Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development
2026, Vol. 12, 04F, 82-88
https://doi.org/10.69692/SUJMRD1204F82

The Needs Labor Skills of Service Business Entrepreneurs Utilizing in Luang Prabang Capital

Amphone SITHPASUETH[1]*, Vilayphone SOMSAMONE[2], and Souksamone SENGCHANH[3]

[1,2,3]Department of Business Administration, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University

[1] Correspondence:
Amphone SITHPASUETH, Department of Business Administration, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University Tel: 020 2333 7332 E-mail: amphonesitpasueth@gmail.com

Article Info:

Submitted: November 01, 2026
Revised: November 02, 2026
Accepted: November 02, 2026

Abstract

This study aimed to investigate the labor skill needs of service business operators in Luang Prabang Capital. The research employed a survey research design, using questionnaires as the primary tool for data collection and information gathering. The target population consisted of 385 entrepreneurs operating in the service sector, including hotels, guesthouses, restaurants, and other related businesses in Luang Prabang Capital. Respondents were selected using the Purposive Sampling method. The collected data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistical analysis was conducted using Multiple Regression Analysis (MRA) with the SPSS software package. The findings revealed that most respondents were male entrepreneurs aged between 26 and 35 years old, operating businesses related to accommodation and restaurant services. The majority of respondents held delegated managerial or supervisory positions, possessed a bachelor's degree, were married, and earned an average monthly income ranging from 5,000,001 to 10,000,000 LAK. In addition, their businesses generated an average monthly revenue ranging from 50,000,001 to 90,000,000 LAK. Regarding labor skill requirements among service business operators in Luang Prabang Capital, the overall results indicated that the most highly demanded competencies were technical/professional skills, thinking skills, and self-awareness and self-management abilities.

Keyword: Labor Demand, Workforce, Technical Skills, Interpersonal Skills, and Cognitive Skills.

1. ພາກສະເໜີ

ພາວະການຂາດແຄນແຮງງານໃນພາກບໍລິການ ບໍ່ພຽງພໍ, ຍ້ອນມີການສົ່ງແຮງງານອອກນອກປະເທດ ປະເດັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃນແມ່ນ ຂະບວນວິວັດທາງການພັດທະນາ ບໍ່ໄດ້ແມ່ນຍ້ອນຫາກໍ່ເກີດຂຶ້ນ. ຕຳແໜ່ງງານພາຍໃນ, ບຸກຄະລິກຂະພາບ, ແຮງງານດິບບໍ່ມີທັກສະ, ການປະກາດຫາງານແມ່ນຢາກໄດ້ສະເພາະດ້ານ ເຮັດໃຫ້ຄວາມຕ້ອງການບໍ່ສົມດຸ່ນກັບການສະໜອງ ເກີດໃຫ້ມີທາງເລືອກໃນການອອກໄປຕ່າງປະເທດ ຍ້ອນບໍ່ ມີເງື່ອນໄຂໃນການຮັບພະນັກງານ. ກຸ່ມທີ່ຮຽນຈົບແມ່ນເຮັດວຽກພາຍໃນ ທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ. ແຕ່ວ່າກຸ່ມແຮງງານດິບແມ່ນຫຼາຍກວ່າກຸ່ມທີ່ຮຽນຈົບວິຊາຊີບ. ສັງລວມການເກັບກຳ ແລະ ຮວບຮວມຂໍ້ມູນຕໍ່ແໜ່ງງານງານຫວ່າງ ໃນສົກປີ 2025 – 2026 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ: ຕຳແໜ່ງງານທີ່ຕ້ອງການປະກອບເຂົ້າໃນຂະແໜງການຕ່າງໆເຊັ່ນ: ກຸ່ມການຜະລິດມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານປະກອບເຂົ້າໃນຂົງເຂດນີ້ ກວມ 471 ຕຳແໜ່ງງານ. ການໃຫ້ບໍລິການຢູ່ຂົງເຂດໂຮງໝໍ ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານກວມ 13 ຕຳແໜ່ງງານ. ການໃຫ້ບໍລິການໃນກຸ່ມໂຮງຮຽນ ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ກວມ 18 ຕຳແໜ່ງງານ. ກຸ່ມບໍລິສັດ ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຈຳນວນ 1,877 ຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ຂົງເຂດໂຮງແຮມ ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຈຳນວນ 717 ຕຳແໜ່ງງານ. ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທັງໝົດ ຈຳນວນ 3,096 ຕຳແໜ່ງງານ (Provincial Department of Labour and Social Welfare, 2026). ການຈ້າງງານຂອງຜູ້ປະກອບການໃນຂະແໜງການຜະລິດສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການ ໄດ້ເນັ້ນການນຳໃຊ້ທ່າແຮງຊັບພະຍາກອນພາຍໃນເປັນຫຼັກ (Bundakone & Chansoul, 2012). ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງແຮງງານໃນພາກທຸລະກິດບໍລິການຍັງມີຄວາມຕ້ອງການຫຼາຍທີ່ສຸດ (Vanhnala, 2026). ການປະເມີນຄວາມສຳຄັນຂອງທັກສະສີມືແຮງງານ ບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ການກວດສອບຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ ແຕ່ເປັນການສ້າງພື້ນຖານໃຫ້ອົງກອນມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ມີຄຸນນະພາບການໃຫ້ບໍລິການທີ່ສູງ ແລະ ສາມາດຮັບມືກັບການແຂ່ງຂັນໃນຕະຫຼາດໄດ້ຢ່າງໝັ້ນຄົງ (International Labour Organization [ILO], 2022). ການສຳຫຼວດສະພາບລວມຂອງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານຊ່ວຍໃຫ້ອົງກອນທຸລະກິດບໍລິການເຂົ້າໃຈສະພາບການເຮັດວຽກທີ່ແທ້ຈິງ ແລະ ກຳນົດທິດທາງການພັດທະນາທີ່ເໝາະສົມ (OECD, 2021). ມັນເປັນພື້ນຖານໃນການສ້າງປະສິດທິພາບ, ຍົກລະດັບຄຸນນະພາບການບໍລິການ, ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ກັບພາກທຸລະກິດໃນພື້ນທີ່ (World Bank, 2020). ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາຄວາມຕ້ອງການທັກສະແຮງງານຂອງຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດບໍລິການ ແລະ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການທັກສະແຮງງານຂອງຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດບໍລິການ ພາຍໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1. ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ປະຊາກອນ ແມ່ນຜູ້ປະກອບທຸລະກິດ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ເນື່ອງຈາກມີລັກສະນະປະຊາກອນທີ່ບໍ່ແນ່ນອນ ເຊິ່ງບໍ່ສາມາດຄາດຄະເນໄດ້ ເຮັດໃຫ້ການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ຈະກຳນົດກຸ່ມຕົວຢ່າງຕາມກໍລະນີທີ່ບໍ່ຮູ້ຈຳນວນປະຊາກອນ. ກຸ່ມຕົວຢ່າງ ແມ່ນຜູ້ປະກອບການ, ເຈົ້າຂອງກິດຈະການ, ຜູ້ຈັດການ ຫຼື ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນຂະແໜງທຸລະກິດບໍລິການ ທີ່ດຳເນີນກິດຈະການຢູ່ ໃນ

