Human Development Economic
Week 8- Midterm Exam Answer Sheet
ຂະໜານຕອບບົດສອບເສັງກາງພາກ
Midterm Exam

1. **ຈົ່ງໃຫ້ຄວາມໝາຍການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໝາຍເຖິງຫຍັງ?ອົງປະກອບສຳຄັນຂອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດມີຫຍັງແດ່?**

ຕອບ(Answer): ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ: ແມ່ນຂະບວນການທີ່ມີຈຸດປະສົງເພື່ອປັບປຸງຄວາມຮູ້, ທັກສະ, ຄວາມສາມາດ ແລະ ປະສິດທິພາບຂອງບຸກຄະລາກອນໃນອົງກອນຫຼືສັງຄົມ.ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນສຳຄັນທັງໃນລະດັບບຸກຄົນ, ອົງກອນ ແລະ ປະເທດຊາດ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດຮັບມືກັບການປ່ຽນແປງ ແລະ ສ້າງການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ.

ອົງປະກອບສຳຄັນຂອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ປະກອບມີ:

- ດ້ານການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ:ການສຶກສາເປັນພື້ນຖານສຳຄັນໃນການສ້າງຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະໃຫ້ແກ່ປະຊາກອນ. ໃນດ້ານນີ້ປະກອບມີການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານທີ່ເຮັດໃຫ້ປະຊາກອນມີການຮູ້ໜັງສື, ຄິດໄລ່ຄິດເລກ, ແລະ ທັກສະພື້ນຖານອື່ນໆ. ການສຶກສາດ້ານວິຊາສະເພາະ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາຊີບກໍ່ມີຄວາມສຳຄັນເພື່ອສ້າງແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ. ການສຶກສາຕໍ່ເນື່ອງຕະຫຼອດຊີວິດຍັງຊ່ວຍໃຫ້ປະຊາກອນສາມາດປັບຕົວກັບການປ່ຽນແປງຂອງສັງຄົມ ແລະ ເທັກໂນໂລຢີໄດ້
- ດ້ານການພັດທະນາຄວາມສາມາດ: ການພັດທະນາຄວາມສາມາດແມ່ນການຍົກສູງທັກສະ, ຄວາມຮູ້, ແລະ ສົມຮັບສົມເໝາະຂອງບຸກຄົນໃນດ້ານຕ່າງໆ. ສິ່ງນີ້ລວມມີການພັດທະນາທັກສະການຄິດວິເຄາະ, ທັກສະການແກ້ໄຂບັນຫາ, ທັກສະການສື່ສານ, ແລະ ທັກສະດ້ານເທັກໂນໂລຢີ. ການພັດທະນາຄວາມເປັນຜູ້ນຳ, ຄວາມຄິດສ້າງສັນ, ແລະ ການປັບຕົວກັບສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປ່ຽນແປງກໍ່ເປັນສ່ວນສຳຄັນຂອງດ້ານນີ້. ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຍັງຊ່ວຍເພີ່ມປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ສ້າງໂອກາດໃນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ.
- ດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ສະຫວັດດີການ: ສຸຂະພາບທີ່ດີເປັນພື້ນຖານສຳຄັນໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພາະວ່າປະຊາກອນທີ່ມີສຸຂະພາບດີຈະສາມາດຮຽນຮູ້ ແລະ ເຮັດວຽກຢ່າງມີປະສິດທິພາບ. ການປ້ອງກັນ ແລະ ການປິ່ນປົວພະຍາດເປັນສ່ວນສຳຄັນຂອງດ້ານນີ້. ສະຫວັດດີການລວມມີການຮັບປະກັນຄວາມປອດໄພທາງດ້ານສັງຄົມ, ການເຂົ້າເຖິງບໍລິການພື້ນຖານ, ແລະ ການມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນ. ສຸຂະພາບຈິດກໍ່ມີຄວາມສຳຄັນບໍ່ນ້ອຍກວ່າສຸຂະພາບກາຍເພື່ອໃຫ້ປະຊາກອນສາມາດມີຄວາມສາມາດໃນການພັດທະນາຕົນເອງຢ່າງເຕັມທີ່.

2. ສະພາບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງ ສປປ ລາວ ມີທັງຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສຳຄັນຄືແນວໃດ?

ຕອບ (Answer):

- **ຄວາມກ້າວໜ້າທີ່ສຳຄັນ**

  ດ້ານການສຶກສາ:

- ອັດຕາການຮູ້ໜັງສືເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ໂດຍສະເພາະໃນກຸ່ມຄົນໜຸ່ມ
- ການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາປະຖົມມີການປັບປຸງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ
- ມີການພັດທະນາສະຖາບັນການສຶກສາສູງແລະວິຊາຊີບເພີ່ມເຕີມ

  ດ້ານສາທາລະນະສຸກ:

- ອັດຕາການເສຍຊີວິດຂອງເດັກນ້ອຍ ແລະ ແມ່ຍິງຫຼຸດລົງ
- ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການສາທາລະນະສຸກຂະຫຍາຍຕົວ
- ອາຍຸສະເລ່ຍຂອງປະຊາຊົນເພີ່ມຂຶ້ນ

- **ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສຳຄັນ**

ການແກ້ໄຂຄວາມທຸກຍາກ:

- ຍັງມີການແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຕົວເມືອງແລະຊົນນະບົດ
- ການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາຄຸນນະພາບສູງຍັງຈຳກັດ
- ຄວາມທຸກຍາກຍັງແຜ່ຫຼາຍໃນເຂດຫ່າງໄກ

ດ້ານທັກສະແລະການຝຶກອົບຮົມ:

- ຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີທັກສະສູງ
- ຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງລະຫວ່າງການສຶກສາກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ
- ການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາຊີບຍັງບໍ່ພຽງພໍ

ການອົບພະຍົບແຮງງານ:

- ແຮງງານທີ່ມີທັກສະສູງໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດເພື່ອນບ້ານ
- ສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການພັດທະນາເສດຖະກິດພາຍໃນ

3. ດັດຊະນີການພັດທະນາມະນຸດ ແມ່ນຫຍັງ? ອົງປະກອບຂອງການຄິດໄລ່ດັດຊະນີການພັດທະນາມະນຸດມີອົງປະກອບຫຍັງແດ່?

ຕອບ (Answer): ດັດຊະນີການພັດທະນາມະນຸດ ແມ່ນດັດຊະນີປະສົມທີ່ວັດແທກການພັດທະນາມະນຸດ. ອົງປະກອບຂອງການຄິດໄລ່ດັດຊະນີການພັດທະນາມະນຸດປະກອບດ້ວຍ:

1. ຄວາມຍືນຍາວຂອງຊີວິດ :ຊຶ່ງວັດແທກໄດ້ຈາກອາຍຸໄຂຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມເກີດ (Life expectancy index).

2. ລະດັບການສຶກສາ : ຊຶ່ງວັດແທກໄດ້ຈາກອັດຕາການຮູ້ຫນັງສືຂອງຜູ້ໃຫຍ່ ແລະ ອັດຕາການສຶກສາທັງໃນລະດັບປະຖົມສຶກສາ, ມັດທະຍົມສຶກສາ ແລະ ອຸດົມສຶກສາເອີ້ນວ່າ: ດັດຊະນີການສຶກສາ (Education Index).

3. **ມາດຕະຖານການດຳລົງຊີວິດ** : ຊຶ່ງວັດແທກໄດ້ຈາກລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນແຫ່ງຊາດຕໍ່ຫົວຄົນ (GDP per Capita) ຫລື ລວມຍອດຜະລິດຕະພັນແຫ່ງຊາດຕໍ່ຫົວຄົນ (GNI per Capita) ຫຼັງຈາກການປັງປຸງໂດຍການປຽບທຽບອຳນາດຊື້ (ຫົວໜ່ວຍເປັນ US$) ເຊິ່ງເອີ້ນວ່າ: ດັດຊະນີລວມຍອດຜະລິດຕະພັນໃນປະເທດຕໍ່ຫົວຄົນ (GDP Index) ຫລື ດັດຊະນີລວມຍອດຜະລິດຕະພັນແຫ່ງຊາດຕໍ່ຫົວຄົນ (GNI Index)

4. ຈົ່ງອະທິບາຍ ການສຶກສາສົ່ງຜົນຈະເລີນເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດຄືແນວໃດ?

