

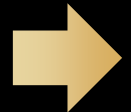
# Course: Human Development Economics

## Week 13

Labor Market and Theories and Human Capital

Phavone Keodouangkham  
Souphanouvong University

---



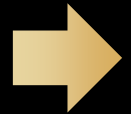
**ວິຊາ: ເສດຖະສາດພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ**

## **ອາທິດທີ 13**

**ຕະຫຼາດແຮງງານ, ທິດສະດີ ແລະ ທຶນມະນຸດ**

ພາວອນ ແກ້ວດວງຄໍາ  
ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ

---



# ຈຸດປະສົງ

- ອະທິບາຍຄວາມໝາຍແລະໜ້າທີ່ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານໄດ້
- ອະທິບາຍການຈຳແນກປະເພດຕະຫຼາດແຮງງານໄດ້
- ສາມາດຫາຄວາມສົມດຸນຂອງຕະຫຼາດແຮງງານໄດ້ ແລະ ສາມາດອະທິບາຍໄດ້ວ່າຄວາມສົມດຸນໃນທາງທິດສະດີກັບແນວຄິດໃນທາງປະຕິບັດແຕກຕ່າງກັນແນວໃດ
- ບອກໜ້າທີ່ຂອງສຳນັກງານຈັດຫາງານ ແລະ ເຫດຜົນທີ່ຄົນງານນິຍົມໄປສະມັກງານກັບນາຍຈ້າງໂດຍກົງ
- ອະທິບາຍຄວາມໝາຍ ແລະ ຄຳນວນຫາອັດຕາການເຂົ້າອອກງານໄດ້
- ບອກປະໂຫຍດຂອງການຄຳນວນຫາອັດຕາການເຂົ້າອອກຂອງງານໄດ້
- ບອກ ແລະ ອະທິບາຍປະເພດຂອງການຍ້າຍແຮງງານໄດ້

01.

# ຕະຫຼາດແຮງງານ (Labor Market)



# ຄວາມໝາຍຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ

ຕະຫຼາດແຮງງານ ເປັນແຫຼ່ງທີ່ນາຍຈ້າງຈະໄປຫາຄົນງານ ແລະ ຄົນງານຈະໄປຫາວຽກເຮັດງານທຳ ຫຼື ເວົ້າໄດ້ອີກຢ່າງ ຄືແຫຼ່ງທີ່ນາຍຈ້າງ ແລະ ຄົນງານຈະພົບກັນໄດ້ ເພື່ອຈະໄດ້ຕົກລົງເຮັດສັນຍາເຂົ້າເຮັດວຽກໂດຍນາຍຈ້າງໄດ້ຮັບບໍລິການຈາກຄົນງານ ແລະ ຄົນງານໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງເປັນຜົນຕອບແທນຈາກການຂາຍແຮງງານ ຖ້າເບິ່ງໃນແງ່ວິຊາການຕະຫຼາດແຮງງານ ກໍຄືແຫຼ່ງທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດອຸປະສົງ ແລະ ອຸປະທານຂອງແຮງງານນັ້ນເອງ

01.

ຈຳແນກຕາມເຂດພູມ  
ສາດ ຫຼື ການປົກຄອງ

02.

ຈຳແນກຕາມອາຊີບ

03.

ຈຳແນກຕາມ  
ອຸດສາຫະກຳ  
(Industry)

04.

ຈຳແນກຕາມ  
ລະບຽບການວ່າ  
ຈ້າງແຮງງານ

02.

