ຄວາມຈຳເປັນໃນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຢູ່ 4 ແຂວງພາກໃຕ້ ສປປລາວ, 2017
The Need of Human Resource Development in Southern of Lao PDR, 2017

ປອ. ພອນສະຫວັນ ເທບພະສຸລິທອນ[1] ສີອຳພອນ ພິມມະທຳ[2]
ອິນແປງ ດວງວົງສາ[3] ແລະ ສຸດສະດາພອນ ສິງສີທາ[4]

Abstract

This paper is (1) to monitor and evaluate of ex-students of Champasack University during 2007-2017 period; (2) to find the need for Human Resource development in 4 provinces; and (3) to be a recommendation for decision making as fundamental guide line for development road-map of education and technical services in Southern Lao PDR. Organizing conferences and questionnaires with 5 level likert scales were used to interview representative participants from 171 organizations of governments and privates. Data was analyzed in frequency, percentage, mean and standard deviation.

The result found that the abilities and skills to under taking tasks for achievement got average score of 3.51points with a very satisfied; For the attribution got average of 4.05 points with a very satisfied and the personnel's vision got average of 3.50 points with a very satisfied. Both governmental and private agencies require technical training for their staffs, accounting for 92% and the need to upgrade the education level covered 88%. The need for upgrading the bachelor degree in 4 Southern provinces on average covered 61.30% (Attapeu province: 74%, Salavan: 68.40%, Sekong: 62.07% and Champasak: 40.74%); Upgrading the master degree on average was 58.33% (Attapeu province: 44%, Salavan: 63.20%, Sekong: 72.41% and Champasak: 53.70%). Trust in management and producing human resources of the Champasack University got an average of 4.31% with a very satisfied as well.

ບົດຄັດຫຍໍ້

ການສຳຫຼວດຄວາມຈຳເປັນໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຢູ່ 4 ແຂວງ ພາກໃຕ້ ສປປ ລາວ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນ ແລະ ເປັນໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງ ຂອງມະຫາມະວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ. ຖືເອົາວຽກຕິດຕາມປະເມີນຜົນການກໍ່ສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນໄລຍະຜ່ານມາ, ຊອກຮູ້ຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມ, ຍົກລະດັບ

[1] ສຳນັກງານອະທິການບໍດີ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ Tel: (+856) 20 56852695
Email: ptheppha@gmail.com
[2] ຫ້ອງການ ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ແລະ ບໍລິການວິຊາການ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ Tel: (+856) 20 55338813
Email: Syamphone.igges@gmail.com
[3] ຄະນະກະເສດສາດ ແລະ ປ່າໄມ້ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ Tel: (+856) 20 22761516
Email: inp_nongkhien@yahoo.com
[4] ຫ້ອງການ ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ແລະ ບໍລິການວິຊາການ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ Tel: (+856) 20 98606299
Email: Singsitha456@gmail.com

ພະນັກງານຂອງ ອົງການຈັດຕັ້ງ ພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອເປັນແນວທາງໃນການປັບປຸງພັດທະນາຫຼັກສູດ, ວາງແຜນກໍ່ສ້າງບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຍົກລະດັບພະນັກງານວິຊາການໃຫ້ສອດຄ່ອງຕາມຄວາມຕ້ອງການ ຢູ່ 4 ແຂວງພາກໃຕ້.

ການປະເມີນຜົນ ແລະ ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ໄດ້ຈັດຕັ້ງໃນຮູບແບບກອງປະຊຸມ ແລະ ແບບສອບຖາມທີ່ມີ 5 ລະດັບຄວາມພໍໃຈ (5 Likert Scales) ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດປະກອບມີ 171 ທ່ານ ເຊິ່ງມາຈາກອົງການຈັດຕັ້ງ ລັດ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ເອກະຊົນ, ຈາກນັ້ນໄດ້ນຳເອົາຂໍ້ມູນມາວິເຄາະເປັນ ຄວາມຖີ່, ສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ.

ຜົນການປະເມີນຜົນຈາກການສຶກສາພົບວ່າ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດວຽກງານພາຍຫຼັງທີ່ຮຽນຈົບຈາກມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ ມີລະດັບຄວາມພໍໃຈ ສະເລ່ຍ: 3.51 (ມີຄວາມພໍໃຈຫຼາຍ), ດ້ານຄຸນສົມບັດ ສະເລ່ຍ: 4.05 (ມີຄວາມພໍໃຈຫຼາຍ) ແລະ ດ້ານວິໄສທັດ ສະເລ່ຍ: 3.52 (ມີຄວາມພໍໃຈຫຼາຍ). ອົງການທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນຕ່າງໆ ມີຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນ ກວມເອົາ 92% ແລະ ຕ້ອງການຍົກລະດັບການສຶກສາໃຫ້ສູງຂຶ້ນ 88%. ຄວາມຕ້ອງການຍົກລະດັບໃນລະດັບປະລິນຍາຕີສະເລ່ຍ ຢູ່ໃນ 4 ແຂວງພາກໃຕ້ມີ 61.30%; (ໃນນີ້ ແຂວງ ອັດຕະປື 74%, ສາລະວັນ 68.40%, ເຊກອງ 62.07% ແລະ ຈຳປາສັກ 40.74%) ການຍົກລະດັບໃນລະດັບປະລິນຍາໂທ ສະເລ່ຍມີ 58.33% (ໃນນີ້ ແຂວງ ອັດຕະປື 44%, ສາລະວັນ 63.20%, ເຊກອງ 72.41% ແລະ ຈຳປາສັກ 53.70%) ລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະ ກໍ່ສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຕໍ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ ມີຄວາມພໍໃຈ ສະເລ່ຍ ໄດ້ 4.31 (ມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຫຼາຍ).

ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຜົນການສຳຫລວດຄັ້ງນີ້ເປັນພຽງຂໍ້ມູນພື້ນຖານທີ່ສະແດງເຖິງພາບລວມກ່ຽວກັບຄຸນນະພາບການສຶກສາ, ຄວາມຕ້ອງການຍົກລະດັບ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມເທົ່ານັ້ນ. ເຊິ່ງພວກເຮົາຍັງບໍ່ທັນສາມາດກຳນົດຕົວເລກລະອຽດໄດ້ເຖິງຈຳນວນ ແລະ ວິຊາສະເພາະທີ່ຕ້ອງການຕົວຈິງໃນແຕ່ລະແຂວງ ເພື່ອມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກຈະໄດ້ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງຫລັກສູດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງດັ່ງກ່າວມາຂ້າງເທິງ.

ພາກສະເໜີ

ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ (ມຈ) ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນປີ 2002 ໄດ້ຮັບໃຊ້ບໍລິການດ້ານການສຶກສາໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນສະໜອງການບໍລິການໃຫ້ແກ່ 4 ແຂວງພາກໃຕ້. ຕະຫຼອດໄລຍະ 15 ປີ ມຈ ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜຸນທາງດ້ານທຶນຮອນໂດຍສະເພາະ ຕຶກອາຄານຮຽນ, ຫໍພັກນັກສຶກສາ ແລະ ອື່ນໆ. ມາເຖິງປະຈຸບັນມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ ໄດ້ຜະລິດບຸກຄະລາກອນ (ນັກສຶກສາຮຽນຈົບ) ໄດ້ຫຼາຍກວ່າ 9,000 ຄົນ, ພວກເຂົາເລົ່ານັ້ນໄດ້ປະກອບສ່ວນວຽກງານຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມແຫ່ງຊາດ. ສິ່ງສຳຄັນກວ່ານັ້ນ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ໄດ້ໃຫ້ບຸລິມະສິດພິເສດແກ່ນັກສຶກສາທີ່ເປັນຊົນຊາດຊົນເຜົ່າເປັນຕົ້ນແມ່ນ ບໍ່ໃຫ້ເສຍຄ່າລົງທະບຽນຮຽນ, ບໍ່ໃຫ້ເສຍຄ່າບຳລຸງຮັກສາຫໍພັກ, ໃຫ້ໃຊ້ອິນເຕີເນັດຟຣີ ແລະ ອື່ນໆ. ແຕ່ເຖິງຢາງໃດກໍ່ຕາມ, ມຈ ແມ່ນຍັງບໍ່ທັນໄດ້ລົງເລິກໃກ້ຊິດຕິດແທດກັບທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ລົງເລິກໃນດ້ານການໃຫ້ບໍລິການວິຊາການຢ່າງທົ່ວເຖິງເທື່ອ. ດັ່ງນັ້ນ, ການລົງສຳຫຼວດເກັບກຳຂໍ້ມູນຕົວຈິງ ຄັ້ງນີ້ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ສຳຄັນທີ່ສຸດຕໍ່ການຮ່ວມມື, ສົ່ງເສີມການຄົ້ນຄວ້າ-ວິໄຈ, ການວາງແຜນການພັດທະນາການສຶກສາຊັ້ນສູງກໍ່ຄື ການພັດທະນາການສຶກສາຂອງມະຫາວິທະຍາໄລຈຳປາສັກ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງ ແລະ ຮອງຮັບກັບການຂະຫຍາຍຕົວຂອງ ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ໃນຍຸກໂລກາວິວັດ, ຜົນ

ຂະຫຍາຍຜົນການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດໃຫ້ເກີດດອກອອກຜົນ, ຊອກຫາທ່າແຮງບົ່ມຊ້ອນ ຈຸດພິເສດຂອງແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນ ສະໜັບສະໜູນເພື່ອເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານດັ່ງກ່າວໃຫ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ.

ຈຸດປະສົງ

1. ເພື່ອຕິດຕາມປະເມີນຜົນການກໍ່ສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ.
2. ຊອກຮູ້ຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມ, ຍົກລະດັບ ແລະ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຂອງ ອົງການຈັດຕັ້ງ ລັດ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ.
3. ເພື່ອເປັນແນວທາງໃນການວາງແຜນພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ການບໍລິການດ້ານວິຊາການໃຫ້ກັບສັງຄົມຢູ່ 4 ແຂວງພາກໃຕ້.

ວິທີການສຶກສາ

ໃນການລົງສຳຫຼວດຄັ້ງນີ້ ຄະນະຄົ້ນຄວ້າ ໄດ້ນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມທີ່ມີ 5 ລະດັບຄວາມພໍໃຈ (5 Likert Scales), ຈັດກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລື ໂດຍໄດ້ເຊີນ ຜູ້ບໍລິຫານດ້ານບຸກຄະລາກອນ ຈາກອົງການຈັດຕັ້ງລັດ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ປະກອບການຈາກພາກເອກະຊົນຈຳນວນໜຶ່ງ. ພາຍຫຼັງໄດ້ຂໍ້ມູນແລ້ວນຳມາວິເຄາະໂດຍໃຊ້ ສະຖິຕິພັນລະນາເຊັ່ນ: ຄວາມຖີ່, ສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າບ່ຽງເບນມາດຕະຖານ.

