



# Analyzing the Labor Demand of Restaurant Businesses in Luang Prabang City

Vankham Vannalar\*

Save the children Organization base in Luangprabang province, Lao PDR

\*Correspondence: Vankham

Vannalar, Save the children

Organization base in Luangprabang

province Tel: 020 76729982,

E-mail: [Vanhkhamvnl@gmail.com](mailto:Vanhkhamvnl@gmail.com)

## Abstract

This research paper analyzes the labor demand of restaurant businesses in Luang Prabang City. The study aims to examine the labor demand of restaurant businesses and identify labor-related problems faced by these establishments. The research employed a questionnaire as the primary data collection tool. The population consisted of 64 restaurant business operators in Luang Prabang City. Statistical tools such as frequency and percentage were used to analyze the data obtained from the questionnaires.

The results indicate that the current labor demand of restaurant businesses is primarily for service workers. A total of 46 restaurant businesses, accounting for 71.9%, reported the need for additional labor to meet customer demand. Therefore, businesses must expand their operations to better serve customers and plan additional labor requirements more efficiently to improve service quality. In terms of professional knowledge, entrepreneurs showed a high demand for skills in management, food science, economics and finance, and hotel management. Regarding labor-related issues, 40 restaurant businesses (62.5%) reported experiencing problems, with the most common issues being employees' lack of punctuality, lack of responsibility for assigned tasks, low work efficiency, and insufficient knowledge of computer use or modern technology to support business operations.

**Keywords:** Labor, Demand, Restaurant, Businesses

## Article Info:

Submitted: November 20, 2025

Revised: December 10, 2025

Accepted: December 18, 2025

## 1. ພາກສະເໜີ

ການຈ້າງງານຂອງຜູ້ປະກອບການໃນຂະແໜງການບໍລິການ ມີບົດບາດສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມໂດຍສະເພາະແມ່ນການຜະລິດສິນຄ້າ, ການຄ້າ ແລະ ການບໍລິການ, ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ, ສ້າງລາຍຮັບ ແລະ ຍົກສູງຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງປະຊາຊົນ ກໍ່ຄື ການສ້າງປະຖົມປັດໄຈໃຫ້ແກ່ການຫັນເປັນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຫັນສະໄໝ ເທື່ອລະກ້າວ, ເຮັດໃຫ້ເສດຖະກິດຂອງເມືອງ, ຂອງແຂວງ, ຂອງຊາດມີການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ການພັດທະນາການຈ້າງງານຂອງຜູ້ປະກອບການໃນຂະແໜງບໍລິການນອກຈາກຈະມີຕົ້ນທຶນຕໍ່າແລ້ວ ຍັງເນັ້ນການນຳໃຊ້ທ່າແຮງຊັບພະຍາກອນພາຍໃນເປັນຫຼັກ. (Bundakone & Chnsouk 2012). ນອກຈາກນັ້ນ, ຂະແໜງການບໍລິການ ຍັງສາມາດປັບຕົວໄດ້ໄວກັບສະພາບການທີ່ມີການປ່ຽນແປງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ໃນເວລາເກີດມີວິກິດການທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການເງິນ, ຍ້ອນເຫັນ ໄດ້ຄວາມສໍາຄັນຂອງການຈ້າງງານຂອງຜູ້ປະກອບການໃນຂະແໜງບໍລິການ, ບັນດາປະເທດສ່ວນໃຫຍ່ໃນໂລກໂດຍສະເພາະໃນພາກພື້ນ ອາຊຽນ ຈຶ່ງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ການສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ ໂດຍໄດ້ວາງນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນພັດທະນາທີ່ເປັນອັນສະເພາະເຈາະຈົງສໍາລັບການສົ່ງເສີມ ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ, ລວມທັງການສ້າງໃຫ້ມີກົນໄກ ແລະ ສ້າງໜ່ວຍງານສະເພາະຂຶ້ນມາເພື່ອ ຮັບຜິດຊອບຢ່າງຈິງຈັງ ແລະ ເປັນລະບົບຕໍ່

ເນື່ອງ. (Siphanthong, et al., 2024). ໃນບັນດາ ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ, ລວມທັງການຈ້າງງານຂອງຜູ້ປະກອບການການບໍລິການເປັນອົງປະກອບທີ່ສໍາຄັນຂອງເສດຖະກິດ. (Phiphavong, 2017).

ການຈ້າງງານຈະມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ເນື່ອງຈາກວ່າເມື່ອມີການຈ້າງງານເພີ່ມຂຶ້ນ, ຕໍາແໜ່ງງານຂອງການຈ້າງງານກໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນ, ອັດຕາການວ່າງງານຢູ່ໃນລະດັບຕໍ່າ ເຮັດໃຫ້ແຮງງານທີ່ຖືກຈ້າງດັ່ງກ່າວມີລາຍໄດ້, ມີອຳນາດໃນການຊື້ເພື່ອຈັບຈ່າຍໃຊ້ສອຍຕາມຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມພໍໃຈຂອງຕົນເອງເຊິ່ງເປັນການກະຕຸ້ນທາງດ້ານເສດຖະກິດທີ່ດີໃຫ້ແກ່ເສດຖະກິດມວນລວມຂອງຊາດ. (Deephai, 2021). ເວົ້າລວມແລ້ວການຈ້າງງານແມ່ນປັດໄຈຫຼັກທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຮັ່ງມີ ແລະ ໜັ້ນຄົງທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ເຊິ່ງທັງໝົດເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ປະກອບສ່ວນເຮັດໃຫ້ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງປະຊາຊົນດີຂຶ້ນ ແລະ ສັງຄົມມີຄວາມສະຫງົບປົກກະຕິໂດຍຜື້ນຖານການຈ້າງງານແມ່ນໜຶ່ງໃນປັດໄຈທີ່ສໍາຄັນໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມ ແລະ ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ບຸກຄະລາກອນທົ່ວໄປໃຫ້ມີລາຍຮັບ ເຊິ່ງໃນນັ້ນທຸລະກິດການບໍລິການ: ເຮືອນຝັກ, ໂຮງແຮມ, ຮ້ານອາຫານ, ຂົນສົ່ງ, ກໍ່ສ້າງ, ທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ອື່ນໆ ແມ່ນສ່ວນສໍາຄັນໃນການຊ່ວຍປະກອບວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ມີຄວາມໝາຍຄວາມສໍາຄັນໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມຂອງຊາດ. (Chitavong, 2023).

ທຸລະກິດຮ້ານອາຫານກໍ່ເປັນອີກຂະແໜງໜຶ່ງທີ່ໄດ້ສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ແຂວງກໍ່ຄືປະຊາຊົນພາຍໃນເມືອງໄດ້ມີວຽກເຮັດງານທຳ. ລັດຖະບານ ໄດ້ມີນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການເອື້ອອຳນວນຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການທ່ອງທ່ຽວໂດຍອີງການມະຫາພາກຄຸ້ມຄອງການທ່ອງທ່ຽວອະນຸຍາດໃຫ້ສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມທຸລະກິດທ່ອງທ່ຽວ, ສະມາຄົມໂຮງແຮມ, ເຮືອນພັກ ແລະ ຮ້ານອາຫານ ເປີດກວ້າງການລົງທຶນໃນທຸລະກິດການບໍລິການ ການທ່ອງທ່ຽວກັບຕ່າງປະເທດ ອັນໄດ້ເຮັດໃຫ້ປັດຈຸບັນ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວລາວ ນັບມື້ນັບເພີ່ມ ແລະ ຂະຫຍາຍຕົວ ເປັນຮູບເປັນຮ່າງຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ. (Souksavath, 2008).

