ISBN978-4-86357-072-6

ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ

ខែសីហា ឆ្នាំ2016

ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រនៃ

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ
ករណីសិក្សាជំរុញទឹកចិត្តទាំងដប់ប្រាំពីរពីមូលដ្ឋាន

ខែសីហា ឆ្នាំ2016

មាតិកា

មាតិកា i
ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ iii
អក្សរកាត់នៃពាក្យ និងពាក្យបំព្រួញ.. iv
អ្នកនិពន្ធដែលបានចូលរួមចំណែក v
បុព្វកថា...1
1. អារម្ភកថា សារតារ និងគោលបំណងនៃកូនសៀវភៅនេះ **...........................3**
2. ទ្រឹស្តីអំពីការជំរុញទឹកចិត្ត **...7**
(1) ទ្រឹស្តីនៃការជំរុញទឹកចិត្ត និងស្វ័យសម្រេច 7
(2) ឋានានុក្រមតម្រូវការរបស់លោក Maslow..20
(3) ទ្រឹស្តីពីរកត្តា៖ មិនមែនសម្រាប់តែភាពវិជ្ជមាននោះទេ ប៉ុន្តែសម្រាប់ភាពអវិជ្ជមានដែរ 22
3. ករណីសិក្សា**..24**
(1) ការជំរុញទឹកចិត្តមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្តាល**..24**
ករណីសិក្សា 1 ការកត់ត្រាសកម្មភាពនានាក្នុងកំណត់ត្រា 24
ករណីសិក្សា 2 ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយក្រុម 31
ករណីសិក្សា 3 ការជឿទុកចិត្តគ្នានៅក្នុងក្រុម....................................35
ករណីសិក្សា 4 គំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់យើង គម្រោងរបស់យើង.................41
(2) ការជំរុញទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន **..............................45**
ករណីសិក្សា 5 ការអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកមូលដ្ឋានទទួលយកគំនិតផ្តួចផ្តើមនៅក្នុងការរៀបចំឯកសារបណ្តុះបណ្តាល 45
ករណីសិក្សា 6 ការស្តាប់មតិយោបល់នាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ....................51
ករណីសិក្សា 7 ចំណេះដឹងកាន់តែច្រើននាំឱ្យការផ្តល់សេវាកាន់តែប្រសើរ 56
ករណីសិក្សា 8 អ្នកខ្លះចាប់ដៃគូធ្វើការងារជាមួយកសិករ អ្នកខ្លះទៀតត្រូវពួកគេចាប់យំ..60
(3) ការជំរុញទឹកចិត្តរបស់កសិករ..65
ករណីសិក្សា 9 ការធ្វើកសិកម្មដើម្បីភាពរីករាយ និងការធ្វើកសិកម្មដើម្បីធ្វើជាគំរូ...65
ករណីសិក្សា 10 ដៃគូដ៏ល្អបំផុតរបស់ខ្ញុំគឺបុគ្គលិកផ្តល់ការប្រឹក្សា.............71

ករណីសិក្សា 11 កសិករគំរូជាគ្រូបណ្តុះបណ្តាល 76
ករណីសិក្សា 12 បច្ចេកវិទ្យាអាចនឹងល្អប្រសើរ ប៉ុន្តែ 83
ករណីសិក្សា 13 មិនអនុញ្ញាតឱ្យបោះបង់ 87
ករណីសិក្សា 14 ការផ្តល់ឧបករណ៍ និងសម្ភារប្រើប្រាស់ឥតគិតថ្លៃ 93
ករណីសិក្សា 15 ការកសាងទំនុកចិត្តក្នុងចំណោមកសិករ 98
ករណីសិក្សា 16 ការទាញប្រយោជន៍ជាអតិបរមាតាមរយៈការប្រើប្រាស់ចំណុចខ្លាំងរបស់កសិករ 103
ករណីសិក្សា 17 ការអនុវត្តទាន់ពេលវេលា និងឆាប់រហ័ស 108
4. កថាចុងក្រោយ៖ ការសម្របខ្លួនទៅសម្រេចគោលដៅ 114
ឯកសារយោង 118
ឯកសារណែនាំឱ្យអាន 119
វិធីសាស្ត្រ SHEP តាមទស្សនៈរបស់អ្នកសិក្សា...120
(1) ការវិភាគផ្អែកលើទ្រឹស្តីស្វ័យសម្រេចអំពីហេតុផលសម្រាប់ចូលរួមក្នុងគម្រោង 120
(2) ការប្រើប្រាស់ទ្រឹស្តីស្វ័យសម្រេចក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសរបស់ទីភ្នាក់ងារចៃកា 121

ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ

ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 1៖ តើការសរសើរមានប្រសិទ្ធភាពដែរឬទេ 39
ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 2៖ សង្ឃឹមក្លែងក្លាយបំផ្លាញការជំរុញទឹកចិត្ត 64
ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 3៖ ការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុងបង្កើនភាពច្នៃប្រឌិត ..69
ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 4៖ ការធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយ...............................80
ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 5៖ រៀនពីភាពគ្មានជំនួយ 91
ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 6៖ សារៈសំខាន់នៃការកំណត់ពេលវេលា.................112

អក្សរកាត់នៃពាក្យ និងពាក្យបំព្រួញ

វេទិកា FABLIST	វេទិកាផ្សារភ្ជាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្នែកអាជីវកម្មចម្ការ
JICA	ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន
SDT	ទ្រឹស្តីនៃស្វ័យសម្រេច
SHEP	គម្រោងលើកកម្ពស់ និងពង្រឹងសាកវប្បកម្មកសិករខ្នាតតូច
SHEP ដំណាក់កាលទី 1	គម្រោងពង្រឹងសាកវប្បកម្មកសិករខ្នាតតូច

អ្នកនិពន្ធដែលបានចូលរួមចំណែក

កូនសៀវភៅនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងបណ្ឌិតសភា និងក្រុមសហអ្នកនិពន្ធ ដែលរួមមានបុគ្គលិករបស់ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន (ទីភ្នាក់ងារចៃកា) និងទីប្រឹក្សា ដូចមាន រាយឈ្មោះខាងក្រោមនេះ។ ករណីសិក្សាដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងកូនសៀវភៅនេះគឺផ្អែកលើព័ត៌មានដែលប្រមូលបាននៅក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដែលបានធ្វើឡើងចាប់ពីខែមេសា ដល់ ខែតុលា ឆ្នាំ2015 នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍មួយចំនួន ក៏ដូចជា នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុនផងដែរ។

អ្នកគ្រប់គ្រងបណ្ឌិតសភា និងសហអ្នកនិពន្ធ

- បណ្ឌិតសាស្ត្រាចារ្យ Nobuo R. Sayanagi មហាវិទ្យាល័យវិទ្យាសាស្ត្រមនុស្សសាស្ត្រ និងវប្បធម៌វិទ្យា នៃមហាវិទ្យាល័យ Yamanashi Eiwa

ក្រុមអ្នកនិពន្ធ

- បណ្ឌិត Jiro Aikawa ទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់ (អភិវឌ្ឍន៍កសិកម្ម និងជនបទ) ទីភ្នាក់ងារចៃកា
- បណ្ឌិត Kumiko Shuto បណ្ឌិតផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម (គោលនយោបាយវិទ្យា) ទីប្រឹក្សានៅក្រុមហ៊ុន International Management Group (IMG) Inc.
- Makiko Asaoka នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ទីភ្នាក់ងារចៃកា

លោកបណ្ឌិត Aikawa បានសរសេរ “1. បុព្វកថា” និងលោកបណ្ឌិត Sayanagi បានសរសេរចំណុច “2. ទ្រឹស្តីអំពីការជំរុញទឹកចិត្ត” និងចំណុច “សេចក្តីផ្តើមអំពីចិត្តវិទ្យា”។ បណ្ឌិត Shuto បានប្រមូលព័ត៌មានពីការចុះទៅទីតាំងផ្ទាល់ និងបានសរសេរចំណុច “3. ករណីសិក្សា” និង “4. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន” ដែលត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយ បណ្ឌិត Sayanagi។

ខណៈពេលដែល "3. ករណីសិក្សា” គឺផ្អែកលើព័ត៌មានទាក់ទងនឹងព្រឹត្តិការណ៍ជាក់ស្តែង និងមតិយោបល់ដែលប្រមូលបាននៅក្នុងអំឡុងពេលចុះធ្វើការសិក្សានៅទីតាំងផ្ទាល់ ព័ត៌មានលម្អិតដែលអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណបានដូចខាងក្រោមត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរដើម្បីការពារឯកជនភាព និងការសម្ងាត់របស់កម្មវត្ថុនៃការស្រាវជ្រាវៈ ឈ្មោះមនុស្ស និងស្ថាប័ន ឈ្មោះរបស់វិស័យជំនាញជាក់លាក់ និងឈ្មោះនៃអនុវិស័យកសិកម្មជាក់លាក់មួយចំនួន។

បុព្វកថា

មានអ្នកអនុវត្តជាច្រើនដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសរបស់ទីភ្នាក់ងារចៃកាបានប្រកាន់ខ្ជាប់នូវជំនឿតែមួយ ហើយជំនឿនោះគឺទាក់ទងនឹងសារៈសំខាន់ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសនានា។ តាមការពិតទៅ ជំនឿស្រដៀងគ្នាទៅលើសារៈសំខាន់នៃធនធានមនុស្ស ត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយនៅក្នុងចំណោមទីភ្នាក់ងារ និងម្ចាស់ជំនួយជាច្រើនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដូចដែលខ្ញុំឃើញហើយថា អ្វីដែលធ្វើឱ្យទីភ្នាក់ងារចៃកា (ឬ ប្រទេសជប៉ុន) មានលក្ខណៈខុសគ្នាពីទីភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយដទៃទៀត (ឬប្រទេសនានា) នោះគឺថាយើងសង្កត់ធ្ងន់ជាពិសេសទៅលើឥរិយាបទបុរេសកម្មរបស់មនុស្ស។ ឥរិយាបទនេះ នឹងធ្វើឱ្យមនុស្សចង់បន្តស្វែងរកបញ្ហានានានៅក្នុងបរិយាកាសរបស់ខ្លួន និងធ្វើឱ្យបរិយាកាសទាំងនោះកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង។ ភាពជឿជាក់នេះហើយដែលមាននៅក្នុងចំណោមអ្នកអនុវត្តជំនួយរបស់ប្រទេសជប៉ុន អាចត្រូវបានបកស្រាយថាជាការបង្ហាញកម្រិតមីក្រូនៃគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាននៃ ODA របស់ប្រទេសជប៉ុនតាមមធ្យោបាយមួយៈ គោលការណ៍ចេះជួយខ្លួនឯង។ ដោយមើលឃើញពីសារៈសំខាន់នៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបែបនេះហើយ ទើបមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាច្រើនដើម្បីបើកទ្វារដំណើរការ ដែលដឹកនាំយើងឆ្ពោះទៅរកគោលការណ៍មួយនេះ រួមទាំងគោលការណ៍របស់ទីភ្នាក់ងារចៃកា ផងដែរ។ ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយបច្ចុប្បន្នគឺជាការបន្ថែមដ៏មានសារៈសំខាន់មួយចំពោះការងារនេះ។.

ខ្លឹមសារនៃឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយនេះ គឺផ្អែកលើបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងដែលបានដកស្រង់ចេញពីគម្រោងមួយដែលអនុវត្តនៅក្នុងប្រទេសកេនយ៉ា(Kenya) ដែលឈ្មោះថា គម្រោងពង្រឹងកសិករខ្នាតតូច។ ផ្អែកលើទ្រឹស្តីមួយក្នុងចិត្តវិទ្យាដែលហៅថា ទ្រឹស្តីស្វ័យសម្រេច គម្រោងនេះបានទទួលជោគជ័យក្នុងការកសាងយន្តការមួយ ដែលតាមរយៈយន្តការនេះ តួអង្គជាច្រើន ឧទាហរណ៍ដូចជា មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម និងកសិករជាច្រើន ចូលរួមចំណែករួមគ្នាក្នុងការសម្រេចបាននូវគម្រោងនេះ ខណៈពេលដែលពួកគាត់ធ្វើការដោយខ្លួនឯង ជំរុញដោយការតាំងចិត្តផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគាត់។ គម្រោងនេះសម្រេចបាននូវភាពជោគជ័យ ហើយដោយទទួលបានការលើកទឹកចិត្តពីភាពជោគជ័យនេះ គម្រោងស្រដៀងគ្នានានាដែលពឹងផ្អែកលើមូលដ្ឋានដូចគ្នានេះគឺកំពុងតែពង្រីកទៅកាន់បណ្តាប្រទេសនៅទ្វីបអាហ្វ្រិក និងទីកន្លែងផ្សេងៗទៀត ដែលបង្កើតលទ្ធផលវិជ្ជមានស្រដៀងគ្នានេះ។

ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយនេះ មានគោលបំណងក្រឡេកមើលពីបទពិសោធន៍ដែលប្រមូលបាននៅក្នុងគម្រោងនៅប្រទេសកេនយ៉ា (Kenya) នោះ។ គម្រោងនេះគឺជាការព្យាយាមចងក្រងជាប្រព័ន្ធ ដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីផ្នែកចិត្តវិទ្យាមួយ ដែលជាប្រភេទចំណេះដឹងដែលមនុស្សមានរហូតមកទល់ពេលនេះដែលជា “ចំណេះដឹងមិនជាក់ស្តែង (tacit knowledge)” ហើយប្រែក្លាយវាទៅជា “ចំណេះដឹងជាក់ស្តែង (explicit knowledge)"។ យើងអាចនិយាយបានម្យ៉ាងទៀតថា នេះគឺជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីបើកប្រអប់រូបមន្ត (ប្រអប់ខ្មៅ) នៃដំណើរការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដូច្នេះ ការខិតខំនេះផ្តល់ជាលទ្ធផលដល់ការគួរយកចិត្តទុកដាក់របស់អ្នកទាំងអស់គ្នាដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេស។.

ខ្ញុំពិតជាមានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយយ៉ាងខ្លាំងដែលឃើញថា ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយនៃការសំណៅឯកសារបច្ចុប្បន្ន និងការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់សមាជិកគម្រោងកេនយ៉ាដើម្បីបំពេញបន្ថែមចំណេះដឹងផ្នែកចិត្តសាស្ត្រលើឥរិយាបទរបស់មនុស្ស តាមរយៈឯកសារស្រាវជ្រាវ និងបទបង្ហាញអំពីការសិក្សានានាគឺដើរទន្ទឹមគ្នា។ ខ្ញុំពិតជាទទួលបានការជំរុញទឹកចិត្តឱ្យឃើញអំពីគំរូនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសរបស់យើងដែលកំពុងវិវឌ្ឍឆ្ពោះទៅមុខ ដូច្នេះហើយមិនត្រឹមតែទាញយកនូវអត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញនៃចំណេះដឹងផ្នែកសិក្សាក្នុងការអនុវត្តប៉ុណ្ណោះនោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងផ្តល់មកវិញនូវព័ត៌មានត្រឡប់ដល់សង្គមអប់រំអំពីអ្វីដែលវាបានរកឃើញក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តផងដែរ។ ជាការពិតណាស់ នេះគឺជាការខិតខំប្រឹងប្រែងមួយដែលជំរុញទឹកចិត្ត និងគួរឱ្យសរសើរ ហើយខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការគោរពយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះអ្នកទាំងអស់គ្នាដែលបានចូលរួមក្នុងកិច្ចការងារនេះ។.

លោក Hiroshi Kato

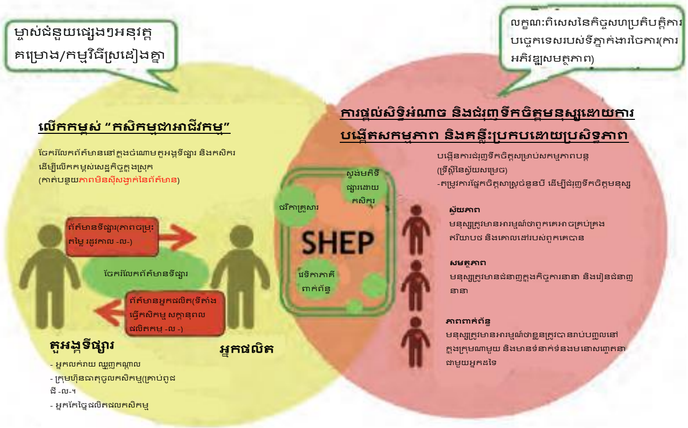
អនុប្រធាន

ទីភ្នាក់ងារចៃកា

1. អារម្ភកថា: សារតារ និងគោលបំណងនៃកូនសៀវភៅនេះ

រដ្ឋាភិបាលជប៉ុនបានជួយជ្រោមជ្រែងដល់កសិករសាករប្បកម្មខ្នាតតូចនៅតំបន់ទ្វីបអាហ្វ្រិកអស់រយ:ពេលជាងកន្លះសតវត្សមកហើយ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ រដ្ឋាភិបាលជប៉ុនកំពុងជួយលើកកម្ពស់វិស័យកសិកម្ម ដែលមានផលចំណេញ ស្របតាមសេចក្តីប្រាថ្នារបស់ប្រទេសជាច្រើននៅតំបន់អាហ្វ្រិក.ក្នុងការអនុវត្តកសិកម្មជាការធ្វើអាជីវកម្ម។ វិធីសាស្ត្រ SHEP
(http://www.jica.go.jp/english/our_work/thematic_issues/agricultural/shep.html) ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជួយតំបន់នៅទ្វីបអាហ្វ្រិកជាមួយនឹងវិស័យកសិកម្មដែលមានផលចំណេញ ដែលត្រូវបានបន្តអនុវត្តយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងគម្រោងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសផ្សេងៗជាច្រើនរបស់ទីភ្នាក់ងារចៃកា។

វិធីសាស្ត្រ SHEP មានសសរស្តម្ភគោលចំនួនពីរដូចបានបង្ហាញខាងក្រោម៖ (1) លើកកម្ពស់ការធ្វើកសិកម្មជាអាជីវកម្ម និង (2) ពង្រឹងភាពអង់អាច និងជំរុញទឹកចិត្តដល់ប្រជាជនតាមរយ:ការបង្កើតសកម្មភាពដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងការណែនាំគន្លឹះ។



សសរស្តម្ភទីមួយ៖ លើកកម្ពស់ការធ្វើកសិកម្មជាអាជីវកម្ម ដោយមានគោលបំណងបង្កើតសេដ្ឋកិច្ចក្នុងស្រុកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយ:ការចែករំលែកព័ត៌មានទីផ្សារ និងព័ត៌មានអំពីផលិតកររក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងទីផ្សារ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត វិធីសាស្ត្រ SHEP អនុវត្តសកម្មភាពដើម្បីកាត់បន្ថយភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នានៃព័ត៌មានទីផ្សារ ដែលធ្វើឡើងដោយតួអង្គផ្សេងៗនៅក្នុងទីផ្សារ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត សសរស្តម្ភទីពីរ៖ ពង្រឹងភាពអង់អាច និងការជំរុញទឹកចិត្តដល់ប្រជាជន ពោលគឺសំដៅលើទ្រឹស្តីអំពីការជំរុញទឹកចិត្ត ជាពិសេស ទ្រឹស្តីស្វ័យសម្រេច (SDT) ដែល លោក Edward Deci et al បានលើកឡើង។ ទ្រឹស្តីស្វ័យ

សម្រេច (SDT) នេះកំណត់នូវតម្រូវការខាងចិត្តសាស្ត្រចំនួនបី ពោលគឺ តម្រូវការស្វ័យភាព សមត្ថភាព និងទំនាក់ទំនង។ វិធីសាស្ត្រ SHEP ផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងសកម្មនូវសកម្មភាពដែលផ្តល់ការគាំទ្រសម្រាប់តម្រូវការផ្នែកចិត្តសាស្ត្រទាំងបីនេះ។ ដូចដែលបានបង្ហាញខាងលើ ប្រភពដើមនៃវិធីសាស្ត្រ SHEP ស្ថិតនៅលើសកម្មភាពដែលបំពេញខ្លឹមសារនៃសសរស្តម្ភទាំងពីរ។ ឧទាហរណ៍ កសិករធ្វើការស្ទង់មតិទីផ្សារ ដែលពួកគាត់ចុះទៅកាន់ទីផ្សារ និងសម្ភាសន៍តួអង្គទីផ្សារ ដូចជាអ្នកទិញជាដើម។ ពួកគាត់ទទួលបានព័ត៌មានអំពីដំណាំដែលលក់ដាច់បំផុត ការឡើងចុះតម្លៃ គុណភាពដែលពេញចិត្ត ហើយដូច្នេះ បានកាត់បន្ថយព័ត៌មានមិនស៊ីសង្វាក់គ្នា។ ជាងនេះទៅទៀត ដោយសារតែការស្ទង់មតិទីផ្សារត្រូវបានធ្វើឡើងដោយកសិករខ្លួនឯងផ្ទាល់ផងនោះ ពួកគាត់អាចទទួលបានអារម្មណ៍នៃការទទួលបានសមិទ្ធផលដែលតាមរយៈនេះ ជួយគាំទ្រដល់តម្រូវការសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់។ បន្ទាប់មកទៀត កសិករធ្វើការសម្រេចចិត្តថាតើត្រូវដាំដំណាំប្រភេទណាខ្លះ ដោយផ្អែកទៅលើព័ត៌មានដែលពួកគាត់បានប្រមូលពីការស្ទង់ទីផ្សាររបស់ពួកគាត់។ ដំណើរការនេះគាំទ្រតម្រូវការស្វ័យភាពរបស់ពួកគាត់។ នៅចុងបញ្ចប់ ការស្ទង់មតិទីផ្សាររបស់ SHEP បំពេញតម្រូវការនៃសសរស្តម្ភទាំងពីរ។

សកម្មភាពដែលគាំទ្រដល់តម្រូវការចិត្តសាស្ត្ររបស់មនុស្សទាំងនេះ មិនមានន័យថាកំណត់នៅត្រឹមសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងវិធីសាស្ត្រ SHEP នោះទេ។ ជាក់ស្តែង ទីភ្នាក់ងារចៃកា បានចងក្រងករណីសិក្សាអំពីការអនុវត្តល្អៗជាច្រើន តាមរយៈកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យនេះចាប់តាំងពីយូរយារណាស់មកហើយ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គម្រោងរបស់ទីភ្នាក់ងារចៃកា យ៉ាងច្រើនបានអនុវត្តសកម្មភាពផ្សេងៗ ដែលពោរពេញទៅដោយចំណុចណែនាំគន្លឹះៗប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតសម្រាប់ការជំរុញទឹកចិត្តប្រជាជន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចំណុចណែនាំគន្លឹះទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើង និងប្រមូលផ្តុំជាចំណេះដឹងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គល ដោយមិនមានឱកាសសម្រាប់ពួកគាត់ក្នុងការចែករំលែកឱ្យបានទូលំទូលាយទៅកាន់មនុស្សដទៃទៀត ឬប្រើប្រាស់ក្នុងឱកាសផ្សេងៗទៀតឡើយ។

មុនពេលខ្ញុំចាប់ផ្តើមអនុវត្តគម្រោង SHEP ដំណាក់កាលទី 1 នេះ ខ្ញុំបានធ្វើការជាជំនាញការក្នុងវិស័យបណ្តុះបណ្តាលកសិករ និងការផ្សព្វផ្សាយកសិកម្មសម្រាប់គម្រោងស្រូវនៅតំបន់ គីលីម៉ាន ចារ៉ូ ប្រទេសតង់ហ្សានី (Tanzania)។ គម្រោងនេះបានអនុវត្តវិធីសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយពីកសិករមួយទៅកសិករមួយទៀត ដែលកសិករស្នូលដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាល បានបង្រៀនកសិករផ្សេងទៀតតាមរយៈការប្រើប្រាស់ដីស្រែរបស់ពួកគាត់ដើម្បីបង្ហាញពីបច្ចេកទេសផ្សេងៗ។ វិធីសាស្ត្រនេះទទួលបានជោគជ័យយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការផ្សព្វផ្សាយបច្ចេកទេសដាំដុះស្រូវជាមូលដ្ឋានដល់កសិករមួយចំនួនធំ ដែលបន្ទាប់ពីបានសិក្សាពីបច្ចេកទេសហើយ បានទទួលនូវអត្ថប្រយោជន៍នៃទិន្នផលកើនឡើង។ ដោយមិនទទួលបានការបង់ថ្លៃ កសិករស្នូលទាំងនេះបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងសកម្មភាពសហគមន៍ជាច្រើន លើការបង្រៀនអំពីការធ្វើស្រែដល់កសិករដទៃទៀត។ នៅពេលខ្ញុំសួរ កសិករបានប្រាប់ខ្ញុំអំពីហេតុផលសម្រាប់ការងារសហគមន៍យ៉ាងសកម្មរបស់ពួកគាត់ ដែលរួមមានដូចខាងក្រោម៖ “ខ្ញុំសប្បាយចិត្តណាស់ដែលខ្ញុំអាចជួយសហគមន៍

របស់យើង” “ខ្ញុំមានមោទនភាពចំពោះខ្លួនឯងនៅពេលកសិករផ្សេងទៀតហៅខ្ញុំថា លោក/អ្នកគ្រូ” ហើយ "ខ្ញុំគ្រាន់តែចូលចិត្តបង្រៀនអ្នកដទៃប៉ុណ្ណោះ"។ អ្នកខ្លះបានឆ្លើយថា ហេតុអ្វីបានជាកសិករស្នូលធ្វើអ្វីដែលពួកគាត់ធ្វើដោយគ្មានរង្វាន់ជាប្រាក់កាសអ្វីទាល់តែ សោះនោះ។ មានអ្នកផ្តល់ជាសំណូមពរថា៖ “ដោយសារតែកសិករស្នូលមានជំនាញខ្លាំង ដូច្នេះ យើងគួរផ្តល់ប្រាក់កាសជូនពួកគាត់ដើម្បីបង្រៀននៅគម្រោងប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រផ្សេងៗ បន្ថែមទៀត”។ ដោយបានឮមតិបែបនេះ ខ្ញុំព្រួយបារម្ភថា ប្រសិនបើយើងផ្តល់ប្រាក់ជូន ពួកគាត់ ពួកគាត់នឹងឈប់ធ្វើការងារសហគមន៍ដែលពួកគាត់ធ្លាប់បានចូលរួមយ៉ាង សកម្មទាំងនោះទៀតហើយ។ ខ្ញុំមានការខកចិត្តជាខ្លាំង ដោយសារខ្ញុំមិនអាចពន្យល់អ្នក ដទៃអំពីហេតុផលដែលបណ្តាលឱ្យមានប្រផ្នូលបែបនេះ។ ខ្ញុំបានឃើញសៀវភៅមួយក្បាល ដោយចៃដន្យ ដែលមានចំណងជើងជាភាសាអង់គ្លេសថា Why We Do What We Do ឬប្រែ ជាភាសាខ្មែរថា ហេតុអ្វីយើងធ្វើអ្វីដែលយើងកំពុងតែធ្វើ) និពន្ធដោយលោក Edward Deci ដែលបង្ហាញអំពីចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងការជំរុញទឹកចិត្ត។ គម្រោងនៅតំបន់ Kilimanjaro គឺជាគម្រោងសហប្រតិបត្តិការកសិកម្ម ដែលមានរយៈពេលវែងរបស់ទីភ្នាក់ងារចៃកានៅ តំបន់នៅទ្វីបអាហ្វ្រិក។ ដូចនេះ វិធីសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយពីកសិករម្នាក់ទៅកសិករម្នាក់ទៀត ត្រូវ តែឈានដល់ចំណុចកំពូលនៃចំណេះដឹង និងប្រាជ្ញាដែលបានបង្កើតឡើងដោយអ្នកកាន់ តំណែងមុនខ្ញុំ។ តាមរយៈការផ្អែកលើ និងការអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀតលើបទពិសោធន៍នេះ ខ្ញុំ បានរៀបចំគម្រោងដោយផ្អែកលើ SDT ក្នុងអំឡុងពេលគម្រោង SHEP ដំណាក់កាលទី 1 ដែលពេលនោះខ្ញុំកំពុងធ្វើការជាអ្នកដឹកនាំក្រុមការងារគម្រោង។ នេះគឺជាកិច្ចការនៅពី ខាងក្រោយនៃ SDT ដែលដើរតួយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងវិធីសាស្ត្រ SHEP។

កូនសៀវភៅនេះរៀបរាប់លម្អិតអំពីករណីសិក្សាជាច្រើន ដែលបានចងក្រងដោយផ្អែកលើ សកម្មភាពគម្រោងសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នា៖ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្តាល មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលក្នុងមូលដ្ឋាន និងអ្នកទទួលផលចុងក្រោយ (កសិករ)។ សៀវភៅនេះពិនិត្យពិច័យលើឥរិយាបថរបស់បុគ្គលសាមី និងផលវិបាកនៃឥរិយាបទ ទាំងនេះពីចំណុចទិដ្ឋភាពរបស់ SDT។ ការវិភាគទាំងនេះព្យាយាមបម្លែងចំណេះដឹងដ៏ស៊ី ជម្រៅដែលជំនាញការគម្រោង និងទីប្រឹក្សានីមួយៗមានឱ្យប្រែទៅជាចំណេះដឹងដែល បង្ហាញច្បាស់លាស់ ពោលគឺ អាចធ្វើការចែករំលែកជាមួយអ្នកអានបាន។ ផ្នែក “គន្លឹះ សម្រាប់អ្នកធ្វើផែនការ និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង” នៅចុងបញ្ចប់នៃករណីសិក្សានីមួយៗ បង្ហាញពីមេរៀនដែលបានរៀនពីករណីសិក្សាជាក់លាក់ណាមួយ។ ផ្នែក “សេចក្តីផ្តើមអំពី ចិត្តវិទ្យា” ណែនាំអ្នកអានអំពីទ្រឹស្តីសិក្សា និងការពិសោធន៍ផ្លូវចិត្តមួយចំនួន ដែលពាក់ ព័ន្ធនឹងករណីសិក្សា។ នៅចុងបញ្ចប់នៃកូនសៀវភៅនេះ មានការផ្តល់ជូននូវ សេចក្តីសង្ខេប អំពីឯកសារសិក្សាដែលវិភាគវិធីសាស្ត្រ SHEP តាមរយៈ SDT។.

