

# ການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ ໃນ ສປປ ລາວ: ເຫດຜົນຂອງສິ່ງທີ່ຍັງທ້າທາຍໃນປະຈຸບັນ

ສູນພັດທະນາການຮຽນຮູ້ ລາວ-ອົດສະຕຣາລີ (LADLF) ແລະ ແຜນງານບັນຈຸຄູນະພາບ ແລະ ການຂະຫຍາຍໂອກາດ ການເຂົ້າຮຽນສໍາລັບການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານຢູ່ ສປປ ລາວ (BEQUAL) ໄດ້ດໍາເນີນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ໃນປີ 2016 ເພື່ອຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ ປະຖົມພາຍໃນ ສປປ ລາວ. ຈຸດປະສົງຂອງບົດສຶກສານີ້ ແມ່ນເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນໃນການວາງຍຸທະສາດ ແລະການຕັດສິນໃຈຂອງ ຄະນະຊີ້ນຳລວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ BEQUAL, ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ ແລະ ການຄ້າອົດສະຕຣາລີ (DFAT) ແລະ ຄະນະຮັບຜິດຊອບຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ BEQUAL. ບົດສຶກສານີ້ໄດ້ວິເຄາະສາເຫດພື້ນຖານຂອງສະພາບຄວາມບໍ່ດຸ່ນດ່ຽງດ້ານການສະໜອງຄູ ທີ່ແກ່ຍາວມາດົນແລ້ວພາຍໃນ ປະເທດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນໂຮງຮຽນຊົນນະບົດ ແລະເຂດຫ່າງໄກ. ການສຶກສານີ້ເຂົ້າໃຈວ່າ ການແຈກຢາຍຄູເປັນບັນຫາທີ່ ແກ່ຍາວຂອງຂະແໜງສຶກສາ, ແລະທັງເປັນບຸລິມະສິດໜຶ່ງຂອງ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະກິລາ (ຈາກນີ້ໄປຈະຫຍໍ້ເປັນ ກະຊວງ ສຶກສາ), ກໍ່ຄືລັດຖະບານລາວໂດຍລວມ. ຄວາມຕັ້ງໃຈໃນການສຶກສາເທື່ອນີ້ ແມ່ນເພື່ອເສີມໃຫ້ກັບບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການ ສຶກສາ ແລະກິລາ (ຈາກນີ້ໄປຈະຫຍໍ້ເປັນ ສູນວິໄຈການສຶກສາ) ທີ່ອອກມາໃນປີ 2015 ທີ່ໄດ້ລະບຸຕົວເລກຄູທີ່ຖືກແຈກຢາຍຢູ່ຕາມໂຮງຮຽນ ປະຖົມ ແລະມັດທະຍົມທົ່ວປະເທດ, ແລະໄດ້ສະຫຼຸບຂັ້ນຕອນການບັນຈຸຄູເອົາໄວ້. ບົດສຶກສານີ້ ຍັງໄດ້ຕ້ຍອດໃຫ້ກັບຜົນການທົບທວນ ເຄິ່ງໄລຍະ ໃນປີ 2013 ຂອງແຜນພັດທະນາຂະແໜງສຶກສາ (2011-2015), ມາດຖານຄູນະພາບການສຶກສາແຫ່ງຊາດ, ແລະການ ທົບທວນວິເຄາະການຊັບຊ້ອນຄູໃນໂຮງຮຽນປະຖົມພາຍໃນປະເທດ (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. ຂໍ້ມູນໄດ້ມີການຮວບຮວມ ແລະວິເຄາະໂດຍນໍາໃຊ້ການສົມທຽບຄວາມຖີ່ ແລະຄວາມແຕກຕ່າງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຈຸດທີ່ ແຕກຕ່າງຈາກບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ ປີ 2015.

ຈຸດສຸມຂອງບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນຈາກການປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັບກະຊວງສຶກສາ, ແລະໄດ້ຄົ້ນຄິດຂຶ້ນເພື່ອປະກອບເຂົ້າກັບບົດສຶກສາອີກສອງບົດ ທີ່ໄດ້ດໍາເນີນການຄົ້ນຄວ້າໄປພ້ອມກັນ ໂດຍຜ່ານ LADLF ແລະການຊີ້ນຳຂອງຄະນະຊີ້ນຳຂັ້ນສູງ ຈາກກະຊວງ ສຶກສາ, ເຊິ່ງລວມມີຕາງໜ້າກົມອະນຸບານ-ປະຖົມ, ແລະກົມສ້າງຄູ. ບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ຮັບການຮ່ວມມືຊ່ວຍເຫຼືອຈາກກົມແຜນການ, ແລະສູນວິໄຈການສຶກສາ, 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 ຈະເປັນການສົ່ງຄູໄປສອນຢູ່ບ້ານເກີດຂອງຕົນ, ຫຼືໄປຢູ່ບ້ານອື່ນຕາມຄວາມເໝາະສົມ, ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການມີຄໍາຮ້ອງຂໍຍ້າຍຖິ່ນຖານຈາກ ຄູໃນພາຍຫຼັງ. ສິ່ງນີ້ ແລະຈຸດພິເສດທ້ອງຖິ່ນອື່ນໆ ຄວນໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາໃນຂະບວນການວາງແຜນຂັ້ນສູນກາງ.

ບົດສຶກສາຍັງໄດ້ພົບວ່າ ເອກະສານນະໂຍບາຍທັງຫຼາຍ ທີ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນເພື່ອເປັນແນວທາງໃຫ້ກັບການສະໜອງການສຶກສາ ແລະຊຸກຍູ້ ຜົນໄດ້ຮັບການສຶກສາ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນສະບັບຫຼ້າສຸດ - ຄູ່ມືແນະນໍາການສ້າງແຜນການບັນຈຸ ແລະການນໍາໃຊ້ຄູປະຈໍາປີ (0047/ ສສກ.ຈຕ/2014) - ມີຄໍາຕອບສໍາລັບບາງບັນຫາໃນປະຈຸບັນແລ້ວ. ແຕ່ບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ພົບວ່າ ຄູ່ມືແນະນໍາ ຍັງບໍ່ໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດໃນຕົວຈິງຢ່າງທົ່ວເຖິງ, ສ່ວນໜຶ່ງແມ່ນຍ້ອນການທີ່ຄູ່ມືແນະນໍານີ້ ມີຜົນບັງຄັບໃນຂັ້ນມັດທະຍົມເຊັ່ນກັນ, ແລະສ່ວນໜຶ່ງຍ້ອນ ການບໍລິຫານການຮັບພະນັກງານຄູຍັງມີການແຕກໂຕນກັນ.

ວິທີການໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຮັບ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ ໃນຕົວຈິງມີການແຕກໂຕນກັນ:

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

ໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ, ບົດສຶກສານີ້ໄດ້ພົບເຫັນເຊັ່ນດຽວກັບບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາຄື ຄວາມຕ້ອງການຄູ ແມ່ນຄິດໄລ່ຈາກກະແສ ນັກຮຽນສໍາລັບສົກຮຽນຕໍ່ໄປ, ຈໍານວນຄູທີ່ຈະເຖິງອາຍຸກະສຽນ, ແລະຄໍາຮ້ອງຂໍຍົກຍ້າຍຈາກຄູ. ຄວາມຕ້ອງການຄູ ຍັງອີກໃສ່ຈໍານວນ ຫ້ອງຮຽນຕົວຈິງໃນແຕ່ລະໂຮງຮຽນ. ອີງຕາມຄໍາເຫັນຈາກໂຮງຮຽນໃນແຂວງຄໍາມ່ວນ, ການເຮັດແນວນີ້ແມ່ນເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຈໍານວນຄູທີ່ ຕ້ອງສອນຫ້ອງຄວບ.

