អង្គការសកម្មភាពដើម្បីស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍

Action for Research and Development 'ARD'

វគ្គបណ្តុះបណ្តាល

ស្តីពីការងារអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍

Community Development Works

Training Course

ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៦

អង្គការសកម្មភាពដើម្បីស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍

Action for Research and Development 'ARD'

វគ្គបណ្តុះបណ្តាល
ស្តីពីការងារអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍

Community Development Works
Training Course

រៀបចំឡើងដោយ

កម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាព ស្រាវជ្រាវ និងបោះពុម្ព

Prepared by

Capacity Building, Research and Publication Program

មាតិកា

គោលគំនិតស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ និងបរិស្ថាន ១
តើធនធានធម្មជាតិជាអ្វី? ១
ប្រភេទធនធានធម្មជាតិមានអ្វីខ្លះ? ២
អំពីបរិស្ថាន ៣
ទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្ស និងបរិស្ថាន ៣
មនុស្សចាំបាច់ត្រូវគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន ៥
តើការគ្រប់គ្រងមានន័យដូចម្តេច? ៧
បញ្ហាបរិស្ថាន ៨
លក្ខណៈទូទៅនៃជីវៈចម្រុះ ១២
ប្រភេទចំរុះ ១២
សេនេទិចចំរុះ ១៣
ប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីចំរុះ ១៣
ជីវៈចំរុះនៅប្រទេសកម្ពុជា ១៤
តំលៃនៃជីវៈចំរុះ ១៧
ការអភិរក្សជីវៈចំរុះ ១៩
ធនធានទឹក ២០
ការប្រើប្រាស់ទឹក ២១
បញ្ហាធនធានទឹក ២២
ការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក ២៧
ធនធានជលផល ២៨
ការនេសាទនៅប្រទេសកម្ពុជា ២៨
ការគ្រប់គ្រងវិស័យជលផល ២៩
ការគំរាមកំហែងដល់វិស័យជលផលទឹកសាបកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន ៣០
ការរៀបចំសហគមន៍នេសាទ ៣៣
គោលបំណងនៃការរៀបចំសហគមន៍នេសាទ ៣៣

បទពិសោធន៏នៃការរៀបចំសហគមន៏នេសាទ... ៣៣

ព្រៃឈើ និងសហគមន៍ព្រៃឈើ ៤៧

អំពីព្រៃឈើ... ៤៧

អំពីសហគមន៏ព្រៃឈើ.. ៤៧

ដំណើរការនៃការបង្កើតសហគមន៏ព្រៃឈើ... ៥៤

ធនធានដី.. ៥៦

ហេតុអ្វីបានត្រូវគិតគូរអំពីដី.. ៥៦

ការវិវត្តរបស់ដី.. ៥៦

ទំរង់ដី... ៥៨

បញ្ហាចំពោះដី... ៥៩

ផលប៉ះពាល់របស់ថ្នាំពុលកសិកម្ម.. ៦៣

តើអ្វីជាថ្នាំពុល?..៦៣

បញ្ហាថ្នាំពុលក្នុងបរិស្ថាន ៦៣

ការវាយតំលៃជនបទដោយមានការចូលរួម PRA.. ៦៦

អ្វីទៅជាការវាយតំលៃជនបទដោយមានការចូលរួម?... ៦៦

គោលការណ៏សំខាន់ៗរបស់ PRA... ៦៣

វិធីជាមូលដ្ឋានរបស់ PRA.. ៦៧

ឧបករណ៏ធ្វើ PRA.. ៦៧

សេចក្តីផ្តើមពីការអភិវឌ្ឍន៍

បច្ចុប្បន្ននេះ នៅទីណាក៏គេលឺតែពាក្យថា "ការអភិវឌ្ឍន៍" ជាពិសេសគឺនៅក្នុងប្រទេសដែលកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ដូចជាប្រទេសកម្ពុជាយើងជាដើម ។ ទាក់ទងនឹងពាក្យថាការអភិវឌ្ឍន៍ មានសំណួរជាច្រើនបានចោទសួរថា :

- តើការអភិវឌ្ឍន៍មានអត្ថន័យដូចម្តេច?
- តើហេតុអ្វីបានជាមានការអភិវឌ្ឍន៍?
- តើការអភិវឌ្ឍន៍មានគោលបំណងយ៉ាងដូចម្តេច?
- តើអ្នកណាជាអ្នកចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍នេះ?

I. អត្ថន័យនៃការអភិវឌ្ឍន៍

ប្រភពដើម ដែលធ្វើអោយមានការអភិវឌ្ឍន៍ **គឺបណ្តាលមកពីភាពក្រីក្រ រឺភាពដែលមិនអាចឆ្លើយតបបានទៅនឹងតំរូវការរបស់មនុស្ស ។ ភាពក្រីក្រ មានន័យថា គឺជាការខ្វះខាត អន់ថយ រឺមិនអាចឆ្លើយតបបានទៅនឹងតំរូវការ** ។ និយាយជារួម គឺភាពក្រីក្រ គឺសំដៅទៅលើកំរិតជីវភាព របស់គ្រួសារប្រជាពលរដ្ឋ និងកំរិតសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ។ កាលណាកំរិតជីវភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ មានភាពល្អប្រសើរ មិនខ្វះខាត ធ្វើអោយកំរិតសេដ្ឋកិច្ចជាតិ មានភាពរីកចំរើន ជឿនលឿន នោះមានន័យថា គ្មានភាពក្រីក្រ ។ ផ្ទុយទៅវិញ បើជីវភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋមានភាពខ្វះខាត នោះបង្ហាញនូវភាពក្រីក្រកើតមានដែរ ។

ការរៀបរាប់ខាងលើទាំងអស់នេះហើយ ដែលជំរុញអោយមានការអភិវឌ្ឍន៍ យើងអាចនិយាយបានថា**ការអភិវឌ្ឍន៍ មានន័យថាគឺជាដំណើរការធ្វើអោយមានភាពប្រសើរឡើង សំរាប់ការរស់នៅរបស់មនុស្សនៅក្នុងសង្គម ។** ប៉ុន្តែមិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណឹងទេ គេអាចអោយអត្ថន័យការអភិវឌ្ឍន៍ ជាច្រើនបែបផ្សេងៗគ្នាទៅតាមការយល់ឃើញ និងបទពិសោធន៍របស់អ្នកប្រាជ្ញដែលបានរកឃើញ មានជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម :

⅄ ការអភិវឌ្ឍន៍ គឺជាអន្តរអំពើរវាងការងារសព្វសារពើទៅនឹងការរស់នៅ ។ ការកើនឡើង នូវភាពក្រីក្រ កង្វះខាតនូវរចនាសម្ព័ន្ធ សាលារៀន ផ្លូវលំ ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ មន្ទីរពេទ្យ ភាពអវិជ្ជា ភាពគ្មានការងារធ្វើ ។ល។ ភាពវិចរិល និងការខ្វះខាតទាំងនេះបានបង្ហាញភាពមិនរីកចំរើន ហើយត្រូវបានកើនឡើងស្ទើរគ្រប់ទីកន្លែងទាំងអស់ ។ ដូចនេះ បានជាដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍន៍គួរចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងភាពខ្វះខាតទាំងនេះ ដោយបំពេញមកវិញ នូវផលិតកម្មខ្ពស់ហើយមិនប៉ះពាល់ដល់បរិស្ថាន និងបង្កើនសមត្ថភាពមនុស្សដើម្បីទទួលនូវថាមពល និងអនាគត ។

⅄ ការអភិវឌ្ឍន៍ គឺជាការបង្កើនសមត្ថភាព ដើម្បីឥទ្ធិពលរបស់គេនៅថ្ងៃអនាគតដែលមានអត្ថន័យផ្ទាល់របស់វា ។ ទីមួយ គឺការយកចិត្តទុកដាក់លើសមត្ថភាព លើអ្វីដែលគេត្រូវការដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព និងថាមពលសំរាប់ធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ។ ទីពីរ គឺការចូលរួមដោយសមត្ថភាព ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើក្រុមផ្សេងៗមិនស្មើគ្នាធ្វើ

អោយប្រជាជនមានការបែងចែក ដែលអាចធ្វើអោយមានមហន្តរាយដល់ការងាររបស់គេ។ ការផ្តល់អំណាចមានន័យថាបើប្រជាជនមានអំណាចខ្លះ គេនឹងទទួលផលចំនេញពីការអភិវឌ្ឍន៍។ ទីបញ្ចប់គឺធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរខ្លួនឯងដើម្បីអោយ មាននិរន្តភាពទៅថ្ងៃអនាគត ។

⅄ ការអភិវឌ្ឍន៍គឺជាដំណើរការមួយ តំរូវអោយសមាជិកទាំងអស់នៃសង្គម បង្កើនសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន និងស្ថាប័នរបស់គេ ដើម្បីរក និងគ្រប់គ្រងធនធានសំរាប់ធ្វើអោយមាននិរន្តរភាព ព្រមទាំងធ្វើអោយការរស់នៅរបស់គេមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងសមស្របទៅនឹងសេចក្តីប្រាថ្នារបស់គេ ។

⅄ ការអភិវឌ្ឍន៍ គឺជាចលនាឈានជាជំហាន១ដែលមានរយៈពេលយូរអង្វែងដោយមានការចូលរួមរបស់ប្រជាជនក្នុងសហគមន៍ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរពីភាពអន់ថយទៅរកភាពរីកចំរើនជឿនលឿនទាំងស្មារតី សេដ្ឋកិច្ច សំភារៈ និងបច្ចេកទេស ។

⅄ ការអភិវឌ្ឍន៍ គឺការផ្តល់នូវតំរូវការរបស់មនុស្សជាមូលដ្ឋាន ជាពិសេសលើអ្នកក្រីក្រ។ តំរូវការជាមូលដ្ឋានរបស់មនុស្សគឺចំណីអាហាររូបត្ថម្ភគ្រប់គ្រាន់ នាំអោយមានឥទ្ធិពលដល់ការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ ទីជំរក និងសំលៀកបំពាក់ដើម្បីការពារជីវិតទប់ទល់នឹងអាកាសធាតុ និងបរិស្ថានផ្សេង១។ សេវាកម្មសាធារណៈសមស្របសំរាប់បំរើដល់ការអប់រំទឹកស្អាត និងថែរក្សាសុខភាពដែលអាចផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់មនុស្សជាតិគ្រប់១គ្នា និងសមាជិកក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេ ។

II. ហេតុអ្វីបានជាមានការអភិវឌ្ឍន៍ ?

ដូចការរៀបរាប់ពីខាងដើម ការអភិវឌ្ឍន៍កើតមានឡើងដោយសារ ភាពក្រីក្រ ។ ភាពក្រីក្រធ្វើអោយការរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋជួបប្រទះនូវការខ្វះខាតទាំងសំភារៈ និងស្មារតី ដែលធ្វើអោយសង្គមមានការអន់ថយ ហើយមនុស្ស ក៏អសមត្ថភាពផងដែរ។ មានបញ្ហាជាច្រើនដែលនាំអោយសង្គម និងមនុស្សមានការអន់ថយ ហើយកត្តាទាំងនោះត្រូវបានគេមើលឃើញដូចតទៅ :

១. ផ្នែកគ្រប់គ្រង :

មេដឹកនាំ រឺអ្នកគ្រប់គ្រងខ្វះសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងការងារ របៀបគ្រប់គ្រងមិនល្អ ប្រើអំណាចជិះជាន់ខ្វះការអនុវត្តន៍ប្រជាធិបតេយ្យ ក្រៅពីនេះទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងប្រជាជនមានគំលាតឆ្ងាយពីគ្នាពេក ។

២. ផ្នែកសង្គម :

កង្វះខាតប្រព័ន្ធអប់រំធ្វើអោយការសិក្សាមិនបានគ្រប់គ្រាន់ និងមិនសូវមានគុណភាព។ ប្រជាជនមិនមានការយល់ដឹងពីបរិស្ថាន និងអនាម័យក្នុងការរស់នៅ។ ជីវភាពនៅមានក៏រិត រឺដុនដាប ធ្វើអោយមនុស្សរត់ចោលជនបទមកកាន់ទីក្រុងដើម្បីការងារថ្មី ។ សង្គមក៏ពុំមានសន្តិសុខ ធ្វើអោយមានអំពើចោរប្លន់ លួច ជាដើម។

៣. ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច :

កង្វះខាតជាដូចជាខ្វះប្រព័ន្ធប្រាក់កាស, ធនាគារ, គមនាគមន៍, ផ្សារ, ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ វីប្រព័ន្ធនាំទឹក ជាមូលហេតុបណ្តាលអោយសេដ្ឋកិច្ចមានភាពជុនដាប ។

៤. ផ្នែកវប្បធម៌ :

ផ្នែកវប្បធម៌មានការធ្លាក់ចុះ ធ្វើអោយមនុស្សគ្មានសីលធម៌ ។ មានការហូរចូលវប្បធម៌បរទេសច្រើន ទំនៀមទំលាប់ប្រពៃណីធ្លាក់ចុះ ពុទ្ធសាសនាចុះទន់ខ្សោយ អត្តសញ្ញាណជាតិលិចលង់ វិថីជីវិតប្រែប្រួល...... ។

III. គោលបំណងនៃការអភិវឌ្ឍន៍

គេធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍ ព្រោះតែចង់កែប្រែភាពខ្វះខាត ការរស់នៅអស្ថេរភាព ភាពអន់ថយខាងគំនិត និងស្មារតីអោយបានប្រសើរឡើង ។ គឺមានន័យថា អភិវឌ្ឍន៍ពីភាពអន់ថយ ទៅរកភាពជឿនលឿន និងមាននិរន្តរភាព ។ ការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី :

- បង្កើនកំរិតជីវភាពរស់នៅតាមរយៈឧស្សាហូបនីយកម្មយ៉ាងរហ័ស
- ផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងរហ័សពីស្វ័យគ្រប់គ្រាន់នូវចំណីអាហារ និងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ
- បង្កើតហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចជាមូលដ្ឋានសំរាប់ការរីកចំរើនប្រកបដោយចិរភាព
- រៀបចំប្រព័ន្ធសុខមាលភាពសង្គម
- រៀបចំផែនការក្រុង និងប្រទេសអោយបានគ្រប់គ្រាន់ និងសមស្រប ។

☞ គោលការណ៍ នៃការអភិវឌ្ឍន៍ដោយយកប្រជាជនជាធំ :

ការអភិវឌ្ឍន៍ដោយយកប្រជាជនជាធំ មានគោលការណ៍ធំៗចំនួន ៤ :

១. **ការចូលរួម**របស់ប្រជាជន គឺជាធាតុដ៏សំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ ការចូលរួមរបស់ប្រជាជន មានន័យថាគឺការចូលរួមយ៉ាងពេញទំហឹងរបស់ពួកគេក្នុងគ្រប់រូបភាពទាំងអស់នៃការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ ។ ការចូលរួមបែបនេះបានធ្វើអោយកាន់តែប្រាកដឡើង ហើយមាននិរន្តរភាពទៅនឹងការប្រឹងប្រែង ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ។

២. **អធិតេយ្យភាព**មាននៅជាមួយប្រជាជន ដែលជាសិល្បៈពិតនៃសង្គមក្នុងការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន ។ សេរីភាព និងប្រជាធិបតេយ្យគឺជាការសង្ឃឹមរបស់មនុស្សទូទៅ ។ អធិតេយ្យភាពរបស់ប្រជាជន គឺជាមូលដ្ឋាននៃប្រជាធិតេយ្យ ។ តួនាទីដ៏ស្របច្បាប់របស់រដ្ឋាភិបាលគឺជួយអោយប្រជាជនដើម្បីអោយគេអាចប្រតិបត្តិតាមរបៀបវារៈរបស់គេផ្ទាល់ ។

៣. **ដើម្បី**អនុវត្តអធិបតេយ្យ និងទទួលខុសត្រូវសំរាប់ខ្លួនគេផ្ទាល់ និងការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ ប្រជាជនត្រូវតែត្រួតពិនិត្យលើធនធានរបស់គេទាំងអស់ សិទ្ធិទទួលនូវព័ត៌មានទាំងឡាយ និងមធ្យោបាយអោយមន្ត្រី នៃរដ្ឋាភិបាលទទួលយកនូវភាពទទួលខុសត្រូវ។ សេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគមន៍ និងការបើកចំហរនៃការទទួលព័ត៌មាន គឺជាមូលដ្ឋាននៃការអនុវត្តន៍អធិបតេយ្យភាព រដ្ឋាភិបាលត្រូវការពារសិទ្ធិទាំងនេះ។ មនុស្សទាំងឡាយមកពីប្រទេសផ្សេងៗត្រូវធ្វើការបំពេញតួនាទី និងភាពទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាល ។

៤. **អ្នក**ដែលជួយប្រជាជនក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវទទួលស្គាល់ថា ពួកគេកំពុងចូលរួមក្នុងការគាំទ្រការងាររបស់ប្រជាជន មិនមែនបង្អាក់ឬមិនអើពើនោះទេ។ តំលៃនៃការជួយជ្រោមជ្រែងរបស់អ្នកក្រៅ និងត្រូវបានវាស់វែងដោយសមត្ថភាពរបស់ប្រជាជន ដើម្បីកំណត់អនាគតផ្ទាល់របស់គេ ។

ការអភិវឌ្ឍន៍ដែលយកប្រជាជនជាធំ គឺប្រឹងប្រែងដើម្បីកសាងខ្លួនរបស់គេ មនុស្សធម៌របស់គេ និងទំនាក់ទំនងរបស់គេទៅនឹងដែនដី ធនធានធម្មជាតិ និងដំណើរប្រព្រឹត្តនៃធម្មជាតិដែលទ្រទ្រង់ជីវិតរបស់គេ។ គំរូនៃការអភិវឌ្ឍន៍ដែលយកប្រជាជនជាធំ ត្រូវការអោយមានការជួយខ្លួនឯងក្នុងចំណោមប្រជាជនធ្វើការរួមគ្នាក្នុងការតស៊ូដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារបស់គេ។ ការទទួលស្គាល់នូវសារប្រយោជន៍ នៃការទទួលខុសត្រូវខ្លួនឯងនៃបុគ្គលម្នាក់ៗ និងទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍នោះ មានន័យថាគេមិនរង់ចាំនូវភាពសប្បុរសធម៌អន្តរជាតិ ដើម្បីដោះស្រាយភាពក្រីក្រ និងស្វែងរកធនធានសំរាប់ប្រើប្រាស់ដើម្បីឆ្លើយតបក្នុងមូលដ្ឋានឡើយ។ វាគ្រាន់តែផ្តល់នូវនាទីកំណត់មួយសំរាប់ការផ្តល់ប្រាក់បំណុលអន្តរជាតិ ឬសំរាប់ស្ថាប័នដែលផ្តល់ជំនួយថវិកាបែបនោះ។

ការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍

ជាទូទៅគេទទួលស្គាល់ថា ការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍តាមរបៀបធម្មតាពីថ្នាក់លើទៅថ្នាក់ក្រោម មិនបានបំរើផលប្រយោជន៍ដល់មនុស្សភាគច្រើនឡើយ ។ ឥឡូវគេដឹងថាបើមនុស្សមិនចូលរួមនៅក្នុងការតំរែតំរង់ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ និងមិនមានការជឿនលឿនអ្វីឡើងទេ។ ជាលទ្ធផល ភ្នាក់ងារ និងអង្គការជាច្រើនកំពុងពិសោធន៍ និងអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យនូវយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ពីស្រទាប់ក្រោមឡើងទៅលើវិញ (ស្វែងយល់ និងស្តាប់ប្រជាជន) ។ វិធីនេះធ្វើអោយមនុស្សដែលរស់នៅក្នុងសហគមន៍ចូលរួមក្នុងការសំរេច និងដឹកនាំកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ផ្ទាល់របស់គេ និងកិច្ចអភិឌ្ឍន៍សហគមន៍របស់គេ ។ សកម្មភាពត្រង់ផ្នែកនេះបង្ហាញអោយបុគ្គលិកដែលចុះធ្វើការ បានឃើញ និងយល់ពីគំនិតអភិវឌ្ឍន៍ និងការស្ថិតនៅជាមួយគ្នាក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍នៅក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគំរោងការងារតាមសហគមន៍ ។

I. អ្វីទៅជាការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ ?

- **ការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ = ការអភិវឌ្ឍន៍ + សហគមន៍**

ការអភិវឌ្ឍន៍ : ជាដំណើរការបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ប្រជាជន ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងថែរក្សាធនធាន ។ ជាដំណើរការរីកចំរើនទាំងផ្នែកស្មារតី និងសំភារៈ ។

សហគមន៍ : ជាការប្រមូលផ្តុំមនុស្សច្រើន រឺជាក្រុមមនុស្សដែលធ្វើការរួមគ្នា និងមានគោលបំណងច្បាស់លាស់ក្នុងទិសដៅតែមួយ ព្រមទាំងមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ ដើម្បីថែរក្សាធនធានរបស់គេ។ សហគមន៍ ជាដំណើរការរួមគ្នា ប្រជុំភូមិ រឺតំបន់ដែលអ្នកស្រុករស់នៅ និងប្រកបរបរចូលគ្នា ហើយអ្នកទាំងនោះមានទាំងប្រវត្តិសាស្ត្រ ប្រពៃណី របៀបធ្វើការ ទស្សនៈ និងមេដឹកនាំដូចគ្នា។

- **ការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ :** គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រដ៏សំខាន់ សំរាប់ធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវជីវភាពរស់នៅរបស់សហគមន៍ ឬប្រទេសណាមួយ ។
- **ការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ :** គឺជាចលនាសង្គមដែលដំណើរការឡើងដោយមានការចូលរួមពីសំណាក់ប្រជាពលរដ្ឋ ជាមួយភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរពីភាពអន់ថយទៅរកភាពជឿនលឿនទាំងផ្នែកស្មារតី សំភារៈ សេដ្ឋកិច្ចសង្គម វប្បធម៌ និងបច្ចេកទេស ។

II. គោលការណ៍សំខាន់ៗក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍

ដើម្បីអោយដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ ប្រព្រឹត្តិទៅបានដោយជោគជ័យ ដែលតំរូវអោយអ្នកអភិវឌ្ឍន៍យកចិតទុកដាក់ និងមានលក្ខណៈស្និទ្ធស្នាលជាមួយប្រជាកសិករ ព្រមទាំងយល់ដឹងពីរបៀបធ្វើការ និងស្ថានភាពរបស់ប្រជាកសិករ

វាជាកត្តាចាំបាច់បំផុតសំរាប់អ្នកអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍សំខាន់ៗដូចខាងក្រោមនៅក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ :

- ឆ្ពោះទៅរកប្រជាកសិករ (Go to the peasant people)
- រស់នៅក្នុងចំណោមប្រជាកសិករ (Live among the peasant people)
- រៀនសូត្រពីប្រជាកសិករ (Learn from the peasant people)
- ធ្វើផែនការជាមួយប្រជាកសិករ (Plan with the peasant people)
- ធ្វើការជាមួយប្រជាកសិករ (Working with the peasant people)
- ចាប់ផ្តើមពីអ្វីដែលប្រជាកសិករដឹង (Start with what the peasant people)
- កសាងទៅលើអ្វីដែលប្រជាកសិរមាន (Build on what the peasant people)
- បង្រៀនដោយមានការបង្ហាញ រៀនដោយមានការអនុវត្តន៍ (Teach by showing learn by doing)
- មិនមែនជាករណីបង្ហាញតែជាគំរូ (Not a show case but a partern)
- មិនមែនជារបស់កំប៉ិកកំប៉ុក តែជាប្រព័ន្ធ (Not odds and ends but a system)
- មិនមែនជាចំណែកតូចៗ ប៉ុន្តែជាវិធីសាស្ត្រមួយចំរុះ (Not piecemeal but integrate approach)
- មិនដើម្បីគ្រាន់តែធ្វើតាម ប៉ុន្តែដើម្បីកែលំអរឡើងវិញ (Not to conform but to transform)
- មិនគ្រាន់តែផ្តល់ជំនួយ ប៉ុន្តែផ្តល់នូវទេពកោសល្យដល់គេ (Not relief but release) ។

១. ឆ្ពោះទៅរកប្រជាកសិករ រស់នៅក្នុងចំណោមប្រជាកសិករ រៀនសូត្រពីប្រជាកសិករ

កសិករបានបំពេញការងារជាប្រចាំថ្ងៃរបស់គាត់បានយ៉ាងស្ទាត់ជំនាញ។ ថ្វីត្បិតតែគាត់ក្រ មិនចេះអក្សរ ក៏ប៉ុន្តែគាត់មានខួរក្បាលចេះគិតពិចារណា មានបទពិសោធន៍ច្រើន គឺគ្រាន់តែថាគាត់គ្មានឱកាសដើម្បីប្រើប្រាស់វាប៉ុណ្ណោះ ។ ដូច្នេះមានប្រការជាច្រើនដែលអ្នកជំនាញ និងអ្នករៀនបានខ្ពស់អាចរៀនសូត្រពីពួកគាត់បាន ។ និស្សិតដែលចេញពីមហាវិទ្យាល័យដំបូង ប្រហែលជាត្រូវជំរុះចោលនូវអ្វីដែលគេហៅថា "ប្រកាន់ភ្ជាប់នូវបច្ចេកទេស " ហើយខិតខំស្វែងយល់ពីចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ល្អៗពីកសិករវិញ។ បទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងរបស់អ្នកស្រុក ត្រូវបានគេស្គាល់ថាជាចំណេះដឹងរបស់អ្នកស្រុកដើម ។

ដើម្បីរៀនសូត្រពីកសិករបានពិតប្រាកដ គេត្រូវឆ្ពោះទៅរកកសិករ និងរស់នៅក្នុងចំណោមពួកគាត់។ អ្វីដែលគេបានរៀនពីកសិករ គឺគេអាចចេះបានតាមរយៈការចូលរួមជាប្រចាំនៅក្នុងការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់។ សំខាន់ជាងនេះទៅទៀត អ្នកធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍ អាចយល់ដឹង និងស្គាល់ពីបញ្ហា រីការពិបាករបស់កសិករជាក់ស្តែង ។

២. ធ្វើផែនការជាមួយប្រជាកសិករ និងធ្វើការជាមួយប្រជាកសិករ

លក្ខណៈចូលរួមរបស់ប្រជាជនក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ ដែលក្នុងនោះការទំនាក់ទំនងគ្នា គឺមិនមែនជាទំនាក់

ទំនងរវាងអ្នកផ្តល់ផល និងអ្នកទទួលផលទេ ហើយក៏មិនមែនជាអ្នកផ្តល់ និងអ្នកទទួលសេវា និងអាហារសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ដែរ ប៉ុន្តែគឺជាទំនាក់ទំនងរវាងដៃគូរ ដែលក្នុងនោះអ្នកអភិវឌ្ឍន៍ និងកសិករចូលរួមធ្វើផែនការ និងអនុវត្តន៍ផែនការនោះដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារួម។

៣. ចាប់ផ្តើមពីអ្វីដែលប្រជាកសិករដឹង កសាងទៅលើអ្វីដែលប្រជាកសិករមាន

គំនិតដែលល្អក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ គឺបច្ចេកទេសសមស្រប។ ឥឡូវនេះស្ទើរតែគ្មានអង្គការណាមួយដែលមិនធ្វើការជំរុញដល់ការផ្ទេរ រឺការអនុវត្តន៍បច្ចេកទេសសមស្របដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារបស់កសិករឡើយ។ មានមនុស្សមិនច្រើនទេ ដែលដឹងថាអ្វីដែលអោយបច្ចេកវិទ្យាបែបនេះសមស្របទៅនឹងកសិករពិតប្រាកដ ដោយចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងអ្វីដែលកសិករដឹង ហើយកសាងទៅលើអ្វីដែលកសិករមានហើយ។ ដោយធ្វើតាមរបៀបនេះ កសិករយល់ឃើញថាគេមានការងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តន៍ ឬសំរបតាមបច្ចេកវិទ្យា ពីព្រោះវាមិនមែនជាអ្វីដែលប្លែកច្រើនចំពោះគេទេ ។ ដូច្នេះ បច្ចេកទេសវិទ្យាមិនមែនគ្រាន់តែសមស្របហើយមានប្រយោជន៍ប៉ុណ្ណោះទេ តែវានាំអោយមាននិរន្តរភាពសំរាប់ការងារផងដែរ ។

៤. បង្រៀនដោយមានការបង្ហាញ រៀនដោយមានការអនុវត្តន៍

ជាការបន្ថែមទៅលើការធ្វើយ៉ាងណាអោយបច្ចេកវិទ្យាវាសមស្រប និងមានប្រយោជន៍ដល់សេចក្តីត្រូវការ និងស្ថានភាពរបស់ប្រជាជនវាក៏ជាការសំខាន់ផងដែរ ដែលត្រូវធានាថាការផ្ទេរបច្ចេកវិទ្យាត្រូវបានគេធ្វើនៅក្នុងរបៀបដែលមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត គឺ "បង្រៀនដោយមានការបង្ហាញ" ហើយអោយគេរៀនដោយមានការអនុវត្តន៍ផ្ទាល់ ។ ក្នុងការអប់រំទំនើបការរៀន និងបង្រៀនដូចនេះគេហៅថា "ការបង្រៀនដោយធ្វើបង្ហាញ" និង "ការរៀនសូត្រពីបទពិសោធន៍ ឬ "ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមពេលកំពុងធ្វើការ" ។

