



ການວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນ ໃນແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ

ສຸດຖາວອນ ສີອຸດົມພັນ*, ທອງພັນ ຈັນຖາວອນ, ບຸນທະວີ ສີພັນທອງ, ພັດສາ ດວງປະສິດ, ສິມບັດ ພິມ
ມະນີ, ພຸດທະລັກ ພັນທຸອາມາດ, ນ້ຳຝົນ ຈິດຕະພອນ ແລະ ພາວອນ ແກ້ວດວງຄຳ

ພາກວິຊາ ເສດຖະສາດ, ຄະນະເສດຖະສາດ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ, ສປປ ລາວ

ບົດຄັດຫຍໍ້

* ຕິດຕໍ່ພົວພັນ:

ສຸດຖາວອນ ສີອຸດົມພັນ, ຄະນະ
ເສດຖະສາດ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ,
ເບີໂທ: +856 20 2222 3325, ອີ

ເມວ:

southavone2030.inc@gmail.com

ຂໍ້ມູນບົດຄວາມ:

ການສົ່ງບົດ: 23 ພຶດສະພາ 2023

ການປັບປຸງ: 05 ມີນາ 2024

ການຕອບຮັບ: 20 ມີນາ 2024

ບົດຄົ້ນຄວ້ານີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອ ສຶກສາໂຄງສ້າງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນ ແລະ ວິເຄາະປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນ ໃນແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ. ເຄື່ອງທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຂໍ້ມູນໄດ້ແກ່ແບບສອບຖາມ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍສະຖິຕິພັນລະນາໄດ້ແກ່ ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ສະຖິຕິຕື່ອະນຸມານຄື: Chi-square. ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນພົບວ່າ: ໂຄງສ້າງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ໂດຍພາບລວມແມ່ນບັນດາທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂະໜາດກາງ ເຊິ່ງມີແຮງງານ 5 ຄົນລົງມາ ແລະ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແຮງງານຄົນລາວທີ່ມາຈາກພາຍໃນແຂວງ ແລະ ຕ່າງແຂວງ, ສ່ວນແຮງງານທີ່ເປັນຄົນຕ່າງປະເທດແມ່ນມີຈຳນວນໜຶ່ງ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແຮງງານທີ່ມາຈາກປະເທດເພື່ອນບ້ານເຊັ່ນ: ປະເທດໄທ, ຫວຽດນາມ ແລະ ປະເທດຈີນ ເປັນຕົ້ນ. ແຕ່ຍັງມີການຂາດແຄນແຮງງານໃນດ້ານພະນັກງານທີ່ໃຊ້ແຮງງານສະເພາະ ແລະ ແຮງງານທີ່ເປັນພະນັກງານຊ່ຽວຊານສະເພາະດ້ານ. ພ້ອມດຽວກັນນີ້ກໍຍັງມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຫຼື ພະນັກງານຝ່າຍການຕະຫຼາດ ແລະ ຝ່າຍຜະລິດ ຢູ່ລະຫວ່າງ 1 – 2 ຄົນ; ມີວຸດທິການສຶກສາທີ່ຈົບປະລິນຍາຕີຂຶ້ນໄປ ແລະ ມີວິຊາສະເພາະດ້ານການຄ້າ, ການບໍລິຫານການໂຮງແຮມ ແລະ ປຸງແຕ່ງ, ສ້ອມແປງ ແລະ ບໍລິຫານທຸລະກິດເປັນສ່ວນໃຫຍ່. ສຳລັບຜົນການທົດສອບຄວາມສຳພັນ ພົບວ່າ: ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະຂອງແຮງງານ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນ ຫຼື ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການດ້ານຈຳນວນແຮງງານ, ປະສິບການໃນການເຮັດວຽກຂອງແຮງງານ, ດ້ານອາຍຸຂອງແຮງງານ, ສະຖານະພາບຂອງແຮງງານ ແລະ ວຸດທິການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແຕ່ບໍ່ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານເພດ ແລະ ວິຊາສະເພາະຂອງແຮງງານ; ປັດໄຈພາຍນອກທຸລະກິດ ມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານດ້ານສະຖານະພາບຂອງແຮງງານ, ປະສິບການໃນການເຮັດວຽກ, ດ້ານຈຳນວນແຮງງານ, ອາຍຸຂອງແຮງງານ ແຕ່ບໍ່ມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານເພດຂອງແຮງງານ, ວຸດທິການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ວິຊາສະເພາະຂອງແຮງງານ. ສ່ວນປັດໄຈພາຍໃນທຸລະກິດມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານປະສິບການໃນການເຮັດວຽກຂອງແຮງງານ ແຕ່ບໍ່ມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານອື່ນໆເລີຍ.

ຄຳສັບສຳຄັນ: ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ, ຕະຫຼາດແຮງງານ, ພາກເອກະຊົນ

The Analysis of Labor Demand of the Private sector in the Northern Provinces of Lao PDR

Southavone SIOUDOMPHAN*, Thongphanh CHANTHAVONE, Bounthavy SIPHANTHONG, Phatsa DUANGPASITH, Sombath Phommany, Phoutthalack PHANTHOUAMATH, Namfonh CHITTAPHONE and Phavone KEODOUANGKHAM

Department of Economics Faculty of Economics and Tourism Souphanouvong University, Lao PDR

***Correspondence:**

Southavone
SIOUDOMPHAN, Faculty of
Economics and Tourism,
Tel: +856 20 2222 3325,
Email:
southavone2030.inc@gmail.com

Article Info:

Submitted: May 23, 2023
Revised: Mar 05, 2024
Accepted: Mar 20, 2024

Abstract

This research aims to study the structure of labor market in private sector, analyze the labor demand of the private sector labor market and analyze the factors affecting the labor demand of the private sector labor market in the northern provinces of Lao PDR. Using a critical random sampling method, the instrument used to collect data is a questionnaire and analyze data with descriptive statistics percentage value, average value, standard deviation value and estimated statistics are: Chi-square the analysis of the data found that: The structure of the private sector labor market in the northern provinces of Lao PDR. In general, there are small and medium-sized businesses with less than 5 workers and most of them are Lao workers who come from within the province and from outside the province. There are a few foreign workers, mainly from neighboring countries such as Thailand, Vietnam and China. Mainly there is a shortage of workers in the field of expertise workers and specialized workers. At the same time, there is also a demand for labor or marketing and production staff. And there is a need for labor between 1-2 people; Have a bachelor's degree or higher and major in trade, hotel management and food science, mechanist and business administration. From the results of testing the relationship, it was found that: the characteristics of the labor are related or have an effect on the demand for the number of workers, the experience of the labor, the age of the labor, the status of the labor and the educational qualification of the labor, but there is no relationship with the needs of the gender and the specific subject of the labor; External factors to the business have a relationship with labor demand in terms of labor status, work experience, number of labor, age of labor, but there is no relationship with labor demand, labor education, and labor specialization. The internal business factor has a relationship with the need for labor experience but has no relationship with other needs with a statistical significance level of 0.05 and 0.01 respectively.

Keyword: *labor needs, labor market, private sector*

1. ພາກສະເໜີ

ທ່າມກາງການປ່ຽນແປງສະພາບແວດລ້ອມ ເສດຖະກິດຂອງ ສປປ ລາວ ໃນປັດຈຸບັນ ໂດຍສະເພາະ ຈາກສະພາບການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານທຸລະກິດຂະໜາດ ນ້ອຍ ແລະ ຂະໜາດກາງ ໃນ ສປປ ລາວ ໄດ້ກາຍເປັນສິ່ງ ທ້າທາຍ ແລະ ເປັນບັນຫາສໍາຄັນຕົ້ນຕໍໃນການ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຂະຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດ ໂດຍສະເພາະການແກ້ໄຂບັນຫາການຫວ່າງງານຂອງກຳລັງ ແຮງງານພາຍໃນແຂວງຕ່າງໆຂອງ ສປປ ລາວ ເວົ້າລວມ; ເວົ້າສະເພາະກໍ່ແມ່ນບັນດາແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ. ເຊິ່ງຈາກຂໍ້ມູນສະຖິຕິດ້ານການດຳເນີນກິດຈະການ ທຸລະກິດ SMEs ທົ່ວປະເທດມີທັງໝົດ 165,717 ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ, ເຊິ່ງບັນດາແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ລວມມີທັງໝົດ 54,760 ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ກວມເອົາ 33.04% ເປັນອັນດັບ 2 ຮອງຈາກພາກກາງ (ກະຊວງອຸດສາຫະກຳການຄ້າ, 2019).

