ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

២០១៦ – ២០២០

កែសម្រួល ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៦

មាតិការ

ចំណាប់អារម្មណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល......1
អារម្ភកថា......2
យើងជានរណា?......3
អត្តសញ្ញាណ......3
ទស្សនៈវិស័យ......3
បេសកកម្ម......3
គោលដៅ......3
គុណតម្លៃ......3
យើងធ្វើការជាមួយនរណា?......3
លក្ខណៈពិសេសរបស់យើង......4
កម្មវិធីស្នូលរបស់ អ.ជ.ក......5
ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលជនជាតិដើមភាគតិច......6
គាំទ្រ និង អភិវឌ្ឍអ្នកដឹកនាំជនជាតិដើមភាគតិច......6
បង្កើតបណ្តាញជនជាតិដើមភាគតិច និង ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ......7
កសាង និង ពង្រឹងសមត្ថភាពជនជាតិដើមភាគតិច......7
យុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៧ – ២០២០......8
យុទ្ធសាស្ត្រទី ១ ៖ គ្រប់គ្រងការអនុវត្តន៍កម្មវិធីស្នូលរបស់អង្គការ ឱ្យឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលជាជនជាតិដើមភាគតិច......9
យុទ្ធសាស្ត្រទី ២ ៖ ការតស៊ូមតិ និង ជួយរដ្ឋាភិបាលឱ្យពន្លឿនដំណើរការចុះបញ្ជីដី សហគមន៍......9
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣ ៖ ពង្រឹងជីវភាព និង សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគមន៍ ជ.ត......10
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤ ៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់អង្គការ ដើម្បីប្រតិបត្តិការការងារប្រកបដោយ គុណភាពនិងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ 11
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៥ ៖ ស្វែងរកធនធានគាំទ្រកម្មវិធីការងារ និង ដំណើរការរបស់អង្គការ......12
គោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ សូចនាករ មធ្យោបាយវាស់វែង និង លទ្ធផលចំបងៗ......13
ការវាស់វែងផលប៉ះពាល់កម្មវិធី......37
ការអនុវត្តផែនការ......37
ការត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃ......37
ការធ្វើរបាយការណ៍......38
ឯកសារភ្ជាប់ទី ១៖ បរិបទអភិវឌ្ឍក្នុងប្រទេសកម្ពុជា......39
ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន......39
ជំហររដ្ឋាភិបាលក្នុងការអភិវឌ្ឍជនជាតិដើមភាគតិច......40
ដី និង ធនធានធម្មជាតិ......41

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ថ្នាក់ក្រោមជាតិ (NP-SNDD 2010-2019) ផ្តោតជាសំខាន់លើការបង្រួប បង្រួមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ស្រុក និង ខេត្ត និង អនុវត្តន៍ស្តង់ដារ 41
យែនឌ័រ និង ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី 42
ផ្នែកឯកជន 42
វិស័យឯកជនបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា ។ មានការទទួលស្គាល់កាន់តែច្រើនឡើងនូវភាពចាំបាច់ក្នុងការសហការរវាងរដ្ឋ និង ផ្នែកឯកជនដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និង សង្គម ។..... 42
គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ..... 43
ឯកសារភ្ជាប់ទី ២៖ ដំណើរការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍..... 44
ឯកសារភ្ជាប់ទី ៣៖ វិភាគចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ ឱកាស និង ការគំរាមកំហែង អ.ជ.ក ...46

ចំណាប់អារម្មណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

យើងជាក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នៃអង្គការជនជាតិដើមភាគតិចកម្ពុជា មានការជឿជាក់ថា អង្គការអ.យ.កនិងអនុវត្តន៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេល ៥ ឆ្នាំ ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍អោយជនជាតិដើមភាគតិចនៅកម្ពុជា។ ការទទួលបាននូវការគាំទ្រពីម្ចាស់ជំនួយនិងប្រើប្រាស់ឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព និងប្រសិទ្ធិផលក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ហើយយើងសូមលើកទឹកចិត្តឲ្យ អ.យ.ក ជាតួអង្គដើរតួរជាគន្លឹះក្នុងការគាំទ្រអនុវត្ត និងចាត់ទុកផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះដូចជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវ។

យើង សូមលើកទឹកចិត្តជាខ្លាំងដល់គណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកទាំងអស់របស់អ.យ.ក ដើម្បីបន្តអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររហូតដល់ពេលវេលាណាមួយដែលយើងគិតថាមានតម្រូវការកែសម្រួលឡើងវិញ។

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

លោកស្រីសៅ សុធារី
ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល
ថ្ងៃទី................................

អារម្ភកថា

អង្គការជនជាតិដើមភាគតិចកម្ពុជា(អ.ជ.ក)បានបង្កើតនិងចុះបញ្ជីនៅក្រសួងមហាផ្ទៃនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ (ស.ជ.ណ ១៣៥២)។ អង្គការបង្កើតឡើងដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរជោគ វាសនារបស់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច ឱ្យទទួលខុសត្រូវដោយខ្លួនឯងចំពោះវប្បធម៌និង ប្រពៃណីនិងសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការគ្រប់គ្រងដីធ្លីនិងធនធានធម្មជាតិនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេក៏ដូចជាក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។

អ.ជ.ក មានជំនឿមុតមាំថា ជនជាតិដើមភាគតិច (ជ.ត) ដែលមានចំណេះដឹងជ្រៅជ្រះ អំពីបរិបទ ជ.ត អាចធ្វើការយ៉ាងមានប្រសិទ្ធិភាព (ជាមួយដៃគូរ និង អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់) ដើម្បីធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងពិតប្រាកដ និង មាននិរន្តរភាពសម្រាប់សង្គម ជ.ត។ អ.ជ.ក បង្កើតឡើងដោយស្ត្រីជនជាតិដើមភាគតិចព្នងមកពីខេត្តមណ្ឌលគិរី[1]។ អ.ជ.ក ដឹកនាំនិងគ្រប់ គ្រងដោយ ជ.ត ដែលមានចំណេះដឹងជ្រៅជ្រះពីសង្គម ជ.ត (ទាំងនៅមូលដ្ឋាន និង អន្តរជាតិ) និង សង្គមកម្ពុជា និង មានសមត្ថភាពពេញលេញក្នុងការជួយ និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ របស់ ជ.ត នៅកម្ពុជា ។

ចាប់តាំងពីបង្កើតមក អ.ជ.ក បានទទួលបទពិសោធន៍ មតិយោបល់ និង គំនិតច្នៃប្រឌិតជា ច្រើនពីមនុស្សនៅជុំវិញខ្លួន ទាក់ទងនឹងអភិក្រមនៃការលើកកំពស់សិទ្ធិ និង ការអភិវឌ្ឍសង្គម និង សេដ្ឋកិច្ចរបស់ ជ.ត នៅកម្ពុជា ។ សេវាកម្មរបស់ អ.ជ.ក ត្រូវតាមតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលវែងរបស់ ជ.ត រួមមាន ៖ ការកំណត់អត្តសញ្ញាណ ការលើកកំពស់សិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រងដីធ្លី និង ធនធានធម្មជាតិ និង ទីផ្សារសហគមន៍ ។ យើងអនុវត្តការងារដើម្បីលើកកំពស់ ជ.ត ឱ្យទទួលខុសត្រូវចំពោះជោគវាសនារបស់ពួកគេម្នាក់ៗ ចំពោះគ្រួសារ និង ចំពោះសហគមន៍ ជ.ត ទាំងមូល ។ ឧទាហរណ៍ ៖ យើងបានធ្វើការតស៊ូមតិជាមួយក្រសួងផែនការឱ្យធ្វើជំរឿន និង ចងក្រងព័ត៌មានជាក់លាក់អំពី ជ.ត ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់អភិវឌ្ឍ ជ.ត នៅកម្ពុជា ។ យើងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ ជ.ត និង ចូលរួមសម្របសម្រួលដំណើរការចងក្រងសហគមន៍ (ជាមួយ ជ.ត) ដើម្បីធ្វើជាយន្តការគោលបម្រើផលប្រយោជន៍ដល់ ជ.ត នៅក្នុងសហគមន៍នីមួយៗ ។ យើងសម្របសម្រួលដំណើរការចុះបញ្ជីដីធ្លីសហគមន៍ និង ផ្តល់ជំនួយផ្នែកច្បាប់ដល់ ជ.ត នៅពេលពួកគេត្រូវការ ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៦ – ២០២០ បន្តផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះលទ្ធផល និង បង្ហាញអំពីអភិក្រមរបស់ អ.ជ.ក ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលផ្តល់ប្រយោជន៍រួមដល់សង្គម និង ធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរសង្គម ជ.ត ក៏ដូចជាសង្គមកម្ពុជាទាំងមូល ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះត្រូវបានធ្វើការពិនិត្យ និង កែសម្រួលនៅចុងឆ្នាំ ២០១៦ បន្ទាប់ពីបានធ្វើការពិភាក្សាយ៉ាងល្អិតល្អន់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ។ ការកែសម្រួល គឺដើម្បីធ្វើឱ្យមានលក្ខណសាមញ្ញ និង មានអភិក្រមរឹងមាំសម្រាប់តម្រង់ទិស អ.ជ.ក ឱ្យបង្កើនល្បឿន និង បង្កើនផលប៉ះពាល់ និង និរន្តរភាព នៃការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងសង្គម ជ.ត។

---

[1] លោកស្រី យុន ម៉ាណេ ៖ នាយិកាប្រតិបត្តិអង្គការ អ.ជ.ក ជាជនជាតិដើមភាគតិចព្នងមកពីខេត្តមណ្ឌលគិរី ។ សហស្ថាបនិកអង្គការ អ.ជ.ក គឺលោក សេក សោភ័ណ (ជាអតីតមន្ត្រីសម្របសម្រួលថ្នាក់គម្រោងជនជាតិដើមភាគតិចរបស់អង្គការ ILO-ITP ចាប់តាំងពីខែឧសភាឆ្នាំ ២០០៥ ដល់ ខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៥) គឺជាជនជាតិខ្មែរដែលមានដែលមានបទពិសោធន៍ជ្រៅជ្រះផ្នែកច្បាប់ និង កិច្ចការទាក់ទងនឹង ជ.ត។ បុគ្គលិកស្ម័គ្រចិត្តសំខាន់បីនាក់(កញ្ញាចាន់ ពេជ្រនារី លោកស្រីឡាត់ សុខឯម និងលោកផៃ សុវណ្ណា)បានបម្រើការងារតាំងពីអង្គការករកើត។

យើងជានរណា?

អត្តសញ្ញាណ

អ.ជ.ក គឺជាអង្គការដឹកនាំដោយជនជាតិដើមភាគតិច (ជ.ត) ដែលមានចំណេះដឹងជ្រៅជ្រះអំពី ជ.ត និង សង្គមកម្ពុជា និង មានសមត្ថភាពឆ្លើយតបប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតចំពោះតម្រូវការរបស់ ជ.ត នៅកម្ពុជា ។

ទស្សនៈវិស័យ

អ.ជ.ក ចង់ឃើញ ជ.ត មានសមត្ថភាព និង សកម្មក្នុងការលើកកំពស់សហគមន៍ ជ.ត ឱ្យក្លាយជាសហគមន៍ អចិន្ត្រៃយ៍ និង រស់នៅប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរនៅក្នុងសង្គមពហុវប្បធម៌ជាតិកម្ពុជា ។

បេសកកម្ម

បេសកកម្មរបស់ អ.ជ.ក គឺដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសុខុមាលភាព សិទ្ធ និង និរន្តរភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ របស់សហគមន៍ ជ.ត តាមរយៈការពង្រឹងស្មារតី ជ.ត ឱ្យមានភាពជាម្ចាស់លើដីធ្លី ការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និង ការអភិរក្សវប្បធម៌ និង ប្រពៃណី។

គោលដៅ

គោលដៅរបស់ អ.ជ.ក គឺដើម្បីកសាងសមត្ថភាព និង បង្កើនភាពអង់អាចដល់ ជ.ត ឱ្យដឹកនាំ និង ធ្វើជាម្ចាស់លើដំណើរការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ ជ.ត នៅកម្ពុជា ។

គុណតម្លៃ

- ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ៖ យើងជឿជាក់លើសក្តានុពលរបស់មនុស្ស (ជាពិសេសស្រ្តីនិងយុវជន) ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និង កំណត់គោលដៅរបស់ពួកគេ ។
- គ្មានការរើសអើង៖ យើងឱ្យតម្លៃលើទំនាក់ទំនងស្មើភាពគ្នាដោយមិនប្រកាន់ជាតិពន្ធុ ឋានៈ ឋានានុក្រម ភេទ អាយុ ប្រវត្តិ និង និន្នាការនយោបាយអ្វីឡើយ ។
- សុចរិតភាព និង គណនេយ្យភាព ៖ យើងឱ្យតម្លៃសុចរិតភាព ហើយយើងប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគណនេយ្យភាព ចំពោះអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។
- សាមគ្គីភាព និងការលះបង់៖ យើងឱ្យតម្លៃលើសាមគ្គីភាព ហើយយើងមានស្មារតី និង ឆន្ទៈរួមគ្នាក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ជ.ត ប្រកបដោយនិរន្តរភាព ។

យើងធ្វើការជាមួយនរណា?

អ.ជ.ក បំពេញការងារជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗដូចជា ៖

1. សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច (ស.ជ.ត)
2. អង្គការសង្គមស៊ីវិល រួមមានអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និង សហគមន៍មូលដ្ឋាន
3. រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
4. ស្ថាប័ន និង នាយកដ្ឋានរបស់រដ្ឋាភិបាល
5. វិស័យឯកជនដែលមានគោលដៅអភិវឌ្ឍសង្គម
6. ដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍(រួមទាំងភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ)

លក្ខណៈពិសេសរបស់យើង

អ.ជ.ក យល់ថាបញ្ហារបស់ ជ.ត នៅកម្ពុជាកើតមានឡើងនៅក្នុងបរិយាកាសអភិវឌ្ឍន៍ដ៏ស្មុកស្មាញ ។ យើងត្រូវមើលឱ្យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ[2]មុនពេលសម្រេចចិត្តធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ។ ការយល់ដឹងរបស់យើងអំពី ជ.ត និង បរិយាកាសអភិវឌ្ឍន៍របស់កម្ពុជាមានភ្ជាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី ១ ។ អភិក្រមកម្មវិធីការងាររបស់យើងផ្តោតលើសកម្មភាពជាក់លាក់ដែលពង្រឹងស្មារតី ជ.ត ឱ្យមានភាពជាម្ចាស់ និង ផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ពួកគេឱ្យដឹកនាំការងារអភិវឌ្ឍន៍ដែលនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរពិតប្រាកដដល់សហគមន៍ ជ.ត ។ យើងកសាងទំនាក់ទំនងស៊ីជម្រៅ និងប្រកបដោយទំនុកចិត្ត ដើម្បីជួយ ជ.ត ឱ្យកំណត់អំពីការផ្លាស់ប្តូរ និង ធ្វើសកម្មភាពជាវិជ្ជមានត្រូវតាមគុណតម្លៃរបស់ពួកគេ ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ យើងធ្វើកិច្ចការរបស់យើង ដើម្បីផ្តល់នូវលក្ខខ័ណ្ឌ និង ធនធានសមស្រប ដើម្បីឱ្យ ជ.ត បានចូលរួមក្នុងការងារសង្គម និង មានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានចំពោះជីវិតរបស់ពួកគេ ។

យើងរីករាយនឹងធ្វើការសហការជាមួយស្ថាប័នផ្សេងៗទៀត ដើម្បីពង្រីកសកម្មភាពរបស់យើងឱ្យសម្រេចបាននូវផលប៉ះពាល់ជាអតិបរិមា ។

ការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅរបស់យើងអំពីបរិបទរបស់ ជ.ត ទាំងនៅមូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ និង សកល បានជួយឱ្យយើងធ្វើការយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរសង្គម ជ.ត ជាវិជ្ជមាន និង មាននិរន្តភាព ។ យើងមានវិធីសាស្ត្រចំរុះដែលអាចជួយឱ្យយើងមានភាពបត់បែនក្នុងការអនុវត្តឈានទៅសម្រេចបាននូវផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមាន ។ វិធីសាស្ត្រទាំងនោះរួមមាន ៖ ការតស៊ូមតិដើម្បីឱ្យមានការធ្វើជំរឿន ជ.ត និង បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌល ជ.ត ការសម្របសម្រួលចងក្រងសហគមន៍ ការបង្កើតបណ្តាញ និង កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងក្រុមពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗគ្នា ផ្តល់ការគាំទ្រ និង អភិវឌ្ឍន៍អ្នកដឹកនាំ ជ.ត កសាង និង ពង្រឹងសមត្ថភាព ជ.ត និង សម្របសម្រួល ជ.ត ឱ្យទទួលបានជំនួយផ្នែកច្បាប់ ។ វិធីសាស្ត្រទាំងអស់នេះជួយឱ្យ អ.ជ.ក អាចអនុវត្តសកម្មភាពឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ សហគមន៍ ជ.ត ។

យើងបង្ហាញពីការយកចិត្តទុកដាក់របស់យើងចំពោះគុណភាពកម្មវិធីការងារ និង ការរៀនសូត្រ តាមរយៈការពិនិត្យឡើងវិញនូវយុទ្ធសាស្ត្រ និង ការសិក្សាវាយតម្លៃកម្មវិធីការងារ ។

---

[2] បញ្ហាដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹង ជ.ត ទាំងនៅមូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ និង សកល

កម្មវិធីស្នូលរបស់ អ.ជ.ក

គេមិនអាចយកវិធីតែមួយមកអនុវត្តដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរគ្រប់ស្ថានភាពរបស់សង្គមបានទេ ។ អ.ជ.ក សិក្សាគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពីស្ថានភាពរបស់ ជ.ត និង អនុវត្តវិធីសាស្ត្រចំរុះ ដែលធ្វើឱ្យមានការចូលរួម និង ផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានចំពោះសង្គម ជ.ត ។

ផ្អែកលើបុគ្គលិកដែលមានបទពិសោធន៍ចំរុះ អ.ជ.ក អនុវត្តន៍កម្មវិធីស្នូលចំនួនបួន ដែលទាក់ទងគ្នា និង ដែលសំខាន់សម្រាប់ធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជានិរន្តនៅក្នុងសហគមន៍ ជ.ត ។

លក្ខណៈពិសេសរបស់ អ.ជ.ក គឺការយល់ដឹងរបស់យើងដែលកំណត់ថា មុនពេលមានការអភិវឌ្ឍន៍កើតឡើង ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរការគិតរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ ដោយផ្តោតទៅលើគុណតម្លៃ ជំនឿ និង ហេតុផលដែលបង្កើតឱ្យមានឧបសគ្គផ្សេងៗ ។ វិធីសាស្ត្រដែលអនុវត្តនៅក្នុងកម្មវិធីស្នូលរបស់យើង ជួយឱ្យមានលំហរសម្រាប់ធ្វើការ ឆ្លុះបញ្ចាំងខ្លួនឯង និង ជួយមនុស្សឱ្យបង្កើតរបៀបគិតថ្មី។ ទាំងអស់នេះគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ធ្វើការផ្លាស់ប្តូរដ៏ពិតប្រាកដ ។

ដ្យាក្រាមទី ១ ៖ កម្មវិធីស្នូលរបស់ អ.ជ.ក

ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលជនជាតិដើមភាគតិច

អ.ជ.ក យល់ថាការងារអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងមនុស្ស ។ អ.ជ.ក ធ្វើការតស៊ូមតិ និង គាំទ្ររដ្ឋាភិបាលឱ្យធ្វើជំរឿន ជ.ត និង ចេញរបាយការណ៍ជាក់លាក់ និង បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ និង ផែនការច្បាស់លាស់ដើម្បីអភិរក្ស និង អភិវឌ្ឍគ្រប់សហគមន៍ ជ.ត នៅកម្ពុជា ។

អ.ជ.ក មានមហិច្ឆិតាចង់កៀរធនធានសម្រាប់បង្កើតសារមន្ទីរ ជ.ត ដើម្បីបម្រើជាមជ្ឈមណ្ឌលព័ត៌មានដែលរក្សាទុក និង ផ្សព្វផ្សាយនូវព័ត៌មាន វប្បធម៌ និង ប្រពៃណីយ៍របស់ ជ.ត ក្នុងគោលបំណងរក្សាអត្តសញ្ញាណអចិន្ត្រៃយ៍របស់ ជ.ត និង សុខុមាលភាពនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា ។ លើសពីនេះទៀតសារមន្ទីរ ជ.ត មិនត្រឹមតែបង្កើតឡើងដើម្បីអភិរក្សវប្បធម៌ និង ប្រពៃណី ជ.ត ប៉ុណ្ណោះទេ ក៏ប៉ុន្តែវាក៏នឹងក្លាយទៅជាកេរ្តិ៍មរតកសម្រាប់ក្មេងជំនាន់ក្រោយនៅក្នុងកម្ពុជាទាំងមូល ។