សង្ឃឹមថាកូនសៀវភៅនេះនឹងជម្រុញទឹកចិត្តអ្នកអាន ឱ្យស្វែងយល់បន្ថែមអំពីទ្រឹស្តីអំពី ការជំរុញទឹកចិត្ត និងជួយពួកគាត់អនុវត្តនូវអ្វីដែលពួកគាត់បានរៀនពីកូនសៀវភៅនេះ ដោយយកទៅអនុវត្តក្នុងការងាររបស់ពួកគាត់។ ទីភ្នាក់ងារចៃកាប្តេជ្ញាផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស

ប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ដល់ប្រទេសជាដៃគូនានា ហើយខ្ញុំពិតជាមានសេចក្តីរីករាយខ្លាំងបំផុតប្រសិនបើសៀវភៅណែនាំនេះជួយធ្វើឱ្យជំនួយទាំងអស់នេះសម្រេចបាននូវភាពជោគជ័យ។

ជាចុងក្រោយ ខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការដឹងគុណចេញពីដួងចិត្តចំពោះជំនាញការ ទីប្រឹក្សាបុគ្គលិកសមភាគី និងកសិករ ដែលបានសហការផ្តល់ការសម្ភាសន៍ ដែលបានធ្វើឡើងសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការរួមចំណែករបស់ពួកគាត់។

លោក Jiro Aikawa

ទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់ទីភ្នាក់ងារថៃកា

(អតីតប្រធានក្រុម SHEP ដំណាក់កាល 1)

2. ទ្រឹស្ដីអំពីការជំរុញទឹកចិត្ត

(1) ទ្រឹស្ដីនៃការជំរុញទឹកចិត្ត និងស្វ័យសម្រេច

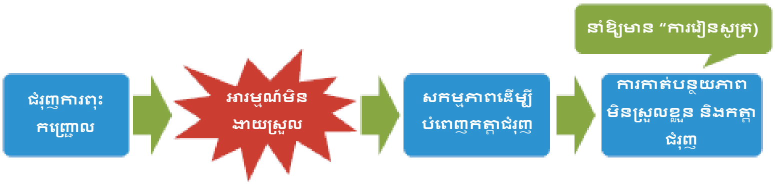
ទស្សនៈវិស័យខាងចិត្តសាស្ត្រ SHEP គឺផ្អែកលើទ្រឹស្ដីនៃការជំរុញទឹកចិត្តដែលហៅថា ទ្រឹស្ដីស្វ័យសម្រេច (SDT) ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយ លោក Edward Deci និងលោក Richard Ryan (Deci & Ryan ឆ្នាំ1985)។ SDT ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកត្តាកំណត់នៅពីក្រោយភាពជោគជ័យនៃវិធីសាស្ត្រនេះ។ SDT ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងអំឡុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ1970 ហើយទ្រឹស្ដីនេះបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការផ្លាស់ប្ដូររបៀបដែលយើងមើលឃើញអំពីឥរិយាបទ និងការជំរុញទឹកចិត្តរបស់មនុស្ស។ សមិទ្ធផលមួយក្នុងចំណោមសមិទ្ធផលដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់បំផុតរបស់ SDT គឺការរកឃើញ និងការពន្យល់អំពី**ឥទ្ធិពលចុះខ្សោយ** (កូឡោន មានពិភាក្សាលម្អិតនៅក្នុងកូឡោន "សេចក្ដីណែនាំអំពីចិត្តវិទ្យា 4") ដែលរង្វាន់កាត់បន្ថយកម្រិតនៃការចូលរួមជាបន្តបន្ទាប់នៅក្នុងកិច្ចការ។

គោលគំនិតបុរាណអំពីការជំរុញទឹកចិត្ត

យោងតាមគោលគំនិតបុរាណអំពីការជំរុញទឹកចិត្តនៅក្នុងចិត្តវិទ្យាបែបបុរាណ ការផ្ដល់រង្វាន់ចំពោះឥរិយាបទ ត្រូវបានគេសន្មតថា តែងតែជំរុញឱ្យមានការចូលរួមជាបន្តបន្ទាប់ ខណៈពេលដែលការដាក់ពិន័យតែងតែធ្វើឱ្យការចូលរួមមានការថយចុះ។ យន្តការចិត្តសាស្ត្រជាមូលដ្ឋានសម្រាប់វិធីនៃការគិតនេះ ត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងរូបភាពខាងក្រោម។ យោងតាមទស្សនាទាននេះ ឥរិយាបថទាំងអស់គឺបណ្ដាលមកពី**កត្តាជំរុញ** (សូមមើលរូបនៅខាងឆ្វេងបំផុត)។ កត្តាជំរុញគឺផ្អែកលើតម្រូវការខាងសរីរវិទ្យា ដូចជា ការស្រេកឃ្លានអាហារ ការស្រេកទឹក និងការគេង ព្រមទាំងតម្រូវការ សង្គម ដូចជា ប្រាក់កាស ការជៀសវាងការដាក់ពិន័យ អំណាច និងការយល់ស្របរបស់សង្គម។ នៅពេលដែលគ្រប់គ្រាន់ហើយ រាល់តម្រូវការទាំងអស់នេះ អាចធ្វើឱ្យបុគ្គលមានឱកាសរស់រានមានជីវិតកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។ កត្តាជំរុញកាន់តែមានភាពពុះកញ្ជ្រោលខ្លាំងឡើងនៅពេលដែលមានកង្វះតម្រូវការជាក់លាក់ណាមួយ (ឧទាហរណ៍៖ ភាពអត់ឃ្លានគឺត្រូវបានជំរុញខ្លាំងនៅពេលដែលមានកង្វះអាហាររូបត្ថម្ភ)។ អារម្មណ៍មិនងាយស្រួលកើតមាននៅពេលដែលកត្តាជំរុញទទួលបានការរំញោក ដូច្នេះបុគ្គលនឹងព្យាយាមជម្នះដើម្បីបំបាត់ភាពមិនសុខស្រួលនេះ។

ដំបូងឡើយ ពួកគាត់ប្រហែលជាមិនបានដឹងអំពីរបៀបជម្នះអារម្មណ៍មិនងាយស្រួលនោះទេ ដូច្នេះពួកគាត់ប្រព្រឹត្តតាមរបៀបដែលមិនបំពេញតាមតម្រូវការ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ បន្ទាប់ពីការសាកល្បង និងមានបញ្ហាមួយចំនួន ពួកគាត់នឹងស្វែងរកវិធីដើម្បីបំពេញតម្រូវការ និងបន្ធូរបន្ថយអារម្មណ៍មិនងាយស្រួល។ ជាលទ្ធផល ពួកគាត់នឹងរៀនបានថាឥរិយាបទដែលពួកគាត់បានចូលរួម នឹងជួយបំពេញតម្រូវការនាពេលអនាគតបាន។ ផ្ទុយមកវិញ ការគំរាមដាក់ពិន័យនឹងធ្វើឱ្យមានការភ័យខ្លាច ដូច្នេះពួកគាត់នឹងរៀនពីរបៀប

ជៀសវាងការភ័យខ្លាចនេះ។ គោលគំនិតនៃការប្រើប្រាស់រង្វាន់ និងការដាក់ពិន័យ ឬការប្រើការ៉ុត និងរំពាត់ដើម្បីលើកទឹកចិត្តមនុស្សគឺផ្អែកលើគោលគំនិតបុរាណនៃការជំរុញទឹកចិត្តនេះ។

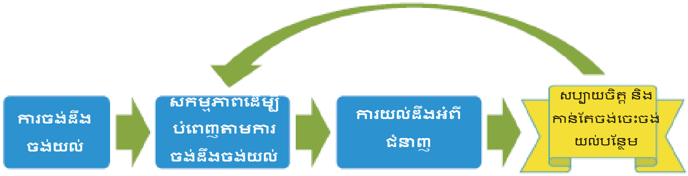


យន្តការនៃការជំរុញទឹកចិត្តតាមបែបបុរាណ

ទ្រឹស្តីនៃការជំរុញទឹកចិត្តតាមបែបបុរាណមានប្រយោជន៍ក្នុងការពន្យល់អំពីឥរិយាបទជាច្រើនប្រភេទ។ ជាការពិតណាស់ មនុស្សជាច្រើននឹងចាត់ទុកថាជារឿងធម្មតានៅក្នុងការប្រើការ៉ុត និងរំពាត់ គឺជាវិធីដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយក្នុងការជំរុញទឹកចិត្តមនុស្ស។ តាមពិតទៅ មានករណីជាច្រើនដែលវិធីសាស្ត្រការ៉ុត និងរំពាត់ពិតជាមានប្រសិទ្ធភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងករណីភាគច្រើន ឥទ្ធិពលនៃវិធីសាស្ត្រនេះគឺមានរយៈពេលខ្លី។ នោះគឺថាឥរិយាបទដែលចង់បាន នឹងបន្តទៅមុខដរាបណាមានការអនុវត្តផ្តល់រង្វាន់ ឬការដាក់ពិន័យ ប៉ុន្តែឥរិយាបទបែបនេះនឹងឈប់ទៅវិញស្ទើរតែភ្លាមៗនៅពេលដែលការផ្តល់រង្វាន់ ឬការដាក់ពិន័យលែងត្រូវបានអនុវត្ត។

គំនិតថ្មីៈ ការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុង

គំនិតមូលដ្ឋាននៅពីក្រោយទ្រឹស្តីជំរុញទឹកចិត្តបែបបុរាណនេះ អាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា “មនុស្សធ្វើការពុំមានប្រសិទ្ធភាពនោះទេ លុះត្រាតែពួកគាត់ត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យធ្វើការ" ឬ “ត្រូវបានជំរុញទឹកចិត្តដោយអ្វីមួយ ឬដោយនរណាម្នាក់”។ តើការលើកឡើងបែបនេះត្រឹមត្រូវដែរឬទេ? អ្នកប្រហែលជាអាចគិតថាមានឧទាហរណ៍ជាច្រើនដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងករណីបែបនេះទេ។ ឧទាហរណ៍មួយពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចនេះ អាចរកបានចំពោះកុមារតូចៗ។ ក្មេងៗនឹងបន្តចូលរួមលេងអ្វីដែលហាក់ដូចជាការលេងទូទៅ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការលេងបែបនេះនឹងមិនបំពេញតម្រូវការផ្នែកខាងសរីរីទ្យា ឬសង្គមរបស់កុមារនោះទេ វានឹងមិនអាចធ្វើឱ្យក្មេងៗពេញចិត្តបានទេ ហើយក្នុងករណីភាគច្រើន វានឹងមិនទទួលបានការសរសើរពីឪពុកម្តាយរបស់ពួកគាត់ទេ (ឬទទួលបានការស្តីបន្ទោស) ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្មេងនឹងនៅតែបន្តលេងទៀត។ ឥរិយាបទប្រភេទនេះមិនអាចត្រូវបានបកស្រាយដោយកត្តាជំរុញផ្សេងៗបាននោះទេ ហើយឥរិយាបទនេះត្រូវបានផ្អែកលើគំនិតថ្មីៈ **ការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុង**។ ឫសគល់នៃការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុងគឺការចាប់អារម្មណ៍ និងការចង់ដងចង់យល់។ ឫសគល់នៃ**ការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុង**គឺជាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចង់ចេះចង់ដឹង។.

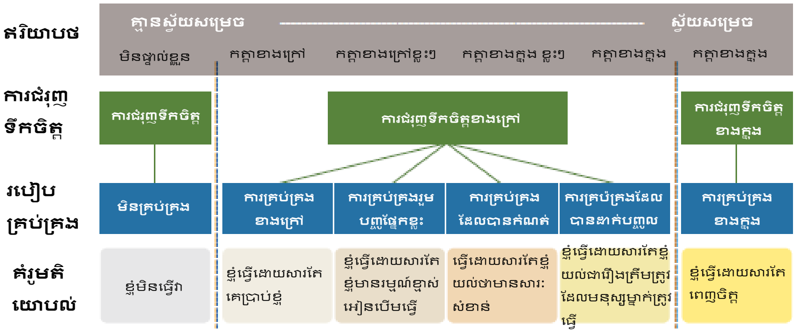


យន្តការនៃការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុង

រូបភាពខាងលើនេះបង្ហាញពីយន្តការ ដែលអាចជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុងសម្រាប់ការអនុវត្តឥរិយាបទ។ នៅពេលដែលមានទឹកចិត្តចង់ចេះចង់ដឹង មនុស្សនឹងធ្វើសកម្មភាពដោយព្យាយាមធ្វើកិច្ចការដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការនេះ។ នៅពេលណាដែលការចង់ចេះចង់ដឹងអាចបំពេញលក្ខខណ្ឌ នេះដោយជោគជ័យ នឹងនាំមកនូវការយល់ដឹងឆ្ពោះទៅសម្រេចគោលបំណងនៃការចង់ចេះចង់ដឹង និង/ឬជំនាញក្នុងការដោះស្រាយតម្រូវការចង់ចេះចង់ដឹងនេះ។ កត្តានេះនឹងបណ្តាលឱ្យមានវដ្តមួយ ដែលក្នុងវដ្តនេះ ការចង់ចេះចង់ដឹងបន្ថែមទៀតត្រូវបានបំផុសគំនិតឡើង ហើយសកម្មភាពបន្ថែមទៀតត្រូវបានជំរុញឱ្យធ្វើដើម្បីបំពេញការចង់ចេះចង់ដឹងថ្មីៗនេះ។ ភាពខុសគ្នាដ៏សំខាន់មួយពីរូបភាពចុងក្រោយនេះ (ដែលឥរិយាបទដែលបានរៀនត្រូវបានអនុវត្តម្តងទៀត) គឺថាសកម្មភាពថ្មីដើម្បីបំពេញតម្រូវការនៃការចង់ចេះចង់ដឹងនៅក្នុងរូបភាពនេះ ត្រូវមានលក្ខណៈដូចប្រលោមលោក ដូច្នោះដែរ ដែលទាមទារឱ្យមានភាពច្នៃប្រឌិត។.

គោលគំនិតបែបបុរាណអំពីការជំរុញទឹកចិត្ត ឥឡូវនេះគេហៅថា**ការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្រៅ** ដែលជាប្រភពជំរុញទឹកចិត្តយ៉ាងរឹងមាំ ដោយសារតែវាទាក់ទងទៅនឹងតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការរស់រានមានជីវិត ប៉ុន្តែនៅពេលដែលបានបំពេញតម្រូវការមួយហើយ ការជំរុញទឹកចិត្តក៏បាត់ទៅវិញ។ ការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុងគឺមានភាពទន់ខ្សោយ ប៉ុន្តែមានសកម្មភាពឥតឈប់ឈរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅពេលដែលការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្រៅមានភាពរឹងមាំ វានឹងរារាំងដល់ការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុង។ កត្តានេះច្រើនតែកើតឡើងនៅពេលដែលមានកង្វះតម្រូវការសំខាន់ៗ ទាក់ទងនឹងតម្រូវការខាងសរីរវិទ្យាជាក់លាក់មួយ។ ការស្រាវជ្រាវជាច្រើនបានបង្ហាញថា ការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុង ផ្តល់លទ្ធផលមិនត្រឹមតែសមិទ្ធផលកាន់តែល្អប្រសើរប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងសុខភាពផ្លូវចិត្តកាន់តែប្រសើរឡើងផងដែរ។.

ចំណាត់ថ្នាក់នៃការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្រៅ



ប្រភព៖ កែសម្រួលពីលោក Deci & លោក Ryan (ឆ្នាំ1985)

ចំណាត់ថ្នាក់នៃការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្រៅនៅក្នុង SDT

កិច្ចការជាច្រើនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍មិនគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ទេ (ឧទាហរណ៍៖ មិនមែនជាប្រភពនៃការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុង)។ តើនេះមានន័យថា យើងត្រូវជួបការពិបាកក្នុងការជំរុញសិក្ខាកាមរបស់យើងពីខាងក្រៅឬ? សំណាងល្អ នោះមិនមែនជាករណីដែលកើតឡើងនោះទេ។ ដូចដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងរូបភាពខាងលើ SDT មានចំណាត់ថ្នាក់រងអំពីការជម្រុញពីខាងក្រៅ។

ប្រភេទនៃការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្រៅដែលមានលក្ខណៈខុសឆ្គងខ្លាំងបំផុត គឺការគ្រប់គ្រងកត្តាខាងក្រៅ ដែលឥរិយាបថត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយការផ្ដល់រង្វាន់ ឬការដាក់ពិន័យពីខាងក្រៅ។ នៅក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ ឥរិយាបទត្រូវបានអនុម័តយក ដោយសារតែបុគ្គលត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើតាមអ្វីដែលបានកំណត់រួចជាស្រេច។ ប្រសិនបើមនុស្សម្នាក់មិនបានកំណត់តម្លៃពីខាងក្នុងនៃការចូលរួមក្នុងកិច្ចការនោះទេ ពួកគាត់នឹងមិនធ្វើកិច្ចការនោះឡើយ លុះត្រាណាតែពួកគាត់ត្រូវបានជំរុញឱ្យធ្វើកិច្ចការនោះ។ ចំពោះសិទ្ធិទទួលបានការគ្រប់គ្រងកត្តាខាងក្រៅគឺការគ្រប់គ្រងរួមបញ្ចូលផ្នែកខ្លះ។ ក្នុងករណីនេះ តម្លៃនៃការចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចការនេះគឺកើតចេញពីកត្តាខាងក្នុង ហើយឥរិយាបទនេះអនុវត្តដោយគ្មានរង្វាន់ ឬការដាក់ពិន័យពីកត្តាខាងក្រៅ ដូច្នេះហើយ ទើបមានលក្ខណៈហាក់ដូចជាការស្ម័គ្រចិត្ត។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បុគ្គលនោះមិនជឿជាក់ទាំងស្រុងលើសារៈសំខាន់នៃកិច្ចការនោះទេ ហើយគ្រាន់តែអនុវត្តកិច្ចការដោយសារតែហេតុផលពីកត្តាខាងក្រៅដូចជា “វាជារឿងគួរឱ្យខ្មាសអៀនប្រសិនបើមិនអនុវត្តបែបនេះ” ឬ “ព្រោះវានឹងធ្វើឱ្យមានមុខមាត់ប្រសិនបើខ្ញុំធ្វើកិច្ចការនោះ”។ ការចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចការដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់អារម្មណ៍នៃឧត្តមភាពគឺមិនមាននិរន្តរភាពនោះទេ ពីព្រោះឆន្ទៈក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចការនេះនឹងថមថយចុះយ៉ាងឆាប់រហ័សនៅពេលដែលមនុស្សប្រឈមមុខនឹងការបរាជ័យ ដូច្នេះមិនអាចបង្ហាញមុខមាត់អំពីការចូលរួមនោះទេ។ ផ្ទុយមកវិញ ការចូលរួមក្នុងឥរិយាបទមួយចំនួនដើម្បីជៀសវាងពីភាពខ្មាសអៀន ឬការអាម៉ាស់ នឹងជំរុញមនុស្សឱ្យចូលរួមយ៉ាងខ្នះខ្នែងនៅក្នុងសកម្មភាពនានា។ បើក្រឡេកមើលមួយភ្លែត ហាក់ដូចជាបុគ្គលនោះកំពុងតែបំពេញភារកិច្ចដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាពតានតឹងដែលទាក់ទងនឹងការធ្វើកិច្ចការមួយក្រោមការគ្រប់គ្រងរួមបញ្ចូលផ្នែកខ្លះគឺមានភាពខ្លាំងក្លា ហើយហានិភ័យនៃការធ្វើឱ្យប៉ះពាល់សុខភាពផ្លូវចិត្តរបស់មនុស្សមានកម្រិតខ្ពស់ផងដែឬ
ប្រសិនបើការអនុវត្តសកម្មភាពនៅតែបន្តរយៈពេលយូរជាងនេះ។ ការគ្រប់គ្រងដែលបានកំណត់ គឺជាស្ថានភាពមួយដែលតម្លៃនៃការចូលរួមក្នុងកិច្ចការមួយត្រូវបានបញ្ចូលទៅបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងយ៉ាងស៊ីជម្រៅ ដូច្នេះបុគ្គលម្នាក់ៗជឿជាក់ថាកិច្ចការនេះមានសារៈសំខាន់។ ដោយសារតែមានការជឿជាក់ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពមួយ ពួកគាត់អាចបន្តអនុវត្តបាន បើទោះបីជាត្រូវប្រឈមនឹងឧបសគ្គយ៉ាងណាក៏ដោយ។ នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងរួមបញ្ចូលផ្នែកខ្លះ ដែលជាប្រភេទមានស្វ័យភាពបំផុតនៃការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្រៅ គុណតម្លៃនៃសកម្មភាពត្រូវបានទទួលយកយ៉ាងពេញលេញ និងបញ្ចូលទៅក្នុងខ្លួន ដូច្នេះការចូលរួមក្នុងកិច្ចការនេះគឺជាជាសកម្មភាពមួយផ្នែកនៅក្នុងជីវិត។

ជាធម្មតា មនុស្សមានការជំរុញទឹកចិត្តច្រើនប្រភេទឆ្ពោះទៅរកសកម្មភាពតែមួយ។ ឧទាហរណ៍ កសិករប្រហែលជាចូលរួមនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដោយសារតែមានការភ័យខ្លាចថា ពួកគាត់នឹងត្រូវបានគេស្តីបន្ទោស ប្រសិនបើពួកគាត់មិនចូលរួម (ការគ្រប់គ្រងកត្តាខាងក្រៅ)។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះ ពួកគាត់អាចមានអារម្មណ៍ថា ការបណ្តុះបណ្តាលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ពួកគាត់ ដោយសារតែពួកគាត់អាចបង្កើនកម្រិតបច្ចេកទេសកសិកម្មរបស់ពួកគាត់ (ការគ្រប់គ្រងដែលបានកំណត់)។ ពួកគាត់ក៏អាចមានអារម្មណ៍ថា ពួកគាត់គ្រាន់តែរីករាយនឹងការរៀនបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗប៉ុណ្ណោះ (ការគ្រប់គ្រងកត្តាខាងក្នុង)។ គួរកត់សម្គាល់ថា ជាធម្មតាមានការផ្លាស់ប្តូរគ្នាទៅវិញទៅមករវាងការគ្រប់គ្រងកត្តាខាងក្រៅ និងការគ្រប់គ្រងកត្តាខាងក្នុង៖ ការជំរុញទឹកចិត្តពីកត្តាខាងក្រៅកាន់តែមានស្វ័យភាពតិច នោះការជំរុញទឹកចិត្តកត្តាខាងក្នុងក៏មានកម្រិតកាន់តែតិចផងដែរ។

ជាទូទៅ ការជំរុញទឹកចិត្តដោយស្វ័យភាព ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយការអនុវត្តកាន់តែប្រសើរ និងសុខភាពផ្លូវចិត្តកាន់តែប្រសើរឡើង។ គួរកត់សម្គាល់ថា ប្រភេទនៃការជំរុញទឹកចិត្តទាំងនេះមិនមែន ជាដំណាក់កាលទ្រឹស្តីនោះទេ ពោលគឺ អ្នកមិនចាំបាច់ចាប់ផ្តើមពីការគ្រប់គ្រងពីកត្តាខាងក្រៅ និងការឆ្ពោះទៅរកការជំរុញទឹកចិត្តដែលកាន់តែមានស្វ័យភាពនោះទេ។ តាមពិតទៅ មានការលំបាកនៅក្នុងការរៀបចំឥរិយាបថកត្តាខាងក្នុង ដែលទទួលបានការកំណត់ពីកត្តាខាងក្រៅ ដូច្នេះអ្នកគួរតែមានគោលបំណងឆ្ពោះទៅរកការជំរុញទឹកចិត្តដែលមានស្វ័យភាពតាមលទ្ធភាព អាចធ្វើបាន ចាប់តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមតែម្តង។

ការសម្រួលការជំរុញទឹកចិត្តដោយស្វ័យភាព៖ តម្រូវការមូលដ្ឋានចំនួនបី

SDT សន្មតថា ជាការចាំបាច់ក្នុងការគាំទ្រតម្រូវការផ្លូវចិត្តសាស្ត្រមូលដ្ឋានចំនួនបីដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការជំរុញទឹកចិត្តដោយស្វ័យភាព។ យើងប្រើពាក្យ “ការគាំទ្រ” ជំនួសឱ្យ “ការបំពេញចិត្ត” នៅពេលយើងសំដៅទៅលើតម្រូវការទាំងបីនេះ ពីព្រោះតាមបច្ចេកទេសការអនុវត្តនេះគឺមិនអាចធ្វើទៅបាននោះទេ ការបំពេញតម្រូវការទាំងនេះបានទាំងស្រុង។ តម្រូវការទាំងនេះខុសពីតម្រូវការសម្រាប់ការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្រៅ ដែលជា**តម្រូវការខ្វះខាត** (ឧទាហរណ៍ កន្លែងណាដែលមានកង្វះតម្រូវការជាក់លាក់មួយ នឹងនាំទៅឆ្ពោះរកការជំរុញទឹកចិត្តដែលបំពេញចំណុចខ្វះខាត)។ ឧទាហរណ៍ ភាពអត់ឃ្លាននឹងជំរុញឱ្យមនុស្សម្នាក់ទទួលបានអាហារដែលអាចរកបានដោយខ្លួនឯង ហើយការស្រេកឃ្លាននេះនឹងស្កប់ស្កល់នៅពេលដែលមនុស្សនោះបានឆ្អែតក្រពះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅពេលដែលមានការខ្វះខាត ទាក់ទងនឹងតម្រូវការមូលដ្ឋាននៅក្នុង SDT ការជំរុញទឹកចិត្តមានការថយចុះ ហើយសុខភាពផ្លូវចិត្តមានការចុះខ្សោយ។ លើសពីនេះទៀត គ្មានស្ថានភាពណាមួយដែលតម្រូវការទាំងនេះអាចចាត់ទុកថា បានបំពេញតាមតម្រូវការគួរជាទីពេញចិត្តនោះទេ។ (បើនិយាយឱ្យចំ ការចង់ចេះចង់ដឹងដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងរូបភាពដែលបង្ហាញពីយន្តការជំរុញទឹកចិត្តកត្តាខាងក្នុងក៏មិនអាចបំពេញឱ្យស្កប់ស្កល់បានដែរ។)

តម្រូវការមូលដ្ឋានចំនួនបីដែលត្រូវបានសន្មតដោយ SDT មាន **តម្រូវការស្វ័យភាព តម្រូវការសមត្ថភាព** និង**តម្រូវការភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ**។

តម្រូវការស្វ័យភាពគឺជាបំណងប្រាថ្នាដើម្បីធ្វើសកម្មភាពតាមឆន្ទៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក ឬ បើនិយាយម្យ៉ាងទៀត គឺជាបំណងប្រាថ្នាដែលមិនចង់ឱ្យមានអ្នកដទៃមកគ្រប់គ្រងលើខ្លួន។ មនុស្សមិនចង់ធ្វើជាកូនអុកក្នុងល្បែងអុកនោះទេ ប៉ុន្តែតែងតែចង់ធ្វើជាអ្នកលេងអុក (de Charms ឆ្នាំ1968)។ ការបំផ្លាញតម្រូវការស្វ័យភាពគឺងាយស្រួលខ្លាំងណាស់ ពោលគឺគ្រាន់តែបង្ខំឱ្យនរណាម្នាក់ធ្វើអ្វីមួយនោះគឺជាការស្រេច។ នៅពេលឪពុកម្តាយនិយាយថា "ធ្វើកិច្ចការផ្ទះ!" ជារឿយៗកុមារនឹងឆ្លើយថា "ខ្ញុំរៀបនឹងធ្វើហើយ! ខ្ញុំមិនចង់ធ្វើទៀតទេ!" នេះគឺជាឧទាហរណ៍ធម្មតានៃតម្រូវការស្វ័យភាពដែលត្រូវបានបំផ្លាញ។

ផ្ទុយទៅវិញ ការយកចិត្តទុកដាក់ និងការខិតខំប្រឹងប្រែងខ្លះគឺត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីផ្តល់**ការគាំទ្រស្វ័យភាព**។ ខាងក្រោមនេះជាចំណុចមួយចំនួនដែលត្រូវចងចាំដើម្បីគាំទ្រដល់តម្រូវការស្វ័យភាពរបស់នរណាម្នាក់។

1) សូមប្រយ័ត្នចំពោះការប្រើពាក្យសម្តីដែលអ្នកនិយាយ ហើយចូរកុំបញ្ជា ឬបង្គាប់នរណាម្នាក់ឱ្យធ្វើកិច្ចការណាមួយឱ្យសោះ។. នៅពេលដែលនរណាម្នាក់មានអារម្មណ៍ថា ខ្លួនកំពុងត្រូវបានអ្នកបង្ខំឱ្យធ្វើកិច្ចការអ្វីមួយ នោះពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថាពួកគាត់បានក្លាយជាកូនអុករបស់អ្នកមិនខាន។ រង្វាន់ និងការដាក់ពិន័យ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់អារម្មណ៍របស់បុគ្គលដែលកំពុងតែធ្វើកិច្ចការមួយតាមឆន្ទៈរបស់ពួកគាត់ ដែលជាគោលការណ៍ រង្វាន់ និងការដាក់ពិន័យមិនគួរប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់ការជំរុញទឹកចិត្តមនុស្សនោះទេ។

2) ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាអំពីសនិទានភាពសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងកិច្ចការ។ នៅពេលដែលនរណាម្នាក់យល់ពីសារៈសំខាន់នៃកិច្ចការមួយហើយ នោះកាន់តែមានភាពងាយស្រួលក្នុងការឱ្យពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថា ពួកគាត់កំពុងធ្វើកិច្ចការដោយឆន្ទៈរបស់ពួកគាត់ផ្ទាល់។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើខ្វះការពន្យល់ ហើយពួកគាត់មិនយល់ថាពីមូលហេតុដែលពួកគាត់ត្រូវធ្វើសកម្មភាពនោះ ពួកគាត់នឹងមានអារម្មណ៍ថា ពួកគាត់កំពុងធ្វើកិច្ចការដោយ សារតែអ្នកកំពុងបង្ខំពួកគាត់ឱ្យធ្វើ។

3) ទទួលយកអារម្មណ៍មិនអារម្មណ៍មិនសប្បាយចិត្ត និងការរិះគន់ចំពោះកិច្ចការ។ ការស្តីបន្ទោសអ្នកណាម្នាក់ចំពោះការនិយាយចេញមកក្រៅអំពីមន្ទិលរបស់ពួកគាត់ទៅលើកិច្ចការណាមួយ នឹងមិនធ្វើឱ្យអារម្មណ៍ទាំងនោះរសាត់បាត់ទៅវិញឡើយ! ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រសិនបើអ្នកទទួលយកអារម្មណ៍ និងមតិរបស់ពួកគាត់ ពួកគាត់នឹងមានអារម្មណ៍ថា ទស្សនៈរបស់ពួកគាត់មានន័យ ហើយវានឹងធ្វើឱ្យពួកគាត់កាន់តែមានភាពងាយស្រួលនៅក្នុងការមានអារម្មណ៍ថាពួកគាត់កំពុងធ្វើសកម្មភាពតាមឆន្ទៈរបស់ពួកគាត់។.

4) ផ្តល់ជូនជម្រើសចំពោះកិច្ចការណាដែលត្រូវធ្វើ និងរបៀបធ្វើកិច្ចការនោះ។

5) សុំយោបល់ពីពួកគាត់អំពីរបៀបធ្វើកិច្ចការនេះ។

ការស្រាវជ្រាវអំពី SDT បានបង្ហាញថា តម្រូវការនេះគឺសំខាន់ជាងគេបំផុតនៅក្នុងចំណោមតម្រូវការទាំងបី ប៉ុន្តែការសិក្សាភាគច្រើនត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយនឹងប្រជាជននៅលោកខាងលិច ដែលមានកម្រិតជីវភាពចាប់ពីកម្រិតមធ្យមរហូតដល់កម្រិតខ្ពស់ ស្ទើរតែគ្មានការសិក្សាណាមួយបានសិក្សាទៅលើប្រជាជនក្រីក្រ និងទុក៌ត ដែលជាគោលដៅនៃគម្រោងសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសក្នុងការអភិវឌ្ឍកសិកម្ម និងជនបទ។ អ្នកអានភាគ

ច្រើនប្រហែលជាបានដឹងពីបទពិសោធន៍កន្លងមករបស់ខ្លួនហើយថា គម្រោងទាំងឡាយណាដែលផ្តល់តែបច្ចេកវិទ្យា ហើយមិនបានកំណត់ទិសដៅខ្លាំងដល់ការជួយជនក្រីក្រ និងទុគ៌តជន ប្រាកដជាបរាជ័យជាក់ជាមិនខាន។ សម្រាប់មនុស្សប្រភេទនេះ ពួកគាត់ប្រហែលយល់ថាការផ្តល់ការគាំទ្រសមត្ថភាពមុនពេលផ្តល់ការគាំទ្រស្វ័យភាពគឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងជាង។

“សមត្ថភាព” នៅក្នុង**តម្រូវការសមត្ថភាព** មានអត្ថន័យខុសគ្នាបន្តិចពីពាក្យដែលប្រើប្រាស់ជាទូទៅ។ សមត្ថភាពនៅក្នុង SDT ត្រូវបានកំណត់ថា “ការមានសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើអន្តរកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយបរិស្ថានរបស់មនុស្សម្នាក់"។ យើងមានអារម្មណ៍ថាមានសមត្ថភាព នៅពេលដែលយើងបង្កើតឥទ្ធិពលដោយជោគជ័យទៅលើបរិយាកាសរបស់ពួកយើង ដូចជាក្នុងករណីផ្សេងៗ នៅពេលដែលយើងអាចសម្រេចបាននូវកិច្ចការតាមការគ្រោងទុក នៅពេលដែលយើងមានអារម្មណ៍ថាសមត្ថភាពរបស់យើងមានការរីកចម្រើនជាងមុន ហើយនៅពេលដែលការចង់ចេះចង់ដឹងរបស់យើងត្រូវបានបំពេញយ៉ាងស្កប់ចិត្ត។ តម្រូវការសមត្ថភាពគឺជាបំណងប្រាថ្នាដើម្បីឱ្យមានអារម្មណ៍ថា មានសមត្ថកិច្ចក្នុងការធ្វើកិច្ចការបែបនេះ។ នៅក្នុងករណីភាគច្រើន មនុស្សដែលប្រឈមមុខនឹងទុក្ខលំបាក ដូចជាភាពក្រីក្រ ឬភាពទីទាល់ក្រ មិនមានឱកាសទទួលបានការអប់រំ ឬការបណ្តុះបណ្តាល ពួកគាត់មិនងាយនឹងយល់ថាខ្លួនមានសមត្ថភាពនោះទេ។.

