



ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม โรงแรมและภัตตาคาร

ศิริรัตน์ แสงศรี

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2548

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ISBN 974-09-1959-6

**FACTORS INFLUENCING DECISION TO  
LABOUR DEMAND OF HOTEL AND RESTAURANT INDUSTRY**

**SIRIRAT SAENGSRI**

**A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY  
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ECONOMICS**

**2005**

**COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY**

**ISBN 974-09-1959-6**

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์     ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม

โรงแรมและภัตตาคาร

ชื่อผู้เขียน                     นางสาวศิริรัตน์ แสงศรี

คณะ                             เศรษฐศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. เกษร หอมขจร

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร. รวงทอง ชัยประสพ

รองศาสตราจารย์จัตรา คูวิชรานนท์

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

พิมล พุทธิพิช

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมล พุทธิพิช)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เกษร หอมขจร

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เกษร หอมขจร)

รวงทอง ชัยประสพ

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รวงทอง ชัยประสพ)

จัตรา คูวิชรานนท์

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์จัตรา คูวิชรานนท์)

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม  
โรงแรมและภัตตาคาร

ชื่อผู้เขียน นางสาวศิริรัตน์ แสงศรี

ชื่อปริญญา เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2548

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. เกษร หอมขจร ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. รวงทอง ชัยประสพ
3. รองศาสตราจารย์จิตรา คูวิชรานนท์

การศึกษาวิทยานิพนธ์นี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร และพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอนาคต

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมนี้คือ จำนวนโรงแรม ค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยว และค่าจ้างของแรงงานในอุตสาหกรรม

จำนวนโรงแรมมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อจำนวนโรงแรมมีมากขึ้นความต้องการแรงงานจะมากขึ้นตาม

ค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานในทิศทางตรงข้าม คือ เมื่อค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลกระทบต่อความต้องการแรงงานลดลง เนื่องจากค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจะทำให้นักท่องเที่ยวตัดสินใจท่องเที่ยววันน้อยลง

ค่าจ้างแรงงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อค่าจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ความต้องการแรงงานจะสูงขึ้นตามมา เนื่องจากเป็น

แรงงานที่มีทักษะความสามารถสูง มีประสบการณ์ จึงเป็นที่ต้องการของสถาน  
ประกอบการในอุตสาหกรรมนี้

ผลการพยากรณ์ความต้องการแรงงาน ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 2,443 พันคน  
ปี พ.ศ. 2549 จำนวน 2,584 พันคน ปี พ.ศ. 2550 จำนวน 2,730 พันคน ปี พ.ศ. 2551  
จำนวน 2,882 พันคน และปี พ.ศ. 2552 จำนวน 3,040 พันคน



3. Labor wages vary in direct proportion to labor demand, for example when labor wages increase, labor demand will increase accordingly, because highly skilled and experienced labor is needed.

The prediction regarding labor demand between 2005 to 2009 is as follows: 2,443 thousand persons, 2,584 thousand persons, 2,730 thousand persons, 2,882 thousand persons and 3,040 thousand persons, respectively.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. เกษร หอมขจร รองศาสตราจารย์ ดร. รวงทอง ชัยประสพ และรองศาสตราจารย์ จิตรา ตูวิชรานนท์ ที่รับเป็นประธานและกรรมการที่ปรึกษาสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำปรึกษา แนะนำ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยจึง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้อาจไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้หากปราศจากกำลังใจและการสนับสนุนข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานกองวิจัยตลาดแรงงาน และเพื่อนคณะเศรษฐศาสตร์ ปริญญาโททุกคน ผู้เขียนขอขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่เป็น กำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้เขียนตลอดเวลาของการศึกษาระดับมหาบัณฑิต หากวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอรับได้แต่เพียงผู้เดียวและยินดีรับคำแนะนำ จากทุกท่าน

ศิริรัตน์ แสงศรี



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญตาราง.....	(12)
สารบัญภาพประกอบ.....	(13)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
สมมติฐานของการศึกษา.....	5
วิธีการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิดทางทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
ทฤษฎีและแนวคิด.....	10
กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน.....	10
ทฤษฎีการจ้างงาน (theory of employment).....	12
ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจซื้อของค่าจ้าง (purchasing power theory of wage).....	13
กรอบแนวคิดเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว.....	13
กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประมาณการความต้องการแรงงาน.....	17
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	22

บทที่	หน้า
3	34
การทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร.....	34
ประวัติอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย.....	34
ประเภทของโรงแรม.....	34
ลักษณะของธุรกิจโรงแรม.....	36
ธุรกิจโรงแรมและเกสต์เฮาส์.....	37
ลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของฝ่ายต่าง ๆ ในงาน โรงแรม.....	39
องค์ประกอบของร้านอาหารและภัตตาคาร.....	46
ความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมโรงแรม.....	47
ธุรกิจภัตตาคาร.....	55
สถานการณ์การมีงานทำในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร.....	57
4	62
ผลการศึกษา.....	62
แบบจำลองอุปสงค์แรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมภัตตาคาร.....	62
การพยากรณ์ความต้องการแรงงาน.....	64
5	66
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ.....	66
สรุป.....	66
ธุรกิจโรงแรมและเกสต์เฮาส์.....	66
ลักษณะงานในกิจการโรงแรม.....	67
ภาวะการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร.....	67
ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงาน.....	68
ผลการพยากรณ์แรงงานในปี พ.ศ. 2548-2552.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	69
ภาคผนวก	
ก ข้อมูลสำหรับวิเคราะห์.....	70
ข ผลการวิเคราะห์.....	72

	หน้า
บรรณานุกรม.....	76
ประวัติผู้เขียน.....	82

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในประเทศไทย พ.ศ. 2544-2546.....	2
2 เปรียบเทียบมูลค่าสินค้าส่งออก กับ รายได้จากนักท่องเที่ยว.....	3
3 จำนวนโรงแรมในปี พ.ศ. 2544-2546.....	36
4 จำนวนและร้อยละของโรงแรมและเกสต์เฮาส์ และห้องพักจำแนกตามภาค พ.ศ. 2545.....	37
5 ระดับความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา และระดับความสามารถอัน พึงประสงค์ของอุตสาหกรรม.....	49
6 มูลค่าของ GDP รวม มูลค่าและร้อยละของ GDP โรงแรมและภัตตาคาร...	56
7 จำนวนผู้มีงานทำรวม และผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร.	58
8 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน.....	59
9 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามช่วงอายุ.....	60
10 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
11 แบบจำลองที่เหมาะสมของการพยากรณ์แรงงาน.....	65
12 ค่าพยากรณ์แรงงานในปี พ.ศ. 2548-2552.....	65
13 จำนวนแรงงานในปี พ.ศ. 2548-2552.....	68
14 แรงงาน ค่าจ้าง จำนวนโรงแรม และค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยว พ.ศ. 2531-2547.....	70

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 เส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน.....	12
2 ความต้องการแรงงาน.....	13
3 แสดงภาพรวมและองค์ประกอบของภาคการท่องเที่ยว.....	15

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

รายได้จากการส่งออกในรูปแบบเงินตราต่างประเทศเป็นสิ่งที่นานาประเทศต้องการ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จากดุลการค้าและบริการที่ส่งผลให้เงินทุน ต่างประเทศไหลเข้าประเทศมากขึ้นจะส่งผลต่อระดับอัตราเงินสำรองของประเทศที่ เพิ่มขึ้นด้วย อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่สามารถดึงเงินตรา ต่างประเทศเข้าสู่ประเทศไทยเป็นจำนวนปีละไม่น้อย จัดเป็นอุตสาหกรรมภาคบริการ ที่มีความสำคัญ และมีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระดับประเทศ และระดับชุมชน สามารถสร้างรายได้ในรูปแบบของเงินตราต่างประเทศให้กับประเทศไทย ในแต่ละปีมีมูลค่ามหาศาล ก่อให้เกิดการหมุนเวียนเงินตรา และกระจายการผลิต ภายใน ประเทศ ทำให้เกิดการกระจายรายได้ไปสู่ภูมิภาค เกิดการสร้างงานและสร้าง อาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลกระทบของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการยังส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อรายได้ของประชาชนใน ประเทศทางด้านธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว รวมทั้งก่อให้เกิดการจ้างงานตามมา อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวประกอบด้วยธุรกิจหลายประเภททั้งธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรง และโดยอ้อม และธุรกิจสนับสนุนต่าง ๆ ถือเป็น การส่งออกสินค้าที่มองไม่เห็นด้วยตา (invisible export) เพราะเป็นการจำหน่ายสินค้าในรูปแบบบริการ การซื้อบริการของ นักท่องเที่ยวชาวไทยเป็นการก่อให้เกิดการหมุนเวียนเงินและกระจายรายได้ภายใน ประเทศ และการซื้อบริการของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศด้วยเงินตราต่างประเทศ เป็นการนำรายได้เข้าประเทศมีส่วนช่วยในการสร้างเสถียรภาพให้กับดุลการชำระเงิน ระหว่างประเทศ

## ตาราง 1

ค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาในประเทศไทย พ.ศ. 2544-2546

ค่าใช้จ่าย	2544	2545	2546
นักท่องเที่ยวที่เข้ามาในประเทศไทย (คน)	10,061,950	10,799,067	10,004,453
ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนต่อวัน (บาท)	3,748	3,754	3,775
1. ค่าที่พัก	976	1,007	981
2. ค่าอาหารและเครื่องดื่ม	587	633	632
3. ค่าบริการท่องเที่ยว	170	165	199
4. ค่าพาหนะในการเดินทาง	283	316	308
5. ค่าซื้อสินค้าที่ระลึก	1,161	1,067	1,074
6. ค่าเพื่อการบันเทิง	443	458	467
7. ค่าเบ็ดเตล็ด	127	108	112

ที่มา. จาก ค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยว, โดย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2548, ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2548, จาก <http://www2.tat.or.th/stat/download/tex/15/>

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการบริการหลายประเภท ได้แก่ ธุรกิจ โรงแรม ร้านอาหารและภัตตาคาร ธุรกิจนำเที่ยว ฯลฯ รวมทั้งเกี่ยวข้องเป็นลูกโซ่กับการผลิตในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น การก่อสร้าง การค้าปลีกและค้าส่ง การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร เป็นต้น การท่องเที่ยวมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการผลิตอันเกิดจากการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวเป็นค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าเดินทาง และค่าของที่ระลึก เป็นต้น ดังนั้นรายได้จากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นรายได้ที่กระจายไปสู่ประชาชนอย่างกว้างขวางมีบทบาทในการสร้างงาน สร้างอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจทางตรงอย่างธุรกิจ โรงแรมและภัตตาคาร นอกจากนี้ธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารยังถือเป็นปัจจัยหลักในการดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาพักและพักอาศัยยาวนานมากขึ้น เนื่องจากการมีบริการพื้นฐานทั้งที่พักและอาหารเป็นการอำนวยความสะดวกเบื้องต้น และเมื่อมีปริมาณที่เพียงพอในการรองรับและมีบริการที่ประทับใจย่อมดึงดูดให้นักท่องเที่ยวพักนานขึ้นได้และเดินทางกลับมาเที่ยวอีกต่อไป ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นธุรกิจที่เป็นประจวบเหมาะในการต้อนรับนักท่องเที่ยว และเป็นเสน่ห์ให้

ย้อนกลับมาอีกด้วย โดยธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารมีส่วน  
ประมาณร้อยละ 3.50 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) มีผู้ทำงานใน  
อุตสาหกรรมนี้เพิ่มขึ้นจาก 1.31 ล้านคนในปี พ.ศ. 2539 เป็น 2.29 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2547

## ตาราง 2

เปรียบเทียบมูลค่าสินค้าส่งออก กับรายได้จากการท่องเที่ยว (หน่วย: ล้านบาท)

รายการสินค้า	2544	2545	2546	2547
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	351,798	319,127	339,939	373,649
2. การท่องเที่ยว (นักท่องเที่ยวต่างประเทศ)	299,047	323,484	309,269	384,000
3. รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	117,614	125,244	164,866	228,382
4. แผงวงจรไฟฟ้า	154,614	141,912	191,540	199,358
5. ยางพารา	58,708	74,604	115,797	137,605

ที่มา. จาก สินค้าส่งออกสำคัญ 20 รายการแรกของไทย ปี 2544-2547, โดย สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2548, ค้นเมื่อ 25  
เมษายน 2548, จาก [http://www.ops2.moc.go.th/meeting/x\\_com10.xls](http://www.ops2.moc.go.th/meeting/x_com10.xls)

ที่มา. จาก รายได้นักท่องเที่ยว, โดย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2547, ค้นเมื่อ 25  
เมษายน 2548, จาก <http://www2.tat/stat/download/tex/15/>

ประชุม สุวัตติ, พิชิตชนัด ศิริพานิช และเดือนเพ็ญ ชีววรรณวิวัฒน์ (2535, หน้า  
24) กล่าวถึง ความสำคัญของธุรกิจโรงแรม และธุรกิจภัตตาคารที่มีต่ออุตสาหกรรม  
ท่องเที่ยว คือ ธุรกิจโรงแรมและที่พักมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว เนื่องจาก  
เป็นธุรกิจที่ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวโดยตรง ที่พักแรมสำหรับนักท่องเที่ยวมีอยู่หลาย  
ประเภท ได้แก่ โรงแรม บังกะโล เกสต์เฮาส์ รีสอร์ท อพาร์ทเมนต์ โมเต็ล และอื่น ๆ ใน  
ธุรกิจที่พักแรมหนึ่ง ๆ มีธุรกิจเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ ที่เปิดกิจการอยู่ภายในที่พักแรมนั้น ๆ อยู่  
หลายประเภท เช่น ห้องอาหาร คอฟฟี่ช็อป บาร์ เบเกอรี่ มีบริการนำเที่ยว ร้านขายของ  
ที่ระลึก สถานบันเทิงและพักผ่อน และบริการอื่น ๆ โดยมีระยะเวลาดำเนินการของธุรกิจ  
ที่พักแรมส่วนใหญ่ดำเนินการมาเป็นเวลา 10-20 ปี ร้อยละ 70 ดำเนินการมาไม่เกิน 15 ปี



ร้อยละ 80 ดำเนินกิจการมาไม่เกิน 20 ปี และที่ดำเนินกิจการเกินกว่า 20 ปี มีประมาณ ร้อยละ 20

ธุรกิจภัตตาคารและร้านอาหารมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยวมากเช่นกัน นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศจำนวนมากต้องการชิมรสชาติอาหารในประเทศที่ตนเดินทางไปเยือน สำหรับประเทศไทยซึ่งขึ้นชื่อเรื่องอาหารและเป็นที่ยอมรับ โภคของนักท่องเที่ยวต่างชาติ เช่น คัมยำกุ้ง ผัดไทย คัมซ่าไก่ ฯลฯ เป็นอาหารขึ้นชื่อที่นักท่องเที่ยวต่างชาติรู้จักและนิยมบริโภคอย่างมาก ดังนั้นเมื่อนักท่องเที่ยวต่างประเทศเดินทางมาถึงประเทศไทยจึงนิยมเดินทางไปรับประทานอาหาร ณ ร้านอาหาร หรือภัตตาคารต่าง ๆ และนอกจากนี้ ประเทศไทยยังประกอบไปด้วยอาหารนานาชาติ เนื่องจากประเทศไทยประกอบไปด้วยประชาชนหลากหลายเชื้อชาติอาศัยอยู่ร่วมกัน และนิสัยการชอบบริโภคของคนไทยจึงมีอาหารที่หลากหลายไว้รองรับนักท่องเที่ยวจากนานาประเทศได้อย่างดี เป็นเสน่ห์ที่ดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวประทับใจในการพำนักในเมืองไทย และสร้างรายได้ให้ประเทศปีละไม่น้อย ซึ่งธุรกิจประเภทนี้มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็วทั้งด้านการขยายกิจการและเลิกกิจการ โดยประมาณครึ่งหนึ่งดำเนินกิจการได้ไม่เกิน 5 ปี และแรงงานส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 42) เป็นบุคคลในท้องถิ่นหรือภูมิภาคเดียวกับที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ดังนั้นการทราบสถานการณ์ตลาดแรงงาน และความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรม โรงแรมและภัตตาคารในอนาคตจึงมีความสำคัญ เพื่อสามารถวางแผนรองรับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการแรงงาน และพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม โรงแรมและภัตตาคาร ปี พ.ศ. 2548-2552

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิรายปี ในช่วงปี พ.ศ. 2531 ถึง พ.ศ. 2547 อาทิ

ข้อมูลแรงงาน (จำนวนผู้มีงานทำ) จำนวนโรงแรม จำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศ ค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยว ค่าจ้างแรงงาน เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ โดยศึกษาในภาพรวมทั้งประเทศ

### สมมติฐานของการศึกษา

ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารมีความสัมพันธ์กับจำนวนโรงแรมในทิศทางเดียวกัน สัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยวและค่าจ้างในทิศทางตรงกันข้าม

### วิธีการศึกษา

#### แหล่งที่มาของข้อมูล

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) แบบอนุกรมเวลา (time series) ระหว่างปี พ.ศ. 2531-2547 ที่เก็บรวบรวมจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้น

ศึกษาสถานการณ์และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร โดยทำการวิเคราะห์ทั้งในเชิงพรรณนา และเชิงปริมาณ (descriptive and quantitative method)

#### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา เป็นการศึกษาสถานการณ์ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารในประเทศไทย
2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ เป็นการนำเอาข้อมูลปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารมาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (ordinary least squares method) และใช้เครื่องมือทางสถิติที่เรียกว่าการ

ความถดถอยเชิงซ้อน (multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในแบบจำลองที่สร้างขึ้นตามแนวคิดเชิงทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ซึ่งใช้แบบจำลองในการศึกษาดังนี้

$$\text{LnEMP} = f(\text{LnNTR}, \text{LnEX}, \text{LnW})$$

EMP คือ จำนวนแรงงาน (ผู้มีงานทำ) หน่วย: พันคน

NTR คือ จำนวนโรงแรม หน่วย: แห่ง

EX คือ ค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยว หน่วย: ล้านบาท

W คือ ค่าจ้างของแรงงาน หน่วย: บาทต่อเดือน

พยากรณ์ความต้องการแรงงานจากแนวโน้มในอดีตเป็นฟังก์ชันกับเวลา โดยใช้แบบจำลองเชิงเส้นชนิดคิวบิก ดังนี้

$$\text{EMPi} = a + bT + cT^2 + dT^3$$

โดยที่ EMP	แทน แรงงานทั้งหมดในแต่ละช่วงเวลา
T	แทน ช่วงเวลา (ปี)
a, b, c, และ d	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์
e	แทน ค่าคงที่ เท่ากับ 2.7183

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบสถานการณ์ตลาดแรงงานและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรม โรงแรมและภัตตาคาร

2. ทราบแนวโน้มความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม โรงแรมและภัตตาคาร ในอีก 5 ปี ข้างหน้าเพื่อสามารถใช่วางแผนกำลังคนในส่วนที่เกี่ยวข้อง

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร หมายถึง สถานประกอบการซึ่งดำเนินกิจการหลักเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในเรื่องที่พักอาศัยและค่ายพัก โดยได้รับค่าธรรมเนียมตอบแทน และการขายอาหารที่เตรียมไว้พร้อมสำหรับบริโภคได้ทันที เช่น ภัตตาคาร สถานที่ขายอาหารและเครื่องดื่ม

1.1 โรงแรม ค่ายพัก และที่พักชั่วคราว ได้แก่

1.1.1 การดำเนินกิจการเกี่ยวกับการจัดหาที่พักชั่วคราว ค่ายพัก และสิ่งอำนวยความสะดวกในค่ายพักให้แก่ประชาชนทั่วไป หรือเฉพาะสมาชิกขององค์การ โดยได้รับค่าธรรมเนียมตอบแทน

1.1.2 การดำเนินกิจการภัตตาคาร ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการจัดหาที่พักอาศัย รวมทั้งการดำเนินกิจการเกี่ยวกับรถนอนที่เคลื่อนที่ได้โดยการลากจูง

1.1.3 ตัวอย่างของกิจการในหมู่น้อยนี้ ตามปกติจัดทำให้โดยโรงแรม โรงแรมขนาดเล็ก โมเต็ล หอพักในสถานศึกษา ห้องพักภายในบ้าน เกสต์เฮาส์ ที่พักแรม เยาวชน ที่พักชั่วคราว เป็นต้น

1.2 ภัตตาคาร บาร์ และโรงอาหาร ได้แก่

การขายอาหารและเครื่องดื่มที่จัดเตรียมไว้พร้อมที่จะบริโภคได้ทันทีในสถานที่ต่าง ๆ เช่น ภัตตาคาร คาเฟ่ สถานที่บริการขายอาหารกลางวัน และร้านขายเครื่องดื่ม รวมทั้งกิจกรรมของการจัดอาหารนอกสถานที่และการขายอาหาร เพื่อนำไปบริโภคนอกสถานที่ รวมทั้งการดำเนินกิจการรถขายอาหาร

2. ผู้มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้

2.1 ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลที่ทำเป็นเงินสด หรือสิ่งของ

2.2 ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (ซึ่งจะถือว่าเป็นผู้ที่ปกติมีประจำ)

2.2.1 ยังได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่น ๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน

2.2.2 ไม่ได้ค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่น ๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ

2.3 ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในธุรกิจหรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกในครัวเรือน

3. อุตสาหกรรม หมายถึง ประเภทของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ได้ดำเนินการโดยสถานประกอบการที่บุคคลนั้นกำลังทำงานอยู่ หรือประเภทของธุรกิจ ซึ่งบุคคลนั้นได้ดำเนินการอยู่ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

4. สัปดาห์แห่งการสำรวจ หมายถึง ในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ ซึ่งการสัมภาษณ์ดำเนินการในวันที่ 1-12 ของทุกเดือน

