



**LADLF** Laos-Australia   
**DEVELOPMENT LEARNING FACILITY**  
An Australian Aid project managed by Adam Smith International

ການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ ໃນ ສປປ  
ລາວ: ເຫດຜົນຕໍ່ສິ່ງທີ່ຍັງທ້າທາຍ ໃນ  
ປະຈຸບັນ  
ກັນຍາ 2016

Adam Smith  
International

Australian  
Aid 

# ສາລະບານ

ສາລະບານ	i
ສັບພາຍ	ii
ການບັນຈຸ ແລະ ຊັບຊ້ອນຄູ ໃນ ສປປ ລາວ: ເຫດຜົນຕໍ່ສິ່ງທີ່ ຍັງທ້າທາຍ ໃນປະຈຸບັນ	iv
<b>Executive summary</b>	<b>ix</b>
<b>1. ຄຳນຳ</b>	<b>1</b>
1.1 ສະພາບບັນຫາ ແລະ ບັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ສະພາບການໃນປະຈຸບັນ	1
1.2 ສະພາບລວມດ້ານນະໂຍບາຍການສຶກສາ	3
1.3 ການສຶກສາກ່ຽວກັບການແຈກຢາຍຄູໃນໄລຍະຜ່ານມາ	4
1.4 ຈຸດປະສົງ	5
1.5 ຂໍ້ຈຳກັດ ແລະ ການພິຈາລະນາດ້ານຈັນຍາບັນ	6
1.6 ແຈ້ງການຮັບຜິດຊອບ	6
<b>2. ວິທີການ ແລະ ຂັ້ນຕອນ</b>	<b>7</b>
2.1 ການເກັບກຳ ແລະ ວິໄຈຂໍ້ມູນ	7
<b>3. ຜົນການສຶກສາ</b>	<b>8</b>
3.1 ລະບົບການຈັດຕັ້ງ (ຕາມການສັງເກດຕົວຈິງ)	8
3.1.1 ການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ	8
3.1.2 ການບັນຈຸ, ຈັດແບ່ງ, ແລະ ຊັບຊ້ອນຄູ	11
3.2 ສາເຫດຂອງການຮັບຄູອາສາ	13
3.2.1 ຜົນກະທົບຂອງຕົວເລກລັດຖະກອນທີ່ບໍ່ພຽງພໍ	16
3.2.2 ຜົນກະທົບຂອງແຫຼ່ງເງິນເດືອນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ	16
3.2.3 ຜົນກະທົບຂອງການລວມເອົານະໂຍບາຍການສຶກສາພາກບັງຄັບຂອງຂັ້ນປະຖົມ ໄວ້ກັບນະໂຍບາຍສຳລັບຂັ້ນອື່ນໆ	17
<b>4. ບົດສະຫຼຸບ</b>	<b>18</b>

## ຫ້ອງ

ຫ້ອງ 1 : ການນໍາໃຊ້ຄໍາສັ່ງແນະນໍາເລກທີ 0047 ປະສົມປະສານກັນຢູ່ແຂວງສາລະວັນ .....	10
ຫ້ອງ 2 : ການເຜີຍແຜ່ນິຕິກຳຂອງກະຊວງສຶກສາ .....	18

## ຕາຕະລາງ

ຕາຕະລາງ 1 : ແຂວງ, ເມືອງ, ແລະ ໂຮງຮຽນກຸ່ມຕົວຢ່າງ .....	8
ຕາຕະລາງ 2 : ການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ່ຢູ່ຂັ້ນເມືອງ .....	9
ຕາຕະລາງ 3 : ການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ່ຢູ່ຂັ້ນແຂວງ .....	10
ຕາຕະລາງ 4 : ຫຼາກຫຼາຍຮູບແບບຂະບວນການບັນຈຸຄູ .....	11
ຕາຕະລາງ 5 : ການປະສານງານທາງສາຍຕັ້ງລະຫວ່າງສຶກສາເມືອງ ແລະສຶກສາແຂວງ .....	12
ຕາຕະລາງ 6 : ຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານວິທີການຊັບຊ້ອນຄູ .....	13
ຕາຕະລາງ 7 : ຕົວເລກຄູອາສາ ໃນຂັ້ນປະຖົມສຶກສາ ສົກປີ 2010-2015 .....	14
ຕາຕະລາງ 8 : ອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູໃນບາງໂຮງຮຽນໃນແຂວງສາລະວັນ (2015/16) .....	14
ຕາຕະລາງ 9 : ເຫດຜົນທີ່ຍອມເປັນອາສາ .....	15

## ສັບຫຍໍ້

---

BEQUAL	ແຜນງານການບັບປຸງຄຸນະພາບ ແລະຂະຫຍາຍໂອກາດການເຂົ້າຮຽນສໍາລັບການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານຢູ່ ສປປ ລາວ
DFAT	ພະແນກການຕ່າງປະເທດ ແລະການຄ້າ ອົດສະຕຣາລີ
ESRC	ສູນວິໄຈການສຶກສາ ແລະກິລາ
DESB	ຫ້ອງການສຶກສາທິການ ແລະກິລາປະຈໍາເມືອງ
LADLF	ສູນພັດທະນາການຮຽນຮູ້ລາວ-ອົດສະຕຣາລີ
KII	ການສໍາພາດຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຫຼັກ
LSB	ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ
MOES	ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະກິລາ
MOHA	ກະຊວງພາຍໃນ
PESS	ພະແນກສຶກສາ ແລະກິລາປະຈໍາແຂວງ
SSI	ການສໍາພາດແບບເຄິ່ງໂຄງຮ່າງ
VEDC	ຄະນະພັດທະນາການສຶກສາຂັ້ນບ້ານ

# ຄໍານໍາ

---

ບົດສຶກສານີ້ ນໍາໂດຍ ວິໄລພອນ ຈຸລາມະນີ ພາຍໃຕ້ການຊີ້ນໍາລວມຈາກ ຈອນ ຟາເກີ (ຫົວໜ້າທີມ, LADLF). ທີມງານ ບົດສຶກສາປະກອບມີ ວັນທອງ ໄຊເຢຍຕູ້ (ສູນວິໄຈການສຶກສາ ແລະກິລາ, ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະກິລາ), ວາດສະໜາ ສິນທະວົງ, ແລະ ເພັດດາລາ ອຸດອນ. ທີບພາວັນ ສີທະວົງ ຊ່ວຍດ້ານການນໍາສະເໜີຂໍ້ມູນເປັນຮູບພາບ. ທີມງານສຶກສາ ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈມາຍັງສູນວິໄຈການສຶກສາ ແລະກິລາ, ແລະທີມງານ BEQUAL ທີ່ໄດ້ປະກອບຄໍາເຫັນຕໍ່ຮ່າງບົດລາຍງານການສຶກສາ, ພ້ອມທັງການຊຸກຍູ້ ແລະປະກອບສ່ວນອື່ນໆຕະຫຼອດໄລຍະການສຶກສານີ້.

# ການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ ໃນ ສປປ ລາວ: ເຫດຜົນຕໍ່ສິ່ງທີ່ ຍັງທ້າທາຍໃນປະຈຸບັນ

ສູນພັດທະນາການຮຽນຮູ້ ລາວ-ອົດສະຕຣາລີ (LADLF) ແລະແຜນງານບັບປຸງຄຸນນະພາບ ແລະການຂະຫຍາຍໂອກາດການເຂົ້າຮຽນ ສໍາລັບການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານຢູ່ ສປປ ລາວ (BEQUAL) ໄດ້ດໍາເນີນການສຶກສາໃນປີ 2016 ເພື່ອຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການບັນຈຸ ແລະ ຊັບຊ້ອນຄູປະຖົມພາຍໃນ ສປປ ລາວ. ຈຸດປະສົງຂອງບົດສຶກສານີ້ ແມ່ນເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນໃນການວາງຍຸທະສາດ ແລະການຕັດສິນໃຈ ຂອງຄະນະຊີ້ນຳຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ BEQUAL, ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ ແລະການຄ້າອົດສະຕຣາລີ (DFAT) ແລະຄະນະ ຮັບ ຜິດຊອບຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ BEQUAL. ບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ວິເຄາະສາເຫດພື້ນຖານຂອງສະພາບຄວາມບໍ່ດຸ່ນດ່ຽງດ້ານການ ສະໜອງຄູ ທີ່ເປັນມາດົນແລ້ວພາຍໃນປະເທດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນໂຮງຮຽນຊັ້ນນະບົດ ແລະເຂດຫ່າງໄກ. ການສຶກສານີ້ ເຂົ້າໃຈວ່າ ການແຈກຢາຍຄູເປັນບັນຫາທີ່ແກ່ຍາວຂອງຂະແໜງສຶກສາ, ແລະທັງເປັນບູລິມະສິດໜຶ່ງຂອງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະກິລາ (ຈາກນີ້ ໄປ ຈະຫຍໍ້ເປັນ ກະຊວງສຶກສາ), ກໍ່ຄືລັດຖະບານລາວໂດຍລວມ. ຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການສຶກສາເທື່ອນີ້ ແມ່ນເພື່ອເສີມໃຫ້ກັບບົດສຶກສາ ຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ ແລະກິລາ (ຈາກນີ້ໄປຈະຫຍໍ້ເປັນ ສູນວິໄຈການສຶກສາ) ທີ່ອອກມາໃນປີ 2015 ທີ່ໄດ້ລະບຸຕົວເລກຄູທີ່ຖືກ ແຈກຢາຍຢູ່ຕາມໂຮງຮຽນປະຖົມ ແລະມັດທະຍົມທົ່ວປະເທດ, ແລະໄດ້ສະຫຼຸບຂັ້ນຕອນການບັນຈຸຄູເອົາໄວ້. ບົດສຶກສານີ້ ຍັງໄດ້ຕໍ່ຍອດ ໃຫ້ກັບຜົນການທົບທວນເຄິ່ງໄລຍະ ໃນປີ 2013 ຂອງແຜນພັດທະນາຂະແໜງສຶກສາ (2011-2015), ມາດຖານຄຸນນະພາບການສຶກສາ ແຫ່ງຊາດ, ແລະການທົບທວນວິເຄາະການຊັບຊ້ອນຄູໃນໂຮງຮຽນປະຖົມພາຍໃນປະເທດ (ປີ 2015).

## ຄໍາຖາມຫຼັກຂອງບົດສຶກສາ

ຄໍາຖາມຫຼັກສໍາລັບການສຶກສາເທື່ອນີ້ລວມມີ:

- ການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູປະຖົມໃນປະຈຸບັນ ມີປະສິທິພາບ ແລະປະສິທິຜົນແນວໃດ
- ມີສູດຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູປະຖົມທີ່ມີປະສິທິພາບ ແລະສອດຄ່ອງ ຢູ່ປານໃດ
- ການຮັບຄູອາສາທີ່ສືບຕໍ່ປະຕິບັດມາ ມີສາເຫດມາຈາກຫຍັງ, ແລະສິ່ງຈູງໃຈທີ່ພາໃຫ້ຄູຍອມເປັນອາສາ ມີຫຍັງແດ່.

ເພື່ອຕອບຄໍາຖາມຂ້າງເທິງ, ທີມງານຄົ້ນຄວ້າໄດ້ຖອດຖອນແນວຄິດຈາກພະນັກງານຂະແໜງສຶກສາໃນ 4 ແຂວງ ແລະ 9 ຕົວເມືອງ, ລວມທັງຄູສອນ ແລະອໍານວຍການຈາກ 43 ໂຮງຮຽນ ກ່ຽວກັບວິທີການທີ່ພວກເພິ່ນບໍລິຫານການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ. ຂໍ້ມູນໄດ້ມີການ ຮວບຮວມ ແລະວິເຄາະໂດຍນໍາໃຊ້ການສົມທຽບຄວາມຖີ່ ແລະຄວາມແຕກຕ່າງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຈຸດທີ່ ແຕກ ຕ່າງຈາກບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ ປີ 2015.

ຈຸດສຸມຂອງບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນຈາກການປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັບກະຊວງສຶກສາ, ແລະໄດ້ຄົ້ນຄິດຂຶ້ນເພື່ອປະກອບເຂົ້າກັບບົດສຶກສາ ອີກສອງບົດ ທີ່ໄດ້ດໍາເນີນການຄົ້ນຄວ້າໄປພ້ອມກັນ ໂດຍຜ່ານ LADLF ແລະການຊີ້ນຳຂອງຄະນະຊີ້ນຳຂັ້ນສູງ ຈາກກະຊວງ ສຶກສາ, ເຊິ່ງລວມມີຕາງໜ້າກົມອະນຸບານ-ປະຖົມ, ແລະກົມສ້າງຄູ. ບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ຮັບການຮ່ວມມືຊ່ວຍເຫຼືອຈາກກົມແຜນການ, ແລະສູນວິໄຈ ການສຶກສາ, ກະຊວງສຶກສາທິການ, ເຊິ່ງໄດ້ປະກອບສ່ວນພະນັກງານວິຊາການ ເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການເກັບກໍາຂໍ້ມູນ ພາກສະໜາມ.

## ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການສຶກສາ

ບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ພົບວ່າການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດພາຍໃນອົງກອນລັດ ກ່ຽວກັບການບັນຈຸ, ແບ່ງປັນ, ແລະຊັບຊ້ອນຄູນັ້ນ ມີຄວາມແຕກຕ່າງ ກັນ ໃນຂັ້ນພະແນກສຶກສາທິການ ແລະກິລາແຂວງ (ຈາກນີ້ຈະຫຍໍ້ເປັນ ສຶກສາແຂວງ), ແລະຫ້ອງການສຶກສາທິການ ແລະກິລາເມືອງ (ຈາກນີ້ຈະຫຍໍ້ເປັນ ສຶກສາເມືອງ) ຫຼາຍແຫ່ງ. ຂັ້ນແຂວງ, ເມືອງ, ແລະຊຸມຊົນມີຈຸດພິເສດສະເພາະຂອງຕົນທີ່ຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນແຂວງຜົ້ງສາລີ ແລະສາລະວັນ ທີ່ນໍາໃຊ້ການຊັບຊ້ອນຄູແບບໝູນວຽນ ໃນລະດັບຄວາມຖີ່ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ເພື່ອຈັດການກັບ ການບັນຈຸຄູເຂົ້າໂຮງຮຽນເຂດຫ່າງໄກ. ແຂວງຄໍາມ່ວນ ແລະສະຫວັນນະເຂດ ສຸມໃສ່ການຊັບຊ້ອນຄູໃຫ້ສອດຄ່ອງຕັ້ງແຕ່ຕົ້ນແທນ, ບໍ່ວ່າ

ຈະເປັນການສົ່ງໄປສອນຢູ່ບ້ານເກີດຂອງຕົນ, ຫຼືໄປຢູ່ບ້ານອື່ນຕາມຄວາມເໝາະສົມ, ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການມີຄຳຮ້ອງຂໍຍ້າຍຖິ່ນຖານຈາກຄູໃນພາຍຫຼັງ. ສິ່ງນີ້ ແລະຈຸດພິເສດທ້ອງຖິ່ນອື່ນໆ ຄວນໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາໃນຂະບວນການວາງແຜນຂັ້ນສູນກາງ.

ບົດສຶກສາຍັງໄດ້ພົບວ່າ ເອກະສານນະໂຍບາຍທັງຫຼາຍ ທີ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນເພື່ອເປັນແນວທາງໃຫ້ກັບການສະໜອງການສຶກສາ ແລະຊຸກຍູ້ຜົນໄດ້ຮັບການສຶກສາ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນສະບັບຫຼ້າສຸດ - ຄູ່ມືແນະນຳການສ້າງແຜນການບັນຈຸ ແລະການນຳໃຊ້ຄູປະຈຳປີ (0047/ສສກ.ຈຕ/2014) - ມີຄຳຕອບສຳລັບບາງບັນຫາໃນປະຈຸບັນແລ້ວ. ແຕ່ບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ພົບວ່າ ຄູ່ມືແນະນຳ ຍັງບໍ່ໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນຕົວຈິງຢ່າງທົ່ວເຖິງ, ສ່ວນໜຶ່ງແມ່ນຍ້ອນການທີ່ຄູ່ມືແນະນຳນີ້ ມີຜົນບັງຄັບໃນຂັ້ນມັດທະຍົມເຊັ່ນກັນ, ແລະສ່ວນໜຶ່ງຍ້ອນການບໍລິຫານການຮັບພະນັກງານຄູຍັງມີການແຕກໂຕນກັນ.

ວິທີການໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຮັບ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ ໃນຕົວຈິງມີການແຕກໂຕນກັນ:

- > **ທາງສາຍຕັ້ງ** – ຂາດການປະສານງານກັນລະຫວ່າງຕຳແໜ່ງງານ, ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ແລະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກ່ຽວກັບການບັນຈຸ ແລະແຈກຢາຍຄູ, ທັງຈາກກົມກອງຂັ້ນຕ່າງໆພາຍໃນກະຊວງ, ທັງສຶກສາແຂວງ, ສຶກສາເມືອງ, ແລະໂຮງຮຽນເອງ.
- > **ທາງສາຍຂວາງ** – ມີຫຼາຍກົມກອງພາຍໃນກະຊວງສຶກສາ ທີ່ມີຕຳແໜ່ງງານ, ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ແລະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກ່ຽວກັບການບັນຈຸ ແລະແຈກຢາຍຄູ; ກະຊວງອື່ນກໍ່ເຊັ່ນດຽວກັນ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ກະຊວງການເງິນ ແລະກະຊວງພາຍໃນ.

ໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ, ບົດສຶກສານີ້ໄດ້ພົບເຫັນເຊັ່ນດຽວກັບບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາຄື ຄວາມຕ້ອງການຄູ ແມ່ນຄິດໄລ່ຈາກກະແສນັກຮຽນສຳລັບສຶກສາຕໍ່ໄປ, ຈຳນວນຄູທີ່ຈະເຖິງອາຍຸກະສຽນ, ແລະຄຳຮ້ອງຂໍຍ້າຍຈາກຄູ. ຄວາມຕ້ອງການຄູ ຍັງອີກໃສ່ຈຳນວນທ້ອງຮຽນຕົວຈິງໃນແຕ່ລະໂຮງຮຽນ. ອີງຕາມຄຳເຫັນຈາກໂຮງຮຽນໃນແຂວງຄຳມ່ວນ, ການເຮັດແນວນີ້ແມ່ນເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຈຳນວນຄູທີ່ຕ້ອງສອນຫ້ອງຄວບ.

ໃນຂັ້ນສຶກສາເມືອງ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແມ່ນແຕກຕ່າງກັນໜ້ອຍໜຶ່ງໃນແຕ່ລະເມືອງ. ສຶກສາເມືອງສ່ວນຫຼາຍທີ່ໄດ້ຖືກສຳພາດ ບອກວ່າ ດຳລັດ 177 ບໍ່ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຄູຕົວຈິງໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ. ຖ້າປະຕິບັດຕາມສູດຄິດໄລ່ທີ່ວາງໄວ້ໃນດຳລັດ ຈະ ເປັນການບົດເບືອນສະພາບຕົວຈິງ ແລະຈະພາໃຫ້ມີການຂາດຄູຮ້າຍແຮງ. ສະນັ້ນ ທາງສຶກສາເມືອງຈິ່ງໄປຕາມຕົວເລກທີ່ສະເໜີຈາກໂຮງຮຽນແທນ.

ໃນຂັ້ນສຶກສາແຂວງ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍທົ່ວໄປແມ່ນເປັນຄືທີ່ພົບໃນບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ ທີ່ວ່າດຳລັດ 177 ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້, ຍົກເວັ້ນໃນແຂວງສາລະວັນ ທີ່ໄດ້ເລີ່ມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນຳກັນລະຫວ່າງດຳລັດ 177 ແລະຄູ່ມື 0047 ແລະຍັງໄດ້ຊີ້ນຳໃຫ້ສຶກສາເມືອງປະຕິບັດເຊັ່ນກັນ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ແຕກຕ່າງອີກອັນໜຶ່ງ ແມ່ນພົບຢູ່ສຶກສາແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ເຊິ່ງແຕກຕ່າງຈາກແຂວງຜົ້ງສາລີ ແລະຄຳມ່ວນ ຢູ່ບ່ອນວ່າເພິ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ສູດຈາກດຳລັດ 177 ເພື່ອຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ. ແຕ່ເມື່ອເວລາສິ່ງ ຕົວເລກຄວາມຕ້ອງການຄູປະຈຳປີໃຫ້ກະຊວງ, ສຶກສາແຂວງພັດເອົາຕົວເລກທີ່ສະເໜີຂຶ້ນມາຈາກສຶກສາເມືອງ ແລະໂຮງຮຽນ.

ສຶກສາແຂວງ	ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ
ຜົ້ງສາລີ	ສຶກສາແຂວງຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບດຳລັດ 177, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ໃນຕົວຈິງ.
ຄຳມ່ວນ	ສຶກສາແຂວງຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບດຳລັດ 177, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ໃນຕົວຈິງ. ສຶກສາແຂວງຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຄູ່ມື 0047, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ຕັດສິນໃຈວ່າຈະເຜີຍແຜ່ໃຫ້ສຶກສາເມືອງເມື່ອໃດ.
ສະຫວັນນະເຂດ	ສຶກສາແຂວງຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບດຳລັດ 177 ແລະນຳໃຊ້ສູດຈາກດຳລັດໃນການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ. ແຕ່ໃນເວລາສະເໜີຂໍຕົວເລກຈາກກະຊວງສຶກສາ, ແຂວງພັດໃຊ້ຕົວເລກທີ່ສະເໜີຈາກສຶກສາເມືອງ/ໂຮງຮຽນ. ສຶກສາແຂວງຍັງບໍ່ເຄີຍເຫັນຄູ່ມື 0047.
ສາລະວັນ	ສຶກສາແຂວງນຳໃຊ້ດຳລັດ 177 ແລະຄູ່ມື 0047 ນຳກັນໃນການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ. ນອກຈາກນັ້ນ, ສຶກສາແຂວງຍັງໄດ້ສ້າງໂຄງຮ່າງຖານຂໍ້ມູນເພື່ອໃຫ້ສຶກສາເມືອງ ແລະໂຮງຮຽນປະຕິບັດຕາມອີກດ້ວຍ.

ໂດຍລວມແລ້ວ ບົດສຶກສານີ້ພົບວ່າ ການບັນຈຸຄູປະຖົມ ຍັງເປັນຂະບວນການທີ່ຕອບສະໜອງໄປຕາມຄວາມຕ້ອງການເຮັດວຽກຂອງ ນັກຮຽນຄູທີ່ຈົບມາແລ້ວຫຼາຍກວ່າ ທີ່ຈະເປັນການຄັດເລືອກເອົາຄູທີ່ມີຄຸນະພາບ ເພື່ອທີ່ຈະໄດ້ບັນລຸມາດຖານຄຸນະພາບການສຶກສາຂອງ ກະຊວງ. ການກັ່ນຕອງຜູ້ສະໝັກ ກໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມແຕ່ລະແຂວງ, ໂດຍມີແຂວງຄຳມ່ວນທີ່ມີຂັ້ນຕອນທີ່ລະອຽດທີ່ສຸດໃນ ກຸ່ມເປົ້າໝາຍການສຶກສາເທື່ອນີ້, ເຊິ່ງນອກຈາກລາຍການທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນຄູ່ມື 0045 ແລ້ວ ເພິ່ນຍັງໄດ້ນຳໃຊ້ການກວດສານເສບຕິດ ໃນຮ່າງກາຍຂອງຜູ້ສະໝັກອີກດ້ວຍ.

ເຊັ່ນດຽວກັບທີ່ພົບໃນບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ, ບົດສຶກສານີ້ເຫັນວ່າ ສຶກສາແຂວງເປັນຂັ້ນການຕັດສິນໃຈຫຼັກກຽວກັບການ ບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ, ໂດຍມີການປະກອບສ່ວນຈາກສຶກສາເມືອງໜ້ອຍ ເຊິ່ງລວມມີແຕ່ການສະໜອງລາຍຊື່ຂອງຄູອາສາທີ່ລໍຖ້າເຂົ້າ ເປັນລັດຖະກອນຢູ່ ເທົ່ານັ້ນ. ບົດສຶກສານີ້ຍັງໄດ້ພົບວ່າ ການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບການມອບຕົວເລກ (ໂກຕາ) ໃຫ້ຄູ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນອີງໃສ່ ປົກການທີ່ຄູຜູ້ໜຶ່ງໄດ້ເຮັດວຽກເປັນອາສາສະໝັກມາແລ້ວ. ຜູ້ທີ່ເປັນອາສາມາດົນທີ່ສຸດຈະໄດ້ຖືກສະເໜີຊື່ກ່ອນ ພາຍຫຼັງຈາກທີ່ໄດ້ຜ່ານ ການສອບເສັງຂອງສຶກສາແຂວງແລ້ວ. ຍ້ອນຄວາມບໍ່ດຸ່ນດ່ຽງລະຫວ່າງຕົວເລກຄູອາສາສະໝັກ ແລະຕົວເລກໂກຕາ ທີ່ແກ່ຍາວມາດົນ ແລ້ວ, ການບັນຈຸຄູຈຶ່ງເປັນຂະບວນການທີ່ມີຄວາມຕຶງຄຽດຢູ່ສະເໝີ. ການຄາດຄະເນຫຼ້າສຸດຕໍ່ກັບຕົວເລກຄູອາສາແມ່ນຢູ່ທີ່ 10,000 ຄົນ (ລວມທຸກຊັ້ນຮຽນ), ຄາດຄະເນຄວາມຕ້ອງການຄູທີ່ຈະມາແທນຄູບ້ານຢູ່ທີ່ 6,500 ຕົວເລກ, ແລະຕົວເລກທີ່ອະນຸມັດສຳລັບປີ 2016 ແມ່ນ 1,900 ຕໍ່ແໜ່ງເທົ່ານັ້ນ.

ວິທີການໃນການຊັບຊ້ອນຄູ ກໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນໃນແຕ່ລະເມືອງ ແລະແຂວງ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີຄວາມຕັ້ງໃຈອັນດຽວກັນ ນັ້ນກໍ່ຄື ການ ຈຳກັດ ຫຼືຫຼຸດຜ່ອນການສະເໜີຂໍ້ຍົກຍ້າຍຂອງຄູ. ວິທີການປະຕິບັດທີ່ໜ້າສົນໃຈອັນໜຶ່ງແມ່ນຢູ່ເມືອງຜົ້ງສາລີ ທີ່ຄູສອນມີການ ໝູນວຽນ ຍົກຍ້າຍທຸກໆ 5 ປີ, ຍົກເວັ້ນຄູທີ່ໄກ້ກະສຽນບ້ານານ ຫຼືຄູເພດຍິງທີ່ມີລູກ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາພິເສດໃຫ້ເລືອກຢູ່ປະຈຳ ໄດ້ຫຼາຍ ກວ່າ 5 ປີ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແນວນີ້ ມີຕົ້ນເຫດມາຈາກແນວຄິດທີ່ວ່າຄວາມລຳບາກໃນການສອນໃນໂຮງຮຽນເຂດທ່າງໄກ ບໍ່ຄວນ ເປັນພາລະຂອງຄູກຸ່ມດຽວຢູ່ສະເໝີໄປ, ຄວນມີການປ່ຽນແປງກັນຍາກ ແລະສະບາຍແດ່, ເຊິ່ງເຮັດແນວນີ້ໄດ້ ກໍ່ດ້ວຍການສະ ໜັບສະໜູນ ຈາກບ້ານ ທີ່ໄດ້ສ້າງຫໍພັກຄູໄວ້ໃນຂອບເຂດໂຮງຮຽນພ້ອມ. ອີກຕົວຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນຈາກເມືອງຕຸ້ມລານ ເຊິ່ງນຳໃຊ້ການ ໝູນວຽນຄູ ເຊັ່ນ ດຽວກັນ ແຕ່ບໍ່ເປັນລະບົບຄັດຕັ້ງຜົ້ງສາລີ ຍ້ອນຄວາມຖີ່ຂອງການຂໍ້ຍົກຍ້າຍຂອງຄູ ມີສູງຫຼາຍ ຈຶ່ງພາໃຫ້ຕ້ອງໄດ້ມີການ ໝູນວຽກຄູ ຖືກວ່າຢູ່ ຜົ້ງສາລີ. ຄູທີ່ຖືກສຳພາດໃນເມືອງຕຸ້ມລານ ບອກວ່າພວກເພິ່ນ (ຖືກສັ່ງ) ຍ້າຍບ່ອນສອນເລື້ອຍໆ, ບາງເທື່ອຍ້າຍປີ ລະຄັ້ງ, ຕັ້ງແຕ່ໄດ້ ເປັນຄູມາ. ການໝູນວຽນຄູ ສ່ວນໃຫຍ່ກໍ່ແມ່ນເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ກັບໂຮງຮຽນທີ່ຂາດຄູຮ້າຍແຮງ ກວ່າໝູ່. ຕົວຢ່າງທີ່ ກົງກັນຂ້າມກັນອັນໜຶ່ງ ແມ່ນພົບຢູ່ທີ່ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ບ່ອນທີ່ຄູຈະຂໍໄປປະຈຳຢູ່ນອກບ້ານເກີດຂອງຕົນເອງ. ຈາກການສົນທະນາ ກັບສຶກສາແຂວງ ແລະເມືອງ ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ຫຼາຍເຜົ່າພາຍໃນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ມີປະເພນີໃນການອອກໄປຫາ ຄວາມກ້າວໜ້າຢູ່ນອກ ບ້ານເກີດເມືອງນອນ. ສິ່ງນີ້ອາດຊ່ວຍໃນການຫຼຸດຜ່ອນບັນຫາທີ່ຄູ ອາດຂໍ້ຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ, ແຕ່ກໍ່ອາດມີບັນຫາ ໃນເລື່ອງທີ່ຄູຕ່າງເຜົ່າ ອາດມີພາສາເປັນສິ່ງກົດຂັ້ນໃນການສອນເດັກເຜົ່າອື່ນ.

ສຶກສາແຂວງ	ສຶກສາເມືອງ	ວິທີການຊັບຊ້ອນຄູ
ຜົ້ງສາລີ	ຜົ້ງສາລີ	ຄູມີການໝູນວຽນທຸກໆ 5 ປີ.
	ໃໝ່	ຄູຖືກຊັບຊ້ອນໄປປະຈຳຢູ່ບ້ານເກີດຂອງຕົນເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການຂໍ້ຍົກຍ້າຍໃນ ພາຍຫຼັງ.
ຄຳມ່ວນ	ຍົມມະລາດ	ຄູຖືກຊັບຊ້ອນໄປປະຈຳຢູ່ບ້ານເກີດຂອງຕົນເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການຂໍ້ຍົກຍ້າຍໃນ ພາຍຫຼັງ.
	ນາກາຍ	
ສະຫວັນນະເຂດ	ຊົນບູລີ	ຄູຖືກຊັບຊ້ອນໄປໂຮງຮຽນທີ່ບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນບ້ານເກີດຂອງຕົນ.
	ພິນ	
	ອຸທຸມພອນ	
ສາລະວັນ	ເລົ່າງາມ	ຄູຖືກຊັບຊ້ອນໄປປະຈຳຢູ່ບ້ານເກີດຂອງຕົນເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການຂໍ້ຍົກຍ້າຍໃນ ພາຍຫຼັງ.
	ຕຸ້ມລານ	ຄ້າຍກັບຜົ້ງສາລີ, ແຕ່ມີຄວາມຖີ່ສູງກວ່າ ຍ້ອນມີຄູຂໍ້ຍົກຍ້າຍເລື້ອຍ.

ຕົວເລກຄູອາສາໃນແຕ່ລະແຂວງມີການປ່ຽນແປງເລື້ອຍ. ເຫດຜົນຂອງການປ່ຽນແປງນີ້ແມ່ນຢູ່ນອກກອບການສຶກສາເທື່ອນີ້. ແຕ່ການສັງເກດເບິ່ງການປ່ຽນແປງ ອາດມີປະໂຫຍດສໍາລັບເຮົາ. ໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ສຶກສາແຂວງ ແລະເມືອງ ແມ່ນຖືກ “ປົບ” ຮັບຄູຍ້ອນວ່າວຽກໃນ ໂຮງຮຽນນັ້ນໜ້າເກີນໄປສໍາລັບຄູທີ່ມີຢູ່, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄູທີ່ສອນຫ້ອງຄວບ. ເຖິງແມ່ນວ່າທາງໂຮງຮຽນຈະເຫັນໃຈທີ່ຄູຫຼາຍຄົນຕ້ອງ ເຮັດວຽກເປັນອາສາ ແຕ່ຖ້າບໍ່ມີພວກເຂົາ ນັກຮຽນຫຼາຍຄົນກໍ່ອາດຈະບໍ່ຈົບຊັ້ນປະຖົມ. ໃນດ້ານສ່ວນຕົວ, ຄູໃໝ່ຍອມຮັບຕໍາແໜ່ງຄູອາສາ ຍ້ອນຄິດວ່າຈະເປັນຕໍາແໜ່ງຊົ່ວຄາວພຽງສອງສາມປີ ກ່ອນທີ່ຕົນຈະໄດ້ຕົວເລກເປັນພະນັກງານສົມບູນ.