៥. មិនមែនជាករណីបង្ហាញ ប៉ុន្តែជាគំរូ

គំនិតនៃទិសស្លោកនេះ តំរូវអោយអ្នកអភិវឌ្ឍន៍កំណត់អោយច្បាស់ថា ទោះគេធ្វើអ្វីក៏ដោយគេគួរធានាអោយមានរបៀបរបប រឺ និរន្តភាព និងអាចអោយគេធ្វើតាមបានចំពោះការងាររបស់គេ។ បើមិនដូច្នេះទេ ការងាររបស់គេគ្រាន់តែល្អមើល (ករណីបង្ហាញដោយស្មុគស្មាញពេក អស់សោហ៊ុយច្រើនពេក រឺវាមិនអាចអោយគេធ្វើការបាន ។ ដូច្នេះ គោលការណ៍ណែនាំមួយ ដែលបណ្ឌិតផ្តល់មកអោយយើងគឺធ្វើយ៉ាងណាអោយកម្មវិធី និងគំរោងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍របស់យើងមានលក្ខណៈងាយយល់អាចយកទៅអនុវត្តបាន និងមានលក្ខណៈសន្សំសំចៃ ដើម្បីអោយគេអាចសំរបតាម ឬយកទៅអនុវត្តតាមបាន។

៦. មិនមែនជារបស់តំបិតតំប៉ុត ប៉ុន្តែជាប្រព័ន្ធ មិនមែនជាចំណែកតូចៗ ប៉ុន្តែជាវិធីសាស្ត្រមួយចំរុះ

ត្រង់នេះ គឺត្រូវបានបង្ហាញនូវតំរូវការ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាជាមូលដ្ឋានដែលទាក់ទងគ្នាជាមូលដ្ឋានរបស់កសិករដូចជាអនក្ខរភាព ភាពក្រីក្រ ជំងឺ និងភាពស្ពឹកស្រពន់របស់ពលរដ្ឋនៅក្នុងរបៀបជាប្រព័ន្ធ និងចំរុះគ្នា ពីព្រោះ

ដំណោះស្រាយទៅលើបញ្ហាមួយវាពឹងផ្អែកទៅលើដំណោះស្រាយនៃបញ្ហាដទៃទៀត ។

ដូច្នេះ ការអភិវឌ្ឍន៏សហគមន៏ វាមានយុទ្ធសាស្ត្រចំរុះបួន ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៏ដែលរួមមានគំរោងកម្មវិធី និងសកម្មភាពលើផ្នែកអប់រំ របរចិញ្ចឹមជីវិត សុខភាព និងការគ្រប់គ្រងខ្លួនឯង ។

៧. មិនមែនគ្រាន់តែធ្វើតាម ប៉ុន្តែដើម្បីតែលំអរឡើងវិញ

ការស្តារជនបទឡើងវិញ គឺការបំលែងសង្គមដែលមានជំងឺ ទៅជាសង្គមដែលមានសុខភាពល្អ គឺមិនមែនសំដៅតែទៅលើផ្នែករូបសាស្ត្រប៉ុណ្ណោះទេ។ ការកសាងសង្គមជនបទឡើងវិញ ក៏បានជំរុញផងដែរដល់ការផ្លាស់ប្តូរពីអត្តចរិកមិនល្អ ដែលផ្ទុយនឹងការអភិវឌ្ឍន៏ដូចជាការចំណាយច្រើនទៅលើការសប្បាយ ការចំណាយលើរបស់ដែលមិនបំរើដល់ការផលិត។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការស្តារជនបទឡើងវិញគោរព និងគាំទ្រដល់ការថែរក្សា និងផ្សព្វផ្សាយទំនៀមទំលាប់ប្រពៃណីរចនាសម្ព័ន្ធ និងផ្នែកផ្សេងៗទៀត វប្បធម៌ ដែលមានលក្ខណៈល្អដូចជាក្រុមប្រវាស់ដៃគ្នា ដែលគេមានតាំងពីបុរាណមក។ តាមរយៈក្រុមនេះ គេរួមគ្នាដោះស្រាយសេចក្តីត្រូវការរបស់គេ ឬគេមានសិល្បៈ និងប្រពៃណី ដែលលើកដំកើងទឹកចិត្តជាតិនិយម ស្នេហាជាតិ និងរួមសហការណ៏គ្នារបស់គេ ។

៨. មិនមែនគ្រាន់តែផ្តល់ជំនួយ ប៉ុន្តែផ្តល់នូវនេពគោសល្យដល់គេ

ទិសស្លោកចុងក្រោយនេះ សង្ខេបទៅលើទស្សនៈវិជ្ជា និងគោលការណ៏នៃស្តារជនបទឡើងវិញ។ ចំណុចនេះ វាបញ្ជាក់ពីជំនឿដែលថា តំរូវការចំបងរបស់កសិករ គឺមិនមែនជំនួយដើម្បីសំរាលការលំបាកបណ្តោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះទេ តែការបញ្ចេញ និងការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់គេផ្នែកសតិបញ្ញា ផលិតកម្ម នយោបាយ និងចាត់តាំង ដើម្បីអោយគេមានសមត្ថភាពធ្វើការអភិវឌ្ឍន៏ដោយខ្លួនគេបាន ។

☞ គោលការណ៍ដទៃទៀតនៃការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍

១. អ្នកពីក្រៅអាចជួយ តែអ្នកក្នុងត្រូវតែធ្វើ

ដើម្បីអោយកិច្ចអភិវឌ្ឍន៏វាមានប្រយោជន៏ និងមាននិរន្តភាពការងារនេះត្រូវតែធ្វើផែនការ និងអនុវត្តន៏ដោយអ្នកក្នុង ដែលជាមនុស្សសំខាន់សំរាប់ការងារអភិវឌ្ឍន៏។ អ្នកធ្វើការអភិវឌ្ឍន៏ដែលជាមនុស្សមកពីក្រៅអាចជួយ ដោយសំរបសំរួលដល់ដំណើរការចូលរួម ដែលតាមរយៈនោះ ប្រជាជនត្រូវបានចាត់តាំងឡើង ដើម្បីវិភាគរួមគ្នាទៅលើស្ថានភាពរបស់គេ កំណត់បញ្ហារបស់គេ ជ្រើសរើស និងធ្វើផែនការណ៏សំរាប់ដោះស្រាយ រកធនធានយកមកប្រើបន្ទាប់មកអនុវត្ត ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃដំណោះស្រាយរបស់គេលើបញ្ហារបស់គេ ។

២. ការអប់រំ គឺជាគន្លឹះចំពោះការលើកកំពស់សមត្ថភាពមនុស្ស

ការលើកកំពស់សមត្ថភាពមនុស្សចាប់ផ្តើមពីការដឹងថាចំពោះមុខ បញ្ហាគេមានវិធីដោះស្រាយ មានអំនោយទានពីធម្មជាតិក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា បើគេមានឱកាស និងការធានា។ ការយល់ដឹងបែបនេះ ជាលទ្ធផលនៃការ

អប់រំ។ តាមរយៈការអប់រំ គេទទួលបាន និងពង្រឹងចំណេះដឹងជំនាញ និងឥរិយាបថ ដែលគេត្រូវការដើម្បីយកទៅដោះស្រាយបញ្ហា ដែលគេប្រឈមមុខប្រកបដោយភាពប្រាកដដោយក្នុងចិត្ត។ ត្រង់នេះ ជាចំណុចសំខាន់នៃការលើកកំពស់សមត្ថភាពមនុស្ស។ បើគ្មានការអប់រំទេ ការលើកកំពស់សមត្ថភាពមនុស្សមិនមែនត្រឹមតែពិបាកទេ តែថែមទាំងមិនអាចធ្វើទៅ រួចទៀតផង ។

៣. ការអភិវឌ្ឍន៍តាមរយៈមធ្យោបាយសន្តិភាព និងអហិង្សា

សន្តិភាពបង្កើតសន្តិភាព ហិង្សាបង្កើតហិង្សា ដូចនេះយើងមិនអាចមានសន្តិភាពតាមរយៈការប្រើមធ្យោបាយហិង្សាទេ។ ការអភិវឌ្ឍន៍ និងសន្តិភាពត្រូវដើរទន្ទឹមគ្នា ឯសន្តិភាព និងហិង្សា គឺដើរបញ្ច្រាសគ្នា ដូចនេះការអភិវឌ្ឍន៍ និងហិង្សាគឺវាផ្ទុយគ្នា។ ដោយហេតុថាមិនមានសន្តិភាពបាននៅកន្លែងដែលមានហិង្សា នោះក៏មិនអាចមានការអភិវឌ្ឍន៍តាមរយៈមធ្យោបាយហិង្សាដែរ ។

<u>III. គោលការណ៍ណែនាំសំរាប់អ្នកធ្វើការក្នុងសហគមន៍</u>

១ ធ្វើការជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រ និងមិនគៀបសង្កត់ពួកគេ

ជួយអោយគេយល់ ចេះវិភាគ ធ្វើផែនការ អនុវត្ត ប៉ុន្តែមិនត្រូវធ្វើអ្វីទាំងនេះសំរាប់ពួកគេទេ។ ពួកគេមានសិទ្ធិច្រាន ចោលនូវការអោយយោបល់របស់អ្នកជំនាញ និងអាចបង្កើតឡើងនូវកំហុស។ ការអភិវឌ្ឍន៍កើតឡើងពីការយល់ដឹងផ្ទាល់របស់ប្រជាជនអំពីតំរូវការ និងសិទ្ធិរបស់គេ។ ដូច្នេះ ហើយគេចាំបាច់ត្រូវសំរេចនូវបញ្ហាធំៗ និងសេចក្តីត្រូវការមូលដ្ឋាន និងរបៀបដោះស្រាយវាទាំងអស់នោះ ។

២. ការអភិវឌ្ឍន៍ គឺជាដំណើរការឆ្ពោះទៅរកការលើក

ជាវិធីមួយដែលក្នុងនោះប្រជាជនមើលឃើញខ្លួនគេ និងភ្ញាក់រលឹកពីសិទ្ធិរបស់គេដើម្បីរស់នៅក្នុងនាមជាមនុស្សជាតិ។ ប៉ុន្តែ បើប្រជាជនគ្មានការភ្ញាល់រលឹកទេ អ្នកសំរបសំរួលអាចធ្វើបានតិចតួចណាស់ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍។ ប្រជាជនមានបញ្ញា និងបទពិសោធន៍ច្រើន ដូច្នេះត្រូវបង្ហាញនូវភាពខ្លាំង និងស្តាប់ការផ្តល់គំនិតផ្សេងៗរបស់គេ ។

៣. អោយប្រជាជនបង្កើនការយល់ដឹង

ការអភិវឌ្ឍន៍ គឺធ្វើអោយប្រជាជនមើលឃើញពីខ្លួនគេផ្ទាល់។ ការអភិវឌ្ឍន៍ គឺជាបទពិសោធន៍នៃសេរីភាពដែលប្រជាជនជ្រើសរើសអ្វីដែលគេត្រូវអនុវត្ត។ ជាបទពិសោធន៍មួយ ដែលលំបាកសំរាប់អ្នកដែលរស់នៅក្នុងការពឹងពាក់លើគ្នា និងគ្មានក្តីសង្ឃឹមជាយូរលង់ណាស់មកហើយ។ ត្រូវសំរេច និងធ្វើអ្វីមួយដែលនាំមកនូវសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសេចក្តីគោរពចំពោះខ្លួនឯង។ ការប្រឹងប្រែងនៃការអភិវឌ្ឍន៍ចាំបាច់ចាប់ផ្តើមជាមួយថាមពលរបស់ប្រជាជន និងបន្តការពង្រឹង និងសេចក្តីចំរើនលូតលាស់។

☞ តួនាទី និងគុណភាពនៃអ្នកធ្វើការក្នុងសហគមន៍

ក. តួនាទីរបស់អ្នកធ្វើការក្នុងសហគមន៍ :

១. ជំរុញអោយមានការចូលរួមនៅក្នុងសហគមន៍

២. គាំទ្រទាំងផ្នែកស្មារតី និងសំភារៈទៅលើគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់សហគមន៍

៣. ខិតខំស្វែងយល់ពីតំរូវការសហគមន៍ ដោយស្តាប់យោបល់របស់ប្រជាជន

៤. ចូលរួមជាមួយសហគមន៍ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា

៥. បង្កើតនូវភាពទុកចិត្ត ទៀងត្រង់និងត្រឹមត្រូវនៅក្នុងសហគមន៍

៦. ជួយគាំទ្រសហគមន៍ក្នុងការវាយតំលៃការងារដែលគេធ្វើរួចហើយ

៧. ទំនាក់ទំនងជាមួយរដ្ឋអំណាចគ្រប់ជាន់ថ្នាក់

៨. ជួយសំរួលក្នុងការរៀបចំអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងមូលដ្ឋានពីក្នុងចំណោមប្រជាជននៅក្នុងភូមិ

៩. ពិនិត្យបរិស្ថានជុំវិញ និងភូមិសាស្ត្រ

១០. ជាអ្នកពិគ្រោះសំរាប់អ្នកដឹកនាំមូលដ្ឋាន

១១. ចែកចាយចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍

១២. រៀនពីអ្នកភូមិ

១៣. ជួយសំរួលអ្នកភូមិក្នុងការធ្វើផែនការ និងយុទ្ធសាស្ត្រ

ខ. គុណភាពនៃអ្នកធ្វើការក្នុងសហគមន៍ :

១. ទៀងត្រង់ (Honest)

២. យុត្តិធម៌ (Just)

៣. សកម្មការងារ (Hardworking)

៤. មេត្តា (Humane)

៥. យល់ដឹងពីសិទ្ធិមនុស្ស (Aware of human rights)

៦. អត់ធ្មត់ (Patient)

៧. មានចិត្តទំនុកបំរុងការសាមគ្គីភាព (Supportive of solidarity)

៨. មានចិត្តស្រលាញ់ (Loving)

៩. អាចសំរបតាមកាលៈទេសៈ (Adaptable)

១០. សុភាពរាបសារ (Gentle)

១១. ប្តេជ្ញាជួយអ្នកក្រ ឬអ្នករងទុក្ខ (Committed to helping the poor or the people who suffer)

១២. មិនបង្ខំ (Not rushed)

១៣. ដើរតាមតួនាទី (a role model)

១៤. ឈ្លាសវៃក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងសហគមន៍ (Wise in solving problem with the people)

១៥. មានឆន្ទះយល់ស្របទៅនឹងគំនិតរបស់សហគមន៍ (Willing to accept ideas of the community)

១៦. ចេះលើកទឹកចិត្ត (Encouraging)

១៧. ស្តាប់គំនិតយោបល់របស់អ្នកដទៃ (Able to listen to other people's ideas)

១៨. មានឆន្ទះចែកចាយចំណេះដឹងទៅអ្នកដទៃ (Willing to share knowledge with other)

១៩. មានចំណេះដឹងពីការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ (Knowledgeable about developing community)

២០. មានឆន្ទះចង់សិក្សាបន្ថែមពីការងារថ្មីៗផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ (Willing to continue new things about community etc.)

ការរៀបចំសហគមន៍

I. អត្ថប្រយោជន៍នៃការរៀបចំសហគមន៍

គោលបំណងនៃការរៀបចំសហគមន៍ គឺដើម្បីធ្វើអោយប្រជាជនចេះសាមគ្គីគ្នា និងរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រកែប្រែជីវភាព រស់នៅរបស់ខ្លួន អោយកាន់តែប្រសើរឡើង។

ជាទូទៅ អ្នកដែលចូលរួមសកម្មភាពក្នុងសហគមន៍បាន គឺជាអ្នកស្រុកដែលជួបប្រទះបញ្ហាក្នុងការរស់នៅ និងបញ្ហាផ្សេងៗទៀត រឺ ជាដែលអ្នកចង់ជួយសហគមន៍។ អ្នកទាំងនោះរួមមាន ព្រះសង្ឃ មន្ត្រីរាជការ ជនពិការ ស្ត្រីមេម៉ាយ ជនងាយរងគ្រោះជាដើម ។

ការរៀបចំមានអត្ថប្រយោជន៍ណាស់ សំរាប់ប្រជាជនដែលរស់នៅក្នុងសហគមន៍ ព្រោះអាចជួយអោយគេ :

- ចេះផ្តើមគំនិតដោយខ្លួនឯង ជួយខ្លួនឯង និងពឹងពាក់លើខ្លួនឯង
- ជឿជាក់លើខ្លួនឯង និងអាចចាត់ចែងការងារក្នុងសហគមន៍ដោយខ្លួនឯង
-មានសាមគ្គីភាព សច្ចៈភាព បង្កើតក្រុមតូចៗដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយតំរូវការរបស់គេបាន ដូចជាក្រុមសន្សំប្រាក់ ក្រុមជួយខ្លួនឯង ក្រុមរកចំណូល ក្រុមប្រវាស់ដៃ ជាដើម ។

II. គោលការណ៍គន្លឹះស្តីពីការរៀបចំសហគមន៍

ក្នុងការរៀបចំសហគមន៍មានគោលការណ៍មួយចំនួន ដែលជាកត្តាជំរុញអោយសហគមន៍មានការរៀបចំបានល្អ មានតុល្យភាព មានភាពសាមគ្គីគ្នារវាងសមាជិកក្នុងសហគមន៍ និងមានភាពរីកចំរើន។

១. ការប្រាស្រ័យទាក់ទង

ការប្រាស្រ័យទាក់ទង ពីមនុស្សម្នាក់ទៅមនុស្សម្នាក់ទៀត និងពីក្រុមមួយទៅក្រុមមួយទៀត គឺជាការចាំបាច់ប្រសិនបើចលនាមួយ គឺដើម្បីធ្វើអោយធនធានយ៉ាងច្រើនដែលគេមាន ត្រូវនាំមក និងថែរក្សានូវការជំរុញលើកទឹកចិត្ត និងកិរិតថ្លៃប្រឹងប្រែងនៅក្នុងការតស៊ូ ។

២. ធ្វើអោយជឿជាក់

- ការបង្កើតបរិយាកាសឯកភាពមួយ
- ការចែកចាយពត៌មានពីប្រជាជន និងបទពិសោធន៍របស់គេ
- ការកំណត់គោលដៅ និងគោលបំណង
- ការរៀបចំ រឺរបៀបរៀបរយនៃសកម្មភាព

៣. ការថែរក្សាតុល្យភាពរវាងកំរិតខុសគ្នាទាំង ៤ នៃសេចក្តីត្រូវការ

- មនុស្សម្នាក់ៗ : យើងត្រូវការបញ្ចូលនូវសេចក្តីត្រូវការ លទ្ធភាព ភាពខ្លាំង និងភាពខ្សោយរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលជាធាតុសំខាន់ក្នុងការកសាងសង្គមមួយដែលយកប្រជាជនជាធំ ។

- ក្រុមតូចពិភាក្សាទល់មុខគ្នា : ប្រជាជនដែលធ្វើការងារជាក្រុម គឺបានបន្សល់ទុកនូវសកម្មភាពយ៉ាងច្រើន និងការងារមួយជាក់ច្បាស់ជាងអ្នកដែលចាកចេញដោយធ្វើការដាច់តែឯង ។

- គ្រឹះស្ថាន (សិក្សា រឺអប់រំ) ស្ថាប័ន : សង្គមណាក៏ដោយអនុវត្តន៍នូវគំរោងកម្មវិធីសំខាន់របស់វា តាមរយៈស្ថាប័នផ្សេងៗដែលគេបានបង្កើត ។ យើងនឹងអាចផ្លាស់ប្តូរសង្គម តាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័នរបស់វា ។ យើងចាំបាច់ត្រូវជ្រើសរើសអ្វីដែលជាស្ថាប័ន រឺគ្រឹះស្ថានសំខាន់ជាងគេតាមដែលយើងអាចធ្វើ ដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ។

- សហគមន៍ : នៅពេលជាមួយគ្នា យើងជានិច្ចជាកាលត្រូវអភិវឌ្ឍន៍ការយល់ដឹងរបស់យើងអំពីសង្គមអោយបានទូលំទូលាយ ។ បញ្ហានេះ យើងត្រូវការបែបផែនផ្សេងៗនៃសេដ្ឋកិច្ច ការវិភាគនយោបាយ និងសង្គមដែលជួយយើង ដើម្បីជាកំលាំងនៃសង្គម ដែលកំពុងធ្វើការប្រតិបត្តិប្រកបដោយថាមពលយ៉ាងខ្លាំងក្នុងខណៈពិសេសណាមួយ ។

៤. ការសន្ទនា

មនុស្សម្នាក់ៗមានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ខុសៗគ្នា ។ ការរៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមកតាមរយៈការស្តាប់ ការអាន និងការសន្ទនា ។ ក្នុងដំណើរការសន្ទនាត្រូវការអោយដៃគូរមានចំណេះដឹងជាអ្នកសំរបសំរួល ដើម្បីបង្កើតឡើងនូវស្ថានភាពមួយ ដែលការសន្ទនាពិតប្រាកដអាចកើតមានឡើងដោយរៀនសូត្រពីសហគមន៍ពិតប្រាកដមួយដែលជាកន្លែងមនុស្សគ្រប់រូបអាចចែកចាយនូវបទពិសោធន៍របស់គេ ស្តាប់ និងរៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក ។

៥. សកម្មភាព និងការឆ្លុះបញ្ចាំង

អាចវិភាគបន្ថែមនូវមូលហេតុនៃកំហុសផ្សេងៗ និងការបរាជ័យ ។ គេអាចមានសមត្ថភាពខ្លាំងឡើងៗក្នុងការធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរសំរាប់ការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ ។

៦. ដំណាក់កាល និងតួនាទីក្នុងគំរោងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍

ភាពជាដៃគូរ : ជាគោលការណ៍សំខាន់ក្នុងការស្តារជនបទ ហើយពួកគេម្នាក់ៗទាំងអ្នកខាងក្នុង និងអ្នកខាងក្រៅមានតួនាទីផ្សេងៗគ្នា ។ នៅក្នុងកំឡុងពេលដំណាក់កាលទាំង ៥ ក្នុងគំរោងកម្មវិធីកសាងជនបទឡើងវិញ តួនាទីរបស់អ្នកខាងក្រៅ និងអ្នកខាងក្នុងមានការផ្លាស់ប្តូរ ។ ពេលចាប់ផ្តើមដំបូង អ្នកខាងក្រៅធ្វើការយ៉ាងច្រើន ប៉ុន្តែនៅពេលដែលគំរោងកម្មវិធីនេះចេះតែបន្តទៅមុខ ការងាររបស់គេកាន់តែតិចទៅៗ ។ ផ្ទុយមកវិញ តួនាទីរបស់ខាងក្នុងកាន់តែច្រើនឡើងៗ រហូតដល់គេអាចពឹងខ្លួនឯងបាន ។

III. ការដឹកនាំក្នុងសហគមន៍

អ្នកដឹកនាំពិតប្រាកដមានអ្វីៗមួយចំនួនក្នុងលក្ខណៈជាទូទៅ។ គេចង់ធ្វើអ្វីដែលល្អប្រសើរបំផុតក្នុងការបំរើក្រុម រឺសហគមន៍របស់គេ។ ថ្វីបើការបំរើសហគមន៍ និងអ្នកដឹកនាំពុំមានសភាពដូចគ្នាទាំងអស់ក៏ដោយក៏ការបំរើ និងការខំប្រឹងប្រែងធ្វើអោយមានការលូតលាស់ ដើម្បីបំរើសហគមន៍នោះ។ ការដឹកនាំពិតប្រាកដអាចធ្វើអោយមានការរីកចំរើនបាន ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គេគួរតែទទួលស្គាល់ដែរថា អ្នកដឹកនាំមិនមែនជាកត្តាតែមួយគត់ដែលមានអនុភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ក្រុម ឬសហគមន៍នោះឡើយ។ អ្នកដឹកនាំគឺជាផ្នែកមួយនៃក្រុមទាំងមូល។ លក្ខណៈរបស់ក្រុម រឺ សហគមន៍ជួយកំណត់ប្រភេទនៃសកម្មភាពដើម្បីអោយអ្នកដឹកនាំអាចយកទៅអនុវត្តតាម។ ដូច្នេះ ការបន្ថែមតួនាទីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គាត់ អ្នកដឹកនាំត្រូវមានមុខងារជាសមាជិកម្នាក់នៃក្រុម និងមានឆន្ទៈទទួលយកនូវការផ្តល់យោបល់ពីក្រុម ។

១. អ្នកដឹកនាំជាអ្វី ?

- អ្នកដឹកនាំ គឺជាបុគ្គលដែលធ្វើអោយមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានលើអ្នកដទៃ
- ជាបុគ្គលដែលធ្វើអោយមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានក្នុងការកំណត់គោលដៅ និងសមិទ្ធិផលរបស់វា។

☞ អ្នកដឹកនាំ ប្រើប្រាស់នូវឥទ្ធិពលរបស់គេលើអ្នកផ្សេងៗទៀតតាមរយៈ

👍 តាមរយៈការប្រើនូវអំណាច

👍 តាមរយៈការប្រើនូវអនុភាពក្នុង និងអនុភាពដែលកើតចេញអំពីប្រភពផ្សេងៗខាងក្នុង ក៏ដូចជាការធ្វើអោយមានជំនឿ និងការយល់គ្នាទៅវិញទៅមក ។

👍 តាមដំណើរការប្រាស្រ័យទាក់ទង ដោយការបញ្ជូនសារ ដោយគំនិតគ្មានខុសគ្នាពីភាពដើម

២. អ្នកដឹកនាំល្អម្នាក់ គឺជាអ្នក :

- យកប្រយោជន៍រួមមកធ្វើជាធំជាងប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន
- មានគំនិតទូលំទូលាយប្រកបដោយគតិបណ្ឌិត ចេះថ្លឹងថ្លែងមុននឹងសំរេចចិត្តលើបញ្ហាអ្វីមួយ
- ចេះផ្លាស់ប្តូរតាមកាលៈទេសៈ និងយល់ពីសភាពការណ៍ផ្សេងៗ
- មានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ និងក្លាហាន
- ចេះស្តាប់យោបល់ពីអ្នកដទៃ
- ចេះប្រមូលផ្តុំសមាជិករបស់ខ្លួនទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការរួមគ្នា

៣. លក្ខណៈសម្បត្តិ នៃអ្នកដឹកនាំល្អ

- មានសមត្ថភាព ដើម្បីបង្កើតឡើងនូវតំរូវការនៃអារម្មណ៍ និងការយល់ដឹងនៃតំរូវការសំរាប់ការងារក្រុម រវាងអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ ។
- មានគំនិតទូលំទូលាយ : ចេះស្តាប់អ្នកដទៃ អនុញ្ញាតិអោយអ្នកក្រោមបង្គាប់សាកសួរសំនួរ ព្យាយាមស្វែងយល់ពីគំនិតអ្នកដទៃ ផ្តល់ការគាំទ្រ និងផ្តល់មតិចំពោះបុគ្គលផ្សេងៗទៀត
- មានចំណេះដឹង និងទេព្យកោសល្យក្នុងការលើកទឹកចិត្តគេម្នាក់ៗដោយប្រើប្រាស់ជំនាញនៃការទំនាក់ទំនង
- ស្វែងយល់ពីកំហុសរបស់ខ្លួនដែលជាចំណុចខ្សោយ ហើយនឹងពេញចិត្តដើម្បីធ្វើការកែប្រែ
- យល់ពីសកម្មភាពក្រុម ការកើតឡើងរវាងខ្លួនឯង និងសមាជិកក្រុម ក៏ដូចបុគ្គលដទៃទៀតនៅក្រៅក្រុមអោយល្អប្រសើរ ។ ដូច្នេះ នេះគឺជាអន្តរអំពើដ៏សមស្របមួយ និងជួយបង្កើតឡើងនូវទំនាក់ទំនងល្អប្រសើរសំរាប់អ្នកទាំងអស់នោះ
- មានការប៉ិនប្រសប់ ដើម្បីផ្តល់នូវលទ្ធភាពរៀនសូត្ររបស់សមាជិកក្រុម
- មានទេព្យកោសល្យក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទាំងមនុស្ស និងសំភារៈ
- មានភាពប៉ិនប្រសប់ និងឆន្ទះដើម្បីចែកចាយនូវបទពិសោធន៍ និងជំរុញការប្រើប្រាស់នូវទេព្យកោសល្យនៃការដឹកនាំជាមួយសមាជិកទាំងអស់ក្នុងក្រុម ។

IV. ការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តនៅក្នុងសហគមន៍

១. ប្រភេទសំខាន់ៗនៃការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត

ក. ភាពផ្តាច់ការ (Autocratic) :មនុស្សម្នាក់ធ្វើការសំរេចចិត្ត

ខ. មតិភាគច្រើន (Minirity) : មនុស្សមួយក្រុមធ្វើការសំរេចចិត្ត

គ. មតិភាគច្រើន (Majority) : មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិស្មើគ្នា និងធ្វើការបោះឆ្នោតសំរេច

ឃ. មតិទូទៅ (Consensus) : មនុស្សគ្រប់រូបយល់ស្របនឹងការសំរេចចិត្ត

គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តតាមប្រភេទទាំងបួនខាងលើ

ប្រភេទ	គុណសម្បត្តិ	គុណវិបត្តិ
ផ្តាច់ការ	រហ័ស មិនច្រលំ អ្នកដឹកនាំសប្បាយចិត្ត	សមាជិកមិនបានសប្បាយចិត្ត មិនអាចផ្តល់ជាគំនិត ប្រធានគ្របដណ្តប់លើគេ គ្មានការជំរុញទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ប្រភេទ	គុណសម្បត្តិ	គុណវិបត្តិ
		បុគ្គលិកគ្មានភាពទទួលខុសត្រូវ មិនស្មោះត្រង់ មានតែគំនិតមួយដាក់បន្ទុកធ្ងន់លើប្រធាន
មតិភាគតិច	ប្រើពេលច្រើនជាង គំនិតយោបល់ច្រើនជាង ការទំនាក់ទំនងល្អជាង	ការចូលរួមតិច គ្មានការគាំទ្រ គ្មានភាពទទួលខុសត្រូវ មិនជំរុញទឹកចិត្តរបស់សមាជិក អំណាចមិនស្មើគ្នា
មតិភាគច្រើន	គាំទ្រដោយសមាជិកភាគច្រើន ទទួលបានគំនិតយោបល់ច្រើន មានលក្ខណៈស្និទស្នាលរវាងប្រធាននិងសមាជិក សមាជិកយល់ថាមានការលើកទឹកចិត្ត សមាជិកមានភាពទទួលខុសត្រូវ	ចំណាយពេលច្រើន មានការច្រលំតិចតួច មានការខ្វែងគំនិតគ្នាខ្លះ សមាជិកមួយចំនួនតូចមិនពេញចិត្ត
មតិទូទៅ	មានភាពទទួលខុសត្រូវ មានសហការណ៍ទាំងអស់គ្នា សមាជិកទាំងអស់មានភាពច្បាស់លាស់ គ្មានការបន្ទោសគ្នាទៅវិញទៅមក ងាយស្រួលធ្វើការសំរេចចិត្ត	ប្រើពេលច្រើន ការសំរេចចិត្តយឺត ពេលខ្លះមានការច្រលំ មិនអាចជួយបាននៅពេលមានភាពអាសន្ន. មានភាពស្ទាក់ស្ទើរនៅពេលសំរេចចិត្តថ្មី

២. ការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តដ៏ត្រឹមត្រូវ

នៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តដែលសំខាន់ៗណាមួយ បញ្ហាខ្លះៗមួយចំនួនត្រូវដោះស្រាយទៅតាមលំដាប់ របស់វា ដែលមានចំនួននៃការសំរេចចិត្តតូចៗបន្តបន្ទាប់ ។ មានការកំណត់សេចក្តីត្រូវការ ៦ យ៉ាងជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមមួយ ដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្តដ៏ត្រឹមត្រូវ ឆ្ពោះទៅរកគោលដៅរបស់គេ។

ក. តំរូវការពត៌មាន

តើស្ថានភាពរបស់យើងជាអ្វី? យើងជាអ្នកណា? យើងនៅកន្លែងណា? អ្វីទៅជាប្រវត្តិទូទៅរបស់យើង? អ្វីទៅជាដែនកំណត់ដែលយើងអនុវត្ត ? អ្នកណា ឬអ្វីដែលបាននាំយើងទៅជាមួយ ?