ໃນຂັ້ນສຶກສາເມືອງ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແມ່ນແຕກຕ່າງກັນໜ້ອຍໜຶ່ງໃນແຕ່ລະເມືອງ. ສຶກສາເມືອງສ່ວນຫຼາຍທີ່ໄດ້ຖືກສໍາພາດ ບອກ ວ່າ ດໍາລັດ 177 ບໍ່ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຄູຕົວຈິງໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ. ຖ້າປະຕິບັດຕາມສູດຄິດໄລ່ທີ່ວາງໄວ້ໃນດໍາລັດ ຈະ ເປັນ ການບົດເບື້ອນສະພາບຕົວຈິງ ແລະຈະພາໃຫ້ມີການຂາດຄູຮ້າຍແຮງ. ສະນັ້ນ ທາງສຶກສາເມືອງຈິ່ງໄປຕາມຕົວເລກທີ່ສະເໜີຈາກ ໂຮງຮຽນແທນ.

ໃນຂັ້ນສຶກສາແຂວງ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍທົ່ວໄປແມ່ນເປັນຄືທີ່ພົບໃນບົດສຶກສາຂອງສູນວິໄຈການສຶກສາ ທີ່ວ່າດໍາລັດ 177 ແມ່ນບໍ່ ໄດ້ຖືກນໍາໃຊ້, ຍົກເວັ້ນໃນແຂວງສາລະວັນ ທີ່ໄດ້ເລີ່ມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນໍາກັນລະຫວ່າງດໍາລັດ 177 ແລະຄູ່ມື 0047 ແລະຍັງໄດ້ຊີ້ນໍາໃຫ້ ສຶກສາເມືອງປະຕິບັດເຊັ່ນກັນ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ແຕກຕ່າງອີກອັນໜຶ່ງ ແມ່ນພົບຢູ່ສຶກສາແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ເຊິ່ງແຕກຕ່າງ ຈາກແຂວງຜົ້ງສາລີ ແລະຄໍາມ່ວນ ຢູ່ບ່ອນວ່າເພິ່ນໄດ້ນໍາໃຊ້ສູດຈາກດໍາລັດ 177 ເພື່ອຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ. ແຕ່ເມື່ອເວລາສົ່ງ ຕົວ ເລກຄວາມຕ້ອງການຄູປະຈໍາປີໃຫ້ກະຊວງ, ສຶກສາແຂວງພັດເອົາຕົວເລກທີ່ສະເໜີຂຶ້ນມາຈາກສຶກສາເມືອງ ແລະໂຮງຮຽນ.

ສິກສາແຂວງ	ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ
ຜົງສາລີ	ສິກສາແຂວງຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບດຳລັດ 177, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ໃນຕົວຈິງ.
ຄຳມ່ວນ	ສິກສາແຂວງຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບດຳລັດ 177, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ໃນຕົວຈິງ. ສິກສາແຂວງຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຄູ່ມື 0047, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ຕັດສິນໃຈວ່າຈະເຜີຍແຜ່ໃຫ້ສິກສາເມືອງເມື່ອໃດ.
ສະຫວັນນະເຂດ	ສິກສາແຂວງຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບດຳລັດ 177 ແລະນຳໃຊ້ສູດຈາກດຳລັດໃນການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ. ແຕ່ໃນເວລາສະເໜີຂໍຕົວເລກຈາກກະຊວງສິກສາ, ແຂວງພັດໃຊ້ຕົວເລກທີ່ສະເໜີຈາກສິກສາເມືອງ/ໂຮງຮຽນ. ສິກສາແຂວງຍັງບໍ່ເຄີຍເຫັນຄູ່ມື 0047.
ສາລະວັນ	ສິກສາແຂວງນຳໃຊ້ດຳລັດ 177 ແລະຄູ່ມື 0047 ນຳກັນໃນການຄິດໄລ່ຄວາມຕ້ອງການຄູ. ນອກຈາກນັ້ນ, ສິກສາແຂວງຍັງໄດ້ສ້າງໂຄງຮ່າງຖານຂໍ້ມູນເພື່ອໃຫ້ສິກສາເມືອງ ແລະ ໂຮງຮຽນປະຕິບັດຕາມອີກດ້ວຍ.