# ການປຽບທຽບຕະຫຼາດແຮງງານກັບ ຕະຫຼາດສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການ



# ການປຽບທຽບຕະຫຼາດແຮງງານກັບຕະຫຼາດສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການ

- 1) ການຊື້ຂາຍແລກປ່ຽນສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການມັກຈະພິຈາລະນາຈາກລາຄາສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການເທົ່ານັ້ນແຕ່ໃນການຊື້ຂາຍແລກປ່ຽນແຮງງານນັ້ນ ບໍ່ໄດ້ພິຈາລະນາສະເພາະຄ່າຈ້າງສູງພຽງຢ່າງດຽວແຕ່ຍັງພິຈາລະນາເຖິງສິ່ງອື່ນໆ ປະກອບດ້ວຍທັງນີ້ເພາະແຮງງານເປັນສິ່ງມີຊີວິດຈິດໃຈ, ບາງຄົນມັກຄວາມສະດວກສະບາຍ ຫຼື ບາງຄົນມັກເຮັດວຽກໃກ້ບ້ານ ດັ່ງນັ້ນ, ເຖິງວ່າຈະໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຕໍ່າກໍອາດຈະສະ ເໜີຂາຍແຮງງານ ແຕ່ບາງຄົນອາດຈະສະເໜີຂາຍແຮງງານເມື່ອໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຂັ້ນສູງດັ່ງນັ້ນ, ອັດຕາຄ່າຈ້າງແຮງງານປະເພດດຽວກັນຈຶ່ງມີລາຍໄດ້ຫຼາຍອັດຕາ.

# ການປຽບທຽບຕະຫຼາດແຮງງານກັບຕະຫຼາດສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການ

2.ການປ່ຽນແປງອັດຕາຄ່າຈ້າງ (ລາຄາ) ອັດຕາຄ່າຈ້າງໃນຕະຫຼາດແຮງງານມັກມີລັກສະນະຂ້ອນຂ້າງຄົງທີ່ ໂດຍສະເພາະອັດຕາຄ່າຈ້າງແຮງງານໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ມີສະພາບແຮງງານ ນາຍຈ້າງມັກກໍານົດອັດຕາຄ່າຈ້າງໄວ້ແນ່ນອນ ດັ່ງນັ້ນ, ອັດຕາຄ່າຈ້າງແຮງງານຈຶ່ງບໍ່ປ່ຽນແປງໄວຄືກັບລາຄາສິນຄ້າໃນຕະຫຼາດສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການ ທັງນີ້ເພາະຖ້າອັດຕາຄ່າຈ້າງປ່ຽນແປງໄວ ຍ່ອມບໍ່ເກີດຜົນດີແກ່ທັງສອງຝ່າຍ ເຊັ່ນ: ທາງດ້ານນາຍຈ້າງຈະມີຜົນກະທົບຕໍ່ຕົນທຶນການຜະລິດ ສ່ວນໃນດ້ານແຮງງານຊຶ່ງເປັນລູກຈ້າງຈະຮູ້ສຶກວ່າພາວະການເຮັດວຽກຂອງເຂົາບໍ່ມີສະເຫຼີມສະຫຼອງ ເຮັດໃຫ້ເກີດບັນຫາແຮງງານຍ້າຍເຂົ້າ-ອອກຈາກງານ (Problem Of Labor Turnover).

# ການປຽບທຽບຕະຫຼາດແຮງງານກັບຕະຫຼາດສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການ

## 3. ຕະຫຼາດແຮງງານມີລັກສະນະຂາດການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ (Lack Of Mobility)

ເນື່ອງຈາກອັດຕາຄ່າຈ້າງແຮງງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ບໍ່ມີອັດຕາຄ່າຈ້າງທີ່ກຳນົດໄວ້ແນ່ນອນ  
ຕາຍຕົວຄື ລາຄາສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການຕ່າງໆ

