

ວິເຄາະການພັດທະນາຄູ ຢູ່ສະຖາບັນການສຶກສາ ໃນເງື່ອນໄຂໃໝ່

ປອ. ໂພທອງ ໄຊທິບວົງສາ*, ປອ. ສຸພາວະດີ ຫລ້າຄາສາຍ

ກົມຄຸ້ມຄອງການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ, ກົມຄຸ້ມຄອງການຮຽນ-ການສອນ ສະຖາບັນການເມືອງ ແລະ ການປົກຄອງແຫ່ງຊາດ

ບົດຄັດຫຍໍ້

ຄູເປັນບຸກຄະລາກອນຂອງພັກ, ເປັນນັກພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ດັ່ງນັ້ນ ການພັດທະນາຄູ ຈຶ່ງກາຍ ເປັນ ຍຸທະສາດທີ່ສໍາຄັນ ໃນການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍໜ້າທີ່ການປົກປັກຮັກສາ ແລະ ສ້າງສາພັດທະນາປະເທດຊາດ ໃນໄລຍະໃໝ່ ໃນເງື່ອນໄຂທີ່ເຕັກໂນໂລຊີທັນສະໄໝ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ໄດ້ເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງໄວວາ ເຊິ່ງເປັນປັດໄຈທີ່ສໍາຄັນໃນການຂັບເຄື່ອນຂະບວນຂອງການພັດທະນາ; ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການພັດທະນາຄູ ໃນເງື່ອນໄຂໃໝ່ ແມ່ນມີຈຸດປະສົງ ໃນການວິເຄາະວິໄຈການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງນິຕິກຳ, ການບຳລຸງ-ກໍ່ສ້າງວິຊາຊີບຄູ, ການສຶກສາອົບຮົມຄຸນສົມບັດ-ສິນທຳປະຕິບັດ ແລະ ຈັນຍາບັນວິຊາຊີບຄູ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕໍ່ກັບວິຊາຊີບຄູ ໃນໄລຍະຜ່ານມາ; ພ້ອມນັ້ນ ກໍ່ມີຈຸດປະສົງໃນການວິເຄາະວິໄຈ ແລະ ຊອກໃຫ້ເຫັນບັນຫາທີ່ພື້ນເດັ່ນ ທີ່ເປັນການກົດຂວາງ ໃນຂະບວນການພັດທະນາຄູ; ອີກຈຸດປະສົງໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນ ກໍ່ຄືການກຳນົດ ແລະ ນຳສະເໜີແນວທາງໃນການແກ້ໄຂບັນຫາພື້ນຖານຂອງບັນຫາທີ່ຕັ້ງຂຶ້ນນັ້ນ. ຜ່ານການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ, ວິເຄາະວິໄຈ ກໍ່ສາມາດຍົກໃຫ້ເຫັນຜົນສໍາເລັດທີ່ພື້ນເດັ່ນ ໃນການພັດທະນາຄູ ໃນໄລຍະຜ່ານມາເປັນຕົ້ນແມ່ນ ໃນຂົງເຂດນິຕິກຳ, ການບຳລຸງ-ກໍ່ສ້າງວິຊາຊີບຄູ, ການສຶກສາອົບຮົມຄຸນສົມບັດ-ຈັນຍາບັນຄູ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍການສົ່ງເສີມວິຊາຊີບຄູ. ພ້ອມນັ້ນ ການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ກໍ່ຍັງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງບັນຫາຕົ້ນຕໍ ໃນການກົດຂວາງການພັດທະນາຄູ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ນິຕິກຳບໍ່ຮັດກຸມ ແລະ ຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ວິຊາຊີບຄູບໍ່ໄດ້ຮັບການເສີມຂະຫຍາຍໃຫ້ມີຄຸນນະພາບຫລາຍເທົ່າທີ່ຄວນ, ການເສຍຫາດຂາດຄຸນຂອງບັນດາຄູຈຳນວນໜຶ່ງ ແລະ ນະໂຍບາຍຕໍ່ຄູ ທີ່ບໍ່ທັນສາມາດຕອບສະໜອງໄດ້ກັບສະພາບຄວາມຕ້ອງການຂອງຄູໃນປັດຈຸບັນ. ບົນພື້ນຖານບັນຫາທີ່ຕັ້ງຂຶ້ນນັ້ນ ໃນບົດວິໄຈດັ່ງກ່າວນີ້ກໍ່ໄດ້ນຳສະເໜີວິທີການ ແລະ ມາດຕະການຈຳນວນໜຶ່ງ ເພື່ອເປັນການເພີ່ມປະສິດທິພາບການພັດທະນາຄູໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາ ໃນເງື່ອນໄຂທີ່ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂະຫຍາຍຕົວສູງນັ້ນ.

ຄໍາສັບສໍາຄັນ: ການພັດທະນາຄູ, ສະຖາບັນການສຶກສາ, ເງື່ອນໄຂໃໝ່.

*ປອ. ໂພທອງ ໄຊທິບວົງສາ; ເບີໂທ: 020 9719 2919; ອີເມວ: vongsa9996@gmail.com

An Analysis of Teacher Development in Educational Institutions in the New Era, Lao PDR

Phothong SAITHIBVONGSA*, Souphavady LARKHAMSAI

Research Management Department, National Academy of Politics and Public Administration

Abstract

Teachers are the Party's personnel and human resource developers. Therefore, teacher development has become an important strategy for organizing and implementing tasks related to protecting and developing the nation in the new era, especially under the conditions of rapid technological and informational growth, which are key drivers of development. Research on teacher development in the new era aims to analyze and improve legislation, teacher professional development, teacher ethics, and policy implementation. It also seeks to identify the main challenges hindering the teacher development process. Another significant objective is to propose solutions based on the identified problems through research and analysis, considering outstanding achievements in teacher development over previous years, particularly in legislation, professional development, and policy implementation to enhance the teaching profession. Additionally, this research highlights major obstacles to teacher development, including weak legislation and gaps in law enforcement, insufficient professional development, ethical and integrity concerns among some teachers, and inadequate teacher support policies that fail to meet current needs or effectively motivate teachers to perform their duties optimally. Based on these identified challenges, this research paper also presents various strategies and measures to enhance the effectiveness and quality of teacher development in educational institutions within the context of rapid technological and informational advancements.

Keywords: Teacher Development, Higher Institutions, New Era.

1. ພາກສະເໜີ

1.1 ຄວາມເປັນມາ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງການພັດທະນາຄູ

ໃນເງື່ອນໄຂທີ່ວິທະຍາສາດ ເຕັກໂນໂລຊີ ທີ່ມີການພັດທະນາ ແລະ ຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງວ່ອງໄວ ເຊິ່ງບໍ່ເຄີຍປະກົດຂຶ້ນມາກ່ອນ ໃນປະຫວັດສາດສັງຄົມມະນຸດຊາດ ແລະ ສິ່ງດັ່ງກ່າວໄດ້ເປັນປັດໄຈທີ່ສໍາຄັນ ໃນການຂັບເຄື່ອນຂະບວນການພັດທະນາ ຂົງເຂດຕ່າງໆ ໃນພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການສຶກສາ, ການຜະລິດກະສິກໍາ-ອຸດສາຫະກໍາ, ການບໍລິການ, ແລະອື່ນໆ. ດັ່ງຄໍາເຫັນຂອງ ທ່ານ ສີ ຈິນຜິງ ເລຂາທິການໃຫຍ່ ສູນກາງພັກກອມມູນິດຈີນ ໄດ້ກ່າວໃນກອງປະຊຸມສໍາມະນາວິທະຍາສາດເສດຖະກິດໂລກ ປະຈຳປີ 2021 ວ່າ ວິທະຍາສາດ, ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ນະວັດຕະກໍາການປະດິດສ້າງ ເປັນຂໍ້ກຸນແຈຂັບເຄື່ອນທີ່ສໍາຄັນ ສໍາລັບຄວາມກ້າວໜ້າຂອງມວນມະນຸດ, ທັງເປັນອາວຸດທີ່ມີພະລັງອັນມະຫາສານ ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຂອງໂລກ. ວິທະຍາສາດ, ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ນະວັດຕະກໍາເຫລົ່ານີ້ ເປັນພຽງວິທີທາງດຽວ ທີ່ຈະຊ່ວຍສົ່ງເສີມການພັດທະນາແບບໃໝ່ ແລະ ບັນລຸການພັດທະນາທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ (ສີ ຈິນຜິງ, 2021). ການສຶກສາ ກໍ່ແມ່ນຂະແໜງການໜຶ່ງ ທີ່ໄດ້ຮັບອິດທິພົນຫລາຍ ເນື່ອງຈາກຜົນສໍາເລັດ ແລະ ການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ວິທະຍາສາດທີ່ທັນສະໄໝນັ້ນ ໂດຍສະເພາະກໍ່ແມ່ນຄູ ແລະວຽກງານການພັດທະນາຄູ ໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາ

ຕ່າງໆ ເຊິ່ງຄູໄດ້ເປັນໝາກຫົວໃຈຫລັກ ຂອງລະບົບການສຶກສາ; ແລະ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອການສຶກສາ, ວິທະຍາສາດ ແລະ ວັດທະນາທໍາ (UNESCO) ກໍ່ໄດ້ໃຫ້ຄໍາເຫັນກ່ຽວກັບຄູວ່າ ຄູເປັນບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບການສຶກສາເປັນຢ່າງດີ, ເປັນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ມີຄຸນຄ່າສູງ ຕໍ່ຄຸນນະພາບທາງດ້ານການສຶກສາສໍາລັບທຸກຄົນ ແລະ ບັນດາເປົ້າໝາຍທາງດ້ານການສຶກສາຕ່າງໆ (UNESCO, 2022). ຄ່ຽງຄູກັນນັ້ນ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (2015, ໜ້າ 1) ກໍ່ໄດ້ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກ່ຽວກັບຄູ ວ່າ ຄູ ແມ່ນບຸກຄົນ ທີ່ປະກອບອາຊີບ ທາງດ້ານການຮຽນ-ການສອນ ແລະ ການສົ່ງເສີມການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ຮຽນ ດ້ວຍວິທີການຕ່າງໆ ຢູ່ໃນໂຮງຮຽນ, ສູນ, ສະຖາບັນການສຶກສາແຫ່ງຕ່າງໆ ທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ.

ເຫັນໄດ້ວ່າຄູແມ່ນມີບົດບາດຄວາມສໍາຄັນຢ່າງຍິ່ງ ແລະ ເປັນປັດໄຈຕັດສິນຕໍ່ຄຸນນະພາບ ຂອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງຊາດ ທີ່ເປັນປັດໄຈທີ່ຂັບເຄື່ອນສໍາຄັນຕົ້ນຕໍ ໃນການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ຍຸທະສາດການປົກປັກຮັກສາ ແລະ ສ້າງສາພັດທະນາປະເທດຊາດ. ທ່ານ Jinping (2020) ເລຂາທິການໃຫຍ່ ສູນກາງພັກກອມມູນິດຈີນ ກໍ່ຍັງໄດ້ໃຫ້ຄໍາເຫັນກ່ຽວກັບຄູ ເນື່ອງໃນໂອກາດ ວັນຄູແຫ່ງຊາດຈີນ ຄົບຮອບ 35 ປີ ວ່າ ຄູເປັນນັກວິສະວະກອນແຫ່ງດວງວິນຍານ ຂອງມວນມະນຸດ ແລະ ເປັນນັກເຜີຍແຜ່ຄວາມສິວິໄລ, ຄູແມ່ນໄດ້ຖືກມອບໝາຍ

ໃຫ້ເຮັດໜ້າທີ່ໃນການເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້, ແນວຄວາມຄິດ ແລະ ຄວາມເປັນຈິງ; ພັກກອມມູນິດຈີນ ແລະ ທົ່ວສັງຄົມ ຕ້ອງສົ່ງເສີມ ຄຳນິຍົມຂອງສັງຄົມ ໃຫ້ນັບຖືຄູ ແລະ ໃຫ້ຄຸນຄ່າແກ່ການສຶກສາ. ໃນປະເທດເຮົາ ຄູກໍໄດ້ຮັບການຂະໜານນາມຈາກພັກ-ລັດ ແລະ ມະຫາຊົນທົ່ວໄປ ໃນຫລາກຫລາຍແນວຄວາມຄິດ ທີ່ສ້ອງແສງ ບົດບາດຄວາມສຳຄັນ ຂອງຄູໃນແຕ່ລະດ້ານ ເຊັ່ນ: ຄູແມ່ນຄົນ ຂອງພັກ, ຄູແມ່ນວິສະວະກອນແຫ່ງດວງວິນຍານ, ຄູແມ່ນແມ່ພິມ ຂອງຊາດ ແລະ ຄູແມ່ນພໍ່ແມ່ຜູ້ທີ່ສ້ອງຂອງເດັກ. ພ້ອມນັ້ນ ໃນບົດ ລາຍງານການເມືອງ ຂອງພັກປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ ສະໄໝທີ XI (2011, ໜ້າ 69) ກໍໄດ້ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ກັບຄູ ແລະ ໄດ້ໃຫ້ທິດ ຊີ້ນຳໃນການພັດທະນາຄູ ຢ່າງເລິກເຊິ່ງ, ຈະແຈ້ງ ແລະ ມີລັກສະນະ ຍຸທະສາດ ວ່າ ສຸມສ້າງຖິ້ນແຖວຄູອາຈານທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານດ້ານ ວິຊາການ ແລະ ຈັນຍາບັນ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການໃນ ລະບົບການສຶກສາທຸກລະດັບ.

ບົນພື້ນຖານແນວທາງນະໂຍບາຍລວມ ຂອງພັກ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ, ພັກ-ລັດລາວ ກໍໄດ້ມີຄວາມເອົາໃຈໃສ່ສູງຕໍ່ຄູ, ນະໂຍບາຍຂອງຄູ ແລະ ການພັດທະນາຄູຢ່າງຮອບດ້ານ ແລະ ຕໍ່ ເນື່ອງ ເຊິ່ງສະແດງອອກໃນຄວາມພະຍາຍາມ ຂອງພັກ-ລັດໃນ ການສ້າງ, ປະກາດໃຊ້ ແລະ ປັບປຸງນິຕິກຳຢ່າງຫລວງຫລາຍ ເພື່ອ ເປັນພື້ນຖານແນວທາງ ແລະ ຮອງຮັບທາງດ້ານກົດໝາຍ ໃນການ ຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບຄູ; ພ້ອມນັ້ນ ພັກ-ລັດລາວ ກໍໄດ້ມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນ ໃນການພັດທະນາ ໂຄງລ່າງພື້ນຖານຕ່າງໆ ເພື່ອຊ່ວຍໃນການກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງຄູ ດ້ວຍ ຫລາກຫລາຍຮູບແບບ ທັງລະບົບໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະຍາວ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ສູນພັດທະນາຄູ, ໂຄງການຝຶກອົບຮົມຄູ, ອຸປະ ກອບຮັບໃຊ້ການສິດສອນຂອງຄູ, ອຸປະກອນການທົດລອງ, ເຄື່ອງມືໃນການສາທິດຈຳລອງເຫດການ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການສະໜັບ ສະໜູນຢ່າງຫລວງຫລາຍຈາກພາກລັດ, ເອກະຊົນ, ບັນດາອົງ ການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ບັນດາປະເທດເພື່ອນມິດຕ່າງໆ. ຄ່ຽງຄູ່ ກັນນັ້ນ ຄູກໍຖືເປັນວິຊາຊີບໜຶ່ງທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມເອົາໃຈໃສ່ສູງ ເຊິ່ງ ສະແດງອອກໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ໃນການ ສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ແຮງຂັບເຄື່ອນໃຫ້ກັບໃນການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ ການສິດສອນຂອງຄູ ຢູ່ໃນແຕ່ລະຂົງເຂດວິຊາ ສະເພາະ, ຂົງເຂດພື້ນທີ່, ຄວາມຍາກງ່າຍ ແລະ ລະດັບອັນຕະລາຍ ສ່ຽງຕໍ່ສະພາບການເປັນຢູ່ ດ້ວຍຮູບແບບເງິນນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການອຸດໜູນຄູຊົນນະ ບົດເຂດຫ່າງໄກສອກຫລີກ, ການອຸດ ໜູນການສິດສອນຄູ ໃນລະດັບຊັ້ນທຳມະຊາດ, ການອຸດໜູນດ້ານຕຳແ ໜ່ງວິຊາການຄູ, ໂອກາດການບຳລຸງ-ກໍ່ສ້າງວິຊາຊີບຄູ ແລະ ອື່ນໆ.

1.2. ຄຳຖາມຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

ເພື່ອເປັນການວິເຄາະວິໄຈຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ແລະ ກຳນົດຈຸດສຸມ, ຂອບເຂດໃນການຄົ້ນຄວ້າ ໄດ້ມີການກຳນົດຄຳຖາມ ຄົ້ນຄວ້າ ຈຳນວນໜຶ່ງ ກ່ຽວກັບການວິເຄາະວິໄຈ ຂະບວນການພັດທະນາ ວິຊາຊີບຄູ ຢູ່ ສປປ ລາວ ເຊັ່ນ:

1) ການກຳນົດສ້າງ ແລະ ປັບປຸງນິຕິກຳກ່ຽວກັບການ ບຳລຸງ-ກໍ່ສ້າງ ແລະ ພັດທະນາຄູ ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ ກັບ ສະພາບການພັດທະນາຕົວຈິງ ທີ່ມີລະດັບການພັດທະນາເຕັກໂນ ໂລຊີຢ່າງວ່ອງໄວນັ້ນແລ້ວ ຫລື ບໍ່?