ເກນໃນການໃຫ້ຄະແນນໄດ້ແບ່ງອອກເປັນ 5 ລະດັບຄື: 1 ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໜ້ອຍທີ່ສຸດ, 2 ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໜ້ອຍ, 3 ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈປານກາງ, 4 ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ, 5 ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍທີ່ສຸດ:

ຄະແນນສະເລ່ຍ	ຄວາມໝາຍ
4.51-5.00	ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍທີ່ສຸດ
3.51-4.50	ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ
2.51-3.50	ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈປານກາງ
1.50-2.50	ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໜ້ອຍ
1.00-1.50	ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໜ້ອຍທີ່ສຸດ

ຜົນສຳຫຼວດ

ຜ່ານການສຳພາດ ແລະ ເກັບກຳຂໍ້ມູນຕົວຈິງຈາກ 171 ທ່ານ ໃນນີ້ ແຂວງ ອັດຕະປື, ສາລະວັນ, ເຊກອງ ແລະ ແຂວງ ຈຳປາສັກ 50, 38, 29 ແລະ 54 ຕາມລຳດັບ, ຍິງ 49 ຄົນ, ບໍ່ລະບຸ ເພດ 06 ຄົນ. ມາຈາກອົງການລັດ 76.61%, ລັດວິສາຫະກິດ 8.19%, ເອກະຊົນ 48.15% (ສະເພາະແຂວງ ຈຳປາສັກ); ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມປະມານ 52.05% ແມ່ນຮັບຜິດຊອບວຽກງານຈັດຕັ້ງ-ພະນັກງານ ແລະ ສ່ວນທີ່ເຫລືອແມ່ນຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ລາຍລະອຽດເບິ່ງຕາຕະລາງ 1)

ຕາຕະລາງທີ1: ອົງການຈັດຕັ້ງ ລັດ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ ທີ່ໄດ້ເຂົ້າສຳຫຼວດ

ລ/ດ	ປະເພດ ອົງການ	ອັດຕະປື		ສາລະວັນ		ເຊກອງ		ຈຳປາສັກ	
		ຄວາມຖີ່	%	ຄວາມຖີ່	%	ຄວາມຖີ່	%	ຄວາມຖີ່	%
1	ເອກະຊົນ	0	0	0	0	0	0	26	48.15
2	ອົງການ ລັດ	49	98.00	37	97.37	26	89.66	19	35.19
3	ວິສາຫະ ກິດ	1	2.00	1	2.63	3	10.34	9	16.67
ລວມ		50	100.00	38	100.00	29	100.00	54.00	100.00

ແຫຼ່ງ: ທ້ອງການຄົ້ນຄວ້າ ສຳຫລວດຄັ້ງວັນທີ 6/ 6 – 25/ 11 / 2017

ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຕໍ່ກັບການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານ: ໃນການປະເມີນລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈການປະຕິບັດວຽກງານຂອງອະດີດນັກສຶກສາ ມຈ ຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄດ້ເຊີນເອົາຜູ້ບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນຈາກອົງການຈັດຕັ້ງລັດ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ພາກເອກະຊົນຈຳນວນທັງໝົດ 171 ທ່ານ ການປະເມີນໄດ້ເນັ້ນໃສ່ 3 ຈຸດໃຫຍ່ໆ ຄື:

1. ດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ໄດ້ຄະແນນສະເລ່ຍ: 3.51 (ມີຄວາມພໍໃຈຫຼາຍ) ໃນນີ້, ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດດ້ານການນຳໃຊ້ພາສາຕ່າງປະເທດ (ພາສາອັງກິດ) ຂອງອະດີດນັກສຶກສາຢູ່ທີ່ແຂວງ ອັດຕະປື ໄດ້ຄະແນນສະເລ່ຍ 2.34 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໜ້ອຍ), ແຂວງ ສາລະວັນ 2.24 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໜ້ອຍ), ແຂວງ ເຊກອງ 2.45 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໜ້ອຍ), ແຂວງ ຈຳປາສັກ 3.02 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈປານກາງ); ຄວາມສາມາດນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີ ແລະ ອຸປະກອນຮັບໃຊ້ຫ້ອງການ ແຂວງ ອັດຕະປື ໄດ້ຄະແນນສະເລ່ຍ 3.26 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈປານກາງ), ແຂວງ ສາລະວັນ 3.50 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈປານກາງ), ແຂວງ ເຊກອງ 3.66 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ)ແລະ ແຂວງ ຈຳປາສັກ 3.74 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ);

2. ດ້ານຄຸນສົມບັດ ໄດ້ຄະແນນສະເລ່ຍ: 4.05 (ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ) ໃນນີ້, ຄວາມມີລະບຽບວິໄນ-ມີສະຕິຕໍ່ການ ຈັດຕັ້ງ ຂອງອະດີດນັກສຶກສາ ແຂວງ ອັດຕະປື 3.86 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ), ສາລະວັນ 4.18 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ), ເຊກອງ 4.28 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ), ແຂວງ ຈຳປາສັກ 4.11 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ); ແລະ ຄວາມຊື່ສັດບໍລິສຸດຕໍ່ອາຊີບ ແຂວງ ອັດຕະປື 3.88 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ), ສາລະວັນ 4.18 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ), ເຊກອງ 4.24 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ), ແລະ ຈຳປາສັກ 4.26 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ);