ការគាំទ្រសមត្ថភាពទាមទារឱ្យមានការពិចារណាទៅលើចំណុចដូចខាងក្រោម៖

1) **រៀបចំកិច្ចការកុំឱ្យមានលក្ខណៈពិបាកខ្លាំងពេក**
ប្រសិនបើកិច្ចការណាមួយពិបាកខ្លាំងពេក មនុស្សយើងយល់ថាខ្លួនមិនអាចមានឥទ្ធិពលទៅលើបរិស្ថានជុំវិញខ្លួននោះទេ។ ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រប្រកបដោយសមត្ថភាពដល់ជនក្រីក្រ និងទុរគតជន ចាំបាច់ត្រូវបំបែកគោលដៅនៃកិច្ចការទាំងនោះទៅជាជំហានតូចៗ និងបង្កើនចំនួនគោលដៅសំខាន់ៗ ដែលពួកគាត់អាចមានអារម្មណ៍ថា សកម្មភាពរបស់ពួកគាត់អាចមានឥទ្ធិពលលើវា។ ជាកត្តាដ៏សំខាន់ដែលត្រូវធ្វើពួកគាត់យល់ថា ពួកគាត់អាចសម្រេចបាននូវគោលដៅដោយប្រើប្រាស់សមត្ថភាពខ្លួនឯង ដូច្នេះហើយ វាមិនមែនជាគំនិតល្អនោះទេក្នុងការផ្តល់ជំនួយច្រើនពេកនោះ។ ផ្ទុយមកវិញ ប្រសិនបើកិច្ចការមួយងាយស្រួលខ្លាំងពេក បុគ្គលនោះអាចយល់ថាខ្លួនមិនបានធ្វើឱ្យមានឥទ្ធិពលលើកិច្ចការដែលមានន័យ ឬយល់ថាខ្លួនកំពុងតែសម្រេចបាននូវវឌ្ឍនភាពល្អចំពោះកិច្ចការនោះ ដូច្នេះហើយពួកគាត់នឹងមិនអាចបង្កើតឱ្យមានស្វ័យជំរុញទឹកចិត្តដើម្បីធ្វើកិច្ចការនោះទេ។

2) **អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកចូលរួមវាយតម្លៃសមិទ្ធផលកិច្ចការរបស់ពួកគាត់ឱ្យបានសុក្រឹត**
សាកស្រមៃទៅពេលដែលអ្នកធ្វើកិច្ចការដ៏លំបាកមួយជាលើកដំបូង។ អ្នកប្រហែលជាមិនអាចដឹងឱ្យប្រាកដនោះទេថា តើអ្នកកំពុងធ្វើកិច្ចការនោះបានត្រឹមត្រូវឬយ៉ាងណា។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើអ្នកធ្លាប់មានអ្នកគ្រប់គ្រងល្អ អ្នកដឹកនាំនោះប្រហែលជាបានផ្តល់មតិកែលម្អដែលមានប្រយោជន៍ដល់អ្នក ដែលអ្នកអាចដឹងថាអ្នកបានធ្វើកិច្ចការនោះបានល្អកម្រិតណា។ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការផ្តល់ការសរសើរដល់នរណាម្នាក់ដែលធ្វើកិច្ចការទូទៅ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវតែបញ្ជាក់ពីភាពជាក់លាក់អំពីអ្វីដែលបុគ្គលនោះកំពុងធ្វើបានល្អខ្លាំងដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបានចំណេះដឹងដែលនឹងមានប្រយោជន៍ក្នុងការវិនិច្ឆ័យថា តើពួកគាត់ធ្វើបានល្អកម្រិតណានៅពេលក្រោយនៅពេលដែលពួកគាត់ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពស្រដៀងគ្នានោះទៀត។ ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពជាក់ស្តែង ដូចជា ការកត់ត្រាក៏មានប្រយោជន៍ផងដែរ។

3) **ផ្តល់រចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់**
ប្រសិនបើនរណាម្នាក់យល់ពីមូលហេតុ ពេលវេលា ការងារ និងកម្រិតការងារណាដែលខ្លួនត្រូវធ្វើដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅជាក់លាក់ណាមួយ នោះពួកគាត់នឹងអាចមានលទ្ធភាពវាយតម្លៃសមិទ្ធផលផ្សេងៗរបស់ពួកគាត់បានយ៉ាងសុក្រឹតដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ។ លើសពីនេះទៅទៀត ដោយសារតែបុគ្គលនោះយល់ដឹងអំពីកម្រិតនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដែលត្រូវការចាំបាច់ដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលដែលចង់បាន នោះវាក៏នឹងគាំទ្រដល់តម្រូវការស្វ័យភាព

របស់ពួកគាត់ផងដែរ ពីព្រោះពួកគាត់អាចមានលទ្ធភាពសម្រេចថាតើពួកគាត់ត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែងប៉ុណ្ណាទៅលើកិច្ចការនេះ។ នៅក្នុងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍នានា ជាគំនិតល្អ ត្រូវធ្វើបទបង្ហាញអំពីទិសដៅ ឬកាលវិភាគជាក់លាក់ ដោយសារតែអ្នកចូលរួមអាចកែសម្រួលផែនការរបស់ខ្លួន និងទុកពេលវេលាដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់គម្រោង។ ផ្ទុយមកវិញ ប្រសិនបើអ្នកចូលរួមមិនទទួលបានការជូនដំណឹងអំពីផែនការជាមុនទេនោះ ហើយទទួលបានភារកិច្ចដោយគ្មានការជូនដំណឹងឱ្យដឹងជាមុន នោះពួកគាត់ទំនងជាយល់ថាពួកគាត់ត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យធ្វើកិច្ចការនោះដោយខ្វះការគិតគូរទៅលើឆន្ទៈរបស់ពួកគាត់មិនខាន។

តម្រូវការភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ គឺជាបំណងប្រាថ្នាក្នុងការមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអ្នកដទៃ។ ទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកប្រគល់ភារកិច្ច និងអ្នកទទួលភារកិច្ចមានឥទ្ធិពលយ៉ាងធំទៅលើការជំរុញទឹកចិត្តរបស់អ្នក នាពេលក្រោយដែលឆ្ពោះទៅរកកិច្ចការនោះ។ សូមព្យាយាមរំឭកនូវពាក្យលើកទឹកចិត្តមួយចំនួន ដែលគ្រូសំណព្វរបស់អ្នកបានប្រាប់អ្នកកាលអ្នកនៅជាសិស្ស។ ឥឡូវនេះ ចូរស្រមៃថាពាក្យទាំងនោះត្រូវបាននិយាយដោយគ្រូដែលអ្នកមិនចូលចិត្ត។ មនុស្សភាគច្រើន ប្រហែលជាមានអារម្មណ៍ថាមិនសូវមានកម្លាំងចិត្តនៅពេលដែលពាក្យនោះនិយាយដោយមនុស្សដែលអ្នកមិនចូលចិត្ត។

ការទទួលបានការជឿទុកចិត្តពីមនុស្សដែលបំពេញកិច្ចការ គឺជារឿងសំខាន់បំផុត សម្រាប់**ការគាំទ្រទំនាក់ទំនង**។ ដើម្បីឱ្យអ្នកទទួលបានការជឿទុកចិត្តបន្ថែម ពួកគាត់ត្រូវតែមានអារម្មណ៍ថាពួកគាត់អាចពឹងផ្អែកលើអ្នកបាន ប្រសិនបើពួកគាត់មានឧបសគ្គក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលដៅនៃកិច្ចការនោះ។ កិច្ចការនេះគឺងាយស្រួលនិយាយ ជាងធ្វើ ប៉ុន្តែវាទាមទារចំណុចដូចខាងក្រោម៖

1) **ការប្តេជ្ញាចិត្ត**

ដើម្បីឱ្យមនុស្សដែលបំពេញភារកិច្ចមានអារម្មណ៍ថា ពួកគាត់អាចពឹងផ្អែកលើអ្នកបាន អ្នកត្រូវមានពេលទាំងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្តសម្រាប់ពួកគាត់។ ដើម្បីអាចចាត់ទុកថាមានពេលទំនេរផ្លូវកាយ អ្នកត្រូវជួបជាមួយពួកគាត់ជាប្រចាំ។ កាលណាអ្នកជួបគ្នាបានញឹកញាប់ នោះកាន់តែងាយស្រួលក្នុងការរក្សាអារម្មណ៍ជឿទុកចិត្ត។ ដើម្បីអាចចាត់ទុកថាមានពេលទំនេរផ្លូវចិត្ត អ្នក ត្រូវធ្វើឱ្យពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថា ពួកគាត់អាចមករកអ្នកដោយមិនខ្លាចរអារផ្លូវចិត្ត នៅពេលដែលពួកគាត់មានបញ្ហាណាមួយ។ ជាការសំខាន់ណាស់ដែលអ្នកមិនត្រឹមតែជួបគ្នាច្រើនដងប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងធ្វើឱ្យពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថា អ្នកយល់ពីពួកគាត់ និងតម្រូវការរបស់ពួកគាត់បានល្អផងដែរ។

2) **ការស្តាប់ដោយយកចិត្តទុកដាក់**

ដើម្បីឱ្យអ្នកចូលរួមជឿទុកចិត្តលើអ្នក អ្នកត្រូវជៀសវាងការឆ្លើយតបទៅនឹងមតិយោបល់របស់ពួកគាត់ក្នុងន័យអវិជ្ជមាន ហើយត្រូវប្រាកដថា អ្នកស្តាប់ពួកគាត់ដោយយកចិត្តទុកដាក់នៅពេលពួកគាត់និយាយ។ អ្នកមិនគួរបង្អាក់អ្វីដែលពួកគាត់កំពុងនិយាយនោះទេ ទោះបីជាអ្នកមិនយល់ស្របជាមួយមតិនោះក៏ដោយ ហើយអ្នកត្រូវព្យាយាមដោយចិត្តស្មោះដើម្បីយល់ពីមូលហេតុដែលពួកគាត់គិតបែបនោះ។ ឥរិយាបទយកចិត្តទុកដាក់បែបនេះ មានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការបង្កើតទំនុកចិត្ត។

ចំណុចជាមូលដ្ឋានរបស់ SDT ទាក់ទងនឹងប្រភេទនៃការជំរុញទឹកចិត្ត និងតម្រូវការផ្លូវចិត្តសាស្ត្រជាមូលដ្ឋាន ត្រូវបានធ្វើតេស្ត និងបានបញ្ជាក់នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន ហើយទ្រឹស្ដីទាំងនេះត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានសុពលភាព ដោយមិនថានៅក្នុងវប្បធម៌បស្ចិមប្រទេស ឬវប្បធម៌បប្រទេសបូព៌ាក៏ដោយ។ ទ្រឹស្ដីនេះនៅមិនទាន់បានសាកល្បងនៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួនដែលនៅក្នុងប្រទេសទាំងនោះ គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍នឹងត្រូវធ្វើឡើង ប៉ុន្តែមានហេតុផលល្អក្នុងការជឿថា SDT គឺជាទ្រឹស្ដីសកលដែលនឹងមានសុពលភាពនៅក្នុងតំបន់ទាំងនោះផងដែរ។

(2) ឋានានុក្រមតម្រូវការរបស់លោក Maslow

ទ្រឹស្តីដ៏ល្បីល្បាញបំផុតមួយនៃការជំរុញទឹកចិត្ត គឺជាឋានានុក្រមតម្រូវការរបស់លោក Maslow ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងរូបភាពខាងក្រោម (Maslow ឆ្នាំ1943)។ ទ្រឹស្តីដ៏អស្ចារ្យនេះបានលើកឡើងថា តម្រូវការខាងសរីរវិទ្យាមិនមែនជាកត្តាសំខាន់តែមួយគត់ដែលជំរុញទឹកចិត្តរបស់មនុស្សជាតិនោះទេ។ ទ្រឹស្តីរបស់លោក Maslow គឺជាឫសគល់ដ៏សំខាន់បំផុតមួយរបស់ SDT។ នៅក្នុងទ្រឹស្តីរបស់លោក តម្រូវការត្រូវបានតំណាងជារាងពីរ៉ាមីត ដែលនៅក្នុងនោះ តម្រូវការមូលដ្ឋានជាងគេគឺមានទីតាំងនៅផ្នែកខាងក្រោមនៃរូបភាព ត្រូវតែបំពេញឱ្យបានមុនពេលចូលទៅបំពេញតម្រូវការនៅកម្រិតខ្ពស់ជាងនេះ។

ប្រភព៖ ដកស្រង់ចេញពី Maslow (ឆ្នាំ1943)

ដ្យាក្រាមពីរ៉ាមីតបង្ហាញពីឋានានុក្រមតម្រូវការរបស់លោក Maslow

តម្រូវការមូលដ្ឋានបំផុតនៃតម្រូវការទាំងប្រាំ - សរីរវិទ្យា - គឺជាតម្រូវការសរីរៈមូលដ្ឋានដែលត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីការរស់រានមានជីវិត ដូចជា អាហារ ភេសជ្ជៈ និងការសម្រាក។ តម្រូវការសុវត្ថិភាពតំណាងឱ្យបំណងប្រាថ្នាក្នុងការរស់នៅដោយគ្មានការព្រួយបារម្ភអំពីការគំរាមកំហែងខាងរាងកាយ ខាងសរីរវិទ្យា ឬផ្លូវចិត្ត។ ជំនួយដែលបានផ្តល់ក្នុងគម្រោងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិសម្រាប់ជនក្រីក្រ ដោះស្រាយតម្រូវការទាំងពីរប្រភេទនេះ។

តម្រូវការសេចក្តីស្រលាញ់/ភាពដែលត្រូវបានរាប់បញ្ចូល គឺជាបំណងប្រាថ្នាចង់ទទួលបានសេចក្តីស្រលាញ់ពីដៃគូរបស់យើង និងទទួលបានអារម្មណ៍ថាខ្លួនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងក្រុម។ ក្នុងន័យការវិវត្ត មនុស្សបានរស់រានមានជីវិតតាមរយៈការសហការគ្នា ហើយយើងភ័យខ្លាចមានការបណ្តេញចេញពីក្រុម។ នៅពេលដែលមនុស្សម្នាក់ត្រូវបានរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងក្រុមមួយ ពួកគាត់ចង់ឱ្យមានការទទួលស្គាល់ និងការគោរពពីសមាជិកក្រុម - នេះហើយគឺជាតម្រូវការសម្រាប់សេចក្តីគោរព។

តម្រូវការខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងឋានានុក្រមរបស់លោក Maslow គឺតម្រូវការសេចក្តីពិត ហើយលោក Maslow បានសន្មតថា តម្រូវការទាបបំផុតទាំងបួនត្រូវតែបំពេញឱ្យបាន ដើម្បីឱ្យមនុស្ស អាចសម្រេចបាននូវការបំពេញបំណងរបស់ខ្លួន។ លោក Maslow គឺជាអ្នកត្រួសត្រាយផ្លូវដែលលោកបានចង្អុលបង្ហាញថា ទោះបីជាតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់យើងត្រូវបានបំពេញហើយក៏ដោយ ក៏យើងមិនអាចដឹកនាំជីវិតដែលសុខសាន្តបានដែរ លុះត្រាណាតែយើងរស់នៅក្នុងរបៀបរបបរស់នៅដែលសមស្របនឹងខ្លួនយើង។ មនុស្សអាចស្វែងរកវិធីដើម្បីធ្វើឱ្យជីវិតកាន់តែរីករាយ និងពេញចិត្តសម្រាប់ខ្លួនឯង។

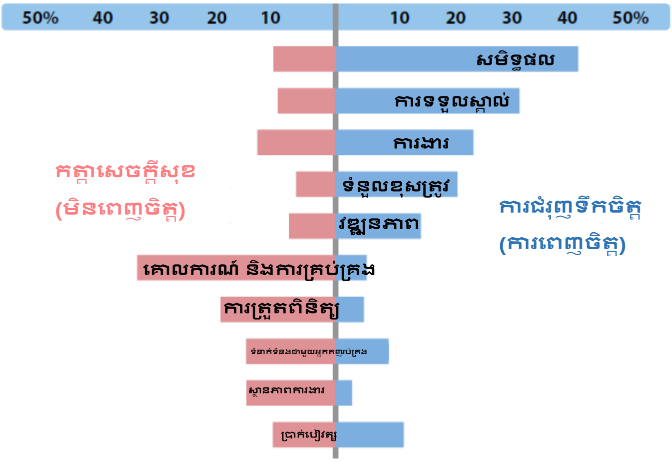
ទ្រឹស្តីរបស់លោក Maslow គឺទទួលបានការជឿជាក់ខ្លាំង ហើយមនុស្សជាច្រើនដែលធ្វើការលើគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ ប្រាកដជាត្រូវបានទទួលការជំរុញទឹកចិត្តពីទ្រឹស្តីនេះមិនខាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសន្មតថាតម្រូវកាកម្រិតទាបជាងគេ ត្រូវតែបំពេញឱ្យបានដើម្បីឱ្យមនុស្សម្នាក់អាចបន្តតម្រូវការខ្ពស់ជាងនេះ គឺមិនមានមូលដ្ឋានគ្រឹះនោះទេ។ ឧទាហរណ៍ មនុស្សដែលបានបង្កើតគំនូរលើផ្ទាំងថ្មក្នុងរូងភ្នំក្នុងអំឡុងយុគថ្មរំលីង ប្រហែលជាមិនអាចបំពេញតម្រូវការខាងសរីរវិទ្យា និងតម្រូវការសុវត្ថិភាពរបស់ពួកគាត់បាននៅឡើយទេ ប៉ុន្តែពួកគាត់នៅតែអាចបង្កើតស្នាដៃសិល្បៈដ៏ទំនើបបែបនេះបាន។ តម្រូវការមូលដ្ឋាននៅផ្នែកបាតនៃពីរ៉ាមីតពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ប៉ុន្តែយើងមិនត្រូវភ្លេចថាតម្រូវការកម្រិតខ្ពស់ក៏សំខាន់ផងដែរ បើទោះបីជាតម្រូវការកម្រិតទាបមិនទាន់ត្រូវបានបំពេញទាំងស្រុងក៏ដោយ។ បើយើងនិយាយអំពីគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍នានាវិញ ការបំពេញតម្រូវការកម្រិតទាបតែមួយមុខ ប្រហែលជាមិនបំពេញចិត្តអ្នកចូលរួមបាននោះទេ។ ជាការចាំបាច់ផងដែរក្នុងការគាំទ្រតម្រូវការរបស់ពួកគាត់ទាក់ទងនឹងគោលជំហររបស់ពួកគាត់ ដែលពួកគាត់ជាផ្នែករបស់ក្រុមនោះ និងការបំពេញបំណងខ្លួនឯងផងដែរ។ មានហេតុផលមួយដែលវិធីសាស្ត្រ SHEP ទទួលបានជោគជ័យខ្លាំងនៅក្នុងប្រទេសកេនយ៉ា (Kenya) គឺដោយសារតែវិធីសាស្ត្រនេះមិនត្រឹមតែគាំទ្រដល់តម្រូវការពីរខាងក្រោមតាមរយៈការបង្កើនផលិតកម្មដំណាំ និងទីផ្សារប៉ុណ្ណោះនោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងតម្រូវការកម្មសិទ្ធិ និងការរាប់អានតាមរយៈសកម្មភាពក្រុមរបស់ខ្លួនទៀតផង។ វិធីសាស្ត្រ នេះថែមទាំងបានដោះស្រាយតម្រូវការបំពេញបំណងរបស់ពួកគាត់ផងដែរ ដូចដែលកសិករមួយចំនួនបានបញ្ចេញមតិថា៖ "ខ្ញុំបានក្លាយជាមនុស្សល្អប្រសើម្នាក់តាមរយៈ SHEP"។

(3) ទ្រឹស្តីពីរកត្តាៈ មិនមែនសម្រាប់តែភាពវិជ្ជមាននោះទេ ប៉ុន្តែសម្រាប់ភាពអវិជ្ជមានផងដែរ

ដូចអ្វីដែលយើងបានពិភាក្សារួចមកហើយថា ជាការសំខាន់ណាស់ក្នុងការដោះស្រាយកត្តាដែលនឹងជួយសម្រួលដល់ការជំរុញទឹកចិត្ត ដូចជាការបង្ហាញពីហេតុផលសម្រាប់កិច្ចការមួយ និងអារម្មណ៍នៃការពេញចិត្តពីភាពជោគជ័យក្នុងកិច្ចការមួយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដូចអ្វីដែល លោក Frederick Herzberg បានចង្អុលបង្ហាញនៅក្នុងទ្រឹស្តីពីរកត្តារបស់គាត់ វាមិនគ្រប់គ្រាន់នោះទេ (Herzberg ឆ្នាំ1987)។ លោក Herzberg ដែលជាអ្នកធ្វើការស្រាវជ្រាវយ៉ាងទូលំទូលាយក្នុងការជំរុញទឹកចិត្តការងារ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ជាការចាំបាច់ផងដែរក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់លើអារម្មណ៍នៃការមិនពេញចិត្ត។

កត្តាទាំងពីរ នៅក្នុងទ្រឹស្តីរបស់លោក Herzberg ត្រូវបានគេហៅថាកត្តាជំរុញទឹកចិត្ត និងកត្តាសេចក្តីសុខ។ កត្តាការជំរុញទឹកចិត្ត រួមមាន កត្តាដែលទាក់ទងនឹងការពេញចិត្តក្នុងលទ្ធផលសម្រេចបានដូចជាអារម្មណ៍ទទួលខុសត្រូវ និងភាពមានតម្លៃ។ តម្រូវការមូលដ្ឋានចំនួនបីនៅក្នុង SDT គឺទាក់ទងយ៉ាងជិតស្និទ្ធខ្លាំងទៅនឹងកត្តានេះ។ កត្តាសេចក្តីសុខរួមមាន លក្ខខណ្ឌការងារដូចជាប្រាក់ខែ ការធានាមុខតំណែង និងសុខុមាលភាព។ កង្វះកត្តាសេចក្តីសុខណាមួយនាំឱ្យមានការមិនពេញចិត្តចំពោះការងារ និងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជំរុញទឹកចិត្ត។

កត្តាជំរុញទឹកចិត្ត និងកត្តាសេចក្តីសុខ ត្រូវបានចាត់ទុកថាមានភាពឯករាជ្យពីគ្នា ដែលមានន័យថា បុគ្គលម្នាក់អាចមានអារម្មណ៍មិនពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ពួកគាត់ ដោយសារតែកង្វះកត្តាសេចក្តីសុខ ទោះបីជាមានការជំរុញទឹកចិត្តច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ។ម្យ៉ាងវិញទៀត មនុស្សអាចមានអារម្មណ៍ពេញចិត្តខ្លាំង និងមិនពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងចំពោះការងាររបស់ពួកគាត់ក្នុងពេលតែមួយ។



ប្រភព: ដកស្រង់ចេញពី Herzberg (1987)

ទ្រឹស្តីពីរកត្តារបស់លោក Herzberg

សូមចងចាំទ្រឹស្តីនេះ និងពិចារណាទៅលើកត្តាទាំងពីរឡើងនៅពេលរៀបចំផែនការ និងអនុវត្តគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងៗ។ កត្តាសេចក្តីសុខ ច្បាស់ណាស់ជាកត្តាចាំបាច់ដែលត្រូវផ្តល់អាទិភាពសម្រាប់អ្នកចូលរួមដែលក្រីក្រ ប៉ុន្តែប្រសិនបើអ្នកជំរុញទឹកចិត្តមិនត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ទេ នោះពួកគាត់នឹងមិនពេញចិត្តឡើយ។ ទោះបីជាឯកសារនេះផ្តោតលើ SDT ដែលភាគច្រើននិយាយអំពីអ្នកជំរុញទឹកចិត្តក៏ដោយ ក៏អ្នកគួរតែចងចាំថា ការដោះស្រាយកត្តាសេចក្តីសុខក៏មានសារៈសំខាន់ផងដែរ។

3. ករណីសិក្សា

(1) ការជំរុញទឹកចិត្តមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្ដាល

ករណីសិក្សា 1

ការកត់ត្រាសកម្មភាពនានាក្នុងកំណត់ត្រា

ពាក្យគន្លឹះ: ការជំរុញទឹកចិត្តមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្ដាល
ការចងក្រងឯកសារ
ការបោះពុម្ព និងការធ្វើបទបង្ហាញ

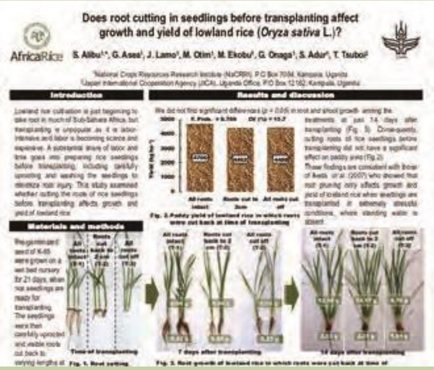
គម្រោងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសសម្រាប់ការកែលម្អបច្ចេកវិទ្យាដាំដុះស្រូវនៅក្នុងប្រទេស X ពាក់ព័ន្ធនឹងការណែនាំបច្ចេកវិទ្យាផលិតកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យាក្រោយពេលប្រមូលផលជាច្រើន ក៏ដូចជាបច្ចេកវិទ្យាគ្រប់គ្រងទឹកផងដែរ។ គម្រោងនេះបានពិនិត្យមើលផលតទ្ធិពលនៃបច្ចេកវិទ្យានេះ ដោយមើលពីទិន្នផល និងប្រាក់ចំណេញ។ អ្នកអនុវត្តគម្រោងចម្បង គឺជាមន្ត្រី និងអ្នកស្រាវជ្រាវរបស់រដ្ឋាភិបាលកណ្ដាល ហើយពួកគាត់បានចុះទៅជួបកសិករ រួមជាមួយនឹងជំនាញការគម្រោង ដើម្បីតាមដានអត្រាអនុវត្តរបស់កសិករទៅលើបច្ចេកវិទ្យាដែលបានណែនាំ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ តរិយាបទរបស់មន្ត្រី និងអ្នកស្រាវជ្រាវមានភាពអកម្ម ដែលបង្ហាញថា ពួកគាត់កំពុងធ្វើការសិក្សាតាមដានតែប៉ុណ្ណោះ ដោយសារតែពួកគាត់ត្រូវបានណែនាំឱ្យធ្វើដូច្នោះ។ ការចុះជួបកសិកររបស់ពួកគាត់ គឺមិនបានញឹកញាប់ដូចដែលពួកគេគួរធ្វើនោះទេ។

ក្នុងអំឡុងពេលគម្រោង ទិន្នន័យជាច្រើនត្រូវបានប្រមូលពីកសិករ ប៉ុន្តែទិន្នន័យទាំងនេះនៅរាយប៉ាយនៅក្នុងសំណុំឯកសារជាច្រើន។ មានឱកាសតិចតួចណាស់សម្រាប់ឱ្យអ្នកអនុវត្តគម្រោងធ្វើការសំយោគ និងវិភាគទិន្នន័យ។ នៅពេលដែលពួកគាត់ត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យបង្ហាញអំពីលទ្ធផលនៃគម្រោងនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ ឬសន្និសីទ ពួកគាត់ត្រូវស្វែងរក និងប្រមូលផ្ដុំទិន្នន័យរាល់ពេលដើម្បីធ្វើស្លាយដ៍សម្រាប់បទបង្ហាញ។

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ជំនាញការគម្រោងម្នាក់បានបំផុសគំនិតមួយដោយស្នើឱ្យមន្ត្រី និងអ្នកស្រាវជ្រាវសរសេររៀបចំចងក្រងឯកសារនូវការសិក្សាអំពីសកម្មភាពគម្រោងផ្សេងៗ។ ជំនាញការដែលទើបតែបានបញ្ចប់និក្ខេបបទថ្នាក់បណ្ឌិត លើប្រធានបទពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោងនោះ បានដឹងថា បទពិសោធន៍នៃការចងក្រងឯកសារបានជំរុញឱ្យគាត់ធ្វើការងារកាន់តែសកម្មលើគម្រោងនេះ។ នោះហើយជាមូលហេតុដែលគាត់គិតថា ការចងក្រងឯកសារ អាចមានដំណើរការជាវិជ្ជមានសម្រាប់សមាជិកគម្រោងផ្សេងទៀតផងដែរ។

លោកមានការភ្ញាក់ផ្អើលខ្លាំងនៅពេលដែលគ្មាននរណាម្នាក់ឆ្លើយតប ដោយគ្រាន់តែនិយាយថា "ខ្ញុំរវល់ពេកហើយពុំមានពេលចងក្រងឯកសារអ្វីនោះទេ" ឬ "ហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ចងក្រងឯកសារ?" ផ្ទុយមកវិញ ពួកគាត់បានបង្ហាញពីចំណាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងហើយបានបញ្ចេញមតិដូចជាៈ "ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាគ្មានសល់អ្វីទេ ទោះបីជាខ្ញុំកំពុងធ្វើការងារយ៉ាងលំបាកសម្រាប់គម្រោងក៏ដោយ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើខ្ញុំចងក្រងឯកសារ ខ្ញុំអាចទុកអ្វីមួយជារូបី សូម្បីតែបន្ទាប់ពីគម្រោងនេះបានបញ្ចប់ហើយក៏ដោយ" ឬ "ខ្ញុំមិនអាចបង្ហាញថ្នាក់លើរបស់ខ្ញុំអំពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្ញុំរហូតមកដល់ពេលនេះនោះទេ។ ប្រសិនបើខ្ញុំអាចសរសេរនូវអ្វីដែលខ្ញុំកំពុងធ្វើ ខ្ញុំអាចបង្ហាញឯកសារនោះទៅពួកគាត់ (ថ្នាក់លើ) ដើម្បីជាភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការងារដែល ខ្ញុំសម្រេចបាន"។ មន្ត្រី និងអ្នកស្រាវជ្រាវបានចាប់ផ្តើមចងក្រងឯកសារភ្លាម ហើយពួកគាត់បានចងក្រងឯកសារប្រហែល 30 ឯកសារនៅពេលបញ្ចប់គម្រោង។ មានអ្នកស្រាវជ្រាវម្នាក់បានឈ្នះពានរង្វាន់ខិត្តប័ណ្ណល្អលេចធ្លោនៅក្នុងសន្និសីទអន្តរជាតិស្តីពីអង្ករ។ មានបុគ្គលិកម្នាក់ទៀតបានទទួលមតិកែលម្អដែលមិននឹកស្មានដល់ នៅពេលដែលឯកសាររបស់នាងទាក់ទាញការចាប់អារម្មណ៍ ពីមន្ត្រីប្រតិបត្តិម្នាក់។ បន្ទាប់ពីនោះមក មន្ត្រីប្រតិបត្តិមានចំណាប់អារម្មណ៍ចំពោះគម្រោងនេះយ៉ាងខ្លាំង។

មានបុគ្គលិកម្នាក់បាននិយាយថា "យើងត្រូវចំណាយពេលយ៉ាងច្រើនទើបអាចបញ្ចប់ឯកសារ មួយៗ ប៉ុន្តែខ្ញុំអាចរៀនសូត្របានច្រើនក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការរៀបចំឯកសារនេះ។ បន្ថែមពីលើជំនាញវិទ្យាសាស្ត្រ ខ្ញុំក៏បានទទួលជំនាញ និងចំណេះដឹងអំពីវិធីសាស្ត្រស្ថិតិ ការប្រើប្រាស់កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ និងការសរសេររបាយការណ៍ ដែលទាំងនេះសុទ្ធសឹងតែមានប្រយោជន៍យ៉ាងខ្លាំងសម្រាប់ការងារជាច្រើនប្រភេទ"។ ជំនាញការគម្រោងបានផ្តល់ជាមតិយោបល់ថាអ្វីដែលពួកគាត់កំពុងធ្វើក្នុងគម្រោងគឺស្របតាមគោលនយោបាយអាទិភាពថ្នាក់ជាតិ។ ដូច្នេះហើយ ឯកសារស្តីពីសកម្មភាពគម្រោង ជារឿយៗ ទាក់ទាញការចាប់អារម្មណ៍របស់អ្នកស្រាវជ្រាវ ហើយឯកសារនេះអាចមានតម្លៃសិក្សានៅពេលសរសេរបានត្រឹមត្រូវ។.



ខិត្តប័ណ្ណដែលបានឈ្នះពានរង្វាន់ខិត្តប័ណ្ណល្អផ្តាច់គេ

បទពិសោធន៍ដែលមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្តាល និងអ្នកស្រាវជ្រាវទទួលបានមិនចប់នៅត្រឹមនេះនោះទេ។ ទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគាត់ជាមួយកសិករក៏ល្អប្រសើរជាងមុនដែរ ចាប់តាំងពីពេលដែលពួកគាត់បានចាប់ផ្តើមអនុវត្តការសិក្សាមកលើកសិករជាមួយនឹង គោលបំណងថ្មីនៃការចងក្រងឯកសារ។ ឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលពួកគាត់ បង្កើតកម្រងសំណួរសម្រាប់កសិករដើម្បីឱ្យពួកគាត់បំពេញ ពួកគាត់ធ្លាប់ធ្វើកិច្ចការនោះឱ្យរួចតែពីដៃ ដោយគ្រាន់តែធ្វើកិច្ចការដែលពួកគាត់ចង់បញ្ចប់ឱ្យបានលឿនតាមដែលអាចធ្វើទៅបានប៉ុណ្ណោះ។ បន្ទាប់ពីនោះមក ពួកគាត់ចង់ប្រមូលទិន្នន័យដែលមានគុណភាព ដែលត្រូវនឹងស្តង់ដារនៃឯកសារសិក្សា។ ពួកគាត់បានចាប់ផ្តើមចុះទៅមើលវាលស្រូវជាញឹកញាប់ និងបានប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយកសិករ ធ្វើដូច្នេះទើបពួកគាត់អាចទទួលបានទិន្នន័យដែលអាចទុកចិត្តបានពីកសិករ។

ចាប់តាំងពីកសិករចាប់បានជួបជាមួយនឹងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល និងអ្នកស្រាវជ្រាវកាន់តែញឹកញាប់ ពួកគាត់កាត់តែជឿជាក់លើមន្ត្រី និងអ្នកស្រាវជ្រាវច្រើនជាងមុន។ កសិករទូរសព្ទទៅកាន់មន្ត្រី និងអ្នកស្រាវជ្រាវរាល់ពេល ហើយនិយាយថា៖ “តើអ្នកអាចមកមើលស្រូវរបស់ខ្ញុំបានទេ ព្រោះវាកើតជំងឺមួយចំនួន?” ឬ "អ្នកអាចពិនិត្យមើលថាតើសត្វល្អិតប្រភេទណា ដែលយើងមាននៅក្នុងវាលស្រែរបស់យើង?" មន្ត្រី និងអ្នស្រាវជ្រាវ នឹងប្រញាប់ប្រញាល់ចុះទៅកាន់វាលស្រូវ ដោយសារព័ត៌មានបែបនេះមានប្រយោជន៍សម្រាប់ការចងក្រងឯកសារ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានគឺពិតជាមានប្រយោជន៍ មិនត្រឹមតែសម្រាប់ជាឯកសារប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលកសិករ ដែលរៀបចំនៅក្រោមគម្រោងថែមទៀតផង។ ជាលទ្ធផល សកម្មភាពគម្រោងដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលកសិករត្រូវបានអនុវត្តកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន។

ការផ្ដល់ការគាំទ្រសមត្ថភាពតាមរយៈការស្រាវជ្រាវលើដំណើរការ និងសមិទ្ធផលនៃសកម្មភាពគម្រោង

ស្វ័យភាព

- បុគ្គលិកអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនេះ ពីព្រោះពួកគាត់ធ្លាប់ត្រូវបានប្រាប់ឱ្យអនុវត្តដូច្នេះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បន្ទាប់ពីបានរៀបចំចងក្រងឯកសារផ្សេងៗមក ពួកគាត់ចាប់ផ្ដើមមានអារម្មណ៍ដឹងពីតម្លៃនៃការចូលរួមរបស់ពួកគាត់នៅក្នុងការសិក្សាផងដែរ។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ស្វ័យភាព៖ មូលហេតុដែលមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្ដាល និងអ្នកស្រាវជ្រាវមានភាពអសកម្មក្នុងការធ្វើការសិក្សាត្រួតពិនិត្យនោះគឺថា ពួកគាត់មិនយល់ពីមូលហេតុត្រូវធ្វើកិច្ចការនោះទេ។ ពួកគាត់ប្រហែលជាមានអារម្មណ៍ថា ពួកគាត់កំពុងដើរតួជា "កូនអុក" របស់ជំនាញការគម្រោងតែប៉ុណ្ណោះ។ តាមរយៈការរៀបចំចងក្រងឯកសារដែលនឹងរួមចំណែកដល់សង្គម ក៏ដូចជាការរៀនសូត្រ និងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគាត់ ពួកគាត់បានរកឃើញពីសារៈសំខាន់នៃការធ្វើការសិក្សា ហើយចាប់ផ្ដើមមានអារម្មណ៍ថា ពួកគាត់បានក្លាយជា "អ្នកលេងអុក" នៅក្នុងភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យការសិក្សា តាមរយៈបំណងប្រាថ្នាក្នុងការធ្វើសកម្មភាពតាមឆន្ទៈរបស់ពួកគាត់ផ្ទាល់។

សមត្ថភាព

- មន្ត្រីបានបញ្ជាក់ឡើងវិញអំពីសមិទ្ធផលរបស់ពួកគាត់ ដោយកត់ត្រាសកម្មភាពគម្រោងប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួនក្នុងទម្រង់ដែលអាចមើលឃើញ ដូចជា ឯកសារសិក្សា ជាដើម។
- មន្ត្រីមានអារម្មណ៍ថា ជំនាញរបស់ពួកគាត់មានលក្ខណៈល្អប្រសើរឡើង តាមរយៈដំណើរការនៃការចងក្រងឯកសារ ដែលបង្កើនចំណេះដឹង និងបច្ចេកទេសដ៏សម្បូរបែបរបស់ពួកគាត់។
- មន្ត្រីបានចាប់ផ្ដើមចុះសួរសុខទុក្ខកសិករញឹកញាប់ជាងមុន ដោយសារតែពួកគាត់អាចគិតគូរពីវិធីល្អៗ ដើម្បីជួយកសិករ ដោយប្រើជំនាញល្អរបស់ពួកគាត់។
- មន្ត្រីបានបញ្ជាក់ពីសមិទ្ធផលរបស់ពួកគាត់ ដោយទទួលបានមតិកែលម្អជាវិជ្ជមាននៅលើឯកសាររបស់ពួកគាត់ និងប្រធានរបស់ពួកគាត់ចាប់អារម្មណ៍ចំពោះសកម្មភាពពួកគាត់ខ្លាំងជាងមុន។
- មន្ត្រីបានបង្កើនទំនុកចិត្តលើការងាររបស់ពួកគាត់ តាមរយៈការកសាងទំនុកចិត្តជាមួយ និងការដែលអាចពឹងផ្អែកបានពីកសិករ។.