Copyright © 2026 by the Authors. Published by Souphanouvong University. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

ນະຄອນຫຼວງພະບາງ. ໂດຍນຳໃຊ້ວິທີການເລືອກກຸ່ມຕົວຢ່າງ ງ່າຍດາຍ. ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ກຳນົດກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໄດ້ຈາກການຄິດໄລ່ ຈາກສູດ ການກຳນົດຂະໜາດຂອງຕົວຢ່າງ ເນື່ອງຈາກບໍ່ຮູ້ ປະຊາກອນທີ່ແນ່ນອນ. ສະນັ້ນ,ຈຶ່ງໄດ້ກຳນົດກຸ່ມຕົວຢ່າງແບບບໍ່ຮູ້ ປະຊາກອນ. ໂດຍໄດ້ຄຳນວນຂະໜາດຕົວຢ່າງເພື່ອປະມານສັດສ່ວນ ຂອງປະຊາກອນ ໂດຍກຳນົດລະດັບຄວາມແປປວນສູງສຸດ ແມ່ນ p = 50% ຫຼື 0.5 ແລະ q = 50% ຫຼື 0.5 ກຳນົດລະດັບຄວາມເຊື່ອ ໝັ້ນ 95% ແລະ ຍອມຮັບຄວາມຄາດເຄື່ອນຈາກການສຸ່ມຕົວຢ່າງ ໄດ້ 5% ຫຼື 0.05.

2.2. ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ແບບສອບຖາມໄດ້ຖືກໃຊ້ເປັນເຄື່ອງມືໃນການເກັບກຳ ແລະ ຮວບຮວມຂໍ້ມູນ, ວິທີການແຈກຢາຍແບບສອບຖາມ ຈຳນວນ 385 ສະບັບ, ວິທີການເກັບກຳ ມີທັງແບບເກັບຂໍ້ມູນເຊິ່ງໜ້າ (face to face), ກັບຂໍ້ມູນແບບຝາກໃຫ້ຕອບ (drop off) ແລ້ວໄປເອົາ ຕາມພາຍຫຼັງແລະ ແບບ Link online ອີງໃສ່ຄວາມສະດວກຂອງຜູ້ ໃຫ້ຂໍ້ມູນໃນແຕ່ລະເຂດທີ່ລົງແຈກຢາຍ.

2.3 ວິທີການເກັບຂໍ້ມູນ

ການຮວບລວມຂໍ້ມູນໄດ້ມາຈາກ 2 ແຫຼ່ງໄດ້ແກ່: ຂໍ້ມູນຂັ້ນ ໜຶ່ງ ໄດ້ຈາກການລົງແຈຟາຍແບບສອບຖາມ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ປະກອບການ ທຸລະກິດບໍລິການ ແລະ ຂໍ້ມູນຂັ້ນສອງທີ່ໄດ້ຈາກປຶກສະໜຸບປະຈຳປີ ຂອງພະແນກແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມແຂວງຫຼວງພະ ບາງປີ 2025-2026, ບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງພາຍໃນປະເທດ ແລະ ຕ່າງປະເທດ.

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ເປັນການວິເຄາະໂດຍໃຊ້ສະຖິຕິພັນລະນາ ໄດ້ແກ່: ຄ່າຈຳ ນວນ, ຄ່າຄວາມຖີ່, ຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ ແລະ ສະຖິຕິອ້າງອີງ ທີ່ໄດ້ຈາກການນຳໃຊ້ SPSS ver. 26 ດ້ວຍການ ວິເຄາະ ຖົດຖອຍພະຫຸຄູນ (Multiple Regression Analysis).