ទាល់តែមនុស្សមួយក្រុមទទួលស្គាល់នូវស្ថានភាពពិតប្រាកដនាពេលបច្ចុប្បន្នដោយប្រមូលផ្តុំព័ត៌មានស្តីអំពីស្ថានភាពនោះ ទើបការប៉ុនប៉ងណាមួយដើម្បីអោយមានគោលដៅអាចធ្វើឡើងទៅបាន ។

ខ. តំរូវការគោលដៅ

កន្លែងណាដែលយើងត្រូវទៅ? តើយើងចង់ធ្វើអ្វីខ្លះ ? បើមិនទាន់មានការព្រមព្រៀងជាទូទៅមួយស្តីអំពី

គោលដៅទេ មនុស្សមួយក្រុមមិនអាចធ្វើដំណើរទៅមានប្រសិទ្ធភាពឡើយ ។ សមាជិកទាំងអស់នៃមនុស្សមួយក្រុមគឺជាអ្នកដែលមិនបានយល់ព្រមជាមួយនឹងគោលដៅ រឺអ្នកដែលមានផ្លូវជ្រើសរើសតិច ហាក់ដូចជាគ្មានការសហការណ៍គ្នាឡើយ ។ ការកំណត់គោលបំណងមួយគ្រាន់តែជាការសាកមើលនៅពេលដំបូង ហើយចាំបាច់ត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យសារឡើងវិញ ពីពេលមួយទៅពេលមួយតាមលំដាប់ ដើម្បីសាកល្បងប្រសិនបើវាសមស្រប ។

គ. តំរូវការគំរោងការ

តើយើងទៅកាន់គោលដៅដោយរបៀបណា? តើយើងសំរេចគោលដៅរបស់យើងតាមរបៀបណា? តើទំរង់ការអ្វីខ្លះដែលត្រូវការ? តើធនធានអ្វីខ្លះដែលយើងត្រូវការ?

ឃ. តំរូវការសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ប្រជាជនដែលបានចូលរួម

តើយើងមានសេរីភាពដូចម្តេចក្នុងការធ្វើសកម្មភាព? ប្រសិនបើមនុស្សមួយក្រុមត្រូវបានបង្កើតឡើងបុគ្គលទាំងអស់ត្រូវមានសេរីភាពពេញលេញក្នុងការសំដែង ឬ បញ្ចេញសកម្មភាពដោយផ្តល់គំនិតចូលរួមវិភាគទានចែកចាយការដឹកនាំដោយគ្មានការភ័យខ្លាច ។ មុខងារបែបនេះដូចជាការលើកទឹកចិត្ត ភាពចុះសំរុងគ្នា ហើយការគាំទ្រត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីរក្សាអោយមានបរិយាកាសមួយប្រកបដោយសេរីភាព ។

ង. តំរូវការត្រួតពិនិត្យទៅលើវឌ្ឍនះភាព

ឥឡូវនេះតើយើងស្ថិតនៅកន្លែងណា? តើយើងស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលនៃការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាផ្សេងៗណាមួយ? តើយើងនឹងអនុវត្តទៅតាមទិសដៅត្រឹមត្រូវឬទេ ? តើយើងបានអនុវត្តដល់ដំណាក់កាលណាហើយ? តើយើងដឹងទេថាយើងនៅកន្លែងណា? តើយើងចាំបាច់ផ្លាស់ប្តូរនូវគោលដៅ រឺទំរង់ការរបស់យើងឬយ៉ាងណា? តើនៅមានគេចូលរួមជាមួយយើងឬទេ? ។

ពីពេលមួយទៅពេលមួយ ក្រុមត្រូវឈប់ដើម្បីធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីការរីកចំរើនរបស់ខ្លួន ។ មនុស្សជាច្រើននៅក្នុងក្រុមមួយទទួលបរាជ័យនៅពេលជិតដល់ទិសដៅរបស់គេ ពីព្រោះគេគ្រប់គ្នាបានដឹងថាអ្វីបានកើតឡើងនៅក្នុងក្រុមគឺមានភាពច្របូកច្របល់បានលេចឡើងនៅពេលគ្មានការត្រួតពិនិត្យលើវឌ្ឍនះភាព ។

ច. តំរូវការលទ្ធផល

តើកន្លែងណាដែលយើងបានមកដល់? តើយើងបានទៅដល់គោលដៅរបស់យើងឬទេ? អ្វីដែលយើងបានសំរេចឬបានទទួល? វាមិនមែនជាគោលដៅដែលយើងគ្រោងទុកឡើយ ប៉ុន្តែវាជាទីពេញចិត្តដែរឬទេ?

៣. ការណែនាំសាមញ្ញមួយសំរាប់ធ្វើសេចក្តីសំរេចដោយមតិទូទៅ

- តើអ្វីដែលយើងព្យាយាមដើម្បីសំរេច ? (បញ្ជាក់អោយច្បាស់ចំពោះអ្នកចូលរួមទាំងអស់)

- តើលទ្ធភាពផ្សេងៗមានអ្វីខ្លះ? (ត្រូវពិចារណាអោយបានច្រើន ការប្រើវិធីចចារកគំនិតថ្មីអាចមានប្រសិទ្ធភាព)
- តើលទ្ធភាពនីមួយៗដំណើរការយ៉ាងដូចម្តេច? (គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិ)
- តើសំណូមពរណាមួយ ឬយោបល់ណាមួយដែលយើងត្រូវជ្រើសរើស ?
- តើយើងត្រូវការអ្វីខ្លះដើម្បីអនុវត្តន៍នូវសេចក្តីសំរេចចិត្តរបស់យើង ?
- តើអ្នកណានឹងត្រូវធ្វើអ្វីខ្លះ? នៅពេលណា? នៅទីកន្លែងណា? យ៉ាងដូចម្តេច?

៤. កត្តាផ្សេងៗដែលជួយក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត

- មានគោលដៅច្បាស់លាស់
- ការយល់ដឹងច្បាស់ចំពោះអ្នកដែលមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការសំរេច
- មធ្យោបាយនៃការជំរុញ និងចែកចាយព័ត៌មានល្អ
- បើការដឹកនាំមានប្រសិទ្ធភាព និងមានរចនាសម្ព័ន្ធដែលទាក់ទងទៅនឹងទំហំក្រុម
- មធ្យោបាយដែលមានប្រសិទ្ធភាពមានការសាកល្បងផ្តល់យោបល់ផ្សេងៗ
- ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អ្នកដឹកនាំ ដើម្បីជំរុញការចូលរួមនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត
- កិច្ចព្រមព្រៀងជាមុនស្តីអំពីទំរង់ការផ្សេងៗដែលមានលក្ខណៈសមរម្យ ។

ទស្សនៈទានយេនឌ័រនៅក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍

១. យេនឌ័រ

យេនឌ័រនិយាយសំដៅទៅលើភាពខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីដែលកំណត់ដោយសង្គម ដែលផ្ទុយទៅនឹងភាពផ្ទុយគ្នានៃលក្ខណៈរូប និងលក្ខណៈជីវសាស្ត្ររវាងបុរស និងស្ត្រី ។ ជាឧទាហរណ៍ តួនាទីយេនឌ័រផ្លាស់ប្តូរទៅតាមពេលវេលា (សូមគិតមើលអំពីតួនាទីយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅក្នុងឆ្នាំ១៩៦០ ដោយធ្វើការប្រៀបធៀបនឹងបច្ចុប្បន្ន) ចាប់តាំងពីពេលដែលគ្រប់សង្គមទាំងអស់ មានការវិវត្តន៍ផ្នែកសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យា ។ ផ្ទុយទៅវិញ តួនាទីជីវសាស្ត្រនៅតែមិនផ្លាស់ប្តូរ (ប្រុស និងស្រីបង្ហាញពីភាពខុសគ្នានូវលក្ខណៈជីវសាស្ត្រ) ។

បុរស និងស្ត្រីដើរតួនាទីផ្សេងៗគ្នា មានតំរូវការផ្សេងៗគ្នា និងជួបនូវឧបសគ្គខុសៗគ្នា ។ តួនាទីយេនឌ័រ អាចញែកអោយឃើញពីភាពខុសគ្នាតាមរយៈ:

- ការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ត្រី និងបុរស
- ការងារផលិតកម្ម ការងារផ្ទះសម្បែង និងសកម្មភាពសហគមន៍របស់ពួកគេ
- សិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធាន និងអំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត ។

☞ **កត្តាមួយចំនួនដែលមានឥទ្ធិពលលើនិយមន័យនៃតួនាទីយេនឌ័រ**ក៏ដូចជាការផ្លាស់ប្តូររបស់វាទៅតាមពេលវេលាផងដែរ រួមមាន :

- **ការរៀបចំស្ថាប័ន :** នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា នាពេលថ្មីៗនេះត្រូវបានបង្កើឡើងសំរាប់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅថ្នាក់ឃុំ តាមរយៈការចាត់តាំងអោយមានបុរសម្នាក់ និងស្ត្រីម្នាក់នៅក្នុងគណៈកម្មាធិកាផែនការ និងថវិកាឃុំ ក្រុមតាមដាន និងវាយតំលៃ និងជនបង្គោលទទួលបន្ទុកស្ត្រី និងកុមារភូមិ។ ក៏ប៉ុន្តែ ទោះបី ជាឱកាសទាំងឡាយនេះបានបង្កើតឡើងក្តី អ្នកសំរបសំរួលត្រូវតែផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីធានាថាស្ត្រីអាចចូលរួមបានជាក់ស្តែងនៅនឹងមូលដ្ឋាន ។
- **ប្រព័ន្ធច្បាប់ផ្លូវការ :** រដ្ឋធម្មនុញ្ញបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តចិត្តមួយក្នុងការផ្តល់នូវសិទ្ធិស្មើភាពគ្នាសំរាប់ស្ត្រី និងបុរស(ទោះបីជាការជំរុញការអនុវត្តន៍ច្បាប់អាចមានការលំបាកក៏ដោយ) ។
- **អាកប្បកិរិយាវប្បធម៌សង្គម :** អាកប្បកិរិយាសង្គម និងក្នុងករណីខ្លះ ប្រពៃណី និងជំនឿជាតិព័ន្ធ មានការផ្លាស់ប្តូរយឺត ។ សំរាប់ស្ត្រី អាកប្បកិរិយាទាំងនេះមានឥទ្ធិពលលើប្រភេទសកម្មភាព ដែលពួកគេស្វែងរកសិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធាន និងតួនាទីដែលពួកគេប្រតិបត្តិ ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានការកើនឡើងនូវឱកាសសំរាប់ស្ត្រី ដើម្បីរៀនសូត្រនៅក្នុងការអប់រំក្នុងនិងក្រៅប្រព័ន្ធ ហើយការអប់រំនេះនឹងកែលំអចំណេះដឹង ជំនាញ និងទំនុកចិត្តរបស់ពួកគេ ។

២. យេនឌ័រ និងសមធម៌

យេនឌ័រ និងសមធម៌ មានន័យថាស្ត្រី និងបុរសរីករាយនូវឋានៈ រឺនាទីដូចគ្នា ដែលស្ត្រីនិងបុរសមានលក្ខណៈស្មើគ្នាដើម្បីទទួលបាននូវសិទ្ធិមនុស្ស និងសក្តានុពលពេញលេញរបស់ពួកគេក្នុងការរួមវិភាគទានដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ និងដើម្បីទទួលផលពីលទ្ធផលទាំងនេះ ។

នៅមានគំលាតគ្នាវាំងគោលគំនិត នៃ ‘សមធម៌ និងភាពពិត’ ។ មានស្ត្រីចំនួនតិចតួចបំផុត ដែលបានចូលរួមនៅក្នុងធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តភាគច្រើនទៅលើសកម្មភាពនានានៅក្រៅផ្ទះ (ដូចជានៅក្នុងមន្ទីរ រឺក្នុងការអនុវត្តន៍គំរោងផ្សេងៗ) ដែលបានបង្កើតឡើងនូវឱកាសតិចតួចបំផុត ដើម្បីអោយសំលេងនៃការព្រួយបារម្ភរបស់ស្ត្រីត្រូវបានគេដឹងលឺ ។

៣. តួនាទីរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជា

គ្រប់កំរិតអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ ស្ត្រីតែងតែមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ និងមានការលំបាកជាច្រើន ជាពិសេសនៅក្នុងប្រទេសក្រីក្រ រឺប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍នានា ។ ក្រៅពីតួនាទីជាស្ត្រីមេផ្ទះ រឺមេគ្រួសារដែលជាមុខរបរមួយនោះ ស្ត្រីបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចជាតិតាមរយៈការងារក្នុងវិស័យឯកជន និងវិស័យសាធារណៈផងដែរ ដូចជាវិស័យកសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្មផ្សេងៗជាដើម ។ ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋជាកសិករចំនួន ៨៤ ភាគរយ ក្នុងចំណោមប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ ក្នុងនោះមានកសិករជាស្ត្រីចំនួន ៦៥-៧០ភាគរយ នៃកំលាំងពលកម្មជនបទ (ប្រភពពីក្រសួងកិច្ចការនារី) ។ ដូចនេះស្ត្រីជាអ្នកចូលរួមយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្មនៅកម្ពុជា ដូចជាការធ្វើស្រែ-ចំការ ដាំដុះដំណាំ ចិញ្ចឹមសត្វ ។ល។

ដោយឡែកនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម យើងសង្កេតឃើញថាមិនអាចខ្វះបាននូវកំលាំងពលកម្មរបស់ស្ត្រីបានឡើយ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ កំលាំងពលកម្មស្ទើរតែ៩៩ភាគរយសុទ្ធតែជាស្ត្រី ដែលបំពេញការងារជាកម្មការនី និងមុខងារផ្សេងៗ ទៀតនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុន រឺរោងចក្រនានាដទៃទៀត ។

នៅក្នុងវិស័យសេវាកម្ម និងទេសចរណ៍ដែលជាវិស័យអត្ថិភាពរបស់ប្រទេសយើងនោះ ស្ត្រីគឺជាកំលាំងឈានមុខយ៉ាងសំខាន់ខ្វះពុំបាន ។ ដើម្បីទាក់ទាញភ្ញៀវទេសចរតាមរយៈការបង្ហាញពីកេរតំណែលវប្បធម៌ និងប្រពៃណី ស្ត្រី និងសិល្បការនីខ្មែរ បានបញ្ចេញនូវស្នាដៃយ៉ាងល្អឥតខ្ចោះរបស់ខ្លួន ដូចជាចម្រៀង ល្ខោន របាំ តន្ត្រី ដេរប៉ាក់ គំនូរ មគ្គុទ្ទេសន៍ សិប្បកម្មតំបាញ ។ល។ ទាំងនេះមានន័យថា ស្ត្រីមានតួនាទីដែលពុំអាចខ្វះបាននៅក្នុងការជំរុញវិស័យទេសចរណ៍នៅកម្ពុជាអោយក្លាយទៅជាវិស័យសក្តានុពលពិតប្រាកដរបស់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ ។ កំណើនភ្ញៀវទេសចរ ជាកត្តាជំរុញអោយមានការវិនិយោគ និងបង្កើតការងារសំរាប់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរដូចជាសណ្ឋាគារ ក្រុមហ៊ុនទេសចរណ៍ និងមុខជំនួញផ្សេងៗទៀត ពិសេសសំរាប់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម ។

ការរៀបរាប់ខាងលើនេះ បង្ហាញថាស្ត្រីមានតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍ ដែលចាំបាច់ត្រូវគិតទៅដល់សមភាពយេនឌ័រ គឺមិនត្រូវមើលតែបុរស ហើយទុករំលងស្ត្រីអោយនៅឯកោ តែលតោនោះឡើយ ។

៤. ផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដែលបណ្តាលមកពីបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រ

គុណវិបត្តិ ដែលស្ត្រីបានទទួលនៅក្នុងជីវិត មានឥទ្ធិពលទៅដល់សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ហើយក៏មានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាទូទៅដល់ប្រទេសជាតិផងដែរ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ប្រជាពរដ្ឋទាំងបុរស និងស្ត្រីបានរួមចំណែកដល់កិច្ចអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។ កំលាំងពលកម្មផ្នែកកសិកម្មជាងពាក់កណ្តាលជាស្ត្រី។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលភាគច្រើនផ្តល់ការងារដល់ស្ត្រីវ័យក្មេងបានរួមចំណែកបង្កើនប្រាក់ចំណូលដល់ប្រទេសមួយចំនួនធំ។ សង្គមកំណត់អោយស្ត្រីទទួលខុសត្រូវស្ទើរតែទាំងស្រុងក្នុងការថែទាំ កូនចៅ និងសុខុមាលភាពនៃគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

ស្ថានភាពទូទៅរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា :

- ស្ត្រីមានចំនួនប្រមាណ ៥១%នៃចំនួនប្រជាពលរដ្ឋទូទាំងប្រទេស ។
- ប្រហែល ៨១%នៃស្ត្រីដែលមានអាយុចន្លោះពី ២០ ទៅ ៥៤ឆ្នាំ រស់នៅក្នុងតំបន់ជនបទ ហើយជាកំលាំងពលកម្មកសិកម្មក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច។
- មានស្ត្រីជាមេគ្រួសារប្រមាណជា ២៤% ក្នុងចំណោមគ្រួសារទាំងអស់។
- ប្រហែល ៦៤%នៃក្មេងស្រីអាយុពី ១៥ ទៅ ១៩ឆ្នាំ ជាកំលាំងពលកម្មសកម្ម បើធៀបជាមួយក្មេងប្រុសស្ថិតក្នុងក្រុមអាយុដូចគ្នា គឺមានប្រមាណតែ ៤៣% ប៉ុណ្ណោះ។

បុរស និងស្ត្រីទទួលបាននូវស្ថានភាព និងគុណភាពរស់នៅខុសៗគ្នា ដូចមានបង្ហាញនៅខាងក្រោមនេះ ដូចជា : សុខភាព ការអប់រំ ការចូលរួមខាងនយោបាយ ការទទួលបានប្រាក់ចំណូល និងការគ្រប់គ្រងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ។

<u>ក. សុខភាព</u>

ដោយសារមុខងារចិញ្ចឹមកូនរបស់ពួកគេ ស្ត្រីមានតំរូវការថែទាំសុខភាពខ្លាំងជាងបុរស។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាទូទៅ ស្ត្រីមិនសូវទទួលបានការថែទាំសុខភាពត្រឹមត្រូវនៅក្នុងអំឡុងពេលមានគភ៌ និងសម្រាលកូន។ ជាលទ្ធផល ស្ត្រីកម្ពុជាមានអត្រាស្លាប់ខ្ពស់ដែលបណ្តាលមកពីការមានផ្ទៃពោះ និងសម្រាលកូន (នៅក្នុងចំណោមប្រទេសនានានៅក្នុងអាស៊ីអាគ្នេយ៍)។

ស្ថានភាព និងអត្រាមរណៈរបស់មាតា និងទារក :

- នៅក្នុងតំបន់ជនបទ ស្ត្រីម្នាក់ជាមធ្យមមានកូន ៤នាក់ ហើយនៅក្នុងតំបន់ទីក្រុង ស្ត្រីជាមធ្យមមានកូន ៣នាក់ ។
- មានស្ត្រីតែ ៣២% ទទួលបានជំនួយពីការផ្តល់សេវាសុខភាពដែលទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលសំរាប់កូន។
- មានស្ត្រីតែ ៣៨% ទទួលបានការថែទាំមុនពេលឆ្លងទន្លេ ។
- មានស្ត្រី ៦៥% មានបញ្ហាកង្វះឈាមក្រហម (ខ្វះជាតិដែក) នៅក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ ហើយមានស្ត្រី ៥៨% មានបញ្ហាកង្វះឈាមក្រហមនៅអាយុចន្លោះពី ១៥ ទៅ ៤៩ឆ្នាំ។

- មានស្ត្រីចំនួនពាក់កណ្តាលបានទទួលការថែទាំងបន្ទាប់ពីសំរាលកូនរួច ។
- ស្ត្រីចំនួន ២០០០នាក់ បានស្លាប់ជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយសារបញ្ហានៃការសំរាលកូន (៤៧៣ ក្នុងចំនួន ១០០០០០ កំណើត) ។ មរណៈភាពទាំងនេះភាគច្រើនអាចចៀសវាងបានដោយការអនុវត្តន៏ការថែទាំងសុខភាព ការទទួលទានអាហារ និងសំរាកអោយបានគ្រប់គ្រាន់ ។
- មានស្ត្រីដែលបានរៀបការហើយចំនួនតែ ១៩%ប៉ុណ្ណោះដែលប្រើស្រោមអនាម័យជាវិធីពន្យាកំណើត និង២៤% ទៀតប្រើវិធីពន្យាកំណើតផ្សេងៗ ។ ចំនួន ២ភាគ៣ នៃស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិយាយថា "ពួកគេមិនចង់មានកូនថែមទៀតទេ ពួកគេចង់បានកូនរង្វើល" ។ ការលើងឡើងនេះបង្ហាញថា មានតម្រូវការផ្នែកពន្យាកំណើតច្រើន ដែលពេលបច្ចុប្បន្នមិនទាន់បានដោះស្រាយអោយបានទំលំទូលាយនៅឡើយ ។
- ស្ត្រីមានលក្ខណៈជីវសាស្ត្រដែលងាយនឹងរងគ្រោះពីជំងឺអេដស៏ ហើយតែងតែមានបញ្ហាលំបាកក្នុងការបញ្ចុះបញ្ចូលដៃគូអោយប្រើស្រោមអនាម័យ ។
- ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចំនួនប្រហែលពី ២,៥% ទៅ ២,៧% បានធ្វើតេស្តឈាម ហើរកឃើញថាមានផ្ទុកមេរោគអេដស៏ (ទិន្នន័យកាលពី ៣-៤ឆ្នាំ មុន) ។ នៅឆ្នាំខាងមុខអាចមានស្ត្រីច្រើនថែមទៀត នឹងទទួលឆ្លងមេរោគអេដស៏ច្រើនជាងបុរស ។

ខ. វិស័យអប់រំ

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានក្មេងស្រីចំនួនតិចតួចដែលបានទទួលការអប់រំ ។ អត្រានៃក្មេងស្រីធៀបទៅនឹងប្រុសនៅក្នុងថ្នាក់អប់រំកំរិតផ្សេងៗ មានបង្ហាញនៅខាងក្រោម ។ អត្រានេះកាន់តែមានគម្លាតខុសគ្នានៅពេលការអប់រំកាន់តែមានកំរិតខ្ពស់ឡើង ។ នៅថ្នាក់បឋមសិក្សាមានអត្រាស្មើគ្នា តែនៅកំរិតសិក្សាកាន់តែខ្ពស់ ចំនួនក្មេងស្រីនៅក្នុងសាលាកាន់តែថយចុះ ។ ការកង្វះការអប់រំរបស់ស្ត្រីពាក់ព័ន្ធនឹងកង្វះលទ្ធភាពក្នុងការរកការងារដែលមានកំរៃរបស់ស្ត្រី ។ ម្យ៉ាងទៀតសុខភាពមាតា និងទារកមានការពាក់ព័ន្ធយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងកំរិតអប់រំដែលស្ត្រីជាមាតាបានទទួលបានពីកុមារភាព ។

សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យអប់រំ :

- កុមារីចំនួន ៨១%បានចាប់ផ្តើមការសិក្សានៅសាលាបឋមសិក្សា ធៀបជាមួយកុមារាដែលមានចំនួន ៨៧% ។
- មានកុមារីចំនួន ៤៧,៥% បានបញ្ចប់ការសិក្សានៅសាលាបឋមសិក្សា ធៀបជាមួយនឹងកុមារាដែលមានចំនួន ៥៥% ។
- កុមារីចំនួន ១៤%បានចាប់ផ្តើមការសិក្សានៅសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ធៀបជាមួយកុមារាចំនួន២០% ។

គ. ការពង្រឹងអំណាចសេដ្ឋកិច្ច

បច្ចុប្បន្ននេះ ស្ត្រីមានឱកាសបានចូលរួមនៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច ប៉ុន្តែស្ថិតនៅក្នុងមុខរបរបណ្តោះអាសន្ន មានប្រាក់កំរៃតិច ងាយរងគ្រោះ ពុំមានការការពារពីសង្គម និងមុខរបរតូចតាច រឺក្រៅផ្លូវការ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ស្ត្រីជួបប្រទះ

នឹងការលំបាកក្នុងការប្រឡងប្រណាំងនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ មិនមានលទ្ធភាពក្នុងការប្រកបមុខរបរអចិន្ត្រៃយ៍ និងមានចំនួនតិចបំផុតដែលមានតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ។ នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវរបស់អង្គការស្បៀងអាហារពិភពលោក បានបង្ហាញអោយឃើញថា ភាពក្រីក្ររបស់ស្ត្រីមានដល់ទៅ៤ដង លើអ្នកក្រីក្រធម្មតា ក្នុងនោះមាន : ១-គ្មានទ្រព្យសម្បត្តិ ២-គ្មានកំលាំងពលកម្ម ៣-គ្មានឥទ្ធិពល ៤-គ្មានមធ្យោបាយសំរាប់ការផលិត ។

ស្ត្រីទទួលបានកំរៃទាបជាងបុរសសំរាប់ការងារដូចគ្នា ។ បុរសរកចំណូលបាន ៣៣% លើសស្ត្រី ទោះជាពួកគេមានការអប់រំត្រឹមកំរិតដូចគ្នា បទពិសោធន៍ដូចគ្នា និងអាយុដូចគ្នាក៏ដោយ ។

ស្ថានភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យការងារ :

- មានស្ត្រីដែលធ្វើការត្រឹមតែចំនួន ៧%ដែលធ្វើការងារមានកំរៃ ធៀបទៅនឹងចំនួនបុរសមាន ១៨% ។
- ការងារភាគច្រើនរបស់ស្ត្រីជាការងារគ្មានកំរៃ ។ ៦២%នៃស្ត្រីបាននិយាយថា ការងារបឋមរបស់ពួកគេជាការងារគ្មានកំរៃ ដែលជាការងារនៅក្នុងគ្រួសារ ។
- ស្ត្រីកំរនឹងមានប្លង់ដី ហើយងាយរងគ្រោះពីការដណ្តើមយកដីធ្លី ។ មានគ្រួសារដែលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារចំនួន ២១% ដែលគ្មានដីធ្លី ធៀបទៅនឹងគ្រួសារដែលមានបុរសជាមេគ្រួសារមានតែ ១៣%ដែលគ្មានដីធ្លី ។

ការចូលរួមចំណែកផ្នែកនយោបាយ

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ស្ត្រីមិនសូវបានចូលរួម និងមិនសូវមានតួនាទីខ្ពស់ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចខាងផ្នែកនយោបាយច្រើនដូចបុរសទេ ។ កង្វះការចូលរួមក្នុងផ្នែកនយោបាយនេះ ធ្វើអោយស្ត្រីកាន់តែគ្មានអំណាច ហើយបញ្ហា និងតំរូវការរបស់ស្ត្រីមិនទាន់ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលអោយបានទំលំទំលាយនៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមសំរាប់ប្រទេសឡើយ ។