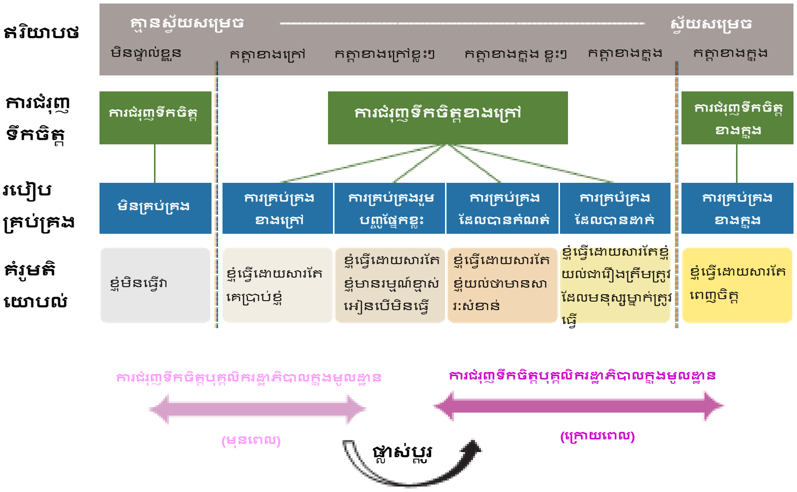
តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់សមត្ថភាព៖ ការចងក្រងឯកសារអំពីអ្វីដែលពួកគាត់កំពុងធ្វើនៅក្នុងគម្រោងបានបម្រើជាឱកាសសម្រាប់មន្ត្រី និងអ្នកស្រាវជ្រាវដើម្បីបញ្ជាក់ឡើងវិញពីសមិទ្ធផល ការងាររបស់ពួកគាត់ និងមានអារម្មណ៍ថា ការងាររបស់ពួកគាត់គឺមានតម្លៃជាងមុន។ ការចងក្រងឯកសារទាមទារនូវកម្លាំងថាមពល និងការប្តេជ្ញាចិត្ត ពីព្រោះថាត្រូវការចំណាយពេលវេលាច្រើនដើម្បីបញ្ចប់ឯកសារនោះ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងអំឡុងពេលចងក្រងសរសេរ ពួកគាត់អាចទទួលបានជំនាញសមត្ថភាព និងចំណេះដឹងផ្ទាល់ខ្លួនអំពីស្ថិតិ ការវិភាគទិន្នន័យ ប្រតិបត្តិការកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ និងការសរសេរ ដែលទាំងអស់នេះសុទ្ធតែមានប្រយោជន៍សម្រាប់ប្រភេទការងារផ្សេងៗផងដែរ។ នៅចុងបញ្ចប់ ពួកគាត់បានបញ្ចេញមតិថា ពួកគាត់រីករាយនឹងដំណើរការចងក្រង ឯកសារនេះខ្លាំងណាស់។ ជាងនេះទៅទៀត ដោយមានជំនាញកាន់តែល្អប្រសើរឡើង ពួកគាត់អាចកំណត់ចក្ខុវិស័យអំពីវិធីសាស្ត្រកាន់តែប្រសើរឡើងជាងមុនក្នុងការគាំទ្រកសិករ ហើយចាប់ផ្តើមចុះមើលវាលស្រែយ៉ាងសកម្មជាងមុន។

ជាការពិតណាស់ មន្ត្រីប្រតិបត្តិនៅក្នុងអង្គភាពចាប់អារម្មណ៍លើឯកសាររបស់ពួកគាត់ និងគាំទ្រដល់តម្រូវការផ្លូវចិត្តសាស្ត្ររបស់ពួកគាត់សម្រាប់សមត្ថភាពផងដែរ។ នៅក្នុងករណីសិក្សាទី 1 យើងគួរសម្គាល់ផងដែរថា ការទទួលស្គាល់អាចបានមកពីមនុស្សដែលមិនបានរំពឹងទុក។ ប្រសិនបើ ពួកគាត់បានចងក្រងឯកសារដោយមានបំណងដើម្បីទទួលបានការសរសើរពីមន្ត្រីប្រតិបត្តិ នោះតម្រូវការស្វ័យភាពរបស់ពួកគាត់នឹងត្រូវបានរារាំង។ ដូច្នេះ យើងមិនគួរលើកទឹកចិត្តអ្នកណាម្នាក់ដោយនិយាយថា "អ្នកគ្រប់គ្នានឹងសរសើរអ្នកប្រសិនបើអ្នកចងក្រងឯកសារនោះ"។

ទំនុកចិត្តដែលពួកគាត់ទទួលបានពីកសិករ គឺជាសញ្ញាបង្ហាញថាកិច្ចការផ្សព្វផ្សាយនេះមានប្រសិទ្ធភាព។ ដូច្នេះ វាក៏បានគាំទ្រដល់តម្រូវការសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់ផងដែរ។

ការវិភាគលើការជំរុញទឹកចិត្ត៖ ឥរិយាបទដែលបង្ហាញដោយមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្ដាល និងអ្នកស្រាវជ្រាវ មុនពេលពួកគាត់ចងក្រងឯកសារ គឺជាឥរិយាបទនៅខាងក្រៅ ឬមានលក្ខណៈជាឥរិយាបទខាងក្រៅតិចតួច ដូចដែលពួកគាត់បានធ្វើការសិក្សាដោយសារតែពួកគាត់ត្រូវបានប្រាប់ឱ្យធ្វើដូច្នោះ ឬដោយសារតែការងាររបស់ពួកគាត់គឺបែបនោះ។ បន្ទាប់ពីបានកំណត់គោលដៅច្បាស់លាស់ចំពោះការចងក្រងឯកសារអំពីសកម្មភាពគម្រោងរបស់ពួកគាត់ ហើយ ឥរិយាបទរបស់ពួកគាត់បានក្លាយជាផ្នែកក្នុងនៅពេលដែលពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថា ពួកគាត់កំពុងសិក្សាដើម្បីផលប្រយោជន៍របស់ពួកគាត់ ឬដោយសារតែការចងក្រងឯកសារដោយខ្លួនឯង គឺជាបទពិសោធន៍ផ្ដល់លទ្ធផលផ្លែផ្កា។ បន្ទាប់ពីបុគ្គលិកចាប់ផ្ដើមចងក្រងឯកសារដោយយកចិត្តទុក ដាក់ ពួកគាត់ចាប់ផ្ដើមមើលឃើញពីលទ្ធផលវិជ្ជមាន ដូចជា អាចទទួលបានទិន្នន័យប្រកបដោយគុណភាព មានទំនាក់ទំនងកាន់តែល្អជាមួយកសិករ និងការអនុវត្តចំណេះដឹងដែលទទួលបានតាមរយៈការសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលកសិករ។ នេះគឺជាឧទាហរណ៍ដ៏ល្អមួយ អំពីពេលដែលឥទ្ធិពលស៊ីសង្វាក់គ្នាត្រូវបានបង្កើតឡើង តាមរយៈការបន្សីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ ជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍអាជីព និងជំនាញរបស់ពួកគាត់ ស្របតាមទិសដៅនៃសកម្មភាពគម្រោងទាំងមូល។.

ការវិភាគនៃការជំរុញទឹកចិត្តក្នុងករណីសិក្សា 1



ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការ និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

ដោយសារតែជាទូទៅ គម្រោងមួយ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយក្រុមមួយ សមិទ្ធផលនៃគម្រោងជាធម្មតាត្រូវបានសន្មតថា ជាសមិទ្ធផលរបស់ក្រុមមិនមែនជាសមិទ្ធផលរបស់បុគ្គលណាតែម្នាក់ឯងនោះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើឯកសារស្តីពីសកម្មភាពគម្រោងមួយចំនួនដែលត្រូវបានសរសេរដោយឈ្មោះបុគ្គលណាម្នាក់នៅលើឯកសារនោះ កិច្ចការរបស់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលដែលបានចូលរួមក្នុងគម្រោងត្រូវបានកត់ត្រាជាទម្រង់ដែលអាចទទួលស្គាល់បាន ដែលវាអាចមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានដល់អាជីពមន្ត្រីនោះនាពេលអនាគត។

ករណីសិក្សាទី 2

ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយក្រុម

ពាក្យគន្លឹះ: **ការជំរុញទឹកចិត្តមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្តាល**
ការបណ្តុះបណ្តាល និងសន្និសីទអន្តរជាតិ
ការថ្លែងសុន្ទរកថា,
ការងារជាក្រុម

ចាប់តាំងពីខ្ញុំត្រូវបានជ្រើសរើសដោយក្រុមការងារគម្រោង ខ្ញុំចង់មានទំនួលខុសត្រូវ និងធ្វើឱ្យការងារឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព។ ក្រុមរបស់ខ្ញុំជឿទុកចិត្តលើខ្ញុំ។ ខ្ញុំចង់ចែករំលែកដល់ក្រុមរបស់ខ្ញុំ និងថ្លែងសុន្ទរកថាដ៏ល្អមួយនៅក្នុងសន្និសីទ។ ខ្ញុំមិននៅតែម្នាក់ឯងនោះទេ។ ខ្ញុំជឿថា ក្រុមរបស់ខ្ញុំនឹងជួយខ្ញុំ ប្រសិនបើខ្ញុំមានបញ្ហា ដោយសារតែខ្ញុំកំពុងតំណាងឱ្យពួកគាត់”។ នេះជាការលើកឡើងរបស់លោក M ជាអ្នកដែលគម្រោងទៅក្រៅប្រទេសដើម្បីថ្លែងសុន្ទរកថានាសន្និសីទអន្តរជាតិមួយ។

ប្រទេស O ក្នុងទ្វីបអាហ្វ្រិកបានឃើញពីភាពជោគជ័យមួយចំនួនតាមរយៈវិធីសាស្ត្រផ្សព្វ ផ្សាយពីកសិករម្នាក់ទៅកសិករម្នាក់ទៀតរបស់ខ្លួន។ វិធីសាស្ត្រនេះនៅតែស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលដំបូងនៅឡើយនៅក្នុងទ្វីបអាហ្វ្រិក ហើយបទពិសោធន៍របស់ប្រទេស O កំពុងទទួលបានការចាប់អារម្មណ៍ពីបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗជាច្រើនទៀត។.

សមាជិកគម្រោងបានចាប់ផ្តើមមានឱកាសមួយចំនួន ដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេស ឬធ្វើបទបង្ហាញនៅក្នុងសន្និសីទ និងសិក្ខាសាលាអន្តរជាតិនានា។ នៅពេលដែលឱកាសបែបនេះកើតឡើង ក្រុមការងារគម្រោងតែងតែរៀបចំការប្រជុំ និងបង្កើតការឯកភាពគ្នាមួយ ថាតើអ្នកណានឹងទៅចូលរូមសន្និសីទ ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ។

នៅឆ្នាំមួយ ក្រុមការងារគម្រោង ត្រូវបានស្នើឱ្យថ្លែងសុន្ទរកថាអំពីសកម្មភាពគម្រោង និងសមិទ្ធផលនានានៅក្នុងសន្និសីទនៅប្រទេសជិតខាង។ ក្រុមការងារបានសម្រេចចិត្ត បញ្ជូនលោក M ទៅចូលរួមសន្និសីទ បន្ទាប់ពីបានធ្វើការពិភាក្សានៅក្នុងចំណោមសមាជិក របស់ខ្លួន។

វិន័យរបស់ក្រុមគឺ អ្នកដែលនឹងធ្វើសុន្ទរកថា គួរតែរៀបចំឯកសារបទបង្ហាញដោយ ខ្លួនឯង។ អាស្រ័យហេតុនេះ លោក M បានចូលរួមរៀចំសេចក្ដីព្រាងឯកសារ និងបានសួរ មតិយោបល់ពីសមាជិកក្រុម។ ក្រុមការងារបានផ្ដល់មតិដូចតទៅ៖ “ហេតុអ្វីបានជាអ្នកប្រើ ពាក្យនេះ?” “តើអ្នកនឹងឆ្លើយសំណួរបែបនេះដោយរបៀបណា?” និង “តើនឹងមិនប្រើរូប ភាព និងរូបថតបន្ថែមដើម្បីជួយសម្រួលឱ្យមានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរឬអត់?” ទាំង អស់នេះមានប្រយោជន៍ខ្លាំងណាស់ក្នុងការធ្វើឱ្យបទបង្ហាញកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ ឡើង។ លោក M ក៏បានថ្លែងសុន្ទរកថារបស់គាត់នៅចំពោះមុខសមាជិកក្រុមដើម្បីរៀបចំ ខ្លួនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើងសម្រាប់សន្និសីទផងដែរ។ លោក M ក៏បាននិយាយផងដែរថា “ខ្ញុំគិតថា គម្រោងរបស់យើងត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាគម្រោងត្រួសត្រាយផ្លូវនៅក្នុងការ អនុវត្តយកវិធីសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយពីកពីសិករម្នាក់ទៅកសិករម្នាក់ទៀត។ ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ រីករាយ និងមានកិត្តិយសជាខ្លាំង ដែលអាចធ្វើបទបង្ហាញអំពីគម្រោងរបស់យើង”។

បន្ទាប់ពីបានត្រលប់ដល់មាតុប្រទេសវិញក្រោយពេលផ្ដល់សុន្ទរកថារបស់គាត់នា សន្និសីទនោះ លោក M ទទួលបានការនិយាយស្រុះគ្នាថា “សូមអបអរសាទរ!” ដែលនឹកស្មាន មិនដល់ពីសមាជិកក្រុមផ្សេងទៀត។ ពួកគាត់បានប្រញាប់ប្រញាល់ទៅរកលោក M ហើយ និយាយថា៖ “យើងបានឮថា សុន្ទរកថារបស់អ្នកមានភាពជោគជ័យណាស់” ហើយ “យើង បានឮថាអ្នកចូលរួមងអស់គ្នាបានចាប់អារម្មណ៍ ហើយបានសួរសំណួរជាច្រើនដល់អ្នក”។ ជា ការពិត អ្នករៀបចំសន្និសីទមួយរូបបានផ្ញើអ៊ីមែលទៅកាន់ក្រុមការងារគម្រោងនៅក្នុង ប្រទេស O បន្ទាប់ពីលោក M បានបញ្ចប់ការធ្វើបទបង្ហាញ ដើម្បីជូនដំណឹងដល់ពួកគាត់ថា លោកបានថ្លែងសុន្ទរកថាល្អឥតខ្ចោះ។ នៅថ្ងៃនោះ លោក M ដែលពោរពេញទៅដោយការ ពេញចិត្ត និងរីករាយ បានគិតថា៖ “ខ្ញុំរីករាយណាស់ដែលខ្ញុំបានធ្វើអស់ពីសមត្ថភាព សម្រាប់ក្រុម។ ខ្ញុំបានចូលរួមចំណែកក្នុងគម្រោងនេះក្នុងនាមជាតំណាងក្រុម”។ អនុស្សាវរី យ៍ នៃសន្និសីទនៅតែដក់ជាប់នៅក្នុងចិត្តរបស់លោក M ជាបទពិសោធន៍ដ៏ស្រស់ថ្លៃរផង់ មួយក្នុងជីវិតរបស់គាត់។

ការផ្តល់ការគាំទ្រសមត្ថភាព និងទំនាក់ទំនងតាមរយៈឱកាសផ្សេងៗដើម្បីតំណាងឱ្យក្រុម

សមត្ថភាព

- លោក M មានអារម្មណ៍ពេញចិត្តដែលអាចថ្លែងសុន្ទរកថាដ៏មានអត្ថន័យនៅក្នុងសន្និសីទអន្តរជាតិដោយមានការគាំទ្រពីក្រុមការងាររបស់គាត់។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់សមត្ថភាព៖ នៅពេលដែលគាត់បានត្រៀមរៀបចំខ្លួនសម្រាប់សុន្ទរកថារបស់គាត់នៅក្នុងសន្និសីទនោះ លោក M បានយល់ពីតម្លៃនៃការផ្សព្វផ្សាយវិធីសាស្ត្រត្រួសត្រាយពីកសិករម្នាក់ទៅកសិករម្នាក់ទៀត ទាំងនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសដែលគម្រោងនេះកំពុងត្រូវបានអនុវត្ត។ គាត់មានអារម្មណ៍ថា សុន្ទរកថារបស់គាត់មានការរីកចម្រើនដោយសារតែទទួលបានដំបូន្មានល្អៗពីសមាជិកក្រុមផ្សេងទៀត។ តម្រូវការសមត្ថភាពរបស់គាត់ទទួលបានការគាំទ្រ ដោយសារគាត់អាចធ្វើឱ្យគុណភាពការងាររបស់គាត់បានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង តាមរយៈការរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនា ដែលគាត់ទទួលបាន។ នៅក្នុងសន្និសីទនៅក្រៅប្រទេស គាត់បានទទួលការឆ្លើយតបដ៏ល្អពីអ្នកចូលរួម និងដែលអាចមានអារម្មណ៍ថា គាត់បានបង្កើតឥទ្ធិពលដ៏មានន័យមួយ។ ការពិតទាំងនេះបង្ហាញថា តម្រូវការស្វ័យភាពរបស់គាត់ ក៏ដូចជាតម្រូវការសមត្ថភាពរបស់គាត់ គឺត្រូវបានគាំទ្រ។

ភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ

- លោក M មានអារម្មណ៍ថាមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះក្រុម និងចង់បង្កើនទំនុកចិត្តបន្ថែមទៀតចំពោះក្រុម។
- លោក M បានបង្កើតនូវឆន្ទៈដ៏មុតមាំ ដើម្បីទទួលបានជោគជ័យ និងរួមចំណែកដល់ក្រុមក្នុងនាមជាអ្នកតំណាងរបស់ក្រុម។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ៖ លោក M សុខចិត្តទទួលយកគំនិតនៃការធ្វើសុន្ទរកថា ដោយសារគាត់ជឿជាក់លើក្រុមរបស់គាត់។ ការពិតដែលថាក្រុមជ្រើសរើសគាត់ជាអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួន បានបង្កើនទំនុកចិត្តរបស់លោក M នៅក្នុងក្រុមបន្ថែមទៀត។ ស្មារតីទំនួលខុសត្រូវ និងបេសកកម្មរបស់គាត់ ត្រូវបានពង្រឹង តាមរយៈការជឿទុកចិត្តដែលគាត់ទទួលបានពីក្នុងក្រុម ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យគាត់ប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការថ្លែងសុន្ទរកថាដោយជោគជ័យ ស្របតាមការរំពឹងទុកពីក្រុមរបស់គាត់។

អារម្មណ៍សប្បាយរីករាយដែលលោក M មាន បន្ទាប់ពីត្រលប់មកមាតុប្រទេសវិញគឺដោយសារតែការងារជាក្រុមដែលគាត់ធ្លាប់បានចូលរួម។ ប្រសិនបើគាត់បានថ្លែងសុន្ទរកថាដោយគ្មានជំនួយពីក្រុមទេ នោះគាត់នឹងមិនមានអារម្មណ៍ថាសម្រេចបាននូវជោគជ័យបែបនេះទេ។

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការ និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

ក្នុងគម្រោងជាច្រើន មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រៅប្រទេសដើម្បីចូលរួមនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងកិច្ចប្រជុំ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើអ្នកតំណាងត្រូវបានជ្រើសរើសតាមទំនើងចិត្តដោយមន្ត្រីប្រតិបត្តិមួយក្តាប់តូច អារម្មណ៍តានតឹងផ្សេងៗអាចនឹងកើតមានឡើងរវាងអ្នកដែលត្រូវបានជ្រើសរើស និងអ្នកដែលមិនបានជ្រើសរើស ហើយកត្តានេះនឹងជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់គម្រោង។ ការកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវគឺមានសារៈសំខាន់ណាស់។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការជ្រើសរើសអ្នកតំណាងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងករណីសិក្សាទី 2 ក៏ជាវិធីសាស្រ្តមួយដ៏ល្អផងដែរ។ ភាពខ្នះខ្នែងរបស់អ្នកតំណាងដើម្បីបម្រើការងារឱ្យក្រុម និងដើម្បីរួមចំណែកក្នុងគម្រោងគឺមានកម្រិតខ្ពស់ជាងប្រសិនបើពួកគាត់ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយវិធីសាស្ត្រត្រឹមត្រូវ។

ករណីសិក្សាទី 3

ការជឿទុកចិត្តគ្នានៅក្នុងក្រុម

ពាក្យគន្លឹះ:

ការជំរុញទឹកចិត្តមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្តាល
ការប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅក្នុងក្រុមការងារគម្រោង
ឥរិយាបទចំពោះកសិករ
ទំនាក់ទំនងដែលជឿទុកចិត្ត

គម្រោងមួយនៅក្នុងប្រទេស K ហាក់ដូចជាបានដំណើរការយ៉ាងរលូន។ យ៉ាងណាមិញ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្តាលដែលជាសមាជិកនៃក្រុមគម្រោងត្រូវបានទទួលបន្ទុកបញ្ហាធំ។ មន្ត្រីមិនដឹងអំពីរបៀបធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយប្រធានក្រុមជំនាញការ គឺលោក លោក D ដែលទើបតែបានមកដល់ប្រទេស K។ មន្ត្រីមួយចំនួន ថែមទាំងចាប់ផ្តើមបង្ហាញពីក្តីបារម្ភរបស់ពួកគាត់ដោយនិយាយថា៖ “លោក D ត្រូវតែគិតថាគម្រោង នឹងមានការវិវឌ្ឍន៍កាន់តែល្អប្រសើរបើគ្មានពួកយើង”។

មិនដូចជាលោក D ទេ អ្នកដឹកនាំមុនចូលចិត្តទៅសួរសុខទុក្ខសហគមន៍ និងយល់ពីកម្រិតបច្ចេកទេសផ្សេងៗរបស់កសិករ និងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គមបានយ៉ាងល្អ។ នៅពេលដែលគាត់កត់សម្គាល់ឃើញថា កសិករមួយចំនួនមិនអាចសម្របនឹងបច្ចេកទេសដែលគម្រោងបានបង្រៀនពួកគាត់ទេនោះ គាត់នឹងសួរថា “តើអ្នកអាចប្រាប់ពួកយើងបានទេថា ហេតុអ្វីបានជាអ្នកធ្វើបែបនេះដោយមិនប្រើបច្ចេកទេសដែលអ្នកបានរៀននៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល?” និងបានព្យាយាមស្វែងយល់យ៉ាងលម្អិតអំពីបញ្ហាដែលកសិករមាន។ គាត់នឹងចែករំលែកព័ត៌មានដែលគាត់ទទួលបានក្នុងពេលចុះពិនិត្យនៅទីតាំងផ្ទាល់ជាមួយក្រុមគម្រោង ហើយសួរទៅមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលថា៖ “ស្ថានភាពនេះ គឺកំពុងកើតឡើងក្នុងចំណោមកសិករ។ តើអ្នកយល់យ៉ាងណាដែរចំពោះបញ្ហានេះ? តើវាគ្រាន់តែជាបញ្ហារបស់កសិករម្នាក់ ឬអ្នកធ្លាប់បានឃើញករណីផ្សេងៗស្រដៀងគ្នានេះនៅកន្លែងផ្សេងដែរ?” គាត់អាចផ្តល់វេទិកាជាញឹកញាប់មួយ សម្រាប់ការពិភាក្សាអំពីការគ្រប់គ្រងបញ្ហានានា។ ជាលទ្ធផល ច្រើនដងហើយដែលសកម្មភាពចាប់ផ្តើមដំណើរការដោយរលូនម្តងទៀត។ នៅពេលដែលក្រុមជួបប្រទះនឹងបញ្ហាដែលស្មុគស្មាញពេកមិនអាចដោះស្រាយបាន បើទោះបីជាពួកគាត់ខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ពីសមត្ថភាពហើយក៏ដោយ សមាជិកទាំងអស់អាចមានអារម្មណ៍ពេញចិត្ត ដោយគិតថា៖ “យើងបានប្រឹងប្រែងអស់ពីសមត្ថភាពរបស់ពួកយើងហើយ”។.

ផ្ទុយមកវិញ នៅពេលណាដែលលោក D កត់សម្គាល់ឃើញពីកំហុស និងបញ្ហាច្រើន គាត់នឹងស្រែកគំហោកដាក់កសិករស្ទើរតែគ្រប់គ្នា រួមទាំងមនុស្សចាស់ និងស្ត្រីក្មេងៗ ដោយនិយាយថា៖ “ហេតុអ្វីបានជាអ្នកមិនអាចធ្វើដូចអ្វីដែលខ្ញុំប្រាប់អ្នកឱ្យធ្វើ? ធ្វើបែបនេះវិញ មិនមែនធ្វើបែបហ្នឹងទេ! កសិករមានការខឹងសម្បារ ឬមានអារម្មណ៍ភ័យខ្លាចដោយការស្តីបន្ទោសដ៏ខ្លាំងៗរបស់គាត់។

មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលនៃតំបន់ K ត្រូវចុះទៅសួរសុខទុក្ខកសិករទាំងនេះនៅពេលក្រោយដើម្បីសុំទោសដោយនិយាយថា៖ “យើងខ្ញុំពិតជាសំទោសជាខ្លាំងណាស់ចំពោះការស្រែកគំហោកដាក់នេះ ប៉ុន្តែសូមយល់ថា គាត់មិនមានចេតនាធ្វើឱ្យអ្នកអាម៉ាស់ទេ”។ នៅក្នុងឱកាសផ្សេងទៀត បន្ទាប់ពីការសម្រេចចិត្តមួយត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយមានការឯកភាពគ្នាក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុមរួចហើយ លោក D នឹងនិយាយថា៖ “ខ្ញុំបានផ្លាស់ប្តូរចិត្តហើយ។ ចូរបំភ្លេចនូវអ្វីដែលយើងបានធ្វើការសម្រេច និងសូមធ្វើរឿងនេះជំនួសឱ្យកិច្ចការទាំងនោះវិញ”។ គាត់នឹងមិនចង់ផ្តល់ហេតុផលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរចិត្តរបស់គាត់ទេ។

នៅថ្ងៃមួយ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់ K បាននិយាយដោយទឹកមុខក្រៀមក្រំថា៖ “ពិតណាស់ដែលថាបច្ចេកវិទ្យាដែលកសិករមាននៅក្នុងប្រទេសនេះគឺមិនជឿនលឿននោះទេ។ ជំនាញបច្ចេកទេសរបស់យើងគឺមិនអាចប្រៀបទៅនឹងជំនាញបច្ចេកទេសនៅក្នុងប្រទេសរបស់លោក D បាននោះទេ។ ប៉ុន្តែ នេះហើយជាមូលហេតុដែលមានគម្រោងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសនេះ។ យើងក៏ដូចជាកសិករដែរ គឺមិនមានន័យថាពួកយើងល្ងង់នោះទេ។ យើងមានបទពិសោធដ៏សម្បូរបែបដែលជាចំណុចខុសប្លែកនៅប្រទេសយើង។ លោក D ត្រូវតែគិតថា យើងល្ងង់ និងអសមត្ថភាព ទើបគាត់ត្រូវបង្រៀនយើង ដូចយើងជាកូនក្មេងតូចៗដែរ។ គាត់មិនត្រូវមើលឃើញយើងជាសមាជិកស្មើភាពគ្នាក្នុងក្រុមឡើយ”។

ការមិនសម្រេចបាននូវតម្រូវការស្វ័យភាពតាមរយៈការបង្ខិតបង្ខំ (ហើយក៏ជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់តម្រូវការភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ និងតម្រូវការសមត្ថភាពផងដែរ)

ស្វ័យភាព

- ការស្តីបន្ទោស និងការបង្គាប់បញ្ជាបានរារាំងដល់តម្រូវការស្វ័យភាព។
- លោក D បានលុបចោលការសម្រេចចិត្តដែលក្រុមបានឯកភាពគ្នា ដែលនេះគឺជាសារមួយប្រាប់ថាមតិរបស់សមាជិកក្រុមគឺគ្មានតម្លៃ ដែលបានរារាំងយ៉ាងខ្លាំងដល់តម្រូវការស្វ័យភាព។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ស្វ័យភាព៖ ឥរិយាបទផ្តាច់ការរបស់លោក D ជាពិសេសការស្តីបន្ទោស និងការបង្គាប់បញ្ជារបស់គាត់ទៅលើអ្នកផ្សេងទៀត បានធ្វើឱ្យសមាជិកក្រុមការងារគម្រោង និងកសិករបាក់ទឹកចិត្តភ្លាមៗ ហើយរារាំងតម្រូវការស្វ័យភាពរបស់ពួកគាត់។ លើសពីនេះ ទៅទៀត លោក D បានលុបចោលការសម្រេចចិត្តដែលបានធ្វើឡើងដោយមានការឯកភាពគ្នាក្នុងចំណោមក្រុម។ សកម្មភាពបែបនេះ បានផ្ញើសារអវិជ្ជមានថា គំនិតរបស់ក្រុមគឺគ្មានតម្លៃ ដែលនេះបណ្តាលឱ្យតម្រូវការផ្លូវចិត្តសាស្ត្ររបស់សមាជិកក្រុមសម្រាប់ស្វ័យភាពត្រូវបានរារាំងយ៉ាងខ្លាំង ហើយ ការជំរុញទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់ចំពោះគម្រោងក៏បានធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំងផងដែរ។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ និងសមត្ថភាព៖ ឥរិយាបទរបស់លោក D ចំពោះសមាជិកក្រុម និងកសិករអាចត្រូវបានគេមើលឃើញថា កំពុងធ្វើឫកធំ ដែលមិនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់បង្កើតទំនុកចិត្តជាមួយក្រុមការងារបាន។ ប្រហែលជាលោក D គិតថា គាត់ត្រូវតែចង្អុលបង្ហាញបញ្ហាដល់ពួកគាត់ដោយផ្ទាល់ភ្លាមៗនៅនឹងកន្លែង ដើម្បីឱ្យពួកគាត់យល់។ ដូច្នេះហើយ គាត់បានបង្ហាញឥរិយាបទក្រអើតក្រទម សូម្បីតែចំពោះកសិករវ័យចំណាស់ ដែលគួរមានការគោរពតាមបទដ្ឋានសង្គម។ ឥរិយាបទរបស់គាត់មានឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានមកលើក្រុម និងជាបន្ទុកដល់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេស K ដោយសារពួកគាត់ត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីផ្សះផ្សារទំនាក់ទំនងជាមួយកសិករនៅពេលក្រោយ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ក្នុងន័យនៃការសម្រេចចិត្តគាត់ បានរំខានដល់សណ្តាប់ធ្នាប់ក្រុម នៅពេលដែលគាត់បានបដិសេធការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគាត់ ដែលរារាំងតម្រូវការភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធរបស់សមាជិកក្រុមយ៉ាងខ្លាំង។

លោក D ក៏បានបង្អាក់តម្រូវការសមត្ថភាពរបស់កសិករ និងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលផងដែរ នៅពេលដែលលោកបានចង្អុលបង្ហាញអំពីភាពកង្វះសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់ និងចាត់ទុកពួកគាត់ថាគ្មានសមត្ថភាព។

ការស្តីបន្ទោស និងបង្ខំអ្នកដទៃឱ្យធ្វើកិច្ចការអ្វីមួយ អាចមានប្រសិទ្ធភាពជាបណ្តោះអាសន្ន ពីព្រោះពួកគាត់នឹងធ្វើតាមការបង្គាប់បញ្ជានោះភ្លាមៗ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយសារតែឥរិយាបទបែបនេះហើយ ទើបរារាំងដល់តម្រូវការផ្លូវចិត្តសាស្ត្រទាំងបីនៃស្វ័យភាព សមត្ថភាព និងទំនាក់ទំនង ដែលនៅចុងបញ្ចប់ វាបង្កគ្រោះថ្នាក់ ច្រើនជាងផលល្អ។ គោលដៅចុងក្រោយនៃគម្រោង (ឧទាហរណ៍ សកម្មភាពប្រកបដោយនិរន្តរភាពតាមរយៈភាគីពាក់ព័ន្ធគម្រោង) នឹងមិនអាចសម្រេចទៅបានដោយឥរិយាបទបែបនេះទេ។