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານຂອງຜູ້ປະກອບການທຸລະ ກິດບໍລິການ ພາຍໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ

ສ່ວນໃຫຍ່ເປັນ ວິສາຫະກິດສ່ວນບຸກຄົນ ຈຳນວນ 229 ຄົນ ກວມເອົາ 59.5%, ທຸລະກິດສ່ວນໃຫຍ່ມີປະສົບການໃນການ ດຳເນີນທຸລະກິດມາໄດ້ ຫຼາຍກວ່າ 9 ປີຂຶ້ນໄປ ຈຳນວນ 141 ຄົນ ກວມເອົາ 66.6%, ລາຍຮັບຂອງທຸລະກິດທຽບກັບປີຜ່ານມາແມ່ນ ເທົ່າເດີມ ຈຳນວນ 201 ຄົນ ກວມເອົາ 52.2%, ເມື່ອທຽບກັບການ ຄາດຄະເນແມ່ນເທົ່າເດີມເຊັ່ນກັນ ຈຳນວນ 223 ຄົນ ກວມເອົາ 57.9%, ຈຳນວນພະນັກງານປີ 2026 ມີລະຫວ່າງ 16 – 26 ຄົນ ຈຳນວນ 167 ຄົນ ກວມເອົາ 43.4%, ມີພະນັກງານເຮັດວຽກ part-time ບໍ່ເກີນ 5 ຄົນ ຈຳນວນ 157 ຄົນ ກວມເອົາ 40.8%, ສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ແຮງງານໃນສ່ວນລະດັບປະຕິບັດການ/ວິຊາການ ຈຳນວນ 169 ຄົນ ກວມເອົາ 43.9%, ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ປະກອບເຂົ້າໃນທຸລະກິດ ຈຳນວນ 264 ຄົນ ກວມເອົາ 68.8%. ຈຳ ນວນແຮງງານທີ່ຕ້ອງການແມ່ນ ລະຫວ່າງ 6 - 50 ຄົນ ຈຳນວນ 240 ຄົນ ກວມເອົາ 62.3%.

ຄວາມຮີບດ່ວນໃນລະດັບຫຼາຍ ຈຳນວນ 178 ຄົນ ກວມ ເອົາ 46.2%, ມີຄວາມຕ້ອງການໃນລະດັບຫຼາຍ ຈຳນວນ 180 ຄົນ ກວມເອົາ 46.8%.

ເພດຂອງແຮງງານທີ່ຕ້ອງການແມ່ນ ເພດຊາຍ ຈຳນວນ 227 ຄົນ ກວມເອົາ 59%, ອາຍຸຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຢູ່ໃນເປົ້າໝາ ຍ ຕ່ຳກວ່າເທົ່າກັບ 18 ປີລົງມາ ແລະ ລະຫວ່າງ 19 – 29 ປີ ຈຳ ນວນ 161 ຄົນ ກວມເອົາ 41.8%., ລະດັບການສຶກສາທີ່ຕ້ອງການ ແມ່ນ ຊັ້ນມັດທະຍົມປາຍ ຈຳນວນ 127 ຄົນ ກວມເອົາ 33%, ປະສົບການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຕ້ອງການແມ່ນພະນັກງານຈົບໃໝ່ ຈຳນວນ 200 ຄົນ ກວມເອົາ 51.9%.

ສ່ວນໃຫຍ່ທຸລະກິດບໍ່ເຄີຍແຈ້ງຄວາມຕ້ອງການຜ່ານລະບົບ LMIS (Labor Market Information Systems) ຈຳນວນ 221 ຄົນ ກວມເອົາ 57.4% ແລະ ພະນັກງານທີ່ຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກແມ່ນບໍ່ ໄດ້ຮັບຈາກລະບົບແຈ້ງຄວາມຕ້ອງການຜ່ານລະບົບ LMIS (Labor Market Information Systems) ຈຳນວນ 262 ຄົນ ກວມເອົາ 68.1%.

ບັນຫາທີ່ພົບໃນການນຳໃຊ້ແຮງງານແມ່ນ 1) ພະນັກງານທີ່ ມາເຮັດວຽກນຳແມ່ນມາເພື່ອຊອກຫາປະສົບການ ຈຳນວນ 118 ຄົນ ກວມເອົາ 30.6%, 2) ມາຊອກທຶນເພື່ອໄປຕໍ່ຍອດບ່ອນໃໝ່ ຈຳນວນ 103 ຄົນ ກວມເອົາ 26.8%, 3) ເວລາມີແຜນຂະຫຍາຍ ກິດຈະການ ຈຳນວນ 66 ຄົນ ກວມເອົາ 17.1%, 4) ມັກຖືກຊັກ ຊວນໄປບ່ອນໃໝ່ ຈຳນວນ 54 ຄົນ ກວມເອົາ 14%, ແລະ ຜິດສັນ ກັບຢາເສບຕິດ ຈຳນວນ 17 ຄົນ ກວມເອົາ 4.4%.

ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນໃຫຍ່ຕ້ອງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນກຸ່ມເຫຼົ່ານີ້

ລດ	ຕຳແໜ່ງງານທີ່ຕ້ອງການ	ຕ້ອງການ		ບໍ່ຕ້ອງການ	
		ຈຳນວນ	%	ຈຳນວນ	%
1	ຂັບລົດ / ຂົນສົ່ງ	53	13.8	332	86.2
2	ຊ່າງ	155	40.3	230	59.7
3	ການຜະລິດ / ຄຸ້ມເຄື່ອງຈັກ / ຄັດແຍກ	151	39.2	234	60.8
4	ການຕະຫຼາດ / ຂາຍ	126	32.7	259	67.3
5	ຄູ / ການສຶກສາ	152	39.5	233	60.5
6	ການບໍລິຫານ / ຜູ້ຈັດການ	125	32.5	260	67.5
7	ບັນຊີ / ການເງິນ	101	26.2	284	73.8
8	ພະນັກງານຮັບໃຊ້ / ຕ້ອນຮັບ / ເສີບ	126	32.7	259	67.3
9	ພະນັກງານຄົວ / ແມ່ຄົວ / ລ້າງຈານ	109	28.3	276	71.7