គាំទ្រ និង អភិវឌ្ឍអ្នកដឹកនាំជនជាតិដើមភាគតិច

អ.ជ.ក ជឿជាក់លើសមត្ថភាពរបស់ ជ.ត (ដែលមានចំណេះដឹងជ្រៅជ្រះអំពីបរិបទនៅមូលដ្ឋាន) ក្នុងការដឹកនាំដើម្បីបង្កើតឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរពិតប្រាកដ និង ប្រកបដោយនិរន្តភាពសម្រាប់សង្គម ជ.ត ។

យុទ្ធសាស្ត្រមួយរបស់ ជ.អ.ក គឺផ្តល់នូវទីកន្លែង និង ធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និង ផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ ជ.ត ណា ដែលមានសក្តានុពលក្នុងការរៀនសូត្រ និង រីកចម្រើន និង មានឆន្ទៈចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម ជ.ត ។ យើងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះតាមរយៈកម្មវិធីចំនួនពីរ ៖

- កម្មវិធីហាត់ធ្វើការនៅក្នុងការិល័យ ៖ យើងបង្កើតកម្មវិធីដែលមានរយៈពេលមួយឆ្នាំសម្រាប់ ជ.ត (ជាពិសេសស្ត្រី និង យុវជន) ដើម្បីឱ្យពួកគេមកហាត់រៀនគ្រប់កិច្ចការក្នុងការិយាល័យ ។ កិច្ចការទាំងអស់នោះរួមមាន ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង ការងាររដ្ឋបាល ការងារគណនេយ្យ ការងារកម្មវិធី និង បច្ចេកទេស ។ ក្រោយរយៈពេលមួយឆ្នាំ អ្នកហាត់ការនឹងរកឱកាសដើម្បីបម្រើសង្គម ជ.ត ក៏ដូចជាសង្គមកម្ពុជាទាំងមូល ។
- គាំទ្រដល់សកម្មជន (ដែលល្បីនៅក្នុងសហគមន៍) ៖ អ.ជ.ក ជម្រុញ និង គាំទ្រសកម្មជន ជ.ត (ជាពិសេសស្ត្រី និង យុវជន) ដែលសកម្មចូលរួមដឹកនាំសកម្មភាពតស៊ូមតិ និង ការងារអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុងសហគមន៍ ។ អ.ជ.ក មានទិសដៅកៀរ និង ចងគ្រងអ្នកទាំងអស់នោះឱ្យក្លាយជាតំណាងនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង ថ្នាក់ជាតិ ឬនៅលើឆាកអន្តរជាតិ ។

បង្កើតបណ្តាញជនជាតិដើមភាគតិច និង ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ

អ.ជ.ក គឺជាសមាជិកសកម្មរបស់សម្ព័ន្ធជនជាតិដើមភាគតិចនៅកម្ពុជា (CIPA)[3]។ យើងធ្វើការកៀគរ និង បង្កើតបណ្តាញ ជ.ត និង ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗគ្នាដែលមានគុណតម្លៃ និង បេសកកម្មរួមក្នុងការគាំទ្រសុខុមាលភាពរបស់សង្គម ជ.ត ។ យើងកៀគរសហគមន៍ ជ.ត (ដែលបានបង្កើត និង ចុះបញ្ជី[4]) សកម្មជន ជ.ត និង គណៈកម្មការដឹកនាំ ជ.ត និង ភ្ជាប់ពួកគេជាមួយសម្ព័ន្ធជនជាតិដើមភាគតិចនៅកម្ពុជា (CIPA) ។ យើងគាំទ្រ CIPA បង្កើតនូវយន្តការសម្រាប់ ជ.ត ធ្វើសកម្មភាពនៅមូលដ្ឋាន និង ចែករំលែកព័ត៌មានទៅវិញទៅមកពី មូលដ្ឋានទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និង អន្តរជាតិ ។

សម្រាប់ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងនៅថ្នាក់ជាតិ អ.ជ.ក មានឆន្ទៈក្នុងការសម្របសម្រួលបង្កើតឱ្យមានយន្តការថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ផ្សារភ្ជាប់ ជ.ត ជាមួយក្រសួងនានា ដើម្បីដាក់បញ្ចូល ជ.ត ក្នុងគ្រប់ការងារអភិវឌ្ឍន៍ ។

កសាង និង ពង្រឹងសមត្ថភាពជនជាតិដើមភាគតិច

អ.ជ.ក កសាង និង ពង្រឹងសមត្ថភាព ជ.ត និង សហគមន៍ ដើម្បីពួកគេមានសមត្ថភាពពេញលេញ និង មានទំនុកចិត្តចូលរួមក្នុងកិច្ចសន្ទនាសង្គម និង សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ក៏ដូចជាបម្រើ ជ.ត និង សង្គមកម្ពុជាទាំងមូល ។

អភិក្រមនៃការកសាងសមត្ថភាពរបស់យើងឆ្លើយតបចំពោះតំរូវការផ្សេងៗគ្នារបស់អ្នកដឹកនាំសហគមន៍ សកម្មជន និង ជ.ត នៅក្នុងសហគមន៍ ។

- ការកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់អ្នកដឹកនាំសហគមន៍ និង សកម្មជនផ្តោតទៅលើ សិទ្ធិ ជ.ត ការគ្រប់គ្រងដីធ្លី និង ធនធានធម្មជាតិ និង ជំនាញទន់ផ្សេងៗទៀតដូចជា ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង មូលដ្ឋានច្បាប់ជាតិ និង អន្តរជាតិ (ស្តីអំពីសិទ្ធិ ជ.ត) ជំនាញចរចារ តស៊ូមតិ បង្កើតបណ្តាញ ការគិតឱ្យបានស៊ីជម្រៅ ការធ្វើបទបង្ហាញជាសាធារណៈ ជំនាញសម្របសម្រួល ចងក្រងឯកសារ និង ធ្វើរបាយការណ៍ ។
- ការកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់ ជ.ត ផ្តោតទៅលើ សិទ្ធិ និង កាតព្វកិច្ចរបស់ ជ.ត (ដូចជា លើបញ្ហាដីធ្លី ការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ និង ការពង្រឹងសេវាសាធារណៈជាដើម) ការចងក្រងសហគមន៍ ការត្រួតពិនិត្យ និង ការអភិវឌ្ឍន៍ជីវភាព និង សេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយនិរន្តរភាព ។

---

[3] CIPA គឺជាយន្តការគោលសម្រាប់បម្រើ និង ការពារផលប្រយោជន៍ ជ.ត នៅកម្ពុជា ។ CIPA កៀគរសំលេង ជ.ត និង កៀគរអង្គការ ជ.ត ឱ្យចូលរួមធ្វើការងារជាមួយគ្រប់ស្ថាប័នរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

[4] ក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ មាន បណ្តាញ ជ.ត ចំនួន ១១៩ បានចុះបញ្ជីកំណត់អត្តសញ្ញាណកម្មនៅក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ និង បណ្តាញ ជ.ត ចំនួន ១០៥ បានទទួលភាពស្របច្បាប់ពីក្រសួងមហាផ្ទៃ ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៧ – ២០២០

អ.ជ.ក មានឆន្ទៈមុតមាំក្នុងការលប់បំបាត់ការរំលោភសិទ្ធិ វប្បធម៌ សង្គម និង សេដ្ឋកិច្ចរបស់ ជ.ត និង ការរំលោភយកដីធ្លី និង ធនធានធម្មជាតិនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។ យើងជឿជាក់ថា អភិក្រមគ្រប់ជ្រុងជ្រោយក្នុងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ ជ.ត ឱ្យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ ជ.ត របស់ពួកគេ នឹងនាំឱ្យមានការរីកចំរើន និង សុខុមាលភាពដល់ ជ.ត និង សង្គមកម្ពុជា ។

តាមការវិភាគរបស់យើង (ក្នុងដំណើរការពិនិត្យឡើងវិញលើយុទ្ធសាស្ត្រ) អ.ជ.ក គួរតែបន្តអនុវត្តការរៀនសូត្ររយៈពេលពីរឆ្នាំកន្លងមកនេះនៅក្នុងកម្មវិធីការងាររបស់យើង ។ យើងត្រូវគ្រប់គ្រងការអនុវត្តន៍កម្មវិធីស្នូលរបស់យើងឱ្យឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលជា ជ.ត ។ យើងក៏ត្រូវបង្កើតកម្មវិធីថ្មីៗបន្ថែមទៀតដើម្បីពង្រីកសេវារបស់យើង និង ឆ្លើយតបយ៉ាងមានប្រសិទ្ធិភាពចំពោះដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ដ៏ស្មុកស្មាញនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានាពេលអនាគត ។

យើងដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រចំនួនបី (ទាក់ទងនឹងកម្មវិធី) សម្រាប់អនុវត្តក្នុងរយៈពេលបួនឆ្នាំខាងមុខ ៖

- គ្រប់គ្រងការអនុវត្តន៍កម្មវិធីស្នូលរបស់អង្គការ ឱ្យឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលជា ជ.ត
- ធ្វើការតស៊ូមតិ និង ជួយរដ្ឋាភិបាលឱ្យពន្លឿនដំណើរការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍
- ពង្រឹងជីវភាព និង សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគមន៍ ជ.ត

ការវិភាគផ្ទៃក្នុងរបស់យើង លើចំនុចខ្លាំង ចំនុចខ្សោយ ឱកាស និង ការគំរាមកំហែង (ឧបសម្ព័ន្ធទី ២) បានតម្រូវឱ្យយើងបន្តធ្វើការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់អង្គការ ដើម្បីអាចបំពេញប្រតិបត្តិការកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបាននូវផលប៉ះពាល់ជាអតិបរិមា ។ អាទិភាពរបស់យើងគឺធ្វើការបង្កើនសមត្ថភាពបុគ្គលិក និង កៀគរថវិការសម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីការងារ។ ដូច្នេះ យើងដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រចំនួនពីរ (ដើម្បីអភិវឌ្ឍអង្គការ) រួមមាន ៖

- ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់អង្គការ ដើម្បីប្រតិបត្តិការការងារប្រកបដោយគុណភាព និង មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់
- ស្វែងរកធនធានគាំទ្រកម្មវិធីការងារ និង ដំណើរការរបស់អង្គការ

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១ ៖ គ្រប់គ្រងការអនុវត្តន៍កម្មវិធីស្នូលរបស់អង្គការ ឱ្យឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលជាជនជាតិដើមភាគតិច

ការអភិវឌ្ឍន៍នៅកម្ពុជាមានលក្ខណៈស្មុកស្មាញដែលបញ្ហាជាច្រើនជាប់ទាក់ទង និង មានឥទ្ធិពលលើគ្នាទៅវិញទៅមក ។ ជាការសំខាន់ដែលយើងត្រូវវិភាគរកឬសគល់របស់បញ្ហា និង កំណត់មុខសញ្ញាសំខាន់ៗដែលមានឥទ្ធិពលលើការផ្លាស់ប្តូរ ។ យើងត្រូវយល់អំពីបញ្ហាឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដើម្បីធ្វើការកំណត់អ្វីជាការពិត ។

ជាដំបូងយើងត្រូវធ្វើការកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីវិស័យដែលត្រូវធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍ និង បញ្ហាដែលត្រូវជាមួយនឹងបទពិសោធន៍ និង ជំនាញរបស់យើង ដើម្បីលើកជាផែនការ និង អនុវត្តកម្មវិធីការងារដែលបង្កើតឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាសំខាន់ និង ជានិរន្ត ។

យើងត្រូវដាក់ចេញនូវគោលការណ៍ និង វិធីសាស្ត្រស្នូល[5] ដើម្បីតម្រង់ទិសដល់ការធ្វើផែនការកម្មវិធីការងាររបស់យើង ។ តាមរយៈគោលការណ៍នេះ គ្រប់ដំណើរការកសាងផែនការត្រូវចាប់ផ្តើមពីចំនុចដែលមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលជា ជ.ត ។ គុណសម្បត្តិរបស់វាគឺទី ១ បុគ្គលិកយល់ពីគោលគំនិតរួមរបស់កម្មវិធីនីមួយៗ និង អាចយកវាទៅអនុវត្តនៅក្នុងបរិបទថ្មីៗទៀត ។ ទី ២ គឺផែនការនីមួយៗអាចសម្រេចបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធផលដោយសារតែវាមិនចាំបាច់ចាប់ផ្តើមពីដំបូងឡើងវិញ ។

កិច្ចការនេះតម្រូវឱ្យបង្កើតជាមគ្គុទ្ទេសដែលកំណត់គោលការណ៍ស្នូល វិធីសាស្ត្រ និង ផលប្រយោជន៍ដែលអាចយកមកប្រើប្រាស់ធ្វើជាចំនុចចាប់ផ្តើមបង្កើតគម្រោងសំណើរ និង កម្មវិធីការងារ ។ ធ្វើការជាមួយនឹងគោលការណ៍ និង វិធីសាស្ត្រទាំងអស់នោះ អ.ជ.ក នឹងអាចបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការរបស់ ក្រុមគោលដៅ និង ដៃគូរទាំងអស់ ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ២ ៖ ការតស៊ូមតិ និង ជួយរដ្ឋាភិបាលឱ្យពន្លឿនដំណើរការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍[6]

ការវិភាគរបស់យើងលើបរិបទអភិវឌ្ឍន៍នៅកម្ពុជា (ឧបសម្ព័ន្ធទី ១) បង្ហាញអំពីអប្រសិទ្ធភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការអនុវត្តន៍អនុក្រឹតស្តីពីការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ ជ.ត និង វិធានការអន្តរកាលដើម្បីទប់ស្កាត់ការបាត់បង់ដីរបស់ ជ.ត បន្ថែមទៀតនៅខណៈដែលការចុះបញ្ជីដីសមូហភាពកំពុងដំណើរការ ។.

អ.ជ.ក នឹងធ្វើការជាមួយសហគមន៍ ជ.ត នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធរបស់សដ្ឋាភិបាល និង សង្គមស៊ីវិលដើម្បីកំណត់វិធានការ និង យន្តការសមស្របដើម្បីបង្កើនល្បឿននៃដំណើរការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍របស់ ជ.ត ជាពិសេសបង្កើនល្បឿនក្នុងការធ្វើស្វ័យអត្តសញ្ញាណ និង គូរផែនទីសហគមន៍ ។ យើងនឹងកត់ត្រានូវករណី ឬបញ្ហាផ្សេងៗដែល

[5] គោលការណ៍គឺជាគំរូ ឬការសន្មត់ (ទុកជាមុន) ដែលរៀបរាប់អំពីឬសគល់នៃបញ្ហា ។ វិធីសាស្ត្រគឺជារបៀបនៃការអនុវត្តន៍គោលគារណ៍ដើម្បីបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន ដូចបានព្យាករណ៍ទុកស្រាប់ ។ កម្មវិធីគាំទ្រ និង អភិវឌ្ឍអ្នកដឹកនាំ ជ.ត របស់យើង គឺផ្អែកតាមគោលការណ៍ដែលថាមនុស្សមានសក្តានុពលក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ កំណត់នូវគោលដៅរបស់ពួកគេ ឬដឹកនាំអ្នកដ៏ទៃដើម្បីធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរចំពោះខ្លួនគេ និង ចំពោះសហគមន៍របស់គេ ។ ដូច្នេះវិធីសាស្ត្ររបស់យើងគឺផ្តោតទៅលើការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់មនុស្សឱ្យមានការជឿជាក់លើខ្លួនឯងមានឆន្ទះ ចូលរួម និង ហ៊ានប្រឈមជាមួយហានិភ័យដើម្បីអនុវត្តកិច្ចការថ្មីៗ ។

[6] ឧបសម្ព័ន្ធទី ២ ៖ ជំហានទាំង ២៩ សម្រាប់ចុះបញ្ជីដីសហគមន៍

បណ្តាលឱ្យ ជ.ត មិនអាចដាក់សំណើរសុំចុះបញ្ជីដីសហគមន៍បាន ។ បន្ទាប់មកយើងនឹងធ្វើការកៀគរធនធាន និង ផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេសទៅដល់សហគមន៍ ជ.ត ដើម្បីពិភាក្សាជាមួយភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ ឱ្យដោះស្រាយបញ្ហាជុំវិញការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ទាំងអស់នោះ ។

យើងនឹងសម្របសម្រួលសមាជិកសហគមន៍ឱ្យធ្វើការពិនិត្យ និង កំណត់ឡើងវិញនូវគណកម្មការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍[7] ដោយរក្សាទុកតែអ្នកដែលមានឆន្ទះ និង សកម្មធ្វើជាដំណាង ជ.ត ពិតប្រាកដ ។ ដំណើរការត្រួតពិនិត្យ និង កំណត់ឡើងវិញវគណកម្មការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍នេះនឹងធ្វើរៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង ។

យើងនឹងធ្វើការពង្រឹងសមត្ថភាពគណកម្មការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ ដើម្បីពួកគេអាចជួយដឹកនាំសហគមន៍ឱ្យទទួលបានការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ ។ ការពង្រឹងសមត្ថភាពនឹងផ្តោតទៅលើ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រងច្បាប់ដីធ្លី ការដោះស្រាយវិវាទ និង អភិក្រមអភិវឌ្ឍន៍ ដែលអាចជួយពង្រឹងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេក្នុង នាមជាអ្នកដឹកនាំ និង ជាដំណាងរបស់សហគមន៍ ជ.ត ។

យើងនឹងផ្សារភ្ជាប់សហគមន៍ជាមួយនឹងបណ្តាញផ្សេងៗដូចជា ក្រុមផ្តល់ភាពអង់អាច និង អភិវឌ្ឍសហគមន៍ (ដែលមានជំនាញឯកទេសផលិតផែនទីដីសហគមន៍) សម្ព័ន្ធ ជ.ត កម្ពុជា (ដែលជាអង្គការបណ្តាញ) និង យន្តការផ្សេងៗទៀត ដើម្បីចូលរួមចំណែកការពារដីធ្លីរបស់ ជ.ត និង ធ្វើការតស៊ូមតិដើម្បីបង្កើនល្បឿនដំណើរការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ ។

យុទ្ធសាស្រ្តទី ៣ ៖ ពង្រឹងជីវភាព និង សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគមន៍ ជ.ត

គោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលជម្រុញឯកជនភាវូនីយ៍កម្ម បានបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន ដូចជាការរំលោភយកដីធ្លីពីបណ្តាក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនដើម្បីពង្រីកកសិឧស្សាហ៍កម្ម (ឧ. ធ្វើចំការដំណាំកៅស៊ូ និង អំពៅជាដើម) និង អាជីវកម្មរ៉ែ របស់ពួកគេ ។ ការរីកចម្រើនរបស់ក្រុមហ៊ុនឯកជនបានផ្លាស់ប្តូរទម្លាប់រស់នៅនិងប្រពៃណីយ៍ ធ្វើកសិកម្មរបស់សហគមន៍ ជ.ត ។ មានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សពីដីកម្មសិទ្ធិរួមទៅ ជាកម្មសិទ្ធិឯកជនមាន ជំលោះដីធ្លីយ៉ាងខ្លាំងក្លា (រវាងក្រុមហ៊ុន រដ្ឋាភិបាល និង ប្រជាពលរដ្ឋ) មានការបង្ខិតបង្ខំ ឱ្យផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅ និង ការបាត់បង់ដីធ្លី ។ ទាំងអស់នេះបានក្លាយជាសម្ពាធយ៉ាងខ្លាំងដល់ ជ.ត ជាពិសេសគឺប៉ះពាល់ ដល់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ ។

អ.ជ.ក នឹងសម្របសម្រួល ជ.ត ស្វែងរកនូវវិធីសាស្រ្តផ្សេងៗដើម្បីបង្កើនជីវភាពនិង សេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគមន៍ ជ.ត ប្រកបដោយនិរន្តរភាព ។ យុទ្ធសាស្រ្តនេះនឹងផ្តោតទៅលើ ៖

- ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញចំពោះគ្រួសារ ជ.ត ដែលក្រីក្រ និង ត្រូវការជំនួយខ្លាំងបំផុត ។ សម្របសម្រួលដំណើរការចងក្រងពួកគេឱ្យក្លាយជាក្រុមជួយខ្លួនឯង (ផ្អែកតាមចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពួកគេ) ហើយធ្វើការ

[7] តាមការពិនិត្យរបស់យើងសមាជិកមួយចំនួនរបស់គណៈកម្មការពុំសូវសកម្មក្នុងការអនុវត្តន៍តួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងការធ្វើជាដំណាង និងតស៊ូមតិតដើម្បីផលប្រយោជន៍របស់ ជ.ត ។

ជ្រើសរើសជនបង្គោល[8]ប្រចាំភូមិនីមួយៗ ។ យើងនឹងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស និង សម្របសម្រួលពួកគេជាមួយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ដើម្បីអាចដាក់បញ្ចូលបញ្ហារបស់ពួកគេទៅក្នុងផែនការវិនិយោគឃុំ ។

