

นักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation): ความหมาย ลักษณะ มุมมองโอกาสและความท้าทายในประเทศไทย

ปรเมษฐ์ คำชู¹, อีภพ เชื้อนเมือง², ฐิติมาย์ ดีเฒ³

บทคัดย่อ

การท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ เป็นนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานผ่านทางไกล มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นหลังเกิดวิกฤตโรคระบาดโควิด เป็นนักท่องเที่ยวกที่เดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวเพื่อทำงานและพักผ่อนในเวลาเดียวกัน ช่วยทำให้เกิดความสมดุลของชีวิตและการทำงาน วัตถุประสงค์ของบทความนี้เพื่ออธิบายความหมายของการท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ ความแตกต่างระหว่างนักท่องเที่ยวกกลุ่มทำงานเที่ยวได้กับนักท่องเที่ยวกกลุ่มเร่ร่อนทางดิจิทัล องค์ประกอบของการท่องเที่ยวกกลุ่มทำงานเที่ยวได้ วิเคราะห์โอกาสและความท้าทายของนักท่องเที่ยวกกลุ่มทำงานเที่ยวได้ในประเทศไทย และข้อเสนอแนะสำหรับการท่องเที่ยวกกลุ่มทำงานเที่ยวได้ การวิเคราะห์บทความ พบว่า นักท่องเที่ยวกกลุ่มทำงานเที่ยวได้แตกต่างกับนักท่องเที่ยวกกลุ่มเร่ร่อนทางดิจิทัล 8 ลักษณะ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการเดินทาง 2) จุดหมายปลายทาง 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ระยะเวลาในการทำงานนอกสถานที่ 5) รูปแบบของการทำงาน 6) ความยืดหยุ่นในการทำงาน 7) ปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) กิจกรรมหลังการท่องเที่ยวก องค์ประกอบของการท่องเที่ยวกกลุ่มทำงานเที่ยวได้ แบ่งออกเป็น 5 ส่วนประกอบ ได้แก่ 1) นักท่องเที่ยวกหรือบุคลากรขององค์กร 2) ระบบอินเทอร์เน็ตและระบบสารสนเทศ 3) บริษัทหรือองค์กรของนักท่องเที่ยวกกลุ่มทำงานเที่ยวได้ 4) สถานที่ให้บริการพื้นที่ทำงาน และ 5) ธุรกิจที่พัก ประเทศไทยเป็นอีกประเทศที่มีโอกาสและความท้าทายในการพัฒนาเป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวกกลุ่มทำงานเที่ยวได้ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวกกลุ่มดังกล่าว รัฐบาลออกนโยบายในการส่งเสริมการท่องเที่ยว พัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมที่พักให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานผ่านทางไกล สถานที่ให้บริการเช่าพื้นที่ให้บริการรับส่งลูกค้าจากที่พัก

คำสำคัญ: ทำงานเที่ยวได้; การทำงานแบบระยะไกล; การทำงานแบบสมดุล; ผู้เร่ร่อนทางดิจิทัล

ชื่อผู้ติดต่อบทความ: ปรเมษฐ์ คำชู

E-mail: parametd@nu.ac.th

(Received: December 6, 2022; Revised: April 18, 2023; Accepted: May 16, 2023)

¹ ดร. คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร E-mail: parametd@nu.ac.th

² ผู้ช่วยวิจัย คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร E-mail: theephob64@nu.ac.th

³ นักวิจัยอิสระ E-mail: thituchadeeaim@gmail.com

Workation: Definition, Characteristics And Perspective Of Opportunity And Challenge In Thailand

Paramet Damchoo¹, Theephob Khueanmueang², Thiticha Dee-aim³

Abstract

Workation is a group of tourists who do remote work. There is an increasing number after the coronavirus crisis. The group travels to tourist destinations for work and leisure at the same time. Workation is helping to create a work life balance and wellbeing. The benefit to the organization is loyalty, increased employee engagement, helping retain talented employees and increasing work efficiency. Resignation and absenteeism decreased. However, workation is similar in characteristics to digital nomad tourists. The purpose of this article is to study the meaning of Workation, differences between Workation and Digital Nomads, Components of Workation, analyze opportunities and challenges of Workation in Thailand and suggestions for Workation. The analysis in the article found that there are 8 types of differences between workation and digital nomad, which are: 1) Length of time to work off-site; 2) After active workation; 3) working style; 4) purpose of travel; 5) Destination characteristics; 6) Work environment; 7) flexibility of work; and 8) Post Trip.. The components of Workation are divided into 5 components as follows: 1) Employee, 2) Employer, 3) Internet systems and information systems; 4) Co-Working space; and 5) Accommodation. Thailand is a country with opportunities and challenges to develop into a destination for workation. Relevant government organisations must adjust to accommodate this group of tourists. The government should issue policies to promote workation, develop internet networks construction, provide accommodations with remote-working features, and offer transportation services from hotels and facilities such as co-working space.

Keywords: Workation; Remote Work; Work-Life Balance; Digital Nomad

Corresponding Author: Paramet Damchoo

E-mail: parametd@nu.ac.th

¹ Dr. in Faculty of Business, Economics and Communications, Naresuan University E-mail: parametd@nu.ac.th

² Research Assistant of Business, Economics and Communications, Naresuan University E-mail: theephobk64@nu.ac.th

³ Independent Scholar E-mail: thitichadeeaim10@gmail.com

1. บทนำ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของมนุษย์ประจำวัน รวมถึงการทำงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในอดีต (Messenger & Gschwind, 2016, p. 195) ซึ่งโลกแห่งการทำงานสมัยใหม่มี 3 ปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง คือ 1) ความเป็นดิจิทัล 2) โลกภิวัตน์ และ 3) เทคโนโลยี (Jacobs & Gussekloo, 2016, p.26) องค์กรส่วนใหญ่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการดำเนินการ และหลายองค์กรใช้การทำงานแบบทางไกล (Remote Work) เพื่อตอบสนองการดำเนินธุรกิจสู่รูปแบบดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น (Hensellek & Puchala, 2021, p. 196; Russell & Grant, 2020, pp. 4-5)

วิกฤตโรคระบาดโควิด-19 ในปี พ.ศ. 2562 เป็นปัจจัยเร่งให้แต่ละองค์กรจำเป็นต้องทำงานแบบทางไกล (Remote Work) เนื่องจากพนักงานต้องทำงานจากที่บ้าน (Work From Home: WFH) แต่องค์กรส่วนใหญ่มีการนำระบบสารสนเทศแบบออนไลน์มาใช้ก่อนเกิดวิกฤตโควิด-19 เนื่องจากต้องการลดขั้นตอนและประหยัดค่าใช้จ่ายในอดีต พนักงานขององค์กรลาออกในอัตราที่สูงเนื่องพนักงานทำงานหนักส่งผลต่อต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจเป็นสาเหตุให้พนักงานลี้ภัย และจำเป็นต้องหยุดงาน อีกทั้งเกิดความเครียดจากการทำงานส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อความสามารถในการผลิตจำนวนงาน (Productivity) ที่ได้รับมอบหมายของพนักงานอีกด้วย (Matsushita, 2021a, p. 163; Nappi & Ribeiro, 2021, p. 243) รวมถึงองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลชีวิตที่ดีของพนักงาน (Work-Life Balance) คือ ความอยู่ดีกินดีของพนักงาน (Well-Being) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และทำให้การดำเนินธุรกิจดำเนินได้อย่างราบรื่น (Albano et al., 2018, p. 207; Charalampous, 2020, p. 99; Nappi & Ribeiro, 2021, pp. 233-247) การสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา และสถานที่การทำงาน กล่าวคือ พนักงานสามารถออกแบบการทำงานได้ด้วยตนเอง ไม่ถูกกำหนดเวลาในการทำงานหรือการเดินทางเพื่อเข้าทำงานในอาคารสำนักงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด (Migliore et al., 2021, p. 4) ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถช่วยการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible) ทำงานที่ไหนก็ได้ที่ต้องการ (Merkel, 2022, p.140; Reichenberger, 2018, p. 367) และเกิดรูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Worker) สร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน เกิดกลุ่มทำงานแบบใหม่ เช่น ผู้เร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) และกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) กลุ่มแรงงานดังกล่าวใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเป็นหลัก ไม่จำเป็นต้องเข้าทำงานในอาคารสำนักงาน และเดินทางทำงานในสถานที่อื่นๆ เช่น บ้าน แหล่งท่องเที่ยว ที่พัก และสถานที่ให้บริการเช่าพื้นที่ (Co-Working Space) เป็นต้น (Madsen, 2022, p. 797; Lang et al., 2022, p. 98)

ทำงานเที่ยวได้ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Workation เป็นการรวมกันของคำศัพท์สองคำ คือ Work (ทำงาน) และ Vacation (การพักผ่อน) (Voll, et al., 2022, p. 5, p. 5; Pecsek, 2018, p. 2) มีความหมายโดยนัยคือ “การทำงานระหว่างไปพักผ่อน” คือ พนักงานเดินทางไปทำงานยังแหล่งท่องเที่ยวที่ทำงานระหว่างไปเที่ยว ซึ่งจุดหมายปลายทางจำเป็นต้องมีความพร้อมที่สนับสนุนการทำงาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง พื้นที่ในการทำงาน อีกทั้งต้องมีความพร้อมในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานทางการท่องเที่ยว เช่น ที่พัก ร้านอาหาร การขนส่ง เป็นต้น (Villaneda, 2019, p. 18; Takahashi, 2021, pp. 109-110; Yoshida, 2021, pp. 1-3)

การท่องเที่ยวแบบทำงานเที่ยวได้ (Workation) กำลังได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ใช้ประโยชน์จากการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) เป็นหลัก (Voll, et al., 2022, p. 5) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization) และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexibilization) การทำงานรูปแบบดังกล่าวสร้างความสมดุลให้กับชีวิตการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานเพิ่มขึ้น (Yoshida, 2021, p. 9) รวมถึงส่งผลดีต่อองค์กรและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (Voll, et al., 2022, p. 5) เช่น องค์กรลดการลาออกของพนักงาน แหล่งท่องเที่ยวมีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นต้น ประเทศที่ได้รับความนิยมของนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) เช่น ประเทศเยอรมัน ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย (Matsushita, 2021, p. 114) ซึ่งนักท่องเที่ยวกลุ่มดังกล่าว สร้างรายได้ให้กับจุดหมายปลายทางจำนวนมหาศาล และก่อให้เกิดรายได้มากกว่านักท่องเที่ยวทั่วไปโดยเฉลี่ยมากถึงหนึ่งถึงสองเท่า เนื่องจากใช้ระยะเวลาในการทำงานและการท่องเที่ยวในเวลาที่ยาวนานกว่า และมักใช้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกภายในที่พักแรมเนื่องจากมีเวลาจำกัดในการทำงานและการท่องเที่ยว (Elevating Canadian Experiences, 2021, p. 2) และบางกลุ่มนิยมใช้บริการสถานที่ให้บริการเช่าพื้นที่ (Co-Working Space) (Merkel, 2022, p. 140; Matsushita, 2021a, p. 150; Heinzl, et al., 2021, p. 90)

ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) เนื่องจากมีทรัพยากรการท่องเที่ยว มีสถานที่ท่องเที่ยวช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน เช่น การท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และยังมีแหล่งดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยว รวมถึงความคุ้มค่าของเงิน (Jiwasiddi et al., 2022, pp. 1-3) มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ตอบสนองการทำงานและการท่องเที่ยว (Work-Leisure) เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต และสถานที่ให้บริการเช่าพื้นที่ (Co-Working Space) มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Orel, 2020, pp. 4-5) อีกประการหนึ่งรัฐบาลส่งเสริมนโยบายเมืองสมาร์ท (Smart City) เพื่อพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยี (Taweesaengsakulthai et al., 2019, pp. 152-153) เป็นต้น จากการจัดอันดับของเว็บฮอลิดู (Hulidu) เป็นเสิร์ชเอนจิน (Search Engine) ที่ได้รับความนิยมของประเทศอังกฤษ พบว่า ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับความนิยมของนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) มากที่สุด และมี 2 จังหวัดที่ได้รับการจัดอันดับ คือ กรุงเทพมหานคร และจังหวัดภูเก็ต มีปัจจัยเกี่ยวพัน เช่น ค่าที่พักและค่าเที่ยวดีหลังเลิกงานมีความคุ้มค่า อินเทอร์เน็ตมีสูงเร็ว มีแหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมท่องเที่ยวที่หลากหลายประเภท (Wanakitpaiboon, 2021; Orel, 2020, pp. 3-8; Schlagwein, 2018, pp. 1-4) ในขณะที่จังหวัดเชียงใหม่เป็นจุดหมายที่ได้รับความนิยมสำหรับนักท่องเที่ยวการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) เช่น กลุ่มทำงานอิสระ (Freelance) นักท่องเที่ยวกลุ่มเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) เป็นต้น (Thompson, 2019, p. 33; De Loryn, 2022, pp. 103-105; Jiwasiddi et al., 2022, pp. 1-3)

อย่างไรก็ตาม มีการเข้าใจที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) กับนักท่องเที่ยวกลุ่มเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) ซึ่งนักท่องเที่ยวทั้ง 2 กลุ่มนี้มีความใกล้เคียงกัน บทความนี้จึงนำเสนอความหมาย ลักษณะ และความแตกต่างของนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) และนักท่องเที่ยวกลุ่มเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) ลักษณะ ความแตกต่างของนักท่องเที่ยวทั้ง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์โอกาสและความท้าทายของประเทศไทยสำหรับนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม

นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation): ความหมาย ลักษณะฯ

ยังไม่มีบทความใดมีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าว เนื่องจากเป็นนักท่องเที่ยวยุคใหม่ที่ได้รับการนิยามอย่างต่อเนื่องหลังจากการระบาดของโรคโควิด-19 ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์โอกาส และความท้าทายของประเทศไทยเพื่อเป็นแนวในการจัดการเพื่อรองรับนักเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) เพื่อให้ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation)

2. เนื้อหา

2.1 ความหมายของนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation)

นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) เป็นคำเกิดขึ้นมาใหม่เมื่อไม่นานมานี้ นักวิชาการให้ความหมายที่แตกต่างกัน ซึ่งนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) ซึ่งเกิดจากการผสม 2 คำ คือ Work (การทำงาน) และคำว่า Vacation (การพักผ่อน) มีความหมายโดยนัยคือ การทำงานระหว่างพักผ่อน อนึ่งคำว่าทำงานเที่ยวได้ (Workation) ในประเทศไทยยังไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่าใช้คำว่าอะไรแทนภาษาอังกฤษ “Workation” การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) ใช้คำว่า “ทำงานคู่ท่องเที่ยว” และ “ทำงานเที่ยวได้” (Tourism Authority of Thailand, n.d.) บทความนี้ใช้คำว่า “ทำงานเที่ยวได้” แทนคำว่า “Workation” แม้ว่าคำดังกล่าวเป็นคำทางการส่งเสริมการตลาด (Promote) แต่ก็สามารถใช้สำหรับการสื่อสารที่บ่งบอกลักษณะของนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ อย่างไรก็ดี นักวิชาการได้แสดงทัศนะความคิดเห็นของคความหมายนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความหมายของนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation)

ผู้เขียน	ความหมาย
(Matsushita, 2021c)	ทำงานเที่ยวได้ (Workation) คือ การทำงานไปด้วยพักผ่อนไปด้วย โดยส่วนใหญ่บริษัทต้องการให้พนักงานทำงานแบบทำงานเที่ยวได้ (Workation) เพื่อต้องการให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจกับครอบครัว และใช้เวลาส่วนตัวไปกับงานอดิเรก ขณะเดียวกันพนักงานก็ทำงานจากสถานที่ท่องเที่ยวในรูปแบบของการทำงานแบบระยะไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Remote Work) พร้อมๆ กับการท่องเที่ยว ซึ่งการทำงานแบบนี้ จำเป็นต้องเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็ว และอาจจะใช้สถานที่ให้บริการเช่าพื้นที่ (Co-working space)
(Tomita, 2021)	ทำงานเที่ยวได้ (Workation) คือ รูปแบบการทำงานอีกรูปแบบหนึ่งที่ผสมการใช้เวลาในการทำงานปกติกับการใช้เวลาในเข้าพักในที่พักแรมไปพร้อมๆ กัน โดยจะใช้สถานที่ให้บริการเช่าพื้นที่ (Co-Working Space) หรือในโรงแรมเป็นพื้นที่ในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ระยะเวลาในการเข้าพักจะอยู่ในช่วง 1 สัปดาห์จนถึง 1 เดือน

ตารางที่ 1 ความหมายของนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) (ต่อ)

ผู้เขียน	ความหมาย
(Werther et al., 2021)	ทำงานเที่ยวได้ (Workation) คือ การพักร้อนและทำงานไปพร้อมๆ กัน ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานและท่องเที่ยวหลังเลิกงานในระยะสั้นหรือบางครั้งอาจจะอยู่นาน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มนักท่องเที่ยวกลุ่มเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad)
(Yoshida, 2021)	ทำงานเที่ยวได้ (Workation) คือ การทำงานระหว่างไปพักร้อน โดยรูปแบบการทำงานจะอยู่กึ่งกลางระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่คนที่ทำงานรูปแบบนี้จะเป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น สามารถเลือกเวลาทำงานและวันหยุดได้ สาเหตุที่บริษัทให้พนักงานไปทำงานเที่ยวได้ (Workation) มีผลมาจากหลายปัจจัย เช่น การทำงานที่ยาวนานเกินไปส่งผลต่อความเครียดและการเจ็บป่วยของพนักงาน ดังนั้น บริษัทจึงส่งพนักงานไปทำงานเที่ยวได้ (Workation) เพื่อที่จะให้พนักงานได้ฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ และกลับมาทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
(Trembath, 2020)	ทำงานเที่ยวได้ (Workation) คือ การทำงานระยะไกลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตระหว่างการท่องเที่ยวพักร้อน ซึ่งทำงานเที่ยวได้ (Workation) จะมีโอกาสทำงานและชมทิวทัศน์ไปด้วย ทำให้เกิดการผ่อนคลายระหว่างทำงาน เมื่อเสร็จสิ้นจากการทำงาน มักหาโอกาสไปเที่ยวเยี่ยมชมตามสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ
(Villaneda, 2019)	ทำงานเที่ยวได้ (Workation) คือ กลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีความเฉพาะตัว มีความต้องการได้รับประสบการณ์การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ใช่สำนักงาน (Office) เพื่อต้องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีความต้องการความยืดหยุ่น (Flexible) ในการเรียนรู้และการทำงาน
(Pecsek, 2018)	ทำงานเที่ยวได้ (Workation) คือ นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเพื่อพักผ่อน แต่สามารถที่จะทำงานไปด้วยผ่านทางเทคโนโลยี โดยส่วนใหญ่บริษัทจะจ่ายค่าเดินทางให้กับพนักงานได้พักผ่อนหย่อนใจ ลดความตึงเครียดและปัญหาสุขภาพหลังจากการทำงานที่นานเกินไป เป็นปรากฏการณ์ที่เป็นการรวมผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวระหว่างสเตเคชั่น (Staycation) และทำงานเที่ยวได้ (Workation) กล่าวคือ staycation หมายถึง การเดินทางท่องเที่ยวไปยังที่ไม่ไกลจากบ้านหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมเดิม ซึ่งเกิดจาก 2 คำ คือ สเตย์ (Stay) หมายถึง อยู่กับบ้าน และคำว่าเวเคชัน (Vacation) หมายถึง การลาพักผ่อน ส่วนทำงานเที่ยวได้ (Workation) คือ การทำงานในช่วงวันหยุดพักร้อน เมื่อรวมกันแล้ว จึงหมายถึง การทำงานในช่วงวันหยุด

ตารางที่ 1 ความหมายของนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) (ต่อ)

ผู้เขียน	ความหมาย
(Silverman, 2015)	ทำงานเที่ยวได้ (Workation) คือ การทำงานระยะไกล (Remote Work) ซึ่งมักใช้โรงแรมหรือรีสอร์ทที่เข้าพักระหว่างพักร้อน การทำงานลักษณะนี้เหมือนกับการไปเที่ยวพักผ่อนทำกิจกรรมกับครอบครัว และแบ่งเวลาให้กับการทำงาน ประชุมระยะไกล เป็นต้น

ที่มา: ผู้วิจัย

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ความหมายของนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานอยู่ภายใต้บริษัทหรือองค์กรแต่ต้องการหลีกเลี่ยงจากสภาพแวดล้อมเดิมไปยังจุดหมายปลายทางที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน และมีสิ่งดึงดูดใจทางท่องเที่ยว มีความพร้อมด้านระบบอินเทอร์เน็ต สร้างสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ฟื้นฟูสภาพจิตใจและร่างกาย มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวหรือทำกิจกรรมกับครอบครัว โดยใช้เวลาระยะเวลาสั้นๆ เฉลี่ย 7-30 วัน และส่งผลดีต่อองค์กรได้ผลงานที่มีคุณภาพ

2.2 ความแตกต่างระหว่างนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) และนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad)

นักท่องเที่ยวกู้ทั้ง 2 กลุ่มเป็นนักท่องเที่ยวกู้ที่ทำงานนอกสถานที่แบบการทำงานระยะไกล (Remote Work) ผ่านระบบสารสนเทศ และเลือกจุดหมายปลายทางที่มีการให้บริการอินเทอร์เน็ต (Matsushita, 2021c, p. 215) แต่อย่างไรก็ดี นักท่องเที่ยวกู้ทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน จากการสังเคราะห์บทความ พบว่า นักท่องเที่ยวกู้ทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกัน 8 ลักษณะ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ของการเดินทาง 2) จุดหมายปลายทาง 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ระยะเวลาในการทำงานนอกสถานที่ 5) รูปแบบของการทำงาน 6) ความยืดหยุ่นในการทำงาน 7) การปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) กิจกรรมหลังการท่องเที่ยวกู้ มีรายละเอียดดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของการเดินทาง

นักท่องเที่ยวกู้ทั้ง 2 กลุ่มมีวัตถุประสงค์การเดินทางเกี่ยวข้องกับการทำงาน (Work) แต่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) ต้องการสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น สร้างความสมดุลของการทำงาน (Matsushita, 2021b, pp. 215-216; 2021c, p. 112; Villaneda, 2019, p. 18; Trembath, 2020, p. 1; Werther et al., 2021, pp. 152-153) ขณะที่นักท่องเที่ยวกู้เร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) เป็นพนักงานชั่วคราวมากกว่าพนักงานประจำ เช่น ฟรีแลนซ์ (Freelance) หรือพนักงานเอาท์ซอร์ซ (Outsource) พนักงานกลุ่มนี้ไม่มีสำนักงานหรือมีแต่ไม่จำเป็นต้องเข้าสำนักงาน ช่วยลดค่าใช้จ่ายค่าเช่าพื้นที่สำนักงาน ช่วยลดการลงทุนด้านวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน และค่าสวัสดิการ เป็นต้น เช่น ตำแหน่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พนักงานขาย เป็นต้น การประเมินการทำงานองค์กรเน้นผลงานมากกว่าการวัดจากการเข้าทำงาน (Demaj et al., 2021, p. 223; Hensellek & Puchala, 2021, pp. 196-197; Richter & Richter, 2020, p. 2)