ໂດຍລວມແລ້ວ ບົດສິກສານີ້ພົບວ່າ ການບັນຈຸຄູປະຖົມ ຍັງເປັນຂະບວນການທີ່ຕອບສະໜອງໄປຕາມຄວາມຕ້ອງການເຮັດວຽກຂອງນັກຮຽນຄູທີ່ຈົບມາແລ້ວຫຼາຍກວ່າ ທີ່ຈະເປັນການຄັດເລືອກເອົາຄູທີ່ມີຄຸນະພາບ ເພື່ອທີ່ຈະໄດ້ບັນລຸມາດຖານຄຸນະພາບການສິກສາຂອງກະຊວງ. ການກັ່ນຕອງຜູ້ສະໝັກ ກໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມແຕ່ລະແຂວງ, ໂດຍມີແຂວງຄຳມ່ວນທີ່ມີຂັ້ນຕອນທີ່ລະອຽດທີ່ສຸດໃນກຸ່ມເປົ້າໝາຍການສິກສາເທື່ອນີ້, ເຊິ່ງນອກຈາກລາຍການທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນຄູ່ມື 0045 ແລ້ວ ເພິ່ນຍັງໄດ້ນຳໃຊ້ການກວດສານເສບຕິດໃນຮ່າງກາຍຂອງຜູ້ສະໝັກອີກດ້ວຍ.

ເຊັ່ນດຽວກັບທີ່ພົບໃນບົດສິກສາຂອງສູນວິໄຈການສິກສາ, ບົດສິກສານີ້ເຫັນວ່າ ສິກສາແຂວງເປັນຂັ້ນການຕັດສິນໃຈຫຼັກກ່ຽວກັບການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ, ໂດຍມີການປະກອບສ່ວນຈາກສິກສາເມືອງໜ້ອຍ ເຊິ່ງລວມມີແຕ່ການສະໜອງລາຍຊື່ຂອງຄູອາສາທີ່ລໍຖ້າເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນຢູ່ ເທົ່ານັ້ນ. ບົດສິກສານີ້ຍັງໄດ້ພົບວ່າ ການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບການມອບຕົວເລກ (ໂກຕາ) ໃຫ້ຄູ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນອີງໃສ່ປົກກະຕິທີ່ຄູຜູ້ໜຶ່ງໄດ້ເຮັດວຽກເປັນອາສາສະໝັກມາແລ້ວ. ຜູ້ທີ່ເປັນອາສາມາດົນທີ່ສຸດຈະໄດ້ຖືກສະເໜີຊື່ກ່ອນ ພາຍຫຼັງຈາກທີ່ໄດ້ຜ່ານການສອບເສັງຂອງສິກສາແຂວງແລ້ວ. ຍ້ອນຄວາມບໍ່ດຸ່ນດ່ຽງລະຫວ່າງຕົວເລກຄູອາສາສະໝັກ ແລະຕົວເລກໂກຕາ ທີ່ແກ່ຍາວມາດົນແລ້ວ, ການບັນຈຸຈຶ່ງເປັນຂະບວນການທີ່ມີຄວາມຕຶງຄຽດຢູ່ສະເໝີ. ການຄາດຄະເນຫຼ້າສຸດຕໍ່ກັບຕົວເລກຄູອາສາແມ່ນຢູ່ທີ່ 10,000 ຄົນ (ລວມທຸກຊັ້ນຮຽນ), ຄາດຄະເນຄວາມຕ້ອງການຄູທີ່ຈະມາແທນຄູບຳນານຢູ່ທີ່ 6,500 ຕົວເລກ, ແລະຕົວເລກທີ່ອະນຸມັດສຳລັບປີ 2016 ແມ່ນ 1,900 ຕຳແໜ່ງເທົ່ານັ້ນ.