- បង្កើនសមត្ថភាព ជ.ត លើការប្រើប្រាស់ដីធ្លី កសិកម្មសមស្រប សិប្បកម្មប្រពៃណីយ៍ និង ការធ្វើផែនការ និង ដំណើរការអាជីវកម្ម ដើម្បីពួកគេអាចប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពសម្រាប់បង្កើន និង ធានានិរន្តរភាពជីវភាពរបស់ពួកគេ ។
- គាំទ្រការផ្តួចផ្តើមគំនិតអាជីវកម្មដោយផ្អែកលើចំណេះដឹងជាប្រពៃណីយ៍ ជំនាញ និង បទពិសោធន៍របស់ ជ.ត ឧ. ជាអ្នកផលិត និង លក់ផលិតផលកសិកម្ម និង មិនមែនកសិកម្ម[9] និង អាជីវកម្មផ្សេងៗដូចជា លក់ចាប់ហួយនៅក្នុងភូមិ បង្កើតតំបន់ទេសចរធម្មជាតិ និង បើកហាងលក់កាហ្វេ និង វត្ថុអនុស្សាវរីយ៍ (នៅទីរួមខេត្ត និង តំបន់ទេសចរធម្មជាតិ) ។ បង្កើតផ្សារ ឬ កន្លែងលក់ដុំ នៅក្នុឃុំ ផ្សារស្រុក ឬផ្សារខេត្ត សម្រាប់លក់ និង ផ្សព្វផ្សាយផលិតផលរបស់ ជ.ត ។

អ.ជ.ក មានបទពីសោធន៍ច្រើនក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ចំរុះសម្រាប់ ជ.ត នៅកម្ពុជា ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅមានអង្គការជាច្រើនទៀតដែលបានអនុវត្តកម្មវិធីប្រហាក់ប្រហែលនឹង អ.ជ.ក ដែរដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់សហគមន៍ ជ.ត ។ ដូច្នេះ អ.ជ.ក នឹងពិនិត្យមើលឱកាសសមស្របដើម្បីសហការជាមួយអង្គការទាំងអស់នោះធ្វើការចែករំលែកគំរូល្អៗក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ចំរុះ និង ដែលបង្កើតផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានដល់សហគមន៍ ។

យុទ្ធសាស្រ្តទី ៤ ៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់អង្គការ ដើម្បីប្រតិបត្តិការការងារប្រកបដោយគុណភាពនិង មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់

អ.ជ.ក មានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អក្នុងការអនុវត្តន៍ការងាររបស់យើង ។ យើងប្រតិបត្តិការងារនៅក្នុងបរិយាកាសមួយដែលស្មុគស្មាញ និង មានការផ្លាស់ប្តូរខ្លាំង ដែលតម្រូវឱ្យយើងត្រូវមានភាពបត់បែន បន្សាំខ្លួនជាមួយនឹងបរិយាកាសនិង មានប្រសិទ្ធិភាពការងារខ្ពស់ ។ យើងត្រូវប្រើប្រាស់ថវិការរបស់យើងឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព និង ទទួលបាន លទ្ធផលការងារល្អ។ យើងត្រូវតែមានភាពបត់បែន និង ធានាប្រសិទ្ធិផលខ្ពស់ចំពោះ ប្រតិបត្តិការរបស់យើង ។ ដូច្នេះយើងត្រូវពង្រឹងអង្គការរបស់យើងដើម្បីឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការរបស់ម្ចាស់ មូលនិធិ និង ដើម្បីឆ្លើយតប យ៉ាងមានប្រសិទ្ធិភាពចំពោះតម្រូវការរបស់សហគមន៍។ កិច្ចការនេះតម្រូវឱ្យអ.ជ.ក ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញយ៉ាង ទៀងទាត់លើរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ និតិវិធី គោលនយោបាយ និង សមត្ថភាពបុគ្គលិក ដើម្បីធានាថា អ.ជ.ក ប្រតិបត្តិការងារបង្កើតបាននូវលទ្ធផល និង ផលប៉ះពាល់ ឆ្លើយតបជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្រ្ត របស់អង្គការ ។

[8] ការជ្រើសរើសជនបង្គោលគឺផ្អែកលើកំរិតវប្បធម៌ (យ៉ាងហោចណាស់ចប់មធ្យមសិក្សា) និង ឆន្ទះរបស់គេក្នុងការជួយ ជ.ត នៅក្នុភូមិ ។ ជនបង្គោលមានតួនាទីសំខាន់សម្រាប់ផ្សារភ្ជាប់ ជ.ត ជាមួយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ និង បណ្តាញផ្សេងៗដូចជា CIPA ។ ជនបង្គោលនឹងធ្វើការកសាងសមត្ថភាពដល់ ជ.ត និង គាំទ្រ ក្រុមជួយខ្លួនឯងឱ្យធ្វើផែនការ និង គ្រប់គ្រងឱកាសអាជីវកម្មនៅក្នុងឃុំ ។

[9] ផលិតផលកសិកម្មរួមមាន ឧ. ផ្លែឈើ និង បន្លែ មាន់ ទា និង សត្វពាហនៈ ។ ផលិតផលមិនមែនកសិកម្មរួមមានអនុផលព្រៃឈើ និង សិប្បកម្ម.

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៥ ៖ ស្វែងរកធនធានគាំទ្រកម្មវិធីការងារ និង ដំណើរការរបស់អង្គការ

ដូចអង្គការផ្សេងៗទៀតដែរ អ.ជ.ក ពឹងផ្អែកលើម្ចាស់ជំនួយទាំងក្នុងស្រុក និង អន្តរជាតិ ។ ស្ថានការណ៍សេដ្ឋកិច្ចជាសកលមានភាពពុំនឹងនរ ហើយការធ្លាក់ចុះនៃសេដ្ឋកិច្ចនៅឆ្នាំខាងមុខនឹងប៉ះពាល់ដល់ជំនួយមកប្រទេសកម្ពុជា ។ ម្ចាស់មូលនិធិកាត់បន្ថយថវិការ ហើយម្ចាស់មូលនិធិមួយចំនួនបានបង្វែរថវិការទៅប្រទេសផ្សេង ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះដែរថវិការភាគច្រើនត្រូវបង្វែរទៅឱ្យរដ្ឋាភិបាល និង សហគមន៍មូលដ្ឋានដោយផ្ទាល់ ។ ទាំងអស់នេះមានន័យថាយើងត្រូវធ្វើការប្រកួតប្រជែងជាមួយអង្គការផ្សេងៗទៀតដើម្បីបានថវិការមកអនុវត្តការងារ ។

យើងត្រូវខិតខំស្វែងរកប្រភពថវិការថ្មីៗបន្ថែមទៀត ជាពិសេសថវិការសម្រាប់គម្រោងរយៈពេលវែងដើម្បីធានានិរន្តរភាពប្រតិបត្តិការរបស់យើង ។ យើងក៏ត្រូវពិចារណាផងដែរក្នុងការស្វែងរកថវិការពីផ្នែកឯកជន រដ្ឋាភិបាល និងពីសហគមន៍ ។

យើងត្រូវផ្តោតអាទិភាពទៅលើការប្រាស្រ័យទាក់ទង និង បង្ហាញអំពីផលប្រយោជន៍នៃសេវាកម្មរបស់យើងទៅដល់ម្ចាស់ជំនួយ និង សហគមន៍គោលដៅ ។ ដូច្នេះ យើងត្រូវធ្វើការកំណត់អំពីផលប្រយោជន៍ដែលសេវាកម្មរបស់យើងផ្តល់ទៅឱ្យសមាជិកសហគមន៍ ។ យើងត្រូវធ្វើការបង្ហាញឱ្យបានច្បាស់លាស់ និង មានលក្ខណសាមញ្ញដូចជា តើកម្មវិធីរបស់យើងនឹងផ្តល់លទ្ធផល និងផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានអ្វីខ្លះដល់សហគមន៍ ជ.ត ។ យើងត្រូវធានាថា បុគ្គលិកទាំងអស់បានយល់ដូចៗគ្នាអំពីសារដែលត្រូវផ្សព្វផ្សាយនោះ ដើម្បីពួកគេយកទៅផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយក្នុងនាម អ.ជ.ក ។ យើងត្រូវរៀបចំឱ្យមានកិច្ចប្រជុំទៀងទាត់ជាមួយម្ចាស់ជំនួយ អង្គការ ជ.តនិងសហគមន៍ មូលដ្ឋាន ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និង រៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក និងស្វែងយល់ពីវិធីដ៏ប្រសើរមួយសម្រាប់ម្ចាស់មូលនិធិផ្ទេរថវិការមកគាំទ្រ ជ.ត ។

អាទិភាពចុងក្រោយរបស់យើងគឺ
ស្វែងរកលទ្ធភាពក្នុងការបង្កើតចំណូលដើម្បីបំពេញនូវកង្វះខាតថវិការពីម្ចាស់ជំនួយ។
ចំនុចមួយដែលយើងគួរពិចារណារគឺ ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនូវសកម្មភាពមួយចំនួនរបស់យើង (ឧទាហរណ៍ ៖ សេវាកម្មពស្តុភារ និង សម្របសម្រួល) អាចបង្កើតប្រាក់ចំណូលដល់អង្គការ តាមរយៈការគិតថ្លៃ សេវាកម្មពីម្ចាស់ជំនួយ អង្គការផ្សេងៗ អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និង នាយកដ្ឋានរបស់រដ្ឋាភិបាល ដែលបានប្រើប្រាស់សេវារបស់យើង ។

គោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ សូចនាករ មធ្យោបាយវាស់វែង និង លទ្ធផលចំបងៗ

គោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ សូចនាករមធ្យោបាយវាស់វែង និង លទ្ធផលចំបងៗ បានកំណត់សម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការធ្វើផែនការ ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និង របាយការណ៍លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១ ៖ គ្រប់គ្រងការអនុវត្តន៍កម្មវិធីស្នូលរបស់អង្គការឱ្យឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលជាជនជាតិដើមភាគតិច							
ការប៉ាន់ប្រមាណ	គោលបំណង	សូចនាករ	មធ្យោបាយវាស់វែង	លទ្ធផលចំបងៗ			
				២០១៧	២០១៨	២០១៩	២០២០
• មិនទាន់មានរបាយការណ៍ជាតិស្តីពីទិន្នន័យជនជាតិដើមភាគតិច • មានទិន្នន័យមួយចំនួនដែលមានមានពត៌មានមិនទាន់ស៊ីគ្នារវាងក្រសួងផែនការ និងក្រសួងអភិវឌ្ឍន៏ជនបទ	1.1 បានបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលជនជាតិដើមភាគតិច - រដ្ឋាភិបាល និង សហគមន៍ ជ.ត មានមោទនភាពចំពោះពហុវប្បធម៌ របស់សង្គមកម្ពុជា - វប្បធម៌ និង ប្រពៃណី ជ.ត ត្រូវបាន	1.1.1 បោះពុម្ពផ្សាយ របាយការណ៍ជំរឿន ជ.ត និង បង្កើតទិន្នន័យ មូលដ្ឋាន ជ.ត	- កំណត់ត្រា និង ទិន្នន័យមូលដ្ឋាន ជ.ត - របាយការណ៍ជំរឿន ជ.ត - ឯកសារគោលជំហរ - កំណត់ហេតុ និង របាយការណ៍ប្រជុំ និង សិក្ខាសាលា - កិច្ចព្រមព្រៀង និង អនុសារណៈដែគូរ	- បញ្ចប់ការធ្វើផែនទីទិន្នន័យចំបងៗរបស់ ជ.ត និង បញ្ចូលក្នុងគេហទំព័រ របស់ ODC/ CIPO/ ADIC - ដាក់សំណើរសង្ខេបគោលនយោបាយ (ទៅក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ ភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជា ជាតិ និង អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំង អស់) ដើម្បីធ្វើការតស៊ូមតិជាមួយរដ្ឋាភិបាលឱ្យលើកផែនការ និង ដាក់បញ្ចូលជំរឿន ជ.ត ទៅក្នុងជំរឿនថ្នាក់ជាតិ ឆ្នាំ ២០១៩ ។	– ធ្វើផែនទីទិន្នន័យ ជ.ត ឆ្នាំ ២០០៨ និង បញ្ចូលក្នុងគេហទំព័រ របស់ ODC/CIPO/AIDC – កៀគរធនធានដើម្បី គាំទ្រ ជ.ត និង អ្នកពាក់ព័ន្ធឱ្យចូលរួមក្នុង ដំណើរការធ្វើទិន្ន	– កៀគរ ជ.ត និង អ្នកពាក់ព័ន្ធឱ្យចូលរួមក្នុងដំណើរការធ្វើទិន្នន័យប្រជាជន – គាំទ្រ និង ចូលរួមត្រួតពិនិត្យរដ្ឋាភិបាលធ្វើជំរឿនប្រជាជន – ផលិតរបាយការណ៍ជំរឿន ជ.ត ឆ្នាំ ២០១៩ និង ដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់	- ផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍ទៅដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ

	កត់ត្រា និង ផ្សព្វផ្សាយ យ៉ាងទូលំ ទូលាយ				- ធ្វើការជាមួយក្រសួង អភិវឌ្ឍន៍ជនបទ និងក្រសួង ផែនការ និង អ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីផលិតរបាយការណ៍ទិន្នន័ យជ.ត ឆ្នាំ ២០០៨ និង ឆ្នាំ ២០១៩ - ផលិតរបាយការណ៍ទិន្នន័យ ជ.ត ឆ្នាំ ២០០៨ - ផ្តល់តារាងឈ្មោះជន បង្គោល ជ.ត សម្រាប់ផ្តល់ យោបល់ក្នុងការបង្កើតកំរ៉ង សំណួរ និង ចូលរួមក្នុងការធ្វើជំរឿន ជ.ត	ន័យ ប្រជាជនឆ្នាំ ២០១៩		
• មិនទាន់មានសារ មន្ទីរជនជាតិដើម ភាគតិច ប៉ុន្តែមានមជ្ឈម ណ្ឌលវប្បធម៌ជន ជាតិដើមភាគតិច មួយនៅ		1.1.2	បង្កើតសារ មន្ទីរជនជាតិ ដើម ភាគតិច	- ផែនការគោលឬ មេ - តារាងឈ្មោះអ្នក គាំទ្រ (រដ្ឋាភិបាល អង្គការក្រៅ រដ្ឋាភិបាល ដៃគូរ	- ធ្វើតារាងឈ្មោះអ្នកគាំទ្រ ធនធាន - កៀរធនធានដើម្បីធ្វើ ផែនការគោល - ធ្វើការជាមួយទី ប្រឹក្សា ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ និងក្រសួងវប្បធម៌ ដើម្បីធ្វើ	- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព តារាងឈ្មោះអ្នក គាំទ្រ ធនធាន - ពិភាក្សាពង្រាង ផែនការគោលជា មួយ រដ្ឋាភិបាល និង អ្នកពាក់ព័ន្ធ	- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព តារាងឈ្មោះអ្នកគាំ ទ្រធនធាន - បន្តបញ្ចប់ផែនការ គោល – កៀរធនធានដើម្បី កសាងសារមន្ទីរជ.ត	- កសាង និង ដាក់ឱ្យ ប្រើប្រាស់សា រមន្ទីរ ជ.ត - ធ្វើបច្ចុប្បន្នភា ព តារាងឈ្មោះ

ខេត្តរតនគិរី				អភិវឌ្ឍន៍ ភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ) - កំណត់ហេតុ និង របាយការណ៍ ប្រជុំ និង សិក្ខាសាលា	ពង្រាងផែនការគោលសម្រាប់កសាងសារមន្ទីរ - ចងក្រងឯកសារ ជ.ត ឧបករណ៍ និង សម្ភារៈ	- គៀរធនធានដើម្បី កសាងសារមន្ទីរ ជ.ត - ចងក្រងឯកសារ ជ.ត ឧបករណ៍ និង សម្ភារៈ	– បន្តចងក្រងឯកសារ ជ.ត ឧបករណ៍ និង សម្ភារៈ	អ្នកគាំទ្រធនធាន - បន្តគៀរធនធានដើម្បីគាំទ្រប្រតិបត្តិការ សារមន្ទីរ ជ.ត - បន្តចងក្រងឯកសារ ជ.ត ឧបករណ៍ និង សម្ភារៈ
• នៅមិនទាន់មានការសិក្សាប៉ាន់ប្រមាណពីសារៈសំខាន់នៃតម្រូវការអ្នកដឹកនាំជនជាតិដើមភាគតិចនៅឡើយទេ • ២០១៥ និង២០១៦ អ.យ.ក	1.2 បានគាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍអ្នកដឹកនាំជនជាតិដើមភាគតិច	1.2.1	ដំណើរការកម្មវិធីហាត់រៀន របៀបដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងជារៀងរាល់ឆ្នាំ	- ឯកសារកម្មវិធីឬក្របខណ្ឌការងារហាត់រៀន - ពាក្យសុំចូលហាត់រៀន - កិច្ចសន្យាហាត់រៀន និង របាយការណ៍វាយតម្លៃ	- ជ្រើសរើស ជ.ត ៦ នាក់ (ស្រី ៤នាក់) ដើម្បីធ្វើការកសាងសមត្ថភាព ។ បីនាក់រៀននៅ អ.ជ.ក និង បីនាក់ទៀតរៀននៅអង្គការផ្សេង ។ - ផ្តល់ការណែនាំ និង បច្ចេកទេសដល់អ្នកហាត់រៀន ដើម្បីសរសេរគម្រោង សំណើរ (ដាក់ជូន អ.ជ.ក និង ម្ចាស់ជំនួយ) និង អនុវត្ត	- ដូចឆ្នាំ ២០១៧ - ធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង និង កត់ត្រាការរៀនសូត្រ	- ដូចឆ្នាំ ២០១៨ - ធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង និង កត់ត្រាការរៀនសូត្រ	- ដូចឆ្នាំ ២០១៩ - វាយតម្លៃ និង ផ្តល់អនុសាសន៍ សម្រាប់ធ្វើផែនការអនាគត

បានគាំទ្រជួយកម្មសិក្សាការីជនជាតិដើមចំនួន៤រូប • មានអ្នកដឹកនាំជាជនជាតិដើមភាគតិចគឺសំខាន់ណាស់ដើម្បីធ្វើការជួយដល់ជនជាតិដើមភាគតិចខ្លួនឯង				គម្រោងរបស់ពួកគេ ។ - រៀបចំធ្វើការសិក្សាប៉ាន់ប្រមាណពីតម្រូវការភាពជាអ្នកដឹកនាំ			
• នៅមិនទាន់មានកម្មវិធីសម្រាប់ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់ជនជាតិដើមភាគតិចនៅក្នុងប្រទេស ប៉ុន្តែកន្លងទៅមានអ្នកដឹកនាំស្ត្រីជនជាតិដើមភាគតិចម្នាក់ ដែលជាប្រធានស្ថាប័នអង្គការខ្មែរ	1.2.2	ចំនួនសកម្មជន ក្នុងសហគមន៍ កើនឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយ មានយ៉ាង ហោចណាស់ចំនួន ១៥ នាក់	- កំណត់ហេតុប្រជុំគណៈគ្រប់គ្រងអង្គការ - របាយការណ៍កម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំ - តារាងឈ្មោះសកម្មជន	- បង្កើតលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងដំណើរការជ្រើសរើសសកម្មជនជាមួយ CIPA - គៀងគរមូលនិធិដើម្បីគាំទ្រដំណើរការជ្រើសរើសសកម្មជន - រៀបចំព្រឹត្តិការណ៍ផ្តល់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំដល់សកម្មជនជាសាធារណៈ - ផ្តល់ការគាំទ្រជាប្រចាំ និងកសាងសមត្ថភាពដល់សកម្មជន ១៥ នាក់ ដែល	- ដូចឆ្នាំ ២០១៧ - ធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង និង កត់ត្រាការរៀនសូត្រ	- ដូចឆ្នាំ ២០១៨ - ធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង និង កត់ត្រាការរៀនសូត្រ	- ដូចឆ្នាំ ២០១៩ - វាយតម្លៃ និងផ្តល់អនុសាសន៍ សម្រាប់ធ្វើផែនការអនាគត