- មានចំនួន ១១% នៃសមាជិកសភាជាតិជាស្ត្រី ។
- មានចំនួន ១៣% នៃសមាជិកព្រឹទ្ធសភាជាស្ត្រី ។
- គ្មានស្ត្រីជាអភិបាលខេត្ត-ក្រុងទេ ហើយមានស្ត្រីតែ ១រូបជាអភិបាលរងខេត្តទីពីរ ស្មើនឹង ១,៣% ។
- មានចំនួន ៩%នៃក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ជាស្ត្រី ។

ឃ. អំពើហឹង្សានៅក្នុងគ្រួសារ

អំពើហឹង្សា ត្រូវបានសង្គមគ្រួសារកម្ពុជាភាគច្រើនចាត់ទុកថា ជាបញ្ហាទំនាស់ផ្ទៃក្នុងគ្រួសារ ដែលមិនបណ្តាលអោយមានបញ្ហាអ្វីធ្ងន់ធ្ងរដល់គ្រួសារ និងដល់សង្គមឡើយ ។ តែជាក់ស្តែង អំពើហឹង្សាបានផ្តល់នូវផលអាក្រក់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់រាងកាយ និងសុខភាពផ្លូវចិត្តចំពោះសមាជិកគ្រួសារ (កូនស្រី-ប្រុស ។ល ។) ។ អំពើហិង្សាត្រូវបានចាត់ទុកជាបទល្មើសទៅលើសិទ្ធិរបស់ស្ត្រី ។

ការអង្កេតមួយបានរកឃើញថា មានស្ត្រី ១នាក់ក្នុងចំណោមស្ត្រី ៦នាក់ បានទទួលការរំលោភបំពានលើរាងកាយ ហើយនៅមុនពេលធ្វើអង្កេត១២ខែ មានស្ត្រី ១នាក់ក្នុងចំណោមស្ត្រី ៧នាក់បានទទួលការរំលោភបំពានលើរាង

កាយ ។ ស្ត្រី១ភាគច្រើនបាននិយាយថា "អំពើហឹង្សាគឺជាកង្វល់ដ៏ធំរបស់ពួកគេ" ។ អំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសារត្រូវបានគេ យល់ថា ជាបញ្ហានៅក្នុងផ្ទះ ហើយជាទូទៅរដ្ឋអំណាចមូលដ្ឋានតែងតែមានភាពស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការអន្តរាគមន៍ ។

- ករណីរំលោភផ្លូវភេទភាគច្រើន មិនសូវបានបញ្ជូនទៅកាន់ប្រព័ន្ធកាត់ក្តីទេ ។
- មានស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទចំនួនពី ៤០-៦០% ត្រូវបានគេបង្ខំអោយធ្វើជាស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទ ។
- កម្មការិនីរោងចក្រកាត់ដេរក៏កំពុងស្ថិតក្នុងគ្រោះថ្នាក់នៃការរំលោភផ្លូវភេទ រំលោភលើរាងកាយ និងការរំលោភផ្សេងទៀតដែរ ។
- មានក្មេងស្រីចំនួនប្រមាណ ១០០,០០០នាក់ត្រូវបានគេធ្វើការជួញដូរ
- មានស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទចំនួនប្រមាណ ១០០,០០០នាក់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (បើប្រៀបធៀបទៅនឹងចំនួនកម្មការិនីកាត់ដេរដែលមានចំនួនតែប្រមាណ ១៨០,០០០នាក់ប៉ុណ្ណោះ) ។
- មានស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទជាច្រើន រឺស្ត្រីដែលត្រូវបានគេជួញដូរជាច្រើនត្រូវបានគេរំលោភបំពានធ្វើទារុណកម្ម និងរំលោភផ្លូវភេទ ។

៥. ផលប៉ះពាល់នៃវិសមភាពយេនឌ័រលើការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ

នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនបានបង្ហាញអោយឃើញថា បញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័របានធ្វើអោយភាពក្រីក្រមានទំហំកាន់តែធំឡើង ហើយភាពក្រីក្រក៏កាន់តែធ្វើអោយមានគម្លាតវិសមភាពរវាងប្រជាពលរដ្ឋប្រុស និងស្រីកាន់តែច្រើនឡើង ។

វិសមភាពរវាងក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រីក្នុងការទទួលសេវាអប់រំ និងការថែទាំសុខភាពមានកំរិតខ្ពស់នៅក្នុង <u>ចំណោមប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រជាងអ្នកដែលមានជីវភាពកំរិតខ្ពស់</u> ក្នុងនោះរួមមានទាំងការគ្រប់គ្រងធនធាន ផលិតកម្ម រឺអំណាច និងឥទ្ធិពលលើផ្នែកនយោបាយ ។ គេសង្កេតឃើញថា នៅក្នុងសហគមន៍បុរសក្រីក្រតែងតែមានឥទ្ធិពលតិចជាងបុរសដែលមានជីវភាពធូធារ ហើយជាទូទៅស្ត្រីក្រីក្រមានឥទ្ធិពលតិចតួចបំផុត ។ ភាពខុសគ្នានេះបានធ្វើអោយស្ត្រី និងក្មេងស្រីគ្មានឱកាស និងធ្វើអោយពួកគេគ្មានលទ្ធភាពក្នុងការចូលរួម និងទទួលផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍន៍មានកំរិតទាប ។

<u>ភាពទំនាក់ទំនងរវាងការលើកស្ទួយសិទ្ធិស្ត្រី និងការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិមានដូចតទៅ :</u>

- **ការធ្វើវិនិយោគទៅលើការអប់រំ និងសុខភាពរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីគឺជាគុណសម្បត្តិ និងមានប្រយោជន៍ខ្ពស់ :** ស្ត្រីដែលមានការអប់រំ និងសុខភាពល្អ កាន់តែមានលទ្ធភាពខ្ពស់ក្នុងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពផលិតកម្ម និងអាចរកការងារក្នុងវិស័យផ្លូវការ (ដែលមានប្រាក់កំរៃសមរម្យ និងទៀងទាត់ជាប្រចាំ) អាចរកប្រាក់បានចំណូលខ្ពស់ជាងស្ត្រីដែលមិនមានការអប់រំ និងស្ត្រីដែលមានសុខភាពមិនល្អ ។ លើសពីនេះទៅទៀត ស្ត្រីដែលមានការអប់រំអាចផ្តល់ការអប់រំដល់កូនរបស់ខ្លួនបានល្អ ដែលជួយធ្វើអោយយុវវ័យជំនាន់ក្រោយមានកំរិតអប់រំ និងមានគុណភាពខ្ពស់ ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន កូនរបស់ស្ត្រីដែលចេះអាន និងសរសេរ បាន

ចំណាយពេលចំនួន ២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទៅលើការរៀនសូត្រច្រើនជាងកូនរបស់ស្ត្រីដែលមិនមានការអប់រំ ។

- **កសិករជាស្ត្រីធ្វើការមានប្រសិទ្ធភាពដូចកសិករជាបុរសដែរ ហើយបានបង្កើនការទទួលបាននូវសំភារៈ និងធនធាន និងបង្កើននូវផលិតផលផ្នែកកសិកម្មបានកំរិតខ្ពស់ :**

  ក្នុងបណ្តាប្រទេសមួយចំនួនធំ ដែលមានស្ថាប័នជាច្រើនបានកំណត់ និងរារាំងស្ត្រីក្នុងការទទួលបាននូវសំភារៈ និងធនធានផលិតកម្ម ដូចជា ដីធ្លី សេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ និងការងារក្នុងវិស័យផ្លូវការ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការមានប័ណ្ណកាន់កាប់ដីធ្លី គឺជាបញ្ហាពិសេស ។ ស្ត្រីកំរមានប័ណ្ណកាន់កាប់ដីធ្លីណាស់ ទោះបីជាស្ត្រីភាគច្រើនជាអ្នកប្រើប្រាស់ដីក៏ដោយ ។ ជាទូទៅស្ត្រីមិនអាចប្រើប្រាស់ប្លង់ដីសំរាប់បញ្ចាំខ្ចីឥណទានបានទេ ។ នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន មានភស្តុតាងបង្ហាញថា ប្រសិនបើស្ត្រីអាចទទួលបានធនធានដូចបុរស នោះផលិតផលកសិកម្មសរុបអាចនឹងត្រូវបានបង្កើនពី ៦% ទៅ ២០% ។

- **កាត់បន្ថយពេលវេលាដែលស្ត្រី និងក្មេងស្រីចំណាយទៅលើការរកអុស និងដងទឹក អាចជួយអោយពួកគេមានពេលសំរាប់បង្កើនប្រាក់ចំណូល :**

  នៅតាមតំបន់ជាច្រើន ស្ត្រីបានធ្វើការងារច្រើនម៉ោងជាងបុរសក្នុងមួយថ្ងៃៗ ហើយនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប ។ ស្ត្រីបានចំណាយពេលវេលាជាច្រើនម៉ោងទៅលើការរកអុស និងដងទឹក ។ ការចំណាយពេលវេលាដ៏ច្រើននោះរារាំងដល់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមសកម្មភាពរកប្រាក់ចំណូល និងរារាំងការចូលរួមក្នុងកិច្ចការសហគមន៍ ។ ជាទូទៅ ក្មេងស្រីតែងតែត្រូវបានរក្សាទុកអោយនៅផ្ទះ ដើម្បីជួយធ្វើការងារផ្ទះសម្បែង ។

- **ស្ត្រីតែងតែប្រើប្រាស់ប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួនទៅលើម្ហូបអាហារ ការអប់រំ និងតំរូវការជាមូលដ្ឋានរបស់គ្រួសារ ។ ការបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ស្ត្រី នឹងបង្កើនសុខុមាលភាពនៃគ្រួសារទាំងមូល :**

  នៅក្នុងសង្គមភាពច្រើន បុរសរក្សាទុកប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួនមួយចំនួនសំរាប់លេងល្បែងស៊ីសង រួមភេទជាមួយស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទ និងសំរាប់គ្រឿងស្រវឹង ដែលកាត់បន្ថយដល់ប្រាក់ចំណូលក្នុងគ្រួសារ ។ ជាទូទៅ ស្ត្រីមានឱកាសតិចតួចដើម្បីរកប្រាក់ចំណូល ហើយពួកគេតែងតែប្រើប្រាស់ប្រាក់ចំណូលដែលគេរកបានទៅលើការចំណាយសំរាប់ក្រុមគ្រួសារ ។ ការបង្កើនឱកាសរកប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេនឹងផ្តល់ប្រយោជន៍ខ្ពស់ និងភ្លាមៗដល់ក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ ដូចជាផ្នែកសុខភាព ផ្នែកអប់រំ និងតំរូវការជាមូលដ្ឋាន ។ល ។

៦. ច្បាប់ និងគោលនយោបាយដែលគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ

បច្ចុប្បន្ន រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក៏ដូចអ្នកផ្តល់ជំនួយជាច្រើនបានបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់លើសារៈសំខាន់ក្នុងការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ជាតិក្នុងលើកកំពស់ចីភាពនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍សំរាប់ស្ត្រី និងសំរាប់ប្រជាពលរដ្ឋទូទៅ ។ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រតាម

រយៈចីរភាពនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ បញ្ហាគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការទទួលបាន និងការគ្រប់គ្រងលើធនធាន និងឱកាសខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ចត្រូវតែកាត់បន្ថយ ។

រាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បាន :

ក. បង្កើតច្បាប់ និងគោលនយោបាយសំរាប់លើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ

ខ. បញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការ និងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ

គ. ចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញាអន្តរជាតិដែលគាំទ្រស្ត្រី និងកុមារ

ក. ច្បាប់ និងគោលនយោបាយសំរាប់លើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្នមានច្បាប់ និងគោលនយោបាយមួយចំនួនសំរាប់ការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាព និងលើកកំពស់សុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ក្នុងចំណោមនោះក៏មានច្បាប់ និងគោលនយោបាយមួយចំនួនដែលលើកស្ទួយ និងការពារផលប្រយោជន៏របស់ស្ត្រី និងកុមារ ។

ច្បាប់ និងគោលនយោបាយសំខាន់ទាំងនោះមាន :

- នៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ ១៩៩៣ បានកំណត់ច្បាស់ថា ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទមានភាពស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ មានសិទ្ធិសេរីភាពចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងជីវភាព នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌របស់ប្រទេសជាតិ និងក្នុងអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារ។ ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិជ្រើសរើសមុខរបរសមស្រប ទទួលប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា។ ក្នុងនោះក៏មានវិធានការណ៍ទប់ស្កាត់ និងលុបបំបាត់ការរើសអើងគ្រប់ប្រភេទប្រឆាំងនឹងស្ត្រី។

- នៅក្នុងច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ មានមាត្រាខ្លះការពារស្ត្រី និងកុមារពីការប្រកបមុខរបរដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ផ្តល់ការការពារជាពិសេសដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងការពារការរើសអើង និងកេងប្រវ័ញ្ចលើស្ត្រី។

- ច្បាប់គ្រួសារ និងអាពាហ៍ពិពាហ៍អនុញ្ញាតិអោយលែងលះបាននៅក្នុងករណី "វាយដំ និងធ្វើបាបធ្ងន់ធ្ងរ" (មាត្រា ៣៩) ។

- អនុញ្ញាតិអោយមានការពន្លូតកូនក្រោមអាយុ ៣ខែ ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលមិនអាចរក្សាទុកបាន។

- ច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការជួញដូរនឹងពេស្យាចារ។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពី ការទប់ស្កាត់អំពើហឹង្សាដែលនឹងត្រូវអនុម័តក្នុងពេលខាងមុខនេះ ។

ខ. ផែនការ និងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ

១. ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គមលើកទី២ ឆ្នាំ ២០០១-២០០៥ :

នៅក្នុងផែនការនេះបានផ្តោតទៅលើការពង្រឹងការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម និងមានអត្ថន័យរបស់ស្ត្រី ដើម្បីអោយស្ត្រីក្លាយទៅជាដៃគូដ៏សំខាន់ជាមួយបុរស និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ស្មើនឹងបុរសនៅគ្រប់វិស័យទាំងអស់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស និងសង្គម។

២. យុទ្ធសាស្ត្រកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សថ្មី :

ក្នុងនេះមានគោលនយោបាយសំខាន់ៗពីរ សំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំខាងមុខនេះ។ នៅក្នុងគោលនយោបាយនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រនៅគ្រប់វិស័យនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍។ សំខាន់ជាងនេះទៅទៀត កិច្ចអន្តរាគមន៍នានាត្រូវតែដោះស្រាយនូវឧបសគ្គទាំងឡាយដែលរារាំងដល់ស្ត្រី និងបង្កឱកាសគ្រប់បែបយ៉ាងដល់ស្ត្រី ដើម្បីអោយស្ត្រីអាចចូលរួមក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍បានពេញលេញ។ ជាពិសេសទៅទៀត នៅក្នុងគោលដៅទី៣ នៃគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សថ្មី ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនការអង់អាច និងផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រី។ នៅក្នុងគោលដៅនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការកាត់បន្ថយគម្លាតរវាងក្មេងស្រី-ក្មេងប្រុសនៅក្នុងការអប់រំគ្រប់កំរិត។ ក្នុងនោះក៏មានការធានាថា ស្ត្រីបានចូលរួមកាន់តែច្រើននៅក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាល និងមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ប្រាក់កំរៃស្មើគ្នា។

៣. ផែនការនារីរតនៈ

ក្រសួងកិច្ចការនារី និងអតីតយុទ្ធជន គឺជាស្ថាប័ននាំមុខគេក្នុងការលើកកំពស់ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ចរបស់ស្ត្រីកម្ពុជា និងអតីតយុទ្ធជន ជំរុញការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យ និងសកម្មរបស់ស្ត្រីទៅក្នុងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៃរចនាសម្ព័ន្ធ និងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍របស់ប្រទេស។ ក្រសួងមានភារកិច្ចសំខាន់ៗ ដូចតទៅ :

- ជាអ្នកជំរុញ និងស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីបញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីរបស់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងស្ថាប័នសាធារណៈ ។
- ជាអ្នកជំរុញ និងស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីធានាថាបញ្ហារបស់ស្ត្រី និងបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានគេដាក់បញ្ចូលក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត។
- ជាអ្នកផ្តល់ការណែនាំ សំរបសំរួល និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងរដ្ឋាភិបាល អ្នកផ្តល់ជំនួយ និងអង្គការអន្តរជាតិ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាស្ត្រី និងបញ្ហាយេនឌ័រ។

ដើម្បីអនុវត្តតួនាទី និងភារៈកិច្ចដ៏ធំធេងនេះ ក្រសួងបានបង្កើតផែនការនារីរតនៈ ដោយមានគោលដៅរយៈពេលគឺ **"ប្រជាពលរដ្ឋទាំងស្រីប្រុសរួបរួមគ្នាធ្វើដំណើរឆ្ពោះទៅមុខ ដើម្បីស្ថាបនាប្រទេសជាតិប្រកបដោយអភិវឌ្ឍន៍ និងសន្តិភាពលើកស្ទួយការគោរពច្បាប់ និងវិន័យ តាមរយៈប្រព័ន្ធមួយដែលមានយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាពនៃអភិបាលកិច្ចល្អដែលនាំទៅរកស្ថេរភាពសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយ"** ។ នារីរតនៈ **"នារីគឺជារតនៈសម្បត្តិ"** កំណត់វិស័យជាអាទិភាពសំខាន់ៗចំនួនប្រាំ : ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅលើវិស័យ សុខភាព វិស័យអប់រំ ការបង្កើនភាពអង់អាចលើផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ការការពារផ្លូវច្បាប់ ការគ្រប់គ្រង និងការកសាងសមត្ថភាព និងស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេច។

គ. ច្បាប់អន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិស្ត្រី និងសិទ្ធិកុមារ

ប្រទេសកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើច្បាប់ កតិកាសញ្ញា អនុសញ្ញាអន្តរជាតិជាច្រើន។ នៅក្នុងនោះមានអនុ-សញ្ញាមួយចំនួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិស្ត្រី និងសិទ្ធិកុមារ។

១. អនុសញ្ញាស្តីពីការបំបាត់ចោលរាល់ទំរង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី :

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញាស្តីពីការបំបាត់ចោលរាល់ទំរង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនារីនៅថ្ងៃទី ២២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៩២។ អនុសញ្ញានេះបានបញ្ចូលនូវអនុសាសន៍ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវការកេងប្រវ័ញ្ចការរើសអើង និងបង្កើននូវវិធានការលើកកំពស់ស្ថានភាព និងការគោរពសិទ្ធិស្ត្រីដែលជាសិទ្ធិមនុស្ស។ អនុសញ្ញានេះផ្តល់ជមូលដ្ឋាននៃភាពស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស ដោយធានានូវការទទួលបានស្មើគ្នា ឱកាសស្មើគ្នានៅក្នុងការរស់នៅជាសាធារណៈ និងក្នុងឆាកនយោបាយ ក្នុងនោះមានការចូលរួមបោះឆ្នោត ឈរឈ្មោះអោយគេបោះឆ្នោត ក៏ដូចជាការអប់រំសុខភាព និងការប្រកបការងារ។ ក្នុងអនុសញ្ញានេះបានបញ្ជាក់ថា រដ្ឋាភិបាលប្រទេសនីមួយៗ ត្រូវតែមានវិធានការសមស្របដោយរួមមាន ច្បាប់ និងវិធានការជាក់លាក់នានាដែលអាចផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីទទួលបាននូវការគោរពសិទ្ធិ និងសេរីភាពពេញលេញ។

ប្រទេសនីមួយៗដែលបានចុះហត្ថលេខា ប្តេជ្ញាអនុវត្តនូវវិធានការដើម្បីបញ្ចប់នូវរាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី ដូចតទៅ :

- បញ្ចូលគោលការណ៍សមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងប្រព័ន្ធច្បាប់នានា លុបចោលនូវច្បាប់ដែលរើសអើងស្ត្រី និងអនុម័តលើច្បាប់ដែលការពារស្ត្រី។
- បង្កើតសាលាកាត់ក្តី និងស្ថាប័ននានាដើម្បីធានានូវការការពារស្ត្រីពីការរើសអើងយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។
- ធានានូវការកាត់បន្ថយនូវរាល់សកម្មភាពរើសអើងប្រឆាំងស្ត្រី ពីសំណាក់បុគ្គល ស្ថាប័ន និងសហគ្រាសនានា។

អនុសញ្ញានេះ គឺជាសិទ្ធិសញ្ញានៃសិទ្ធិមនុស្សតែមួយគត់ដែលធានានូវសិទ្ធិបន្តពូជរបស់ស្ត្រី និងផ្តោតលើវប្បធម៌ និងប្រពៃណីដែលកំណត់នូវតួនាទីយេនឌ័រ និងទំនាក់ទំនងក្នុងគ្រួសារ។ អនុសញ្ញានេះ ធានានូវសិទ្ធិស្ត្រីក្នុងការទទួល ការផ្លាស់ប្តូរ ការរក្សាទុកនូវសញ្ជាតិកូនរបស់គេ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវអនុវត្តវិធានការដែលប្រឆាំងរាល់ទំរង់នៃការជួញដូរស្ត្រី និងការកេងប្រវ័ញ្ចលើស្ត្រី។

រាល់ប្រទេសដែលបានចុះហត្ថលេខាត្រូវតែគោរព និងអនុវត្តអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងរៀបបញ្ជូនរបាយការណ៍ជាតិយ៉ាងហោចណាស់រៀងរាល់៤ឆ្នាំម្តងដោយមានបញ្ចូលនូវវិធានការនានាដែលគេបានអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញា។

២. អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ :

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារនៅថ្ងៃទី ២២ ខែកញ្ញាឆ្នាំ ១៩៩២។ អនុសញ្ញានេះមានទិសដៅដើម្បីធ្វើអោយកុមារទទួលបាននូវកុមារភាពមួយប្រកបដោយសុភមង្គល ហើយប្រើប្រាស់នូវសិទ្ធិ និងសេរីភាពដើម្បីជាគុណប្រយោជន៍សំរាប់ផ្ទាល់ខ្លួន សំរាប់សង្គម និងដើម្បីអំពាវនាវដល់មាតាបិតា ស្ត្រីបុរស អង្គការស្ម័គ្រចិត្ត អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងរដ្ឋាភិបាលអោយទទួលស្គាល់នូវសិទ្ធិ និងធ្វើអោយមានការគោរពសិទ្ធិទាំងអស់គ្នា។

វិធីសាស្ត្រសំរបសំរួល

ការសំរបសំរួល មួយប្រកបដោយជោគជ័យ គឺអាស្រ័យជាសំខាន់នៅលើអ្នកសំរបសំរួល ។ អ្នកសំរបសំរួលដែលមានភាពប៉ិនប្រសព្វ និងវិធីសាស្ត្រសមស្រប គឺធ្វើអោយការសំរបសំរួលទទួលបានលទ្ធផលល្អ ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើអ្នកសំរបសំរួលមិនមានភាពវៃឆ្លាត ប៉ិនប្រសព្វទេនោះ នឹងធ្វើអោយការសំរបសំរួលមិនទទួលបានលទ្ធផលជាទីគាប់ចិត្តឡើយ ។

ចូរចងចាំថា អ្នកសំរបសំរួល គឺជាអ្នកដែលជួយអោយការពិភាក្សា រឺការបណ្តុះបណ្តាលទទួលបាននូវការសំរេចចិត្ត រឺការដោះស្រាយបញ្ហា និងទទួលបាននូវចំណេះដឹងដែលផ្តល់អោយ ទៅតាមគោលបំណងដែលបានកំណត់ ។

អ្នកសំរបសំរួលល្អ គឺជាអ្នកសំរបសំរួលដែល :

- ជំរុញអោយសិក្ខាកាម/អ្នកភូមិអោយហ៊ាននិយាយ និងហ៊ានបង្ហាញអំពីទស្សនៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។
- ស្តាប់នូវរាល់រឿងរ៉ាវរបស់សិក្ខាកាម/អ្នកភូមិ។
- បញ្ជាក់ និងសង្ខេបនូវរាល់មតិដែលផ្តល់អោយដោយសិក្ខាកាម/អ្នកភូមិ។
- ផ្តល់នូវចំលើយតប និងគំនិតបន្ថែមទៅលើអ្វីដែលខ្វះខាត។

☞ **វិធីសាស្ត្រ ដើម្បីជំរុញអោយអោយសិក្ខាកាម/អ្នកភូមិមានការចូលរួម :**

- **ត្រូវមានភាពស្និទ្ធស្នាល និងមានភាពសាមញ្ញ :** មិនត្រូវធ្វើអោយដែលនាំអោយមានការចាប់អារម្មណ៏ថា អ្វីៗប្រព្រឹត្តិទៅក្នុងលក្ខណៈជាផ្លូវការឡើយ ។ ការចាប់អារម្មណ៏បែបនេះ ធ្វើអោយអ្នកចូលរួមមានការភ័យខ្លាចអៀនខ្មាស និងមានភាពស្ងៀមស្ងាត់ ។
- **ការសួរសំណួរ :** សំណួរ គឺជាឧបករណ៏យ៉ាងសំខាន់របស់អ្នកសំរបសំរួល ក្នុងការជំរុញអោយអ្នកចូលរួមគិត និងពិចារណា ។ ត្រូវរៀបចំសំណួរអោយមានលក្ខណៈសាមញ្ញ ហើយងាយយល់ ។
- **ការចាប់ផ្តើមទៅតាមកំរិតយល់ដឹងរបស់សិក្ខាកាម :** នៅពេលលើកយកប្រធានបទថ្មីមកពិភាក្សា ជាដំបូងត្រូវសួរអ្នកចូលរួមពីអ្វីដែលគាត់បានដឹងពីប្រធានបទនេះ រឺលើកពីបទពិសោធន៏ដែលគាត់មាន ។ ទង្វើបែបនេះ នឹងត្រូវផ្តល់ឱកាសអោយអ្នកសំរបសំរួលបានដឹងច្បាស់ថាតើអ្នកចូលរួមរបស់ខ្លួនមានចំណេះដឹងត្រឹមកំរិតណា ។
- **ត្រូវមានភាពអត់ធ្មត់ ហើយរង់ចាំចំលើយ:** អ្នកចូលរួម អាចត្រូវការពេលវេលាដើម្បីគិតពីសំណួររបស់អ្នកសំរបសំរួល មុននឹងអាចឆ្លើយបាន ។
- **បង្ហាញពីការចាប់អារម្មណ៏នូវអ្វីដែលអ្នកចូលរួមនិយាយ :** ការប្រើពាក្យថា"អូ ! ខ្ញុំយល់ហើយ" "សូមមានប្រសាសន៏បន្ថែមទៀត" "អ្ហា"...គឺបង្ហាញថាអ្នកសំរបសំរួលមានការចាប់អារម្មណ៏ចំពោះអ្វីដែលអ្នកចូលរួម

បានលើកឡើង ហើយជំរុញអោយអ្នកចូលរួមមានការក្លាហាននៅក្នុងការលើកឡើងបន្ថែមទៀត ។

- **ធ្វើអោយអ្នកចូលរួមគ្រប់រូប រួមចំណែកនៅក្នុងការពិភាក្សា :** នៅពេលសួរសំណួរ មិនត្រូវផ្តល់ការពេញចិត្តចំពោះចំលើយរបស់មនុស្សតែម្នាក់ទេ ។ អ្នកសំរបសំរួល ត្រូវធ្វើខ្លួនឯង និងអ្នកចូលរួមផ្សេងទៀត អោយមានការចាប់អារម្មណ៍ និងភ្ញាក់ផ្អើលចំពោះអ្វីដែលអ្នកផ្សេងបានលើកឡើង ។ ជំរុញអោយសិក្ខាកាមគ្រប់រូបនិយាយ ប៉ុន្តែមិនត្រូវអោយអ្នកដែលមានវោហា និយាយលប់គេឯងឡើយ ។ ករណីខ្លះ អ្នកចូលរួមមិនហ៊ាននិយាយនៅក្នុងក្រុមធំ ដូច្នេះអ្នកសំរបសំរួលត្រូវចែកជាក្រុមតូចៗ (៣-៤នាក់) ដែលងាយស្រួលធ្វើអោយអ្នកចូលរួមដែលមានការអៀនខ្មាស ងាយស្រួល និងហ៊ានក្នុងការចូលរួមយោបល់ ។ ត្រូវព្យាយាមលើកទឹកចិត្តដល់អ្នកដែលមានសភាពស្ងៀមស្ងាត់ជាងគេ និងជំរុញអោយអ្នកទាំងនោះមានភាពក្លាហាន និងហ៊ានចូលរួមបញ្ចេញយោបល់នៅក្នុងការពិភាក្សា ។ អ្នកសំរបសំរួលត្រូវលើកទឹកចិត្តចំពោះចំលើយដែលលើកឡើងទាំងពីសិក្ខាកាមចាស់ និងក្មេង, ពីស្ត្រី និងបុរស, ពីអ្នកដែលមានអាជីពផ្សេងៗគ្នា រឺពីគណៈបក្សផ្សេងៗ ក្នុងករណីចាំបាច់ ត្រូវធ្វើការបំបែកជាក្រុមតូចៗផ្សេងៗគ្នា ដែលនឹងផលប្រយោជន៍ច្រើននៅក្នុងការពិភាក្សា នៅពេលដែលពួកគេអាចស្ថិតនៅក្នុងក្រុមដែលមានវ័យ រឺស្ថានភាពដូចគ្នា ។