2) ການພັດທະນາຄູ ແມ່ນມີຄຸນນະພາບ ແລະ ປະລິມານ ທີ່ພຽງພໍກັບລະດັບການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວ ທາງດ້ານເສດຖະ ກິດສັງຄົມ ແລະ ຍຸທະສາດການພັດທະນາຍຸທະສາດການພັດທະ ນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແຫ່ງຊາດໄດ້ແລ້ວບໍ່?

3) ການສຶກສາອົບຮົມວິຊາຊີບຄູທາງດ້ານຄຸນສົມບັດສິນ ທະປະຕິວັດ ແລະ ຈັນຍາບັນໃນວິຊາຊີບຄູ ສາມາດເຮັດໄດ້ດີແລ້ວ ໃນລະດັບໃດ? ແລະ ສາມາດຕອບສະໜອງໄດ້ ໃນສະພາບການ ພັດທະນາໃໝ່ ພາຍໃນປະເທດແລ້ວບໍ່?

4) ບັນດານະໂຍບາຍຕໍ່ຄູ ແລະ ວິຊາຊີບຄູ ສາມາດສ້າງ ແຮງຈູງໃຈ ໃນການປະກອບອາຊີບໄດ້ ໃນລະດັບໃດ? ສາມາດ ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ ໃນການປະກອບອາຊີບໄດ້ແລ້ວ ບໍ່?

1.3. ຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

ຈຸດປະສົງຕົ້ນຕໍ ໃນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ກ່ຽວກັບການພັດ ທະນາຄູ ແມ່ນມີ 3 ຈຸດປະສົງຕົ້ນຕໍ ຄື:

1) ເພື່ອວິເຄາະວິໄຈຜົນສຳເລັດ ໃນການການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງນິຕິກຳ, ການບຳລຸງ-ກໍ່ສ້າງວິຊາຊີບຄູ, ການສຶກສາອົບຮົມ ຄຸນສົມບັດ-ສິນທຳປະຕິບັດ ແລະ ຈັນຍາບັນວິຊາຊີບຄູ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕໍ່ກັບວິຊາຊີບຄູ ໃນໄລຍະຜ່ານ ມາ;

2) ເພື່ອຊອກໃຫ້ເຫັນບັນຫາທີ່ພົ້ນເດັ່ນຕົວຈິງ ທີ່ເປັນການ ກົດຂວາງ ການພັດທະນາຄູ ແລະ ວິຊາຊີບຄູ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ໃນ ຂົງເຂດນິຕິກຳ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນິຕິກຳ, ນະໂຍບາຍຕໍ່ ວິຊາຊີບຄູ, ການບຳລຸງ-ກໍ່ສ້າງວິຊາຊີບຄູທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ ແລະ ຂະບວນການສຶກສາອົບຮົມດ້ານຄຸນສົມບັດ- ຈັນຍາບັນຄູ;

3) ເພື່ອວິເຄາະ, ໄຈ້ແຍກ, ກຳນົດ ແນວທາງ ແລະ ວິທີ ການພັດທະນາຄູ ທີ່ມີປະສິດທິພາບສູງ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບລະດັບ ການພັດທະນາ ໃນໄລຍະໃໝ່ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ໃນຂົງເຂດການຈັດ ຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕໍ່ຄູ, ການສ້າງ ແລະ ປະຕິບັດບັນດານິຕິກຳ ກ່ຽວກັບຄູ, ການບຳລຸງ-ກໍ່ສ້າງຄູ ໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ສາມາດ ສະໜອງໄດ້ຄວາມຕ້ອງການ ທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ການສ້າງຄູ ທີ່ມີຄຸນສົມບັດ ແລະ ຈັນຍາບັນໃນວິຊາຊີບຄູໃນລະດັບດີ.

2. ບົດຄື້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ໃນໄລຍະຜ່ານມາ ກໍໄດ້ມີນັກຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ນັກບໍລິຫານ ການສຶກສາ; ພ້ອມທັງອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນຈຳນວນໜຶ່ງ ທີ່ໄດ້ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນໜ່ວຍງານ ແລະ ນັກຄົ້ນຄວ້າເຮັດໜ້າທີ່ ໃນການສຶກສາສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ກ່ຽວກັບຂົງເຂດການພັດທະນາ ແລະ ຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງຄູ ພາຍໃນ ສປປ ລາວ ໜຶ່ງໃນນັ້ນກໍແມ່ນ ໃນປີ 2007 ທ່ານ Benveniste, Marshall, ແລະ Santibañez (2007) ໂດຍໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ຈາກທະນາຄານໂລກ ໄດ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການສິດສອນ ຂອງຄູໃນລາວ ເຊິ່ງບົດຄື້ນຄວ້າດັ່ງກ່າວ ແມ່ນໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນບັນດາ ປັດໄຈ ທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ກັບປະສິດທິພາບ ຂອງການສິດສອນຂອງ ຄູ ຢູ່ໃນລາວ, ສະພາບການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງ ຄູ, ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກ ຂອງຄູໃນແຕ່ລະຂົງເຂດ, ການໃຫ້ຄ່າ ຕອບແທນ ແລະ ລາຍຮັບຂອງຄູ ໃນແຕ່ລະຂົງເຂດ; ອີກການ ຄົ້ນຄວ້າໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນ ແມ່ນການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຂະບວນ ແລະ ຮູບແບບການປະຕິຮູບການສຶກສາ ໃນປີ 2009 ຂອງທ່ານ Phetsiriseng (2009) ເຊິ່ງບົດຄື້ນຄວ້າດັ່ງກ່າວໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນ ເຖິງຂະບວນການປະຕິຮູບດ້ານນິຕິກຳ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍຕໍ່ກັບຄູ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການກະຈ່າຍອຳນາດ ລົງສູ່ ທ້ອງຖິ່ນ ໃນຂະແໜງການສຶກສາ; ໃນປີ 2014 ທ່ານ MacKinnon ແລະ Thepphasoulithone (2014) ໄດ້ສາ ຫລວດກ່ຽວກັບວິໄສທັດຂອງຄູຕໍ່ກັບ ການປະຕິຮູບການສຶກສາ ຢູ່ ແຂວງ ຈຳປາສັກ ເຊິ່ງໄດ້ລົງເລິກສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າ ທາຍ ແລະ ຄວາມສັບສົນຂອງຄູ ໃນການດຳເນີນການສິດສອນ ໃນເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມຫ້ອງຮຽນທີ່ແຕກຕ່າງ ກັນນັ້ນ. ໃນປີ 2022 ກົມວຽກງານການຕ່າງປະເທດ ແລະ ການ ຄ້າ ຂອງກະຊວງຕ່າງປະເທດອົດສະຕາລີ (2022) ໄດ້ມີການປະ ເມີນກ່ຽວກັບການລົງທຶນ ຂອງລັດຖະບານອົດສະຕາລີ ໃນການ ພັດທະນາ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ກັບຄູຢູ່ລາວ ເຊິ່ງການປະ ເມີນດັ່ງກ່າວໄດ້ລົງເລິກໃນການປະເມີນສະພາບຄວາມຮູ້-ຄວາມ ສາມາດ, ທັກສະ ແລະ ການສະແດງອອກຂອງຄູ ກ່ອນ ແລະ ຫລັງການໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແຕ່ລະໂຄງການ ເຊິ່ງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ ເຫັນວ່າ ມີການປ່ຽນແປງ ໃນລະດັບທີ່ດີຂຶ້ນ ເປັນຕົ້ນແມ່ນຄຸນ ນະພາບຂອງຄູ ແລະ ການສຶກສາຮ່ຳຮຽນຂອງນັກຮຽນ; ຫລ້າ ສຸດແມ່ນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຂອງທ່ານ Pawilen ແລະ Broncano (2025) ທີ່ໄດ້ລົງເລິກສຶກສາກ່ຽວກັບ ການພັດທະນາ ຄູສຳລັບເດັກກ່ອນໄວຮຽນ ເຊິ່ງສາມາດສະແດງໃຫ້ເຫັນບັນຫາ ດ້ານຄຸນນະພາບຂອງຄູ ໃນດ້ານຄວາມຮູ້, ທັກສະການສອນ, ການ ຄວບຄຸມບໍລິຫານຫ້ອງຮຽນ ແລະ ບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ ຕໍ່ກັບ

ຄູໃນການສຶກສາກ່ອນໄວຮຽນນັ້ນ. ແຕ່ເຫັນໄດ້ວ່າ ຍັງບໍ່ທັນມີການ ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໃດລົງເລິກສະເພາະເຈາະຈົງ ກ່ຽວກັບການ ພັດທະນາຄູ ໃນບັນດາລະບົບການສຶກສາ ຂອງລາວ.

3. ວິທີດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າ

3.1 ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ເນື່ອງຈາກການຄົ້ນຄວ້າດັ່ງກ່າວ ເປັນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ແບບຄຸນນະພາບ ບົນພື້ນຖານການວິເຄາະວິໄຈຂໍ້ມູນ ຂັ້ນສອງ ເຊິ່ງໄດ້ມີການເກັບກຳ, ສັງລວມບັນດາບົດສະຫລຸບ, ສະຖິຕິ, ນິຕິ ກຳ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄູ ແລະ ວິຊາຊີບຄູ ໃນໄລຍະປີ 2017 ຫາ 2023; ເຊິ່ງໄດ້ມີການລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແລະ ສັງລວມ ຂໍ້ມູນຈາກ ກົມສ້າງຄູ, ກົມການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ກະຊວງສຶກສາທິ ການ ແລະ ກິລາ ຄ່ຽງຄູກັບການເກັບກຳ, ສັງລວມຈາກຖານຂໍ້ມູນ ສະຖິຕິ ຈາກເວັບໄຊ ກົມສ້າງຄູ, ກົມການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ; ພ້ອມກັນນັ້ນ ກໍໄດ້ລົງເກັບກຳ, ສຳຫລວດ ແລະ ສັງລວມຂໍ້ມູນຈາກສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ເປັນຕົ້ນ ແມ່ນສະຖິຕິທາງດ້ານການສຶກສາ ໃນໄລຍະ 2017 ຫາ 2023; ຄ່ຽງຄູກັບການສັງລວມ ແລະ ເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກ ບັນດາອົງ ການຈັດຕັ້ງສາກົນ ທີ່ເຮັດວຽກໂດຍກົງ ໃນການພັດທະນາຄູ ແລະ ສິ່ງເສີມວິຊາຊີບຄູ ຢູ່ລາວ ໃນໄລຍະຜ່ານມາ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ອົງການ BEQUAL, ອົງການ UNICEF ແລະ ອົງການ UNESCO .

3.2 ວິທີການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ສຳລັບໃນຂະບວນການວິເຄາະວິໄຈຂໍ້ມູນນັ້ນ ແມ່ນນຳໃຊ້ ວິທີວິທະຍາການວິເຄາະ, ປຽບທຽບ, ສະຫລຸບສັງລວມ ແລະ ອະທິບາຍ ຕາມວິທີວິທະຍາໂລຊິກສາດ ແລະ ວິທີສັດຈະວິພາກ ຕາມທິດສະດີມາກ-ເລນິນ ໂດຍມີການໝູນໃຊ້ 6 ຄູ່ມາດຕະການ ແລະ 3 ຫລັກການສັດຈະວິພາກ ຂອງທິດສະດີມາກ-ເລນິນ ໃນ ການການອະທິບາຍ ແລະ ໄຈ້ແຍກຕາມເຫດຜົນຕົວຈິງ; ໂດຍມີ ການສັງລວມເປັນສະຖິຕິ, ຖານຂໍ້ມູນເປັນຊ່ວງໄລຍະ, ຕາຕະລາງ ຂໍ້ມູນດ້ານຈຳນວນ ເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການອະທິບາຍ ແລະ ປະ ເມີນຜົນບັນຫາ ໃນແຕ່ລະດ້ານນັ້ນ. ຄ່ຽງຄູກັບການໃຊ້ແບບວິທີ ການວິເຄາະວິໄຈແບບອະນຸມານ ເພື່ອເປັນການຄາດຄະເນ ແລະ ກຳນົດແນວທາງ ແລະ ວິທີການແກ້ໄຂ ແລະ ປັບປຸງບັນຫາທີ່ຕັ້ງ ຂຶ້ນນັ້ນ.

4. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ

ຜ່ານການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ກ່ຽວກັບການພັດທະນາຄູ ຢູ່ສະ ຖາບັນການສຶກສາ ໃນເງື່ອນໄຂໃໝ່ ກໍສາມາດເຫັນໄດ້ ຜົນສຳເລັດ ທີ່ສຳຄັນຈຳນວນໜຶ່ງ ທີ່ເປັນການຍິ່ງຢືນເຖິງແນວທາງ ແລະ

ເຕັກນິກວິທີການພັດທະນາຄູ ຂອງບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາ
ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ

1) ການສ້າງນິຕິກຳໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາວິຊາ ຊີບຄູ.

ບົນພື້ນຖານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແນວທາງນະໂຍບາຍ ແລະ
ທິດຊີ້ນຳຂອງພັກ ໃນການພັດທະນາຊັບ ພະຍາກອນມະນຸດ ໂດຍ
ສະເພາະແມ່ນ ການພັດທະນາຄູ ເພື່ອເປັນບ່ອນອົງທາງດ້ານກົດ
ໝາຍ ໃນການຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງວິຊາຊີບຄູ ແລະ
ຍົກສູງບົດບາດຄວາມສຳຄັນຂອງຄູ ໃນຂະບວນການຈັດຕັ້ງປະຕິ
ບັດສອງໜ້າທີ່ຍຸທະສາດປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດ
ຊາດນັ້ນ; ພັກ-ລັດລາວ ກໍໄດ້ມີການສ້າງ ແລະ ອອກນິຕິກຳທີ່
ສຳຄັນຈຳນວນໜຶ່ງ ທີ່ພົວພັນກັນແນວທາງການພັດທະນາຄູ ໂດຍ
ກົງ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ໃນປີ 1994, ລັດຖະບານໄດ້ອອກດຳລັດ ວ່າ
ດ້ວຍການກຳນົດເອົາ ວັນທີ 7 ຕຸລາ ເປັນວັນຄູແຫ່ງຊາດ ແລະ
ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ທົ່ວສັງຄົມ ກຳນົດເອົາວັນດັ່ງກ່າວເປັນວັນທີ່ມີຄວາມ
ສຳຄັນສຳລັບຕົນ ແລະ ສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນຕໍ່ຄູອາຈານ
(ສານັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ, 1994, ໜ້າ 1). ປີ 2000 ກົດໝາຍ
ການສຶກສາ ສະບັບທຳອິດ ໄດ້ຖືກຮັບຮອງ ແລະ ປະກາດໃຊ້
ຢ່າງເປັນທາງການ ແລະ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງ, ປະກາດໃຊ້ອີກຄັ້ງ ໃນ
ປີ 2015 ເຊິ່ງກົດໝາຍສະບັບນີ້ໄດ້ເປັນພື້ນຖານ ທາງດ້ານກົດໝາຍ
ທີ່ສຳຄັນ ໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ວິຊາຊີບຄູ;
ມາເຖິງປີ 2007, ສານັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີໄດ້ອອກດຳລັດ
ວ່າດ້ວຍຕຳແໜ່ງວິຊາການຄູ ໃນລະດັບຕຳກວ່າສະຖາບັນການສຶກ
ສາຊັ້ນສູງ ໂດຍມີຈຸດປະສົງໃນການພັດທະນາວິຊາຊີບຄູ, ເຊີດຊູ
ຖານະບົດບາດ ແລະ ກຽດສັກສີຂອງຄູໃຫ້ເປັນທີ່ເຄົາລົບນັບຖື
ຂອງສັງຄົມ; ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການສິດສອນໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ
ການສຶກສາມີຄຸນນະພາບດີຂຶ້ນ ເຊິ່ງດຳລັດສະບັບດັ່ງກ່າວນີ້ ກໍໄດ້
ຈັດແບ່ງຕຳແໜ່ງວິຊາການຄູອອກເປັນ 4 ປະເພດ ຄ່ຽງຄູ່ກັບນະໂຍ
ບາຍທີ່ຕຳແໜ່ງວິຊາການຄູ ໃນລະດັບຕ່າງໆ ຄື: ຄູຊ່ຽວຊານອາວຸດ
ໂສ, ຄູຊ່ຽວຊານ, ຄູຊຳນານ ແລະ ຄູປະສົບການ (ສານັກງານ
ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ 2007, ໜ້າ 12) ແລະ ລັດຖະບານໄດ້
ອອກດຳລັດ ວ່າດ້ວຍຕຳແໜ່ງວິຊາການຄູ ຢູ່ສະຖາບັນການສຶກສາ
ຊັ້ນສູງ ເພື່ອເປັນການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ ທາງດ້ານວິຊາການ,
ຄວາມອາດສາມາດໃນການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂອງຄູ ຄ່ຽງຄູ່
ກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕໍ່ກັບຄູ ຂອງສະຖາບັນການ
ສຶກສາຊັ້ນສູງ ໂດຍໄດ້ກຳນົດຕຳແໜ່ງວິຊາການຄູອອກເປັນ 4
ລະດັບ ຄື: ສາດສະດາຈານ, ຮອງສາດສະດາຈານ, ອາຈານ ແລະ ຜູ້
ຊ່ວຍອາຈານ ໃນປີ 2020 (ລັດຖະບານແຫ່ງ ສປປ ລາວ, 2020). ພ້ອມນັ້ນ ໃນຊ່ວງໄລຍະດຽວກັນ ກະຊວງສຶກສາທິການ