ແຮງງານຄືໜຶ່ງໃນປັດໄຈຫຼັກຂອງປັດໄຈການຜະລິດ, ແຮງງານຄືບໍ່ເກີດຂອງຄວາມອຸດົມຮັ່ງມີທັງໝົດຂອງສັງຄົມ, ແຮງງານແມ່ນກ້ອນກຳລັງຫຼັກຂອງການຜະລິດສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການ. (Souvannarath, 2022). ໃນຂະນະດຽວກັນ ການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບແວດລ້ອມ, ພາວະສິງຄາມ ແລະ ການລະບາດຂອງພະຍາດ ເຊິ່ງມັນໄດ້ກາຍເປັນສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ເປັນບັນຫາສຳຄັນຕົ້ນຕໍທີ່ສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ. (Phityanon, 1996).

ໃນໄລຍະຜ່ານມາເຫັນໄດ້ວ່າ ການຈ້າງງານໃນຂົງເຂດຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ ແມ່ນຍັງມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຫຼາຍທີ່ສຸດ ແລະ ຝົບບັນຫາຂອງແຮງງານຫຼາຍທີ່ສຸດ ບາງຮ້ານແມ່ນແຮງງານເຫຼືອບໍ່ພໍ, ບາງຮ້ານແຮງງານລາອອກຈາກວຽກ. ເພາະສະນັ້ນ ການຈ້າງງານໃນຂົງເຂດຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ ຈຶ່ງບໍ່ເປັນພຽງແຕ່ການຊອກຫາແຮງງານມາປະກອບໃສ່ຕຳແໜ່ງທີ່ຫວ່າງເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ມັນເປັນການລົງທຶນໃນບຸກຄະລາກອນທີ່ຈະຂັບເຄື່ອນໃຫ້ທຸລະກິດຂະຫຍາຍຕົວໄດ້ ເພາະແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ເປັນຜູ້ສົ່ງມອບປະສົບການຕົວຈິງໃຫ້ກັບລູກຄ້າ.

ເມື່ອເຫັນໄດ້ວ່າການຈ້າງງານໃນຂົງເຂດຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ ມີຄວາມສຳຄັນ ເພາະແຮງງານ ຫຼື ຜະນົກງານທີ່ໃຫ້ບໍລິການເປັນດ່ານໜ້າທີ່ສ້າງປະສົບການໃຫ້ກັບລູກຄ້າໂດຍກົງ ທັງລົດຊາດອາຫານ ແລະ ບັນຍາກາດ. ຜະນົກງານທີ່ດີຈະຊ່ວຍສ້າງຖານລູກຄ້າໃໝ່ເພີ່ມອດຂາຍ ຜ່ານການຕ້ອນຮັບທີ່ດີ ແລະ ການສ້າງພາບລັກທີ່ດີໃຫ້ກັບຮ້ານ ເຊິ່ງຈະນຳໄປສູ່ການຊື້ຊໍ້າ ຫຼື ການບອກຕໍ່ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະ ເລິກເຊິ່ງ ເຖິງຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານແລະ ບັນຫາແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ, ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອເປັນການເຮັດໃຫ້ການດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຄັ້ງນີ້ ເປັນໄປຕາມເປົ້າໝາຍ ແລະ ສະດວກຕໍ່ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຈຶ່ງໄດ້ກຳນົດຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຄື: 1) ວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ

ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແລະ 2) ບັນຫາແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ.

## 2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

### 2.1 ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ປະຊາກອນເປົ້າໝາຍທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການສຶກສາ ຄື ຜູ້ປະກອບກິດຈະການທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດການຄ້າ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ (ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຮ້ານອາຫານທີ່ເປັນຄົນລາວ) ເຊິ່ງມີຈຳນວນທັງໝົດ 64 ຮ້ານ. ແລະ ການເລືອກກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ນຳມາສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍການເກັບຕົວຢ່າງຕາມຈຳນວນປະຊາກອນ 100% ເຊິ່ງມີຈຳນວນທັງໝົດ 64 ຮ້ານ ເນື່ອງຈາກປະຊາກອນມີໜ້ອຍ, ໂດຍອີງຕາມເກນຂອງ Krejcie & Morgan (1970).

### 2.2 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຂໍ້ມູນ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຂໍ້ມູນໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນ ແບບສອບຖາມທີ່ມີລັກສະນະຄຳຖາມປາຍປິດ ແລະ ຄຳຖາມປາຍເປີດ ໂດຍການສ້າງແບບສອບຖາມເພື່ອເຮັດການສຳຫຼວດ ແລະ ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍແບ່ງອອກເປັນ 3 ສ່ວນຄື: ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປ ຂອງ ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ, ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຂອງ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ ແລະ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບບັນຫາແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ.

### 2.3 ວິທີການເກັບຂໍ້ມູນ

ຂໍ້ມູນທີ່ຈະນຳມາວິເຄາະໃນຄັ້ງນີ້ ຜູ້ວິໄຈເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນປະຖົມມູມ ມາວິເຄາະເປັນຫຼັກ, ເຊິ່ງໄດ້ລວບລວມມາຈາກແບບສອບຖາມ ແລະ ການສຳພາດຈາກເຈົ້າຂອງທຸລະກິດເພື່ອນຳມາຄົ້ນຄວ້າ, ວິເຄາະຈາກຂໍ້ມູນຕົວຈິງມາສຶກສາ ແລະ ປະກອບເອກະສານຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ເຊິ່ງສາມາດວັດແທກໄດ້ໂດຍການນຳໃຊ້ໂປຣແກມສຳເລັດຮູບທາງສະຖິຕິ (SPSS version 27) ເພື່ອຊ່ວຍໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ນຳມາອະທິບາຍໂດຍອີງໃສ່ເຫດຜົນຕາມຄວາມເໝາະສົມ.

### 2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ສຳລັບການວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ ການສັງລວມຂໍ້ມູນຈາກແບບສອບຖາມ ຄວບຄູ່ກັບບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງມາອະທິບາຍຜົນ ແລະ ແລ້ວນຳສະເໜີຂໍ້ມູນໂດຍນຳໃຊ້ສະຖິຕິຜົນລະນາ (Descriptive Statistics) ເພື່ອອະທິບາຍລັກສະນະຂອງຂໍ້ມູນຕ່າງໆດ້ວຍ: ຄຳຄວາມຖີ່ (Frequency), ຄຳສ່ວນຮ້ອຍ (Percentage) ແລະ ຄຳສະເລ່ຍ (Mean) ໂດຍການວິເຄາະຜ່ານໂປຣແກມທາງສະຖິຕິ (SPSS Version 27). ແລະ ນຳມາອະທິບາຍໂດຍອີງໃສ່ເຫດຜົນຕາມຄວາມເໝາະສົມ.