3. ດ້ານວິໄສທັດ ຂອງອະດີດນັກສຶກສາໄດ້ຄະແນນສະເລ່ຍ: 3.52 (ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ) ໃນນີ້, ມີແນວຄິດສ້າງສັນ - ສ້າງສິ່ງໃໝ່ໆ ແຂວງ ອັດຕະປື 3.22 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈປານກາງ), ສາລະວັນ 3.42 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈປານກາງ), ເຊກອງ 3.62 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ), ແລະ ຈຳປາສັກ 3.67 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ) ແລະ ມີອຸດົມ

ການກວ້າງໄກ ແຂວງ ອັດຕະປື 3.30 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈປານກາງ), ສາລະວັນ 3.61 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ), ເຊກອງ 3.69 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ) ແລະ ຈໍາປາສັກ 3.65 (ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ) (ລາຍລະອຽດເບິ່ງຕາຕະລາງທີ 2).

ຕາຕະລາງ 2: ປະເມີນລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງຜູ້ບໍລິຫານຕໍ່ກັບອະດີດນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບຈາກ ມຈ

ລ/ດ	ເນື້ອໃນ	ອັດຕະປື		ສາລະວັນ		ເຊກອງ		ຈໍາປາສັກ	
		$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ກ	**ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດວຽກງານ: (3.51)**	3.33	0.71	3.47	0.75	3.58	0.78	3.67	0.96
1	ດ້ານການນໍາໃຊ້ທິດສະດີ	3.32	0.71	3.42	0.722	3.55	0.827	3.44	0.92
2	ດ້ານການປະຕິບັດຕົວຈິງ	3.50	0.71	3.63	0.852	3.90	0.817	3.85	1.04
3	ຄວາມສາມາດດ້ານການໃຊ້ພາສາຕ່າງປະເທດ	2.34	0.96	2.24	0.751	2.45	0.948	3.02	1.17
4	ຄວາມສາມາດນໍາໃຊ້ຄອມພິວເຕີ ແລະ ອຸປະກອນຮັບໃຊ້ຫ້ອງການ	3.26	0.72	3.50	0.688	3.66	1.010	3.74	0.97
5	ຄວາມສາມາດໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆ	3.32	0.62	3.53	0.647	3.52	0.688	3.57	1.00
6	ຄວາມສາມາດໃນການປັບຕົວເຂົ້າກັບສັງຄົມ ແລະສະພາບແວດລ້ອມ	3.76	0.66	3.84	0.638	3.76	0.636	3.83	0.77
7	ຄວາມສາມາດດ້ານການຄຸ້ມຄອງວຽກງານ	3.42	0.64	3.71	0.654	3.90	0.557	3.81	0.95
8	ຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກເປັນທີມ	3.60	0.73	3.74	0.891	3.90	0.673	3.93	0.95
9	ຄວາມສາມາດໃນການບໍລິຫານຈັດການເວລາ	3.48	0.65	3.66	0.878	3.59	0.825	3.80	0.90
ຂ	**ດ້ານຄຸນສົມບັດ: (4.05)**	3.81	0.74	4.08	0.75	4.19	0.67	4.12	0.92
10	ຄວາມມີລະບຽບວິໄນ- ມີສະຕິຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ	3.86	0.64	4.18	0.766	4.28	0.649	4.11	0.92
11	ຄວາມມີມະນຸດສໍາພັນດີ, ມີຄວາມສາມັກຄີ	3.96	0.70	4.13	0.665	4.24	0.577	4.09	0.92
12	ຄວາມເຄົາລົບໃຫ້ກຽດຜູ້ທີ່ອາວຸໂສ	3.92	0.83	4.26	0.685	4.21	0.620	4.13	0.85
13	ມີຄວາມຕື່ນຕົວຫ້າວຫັນ, ດຸໝັ່ນ ແລະ ຫ້າວຫັນຕໍ່ໜ້າທີ່ວຽກງານ	3.76	0.69	3.82	0.801	4.00	0.707	3.94	0.92
14	ຄວາມຊື່ສັດບໍລິສຸດຕໍ່ອາຊີບ	3.88	0.72	4.18	0.730	4.24	0.689	4.26	0.96
15	ມີຄວາມອົດທົນພະຍາຍາມສູງ	3.54	0.84	3.97	0.885	4.10	0.772	4.13	0.91
16	ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ໜ້າທີ່	3.74	0.80	3.97	0.753	4.24	0.689	4.19	0.99
ຄ	**ດ້ານວິໄສທັດ: (3.52)**	3.22	0.76	3.50	0.77	3.69	0.86	3.65	1.04
17	ຄວາມມີແນວຄິດສ້າງສັນ ສ້າງສິ່ງໃໝ່ໆ	3.22	0.71	3.42	0.858	3.62	0.862	3.67	1.05
18	ມີພາວະຄວາມເປັນຜູ້ນໍາ	3.14	0.81	3.47	0.725	3.76	0.786	3.65	1.05
19	ມີອຸດົມການກວ້າງໄກ	3.30	0.76	3.61	0.718	3.69	0.930	3.65	1.01

ໝາຍເຫດ ເກນໃນການໃຫ້ຄະແນນໄດ້ແບ່ງອອກເປັນ 5 ລະດັບຄື: 1 ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໜ້ອຍທີ່ສຸດ, 2 ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໜ້ອຍ, 3 ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈປານກາງ, 4 ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ, 5 ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍທີ່ສຸດ.*