☛ **អ្នកសំរបសំរួលត្រូវរក្សាអោយបានជាប់ជានិច្ចនូវ ខ្សែភ្នែកមើលចំ ទៅសិក្ខាកាមទាំងបុរស និងស្ត្រី ដែលវាធ្វើអោយសិក្ខាកាមទាំងអស់មានអារម្មណ៍ថាខ្លួនគេត្រូវបានផ្តល់តំលៃអោយ ។ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តអោយស្ត្រីមានភាពក្លាហានហ៊ានបញ្ចេញយោបល់នៅក្នុងក្រុម អ្នកសំរបសំរួលត្រូវធ្វើការបែងចែកអោយស្ត្រីបានស្ថិតនៅក្នុងក្រុមណាដែលគិតថាអាចមានភាពងាយស្រួលដល់កាចូលរួមនៅក្នុងក្រុម ហើយស្ត្រីគួរត្រូវបានផ្តល់កិត្តិយសដោយអញ្ជើញអោយមានការបញ្ចេញមតិយោបល់មុនគេ ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ខ្លះ អ្នកសំរបសំរួលអាចពិចារណាក្នុងការចែកជាក្រុមស្ត្រី និងក្រុមបុរសដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ។**

- **ធ្វើជាអ្នកអព្យាក្រិត និងមិនលំអៀង :** អ្នកសំរបសំរួលត្រូវដឹងថា សិក្ខាកាមអាចនឹងប្រកាន់នូវនិន្នាការនយោបាយរៀងៗខ្លួន ហេតុដូចនេះអ្នកសំរបសំរួលត្រូវធានាអោយប្រាកដថាខ្លួនមិនប្រកាន់នូវនិន្នាការនយោបាយណាមួយ ហើយធ្វើអោយមានការបំបាក់ទឹកចិត្តដល់សិក្ខាកាមដែលមាននិន្នាការផ្ទុយពីយើងឡើយ មានន័យថាអ្នកសំរបសំរួលត្រូវធានានូវភាពស្មើគ្នាសំរាប់គ្រប់និន្នាការនយោបាយទាំងអស់ ។
- **ត្រូវពិនិត្យ និងស្វែងយល់អំពីអារម្មណ៍របស់សិក្ខាកាម :** ប្រសិនបើអ្នកសំរបសំរួលសង្កេតឃើញមានបរិយាកាសដែលសិក្ខាកាមមិនបានស្តាប់ រឺទទួលយកបានល្អពីការសំរបសំរួលរបស់ខ្លួន អ្នកសំរួលសំរួលត្រូវធ្វើការស្វែងយល់ជាបន្ទាន់ជាមួយពួកគេនូវអ្វីដែលជាបញ្ហា? អាចពួកគេត្រូវការសំរាក, អ្វីដែលផ្តល់អោយវាមានល្បឿនពេកសំរាប់ពួកគេ, អាចថាអ្វីដែលផ្តល់អោយមិនមានជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយពួកគេ ។ល។ អ្នកសំរបសំរួលត្រូវផ្តល់នូវការសំរាក ប្រសិនបើបរិយាកាស និងពេលវេលាតំរូវការ ។

ត្រូវចងចាំថា អ្នកសំរបសំរួល គឺត្រូវជួយអោយអ្នកចូលរួមគិត ហើយស្វែងរកដំណោះស្រាយដោយខ្លួនឯង ដោយអ្នកសំរបសំរួល មិនត្រូវគិតជំនួស រឺប្រាប់ដល់អ្នកចូលរួមពីអ្វីដែលគាត់ត្រូវគិត និងអ្វីដែលគាត់ត្រូវធ្វើឡើយ ។

ក. វិធីសាស្ត្រសំរបសំរួល :

ដើម្បីអោយក្លាយទៅជាអ្នកសំរបសំរួលល្អម្នាក់ និងអោយការសំរបសំរួលរបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងជោគជ័យនោះ អ្នកសំរបសំរួលទាំងឡាយ ត្រូវចេះអំពីវិធីសាស្ត្រសំរបសំរួល និងប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រទាំងអស់នោះ អោយត្រូវស្របនឹងស្ថានភាព និងបរិយាកាសជាក់ស្តែងរបស់វគ្គ ។

នៅក្នុងការសំរបសំរួល មានវិធីសាស្ត្រជាច្រើនយ៉ាងដែលអាចប្រើប្រាស់នៅក្នុងវគ្គមួយ ដែលតទៅនេះ យើងសូមលើកយកនូវវិធីសាស្ត្រសំខាន់ៗដូចតទៅ :

- ការបំផុសគំនិត (Brainstorming)
- ការពិភាក្សាជាក្រុម (Group Discussion)
- ការធ្វើបង្ហាញ (Demonstration)
- ការសំដែងតួ (Role Play)
- ការសិក្សាករណី (Case Study)
- ការឧទ្ទេសនាម (Lecture)
- ទស្សនះកិច្ចសិក្សា (Study Tour)
- ល្បែងពញ្ញាក់អារម្មណ៍ (Energize Game)

វិធីសាស្ត្រទាំងអស់ខាងលើនេះ ត្រូវបានអ្នកសំរបសំរួលប្រើប្រាស់នៅក្នុងវគ្គផ្សេងៗ ដោយស្របទៅតាមស្ថានភាព តំរូវការជាក់ស្តែងរបស់វគ្គ ហើយវាមានតួនាទី និងភាពខុសគ្នាដូចខាងក្រោម :

១. ការបំផុសគំនិត (Brainstorm)

ការបំផុសគំនិត គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលគេទាញយកនូវគំនិតផ្តួចផ្តើម (គំនិតច្នៃប្រឌិត) ពីអ្នកចូលរួម ។ ជាវិធីសាស្ត្រដើម្បីបង្កើតអោយមានការបញ្ចេញគំនិត យោបល់ ឬសំណើរយ៉ាងឆាប់រហ័ស ដែលជាជំនួយដល់ការពិភាក្សាទៅលើប្រធានបទនីមួយៗ ។

មនុស្សជាច្រើនខ្លាចមិនហ៊ានបញ្ចេញគំនិតរបស់គេ ព្រោះគេមានអារម្មណ៍ថាមានការសើចចំអក ។ នៅក្នុងការបំផុសគំនិត គំនិតទាំងអស់ត្រូវបានគេទទួលយក និងត្រូវបានគេលើកយកមកពិភាក្សា ។ វិធីសាស្ត្រនេះជួយអោយសិក្ខាកាមបញ្ចេញយោបល់ផ្សេងៗ ជួលកាលជាគំនិតប្រកបដោយការច្នៃប្រឌិត ។ លក្ខណៈពិសេស នៃការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនេះ គឺ :

- ដើម្បីរិះរក និងប្រមូលគំនិតអោយបានច្រើនតាមតែអាចធ្វើទៅបាន និងជំរុញអ្នកចូលរួម អោយត្រិះរិះគំនិតគ្នាទៅវិញទៅមក
- អាចវាស់ និងដឹងពីកំរិតយល់ដឹងរបស់សិក្ខាកាម
- មិនត្រូវបដិសេធ រឺលុបចោលនូវគំនិតណាមួយឡើយ ហើយគំនិតនីមួយៗត្រូវបានទទួលយកដោយអ្នកសំរបសំរួល

- ដើម្បីបំផុសគំនិត គឺត្រូវធ្វើទៅតាមដំណាក់កាលចំនួន ៤ គឺ :

  ⅄ **កំនត់បញ្ហាដែលត្រូវដោះស្រាយ**

  ⅄ **អនុវត្តការបំផុសគំនិត :** ត្រូវសុំស្នើនូវគំនិតដែលជាដំណោះស្រាយ ។ កត់គំនិតទាំងអស់នៅផ្ទាំងក្រដាសធំ សូម្បីតែគំនិតដែលមិនបានការ ក៏កត់ចូលទាំងអស់ដែរ(ល្អ ឬអាក្រក់) ។ កុំធ្វើការពិភាក្សា កុំបញ្ជាក់ន័យ ឬផ្លាស់ប្តូរគំនិតនៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ ។

  ⅄ **ពិនិត្យសារឡើងវិញ :** មើលបញ្ជីពិភាក្សា និងធ្វើអោយគំនិតទាំងនោះច្បាស់លាស់ចំពោះអ្នកទាំងអស់គ្នា ។ លុបគំនិតដដែលៗ និង គំនិតដែលមិនទាក់ទងគ្នាចោល ។

  ⅄ **ពិភាក្សាលើគំនិតដែលសេសសល់លើបញ្ជី ហើយសំរេចថាគំនិតណាមួយ ឬគំនិតណាខ្លះដែលមានប្រយោជន៍ទៅនឹងដំណោះស្រាយបញ្ហា ។**

☞ ***សារៈសំខាន់ការសួរសំនួរ :***

សំនួរ គឺជាឧបករណ៍សំខាន់ ដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងការសំរបសំរួល ក្នុងគោលបំណងដើម្បី :

- អោយសមាជិកក្រុមទាំងអស់ចូលរួមគ្រប់ៗគ្នា
- ទាក់ទាញសមាជិកទាំងអស់ដែលអៀនប្រៀន ស្ងៀមស្ងាត់ អោយចូលរួមបញ្ចេញយោបល់
- ដាស់សតិអារម្មណ៍អោយគេភ្ញាក់ ហើយគិត
- បញ្ឈប់ការសន្ទនារឿងផ្ទាល់ខ្លួន ឬទប់ស្កាត់សិក្ខាកាមណាម្នាក់ដែលនិយាយច្រើនតែឯង
- ទាក់ទាញសិក្ខាកាមអោយនិយាយពីបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ
- បញ្ជាក់ថា តើសិក្ខាកាមទាំងអស់ច្បាស់ពីប្រធានបទនោះឬទេ?

☞ **ប្រភេទ នៃសំនួរ :**

យោងទៅតាមចំលើយដែលត្រូវឆ្លើយ សំនួរមានពីរប្រភេទ គឺសំនួរបើក និងសំនួរបិទ ហើយប្រភេទសំនួរនេះត្រូវបានគេប្រើយ៉ាងញឹកញាប់ នៅក្នុងការទំនាក់ទំនងនានា ។

- **សំនួរបើក (Open Question)** : ជាសំនួរដែលមានជំរើសច្រើនសំរាប់ឆ្លើយ ។ សំនួរបើក ជំរុញសិក្ខាកាមអោយគិត ហើយផ្តល់មតិរបស់គាត់ផ្ទាល់ ។ ជាទូទៅសំនួរបើក គឺជាប្រភេទសំនួរបែបបរិយាយ ។ ភាគច្រើន នៅក្នុងការសួរសំនួរបើក គេច្រើនចាប់ផ្តើមសួរដោយពាក្យ ***អ្នកណា អ្វី ពេលណា កន្លែងណា ហេតុអ្វី យ៉ាងដូចម្តេច ប៉ុន្មាន បែបណា*** ? **ឧទាហរណ៍សំណួរបើក :**

☛ តើអ្នកយល់យ៉ាងដូចម្តេចចំពោះបេសកកម្មរបស់អង្គការ មិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍សង្គមកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន?

☛ តើអ្នកណា ដែលអ្នកយល់ថាអាចចូលរួមធ្វើអោយមានការលុបបំបាត់នូវអំពើពុករលួយដែលកំពុងកើតមាននៅក្នុងសង្គមកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន?

- **សំនួរបិទ (Close Question)** : ជាសំនួរដែលគ្មានជំរើសច្រើនសំរាប់ឆ្លើយក្រៅពី **បាទ/ចាស** ឬ **ទេ** និយាយរួមសំនួរបែបនេះ ធ្វើអោយសិក្ខាកាមផ្តល់ចំលើយតែមួយប៉ុណ្ណោះ និងមិនអនុញ្ញាតអោយមានការពិភាក្សា និងការវិភាគឡើយ ហេតុនេះការប្រើសំណួរប្រភេទនេះ មិនមែនជាការប្រសើរឡើយ ប្រសិនបើអ្នកសំរបសំរួលចង់ជំរុញអោយមានការពិភាក្សា ។

☞ របៀបប្រើសំនួរក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល

- សំនួរទូទៅ (General Question)

- ប្រើប្រាស់សំរាប់សួរទៅក្រុមទាំងមូល ដើម្បីបំផុសអោយសមាជិកក្រុមទាំងអស់រិះរកចំលើយ
- សួរនៅពេលចាប់ផ្តើមសកម្មភាពសិក្ខាសាលា (មានប្រសិទ្ធិភាព)

- សំនួរផ្ទាល់ (Direct Question)

- គឺសំរាប់សួរមនុស្សម្នាក់ចំៗ
- ប្រើសំរាប់ទាក់ទាញសមាជិកដែលអៀន ឬមិនហ៊ានចូលរួមយោបល់ អ្នកដែលបែកគំនិត ឬនិយាយចាកពីប្រធានបទ អ្នកដែលនិយាយច្រើនតែឯង រឺអ្នកដែលជជែកគ្នាមិនយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់ អោយបែរមកក្នុងការពិភាក្សាក្រុមវិញ ។

- សំនួរបង្វែរទិស (Re-directed Question)

- អ្នកសំរបសំរួលបង្វែរសំនួរទៅកាន់សិក្ខាកាម អោយឆ្លើយជំនួស បន្ទាប់ពីសិក្ខាកាមម្នាក់បានសួរមកកាន់ខ្លួន
- ជំរុញអោយការពិភាក្សាកាន់តែផុសផុលរវាងអ្នកចូលរួម និងអ្នកចូលរួម ។

☞ គោលការណ៍នៅក្នុងការសួរសំនួរ :

- សំនួរគួរតែខ្លី ងាយយល់ និងប្រើពាក្យសាមញ្ញ ។ ត្រូវជៀសវាងសួរសំណួរណាដែលវែង ហើយមានច្រើនចំនុចបញ្ចូលគ្នា ។ **ឧទាហរណ៍** តើអ្នកចូលចិត្តហូបមីទេ? ប្រសិនបើចូលចិត្ត តើមីអ្វីដែលអ្នកចូលចិត្ត? ហើយតើអ្នកចូលចិត្តហូបមីជាមួយសាច់អ្វី? ហើយចូលចិត្តនៅហូបភាគច្រើននៅពេលណា?
- សំនួរផ្ទាល់ គួរសួរទៅកាន់សិក្ខាកាមដែលយើងជ្រើសមិនចំពោះថាអ្នកណាទេ ហើយគួរប្រើសំនួរណាដែលយល់ថាសិក្ខាកាមអាចឆ្លើយបាន ដើម្បីជៀសវាងនូវកាបំបាក់ទឹកចិត្តដល់អ្នកចូលរួម ។
- គួរសួរចោះៗ ម្តងម្នាក់ៗ ដើម្បីអោយគេបានចូលរួមទាំងអស់គ្នា ។

២. ការពិភាក្សាជាក្រុម (Group Discussion)

ការពិភាក្សា គឺជាការជជែកវែកញែកផ្លាស់ប្តូរយោបល់ក្នុងក្រុមពិភាក្សា ដែលក្នុងនោះមានសមាជិកក្រុមពិភាក្សា និងអ្នកសំរបសំរួលជាអ្នកដឹកនាំការពិភាក្សានោះ ។

វិធីសាស្ត្រនេះ អាចបង្កើនឱកាសអោយសមាជិកម្នាក់ៗមានការចូលរួមក្នុងការពិភាក្សា។ សមាជិកដែលមិនសូវមានយោបល់ តែមានគំនិតល្អនឹងមិនត្រូវបានគេឃើញនៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុមធំនោះទេ ផ្ទុយមកវិញគេអាចរកឃើញនូវអ្នកចូលរួមនោះនៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុមតូចនេះឯង។ បច្ចេកទេសដ៏ល្អនេះ គឺប្រមូលផ្តុំនូវសមត្ថភាព ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍របស់អ្នកចូលរួម ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកគោលដៅ ឬការយល់ដឹងរួម។ លក្ខណៈពិសេស នៃការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនេះ គឺ :

- សិក្ខាកាមបានចូលរួមបញ្ចេញយោបល់ច្រើនជាងអ្នកសំរបសំរួល
- ផ្តល់ឱកាសអោយសិក្ខាកាមដែលអៀនឬមិនហ៊ានបញ្ចេញ អាចមានមតិ
- ផ្តល់នូវទស្សនៈផ្សេងៗគ្នាច្រើន
- ផ្តល់ឱកាសអោយសិក្ខាកាមបានឡើងបង្ហាញ និងរៀនស្វែងយល់ពីរបៀបបង្ហាញបានយ៉ាងល្អ
- ផ្តល់ឱកាសអោយសិក្ខាកាមទាំងអស់បានចោទសួរ និងឆ្លើយទៅតាមសមត្ថភាពដែលមាន ។

☞ ចំនុចសំខាន់ៗដែលត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងការពិភាក្សាជាក្រុម

- រៀបចំបរិយាកាសជុំវិញខ្លួន អោយមានលក្ខណៈប្រសើរ :
  - អ្នកចូលរួមទាំងអស់ក្នុងក្រុមពិភាក្សា គប្បីអាចមើលឃើញមុខគ្នាទៅវិញទៅមកដោយអង្គុយជិតល្មម តែអាចស្តាប់គ្នាលឺ
  - ប្រសិនបើសមាជិកក្នុងក្រុមមិនបានស្គាល់គ្នាទៅវិញទៅមកទេ ពួកគេគប្បីណែនាំអោយស្គាល់គ្នា
  - គួរកុំមានការភ័យ ខ្លាចក្នុងការនិយាយ និងការបញ្ចេញគំនិត ឬសួរសំនួរផ្សេងៗ
- បង្ហាញអំពីគោលបំណង រឺប្រធានបទ នៃការពិភាក្សា
- កំនត់អោយបានច្បាស់លាស់នូវអ្វីដែលអ្នកចង់ធ្វើអោយសំរេចនៅចុងបញ្ចប់នៃការពិភាក្សា
- ចាត់តាំងអ្នកណាសំរបសំរួល អ្នកកត់ត្រា និងអ្នកឡើងបង្ហាញលទ្ធផល
- សួរសំនួរបើក (ជៀសវាងសួរសំនួរបិទ)
- ប្រើជំនាញក្នុងការសំរបសំរួលដ៏សមរម្យ
  - ធ្វើអោយច្បាស់ថាសមាជិកក្នុងក្រុមទាំងអស់ចូលរួមក្នុងការពិភាក្សា។ សូមកុំអោយអ្នកណាម្នាក់ក្នុងក្រុមនិយាយតែឯងច្រើនពេក។ បន្តផ្តល់យោបល់ផ្សេងៗ ចំពោះរឿងដែលសំខាន់ជាងគេ នៃការពិភាក្សា។

- ធ្វើអោយដឹងច្បាស់ថាចំនុចនានាដែលបានលើកក្នុងកំឡុងពិភាក្សាត្រូវបានគេបកស្រាយច្បាស់លាស់
- សង្ខេបនូវអ្វីដែលសមាជិកក្រុមបាននិយាយ និងសុំអោយសមាជិកក្នុងក្រុមសង្ខេបផងដែរ ។

៣. ការធ្វើបង្ហាញ (Demonstratioin)

គឺជាការធ្វើបង្ហាញដល់សិក្ខាកាមពីរបៀបធ្វើអ្វីមួយជាជំហាន១ ។ អាចផ្តល់ពត៌មានបានច្រើនជាងធ្វើការឧទ្ទេសនាមមេរៀនដោយផ្ទាល់មាត់។ ការធ្វើបង្ហាញច្រើនតែធ្វើឡើងនៅពេលអនុវត្តផ្ទាល់ ដែលក្នុងនោះសិក្ខាកាមត្រូវធ្វើលំហាត់ក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់គ្រូបណ្តុះបណ្តាល ។ ការធ្វើបង្ហាញនេះ ក៏រាប់បញ្ចូលផងដែរអំពីការប្រើប្រាស់នូវឧបករណ៍-សំភារៈដើម្បីជាជំនួយនៅក្នុងវគ្គ ដូចជាផ្ទាំងរូបភាព ការបញ្ចាំងរូបភាព ការបង្ហាញនូវវត្ថុជាក់ស្តែងដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទផ្ទាល់តែម្តង ។ លក្ខណៈពិសេស នៃវិធីសាស្ត្រនេះ គឺជួយអោយអ្នកចូលរួមមានការចាប់អារម្មណ៍ និងមានភាពងាយស្រួលនៅក្នុងការទទួលយកចំណេះដឹង ។

៤. ការសំដែងតួ (Role Play)

ជាវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល រឺផ្សព្វផ្សាយ ដែលបំផុសនូវចំណាប់អារម្មណ៍ លើកទឹកចិត្តអោយមានការចូលរួមពីសិក្ខាកាម និងធ្វើអោយងាយស្រួលក្នុងការចងចាំតាមរយៈការប្រើប្រាស់ស្ថានភាពប្រហាក់ប្រហែលនឹងស្ថានភាពពិត ។ លក្ខណៈពិសេស នៃការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនេះ គឺ :

- ផ្តល់អោយសិក្ខាកាមបានប្រើការស្រមៃរបស់ពួកគេ និងអាចអនុវត្តនូវចំណេះដឹង បទពិសោធន៍របស់ពួកគេ
- សិក្ខាកាមអាចស្គាល់ពីចំណុចខ្លាំង និងខ្សោយរបស់ខ្លួន និងមានការជឿជាក់លើខ្លួនឯង ដោយមានការកែលំអពីអ្នកផ្សេងទៀត
- សិក្ខាកាមអាចមានបទពិសោធន៍ល្អនៅពេលដែលគាត់បានជួបនៅស្ថានភាពជាក់ស្តែង
- សិក្ខាកាមមានការទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមកាន់តែជិតស្និត

៥. ការសិក្សាករណី (Case Study)

ករណីសិក្សា គឺជាការសិក្សាពីប្រវត្តិ រឺព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងតាមលំដាប់លំដោយ ទាក់ទងទៅនឹងបុគ្គល ក្រុម គ្រួសារ សហគមន៍ សមាគម រឺអង្គការផ្សេង១ ។ វាជាមធ្យោបាយមួយ ដែលមានភាពស្ទាត់ស្ទៀមសំរាប់ការសិក្សាមើលស្ថានការណ៍ ដែលអាចស្រដៀងគ្នាទៅនឹងអ្វីដែលសិក្ខាកាមនឹងជួបប្រទះ។ វិធីសាស្ត្រនេះគេត្រូវអនុវត្តន៍ដោយវិភាគ និងពិភាក្សាករណីជាក់ស្តែង ហើយអ្នក សិក្សាត្រូវរៀបចំផែនការសំរាប់ដោះស្រាយបញ្ហាដែលគេរកឃើញក្នុងករណីសិក្សានេះ។ គេធ្វើបង្ហាញករណីសិក្សា ដោយផ្ទាល់មាត់ ជារបាយការណ៍តាមការបញ្ចាំងភាពយន្ត រឺដោយប្រព័ន្ធឃោសនាផ្សេង១។ ការសិក្សានេះនឹងជួយអោយសមាជិកក្រុមរៀនសូត្រ អាចបង្កើនជំនាញខាងវិភាគ និងដោះស្រាយបញ្ហា ។

ករណីសិក្សាមិនចាំបាច់រៀបចំបញ្ជីសំណួរទេ ប៉ុន្តែគួរព្រាងគំនិតដើម្បីប្រមូលពត៌មានអ្វី ដែលចាំបាច់ មានដូចជា:

- ប្រមូល និងចងក្រងប្រវត្តិ រឺព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតមានកន្លងមក

- ការប្រែប្រួលនៅពេលបច្ចុប្បន្ន បន្ទាប់ពីបានទទួលសេវាកម្មពីគំរោង រឺសេវាកម្មផ្សេងៗ
- អង្កេតជាទូទៅ តាមរយៈការពិនិត្យរាល់ស្ថានភាពជាក់ស្តែង (រឺរឿងរ៉ាវជីវិតពិត) នៃបុគ្គល រឺគ្រួសារនីមួយៗ
- ស្វែងយល់ពីចំណាប់អារម្មណ៏របស់អ្នកទទួលផល
- សុំជាយោបល់ រឺអនុសាសន៏
- ធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋាន ។

ឧទាហរណ៏ករណីសិក្សា

ការធ្វើបង្ហាញ ប្រើប្រាស់ពូជ ជី កៀរពង្រាបដី លើដំណាំស្រូវ

នៅក្នុងភូមិរាមសេនា ឃុំល្វា ស្រុកបវេល ខេត្តបាត់ដំបង

ថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២00២

ពូផាយ ឈឿប ជាកសិករ អាយុ ៥៨ឆ្នាំ ។ ប្រពន្ធគាត់ឈ្មោះ ស៊ីម រ៉ាំង អាយុ៤៥ឆ្នាំ ។ គ្រួសារគាត់កូន៥នាក់ រស់នៅក្នុងបន្ទុក ។ គ្រួសារគាត់មានជីវភាពរស់ដោយផ្អែកលើការធ្វើកសិកម្ម ហើយមានទីលំនៅនៅក្នុងភូមិរាមសេនា ឃុំល្វា ស្រុកបវេល ខេត្តបាត់ដំបង ។

នៅមុនឆ្នាំ២000 គ្រួសារគាត់មានដីស្រែចំនួន២ហិកតា និងដីចំការចំនួន 0,៥ហិកតា ។ គ្រួសារពូផាយ ឈឿប រស់នៅក្នុងជីវភាពក្រីក្រ ពីព្រោះក្រៅពីរបរធ្វើស្រែចំការ គាត់មិនមានលទ្ធភាពប្រកបរបរផ្សេងទៀតឡើយ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតនៅពេលនោះ ទិន្នផលស្រូវជាមធ្យមដែលគាត់ទទួលបានក្នុងមួយហិកតាបានត្រឹមតែ១៥00គីឡូក្រាមតែប៉ុណ្ណោះ ទោះបីគាត់បានប្រើប្រាស់ជីច្រើនលើសលប់ តាមការណែនាំរបស់អ្នកជិតខាងយ៉ាងណាក៏ដោយ ។ ហេតុនេះហើយទើបគ្រួសារគាត់ជួបប្រទះនូវកង្វះខាតស្បៀង ។ ក្នុងមួយឆ្នាំៗ គាត់តែងតែខ្ចីបុលគេ ចំនួន ២ 000 000រៀល ដើម្បីបង្គ្រប់លើតំរូវការគ្រួសារ ។

នៅឆ្នាំ២000 ពូផាយ ឈឿប បានត្រូវជ្រើសរើសធ្វើជាកសិករបង្ហាញការប្រើប្រាស់ពូជស្រូវ ជី និងកៀរពង្រាប របស់កម្មវិធីកែលំអកសិកម្ម នៃគំរោងអភិវឌ្ឍន៏កសិកម្មគាំទ្រកម្មវិធីសិលា ។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក គាត់បានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការប្រើប្រាស់ជីលើដំណាំស្រូវ ការប្រើប្រាស់ពូជ និងការកៀរពង្រាបដី ។ គាត់ខិតខំអនុវត្តតាមបច្ចេកទេសទាំងនេះ និងការណែនាំផ្សេងៗទៀតពីគំរោងបានយ៉ាងល្អ ។ ដោយសារការអនុវត្តតាមបច្ចេកទេសទាំងនេះលើការធ្វើស្រែនេះហើយ ទើបធ្វើអោយទិន្នផលស្រូវគាត់បានកើនឡើងរហូតដល់២000 គីឡូក្រាម ក្នុងមួយហិកតា ។ ដោយសារឃើញជាក់ស្តែងនូវការរីកចំរើននេះហើយ ទើបគ្រួសាររបស់ពូផាយ ឈឿប បានប្រើប្រាស់បច្ចេកទេសទាំងនេះលើការធ្វើស្រែរបស់រហូត ទោះបីគ្មានការជួយគាំទ្រ រឺឧបត្ថម្ភពីគំរោងក៏ដោយ ។ ឥឡូវនេះគ្រួសារគាត់មានស្បៀងហូបគ្រប់គ្រាន់ហើយ ។

នៅក្នុងឆ្នាំ២00៣ ផលិតផលស្រូវគាត់កើនបានរហូតដល់ ១៧៦ បាវ ដែលគិតជាប្រាក់ស្មើនឹង ៨ 0១៣ 000 រៀល ។

ឥឡូវនេះគាត់សប្បាយចិត្តណាស់ចំពោះការរីកចំរើនដែលកើតមានចំពោះគ្រួសារគាត់ ។ គាត់បញ្ជាក់ថាការរីកចំរើនទាំងនេះ កើតមានឡើងទៅបានគឺអាស្រ័យទៅដោយការអនុវត្តតាមបច្ចេកទេសថ្មីដែលផ្តល់ដោយគំរោង ពិសេសបច្ចេកទេសប្រើប្រាស់ជីលើដំណាំស្រូវនេះឯង ។ គាត់បញ្ជាក់ទៀតថា គ្រួសារគាត់ឈប់ជំពាក់បំណុលគេទៀតហើយ ។

៦. ការឧទ្ទេសនាម (Lecture)