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ

ທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ມີຈຳນວນ 46 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 71.9%, ທຸລະກິດທີ່ບໍ່ຕ້ອງການແຮງງານມີ 18 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 28.1%. ເຊິ່ງສາເຫດທີ່ທຸລະກິດມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນນັ້ນແມ່ນທຸລະກິດມີທ່າຂະຫຍາຍຕົວກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນ, ອີກຢ່າງງົບປະມານການຈ້າງງານກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ ແລະ ບໍ່ຕ້ອງການແຮງງານເຖິງ 18 ຮ້ານ ເຊິ່ງກວມເອົາ 28.1% ເພາະວ່າທຸລະກິດຮ້ານອາຫານຍັງບໍ່ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມໃນຂະນະນີ້, ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເຖິງ 46 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 71.9% ເພາະເມືອງຫຼວງພະບາງເປັນເມືອງມໍລະດົກໂລກ, ຈຶ່ງມີນັກທ່ອງທ່ຽວທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກເຂົ້າມາເປັນຈຳນວນຫຼາຍ. ດັ່ງນັ້ນ ທາງທຸລະກິດຮ້ານອາຫານເພື່ອໃຫ້ມີການຕອບສະໜອງການບໍລິການໃຫ້ທົ່ວເຖິງຕໍ່ນັກທ່ອງທ່ຽວ, ຈຶ່ງມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຫຼາຍພໍສົມຄວນ ເພື່ອຮອງຮັບການຂະຫຍາຍຕົວຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການຮອງຮັບແຮງງານຂອງຮ້ານອາຫານ.

ທຸລະກິດຮ້ານອາຫານມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ເຫດຜົນທີ່ຮັບເອົາພະນັກງານແມ່ນເພື່ອການປ່ຽນທຸລະກິດມີການຂະຫຍາຍຕົວມີຈຳນວນ 22 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 30.56%, ຖ້າທຸລະກິດມີທ່າຂະຫຍາຍຕົວກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດນັ້ນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນ, ສ່ວນຄວາມຕ້ອງການພະນັກງານເພື່ອທົດແທນແຮງງານເກົ່າທີ່ລາອອກມີຈຳນວນ 18 ຮ້ານ ຄິດເປັນເປີເຊັນ 25.00%, ສ່ວນການປັບປຸງລະບົບການເຮັດວຽກມີຈຳນວນ 16 ຮ້ານ ຄິດເປັນເປີເຊັນ 22.22%, ສ່ວນການການແຂ່ງຂັນສູງ ມີຈຳນວນ 10 ຮ້ານ ຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 13.89% ແລະ ການປ່ຽນແປງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີຈຶ່ງຈຳເປັນຕ້ອງຫາແຮງງານທີ່ມີຄວາມຊຳນານມີຈຳນວນ 6 ຮ້ານ ຄິດເປັນເປີເຊັນ 8.33% ຕາມລຳດັບ.

ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຮ້ານອາຫານທີ່ຈະຮັບເອົາພະນັກງານເສີບແມ່ນ 46 ຄົນຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 23.47%, ພະນັກງານບໍລິຫານແມ່ນ 23 ຄົນຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 11.73%, ພະນັກງານບາເທນເດີແມ່ນ 27 ຄົນຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 13.78%, ພະນັກງານທ້ອງຖິວແມ່ນ 41 ຄົນຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 20.92%, ພະນັກງານອານາໄມແມ່ນ 27 ຄົນຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 13.78%, ພະນັກງານຕ້ອນຮັບແມ່ນ 32 ຄົນຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 16.32%.

ພະນັກງານເສີບຈະເລືອກເອົາຢູ່ໃນເກນອາຍຸ 20-24 ປີຫຼາຍທີ່ສຸດເຊິ່ງກວມເອົາ 36 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 78.3% ເພາະວ່າໃນເກນນີ້ແມ່ນຈົບລະດັບການສຶກສາວິຊາຊີບ ແລະ ປະລິນຍາຕີເປັນສ່ວນ

ໃຫຍ່ຈະສາມາດເຂົ້າໃຈວຽກໄດ້ໄວ້, ພະນັກງານບໍລິຫານທຸລະກິດຈະເລືອກເອົາອາຍຸລະຫວ່າງ 25-29 ປີມີຈຳນວນ 17 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 37.0% ຂອງປະຊາກອນທັງໝົດ 46 ຮ້ານ, ພະນັກງານບາເທນເດີແມ່ນເລືອກເອົາອາຍຸລະຫວ່າງ 20-24 ປີມີຈຳນວນ 30 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 65.2%, ພະນັກງານທ້ອງຖິວແມ່ນເລືອກເອົາອາຍຸ 30-34 ປີມີຈຳນວນ 16 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 34.8% ເພາະວ່າພະນັກງານທ້ອງຖິວໃນເກນອາຍຸນີ້ຈະຕ້ອງມີປະສົບການໃນການເຮັດວຽກຫຼາຍ, ພະນັກງານອານາໄມແມ່ນເລືອກເອົາອາຍຸ 35 ປີຂຶ້ນໄປມີຈຳນວນ 16 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 34.8%, ສຸດທ້າຍແມ່ນພະນັກງານຕ້ອນຮັບແມ່ນເລືອກເອົາອາຍຸ 20-24 ປີຂຶ້ນໄປມີຈຳນວນ 32 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 69.6%.

ການກຳນົດສະຖານະພາບຂອງພະນັກງານເສີບແມ່ນເລືອກບໍ່ຈຳກັດມີ 24 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 52.2%, ໂສດມີຈຳນວນ 22 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 47.8%. ພະນັກງານບໍລິຫານເລືອກບໍ່ຈຳກັດມີຈຳນວນ 28 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 60.9%, ແຕ່ງງານມີຈຳນວນ 18 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 39.1%. ພະນັກງານບາເທນເລືອກເດີບໍ່ຈຳກັດມີ 25 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 54.3%, ໂສດມີຈຳນວນ 20 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 43.5%, ແຕ່ງງານມີຈຳນວນ 1 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 2.2%. ພະນັກງານທ້ອງຖິວແມ່ນເລືອກບໍ່ຈຳກັດມີ 35 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 76.1%, ແຕ່ງງານມີຈຳນວນ 10 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 21.7%, ໂສດມີຈຳນວນ 1 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 2.2%. ພະນັກງານອານາໄມເລືອກບໍ່ຈຳກັດມີ 38 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 82.7%, ແຕ່ງງານມີຈຳນວນ 6 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 13.0%, ໂສດມີຈຳນວນ 2 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 4.3%. ສ່ວນພະນັກງານຕ້ອນຮັບແມ່ນເລືອກບໍ່ຈຳກັດມີ 25 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 54.4%, ໂສດມີຈຳນວນ 19 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 41.3%, ແຕ່ງງານມີຈຳນວນ 2 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 4.3%.

ການກຳນົດສະຖານະພາບ ຂອງພະນັກງານ ສ່ວນຫຼາຍເຈົ້າຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງແມ່ນເລືອກບໍ່ຈຳກັດສະຖານະພາບຂອງແຮງງານເຊັ່ນ: ພະນັກງານເສີບແມ່ນເລືອກບໍ່ຈຳກັດມີ 24 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 52.2%, ພະນັກງານບໍລິຫານເລືອກບໍ່ຈຳກັດມີຈຳນວນ 28 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 60.9%, ພະນັກງານບາເທນເດີເລືອກບໍ່ຈຳກັດມີ 25 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 54.3%, ພະນັກງານທ້ອງຖິວແມ່ນເລືອກບໍ່ຈຳກັດມີ 35 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 76.1%, ພະນັກງານອານາໄມເລືອກບໍ່ຈຳກັດມີ 38 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 82.7% ແລະ ພະນັກງານຕ້ອນຮັບແມ່ນເລືອກບໍ່ຈຳກັດມີ 25 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 54.4%.