10	ພະນັກງານສອນ / ປົກປັກຮັກສາພືດ	140	36.4	245	63.6
11	ສຸຂະພາບ (ພະຍາບານ, ສັດຕະວະແພດ, ນວດ/ສະປາ)	142	36.9	243	63.1
12	ອື່ນໆ (ແປພາສາ, ວິເຄາະເຄມີ, ວິສະວະກອນ)	169	43.9	216	56.1

ຈາກຂໍ້ມູນເຫັນວ່າ ຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ທັກສະການ ຂັບລົດ / ຂົນສົ່ງ ຈຳນວນ 53 ຄົນ ກວມເອົາ 13.8%, ຊ່ຽງຝີມື (ຊ່ຽງກໍ່, ຊ່ຽງໄຟຟ້າ, ຊ່ຽງນ້ຳປະປາ, ຊ່ຽງສ້ອມແປງ, ຊ່ຽງໄມ້, ຊ່ຽງ IT, ຊ່ຽງເຟີນີເຈີ, ຊ່ຽງໂບກ, ຊ່ຽງສີ, ຊ່ຽງເຊື່ອມ, ຊ່ຽງແອ) ຈຳນວນ 155 ຄົນ ກວມເອົາ 40.3%, ການຜະລິດ / ຄຸ້ມເຄື່ອງຈັກ / ຄັດແຍກ ຈຳນວນ 151 ຄົນ ກວມເອົາ 39.2%, ການຕະຫຼາດ / ຂາຍ ຈຳນວນ 126 ຄົນ ກວມເອົາ 32.7%, ຄູ / ການສຶກສາ ຈຳນວນ 152 ຄົນ ກວມເອົາ 39.9%, ການບໍລິຫານ / ຜູ້ຈັດການ ຈຳນວນ 125 ຄົນ ກວມເອົາ 32.5%, ບັນຊີ / ການເງິນ ຈຳນວນ 101 ຄົນ ກວມເອົາ 26.2%, ພະນັກງານຮັບໃຊ້ / ຕ້ອນຮັບ / ເສີບ ຈຳນວນ 126 ຄົນ ກວມເອົາ 32.7%, ພະນັກງານຄົວ / ແມ່ຄົວ / ລ້າງຈານ ຈຳນວນ 109 ຄົນ ກວມເອົາ 28.3%, ພະນັກງານສອນ / ປົກປັກຮັກສາພືດ ຈຳນວນ 140 ຄົນ ກວມເອົາ 36.4%, ສຸຂະພາບ (ພະຍາບານ, ສັດຕະວະແພດ, ນວດ/ສະປາ) ຈຳນວນ 142 ຄົນ ກວມເອົາ 36.9%, ອື່ນໆ (ແປພາສາ, ວິເຄາະເຄມີ, ວິສະວະກອນ) ຈຳນວນ 169 ຄົນ ກວມເອົາ 43.9%.

ດ້ານລະດັບຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ແຮງງານຂອງພະນັກງານໃນພາກທຸລະກິດ ໂດຍລວມຈັດຢູ່ໃນລະດັບຄວາມຕ້ອງການຫຼາຍ (Mean = 4.02, Std.=0.34) ທັງ 3 ດ້ານໄດ້ແກ່: ທັກສະດ້ານວິຊາສະເພາະ (Mean = 3.95, Std.=0.44), ດ້ານສັງຄົມ ແລະ ອາລົມ (Mean = 4.06, Std.=0.40) ແລະ ທັກສະດ້ານການຄິດ-ການຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ (Mean = 4.06, Std.=0.39). ໃນນັ້ນ, 1) ທັກສະດ້ານວິຊາສະເພາະທີ່ຕ້ອງການແມ່ນ ພະນັກງານຂັບລົດ (Mean = 4.43, Std.=0.79) ຈັດຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ. 2) ດ້ານສັງຄົມ ແລະ ອາລົມ ທີ່ຕ້ອງການ ແມ່ນ ການໃຊ້ຮາດແວພື້ນຖານ (Mean = 4.40, Std.=0.64) ແລະ ດ້ານການສື່ສານ (Mean = 4.46, Std.=0.60) ຈັດຢູ່ໃນຄວາມຕ້ອງການລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ. 3) ດ້ານທັກສະການຄິດ-ການຮັບຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງແມ່ນ ດ້ານຄວາມຄິດພື້ນຖານ ພື້ນຖານ (Mean = 4.46, Std.=0.68) ແລະ ຄວາມຮັບຮູ້ທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມອ້ອມຂ້າງ ພື້ນຖານ (Mean = 4.34, Std.=0.77)

3.2 ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການທັກຊະແຮງງານຂອງຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດບໍລິການ

ວິເຄາະຄວາມສຳພັນຂອງຕົວປ່ຽນຂອງຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ

1) ການວິເຄາະສຳປະສິດສະຫະສຳພັນຖົດຖອຍແບບພະຫຸຄູນຂອງຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ (Y)

ຕາຕະລາງ 1: ຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ (Y)

Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.852	3	14.284	36.511	0.000[b]
	Residual	149.055	381	0.391		
	Total	191.906	384			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant): X_1,X_3

ເຫັນວ່າ F-test ເທົ່າກັບ 36.511 ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.000[b], ສະແດງວ່າ: ລະດັບການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານ ມີຄວາມສຳພັນທາງເສັ້ນຊື່ກັບຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ (Y) ໝາຍຄວາມວ່າ: ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະຂອງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານ ຢ່າງໜ້ອຍມີ 1 ຕົວປ່ຽນມີຜົນດ້ານຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ

ຕາຕະລາງ 2 ຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ (Y)