2) จุดหมายปลายทาง

การเลือกจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวทั้ง 2 กลุ่ม พิจารณาจากปัจจัยของจุดหมายปลายทาง ได้แก่ 1) สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานทางการท่องเที่ยว เช่น ที่พัก ร้านอาหาร 2) ความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถเลือกสถานที่และเวลาในการทำงานได้ และ 3) สภาพแวดล้อมแบบดิจิทัลที่มีความพร้อมในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญของนักท่องเที่ยวทั้ง 2 กลุ่ม 4) สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว เช่น สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และสถานที่ท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น (Hannonen, 2021, pp. 3-19; Jarrahi et al., 2018, p. 315; Villaneda, 2019, pp. 17-59; Nash et al., 2018, p. 2; Yoshida, 2021, pp. 19-21) และจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) มักเลือกจุดหมายปลายทางในแหล่งท่องเที่ยว ส่วนนักท่องเที่ยวกลุ่มเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) ส่วนใหญ่เลือกสถานที่ทำงานในบริบทของที่พักอาศัยมากกว่าการเดินทางไปยังจุดหมายปลายทาง (Hannonen 2021, p.7) เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางเนื่องจากนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่มีสังกัดองค์กรต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางเอง (Reichenberger, 2018, p.2)

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานของนักท่องเที่ยวทั้ง 2 กลุ่ม คือ ต้องการสภาพแวดล้อมที่รองรับการทำงานแบบการทำงานระยะไกล (Remote Work) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเชื่อมต่อกับอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน (Smartphone) (Matsushita, 2021b, p. 217; 2021c, p. 112) พื้นที่สำหรับการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ห้องประชุม สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีบริการอาหารและเครื่องดื่ม อุปกรณ์สำหรับทำงานไว้บริการ แต่อย่างไรก็ดี นักท่องเที่ยวกลุ่มเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) ทำงานในถิ่นฐานของตนเองมากกว่า เช่น ร้านกาแฟ สถานที่ให้บริการเช่าพื้นที่ (Co-Working Space) Hannonen 2021, p.7; Jarrahi et al., 2018, p. 315; Reichenberger, 2018, p.2)

4) ระยะเวลาในการทำงานนอกสถานที่

นักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) ใช้ระยะเวลาในการท่องเที่ยวตั้งแต่ 1 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 1 เดือน โดยเฉลี่ยคือ 5-7 วัน (Villaneda, 2019, pp. 27- 30) ซึ่งองค์กรมักจะให้พนักงานเดินทางไปปฏิบัติงานในระยะสั้นถึงระยะกลางมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานนอกสถานที่ไว้ก่อนเดินทางไว้ตั้งแต่ต้น (Matsushita 2021b, p. 105; Voll et al., 2022, p. 1) ขณะที่นักท่องเที่ยวกลุ่มผู้เร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) มักใช้เวลาหลายๆ เดือนจนกระทั่งปี และมักเปลี่ยนจุดหมายปลายทางไปเรื่อยๆ (Demaj et al., 2021, p. 235; Matsushita, 2021c, p. 105; Werther et al., 2021, pp. 152-153)

5) รูปแบบของการทำงาน

นักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) เป็นนักท่องเที่ยวที่ทำงานในองค์กรมีสังกัดชัดเจน มีสวัสดิการ เช่น ประกันสังคม เงินค่าล่วงเวลาหรือโอที ส่วนนักท่องเที่ยวกลุ่มผู้เร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) มีนายจ้างหรือไม่มีนายจ้างก็ได้ กล่าวคือ กรณีมีนายจ้างองค์กรดังกล่าวให้ทำงานแบบทางไกล (Remote Work) มากกว่าให้เข้ามาทำงานในสำนักงาน (Hannonen, 2021, p. 5; Jarrahi et al., 2018, p. 318) หรือการประกอบอาชีพอิสระ เช่น ทราเวล บล็อกเกอร์ (Travel Blogger) คือ บล็อกเกอร์ท่องเที่ยวที่เดินทางท่องเที่ยวเพื่อผลิตเนื้อหาทางการท่องเที่ยว

นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation): ความหมาย ลักษณะฯ

ตลอดจนกลุ่มสตาร์ทอัพ (Startup) (Willment, 2020, pp. 392) เป็นการทำงานที่ไม่มีนายจ้าง เรียกว่า จิกเวอร์เกอร์ (Gig Worker) หรือสตาร์ทอัพ (Startup) เป็นอาชีพอิสระที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านด้านหนึ่งมีลักษณะแบบฟรีแลนซ์ (Freelance) แต่ส่วนใหญ่ทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (Online Platform) สามารถทำงานได้อย่างอิสระไม่มีข้อผูกมัดกับองค์กร เช่น นักออกแบบเว็บไซต์ (Web Designer) นักออกแบบกราฟิก (Graphic Designer) ผู้ผลิตสื่อโฆษณา (Content Creator) เป็นต้น (Nash et al., 2018, pp. 4-5)

6) ความยืดหยุ่นในการทำงาน

การทำงานที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) ช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่มีการแบ่งช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อนออกจากกัน (Reichenberger, 2018, pp. 364-365) ได้รับความสนใจจากองค์กรเพิ่มมากขึ้น (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014, p. 20) เป็นหัวใจสำคัญของนักท่องเที่ยวกู้ทำงานทั้ง 2 กลุ่ม กล่าวคือสามารถออกแบบตารางชีวิตการทำงานในแต่ละวันได้ แต่นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) มีความยืดหยุ่นมากกว่ากลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) (Prester et al., 2019, p. 3; Willment, 2020, pp. 392-393) เนื่องจากนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) มักทำงานในองค์กร และหากจำเป็นต้องทำงานนอกสถานที่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากองค์กร กระทำได้เฉพาะบางช่วงเวลาเท่านั้น และมีการทำงานตามกำหนดที่ชัดเจน (Matsushita, 2021c, p. 217; Pecsek, 2018, pp. 2-3; Takahashi, 2021, p. 108) ความยืดหยุ่นในการทำงานส่งผลดีต่อพนักงานและองค์กร (De Menezes & Kelliher, 2011, p. 452) กล่าวคือ นายจ้าง (Employer) สร้างความไว้วางใจต่อพนักงานใส่ใจสุขภาพและชีวิตของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น มีจงรักภักดีและมีส่วนร่วมกับองค์กรเพิ่มขึ้น ลดการลาออก (Turn Over) รักษาพนักงานที่มีความสามารถ (Talent) นอกจากนี้ยังเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014, p. 21)

7) ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

การปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อการกินดีอยู่ดีของพนักงาน (Wellbeing) ลดผลกระทบจากการทำงานหนักมากเกินไป ลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของพนักงาน ลดการใช้วันลาป่วย และลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน (Office Syndrome) (O'Reilly, 2008, p. 18; Verbakel & DiPrete, 2008, p. 679; Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014, p. 21) การทำงานแบบความสมดุลชีวิตกับการทำงาน สร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานที่มากกว่ากลุ่มทำงานปกติทั่วไปซึ่งการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) เป็นรูปแบบการทำงานหนึ่งที่สามารถสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Chung & Lippe, 2020, p. 373) ซึ่งนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ต้องการทำงานแบบสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Cook, 2020, pp. 4-5; Pecsek, 2018, pp. 2-4; Reichenberger, 2018, pp. 4-5; Wadhawan, 2019, p. 89) ซึ่งการทำงานดังกล่าวยังสร้างความพึงพอใจของพนักงานเป็นหลัก (Cook, 2020, pp. 4-5; Pecsek, 2018, pp. 2-4; Reichenberger, 2018, pp. 4-5) อนึ่งการทำงานระหว่างพักผ่อนช่วยลดระดับความเครียดสะสมและฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจจากการทำงานที่ยาวนาน และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวจากการทำกิจกรรมครอบครัวร่วมกัน เป็นต้น (Klaus & Flecker, 2021, pp. 212-213; Rosengren et al., 2021, pp. 177-178)

8) กิจกรรมหลังการท่องเที่ยว

กิจกรรมหลังการท่องเที่ยวส่วนใหญ่นักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) มักกลับถิ่นฐานเพื่อทำงานในองค์กร ขณะที่นักท่องเที่ยวกลุ่มเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) มักจะเดินทางไปยังจุดหมายปลายทางอื่น เช่น เดือนกุมภาพันธ์ทำงานที่บาห์ลี ประเทศอินโดนีเซีย และเดือนถัดไปวางแผนที่จะเดินทางไปเมืองเบอร์ลิน ประเทศเยอรมัน เป็นต้น ซึ่งลักษณะการเปลี่ยนที่ทำงานเปรียบเสมือนคนเร่ร่อน (Nomadism) (Demaj et al., 2021, p. 223; Hannonen, 2021, p. 7; Jarrahi et al., 2018, p. 315; Nash et al., 2018, p. 1; Werther et al., 2021, p. 152)

จากการสังเคราะห์บทความพบว่านักท่องเที่ยวทั้ง 2 สองกลุ่มมีความแตกต่างกัน 8 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) และนักท่องเที่ยวกลุ่มเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad)

องค์ประกอบ	นักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้	นักท่องเที่ยวกลุ่มเร่ร่อนทางดิจิทัล
1. ระยะเวลาในการทำงานนอกสถานที่	ระยะสั้น 1 สัปดาห์ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 1 เดือน	มากกว่า 1 เดือนขึ้นไป
2. กิจกรรมหลังการท่องเที่ยว	กลับไปทำงานยังถิ่นฐาน	ย้ายเมืองหรือจุดหมายปลายทางอื่นเสมือนคนเร่ร่อน (Nomadism)
3. รูปแบบของการทำงาน	มีนายจ้าง	มีนายจ้างหรือไม่มีนายจ้างก็ได้
4. วัตถุประสงค์ของการเดินทาง	เพื่อสร้างสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน และลดความเครียดจากการทำงาน (Work-Life Balance)	เพื่อลดค่าใช้จ่ายของบริษัทและค่าเช่าพื้นที่สำนักงาน เพราะบางตำแหน่งงานไม่จำเป็นต้องทำงานที่สำนักงาน
5. จุดหมายปลายทาง	เป็นจุดหมายปลายทางที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน มีสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว และมีความพร้อมของเทคโนโลยี เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ไวไฟ (Wi-Fi) เป็นต้น	ที่อยู่อาศัยประจำถิ่นฐานเดิม หรือเดินทางไปยังจุดหมายปลายทางที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน มีสิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว และมีความพร้อมของเทคโนโลยี เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ไวไฟ (Wi-Fi) เป็นต้น
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ที่พักร่วม สถานที่ให้บริการเช่าพื้นที่ (Co-working space) และคาเฟ่ (Café) เป็นต้น	ที่พักร่วม สถานที่ให้บริการเช่าพื้นที่ (Co-Working Space) และคาเฟ่ (Café) เป็นต้น หรือทำงานในถิ่นฐานตนเอง เช่น ร้านกาแฟ เป็นต้น

นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation): ความหมาย ลักษณะฯ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบกลุ่มนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) และนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้	นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเร่ร่อนทางดิจิทัล
7. ความยืดหยุ่น	ความยืดหยุ่นน้อยกว่ากลุ่มนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad)	ความยืดหยุ่นสูงเนื่องจากสามารถออกแบบเวลาในการทำงานได้อย่างอิสระ โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่ต้องเข้าสำนักงาน เช่น พนักงานขาย ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
8. ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance)	ต้องการสร้างสมดุลมากกว่ากลุ่มนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad)	มีความต้องการสร้างสมดุลน้อยกว่านักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation)

ที่มา: Researcher

2.3 องค์ประกอบของการท่องเที่ยวทำงานเที่ยวได้ (Workation)

นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) เป็นการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ที่เกิดจากการเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศ และพฤติกรรมการทำงานในยุคขององค์กรดิจิทัล (Digital Organization) ได้รับความนิยมาอย่างต่อเนื่อง และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเมื่อเกิดวิกฤตโควิด 19 จากการสังเคราะห์บทความ พบว่า องค์ประกอบของการท่องเที่ยวรูปแบบนี้ประกอบด้วย 5 ส่วนประกอบหลัก ดังนี้ 1) นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) 2) ระบบอินเทอร์เน็ตและระบบสารสนเทศ 3) บริษัทหรือองค์กรของนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) 4) สถานที่ให้บริการพื้นที่ทำงาน (Co-Working Space) และ 5) ธุรกิจที่พัก มีรายละเอียด ดังนี้

1) นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation)

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีส่งผลให้รูปแบบการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนเป็นดิจิทัลมากขึ้น หลายองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เช่น โครงสร้างองค์กร ค่านิยม เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) ซึ่งทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่น (Flexible) มากขึ้น เนื่องจากพนักงานต้องการทำงานเพื่อสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) (Chevtava & Denizci-Guillet, 2021; Nash et al., 2018, pp. 25-26; Stancheva, 2021, pp. 25-26; Takahashi, 2021, pp. 109-110) และเกิดเป็นนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation)

Voll et al. (2022, p. 5) แบ่งนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) 3 กลุ่ม คือ 1) นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ดั้งเดิม (Traditional Workation) นักท่องเที่ยวกู้ทำงานในแหล่งท่องเที่ยวทั่วไปหรือตามที่พัก เช่น โรงแรม รีสอร์ท อพาร์ทเมนท์ หรือที่พักประเภทแอร์บีแอนด์บี (Airbnb) เป็นต้น และใช้ประโยชน์และสิ่งอำนวยความสะดวกสถานที่พัก 2) นักท่องเที่ยวกู้ทำงานร่วมทำงานเที่ยวได้ (Co-Workation) นักท่องเที่ยวกู้ใช้บริการสถานที่ให้บริการเช่าพื้นที่ (Co-Working Space) สำหรับการทำงานหรือการจัดประชุมรวมถึงเป็นสถานที่พบปะทางธุรกิจ สถานที่ให้บริการ

เช่าพื้นที่ (Co-Working Space) บางแห่งมีให้บริการเช่าพื้นที่สำหรับการพักผ่อนที่เรียกว่าที่พักร่วมกันกับผู้อื่น (Co-Living Space) เป็นที่พักราคาประหยัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 3) นักท่องเที่ยวทำงานเที่ยวได้แบบหลักหนี (Workation Retreat) เป็นนักท่องเที่ยวกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานจากสภาพแวดล้อมเดิม ๆ นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้เน้นการพักผ่อนเป็นหลัก เน้นแหล่งท่องเที่ยว และหากิจกรรมยามว่างหลังจากเลิกทำงานและให้ความสำคัญกับชุมชน เป็นต้น

2) ระบบอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม รวมถึงอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (Alrawadieh et al, 2021, p. 329) เทคโนโลยีเป็นการปฏิวัติอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและเป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยว (Buhalis, 2019, p. 267) เทคโนโลยีสารสนเทศได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องจากอดีตถึงปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญมากขึ้นในการดำเนินธุรกิจเมื่อเกิดเมื่อเกิดวิกฤตโควิด-19 (Gretzel et al., 2020, p. 188; Borges-Tiago et al., 2021, p. 5) องค์กรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวบูรณาการกระบวนการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจเพื่อเผชิญกับความท้าทายในการแก้ไขด้านการท่องเที่ยว (Munas & Arun, 2021, p. 59) และเป็นโครงสร้างพื้นฐานและความสามารถขององค์กรสร้างบรรทัดฐานการทำงานในระยะไกล (Remote Work) (Voll et al., 2022, p. 1) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และพนักงาน (Assaf et al., 2022, p. 455) และคาดการณ์ว่ามีการเติบโตอย่างต่อเนื่องหลังเกิดวิกฤตโควิด-19 (Allen et al., 2015, p. 17; Tulungen et al., 2021, p. 54) ประกอบกับความก้าวหน้าของอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (High-Speed Internet) อินเทอร์เน็ตเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Vargo et al, 2021, p. 13; Albano et al., 2018, pp. 193-196)

การขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้สมรรถนะของอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสูงขึ้นแต่ราคาถูกลง ส่งผลให้องค์กรลงทุนในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น และพนักงานก็สามารถลงทุนในด้านอุปกรณ์เพื่อความสะดวกสบายในการทำงานและชีวิตประจำวันโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาร์ทโฟน (Smart Phone) (Sankari et al., 2018, p. 118) เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลดีสำหรับการสื่อสารทางไกล การจัดการงานที่ยืดหยุ่น และนำไปสู่การทำงานทางไกล (Remote Work) (Allen et al., 2015, p. 17) การทำงานทางไกลสามารถใช้ผ่านอุปกรณ์พกพา (Mobile) เช่น แท็บเล็ต (Tablet) สมาร์ทโฟน (Smart Phone) อุปกรณ์ดังกล่าวเป็นการปฏิวัติการดำรงชีวิตและการทำงานในทศวรรษที่ 21 (Messenger & Gschwind, 2016, p. 195) สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ (Anywhere) (Sardeshmukh et al., 2012, p. 195)

3) บริษัทหรือองค์กรของนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation)

นักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) ส่วนใหญ่แล้วมักมีองค์กรหรือหน่วยงานอย่างชัดเจน (Hannonen, 2021, p. 5; Jarrahi et al., 2018, p. 318) รูปแบบหรือลักษณะการทำงานของกลุ่มดังกล่าวขึ้นอยู่กับนโยบายแต่ละองค์กร ซึ่งการทำงานแบบทำงานเที่ยวได้ (Workation) ไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากไม่มีการสนับสนุนจากองค์กร ในปัจจุบันโครงสร้างองค์กรมีการปรับการทำงานให้มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น (Robbins & Coulter, 2017, p. 162) อันเนื่องมาจากผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมและแรงจูงใจของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลง (Albano et al., 2018, pp. 210-213; Charalampous, 2020, pp. 93-101) ซึ่งการทำงานรูป

แบบเดิมไม่สามารถสร้างความพึงพอใจการทำงานให้กับพนักงาน เกิดพฤติกรรมเชิงลบและเกิดความเครียดเกิดจากการทำงาน (Gemma, 2021, pp. 125-132) การปรับตัวขององค์กรในการลดปัญหาข้างต้นของพนักงาน เช่น การลดจำนวนวันที่ทำงานลง (Compressed Workweeks) ให้พนักงานสามารถเลือกเวลาการทำงานที่สะดวก (Flexitime) และที่สำคัญคือรูปแบบการทำงานเที่ยวได้ (Workation) รูปแบบการทำงานดังกล่าวสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น (D'mello, 2020, pp. 77-80; Popovici & Popovici, 2020, pp. 470-471) เพิ่มทักษะ ความรู้และความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผ่านการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) เพื่อรองรับองค์กรดิจิทัลในอนาคต (Villaneda, 2019, p. 23) องค์กรสามารถค่าใช้จ่ายในการอบรมหรือพัฒนาทักษะดังกล่าว นอกจากนี้ยังสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงานในการเรียนรู้เกี่ยวกับสายงานของพนักงานและข้ามสายงานผ่านพนักงานองค์กรอื่นๆ ระหว่างการทำงานในสถานที่ให้บริการเช่าพื้นที่ (Co Working Space) (Werther et al., 2021, p. 178; Ye & Xu, 2020, p. 7)

4) สถานที่ให้บริการพื้นที่ทำงาน (Co-Working Space)

สถานที่ให้บริการพื้นที่ทำงาน (Co-Working Space) วิวัฒนาการจากแนวคิดสำนักงานชั่วคราวสำหรับบางอาชีพได้แก่ ฟรีแลนซ์ (Freeland) ผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) และนักเทคโนโลยี (Technologists) สู่การเป็นสถานที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับทุกองค์กร (Roth & Mirchandani, 2016, p. 314) เป็นแหล่งรวมของกลุ่มคนทำงานที่ต้องการหลีกเลี่ยงสภาพแวดล้อมเดิม (Voll et al., 2022, p. 6) สถานที่ดังกล่าวมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมืองที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง (Sankari et al., 2018, p. 118) เช่น กรุงเทพมหานครภูเก็ต และจังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น (Pongprasert, 2021, p. 49) ไม่เพียงแต่มีความพร้อมด้านอินเทอร์เน็ตแต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนอีกด้วย (Lee et al., 2019, p. 14)

นักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) มักเลือกแหล่งท่องเที่ยวที่มีสถานที่ให้บริการพื้นที่ทำงาน (Co-Working space) (Voll et al., 2022, p. 6) เนื่องจากเป็นสถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะเก้าอี้ ห้องประชุม บริการอาหารเครื่องดื่ม ระบบอินเทอร์เน็ต และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ซึ่งมีโอกาสในการพบเจอผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรหรือบริษัทอื่นที่ความสนใจเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กันหรือทำงานร่วมกันได้ (Mossa, 2020, pp. 160-161) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ องค์ความรู้ และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และสร้างสรรค์ผลงานของบุคลากร (Villaneda, 2019, p.18; Gandini, 2015, p. 193) และช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดจากแรงกระตุ้นภายนอกเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (Uda, 2021, pp. 175- 177; Yoshida, 2021, pp. 20-30)

ปัจจุบันสถานที่ให้บริการพื้นที่ทำงาน (Co-Working Space) มีปรับเปลี่ยนรูปแบบกล่าวคือ ให้การบริการที่พักเพิ่มขึ้น เรียกว่า ที่พักร่วมกับกับผู้อื่น (Co Living Space) (Davies, 2015; Sanghani, 2020, p. 1561) ซึ่งมีราคาที่พักคุ้มค่า และ เรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างจากทั่วมุมโลก (Von Zumbusch & Lalicic, 2020, pp. 439-440) ยังสร้างความอบอุ่นและการเข้าอกเข้าใจบุคคลอื่นมากขึ้น (Mellner et al., 2021, p. 1131)

5) ธุรกิจที่พัก

นักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) ส่วนใหญ่มักเลือกสถานที่พักในการทำงาน เช่น โรงแรม รีสอร์ทหรือที่พักทางเลือก (Alternative Accommodation) เป็นที่พักลักษณะพิเศษที่สร้างประสบการณ์ที่แตกต่าง หรือที่พัก

ที่สามารถหลีกเลี่ยงจากสภาพแวดล้อมของสังคมเมืองที่มีความวุ่นวาย แข่งขันกับเวลา และค่าครองชีพที่สูง (Matsushita, 2021c, p. 222) ส่งผลให้มีการพัฒนาพื้นที่ชนบทเพิ่มมากขึ้น เช่น การดัดแปลงพื้นที่โกดังเก่าเพื่อสร้างเป็นสถานที่ให้บริการพื้นที่ทำงาน (Co-Working Space) หรือร้านค้ากาแฟเพื่อรองรับการทำงานของนักท่องเที่ยวกลุ่มดังกล่าว นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ชนบทกระจายรายได้สู่ชุมชน ลดการกระจุกคนรวมอยู่ในพื้นที่เขตเมือง (Matsushita, 2021c, p. 223) การพิจารณาการเลือกที่พักมักเลือกที่พักที่มีโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบอินเทอร์เน็ตเป็นหลักเนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการทำงานของนักท่องเที่ยวกลุ่มดังกล่าว (Werther et al., 2021) รวมทั้งอุปกรณ์สำหรับการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น (Voll et al., 2022, p. 2)

2.4 สถานการณ์การท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) ในประเทศไทย