ຕົວຢ່າງ, ໃນສົກປີ 2011-2012 ຄູອາສາໃນແຂວງຜົ້ງສາລີ, ສະຫວັນນະເຂດ, ແລະສາລະວັນໄດ້ຫຼຸດລົງ, ໃນຂະນະທີ່ຢູ່ໃນແຂວງ ຄໍາມ່ວນ ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ ສົກປີ 2012-2013, ຕົວເລກໃນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແລະສາລະວັນໄດ້ຫຼຸດລົງ, ໃນຂະນະທີ່ໃນແຂວງຜົ້ງສາລີ ແລະຄໍາມ່ວນ ເພີ່ມຂຶ້ນ.

ສົກປີ	ຕົວເລກຄູອາສາທົ່ວປະເທດ	ຜົ້ງສາລີ	ຄໍາມ່ວນ	ສະຫວັນນະເຂດ	ສາລະວັນ
2010-2011	2,215	58	140	206	147
2011-2012	1,993	14	164	155	121
2012-2013	1,873	45	186	145	186
2013-2014	1,743	14	82	249	246
2014-2015	1,706	49	153	253	250

\*ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສໍາຫຼວດໂຮງຮຽນປະຈໍາປີ ແລະຖານຂໍ້ມູນ LaoEduInfo Database 2015

ໂຮງຮຽນ	ຈໍານວນຫ້ອງຮຽນ/ນັກຮຽນ					ນັກຮຽນທັງໝົດ	ຈໍານວນຄູ ຕາມມາດຖານ	ຈໍານວນຄູປະຈຸບັນ	ຈໍານວນຄູອາສາ
	ປ1	ປ2	ປ3	ປ4	ປ5				
ໜອງສະໂນ	1/7	1/10	1/18	1/0	0	35	3	1	0
ສາທິດ ສ້າງຄູ	1/12	1/14	1/12	1/12	0	50	3	1	0
ວັດກາງ	1/16	1/11	1/13	1/12	1/8	60	5	4	0
ໝາກນາວໃຫຍ່	1/18	1/14	1/22	0*/36	0*/19	109	3	2	0
ເພົາໃຫຍ່	1/38	2/36	1/36	1/34	1/24	168	6	6	1
ນາເຫຼັກ	2/64	2/57	2/46	2/58	2/52	227	11	12	0
ເຊໂປນ	2/70	2/55	2/55	4/123	2/63	366	13	6	3

\* 0 ຫ້ອງຮຽນ ໃນບ່ອນທີ່ມີນັກຮຽນ ພາຍເຖິງມີການສອນຄວບໃນຫ້ອງອື່ນ

ເງິນເດືອນຄູ ໂດຍທົ່ວໄປແມ່ນສົ່ງອອກຈາກຄັງເງິນແຫ່ງຊາດ ໂດຍຜ່ານຄັງເງິນແຂວງ ເຂົ້າຫາສຶກສາແຂວງ, ຍົກເວັ້ນແຂວງທີ່ຂຶ້ນຊື່ວ່າເປັນແຂວງກຸ້ມຕົນເອງ, ເຊັ່ນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແລະຄໍາມ່ວນ ເຊິ່ງເງິນເດືອນແມ່ນເອົາຈາກລາຍຮັບຂອງແຂວງ ແລະໂອນໃຫ້ຄູພາຍໃນແຂວງເລີຍ. ແຕ່ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເຖິງແມ່ນຈະໄດ້ຊື່ວ່າເປັນແຂວງອຸສາຫະກຳທີ່ເດັ່ນທີ່ສຸດໃນປະເທດ ຊື່າພັດຈ່າຍເງິນເດືອນໃຫ້ຄູ (ຂັ້ນປະຖົມ) ຊ້າແຕ່ໃດມາ (ອີງຕາມການບອກເລົ່າຂອງຄູທີ່ຖືກສໍາພາດ). ສ່ວນຢູ່ຜົ້ງສາລີ ທີ່ເງິນເດືອນໄດ້ມາຈາກຄັງເງິນແຫ່ງຊາດ, ບໍ່ພຽງແຕ່ຄູໄດ້ຮັບເງິນເດືອນຕາມເວລາ, ເຈົ້າແຂວງຜົ້ງສາລີ ຍັງໃຫ້ງົບປະມານຊ່ວຍຄູອາສາ ເປັນເງິນອຸດທຸນຕໍ່ປີ ທີ່ຈ່າຍໃຫ້ໃນຕອນທ້າຍຂອງແຕ່ລະສົກຮຽນ.

ປະກັນສັງຄົມ (ແລະສຸຂະພາບ) ແມ່ນອີກບັນຫາໜຶ່ງທີ່ພົວພັນກັບການສົນທະນາເລື່ອງເງິນເດືອນ. ແຕ່ລະເດືອນ ພະນັກງານຄູຈະຖືກຫັກເງິນອອກ 8 ສ່ວນຮ້ອຍ ໂດຍອັດຕະໂນມັດ ເພື່ອຈ່າຍເຂົ້າປະກັນສັງຄົມ ແລະສຸຂະພາບຂອງແຕ່ລະຄົນ. ສິ່ງນີ້ ເປັນຂໍ້ບັງຄັບພາຍໃຕ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍປະກັນສັງຄົມ 34/ສພຊ ລົງວັນທີ 26 ກໍລະກົດ 2013, ເຖິງແມ່ນວ່າການປະກອບສ່ວນໃນປະຈຸບັນໄດ້ກຳນົດໄວ້ທີ່ 6% ຈາກນາຍຈ້າງ ແລະ 5.5% ຈາກລູກຈ້າງ. ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດໃນບົດສຶກສາເທື່ອນີ້ຫຼາຍຄົນມີຄວາມຮູ້ສຶກວ່າເຂົາເຈົ້າເສຍລາຍຮັບ 8% ໄປລ້າງ (ເຖິງແມ່ນວ່າເງິນນັ້ນສ່ວນໜຶ່ງຈະໄປເຂົ້າຄັງເງິນບໍານານຂອງຕົນກໍ່ຕາມ). ລາຍລະອຽດຂອງເງິນທີ່ຫັກໄປ ຍັງບໍ່ທັນຈະແຈ້ງຕໍ່ພະນັກງານຄູ ເພາະບໍ່ໄດ້ມີການອະທິບາຍເຖິງການນໍາໃຊ້ເງິນນັ້ນຢ່າງລະອຽດ.



### ຂໍ້ສະຫຼຸບສໍາຄັນ

ການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູປະຖົມພາຍໃນປະເທດ ຍັງບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະຂາດການເຊື່ອມຕໍ່ໃສ່ມາດຖານການສຶກສາ. ລະບົບການຮັບພະນັກງານແບບໃຊ້ໂກຕາ ມີຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ຄວາມສາມາດຂອງສຶກສາເມືອງ ແລະແຂວງໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອຕອບສະໜອງໃຫ້ຄຸນນະພາບຂອງຜົນໄດ້ຮັບດ້ານການສຶກສາຂັ້ນປະຖົມ. ພ້ອມນັ້ນກໍ່ຍັງມີຄວາມບໍ່ແນ່ນອນດ້ານການໂອນເງິນເດືອນໃຫ້ພະນັກງານ ຍ້ອນຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານແຫຼ່ງງົບປະມານທີ່ສະໜອງເງິນເດືອນ. ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ບໍ່ພຽງພໍ ຕໍ່ລະບົບຄ່າຕອບແທນ, ໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບວ່າເງິນປະກັນສັງຄົມໜັກໄປເຮັດຫຍັງ ແລະເງິນອຸດໜຸນຄິດໄລ່ແນວໃດ, ຈ່າຍແນວໃດ, ຍັງເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ແນ່ນອນສໍາລັບຄູຫຼາຍຄົນ. ຈາກເຫດຜົນເຫຼົ່ານີ້ ກໍ່ພໍທີ່ຈະເຂົ້າໃຈໄດ້ວ່າ ສຶກສາເມືອງ ແລະແຂວງ, ໃນຖານະທີ່ເປັນຝ່າຍຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ, ບໍ່ສາມາດເຮັດຫຍັງໄດ້ຫຼາຍ ຍ້ອນວ່າອໍານາດໃນການບໍລິຫານງົບປະມານ ແລະຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອຕອບສະໜອງໃຫ້ກັບ ເປົ້າໝາຍນະໂຍບາຍ ສ່ວນຫຼາຍພັດບໍ່ໄດ້ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄວບຄຸມຂອງເພິ່ນ.

ຂໍ້ສະຫຼຸບສໍາຄັນຈາກບົດສຶກສານີ້ ສະເໜີເປັນໂອກາດໃຫ້ທາງກະຊວງສຶກສາ ຮ່ວມກັບສຶກສາແຂວງ ແລະເມືອງ:

- > ຕົກລົງເອົາວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄູ່ມືແນະນໍາການສ້າງແຜນການບັນຈຸ ແລະການນໍາໃຊ້ຄູປະຈໍາປີ (0047/ ສສກ.ຈຕ/2014) ທີ່ຕອບສະໜອງໃຫ້ກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງຂອງທ້ອງຖິ່ນ ໃນຂະນະດຽວກັນກໍ່ຮັບປະກັນມາດຖານຄຸນນະພາບການສຶກສາໃຫ້ໄດ້ທົ່ວປະເທດ
- > ສ້າງຄວາມກະທັດຮັດໃຫ້ລະບົບການບໍລິຫານດ້ານການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ ເພື່ອຮັບປະກັນປະສິທິພາບໃນການນໍາໃຊ້ງົບປະມານເງິນເດືອນຄູປະຖົມ ເຊິ່ງເປັນຮ່ວງງົບປະມານທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນລະດັບການສຶກສາຂັ້ນປະຖົມ ທີ່ລັດຖະບານຕ້ອງຈ່າຍ
- > ຄໍານຶງເຖິງສະພາບການເງິນຂອງລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ໃນເວລາວາງແຜນພັດທະນາຂະແໜງ ເພື່ອທີ່ຈະບໍ່ໄດ້ຕັ້ງຄວາມຫວັງໄວ້ເກີນຄວາມສາມາດທີ່ແຂວງ ແລະເມືອງຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ໃນຕົວຈິງ.

# Executive summary

---

The Laos Australia Development Learning Facility (LADLF) and BEQUAL conducted an evaluative study in 2016 to explore the recruitment and deployment of primary school teachers in Lao PDR. The purpose of the study is to inform strategic and management decisions by the BEQUAL Steering Committee, DFAT and the team implementing BEQUAL. The study analyses root causes of the on-going imbalance in primary teacher supply across the country, particularly in remote and rural schools. The study acknowledges that teacher distribution is an on-going issue in the education sector, and is a priority at the Ministry of Education and Sports, as well as the Government of Laos as whole. The intention was to complement a 2015 study by the Education and Sports Research Centre (ESRC) that quantified teacher distribution in primary and secondary education in Laos and summarised the administrative arrangements for teacher recruitment. The study also builds on the 2013 mid-term review of the Education Sector Development Plan (2011-2015), the National Education Quality Standards, and the 2015 analytical review of teacher allocation in primary schools in Laos.

## Key question addressed by the study

The key questions for this evaluative study were:

- › How effective and efficient is the current employment and deployment of primary teachers
- › To what extent is there an effective and accurate formula for calculating needs for primary teachers
- › What are the causes of the current persistent employment/engagement of volunteer teachers, and the incentives for these volunteers.

In order to answer these questions, the study team elicited the perceptions of education officials in 4 provinces and 9 districts as well as teachers and principals from 43 schools about how they manage teacher employment and deployment. Data were compiled and analysed for frequency and variation in practices, particularly those that differed from the 2015 ESRC study.

The focus of this paper was developed in close consultation with the Ministry of Education and Sports (MoES). The study was developed to complement two other studies being undertaken at the same time through the LADLF and being guided by a Steering Committee of senior MoES officials, including the key stakeholders in the Department of Pre-Primary and Primary Education, and the Department of Teacher Education. The study was supported in its implementation by the MoES Department of Planning, as well as the ESRC, whose staff participated in the fieldwork for data collection.

## Study findings

This study found that institutional practice around teacher employment, allocation, and deployment varies between PESS and DESB. Provinces, districts, and communities have their own contexts that need to be taken into consideration. Phongsaly and Saravan, for example, use rotational deployment to various extents to manage placement of teachers to remote schools. Khammouane and Savannakhet focus instead on deploying teachers appropriately from the start, either to an individual teacher's hometown, or away from it, to avoid future requests for relocation. This and other local diversity should be taken into account during central planning processes.

The study also found that of numerous policy documents produced to guide education delivery and outcomes, the most recent – Guideline (0047/MoES/2014) on the Development of the Annual Plan on Employment and Use of Teachers – has solutions to some of the current problems. However, this study found the guideline is not implemented consistently in practice, partly because of complications tied to the secondary education level, but also because of fragmented administration of teacher recruitment.

The approach to teacher recruitment and allocation in Laos as it is implemented in practice is fragmented:

- › **Vertically** – there is poor integration between functions, responsibilities and practice for teacher recruitment and allocation by the line ministry, PESS, DESB and schools.
- › **Horizontally** – there are many departments in MoES with functions, responsibilities and practice for teacher recruitment and allocation; as well as other ministries, particularly MoF and MoHA.

At the school level, our findings confirmed those of the ESRC Study: that needs for teachers are calculated based on a projection for the following academic year of new pupils (children becoming school age), the number of teachers due to retire, and the requests from teachers to relocate. The needs for teachers are also based generally on the number of physical classrooms in each school. This, according to schools in Khammouane, is to reduce the number of teachers having to teach multi-grade classes.

At DESB level, the practice differs slightly between districts. Most DESB interviewed voiced that Decree 177 does not answer the actual needs for teachers at school level. Following the formula set out in the decree would mean distorting the real situation and would cause a severe lack of teachers. Instead, DESB followed the requests from schools.

At PESS level, the general practice also supports the findings from ESRC Study in that Decree 177 is not being applied, except in Saravan where they had started incorporating Decree 177 and Guideline 0047 as well as directing DESB to do so. An interesting practice to note was that of the PESS in Savannakhet, where, unlike Phongsaly and Khammouane, they used the Decree 177 formula to calculate their needs for teachers. However, when submitting their annual quota request to MoES, PESS used the total needs submitted from DESB and schools.

PESS	Practice used for calculating needs for teachers
Phongsaly	PESS is aware of Decree 177, but has not been applying it in practice.
Khammouane	PESS is aware of Decree 177, but has not been applying it in practice. PESS is aware of Guideline 0047, but has not decided when to disseminate it to DESB.
Savannakhet	PESS is aware of Decree 177 and follows its formula in calculating needs for teachers. However, when submitting annual request for teachers to MoES, it uses the number requested by DESB/schools. PESS had not seen Guideline 0047.
Saravan	PESS incorporates both Decree 177 and Guideline 0047 in calculating needs for teachers. Moreover, PESS developed database formats for DESB and schools to follow.

Overall the study found primary teacher recruitment to be a passive process, responding to applicants' needs for employment rather than the needs for good teachers to meet MoES education quality standards. Applicant screening varies between provinces, with the most thorough in our samples being PESS Khammouane, which included urine testing for drug use in addition to the list stipulated in Guideline 0047.

Consistent with the 2015 ESRC findings, this study found that PESS is the main decision maker on teacher employment, allocation, and deployment, without much input from DESB apart from providing lists of volunteer teachers on a 'waiting list'. The study found that decisions on allocating available quota to individual teachers are generally made based on the length of time the teachers have worked as a volunteer. Those who have volunteered the longest are placed first, after having passed the PESS assessment. Because of the ongoing imbalance between the number of existing volunteer teachers and the quota available, there is always tension around allocation. Recent estimates suggest there are around 10,000 volunteer teachers (all grades), an estimated requirement for 6,500 new teachers to respond to needs and retirements, and an approved quota for 2016 of 1,900 new positions.

Deployment approach differs between districts and provinces though with the same intention of minimising subsequent relocation requests from teachers. A notable practice was found in Phongsaly district where teachers work on a 5-year rotational basis, except those who are near retirement or women with children (who are given priority to choose to stay in one place/home base longer than 5 years). The idea behind this, as voiced by schools from Phongsaly, is so that the hardship of teaching in remote schools is shared. This is also made possible by having accommodation facilities for teachers available within school vicinity, usually provided by the villages. Another example from Toomlarn district also uses rotation but it was not as systematic due to the high rate of relocation that appeared to be a feature of the district. School teachers interviewed reported that they have been working on a rotational basis since they started, sometimes as frequently as every year. The rotation is mainly to fill needs in schools where there is a severe shortage of teachers. A contrasting example was in Savannakhet province, where teachers prefer to be deployed anywhere away from their home villages. Discussion with PESS and DESB revealed that many ethnic groups within Savannakhet have a tradition of preferring to gain personal or career advancement outside their

birthplace. While this may help to alleviate problems relating to relocation, it poses a challenge for language barriers between teachers and pupils of different ethnic groups.

PESS	DESB	Deployment Approach
Phongsaly	Phongsaly	Teachers are relocated on a 5-year rotational basis.
	Mai	Teachers are deployed to their home village/town where possible to avoid possible relocation.
Khammouane	Nhommalath	Teachers are deployed to their home village/town where possible to avoid possible relocation.
	Nakai	
Savannakhet	Xonbouly	Teachers are deployed to schools in other villages than their home towns.
	Phine	
	Outhoumphone	
Saravan	Lao Ngam	Teachers are deployed to their home village/town where possible to avoid possible relocation.
	Toomlarn	Similar to Phongsaly, but on a more frequent basis, due mainly to high rate of relocation.

The number of volunteer teachers in each province is quite dynamic. The reason behind this variation is beyond the scope of this study. However, it is worthwhile noting the trends. At local level, PESS and DESB are forced to 'hire' teachers because workloads at school levels can be a burden on a number of teachers, especially those with multi-grade classes. While schools are sympathetic to teachers who work as volunteers without pay, not having them would simply mean a number of children could not complete primary school. At the individual level, teachers accept a volunteer position thinking it would only be for a couple of years before they are appointed to a permanent (quota) civil service position.

For example, in the academic year 2011-2012 volunteer teachers in Phongsaly, Savannakhet, and Saravan decreased, while those in Khammouane increased. Then in 2012-2013, the number in Savannakhet and Saravan dropped, while that in Phongsaly and Khammouane rose.

Academic Year	Primary Volunteer Teachers Nation Wide	Phongsaly	Khammouane	Savannakhet	Saravan
2010-2011	2,215	58	140	206	147
2011-2012	1,993	14	164	155	121
2012-2013	1,873	45	186	145	186
2013-2014	1,743	14	82	249	246
2014-2015	1,706	49	153	253	250

\*Source: Annual School Census and LaoEduInfo Database 2015

Discussions with PESS, DESB, schools, and teachers in sample provinces identified several reasons for the continued use of volunteer teachers. One was aligning with physical infrastructure because schools need to have at least the same number of teachers as the total physical classrooms if the number of pupils exceeds the limit for multi-grade teaching. For example, as demonstrated in the following table using the case of some schools in Saravan, a primary school with 5 classrooms of more than 17 pupils in each would need at least 5 teachers. Any school with less teachers would request more, even though the total number of pupils does not exceed 170 (34 PTR x 5 classrooms).

School	Number of Classrooms/Pupils					Total Pupils	Standard No. of Teachers	Existing Teachers	No. of Volunteer Teachers
	P1	P2	P3	P4	P5				
Nongsano	1/7	1/10	1/18	1/0	0	35	3	1	0
Satid Sangkou	1/12	1/14	1/12	1/12	0	50	3	1	0
Watkang	1/16	1/11	1/13	1/12	1/8	60	5	4	0
Maknao Nyai	1/18	1/14	1/22	0*/36	0*/19	109	3	2	0
Paonyai	1/38	2/36	1/36	1/34	1/24	168	6	6	1
Narek	2/64	2/57	2/46	2/58	2/52	<b>227</b>	11	<b>12</b>	0
Sepon	2/70	2/55	2/55	4/123	2/63	<b>366</b>	13	<b>6</b>	<b>3</b>

\* 0 classroom where there are pupils means multi-grade teaching offered in another classroom

Teacher salary is generally disbursed from the national treasury through provincial treasury and into PESS, except for the provinces categorised as economically self-sufficient. Savannakhet and Khammouane are two such provinces where salaries are drawn from the provincial revenue and so disbursed directly at provincial level. Savannakhet, however, regarded as the most industrialised province in the country, had been paying its (primary school) teachers late for as long as study respondents could remember. In Phongsaly where salary payment arrives from the national treasury, not only do teachers receive their salary on time, the provincial governor also contributed a budget line to support volunteer teachers in the form of 'bonuses' paid out at the end of each academic year.

Social security is also relevant to a discussion about salaries. From each payment 8% of teacher salary is automatically deducted for social security and healthcare coverage. This is required under the Social Security Law 2751/SSO, dated 24 July 2015, although the current contributions are regulated to be 6% from the employer and 5.5% from the employee. A number of study respondents perceive that they just 'lose' the 8% of their salary – even though they are entitled to a pension at retirement that is in part paid for by their social security contributions made whilst working. This logic is not communicated to teachers and so their total remuneration is poorly understood.

### Key conclusions

The employment and deployment of primary teachers in Laos is inconsistent and poorly linked to primary education targets set out in the Education Sector Development Plan and the National Quality Education Standards. The quota system of employment has a direct impact on the ability of DESB and PESS to manage human resources for quality primary education outcomes. This is coupled with uncertainty around disbursement of salary compensation for staff because of different financial channels for funding salaries. Inconsistent understanding of the total remuneration package, in particular what social security deductions are used for and how allowances are calculated and paid create uncertainty for teachers. Given these reasons, it is understandable that DESB and PESS, as implementing agencies, are unable to do much because the management of financial and human resources to meet policy objectives are mostly out of their control.

Key conclusions from the study suggest opportunities for MoES to work with PESS and DESB to:

- agree approaches to implementation of Guideline (0047/MoES/2014) on the Development of the Annual Plan on Employment and Use of Teachers that respond to local contextual needs whilst ensuring a consistent education quality standard across Laos
- simplify the administrative processes for teacher recruitment and allocation to ensure more efficient use of the primary education salary budget – the largest primary education expense to the government
- take into account the financial context facing Government of Lao PDR, to ensure that sector development plans do not impose unrealistic expectations on provincial and district agencies that implement plans in practice.

# 1. ຄຳນຳ

---

ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ຖືເອົາການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດເປັນບູລິມະສິດເພື່ອແກ້ໄຂ ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານທັກສະຄວາມສາມາດໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະການດຳເນີນທຸລະກິດ.

ການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ ແມ່ນການຮ່ວມມືດ້ານພັດທະນາອັນສຳຄັນທີ່ສຸດຂອງລັດຖະບານອິດສະລະ ກັບ ສປປ ລາວ, ແລະອັດຕາສ່ວນການລົງທຶນໃສ່ການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ ກໍ່ອາດເພີ່ມຂຶ້ນໃນຊ່ວງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນການລົງທຶນການຊ່ວຍເຫຼືອ ອັນໃໝ່.

ເພື່ອເສີມຂະຫຍາຍການລົງທຶນຂອງອິດສະລະ ທີ່ມີມາຍາວນານໃນຂະແໜງສຶກສາ, ໄລຍະທີ 1 ຂອງແຜນ ງານ ຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ ແລະການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານຢູ່ ສປປ ລາວ (BEQUAL), ເຊິ່ງເປັນ ໂຄງການ ໃໝ່ຂອງອິດສະລະ, ຈະໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ໃນ 66 ຕົວເມືອງທີ່ດ້ອຍໂອກາດທາງການສຶກສາທີ່ສຸດ, ເພື່ອ:

- **ຂະຫຍາຍການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງນັກຮຽນ** – ເຊັ່ນ ການຊ່ວຍໃຫ້ເດັກປະມານ 450,000 ຄົນ ໄດ້ສືບຕໍ່ ຮຽນ, ໂດຍເນັ້ນໃສ່ກຸ່ມເດັກທຸກຊັດມາມີຜົນສຳເລັດການຮຽນຕໍ່າ ເຊັ່ນ ເດັກຍິງ, ນັກຮຽນທີ່ເສຍ ອົງຄະ ແລະເດັກຊົນເຜົ່າ.
- **ບັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມດ້ານການຮຽນ** – ເຊັ່ນ ການກໍ່ສ້າງ ຫຼືສ້ອມແປງຫ້ອງຮຽນໃໝ່ ແລະການ ສະໜ ອງ ຫຼືບັບປຸງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກດ້ານສຸຂະອານາໄມ ແລະນ້ຳສະອາດ.
- **ບັບປຸງໃຫ້ມີຄຸນນະພາບການສິດສອນທີ່ດີຂຶ້ນ** – ເຊັ່ນ ການຝຶກແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າ 360 ຄົນ ໃຫ້ກາຍເປັນຄູຢູ່ໃນ ຊຸມຊົນຂອງພວກເຂົາເອງ.

## 1.1 ສະພາບບັນຫາ ແລະປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ສະພາບການໃນປະຈຸບັນ

- > ເຖິງຈະມີການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດໂດຍສະເລ່ຍສູງກວ່າ 7% ຕໍ່ປີໃນສອງ-ສາມທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ, ອັດຕາສ່ວນຄວາມທຸກຍາກ ໃນ ສປປ ລາວ ຍັງສູງຢູ່, ໂດຍສະເພາະໃນເຂດຊົນນະບົດ ແລະໃນກຸ່ມຊົນເຜົ່າ. ຄວາມທຸກຍາກ ໄດ້ຫຼຸດລົງຈາກ 41.4% ໃນປີ 2002-2003 ມາເປັນ 28.8% ໃນປີ 2012-2013.<sup>1</sup>
- > ຄົນທຸກ 42% ໃນ ສປປ ລາວ, ເຊິ່ງ 70% ອາໄສຢູ່ເຂດທຸກຍາດ ແລະຫ່າງໄກສອກຫຼີກ, ອາໄສການປູກຝັງ, ມີ ຄວາມອາດສາມາດຕໍ່າ, ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະການບໍລິການ, ແລະຂາດພູມຄຸ້ມກັນຕໍ່ ການ

---

<sup>1</sup> LSB (2015) *Poverty Profile in Lao PDR: Poverty Report for the Lao Consumption and Expenditure Survey 2012-13*. Lao Statistics Bureau, World Bank and Australian Aid, Vientiane, Lao PDR.

ກະທົບຈາກພາຍນອກ. ນະໂຍບາຍທີ່ແນໃສ່ຍົກລະດັບການຄອບຄຸມທົ່ວສັງຄົມ, ເຊັ່ນ ການລົງທຶນໃສ່ຄົນ ແລະວັດຖຸ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອໃຫ້ໄປເຖິງປະຊາຊົນທີ່ສ່ວນຫຼາຍອາໄສຢູ່ເຂດຊົນນະບົດເຫຼົ່ານີ້ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຫຼົ່ານີ້ຈາກຄວາມທຸກຍາກຢ່າງຖາວອນ.<sup>2</sup>

- ການດຳລົງຊີວິດຈາກການປູກຝັງ ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການເຂົ້າຮຽນຊັ້ນປະຖົມ, ອັດຕາການຮຽນຈົບຊັ້ນປະຖົມ, ແລະຄວາມສາມາດໃນການຮຽນໃນທ້ອງ. ຕົວຢ່າງ: ຖ້າສົມທຽບ 66 ເມືອງເປົ້າໝາຍຂອງແຜນງານ BEQUAL ກັບຕົວເລກສະເລ່ຍທົ່ວປະເທດແລ້ວ ແມ່ນ ແຕກຕ່າງກັນຫຼາຍ (ໃນດ້ານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດສຶກສານີ້):<sup>3</sup>
  - ອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູ: >57 (BEQUAL) ເມື່ອທຽບກັບ <30 (ຕົວເລກສະເລ່ຍທົ່ວປະເທດ).
- ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຍັງຕ້ອງໄດ້ມີການປັບປຸງສຳລັບຄົນທຸກໃນຊົນນະບົດ: ປະມານ 30% ຂອງບ້ານ ໃນເຂດຊົນນະບົດ, ປະຊາຊົນຕ້ອງໄດ້ຍ່າງຢ່າງໜ້ອຍສອງຊົ່ວໂມງກວ່າຈະຮອດສຸກສາລາທີ່ໃກ້ທີ່ສຸດ, ແລະພຽງແຕ່ 69% ຂອງຄົນທີ່ທຸກຍາກທີ່ສຸດ 40% ທີ່ມີທຶນທາງທີ່ໃຊ້ໄດ້ໃນທຸກລະດູການຕະຫຼອດປີ. ເຜົ່າອື່ນໆມັກຈະທຸກຍາກກວ່າເຜົ່າລາວ-ໄຕ ຫຼາຍ, ທັງທີ່ຍັງບໍ່ໄດ້ສົມທຽບເບິ່ງດ້ານຊີວິດການເປັນຢູ່ ແລະການສຶກສາເທື່ອ.
- ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດຄັ້ງທີ 8 (NSED 2016-2020) ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີວິທີການແກ້ໄຂທີ່ສະເພາະເຈາະຈົງໃສ່ການຍົກລະດັບສະຫວັດດີການຂອງກຸ່ມຄົນທຸກຍາກທີ່ສຸດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນກຸ່ມຊົນເຜົ່າ. ການລົງທຶນທີ່ໄດ້ຖືກສະເໜີໄວ້ກວມເອົາ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງດ້ານການສຶກສາ, ເສັ້ນທາງເຂດຊົນນະບົດ, ແລະການປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງນໍ້າສະອາດ.
- ແຫ່ງທຶນທີ່ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ມີເພື່ອຈະລົງທຶນໃສ່ການພັດທະນາ ແມ່ນມີຈຳກັດ ແລະມີທ່າອ່ຽງຈະຈຳກັດເຂົ້າອີກຈາກນີ້ເຖິງປີ 2020. ງົບປະມານໂດຍລວມຂອງລັດຖະບານລາວ ແມ່ນມີການ ຂາດດຸນ, ໂດຍປະຈຸບັນມີໜີ້ທັງໝົດປະມານ 67% ຂອງລວມຍອດຜະລິຕະພັນພາຍໃນ (ປະມານ 7.7 ຕື້ ດໍລາສະຫະລັດ). ລາຍຈ່າຍພາກລັດ, ນັບທັງການຊຳລະໜີ້, ຄາດວ່າຈະເກີນ 30% ຂອງລວມຍອດ ຜະລິຕະພັນພາຍໃນ ໃນຊ່ວງ 2016-2020 ໃນຂະນະທີ່ລາຍຮັບຄາດວ່າຈະຍັງຄົງຕໍ່າກວ່າ 25% ຂອງລວມ ຍອດຜະລິຕະພັນພາຍໃນ ໃນຊ່ວງເວລາດຽວກັນ.<sup>4</sup> ການຄາດຄະເນຈາກນີ້ເຖິງປີ 2020 ເຫັນວ່າລາຍຈ່າຍ ພາກລັດສ່ວນຫຼາຍຈະຖືກກຳນົດໃສ່ງົບປະມານເງິນເດືອນ (~36%), ງົບປະມານການລົງທຶນ (~32%), ແລະ ການຊຳລະໜີ້ (~20%) – ເຊິ່ງຈະເຫຼືອແຕ່ຈຳນວນໜ້ອຍ (~12%) ສຳລັບລາຍຈ່າຍປົກກະຕິທີ່ບໍ່ແມ່ນ ເງິນເດືອນ ເພື່ອຊ່ວຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະບຳລຸງຮັກສາສະພາບແວດລ້ອມດ້ານການສອນທີ່ມີ ປະສິທິຜົນ ໃນໂຮງຮຽນປະຖົມ.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> World Bank (2015) Systematic Country Diagnostic. World Bank Country Office, Vientiane, Lao PDR.

<sup>3</sup> BEQUAL (2015) Cohort 1 comparative indicator baseline from EMIS. BEQUAL Project Team, Vientiane, Lao PDR.