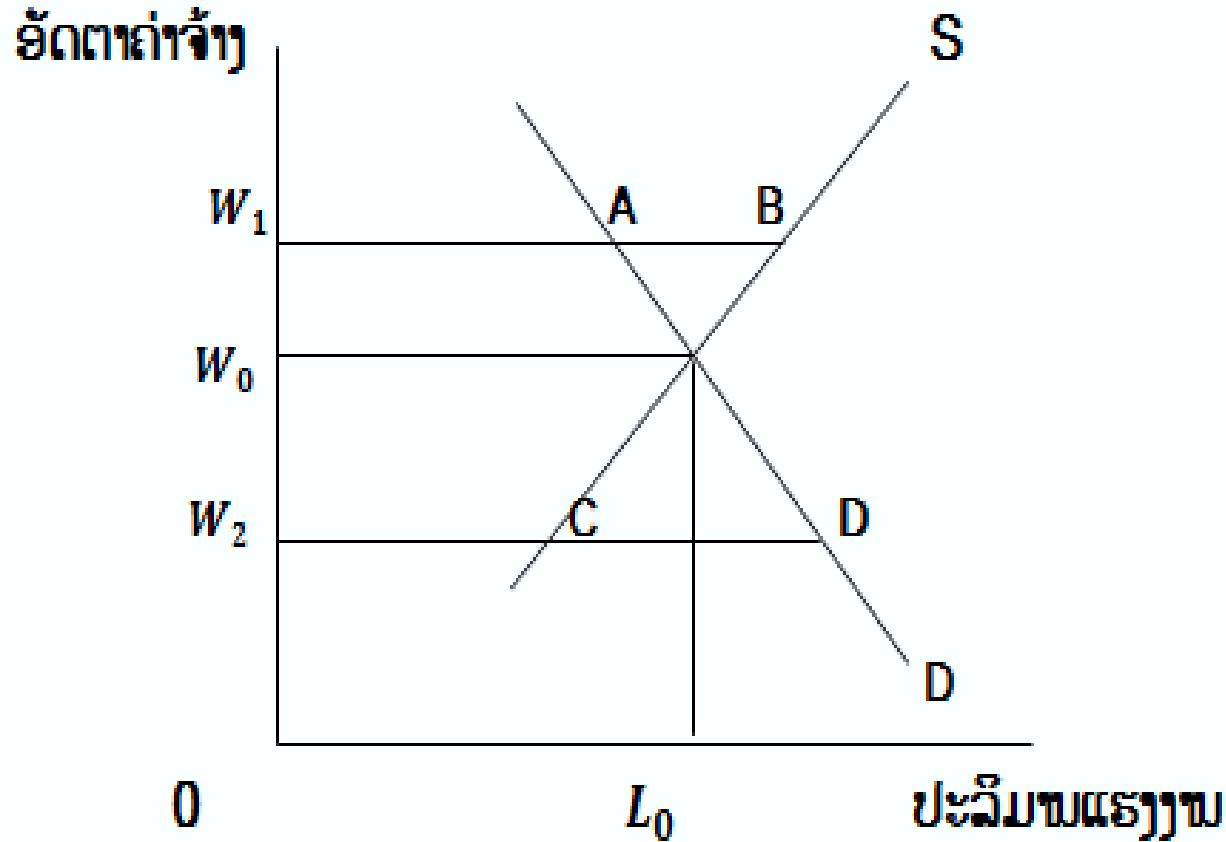
03.

# ຄວາມສຳຄັນຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ



ເຫັນໄດ້ວ່າອຸປະສິງຂອງແຮງງານ ແລະ ອຸປະທານຂອງແຮງງານສະໜອງ ຕອບຕໍ່ອັດຕາຄ່າຈ້າງ ໃນທິດທາງກົງກັນຂ້າມເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າຢັ່ງອັດຕາຄ່າຈ້າງສູງ ຂຶ້ນອຸປະສິງຂອງແຮງງານຈະຫຼຸດລົງ ໃນຂະນະທີ່ອຸປະທານຂອງແຮງງານຈະເພີ່ມຂຶ້ນ ແນວໂນ້ມທີ່ຄ່າອຸປະທານຈະຫຼາຍກ່ວາອຸປະສິງ, ໃນທາງກົງກັນຂ້າມອັດຕາຄ່າຈ້າງຫຼຸດ ລົງອຸປະສິງຂອງແຮງງານຈະເພີ່ມຂຶ້ນໃນຂະນະທີ່ອຸປະທານຂອງແຮງງານຈະຫຼຸດລົງ ຊຶ່ງ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ອຸປະສິງຫຼາຍກ່ວາອຸປະທານ ແຕ່ມີອັດຕາຄ່າຈ້າງລະດັບໜຶ່ງ ທີ່ເຮັດໃຫ້ອຸປະສິງຂອງແຮງງານເທົ່າກັບອຸປະທານຂອງແຮງງານ ອັດຕາຄ່າຈ້າງໃນ ລະດັບດັ່ງກ່າວສະແດງວ່າ**ເກີດຄວາມສົມດຸນໃນຕະຫຼາດແຮງງານ.**