ລະດັບການສຶກສາຂອງພະນັກງານເສີບສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຈົບວິຊາຊີບແມ່ນ 22 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 47.8%, ຮອງລົງມາແມ່ນຈົບມັດທະຍົມແມ່ນ 21 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 45.7%,

ຮອງລົງມາແມ່ນຈົບປະລິນຍາຕີແມ່ນ 3 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 6.5%. ພະນັກງານບໍລິຫານແມ່ນເລືອກຈົບປະລິນຍາຕີແມ່ນ 34 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 73.9%, ຮອງລົງມາຈົບປະລິນຍາໂທແມ່ນ 8 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 17.4%, ຖັດມາແມ່ນຈົບວິຊາຊີບມີ 3 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 6.5% ແລະ ຕໍ່ມາແມ່ນຈົບປະລິນຍາເອກມີ 1 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 2.2%. ພະນັກງານບາເທັນເດີສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເລືອກຈົບວິຊາຊີບມີ 36 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 78.3%, ຮອງລົງມາຈົບປະລິນຍາຕີມີ 6 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 13.0%, ຕໍ່ມາແມ່ນຈົບມັດທະຍົມມີ 4 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 8.7%. ພະນັກງານທ້ອງຖິ່ນສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເລືອກຈົບວິຊາຊີບມີ 30 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 65.2%, ຮອງລົງມາຈົບມັດທະຍົມມີ 14 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 30.5%, ຕໍ່ມາແມ່ນຈົບປະລິນຍາຕີມີ 2 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 4.3%. ພະນັກງານອານາໄມສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເລືອກຈົບມັດທະຍົມມີ 29 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 63.0%, ຮອງລົງມາແມ່ນຈົບວິຊາຊີບມີ 17 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 37.0%. ສ່ວນພະນັກງານຕ້ອນຮັບສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເລືອກຈົບວິຊາຊີບມີ 26 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 56.5%, ຮອງລົງມາຈົບປະລິນຍາຕີມີ 14 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 30.5%, ຕໍ່ມາແມ່ນຈົບມັດທະຍົມມີ 6 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 13.0% ລຽງລົງມາຕາມລຳດັບ.

ສະຫຼຸບ ສ່ວນໃຫຍ່ ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຈະຄັດເລືອກເອົາພະນັກງານເສີບທີ່ມີລະດັບການສຶກສາ ຈົບວິຊາຊີບຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນ 22 ຮ້ານເຊິ່ງໄດ້ກວມຫຼາຍກວ່າໜູ່ຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 47.8%, ພະນັກງານບໍລິຫານແມ່ນຈົບປະລິນຍາຕີແມ່ນ 34 ຮ້ານເຊິ່ງກວມຫຼາຍກວ່າໜູ່ຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 73.9%, ພະນັກງານບາເທັນເດີສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຈົບວິຊາຊີບມີ 36 ຮ້ານເຊິ່ງກວມຫຼາຍກວ່າໜູ່ຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 78.3%, ພະນັກງານທ້ອງຖິ່ນສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຈົບວິຊາຊີບມີ 30 ຮ້ານເຊິ່ງກວມຫຼາຍກວ່າໜູ່ຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 65.2%, ພະນັກງານອານາໄມສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຈົບມັດທະຍົມມີ 29 ຮ້ານເຊິ່ງກວມຫຼາຍກວ່າໜູ່ຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 63.0%, ສ່ວນພະນັກງານຕ້ອນຮັບສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຈົບວິຊາຊີບມີ 26 ຮ້ານເຊິ່ງກວມຫຼາຍກວ່າໜູ່ຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 56.5%.

ດ້ານຄວາມຮູ້ວິຊາສະເພາະສ່ວນໃຫຍ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຈະເລືອກທາງດ້ານບໍລິຫານມີ 11 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 23.9%, ວິທະຍາສາດອາຫານມີ 10 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 21.8%, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານເສດຖະສາດມີ 9 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 19.6%, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານໄອທີ ( IT ) ມີ 6 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 13.0% ແລະ ດ້ານການໂຮງແຮມມີ 6 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 13.0% ແລະ ຕໍ່ມາແມ່ນດ້ານການເງິນມີ 4 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 8.7% ລຽງລົງມາຕາມລຳດັບ.

ສ່ວນວິທີການຄັດເລືອກພະນັກງານເສີບ ແມ່ນຈະເລືອກຈາກການພິຈາລະນາຈາກໃບສະໝັກຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 33 ຮ້ານຄິດເປັນ

36.67%, ຮອງລົງມາແມ່ນພິຈາລະນາຈາກປະຫວັດການເຮັດວຽກກວມ 25 ຮ້ານຄິດເປັນ 27.78%, ທິດສອບການເຮັດວຽກກວມ 21 ຮ້ານຄິດເປັນ 23.32%, ສອບເສັ້ງໂດຍການສຳພາດກວມ 6 ຮ້ານຄິດເປັນ 6.67%, ສອບເສັ້ງໂດຍການຂຽນກວມ 5 ຮ້ານຄິດເປັນ 5.56% ຕາມລຳດັບ. ພະນັກງານບໍລິຫານແມ່ນຈະເລືອກຈາກການພິຈາລະນາຈາກໃບສະໝັກຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 32 ຮ້ານຄິດເປັນ 29.36%, ຮອງລົງມາທິດສອບການເຮັດວຽກກວມ 24 ຮ້ານຄິດເປັນ 22.02%, ພິຈາລະນາຈາກປະຫວັດການເຮັດວຽກກວມ 23 ຮ້ານຄິດເປັນ 21.10%, ສອບເສັ້ງໂດຍການສຳພາດກວມ 20 ຮ້ານຄິດເປັນ 18.35%, ສອບເສັ້ງໂດຍການຂຽນກວມ 10 ຮ້ານຄິດເປັນ 9.17% ຕາມລຳດັບ. ພະນັກງານບາເທັນເດີແມ່ນຈະເລືອກພິຈາລະນາຈາກປະຫວັດການເຮັດຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 26 ຮ້ານຄິດເປັນ 30.95%, ຮອງລົງມາແມ່ນພິຈາລະນາຈາກປະຫວັດການເຮັດວຽກກວມ 25 ຮ້ານຄິດເປັນ 29.76%, ທິດສອບການເຮັດວຽກກວມ 20 ຮ້ານຄິດເປັນ 23.81%, ສອບເສັ້ງໂດຍການສຳພາດກວມ 7 ຮ້ານຄິດເປັນ 8.33%, ສອບເສັ້ງໂດຍການຂຽນກວມ 6 ຮ້ານຄິດເປັນ 7.15% ຕາມລຳດັບ. ພະນັກງານທ້ອງຖິ່ນແມ່ນຈະເລືອກຈາກການພິຈາລະນາຈາກປະຫວັດການເຮັດວຽກຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 31 ຮ້ານຄິດເປັນ 38.75%, ພິຈາລະນາຈາກໃບສະໝັກກວມ 22 ຮ້ານຄິດເປັນ 27.5% ແລະ ທິດສອບການເຮັດວຽກກວມ 22 ຮ້ານຄິດເປັນ 27.5%, ສອບເສັ້ງໂດຍການສຳພາດກວມ 5 ຮ້ານຄິດເປັນ 6.25% ຕາມລຳດັບ. ພະນັກງານອານາໄມແມ່ນຈະເລືອກຈາກການພິຈາລະນາຈາກໃບສະໝັກຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 30 ຮ້ານຄິດເປັນ 40.54%, ພິຈາລະນາຈາກປະຫວັດການເຮັດວຽກກວມ 23 ຮ້ານຄິດເປັນ 31.08%, ທິດສອບການເຮັດວຽກກວມ 19 ຮ້ານຄິດເປັນ 25.68%, ສອບເສັ້ງໂດຍການສຳພາດກວມ 2 ຮ້ານຄິດເປັນ 2.70% ຕາມລຳດັບ. ສ່ວນພະນັກງານຕ້ອນຮັບແມ່ນຈະເລືອກຈາກການພິຈາລະນາຈາກໃບສະໝັກຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 27 ຮ້ານຄິດເປັນ 31.40%, ທິດສອບການເຮັດວຽກກວມ 22 ຮ້ານຄິດເປັນ 25.58%, ພິຈາລະນາຈາກປະຫວັດການເຮັດວຽກກວມ 18 ຮ້ານຄິດເປັນ 20.93%, ສອບເສັ້ງໂດຍການສຳພາດກວມ 11 ຮ້ານຄິດເປັນ 12.79%, ສອບເສັ້ງໂດຍການຂຽນກວມ 8 ຮ້ານຄິດເປັນ 9.30% ລຽງລົງມາຕາມລຳດັບ.

ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຈະເລືອກພະນັກງານເສີບໂດຍການພິຈາລະນາຈາກໃບສະໝັກຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 33 ຮ້ານຄິດເປັນ 36.67%, ພະນັກງານບໍລິຫານແມ່ນຈະເລືອກຈາກການພິຈາລະນາຈາກໃບສະໝັກຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 32 ຮ້ານຄິດເປັນ 29.36%, ພະນັກງານບາເທັນເດີແມ່ນຈະເລືອກພິຈາລະນາຈາກປະຫວັດການເຮັດຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 26 ຮ້ານຄິດເປັນ 30.95%, ພະນັກງານທ້ອງຖິ່ນແມ່ນຈະເລືອກຈາກການພິຈາລະນາຈາກປະຫວັດການເຮັດວຽກຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 31 ຮ້ານຄິດເປັນ 38.75%, ພະນັກງານອານາໄມແມ່ນຈະເລືອກຈາກການພິຈາລະນາຈາກໃບສະໝັກຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 30 ຮ້ານຄິດເປັນ 40.54%, ສ່ວນພະນັກງານຕ້ອນຮັບແມ່ນຈະເລືອກຈາກການ

ຜິຈາລະນາຈາກໃບສະໝັກຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 27 ຮ້ານຄິດເປັນ 31.40%. ຈາກຕາຕະລາງທີ 4.24: ເຫັນວ່າວິທີການໃຫ້ຄ່າຕອບແທນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານເສີບແມ່ນຈະເລືອກການໃຫ້ຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 46 ຮ້ານຄິດເປັນ 60.53%, ຮອງລົງມາແມ່ນຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນບວກເງິນໂບນັດກວມ 26 ຮ້ານຄິດເປັນ 34.21%, ຄ່າຈ້າງລາຍວັນບວກເງິນໂບນັດກວມ 2 ຮ້ານ 2.63%, ຄ່າຈ້າງລາຍວັນກວມ 2 ຮ້ານຄິດເປັນ 2.63%. ພະນັກງານບໍລິຫານແມ່ນຈະເລືອກການໃຫ້ຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 46 ຮ້ານຄິດເປັນ 59.74%, ຮອງລົງມາແມ່ນຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນບວກເງິນໂບນັດກວມ 27 ຮ້ານຄິດເປັນ 35.06%, ຄ່າຈ້າງລາຍວັນບວກເງິນໂບນັດກວມ 3 ຮ້ານຄິດເປັນ 3.90%, ຄ່າຈ້າງລາຍວັນກວມ 1 ຮ້ານຄິດເປັນ 1.30%. ພະນັກງານບາເທນເດີແມ່ນຈະເລືອກການໃຫ້ຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 46 ຮ້ານຄິດເປັນ 60.52%, ຮອງລົງມາແມ່ນຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນບວກເງິນໂບນັດກວມ 24 ຮ້ານຄິດເປັນ 31.58%, ຄ່າຈ້າງລາຍວັນບວກເງິນໂບນັດກວມ 3 ຮ້ານຄິດເປັນ 3.95% ແລະ ຄ່າຈ້າງລາຍວັນກວມ 3 ຮ້ານຄິດເປັນ 3.95%. ພະນັກງານຫ້ອງຄົວແມ່ນຈະເລືອກການໃຫ້ຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 46 ຮ້ານຄິດເປັນ 57.50%, ຮອງລົງມາແມ່ນຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນບວກເງິນໂບນັດກວມ 30 ຮ້ານຄິດເປັນ 37.50%, ຄ່າຈ້າງລາຍວັນບວກເງິນໂບນັດກວມ 2 ຮ້ານຄິດເປັນ 2.50% ແລະ ຄ່າຈ້າງລາຍວັນກວມ 2 ຮ້ານຄິດເປັນ 2.50%. ພະນັກງານອານາໄມແມ່ນຈະເລືອກການໃຫ້ຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 46 ຮ້ານຄິດເປັນ 63.89%, ຮອງລົງມາແມ່ນຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນບວກເງິນໂບນັດກວມ 23 ຮ້ານຄິດເປັນ 31.94%, ຄ່າຈ້າງລາຍວັນກວມ 3 ຮ້ານຄິດເປັນ 4.17%, ພະນັກງານຕ້ອນຮັບແມ່ນຈະເລືອກການໃຫ້ຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນຫຼາຍທີ່ສຸດກວມ 46 ຮ້ານຄິດເປັນ 63.01%, ຮອງລົງມາແມ່ນຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນບວກເງິນໂບນັດກວມ 25 ຮ້ານຄິດເປັນ 34.25%, ຄ່າຈ້າງລາຍວັນບວກເງິນໂບນັດກວມ 2 ຮ້ານຄິດເປັນ 2.74% ຕາມລຳດັບ.

ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຈະເລືອກໃຫ້ຄ່າຕອບແທນແຮງງານເປັນຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນຫຼາຍທີ່ສຸດ, ຮອງລົງມາຈະເປັນຄ່າຈ້າງລາຍເດືອນບວກເງິນໂບນັດ. ຈາກຕາຕະລາງທີ 4.25: ເຫັນວ່າຄວາມສາມາດພິເສດຂອງແຮງງານທີ່ຕ້ອງການພະນັກງານເສີບມີຄວາມຮູ້ທາງດ້ານພາສາອັງກິດກວມ 35 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 50.00%, ມີຄວາມຮູ້ທາງພາສາອື່ນໆນອກຈາກພາສາອັງກິດກວມ 14 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 20.00%, ມີຄວາມຮູ້ດ້ານການນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີກວມ 7 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 10.00%, ມີໃບຂັບຂີ່ຍານພາຫະນະກວມ 14 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 20.00%. ພະນັກງານບໍລິຫານມີຄວາມຮູ້ທາງດ້ານພາສາອັງກິດກວມ 30 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 30.00%, ມີຄວາມຮູ້ທາງພາສາອື່ນໆນອກຈາກພາສາອັງກິດ 18 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 18.00%, ມີຄວາມຮູ້ດ້ານການນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີກວມ 38 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 38.00%, ມີໃບຂັບຂີ່ຍານພາຫະນະກວມ 14 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 14.00%. ພະນັກງານບາເທັນ