វិធីសាស្ត្រដែលគេបានប្រើប្រាស់សំរាប់ការផ្សព្វផ្សាយនូវចំណេះដឹងផ្សេងៗ ការឧទ្ទេសនាមជាញឹកញាប់ត្រូវបានប្រកាន់យកដើម្បីរៀបរាប់ប្រហែលគ្នានឹងសន្ទរកថា រឺការធ្វើបទបង្ហាញដែរ ។ ប៉ុន្តែអ្វីដែលជាលក្ខណៈរួមរបស់ការឧទ្ទេសនាម គឺជាការពិតវាខ្វះខាតនូវការពិភាក្សា និងសកម្មភាពរស់រវើករវាងអ្នកចូលរួមស្តាប់ និងអ្នកធ្វើឧទ្ទេសនាម ។ ជាទូទៅឱកាស នៃការសួរសំនួរគឺត្រូវបានអនុញ្ញាតិអោយនៅក្រោយពេលការធ្វើឧទ្ទេសនាមចប់ ដែលជាការកំរណាស់ ដែលត្រូវបានបើកអោយមានសំណួរនៅក្នុងពេលធ្វើឧទ្ទេសនាម ។ វាជាមធ្យោបាយសំខាន់សំរាប់ផ្សព្វផ្សាយពត៌មាន ជាមូលដ្ឋានអំពីសកម្មភាពអនាគត ។ ការឧទ្ទេសនាមគឺជា ការនិយាយផ្ទាល់មាត់ពីប្រធានបទណាមួយដែលបានរៀបចំឡើងដោយយកចិត្តទុកដាក់ ។ វិធីនេះអាចប្រើដើម្បីបង្ហាញពីទស្សនៈនៃប្រធានបទចំរូងចំរាស់ណាមួយដើម្បីអោយអ្នកស្តាប់កាន់តែចាប់អារម្មណ៍ រឺដើម្បីបង្កើនការត្រិះរិះ និងការសិក្សាស៊ីជំរៅបន្ថែម នៃបញ្ហាណាមួយដោយបើកទូលាយអោយមានការពិភាក្សារួមគ្នា ។ វិធីសាស្ត្រនេះប្រើប្រាស់បានសំរាប់ការប្រជុំធំ តូច និងមានលក្ខណៈងាយស្រួលក្នុងការរៀបចំ ។ បន្ទាប់ពីការធ្វើឧទ្ទេសនាម គេគួរធ្វើការពិភាក្សាជាក្រុម ដើម្បីបញ្ជាក់អោយកាន់តែច្បាស់នូវចំនុចដែលបានបង្ហាញ ។

គុណសម្បត្តិ

- ប្រសិនបើបទឧទ្ទេសនាម ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយសមស្រប ត្រឹមត្រូវ ហើយនិស្សិតទាំងអស់ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តគ្រប់គ្រាន់ អ្នកចូលរួមទាំងអស់នឹងអាចទទួលបាននូវចំណេះដឹងប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ទាំងអ្នកដែលឆាប់ចាប់បាន ទាំងអ្នកដែលមានភាពយឺតយ៉ាវនៅក្នុងការសិក្សា ។
- ពត៌មានក្នុងបរិមាណច្រើនអាចផ្ទេរបានយ៉ាងឆាប់រហ័សតាមរយៈបទឧទ្ទេសនាម
- អ្នកចូលរួមស្តាប់គ្រប់ប្រភេទ នឹងអាចទទួលយកបានយ៉ាងល្អពីការធ្វើបទឧទ្ទេសនាម ប្រសិនបើអ្នកទាំងអស់គ្នាអាចមើលឃើញ និងស្តាប់លឺអ្នកធ្វើឧទ្ទេសនាម
- គ្រប់ការធ្វើឧទ្ទេសនាមទាំងអស់ អាចគ្រប់គ្រងបានល្អនូវអ្វីដែលខ្លួនបាននិយាយ និងពេលណាដែលខ្លួនត្រូវនិយាយ ពីព្រោះការធ្វើឧទ្ទេសនាមបានកំណត់ច្បាស់លាស់ចំពោះពេលវេលា ដែលមិនអោយមានការរំខានពីអ្នកចូលរួម ។

គុណវិបត្តិ

- ការធ្វើឧទ្ទេសនាម គឺទាមទាមនូវជំនាញ និងមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងការផ្តោតអារម្មណ៍សំរាប់រយៈពេលច្រើនម៉ោងនៅក្នុងករណីខ្លះ

- ការចូលរួមពិភាក្សាពីសិក្ខាកាមមានកំរិតជាអប្បបរិមា, ការធ្វើឧទ្ទេសនាម ត្រូវបានរៀបចំឡើងសំរាប់ការរៀនសូត្រដែលមានលក្ខណៈមិនសកម្ម
- មានតែគំនិតយោបល់ពីអ្នកធ្វើឧទ្ទេសនាមតែប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានបង្ហាញឡើង
- ការឆ្លុះបញ្ចាំង និងការបង្កើតថ្មីនៅក្នុងដំណើរការវគ្គ មានកំរិត ។

៧. ទស្សនៈកិច្ចសិក្សា (Study Tour)

គឺជាការចុះទៅមើល និងសិក្សាដោយផ្ទាល់ដល់ទីកន្លែងអនុវត្ត។ វាជាវិធីសាស្ត្រមួយដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពបំផុតចំពោះការផ្តល់នូវចំណេះដឹងអំពីអ្វីមួយដើម្បីបង្កើនការចាប់អារម្មណ៍ និងផ្សារភ្ជាប់ការសិក្សាទ្រឹស្តីទៅនឹងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង។

៨. ល្បែងពញ្ញាក់អារម្មណ៍ (Energize Game)

ជាមធ្យោបាយមួយដែលធ្វើអោយសមាជិកទាំងឡាយរបស់ក្រុមចាប់ផ្តើមស្គាល់ និងស្និទ្ធស្នាលគ្នា។ វិធីនេះអាចត្រូវបានប្រើសំរាប់បំបាត់ការនឿយហត់ និងធ្វើអោយសិក្ខាកាមរៀបចំខ្លួនជាស្រេចដើម្បីរៀនសូត្របន្ត។ ជាទូទៅល្បែងពញ្ញាក់អារម្មណ៍ ត្រូវបានអនុវត្តដោយមានអត្ថន័យទាក់ទងនឹងប្រធានបទដែលកំពុងលើកឡើង ។

ខ. ការសំរបសំរួលក្នុងអង្គប្រជុំ

ការប្រជុំ គឺជាការជួបជុំគ្នាដើម្បីពិភាក្សា ដោយស្រាយបញ្ហា រឺផ្សព្វផ្សាយពតិមាន ដោយមានកំណត់របៀបវីរៈ និងពេលវេលាច្បាស់លាស់ (រយៈពេលខ្លី) មិនជជែកក្រៅប្រធានបទ ។

☞ សារៈសំខាន់នៃការរៀបចំការប្រជុំ

- អាចបានសំរេចនូវរបស់ រឺបញ្ហាមួយចំនួននៅពេលគេជួបប្រជុំគ្នាជាក្រុម
- ដំណោះស្រាយដែលទល់មុខគ្នា គឺមានការជឿជាក់ច្រើនជាងការសរសេរសំបុត្រ ពីព្រោះវាបានបង្ហាញអោយឃើញនូវប្រតិកម្មទៅវិញទៅមកយ៉ាងលឿនលើការជំទាស់ផ្សេងៗ ។ ដូច្នេះអាចទាត់ចោលនូវការឈ្លោះប្រកែកផ្សេងៗដែលមិនបានការចោល ។
- គំនិតផ្សេងៗត្រូវបានកើតឡើងនៅក្នុងប្រតិកម្មទៅវិញទៅមក នៃក្រុម
- បញ្ហាទាំងឡាយត្រូវបានដោះស្រាយយ៉ាងល្អបំផុត នៅពេលដែលគេយកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ផ្សេងៗ មកបញ្ចេញ និងអនុវត្តន៍ជាមួយគ្នានៅក្នុងក្រុម ។
- វាជាកាលៈទេសៈមួយដ៏ល្អ សំរាប់សកម្មភាពរួមគ្នា (សកម្មភាពសង្គម) ។

☞ តើត្រូវរៀបចំការប្រជុំយ៉ាងណា

ក. ដំណាក់កាលត្រៀមរៀបចំមុនកិច្ចប្រជុំ

នៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ គេត្រូវត្រៀមចាត់ចែងការងារដូចខាងក្រោម :

- **កំនត់គោលបំណង :** គោលបំនង នៃការប្រជុំត្រូវមានភាពច្បាស់លាស់ និងអាចសំរេចបាន

- **កំនត់អ្នកចូលរួម :** អ្នកណាខ្លះដែលនឹងត្រូវចូលរួមប្រជុំ ហើយពួកគេមានចំណេះដឹងកំរិតណា
- **កំនត់ប្រធានបទក្នុងរបៀបវារៈ** ប្រធានបទត្រូវមានខ្លឹមសារ សាមញ្ញងាយយល់ ច្បាស់លាស់ និងមិនវែងពេក ហើយសមស្របជាមួយចំណេះដឹងរបស់អ្នកចូលរួមប្រជុំ
- **កំនត់កាលបរិច្ឆេទ និងពេលវេលា :** រយៈពេលប៉ុន្មាន និងនៅថ្ងៃណា ម៉ោងណា ដែលអ្នកទាំងអស់គ្នាអាចចូលរួមបាន
- **ជ្រើសរើសទីកន្លែង :** ត្រូវអោយសមស្របទៅនឹងចំនួនអ្នកចូលរួម ហើយជាចំនុចកណ្តាល អាចធ្វើដំណើរទៅមកបាន សំរាប់អ្នកចូលរួមទាំងអស់ ទូលាយ មានខ្យល់អាកាសគ្រប់គ្រាន់ និងមិន មិនអ៊ូរអរ ។
- **ការកំណត់វិធីសាស្ត្រ :** គេត្រូវជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រណា ដែលធ្វើអោយអ្នកចូលរួមប្រជុំងាយយល់ពីខ្លឹមសារនៃការប្រជុំ ងាយស្រូបយកចំណេះដឹង និងមិនធុញទ្រាន់ (ការបង្ហាញ និងពន្យល់ សួរ ឆ្លើយ ព្យុះគំនិត ពិភាក្សាក្រុមតូចៗ ពិភាក្សារួម ក្រុមធំ លើកឧទាហរណ៍)។ គប្បីជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រណាមួយដែលសមស្រប នឹងប្រធានបទ ហើយឆ្លាស់គ្នា។
- **ការរៀបចំឧបករណ៍-សំភារៈ ឯកសារខ្លឹមសារសំរាប់ការប្រជុំ :** ត្រូវធានាថារាល់ឧបករណ៍-សំភារៈ និងឯកសារផ្សេងៗសំរាប់ប្រើប្រាស់ និងចែកនៅក្នុងពេលប្រជុំ មានគ្រប់គ្រាន់ និងធានានូវភាពត្រឹមត្រូវ និងគុណភាព ។

ការធ្វើការងារជាក្រុមប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព

ករណីសិក្សាពីការធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គការមួយ

លោកចាន់ណា ជាបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកផ្នែកពង្រឹងសមត្ថភាព របស់អង្គការមួយដែលមានបុគ្គលិកសរុបចំនួន ៦នាក់ ដែល៥នាក់ផ្សេងទៀត គឺ :

- លោក សំខាន់ គឺជាប្រធានអង្គការ
- កញ្ញា សោភា ជាបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកផ្នែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- លោក គុណវឌ្ឍន៏, កញ្ញា នី តា និងលោក ផាន់ នី ជាបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកផ្នែកអភិវឌ្ឍន៏សហគមន៏ ។

អង្គការដែលលោកចាន់ ណាធ្វើការងារ គឺមានគំរោងពីរសំខាន់គឺ ការបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់និស្សិតអំពីជំនាញខ្លីដើម្បីបំពេញបន្ថែមសំរាប់ជាទុនធ្វើការងារនៅពេលបញ្ចប់ការសិក្សា និងគំរោងមួយទៀតគឺធ្វើការងារអភិវឌ្ឍន៏សហគមន៏ ក្នុងគោលដៅជួយលើកស្ទួយកំរិតជីវភាពរបស់ប្រជាកសិករនៅតំបន់ជនបទ ។

ក្នុងតួនាទីជាបុគ្គលិកផ្នែកពង្រឹងសមត្ថភាព ចាន់ ណា ដែលទើបត្រូវជ្រើសរើសអោយចូលធ្វើការ បានរយៈពេល ៥ខែកន្លងមក ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវទាំងការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលវគ្គខ្លីៗ ដល់និស្សិត និងបុគ្គលិកអង្គការនានា ក្នុងនោះមានការរៀបចំផែនការសំរាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឯកសារមេរៀន គំរោងមេរៀន និងផលិតសំភារៈសំរាប់ដំណើរការវគ្គ ។ នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ លោកចាន់ ណា ដោយមានការជាប់មមាញឹកនៅក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ និងត្រូវ ទទួលក្រុមបេសកកម្មរបស់អ្នកផ្តល់ជំនួយផងនោះ បានធ្វើអោយមានភាពយឺតយ៉ាវនៅក្នុងការដាក់ឯកសារជំរះបញ្ជី ។ ដោយដល់ថ្ងៃពិនិត្យមើល មិនឃើញឯកសារ កញ្ញា សោ ភា បានដើរមកឈរមុខបន្ទប់ចាន់ ណា ហើយបានចាប់ផ្តើមជជែកគ្នាដូចតទៅ :

សោ ភា : ចាន់ ណា ថ្ងៃនេះទីប៉ុន្មានហើយ? ធ្វើអ្វីខ្លះរាល់ថ្ងៃនេះ? (សួរដោយប្រើសំលេងខ្លាំងៗ)

ចាន់ ណា : ហេតុអីសួរពីថ្ងៃ? រាល់ថ្ងៃខ្ញុំរវល់ដូចដឹងហើយវាជាបំណាច់ឆ្នាំ និងចំពេលម្ចាស់ជំនួយចុះមកបេសកកម្មទៀត

សោ ភា : ល្អហើយ ចេះដឹងថាជាពេលបំណាច់ឆ្នាំដែរ តើឯណាឯកសារទូទាត់ជំរះបញ្ជី?

ចាន់ ណា : សុំទោស ខ្ញុំកំពុងរៀបចំបញ្ចប់វាហើយថ្ងៃស្អែកខ្ញុំនឹងដាក់អោយ ។

ពេលនោះការជជែកគ្នាដោយសំលេងខ្លាំងទៅខ្លាំងមកបានចាប់ផ្តើម ។

សោ ភា : ខ្ញុំមិនដឹង! មិនបានថ្ងៃនេះខ្ញុំមិនទទួលពិនិត្យមើលទេ ធ្វើអីខ្លះម៉្ងៃៗ? ឃើញតែអង្គុយលេង

ចាន់ ណា : នែ សោ ភា កុំចេះតែនិយាយមិនដឹងអី ល្មមៗបានហើយមិនមែនតែខ្លួនឯងទេដែលធ្វើការងារនោះ!

សោ ភា : បើមិនអង្គុយលេង បើចេះធ្វើការ គ្រាន់តែឯកសារទូទាត់ប៉ុណ្ណឹងរៀបចំមិនទាន់? គ្មានចេះធ្វើការ!

ដោយលឺឈ្លោះប្រកែកគ្នាខ្លាំង កញ្ញា នី តា បានដើរមកសួរនាំ

នី តា : សោ ភា មានរឿងអីណឹងមាត់ខ្លាំងៗម្លេ៉ះ?

សោ ភា : គឺអ្នកធ្វើឯកសារទូទាត់ មិនទាន់ ហើយធ្វើឬកងឯណឹងគ្រាន់ បើណាស់

ចាន់ ណា : ខ្ញុំទទួលខុស ប៉ុន្តែបើចំណាប់ មិនមែនចាំតែចាប់កំហុសទេ ដឹងថាខ្ញុំយឺតមិនឃើញដាក់ ហេតុអីមិនដាស់តឿន? អាណឹង មនុស្សចេះធ្វើការនោះ? កុំអាងមានមាត់ចេះតែហា គ្មានគិតគេឯងនោះ

សោ ភា : ខ្ញុំអញ្ចឹង ធ្វើការត្រូវដឹងតួនាទីរបស់ខ្លួន មិនបាច់គេដាស់តឿនទេ ។

នី តា : មានអីណាហ្ន៎ សោ ភា បានជាចាន់ ណាយឺត ប៉ុន្តែដូចជាមិនទាន់ជាហួសពេលណាស់ណានៅឡើយទេ គួរយោគយល់ និងសំរួលគ្នាទៅ ស្អែកចាន់ ណា សន្យាថានឹងដាក់អោយហើយ

សោ ភា : នី តាឯងមិនមែនខ្ញុំមិនដឹងទេ ការងារខ្ញុំមិនមែនចេះតែរង់ចាំបានតាមចិត្តទេ.....។ និយាយបានត្រឹមនេះ សោ ភាបានដើរចូលទៅបន្ទប់របស់ខ្លួនវិញ ។ ការជជែកគ្នាក៏បានបញ្ចប់ ។

ការឈ្លោះប្រកែករវាងបុគ្គលិកទាំងពីរនេះ បានលឺដល់ប្រធានអង្គការ ។ រយៈពេលមួយម៉ោងក្រោយជំលោះ ប្រធានអង្គការ បានហៅចាន់ ណាមកសួរនាំ :

សំខាន់ : ចាន់ ណា មុននេះជជែកអីក្នុងក្តាំងម៉េះ?

ចាន់ ណា : បាទ គឺសោ ភា មកសួរខ្ញុំរកឯកសារជំរះបញ្ជីដែលខ្ញុំយឺតយ៉ាវមិនទាន់បានដាក់អោយ ដោយសារខ្ញុំមមាញឹក ហើយនឹងរៀបចំបញ្ចប់នៅថ្ងៃស្អែក ។ ប៉ុន្តែ សោភា មិនស្តាប់ពីមូលហេតុ ហើយពោលនូវសំដីអាក្រោធ ដូចជាថាខ្ញុំមិនដឹងអី មិនចេះធ្វើការ អង្គុយតែអង្គុយលេង ដែលខ្ញុំមិនអាចទ្រាំទទួលយកនូវពាក្យសំដីអស្សុរសទាំងនេះបាន ។

សំខាន់ : ហ៊ឺ ចាន់ ណា, ពេលខ្លះខ្ញុំក៏ពិបាកទទួលយកនូវសំដីសោ ភាដែរ ។ មនុស្សយើងពិបាកណាស់បើមិនចេះអត់អោនអោយគ្នា យោគយល់គ្នា ។ ខ្ញុំយល់ ធ្វើការងារត្រូវចេះផ្តល់អាទិភាព តើការងារណាដែលចាំបាច់ត្រូវបំពេញមុន ការងារណាដែលត្រូវបំពេញក្រោយ ....។

ក្រោយពីបញ្ចប់ការជួបជាមួយចាន់ ណា ប្រធានអង្គការបានហៅសោភា មកសួរទៀត :

សំខាន់ : សោ ភា មានការអីជាមួយចាន់ ណាម៉ិញ ដូចតឹងសសៃកម្លេះ?

សោ ភា : លោកប្រធានគិតមើល ដល់ថ្ងៃចុងក្រោយហើយ មិនឃើញដាក់ឯកសារជំរះបញ្ជីមកខ្ញុំទៀត ដល់ខ្ញុំទៅសួរ ទៅធ្វើឯងណឹងចំណាប់ទៀត ថាដឹងហើយថ្ងៃស្អែកដាក់អោយហើយ ។ មិនតែប៉ុណ្ណឹង ថែមទាំងថាអោយខ្ញុំមិនចេះរំលឹកដាស់តឿនទៀត លោកប្រធានគិតមើលធ្វើការងារមិនចេះទទួលខុសត្រូវ ការងាររបស់ខ្លួនចាំបាច់អោយគេអង្គុយចាំតែរំលឹកអោយទៀតរឺ? ខ្ញុំណឹងទំនេរណាស់? ចាំតែរំលឹករាល់ពេលនោះ?

សំខាន់ : សោ ភា , យ៉ាប់ហើយដែលប៉ះអ្នកធ្វើការដែលគ្មានការទទួលខុសត្រូវបែបនេះ ។ នៅក្នុងអង្គការណារឺអង្គភាពណាក៏ដោយ ការគោរពគោលការណ៍ ច្បាប់គឺជាកត្តាសំខាន់ណាស់ បើមានគោលការណ៍ហើយ មានច្បាប់ហើយមិនគោរពបានតាមគោលការណ៍នោះ ច្បាប់នោះ តើវាមានន័យអីនឹងមានច្បាប់? ហើយជួនកាលទៀតធ្វើច្បាប់ហើយ រៀបចំគោលការណ៍ហើយ ថាមិនអាចគោរពបាន រួចនាំគ្នាចង់កែគោលការណ៍ កែច្បាប់ ។ ហ៊ឺ សំរាប់ខ្ញុំមិនគាំទ្រ

ទេមនុស្សបែបនេះ..... ។

សំណួរ :

១. តាមគំនិតរបស់អ្នក តើជំលោះរបស់សោ ភា និងចាន់ ណា កើតឡើងដោយសារអ្វី? តាមដំណើររឿងដែលបានរៀបរាប់មកនេះ តើអ្នកគិតថាធ្វើយ៉ាងដូចម្តេចដើម្បីកុំអោយជំលោះរវាងសោ ភា និងចាន់ ណាកើតឡើង?

២. តើអ្នកឃើញរបៀបនៃការដោះស្រាយរបស់ប្រធានអង្គការ ចំពោះជំលោះរវាងសោ ភា និងចាន់ ណា មានលក្ខណៈបែបណាដែរ? ប្រសិនបើអ្នកជាប្រធានអង្គការនោះវិញ តើអ្នកនឹងត្រូវដោះស្រាយបែបណាវិញ?

៣. តើអ្នកយល់យ៉ាងណាដែរចំពោះការចូលមកសួរនាំរបស់នី តា ចំពោះជំលោះរវាងសោ ភា និងចាន់ ណា?

៤. តើអ្នកសង្កេតឃើញយ៉ាងដូចម្តេច ចំពោះការធ្វើការងារជាក្រុមរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គការ?

កត្តាគន្លឹះក្នុងការធ្វើការងារជាក្រុម

១. ស្គាល់ពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន

ជាការសំខាន់ ដែលបុគ្គលិកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់ត្រូវស្គាល់អោយច្បាស់នូវតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន ។ តើខ្លួនមានតួនាទីធ្វើអ្វីខ្លះ? ត្រឹមកំរិតណា? តើបញ្ហាណាដែលខ្លួនត្រូវដោះស្រាយជាមួយអ្នកណា? ប្រសិនបើបុគ្គលិកមានភាពស្រពិចស្រពិលមិនច្បាស់ពីតួនាទីរបស់ខ្លួន អាចនាំអោយការអនុវត្តការងារមិនមានប្រសិទ្ធិភាព និងប៉ះពាល់ដល់បុគ្គលិកដទៃ ។

២. ត្រូវមានការយោគយល់ អធ្យាស្រ័យ និងចេះជួយគ្នាទៅវិញទៅមក

ជាការប្រសើរ បើបុគ្គលិកទាំងអស់ចេះយល់ថា គ្មាននរណាម្នាក់ដែលធ្វើត្រូវគ្រប់ដប់នូវគ្រប់កិច្ចការ គ្រប់ពេលវេលានោះទេ ហេតុនេះប្រសិនបើអាចយោគយល់ អធ្យាស្រ័យ និងជួយគ្នាទៅវិញទៅមកបាន គឺជាការប្រសើរបំផុតដែលធ្វើអោយក្រុមមួយបំពេញការងាររលូនទៅមុខ និងទទួលបានលទ្ធផលល្អ ។

៣. ចេះសិក្សាស្វែងយល់ពីចរិកលក្ខណៈរបស់បុគ្គលនីមួយៗ

ការធ្វើការងារដែលមានប្រសិទ្ធិភាពបំផុត នៅពេលដែលយើងដឹង និងស្វែងយល់បានពីអត្តចរិករបស់អ្នក ដែលធ្វើការជាមួយយើង ។ ជៀសវាងនូវការប្រើវោហាស័ព្ទរិះគន់ចំៗ ជាមួយអ្នកដែលមានចរិកឆេវឆាវ និងមិនងាយទទួលយកចំនុចខ្សោយរបស់ខ្លួន ។ គួរប្រើនូវពាក្យសំដីសរសើរ ជាការប្រសើរជាងពាក្យបន្ទុះបង្អាប់ ។ ត្រូវមានការលើកទឹកចិត្តគ្នាទៅវិញទៅមកនៅក្នុងការធ្វើការងារជាមួយគ្នា ។

៤. ជៀសវាងការញុះញង់ បំបែកបំបាក់រវាងសមាជិកក្នុងក្រុម

មិនមានបរិយាកាសល្អឡើយសំរាប់ក្រុមមួយ ដែលមានបុគ្គលិកដែលចូលចិត្តដើរញុះញង់ រឺបង្កភាពអុចអាល បង្កើតអោយមានជំលោះនៅក្នុងក្រុម ។

៥. ត្រូវឈរលើគតិយុត្តិធម៌ ដោះស្រាយបញ្ហាដោយមិនលំអៀង និងមិនបំបាក់មុខ

វានឹងមិនមានភាពសុខដុមឡើយនៅពេលដែលមានអ្នកគ្រប់គ្រងមិនអាចស្វែងយល់ពីប្រភព រឺសគល់នៃបញ្ហាដែលបានកើតឡើង រួមជាមួយនឹងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៃបញ្ហាទាំងនោះ ។ តួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រង គឺមិនមែនដោះស្រាយបញ្ហាដោយធ្វើការលើកទឹកចិត្តតែម្ខាង ហើយបំបាក់មុខម្ខាងទៀតនោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវមានភាពឈ្លាសវៃដោះស្រាយដោយឈរលើគោលការណ៍មិនលំអៀង និងមានភាពយុត្តិធមិ ។

៦. ត្រូវយល់ពីគោលដៅរួម និងមិនមើលបំណាំគ្នា

បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវយល់ថា ខ្លួនគេគឺស្ថិតនៅក្នុងអង្គការតែមួយ រឺក្រុមតែមួយ ដែលប្រៀបដូចជាស្ថិតនៅលើទូកតែមួយជាមួយគ្នាដូចនោះដែរ ប្រសិនបើអ្នកនៅលើទូកនោះមិនដឹងថាគេទាំងអស់គ្នាមានទិសដៅទៅណាទេ ទូករបស់គេនឹងវិលវល់នៅកណ្តាលទន្លេ ហើយវាកាន់តែគ្រោះថ្នាក់ថែមទៀតប្រសិនបើវាជួបនឹងព្យុះខ្យល់ ហើយម្នាក់ៗនៅតែមើលបំណាំគ្នា មិនរួមគ្នាជួយចូកជួយចែវអោយឆាប់ដល់ត្រើយ ។

៧. ត្រូវគិតប្រយោជន៍រួមធំជាងប្រយោជន៍បុគ្គល និងមានការលះបង់

ត្រូវយល់ថាកាលណារស់នៅជាគ្រួសារ គឺមិនមែនយើងគិតតែម្នាក់ឯងឡើយ នៅជុំវិញយើងមានសមាជិកគ្រួសារដទៃទៀតដែលយើងត្រូវគិត និងធ្វើអ្វីៗដើម្បីប្រយោជន៍គ្រួសារ ដូចគ្នាទៅនឹងក្រុមមួយដែរ មិនមែនធ្វើអ្វីៗដើម្បីប្រយោជន៍បុគ្គលខ្លួនឯងទេ ។ ដើម្បីប្រយោជន៍រួម ត្រូវមានការលះបង់ ។

៨. ផ្តោតលើស្ថានភាពជាក់ស្តែង តែមិនមែនផ្តោតលើបុគ្គល និងចងគំនុំ

មិនត្រូវប្រកាន់យកគំនិតថាបុគ្គលិកនោះតែងតែលើកឡើងបដិសោធន៍នូវមតិរបស់ខ្លួន តែត្រូវចេះស្វែងយល់ពីមូលហេតុពិតថាតើវាមកពីអ្វី? ត្រូវធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងលើនូវរាល់មតិយោបល់របស់ខ្លួនឡើងវិញ ជួនកាលវាអាចមិនសមស្របសំរាប់កាលៈទេសៈពេលនោះ ជាដើម ។ ត្រូវចេះកែលំអ និងផ្តល់ការណែនាំដែលមានភាពសមស្រប ដល់បុគ្គលិកដែលតែងតែអនុវត្តខុសពីគោលការណ៍ រឺការព្រមព្រៀងដែលមាន តែមិនត្រូវចងគំនុំឡើយ ។

ការវិភាគពីបញ្ហា គោលបំណង និងដំណោះស្រាយ

១. ការវិភាគពីបញ្ហា

ជាទូទៅរបាយការណ៍អង្កេតលើកដំបូង ផ្តល់នូវចំនុចសំខាន់ៗ នៃបញ្ហាដែលមានស្រាប់ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គេក៏លើកឡើងផងដែរនូវបញ្ហាដែលអាចកើតមានឡើងនៅពេលអនាគត រឺក៏ឆ្លុះបញ្ចាំងនូវនិន្នាការដែលកាន់តែខ្លាំងឡើងៗរបស់បញ្ហា ។

នៅពីលើមូលដ្ឋានពតិមានដែលរកបាន ស្ថានភាពដែលមានស្រាប់ត្រូវបានវិភាគ ពោលគឺបញ្ហាសំខាន់ៗ ត្រូវបានកំណត់ ហើយការទាក់ទងគ្នាសំខាន់ៗ រវាងបញ្ហាទាំងនេះត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងដើមឈើបញ្ហា ។

វាជាការសំខាន់ណាស់ ដែលការជ្រើសរើសទាំងអស់ នៅតែបើកចំហរនៅពេលធ្វើការវិភាគបញ្ហា ។ គោលបំណងនៅដំណាក់កាលដំបូង គឺដើម្បីបង្កើននូវទស្សនៈទូទៅស្តីពីស្ថានភាព ក្រោយមកទៀតនៅក្នុងដំណើរការ នឹងត្រូវបានធ្វើអោយតូច និងស៊ីជំរៅ ដើម្បីរៀបចំគំរោង ។

ការបង្កើតបញ្ហាត្រូវ :