การท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) เป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นก่อนวิกฤตการณ์โควิด-19 และได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นหลังเกิดวิกฤตการณ์โควิด-19 และได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในลักษณะทำงานเที่ยวได้ (Workation) (อ้างอิงจากการสำรวจของ Booking.com (2020) พบว่า ร้อยละ 37 ของผู้ถูกสำรวจทั่วโลกทั้งหมด 20,000 ราย ต้องการเดินทางท่องเที่ยวในรูปแบบทำงานเที่ยวได้ (Workation) และยังมีแนวโน้มยังคงอยู่ต่อไปหลังวิกฤตการณ์โควิด-19 เนื่องจากผู้คนส่วนใหญ่สามารถปรับตัวในการทำงานนอกองค์กรได้แล้ว สามารถเดินทางไปทำงานยัง แหล่งเที่ยว (Nithiprapha, 2020, p. 16) เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวรูปแบบที่กำลังเป็นกระแสนิยม (Shin et al., 2023, p. 1) ส่งผลให้หลายประเทศมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวรูปแบบดังกล่าว เช่น ประเทศอินเดีย ดูไบ และประเทศไทย เป็นต้น จากการเก็บข้อมูลของเว็บไซต์ฮอลิดู Holidu, (n.d.) พบว่า การจัดอันดับเมืองที่เหมาะสมสำหรับทำงานเที่ยวได้ (Workation) 5 อันดับมากที่สุด คือ กรุงเทพมหานคร รองลงมา คือ นิวเดลี (อินเดีย) กรุงลิสบอน (สาธารณรัฐโปรตุเกส) บาร์เซโลนา (สาธารณรัฐสเปน) และลำดับที่ 5 คือ บูดาเปสต์ (ฮังการี) และบัวโนสไอเรส (สเปน) ส่วนจังหวัดภูเก็ต และจังหวัดเชียงใหม่ติดอันดับที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีศักยภาพในการพัฒนาให้เป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) ซึ่งจุดแข็งของประเทศไทย คือ มีจุดไวไฟ (Wi-fi) กระจายทั่วทั้งประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรุงเทพมหานคร แต่ความเร็วยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน รวมถึงค่าครองชีพที่คุ้มค่า มีความหลากหลายของอาหารท้องถิ่น บุคลากรสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย และมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงในระดับโลก เช่น พระบรมมหาราชวัง วัดโพธิ์ ชายทะเล วิถีชีวิตและวัฒนธรรม เป็นต้น (Holidu, n.d. ; BBE News, 2021) แม้ว่า ปัจจุบันประเทศไทย มีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workatio (Holido n.d.) เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจัดโครงการแนวคิด “Workation Paradise Throughout Thailand” เพื่อส่งเสริมให้เกิดกระแสการเดินทางท่องเที่ยวในรูปแบบทำงานเที่ยวได้ (Workation) ทั้งนักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างประเทศเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจหลังเกิดวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ซึ่งผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวจึงต้องปรับตัวและเรียนรู้ให้เท่าทันความต้องการของนักท่องเที่ยวที่เปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่อง เช่น พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว การปรับเปลี่ยนสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น (Bank of Thailand, n.d.; The Government Public Relations Department, 2022) จาก

การสังเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ประเทศไทยมีโอกาสและความท้าทายสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation)

2.5 โอกาสและความท้าทายของนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) ในประเทศไทย

ในช่วงเกิดวิกฤตโควิด-19 องค์กรนำเทคโนโลยีมาดำเนินการในการทำงาน เกิดเป็นบรรทัดฐานใหม่ (Norm) และได้รับการยอมรับอย่างต่อเนื่อง บุคลากรขององค์กรสามารถเดินทางไปทำงานในแหล่งท่องเที่ยวในระยะใกล้ในประเทศตนเอง (Staycation) เนื่องจากทุกประเทศปิดประเทศ แต่หลังวิกฤตการณ์ดังกล่าวหลายประเทศมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวสำหรับกลุ่มนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศตนเองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีมากกว่า 20 ประเทศ เช่น ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศไชปรัส และประเทศมอลตา เป็นต้น แต่ละประเทศมีการส่งเสริมในหลายรูปแบบ เช่น การออกวีซ่าอยู่ยาวนาน 5 ปี ไม่มีการชำระภาษีระหว่างพักพิงในประเทศข้างต้น

ประเทศไทยเป็นอีกประเทศที่นักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ให้ความสนใจ จากการสำรวจของเว็บไซต์โฮลิดู (Holidu) เป็นเสิร์ชเอนจินสำหรับค้นหาที่พักให้เช่า (Search Engine for Vacation Rentals) ที่ได้รับความนิยมในประเทศไทยอังกฤษ พบว่า ประเทศไทยเป็นประเทศที่นักท่องเที่ยวดังกล่าวต้องการเดินทางมาท่องเที่ยวในรูปแบบทำงานเที่ยวได้ (Workation) เช่น กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ และภูเก็ต เป็นต้น ในขณะที่การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) จัดโครงการ “Workation Thailand” ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวภายในประเทศ (Domestic Tourism) (The Government Public Relations Department, 2022) จากบทสัมภาษณ์ของ Thepbamrung, (2021) พบว่า จังหวัดภูเก็ตเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยว (Workation) ทำการจองที่พักสำหรับการทำงานเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงแรมขนาดเล็ก (The Government Public Relations Department, 2022) และเมืองรองยังเป็นจุดหมายปลายทางที่ควรได้รับการส่งเสริมสำหรับนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ เนื่องจาก ค่าใช้จ่ายและความแออัดของนักท่องเที่ยวน้อยกว่าเมืองท่องเที่ยวหลัก มีเสน่ห์มีเอกลักษณ์เฉพาะท้องถิ่น และส่งเสริมการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น (Supromajakr et al., 2022, pp. 109-110) จากการสังเคราะห์บทความ พบว่า ประเทศไทยมีโอกาสและความท้าทายแบ่งออกเป็น 4 มิติ มีรายละเอียด ดังนี้

มิติที่ 1 โอกาสในการเพิ่มผู้เข้าพักและจำนวนวันเข้าพักของโรงแรมขนาดเล็ก

นักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) มีระยะเวลาในการเดินทางโดยเฉลี่ย 7-30 วัน ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยสูงกว่านักท่องเที่ยวทั่วไป ซึ่งนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้พิจารณาเลือกที่พักสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) ซึ่งโรงแรมแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันของประเภทโรงแรม เช่น โรงแรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง และโรงแรมแบบเครือข่าย (Chains Hotel) ซึ่งโรงแรมทั้ง 3 ประเภทมีความแตกต่างกัน คือ โรงแรมแบบเครือข่าย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานมากกว่าโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลาง เช่น โต๊ะงาน โต๊ะวางคอมพิวเตอร์ พื้นที่งาน และระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายความเร็วสูงหรือไวไฟ (Wi-fi) (Heo & Hyun, 2015, pp. 161-168) แม้ว่าโรงแรมขนาดเล็กมีสิ่งอำนวยความสะดวกน้อยกว่าแต่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้สามารถใช้ร่วมกัน เช่น พื้นที่ในการทำกิจกรรมร่วมกันของผู้เข้าพัก สามารถดูแลลูกค้าได้อย่างทั่วถึง และสามารถควบคุมคุณภาพการบริการแบบเฉพาะบุคคลได้ดีกว่า(Personalization) (Moreno-Perdigón et al., 2021, p. 7; Fakthong et al., 2022, p. 182) รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interactive) ของโรงแรมขนาดเล็กมีสูงกว่า (Damchoo et al., 2017, p. 93-94)

ดังนั้น หากที่พักรขนาดเล็กสามารถเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ก็จะสามารถดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้าพักเพิ่มมากขึ้นในราคาที่ถูกลง อีกทั้งปัจจุบันการแข่งขันของที่พักมีการแข่งขันสูงส่งผลให้โรงแรมขนาดเล็กมีจำนวนผู้เข้าพักจำนวนลดลง (Kaewpromman et al., 2019, p. 102) ผู้ประกอบการโรงแรมขนาดเล็กใช้กลยุทธ์เพิ่มความสามารถในการแข่งขันโดยการเลือกกลุ่มเป้าหมายเป็นนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) สามารถสร้างรายได้ให้กับธุรกิจที่พักรขนาดเล็กได้

มิตินี้ 2 โอกาสในการพัฒนาพื้นที่ในการทำงานเพื่อสร้างรายได้

นักท่องเที่ยวกลุ่มการทำงานเที่ยวได้ (Workation) สร้างรายได้ให้กับพื้นที่มากกว่าการท่องเที่ยวทั่วไป 1-2 เท่า อีกทั้งยังเพิ่มอาชีพและผู้ประกอบการใหม่ๆ เช่น คาเฟ่ (Café) ร้านอาหาร ที่พัก และที่สำคัญ คือ สถานที่ให้บริการพื้นที่ทำงาน (Co-Working Space) เป็นต้น (Castilho & Quandt, 2017, p. 35) ตลอดจนการท่องเที่ยวโดยชุมชนสามารถสร้างรายได้จากนักท่องเที่ยวกลุ่มดังกล่าว เนื่องจากนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้มักต้องการการหลีกเลี่ยงความวุ่นวายในเมือง และนักท่องเที่ยวต้องการกระจายรายได้สู่ชุมชนหรือเมืองรองการท่องเที่ยว (Yoshida, 2021, p. 27) อีกทั้งนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้มักเดินทางท่องเที่ยวในช่วงของการทำงานวันปกติ (จันทร์-ศุกร์) (Mossa, 2020, pp. 160-161) และยังคงสอดคล้องกับแผนการส่งเสริมตลาดในประเทศของการท่องเที่ยวประเทศไทยเพื่อกระตุ้นการท่องเที่ยววันธรรมดา ลดการกระจุกตัวของนักท่องเที่ยวในวันหยุด (Tourism Authority of Thailand, n.d.) ส่งผลดีต่อธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว กล่าวคือนักท่องเที่ยวทั่วไปมักท่องเที่ยวในวันหยุดมากกว่าวันปกติ ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากการเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวกลุ่มการทำงานเที่ยวได้ (Workation) และมีรายได้ที่ยั่งยืน (Voll et al., 2022, p. 18; Trembath, 2020)

มิตินี้ 3 ความท้าทายในการรองรับรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสูง

นักท่องเที่ยวกลุ่มการทำงานเที่ยวได้ (Workation) สามารถออกแบบเวลาในการทำงานและการพักผ่อนได้อย่างอิสระ มีความยืดหยุ่นสูง การทำงานและการพักผ่อนเป็นเนื้อเดียวกันไม่สามารถแยกงานออกจากการพักผ่อนได้ (Blur) ซึ่งแตกต่างกับการทำงานรูปแบบเดิมคือมักแบ่งการทำงาน 8 ชั่วโมง พักผ่อนและการท่องเที่ยว 8 ชั่วโมง (Pecsek, 2018, p. 3) อีกทั้งนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมีความแตกต่างของเขตเวลา (Time Zone) ของแต่ละประเทศ ผู้ประกอบการควรเพิ่มความยืดหยุ่นในการให้บริการภายในที่พัก และสถานที่ให้บริการพื้นที่ทำงาน (Co-Working Space) ซึ่งผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีการปรับตัวในการยืดหยุ่นในการให้บริการเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวกลุ่มดังกล่าว (Prester et al., 2021, pp. 6-7; Nast et al., 2018, p. 7) เช่น มีบริการพื้นที่ให้บริการแบบ 24 ชั่วโมง บริการอินเทอร์เน็ตไร้สายไวไฟ (Wi-Fi) ที่มีความเสถียรภาพ มีตู้จำหน่ายสินค้าอัตโนมัติให้บริการ (Vending Machine) ที่พักยืดหยุ่นในการคืนห้องพัก (Check-Out) เกินกว่ากำหนด ปกติที่พักมักจะให้คืนห้องพักก่อนเวลา 12:00 น. (Werther et al., 2021, p. 163) เป็นต้น

