



## Factors Affecting Labor Demand in the Service Sector of Luang Prabang City

Phanit DUANGCHAMPA<sup>1\*</sup>, Pheng HER<sup>2</sup>, Phavone KEODOUANGKHAM<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Department of Economics, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Lao PDR

### <sup>1</sup>Correspondence:

Phanit DUANGCHAMPA,  
Department of Economics, Faculty  
of Economics and Tourism,  
Souphanouvong University  
Tel: +85620 55870 860;  
Email: [anjahgo@gmail.com](mailto:anjahgo@gmail.com)

### Abstract

This study aims to: 1) examine the general overview of employment in the service sector within Luang Prabang City; and 2) analyze the factors affecting labor demand in this sector. The research methodology utilized a survey approach by distributing questionnaires to a targeted sample group of 265 service sector business operators, including hotels-resorts, guesthouses, restaurants, entertainment venues-karaoke, and travel agencies. Data were analyzed using descriptive statistics (frequencies, percentages) and Econometric Analysis via Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that: General Overview of Employment: The majority of respondents were male (71.7%), aged 31–40 years (65.7%), married (86.4%), held a bachelor's degree (50.9%), and operated guesthouse businesses (41.1%). Regarding employment characteristics, most businesses offered an average monthly wage of 3,000,001–5,000,000 LAK (63.4%), preferred full-time employment (84.2%), required fewer than 2 workers per year (64.5%), and identified English language proficiency as the most needed skill (40.8%). Factors Affecting Labor Demand: The multiple regression model demonstrated overall statistical significance ( $F = 15.625$ ,  $p = 0.000\$$ ) and explained 37.9% of the variance in labor demand (Adjusted  $R^2 = 0.379\$$ ). Five factors were found to have a statistically significant positive effect ( $p < 0.05$ ) on labor demand: Investment ( $t = 8.807$ ,  $p = 0.000$ ), which exerted the strongest influence, followed by Skills ( $t = 7.878$ ,  $p = 0.000$ ), Gender ( $t = 4.830$ ,  $p = 0.000$ ), Wages ( $t = 2.166$ ,  $p = 0.031$ ), and Government Policy ( $t = 2.048$ ,  $p = 0.042$ ). Conversely, age, marital status, education level, working hours, sector growth, and skill mismatch showed no statistically significant effect ( $p > 0.05$ ).

**Keywords:** Employment, Labor Demand, Service Sector, Luang Prabang City

### Article Info:

Submitted: October 14, 2026

Revised: October 26, 2026

Accepted: October 28, 2026

### 1. ພາກສະເໜີ

ແຂວງຫຼວງພະບາງເປັນແຂວງທີ່ມີຄວາມໂດດເດັ່ນທາງດ້ານພູມສາດ, ປະຫວັດສາດ ແລະ ວັດທະນະທຳ ໃນ ສປປ ລາວ ໂດຍມີພື້ນຖານເສດຖະກິດດັ່ງເດີມເພິ່ງພາການກະສິກຳເປັນຫຼັກ. ແຕ່ໃນຊ່ວງສອງທົດສະວັດຜ່ານມາ ໂຄງສ້າງເສດຖະກິດໄດ້ປ່ຽນແປງໄປຢ່າງໄວວາ ໂດຍສະເພາະຂະແໜງບໍລິການການທ່ອງທ່ຽວ ໄດ້ກາຍເປັນແຮງຂັບເຄື່ອນຫຼັກຂອງການເຕີບໂຕເສດຖະກິດ. ການປ່ຽນແປງນີ້ຖືກກະຕຸ້ນໂດຍການຂຶ້ນທະບຽນເມືອງຫຼວງພະບາງເປັນມໍລະດົກໂລກໃນປີ 1995 ຊຶ່ງໄດ້ນຳໄປສູ່ການໄຫຼເຂົ້າຂອງນັກທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການລົງທຶນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ (UNESCO, 2023).

ເມື່ອການທ່ອງທ່ຽວມີການຂະຫຍາຍຕົວຈຶ່ງເກີດການຈ້າງງານຢ່າງຫຼວງຫຼາຍເຮັດໃຫ້ເສດຖະກິດຂອງນະຄອນຫຼວງພະບາງມີການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕະຫຼອດມາ. ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງການບໍລິການ (ໂຮງແຮມ, ເຮືອນຝັກ, ຮ້ານອາຫານ ແລະ ບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວ) ເປັນສ່ວນສຳຄັນອັນໜຶ່ງຂອງການທ່ອງທ່ຽວທີ່ມີກຳນົດໃຊ້ເພື່ອຄວາມເປັນຮູບມະທຳຂອງບໍລິການໃນການພັດທະນາຈຸດໝາຍປາຍທາງການທ່ອງທ່ຽວ; ເນື່ອງຈາກເປັນບັດໄຈພື້ນຖານທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການ

ບໍລິການໃຫ້ແກ່ນັກທ່ອງທ່ຽວທີ່ສາມາດສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງເອກະລັກຂອງພື້ນທີ່ ທັງໃນເລື່ອງຄວາມສະດວກສະບາຍ, ຄວາມສະອາດ ແລະ ຄວາມວ່ອງໄວ ໂດຍເຊື່ອມໂຍງຕັ້ງແຕ່ສະພາບພູມສາດໄປຈົນເຖິງວິຖີຊີວິດຄວາມເປັນຢູ່ ແລະ ການສະແດງອອກເຖິງວັດທະນະທຳຂອງທ້ອງຖິ່ນໄດ້ເປັນຢ່າງດີ. ນອກຈາກນີ້ການບໍລິການ ( ໂຮງແຮມ, ເຮືອນຝັກ, ຮ້ານອາຫານ, ບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວ ) ໃນທ້ອງຖິ່ນຍັງມີບົດບາດຕໍ່ການຮຽນຮູ້ທາງສັງຄົມ ໂດຍເປັນແຮງກະຕຸ້ນໃຫ້ກຸ່ມຄົນເກີດຄວາມຕ້ອງການຮຽນຮູ້ ແລະ ຕ້ອງການໄດ້ຮັບປະສົບການທີ່ແປກໃໝ່ໃນການສຳພັດເຖິງການບໍລິການແບບໃໝ່ທີ່ທັນສະໄໝເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນການໃຫ້ບໍລິການ; ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ການເດີນທາງ ໄປຍັງສະຖານທີ່ທ່ອງທ່ຽວແບບໃໝ່ທີ່ເອີ້ນວ່າ ການທ່ອງທ່ຽວ ເຊິ່ງວັດທະນະທຳ (Southiseng & Walsh, 2011). ຈາກຄວາມສຳຄັນຂອງການໃຫ້ການບໍລິການ ( ໂຮງແຮມ, ເຮືອນຝັກ, ຮ້ານອາຫານ, ບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວ ); ດັ່ງທີ່ກ່າວໄປຂ້າງເທິງນັ້ນ ເຮັດໃຫ້ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫຼວງພະບາງໄດ້ສະໜັບສະໜູນແກ່ການໃຫ້ການບໍລິການ ( ໂຮງແຮມ, ເຮືອນຝັກ, ຮ້ານອາຫານ, ບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວ ) ໃນທ້ອງຖິ່ນມາພັດທະນາທາງການທ່ອງທ່ຽວ ໂດຍມີເປົ້າໝາຍ ເພື່ອດຶງດູດນັກທ່ອງ

ທ່ຽວ ແລະ ສາມາດພັດທະນາພື້ນທີ່ຊຸມຊົນໃຫ້ເປັນແຫຼ່ງທ່ອງທ່ຽວ ທັງໝົດທັງເປັນການສົ່ງເສີມ ແລະ ກະຈາຍລາຍໄດ້ໄປຍັງຊຸມຊົນ ຊຶ່ງຈະ ນຳໄປສູ່ການຈ້າງງານ ການພັດທະນາຊຸມຊົນ ແລະ ຖືເປັນການ ພັດທະນາເສດຖະກິດໃຫ້ແກ່ທ້ອງຖິ່ນຢ່າງຍືນຍົງ (ພະແນກຖະແຫຼ່ງ ຂ່າວ-ວັດທະນະທຳ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວ, 2018) .