ແລະ ກິລາ (2020) ກໍໄດ້ອອກຄຳແນະນຳລະອຽດ ໃນຂະບວນ
ຄັດເລືອກ ແລະ ຮັບຮອງຕຳແໜ່ງວິຊາການຄູ ຢູ່ບັນດາສະຖາບັນ
ການສຶກສາຊັ້ນສູງ;

ປີ 2007, ລັດຖະບານ ກໍໄດ້ປະກາດແຜນຍຸທະສາດການ
ປະຕິຮູບ ລະບົບການສຶກສາແຫ່ງຊາດ ໃນຊ່ວງໄລຍະ 2006-
2015, ໜຶ່ງໃນຈຸດປະສົງທີ່ສຳຄັນຂອງແຜນຍຸທະສາດ ການປະຕິ
ຮູບດັ່ງກ່າວກໍຄື ການສືບຕໍ່ແກ້ໄຂບັນຫາຂາດເຂີນຄູອາຈານ, ສ້າງຄູ
ໃຫ້ມີຈຳນວນພຽງພໍກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການອັນຈຳເປັນ,
ຈັດຝຶກອົບຮົມຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃຫ້ຄູ-ອາຈານ
ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາໃຫ້ສູງຂຶ້ນ ໃນບັນດາສະຖາບັນການ
ສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ມະຫາໄລ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ,
2008, ໜ້າ 27). ເຊິ່ງໃນແຜນປະຕິຮູບການສຶກສາດັ່ງກ່າວ ໄດ້
ກຳນົດ 4 ໂຄງການເປັນໂຄງການບຸລິມະສິດຂອງລັດຖະບານ ໃນ
ການພັດທະນາການສຶກສາ ໜຶ່ງໃນໂຄງການບຸລິມະສິດນັ້ນ ແມ່ນ
ໂຄງການແກ້ໄຂບັນຫາຄູ-ອາຈານ ແລະ ຍົກລະດັບຄວາມສາມາດ
ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ, ຄຸ້ມຄອງການສຶກສາ ເຊິ່ງໂຄງການດັ່ງກ່າວນີ້
ແມ່ນຈະດຳເນີນຕາມແຜນຍຸທະສາດ ການສ້າງຄູແຫ່ງຊາດ ໄລຍະ
2006-2010 ແລະ ໄລຍະ 2011-2015 (ກະຊວງສຶກສາທິການ
ແລະ ກິລາ, 2008, ໜ້າ 15).

ປີ 2009 ລັດຖະມົນຕີກະຊວງສຶກສາທິການໄດ້ອອກຂໍ້
ຕົກລົງຮັບຮອງ ແລະ ການອອກໃບປະກາດສະນິຍະບັດຄູ ໂດຍໄດ້
ມີການກຳນົດລັກສະນະສະເພາະ ຂອງບັນປະກາດຊະນິຍະບັດ
ຂອງຄູລະດັບຕ່າງໆ ຢ່າງລະອຽດ. ມາເຖິງປີ 2010 ຖືວ່າເປັນຊ່ວງ
ໄລຍະໜຶ່ງທີ່ມີຄວາມສຳຄັນສຳລັບວິຊາຊີບຄູ ໃນແງ່ຂອງນິຕິກຳ
ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ໄດ້ປະກາດໃຊ້ມາດຕະຖານ
ຂອງຄູ ເຊິ່ງປະກອບມີ 29 ຄຸນລັກສະນະ ແລະ 136 ຕົວຊີ້ວັດໃນ
ວິຊາຊີບຄູ. ໃນຊ່ວງໄລຍະບົດດຽວກັນ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ
ກິລາ ຍັງມີຄຳສັ່ງແນະນຳ ໃນການຮັບ ແລະ ບັນຈຸພະນັກງານຄູໃ
ໝ່ ໃນບັນດາສະຖາບັນສ້າງຄູ ແລະ ການຄັດເລືອກນັກຮຽນເຂົ້າ
ຮຽນຄູສະເພາະ ເຊິ່ງຄຳສັ່ງແນະນຳດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນໄດ້ກຳນົດ
ເງື່ອນໄຂມາດຖານຢ່າງລະອຽດ ສຳລັບການຄັດເລືອກລັດຖະກອນ
ຄູໃໝ່ ແລະ ລັດຖະກອນ ທີ່ໂຍກຍ້າຍມາ; ພ້ອມນັ້ນ ກໍໄດ້ລະບຸ
ແຈ້ງສຳລັບເງື່ອນໄຂມາດຖານສຳລັບນັກຮຽນ ທີ່ຈະຮັບເຂົ້າສຶກສາ
ໃນຫລັກສູດຄູ. ປີ 2010, ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ກໍຍັງ
ໄດ້ອອກຂໍ້ຕົກລົງໃນການຮັບຮອງ ແລະ ການອອກໃບຢັ້ງຢືນໜ່ວຍ
ກົດບຳລຸງຄູ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຊື່ອມໂຍງກັບບັນດາໜ່ວຍກົດ
ຂອງໂມດູນ ທີ່ກະຊວງສຶກສາທິການໄດ້ວາງອອກນັ້ນ. ຕໍ່ມາປີ
2011 ກະຊວງສຶກສາທິການ ກໍໄດ້ອອກຄຳສັ່ງແນະນຳເພີ່ມເຕີມ
ສຳລັບການສ້າງແຜນຮັບນັກຮຽນຄູ, ການຄັດເລືອກເອົານັກຮຽນ
ໄປຮຽນຄູ ແລະ ການນຳໃຊ້ຄູ; ປີ 2012, ລັດຖະບານ ໄດ້

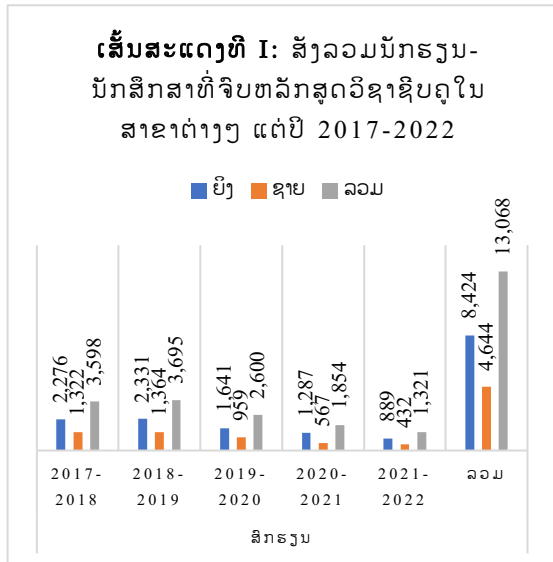
ອອກດຳລັດ 177/ລບ ວ່າດ້ວຍລັດຖະກອນຄູ ເຊິ່ງດຳລັດດັ່ງກ່າວ ແມ່ນໄດ້ມີການກຳນົດນະໂຍບາຍ, ຫຼັກການ, ລະບຽບຫຼັກການ, ວິທີການກໍ່ສ້າງ-ບາລຸງ, ການຄຸ້ມຄອງແລະນາໃຊ້ລັດຖະກອນຄູ (ລັດຖະ ບານ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ, 2012, ໜ້າ 1).

ມາເຖິງປີ 2014 ຖືວ່າເປັນອີກການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວຂອງວຽກງານການພັດທະນາຄູ ເມື່ອກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ກໍໄດ້ອອກຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງສູນພັດທະນາຄູ ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ນະຄອນຫລວງ ເຊິ່ງຂໍ້ຕົກລົງດັ່ງກ່າວ ໄດ້ກຳນົດສິດ, ໜ້າທີ່, ພາລະ ບົດບາດ, ໂຄງສ້າງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ແບບແຜນວິທີການເຮັດວຽກ ຢ່າງລະອຽດຊັດເຈນ ໃນການການສ້າງ ແລະ ການຍົກລະດັບການກໍ່ສ້າງ ແລະ ຍົກລະດັບການບຳລຸງຄູ. ໃນປີ 2015 ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ໄດ້ອອກອີກ 2 ນິຕິກຳທີ່ມີບົດບາດຄວາມສຳຄັນຕໍ່ກັບວຽກງານການພັດທະນາຄູໂດຍສະເພາະ ນັ້ນກໍຄື ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 1728/ສສກ.ສຄ ວ່າດ້ວຍຄຸນສົມບັດ ແລະ ຈັນຍາບັນຂອງຄູ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 7440/ສສກ.ສຄ ວ່າດ້ວຍການແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການປະສານງານກ່ຽວກັບໂຮງຮຽນຝຶກປະສົບການ ແລະ ໂຮງຮຽນສາທິດ. ປີ 2016, ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ໄດ້ອອກຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 4923/ສສກ.ຈຕ, ລົງວັນທີ 16 ກັນຍາ 2016 ວ່າດ້ວຍການຮັບຮອງ ແລະ ປະກາດໃຊ້ຄູ່ມືໃນການປະເມີນຜົນ ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ຂອງລັດຖະກອນຄູ. ປີ 2018 ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ໄດ້ຕົກລົງຮັບຮອງເອົາສະຖານະພາບໃຫ້ວິທະຍາໄລຄູ ເປັນສູນແຫ່ງການພັດທະນາສຳລັບວິຊາຮຽນໃດໜຶ່ງ ໃນຫຼັກສູດສ້າງຄູມັດທະຍົມສຶກສາ ໃນລະດັບປະລິນຍາຕີ ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດເອົາ 3 ວິທະຍາໄລສ້າງຄູ ສ້າງເປັນສູນພັດທະນາສ້າງຄູວິຊາສະເພາະໃດໜຶ່ງ ເຊັ່ນ: ວິທະຍາໄລສ້າງຄູສະຫວັນນະເຂດ ສ້າງເປັນສູນພັດທະນາສາຍວິຊາຄູເຄມີ ແລະຄູຄະນິດສາດ, ວິທະຍາໄລຄູຫລວງພະບາງ ສ້າງເປັນສູນພັດທະນາຄູຟຊິກສາດ ແລະຄູຊີວະສາດ, ວິທະຍາໄລສ້າງຄູບ້ານເກີນ ສ້າງເປັນສູນພັດທະນາຄູພາສາລາວ ແລະ ຄູຊີວະສາດ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະກິລາ, 2018, ໜ້າ 1).

ປີ 2019 ສະພາແຫ່ງຊາດຮັບຮອງເອົາ ມະຕິສະບັບເລກທີ 17/ສຊ, ລົງວັນທີ 25 ມິຖຸນາ 2019 ວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂບັນຫາຄູເຫລືອບໍ່ພໍ, ການບັນຈຸລັດຖະກອນຄູ ແລະ ບໍລິຫານ, ການແກ້ໄຂບັນຫາຄູອາສາສະໝັກ, ເຊິ່ງມະຕິດັ່ງກ່າວ ໄດ້ກາຍເປັນພື້ນຖານທາງດ້ານນິຕິກຳ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາອັນຮີບດ່ວນ ຂອງປະກົດການຫຍໍ້ຫໍ້ ທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນຂົງເຂດວຽກງານຄູ, ການຄັດເລືອກ, ບັນຈຸ, ຊັບຊ້ອນ, ແລະບັນຫາຄູອາສາສະໝັກ. ນອກນັ້ນກົດໝາຍການສຶກສາຊັ້ນສູງ ກໍໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ ແລະປະກາດໃຊ້ຢ່າງເປັນທາງການ ໃນປີ 2020; ເຊິ່ງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາຊັ້ນສູງນີ້ ໄດ້ກາຍເປັນພື້ນຖານທາງດ້ານກົດໝາຍທີ່ສຳຄັນໃນການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ, ພັດທະນາ ແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍໃນຂົງເຂດວຽກງານ, ພະນັກງານ-ລັດຖະ ກອນ ແລະຄູຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ.

2) ການພັດທະນາຄູທາງດ້ານວິຊາສະເພາະ

ໃນການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍແນວທາງການພັດທະນາຄູທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ ແມ່ນໄດ້ປະສົບຜົນສຳເລັດໃນຫລາຍ ໃນລະດັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນໄລຍະຜ່ານມາ ເປັນຕົ້ນແມ່ນຄວາມສຳເລັດໃນການຂະຫຍາຍຈຳນວນຄູ ຂອງບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດທາງດ້ານເຕັກນິກວິຊາການ ແລະ ວິຊາສະເພາະໃນລະດັບຕ່າງໆ ຈຳນວນຫລວງຫລາຍ ເຊິ່ງສະແດງອອກ ຄື: ໃນສົກຮຽນ 2017-2018 ເຖິງປັດຈຸບັນ (2022) ທົ່ວປະເທດໄດ້ມີສະຖາບັນການສຶກສາ ທີ່ເຮັດສະເພາະໃນການບຳລຸງ-ກໍ່ສ້າງຄູ ຈຳນວນ 16 ແຫ່ງ ປະກອບມີ ວິທະຍາໄລ 12 ແຫ່ງ ແລະມະຫາວິທະຍາໄລ 4 ແຫ່ງ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2022). ພ້ອມນັ້ນໃນໄລຍະ 2017-2022 ສາມາດສ້າງໄດ້ນັກສຶກສາ ທີ່ຮຽນຈົບບັນດາຫຼັກສູດວິຊາຊີບຄູໃນສາຂາຕ່າງໆ ໃນລະດັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຈຳນວນທັງໝົດ 13,068 ຄົນ, ຍິງ 8,424 ຄົນ (ກົມສ້າງຄູ, 2022).



ໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນຂອງລາວ ນັບແຕ່ຊັ້ນອານຸບານ, ລ້ຽງເດັກແລະຫ້ອງກຽມ ຫາສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ສາມາດສັງເກດເຫັນໄດ້ວ່າ ໄດ້ມີບຸກຄະລາກອນຄູ ຈຳນວນຫລາຍ ເຊິ່ງສະແດງອອກ ໃນສົກປີ 2017-2018 ປະກອບມີຄູຈຳນວນທັງໝົດ 95,478 ຄົນ, ຍິງ 55,134 ຄົນ ໃນນີ້ລວມມີຄູອາສາສະໝັກ, ຮັບເຊີນ ແລະ ສັນຍາຈ້າງ ຈຳນວນທັງໝົດ 13,345 ຄົນ, ຍິງ 7,914 ຄົນ; ເຖິງແມ່ນວ່າຈຳນວນຄູ ໃນສະຖາບັນການສຶກສາໃນພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຫລຸດລົງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແຕ່ກໍຖືວ່າຍັງຢູ່ໃນລະດັບທີ່ຫລາຍພໍສົມຄວນ ເຊິ່ງສະແດງອອກ ໃນສະຖິຕິໃນສົກ 2021-2022 ໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາຂອງລາວທັງພາກລັດ ແລະເອກະຊົນ ໄດ້ມີຜູ້ທີ່ປະກອບວິຊາຊີບຄູທັງໝົດ ຈຳນວນ 88,022 ຄົນ, ຍິງ 49,240 ຄົນ; ໃນນັ້ນໄດ້ມີຄູສັນຍາຈ້າງ, ອາສາສະໝັກ ແລະຮັບເຊີນ ຈຳນວນທັງໝົດ 14,837 ຄົນ, ຍິງ 5,677 ຄົນ (ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, 2022).