5. ระดับการศึกษาที่สำเร็จ จำแนกได้ดังนี้

5.1 ไม่มีการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ไม่เคยเข้าศึกษาในโรงเรียน หรือไม่เคยได้รับการศึกษา

5.2 ต่ำกว่าประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาค่ำกว่าชั้นประถมศึกษา หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 หรือชั้น ม. 3 เดิม

5.3 สำเร็จประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาดังแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 หรือชั้น ม. 3 เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

5.4 สำเร็จมัธยมศึกษาตอนต้น หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาดังแต่ชั้น ม. 6 ม.ศ. 3 หรือ ม. 6 เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

5.5 สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษาดังแต่ชั้น ม. 6 ม.ศ. 5 หรือ ม. 8 เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาหรือวิชาชีพ ที่เรียนต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า โดยมีหลักสูตรไม่เกิน 3 ปี และไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

และบุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทวิชาการศึกษา (การฝึกหัดครู) ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จการศึกษาระดับที่สูงกว่า

5.6 สำเร็จอนุปริญญา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษาหรือสายวิชาการ โดยได้รับวุฒินิบัตรระดับอนุปริญญา บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา หรือสายวิชาชีพ ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าอนุปริญญา และบุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทวิชาการศึกษา และได้รับประกาศนียบัตรระดับอนุปริญญา

5.7 อุดมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษาหรือสายวิชาการ โดยได้รับวุฒินิบัตรระดับปริญญาตรี โท เอก บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา หรือสายวิชาชีพ ปริญญาตรี และบุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทวิชาการศึกษา และได้รับประกาศนียบัตรระดับปริญญาตรี โท เอก

6. นักท่องเที่ยว หมายถึง ผู้เดินทางมาเยือนชั่วคราว และเดินทางมาเยือนเพื่อพักผ่อน พักผ่อน ทัศนศึกษา เป็นต้น

## บทที่ 2

### แนวคิดทางทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีและแนวคิด

##### กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน

จุฑา มนต์ไพบูลย์ (2537, หน้า 180) ได้กล่าวว่า ตลาดแรงงาน หมายถึง การเจรจาหรือตกลงว่าจ้างทำงานระหว่างฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นผู้ซื้อแรงงาน และฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ขายแรงงาน ซึ่งการกระทำดังกล่าวทำให้มีการจ้างงานเกิดขึ้น โดยฝ่ายนายจ้างได้รับบริการจากคนงานและฝ่ายคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงานการจ้างงาน หรือการมีงานทำ (employment) หมายถึงการที่บุคคลมีงานทำและมีรายได้ตอบแทนจากการทำงาน การวัดระดับการจ้างงานทางทฤษฎีสามารถทราบได้จากคุณภาพของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน คือ เมื่ออุปสงค์เท่ากับอุปทานแรงงานจะทำให้เราทราบอัตราค่าจ้างดุลยภาพและระดับการว่าจ้างดุลยภาพ สำหรับในทางปฏิบัติจะทำได้โดยการสำรวจสอบถามกลุ่มบุคคลที่อยู่ในกำลังแรงงาน

กลไกการทำงานของตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ความต้องการแรงงาน (demand for labour) ซึ่งเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (derived demand) คือเมื่อมีความต้องการต่อสินค้ามากขึ้น ก็ต้องมีการผลิตมากขึ้นมีอุปสงค์ต่อแรงงานมากขึ้นตาม ณ ระดับอัตราค่าจ้างในขณะนั้น ๆ และผู้เสนอขายแรงงาน (supply of labour) คือเมื่อมีผู้เสนอขายแรงงานมากขึ้น ค่าจ้างแรงงานจะลดลง การเสนอขายแรงงานก็จะลดลงตามมา โดยตลาดแรงงานมีบทบาทที่สำคัญ 2 ด้าน ประการแรก คือ กำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนของแรงงานแต่ละประเภท และประการที่สอง คือ การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การใช้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อุปสงค์ต่อแรงงาน เป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (derived demand) หมายความว่าอุปสงค์ต่อแรงงานขึ้นอยู่กับ หรือ ได้มาจากอุปสงค์ต่อสินค้าหรือบริการที่ต้องการใช้แรงงานใน

การผลิต ในสาขาการบริการ แรงงานเป็นที่ต้องการของหน่วยผลิต เนื่องจากเป็นผู้ให้ผลประโยชน์แก่ผู้บริโภคโดยตรง เช่นการเพิ่มขึ้นของอุปสงค์ต่อบริการดูแลเด็กจะเป็นการเพิ่มอุปสงค์ต่อแรงงานที่จะเลี้ยงดูเด็ก เป็นต้น

แม็คคอนเนลล์, บรู และแม็คเฟอร์สัน (2548, หน้า 121) กล่าวว่า อุปสงค์ต่อแรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่องซึ่งจะมากหรือน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับ (1) แรงงานนั้นมีผลิตภาพมากน้อยเพียงไรในการผลิตหรือบริการและ (2) ค่าทางการตลาดของสินค้านั้น คือ ถ้าแรงงานมีผลิตภาพในการผลิตสินค้าหรือบริการมีค่าที่สูงต่อสังคม อุปสงค์ต่อแรงงานจะมาก และในทางตรงกันข้าม อุปสงค์จะน้อยถ้าแรงงานเป็นประเภทที่มีผลิตภาพต่ำในการผลิตสินค้าหรือบริการที่ไม่มีค่ามากนักในสังคม

รัตนา สายคณิต (2542, หน้า 21-23, 120-121) อธิบายว่า แนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์สำนักเคนส์มีความเห็นเช่นเดียวกับนักเศรษฐศาสตร์คลาสสิก คือ ผู้ผลิตจะแสวงหาผลกำไรสูงสุดจากการจ้างงานโดยจ้างแรงงานจนถึงระดับที่  $MPL \times P = W$  ซึ่งสามารถเขียนฟังก์ชันอุปสงค์ต่อแรงงานได้ คือ

$$W = P \cdot f(N)$$

โดย  $W =$  อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

$P =$  ราคาสินค้า

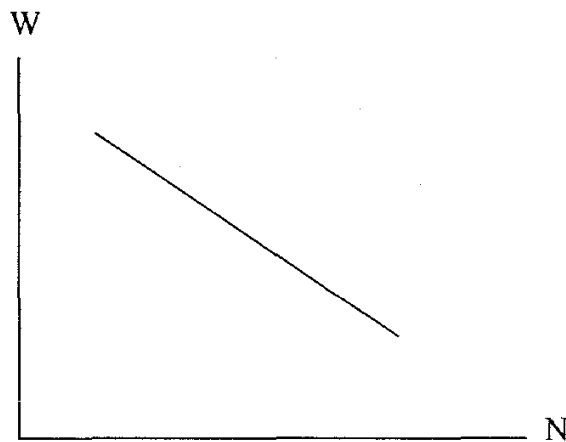
$N =$  แรงงาน (การจ้างงาน)

จากฟังก์ชันอุปสงค์ต่อแรงงานของผู้ผลิตแต่ละคน สามารถสร้างเส้นอุปสงค์ต่อแรงงานของตลาดแรงงานได้ โดยการรวมอุปสงค์ต่อแรงงาน ณ อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินต่าง ๆ กันของผู้ผลิตแต่ละคนเข้าด้วยกัน จะได้เส้นอุปสงค์รวมต่อแรงงาน ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามระหว่างแรงงานที่ผู้ผลิตต้องการว่าจ้าง ณ อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินต่าง ๆ กัน เขียนเป็นฟังก์ชันได้ คือ

$$W = P \cdot f(N)$$

โดย  $P =$  ระดับราคา





ภาพ 1 เส้นอุปสงค์ต่อแรงงาน

ที่มา. จาก *มหเศรษฐศาสตร์วิเคราะห์* จากทฤษฎีสุ่นโยบาย (หน้า 121), โดย รัตนา สาย-คณิต, 2544, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ทฤษฎีการจ้างงาน (*theory of employment*)

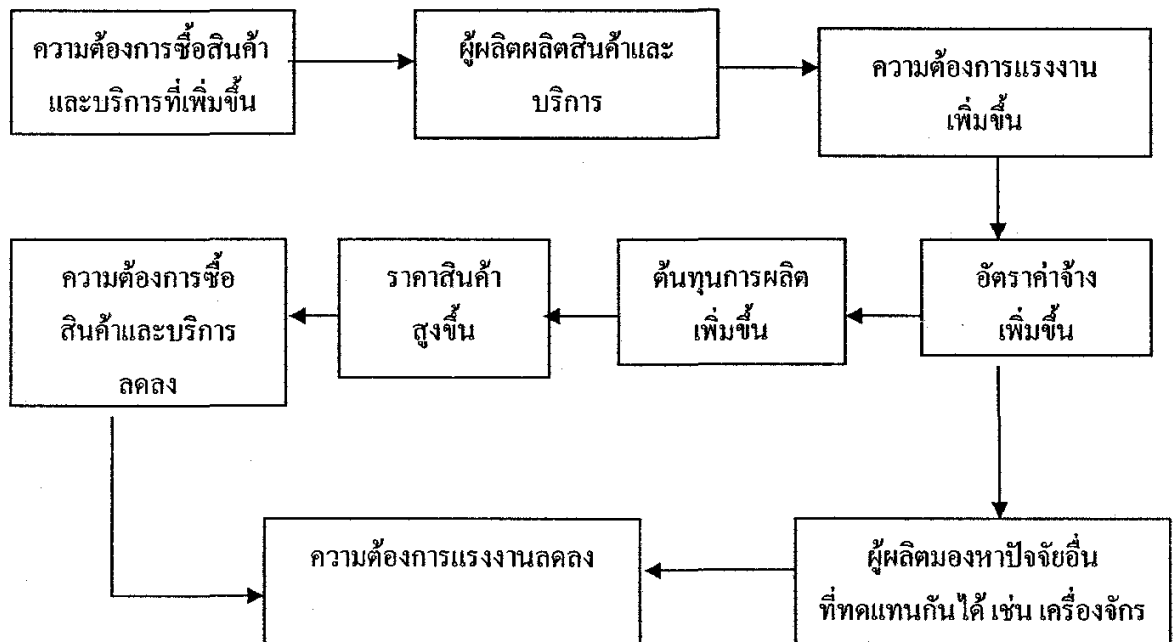
สุรักษ์ บุนนาค และวันรักษ์ มิ่งมณีนาถิน (2536, หน้า 44-57) อธิบายทฤษฎีการจ้างงานของนักเศรษฐศาสตร์คลาสสิกว่า ระดับการจ้างงานถูกกำหนดโดยอุปสงค์ที่มีต่อแรงงานและอุปทานของแรงงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับค่าจ้างแรงงานที่แท้จริง (*real wage*)

$$N = f(W)$$

ระดับการจ้างงานดุลยภาพเป็นระดับการจ้างงานเต็มที่เสมอ ตามกฎของเซย์ (*Say's law*) ที่กล่าวว่า อุปทานก่อให้เกิดอุปสงค์ (*Supply creates its own demand*) ระดับผลผลิตขึ้นอยู่กับระดับการจ้างงาน ดังนั้นเมื่อระบบเศรษฐกิจมีการจ้างงานเต็มที่ระดับผลผลิตจึงเป็นระดับผลผลิตที่มากที่สุดและคงที่ ทฤษฎีการจ้างงานของเคนส์ ระดับการจ้างงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับผลผลิตและระดับการจ้างงานดุลยภาพถูกกำหนดโดยอุปสงค์มวลรวม (*aggregate demand*) และอุปทานมวลรวม (*aggregate supply*) ของระบบเศรษฐกิจ ระดับผลผลิตและระดับการจ้างงานดุลยภาพที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเป็นดุลยภาพที่มีการจ้างงานเต็มที่เสมอไป

### ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจซื้อของค่าจ้าง (purchasing power theory of wage)

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าค่าจ้างเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของอุปสงค์ของสินค้าและบริการ ผลผลิตส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมนั้นคนงานเป็นผู้บริโภค ถ้าค่าจ้างสูงคนงานย่อมมีอำนาจซื้อสินค้ามาก แต่ถ้าค่าจ้างหรืออำนาจซื้อของคนงานลดต่ำลงสินค้าจะขายไม่หมด นายจ้างต้องลดการผลิตลงทำให้เกิดการว่างงานตามมา ทฤษฎีนี้กลายเป็นส่วนสนับสนุนให้ค่าจ้างไม่สามารถลดลงมาได้ในเวลา เศรษฐกิจตกต่ำ (ชมเพลิน จันทร-เรื่องเพ็ญ, 2525, หน้า 36)



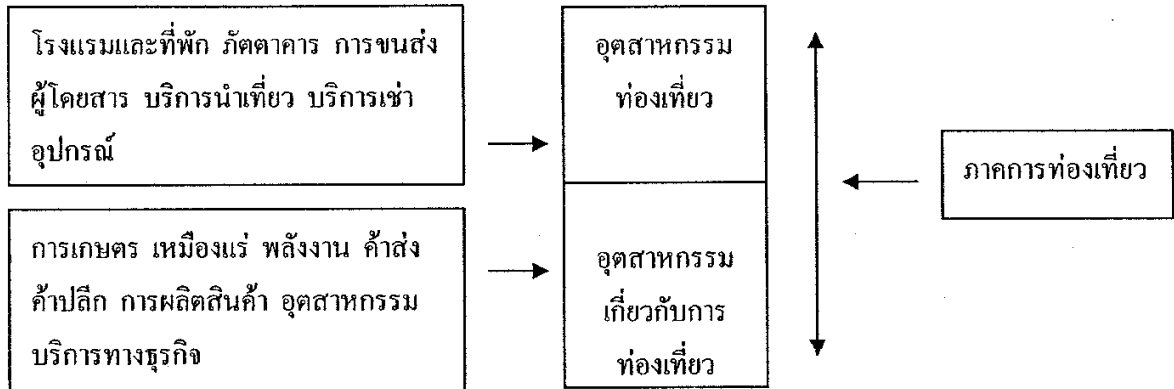
ภาพ 2 ความต้องการแรงงาน

ที่มา. จาก รายงานการศึกษาวิจัยประมาณการความต้องการแรงงานในประเทศ ปี 2547-2551 (หน้า 3), โดย กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2548, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

### กรอบแนวคิดเกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2547, หน้า 11-12) ได้ศึกษาประเภทของธุรกิจและบริการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สามารถแบ่งได้ 4 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับนักท่องเที่ยวโดยตรง ได้แก่ ธุรกิจการขนส่ง (transportation) ธุรกิจที่พัก (accommodation) ธุรกิจภัตตาคาร (restaurants) และธุรกิจนำเที่ยว (travel expediters)
2. ธุรกิจที่สนับสนุนการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นลักษณะของธุรกิจที่ดำเนินงานเพื่อทำให้นักท่องเที่ยวได้รับความรู้ ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ธุรกิจการบันเทิง ที่พักผ่อน และกิจกรรมการท่องเที่ยว (recreational facilities and tourist attractions) รวมทั้งธุรกิจสินค้าที่ระลึกด้วย
3. ธุรกิจสินค้าและบริการอื่น ๆ (miscellaneous) เป็นธุรกิจที่ทำให้การบริการนักท่องเที่ยวสมบูรณ์แบบ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ ร้านขายของส่ง สถานีบริการน้ำมัน ร้านขายเสื้อผ้า ร้านขายอุปกรณ์กีฬา ธุรกิจเสริมความงาม ธุรกิจการรักษาพยาบาล และเสริมสุขภาพ เป็นต้น
4. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการวิจัยการท่องเที่ยว (destination development and travel research) ประกอบด้วย การส่งเสริมและการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การวิจัยและพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรผู้ให้บริการ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ธุรกิจ โรงแรมและภัตตาคารเกี่ยวข้อง โดยตรงกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว กล่าวคือความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ทั้งจากการบริการ สถานที่ท่องเที่ยว ธรรมชาติ ศิลปกรรม โบราณสถาน ขนบธรรมเนียมประเพณี ฯลฯ จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวและเข้ามาพักมากขึ้น ซึ่งระยะเวลาการพักค้างคืนยาวนานขึ้น จะทำให้นักท่องเที่ยวใช้จ่ายมากขึ้นทั้งค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าบริการการท่องเที่ยว ค่าใช้จ่ายเพื่อความบันเทิง และการจับจ่ายใช้สอยซื้อของที่ระลึก ส่งผลต่อรายได้ ยกกระดับมาตรฐานการครองชีพ และสร้างงานสร้างอาชีพแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น ประเทศมีรายได้สูงขึ้น



ภาพ 3 แสดงภาพรวมและองค์ประกอบของภาคการท่องเที่ยว

ที่มา. จาก ผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อรายได้ประชาชาติและการจ้างงาน (หน้า 25), โดย สิริพิชญ์ คงแป้น, 2546, วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

### อุปสงค์ของการท่องเที่ยว

สาวิตรี แก่นพลอย (2546, หน้า 10-15) ได้กล่าวถึง อุปสงค์ของการท่องเที่ยวไว้ว่า ประกอบด้วย

1. ฤดูกาลท่องเที่ยว ลักษณะของภูมิอากาศ ภูมิประเทศ เทศกาล หรือ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อความดึงดูดใจทางกายภาพ มีความเอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการเดินทาง เช่น อากาศหนาว ฝนตก น้ำท่วม อากาศร้อน ฯลฯ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อการออกเดินทางของนักท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวบางแหล่งจะน่าสนใจเฉพาะบางฤดูกาลเท่านั้น นอกจากนี้ความพร้อมของนักท่องเที่ยวในด้านจำนวนวันหยุดก็มีผลต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวเช่นกัน เช่น เทศกาลสงกรานต์ วันปีใหม่ และช่วงที่มิวันหยุดติดต่อกันหลายวัน อุปสงค์ในการออกเดินทางท่องเที่ยวในช่วงดังกล่าวจะเพิ่มมากขึ้นได้ และเนื่องจากลักษณะของฤดูกาลทางการท่องเที่ยวมีอิทธิพลมากต่อการเพิ่มหรือลดอุปสงค์ทางการท่องเที่ยวในบางพื้นที่ จึงจำเป็นต้องหาทางแก้ปัญหาด้วยการสร้างอุทยานเพิ่มขึ้นเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวในช่วงนอกฤดูกาล McIntosh ได้เสนอยุทธวิธีการแก้ปัญหาความผันผวนของอุปสงค์จากฤดูกาลไว้ 2 วิธีด้วยกันคือ

1) การใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง แหล่งท่องเที่ยวที่สามารถใช้ประโยชน์ได้เป็นระยะยาวนานย่อมลดอัตราเสี่ยงจากภาวะการใช้สถานที่ไม่คุ้มได้มาก การใช้แหล่งท่องเที่ยวให้เกิดประโยชน์ทุกฤดูกาลย่อมกระตุ้นให้เกิดการลงทุนสร้างอุทยานให้มีจำนวนมากเพียงพอที่จะสนองอุปสงค์ได้ทั้งปี ไม่ก่อให้เกิดภาวะแออัดขัดเคืองในช่วงหนึ่ง และเจียบเหงามาในอีกช่วงหนึ่ง แหล่งท่องเที่ยวหลายแห่งในโลกที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ใช้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามการใช้แหล่งท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องนั้น บางครั้งอาจจำเป็นที่จะต้องจัดเสริมกิจกรรมที่น่าสนใจเพิ่มเติมเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว เช่น การจัดให้มีการเฉลิมฉลองเทศกาลงานพิเศษ การแข่งขันกีฬาเพื่อชิงรางวัล การจัดประชุมสัมมนาในช่วงนอกฤดูกาลก็จะช่วยลดภาวะฤดูกาลของแหล่งท่องเที่ยวได้

2) การกำหนดราคาพิเศษนอกฤดูกาลเพื่อเปิดโอกาสให้แก่อุปสงค์บางกลุ่มที่ไม่มีความสามารถพอที่จะจ่ายค่าใช้บริการในฤดูได้เนื่องจากมีราคาแพง ยุทธวิธีนี้จะช่วยเพิ่มอุปสงค์นอกฤดูกาลได้ เป็นที่นิยมมากกับผู้ประกอบการธุรกิจ โรงแรม สายการบิน ในบางกรณีการกำหนดราคาต่ำ หรือให้ส่วนลดแก่นักท่องเที่ยวจะช่วยเพิ่มอุปสงค์ในช่วงนอกฤดูกาลแต่อาจส่งผลกระทบต่ออุปสงค์ในฤดูกาลลดลงได้เช่นกัน ทั้งนี้เพราะนักท่องเที่ยวอาจคิดว่าหากไปใช้บริการในช่วงฤดูกาลแล้วจะเสียค่าใช้จ่ายแพงกว่า จึงเลือกอยู่ในช่วงนอกฤดูกาล

2. ระยะเวลาพัก ความต้องการพัก เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของอุปสงค์การท่องเที่ยวและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะมีบทบาทกระตุ้นให้เกิดอุปสงค์อื่น ๆ ตามมา เช่น การบริโภคอาหาร การใช้บริการอื่น ๆ ตามมา

3. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เนื่องจากความต้องการเดินทางอาจเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างรวดเร็วเมื่อมีปัจจัยบางประการมากระทบ เช่น สถานการณ์เศรษฐกิจผันผวน ค่าเงินตกต่ำเกิดภาวะการว่างงาน ภาวะเงินฝืดเงินเฟ้อ ภาวะวิกฤตการณ์น้ำมันขึ้นราคา สถานการณ์ความไม่มั่นคงทางการเมือง และความปลอดภัย นอกจากนี้ความต้องการเดินทางของนักท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากปัจจัยภายในตัวของนักท่องเที่ยว เช่น ความจำเป็นต้องใช้เงินอย่างเร่งด่วน จึงต้องนำเงินที่เก็บเพื่อการท่องเที่ยวไปใช้ เช่น เกิดการเจ็บป่วย ซ่อมแซมบ้านเรือน มีธุระหน้าที่การงานต้องรับผิดชอบอย่าง