លើបានរង្វាន់ពីខាងក្រៅប្រទេស។ • មានបណ្ដាញផ្សេងៗមួយចំនួនដូចជា (អាយវ៉ាម សេសានដែលជាជនជាតិដើមភាគតិច) ប៉ុន្តែពួកគេនៅមិនទាន់បានប្រមូលផ្ដុំជាបណ្ដាញផ្លូវការនៅឡើយ • មានសម្ព័ន្ធជនជាតិដើមភាគតិច ប៉ុន្តែមិនទាន់ផ្លូវការ ទោះបីជាយ៉ាងណាយើងបានបង្កើត និងចងក្រងគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងដំ	1.3 បានបង្កើតបណ្ដាញជនជាតិដើមភាគតិច និងពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ	1.3.1 1.3.2	ចូលរួមជាមួយ CIPA និងបណ្ដាញផ្សេងៗ ចូលរួមចំណែក និង គាំទ្រយន្តការរបស់ CIPA ក្នុងការគៀងគរសំលេង ជ.ត និងសកម្មភាពតស៊ូមតិ	- កំណត់ហេតុប្រជុំត្រីមាសរបស់បណ្ដាញ - ឯកសារយន្តការ - លិខិតបញ្ជាក់សមាជិកភាព - សេចក្តីថ្លែងការ និងរបាយការណ៍ - តារាងគណៈកម្មការ ជ.ត - ឯកសារយោងរបស់គណៈកម្មការ និង តំណាង	បានលះបង់ដើម្បីផលប្រយោជន៍រួម - ចូលរួមកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែ ត្រីមាស និង ប្រចាំឆ្នាំ រៀបចំដោយ CIPA - ចូលរួមកិច្ចប្រជុំបន្ទាន់រៀបចំដោយ CIPA និង អ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតដើម្បីលើកកំពស់សិទ្ធិ ជ.ត និង ដោះស្រាយបញ្ហារបស់ ជ.ត - រួមចំណែកបង្កើតទិវា ជ.ត និងព្រឹត្តិការណ៍ផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ផ្សេងៗទៀត - គៀងគរគណៈកម្មការ ជ.ត (ពេញផ្ទៃប្រទេស) និងបង្កើតបណ្ដាញ - សម្របសម្រួលប្រជុំបណ្ដាញពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងជម្រុញឱ្យអនុវត្តតាមលទ្ធផលឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ ។	- បន្តរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្របណ្ដាញជាតិនៃស/គចុះជានីតិបុគ្គល - ដូចក្នុងឆ្នាំ២០១៧ - ផ្តល់បច្ចេកទេស និងថវិការគាំទ្រដល់បណ្ដាញ ជ.ត និងអ្នកតំណាងដើម្បីធ្វើការតស៊ូមតិលើកង្វល់ របស់ ជ.ត ជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់	- បញ្ចប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របណ្ដាញជាតិនៃស/គចុះជានីតិបុគ្គល - ដូចឆ្នាំ ២០១៨ - ធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង និង កត់ត្រាការរៀនសូត្រ	- ដូចឆ្នាំ ២០១៩ - វាយតម្លៃ និងផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ធ្វើផែនការអនាគត់

ណើរការសិក្សារៀនសូត្រចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១១។ បច្ចុប្បន្ននេះមានក្រុមការងារស្នូល(៨អង្គការ)ដើម្បីធ្វើផែនទីដើរជាមួយគ្នាក្នុងការបង្កើតឲ្យមានបណ្តាញផ្លូវការចេញពីមូលដ្ឋាន ទៅដល់ថ្នាក់ជាតិ					- រៀបចំសិក្ខាសាលាយុទ្ធសាស្រ្តបង្កើតបណ្តាញសម្ព័ន្ធសម្រាប់ផែនការបន្ត - ទំនាក់ទំនង និងយុទ្ធនាការតស៊ូមតិនៅក្នុងប្រទេស	ជាតិ។		
• គ/ណ ឬតំណាងស/គមានស្រាប់នៅស/គ ថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ជាតិប៉ុន្តែសមត្ថភាពនៅមិនទាន់ខ្លាំង និងជឿជាក់ដើម្បីតស៊ូមតិការងារប្រ	1.4 កសាង និង ពង្រឹងសមត្ថភាពជនជាតិដើមភាគតិច	1.4.1	គណៈកម្មការ ជ.ត និង សកម្មជនបង្ហាញទំនុកចិត្តក្នុងការដឹកនាំ និង ធ្វើការតស៊ូមតិ ដើម្បី	- របាយការណ៍កសាងសមត្ថភាព - តារាងប្រធានបទ និង ជំនាញដែលបានបណ្តុះបណ្តាល - សៀវភៅស្តីពីសិទ្ធិ ជ.តលើដីធ្លី	- រៀបចំសិក្ខាលាសាស្តីពីផែនការយុទ្ធសាស្រ្តជាតិ និងផែនការជាមួយសហគមន៍ជ.ត - ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីក្របខ័ណ្ឌការងារ Nevigator ដល់ដៃគូអង្គការជនជាតិដើមភាគតិច និងអ្នកពាក់ពន្ធផ្សេងៗ - បណ្តុះបណ្តាលកសាងសមត្ថភា	- បណ្តុះបណ្តាលកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័នជនជាតិដើមភាគតិចដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់អន្តរជាតិ។	- រៀបចំសម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនាសង្គមដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ជនជាតិដើមភាគតិចជាមួយថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិដើម្បីធ្វើផែនការយុទ្ធសាស្រ្តជាតិ - សមាជិកគណៈកម្ម	- សមាជិកគណៈកម្មការចំនួន៤៤៩នាក់ (ស្រ្តី ២៣៩នាក់) និង សកម្មជនបាន ទទួលការប

យោជន៍និងសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។ ចំនុចនេះគឺផ្អែកលើការតាមដាននឹងសង្កេតពីសារពត៌មាន និងទំនាក់ទំនងការងារសាធារណៈ។ ភាគច្រើនអ្នកដែលធ្វើការតស៊ូមតិជួយជនជាតិគឺគឺមិនមែនជាជនជាតិដើមភាគតិច		ផលប្រយោជន៍ សហគមន៍ ជ.ត (និង បានភ្ជាប់ ទំនុកចិត្តនេះ ទៅ នឹងការកសាង សមត្ថភាពរបស់ អ.ជ.ក)	និង ព្រំប្រទល់ - របាយការណ៍រីកចម្រើន និង ប្រចាំឆ្នាំ - ប្រវត្តិសហគមន៍	ពស្ថាប័នជនជាតិដើមភាគតិច ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់អន្តរជាតិ។ - រៀបចំសម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនាសង្គមដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ ជនជាតិដើមភាគតិច ជាមួយថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិដើម្បីធ្វើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ	- រៀបចំសម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនាសង្គមដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ ជនជាតិដើមភាគតិច ជាមួយថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិដើម្បីធ្វើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ	ការចំនួន ៤៤៩នាក់ (ស្ត្រី ២៣៩នាក់) និង សកម្មជនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និង បង្វឹក - ជ.ត ចំនួន ៤៤៩ នាក់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងបង្កើនភាពអង់អាច - សម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនាសង្គមចំនួនពីរដើម្បីផ្តល់យោបល់ត្រឡប់លើដំណើរការ និង លទ្ធផលចងក្រងផែនការវិនិយោគឃុំ ។	ណ្តុះបណ្តាល និង បង្វឹក - ជ.ត ចំនួន ៤៤៩ នាក់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និង បង្កើនភាពអង់អាច ។ - វាយតម្លៃ និង ផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ធ្វើផែនការអនាគត ។
	1.4.2	ជ.ត មានភាពក្លាហានក្នុងការ ចូលរួមកិច្ចសន្ទនាសង្គម និង យុទ្ធនាការតស៊ូមតិ ឧ. លើ ការគ្រប់គ្រង		- ពង្រឹង និងកសាងសមត្ថភាព និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិចលើដីធ្លី និងដែនដី	- សមាជិកគណៈកម្ម ការចំនួន ៤៤៩នាក់ (ស្ត្រី ២៣៩នាក់) និង សកម្មជនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងបង្វឹក។ - ជ.ត ចំនួន ៤៤៩ នាក់បានទទួលការ		

ធនធានធម្មជាតិ និង ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៃសេវាសាធារណៈ (ហើយពួកគេបានភ្ជាប់ភាពក្លាហាននេះទៅនឹងការកសាង សមត្ថភាពរបស់ អ.ជ.ក)	បណ្តុះបណ្តាល និង បង្កើនភាពអង់អាច ។ - សម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនាសង្គមចំនួន ពីរដើម្បីជ្រើសរើស បញ្ហាជាអាទិភាពរបស់ ជ.ត ដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការ វិនិយោគឃុំ ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ២ ៖ ការតស៊ូមតិ និង ជួយរដ្ឋាភិបាលឱ្យពន្លឿនដំណើរការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍

គោលបំណង		សូចនាករ	មធ្យោបាយវាស់វែង	លទ្ធផលចំបងៗ			
				២០១៧	២០១៨	២០១៩	២០២០
• ត្រឹមខែ ១២ ឆ្នាំ ២០១៦ មានស/គចុះបញ្ជីស្វ័យអត្តសញ្ញាណចំនួន១១៩ ស/គ និងចំនួន ១០៩ នៅក្រសួងមហាផ្ទៃ	2.1 កំណត់ឡើងវិញនូវគណកម្មការចុះបញ្ជីដី សហគមន៍ និង ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ	2.1.1 បានពិនិត្យ និង កំណត់ឡើងវិញលើសមាសភាពគណៈកម្មការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ទាំងអស់ 2.1.2 គណៈកម្មការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ទាំង ១១៩ បានពង្រឹងតួនាទីរបស់ពួកគេ តាមរយៈការកសាង	- តារាងឈ្មោះគណកម្មការចុះបញ្ជីដី សហគមន៍ - កំណត់ហេតុប្រជុំជាមួយសមាជិកសហគមន៍ ជ.ត	- គាំទ្រគណកម្មការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ ចំនួន ៥ ឱ្យមានឯកសារចុះបញ្ជីដី (ផែនទី និងឯកសារផ្ទៃក្នុង) ដើម្បីដាក់ស្នើរចុះបញ្ជីដីសហគមន៍។ - ដំណើរការពិនិត្យ និងកំណត់សមាសភាពគណកម្មការចុះបញ្ជីដី សហគមន៍ទាំង ១១៩ (សរុប ១១៩ គណៈកម្មការនៅជុំវិញតំបន់អភិរក្ស) - ពង្រឹងសមត្ថភាពសមាជិកគណៈកម្មការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ដីតាមរយៈការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តា	- ពង្រឹងសមត្ថភាពសមាជិកគណៈកម្មការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ដីតាមរយៈការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន២ ដលើស/គចុះបញ្ជីចំនួន ២០ - រៀបចំវេទិការវាងស/គ ជ.ត ក្រុមហ៊ុន សង្គមស៊ីវិល និងរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បី	- ពង្រឹងសមត្ថភាពសមាជិកគណៈកម្មការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ដីតាមរយៈការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ២ ដលើស/គចុះបញ្ជីចំនួន២០ - រៀបចំវេទិការវាងស/គ ជ.ត ក្រុមហ៊ុន សង្គមស៊ីវិល និងរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីពិភាក្សាសិទ្ធិដីធ្លី។ - រៀបចំទស្សនៈកិច្ច	- ដូចឆ្នាំ ២០១៩ - វាយតម្លៃ និងផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ធ្វើផែនការអនាគត

សមត្ថភាពរបស់ អ.ជ.ក	លចំនួន២ ដលើ ស/គចុះបញ្ជីចំនួន២០ - រៀបចំវេទិការវាងស/គ ជ.ត ក្រុមហ៊ុន សង្គមស៊ីវិល និងរាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បី ពិភាក្សាសិទ្ធិដីធ្លី។ - រៀបចំគម្រូស/គជ.ត ជានីតិបុគ្គល និងចុះបញ្ជីដីស/គនៅក្នុង ស/គចំនួន ៥ ដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធិភាពនៃ ការប្រើប្រាស់ដីសមូ ហភាព - រៀបចំទស្សនៈកិច្ចសិក្សាផ្លាស់ប្ដូរបទ ពិសោធន៍ក្នុងស/គ នីតិបុគ្គលដើម្បីរៀន សូត្រលើគម្រូនៃភាពជោគជ័យ - រៀបចំរៀនសូត្រឆ្លុះបញ្ចាំងសិក្ខាសាលាក្នុងចំណោមស/គ ជ.ត - តាមដាន និងជួយ ស/គជានីតិបុគ្គល	ពិភាក្សាសិទ្ធិដីធ្លី។ - រៀបចំទស្សនៈកិច្ចសិក្សាផ្លាស់ប្ដូរបទ ពិសោធន៍ក្នុងស/គ នីតិបុគ្គលដើម្បីរៀន សូត្រលើគម្រូនៃ ភាពជោគជ័យ - រៀបចំរៀនសូត្រ ឆ្លុះបញ្ចាំងសិក្ខាសាលា ក្នុងចំណោមស/គ ជ.ត - តាមដាន និងជួយ ស/គជានីតិបុគ្គល	សិក្សាផ្លាស់ប្ដូរបទ ពិសោធន៍ក្នុងស/គ នីតិបុគ្គលដើម្បីរៀន សូត្រលើគម្រូនៃភាពជោគជ័យ - រៀបចំរៀនសូត្រឆ្លុះ បញ្ចាំងសិក្ខាសាលា ក្នុងចំណោមស/គ ជ.ត - តាមដាន និងជួយ ស/គជានីតិបុគ្គល

• ត្រឹមខែ ៣ ឆ្នាំ ២០១៧ មានស/គចុះបញ្ជីដីសមូហភាព (មានប្លង់ដីសមូហភាព) ចំនួន ១៤ ដែលបានគាំទ្រដោយអង្គការជាតិផ្សេងៗ រួមទាំងរាជរដ្ឋាភិបាល • មានស/គ៥១ បានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីដីសមូហភាព និង៤៥ ស/គបានទទួលវិធានការការពារ	2.2 ជ.ត បានទទួលកម្មសិទ្ធ ដីពីរដ្ឋាភិបាល	2.2.1	ដីសហគមន៍ត្រូវបានចុះបញ្ជី	- វិញ្ញាប័នបត្តិចុះបញ្ជីដីធ្លី - របាយការកម្មវិធី - កំណត់ហេតុប្រជុំគណៈគ្រប់គ្រង អ.ជ.ក	- កំណត់សហគមន៍ដែលមានបញ្ហា និងសិក្សាពីបញ្ហាដែលរាំងស្ទះដល់ដំណើរការចុះបញ្ជី។ - ពិភាក្សាជាមួយ ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ (MRD, MoE, MoI and MLMUP) រកដំណោះស្រាយគ្រប់បញ្ហាចុះបញ្ជីដី សហគមន៍។ - សហការជាមួយ CIPA, CEDT[10] និង បណ្តាញផ្សេងៗ ដើម្បីទទួលបានជំនួយបច្ចេកទេស (ឧ ៖ គូរផែនទីបឋម សហគមន៍) សម្រាប់ ចុះបញ្ជីដីសហគមន៍	- បន្តការពិភាក្សាជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធ (MRD, MoE, MoI and MLMUP) រកដំណោះស្រាយគ្រប់បញ្ហាចុះបញ្ជីដី សហគមន៍ ។ - សហការជាមួយបណ្តាញទាំងអស់រៀបចំឯកសារផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីដាក់សំណើរចុះបញ្ជីសារជាថ្មីចំពោះដីសហគមន៍ដែលនៅ សេសសល់ទាំងអស់ ។	- ដូចឆ្នាំ ២០១៨ - ធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង និង កត់ត្រាការរៀនសូត្រ	- ដូចឆ្នាំ ២០១៩ - វាយតម្លៃ និង ផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ធ្វើផែនការអនាគត

10 CEDT: The Community Empowerment and Development Teams, who specialized in producing community land maps

បណ្ដាះអាសន្ន នៅខេត្តចំនួន ៧ ស្រុកចំនួន៦ និងឃុំចំនួន ១៤។

យុទ្ធសាស្រ្តទី ៣ ៖ ពង្រឹងជីវភាព និងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច							
	គោលបំណង	សូចនាករ	មធ្យោបាយវាស់វែង	លទ្ធផលចំបងៗ			
				២០១៧	២០១៨	២០១៩	២០២០
• នៅមិនទាន់មានផែនការរួម ប៉ុន្តែមានផែនការជាលក្ខណៈឯកជន ផ្សេងៗគ្នាដែលបានដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការវិនិយោគឃុំ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានអ/នុ ពីព្រោះឃុំផ្តោត	3.1 ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញចំពោះគ្រួសារ ជ.ត ដែលក្រីក្រ និង ត្រូវការជំនួយខ្លាំងបំផុត។	3.1.1 តម្រូវការ និង អនុសាសន៍របស់ជ.តដែលបានកំណត់ និងបានដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្រ្តជាតិ និង ផែនការវិនិយោគឃុំ 3.1.2 ក្រុមប្រឹក្សាឃុំបញ្ចូល	- របាយការណ៍អង្កេតបឋម - របាយការណ៍ជីវភាពសហគមន៍ - របាយការណ៍ប្រចាំ ឆ្នាំ - របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃ	- រៀបចំសិក្ខាសាលាដែលមានការចូលរួមពីស/គ ដើម្បីកំណត់ និងចាត់ អទិភាពតម្រូវ និងការរៀបចំផែនការសកម្មភាពជាក់លាក់លម្អិតដើម្បីសាកល្បងរួមទាំងតាមដានការអនុវត្តដៃគូនៅថ្នាក់ជាតិ - បញ្ចូលផែនការដែលបានរកឃើញ និងផ្សព្វផ្សាយដល់អ្នកគោលនយោបាយ និងអ្នកធ្វើកម្មវិធីនៅថ្នាក់មូល	- បច្ចុប្បន្នពីតម្រូវការ ស/គ - ផ្តល់បច្ចេកទេសជាទៀងទាត់ដល់ក្រុមការងារតាមរយៈ (ប្រជុំប្រចាំខែ ត្រីមាស និងឆ្នាំ) ជាមួយស/គគោល ដៅ - ធ្វើអង្កេតទីផ្សារ	- បច្ចុប្បន្នពីតម្រូវការ ស/គ - ផ្តល់បច្ចេកទេសជាទៀងទាត់ដល់ក្រុមការងារតាមរយៈ (ប្រជុំប្រចាំខែ ត្រីមាស និងឆ្នាំ) ជាមួយស/គគោលដៅ - ធ្វើអង្កេតទីផ្សារសម្រាប់លក់ផលិតផលកសិកម្ម	- កត់ត្រាការរៀន សូត្រ និង ផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ធ្វើផែនការអនាគត

លើការកសាង ហេដ្ឋារចនាសម្ព ន្ធ័។ និងមិនមានថវិ កាដោះស្រាយប ញ្ហាស/គក្នុងផែ នការអ/ភិស/គ ដែលបានដាក់ប ញ្ចូលក្នុងផែនកា រវិនិយោគឃុំ • មិនមានទិន្នន័យ ឬភស្តុតាងដើម្បី បង្ហាញថាក្រុម ប្រឹក្សាឃុំបាន ដោះស្រាយពីត ម្រូវការស/គក្នុង ផែនការវិនិយោ គឃុំ និងមិនមានប្រព ន្ធតាមដានត្រួត ពិនិត្យលើការអ	និងអន្តរាគមជា ក់ ឬដោះស្រាយប ញ្ហារបស់ ជ.ត ក្នុង ផែនការវិនិយោ គឃុំ	ដ្ឋាន និងថ្នាក់ជាតិ (ជាវីដេអូ សម្លេង និងរបាយការណ៍) រួមទាំងចង់ក្រងបទ ពិសោធន៍ និងគម្រូ ល្អស្ដីពីសិទ្ធិមូលដ្ឋាន វប្បធម៌ និងការចូលរួមក្នុងសង្គម និងការការ ពារពីសង្គមសម្រាប់ជ.ត - ជ្រើសរើសគ្រួសារ (ក្នុងសហគមន៍ គោលដៅ) និងផ្តល់ការកសាងសមត្ថភាព(៦ដង) ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចអនុវត្តផែន ការអភិវឌ្ឍន៍ និងជំនួញ សម្រាប់គ្រួសារ។ - ផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស និងថវិការ ដល់ស/គគោលដៅ (ឧ. ជួយស/គឡា អិនអនុវត្តគម្រោង ស្តីពីស្ត្រីជាអ្នកដឹក នាំលើការគ្រប់គ្រងធនធានធម្ម	សម្រាប់លក់ ផលិតផលកសិក ម្ម របស់សហគមន៍ ជ.ត ។ - រៀបចំកិច្ចប្រជុំ ក្រុមការងារ បច្ចេកទេស (ប្រចាំ ខែ ត្រីមាស និង ប្រចាំឆ្នាំ) ។ - ផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹ ងនិង បទពិសោធន៍ ក្នុងសហគមន៍ ឬ ក្រុមការងារ កសិកម្មដែលមាន សក្តានុពលក្នុង ប្រទេសឬក្នុងតំប ន់ (១ឆ្នាំ ម្តង)	របស់សហគមន៍ ជ.ត ។ - រៀបចំកិច្ចប្រជុំ ក្រុមការងារ បច្ចេកទេស (ប្រចាំ ខែ ត្រីមាស និង ប្រចាំឆ្នាំ) ។ - ផ្លាស់ប្តូរចំណេះដឹង និង បទពិសោធន៍ ក្នុងសហគមន៍ ឬ ក្រុមការងារ កសិកម្មដែលមាន សក្តានុពលក្នុង ប្រទេសឬក្នុងតំបន់ (១ឆ្នាំ ម្តង)