ຕອບ (Answer): ການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດ ມີສູນກາງຢູ່ທີ່ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ , ມະນຸດໃນລະບົບເສດຖະກິດຈະຕ້ອງເປັນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ມີຄຸນນະພາບການສຶກສາ ມີຜົນກະທົບຕໍ່ປະສິດທິພາບໃນການຜະລິດ, ການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດ ໄດ້ຫຼາຍທາງ ກ່າວຄື ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການສຶກສາດີຍ່ອມສາມາດຮັບຂ່າວສານໃໝ່ໆ ໄດ້ໄວກວ່າ ແລະ ສາມາດຈະນຳປັດໄຈການຜະລິດໃໝ່ໆທີ່ບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍ ແລະ ຂະບວນການຜະລິດໃໝ່ໆ ໄປໃຊ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບຫຼາຍກວ່າ. ສິນຄ້າໃໝ່ໆ ຫຼື ຂະບວນການຜະລິດໃໝ່ໆ ທີ່ຜະລິດຂຶ້ນ ຫຼື ນຳເຂົ້າມາໃຊ້ ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ມະນຸດຈະຕ້ອງຮຽນຮູ້ວ່າມັນເຮັດວຽກແນວໃດ ເຊັ່ນ: ຄອມພິວເຕີຜູ້ມີການສຶກສາມາດຮຽນຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ແລະ ພັດທະນາຂະບວນການໄດ້ໄວກວ່າ ໂດຍສະເພາະໃນໂລກໂລກາພິວັດ ທີ່ຂ່າວສານ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ເທັກໂນໂລຊີປ່ຽນແປງໄປຢ່າງວ່ອງໄວ, ຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ຫຼື ແຮງງານທີ່ມີການສຶກສາສູງຍ່ອມໄດ້ປຽບຢ່າງຍິ່ງ

5. ປັດສະຍາດ້ານການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນຂອງຜູ້ບໍລິຫານບໍລິສັດຂ້າມຊາດມີຈັກແນວທາງ? ຄືແນວທາງໃດແດ່ ຈົ່ງອະທິບາຍພ້ອມບອກຂໍ້ເສຍຂອງແຕ່ລະແນວທາງ.?

ຕອບ (Answer): ປັດສະຍາ ຫຼື ແນວຄວາມຄິດດ້ານການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນຂອງຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງໃນບໍລິສັດຂ້າມຊາດຈະມີຜົນຕໍ່ເຊື້ອຊາດ ຫຼື ປະເທດຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ຈະຮັບເອົາມາເຮັດວຽກໃນອົງກອນດ້ວຍ, ເຊິ່ງສາມາດແຍກໄດ້ 3 ແນວຄິດສຳຄັນ ຄື: ແນວຄິດຊາດນິຍົມ, ແນວຄິດທ້ອງຖິ່ນນິຍົມ, ແນວຄິດຜູ້ມີພາກນິຍົມ ແລະ ແນວຄິດໂລກນິຍົມ.