กะทันหัน ดังนั้นเมื่อเกิดภาวะผันผวนทางเศรษฐกิจส่วนตัว เศรษฐกิจระดับประเทศและโลก การเปลี่ยนแปลงรายได้ที่แท้จริงของครัวเรือนจะส่งผลกระทบต่อ การขยายหรือหดตัวของอุปสงค์ คือเมื่อรายได้ลดการใช้จ่ายประการแรก ๆ ที่จะถูกตัดทอน คือการท่องเที่ยว ในทางตรงข้ามเมื่อมีรายได้เพิ่มสูงขึ้นจะกระตุ้นให้อุปสงค์การท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

4. ความรู้สึกพึงพอใจ สินค้าและบริการจากการท่องเที่ยวเป็นสินค้าและบริการที่ไร้รูปแบบ (intangible goods) ตัวสินค้าจะปรากฏในรูปแบบของความรู้สึก ความพึงพอใจ ความสนุกสนานตื่นเต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสามารถหาได้จากสินค้าชนิดอื่นหรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงจุดหมายปลายทาง ไปเที่ยวที่อื่นแทน ก็ล้วนมีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ได้ทั้งสิ้น

5. สมัยนิยม จำนวนผู้เดินทางไปยังแต่ละจุดหมายแต่ละสถานที่อาจเกิดเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานที่นั้น ๆ อยู่ในสมัยนิยมของผู้คนในยุคนั้นมากน้อยเพียงใด

6. รูปแบบของพาหนะเดินทาง ชนิดและประเภทของยานพาหนะซึ่งจะนำนักท่องเที่ยวจากจุดเริ่มต้นมายังจุดหมายปลายทาง เป็นส่วนประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของอุปสงค์ สำหรับประเทศไทยนักท่องเที่ยวไทยนิยมเดินทาง โดยรถประจำทาง

### **กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประมาณการความต้องการแรงงาน**

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543, หน้า 63-69) ได้รวบรวมรูปแบบและวิธีการประมาณการความต้องการแรงงาน ดังนี้

1. แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงงานทั้งหมดกับเวลา

1) แบบจำลองเชิงเส้นตรง

$$D = a + bT$$

เมื่อ D แทนความต้องการแรงงานทั้งหมดในแต่ละช่วงเวลา

T แทนช่วงเวลา (ไตรมาส/ปี)

a และ b แทนค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์

2) แบบจำลองเชิงเส้นโค้งชนิดพาราโบลา

$$D = a + bT + cT^2$$

เมื่อ  $a, b$  และ  $c$  แทนค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์

3) แบบจำลองเชิงเส้น โค้งชนิดคิวบิก

$$D = a + bT + cT^2 + dT^3$$

เมื่อ  $a, b, c$  และ  $d$  แทนค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์

4) แบบจำลองเชิงเส้น โค้งชนิดเอ็กโปเนนเชียล

$$D = ac^{bt}$$

เมื่อ  $c$  แทนค่าคงที่ เท่ากับ 2.7183 และ  $a, b$  แทนค่าสัมประสิทธิ์

ความสัมพันธ์

2. แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงงานทั้งหมดกับปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อความต้องการแรงงานทั้งหมด

$$D = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_9 + b_{10}X_{10} + b_{11}X_{11} + b_{12}X_{12}$$

เมื่อ  $D$  แทน ความต้องการแรงงานทั้งหมด

$X_1$  แทน การใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภครวม

$X_2$  แทน ดัชนีการลงทุนภาคเอกชน

$X_3$  แทน จำนวนการจ้างงานจากกิจการที่ได้รับส่งเสริมการลงทุน

เปิดดำเนินการใหม่

$X_4$  แทน อัตราเงินเฟ้อ

$X_5$  แทน มูลค่าการส่งออก

$X_6$  แทน มูลค่าสินค้านำเข้า

$X_7$  แทน ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม

$X_8$  แทน อัตราการว่างงานรวมเฉลี่ย

$X_9$  แทน ดัชนีผลิตภาพแรงงานกรณีชั่วโมงทำงาน

$X_{10}$  แทน รายได้เฉลี่ยเทียบกับอัตราเงินเฟ้อ

$X_{11}$  แทน อัตราการว่างงานต่อกำลังแรงงาน

$X_{12}$  แทน จำนวนผู้สำเร็จการศึกษารวม

$a, b_1, b_2, \dots, b_{12}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์

ซึ่งในการประเมินความเชื่อถือได้ของแบบจำลองดังกล่าวสามารถพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของร้อยละความคลาดเคลื่อนเฉลี่ย (mean average percentage error) หรือค่า MAPE เช่นเดียวกับการพิจารณาเลือกแบบจำลองที่เหมาะสมมาใช้ในการประมาณจำนวนแรงงานทั้งหมด จากการศึกษาของสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องการพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน ได้กล่าวไว้ว่าการคาดประมาณภาวะการมีงานทำมีความคล้ายคลึงกับการคาดประมาณความต้องการแรงงานหรือกำลังคน ทั้งนี้ เนื่องจากการคาดประมาณความต้องการกำลังคนก็คือ การคาดประมาณความต้องการแรงงานหรือการจ้างงาน เช่น ความต้องการกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมก็คือ การจ้างงานหรือภาวะการมีงานทำในภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น ดังนั้น วิธีการที่ใช้ในการคาดประมาณภาวะการมีงานทำกับวิธีในการคาดประมาณความต้องการกำลังคนจึงสามารถนำมาใช้ทดแทนกันได้ ซึ่งการคาดประมาณภาวะการมีงานทำระดับมหภาคอาจทำได้หลายวิธี ซึ่งอาจจัดเป็นกลุ่มได้ประมาณ 10 วิธีหลัก ๆ ดังนี้

#### 1. วิธีสอบถามนายจ้าง (delphi method)

วิธีนี้โดยทั่วไปอาจเป็นการถามผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในวงการ (บางทีเรียกว่าวิธี expert opinion หรือ expert interview) หรืออาจเป็นการสอบถามนายจ้างโดยตรงแบบ สุ่มตัวอย่าง หรือการส่งแบบสอบถามไปยังนายจ้าง แจกและคาดประมาณความต้องการรับพนักงาน ตำแหน่ง และคุณสมบัติต่าง ๆ ในระยะเวลาต่าง ๆ เป็นจำนวนเท่าใด จากนั้นก็รวมยอดเข้าด้วยกัน หรือในกรณีที่เป็นการสุ่มตัวอย่างก็คำนวณหายอดรวมจากตัวอย่าง วิธีนี้ใช้กันมากโดยเฉพาะเมื่อต้องการทราบความต้องการแรงงานในบางสาขาอาชีพเป็นพิเศษ เช่น การศึกษาความต้องการวิศวกร หรือช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง อาจเป็นการสอบถามผู้ที่อยู่ในวงการ โดยการประชุมระดมสมองหรือการสัมภาษณ์ ผู้รู้ดังกล่าวเป็นรายบุคคล วิธีนี้จำเป็นมากสำหรับการทราบจำนวนกำลังคนอาชีพหรือวิชาชีพต่าง ๆ ที่มีอยู่ (stock) ของสถานประกอบการและของหน่วยงานราชการ รวมทั้งเป็นการขอทราบความต้องการของผู้ใช้โดยตรง ทั้งนี้ โดยมีสมมติฐานว่านายจ้างทราบความต้องการกำลังคนของตนหรือสามารถคาดประมาณความต้องการกำลังคนได้ถูกต้อง



2. วิธีใช้แนวโน้มจากอดีตหรือการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนแรงงานต่อผลผลิต (historical trend)

วิธีคาดประมาณความต้องการกำลังคนจากแนวโน้มในอดีตทำได้หลายรูปแบบเช่น (1) ให้ค่าความต้องการกำลังคนเป็นฟังก์ชัน(เส้นตรง) กับเวลา เรียกว่า แนวโน้มตามเวลา ดังนี้  $E_i = a + bT$  โดย  $E_i$  = การจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจ  $i$  หรือ อาชีพ  $i$  และ  $T$  = เวลา (2) ให้ความต้องการกำลังคนในสาขาเศรษฐกิจหรืออาชีพ  $i$  เป็น ฟังก์ชัน กับผลผลิต เช่น GDP ในสาขา  $i$  เช่น ให้จำนวนวิศวกรที่ต้องการเป็นสมการ เส้นตรงกับรายได้ประชาชาติ

3. วิธีอัตราส่วน (density ratio)

4. วิธี Parnes-MRP หรือ GDP per worker approach สรุปเป็น 8 ขั้นตอนย่อ ๆ

คือ

- 1) วิเคราะห์สัดส่วนกำลังคนในปีฐาน โดยจำแนกออกเป็นรายอุตสาหกรรม และสาขาอาชีพ ซึ่งจำแนกตามระดับหรือวุฒิการศึกษา
- 2) คาดประมาณกำลังแรงงานในปีเป้าหมาย
- 3) คาดประมาณความต้องการกำลังคน (การจ้างงาน) จำแนกตามสาขา เศรษฐกิจ
- 4) จำแนกการจ้างงานออกเป็นอาชีพต่าง ๆ (ตามมาตรฐานอาชีพซึ่งองค์การ แรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดเอาไว้)
- 5) แปลค่าอาชีพต่าง ๆ ออกเป็นวุฒิการศึกษา โดยอาศัยการศึกษาจากขั้นที่ 1 และสมมติให้ความสัมพันธ์คงที่
- 6) คำนวณอุปทานกำลังคนในระยะเวลาตามเป้าหมายจำแนกตามวุฒิ การศึกษา โดยคำนึงถึงจำนวนที่มีอยู่ ผู้เกษียณอายุ ตาย ย้ายออกนอกประเทศ และผู้ที่ จะสำเร็จการศึกษา
- 7) คำนวณขนาดอุปทานกำลังคนวุฒิต่าง ๆ ที่สถาบันการศึกษาต้องปรับ เพื่อให้สมดุลกับความต้องการ
- 8) คำนวณจำนวนนักเรียนที่จำเป็นต้องรับสมัครเพื่อให้ได้จำนวนผู้จบตาม ต้องการ โดยมีกรอบไว้สำหรับการสอบตก เรียนซ้ำชั้น หรือออกก่อนจบ ฯลฯ

## 5. วิธีความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อรายได้ (employment-income elasticity)

หรือ labor absorption approach

วิธีนี้มีผู้ใช้สำหรับการคาดประมาณการจ้างงานตามสาขาเศรษฐกิจ โดยการคำนวณหาอัตราเพิ่มของการจ้างงานจากอัตราเพิ่มของผลผลิตหรือรายได้ประชาชาติโดยอาศัยค่าความยืดหยุ่นของอัตราเพิ่มของการจ้างงานต่ออัตราเพิ่มของรายได้ดังสูตร

$$E_{ei} = G_{ei}/G_{yi}$$

โดย  $E_{ei}$  = ค่าความยืดหยุ่นของการจ้างงานต่อผลผลิตในสาขาเศรษฐกิจ  $i$

$$G_{ei} = \text{อัตราเพิ่มของการจ้างงานสาขาเศรษฐกิจ } i = \Delta E_{mi}/E_{mi}$$

โดย  $E_{mi}$  = การจ้างงานในสาขาเศรษฐกิจ  $i$

$G_{yi}$  = อัตราเพิ่มผลผลิตสาขาเศรษฐกิจ  $i = \Delta Y_i/Y_i$ ;  $Y_i$  = ผลผลิตในสาขาเศรษฐกิจ  $i$

ในทางปฏิบัติจะคำนวณหาค่า elasticity จากสมการ log-linear ระหว่างการจ้างงานกับผลผลิตตามสาขาเศรษฐกิจ โดยใช้ข้อมูลอนุกรมเวลา ดังนี้ คือ  $\log E_{mi} = a + b \log Y_i$  ค่า  $b$  ที่คำนวณได้จาก Regression คือ ค่า elasticity

## 6. วิธีเปรียบเทียบกับประเทศอื่น (international comparison)

## 7. วิธีแบบจำลองเศรษฐกิจ

## 8. วิธีตารางปัจจัยการผลิต-ผลผลิต (input-output table)

## 9. วิธีสหประชาชาติ (united nations method)

## 10. วิธี BLS (bureau of labor statistics method) มีอยู่ 6 ขั้นตอนหรือ 6 ส่วน คือ

- 1) การศึกษาขนาดและโครงสร้างทางประชากรของกำลังแรงงาน
- 2) อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจ
- 3) อุปสงค์สุดท้าย (final demand) หรือ (GDP จำแนกตามสาขาการบริโภค)
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการผลิต-ผลผลิต (input-output)
- 5) ผลผลิตและการจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรม
- 6) การจ้างงานจำแนกตามสาขาอาชีพ

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นฤมล สนธิถาวร (2534) วิเคราะห์การประมาณการจำนวนนักท่องเที่ยวที่เกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 โดยใช้แบบวิเคราะห์เชิงปริมาณ (quantitative method) ในการวิเคราะห์ 3 วิธี คือการใช้สมการถดถอยเชิงซ้อน (multiple regression) การใช้เทคนิค pooling cross-section and time series data และ การใช้ shift and share model หลังจากได้ศึกษาตามแนวการวิเคราะห์ทั้ง 3 วิธีแล้วจะทำการคัดเลือกแบบจำลองที่สามารถใช้พยากรณ์จำนวนนักท่องเที่ยวได้ถูกต้องแม่นยำที่สุดเพื่อใช้ในการประมาณการนักท่องเที่ยวที่เกาะสมุย (S) ของนักท่องเที่ยว 21 สัญชาติ เป็นตัวแปรตาม ส่วนรายได้ที่แท้จริงต่อหัวของนักท่องเที่ยว (Y) จำนวนประชากรของประเทศนักท่องเที่ยว (P) เป็นตัวแปรอิสระ ดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคบนเกาะสมุย (CPIS) ดัชนีราคาผู้บริโภคของประเทศนักท่องเที่ยว (CPI) และนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) แสดงความสัมพันธ์ได้ตั้งสมการถดถอยเชิงซ้อน ผลการศึกษาพบว่า รายได้ที่แท้จริงต่อหัวของนักท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่ออุปสงค์ในการเดินทางมาเที่ยวเกาะสมุยของนักท่องเที่ยวทุกสัญชาติมากที่สุด รองลงมาคือ นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยมีอิทธิพลต่ออุปสงค์การท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว เมื่อเปรียบเทียบทั้ง 3 วิธี ปรากฏว่าแบบจำลองที่ใช้ในสมการถดถอยเชิงซ้อนมีค่า MPE และ RMSE น้อยที่สุด แสดงว่าแบบจำลองสมการถดถอยเชิงซ้อน สามารถพยากรณ์นักท่องเที่ยวเกาะสมุย ระหว่าง พ.ศ. 2526-2532 ได้ใกล้เคียงกับปริมาณนักท่องเที่ยวที่แท้จริงมากที่สุด

ศรัณยา ศรีรัตนะ (2534) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมการใช้จ่ายและระยะเวลาพำนักของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ โดยใช้การสุ่มข้อมูลจากฐานข้อมูลของการท่องเที่ยวในปี พ.ศ. 2533 เป็นจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของนักท่องเที่ยว ได้แก่ รายได้ของนักท่องเที่ยวในกลุ่มที่มากกว่า 10,000 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี สัญชาติของนักท่องเที่ยวกลุ่มอเมริกาเหนือ และวัตถุประสงค์ที่มา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในทางบวก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดระยะเวลาพำนักเฉลี่ยของนักท่องเที่ยวชาว

ต่างประเทศ ได้แก่ สัญชาติของนักท่องเที่ยวกลุ่มเอเชียและแปซิฟิก อาชีพของ นักท่องเที่ยว วัตถุประสงค์ที่มา และต้นทุนต่อหน่วยในหมวดค่าที่พัก และหมวดค่าซื้อสินค้าที่ระลึก โดยถ้าปัจจัยเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปจะมีผลทำให้ระยะเวลาพำนักเฉลี่ยของ นักท่องเที่ยวเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ชมพร เอี่ยมศรีทอง (2536) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดจำนวน นักท่องเที่ยวระหว่างประเทศที่มาท่องเที่ยวในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2524-2534 โดยแบ่งกลุ่มนักท่องเที่ยวออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ ทวีปอเมริกา ยุโรป โอเชียเนีย เอเชีย และประเทศญี่ปุ่น วิเคราะห์โดยสมการถดถอยพหุ (multiple regression) ในรูปแบบการ double logarithmic จำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ ( $N_t$ ) เป็นตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรอิสระประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายต่อคน ( $P_t$ ) รายได้ต่อคน ( $Y_t$ ) อัตราแลกเปลี่ยน (EXR<sub>t</sub>) งบประมาณส่งเสริมจากรัฐ (B) และจำนวนนักท่องเที่ยวในปีที่ผ่านมา ( $N_{t-1}$ ) ฐานะทางการเมืองไทย เป็นตัวแปรหุ่น จากการศึกษพบว่า ค่าใช้จ่ายต่อคนของนักท่องเที่ยวมีนัยสำคัญในการ กำหนดจำนวนนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศเกือบทุกกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับจำนวนนักท่องเที่ยวจากทวีปอเมริกา กลุ่ม โอเชียเนีย และญี่ปุ่นแต่มีความสัมพันธ์กับจำนวนนักท่องเที่ยวจากกลุ่มอาเซียนในทิศทางเดียวกัน อัตราแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับจำนวนนักท่องเที่ยว รายได้ต่อคนของกลุ่มนักท่องเที่ยว มีนัยสำคัญในการกำหนดจำนวนนักท่องเที่ยวจากกลุ่มทวีปยุโรป ญี่ปุ่น และ โอเชียเนีย และฐานะการเมืองไทยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงจำนวนนักท่องเที่ยวจากทวีปอเมริกา อาเซียน และญี่ปุ่น จำนวนนักท่องเที่ยวในปีที่ผ่านมา มีนัยสำคัญในการกำหนด นักท่องเที่ยวจากทวีปอเมริกา งบประมาณส่งเสริมการท่องเที่ยวมีผลในการกำหนด จำนวนนักท่องเที่ยวจากกลุ่ม โอเชียเนีย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (2539) ศึกษาความต้องการแรงงานและความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ (พ.ศ. 2539-2544) ศึกษาสถานภาพการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของลูกจ้างในสถานประกอบการทั่วประเทศ และประเมินความพร้อมของสถานประกอบการทั่วประเทศในการมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานกับกระทรวงแรงงาน

และสวัสดิการสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยวิธีการสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปทั่วประเทศ และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และโดยพนักงาน โดยใช้สมการ  $Y = a + bX$  เมื่อ  $Y$  คือ ความต้องการของตำแหน่งงานในปีที่ทำนาย และ  $X$  คือ ปีที่ต้องการทำนาย ผลการศึกษา พบว่า การประมาณการความต้องการแรงงานทั่วประเทศ (พ.ศ. 2539-2544) มีจำนวน 5.80 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็น พนักงานระดับปฏิบัติการประมาณ 4.38 ล้านตำแหน่ง ที่เหลือเป็นตำแหน่งงานในระดับอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งหัวหน้างานและนักวิชาชีพสาขาต่าง ๆ โดยในปี พ.ศ. 2539 มีความต้องการมากถึง 1.17 ล้านตำแหน่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะเศรษฐศาสตร์ (2540) ได้ทำการศึกษาความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงานร่วมกับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและประมาณการข้อมูลการมีงานทำตามมาตรฐานอาชีพในแต่ละสาขาการผลิตของสถานประกอบการในสาขาอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในปัจจุบัน รวมทั้งความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงาน เพื่อนำไปสู่การประมาณการระดับการจ้างงานและความต้องการในภาพรวมของประเทศ เพื่อทำการสำรวจและประมาณการจำนวนแรงงานที่ขาดแคลน หรือเกินความต้องการในแต่ละสาขาอาชีพของสถานประกอบการทุกประเภทอุตสาหกรรมของปี พ.ศ. 2541-2545 โดยอาศัยวิธีการสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยสุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการ 97,129 แห่งทั่วประเทศ โดยมีขนาดตัวอย่าง 5,000 ตัวอย่าง และพยากรณ์ความต้องการแรงงานโดยใช้แบบจำลองเศรษฐมิติรายเดือนประมาณการจำนวนการจ้างงานในสาขาการผลิตต่าง ๆ โดยใช้ I-O table ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมความต้องการแรงงานตลอด 6 ปี (พ.ศ. 2540-2545) มีจำนวน 5.36 ล้านคน และจากการเกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2539-2540 ทำให้แนวโน้มความต้องการแรงงานนอกภาคเกษตรชะลอตัวลงเมื่อเปรียบเทียบกับแนวโน้มในภาวะปกติ โดยความต้องการแรงงานโดยรวมในปี พ.ศ. 2540 เท่ากับ 0.29 ล้านคน ปี พ.ศ. 2541 ความต้องการแรงงาน เท่ากับ 0.03 ล้านคน และเมื่อเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น

มีทนา พนานิรามย์ (2541) ทำการศึกษาการประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมในระหว่างปี พ.ศ. 2540-2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงงานและการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการผลิตในประเทศ พร้อมทั้งการฉายภาพความต้องการแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาในอนาคตภายใต้ข้อสมมติการผลิตแบบต่าง ๆ คือ (1) ถ้าเศรษฐกิจมีการขยายตัวระดับต่ำ (2) ถ้าเศรษฐกิจมีการขยายตัวระดับปานกลาง (3) ถ้าเศรษฐกิจมีการขยายตัวระดับสูง และ (4) ถ้าเศรษฐกิจมีการขยายตัวระดับปานกลาง ควบคู่กับการส่งเสริมการจ้างงานในภาคเกษตร โดยมีการศึกษาด้วยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด (OLS)