ເຖິງແມ່ນວ່າ ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງບໍລິການໄດ້ສ້າງ ໂອກາດການຈ້າງງານຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ຊ່ວຍຍົກລະດັບລາຍໄດ້ ຂອງປະຊາຊົນ. ແຕ່ການເຕີບໂຕນີ້ມີລັກສະນະບໍ່ສົມດຸນໃນຫຼາຍດ້ານ. ດ້ານໜຶ່ງ ການຈ້າງງານໃນຂະແໜງບໍລິການມັກເປັນການຈ້າງງານແບບ ບໍ່ເປັນທາງການ ມີລາຍໄດ້ບໍ່ໜັ້ນຄົງ ແລະ ຂາດຫຼັກຖານທາງສັງຄົມ. ອີກດ້ານໜຶ່ງ ຜົນປະໂຫຍດຈາກການຂະຫຍາຍຕົວກະຈາກຕົວຢູ່ໃນກຸ່ມ ຜູ້ປະກອບການ ຫຼື ນັກລົງທຶນ ໃນຂະນະທີ່ແຮງງານທົ່ວໄປຍັງໄດ້ຮັບຜົນ ປະໂຫຍດຈຳກັດ. ປະເດັນສຳຄັນອີກປະການໜຶ່ງແມ່ນ ຄວາມບໍ່ ສອດຄ່ອງດ້ານທັກສະ ລະຫວ່າງແຮງງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງ ຕະຫຼາດ. ເຖິງແມ່ນຈຳນວນວຽກງານໃນຂະແໜງບໍລິການຈະເພີ່ມຂຶ້ນ ແຕ່ແຮງງານທ້ອງຖິ່ນຈຳນວນຫຼາຍຍັງຂາດທັກສະທີ່ຈຳເປັນເຊັ່ນ: ພາສາ ຕ່າງປະເທດ, ທັກສະການບໍລິການ ແລະ ທັກສະການຈັດການ. ຜົນ ກະທົບຄື ຜູ້ປະກອບການບາງສ່ວນຕ້ອງເພິ່ງພາແຮງງານຈາກພາຍນອກ ຫຼື ຈ້າງງານຊາວຕ່າງປະເທດ ເຊິ່ງອາດຈະຫຼຸດຜ່ອນໂອກາດການຈ້າງງານ ຂອງຄົນໃນພື້ນທີ່. ນອກຈາກນັ້ນ ໂຄງສ້າງການຈ້າງງານຍັງມີລັກສະນະ ເພິ່ງພາການທ່ອງທ່ຽວສູງ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ຕະຫຼາດແຮງງານມີຄວາມໄວຕໍ່ ການປ່ຽນແປງພາຍນອກ. ກໍລະນີການລະບາດຂອງ COVID-19 ໄດ້ ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຢ່າງຊັດເຈນວ່າ ເມື່ອການທ່ອງທ່ຽວຢຸດສະຫຼັກ ການ ຈ້າງງານໃນຂະແໜງການນີ້ກໍ່ຫຼຸດລົງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນ ຄວາມບໍ່ຍືນຍົງຂອງໂຄງສ້າງເສດຖະກິດ (World Bank, 2022).

ໃນດ້ານນະໂຍບາຍ ແມ່ນມີຄວາມພະຍາຍາມຈາກພາກລັດໃນ ການສົ່ງເສີມການຈ້າງງານ ແລະ ພັດທະນາແຮງງານ ແຕ່ຍັງຂາດ ການບຸລະນາການຢ່າງເປັນລະບົບ ແລະ ຂາດຫຼັກຖານຊັບຊ້ອນທາງວິຊາ ການໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍ. ການສຶກສາກ່ອນໜ້າສ່ວນໃຫຍ່ເນັ້ນ ໃສ່ການອະທິບາຍພາບລວມ ແຕ່ຍັງຂາດການວິເຄາະປັດໄຈແບບ ເລິກເຊິ່ງ ໂດຍສະເພາະການນຳໃຊ້ແບບຈຳລອງທາງເສດຖະກິດມີຕີ ເພື່ອ ອະທິບາຍຄວາມສຳພັນຂອງປັດໄຈຕ່າງໆ. ດັ່ງນັ້ນ ຊ່ອງຫວ່າງທາງວິຊາ ການ ທີ່ສຳຄັນຄື ການຂາດການສຶກສາທີ່ວິເຄາະປັດໄຈການຈ້າງງານໃນ ຂະແໜງບໍລິການຢ່າງເປັນລະບົບ ແລະ ອີງໃສ່ຫຼັກຖານເຊິ່ງສາມາດ ນຳໄປໃຊ້ໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍໄດ້. ການຄົ້ນຄວ້ານີ້ຈຶ່ງມີບົດບາດ ສຳຄັນໃນການເຕີມເຕັມຊ່ອງຫວ່າງນັ້ນ ໂດຍການວິເຄາະປັດໄຈຕ່າງໆທີ່ ມີຜົນຕໍ່ການຈ້າງງານ ຢ່າງເປັນລະບົບ ແລະ ມີຫຼັກຖານຮອງຮັບ.

## 2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

### 2.1 ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ການສຶກສາໄດ້ກຳນົດເອົາປະຊາກອນໃນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ແມ່ນ ປະກອບດ້ວຍຜູ້ປະກອບການໃນຂະແໜງບໍລິການ ໃນນະຄອນຫຼວງພະ ບາງເຊັ່ນ ໂຮງແຮມ, ເຮືອນຝັກ, ຮ້ານອາຫານ, ບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ທຸລະກິດການບໍລິການ ອື່ນໆ ທີ່ດຳເນີນການຢູ່ໃນເຂດພື້ນທີ່ສຶກສາ. ຈາກການສັງລວມຂໍ້ມູນສະຖິຕິປີ 2025 ພົບວ່າ ແຕ່ລະຂະແໜງລວມ ກັນມີ 786 ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ຂຶ້ນທະບຽນ.

ການກຳນົດກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ໄດ້ເຈາະຈົງ ໂຮງແຮມ, ເຮືອນຝັກ, ຮ້ານອາຫານ, ຮ້ານບັນ ເທີງ ແລະ ບໍລິສັດທ່ອງ

ທ່ຽວ ໂດຍນຳໃຊ້ສູດຂອງທ່ານ ທາໂຣ ຢາມາເນ (yamane,1967) ທີ່ ຮູ້ຈຳນວນປະຊາກອນທີ່ແນ່ນອນ ໃນການຄຳນວນຄັ້ງນີ້:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n: ຈຳນວນກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ນັບໄດ້

N: ຈຳນວນປະຊາກອນທັງໝົດ

e : ຄວາມຄາດເຄື່ອນຂອງການສຸມຕົວຢ່າງກຳນົດເອົາ (5%)

$$n = \frac{786}{1 + 786(0.05)^2} = 265 \text{ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ}$$

### 2.2 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຂໍ້ມູນ

ເຄື່ອງມືທີ່ນຳໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ປະກອບດ້ວຍແບບສອບ ຖາມ (Questionnaire) ແລະ ແນວຄຳຖາມສຳພາດ (Interview Guide) ເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນທັງແບບປະລິມານ ແລະ ແບບຄຸນນະພາບ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຈຸດ ປະສົງຂອງການ ສຶກສາ.