ເດີມີຄວາມຮູ້ທາງດ້ານພາສາອັງກິດກວມ 21 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 38.89%, ມີຄວາມຮູ້ທາງພາສາອື່ນໆນອກຈາກພາສາອັງກິດກວມ 14 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 25.93%, ມີຄວາມຮູ້ດ້ານການນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີກວມ 7 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 12.96%, ມີໃບຂັບຂີ່ຍານພາຫະນະກວມ 12 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 22.22%. ພະນັກງານຫ້ອງຄົວມີຄວາມຮູ້ທາງດ້ານພາສາອັງກິດກວມ 8 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 24.24% ມີຄວາມຮູ້ທາງພາສາອື່ນໆນອກຈາກພາສາອັງກິດ 2 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 6.06%, ມີຄວາມຮູ້ດ້ານການນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີກວມ 4 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 12.12%, ມີໃບຂັບຂີ່ຍານພາຫະນະກວມ 19 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 57.58%. ພະນັກງານອານາໄມມີຄວາມຮູ້ທາງດ້ານພາສາອັງກິດກວມ 7 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 23.33%, ມີຄວາມຮູ້ທາງພາສາອື່ນໆນອກຈາກພາສາອັງກິດ 3 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 10.00%, ມີຄວາມຮູ້ດ້ານການນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີກວມ 2 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 6.67%, ມີໃບຂັບຂີ່ຍານພາຫະນະກວມ 18 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 60%. ພະນັກງານຕ້ອນຮັບມີຄວາມຮູ້ທາງດ້ານພາສາອັງກິດກວມ 32 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 43.84%, ມີຄວາມຮູ້ທາງພາສາອື່ນໆນອກຈາກພາສາອັງກິດ 23 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 31.51%, ມີຄວາມຮູ້ດ້ານການນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີກວມ 4 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 5.48%. ມີໃບຂັບຂີ່ຍານພາຫະນະກວມ 14 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 19.18%.

ຄວາມສາມາດພິເສດຂອງແຮງງານທີ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຮ້ານອາຫານຕ້ອງການພະນັກງານເສີບແມ່ນມີຄວາມຮູ້ດ້ານທາງດ້ານພາສາອັງກິດກວມ 35 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 50.00%, ເນື່ອງຈາກພະນັກງານເສີບຕ້ອງສາມາດສື່ສານກັບລູກຄ້າທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດໄດ້ດີ ເນື່ອງຈາກວ່ານະຄອນຫຼວງພະບາງເປັນເມືອງມໍລະດົກໂລກ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ມີນັກທ່ອງທ່ຽວທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ສະນັ້ນການທີ່ຮູ້ພາສາອັງກິດທີ່ເປັນພາສາກາງຂອງໂລກຈຶ່ງເປັນການດີຕໍ່ທຸລະກິດ. ພະນັກງານບໍລິຫານທີ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຮ້ານອາຫານຕ້ອງການແມ່ນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດແລ້ວ ຍັງຕ້ອງມີຄວາມຮູ້ດ້ານການນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີເຊິ່ງກວມ 38 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 38.00% ເພາະວຽກນີ້ເປັນວຽກທີ່ຕ້ອງໄດ້ຄິດໄລ່ ແລະ ມີຄວາມຮູ້ທາງພາສາຕ່າງປະເທດໃນການສື່ສານເພື່ອໃຫ້ການບໍລິການທີ່ສະດວກ ແລະ ວ່ອງໄວ. ພະນັກງານບາເທັນເດີທີ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຮ້ານອາຫານຕ້ອງການແມ່ນມີຄວາມຮູ້ທາງດ້ານພາສາອັງກິດກວມ 21 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 38.89%. ພະນັກງານຫ້ອງຄົວທີ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຮ້ານອາຫານຕ້ອງການແມ່ນມີໃບຂັບຂີ່ຍານພາຫະນະກວມ 19 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 57.58%. ພະນັກງານອານາໄມທີ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຮ້ານອາຫານຕ້ອງການແມ່ນມີໃບຂັບຂີ່ຍານພາຫະນະກວມ 18 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 60.00%. ສ່ວນພະນັກງານຕ້ອນຮັບທີ່ເຈົ້າຂອງ

ທຸລະກິດຮ້ານອາຫານຕ້ອງການແມ່ນມີຄວາມຮູ້ທາງດ້ານພາສາອັງກິດ ກວມ 32 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 43.84%.

ສະຫຼຸບການຈ້າງງານຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນມີການຈ້າງພະນັກງານເສີບທີ່ເປັນ ເພດຍິງຫຼາຍກວ່າໝູ່ ເທົ່າກັບ 29.78% ເພາະເພດຍິງມີຄວາມຖະໜັດ ດ້ານນີ້ຫຼາຍກວ່າເພດຊາຍ. ສ່ວນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຜູ້ ປະກອບການຮ້ານອາຫານ ນັ້ນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມໃນ ໄລຍະນີ້ແມ່ນມີເຖິງ 46 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 71.9%. ເຊິ່ງສາເຫດທີ່ທຸລະກິດ ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນນັ້ນແມ່ນທຸລະກິດມີທ່າ ຂະຫຍາຍຕົວກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມ ຂຶ້ນ, ອີກຢ່າງພະນັກງານເກົ່າລາອອກຈາກວຽກກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດມີ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ ແລະ ມີຮ້ານອາຫານທີ່ບໍ່ ຕ້ອງການແຮງງານມີພຽງແຕ່ 18 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 28.1%. ສ່ວນຄວາມ ຕ້ອງການແຮງງານແຕ່ລະຂະແໜງໃນຮ້ານອາຫານພາຍໃນນະຄອນຫຼວງ ພະບາງແມ່ນ 196 ຄົນ, ສ່ວນເຫດຜົນທີ່ທຸລະກິດຕ້ອງການແຮງງານ ເພີ່ມມີຄື: ທຸລະກິດມີທ່າຂະຫຍາຍຕົວມີຈຳນວນ 22 ເທົ່າກັບ 30.56%, ຖ້າທຸລະກິດມີທ່າຂະຫຍາຍຕົວກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດນັ້ນມີ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນ, ສ່ວນຄວາມຕ້ອງການພະນັກງານ ເພື່ອທົດແທນແຮງງານເກົ່າທີ່ລາອອກມີຈຳນວນ 18 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 25.00%, ສ່ວນການປັບປຸງລະບົບການເຮັດວຽກມີຈຳນວນ 16 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 22.22%, ສ່ວນການການແຂ່ງຂັນສູງ ມີຈຳນວນ 10 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 13.89% ແລະ ການປ່ຽນແປງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີຈຶ່ງຈຳເປັນ ຕ້ອງຫາແຮງງານທີ່ມີຄວາມຊຳນານມີຈຳນວນ 6 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 8.33%.

### 3.2 ບັນຫາແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ

ບັນຫາແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ມີບັນຫາແຮງງານເຖິງ 40 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນ ເທົ່າກັບ 62.5% ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຈະກວມໄປທີ່ພະນັກງານເສີບ ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງເຮັດເກີດບັນຫຽວກັບແຮງງານເກີດຂຶ້ນເຊັ່ນ: ການລາພັກວຽກ ແລະ ການຂາດວຽກເລື້ອຍໆ, ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ, ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດບໍ່ຖືກກັບວຽກ, ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເວລາ, ຂາດ ຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໜ້າວຽກ, ບັນຫາດ້ານສຸຂະພາບ, ແຮງງານມີ ປະສິດທິພາບຕໍ່າ.