<sup>4</sup> World Bank (2016) *Laos Economic Monitor*. World Bank, Vientiane, Lao PDR.

<sup>5</sup> IMF (2015) Article IV Consultations Report. International Monetary Fund, Vientiane, Lao PDR

## 1.2 ສະພາບລວມດ້ານນະໂຍບາຍການສຶກສາ

ຍຸທະສາດການສຶກສາເພື່ອທຸກຄົນຂອງກະຊວງສຶກສາ ໄດ້ວາງທິດຊີ້ນຳເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍພາຍໃນກຳນົດເວລາທີ່ວາງໄວ້. ເລີ່ມຈາກສະຫັດສະວັດໃໝ່, ວິໄສທັດຍຸດທະສາດການສຶກສາແຕ່ປີ 2000-2020 ໄດ້ສຸມໃສ່ການຂະຫຍາຍການສຶກສາພາກບັງຄັບຂັ້ນປະຖົມໃຫ້ໄດ້ທົ່ວປະເທດ, ແນໃສ່ລົບລ້າງການກົກໜັງສື. ວິໄສທັດ ຍຸທະສາດອັນນີ້ ມີຈຸດປະສົງອັນໜຶ່ງ ຄືການຂະຫຍາຍຕົວເລກໂຮງຮຽນ (ໂດຍທັນໂຮງຮຽນມູນ ໃຫ້ເປັນໂຮງຮຽນສົມບູນ) ໂດຍສະເພາະໃນເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ, ການປັບປຸງຄຸນະພາບຄູໃນທຸກລະດັບໂດຍການກໍ່ສ້າງ ແລະ ບຳລຸງຄູ ແລະການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແຜນປະຕິບັດງານ.

ແລ້ວໃນປີ 2015, ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດ ການສຶກສາເພື່ອທຸກຄົນ 2003-2015 ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນເພື່ອວາງບຸລິມະສິດຕໍ່ການຂະຫຍາຍການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາລະດັບປະຖົມສົມບູນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນ 47 ຕົວເມືອງທຸກຍາກທີ່ສຸດ, ສົ່ງເສີມການສອນຫ້ອງຄວບ, ປຸກລະດົມການເຂົ້າຮຽນຕາມເກນອາຍຸ ແລະໃຫ້ເດັກຍິງ ແລະ ຊົນເຜົ່າໄດ້ເຂົ້າຮຽນຫຼາຍຂຶ້ນ, ແລະໃຫ້ການຝຶກອົບຮົມພິເສດແກ່ຄູໃນເຂດຊົນເຜົ່າ ແລະຫ່າງໄກສອກຫຼີກ.

ສູດຄິດໄລ່ອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູ ໄດ້ປາກົດອອກມາທຳອິດໃນເອກະສານຂອບການພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ 2009-2015, ເຊິ່ງເນັ້ນໜັກເຖິງຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຂອງພາກລັດໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍການສຶກສາເພື່ອທຸກຄົນ ພ້ອມກັບການສຸມໃສ່ການພັດທະນາຄູ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການຊັບຊ້ອນ, ສົ່ງຈູງໃຈ ແລະຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານສັງຄົມ. ຕໍ່ມາ, ດຳລັດວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍກ່ຽວກັບການສຶກສາ (2010) ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນ ເພື່ອກຳນົດການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານພາກບັງຄັບ, ແລະການຮຽນພາສາຕ່າງປະເທດໃນຂັ້ນປະຖົມ.

ສຳລັບຂໍ້ແນະນຳສະເພາະກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຄູ, ດຳລັດວ່າດ້ວຍຄູ (2012) (ຫຼືເອີ້ນກັນພາຍໃນວ່າດຳລັດ 177) ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນເພື່ອກຳນົດຫຼັກການໃນການບັນຈຸຄູ ໃຫ້ຮັບບັນດິດທີ່ມີ ຫຼືບໍ່ມີວຸທິການສອນ ຖ້າຫາກຜ່ານມາດຖານ, ເງື່ອນໄຂ, ແລະຄວາມຕ້ອງການຂອງກະຊວງສຶກສາ. ມາດຕາ 11 ແມ່ນໄປຕາມທິດຂອງຂອບພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ ໂດຍໃຊ້ສູດຄິດໄລ່ອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູເປັນ 34 ສຳລັບໂຮງຮຽນປະຖົມ. ດຳລັດນີ້ຍັງໄດ້ກຳນົດມາດຖານກ່ຽວກັບຄູຝຶກສອນ ຄືຜູ້ທີ່ໄດ້ຮຽນຄູ ແມ່ນບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງຜ່ານການຝຶກງານ, ສ່ວນຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮຽນຄູ ຕ້ອງໄດ້ຝຶກສອນ 9 ເດືອນ, ແລະຈະຖືກປະເມີນ ແລ້ວຈຶ່ງໄດ້ຮັບການບັນຈຸເປັນຄູ. ແຕ່ດຳລັດນີ້ ບໍ່ໄດ້ກຳນົດລະບົບສົ່ງຈູງໃຈພິເສດໃຫ້ແກ່ຄູ ຄືດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນຂອບພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ (ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດໄວ້ຫຼາຍຢ່າງ), ນອກຈາກຫ່ວງ 25% ທີ່ເພີ່ມໃສ່ເງິນເດືອນພື້ນຖານ, ແຕ່ບໍ່ມີຂໍ້ພິຈາລະນາພິເສດດ້ານການພັກປະຈຳປີ.

ນິຕິກຳກ່ຽວກັບຄູ ສະບັບລ່າສຸດ ແມ່ນຄູ່ມືແນະນຳກ່ຽວກັບການສ້າງແຜນການບັນຈຸ ແລະນຳໃຊ້ຄູປະຈຳປີ (2014) (ຫຼືເອີ້ນກັນພາຍໃນວ່າ ຄູ່ມື 0047), ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການຮັບຮອງຈາກກະຊວງໃນປີ 2015. ຄູ່ມືແນະນຳນີ້ ຮັບຮູ້ບັນຫາ ແລະສິ່ງທ້າທາຍໃນດ້ານການບັນຈຸ ແລະນຳໃຊ້ຄູ, ວ່າການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍັງບໍ່ທັນເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງໃນທົ່ວປະເທດ, ວ່າສະຖາບັນສ້າງຄູຍັງບໍ່ສາມາດຕອບສະໜອງໄດ້ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງໂຮງຮຽນ, ແລະຍັງຂາດລະບົບການຕິດຕາມນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບໄປແລ້ວ. ຄູ່ມືແນະນຳສະບັບນີ້ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້



ເຫັນວ່າ ການບັນຈຸ ແລະນໍາໃຊ້ຄູໃນເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ ຍັງມີຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກ ແລະທ້າທາຍ ເຖິງວ່າຈະມີສິ່ງຈູງໃຈ ຈາກລັດຖະບານກໍຕາມ.

### 1.3 ການສຶກສາກ່ຽວກັບການແຈກຢາຍຄູໃນໄລຍະຜ່ານມາ

ໃນປີ 2015, ສູນວິໄຈການສຶກສາ ແລະກິລາ ໄດ້ເຮັດບົດສຶກສາກ່ຽວກັບຄວາມບໍ່ດຸ່ນດ່ຽງດ້ານການແຈກຢາຍ ຄູ ໃນລະດັບອະນຸບານ, ປະຖົມ, ແລະມັດທະຍົມ. ຈຸດປະສົງຂອງບົດສຶກສານີ້ແມ່ນເພື່ອ:

1. ສຶກສາກ່ຽວກັບສະພາບ ແລະສາເຫດຂອງການແຈກຢາຍຄູທີ່ບໍ່ພຽງພໍ ໃນລະດັບການສຶກສາກ່ອນໄວຮຽນ ແລະສາມັນສຶກສາ
2. ເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນໃຫ້ກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການບັນຈຸ ແລະການກະກຽມສໍາລັບການ ສຶກສາກ່ອນໄວຮຽນ ແລະສາມັນສຶກສາ
3. ລະບຸວິທີແກ້ໄຂ ແລະມາຕະການທີ່ເໝາະສົມ ຕໍ່ກັບການແຈກຢາຍຄູທີ່ບໍ່ພຽງພໍ ໃນລະດັບການສຶກສາກ່ອນ ໄວຮຽນ ແລະສາມັນສຶກສາ.

ສະເພາະດ້ານການສຶກສາຂັ້ນປະຖົມ, ສູນວິໄຈການສຶກສາ ໄດ້ພົບວ່າ:

- > ລະຫວ່າງປີ 2008 ແລະ 2014, ຕົວເລກໂຮງຮຽນປະຖົມລັດໃນທົ່ວປະເທດໄດ້ຫຼຸດລົງ, ຊຶ່ງກົງກັນຂ້າມ ກັບ ໂຮງຮຽນເອກະຊົນ ທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ; ເຊັ່ນດຽວກັນກັບອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູ ແລະຕໍ່ຫ້ອງ. ສາເຫດຫຼັກຂອງ ສະພາບເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຍ້ອນອັດຕາການເກີດຫຼຸດລົງ, ແລະການທີ່ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນມັກໂຮງຮຽນເອກະຊົນຫຼາຍກວ່າ.
- > ດໍາລັດ 177 ກຳນົດອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູສູງສຸດທີ່ 34 ຄົນ. ນີ້ໝາຍຄວາມວ່າລະບົບໃນປະຈຸບັນທີ່ມີຄູ 2,708 ຄົນແມ່ນເກີນຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານທິສະດີ. ແຕ່ໃນຕົວຈິງ ຫຼາຍໂຮງຮຽນຍັງມີຄູບໍ່ພຽງພໍ. ອັດຕາ ສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູ ຄວນບັບປ່ຽນໄດ້ ເພື່ອໃຫ້ແກ່ເໝາະກັບສະພາບຂະໜາດຂອງຫ້ອງຮຽນ, ເຊັ່ນ ໃນບ້ານ ນ້ອຍ ອາດມີເດັກຫຼາຍພໍ ຈົນຕ້ອງໃຊ້ຄູຫຼາຍຄົນສອນຫ້ອງຄວບ, ແຕ່ຖ້າຄິດໄລ່ອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູ ອາດ ສະແດງຕົວເລກຫຼຸດມາດຖານ 34.
- > ການວາງແຜນຄວາມຕ້ອງການຄູໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ ຍັງເປັນຂະບວນການແບບງ່າຍໆ ໂດຍບໍ່ໄດ້ນໍາໃຊ້ການ ຄາດ ຄະເນຢ່າງລະບົບ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນດໍາລັດ 177, ຫຼືຄູ່ມື 0047. ສ່ວນໜຶ່ງແມ່ນຍ້ອນສູດຄິດໄລ່ໃນ ດໍາລັດ ຍັງບໍ່ໄດ້ສະທ້ອນເຖິງຄວາມຕ້ອງການຄູຕົວຈິງໃນຂັ້ນຫ້ອງຖິ້ນ.
- > ການວາງແຜນຄວາມຕ້ອງການ, ການຝຶກອົບຮົມ, ແລະການຊັບຊ້ອນຄູ ຍັງບໍ່ທັນຄົງທີ່ ຍ້ອນວ່າແຜນຄວາມ ຕ້ອງການຄູຍັງບໍ່ຈະແຈ້ງ, ແຜນຝຶກອົບຮົມຄູຍັງບໍ່ສອດຄ່ອງກັບແຜນຄວາມຕ້ອງການ, ແລະການແບ່ງຕົວເລກ ລັດຖະກອນ ຍັງມີຈໍາກັດ.
- > ໂຮງຮຽນທີ່ມີຄູເຫຼືອ ແມ່ນໂຮງຮຽນໃນຕົວເມືອງ, ໃນຂະນະທີ່ໂຮງຮຽນໃນຊົນນະບົດ ຊໍ້າພັດບໍ່ພໍ.
- > ການໃຊ້ຄູ່ມື 0047, ບົດສຶກສານີ້ໄດ້ສຸ່ມຕົວຢ່າງໂຮງຮຽນປະຖົມ 129 ແຫ່ງ (125 ສົມບູນ ແລະ 4 ມູນ) ແລະ ພົບວ່າ 57 ໂຮງຮຽນ ຂາດຄູ, 37 ໂຮງຮຽນ ຄູເຫຼືອ, ແລະ 35 ໂຮງຮຽນ ຄູພໍດີ.
- > ການບັນຈຸ ຫຼືຊັບຊ້ອນຄູ ຍັງເປັນບັນຫາທ້າທາຍ ເພາະການຍົກຍ້າຍໄປປະຈໍາການ ໝາຍເຖິງການຍົກຍ້າຍ ຊີວິດການເປັນຢູ່ ແລະຄອບຄົວ ເຊິ່ງເປັນການຕັດສິນໃຈອັນໃຫຍ່.

ບົດສຶກສານີ້ ເສີມໃຫ້ກັບຜົນການປະເມີນເຄິ່ງໄລຍະ ປີ 2013 ຂອງແຜນພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ (2011-2015), ມາດຖານຄຸນນະພາບການສຶກສາແຫ່ງຊາດ, ແລະທົບທວນວິເຄາະການແຈກຢາຍຄູໃນໂຮງຮຽນປະຖົມໃນ ສປປ ລາວ ປີ 2015.

#### 1.4 ຈຸດປະສົງ

ທິດສະດີໂຄງການທີ່ເປັນພື້ນຖານໃຫ້ກັບແຜນງານ BEQUAL ແມ່ນສົມມຸດຖານທີ່ບົດສຶກສານີ້ໄດ້ທຳການ ຄົ້ນຄວ້າ:

- ລະບົບການຈັດຕັ້ງອົງກອນໃນດ້ານການບັນຈຸ, ຊັບຊ້ອນ, ແລະແຈກຢາຍຄູໃຫ້ໂຮງຮຽນ ສະໜອງສະພາບແວດ ລ້ອມ ແລະແຮງຜັກດັນທີ່ນຳມາເຊິ່ງຄຸນນະພາບການເຮັດວຽກທີ່ດີຂອງຄູ.
- ຈຸດປະສົງລວມຂອງບົດສຶກສານີ້ແມ່ນເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຈະຊ່ວຍໃນການຕັດສິນໃຈດ້ານຍຸທະສາດ ແລະ ການ ບໍລິຫານ ຂອງຄະນະຊີ້ນຳແຜນງານ BEQUAL, ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ ແລະການຄ້າຂອງອິດສະຕຣ ເລຍ ແລະ ທີມງານຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ BEQUAL.

ບົດສຶກສານີ້ ແນໃສ່ເສີມໃຫ້ກັບບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ ປີ 2015<sup>6</sup>, ການປະເມີນຜົນເຄິ່ງໄລຍະ ປີ 2013 ຂອງແຜນພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ (2011-2015), ມາດຖານຄຸນນະພາບການສຶກສາແຫ່ງຊາດ, ແລະການທົບທວນວິເຄາະການແຈກຢາຍຄູໃນໂຮງຮຽນປະຖົມໃນ ສປປ ລາວ ປີ 2015. ການວິເຄາະຂອງ ພວກ ເຮົາ ເສີມໃຫ້ກັບບົດ ແລະຜົນການສຶກສາເຫຼົ່ານີ້. ບົດສຶກສາຂອງພວກເຮົາ ມີເປົ້າໝາຍເພື່ອລະບຸ:

- ວິທີການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູທີ່ມີປະສິທິພາບ ແລະປະສິທິຜົນ
- ສູດຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູທີ່ມີປະສິທິຜົນ ແລະຖືກຕ້ອງ
- ສາເຫດຂອງການສືບຕໍ່ບັນຈຸຄູອາສາ ແລະສິ່ງຈູງໃຈສຳລັບຄູອາສາ.

ເພື່ອຕອບຄຳຖາມເຫຼົ່ານີ້, ພວກເຮົາໄດ້ຊອກຮູ້ທັດສະນະຂອງພະນັກງານຂະແໜງສຶກສາວ່າພວກເພິ່ນບໍລິຫານ ການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ ແນວໃດ.

ຈຸດສຸມຂອງບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນໂດຍການປຶກສາຫາລືໃກ້ຊິດກັບກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະກິລາ ແລະ ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດເປັນພິເສດຈາກທ່ານລັດຖະມົນຕີ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະກິລາ. ບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ຖືກ ວາງໃຫ້ເສີມກັບອີກ 2 ບົດ ທີ່ດຳເນີນໄປພ້ອມໆກັນ ໂດຍສູນຮຽນຮູ້ດ້ານການພັດທະນາ ລາວ-ອິດສະຕຣເລຍ ແລະ ໄດ້ຮັບການຊີ້ນຳຈາກພະນັກງານລະດັບສູງຂອງ ຄະນະນຳຈາກກະຊວງສຶກສາ ເຊິ່ງມາຈາກ ກົມອະນຸບານ ແລະ ປະຖົມສຶກສາ ແລະກົມສ້າງຄູ. ບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃນການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດ ໂດຍກົມ

<sup>6</sup> ສູນຄົ້ນຄວ້າການສຶກສາ (2015) *Research report on excess and insufficient teachers at the early childhood education and general education levels in Lao PDR*. Education and Sports Research Centre, Vientiane, Lao PDR. See: [www.moe.gov.la/ສູນຄົ້ນຄວ້າການສຶກສາ-dp/index.php/analysis-reports/education-research](http://www.moe.gov.la/ສູນຄົ້ນຄວ້າການສຶກສາ-dp/index.php/analysis-reports/education-research)

ແຜນການ ແລະສູນວິໄຈການສຶກສາ ຂອງກະຊວງສຶກສາ ໂດຍໄດ້ຈັດໃຫ້ພະນັກງານວິຊາການ ເຂົ້າຮ່ວມໃນ ຂະບວນການເກັບກຳຂໍ້ມູນພາກສະໜາມ.

### 1.5 ຂໍ້ຈຳກັດ ແລະການພິຈາລະນາດ້ານຈັນຍາບັນ

ເວລາທີ່ຈຳກັດແມ່ນອຸປະສັກອັນຕົ້ນຕໍໃນການດຳເນີນການສຶກສາເທື່ອນີ້ ເຊິ່ງມີເວລາຢູ່ພາກສະໜາມພຽງ 20 ວັນ ໃນ 4 ແຂວງ, 9 ຕົວເມືອງ ແລະ 43 ໂຮງຮຽນ ລວມທັງການເດີນທາງ, ການພົບປະກັບພະແນກສຶກສາແຂວງ ແລະຫ້ອງການສຶກສາເມືອງ, ການດຳເນີນການສຳພາດເຄິ່ງໂຄງຮ່າງ ແລະສຳພາດຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຫຼັກ. ເລື່ອງເວລາ ຍັງເປັນອຸປະສັກອີກດ້ານໜຶ່ງ ຍ້ອນການສຶກສາ ໄດ້ດຳເນີນໃນຊ່ວງການເລືອກຕັ້ງສະມາຊິກສະພາ ທັງຂັ້ນແຂວງ ແລະສູນກາງ ຊຶ່ງພາໃຫ້ພະນັກງານນັບແຕ່ຂັ້ນສູນກາງ ຈົນເຖິງຂັ້ນບ້ານ ບໍ່ຫວ່າງທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມການສຳພາດ.

ຍ້ອນເວລາ ແລະງົບປະມານໃນການເຮັດບົດສຶກສານີ້, ພວກເຮົາຈຶ່ງບໍ່ໄດ້ຄາດໝາຍໃຫ້ຜົນອອກມາກວມລວມໄດ້ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ. ໃນຂະນະທີ່ພວກເຮົາພະຍາຍາມທີ່ຈະກວມເອົາເຂດພູມສາດທີ່ກວ້າງ, ແຕ່ຍ້ອນກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ ນ້ອຍ ບົດສຶກສານີ້ ຈຶ່ງບໍ່ມີຜົນທາງດ້ານສະຖິຕິ ເພື່ອເປັນຕົວແທນໃຫ້ກັບປະຊາກອນໃນທົ່ວປະເທດ. ຄຸນຄ່າຂອງ ບົດສຶກສານີ້ ແມ່ນຢູ່ທີ່ການບັນທຶກຜົນການວິເຄາະບາງອັນຈາກຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ໃນດ້ານການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ, ແລະຄວາມຕັ້ງໃຈຂອງບົດສຶກສານີ້ ແມ່ນເພື່ອເສີມໃຫ້ກັບບົດສຶກສາອື່ນໆທີ່ຜ່ານມາ ເພື່ອນຳໃຊ້ເປັນຂໍ້ມູນຊ່ວຍ ໃນການຕັດສິນໃຈຂັ້ນນະໂຍບາຍຂອງກະຊວງສຶກສາ.

ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການໄດ້ຂໍ້ມູນທີ່ບໍ່ໜ້າເຊື່ອຖື, ພວກເຮົາໄດ້ຂໍບັນທຶກຊື່ ແລະຕຳແໜ່ງຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດນຳ ພວກເຮົາ ເພື່ອບັນທຶກໄວ້ໃນຂັ້ນຕອນການສຶກສາ (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍທີ່ 2). ສິ່ງນີ້ ມີຜົນຕໍ່ຄວາມເປີດເຜີຍ ແລະຄວາມເປັນຈິງຂອງຂໍ້ມູນ ທີ່ພວກເຮົາໄດ້ຮັບ.

### 1.6 ແຈ້ງການຮັບຜິດຊອບ

ທັດສະນະ, ແນວຄິດ ແລະການຕີຄວາມໝາຍ ທີ່ສະແດງອອກໃນບົດສຶກສາສະບັບນີ້ ແມ່ນຜົນງານຂອງຜູ້ຊຽນ ແລະຜູ້ປະກອບສ່ວນໃນການສຶກສາເທົ່ານັ້ນ. ເນື້ອໃນຂອງເອກະສານສະບັບນີ້ ບໍ່ເປັນຕົວແທນໃຫ້ແກ່ທັດສະນະ ທີ່ເປັນທາງການ ຫຼືບໍ່ເປັນທາງການ ຂອງກະຊວງການຕ່າງປະເທດ ແລະການຄ້າຂອງອົສຕຣາລີ, ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ຫຼືພະນັກງານຂອງພວກເພິ່ນ.

## 2. ວິທີການ ແລະຂັ້ນຕອນ

### 2.1 ການເກັບກຳ ແລະວິໄຈຂໍ້ມູນ

ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈໄດ້ວ່າ ຄູ່ຖືກບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນແນວໃດ, ແລະການນຳໃຊ້ລະບຽບການຊ່ວຍແກ້ໄຂບັນຫາ ຄູ່ ເຫຼືອ-ບໍ່ພໍ ໄດ້ບໍ່, ພວກເຮົາໄດ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກ 2 ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຫຼັກຄື:

- ການສຶກສາເອກະສານນະໂຍບາຍ ແລະບົດຄົ້ນຄວ້າ (ສະຫຼຸບໄວ້ຢູ່ໃນຫົວບົດຂ້າງເທິງ)
- ການສຳພາດເຄິ່ງໂຄງຮ່າງ ກັບໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ໃນການສຳພາດເຄິ່ງໂຄງຮ່າງ, ພະນັກງານການເງິນ, ສະຖິຕິ ແລະແຜນການ, ອະນຸບານ-ປະຖົມ, ຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ, ແລະພັດທະນາຄູ ຈາກພະແນກສຶກສາ ແລະ ກິລາແຂວງ ແລະຫ້ອງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ເມືອງ, ລວມເຖິງຄະນະ ບໍລິຫານໂຮງຮຽນ ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້. ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກການສຳພາດແມ່ນຈະສະເໜີຢູ່ພາກທີ 3.

ເມືອງເປົ້າໝາຍຂອງແຜນງານ BEQUAL ໄລຍະທີ່ 1 ທີ່ມີການຂາດສົມດຸນດ້ານການສະໜອງຄູ ໄດ້ຖືກ ເຈາະ ຈົງໃຫ້ເປັນກຸ່ມຕົວຢ່າງ. ຍ້ອນເວລາ ແລະງົບປະມານທີ່ຈຳກັດ, ກຸ່ມຕົວຢ່າງຈົ່ງກວມເອົາໄດ້ແຕ່ 4 ແຂວງ ເທົ່ານັ້ນ (ຕາຕະລາງ 1). ຫ້ອງການສຶກສາເມືອງ ເປັນຜູ້ເລືອກໂຮງຮຽນເຂົ້າຮ່ວມການສຶກສາ, ເມືອງລະ 6 ໂຮງຮຽນ.

ຂໍ້ມູນຈາກການສຳພາດ ໄດ້ຖືກບັນທຶກໄວ້ຢູ່ໃນຕາຕະລາງ ທີ່ສ້າງຂຶ້ນສຳລັບການສຶກສານີ້ໂດຍສະເພາະ (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍທີ 3). ການສຳພາດແຕ່ລະຄັ້ງ ໄດ້ຖືກບັນທຶກແຍກກັນ ແລ້ວຈົ່ງດຳເນີນການສົມທຽບ ພາຍຫຼັງການເກັບຂໍ້ມູນພາກສຳເລັດແລ້ວ.

ວິທີການຫຼັກໃນການວິເຄາະ ແມ່ນການຈັບຄວາມຖີ່ຂອງຄຳຕອບ. ການວິເຄາະດ້ານສະຖິຕິ ສຳລັບກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ ນ້ອຍຂະໜາດນີ້ ເຫັນວ່າບໍ່ເປັນປະໂຫຍດ. ຫົວໜ້າທີມສຶກສາ ຮັບປະກັນຄຸນນະພາບຂອງຂໍ້ມູນກ່ອນການວິເຄາະ ແລະໄດ້ກວດກາຄວາມລະອຽດຖືກຕ້ອງ ແລະການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນໃນເວລາການປຸງແຕ່ງບົດວິພາກ.

ຕາຕະລາງ 1 : ແຂວງ, ເມືອງ, ແລະ ໂຮງຮຽນກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ແຂວງ	ເມືອງ	ໂຮງຮຽນ
ຜົ້ງສາລີ*	ຜົ້ງສາລີ	6
	ໃໝ່*	0
ຄຳມ່ວນ*	ຍົນມະລາດ	6
	ນາກາຍ	6
ສະຫວັນນະເຂດ*	ອຸທຸມພອນ*	1
	ຊົນບູລີ	6
	ພິນ	6
ສາລະວັນ	ເລົ່າງາມ	6
	ຕຸ້ມລານ	6



\*ແຂວງ ແລະເມືອງດຽວກັນກັບທີ່ເປັນກຸ່ມຕົວຢ່າງຂອງບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ ປີ 2015

### 3. ຜົນການສຶກສາ

ຜົນການສຶກສາຂອງພວກເຮົາ ມີທັງຮັບຮອງ ແລະ ຂັດແຍ່ງກັບເນື້ອໃນຂອງບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ ປີ 2015 ກ່ຽວກັບການຂາດສົມດຸນດ້ານການແຈກຢາຍຄູ. ໃນພາກນີ້ ຈະອະທິບາຍກ່ຽວກັບປະເດັນທີ່ບໍ່ໄດ້ກວມເອົາ ໃນບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາໃນດ້ານລະບົບອົງການຈັດຕັ້ງສໍາລັບການແຈກຢາຍຄູ, ແລະບາງສາເຫດ ພື້ນຖານຂອງບັນຫາການຈັດແບ່ງ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ. ລະບົບການຈັດຕັ້ງສໍາລັບການວາງແຜນ ແລະບັນຈຸຄູ, ຕາມ ນິຕິກຳ, ແມ່ນໄດ້ສະຫຼຸບໄວ້ໃນເອກະສານຊ້ອນທ້າຍທີ 1.

#### 3.1 ລະບົບການຈັດຕັ້ງ (ຕາມການສັງເກດຕົວຈິງ)

ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບລະບົບການຈັດຕັ້ງສໍາລັບການບັນຈຸ, ຈັດແບ່ງ, ແລະຊັບຊ້ອນຄູ, ພວກເຮົາໄດ້ສໍາພາດພະນັກງານສຶກສາທັງສາມຂັ້ນ: ໂຮງຮຽນ, ຫ້ອງການສຶກສາເມືອງ, ແລະພະແນກສຶກສາແຂວງ.

##### 3.1.1 ການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ

ໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ, ຜົນການສຶກສາຂອງພວກເຮົາ ຮັບຮອງຜົນການສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາວ່າ ຄວາມຕ້ອງການຄູ ແມ່ນຄິດໄລ່ຈາກກະແສນັກຮຽນສໍາລັບສົກຮຽນຕໍ່ໄປ, ຈໍານວນຄູທີ່ຈະເຖິງອາຍຸກະສຽນ, ແລະ ຄໍາຮ້ອງຂໍຍົກຍ້າຍຈາກຄູ. ຄວາມຕ້ອງການຄູ ໂດຍທົ່ວໄປ ຍັງອີງໃສ່ຈໍານວນຫ້ອງຮຽນຕົວຈິງຂອງແຕ່ລະ ໂຮງຮຽນ.

ອີງຕາມຄໍາເຫັນຂອງໂຮງຮຽນຢູ່ແຂວງຄໍາມ່ວນ, ການເຮັດແນວນີ້ແມ່ນເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຈໍານວນຄູທີ່ຕ້ອງ ສອນທ້ອງ ຄວບ.

ໃນຂັ້ນສຶກສາເມືອງ, ການປະຕິບັດຕົວຈິງ ແມ່ນແຕກຕ່າງກັນເລັກໜ້ອຍໃນແຕ່ລະເມືອງ (ຕາຕະລາງ 2). ພະນັກງານສຶກສາເມືອງທີ່ໄດ້ຖືກສໍາພາດສ່ວນຫຼາຍກ່າວວ່າ ດໍາລັດ 177 ບໍ່ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຄູ ຕົວຈິງໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ. ຖ້າປະຕິບັດຕາມສູດໃນດໍາລັດ 177 ຈະພາໃຫ້ຂັດກັບສະພາຍຕົວຈິງ ແລະພາໃຫ້ເກີດ ການຂາດຄູຮຸນແຮງ. ສະນັ້ນ, ສຶກສາເມືອງ ຈິ່ງໃຊ້ຕົວເລກຕາມການສະເໜີຈາກໂຮງຮຽນ ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ຂ້າງ ເທິງ.

**ຕາຕະລາງ 2 : ການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູຢູ່ຂັ້ນເມືອງ**

ສຶກສາແຂວງ	ສຶກສາເມືອງ	ວິທີການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ
ຜົ້ງສາລີ	ຜົ້ງສາລີ	ສຶກສາເມືອງ ຮຸ່ງງວກັບດໍາລັດ 177, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ຮັບການຝຶກການນໍາໃຊ້, ຈິ່ງບໍ່ໄດ້ນໍາໃຊ້ໃນການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ. ສຶກສາເມືອງ ຍັງບໍ່ເຄີຍເຫັນຄູ່ມື 0047.
	ໃໝ່	ຄືກັບຜົ້ງສາລີ
ຄໍາມ່ວນ	ນາກາຍ	ຄືກັບຜົ້ງສາລີ
	ຍົມມະລາດ	ສຶກສາເມືອງ ຮຸ່ງງວກັບດໍາລັດ 177, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ນໍາໃຊ້ ເພາະບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງຂອງໂຮງຮຽນ. ສຶກສາເມືອງ ຍັງບໍ່ເຄີຍເຫັນຄູ່ມື 0047.
ສະຫວັນນະເຂດ	ຊົນບູລີ	ສຶກສາເມືອງ ຮຸ່ງງວກັບດໍາລັດ 177 ເຊິ່ງສູດຄິດໄລ່ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າທາງເມືອງມີຄູເຫຼືອ ເຊິ່ງບໍ່ຖືກຕາມຄວາມເປັນຈິງ. ສຶກສາເມືອງ ຍັງບໍ່ເຄີຍເຫັນຄູ່ມື 0047.
	ພິນ	ສຶກສາເມືອງ ຮຸ່ງງວກັບດໍາລັດ 177, ແຕ່ນໍາໃຊ້ສະເພາະແຕ່ກັບໂຮງຮຽນທີ່ມີນັກຮຽນຫຼາຍ. ໂຮງຮຽນທີ່ມີຄູໜ້ອຍກວ່າທ້ອງຮຽນ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ນໍາໃຊ້ສູດຄິດໄລ່. ສຶກສາເມືອງ ຍັງບໍ່ເຄີຍເຫັນຄູ່ມື 0047.
	ອຸທຸມພອນ	ສຶກສາເມືອງ ເຫັນດີກັບການນໍາໃຊ້ດໍາລັດ 177, ແຕ່ເມື່ອຄິດໄລ່ອັດຕາສ່ວນແລ້ວ ພັດບໍ່ສາມາດຊັບຊ້ອນຄູຄືນໃໝ່ໄດ້. ສຶກສາເມືອງ ຍັງບໍ່ເຄີຍເຫັນຄູ່ມື 0047.
ສາລະວັນ	ເລົ່າງາມ	ສຶກສາເມືອງ ລາຍງານວ່ານໍາໃຊ້ດໍາລັດ 177, ແຕ່ໃນຕົວຈິງນໍາໃຊ້ສູດທີ່ສຶກສາແຂວງກໍານົດໃຫ້ ເຊິ່ງໄປຕາມຄູ່ມື 0047.
	ຕຸ້ມລານ	

ໃນຂັ້ນສຶກສາແຂວງ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍທົ່ວໄປ ແມ່ນເປັນຄືຜົນການສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ, ຄື ດໍາລັດ 177 ບໍ່ໄດ້ຖືກນໍາໃຊ້, ຍົກເວັ້ນໃນແຂວງສາລະວັນ ທີ່ໄດ້ເລີ່ມນໍາໃຊ້ດໍາລັດ 177 ຄວບຄູກັບຄູ່ມື 0047 ແລະໄດ້ຊີ້ນໍາໃຫ້ສຶກສາເມືອງເຮັດເຊັ່ນດຽວກັນ (ທ້ອງ 1, ແລະຕາຕະລາງ 3). ແຕ່ໃນປະຈຸບັນ ຍັງກ່າວບໍ່ໄດ້ວ່າ ປະສິທິຜົນຈະອອກມາເປັນແນວໃດ ເພາະຫາກໍເລີ່ມນໍາໃຊ້.