มิตินี้ 4 ความท้าทายในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวทำงานเที่ยวได้ (Workation)

เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลกระทบต่อการค้าบริการการท่องเที่ยว และบทบาทของอุปทานด้านการท่องเที่ยวเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (Reichenberger, 2018, p. 1) ผู้ให้บริการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามพฤติกรรมนักท่องเที่ยวที่พึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศทุกขั้นตอนของวัฏจักรการท่องเที่ยว กล่าวคือ

ก่อนเดินทาง ระหว่างการเดินทาง และหลังการเดินทาง (Damchoo et al., 2020, p. 136) อีกทั้งนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) ให้ความสำคัญกับระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร (Werther et al., 2021) เนื่องจากใช้สำหรับการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) และการประชุมทางไกล (Online Meeting) ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบเครือข่ายแบบไร้สาย ไวไฟ (Wi-Fi) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจเลือกใช้บริการของลูกค้าในการเข้าพักแรม (Xia et al., 2020, p. 6) ดังนั้น ผู้ประกอบการควรเพิ่มความเร็วของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีเสถียรภาพเพิ่มอุปกรณ์ในการเข้าถึงสัญญาณอินเทอร์เน็ต (Access Point) และครอบคลุมบริเวณที่ให้บริการนักท่องเที่ยว หรือผู้ประกอบการแจกการให้บริการกลุ่มลูกค้า เช่น ไวไฟ (Wi-Fi) สำหรับลูกค้าทั่วไป และอินเทอร์เน็ตที่จ่ายเงินเพิ่มสำหรับแขกผู้เข้าพักที่ต้องการใช้อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ลดความล่าช้าในกรณีที่มีการเชื่อมต่อของผู้ใช้จำนวนมาก อีกทั้งเป็นการเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้จากการขายแพ็คเกจอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงได้อีกด้วย อนึ่งกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรมีการกระจายสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ชนบท ร่วมมือกับผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ต (Internet Service Provider: ISP) ในการติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตและร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการได้รับประโยชน์ดังกล่าว

3. บทสรุป

นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) เป็นการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) ได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นในช่วงวิกฤตการณ์โควิด-19 และต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน แม้ว่านักท่องเที่ยวกู้ทำงานดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเร่ร่อนทางดิจิทัล (Digital Nomad) แต่มีองค์ประกอบที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงานนอกสถานที่ กิจกรรมหลังการท่องเที่ยว รูปแบบของการทำงาน วัตถุประสงค์ของการเดินทาง จุดหมายปลายทาง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หลายประเทศมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เดินทางท่องเที่ยวในประเทศของตนเองเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากนักท่องเที่ยวกู้ทำงานดังกล่าวสร้างรายได้มากกว่านักท่องเที่ยวทั่วไป 1-2 เท่า ใช้เวลาอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวเป็นเวลานาน ใช้บริการธุรกิจอื่นๆ มากกว่านักท่องเที่ยวกู้ทำงานทั่วไป และเดินทางท่องเที่ยวในวันธรรมดา (วันทำงาน) ช่วยเพิ่มรายได้ให้กับผู้ประกอบการและยังกระจายท่องเที่ยวไปยังแหล่งท่องเที่ยวชุมชนหรือเมืองรองเพิ่มมากขึ้น จากการวิเคราะห์โอกาสและความท้าทาย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาในการส่งเสริมการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) มีรายละเอียด ดังนี้

1. **บริษัทหรือองค์กรของนักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation)** องค์กรหรือบริษัทควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสร้างเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจ (Suhartanto & Leo, 2018, p. 6; Yeh et al., 2015, pp. 435-436) เพื่อรองรับยุคดิจิทัลเวิร์คเพลส (Digital Workplace) และรองรับแรงงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายหรือมิลเลนเนียล (Generation Y or Millennials) เป็นกลุ่มแรงงานที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ

ไทยและกระจายตัวอยู่ในทวีปเอเชีย ร้อยละ 24 (Futuristnida, 2022) เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ อายุประมาณ 18-32 ปี (พ.ศ. 2523-2543) เดิมโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Krungsri, 2019) ต้องการความอิสระการทำงาน มีเวลาในการใช้ชีวิตเพิ่มมากขึ้น (Gabrielova & Buchko, 2021, p. 491) และเมื่อเกิดวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 พนักงานมีความคุ้นชินในการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) และไม่อยากกลับไปทำงานในองค์กร ซึ่งในสหรัฐอเมริกาเกิดการลาออกกระลอกใหญ่ที่เรียกว่า “Great Resignation” เมื่อองค์กรให้พนักงานกลับไปทำงานในรูปแบบเดิม (Amarase, 2022) ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบายแบบให้พนักงานทำงานนอกสถานที่ (Mobile Employee) เช่น สลับหมุนเวียนให้พนักงานทำงานนอกสถานที่โดยการให้เงินสนับสนุนในการเดินทาง หรือองค์กรกำหนดการเข้ามาทำงานในองค์กรอาทิตย์ละ 2 วันที่เหลืออีก 3 วันอนุญาตให้พนักงานทำงานนอกสถานที่แทน ซึ่งการทำงานในลักษณะดังกล่าวส่งผลดีต่อพนักงานและองค์กร กล่าวคือ พนักงานสามารถสร้างสมดุลในการทำงาน (Work-Life Balance) สร้างความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตได้ดี (Chaudhury et al., 2022, p. 156) ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานอยู่ดีกินดี (Well-Being) และประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น (Darouei & Pluut, 2021, pp. 986-987) ส่วนประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ คือ ช่วยลดการลาออกจากงาน (Turnover) ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาพนักงานใหม่ และลดค่าเสียโอกาสในกรณีที่พนักงานมีความรู้ความสามารถ (Talent) เป็นต้น (O'Connell & Kung, 2007, p. 15; Alkahtani, 2015, p. 152)

2. ธุรกิจที่พักแรม ธุรกิจที่พักต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานที่ยาวได้ (Workation) เนื่องจากนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้มีความต้องการและพฤติกรรมที่แตกต่างกับนักท่องเที่ยวกลุ่มอื่น ผู้ประกอบการต้องปรับเปลี่ยนห้องพักที่มีลักษณะสำนักงาน ประกอบด้วย โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องปริ้นเตอร์ (Printer) เครื่องสแกน (Scanner) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยว และอุปกรณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) (Simon-Kucher & Partners, 2021) ยืดหยุ่นการคืนห้องพักตามสะดวกของลูกค้า (24 ชั่วโมง) นำความเร็วของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและปริมาณที่เพียงพอสำหรับการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) เป็นจุดขายสำหรับการส่งเสริมการขายของที่พัก นอกจากนี้ผู้ประกอบการที่พักทำโปรแกรมท่องเที่ยวร่วมกับชุมชนใกล้เคียงเพื่อกระจายรายได้และสร้างความเข้มแข็งสู่ชุมชน เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ที่มักใช้เวลาหลังจากการทำงานท่องเที่ยวในบริเวณที่ไม่ไกลจากที่พัก (Yoshida, 2021, p. 26) หรือจัดกิจกรรมผ่อนคลายหลังจากทำงาน เช่น กิจกรรมโยคะ การดูแลสุขภาพ อาหารสุขภาพหรือสมุนไพร การนวดหรือการบำบัดธรรมชาติ กิจกรรมดังกล่าวเป็นแนวคิดของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเป็นที่นิยมในปัจจุบันและยังตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานที่ยาวได้ในการต้องการกินดีอยู่ดี (Well-Being) (Andreu et al., 2021, p. 4; Hakmat et al., 2022, p. 554) และเป็นช่องทางในการหารายได้ให้กับผู้ประกอบการที่พักอย่างยั่งยืน

3. ชุมชนหรือท้องถิ่น ชุมชนหรือท้องถิ่นเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานที่ยาวได้ นักท่องเที่ยวต้องการหลีกเลี่ยงความวุ่นวายจากเมืองใหญ่ (Yoshida, 2021, pp. 20-21) ประกอบกับชุมชนหรือท้องถิ่นมีเสน่ห์ สร้างประสบการณ์ใหม่ๆ มีคุณค่าทางวัฒนธรรมผ่านการเรียนรู้ แหล่งท่องเที่ยวมีเอกลักษณ์ (Teerarat & Pooripakdee, 2021, pp. 338-339) การรองรับนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานที่ยาวได้ (Workation) สำหรับชุมชนหรือท้องถิ่น การสร้างเส้นทางท่องเที่ยวในชุมชน สร้างกิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่หลากหลายเพื่อดึงดูดความสนใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Yoshida, 2021, p. 26) สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน

ลดความเหลื่อมล้ำ (Department of Tourism, n.d.) ชุมชนที่มีพักในชุมชนทั้งโฮมสเตย์ (Home Stay) และโฮมลอดจ์ (Home Lodge) ปรับปรุงที่พักเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวกลุ่มดังกล่าว เช่น จัดทิวทัศน์ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่พักชุมชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งอินเทอร์เน็ต และให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานโฮมสเตย์ (Home Stay) ของกรมการท่องเที่ยว และสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้เข้าพักของชุมชน (Tourism Authority of Thailand, n.d.)

4. หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กำหนดนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวประชาสัมพันธ์ทั้งแบบออนไลน์ (Online) และออฟไลน์ (Offline) การจัดทำระบบสารสนเทศรวบรวมสถานที่ให้บริการนักท่องเที่ยวกลุ่มทำงานเที่ยวได้ (Workation) กระทรวงต่างประเทศเพิ่มการผ่อนปรนการขอวีซ่า และเวลาในการอยู่อาศัยนานขึ้น กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการพัฒนาจุดให้บริการโครงข่ายอินเทอร์เน็ตและขนาดความเร็วของอินเทอร์เน็ตให้กระจายทั่วทุกภูมิภาคโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตชุมชนที่เครือข่ายไม่สามารถใช้งานได้ กรมการท่องเที่ยวพัฒนามาตรฐานที่พักในชุมชนและกิจกรรมในชุมชนให้เป็นมาตรฐานสากล เพิ่มความปลอดภัย เป็นต้น

5. ธุรกิจให้บริการเช่าพื้นที่ (Co-Working Space) นักท่องเที่ยวกู้ทำงานเที่ยวได้ (Workation) ทำให้ธุรกิจให้บริการเช่าพื้นที่ (Co-Working Space) เติบโตอย่างต่อเนื่อง (Kojo & Nenonen, 2016, p. 303; Weijs-Perrée et al., 2019, p. 536) ซึ่งผู้ประกอบการ ควรเพิ่มความเร็วของอินเทอร์เน็ต มีพื้นที่ในการให้บริการที่เกี่ยวกับการทำงาน มีข้อควรปฏิบัติอย่างชัดเจน เนื่องจากมีการใช้บริการที่หลากหลาย มีความแตกต่างในเรื่องวัฒนธรรม เพิ่มบริการด้านอาหารและเครื่องดื่ม มีบริการรถรับส่งลูกค้าจากที่พักมายังสถานที่ให้เช่าพื้นที่ เช่น จัดเป็นแพคเกจรวมกับราคาที่พัก หรือให้บริการส่วนลดกับที่พักที่ทำความร่วมมือกัน เป็นต้น

4. เอกสารอ้างอิง

- Albano, R., Bertolini, S., Curzi, Y., Fabbri, T., & Parisi, T. (2018). DigitAgile: The Office in a Mobile Device. *Threats and Opportunities for Workers and Companies*. In E. Ales, Y. Curzi, T. Fabbri, O. Alkahtani, A. H. (2015). Investigating factors that influence employees' turnover intention: A review of existing empirical works. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152-166.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest*, 16(2), 40-68.
- Alrawadieh, Z., Alrawadieh, Z., & Cetin, G. (2021). Digital transformation and revenue management: Evidence from the hotel industry. *Tourism Economics*, 27(2), 328-345.
- Amarase N. (9 July, 2022). *The Great Resignation*.
https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib/_/Article_9Jul2022.pdf
- Andreu, M. G. N. L., Font-Barnet, A., & Roca, M. E. (2021). Wellness tourism—new challenges and opportunities for tourism in Salou. *Sustainability*, 13(15), 1-13.