ວິທີການໃນການຊັບຊ້ອນຄູ ກໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນໃນແຕ່ລະເມືອງ ແລະແຂວງ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີຄວາມຕັ້ງໃຈອັນດຽວກັນ ນັ້ນກໍ່ຄືການຈຳກັດ ຫຼືຫຼຸດຜ່ອນການສະເໜີຂໍຍົກຍ້າຍຂອງຄູ. ວິທີການປະຕິບັດທີ່ໜ້າສົນໃຈອັນໜຶ່ງແມ່ນຢູ່ເມືອງຜົງສາລີ ທີ່ຄູສອນມີການໝູນວຽນ ຍົກຍ້າຍທຸກໆ 5 ປີ, ຍົກເວັ້ນຄູທີ່ໄກ້ກະສຽນບຳນານ ຫຼືຄູເພດຍິງທີ່ມີລູກ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາພິເສດໃຫ້ເລືອກຢູ່ປະຈຳໄດ້ຫຼາຍກວ່າ 5 ປີ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແນວນີ້ ມີຕົ້ນເຫດມາຈາກແນວຄິດທີ່ວ່າຄວາມລຳບາກໃນການສອນໃນໂຮງຮຽນເຂດຫ່າງໄກ ບໍ່ຄວນ ເປັນພາລະຂອງຄູກຸ່ມດຽວຢູ່ສະເໝີໄປ, ຄວນມີການປ່ຽນຜຽນກັນຍາກ ແລະສະບາຍແດ່, ເຊິ່ງເຮັດແນວນີ້ໄດ້ ກໍ່ດ້ວຍການສະໜັບສະໜູນ ຈາກບ້ານ ທີ່ໄດ້ສ້າງໜ້າຄູໄວ້ໃນຂອບເຂດໂຮງຮຽນພ້ອມ. ອີກຕົວຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນຈາກເມືອງຕຸ້ມລານ ເຊິ່ງນຳໃຊ້ການໝູນວຽນຄູ ເຊັ່ນ ດຽວກັນ ແຕ່ບໍ່ເປັນລະບົບຄືດັ່ງຜົງສາລີ ຍ້ອນຄວາມຖີ່ຂອງການຂໍຍົກຍ້າຍຂອງຄູ ມີສູງຫຼາຍ ຈຶ່ງພາໃຫ້ຕ້ອງໄດ້ມີການໝູນວຽນຄູ ຖີ່ກວ່າຢູ່ ຜົງສາລີ. ຄູທີ່ຖືກສຳພາດໃນເມືອງຕຸ້ມລານ ບອກວ່າພວກເພິ່ນ (ຖືກສັ່ງ) ຍ້າຍບ່ອນສອນເລື້ອຍໆ, ບາງເທື່ອຍ້າຍປີລະຄັ້ງ, ຕັ້ງແຕ່ໄດ້ ເປັນຄູມາ. ການໝູນວຽນຄູ ສ່ວນໃຫຍ່ກໍ່ແມ່ນເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ກັບໂຮງຮຽນທີ່ຂາດຄູຮ້າຍແຮງກວ່າໝູ່. ຕົວຢ່າງທີ່ ກົງກັນຂ້າມກັນອັນໜຶ່ງ ແມ່ນພົບຢູ່ທີ່ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ບ່ອນທີ່ຄູຈະຂໍໄປປະຈຳຢູ່ນອກບ້ານເກີດຂອງຕົນເອງ. ຈາກການສົນທະນາ ກັບສິກສາແຂວງ ແລະເມືອງ ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ຫຼາຍເຜົ່າພາຍໃນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ມີປະເພນີໃນການອອກໄປຫາຄວາມກ້າວໜ້າຢູ່ນອກ ບ້ານເກີດເມືອງນອນ. ສິ່ງນີ້ອາດຊ່ວຍໃນການຫຼຸດຜ່ອນບັນຫາທີ່ຄູ ອາດຂໍຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ, ແຕ່ກໍ່ອາດມີບັນຫາໃນເລື່ອງທີ່ຄູຕ່າງເຜົ່າ ອາດມີພາສາເປັນສິ່ງກົດຂັ້ນໃນການສອນເດັກເຜົ່າອື່ນ.