ผลการศึกษายภายใต้ข้อสมมติ พบว่า ถ้าภาคการเกษตรยังคงมีการเปลี่ยนแปลง การผลิตในลักษณะที่ประหยัดแรงงานเพิ่มขึ้นดังเช่นในอดีตความต้องการแรงงานในประเทศไทยจะลดลง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539-2542 ถ้าเศรษฐกิจขยายตัวแบบปานกลางหรือสูงขึ้น ความต้องการแรงงานจะลดลงต่อเนื่องไปจนถึง ปี พ.ศ. 2544 ถ้าเศรษฐกิจขยายตัวช้าในทุกกรณีเหล่านี้คาดว่าปัญหาการว่างงานจะเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วง 5 ปี แรกของการฉายภาพ และยังคงอยู่ตลอดช่วง 10 ปี ของการฉายภาพ แต่ถ้าภาคเกษตรสามารถปรับการผลิตที่ประหยัดการจ้างงานช้ากว่าในอดีต ภาคเกษตรจะสามารถดูดซับแรงงานเพิ่มประมาณปีละ 1.12 แสนคน สำหรับความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า ความต้องการแรงงานระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าจะลดลง ความต้องการแรงงานที่ลดลงในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าจะถูกทดแทนด้วยความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้นในทุก ๆ ระดับ ทั้งนี้ความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นแต่ละระดับการศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมมติขึ้น กล่าวคือถ้าเศรษฐกิจนอกภาคเกษตรกรรมเติบโตเร็วขึ้นจะมีผลในการเพิ่มความต้องการแรงงานในเกือบทุกระดับการศึกษา แต่ถ้าเป็นการส่งเสริมการจ้างงานในภาคการเกษตรจะมีผลน้อยมากต่อความต้องการระดับปริญญาตรี สายวิชาการและระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนา กำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว มีวัตถุประสงค์เพื่อพยากรณ์ความต้องการแรงงานและอุปทานกำลังคนและวิเคราะห์ความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และ

อุปทานกำลังคนในภาคอุตสาหกรรมทั้ง โดยส่วนรวม และจำแนกตาม โครงสร้างอาชีพ และระดับการศึกษา สำหรับการคาดประมาณความต้องการแรงงานจะศึกษาใน 2 หมวดหลักคือ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ วิชาการและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและช่างผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ โดยใช้วิธีการคาดประมาณในลักษณะของการฉายภาพ (projection) โดยอาศัยแนวทางจากวิธี Parnes-MRP ซึ่งเป็นการคาดประมาณเชิงนโยบายไม่ใช้การพยากรณ์ ผลการศึกษา พบว่า วิชาการและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2549 มีประมาณ 1.62 ล้านคน และในหมวดช่างหรือผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต จะลดลงในปี พ.ศ. 2544 และกลับเพิ่มขึ้นเล็กน้อยใน ปี พ.ศ. 2549 โดยมีความต้องการแรงงานประมาณ 5.90 ล้านคน และขนาดของอุปทานแรงงานจะเพิ่มขึ้นค่อนข้างช้า ในช่วงแผนฯ 8 และแผนฯ 9 โดยยอดรวมของกำลังแรงงานจะมีประมาณ 34.25 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2544 และ 34.79 ล้านคนในปี พ.ศ. 2549

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543) ได้ทำการสำรวจความต้องการแรงงาน ปี พ.ศ. 2543 เสนอกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการของสถานประกอบการในปี พ.ศ. 2543 ประมาณการความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในปี พ.ศ. 2544 และปี พ.ศ. 2545 และวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในปี พ.ศ. 2543 รวมถึงแนวโน้มในปี พ.ศ. 2544 และปี พ.ศ. 2545 โดยใช้วิธีการสำรวจจากตัวอย่างสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จำนวน 1,000 แห่ง และสำรวจโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม ๆ ละ 3 ราย รวม 25 ราย สัมภาษณ์ผู้บริหารสมาคม จำนวน 18 สมาคม ผลการศึกษา พบว่า ในปี พ.ศ. 2543 สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานประมาณ 1.02 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นความต้องการจากอุตสาหกรรมการผลิต การขายส่งขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม และบริการชุมชน 0.66, 1.16 และ 0.07 ล้านคน ตามลำดับ สำหรับแนวโน้มความต้องการแรงงานเพิ่ม ในปี พ.ศ. 2544 และ ปี พ.ศ. 2545 ลดลงค่อนข้างมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศมากที่สุด ได้แก่ จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรม รองลงมาคือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ GDP ตามราคาประจำปี มูลค่าสินค้านำเข้า และมูลค่า

สินค้าส่งออกของประเทศในปีใดเพิ่มขึ้น ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมจะเพิ่มขึ้นตามลำดับของปัจจัยข้างต้น

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2543) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบจำลองกำลังแรงงานการมีงานทำ และการว่างงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการประมาณการกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงานเป็นรายไตรมาส รวมทั้งพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ คู่มือประกอบการใช้แบบจำลอง และ ทบทวนข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับแรงงาน ทั้งนี้แบบจำลองกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน แบ่งออกเป็น 3 แบบจำลองย่อย ได้แก่ (1) อุปทานแรงงาน (2) อุปสงค์แรงงาน และ (3) การปรับตัวของแรงงาน ซึ่งสมการสำหรับภาคประมาณอุปสงค์แรงงาน ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่จะใช้สมการการผลิต constant elasticity of substitution (CES) และกฎอุปสงค์แรงงานต่อปัจจัยการผลิต คืออุปสงค์แรงงานเป็นสมการของราคาของปัจจัยการผลิตและปริมาณปัจจัยการผลิต โดยสมมติให้เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตเป็นแบบ CES

ซึ่งผลการศึกษาด้านอุปสงค์แรงงาน พบว่า (1) จำนวนข้าราชการและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ไม่ผันผวนตามฤดูกาล และถูกกำหนดจากนโยบาย (2) ความต้องการแรงงานของแต่ละอุตสาหกรรมและแต่ละขนาดกิจการได้รับอิทธิพลของฤดูกาลต่างกัน ความต้องการแรงงานของภาคเกษตรกรรมขนาดกลางมีความผันผวนระหว่างฤดูกาลสูงสุด (3) ในปี พ.ศ. 2552 จำนวนลูกจ้างเอกชนในสถานประกอบการขนาดใหญ่และกลางในอุตสาหกรรมเกษตรจะเพิ่มขึ้นประมาณ 8.90 แสนคน (4) ความต้องการแรงงานในหัตถอุตสาหกรรมมีจำนวนมากกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยในปี พ.ศ. 2552 มีความต้องการ 4.50 ล้านคน รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมพาณิชยกรรม โดยความต้องการแรงงานในหัตถอุตสาหกรรม เป็นความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาไม่สูงนัก แต่ในอุตสาหกรรมพาณิชยกรรมต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมบริการในอนาคตจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ค่อนข้างสูงเช่นกัน



มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์ (2543) ได้ทำการสำรวจภาวะการเข้าออกงาน และความต้องการแรงงาน เสนอกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้วิเคราะห์ความต้องการแรงงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis) โดยเทคนิคการวิเคราะห์กำลังสองน้อยที่สุด (OLS) ผลการศึกษาในระดับมหภาค อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน หรืออัตราค่าจ้างที่แท้จริงมีอิทธิพลในทางลบ ในขณะที่ระดับผลผลิตของอุตสาหกรรมในแต่ละหมวดของกรุงเทพมหานครมีอิทธิพลในทางบวกต่อความต้องการแรงงาน และอัตราเข้างานสุทธิของแรงงานในหมวดอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกัน

ในระดับสถานประกอบการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลค่อนข้างมากต่อจำนวนการเข้างานสุทธิ ได้แก่ ยอดขายสินค้าและบริการของสถานประกอบการ และมูลค่าอาคารและโรงงาน โดยการเข้าออกงานมีผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบต่อสถานประกอบการ

ในช่วงปี พ.ศ. 2543-2545 จะมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นในสถานประกอบการ ตัวอย่างทั้งหมดเป็นจำนวน 20,208 คน 12,805 คน และ 10,576 คน ตามลำดับ โดยอาศัยวิธีอัตราส่วนประมาณการว่าความต้องการแรงงานในทุกอุตสาหกรรม ยกเว้นหมวดเกษตรกรรมจะเพิ่มขึ้นทั้งหมด 335,501 คน 212,593 คน และ 175,587 คน ในช่วงเวลาดังกล่าว โดยหมวดการผลิตมีความต้องการแรงงานสูงสุด

กรกฤษ สุขสถิตย์ (2546) ศึกษาปัจจัยกำหนดอุปสงค์การท่องเที่ยวและค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลอนุกรมเวลาในช่วงปีพ.ศ. 2540-2544 เพื่อพยากรณ์ พ.ศ. 2545-550 ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (ordinary least square method—OLS) โดยใช้แบบจำลองอุปสงค์การท่องเที่ยวนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศในประเทศไทย และพยากรณ์โดยวิเคราะห์เส้นแนวโน้มของตัวแปรอิสระฟังก์ชันของเวลา (T) แบบเส้นตรง:  $Y = a + bT$  และแบบพหุนามกำลัง:  $Y = a + bT + cT^2$  ผลการศึกษา พบว่า อุปสงค์การท่องเที่ยวนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศในประเทศไทยขึ้นอยู่กับอัตราส่วนของราคาค่าโดยสารเครื่องบินจากประเทศนักท่องเที่ยวมายังประเทศไทย กับรายได้เฉลี่ยต่อหัวของคนในประเทศนักท่องเที่ยว อัตราส่วนของราคาห้องพักเฉลี่ยต่อวันของประเทศไทยกับรายได้เฉลี่ยต่อหัวของคนในประเทศนักท่องเที่ยว อัตราส่วนเปรียบเทียบของดัชนีราคาผู้บริโภคของประเทศนักท่องเที่ยวกับ

ดัชนีราคาผู้บริโภคของประเทศไทย ตัวแปรหุ่นที่แสดงปีการท่องเที่ยวไทย และตัวแปรหุ่นที่แสดงวิกฤตการณ์ทางการเมือง

ผลการศึกษาด้านค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนในการกำหนดค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยว คือ อัตราส่วนของราคาค่าโดยสารเครื่องบินจากประเทศนักท่องเที่ยว อัตราส่วนของราคาห้องพักเฉลี่ยต่อวันของประเทศไทยกับรายได้เฉลี่ยต่อหัวของคนในประเทศนักท่องเที่ยว และอัตราส่วนเปรียบเทียบของดัชนีราคาผู้บริโภคของประเทศนักท่องเที่ยวกับดัชนีราคาผู้บริโภคของประเทศไทย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม (2546) ตำรวจการจ้างงานและความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2546-2550) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอภาวะการจ้างงานในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2540-2545) และคาดการณ์เกี่ยวกับความต้องการแรงงานทั่วประเทศของอุตสาหกรรมต่างประเภทและขนาดใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2545-2550) สำหรับใช้ประโยชน์ในการจัดหางานให้ผู้ว่างงานและผู้ประกันตนที่ว่างงานในอนาคต วิธีการศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานประกอบการ 4,011 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการมีการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานแตกต่างกันไปตามผลประกอบการกิจปัจจุบัน (พ.ศ. 2545) ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำได้คลี่คลายลงไปเป็นส่วนใหญ่ สถานประกอบการโดยรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นสถานประกอบการขนาดเล็กมีการเปลี่ยนแปลงของการจ้างงานมากกว่าขนาดใหญ่ และยังมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์ปานกลาง สถานประกอบการขนาดเล็กและกลางจะรับคนโดยใช้วิธีผ่านคนรู้จักมากที่สุด ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่จะรับคนโดยวิธีที่เป็นสากลมากขึ้น

ประดิษฐ์ ชาติสมบัติ, อมรทิพย์ แท้เที่ยงธรรม, ประพิณวดี ศิริสุภลักษณ์, ยงยศ ตรีคำ และสุกัญญา นกต่อ (2546) ทำการศึกษาการสร้างตัวชี้วัดและแบบจำลองความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อสร้างตัวชี้วัด (indicators) ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทยรวบรวมข้อมูลที่จะสะท้อนถึงความต้องการแรงงานในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และนักลงทุนรายใหม่ รวมทั้งวิเคราะห์และพยากรณ์ความต้องการแรงงานในบางประเภทอุตสาหกรรมโดยใช้สมการ

cobb-douglas function ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการแรงงานในแต่ละปีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจด้วย ถ้าอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจต่ำ ความต้องการแรงงานจะลดลง ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจากสงครามและสถานการณ์ราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น

สาวิตรี แก่นพลอย (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวไทย เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ในระยะยาวด้วยเทคนิค Johansen และการปรับตัวในระยะสั้น โดยวิธี error corection machanism ผลการศึกษา พบว่าอุปสงค์ของการท่องเที่ยวภายในประเทศทางด้านจำนวนนักท่องเที่ยวต่อปี ค่าใช้จ่ายต่อวันต่อคน ค่าใช้จ่ายต่อปีต่อคน และจำนวนวันพักเฉลี่ยต่อปี จะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ คำนีค่าเงินที่แท้จริง อัตราเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน และปริมาณเงินฝากออมทรัพย์ และเงินฝากประจำ คือถ้าดัชนีค่าเงินที่แท้จริงมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่อปี ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวต่อปีต่อคน และจำนวนวันพักเฉลี่ยต่อปีของนักท่องเที่ยวไทยลดลง ปัจจัยทางด้านอัตราเงินเฟ้อ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวต่อวันต่อคน ต่อปีต่อคน และจำนวนวันพักเฉลี่ยต่อปีของนักท่องเที่ยวไทยลดลง แต่ส่งผลต่อจำนวนนักท่องเที่ยวต่อปีเพิ่มขึ้น ปัจจัยทางด้านอัตราการว่างงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อค่าใช้จ่ายต่อปีต่อคน และจำนวนวันพักเฉลี่ยลดลง แต่จะส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวและค่าใช้จ่ายต่อวันต่อคนเพิ่มขึ้น และปัจจัยด้านปริมาณเงินฝากออมทรัพย์และเงินฝากประจำเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อจำนวนนักท่องเที่ยวต่อปี ค่าใช้จ่ายต่อวันต่อคน ค่าใช้จ่าย ต่อปีต่อคน และจำนวนวันพักเฉลี่ยเพิ่มขึ้น

สิทธิพงษ์ คงแป้น (2546) ศึกษาเรื่องผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อรายได้ประชาชาติและการจ้างงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การผลิตและผลผลิต (I-O analysis) จากตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2541 ขนาด 26 X 26 สาขาการผลิต วิเคราะห์ผลกระทบและตัวทวีคูณของรายได้จากการท่องเที่ยวต่อผลผลิตและการจ้างงาน ผลการศึกษา พบว่า รายได้จากการท่องเที่ยวของประเทศไทยมีการขยายตัวจาก 127,801.98 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2536 เป็น 323,483.96 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2544 และ

การท่องเที่ยวก่อให้เกิดการจ้างงานจากด้านการผลิตสินค้าและบริการ โดยมีผลกระทบ เชื่อมโยงไปข้างหน้า (forward linkage) และผลกระทบเชื่อมโยงไปข้างหลัง (backward linkage) ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม สาขาที่เกิดการจ้างงาน มากที่สุดคือ สาขาการเพาะปลูก สาขาที่มีผลผลิตต่อการจ้างงาน พบว่า ผลกระทบ เชื่อมโยงไปข้างหลัง ถ้ารายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น 1 ล้านบาท จะทำให้เกิดการจ้างงาน เพิ่มขึ้นทั้งหมด 6 คน และผลกระทบเชื่อมโยงไปข้างหน้าถ้ารายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น 1 ล้านบาท จะทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นทั้งหมด 8 คน

Moncure (1978) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมการใช้จ่ายและ ระยะเวลาพำนักในเมืองไทยของนักท่องเที่ยวต่างประเทศ โดยการสำรวจแบบสุ่ม บังเอิญผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอายุ รายได้ ต้นทุนค่าที่พัก มีผลในทางบวกต่อการ ใช้จ่ายของนักท่องเที่ยว ในส่วนตัวแปรแหล่งท่องเที่ยว ปรากฏว่านักท่องเที่ยวที่เดินทางไป เชียงใหม่มีแนวโน้มในการ ใช้จ่ายต่อหัวต่อวันน้อยกว่าการ ไปเที่ยวที่อื่น ส่วนปัจจัยสำคัญ ที่กำหนดจำนวนวันพำนักนั้น พบว่า ตัวแปรราคา ต้นทุนค่าที่พัก และต้นทุนอื่น ๆ จะ แสดงผลในทางลบกับจำนวนวันพำนัก โดยเฉพาะต้นทุนค่าที่พัก ส่วนเวลาที่ใช้ในการ เดินทางค่าตัวเครื่องบิน อายุ เพศ และฤดูกาลท่องเที่ยว ไม่มีผลต่อจำนวนวันพำนักเฉลี่ย โดยผลการสำรวจพบว่าการเคยมาประเทศไทยแล้วจะมีผลต่อจำนวนวันพำนักที่ลดลง

Gunadhi and Boey (1986) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอุปสงค์ การท่องเที่ยวในประเทศสิงคโปร์ โดยกำหนดขอบเขตของประเทศนักท่องเที่ยว ที่ ทำการศึกษาไว้ 5 ประเทศ คือ ออสเตรเลีย อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น สหราชอาณาจักร และ สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า จำนวนนักท่องเที่ยวจากประเทศต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ กับตัวแปรอิสระ คือ รายได้ประชาชาติต่อหัว ดัชนีราคาสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ดัชนีราคาโรงแรม และอัตราแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ

Romero (1998) ได้ทำการศึกษาแนวความคิดเศรษฐกิจที่มีต่อความต้องการใน การท่องเที่ยวในเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีของบาร์เซโลนา จากการศึกษา พบว่า ทรัพยากร ที่สำคัญในการมาเที่ยวในเมืองมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. primary product เป็นแรงจูงใจในการมาเที่ยว มีความแตกต่างกันมากในความแตกต่างของรูปแบบของความต้องการ (demand) ในรูปของจุดเด่นของทรัพยากร สังคม วัฒนธรรม และผลิตภัณฑ์จากกิจกรรมของมนุษย์

2. complementary product เป็นผลผลิตที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของนักท่องเที่ยว เช่น การจัดส่งพัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยทั่วไปแพงมากกว่าแต่มีระดับคุณภาพสูงกว่าแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ

3. image (ภาพพจน์)

4. internal accessibility (การประเมินภายใน) การพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวในเรื่องของจุดหมายปลายทาง (การจราจร) ระบบการขนส่ง

5. external accessibility (การประเมินภายนอก) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสารและการขนส่ง

องค์ประกอบที่สำคัญของความต้องการของนักท่องเที่ยว

1. ความแตกต่างของแรงจูงใจ ระยะเวลา โดยเฉพาะการพักระยะสั้นของนักท่องเที่ยวภายในประเทศ ค่าใช้จ่ายต่อวันซึ่งสูงกว่าจุดหมายปลายทางอื่น ๆ

2. ถ้ามีวันหยุดตามฤดูกาลน้อยจะจูงใจให้นักท่องเที่ยวมาเที่ยวในสุดสัปดาห์

3. การท่องเที่ยวในเมือง มีข้อจำกัดในความต้องการของนักท่องเที่ยว การทำให้ถึงระดับความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ยาก

Manuel and Robertico (2000) ศึกษาเรื่อง อุปสงค์นักท่องเที่ยวสหรัฐอเมริกา ในอารูบา ระหว่างปี พ.ศ. 2518-2539 ใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (OLS) ตัวแปรที่เป็นตัวกำหนดคนนักท่องเที่ยวสหรัฐอเมริกาที่ไปยังอารูบา ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ราคาส่งผู้บริโภคนในสหรัฐฯ และดัชนีราคา ผู้บริโภคในอารูบา อัตราแลกเปลี่ยนที่แท้จริง และตัวแปรหุ่น  $D_1$  = ผลจากการตกต่ำของเศรษฐกิจในสหรัฐอเมริกาในปี พ.ศ. 2522-2524 (1 ถ้าอยู่ในปี พ.ศ. 2522, 2523, 2524 และ 0 ถ้าอยู่ในปีอื่น ๆ)  $D_2$  = ผลจากการเกิดปัญหาการขนส่งทางอากาศในอารูบาในปี พ.ศ. 2529 (1 ถ้าอยู่ในปี พ.ศ. 2529 และ 0 ถ้าอยู่ในปีอื่น)  $D_3$  = ผลจากการเกิดสงครามอ่าวเปอร์เซียในปี พ.ศ. 2523 (1 ถ้าอยู่ในปีพ.ศ. 2523 และ 0 ถ้าอยู่ในปีอื่น) วิเคราะห์สมการถดถอย 10 สมการในรูปของ double log และสมการเชิงเส้น linear models ผลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า

ค่า Adjusted  $R^2$  มีค่าสูง ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ให้ค่าที่ดี ค่าสัมประสิทธิ์ในการประมาณค่ามีนัยสำคัญ ตัวแปรที่กำหนดขึ้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี ค่า t-statistic มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 บางกรณีตัวแปรไม่มีนัยสำคัญ การวิเคราะห์ค่าความยืดหยุ่นในรูปสมการเชิงเส้น มีความสำคัญในการพยากรณ์ ค่าพารามิเตอร์ในรูป double log วิเคราะห์ความยืดหยุ่นค่าสัมประสิทธิ์ของรายได้ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติในรายได้มีความอ่อนไหวสูง ซึ่งเป็นตัวชี้ถึงการเติบโตทางเศรษฐกิจในสหรัฐอเมริกาที่มีต่ออุปสงค์ของนักท่องเที่ยว สัมประสิทธิ์ราคามีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามแต่ไม่มีนัยสำคัญ อุปสงค์นักท่องเที่ยวสหรัฐอเมริกาเป็น inelastic ซึ่งตอบสนองกับราคาในระยะสั้นแต่มีค่าสัมประสิทธิ์ราคาต่ำในระยะยาว ค่าความยืดหยุ่นเท่ากับ -4.38 สำหรับการวิเคราะห์สมการเชิงเส้นสัมประสิทธิ์ของอัตราแลกเปลี่ยนที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในรูปของ log linear มีความสัมพันธ์ในทางลบ อัตราแลกเปลี่ยนอธิบายได้ไม่ชัดเจน เนื่องจากอัตราแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับระดับอัตราเงินเฟ้อ

Zhang (2001) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์ผลกระทบของการท่องเที่ยวที่มีต่อภูมิภาคของประเทศเคนมาร์ก ผลการศึกษาพบว่า การท่องเที่ยวทั่วโลกในปี 1998 สามารถเพิ่ม GNP ได้ 10% ส่งผลให้มีการจ้างงาน 212 ล้านตำแหน่ง สำหรับการจ้างงานในพื้นที่ประเทศเคนมาร์กมีเพิ่มขึ้นเนื่องจากการท่องเที่ยวทำให้ GNP ในประเทศเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังพบอีกว่าการจ้างงานของท้องถิ่นมีผลมาจากการบริโภคของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ การท่องเที่ยว และบริโภค ภายในวันเดียวกัน การบริโภคแบบค้างคืน และการบริโภคของนักท่องเที่ยวภายในประเทศ มีผลต่อการจ้างงานที่แตกต่างกันในเมืองต่าง ๆ ดังเช่น การท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวในประเทศจะมีผลต่อการจ้างงานในร้านขายของชำราย แต่การท่องเที่ยวของชาวต่างชาติแบบค้างคืนจะมีผลต่อการจ้างงานในโรงแรม เป็นต้น

## บทที่ 3

### การทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร

#### ประวัติอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย

โรงแรมในประเทศไทยเริ่มปรากฏครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 หลังจากได้มีการติดต่อสัมพันธ์ไมตรีกับประเทศยุโรป และจากนโยบายเปิดประเทศได้มีการเจริญสัมพันธไมตรีทางการทูต การค้า การทหาร การศึกษาและวัฒนธรรมกับชาติต่าง ๆ ทั้งในทวีปเอเชีย อเมริกาและยุโรป ส่งผลให้ชาวต่างประเทศเดินทางเข้ามาประเทศไทยปีละจำนวนมาก และเพื่อให้มีสถานที่พักแรมที่สะดวกสบายเป็นที่พักอาศัยของบรรดาชาวต่างประเทศที่เดินทางมาสู่ประเทศสยาม โดยในยุคแรกมีการสร้างโรงแรมไว้รองรับแขก ซึ่งเป็นโรงแรมของชาวต่างชาติ คือ โรงแรมโอเรียนเต็ล (Oriental hotel) โรงแรมยูเนียน (Union hotel) และโรงแรมฟิชเชอร์ (Fishers hotel) และหลังจากที่รัฐบาลได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง นับแต่ปี พ.ศ. 2502 เป็นต้นมา กิจการโรงแรมจึงได้รับการส่งเสริมและพัฒนาควบคู่ไปด้วยเนื่องจากธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจที่มีส่วนสนับสนุนการท่องเที่ยวโดยตรงในช่วงปี พ.ศ. 2505 ถึงปี พ.ศ. 2516 มีการก่อสร้างโรงแรมใหม่ ๆ ขึ้นเป็นจำนวนมาก (นิคม จารุมณี, หน้า 28-29)

#### ประเภทของโรงแรม

ไว จามรมาน (2536, หน้า 10-11) กล่าวไว้ว่า โรงแรมที่ให้บริการด้านที่พักอาศัยและอาหาร เครื่องดื่มแก่ลูกค้าที่มาพักเป็นหลักจะสามารถแบ่งโรงแรมออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ 9 ประเภท คือ

1. โรงแรมธุรกิจ (business hotel) คือ โรงแรมธุรกิจซึ่งส่วนมากจะตั้งอยู่ใน

เมืองหลวงหรือเมืองใหญ่ ๆ ที่มีกิจการร้านค้าใหญ่ ๆ อยู่มาก ย่านศูนย์ค้าที่ทันสมัย  
โรงแรมประเภทนี้มักเป็นโรงแรมระดับสูง และเน้นถึงสถานที่ในการจัดประชุมสัมมนา

2. โรงแรมในเมือง (city hotel) คือ โรงแรมท่องเที่ยวที่ตั้งอยู่ในเมืองหลวง โดย  
ตั้งอยู่ใกล้กับสถาปัตยกรรมสำคัญต่าง ๆ ทางประวัติศาสตร์ หรือเป็นเมืองที่มีกลุ่ม  
ชาวเมืองที่มีความเป็นอยู่และขนบธรรมเนียมประเพณีพิเศษกว่าชาวเมืองทั่วไป

3. โรงแรมสถานที่พักผ่อน (resort hotel) คือ โรงแรมท่องเที่ยวที่ตั้งอยู่ในบริเวณ  
ที่มีสถานที่พักผ่อน มีธรรมชาติสวยงาม เช่น บริเวณชายหาดริมทะเล ชนบท ภูเขา หรือ  
เทือกเขาที่มีหิมะปกคลุม เป็นต้น

4. โมเต็ล (motel) คือ โรงแรมขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ทางผ่านระหว่างเมืองใหญ่ มี  
ลักษณะเป็นเรือนแถวและมีที่จอดรถประจำทางแต่ละห้องพัก

5. บ้านพักชานเมือง (pension) คือ ที่พักคนชรา มักตั้งใกล้กับตัวเมืองในชนบทที่  
มีอากาศดี มีภูมิประเทศที่งดงามและสามารถเข้าสู่ตัวเมืองได้ง่าย หรืออาจตั้งอยู่ในเขต  
ชานเมืองที่สูง

6. บ้านพักในแหล่งน้ำพุร้อน (thermal) คือ ที่พักบริเวณที่มีน้ำแร่ทางธรรมชาติมี  
บริการอาบน้ำแร่แก่ผู้มาพัก เป็นสถานที่บำรุงรักษาร่างกาย การบริการส่วนใหญ่เหมือน  
โรงแรมทั่วไป

7. บ้านพักผ่อนตามธรรมชาติ (rest house) คือ บ้านพักที่มีลักษณะเป็นบังกะ โล  
ตั้งอยู่ในสถานที่พักผ่อนที่มีธรรมชาติสวยงาม เช่น บริเวณริมหาดทะเล ภูเขา ชนบท  
เป็นต้น การตกแต่งหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของบังกะ โลจะมีน้อยกว่าโรงแรม ทั้งนี้  
เพราะที่พักประเภทนี้มักจะเน้นการพักผ่อนแบบธรรมชาติมากกว่า

8. แคมป์ (camping) คือ สถานที่ซึ่งจัดเตรียมสำหรับนักท่องเที่ยวที่มีรถพ่วงหรือ  
รถตัดแปลงเป็นที่นอนได้ เข้าไปใช้เป็นที่พักชั่วคราว โดยทางสถานที่จะให้บริการ  
ทางด้านอาหาร เครื่องดื่ม ที่อาบน้ำ รวมทั้งการใช้น้ำประปา สำหรับล้างถ้วยชามด้วย  
ส่วนใหญ่จะอยู่ตามชนบทและตามชนบทและชานเมืองใหญ่ ๆ

9. บ้านพักนักศึกษาท่องเที่ยว (youth house) คือ ที่พักสำหรับนักเรียน นักศึกษา  
ส่วนมากจะตั้งอยู่ตามเมืองใหญ่ที่มีสถานที่ท่องเที่ยว ทั้งนี้ก็เพื่อให้บริการแก่นักเรียน



นักศึกษาที่เดินทางมาท่องเที่ยว ห้องนอนส่วนมากจะเป็นห้องนอนรวม การเข้าออกต้องเป็นเวลา

### ลักษณะของธุรกิจโรงแรม

ซิดจันท์ หังสสุต (2532, หน้า 314) ได้กล่าวถึงลักษณะของธุรกิจโรงแรม คือ ธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจที่ต้องลงทุนด้วยเงินจำนวนมาก และต้องการพนักงานในการดำเนินงานเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลก่อให้เกิดธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย เช่น การจำหน่ายของที่ระลึก การบริการนำเที่ยว การขนส่ง ภัตตาคาร และสถานเริงรมย์ ฯลฯ อันเป็นการจะช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าพักอยู่ในโรงแรม ธุรกิจโรงแรม เป็นธุรกิจที่ค่อนข้างใหม่ เริ่มเป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางหลังปี พ.ศ. 2500 เมื่อมีการส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นต้นมา

โรงแรมที่มีบริการดี มีมาตรฐานสูงอยู่ในระดับสากล ย่อมมีอิทธิพลดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวเข้าพัก โดยโรงแรมที่จะต้อนรับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาตินั้น ควรจะอยู่ในมาตรฐานสากล อันเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก ซึ่งแบ่งออกเป็นหลายชั้นหรือที่บางประเทศใช้รูปดาวแสดงไว้เป็นเครื่องกำหนด คือ

- 5 ดาว หมายถึง โรงแรมที่ให้บริการเป็นพิเศษ
- 4 ดาว หมายถึง โรงแรมที่ให้บริการดีมาก
- 3 ดาว หมายถึง โรงแรมที่ให้บริการชั้นดี
- 2 ดาว หมายถึง โรงแรมที่ให้บริการชั้นปานกลาง เป็นต้น

### ตาราง 3

จำนวนโรงแรมในปี พ.ศ. 2544-2546

(หน่วย: แห่ง)

ประเภทที่พัก	2544	2545	2546
รวม	5,701	6,201	6,639
โรงแรม	2,561	2,592	2,543
เกสต์เฮาส์	724	775	853
บังกะโล	1,224	1,512	1,536
รีสอร์ท	800	948	1,123

## ตาราง 3 (ต่อ)

จำนวนโรงแรมในปี พ.ศ. 2544-2546

(หน่วย: แห่ง)

ประเภทที่พัก	2544	2545	2546
อพาร์ทเมนต์	92	95	183
โมเต็ล	135	130	119
อื่นๆ	165	149	282

ที่มา. จาก จำนวนโรงแรมและห้องพัก จำแนกตามประเภทที่พัก, โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ, (2547), ค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2548, จาก [http://service.nso.go.th/nso/data23/stat\\_23/toc\\_21.1-14.xls](http://service.nso.go.th/nso/data23/stat_23/toc_21.1-14.xls)

## ธุรกิจโรงแรมและเกสต์เฮาส์

การสำรวจการประกอบกิจการ โรงแรมและเกสต์เฮาส์ พ.ศ. 2546 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2546ข, หน้า 19) พบว่า ในปี พ.ศ. 2545 ประเทศไทยมีจำนวนโรงแรมและเกสต์เฮาส์ทั้งสิ้น 2,503 แห่ง จำนวนห้องพัก 179,362 ห้อง เฉลี่ย 71.70 ห้องต่อกิจการหนึ่งแห่ง ซึ่งเมื่อพิจารณารายภาค พบว่า ภาคใต้มีจำนวนโรงแรมฯ มากที่สุด 607 แห่ง (38,867 ห้อง) คิดเป็นร้อยละ 24.3 ของจำนวนโรงแรมฯ ทั้งหมด รองลงมาคือ ภาคเหนือ จำนวน 602 แห่ง (26,659 ห้อง) ภาคกลาง จำนวน 583 แห่ง (35,628 ห้อง) กรุงเทพมหานคร จำนวน 372 แห่ง (60,542 ห้อง) และน้อยสุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 339 แห่ง (17,671 ห้อง) โดยโรงแรมฯ ในเขตกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดใหญ่มีห้องพักเฉลี่ย 162.70 ห้องต่อกิจการหนึ่งแห่ง

## ตาราง 4

จำนวนและร้อยละของ โรงแรมและเกสต์เฮาส์ และห้องพัก จำแนกตามภาค พ.ศ. 2545

ภาค	โรงแรมและเกสต์เฮาส์		ห้องพัก		จำนวนห้องพักเฉลี่ยต่อกิจการ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ทั่วราชอาณาจักร	2,503	100.0	179,362	100.0	71.7
กรุงเทพมหานคร	372	14.9	60,542	33.8	162.7

## ตาราง 4 (ต่อ)

จำนวนและร้อยละของ โรงแรมและเกสต์เฮาส์ และห้องพัก จำแนกตามภาค พ.ศ. 2545

ภาค	โรงแรมและเกสต์เฮาส์		ห้องพัก		จำนวนห้องพักเฉลี่ยต่อกิจการ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ภาคกลาง	583	23.3	35,628	19.8	61.1
ภาคเหนือ	602	24.0	26,659	14.9	44.3
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	339	13.5	17,671	9.8	52.1
ภาคใต้	607	24.3	38,862	21.7	64.0

ที่มา. จาก รายงานการสำรวจการประกอบกิจการ โรงแรมและเกสต์เฮาส์ (หน้า 24), โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2546ก, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

โรงแรมและเกสต์เฮาส์ส่วนใหญ่มีขนาดน้อยกว่า 60 ห้อง จำนวน 1,672 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.80 รองลงมาคือขนาด 60-149 ห้อง จำนวน 518 แห่ง และตั้งแต่ 150 ห้องขึ้นไป จำนวน 313 แห่ง

ในปี 2545 มีผู้เข้าพัก จำนวน 41.90 ล้านคน เป็นชาวไทย จำนวน 22.50 ล้านคน และชาวต่างประเทศ จำนวน 19.4 ล้านคน โดยโรงแรมและเกสต์เฮาส์ในกรุงเทพมหานคร มีชาวต่างประเทศเข้าพักมากกว่าชาวไทย ร้อยละ 68.20 และ 31.80 ตามลำดับ ในขณะที่โรงแรมฯ ในภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีชาวไทยเข้าพักมากกว่าชาวต่างประเทศ สำหรับภาคใต้มีสัดส่วนการเข้าพักของชาวไทย และชาวต่างประเทศ เท่า ๆ กัน สร้างรายได้เฉลี่ยต่อกิจการ 24.20 ล้านบาทต่อปี และมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อกิจการ 17.80 ล้านบาท

จำนวนผู้ปฏิบัติงานในกิจการ โรงแรมและเกสต์เฮาส์ในปี พ.ศ. 2545 มีจำนวน 125,514 คน เป็นชาย จำนวน 61,203 คน (ร้อยละ 48.80) หญิง จำนวน 64,311 คน (ร้อยละ 51.20) ในจำนวนดังกล่าวเป็นผู้ที่ทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างเงินเดือน จำนวน 2,807 คนและเป็นลูกจ้าง จำนวน 122,707 คน

พิจารณาเป็นรายภาคในปี พ.ศ. 2545 พบว่า กรุงเทพมหานครมีผู้ทำงานในกิจการนี้มากที่สุด จำนวน 50,618 คน รองลงมาคือ ภาคใต้ จำนวน 27,343 คน ภาคกลาง

จำนวน 22,650 คน ภาคเหนือ จำนวน 15,372 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9,531 คน

### ลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของฝ่ายต่าง ๆ ในงานโรงแรม

จงพิศ ศิริรัตน์ (2539, หน้า 210-216) ได้กล่าวถึงลักษณะงานและหน้าที่ของงานโรงแรม ดังนี้

#### ฝ่ายบริหาร (management)

1. ผู้จัดการทั่วไป (general manager) ความรับผิดชอบของผู้จัดการทั่วไปครอบคลุมกิจกรรมทุกด้านของ โรงแรม บริหารและควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด ต้องทำหน้าที่เสมือนผู้จัดการ ทุกแผนก รับผิดชอบการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมทั้งหมด ขณะเดียวกันต้องประสานงานด้านต่าง ๆ ให้ดำเนินไปโดยสอดคล้องและราบรื่น เพื่อยังประโยชน์และผลกำไรให้แก่โรงแรมมากที่สุด ผู้จัดการทั่วไปทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ โรงแรม ในสายตาสาธารณชน

#### คุณสมบัติของผู้จัดการที่ดี

- 1) มีการวางเป้าหมาย
- 2) วางแผนการทำงาน
- 3) สามารถสื่อสารสร้างความเข้าใจและสามารถสัมพันธ์อันดีภายใน โรงแรม
- 4) มอบหมายงานถูกต้อง เหมาะสม
- 5) มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้
- 6) ประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 7) ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

2. ผู้จัดการ/รองหรือผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป (manager resident manager, executive assistant manager) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบการดำเนินงานประจำวันของแผนกต่าง ๆ โดยการปรึกษาหารือกับหัวหน้าแผนก หรือผู้ช่วยถึงวิธีการและหลักปฏิบัติใหม่ ๆ ในการทำงาน ตลอดจนให้คำแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ในเรื่องนั้น ประชุมปรึกษาหารือและแนะนำฝ่ายบริหารหรือหัวหน้าแผนกใน

เรื่องแนวโน้มของธุรกิจ ซึ่งได้มาจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับโรงแรมอื่น บริษัท  
นำเที่ยว สายการบิน หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

### **ฝ่ายบัญชี (accounting department)**

1. ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินและการบัญชี (comptroller) ควบคุมการบันทึก  
รายการบัญชีทุกประเภท ตลอดจนทรัพย์สินทั้งหลายทั้งปวงของ โรงแรม บริหารงาน  
ทั้งหมดที่เกี่ยวกับการเงิน การบัญชีในฝ่าย ควบคุม กำกับ ดูแลกระแสเงินสด และ  
ทรัพย์สินอื่น ๆ ทั้งหมดของ โรงแรม
2. ผู้จัดการสินเชื่อ (credit manager) กำกับ ดูแล รวบรวมเรื่องเกี่ยวกับสินเชื่อ  
และการเก็บเงินทั้งหมด
3. ผู้ตรวจสอบรายได้ (income auditor) ตรวจสอบให้แน่ใจว่ารายได้ประจำวัน  
เป็นไปอย่างถูกต้อง ตรวจสอบของพนักงาน ตรวจสอบภาคกลางคืน หัวหน้าตรวจสอบ  
และพนักงานเก็บเงินสด อาหาร และเครื่องดื่ม รวมทั้งจัดทำรายงานต่าง ๆ ที่มีผลต่อ  
รายได้ให้สมบูรณ์
4. หัวหน้าตรวจสอบ (head checker) ฝึกอบรมและกำกับดูแลพนักงานเก็บเงิน  
อาหาร และเครื่องดื่มทั้งหมด
5. ผู้ควบคุมต้นทุนอาหารและเครื่องดื่ม (F & B controller) ควบคุมต้นทุนการ  
ขายอาหารและเครื่องดื่ม รวมทั้งรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนอาหาร และเครื่องดื่ม
6. พนักงานควบคุมต้นทุนอาหารและเครื่องดื่ม (F & B Controller) บันทึก  
รายงานปริมาณและราคาต้นทุนตามความเป็นจริง ในการซื้ออาหารและเครื่องดื่ม  
ตลอดจนที่แจกจ่ายไปเพื่อการขาย
7. สมุหบัญชี (chief accountant) รับผิดชอบต่อรายงานการเงิน ตลอดจนการ  
วิเคราะห์
8. ผู้รักษาคงคลังพัสดุ (store keeper) ดูแลคลังพัสดุอาหารและเครื่องดื่ม คลังพัสดุ  
ทั่วไป และรับผิดชอบของทั้งหมดที่เก็บในคลังพัสดุ โดยลงบัญชีการนำเข้า
9. เสมียนรับของ (receiving clerk) ตรวจสอบรายการสินค้าที่มาถึงว่าถูกต้อง  
ตามที่สั่งและรับของนั้น

10. ผู้จ่ายเงินเดือน (payer) กำกับดูแล บันทึกเกี่ยวกับเงินเดือน เก็บรักษา บันทึกเงินเดือนต่าง ๆ ให้เหมาะสม เตรียมการเรื่องการจ่ายเงินเดือนและจ่ายถูกต้องตาม เวลาที่กำหนด เตรียมบันทึกรายงานเงินเดือนที่จ่ายแล้ว

11. แคชเชียร์ใหญ่ (general cashier) รวบรวมยอดเงินฝากประจำวัน และจัดทำ บัญชีเงินสดรายวัน รวมทั้งเงินสดในมือ

12. ผู้ควบคุมบัญชีเจ้าหนี้ (accounts payable supervisor) จัดวิธีการและเตรียมการ วิเคราะห์ค่าใช้จ่าย ตรวจสอบวิธีการและระยะเวลาในการจ่ายเงินของ โรงแรมทั้งหมด เตรียมการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย

13. ผู้ควบคุมบัญชีลูกหนี้ (accounts receivable supervisor) จัดทำและเก็บรักษา บันทึกรายรับต่าง ๆ เก็บยอดบัญชีลูกหนี้ของลูกค้า รวมทั้งบัญชีของพนักงาน โรงแรม ดูแลให้ได้รับเงินจากลูกหนี้ตรงตามกำหนดเวลาตามบัญชีลูกหนี้และใบเรียกเก็บเงิน

#### **ฝ่ายห้องพัก (rooms division)**

1. ผู้จัดการแผนกบริการส่วนหน้า (front office manager) กำกับดูแล และ ประสานงานทั้งหมดของแผนกบริการส่วนหน้า

2. ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบริการส่วนหน้า (assistant front office manager) ช่วยเหลือผู้บริการส่วนหน้า ควบคุมดูแลในเรื่องรายละเอียดของงานและวิธีการทำงาน ให้แก่ผู้ช่วยผู้จัดการและพนักงานอาคันตุกะสัมพันธ์ รับผิดชอบงานของแผนกบริการ ส่วนหน้าทั้งหมด ในกรณีที่ผู้จัดการส่วนหน้าไม่อยู่ในโรงแรม