ແບບສອບຖາມຖືກອອກແບບໂດຍອີງໃສ່ແນວຄວາມຄິດ ແລະ ຕົວປ່ຽນທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າ ໂດຍແບ່ງອອກເປັນຫຼາຍພາກສ່ວນ ເຊັ່ນ ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບ, ສະພາບການຈ້າງງານ ແລະ ຄຳຖາມທີ່ ກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການຈ້າງງານ. ຄຳຖາມສ່ວນໃຫຍ່ໃຊ້ມາດຕາ ວັດແບບ Likert Scale ແລະ ມີເກນການວັດແທກຄ່າຄະແນນ, ຊ່ວງ ຄ່າຄະແນນສະເລ່ຍ ແລະ ຄວາມໝາຍຊ່ວງຄະແນນສະເລ່ຍ (Likert,1932) ດັ່ງນີ້:

|              |                                                                                    |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| ຊ່ວງຄະແນນ    | = $\frac{\text{ຄ່າສູງສຸດ}-\text{ຄ່າຕໍ່າສຸດ}}{\text{ຈຳນວນທັງໝົດ}} = (5-1/5) = 0.80$ |
| 4.21 ຫາ 5.00 | ຫຼາຍທີ່ສຸດ                                                                         |
| 3.41 ຫາ 4.20 | ຫຼາຍ                                                                               |
| 2.61 ຫາ 3.40 | ປານກາງ                                                                             |
| 1.81 ຫາ 2.60 | ໜ້ອຍ                                                                               |
| 1.00 ຫາ 1.80 | ໜ້ອຍທີ່ສຸດ                                                                         |

ການສ້າງແບບສອບຖາມແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ທິດສະດີຕະຫຼາດແຮງ ງານ, ທິດສະດີການປ່ຽນໂຄງສ້າງເສດຖະກິດ ແລະ ບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ເຮັດ ການສຶກສາໃນຫົວຂໍ້ ຫຼື ປະເດັນທີ່ຄ້າຍກັນມາເປັນແບບຢ່າງອ່າງອີງ ພາຍຫຼັງສຳເລັດແລ້ວໄດ້ນຳເອົາແບບສອບຖາມໄປຜ່ານການກວດສອບ ເນື້ອໃນ (Content Validity) ໂດຍຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ຖືກປັບປຸງໃຫ້ ໝາຍສົມກ່ອນນຳໄປໃຊ້ຈົງ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ໜ້າ ເຊື່ອຖື.

### 2.3 ການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ການເກັບກຳຂໍ້ມູນໂດຍເອົາແບບສອບຖາມລົງແຈກຢາຍ ໂດຍກົງໃຫ້ຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດໂຮງແຮມ, ເຮືອນຝັກ, ຮ້ານອາຫານ , ຮ້ານບັນເທີງ-ຄາຣາໂອເກະ ແລະ ບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວ; ເຊິ່ງການຕອບຄຳ ຖາມແມ່ນໃຫ້ຕອບຕາມຄວາມເປັນຈິງ ພາຍຫຼັງຜູ້ປະກອບການໄດ້ຕອບ ແລ້ວ ໄດ້ເກັບກຳລວບລວມຂໍ້ມູນຢ່າງເປັນລະບົບ ລວມທັງການ ກວດກາຄວາມຖືກຕ້ອງ ຄົບຖ້ວນ.

### 2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ຈຸດປະສົງທີ 1: ສຶກສາສະພາບລວມຂອງການຈ້າງງານໃນຂະ ໜາງບໍລິການ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ. ນຳໃຊ້ການວິເຄາະສະຖິຕິ ພື້ນຖານ (Descriptive Statistics) ເພື່ອອະທິບາຍລັກສະນະທົ່ວໄປ ຂອງຂໍ້ມູນ ເຊັ່ນ: ຄຳຄວາມຖີ່ (Frequency), ຄຳສັດສ່ວນ (Percentage), ຄຳສະເລ່ຍ (Mean) ແລະ ຄຳຄຳຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Standard Deviation). ນອກນັ້ນ, ຜົນການວິເຄາະຈະຖືກນຳສະເໜີ

ໃນຮູບແບບຕາຕະລາງ ຫຼື ກຣາຟ ເພື່ອສະທ້ອນພາບລວມຂອງສະພາບການຈ້າງງານໃນຂະແໜງການບໍລິການ.

ຈຸດປະສົງທີ 2: ນຳໃຊ້ການວິເຄາະທາງເສດຖະກິດ (Econometric Analysis) ໂດຍໃຊ້ແບບຈຳລອງ Multiple Regression Analysis ເພື່ອທົດສອບອິດທິພົນຂອງຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະຕໍ່ຕົວປ່ຽນຕາມ ໂດຍມີຂັ້ນຕອນການວິເຄາະດັ່ງນີ້:

- ການປະເມີນຄ່າສຳປະສິດຖືກຖອຍ (Regression Coefficients)
- ການທົດສອບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ (t-test ແລະ F-test)
- ການວັດຄ່າຄວາມເໝາະສົມຂອງແບບຈຳລອງ ( $R^2$ ) ແລະ Durbin-Watson
- ການກວດສອບປັນຫາທາງເສດຖະກິດ ເຊັ່ນ Heteroskedasticity, Autocorrelation, ຄວາມເປັນເສັ້ນຊື່ ແລະ ຄວາມເໝາະສົມຂອງແບບຈຳລອງ.

ແບບຈຳລອງທີ່ໃຊ້ວິເຄາະປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການໃນນະຄອນ ຫຼວງພະບາງ ແມ່ນນຳໃຊ້

ຕາຕະລາງ 1: ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງກຸ່ມຕົວຢ່າງ

| ຕົວປ່ຽນ                         | ເນື້ອໃນ             | ຈຳນວນ      | ສ່ວນຮ້ອຍ      |
|---------------------------------|---------------------|------------|---------------|
| ເພດ                             | ຊາຍ                 | 190        | 71.7%         |
|                                 | ຍິງ                 | 75         | 28.3%         |
|                                 | <b>ລວມ</b>          | <b>265</b> | <b>100.0%</b> |
| ອາຍຸ                            | < 20 ປີ             | 5          | 1.9%          |
|                                 | 21-30               | 27         | 10.2%         |
|                                 | 31-40               | 174        | 65.7%         |
|                                 | > 40 ປີ             | 59         | 22.3%         |
|                                 | <b>ລວມ</b>          | <b>265</b> | <b>100.0%</b> |
| ສະຖານະ                          | ໂສດ                 | 35         | 13.2%         |
|                                 | ແຕ່ງງານ             | 229        | 86.4%         |
|                                 | ອື່ນໆ               | 1          | 0.4%          |
|                                 | <b>ລວມ</b>          | <b>265</b> | <b>100.0%</b> |
| ລະດັບການສຶກສາ                   | ມັດທະຍົມ            | 21         | 7.9%          |
|                                 | ອາຊີວະ              | 104        | 39.2%         |
|                                 | ປະລິນຍາຕີ           | 135        | 50.9%         |
|                                 | ສູງກວ່າປະລິນຍາຕີ    | 5          | 1.9%          |
|                                 | <b>ລວມ</b>          | <b>265</b> | <b>100.0%</b> |
| ຄ່າຈ້າງສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ (ກີບ)     | ຕໍ່າກວ່າ 3,000,000  | 1          | 0.4%          |
|                                 | 3,000,001-5,000,000 | 168        | 63.4%         |
|                                 | 5,000,001-7,000,000 | 70         | 26.4%         |
|                                 | 7,000,001-9,000,000 | 18         | 6.8%          |
|                                 | ສູງກວ່າ 9,000,000   | 8          | 3.0%          |
|                                 | <b>ລວມ</b>          | <b>265</b> | <b>100.0%</b> |
| ຊ່ວຍໂມງເຮັດວຽກທີ່ຕ້ອງການຈ້າງງານ | ເຮັດວຽກບໍ່ເຕັມເວລາ  | 42         | 15.8%         |
|                                 | ເຮັດວຽກເຕັມເວລາ     | 223        | 84.2%         |
|                                 | <b>ລວມ</b>          | <b>265</b> | <b>100.0%</b> |
| ຈຳນວນແຮງງານທີ່ຕ້ອງການ           | ຕໍ່າກວ່າ 2 ຄົນ      | 171        | 64.5%         |
|                                 | 3-4 ຄົນ             | 60         | 22.6%         |
|                                 | 5-6 ຄົນ             | 19         | 7.2%          |