- កំណត់បញ្ហាដែលមានស្រាប់ ដែលមិនអាចធ្វើបាន បញ្ហាដែលស្រមើស្រម៉ៃ រឺបញ្ហាអនាគត
- បញ្ហាមិនមែនអវត្តមាន នៃដំណោះស្រាយនោះទេ ក៏ប៉ុន្តែវាជាលក្ខណៈអវិជ្ជមាន ដែលមានក្នុងសភាពជាក់ស្តែង ។

នីតិវិធី :

- ដំបូង សមាជិកនៃក្រុមធ្វើផែនការម្នាក់ៗ ត្រូវសរសេរបញ្ហាមួយ ដែលគេយល់ថាជាបញ្ហាចំបង
- ភស្តុតាង ដែលសង្ខេបមួយត្រូវបានផ្តល់ សំរាប់ការស្នើឡើង នៃបញ្ហាចំបងនីមួយៗ ។ ភស្តុតាងនោះ ជានិច្ចកាល ជាផលប្រយោជន៍ និងជាបញ្ហារបស់មនុស្ស ក្រុម និងស្ថាប័នដែលចូលរួម ។
- បើសិនជានៅតែមិនទទួលបានការយល់ព្រមនោះ បន្ទាប់មកត្រូវ :
    - o រៀបចំបញ្ហាចំបងដែលស្នើឡើងនោះ ពីលើក្រោមគ្នាទៅតាមបុព្វហេតុ និងលទ្ធផលរបស់វា
    - o សាកល្បងម្តងទៀត ដើម្បីអោយមានការយល់ព្រមនៅលើបញ្ហាចំបង
- បើសិនជាមិនទទួលបានមតិថ្មីស្របគ្នាទៀតនោះ ត្រូវ :
    - o សាកល្បងធ្វើការចរចាររកគំនិតថ្មី ការសំដែងជាល្បែង រឺរបៀបសំរេចចិត្តផ្សេងៗទៀត
    - o ជ្រើសរើសការសំរេចចិត្តដែលល្អបំផុត ឧទាហរណ៍ ដោយចាប់ផ្តើមពីចំណុចទូទៅមួយ ដើម្បីកំណត់ដំណោះស្រាយដែលគេចង់បាន ។ល។
    - o រឺក៏សំរេចជាបណ្តោះអាសន្នលើបញ្ហាចំបងមួយ រឺពីរ ហើយចាប់ផ្តើធ្វើការងារបន្ត ប៉ុន្តែត្រូវត្រឡប់មកពិភាក្សាលើបញ្ហាចំបងវិញ ។

- ដើម្បីរៀបចំជំហានទៅមុខទៀត ការវិភាគបុព្វហេតុ នៃលទ្ធផល នៃបញ្ហាចំបង ជាការងាយស្រួល គឺសរសេរបណ្តាបញ្ហាសំរាប់ស្ថាប័ន និងក្រុមទទួលផលនីមួយៗ។ បណ្តាបញ្ហាដែលរៀបរាប់ជាមុនអោយអ្នកឯកទេស រឺក្នុងអំឡុងពេលសិក្ខាសាលាស្តីពី OOPP ដោយបណ្តាក្រុមតូចៗ។ ធ្វើដូច្នេះវាអាចធានាថាបន្ទាប់មក គេនឹងអាចពិភាក្សា និងរៀបចំដើមឈើបញ្ហាចំបងនោះ ។
- បុព្វហេតុដែលផ្ទាល់ និងត្រឹមត្រូវ នៃបញ្ហាចំបង ត្រូវដាក់អោយស្របគ្នា នៅពីខាងក្រោមនៃបញ្ហាចំបង
- ឥទ្ធិពលដែលផ្ទាល់ និងត្រឹមត្រូវ នៃបញ្ហាចំបង ត្រូវដាក់អោយស្របហើយនៅពីខាងលើ នៃបញ្ហាចំបង
- បុព្វហេតុ នៃឥទ្ធិពល ត្រូវបានវិភាគជាបន្តទៀត ទៅតាមគោលការណ៍ដូចខាងលើ ដូច្នេះទំនាក់ទំនងមែកធាងនៃបុព្វហេតុ និងឥទ្ធិពលនោះត្រូវបានបង្កើតបន្តទៀត ។

២. ការវិភាគគោលបំណង

នៅក្នុងការវិភាគពីគោលបំណង ដើមឈើបញ្ហា ត្រូវបានបំលែងអោយទៅជាដើមឈើគោលបំណង នឹងត្រូវបានធ្វើការវិភាគ ។

ដំណើរការ :

- ដោយមើលពីលើចុះក្រោម បំលែងបណ្តាបញ្ហាទាំងនោះ ទៅជាគោលបំណង
    - o បញ្ហាជាពាក្យសរសេរដែលមានលក្ខណៈអវិជ្ជមាននោះ ត្រូវសរសេរវាអោយទៅលក្ខណៈវិជ្ជមានសំរាប់ទទួលបាននៅពេលអនាគត
    - o បញ្ហាចំបង ក៏ត្រូវបំលែងទៅជាគោលបំណងដូចបញ្ហាដទៃទៀតដែរ
- ចំណុច ដែលត្រូវពិនិត្យមើលនៅពេលបំលែង ពីបញ្ហាទៅជាគោលបំណងមានដូចខាងក្រោម :
    - o បញ្ជាក់ថា ទំនាក់ទំនងរវាងបុព្វហេតុ និងឥទ្ធិពលអាចក្លាយទៅជាមធ្យោបាយដើម្បីទទួលជោគជ័យទៅតាមលំដាប់លំដោយរបស់វា
    - o ដើមឈើគោលបំណង គួរតែសរសេរដាច់ដោយឡែក ។

៣. ការវិភាគពីដំណោះស្រាយ

គោលបំណង នៃការវិភាគរកវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយនានា គឺដើម្បីកំណត់វិធីសាស្ត្រ ដែលអាចធ្វើបានការប៉ាន់ស្មានមើលពីលទ្ធភាពរបស់វា និងយល់ស្របលើយុទ្ធសាស្ត្រ នៃគំរោងរួមមួយ ។

សាខា នៃមធ្យោបាយ និងលទ្ធផលដែលអាចប្រព្រឹត្តិទៅបាននៅក្នុងដើមឈើគោលបំណង ដែលអាចក្លាយជាគំរោង ត្រូវបានកំណត់ និងគូសរង្វង់ជុំវិញ ។ សាខាទាំងអស់នេះរួមគ្នា បានជាវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយបញ្ហា ។

ធាតុចូល :

- មែកធាងផ្សេងៗ នៃមធ្យោបាយ ដែលធ្វើអោយសំរេចនៅក្នុងដើមឈើគោលបំណង ត្រូវបានកំណត់ (គូសរង្វង់ដោយខ្មៅដៃនៅជុំវិញបណ្តាមែកធាងទាំងនោះ) ។ បណ្តុំមែកធាងនោះ អាចបង្កើតជាដំណោះស្រាយ ។
- បណ្តាដំណោះស្រាយទាំងនោះ ត្រូវបានកត់សំគាល់ដោយដាក់ថា វិធីដោះស្រាយផ្សេងៗ ដូចជាវិធីដោះស្រាយតាមផលិតកម្ម ការបង្កើនប្រាក់ចំណូល ការបណ្តុះបណ្តាល ។ល។
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសំខាន់ៗនៅពេលវាយតំលៃ និងជ្រើសរើសវិធីដោះស្រាយ គឺត្រូវតែសមស្រប និងមានលក្ខណៈពិតប្រាកដ ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសំខាន់ៗរួមមាន :
    - o តំលៃសរុបរបស់គំរោង
    - o ផលប្រយោជន៏ចំពោះក្រុមគោលដៅ
    - o ឱកាសទទួលបានជោគជ័យរបស់គំរោង
    - o ប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា
    - o បច្ចេកទេស : ភាពសមស្រប ប្រើប្រាស់ធនធានក្នុងស្រុក ទីផ្សារអាចរកបាន
    - o ហិរញ្ញវត្ថុ : តំលៃ ភាពមាននិរន្តរភាពរបស់ហិរញ្ញវត្ថុ
    - o គ្រឹះស្ថាន ស្ថាប័នៈ សមត្ថភាព
    - o បរិស្ថាន : ឥទ្ធិពលលើបរិស្ថាន តំលៃបរិស្ថានធៀបនឹងផលប្រយោជន៏ ។

ការធ្វើផែនការសកម្មភាព ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតំលៃគំរោង
Project Implementation Plan, Monitoring, and Evaluation

I. ការធ្វើផែនការ

ការធ្វើផែនការ គឺជាការរៀបចំយ៉ាងត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់សព្វគ្រប់នូវសកម្មភាពណាមួយ ដើម្បីសំរេចគោលបំណងមួយ។ ការធ្វើផែនការមានសារៈសំខាន់គឺ **ផ្តល់នូវទិសដៅ សំរបសំរួល** (ភ្ជាប់រាល់ការប្រឹងប្រែងទាំងអស់) **ជាខ្នាតគំរូ** (ទំហំនៃប្រតិបត្តិការងារ), **បញ្ជាក់** (ផ្តល់នូវភាពច្បាស់លាស់នៃគោលបំណង សកម្មភាព និងធនធាន), **រៀបចំ** (ផ្តល់អោយយើងនូវ ឧបករណ៏សំរាប់ប្រឈមមុខ និងបញ្ហា) និង **ជំរុញ** (លើកទឹកចិត្តអោយទទួលជ័យជំនះ)

លក្ខណៈផែនការដែលល្អ គឺជាផែនការដែលមាន**លក្ខណៈសមស្រប** (ទាំងនយោបាយ ការស្រាវជ្រាវ បទពិសោធន៍ និងបញ្ហាដែលកំណត់ និងតំរូវការ), **គោលបំណងច្បាស់លាស់ និងអាចអនុវត្តបាន** (ធនធានមនុស្ស ថវិកា សំភារៈ ពេលវេលា) ។ ដើម្បីធ្វើផែនការអោយបានល្អ **ត្រូវមានទិន្នន័យច្បាស់លាស់ ទស្សនៈ និងបេសកកម្មច្បាស់លាស់ ការចូលរួម និងលទ្ធភាព** ។

១. ផែនការសកម្មភាព : ការធ្វើផែនការសកម្មភាពសំរាប់ការបំពេញការងារ ជាការលំអិតបន្ថែមលើគំរោងការ នៃគំរោង។ ជំហានដំបូង នៃការបង្កើតផែនការលំអិតមួយ គឺជាការកំណត់បញ្ជាក់សកម្មភាព ដែលអ្នកត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីសំរេចបាននូវគោលបំណង។ នៅពេលជាមួយគ្នានេះ យើងត្រូវតែកំណត់អ្វីដែលជាកត្តាដែលជំរុញអោយមានការរីកចំរើនសំរាប់សកម្មភាពនីមួយៗ និងថាតើយើងវាស់វែងដោយរបៀបណា ។

☛ ជំហាការធ្វើផែនការសកម្មភាព

បន្ទាប់ពីបានបំពេញសកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើ វាជាពេលដែលត្រូវទៅកាន់ជំហានដែលនៅសល់ក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើផែនការសកម្មភាព ។ ដើម្បីធ្វើដូចនេះ ចូរបំពេញនូវជំហានដូចខាងក្រោម :

✵ ជំហានទី ១ : កំណត់ធនធានដែលត្រូវការ

សំរាប់សកម្មភាពនីមួយៗ យើងប្រហែលជាត្រូវការធនធានដូចខាងក្រោមមួយ រឺច្រើន ដើម្បីបំពេញវា :

- ឧបករណ៏
- សំភារៈ និងការផ្គត់ផ្គង់
- បុគ្គលិក
- ថវិកា

ចូរធ្វើបញ្ជីមួយ នៃធនធានដែលអ្នកត្រូវការសំរាប់សកម្មភាពនីមួយៗ លើកលែងតែថវិកាដែលនឹងត្រូវបានគេចាត់ទុក ដោយឡែកពីគេនៅពេលធ្វើថវិកាគំរោង ។

❋ ជំហានទី ២ : កំណត់រយៈពេល នៃសកម្មភាព

កំណត់ថា តើវាត្រូវចំណាយពេលប៉ុន្មាន ដើម្បីបំពេញសកម្មភាពនីមួយៗ។ ប៉ុន្តែកុំទាន់កំណត់ថា យើងនឹងចាប់ផ្តើមបំពេញ រឺបញ្ចប់វានៅពេលណា ។ សូមចងចាំថា :

- សកម្មភាពខ្លះត្រូវការរយៈពេលយូរដើម្បីបង្ហាញលទ្ធផល
- សំរាប់សកម្មភាពដែលកំពុងបន្ត រឺកើតឡើងដដែលៗ ត្រូវបញ្ជាក់ថាតើគេត្រូវការពេលប៉ុន្មាន ដើម្បីធ្វើសកម្មភាពទាំងនេះ ។

❋ ជំហានទី៣ : លំដាប់លំដោយនៃសកម្មភាព

យើងត្រូវកំណត់ថា ក្នុងលំដាប់ណាយើងអនុវត្តជំហានតូចៗទាំងនេះ មានន័យថាសកម្មភាព រឺជំហានមួយណាត្រូវធ្វើមុនគេ ហើយបន្ទាប់មកសកម្មភាពណា ។ វិធីមួយទៀត ត្រូវចែកសកម្មភាពទាំងនេះទៅជាបីក្រុម គឺការរៀបចំ ការអនុវត្តន៍ និងការតាមដាន ។

❋ ជំហានទី៤ : ការកំណត់អ្នកទទួលខុសត្រូវលើសកម្មភាព

យើងត្រូវសំរេចថា តើអ្នកណាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវទាំងមូលក្នុងការបំពេញសកម្មភាពនីមួយៗ វាពុំមានន័យថាមានតែអ្នកនោះទេ ដែលអាចធ្វើសកម្មភាពនោះបាន ប៉ុន្តែវាមានន័យថាអ្នកនោះជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការបំពេញសកម្មភាពដែលកំណត់នោះ ។

- ជាញឹកញាប់ កាតព្វកិច្ចពិសេសៗត្រូវបានកំណត់ក្នុងការពិពណ៌នាការងារ (Job Description) របស់មនុស្សម្នាក់
- ពិនិត្យមើលបន្ទុកការងាររបស់អ្នកណាម្នាក់ ហើយមិនត្រូវបង្កើនបន្ទុកនេះដល់ចំនុចមួយដែលមិនអាចសំរេចបានឡើយ
- ត្រូវប្រគល់កាតព្វកិច្ចដល់អ្នកដែលមានវត្តមានតែប៉ុណ្ណោះ ។

❋ ជំហានទី ៥ : កំណត់ពេលចាប់ផ្តើម និងពេលបញ្ចប់

ជំហានចុងក្រោយ គឺការធ្វើបន្ទាត់ពេលវេលាមួយ ។ បន្ទាត់ពេលវេលាបង្ហាញនៅពេលណាសកម្មភាពមួយនឹងចាប់ផ្តើម ហើយវានឹងបញ្ចប់នៅពេលណា ។

- កុំធ្វើបន្ទាត់ពេលវេលាវែងពេក គឺត្រឹមតែជុំវិញ ៦ ខែគឺជាការល្អបំផុត
- កុំធ្វើបន្ទាត់ពេលវេលារបស់អ្នកអោយពេញពេក ពីព្រោះថារឿងរ៉ាវដែលមិនបានគិតទុកមុន តែងតែកើតឡើង ហើយអ្នកត្រូវមានពេលវេលាបំរុងមួយសំរាប់ប្រឈមមុខនឹងព្រឹត្តិការណ៍ទាំងនោះ

- ត្រូវយកការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិកមកគិត។ បុគ្គលិកខ្លះអាចធ្វើការក្នុងគំរោងដទៃទៀតផងដែរ រឺមានការទទួលខុសត្រូវផ្សេងទៀតបន្ថែមទៅនឹងគំរោងដែលអ្នកកំពុងធ្វើផែនការ ។

តារាងគំរូផែនការសកម្មភាព

សកម្មភាព	ជំហាន/លំអិត	ធនធានត្រូវការ	អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ឆ្នាំ២០០៦			
				ត្រីមាស១	ត្រីមាស២	ត្រីមាស៣	ត្រីមាស៤

២. **ផែនការថវិកា** : ផែនការថវិកាគឺជាការប៉ាន់ប្រមាណ ជាផែនការចាយវាយដែលអាចកំណត់អោយដឹងថា តើត្រូវការថវិកាប៉ុន្មាន ហើយថវិកានេះត្រូវចាយវាយដោយរបៀបណា នៅក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តគំរោង

☛ **អត្ថប្រយោជន៍ នៃការរៀបចំថវិកាគំរោង**

- ជាឧបករណ៍សំរាប់រៀបចំផែនការ
  - O ដើម្បីកំណត់ការប្រើប្រាស់ធនធាន
  - O ដើម្បីប៉ាន់ប្រមាណចរន្តសាច់ប្រាក់
  - O ដើម្បីកំណត់អាទិភាព
  - O ដើម្បីគាំទ្រគំរោងការ
- **ជាឧបករណ៍សំរាប់គ្រប់គ្រង**
  - O ដើម្បីអោយអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងឡាយអោយបានដឹងពីការទទួលខុសត្រូវរបស់គេចំពោះផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ
  - O ដើម្បីតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យការចាយវាយផ្សេងៗ
  - O ដើម្បីប្រៀបធៀប ចំណូល និងចំណាយជាក់ស្តែងដោយប្រៀបធៀបទៅនឹងគំរោងថវិកាដើមក្នុងគោលបំណងតាមដានមើលលទ្ធផលដែលបានសំរេច ។

☛ **ចំនុចសំខាន់ៗដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងពេលរៀបចំថវិកា**

- **គំរោងថវិកាត្រូវតែមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់មានទស្សនៈបីយ៉ាង :**

- ប្រសិនបើមានការប្រែប្រួលនូវតំលៃ រឺផែនការ វាធ្វើអោយមានការងាយស្រួលក្នុងការពន្យល់ពីហេតុផលថាតើហេតុអ្វីបានជាចំណាយមិនដូចទៅនឹងផែនការ.
- មានលក្ខណៈងាយស្រួលសំរាប់អ្នកដទៃ ធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់លើថវិកាក្នុងករណីដែលមានភាពមិនច្បាស់លាស់
- មានលក្ខណៈងាយស្រួលក្នុងការត្រួតពិនិត្យការចាយវាយ ។ ព្រោះថាយើងមិនអាចចាំបានសព្វគ្រប់នូវអ្វីដែលយើងបានចំណាយកាលពីពេលកន្លងមកឡើយ ។

- **គំរោងថវិកាត្រូវតែមានលក្ខណៈលំអិត**
  - ត្រូវគិតបញ្ចូលនូវតំលៃមុខចំណាយទាំងអស់ដែលយើងបានគ្រោងទុកក្នុងផែនការសកម្មភាព ។ វាពុំមែនជាមធ្យោបាយល្អទេ ដែលក្រោយពេលបានទទួលការឧបត្ថម្ភថវិកា យើងទើបតែដឹងថាមានការខ្វះខាត ហើយយើងនឹងនិយាយទៅកាន់អ្នកឧបត្ថម្ភថវិកាថា សូមទោស ខ្ញុំភ្លេចបញ្ចូលថ្លៃចំណាយលើ..........ទៅក្នុងគំរោងថវិកា ។
  - ត្រូវគិតអោយបានលំអិត និងប្រើឯកតាអោយបានច្បាស់លាស់ ។
- **គំរោងថវិកាត្រូវមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ**
  - ដោយសារតែជំនួយមានកំណត់ នោះទាមទារអោយមានការគ្រោងតំលៃចំណាយបានត្រឹមត្រូវជៀសវាងការគ្រោងថវិកាច្រើន ហើយប្រើប្រាស់មិនអស់ រឺប្រើប្រាស់មិនសមស្រប
  - ប្រការដូចខាងលើ អាចនាំអោយបាត់បង់ការជឿទុកចិត្តពីម្ចាស់ជំនួយ ព្រោះការគ្រោងរបស់យើងពុំសមស្រប
  - ប្រសិនបើយើងចង់មានទំនាក់ទំនងវែងឆ្ងាយជាមួយអ្នកផ្តល់ជំនួយនោះយើងត្រូវ ប៉ាន់ប្រមាណទឹកប្រាក់អោយបានសមស្រប, ប៉ាន់ប្រមាណតំលៃអោយត្រឹមត្រូវ និងគណនាអោយសុក្រិត្យ ។
- **ឆ្នាំសារពើពន្ធ :**

ជារយៈពេលមួយឆ្នាំដែលប្រើប្រាស់ក្នុងផ្នែកគណនេយ្យ និងការរៀបចំថវិកា ។ ឆ្នាំសារពើពន្ធដែលគេនិយមប្រើមាន :

- ០១ មករា ដល់ ៣១ ធ្នូ
- ០១ កក្កដា ដល់ ៣០ មិថុនា
- ០១ តុលា ដល់ ៣០ កញ្ញា

ការកំណត់ឆ្នាំសារពើពន្ធនេះ អាចខុសពីខាងលើអាស្រ័យតាមលក្ខណៈជាក់ស្តែង នៃគំរោងនីមួយៗ ។

- **ខ្ទង់ចំណាយ**

ដើម្បីអោយគំរោងថវិកាច្បាស់លាស់ យើងត្រូវបែងចែកថវិកាជាផ្នែក ។ ផ្នែកនីមួយៗហៅថាខ្ទង់ចំណាយ ។

យើងគួរលៃលកយ៉ាងណាកុំអោយមានខ្ទង់ចំណាយច្រើនពេក រឺតិចពេក ។ ភាគច្រើនគេនិយមប្រើខ្ទង់ចំណាយពី ៧-១០ខ្ទង់ ។

- **ចំណាយឥតព្រាងទុក**

ជាទឹកប្រាក់ត្រៀមសំរាប់ចំណាយទៅលើអ្វីដែលមិនបានព្រាងទុក។ ប៉ុន្តែយើងគួរមានការប្រុងប្រយ័ត្ន បើសិនជាខ្ទង់ចំណាយឥតព្រាងទុកនេះធំពេក នោះវាឆ្លុះបញ្ចាំងថាសមត្ថភាពធ្វើផែនការរបស់យើងនៅទាប ។ ចំណាយឥតព្រាងទុក គួរគ្រោងពី ១ ទៅ ៥ ភាគរយ នៃថវិកាសរុបតាមខ្ទង់ ។

- **វិភាគទានមិនមែនសាច់ប្រាក់**

ការឧបត្ថម្ភជាសំភារៈ រឺសេវាផ្សេងៗ ក៏ត្រូវដាក់បង្ហាញនៅក្នុងគំរោងថវិកា ដើម្បីបង្ហាញដល់អ្នកឧបត្ថម្ភថវិកាពីមធ្យោបាយដែលយើងដោះស្រាយតំរូវការដោយពុំចាំបាច់តែសាច់ប្រាក់ឡើយ។ វិភាគទានមិនមែនសាច់ប្រាក់ត្រូវដាក់បង្ហាញនៅក្នុងជួរឈរមួយដោយឡែក ពីជួរឈរ នៃតំរូវការថវិកា ។

- **ចំណាយរដ្ឋបាល**

ជាចំណាយដែលយើងប្រើប្រាស់សំរាប់ទ្រទ្រង់ការងារគំរោងកម្មវិធី ។ ចំណាយនេះរួមមាន បុគ្គលិក សំភារៈការិយាល័យ អគ្គិសនី មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ។ល។

តារាងគំរូផែនការថវិកា

ល.រ	មុខចំណាយ	ឯកតា	បរិមាណ	តំលៃឯកតា	តំលៃសរុប

II. ការត្រួតពិនិត្យជាអ្វី?

ការត្រួតពិនិត្យ គឺជាការតាមដាន ពិនិត្យជាបន្តបន្ទាប់ លើសកម្មភាព និងដំណើរការប្រតិបត្តិគំរោង ដើម្បីស្វែងយល់ថាតើការប្រតិបត្តិជាក់ស្តែង ដើរតាមផែនការដែលបានគ្រោងទុកដែររឺទេ ទន្ទឹមនឹងនេះគឺធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ការរីកចំរើននៃគំរោង ហើយធ្វើការកែតំរូវការប្រតិបត្តិក្នុងករណីចាំបាច់។

☛ **ហេតុអ្វីចាំបាច់ធ្វើការត្រួតពិនិត្យ? (សារៈសំខាន់ នៃការត្រួតពិនិត្យ) :**

១. ទទួលខុសត្រូវជាមួយអ្នកមានតួនាទីខ្ពស់ជាង (Accountability)

២. ដើម្បីតាមដានពីការប្រតិបត្តិជាក់ស្តែង ដោយប្រៀបធៀបទៅនឹងផែនការដែលបានគ្រោង

៣. ស្វែងយល់ពីការរីកចំរើននានា នៃគំរោងដែលឆ្ពោះទៅសំរេចគោលបំណង

៤. កំណត់រកបញ្ហាដែលអាច រឺកំពុងរាំងស្ទះការប្រតិបត្តិ រឺឧបសគ្គនានាពាក់ព័ន្ធដំណើរការ
៥. រកដំណោះស្រាយអោយទាន់ពេលវេលា (ក្នុងករណីចាំបាច់ អាចកែលំអយុទ្ធសាស្ត្រដំណើរការប្រតិបត្តិនានា ដើម្បីទទួលបានសមិទ្ធផលសមស្របនាពេលអនាគត)
៦. តំរង់ទិសដៅការងារឆ្ពោះទៅសំរេចគោលបំណង
៧. ធនធានត្រូវបានគេយកទៅប្រើប្រាស់បានសមស្រប
៨. ដើម្បីផ្តល់នូវរបាយការណ៍ នៃព្រឹត្តិការណ៍នានា
៩. ដើម្បីផ្តល់នូវពតិមាន សំរាប់ការវាយតំលៃក្នុងពេលអនាគត ។

☛ បញ្ហាដែលគេធ្លាប់ជួបប្រទះក្នុងការត្រួតពិនិត្យ នៃការប្រតិបត្តិគំរោង មាន :

១. ពុំមានការប្រតិបត្តិតែម្តង រឺប្រតិបត្តិពុំពេញលេញលក្ខណៈ តាមអ្វីដែលគេបានគ្រោង ឧទាហរណ៍ប្រើធនធានតិចជាង ពុំបានប្រតិបត្តិតាមជំហាននានា នៃកម្មវិធី ។ល។
២. ការប្រតិបត្តិខុសទិសដៅ ឧទាហរណ៍ការអប់រំដែលមានលក្ខណៈបច្ចេកទេសខ្ពស់, ការអប់រំពីអាហារបំប៉ននានាដែលអ្នកភូមិពុំអាចរកបានក្នុងសហគមន៍គាត់, ជ្រើសរើសអ្នកទទួលផលដែលពុំមែនជាអ្នកក្រីក្រ ។ល។
៣. ការប្រតិបត្តិពុំមានលក្ខណៈជាស្តង់ដា ឧទាហរណ៍ការផ្តល់សេវាកម្មប្លែកៗពីគ្នាលើគំរោងកម្មវិធីដូចគ្នា គ្រាន់តែប្រតិបត្តិនៅភូមិខុសគ្នា

☛ តើអ្នកណាខ្លះ គួរធ្វើគំរោងត្រួតពិនិត្យលើគំរោងកម្មវិធី?

អ្នកមានតួនាទីត្រួតពិនិត្យកម្មវិធី អាចរាប់បញ្ចូលចាប់ពីគណៈកម្មការនានាដែលមានក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធថ្នាក់ភូមិ រហូតដល់បុគ្គលិកប្រតិបត្តិកម្មវិធី និងរួមគ្រប់គ្រងអង្គការ ។ ប៉ុន្តែទំហំការងារត្រួតពិនិត្យរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ មិនដូចគ្នាទេ វាអាស្រ័យលើការបែងចែកការទទួលខុសត្រូវ នៃបុគ្គលិកម្នាក់ៗ ។

☛ តើត្រូវត្រួតពិនិត្យញឹកញាប់ប៉ុណ្ណា?