3. ผู้ช่วยผู้จัดการ “ล็อบบี้” (assistant “lobby” manager) เป็นตัวแทนฝ่ายบริหาร เพื่อรับผิดชอบในส่วนที่สำคัญซึ่งต้องติดต่อสัมพันธ์กับลูกค้า

4. พนักงานอาคันตุกะสัมพันธ์ (guest relation officer) ให้การต้อนรับและดูแล ลูกค้าสำคัญของโรงแรม

5. หัวหน้าเสมียนห้องพัก (chief room clerk) ควบคุมดูแลการฝึกอบรมเสมียน ห้องพัก และพนักงานให้ข่าวสาร รับผิดชอบบริเวณคาน์เตอร์ต้อนรับและพนักงาน

6. หัวหน้าพนักงานยกสัมภาระ (bell captain) ดำเนินงานเรื่องการบริการ ขนสัมภาระ โดยการควบคุมดูแลพนักงาน ยกกระเป๋า และพนักงานเปิดประตู

7. ผู้จัดการแผนกรับจองห้องพัก (reservation manager) ประสานงานกับผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการแผนกทัวร์ และฝ่ายขาย ควบคุมดูแลการดำเนินงานของแผนกรับจองห้องพัก
8. ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกรับจองห้องพัก (assistant reservations manager) ปฏิบัติงานตามที่ผู้จัดการแผนกรับจองห้องพักมอบหมาย รับผิดชอบงานในแผนกรับจองทั้งหมดเมื่อผู้จัดการแผนกไม่อยู่
9. เสมียนรับจอง (reservation clerk) รับและยืนยันการจองห้องพักของลูกค้า รวมทั้งทำรายงานประจำวัน
10. ผู้จัดการแผนกทัวร์ (tour service manager) บริหารงานในแผนกติดต่อสอบถาม ใต้ตอบจดหมาย ทำบันทึกรายละเอียดและรายงานเรื่องคณะนักท่องเที่ยวที่กำลังจะมา กำลังพักอยู่ และกำลังจะกลับ ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานบริการทัวร์ และพนักงานบริการเจ้าหน้าที่สายการบินต่าง ๆ ถ้ามีเจ้าหน้าที่สายการบินพักอยู่เป็นประจำ
11. ผู้ประสานงานทัวร์ (tour co-ordinator) ประสานงานกับหัวหน้าทัวร์และคณะทัวร์เพื่อให้เกิดความราบรื่นเมื่อคณะทัวร์จะเข้าพักหรือออกไป
12. ผู้จัดการศูนย์บริการธุรกิจ (business center manager) ควบคุมดูแลศูนย์บริการและงานเลขานุการสำหรับลูกค้าของ โรงแรมที่เป็นนักธุรกิจหรือบุคคลสำคัญ
13. ผู้จัดการภาคกลางคืน (night manager) ดูแลรับผิดชอบการดำเนินงานของ โรงแรมทั้งหมดในเวลากลางคืน
14. หัวหน้าพนักงานโทรศัพท์ (telephone supervisor) บริหารและปฏิบัติงานด้านแผนกควบคุมโทรศัพท์ของ โรงแรม
15. หัวหน้ารักษาความปลอดภัย (chief security office) บริหารและปฏิบัติงานในด้านการรักษาความปลอดภัยของแผนก เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะพึงมีต่อบุคคลและทรัพย์สินภายใน โรงแรมและของ โรงแรม
16. ผู้ช่วยหัวหน้ารักษาความปลอดภัย (assistant chief security office) ให้ความช่วยเหลือหัวหน้ารักษาความปลอดภัยในการกำกับดูแลและประสานงานการปฏิบัติของแผนก

17. ผู้ควบคุมยาม (security guard supervisor) ควบคุมภารกิจทั้งหมดของยาม รักษาความปลอดภัยในการกำกับดูแลและประสานงานการปฏิบัติของแผนก

18. ยามรักษาความปลอดภัย “ผู้รักษาเวลา” (security guard “time keeper”) ประสานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการรักษาเวลาทำงานกับฝ่ายบุคคล

19. ยามรักษาความปลอดภัย “ที่จอดรถ” (security guard “parking lot”) รับผิดชอบลานหรือที่จอดรถ ความปลอดภัยของยานพาหนะทั้งหมดที่จอดอยู่และความปลอดภัยต่อทรัพย์สินของโรงแรม

20. ยามรักษาความปลอดภัย “เวรตรวจ” (security guard “patrol”) ประสานการปฏิบัติงานกับผู้ช่วยผู้จัดการแผนกยกสัมภาระ แผนกแม่บ้าน หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยแห่งบุคคล และทรัพย์สินภายในอาณาเขตของโรงแรม

21. ผู้จัดการแผนกซักรีด (laundry manager) บริหารงานซักรีดทั้งที่เป็นของลูกค้าย เครื่องแบบพนักงาน และของใช้ในโรงแรม

22. หัวหน้าแผนกแม่บ้าน (executive housekeeper) รับผิดชอบในแผนกแม่บ้านทั้งหมด

23. เสมียนงานแม่บ้าน (housekeeper clerk) ทำงานด้านธุรการ งานบัญชี และพิมพ์งานให้แก่แผนกแม่บ้าน

24. พนักงานทำความสะอาดห้องพัก (room attendant, room maid boy) ทำความสะอาดห้องพัก

#### *ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (food and beverage department)*

1. ผู้จัดการฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (food and beverage manager) รับผิดชอบการปฏิบัติงานทั้งหมดทุกแผนกในฝ่าย และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทุกหน่วยในแผนกต่าง ๆ

2. หัวหน้าพ่อครัว (executive chef) กำกับดูแลและประสานงานทั้งหมดที่เกี่ยวกับการผลิตอาหาร ควบคุมการปฏิบัติงานโดยผ่านสายงานทางผู้ช่วยหัวหน้าพ่อครัว และพ่อครัว



3. ผู้ช่วยหัวหน้าพ่อครัว (chou chef) รับผิดชอบต่องานในครัวทุกอย่างในกรณีที่หัวหน้าพ่อครัวไม่อยู่ จัดทำตารางการทำงานประจำวัน และบริหารงานประจำวัน และบริหารงานด้านค่าจ้างแผนกครัว โดยอยู่ในการดูแลของหัวหน้าพ่อครัว
4. ผู้จัดการแผนกภัตตาคาร (restaurant manager) รับผิดชอบเรื่องอาหารและเครื่องดื่มทั้งหมดในห้องอาหารต่าง ๆ รวมทั้งงานด้านบริการทั้งในห้องอาหาร คลับของโรงแรม บาร์และห้องโถงสำหรับพักผ่อนต่าง ๆ
5. ผู้จัดการแผนกจัดเลี้ยง (banquet manager) ควบคุมดูแลกิจการทั้งหมดที่เกี่ยวกับบริการอาหารและเครื่องดื่มในการจัดงานเลี้ยง งานสังคม และพิธีการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในโรงแรมหรือนอกโรงแรม รวมทั้งการติดต่อกับลูกค้า
6. ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกจัดเลี้ยง (assistant banquet manager) จัดทำแผนรายละเอียดในการเตรียมงาน และควบคุมการบริการอาหารและเครื่องดื่มในการจัดเลี้ยงทั้งภายในโรงแรมและภายนอกโรงแรม
7. ตัวแทนขายการจัดเลี้ยง (banquet sales representative) รับผิดชอบเรื่องการขายการจัดเลี้ยง รวมทั้งบริการอาหารและเครื่องดื่ม โดยติดต่อประสานงานกับลูกค้าต่าง ๆ ให้มาใช้บริการจัดเลี้ยงของโรงแรม และจะต้องมีความรู้ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของโรงแรม การบริการอาหารและเครื่องดื่ม การจัดการในและนอกโรงแรม
8. ผู้จัดการคอฟฟี่ช็อป (coffee shop manager) ควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ทุกด้านของ coffee shop ให้ดำเนินไปด้วยดี โดยเฉพาะงานด้านบริการต้องให้เป็นที่พอใจของลูกค้าและเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งนี้โดยดูแลกัปตัน พนักงานต้อนรับหญิง พนักงานเสิร์ฟชายหญิง รวมทั้งพนักงานขายเบเกอรี่ด้วย
9. ผู้ควบคุมคอฟฟี่ช็อป (coffee shop supervisor) ควบคุมการบริการในส่วนที่รับผิดชอบให้ดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย นอกเหนือจากการฝึกอบรมพนักงานในความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งรับผิดชอบพนักงานบริการชาย หญิง พนักงานเก็บกวาด โต๊ะที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ
10. ผู้ช่วยพนักงานบริการประจำคอฟฟี่ช็อป (coffee shop busboy) ให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานบริการในทุกภารกิจของการบริการทั้งก่อน ในระหว่าง และหลังการเสิร์ฟ

11. ผู้ช่วยหัวหน้าพนักงานบริการห้องพัก (assistant room service supervisor) ควบคุมดูแลภารกิจบริการในห้องพักระหว่างกะงานบ่าย
  12. กัปตันบริการห้องพัก (room service captain) ปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้า หรือ ผู้ช่วยหัวหน้าพนักงานบริการห้องพัก หรือพนักงานรับคำสั่งทาง โทรศัพท์ในกรณีที่บุคคลเหล่านั้นไม่อยู่หรือมีภารกิจอื่น
  13. พนักงานรับคำสั่งบริการห้องพัก (room service order taker) รับโทรศัพท์ที่สั่งโดยลูกค้าซึ่งต้องการให้บริการ ในห้องพัก
  14. พนักงานบริการห้องพัก (room service waiter) บริการอาหารและเครื่องดื่ม ให้ลูกค้าในห้องพักตามคำสั่งของลูกค้า
  15. ผู้จัดการแผนกเครื่องดื่ม (bar manager) เตรียมเครื่องดื่มต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงแรม ตลอดจนการบริการในบาร์ คอกเทลเลี่ยน และการจัดเลี้ยง
  16. หัวหน้าบาร์เทนเดอร์ (head bartender) ควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเตรียมและการบริการอาหารและเครื่องดื่มในบริเวณบาร์ตามที่ตั้งต่าง ๆ ของโรงแรม
  17. ผู้ช่วยหัวหน้าบาร์เทนเดอร์ (assistant head bartender) ประสานงานและควบคุมดูแลการเตรียมเครื่องดื่มและการบริการตามบาร์ ต่าง ๆ ภายในโรงแรม
  18. ผู้ช่วยบาร์เทนเดอร์ (assistant bartender) ช่วยเหลือในการต้อนรับ จัดที่นั่งให้ลูกค้าและคอยบริการลูกค้าภายนอก
  19. พนักงานประจำบาร์ (bar boy/girl) ให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของบาร์เทนเดอร์
  20. หัวหน้าสจ๊วต (chief steward) ดำเนินการและประสานงานเจ้าหน้าที่เก็บรักษาสินค้า เครื่องมือ เครื่องใช้ในฝ่ายอาหารและเครื่องดื่มทุกชนิด รวมทั้งการทำความสะอาดพื้นที่บริเวณครัว เครื่องล้างจาน/แก้ว และภาชนะทุกชนิด
- ฝ่ายขาย (sale department)**
1. ผู้จัดการฝ่ายขาย (sales manager) บริหารในฝ่ายขายทั้งหมด ติดต่อชักจูงและให้บริการแก่ตัวแทนการนำเที่ยวและกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ เพื่อให้การใช้บริการห้องพัก อาหารและเครื่องดื่ม สถานที่และบริการทุกชนิดของ โรงแรม

2. ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย (assistant sales manager) ประสานงานในด้านการปฏิบัติการบริหารการขาย

3. พนักงานขาย (sales executive) ประสานงานและดำเนินการในด้านการขาย  
**ฝ่ายบุคคล (personel department)**

1. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล (personal manager) จัดระบบ จำแนกหน้าที่ของพนักงาน การว่าจ้างแรงงาน วางหลักเกณฑ์ ในเรื่องเกี่ยวกับบุคลากรและความสัมพันธ์กับพนักงานและลูกจ้าง

2. ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล (assistant personal manager) ช่วยเหลือผู้จัดการฝ่ายบุคคลในทุกเรื่อง และการจัดการเรื่องวีซ่าเข้าประเทศ ใบอนุญาตทำงานของชาวต่างประเทศที่เป็นพนักงาน โรงแรม และดำเนินการในเรื่องชำระภาษี

3. ผู้จัดการแผนกฝึกอบรม (training manager) ดำเนินการฝึกอบรมพนักงานทุกแผนก เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน มาตรฐานและพัฒนาตนเอง รวมทั้งติดตามผลการฝึกอบรมตามที่ได้กำหนดไว้ใน โครงการฝึกอบรมประจำปี

4. ผู้ฝึกอบรม (training manager) ช่วยผู้จัดการแผนกฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การวางแผน และการพัฒนาการฝึกอบรม การดำเนินการฝึก การจัดโครงการ การเตรียมเอกสาร และการจัดทำกำหนดการต่าง ๆ และอื่น ๆ

**ฝ่ายช่าง (engineering department)**

เป็นฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรกล หน้าที่สำคัญ คือ บริการด้านแสงสว่าง ความร้อน กำลังงาน ไฟฟ้า เครื่องทำความเย็น และน้ำ รวมทั้งบำรุงรักษาอาคาร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ภายในโรงแรมให้อยู่ในสภาพดีเสมอ

**องค์ประกอบของร้านอาหารและภัตตาคาร**

ซิดจันท์ หังสตุค (2532, หน้า 311) กล่าวถึง องค์ประกอบของร้านอาหารและภัตตาคาร คือ จัดทำเมนูอาหาร จัดหาและดูแลพัสดุ จัดซื้ออาหาร ประกอบอาหาร เก็บเงิน จ่ายเงิน ทำบัญชี บริการและเสิร์ฟเครื่องดื่ม/อาหาร บรุงเครื่องดื่ม/อาหาร เก็บล้างทำความสะอาด การตลาดและประชาสัมพันธ์ บริการอื่น ๆ เช่นการต้อนรับ หน้าที่จอดรถ เป็นต้น

### ความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมโรงแรม

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ประกอบการในธุรกิจโรงแรม (อ้างอิงในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2548, หน้า 158-160) ในการศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก พบว่าความสามารถหลัก หรือทักษะความรู้และพฤติกรรม รวมทั้งทัศนคติของกำลังคนที่ผู้ประกอบการต้องการ มีดังนี้

1. ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ คือผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในธุรกิจโรงแรมนั้น ความสามารถด้านภาษาอังกฤษถือเป็นคุณสมบัติสำคัญประการแรกที่ธุรกิจโรงแรมต้องการ โดยต้องมีความรู้และทักษะในระดับที่สามารถสื่อสารกับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ โรงแรมส่วนใหญ่จะเป็นนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ดังนั้น ความสามารถด้านภาษาอังกฤษเป็นความสามารถหลักที่จำเป็นมากที่สุดในการปฏิบัติงานโรงแรม

2. ความสามารถด้านการบริการ ธุรกิจโรงแรมถือว่าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งกำลังคนในอุตสาหกรรมนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีใจรักในงานบริการ ซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรมในการทำงานที่จะแสดงถึงการมีความอดทนต่อความยากลำบาก และทนต่อความกดดันในการที่จะต้องตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าที่มีความหลากหลายแตกต่างกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การมีใจรักในงานบริการ และการมีทัศนคติที่ดีต่องานบริการ ซึ่งเป็นทักษะเชิงสังคมที่ผู้ประกอบการพึงประสงค์จากผู้ทำงานในธุรกิจนี้

3. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ผู้ทำงานในอุตสาหกรรมบริการต้องมอบบริการให้แก่ลูกค้าเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าให้มากที่สุด ยังสามารถให้บริการได้เหนือความคาดหมายของลูกค้าก็ยิ่งดี แต่อย่างไรก็ตาม ในระหว่างการทำหน้าที่บริการนั้นในทางปฏิบัติมักเกิดปัญหาความขัดข้องแก่ลูกค้าเสมอ ดังนั้น ทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่ทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พอใจ หรือเกิดขึ้นน้อยที่สุดจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่ง ซึ่งทักษะด้านนี้ถือเป็นความสามารถหรือทักษะส่วน

บุคคลที่จะต้องอาศัยทั้งประสบการณ์และไหวพริบปฏิภาณของตนเองในการแก้ปัญหาให้ลุ่่วงไปได้ด้วยดี และไม่สูญเสียลูกค้าไปเพราะปัญหาที่เกิดขึ้น

4. ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน โรงแรม ความรู้เกี่ยวกับระบบงานโรงแรมและส่วนงานต่าง ๆ ในโรงแรม เช่น งานส่วนแม่บ้าน งานส่วนหน้า งานส่วนอาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น เป็นงานที่สามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ ดังนั้น เมื่อเข้าทำงานในโรงแรมในช่วงแรก ๆ ทางโรงแรมจะมีการฝึกจัดอบรมให้แก่พนักงาน เนื่องจากโรงแรมแต่ละแห่งจะมีลักษณะงานหรือระบบงานเฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไปตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละโรงแรม แต่อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการ โดยภาพรวมเห็นว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาการโรงแรมโดยตรงจะเป็นที่ต้องการมากกว่าผู้ที่จบจากสาขาวิชาอื่น ๆ เนื่องจากสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับระบบงานโรงแรมได้รวดเร็วกว่าเพราะมีพื้นฐานเป็นทุนเดิม แต่ก็เปิดกว้างสำหรับผู้จบสาขาวิชาอื่นด้วย

5. ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถที่สถานประกอบการต้องการอยู่ในระดับของการใช้หรือการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ เป็นสำคัญ รวมไปถึงความสามารถในการสืบค้นข้อมูลทางระบบอินเทอร์เน็ต และการใช้อุปกรณ์การสื่อสารข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น โทรสาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นต้น

6. ความสามารถด้านการสื่อสาร เป็นความสามารถที่จำเป็นมากประการหนึ่งในการทำงานด้านการโรงแรม ความสามารถด้านนี้รวมถึงทั้งทักษะ การฟัง พูด อ่าน เขียน การรายงาน (reporting) และการนำเสนอ (presentation) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำทุกวัน

7. ความรอบรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและปัจจัยแวดล้อม การทำงานในสถานประกอบการโรงแรม จำเป็นต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งธุรกิจอื่น ๆ ในองค์ประกอบของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อธุรกิจโรงแรม ซึ่งมีความจำเป็นมากสำหรับบุคลากรที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น

8. ความสามารถด้านการบริหารจัดการ การมีความสามารถด้านการบริหารจัดการย่อมเป็นประโยชน์ต่อการได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารหรือระดับจัดการได้รวดเร็วขึ้น

9. ความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน การเข้าใจในวัฒนธรรมไทยและสามารถเรียนรู้เข้าใจถึงวัฒนธรรมของชาติต่าง ๆ โดยเฉพาะวัฒนธรรมในชีวิตความเป็นอยู่หรือการประพฤติปฏิบัติตนของนักท่องเที่ยวแต่ละชาติ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการให้บริการเพื่อสร้างความประทับใจอันเหนือความคาดหวังแก่ลูกค้า หรือนักท่องเที่ยวที่มาเยือน

#### ตาราง 5

ระดับความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา และระดับความสามารถอันพึงประสงค์ของอุตสาหกรรม

ความสามารถหลัก (core competency)	ระดับความสามารถจริงของ ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร (actual competency)	ระดับอันพึงประสงค์ของ อุตสาหกรรม (industry expectation competency)
1. ด้านภาษาอังกฤษ	ระดับความสามารถค่อนข้างน้อย-ปานกลาง 1. เน้นการเรียนด้านไวยากรณ์มากกว่า 2. การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ทำงานจริงยังมีน้อย 3. ตัวป้อนเข้า (input) มีพื้นฐานด้านภาษาอังกฤษอ่อนมาก 4. ไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้มีการฝึกฝนด้านการใช้ภาษาอังกฤษ	ระดับความสามารถที่ต้องการสูงมาก 1. มีความจำเป็นมากที่สุด 2. ต้องการผู้ที่สามารถสื่อสารกับลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ 3. หากสามารถสื่อสารได้ถึงระดับการเจรจาต่อรองก็ยิ่งเป็นการดีมาก

## ตาราง 5 (ต่อ)

ระดับความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา และระดับความสามารถอันพึงประสงค์ของ  
อุตสาหกรรม

ความสามารถหลัก (core competency)	ระดับความสามารถจริงของ ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร (actual competency)	ระดับอันพึงประสงค์ของ อุตสาหกรรม (industry expectation competency)
2. ด้านภาษาต่าง- ประเทศภาษาที่สอง	ระดับความสามารถน้อย 1. กรณีหลักสูตรที่เน้นการโรงแรม โดยตรงมักไม่ได้กำหนดให้เรียน 2. กรณีมีเรียนจะให้เรียนระหว่าง 6- 15 หน่วยกิต	ระดับความสามารถที่ต้องการ ปานกลาง-สูง มีความจำเป็นปานกลางจนถึง มาก ขึ้นอยู่กับแต่ละประเภท ของสถานประกอบการ
3. ความสามารถด้าน การบริการ ประกอบด้วยความรู้ เกี่ยวกับงานบริการ (service/ hospitality knowledge) และ ทักษะการให้บริการ (service skill)	ระดับความสามารถปานกลางใน ส่วนของความรู้ แต่ในด้าน service mind มีน้อย 1. ลักษณะการเรียนการสอนเน้น ทฤษฎีควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติ แต่การปฏิบัติยังมีจำนวนชั่วโมง ไม่มากนัก มักจะเน้นบรรยาย และสาธิตมากกว่า 2. มีการฝึกงานโดยส่วนใหญ่ กำหนด 400 ชั่วโมง และมักจะ ให้ฝึกงานในภาคเรียนที่ 2 ของชั้น ปีที่ 4	ระดับความสามารถที่ต้องการ สูงมาก 1. มีความจำเป็นมากที่สุด 2. ต้องการบุคลากรที่มีใจรักใน งานบริการสูง (service mind) มี ความรับผิดชอบและอดทนต่อ ภาวะความกดดันจากผู้มาใช้ บริการได้ดี รวมทั้งมีทัศนคติที่ ดีต่องาน โรงแรมและงาน บริการ