# ຮູບທີ 9.1 ສະແດງຄວາມສົມດຸນໃນຕະຫຼາດແຮງງານ



**ໜ້າທີ່ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ  
ມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມ**



# ໜ້າທີ່ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ

ໜ້າທີ່ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ຄືການເຮັດໃຫ້ແຮງງານກັບຕໍາແໜ່ງງານວ່າງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັນ ຊຶ່ງຄວາມຈິງແລ້ວແຮງງານກັບຕໍາແໜ່ງງານວ່າງບໍ່ສອດຄ່ອງກັນໄດ້ໂດຍງ່າຍ ການຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳຂອງຄົນງານ ແລະ ການຫາຄົນມາບັນຈຸເຂົ້າໃນງານເປັນເລື່ອງທີ່ຊັບຊ້ອນ ທັງນີ້ອາດມີສາເຫດມາຈາກການຂາດຂ່າວສານກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ຫຼື ແຮງງານມີຄຸນສົມບັດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມກັບຕໍາແໜ່ງງານທີ່ວ່າງຢູ່ ເພື່ອທີ່ຈະເປັນແນວທາງໃນການພັດທະນາກຳລັງຄົນໃຫ້ມີຄຸນະພາບດີຂຶ້ນ ແລະ ປັບປຸງທາງດ້ານຂ່າວສານກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ຊຶ່ງຈະເຮັດໃຫ້ແຮງງານກັບຕໍາແໜ່ງງານວ່າງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັນໄດ້ດີຂຶ້ນ.

# ມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມ

ໃນດ້ານຂ່າວສ່ານກ່ຽວກັບ  
ຕະຫຼາດແຮງງານ

ລັດຖະບານຄວນຈັດຕັ້ງສໍານັກງານຈັດ  
ຫາງານຂຶ້ນເພື່ອທີ່ຈະເປັນແຫຼ່ງກາງໃຫ້  
ນາຍຈ້າງ ແລະ ຜູ້ທີ່ຊອກວຽກເຮັດງານ  
ທໍາມາພົບກັນ

ດ້ານການພັດທະນາກໍາລັງ  
ຄົນໃຫ້ມີຄຸນະພາບດີຂຶ້ນ

ເຮັດໄດ້ໂດຍການສຶກສາໃນ  
ໂຮງຮຽນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ  
ຫຼື ຝຶກອາຊີບຊຶ່ງການສຶກສາໃນ  
ໂຮງຮຽນໃຊ້ເວລາດົນ ແຕ່ການ  
ຝຶກອົບຮົມ ຫຼື ຝຶກອາຊີບເປັນ  
ການຝຶກໄລຍະສັ້ນໆ

05.

# ສຳນັກງານຈັດຫາງານ



ສໍານັກງານຈັດຫາງານ ຈັດວ່າເປັນຕະຫຼາດແຮງງານປະເພດໜຶ່ງ  
ເພາະເປັນແຫຼ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ແຮງງານກັບຕໍາແໜ່ງງານວ່າງມີຄວາມ  
ສອດຄ່ອງກັນ ຫຼື ເປັນແຫຼ່ງທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດອຸປະສິງ ແລະ ອຸປະທານຂອງ  
ແຮງງານນັ້ນເອງ.

# 1 ໜ້າທີ່ຂອງສໍານັກງານຈັດຫາງານ.

ລົງທະບຽນຂໍວຽກເຮັດງານທຳ

ຕິດຕໍ່ກັບນາຍຈ້າງເພື່ອຫາຂໍ້ມູນທີ່ແນ່ນອນ  
ກ່ຽວກັບຕໍາແໜ່ງວ່າງ ແລະ ເງື່ອນໄຂການ  
ບັນຈຸຄົນງານໃນຕໍາແໜ່ງເຫຼົ່ານັ້ນ