នុវត្ត					ជាតិ និងអេកូទេស ចរណ៏ និងនៅស/គ ល្បីនជងស្តីពីការពង្រឹងអំណាចសិទ្ធិស្ត្រីជនជាតិដើមភាគតិចលើ ធនធានធម្មជាតិ និងការការពារប្រពៃណីវប្បធម៌)			
• នៅមិនទាន់មាន ផែនការនៅឡើយ	3.2 អភិវឌ្ឍន៍ និង ធ្វើឱ្យមាន និរន្តរភាពអាជីវកម្មរបស់ ជ.ត ក្នុងតំបន់គោលដៅដែលបាន ជ្រើសរើស ។	3.2.1	គ្រួសារជ.ត (ច្រើនជាង៥០% នៃចំនួនដែលមានស្រាប់) មានចំណូលទៀងទាត់ និង មាន និរន្តរភាពអាជីវកម្ម ។	- របាយការណ៍គណៈគ្រប់គ្រង អ.ជ.ក - ឯកសារទិន្នន័យ អង្កេតបឋម និង អង្កេតចុងក្រោយ - ករណីសិក្សាលើ ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម - ផែនការវិនិ	- អនុវត្តគម្រោងសាកល្បងក្នុងភូមិ គោលដៅឬថ្នាក់ស្រុកក្នុងគោលបំណងធ្វើឲ្យ ប្រសើរឡើងនូវការ ទទួលបានសិទ្ធិវប្បធម៌ និងការចូលរួមក្នុងសេវាសង្គម និងការការពារពី សង្គម។ - កសាងសមត្ថភាព ក្រុម ជ.តដែលបាន ជ្រើសរើស អំពីការ បង្កើត និង គ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិ ការអាជីវកម្ម។ - រៀបចំពិធីសំណេះ	- អនុវត្តគម្រោងសាកល្បងក្នុងភូមិ គោលដៅឬថ្នាក់ ស្រុកក្នុងគោលបំណងធ្វើឲ្យប្រសើរ ឡើងនូវការ ទទួលបានសិទ្ធិវប្បធម៌ និងការចូលរួមក្នុង សេវាសង្គម និងការការពារពី សង្គម។ - កសាងសមត្ថភាព ក្រុម	- អនុវត្តគម្រោងសាកល្បងក្នុងភូមិ គោលដៅឬថ្នាក់ស្រុកក្នុងគោលបំណង ធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវការ ទទួលបានសិទ្ធិវប្បធម៌ និងការចូលរួមក្នុង សេវាសង្គម និងការការពារពី សង្គម។ - កសាងសមត្ថភាព ក្រុម ជ.តដែលបាន	- អនុវត្តគម្រោងសាកល្បង ក្នុងភូមិ គោលដៅឬ ថ្នាក់ស្រុកក្នុងគោលបំណងធ្វើឲ្យ ប្រសើរឡើង នូវការ ទទួលបាន សិទ្ធិវប្បធម៌ និងការចូលរួមក្នុងសេវា សង្គម

យោគយុំ	សំណាលរវាងអ្នកដឹកនាំស/គ និងអ្នកមានកាតព្វកិច្ច និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដើម្បីចង់ជាសម្ព័ន្ធ និងពង្រឹងកិច្ចសហការ និងចូលរួមជួយថវិកាដូចជាក្រុមប្រឹក្សាឃុំដើម្បីបញ្ចូលផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឃុំសង្កាត់ - ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន៣ សម្រាប់ស/គចាស់ ទុំ និងអជ្ញាធរស្តីពីការតាមដានសេវាសាធារណៈ និងថវិកានិងធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលអជ្ញាធរមូលដ្ឋានសម្រាប់ការកែប្រែគោលន/បា ឬកម្មវិធី និងកៀងគរថវិការួមទាំងផលិតផល និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅមូលដ្ឋាន និងផ្តល់ពត៌មាន។	ជ.តដែលបាន ជ្រើសរើស អំពីការ បង្កើត និង គ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម។ - រៀបចំពិធីសំណេះសំណាលរវាងអ្នកដឹកនាំស/គ និងអ្នកមានកាតព្វកិច្ច និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដើម្បីចង់ជាសម្ព័ន្ធ និងពង្រឹងកិច្ចសហការ និងចូលរួមជួយថវិកាដូចជាក្រុមប្រឹក្សាឃុំដើម្បីបញ្ចូលផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឃុំសង្កាត់ - ផ្តល់វគ្គបណ្តុះប	ជ្រើសរើស អំពីការ បង្កើត និង គ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម។ - រៀបចំពិធីសំណេះសំណាលរវាងអ្នកដឹកនាំស/គ និងអ្នកមានកាតព្វកិច្ច និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដើម្បីចង់ជាសម្ព័ន្ធ និងពង្រឹងកិច្ចសហការ និងចូលរួមជួយថវិកាដូចជាក្រុមប្រឹក្សាឃុំដើម្បីបញ្ចូលផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឃុំសង្កាត់ - ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន៣ សម្រាប់ស/គចាស់	និងការការពារពីសង្គម។ - គាំទ្រអ្នកកែច្នៃផលិតផលកសិកម្មនៅក្នុងសហគមន៍ - ឆ្លុះបញ្ចាំង និង កត់ត្រាមេរៀន រៀនសូត្រ។ - ធ្វើផែនការបន្ត ឬពង្រីក ឬ សើរើយុទ្ធសាស្ត្រឡើងវិញសម្រាប់អនាគត់ ។

ណ្តាលចំនួន៣ សម្រាប់ស/គចាស់ ទុំ និងអជ្ញាធរស្តីពីការតាមដានសេវាសាធារណៈ និងថវិកានិងធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលអជ្ញាធរមូលដ្ឋានសម្រាប់ ការកែប្រែគោលន/បា ឬកម្មវិធី និងកៀងគរថវិការួមទាំងផលិតផល និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅមូលដ្ឋាន និងផ្តល់ព័ត៌មាន។	ទុំ និងអជ្ញាធរស្តីពីការតាមដានសេវាសាធារណៈ និងថវិកានិងធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលអជ្ញាធរមូលដ្ឋានសម្រាប់ ការកែប្រែគោលន/បា ឬកម្មវិធី និងកៀងគរថវិការួមទាំងផលិតផល និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅមូលដ្ឋាន និងផ្តល់ព័ត៌មាន។	- ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន១ សម្រាប់ស/គចាស់ ទុំ និងអជ្ញាធរស្តីពីការតាមដានសេវាសាធារណៈ និងថវិកានិងធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលអជ្ញាធរមូលដ្ឋានសម្រាប់ ការកែប្រែគោលន/បា ឬកម្មវិធី និងកៀងគរថវិការួមទាំងផលិតផល និងការប

ណ្ដុះបណ្ដាលនៅមូលដ្ឋាន និងផ្ដល់ពត៌មាន។

យុទ្ធសាស្រ្តទី ៤ ៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់អង្គការ ដើម្បីប្រតិបត្តិការការងារប្រកបដោយគុណភាព និង មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់							
	គោលបំណង	សូចនាក	មធ្យោបាយវាស់វែង	លទ្ធផលចំបងៗ ២០១៧	២០១៨	២០១៩	២០២០
• មានគោលនយោបាយបុគ្គលិករួចរាល់ហើយ ប៉ុន្តែចាំបាច់ធ្វើការកែសម្រួលដើម្បីឲ្យត្រូវតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង និតស្តង់ដារច្បាប់ការងារ និងដើម្បីជម្រុញ	3.3 4.1គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស និងនិតិវិធី បានបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាពបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក	4.1.1 ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងអនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស និងនិតិវិធីអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក 4.1.2 ធ្វើការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំអំពីប្រសិទ្ធិ	- គោលនយោបាយធនធានមនុស្សបានកែសម្រួល - កំណត់ហេតុប្រជុំគណៈគ្រប់គ្រង អ.ជ.ក	- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងអនុវត្តគោលនយោបាយបុគ្គល - បង្កើតយន្តការ ប្រតិបត្តិដើម្បីវាយ តម្លៃ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក - បន្សុីអាទិភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាមួយនឹងយន្តការ ប្រតិបត្តិ	- វាយតម្លៃប្រសិទ្ធិភាពរបស់យន្តការប្រតិបត្តិ - បន្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកតាមអាទិភាពដែលបានកំណត់	- បន្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកតាមអាទិភាពដែលបានកំណត់ - ធ្វើការវាយតម្លៃប្រសិទ្ធិភាព និងផលប៉ះពាល់នៃគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស មកលើ	- បន្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកតាមអាទិភាពដែលបានកំណត់ - វាយតម្លៃការអនុវត្តន៍ និងផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់គ្រប់

ការ អនុវត្ត។ ករណីដូចជាផលប្រយោជន៍សម្រាប់បុគ្គលិក (ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ សំណង និងតម្លៃបេសកម្ម។ • មានការវាយតម្លៃបុគ្គលិកពីចំណុចដែលកែលម្អដូចជាករណីភាពជាអ្នកដឹកនាំ ទំនាក់ទំនង និងជំនាញសរសេរ។			ភាព និង ផលប៉ះពាល់នៃគោលនយោបាយធនធានមនុស្សមកលើបុគ្គលិក និង គុណភាពកម្មវិធី និង សេវារបស់ អ.ជ.ក				បុគ្គលិក និង គុណភាព កម្មវិធី អ.ជ.ក	គ្រង ធនធានមនុស្ស នៅអនាគត់ ។
• មានរបាយការណ៍ប្រចាំខែ និងប្រចាំឆ្នាំ ប៉ុន្តែមិនមានមន្ត្រីតាមដាន	4.2 ការគ្រប់គ្រង និង វាយតម្លៃ បុគ្គលិក បានពង្រឹងគណនេយ្យភាពរបស់អង្គការ	4.2.1	ចងក្រងអំពីតម្រូវការសមត្ថភាពសម្រាប់តួនាទីនីមួយៗ ដើម្បី	- ឯកសារតម្រូវការសមត្ថភាព សម្រាប់គ្រប់តួនាទីក្នុងអង្គការ	- បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអំពីការគ្រប់គ្រងគម្រោង និង ហិរញ្ញវត្ថុ ការប្រមូល ទិន្នន័យ ផលិត និងកែសម្រួលឯកសារវីដេអូ	- បុគ្គលិកផ្លាស់ប្តូរពីការផ្តោតតែលើសកម្មភាពមកផ្តោតលើលទ្ធផល - គណៈគ្រប់គ្រងរក	- ឆ្លុះបញ្ចាំង និង រៀនសូត្រពីបទពិសោធន៍ និង ធ្វើការកែសម្រួ	- ឆ្លុះបញ្ចាំង និង រៀនសូត្រពីបទពិសោធន៍ និង ធ្វើការកែសម្រួ

និងត្រួតពិនិត្យ និងផែនការ		អនុវត្តចាប់តាំងពីការជ្រើសរើស គ្រប់គ្រង និង អភិវឌ្ឍបុគ្គលិក	- ឯកសារវាយតម្លៃ បុគ្គលិក - កំណត់ហេតុប្រជុំគណៈគ្រប់គ្រង អ.ជ.ក	ភារសារ អង់គ្លេស និងភាពជា អ្នកដឹកនាំ ។ - ចងក្រងអំពីតម្រូវការសមត្ថភាពសម្រាប់គ្រប់តួនាទីក្នុងអង្គការ - បង្រៀនបុគ្គលិកទាំងអស់អំពីតម្រូវការសមត្ថភាពសម្រាប់តួនាទីរបស់ពួកគេ ម្នាក់ៗ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេចំពោះការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផល - ប្រជុំរៀងរាល់៣ខែជាទៀងទាត់ រវាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល - ប្រជុំបុគ្គលិកប្រចាំខែ	ចិរិការសម្រាប់គាំទ្រការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិក - ត្រួតពិនិត្យ និងគាំទ្របុគ្គលិកឱ្យផ្លាស់ប្តូរពីការផ្តោតតែលើសកម្មភាពមកផ្តោតលើ លទ្ធផល - វាយតម្លៃបុគ្គលិកជាប្រចាំ (១ឆ្នាំម្តង) - ប្រជុំរៀងរាល់៣ខែជាទៀងទាត់ រវាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល - ប្រជុំបុគ្គលិកប្រចាំខែ	ល គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស និងយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងករណីចាំបាច់ - អ.ជ.ក បង្ហាញពីការផ្តោតលើលទ្ធផល និងផលប៉ះពាល់តាមរយៈការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ប្រចាំឆ្នាំ - ប្រជុំរៀងរាល់៣ខែជាទៀងទាត់ រវាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល	ល គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស និងយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងករណីចាំបាច់ - ប្រជុំរៀងរាល់៣ខែជាទៀងទាត់ រវាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល - ប្រជុំបុគ្គលិកប្រចាំខែ
	4.2.2	អនុវត្តយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់តាមគោលការណ៍គ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផលនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ការងាររបស់អង្គការ					

					- ប្រជុំបុគ្គលិកប្រចាំខែ	
4.3 ធ្វើការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និង របាយការណ៍យ៉ាងទៀងទាត់នៅគ្រប់កំរិតការងាររបស់អង្គការ	4.3.1 ប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន ទទួលបានពីការត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីតម្រង់ទិស និង កាត់បន្ថយកំហុសឆ្គងក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារ 4.3.2 ពង្រឹងការប្រាស្រ័យទាក់ទង ការសម្រប សម្រួល និង ការណែនាំ រវាង បុគ្គលិក និង អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការធ្វើ	- របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស - របាយការណ៍គម្រោង - កំណត់ហេតុប្រជុំគណៈគ្រប់គ្រង អ.ជ.ក	- ធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីប្រសិទ្ធភាពរបស់ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃ នាពេល បច្ចុប្បន្ន	- បង្កើតប្រព័ន្ធធ្វើផែនការ ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និង របាយការណ៍ សម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងអង្គការ - បង្រៀនបុគ្គលិក និង ដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធធ្វើ ផែនការ ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និង របាយការណ៍នៅក្នុងអង្គការ	- កត់ត្រាលទ្ធផល អនុវត្តកម្មវិធី (ទាំងបរិមាណ និង គុណភាព) និង វិភាគភាព ខុសគ្នានៃផែនការ - គណៈគ្រប់គ្រងលប់បំបាត់ភាពអសកម្មក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារ	- វាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធិភាពនៃប្រព័ន្ធធ្វើផែនការ ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និង របាយការណ៍ និង ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីឱ្យត្រូវតាមស្ថានភាពការងាររបស់អង្គការ

		ផែនការ អនុវត្តន៍ វាយតម្លៃ និង របាយការណ៍ ការងារ					

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៥ ៖ ស្វែងរកធនធានគាំទ្រកម្មវិធីការងារ និង ដំណើរការរបស់អង្គការ

	គោលបំណង	សូចនាក	មធ្យោបាយវាស់វែង	លទ្ធផលចំបងៗ			
				២០១៧	២០១៨	២០១៩	២០២០
• មានគោលនយោបាយហិរញ្ញវត្ថុរួចរាល់ហើយ ប៉ុន្តែមានកង្វះខាតមួយចំនួនដើម្បីកែលម្អ។ឧ. នៅក្នុងគោលនយោបាយមិនទាន់ចែងច្បាស់ពីនីតិវិធីដេញថ្លៃដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវកែស	5.1 ធានាគណនេយ្យភាព និង តម្លាភាពនៅគ្រប់ប្រតិបត្តិការរបស់អង្គការ	5.1.1 ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពគោលនយោបាយ និង និតិវិធីគណនេយ្យឆ្លុះបញ្ចាំងពីដំណើរការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយតម្លាភាព 5.1.2 ទទួលបានទំនុកចិត្តពីម្ចាស់ជំនួយម	- របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំត្រីមាស - កំណត់ហេតុប្រជុំគណៈគ្រប់គ្រង អ.ជ.ក	- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និង អនុវត្តយ៉ាងម៉ឹងម៉ាត់តាមគោលនយោបាយ និង និតិវិធីគណនេយ្យ - ធ្វើផែនការចំណូល និង ចំណាយបានជាក់លាក់ និង ទាន់ពេលវេលា - ដាក់ពាក្យសុំវិញ្ញាប័នប័ត្របញ្ជាក់ពីការ	- អនុវត្តដំណើរការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង (លទ្ធផលត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង និង ក្រោបញ្ជាក់ថាប្រព័ន្ធមានដំណើរការល្អ) - ធ្វើផែនការចំណូល និង ចំណាយបានជាក់លាក់ និង ទាន់ពេលវេលា - ដាក់ពាក្យសុំ	- អនុវត្តដំណើរការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង (លទ្ធផលត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង និង ក្រោបញ្ជាក់ថាប្រព័ន្ធមានដំណើរការល្អ) - បានទទួលវិញ្ញាប័នប័ត្របញ្ជាក់ពីការ	- កត់ត្រាការរៀនសូត្រ និង ផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ធ្វើផែនការអនាគត - អនុវត្តដំណើរការត្រួតពិនិត្យ (សវនកម្ម (សម្រាប់ផ្ទៃក្នុង និងជួលក្រុមហ៊ុនមកពីខាងក្រៅដើម្បីបញ្ជាក់ថា

ម្រូលដើម្បីត្រូវតាមស្តង់ដារ			កលើកម្មវិធីស្ទូលរបស់ អ.ជ.ក		ប្រតិបត្តិល្អ ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចប្រកបដោយ វិជ្ជាជីវៈ។ - អនុវត្តដំណើរការត្រួតពិនិត្យ (សវនកម្ម (សម្រាប់ផ្ទៃក្នុង និងជួលក្រុមហ៊ុនមកពីខាងក្រៅដើម្បីបញ្ជាក់ថា ប្រព័ន្ធមានដំណើរការល្អ)	វិញ្ញាប័នប័ត្របញ្ជាក់ពីការប្រតិបត្តិល្អ ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ។ - អនុវត្តដំណើរការត្រួតពិនិត្យ សវនកម្ម (សម្រាប់ផ្ទៃក្នុង និងជួលក្រុមហ៊ុនមកពីខាងក្រៅដើម្បីបញ្ជាក់ថា ប្រព័ន្ធមានដំណើរការល្អ)	ប្រតិបត្តិល្អ ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ។ - អនុវត្តដំណើរការត្រួតពិនិត្យ (សវនកម្ម (សម្រាប់ផ្ទៃក្នុង និងជួលក្រុមហ៊ុនមកពីខាងក្រៅដើម្បីបញ្ជាក់ថា ប្រព័ន្ធមានដំណើរការល្អ)	ប្រព័ន្ធមានដំណើរការល្អ)
អ.យ.ក បានធ្វើគម្រោងសំណើថវិកាទៅកាន់ម្ចាស់ជំនួយ និងមានម្ចាស់ជំនួយ ហើយនឹងកំ	5.2 ស្វែងរកថវិការពីម្ចាស់ជំនួយ ដើម្បីគាំទ្រកម្មវិធីការងារ	5.2.1	ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការ និងគម្រោងសំណើរដើម្បីទាក់ទាញការចាប់	- គម្រោងសំណើរ អនុមតិពីម្ចាស់ជំនួយ - កំណត់ហេតុប្រជុំ និង	- ស្វែងរកថវិការពីម្ចាស់ជំនួយ ដើម្បីគាំទ្រកម្មវិធីការងារ - បង្រៀនបុគ្គលិកពីរបៀបធ្វើផែនការ និង	- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពតារាងឈ្មោះម្ចាស់ជំនួយ - បង្កើតសារគន្លឹះសម្រាប់ការធ្វើប្រាស្រ័យទាក់ទង	- ដូចឆ្នាំ ២០១៨	- ឆ្លុះបញ្ចាំង និងកត់ត្រាការរៀនសូត្រ - គណៈគ្រប់គ្រងបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និង