ຈາກຂໍ້ມູນໃນ “ບົດລາຍງານຜົນການສຳຫຼວດກຳລັງ ແຮງງານຄັ້ງທີ III ໃນ ສປປ ລາວ ປີ 2020” ຂອງກະຊວງ ແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ, ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດຜ່ານມາ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ: ພົນລະເມືອງລາວທີ່ມີວຽກເຮັດງານທຳທັງ ໝົດມີ 1.8 ລ້ານຄົນ. ອັດຕາສ່ວນຂອງໄວໜຸ່ມທີ່ມີວຽກ ເຮັດງານທຳໃນເຂດຊົນນະບົດ ແມ່ນມີຫຼາຍກວ່າເຂດຕົວ ເມືອງ. ຖ້າເບິ່ງຕາມສະຖານະພາບຂອງການຈ້າງງານ, ການ ເຮັດວຽກໃຫ້ຄົວເຮືອນກວມອັດຕາສ່ວນສູງກວ່າໝູ່ (38 ສ່ວນຮ້ອຍ), ຮອງລົງມາ ຜູ້ອອກແຮງງານທົ່ວໄປ (32 ສ່ວນ ຮ້ອຍ). ຫຼາຍກວ່າ 5 ແສນຄົນ ແມ່ນເຮັດວຽກໃນຂົງເຂດ ກະສິກຳ, ປ່າໄມ້ ແລະ ການປະມົງ, ຮອງລົງມາ ແມ່ນການ ຄ້າຂາຍຍົກຂາຍຍ່ອຍ, ການບໍລິຫານພາກລັດ, ການປ້ອງກັນ , ການປະກັນສັງຄົມພາກບັງຄັບ. ກິດຈະກຳທາງເສດຖະກິດ ທີ່ຕິດພັນກັບຂົງເຂດກະສິກຳໄດ້ສະແດງໃນການແຈກຢາຍ ອາຊີບ ເຊິ່ງພົນລະເມືອງທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການກະສິ ກຳ, ປ່າໄມ້ ແລະ ການປະມົງ ແມ່ນກວມເອົາສ່ວນໃຫຍ່

ຂອງການຈ້າງງານ (ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ, 2020).

ແລະ ຈາກຂໍ້ມູນສະຖິຕິດ້ານກະສິກສາທີ່ຈົບການສຶກໃນ ລະດັບວິຊາຊີບຊັ້ນກາງຈົນເຖິງລະດັບປະລິຍາເອກ (ຄິດ ໄລ່ ສະເພາະການສຶກສາພາຍໃນປະເທດ, ຍັງບໍ່ໄດ້ລວມຜູ້ທີ່ຈົບ ການສຶກສາມາຈາກຕ່າງປະເທດ ແລະ ຜູ້ທີ່ບໍ່ມີວຸດທິການ ສຶກສາ) ລວມທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນທົ່ວປະເທດ ສະເລ່ຍໃນແຕ່ລະປີບໍ່ຕ່ຳກວ່າ 100,000 ຄົນ ເວົ້າສະເພາະ ໃນບັນດາແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ກໍ່ໄດ້ມີຈຳນວນ ນັກຮຽນ ແລະ ນັກສຶກສາ ໄດ້ສໍາເລັດການສຶກສາໃນສະຖາ ບັນການສຶກສານັບທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນໂດຍສະເລ່ຍ ແຕ່ລະປີບໍ່ຕ່ຳກວ່າ 50,000 ຄົນ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, ກົມແຜນການ, ສູນສະຖິຕິການສຶກສາ ແລະ ກິລາ) ເຊິ່ງຈາກຂໍ້ມູນສະຖິຕິຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຂ້າງເທິງ ຖ້າສະເລ່ຍຈຳນວນແຮງງານໃຫ້ກັບຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດແລ້ວ ແມ່ນ 1 ທຸລະກິດ ຈະຕ້ອງມີການຈ້າງງານໃນແຕ່ລະປີ ປະມານ 1-2 ແຮງງານຕໍ່ 1 ທຸລະກິດ ຈິ່ງຈະສາມາດເຮັດໃຫ້ ມີຄວາມສົມດຸນ, ແຕ່ໃນຄວາມເປັນຈິງບໍ່ເປັນເຊັ່ນນັ້ນ ເນື່ອງ ຈາກຕົວເລກລັດຖະກອນພາກລັດ ແລະ ການຈ້າງແຮງງານ ຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໄດ້ມີການລຸດລົງໃນແຕ່ລະປີ ໄປ ຄຽງຄູ່ກັບຜູ້ທີ່ມີຄວາມສົນໃຈ ຫຼື ຕ້ອງການປະກອບອາຊີບ ມີການເລືອກວຽກ ຫຼື ມີຄວາມຕ້ອງການວຽກທີ່ໃຫ້ຜົນ ຕອບແທນສູງ ແລະ ຕ້ອງການວຽກທີ່ມີຄວາມສະດວກ ສະບາຍ ເຮັດໃຫ້ເກີດມີການເລືອກວຽກເຮັດ ເຊິ່ງໄດ້ ກາຍເປັນສາເຫດເຮັດໃຫ້ການຫວ່າງງານເພີ່ມຂຶ້ນໃນແຕ່ລະ ປີ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2020).

ຄຽງຄູ່ກັບປະເດັນບັນຫາຂ້າງເທິງ ໃນໄລຍະຜ່ານມາ ການສໍາຫຼວດ, ເກັບກຳ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມ ຕ້ອງການດ້ານແຮງງານຂອງບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດພາກ ເອກະຊົນໃນບັນດາແຂວງພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ຍັງບໍ່ ທັນເປັນຮູບປະທຳຢ່າງຈິງຈັງ ເຮັດໃຫ້ບັນດານັກສຶກສາທີ່ ຈົບການສຶກສາ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການວຽກເຮັດ ງານທຳ ຫຼື ຕ້ອງການປະກອບອາຊີບ ມີຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ

ຄວາມເຂົ້າ ກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ເອກະຊົນບໍ່ເລິກເຊິ່ງ ແລະ ມີແຕ່ລໍຖ້າສະໝັກເຂົ້າເຮັດ ວຽກນໍາພາກລັດຢ່າງດຽວ ເຊິ່ງເປັນຜົນກໍ່ໃຫ້ເກີດມີພະນັກ ງານສັນຍາຈ້າງ ແລະ ພະນັກງານອາສາສະໝັກຢູ່ ພະແນກການຕ່າງໆຂອງພາກລັດມີຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍ ກາຍເປັນບັນຫາທີ່ທາງພາກລັດຖະບານຈະຕ້ອງໄດ້ແກ້ໄຂ ຢ່າງຮີບດ່ວນ (ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ, 2020).

ດັ່ງນັ້ນ, ການສຶກສາ ຫຼື ສໍາຫຼວດກ່ຽວກັບຄວາມ ຕ້ອງການດ້ານແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ (ບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຕ່າງໆ) ໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ກໍ່ ເປັນອີກວິທີໜຶ່ງ ທີ່ຈະສາມາດຊ່ວຍເກັບກໍາ ແລະ ຕອບສະ ໜອງຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວໃຫ້ກັບບັນດາ ນັກຮຽນ, ນັກສຶກສາທີ່ ຈົບການສຶກສາໃນລະດັບຕ່າງໆ ຫຼື ປະຊາຊົນທົ່ວໄປທີ່ຢູ່ໃນ ໄວແຮງງານ ເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນປະກອບເຂົ້າໃນການຕັດສິນໃຈ ເລືອກ ຫຼື ສະໝັກປະກອບອາຊີບໃນບັນດາທຸລະກິດຕ່າງໆ ທີ່ຕົນເອງມີຄວາມສົນໃຈ ແລະ ຈະເປັນວິທີການທີ່ດີອັນໜຶ່ງ ໃນການຊ່ວຍລຸດຜ່ອນ ຫຼື ແກ້ໄຂບັນຫາການຫວ່າງງານ, ບັນຫາພະນັກງານສັນຍາຈ້າງ ແລະ ພະນັກງານທີ່ເປັນອາສາ ສະໝັກໃນສັງຄົມດັ່ງທີ່ກ່າວມາ.