❖ **ຂໍ້ເສຍຂອງແນວຄິດຊາດນິຍົມ**

1) ເປັນການຍາກທີ່ຈະເປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບວັດທະນາທຳ, ສະພາບເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ, ການເມືອງ ແລະ ພາສາຂອງປະເທດທີ່ໄປເຮັດວຽກ.
2) ບໍລິສັດເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງໃນການຄັດເລືອກ, ຝຶກອົບຮົມພັດທະນາ ແລະ ຮັກສາບຸກຄະລາກອນໄວ້
3) ເປັນເຫດເຮັດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໃນທ້ອງຖິ່ນຂາດກຳລັງໃຈໃນການເຮັດວຽກ ຫຼື ອາດກໍ່ໃຫ້ເກີດການຕໍ່ຕ້ານໂດຍສະເພາະໃນກໍລະນີທີ່ບໍລິສັດບໍ່ມີນະໂຍບາຍສົ່ງເສີມຄົນໃນທ້ອງຖິ່ນໃຫ້ດຳລົງຕຳແໜ່ງບໍລິຫານລະດັບສູງ
4) ອາດເກີດບັນຫາດ້ານຄອບຄົວ ໂດຍສະເພາະເມື່ອຄູ່ຄອງຂອງບຸກຄົນທີ່ຍ້າຍໄປເຮັດວຽກໃນຕ່າງປະເທດບໍ່ສາມາດຊອກວຽກງານທີ່ເໝາະສົມເຮັດໄດ້ ຫຼື ບໍ່ອາດປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບປະເທດທີ່ໄດ້ດຳເນີນການໄດ້.
5) ບຸກຄະລາກອນທ້ອງຖິ່ນຂາດໂອກາດທີ່ຈະພັດທະນາຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າທີ່ເຮັດໃຫ້ຂາດກຳລັງໃຈໃນການເຮັດວຽກ

❖ **ຂໍ້ເສຍຂອງການໃຊ້ແນວຄິດທ້ອງຖິ່ນນິຍົມ**

1) ເປັນການຍາກທີ່ຈະຄວບຄຸມການດຳເນີນງານຈາກສ່ວນກາງໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

2) ອາດກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການສື່ສານກັບບຸກຄະລາກອນຈາກປະເທດແມ່ ເຮັດໃຫ້ຍາກທີ່ຈະປະສານການດຳເນີນງານ ແລະ ເປົ້າຫມາຍລະຫວ່າງບໍລິສັດແມ່ ແລະ ບໍລິສັດສາຂາ ທີ່ອາດນຳໄປສູ່ຂໍ້ຈຳກັດໃນການເລືອກກົນລະຍຸດໃນການດຳເນີນງານດ້ວຍ.

3) ບຸກຄະລາກອນຂອງປະເທດແມ່ຂາດໂອກາດທີຈະເສີມສ້າງ ແລະ ເພີ່ມພູນປະສົບການເຮັດວຽກລະຫວ່າງປະເທດ ເຊິ່ງເປັນສິ່ງຈຳເປັນສຳລັບຕຳແໜ່ງບໍລິຫານລະດັບສູງຂອງບໍລິສັດທີ່ຕ້ອງການບຸກຄະລາກອນທີ່ເຂົ້າໃຈການດຳເນີນງານລະດັບໂລກ.

4) ອາດກໍ່ໃຫ້ເກີດຂໍ້ຄັ່ງຂ້າງໃນຕົວຜູ້ບໍລິຫານທ້ອງຖິ່ນກ່ຽວກັບຄວາມຊື່ສັດທີ່ມີຕໍ່ບໍລິສັດແມ່.

❖ **ຂໍ້ເສຍຂອງການໃຊ້ ແນວຄິດຜູ້ມີພາກນິຍົມ ແລະ ແນວຄິດໂລກນິຍົມ**

1) ບຸກຄະລາກອນທ້ອງຖິ່ນ ອາດຂາດຄວາມເຊື່ອຖືໃນຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ບໍລິຫານຈາກປະເທດທີ່ສາມ

2) ບຸກຄະລາກອນທ້ອງຖິ່ນອາດຂາດຂວັນ ແລະ ກຳລັງໃຈຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ ຫຼື ກ້າວເຂົ້າສູ່ຕຳແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນ

3) ອາດເຮັດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໃນທ້ອງຖິ່ນເກີດຄວາມຮູ້ສຶກຕໍ່ຕ້ານຜູ້ບໍລິຫານ ຈາກປະເທດທີ່ສາມ ໂດຍສະເພາະໃນການທີ່ມີຄວາມຂັດແຍງດ້ານເຊື້ອຊາດ