ពុងបន្តដំណើរការ។ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបានធ្វើ និងនៅមិនទាន់បានធ្វើ វគ្គបញ្ចប់។		5.2.2	អារម្មណ៍ពីម្ចាស់ ជំនួយ បុគ្គលិកអាចពន្យល់ អំពីកម្មវិធីការងារ របស់ អ.ជ.ក ឧ.ឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការ យុទ្ធសាស្ត្រ លទ្ធផល រំពឹងទុក និង ផលប៉ះពាល់	របាយការណ៍ពីគណៈគ្រប់គ្រង អ.ជ.ក	សរសេរគម្រោងសំណើរ - ធ្វើផែនការកម្មវិធី និង គម្រោង សំណើរដោយប្រើប្រាស់ចង្វាក់លទ្ធផល - រកថវិការចំនួនយ៉ាងហោចណាស់ ឲ្យបាន៧0% ដើម្បីគាំទ្រ ប្រតិបត្តិការអង្គការ និង កម្មវិធី	- រកថវិការចំនួនយ៉ាងហោចណាស់ ឲ្យបាន៧0% ដើម្បីគាំទ្រ ប្រតិបត្តិការអង្គការ និង កម្មវិធី		គម្រោងសំណើរថ្មី (រួមទាំងផែនការថវិការ) រួចរាល់ សម្រាប់ ដាក់ជូនម្ចាស់ជំនួយ
• មាន៣ ម្ចាស់ជំនួយដែលបានជួយដូចជា អេអាយភីភីយូអិនអូស៊ីអេចអរ និងអ៊ីកូ • បានថវិការចែករំលែកពីស/គ	5.3 គៀងគរធនធានពីសហគមន៍ និងផ្តល់សេវាកម្មដើម្បីគាំទ្រសកម្មភាពគម្រោង	5.3.1	ភស្តុតាងបង្ហាញអំពីការគាំទ្រ និង ចូលរួមថវិការគាំទ្រកម្មវិធី និង សេវាកម្ម អ.ជ.ក	- ផែនការថវិការរបស់កម្មវិធី - របាយការណ៍ពី គណៈគ្រប់គ្រង អ.ជ.ក - កិច្ចសន្យា ឬ កិច្ចព្រមព្រៀង	- មានយន្តការសម្រាប់ពង្រីក និង បង្រួមធនធានរបស់គម្រោង - សហគមន៍ចូលរួមវិភាគទានចំនួន $១០០០ សម្រាប់គាំទ្រកម្មវិធីចុះបញ្ជីដី	- សហគមន៍ចូលរួមវិភាគទានចំនួន $១០០០ សម្រាប់គាំទ្រកម្មវិធីចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងជីវភាពរស់នៅ	- សហគមន៍ចូលរួម វិភាគទានចំនួន $១០០០ សម្រាប់គាំទ្រកម្មវិធីចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ និងកម្មវិធី	- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពយន្តការដើម្បីឱ្យត្រូវតាមការងាររបស់អង្គការនាពេលអនាគត់

ចំនួន២ដុល្លា នៅពេលពួកគេ មកស្នាក់នៅការិយាល័យស៊ីប៉ូ	5.3.2	ភស្តុតាងបង្ហាញអំពី ម្ចាស់ជំនួយ និង ដៃគូរចេញថ្លៃ ប្រើប្រាស់សេវាកម្ម របស់ អ.ជ.ក	ជាមួយម្ចាស់ជំនួយ និង ដៃគូរដែល ប្រើប្រាស់សេវា អ.ជ.ក	សហគមន៍ និង កម្មវិធីអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងជីវភាពរស់នៅ - សេវាកម្មរក ចំណូលបាន $២0.000.00	- សេវាកម្មរក ចំណូលបាន $២0.000.00	អភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និង ជីវភាពរស់នៅ - សេវាកម្មរក ចំណូលបាន $២0.000.00

ការវាស់វែងផលប៉ះពាល់កម្មវិធី

យើងបានបង្កើតកត្តាចង្អុលបង្ហាញសម្រាប់ធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃការរីកចម្រើន និង ការសម្រេច តាមគោលបំណងនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ ។ មានសំណួរគន្លឹះចំនួនបីសម្រាប់វាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ក ម្មវិធីរបស់ យើង ។ ទីមួយ តើយើងបានអនុវត្តតាមអ្វីដែលយើងនិយាយដែរឬទេ? ទីពីរ តើយើងបានធ្វើការ វាស់វែងអ្វីដែលយើងនិយាយដែរឬទេ? ទីបី តើយើងមានភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់អំពីអ្វីដែលយើងបាននិយាយ និង ធ្វើដែរឬទេ?

ការអនុវត្តផែនការ

នៅចុងឆ្នាំនីមួយៗ បុគ្គលិក អ.ជ.ក នឹងបើកអង្គប្រជុំដើម្បីធ្វើការត្រួតពិនិត្យលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និង ធ្វើផែនការសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់ ។ គោលបំណង និង កត្តាចង្អុលបង្ហាញនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ នឹងត្រូវលើកយកមកពិភាក្សានៅក្នុងអង្គការទាំងមូល ។ ផ្នែកនីមួយៗនឹងធ្វើការពិនិត្យលើលទ្ធផលចំបងៗ និងបង្កើតសកម្មភាពតាមផ្នែករបស់គេរៀងៗខ្លួនដើម្បីចូលរួមចំណែកឈានទៅសម្រេចគោលបំណង និង កត្តាចង្អុលបង្ហាញរបស់អង្គការទាំងមូល ។ នៅចុងឆ្នាំនីមួយៗអង្គការនឹងលើកផែនការសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់ ដូច្នេះអង្គការនឹងចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិការសកម្មភាពក្នុងឆ្នាំថ្មីដោយមានផែនការច្បាស់លាស់ ។

ក្នុងដំណាក់កាលធ្វើផែនការគម្រោង យើងនឹងប្រើប្រាស់ចង្វាក់លទ្ធផលដើម្បីបង្ហាញឱ្យឃើញច្បាស់នូវលទ្ធផលរំពឹងទុកទាំងឡាយ និង ធ្វើការបែងចែករវាងផ្នែកដែលយើងអាចត្រួតពិនិត្យដោយផ្ទាល់ និង ផ្នែកយើងគ្រាន់តែមានឥទ្ធិពលដល់ ។ ឧទាហរណ៍អំពីចង្វាក់ លទ្ធផលមាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី ២ ។

ការត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃ

ការត្រួតពិនិត្យនឹងត្រូវធ្វើឡើងតាមវិធីច្រើនយ៉ាងដូចជា ឆ្លុះបញ្ចាំងប្រចាំថ្ងៃ និង ការវាយតម្លៃកម្មវិធី ឬសេវា ផ្សេងៗ ។ ការត្រួតពិនិត្យ និង វាតម្លៃប្រចាំថ្ងៃ នឹងជួយតម្រង់ទិស និង ពង្រឹងការអនុវត្តន៍កម្មវិធី ប្រចាំថ្ងៃ និង ឈានទៅពង្រឹងការអនុវត្តន៍របស់អង្គការទាំងមូល ។ ការត្រួតពិនិត្យផ្លូវការធ្វើឡើងតារយៈ ផ្នែកនីមួយៗពិនិត្យទៅលើសកម្មភាព និង លទ្ធផលការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងការប្រជុំប្រចាំត្រីមាស និងពេល ប្រជុំបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ ។

យើងនឹងបង្កើតឧបករណ៍សម្រាប់ត្រួតពិនិត្យដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យនៅលំដាប់ខ្ពស់ៗនៃចង្វាក់ លទ្ធផល ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ប្រចាំឆ្នាំ (ដែលនឹងផ្តោតការវាស់វែងលើលទ្ធផលរយៈ ពេលវែង) ។

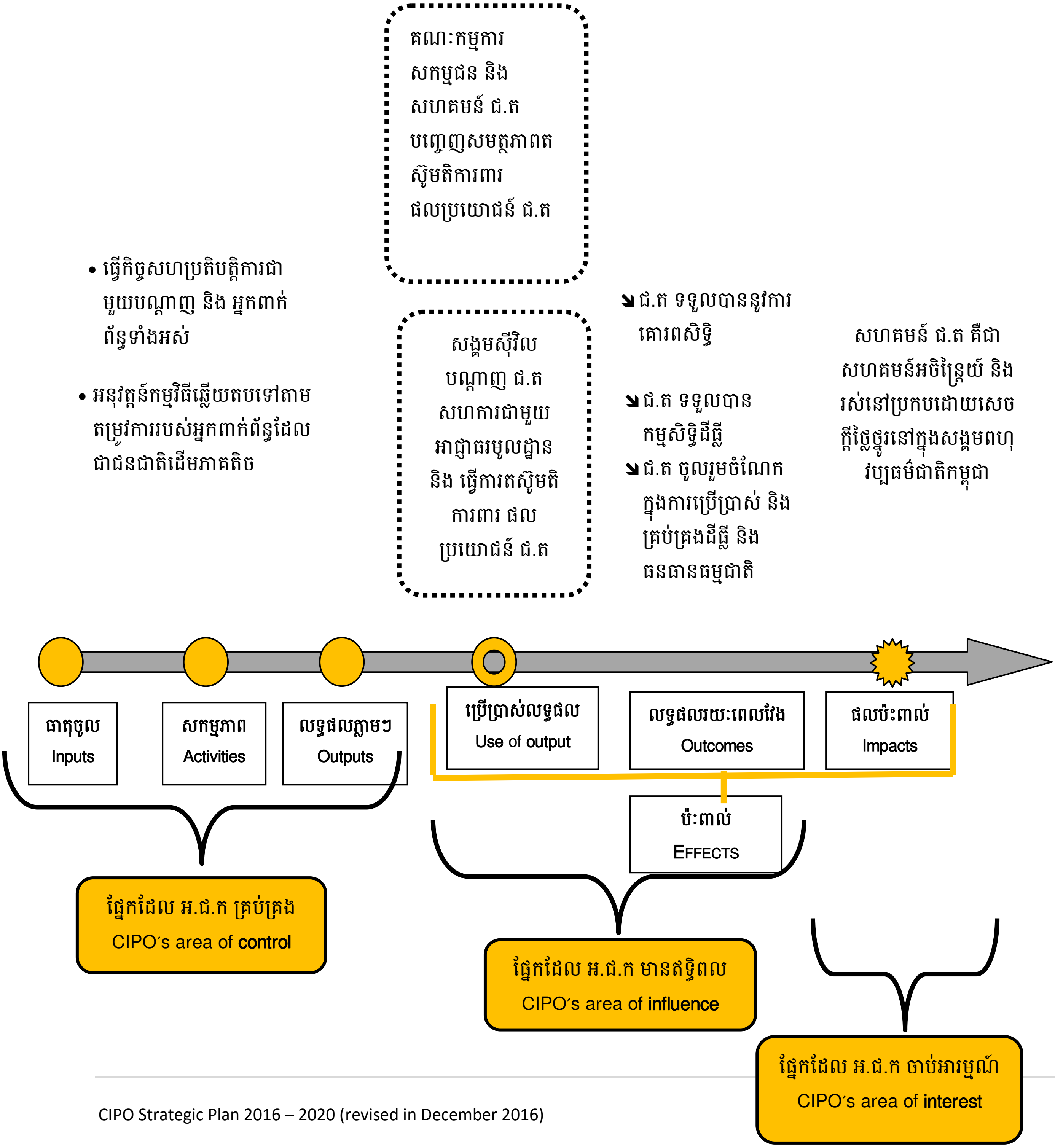
នឹងមានធ្វើការវាយតម្លៃ ឬពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវយុទ្ធសាស្ត្រ និង ផលប៉ះពាល់របស់អង្គការ (ពីអ្នកជំនាញមកពីខាងក្រៅអង្គការ) នៅចុងឆ្នាំ ២០១៩ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ដំណើការធ្វើផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រថ្មីទៀត ។

ក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃ យើងនឹងពិនិត្យមើលជាប្រចាំ និង បញ្ចូលយែនឌ័រទៅក្នុងដំណើ ការវិភាគរកតម្រូវការសម្រាប់កម្មវិធី និង ការធ្វើរបាយការណ៍របស់យើង ។ អ.ជ.ក មានឆន្ទះខ្ពស់ក្នុងការ ដោះស្រាយបញ្ហាយែនឌ័រនៅក្នុងដំណើរការធ្វើផែនការ ត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃការងាររបស់ខ្លួន ។

ការធ្វើរបាយការណ៍

របាយការណ៍នឹងធ្វើតាមមធ្យោបាយជាច្រើនផ្អែកតាមតម្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ។ របាយការណ៍ប្រចាំ ត្រីមាសធ្វើសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និង នាយកដ្ឋានរបស់រដ្ឋាភិបាល ។ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំនឹង ធ្វើសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ។ របាយការសោវនកម្ម និង របាយការណ៍ទៅម្ចាស់ជំនួយនឹងធ្វើផ្អែក តាមសំណូមពរ ។ ចំពោះជំនួយថ្មីៗ យើងនឹងផ្តល់របាយការណ៍ទៅតាមការស្នើសុំរបស់ពួកគេ ។

ដ្យាក្រាមទី ២ ៖ ចង្វាក់ លទ្ធផលរបស់អង្គការ អ.ជ.ក



ឯកសារភ្ជាប់ទី ១៖ បរិបទអភិវឌ្ឍក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន

យុទ្ធសាស្រ្តចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះបានកំណត់យកកំណើនការងារ សមភាពប្រសិទ្ធិ ភាព និងអភិបាលកិច្ចល្អ ធ្វើជាអាទិភាពនៅក្នុងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ ។ មានឧបសគ្គៈជាច្រើន (ទាំងកត្តានយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម) បានរារាំងរដ្ឋាភិបាលមិនឱ្យសម្រេចបាននូវការរីកចម្រើនប្រកបដោយសមភាព និងលប់បំបាត់ភាព ក្រីក្រ[11] ព្រមទាំងកាត់បន្ថយផលជះវិជ្ជមាន និង និរន្តរភាពនៃការអភិវឌ្ឍ[12] ។ ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រមានភាពលំអៀង និងបង្ករឱ្យគម្លាតនៃចំណូលក្នុងសង្គមកាន់តែរីកធំឡើង ។ ទោះបីជារដ្ឋាភិបាល បានផ្តោតអាទីភាពលើការពង្រឹងវិស័យ សុខភាព និងអប់រំក៏ដោយ ក៏ការទទួលបាននូវសេវាសុខភាពមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងក្នុងចំណោមប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា[13] ។ យុវវ័យភាគច្រើនឆាប់បោះបង់ការសិក្សាទាំងនៅពុំទាន់មានជំនាញគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បម្រើការងារនៅឡើយ[14] ។ យន្តការការពារបញ្ហាសង្គមនៅទន់ខ្សោយ ។ ខ្វះយន្តការអនុវត្តច្បាប់ និង ខ្វះយុត្តិធម៌ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារំលោភសិទ្ធិមនុស្ស ។ មានការរីកដុះដាលខាង និទណ្ឌភាព ខ្វះគណនេយ្យភាព និង អំពើពុករលួយខ្ពស់ ។

ប្រជាសាស្រ្ត និង ស្ថានភាពសង្គម និង សេដ្ឋកិច្ច របស់ជនជាតិដើមភាគតិច (ជ.ត)

នៅកម្ពុជាមានជនជាតិដើមភាគតិចចំនួន២៤[15] ក្រុម (ជាតិពន្ធ) រស់នៅក្នុង ១៥[16] ខេត្ត ។ ភាគច្រើននៃ ជ.ត រស់នៅតំបន់ភាគឥសានក្នុងខេត្តរតនគីរី ។ ជ.ត ប្រហែល ១,៣៤% ក្នុងចំណោមប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា ១៥, ២ លាននាក់ (ផ្អែកតាមរបាយការណ៍អង្កេត សេដ្ឋកិច្ច និង សង្គមឆ្នាំ២០១៤)។ ចំនួន ជ.ត ប្រហែលជាច្រើន ជាងនេះប៉ុន្តែដោយសារពួកគេមិនអាចនិយាយភាសាជនជាតិរបស់ពួកគេ ដោយសារការរើសអើងនិងដំណើរការប្រវត្តិសាស្រ្ត។ ម្យ៉ាងទៀតពួកគេមិនមានទំនុកចិត្តក្នុងការបង្ហាញ អត្តសញ្ញាណខ្លួន ឯងជា ជ.ត ដោយសារតែមានការរើសអើងខ្លាំងពីអ្នកខាងក្រៅ។ ខេត្តចំនួន ៧ នៅភាគខាងជើង (គឺខេត្ត រតនគិរី មណ្ឌលគិរី ស្ទឹងត្រែង ព្រះវិហារ កំពង់ធំ សៀមរាប និង បាត់ដំបង) មានចំនួន ជ.ត ជាងពាក់

ជ.តនៅកម្ពុជារស់នៅតាមប្រពៃណីដោយដាំដំណាំនៅលើតំបន់ដែលគ្របដណ្តប់ដោយព្រៃឈើដែលជា
បច្ចេកទេសគេស្គាល់ច្បាស់ថាជាកសិកម្មពនេចរ ឬចំការវិលជុំ។
ជ.ត ពឹងផ្អែកស្ទើរតែទាំងស្រុងលើដី និងព្រៃឈើដែលជាប្រភពធនធានសេដ្ឋកិច្ចសម្រាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតរបស់ពួកគេ។ សហគមន៍នីមួយៗគ្រប់គ្រងដោយចាស់ទុំដែលជួយសហគមន៍ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ដោះស្រាយបញ្ហា និងជម្លោះ រក្សាសន្តិភាព និងសាមគ្គីភាពក្នុងចំណោមសមាជិក និងជួយកំណត់យុទ្ធសាស្រ្តធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសហគមន៍មានសុខុមាលភាព តាមរយៈវិធានប្រពៃណីទំនៀមទំលាប់របស់ពួកគេផ្ទាល់ដែលកំណត់អំពីទំនាក់ទំនង និងអាកប្បកិរិយារវាងសមាជិកនិងសមាជិក និងរវាងសមាជិកជាមួយសគមន៍ទាំងមូល (ឧទាហរណ៍ ៖ករណីយកិច្ចរបស់សមាជិកក្នុងការការពារសុខុមាលភាពរបស់សហគមន៍)។ អង្គភាពសង្គមដ៏សំខាន់របស់ ជ.ត គឺសហគមន៍ភូមិដែលគ្រប់គ្រងដោយក្រុមចាស់ទុំដែលត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបុរសឬស្ត្រី ដែលមានសុភវិនិច្ឆ័យ និងមានបទពិសោធន៍ច្រើនជាងគេនៅក្នុងភូមិ។
បន្ថែមលើនេះមេដឹកនាំទំនៀមទំលាប់សហគមន៍ ភូមិនីមួយៗ
នៅពេលនេះមានមេភូមិដែលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការងាររដ្ឋបា

[11] *Understanding Poverty Dynamics: Evidence from nine Villages in Cambodia*, CDRI Working Paper Series, No. 69 (March 2012), at: http://www.cdri.org.kh/webdata/download/wp/wp69e.pdf (accessed 2012-12-28).

[12] Inclusive Growth for Cambodia: Putting Theory into Practice, *Cambodia Outlook Brief*, CDRI, 2012, #2.

[13] Ministry of Health (2010) "Fast Track initiative Road Map for Reducing Maternal and New-born Mortality: 2010-2015", Phnom Penh, Cambodia: Ministry of Health, at: http://www.ghi.gov/whereWeWork/docs/CambodiaStrategy.pdf (accessed 2014-12-28).

[14] Madhur, S (2014) "Working Paper Series No. 98: Cambodia's Skill Gap: An Anatomy of Issues and Policy Options", *Cambodia's Development Policy Research Institute*, at: http://www.cdri.org.kh/webdata/download/wp/wp98e.pdf (accessed 2014-12-24).

[15] The 24 IPs groups are, Tumpun, Jarai, Kreung, Prao, Kavet, Pnong, Kouy, Steang, Kraol, Mil, Kachak, Por, Khaonh, Chorng, Sui, Thmol, Lun, Sa-och, Rode, Khe, Ro-orng, Spung, Laern, and Samre IPs groups.