**ຫ້ອງ 1 : ການນຳໃຊ້ຄຳສັ່ງແນະນຳເລກທີ 0047 ປະສົມປະສານກັນຢູ່ແຂວງສາລະວັນ**

ສາລະວັນ ເປັນແຂວງດຽວໃນກຸ່ມຕົວຢ່າງຂອງບົດສຶກສານີ້ ທີ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄູ່ມື 0047. ພວກເພິ່ນໄດ້ພົບວ່າ ຄູ່ມືນີ້ ສອດຄ່ອງກັບສະພາບການສະໜອງຄູ ແລະຊ່ວຍພວກເພິ່ນ ໃນການສະເໜີຂໍຕົວເລກລັດຖະກອນ ໄດ້ຢ່າງລະອຽດ ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງໄດ້ດີກວ່າ. ສະນັ້ນ, ພວກເພິ່ນຈຶ່ງບໍ່ນຳໃຊ້ຂໍ້ແນະນຳໃນດຳລັດ 177, ແຕ່ອີງໃສ່ຄູ່ມື 0047 ເປັນສ່ວນຫຼາຍໃນການຄິດໄລ່ອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູ.

ສຶກສາເມືອງ ໃນແຂວງສາລະວັນ ນຳໃຊ້ຕາຕະລາງລະອຽດ (ຕາຕະລາງ 7) ໃນການຕິດຕາມເກັບກຳຕົວເລກຫ້ອງຮຽນ, ຈຳນວນນັກຮຽນ, ແລະຄູໃນໂຮງຮຽນ. ເມື່ອໄດ້ຂໍ້ມູນເຫຼົ່ານີ້ແລ້ວ, ພວກເພິ່ນກໍ່ມາປະຕິບັດຕາມຂໍ້ແນະນຳໃນຄູ່ມື ເພື່ອປ້ອນ ຕົວເລກຄູ ຕາມມາດຖານທີ່ໂຮງຮຽນຄວນມີ, ແລ້ວສົມທຽບກັບຈຳນວນຄູທີ່ມີໃນຕົວຈິງ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ພວກເພິ່ນຈະມີ ພື້ນຖານໃນການຂໍຄູເພີ່ມທີ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງທີ່ສຸດ.

ຈາກຕາຕະລາງ 7, ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ໃນແຂວງສາລະວັນ ຈະສາມາດເຫັນໄດ້ວ່າມີ 1 ໂຮງຮຽນ (ຄືໂຮງຮຽນນາເຮັກ) ທີ່ ມີຄູເຫຼືອ, 2 ໂຮງຮຽນ (ໂຮງຮຽນວັດກາງ ແລະໝາກນາວໃຫຍ່) ທີ່ຂາດຄູ, ແລະ 3 ໂຮງຮຽນ (ໂຮງຮຽນໜອງສະໂນ, ສາທິດ ສ້າງຄູ, ແລະເຊໂປນ) ທີ່ຕ້ອງການຄູເພີ່ມຢ່າງຮີບດ່ວນ ຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນຜົນການຮຽນຈະມີບັນຫາ.

ຂໍ້ມູນຄືແນວນີ້, ພ້ອມກັບຂໍ້ມູນອື່ນ ເຊັ່ນ ທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງຮຽນ (ໄລຍະຫ່າງຈາກຕົວເມືອງ) ແລະຈຳນວນຄູອາສາ, ຈະຊ່ວຍ ໂຮງຮຽນ, ສຶກສາເມືອງ ແລະສຶກສາແຂວງ ໃນການວາງບູລິມະສິດໃຫ້ກັບໂຮງຮຽນທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການຫຼາຍກວ່າໝູ່ ກ່ອນ ໂຮງຮຽນອື່ນ ໃນເວລາສະເໜີຂໍຕົວເລກລັດຖະກອນ.

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ໜ້າສົນໃຈອັນໜຶ່ງ ແມ່ນຂອງສຶກສາ ແລະ ກິລາ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເຊິ່ງແຕກຕ່າງ ຈາກຜູ້ສາລີ ແລະຄຳມ່ວນ ບ່ອນທີ່ວ່າພວກເພິ່ນນຳໃຊ້ສູດຂອງດຳລັດ 177 ໃນການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ. ແຕ່ເວລາຍື່ນຂໍ ຕົວເລກລັດຖະກອນ ກັບກະຊວງ, ສຶກສາແຂວງ ພັດເອົາຕົວເລກທີ່ສະເໜີມາຈາກສຶກສາເມືອງ ແລະໂຮງຮຽນ ໄປຍື່ນ.

**ຕາຕະລາງ 3 : ການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູຢູ່ຂັ້ນແຂວງ**

ສຶກສາແຂວງ	ວິທີການນຳໃຊ້ໃນການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ
ຜູ້ສາລີ	ສຶກສາແຂວງ ຮູ້ກ່ຽວກັບດຳລັດ 177, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນຕົວຈິງ.
ຄຳມ່ວນ	ສຶກສາແຂວງ ຮູ້ກ່ຽວກັບດຳລັດ 177, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນຕົວຈິງ. ສຶກສາແຂວງ ຮູ້ກ່ຽວກັບຄູ່ມື 0047, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ຕັດສິນໃຈເທື່ອວ່າຈະເຜີຍແຜ່ໃຫ້ຂັ້ນເມືອງເມື່ອໃດ.
ສະຫວັນນະເຂດ	ສຶກສາແຂວງ ຮູ້ກ່ຽວກັບດຳລັດ 177 ແລະປະຕິບັດຕາມສູດໃນການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ. ແຕ່ເມື່ອຍື່ນຂໍຕົວ ເລກກັບກະຊວງ ພັດໃຊ້ຕົວເລກທີ່ສະເໜີມາຈາກເມືອງ ແລະໂຮງຮຽນ. ສຶກສາແຂວງ ຍັງບໍ່ເຄີຍເຫັນຄູ່ມື 0047.
ສາລະວັນ	ສຶກສາແຂວງ ປະສົມປະສານດຳລັດ 177 ກັບຄູ່ມື 0047 ໃນການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ. ນອກນັ້ນ ຍັງໄດ້ສ້າງ ຮູບແບບຖານຂໍ້ມູນເພື່ອໃຫ້ເມືອງ ແລະໂຮງຮຽນປະຕິບັດຕາມອີກດ້ວຍ.

### 3.1.2 ການບັນຈຸ, ຈັດແບ່ງ, ແລະຊັບຊ້ອນຄູ

ພວກເຮົາພົບວ່າ ການບັນຈຸລັດຖະກອນ ເປັນຂະບວນການແບບປ່ອຍວາງ, ຄືຕອບຮັບໄປຕາມຄວາມຕ້ອງການ ວຽກເຮັດງານທຳຂອງຜູ້ສະໝັກ ຫຼາຍກວ່າທີ່ຈະເປັນຂະບວນການທີ່ຫ້າວຫັນ ເພື່ອຊອກຫາຄູຄຸນະພາບໃຫ້ແກ່ ຂະແໜງສຶກສາ (ຕາຕະລາງ 4). ການຄັດເລືອກຜູ້ສະໝັກໃນແຕ່ລະແຂວງແມ່ນແຕກຕ່າງກັນ, ໂດຍມີສຶກສາ ແຂວງຄຳມ່ວນ ເປັນບ່ອນທີ່ເຮັດລະອຽດກວ່າໝູ່ໃນກຸ່ມຕົວຢ່າງຂອງພວກເຮົາ, ໂດຍມີການກວດຢາເສບຕິດເພີ່ມ ເຂົ້າໄປໃນລາຍການທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນຄູ່ມື 0047.

**ຕາຕະລາງ 4 : ຫຼາກຫຼາຍຮູບແບບຂະບວນການບັນຈຸຄູ**

ຂະບວນການບັນຈຸ	
ຜູ້ສະໝັກຈະຖືກຄັດເລືອກຈາກເອກະສານການສະໝັກດັ່ງທີ່ລະບຸໄວ້ໃນຄູ່ມື 0047. ຜູ້ທີ່ຜ່ານການຄັດເລືອກຈະໄດ້ຮັບການສະເໜີ ໃຫ້ເປັນຄູອາສາ, ແລ້ວຖືກສົ່ງໄປໂຮງຮຽນທີ່ຕ້ອງການຄູ (ເນັ້ນນັກແມ່ນໂຮງຮຽນເຂດຫ່າງໄກ). ເມື່ອສຶກສາແຂວງໄດ້ຮັບຕົວເລກ ລັດຖະກອນຈາກກະຊວງ ກໍ່ຈະຈັດການສອບເສັງເອົາຄູອາສາເຂົ້າເປັນພະນັກງານລັດຖາວອນ.	
ຈຸດແຕກຕ່າງ	
ຄຳມ່ວນ	ເພີ່ມການກວດສົ່ງເສບຕິດເຂົ້ານຳ
ສະຫວັນນະເຂດ	ບາງຄັ້ງບໍ່ເບິ່ງໃບຄະແນນທີ່ມາພ້ອມໃບປະກາດຈົບຄູຂອງຜູ້ສະໝັກຂ້າ, ເພາະຖ້າຄັດຕາມຄະແນນ ຄືຊິມີ ຈຳນວນຫຼາຍທີ່ບໍ່ຜ່ານ (ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າຈະບໍ່ໄດ້ຄູມາສອນ)

ເຊັ່ນດຽວກັນກັບຜົນຂອງບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ, ພວກເຮົາໄດ້ພົບວ່າສຶກສາແຂວງແມ່ນຜູ້ຕັດສິນຫຼັກ ໃນການການບັນຈຸ, ຈັດແບ່ງ, ແລະ ຊັບຊ້ອນຄູ, ໂດຍບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມຈາກສຶກສາເມືອງຫຼາຍປານໃດ, ນອກເໜືອ ຈາກການສະໜອງລາຍຊື່ຂອງຄູອາສາໃນເມືອງຂອງຕົນເທົ່ານັ້ນ (ຕາຕະລາງ 5). ກ່ອນຈະເຖິງຂັ້ນຕອນການ ຕັດສິນໃຈບັນຈຸຄົນໃສ່ຕົວເລກຈາກກະຊວງ, ສຶກສາແຂວງຈະເບິ່ງຕົວເລກທີ່ສະເໜີມາຈາກສຶກສາເມືອງ ແລະ ໂຮງຮຽນ, ຈັດການປະເມີນຄູ (ໂດຍການສອບເສັງ, ສັງເກດການສອນຕົວຈິງ, ສຳພາດ), ແລ້ວຈຶ່ງເຊີນສຶກສາ ເມືອງ ໄປຟັງການຕັດສິນໃຈ, ເພື່ອຂໍການຮັບຮອງ ຫຼືຄັດຄ້ານ, ຖ້າມີ.

ບົດບາດຂອງສຶກສາເມືອງ ແມ່ນການປະຕິບັດຕາມການຕັດສິນໃຈຂອງສຶກສາແຂວງ ໂດຍການແຈ້ງການ ຕັດສິນ ໃຈນັ້ນ ໃຫ້ຄູຜູ້ກ່ຽວໄດ້ຮັບຊາບ. ກ່ອນຈຸດນັ້ນ ສຶກສາເມືອງຍັງມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນຂັ້ນຕອນທຳອິດຂອງ ການ ບັນຈຸພະນັກງານ ໃນເວລາທີ່ນັກຮຽນທີ່ຈົບຄູມາຍື່ນໃບຄຳຮ້ອງ, ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໃນຊ່ວງທີ່ສອບເສັງຈົບແລ້ວ.

ພວກເຮົາພົບວ່າ ການຕັດສິນໃຈມອບຕົວເລກລັດຖະກອນໃຫ້ຄູຜູ້ໜຶ່ງນັ້ນ ໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນອີງໃສ່ໄລຍະ ເວລາທີ່ຄູຄົນນັ້ນໄດ້ເຮັດວຽກເປັນຄູອາສາ. ຜູ້ທີ່ອາສາດົນກວ່າໝູ່ ຈະຖືກບັນຈຸກ່ອນ, ຫຼັງຈາກຜ່ານການປະເມີນ ຈາກສຶກສາແຂວງ. ຍ້ອນຄວາມແຕກໂຕນັ້ນລະຫວ່າງຈຳນວນຄູອາສາ ແລະຕົວເລກລັດຖະກອນທີ່ອອກມາໃນ ແຕ່ລະປີ, ການມອບຕົວເລກຈຶ່ງເປັນຂະບວນການທີ່ເຄັ່ງຕຶງສະເໝີ. ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດຈາກສຶກສາເມືອງ ກ່າວກັບ ພວກເຮົາວ່າ ບາງຄັ້ງເພິ່ນກໍ່ບໍ່ເຫັນດີກັບການຕັດສິນໃຈຂອງສຶກສາແຂວງ.



**ຕາຕະລາງ 5 : ການປະສານງານທາງສາຍຕັ້ງລະຫວ່າງສຶກສາເມືອງ ແລະສຶກສາແຂວງ**

ຜູ້ສາລີ	ຄຳມ່ວນ	ສະຫວັນນະເຂດ	ສາລະວັນ
<p>“ສຶກສາເມືອງບໍ່ມີໜ້າທີ່ບັນຈຸ ຫຼື ຊັບຊ້ອນຄູ, ພຽງແຕ່ສະເໜີຂໍ້ຄູ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງ ໂຮງຮຽນ. ການຕັດສິນໃຈຮັບຄູ ແມ່ນບົດບາດຂອງສຶກສາ ແຂວງ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມ ໂປ່ງໃສ ແລະເໝາະສົມ, ຕ່າງ ຈາກທີ່ຜ່ານມາ.”</p> <p><i>ສຶກສາແຂວງຜູ້ສາລີ</i></p> <p>ພວກເຮົາບໍ່ພົບລາຍລະອຽດ ຂອງເກນ ຫຼືບັດໄຈການ ຄັດ ເລືອກ ທີ່ເປັນພື້ນຖານ ການ ຕັດສິນໃຈຂອງສຶກສາ ແຂວງ, ມີແຕ່ວ່າການຕັດສິນໃຈ ແມ່ນ ອີງໃສ່ຄວາມຕ້ອງການ ຕົວຈິງ.</p>	<p>“ໃນປະຈຸບັນ, ສຶກສາແຂວງມີ ໜ້າທີ່ຮັບພະນັກງານ ເພື່ອຫຼີກ ລ່ຽງບັນຫາດ້ານຄວາມເໝາະ ສົມ ແລະໂປ່ງໃສ ທີ່ເຄີຍເກີດ ຂຶ້ນຜ່ານມາ. ການຕັດສິນໃຈ ຂອງສຶກສາແຂວງ ແມ່ນອີງໃສ່ ແຜນຈາກໂຮງຮຽນ ແລະ ສຶກ ສາເມືອງ.”</p> <p><i>ສຶກສາແຂວງຄຳມ່ວນ</i></p> <p>ພວກເຮົາໄດ້ເຫັນເກນການຄັດ ເລືອກພະນັກງານລະອຽດ</p>	<p>“ບາງຄັ້ງ ສຶກສາເມືອງກໍ່ຮັບຄູ (ອາສາ) ໃໝ່. ບາງຄັ້ງ ໂຮງຮຽນ ກໍ່ຮັບເອງເລີຍ ແລ້ວ ຈິ່ງສົ່ງລາຍ ຊື່ຄູໃໝ່ໃຫ້ສຶກສາ ເມືອງ ແລະ ແຂວງ. ແຕ່ການ ຕັດສິນໃຈ ເລື່ອງການໃຫ້ຕົວ ເລກ ແມ່ນ ຂຶ້ນຢູ່ກັບສຶກສາ ແຂວງເທົ່ານັ້ນ (ໂດຍຜ່ານການ ສອບເສັງ ແລະ ສຳພາດ).”</p> <p><i>ສຶກສາແຂວງສະຫວັນນະເຂດ</i></p> <p>ພວກເຮົາໄດ້ພັ້ງເກນການຄັດ ເລືອກພະນັກງານລະອຽດ</p> <p><b>ຂໍ້ສັ່ງເກດ:</b></p> <p>ກ່ອນປີ 2005: ສຶກສາແຂວງ ບໍລິຫານຕົວເລກລັດຖະກອນ</p> <p>ປີ 2005-9: ສຶກສາເມືອງ ບໍລິຫານ</p> <p>ປີ 2009 – ປະຈຸບັນ: ສຶກສາ ແຂວງ ບໍລິຫານອີກ</p>	<p>“ສຶກສາເມືອງມາພັ້ງຜົນການ ຕັດສິນໃຈເລື່ອງການມອບຕົວ ເລກ ຫຼັງຈາກທີ່ສຶກສາແຂວງ ໄດ້ເລືອກແລ້ວ. ໃນປະຈຸບັນ, ມີ ແຕ່ສຶກສາແຂວງທີ່ຮັບຜິດຊອບ ການມອບຕົວເລກ ເພື່ອຫຼີກ ລ່ຽງ ຄວາມບໍ່ຍຸຕິທຳ.”</p> <p><i>ສຶກສາແຂວງສາລະວັນ</i></p> <p>ພວກເຮົາໄດ້ຍິນແຕ່ເກນການ ຄັດເລືອກອັນດຽວ ນັ້ນກໍ່ຄື ໂລຍະເວລາທີ່ຄູໄດ້ເປັນ ອາສາ. ໝາຍຄວາມວ່າ ຄູທີ່ ເປັນອາສາກ່ອນໝູ່ ຈະໄດ້ ບູລິ ມະສິດຕົວເລກ ລັດຖະກອນ.</p>

ວິທີການຊັບຊ້ອນຄູ ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນໃນແຕ່ລະເມືອງ ແລະແຂວງ (ຕາຕະລາງ 5, 6) ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີ ຄວາມຕັ້ງໃຈອັນດຽວກັນ ໃນການຈຳກັດ ຫຼືຫຼຸດຜ່ອນການສະເໜີຂໍຍົກຍ້າຍຂອງຄູ. ວິທີການປະຕິບັດທີ່ໜ້າສົນໃຈ ອັນໜຶ່ງແມ່ນຢູ່ເມືອງຜູ້ສາລີ ທີ່ຄູມີການໝູນວຽນຍົກຍ້າຍທຸກໆ 5 ປີ, ຍົກເວັ້ນຄູທີ່ໄກ້ກະສຽນ ຫຼືຄູເພດຍິງທີ່ມີລູກ ເຊິ່ງຈະໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາພິເສດໃຫ້ເລືອກຢູ່ປະຈຳໄດ້ຫຼາຍກວ່າ 5 ປີ. ການເຮັດແນວນີ້, ດັ່ງທີ່ຄູເມືອງ ຜູ້ ສາລີ ໄດ້ກ່າວກັບພວກເຮົາ, ແມ່ນມາຈາກແນວຄິດທີ່ວ່າ ທຸກຄົນຄວນແບ່ງປັນຄວາມລຳບາກໃນການສອນໃນ ໂຮງຮຽນເຂດທ່າໄກ. ການເຮັດແນວນີ້ ເປັນໄປໄດ້ກໍ່ຍ້ອນມີທັກຄູ ໃນຂອບເຂດໂຮງຮຽນ, ເຊິ່ງສ່ວນຫຼາຍແມ່ນ ການຊຸກຍູ້ຈາກບ້ານ.

ອີກຕົວຢ່າງໜຶ່ງທີ່ຄ້າຍກັນນີ້ ແມ່ນພົບຢູ່ເມືອງຕຸ້ມລານ. ແຕ່ການໝູນວຽນຢູ່ເມືອງນີ້ບໍ່ເປັນລະບົບທີ່ກັບຢູ່ຜູ້ສາລີ ຍ້ອນຄວາມຖີ່ຂອງການຂໍຍົກຍ້າຍຂອງຄູ ມີສູງ ຈິ່ງພາໃຫ້ມີການໝູນວຽນຄູ ເລື້ອຍກວ່າຢູ່ຜູ້ສາລີ. ຄູທີ່ຖືກ

ສໍາພາດກ່າວວ່າ ເພິ່ນຍ້າຍບ່ອນສອນເລື້ອຍຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມເປັນຄູພຸ້ນ, ບາງຊ່ວງແຮງຍ້າຍທຸກປີ. ການໝູນວຽນຄູ ຫຼັກໆແມ່ນເພື່ອແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງໃນໂຮງຮຽນທີ່ຂາດຄູຫຼາຍ.

ຕົວຢ່າງທີ່ບໍ່ຄືໝູ່ອັນໜຶ່ງ ແມ່ນພົບຢູ່ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ບ່ອນທີ່ຄູຢາກໄປປະຈຳຢູ່ໄກບ້ານເກີດຂອງຕົນ. ການ ສົນທະນາກັບສຶກສາແຂວງ ແລະເມືອງ ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ຫຼາຍເຜົ່າພາຍໃນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ມີປະເພນີໃນການ ອອກໄປສະແຫວງຫາຄວາມກ້າວໜ້າຢູ່ນອກບ້ານເກີດເມືອງນອນ. ໃນຂະນະທີ່ສິ່ງນີ້ອາດຊ່ວຍໃນການຫຼຸດຜ່ອນ ບັນຫາຄູຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ, ມັນກໍ່ອາດສ້າງບັນຫາກ່ຽວກັບພາສາທີ່ນໍາໃຊ້ ທີ່ອາດເປັນສິ່ງກົດຂວາງໃນການສອນ ລະຫວ່າງຄູເຜົ່າໜຶ່ງ ກັບເດັກເຜົ່າອື່ນ.

**ຕາຕະລາງ 6 : ຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານວິທີການຊັບຊ້ອນຄູ**

ສຶກສາແຂວງ	ສຶກສາເມືອງ	ວິທີການຊັບຊ້ອນຄູ
ຜົ້ງສາລີ	ຜົ້ງສາລີ	ຄູຖືກຍົກຍ້າຍໝູນວຽກທຸກ 5 ປີ.
	ໃໝ່	ຄູຖືກຊັບຊ້ອນໄປປະຈຳຢູ່ບ້ານເກີດ ເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການຂໍຍົກຍ້າຍຄືນ.
ຄໍາມ່ວນ	ຍົມມະລາດ	ຄືກັນກັບເມືອງໃໝ່.
	ນາກາຍ	
ສະຫວັນນະເຂດ	ຊົນບູລີ	ຄູຖືກຊັບຊ້ອນໄປປະຈຳຢູ່ໂຮງຮຽນນອກບ້ານເກີດຂອງຕົນ.
	ພິນ	
	ອຸທຸມພອນ	
ສາລະວັນ	ເລົ່າງາມ	ຄືກັນກັບເມືອງໃໝ່.
	ຕຸ້ມລານ	ຄ້າຍກັບຜົ້ງສາລີ, ແຕ່ເລື້ອຍກວ່າ, ຍ້ອນອັດຕາການຂໍຍົກຍ້າຍຂອງຄູ ສູງ.

**3.2 ສາເຫດຂອງການຮັບຄູອາສາ**

ຕົວເລກຄູອາສາໃນແຕ່ລະແຂວງ ແມ່ນຂຶ້ນ-ລົງແຕກຕ່າງກັນ (ຕາຕະລາງ 7). ເຫດຜົນຂອງຄວາມແຕກຕ່າງນີ້ ຢູ່ ນອກກອບຂອງບົດສຶກສານີ້. ແຕ່ທ່າວຽງທີ່ສະແດງອອກມາກໍ່ໜ້າສົນໃຈ, ເຊັ່ນ ໃນສົກປີ 2011-2012 ຄູອາສາ ຢູ່ ຜົ້ງສາລີ, ສະຫວັນນະເຂດ ແລະສາລະວັນ ໄດ້ຫຼຸດລົງ, ໃນຂະນະທີ່ຢູ່ຄໍາມ່ວນ ພັດເພີ່ມຂຶ້ນ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ ໃນສົກ 2012-2013, ຕົວເລກຢູ່ສະຫວັນນະເຂດ ແລະສາລະວັນ ຫຼຸດລົງ, ໃນຂະນະທີ່ຜົ້ງສາລີ ແລະຄໍາມ່ວນ ພັດສູງ ຂຶ້ນ.

ຈາກການສົນທະນາກັບສຶກສາແຂວງ, ສຶກສາເມືອງ, ໂຮງຮຽນ ແລະຄູໃນແຂວງກຸ່ມຕົວຢ່າງ, ພວກເຮົາລະບຸໄດ້ ບາງເຫດຜົນຕໍ່ກັບການສືບຕໍ່ນໍາໃຊ້ຄູອາສາ:

- > **ເຫດຜົນທີ່ 1: ເພື່ອໃຫ້ຕອບສະໜອງກັບຫ້ອງຮຽນຕົວຈິງ** - ໂຮງຮຽນຕ້ອງມີຄູຢ່າງໜ້ອຍ ເທົ່າກັບຈໍານວນຫ້ອງ ຮຽນ ຖ້າຕົວເລກນັກຮຽນຫາກເກີນກໍານົດຂອງການສອນຫ້ອງຄວບ. ເຊັ່ນ ໂຮງຮຽນປະຖົມທີ່ມີ 5 ຫ້ອງຮຽນ ທີ່ມີ ນັກຮຽນຫຼາຍກວ່າ 17 ຄົນໃນແຕ່ລະຫ້ອງ ຈະຕ້ອງການຄູຢ່າງໜ້ອຍສຸດ 5 ຄົນ. ໂຮງຮຽນທີ່ມີຄູໜ້ອຍກວ່ານັ້ນ ຈະສະເໜີຂໍຕື່ມ ເຖິງແມ່ນວ່າຈໍານວນນັກຮຽນທັງໝົດຈະບໍ່ເຖິງ 170 ຄົນກໍ່ຕາມ (34 ອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູ x

5 ຫ້ອງຮຽນ). ຕາຕະລາງ 8 ສະແດງໃຫ້ເຫັນ ສະພາບໃນຄວາມເປັນຈິງ ໂດຍນຳໃຊ້ຕົວຢ່າງຈາກບາງໂຮງຮຽນ ໃນ ແຂວງສາລະວັນທີ່ກຳລັງຕ້ອງການຄູເພີ່ມ.

ຕາຕະລາງ 7 : ຕົວເລກຄູອາສາ ໃນຂັ້ນປະຖົມສຶກສາ ສົກປີ 2010-2015

ສົກປີ	ທົ່ວປະເທດ	ຜົ່ງສາລີ	ຄຳມ່ວນ	ສະຫວັນນະເຂດ	ສາລະວັນ
2010-2011	2,215	58	140	206	147
2011-2012	1,993	14	164	155	121
2012-2013	1,873	45	186	145	186
2013-2014	1,743	14	82	249	246
2014-2015	1,706	49	153	253	250

\*ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ສະຖິຕິໂຮງຮຽນປະຈຳປີ ແລະຖານຂໍ້ມູນ LaoEduInfo 2015

ຕາຕະລາງ 8 : ອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູໃນບາງໂຮງຮຽນໃນແຂວງສາລະວັນ (2015/16)

ໂຮງຮຽນ	ຈຳນວນຫ້ອງຮຽນ/ນັກຮຽນ					ນັກຮຽນ ທັງໝົດ	ຈຳນວນຄູ ຕາມ ມາດຖານ	ຈຳນວນຄູ ຕົວຈິງ	ຈຳນວນ ຄູອາສາ
	ປ1	ປ2	ປ3	ປ4	ປ5				
ໜອງສະໂນ	1/7	1/10	1/18	1/0	0	35	3	1	0
ສາທິດ ສ້າງຄູ	1/12	1/14	1/12	1/12	0	50	3	1	0
ວັດກາງ	1/16	1/11	1/13	1/12	1/8	60	5	4	0
ໝາກນາວ ໃຫຍ່	1/18	1/14	1/22	0*/36	0*/19	109	3	2	0
ເພົາໃຫຍ່	1/38	2/36	1/36	1/34	1/24	168	6	6	1
ນາເຮັກ	2/64	2/57	2/46	2/58	2/52	<b>227</b>	11	<b>12</b>	0
ເຊໂປນ	2/70	2/55	2/55	4/123	2/63	<b>366</b>	13	<b>6</b>	<b>3</b>

\*0 ຫ້ອງຮຽນ ທີ່ມີນັກຮຽນ ໝາຍເຖິງນັກຮຽນກຸ່ມນັ້ນເຂົ້າຮຽນຄວບຄູອີກຫ້ອງໜຶ່ງ

ໂຮງຮຽນຄື ໜອງສະໂນ ແລະສາທິດສ້າງຄູ ຕ້ອງການຄູເພີ່ມ(ຕາຕະລາງ 8). ມັນເປັນໄປບໍ່ໄດ້ທີ່ຈະປ່ອຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າ ມີຄູແຕ່ພຽງຄົນດຽວ. ເຖິງວ່າຈະມີຄູຮອດ 6 ຄົນ (ຄືຢູ່ໂຮງຮຽນເຊໂປນ), ກໍຍັງມີຫ້ອງຮຽນຫຼາຍເກີນກວ່າຄູ ເຫຼົ່າ ນີ້ຈະຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຢ່າງໄດ້ມີປະສິທິຜົນ. ຫຼາຍໂຮງຮຽນໃນ 3 ແຂວງກຸ່ມຕົວຢ່າງຂອງພວກເຮົາ ກໍມີລັກສະນະ ຄ້າຍກັນນີ້. ຍ້ອນເຫດຜົນນີ້, ແລະເພື່ອຮັບປະກັນການສຶກສາສຳລັບທຸກຄົນ ກໍຄືການຮັກສາປະລິມານ ວຽກຂອງຄູ ໃຫ້ຢູ່ໃນລະດັບສົມເຫດສົມຜົນ, ທາງໂຮງຮຽນຈຶ່ງສືບຕໍ່ຂໍຄູເພີ່ມ ແລະໃນເວລາດຽວກັນກໍຮັບເອົາຄູ ອາສາມາຊ່ວຍ.