ភាពញឹកញាប់ នៃការត្រួតពិនិត្យគឺអាស្រ័យនឹងកត្តាមួយចំនួនដូចខាងក្រោម :

- ទំហំ និងភាពស្មុគស្មាញ នៃគំរោង
- ស្ថានភាពគំរោង (គំរោងចាស់ រឺថ្មី)
- សមត្ថភាពបុគ្គលិកដែលប្រតិបត្តិគំរោង
- តម្លាភាព នៃអ្នកគ្រប់គ្រង ។ល។

ដូចនេះក្នុងករណីគំរោងថ្មី ស្មុគស្មាញ សមត្ថភាពបុគ្គលិកប្រតិបត្តិនៅមានកំរិត ។ល។ នោះថ្នាក់គ្រប់គ្រងអង្គការ រឺម្ចាស់ទុន ត្រូវធ្វើការចុះត្រួតពិនិត្យអោយបានញឹកញាប់ដើម្បីជួយតំរង់ទិស នៃការប្រតិបត្តិ និងជួយដោះស្រាយបញ្ហានានា ។

☛ **តើការត្រួតពិនិត្យធ្វើសំរាប់អ្នកណា?**

១. ម្ចាស់ទុន (ដើម្បីទាក់ទាញការគាំទ្របន្ត)

២. អង្គការផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីតំរង់ទិសកម្មវិធី កែលំអការប្រតិបត្តិ និងដោះស្រាយបញ្ហាអោយទាន់ពេលវេលា

៣. អ្នកទទួលផល (ទទួលបានផលប្រយោជន៍ត្រឹមត្រូវពីកម្មវិធី) ។

☛ **ជំហាននៃការត្រួតពិនិត្យ : កំណត់កម្មវិធីដែលធ្វើការត្រួតពិនិត្យ**

⇩

កំណត់គោលបំណងជាក់លាក់ (តើយើងត្រួតពិនិត្យលើចំនុចអ្វី ធ្វើនៅពេលណា)

⇩

ប្រមូលឯកសារ របាយការណ៍ដែលពាក់ព័ន្ធ និងអានឯកសារ/របាយការណ៍ទាំងនេះដើម្បីទទួលបានពតិមានពីកម្មវិធី

⇩

ស្រង់ពតិមានដែលពុំទាន់ច្បាស់លាស់ ដើម្បីទទួលការស្រាយបំភ្លឺពីអ្នកដែលពាក់ព័ន្ធ

⇩

កំណត់ទិន្នន័យ រឺសន្ទស្សន៍ផ្សេងៗដែលយើងត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យ

⇩

កំណត់មនុស្ស រឺក្រុមដែលយើងអាចទទួលបានទិន្នន័យខាងលើ

⇩

ចុះត្រួតពិនិត្យជាក់ស្តែង

⇩

សរសេររបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យ

សូមចងចាំ : ជាទូទៅការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃមានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងជិតស្និត និងមានតួនាទីប្រហាក់ប្រហែលគ្នាក្នុងការគ្រប់គ្រងគំរោង ហើយការត្រួតពិនិត្យបានទៀងទាត់ត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់អាចធានាដល់ភាពជោគជ័យនៃគំរោង។ ប៉ុន្តែគេសង្កេតឃើញមានភាពខុសគ្នាជាមូលដ្ឋានរវាងការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតំលៃដូចតារាងខាងក្រោម :

ការត្រួតពិនិត្យ	ការវាយតំលៃ
១. ផ្ទៀងផ្ទាត់ដំណើរការប្រតិបត្តិជាក់ស្តែងធៀបនឹងផែនការដែលគ្រោង	១. ត្រួតពិនិត្យថាតើគោលបំណងគំរោងត្រូវសំរេចបាន រឺទេ? ធ្វើការប្រៀបធៀបការប្រែប្រួលស្ថានភាព សហគមន៍មុន និងក្រោយពេលប្រតិបត្តិគំរោង
២. មានលក្ខណៈសាមញ្ញជាង	២. ត្រូវរៀបចំតាមប្រព័ន្ធបែបបទ និងបច្ចេកទេសច្បាស់លាស់
៣. ធ្វើដោយអ្នកខាងក្នុង	៣. ធ្វើដោយអ្នកខាងក្រៅ

ការត្រួតពិនិត្យ	ការវាយតំលៃ
៤. ធ្វើជាទៀងទាត់ និងធ្វើបន្តបន្ទាប់ក្នុងពេលគំរោងកំពុងដំណើរការប្រតិបត្តិ	៤. អាចធ្វើតែពាក់កណ្ដាលវដ្ដ នៃគំរោង រឺពេលគំរោងត្រូវបានបញ្ចប់
៥. ជួយតំរង់ទិសកម្មវិធី កែលំអការប្រតិបត្តិ ។ល។ ដើម្បីនាំឆ្ពោះទៅសំរេចគោលបំណងគំរោង ។	៥. ដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្តថា ត្រូវបញ្ឈប់គំរោង រឺមួយ គំរោងគួរបន្តទៀត បើបន្តតើគួរកែលំអអ្វីខ្លះ?

III. ការវាយតំលៃ

ការវាយតំលៃ គឺជាដំណើរការដើម្បីកំណត់អំពីផលប៉ះពាល់ លទ្ធផលសំរេចបាន និងប្រសិទ្ធភាព នៃគំរោងឬកម្មវិធី ដើម្បីជាបទពិសោធន៍ ឬជាមេរៀនទៅគំរោងក្រោយៗ ។ ម្យ៉ាងទៀត ដីម្បីកំណត់អំពីគោលដៅដែលសំរេចបាន និងគោលបំណងដែលបានគ្រោងទុកមុនពេលចាប់ផ្ដើមគំរោង ឬកម្មវិធី ។ ការវាយតំលៃដែលមានប្រសិទ្ធភាពគឺមានការចូលរួមពីភាគីខាងក្រៅគំរោង ឬជាលក្ខណៈឯករាជ្យម្ចាស់ការ ។

☛ អ្នកវាយតំលៃនៅខាងក្នុង និងមកពីខាងក្រៅ តើអ្នកណាអាចផ្ដល់លក្ខណៈច្បាស់លាស់ជាងគេ?

- **អ្នកវាយតំលៃមកពីខាងក្រៅ (External Evaluator) :** គឺជាអ្នកដែលអាចពិនិត្យមើលកម្មវិធីយ៉ាងបរិសុទ្ធ ពីព្រោះគាត់មិនចូលរួមជាលក្ខណៈបុគ្គល ហើយគាត់ក៏មិនបានទទួល រឺបាត់បង់នូវផលប្រយោជន៍បុគ្គល ពីការវាយតំលៃនោះដែរ ។ ឧទាហរណ៍អ្នកវាយតំលៃនោះនឹងមិនទទួលរងឥទ្ធិពលខ្លាំងពីបុគ្គលកម្មវិធី រឺភ្នាក់ងារផ្ដល់មូលនិធិឡើយ ហើយក៏គ្មានការចូលចិត្ត រឺភាពស្និតស្នាលជាលក្ខណៈបុគ្គលផងដែរ ។ ដូច្នេះអាចនិយាយបានថា គាត់មានភាពលំអៀងតិចតួច និងមានលក្ខណៈសត្យានុម័តច្រើន ។
- **អ្នកវាយតំលៃនៅខាងក្នុង (Internal Evaluator) :** គឺជាមនុស្សដែលនៅខាងក្នុងកម្មវិធី រឺអ្នកដែលយល់ដឹងពីកម្មវិធីយ៉ាងច្បាស់ ។ គេបានដឹងពីដំណើរការរបស់គំរោង គោលបំណង បញ្ហា ភាពខ្លាំង និងភាពខ្សោយ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយគាត់បានដឹងពីកម្មវិធី គាត់អាចអោយគេសន្និដ្ឋានបានថា មានការលំបាកសរសេររបាយការណ៍វាយតំលៃដែលមិនលំអៀង ។ ឧទាហរណ៍គាត់អាចទទួលរងយ៉ាងខ្លាំងដោយអារម្មណ៍របស់គាត់ដូចជា : ភាពចូលចិត្ត មិនចូលចិត្ត លក្ខណៈស្និតស្នាល រឺមហិច្ឆតារបស់គាត់ផងដែរ ។ គេអាចនិយាយថា គាត់មានលក្ខណៈអត្តនោម័តច្រើន ។ ភាពអត្តនោម័តមិនមែនជាលក្ខណៈអាក្រក់ឡើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងការវាយតំលៃ វាអាចបំផ្លាញការពិតដ៏ត្រឹមត្រូវ និងការសរសេររបាយការណ៍យ៉ាងស្មោះត្រង់ ។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិ នៃអ្នកវាយតំលៃដោយអ្នកដែលនៅខាងក្នុង និងមកពីខាងក្រៅ :

អ្នកវាយតំលៃខាងក្រៅ	អ្នកវាយតំលៃខាងក្នុង
អាចមើលឃើញយ៉ាងបរិសុទ្ធ (Fresh look) លើកម្មវិធី	ដឹងកម្មវិធីយ៉ាងច្បាស់បំផុត
មិនមានការចូលរួមជាលក្ខណៈបុគ្គល ដូច្នេះអាចទទួលបានលក្ខណៈសត្យានុម័តយ៉ាងងាយ	ពិបាកនឹងទទួលបានលក្ខណៈសត្យានុម័ត
មិនមែនជាអ្នកមានអំណាចនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ	ជាអ្នកដែលមានអំណាចនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ
គ្មានទទួលផលប្រយោជន៍អ្វីពីកម្មវិធីឡើយ តែទទួលបានកិត្យានុភាពពីការវាយតំលៃ	អាចត្រូវបានជំរុញដោយក្តីសង្ឃឹមផ្ទាល់ខ្លួន
ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលពីវិធីវាយតំលៃ អាចមានបទ-ពិសោធន៍ពីការវាយតំលៃផ្សេងៗ ចាត់ទុកជាអ្នកជំនាញក្នុងកម្មវិធី	អាចមិនត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលពីវិធីវាយតំលៃ មានការយល់ដឹងតិច រឺច្រើនជាងគេនៅក្នុងកម្មវិធី
អ្នកខាងក្រៅអាចមិនយល់ពីកម្មវិធី រឺអ្នកដែលចូលរួម	មានលក្ខណៈស្និតស្នាល យល់ពីកម្មវិធី អាចបកស្រាយតំរិយាបទ និងអកប្បកិរិយារបស់បុគ្គល
អាចធ្វើអោយមានអារម្មណ៍មិនល្អ ចំពោះបុគ្គលិក និងអ្នកចូលរួម មិនច្បាស់លាស់ពីការងាររបស់គាត់	ដឹងពីកម្មវិធី ដូច្នេះគ្មានឧបសគ្គ នៃការរំខាន ។ ការផ្តល់អនុសាសន៍ចុងក្រោយអាចមានឧបសគ្គតិចតួច

☞ តើការវាយតំលៃសំរាប់អ្នកណា?

ពេលខ្លះការវាយតំលៃ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការស្នើឡើងពីអ្នកផ្តល់ជំនួយ ហើយប្រហែលជាគេត្រូវការពតិមានបន្ថែម រឺចង់ដឹងថាតើគោលការណ៍ និងសកម្មភាពពីមុនមកវាបានជោគជ័យ រឺអត់ ការប្រើប្រាស់ថវិកាបានត្រឹមត្រូវ រឺក៏អត់។ បុគ្គលិកកម្មវិធីតាមសហគមន៍អាចយល់ដឹងពីគោលបំណងចំបង នៃការវាយតំលៃដែលជាការងារអនុវត្តជាធម្មតា។ គេចង់ដឹងអំពីអ្វីដែលកម្មវិធីរបស់គេទទួលបានថាតើការប្រឹងប្រែង របស់គេមានប្រសិទ្ធិភាពដែររឺទេ តើធនធានត្រូវបានប្រើប្រាស់បានល្អ ដើម្បីទទួលបាននូវគោលបំណង នៃកម្មវិធីដែររឺទេ ។

☞ ពេលណាគួរធ្វើការវាយតំលៃ ?

ក្រៅពីមានការត្រួតពិនិត្យ យ៉ាងទៀងទាត់ដែលបានធ្វើឡើងនៅពេលដែលកម្មវិធីកំពុងតែដំណាក់ការ វាក៏ត្រូវធ្វើការវាយតំលៃនៅអំឡុងពេលណាមួយកំណត់ដែរ ដើម្បីជៀសវាងពតិមានកាន់តែច្រើនទៅៗ និងដើម្បីទទួលបានរូបភាពច្បាស់លាស់មួយ នៃការជឿនលឿន និងឥទ្ធិពលនៃកម្មវិធី។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការវាយតំលៃ គឺអាស្រ័យទៅនឹងកត្តាផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងនឹងកម្មវិធីដែលមានដូចខាងក្រោម :

១. តើកម្មវិធីនោះមានគោលបំណងរយៈពេលវែងប៉ុណ្ណា? បើសិនជាគោលបំណង នៃកម្មវិធីនោះមានរយៈពេលវែង មិនត្រូវធ្វើការវាយតំលៃឆាប់រហ័សពេកទេ យ៉ាងហោចណាស់ក៏ត្រឹមមួយឆ្នាំ រឺរយៈពេលវែងជាងនេះ

២. តើគោលបំណងនោះមានរយៈពេលខ្លីប៉ុណ្ណា? ឧទាហរណ៍បើកម្មវិធីចាក់វ៉ាក់សាំង ដែលមានរយៈពេលពីរខែ ក្នុងករណីនេះការវាយតំលៃត្រូវធ្វើឡើងនៅចុងបញ្ចប់ នៃកម្មវិធី ។

- តើប្រភេទ នៃវិធីសាស្ត្រត្រួតពិនិត្យអ្វីត្រូវបានយកមកប្រើ? តើរបាយការណ៍ ពត៌មានផ្សេងៗ ត្រូវបានប្រមូលពីកន្លែងឆ្ងាយៗមុននឹងការវាយតំលៃចាប់ផ្តើមរឺទេ? តើមានរបាយការណ៍ ពត៌មានផ្សេងៗច្រើនត្រូវមើលដែររឺទេ? តើនឹងត្រូវការពេលវេលាច្រើនសំរាប់ធ្វើការងារនេះដែររឺទេ?
- តើអ្នកវាយតំលៃខាងក្រៅចូលរួមក្នុងការវាយតំលៃដែររឺទេ? បើចូលរួម វានឹងមានឥទ្ធិពលដល់ពេលវេលា។ តើពេលណា គេនឹងមក ហើយគេត្រូវការពេលវេលាប៉ុន្មាន ដើម្បីស្វែងយល់ពីកម្មវិធី? តើគេចំណាយពេលប៉ុន្មានក្នុងការងារនេះ?
- តើអំពីរដូវ និងអាកាសធាតុយ៉ាងដូចម្តេចដែរ? នៅក្នុងរដូវវស្សា តើយើងអាចទៅដល់តំបន់ដាច់ស្រយាលបានដែររឺទេ? នៅក្នុងរដូវប្រាំង ទន្លេអាចរីង ហើយយើងមិនអាចធ្វើដំណើរដោយទូកទៅដល់សហគមន៏បាន ។
- តើអំពីពេលវេលា របស់ប្រជាជនវិញយ៉ាងដូចម្តេចដែរ? នៅរដូវប្រមូលផល តើប្រជាជនមានពេលវេលា និងមានការចាប់អារម្មណ៍មកលើការវាយតំលៃដែររឺទេ? នៅក្នុងរយៈពេលណាមួយ នៃឆ្នាំ ប្រជាជនមានការខ្វះខាតស្បៀង និងថវិកា។ តើអាចជ្រើសរើសពេលវេលា ដែលប្រជាជនមិនសូវរវល់ និងចង់ផ្តល់ពេលវេលាដល់ការវាយតំលៃដែររឺទេ? តើចំពោះពេលវេលារបស់បុគ្គលិកវិញយ៉ាងដូចម្តេចដែរ? គេក៏មានពេលរវល់ដែរ ។ តើពេលណា ជាពេលដែលល្អបំផុតសំរាប់គេ ។

☞ តើការវាយតំលៃត្រូវការប្រើពេលប៉ុន្មាន? (How long will evaluation take?)

ការវាយតំលៃខ្លះត្រូវប្រើរយៈពេល ២-៣ ថ្ងៃ ខ្លះទៀត ប្រើពេលមួយខែ រហូតដល់ច្រើនខែ ។ រយៈពេលដែលត្រូវការសំរាប់វាយតំលៃ វាអាស្រ័យទៅនឹងកត្តាជាច្រើនដែលមានដូចខាងក្រោម :

- រយៈពេលប្រតិបត្តិការកម្មវិធី : តើមានរបាយការណ៍ត្រូវមើលច្រើន រឺតិច?
- ចំនួនប្រជាជនដែលចូលរួម : តើមានអ្នកចូលរួមវាយតំលៃប៉ុន្មាននាក់?
- តើកម្មវិធីពង្រាយទៅលើតំបន់យ៉ាងធំ រឺយ៉ាងណា? តើពីកម្មវិធីមួយទៅកម្មវិធីមួយ មានចំងាយឆ្ងាយ រឺយ៉ាងណា?
- ចំនួនប្រជាជនដែលលះបង់ពេលវេលា ចំពោះការវាយតំលៃ និងចំនួនពេលវេលា ដែលគេអាចលះបង់ប៉ុន្មាន? បើសិនជាមានតែបុគ្គលិកកម្មវិធីចូលរួម គេនឹងដឹងថាអ្នកណាទំនេរ តើវាត្រូវប្រើរយៈពេលអស់

ប៉ុន្តែ បើសិនជាអ្នកវាយតំលៃមកពីខាងក្រៅ គេអាចស្នាក់នៅក្នុងរយៈពេលមួយកំណត់ និងអ្នកវាយតំលៃនោះត្រូវការពារពេលវេលាសំរាប់សិក្សាកម្មវិធី ។

☞ ជំហានក្នុងការវាយតំលៃ

ដើម្បីសំរេចបានជោគជ័យនៅក្នុងការវាយតំលៃ យើងត្រូវអនុវត្តតាមជំហានសំខាន់ៗនៅក្នុងការវាយតំលៃ ដូចតទៅ :

- ការបង្កើតគោលបំណង នៃការវាយតំលៃ
- ការបង្កើតក្រុមវាយតំលៃ
- ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រវាយតំលៃ
- ការបង្កើតផែនការវាយតំលៃ
- ការប្រមូលពតិមាន
- ការធ្វើរបាយការណ៍លទ្ធផល នៃការវាយតំលៃ

ក. គោលបំណង នៃការវាយតំលៃ

គោលបំណង នៃការវាយតំលៃទាំងអស់ គឺដើម្បីអោយដឹងពីភាពជឿនលឿន នៃកម្មវិធីមួយ ដែលបានអនុវត្តកន្លងមក ថាតើវាអាចទទួលបាននូវគោលបំណងរបស់វាដែររឺទេ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មានមូលហេតុជាច្រើន ដែលរមែងតែមានការពិបាកដើម្បីវាយតំលៃគោលបំណង នៃកម្មវិធីមួយអោយបានច្បាស់លាស់ ។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាឧទាហរណ៍ខ្លះដែលបង្ហាញពីការលំបាកខាងលើ :

- នៅពេលដែលកម្មវិធីបានចាប់ផ្តើម ការបញ្ជាក់ពីគោលបំណង នៃកម្មវិធីមានលក្ខណៈយ៉ាងទូលំទូលាយ ដូចជាការកាត់បន្ថយភាពឈឺចាប់, ការធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវការរស់នៅ, ក្នុងករណីនេះវាពិបាកធ្វើការវាយតំលៃលើគោលបំណងទាំងនោះណាស់ ។
- ពេលខ្លះគោលបំណង នៃកម្មវិធីនៅពេលមុន មានការផ្លាស់ប្តូរពីពេលមួយទៅពេលមួយ ដោយឆ្លើយតបទៅនឹងតំរូវការចាំបាច់ និងដើម្បីអោយមានការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់ពីបញ្ហា ។ ឧទាហរណ៍ កម្មវិធីដែលគេចាប់ផ្តើមពីការអប់រំផ្នែកអាហាររូបត្ថម្ភ និងមានគោលបំណងដើម្បីធ្វើអោយ ប្រសើរឡើងនូវការផ្តល់អាហាររូបត្ថម្ភ ហើយបន្ទាប់មកគេយល់ថា ត្រូវរួមបញ្ចូលការដាំបន្លែតាមផ្ទះ និងការធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវការអនុវត្តន៏ការងារកសិកម្ម ។

នៅក្នុងការវាយតំលៃ វាជាការល្អណាស់ បើគោលបំណងជាគោលបំណងជាក់លាក់ ច្បាស់លាស់ និងអាចវាស់វែងបាន ។ មុននឹងការវាយតំលៃជាលក្ខណៈចូលរួមចាប់ផ្តើម វាជាការចាំបាច់ណាស់ដែលអ្នកចូលរួមធ្វើការវាយតំលៃត្រូវឯកភាពទៅលើគោលបំណង នៃកម្មវិធីជាមុនសិន ។

ខ. ការបង្កើតក្រុមវាយតំលៃ

វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការពិចារណា លើថាតើអ្នកណាគួរស្នើអោយចូលរួមអនុវត្តការវាយតំលៃ តើគេមានជំនាញក្នុងការប្រមូលពតិមាន វិភាគ ដែលអាស្រ័យទៅនឹងគោលបំណងរបស់ការវាយតំលៃដែររឺទេ? បើក្រុមវាយតំលៃត្រូវប្រើប្រាស់នោះ តំរូវការដូចខាងក្រោមត្រូវបានពិចារណា :

- ក្រុមវាយតំលៃគួរត្រូវមានទាំងបុរស និងស្ត្រី
- ត្រូវមានអ្នកដែលមានបច្ចេកទេសដែលទាក់ទង ឧទាហរណ៍ សុខភាព កសិកម្ម.... ។

យើងដឹងហើយថា មានមនុស្សជាច្រើនដែលទទួលផលប្រយោជន៍ពីលទ្ធផល នៃការវាយតំលៃ ពេលនេះយើងនិយាយពីនរណាខ្លះ ដែលដើរតួនាទីក្នុងការអនុវត្តន៍ការវាយតំលៃ :

- សមាជិកសហគមន៍ដែលចូលរួមក្នុងកម្មវិធី : ជាទូទៅអ្នកទាំងនេះមិនមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការវាយតំលៃឡើយ តែគេជាអ្នកដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តន៍ការវាយតំលៃ ។ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ដែរគេបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការកំណត់លើអ្វីមួយ, ពេលណា និងរបៀបណាដែលត្រូវធ្វើការវាយតំលៃ
- សមាជិកសហគមន៍ដែលមិនបានចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធី : ក្រុមផ្សេងៗនៅក្នុងសហគមន៍ គួរតែធ្វើការពិចារណា ដើម្បីអោយគេចូលរួមស្វែងយល់ និងផ្តល់ជាគំនិតផ្សេងៗដល់កម្មវិធី និងអាចធ្វើអោយគេមានការចាប់អារម្មណ៍ និងគេអាចចូលរួមជាងសមាជិករបស់យើងកាន់តែច្រើន ។
- បុគ្គលិកគំរោង
- អង្គការផ្សេងៗទៀតដែលធ្វើការនៅក្នុងតំបន់
- អ្នកសំរបសំរួលការវាយតំលៃ ។

អ្នកសំរបសំរួលពីខាងក្រៅ អាចជួយបង្កើតដំណើរការ បង្រៀនការអនុវត្តន៍ និងបង្កើនអោយមានភាពសត្យានុម័តកាន់តែខ្លាំង។ គេមានតួនាទីគ្រាន់តែជាអ្នកសំរបសំរួលប៉ុណ្ណោះ។ គេអាចផ្តល់នូវបទពិសោធន៍របស់គេ តែមិនអាចសន្និដ្ឋានលើអ្វីទាំងអស់ ។

គ. ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រវាយតំលៃ

មានវិធីសាស្ត្រជាច្រើនដែលត្រូវបានគេប្រើប្រាស់នៅក្នុងការវាយតំលៃ ។វិធីសាស្ត្រ ត្រូវបានប្រើប្រាស់សំរាប់វាយតំលៃពីឥទ្ធិពល នៃកម្មវិធីទៅលើប្រជាជន ខ្លះសំរាប់ជួយវាយតំលៃរចនាសម្ព័ន្ធអង្គការ និងកម្មវិធី, ខ្លះសំរាប់វាយតំលៃឥទ្ធិពល នៃសកម្មភាពកម្មវិធី ។

១. ប្រជាជន (វិធីសាស្ត្រដែលប្រើប្រាស់ជាទូទៅ)

- ឧបករណ៍វាស់វែង ដូចជា ជញ្ជីង ម៉ែត្រ....
- សំនួរផ្ទាល់មាត់ : សួរសំនួរក្នុងបញ្ជី, សំភាសន៍ធ្វើតេស្តជំនាញ និងចំណេះដឹង, ប្រជុំ, ការពិភាក្សា
- សំនួរសរសេរ : ជាបញ្ជីសំនួរ, ការធ្វើតេស្តជំនាញ, ចំណេះដឹង
- ការវិភាគពតិមានដែលមានស្រាប់ ដូចជារបាយការណ៍

- ការអង្កេត ថតរូប

២. រចនាសម្ព័ន្ធអង្គការ និងកម្មវិធី : ក៏ដូចជាវិធីដែលប្រើសំរាប់វាយតំលៃប្រជាជនដែរ ។

៣. សកម្មភាពកម្មវិធី : វិធីសាស្រ្តជាច្រើន ដែលអាចយកមកប្រើប្រាស់សំរាប់វាយតំលៃឥទ្ធិពល នៃសកម្មភាពកម្មវិធី រួមមាន :

- ការវាស់វែងផ្សេងៗ ដូចជាផ្ទៃដី ចំនួនមនុស្ស ផលិតផល
- ការធ្វើតេស្ត
- ការសួរសំនួរផ្ទាល់មាត់ រឺសរសេរ ។

ឃ. ការបង្កើតផែនការវាយតំលៃ

ការធ្វើផែនការ គឺជាវិធីដែលរៀបចំដែលអ្នកអាចបង្ហាញថា តើអ្វីដែលអ្នកចង់សំរេច និងនៅពេលណា ។ ការធ្វើផែនការ អាចជួយអ្នកអោយ :

- ជ្រើសរើស និងផ្តល់អាទិភាពលើគោលបំណង នៃការវាយតំលៃ
- បង្ហាញពីប្រភេទ នៃវិធីសាស្រ្តផ្សេងៗដែលយើងត្រូវប្រើ
- សំរេចថា តើយើងត្រូវលំអិតទៅលើអ្វីខ្លះ?
- កំណត់ពីតួនាទីរបស់មនុស្សម្នាក់ៗក្នុងការវាយតំលៃ
- បង្ហាញពីរយៈពេល និងការចំណាយលើការវាយតំលៃ
- បង្ហាញពីទំនាក់ទំនង នៃផ្នែកផ្សេងៗក្នុងការវាយតំលៃ
- បង្កើនជំនាញក្នុងការធ្វើផែនការ និងការរៀបចំ

របៀបដែលល្អក្នុងការធ្វើផែនការវាយតំលៃ គឺត្រូវបញ្ជាក់ពីអ្វីដែលអ្នកត្រូវធ្វើលំដាប់របស់វា និងត្រូវការពេល វេលាប៉ុន្មាន ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាគំរូតារាងផែនការវាយតំលៃ អាចមានលក្ខណះខុសគ្នា ប៉ុន្តែមានចំនុចសំខាន់ៗ ប្រហាក់ប្រហែលគ្នា :

ចំនុចចំបង	សន្ទស្សន៍/ពត៌មាន ដែលត្រូវប្រមូល	វិធីសាស្រ្តប្រមូល	អ្នកណាចូលរួម	នៅពេលណា

ខ. ការប្រមូលពត៌មាន

បន្ទាប់ពីការធ្វើផែនការរួច យើងចាប់ផ្តើមអនុវត្តនូវអ្វីដែលបានគ្រោងនៅក្នុងផែនការ ។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាឯកសារផ្សេងៗ ដែលអាចទាក់ទងទៅនឹងការប្រមូលពត៌មានរបស់អ្នក :

- សំណើរគំរោងកម្មវិធី
- ឯកសារផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងសំណើរ
- របាយការណ៍វាយតំលៃពីពេលមុន រឺរបាយការណ៍ស្ទាបស្ទង់ដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកផ្សេងលើកម្មវិធីរបស់អ្នក ។
- ផែនទី នៃតំបន់គោលដៅ
- គោលបំណង នៃគំរោងកម្មវិធីដែលមានបច្ចុប្បន្ន
- អង្គការលេខរបស់អង្គការ
- របាយការណ៍ប្រជុំផ្សេងៗ
- របាយការណ៍ជំរឿន របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ
- ផែនការថវិកា និងរបាយការណ៍ថវិកា
- ថវិកាសំរាប់ការវាយតំលៃ
- ផ្សេងៗ ។

ច. ការធ្វើរបាយការណ៍លទ្ធផលនៃការវាយតំលៃ

☛ តើអ្វីខ្លះដែលត្រូវបង្ហាញក្នុងរបាយការណ៍ :

- តើកម្មវិធីកំពុងប្រឹងប្រែងធ្វើអ្វី
- តើជាក់ស្តែងមានអ្វីកើតឡើង
- តើអ្វីដែលធ្វើបាន និងអ្វីដែលធ្វើមិនបាន តើមកពីមូលហេតុអ្វី ។

☛ ចំនុចសំខាន់ៗដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការសរសេររបាយការណ៍

- ត្រូវសរសេរអោយបានខ្លី : របាយការណ៍ដែលវែង អាចមិនមានផលប្រយោជន៍ ដោយគេគ្មានពេលអាន
- ត្រូវសរសេរអោយបានច្បាស់ : ជៀសវាងប្រើពាក្យបច្ចេកទេសជ្រៅៗ ពិបាកយល់
- ប្រើឃ្លាខ្លីៗ : មិនត្រូវអោយលើសពី ២០ ពាក្យ (បើអាច គឺមិនលើសពី ១៦ពាក្យ) នៅក្នុងឃ្លានីមួយៗ, មិនត្រូវបញ្ចូលគំនិតច្រើននៅក្នុងឃ្លាតែមួយឡើយ ។
- រៀបចំឃ្លា និងប្រយោគអោយបានសមស្រប
- ត្រូវប្រើចំណងជើងធំ តូចទៅតាមលំដាប់លំដោយ
- សង្កត់ធ្ងន់ទៅលើពាក្យគន្លឹះៗ
- មានតំលៃទាប

- ធ្វើអោយទាន់ពេលវេលា

☛ ទំរង់បែបបទ នៃរបាយការណ៍

ទំរង់បែបបទ នៃរបាយការណ៍មានច្រើនប្រភេទ អាស្រ័យទៅនឹងការកំណត់របស់គេ ។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាទំរង់បែបបទមួយ ដែលគេប្រើជាទូទៅ :

- គំរបក្រៅ
- សង្ខេប
- មាតិកា
- ពតិមានជាមូលដ្ឋាន
- គោលបំណង និងវិធីសាស្ត្រ នៃការវាយតំលៃ
- លទ្ធផល នៃការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ
- ការផ្តល់ទិន្នន័យ និងអនុសាសន៍ ។