ចំណុចគន្លឹះ សម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការ និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

នៅក្នុងគម្រោងណាមួយក៏ដោយ ជាការសំខាន់ណាស់ក្នុងការបង្កើតលក្ខខណ្ឌនានាដែលអ្នកអនុវត្តគម្រោង និងអ្នកទទួលផលអាចមានអារម្មណ៍ថាពួកគាត់ជាម្ចាស់គម្រោង ហើយចង់បន្តសកម្មភាពផ្សេងៗតាមគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ពួកគាត់។ ប្រការនេះអាចត្រូវបានធ្វើតាមរយៈការផ្តល់ឱ្យពួកគាត់នូវការគាំទ្រស្វ័យភាព។ គម្រោងមួយដែលត្រូវអនុវត្ត មិនមែនដោយមនុស្សតែម្នាក់នោះទេ ប៉ុន្តែតាមរយៈការខិតខំរួមគ្នារបស់មនុស្សមួយក្រុម។ ដូច្នេះហើយ ទំនាក់ទំនងដែលជឿទុកចិត្តក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុម បម្រើជាជំនួយមូលដ្ឋានសម្រាប់សកម្មភាពគម្រោងទាំងអស់។ ជាពិសេស ដើម្បីជម្នះ បញ្ហាប្រឈមនៃវប្បធម៌ខុសគ្នាក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុម សមាជិកចាំបាច់ត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងភាពជាដៃគូដ៏រឹងមាំជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក និងចែករំលែកព័ត៌មានឱ្យបានច្រើនតាមតែអាចធ្វើទៅបាន។ ឥរិយាបទដែលក្រអើតក្រទម ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងករណីសិក្សាទី 3 គួរតែត្រូវបានការពិន័យ ពីព្រោះឥរិយាបទបែបនេះរារាំងដល់តម្រូវការចិត្តសាស្ត្រទាំងបី។

ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 1 | តើការសរសើរមានប្រសិទ្ធភាពដែរឬទេ

ជារឿយៗ ការសរសើរគឺជាវិធីសាស្ត្រមួយសម្រាប់ការជំរុញទឹកចិត្តអ្នកដទៃ ហើយក៏ចាត់ទុកថាមានប្រយោជន៍ក្នុងការជំរុញលទ្ធផលការងាររបស់អ្នកដែលត្រូវបានសរសើរផងដែរ។ ក៏ប៉ុន្តែតើពិតជាដូច្នេះមែនដែរឬទេ? ការស្រាវជ្រាវផ្លូវចិត្តបានបង្ហាញថាមិនមែនការសរសើរទាំងអស់សុទ្ធតែមានប្រយោជន៍នោះទេ។ របៀបការសរសើរខ្លះបែរជាបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ទៅវិញ។

ការសិក្សា SDT បានបង្ហាញថាការផ្តល់រង្វាន់ជាសម្ភារជាទូទៅកាត់បន្ថយការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុង ប៉ុន្តែឥទ្ធិពលនៃការលើកសរសើរជាពាក្យសំដី គឺមានប្រសិទ្ធភាពខុសគ្នាៗទៅតាមរបៀបនៃការទទួលសារនោះ។ ប្រសិនបើអ្នកដែលត្រូវបានគេសរសើរមានអារម្មណ៍ថា "គាត់សរសើរខ្ញុំដោយសារតែគាត់ចង់គ្រប់គ្រងខ្ញុំ និងចង់ឱ្យខ្ញុំធ្វើអ្វីមួយ" នោះការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុងនឹងធ្លាក់ចុះជាក់ជាមិនខាន។ នេះគឺដោយសារតែទិដ្ឋភាពនៃការផ្តល់រង្វាន់ដើម្បីគ្រប់គ្រងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់តម្រូវការស្វ័យភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើការសរសើរនោះបានបញ្ចូលនូវគម្រុយអំពីរបៀបធ្វើការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរវិញ ទិដ្ឋភាពព័ត៌មាននៃការផ្តល់មតិកែលម្អជួយដល់តម្រូវការសម្រាប់សមត្ថភាព និងបង្កើនការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុង និងស្វ័យភាព។ សរុបមក ប្រសិនបើយើងសរសើរនរណាម្នាក់ដើម្បីឱ្យពួកគេធ្វើការងារកាន់តែច្រើនជាងមុននោះ មានន័យយើងប្រថុយនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជំរុញទឹកចិត្តរបស់ពួកគេ។ ផ្ទុយមកវិញ ប្រសិនបើយើងអាចចង្អុលបង្ហាញពីទិដ្ឋភាពជាក់លាក់នៃចំណុចដែលបុគ្គលនោះធ្វើបានល្អ ប៉ុន្តែមតិកែលម្អដែលយើងផ្តល់ឱ្យនោះនឹងជួយធ្វើពួកគេឱ្យដឹងថាព័ត៌មាននេះអាចជួយបង្កើនលទ្ធផលការងារកាន់តែប្រសើរឡើងនៅពេលក្រោយនោះ យើងអាចរំពឹងបានថាពួកគេនឹងទទួលបានការជំរុញទឹកចិត្តបន្ថែមទៀតចំពោះកិច្ចការនេះ។

អ្នកស្រី Carol Dweck គឺជាអ្នកនាំមុខម្នាក់ក្នុងការស្រាវជ្រាវលើការសរសើរ។ របកគំហើញដ៏សំខាន់មួយរបស់អ្នកស្រី គឺថាការសរសើរចំពោះសមត្ថភាពនាំឱ្យមានការជំរុញទឹកចិត្តទាប ការចូលរួមតិចនៅក្នុងកិច្ចការ និងមានចំណង់តិចនៅក្នុងការទទួលយកនូវបញ្ហាប្រឈម។ ផ្ទុយទៅវិញ ការសរសើរចំពោះការខិតខំប្រឹងប្រែងបែរជាបង្កើនដល់ការជំរុញទឹកចិត្តខ្ពស់ (Dweck ឆ្នាំ2006)។

ហេតុអ្វីបានជាការសរសើរបែបនេះធ្វើឱ្យលទ្ធផលខុសគ្នាខ្លាំងបែបនេះ? ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើនរណាម្នាក់សរសើរសិស្សដោយនិយាយថា "អ្នកពិតជាឆ្លាតណាស់!" ដើម្បីឱ្យសិស្សនោះទទួលបានពិន្ទុល្អ សិស្សនោះដំបូងនឹងយល់ថា "ខ្ញុំបានពិន្ទុល្អព្រោះខ្ញុំឆ្លាត" ហើយបន្ទាប់មក "បើខ្ញុំឆ្លាត ខ្ញុំប្រហែលជាបានពិន្ទុល្អទៀតនៅពេលប្រឡងលើកក្រោយ (ទោះបីជាខ្ញុំមិនខំរៀនច្រើនក៏ដោយ)" ផ្ទុយមកវិញ ប្រសិនបើប្រាប់សិស្សថាពួកគេបានរៀនត្រៀមបានល្អសម្រាប់ការប្រឡង នោះពួកគេនឹងគិតថា "ដើម្បីបានពិន្ទុល្អនៅក្នុងការប្រឡងលើកក្រោយ ខ្ញុំត្រូវរៀនត្រៀមឱ្យបានល្អម្តងទៀត" ហើយបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូ

គ្រ។ គេក៏បានដឹងថាការសរសើរលទ្ធផលនឹងធ្វើឱ្យមានបញ្ហា ខណៈពេលដែលការសរសើរដំណើរការ (រួមទាំងការខិតខំប្រឹងប្រែង) គឺមានប្រយោជន៍ទៅវិញ។

របកគំហើញមួយទៀតពីការស្រាវជ្រាវផ្លូវចិត្តគឺបានបង្ហាញថា ការសរសើរភាពជោគជ័យនៅក្នុងការបំពេញកិច្ចការដែលងាយស្រួលខ្លាំងពេក នឹងធ្វើឱ្យការជំរុញទឹកចិត្តថយចុះ ដោយសារតែអ្នកដែលត្រូវបានគេសរសើរនឹងសង្ស័យថាៈ "គាត់សរសើរខ្ញុំដោយសារតែគាត់គិតថាខ្ញុំមិនអាចធ្វើអ្វីដែលពិបាកជាងនេះបាននោះទេ"។

ទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកសរសើរ និងអ្នកត្រូវបានសរសើរក៏សំខាន់ណាស់ដែរ។ បើទោះជាការសរសើរប្រើពាក្យដដែលក៏ដោយ ក៏ឥទ្ធិពលនឹងមានកម្រិតខុសៗគ្នាអាស្រ័យទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្សទាំងពីរនាក់នេះ។ ការសរសើរគឺពិតរឿងដ៏ស្មុគស្មាញខ្លាំង និងមិនងាយស្រួលនោះទេ ពោលគឺយើងត្រូវចាំថាយើងមិនគួរចេះតែសរសើរដោយចៃដន្យនោះទេ ហើយចាំបាច់ត្រូវផ្តោតទៅលើដំណើរការជាជាងលទ្ធផល ហើយក៏ត្រូវចងចាំពីទំនាក់ទំនងរបស់យើងជាមួយអ្នកដទៃផងដែរសម្រាប់ការសរសើរនោះ។

ករណីសិក្សាទី 4

គំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់យើង គម្រោងរបស់យើង

ពាក្យគន្លឹះ:
ការជំរុញទឹកចិត្តមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្តាល
ភាពជាម្ចាស់
ទំនាក់ទំនងជាមួយជំនាញការគម្រោង

គម្រោងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសស្តីពីកសិកម្ម និងការលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅបានចាប់ផ្តើមនៅក្នុងប្រទេស Fសម្រាប់ប្រជាជននៅតាមជនបទ ដែលមានធនធានធម្មជាតិតិចតួចខ្លាំងណាស់។ នៅក្នុងដំណាក់កាលដំបូងនៃគម្រោង ជំនាញការគម្រោង និងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្តាលរបស់ប្រទេស Fបានបំពេញទស្សនកិច្ចដើម្បីបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពមូលដ្ឋាននៅសហគមន៍គោលដៅ។ នៅថ្ងៃមួយ ក្រុមគណៈប្រតិភូបានមើលឃើញក្មេងស្រីនៅក្នុងភូមិម្នាក់ដែលអាយុប្រហែលជាដប់ឆ្នាំកំពុងធ្វើដំណើរទៅដងទឹក។ នាងបាននិយាយថា នាងត្រូវដើរមួយម៉ោងទើបទៅដល់ទីនោះ ហើយត្រឡប់មកដងទឹកពីព្រែកជារៀងរាល់ថ្ងៃ។

ជំនាញការគម្រោងភ្ញាក់ផ្អើលខ្លាំងមែនទែននៅពេលបានស្តាប់ឮបែបនេះ ហើយបាននិយាយទៅកាន់បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលថា “តើស្ថានភាពដ៏អាក្រក់បែបនេះអាចកើតឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃនៅក្នុងប្រទេសនេះដោយរបៀបណា?” បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលបានដឹងពីបញ្ហាប្រឈមដែលប្រទេស Fបានជួបប្រទះ ហើយមានអារម្មណ៍យ៉ាងមុតមាំថាជំនាញការគម្រោងគឺត្រឹមត្រូវណាស់ ហើយថាក្នុងនាមជាពលរដ្ឋដែលមានទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងប្រទេស Fពួកគេមិនគួរអនុញ្ញាតឱ្យស្ថានភាពបែបនេះកើតឡើងនោះទេ។ បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលម្នាក់បានមានប្រសាសន៍ថា៖ “ជំនាញការគម្រោង ជាភាគីទីបី អាចមើលឃើញពីលក្ខណៈ និងភាពពិតប្រាកដនៃតំបន់គោលដៅ និងអ្នកទទួលផល។ ពួកគេអាចកំណត់រកឃើញពីអ្វីៗដែលប្រជាជននៅក្នុងប្រទេស Fទំនោរជាមើលរំលងពួកវាដោយសារតែពួកគេទទួលយកពួកវា”។

ក្រុមគម្រោងមានសមាសភាពជំនាញការគម្រោងទីភ្នាក់ងារថៃកា និងបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលប្រទេស Fហើយការសម្រេចចិត្តតែងតែត្រូវបានធ្វើឡើងរួមគ្នាដោយក្រុមទាំងពីរនេះ។ បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេស Fបានពន្យល់ថា “យើង និងជំនាញការគម្រោងគឺជាដៃគូស្មើមុខស្មើមាត់។ ពួកគាត់បង្រៀនយើងនូវជំនាញបច្ចេកទេស ហើយសួរយើងអំពីវិធីល្អបំផុតនៅក្នុងការបង្រៀនបច្ចេកទេសនៅក្នុងប្រទេសនេះ។ ជាលទ្ធផល យើងបង្រៀនពួកគេអំពីអ្វីៗដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រទេស F និងណែនាំពួកគេអំពីវិធីសាស្ត្រដ៏ល្អបំផុតដែលយើងអាចអនុវត្តដោយផ្អែកលើជំនាញរបស់យើងផ្ទាល់។ យើងបង្កើតវិធីសាស្ត្រដ៏ល្អបំផុតដោយធ្វើការសហការគ្នាជាមួយជំនាញការថៃកា។ នៅក្នុងន័យនេះ យើងគឺជា “ក្រុមកូនកាត់” ដែលបានពង្រឹងភាពខ្លាំងរបស់ប្រទេសទាំងពីរ។

ដោយហេតុថាជំនាញការគម្រោងបានបើកចំហចំពោះគំនិតនានា ដែលបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេស Fបានស្នើ បុគ្គលិកមានអារម្មណ៍ងាយស្រួលនៅក្នុងការផ្តល់យោបល់ផ្សេងៗអំពីគម្រោង។ បុគ្គលិកជាច្រើនបានលើកឡើងថា៖ “ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍របស់ខ្ញុំមានប្រយោជន៍សម្រាប់គម្រោងនេះ ដោយសារតែគំនិតរបស់ខ្ញុំជារឿយៗត្រូវបានយកមកប្រើប្រាស់សម្រាប់ការអនុវត្តគម្រោងនេះ”។

ជំនាញការគម្រោងបានពន្យល់អំពីគោលជំហររបស់ពួកគេនៅក្នុងក្រុមគម្រោងដូចខាង ក្រោម៖ “យើង និងបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេស Fបានធ្វើការពិភាក្សាគ្នាពីគោលគំនិតអំពីគោលជំហរស្មើគ្នា។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅពេលដែលយើងចេញទៅទីតាំងផ្ទាល់ យើងព្យាយាមជៀសវាងការធ្វើការឈានមុខគេ និងរក្សានូវភាពសាមញ្ញ។ គម្រោងនេះជាកម្មសិទ្ធិរបស់ប្រទេស Fដូច្នេះពួកគេគួរតែជាវីរបុរស មិនមែនជាយើងដែលជាជនបរទេសនោះទេ”។.

ការផ្តល់ការគាំទ្រស្វ័យភាពដោយបញ្ជាក់ពីភាពជាម្ចាស់ទៅលើគម្រោង

ស្វ័យភាព

- បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលបានបញ្ជាក់សារជាថ្មីម្តងទៀតអំពីតម្លៃនៃគម្រោង ហើយយល់ថាគម្រោងនេះជាកម្មសិទ្ធិរបស់ប្រទេសពួកគេ ដោយសារតែគម្រោងនេះមានសារៈសំខាន់ចំពោះសង្គមរបស់គម្រោង និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេចំពោះពលរដ្ឋរបស់ពួកគេ។
- គំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលត្រូវបានពង្រឹងបន្ថែមទៀត ដោយសារតែគំនិតរបស់ពួកគេត្រូវបានយកមកពិចារណានៅក្នុងការសម្រេចចិត្តសម្រាប់គម្រោង។
- ភាពជាម្ចាស់របស់បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលកាន់តែរឹងមាំ ដោយសារតែពួកគេជាអ្នកអនុវត្តការងារដំណាក់កាលកណ្តាលនៅក្នុងការងារសកម្មភាពគម្រោង។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ស្វ័យភាព៖ ជំនាញការគម្រោងបានបន្តជួយបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលរបស់ប្រទេស Fឱ្យយល់ថាពួកគេគឺជាតួអង្គសំខាន់នៅក្នុងគម្រោងនេះ ដូច្នេះពួកគេនឹងមានទំនួលខុសត្រូវ និងមានភាពជាម្ចាស់លើគម្រោងនេះ។ ក្នុងនាមជាភាគីទីបី ជំនាញការគម្រោងក៏បានចង្អុលបង្ហាញផងដែរអំពីការលំបាកដែលប្រជាជននៅតាមជនបទជួបប្រទះក្នុងការដងទឹកដែលអាចត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាហេតុការណ៍ធម្មតា និងត្រូវបានមើលរំលងដោយប្រជាជនប្រទេស F។ តាមរយៈអន្តរកម្មប្រចាំថ្ងៃជាមួយជំនាញការគម្រោង បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេស Fអាចដឹងពីសារៈសំខាន់សង្គមនៅក្នុងគម្រោង និងការទទួលខុសត្រូវដែលពួកគេគួរតែទទួលយកសម្រាប់គម្រោងនេះ។ ជាលទ្ធផល តម្រូវការផ្លូវចិត្តរបស់ពួកគេសម្រាប់ស្វ័យភាពត្រូវបានគាំទ្រ។

តម្រូវការស្វ័យភាពរបស់ពួកគេមានការគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងដោយឥរិយាបថរបស់ជំនាញការគម្រោង ដែលបើកទូលាយចំពោះគំនិតរបស់បុគ្គលិក និងមានឆន្ទៈបង្កើនចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ។ ស្វ័យភាពរបស់បុគ្គលិកត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈបទពិសោធន៍របស់ពួកគេនៅក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើដំណាក់កាលកណ្តាលសម្រាប់សកម្មភាពការងារគម្រោងគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់។ នៅពេលដែលគម្រោងឈានដល់ដំណាក់កាលចុងក្រោយ បុគ្គលិកអាចទទួលបានការយល់ដឹង និងទំនុកចិត្តដែលមានការរីកចម្រើនយ៉ាងល្អថាប្រទេស Fគឺជាតួអង្គស្នូលសម្រាប់គម្រោងនេះ។

តរិយាបថរបស់ជំនាញការគម្រោង ដែលរួមបញ្ចូលទាំងឆន្ទៈក្នុងការផ្ទេរភារកិច្ចសំខាន់ៗទៅឱ្យបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេស Fនិងស្តាប់ពួកគេដោយយកចិត្តទុកដាក់ ពោលគឺមិនត្រឹមតែផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវការគាំទ្រស្វ័យភាពប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ផ្តល់នូវការគាំទ្រផ្នែកសមត្ថកិច្ចផងដែរ ដែលបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលអាចយល់ថាជំនាញរបស់ពួកគេត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយអ្នករៀបចំគម្រោង

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការ និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

ដោយសារតែគម្រោងនេះត្រូវបានរំពឹងថានឹងបង្កើតលទ្ធផលរូបីនៅក្នុងរយៈពេលខ្លី ទើប មិនមែនជារឿងចម្លែកនោះទេដែលឃើញជំនាញការគម្រោងដែលត្រូវបានបញ្ជូនពីប្រទេសឧស្សាហកម្ម ជាអ្នកដឹកនាំក្រុមគម្រោងទាំងអស់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និរន្តរភាពនឹងមិនអាចធានាបាននោះទេ លុះត្រាតែបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកំពុងអនុវត្តធ្វើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងមានភាពជាម្ចាស់ទៅលើសកម្មភាពគម្រោងដែលខ្លួនអនុវត្ត។ នៅពេលដែលជំនាញការគម្រោងផ្ទេរជំនាញរបស់ពួកគេទៅឱ្យបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាល គួរតែជួយឱ្យពួកគេ ក្នុងនាមជាសមាជិកក្រុម និងបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលដើម្បីផ្តួចផ្តើមគំនិត ជាពិសេស នៅពេលដែលពួកគេទាក់ទងជាមួយបុគ្គលិកមូលដ្ឋាន ឬអ្នកទទួលផលចុងក្រោយ ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកអាចពង្រឹងអារម្មណ៍ភាពជាម្ចាស់របស់ពួកគេលើគម្រោង។

(2) ការជំរុញទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន

ករណីសិក្សាទី5

ការអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកមូលដ្ឋានទទួលយកគំនិតផ្តួចផ្តើមនៅក្នុងការរៀបចំឯកសារបណ្តុះបណ្តាល

ពាក្យគន្លឹះ:
ការជំរុញទឹកចិត្តបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន
ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍រវាងបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន
ការរៀបចំឯកសារ ការអភិវឌ្ឍបច្ចេកវិទ្យា

គម្រោងសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើនផលិតភាពស្រូវអង្ករនៅក្នុងប្រទេស A មានគោលបំណងបង្កើតឯកសារបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការដាំដុះ (1) ស្រូវមានប្រព័ន្ធស្រោចស្រព (2) ស្រូវវស្សា និង (3) ស្រូវតំបន់ខ្ពង់រាបដែលមានអាកាសធាតុត្រជាក់ ដែលជាលក្ខខណ្ឌកំណត់ទីតាំងជាក់លាក់សម្រាប់តំបន់គោលដៅនីមួយៗទាំងប្រាំ។.

នៅក្នុងឆ្នាំដំបូងនៃគម្រោងនេះ សមាជិកគម្រោងទាំងអស់នៅការិយាល័យរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់កណ្តាល និងមូលដ្ឋាន មានការមមាញឹកជាមួយនឹងភារកិច្ចផ្សេងទៀត ដូច្នេះជំនាញការគម្រោងបានផ្តួចផ្តើមគំនិតនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍឯកសារបណ្តុះបណ្តាល។ ក្នុងអំឡុងរដូវដាំដុះទីមួយចាប់តាំងពីគម្រោងបានចាប់ផ្តើម ជំនាញការគម្រោងបានបំពេញទស្សនកិច្ចនៅតាមវាលស្រែរបស់កសិករដើម្បីអនុវត្តសាកល្បងគំរូសំណៅឯកសារ។ ពួកគេចង់ទៅសួរសុខទុក្ខកសិករជាមួយបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាល នៅក្នុងតំបន់ដើម្បីផ្ទេរចំណេះដឹងរបស់ជំនាញការគម្រោងទៅឱ្យបុគ្គលិក។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយពុំមាននរណាម្នាក់អមដំណើរពួកគេសម្រាប់ដំណើរការទាំងមូលនោះទេ។ បុគ្គលិកខ្លះបានអមដំណើរជាមួយជំនាញការម្តងពីរបីម៉ោង ប៉ុន្តែមានការចូលរួមតិចតួចណាស់នៅក្នុងសកម្មភាពទាំងនេះ។ ជំនាញការគម្រោងយល់ថាមានវិបត្តិយ៉ាងខ្លាំងបន្ទាប់ពីរឿងនេះ ហើយបានចាប់ផ្តើមគិតយ៉ាងល្អិតល្អន់ អំពីរបៀបដែលពួកគេអាចបង្កើតបរិយាកាស ដែលបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាននឹងស្ម័គ្រចិត្តទទួលយកគំនិតផ្តួចផ្តើមនៅក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពគម្រោង។

ជំនាញការគម្រោងបានសម្រេចចិត្តស្នើសុំការិយាល័យរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានដើម្បីរៀបចំឯកសារ បណ្ដុះបណ្ដាល ដែលសមស្របបំផុតសម្រាប់លក្ខខណ្ឌក្នុងមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេ ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌដាំដុះស្រូវនៅក្នុងតំបន់គោលដៅមានភាពចម្រុះគ្នាខ្លាំងណាស់។ ពួកគាត់ក៏បានស្នើឱ្យរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានរៀបចំប្រភេទឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាល ដែលនឹងប្រើប្រាស់យ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព បំផុតសម្រាប់កសិករ។ ជំនាញការគម្រោងបានរៀបចំទម្រង់ស្ដង់ដារ បានផ្ដល់នូវទិន្នន័យមូលដ្ឋាននិងរូបថត ដែលត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងឯកសារ ហើយបានប្រគល់ជូនការិយាល័យរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន។ ក្រុមគម្រោងក្នុងមូលដ្ឋានដែលមានបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានចាប់ពី 10 ទៅ 15 នាក់ បន្ទាប់មកបានចាប់ផ្ដើមបង្កើតឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាលតាមតម្រូវការដោយប្រើប្រាស់ទម្រង់ និងទិន្នន័យដែលបានផ្ដល់ជូន។ ពួកគាត់បានព្យាយាមបង្កើតឯកសារដែលងាយស្រួលសម្រាប់ពួកគេ ប្រើប្រាស់ និងងាយស្រួលយល់ចំពោះកសិករ។

ឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាលដែលពួកគេបានបង្កើតឡើងមានក្រដាសផ្ទាំងធំ ដែលមានរូបភាពនៅទំព័រមុខសម្រាប់ឱ្យកសិករមើលឃើញ។ នៅផ្នែកខាងក្រោយវិញ ការពន្យល់នៅលើទំព័រមុខបានសរសេរដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយអាចអានឱ្យឮៗសម្រាប់កសិករ។ ខណៈពេលដែលជំនាញការគម្រោងបានបង្កើតទំព័រមុខដែលមានស្ដង់ដារ ការរៀបចំការពន្យល់សម្រាប់ទំព័រខាងក្រោយត្រូវបានទុកឱ្យក្រុមគម្រោងមូលដ្ឋានជាអ្នករៀបចំ។ ក្រុមគម្រោងក្នុងមូលដ្ឋានទាំងនេះបានគិតគូរយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់អំពីរបៀបផ្ទេរបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើនផលិតភាពស្រូវដល់កសិករ ហើយបានសរសេរសេចក្ដីពន្យល់ ដែលពួកគេយល់ថានឹងមានប្រសិទ្ធភាពបំផុតនៅលើទំព័រខាងក្រោយ។.

បន្ទាប់ពីបានរៀបចំឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាល សិក្ខាសាលាសម្រាប់ក្រុមគម្រោងក្នុងមូលដ្ឋានទាំងអស់ត្រូវបានរៀបចំបង្កើតឡើង។ ក្រុមនីមួយៗបានបង្ហាញឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាលរបស់ពួកគេ និងផ្លាស់ប្ដូរយោបល់។ ទស្សនកិច្ចផ្លាស់ប្ដូរបទពិសោធន៍នៅទីផ្ទាំងផ្ទាល់ត្រូវបានរៀបចំឡើង

ការរៀបចំបង្កើតឯកសារដោយក្រុមគម្រោងមូលដ្ឋាន

ទំព័រខាងមុខគឺដូចគ្នាសម្រាប់ក្រុមគម្រោងក្នុងមូលដ្ឋានទាំងអស់

គំរូទំព័រក្រោយ៖ ការបញ្ចូលរូបថត ខ្លឹមសារ និងការពន្យល់គឺអាស្រ័យលើក្រុមគម្រោងក្នុងមូលដ្ឋាន

បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានដែលគ្រាន់តែនៅចាំមើលអ្វីដែលជំនាញការគម្រោងបានធ្វើនៅក្នុងឆ្នាំមួយ បានចាប់ផ្តើមនិយាយថា "ឥឡូវនេះខ្ញុំរីករាយនឹងការបំពេញការងាររបស់ខ្ញុំ" ឬ "ខ្ញុំចាប់ផ្តើមគិតអំពីរបៀបដែលខ្ញុំអាចជួយកសិករឱ្យយល់ដឹង រៀនសូត្រ និងកែសម្រួលបច្ចេកទេសដែលយើងបានធ្វើការណែនាំដល់ពួកគេ។" នៅឆ្នាំទី 2 ដែលជាឆ្នាំពួកគេបានចូលរួម ការងាររៀបចំកញ្ចប់ឯកសារបច្ចេកទេស និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាលបានចាប់ផ្តើម។ បុគ្គលិកម្នាក់ថែមទាំងបានចាប់ផ្តើមបង្ហាញឯកសារដែលគាត់បានរៀបចំដាក់ជូនទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ និងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងទៀតដោយនិយាយថា៖ "តើអ្នកមានចំណាប់អារម្មណ៍នៅក្នុងការប្រើឯកសារបណ្តុះបណ្តាលដែលយើងបានបង្កើតដែរឬទេ?"

ការផ្ដល់ការគាំទ្រស្វ័យភាព និងសមត្ថភាពតាមរយៈចាត់ចែងគំនិតផ្ដួចផ្ដើមដល់បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន

សមត្ថភាព

- តាមរយៈការបង្កើតឯកសារដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ បុគ្គលិកអាច យល់ថាការបណ្ដុះបណ្ដាលកសិករគឺជាកិច្ចការដែលពួកគេកំពុងតែធ្វើដោយខ្លួនឯង ពោលគឺមិនមែនជាកិច្ចការដែលពួកគេត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើនោះទេ។
- តាមរយៈការបង្កើតនូវលទ្ធផលរូបី ដូចជា ឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាលដែលសមស្របនឹងលក្ខខណ្ឌក្នុងមូលដ្ឋាន បុគ្គលិកយល់ថាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការរួមចំណែកដល់ផ្នែកកិច្ចការ ដែលពួកគេទទួលបន្ទុកខ្លាំងជាងពីមុន។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ស្វ័យភាព៖ នៅក្នុងអំឡុងឆ្នាំទីមួយនៃគម្រោងនេះ បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានបានធ្វើតាមជំនាញការគម្រោងដោយអកម្ម ហើយមិនបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងសកម្មភាពគម្រោងនោះទេ។ ជាក់ស្ដែង ការដែលជំនាញការបានផ្ដួចផ្ដើមគំនិតនៅក្នុងការរៀបចំឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាល ប្រហែលជាធ្វើឱ្យពួកគេគិតថាជំនាញការកំពុងធ្វើឱ្យពួកគេធ្វើសកម្មភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចាប់ពីឆ្នាំទីពីរនៃគម្រោង ក្រុមគម្រោងក្នុងមូលដ្ឋានត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីចាប់ផ្ដើមបង្កើតឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាលស្របតាមលក្ខខណ្ឌក្នុងមូលដ្ឋាន។ ការផ្លាស់ប្ដូរពីការដឹកនាំបែបប្រមូលផ្ដុំទៅជាការដឹកនាំតាមបែបផ្ដល់សិទ្ធិអំណាចបន្ត គឺបានលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានឱ្យមានអារម្មណ៍ថាពួកគេជាអ្នកអនុវត្ត។

ជាងនេះទៅទៀត ការរៀបចំឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាល ដែលបានធ្វើការពិចារណាទៅលើលក្ខខណ្ឌក្នុងមូលដ្ឋានបានជំរុញឱ្យបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន ចាត់ទុកគម្រោងនេះថាជាអ្វីដែលរួមចំណែកដល់សហគមន៍របស់ពួកគេ ជាជាងជាកិច្ចការដែលកំណត់ដោយជំនាញការគម្រោង។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បាននាំឱ្យពួកគេមើលឃើញពីសារៈសំខាន់នៃគម្រោងនេះ។

សមត្ថភាព

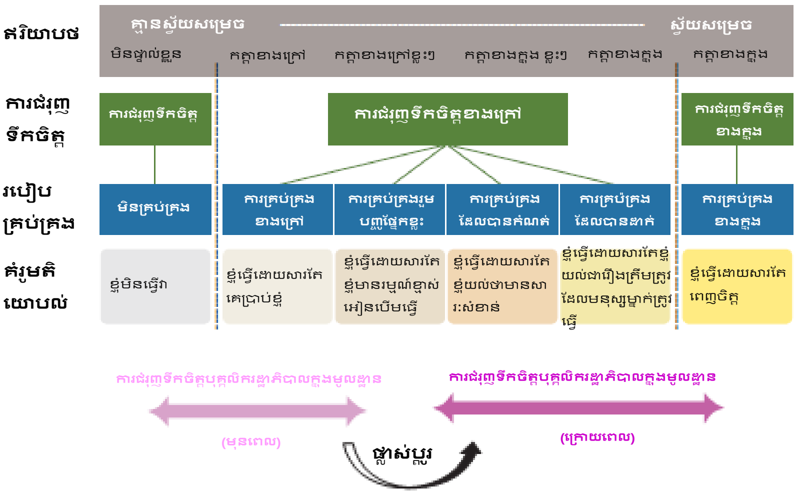
- ក្រុមគម្រោងក្នុងមូលដ្ឋានអាចសម្រេចកិច្ចការនេះបាន ពីព្រោះកិច្ចការនេះមានពាក់ព័ន្ធនឹងការកែសម្រួលទំព័រខាងក្រោយនៃក្រដាសផ្ទាំងធំជាជាងការបង្កើតឯកសារបណ្ណះបណ្ដាលតាំងពីបាតដៃទទេ។
- បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានបានចាប់ផ្តើមផ្តល់សេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយដោយទំនុកចិត្តចាប់តាំងពីពួកគេបានបញ្ចប់កិច្ចការរៀបចំឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាលដោយជោគជ័យ។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់សមត្ថភាព៖ នេះនឹងក្លាយជាកិច្ចការដ៏លំបាកសម្រាប់ក្រុមគម្រោងក្នុងមូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាលពីបាតដៃទទេ ដោយសារតែពួកគេមានទំនោរមិនមានជំនាញ និងចំណេះដឹងចាំបាច់ដើម្បីបំពេញកិច្ចការបែបនេះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយសារតែពួកគេទទួលបានទម្រង់ស្តង់ដារ សូម្បីតែបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលដែលមិនសូវមានទំនុកចិត្តលើជំនាញ ឬចំណេះដឹងរបស់ខ្លួនឯង ក៏អាចរៀបចំឯកសារមួយជំហានម្តងៗដោយមានការគាំទ្រពីសមាជិកក្រុមផ្សេងទៀតផងដែរ។ ការកំណត់ភារកិច្ចដែលអាចសម្រេចបានទៅតាមកម្រិតលំបាកដែលសមស្របដល់ក្រុមគម្រោងនៅក្នុងមូលដ្ឋាន បានគាំទ្រតម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់សមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។

ជាងនេះទៅទៀត បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានទទួលបានគំនិតយោបល់កាន់តែប្រសើរអំពីវិធីសាស្ត្រផ្តល់សេវាផ្សព្វផ្សាយដោយប្រើប្រាស់ឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាលដែលមានស្តង់ដារ។ ពួកគេក៏បានអនុវត្តការងារផ្សព្វផ្សាយរបស់ពួកគេជាមួយនឹងទំនុកចិត្តកាន់តែខ្ពស់ដែលឥឡូវនេះឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាលសមស្របទៅនឹងតម្រូវការក្នុងមូលដ្ឋាន។ ការកើនឡើងនៃទំនុកចិត្តរបស់ពួកគេគឺជាភស្តុតាងបង្ហាញឱ្យឃើញនៅពេលដែលពួកគេមួយចំនួនបានបង្ហាញឯកសារដល់ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ អន្តរជាតិ និងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងទៀត។

ការវិភាគការជំរុញទឹកចិត្ត៖ បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានធ្លាប់បានបង្ហាញឥរិយាបថដែលមិនមែនជាលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬមកពីកត្តាខាងក្រៅ ដោយសារតែពួកគេមិនបានទៅសួរសុខទុក្ខកសិករ ឬបានទៅសួរសុខទុក្ខដោយសារតែពួកគេត្រូវបានប្រាប់ឱ្យធ្វើដូច្នេះ។ ក្រោយមកទៀត ឥរិយាបថរបស់ពួកគេកាន់តែមានលក្ខណៈផ្ទៃក្នុង។ ពួកគេមានមោទនភាពចំពោះឯកសារដែលពួកគេបានបង្កើតឡើង និងបានគិតគូរអំពីវិធីសាស្ត្រកាន់តែល្អប្រសើរដើម្បីជួយកសិករ។ អ្នកខ្លះបាននិយាយថា ពួកគេពេញចិត្តនឹងការងារនេះ ហើយចាប់ផ្តើមមានទំនុកចិត្ត “ផ្សព្វផ្សាយ” ឯកសារដែលពួកគេបានបង្កើតសម្រាប់ស្ថាប័នផ្សេងទៀត។.