ຕາຕະລາງ I: ປະເພດຄູແຕ່ລະສະຖາບັນການສຶກສາໃນພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນຂອງລາວ ໃນສົກ 2017-2018 ແລະ 2021-2022

ປະເພດ	ສົກປີ			
	2017-2018		2021-2022	
	ລວມ	ຍິງ	ລວມ	ຍິງ
ຄູລ້າງເດັກ, ອະນຸບານ ແລະຫ້ອງກຽມ	13,384	13,258	13,248	13,145
ຄູສັນຍາຈ້າງ, ອາສາສະໝັກ, ຮັບເຊີນ	2,298	2,259	1,656	1,647
ຄູຊັ້ນປະຖົມສຶກສາ	36,127	19,180	32,864	17,890
ຄູສັນຍາຈ້າງ, ອາສາສະໝັກ, ຮັບເຊີນ	3,768	2,169	2,425	1,464

ຄູຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາ	38,171	19,450	35,584	15,434
ຄູສັນຍາຈ້າງ, ອາສາສະໝັກ, ຮັບເຊີນ	6,144	3,165	4,481	2,356
ຄູວິທະຍາໄລສ້າງຄູ	1,015	529	915	429
ຄູສັນຍາຈ້າງ, ອາສາສະໝັກ, ຮັບເຊີນ	35	3	25	2
ຄູໂຮງຮຽນອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ	6,781	2,717	5,411	2,342
ຄູສັນຍາຈ້າງ, ອາສາສະໝັກ, ຮັບເຊີນ	1,100	318	6,250	208
ລວມຈຳນວນທັງໝົດ	95,478	55,134	88,022	49,240

ພ້ອມນັ້ນ ເພື່ອເປັນການຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດ, ຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ຄວາມຊຳນານງານໃນວິຊາຊີບຄູ ແລະ ສ້າງເງື່ອນໄຂອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃນການຝຶກຝົນທັກສະ ແລະຮຽນຮູ້ທາງດ້ານວິທະຍາສາດຂອງຄູ; ໄດ້ມີການສ້າງຕັ້ງສູນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບຄູ, ໂຮງຮຽນສາທິດ ແລະ ສູນພັດທະນາຄູ, ສູນສາທິດການຮຽນຮູ້ ຈຳນວນ 28 ແຫ່ງທີ່ແຈກຍາຍໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ ແລະໃນແຕ່ລະປີແມ່ນສາມາດຈັດການຝຶກອົບຮົມ, ບຳລຸງວິຊາສະເພາະ ແລະເສີມສ້າງທັກສະໃໝ່ໃຫ້ແກ່ຄູໃນລະດັບຕ່າງໆ ເປັນຈຳນວນຫລາຍ ໃນໄລຍະແຕ່ 2017-2021 ສາມາດບັນລຸໄດ້ເຖິງ 48,121 ເທື່ອຄົນ (ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, 2022, ໜ້າ 123).

ຄ່າງຄູກັບການຈັດຝຶກອົບຮົມເພື່ອບຳລຸງຍົກລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະຄວາມຊຳນານຊຳນານຂອງຄູໃນລະດັບຊັ້ນຕ່າງໆແລ້ວ ຄູຈຳນວນໜຶ່ງກໍໄດ້ຮັບການກໍ່ສ້າງໃນໄລຍະຍາວ ໃນໂຄງການຫລັກ ສູດຕ່າງໆຢູ່ພາຍໃນ ແລະຕ່າງປະເທດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ; ໂດຍອີງຕາມຜົນການສຳຫລວດຂອງອົງການທີ່ໃຫ້ບໍລິການວິໄຈດ້ານການສຶກສາ ໄດ້ເປີດເຜີຍວ່າ ໃນຊ່ວງໄລຍະ 2019-2021, ໄດ້ມີຄູໄດ້ຮັບການກໍ່ສ້າງຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ.

ຕາຕະລາງ II: ສະຖິຕິການກໍ່ສ້າງຄູ ໄລຍະຍາວ ຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ແຕ່ປີ 2019-2021.

ລ.ດ	ລະດັບວຸດທິ ການສຶກສາ	ການກໍ່ສ້າງຄູ			
		ພາຍໃນ		ຕ່າງປະເທດ	
		ລວມ	ຍິງ	ລວມ	ຍິງ
1	ຊັ້ນຕົ້ນ	750	255	0	0
2	ຊັ້ນກາງ	557	353	145	46
3	ຊັ້ນສູງ	456	205	250	123
4	ອະນຸປະລິນຍາຕີ	365	146	0	0
5	ປະລິນຍາຕີ	258	115	248	188
6	ປະລິນຍາໂທ	850	315	289	98
7	ປະລິນຍາເອກ	0	0	58	13
ລວມທັງໝົດ		3,236	1,389	990	468

ໃນປີ 2021 ທົ່ວປະເທດມີລັດຖະກອນຄູທັງໝົດ ຈຳນວນ 74,041 ຄົນ, ຍິງ 40,081 ຄົນ ໃນນັ້ນ ລັດຖະກອນຄູ ທີ່ສັງກັດໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາຂັ້ນສູນກາງ ຈຳນວນ 5,163 ຄົນ, ຍິງ 40,081 ຄົນ; ຂັ້ນແຂວງ ຈຳນວນ 4,680 ຄົນ, ຍິງ 2,480 ຄົນ ແລະຂັ້ນເມືອງ ຈຳນວນ 64,198 ຄົນ, ຍິງ 35,388 ຄົນ (ກະຊວງພາຍໃນ, 2021). ນອກຈາກນີ້ແລ້ວ ໃນ ການພັດທະນາຄູ ກໍຍັງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ຈາກບັນດາອົງ ການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ບັນດາປະເທດເພື່ອມີດຜ່ານໂຄງການ ຕ່າງໆ ໃນການຝຶກອົບຮົມເສີມສ້າງທັກສະ ແລະຄວາມສຳຊຳນິ ຊຳນານໃຫ້ກັບຄູ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ອົງການ ບີຄວາ (BEQUAL) ຫລື ວີຄວາ ແມ່ນແຜນງານໜຶ່ງທີ່ນຳພາ ໂດຍກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ ໂດຍສຸມໃສ່ການພັດທະນາ ຫຼັກສູດຊັ້ນປະຖົມສຶກສາ, ການພັດທະນາວິຊາຊີບຄູ ແລະ ການ ເຊື່ອມສານບັນດາຫຼັກການ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ຄຳນຶງເຖິງບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສຶກສາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ໂດຍການສະໜັບສະໜູນ ຂອງລັດຖະບານອິດສະຕາລີ ເລີ່ມແຕ່ 2015-2026 (ອົງການ BEQUAL, 2022). ນອກນີ້ຍັງມີອົງການແຜ່ນສາກົນ (Plan International), ອົງການສຸພະນິມິດສາກົນ (World Vision), ອົງການຊ່ວຍເຫຼືອເດັກສາກົນ (Save the Children), ອົງການຊາຍ ຟັນ (Child Fund) ທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ໃນສິ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ ນັກຮຽນ ແລະ ຄູ ໃນການຮຽນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນເດັກທີ່ມີຄວາມ ພິການ. ອົງການ ຄູ່ຮ່ວມມືສາກົນເພື່ອການສຶກສາ (Global Partnership for Education) ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອການ ພັດທະນາດ້ານການສຶກສາແກ່ ສປປ ລາວ ນັບແຕ່ປີ 2009-2022 (Global partnership for Education, 2024), ອົງການ UNICEF, ອົງການ UNESCO ແລະ ອື່ນໆ.

3) ການສຶກສາອົບຮົມຄູນສົມບັດ-ສິນທຳປະຕິບັດ, ຈັນ ຍາບັນ ແລະ ການຍ້ອງຍໍຄູ.

ໃນການສຶກສາອົບຮົມຄູນສົມບັດ-ສິນທຳປະຕິບັດ, ສ້າງ ຈັນຍາບັນຄູທີ່ດີ ແລະ ການຍ້ອງຍໍ ແມ່ນໄດ້ເປັນຄວາມຮັບຜິດ ຊອບເດັດຂາດ ແລະ ໂດຍກົງຂອງບັນດາອົງຄະນະພັກສະຖາບັນ ການສຶກສາແຕ່ລະຂັ້ນ ໃນແຕ່ລະເຂດ; ເຊິ່ງເປັນວຽກທີ່ໄດ້ເຮັດ ຢ່າງເປັນປະຈຳ, ຕໍ່ເນື່ອງ ແລະເປັນພື້ນຖານທີ່ສຳຄັນກວ່າໝູ່; ໃນ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວຽກງານສຶກສາອົບຮົມຄູນສົມບັດ, ສິນທຳ ປະຕິບັດຂອງຄູ ແມ່ນໄດ້ຈັດຕັ້ງໃນຫລາກຫລາຍຮູບແບບ ເປັນຕົ້ນ ແມ່ນ ການຈັດປະທັກກະຖາເລົ່າມູນຊື້ອ, ການແຂ່ງຂັນຕອບ- ຖາມວິທະຍາສາດ, ການໂຮມຊຸມໝູ່ເພື່ອສະເຫລີມ ສະຫລອງ, ການທັດສະນະສຶກສາສະຖານ ທີ່ສຳຄັນທາງປະຫວັດສາດ, ການ ສະແດງສິລະປະບັນນະຄະດີ ເນື່ອງໃນໂອກາດວັນສຳຄັນຂອງພັກ, ຊາດ ແລະເນື່ອງໃນໂອກາດທີ່ສຳຄັນ ອື່ນໆ ເຊັ່ນ: ວັນຊາດທີ 2 ທັນວາ, ວັນສ້າງຕັ້ງພັກປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ, ວັນສະຖາປະນາ ສປປ ລາວ, ວັນເກີດຂອງຜູ້ນຳທີ່ດີເດັ່ນຂອງພັກ-ລັດຖະບານ, ວັນ ຄູແຫ່ງຊາດ (7 ຕຸລາ), ວັນຄູສາກົນ (5 ຕຸລາ) ເຊິ່ງບັນດາ ກົດຈະກຳທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ ແມ່ນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິ ບັດເປັນປະຈຳທຸກປີ ໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາທຸກລະດັບ ຂັ້ນທັງພາກລັດ ແລະເອກະຊົນ, ທັງຢູ່ສູນກາງ ແລະທ້ອງຖິ່ນ. ນອກຈາກນັ້ນ ຄູຍັງໄດ້ຮັບການບົ່ມສອນ ທາງດ້ານຄູນສົມບັດ-ສິນ ທຳປະຕິບັດຜ່ານຂະບວນການ ລົງຮາກຖານທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອຝຶກຝົນ ຫລໍ່ຫລອມ ທາງດ້ານຄູນສົມບັດ-ສິນທຳປະຕິບັດ ແລະທົດສອບ ວຽກງານຕົວຈິງ. ພ້ອມທັງຈັດສົ່ງເຂົ້າຮ່ວມຝຶກຝົນ ທາງດ້ານ ຄູນສົມບັດ-ສິນທຳປະຕິບັດ ຜ່ານຫລັກສູດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສຶກສາທິດສະດີການເມືອງ-ການປົກຄອງ ໃນລະດັບຕ່າງໆອີກ ດ້ວຍ.

ຄ່ຽງຄູ່ກັບການຝຶກຝົນຫລໍ່ຫລອມ ທາງດ້ານຄູນສົມບັດ- ສິນທຳປະຕິບັດແລ້ວ ຈັນຍາບັນຂອງຄູກໍໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມ ແລະ ຝົນຂະຫຍາຍຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເຊິ່ງສະແດງອອກໄດ້ມີການກຳນົດເປັນ ນິຕິກຳສະເພາະ ສຳລັບຈັນຍາບັນຂອງຄູ ທີ່ປະກອບມີ ຄວາມຊື່ສັດ ບໍລິສຸດ, ຮັກອາຊີບຄູ, ຮັກຫອມຜູ້ຮຽນ, ເປັນແບບຢ່າງນຳໜ້າ ຮອບດ້ານ ແລະມີຄວາມຫ້າວຫັນໃນການພັດທະນາຕົນເອງ. ບົນ ພື້ນຖານດັ່ງກ່າວນັ້ນ ກໍໄດ້ມີການຈັດ ຕັ້ງຝົນຂະຫຍາຍຈັນຍາບັນ ຂອງຄູດ້ວຍຫລາຍຮູບຫລາຍສີ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ຜ່ານການສະແດງ ສິລະປະວັນນະຄະດີ, ການຝົນຂະຫຍາຍຜ່ານຄຳຂວັນ, ບົດກອນ, ບົດກະວີ ທີ່ເປັນການສ້າງແສງຂະບວນຫານຄັດເກົ່າ ແລະເສີມ ສ້າງຈັນຍາບັນຂອງວິຊາຊີບຄູ; ພ້ອມທັງພັກ-ລັດ ກໍໄດ້ຖືເອົາຈັນ ຍາບັນຂອງວິຊາຊີບຄູ ເປັນບັນຫາສຳຄັນຕົ້ນຕໍຕິດພັນ ກັບເງື່ອນໄຂ ມາດຖານການການປະເມີນ ແລະການຄັດເລືອກຄູສອນດີ-ສອນ

ເກັ່ງ, ການຄັດເລືອກບຸກຄົນດີເດັ່ນດ້ານວິຊາການຄູ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆຕໍ່ກັບຄູ ແລະອື່ນໆ. ໃນໄລຍະ 5 ປີຜ່ານມາ (2017-2021) ຄູໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍເປັນຄູສອນດີ-ສອນເກັ່ງໃນລະດັບຕ່າງໆ ຂັ້ນເມືອງ ຈຳນວນ 128,396 ເທື່ອຄືນ, ຍິງ 70,776 ເທື່ອຄືນ, ຂັ້ນແຂວງ ຈຳນວນ 9,360 ເທື່ອຄືນ, ຍິງ 4,960 ເທື່ອຄືນ, ຂັ້ນກະຊວງ 10,326 ເທື່ອຄືນ, ຍິງ 4,426 ເທື່ອຄືນ, ຍ້ອງຍໍຂັ້ນລັດຖະບານ 18,510 ເທື່ອຄືນ, ຍິງ 8,016 ຄືນ. ໃນຊ່ວງໄລຍະ 2019-2021 ໄດ້ມີລັດຖະກອນຄູຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ແລະສູນກາງ ໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍເປັນຫລຽນຂອງພັກ-ລັດຖະບານ ທັງໝົດຈຳນວນ 7,526 ໜ່ວຍ ໃນນັ້ນຫລຽນນາມມະຍົດຄູແຫ່ງຊາດ ຈຳນວນ 493 ໜ່ວຍ, ຄູນາມມະຍົດຄູປະຊາຊົນ ຈຳນວນ 370 ໜ່ວຍ, ຫລຽນກາແຮງງານ (ຊັ້ນ I, II, III) ຈຳນວນ 3,702 ໜ່ວຍ ແລະ ຫລຽນໄຊແຮງງານ ຈຳນວນ 2,961 ໜ່ວຍ (ກະຊວງພາຍໃນ, 2021, ໜ້າ 18).

4) ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ເພື່ອສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ຍົກສູງວິຊາຊີບຄູ

ເພື່ອເປັນການສ້າງແຮງຈູງໃຈ, ຍົກສູງປະສິດທິພາບ ແລະ ມາດຖານການດຳລົງຊີວິດ ຂອງວິຊາຊີບຄູໃຫ້ດີຂຶ້ນ ພັກ-ລັດຖະບານກໍໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫລາກຫລາຍນະໂຍບາຍ ເພື່ອເປັນແຮງຂັບເຄື່ອນ ແລະ ສົ່ງເສີມວິຊາຊີບຄູ, ໂດຍພື້ນຖານແລ້ວ ຄູແມ່ນຈະໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ທີ່ມີໂຄງສ້າງເງິນເດືອນ ທີ່ແຕກຕ່າງຈາກລັດຖະກອນທົ່ວໄປ ຄືຈະແບ່ງອອກເປັນ 5 ຊັ້ນ ແລະ 95 ຂັ້ນ (ລັດຖະບານ, 2012, ໜ້າ 4), ພ້ອມນັ້ນ ຄູທີ່ສອນແຕ່ລະສະຖາບັນການສຶກສາ ກໍຈະໄດ້ຮັບການອຸດໜູນ ວິຊາຊີບຄູທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ເຊັ່ນ: ຄູທີ່ສອນໃນບັນດາໂຮງຮຽນວິຊາຊີບຊັ້ນສູງ, ວິທະຍາໄລ ແລະ ມະຫາວິທະຍາໄລ ຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນ 10% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ, ຄູທີ່ສອນໃນບັນດາໂຮງຮຽນວິຊາຊີບ, ວິຊາສະເພາະຊັ້ນຕົ້ນ ແລະ ຊັ້ນກາງ ກໍຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນ 15% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ, ສຳລັບຄູທີ່ສອນຢູ່ຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາ ກໍຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນ 20% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ ແລະ ຄູທີ່ສອນຢູ່ຊັ້ນປະຖົມ ແລະ ອະນຸບານສຶກສາ ກໍຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນ 25% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ (ລັດຖະບານ, 2012, ໜ້າ 6). ນອກນັ້ນຄູຍັງໄດ້ຮັບການປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍສະເພາະບາງດ້ານຄື: ຖານະທາງດ້ານວິຊາການ ຫລື ຕຳແໜ່ງວິຊາການຄູ ຫລື ນາມມະຍົດຕ່າງໆ ແລະ ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນຕຳແໜ່ງວິຊາການຄູ; ສຳລັບຄູໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາ ທີ່ຕຳແໜ່ງວິຊາການສຶກສາຊັ້ນສູງ ທີ່ໄດ້ຮັບຕຳແໜ່ງເປັນຄູຊ່ຽວຊານອາວຸດໄສ ແມ່ນຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນວິທະຍາຖານະ 100% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ, ໄດ້ຮັບຕຳແໜ່ງເປັນຄູຊ່ຽວຊານ ຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນວິທະຍາຖານະ 80% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ, ໄດ້ຮັບຕຳແໜ່ງ

ເປັນຄູຊຳນານ ຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນວິທະຍາຖານະ 60% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ ແລະ ໄດ້ຮັບຕຳແໜ່ງເປັນຄູປະສົບການ ຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນວິທະຍາຖານະ 40% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ (ລັດຖະບານ, 2007). ສຳ ລັບຄູໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ເມື່ອໄດ້ຮັບຕຳແໜ່ງວິຊາການຄູເປັນສາດສະດາຈານ ຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເທົ່າກັບ 50% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ, ຕຳແໜ່ງວິຊາການຄູຂັ້ນຮອງສາດສະດາຈານຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເທົ່າກັບ 40% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ, ຕຳແໜ່ງຄູຂັ້ນອາຈານຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເທົ່າກັບ 30% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ ແລະຕຳແໜ່ງຄູຂັ້ນຜູ້ຊ່ວຍອາຈານ ຈະໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນເທົ່າກັບ 20% ຂອງເງິນເດືອນພື້ນຖານ (ລັດຖະບານ, 2020). ນອກຈາກນັ້ນ ຄູທີ່ຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ຢູ່ເຂດພູດອຍ, ຊົນນະບົດຫ່າງໄກສອກຫລີກ, ທຸລະກິດດານ, ຄູທີ່ສອນຫ້ອງຄວບ, ສອນຫ້ອງຮຽນຄົນພິການ ກໍຈະໄດ້ຮັບນະໂຍບາຍເພີ່ມພິເສດຕື່ມອີກ ເຊິ່ງຈະໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນນິຕິກຳຕ່າງຫາກ.