ຮູບແບບການຂຽນແບບຈຳລອງ ແລະ ວິເຄາະສົມຜົນຖືກຖອຍທະວີຄຸນ (Multiple Regression Analysis) ຄື:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + e$$

Y ຈຳນວນແຮງງານທີ່ຂະແໜງບໍລິການຕ້ອງການຈ້າງ

X1 ປັດໄຈດ້ານທັກສະ

X2 ປັດໄຈດ້ານການເຕີບໂຕຂອງຂະແໜງການ

X3 ປັດໄຈດ້ານການລົງທຶນ

X4 ປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍພາກລັດ

X5 ປັດໄຈດ້ານຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງທັກສະ

### 3. ຜົນໄດ້ຮັບ

#### 3.1 ສະພາບລວມຂອງການຈ້າງງານໃນຂະແໜງບໍລິການຢູ່ພາຍໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ

ຈາກຜົນການວິເຄາະສະພາບລວມຂອງການຈ້າງງານໃນຂະແໜງບໍລິການຢູ່ພາຍໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງຜູ້ປະກອບການ ຈຳນວນ 265 ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ

|                             |                       |            |               |
|-----------------------------|-----------------------|------------|---------------|
|                             | ຫຼາຍກວ່າ 6 ຄົນ        | 15         | 5.7%          |
|                             | <b>ລວມ</b>            | <b>265</b> | <b>100.0%</b> |
| <b>ວິຊາສະເພາະທີ່ຕ້ອງການ</b> | ການເງິນ-ການບັນຊີ      | 27         | 10.2%         |
|                             | ການຕະຫຼາດ             | 15         | 5.7%          |
|                             | ບໍລິຫານທຸລະກິດ        | 58         | 21.9%         |
|                             | ບໍລິຫານການທ່ອງທ່ຽວ    | 49         | 18.5%         |
|                             | ພາສາອັງກິດ            | 108        | 40.8%         |
|                             | ອື່ນໆ                 | 8          | 3.0%          |
|                             | <b>ລວມ</b>            | <b>265</b> | <b>100.0%</b> |
| <b>ຂະແໜງການ</b>             | ໂຮງແຮມ-ຮິສອດ          | 52         | 19.6%         |
|                             | ເຮືອນຝັກ              | 109        | 41.1%         |
|                             | ຮ້ານອາຫານ             | 50         | 18.9%         |
|                             | ຮ້ານບັນເທີງ-ຄາຣາໂອເກະ | 7          | 2.6%          |
|                             | ບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວ       | 47         | 17.7%         |
|                             | <b>ລວມ</b>            | <b>265</b> | <b>100.0%</b> |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຜົນການວິເຄາະຈາກໂປຣແກຣມ SPSS Version 21

ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເພດຊາຍ, ມີອາຍຸຢູ່ລະຫວ່າງ 31-40 ປີ, ມີສະຖານະພາບແຕ່ງງານ, ມີລະດັບການສຶກສາຈົບປະລິນຍາຕີ. ໃນດ້ານການຈ້າງງານ ຜູ້ປະກອບການສ່ວນໃຫຍ່ໃຫ້ຄ່າຈ້າງສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນຢູ່ທີ່ 3,000,001-5,000,000 ກີບ, ມີຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານໃນລັກສະນະເຮັດວຽກເຕັມເວລາ, ຕ້ອງການແຮງງານສະເລ່ຍຕໍ່ປີໜ້ອຍກວ່າ 2 ຄົນ ສ່ວນດ້ານວິຊາສະເພາະທີ່ຕ້ອງການຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນດ້ານພາສາອັງກິດ. ເມື່ອແຍກຕາມຂະແໜງທຸລະກິດ ພົບວ່າກຸ່ມຕົວຢ່າງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດເຮືອນຝັກ, ຮອງລົງມາແມ່ນ ໂຮງແຮມ-ຮິສອດ, ຮ້ານອາຫານ, ບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ຮ້ານບັນເທີງ-ຄາຣາໂອເກະ ຕາມລຳດັບ.

### 3.2 ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການ ໃນນະຄອນຫຼວງພະບາງ.

ຕາຕະລາງ 2: ຄ່າສຳປະສິດໃນການຕົວປ່ຽນຕ່າງໆໃນຮູບແບບຈຳລອງ

| ສຳປະສິດ (R)        | ສຳປະສິດການຕັດສິນໄຈ R-square(R) | ສຳປະສິດຕັດສິນໄຈ ດັດແກ້ Adjusted R-square (R <sup>2</sup> ) | Std. Error of the Estimate | ສະຖິຕິທົດສອບ Durbin Watson (DW) | ຄ່າສະຖິຕິ (F-statistics) | ຄ່າຄາດເຄື່ອນທີ່ເປັນໄປໄດ້ (probe) |
|--------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| 0.636 <sup>a</sup> | 0.605                          | 0.379                                                      | 0.67543                    | 2.132                           | 15.625                   | 0.000                            |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຜົນການວິເຄາະຈາກໂປຣແກຣມ SPSS Version 21

ຄ່າສຳປະສິດ (R) ມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.636 ເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງໝົດ (ເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ລະດັບການສຶກສາ, ຄ່າຈ້າງ, ການເຮັດວຽກບໍ່ເຕັມເວລາ, ທັກສະ, ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງ, ການລົງທຶນ, ນະໂຍບາຍລັດ ແລະ ຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງທັກສະ) ມີຄວາມສຳພັນໃນລະດັບປານກາງກັບຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານໃນຂະແໜງບໍລິການ. ຄ່າ R Square ເທົ່າກັບ 0.605 ໝາຍຄວາມວ່າ ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງໝົດສາມາດອະທິບາຍການປ່ຽນແປງຂອງຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານໄດ້ 60.5%, ໃນຂະນະທີ່ Adjusted R Square ເທົ່າກັບ 0.379 ຊຶ່ງເປັນຄ່າທີ່ປັບແກ້ຕາມຈຳນວນຕົວປ່ຽນ ແລະ ຂະໜາດຕົວຢ່າງ ສະແດງເຖິງຄວາມສາມາດອະທິບາຍທີ່ແທ້ຈິງຂອງແບບຈຳລອງປະມານ 37.9%. ຄ່າ Std. Error ເທົ່າກັບ 0.67543 ສະແດງເຖິງຄວາມຄາດເຄື່ອນສະເລ່ຍຂອງການຜະຍາກອນ. ສ່ວນຄ່າ Durbin-Watson ເທົ່າກັບ 2.132 ເຊິ່ງໃກ້ຄຽງກັບ 2 ສະແດງວ່າຂໍ້ມູນບໍ່ມີບັນຫາ Autocorrelation ລະຫວ່າງຄ່າຄາດເຄື່ອນ (residuals) ຈຶ່ງສາມາດນຳແບບຈຳລອງໄປໃຊ້ວິເຄາະໄດ້ຢ່າງເໝາະສົມ. ການວິເຄາະ ຄ່າ F ພົບວ່າມີຄ່າເທົ່າກັບ 15.625 ແລະ ຄ່າຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ (Sig.) ເທົ່າກັບ 0.000 ເຊິ່ງໜ້ອຍກວ່າລະດັບຄວາມສຳຄັນ 0.05 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແບບຈຳລອງການຖືກຖອຍທີ່ສ້າງຂຶ້ນນີ້ມີຄວາມເໝາະສົມ (Model Fit) ໃນລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ ໝາຍຄວາມວ່າ ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງຕົວມີຄວາມສາມາດອະທິບາຍການປ່ຽນແປງຂອງຕົວປ່ຽນຕາມ (ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານໃນຂະແໜງບໍລິການ) ໄດ້ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນ.