- **ເຫດຜົນທີ 2: ບັນຫາທ້າທາຍຕໍ່ສຶກສາແຂວງ ແລະເມືອງ** – ກ່ຽວພັນກັບສະພາບໃນເຫດຜົນທີ 1 ຂ້າງເທິງ ທີ່ສຶກສາເມືອງ ແລະແຂວງ ຄວນມີບົດບາດໃນການສັບຊ້ອນຄູຈາກໂຮງຮຽນທີ່ມີຄູເຫຼືອ, ສິ່ງນີ້ຍັງຄົງເປັນສິ່ງທີ່ທ້າທາຍ. ເຊັ່ນດຽວກັນກັບຜົນການສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ, ການຍົກຍ້າຍພະນັກງານ ເປັນສິ່ງທີ່ທ້າທາຍ ເພາະມັນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງຄູຜູ້ກ່ຽວ. ໃນຂະນະທີ່ບັນຫານີ້ກຳລັງໄດ້ຮັບການ ແກ້ໄຂໂດຍການສັບຊ້ອນຄູໄປບ້ານເຂດຫ່າງໄກຕັ້ງແຕ່ຕົ້ນເລີຍ, ການຈັດການກັບບ່ອນທີ່ມີຄູເຫຼືອ ຍັງເປັນ ບັນຫາທີ່ແກ້ໄຂບໍ່ຕົກ. ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ເຖິງຈະມີຄຳສັ່ງຈາກກະຊວງໃຫ້ຢຸດຮັບຄູອາສາ, ໃນພາກປະຕິບັດ ສຶກສາເມືອງ ແລະແຂວງ ຍັງບໍ່ສາມາດສະໜອງທາງອອກອັນອື່ນໃຫ້ກັບໂຮງຮຽນທີ່ຍັງຕ້ອງການຄູໄດ້.
- **ເຫດຜົນທີ 3: ການເປັນອາສາເປັນບາດກ້າວທຳອິດໃນການເຂົ້າລັດ** – ນັກຮຽນຄູທີ່ຈົບໃໝ່ “ຕົກລົງ” ໄປສອນໂດຍບໍ່ເອົາເງິນເດືອນ (ເປັນຄູອາສາ) ເພື່ອປູທາງໄປສູ່ການໄດ້ເປັນພະນັກງານຖາວອນເມື່ອມີຕົວເລກ ບັນຈຸອອກມາ. ໃນບັນດາຄູທີ່ຖືກສຳພາດທີ່ໄດ້ເປັນພະນັກງານຖາວອນໃນໄລຍະ 5 ປີຜ່ານມາ, ທຸກຄົນກ່າວ ວ່າ ໄດ້ເລີ່ມຈາກການເປັນຄູອາສາທັງໝົດ. ເຖິງວ່າການເປັນອາສາ ຈະບໍ່ແມ່ນວິຖີຊີວິດທີ່ໜ້າປາຖະໜາ, ແຕ່ຄູ ໃໝ່ຍອມຮັບການເປັນອາສາ ຍ້ອນມັນເປັນວິທີໜຶ່ງທີ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຂົ້າໄດ້ໃນລະບົບ ດ້ວຍຄວາມຫວັງທີ່ວ່າ ຈະໄດ້ເງິນເດືອນໜັ້ນຄົງໃນອະນາຄົດອັນໄກ້ (ຕາຕະລາງ 9). ຄູທີ່ຖືກສຳພາດສ່ວນຫຼາຍ ມີແຫຼ່ງທາງກິນທາງ ອື່ນ, ຕົ້ນຕໍແມ່ນການຜະຫຼິດກະສິກຳ, ເພື່ອປະກອບເຂົ້າໃນການບໍລິໂພກປະຈຳວັນ. ເນື່ອງຈາກວ່າການເລີ່ມ ຕົ້ນອາຊີບລັດຖະກອນດ້ວຍການເປັນອາສາ ຖືເປັນເລື່ອງທຳມະດາໄປແລ້ວ, ນັກຮຽນຈົບໃໝ່ ເບິ່ງຄືວ່າຈະບໍ່ຂັດຂ້ອງທີ່ຈະຕ້ອງເຮັດວຽກໂດຍບໍ່ໄດ້ເງິນເດືອນຢູ່ 2-3 ປີ. ແຕ່, ຄວາມກົດດັນຈະເກີດມີຂຶ້ນ ເມື່ອການເປັນອາສາຫາກແກ່ຍາວເກີນ 3 ປີ.
- ອີກເຫດຜົນໜຶ່ງທີ່ຜູ້ຖືກສຳພາດກ່າວແມ່ນ ຄູປະຖົມ ຖືຫຼັກສູດທີ່ເຂົ້າງ່າຍທີ່ສຸດອັນໜຶ່ງ. ນັກຮຽນທີ່ມີຊັບຈຳກັດຈິ່ງມັກຈະເຂົ້າຮຽນຄູ. ສະນັ້ນ, ພາຍຫຼັງຮຽນຈົບແລ້ວ ພວກເຂົາກໍ່ມັກຈະບໍ່ມີທາງເລືອກຫຼາຍປານໃດ ນອກຈາກການຍອມຮັບເຮັດວຽກເປັນອາສາ, ລໍຖ້າໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ເປັນລັດຖະກອນກິນເງິນເດືອນ.

**ຕາຕະລາງ 9 : ເຫດຜົນທີ່ຍອມເປັນອາສາ**

ຜູ້ສາລິ	ຄຳມ່ວນ	ສະຫວັນນະເຂດ	ສາລະວັນ
“ຢາກເປັນລັດຖະກອນ.” ຄູ ຜູ້ສາລິ	“ມັກ [ການສອນ]. ຮຽນດ້ານນີ້ມາ. ກັບໂຮງຮຽນກໍ່ໃກ້ບ້ານ. ກັບຢາກເປັນລັດຖະກອນຄືພູ. ບໍ່ຢາກເຮັດວຽກອື່ນ. ຄິດວ່າອາຊີບຄູ ເປັນອາຊີບທີ່ໜ້າພູມໃຈ.” ຄູ ຍົມມະລາດ	“ຮຽນມາ ແລ້ວກໍ່ຕ້ອງເຮັດ. ບໍ່ມີທາງອື່ນລະເດ.” ຄູ ຊົນບູລີ	“ຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການເປັນຄູ (ອາສາ) ແມ່ນຮັກການສອນ. ຮຽນມາດ້ານນີ້. ຄັນຊິໄປເຮັດແນວອື່ນຄືຊິຢາກ.” ຄູ ຕຸ້ມລານ

### 3.2.1 ຜົນກະທົບຂອງຕົວເລກລັດຖະກອນທີ່ບໍ່ພຽງພໍ

ທິດທາງນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ແມ່ນການຫັນຈາກລະບົບໂກຕາ ໄປເປັນການບັນຈຸຕາມຄວາມຕ້ອງການ (ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດ ການສຶກສາເພື່ອທຸກຄົນ 2003-2015), ຍ້ອນວ່າລະບົບໂກຕາໃນປະຈຸບັນ ມີ ຜົນກະທົບ ໂດຍກົງຕໍ່ຈຳນວນຄູທີ່ໄດ້ບັນຈຸ, ແລະພາໃຫ້ມີການເປັນອາສາ ຈົນກວ່າຕົວເລກລັດຖະກອນຈະອອກ.

ແຕ່ລະປີ ລັດຖະບານອະນຸມັດຕົວເລກລັດຖະກອນ ໂດຍອີງໃສ່ງົບປະມານຂອງລັດ ແລະຄວາມຕ້ອງການຂອງ ທ້ອງຖິ່ນ.<sup>7</sup> ກະຊວງຕ່າງໆ ເຊັ່ນ ກະຊວງສຶກສາ ຕ້ອງບໍລິຫານຕົວເລກລັດຖະກອນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກກະຊວງພາຍໃນ ເພື່ອສົ່ງໃຫ້ຂັ້ນແຂວງ ແລະຂະແໜງການຕ່າງໆເຊັ່ນ ອະນຸບານ, ປະຖົມ, ມັດທະຍົມ, ແລະການສຶກສາຊັ້ນສູງ.

ຍ້ອນການກົດດັນຈາກເປົ້າໝາຍການສຶກສາເພື່ອທຸກຄົນ ທີ່ຕ້ອງການຂະຫຍາຍຕົວເລກໂຮງຮຽນປະຖົມສົມບູນ ກໍ່ ຄືຄວາມຕ້ອງການຈາກຊຸມຊົນ, ທາງໂຮງຮຽນ ແລະສຶກສາເມືອງ ຕ້ອງໄດ້ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄູພຽງພໍ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງພໍ ເຂົ້າໃຈໄດ້ວ່າ ຖ້າບໍ່ມີຕົວເລກລັດຖະກອນມາ, ໂຮງຮຽນ/ສຶກສາເມືອງ ກໍ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບອາສາ ເພື່ອໃຫ້ມີຄູສອນ ໃນ ໂຮງຮຽນ. ວິທີການແບບນີ້ ກໍ່ດຶງດູດໃຈຄູຈົບໃໝ່ໄດ້ດີ ດ້ວຍເຫດຜົນຄືດັ່ງຂ້າງເທິງ.

### 3.2.2 ຜົນກະທົບຂອງແຫຼ່ງເງິນເດືອນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ

ຄູທົ່ວປະເທດ ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນໃນເວລາທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຈຳນວນໜຶ່ງໄດ້ຮັບເງິນເດືອນກົງເວລາ ໃນໄລຍະ 2 ປີ ທີ່ຜ່ານມາ ຄືຜັງສາລີ ແລະຄຳມ່ວນ. ອີກຈຳນວນໜຶ່ງ ຍັງຄົງໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ແລະເບ້ຍລ້ຽງອື່ນໆ ຊັກຊ້າຢູ່ ໂດຍ ສະເລ່ຍປະມານ 2 ເດືອນ ຄື ສະຫວັນນະເຂດ ແລະສາລະວັນ (ຕາຕະລາງ 9).

ຕາຕະລາງ 9: ການເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນຂັ້ນແຂວງ ແລະເມືອງ

ຜັງສາລີ	ຄຳມ່ວນ	ສະຫວັນນະເຂດ	ສາລະວັນ
ເງິນເດືອນອອກ ຕາມເວລາ	ເງິນເດືອນ ອອກ ຕາມ ເວລາ	<b>ອຸທຸມພອນ</b> ເງິນເດືອນຊ້າ 2 ເດືອນ ສາເຫດ: ຄັງເງິນແຂວງຂາດດຸນ <b>ພິນ</b> ເງິນເດືອນຊ້າ 2 ເດືອນ ສາເຫດ: ບໍ່ຮູ້ <b>ຊົນບູລີ</b> ເງິນເດືອນຊ້າ ສາເຫດ: ບໍ່ຮູ້	<b>ສາລະວັນ</b> ເງິນເດືອນຊ້າ 2 ເດືອນ ສາເຫດ: ອາດຍ້ອນຄັງເງິນແຂວງຂາດດຸນ <b>Toomlam</b> ເງິນເດືອນຊ້າ 1 ເດືອນ ສາເຫດ: ອາດຍ້ອນຄັງເງິນແຂວງຂາດດຸນ

<sup>7</sup> For a recent example, see: [http://www.vientianetimes.org.la/FreeContent/FreeContent\\_Govt\\_176.htm](http://www.vientianetimes.org.la/FreeContent/FreeContent_Govt_176.htm) Accessed August 1, 2016.

ເງິນເດືອນຄູ ໂດຍທົ່ວໄປແມ່ນເບີກຈາກຄັງເງິນແຫ່ງຊາດ ໂດຍຜ່ານຄັງເງິນແຂວງ ເຂົ້າຫາສຶກສາແຂວງ, ຍົກເວັ້ນ ແຂວງກຸ້ມຕົນເອງດ້ານເສຖະກິດ ເຊັ່ນສະຫວັນນະເຂດ ແລະຄຳມ່ວນ ເຊິ່ງເງິນເດືອນແມ່ນເອົາຈາກລາຍຮັບຂອງ ແຂວງ ແລະໂອນໃຫ້ຄູພາຍໃນແຂວງເລີຍ. ແຕ່ເຖິງ ສະຫວັນນະເຂດ ຈະໄດ້ຊື່ວ່າເປັນແຂວງອຸສາຫະກຳທີ່ສຸດໃນ ປະເທດ ຊື້ພັດຈ່າຍເງິນເດືອນໃຫ້ຄູ (ຂັ້ນປະຖົມ) ຊັກຊ້າແຕ່ໃດມາ (ອີງຕາມການບອກເລົ່າຂອງຜູ້ໃຫ້ສຳພາດ). ການທີ່ເງິນບໍ່ເຂົ້າຄັງແຂວງ ໃນກໍລະນີນີ້ ຈິ່ງມີຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ການບໍລິການສັງຄົມ ຄືກັບການສອນ. ສ່ວນຢູ່ ຜັງສາລີ ທີ່ເງິນເດືອນໄດ້ມາຈາກຄັງເງິນແຫ່ງຊາດ, ບໍ່ພຽງແຕ່ຄູໄດ້ຮັບເງິນເດືອນຕາມເວລາ, ເຈົ້າແຂວງຜັງສາລີ ຍັງໃຫ້ງົບປະມານຊ່ວຍຄູອາສາ ເປັນເງິນອຸດໜູນທ້າຍປີ ທີ່ຈ່າຍໃຫ້ໃນຕອນທ້າຍຂອງແຕ່ລະສົກຮຽນ.

ປະກັນສັງຄົມ ແມ່ນອີກບັນຫາໜຶ່ງທີ່ກ່ຽວພັນກັບເລື່ອງສະຫວັດດີການລັດຖະກອນ. ແຕ່ລະເດືອນ ລັດຖະກອນຄູ ຈະຖືກຫັກ 8% ໂດຍອັດຕະໂນມັດເພື່ອຈ່າຍເຂົ້າປະກັນສັງຄົມ ແລະສຸຂະພາບ. ນີ້ແມ່ນຂໍ້ບັງຄັບພາຍໃຕ້ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍປະກັນສັງຄົມ 2751/SSO, ລົງວັນທີ 24 ກໍລະກົດ 2015, ເຊິ່ງໃນຕົວຈິງໄດ້ລະບຸການປະກອບ ສ່ວນໄວ້ທີ່ 6% ຈາກນາຍຈ້າງ ແລະ 5.5% ຈາກລູກຈ້າງ. ການບໍລິການສຸຂະພາບ ພາຍໃຕ້ບັດປະກັນສັງຄົມ ຍັງ ບໍ່ເປັນທີ່ໜ້າພໍໃຈສຳລັບຜູ້ຮັບບໍລິການປານໃດ. ຫຼາຍຄົນຍັງໄປໃຊ້ບໍລິການສຸຂະພາບເອກະຊົນຢູ່, ເຊິ່ງຈະບໍ່ໄດ້ ຮັບການຊົດໃຊ້ຄືນໃຫ້ຈາກລະບົບປະກັນສັງຄົມ. ສະນັ້ນ ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດຈິ່ງຮູ້ສຶກວ່າຕົນເສຍລາຍຮັບ 8% ໄປ ລ້າງ (ເຖິງແມ່ນວ່າເງິນນັ້ນສ່ວນໜຶ່ງຈະໄປເຂົ້າຄັງເງິນບໍານານຂອງຕົນກໍຕາມ). ລາຍລະອຽດຂອງເງິນທີ່ຫັກໄປ ຍັງບໍ່ທັນຈະແຈ້ງຕໍ່ລັດຖະກອນຄູ ເພາະບໍ່ໄດ້ມີການອະທິບາຍເຖິງການນຳໃຊ້ເງິນນັ້ນຢ່າງລະອຽດ.

### 3.2.3 ຜົນກະທົບຂອງການລວມເອົານະໂຍບາຍການສຶກສາພາກບັງຄັບຂອງຂັ້ນປະຖົມ ໄວ້ກັບ ນະໂຍບາຍສຳລັບຂັ້ນອື່ນໆ

ຄູ່ມື 0047 ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການສະໜອງຄູ ແລະບັນຫາອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນປະຈຸບັນ. ແຕ່ ແທນທີ່ຈະໄດ້ຖືກຜັນຂະຫຍາຍໄປນຳໃຊ້ທັນທີ, ຊື້ພັດໄປເພີ່ມຄວາມຊັບຊ້ອນອີກຊັ້ນໜຶ່ງໃຫ້ກັບລະບົບທີ່ສັບສົນ ຢູ່ແລ້ວ. ຍຸທະສາດຂອງຄູ່ມືນີ້ ໃນການແກ້ບັນຫາຂັ້ນປະຖົມສຶກສາ ແມ່ນຕິດພັນໃນເອກະສານດຽວກັນກັບຂັ້ນມັດທະຍົມ ທີ່ມີລະບົບທີ່ສັບສົນກວ່າ, ຈິ່ງສົ່ງຜົນໃຫ້ຄູ່ມືສະບັບນີ້ບໍ່ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ດັ່ງທີ່ຕັ້ງເປົ້າໝາຍໄວ້.

ເບິ່ງຕາມຕົວຈິງແລ້ວກໍພໍເຂົ້າໃຈໄດ້ ເພາະຂະແໜງການສຶກສາ ຖືເອົາຂັ້ນປະຖົມ ແລະມັດທະຍົມຕົ້ນ ເປັນການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ. ໜ້າຮັບຜິດຊອບໃນການຄຸ້ມຄອງທັງ 2 ຂັ້ນນີ້ ແມ່ນຢູ່ສຶກສາເມືອງ. ສະນັ້ນ ການເຜີຍແຜ່ຄູ່ມືນີ້ ສຳລັບຂັ້ນປະຖົມ ຈິ່ງຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນຂັ້ນມັດທະຍົມນຳ (ແລະໃນບາງແຂວງ ກໍຍັງບໍ່ພ້ອມທີ່ຈະດຳເນີນໃນຂັ້ນມັດທະຍົມເທື່ອ).

## ຫ້ອງ 2 : ການເຜີຍແຜ່ນິຕິກຳຂອງກະຊວງສຶກສາ

ຢູ່ຄຳມ່ວນ, ສຶກສາແຂວງ ມີສຳເນົາຄູ່ມື 0047 ແລ້ວ ແຕ່ເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເຜີຍແຜ່ໃຫ້ສຶກສາເມືອງ ຍ້ອນວ່າ ມັນຈະສ້າງຄວາມສັບສົນຕື່ມກ່ຽວກັບການຈັດແບ່ງຄູ, ໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນມັດທະຍົມ.

ເມື່ອເປັນແນວນີ້, ຄູ່ມືສະບັບນີ້ ກໍ່ຖືວ່າເປັນໂອກາດທີ່ເສຍໄປລ້າໆ ເພາະໄດ້ສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອຊ່ວຍແກ້ໄຂບັນຫາການນຳໃຊ້ສູດຄິດໄລ່ອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນຕໍ່ຄູຂັ້ນປະຖົມທີ່ໃນປະຈຸບັນເຮັດແບບກວມລວມ, ແຕ່ພັດບໍ່ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ ຍ້ອນບັນຫາທີ່ອາດມີຂຶ້ນໃນຂັ້ນມັດທະຍົມ.

## 4. ບົດສະຫຼຸບ

ຜົນຂອງບົດສຶກສານີ້ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອເສີມໃຫ້ກັບບົດສຶກສາອື່ນ ໃນການວິເຄາະຜົນໄດ້ຮັບດ້ານຄຸນນະພາບ ການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານຢູ່ ລາວ.

ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ເຖິງວ່າຄູ່ມື 0047/ສສກ.ຈຕ/2014 ຈະໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາກ່ຽວກັບການ ຈັດແບ່ງ ແລະສັບຊ້ອນຄູ, ແຕ່ການເຜີຍແຜ່ ແລະນຳໃຊ້ຄູ່ມືນີ້ຍັງບໍ່ສະເໝີຕົ້ນສະເໝີປາຍ, ເຊິ່ງພາໃຫ້ເສຍໂອກາດ ທີ່ຈະແກ້ບັນຫາສຳຄັນໃນຂັ້ນປະຖົມສຶກສານີ້. ວິທີການໃນການບັນຈຸ ແລະຈັດແບ່ງຄູຈຶ່ງເຮັດແບບກະແຈກກະຈາຍ:

- ໄຫງສາຍຕັ້ງ – ຂາດການຮ່ວມມືກັນລະຫວ່າງຕຳແໜ່ງງານ, ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ແລະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກ່ຽວກັບການບັນຈຸ ແລະຈັດແບ່ງຄູ ໃນຂັ້ນກະຊວງ, ສຶກສາແຂວງ, ສຶກສາເມືອງ, ແລະໂຮງຮຽນ.
- ໄຫງສາຍຂວາງ – ມີຫຼາຍໜ່ວຍງານພາຍໃນກະຊວງສຶກສາ ທີ່ມີບົດບາດ, ໜ້າທີ່, ແລະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກ່ຽວກັບການບັນຈຸ ແລະຈັດແບ່ງຄູ; ລວມເຖິງກະຊວງອື່ນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ກະຊວງການເງິນ ແລະກະຊວງພາຍໃນ.

ຍັງມີໂອກາດທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ຂັ້ນຕ້ອນຂອງການບໍລິຫານການບັນຈຸ ແລະຈັດແບ່ງຄູ ງ່າຍຂຶ້ນກວ່ານີ້ ເພື່ອຮັບປະກັນປະສິທິພາບໃນການນຳໃຊ້ງົບປະມານເງິນເດືອນຄູປະຖົມທີ່ມີຢູ່ຈຳກັດ ແລະເພື່ອຮັບປະກັນເປົ້າໝາຍຜົນໄດ້ຮັບດ້ານການສຶກສາ ໃນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມແຫ່ງຊາດ 2016-2020 ໃຫ້ມີປະສິທິຜົນ.

ບົດສຶກສານີ້ ຍັງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ລະບົບການບັນຈຸລັດຖະກອນແບບໃຊ້ໂກຕາ ມີຜົນກະທົບໂດຍກົງ ຕໍ່ຄວາມສາມາດຂອງສຶກສາເມືອງ ແລະແຂວງ ໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອຜົນຮັບດ້ານການສຶກສາທີ່ສູງສຸດ. ພ້ອມກັນນັ້ນ ຍັງມີຄວາມບໍ່ແນ່ນອນດ້ານການໂອນເງິນເດືອນໃຫ້ລັດຖະກອນ ຍ້ອນແຫຼ່ງງົບປະມານທີ່ສະໜອງເງິນເດືອນນັ້ນແຕກຕ່າງກັນ. ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ບໍ່ສະເໝີຕົ້ນສະເໝີປາຍກ່ຽວກັບລະບົບສະຫວັດດີການ, ໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບການນຳໃຊ້ເງິນທີ່ໜ້າໄປສູ່ປະກັນສັງຄົມ, ແລະວິທີຄິດໄລ່ ແລະການຈ່າຍເງິນອຸດໜູນ ຍັງ

ສ້າງຄວາມຂັດຂ້ອງໃຈໃຫ້ກັບລັດຖະກອນຄູ. ຈາກເຫດຜົນເຫຼົ່ານີ້ ກໍ່ພໍທີ່ຈະເຂົ້າໃຈໄດ້ວ່າ ສຶກສາເມືອງ ແລະ ແຂວງ, ໃນຖານະທີ່ເປັນຝ່າຍຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ, ບໍ່ສາມາດເຮັດຫຍັງໄດ້ຫຼາຍ ເພາະວ່າອຳນາດໃນການ ບໍລິຫານງົບປະມານ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອຕອບສະໜອງໃຫ້ກັບເປົ້າໝາຍນະໂຍບາຍ ສ່ວນຫຼາຍພັດ ບໍ່ໄດ້ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຂອງເພິ່ນ.

ນອກຈາກນີ້, ຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກອີກອັນໜຶ່ງໃນການພະຍາຍາມແກ້ໄຂປັນຫາດ້ານການຈັດແບ່ງຄູປະຖົມ ພັດຍັງຕິດພັນ ກັບນະໂຍບາຍການສຶກສາຂັ້ນອື່ນໆອີກ. ຄຳສັ່ງແນະນຳທີ່ໜ້າຈະຊ່ວຍໄດ້ຄືຄູ່ມື 0047 ພັດຖືກກົດໜ່ວງຈາກ ຄວາມສະຫຼັບສັບຊ້ອນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນຂັ້ນມັດທະຍົມ.

ນອກຈາກຂໍ້ສະເໜີທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນບົດສຶກສາ ປີ 2015 ຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາແລ້ວ, ພວກເຮົາຂໍສະເໜີເພີ່ມ ບາງປະເດັນໃຫ້ພິຈາລະນາດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. ໂດຍລວມແລ້ວ, ພວກເຮົາເຫັນຄວາມຫຼາກຫຼາຍໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ, ເມືອງ ແລະ ແຂວງ. ສະນັ້ນ ຈິ່ງບໍ່ແມ່ນເລື່ອງແປກທີ່ນະໂຍບາຍແຕ່ລະສະບັບ ຈະມີຜົນກະທົບຕໍ່ແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນ ແຕກ ຕ່າງກັນໄປ. ພວກເຮົາຂໍສະເໜີໃຫ້ມີການຕິດຕາມຢ່າງໃກ້ຊິດ ກັບສຶກສາແຂວງ, ເມືອງ ແລະ ໂຮງຮຽນ ພາຍຫຼັງທີ່ໄດ້ອອກນະໂຍບາຍ ຫຼືຂໍ້ແນະນຳອັນໃໝ່. ແນ່ນອນວ່າ ການເຮັດແນວນີ້ ແມ່ນຮຽກຮ້ອງເຖິງການຈັດ ແບ່ງງົບປະມານຈາກຄັງທີ່ມີຈຳກັດຢູ່ແລ້ວ ເພື່ອນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຂອງວຽກ.
2. ຍ້ອນຄວາມຕ້ອງການຄູ ໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນຍັງມີເພີ່ມຂຶ້ນ, ແລະ ງົບປະມານໃນຂະແໜງການສຶກສາມີຂີດຈຳກັດ, ກະຊວງສຶກສາ, ສຶກສາແຂວງ ແລະ ເມືອງ ອາດໄດ້ປະໂຫຍດຈາກການຕົກລົງເຫັນດີກຳນົດຈຳນວນຄູ ທີ່ ຕ້ອງການຕົວຈິງເພື່ອດຳເນີນການຮຽນ-ການສອນໃນໂຮງຮຽນທີ່ມີຢູ່ໃນປະຈຸບັນທົ່ວປະເທດ, ໂດຍພິຈາລະນາ ໃຫ້ເໝາະສົມກັບຈຸດພິເສດຂອງແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນ. ການກໍ່ສ້າງໂຮງຮຽນໃໝ່ ຄວນພິຈາລະນາງົບປະມານທີ່ ຕ້ອງການສຳລັບການບັນຈຸຄູນຳອີກ. ເມື່ອຊັບພະຍາກອນມະນຸດຖືກກຳນົດແລ້ວ, ກະຊວງສຶກສາ, ສຶກສາ ແຂວງ ແລະ ເມືອງ ຈິ່ງສາມາດຕັດສິນໃຈໄດ້ວ່າຈະບໍລິຫານຊ່ອງຫວ່າງໃນການສະໜອງຄູ ພາຍໃຕ້ ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳກັດໃຫ້ດີທີ່ສຸດແນວໃດ.
3. ທ້າຍສຸດ, ພວກເຮົາຂໍສະເໜີໃຫ້ພິຈາລະນາງົບປະມານທີ່ມີຢູ່ ກ່ອນທີ່ຈະເລີ່ມເຜີຍແຜ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍອັນໃໝ່. ການຜັກດັນຈາກແຜນການສຶກສາເພື່ອທຸກຄົນ ໃຫ້ຂະຫຍາຍໂຮງຮຽນປະຖົມສົມບູນ ໃຫ້ ໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ໂດຍບໍ່ມີງົບປະມານທີ່ພຽງພໍເພື່ອບັບປຸງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ຫຼືພັດທະນາ ແລະ ບັນຈຸຄູ ໄດ້ສ້າງ ພາລະແບກຫາບໃຫ້ກັບຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ. ຄູຖືກມອບໃຫ້ສອນທ້ອງຄວບ ໂດຍບໍ່ມີການຊຸກຍູ້ ເທົ່າທີ່ຄວນ, ແລະ ສະພາບທ້ອງຮຽນກໍ່ບໍ່ໄດ້ມາດຖານ. ຄູໃໝ່ຕ້ອງໄດ້ຍອມເປັນອາສາ ຍ້ອນລັດບໍ່ມີ ງົບປະມານໃຫ້ເງິນເດືອນທຸກຄົນ. ສິ່ງຈູງໃຈ (ເຊັ່ນ ທີ່ພັກອາໄສ ແລະ ເງິນຊຸກຍູ້ການຍ້າຍຖິ່ນຖານ) ທີ່ໄດ້ ວາງ ແຜນໄວ້ເພື່ອດຶງດູດເອົາຄູທີ່ມີຄຸນະພາບ ກໍ່ຖືກຕັດອອກຈົນໝົດ. ບາງເທື່ອການສອນແບບອາສາ ອາດບໍ່ເກີດ ຂຶ້ນຊ້ຳ ຖ້າແຜນ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ສ້າງຂຶ້ນຫາກອີງໃສ່ການຄາດຄະເນການເງິນທີ່ລະອຽດ ໃຫ້ ເປັນພື້ນຖານ. ຂະບວນການແບບນີ້ ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວຕ້ອງໃຊ້ເວລາ, ແຕ່ ຈະເຮັດໃຫ້ ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ໃດ້ໃຊ້ຫົວຄິດ ປະດິດສ້າງ ແລະ ນະວັດຕະກຳ ໃນການວາງແຜນພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂ ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຈຳກັດ.





# Annexes

# Annex 1: Guideline on the development of the annual plan and employment and use of teachers (2014)

---

## Selected translation of sections relevant to this study

- › Teacher allocation must be based on the number of classrooms, meaning one teacher per one classroom. For schools with more than 150 pupils and with five grades, there should be 6 teachers allocated, including a principal.
- › In the case of complete schools in remote areas with 121-149 pupils, if there are 5 classrooms/grades, there should be 6 teachers allocated, including a principal.
- › Complete schools with 51-120 pupils should have no more than 5 teachers including principal, and offer multi-grade teaching; incomplete schools should have 3 teachers (for remote areas).
- › Complete schools with 31-50 pupils should have no more than 3 teachers including a principal, and offer multi-grade teaching; incomplete schools should have 2 teachers.
- › Incomplete schools with 30 pupils or less should have 1-2 teachers as appropriate.

Steps for developing plans for needs for teachers that included responsibilities at school, district, province, and the MoES levels:

School administrators are supposed to convene meetings with teachers, Village Education Development Committee (VEDC), DESB, parents association, and concerning parties to consultant with them on the planning for needs for teacher by having carried out information gathering on numbers of teachers, pupils, children outside of schools, estimate of teachers for the next five years, and improving plans for school development, and then send these to DESB in October of every year using the Statistical Table for Primary Schools (provided by MoES).

At district level, DESB is supposed to plan for needs for teachers within the district based on the real needs of schools, estimate of needs for teachers in the next five years, and develop plans of needs for teachers for the district and send to PESS. The steps involved in this process include:

- › calling a meeting with schools within district to plan for needs together
- › developing plans and collecting information on needs for teachers from each school according to the format provided by MoES
- › surveying, collecting, and analysing needs for teachers in schools that are targets and priorities
- › collecting information on teachers in various forms (resignation, retirement, illness, relocation, deceased, etc.)
- › analysing and developing plans for each school in the district
- › submitting the plan to PESS.

At provincial level, PESS is supposed to plan for annual needs for teachers and estimate needs for the next five years based on the real needs of districts, and develop plans for needs for teachers and submitting it to the MoES by December of every year. The steps involved in this process are the same as for DESB, but involving district level partners instead of schools.

At ministerial level, the Department of Personnel follows similar steps above and submits the total needs for personnel (quota) to the government through the Ministry of Home Affairs in February every year.

Employment and use of teachers prioritise remote schools, government focal areas, various projects/programs, replacing loss of teachers, vacancies, and newly established school.

Steps for the recruitment of new teachers (at PESS):

- › Accepting application from graduates
- › Sorting applications
- › Organising written examinations to test basic general knowledge, technical knowledge, foreign language (as appropriate to local contexts), and computer skills (as appropriate to local contexts), as well as individual interviews
- › Application to be considered for a government teacher includes:
  - › A personal record (resume) using MoES format (4 sets)
  - › Copy of ID card and family book, with village certification (1 set)
  - › Certificate and score sheets, certified by relevant authority (1 set)
  - › Certificate, ID card, personal record, family book and criminal record clearance, health certificate, residential certificate, and referral letter from graduating institution must contain correct date of birth and family name, as well as the length of study program.
  - › Comparative list of grades together with summary table
  - › Request letter (from PESS to MoES) to accept a new state employee (specifying sex, technical qualification and teaching grade, clear name of school and district to be deployed based on the district and schools allocation from MoES)
  - › Authorities at all levels must check the documents thoroughly and certify the copies from the originals to avoid fraud.

Planning for teacher training:

- › Department of Teacher Development, Department of Technical Education, Department of Tertiary Education, and Department of Sports and Arts (should) collaborate with relevant authorities to develop plans for teacher training based on (1) student numbers, classroom numbers, and classroom/school expansion, and school numbers, (2) estimate of teacher loss through various forms, and (3) actual statistics of insufficient supply of teachers, and to pass this plan onto the Department of Planning to consolidate teacher training plan across the sector
- › Department of Teacher Development (et al.), are responsible for supplying statistical information and developing plans of estimate for teacher training needs, with specifics for ethnicity and spoken language, and pass this onto the Department of Planning
- › Department of Teacher Development, together with related authorities consolidate teacher development plan and allocate training responsibility to each teacher training institution.