ຄ່າຄຸ້ມຄອງນັ້ນ ບົນພື້ນຖານການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ, ສັງລວມ ແລະ ວິໄຈ ກໍສາມາດສັງລວມໃຫ້ເຫັນບັນຫາຕົ້ນຕໍຈຳນວນໜຶ່ງ ທີ່ພື້ນເດັ່ນ ໂດຍສະເພາະ ໃນເງື່ອນໄຂທີ່ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ວິທະຍາສາດ ຂະຫຍາຍຕົວສູງ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ

1) ຂະບວນການສ້າງ ແລະ ອອກນິຕິກຳກ່ຽວກັບການພັດທະນາຄູ ຍັງຢູ່ໃນຂອບເຂດຈຳກັດທາງດ້ານເນື້ອໃນ ແລະ ຂະບວນການບັງຄັບໃຊ້.

ໃນຂະບວນການສ້າງ ແລະ ອອກນິຕິກຳຂອງບັນດາໜ່ວຍງານທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນເສນາທິການກ່ຽວກັບການພັດທະນາຄູ ເຫັນໄດ້ວ່າ ຍັງບໍ່ທັນມີປະສິດທິພາບສູງເທົ່າທີ່ຄວນ ທາງດ້ານເນື້ອໃນ ແລະ ຂະບວນການເຜີຍແຜ່ບັງຄັບໃຊ້; ນິຕິກຳກ່ຽວກັບຄູ ແລະ ການພັດທະນາຄູ ຈຳນວນໜຶ່ງສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຂໍ້ມູນຂັ້ນສອງຂາດການເກັບກຳສຳຫລວດຂໍ້ມູນຕົວຈິງ ໃນລະດັບປະຕິບັດການຂັ້ນຮາກຖານ, ຂາດການສຳຫລວດເກັບກຳຂໍ້ມູນຮອບດ້ານ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ຫ້າວຫັນຈາກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບນິຕິກຳ, ຂາດວິໄສທັດໃນການຄາດຄະເນປະສິດທິບັດການຄວບຄຸມໃນໄລຍະຍາວ ແລະ ຄວາມສະດັງໄວຕໍ່ສະພາບການປ່ຽນແປງ ໃໝ່ຂອງວຽກງານພັດທະນາຄູໃນພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ຍັງຢູ່ໃນລະດັບຕຳຈິງເຮັດໃຫ້ເກີດມີຫລາຍນິຕິກຳເກີດຂຶ້ນຫລາຍ ແລະ ມີເນື້ອໃນທີ່ຊ້ຳຊ້ອນກັນ; ເນື້ອໃນໃນບາງນິຕິກຳຍັງມີລັກສະນະຄຸ່ມເຄື່ອ, ຄວາມຈະແຈ້ງຊັດເຈນບໍ່ສູງ ເຮັດໃຫ້ເກີດມີຊ່ອງຫວ່າງ ໃນການສວຍໃຊ້ຊ່ອງຫວ່າງດັ່ງກ່າວ ເພື່ອເອື້ອຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ກັບກຸ່ມຄົນຈຳນວນໜຶ່ງ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ນິຕິກຳກ່ຽວກັບການບັນຈຸຊັບຊ້ອນລັດຖະກອນຄູ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕໍ່ວິຊາຊີບຄູ, ການ

ພັດທະນາຍົກລະດັບຄູ ແລະອື່ນໆ. ນິຕິກຳຈຳນວນໜຶ່ງບໍ່ມີເນື້ອໃນທີ່ຄົບຖ້ວນ, ຂະບວນການສ້າງນິຕິກຳຈຳນວນໜຶ່ງມີຄວາມຊັກຊ້າໃນຂະບວນການຮັບຮອງຂອງນິຕິກຳ ຈຶ່ງບໍ່ທັນກັບສະພາບການປ່ຽນແປງໃໝ່ທີ່ເກີດຂຶ້ນ ແລະນິຕິກຳຈຳນວນໜຶ່ງແມ່ນໃຊ້ມາຫລາຍປີ ບໍ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບໃນປັດຈຸບັນ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2022, ໜ້າ 10).

ໃນຂະບວນການບັງຄັບໃຊ້ ແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄູ ແລະ ການພັດທະນາຄູ ກໍເຫັນໄດ້ວ່າຍັງມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກສັບສົນ ແລະມີຫລາຍປະກົດການຫຍຸ້ງຍາກເກີດຂຶ້ນ ເຊັ່ນ: ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຜົນຂະຫຍາຍ ແລະເຊື່ອມຊຶມນິຕິກຳກ່ຽວກັບຄູ ແລະວຽກງານການພັດທະນາຄູ ຍັງບໍ່ເປັນປົກກະຕິ ແລະທົ່ວເຖິງ ເຊິ່ງສະແດງອອກໃນຄວາມຮູ້ ແລະຄວາມເຂົ້າໃຈຂອງບັນດາພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຍັງບໍ່ທັນທົ່ວເຖິງເລິກເຊິ່ງ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ຄູຈຳນວນໜຶ່ງບໍ່ທັນຮັບຮູ້ ແລະເຂົ້າໃຈແຈ້ງຕໍ່ເນື້ອໃນຂອງນິຕິກຳ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ; ນອກຈາກຍັງບໍ່ທັນທົ່ວເຖິງ ຍັງມີລັກສະນະບໍ່ເຂັ້ມງວດ ຂາດຄວາມເປັນເອກະພາບກັນ ແລະໃນບາງກໍລະນີຍັງບໍ່ຖືກຕ້ອງສອດຄ່ອງ ກັບນິຕິກຳທີ່ກຳນົດໄວ້; ຈຶ່ງເປັນຜົນເຮັດໃຫ້ເກີດມີຫລາຍປະກົດການຫຍຸ້ງຍາກຕາມມາ ແລະນຳໄປສູ່ຫ່າງສຽງຂອງສັງຄົມ ທີ່ມີຕໍ່ໜ່ວຍງານຂອງພັກ-ລັດໃນຂົງເຂດຄູ ແລະການພັດທະນາຄູ ເຊັ່ນ: ການແກ້ໄຂບັນຫາຄູເຫລືອບໍ່ພໍ, ການບັນຈຸຊັບຊ້ອນລັດຖະກອນຄູ, ການແກ້ໄຂຄູອາສາສະໝັກ ຕາມມະຕິເລດທີ 17/ສພຊ ລົງວັນທີ 25 ມິຖຸນາ 2019 ຍັງເຫັນວ່າຍັງບໍ່ທັນຍົກໃຫ້ເຫັນໄດ້ຄວາມເປັນເອກະພາບຢູ່ແຕ່ລະສະຖາບັນການສຶກສາ ໃນແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນ, ບາງບ່ອນພັດຍັງບໍ່ທັນເຫັນໄດ້ ການປ່ຽນແປງທີ່ພື້ນເດັ່ນເທົ່າທີ່ຄວນ, ໃນບາງກໍລະນີ ກໍຜັນຂະຫຍາຍ ແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແບບທີ່ຂາດປະສິດຕິພາບ ເຮັດຕາມຄຳສັ່ງ, ຂາດຫົວຄິດປະດິດສ້າງ, ເຮັດໄປຕາມຄວາມຊົນເຄີຍ, ມີລັກສະນະເຫັນອີກເຫັນໃຈກັນ ເຊິ່ງເປັນຜົນເຮັດໃຫ້ການແກ້ໄຂບັນຫາຄູເຫລືອບໍ່ພໍ ມີລັກສະນະຊັກຊ້າ, ສຳລັບການຮັບ ແລະບັນຈຸລັດຖະກອນຄູ ບາງສະຖາບັນການສຶກສາບໍ່ໄປຕາມຄຳແນະນຳຂອງກະຊວງສຶກສາ ແລະກິລາວາງອອກ; ເຊັ່ນ: ສາຂາວິຊາທີ່ສະເໜີ ເພື່ອຂໍອະນຸມັດຕົວເລກລັດຖະກອນຄູແມ່ນບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຂະແໜງວິຊາທີ່ຕ້ອງການ ໃນແຕ່ລະສະຖາບັນການສຶກສາ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2022, ໜ້າ 8).

2) ການພັດທະນາຄູຄຸນນະພາບຕ່ຳ ແລະ ຂາດຄວາມສົມດຸນກັນ ລະຫວ່າງການສະໜອງ ແລະຄວາມຕ້ອງການ ໃນແຕ່ລະຂົງເຂດພື້ນທີ່ ແລະ ວິຊາສະເພາະ.

ການສະໜອງ ແລະຄວາມຕ້ອງການຄູ, ປະລິມານ ແລະຄຸນນະພາບຂອງຄູ ໃນບາງຂົງເຂດແມ່ນບໍ່ມີຄວາມສົມດຸນກັນ,

ການສະໜອງທາງດ້ານປະລິມານ ແລະຄຸນນະພາບຂອງຄູ ໃຫ້ກັບບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາໃນລະຍະໃໝ່ ຍັງມີຄວາມແຕກໂຕນກັນຫລາຍຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາ ໃນຕົວເມືອງ ແລະຊົນນະບົດ, ລະຫວ່າງຂົງເຂດທີ່ມີການພັດທະນາ ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມໄວ ແລະຂົງເຂດທີ່ມີການພັດທະນາຊ້າ, ແລະໃນຂົງເຂດທີ່ມີກຸ່ມປະຊາກອນຊື່ນເຜົ່າທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ການຈັດສັນຄູບໍ່ໄປຕາມລະບົບທີ່ກຳນົດໄວ້ ບ່ອນໃດສະດວກກໍມີຄູຫລາຍ, ບ່ອນໃດຫຍຸ້ງຍາກທຸລະກິດດານກໍຂາດເຂີນຄູ ເຊິ່ງສາມາດເຫັນໄດ້ ໃນເກືອບທຸກສະຖາບັນການສຶກສາ ທຸກລະດັບຂັ້ນຂອງບັນດາ 40 ຕົວເມືອງບຸລິມະສິດ ທີ່ຖືກຈັດເປັນເມືອງທຸກຍາກຂອງລັດຖະບານ ທີ່ຍັງມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກດ້ານພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ຍັງບໍ່ທັນສະດວກ, ຂາດແຄນສະບັງຮອກຫ່າງໄກຈາກສູນກາງການບໍລິຫານ ແລະການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະຢູ່ໃນເຂດຫ່າງໄກສອກຫລີກ ແມ່ນຍັງຂາດແຄນຄູສອນ; ຄູສ່ວນຫລວງຫລາຍ ແມ່ນຕ້ອງໄດ້ສອນຫ້ອງຄວບ, ນຳໃຊ້ຄູອາສາສະໝັກ ແລະຄູສອນສາຂາວິຊາທີ່ບໍ່ແມ່ນວິຊາສະເພາະຮຽນຈົບມາ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2020, ໜ້າ 12) ເຊິ່ງຈະມີລັກສະນະກົງກັນຂ້າມກັບບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາ ຢູ່ໃນບັນດາຕົວເມືອງ ທີ່ມີເງື່ອນໄຂສະດວກກວ່າ ພັດມີຈຳນວນຄູເຫລືອເກີນກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງ ໃນແຕ່ລະສາຂາວິຊາ.

ໃນບາງກໍລະນີ ນອກຈາກຈຳນວນລັດຖະກອນຄູ ທີ່ຍັງມີເກີດກັບຄວາມຕ້ອງການແລ້ວ ຍັງມີຄູອາສາສະໝັກ ແລະພະນັກງານຕາມສັນຍາເພີ່ມຕື່ມອີກ. ໃນບາງສະຖາບັນການສຶກສາມີຈຳນວນລັດຖະກອນຄູຄົບຕາມຕຳແໜ່ງງານທີ່ກຳນົດໄວ້ ແຕ່ບໍ່ທັນສາມາດຮັບຜິດຊອບໃນການສິດສອນ ຕາມຕຳແໜ່ງງານນັ້ນໄດ້ ເຊິ່ງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ອາໄສຄູສັນຍາຈ້າງ ຫລື ຄູອາສາສະໝັກຂຶ້ນທ້ອງສອນແທນ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດປະກົດການຄູເຫລືອບໍ່ພໍ. ນອກນັ້ນ ໃນຂະບວນການສ້າງວິຊາຊີບຄູ ຂອງບັນດາສະຖາບັນສ້າງຄູເຫັນວ່າຍັງຂາດຈຸດສຸມ ແລະຍຸດທະສາດ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ຂອງວິຊາຊີບຄູໃນແຕ່ລະຂົງເຂດ, ວິຊາສະເພາະ ແລະຂະແໜງການເຊິ່ງສະແດງອອກ ບາງສາຂາວິຊາຄູແມ່ນຫລາຍ, ແຕ່ບາງສາຂາວິຊາຄູພັດໜ້ອຍ; ຍຸທະສາດ ແລະແນວທາງສ່ວນໃຫຍ່ ເນັ້ນການແກ້ໄຂບັນຫາສະເພາະໜ້າ ໃນການຊັບຊ້ອນຄູໄປສອນໃຫ້ເຕັມຕາມຫລັກສູດ, ໂດຍທີ່ບໍ່ແມ່ນວິຊາສະເພາະ, ບາງໂຮງຮຽນພັດຂາດຄູສອນ ແລະຄູຄົນດຽວສອນຫລາຍວິຊາໄປພ້ອມກັນ; ໃນການກໍ່ສ້າງຄູຂອງບັນດາສະຖາບັນສ້າງວິຊາຊີບຄູ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດມີລັກສະນະຫລຸດລົງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ແຕ່ກົງກັນຂ້າມຈຳນວນຫ້ອງຮຽນ ແລະນັກຮຽນ ໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາໃນລະດັບຕ່າງໆ ພັດມີແນວໂນ້ມເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ໃນແຕ່ລະປີ ການຈັດແບ່ງຕົວເລກລັດຖະ

ກອນຄູ ຈະໄດ້ຮັບຫລາຍກວ່າພາກສ່ວນອື່ນ ແຕ່ກໍມີແນວໂນ້ມ ຫລຸດລົງເລື້ອຍໆ ແຕ່ກໍຍັງບໍ່ທັນສາມາດຕອບສະໜອງ ໄດ້ຄວາມ ຕ້ອງການຕົວເລກລັດຖະກອນ ສໍາລັບຄູທີ່ເປັນອາສາສະໝັກ ຫລື ພະນັກງານສັນຍາຈ້າງໄດ້ຫລາຍປີໄດ້. ຊຳ້ບໍ່ໜ້າໃນບາງຂົງເຂດ ພັດຖິກຮັກສາໄວ້ໃຫ້ຄູອາສາ ຫລື ພະນັກງານຕາມສັນຍາ ທີ່ຕົກ ຄ້າງໃນສະຖາບັນການສຶກສານັ້ນໆ ສິ່ງດັ່ງກ່າວໄດ້ກາຍເປັນການ ປົດໂອກາດໃຫ້ກັບນັກສຶກສາຄູທີ່ຕິດຕໍ່ ທີ່ຈົບການສຶກສາໃນແຕ່ ລະປີ ເຮັດໃຫ້ນັກສຶກສາ ທີ່ຈົບຫລັກສູດຄູ ບໍ່ມີໂອກາດໄດ້ ປະກອບອາຊີບຄູ. ນອກນັ້ນ ຈໍານວນໂກຕາລັດຖະກອນຄູ ທີ່ມີຢູ່ ໃນຂອບເຂດຈຳກັດແລ້ວ ຍັງຖືກແບ່ງປັນໃຫ້ພາກສ່ວນບໍລິຫານ ຫລື ຮັບເອົາວິຊາສະເພາະ ທີ່ບໍ່ແມ່ນວິຊາຊີບຄູເຂົ້າແທນ.