ការវិភាគនៃការជំរុញទឹកចិត្តក្នុងករណីសិក្សា 5



ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការ និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

មិនមែនជារឿងចម្លែកនោះទេសម្រាប់បុគ្គលិកនៅទីស្នាក់ការកណ្តាលគម្រោងដែលមានចំណេះដឹងជំនាញគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការរៀបចំឯកសារបណ្តុះបណ្តាល និងបច្ចេកវិទ្យាទាំងអស់ដែលត្រូវការសម្រាប់គម្រោង។ នៅក្នុងករណីសិក្សាទី 5 ក្រុមការងារគម្រោងបានផ្ទេរការងារនេះដោយចេតនាដល់បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន ដើម្បីឱ្យពួកគេមានអារម្មណ៍កាន់តែមានភាពជាម្ចាស់ទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលកសិករ។ ការសម្រេចចិត្តនេះបាននាំឱ្យមានការអភិវឌ្ឍបច្ចេកវិទ្យា និងឯកសារ ដែលកាន់តែមានភាពសមស្របទៅនឹងស្ថានភាពមូលដ្ឋានជាក់លាក់ និងតម្រូវការរបស់កសិករ។

ករណីសិក្សាទី 6
ការស្ដាប់មតិយោបល់នាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្ដូរ

ពាក្យគន្លឹះ:
ការជំរុញទឹកចិត្តបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន
គំនិតយោបល់ពីទីតាំងផ្ទាល់
សំណើសម្រាប់គម្រោង

នៅពេលដែលគាត់បានស្ដាប់ឮថាមានគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មមួយផ្សេងទៀតនឹងចាប់ផ្ដើមនៅពេលឆាប់ៗនេះ អ្នកស្រី G ដែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងការិយាល័យកសិកម្មក្នុងមូលដ្ឋាន ដែលបានកាន់តំណែងអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំមកនោះ យល់ថាអ្នកស្រីមានអារម្មណ៍ស្រងាកចិត្តដោយគិតថា “យើងនឹងរវល់ច្រើនទៀតហើយ”។

កាលពីមុន នៅពេលដែលអ្នកស្រី G បានធ្វើការគម្រោងថ្មីមួយក្នុងនាមជាអ្នកគ្រប់គ្រងដែលទើបតែត្រូវបានតែងតាំងថ្មី អ្នកស្រីបានផ្ដល់នូវសំណូមពរផ្សេងៗដោយរីករាយដើម្បីធ្វើការកែលម្អសកម្មភាពនៅទីតាំងផ្ទាល់។ ដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍កាលពីមុនរបស់អ្នកស្រីក្នុងនាមជាអ្នកធ្វើស្រែចម្ការ អ្នកស្រីបាននិយាយថា៖ “ខ្ញុំគិតថាវិធីសាស្ត្រនេះមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់បំផុតសម្រាប់កសិករគឺ” ឬ “ដោយគិតពិចារណាអំពីស្ថានភាពជាក់ស្ដែងរបស់កសិករ ខ្ញុំយល់ថាវិធីសាស្ត្រនេះនឹងល្អជាងអ្វីដែលបានណែនាំទៅទៀត។” ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សំណើទាំងនេះត្រូវបានច្រានចោលដោយសារតែមូលហេតុដូចជា “អ្វីៗទាំងអស់ត្រូវបានសម្រេចរួចហើយ”។ សម្រាប់គម្រោងមួយចំនួន មតិយោបល់របស់បុគ្គលិកការិយាល័យកសិកម្មមូលដ្ឋានត្រូវបានគេស្ដាប់គឺដើម្បីគ្រាន់តែ

បង្គ្រប់កិច្ចតែប៉ុណ្ណោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គម្រោងទាំងនេះនៅតែល្អប្រសើរជាងគម្រោងដែលធ្វើការបញ្ជាដោយពុំមានឱកាសសម្រាប់ឱ្យថ្នាក់មូលដ្ឋានផ្ដល់មតិយោបល់ និងសំណូមពរនោះទេ។

នៅពេលដែលសំណើរបស់អ្នកស្រី G ត្រូវបានបដិសេធ អ្នកស្រីមានអារម្មណ៍អវិជ្ជមានដូចជា៖ “ការិយាល័យគម្រោងមើលស្រាលការិយាល័យក្នុងមូលដ្ឋានទាំងអស់” ឬ “គ្មាននរណាម្នាក់ខ្វល់ពីខ្ញុំនោះទេ”។ ចាប់ពីពេលនោះមក អ្នកស្រីចាប់ផ្ដើមធ្វើតែអ្វីដែលបានណែនាំឱ្យធ្វើប៉ុណ្ណោះ ដោយគិតថា៖ “នៅទីបំផុតគ្មានអ្វីនឹងផ្លាស់ប្ដូរនោះទេ បើទោះបីជាខ្ញុំនិយាយក៏ដោយ ដូច្នេះហើយខ្ញុំគួរតែមិននិយាយល្អជាង។” ស្ថានភាពបែបនោះមានអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំមកហើយនៅពេលព័ត៌មាននៃគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្មថ្មីនេះមកដល់គាត់។.

ក្រុមការងារគម្រោងបានណែនាំអ្នកស្រីឱ្យជ្រើសរើសកសិករគំរូ។ បន្ទាប់ពីអ្នកស្រីបានជ្រើសរើសកសិករចំនួនបីនាក់ ដោយស្របតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសដែលបានបង្កើតឡើងសម្រាប់គម្រោង ក្រុមការងារគម្រោងថ្នាក់កណ្ដាលបានចុះទៅជួបសួរសុខទុក្ខកសិករដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃពីភាពសមស្របរបស់ពួកគេក្នុងនាមជាកសិករគំរូ។ ក្រុមការងារបានជ្រើសរើសកសិករម្នាក់ ដែលបង្ហាញពីឆន្ទៈចង់ធ្វើការងារជាកសិករគំរូ។ បន្ទាប់ពីក្រុមការងារនេះបានចាកចេញ បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយមួយចំនួនបានសម្ដែងនូវការព្រួយបារម្ភពី

ភាពស័ក្តិសមរបស់កសិករនេះ ដោយសារតែពួកគេមានបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានខ្លះជាមួយគាត់កាលពីអតីតកាល។ អ្នកស្រី G បានធ្វើការពិភាក្សាជាមួយបុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយ ហើយបានសម្រេចចិត្តទៅជួបកសិករម្តងទៀត។ អ្នកស្រីបានដឹងថាកសិករដែលមានភាពស្ងប់ស្ងាត់ជាងកសិករដែលត្រូវបានជ្រើសរើស គឺពិតជាមានភាពស្មោះត្រង់ មានទំនួលខុសត្រូវ និងសមស័ក្តិខ្លាំងនឹងមុខតំណែងកសិករគំរូ។.

ទោះបីជាអ្នកស្រីយល់ថាក្រុមការងារគម្រោងនឹងមិនស្តាប់គាត់ក៏ដោយ ក៏អ្នកស្រី G នៅតែបានបញ្ជូនព័ត៌មាននេះជូនពួកគេ។ អ្នកស្រីក៏បានប្រាប់ពួកគេថាចំនួនអ្នកចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគួរតែកំណត់ត្រឹមតែ 20 នាក់បានហើយ ជាជាង 50 នាក់តាមការណែនាំ ដើម្បីឱ្យវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះអាចអនុវត្តបានដោយមានប្រសិទ្ធភាពជាងនេះ។ ដូចដែលអ្នកស្រីបានគិតទុកជាមុន ក្រុមការងារគម្រោងបានបង្ហាញពីការរក្សាជំហរយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ចំពោះសំណើរបស់អ្នកនាង។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយនៅថ្ងៃបន្ទាប់ សមាជិកក្រុមគម្រោងម្នាក់បានទៅជួបសួរសុខទុក្ខអ្នកស្រី G ហើយបានសួរគាត់ថា ហេតុអ្វីបានជាអ្នកស្រីផ្តល់យោបល់បែបនេះ។ ទោះបីជាអ្នកស្រីមានការងឿងឆ្ងល់ជាខ្លាំងចំពោះភាពម៉ឺងម៉ាត់របស់ពួកគេក៏ដោយ អ្នកស្រីបានរៀបរាប់អំពីហេតុផលយ៉ាងលម្អិត និងបានពន្យល់អំពីស្ថានភាពនៅទីតាំងជាក់ស្តែង។

នៅប៉ុន្មានថ្ងៃក្រោយមក អ្នកស្រី G បានទទួលដំណឹងថាសំណើទាំងពីររបស់អ្នកស្រីត្រូវបានគេទទួលយក ហើយមានការប្រកាសព័ត៌មានជូនការិយាល័យកសិកម្មទាំងអស់នៅមូលដ្ឋានថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនឹងរៀបចំជាសិក្ខាសាលាដែលមានអ្នកចូលរួមយ៉ាងច្រើនបំផុតត្រឹម 20 នាក់ ដើម្បីឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលអាចអនុវត្តបានដោយមានប្រសិទ្ធភាពពោលគឺដូចដែលអ្នកស្រីបានស្នើឡើងដូច្នោះដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមការងារគម្រោងបានកែសម្រួលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសកសិករគំរូ ដោយបានពិចារណាទៅលើមតិយោបល់របស់អ្នកស្រី។ អ្នកស្រី G គាត់បានមានប្រសាសន៍ថាគាត់ស្ទើរតែមិនជឿទាល់តែសោះថា៖ "ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាខ្ញុំបានទទួលការគោរពពីសំណាក់ក្រុមគម្រោងនេះ។ ពួកគាត់ពិតជាបានស្តាប់យើងមែន"។ អ្នកស្រីក៏មានអារម្មណ៍ថានេះគឺជាក្រុមគម្រោងលើកទីមួយដែលឱ្យតម្លៃទៅលើសមត្ថភាពរបស់អ្នកស្រី។ ទន្ទឹមនឹងនោះ អ្នកស្រីក៏មានអារម្មណ៍ខ្មាសអៀន ដែលបានធ្វើតែអ្វីដែលត្រូវបានប្រាប់ឱ្យធ្វើ ដោយមិនបានគិតគូរច្រើន និងដោយមិនបានប្រឹងប្រែងអស់ពីសមត្ថភាព។ អ្នកស្រីក៏មានអារម្មណ៍អាណិតកសិករផងដែរ។

កសិករដែលអ្នកស្រី G និងសហការីគាត់បានជ្រើសរើស បានធ្វើការងារយ៉ាងល្អក្នុងនាមជាកសិករគំរូ។ នៅពេលនាងទៅសួរសុខទុក្ខកសិករនោះនៅថ្ងៃមួយ គាត់បានថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នកស្រី និងពន្យល់ពីលទ្ធភាពដែលគាត់បានធ្វើឱ្យជីវិតរបស់គាត់មានភាពប្រសើរឡើងតាមរយៈការចូលរួមក្នុងគម្រោងរបស់គាត់

នៅពេលនេះ អ្នកស្រី G មានការងារមរមាញឹកច្រើនជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដោយមានអារម្មណ៍ពេញចិត្តចំពោះសកម្មភាពគម្រោង។ អ្នកស្រីយល់ថា៖ “ខ្ញុំរីករាយណាស់ដែលខ្ញុំមានភាពក្លាហាននៅក្នុងការផ្តល់យោបល់ដល់ក្រុមគម្រោងនៅថ្ងៃនោះ។ នៅទីបំផុត ការងាររបស់ខ្ញុំនាំឱ្យកសិករមានក្តីសុខ”។

ការគាំទ្រស្វ័យភាពជួយឱ្យមនុស្សយល់ថាពួកគេធ្វើសកម្មភាពដោយខ្លួនឯងមិនមែនដោយសារតែការបង្ខំឱ្យធ្វើអ្វីនោះទេ

ស្វ័យភាព

- បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានបានផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថពីការយល់ឃើញថា គាត់ត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើអ្វីកិច្ចការអ្វីមួយ ទៅជាការយល់ឃើញថាគាត់ធ្វើកិច្ចការអ្វីមួយតាមឆន្ទៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គាត់ នៅពេលគាត់បានដឹងថាគំនិតយោបល់របស់គាត់ពិតជាបានធ្វើឱ្យគម្រោងនេះមានភាពប្រសើរឡើង។
- បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានយល់ឃើញពីតម្លៃនៃការចូលរួមនៅក្នុងគម្រោងនេះក្នុងនាមជាតួអង្គដ៏សកម្ម ពីព្រោះនាងអាចមានអារម្មណ៍ថាបទពិសោធន៍ និងការយល់ឃើញរបស់នាងក្នុងនាមជាមន្ត្រីនៅទីតាំងផ្ទាល់បានរួមចំណែកវិជ្ជមានដល់គម្រោងនេះ។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ស្វ័យភាព៖ ដោយធ្លាប់មានបទពិសោធន៍ជូរចត់ជាមួយនឹងគម្រោងផ្សេងៗគ្នាដែលបានបដិសេធម្តងហើយម្តងទៀតនូវការផ្តល់យោបល់របស់គាត់ អ្នកស្រី G យល់ថាគាត់ត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យធ្វើសកម្មភាពដោយសារតែវិធីសាស្ត្រពីលើចុះក្រោមរបស់គម្រោង។ ម្យ៉ាងវិញទៀត គាត់គឺគ្រាន់តែជា "តួអង្គរាយរង" សម្រាប់គម្រោង ហើយមានស្វ័យភាពតិចតួចណាស់។

សំណាងល្អ ក្រុមការងារគម្រោងថ្មីបានរំពឹងថាគាត់នឹងធ្វើការជា "តួអង្គសំខាន់" នៅក្នុងសកម្មភាពនៅទីតាំងផ្ទាល់ ហើយគាត់អាចបំពេញតាមការរំពឹងទុកនេះដោយការអនុវត្តសកម្មភាព ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីគំនិតយោបល់របស់អ្នកនៅមូលដ្ឋាន។ តម្រូវការស្វ័យភាពរបស់គាត់ទទួលបានការគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំង ហើយតទៅមុខ គាត់នឹងអាចស្នើឡើងនូវគំនិតច្នៃប្រឌិតបន្ថែមទៀតសម្រាប់គម្រោងនេះ។ សំណូមពររបស់អ្នកស្រីផ្តោតលើអ្នកទទួលផល និងបានជួយលើកកម្ពស់ ជីវភាពរស់នៅរបស់កសិករ។ គាត់មានការពេញចិត្តកាន់តែខ្លាំងចំពោះការងាររបស់គាត់តាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថជាវិជ្ជមានចំពោះគម្រោង។

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការ និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

ក្រុមការងារគម្រោងមានទំនោរផ្តល់ការណែនាំជាឯកតោភាគី ហើយជួនកាលបង្ខំបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានឱ្យធ្វើកិច្ចការ ដោយសារតែសមាជិកក្រុមការងារបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងពេកទៅលើការអនុវត្តផែនការរបស់ខ្លួនឱ្យរលូន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន ជារឿយៗមានប្រាជ្ញា និងបទពិសោធន៍នៅក្នុងមូលដ្ឋាន ដែលក្រុមការងារគម្រោងថ្នាក់កណ្តាលអាចនឹងនឹកស្មានមិនដល់។ លំហូរចំណេះដឹងមិនគួរកំណត់ត្រឹមតែ"ថ្នាក់កណ្តាលចុះមកមូលដ្ឋាន" នោះទេ។ លំហូរចំណេះដឹងឡើងលើពី "កម្រិតមូលដ្ឋានទៅថ្នាក់កណ្តាល"ក៏គួរបង្កើតឱ្យមានផងដែរដើម្បីអាចផ្តល់វិធីសាស្រ្តមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ច្បាស់លាស់ទៅលើអ្នកទទួលផលចុងក្រោយ។ លំហូរចំណេះដឹងបញ្ច្រាសឡើងលើបែបនេះ ក៏អាចផ្តល់ការគាំទ្រស្វ័យភាពដល់បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានផងដែរ។ ទោះបីជានៅក្នុងករណីដែលយោបល់របស់បុគ្គលិកមូលដ្ឋានមិនត្រូវបានទទួលយកក៏ដោយ ក៏គប្បីមានការពន្យល់ច្បាស់លាស់អំពីការសម្រេចចិត្តដល់ពួកគេផងដែរ។ តាមរយៈវិធីបែបនេះ ពួកគេនឹងមានអារម្មណ៍ថាមានការស្តាប់មតិយោបល់របស់ពួកគាត់ ហើយតម្រូវការស្វ័យភាពរបស់ពួកគាត់ក៏នឹងទទួលបានការគាំទ្រផងដែរ។ នេះទំនងជាថាពួកគេនឹងបន្តផ្តល់ព័ត៌មានមានប្រយោជន៍ដល់ក្រុមគម្រោង។

ករណីសិក្សាទី 7

ចំណេះដឹងកាន់តែច្រើននាំឱ្យការផ្តល់សេវាកាន់តែប្រសើរ

ពាក្យគន្លឹះ: ការជំរុញទឹកចិត្តបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន
ការទទួលបានចំណេះដឹង
ការអនុវត្តចំណេះដឹងសម្រាប់កសិករ

"វារីវប្បកម្មកម្រមានអនុវត្តនៅក្នុងប្រទេសនេះណាស់ ហើយខ្ញុំពុំមានឱកាសប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងរបស់ខ្ញុំនៅក្នុងការងាររបស់ខ្ញុំឡើយ ទោះបីជាខ្ញុំបានសិក្សាផ្នែកជលផលនៅមហាវិទ្យាល័យបច្ចេកទេសក៏ដោយ។ លោក យ្យូ មន្ត្រីផ្នែកផ្សព្វផ្សាយជលផលបានមានប្រសាសន៍ថា "ពេលខ្លះខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាគេលែងត្រូវការខ្ញុំទៀតហើយ និងបាត់បង់ទំនុកចិត្តលើចំណេះដឹងវារីវប្បកម្មរបស់ខ្ញុំ ដោយសារតែខ្ញុំមិនអាចយកវាមកអនុវត្តបាន"។ លោក យ្យូ តែងតែចាប់អារម្មណ៍លើវិស័យជលផល និងចូលចិត្តរៀនជំនាញ និងចំណេះដឹងជលផល។ គាត់មានក្តីស្រមៃចង់ក្លាយជាមន្ត្រីផ្សព្វផ្សាយជលផល ប៉ុន្តែគាត់អារម្មណ៍ថាមិនពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការងាររបស់គាត់នោះទេ ដោយសារតែមានកសិករតិចតួចណាស់ដែលប្រកបរបរវារីវប្បកម្មនៅក្នុងមូលដ្ឋានដែលគាត់ទទួលបន្ទុក។

នៅពេលដែលគម្រោងវារីវប្បកម្មមួយបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តនៅក្នុងមូលដ្ឋាននេះ លោក យ្យូ បានចូលរួមនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ដែលរៀបចំសម្រាប់គម្រោងនៅឆ្នាំនោះ ហើយបានសិក្សាចំណេះដឹងថ្មីៗជាច្រើន។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ រួមមាន ការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងទីតាំងផ្ទាល់ ហើយគាត់អាចបញ្ជាក់បានថា អ្វីដែលគាត់បានរៀនពីសៀវភៅសិក្សាអាចយកទៅអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅអាងចិញ្ចឹមត្រីនៅក្នុងមូលដ្ឋាននោះបាន។ នេះជាបទពិសោធន៍ដ៏រំភើបមួយសម្រាប់គាត់ ដោយសារតែគាត់ស្ទើរតែមិនមានឱកាសចូលរួមនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអនុវត្តផ្ទាល់បែបនេះ។ គម្រោងនេះក៏បានផ្តល់ឱ្យគាត់នូវក្រដាសផ្ទាំងធំ ផ្ទាំងរូបភាព វីដេអូ និងឯកសារផ្សេងទៀត ដែលងាយយល់សម្រាប់កសិករ។ លោក យ្យូ បានយកឯកសារទាំងនេះ ហើយបង្រៀនកសិករឱ្យចេះប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ជំនួយសោតទស្សន៍ទាំងនេះ។

លើសពីនោះ សម្រាប់គម្រោងនេះ ការធ្វើពិសោធន៍បែបបង្ហាញត្រូវបានអនុវត្តដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាផ្សេងៗ ហើយទិន្នន័យអំពីប្រសិទ្ធភាព និងសមិទ្ធភាពសេដ្ឋកិច្ចត្រូវបានប្រមូល។ គាត់អាចពន្យល់អំពីបច្ចេកវិទ្យាដល់កសិករដោយបង្ហាញភស្តុតាងទាំងនោះ (ឧទាហរណ៍ ទិន្នន័យជាឯកសារ) ដោយមានទំនុកចិត្ត។

លោក យូរ បានចាប់ផ្ដើមបង្កើនការយល់ដឹង និងទំនុកចិត្តថា គាត់ជាជំនាញការជលផល នៅពេលដែលគាត់ចូលរួមក្នុងគម្រោងនេះ ហើយបានបន្តឆន្ទៈនៅក្នុងការប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងរបស់គាត់នៅក្នុងវិស័យនេះ។ លោកមានប្រសាសន៍ថា៖ “ខ្ញុំមានចំណង់ចំណូលចិត្តលើវិស័យជលផល នេះជានិច្ច ប៉ុន្តែពុំមានឱកាសរៀនសូត្រចំណេះដឹងថ្មីៗ ឬប្រើប្រាស់ជាប្រយោជន៍ដល់សង្គមនោះឡើយ។ តាមរយៈវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលដែលផ្ដល់ជូនសម្រាប់គម្រោងនេះ ខ្ញុំអាចរៀនសូត្រទាំងទ្រឹស្ដី និងការអនុវត្តជាក់ស្ដែង។ ខុសពីគម្រោងមុនៗ ខ្ញុំលែងមានអារម្មណ៍ថាគេលែងត្រូវការខ្ញុំទៀតហើយ ពីព្រោះពេលនេះខ្ញុំអាចជួយអ្នកដទៃដោយប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងដែលខ្ញុំទទួលបានពីគម្រោង។ ពេលនេះ គេចាត់ទុក និងគោរពឱ្យតម្លៃខ្ញុំជាជំនាញការវារីវប្បកម្ម។ ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ពេញចិត្តនៅពេលដែលខ្ញុំឃើញថា ចំណេះដឹងរបស់ខ្ញុំមានប្រយោជន៍ ហើយកសិករបានចាប់ផ្ដើមជឿជាក់លើរូបខ្ញុំកាន់តែច្រើន។ ខ្ញុំជឿជាក់ថាអ្នកក្រុងដូចខ្ញុំគឺជំពាក់ប្រជាកសិករច្រើនដោយសារពួកគាត់ផ្ដល់អាហារឱ្យយើង។ ខ្ញុំត្រូវតែតបស្នងអ្វីម្យ៉ាងដល់ពួកគាត់វិញ”។ លោកបានបន្តថា៖ “កសិករមួយចំនួនបានស្នើសុំឱ្យខ្ញុំទៅមើលស្រះត្រីរបស់ពួកគាត់។ ពេលនេះដល់ពេលខ្ញុំត្រូវទៅហើយ។ អ្នកទាំងអស់គ្នាដឹងអត់ខ្ញុំជាជំនាញការតែម្នាក់គត់នៅក្នុងវិស័យនេះ”។ បន្ទាប់មក គាត់ក៏ប្រញាប់ប្រញាល់ធ្វើដំណើរទៅភូមិដោយទឹកមុខញញឹមញញែម។

ថតរូបដោយ៖ អាគិអូ លិហ្សឺកា (Akio Iizuka)/ ទីភ្នាក់ងារចៃ

ផ្ដល់ការគាំទ្រសមត្ថភាពដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាភិបាលមូលដ្ឋានតាមរយៈការផ្ដល់ចំណេះដឹង និងជំនាញមានប្រយោជន៍ដល់ពួកគាត់សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់ប្រជាកសិករ

សមត្ថភាព

- បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានអាចស្វែងរកឱកាសប្រើប្រាស់ជំនាញរបស់គាត់ដែលកន្លងមកគាត់មិនសូវមានទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯងឡើយ ពីព្រោះខ្វះបទពិសោធន៍នៅក្នុងវិស័យនេះ។
- ការចង់ចេះចង់ដឹងផ្នែកបញ្ហារបស់បុគ្គលិកត្រូវបានជំរុញដោយការរៀនចំណេះដឹងអនុវត្តជាក់ស្ដែងនៅក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តគម្រោង។
- បុគ្គលិកអាចទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារកាន់តែពេញចិត្ត ដោយសារតែគាត់យល់ថាចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពអនុវត្តជាក់ស្ដែងរបស់គាត់មានការរីកចម្រើនជាងមុន។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ស្វ័យភាព៖ លោក យ្យូ តែងតែស្រលាញ់ចូលចិត្តវិស័យជលផលនិងចង់រៀនចំណេះដឹងថ្មីៗខ្លាំងណាស់ដើម្បីប្រើប្រាស់សម្រាប់ជួយប្រជាកសិករ។ បន្ទាប់ពីគាត់ទទួលបានចំណេះដឹងអនុវត្តជាក់ស្ដែងមួយចំនួន និងមានឱកាសប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងទាំងនេះនៅក្នុងវិស័យនេះ តម្រូវការជំនាញរបស់គាត់ទទួលបានការគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងដោយសារតែគាត់មានអារម្មណ៍ថាជំនាញ និងសមត្ថភាពអនុវត្តជាក់ស្ដែងរបស់គាត់មានភាពប្រសើរឡើង។

លោក យ្យូ អាចយល់ថា ជំនាញរបស់គាត់រីកចម្រើនជាងមុនតាមរយៈការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ជាច្រើន (ឧទាហរណ៍ ឯកសារជាសោតទស្សន៍ ដែលអាចប្រើប្រាស់បានយ៉ាងងាយស្រួលនៅក្នុងវិស័យនេះ និងភស្តុតាងបែបវិទ្យាសាស្ត្រដែលជំរុញទឹកចិត្ត)។ ការចង់ដឹងចង់ឃើញផ្នែកបញ្ហារបស់គាត់ ដែលមានភាពស្ពឹកស្រពន់នៅមុនពេលមានគម្រោង ពេលនេះត្រូវបានភ្ញោចឡើងវិញដោយការរៀនចំណេះដឹងថ្មីៗតាមរយៈគម្រោងនេះ។ ឥឡូវនេះ យើងអាចប្រមើលមើលពីភាពជោគជ័យជាបន្តបន្ទាប់របស់លោក យ្យូ ឆ្ពោះទៅខាងមុខ។

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការ និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

ទោះបីជាករណីសិក្សាទី 7 ត្រូវបានដកចេញពីគម្រោងក្នុងវិស័យជលផលក៏ដោយ ក៏បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាល ជាច្រើនជ្រើសរើសការងាររបស់ពួកគេដោយសារតែពួកគេចាប់អារម្មណ៍លើវិស័យពិសេស ដែលពួកគេបានសម្រេចចិត្តចូលបម្រើការងារក្នុងវិស័យនោះ។ អ្នកខ្លះបានសិក្សាមុខជំនាញដដែលជាយូរមកហើយតាំងពីមហាវិទ្យាល័យមកម្ល៉េះ។ មធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការលើកទឹកចិត្តពួកគេ គឺផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវកិច្ចការតូចតាច ប៉ុន្តែត្រូវការគិតខិតខំខ្ពស់ ក៏ដូចជាជួយពួកគេឱ្យរៀនចំណេះដឹងថ្មីៗ ដើម្បីបំពេញការចង់ដឹងចង់ឃើញរបស់ពួកគេ។ ជំនាញការគម្រោងម្នាក់ដែលធ្វើការជាមួយវិស្វករប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្របាននិយាយថា៖ “ខ្ញុំបានរកឃើញថាពួកគេមានការ ជំរុញចិត្តខ្លាំងជាងមុន ប្រសិនបើខ្ញុំជំរុញ “សភាវគតិ” របស់ពកគេកងនាមជាវិសករ។ ការរៀនរបស់វិសករគានទីបញ្ចប់ទេ”។

ករណីសិក្សាទី 8

អ្នកខ្លះចាប់ដៃគូធ្វើការងារជាមួយកសិករ អ្នកខ្លះទៀតត្រូវពួកគេ "ចាប់យុំ"

ពាក្យគន្លឹះ: ការជំរុញទឹកចិត្តបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន
ការកសាងទំនុកចិត្តរវាងបុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយ និងកសិករ

បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយបានពន្យល់ពីការងាររបស់នាងដោយនិយាយថា៖ "ខ្ញុំមានអារម្មណ៍បង្អាក់ទឹកចិត្ត នៅពេលដែលកសិកររបស់ខ្ញុំមិនបង្ហាញមុខនៅពេលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ពេលដែលខ្ញុំមកប្រជុំយឺត ខ្ញុំប្រាប់កសិករជាមុន ព្រោះខ្ញុំចង់មានការទទួលខុសត្រូវ។ ខ្ញុំចង់ឱ្យពួកគេយល់ពីសារៈសំខាន់នៃការរក្សាការសន្យា និងការមកទាន់ពេលវេលា ដូច្នេះខ្ញុំព្យាយាមធ្វើជាគំរូល្អជាមុនសិន។ កសិករកាន់តែមានទំនួលខុសត្រូវជាបណ្តើរៗបន្ទាប់ពីបានឃើញរបៀបធ្វើការងាររបស់ខ្ញុំ"។ នាងបានពន្យល់បន្ថែមអំពីទស្សនៈរបស់នាងលើការងារផ្សព្វផ្សាយ៖ "ចំណេះដឹងរបស់ខ្ញុំគឺផ្តោតទៅលើទ្រឹស្តីដែលខ្ញុំរៀននៅមហាវិទ្យាល័យ។ ខ្ញុំជឿថារឿងសំខាន់នៃការងារផ្សព្វផ្សាយគឺការចែករំលែកចំណេះដឹងដល់កសិករ។ ខ្ញុំអាចរៀនចំណេះដឹងសម្រាប់ការអនុវត្តជាក់ស្តែងបានច្រើនពីកសិករ។ ខ្ញុំនឹងក្លាយជាជំនាញការប្រសិនបើខ្ញុំបញ្ចូលចំណេះដឹងវិទ្យាសាស្ត្ររបស់ខ្ញុំជាមួយនឹងចំណេះដឹងសម្រាប់ការអនុវត្តជាក់ស្តែងដែលកសិករមាន។ ធ្វើបែបនេះ ខ្ញុំនឹងត្រូវបានកសិករជឿទុកចិត្ត"។ នាងបានបន្តថា៖ "ខ្ញុំទទួលបានលទ្ធផលល្អក្នុងគម្រោងដែលខ្ញុំអនុវត្តនៅភូមិនេះ។ ខ្ញុំអាចបង្កើតទំនាក់ទំនងដែលអាចទុកចិត្តយ៉ាងខ្លាំងជាមួយកសិករ។ ខ្ញុំផ្ទាល់បានក្លាយជាមិត្តភក្តិជាមួយពួកគេ។ គ្រប់គ្នាស្វាគមន៍ខ្ញុំគ្រប់ពេលដែលខ្ញុំទៅលេងសហគមន៍។ ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាស្រួលចិត្តជាងមុននៅពេលធ្វើការនៅភូមិនេះ"។

បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយម្នាក់ទៀតដែលទទួលបន្ទុកតំបន់ផ្សេងបានរំឭកពីបទពិសោធន៍ជូរចត់មួយថា៖ "ពេលខ្ញុំទៅលេងសហគមន៍ ខ្ញុំត្រូវបានកសិករចាប់យុំ។ ពួកគេបាននិយាយថា 'យើងនឹងមិនអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកទៅទេ រហូតដល់គម្រោងដែលអ្នកបានសន្យាថានឹងអនុវត្តទទួលបានការយល់ព្រមជាផ្លូវការ។ យើងបានរង់ចាំវាអស់រយៈពេលជាងបួនឆ្នាំហើយ។ នៅថ្ងៃនោះ ខ្ញុំមិនអាចទៅផ្ទះបានក្នុងរយៈពេលជាច្រើនម៉ោង "។ បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយបានបន្តដោយនិយាយថា៖ "អ្នកអាចទទួលបានទំនុកចិត្តពីកសិករក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លី។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលអ្នកបាត់បង់ទំនុកចិត្តនោះ វាពិតជាលំបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការទទួលបានវាមកវិញ។ អ្នកទំនងជាអាចបាត់បង់ការទុកចិត្តរបស់ពួកគេ ប្រសិនបើអ្វីដែលអ្នកសន្យាជាមួយពួកគេមិនក្លាយជាការពិត ដូចករណីដែលខ្ញុំបានពន្យល់ដល់អ្នក។".