- Assaf, A. G., Kock, F., & Tsonas, M. (2022). Tourism during and after COVID-19: An expert-informed agenda for future research. *Journal of Travel Research*, 61(2), 454-457.
- Bank of Thailand. (n.d.). *Changes in the Thai tourism sector with the next step after opening the country*. <https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/bot-magazine/Phrasiam-65-3/the-knowledge-65-3-3.html>.
- BBE News. (December, 6 2021). *Workation: work and travel A new market in Phuket that is gradually growing*. <https://www.bbc.com/thai/thailand-59545314>.
- Booking.com. (October, 20 2020). *9 trends for the future of travel Focus on traveling smartly, save the world, and be safe*. <https://news.booking.com/th-th/Booking.com>.
- Borges-Tiago, T., Silva, S., Avelar, S., Couto, J. P., Mendes-Filho, L., & Tiago, F. (2021). Tourism and COVID-19: The show must go on. *Sustainability*, 13(22), 12471.
- Buhalis, D. (2019). Technology in tourism-from information communication technologies to eTourism and smart tourism towards ambient intelligence tourism: a perspective article. *Tourism Review*, 75(1), 267-272.
- Castilho, M. F. & Quandt, C. O. (2017). Collaborative capability in coworking spaces: convenience sharing or community building?. *Technology Innovation Management Review*, 7(12), 32-43.
- Charalampous, M. (2020). *A Review of the Agile Working Literature in Relation to Five Facets of Well Being*. In C. Grant & E. Russell (Eds.), *Agile Working and Well-Being in the Digital Age* (pp. 93-105). Springer International Publishing.
- Chaudhury A., Aneesha H. & Premlatha (2022). Work Life Balance in Indian Hotel Industry A Study. *International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 8(10), 155-159.
- Chevtavaeva, E., & Denizci-Guillet, B. (2021). Digital nomads' lifestyles and coworkation. *Journal of Destination Marketing & Management*, 21(1), 1-11.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381.
- Cook, D. (2020). The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 355-390.
- D'mello, D. (2020). *E-Resistance: Making Active Choices for Technology Management in an Agile Working Age*. In C. Grant & E. Russell (Eds.), *Agile Working and Well-Being in the Digital Age* (pp. 77-90). Springer International Publishing.
- Damchoo, P., Fakhong, D., Sonsawan B., Sonhwang P. & Jitraree O. (2017). Motivations for Sharing Experiences through Social Media of Flashpacker in Hostels in Thailand. *Journal of Business, Economics and Communications: BEC Journal*, 12(1), 89-106.

- Damchoo, P., Fangthong, D. & Khwanboon, T. (2020). Actor Toward the Trustworthiness of Tourists for Payment Online of Small Hotel in Mueang, Phitsanulok. *Journal of Business, Economics and Communications: BEC Journal*, 15(3), 133-153.
- Darouei, M., & Pluut, H. (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. *Stress and Health*, 37(5), 986-999.
- Davies, S. (October, 20 2015). *Co-working becomes co-living*. <https://www.ft.com/content/cf08ca4265e7-11e5-97d0-1456a776a4f5>.
- De Loryn, B. (2022). Not necessarily a place: How mobile transnational online workers (digital nomads) construct and experience home. *Global Networks*, 22(1), 103-118.
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452-474.
- Demaj, E., Hasimja, A., & Rahimi, A. (2021). *Digital Nomadism as a New Flexible Working Approach: Making Tirana the Next European Hotspot for Digital Nomads*. In M. Orel, O. Dvoutely, & V. Ratten (Eds.), *Human Resource Management*, (231-256). Springer International Publishing.
- Department of Tourism, (n.d.). *Secondary Tier City and Tax deductible*. <https://www.dot.go.th/content-sharing/content-sharing-detail/4>.
- Elevating Canadian Experiences. (2021). *State of Tourism In Canada During COVID-19*. https://tiacaitc.ca/cgi/page.cgi/_zine.html/TIAC_Talk_Blog/T31_Dashboard_2.0_April_2021.
- Fakthong D., Sirichodnisakorn C. & Damchoo P. (2022). Creating Memorability by Experiencescape Managing for Hotel Businesses. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal Humanities and Social Sciences*. 42(4), 171-189.
- Futuristnida. (4 January, 2022). *Generation Y*. <https://futurist.nida.ac.th>
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). *Here comes Generation Z: Millennials as managers*. *Business Horizons*, 64(4), 489-499.
- Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces: A literature review. *Ephemera*, 15(1), 193-205.
- Gemma, D. (2021). *Flexible Working: How to Implement Flexibility in the Workplace to Improve Employee and Business Performance*. Kogan Page.
- Gretzel, U., Fuchs, M., Baggio, R., Hoepken, W., Law, R., Neidhardt, J. & Xiang, Z. (2020). e-Tourism beyond COVID-19: a call for transformative research. *Information Technology & Tourism*, 22(1), 187-203.

- Hakmat, N., Marques, J., Quintela, J. & Ramazanov, M. (2022). *Wellness tourism from consumers' perspective – An exploratory analysis*. (May 2022). In C. Silva, M. Oliveira & S. Siva (Eds.) 5th International Conference on Tourism Research (pp. 554-560). Polytechnic Institute of Porto Portuga. <https://doi.org/10.34190/ictr.15.1.233>.
- Hannonen, O. (2021). Correction to: In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 23(3), 471-471.
- Heinzel, V., Georgiades, S., & Engstler, M. (2021). *Corporate coworking—a catalyst for collaboration, creativity, and innovation*. In M. Orel, O. Dvouletý, & V. Ratten (Eds.), *Human Resource Management*, (81-96). Springer International Publishing.
- Hensellek, S. & Puchala, N. (2021). *The Emergence of the Digital Nomad: A Review and Analysis of the Opportunities and Risks of Digital Nomadism*. In M. Orel, O. Dvouletý, & V. Ratten (Eds.), *The Flexible Workplace: Coworking and Other Modern Workplace Transformations* (pp. 195-214). Springer International Publishing.
- Heo, C. Y., & Hyun, S. S. (2015). Do luxury room amenities affect guests' willingness to pay?. *International Journal of Hospitality Management*, 46(1), 161-168.
- Holidu. (n.d.). *The Best Cities for a Workation*. <https://www.holidu.co.uk/magazine/the-best-cities-for-a-workation>.
- Jacobs, E., & Gussekloo, A. (2016). *Digital nomads: How to live, work and play around the world*. Independent Publishers.
- Jarrah, M. H., Phillips, G., Sutherland, W., Sawyer, S., & Erickson, I. (2018). Personalization of Knowledge, Personal Knowledge Ecology, and Digital Nomadism. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 70(1), 313-324.
- Jiwasiddi, A., Schlagwein, D., & Leong, C. (July, 2022). *Assessing the Impacts of Digital Nomadism on Local Communities: The Case of Chiang Mai, Thailand*. In J. Nichols (Ed.). Pacific Asia Conference on Information System (PICIS) 2022, (pp. 1-9). Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction. Association for Computing Machinery.
- Kaewpromman, A., Sritong, C., & Pomsuwan, S. (2019). *Guidelines for Small Hotel Competitive Advantages of Southern Andaman Coast Thailand*. *BU Academic Review*, 18(2), 99-113.
- Klaus, D., & Flecker, J. (2021). *Virtual Spaces, Intermediate Places: Doing Identity in ICT-Enabled Work*. In M. Will-Zocholl & C. Roth-Ebner (Eds.), *Topologies of Digital Work: How Digitalisation and Virtualisation Shape Working Spaces and Places* (pp. 197-223). Springer International Publishing.

- Kojo, I., & Nenonen, S. (2016). Typologies for co-working spaces in Finland—what and how?. *Facilities*, 34(5), 303-313.
- Krungsri. (June, 6 2019). *No matter what generation you choose to save, choose what you like. Get the same profit.* <https://www.krungsri.com/th/krungsri-the-coach/life/good-life/generation-saving>.
- Lange, B., Herlo, B., Willi, Y., & Pütz, M. (2022). *New working spaces in rural areas Designing a research agenda for regional sovereignty in post-pandemic times.* In I. Mariotti, M. D. Marino & P. Bednar (Eds.), *The COVID-19 Pandemic and the Future of Working Spaces* (pp. 95-108). Journals Taylor & Francis.
- Lee, A., Toombs, A. L., Erickson, I., Nemer, D., Ho, Y.-s., Jo, E. & Guo, Z. (2019). *The Social Infrastructure of Co-spaces: Home, Work, and Sociable Places for Digital Nomads.* In L. Airi, G. Darren & S. David (Eds.) *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction* (pp. 1-23). Association for Computing Machinery.
- Madsen, D. (2022). *Workation.* In D. Buhalis (Eds.), *Encyclopedia of Tourism Management and Marketing* (pp. 797–799). Edward Elgar.
- Matsushita, K. (2021). *Workation and the Doubling of Time and Place.* In H. Tomita (Eds.), *The Second Offline* (pp. 105-120). Springer, Singapore.
- Matsushita, K. (2021a). *Reconfiguring Workplaces in Urban and Rural Areas: A Case Study of Shibuya and Shirahama, Japan.* In M. Will-Zocholl & C. Roth-Ebner (Eds.), *Topologies of Digital Work: How Digitalisation and Virtualisation Shape Working Spaces and Places* (pp. 149-169). Springer International Publishing.
- Matsushita, K. (2021b). *Workation and the Doubling of Time and Place.* In H. Tomita (Ed.), *The Second Offline: Doubling of Time and Place* (pp. 105-120). Springer Singapore.
- Matsushita, K. (2021c). *Workations and Their Impact on the Local Area in Japan.* In M. Orel, O. Dvoutely, & V. Ratten (Eds.), *The Flexible Workplace: Coworking and Other Modern Workplace Transformations* (pp. 215-229). Springer International Publishing.
- Mellner, C., Niemi, M., Pollanen, E. & Osika, W. (2021). Enhancing social and individual sustainability in urban co-living. *International Journal of Housing Markets and Analysis*, 14(5), 1129-1144.
- Merkel, J. (2022). Coworking spaces as destinations and new stakeholders in hospitality ecosystems. *Towards an ecosystem of hospitality—location: city: destination*, 1(1), 140-147.
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208.