ທຸລະກິດມີບັນຫາແຮງງານທາງດ້ານພະນັກງານເສີບຫຼາຍກວ່າ ໝູ່ ມີເຖິງ 27 ຮ້ານຄິດເປັນ 33.75%, ຮອງລົງມາແມ່ນພະນັກງານ ຫ້ອງຄົວມີ 15 ຮ້ານຄິດເປັນ 18.75%, ພະນັກງານບໍລິຫານມີ 11 ຮ້ານ ຄິດເປັນ 13.75%, ພະນັກງານອານາໄມມີ 9 ຮ້ານຄິດເປັນ 11.25%, ພະນັກງານຕ້ອນຮັບມີ 9 ຮ້ານຄິດເປັນ 11.25%, ພະນັກງານບາເທັນ ເດີມີ 9 ຮ້ານຄິດເປັນ 11.25% ຕາມລຳດັບ.

ບັນຫາແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກພະນັກງານເສີບແມ່ນການລາ ພັກວຽກ ແລະ ການຂາດວຽກເລື້ອຍໆ 23 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 35.38%, ຮອງລົງມາຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເວລາມີ 21 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 32.31%, ຮອງລົງມາແມ່ນຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກມີ 8 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 12.31%, ຮອງລົງມາແມ່ນຂາດຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໜ້າ ວຽກມີ 6 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 9.23%, ຮອງລົງມາແມ່ນແຮງງານມີ ປະສິດທິພາບຕໍ່າມີ 4 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 6.15%, ຮອງລົງມາແມ່ນຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດບໍ່ຖືກກັບວຽກມີ 3 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 4.62% ຕາມລຳດັບ.

ພະນັກງານບໍລິຫານມີບັນຫາແຮງງານຈາກການລາພັກວຽກ ແລະ ການຂາດວຽກເລື້ອຍໆມີ 9 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 26.47%, ຮອງລົງມາ ແມ່ນການຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເວລາມີ 8 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 23.54%, ຮອງລົງມາແມ່ນຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກມີ 7 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 20.59%, ຮອງລົງມາແມ່ນຂາດຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໜ້າ ວຽກມີ 7 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 14.29%, ຮອງລົງມາແມ່ນແຮງງານມີ ປະສິດທິພາບຕໍ່າມີ 4 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 11.76% ແລະ ຄວາມຮູ້ຄວາມ ສາມາດບໍ່ຖືກກັບວຽກມີ 4 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 11.76% ຕາມລຳດັບ.

ພະນັກງານບາເທັນເດີມີບັນຫາແຮງງານຈາກ ຂາດຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເວລາມີ 9 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 29.04%, ຮອງລົງມາແມ່ນ ການລາພັກວຽກ ແລະ ການຂາດວຽກເລື້ອຍໆມີ 7 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 22.58%, ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກມີ 6 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 19.35%, ຮອງລົງມາແມ່ນຂາດຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໜ້າວຽກມີ 4 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 12.90%, ຮອງລົງມາແມ່ນຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດບໍ່ຖືກ ກັບວຽກມີ 3 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 9.68%, ແຮງງານມີປະສິດທິພາບຕໍ່າມີ 2 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 6.45% ຕາມລຳດັບ.

ພະນັກງານຫ້ອງຄົວມີບັນຫາແຮງງານຈາກຂາດຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເວລາມີ 11 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 30.56%, ຖັດລົງມາແມ່ນ ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກມີ 10 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 27.78%, ຮອງລົງ ມາແມ່ນການລາພັກວຽກ ແລະ ການຂາດວຽກເລື້ອຍໆມີ 8 ຮ້ານ ເທົ່າ ກັບ 22.22%, ຮອງລົງມາແມ່ນຂາດຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໜ້າວຽກມີ 2 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 5.56% ແລະ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດບໍ່ຖືກກັບວຽກມີ 2 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 5.56% ແລະ ບັນຫາດ້ານສຸຂະພາບກໍ່ມີ 2 ຮ້ານ ເທົ່າ ກັບ 5.56%, ແຮງງານມີປະສິດທິພາບຕໍ່າກໍ່ມີ 1 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 2.76% ຕາມລຳດັບ.

ພະນັກງານອານາໄມມີບັນຫາແຮງງານຈາກຂາດຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກມີ 6 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 26.09%, ຖັດລົງມາແມ່ນຂາດ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເວລາມີ 5 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 21.74%, ຮອງລົງມາ ແມ່ນຂາດຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໜ້າວຽກມີ 4 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 17.38%, ຮອງລົງມາແມ່ນການລາພັກວຽກ ແລະ ການຂາດວຽກ ເລື້ອຍໆມີ 3 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 13.04%, ຖັດລົງມາແມ່ນບັນຫາດ້ານ

ສຸຂະພາບມີ 2 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 8.70% ແລະ ຖັດລົງມາແມ່ນຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດບໍ່ຖືກກັບວຽກມີ 2 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 8.70%, ຕໍ່ມາແມ່ນແຮງງານມີປະສິດທິພາບຕໍ່າມີ 1 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 4.35% ຕາມລຳດັບ.

ພະນັກງານຕ້ອນຮັບມີບັນຫາແຮງງານຈາກຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເວລາມີ 9 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 39.11%, ຖັດລົງມາແມ່ນຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກມີ 6 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 26.09%, ຮອງລົງມາແມ່ນບັນຫາດ້ານສຸຂະພາບມີ 2 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 8.70% ແລະ ຂາດຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໜ້າວຽກກໍ່ມີ 2 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 8.70% ແລະ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດບໍ່ຖືກກັບວຽກມີ 2 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 8.70% ແລະ ແຮງງານມີປະສິດທິພາບຕໍ່າມີ 2 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 8.70% ຕາມລຳດັບ.

ສະຫຼຸບ ບັນຫາແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງມີບັນຫາທາງດ້ານແຮງງານເຖິງ 40 ຮ້ານເທົ່າກັບ 62.5% ແລະ ບໍ່ມີບັນຫາທາງດ້ານແຮງງານມີ 24 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 37.5% ໃນນັ້ນບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນພະນັກງານເສີບມີເຖິງ 27 ຮ້ານ ເທົ່າກັບ 33.75% ເຊິ່ງບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນການຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເວລາ, ການລາຜັກວຽກ, ການຂາດວຽກເລື້ອຍໆ ແລະ ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ.

**4. ວິພາກຜົນ**

ຈາກຜົນການວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ, ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ດັ່ງນີ້:

**4.1 ວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ**

ການຈ້າງງານຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນມີການຈ້າງພະນັກງານເສີບທີ່ເປັນເພດຍິງຫຼາຍກວ່າໝູ່, ສ່ວນຄວາມຮູ້ວິຊາສະເພາະຂອງແຮງງານແມ່ນ: ວິຊາສະເພາະດ້ານບໍລິຫານ, ວິທະຍາສາດອາຫານ, ເສດຖະສາດ ແລະ ການເງິນ ແລະ ການໂຮງແຮມ. ສາເຫດທີ່ທຸລະກິດມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນນັ້ນແມ່ນທຸລະກິດມີທ່າຂະຫຍາຍຕົວກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ . ເຊິ່ງສອດຄ່ອງ ກັບຜົນການສຶກສາຂອງ (Pholsena, & Phonvisay, 2023) ທີ່ ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ການຜັດທະນາການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ຕະຫຼາດແຮງງານທ້ອງຖິ່ນໃນແຂວງຫຼວງພະບາງ ແລະ (Sriboon, 2013) ທີ່ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງໃນ ແຂວງເພັດສະບູລີ ຕ່າງກໍ່ໃຫ້ຄວາມເຫັນວ່າ ຄວາມຮູ້ວິຊາສະເພາະ ແລະ ທັກສະຂອງແຮງງານເປັນຕົວຕັດສິນໃນການເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ນອກຈາກນີ້ ຍັງສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ (Padabdeth & Sengchan, 2012) ທີ່ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ພົບວ່າ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ເປັນເພດຍິງຈະຫຼາຍກວ່າເພດຊາຍ ເນື່ອງຈາກສັດສ່ວນຂອງຕະຫຼາດແຮງງານໃນ

ແຂວງຫຼວງພະບາງແມ່ນ ຂະແໜງບໍລິການ ກວມສັດສ່ວນຂ້ອນຂ້າງຫຼາຍ.