ຕາຕະລາງທີ 4: ອົງການຈັດຕັ້ງ ລັດ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ ຕ້ອງການຍົກລະດັບການສຶກສາ

ລ/ດ	ລະດັບທີ່ ຕ້ອງການໄປຍົກ	ອັດຕະປື		ສາລະວັນ		ເຊກອງ		ຈຳປາສັກ	
		ຄວາມຖີ່	%	ຄວາມຖີ່	%	ຄວາມຖີ່	%	ຄວາມຖີ່	%
1	ຊັ້ນສູງ	4	8.00	3	7.90	2	6.90	5	9.26
2	ປະລິນຍາຕີ	37	74.00	26	68.40	18	62.07	22	40.74
3	ປະລິນຍາໂທ	22	44.00	24	63.20	21	72.41	29	53.70

ແຫຼ່ງ: *ຫ້ອງການຄົ້ນຄວ້າ ສຳຫລວດຄັ້ງວັນທີ 6/ 6 – 25/ 11 / 2017*

ຄວາມຕ້ອງການຍົກລະດັບການສຶກສາຂອງພະນັກງານກວມເອົາປະມານ: 88%

- ຕ້ອງການຍົກລະດັບປະລິນຍາຕີ: 61.30%; ໃນນີ້, ແຂວງ ອັດຕະປື 74%, ແຂວງ ສາລະວັນ 68%, ແຂວງ ເຊກອງ 62% ແລະ ແຂວງ ຈຳປາສັກ 40%.
- ຕ້ອງການຍົກລະດັບປະລິນຍາໂທ: 58.33%; ໃນນີ້, ແຂວງ ອັດຕະປື 44%, ແຂວງ ສາລະວັນ 63.20%, ແຂວງ ເຊກອງ 72% ແລະ ແຂວງ ຈຳປາສັກ 53.70%.

ຕາຕະລາງທີ 3: ອົງການຈັດຕັ້ງລັດ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ ຕ້ອງການຝຶກອົບຮົບໃນສາຂາວິຊາຕ່າງໆ

ລ/ດ	ເນື້ອໃນ	ອັດຕະປື		ສາລະວັນ		ເຊກອງ		ຈຳປາສັກ	
		ຄວາມຖີ່	%	ຄວາມຖີ່	%	ຄວາມຖີ່	%	ຄວາມຖີ່	%
1	ພາສາອັງກິດ	24	48.00	21	55.30	15	51.72	30	55.60
2	ຄອມພິວເຕີ້	28	56.00	19	50.00	12	41.38	15	27.80
3	ການບັນຊີ ການ ເງິນ-ທະນາຄານ	9	18.00	5	13.20	6	20.69	13	24.10
4	ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ	8	16.00	10	26.30	7	24.14	6	11.10
5	ການຕະຫຼາດ			5	13.20	2	6.9	6	11.10
6	ການກະເສດ	7	14.00	8	21.10	2	6.9	1	1.90
7	ການບໍລິຫານ	31	62.00	20	52.60	18	62.07	18	33.30
8	ການຂຽນໂຄງການ			20	52.60	13	44.83	10	18.50

ແຫລ່ງ: *ຫ້ອງການຄົ້ນຄວ້າ ສຳຫລວດຄັ້ງວັນທີ 6/ 6 – 25/ 11 / 2017*

ນອກຈາກສິ່ງທີ່ເວົ້າມາຂ້າງເທິງນັ້ນ, ພວກເຮົາຍັງຮັບຮູ້ອີກວ່າ ຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການກວມເອົາ 92%. ສ່ວນລາຍວິຊາທີ່ຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມ ມີລາຍລະອຽດລຸ່ມນີ້

ແຂວງ ອັດຕະປື: 1. ວຽກງານບໍລິຫານ, 2. ຄອມພິວເຕີ, 3. ພາສາອັງກິດ;

ແຂວງ ສາລະວັນ: 1. ພາສາອັງກິດ, 2. ການຂຽນໂຄງການ, 3. ວຽກງານບໍລິຫານ ແລະ 4. ຄອມພິວເຕີ;

ແຂວງ ເຊກອງ: 1. ວຽກງານບໍລິຫານ, 2. ພາສາອັງກິດ, 3. ການຂຽນໂຄງການ, ແລະ 4. ຄອມພິວເຕີ;

ແຂວງ ຈຳປາສັກ: 1. ພາສາອັງກິດ, 2. ວຽກງານບໍລິຫານ, 3. ຄອມພິວເຕີ, ແລະ 4. ບັນຊີ ການເງິນ ການທະນາຄານ.