ເພື່ອເປັນການເຮັດໃຫ້ການດໍາເນີນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ຄັ້ງນີ້ ເປັນໄປຕາມເປົ້າໝາຍ ແລະ ສະດວກຕໍ່ການຄົ້ນຄວ້າ ວິໄຈ ກຸ່ມຜູ້ວິໄຈໄດ້ມີຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຄື ດັ່ງນີ້:

1. ສຶກສາໂຄງສ້າງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະ ຊົນໃນບັນດາແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ.
2. ວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດ ແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນບັນດາແຂວງພາກເໜືອ.
3. ວິເຄາະປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນບັນດາແຂວງພາກ ເໜືອ ສປປ ລາວ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈ

ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໃນຄັ້ງນີ້ ເປັນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ໃນລັກສະນະການສໍາຫຼວດ (survey research) ເຊິ່ງໃຊ້ ແບບສອບຖາມ (Questionnaires) ທີ່ທີມງານຄົ້ນຄວ້າ ວິໄຈໄດ້ສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອເປັນເຄື່ອງມືໃນການເກັບກໍາ ແລະ ລວບລວມຂໍ້ມູນຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງ ເພື່ອສຶກສາໂຄງສ້າງຂອງ ຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນ, ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນ ແລະ ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກ ເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ. ການ ອະທິບາຍຜົນຂອງການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນນໍາໃຊ້ຮູບແບບ ການພັນລະນາດ້ວຍການນໍາສະເໜີຄໍາຕົວເລກ; ລວມໄປ ເຖິງບັນດາທິດສະດີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ເພື່ອປະກອບເຂົ້າໃນ ການອະທິບາຍເຫດ ແລະ ຜົນຂອງການສຶກສາ.

2.2 ການເກັບລວມຂໍ້ມູນ

ກຸ່ມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໄດ້ມີການລົງເກັບຂໍ້ມູນໂດຍ ການແຈກຢາຍແບບສອບຖາມນໍາບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ຂະໜາດນ້ອຍ, ຂະໜາດກາງ ແລະ ຂະໜາດໃຫຍ່ທີ່ມີການ ຈ້າງແຮງງານຕັ້ງແຕ່ 2 ຄົນຂຶ້ນໄປ ປະກອບດ້ວຍກຸ່ມທຸລະ ກິດຈາກ 4 ຂະແໜງການຄື: ກະສິກໍາ, ອຸດສາຫະກໍາ, ການ ຄ້າ ແລະ ການບໍລິການ ໃນ 3 ແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ຄື: ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ແຂວງອຸດົມໄຊ ແລະ ແຂວງ ໄຊຍະບູລີ.

2.3 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ການສຶກສາໂຄງສ້າງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອ ກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ຈະໄດ້ສຶກສາ ເຖິງສະພາບລວມຂອງທຸລະກິດພາກເອກະຊົນທີ່ມີຄວາມ ຕ້ອງການແຮງງານເຊັ່ນ: ໄລຍະເວລາໃນການດໍາເນີນທຸລະ ກິດ, ຮູບແບບການດໍາເນີນທຸລະກິດ, ທຶນຈົດທະບຽນໃນ ການດໍາເນີນທຸລະກິດ, ປະເພດຂອງທຸລະກິດ, ຈຳນວນແຮງ ງານທີ່ມີໃນທຸລະກິດ ລວມເຖິງລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຂອງທຸລະ ກິດ ໂດຍການໃຊ້ສູດຄິດໄລ່ຄ່າເປີເຊັນ ມາອະທິບາຍ ແລະ ພັນລະນາ ໂດຍອີງໃສ່ທິດສະດີ ແລະ ຊີ້ແຈ້ງເຫດຜົນຕາມ ຄວາມເປັນຈິງຂອງຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາ. ສໍາລັບການສຶກສາຄວາມ

ຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ແມ່ນຈະໄດ້ສຶກສາເຖິງຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນດ້ານຕ່າງເຊັ່ນ: ຄວາມຂາດແຄນແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ຄວາມຕ້ອງການດ້ານຈຳນວນແຮງງານ, ດ້ານເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ລະດັບການສຶກສາ, ວິຊາສະເພາະ, ປະສົບການ ຕະຫຼອດເຖິງເຫດຜົນ ແລະ ຂັ້ນຕອນໃນການຄັດເລືອກແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍການໃຊ້ສຸດຄິດໄລ່ຄ່າເປີເຊັນ ມາອະທິບາຍ ແລະ ພັນລະນາໂດຍອີງໃສ່ທິດສະດີ ແລະ ຊື່ແຈ້ງເຫດຜົນຕາມຄວາມເປັນຈິງຂອງຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາ. ສ່ວນການສຶກສາປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ແມ່ນຈະໄດ້ວິເຄາະເຖິງລະດັບຄວາມສຳຄັນຂອງບັນດາປັດໄຈຕ່າງໆທີ່ມີຄວາມສຳພັນ ແລະ ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ວ່າຂຶ້ນຢູ່ກັບປັດໄຈໃດເປັນຫຼັກ ໂດຍການໃຊ້ຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ການວິເຄາະຄວາມສຳພັນແບບ (Chi-Square). ໂດຍການວິເຄາະຜ່ານໂປຼແກມວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິ (SPSS Version 21) ແລະ ໄດ້ມີການກຳນົດຄ່າລະດັບຄວາມສຳຄັນ ຄື

*sig ≤ 0.1 **sig ≤ 0.05 ***sig ≤ 0.01.

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

ໃນການສຶກສາໂຄງສ້າງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ພົບວ່າ ຮູບແບບການດຳເນີນທຸລະກິດສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນ ການດຳເນີນທຸລະກິດໃນຮູບແບບທຸລະກິດສ່ວນຕົວກວມເຖິງ 74.7% ແລະ ທຸລະກິດຮຸ້ນສ່ວນ 25.3%; ການດຳເນີນທຸລະກິດໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ ຈະແມ່ນທຸລະກິດບໍລິການ 43.9% ແລະ ທຸລະກິດການຄ້າ 30.8%, ສ່ວນທຸລະກິດກະສິກຳ ແລະ ທຸລະກິດອຸດສາຫະກຳມີພຽງ 25.3%; ເປັນທຸລະກິດທີ່ມີລາຍຮັບສະ ເລ່ຍຕໍ່ປີ ຕ່ຳກວ່າ 100,000,000 ກີບ ກວມເອົາ 40.3% ແລະ ມີລາຍຮັບສະເລ່ຍຕໍ່ປີຢູ່ລະຫວ່າງ