Model		UnstandardizedCoefficients		StandardizedCoefficients		
		B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0.194	0.376		0.516	0.606
	ທັກສະດ້ານວິຊາສະເພາະ (X_1)	0.279	0.151	0.172	1.852	0.065
	ດ້ານການຄິດ ແລະ ທັກສະການຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ (X_3)	0.505	0.207	0.278	2.434	0.015
	$R = 0.473^a$	$R^2 = 0.223$		$SE_{EST} = 0.625$		

ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານ ທັງໝົດ 3 ຕົວປ່ຽນ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັບ ຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ (Y) ຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳ (R=0.473[a]) ແລະ ປັດໄຈຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານ ທັງໝົດ 3 ຕົວປ່ຽນ ແມ່ນສາມາດອະທິບາຍ ຫຼື ພະຍາກອນ ຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ ໄດ້ເຖິງ 22.3% (R^2=0.223) ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 77.7% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆທີ່ບໍ່ ໄດ້ນຳມາວິເຄາະໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ດ້ວຍລະດັບຄວາມຄາດເຄື່ອນຂອງການປະເມີນ 0.625 ເຊິ່ງໝາຍເຖິງຄວາມຜິດພາດທີ່ເກີດຈາກການພະຍາກອນໂດຍສະເລ່ຍ ແລະ ພົບວ່າ: ປັດໄຈທັກສະດ້ານວິຊາສະເພາະ (X_1) ມີຄ່າ β_1=0.279, ປັດໄຈດ້ານການຄິດ ແລະ ທັກສະການຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ (X_3) ມີຄ່າ β_2=0.505, ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ມີສົມຜົນພະຍາກອນ ຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ ຄື:

ສົມຜົນການພະຍາກອນຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ (Y) ໃນຮູບແບບຂອງການນຳໃຊ້ຄ່າຄະແນນດິບມີດັ່ງນີ້:

$Y_1=0.194 + 0.279X_1 + 0.505X_3$

$t=(0.516)^{ns}(+1.852)^{ns}(+2.434)^{ns}$

ຜົນການວິເຄາະ ຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ (Y) ເຫັນໄດ້ວ່າ: ທັກສະດ້ານວິຊາສະເພາະ (X_1) ແລະ ດ້ານການຄິດ ແລະ ທັກສະການຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ (X_3)

ວິເຄາະຄວາມສຳພັນຂອງຕົວປ່ຽນຂອງຄວາມຕ້ອງການດ້ານຕຳແໜ່ງງານກັບຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໂດຍລວມ

1)ການວິເຄາະສຳປະສິດສະຫະສຳພັນຖົດຖອຍແບບພະຫຸຄູນ ຂອງຄວາມຕ້ອງການດ້ານຕຳແໜ່ງງານກັບຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໂດຍລວມ (Y)

ຕາຕະລາງ 3 ຄວາມຕ້ອງການດ້ານຕຳແໜ່ງງານກັບຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໂດຍລວມ (Y)

Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.638	4	1.160	10.852	0.000[e]
	Residual	40.603	380	0.107		
	Total	45.241	384			

a. Dependent Variable: Y

e. Predictors: (Constant), X_3, X_{12}, X_7, X_8

ເຫັນວ່າ F-test ເທົ່າກັບ *10.852* ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ0.000[c], ສະແດງວ່າ: ລະດັບການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານ ມີຄວາມສຳພັນທາງເສັ້ນຊື່ກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ (Y) ໝາຍຄວາມວ່າ: ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະຂອງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານ ຢ່າງໜ້ອຍມີ 1 ຕົວປ່ຽນມີຜົນດ້ານຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ

ຕາຕະລາງ 4 ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ (Y)

Model		UnstandardizedCoefficients		StandardizedCoefficients		
		B	Std.Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	4.160	0.027		153.896	0.000
4	ການຜະລິດ / ຄຸ້ມເຄື່ອງຈັກ / ຄັດແຍກ (X_3)	-0.133	0.035	-0.189	-3.825	0.000
	ອື່ນໆ (ແປພາສາ, ວິເຄາະເຄມີ, ວິສະວະກອນ) (X_{12})	-0.088	0.035	-0.128	-2.559	0.011
	ບັນຊີ / ການເງິນ (X_7)	-0.084	0.039	-0.108	-2.164	0.031
	ພະນັກງານຮັບໃຊ້ / ຕ້ອນຮັບ / ເສີບ (X_8)	-0.076	0.036	-0.104	-2.102	0.036
	R = 0.320[a]	R^2 = 0.103		SE_{EST} = 0.093		

ຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານດ້ານຕຳແໜ່ງງານ ທັງໝົດ 12 ຕົວປ່ຽນ ແມ່ນມີຄວາມສຳພັນກັບ ຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ (Y) ຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳ (R=0.320[a]) ແລະ ຄວາມຕ້ອງການດ້ານຕຳແໜ່ງງານ ທັງໝົດ 12 ຕົວປ່ຽນ ແມ່ນສາມາດອະທິບາຍ ຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໂດຍລວມ ໄດ້ເຖິງ 10.3% (R^2=0.103) ສ່ວນທີ່ເຫຼືອອີກ 89.7% ແມ່ນເປັນຜົນຈາກຕົວປ່ຽນອື່ນໆທີ່ບໍ່ ໄດ້ນຳມາວິເຄາະໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ດ້ວຍລະດັບຄວາມຄາດເຄື່ອນຂອງການປະເມີນ 0.093 ເຊິ່ງໝາຍເຖິງຄວາມຜິດພາດທີ່ເກີດຈາກການພະຍາກອນໂດຍສະເລ່ຍ ແລະ ພົບວ່າ: ຄວາມຕ້ອງການຕຳແໜ່ງງານການຜະລິດ / ຄຸ້ມເຄື່ອງຈັກ / ຄັດແຍກ (X_3) ມີຄ່າ β_3=0.133, ຄວາມຕ້ອງການຕຳແໜ່ງງານອື່ນໆ (ແປພາສາ, ວິເຄາະເຄມີ, ວິສະວະກອນ) (X_{12}) ມີຄ່າ β_{12}= -0.088, ຄວາມຕ້ອງການຕຳແໜ່ງງານບັນຊີ / ການເງິນ (X_7) ມີຄ່າ β_7= -