ຕາຕະລາງ 3: ຄ່າສຳປະສິດໃນຕົວປ່ຽນຕ່າງໆໃນຮູບແບບຈຳລອງ

| ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ (Independent Variable) | ຄ່າສຳປະສິດການຖືກຖອຍ (β) | ຄ່າຜົນປ່ຽນມັດຕະຖານ Std. Error | ຄ່າສະຖິຕິ (t-statistics) | ຄ່າຄວາມເປັນໄປໄດ້ (Prob.) |
|----------------------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (Constant)                             | 3.604                   | 0.851                         | 4.234***                 | 0.000                    |
| ເພດ (X1)                               | 0.562                   | 0.116                         | 4.830***                 | 0.000                    |
| ອາຍຸ (X2)                              | 0.119                   | 0.076                         | 1.563 <sup>ns</sup>      | 0.119                    |

|                                      |        |       |                      |       |
|--------------------------------------|--------|-------|----------------------|-------|
| ສະຖານະພາບ (X3)                       | -0.027 | 0.136 | -0.198 <sup>ns</sup> | 0.843 |
| ລະດັບການສຶກສາ (X4)                   | -0.135 | 0.081 | -1.659 <sup>ns</sup> | 0.198 |
| ຄ່າຈ້າງ (X5)                         | 0.144  | 0.066 | 2.166**              | 0.031 |
| ເວລາເຮັດວຽກທີ່ຕ້ອງການຈ້າງ (X6)       | 0.101  | 0.133 | 0.755 <sup>ns</sup>  | 0.451 |
| ດ້ານທັກສະ (X7)                       | 5.067  | 0.643 | 7.878***             | 0.000 |
| ດ້ານການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງບໍລິການ (X8) | -0.105 | 0.071 | -1.490 <sup>ns</sup> | 0.138 |
| ດ້ານການລົງທຶນ (X9)                   | 5.217  | 0.592 | 8.807***             | 0.000 |
| ດ້ານນະໂຍບາຍພາກລັດ (X10)              | 0.426  | 0.208 | -2.048**             | 0.042 |
| ດ້ານຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງທັກສະ (X11)        | 0.076  | 0.059 | 1.284 <sup>ns</sup>  | 0.200 |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຜົນການວິເຄາະຈາກໂປຣແກຣມ SPSS Version 21

**ໝາຍເຫດ:** (ns: Non significam): ມີຄວາມໝາຍວ່າບໍ່ມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ

(\*): ມີຄວາມໝາຍວ່າລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 90%;  $\alpha = 0.1$

(\*\*): ມີຄວາມໝາຍວ່າລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 95%;  $\alpha = 0.05$

(\*\*\*): ມີຄວາມໝາຍວ່າລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 99%;  $\alpha = 0.01$

ຈາກຕາຕະລາງ ການວິເຄາະຄ່າສໍາປະສິດການຖືກຖອຍ ສາມາດຂຽນສົມຜົນການຖືກຖອຍ ອະທິບາຍໄດ້ດັ່ງນີ້:

$$Y = 3.604 + 0.562X_1 + 0.119X_2 - 0.027X_3 - 0.135X_4 + 0.144X_5 + 0.101X_6 + 5.067X_7 - 0.105X_8 + 5.217X_9 + 0.426X_{10} + 0.076X_{11}$$

ຜົນການວິເຄາະພົບວ່າມີ 5 ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການໃນນະຄອນຫຼວງຜະບາງຢ່າງມີໄລຍະສໍາຄັນໃນທາງສະຖິຕິເຊິ່ງສາມາດອະທິບາຍໄດ້ດັ່ງນີ້:

ປັດໄຈດ້ານການລົງທຶນ (X9) ສົ່ງຜົນທາງບວກຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການໃນນະຄອນຫຼວງຜະບາງຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນໃນທາງສະຖິຕິ ແລະ ສົ່ງຜົນສູງສຸດໃນບັນດາປັດໄຈທັງໝົດ ( $B = 5.217$ ,  $\beta = 6.143$ ,  $t = 8.807$ ,  $p < 0.001$ ). ເມື່ອການລົງທຶນເພີ່ມຂຶ້ນ 1 ຫົວໜ່ວຍ ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານເພີ່ມຂຶ້ນ 5.217 ຫົວໜ່ວຍ ເມື່ອຄວບຄຸມປັດໄຈອື່ນໆໃຫ້ຄົງທີ່ ສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດທີ່ວ່າການຂະຫຍາຍການລົງທຶນເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດຂະຫຍາຍກິດຈະການ ແລະ ຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມ.

ປັດໄຈດ້ານທັກສະ (X7) ສົ່ງຜົນທາງບວກຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການໃນນະຄອນຫຼວງຜະບາງຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນໃນທາງສະຖິຕິ ( $B = 5.067$ ,  $\beta = 5.587$ ,  $t = 7.878$ ,  $p < 0.001$ ). ເມື່ອແຮງງານມີທັກສະທີ່ກົງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດເພີ່ມຂຶ້ນ 1 ຫົວໜ່ວຍ ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານເພີ່ມຂຶ້ນ 5.067 ຫົວໜ່ວຍ ເມື່ອຄວບຄຸມປັດໄຈອື່ນໆໃຫ້ຄົງທີ່.

ປັດໄຈດ້ານເພດ (X1) ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານ ຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນໃນທາງສະຖິຕິຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການໃນນະຄອນຫຼວງຜະບາງ ( $B = 0.562$ ,  $\beta = 0.296$ ,  $t = 4.83$ ,  $p < 0.001$ ). ເມື່ອກຳນົດໃຫ້ເພດຊາຍເປັນກຸ່ມອ້າງອີງ ພົບວ່າ ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງແຮງງານເພດຢິງສູງກວ່າເພດຊາຍ 0.562 ຫົວໜ່ວຍ ເມື່ອຄວບຄຸມປັດໄຈອື່ນໆໃຫ້ຄົງທີ່ ສະທ້ອນວ່າຜູ້ປະກອບການໃນຂະແໜງບໍລິການມີແນວໂນ້ມຕ້ອງການຈ້າງແຮງງານເພດຢິງຫຼາຍກວ່າ.

ປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍພາກລັດ (X10) ສົ່ງຜົນທາງບວກຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການໃນນະຄອນຫຼວງຜະບາງຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນໃນທາງສະຖິຕິ ( $B = 0.426$ ,  $\beta = 0.379$ ,  $t = 2.048$ ,  $p < 0.05$ ). ເມື່ອການຮັບຮູ້ ຫຼື ລະດັບການສະໜັບສະໜູນ

ດ້ານນະໂຍບາຍຂອງພາກລັດເພີ່ມຂຶ້ນ 1 ຫົວໜ່ວຍ ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານເພີ່ມຂຶ້ນ 0.426 ຫົວໜ່ວຍ ເມື່ອຄວບຄຸມປັດໄຈອື່ນໆໃຫ້ຄົງທີ່ ສະທ້ອນວ່ານະໂຍບາຍສົ່ງເສີມຂອງພາກລັດມີບົດບາດໃນການກະຕຸ້ນໃຫ້ຜູ້ປະກອບການຂະຫຍາຍການຈ້າງງານ.