ຄັດເລືອກຜູ້ສະມັກສິ່ງໄປໃຫ້ນາຍຈ້າງທີ່ຂໍ  
ໄວ້ໂດຍເລືອກໃຫ້ຖືກຕາມຄຸນສົມບັດທີ່  
ນາຍຈ້າງຕ້ອງການ

ຕິດຕາມຜົນ ເມື່ອຮູ້ວ່ານາຍຈ້າງ ຈ້າງ  
ບຸກຄົນນັ້ນ ຫຼື ບຸກຄົນນັ້ນລາອອກໄປແລ້ວ

ວຽນຕໍາແໜ່ງງານວ່າງ ແລະ ຜູ້ສະມັກ  
ງານໃຫ້ສໍານັກງານຈັດຫາງານອື່ນໆ

ໃຫ້ຄວາມສະດວກແກ່ຄົນງານໃນການ  
ຍົກຍ້າຍຈາກທ້ອງຖິ່ນໜຶ່ງ

## 2.ໜ້າທີ່ທາງດ້ານວິຊາການ

ລວບລວມຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍ  
ລວບລວມຂໍ້ມູນຈາກນາຍຈ້າງທີ່ແຈ້ງຕໍາແໜ່ງໄວ້  
ແລະ ສິ່ງແບບສອບຖາມໄປໃຫ້ຂຽນກ່ຽວກັບ  
ຕໍາແໜ່ງງານວ່າງ ແລະ ໃນຂະນະດຽວກັນກໍ່ມີຂໍ້  
ມູນຂອງຜູ້ສະມັກງານໂດຍແຍກຕາມກຸ່ມ,  
ອາຊີບ ແລະ ອາຍຸ ເປັນຕົ້ນ ຕະຫຼອດຈົນແນວ  
ໂນ້ມການຈ້າງງານໃນອະນາຄົດ ເພື່ອນໍາມາໃຊ້  
ປະໂຫຍດໃນການວາງແຜນການຈ້າງງານ

ການຄົ້ນຄ້ວາກ່ຽວກັບອາຊີບການຈັດຫາ  
ງານຈະໄດ້ຜົນຢ່າງເຕັມທີ່ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອຜູ້  
ຮັບຜິດຊອບມີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບອາຊີບໂດຍ  
ສົມບູນເພື່ອທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຈະຈັດຫາຄົນງານ  
ໃຫ້ເໝາະສົມກັບອາຊີບນັ້ນໆໄດ້.

## 2. ປະເພດຂອງສໍານັກງານຈັດຫາງານແບ່ງອອກເປັນ

ສໍານັກງານຈັດຫາງານຂອງລັດຖະບານ ລັດຖະບານຈັດຕັ້ງ ເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກແກ່ຜູ້ສະມັກຟຣີ

ສໍານັກງານຈັດຫາງານເອກະຊົນ ເອກະຊົນຂໍອະນຸຍາດຈັດຕັ້ງສໍານັກງານຕໍ່ສໍານັກງານຈັດຫາງານຂອງລັດຖະບານທາງສໍານັກງານຈັດຫາງານກາງຈະເປັນຜູ້ອອກໃບອະນຸຍາດໃຫ້, ການຈັດຫາງານຂອງສໍານັກ ງານເອກະຊົນມັກຈະເຮັດໃຫ້ເປັນທຸລະກິດ ໂດຍໄລ່ຄ່າບໍລິການຈາກຜູ້ສະມັກ