In terms of actual teacher training, Department of Teacher Development, Department of Technical Education, Department of Tertiary Education, and Department of Sports and Arts are responsible for planning the infrastructure and materials for teacher training, as well as plans for upgrading teachers according to actual needs in each school across the country.

In terms of planning for needs for teachers the Department of Personnel is responsible for consolidating plans for needs for teachers from PESS to make up the national plan for needs for teachers and send the processed information and requests to the Department of Planning and Department of Finance to form the basis for planning for teacher development as well as preparing a budget request to submit to the Ministry of Home Affairs to the government.

In terms of employment and use of teachers, the Department of Personnel collaborates with relevant parties to ensure that the number of teachers allocated for each year are employed to schools according to the needs for teachers in that particular year.

The Department of Pre- and Primary Education, Department of Sports and Arts, Department of Teacher Development, Department of Planning, Department of Finance, and Statistics Centre must coordinate closely with the Department of Personnel to ensure the correct supply of teachers based on the plan previously developed as priority.

Under this Guideline PESS are responsible for:

- › employing teachers according to the allocated quotas from MoES
- › requesting approval of the newly employed teachers from the Minister of Education
- › issuing the Agreement (from MoES) to DESB and schools
- › organising pedagogical trainings for the new teachers
- › reporting the new recruitment to MoES
- › filing the new employees
- › informing and forwarding the Agreement on the new teachers to relevant parties to calculate salaries according to financial rules.

Under this Guideline DESB are responsible for:

- › working with PESS to employ teachers according to the quota for each year
- › issuing an agreement to deploy teachers to each school
- › organising pedagogical trainings for the new teachers
- › providing lists of employees' names, as well as calculating salary according to the financial rules
- › filing the new employees.

Under this Guideline Schools are responsible for:

- › receiving the allocated quota each year
- › allocating grades and hours, as well as providing pedagogical advice for the new teachers
- › periodically monitoring and evaluating the performance of the teachers.

Following up, monitoring, and evaluating the above processes are the responsibility of the Department of Personnel and Department of Inspection.

# Annex 2: Respondents

Office	Position	Participant
Department of Finance, MoES	Deputy Director	Ms Dala Phakonekham
Phongsaly PESS	Deputy Director	Mr Nyi La Chanphet
	Head of Personnel	Mr Oun Simisai
	Head of Planning and Statistics	Mr Bouavan Keoindaping
	Deputy Head of Teacher Education	Mr Ounkham Saenginkeo
	Deputy Head of Secondary Education	Mr Sid Pitisak
	Pre- and Primary Education	Mr Sayon Tunskon
	Finance Officer	Mr Bounthavy Keomanivong
Phongsaly DESB	Deputy Head	Ms Saochan Lodsouly
	Head of Teacher Education	Mr Khamphad Saengsomboun
	Deputy Head of Inspection	Mr Somchansai
	Deputy Head of Basic Education	Ms Vanpheng Phomachai
	Deputy Head of Personnel	Ms Bouakham
	Deputy Head of Planning and Statistics	Ms Bouaonla
	Finance Officer	Ms Bounsy Saisaengvan
Mai DESB	Head of Inspection	Mr Saisamone Douangmisai
	Head of Teacher Education	Ms Bouaphaeng Dalakeo
	Head of Preschool and Primary Education	Mr Thongvan Saiphakham
	Deputy Head of Personnel	Mr Phathasone Kounthachak
	Officer	Mr Bounmy Keolounahak
	Officer	Ms Pewphone Phimachan
Khammouane PESS	Deputy Director	Mr Nantasai Inthasone
	Head of Teacher Education	Mr Bouasy Bounvadsana
	Head of Preschool and Primary Education	Mr Douangmala Phommachan
	Head of Personnel	Mr Komma Hadthachak
	Head of Finance	Ms Khambou Sayakouman
	Deputy Head of Planning and Statistics	Ms Soukaseum Sithideth
Nhommalath DESB	Deputy Head	Mr Paly Sayahak
	Head of Teacher Education	Ms Saengmany Soulinyanon
	Head of Personnel	Mr Khonkham Boutakhen
	Deputy Head of Administration	Mr Kenta Phimavong
	Head of Preschool and Primary Education	Mr Bounpon Nuanta
Nakai DESB	Head of DESB	Mr Somphet Soulivong
	Head of Personnel	Mr Inta Douangmala
	Head of Teacher Education	Ms Vongsak Khamleuangphone
	Deputy Head of Unit	Mr Sonsai Phomatha
	Planning and Statistics Officer	Mr Bounkham Mekdala
	Finance Officer	Ms Chintana Thephahaksa
Savannakhet PESS	Head of Preschool and Primary Education	Mr Vansai Sayavong
	Head of Planning and Statistics	Mr Sioudon Thongsouvan
	Deputy Head of Teacher Education	Mr Khamphouvy Viengdala
	Personnel Officer	Mr Sanong Sanalerd
	Finance Officer	Ms Viengsamai Sihanouvong
Xonbouly DESB	Head of DESB	Mr Lon Keolamphone
	Head of Teacher Education	Mr Sakhone Phetsomphou
	Head of Planning and Statistics	Ms Madsa Keovongsod
	Head of Basic Education	Mr Ottama Khompanya
	Deputy Head of Personnel	Mr Phoudouan Sibounthan
	Finance Officer	Mr Chansamone Thilavong
Outhoumphone DESB	Deputy Head	Mr Hom Saisongkham
	Head of Personnel	Ms Waenvong Namvongsa
	Head of Planning and Statistics	Mr Bounlai Saithep



Office	Position	Participant
	Head of Preschool Education	Mr Khamek Inthavong
	Teacher Education Officer	Mr Thongma Khounthisak
	Finance Officer	Mr Khamko Phomathep
Phine DESB	Head of DESB	Mr Khamchan Lianvongsa
	Deputy Head	Mr Souksavan Nyodsaenleu
	Planning and Statistics Officer	Ms Phasouk Khodsimeuang
	Finance Officer	Mr Siphandon Mekbangsaeng
	Personnel Officer	Mr Sisavan Viengmany
	Teacher Education Officer	Mr Douangta Maioudomhak
	Preschool and Primary Education Officer	Ms Noymany Thounsombad
Toomlarn DESB	Head of DESB	Mr Visai Ninthakhan
	Deputy Head	Mr Boualy Lалуangphet
	Head of Administration	Mr Vadthana Phanvilai
	Head of Personnel	Mr Viet Luangsaeng
	Head of Planning and Statistics	Mr Manivon Dalasaeng
	Deputy Head of Planning and Statistics	Mr Phaivan Saengamphan
	Deputy Head of Teacher Education	Ms Khamkhong Chanthavongsak
	Personnel Officer	Mr Bounlouam Mithachak
Lao Ngarm DESB	Deputy Head of Administration	Ms Bounian Singhalad
	Head of Planning and Statistics	Mr Bounoi Boualiangsim
	Head of Personnel	Ms Keodouangsy Sisouvong
	Head of Preschool Education	Ms Somchai Sayabanha
	Head of Teacher Education	Ms Khamwin Keopaseuth
	Deputy Head of Administration	Mr Vongsai Saimonty



# Annex 3: Data matrixes

#	Question Guide	Phongsaly PESS	Khammouane PESS	Savannakhet PESS	Saravan PESS
1	<p><b>Overview</b> Ask PESS/DESB/schools to give an overview of the current situation of teacher supply in the school/district/ province. How many schools are there with an oversupply of teachers? Where are these schools? How many schools are there with an under supply of teachers? Where are these schools?</p>	<p>ການສະໜອງ ແລະການບັນຈຸ ແມ່ນພະແນກສຶກສາ ແຂວງເປັນຜູ້ຄິດໄລ່ ໂດຍອີງຕາມຈຳນວນໂຮງຮຽນ ແລະ ການສະເໜີຂອງຫ້ອງການສຶກສາເມືອງເປັນຫຼັກ. ແຕ່ການ ຂໍໂຄຕ້າຄູ ໃນແຕ່ລະປີ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຕາມການສະເໜີຈາກ ແຂວງເລີຍ. ບາງປີ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນບໍ່ໄດ້ພຽງພໍຕາມການ ສະເໜີ ແຕ່ໃນປີ (2013) ກະຊວງສົ່ງໂຄຕ້າໃຫ້ ແຂວງ ຜັງ ສາລີ ຫຼາຍກວ່າຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງ ແລະກໍໄດ້ແຈ້ງ ໃຫ້ ກະຊວງຮັບຊາບ ເພື່ອພິຈາລະນາຈຳນວນໂຄຕ້າຄືນ ໃໝ່. ໂຮງຮຽນປະຖົມຢູ່ພາຍໃນເທດສະບານ ມີຈຳນວນຄູປະຖົມ ເຫຼືອ ຖ້າທຽບຈຳນວນນັກຮຽນ ແຕ່ຖ້າທຽບໃສ່ລາຍວິຊາ (ພາສາອັງກິດ, ພາລະສຶກສາ, ສິລະປະກຳ ແລະສິລະປະ ດົນຕີ) ແມ່ນທຸກໂຮງຮຽນປະຖົມທົ່ວແຂວງຜັງສາລີ ຄູບໍ່ ພຽງພໍ, ແລະຢູ່ເຂດທ່າງໄກສອກຫຼີກໂຮງຮຽນທີ່ມີບັນຫາ ຄູ ບໍ່ພໍ ຖ້າທຽບໃສ່ຈຳນວນຫ້ອງຮຽນ ແລະລາຍວິຊາ ເກືອບ ທຸກໂຮງຮຽນທີ່ມີບັນຫານີ້.</p>	<p>ສະພາບການສະໜອງຄູໃນປະຈຸບັນແມ່ນເຫັນວ່າ ເຫຼືອ-ບໍ່ ພໍ. “ເຫຼືອ” ໝາຍເຖິງຈຳນວນຄູປະຖົມທີ່ມີຢູ່ໃນແຂວງ ແມ່ນມີ ຫຼາຍກວ່າຈຳນວນນັກຮຽນ. “ບໍ່ພໍ” ໝາຍເຖິງຈຳນວນຄູປະຖົມບໍ່ພໍ ໂດຍອີງໃສ່ຈຳນວນ ຊັ້ນຮຽນຂອງນັກຮຽນ. ສະພາບການບັນຈຸ ໃນປະຈຸບັນ ແມ່ນອີງໃສ່: ສະພາບຄວາມຕ້ອງການຄູ ປີຕໍ່ປີ. ຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງເມືອງ ສະເໜີຂຶ້ນມາ. ອີງໃສ່ ແນວໂນ້ມຂອງອາຍຸປົກການຄູຜູ້ທີ່ຈະກະສຽນ. ຕົວເລກຈາກກະຊວງ. ເຫັນໄດ້ວ່າ ໂຮງຮຽນປະຖົມຢູ່ພາຍໃນເທດສະບານມີ ຈຳນວນຄູປະຖົມພຽງພໍ ແຕ່ເຂດຊົນນະບົດທຸກເຂດ ແລະ ທຸກໂຮງຮຽນມີ ບັນຫາຄູເຫຼືອ ອີງໃສ່ຈຳນວນນັກຮຽນ ແຕ່ບໍ່ ພຽງພໍອີງໃສ່ຊັ້ນຮຽນ ແລະໂຮງຮຽນສ່ວນຫຼາຍ. ໃນເຂດ ຊົນນະບົດ ໂຮງຮຽນໃດໜຶ່ງ ຈະພົບບັນຫາທັງຄູເຫຼືອ ແລະ ບໍ່ພໍ.</p>	<p>ສັງເກດເຫັນວ່າ ຕົວເລກການສະໜອງ ຄູ ແມ່ນໄດ້ຮັບມາຈາກກະຊວງ ແລະຕົວ ເລກ ທີ່ສະໜອງໃຫ້ ແມ່ນບໍ່ພຽງພໍກັບ ຄວາມຕ້ອງການ ຖ້າອີງໃສ່ສະພາບ ຄວາມເປັນຈິງຂອງເຂດທ້ອງຖິ່ນນັ້ນ. ສະພາບຄູໃນແຂວງ ຖ້າຄິດໄລ່ຕາມ ດຳລັດ 177 ພ້ອມທັງຄູ່ມີ 47 ແມ່ນເຫຼືອ ແທ້ ແຕ່ປະຕິບັດຕາມຄວາມເປັນຈິງ ແມ່ນ ຖ້າເຮັດຕາມນັ້ນແມ່ນຫຍັງຍາກ ຫຼາຍ. ສັງເກດເຫັນວ່າ ຄູເຫຼືອສ່ວນຫຼາຍແມ່ນ ຢູ່ເຖວເຂດເທດສະບານ. ຄູທີ່ບໍ່ພໍແມ່ນຢູ່ເຂດທ່າງໄກ. ຕົວຢ່າງ ຢູ່ ເມືອງນອງ ແມ່ນບໍ່ມີຄູລັດເລີຍ ຢູ່ 6 ໂຮງຮຽນ.</p>	<p>ສະພາບຂອງການ ສະໜອງຄູ ໃນປະຈຸບັນເຫັນວ່າ ບາງເຂດ ກໍ່ຍັງມີຄູເຫຼືອ ແລະບາງເຂດກໍ່ ຍັງມີຄູບໍ່ພໍ ແລະສັງເກດເຫັນ ວ່າ ຕົວເລກທີ່ສະໜອງລົງມາ ຈາກກະຊວງແມ່ນໜ້ອຍ ຖ້າ ທຽບໃສ່ຄວາມຕ້ອງ ການຄູ ພາຍໃນແຂວງ. ທາງແຂວງ ເອງກໍ່ພະຍາຍາມ ທີ່ຈະຊັບ ຊ້ອນ ຕົວເລກໃໝ່ໄປຕາມເຂດ ທີ່ມີໂຮງຮຽນຂາດຄູແທ້ໆ. ສັງເກດເຫັນວ່າ ຄູເຫຼືອສ່ວນ ຫຼາຍແມ່ນ ຢູ່ເຖວເຂດເທດ ສະບານ. ຄູທີ່ບໍ່ພໍແມ່ນຢູ່ເຂດທ່າງໄກ.</p>
2	<p><b>Length of Problem</b> Have these schools always had this situation? Why here? Why now?</p>	<p>ບັນຫາດັ່ງກ່າວແມ່ນເລີ່ມເກີດ ຂຶ້ນຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມມີການສອນພາ ສາອັງກິດ ໃນຊັ້ນ ປ3 ແລະ ໃຫ້ມີຄູພະລະສຶກສາ, ສິລະປະ ກຳ ແລະສິລະປະດົນຕີ ແຍກ ຈາກ ຄູສອນປະຈຳຫ້ອງຮຽນ. ແລະບັນຫາຄູບໍ່ພໍ ຖ້າທຽບໃສ່ ຫ້ອງຮຽນ ແລະເຫຼືອ ຖ້າທຽບ ໃສ່ຈຳນວນນັກຮຽນແມ່ນເກີດ ຂຶ້ນມາໃນໄລຍະ 5-6 ປີ ຜ່ານ ມາທີ່ຈຳນວນອັດຕາປະຊາ ກອນທີ່ຮອດເກນອາຍຸ ເຂົ້າ ຮຽນ ຫຼຸດລົງ.</p>	<p>ມີມາດົນແລ້ວ ໂດຍສະເພາະໃນເຂດຊົນນະບົດ ແຕ່ເລີ່ມມີບັນຫາຫຼາຍຂຶ້ນ ເມື່ອນະໂຍບາຍການສຶກສາທີ່ອອກ ມາໃໝ່ ວ່າຫຼັກສູດຄູປະຖົມຕ້ອງມີຄູສອນພາສາອັງກິດ, ສິລະປະກຳ, ສິລະປະດົນຕີ ແລະພາລະສຶກສາມາເພີ່ມ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ ຈຳນວນຄູປະຖົມຍິ່ງຕ້ອງການເພີ່ມຂຶ້ນ. ໂຮງຮຽນເຫຼົ່ານີ້ຕັ້ງຢູ່ ບ່ອນທ່າງໄກສອກຫຼີກ, ຄູສ່ວນຫຼາຍບໍ່ຢາກລົງໄປປະຈຳ; ຈະເອົາຄົນທ້ອງຖິ່ນມາປະຈຳ ກໍ່ ບໍ່ມີໃຜ ຮຽນຈົບມາ. ໂຮງຮຽນເຫຼົ່ານີ້ຕັ້ງຢູ່ ບ້ານນ້ອຍ, ບໍ່ມີເດັກນ້ອຍຫຼາຍ ແລະຫຼາຍໂຮງຮຽນກໍ່ຕັ້ງກະແຈກກະຈາຍ, ບໍ່ສາມາດໂຮມ ໂຮງ ຮຽນໄດ້ ເລີຍເຮັດໃຫ້ຄູເຫຼືອ. ລັດຖະບານມີນະໂຍບາຍໃໝ່ ໃຫ້ເອົາວິຊາພາສາອັງກິດ, ພາລະສຶກສາ ແລະສິລະປະເຂົ້າມາ ທັງທີ່ທາງຫຼັກສູດ ສ້າງຄູ ກໍ່ຫາກໍ່ໄດ້ດັດປັບຫຼັກສູດສອນຄູປະຖົມເພື່ອສາມາດສອນພາສາອັງກິດ, ພາລະສຶກສາ, ແລະສິລະປະ ໄດ້ (ສ່ວນຄູເດີມບໍ່ສາມາດສອນວິຊາເຫຼົ່ານີ້ໄດ້). ດັ່ງນັ້ນຈິ່ງເຮັດໃຫ້ເບິ່ງຄືວ່າ ມີຄູຂາດ. ແລ້ວຖ້າກໍ່ລະນີໂຮງຮຽນ ໃດໄດ້ບັນຈຸ 3 ວິຊານີ້ມາຕື່ມ ກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ໂຮງຮຽນນັ້ນກາຍເປັນໂຮງຮຽນທີ່ມີຄູເຫຼືອ ອີງຕາມສູດ ຄິດໄລ່ໃນ ດຳລັດ. ຄູທີ່ໄກອາຍຸກະສຽນ ບໍ່ອາດຍົກຍ້າຍໄດ້ງ່າຍໆ ດ້ວຍເຫດຜົນທີ່ວ່າຕົນເອງໃກ້ຈະເຖິງອາຍຸກະສຽນແລ້ວ ຂໍຢູ່ ບ່ອນເກົ່າຕໍ່ໄປ. ນອກຈາກນັ້ນ ຄູທີ່ມາຈາກຄອບຄົວທີ່ມີບົດບາດສູງໃນສັງຄົມ ຈະບໍ່ຢາກຍ້າຍໄປເຂດທ່າງໄກ ຈາກບ້ານຂອງ ຕົນ ແລະ ທາງອົງການຈັດຕັ້ງແຂວງກໍ່ບໍ່ສາມາດເຮັດຫຍັງໄດ້.</p>	<p>ບັນຫາເລື່ອງຄູເຫຼືອ-ບໍ່ພໍ ແມ່ນເກີດມາໄດ້ ຕັ້ງແຕ່ປີ 2005. ໃນເຂດເທດສະບານ ມີຄູ ເຫຼືອ ຍ້ອນວ່າທຸກໆຄົນທີ່ ເປັນຄູຢາກສອນຢູ່ໃນເຂດ ເທດສະບານ ບໍ່ແມ່ນຊົນ ນະບົດທ່າງໄກ. ເຂດໂຮງຮຽນທີ່ທ່າງໄກມີຄູ ບໍ່ພໍຍ້ອນສ່ວນຫຼາຍບໍ່ມີໃຜ ຢາກສອນ ເພາະຄູທີ່ສອນ ສ່ວນຫຼາຍເປັນຄູ ບໍ່ແມ່ນ ທ້ອງຖິ່ນນັ້ນໆ ເຮັດໃຫ້ເກີດ ມີການຍົກຍ້າຍ.</p>	<p>ບັນຫາເລື່ອງຄູ ເຫຼືອ-ບໍ່ພໍ ແມ່ນເກີດ ມາໄດ້ດົນນານ ແລ້ວ. ສັງເກດເຫັນໄດ້ຄື ໃນເຂດເທດສະ ບານ ອັດຕາການ ເກີດຫຼຸດລົງ ເຮັດໃຫ້ ຄູທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ເຫຼືອ ແລະ ເຫຼືອທຸກໆ ເມືອງ. ໂຮງຮຽນທ່າງໄກ ເປັນໂຮງຮຽນທີ່ບໍ່ມີ ໃຜຢາກໄປສອນ.</p>

<p>3</p>	<p><b>Causes of imbalanced teacher supply</b> What are the root causes of teacher supply problems?</p>	<p>ສໍາລັບ ໂຮງຮຽນໃນເຂດເທດສະບານ ແມ່ນຄູສ່ວນຫຼາຍ ແມ່ນຄອບຄົວຂອງການນໍາຂັ້ນເມືອງ ແລະຄູອາຈານໂສທີ່ ຜ່ານການໄປປະຈໍາການໃນເຂດທ່າງໄກສອກຫຼີກມາເປັນ ເວລາດົນ ຈຶ່ງບໍ່ສາມາດບັນຈຸເພິ່ນໄປປະຈໍາຢູ່ເຂດທ່າງໄກ ສອກຫຼີກໄດ້.</p> <p>ສໍາລັບບັນຫາຄູເຫຼືອ ຖ້າທຽບໃສ່ຈໍານວນນັກຮຽນ ແຕ່ບໍ່ພໍ ຖ້າທຽບໃສ່ຈໍານວນທ້ອງຮຽນ ແມ່ນຍ້ອນການຂະຫຍາຍ ໂຮງຮຽນ ມູນເປັນໂຮງຮຽນສົມບູນ ຫຼືການຂະຫຍາຍ ຊັ້ນ ຮຽນໃນແຕ່ລະປີ ນັ້ນເອງ.</p> <p>ຍ້ອນການຍົກຍ້າຍຂອງຄູ, ຍ້າຍໄປຢູ່ບ່ອນທີ່ຄູມີເງື່ອນໄຂ ການດໍາລົງຊີວິດທີ່ດີກວ່າ ຫຼືແທດເໝາະກວ່າ ເຊັ່ນ ຍົກ ຍ້າຍໄປຢູ່ ບ້ານເກີດເມືອງນອນຂອງຕົນເອງ ຫຼືຍົກຍ້າຍ ໄປຮັບຜິດຊອບທ້າທີ່ວຽກງານອັນໃໝ່ເລີຍ ຍ້ອນການສະ ເໜີຈາກຂະແໜງການອ້ອມຂ້າງຂອງເມືອງ.</p> <p>ສາຍເຫດຂອງການຂະຫຍາຍທ້ອງຮຽນແມ່ນຍ້ອນນັກຮຽນ ບໍ່ໄປຮຽນຢູ່ບ້ານອື່ນ. ພວກເຂົາສ່ວນຫຼາຍຈະປະລະ ຖ້າ ຕ້ອງໄດ້ໄປຮຽນຢູ່ບ້ານອື່ນພາຍຫຼັງເສັງຂຶ້ນຊັ້ນ ບໍ່3, ບໍ່4 ຖ້າ ໃນບ້ານຂອງຕົວບໍ່ມີຊັ້ນຮຽນດັ່ງກ່າວ.</p> <p>ແຂວງຜົ້ງສາລີ ມີທ້ອງຄວບທັງໝົດ 706 ຫ້ອງ ເພື່ອແກ້ໄຂ ບັນຫານັກຮຽນປະລະ ເມືອງຈຶ່ງມີການຂະຫຍາຍຊັ້ນຮຽນ ໃນບ້ານ ເຖິງແມ່ນວ່າຈໍານວນນັກຮຽນມີໜ້ອຍກໍຕາມ.</p>	<p>ຈໍານວນນັກຮຽນຂອງແຕ່ລະຊັ້ນໃນຫຼາຍໂຮງຮຽນ ບໍ່ຫຼາຍພໍເພື່ອໃຫ້ໄດ້ ຕາມສູດໃນດໍາລັດ 177 ຈຶ່ງ ເຮັດໃຫ້ຄູເຫຼືອ.</p> <p>ຄູໃນບາງໂຮງຮຽນບໍ່ໄດ້ສອນ ແຕ່ໄປເຮັດວຽກການເມືອງອື່ນ ເຊັ່ນ ວຽກບໍລິ ທານບ້ານ, ແຕ່ຍັງຖືວ່າມີໜ້າທີ່ສອນຄືເກົ່າທັງທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທ້ອງ, ເຮັດໃຫ້ຕົວ ເລກ ຈໍານວນຄູສູງເກີນຈໍານວນນັກຮຽນ.</p> <p>ຍ້ອນລະບົບສ້າງຄູທີ່ຜ່ານມາ ບໍ່ແທດເໝາະກັບສະພາບຄວາມຕ້ອງການຄູ ໃນປະຈຸບັນ. ໃນເມື່ອກ່ອນ ຫຼັກສູດສ້າງຄູບໍ່ໄດ້ເລັ່ງໃສ່ການສ້າງຄູແບບ ສະຫະວິຊາພໍເທົ່າທີ່ຄວາມຕ້ອງການ ໃນປະຈຸບັນ ເຊັ່ນ ໃນເມື່ອກ່ອນ ບໍ່ໄດ້ ສ້າງຄູປະຖົມທີ່ສາມາດສອນພາສາອັງກິດ, ສິລະປະ, ແລະພາລະສຶກສາ ໄດ້. ດັ່ງນັ້ນ ເຮັດໃຫ້ຕ້ອງການຄູມາສອນເພີ່ມ.</p> <p>ຄູບໍ່ເກ່ງຮອບດ້ານ: ຄູຜູ້ດຽວສອນທຸກວິຊາຂອງຫຼັກສູດປະຖົມບໍ່ໄດ້ ເຊັ່ນ ຄູ ສອນ ໃນປະຈຸບັນ ບໍ່ສາມາດສອນພາສາອັງກິດ, ສິລະປະ ແລະພາລະສຶກ ສາ ໄດ້. ດັ່ງນັ້ນ ຈໍາເປັນຕ້ອງການຄູ ວິຊາເຫຼົ່ານີ້ມາຕື່ມ ເຊິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ມີຄູ ເຫຼືອ ຖ້າຄິດໄລ່ຕາມສູດໃນປະຈຸບັນ.</p> <p>ຂະບວນການສ້າງຄູປະຖົມ ບໍ່ພຽງພໍກັບຕົວເລກຂອງໂຮງຮຽນປະຖົມ. ຄູບໍ່ຄົບຕາມຫຼັກສູດ ຍ້ອນສະຖາບັນບໍ່ສ້າງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງທ້ອງ ຖິ່ນ.</p> <p>ສະພາບພື້ນທີ່ຂອງບ້ານ ຕັ້ງຢູ່ໃນເຂດທີ່ເດີນທາງລໍາບາກ ພ້ອມກັບການ ທໍາມາຫາກິນຂອງຜູ້ປົກຄອງເດັກ ທີ່ຈະຕ້ອງນໍາເອົາລູກໄປນໍາ ເຮັດໃຫ້ ນັກຮຽນຂາດຮຽນ, ໂດຍສະເພາະໃນຊ່ວງກາງປີຮຽນ, ເຮັດໃຫ້ເບິ່ງຄືວ່າຄູ ເຫຼືອ.</p>	<p>ຍ້ອນ ຍັງມີການອະນຸຍາດໃຫ້ມີ ການຍົກຍ້າຍຂອງຄູຈາກຊົນນະ ບົດ ເຂົ້າມາໃນເຂດເທດສະບານ. ຍ້ອນ ບໍ່ມີຄູຫຼາຍມາຮຽນກ່ອນປີ 2005 ແລະຄົນຮຽນຄູມີແຕ່ຄົນທີ່ບໍ່ ແມ່ນເຂດຊົນນະບົດເອງ ແລະຫຼັງ ຈາກຈົບແລ້ວ ກໍ່ໄປສອນພໍປະມານ 2-3 ປີ ແລ້ວກໍ່ຍ້າຍກັບມາຖົນຖານ ຕົວເອງ ໃນເທດສະບານ.</p> <p>ຍ້ອນ ຕົວເລກບັນຈຸຄູຈາກລັດຖະ ບານຫຼຸດລົງ (ຕົວຢ່າງ: ສົກຮຽນ 2014-2015 ຕົວເລກບັນຈຸຄູແມ່ນ 200 ປາຍ ແຕ່ມາໃນປີ 2015- 2016 ເຫັນວ່າເຫຼືອພຽງ 152).</p> <p>ຄູສ່ວນໃຫຍ່ໃນເຂດເທດສະບານ ແມ່ນເປັນຄູມີອາຍຸປົກການຫຼາຍ ພ້ອມທີ່ຈະກິນເບ້ຍບໍານານ ແລະ ເປັນຜູ້ຍິງ ເຮັດໃຫ້ຍາກທີ່ຈະສົ່ງ ພວກເຂົາທີ່ສອນຢູ່ໂຮງຮຽນເຫຼືອ ໄປໂຮງຮຽນບໍ່ພໍ.</p>	<p>ຍ້ອນອັດຕາການ ເກີດຫຼຸດລົງ. ຍ້ອນເດັກໃນເກນ ອາຍຸໄວຮຽນຫຼຸດ ລົງ. ຍ້ອນການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດດໍາລັດ 177 ຈຶ່ງເກີດມີການ ຄິດໄລ່ ແລະເກີດມີ ການຄິດໄລ່ໃຫ້ໄດ້ ຮັບຕາມມາດຖານ ເຮັດໃຫ້ເກີດມີ ບັນຫາຄູເຫຼືອ-ຄູບໍ່ ພໍ.</p> <p>ຍ້ອນຕົວເລກບັນຈຸ ຄູຫຼຸດລົງເລີ້ມປີ 2011. ການຂະຫຍາຍ ໂຮງຮຽນ (ໂຮມແຕ່ ບ້ານ ແຕ່ໂຮງຮຽນ ໂຮມບໍ່ໄດ້).</p>
----------	--	--	--	--	---