ສຶກສາແຂວງ	ສຶກສາເມືອງ	ວິທີການຊັບຊ້ອນຄູ
ຜູ້ສາລີ	ຜູ້ສາລີ	ຄູມີການໝູນວຽນທຸກໆ 5 ປີ.
	ໃໝ່	ຄູຖືກຊັບຊ້ອນໄປປະຈຳຢູ່ບ້ານເກີດຂອງຕົນເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການຂໍຍົກຍ້າຍໃນພາຍຫຼັງ.
ຄຳມ່ວນ	ຍົມມະລາດ	ຄູຖືກຊັບຊ້ອນໄປປະຈຳຢູ່ບ້ານເກີດຂອງຕົນເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການຂໍຍົກຍ້າຍໃນພາຍຫຼັງ.
	ນາກາຍ	
ສະຫວັນນະເຂດ	ຊົນບູລີ	ຄູຖືກຊັບຊ້ອນໄປໂຮງຮຽນທີ່ບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນບ້ານເກີດຂອງຕົນ.
	ພິນ	
	ອຸທຸມພອນ	
ສາລະວັນ	ເລົ່າງາມ	ຄູຖືກຊັບຊ້ອນໄປປະຈຳຢູ່ບ້ານເກີດຂອງຕົນເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການຂໍຍົກຍ້າຍໃນພາຍຫຼັງ.
	ຕຸ້ມລານ	ຄ້າຍກັບຜູ້ສາລີ, ແຕ່ມີຄວາມຖີ່ສູງກວ່າ ຍ້ອນມີຄູຂໍຍົກຍ້າຍເລື້ອຍ.

ຕົວເລກຄູອາສາໃນແຕ່ລະແຂວງມີການປ່ຽນແປງເລື້ອຍ. ເຫດຜົນຂອງການປ່ຽນແປງນີ້ແມ່ນຢູ່ນອກກອບການສຶກສາເທື່ອນີ້. ແຕ່ການສັງເກດເບິ່ງການປ່ຽນແປງ ອາດມີປະໂຫຍດສຳລັບເຮົາ. ໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ສຶກສາແຂວງ ແລະເມືອງ ແມ່ນຖືກ “ບີບ” ຮັບຄູຍ້ອນວ່າວຽກໃນ ໂຮງຮຽນນັ້ນໜັກເກີນໄປສຳລັບຄູທີ່ມີຢູ່, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄູທີ່ສອນຫ້ອງຄວບ. ເຖິງແມ່ນວ່າທາງ ໂຮງຮຽນຈະເຫັນໃຈທີ່ຄູຫຼາຍຄົນຕ້ອງ ເຮັດວຽກເປັນອາສາ ແຕ່ຕົວບໍ່ມີພວກເຂົາ ນັກຮຽນຫຼາຍຄົນກໍອາດຈະບໍ່ຈົບຊັ້ນປະຖົມ. ໃນດ້ານສ່ວນຕົວ, ຄູໃໝ່ຍອມຮັບຕຳແໜ່ງຄູອາສາ ຍ້ອນຄິດວ່າຈະເປັນຕຳແໜ່ງຊົ່ວຄາວພຽງສອງສາມປີ ກ່ອນທີ່ຕົນຈະໄດ້ຕົວເລກເປັນພະນັກງານສົມບູນ.