[16] Rattanakiri, Mondulkiri, Kratie, Preah Vihear, Kampong Thom, Stung Treng, Oddor Meanchey, Kampong Cham, Pursat, Kampong Speu, Koh Kong, Kampong Saom, Battambang, Bantheay Meanchey and Siem Reap provinces

កណ្តាល (ស្មើរនឹង ១៤ ជាតិពន្ធ) កំពុងរស់នៅ ។ អត្រា ជ.ត ដែលបានចូលរៀន នៅក្នុងខេត្តទាំងអស់នេះមានចំនួនតិចជាងជនជាតិខ្មែរ (PIC, Oct, 2014)។ ជ.ត នៅក្នុង ខេត្តរតនគិរី និង មណ្ឌលគីរី មានសុខ ភាពខ្សោយ (សន្ទស្សន៍សុខភាពទាបជាងខ្លាំងបើប្រៀបធៀបជាមួយថ្នាក់ជាតិ) ។

ផលប៉ះពាល់ថ្មីៗនេះពីការកំណើនប្រជាជន និង ការរីកចម្រើនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច រួមមាន ៖ ជម្លោះដណ្តើមដីធ្លី ការទន្ទ្រានយកដី និងការកាប់ព្រៃឈើ[17] ។ សហគមន៍ ជ.តជាច្រើនបានបាត់បង់ដី ដោយសារសប្បទានសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ការទន្ទ្រានយកដី និង ការធ្វើចំការកៅស៊ូ និង ដំណាំឧស្សាហ៍កម្មផ្សេងៗទៀត ។

កំណើននៃប្រជាជនចំណាកស្រុក[18]ពីខាងក្រៅសហគមន៍នាពេលថ្មីៗនេះបានបន្ថែមសម្ពាធន៍លើ ជ.ត ។ ជនចំណាកស្រុកទាំងនោះកំពុងប្រជែងជាមួយ ជ.ត ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានធកម្មជាតិ ។ ពុំមានការគោរពចំពោះ ដី និងព្រៃឈើសម្រាប់ធ្វើពិធីប្រពៃណីយ៍ផ្សេងៗដែលជាហេតុនាំឱ្យកើតមានជម្លោះលើដីធ្លី និង ព្រៃឈើ ។

ការទន្ទ្រានយកដី និង ព្រៃឈើ ព្រមទាំងការរឹតត្បិត ជ.ត ក្នុងការទាញយកផលពីដី និង ព្រៃឈើបានបង្កឱ្យមានអសន្តិសុខស្បៀងដល់ ជ.ត ។ ការប្រកបរបរកសិកម្មបែបប្រពៃណីយ៍ និង អនុផលព្រៃឈើ (សម្រាប់បំពេញបន្ថែមតម្រូវការក្នុងគ្រួសារ) មានការថយចុះយ៉ាងខ្លាំង[19]។ ប្រហែល ៨០% នៃគ្រួសារ ជ.ត ជួបប្រទះបញ្ហាខ្វះ ស្បៀងពុំរ៉ែ (ចន្លោះពី ៤ ទៅ ៨ ខែ) ។ ការខ្វះដីសម្រាប់ដាំដុះ (ជាមធ្យមមួយគ្រួសារមានដី ១ ហត) ការមាន សមាជិកគ្រួសារច្រើន (ជាមធ្យម ១៧ នាក់ក្នុង ១ គ្រួសារ) ផលប៉ះពាល់ពីបំរែបំរួលអាកាសធាតុ (គ្រោះរាំងស្ងួត និង ការរីករាលដាលនៃសត្វល្អិតចង្រៃ) ការខ្វះជំនាញ (ដាំដុះ ចញ្ចឹមសត្វ និង កែច្នៃ) ការរស់នៅជនបទដាច់ស្រយាល (ដោយសារគ្មានហេថារចនាសម្ព័ន្ធ) ការប្រកាន់ទំនៀមទំលាប់ និង ប្រពៃណីយ៍ និង កង្វះព័ត៌មានទីផ្សារ និង ជំនាញសម្រាប់ធ្វើអាជីវកម្ម បានធ្វើឱ្យ ជ.ត ពុំអាចផលិតកសិផលបានច្រើនសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់តម្រូវការក្នុងគ្រួសារ ក៏ដូចជាសម្រាប់លក់លើទីផ្សារ ។

ជំហររដ្ឋាភិបាលក្នុងការអភិវឌ្ឍជនជាតិដើមភាគតិច

រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ និងអនុសញ្ញាស្តីពីជីវចម្រុះនៅឆ្នាំ១៩៩២។ ក្នុងចំណោមកតិកាសញ្ញាផ្សេងៗទៀត, កតិកាសញ្ញានេះបានចែងពីសិទ្ធិក្នុងការអនុវត្តវប្បធម៌ជាក់លាក់មួយ និងដើម្បីលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅ ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាន ផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាលេខ១១១ របស់អង្គការILO ***ស្តីពីការងារនិងមុខរបរ*** ដែលអនុសញ្ញានេះបានផ្តល់ការការពារលើមុខរបរប្រពៃណីរបស់ជនជាតិដើមភាគតិច។ ច្បាប់ភូមិបាល ច្បាប់ស្តីពីព្រៃឈើ ច្បាប់ស្តីពីតំបន់ការពារធម្មជាតិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិផ្សេងទៀតបានផ្តល់កម្មសិទ្ធិសមូហភាពនិងធានាសិទ្ធិប្រើប្រាស់លើធនធានព្រៃឈើជាលក្ខណៈប្រពៃណីដល់សហគមន៍មូលដ្ឋាននិងសហគមន៍ជាតិដើមភាគតិច[20]។

[17] IPs partner workshop dated 19 – 20 November 2015
[18] The access to alternative income opportunities, landlessness and land tenure insecurity is pushing lowland peoples to settle in resource-rich frontier areas, potentially putting them in conflict with IPs. IPs are therefore competing for land and natural resources with land grabbers and land concessionaires, who are also converging on upland provinces resulting in more land disputes, land alienation and land speculation.
[19] See the Cambodia Indigenous Peopless Alliance field assessment, using sustainable livelihoods analysis approach, in June 2013.
[20] Up to end of 2016, there are 130 community protected areas, 494 forestry communities and 519 fishery communities. There are 11 indigenous communities (ICs) have obtained collective land titled (CLT), and 17 other have been applying for titles (since 2014-2015) under national budget.

ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយការអនុវត្តច្បាប់ និងកតិកាសញ្ញាទាំងអស់នេះគឺមិនទាន់បានការពារពេញលេញឬលើកកំពស់សិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិចឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដោយការអនុវត្តជាក់ស្តែងបានរឹតត្បិតឱកាសអភិវឌ្ឍន៍ជីវភាពរស់នៅ និងភាពធ្វើឱ្យមិនប្រាកដនៃការថែរក្សាអត្តសញ្ញាណវប្បធម៌របស់ជនជាតិដើមភាគតិចដែលបន្សល់ទុកមកដល់សព្វថ្ងៃ ។ ឧទាហរណ៍ ៖ យ៉ាងហោចណាស់មានសម្បទានដីសេដ្ឋកិច្ចចំនួន៩៨ បានផ្តល់លើដីជនជាតិដើមភាគតិចចំនួន១០ជាតិពន្ធុ (OHCHR,2012) ។ បទបញ្ញាលេខ០១ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល (អនុវត្តន៍ក្នុងឆ្នាំ ២០១២ និង ២០១៣) បានធ្វើឱ្យដំណើរការចុះបញ្ជីដីសមូហភាព និង សហគមន៍ព្រៃឈើកាន់តែស្មុគ្រស្មាញ ។

អនុក្រិត្យស្តីអំពីនីតិវិធីនៃការចុះបញ្ជីដីជនជាតិដើមភាគតិច[21] (អនុម័តនៅខែមិថុនាឆ្នាំ២០០៩) តម្រូវឱ្យមានការអនុវត្តការចុះបញ្ជីដីសមូហភាពសម្រាប់ជនជាតិដើមភាគតិច។ ក៏ប៉ុន្តែដំណើការនៃការចុះបញ្ជីដីនៅមានភាពយឺតយ៉ាវដោយ មូលហេតុផ្សេងៗ ។

ដី និង ធនធានធម្មជាតិ

ច្បាប់ និង គោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលបានជម្រុញលើកទឹកចិត្តដល់ឯកជនភាវូនីយ៍កម្ម និងការប្រើប្រាស់ដីសម្រាប់ធ្វើផលិតកម្ម ។ រដ្ឋាភិបាលជម្រុញសកម្មភាពរុករករ៉ែ និង ធ្វើកសិឧស្សាហ៍កម្មតាមរយៈការផ្តល់ដីសប្បទានសេដ្ឋកិច្ចដល់ក្រុមហ៊ុនឯកជន[22]។ ហេតុនេះសហគមន៍ ជ.ត ជួបបញ្ហារឿងទទួលបានកម្មសិទ្ធដីធ្លី និង មានជម្លោះដីធ្លី និង បាត់បង់សិទ្ធិគ្រប់គ្រងដីរួម (ដីប្រពៃណីយ៍) ។ ការប្រើប្រាស់ធនធានបែបប្រពៃណីយ៍របស់ ជ.ត ត្រូវបានលប់បំបាត់ និងជំនួសមកវិញដោយការប្រើប្រាស់ធនធានដែលមិនមាននិរន្តរភាពនិងប៉ះពាល់ដល់បរិស្ថាន។ បច្ចេកវិជ្ជាថ្មីៗបានចូលមកជំនួសការធ្វើកសិកម្មតាមបែបប្រពៃណីយ៍របស់ ជ.ត ។ មានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងគំហុកពីដីកម្មសិទ្ធិរួម មកជាដីកម្មសិទ្ធិឯកជនដោយសារមានការជម្រុញពីក្រុមហ៊ុនឯកជន និងនិន្នាការអភិវឌ្ឍ និង ភាពស៊ីវិល័យជាសកល ។

ការទន្ទ្រានយកដី និង ការបង្ខំឱ្យផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅមានការរីករាលដាលយ៉ាងខ្លាំង ហើយដែលទាំងអស់នេះមានជាប់ទាក់ទងជាមួយកសិដ្ឋានធំៗ ការរុករករ៉ែ ទំនប់វារីអគ្គិសនី និង ការកសាងហេថារចនាសម្ព័នផ្សេងៗ ដែលអនុវត្តដោយក្រុមហ៊ុនឯកជនធំៗ និងដោយគ្មានធ្វើការសិក្សាលើផលប៉ះពាល់បរិស្ថាន ។ កម្សោយផ្នែកអភិបាលកិច្ច ខ្វះការគោរពច្បាប់ និងគោលនយោបាយផ្សេងៗបានធ្វើឱ្យដីព្រៃឈើ និង ដីសហគមន៍ ជ.ត ធ្លាក់ក្នុងកណ្តាប់ដៃបុគ្គលមានអំណាច និងបក្សពួករបស់គេ ។

កម្មវិធីកំណែរទម្រង់របស់រដ្ឋាភិបាល

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ថ្នាក់ក្រោមជាតិ (NP-SNDD23 2010-2019) ផ្តោតជាសំខាន់លើការបង្រួបបង្រួមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ស្រុក និង ខេត្ត និង អនុវត្តន៍ស្តង់ដារ

[21] There are four phases: (1) Self-identification and IP identity determination by Ministry of Rural Development, (2) Indigenous community registration as legal entity by Ministry of Interior, (3) Issuance of Interim Protective Measure by Provincial authority, (4) Collective land titling by the Ministry of Land Management, Urban, Planning and Construction.

[22] Most government projects, involving economic land concessions, mining exploration and exploitation, and hydropower dam construction, are granted to private companies.

[23] The National Program for Sub-National Democratic Development

គ្រប់គ្រងតែមួយ ។ នេះគឺជាចំនុចកណ្តាលនៃការធ្វើកំណែទម្រង់ឆ្ពោះទៅប្រជាធិប្បតេយ្យអភិបាលកិច្ច ។ វាបានផ្តល់ឱកាសសម្រាប់កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និង ជម្រុញឱ្យមានសមភាពក្នុងការទទួលបាននូវសេវា ។

ការបោះឆ្នោតនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ស្រុក ក្រុង ខ័ណ្ឌ និង ខេត្ត និង រាជធានី បានបើកឱ្យមានលំហរសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋបានចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ។ ទោះយ៉ាងណា ក៏ដោយលំហរសម្រាប់ការចូលរួមនេះបានរារាំងដោយកត្តាសង្គម និង នយោបាយ ។ តាមការសិក្សារបស់ធនាគារ ពិភពលោក[24] បង្ហាញថាចាំបាច់ត្រូវធ្វើការពង្រឹងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាលើផ្នែកសេរីភាពព័ត៌មាន ការបញ្ចេញយោបល់ ការបង្កើតសមាគមន៍ និងការចូលរួមយោបល់រិះគន់បែបស្ថាបនា ។

ចំនុចគន្លឹះក្នុងការឈានទៅសម្រេចកម្មវិធីកំណែទម្រង់រួមមាន ៖ (១) ធ្វើការពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សា និង រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីផ្តល់សេវាប្រកបដោយគុណភាព និង (២) បង្កើនភាពអង់អាចដល់ប្រជាពលរដ្ឋឱ្យហ៊ានបញ្ចេញមតិ និង អនុវត្តន៍សិទ្ធិរបស់ពួកគេ ។

យែនឌ័រ និង ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

ប្រទេសកម្ពុជាមានច្បាប់សម្រាប់ការពារសិទ្ធិស្ត្រី[25] ។ ស្ត្រីកម្ពុជាទទួលបានសេរីភាពកាន់តែច្រើន។ ពួកគេក៏ទទួលបាន ឱកាសការងារ និង អភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចកាន់តែច្រើនឡើង ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សិទ្ធិស្ត្រីតែងតែត្រូវគេរំលោភបំពានដោយសារតែប្រព័ន្ធការពារនៅកម្ពុជាមានភាពទន់ខ្សោយ ។ ស្ត្រីត្រូវគោរពតាមវិន័យ និងជំនឿរបស់សង្គមដែលតែងតែតម្រូវឱ្យស្ត្រីធ្វើការងារផ្ទះ ។ ស្ត្រីនៅតែគ្មាន ដំណាង ឬតួនាទីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តក្នុងសង្គម ។

នៅតែកើតមានអំពើហឹង្សា ការចាប់រំលោភ ការជួញដូរ ការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ និង ពលកម្ម និងការបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្មាស់នៅកន្លែងការងារចំពោះស្ត្រី ។ ជាងនេះទៅទៀត មានការរីរាលដាលនៃក្រុមក្មេងយូហ្គោង ប្រុសៗដែលតែងតែបង្ករហឹង្សា និងរំលោភបំពានលើស្ត្រី ។ អំពើយូហ្គោងនេះភាគច្រើនជាប់ទាក់ទងជាមួយនឹង ល្បែងពាលា និង គ្រឿងស្រវឹង[26] ។

ផ្នែកឯកជន

វិស័យឯកជនបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា ។ មានការទទួលស្គាល់កាន់តែច្រើនឡើងនូវភាពចាំបាច់ក្នុងការសហការរវាងរដ្ឋ និង ផ្នែកឯកជនដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ សេដ្ឋកិច្ច និង សង្គម ។

---

24 World Bank 2009: Cambodia Linking the Citizens and the State

25 Cambodia has legal framework to protect women's rights. This include the Law on the Prevention of Domestic Violence and Protection of Victims of 2005, Criminal Procedure Code 2007, the Law on Suppression of Trafficking in Humans and Sexual Exploitation of 2008 and the National Action Plan to Prevent Violence against Women 2013 – 2017.

26 Ministry of Women's Affairs of Cambodia (2014) Cambodia Gender Strategic Plan - Neary Rattanak IV (Five-year Strategic Plan for Gender Equality and Women's Empowerment 2014–2018), at: http://issuu.com/undpcambodia/docs/cambodian_gender_strategic_plan_-_n/1?e=6189402/10607273 (accessed 2014-12-24)
Ministry of Women's Affairs of Cambodia (2014) *Leading the Way: Gender Equality and Women's Empowerment, Cambodia Gender Assessment 2014*, chapter 2: Gender relations and attitudes

គ្រោងការជំនួយអភិវឌ្ឍន៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ២០១១ - ២០១៥ ផ្តោតទៅលើការសហការរវាងរដ្ឋ និង ផ្នែកឯកជន ដើម្បីសម្របសម្រួលការឆ្លើយតបចំពោះបម្រែបម្រួលអាកាសធាតុ ធ្វើឱ្យគង់វង្សការអភិវឌ្ឍក្នុងស្រុក និង ធ្វើឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចចំរុះទាំងនៅក្នុងតំបន់ជាយក្រុង និង ជនបទ ។

មានការរំពឹងទុកកាន់តែខ្លាំងឡើងសម្រាប់ភាពជាដៃគូររវាងអង្គការសង្គមស៊ីវិលជាមួយវិស័យឯកជនដើម្បី ពង្រីកការទទួលខុសត្រូវចំពោះសង្គម និង ដើម្បីប្រែក្លាយទៅជាសហគ្រាសសង្គម ។

គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ

គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (UN-SDGs) បានដាក់ចេញនូវគោលដៅ ចំនួន១៧ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននៅឆ្នាំ ២០៣០ ។ SDG ចង់ឱ្យមាននិរន្តរភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍនៅគ្រប់ប្រទេស និង សហគមន៍ទាំងអស់នៅក្នុងពិភពលោកទាំងមូល ។ គោលដៅទី ១៥ ឆ្លើយតបដោយផ្ទាល់ចំពោះតម្រូវការរួមរបស់ ជ.ត ហើយគោលដៅចំនួន ៨ ទៀត (គោលដៅទី ១ ២ ៤ ៥ ៦ ៨ ១៦ និង ១៧) ឆ្លើយតបដោយប្រយោលចំពោះ តម្រូវការ រួមរបស់ ជ.ត ។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្ហាញឆន្ទះសហការជាមួយវិស័យឯកជន និង សង្គមស៊ីវិលក្នុងការអនុវត្ត និង ឈានទៅសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ។

ឯកសារភ្ជាប់ទី ២៖ ដំណើរការចុះបញ្ជីដីសហគមន៍

ក .ទទួលស្គាល់អត្តសញ្ញាណសហគមន៍ពីក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ

1. សិក្សាស្រាវជ្រាវកំណត់ភូមិគោលដៅ
2. ប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ
3. ប្រជុំស្រុះស្រួលឆន្ទៈសហគមន៍
4. ប្រជុំជ្រើសរើសអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត
5. ប្រជុំសហគមន៍គូរផែនទីភូមិដោយដៃ
6. ប្រកាសស្វ័យអត្តសញ្ញាណសហគមន៍
7. បំពេញទំរង់ ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហគមន៍) និងបញ្ជីតំណាងគ្រួសារ(
8. វាយតំលៃអត្តសញ្ញាណសហគមន៍
9. បំពេញពាក្យសុំទទួលស្គាល់អត្តសញ្ញាណសហគមន៍

ខ .ចុះបញ្ជីសហគមន៍ជានីតិបុគ្គលនៅក្រសួងមហាផ្ទៃ

10. ប្រជុំចងក្រងសេចក្តីព្រាងលក្ខន្តិកៈ
11. ប្រជុំពិគ្រោះយោបល់លើសេចក្តីព្រាងលក្ខន្តិកៈសហគមន៍
12. ប្រជុំពិនិត្យ និងផ្តល់ការណែនាំលើសេចក្តីព្រាងលក្ខន្តិកៈ)វាយតម្លៃកម្រិតយល់ដឹង(
13. រៀបចំប្រជុំត្រៀមមុនប្រជុំពេញអង្គសហគមន៍
14. ប្រជុំពេញអង្គ ដើម្បីអនុម័តលើសេចក្តីព្រាងលក្ខន្តិកៈ និងគណៈកម្មាធិការសហគមន៍
15. បំពេញប្រវត្តិរូបសង្ខេប និងឯកសារពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ
16. ប្រជុំចេញដីកា (ទទួលស្គាល់លក្ខន្តិកៈ និងគណៈកម្មាធិការ)
17. បញ្ជូនឯកសារទៅក្រសួងមហាផ្ទៃ និងចេញ សណ.ជ.
18. ប្រជុំលើកស្លាកទីស្នាក់ការ និងប្រកាសសុពលភាពសហគមន៍

គ .ចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ជាសមូហភាពដោយក្រសួងដនស

19. ប្រជុំបង្កើតសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសហគមន៍
20. ប្រជុំពិគ្រោះយោបល់លើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសហគមន៍
21. ប្រជុំពេញអង្គ អនុម័តលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសហគមន៍
22. ប្រជុំចេញដីការទទួលស្គាល់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសហគមន៍
23. គូរផែនទីព្រាងកំណត់ព្រំប្រទល់ (ដោយដៃ)
24. ប្រជុំពិនិត្យ និងពិភាក្សាកំណត់ព្រំប្រទល់សាលាឃុំ
25. ចុះកំណត់ព្រំប្រទល់ជាក់ស្តែង និងធ្វើផែនទីបឋមសហគមន៍

26. ដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ជាកម្មសិទ្ធិសមូហភាព ពិនិត្យរាល់សំណុំឯកសារជាមុន)ន(
27. ចុះវាស់វែងកំណត់តំបន់ប្រើប្រាស់ដី និងចុះបញ្ជីដីសហគមន៍ជាសមូហភាព
28. ចេញវិញ្ញាបនបត្រសម្គាល់កម្មសិទ្ធិសមូហភាពសហគមន៍
29. ពិធីប្រគល់វិញ្ញាបនបត្រសម្គាល់កម្មសិទ្ធិសមូហភាពជូនសហគមន៍

ឯកសារភ្ជាប់ទី ៣៖ វិភាគចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ ឱកាស និង ការគំរាមកំហែង អ.ជ.ក

ល.រ	ចំណុចខ្លាំង	ចំណុចខ្សោយ	ឱកាស	ការគំរាមកំហែង
១	- ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការជាអ្នកមានបទពិសោធន៍លើកិច្ចការសិទ្ធិមនុស្ស សិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិច និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង - មានឆន្ទៈនៅក្នុងការជួយលើកកម្ពស់សិទ្ធិ និងស្ថាប័នជនជាតិដើមភាគតិច	- ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលខ្វះពេលវេលាដើម្បីចូលរួមប្រជុំទៀងទាត់ - ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមិនមានសមាសភាពជាជនជាតិដើមភាគតិច - មិនទាន់មានក្រុមគណៈកម្មាធិការសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិចដើម្បីប្រឹក្សាយោបល់ផ្អែកតាមរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន។	- ច្បាប់គ្រប់គ្រងអង្គការ និងសមាគម - ក្រុមគណៈកម្មការធិការដែលមានស្រាប់បានទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ - មានធនធានមនុស្សដែលជាជនជាតិដើមភាគតិចដែលអាចធ្វើជាសមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។	- ច្បាប់គ្រប់គ្រងអង្គការ និងសមាគម - វិបត្តិនយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារ និងសង្គម។