ຄູຈໍານວນໜຶ່ງຍັງຂາດຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ບໍ່ມີຄຸນ ນະພາບໃນການຖ່າຍຖອດຄວາມຮູ້ໃຫ້ກັບນັກຮຽນ-ນັກສຶກສາ ເຊິ່ງເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກຫລາຍປັດໄຈ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ຄູຈໍານວນໜຶ່ງ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຜ່ານວິຊາຄູ ແຕ່ຖືກມອບໝາຍໃຫ້ສິດສອນ, ໃນບາງ ກໍລະນີ ກໍໄດ້ສິດສອນໃນວິຊາສະເພາະທີ່ບໍ່ແມ່ນວິຊາສະເພາະທີ່ ຮຽນຈົບມາ ໂດຍສະເພາະການສອນຫ້ອງຄວບ ຫລື ໃນບາງ ຂົງເຂດທີ່ຂາດຄູກໍຕ້ອງໄດ້ຂຶ້ນສອນວິຊາຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ຄົບຕາມ ຈໍານວນວິຊາຫລັກສູດທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ນັ້ນ; ຄູຈໍານວນໜຶ່ງແມ່ນ ຂາດຄວາມຊຳນານໃນການສິດສອນ ເນື່ອງຈາກມີການປັບປຸງ ຫລັກສູດໃໝ່ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຕ້ອງໄດ້ນຳໃຊ້ສື່ການຮຽນ-ການ ສອນໃໝ່ ແຕ່ຄວາມສາມາດ ຂອງຄູໃນການນຳໃຊ້ຫລັກສູດໃໝ່ ຍັງຈຳກັດ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2022, ໜ້າ 4). ຍິ່ງ ໄປກວ່ານັ້ນ ໃນຊ່ວງໄລຍະທີ່ມີການລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ 19 ແລະການຫັນທິດເປັນທັນສະໄໝ ໃນຂົງເຂດວຽກງານການ ຮຽນ-ການສອນ ຫລາຍສະຖາບັນຫານສຶກສາໄດ້ເລີ່ມ ແລະນຳໃຊ້ ການຮຽນ-ການສອນແບບທາງໄກ ແຕ່ຄູຈໍານວນໜຶ່ງ ແມ່ນບໍ່ ສາມາດດຳເນີນການສິດສອນດ້ວຍຕົນເອງ ເນື່ອງມາຈາກຄູອາຈານ ຂາດປະສົບການ ໃນການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືສື່ສານ ແລະການສອນ ແບບທາງໄກ, ໂຮງຮຽນຫລາຍແຫ່ງບໍ່ມີອຸປະກອນທີ່ໃຊ້ການສອນ ທາງໄກ, ສັນຍານອິນເຕີເນັດບໍ່ທັນສາມາດກວມເອົາຫລາຍຂົງເຂດ ພື້ນທີ່ທາງໄກສອກຫລີກ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2022, ໜ້າ 5). ຂະບວນການຮຽນ-ການສອນຫລາຍສະຖາບັນ ການສຶກສາ ຕ້ອງຍຸສະຫງັກ ຫລື ດຳເນີນຂາດວັກຂາດຕອນບໍ່ຕໍ່ ເນື່ອງ.

3) ຄູຈໍານວນໜຶ່ງລະດັບຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິບັດຍັງບໍ່ ສູງ, ຂາດຈັນຍາບັນ ແລະບໍ່ມີຄວາມຮັບຜິດ ຊອບໃນວິຊາຊີບຄູ.

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາວຽກງານ ແລະກິດຈະກຳການ ສຶກສາອົບຮົມແນວຄິດການເມືອງ ໃຫ້ແກ່ບັນດາຄູ ໃນບາງຂົງເຂດ ແລະສະຖາບັນການສຶກສາ ແມ່ນຍັງບໍ່ທັນສາມາດເຮັດໄດ້ດີ ແລະ

ມີປະສິດຕິພາບສູງເທົ່າທີ່ຄວນ ແລະຍັງບໍ່ທັນສາມາດທີ່ຈະດຳເນີນ ໄດ້ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ; ເຊິ່ງສະແດງອອກ ໃນການຈັດຕັ້ງຜັນ ຂະຫຍາຍ, ບັນຍາຍເອກະສານສຳຄັນຂອງພັກ-ລັດຖະບານ ແລະ ເຫດການ ທີ່ສຳຄັນຂອງຊາດ ຍັງມີບາງສະຖາບັນການສຶກສາ ແມ່ນ ຍັງບໍ່ທັນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ, ຈັດຕັ້ງເປັນຮູບການຫລາຍກວ່າການ ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນທາງດ້ານເນື້ອໃນ, ໃນບາງສະຖາບັນການສຶກສາ ແມ່ນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນແກ່ວຽກງານທາງດ້ານວິຊາການຫລາຍກວ່າ ການສຶກສາອົບຮົມແນວຄິດ-ການເມືອງ, ຫັດສະນະຫລັກໜັ້ນ ແລະຄຸນນະພາບສິນທຳປະຕິບັດ ຈຶ່ງເປັນຜົນເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງຜັນ ຂະຫຍາຍວຽກງານດັ່ງກ່າວ ບໍ່ທັນສາມາດດຳເນີນຢ່າງເປັນປົກກະ ຕິ; ອີກດ້ານໜຶ່ງ ການເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ, ເຊື່ອມຊຶມເນື້ອໃນເອກະສານການເມືອງ ເນື່ອງໃນໂອກາດວັນ ສຳຄັນຂອງຊາດ ຂອງຄູຈໍານວນໜຶ່ງເຫັນໄດ້ວ່າ ຍັງຂາດຄວາມ ຫ້າວຫັນ ແລະຄວາມເອົາໃຈໃສ່ເທົ່າທີ່ຄວນ ເຊິ່ງສະແດງອອກ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນຂະບວນການຍັງຕ່ຳ, ຄູຈໍານວນໜຶ່ງຂາດ ຄຸນສົມບັດ, ຫັດສະນະຫລັກໜັ້ນທາງດ້ານການເມືອງ ເຊິ່ງສິ່ງຜົນ ເຮັດໃຫ້ມີການພົວພັນກັບປະກົດການຫຍໍ້ຫໍ້ ຢູ່ໃນສັງຄົມ ເຊັ່ນ: ເກີດມີແນວຄິດຄອນແຄນຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ, ສະເໜີໂຍກຍ້າຍໄປ ປະຈຳການຢູ່ຂະແໜງການອື່ນ, ສວຍໃຊ້ໜ້າທີ່ວິຊາສະເພາະເອື້ອ ອຳນວຍຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ຕົນເອງ, ເຫັນຜົນປະໂຫຍດສ່ວນ ຕົວສູງກວ່າສ່ວນລວມ ແລະອື່ນໆ ເຊິ່ງສິ່ງດັ່ງກ່າວແມ່ນໄດ້ສ້າງ ຄວາມເສຍຫາຍໃຫ້ແກ່ຊັບສິນຂອງລັດ ແລະສ່ວນລວມ ເປັນ ຈໍານວນຫລວງຫລາຍ. ໃນບາງກໍລະນີ ເນື່ອງຈາກຂາດຄຸນສົມບັດ, ຖືເປົ້າຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ ສິ່ງຜົນໃຫ້ຄູຈໍານວນໜຶ່ງຖືກສຶກສາອົບຮົມ, ປະຕິບັດວິໄນ ຫລື ຮ້າຍແຮງກວ່ານັ້ນ ກໍຖືກໄລ່ອອກຈາກວິຊາຊີບ ຄູ.

ໃນໄລຍະຜ່ານມາ ເຖິງແມ່ນຈະມີນິຕິກຳ ທີ່ຄ້ອນຄ້າງລະ ອຽດຈະແຈ້ງ ໃນການປະເມີນກ່ຽວກັບຈັນຍາບັນຂອງຄູ ເປັນຕົ້ນ ແມ່ນ ຈັນຍາບັນຂອງຕໍ່ກັບຕົນເອງ, ຈັນຍາບັນຕໍ່ກັບວິຊາຊີບຄູ, ຈັນຍາບັນຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະຈັນຍາບັນຕໍ່ສັງຄົມ ແຕ່ໃນທາງ ປະຕິບັດກໍເຫັນໄດ້ວ່າຍັງບໍ່ທັນເຮັດໄດ້ດີ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ຂະບວນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຜັນຂະຫຍາຍ ຂອງບັນດາຄູສອນ ກໍຍັງບໍ່ທັນ ເຮັດໄດ້ດີ ເຊິ່ງສະແດງອອກ ໃນຄວາມຮັບຮູ້ ແລະເຂົ້າໃຈຂອງຄູ ຈໍານວນໜຶ່ງ ກໍເຫັນວ່າຍັງບໍ່ທັນເລິກເຊິ່ງ, ການຍຶດຖືຈັນຍາບັນໃນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ກໍຍັງບໍ່ທັນເຫັນໄດ້ຢ່າງຊັດ ເຈນ, ພ້ອມນັ້ນ ໃນບາງສະຖາບັນການສຶກສາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຂະບວນການປະເມີນຜົນຂະບວນການແຂ່ງຂັນ-ຍ້ອງຍໍບຸກຄົນ ດີເດັ່ນ ພັດບໍ່ໄດ້ຖືບັນຫາຈັນຍາບັນເປັນສິ່ງສຳຄັນ ໃນຄົ້ນຄວ້າ ພິຈາລະນາ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ການຕີລາຄາປະເມີນຜົນ ມີລັກສະນະ ແບບລວມໆ; ລະບົບການຕິດຕາມປະເມີນຜົນ ການເຮັດໜ້າທີ່

ສິດສອນຂອງຄູຍັງບໍ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະບໍ່ເປັນປົກກະຕິຕໍ່ເນື່ອງ, ລະບົບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນໄຫວຂອງຄູຍັງບໍ່ທັນເຮັດໄດ້ດີ; ຮ້າຍແຮງໄປກວ່ານັ້ນ ຄູທີ່ຂາດຈັນຍາບັນ ກໍຍັງສາມາດພົບເຫັນ ຫລາຍພິສິດຄວນ ໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາຕ່າງໆ ທັງສູນ ກາງ ແລະທ້ອງຖິ່ນ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການສວຍໃຊ້ໜ້າທີ່ຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ ຂອງຕົນເອງສ້າງຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ກັບຕົນເອງ ແລະ ກຸ້ມກ້ອນເຊື້ອສາຍ, ຂາດປະຈຳການ ໃນການເຮັດໜ້າທີ່ວິຊາຊີບຄູ ເຊັ່ນ: ປະລະການຂຶ້ນທ້ອງສິດສອນ, ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຄູຢ່າງບໍ່ມີ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຂາດການຄຸ້ມຄວາມສຶກສາຮ່ຳຮຽນ ແລະການ ຖ່າຍຖອດຄວາມຮູ້ຍັງບໍ່ທັນເຕັມທີ່ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2020, ໜ້າ 148).

4) ການກຳນົດນະໂຍບາຍໃນວິຊາຊີບຄູ ທີ່ບໍ່ທັນສອດ ຄ່ອງກັບບົດບາດຄວາມສຳຄັນ, ບຸລິມະສິດໃນວິຊາຊີບຄູ ແລະ ບໍ່ ທັນສາມາດສ້າງແຮງຂັບເຄື່ອນວິຊາຊີບຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

ບັນດານະໂຍບາຍທາງດ້ານການເງິນ, ຜົນປະໂຫຍດທາງ ດ້ານວັດຖຸ ແລະການສ້າງຄຸນຄ່າທາງດ້ານຈິດໃຈ ໃຫ້ກັບວິຊາຊີບຄູ ກໍເຫັນໄດ້ວ່າ ກໍຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິ ພາບ ແລະທົ່ວເຖິງໃນແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນ ໂດຍສະເພາະໃນລະດັບ ເມືອງ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບຜິດຊອບຄູ ໃນທ້ອງຖິ່ນເຂດຫ່າງໄກສອກ ຫລັກຈຳນວນຫລາຍ ເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຜົນຂະຫຍາຍ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ຕໍ່ກັບຄູ ແມ່ນຍັງມີລັກສະນະຊັກຊ້າ ແລະບໍ່ທັນ ກັບສະພາບການ ເຊິ່ງໃນບາງກໍລະນີກໍນຳໄປສູ່ຄູຈຳນວນໜຶ່ງ ຕ້ອງ ອັບປະໂຫຍດ ບໍ່ໄດ້ໄດ້ຜົນປະໂຫຍດຕາມ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນນິຕິ ກຳ ຫລື ກົດໝາຍ ຕາມໄລຍະເວລາທີ່ກຳນົດໄວ້. ໃນຂະບວນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕໍ່ກັບຄູ ໃນແຕ່ລະສະຖາບັນການ ສຶກສາ ແລະບາງຂົງເຂດແມ່ນຍັງຂາດ ຄວາມເປັນເອກະພາບກັນ; ການກຳນົດນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ເພື່ອສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະສົ່ງເສີມ ວິຊາຊີບຄູນັ້ນ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ລະບົບເງິນເດືອນ, ເງິນອຸດໜູນການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໃນເຂດຫ່າງໄກສອກຫລັກທຸລະກິດດານ, ການ ອຸດໜູນດຳແໜ່ງວິຊາການ, ການຍ້ອງຍໍສັນລະເສີນຄຸນງາມຄວາມ ດີຂອງຄູ ໃນຮູບແບບຕ່າງໆ; ການໃຫ້ໂອກາດໃນການຍົກລະດັບ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ການໃຫ້ການອຸດໜູນໃນດຳແໜ່ງງານໃດ ໜຶ່ງ ເຫັນວ່າຍັງບໍ່ທັນແທດເໝາະ ກັບສະພາບຄວາມເປັນຈິງ ໃນ ໄລຍະໃໝ່; ເຊິ່ງສະແດງອອກ ບັນດານະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວເຫລົ່າ ນັ້ນ ແມ່ນຍັງບໍ່ທັນສາມາດສ້າງແຮງກະຕຸ້ນ ແລະ ຊຸກດັນໃຫ້ຄູ ຈຳນວນຫລາຍ ໃຫ້ມີຄວາມຫ້າວຫັນຫລາຍຂຶ້ນ ໃນການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວິຊາສະເພາະວິຊາຊີບຄູ ຂອງຕົນ, ພ້ອມນັ້ນ ບັນດາ ນະໂຍບາຍເຫລົ່ານັ້ນ ຍັງບໍ່ທັນສາມາດທີ່ຈະຍົກລະດັບເງື່ອນໄຂ ການດຳລົງຊີວິດຂອງຄູໃຫ້ດີຂຶ້ນ ທີ່ສາມາດເຫັນໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນ ຄື

ກັນກັບຂະແໜງການອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ແລະ ເກັບກຳລາຍຮັບຂອງຊາດ.

ໃນບາງກໍລະນີ ນະໂຍບາຍຄູ ແມ່ນບໍ່ທັນສາມາດທີ່ຈະ ຮັກສາຄວາມສົມດຸນລະ ຫວ່າງປະລິມານ ຂອງວຽກໃນຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຂອງຄູ ແລະຄ່າຕອບແທນ ເຊິ່ງຄູໃນບາງຂົງເຂດ ແລະ ທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນແຕ່ລະຂັ້ນນັ້ນ ມີປະລິມານໜ້າວຽກ ແລະ ລະດັບຄວາມຢາກງ່າຍ ຂອງໜ້າວຽກທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແຕ່ການ ກຳນົດນະໂຍບາຍຕໍ່ຄູ ໃນດ້ານຕ່າງໆ ພັດມີລັກສະນະເອກະພາບ ກັນ; ບໍ່ທັນສາມາດຈຳແນກໄດ້ ປະລິມານໜ້າວຽກຕົວຈິງ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງສະພາບການເຮັດວຽກຕົວຈິງ ຂອງຄູແຕ່ລະຂົງເຂດ ໄດ້. ນັ້ນກໍໝາຍຄວາມວ່າ ນະໂຍບາຍຕໍ່ວິຊາຊີບຄູ ຍັງບໍ່ທັນມີ ປະສິດທິພາບພຽງພໍ ທີ່ຈະສາມາດຖືກຄວາມຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ຂອງຄູອອກມາໄດ້ທັງໝົດ; ພ້ອມນັ້ນ ອາດຍັງບໍ່ທັນມີປະສິດທິ ພາບພຽງພໍໃນການດຶງດູງ ຜູ້ທີ່ມີພອນສະຫວັນ, ມີລະດັບຄວາມຮູ້ ມີຄວາມສາມາດສູງເຂົ້າສູ່ ການປະກອບອາຊີບຄູໄດ້ ໂດຍສະເພາະ ໃນຂົງເຂດຊົນນະບົດຫ່າງໄກສອກຫລັກ ທີ່ຢູ່ຫ່າງໄກຈາກສູນກາງ ທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະລະບົບພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ບໍ່ທັນໄດ້ຮັບ ການພັດທະນາເທົ່າທີ່ຄວນ. ນອກຈາກນີ້ກໍເຫັນໄດ້ວ່າ ລະບົບການ ຕິດຕາມກວດກາການຈັດ ຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆຕໍ່ກັບ ບຸກຄົນ ທີ່ປະກອບວິຊາຊີບຄູ ຍັງມີລັກສະນະກະແຈກກະຈ່າຍ, ບໍ່ ທັນລວມສູນ ແລະ ຍັງບໍ່ທັນມີລະບົບທີ່ຊັດເຈນ ເຊິ່ງເປັນຜົນເຮັດ ໃຫ້ການຄຸ້ມຄວາມຜົນງານ ແລະການພິຈາ ລະນາເງື່ອນໄຂການ ປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕໍ່ຄູ ບໍ່ທັນສາມາດເຮັດໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ສູງ, ຖືກຕ້ອງ ແລະລະອຽດຊັດເຈນໄດ້; ໂດຍສະເພາະແມ່ນການ ຄຸ້ມຄວາມ ຜົນງານການເຄື່ອນໄຫວໄລຍະຍາວຂອງຄູ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ ອາໄສຂໍ້ມູນແບບຕໍ່ເນື່ອງ, ຖືກຕ້ອງຊັດເຈນ ແລະແທດເໝາະກັບ ສະພາບຈຸດພິເສດສະເພາະ ຂອງແຕ່ລະສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະຂົງເຂດເງື່ອນໄຂສະພາບແວດລ້ອມຕົວຈິງຂອງຄູ.