ປັດໄຈດ້ານຄ່າຈ້າງ (X5) ສົ່ງຜົນທາງບວກກັບຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການໃນນະຄອນຫຼວງຜະບາງຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນໃນທາງສະຖິຕິ ( $B = 0.144$ ,  $\beta = 0.127$ ,  $t = 2.166$ ,  $p < 0.05$ ). ເມື່ອລະດັບຄ່າຈ້າງເພີ່ມຂຶ້ນ 1 ຫົວໜ່ວຍ ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານເພີ່ມຂຶ້ນ 0.144 ຫົວໜ່ວຍ ເມື່ອຄວບຄຸມປັດໄຈອື່ນໆໃຫ້ຄົງທີ່.

ສ່ວນປັດໄຈດ້ານອາຍຸບໍ່ມີຄວາມສໍາຄັນໃນທາງສະຖິຕິ ອາດສະທ້ອນວ່າຜູ້ປະກອບການໃນຂະແໜງບໍລິການເບິ່ງທັກສະ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຫຼາຍກວ່າອາຍຸ ຫຼື ງານບໍລິການມີຫຼາກຫຼາຍຕ່າງແຫ່ງທີ່ໄໝ້ກັບທຸກຊ່ວງອາຍຸ. ຖ້າກຸ່ມຕົວຢ່າງສ່ວນໃຫຍ່ຢູ່ໃນຊ່ວງອາຍຸໃກ້ຄຽງກັນ ຄວາມແຕກຕ່າງກໍຈະນ້ອຍ, ແລະ ປັດໄຈດ້ານສະຖານະພາບ, ປັດໄຈດ້ານລະດັບການສຶກສາ, ປັດໄຈດ້ານເວລາເຮັດວຽກທີ່ຕ້ອງການຈ້າງ, ປັດໄຈດ້ານການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງບໍລິການ ແລະ ປັດໄຈດ້ານຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງທັກສະ ແມ່ນບໍ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການໃນນະຄອນຫຼວງຜະບາງເນື່ອງຈາກບໍ່ມີຄວາມສໍາຄັນໃນທາງສະຖິຕິ ສະແດງວ່າ ເມື່ອຄວບຄຸມປັດໄຈອື່ນໆ ຜູ້ປະກອບການໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກັບການລົງທຶນ ແລະ ທັກສະຂອງແຮງງານ ຫຼາຍກວ່າລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ຮູບແບບການຈ້າງ.

#### 4. ວິພາກຜົນ

ຜົນການສຶກສາ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການ ໃນນະຄອນຫຼວງຜະບາງພົບວ່າ ປັດໄຈການລົງທຶນ ເປັນປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນທາງບວກສູງສຸດຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການ ( $B = 5.217$ ,  $p < 0.001$ ) ຊຶ່ງສອດຄ່ອງກັບກອບແນວຄິດທາງທິດສະດີ ແລະ ການສຶກສາກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງການລົງທຶນຕໍ່ການຈ້າງງານໃນຂະແໜງບໍລິການ ທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ການລົງທຶນທັງຈາກພາຍໃນ ແລະ ການລົງທຶນໂດຍກົງຈາກຕ່າງປະເທດໃນຂະແໜງບໍລິການ (ໂດຍສະເພາະຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ) ມີຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ການຂະຫຍາຍການຈ້າງງານພາຍໃນປະເທດ ເນື່ອງຈາກລັກສະນະສະເພາະຂອງສິນຄ້າບໍລິການທີ່ຕ້ອງອາໄສແຮງງານຄົນໃນການຜະລິດ ແລະ ສົ່ງມອບ ຫຼາຍກວ່າສິນຄ້າອຸດສາຫະກຳ (Ziegler,

2003). ຜົນດັ່ງກ່າວອະທິບາຍໄດ້ວ່າ ເມື່ອຜູ້ປະກອບການຂະແໜງບໍລິການຢູ່ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ບໍ່ວ່າຈະເປັນເຮືອນຝັກ, ໂຮງແຮມ-ຮີສອດ ຫຼື ຮ້ານອາຫານ ມີການລົງທຶນຂະຫຍາຍກິດຈະການ ເຊັ່ນ: ການເພີ່ມຫ້ອງຝັກ, ການປັບປຸງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ຫຼື ການຂະຫຍາຍການບໍລິການ ກໍ່ຈະນຳໄປສູ່ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນຕາມໄປນຳໂດຍກົງ.

ປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນສູງເປັນອັນດັບສອງ ຄື ທັກສະ ຂອງແຮງງານທີ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ ( $B = 5.067, p < 0.001$ ) ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຜົນສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດດ້ານທຶນມະນຸດ (Becker, 1964) ແລະ ການສຶກສາກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງແຮງງານທີ່ມີທັກສະຕໍ່ການພັດທະນາຂະແໜງບໍລິການ, ການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ Makumbirofa & Saayman (2018) ທີ່ພົບວ່າອົງປະກອບຂອງແຮງງານທີ່ມີທັກສະສູງມີຜົນກະທົບທາງບວກທີ່ສຳຄັນຕໍ່ຜົນການດຳເນີນງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຂະແໜງບໍລິການ ເນື່ອງຈາກຜູ້ປະກອບການມັກຈະເລືອກລົງທຶນໃນແຮງງານທີ່ສາມາດຕອບສະໜອງຄຸນນະພາບການບໍລິການໄດ້ດີກວ່າ. ການທີ່ວິຊາສະເພາະດ້ານພາສາອັງກິດຖືກລະບຸວ່າເປັນທັກສະທີ່ຕ້ອງການຫຼາຍທີ່ສຸດຈາກຜົນການສຳຫຼວດ ກໍ່ສອດຄ່ອງກັບລັກສະນະຂອງຂະແໜງບໍລິການທີ່ເນັ້ນໃສ່ການທ່ອງທ່ຽວ ທີ່ຕ້ອງການການສື່ສານກັບລູກຄ້າຕ່າງປະເທດໂດຍກົງ. ປັດໄຈດ້ານ ເພດ ພົບວ່າຜູ້ປະກອບການມີຄວາມຕ້ອງການຈ້າງແຮງງານເພດຍິງຫຼາຍກວ່າເພດຊາຍຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນໃນທາງສະຖິຕິ ( $B = 0.562, p < 0.001$ ) ຊຶ່ງເປັນຮູບແບບທີ່ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາລະດັບສາກົນທີ່ພົບວ່າແຮງງານເພດຍິງເປັນສ່ວນໃຫຍ່ຂອງກຳລັງແຮງງານໃນຂະແໜງບໍລິການ-ການທ່ອງທ່ຽວທົ່ວໂລກ ໂດຍສະເພາະໃນຕຳແໜ່ງງານທີ່ຕ້ອງການການບໍລິການ ແລະ ການຕ້ອນຮັບລູກຄ້າ (World Tourism Organization, 2019). ຜົນດັ່ງກ່າວອາດອະທິບາຍໄດ້ຈາກລັກສະນະຂອງວຽກງານໃນຂະແໜງບໍລິການ ເຊັ່ນ: ງານຕ້ອນຮັບ, ງານແມ່ບ້ານໂຮງແຮມ, ງານຮ້ານອາຫານ ແລະ ງານບໍລິການລູກຄ້າ ທີ່ຜູ້ປະກອບການອາດເບິ່ງວ່າເພດຍິງມີຄວາມລະອຽດອ່ອນ ແລະ ເໝາະສົມກັບລັກສະນະວຽກງານດັ່ງກ່າວຫຼາຍກວ່າ ເຖິງແມ່ນວ່າໃນຫຼາຍກໍລະນີຮູບແບບດັ່ງກ່າວກໍ່ອາດນຳໄປສູ່ປະເດັນການແບ່ງແຍກຕາມເພດພາຍໃນຂະແໜງບໍລິການເຊັ່ນກັນ.