## ตาราง 5 (ต่อ)

ระดับความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา และระดับความสามารถอันพึงประสงค์ของ  
อุตสาหกรรม

ความสามารถหลัก (core competency)	ระดับความสามารถจริงของ ผู้สำเร็จการศึกษาตาม หลักสูตร (actual competency)	ระดับอันพึงประสงค์ของ อุตสาหกรรม (industry expectation competency)
4. ความสามารถด้าน การแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้า (problem-solving competency)	ระดับความสามารถน้อย มีการสอนสอดแทรกในบาง สาขาวิชาแต่ไม่มากนัก ได้แก่ งานส่วนแม่บ้าน การ จัดการ อาหารและเครื่องดื่ม	ระดับความสามารถที่ต้องการสูง 1. มีความจำเป็นอย่างมาก 2. ต้องการผู้ที่มีความสามารถใน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี จึงมีความประสงค์ได้ผู้ร่วมงานที่ มีประสบการณ์ทำงานในสาย งานเดียวกันหรือเกี่ยวข้องกันมา ก่อน
5. ความสามารถ เกี่ยวกับงาน โรงแรม (hotel-operation competency)	ระดับความสามารถที่มี ปานกลาง ผู้ที่เรียนในสาขาการโรงแรม โดยตรงจะได้เรียนวิชาที่ เกี่ยวข้องกับงานโรงแรม ค่อนข้างมาก	ระดับความสามารถที่ต้องการ ปานกลาง-สูง 1. มีความจำเป็นอย่างมาก 2. ต้องการผู้ที่รู้ระบบงาน โรงแรม มาบ้างและสามารถปฏิบัติงานได้ เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับงาน ของสถานประกอบการนั้น ๆ ได้ เร็ว



## ตาราง 5 (ต่อ)

ระดับความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา และระดับความสามารถอันพึงประสงค์ของ  
อุตสาหกรรม

ความสามารถหลัก (core competency)	ระดับความสามารถจริงของ ผู้สำเร็จการศึกษาตาม หลักสูตร (actual competency)	ระดับอันพึงประสงค์ของ อุตสาหกรรม (industry expectation competency)
6. ความสามารถด้าน การสื่อสาร (communication competency)	ระดับความสามารถที่น้อย 1. การเรียนวิชาด้าน ภาษาต่างประเทศยังเน้น ไวยากรณ์มากโดยการฝึก ปฏิบัติยังมีไม่มากนัก 2. การเรียนวิชาด้านภาษาไทย เพื่อการสื่อสารมีเพียง 3-6 หน่วยกิต	ระดับความสามารถที่ต้องการสูง 1. มีความจำเป็นอย่างมาก 2. ต้องการบุคลากรที่มี ความสามารถด้านการสื่อสารใน ระดับที่สามารถทำการสื่อสารได้ ดีทั้งการพูด การฟัง การอ่าน การ เขียน รวมถึงความสามารถใน การรายงานและการนำเสนอด้วย (reporting and presentation skill)
7. ความสามารถด้าน คอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยี (computer and technological competency)	ระดับความสามารถที่มีสูง 1. มีการเรียนการสอนรายวิชาที่ เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับงานโรงแรมเกือบทุก สถาบันการ ศึกษา 2. สถาบันการศึกษาต่างก็มี ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ให้ นักศึกษาเข้าไปใช้ และ นักศึกษามักได้เข้าไปใช้ ค่อนข้างมาก	ระดับความสามารถที่ต้องการสูง 1. มีความจำเป็นอย่างมาก 2. ต้องการบุคลากรที่มี ความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ต่าง ๆ สำหรับงานสำนักงาน ทั่วไปและงานโรงแรม

## ตาราง 5 (ต่อ)

ระดับความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา และระดับความสามารถอันพึงประสงค์ของ  
อุตสาหกรรม

ความสามารถหลัก (core competency)	ระดับความสามารถจริงของ ผู้สำเร็จการศึกษาตาม หลักสูตร (actual competency)	ระดับอันพึงประสงค์ของ อุตสาหกรรม (industry expectation competency)
8. ความรอบรู้ เกี่ยวกับ อุตสาหกรรม ท่องเที่ยวและปัจจัย แวดล้อม (tourism industry and environment factor competency)	ระดับความสามารถที่มีปานกลาง มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับ วิชาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ค่อนข้างมากไม่น้อยกว่า 10 รายวิชา	ระดับความสามารถที่ต้องการ ปานกลาง 1. มีความจำเป็นในระดับปานกลาง 2. หากบุคลากรมีความรอบรู้ก็จะ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า
9. ความสามารถด้าน การบริหารจัดการ (menagement competency)	ระดับความสามารถที่มีน้อย มีการเรียนการสอนวิชาด้าน การบริหารและการตลาดบ้าง ประมาณ 9-15 หน่วยกิต	ระดับความสามารถที่ต้องการสูง มีความจำเป็นในระยะยาวและ จำเป็นต่อความก้าวหน้าใน เส้นทางอาชีพ

## ตาราง 5 (ต่อ)

ระดับความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา และระดับความสามารถอันพึงประสงค์ของ  
อุตสาหกรรม

ความสามารถหลัก (core competency)	ระดับความสามารถจริงของ ผู้สำเร็จการศึกษาตาม หลักสูตร (actual competency)	ระดับอันพึงประสงค์ของ อุตสาหกรรม (industry expectation competency)
10. ความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน (intercultural competency)	ระดับความสามารถที่มีน้อย 1. มีความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในระดับน้อย 2. รายวิชาเกี่ยวกับวัฒนธรรมมักจะเรียนเฉพาะวัฒนธรรมไทยเป็นหลัก	ระดับความสามารถที่ต้องการปานกลาง 1. มีความจำเป็นมาก 2. การเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมของตนเองและวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติได้มากเท่าใดก็ยิ่งมีประโยชน์ต่อการบริการที่น่าประทับใจแก่นักท่องเที่ยว

ที่มา. จาก ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก (หน้า 176-178), โดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สามารถสรุปประเด็นที่บัณฑิตมีคุณสมบัติสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมจากการสนทนากลุ่มได้ดังนี้

**ประเด็นที่ไม่สอดคล้อง**

ด้านภาษาอังกฤษ คุณภาพบัณฑิตยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม

ความสามารถด้านการบริการประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับงานบริการ และทักษะการให้บริการ พบว่า คุณภาพบัณฑิตยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม

เนื่องจากบัณฑิตส่วนใหญ่ขาดใจรัก มีทัศนคติด้านลบในงานบริการ รวมทั้งขาดความอดทน

ความสามารถด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า คุณภาพของบัณฑิตยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม เนื่องจากต้องอาศัยประสบการณ์ในระยะหนึ่ง

ความสามารถด้านการสื่อสาร พบว่า คุณภาพของบัณฑิตยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ เนื่องจากบัณฑิตส่วนใหญ่ยังขาดความกล้าและความเชื่อมั่นในตนเอง

#### **ประเด็นที่สอดคล้อง**

ความสามารถเกี่ยวกับงาน โรงแรมในประเด็นนี้ พบว่า คุณภาพบัณฑิตสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม

ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี คุณภาพของบัณฑิตมีความสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม

ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการพึงพอใจต่อความรู้ด้านนี้ของบัณฑิต

#### **ประเด็นที่ยังไม่เห็นสอดคล้องกัน**

ด้านภาษาต่างประเทศที่สอง ในประเด็นนี้ยังพบว่าไม่ชัดเจน เนื่องจากผู้ประกอบการไม่ได้แสดงว่ามีความต้องการมากนัก เป็นเพียงความสามารถที่เสริมให้ผู้ประกอบการพิจารณาเป็นพิเศษในการรับเข้าทำงานเท่านั้น

ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากผู้ประกอบการไม่ได้คาดหวังหรือพิจารณาประเด็นนี้สำหรับผู้จบใหม่

#### **ธุรกิจภัตตาคาร**

ซิดจันท์ หังสตุต (2532, หน้า 315-316) ได้อธิบายถึงธุรกิจภัตตาคาร ดังนี้ ภัตตาคารเป็นสถานประกอบการธุรกิจการค้า ซึ่งขายทั้งเครื่องดื่มและอาหารสำเร็จเป็นงาน ๆ และทำอย่างค่อนข้างวิจิตรบรรจง อาจเป็นภัตตาคารในโรงแรม ภัตตาคารอาหารของชาติต่าง ๆ เช่น ภัตตาคารอาหารฝรั่งเศส เยอรมัน ญี่ปุ่น เกาหลี ฯลฯ ภัตตาคารที่

ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวโดยเฉพาะ และมีการแสดงทางศิลปวัฒนธรรมที่เรียกว่า ประเภทอ่อน (soft kind) อันได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณีประจำชาติ หรือท้องถิ่น เช่น นาฏศิลป์ การต่อสู้ป้องกันตัวโดยใช้กระบี่กระบอง ฯลฯ โดยมีอาหารไทยไว้บริการ หรือสามารถสั่งอาหารตามต้องการได้ เช่น ภัตตาคารพิมาน บ้านไทย สุพรรณหงษ์ ฯลฯ และ ภัตตาคารที่ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวและคนไทยทั่วไป

ภัตตาคารที่ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวโดยเฉพาะ มีการแสดงวัฒนธรรมจะชักจูง นักท่องเที่ยวให้มาใช้บริการ โดยการให้คำแนะนำแก่มัคคุเทศก์ที่เป็นผู้พามา

#### ขนาดของธุรกิจภัตตาคาร

ภัตตาคารขนาดเล็กมีพนักงานไม่เกิน 5 คน ขนาดใหญ่มีพนักงานระหว่าง 21-25 คน

ภัตตาคารที่มีอาหารไทยและมีการแสดงทางวัฒนธรรมมักเป็นภัตตาคารที่มี บุคลากร ประมาณ 25 คน

ภัตตาคารที่ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวและคนไทยทั่วไปจะมีขนาดต่าง ๆ กัน ตั้งแต่เล็กมากจนถึงใหญ่มากแตกต่างกันไป

#### ตาราง 6

มูลค่าของ GDP รวม มูลค่าและร้อยละของ GDP โรงแรมและภัตตาคาร

พ.ศ.	GDP รวม (ล้านบาท)	GDP โรงแรมและ ภัตตาคาร (ล้านบาท)	ร้อยละของ GDP รวม
2536	2,470,908	98,737	4.00
2537	2,692,973	101,418	3.77
2538	2,941,736	105,494	3.59
2539	3,115,338	109,026	3.50
2540	3,072,615	105,665	3.44
2541	2,749,684	100,509	3.67

## ตาราง 6 (ต่อ)

มูลค่าของ GDP รวม มูลค่าและร้อยละของ GDP โรงแรมและภัตตาคาร

พ.ศ.	GDP รวม (ล้านบาท)	GDP โรงแรมและ ภัตตาคาร (ล้านบาท)	ร้อยละของ GDP รวม
2542	2,871,980	106,577	3.71
2543	3,008,401	113,441	3.77
2544	3,073,601	118,664	3.86
2545	3,237,559	124,045	3.83
2546	3,460,044	119,397	3.45
2547	3,669,401	134,157	3.67

ที่มา. จาก ผลิตภัณฑ์ประชาชาติเบื้องต้นรายอุตสาหกรรม ณ ราคาปี 1988, โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548, กันยายน 2548, จาก <http://www.nesdb.go.th>

อุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารสามารถสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมได้ ประมาณร้อยละ 3.00-4.00 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์รวมทั้งประเทศ โดยในปี พ.ศ. 2536 ซึ่งเป็นปีก่อนเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจมีส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ต่อผลิตภัณฑ์รวมสูงที่สุดในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา คือ ร้อยละ 4.00 (ดูตาราง 6)

## สถานการณ์การจ้างงานทำในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร

ปี พ.ศ. 2547 มีผู้จ้างงานทั้งสิ้น 34.92 ล้านคน เป็นการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 2.30 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 6.58 ของผู้จ้างงานทั้งหมด มีผู้ว่างงานที่เคยทำงานในอุตสาหกรรมนี้ทั้งสิ้น 3.63 หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ของการว่างงานรวม (ดูตาราง 7)

## ตาราง 7

จำนวนผู้มีงานทำรวม และผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร

พ.ศ.	ผู้มีงานทำรวม (พันคน)	ผู้มีงานทำใน อุตสาหกรรมโรงแรม และภัตตาคาร (พันคน)	ร้อยละของ ผู้มีงานทำรวม (%)
2531	27,604	952	3.45
2532	18,432	947	5.14
2533	29,956	989	3.30
2534	42,252	1,062	2.51
2535	43,893	1,130	2.57
2536	30,200	1,264	4.19
2537	19,879	1,296	6.52
2538	30,541	1,382	4.53
2539	30,976	1,313	4.24
2540	31,522	1,544	4.90
2541	30,603	1,549	5.06
2542	30,884	1,823	5.90
2543	31,566	1,808	5.73
2544	32,418	1,911	5.89
2545	33,133	2,070	6.25
2546	33,880	2,186	6.45
2547	34,921	2,298	6.58

ที่มา. จาก รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (หน้า 27), โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

## 1. การทำงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน

การทำงานในอุตสาหกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการทำงานเต็มเวลาคือ ทำงานมากกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 1.96 ล้านคน โดยจำแนกเป็นการทำงาน 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 6.41 แสนคน และ 35-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 1.40 แสนคน (ดูตาราง 8)

ตาราง 8

จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน (หน่วย: คน)

ชั่วโมงการทำงาน	2544	2545	2546	2547
1-9 ชั่วโมง	8,093	6,490	7,893	10,217
10-19 ชั่วโมง	48,439	46,895	44,734	52,027
20-29 ชั่วโมง	98,061	100,483	103,005	132,165
30-34 ชั่วโมง	48,431	58,882	69,353	81,127
35-39 ชั่วโมง	119,863	128,326	150,739	140,287
40-49 ชั่วโมง	521,568	628,807	666,332	641,833
50 ชั่วโมงขึ้นไป	1,039,493	1,042,666	1,058,747	1,182,128

ที่มา. จาก การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2548, ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2548, จาก CD-ROM

## 2. การทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

ผู้ทำงานในอุตสาหกรรมนี้มีอายุช่วง 20-29 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.38 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 22.51 ช่วงอายุ 50-59 มีร้อยละ 14.04 และช่วงอายุ 30-34 ปี ร้อยละ 14.00 (ดูตาราง 9)



## ตาราง 9

จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามช่วงอายุ (หน่วย: พันคน)

ช่วงอายุ	2546		2547	
รวม	2,186.31	100.00	2,298.30	100.00
15-19	123.31	5.64	132.84	5.78
20-29	547.45	25.04	560.33	24.38
30-34	312.86	14.31	321.76	14.00
35-39	284.66	13.02	320.84	13.96
40-49	505.25	23.11	517.35	22.51
50-59	305.65	13.98	322.68	14.04
60 ปีขึ้นไป	107.13	4.90	122.50	5.33

ที่มา. จาก การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547, กันยายน 20 เมษายน 2548, จาก CD-ROM

## 3. การทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

เมื่อพิจารณาอุตสาหกรรมย่อย (4 คิจิ) ในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ประกอบด้วย (1) โรงแรม ค่ายพัก และที่พักชั่วคราว (ร้อยละ 9) (2) ภัตตาคาร บาร์ และร้านอาหาร (ร้อยละ 91)

พิจารณาระดับการศึกษาที่สำเร็จของผู้ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารในปี 2547 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า จำนวน 1.29 ล้านคน (ร้อยละ 56.07) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 4.04 แสนคน (ร้อยละ 17.58) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3.55 แสนคน (ร้อยละ 15.44) ระดับอุดมศึกษา จำนวน 9.56 หมื่นคน (ร้อยละ 4.16) ระดับอนุปริญญา จำนวน 6.96 หมื่นคน (ร้อยละ 3.03) และไม่มีการศึกษา ไม่ทราบและอื่น ๆ อีกประมาณ 8.53 หมื่นคน ซึ่งเมื่อพิจารณาแรงงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาและอุดมศึกษา พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาและอุดมศึกษาทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรมฯ ใน

สัดส่วนที่สูงกว่าในอุตสาหกรรมภัตตาคารฯ คือ อุตสาหกรรมโรงแรมฯ ร้อยละ 7.53 และ 11.74 และอุตสาหกรรมภัตตาคารฯ ร้อยละ 2.58 และ 3.40 ตามลำดับ (ตาราง 10)

ตาราง 10

จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา (หน่วย: พันคน)						
ระดับการศึกษา	โรงแรมและภัตตาคาร		โรงแรม ค่ายพัก และที่พักชั่วคราว		ภัตตาคาร บาร์ และร้านอาหาร	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รวม	2,069.50	100.00	206.85	9.00	2,091.45	91.00
	(100.00)		(100.00)		(100.00)	
ไม่มีการศึกษา	74.71	100.00	2.22	3.22	66.92	96.87
	(3.01)		(1.08)		(3.20)	
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	1,223.90	100.00	62.71	4.87	1,226.81	95.20
	(56.07)		(30.32)		(58.66)	
มัธยมศึกษาตอนต้น	354.71	100.00	46.85	11.60	357.01	88.36
	(17.58)		(22.65)		(17.07)	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	263.86	100.00	52.36	14.75	302.27	85.18
	(15.44)		(25.31)		(14.45)	
อนุปริญญา	69.95	100.00	15.58	22.37	53.92	77.43
	(3.03)		(7.53)		(2.58)	
อุดมศึกษา	73.26	100.00	24.29	25.35	71.18	74.27
	(4.17)		(11.74)		(3.40)	
อื่น ๆ และไม่ทราบ	9.11	100.00	2.83	17.60	13.34	82.91
	(0.07)		(1.37)		(0.64)	

ที่มา. จาก การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547, ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2548, จาก CD-ROM

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

#### แบบจำลองอุปสงค์แรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร

แบบจำลองอุปสงค์แรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร (EMP) กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยจำนวนโรงแรม (NTR) ค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยว (EX) และค่าจ้างของแรงงาน (W) ซึ่งสามารถแสดงในรูปสมการ logarithmic function ดังนี้

$$\text{Ln(EMP)} = f(\text{Ln(NTR)}, \text{Ln(EX)}, \text{Ln(W)})$$

$$\text{LnEMP} = -3.234827 + 1.174200\text{LnNTR} - 0.134576\text{LnEX} + 0.246516\text{LnW}$$

(-3.757702)<sup>\*\*\*</sup> (7.977853)<sup>\*\*</sup> (-2.038046)<sup>\*\*</sup> (3.095170)<sup>\*\*\*</sup>

( ) คือ ค่า t-statistics

EMP คือ จำนวนผู้มีงานทำ (แรงงาน) หน่วย: พันคน

NTR คือ จำนวนโรงแรม หน่วย: แห่ง

EX คือ ค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยวต่างชาติ หน่วย: ล้านบาท

W คือ ค่าจ้างแรงงาน หน่วย: บาทต่อเดือน

R-squared 0.986449

Adjusted R-squared 0.933545

F-statistic 75.92200

D.W. 1.753840

\*\*ค่านัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

\*\*\*ค่านัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นของจำนวนความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารกับปัจจัยต่าง ๆ อธิบายได้ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนด (R-squared) เท่ากับ 0.986449 และค่า Adjusted R-squared เท่ากับ 0.933545 หมายถึงตัวแปรอิสระที่ปรากฏในสมการทั้งหมดสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตามได้ร้อยละ 93.35 โดยมีค่า F-statistic เท่ากับ 75.9220 ค่าในวงเล็บคือค่า t-statistics ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 เนื่องจากการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ในตัว (autocorrelation) ผลปรากฏว่าไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์นั้นคือ Durbin-Watson (D.W.) เท่ากับ 1.75384 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. จำนวนโรงแรมมีความสัมพันธ์กับจำนวนความต้องการแรงงานในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ถ้าจำนวนโรงแรมเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้จำนวนความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.1742
2. ค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับจำนวนความต้องการแรงงานในทิศทางตรงข้าม นั่นคือ ถ้าค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้จำนวนความต้องการแรงงานลดลงร้อยละ 0.134576 เนื่องจากเมื่อค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นทำให้นักท่องเที่ยวลดการท่องเที่ยวลง จำนวนการเข้าพักในโรงแรมและที่พักก็จะลดลงส่งผลให้ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดังกล่าวลดลงตาม
3. ค่าจ้างของแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมนี้มีความสัมพันธ์กับจำนวนความต้องการแรงงานในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ถ้าค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.246515 เนื่องจากแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ส่วนหนึ่งจะเป็นแรงงานมีทักษะ ประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีค่าจ้างสูงและเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ โดยทั่วไปโดยเฉพาะคู่แข่งทางธุรกิจ ประกอบกับ หากเป็นกิจการที่ตั้งในแหล่งท่องเที่ยวความต้องการแรงงานจะมีความเป็นฤดูกาล คือ ช่วงฤดูการท่องเที่ยว

นักท่องเที่ยวน่าจะเข้ามามาก ความต้องการแรงงานจะมากขึ้น ดังนั้นแม้ค่าจ้างของแรงงานเหล่านี้จะปรับสูงขึ้นคู่แข่งก็ยินดีซื้อตัวเพื่อผลงาน และรายได้ของสถานประกอบการนั้น ๆ

### การพยากรณ์ความต้องการแรงงาน

การพยากรณ์จำนวนความต้องการแรงงานทั้งหมดในอนาคตจากแบบจำลองที่เหมาะสม โดยในการพยากรณ์จะใช้แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าปัจจัยแต่ละตัวกับเวลาในรูปแบบต่อไปนี้