100,000,000 - 200,000,000 ກີບ ກວມເອົາ 23.9%, ມີການຈ້າງພະນັກ ງານ 5 ຄົນລົງມາ ກວມເອົາ 60.0% ແລະ ພະນັກງານ ຫຼື ແຮງງານໃນທຸລະກິດໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຄົນພາຍໃນແຂວງ; ນອກຈາກນັ້ນ ກໍ່ຍັງມີການພະນັກງານທີ່ເປັນຄົນຕ່າງປະເທດຈຳນວນໜຶ່ງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນພະນັກງານທີ່ມາຈາກປະເທດເພື່ອນບ້ານເຊັ່ນ: ປະເທດໄທ, ຫວຽດນາມ ແລະ ສປ ຈີນ. ເຊິ່ງໂດຍສ່ວນແລ້ວຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ມີການຂາດແຄນແຮງງານໃນດ້ານພະນັກງານທີ່ໃຊ້ແຮງງານສະເພາະ ຄິດເປັນ 32.5%, ຮອງລົງມາແມ່ນ ຂາດແຄນແຮງງານທີ່ເປັນພະນັກງານຊ່ຽວ ຊານສະເພາະດ້ານ ຄິດເປັນ 25.0%, ພະນັກງານວິຊາການທົ່ວໄປ ຄິດເປັນ 21.4% ແລະ ຜູ້ຈັດການ ຄິດເປັນ 21.1%. ໂດຍທຸລະກິດບໍລິການແມ່ນຂາດແຄນແຮງງານທີ່ເປັນພະ ນັກງານຊ່ຽວຊານສະເພາະດ້ານ ແລະ ພະນັກງານທີ່ໃຊ້ແຮງງານສະເພາະເປັນສ່ວນໃຫຍ່; ທຸລະກິດການຄ້າ ແມ່ນມີການຂາດແຄນແຮງງານໃນດ້ານຜູ້ຈັດການ ແລະ ຂາດແຄນແຮງງານພະນັກງານວິຊາການທົ່ວໄປ; ທຸລະກິດອຸດສາຫະກຳ ແມ່ນມີການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ໃຊ້ແຮງງານສະເພາະ ແລະ ຂາດແຄນແຮງງານຊ່ຽວຊານສະເພາະດ້ານ; ທຸລະກິດກະສິກຳ ແມ່ນມີການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ໃຊ້ແຮງງານສະເພາະ ແລະ ຂາດແຄນແຮງງານຊ່ຽວຊານສະເພາະດ້ານ.

ຜົນຂອງການວິເຄາະດ້ານຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນ ໃນແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ພົບວ່າ: ທຸລະກິດພາກເອກະຊົນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຫຼື ບຸກຄະລາກອນຝ່າຍການຕະຫຼາດ ແລະ ຝ່າຍຜະລິດ ເປັນສ່ວນໃຫຍ່, ຮອງລົງມາແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການບຸກຄະລາກອນຝ່າຍປະຊາສຳພັນ, ຖັດມາແມ່ນຕ້ອງການບຸກຄະລາກອນຝ່າຍບໍລິຫານ, ຕ້ອງການບຸກຄະລາກອນຝ່າຍການ-ເງິນບັນຊີ ແລະ ຕ້ອງການບຸກຄະລາກອນຝ່າຍໄອທິ ຕາມລຳດັບ. ເຊິ່ງທຸລະກິດບໍລິການ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການຝ່າຍປະຊາສຳພັນຫຼາຍກວ່າໝູ່, ຮອງລົງມາແມ່ນຝ່າຍການຕະຫຼາດ; ທຸລະກິດການຄ້າ ແມ່ນມີຄວາມ

ຕ້ອງການຝ່າຍປະຊາສຳພັນຫຼາຍກວ່າໝູ່, ຮອງລົງມາແມ່ນ ຝ່າຍປະຊາສຳພັນ; ທຸລະກິດອຸດສາຫະກຳ ແມ່ນມີຄວາມ ຕ້ອງການຝ່າຍການຜະລິດຫຼາຍກວ່າໝູ່, ຮອງລົງມາແມ່ນ ຝ່າຍການຕະຫຼາດ; ທຸລະກິດກະສິກຳ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງ ການຝ່າຍການຜະລິດຫຼາຍກວ່າໝູ່, ຮອງລົງມາແມ່ນຝ່າຍບໍ ລິຫານ ແລະ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງ ງານຢູ່ລະຫວ່າງ 1-2 ຄົນ ຄິດເປັນ 43.6% ໃນນັ້ນທຸລະກິດ ບໍລິການ ກວມເອົາ 50.0%, ທຸລະກິດການຄ້າ ກວມເອົາ 42.3%, ທຸລະກິດອຸດສາຫະກຳ ກວມເອົາ 35.0% ແລະ ທຸ ລະກິດກະສິກຳ ກວມເອົາ 33.3%; ສຳລັບທຸລະກິດ ບໍລິການ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ເປັນເພດຍິງ ຫຼາຍກວ່າເພດຊາຍ; ສ່ວນທຸລະກິດການຄ້າ, ທຸລະກິດອຸດ ສາຫະກຳ ແລະ ທຸລະກິດກະສິກຳ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການ ແຮງງານທີ່ເປັນເພດຊາຍຫຼາຍກວ່າເພດຍິງ. ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ ແລ້ວ ຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອ ຂອງ ສປປ ລາວ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີອາຍຸ ຢູ່ລະຫວ່າງ 20-24 ປີ ຫຼາຍກວ່າໝູ່ ຄິດເປັນ 67.8%; ຮອງ ລົງມາແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີອາຍຸຢູ່ລະຫວ່າງ 25-29 ປີ ຄິດເປັນ 25.8%; ແຮງງານທີ່ມີສະຖານະພາບ ໂສດ ແລະ ຈົບວິຊາສະເພາະດ້ານການຄ້າ, ຈົບບໍລິຫານການ ໂຮງແຮມ ແລະ ປຸງແຕ່ງ, ສ້ອມແປງ ແລະ ບໍລິຫານທຸລະ ກິດ ເປັນສ່ວນໃຫຍ່; ສຳລັບເຫດຜົນຫຼັກ ທີ່ຕະຫຼາດຕະຫຼາດ ແຮງງານພາກເອກະຊົນ ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ແມ່ນ ເນື່ອງມາຈາກເພື່ອເປັນການຮອງຮັບໃຫ້ກັບການຂະຫຍາຍ ກິດ ຈະການ ຄິດເປັນ 44.4%, ຮອງລົງມາແມ່ນແຮງງານທີ່ ມີຢູ່ຍັງບໍ່ພຽງພໍກັບໜ້າວຽກ ຄິດເປັນ 26.4%, ຖັດມາແມ່ນ ເພື່ອທົດແທນແຮງງານທີ່ລາອອກ ຄິດເປັນ 24.8% ແລະ ດ້ວຍເຫດຜົນອື່ນໆ ມີພຽງ 4.4% ຕາມລຳດັບ.

ສຳລັບຜົນຂອງການວິເຄາະໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນກັບ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະ ຊົນ ໃນແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ພົບວ່າ: ໂດຍພາບ ລວມມີຄວາມສຳຄັນຢູ່ລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງມີລະດັບຄວາມສຳ ຄັນຂອງປັດໄຈ ສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.85 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນ

ມາດຕະຖານ 0.305 ເຊິ່ງຫາກພິຈາລະນາແຕ່ລະປັດໄຈແຕ່ ລະດັບຈະພົບວ່າ: ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະຂອງແຮງງານ ມີຄວາມສຳຄັນ ຫຼື ມີຜົນຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ ແຮງງານພາກເອກະຊົນ ໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ດ້ວຍຄ່າສະເລ່ຍສູງສຸດຄື 4.19 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດ ຕະຖານ 0.601, ຮອງລົງມາແມ່ນປັດໄຈພາຍນອກທຸລະ ກິດ ດ້ວຍຄ່າສະເລ່ຍຄື 3.76 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.601, ສ່ວນສຳລັບປັດໄຈພາຍໃນທຸລະກິດ ມີຄ່າສະເລ່ຍ ຕໍ່າທີ່ສຸດຄື 3.60 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ 0.599 ຕາມລຳດັບ. ເຊິ່ງຜົນການທົດສອບຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງ ປັດໄຈມີຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານດ້ານຈຳນວນແຮງ ງານ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜື ອຂອງ ສປປ ລາວ ພົບວ່າ: ມີພຽງ 2 ປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳ ພັນ ຫຼື ມີຜົນຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດ ແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ນັ້ນຄື: ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະຂອງແຮງງານ ແມ່ນມີ ຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານຈຳນວນແຮງງານຂອງ ຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນ ດ້ວຍຄ່າສະຖິຕິທົດສອບ 42.61 ທີ່ລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01 ແລະ ປັດ ໄຈພາຍນອກທຸລະກິດ ດ້ວຍຄ່າສະຖິຕິທົດສອບ 25.35 ທີ່ ລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05; ສ່ວນປັດໄຈພາຍໃນ ທຸລະກິດ ແມ່ນບໍ່ມີຄວາມສຳພັນ ຫຼື ບໍ່ມີຜົນຕໍ່ກັບຄວາມ ຕ້ອງການດ້ານຈຳນວນແຮງງານ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກ ເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ.