ຕາຕະລາງທີ 5: ສາຂາວິຊາທີ່ຕ້ອງການຍົກລະດັບການສຶກສາ

- ອັນດັບ 1: ບໍລິຫານທຸລະກິດ - ອັນດັບ 2: ດ້ານພາສາອັງກິດ - ອັນດັບ 3: ການເງິນ-ການບັນຊີ-ການທະນາຄານ - ອັນດັບ 4: ການຄົ້ນຄ້ວາວິໄຈ - ອັນດັບ 5: ເຄມີ - ອັນດັບ 6: ຊີວະວິທະຍາ - ອັນດັບ 7: ການຄຸ້ມຄອງທີ່ດິນ ແລະ ແຜນທີ່ - ອັນດັບ 8: ຄະນິດສາດ - ອັນດັບ 9: ວິທະຍາສາດທຳມະຊາດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ - ອັນດັບ 10: ປູກຝັງ ແລະ ລ້ຽງສັດ - ອັນດັບ 11: ວິທະຍາສາດການປ່າໄມ້	- ອັນດັບ 12: ລັດຖະສາດ - ອັນດັບ 13: ເສດຖະສາດ - ອັນດັບ 14: ໄອທີ - ອັນດັບ 15: ດ້ານກົດໝາຍ - ອັນດັບ 16: ສຶກສາພົນລະເມືອງ - ອັນດັບ 17: ອຸຕຸນິຍົມ-ອຸທົກກະສາດ - ອັນດັບ 18: ຟີຊິກ - ອັນດັບ 19: ບໍລິຫານການສຶກສາ - ອັນດັບ 20: ການຂຽນໂຄງການ - ອັນດັບ 21: ໄຟຟ້າ - ອັນດັບ 22: ການພົວພັນສາກົນ

ສຳລັບສະຖາບັນທີ່ຕ້ອງການໄປຍົກລະດັບສ່ວນຫລາຍແມ່ນຕ້ອງການຢາກໄປຍົກລະດັບຢູ່ທີ່ ມຈ ກວມເອົາປະມານ 62.07%, ແລະ ລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະ ກໍ່ສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຕໍ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ ມີຄວາມພໍໃຈໄດ້ສະເລ່ຍ 4.31 (ມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຫຼາຍ).

ສະຫລຸບ ແລະ ຂໍ້ຄິດເຫັນ

ຕະຫລອດໄລຍະຜ່ານມາ ມຈ ໄດ້ດຳເນີນການຮຽນ-ການສອນ ແລະ ຜະລິດບຸກຄະລາກອນ ເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາປະເທດໃນລະດັບດີເປັນທີ່ໜ້າພໍໃຈ ແລະ ສາມາດເບິ່ງເຫັນໄດ້ທ່າກ້າວໜ້າ, ມີທ່າແຮງບົ່ມຊ້ອນທີ່ສຳຄັນໃນການພັດທະນາປັບປຸງວຽກງານການສຶກສາຊັ້ນສູງ ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບທີ່ດີ ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານພາຍໃນປະເທດໄດ້ເປັນຢ່າງດີ. ສິ່ງສຳຄັນອີກປະການໜຶ່ງກໍ່ຄື ມຈ ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກການນຳກໍ່ຄືພໍ່ແມ່ປະຊາຊົນພາຍໃນແຂວງຕ່າງໆ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຜົນການສຳຫຼວດຄັ້ງນີ້ເປັນພຽງຂໍ້ມູນພື້ນຖານທີ່ສະແດງເຖິງພາບລວມກ່ຽວກັບຄຸນນະພາບການສຶກສາ, ຄວາມຕ້ອງການຍົກລະດັບ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການເທົ່ານັ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ການກຳນົດຕົວເລກບຸກຄະລາກອນທີ່ຕ້ອງການຕົວຈິງຢູ່ ພາຍໃນ 4 ແຂວງພາກໃຕ້ ຍັງຈະຕ້ອງໄດ້ສືບຕໍ່ເກັບກຳຂໍ້ມູນໃຫ້ລະອຽດຊັດເຈນ ເພື່ອສ້າງ ແລະ ປັບປຸງຫຼັກສູດ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງຂອງອົງການຕັ້ງ ແລະ ທ່ວງທັນກັບສະພາບການຂະຫຍາຍຕົວດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມໃນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຂອງຊາດ.

ຂໍ້ຄິດເຫັນ

ຜ່ານການເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຖອດຖອນບົດຮຽນ, ປຶກສາຫາລື ແລະ ເກັບກຳຂໍ້ມູນຕົວຈິງໃນເດືອນ 11 ປີ 2017 ສາມາດສັງລວມບາງຂໍ້ສະເໜີທີ່ພົ້ນເດັ່ນຈາກບັນດາຜູ້ຕ່າງໜ້າອົງການຈັດຕັ້ງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ພາຍໃນ 4 ແຂວງພາກໃຕ້ ມີລາຍລະອຽດດັ່ງນີ້:

1. ແນວຄິດດ້ານການເມືອງ

- ເນັ້ນໜັກປູກຈິດສຳນຶກນັກສຶກສາເລື່ອງຄຸນທາດການເມືອງ, ສິນທຳປະຕິວັດ, ທັກສະນະອອກແຮງງານ ແລະ ທັດສະນະມະຫາຊົນ.

2. ດ້ານວິຊາການ ຢາກໃຫ້ ມຈ ຈັດຝຶກອົບຮົມ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ 4 ແຂວງພາກໃຕ້ຄື:

- ດ້ານພາສາອັງກິດ
- ດ້ານຄອມພິວເຕີ
- ດ້ານບັນຊີການເງິນ
- ດ້ານການຂີດຂຽນເອກະສານ ວຽກງານຄຸ້ມຄອງຫ້ອງການເປັນເສນາທິການ
- ຕ້ອງການຍົກລະດັບປະລິນຍາຕີ: 61.30%;
- ຕ້ອງການຍົກລະດັບປະລິນຍາໂທ: 58.33%;

3. ດ້ານການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ

- ຈັດຝຶກອົບຮົມເຕັກນິກວິທີການຂຽນ ແລະ ເຮັດບົດຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ;
- ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຫອຍຫອມ ທີ່ເຂດເມືອງ ວາປີ ແຂວງ ສາລະວັນ;
- ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການອະນຸລັກໄກ່ລາດພື້ນເມືອງຕຸ່ມລານ ແຂວງ ສາລະວັນ;
- ຄົ້ນຄວ້າວິໄຈພືດຜັກປອດສານພິດ.