0.084 ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຕຳແໜ່ງງານຜະນັກງານຮັບໃຊ້ / ຕ້ອນຮັບ / ເສີບ (X_8) ມີຄ່າ β_{12}= -0.076 ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ມີສົມຜົນຜະຍາກອນ ຄວາມຕ້ອງການຕຳແໜ່ງງານພົວພັນກັບຄວາມຕ້ອງການໃນການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນທິດກົງກັນຂ້າມ ຄື:

ສົມຜົນການຜະຍາກອນຄວາມຕ້ອງການຕຳແໜ່ງງານພົວພັນກັບຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໂດຍລວມຂອງພາກທຸລະກິດໃນຄອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມ (Y) ໃນຮູບແບບຂອງການນຳໃຊ້ຄ່າຄະແນນດິບມີດັ່ງນີ້:

Y_1=-4.160 – 0.133X_3 - 0.088X_{12} - 0.084X_7 - 0.076X_8

t=(153.896)^{ns}(-3.825)^{ns}(-2.559)^{ns}(-2.164)^{ns}(-2.102)^{ns}

ຜົນການວິເຄາະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນຂອນຫຼວງພະບາງໂດຍລວມດ້ານຕຳແໜ່ງງານແມ່ນພົວພັນກັນໃນທິດກົງກັນຂ້າມກັບຄວາມຕ້ອງການໃນຕຳແໜ່ງງານການຜະລິດ / ຄຸ້ມເຄື່ອງຈັກ / ຄັດແຍກ (X_3), ຄວາມຕ້ອງການຕຳແໜ່ງງານອື່ນໆ (ແປພາສາ, ວິເຄາະເຄມີ, ວິສະວະກອນ) (X_{12}), ຄວາມຕ້ອງການຕຳແໜ່ງງານບັນຊີ / ການເງິນ

4. ວິພາກຜົນ

ຜົນການສຳຫຼວດຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຜູ້ຕອບແບບສ່ວນໃຫຍ່ເປັນເພດຊາຍ ໂດຍມີອາຍຸຢູ່ໃນຊ່ວງ 26–35 ປີ . ກຸ່ມແຮງງານຫຼັກໃນພາກບໍລິການເປັນເພດຊາຍໄວໜຸ່ມທີ່ມີກຳລັງແຮງງານ ແລະ ມີຄວາມສາມາດໃນການປັບຕົວຕໍ່ ສະພາບການເຮັດວຽກ (International Labour Organization, 2019). ອາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ທີ່ພັກ ແລະ ຮ້ານອາຫານ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການພັດທະນາອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ທີ່ມີການເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ (United Nations World Tourism Organization, 2020). ຕຳແໜ່ງງານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນ ຜູ້ຖືກມອບໝາຍ ການຈັດການແຮງງານໃນພາກບໍລິການມັກອີງໃສ່ການມອບໝາຍ ແລະ ການຄວບຄຸມງານ (Becker, 1964). ດ້ານການສຶກສາ ຜູ້ຕອບສ່ວນໃຫຍ່ຈົບຊັ້ນປະລິນຍາຕີ . ການພັດທະນາທັກສະຂອງແຮງງານໃນພາກບໍລິການມີຄວາມສຳພັນກັບການສຶກສາຢ່າງເປັນທາງການ (Prahalad & Hamel, 1990). ສະຖານະພາບສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນ ແຕ່ງງານແລ້ວ ຄວາມໝັ້ນຄົງທາງສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ ມີຜົນຕໍ່ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນພາກບໍລິການ (International Labour Organization, 2019). ດ້ານລາຍໄດ້ ຜູ້ຕອບສ່ວນໃຫຍ່ມີລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ 5,000,001–10,000,000 ກີບ ແລະ ລາຍໄດ້ຂອງທຸລະກິດສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ 50,000,001–90,000,000 ກີບ . ນີ້ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Becker (1964) ທີ່ກ່າວວ່າ ການລົງທຶນໃນທັກສະແຮງງານ ສາມາດສ້າງຜົນຕອບແທນທາງເສດຖະກິດໄດ້.

ຜົນການສຳຫຼວດ ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງທຸລະກິດບໍລິການໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງເປັນ ວິສາຫະກິດສ່ວນບຸກຄົນ ນີ້ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Storey (1994) ທີ່ກ່າວວ່າ ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ສ່ວນບຸກຄົນເປັນພື້ນຖານສຳຄັນຂອງເສດຖະກິດທ້ອງຖິ່ນ. ທຸລະກິດສ່ວນໃຫຍ່ມີ ປະສົບການດຳເນີນທຸລະກິດຫຼາຍກວ່າ 9 ປີ. ປະສົບການທີ່ຍາວນານເປັນປັດໄຈສຳຄັນຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການຢູ່ລອດ ແລະ ການປັບຕົວຂອງທຸລະກິດ (Penrose, 1959). ດ້ານລາຍຮັບ ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງທຸລະກິດມີລາຍຮັບ ເທົ່າເດີມທຽບກັບປີຜ່ານມາ ແລະ ເມື່ອທຽບກັບການຄາດຄະເນກໍ່ເທົ່າເດີມ. ທຸລະກິດມີຄວາມມັ່ນຄົງໃນລະດັບໜຶ່ງ ແມ່ນແມ່ນບໍ່ໄດ້ມີການເຕີບໂຕຢ່າງໂດດເດັ່ນ (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017). ຈຳນວນຜະນັກງານໃນປີ 2026 ຢູ່ໃນຊ່ວງ 16–26 ຄົນ ແລະ ມີຜະນັກງານພາດທາມບໍ່ເກີນ 5 ຄົນ. ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ ILO (2019) ທີ່ກ່າວວ່າ ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍມັກເອື່ອຍອີງຜະນັກງານ Part-time ເພື່ອຮອງຮັບກັບຄວາມຄ່ອງຕົວໃນການດຳເນີນງານ. ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງທຸລະກິດໄດ້ນຳໃຊ້ແຮງງານໃນສ່ວນລະດັບປະຕິບັດການ/ວິຊາການ. ທັກສະດ້ານວິຊາການ ແລະ ການປະຕິບັດງານເປັນພື້ນຖານສຳຄັນຂອງການດຳເນີນທຸລະກິດ (Prahalad & Hamel, 1990).

ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນການປະກອບເຂົ້າທຸລະກິດມີໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຢູ່ໃນຊ່ວງ 6–50 ຄົນ. ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂະໜາດກາງໃນພາກບໍລິການມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເພື່ອຮອງຮັບການຂະຫຍາຍຕົວ (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017). ຄວາມຍືດຍ່ວນໃນການຮັບແຮງງານຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ມີ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການໃນລະດັບຫຼາຍ. ທຸລະກິດມີຄວາມຈຳເປັນໃນການຮັບພະນັກງານໃໝ່ຢ່າງຍືດຍ່ວນ ເພື່ອຮອງຮັບການດຳເນີນງານ (International Labour Organization, 2019).

ດ້ານຄຸນລັກສະນະຜູ້ອອກແຮງງານ: ດ້ານເພດ ສ່ວນໃຫຍ່ທຸລະກິດມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພດຊາຍ, ອາຍຸ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນ ຕ່ຳກວ່າ 18 ປີ ແລະ 19–29 ປີ. ນີ້ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Becker (1964) ທີ່ກ່າວວ່າ ກຸ່ມໄວໜຸ່ມເປັນກຳລັງແຮງງານທີ່ສຳຄັນໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ. ດ້ານລະດັບການສຶກສາ, ທຸລະກິດສ່ວນໃຫຍ່ມີຄວາມຕ້ອງການພະນັກງານທີ່ຈົບມັດທະຍົມປາຍ. ທຸລະກິດມີຄວາມຕ້ອງການທັກສະພື້ນຖານຫຼາຍກວ່າທັກສະຊັ້ນສູງ (Prahalad & Hamel, 1990). ນອກຈາກນັ້ນ, ປະສົບການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຕ້ອງການສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນ ພະນັກງານຈົບໃໝ່. ທຸລະກິດບໍລິການມັກເບິ່ງຫາກຳລັງແຮງງານໃໝ່ເພື່ອປັບຕົວໃນການດຳເນີນງານ. ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງທຸລະກິດ ບໍ່ເຄີຍແຈ້ງຄວາມຕ້ອງການຜ່ານລະບົບ LMIS (Labor Market Information Systems) ແລະ ພະນັກງານທີ່ຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ໄດ້ມາຈາກລະບົບ LMIS . ການນຳໃຊ້ລະບົບຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານຍັງບໍ່ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ International Labour Organization (2019) ທີ່ກ່າວວ່າ ລະບົບ LMIS ມັກປະສົບບັນຫາໃນການນຳໃຊ້ໃນປະເທດກຳລັງພັດທະນາ.

ບັນຫາທີ່ພົບໃນການນຳໃຊ້ແຮງງານປະກອບດ້ວຍ:

1. ພະນັກງານມາເຮັດວຽກເພື່ອຊອກຫາປະສົບການ. ການຮັບພະນັກງານໃໝ່ມັກເປັນການສ້າງທັກສະພື້ນຖານ ແລະ ປະສົບການການເຮັດວຽກ (Becker, 1964).

2. ມາຊອກທຶນເພື່ອໄປຕໍ່ຍອດບ່ອນໃໝ່. ການເຮັດວຽກໃນພາກບໍລິການບາງຄັ້ງເປັນການຊອກຫາທຶນເພື່ອຂະຫຍາຍໂອກາດອື່ນໆ (International Labour Organization, 2019).

3. ເວລາມີແຜນຂະຫຍາຍກິດຈະການ. ການຂະຫຍາຍທຸລະກິດຈຳເປັນຕ້ອງອາໄສກຳລັງແຮງງານເພີ່ມເຕີມ (Penrose, 1959)

4. ມັກຖືກຊັກຊວນໄປບ່ອນໃໝ່. ການແຂ່ງຂັນໃນຕະຫຼາດແຮງງານມີຜົນຕໍ່ການຮັກສາພະນັກງານ (OECD, 2017).

5. ພົວພັນກັບຢາເສບຕິດ. ນີ້ເປັນບັນຫາທາງສັງຄົມທີ່ສ້າງຜົນກະທົບຕໍ່ປະສິດທິພາບຂອງແຮງງານ (United Nations Office on Drugs and Crime, 2021).

ຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ແຮງງານ ຢູ່ໃນລະດັບຄວາມໝາຍສຳຄັນສູງ ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານ ກັບ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໂດຍລວມ ຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳ ນັ້ນຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຍັງມີປັດໄຈອື່ນໆອີກ ທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳມາວິເຄາະ ແຕ່ອາດມີຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໂດຍລວມ ສອດຄ່ອງກັບທິດສະດີ Core Competence ທີ່ກ່າວເຖິງການພັດທະນາທັກສະທີ່ເປັນຫົວໃຈຂອງການແຂ່ງຂັນ (Prahalad & Hamel, 1990).