ສ່ວນ ປັດໄຈດ້ານນະໂຍບາຍພາກລັດ ກໍ່ສິ່ງຜົນທາງບວກຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານ ( $B = 0.426, p < 0.05$ ) ຊຶ່ງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງນະໂຍບາຍ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນຂອງລັດຖະບານຕໍ່ການພັດທະນາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ (SMEs) OECD (2018) ທີ່ພົບວ່າການສະໜັບສະໜູນຈາກລັດຖະບານ (ເຊັ່ນ: ນະໂຍບາຍດ້ານອາກອນ, ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ ແລະ ການສົ່ງເສີມດ້ານໂຄງລ່າງພື້ນຖານ) ມີຄວາມສຳຄັນທາງບວກກັບການຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ຜົນການດຳເນີນງານຂອງ SMEs ຊຶ່ງເປັນແຫຼ່ງການຈ້າງງານຫຼັກຂອງຫຼາຍປະເທດກຳລັງພັດທະນາ (Tambunan, 2008). ສຳລັບກໍລະນີນະຄອນຫຼວງພະບາງ ຊຶ່ງເປັນເມືອງມູນເຊື້ອໂລກທີ່ອີງໃສ່ການທ່ອງທ່ຽວເປັນຫຼັກ ການຮັບຮູ້ຂອງຜູ້ປະກອບການຕໍ່ນະໂຍບາຍສົ່ງເສີມການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການຂອງລັດຖະບານ ຈຶ່ງເປັນປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ກະຕຸ້ນໃຫ້ຜູ້ປະກອບການກ້າຂະຫຍາຍການຈ້າງງານ.

ສຳລັບ ປັດໄຈດ້ານຄ່າຈ້າງ ເຊິ່ງພົບວ່າມີຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານ ( $B = 0.144, p < 0.05$ ) ນັ້ນ ຂັດແຍ້ງກັບ

ທິດສະດີອຸປະສິງແຮງງານແບບດັ້ງເດີມ (ທີ່ຄາດວ່າຄ່າຈ້າງສູງຂຶ້ນຈະເຮັດໃຫ້ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຫຼຸດລົງ) ແຕ່ຜົນດັ່ງກ່າວສາມາດອະທິບາຍໄດ້ຜ່ານມຸມມອງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຄ່າຈ້າງ ແລະ ຜະລິດຕະພາບແຮງງານໃນຂະ ແໜງບໍລິການ-ການທ່ອງທ່ຽວ ທີ່ການຈ່າຍຄ່າຈ້າງສູງກວ່າມັກຈະເກີດຖຸດ ແລະ ຮັກສາແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ຜະລິດຕະພາບສູງໄວ້ໄດ້ ເຊິ່ງເປັນການກະຕຸ້ນໃຫ້ຜູ້ປະກອບການຂະຫຍາຍການຈ້າງງານເພື່ອຍົກລະດັບການບໍລິການຄຽງຄູ່ກັນ (Yellen, 1984) ພ້ອມທັງອາດສະທ້ອນເຖິງສະພາບການແຂ່ງຂັນດ້ານແຮງງານໃນຕະຫຼາດທ່ອງທ່ຽວ ທີ່ຜູ້ປະກອບການຈຳເປັນຕ້ອງສະເໜີຄ່າຈ້າງສູງຂຶ້ນເພື່ອດຶງດູດແຮງງານໃຫ້ພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການ.

ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ປັດໄຈດ້ານອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ລະດັບການສຶກສາ, ລັກສະນະເວລາເຮັດວຽກ (ເຕັມ/ບໍ່ເຕັມເວລາ), ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງບໍລິການ ແລະ ຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງທັກສະ ບໍ່ມີຜົນກະທົບຢ່າງມີໄລຍະສຳຄັນທາງສະຖິຕິຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານ. ຜົນດັ່ງກ່າວສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ເມື່ອຄວບຄຸມປັດໄຈອື່ນໆ ຜູ້ປະກອບການຂະແໜງບໍລິການຢູ່ນະຄອນຫຼວງພະບາງໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບຄວາມສາມາດໃນການສະໜອງແຮງງານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການລົງທຶນ ແລະ ທັກສະ ຫຼາຍກວ່າ ລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ ຂອງແຮງງານ ຊຶ່ງອາດເປັນຍ້ອນຕະຫຼາດແຮງງານໃນຂະແໜງບໍລິການທ່ອງທ່ຽວມີລັກສະນະເປັນແບບບໍ່ເປັນທາງການ (informal) ສູງ ແລະ ຕຳແໜ່ງງານສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ໄດ້ກຳນົດເງື່ອນໄຂດ້ານອາຍຸ ຫຼື ລະດັບການສຶກສາຢ່າງເຂັ້ມງວດ (Rassapong et al., 2022) ແລະ (Hutchings et al., 2020).

ຜົນການສຶກສານີ້ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຖ້າຕ້ອງການຍົກລະດັບການຈ້າງງານໃນຂະແໜງບໍລິການຢູ່ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ມາດຕະການທີ່ຄວນສຸມໃສ່ຫຼາຍທີ່ສຸດ ຄື ການສົ່ງເສີມການລົງທຶນ ແລະ ການພັດທະນາທັກສະແຮງງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຕະຫຼາດ ໂດຍສະເພາະພາສາຕ່າງປະເທດຄຽງຄູ່ກັບການສືບຕໍ່ນະໂຍບາຍສົ່ງເສີມຂອງພາກລັດ ແລະ ການຄຳນຶງເຖິງຄວາມສົມດຸນດ້ານເພດໃນການຈ້າງງານ ເພື່ອສົ່ງເສີມການຂະຫຍາຍຕົວຂອງການຈ້າງງານຢ່າງຍືນຍົງ.

## 5. ສະຫຼຸບ

ສະພາບລວມການຈ້າງງານໃນຂະແໜງບໍລິການຢູ່ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ຜູ້ປະກອບການສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການສຶກສາແມ່ນເພດຊາຍ, ຢູ່ໃນໄວເລີ່ມຕົ້ນເຮັດວຽກງານສ້າງຄອບຄົວ, ມີຄອບຄົວແລ້ວ ແລະ ມີລະດັບການສຶກສາສູງ (ປະລິນຍາຕີ) ເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ປະກອບທຸລະກິດບໍລິການຢູ່ນະຄອນຫຼວງພະບາງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຜູ້ທີ່ມີຄວາມພ້ອມດ້ານຄວາມຮູ້ ແລະ ປະສົບການໃນລະດັບໜຶ່ງ. ດ້ານຮູບແບບການຈ້າງງານ ຜູ້ປະກອບການມັກໃຫ້ຄ່າຈ້າງຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ, ຕ້ອງການແຮງງານໃນລັກສະນະເຮັດວຽກເຕັມເວລາ ແລະ ຈ້າງແຮງງານໃນຈຳນວນບໍ່ຫຼາຍຕໍ່ປີ ຊຶ່ງສະທ້ອນລັກສະນະຂອງທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ໂດຍສະເພາະໃນກຸ່ມທຸລະກິດເຮືອນຝັກ ຊຶ່ງເປັນກຸ່ມທຸລະກິດບໍລິການທີ່ພົບຫຼາຍທີ່ສຸດຕາມດ້ວຍໂຮງແຮມ-ຮີສອດ, ຮ້ານອາຫານ, ບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ຮ້ານບັນເທີງ-ຄາຣາໂອເກະ. ນອກຈາກນີ້ ທັກສະດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດໂດຍສະເພາະພາສາອັງກິດ ຍັງຖືກລະບຸວ່າເປັນຄວາມຕ້ອງການສູງສຸດ ຊຶ່ງສອດຄ່ອງກັບລັກສະນະຂອງຂະແໜງບໍລິການທີ່ເນັ້ນໃສ່ການຕ້ອນຮັບນັກທ່ອງທ່ຽວຕ່າງປະເທດ. ໃນສ່ວນຂອງການວິເຄາະປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານ ແບບຈຳລອງທີ່ນຳໃຊ້ສາມາດ