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

ສົກປີ	ຕົວເລກຄູອາສາທົ່ວປະເທດ	ຜູ້ສາລີ	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, ຍົກເວັ້ນແຂວງທີ່ຂຶ້ນຊື່ວ່າ ເປັນແຂວງກຸ້ມຕົນເອງ, ເຊັ່ນແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ແລະຄຳມ່ວນ ເຊິ່ງເງິນເດືອນແມ່ນເອົາຈາກລາຍຮັບຂອງແຂວງ ແລະໂອນໃຫ້ຄູ ພາຍໃນແຂວງເລີຍ. ແຕ່ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເຖິງແມ່ນຈະໄດ້ຊື່ວ່າເປັນແຂວງອຸສາຫະກຳທີ່ເດັ່ນທີ່ສຸດໃນປະເທດ ຊື້າພັດຈ່າຍເງິນ ເດືອນໃຫ້ຄູ (ຂັ້ນປະຖົມ) ຊ້າແຕ່ໃດມາ (ອີງຕາມການບອກເລົ່າຂອງຄູທີ່ຖືກສຳພາດ). ສ່ວນຢູ່ຜັງສາລີ ທີ່ເງິນເດືອນໄດ້ມາຈາກຄັງເງິນ ແຫ່ງຊາດ, ບໍ່ພຽງແຕ່ຄູໄດ້ຮັບເງິນເດືອນຕາມເວລາ, ເຈົ້າແຂວງຜັງສາລີ ຍັງໃຫ້ງົບປະມານຊ່ວຍຄູອາສາ ເປັນເງິນອຸດໜຸນຕໍ່ປີ ທີ່ຈ່າຍໃຫ້ ໃນຕອນທ້າຍຂອງແຕ່ລະສົກຮຽນ.

ປະກັນສັງຄົມ (ແລະສຸຂະພາບ) ແມ່ນອີກບັນຫາໜຶ່ງທີ່ພົວພັນກັບການສົນທະນາເລື່ອງເງິນເດືອນ. ແຕ່ລະເດືອນ ພະນັກງານຄູຈະຖືກ ຫັກເງິນອອກ 8 ສ່ວນຮ້ອຍ ໂດຍອັດຕະໂນມັດ ເພື່ອຈ່າຍເຂົ້າປະກັນສັງຄົມ ແລະສຸຂະພາບຂອງແຕ່ລະຄົນ. ສິ່ງນີ້ ເປັນຂໍ້ບັງຄັບພາຍໃຕ້ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍປະກັນສັງຄົມ 34/ສພຊ ລົງວັນທີ 26 ກໍລະກົດ 2013, ເຖິງແມ່ນວ່າການປະກອບສ່ວນໃນປະຈຸບັນໄດ້ກຳນົດໄວ້ທີ່ 6% ຈາກນາຍຈ້າງ ແລະ 5.5% ຈາກລູກຈ້າງ. ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດໃນບົດສຶກສາເທື່ອນີ້ຫຼາຍຄົນມີຄວາມຮູ້ສຶກວ່າເຂົາເຈົ້າເສຍລາຍຮັບ 8% ໄປ ລ້າງ (ເຖິງແມ່ນວ່າເງິນນັ້ນສ່ວນໜຶ່ງຈະໄປເຂົ້າຄັງເງິນບຳນານຂອງຕົນກໍຕາມ). ລາຍລະອຽດຂອງເງິນທີ່ຫັກໄປ ຍັງບໍ່ທັນຈະແຈ້ງຕໍ່ ພະນັກງານຄູ ເພາະບໍ່ໄດ້ມີການອະທິບາຍເຖິງການນຳໃຊ້ເງິນນັ້ນຢ່າງລະອຽດ.