ថតរូបដោយ៖ អាគិអូ លិហ្សីកា/ ទីភ្នាក់ងារចៃកា

3.

ករណីសិក្សា(2)

ការជំរុញទឹកចិត្ត ប្រព័ន្ធពង្រឹងដំណាំស្រូវ

ការកសាងទំនុកចិត្តជាមួយកសិករ ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគាំទ្រភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ

ភាពជាប់ពាក់

- គន្លឹះក្នុងការកសាងទំនុកចិត្តរវាងបុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយ និងកសិករគឺការមានទំនាក់ទំនងស្មើភាពគ្នាជាប្រចាំ
- គោលជំហរទៅវិញទៅមក និងការគោរព ជាជាងការបង្រៀនតែម្ខាង មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការកសាងទំនាក់ទំនងដ៏ល្អ។
- ការផ្តល់ក្តីសង្ឃឹមមិនពិតដល់កសិករបំផ្លាញការជឿទុកចិត្តរបស់ពួកគេ និងរារាំងតម្រូវការពាក់ព័ន្ធរបស់ពួកគេ។.

តម្រូវការផ្នែកចិត្តសាស្ត្រសម្រាប់ភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ៖ ភាពខុសគ្នាចម្បងរវាងបុគ្គលផ្សព្វផ្សាយទាំងពីរនាក់នៅក្នុងករណីសិក្សាទី 8 គឺថា ខណៈដែលបុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយទី 1 បានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ដល់កសិករនូវអ្វីដែលនាងមិនអាចធ្វើបាន បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយទីពីរបានផ្តល់ក្តីសង្ឃឹមក្លែងក្លាយដល់ពួកគេដោយមិនប្រុងប្រយ័ត្ន។ បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយទី2 ត្រូវបាត់បង់ការទុកចិត្តពីកសិករ ដោយសារគាត់មិនអាចបំពេញតាមការសន្យារបស់គាត់។ ដូចដែលបុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយនេះបានពន្យល់ វាពិបាកណាស់ក្នុងការទទួលបានទំនុកចិត្តឡើងវិញនៅពេលដែលអ្នកបាត់បង់វា។ ដូច្នេះ គាត់ពិបាកក្នុងការកសាងទំនុកចិត្តជាមួយកសិករឡើងវិញ។

បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយទី 1 បានបញ្ជាក់ពីតួនាទីរបស់នាងដល់កសិករ ដែលជួយពួកគេឱ្យយល់ពីរបៀប និងកម្រិតដែលពួកគេអាចពឹងផ្អែកលើនាង និងអ្វីដែលត្រូវពឹងពីនាង។ ដូចនេះ បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយ និងកសិករអាចបង្កើតទំនាក់ទំនងដែលល្អ និងស្មើភាព ដែលជំរុញឱ្យពួកគេរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក។

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការ និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

មិនមែនជាការបំផ្លើសទេក្នុងការនិយាយថា គន្លឹះនៃភាពជោគជ័យសម្រាប់គម្រោងគឺស្ថិតនៅក្នុងដៃរបស់បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយ។ ក្រុមការងារគម្រោងគួរតែជួយដល់បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយជាប្រចាំដើម្បីឱ្យពួកគេបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយកសិករ។ គួរណែនាំក្រុមការងារគម្រោងមិនត្រឹមតែពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេទាក់ទងនឹងចំណេះដឹង និងបច្ចេកទេសប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងជួយពួកគេកែលម្អជំនាញសម្របសម្រួល និងទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយកសិករឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ក៏ដូចជាពង្រឹងស្មារតីទទួលខុសត្រូវចំពោះការងារ។ វាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ក្រុមគម្រោងក្នុងការពន្យល់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ទៅកាន់បុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយអំពីអ្វីដែលគម្រោងអាចនិងមិនអាចធ្វើបាន ដើម្បីជៀសវាងការយល់ខុស ឬការបកស្រាយខុស។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងបែបនេះនឹងរារាំងបុគ្គលិកផ្សព្វផ្សាយពីការបំផ្លាញទំនាក់ទំនងដែលពួកគេបានកសាងរួចហើយជាមួយកសិករ។

ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 2 ក្ដីសង្ឃឹមក្លែងក្លាយបំផ្លាញការជំរុញទឹកចិត្ត

យើងតែងតែផ្ដល់ពាក្យលើកទឹកចិត្ត នៅពេលដែលនរណាម្នាក់ដែលយើងកំពុងព្យាយាមជួយកំពុងជួបការលំបាក។ ពេលខ្លះ យើងនឹងនិយាយពាក្យដូចជា "កុំបារម្ភអី អ្នកនឹងមិនអីទេ!" ទោះបីជាយើងដឹងថាមិនមានសង្ឃឹមច្រើនក៏ដោយ។ ភាពសន្ដោសប្រណីបែបនេះជាជំនាញសង្គមដ៏សំខាន់មួយ ជាពិសេសជាមួយមិត្តភក្តិ និងក្រុមគ្រួសារ។ ប៉ុន្តែ វាអាចមានឥទ្ធិពលមិនល្អ ប្រសិនបើអ្នកផ្ដល់ក្ដីសង្ឃឹមក្លែងក្លាយដល់នរណាម្នាក់ដែលអ្នកកំពុងព្យាយាមជំរុញទឹកចិត្ត។

ពិតណាស់ ក្ដីសង្ឃឹមក្លែងក្លាយមានផលប្រយោជន៍ជាបណ្ដោះអាសន្ន ជាពិសេស ប្រសិនបើបុគ្គលនោះបានបាត់បង់ការរំពឹងទុក និងគោលដៅនៃសកម្មភាព ពីព្រោះវាជំរុញឱ្យមានការយល់ដឹងអំពីគោលបំណង។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយសារគោលដៅមិនអាចសម្រេចបាន ក្ដីសង្ឃឹមក្លែងក្លាយបានផ្លាស់ប្ដូរយ៉ាងលឿនទៅជាការអស់សង្ឃឹមយ៉ាងពិតប្រាកដ។ នៅក្នុងពាក្យ SDT ក្ដីសង្ឃឹមក្លែងក្លាយបំផ្លាញដល់តម្រូវការសម្រាប់សមត្ថភាព ដោយសារមនុស្សមិនអាចសម្រេចបាននូវគោលដៅដែលពួកគេចង់បាន ទោះបីជាពួកគេព្យាយាមយ៉ាងណាក៏ដោយ។.

នៅក្នុងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ វាអាចជាការសោកស្ដាយក្នុងការមើលឃើញស្ថានភាពអស់សង្ឃឹមដែលអ្នកចូលរួមរស់នៅ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាជារឿងសំខាន់ក្នុងការទទួលយកការពិតដែលបានកើតឡើង ហើយចាប់ផ្ដើមជាមួយនឹងជំហានតូចៗដែលអ្នកចូលរួមនឹងអាចសម្រេចបានដោយសមត្ថភាពរបស់ពួកគេផ្ទាល់ ដើម្បីឱ្យការជំរុញទឹកចិត្តរបស់ពួកគេទៅកាន់គម្រោងមាននិរន្តរភាព។

(3) ការជំរុញទឹកចិត្តរបស់កសិករ

ករណីសិក្សាទី 9

ការធ្វើកសិកម្មដើម្បីភាពរីករាយ និងការធ្វើកសិកម្មដើម្បីធ្វើជាគំរូ

ពាក្យគន្លឹះ:
- ការជំរុញទឹកចិត្តរបស់កសិករ
- ធ្វើកសិកម្មជាសកម្មភាពសប្បាយៗ
- ទំនាក់ទំនងគ្រួសារ និងកសិកម្ម
- មានមោទនភាពក្នុងការធ្វើកសិកម្ម

"សូមក្រឡេកមើលប៉េងប៉ោះទាំងនេះ។ ពួកវាមានពណ៌ក្រហម ផ្អែម និងឆ្ងាញ់ជាងប៉េងប៉ោះដទៃទៀត។ ខ្ញុំបានខិតខំដាំប៉េងប៉ោះទាំងនេះ។ ទីបំផុតខ្ញុំបានបង្កើតប៉េងប៉ោះដ៏ល្អឥតខ្ចោះ"។ កសិករសាករប្បកម្មម្នាក់បាននិយាយថា៖ "ពេលដែលខ្ញុំផ្តល់ចំណីត្រី ខ្ញុំអាចបំភ្លេចការព្រួយបារម្ភទាំងអស់ដែលខ្ញុំមាន ទោះបីខ្ញុំមានបញ្ហាធំក៏ដោយ។ ខ្ញុំមិនដែលធុញទ្រាន់នឹងការមើលត្រីនោះទេ។ ខ្ញុំរៀបចំស្រះ បន្ថែមកូនត្រី ចិញ្ចឹមវា ទុកឱ្យត្រីពេញវ័យ ហើយប្រមូលផល។ ជំហាននីមួយៗគឺមានភាពសប្បាយរីករាយ។ នៅពេលខ្ញុំញ៉ាំត្រីដែលខ្ញុំចិញ្ចឹម ខ្ញុំគិតអំពីវិធីដែលល្អជាងមុនក្នុងការធ្វើយ៉ាងចិញ្ចឹមវាឱ្យធំ និងធ្វើឱ្យពួកវាមានរសជាតិឆ្ងាញ់ជាងមុន ខ្ញុំចូលចិត្តគិតអំពីរឿងបែបនេះ។ ប្រសិនបើនរណាម្នាក់បញ្ឈប់ខ្ញុំពីការចិញ្ចឹមត្រី ខ្ញុំនឹងស្លាប់"។ កសិករចិញ្ចឹមត្រីរូបនេះបានបន្តថា៖ "ខ្ញុំគ្មានប្រវត្តិសិក្សានោះទេ ដោយសារតែខ្ញុំបោះបង់ការសិក្សាថ្នាក់អនុវិទ្យាល័យដោយសារជំងឺធ្ងន់ធ្ងរ។ ខ្ញុំមិនចង់ឲ្យកូនៗរបស់ខ្ញុំជួបប្រទះនូវអ្វីដែលខ្ញុំបានឆ្លងកាត់នោះទេ។ ខ្ញុំកំពុងខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការអភិវឌ្ឍអាជីវកម្មវារីវប្បកម្មរបស់ខ្ញុំដើម្បីឱ្យកូនរបស់ខ្ញុំទទួលបានការអប់រំល្អ។ ខ្ញុំក៏ចង់ឲ្យកូនៗរបស់ខ្ញុំមិនត្រឹមតែរៀនពីអ្វីដែលសំខាន់សម្រាប់ការសិក្សាប៉ុណ្ណោះទេ ខ្ញុំក៏ចង់ឱ្យពួកគេទទួលបានសប្បាយចិត្តពីវារីវប្បកម្មផងដែរ។ នៅពេលអ្នកចិញ្ចឹមត្រី អ្នកអាចរៀនអ្វីៗជាច្រើនដែលសាលាមិនបានបង្រៀនអ្នក។ វាជាបទពិសោធន៍នៃការរៀនសូត្រក្នុងពិភពពិត"។

កសិករធ្វើស្រែម្នាក់បាននិយាយថា៖ "ឪពុករបស់ខ្ញុំតែងតែមានចិត្តសប្បុរសចំពោះអ្នកភូមិផ្សេងទៀតគឺជាបុគ្គលគំរូរបស់ខ្ញុំ។ គាត់ជាកសិករដ៏ល្អម្នាក់។ នៅជុំវិញខ្លួនគាត់សុទ្ធតែមិត្តភក្តិកសិកររបស់គាត់ ហើយទទួលបានការគោរពយ៉ាងខ្លាំង។ ខ្ញុំតែងតែចង់ធ្វើដូចគាត់ ឥឡូវនេះ ខ្ញុំការដាំដំណាំបង្ហាញដល់ក្រុម ហើយសាកល្បងបច្ចេកទេសថ្មី មុនពេលនរណាម្នាក់អនុវត្តវា ដោយប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់ខ្ញុំក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំវ័យក្មេងនៃក្រុម។ ខ្ញុំដឹកនាំក្រុមព្រោះខ្ញុំចង់កែលម្អខ្លួនឯងឱ្យប្រសើរឡើង។ ខ្ញុំក៏ចង់ឲ្យកូនរបស់ខ្ញុំឃើញថាខ្ញុំក៏ខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការដែរ។ ខ្ញុំចង់បង្រៀនពួកគេពីអារម្មណ៍ពេញចិត្តក្នុងការ

ខិតខំធ្វើកសិកម្មជាមួយសមាជិកសហគមន៍របស់យើង។ ខ្ញុំខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យខ្ញុំអាចតាមទាន់ ហើយធ្វើលើសពីអ្វីឪពុកខ្ញុំបានធ្វើ។ ខ្ញុំចង់ឲ្យកូនខ្ញុំល្អជាងខ្ញុំទៅថ្ងៃអនាគត".

ថតដោយៈ ថេកេស៊ី គូណ្វ /ទីភ្នាក់ងារថៃកា

ថតដោយៈ ម៉ាសាតាកា អូស៊ូកា/ទីភ្នាក់ងារថៃកា

ការធ្វើកសិកម្មអាចជាសកម្មភាពជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុង និងស្វ័យភាព

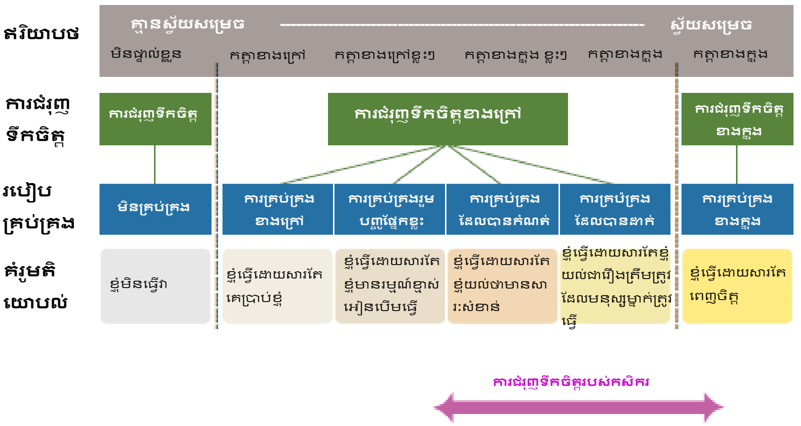
ស្វ័យភាព

- មតិយោបល់ដូចជា "ការធ្វើកសិកម្មមានភាពសប្បាយ" និង "ខ្ញុំចង់ធ្វើកសិកម្មឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ" បង្ហាញពីការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុងរបស់កសិករ។
- ការនិយាយថា "ខ្ញុំខិតខំធ្វើកសិកម្មដើម្បីជាគំរូសម្រាប់កូនរបស់ខ្ញុំ" បង្ហាញថា កសិករខិតខំធ្វើការ ពីព្រោះគាត់គិតថាវាមានសារៈសំខាន់ និងជារឿងត្រឹមត្រូវ។ គាត់មានការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុងដោយស្វ័យភាព ដោយផ្អែកលើបទប្បញ្ញត្តិរួមបញ្ចូលគ្នា។
- កសិករទាំងពីរស្វែងរកភាពរីករាយ ឬគុណតម្លៃក្នុងវិស័យកសិកម្ម ដែលមានន័យថា ពួកគេបង្ហាញពីការជំរុញទឹកចិត្តប្រកបដោយចីរភាព នៅពេលដែលតម្រូវការស្វ័យភាពត្រូវបានគាំទ្រ។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ស្វ័យភាព៖ កសិករនៅក្នុងករណីសិក្សាទី 9 រីករាយក្នុងការដាំបន្លែ ឬត្រី ហើយពួកគេបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពទាំងនេះដោយស្វ័យភាព។ នេះបង្ហាញថាពួកគេកំពុងធ្វើសកម្មភាពដោយផ្អែកលើការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុង។ ពួកគេទំនងជានឹងបន្តសកម្មភាពរបស់ពួកគេមិនត្រឹមតែជាបណ្ដោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ លើសពីនេះ កសិករបានខិតខំដាំប៉េងប៉ោះ ឬត្រីដែលមានគុណភាពល្អជាងមុន ឧទាហរណ៍ តាមរបៀបច្នៃប្រឌិត តាមរយៈការសាកល្បង ដែលបង្ហាញថា តម្រូវការជំនាញរបស់ពួកគេក៏ត្រូវបានគាំទ្រផងដែរ។

ការវិភាគលើការជំរុញទឹកចិត្ត៖ កសិករមួយចំនួននៅក្នុងករណីសិក្សាទី 9 បាននិយាយថា ពួកគេបានខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីផ្ដល់ការអប់រំដល់កូនៗរបស់ពួកគេ ឬធ្វើជាគំរូសម្រាប់ពួកគេ។ នេះគឺផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យគុណតម្លៃរបស់ពួកគេ។ ពួកគេបានចាត់ទុកវិស័យកសិកម្មជារឿងសំខាន់ និងជារឿងត្រឹមត្រូវដែលត្រូវធ្វើ ដែលផ្ដល់ឱ្យពួកគេនូវការជំរុញទឹកចិត្តដោយស្វ័យភាពដោយផ្អែកលើបទប្បញ្ញត្តិរួមបញ្ចូលគ្នា (សូមមើលខាងក្រោម)។ ការលើកជំរុញទឹកចិត្តរបស់ពួកគេអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាមានគុណភាពខ្ពស់ និងប្រកបដោយចីរភាព។

ការវិភាគនៃការជំរុញទឹកចិត្តក្នុងករណីសិក្សា ១



ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការ និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

អ្នករៀបចំផែនការ និងអ្នកអនុវត្តគម្រោងតែងតែគិតថាកសិកម្មគឺជាអ្វីដែលត្រូវធ្វើ។ យើងត្រូវចងចាំថា កសិករជាច្រើនពិតជាចូលចិត្តធ្វើកសិកម្មមែន។ ថ្វីត្បិតតែមានកសិករមួយចំនួនដែលធ្វើកសិកម្មមិនចាប់អារម្មណ៍ទៅលើវាក៏ដោយ ក៏កសិករភាគច្រើនដែលមានបំណងចូលរួមគម្រោងនេះប្រហែលជាមានការជំរុញទឹកចិត្តដ៏ពិតប្រាកដមែន ដូចជា ពួកគាត់ចង់ទទួលបានភាពរីករាយជាងមុននៅពេលធ្វើកសិកម្ម ឬចង់ស្វែងយល់ពីអ្វីដែលគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ក្នុងវិស័យកសិកម្ម។ កសិករផ្សេងទៀតជឿជាក់យ៉ាងមុតមាំលើគុណតម្លៃនៃកសិកម្មទាក់ទងនឹងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ហើយខិតខំធ្វើការងារយ៉ាងខ្លាំងដើម្បីក្លាយជាកសិករដែលល្អប្រសើរជាងមុន។ ប្រសិនបើក្រុមការងារគម្រោងគិតថា តើពួកគេអាចធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីជួយកសិករឱ្យរីករាយនឹងការធ្វើកសិកម្មជាងមុន ឬធ្វើយ៉ាងណាជួយកសិករឱ្យយល់ពីគុណតម្លៃ និងសេចក្តីរីករាយនៃការធ្វើកសិកម្ម នោះការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុងរបស់កសិករនឹងត្រូវបានកើនឡើង។

ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 3 ការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុងបង្កើនភាពច្នៃប្រឌិត

ដូចដែលយើងបានពិភាក្សាហើយ ការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុងត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងខ្លាំងជាមួយនឹងការចូលរួម និងការតស៊ូ ប៉ុន្តែត្រូវបានស្គាល់ផងដែរក្នុងការបង្កើនភាពច្នៃប្រឌិត។

នៅក្នុងការសិក្សាបុរាណមួយដោយលោក Mark Lepper និងសហការីរបស់គាត់ពីឆ្នាំ1973 ការពិសោធន៍មួយត្រូវបានធ្វើឡើងដោយឱ្យកុមារនៅសាលាមត្តេយ្យគូររូប។ មួយភាគបីនៃកុមារត្រូវបានសន្យាថានឹងទទួលបានរង្វាន់សម្រាប់ការគូរ “រូបភាពល្អ” (ក្រុមទទួលរង្វាន់ដែលរំពឹងទុក) (Lepper et al., ឆ្នាំ1973)។ មួយភាគបីត្រូវបានផ្តល់រង្វាន់ដោយគ្មានការជូនដំណឹងពីមុនណាមួយ (ក្រុមទទួលរង្វាន់ដែលមិនបានរំពឹងទុក)។ កុមារដែលនៅសេសសល់មិនត្រូវបានសន្យា ឬផ្តល់រង្វាន់ណាមួយឡើយ (ក្រុមគ្មានរង្វាន់)។ ពីរសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីការសាកល្បងគំនូរដំបូង លោក Lepper និងសហការីរបស់គាត់បានត្រលប់ទៅសាលាមត្តេយ្យដើម្បីសង្កេតមើលសកម្មភាពលេងនៅពេលទំនេររបស់កុមារ។ ពួកគេបានរកឃើញថាចំនួននៃការគូររូបនៅពេលទំនេរបានថយចុះតែនៅក្នុងក្រុមទទួលរង្វាន់ដែលរំពឹងទុកប៉ុណ្ណោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការលើកទឹកចិត្តខាងក្នុងឆ្ពោះទៅរកការគូរបានថយចុះ

នៅក្នុងក្រុមនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ លើសពីនេះ និស្សិតផ្នែកសិល្បៈបានវាយតម្លៃរូបភាពរបស់ក្រុមនេះថា ជារូបភាពដែលមានច្នៃប្រឌិតទាបជាងគេ។.

Teresa Amabile បានកំពុងស្រាវជ្រាវអំពីទំនាក់ទំនងរវាងការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុង និងការច្នៃប្រឌិតតាំងពីទសវត្សរ៍ឆ្នាំ 1980 មកម្ល៉េះ ។ នាង និងសហការីរបស់នាងបានធ្វើការពិសោធន៍ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពដូចជា កំណាព្យ ការតែងនិពន្ធ និងសិប្បកម្ម ហើយការសិក្សាទាំងអស់របស់នាងបានបង្ហាញថា ការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុងកាន់តែខ្ពស់ចំពោះសកម្មភាពមួយគឺជាប់ទាក់ទងយ៉ាងខ្លាំងជាមួយនឹងភាពច្នៃប្រឌិតនៅក្នុងសកម្មភាពនោះ (Amabile, ឆ្នាំ1996)។

នៅក្នុងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ ដោយសារជំនាញការ និងមន្ត្រីមិនអាចចំណាយពេលវេលាទាំងអស់របស់ពួកគេជាមួយអ្នកចូលរួមក្នុងគម្រោងបាននោះទេ ដូច្នេះហើយចំនួននៃគំនិតដែលពួកគេអាចផ្តល់ជូនគឺមានកំណត់។ នេះមានន័យថាភាពជោគជ័យរបស់គម្រោងភាគច្រើនគឺពឹងផ្អែកទៅលើភាពច្នៃប្រឌិតរបស់អ្នកចូលរួម មានន័យថា ប្រសិនបើអ្នកចូលរួមកាន់តែអាចគិតរកដំណោះស្រាយសម្រាប់បញ្ហាដែលពួកគេប្រឈមមុខដោយខ្លួនឯង នោះគម្រោងនឹងកាន់តែជោគជ័យ។ លើសពីនេះ ដើម្បីឱ្យអ្នកចូលរួមរក្សាបាននូវសកម្មភាពដែលពួកគេបានរៀនបន្ទាប់ពីគម្រោងបានបញ្ចប់ដោយ ពួកគេនឹងត្រូវមានភាពច្នៃប្រឌិតក្នុងការអនុវត្តចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ។ ដូច្នេះ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការលើកកម្ពស់ការជំរុញទឹកចិត្តខាងក្នុងរបស់អ្នកចូលរួមឆ្ពោះទៅរកគម្រោង។

ថតដោយៈ មីកា តានីម៉ូ/ទីភ្នាក់ងារថៃកា

ករណីសិក្សាទី 10

ដៃគូដ៏ល្អបំផុតរបស់ខ្ញុំគឺបុគ្គលិកផ្តល់ការប្រឹក្សា

ពាក្យគន្លឹះ: ការជំរុញទឹកចិត្តកសិករ
ទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិកផ្តល់ការប្រឹក្សា និងកសិករ
ទំនាក់ទំនងបំពេញឱ្យគ្នារវាងបុគ្គលិកផ្តល់ការប្រឹក្សា និងកសិករ
ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាមួយគ្នា

លោក J ដែលប្រាថ្នាចង់ក្លាយជាកសិករឈានមុខគេ បានទទួលយកបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗយ៉ាងសកម្ម ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសជាកសិករគំរូសម្រាប់គម្រោងពង្រីកបច្ចេកវិទ្យាកសិកម្ម។ កសិករគំរូមានតួនាទីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីសិក្សាពីបច្ចេកវិទ្យាកសិកម្មផ្សេងៗសម្រាប់ការបង្កើនផលិតភាព និងប្រាក់ចំណេញ បង្ហាញបច្ចេកវិទ្យាទាំងនេះនៅលើដីស្រែរបស់ពួកគេ និងផ្សព្វផ្សាយដល់កសិករផ្សេងទៀតនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេ។ លោក J រីករាយណាស់ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសជាកសិករគំរូ ដោយលោកមានប្រសាសន៍ថា៖ “ខ្ញុំអាចរៀនបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗមុនគេបង្អស់ ហើយសាកល្បងអ្វីដែលថ្មី។

ជាមួយគ្នានេះដែរ លោក J មានការព្រួយបារម្ភមួយចំនួន។ គាត់បានធ្លាក់ខ្លួនឈឺធ្ងន់ ហើយឈប់រៀនពេលរៀនថ្នាក់ទី 5។ ដូច្នេះគាត់គ្រាន់តែចេះភាសាអង់គ្លេសកម្រិតមូលដ្ឋានប៉ុណ្ណោះ ហើយគាត់ក៏មិនសូវពូកែអាន និងសរសេរជាភាសាអង់គ្លេសនោះទេ គាត់ក៏មិនសូវពូកែគណិតវិទ្យាដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គាត់មានទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯងលើការធ្វើកសិកម្មជាក់ស្តែង ដោយសារគាត់មានគំនិតចង់ដឹងចង់ឃើញ តែងតែរៀនបច្ចេកទេសកសិកម្មថ្មីៗ ដោយមើលអ្នកដទៃ និងធ្វើការពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្រ្តកសិកម្មផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងកសិដ្ឋានរបស់គាត់គ្រប់ពេលវេលា។

ក្រុមការងារគម្រោងបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសដល់កសិករគំរូតាមផែនការ។ លោក J មានការភ្ញាក់ផ្អើលនៅពេលដែលបានដឹងថាលោក V ដែលជាបុគ្គលិកផ្តល់ការប្រឹក្សាទទួលបន្ទុកសហគមន៍របស់គាត់ក៏បានចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះដែរ។ ដំបូងឡើយ លោក J គិតថាលោក V បានមកធ្វើជាគ្រូបង្ហាត់ ប៉ុន្តែគាត់នៅទីនោះក្នុងនាមជាសិក្ខាកាមដូចលោក J ដែរ ក្នុងអំឡុងពេលបណ្តុះបណ្តាល ការបង្រៀនត្រូវបានបង្រៀនដោយប្រើប្រាស់សម្ភារៈដែលសរសេរជាភាសាងាយស្រួល ជាមួយនឹងរូបភាព និងរូបថតជាច្រើនដើម្បីឱ្យអ្នកចូលរួមដូចលោក J ដែលជំនាញអក្ខរកម្មនៅមានកម្រិតអាចយល់បានយ៉ាងងាយស្រួលនូវខ្លឹមសារ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះក៏មានការអនុវត្តន៍នៅទីតាំងផងដែរ ហើយលោក J ដែលមានអារម្មណ៍ថាភ័យមុនពេលចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ អាចយល់ខ្លឹមសារកម្មវិធីបានគ្រប់គ្រាន់។ លោក J សប្បាយចិត្តនៅពេលដែលលោក V បានធានាគាត់

ដោយនិយាយថា៖ “លោកយល់ពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះបានល្អណាស់។ លោកនឹងគ្មានបញ្ហាក្នុងការបង្រៀនកសិករផ្សេងទៀតនោះទេ”។.