4. ວິພາກຜົນ

ຜົນການສຶກສາຂໍ້ມູນດ້ານໂຄງສ້າງຂອງຕະຫຼາດແຮງ ງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ພົບ ວ່າ ໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນເລີ່ມດຳເນີນກິດຈະການໃນຊ່ວງ ໄລຍະເວລາແຕ່ປີ 2015-2019 ເປັນຕົ້ນມາ ແລະ ເປັນການ ດຳເນີນກິດຈະການທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, ຂະໜາດກາງ ແບບສ່ວນຕົວເປັນສ່ວນຫຼາຍ, ມີລາຍຮັບສະເລ່ຍຕໍ່ປີຢູ່ ປະມານ 100-200 ລ້ານກີບ. ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ການດຳ ເນີນກິດຈະການທຸລະກິດບໍລິການ, ທຸລະກິດການຄ້າ, ອຸດ

ສາທະກຳ ແລະ ກະສິກຳ, ການຈ້າງງານໃນໄລຍະຜ່ານມາ ຂອງພາກເອກະຊົນ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແຮງງານມາຈາກ ພາຍໃນແຂວງ, ຕ່າງແຂວງ ແລະ ມາຈາກຕ່າງປະເທດຈຳ ນວນໜຶ່ງ, ເປັນທຸລະກິດທີ່ມີການຈ້າງງານໂດຍສະເລ່ຍໃນ ແຕ່ລະປີໃນຈຳນວນ 1-5 ຄົນ ເປັນສ່ວນຫຼາຍ, ເຊິ່ງສອດ ຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Saykhambai & Boudphomvihan (2019), ທີ່ສຶກສາ ການປະເມີນຕະ ຫຼາດແຮງງານ ຢູ່ 8 ແຂວງ: ຈຳປາສັກ, ສະຫວັນນະເຂດ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ແຂວງວຽງຈັນ, ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ແຂວງອຸດົມໄຊ, ແຂວງຫຼວງນ້ຳທາ ແລະ ແຂວງບໍ່ແກ້ວ ທີ່ ວ່າ: ປະເພດຫົວໜ່ວຍແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເປັນເອກະ ຊົນທີ່ລົງທຶນດ້ວຍຕົນເອງ, ສ່ວນໃຫຍ່ເປັນຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ເປັນຂະໜາດກາງ, ແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຈາກແຮງ ງານທ້ອງຖິ່ນ ສ່ວນຕ່າງແຂວງ ແລະ ຕ່າງປະເທດນັ້ນມີຈຳ ນວນໜຶ່ງ, ແຮງງານດັ່ງກ່າວໄດ້ຖືກສັບຊ້ອນເຂົ້າໃນຕຳແໜ່ງ ແຕ່ລະດັບຜູ້ບໍລິຫານຈົນຮອດແຮງງານຂັ້ນພື້ນຖານ, ເຊິ່ງ ແຮງງານ ທີ່ຖືກສັບຊ້ອນຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນແຮງງານສຳນານ ງານ ແລະ ແຕ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Sriwattana (2010) ທີ່ສຶກສາຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຂອງທຸລະກິດກໍ່ສ້າງແຂວງລຳພູນ ທີ່ວ່າ: ທຸລະກິດສ່ວນ ໃຫຍ່ເປັນແບບຮຸ້ນສ່ວນຈຳກັດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງແຮງງານ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ຈະເປັນຈະເປັນແຮງງານທີ່ມີວິຊາສະເພາະ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເທົ່ານັ້ນ ໂດຍບໍ່ຈຳກັດວ່າຈາກພາຍໃນ ຫຼື ຕ່າງ ປະເທດ.

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າດ້ານສັກກະຍະພາບໃນການຜະລິດ ແລະ ພັດທະນາສິນຄ້າເພື່ອສ້າງເປັນສິນຄ້າໜຶ່ງເມືອງໜຶ່ງ ຜະລິດຕະພັນຂອງປະຊາຊົນໃນ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ພົບ ວ່າ ປະຊາຊົນຜູ້ທີ່ເຮັດການຜະລິດສິນຄ້າຫັດຖະກຳໃນ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແມ່ນມີສັກກະຍະພາບໃນການ ຜະລິດ ແລະ ພັດທະນາສິນຄ້າເພື່ອສ້າງເປັນສິນຄ້າໜຶ່ງເມືອງ ໜຶ່ງຜະລິດຕະພັນໃນລະດັບສູງ ບໍ່ວ່າຈະເປັນທາງດ້ານ ຜະລິດຕະພັນ, ດ້ານລາຄາ, ການຈັດຈຳໜ່າຍ ແລະ ການ ສົ່ງເສີມການຂາຍ ໂດຍສະເພາະການຜະລິດແມ່ນໄດ້ມີ

ການນຳໃຊ້ວັດຖຸດິບທີ່ມີພາຍໃນທ້ອງຖິ່ນເປັນຫຼັກ, ມີການ ອອກແບບຜະລິດ ຕະພັນໂດຍການນຳໃຊ້ພູມປັນຍາ ທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ລັກສະນະສືບທອດມາຈາກພໍ່ແມ່ ຫຼື ບັນ ພະບູຫຼຸດ ແລ້ວນຳມາປັບປຸງພັດທະນາໃຫ້ເປັນລວດລາຍ ສະເພາະໃຫ້ເຂົ້າກັບສັງຄົມປັດຈຸບັນ ປະສົມປະສານກັບຮູບ ແບບການຜະລິດທີ່ໃຊ້ລວດ ລາຍອັນເປັນເອກະລັກຕາມ ວັດທະນະທຳຮີດຄອງປະເພນີ ຫຼື ຕາມລັກສະນະຊົນເຜົ່າ ແບບດັ້ງເດີມ ເຊິ່ງມີຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ເປັນໄປຕາມ ເງື່ອນ ຫຼື ມາດຖານຂອງສິນຄ້າໜຶ່ງເມືອງໜຶ່ງຜະລິດຕະພັນ ແຫ່ງຊາດ ໃນຂໍ້ຕົກລົງ ວ່າດ້ວຍໜຶ່ງເມືອງໜຶ່ງຜະລິດພັນ ແຫ່ງຊາດ (2017) ມາດຕາທີ 2 ທີ່ວ່າ ສິນຄ້າໜຶ່ງເມືອງ ຜະລິດຕະພັນ ແມ່ນຜະລິດຕະພັນທີ່ໃຊ້ສີມີແຮງງານ, ພູມ ປັນຍາ, ຫົວຄິດປະດິສ້າງ ແລະ ຊັບພະຍາກອນພາຍໃນ ທ້ອງຖິ່ນ, ມີຄວາມເປັນເອກະລັກຂອງທ້ອງຖິ່ນນັ້ນ ມາສ້າງ ເປັນຜະລິດຕະພັນ ຫຼື ສິນຄ້າ ແລະ ມາດຕາທີ 5 ວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການໃນການຄັດເລືອກສິນຄ້າ ODOP ແຫ່ງຊາດ ທີ່ວ່າ ການດຳເນີນການຜະລິດຈະຕ້ອງໃຊ້ແຮງງານຕໍ່າກວ່າ 50 ຄົນລົງມາ, ນຳໃຊ້ວັດຖຸດິບທີ່ມີໃນທ້ອງຖິ່ນ ຫຼື ທ້ອງຖິ່ນອື່ນ ພາຍໃນປະເທດ ໃນການຜະລິດ ແລະ ອອກແບບມີຄວາມ ເປັນເອກະລັກສະເພາະທີ່ຕິດພັນກັບວັດທະນະທຳ, ຮີດຄອງປະເພນີຂອງຊາດ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກ ສາຂອງ Saithep (2017) ທີ່ສຶກສາໃນຫົວຂໍ້ ແນວທາງໃນ ການພັດທະນາຜະລິດຕະພັນທ້ອງຖິ່ນເພື່ອການສົ່ງອອກ ຂອງກຸ່ມວິສາຫະກິດດອກໄມ້ປະດິດ ເຂດແມ່ທະ ເມືອງແມ່ ທະ ແຂວງລຳປາງ ທີ່ວ່າສັກກະຍະພາບໃນການຜະລິດ ໂດຍ ສິນ ຄ້າທີ່ຜະລິດສ່ວນໃຫຍ່ໃຊ້ວັດຖຸດິບພາຍໃນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ເປັນມິດກັບສິ່ງແວດລ້ອມ, ສິນຄ້າມີຮູບແບບທີ່ຫຼາກ ຫຼາຍກົງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງລູກຄ້າ ແລະ ມີການ ພັດທະນາຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ.

ຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນຍັງມີການຂາດແຄນແຮງງານໃນດ້ານພະນັກງານທີ່ໃຊ້ ແຮງງານສະເພາະ ແລະ ຂາດແຄນແຮງງານທີ່ເປັນ ພະນັກງານຊ່ຽວຊານສະເພາະດ້ານ; ໂດຍຄວາມຕ້ອງການ

ແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນແຮງງານ ຫຼື ພະນັກງານຝ່າຍການ ຕະຫຼາດ ແລະ ຝ່າຍຜະລິດ, ເຊິ່ງມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ໂດຍສະເລ່ຍແຕ່ລະປີບໍ່ຫຼຸດ 1-2 ຕໍ່ທຸລະກິດ ແລະ ຕ້ອງການ ແຮງງານທີ່ເປັນເພດຊາຍເປັນສ່ວນຫຼາຍ, ເປັນແຮງງານໃນ ໄວອາຍຸ 20-24 ປີ, ໂດຍທີ່ມີປະສິບການໃນການເຮັດວຽກ ມາກ່ອນ ຫຼື ບໍ່ມີປະສິບການ ເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງ ກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Lorvanhmen & Inthasone (2014) ທີ່ສຶກສາເລື່ອງ ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການຈ້າງງານໃນ ທຸລະກິດບໍລິການໃນ ຫຼວງພະບາງ ທີ່ວ່າ ຄວາມຕ້ອງການ ແຮງງານຂອງທຸລະກິດດັ່ງກ່າວ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແຮງ ງານທີ່ເປັນເພດຊາຍ ມີອາຍຸຢູ່ລະຫວ່າງ 20-24 ປີ ແລະ ຍັງ ສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Sriboon. (2018). Labor needs of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Phetchaburi Province ທີ່ວ່າ: ຜູ້ປະກອບ ການທຸລະກິດ SMEs ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທັງສອງ ເພດ ແລະ ມີອາຍຸຢູ່ລະຫວ່າງ 22-25 ປີ. ໂດຍສະເພາະໃນ ຂະແໜງທຸລະກິດບໍລິການ, ທຸລະກິດການຄ້າ ແລະ ອຸດ ສາຫະກຳ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນຈຳນວນຂ້ອນ ຂ້າງຫຼາຍ; ສ່ວນຂະແໜງກະສິກຳ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການ ແຮງງານໃນຈຳນວນທີ່ຂ້ອນຂ້າງຕ່ຳ. ເຊິ່ງສອດ ຄ່ອງກັບຜົນ ການສຶກສາຂອງ Thiratakoun (2010), ທີ່ສຶກສາ “ແນວ ໂນ້ມຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນຊ່ວງປີ 2010-2013” ທີ່ ວ່າຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນພາກບໍລິການມີການ ຂະຫຍາຍຕົວເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເຖິງແມ່ນວ່າຄວາມ ຕ້ອງການແຮງງານໃນພາກກະສິກຳ ແລະ ອຸດສາຫະກຳກໍ່ມີ ການເພີ່ມຂຶ້ນເຊັ່ນດຽວກັນ ແຕ່ການຂະຫຍາຍຕົວມີອັດຕາ ທີ່ຖືກຖອຍຖ້າທຽບໃສ່ປີທີ່ຜ່ານມາ, ຖ້າຫາກພິຈາລະນາ ສັດສ່ວນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນແຕ່ລະພາກການ ຜະລິດທຽບກັບຈຳນວນແຮງງານທັງໝົດ ພົບວ່າ: ສັດສ່ວນ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນພາກບໍລິການມີສັດສ່ວນທີ່ເພີ່ມ ຂຶ້ນ ໃນຂະນະທີ່ສັດສ່ວນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນພາກ ກະສິກຳ ແລະ ອຸດສາຫະກຳມີແນວໂນ້ມທີ່ລຸດລົງ. ສ່ວນສຳ ລັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານອຸດທິການສຶກສາ ແລະ ລະດັບ

ວິຊາສະເພາະຂອງແຮງງານ ພົບວ່າ ຕະຫຼາດແຮງງານພາກ ເອກະຊົນແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ຈົບລະດັບ ປະລິຍາຕິຂຶ້ນໄປ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Sriboon. (2018). Labor needs of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Phetchaburi Province ທີ່ວ່າ: ຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດ SMEs ມີ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ສຳເລັດການສຶກສາໃນລະດັບ ປະລິນຍາຕິຂຶ້ນໄປ; ແຕ່ຕ່າງຈາກຜົນການສຶກສາຂອງ Lowaneng & Inthasone (2014) ທີ່ສຶກສາເລື່ອງ ຜົນ ໄດ້ຮັບຈາກການຈ້າງງານໃນທຸລະກິດບໍລິການໃນ ຫຼວງພະ ບາງ ທີ່ວ່າ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງທຸລະກິດດັ່ງກ່າວ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແຮງງານທີ່ມີອຸດທິການສຶກສາໃນ ລະດັບອະນຸປະລິນຍາ ຫຼື ອະຊີວະສຶກສາ ແລະ ຍັງແຕກຕ່າງ ຈາກຜົນການສຶກສາຂອງ Sidthiphone & Kounlaxai (2009) ທີ່ສຶກສາເລື່ອງ ສະພາບການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການ ຈ້າງງານໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ທີ່ວ່າແຮງງານໂດຍສ່ວນ ໃຫຍ່ແມ່ນມີອຸດທິການສຶກສາໃນລະດັບຊັ້ນກາງ ແລະ ຊັ້ນ ສູງເທົ່ານັ້ນ.

ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ກັບ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະ ຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ພົບວ່າ: ພາບລວມມີ ຄວາມສຳຄັນຢູ່ລະດັບຫຼາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນປັດໄຈດ້ານ ຄຸນລັກສະນະຂອງແຮງງານ ແລະ ຜ່ານການທົດສອບຄວາມ ສຳພັນລະຫວ່າງປັດໄຈຕ່າງໆກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອ ສປປ ລາວ ພົບວ່າ: ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະຂອງແຮງງານ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນ ດ້ານຈຳນວນແຮງງານ ແລະ ປະສິບການໃນການເຮັດວຽກ ຂອງແຮງງານ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01 ແລະ ມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານອາຍຸຂອງ ແຮງງານ, ສະຖານະພາບຂອງແຮງງານ ແລະ ອຸດທິການສຶກ ສາຂອງແຮງງານ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05; ແຕ່ບໍ່ມີຄວາມສຳພັນຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານເພດ ແລະ ວິຊາສະເພາະຂອງແຮງງານ; ສຳລັບປັດໄຈພາຍນອກ