**ຂໍ້ສະຫຼຸບສຳຄັນ**

ການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູປະຖົມພາຍໃນປະເທດ ຍັງບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະຂາດການເຊື່ອມຕໍ່ໃສ່ມາດຖານການສຶກສາ. ລະບົບການຮັບ ພະນັກງານແບບໃຊ້ໂຮກຕາ ມີຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ຄວາມສາມາດຂອງສຶກສາເມືອງ ແລະແຂວງໃນການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອຕອບສະໜອງໃຫ້ຄູນະພາບຂອງຜົນໄດ້ຮັບດ້ານການສຶກສາຂັ້ນປະຖົມ. ພ້ອມນັ້ນກໍຍັງມີຄວາມບໍ່ແນ່ນອນດ້ານການໂອນເງິນເດືອນ ໃຫ້ພະນັກງານ ຍ້ອນຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານແຫຼ່ງງົບປະມານທີ່ສະໜອງເງິນເດືອນ. ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ບໍ່ພຽງພໍ ຕໍ່ລະບົບຄ່າຕອບແທນ, ໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບວ່າເງິນປະກັນສັງຄົມຫັກໄປເຮັດຫຍັງ ແລະເງິນອຸດໜຸນຄິດໄລ່ແນວໃດ, ຈ່າຍແນວໃດ, ຍັງເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ແນ່ນອນ ສຳລັບຄູຫຼາຍຄົນ. ຈາກເຫດຜົນເຫຼົ່ານີ້ ກໍພໍທີ່ຈະເຂົ້າໃຈໄດ້ວ່າ ສຶກສາເມືອງ ແລະແຂວງ, ໃນຖານະທີ່ເປັນຝ່າຍຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ, ບໍ່ ສາມາດເຮັດຫຍັງໄດ້ຫຼາຍ ຍ້ອນວ່າອຳນາດໃນການບໍລິຫານງົບປະມານ ແລະຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອຕອບສະໜອງໃຫ້ກັບ ເປົ້າໝາຍ ນະໂຍບາຍ ສ່ວນຫຼາຍພັດບໍ່ໄດ້ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄວບຄຸມຂອງເພິ່ນ.

ຂໍ້ສະຫຼຸບສຳຄັນຈາກບົດສຶກສານີ້ ສະເໜີເປັນໂອກາດໃຫ້ທາງກະຊວງສຶກສາ ຮ່ວມກັບສຶກສາແຂວງ ແລະເມືອງ:

- > ຕົກລົງເອົາວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄູມີແນະນຳການສ້າງແຜນການບັນຈຸ ແລະການນຳໃຊ້ຄູປະຈຳປີ (0047/ ສສກ.ຈຕ/2014) ທີ່ ຕອບສະໜອງໃຫ້ກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງຂອງທ້ອງຖິ່ນ ໃນຂະນະດຽວກັນກໍຮັບປະກັນມາດຖານຄູນະພາບການສຶກສາໃຫ້ໄດ້ທົ່ວ ປະເທດ
- > ສ້າງຄວາມກະທັດຮັດໃຫ້ລະບົບການບໍລິຫານດ້ານການບັນຈຸ ແລະຊັບຊ້ອນຄູ ເພື່ອຮັບປະກັນປະສິທິພາບໃນການນຳໃຊ້ງົບປະມານ ເງິນເດືອນຄູປະຖົມ ເຊິ່ງເປັນຮ່ວງງົບປະມານທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນລະດັບການສຶກສາຂັ້ນປະຖົມ ທີ່ລັດຖະບານຕ້ອງຈ່າຍ
- > ຄຳນຶງເຖິງສະພາບການເງິນຂອງລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ໃນເວລາວາງແຜນພັດທະນາຂະແໜງ ເພື່ອທີ່ຈະບໍ່ໄດ້ຕັ້ງຄວາມຫວັງໄວ້ ເກີນຄວາມສາມາດທີ່ແຂວງ ແລະເມືອງຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ໃນຕົວຈິງ.

9 November 2016 Vilayphone Choulamany