២	ក្រុមគណៈគ្រប់គ្រងអង្គការជាជនជាតិដើមភាគតិច	ខ្វះសមាសភាពគណៈគ្រប់គ្រងក្នុងការសម្រេចចិត្ត ដឹកនាំស្ថាប័ន - មិនទាន់មានគណៈកម្មាធិការដើម្បីប្រឹក្សាយោបល់ជាជនជាតិដើមភាគតិចផ្អែកតាមរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន - ខ្វះការទំនាក់ទំនងជាមួយម្ចាស់ជំនួយ - ខ្វះការជម្រុញក្នុងការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និងគោលនយោបាយ របស់ស្ថាប័ន - ខ្វះការចូលរួមក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពគម្រោង	- ដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ចាប់អារម្មណ៍បង្កើតយន្តការពង្រឹងស្ថាប័ន - ម្ចាស់ជំនួយមានការចាប់អារម្មណ៍ លើស្ថាប័នដែលមានស្ត្រីជនជាតិដើមភាគតិចជាអ្នកដឹកនាំ - មានយន្តការជាតិ និងអន្តរជាតិក្នុងការលើកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	- ច្បាប់គ្រប់គ្រងអង្គការ និងសមាគម - វិបត្តិនយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារ និងសង្គម - ការកាត់បន្ថយម្ចាស់ជំនួយពីក្នុងប្រទេសកម្ពុជា
៣	នាយិកាប្រតិបត្តិ មន្ត្រីរដ្ឋបាលហិរញ្ញវត្ថុ និងបុគ្គលិកមានសមភាពយេនឌ័រ និងជាជនជាតិចំរុះជាតិពន្ធុ	- ខ្វះសមាសភាពបុរសជាគណៈគ្រប់គ្រង - បុគ្គលិកនៅមានកំរិតក្នុងការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ	- គោលនយោបាយជាតិ និងអន្តរជាតិលើកកំពស់យេនឌ័រ - មានការចាប់អារម្មណ៍ពីម្ចាស់ជំនួយ - មានការចាប់អារម្មណ៍សហ	- សង្គមមិនសូវឲ្យតម្លៃលើស្ត្រី និងជាពិសេសជនជាតិដើមភាគតិច - ខ្វះសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងការបំពេញការងារនៅសហគមន៍ - ការចូលរួម និងការអនុវត្តអំពីគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ

			ការពីអង្គការនានា ដែលធ្វើការពាក់ព័ន្ធលើយេនឌ័រ ជាតិពិន្ទុ និងការអភិវឌ្ឍន៍	នៅមានកំរិត
៩	នាយិកាប្រតិបត្តិ មន្ត្រីរដ្ឋបាល ហិរញ្ញវត្ថុមានចំណេះដឹងបទពិសោធន៍ក្នុងការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន គម្រោងនិងរដ្ឋបាល) (ហិរញ្ញវត្ថុ	- ខ្វះទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសជាជនជាតិដើមភាគតិច ខ្មែរ និងបរទេស - ខ្វះការទំនាក់ទំនងជាមួយម្ចាស់ជំនួយ - ចំណេះដឹងភាសាអង់គ្លេសនៅមានកម្រិត	- រាជរដ្ឋាភិបាល ម្ចាស់ជំនួយ និងដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍កំពុងផ្តោតលើការជួយគាំទ្រ ជនជាតិដើមភាគតិច និងអង្គការជនជាតិដើមភាគតិច ដោយសារតែអង្គការជនជាតិដើមភាគតិចមានតិច ជនជាតិដើមភាគតិចជាជនងាយរង គ្រោះ អង្គការដែលជួយដល់ជនជាតិដើមភាគតិចមាននៅមានកម្រិត - មានគោលនយោបាយ ច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុទ្ធគាំទ្រ	- ដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ និងម្ចាស់ជំនួយដកខ្លួន ឬចប់គម្រោង។ - នីតិវិធីផ្តល់ថវិការបស់ម្ចាស់ជំនួយមានភាពស្មុគស្មាញ។ - ផ្នត់គំនិតសង្គមនិងជនជាតិដើមភាគតិចមិនឲ្យតម្លៃស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំ ។

			សិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិច	
៥	បុគ្គលិកមានបទពិសោធន៍ការងារ និងយល់ពីបរិបទជនជាតិដើមភាគតិច	- បុគ្គលិកខ្លះបាត់បង់អត្តសញ្ញាណជនជាតិដើមភាគតិច។ - ទំហំការងារច្រើន តែចំនួនបុគ្គលិកមានតិច។ - ការយល់ដឹងផ្នែកច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធជនជាតិដើមភាគតិចនៅមានកម្រិត - នៅមានកម្រិតក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ លើការអនុវត្តគម្រោង និងផ្សព្វផ្សាយពីស្ថាប័ន	- មានច្បាប់ជាតិនិងអន្តរជាតិគោរព និងលើកកំពស់សិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិច ។ - អង្គការ និងម្ចាស់ជំនួយ លើកទឹកចិត្ត និងកសាង សមត្ថភាពដល់បុគ្គលិក	- បញ្ហាស្មុគស្មាញនៅក្នុងសហគមន៍ និងក្រៅសហគមន៍ - រដ្ឋាភិបាលមិនមានឆន្ទៈក្នុងការសហការ និងសមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាជនជាតិដើមភាគតិច - សាកលភាវូបនីយកម្ម សមាហរន្តកម្មអាស៊ាន ទីផ្សារសេរី និងបច្ចេកវិទ្យា
៦	បុគ្គលិកភាគច្រើនចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រ	- បទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងនៅមានកម្រិតលើបច្ចេកទេសក្នុងការអនុវត្តគម្រោង។ - បុគ្គលិកខ្វះចំណេះដឹងភាសាអង់គ្លេ	- មានអង្គការ និងម្ចាស់ជំនួយផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាព និងផ្តល់អាហារូបករណ៍	- រាជរដ្ឋាភិបាលមិនមានកញ្ចប់ថវិការជួយ - ខ្វះការគាំទ្រថវិកាពីម្ចាស់ ជំនួយ

		ស	- អង្គការដៃគូរ មានការចាប់អារម្មណ៍លើការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍គ្នាទៅវិញទៅមកទាំងក្នុងនិងក្រៅប្រទេស។	
៧	ស្ថាប័នមានទស្សនវិស័យបេសកម្ម និងគោលដៅលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិចជាសហគមន៍អចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ដោយចេរភាព។	- បុគ្គលិកមួយចំនួននៅមានកម្រិតលើការយល់ដឹងពីទស្សនវិស័យបេសកកម្ម និងគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន - បុគ្គលិកមិនទាន់បានចូលរួមផ្សព្វផ្សាយពីទស្សនៈវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅរបស់ស្ថាប័នអោយបានទូលំទូលាយដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ	- មានច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ គោល នយោបាយស្តីពីសិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិច។ - ការចូលរួមក្នុងការលើកកម្ពស់ទស្សនៈវិស័យដោយការផ្សព្វផ្សាយក្នុងកម្មវិធីនានាជាមួយជាមួយអង្គការដៃគូរ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់អន្តរជាតិ	- ទំនាស់ផលប្រយោជន៍របស់បុគ្គល និងមន្ត្រីអាជ្ញាធរជាមួយកិច្ចការងារជនជាតិដើមភាគតិច។ - មិនមានកិច្ចសហការល្អជាមួយអង្គការស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ - ការអនុវត្តច្បាប់ មិនមានប្រសិទ្ធភាព - ម្ចាស់ជំនួយមួយចំនួនដកខ្លួនពីកម្ពុជា - អស្ថេរភាពនយោបាយក្នុងប្រទេស និងក្នុងតំបន់ - ខ្វះការយល់ដឹងនិងគាំទ្រពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន

៨	បានចុះបញ្ជីក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ មានសជណ) (និងលក្ខន្តិកៈ	- ការអនុវត្តលក្ខន្តិកៈនៅខ្វះចន្លោះដោយសារស្ថប័នថ្មី ការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងការិយាល័យ) ។ (និងរចនាសម្ព័ន្ធ - បុគ្គលិកនៅខ្វះការយល់ដឹងទៅលើលក្ខន្តិកៈ - មានការិយាល័យតែមួយនៅភ្នំពេញ និងគ្មានសាខាការិយាល័យនៅក្នុងខេត្តគោលដៅ - មិនទាន់មានការិយាល័យ ដែលអាចស្ថិតនៅជានិរន្តរភាព	- មានអង្គការដៃគូរផ្តល់ការិយាល័យឲ្យអង្គការCIPOធ្វើការបណ្តោះអសន្ននៅតាមបណ្តាខេត្តនានា - គោរពច្បាប់ជាតិ និងលក្ខន្តិកៈស្តីពីអង្គការ និងសមាគម	- អាជ្ញាធរដែនដីមិនទាន់ជឿជាក់ភាពស្របច្បាប់របស់CIPO និងអាចផ្អាកសកម្មភាពCIPO នៅពេលណាមួយ - ច្បាប់គ្រប់គ្រងអង្គការ និងសមាគម - ពិបាកក្នុងការរកជួលការិយាល័យសម្រាប់អង្គការ - ការរឹតត្បឹតពីអជ្ញាធរមូលដ្ឋាន - ការគាំទ្រពីម្ចាស់ជំនួយនៅមានកម្រិត
៩	មានគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន និងមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ	- បុគ្គលិកមានការយល់ដឹង និងការអនុវត្តពីគោលនយោបាយរបស់អង្គការនៅមានកម្រិត។ - គោលនយោបាយមួយចំនួនមិនទាន់មានជាភាសារជាតិ - នៅមិនទាន់មានគោលនយោបាយគ្រប់គ្រាន់	- ក្រសួង ម្ចាស់ជំនួយ និងអង្គការដៃគូរមានផែនការ និងបំណងសហការ និងគាំទ្រថវិការជាមួយCIPO - ដៃគូរអភិវឌ្ឍមានឆន្ទៈក្នុងការជួយបំពេញបន្ថែមនូវចំណុចខ្វះខាតរបស់ស្ថាប័ន	- តម្រូវការខុសៗគ្នាពីម្ចាស់ជំនួយទៅលើគោលនយោបាយផ្សេងៗ - ច្បាប់គ្រប់គ្រងអង្គការ និងសមាគមលូកដៃជ្រៅទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងអង្គការ

១០	មិនរើសអើង និងជំរុញការគៀងគរចំពោះអ្នកមិនមែនជាជនជាតិដើមភាគតិច ដែលមានបំណងជួយ CIPO	- ខ្វះការទំនាក់ទំនង និងគៀងគរអ្នកខាងក្រៅឲ្យជួយអង្គការ ។	- ក្រសួង អង្គការ និងបុគ្គលដែលជាដៃគូរមានផែនការ និងគោលបំណងសហការជាមួយCIPO ដោយសារចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការជួយជនជាតិដើមភាគតិច	- ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាមួយស្ថាប័នដទៃ។ - អ្នកខាងក្រៅដែលមិនមែនជាជនជាតិដើមភាគតិចខ្វះទំនុកចិត្ត និងស្ទាក់ស្ទើជួយអង្គការ។
១១	CIPO ជាសមាជិកសម្ព័ន្ធជនជាតិដើមភាគតិចកម្ពុជា និងជាសមាជិក គណៈកម្មាធិការដឹកនាំកិច្ចការជនជាតិដើមភាគតិច	- មិនមានពេលវេលា និងមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចូលរួមសហការណ៍ ។ - ខ្វះថវិកាគាំទ្រពីដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ និងម្ចាស់ជំនួយ	- ផ្សាភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងបណ្តាញយុវជននិងសហគមន៍គោលដៅ។	- ដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ និងម្ចាស់ជំនួយដកខ្លួនឬចប់គម្រោង។ - នីតិវិធីផ្តល់ថវិការរបស់ម្ចាស់ជំនួយមានភាពស្មុគស្មាញ
១២	នាយិការមានទំនាក់ទំនងច្រើនក្នុងអង្គការសង្គមស៊ីវិលជាតិ អន្តរជាតិ និងស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលនានា	- ជាស្ថាប័នថ្មី មិនទាន់មានគេដឹងលឺទូលំទូលាយពីភាគីពាក់ព័ន្ធ និងមិនទាន់មានការជឿជាក់ពីម្ចាស់ជំនួយ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលមួយចំនួន - នៅខ្វះខាតពេលវេលាក្នុងទំនាក់ទំន	- អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងរដ្ឋាភិបាលមានយន្តការលើកកំពស់ថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី និងកិច្ចសហការជាមួយអង្គការជនជាតិដើមភាគតិច។	- ដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ និងម្ចាស់ជំនួយដកខ្លួនឬចប់គម្រោង។ - នីតិវិធីផ្តល់ថវិការរបស់ម្ចាស់ជំនួយមានភាពស្មុគស្មាញ។ - ផ្នត់គំនិតសង្គមនិងជនជាតិដើមភាគតិចមិនឲ្យតម្លៃស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំ ។

		ងអោយបានទូលំទូលាយជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍		
១៣	បុគ្គលិកមានឆន្ទៈ និងការប្តេជ្ញារចិត្តខ្ពស់ក្នុងការបំពេញតួនាទី និងបម្រើផលប្រយោជន៍ការងារក្នុងស្ថាប័នទាំងមូល និងផលប្រយោជន៍កិច្ចការងារពាក់ព័ន្ធនឹងជនជាតិដើមភាគតិច និងសង្គម	- តម្លាភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅមានកំរិត - ការទំនាក់ទំនងនៅមានកម្រិតជាមួយអ្នកខាងក្រៅ - ការយល់ដឹងទៅលើសិទ្ធិ និងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ របស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត - បុគ្គលិកមួយចំនួនមិនទាន់មានភាពជឿជាក់លើខ្លួនឯងក្នុងការអនុវត្តគម្រោង	- ការលើកទឹកចិត្តពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ - ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ ពីបុគ្គល អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ - ច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិគាំទ្រទៅដល់ជនជាតិដើមភាគតិ។ - មានយន្តការដោះស្រាយទំនាស់ក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ	- ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ - និន្នាការនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស និងបក្សនយោបាយ - ការយល់ដឹងរបស់អជ្ញាធរនៅមានកម្រិត - ខ្វះការផ្សព្វផ្សាយពីសិទ្ធិ និងគោលនយោបាយផ្សេងៗ
១៤	មានបទពិសោធន៍ដោះស្រាយបញ្ហា ពង្រឹងសមត្ថភាព និងតស៊ូមតិលើសិទ្ធិជនជាតិភាគតិច និងយល់ដឹងពីដំណើរការចុះបញ្ជីដីសម្ភហភាព	- មិនទាន់បានរៀបចំវិធីសាស្ត្រធ្វើឲ្យស្ថាប័នមាននិរន្តរភាព - កិច្ចសហការណ៍ជាមួយអង្គការដៃគូនៅមានកំរិត - ការប្រមូលពត៌មានទាក់ទងនឹងសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច	- ច្បាប់ព្រៃឈើ ច្បាប់ដីធ្លី និងគោលនយោបាយជាតិ អនុក្រឹត្យពាក់ព័ន្ធការចុះបញ្ជីដីជនជាតិដើមភាគតិច - មានយន្តការដោះស្រាយទំនាស់ក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ	- លិខិតបទដ្ឋានគតិយុទ្ធមួយចំនួនបានកំណត់ដោយមានភាពផ្ទុយពីការរស់នៅប្រើប្រាស់បែបប្រពៃណី និងរើសអើងសិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិច - ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ - ខ្វះការគាំទ្រថវិកាពីម្ចាស់ជំនួយ

		នៅមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ និងមិនច្បាស់លាស់	- មានអង្គការជាតិ អន្តរជាតិមានការចាប់អារម្មណ៍លើកកម្ពស់សិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិចលើដីធ្លី និងដំណើរការចុះបញ្ជីដីសម្បហាភាព	- ខ្វះខាតជំនួយផ្នែកច្បាប់ (មេធាវី) - អង្គការមួយចំនួនមិនគាំទ្រលើដំណើរការចុះបញ្ជីដីសម្បហាភាព - ការផ្តល់ឥណទានប្រាក់កម្ចី - ការបោះបង្គោលព្រំដែនរបស់រដ្ឋាភិបា
១៥	ស្ថាប័ននៅរក្សា និងបង្ហាញពីអត្តសញ្ញាណជនជាតិដើមភាគតិច	- ការិយាល័យមិនទាន់ត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដា និងមិនទាន់មានសម្ភារៈឧបទ្ទេសគ្រប់គ្រាន់	- ច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិទទួលស្គាល់អត្តសញ្ញាណសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច តាមរយៈការចុះបញ្ជីដី និងព្រៃសហគមន៍បានកំណត់អត្តសញ្ញាណសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច - ប្រពៃណីទំលៀមទំលាប់នៅមានតាមសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច	- ការផ្តល់សម្បទានដីសេដ្ឋកិច្ច សម្បទានរ៉ែ វារីអគ្គិសនី ។ល។ - សាកលភាវូបនីយកម្ម សាមាហារន្តកម្មអាស៊ាន ទីផ្សារសេរី និងបច្ចេកវិទ្យា - ការផ្តល់ឥណទានប្រាក់កម្ចី

១៦	បុគ្គលិកមានភាពស្មោះត្រង់ មានតម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវ ។	- បុគ្គលិកមិនទាន់អនុវត្តត្រឹមត្រូវទាំងស្រុងលើកិច្ចការរដ្ឋបាល និងគោលនយោបាយ	- អង្គការផ្សេងៗមានកម្មវិធីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍គ្នាទៅវិញទៅមក និងផ្តល់ឱកាសទៅទស្សនៈកិច្ចក្រៅប្រទេស។ - ច្បាប់សមាគម និងគ្រប់គ្រងអង្គការ - មានការចាប់អារម្មណ៍ពីម្ចាស់ជំនួយ	- អំពើពុករលួយ និងបក្សពួកនិយមក្នុងវិស័យសាធារណៈ ឯកជន និងសង្គមស៊ីវិល។ - ច្បាប់សមាគម និងគ្រប់គ្រងអង្គការ
១៧	ស្ថាប័នគ្មានភាពលំអៀង និងមានភាពជឿជាក់ក្នុងការជួយសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច ដូចមានចែងក្នុងទស្សនៈវិស័យ គោលដៅ និងបេសកកម្ម	- គណៈគ្រប់គ្រងមិនទាន់អនុវត្តត្រឹមត្រូវទាំងស្រុងតាមនីតិវិធីគោលនយោបាយ - ខ្វះធនធានថវិកា និងធនធានមនុស្ស - ខ្វះការយល់ដឹង និងវិភាគប្រតិការសង្គមក្នុងប្រទេស	- មានច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ - ច្បាប់សមាគម និងគ្រប់គ្រងអង្គការ - មានសវនកម្មឯករាជ្យ - ច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិគាំទ្រទៅដល់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច - មានការចាប់អារម្មណ៍	- អំពើពុករលួយ និងបក្សពួកនិយមក្នុងវិស័យសាធារណៈ ឯកជន និងសង្គមស៊ីវិល។ - ច្បាប់សមាគម និងគ្រប់គ្រងអង្គការ - ការផ្តល់សម្បទានដីសេដ្ឋកិច្ច សម្បទានរ៉ែ វារីអគ្គិសនី ។ល។ - សាកលភាវូបនីយកម្ម សាមាហារន្តកម្មអាស៊ាន ទីផ្សារសេរី និងបច្ចេកវិទ្យា

			ជួយពីម្ចាស់ជំនួយ និងរដ្ឋាភិបាល - សហគមន៍មានការចូលរួមជួយទៅដល់សហគមន៍ខ្លួនឯង	- ការផ្តល់ឥណទានប្រាក់កម្ចី
១៨	ស្ថាប័នមិនរើសអើងនិន្នាការគណៈបក្សនយោបាយ និងមិនបំរើឲ្យគណៈបក្សនយោបាយ ។	- មិនដែលបានសហការណ៍ជាមួយគណៈបក្សនយោបាយ ដើម្បីតួនាទីបម្រើផលប្រយោជន៍ជនជាតិដើមភាគតិច។ - ពេលវេលាមិនគ្រប់គ្រាន់ - ខ្វះខាតធនធានមនុស្ស - ខ្វះការយល់ដឹង និងវិភាគបញ្ហាសង្គម និងនយោបាយ	- គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍របស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលគាំទ្រជួយដល់ជនជាតិដើមភាគតិច។ - ឱកាសក្នុងកម្មវិធីនានារបស់គណបក្សនយោបាយ ឬកម្មវិធីរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល	- ឥទ្ធិពលសាសនាផ្សេងៗដែលបានទៅដល់សគ/ - វប្បធម៌លាបពណ៌ថាអង្គការCIPO គាំទ្រគណៈបក្សនយោបាយណាមួយ ។ - ការរំលោភអំណាចរបស់បក្សកាន់អំណាចទៅលើអំណាចរដ្ឋទាំង៣ ។ - ការអូសទាញពីគណបក្សនយោបាយ