แบบจำลองเชิงเส้นตรง	$D_i = a + bT$
แบบจำลองเชิงเส้นโค้งชนิดพาราโบลา	$D_i = a + bT + cT^2$
แบบจำลองเชิงเส้นโค้งชนิดคิวบิก	$D_i = a + bT + cT^2 + dT^3$
แบบจำลองเชิงเส้นโค้งชนิดเอ็กโปเนนเชียล	$D_i = ae^{bt}$

โดยที่ $D_i$	แทน แรงงานทั้งหมดในแต่ละช่วงเวลา
$T$	แทน ช่วงเวลา (ปี)
$a, b, c$ และ $d$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์
$e$	แทน ค่าคงที่ เท่ากับ 2.7183

การเลือกแบบจำลองในการพยากรณ์ความต้องการแรงงานจะพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของร้อยละความคลาดเคลื่อนเฉลี่ย (mean average percentage error) หรือค่า MAPE ที่มีค่าต่ำที่สุด โดยที่

$$MAPE = \sum_{i=1}^n \left( \frac{D_i - \hat{D}_i}{D_i} \right) \times 100$$

เมื่อ  $D_i$  และ  $\hat{D}_i$  แทนค่าจริงและค่าพยากรณ์แรงงานทั้งหมด ณ ช่วงเวลาที่  $i$   
 $n$  แทนจำนวนช่วงเวลาทั้งหมดที่นำมาใช้สร้างแบบจำลอง ซึ่งสามารถสรุปผลรูปแบบจำลองที่ควรนำมาใช้ ดังนี้

## ตาราง 11

แบบจำลองที่เหมาะสมของการพยากรณ์แรงงาน

แบบจำลองที่เหมาะสม	MAPE (%)
$D_i = 724.145 + 86.3617T$	4.2933
$D_i = 889.592 + 34.1153T + 2.9026T^2$	2.5349
$D_i = 890.642 + 33.5013T + 2.9855T^2 - 0.0031T^3$	2.5315
$D_i = 853.834e^{0.0582T}$	2.5552

ที่มา. จากการคำนวณ

จากแบบจำลองทั้ง 4 จะเห็นได้ว่าแบบจำลองเชิงเส้น โค้งชนิดควิก เป็นแบบจำลองที่เหมาะสมที่สุดในการนำมาพยากรณ์แรงงาน เนื่องจากมีค่า MAPE ต่ำที่สุด ร้อยละ 2.5315

เมื่อนำรูปแบบจำลองข้างต้นมาพยากรณ์แรงงานในอนาคต คือระหว่างปี พ.ศ. 2548-2552 จะเป็นดังนี้

## ตาราง 12

ค่าพยากรณ์แรงงาน ในปี พ.ศ. 2548-2552

พ.ศ.	ค่าพยากรณ์แรงงาน (พันคน)
2548	2,443
2549	2,584
2550	2,730
2551	2,882
2552	3,040

ที่มา. จากการคำนวณ

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### สรุป

อุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารเป็นหน้าตาของประเทศในการต้อนรับแขกที่มาเยือน ทั้งเพื่อการท่องเที่ยว ประชุมสัมมนา ติดต่อธุรกิจ และเยี่ยมเยือนญาติพี่น้อง โดยเฉพาะบทบาทต่อการท่องเที่ยวในประเทศ ซึ่งสร้างรายได้และสร้างงานให้แก่ประชาชนของประเทศปีละไม่น้อย

ในการศึกษามุ่งเน้นเพื่อการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร รวมทั้งทราบความต้องการแรงงานในปี พ.ศ. 2548-2552 เพื่อสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนของประเทศต่อไป

#### ธุรกิจโรงแรมและเกสต์เฮาส์

จากการสำรวจโรงแรมและเกสต์เฮาส์ พบว่า ปี พ.ศ. 2545 มีจำนวนโรงแรมและเกสต์เฮาส์ทั้งสิ้น 2,503 แห่ง จำนวน 179,362 ห้อง เฉลี่ย 71.70 ห้องต่อกิจการหนึ่งแห่ง โดยกิจการโรงแรมและเกสต์เฮาส์มีมากที่สุดในภาคใต้ จำนวน 607 แห่ง (38,862 ห้อง) รองลงมาคือ ภาคเหนือ จำนวน 602 แห่ง (26,659 ห้อง) ภาคกลาง จำนวน (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร) จำนวน 583 แห่ง (35,628 ห้อง) กรุงเทพมหานคร จำนวน 372 แห่ง (60,542 ห้อง) และน้อยที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 339 แห่ง (17,671 ห้อง) โรงแรมและเกสต์เฮาส์ส่วนใหญ่มีขนาดน้อยกว่า 60 ห้อง จำนวน 1,672 แห่ง (ร้อยละ 66.80)

ผู้เข้าพักในโรงแรมและเกสต์เฮาส์ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 41.90 ล้านคน เป็นชาวไทย จำนวน 22.50 ล้านคน และชาวต่างประเทศ จำนวน 19.40 ล้านคน สร้างรายได้เฉลี่ยต่อกิจการ 24.20 ล้านบาทต่อปี

จำนวนผู้ทำงานในกิจการโรงแรมและเกสต์เฮาส์ ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 125,514 คน เป็นชาย จำนวน 61,203 คน หญิง จำนวน 64,311 คน ในจำนวนดังกล่าวเป็นลูกจ้าง จำนวน 122,707 คน

### ลักษณะงานในกิจการโรงแรม

งานในกิจการโรงแรม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายบัญชี ฝ่ายห้องพัก ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายขาย ฝ่ายบุคคล และฝ่ายช่าง ซึ่งระดับความสามารถหลักของบุคลากรที่ผู้ประกอบการกิจการโรงแรมต้องการจากผู้สำเร็จการศึกษาที่ต้องการทำงานในกิจการโรงแรม ในระดับความต้องการปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก ดังนี้

1. ความต้องการระดับสูงมาก ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ความสามารถด้านการบริการ (ความรู้เกี่ยวกับงานบริการและทักษะการให้บริการ)
2. ความต้องการระดับสูง ได้แก่ ความสามารถด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความสามารถด้านการสื่อสาร ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และความสามารถด้านการบริหารจัดการ
3. ความต้องการระดับปานกลาง-สูง ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ภาษาที่สอง และความสามารถเกี่ยวกับงานโรงแรม
4. ความต้องการระดับปานกลาง ได้แก่ ความรอบรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและปัจจัยแวดล้อม และความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

### ภาวะการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร

ปี พ.ศ. 2547 มีผู้ทำงานทั้งสิ้น 34.92 ล้านคน เป็นการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร จำนวน 2.26 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 6.48 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ซึ่งผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมและต่ำกว่า ร้อยละ 56.08 (1.27 ล้านคน) สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรีขึ้นไปมี ร้อยละ 7.19 (1.63 แสนคน)



### ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงาน

#### 1. จำนวนโรงแรม (NTR)

จำนวนโรงแรมมีความสัมพันธ์กับจำนวนความต้องการแรงงานในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ถ้าจำนวนโรงแรมเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้จำนวนความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.1742

#### 2. ค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยวต่างประเทศ (EX)

ค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับจำนวนความต้องการแรงงานในทิศทางตรงข้าม นั่นคือ ถ้าค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้จำนวนความต้องการแรงงานลดลงร้อยละ 0.134576 เนื่องจากเมื่อค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นทำให้นักท่องเที่ยวลดการท่องเที่ยวลง จำนวนการเข้าพักในโรงแรมและที่พักรักก็จะลดลงส่งผลให้ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดังกล่าวลดลงตาม

#### 3. ค่าจ้างแรงงาน (W)

ค่าจ้างของแรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมนี้มีความสัมพันธ์กับจำนวนความต้องการแรงงานในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ถ้าค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.246515

### ผลการพยากรณ์แรงงานในปี พ.ศ. 2548-2552

#### ตาราง 13

#### จำนวนแรงงานในปี พ.ศ. 2548-2552

พ.ศ.	ค่าพยากรณ์แรงงาน (พันคน)
2548	2,443
2549	2,584
2550	2,730
2551	2,882
2552	3,040

ที่มา. จากการคำนวณ

## ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารรวมกัน โดยไม่ได้แยกอุตสาหกรรมโรงแรม และอุตสาหกรรมภัตตาคาร ซึ่งทั้งสองอุตสาหกรรมมีโครงสร้างการจ้างงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรแยกศึกษาเป็นสองอุตสาหกรรม เพื่อสามารถเห็นโครงสร้างการจ้างงานและทราบแนวโน้มการจ้างงานตามระดับการศึกษาของแรงงานได้ชัดเจนมากขึ้น
2. ในส่วนของค่าจ้างควรจำแนกค่าจ้างตามระดับการศึกษา ประเภท และขนาดของโรงแรม
3. สถานประกอบการแต่ละแห่งจะฝึกอบรมพนักงานก่อนการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เป็นมาตรฐานและเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละแห่ง ดังนั้นพนักงานนอกจากจะได้รับ การอบรมดังกล่าวแล้วยังต้องเรียนรู้และฝึกฝนความชำนาญจากการปฏิบัติงานจริง ประสบการณ์จากงานจะทำให้พนักงานเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ แต่ในขณะเดียวกันจะเป็นที่ ต้องการของหน่วยงานอื่น หรือคู่แข่งจนเกิดการแย่งตัว หรือซื้อตัว ทำให้สูญเสียบุคลากรที่สำคัญไป ดังนั้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรมพนักงานระดับต่าง ๆ ของโรงแรมมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานในธุรกิจโรงแรมเป็นอย่างมาก แม้จะมีสถานศึกษาหลายแห่งได้เปิดอบรมวิชาการ โรงแรมและท่องเที่ยวขึ้นแล้ว แต่มักจะเน้นหลักทฤษฎี หน่วยงานภาครัฐในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาคุณภาพและ ศักยภาพแรงงาน ควรเข้าไปดูแลหลักสูตรในด้านการเรียนการสอน การฝึกอบรมงาน ด้านโรงแรมและภัตตาคารให้สามารถพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเป็นที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และได้ฝึกทักษะการทำงานและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าจาก ประสบการณ์จริง เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพหลังสำเร็จการศึกษาจาก สถาบันการศึกษา เป็นการลดงบประมาณและเวลาในการอบรมของสถานประกอบการ แก้ปัญหาการซื้อตัวพนักงานที่มีทักษะและและความชำนาญแล้ว และพนักงานระดับ บริหารด้วย

ภาคผนวก ก  
ข้อมูลสำหรับวิเคราะห์

## ตาราง 14

ข้อมูลแรงงาน ค่าจ้าง จำนวนโรงแรม และค่าใช้จ่ายรวมของนักท่องเที่ยว ปี พ.ศ. 2531-2547

พ.ศ.	EMP (พันคน)	W (บาท)	NTR (แห่ง)	EX (ล้านบาท)
2531	952.05	1,783.6	3,251	15,209
2532	946.85	1,826.1	3,467	19,293
2533	988.6	2,375.7	3,671	21,822
2534	1,062.25	1,360.8	4,011	32,278
2535	1,129.9	2,580.2	4,251	40,556
2536	1,263.81	3,958.7	4,408	53,315
2537	1,296.13	4,036.2	4,850	73,234
2538	1,381.52	4,443.9	4,744	83,948
2539	1,313.1	5,023.1	4,738	105,621
2540	1,543.8	5,268.5	4,762	59,125
2541	1,549.4	6,286.9	4,439	59,073
2542	1,823	5,188.1	4,837	69,649
2543	1,808	5,935.3	5,525	82,838
2544	1,911.3	5,092.5	5,701	96,797
2545	2,069.5	5,054.4	6,201	65,456
2546	2,186.3	5,165.7	6,639	55,811
2547	2,298.3	5,405.9	6,745	69,000

ที่มา. จาก การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547  
ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2548, จาก CD-ROM

รายงานสถิติการท่องเที่ยวประจำปี (หน้า 19), โดย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2531-2547, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

ภาคผนวก ข  
ผลการวิเคราะห์

Dependent Variable: LOG(EMP)

Method: Least Squares

Date: 09/30/05 Time: 18:35

Sample: 2531 2547

Included observations: 17

Variable	Coefficient	Std. Error	t-statistic	Prob.
C	-3.234827	0.860852	-3.757702	0.002392
LOG(NTR)	1.174200	0.147182	7.977853	2.305047
LOG(EX)	-0.134576	0.066032	-2.038046	0.062427
LOG(W)	0.246516	0.079645	3.095170	0.008526
R-squared	0.946006	Mean dependent var		7.273089
Adjusted R-squared	0.933545	S.D. dependent var		0.295849
S.E. of regression	0.076266	Akaike info criterion		-2.106850
Sum squared resid	0.075615	Schwarz criterion		-1.910799
Log likelihood	21.908221	F-statistic		75.92200
Durbin-Watson stat	1.753840	Prob(F-statistic)		1.708468

Dependent Variable: EMP

Method: Least Squares

Date: 09/30/05 Time: 19:11

Sample: 2531 2547

Included observations: 17

Variable	Coefficient	Std. Error	t-statistic	Prob.
C	890.641912	67.977595	13.10199	7.235723e-09
T	33.501289	31.772929	1.054397	0.310904
T <sup>2</sup>	2.985473	4.041279	0.738745	0.473190
T <sup>3</sup>	-0.003070	0.1478627	-0.020764	0.983749
R-squared	0.987402	Mean dependent var		1501.400588
Adjusted R-squared	0.984494	S.D. dependent var		443.563548
S.E. of regression	55.233382	Akaike info criterion		11.063336
Sum squared resid	39659.444847	Schwarz criterion		11.259386
Log likelihood	-90.038359	F-statistic		339.626039
Durbin-Watson stat	2.691300	Prob(F-statistic)		1.356488e-12

MODEL: MOD\_2.

Independent : TIME

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1	b2	b3
EMP	LIN	.967	15	434.84	.000	724.145	86.3617		
EMP	QUA	.987	14	548.61	.000	889.592	34.1153	2.9026	
EMP	CUB	.987	13	339.63	.000	890.642	33.5013	2.9855	-.0031
EMP	EXP	.985	15	995.34	.000	853.834	.0582		

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Linear	17	.54	14.87	4.2933	4.2834
Quadratic	17	.25	9.04	2.5349	2.3594
Cubic	17	.22	9.04	2.5315	2.3627
Exponential	17	.16	9.74	2.5552	2.5279
Valid N					
(listwise)					



## บรรณานุกรม

- กรกฤษ สุขสถิตย์. (2546). *ปัจจัยกำหนดอุปสงค์การท่องเที่ยวและค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศในประเทศไทย*. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมการจัดหางาน, กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2548). *รายงานการศึกษาวิจัยประมาณการความต้องการแรงงานในประเทศไทย ปี 2547-2551*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, กองสถิติและวิจัย. (2531). *รายงานสถิติการท่องเที่ยวประจำปี 2531*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, กองสถิติและวิจัย. (2533). *รายงานสถิติการท่องเที่ยวประจำปี 2533*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, กองสถิติและวิจัย. (2535). *รายงานสถิติการท่องเที่ยวประจำปี 2535*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, กองสถิติและวิจัย. (2537). *รายงานสถิติการท่องเที่ยวประจำปี 2537*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, กองสถิติและวิจัย. (2539). *รายงานสถิติการท่องเที่ยวประจำปี 2539*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, กองสถิติและวิจัย. (2541). *รายงานสถิติการท่องเที่ยวประจำปี 2541*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, กองสถิติและวิจัย. (2543). *รายงานสถิติการท่องเที่ยวประจำปี 2543*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, กองสถิติและวิจัย. (2545). *รายงานสถิติการท่องเที่ยวประจำปี 2545*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, กองสถิติและวิจัย. (2546). *รายงานสถิติการท่องเที่ยวประจำปี 2546*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

- จงพิศ ศิริรัตน์. (2539). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมโรงแรมของประเทศไทย. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะวิทยาการจัดการ.
- จุฑา มนต์ไพบูลย์. (2537). การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน: แนวคิดเชิงทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ศูนย์บริการเอกสารวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะเศรษฐศาสตร์. (2540). ความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ชมพร เอี่ยมศรีทอง. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดจำนวนนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศที่มาท่องเที่ยวในประเทศไทย. ภาคนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชมเพลิน จันทร์เรืองเพ็ญ. (2525). ทฤษฎีรายได้ ผลผลิต และการว่าจ้างทำงาน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะเศรษฐศาสตร์.
- ชิดจันทร์ หังสสุด. (2532). หลักและการจัดการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ, ภาควิชาอุตสาหกรรมการบริหาร.
- นฤมล สนธิถาวร. (2534). การประมาณปริมาณนักท่องเที่ยวที่เกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิคม จารุมณี. (2528). การท่องเที่ยวและการจัดการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- ประชุม สุวัตถิ, พาชิตชนัด ศิริพานิช และเดือนเพ็ญ ชีววรรณวิวัฒน์. (2535). แรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะสถิติประยุกต์.
- ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, อมรทิพย์ แท้เที่ยงธรรม, ประพิณวดี ศิริสกุลลักษณ์, ขงยศ ครคำ และสุกัญญา นกต่อ. (2546). การสร้างตัวชี้วัดและแบบจำลองความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตภายใต้โครงการสำรวจความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนองภาคอุตสาหกรรม ระยะที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์.

- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์. (2543). การสำรวจภาวะการเข้าออกงาน  
และความต้องการแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2547). รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษา  
เชิงลึก การมีงานทำของกำลังคนระดับกลางและระดับสูงเพื่อเพิ่มผลิตภาพและ  
ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (อุตสาหกรรมท่องเที่ยว).  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, ศูนย์นวัตกรรม  
นโยบาย.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. (2539). ความต้องการแรงงาน  
และความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานของ  
สถานประกอบการทั่วประเทศ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม.  
(2546). สำรวจการจ้างงานและความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ  
อุตสาหกรรมในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2546-2550). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- มัทนา พนานิรามัย. (2541). การประมาณการความต้องการแรงงาน จำแนกตามระดับ  
การศึกษาในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมในระหว่างปี 2540-2550.  
กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- เมื่อกอนเนลล์, แคมเบลล์ อาร์., บรู, สเตนเลย์ แอล., และเมื่อกเฟอร์สัน, เดวิด เอ.  
(2548). เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย. (พรณี จรัมย์พร, ผู้แปล).  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ท็อป.
- รัตนา สายคณิต. (2544). มหเศรษฐศาสตร์วิเคราะห์ จากทฤษฎีสู่ นโยบาย (พิมพ์ครั้งที่ 4).  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะเศรษฐศาสตร์.
- ไว จามรมาน (2536). โครงการศึกษากิจกรรมการตลาดการท่องเที่ยวของภาคเอกชน.  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- ศรัณษา ศรีรัตนะ. (2534). การศึกษาปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมการใช้จ่าย และระยะเวลา  
พำนักของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต,  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2543). *สำรวจความต้องการแรงงาน*  
ปี 2543. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2536). *การวิเคราะห์การเลือกสถานที่ท่องเที่ยว*  
กรุงเทพมหานคร: แผนงานเศรษฐกิจรายสาขา. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2541). *แนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการ*  
*พัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2543). *โครงการงานพัฒนาแบบจำลองกำลัง*  
*แรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2545). *กรอบนโยบายการมีงานทำภายใต้*  
*แผนพัฒนาของประเทศเพื่อกำหนดข้อเสนอในอนาคตของกรอบนโยบายการ*  
*มีงานทำโดยรวมสำหรับประเทศไทย พ.ศ. 2544-2549*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สาวิตรี แก่นพลอย. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวในประเทศของนักท่องเที่ยว*  
*ไทย*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2548). *ยุทธศาสตร์การ*  
*พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม*  
*หลัก*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2531). *รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร*  
*ทั่วราชอาณาจักร*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2532). *รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร*  
*ทั่วราชอาณาจักร*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2533). *รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร*  
*ทั่วราชอาณาจักร*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2534). *รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร*  
*ทั่วราชอาณาจักร*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2535). *รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร*  
*ทั่วราชอาณาจักร*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.



- สิทธิพงษ์ คงแป้น. (2546). ผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อรายได้ประชาชาติและ  
การจ้างงาน. เศรษฐศาสตร์มหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรภัย์ บุนนาค และวันรักษ์ มิ่งมณีนาคน. (2536). เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น (มหภาค).  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนานพานิช.
- Gunadhi, H., & Boey, C. K. (1986, December). Demand elasticities of tourism in  
Singapore. *Tourism Management*, 15(8), 239-250.
- Manuel, V., & Robertico, C. R. (2000). *Evaluation of demand for US tourists to  
Aruba*. *Annals of Tourism Research*, 24(4), 946-963.
- Moncure, E. T. (1978). *Thailand's tourism: An analysis of visitor length of stay and  
expenditures*. Bangkok: Thammasat University, Faculty of Economics.
- Romero, A. (1998). *An econometric approach to urban tourism demand: The case of  
Barcelona*. Retrieved May 12, 2005, from [http://www.ersa/ersaconfs/ersa98/  
papers/152.pdf](http://www.ersa/ersaconfs/ersa98/papers/152.pdf)
- Zhang, Jie. (2001). *Tourism impact analysis on Danish regions*. Retrieved May 6,  
2005, from <http://www.akf.dk>

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล                      นางสาวศิริรัตน์ แสงศรี  
วัน เดือน ปีเกิด                1 พฤษภาคม 2515  
สถานที่เกิด                        จังหวัดนครศรีธรรมราช  
วุฒิการศึกษา                    สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจาก โรงเรียนสตรี  
ปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2537  
สำเร็จปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต (สาขาการเงิน) จาก  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2538  
ตำแหน่ง  
การงานปัจจุบัน                นักวิชาการแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน  
กรุงเทพมหานคร