**4.2 ບັນຫາແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຮ້ານອາຫານ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ**

ສຳລັບບັນຫາບັນຫາແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງມີບັນຫາທາງດ້ານແຮງງານ, ໃນນັ້ນບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນພະນັກງານເສີບ ຮອງລົງມາແມ່ນບັນຫາການຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເວລາ, ການລາຜັກວຽກ, ການຂາດວຽກເລື້ອຍໆ ແລະ ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Chanthaphom (2018) ທີ່ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຜູ້ປະກອບການໃນຂະແໜງບໍລິການເມືອງ ໄຊຍະບູລີ, ແຂວງ ໄຊຍະບູລີ ແລະ Souvanthong (2022) ທີ່ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການຈ້າງງານໃນຂະແໜງບໍລິການກໍລະນີສຶກສາ ໂຮງແຮມ ແລະ ເຮືອນຝັກ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ລະບຸເຖິງບັນຫາແຮງງານໃນຂະແໜງບໍລິການ ທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນຂະນະທີ່ຈ້າງງານຕ່າງກໍ່ພົບບັນຫາແຮງງານທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນທຸລະກິດຮ້ານອາຫານເປັນບັນຫາທີ່ຄ້າຍຄືກັນ ເຊັ່ນ: ການຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ໜ້າວຽກຂອງຕົນ, ການຂາດວຽກໂດຍບໍ່ມີການຄອບລາ, ການເຂົ້າວຽກຊ້າເລື້ອຍໆ, ທັກສະການຮັບແຂກ, ທັກສະການໃຫ້ບໍລິການຍັງບໍ່ເປັນທີ່ປະທັບໃຈຂອງລູກຄ້າທີ່ມາໃຊ້ບໍລິການ ເຫຼົ່ານີ້ເປັນຕົ້ນ.

**5. ສະຫຼຸບ**

ຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າ ພົບວ່າ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນປັດຈຸບັນສະຖານທີ່ປະກອບການ ຫຼື ຮ້ານອາຫານນັ້ນແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທາງດ້ານພະນັກງານເສີບເປັນສ່ວນໃຫຍ່, ສ່ວນທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມເຖິງ 46 ຮ້ານຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 71.9% ເພື່ອຮອງຮັບກັບການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງລູກຄ້າ. ຄວາມຮູ້ວິຊາສະເພາະຂອງແຮງງານ ໂດຍລວມແລ້ວຜູ້ປະກອບການມີຄວາມຕ້ອງການຫຼາຍແມ່ນ: ວິຊາສະເພາະດ້ານບໍລິຫານ, ວິຊາສະເພາະດ້ານວິທະຍາສາດອາຫານ, ວິຊາສະເພາະດ້ານເສດຖະສາດ ແລະ ການເງິນ ແລະ ການໂຮງແຮມ. ສຳລັບບັນຫາແຮງງານໃນການຈ້າງງານຂອງຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດຮ້ານອາຫານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແມ່ນພົບບັນຫາເກີດຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ ເຊິ່ງມີເຖິງ 40 ຮ້ານ ຄິດເປັນເປີເຊັນເທົ່າກັບ 62.5%, ໃນນັ້ນບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນຫຼາຍແມ່ນ: ແຮງງານ (ພະນັກງານ) ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ເວລາ, ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ, ແຮງງານບໍ່ມີປະສິດທິພາບບໍ່ມີຄວາມຮູ້ໃນດ້ານການນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີ ຫຼື ນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີທີ່ທັນສະໄໝເຂົ້າຊ່ວຍໃນການປະຕິບັດງານ.

**6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ**

ພວກຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມທີມຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕີນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້

ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດ ໃຫ້ກັບພາກສ່ວນ ໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບ ການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

## 7. ເອກະສານອ້າງອີງ

- Bundakone, L., & Chnsouk, S. (2012). *Factors influencing participation in the labor market of female workers in the industrial sector*. Department of Economics. Faculty of Economics and Tourism. Souphanouvong University.
- Chanthaphom, K. (2018). *Labor needs of entrepreneurs in the service sector in Xayabuli District, Xayabuli Province*. Department of Economics. Faculty of Economics and Tourism. Souphanouvong University.
- Chitavong, T. (2023). *Factors Affecting the Employment of Small and Medium Enterprises of service sector in the municipality of Pang District, Xiengkhuang Province*. [Unpublished Master thesis]. Faculty of Economics and Tourism. Souphanouvong University.
- Deepchai, S. (2021). *Factors Affecting Students' Labour Market Intention in Dual Education Project, technical education journal, king Mungkout's university of technology north bankok*. 12(1).
- Padabdeth, P., & Sengchan, S. (2012). *Labor demand in the labor market within LuangPrabang*, Department of Economics, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University.
- Phityanon, S. (1996). *Labor economics*. Faculty of Economics, Choulalongkone University, Thailand.
- Phiphavong, T. (2017). *Factors affecting participation in the labor market in the Banque Pour le Commerce Exterieur Lao public, LuangPrabang Branch*. Department of Economics, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University.
- Pholsena, S. & Phonvisay, A. (2023). *Tourism Development and Local Labor Market in Luang Prabang, Laos*. *Journal of Southeast Asian Studies*, 54(2), pp. 215-232.
- Phuttavong, S. (2020). *Factors affecting labor demand in restaurant businesses in Luang Prabang City*. Department of Economics. Faculty of Economics and Tourism. Souphanouvong University.
- Siphanthong, B., Sioudomphan, S., Sengdala, C., Keowduangkham, P., & Chittaphone, N. (2024). *Analyzing the Model of Demand and Supply of Labor Post-Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) in LuangPrabang City*. *Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development*. 10(2). pp 234-243
- Souksavath, S. (2008). *Labor economics*. Faculty of Economics and Business Management, National University of Laos.
- Souvannarath, B. (2022). *Skills Mismatch and Labor Market Outcomes in Lao PDR*. *Asian Development Review*, 39(1), pp. 135-158.
- Souvanthong, N. (2022). *Factors affecting the employment in hotel and tourism bussines of Luang Prabang city Luang Prabang province*. Faculty of Economics and Business Management, National University of Laos.
- Sriboon, W. (2013). *Labor needs of small and medium enterprises (SMEs) in Petchaburi Province*, Research paper presented at the 4<sup>th</sup> Hat Yai Academic Conference on 10May 2013 (542) 119.
- Vhannakhone, M. (2017). *Factors affecting participation in the labor market in the hotel business in LuangPrabang City*. Department of Economics. Faculty of Economics and Tourism. Souphanouvong University.