<p>4</p>	<p><b>Response to problem</b> How have the school management /DESB/PSS responded to this situation? Do these responses work/help? If so, how? If not, why not? Have the regulations (decree 177, guideline 47) been used to respond to the situation?</p>	<p>ການແກ້ໄຂບັນຫາສໍາລັບຄູ່ບໍ່ພໍໃນເຂດທ່າງໄກສອກ ຫຼືກນັ້ນແມ່ນມີການຈັດການສອນສອນແບບທ້ອງຄວບ; ສໍາຫຼັບພາສາອັງກິດແມ່ນຍັງບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ຢ່າງທົ່ວເຖິງໃນເຂດທ່າງໄກສອກຫຼືກ, ແຕ່ໃນເຂດເທດສະ ບານເມືອງແມ່ນໄດ້ມີການສອນແບບໝູນວຽນຄູທີ່ໄດ້ໄປຝຶກອົບຮົມການສອນພາສາອັງກິດແມ່ນຈະຕ້ອງໄດ້ໄປສອນແບບປິ່ນອ້ອມໃຫ້ບັນດາໂຮງຮຽນໃນພວດຂອງຕົນ; ສຶກສາເມືອງຂຶ້ນແຜນຂໍ້ໂຕຕໍາຄູເພື່ອມາສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການໃນເມືອງຂອງຕົນ. ຮັບຄູອາສາສະມັກເພື່ອຊັບຊ້ອນເຂົ້າສອນຊ່ວຍບ່ອນທີ່ຂາດຄູ. ການສອນຄວບທ້ອງ ແລະທ້ອງຄວບແມ່ນສາມາດຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນການຂາດຄູໄດ້ ໂດຍສະເພາະແມ່ນດ້ານປະລິມານ. ແຕ່ວິທີແກ້ໄຂດັ່ງກ່າວ ຈະມີຜົນກະທົບດ້ານ ຄຸນະພາບ. ວິທີການແກ້ໄຂໂດຍການຍ້າຍຄູທີ່ເຫຼືອຢູ່ໂຮງຮຽນໃດນຶ່ງກໍ່ຊ່ວຍໄດ້ ເພາະຄູດັ່ງກ່າວແມ່ນຍອມໄປຕາມຄໍາ ສັບຊ້ອນ. ການຂໍຄູເພີ່ມຈາກແຂວງກໍ່ສາມາດຊ່ວຍໄດ້ ແຕ່ຄູທີ່ລົງມາ ແມ່ນຄູສອນຊ່ວຍ (ຫຼືຄູອາສາສະມັກ). ອີງໃສ່ສະພາບຕົວຈິງ ເອກະສານແນະນຳນີ້ແມ່ນບໍ່ຊ່ວຍແກ້ໄຂບັນຫາຄູເຫຼືອ/ບໍ່ພໍ. ສະພາບຕົວຈິງແຂວງ ແລະເມືອງຍັງບໍ່ໄດ້ອີງໃສ່ດໍາລັດນີ້ໃນການຂໍ ໂຕຕໍາຄູ ແຕ່ອີງໃສ່ສະພາບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງ ແລະການສະເໜີຂອງໂຮງຮຽນ. ສະນັ້ນດໍາລັດນີ້ບໍ່ໄດ້ຊ່ວຍແກ້ໄຂບັນຫາຕົວຈິງຢູ່ຂັ້ນພື້ນຖານເລີຍ.</p>	<p>ການສອນຄວບເປັນວິທີແກ້ໄຂອັນໜຶ່ງ. ທາງແຂວງບັນຈຸຄູສອນຊ່ວຍ. ຝຶກອົບຮົມຄູເກົ່າ ໃຫ້ມີເຕັກນິກໃນການສອນເພີ່ມຂຶ້ນ. ຝຶກອົບຮົມຄູເກົ່າໃຫ້ສາມາດສອນພາສາອັງກິດໄດ້. ສະເໜີໃຫ້ຕັດຕົວເລກຄູທີ່ໄປເຮັດວຽກການເມືອງອອກ ເພື່ອໃຫ້ຕົວເລກຖືກກັບຄູທີ່ສອນຕົວຈິງ ແລະເປີດບ່ອນຫວ່າງໃຫ້ບັນຈຸຄູໃໝ່. ຊັບຊ້ອນຄູຈາກໂຮງຮຽນທີ່ມີຄູເຫຼືອ ໄປໂຮງຮຽນທີ່ບໍ່ພໍ. ວິທີແກ້ໄຂທີ່ທາງແຂວງພະຍາຍາມເຮັດ ແມ່ນຊ່ວຍໄດ້ໃນລະດັບໃດໜຶ່ງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນດ້ານປະລິມານ. ແຕ່ວິທີແກ້ໄຂດັ່ງກ່າວ ຈະມີຜົນກະທົບດ້ານຄຸນະພາບ. ວິທີການແກ້ໄຂທີ່ຄິດວ່າຊ່ວຍບໍ່ໄດ້ກໍ່ຄື ການຍ້າຍຄູຈາກໂຮງຮຽນທີ່ມີຄູຫຼາຍ ໄປສອນໂຮງຮຽນຄູບໍ່ພໍ ເຊິ່ງຫາຍາກທີ່ສຸດທີ່ຄູດັ່ງກ່າວຈະໄປຕາມຄໍາແນະນໍາຂອງແຂວງ. ອີງໃສ່ສະພາບຕົວຈິງ ເອກະສານແນະນໍານີ້ແມ່ນບໍ່ຊ່ວຍແກ້ໄຂບັນຫາຄູເຫຼືອ/ບໍ່ພໍ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ ນອກຈາກຈະບໍ່ຊ່ວຍແລ້ວ ທາງແຂວງ ແມ່ນເກັບຄູມີແນະນໍາ 0047 ໄວ້, ແລະບໍ່ເຜີຍແຜ່ເລີຍ ເພາະຖ້າພະນັກງານຮູ້ກ່ຽວກັບຄູມີນີ້ ຍິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ຄູບໍ່ພໍຫຼາຍຂຶ້ນ ເພາະຄູຈະບໍ່ຢາກສອນ ແລະຈະເຮັດແຕ່ວຽກໜ້າດຽວ ຕາມທີ່ຄູມີໄດ້ລະບຸໄວ້.</p>	<p>ດຸ່ນ (ໂດຍການຊັບຊ້ອນຄູຈາກໂຮງຮຽນທີ່ມີຄູເຫຼືອໄປໂຮງຮຽນທີ່ບໍ່ພໍ). ການສອນຄວບເປັນວິທີແກ້ໄຂອັນໜຶ່ງ. ທາງແຂວງບັນຈຸຄູສອນຊ່ວຍ. ປ່ອຍໃຫ້ເມືອງ ແລະໂຮງຮຽນແກ້ໄຂໂດຍພວກເຂົາຮັບເອົາຄູສອນຊ່ວຍ. ວິທີການແກ້ໄຂທີ່ຄິດວ່າຊ່ວຍບໍ່ໄດ້ກໍ່ຄື ການຍ້າຍຄູຈາກໂຮງຮຽນທີ່ມີຄູຫຼາຍ ໄປສອນໂຮງຮຽນຄູບໍ່ພໍ ເຊິ່ງຫາຍາກທີ່ສຸດທີ່ຄູດັ່ງກ່າວ ຈະໄປຕາມຄໍາແນະນໍາຂອງແຂວງ ເພາະຄູສ່ວນໃຫຍ່ຈະເປັນຄູຜູ້ຍິງ ແລະໃກ້ຈະກິນເບ້ຍບໍານານ ດັ່ງນັ້ນພວກເຂົາບໍ່ຍອມອອກໄປສອນຂ້າງນອກ ຫຼືຖ້າໄດ້ຜົນກໍ່ເປັນພຽງບໍລິເວນໃກ້ເຂດເທດສະບານ ທີ່ສາມາດເດີນທາງໄປສອນໄດ້ສະດວກສະບາຍ. ການນໍາໃຊ້ວິທີຮັບຄູສອນຊ່ວຍ ໃນບາງເຂດກໍ່ຊ່ວຍໄດ້ແຕ່ໃນບາງເຂດຄູສອນຊ່ວຍຂາດຈົນຍາບັນຄວາມເປັນຄູ ເຊັ່ນ ຂາດສອນ ຫຼືມາຮຽນບໍ່ຖືກຕາມເວລາ. ອີງໃສ່ສະພາບຕົວຈິງ ເອກະສານແນະນໍານີ້ແມ່ນບໍ່ຊ່ວຍແກ້ໄຂບັນຫາຄູເຫຼືອ/ບໍ່ພໍ ພ້ອມກັນນັ້ນແມ່ນບໍ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ໃນເມື່ອທາງແຂວງຮັບຮູ້ວ່າ ດໍາລັດດັ່ງກ່າວບໍ່ແທດເໝາະກັບຄວາມເປັນຈິງຂອງສະພາບການຄິດໄລ່ ປະລິມານຄູ ແລະນັກຮຽນປະຖົມ ທາງແຂວງກໍ່ໄດ້ຮັບຄໍາແນະນໍາຈາກລັດຖະມົນຕີໃຫ້ມີການຜັນຂະຫຍາຍ ໃຫ້ແທດເໝາະ ໂດຍການຄິດໄລ່ອີງໃສ່ເຂດ ແຕ່ເພື່ອໃຫ້ດໍາລັດດັ່ງກ່າວນີ້ແທດເໝາະ ແຕ່ມາເບິ່ງຕົວຈິງແລ້ວ ຄໍາແນະນໍາດັ່ງກ່າວແມ່ນບໍ່ທັນໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.</p>	<p>ເອົາຄູທີ່ຈົບມັດທະຍົມໄປສອນປະຖົມ (ໂດຍສະເພາະແມ່ນພາສາອັງກິດ). ຈັດຄູບ່ອນເຫຼືອໄປບ່ອນບໍ່ພໍ ໂດຍແມ່ນແຂວງເປັນຜູ້ແນະນໍາ ແລະເມືອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ສອນທ້ອງຄວບ. ຮັບຄູອາສາ. ທາງແຂວງໄດ້ພະຍາຍາມຫຼຸດຜ່ອນຕົວເລກຄູເຫຼືອ ໂດຍໄດ້ນໍາໃຊ້ຄູມີ 0047 ໂດຍພະຍາຍາມບໍ່ຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູໂດຍອີງໃສ່ດໍາລັດ 177 (ຄູ 1 ຕໍ່ນັກຮຽນ 34) ແລະດໍາລັດ 181. ອີງຕາມຄວາມເປັນຈິງ ດໍາລັດ 177 ແມ່ນເປັນສາເຫດເຮັດໃຫ້ຄູເຫຼືອໃນບາງເຂດຂອງໂຮງຮຽນ ແຕ່ຄູມີ 0047 ຊ່ວຍໃຫ້ການຄິດໄລ່ຄູແທດເໝາະກັບຄວາມເປັນຈິງ ເຊັ່ນເຂດຊົນນະບົດ ຈະບໍ່ໄດ້ກໍານົດນັກສຶກສາສູງເຖິງ 34 ຄົນ ຕໍ່ຄູ 1 ຄົນ. ການຊັບຊ້ອນຄູໄປບ່ອນຂາດ ແມ່ນຍັງຢືນຈາກທາງແຂວງວ່າ ບໍ່ໄດ້ຜົນເທົ່າທີ່ຄວນເພາະຄູສອນສ່ວນໃຫຍ່ເປັນຜູ້ຍິງ ແລະເປັນຜູ້ມີຄອບຄົວແລ້ວ ແລະບໍ່ຢາກກົມກືນ ໂດຍສະເພາະເຂດເທດສະບານ ໄປເຂດທ່າງ.</p>
----------	---	--	--	---	---

5	<p><b>Interpretation of regulations</b> How do PESS/ DESB/ schools interpret and implement decree 177 and guideline 47 in practice? What do they do differently from what is stipulated? Why?</p>	<p>ການຝຶກອົບຮົມເລື່ອງດຳລັດ 177 ແມ່ນ ຈັດຢູ່ແຂວງ ບໍ່ໄດ້ລົງມາເມືອງ ແລະການແຈກຢາຍເອກະສານໃຫ້ ອ່ານ. ແຂວງມີຄວາມເຂົ້າໃຈວ່າຖ້າອີງໃສ່ ສູດ ແລ້ວເຫັນວ່າຄູເຫຼືອ. ທາງແຂວງຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບດຳລັດ 177 ແຕ່ ຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດກ່ຽວກັບ ການຈັດ ແບ່ງຄູຕາມອັດຕາສ່ວນ ນັກຮຽນ ແມ່ນບໍ່ ໄດ້ແບ່ງຕາມ ດຳລັດ. ການຄິດໄລ່ຂໍ້ໂຄຕ້າຄູຂອງແຂວງຜັງ ສາລີ ແມ່ນອີງໃສ່ສະພາບຄວາມ ຕ້ອງການຕົວຈິງທີ່ຄູຍັງບໍ່ພຽງພໍຢູ່ ເຂດທ່າງໄກສອກຫຼີກ ແລະຄູບໍ່ພໍ ຕາມລາຍວິຊາບໍ່ໄດ້ຄິດໄລ່ຕາມສູດ ຂອງດຳລັດໃດທັງນັ້ນ.</p>	<p>ທາງແຂວງຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບດຳລັດ 177 ແຕ່ຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດກ່ຽວກັບ ການຈັດແບ່ງຄູ ຕາມອັດຕາສ່ວນນັກຮຽນ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ແບ່ງຕາມດຳລັດ. ຄູມີ 0047 ຍັງບໍ່ເຫັນໃຊ້ ແລະເຂົ້າໃຈວ່າຈະມີການປັບປຸງຢູ່. ບໍ່ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄູມີ 0047 ເພາະບໍ່ເໝາະສົມກັບສະພາບຕົວຈິງ. ສິ່ງທີ່ເຮັດຕ່າງຈາກຄູມີ ແມ່ນການຈັດແບ່ງບັນຄູ ໂດຍອີງໃສ່ສະພາບ ຄວາມເປັນຈິງ ບໍ່ໄດ້ອີງໃສ່ສູດຕາມດຳລັດ ຍ້ອນຈຳນວນທ້ອງຮຽນຫຼາຍ ເກີນຈຳນວນຄູທີ່ສາມາດສອນໄດ້. ຄູມີ 0047: ບໍ່ເໝາະສົມກັບສະພາບຕົວຈິງ ແລະບໍ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເພາະຖ້າປະຕິບັດ ຈະເຮັດໃຫ້ຄູທີ່ເຮັດວຽກຫຼາຍໜ້າທີ່ຢຸດການສອນ ແລ້ວຍັງເຮັດໃຫ້ຄູຂາດຕື່ມອີກ. ສຳລັບຂໍ້ສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບດຳລັດ 177 ແມ່ນ ຄວນຈະພິຈາລະນາໃຫ້ມີ ການຄິດໄລ່ ອີງໃສ່ຫຼາຍປັດໄຈ ເຊັ່ນ ໃຫ້ຄິດໄລ່ໂດຍແບ່ງເຂດ ແລະອີງ ໃສ່ສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງພື້ນທີ່.</p>	<p>ທາງແຂວງຮັບຮູ້ ແລະເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບ ເນື້ອໃນຂອງດຳລັດ 177 ແລະໄດ້ນຳ ມາເພື່ອຄິດໄລ່ເບິ່ງຕົວເລກຄວາມຕ້ອງ ການຄູແທ້ແຕ່ເວລາຂໍຕົວເລກຄູ ເພື່ອ ໃຫ້ໂຮງຮຽນທີ່ຂາດຄູແມ່ນຍັງເຮັດຄື ເກົ່າ ເຖິງແມ່ນວ່າບາງໂຮງຮຽນຄູຈະ ເຫຼືອ. ບໍ່ໄດ້ມີການປະຕິບັດຫຍັງນອກຈາກ ຄິດໄລ່ຕົວເລກຄວາມຕ້ອງການຄູ ໂດຍອີງໃສ່ດຳລັດ 177 ແລະສືບຕໍ່ຂໍ ຕົວເລກຄູ ໂດຍອີງໃສ່ໂຮງຮຽນທີ່ຍັງ ຂາດຄູ ແຕ່ສ່ວນທີ່ຄູເຫຼືອແມ່ນ ພະຍາຍາມດຸ່ນ ທັງທີ່ຮູ້ວ່າມັນບໍ່ໄດ້ຜົນ ໂດຍສະເພາະໃນເຂດເທດສະບານ.</p>	<p>ອີງຕາມແຜນຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູທີ່ ທາງແຂວງສ້າງຂຶ້ນເຫັນວ່າ ທາງແຂວງ ພະຍາຍາມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດຳລັດ 177 ໂດຍຄິດໄລ່ຈຳນວນນັກຮຽນ ແລະຄູ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ຕາມດຳລັດຄວບຄູ ກັບຄູມີ 0047. ແຜນນີ້ແມ່ນທາງເມືອງ ແຕ່ລະເມືອງແມ່ນໄດ້ເຮັດຄືກັນໝົດ ແລະໂຮງຮຽນ ກໍ່ໄດ້ເຮັດຄືກັນ. ສິ່ງທີ່ເຮັດແຕກຕ່າງກໍຄື ການຄິດໄລ່ ແຜນຄວາມຕ້ອງການຄູ ກໍ່ຍັງໄດ້ອີງໃສ່ ດຳລັດ 181 ນຳອີກໃນການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດ ເຊິ່ງເຫັນວ່າແທດເໝາະກັບ ສະພາບຕົວຈິງຂອງແຂວງ ເພາະຈະ ເຮັດໃຫ້ຕົວເລກຄູເຫຼືອ ຫຼຸດລົງ.</p>
6	<p><b>Calculating needs for teachers</b> How do DESB/ schools formulate plans for needs for teachers? How do they use formula to calculate needs for teachers? What formula do they use? How often do DESB get requests from schools that did not use formula from decree/guideline? If decree 177 is not applicable to local context/needs, what needs to be changed about it?</p>	<p>ໂຮງຮຽນສ້າງແຜນຄວາມຕ້ອງການຄູ ເປັນແຜນປີຕໍ່ປີ ແລະບໍ່ໄດ້ໃຊ້ສູດຄິດໄລ່ ໂດຍອີງໃສ່ເຫດຜົນດັ່ງລຸ່ມນີ້: ສະພາບຄວາມເປັນຈິງຕາມແຕ່ລະເຂດ. ຄາດໝາຍຈຳນວນຂັ້ນຮຽນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ. ຄາດໝາຍຄູອາວຸໂສທີ່ຈະກຽມເຂົ້າບຳນານ. ການສະເໜີຍົກຍ້າຍຂອງຄູ. ຕາມລາຍວິຊາ. ສຳລັບແຂວງຜັງສາລີແມ່ນບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ດຳລັດນີ້ໃນການຄິດໄລ່ ຫຼືແກ້ໄຂບັນຫາຄູ ເຫຼືອ-ບໍ່ພໍຂອງແຂວງແຕ່ອີງໃສ່ຄວາມຈຳເປັນຂອງສະ ພາບພື້ນທີ່ມາເປັນບ່ອນ ອີງໃນການສະໜອງ ແລະບັນຈຸຄູໃນແຂວງຂອງຕົນ.</p>	<p>ທາງໂຮງຮຽນສ້າງແຜນຄວາມ ຕ້ອງການຄູ ເປັນແຜນປີຕໍ່ປີ ແລະບໍ່ໄດ້ໃຊ້ສູດຄິດໄລ່, ແຕ່ ອີງໃສ່ສະພາບຄວາມເປັນຈິງ ຕາມແຕ່ລະເຂດ. ການສະ ເລ່ຍຄູຕໍ່ນັກຮຽນ ຄວນອີງໃສ່ ເງື່ອນໄຂຫຼາຍອັນ. ຄວນມີ ການຄິດໄລ່ ໂດຍແບ່ງເຂດ. ຄວນອີງໃສ່ຄວາມຈຳເປັນ ຂອງສະພາບພື້ນທີ່.</p>	<p>ທາງໂຮງຮຽນ ບໍ່ໄດ້ສ້າງແຜນຄວາມຕ້ອງ ການຄູ ເພາະແຂວງສົມທົບກັບເມືອງເລີຍ ເຊິ່ງເມືອງເປັນຜູ້ຄິດໄລ່ແຜນນີ້. ທາງໂຮງຮຽນສະເໜີຄວາມຕ້ອງການຄູ ແຕ່ບໍ່ໄດ້ອີງໃສ່ດຳລັດ 177 ແຕ່ສະເໜີອີງ ໃສ່ສະພາບຄວາມຕ້ອງການຕາມຄວາມ ເປັນຈິງ. ຄວນມີການຄິດໄລ່ໂດຍແບ່ງເຂດ. ຄວນອີງໃສ່ຄວາມຈຳເປັນຂອງສະພາບ ພື້ນທີ່.</p>	<p>ທາງໂຮງຮຽນບໍ່ໄດ້ສ້າງ ແຜນຄວາມຕ້ອງການຄູອີງ ໃສ່ ດຳລັດ 177 ແລະຄູມີ 0047 (ຄວາມ ຈິງ 177 ຈະ ໄດ້ແຕ່ໂຮງຮຽນໃຫຍ່ ເທົ່າ ນັ້ນ). ສຳລັບດຳລັດແມ່ນຂ້ອນ ຂ້າງບໍ່ເໝາະສົມ ຄວນມີ ການຄິດໄລ່ ໂດຍແບ່ງເຂດ ແລະສະພາບຕົວຈິງ.</p>

7	<p><b>Quotas</b> How do PESS supply quotas and types of teachers needed? What does it take to obtain the necessary quotas? Do schools make the right requests? How?</p>	<p>ເມືອງບໍ່ໄດ້ມີອຳນາດໃນການສະໜອງຫຼືບັນຈຸແຕ່ການສະໜອງໂຄຕ້າແມ່ນຈາກສູນການໂດຍກົງ ແລະພະແນກສຶກສາແຂວງເປັນຜູ້ບັນຈຸເຂົ້າໃຫ້ແຕ່ລະໂຮງຮຽນອີງຕາມສະພາບຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຂວງຄິດວ່າເໝາະສົມ. ເພື່ອທີ່ຈະໄດ້ຕົວເລກຕາມຕ້ອງການແມ່ນຕ້ອງຂໍທຸກໆປີ ຖ້າປີນີ້ບໍ່ໄດ້ ກໍ່ຂໍອີກ ແລະລໍຖ້າ ແຕ່ໃນການຂໍຕົວເລກແມ່ນທາງເມືອງກໍ່ໄດ້ສ້າງແຜນສະເໜີປະກອບນໍາ ເຊິ່ງໃນແຜນກໍ່ໄດ້ລະບຸສະພາບຄວາມຈໍາເປັນຂອງພື້ນທີ່.</p>	<p>ສຶກສາແຂວງເປັນຜູ້ຮັບຄໍາສະເໜີຈາກເມືອງ ແລະລົງກວດສອບຕົວຈິງ ແລ້ວພິຈາລະນາຮັບເອົາຜູ້ທີ່ສະໝັກເປັນຄູສອນຊ່ວຍ ແລະຊັບຊ້ອນໄປຕາມຄວາມຕ້ອງການ. ບາງຄັ້ງກໍ່ໄດ້ຊັບຊ້ອນຄູສອນຊ່ວຍໄປໂຮງຮຽນທີ່ທາງແຂວງຄິດວ່າຈໍາເປັນເຖິງແມ່ນວ່າທາງໂຮງຮຽນບໍ່ຂໍກໍ່ຕາມ. ພາຍຫຼັງໄດ້ຕົວເລກບັນຈຸມາຈາກກະຊວງ ທາງແຂວງຈະລົງປະເມີນການເຮັດວຽກຂອງຄູສອນຊ່ວຍ ແລະເມື່ອເຫັນວ່າເໝາະສົມແລ້ວ ທາງແຂວງກໍ່ຈະຕົກລົງມອບຕົວເລກໃຫ້ແກ່ຄູສອນຊ່ວຍຜູ້ນັ້ນເພື່ອຈະໄດ້ເປັນລັດຖະກອນສົມບູນ. ສໍາລັບຂອດການຕັດສິນໃຈແມ່ນທາງແຂວງເປັນຜູ້ພິຈາລະນາ ເຊິ່ງເມືອງຈະບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ. ໂຮງຮຽນສະເໜີຕົວເລກຄວາມຕ້ອງການ ຫຼາຍກວ່າຕົວເລກທີ່ແຂວງສາມາດແບ່ງບັນໃຫ້. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ ທາງໂຮງຮຽນ/ເມືອງບໍ່ໄດ້ຄໍານຶງເຖິງສູດຄິດໄລ່ອັດຕາສ່ວນຄູ:ນັກຮຽນ, ແຕ່ອີງໃສ່ສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງພື້ນທີ່. ທາງໂຮງຮຽນຄິດໄລ່ຕົວເລກຄູ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຄໍານຶງເຖິງສູດໃນດໍາລັດ 177 ແຕ່ອີງໃສ່ສະພາບຈໍານວນຫ້ອງຮຽນຂອງໂຮງຮຽນຕົນເອງເປັນຫຼັກ. ເຫດຜົນຂອງການເຮັດແບບນີ້ ຍ້ອນການພະຍາຍາມຈະຫຼຸດຜ່ອນຫ້ອງຄວບ.</p>	<p>ສຶກສາແຂວງໄດ້ມີຫຼາຍວິທີ ສະໜອງຕົວເລກທີ່ຕ້ອງການ ໃນແຕ່ລະຊຸມປີ ແຕກຕ່າງກັນ ເຊັ່ນ: ກ່ອນປີ 2005 ແມ່ນແຂວງແບ່ງຕົວເລກໃຫ້ແຕ່ລະເມືອງ. ຊຸມປີ 2005-2009 ແມ່ນມອບໃຫ້ເມືອງເປັນຜູ້ຕັດສິນຄັດເລືອກພະນັກງານເອງ. ໃນປະຈຸບັນ ແຂວງເປັນຜູ້ສໍາພາດເອົາ ແລ້ວພິຈາລະນາແບ່ງບັນໃຫ້ສັບຊ້ອນຄູບັນຈຸລົງໂຮງຮຽນເລີຍ. ໂຮງຮຽນສະເໜີຕົວເລກຄວາມຕ້ອງການ ຫຼາຍກວ່າຕົວເລກທີ່ແຂວງສາມາດແບ່ງບັນໃຫ້. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ ທາງໂຮງຮຽນບໍ່ໄດ້ຄໍານຶງເຖິງສູດຄິດໄລ່ ອັດຕາສ່ວນຄູ:ນັກຮຽນ, ແຕ່ອີງໃສ່ສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງພື້ນທີ່ ແຕ່ເຖິງວ່າທາງເມືອງໄດ້ຄໍານຶງເຖິງດໍາລັດ 177 ແລະເຫັນວ່າທາງໂຮງຮຽນກໍ່ເຫຼືອ ບາງໂຮງຮຽນກໍ່ບໍ່ພໍແຕ່ກໍ່ຍັງຂໍຕົວເລກໃຫ້ໂຮງຮຽນທີ່ບໍ່ພໍ.</p>	<p>ປະຈຸບັນ ສຶກສາແຂວງຈະເປັນຜູ້ ຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດ. ພາຍຫຼັງໄດ້ຕົວເລກແບ່ງບັນຈາກກະຊວງແລ້ວ. ແຂວງຈະເຊີນເມືອງເຂົ້າຮ່ວມ, ເບິ່ງແຜນຄວາມຕ້ອງການຂອງເມືອງສະເໜີຂຶ້ນມາ, ໃບປະກາດ ແລະຄະແນນຮຽນມາ, ປິການ ການສອນອາສາ, ແຜນບໍານານ, ບໍາເນັດ, ປະລະ, ສະຖິຕິຕ່າງໆ ໂດຍອາໄສຂໍ້ມູນຈາກເມືອງເປັນຫຼັກ. ທາງໂຮງຮຽນສະເໜີຕົວເລກມາ ໂດຍຄິດໄລ່ຕາມສູດທີ່ທາງແຂວງມອບໃຫ້ ເຊິ່ງແຂວງ, ເມືອງ ແລະໂຮງຮຽນໃຊ້ສູດດຽວກັນໝົດ ທັງຄໍານຶງເຖິງດໍາລັດ 177 ແລະ ຄູ່ມື 0047.</p>
---	---	--	---	---	--

8	<p><b>Selection criteria for teachers</b> Do PESS have selection criteria for teachers to recruit? What are these?</p>	<p>ມາດຕະຖານໃນການຄັດເລືອກຄູແມ່ນທາງແຂວງເປັນຜູ້ເຮັດ ທາງເມືອງແຕ່ສະເໜີຈຳນວນຕົວເລກທີ່ຕ້ອງການ. ແຂວງບໍ່ສາມາດອະທິບາຍມາດຖານທີ່ເງື່ອນໄຂໃນການບັນຈຸຄູເຂົ້າໃສ່ແຕ່ລະໂຮງຮຽນໄດ້ລະອຽດ. ສາມາດບອກໄດ້ພຽງວ່າອີງຕາມການຂາດແຄນຕົວຈິງຂອງໂຮງຮຽນນັ້ນໆ.</p>	<p>ຕ້ອງເປັນບຸກຄົນທີ່ຜ່ານການສອບເສັງ ຫຼືສຳພາດທີ່ຈັດໂດຍສຶກສາແຂວງ. ການສອນຂອງບຸກຄົນດັ່ງກ່າວຈະຖືກປະເມີນຈາກຄະນະກຳມະການເຊິ່ງລວມມີ ຕາງໜ້າຂະແໜງພັດທະນາຄູ, ກວດກາ, ຈັດຕັ້ງ ແລະຄະນະນຳຂັ້ນແຂວງ, ວ່າຜູ້ກ່ຽວສາມາດສອນໄດ້ແທ້ບໍ່. ຕ້ອງເປັນບຸກຄົນທີ່ຜ່ານການ ກວດຮ່າງກາຍເພື່ອເບິ່ງສານເສບຕິດ. ຕ້ອງເປັນຄົນທີ່ພ້ອມທີ່ຈະໄປສອນຕາມເຂດທ່າງໄກສອກຫຼີກທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການຄູ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນ.</p>	<p>ຕ້ອງມີໃບປະກາດຈົບ ແລະໃບຄະແນນ ເພື່ອຢັ້ງຢືນການຈົບ. ຕ້ອງຜ່ານການສຳພາດ ໂດຍແມ່ນທີມງານສຳພາດທີ່ປະກອບດ້ວຍ 1 . ພັດທະນາຄູ, 2. ຂະແໜງປະຖົມ, 3. ຂະແໜງມັດທະຍົມ, 4. ຈັດຕັ້ງ, 5. ກວດກາ ແລະ 6. ນິເທດ. ຮຽນຈົບຄູປະຖົມສະເພາະ (ແຕ່ຄວາມຈິງແລ້ວຄູທີ່ໄປສອນບາງຄັ້ງກໍ່ເປັນຄູອື່ນທີ່ຈົບພາສາອັງກິດເພາະພາສາອັງກິດແມ່ນຈຳເປັນສຳລັບປະຖົມຕາມຫຼັກສູດໃໝ່). ຕ້ອງເປັນບຸກຄົນທີ່ຜ່ານການສອບເສັງ ຫຼື ສຳພາດທີ່ຈັດໂດຍສຶກສາແຂວງ, ພາຍຫຼັງ ຄະແນນຜ່ານແລ້ວ ທາງແຂວງກໍ່ເອົາມາດຖານນີ້ເຂົ້າພິຈາລະນາ ປະກອບກັບປິການສອນອາສາ, ເຂດທ່າງໄກ ແລະຄວາມເປັນຄວາມທ້ອງຖິ່ນຂອງຄູທີ່ຖືກຄັດເລືອກ.</p>	<p>ມີການສຳພາດ (ເຊິ່ງລວມມີ 5 ຄຳຖາມ: 1). ຄູ ແມ່ນຫຍັງ, 2). ຄູມີບົດບາດ, ຄວາມສຳຄັນ ແນວໃດ, 3). ຖ້າວ່າການຈັດຕັ້ງສັບຊ້ອນໄປປະຈຳການຢູ່ເຂດເມືອງອື່ນ ຫຼືໂຮງຮຽນອື່ນຈະໄປບໍ່, 4). ຄູນສົມບັດ ແລະຈັນຍາບັນຂອງຄູແມ່ນແນວໃດ, 5). ເມື່ອໄດ້ເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນແລ້ວ ຕົນເອງຈະປະຕິຍານ ແນວໃດ). ການສຳພາດນີ້ ເຮັດຂຶ້ນແທນການເສັງເພາະ ເສັງເທື່ອດຽວ ບໍ່ແມ່ນຈະເສັງທຸກໆປີ. ການປະເມີນເລື່ອງຄູນສົມບັດ. ການເຮັດໜ້າທີ່ສອນໄດ້ດີ. ສອນເກັ່ງ. ປະຕິບັດໜ້າທີ່ປົກກະຕິລົງຕາມລຳດັບ. ມາດຕະຖານຂ້າງເທິງແມ່ນຈະໃຊ້ກັບຄູອາສາທຸກຄົນທີ່ລຳດັບຕົວເລກບັນຈຸຄູ ພາຍຫຼັງຈາກນັ້ນ ທາງແຂວງຈະເບິ່ງ: ອາຍຸປິການສອນເປັນຫຼັກ ຄືໃຜສອນດົນຈະໄດ້ຮັບບູລິມະສິດກ່ອນ, ເຊິ່ງສະພາບຂອງແຂວງສາລະວັນ ໃນປະຈຸບັນ ແມ່ນຄູອາສາທີ່ມີປິການສອນ 4 ປີ ແມ່ນຫຼາຍສຸດ ແລະໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາກ່ອນ ໂດຍແຂວງ. ສ່ວນຕົວເລກຍັງເຫຼືອ ທາງແຂວງແມ່ນມອບໃຫ້ ເມືອງພິຈາລະນາຄູສອນໄດ້ 3 ແລະ 2 ປີ ໂດຍເບິ່ງເງື່ອນໄຂດັ່ງລຸ່ມນີ້: ເບິ່ງຄວາມຈຳເປັນຂອງເຂດພື້ນທີ່. ເຂດຫຍັງຍາກ. ມີຜົນງານດີເດັ່ນກວ່າ. ແຕ່ສິ່ງທີ່ໜ້າສົນໃຈແມ່ນ ບັດໄຈຄົນທ້ອງຖິ່ນ ບໍ່ເປັນບັດໄຈຫຼັກໃນການຕັດສິນໃຈ ໂດຍທາງແຂວງໄດ້ຕອບວ່າ ຄົນທ້ອງຖິ່ນບາງຄັ້ງກໍ່ຍັງຍາກຍ້າຍໄປຢູ່ເຂດອື່ນທີ່ຈະເລີນກວ່າ ໂດຍສະເພາະຄົນທ້ອງຖິ່ນທີ່ຢູ່ໃນເຂດທ່າງໄກກໍ່ຢາກຍ້າຍມາຢູ່ເຂດເທດສະບານ ເພາະວ່າເຂດຊົນນະບົດດັ່ງກ່າວ ຖືເປັນເຂດທີ່ທຸກຍາກຮຸນແຮງ.</p>
---	--	--	---	--	---