ອະທິບາຍການປ່ຽນແປງຂອງຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານໄດ້ໃນລະດັບທີ່ໜ້າເຊື່ອຖື ແລະ ມີຄວາມເໝາະສົມທາງສະຖິຕິ ໂດຍບໍ່ປາກົດບັນຫາດ້ານຄວາມສຳພັນຊ້ຳຊ້ອນລະຫວ່າງຄ່າຄາດເຄື່ອນ ຈຶ່ງສາມາດນຳໄປໃຊ້ອະທິບາຍຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງຕົວປ່ຽນຕ່າງໆ ໄດ້ຢ່າງໜ້າເຊື່ອຖື.

ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນສູງສຸດຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານ ຄື ປັດໄຈການລົງທຶນ ຂອງຜູ້ປະກອບການ ຮອງລົງມາແມ່ນ ປັດໄຈທັກສະ ຂອງແຮງງານທີ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຕະຫຼາດ ຊຶ່ງເປັນສອງປັດໄຈຫຼັກທີ່ມີບົດບາດສຳຄັນທີ່ສຸດ. ນອກຈາກນີ້ ຍັງພົບວ່າຜູ້ປະກອບການມີແນວໂນ້ມຕ້ອງການຈ້າງແຮງງານ ເພດຍິງ ຫຼາຍກວ່າເພດຊາຍ, ການຮັບຮູ້ ຫຼື ການສະໜັບສະໜູນຈາກ ນະໂຍບາຍພາກລັດ ມີສ່ວນກະຕຸ້ນໃຫ້ຜູ້ປະກອບການຂະຫຍາຍການຈ້າງງານ ແລະ ລະດັບ ຄ່າຈ້າງ ທີ່ສູງຂຶ້ນກໍ່ມີສ່ວນສົ່ງເສີມຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານເຊັ່ນກັນ ເນື່ອງຈາກຊ່ວຍດຶງດູດ ແລະ ຮັກສາແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບໄວ້. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ປັດໄຈດ້ານອາຍຸ, ສະຖານະພາບຄອບຄົວ, ລະດັບການສຶກສາ, ລັກສະນະເວລາເຮັດວຽກ, ອັດຕາການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງບໍລິການ ແລະ ຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງລະຫວ່າງທັກສະ ບໍ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານຂອງຜູ້ປະກອບການ ຊຶ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ເມື່ອເລືອກຈ້າງແຮງງານ ຜູ້ປະກອບການຂະແໜງບໍລິການຢູ່ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບຄວາມພ້ອມດ້ານການລົງທຶນ ແລະ ຄວາມສາມາດ-ທັກສະ ຂອງແຮງງານ ຫຼາຍກວ່າລັກສະນະສ່ວນຕົວ ຫຼື ຂໍ້ມູນພື້ນຖານຂອງແຮງງານ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄວາມຕ້ອງການຈ້າງງານໃນຂະແໜງບໍລິການຢູ່ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ຖືກກຳນົດໂດຍປັດໄຈດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ຄວາມພ້ອມຂອງກິດຈະການ (ການລົງທຶນ ແລະ ນະໂຍບາຍພາກລັດ) ຄຽງຄູ່ກັບປັດໄຈດ້ານຄຸນນະພາບແຮງງານ (ທັກສະ ແລະ ຄ່າຈ້າງ) ແລະ ປັດໄຈດ້ານເພດ ຫຼາຍກວ່າລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນອື່ນໆ ຂອງແຮງງານ ຊຶ່ງເປັນຂໍ້ມູນພື້ນຖານສຳຄັນສຳລັບການກຳນົດນະໂຍບາຍສົ່ງເສີມການຈ້າງງານ ແລະ ການພັດທະນາຂະແໜງບໍລິການຢູ່ນະຄອນຫຼວງພະບາງຕໍ່ໄປ.

## 6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

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

## 7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ພະແນກຖະແຫຼງຂ່າວ-ວັດທະນະທຳ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວ. (2018). *ແຜນພັດທະນາການທ່ອງທ່ຽວ (2016–2025)*. ນະຄອນຫຼວງພະບາງ, ສປປ ລາວ.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research.

Hutchings, K., Moyle, C.-L., Chai, A., Garofano, N., & Moore, S. (2020). Segregation of women in tourism employment in the APEC region. *Tourism Management Perspectives*, 34, Article 100655.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.

Makumbirofa, S., & Saayman, A. (2018). Forecasting demand for qualified labour in the South African hotel industry. *Journal of Economic and Financial Sciences*, 11(1), Article e1. <https://doi.org/10.4102/jef.v11i1.189>

OECD. (2018). *Good regulatory practices to support small and medium-sized enterprises in Southeast Asia*. OECD Publishing. [https://oecd.org/en/publications/2018/10/good-regulatory-practices-to-support-small-and-medium-enterprises-in-southeast-asia\\_g1g94d19/full-report/component-9.html](https://oecd.org/en/publications/2018/10/good-regulatory-practices-to-support-small-and-medium-enterprises-in-southeast-asia_g1g94d19/full-report/component-9.html)

Rassapong, S., Failor, T., & Phalikhanh, S. (2022). *The impact of the COVID-19 pandemic on inequality in Asian cities: Focus on tourism workers in Vientiane, Vang Vieng, Pakse and Luang Prabang, Lao PDR*. The Asia Foundation. [https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2022/06/Governance\\_Research-on-the-Impact-of-the-Covid-19-Pandemic-on-Inequalities-in-Asian-Cities\\_Laos.pdf](https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2022/06/Governance_Research-on-the-Impact-of-the-Covid-19-Pandemic-on-Inequalities-in-Asian-Cities_Laos.pdf)

Southiseng, N., & Walsh, J. C. (2011). Study of tourism and labour in Luang Prabang Province. *Journal of Lao Studies*, 2(1), 45–65.

Tambunan, T. (2008). SMEs development in Indonesia: Do economic growth and government support matter? *International Journal of Asia Pacific Studies*, 4(2), 111–133.

UNESCO. (2023). *Luang Prabang World Heritage Site*. <https://whc.unesco.org>

World Bank. (2022). *Lao PDR economic monitor: Supporting recovery*. World Bank.

World Tourism Organization. (2019). *Global report on women in tourism* (2nd ed.). UNWTO. <https://doi.org/10.18111/9789284420384>

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.

Yellen, J. L. (1984). Efficiency wage models of unemployment. *The American Economic Review*, 74(2), 200–205.

Ziegler, A. (2003). Außenhandel und Auslandsproduktion im Dienstleistungssektor: Theorie und Empirie der

Beschäftigungseffekte für die schweizerische Tourismusbranche. *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, 139(4), 535–56