4. ການປະກອບຄຳເຫັນຂອງທ່ານເຈົ້າແຂວງ, ຮອງເຈົ້າແຂວງ 4 ແຂວງພາກໃຕ້

- ແຂວງ ສາລະວັນ: ຖ້າທຽບໃສ່ການພັດທະນາເສດຖະກິດຂອງແຂວງສາລະວັນ ແມ່ນຕ້ອງການພັດທະນາທາງດ້ານກະສິກຳ ເປັນຕົ້ນ ແມ່ນການປູກຝັງ-ລ້ຽງສັດ, ສະນັ້ນ ສະເໜີໃຫ້ ມຈ ເລງໃສ່ການຮຽນການສອນ ທາງດ້ານກະສິກຳເປັນຫຼັກທີ່ສຸດ;

- ແຂວງ ເຊກອງ: ສະເໜີໃຫ້ ມຈ ເອົາໃຈໃສ່ທາງດ້ານພື້ນຖານພາສາຕ່າງປະເທດ ແລະ ດ້ານໄອທີ ເພື່ອໃຫ້ນັກສຶກສາເຊື່ອມໂຍງກັບສາກົນໄດ້, ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຕ້ອງເບິ່ງແຜນຄວາມຕ້ອງການກໍ່ສ້າງແຕ່ລະແຂວງຕື່ມ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ແມ່ນໃຫ້ລົງເລິກແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດຂອງ 4 ແຂວງພາກໃຕ້ຕື່ມເປັນຕົ້ນ:ການປູກຝັງ, ລ້ຽງສັດ, ຫັດຖະກຳ, ບໍ່ແຮ່ ແລະ ໄຟຟ້າ;

- ແຂວງ ອັດຕະປື: ສະເໜີໃຫ້ ມຈ ຂະຫຍາຍພາກວິຊາທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ

ຂອງທ້ອງຖິ່ນຕິດພັນກັບທ້ອງຖິ່ນຕົນ ໂດຍເລັ່ງໃສ່ພື້ນຖານກະສິກຳເປັນຫຼັກ, ຄຸນນະພາບການສຶກສາຕ້ອງເລັງໃສ່ທາງດ້ານທິດສະດີ ແລະ ພຶດຕິກຳຕົວຈິງຫຼາຍຂຶ້ນ, ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແມ່ນເລັງໃສ່ຂະແໜງໄຟຟ້າເປັນບຸລິມະສິດອັນດັບໜຶ່ງ, ເຮັດແນວໃດຈະພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໃຫ້ຊ່ຽວຊານທາງດ້ານວິສາວະກອນໄຟຟ້າ, ທາງດ້ານອຸດສະຫະກຳ ແລະ ກະສິກຳ ຕ້ອງສຸມໃສ່ທາງດ້ານທ່າແຮງຂອງແຂວງຕື່ມ,ດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍ ເປັນຕົ້ນແມ່ນພາສາຫວຽດນາມ,ພາສາຈີນ ແລະ ພາສາອັງກິດ ເປັນຕົ້ນ;

- ແຂວງ ຈຳປາສັກ: ທ່ານໄດ້ຊີ້ແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ວ່າ ແຂວງຈຳປາສັກ ແມ່ນແຂວງໜຶ່ງທີ່ມີບຸລິມະສິດທາງດ້ານກະສິກຳເປັນຫຼັກໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງແຂວງ, ການຈັດຕັ້ງການຮຽນ-ການສອນຕ້ອງປະຕິບັດຄຳຂວັນ 3 ຂໍ້ແຂ່ງຂັນ ຂອງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ວາງອອກ, ໃຫ້ຕິດພັນກັບ 3 ລັກສະນະ 5 ຫຼັກມູນຂອງການສຶກສາ, ຕ້ອງຫັນທ່າແຮງໃນການພັດທະນາຕ້ອງຕິດພັນກັບທ້ອງຖິ່ນເປັນຫຼັກໃນ 4 ແຂວງພາກໃຕ້ຂອງ ສປປ ລາວ , ການກໍ່ສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ໄດ້ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງສັງຄົມ ບໍ່ແມ່ນພັດທະນາຕາມຄ່ານິຍົມຂອງນັກສຶກສາ ເຊິ່ງເປັນສາເຫດໃຫ້ແກ່ຄົນວ່າງງານ, ບໍ່ມີວຽກເຮັດເປັນການຂາດເຫຼືອບໍ່ພໍເກີດຂຶ້ນ, ຕ້ອງມ້າງເພກຳແພງຄ່ານິຍົມຂອງລູກຫຼານນັກສຶກສາ ແລະ ສຶກສາອົບຮົມແນວຄິດພໍ່ແມ່ ແລະ ລູກຫຼານ.

- ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ: ດ້ານຫຼັກສູດການຮຽນ-ການສອນ ຢາກໃຫ້ເລືອກເອົາສາຂາວິຊາເໝາະສົມກັບທ້ອງຖິ່ນ ເປັນບູລິມະສິດ ເປັນຕົ້ນ: ດ້ານກະສິກຳເປັນຫຼັກ, ສາຂາວິຊາປະມົງ ແມ່ນສຳຄັນຫຼາຍຄວນພະຍາຍາມສຶກສາຂະຫຍາຍພັນ, ສາຂາວິຊາສິ່ງແວດລ້ອມ, ດ້ານຄຸນນະພາບນັກສຶກສາ ຢາກໃຫ້ມີຄຸນນະພາບຕ້ອງເລີ່ມຕົ້ນມາແຕ່ຂັ້ນພື້ນຖານກ່ອນ, ສະນັ້ນ ຄູ-ອາຈານ ພວກເຮົາມີຄຸນນະພາບແລ້ວບໍ?, ດ້ານການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ຍັງມີນ້ອຍ ຢາກໄດ້ດີຕ້ອງດຶງເອົາຊ່ຽວຊານມາຊ່ວຍ ເພື່ອພັດທະນາ, ຖອດຖອນບົດຮຽນ ແລະ ເຜີຍແຜ່ໃຫ້ແກ່ນັກວິຊາການ, ປະກົດການຫຍໍ້ທໍ້ສຳລັບສະຖານທີ່ກິນດື່ມ, ຮ້ານບັນເທີງ ຄວນຫ່າງໄກຈາກຂອບເຂດ ມຈ ປະມານ 500 ແມັດ.

- ລັດຖະມົນຕີ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ໄດ້ປະກອບຄຳເຫັນເພີ່ມເຕີມຕໍ່ກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວ:
  - ສືບຕໍ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການວາງແຜນການກໍ່ສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ 4 ແຂວງພາກໃຕ້ຂອງສປປ ລາວ;
  - ເອົາໃຈໃສ່ໃນການປັບປຸງພື້ນຖານໂຄງລ່າງໃຫ້ພຽງພໍ;
  - ພັດທະນາ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈຳປາສັກ ເປັນສະຖາບັນສີຂຽວ;
  - ຫຼັກສູດການຮຽນ-ການສອນ ຕ້ອງມີການປັບປຸງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການພັດທະນາຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງໃນແຂວງພາກໃຕ້
  - ເອົາໃຈໃສ່ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ຂອງພະນັກງານ, ຄູ-ອາຈານ ໃຫ້ສູງຂຶ້ນທັງໄລຍະສັ້ນ ແລະໄລຍະຍາວ
  - ພັດທະນາຫ້ອງສະໝຸດ, ຫ້ອງທົດລອງ, ສູນໄອທີ ໃຫ້ມີຜູ້ນຳໃຊ້ຫຼາຍຂຶ້ນ
  - ການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຕ້ອງປະສານສົມທົບໃຫ້ແຂງແຮງຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ
  - ການສົ່ງເສີມດ້ານວິຊາການ ຕ້ອງເລັງໃສ່ດ້ານ ກະສິກຳເປັນຫຼັກ ເພື່ອສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນ, ຕ້ອງຕິດພັນກັບການຄົ້ນຄວ້າຕອບສະໜອງຂອງທ້ອງຖິ່ນ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ 4 ແຂວງພາກໃຕ້.

ເອກະສານອ້າງອີງ

ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2007). ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາອະຊີວະການສຶກສາ ແລະ ອົບຮົມວິຊາຊີບ 2006-2020. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

ຈິງຈິດ ລິດລົງ. (2014). ຂໍ້ທ້າທາຍໃນການຜະລິດແຮງງານສີມືໄທ ເພື່ອເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ. ສະຖາບັນວິໄຈ ປະຊາກອນ ແລະ ເສດຖະກິດສັງຄົມ ມະຫາວິທະຍາໄລ ມະຫິດົນ.

ສົມນຶກ ເອື້ອຈິຣະພົງ. (2012). ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດອາຫານທະເລແຊ່ແຂງໃນຈັງຫວັດສົງຂາ. ມະຫາວິທະຍາໄລ ອະໄລລັກ.

ສໍານັກງານສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ. (2014). ສໍາຫຼວດຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງສະຖານປະກອບການປີ 2014. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ.

ອາເດັດໂກ້ກຣຸບ ປະເທດໄທ. (2014). ພາບລວມຕະຫຼາດແຮງງານປະເທດໄທ ປີ 2013. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ.

ຍິງຍຸດ ແສ້ມວົງ. (2014). ແຮງງານໄທໃນບໍລິສັດໃໝ່ເມື່ອເປີດປະຊາຄົມອາຊຽນ.

ອົງຄວາມຮູ້ “ປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ” ” (ASEAN Economic Community: AEC). (2012). ຈຸດແຂງ - ຈຸດອ່ອນ ເບື້ອງຕົ້ນຂອງປະເທດຕ່າງໆໃນ AEC ປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ.

Nachmais, D. & Chava, N. (1981). Research Methods in the Social Sciences. Second Edition. New York: ST.Martin’s Press.

Srikhatthanaprom, P., & Harkins, B. (2012). *The right skills for the job: Labour supply and demand in special economic zones in Cambodia and Laos.* Mekong Institute Development and Cooperation.

The World Bank. (2015). *East Asia and Pacific: Country forecasts.* Retrieved December 2, 2015, from http://www. worldbank.org/en/publication/global – economic – prospects/regional – outlooks/eap#5

World Economic Forum. (2014). *The global competitiveness report 2014 – 2015: Full data edition.* Geneva: World Economic Forum.