# ການເຂົ້າອອກງານ (Labor Turnover) ຫຼື ການປ່ຽນວຽກ



# 1. ຄວາມໝາຍກ່ຽວກັບການເຂົ້າອອກວຽກ.

- 1) ການເຂົ້າງານ ໝາຍເຖິງຈຳນວນຄົນງານທີ່ໂຮງງານ ຫຼື ບໍລິສັດຈ້າງໄວ້.
- 2) ການອອກຈາກງານ ໝາຍເຖິງ ຈຳນວນຄົນງານທີ່ລາອອກ ຫຼື ບໍລິສັດເລີກຈ້າງ.
- 3) ການເຂົ້າອອກງານ ໝາຍເຖິງຈຳນວນຄົນງານທີ່ໂຮງງານ ຫຼື ບໍລິສັດຈ້າງໄວ້ຫັກອອກຈາກຈຳນວນຄົນງານທີ່ອອກຈາກງານໄປ.
- 4) ອັດຕາການເຂົ້າງານ (Accession rate) ຄືຈຳນວນຄົນງານທີ່ໂຮງງານ ຫຼື ບໍລິສັດຈ້າງໄວ້ເມື່ອທຽບກັບຈຳນວນຄົນງານທັງໝົດ.
- 5) ອັດຕາການອອກຈາກງານ (separation rate) ຄືຈຳນວນຄົນງານທີ່ອອກຈາກງານເມື່ອທຽບກັບຈຳນວນຄົນງານທັງໝົດ.
- 6) ອັດຕາການເຂົ້າອອກງານ (Labor Turnover Rate) ຄືຈຳນວນຄົນງານທີ່ໂຮງງານ ຫຼື ບໍລິສັດຈ້າງໄວ້ຫັກອອກຈາກຈຳນວນຄົນງານທີ່ອອກຈາກງານເມື່ອທຽບກັບຈຳນວນຄົນງານທັງໝົດ.

## 2. ວິທີການຄຳນວນການເຂົ້າອອກງານ

ໃນການຄຳນວນກ່ຽວກັບອັດຕາການເຂົ້າອອກວຽກລາຍເດືອນ ຈະຕ້ອງມີຕົວເລກຈຳນວນຄົນງານທີ່ຮັບເຂົ້າມາທັງເດືອນຈຳນວນຄົນເຂົ້າ ເຮັດວຽກໃນເດືອນນັ້ນໆ

ສຳລັບວິທີການຊອກຫາຈຳນວນຄົນງານໃນກາງເດືອນອາດຈະ ຫາໄດ້ຈາກ:

ກ. ເບິ່ງຈາກຈຳນວນຄົນເຮັດວຽກທີ່ມີຢູ່ໃນກາງເດືອນ.

ຂ. ຊອກຫາຄ່າສະເລ່ຍຂອງຈຳນວນຄົນງານໃນຕົ້ນເດືອນ ກັບຈຳນວນຄົນ ເຮັດວຽກໃນທ້າຍເດືອນ ຊຶ່ງເຮັດໄດ້ໂດຍການເອົາຈຳນວນຄົນງານໃນຕົ້ນ ເດືອນ ກັບຈຳນວນຄົນງານໃນທ້າຍເດືອນລວມກັນ ແລ້ວຫານດ້ວຍ 2 ຫຼື

ຄ. ຊອກຫາຄ່າສະເລ່ຍ (Mean) ຂອງຈຳນວນຄົນເຮັດວຽກໃນເດືອນນັ້ນ ໂດຍເອົາຈຳນວນຄົນເຮັດວຽກໝົດເດືອນມາລວມກັນແລ້ວຫານໃຫ້ ຈຳນວນວັນ.

**ຕົວຢ່າງ** ສົມມຸດວ່າໃນກາງເດືອນພຶດສະພາ 2025 ມີຈຳນວນຄົນເຮັດວຽກໃນກາງເດືອນ 8,800 ຄົນ ມີຄົນເຂົ້າເຮັດວຽກໃນເດືອນນີ້ 200 ຄົນ ມີຄົນອອກວຽກ 160 ຄົນ ດັ່ງນັ້ນ ຈະໄດ້:

$$\text{ອັດຕາການເຂົ້າເຮັດວຽກ} = \frac{200}{8800} \times 100 = 2.27\%$$

$$\text{ອັດຕາການອອກເຮັດວຽກ} = \frac{160}{8800} \times 100 = 1.82\%$$

$$\text{ອັດຕາການເຂົ້າ - ອອກເຮັດວຽກ} = \frac{(200-160)}{8800} \times 100 = 0.45\%$$

$$\text{ຫຼື} \quad = 2.27\% - 1.82\% = 0.45\%$$

### 3. ສາເຫດທີ່ມີການເຂົ້າອອກຈາກງານ

#### 1) ສາເຫດທີ່ມີຄົນງານເຂົ້າມາເຮັດວຽກເນື່ອງຈາກກໍລະນີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

ບໍລິສັດມີຄົນງານບໍ່ພຽງພໍຕ້ອງການຄົນງານເພີ່ມຂຶ້ນ.