ທຸລະກິດ ມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານດ້ານສະຖານະພາບຂອງແຮງງານ ແລະ ປະສິບການໃນການເຮັດວຽກ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01 ແລະ ຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານຈຳນວນແຮງງານ ແລະ ອາຍຸຂອງແຮງງານ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05; ແຕ່ບໍ່ມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານເພດຂອງແຮງງານ, ວຸດທິການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ວິຊາສະເພາະຂອງແຮງງານ. ສ່ວນປັດໄຈພາຍໃນທຸລະກິດມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານປະສິບການໃນການເຮັດວຽກຂອງແຮງງານ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.01 ແຕ່ບໍ່ມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານອື່ນໆເລີຍ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Pholmee (2010) ໃນເລື່ອງ Factors Affecting Unskilled Labor Employment in the Age of Thailand 4.0 in Laem Chabang Industrial Estate, Chon Buri Province ທີ່ວ່າ: ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການຈ້າງງານໄດ້ແກ່ ປະເພດອຸດສາຫະກຳ, ກິນລະຍຸດຂອງອົງກອນ, ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ນະໂຍບາຍ, ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະແຮງງານເລື່ອງຄວາມຄິດສ້າງສັນ, ປັດໄຈດ້ານຕົ້ນທຶນການຜະ ລິດເລື່ອງຄ່າຈ້າງແຮງງານ ແລະ ຄ່າວັດຖຸດິບ, ປັດໄຈສະ ພາບແວດລ້ອມພາຍນອກດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງລັດ ເຊິ່ງມີລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.1 ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Pengrungruangwong (2019) ທີ່ສຶກສາ “ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ແລະ ຄຸນລັກສະນະຂອງແຮງງານດ້ານເທັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງປະເທດໄທ” ທີ່ວ່າ ບັນດາອຸດສາຫະກຳທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເຫຼົ່ານັ້ນໄດ້ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ຄຸນລັກສະນະດ້ານຄວາມຮູ້, ດ້ານມະນຸດສໍາພັນ ແລະ ຄຸນນະທໍາຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ຈົບການສຶກສາໃນລະດັບປະລິນຕິສູງກວ່າທີ່ຈົບລະດັບການສຶກສາລະດັບອື່ນໆ ລວມເຖິງບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມຊຳນານສະເພາະຄວາມຮູ້ທາງດ້ານເທັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ, ຄວາມຮູ້ທາງດ້ານການບໍລິຫານ ແລະ ການຕິດຕໍ່ປະສານງານ ແລະ ປະຊາສໍາພັນ.

5. ສະຫຼຸບ

ໂຄງສ້າງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ໂດຍພາບລວມແມ່ນບັນດາທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂະໜາດກາງ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ: ທຸລະກິດການບໍລິການ, ທຸລະກິດການຄ້າ, ທຸລະກິດອຸດສາຫະກຳ ແລະ ທຸລະກິດກະສິກຳ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ມີການເລີ່ມດໍາເນີນທຸລະກິດ ແລະ ການຂະຫຍາຍຕົວໃນຊ່ວງປີ 2010 – 2019 ໂດຍສະເພາະແມ່ນທຸລະກິດບໍລິການ ແລະ ທຸລະກິດການຄ້າ. ຮູບແບບການດໍາເນີນທຸລະກິດສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນ ການດໍາເນີນທຸລະກິດໃນຮູບແບບທຸລະກິດສ່ວນຕົວ ແລະ ມີລາຍຮັບສະເລ່ຍຕໍ່ປີ ຕໍ່າກວ່າ 100,000,000 ກີບ; ມີແຮງງານ 5 ຄົນລົງມາ ແລະ ແມ່ນແຮງງານຄົນລາວທີ່ມາຈາກພາຍໃນແຂວງ ແລະ ຕ່າງແຂວງ, ສ່ວນແຮງງານທີ່ເປັນຄົນຕ່າງປະເທດແມ່ນມີຈຳນວນໜຶ່ງ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນ ມາຈາກປະເທດເພື່ອນບ້ານເຊັ່ນ: ປະເທດໄທ, ຫວຽດນາມ ແລະ ປະເທດຈີນ ເປັນຕົ້ນ.

ຜົນການສຶກສາຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ໂດຍລວມເຫັນວ່າ ຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ມີການຂາດແຄນແຮງງານໃນດ້ານພະນັກງານທີ່ໃຊ້ແຮງງານສະເພາະເຊິ່ງກວມເອົາ 32.5%, ຮອງລົງມາແມ່ນ ຂາດແຄນແຮງງານທີ່ເປັນພະນັກງານຊ່ຽວຊານສະເພາະດ້ານ ເຊິ່ງກວມເອົາ 25.0%, ພະນັກງານວິຊາການທົ່ວໄປ 21.4% ແລະ ຜູ້ຈັດການ 21.1% ແລະ ຍັງມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຫຼື ພະນັກງານຝ່າຍການຕະຫຼາດ ແລະ ຝ່າຍຜະລິດເປັນສ່ວນໃຫຍ່ກວມເອົາ 26.1% ເທົ່າກັນ, ຮອງລົງມາແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການພະນັກງານຝ່າຍປະຊາສໍາພັນກວມເອົາ 18.1% ແລະ ຕ້ອງການພະນັກງານຝ່າຍບໍລິຫານກວມເອົາ 14.7% ຕາມລຳດັບ. ເຊິ່ງໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຢູ່ລະຫວ່າງ 1-2 ຄົນ ເຊິ່ງມີ 43.6%. ສໍາລັບທຸລະກິດບໍລິການ: ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການພະນັກງານຝ່າຍປະຊາສໍາພັນ ແລະ ການຕະຫຼາດ, ເຊິ່ງມີ

ຄວາມຕ້ອງການໂດຍສະເລ່ຍ 1-2 ຄົນຕໍ່ປີ, ໂດຍເນັ້ນແຮງງານເພດຊາຍ, ມີສະຖານະພາບໂສດ ແລະ ມີອາຍຸ 20-24 ປີ, ຕ້ອງການແຮງງານທີ່ຈົບຊັ້ນສູງ ແລະ ປະລິນຍາຕີຂຶ້ນໄປ ໂດຍມີວິຊາສະເພາະທີ່ຈົບສາຂາວິຊາບໍລິຫານ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ ພ້ອມທັງມີປະສົບການແຕ່ 3 ເດືອນຂຶ້ນໄປ. ສໍາລັບທຸລະກິດການຄ້າ: ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການພະນັກງານຝ່າຍປະຊາສໍາພັນ ແລະ ການຕະຫຼາດ, ເຊິ່ງມີຄວາມຕ້ອງການໂດຍສະເລ່ຍ 1-2 ຄົນຕໍ່ປີ, ໂດຍເນັ້ນແຮງງານເພດຊາຍ, ມີສະຖານະພາບໂສດ ແລະ ມີອາຍຸ 20-24 ປີ, ຕ້ອງການແຮງງານທີ່ຈົບຊັ້ນສູງ ແລະ ປະລິນຍາຕີຂຶ້ນໄປ ໂດຍມີວິຊາສະເພາະທີ່ຈົບສາຂາວິຊາການຄ້າ ແລະ ການບໍລິຫານ ພ້ອມທັງມີປະສົບການແຕ່ 3 ເດືອນຂຶ້ນໄປ. ສໍາລັບທຸລະກິດອຸດສາຫະກໍາ: ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການພະນັກງານຝ່າຍການຜະລິດ ແລະ ການຕະຫຼາດ, ເຊິ່ງມີຄວາມຕ້ອງການໂດຍສະເລ່ຍ 7 ຄົນຕໍ່ປີ, ໂດຍເນັ້ນແຮງງານເພດຊາຍ, ມີສະຖານະພາບໂສດ ແລະ ມີອາຍຸ 20-24 ປີ, ຕ້ອງການແຮງງານທີ່ຈົບລະດັບສາມັນ ໂດຍມີວິຊາສະເພາະທີ່ຈົບສາຂາວິຊາການກະເສດ ແລະ ການສ້ອມແປງ ເຊິ່ງບໍ່ມີປະສົບການກໍ່ໄດ້. ສໍາລັບທຸລະກິດກະສິກໍາ: ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການພະນັກງານຝ່າຍການຜະລິດ ແລະ ການຕະຫຼາດ, ເຊິ່ງມີຄວາມຕ້ອງການໂດຍສະເລ່ຍ 7 ຄົນຕໍ່ປີ, ໂດຍເນັ້ນແຮງງານເພດຊາຍ, ມີສະຖານະພາບໂສດ ແລະ ມີອາຍຸ 20-24 ປີ, ຕ້ອງການແຮງງານທີ່ຈົບລະດັບສາມັນ ຫຼື ຊັ້ນສູງ ໂດຍມີວິຊາສະເພາະທີ່ຈົບສາຂາວິຊາປຸງແຕ່ງ, ການຄ້າ ແລະ ການສ້ອມແປງ ເຊິ່ງບໍ່ມີປະສົບການກໍ່ໄດ້ ແລະ ເຫດຜົນຫຼັກ ທີ່ຕະຫຼາດຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນ ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ແມ່ນເນື່ອງມາຈາກເພື່ອເປັນການຮອງຮັບໃຫ້ກັບການຂະຫຍາຍກິດຈະການ ແລະ ແຮງງານທີ່ມີຢູ່ຍັງບໍ່ພຽງພໍກັບໜ້າວຽກ. ໂດຍຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນຈະມີຂຶ້ນຕອນໃນການຄັດເລືອກແຮງງານຄື: ການສໍາພາດພຽງຢ່າງດຽວເຊິ່ງກວມເຖິງ 60.6%.

ສໍາລັບຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສໍາພັນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະ

ຊົນ ໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ພາບລວມມີຄວາມສໍາຄັນຢູ່ລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງຫາກພິຈາລະນາແຕ່ລະປັດໄຈແຕ່ລະດ້ານຈະພົບວ່າ: ປັດໄຈພາຍໃນທຸລະກິດ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ການຂະຫຍາຍທຸລະກິດ ແລະ ຕົ້ນທຶນຄ່າຈ້າງແຮງງານ ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບຫຼາຍ, ສ່ວນດ້ານອັດຕາການລາອອກຂອງແຮງງານ ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບປານກາງເທົ່ານັ້ນ. ສໍາລັບປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະຂອງແຮງງານ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ດ້ານດ້ານມະນຸດສໍາພັນຂອງແຮງງານ, ດ້ານຄຸນນະທໍາຂອງແຮງງານ ແລະ ຄວາມຮູ້ຂອງແຮງງານ ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ, ດ້ານບຸກຄະລິກກະພາບຂອງແຮງງານ, ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກຂອງແຮງງານ ແລະ ວຸດທິການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບຫຼາຍ ແລະ ສໍາລັບປັດໄຈພາຍນອກທຸລະກິດ ໂດຍລວມມີຄວາມສໍາຄັນຢູ່ລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ດ້ານນະວັດຕະກໍາທາງດ້ານເທັກໂນໂລຊີ ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ, ດ້ານການປ່ຽນແປງໃນລະບົບເສດຖະກິດໂດຍລວມຂອງປະເທດ ແລະ ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບແຮງງານຂອງພາກລັດ ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບຫຼາຍ, ສ່ວນດ້ານວັດທະນະທໍາ-ສັງຄົມ ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນໃນລະດັບປານກາງເທົ່ານັ້ນ. ພ້ອມດຽວກັນນີ້ ຈາກຜົນການທົດສອບຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງປັດໄຈຕ່າງໆກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາກເອກະຊົນໃນແຂວງພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ ພົບວ່າ: ປັດໄຈດ້ານຄຸນລັກສະນະຂອງແຮງງານ ແມ່ນມີຄວາມສໍາພັນ ຫຼື ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການດ້ານຈຳນວນແຮງງານ , ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກຂອງແຮງງານ, ດ້ານອາຍຸຂອງແຮງງານ, ສະຖານະພາບຂອງແຮງງານ ແລະ ວຸດທິການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແຕ່ບໍ່ມີຄວາມສໍາພັນຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານເພດ ແລະ ວິຊາສະເພາະຂອງແຮງງານ; ປັດໄຈພາຍນອກທຸລະກິດ ມີຄວາມສໍາພັນກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານດ້ານສະຖານະພາບຂອງແຮງງານ, ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກ , ດ້ານຈຳນວນແຮງງານ, ອາຍຸຂອງແຮງງານ ແຕ່ບໍ່ມີຄວາມ

ສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານເພດຂອງແຮງງານ, ວຸດທິການສຶກສາຂອງແຮງງານ ແລະ ວິຊາສະເພາະຂອງແຮງງານ. ສ່ວນປັດໄຈພາຍໃນທຸລະກິດມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານປະສິບການໃນການເຮັດວຽກຂອງແຮງງານ ແຕ່ບໍ່ມີຄວາມສຳພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານອື່ນໆເລີຍ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05 ແລະ 0.01.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິບານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ຄຳຂອບໃຈ

ພວກຂ້າພະເຈົ້າທີມງານຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈ ແລະ ຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນເປັນຢ່າງຍິ່ງມາຍັງ ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນທຶນຮອນໃນການຄົ້ນ ຄວ້າ (ງົບປະມານລັດຖະບານ ປີ 2021) ຈົນເຮັດໃຫ້ຈົນເຮັດໃຫ້ບົດຄົ້ນຄວ້ານີ້ສຳເລັດຜົນດ້ວຍດີ.

8. ເອກະສານອ້າງອີງ

Chiang Mai Provincial Education Office. (2018). Demand for Labor and Manpower to Labor Market in Chiang Mai, Research report, Chiang Mai Provincial Education Office, p. 10-70

Chullasap, N. (2018). Needs Trends of human resources labor market and employment in the future with development of quality education in the southern border provinces. *Veridian E-Journal, Silpakorn University* ISSN 1906-3431, 834-847.

Kodsiri1, C., and Payakkul, D. (2022). Demand Competency for Labor and Manpower Production to Labor Market in Chiang Mai Province. *Journal of Learning Innovation and Technology (JLIT)*, 2(1), 20-31.

Lowaneng, A., & Inthason, P. (2014). Results from employment in business services in Luang Prabang. Bachelor's Degree Program, Department of Economics, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University.

Ministry of Planning and Investment. (2017). Report on the second labor force survey in Lao PDR. Ministry of Planning and Investment

Nacharat, P. (1998). Factors affecting the demand for a Master's Degree in Economics in Chiang Mai District." Master's Degree Thesis in Economics. Graduate school Chiang Mai University.

Nafia, S. (2007). A Study of Labor Market Demands towards Higher Education Management: A Case Study of Sisaket Province. Research Report in Early Childhood Education. Faculty of Arts and Sciences, Sisaket University.

Pengrungruangwong, R. (2019). Thai Workers' Characteristics 4.0 According to the View of Entrepreneurs in Nakhon Pathom Province, The 11th NPRU National Academic Conference Nakhon Pathom Rajabhat University | Nakhon Pathom | Thailand | 11-12 July 2019, p. 1316-1333

Pholmee, A. (2010). Factors Affecting Unskilled Labor Employment in the Age of Thailand 4.0 in Laem Chabang Industrial Estate, Chon Buri Province. *Journal of Economics and Public Policy*, 9(18), 35 – 48

Saykhambai, K., & Sackdavong, S. (2019). Labor market assessment report National University - Ministry of Labor and Social Welfare, Vientiane.

Soonthornsingh, W., & Chuanchom, J. (2008). Characteristics of Human Resource Personnel According to Entrepreneurs' Perspectives. A case study of Ratchathewi District, Bangkok. Master of Business Administration Research Report Human Resource Management Branch, General Management Branch Suan Dusit Rajabhat University.

- Somboonkul, Y. (2000). A Study of Demand for Business Administration Graduates in the Southern Region. Business Administration Research Report. Faculty of Management Sciences Prince of Songkhla University.
- Sitthiphon, S., Kunlasay, S., & Somchan, P. (2009). The state of tourism and the employment of business units in Luang Prabang. Bachelor's Degree Program, Department of Economics, Faculty of Economics and Tourism, Suphanu Vong University.
- Sriboon, W. (2018). Labor needs of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Petchaburi Province. Research paper presented at the 4th Hat Yai Academic Conference on 10 May 2013. Department of public administration, Faculty of management science, Silapakorn University, Thailand. p.119-129.
- Ubol, K. (2015). Guidelines for the development of labor characteristics according to the needs of service business establishments in Phitsanulok Province. Master of Arts Thesis Development Strategy Branch Pibulsongkram Rajabhat University.
- Wisutthakorn, R., Maneeratrungroj, C., & Tikul, J. (2006). Trends in demand for graduates in management. Research Institute of Research and Development, Suranaree University of Technology.