5. ອະພິປາຍຜົນ

ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການພັດທະນາຄູທີ່ມີປະສິດທິພາບສູງ ແລະ ທັນກັບສະພາບການໃໝ່ ໃນການພັດທະນາດ້ານການສຶກສາຂອງ ພາກພື້ນ ແລະສາກົນ, ການພັດທະນາຄູ ໃນປະເທດເຮົາມີຄວາມ ຈຳເປັນຢ່າງຍິ່ງຕ້ອງໄດ້ມີການຫັນປ່ຽນຢ່າງແຂງແຮງ, ມີລັກສະນະ ຍຸທະສາດຮອບດ້ານ ແລະເປັນລະບົບຕໍ່ເນື່ອງ, ຂະບວນການ ພັດທະນາຄູຕ້ອງໄດ້ຮັບການປະຕິຮູບ ນັບແຕ່ລະດັບພື້ນຖານ ຕະຫລອດຮອດ ລະບົບກົນໄກພື້ນຖານ ທີ່ເປັນກົນໄກຂັບເຄື່ອນທີ່ ສຳຄັນຂອງການພັດທະນາຄູ ໃນໄລຍະໃໝ່, ລະອຽດດັ່ງນີ້:

1. ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງນິຕິກຳກ່ຽວກັບຄູ ແລະ ການ ພັດທະນາຄູຮອບດ້ານທີ່ອຸດົມສົມບູນ ແລະມີລັກສະນະຍຸທະສາດ

ທາງດ້ານເນື້ອໃນ, ຮູບການ ແລະການບັງຄັບໃຊ້ທີ່ເຂັ້ມງວດທົ່ວເຖິງ; ເຊິ່ງຜົນການວິໄຈ ຂອງທ່ານ ທ່ານ Phetsiriseng (2009) ກໍໄດ້ຢັ້ງຢືນເຊັ່ນດຽວກັນວ່າ ການສ້າງ, ປັບປຸງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນິຕິກຳກ່ຽວກັບຄູ ທີ່ເຂັ້ມງວດ ແມ່ນເປັນປັດໄຈພື້ນຖານທີ່ສຳຄັນ ໃນການຍົກສູງຄຸນນະພາບ ແລະ ປະສິດທິພາບ ໃນການພັດທະນາຄູ ເຊິ່ງຈຳເປັນຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ ຄື: (1) ຂະບວນການສ້າງຫລື ປັບປຸງນິຕິກຳກ່ຽວກັບຄູ ແລະການພັດທະນາຄູ ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ມີການສຳຫລວດຢ່າງລະອຽດຊັດເຈນ ແລະ ຮອບດ້ານຂອງນິຕິກຳ ລວມທັງນິຕິກຳທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ເພື່ອຫລີກຫລ່ຽງບັນຫາການຊຳ້ຊ້ອນ ແລະຈຳກັດຊ່ອງຫວ່າງຂອງນິຕິກຳ. (2) ທຸກນິຕິກຳທີ່ຈະສ້າງຂຶ້ນໃໝ່ ແລະການປັບປຸງນິຕິກຳ ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວກ່ຽວກັບຄູ ແລະການພັດທະນາຄູ ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະການປະກອບສ່ວນຈາກຫລາຍຝ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊັ່ນ: ຄູ, ພາກສ່ວນຄຸ້ມຄອງ-ບໍລິຫານຄູ, ສະຖາບັນການສຶກສາ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ສະຖາບັນຄອບຄົວ, ສັງຄົມ ແລະ ລັດຖະບານໃນແຕ່ລະຂົງເຂດພື້ນທີ່ ເຊິ່ງຈະມີສ່ວນສຳຄັນເຮັດໃຫ້ເນື້ອໃນມີຄວາມອຸດົມສົມບູນ, ຮູບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ແທດເໝາະກັບສະພາບຄວາມເປັນຈິງ, ແລະມີຜົນການບັງຄັບໃຊ້ທີ່ມີປະສິດທິພາບ. (3) ຂະບວນການຈັດຕັ້ງເຜີຍແຜ່ຕ້ອງເປັນລະບົບຕໍ່ເນື່ອງທັນສະໄໝສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ຂອງນິຕິກຳຢ່າງທົ່ວເຖິງ; ທຸກນິຕິກຳທີ່ສຳຄັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການສຳມະນາຜັນຂະຫຍາຍ ເປັນລະບົບຜ່ານລະບົບອອນລາຍ, ແບບເຊິ່ງໜ້າ, ແລະກຸ່ມເປົ້າໝາຍກໍສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ນິຕິກຳໄດ້ຕະຫລອດເວລາ. (4) ມີລະບົບການຕິດຕາມກວດກາ ແລະປະເມີນຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນິຕິກຳ ທີ່ຕໍ່ເນື່ອງເປັນປົກກະຕິ ແລະທັນສະໄໝ ເພື່ອສາມາດເຫັນໄດ້ຂໍ້ຈຳກັດ ແລະຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການອັນໃໝ່, ຂໍ້ຈຳກັດຂອງນິຕິກຳຢ່າງທັນການ ແລະໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ.

2. ຫັນຈາກປະລິມານໄປສູ່ຄຸນນະພາບ ແລະ ຖືຄຸນນະພາບເປັນກົກໃນການພັດທະນາຄູ ຕາມທິດຫັນເປັນທັນສະໄໝ, ມີຄວາມສົມດູນກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະການສະໜອງຄູໃນໄລຍະໃໝ່ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ສະເໜີແນະ ໃນການພັດທະນາຄູ ແລະ ການສົ່ງເສີມວິຊາຊີບຄູ ທີ່ໄດ້ດຳເນີນການ ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໂດຍກົມວຽກງານການຕ່າງປະເທດ ແລະ ການຄ້າ ຂອງກະຊວງຕ່າງປະເທດອິດສະຕາລີ ໃນປີ 2022 ແລະ ທ່ານ Pawilen ແລະ Broncano (2025) ໂດຍຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ ຄື: (1) ກວດສອບປະເມີນຜົນ ແລະຊັບຊ້ອນຄູຄົນໃໝ່ພາຍໃນເມືອງ, ແຂວງ ແລະບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາ ຂັ້ນສູນກາງ ແລະທ້ອງຖິ່ນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບເງື່ອນໄຂມາດຖານ ຂອງຄູໃນລະດັບສະຖາບັນການສຶກສາ ໂດຍການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍແນວທາງການປ່ຽນແປງໃໝ່ ໃນຂົງເຂດການຄຸ້ມຄອງບຸກຄະລາກອນທີ່ວ່າ

“ມີຂຶ້ນມີລົງ, ມີເຂົ້າມີອອກ” ຢ່າງແຂງແຮງຖືກຕ້ອງປອດໄສ; ໂດຍມີການຊັບຊ້ອນຄົນຄູທີ່ບໍ່ໄດ້ມາດຕະຖານໄປຮັບຜິດຊອບຂະແໜງການອື່ນທີ່ເໝາະສົມ, ຄ່ຽງຄູກັບການຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງຄູໃນຮູບແບບການຝຶກອົບຮົມ ໃນໄລຍະສັ້ນ ແລະໄລຍະຍາວ ເພື່ອໃຫ້ສົມຄຸນກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບນັ້ນ ພ້ອມມີການຕິດຕາມປະເມີນຜົນແຕ່ລະໄລຍະ; (2) ສ້າງແຜນຄວາມຕ້ອງການ ແລະການສະໜອງຄູ ໃຫ້ສົມດູນແຕ່ລະລາຍວິຊາ, ແຕ່ລະຂົງເຂດ, ແຕ່ລະລະດັບຊັ້ນສະຖາບັນການສຶກສາ, ຈັດຊຸດບຳລຸງຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ໂດຍສະເພາະພາກສ່ວນ ທີ່ມີລະດັບວິຊາສະເພາະເໝາະສົມ, ຫລື ສອນບໍ່ຖືກສາຍຮຽນ ໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ແລະເໝາະສົມກັບລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຕົວຈິງ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະກິລາ, 2022, ໜ້າ 5); ປະຕິຮູບຍຸທະສາດ ແລະຂະບວນການບຳລຸງ-ກໍ່ສ້າງຄວາມຮູ້ທາງດ້ານວິຊາການຂອງຄູ ໃຫ້ເປັນມີອາຊີບ ແລະທັນເປັນທັນສະໄໝ ເຊິ່ງມີລັກສະນະຕໍ່ເນື່ອງ, ທັນກັບສະພາບການ, ລວມສູນ, ທົ່ວເຖິງ, ປອດໄສ ແລະສາມາດກວດກາໄດ້. (3) ສຸ່ມໃສ່ການການພັດທະນາສຶກສາສອນເອເລັກໂຕຼນິກ, ຖານຂໍ້ມູນຮຽນທາງໄກ, ລາຍການໂທລະພາບ, ວິດີໂອການສອນໃນສາຂາວິຊາຕ່າງໆທີ່ຈຳເປັນ ແລະຂາດເຂີນ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງ; ຄ່ຽງຄູກັບສຶກສາຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບຄູ ທີ່ເປັນເອເລັກໂຕຼນິກ ເພື່ອຈະຊ່ວຍໃຫ້ຄູສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຕະຫລອດເວລາ ໃນການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະຄວາມຊຳນານວິຊາຊີບຄູ.

3. ການພັດທະນາຄູ ບົນພື້ນຖານການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ຂອງ ທ່ານ Benveniste, Marshall, & Santibañez (2007) ແລະ ທ່ານ Phetsiriseng (2009) ໄດ້ເນັ້ນໃຫ້ເຫັນວ່າຄວນໃຫ້ບຸລິມະສິດພິເສດ ໃນການຍົກສູງຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິບັດ ແລະຈັນຍາບັນຄູໃນຂະບວນການຮອບດ້ານຂອງວຽກງານພັດທະນາຄູ ຕາມທິດຫັນເປັນທັນສະໄໝ; ເຊິ່ງຄວນເອົາໃຈໃສ່ ຄື: (1) ຖືຈັນຍາບັນ ແລະບັນຫາຄຸນສົມບັດຄູ ເປັນບັນຫັດຖານພື້ນຖານສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າ ພິຈາລະນາປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆຕໍ່ກັບຄູ ເຊັ່ນ: ການເລື່ອນຊັ້ນ-ຂັ້ນເງິນເດືອນຄູ, ການສະເໜີຕຳແໜ່ງວິຊາການຄູ, ການຍ້ອງຍໍ, ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ, ການໃຫ້ນາມມະຍົດທາງດ້ານວິຊາການ ແລະການຕິລາຄາຄູດີເດັ່ນດ້ານຕ່າງໆ. (2) ສ້າງລະບົບການຕິດຕາມກວດກາ ແລະປະເມີນຜົນຄຸນສົມບັດ ແລະຈັນຍາບັນຄູ ທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ທັນສະໄໝ, ໂປ່ງໄສ, ແລະສາມາດກວດກາໄດ້ ແລະມີລັກສະນະວິທະຍາສາດໃຫ້ຫລາຍຂຶ້ນ ພ້ອມທັງມີຕົວຊີ້ວັດທີ່ຊັດເຈນ ແລະແປຜົນໄດ້ເປັນຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິ. ພ້ອມທັງສ້າງເປັນຖານຂໍ້ມູນທີ່ມີການເຊື່ອມໂຍງກັນ, ສາມາດນຳໃຊ້ກວດສອບຂໍ້ມູນຮ່ວມກັນ ລະວ່າງບັນດາໜ່ວຍງານ ທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ການຄຸ້ມຄອງຄູໄດ້. (3) ມີ

ຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງມີລະບົບການຝຶກຝົນຫລໍ່ຫລອມຄຸນສົມບັດ ແລະຈັນຍາບັນຄູ່ຢ່າງເປັນລະບົບຕໍ່ເນື່ອງ, ທົ່ວເຖິງ ແລະມີຄວາມ ຫລາກຫລາຍ ທີ່ໜ້າສົນໃຈ ເຊິ່ງສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເປັນ ຫລາກຫລາຍຮູບແບບ ເຊັ່ນ: ການຝຶກອົບຮົມຕາມຫລັກສູດ ໃນ ການສ້າງຄຸນສົມບັດ, ຄຸນທາດການເມືອງ ແລະຈັນຍາບັນຄູ, ການ ທັດສະນະສຶກສາ ແລະສ້າງໃຫ້ມີການແຂ່ງຂັນຄົ້ນຄວ້າ ກ່ຽວກັບ ວັນສຳຄັນຂອງຊາດ, ທາງປະຫວັດສາດ ເພື່ອປຸກລະດົມຄວາມ ເສຍສະຫລະ, ມູນເຊື້ອອັນດີງາມຂອງຊາດ ແລະຄວາມຮັກເຊື້ອ ແພງຊາດ. ຄ່ຽງຄູ່ກັບການພັດທະນາລະບົບການປະຕິບັດກະຖາ, ການເລົ່າມູນເຊື້ອ, ຄຸນງາມຄວາມດີຂອງຄູ ແລະຄູດີເດັ່ນຜ່ານ ລະບົບສື່ອອນລາຍ ແລະການຖ່າຍທອດສິດຕ່າງໆ ເພື່ອຊ່ວຍເປັນ ແນວທາງໃຫ້ກັບຄູ ໃນການຝຶກຝົນຫລໍ່ຫລອມຕົນເອງ.