<p>9</p>	<p><b>Recruitment factors</b>          What factors influence how PESS recruit and deploy teachers?          Why each of these factors?          How are schools involved in teacher employment/ deployment?          What would it take for DESB/PESS to engage better with schools?          How does PESS deploy teachers based on DESB/ school requests?</p>	<p>ເມືອງບໍ່ມີສິດໃນການບັນຈຸຄູ ແລະ ຊັບຊ້ອນຄູ ແຕ່ທາງເມືອງກໍ່ໄດ້ສະເໜີຕົວເລກຂຶ້ນໄປທາງແຂວງ ໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງໂຮງຮຽນເປັນຫຼັກ ແລະຄວາມຕ້ອງການຢາກຫຼຸດຜ່ອນການສອນຄວບຫ້ອງ ແລະການສອນຫ້ອງຄວບ.          ບັດໄຈທີ່ໃຊ້ເພື່ອການຕັດສິນໃຈໃນການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ ແມ່ນທາງແຂວງເປັນຜູ້ເຮັດ.          ທາງໂຮງຮຽນ ແລະສຶກສາເມືອງສະເໜີຕົວເລກຄູທີ່ຕ້ອງການຂຶ້ນມາ ສ່ວນການຕັດສິນໃຈດ້ານ ຄວາມເໝາະສົມແມ່ນທາງແຂວງເປັນຜູ້ຕັດສິນໃຈ.          ປະຈຸບັນມີແຕ່ສຶກສາແຂວງເປັນຜູ້ເຮັດ ເພາະຫຼັກ ລ່ຽງ ບັນຫາຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງ ແລະໂປ່ງໃສ ດັ່ງທີ່ເຄີຍເກີດຂຶ້ນມາ.          ທາງໂຮງຮຽນສະເໜີຂຶ້ນມາເມືອງ ຫຼັງຈາກນັ້ນທາງເມືອງ ສະເໜີຂຶ້ນໄປທາງແຂວງ ໂດຍອີງໃສ່ສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງການລາຍງານຈາກໂຮງຮຽນ. ທາງສຶກສາແຂວງຈະຮັບເອົາຄຳສະເໜີຂອງເມືອງຕາມແຜນທີ່ສະເໜີໄປ ຖ້າທາງແຂວງຕ້ອງການຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ ທາງແຂວງຈະລົງມາສົມທົບ. ແຂວງບໍ່ສາມາດອະທິບາຍມາດຖານ ຫຼືເງື່ອນໄຂໃນການບັນຈຸຄູເຂົ້າໃສ່ແຕ່ລະໂຮງຮຽນໄດ້ລະອຽດ. ສາມາດບອກໄດ້ພຽງວ່າອີກຕາມການແຄ້ນຕົວຈິງຂອງໂຮງຮຽນນັ້ນໆ.</p>	<p>ຕ້ອງເປັນຄົນທ້ອງຖິ່ນ ຫຼືໃກ້ຄຽງກັບໂຮງຮຽນທີ່ຕ້ອງການຄູ (ຄົນຕ່າງແຂວງກໍ່ເອົາຖ້າມີແນວໂນ້ມ ທີ່ຈະຕັ້ງຖິ່ນຖານໃນເຂດນັ້ນ ເຊັ່ນ ສ້າງຄອບຄົວກັບຄົນທ້ອງຖິ່ນນັ້ນ).          ຕ້ອງເປັນຄົນທີ່ພ້ອມທີ່ຈະເຮັດວຽກລໍຖ້າໂດຍບໍ່ໄດ້ ຄ່າຕອບແທນ.          ຂໍ້ມູນຈາກປະຫວັດຄູ ເພື່ອປະເມີນຄູທີ່ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຍຸດເປັນຄູ (ອອກ, ຍ້າຍ, ບໍານານ ຫຼືເສຍຊີວິດ).          ເພື່ອຫຼີກລ້ຽງການຍົກຍ້າຍຂອງຄູ.          ຍ້ອນຄູທີ່ສອນລໍຖ້າ ຍັງບໍ່ທັນມີສະຫວັດດີການ ແລະເງິນເດືອນເທື່ອ.          ເພື່ອປະເມີນວ່າໃນອະນະຄິດ ຄູທີ່ຈະໝົດວາລະເປັນຄູມີຫຼາຍປານໃດ ແລ້ວຂໍຕົວເລກບັນຈຸຄູມາທົດແທນ.          ທາງໂຮງຮຽນ ແລະສຶກສາເມືອງສະເໜີຕົວເລກຄູທີ່ຕ້ອງການຂຶ້ນມາ ສ່ວນການຕັດສິນໃຈດ້ານ ຄວາມເໝາະສົມແມ່ນທາງແຂວງເປັນຜູ້ຕັດສິນໃຈ ພາຍຫຼັງໄດ້ຕົວເລກຈາກກະຊວງ.          ປະຈຸບັນມີແຕ່ສຶກສາແຂວງເປັນຜູ້ເຮັດ ເພາະຫຼັກລ່ຽງບັນຫາຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງ ແລະໂປ່ງໃສ ດັ່ງທີ່ເຄີຍເກີດຂຶ້ນມາ.          ອີງໃສ່ແຜນຂອງໂຮງຮຽນຂຶ້ນທາງເມືອງ.          ເມືອງສະເໜີຕໍ່ຂຶ້ນແຂວງ.          ແຂວງ (ຂະແໜງການຕ່າງໆ ແລະຈັດຕັ້ງ ພ້ອມທັງຄະນະນຳ) ເປັນຜູ້ພິຈາລະນາຕາມຄວາມເປັນຈິງຂອງສະພາບແຕ່ລະໂຮງຮຽນ ແລະເມືອງ.</p>	<p>ຕ້ອງເປັນຄົນ ທ້ອງຖິ່ນ ຫຼືໃກ້ຄຽງກັບໂຮງຮຽນທີ່ຕ້ອງການຄູ.          ຕ້ອງເປັນຄົນ ທີ່ພ້ອມທີ່ຈະເຮັດວຽກລໍຖ້າ (ຄູອາສາ) ໂດຍບໍ່ໄດ້ຄ່າຕອບແທນ.          ຕ້ອງເປັນຄົນ ທີ່ສອນອາສາມາດໄດ້ຫຼາຍປີແລ້ວ.          ເພື່ອຫຼີກລ້ຽງການຍົກຍ້າຍຂອງຄູ.          ການອີງໃສ່ການເປັນຄູອາສາມາດແຕ່ກ່ອນໃນການບັນຈຸລັດຖະກອນກໍ່ຍ້ອນວ່າ ພວກເຂົາເປັນບຸກຄົນທີ່ມີຜົນງານແລ້ວ ໃນການສອນທັງທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນໃດໆ.          ທາງໂຮງຮຽນຈະເປັນຜູ້ສະເໜີຄວາມຕ້ອງການຄູ ໃນຊ່ວງ ເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າຮ່ວມປະຊຸມໃນແຕ່ລະຄັ້ງ. ໃນບາງ ໂຮງຮຽນກໍ່ຮັບເອົາຄູອາສາເລີຍ ແລ້ວຈົ່ງສະເໜີຕາມຫຼັງ ແລະໃນບາງຄັ້ງສຶກສາເມືອງຈະເປັນຜູ້ຮັບເອົາອາສາ ແລ້ວສະເໜີຕົວເລກຄູຂຶ້ນມາແຂວງ. ສ່ວນການຕັດສິນໃຈດ້ານ ຄວາມເໝາະສົມແມ່ນທາງແຂວງເປັນຜູ້ຕັດສິນໃຈ ພາຍຫຼັງໄດ້ຕົວເລກຈາກກະຊວງ (ທາງແຂວງຈະເປັນ ຜູ້ສຳພາດບັນດາຄູສອນຊ່ວຍດັ່ງກ່າວ ໃນແຕ່ລະໂຮງຮຽນຂອງເມືອງ).          ປະຈຸບັນມີແຕ່ສຶກສາແຂວງເປັນຜູ້ເຮັດ.          ທາງໂຮງຮຽນຈະສະເໜີຂຶ້ນໃນກອງປະຊຸມໃຫ້ເມືອງ ຫຼັງຈາກນັ້ນ ເມືອງຈະເປັນຜູ້ປ້ອນຂໍ້ມູນຕາມຕາຕະລາງແຜນຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູທີ່ແຂວງມອບໃຫ້. ແຂວງຈະອີງໃສ່ແຜນຂອງເມືອງ ແລ້ວສຳພາດ, ຄັດເລືອກ ແລະ ສັບຊ້ອນ.</p>	<p>ອາຍຸປົກການຂອງການເປັນຄູອາສາແມ່ນສຳຄັນທີ່ສຸດ ເພາະວ່າ ພວກເຂົາສ້າງຜົນງານສອນມາດົນແລ້ວ ແລະຄວນໄດ້ຮັບບຸລິມະສິດກ່ອນຜູ້ມາຕາມຫຼັງ.          ທາງໂຮງຮຽນຈະເປັນຜູ້ສະເໜີຄວາມຕ້ອງການຄູຕາມແຜນຄິດໄລ່. ເມືອງຈະເປັນຜູ້ຂຶ້ນໄປຮັບຮູ້ ພາຍຫຼັງແຂວງ ແລະຄະນະ ກຳມະການຂຶ້ນແຂວງຕັດສິນໃຈແລ້ວ.          ປະຈຸບັນ ມີແຕ່ສຶກສາແຂວງເປັນຜູ້ເຮັດເພື່ອຫຼີກລ່ຽງຄວາມບໍ່ຍຸຕິທຳ.          ປະຈຸບັນ ສຶກສາແຂວງຈະເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ພາຍຫຼັງໄດ້ຕົວເລກແບ່ງບັນຈຸຈາກກະຊວງແລ້ວ. ແຂວງຈະເຊີນເມືອງເຂົ້າຮ່ວມ, ເບິ່ງແຜນຄວາມຕ້ອງການ ຂອງເມືອງສະເໜີຂຶ້ນມາ.</p>
----------	--	---	---	--	---

<p>10</p>	<p><b>Final decision</b> Where does the final decision lie regarding quotas, recruitment, deployment? What is the average quota supply in the past years, in percentage of requests? Why has it been less than 100%? When making decisions on quotas, what are the considerations? What trade off do PESS have to make when PESS decide how many quotas to give to districts/schools? Who pays teachers? Who has the pay roll function?</p>	<p>ໜັງສືແຈ້ງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຈາກທົ່ວໜ້າພະ ແນກສຶກສາ. ແຂວງບັນຈຸຄູລົງມາໃຫ້ເມືອງທັງໝົດທີ່ແຂວງໄດ້ໂຄຕ້າຕົວຈິງ ແຕ່ຍັງບໍ່ພຽງພໍກັບການສະເໜີຂໍຕົວຈິງຂອງແຕ່ລະເມືອງ. ແຂວງບໍ່ສາມາດອະທິບາຍມາດຖານ ຫຼືເງື່ອນໄຂໃນການບັນຈຸຄູເຂົ້າໃສ່ແຕ່ລະໂຮງຮຽນໄດ້ລະອຽດ. ສາມາດບອກໄດ້ພຽງວ່າອີງຕາມການຂາດແຄນຕົວຈິງຂອງໂຮງຮຽນນັ້ນໆ.</p>	<p>ຢູ່ຂັ້ນແຂວງ ເພື່ອລາຍງານສະເໜີຫາກະຊວງຮັບຮອງ. ຄູສອນຊ່ວຍຕົວຈິງມີປະມານ 900 ຄົນ, ແຕ່ຕົວເລກຈາກກະຊວງມາປະມານ 100 ຕໍ່ປີ. ຄວາມຕ້ອງການ ແລະຄວາມຈຳເປັນຂອງໂຮງຮຽນເປັນຫຼັກ, ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນນັ້ນ ໂດຍມີການປະເມີນຄວາມສາມາດໃນການສອນ, ການແຕ່ງປົດສອນ, ກາດນປະພຶດຕິນ. ປົກການຂອງການສອນຊ່ວຍ. ອີງໃສ່ບັດໂຈຄັດເລືອກຄູສອນຊ່ວຍ, ເຊິ່ງຖືວ່າເປັນຂັ້ນຕອນທຳອິດ. ນີ້ກໍ່ໝາຍຄວາມວ່າ ເວລາຕົວເລກມາຈາກກະຊວງ ສິ່ງທີ່ຈະພິຈາລະນາ ໃນການແບ່ງຕົວເລກໃນຂັ້ນຕອນຕໍ່ໄປແມ່ນທາງວິຊາການ ແລະຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂັ້ນແຂວງ ພ້ອມທັງຄະນະນຳແຂວງ ຈະໄດ້ພິຈາລະນາການມອບຕົວເລກ ໃຫ້ຄູສອນຊ່ວຍ ຜູ້ທີ່ຜ່ານການປະເມີນ ເທົ່າກັບ ຈຳນວນຕົວເລກທີ່ໄດ້ຮັບຈາກກະຊວງ.</p>	<p>ການຕັດສິນໃຈສຸດທ້າຍແມ່ນ ຄະນະສຶກສາແຂວງ ພ້ອມດ້ວຍຈັດຕັ້ງເປັນຜູ້ປຶກສາຫາລືເພື່ອລາຍງານສະເໜີຫາກະຊວງຮັບຮອງ ຫຼັງຈາກນັ້ນກໍ່ເອີ້ນເມືອງຂຶ້ນມາຢືນຢັນຄວາມເຫັນດີນຳການຕັດສິນໃຈ. ຄູສອນອາສາໃນສົກ 2014-2015 ມີປະມານ 200 ປາຍ ແຕ່ໄດ້ຕົວເລກແມ່ນ 155. ຄູສອນອາສາໃນສົກ 2015-2016 ລວມທັງມາໃໝ່ ແລະຕົກຄ້າງປະມານ 2000 ປາຍ ແຕ່ໄດ້ຕົວເລກໃນປີນີ້ແມ່ນ 156. ຕົວເລກດັ່ງກ່າວແມ່ນເປັນຕົວເລກທັງໝົດ ບໍ່ແມ່ນສະເພາະແຕ່ຄູປະຖົມ ແຕ່ຈະລວມເອົາທັງມັດທະຍົມ ແລະບໍລິຫານ. <b>ປໍຣະ</b> ນຳຄະນະນຳ ແລະຈັດຕັ້ງ (ມີສຳພາດແມ່ນຄະນະນຳ ແລະທົວໜ້າຈັດຕັ້ງບໍ່ຢູ່) ແຕ່ອີງໃສ່ທົວໜ້າອື່ນໆທີ່ເຂົ້າຮ່ວມແມ່ນ: ຄວາມເໝາະສົມຂອງວຸທິການສຶກສາ ເຊັ່ນ: ຕ້ອງເປັນຄູສອນປະຖົມ. ອີງໃສ່ອັດຕາການເສຍຊີວິດ, ຍົກຍ້າຍ, ການສຳພາດສອບເສັງ, ຄົນທ້ອງຖິ່ນ, ອາຍຸປົກການ ການສອນຊ່ວຍ.</p>	<p>ການຕັດສິນໃຈສຸດທ້າຍ ແມ່ນຄະນະສຶກສາແຂວງ ພ້ອມດ້ວຍຄະນະ ເຊິ່ງລວມມີຮອງເຈົ້າແຂວງ, ພະແນກພາຍໃນ, ຄະນະຈັດຕັ້ງແຂວງ ແລະເມືອງ. (ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງທາງ ສຽງຂອງສັງຄົມ). ການສະໜອງຕົວເລກໜ້ອຍຫຼາຍ. ແຕ່ອັນຫຼັກແມ່ນອາຍຸ ປົກການຂອງ ການ ສອນອາສາຂອງຄູ.</p>
-----------	---	---	--	---	--

<p>11</p>	<p><b>Salary disbursement and incentives for teachers</b>          What are the challenges in salary disbursement? What factors caused it? How has supplementary support for teachers been dispersed? How have they reached the teachers? How has social security support been used as incentives for teachers? What about professional support from pedagogical advisers or in-service training? How many teachers who have been deployed stay where they are assigned? For how long on average? What factors influence their stay? Why did some leave?</p>	<p>ການເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນຄູ່ແມ່ນໜ່ວຍງານການເງິນເມືອງຄິດໄລ່ຕາມດຳລັດດ້ວຍລັດຖະກອນຄູ ແລະ ສົມທົບກັບຫົວ ໜ້າໝວດໂຮງຮຽນໃນການຄິດໄລ່ ການສອນທ້ອງຖວຍຂອງຄູ ແລະເມືອງຍື່ນສະເໜີ ມາຫາແຂວງເພື່ອໂອນເງິນເຂົ້າບັນຊີໃຫ້ຄູແຕ່ລະຄົນ ແລ້ວແຂວງກໍ່ເບີກຈ່າຍຄັ້ງເງິນ ສົດຂອງຊາດ ທີ່ ປະຈຳຢູ່ແຂວງໃຫ້.</p> <p>ຄູບາງຄົນຈະໄດ້ເງິນເດືອນຜ່ານການໂອນເຂົ້າບັນຊີ ທະນາ ຄານ ຍົກເວັ້ນເຂດທ່າງໄກແມ່ນຈະໄດ້ຮັບ ເປັນເງິນສົດ ແລະເງິນອຸດໜູນກໍ່ຄິດໄລ່ໄປພ້ອມໆ ກັນ.</p> <p>8%ຂອງເງິນເດືອນຄູແມ່ນຖືກຕັດເຂົ້າກອງທຶນ ປະກັນສັງຄົມ, 5%ແມ່ນອາກອນລາຍໄດ້.</p> <p>ຄູທີ່ສືບຕໍ່ສອນບ່ອນທີ່ຖືກບັນຈຸໄປຖ້າບໍ່ແມ່ນບ່ອນ ເກີດເມືອງນອນຂອງຕົນກໍ່ຈະຂໍສະເໜີຍົກຍ້າຍຫຼັງ ຈາກທີ່ຕົນເອງສອນໄດ້ປະມານ 4-5 ປີ ຂຶ້ນໄປ. ແຕ່ ຖ້າຜູ້ທີ່ສ້າງຄອບຄົວຢູ່ບ້ານນັ້ນກໍ່ຈະສືບຕໍ່ສອນຕໍ່ໄປ ໂດຍບໍ່ມີການຂໍຍົກຍ້າຍໄປໃສອີກ.</p> <p>ບັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ຢູ່ ແມ່ນຍ້ອນຄູນັ້ນເປັນຄົນທ້ອງຖິ່ນ ຂອງຕົນເອງ.</p> <p>ສິ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ຍ້າຍແມ່ນຍ້ອນຜູ້ກຸ່ງວຍຍົກຍ້າຍຍ້ອນ ຄອບຄົວຢູ່ທ່າງໄກ.</p>	<p>ຂະແໜງການເງິນເປັນຜູ້ຮັບຜິດ ຊອບ. ທາງການເງິນເມືອງຈະເປັນຜູ້ຄິດໄລ່ ເງິນເດືອນ ແລະອຸດໜູນ ໂດຍອີງໃສ່ ຕົວເລກຄູຈາກກະຊວງ ແລ້ວທາງ ການເງິນເມືອງຈະສະເໜີຂຶ້ນມາ ການ ເງິນແຂວງ ເຊິ່ງຈະເອົາຈາກເງິນຄັ້ງ ແຫ່ງຊາດທີ່ປະຈຳຢູ່ແຂວງເບີກຈ່າຍ.</p> <p>ຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກແມ່ນ ບາງຄັ້ງເບີກຈ່າຍບໍ່ ທັນເວລາ ຍ້ອນເງິນຄັ້ງແຫ່ງຊາດ ປະຈຳແຂວງ ບໍ່ມີທັນ.</p> <p>ສ່ວຍຫຼາຍກໍ່ສືບຕໍ່ສອນ ແຕ່ໃນປີນີ້ ເຫັນວ່າມີປະ ມານ 10 ຄົນ (ຄູສອນ ຊ່ວຍ) ຖອນຈາກການສອນແລ້ວ.</p> <p>ອີງຕາມດຳລັດຂອງລັດຖະກອນ ປະມານ 5 ປີ.</p> <p>ສິ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ຍ້າຍແມ່ນ ຍ້ອນຜູ້ກຸ່ງ ວຍຍົກຍ້າຍຍ້ອນຄອບຄົວຢູ່ທ່າງໄກ.</p> <p>ຄູສອນຊ່ວຍບາງຄົນ ກໍ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ ຂະແໜງການ ອື່ນ.</p>	<p>ຂະແໜງການເງິນເປັນຜູ້ຮັບຜິດ ຊອບ. ທາງການເງິນເມືອງ ຈະເປັນຜູ້ຄິດໄລ່ເງິນເດືອນ ແລະອຸດໜູນ ໂດຍອີງໃສ່ຕົວເລກຄູຈາກກະຊວງ ແລ້ວທາງການເງິນເມືອງຈະ ສະເໜີຂຶ້ນມາການເງິນແຂວງ ເຊິ່ງຈະເອົາຈາກເງິນຄັ້ງແຫ່ງຊາດ ທີ່ປະຈຳຢູ່ແຂວງເບີກຈ່າຍ.</p> <p>ບັນຫາແມ່ນ ການເບີກຈ່າຍເງິນເດືອນແມ່ນຊ້າ 2 ເດືອນ. ຂໍ້ ຫຍຸ້ງຍາກນີ້ ຍ້ອນເງິນຄັ້ງແຫ່ງຊາດ ປະຈຳແຂວງ ບໍ່ມີທັນ.</p> <p>ເງິນອຸດໜູນ ກໍ່ຄິດໄລ່ພ້ອມໆກັນກັບເງິນເດືອນ ໂດຍຄູຈະໄດ້ຮັບ ເປັນເງິນສົດ. ປະກັນສັງຄົມກໍ່ໄດ້ໃຊ້ ແຕ່ການບໍລິການແມ່ນກໍ່ໄດ້ ຮັບການຕໍານິກຸ່ງກັບປະເພດຢາທີ່ທາງຜູ້ໃຊ້ບໍລິການໄດ້ຮັບ.</p> <p>ຜູ້ທີ່ສືບຕໍ່ແມ່ນເປັນຄົນທ້ອງຖິ່ນບໍລິເວນແຖວນັ້ນ ຫຼືບາງຄົນທີ່ບໍ່ ແມ່ນຄົນທ້ອງຖິ່ນນັ້ນ ແຕ່ໄປສອນ ໃນໂຮງຮຽນທີ່ຂາດຄູ ຍ້ອນ ທາງແຂວງສົ່ງລົງໄປ ເຊິ່ງເປັນຜູ້ຊາຍ ແຕ່ໂດຍອີງໃສ່ແຂວງໄດ້ ເວົ້າວ່າ ຜູ້ກຸ່ງວກໍ່ໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອ ທາງດ້ານການເງິນ ທີ່ທາງ ແຂວງເກັບເງິນຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຄູ ແລະປະ ຊາຊົນໃນເຂດບໍລິເວນ ໂຮງຮຽນຊ່ວຍ ຫຼືປະຊາຊົນ ຈະເກັບເຂົ້າຊ່ວຍ ເປັນການຊ່ວຍ ເຫຼືອໃຫ້ສອນຢູ່ໂຮງຮຽນດັ່ງກ່າວ.</p> <p>ຕາມຄວາມເປັນຈິງແລ້ວ ການດຳເນີນການສອນຕໍ່ ຍ້ອນ ພວກ ເຂົາເປັນຄົນທ້ອງຖິ່ນນັ້ນໆ ຫຼືພວກເຂົາບໍ່ສາມາດຍ້າຍ ໄດ້ ຍ້ອນ ທາງແຂວງບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ຍ້າຍ.</p>	<p>ຂະແໜງການເງິນເປັນຜູ້ຮັບຜິດ ຊອບ. ທາງການເງິນເມືອງຈະເປັນຜູ້ ຄິດໄລ່ເງິນເດືອນ ແລະອຸດໜູນ ໂດຍອີງໃສ່ຕົວເລກຄູຈາກ ກະຊວງ ແລ້ວທາງການເງິນ ເມືອງຈະສະເໜີຂຶ້ນມາ ການເງິນ ແຂວງ ເຊິ່ງຈະເອົາຈາກເງິນຄັ້ງ ແຫ່ງຊາດທີ່ ປະຈຳຢູ່ແຂວງເບີກ ຈ່າຍ.</p> <p>ບັນຫາແມ່ນ ການເບີກຈ່າຍເງິນ ເດືອນແມ່ນຊ້າ 2 ເດືອນ ຂໍ້ ຫຍຸ້ງຍາກນີ້ຍ້ອນເງິນຄັ້ງແຫ່ງ ຊາດປະຈຳແຂວງ ບໍ່ມີທັນ.</p> <p>ເງິນອຸດໜູນ ເຊັ່ນ ເງິນສອນ ທ່າງໄກ, ຄວບ ກໍ່ຄິດໄລ່ພ້ອມໆ ກັນກັບເງິນເດືອນໂດຍຄູຈະໄດ້ ຮັບເປັນ ເງິນສົດ.</p> <p>ປະກັນສັງຄົມກໍ່ໄດ້ໃຊ້ ແຕ່ກໍ່ບໍ່ ໄດ້ຮັບການບໍລິການດີເທົ່າທີ່ ຄວນ.</p>
-----------	--	---	--	--	--

12	<p><b>Volunteer teachers</b> How do volunteer teachers fit in here? What motivate people to become volunteer teachers?</p>	<p>ຄູອາສາແມ່ນນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບສ້າງຄູໃໝ່ແລະມາຂໍສະໝັກເປັນຄູອາສາ ຫຼື ຄູສອນຊ່ວຍໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບເດືອນຕອບແທນໃດໆເລີຍ.</p> <p>ຄູອາສາ ແມ່ນສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາ ຄູຂາດ ໃນເຂດທ່າງໄກສອກຫຼີກທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການຄູ.</p> <p>ສິ່ງຈູງໃນພາໃຫ້ຄົນຍອມເປັນຄູອາສາ ແມ່ນຄວາມສະໝັກໃຈ, ຖ້າບໍ່ສອນ ກໍ່ບໍ່ໄດ້ເຮັດຫຍັງ, ຄວາມຄາດຫວັງຢາກໄດ້ຕົວເລກເຂົ້າເປັນພະນັກງານລັດ.</p> <p>ແຂວງເປັນຜູ້ຄັດເລືອກບັນຈຸຄູອາສາອີງຕາມການສະເໜີຂອງໂຮງຮຽນ ແລະເມືອງຂັ້ນ.</p> <p>ພະແນກສຶກສາແຂວງໄດ້ສະເໜີໃຫ້ທ້ອງຖານປົກຄອງແຂວງຊ່ວຍເງິນສະໜັບສະໜູນຄູອາສາເດືອນລະ 200,000ກີບ (ຄິດໄລ່ໃຫ້ 9 ເດືອນ) ແຕ່ຈະໄດ້ຮັບງວດດຽວພາຍຫຼັງສໍາເລັດການສິດສອນໃນນຶ່ງສົກຮຽນ.</p> <p>ທາງເມືອງແຕ່ໄດ້ຊ່ວຍສົ່ງຄູສອນຊ່ວຍຕ່າງໆເຫຼົ່ານີ້ລົງເຂດທີ່ທາງແຂວງສົ່ງລົງມາ ແລະມີການເຊັນສັນຍາ ເພື່ອລະບຸວ່າພວກເຂົາຈະບໍ່ໄດ້ຮັບສິ່ງອຸດໜູນຫຍັງເລີຍ. ແຕ່ທາງເມືອງກໍ່ໄດ້ລົມກັບບ້ານທີ່ຄູອາສາລົງໄປ ໃນການຮັບຜິດຊອບສະຖານທີ່ອາໄສໃຫ້ພວກເຂົາ ພ້ອມທັງການຕອບສະໜອງອາຫານ ຈໍານວນໃດນຶ່ງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນເຂົ້າ.</p>	<p>ສຶກສາແຂວງຄໍາມ່ວນເອີ້ນຄູອາສາວ່າ ຄູສອນ ຊ່ວຍ, ເຊິ່ງເປັນຄູສອນຄືກັນກັບຄູທົ່ວໄປຄື ຢູ່ ພາຍໃຕ້ກອບບັງຄັບຂອງລັດຖະກອນ ແຕ່ບໍ່ໄດ້ ຮັບການອຸດໜູນຫຍັງຈາກລັດຖະບານ. ເຫດຜົນ ທີ່ເອີ້ນວ່າ “ຄູສອນ ຊ່ວຍ” ແມ່ນຍ້ອນເປົ້າໝາຍທີ່ ວ່າຄູກຸ່ມນີ້ຜູ້ທີ່ມີຄວາມຕັ້ງໃຈ, ຜົນງານ, ແລະການປະຕິບັດວຽກດີ ຈະໄດ້ຖືກຄັດໃຫ້ເປັນລັດຖະກອນສົມບູນ, ເຊິ່ງ ເປັນຂັ້ນຕອນໜຶ່ງທີ່ຄ້າຍກັບການທົດລອງງານ, ແລະຊ່ວຍໃຫ້ສຶກສາ ແຂວງເລືອກຄົນທີ່ມີຄຸນນະພາບເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນສົມບູນ.</p> <p>ຄູອາສາ ແມ່ນວິທີທາງແກ້ໄຂບັນຫາຄູຂາດໃນເຂດທ່າງໄກສອກຫຼີກທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການຄູ.</p> <p>ອີງຕາມແຂວງກ່າວມາ ແຮງຈູງໃຈຂອງຄູສອນຊ່ວຍ ແມ່ນຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ມີມາແຕ່ດົນນານຈາກການປູກຝັງຈິດໃຈມາແຕ່ດົນວ່າ ການໄດ້ເປັນພະນັກງານລັດມັນຈະດີ ແລະເຮັດແນວໃດກໍ່ໄດ້ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ເຂົ້າເປັນພະນັກງານລັດເສຍກ່ອນ ເພາະທີ່ເຫັນຜ່ານມາວ່າພະນັກງານລັດ ມີເງິນໃຊ້ຈ່າຍ ແລະຄູສອນຊ່ວຍກໍ່ຢາກເປັນຄືກັນດັ່ງນັ້ນ ຈິ່ງອາສາສອນຊ່ວຍເພື່ອລໍຖ້າຕົວເລກຈາກ ກະ ຊວງ ບໍ່ປິດກໍ່ປິດນຶ່ງ ຈະຕ້ອງໄດ້.</p>	<p>ສຶກສາແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເອີ້ນຄູ ອາສາ ແມ່ນຄູສອນລໍຖ້າ ແລະຄູດັ່ງ ກ່າວ ສອນຄືກັນກັບຄູທົ່ວໄປ.</p> <p>ຄູອາສາ ແມ່ນວິທີທາງແກ້ໄຂບັນຫາຄູຂາດ ໃນເຂດທ່າງໄກສອກຫຼີກທີ່ມີຄວາມຕ້ອງ ການຄູ. ອີງຕາມແຂວງກ່າວມາ ແຮງຈູງໃຈຂອງຄູສອນຊ່ວຍ ແມ່ນຍ້ອນຢາກເປັນຄູ, ຍ້ອນຮຽນຄູມາ, ຍ້ອນຕົວເລກຄູຫຼາຍ, ໂອກາດເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນງ່າຍ, ຄວາມເຊື່ອວ່າເມື່ອໄດ້ເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນແລ້ວຊີວິດຈະໜັ້ນຄົງ.</p>	<p>ຄູອາສາ ແມ່ນວິທີທາງແກ້ໄຂບັນຫາຄູຂາດໃນເຂດທ່າງໄກສອກຫຼີກທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການຄູ. ບໍ່ມີແຮງຈູງໃຈໃດໆນອກຈາກຢາກເປັນລັດຖະກອນ</p>
13	<p><b>Comments/suggestions</b></p>	<p>ຢາກໃຫ້ຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນຈໍານວນຫ້ອງຄວບພາຍໃນແຂວງຜັງສາລີ</p>			<p>ທາງກະຊວງຄວນພິຈາລະນາ ການແບ່ງປັນຕົວເລກຄົນໃໝ່. ກ່ອນຈະອອກດໍາລັດ ຄວນມາເບິ່ງຕົວຈິງກ່ອນ ແລະບໍ່ຢາກໃຫ້ເອົາມາດຖານສາກົນມານໍາໃຊ້ໂລດໂດຍບໍ່ຄໍານຶງເຖິງສະພາບທ້ອງຖິ່ນ.</p>



Published with support from BEQUAL (the Basic Education Quality and Access in Lao PDR Program) and the Ministry of Education and Sports (Education and Sports Research Centre)

ສູນພັດທະນາການຮຽນຮູ້ລາວ-ອົດສະຕຣາລີ (LADLF).

ຕັ້ງປ.ນ. 468. ບ້ານໂພນສະຫວັນເໜືອ

Tel: (856-21) 263882

[www.ladlf.org](http://www.ladlf.org)