ມີການຕັ້ງໂຮງງານໃໝ່.

ມີການຂະຫຍາຍກິດຈະການເພີ່ມຂຶ້ນ.

## 2) ສາເຫດມີຄົນອອກຈາກງານເນື່ອງຈາກກໍລະນີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ນາຍຈ້າງໃຫ້ອອກ ຫຼື ເລີກຈ້າງ
- ລາອອກຈາກວຽກ (Quit) ໄດ້ແກ່ຄົນງານຍືນໃບລາອອກຈາກງານ ດ້ວຍຄວາມສະມັກໃຈຂອງຕົນ
- ອອກຈາກວຽກຍ້ອນສາເຫດອື່ນໆ ເຊັ່ນ ໄປຮັບລາດຊະການ ທະຫານ, ໂອນໄປເຮັດວຽກບ່ອນອື່ນ, ເຖິງແກ່ກໍາ ເປັນຕົ້ນ.

## 4. ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ (Labor mobility)

ສາເຫດທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານອາດເກີດຈາກການຂາດແຄນແຮງງານໃນທ້ອງຖິ່ນໜຶ່ງໃນເວລາດຽວກັນກໍ່ມີແຮງງານສ່ວນເກີນໃນອີກທ້ອງຖິ່ນໜຶ່ງ. ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເພື່ອບໍ່ໃຫ້ເກີດການວ່າງງານ ແລະ ເກີດການຂາດແຄນແຮງງານ

## ປະເພດຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍ

- ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານພາຍໃນປະເທດ
- ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄປຕ່າງປະເທດ

## ອຸປະສັກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ

- ການເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງເສຍຄ່າຂົນຍ້າຍສູງ
- ລັກສະນະຂອງຄົນໄທເປັນຄົນຖີ່ນຖານ
- ຄົນງານມັກຈະເລືອກເຮັດວຽກທີ່ມັກ

# ທຶນມະນຸດ (Human Capital)



**ທຶນມະນຸດ** ແມ່ນຄວາມຮູ້, ທັກສະ, ຄວາມສາມາດ, ສຸຂະພາບ, ແລະ ຄຸນລັກສະນະອື່ນໆຂອງບຸກຄົນ ທີ່ສາມາດນຳມາໃຊ້ເພື່ອສ້າງມູນຄ່າທາງ ເສດຖະກິດ ແລະ ເພີ່ມຜົນຜະລິດ

## **ອົງປະກອບຫຼັກ:**

**ຄວາມຮູ້ວິຊາການ** - ການສຶກສາທາງທິດສະດີ

**ທັກສະປະຕິບັດ** - ຄວາມຊຳນານທາງດ້ານວິຊາຊີບ

**ປະສົບການວຽກ** - ການຮຽນຮູ້ຈາກການປະຕິບັດຈິງ

**ສຸຂະພາບຮ່າງກາຍ ແລະ ຈິດໃຈ** - ຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການເຮັດວຽກ

**ທັກສະພື້ນຖານ (Soft Skills)** - ການສື່ສານ, ການຄິດວິເຄາະ, ຄວາມຄິດສ້າງສັນ

# ຄວາມສໍາຄັນຂອງທຶນມະນຸດ

## 1. ຕໍ່ບຸກຄົນ (ລະດັບຕົວບຸກຄົນ)

### ເພີ່ມລາຍຮັບ

- ຄົນທີ່ມີການສຶກສາສູງມີໂອກາດໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຫຼາຍກວ່າ
- ທັກສະພິເສດສາມາດເຈລະຈາຄ່າຕອບແທນທີ່ດີກວ່າ

### ໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ

- ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການຫວ່າງງານ
- ມີທາງເລືອກວິຊາຊີບຫຼາຍຂຶ້ນ