4. ການຂັບເຄື່ອນຢ່າງແຂງແຮງໃນການສ້າງ ແລະຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດນະໂຍບາຍສະເພາະ ຕໍ່ກັບວິຊາຊີບຄູ່ຢ່າງມີຈຸດສຸມ, ໂດດ ເດັ່ນ ແລະ ສາມາດສ້າງແຮງຈູງໃຈໃຫ້ກັບຄູໄດ້ດີ ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນນະໂຍບາຍທີ່ຊ່ວຍຂັບເຄື່ອນຂະບວນການຊັບຊ້ອນກຳລັງ ແຮງຄູຄົນໃໝ່, ການໝູນວຽນສອນຊ່ວຍສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ ຍັງຂາດເຂີນຄູ, ການບຳລຸງ-ກຳລັງຄູທີ່ເປັນລະບົບຕໍ່ເນື່ອງທົ່ວເຖິງ, ການວາງແຜນຍຸທະສາດຄວາມຕ້ອງການ-ການສະໜອງຄູທີ່ສົມ ດູນ, ການກະຈ່າຍຄູລົງຮາກຖານ ຢູ່ແຕ່ລະສະຖາບັນການສຶກສາ, ແຕ່ລະຂັ້ນ ແລະທ້ອງຖິ່ນ; ເຊິ່ງທ່ານ Benveniste, Marshall, & Santibañez (2007) ແລະ ທ່ານ Phetsiriseng (2009) ກໍ ໄດ້ໃຫ້ຄຳເຫັນ ໃນທິດທາງດຽວກັນວ່າ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍທີ່ດີຕໍ່ກັບຄູ ແລະ ວິຊາຊີບຄູ ແມ່ນບັດໄຈ ແລະ ກົນໄກ ຂັບເຄື່ອນທີ່ສຳຄັນ ໃນການພັດທະນາຄູໄປສູ່ຄຸນນະພາບໃໝ່ ເຊິ່ງ ຄວນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຄື: (1) ໃນລະດັບມະຫາພາກ ແມ່ນສຸມທຸກ ຄວາມພະຍາຍາມ ໃນການຂົນຂວາຍງົບປະມານທັງພາຍໃນແລະ ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອພັດທະນາສຶກສາຮຽນການສອນ ໄປສູ່ລະບົບດີຈີ ຕອນ, ພ້ອມທັງຫັນປ່ຽນລະບົບການສຶກສາຈາກລະບົບດັ້ງເດີມ ໄປສູ່ການສິດສອນແບບຄວບຄູ່ ຫລື ປະສົມປະສານ ລະຫວ່າງ ເຊິ່ງໜ້າ, ອອນລາຍ, ທາງໄກ ຫລື ສຶກສາສອນເອເລັກໂຕຣນິກໃຫ້ ຫລາຍຂຶ້ນ ແລະຄູເຮັດໜ້າທີ່ໃຫ້ຄຳແນະນຳ-ປຶກສາຫລາຍກວ່າ ການຂຶ້ນຫ້ອງສິດສອນ. ຄ່ຽງຄູກັນນັ້ນ ປັບປຸງ ແລະຍົກລະດັບ ການພັດທະນາໂຄງລ່າງພື້ນຖານຂອງການພັດທະນາຄູ ເປັນຕົ້ນ ແມ່ນ ສູນພັດທະນາຄູ, ໂຄງການຝຶກອົບຮົມຄູ, ອຸປະກອບຮັບໃຊ້ ການສິດສອນຂອງຄູ, ຫ້ອງທົດລອງ-ອຸປະກອນການທົດລອງ ທີ່ ທັນສະໄໝ, ເຄື່ອງມືໃນການສາທິດຈຳລອງການສິດສອນ, ລະບົບ ຫໍສະໝຸດເອເລັກໂຕຣນິກ ໃຫ້ສາມາດສະໜອງໄດ້ຢ່າງທົ່ວເຖິງໃນ ລະດັບຮາກຖານທ້ອງຖິ່ນທ່າງໄກສອກຫລີກ. ພ້ອມນັ້ນ ຕ້ອງມີ ກົນໄກທີ່ເໝາະສົມ ໃນການສັງລວມກຳລັງແຮງ ແລະກະຈ່າຍ

ກຳລັງແຮງ ຂອງຄູຄົນໃຫ້ແທດເໝາະກັບຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງ. (2) ໃນລະດັບຈຸລະພາກນັ້ນ ປະຕິຮູບ ນະໂຍບາຍທາງດ້ານວິຊາການຄູ, ຊັ້ນຂັ້ນ-ເງິນເດືອນ, ສະຫວັດດີ ການຂອງຄູ ໃຫ້ສອດຄ່ອງ ແລະເໝາະສົມກັບຄວາມຈຳເປັນ ຂາດເຂີນຂອງຄູ ໃນແຕ່ລະຂະແໜງວິຊາສະເພາະ, ແຕ່ລະດັບການ ສຶກສາ, ຂົງເຂດພື້ນທີ່ ໃຫ້ສາມາດດຶງດູດການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການຊັບຊ້ອນກຳລັງແຮງຂອງຄູໄດ້ງ່າຍຂຶ້ນ; ຄ່ຽງຄູກັນນັ້ນ ການ ບຳລຸງຄູ ແລະການສ້າງຄູໃໝ່ ຕ້ອງມີຈຸດສຸມຢ່າງຊັດເຈນທາງດ້ານ ເປົ້າໝາຍ, ຄວາມອາດສາມາດຕົວຈິງ ແລະຄວາມຍືນຍົງໃນການ ສະໜອງຄູ.

6. ສະຫຼຸບຜົນ

ສັງລວມແລ້ວ ການພັດທະນາຄູ ຢູ່ສະຖາບັນການສຶກ ສາ ໃນເງື່ອນໄຂໃໝ່ ກໍເຫັນໄດ້ວ່າສາມາດບັນລຸຜົນສຳເລັດໃນ ລະດັບທີ່ແນ່ນອນໃນຫລາຍດ້ານ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການສ້າງນິຕິກຳ, ການຍົກສູງຄຸນນະພາບ ແລະເສີມຂະຫຍາຍທາງດ້ານປະລິມານ ຂອງຄູ ໃນແຕ່ລະສະຖາບັນການສຶກສາຢູ່ແຕ່ລະຂົງເຂດ ແລະຂະ ແໜ່ງວິຊາສະເພາະວິຊາຊີບຄູ; ການສຶກສາອົບຮົມ ຄຸນສົມບັດ-ສົນ ທຳປະຕິວັດ, ຈັນຍາບັນ ແລະການຍົກສູງຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ ຄູ ແລະການກຳນົດນະໂຍບາຍສ້າງແຮງຂັບເຄື່ອນໃຫ້ແກ່ວິຊາຊີບຄູ ແຕ່ບິນພື້ນ ຖານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ ໃນສະພາບການ ປ່ຽນແປງໃໝ່ ໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ, ການ ປ່ຽນແປງ ແລະ ເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ ມູນຂ່າວສານ ແລະຄວາມອາດສາມາດຂອງມະນຸດຊາດ ເຮັດໃຫ້ ໂຄງສ້າງຄວາມຕ້ອງການ ດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດມີການ ປ່ຽນແປງ ແລະ ປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍໃໝ່ ທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບ ການແກ້ໄຂ ເຊັ່ນ: ຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານນິຕິກຳກ່ຽວກັບຄູ ແລະການ ພັດທະນາຄູ, ຂາດຄວາມສົມດູນກັນລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການ ແລະການສະໜອງຄູ, ປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງຄູ ຢູ່ແຕ່ ລະສະຖາບັນການສຶກສາແຕ່ລະຂັ້ນ ແລະຂົງເຂດວິຊາສະເພາະ, ການບຳລຸງກຳລັງຄຸນສົມບັດ, ຈັນຍາບັນ ແລະການປະເມີນຍ້ອງຍໍ ຄູ ຍັງບໍ່ມີປະສິດທິພາບເທົ່າທີ່ຄວນ ແລະ ການກຳນົດນະໂຍບາຍ ໃນວິຊາຊີບຄູ ທີ່ບໍ່ທັນສອດຄ່ອງກັບບົດບາດຄວາມສຳຄັນ ແລະບຸ ລິມະສິດໃນວິຊາຊີບຄູ ແລະບໍ່ທັນສາມາດສ້າງແຮງຂັບເຄື່ອນວິຊາ ຊີບ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບສູງເທົ່າທີ່ຄວນ. ແຕ່ສິ່ງທ້າທາຍເຫລົ່ານັ້ນ ກໍສາມາດໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂດ້ວຍຫລາຍວິທີການ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການສ້າງ ແລະປັບປຸງນິຕິກຳກ່ຽວກັບຄູ ຕ້ອງມີລັກສະນະ ຮອບດ້ານ, ສົມບູນ ແລະ ມີລັກສະນະຍຸທະສາດ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ເນື້ອໃນຂອງນິຕິກຳ, ຮູບການ ແລະຮູບແບບໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິ ບັດນິຕິກຳ. ເດັດດ່ຽວຫັນຈາກປະລິມານໄປສູ່ຄຸນນະພາບ ແລະຖື

ຄຸນນະພາບເປັນກົກ ໃນການພັດທະນາຄູາມທົດຫັນເປັນທັນສະໄໝ; ພ້ອມທັງໃຫ້ມີຄວາມສົມດູນກັບຄວມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງຄູາມທົດຫັນປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ; ກຳນົດແຜນການຄາດຄະເນຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສະໜອງໃຫ້ແຕ່ລະສະຖາບັນການສຶກສາ, ຂົງເຂດ, ແລະຂະແໜງວິຊາສະເພາະໃນໄລຍະໃໝ່ໃຫ້ຊັດເຈນ. ຄ່ຽງຄູ່ກັບຂະບວນການຈັດວາງຊັບຊ້ອນກຳລັງແຮງຂອງຄູາມໃໝ່ນັ້ນ; ຄວນໃຫ້ບຸລິມະສິດພິເສດໃນການຍົກສູງຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິບັດ ແລະຈັນຍາບັນຄູໃນຂະບວນການຮອບດ້ານຂອງວຽກງານພັດທະນາ ແລະ ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆຕໍ່ຄູ ຕາມທົດຫັນເປັນທັນສະໄໝ; ປະຕິຮູບນະໂຍບາຍຄູ ແລະການພັດທະນາຄູ ໃຫ້ສາມາດດຶງດູດ ແລະ ຮັບໃຊ້ເປົ້າໝາຍຍຸທະສາດ ຂອງການແກ້ໄຂບັນຫາຂາດເຂີນຄູ, ຄູເຫຼືອບໍ່ພໍ, ການຊັບຊ້ອນກຳລັງແຮງງານຄູ ແລະ ການດຶງດູດຄູໄປສູ່ເຂດຊົນນະບົດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະມີລັກສະນະຍືນຍົງ.

7. ຂໍ້ຈຳກັດຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າວິໄຈການພັດທະນາຄູ ໃນຄັ້ງນີ້ເຖິງແມ່ນວ່າຈະສາມາດບັນລຸໄດ້ເປົ້າໝາຍຂອງການຄົ້ນຄວ້າ ໃນລະດັບໜຶ່ງ ແຕ່ກໍຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດຈຳນວນໜຶ່ງ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາຕື່ມ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການສັງລວມສະຖິຕິຂໍ້ມູນຈຳນວນໜຶ່ງ ເພື່ອນຳມາສົມທຽບ ແລະ ປະເມີນຕິລາຄານັ້ນ ເຫັນວ່າ ຍັງບໍ່ທັນສົມບູນຄົບຖ້ວນ; ເຊິ່ງຂໍ້ມູນບາງປີແມ່ນຂາດຫາຍໄປ ຫຼື ບໍ່ມີຂໍ້ມູນເລີຍ; ສິ່ງດັ່ງກ່າວແມ່ນອາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການຄາດຄະເນ ຫຼື ປະເມີນ

ການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວຂອງຄູ ທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບມີຄວາມຄາດເຄື່ອນ. ນອກຈາກນັ້ນ ຂໍ້ມູນທາງດ້ານສະຖິຕິທີ່ນຳມາວິເຄາະລະດັບການພັດທະນາຂອງຄູ ໃນບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາ ແມ່ນເປັນຂໍ້ມູນຂັ້ນສອງ ທີ່ຜ່ານການປຸງແຕ່ງແລ້ວ ເຊິ່ງອາດຈະບໍ່ທັນສາມາດນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການກະຕ່າງ ຫຼື ປະເມີນຜົນສຳເລັດຂອງການພັດທະນາຄູໄດ້ດີພໍປານໃດ ແລະ ອາດຈະບໍ່ສາມາດສ່ອງແສງໄດ້ບັນຫາທີ່ແທ້ຈິງ ຂອງການພັດທະນາຄູນີ້ໄດ້ຢ່າງສົມບູນເທົ່າທີ່ຄວນ.

8. ຂໍ້ສະເໜີແນະ

ເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ, ຄວາມຖືກຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບສະພາບຄວາມເປັນຈິງ ແລະ ເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການຄາດຄະເນກະຕ່າງບັນຫາ, ວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາການພັດທະນາຄູ ຢູ່ບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາ ຂອງລາວ ຄວນໝູນໃຊ້ວິທີການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈເກັບຈຳນວນແບບປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບຕື່ມ ເຊິ່ງຈະເປັນການສຸ່ມເອົາຕົວຢ່າງ ເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນດ້ວຍການສຳພາດ ຫຼື ຕອບແບບສອບຖາມຕື່ມ; ເນື່ອງຈາກລະດັບການພັດທະນາຄູ ໃນແຕ່ລະຂົງເຂດ ແຕ່ລະພາກຂອງປະເທດ ແມ່ນມີລະດັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ.

9. ເອກະສານອ້າງອີງ

- ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2008). *ແຜນຍຸທະສາດການປະຕິຮູບລະບົບການສຶກສາແຫ່ງຊາດ 2006-2015*, ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ.
- ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2010). *ມາດຕະຖານຂອງຄູ, ໂຄງການພັດທະນາການສ້າງຄູ ແລະຍົກຖານຂອງຄູ, ໂຮງພິມສື່ສາ.*
- ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2015). *ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະກິລາ ສະບັບເລກທີ 1728/ສສກ.ສຄ, ລົງວັນທີ 06 ພຶດສະພາ 2015 ວ່າດ້ວຍ ຄຸນສົມບັດ ແລະຈັນຍາບັນຂອງຄູ.*
- ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2020). *ແຜນພັດທະນາຂະແໜງສຶກສາ ແລະກິລາ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IX (2021-2025)*, ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ.
- ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2022). *ບົດລາຍງານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄາດໝາຍໃນຂົງເຂດສຶກສາ, ການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຮຽນ-ການສອນ ໃນໄລຍະໃໝ່ ແລະການຄຸ້ມຄອງວຽກງານກິລາກາຍຍະກຳ*, ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ.
- ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, (2022, 18 ກັນຍາ). *ສະຖິຕິສະຖາບັນການສຶກສາວິຊາຊີບຄູ*. https://www.temis-moes.gov.la//ExternalWP/Statistic/Statistic_21-22%20.html
- ກະຊວງພາຍໃນ. (2021). *ຕາຕະລາງສັງລວມການຍ້ອງຍໍລັດຖະກອນແຍກຕາມຊັ້ນ-ຂັ້ນເງິນເດືອນ ສະເພາະລັດຖະກອນຄູ*.

- ສີ ຈິນຜົງ. (2021). *ບົດສູນທອນລະພິດພິເສດ ຂອງທ່ານ ສີຈິນຜົງ ປະທານປະເທດຈີນ ໃນກອງປະຊຸມສຳມະນາເສດຖະກິດໂລກ (Global Economic Forum) ປະຈຳປີ 2021*, www.xinhuanet.com/english/2021-01/25/c_139696610.htm
- ສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ. (1994). *ດຳລັດນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 89/ນຍ, ລົງວັນທີ 28 ເມສາ 1994 ວ່າດ້ວຍ ວັນຄູແຫ່ງຊາດສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ*.
- ສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ. (2007). *ດຳລັດນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 209/ນຍ, ລົງວັນທີ 30 ກໍລະກົດ 2007 ວ່າດ້ວຍ ຕາແໜ່ງວິຊາການຄູ ໃນລະດັບຕ່ຳກວ່າສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ*, ສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ.
- ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ. (2022). *ຕາຕະລາງຂໍ້ມູນສຶກສາ 2017-18, ກະຊວງສຶກສາ ແລະ ກິລາ*.
- ລັດຖະບານ. (2007). *ດຳລັດນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 209/ນຍ, ລົງວັນທີ 30 ກໍລະກົດ 2007 ວ່າດ້ວຍ ຕາແໜ່ງວິຊາການຄູ ໃນລະດັບຕ່ຳກວ່າສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ*.
- ລັດຖະບານ. (2012). *ດຳລັດນາຍົກລັດຖະມົນຕີ, ສະບັບເລກທີ 177/ລບ, ລົງວັນທີ 05 ເມສາ 2012 ວ່າດ້ວຍ ລັດຖະກອນຄູ*.
- ລັດຖະບານ. (2020). *ດຳລັດນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 03/ລບ, ລົງວັນທີ 10 ມັງກອນ 2020, ວ່າດ້ວຍ ຕາແໜ່ງວິຊາການຄູ ຢູ່ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ*.
- ພັກປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ. (2011). *ກອງປະຊຸມໃຫຍ່ ຄັ້ງທີ XI ຂອງພັກປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ*. ໂຮງພິມແຫ່ງລັດ.
- ອົງການ BEQUAL, (2022, 28 ກັນຍາ 2022). *ແຜນງານການປັບປຸງຄຸນນະພາບ ແລະ ຂະຫຍາຍໂອກາດເຂົ້າຮຽນສຳລັບການສຶກສາຊັ້ນພື້ນຖານ ໃນ ສປປ ລາວ*, ອົງການ BEQUAL. <https://www.bequal-laos.org/lo/>
- Amarathithada, V., Osay, V. D., & Noonan, R. (2022). Teacher Education in Lao People's Democratic Republic. In *Handbook of Research on Teacher Education: Innovations and Practices in Asia* (pp. 205-227). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Benveniste, L., Marshall, J. H., & Santibañez, L. (2007). *Teaching in Lao PDR*. Human Development Sector, East Asia and the Pacific Region, the World Bank and Ministry of Education, Lao People's Democratic Republic.
- Global partnership for Education, (2024, September 29th). *Lao PDR: Helping the youngest children to read and continue learning*, Global Partnership for Education. <https://www.globalpartnership.org/where-we-work/lao-pdr>
- Jinping, X., (2020, September 15th). *Xi Jinping on respecting teachers, valuing education*. Xinhua News Agency. http://www.xinhuanet.com/english//2020-09/10c_13935803_1.htm.
- MacKinnon, A., & Thepphasoulithone, P. (2014). Educational reform in Laos: A case study. *International Journal of Educational Studies*, 1(1), 19-34.
- Pawilen, G. T., & Broncano, A. (2025). Designing a Microcredential for the Professional Development of Early Childhood Education (ECE) Teachers of a Private School in Lao People's Democratic Republic (PDR): Professional Development of Early Childhood Education (ECE) Teachers. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 17(1), 46-60.
- Phetsiriseng, I. (2009). Education reform context and process in Lao PDR: Focusing on basic education. In *The political economy of educational reforms and capacity development in Southeast Asia: Cases of Cambodia, Laos and Vietnam* (pp. 265-282). Dordrecht: Springer Netherlands.
- UNESCO. (2022, September 18). *Empowering teachers and educators*. <https://www.unesco.org/en/education/teachers>.