ປັດໄຈທີ່ມີຜົນ ພົບວ່າ:

1. ທັກສະດ້ານວິຊາສະເພາະ (X1) ມີ β = 0.279 ແລະ Sig. = 0.065 ຢູ່ໃນລະດັບ 90% ຄວາມໝັ້ນໃຈ. ນັ້ນຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ທັກສະວິຊາສະເພາະເຊັ່ນ: ການຂັບລົດ ແລະ ການໃຊ້ຣາດແອພື້ນຖານ ມີຄວາມຈຳເປັນຕໍ່ການດຳເນີນທຸລະກິດ ສອດຄ່ອງກັບ (Becker, 1964; Vanhnala, 2026) ຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດບໍລິການໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງໃຫ້ຄວາມສຳຄັນດ້ານຄວາມຮູ້ວິຊາສະເພາະໂດຍລວມໃນລະດັບໜ້ອຍ ແຕ່ຄວາມຕ້ອງການສະເພາະດ້ານບໍລິຫານການທ່ອງທ່ຽວໂຮງແຮມມີຫຼາຍ

2. ທັກສະການຄິດ ແລະ ການຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ທັກສະການຄິດວິເຄາະ ແລະ ການຮັບຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ ເປັນປັດໄຈທີ່ສຳຄັນຕໍ່ການພັດທະນາແຮງງານໃນພາກບໍລິການ ສອດຄ່ອງກັບ (Prahalad & Hamel, 1990; chanthaphom, 2018; Phuttavong, 2020; Vanhnala, 2026) ໂດຍໃຫ້ຄວາມສຳຄັນດ້ານຄວາມສາມາດໃນການນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ມາໝູນໃຊ້ ແລະ ຄິດສ້າງສັນ, ການສື່ສານ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ບຸກຄະລິກຂະພາບ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາສະເພາະໜ້າ

ທັ້ງທາງດ້ານຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານວິຊາສະເພາະ, ທັກສະການຄິດ ແລະ ການຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ ສອດຄ່ອງກັບ (Souvanthong, 2022) ພົບວ່າ: ໄດ້ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນທາງດ້ານວິຊາສະເພາະ, ທັກສະການສື່ສານ ແລະ ພາສາຕ່າງປະເທດເປັນຫຼັກ. Vanhnala (2026; Padadeth & Sengchanh, 2012; Pholsena & Phonvisay, 2023) ພົບວ່າ: ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານ ມີ 4 ປັດໄຈ ໄດ້ແກ່: ດ້ານບຸກຄະລິກຂະພາບຂອງແຮງງານ, ດ້ານຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດ, ດ້ານທັກສະຂອງແຮງງານ ແລະ ດ້ານວິຊາສະເພາະຂອງແຮງງານ

5. ສະຫຼຸບ

ການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານຂອງຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດພາກບໍລິການ, ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມ ຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳ. ໃນນັ້ນ, ເຫັນໄດ້ວ່າ: ຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມແມ່ນ: 1) ເມື່ອທັກສະດ້ານວິຊາສະເພາະ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຈະເຮັດໃຫ້ຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມ ເພີ່ມຂຶ້ນ. 2) ເມື່ອທັກສະການຄິດ ແລະ ການຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຈະເຮັດໃຫ້ຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມ ເພີ່ມຂຶ້ນ. ສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ: ປັດໄຈທັກສະດ້ານວິຊາສະເພາະ ແລະ ທັກສະການຄິດ-ການຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ ເປັນຕົວປ່ຽນທີ່ມີຜົນສຳຄັນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງຂອງຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການທີ່ນຳໃຊ້ທັກສະແຮງງານໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມ

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ຜຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

Provincial Department of Labour and Social Welfare. (2026). *Evaluation of the implementation of labour and social welfare work for the five-year period 2020–2024 and strategic plan for the five-year period 2025–2029.* [Report]. Provincial Department of Labour and Social Welfare.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.

Bundakone, L., & Chansouk, 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.

International Labour Organization (ILO). (2019). *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2022). *Global Employment Trends for Youth 2022*. Geneva: ILO.

Organisation for Economic Co-operation and Development . (2017). *OECD employment outlook 2017*. OECD Publishing.

Pholsena, S. & Phonvisay, A. (2023). Tourism Development and Local Labor Market in Luang Prabang, Laos. *Journal of Southeast Asian Studies, 54*(2), 215-232.

Penrose, E. T. (1959). *The theory of the growth of the firm*. Oxford University Press.

Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review, 68*(3), 79–91.

Phuttavong, S. (2020), *Factors affecting labor demand in restaurant businesses in Luang Prabang City*. Department of Economics. Faculty of Economics and Tourism. Souphanouvong University.

Souvanthong, N. (2022). *Factors affecting the employment in hotel and tourism bussines of Luang Prabang city Luang Prabang province.*

Storey, D. J. (1994). *Understanding the small business sector*. Routledge.

United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). (2021). *World drug report 2021*. United Nations.

United Nations World Tourism Organization. (2020). *International tourism highlights*. Madrid: UNWTO.

Vanhnala, V. (2026). Factors Affecting Labor Demand Among Service Business Entrepreneurs in Luang Prabang City. *Souphanouvong University Journal Multidisciplinary Research and Development*, *12*(03), 173–180. https://doi.org/10.69692/SUJMRD1203173

World Bank. (2020). *World Development Report 2020: Trading for Development in the Age of Global Value Chains*. Washington, DC: World Bank.