### ການພັດທະນາຕົນເອງ

- ເພີ່ມຄວາມໝັ້ນໃຈ
- ຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ດີຂຶ້ນ

# ຄວາມສໍາຄັນຂອງທຶນມະນຸດ

## 2. ຕໍ່ອົງກອນ/ບໍລິສັດ

### ເພີ່ມຜົນຜະລິດ

ພະນັກງານທີ່ມີຄວາມສາມາດເຮັດວຽກໄດ້ມີປະສິດທິພາບ

ຫຼຸດຜ່ອນຂໍ້ຜິດພາດ ແລະ ເພີ່ມຄຸນນະພາບ

### ການແຂ່ງຂັນ

ສ້າງຄວາມໄດ້ປຽບທາງທຸລະກິດ

ນະວັດຕະກຳ ແລະ ການພັດທະນາຜະລິດຕະພັນໃໝ່

### ຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ

ຫຼຸດການຝຶກອົບຮົມຊໍ້າຊ້ອນ

ຫຼຸດອັດຕາການລາອອກຂອງພະນັກງານ

# ຄວາມສໍາຄັນຂອງທຶນມະນຸດ

## 3. ຕໍ່ສັງຄົມ ແລະ ປະເທດຊາດ

### ການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດ

ທຶນມະນຸດເປັນປັດໃຈສໍາຄັນຂອງການພັດທະນາ

ປະເທດທີ່ລົງທຶນໃນການສຶກສາມີເສດຖະກິດເຕີບໂຕໄວກວ່າ

### ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ

ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ

ກະຈາຍລາຍຮັບຢ່າງທົ່ວເຖິງ

### ຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງຊາດ

ສາມາດແຂ່ງຂັນໃນຕະຫຼາດໂລກ

ລົດການເພິ່ງພາຕ່າງປະເທດ

# ຄວາມສໍາຄັນຂອງທຶນມະນຸດ

## 4. ຕໍ່ການພັດທະນາຍືນຍົງ

### ການປັບຕົວ

ປະຊາຊົນມີຄວາມຮູ້ສາມາດປັບຕົວກັບການປ່ຽນແປງ  
ຮັບມືກັບວິກິດການ (ເຊັ່ນ: ໂຄວິດ-19, ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ)

### ນະວັດຕະກຳ

ສ້າງເຕັກໂນໂລຊີໃໝ່  
ແກ້ໄຂບັນຫາສັງຄົມ

## ຕົວຢ່າງກໍລະນີສຶກສາ:

**ປະເທດສິງກະໂປ** - ບໍ່ມີຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແຕ່ລົງທຶນໜັກໃນການສຶກສາ ແລະ ທຶນມະນຸດ → ກາຍເປັນປະເທດທີ່ຮັ່ງມີທີ່ສຸດໃນອາຊີ

**ສປປ ລາວ** - ການພັດທະນາທຶນມະນຸດເປັນຍຸດທະສາດສຳຄັນເພື່ອຫລຸດພື້ນສະຖານະພາບປະເທດດ້ອຍພັດທະນາພາຍໃນປີ 2026

## ສະຫຼຸບ

ທຶນມະນຸດບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ການສຶກສາ, ແຕ່ເປັນການລົງທຶນທີ່ສ້າງຜົນຕອບແທນໃນໄລຍະຍາວ - ທັງຕໍ່ບຸກຄົນ, ອົງກອນ, ແລະ ປະເທດຊາດ. ມັນເປັນພື້ນຖານຂອງການພັດທະນາທີ່ຍືນຍົງ ແລະ ເປັນຊັບສິນທີ່ມີຄ່າທີ່ສຸດຂອງປະເທດໃດໜຶ່ງ.

## **ເອກະສານອ້າງອີງ/Reference**

Human Development Economics. XIONGTOUA, T.  
SEANGDALA, CH. BOUNTHUNSSSENGNGAM, S.  
KEODOUANGKHAM, P. (2018). Souphanouvong  
University

**ຂອບໃຈທີ່ຮັບຟ້ງ**

**Thank you**

Email [Phavone@su.edu.la](mailto:Phavone@su.edu.la)

Phone +856 20 28 616 221