- Migliore, A., Ceinar, I. M., & Tagliaro, C. (2021). *Beyond coworking: from flexible to hybrid spaces*. In M. Orel, O. Dvoutely, & V. Ratten (Eds.), *The Flexible Workplace: Coworking and Other Modern Workplace Transformations* (pp. 3-24). Springer International Publishing.
- Moreno-Perdigón, M. C., Guzmán-Pérez, B. & Ravelo Mesa, T. (2021). Guest satisfaction in independent and affiliated to chain hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 94(1), 1-9.
- Mossa, A. (2020). *The Case of Co-working Spaces for Fulfilling Agile Working and Worker Needs*. In C. Grant & E. Russell (Eds.), *Agile Working and Well-Being in the Digital Age* (pp. 157-167). Springer International Publishing.
- Munas, M., & Arun, K. C. (2021). Impact of Covid-19 and the importance of seamless integration of information technology in tourism industrial business processes in Sri Lanka. *Journal of Applied Technology and Innovation*, 5(1), 59-63.
- Nappi, I., & Ribeiro, G. d. C. (2021). *The Duality of the Physical and Virtual Worlds of Work*. In M. Will Zocholl & C. Roth-Ebner (Eds.), *Topologies of Digital Work: How Digitalisation and Virtualisation Shape Working Spaces and Places* (pp. 225-259). Springer International Publishing.
- Nash, C., Jarrahi, M. H., Sutherland, W. & Phillips, G. (March, 2018). *Digital Nomads Beyond the Buzzword: Defining Digital Nomadic Work and Use of Digital Technologies*. In G. Chowdhury, J. McLeod, V. Gillet & P. Willett. *Transforming Digital Worlds Transforming Digital Worlds*. Springer.
- Nithiprapha, N. (2020). Situational Analysis of Tourism Sector.
https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20211012232619.pdf
- O'Connell, M., & Kung, M. C. (2007). *The cost of employee turnover*. *Industrial Management*, 49(1), 14-20.
- O'Reilly, N. (2008). Getting wellbeing on board: Is employee wellbeing becoming a boardlevel issue. *Personnel Today*, 25(1), 18-20.
- Orel, M. (2020). Life is better in flip flops. Digital nomads and their transformational travels to Thailand. *International Journal of Culture Tourism and Hospitality Research*, 15(1),1-9.
- Pecsek, B. (2018). Working on holiday: the theory and practice of workcation. *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, 1(1), 1-13.
- Pongprasert, P. (2021). The Determinants of Satisfaction in Using Co-working space among University Students in Bangkok. *Journal of Architecture, Design and Construction*, 3(2), 47-63.
- Popovici, V. & Popovici, A.-L. (2020). Remote work revolution: Current opportunities and challenges for organizations. *Ovidius Univ. Ann. Economic Sciences Series*, 20(1), 468-472.

- Prester, J., Cecez-Kecmanovic, D., & Schlagwein, D. (December, 2019). *Becoming a Digital Nomad: Identity Emergence in the Flow of Practice*. In D. Joseph, N. Langer, & M. K. Stein, International Conference on Information Systems (ICIS) 2019 (pp. 1-9) Munich, Germany.
- Prester, J., Cecez-Kecmanovic, D., Schlagwein, D., & Cahalane, M. (2021, December). *Legitimation as the Correspondence of Practice: An Ethnographic Study of Digital Nomad Work Practices*. International Conference on Information Systems (ICIS) 2021 (pp. 1581-1590) Austin, Texas.
- Reichenberger, I. (2018). Digital nomads – a quest for holistic freedom in work and leisure. *Annals of Leisure Research, 21*(3), 364-380.
- Richter, S. & Richter, A. (2020). Digital Nomads. *Business & Information Systems Engineering, 62*(1), 77-81.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. (13ed). Pearson India.
- Rosengren, C., Bergman, A. & Palm, K. (2021). *ICT Enforced Boundary Work: Availability as a Sociomaterial Practice*. In M. Will-Zocholl & C. Roth-Ebner (Eds.), *Topologies of Digital Work: How Digitalisation and Virtualisation Shape Working Spaces and Places* (pp. 173-196). Springer International Publishing.
- Roth, K., & Mirchandani, N. (2016). The rise of co-working: A growing workplace movement. *Corporate Real Estate Journal, 5*(4), 314-328.
- Russell, E. & Grant, C. (2020). *Introduction to Agile Working and Well-Being in the Digital Age*. In C. Grant & E. Russell (Eds.), *Agile Working and Well-Being in the Digital Age* (pp. 3-17). Springer International Publishing.
- Sanghani, R. H. (2020). Co-Living Spaces in India. *International Journal of Management, 11*(10), 1561-1577.
- Sankari, I., Peltokorpi, A. & Nenonen, S. (2018). A call for co-working–users’ expectations regarding learning spaces in higher education. *Journal of Corporate Real Estate, 20*(2), 117-137.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D. & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment, 27*(3), 193-207.
- Schlagwein, D. (December, 2018). The history of digital nomadism. *6th International Workshop on the Changing Nature of Work (CNOW), San Francisco*.
- Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management, 4*(1), 20-23.

- Shin, H., Lee, J. & Kim, N. (2023). Workcation (Workation) Travel Experiences, Satisfaction and Revisit Intentions: Focusing on Conceptualization, Scale Development, and Nomological Network. *Journal of Travel Research*, 1(1) 1-19.
- Silverman, R. E. (2015, June 23). *This Summer, How About a Workcation?*. The Wall Street Journal. <https://www.wsj.com/articles/this-summer-how-about-taking-a-workcation-1435072989>
- Simon-Kucher & Partners, (August, 5, 2021). *Travel Trends Study 2021: The Revenge Traveler is Here to Stay!*. <https://www.simon-kucher.com/nl/blog/travel-trends-study-2021-revenge-traveler-here-stay>.
- Stancheva, M. (2021). *The Coworking Phenomenon – An Organizational Revolution or a Continuous Evolution?*. In M. Orel, O. Dvouletý, & V. Ratten (Eds.), *The Flexible Workplace: Coworking and Other Modern Workplace Transformations* (pp. 25-43). Springer International Publishing.
- Suhartanto, D., & Leo, G. (2018). Small business entrepreneur resistance of ICT adoption: a lesson from Indonesia. *International Journal of Business and Globalisation*, 21(1), 5-18.
- Supromajakr, I., Putthongsri, P., Mahapornpong, P. & Chusakul, W. (2022). Strategy Development to Promote Tourism in a Second Tiercity at Chiangkhan, Loei Province. *Dhammathas Academic Journal*, 22(3), 107-116.
- Takahashi, N. (2021). Telework and multi-office: Lessons learned from the bubble economy. *Annals of Business Administrative Science*, 20(1), 1-13.
- Taweesaengsakulthai, S., Laochankham, S., Kamnuansilpa, P. & Wongthanavas, S. (2019). Thailand Smart Cities: What is the Path to Success?. *Asian Politics & Policy*, 11(1), 144-156.
- Teerarat, S. & Pooripakdee, S. (2021). Eceptions of 2ndTier City’s Attractivenessin Thailand that affect Corporate Meetings and Incentive Travel Business’s Preferences. *Journal of Rajabhat University*, 16(3), 337-347.
- The Government Public Relations Department, (30 March, 2022). *Thailand launches the Workation Thailand project to accelerate the development of the tourism industry in Thailand*. https://prd.go.th/th/content/category/detail/id/39/iid/104360?fbclid=IwAR0FhDgre__1cUX-Km47HTLOt0GZ3wNR5yX6ZEUYw0AmbL2jEoxTf2-4708.
- Thepbamrung, N. (6, December 2021). *Workation A new market in Phuket that is slowly growing*. <https://www.bbc.com/thai/thailand-59545314>.
- Thompson, B. Y. (2019). The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2(1), 27-42.
- Tomita, H. (2021). *Workation and The Doubling of Time and Place*. In H. Tomita (Ed.), *The Second Offline: Doubling of Time and Place* (pp. 105-120). Springer Singapore.

- Tourism Authority of Thailand. (n.d.). *Summary of Annual Tourism Promotion Action Plan*.
<https://www.tat.or.th/th/about-tat/market-plan>.
- Tourism Authority of Thailand. (n.d.). *Workation*. <https://workationthailand.com/about>
- Trembath, A. (2020, November 9). *Remove working the ultimate guide to workations plan your perfect change of scenery*. <https://careergappers.com/workations>.
- Tulungen, F., Batmetan, J. R., Komansilan, T., & Kumajas, S. (2021). Competitive intelligence approach for developing an e-tourism strategy post COVID-19. *Journal of Intelligence Studies in Business, 11*(1).
- Uda, T. (2021). *Expressing Experiences of Coworking Spaces: Insights from Social Media*. In M. Orel, O. Dvoutely, & V. Ratten (Eds.), *The Flexible Workplace: Coworking and Other Modern Workplace Transformations* (pp. 173-191). Springer International Publishing.
- Vargo, D., Zhu, L., Benwell, B., & Yan, Z. (2021). Digital technology use during COVID-19 pandemic: A rapid review. *Human Behavior and Emerging Technologies, 3*(1), 13-24.
- Verbakel, E., & DiPrete, T. A. (2008). The value of non-work time in cross-national quality of life comparisons: The case of the United States vs. the Netherlands. *Social Forces, 87*(2), 679-712.
- Villaneda, M. S. (2019). *Goal-oriented retreats: An enhanced professional experience based on a service design approach* [Master's thesis, Delft University of Technology]. Tudelft.
<https://repository.tudelft.nl/islandora/object/uuid:96eb9f4d-8961-4299-9d2a-1fb7e9037370>.
- Voll, K., Gauger, F. & Pfnür, A. (2022). Work from anywhere: traditional workation, coworkation and workation retreats: a conceptual review. *World Leisure Journal, 1*(1), 1-25.
- Von Zumbusch, J. S. H. & Lalicic, L. (2020). The role of co-living spaces in digital nomads' well-being. *Information Technology & Tourism, 22*(3), 439-453.
- Wadhawan, S. (2019). Impact of flexible working arrangements on employee satisfaction in IT sector. *BVMSR Journal of Management Research, 11*(1), 89-92.
- Wanakitpaiboon N., Narrator. (2021). *The Secret Sauce*. Episode 265. "Workation opportunity and Trand", iTunes app, 4 September, 2021.
- Weijss-Perrée, M., Van De Koeveering, J., Appel-Meulenbroek, R., & Arentze, T. (2019). Analysing user preferences for co-working space characteristics. *Building Research & Information, 47*(5), 534-548.
- Werther, S., Lietzau, J., Puhe, O., Engel, V. & Scharing, J. (2021). *Coworking, Workation and Coworkation*. In S. Werther (Eds.), *Coworking als Revolution der Arbeitswelt* (pp. 151-185). Springer Berlin Heidelberg.

- Willment, N. (2020). The travel blogger as digital nomad: (Re-) imagining workplace performances of digital nomadism within travel blogging work. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 391-416.
- Xia, H., Vu, H. Q., Law, R. & Li, G. (2020). Evaluation of hotel brand competitiveness based on hotel features ratings. *International Journal of Hospitality Management*, 86(1), 1-11.
- Ye, T., & Xu, H. (2020). The impact of business travel on travelers' well-being. *Annals of Tourism Research*, 85(1), 1-10.
- Yeh, C. H., Lee, G. G., & Pai, J. C. (2015). Using a technology-organization-environment framework to investigate the factors influencing e-business information technology capabilities. *Information Development*, 31(5), 435-450.
- Yoshida, T. (2021). How has workcation evolved in Japan?. *Annals of Business Administrative Science*, 20(1), 19-32.

ประวัติแนบท้ายบทความ



Name and Surname: Paramet Damchoo, Ph.d
Highest Education: Ph.D. (Integrated Tourism Management)
University or Agency: Naresuan University
Field of Expertise: ICT for tourism and Hospitality, MICE Management and Small hotel management
Address: 99 M. Thapho, Mueang, Phitsanilok, Thailand
E-mail: parametd@nu.ac.th



Name and Surname: Mr.Theephob Khueanmueang
Highest Education: B.A. Tourism Industry (Tourism Business)
University or Agency: Master Student of Naresuan University
Field of Expertise: Hospitality Management, Hotel Management
Address: 99 M. Thapho, Mueang, Phitsanilok, Thailand
E-mail: theephobk64@nu.ac.th



Name and Surname: Mrs. Thiticha Dee-aim
Highest Education: B.A. Tourism Industry (Tourism Business)
University or Agency: Master Student of Naresuan University
Field of Expertise: Tourism Management, Marketing for tourism
Address: 99 M.9, Thapho, Mueang, Phitsanilok, Thailand 65000
E-mail: thitichad62@nu.ac.th