លោក J គិតថាលោក V បានមកធ្វើជាគ្រូបណ្តុះបង្គោល ប៉ុន្តែ នៅទីនោះគាត់ក៏ជាសិក្ខាកាមដូចលោក J ដែរ។ ក្នុងអំឡុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល មេរៀនត្រូវបានចែកជូនដោយប្រើប្រាស់សម្ភារដែលសរសេរក្នុងភាសាដែលងាយយល់អមដោយសេចក្តីពន្យល់និងរូបថតផង ដើម្បីឱ្យអ្នកចូលរួមទាំងអស់ ដូចជាលោក J ជាដើម ដែលជំនាញអក្ខរកម្មមានកម្រិត អាចយល់បានយ៉ាងងាយស្រួលអំពីខ្លឹមសារនេះ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះក៏បានរួមបញ្ចូលការអនុវត្តផ្ទាល់ផងដែរ ហើយលោក J ដែលមានអារម្មណ៍រាងភ័យបន្តិច មុនពេលចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ អាចយល់ពីខ្លឹមសារកម្មវិធីបានគ្រប់គ្រាន់។ លោក J សប្បាយចិត្តណាស់នៅពេលដែលលោក V បានធ្វើឱ្យគាត់មានទំនុកចិត្តឡើងវិញ ដោយបាននិយាយថា៖ “អ្នកយល់ពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះបានល្អណាស់។ អ្នកនឹងគ្មានបញ្ហាទេក្នុងការបង្រៀនដល់កសិករដទៃទៀត”។

ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលលោក J បានព្យាយាមអនុវត្តផ្ទាល់នូវអ្វីដែលគាត់បានរៀននៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលលើកសិដ្ឋានរបស់គាត់ គាត់បានដឹងច្បាស់ថា មានរឿងជាច្រើនដែលគាត់ចាំមិនបាន ទោះបីជាគាត់គិតថា គាត់បានយល់អ្វីៗទាំងអស់នាពេលនោះក៏ដោយ។ គាត់បានស្វែងរកព័ត៌មាននេះក្នុងសៀវភៅបណ្តុះបណ្តាល ប៉ុន្តែគាត់រកមិនឃើញ។ គាត់បានងាកមកគិតថា៖ “ខ្ញុំជាកសិករតែម្នាក់គត់មកពីសហគមន៍នេះដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ប៉ុន្តែខ្ញុំមិនអាចបង្រៀនវាដល់កសិករដទៃបាន”។ ពេលនោះ គាត់បានគិតដល់លោក V ដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដូចគ្នានេះជាមួយគាត់ដែរ។ លោក V បានមករកគាត់ បន្ទាប់ពីបានទទួលការហៅទូរស័ព្ទពីលោក J ហើយបានប្រាប់គាត់ថា៖ “វាជាតួនាទីរបស់ខ្ញុំក្នុងការជួយអ្នកអនុវត្តបច្ចេកទេស និងបង្រៀនដល់អ្នកដទៃ។ សូមអរគុណចំពោះការទាក់ទងមកខ្ញុំ”។ លោក V បានអានសៀវភៅសិក្សាដោយងាយស្រួល ហើយបង្រៀនគាត់ពីអ្វីដែលបានសរសេរក្នុងសៀវភៅនេះ។ ដើម្បីកែតម្រូវការយល់ខុសរបស់លោក J. លោក V ក៏បានចង្អុលបង្ហាញថា៖ “អ្នកទើបតែបានអនុវត្តតាមរបៀបនេះ ប៉ុន្តែនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល គេបានបង្រៀនយើងផ្សេងៗគ្នា”។ ថ្វីត្បិតតែអ្នកទាំងពីរបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដូចគ្នាមែន ប៉ុន្តែលោក V គឺជាបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយដែលមានចំណេះដឹងជាជំនាញការ ដូច្នេះហើយទើបលោកយល់ខ្លឹមសារនេះបានល្អជាងលោក J នៅពេលនិយាយអំពីព័ត៌មានទាក់ទងវិទ្យាសាស្ត្រ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត លោក J មានបទពិសោធន៍អនុវត្តជាក់ស្តែងច្រើនជាងលោក V ហើយពោរពេញដោយគំនិតច្នៃប្រឌិតអំពីរបៀបអនុវត្តបច្ចេកទេសទាក់ទងដីក្នុងតំបន់ និងលក្ខខណ្ឌអាកាសធាតុ។

លោក J បានពន្យល់ពីទំនាក់ទំនងរបស់គាត់ជាមួយលោក V ដោយក្តីរីករាយថា៖ “ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា មានសម្ពាធខ្លួនឯងដែលខ្ញុំត្រូវបានស្នើសុំឱ្យបង្រៀនដល់កសិករដទៃ។ ប៉ុន្តែ ចាប់តាំងពីលោក V ដែលបានរៀនអំពីព័ត៌មានតែមួយដូចខ្ញុំដែរនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ គាំទ្រខ្ញុំគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់ ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ធូរស្រាលអំពីរឿងនេះ។ ខ្ញុំគិតថាលោក V និងខ្ញុំ គឺជាការរួមបញ្ចូលគ្នាដ៏ល្អមួយ ព្រោះខ្ញុំអាចបង្រៀនអំពីជំនាញអនុវត្តជាក់

ស្តែង ហើយលោក V អាចធ្វើការពន្យល់ដោយផ្អែកលើភ័ស្តុតាងវិទ្យាសាស្ត្រ។ ពីមុន ខ្ញុំគិតថា តួនាទីរបស់ខ្ញុំ គឺរៀនតែពីបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែ ឥឡូវនេះ ខ្ញុំកំពុងធ្វើការរួមគ្នាជាមួយលោក V ក្នុងនាមជាដៃគូ ដោយយើងមានតួនាទីខុសគ្នាមែន ប៉ុន្តែយើងមានគោលដៅរួមតែមួយ”។

លោក J កសិករគំរូ (ឆ្វេង) និងលោក V បុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ (ស្តាំ)

ផ្តល់ការគាំទ្រភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធដល់កសិករតាមរយៈការកសាងភាពជាដៃគូជាមួយបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ

ភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ

- កសិករមិនចាំបាច់មានអារម្មណ៍ភ័យបារម្ភក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនទេ ព្រោះការងារនេះគឺជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាជាមួយបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ
- កសិករពឹងតែលើបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយដើម្បីជួយលើការងារដែលគាត់មិនសូវមានទំនុកចិត្ត ព្រោះគាត់ជឿជាក់លើបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ភាពពាក់ព័ន្ធ៖ កសិករដែលត្រូវបានជ្រើសរើសធ្វើជាកសិករគំរូ ជាធម្មតា មានភាពសកម្មខ្លាំង និងមានឆន្ទៈក្នុងការធ្វើការងារប្រកបដោយស្វ័យភាព។ ពួកគាត់ទំនងជាចង់អនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗដោយខ្លួនឯង។ ប៉ុន្តែ ពេលខ្លះពួកគាត់ប្រហែលជាមិនសូវមានទំនុកចិត្តនៅពេលដែលពួកគាត់ជម្ពះជាមួយនឹងការអាន និងការសរសេរ ហើយមិនសូវដឹងអំពីព័ត៌មានវិទ្យាសាស្ត្រ បើទោះបីជាជំនាញអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់ពួកគាត់ខ្ពស់គួរសមហើយក៏ដោយ។ បើទោះជាពួកគាត់ខ្វះជំនាញឬចំណេះដឹងដូចដែលត្រូវបានចង្អុលបង្ហាញដោយអ្នកអនុវត្តគម្រោងក្តី ក៏ពួកគាត់ប្រហែលជាមានអារម្មណ៍បាក់ទឹកចិត្តដែរ ហើយតម្រូវការសម្រាប់ស្វ័យភាពរបស់ពួកគាត់អាចនឹងត្រូវបានរារាំង។

ក្នុងករណីសិក្សាទី10 កសិករនិងបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយបានចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាមួយគ្នា ហើយទំនាក់ទំនងដ៏គួរឱ្យទុកចិត្តរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានពង្រឹង។ កសិករអាចមានអារម្មណ៍ធូរស្បើយក្នុងការធ្វើការលើផ្នែកដែលគាត់មិនសូវពូកែ ដោយសារគាត់ដឹងថាគាត់តែងតែអាចពឹងផ្អែកលើបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ ក្នុងករណីដែលគាត់ត្រូវការជំនួយ។ តម្រូវការស្វ័យភាពរបស់កសិករនឹងមិនត្រូវបានរារាំងទៀតទេ ប្រសិនបើពួកគាត់ទទួលបានការគាំទ្រផ្នែកចំណេះដឹង និងជំនាញបន្ថែមពីបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ ដែលគាំទ្រតម្រូវការពាក់ព័ន្ធរបស់ពួកគាត់។ តាមរយៈការខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាជាមួយបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ កសិករអាចសម្រេចបាននូវកិច្ចការលំបាកៗដោយជោគជ័យ ហើយបទពិសោធន៍នេះផ្តល់នូវការគាំទ្រដល់សមត្ថភាពសម្រាប់ពួកគាត់។

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការគម្រោង និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

បុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ និងកសិករជារឿយៗត្រូវបានចាត់ថា ជាគ្រូបង្រៀន និងសិស្ស។ ប៉ុន្តែ វាជាការចង់បានបន្ថែមទៀតសម្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយឱ្យកសិករប្រឹងប្រែងអស់ពីសមត្ថភាពដែលខ្លួនមាន ហើយផ្តល់ជំនួយតែនៅពេលដែលពួកគាត់ត្រូវការជំនួយប៉ុណ្ណោះ។ នៅក្នុងករណីសិក្សាទី10 បុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ និងកសិករបានធ្វើការរួមគ្នាឆ្ពោះទៅរកគោលដៅរួម ខណៈពេលដែលទទួលស្គាល់តួនាទីរបស់ខ្លួនផ្សេងគ្នា។ ទោះបីជាពួកគេមានចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយខុសគ្នាក៏ដោយ ប៉ុន្តែពួកគេបានបំពេញឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមកតាមរយៈការធ្វើការរួមគ្នា។ មានករណីជាច្រើននៅក្នុងគម្រោងផ្សេងទៀតដែលការអញ្ជើញទាំងកសិករ និងបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយឱ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតែមួយ បានជំរុញឱ្យមានទំនាក់ទំនងដ៏គួរឱ្យទុកចិត្ត ស្រដៀងទៅនឹងអ្វីដែលបានពិពណ៌នានៅក្នុងករណីសិក្សាទី10។

ករណីសិក្សាទី 11

កសិករគំរូជាគ្រូបណ្តុះបណ្តាល

ពាក្យគន្លឹះ: ការលើកទឹកចិត្តកសិករ
កសិករគំរូ និងកសិករធម្មតា
បង្រៀនកសិករធម្មតា
ការធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយ

ប្រទេស S ជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍តិចតួចបំផុតមួយក្នុងពិភពលោក ទទួលបានកម្មវិធីជំនួយអន្តរជាតិជាច្រើនក្នុងវិស័យកសិកម្ម។ គម្រោងជំនួយបច្ចេកទេសផ្សេងៗត្រូវបានអនុវត្តក្នុងគោលបំណងដោះស្រាយបញ្ហាផលិតភាពកសិកម្មទាប។ គម្រោងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសដែលអ្នកស្រី L បានធ្វើការយ៉ាងសកម្មក្នុងនាមជាកសិករគំរូ ត្រូវបានអនុវត្តជាកម្មវិធីជំនួយពីបរទេស។ អ្នកស្រី L បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ រួមទាំងកាបណ្តុះបណ្តាលអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំផង ដែលតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលនេះ អ្នកស្រីបានបង្កើនការយល់ដឹងរបស់គាត់ក្នុងនាមជាកសិករគំរូ។ អ្នកស្រីក៏បានបង្កើនជំនាញបច្ចេកទេសរបស់គាត់ផងដែរ ដែលអាចឱ្យអ្នកស្រីបង្កើនទិន្នផលកសិកម្មលើដីស្រែរបស់គាត់បានយ៉ាងច្រើន។ ដោយមើលឃើញពីភាពជោគជ័យនៃការធ្វើកសិកម្មរបស់គាត់ សមាជិកក្រុមកសិករ និងកសិកររស់នៅជិតខាង បានមកជួបគាត់ដើម្បីសុំរៀនជំនាញពីគាត់។

អ្នកស្រី L បានបង្រៀនដល់កសិករដទៃទៀតដោយយកចិត្តទុកដាក់ ដោយនិយាយថា៖ “ខ្ញុំបានរៀនជំនាញនេះពីគម្រោងដោយមិនបានចំណាយអ្វីទាំងអស់។ ជាការពិតណាស់ ខ្ញុំត្រូវបង្រៀនអ្នកដទៃទៀតដោយមិនគិតថ្លៃ”។

តាមពិត អ្នកស្រី L តែងតែនិយាយថា៖ “ខ្ញុំចង់ណែនាំដល់កសិករផ្សេងទៀតក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ។ ខ្ញុំចង់ចូលរួមចំណែកដល់សហគមន៍”។ ដោយយល់ឃើញដូច្នេះ អ្នកស្រីគ្មានការស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការបង្រៀនកសិករដទៃក្នុងនាមជាកសិករគំរូនោះទេ។ ពេលខ្លះ សូម្បីតែមនុស្សប្លែកមុខដែលបានដឹងឮអំពីអ្នកស្រី ក៏បានទូរស័ព្ទមកអ្នកស្រីដើម្បីសុំដំបូន្មានដែរ។ នៅពេលនោះ អ្នកស្រីមានអារម្មណ៍រីករាយយ៉ាងខ្លាំង ហើយនិយាយទៅកាន់គ្រួសារ និងមិត្តភក្តិរបស់អ្នកស្រីថា៖ “ខ្ញុំបានទទួលការហៅទូរស័ព្ទទៀតហើយ។ ខ្ញុំល្បីខ្លាំងណាស់”។

គម្រោងដែលអ្នកស្រី L បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មនោះ បានបញ្ចប់ដោយជោគជ័យយ៉ាងធំធេង។ អ្នកស្រីបានបន្តបង្រៀនអ្នកផ្សេងទៀត សូម្បីតែក្រោយគម្រោងចប់ហើយក៏ដោយ ហើយសហគមន៍ទាំងមូលមានការប្រសើរឡើងនូវជំនាញកសិកម្មរបស់ខ្លួន។ អ្នកស្រីបានចំណាយពេលដ៏មមាញឹករបស់គាត់ក្នុងការស្រាវជ្រាវអំពីបច្ចេកទេសថ្មីៗ និងអនុវត្តវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗនៅលើកសិដ្ឋានរបស់គាត់។ ថ្ងៃណាមួយ គម្រោងជំនួយផ្សេងទៀតដែលគ្រប់គ្រងដោយប្រទេសផ្សេងបានចាប់ផ្តើមនៅក្នុងតំបន់របស់អ្នកស្រីមិនខានឡើយ។ គម្រោងថ្មីនេះក៏មានគោលបំណងបង្កើនជំនាញកសិកម្មផងដែរ ហើយអ្នកស្រី L ដែលមាន

កេរ្តិ៍ឈ្មោះល្បីរួចមកហើយក្នុងតំបន់នោះ ត្រូវបានជ្រើសរើសជាកសិករគំរូជាថ្មីម្តងទៀត។ ភាពខុសគ្នាពីគម្រោងមុនៗត្រង់ថាអ្នកស្រី L ទទួលបានប្រាក់កម្រៃក្នុងការបង្រៀនកសិករដទៃទៀតសម្រាប់គម្រោងនេះ។ ជាធម្មតា អ្នកស្រីជាមនុស្សម្នាក់ដែលឧស្សាហ៍ព្យាយាម និងខិតខំបង្រៀនដល់កសិករដទៃទៀតសម្រាប់គម្រោងថ្មីនេះ។ អ្នកទាំងអស់ដែលអ្នកស្រីបានបង្រៀន បានបង្កើនផលិតភាពរបស់ពួកគាត់ជាលំដាប់ ហើយបន្ទាប់ពីរយៈពេលពីរឆ្នាំគម្រោងនេះត្រូវបានបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ។

ប៉ុន្តែ បន្ទាប់មក មានអ្នកជិតខាងម្នាក់របស់អ្នកស្រី L បានមកសួរសុខទុក្ខគាត់ដូចសព្វមួយដង ហើយបានសួរថា តើគាត់អាចបង្រៀនបច្ចេកទេសកសិកម្មខ្លះដល់រូបគាត់ម្តងទៀតបានទេ? អ្នកស្រីបានឆ្លើយតបទៅអ្នកជិតខាងរូបនោះ ដោយនិយាយចំៗថា៖ ”តើអ្នកអាចស្នើសុំអ្នកផ្សេងបានទេ? គម្រោង

ថតដោយ៖ ខេនស៊ូ អ៊ីម៉ាម៉ូរ៉ា/ទីភ្នាក់ងារចៃកា

ឧទាហរណ៍ក្នុងសៀវភៅសិក្សាអំពីការធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយ

ស្វ័យភាព

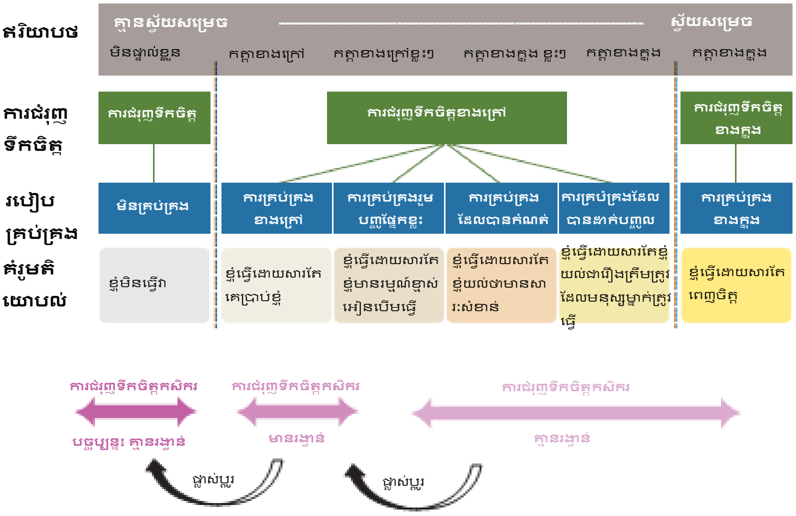
- ដោយគ្មានប្រាក់រង្វាន់ កសិករគំរូបានបង្រៀនកសិករដទៃដោយស្វ័យភាព ដោយការទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់សង្គមនៃសកម្មភាពរបស់គាត់។ អ្នកស្រីបានធ្វើកសម្មភាពដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់អ្នកដទៃ និងក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ
- តម្រូវការស្វ័យភាពរបស់កសិករគំរូត្រូវបានរារាំងដោយប្រាក់រង្វាន់នេះឯង ហើយអ្នកស្រីបានចាប់ផ្តើមបង្រៀនអ្នកដទៃដើម្បីប្រាក់រង្វាន់ (ពោលគឺត្រូវបានជំរុញតាមរយៈការលើកទឹកចិត្តពីខាងក្រៅ)
- ការលើកទឹកចិត្តពីខាងក្នុងរបស់កសិករត្រូវបានធ្វើឱ្យចុះខ្សោយដោយសារប្រាក់រង្វាន់នេះឯង។ នៅពេលដែលគម្រោងនេះបានបញ្ចប់ អ្នកស្រីលែងបង្រៀនដល់កសិករដទៃទៀតហើយ ដោយសារការលើកទឹកចិត្តពីខាងក្រៅដល់អ្នកស្រីត្រូវបានដកចេញដោយគ្មានប្រាក់រង្វាន់

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ស្វ័យភាព៖ ដំបូងឡើយ អ្នកស្រី L បានបង្រៀនកសិករដទៃទៀតប្រកបដោយស្វ័យភាព ពីព្រោះគាត់សប្បាយចិត្តដែលត្រូវគេពឹងពាក់គាត់ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ និងទទួលស្គាល់អំពីសារៈសំខាន់សង្គមក្នុងការជួយដល់អ្នកដទៃ។ ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលអ្នកស្រីចាប់ផ្តើមទទួលបានប្រាក់កម្រៃក្រោមគម្រោងថ្មី ការលើកទឹកចិត្តរបស់គាត់បានផ្លាស់ប្តូរទៅជាការបង្រៀនអ្នកដទៃដើម្បីប្រាក់កម្រៃទៅវិញ។ ម្យ៉ាងទៀត ការលើកទឹកចិត្តរបស់គាត់ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយប្រាក់រង្វាន់។ តម្រូវការផ្លូវចិត្តសាស្ត្ររបស់អ្នកស្រីសម្រាប់ស្វ័យភាពត្រូវបានរារាំងដោយប្រាក់រង្វាន់ ហើយការលើកទឹកចិត្តរបស់គាត់ក្នុងការបង្រៀនអ្នកដទៃបានមកពីខាងក្រៅទៅវិញ។ បើទោះជាមានការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ក្តី ក៏ការខ្នះខ្នែងរបស់អ្នកស្រីក្នុងការបង្រៀនអ្នកដទៃហាក់ដូចជាកាន់តែខ្លាំងក្លាឡើងដែរ។ ប៉ុន្តែតាមពិត ការលើកទឹកចិត្តពីខាងក្នុងរបស់អ្នកស្រីបានថយចុះក្នុងអំឡុងពេលនោះ។ នៅពេលដែលប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានដកចេញ (ពោលគឺ នៅពេលដែលអ្នកលើកទឹកចិត្តពីខាងក្រៅលែងមានទៀត) វាបានក្លាយជាការលំបាកសម្រាប់គាត់ក្នុងការបន្តបង្រៀនដល់កសិករផ្សេងទៀតណាស់។

ការវិភាគអំពីការលើកទឹកចិត្ត៖ ដូចដែលបានពន្យល់ខាងលើ ការលើកទឹកចិត្តរបស់អ្នកស្រី L កើតមានពីខាងក្នុង នៅពេលដែលគ្មានការផ្តល់ប្រាក់រង្វានដល់គាត់។ គាត់បានបង្រៀនដល់កសិករដទៃ ព្រោះយល់ថាវាសំខាន់ ហើយវាជារឿងត្រឹមត្រូវដែលមនុស្សគ្រប់រូបត្រូវធ្វើ។ នៅពេលដែលអ្នកស្រីចាប់ផ្តើមទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ការលើកទឹកចិត្តពីខាងក្នុងនេះត្រូវបានចុះខ្សោយ ហើយការលើកទឹកចិត្តពីខាងក្រៅ ដែលថាការបំពេញការងារដើម្បី

ប្រាក់រង្វាន់នោះបានលប់លើ។ នៅពេលដែលប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានដកចេញ អ្នកស្រីឈប់បង្រៀនដល់កសិករដទៃ ដោយសារតែមិនមានការលើកទឹកចិត្តពីខាងក្រៅដល់គាត់។ នៅក្នុងទ្រឹស្តីស្វ័យសម្រេច បាតុភូតនេះត្រូវបានគេហៅថា "ការធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយ"។ ការធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយនេះសំដៅទៅលើស្ថានភាពដែលអ្នកបាត់បង់ការលើកទឹកចិត្តពីខាងដោយសារការទទួលបានរង្វាន់ជាសម្ភារសម្រាប់ការធ្វើការងារនេះ។

ការវិភាគអំពីការលើកទឹកចិត្តនៅក្នុងករណីសិក្សាទី 11

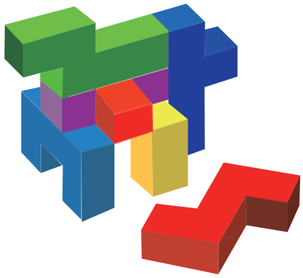


ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការគម្រោង និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

ករណីសិក្សាទី11បានពិពណ៌នាអំពីស្ថានភាពដែលកសិករចាប់ផ្តើមទទួលបានប្រាក់កម្រៃក្រោមគម្រោងថ្មីសម្រាប់ការធ្វើការងារដូចគ្នានេះដែលអ្នកស្រីបានធ្វើសម្រាប់គម្រោងមុនៗដោយមិនមានប្រាក់កម្រៃ។ ក្រៅពីឧទាហរណ៍នេះ មានករណីជាច្រើនទៀតដែលគម្រោងផ្សេងៗគ្នាផ្តោតគោលដៅលើតំបន់ និង/ឬកសិករដែលត្រូវបានរួមបញ្ចូលរួចហើយនៅក្នុងគម្រោងដែលកំពុងដំណើរការ។ ជាឧទាហរណ៍ បើទោះជាមានកិច្ចសហការបែបនេះរវាងគម្រោងទាំងពីរអាចបង្កើតឥទ្ធិពលដោយបង្រួបបង្រួមកម្លាំងក៏ដោយ ក៏វាចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យមើលដោយប្រុងប្រយ័ត្នថា តើគម្រោងទាំងពីរនេះមិនរារាំងដល់តម្រូវការស្វ័យភាពរបស់កសិករដោយការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជារូបិយវត្ថុ ឬយ៉ាងណា។

ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 4 | **ការធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយ**

ក្នុងឯកសារសិក្ខាសាលា ឆ្នាំ 1971 ដែលឈានទៅដល់ការបង្កើតទ្រឹស្តីស្វ័យសម្រេច (Deci, 1971)។ នៅក្នុងការពិសោធន៍នេះ លោក Deci បានជ្រើសរើសនិស្សិតសាកលវិទ្យាល័យឱ្យធ្វើការលើល្បែងផ្គុំរូប។ គាត់បានសន្យាផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់និស្សិតពាក់កណ្តាលសម្រាប់ការដោះស្រាយល្បែងផ្គុំរូបនេះបានដោយជោគជ័យ ប៉ុន្តែមិនផ្តល់ដល់និស្សិតពាក់កណ្តាលទៀតនោះទេ។ និស្សិតដែលទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ពិតជាបានដោះស្រាយលំហាត់ល្បែងផ្គុំរូបបានកាន់តែច្រើន ទន្ទឹមនឹងពេលប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានផ្តល់ជូន ប៉ុន្តែនៅពេលដែលប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានដកចេញ ពួកគេបានធ្វើការតិចជាងមុនលើល្បែងផ្គុំរូបដែលពួកគេបានធ្វើតាំងពីដើមដំបូង។ ផ្ទុយទៅវិញ និស្សិតដែលមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ បានបន្តធ្វើការលើល្បែងផ្គុំរូបក្នុងអត្រាដូចគ្នានៅក្នុងការពិសោធន៍ទាំងមូល។.



លទ្ធផលទាំងនេះមានភាពចម្រូងចម្រាសនៅពេលនោះ ដោយសារពួកគេបានជំទាស់នឹងគំនិតសុភវិនិច្ឆ័យរួមដែលថា ប្រាក់រង្វាន់នឹងបង្កើនចំនួននៃការចូលរួម។ ប៉ុន្តែ ការសិក្សាជាបន្តបន្ទាប់បានឆ្លុះបញ្ចាំងពីលទ្ធផលទាំងនេះ ហើយការធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយ ឥឡូវនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាជាបាតុភូតចិត្តសាស្ត្រដ៏រឹងមាំមួយ។

ការធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយនេះគឺមិនត្រឹមតែបង្កឡើងដោយប្រាក់រង្វាន់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ដោយសារការដាក់ទណ្ឌកម្ម ការគំរាមកំហែង និងកាលកំណត់ផងដែរ។

មានរឿងល្បើកមួយរបស់ជនជាតិជ្វីហ្វនិយាយអំពីម្ចាស់ហាងដែលពិពណ៌នាអំពីអ្វីមួយដូចជាការធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយនេះ (Deci & Flaste, 1995)។ ជនខិលខូចមួយចំនួនបានព្យាយាមធ្វើឱ្យបុរសម្នាក់ឈប់រកស៊ី ដោយការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញគាត់ពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ។ ថ្ងៃមួយ គាត់បានប្រាប់ជនខិលខូចទាំងនោះថា គាត់នឹងឱ្យពួកគេម្នាក់ៗមួយកាក់ក្នុងការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញរូបគាត់។ ដូចដែលអ្នកអាចស្រមៃឃើញអញ្ចឹង ពួកគេសប្បាយចិត្ត និងរីករាយជាខ្លាំងក្នុងការបន្តកម្ចាត់ម្ចាស់ហាងរូបនេះ។ ប៉ុន្តែ ថ្ងៃក្រោយមក ម្ចាស់ហាងរូបនេះបានប្រាប់ជនខិលខូចទាំងនេះថា គាត់មានប្រាក់ឲ្យពួកគេតែមួយសេនប៉ុណ្ណោះ។ យុវជនទាំងនោះបានសើចចំអក និងតបវិញថា ពួកគេមិនអាចខ្ជះខ្ជាយពេលវេលារបស់ខ្លួនដោយត្រឹមតែប្រាក់មួយសេនបានទេ។ ដូច្នេះហើយ ម្ចាស់ហាងទទួលបានជោគជ័យក្នុងការបញ្ឈប់បានការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញនេះ។

មូលហេតុដែលការធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយនេះកើតឡើងដោយសារយើងបានចូលរួមលេងល្បែងផ្គុំរូប ព្រោះវាសប្បាយក្នុងការលេងល្បែងនេះ ប៉ុន្តែប្រសិនបើយើងត្រូវបានសន្យាផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការដោះស្រាយល្បែងនេះវិញ សកម្មភាពនោះក្លាយជាអ្វីមួយដែលយើងធ្វើវាដើម្បីប្រាក់ជំនួសឱ្យការលេងកម្សាន្តទៅវិញ ដូច្នេះ នៅពេលដែលប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានដកចេញ វាលែងមានហេតុផលក្នុងការចូលរួមក្នុងកិច្ចការនេះទៀតហើយ។ លើសពីនេះទៀត នៅពេលដែលយើងចូលរួមក្នុងការងារដើម្បីភាពរីករាយក្នុងការដោះស្រាយល្បែងផ្គុំរូប គឺយើងធ្វើកិច្ចការនេះដោយឆន្ទៈរបស់យើងផ្ទាល់។ ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលនរណាម្នាក់សន្យាថានឹងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់យើង សកម្មភាពនោះក្លាយជាអ្វីមួយដែលយើងធ្វើដើម្បីផលប្រយោជន៍បុគ្គលទៅវិញ ហើយតម្រូវការសម្រាប់ស្វ័យភាពរបស់យើងត្រូវបានធ្វើឱ្យចុះខ្សោយ។.

មានការសិក្សាជាច្រើនដែលក៏បានបង្ហាញផងដែរថា ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់ការងារដែលមិនគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ ធ្វើឱ្យអន្តរាយដល់ការអនុវត្តការងារ។ នៅក្នុងរបាយការណ៍ដែលបានបោះពុម្ពផ្សាយក្នុងឆ្នាំ 2005 លោក Dan Ariely និងសហការីរបស់គាត់ បានជ្រើសរើសយកមនុស្សនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌាដើម្បីចូលរួមក្នុងការពិសោធន៍ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមិនច្បាស់លាស់ចំនួនប្រាំបួន (Ariely et al., 2009) ។ ក្រុមមនុស្សនេះត្រូវបានបែងចែកជាបីក្រុម ដែលក្រុមនីមួយៗមានកម្រិតប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងគ្នា។ ក្រុមទី1ត្រូវបានសន្យាថានឹងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល1ថ្ងៃសម្រាប់ការទទួលបានជោគជ័យក្នុងកិច្ចការនេះ។ ប្រាក់រង្វាន់របស់ក្រុមទីពីរគឺមានតម្លៃស្មើប្រាក់ឈ្នួលពីរសប្តាហ៍។ ប្រាក់រង្វាន់របស់ក្រុមទីបីមានតម្លៃស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមក្នុងតំបន់ចំនួនប្រាំខែ។ ក្រុមដែលធ្វើកិច្ចការនេះអន់បំផុតប្រាំបីក្នុងចំណោមការងារទាំងប្រាំបួនគឺជាក្រុមដែលត្រូវបានសន្យាផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន5 ខែ។.

វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលត្រូវស្វែងយល់ថា ប្រាក់មួយមុខមិនអាចធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយបានទេ។ ប្រសិនបើកសិករជឿជាក់ថា ប្រាក់ដែលពួកគាត់រកបានតាមរយៈសកម្មភាពធ្វើកសិកម្មរបស់ខ្លួនគឺទទួលបានដោយសារសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់ ជាជាងជាប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការចូលរួមក្នុងគម្រោងរបស់អ្នកផ្សេង នោះវានឹងគាំទ្រដល់តម្រូវការសម្រាប់សមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់ ដូច្នេះហើយ ការធ្វើឱ្យឥទ្ធិពលចុះខ្សោយនេះនឹងមិនកើតឡើងទៀតនោះទេ។.ប្រសិនបើអ្នករៀបចំគម្រោងអញ្ជើញអ្នកចូលរួមអនាគតដោយប្រាប់ពួកគាត់ថា

ប្រសិនបើពួកគាត់ចូលរួម ប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានធានាថា នឹងកើនឡើង នោះវានឹងនាំឱ្យអ្នកចូលរួមជឿថា ការកើនឡើងនូវប្រាក់ចំណូលគឺដោយសារតែគម្រោងនេះ ជាជាងសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់ផ្ទាល់។នេះនឹងមិនមានបញ្ហាច្រើននោះទេ ខណៈពេលដែលគម្រោងនេះទទួលបានជោគជ័យ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាពមិនប្រក្រតី ដូចជាអាកាសធាតុមិនអំណោយផលកើតឡើង ហើយប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគាត់ធ្លាក់ចុះវិញនោះ ការលើកទឹកចិត្តដល់អ្នកចូលរួមឱ្យបន្តក្នុងគម្រោងនេះ ប្រហែលជានឹងត្រូវបានផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំង

ករណីសិក្សាទី 12

បច្ចេកវិទ្យាអាចនឹងល្អប្រសើរ ប៉ុន្តែ .....

ពាក្យគន្លឹះ: ការលើកទឹកចិត្តកសិករ
បច្ចេកវិទ្យាសមស្រប
លទ្ធភាពទទួលបានផលចំណេញ
ការកំណត់គោលដៅសមស្រប

កសិករម្នាក់ជាស្ត្រីបាននិយាយត្អូញត្អែរពីស្ថានភាពរបស់គាត់ថា “សូមកុំប្រាប់រឿងនេះដល់នរណាម្នាក់ ប៉ុន្តែខ្ញុំមិនចង់ធ្វើជ្រក់ឆៃថាវដែលគេបានបង្រៀនខ្ញុំឱ្យធ្វើនៅក្នុងគម្រោងតទៀតទេ។ បើខ្ញុំលក់ឲ្យវាអ្នកជិតខាង ខ្ញុំនឹងខាត ព្រោះវាមិនបានថ្លៃទេ។ ខ្ញុំអាចលក់បានតម្លៃខ្ពស់នៅទីផ្សារក្នុងស្រុក ប៉ុន្តែខ្ញុំរវល់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការធ្វើកសិកម្ម មិនអាចយកវាទៅលក់នៅទីនោះបានទេ។ បើខ្ញុំលក់មិនអស់ទេ វានឹងខូច។ ក្រៅពីនេះ មានការងារច្រើនណាស់សម្រាប់ខ្ញុំមិនអាចធ្វើជ្រក់ឆៃថាវបានទេ ព្រោះខ្ញុំមានការងារច្រើននៅលើកសិដ្ឋាន និងការងារផ្ទះដែលខ្ញុំត្រូវធ្វើ”។

នៅក្នុងភូមិមួយទៀត កសិករប្រុសម្នាក់បាននិយាយថា៖ “គម្រោងនេះបានបង្រៀនយើងពីរបៀបដាំផ្កាសម្រាប់កាត់លក់ ដែលមានតម្រូវការខ្ពស់នៅអឺរ៉ុប។ ប៉ុន្តែខ្ញុំបានរកឃើញថា វានឹងត្រូវចំណាយប្រាក់ច្រើនដើម្បីមានទីតាំងសម្រាប់ដាំ។ ម្យ៉ាងទៀត វាត្រូវការការថែទាំខ្លាំងក្នុងការដាំផ្កាដែលនឹងឆ្លើយតបបានតម្រូវការទីផ្សារ។ ខ្ញុំមិនអាចមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ ឬពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការងារនេះទេ។ ដូច្នេះហើយទើបខ្ញុំសម្រេចចិត្តមិនដាំផ្កានេះទេ បន្ទាប់ពីបានចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ មានកសិករខ្លះដែលចាប់ផ្តើមដាំផ្កា ហើយពួកគាត់រកប្រាក់បាន ច្រើន។ បច្ចេកទេសដែលគម្រោងបានបង្រៀនដល់ពួកយើងពិតជាល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ អ្នកដែលរកប្រាក់បានពីការដាំផ្កា មានធនធានហិរញ្ញវត្ថុច្រើនដើម្បីជួលកម្មករក្នុងដំណាក់កាលដំបូង។ កសិករខ្នាតតូចដូចរូបខ្ញុំមិនអាចធ្វើដូចគ្នានេះកើតទេ។ ពួកយើងភាគច្រើនបានបោះបង់គំនិតដាំផ្កានេះ”។

សមាជិកក្រុមកសិករបានមកជួបជុំគ្នានៅក្នុងភូមិមួយ ហើយបានពិភាក្សាអំពីបញ្ហារឿងម៉ាស៊ីនកិនស្រូវក្នុងមូលដ្ឋានវិញ។ “យើងទទួលបានម៉ាស៊ីនកិនស្រូវមួយគ្រឿងក្រោមគម្រោងនេះ ប៉ុន្តែយើងមានការដាច់ភ្លើងញឹកញាប់ណាស់នៅទីនេះ។ យើងមានការខកចិត្តយ៉ាងខ្លាំង ព្រោះយើងមិនអាចកិនស្រូវឱ្យបានច្រើនតាមដែលយើងចង់បាន។ ក្រុមការងារគម្រោងបានប្រាប់ពួកយើងថា ប្រសិនបើយើងមានម៉ាស៊ីនកិនស្រូវ យើងនឹងអាចបន្ថែមតម្លៃដល់ពោតដែលយើងដាំបានទៀត ហើយប្រាក់ចំណូលរបស់យើងនឹងកើនឡើង។ ដូច្នេះហើយ យើងសម្រេចចិត្តយកម៉ាស៊ីននេះ។ ប៉ុន្តែ វាមានបញ្ហាខ្លាំងណាស់ក្នុងការដំណើរការម៉ាស៊ីននេះ ប្រសិនបើយើងអាចកិនបានក្នុងចំនួនតិចតួចនោះ ដោយសារកង្វះចរន្តអគ្គិសនី។ វាក៏ខ្ជះខ្ជាយពេលវេលាផងដែរក្នុងការនៅជាមួយម៉ាស៊ីនរង់ចាំចរន្តអគ្គិសនីមកវិញ

នោះ។ ដូច្នេះហើយ នៅទីបំផុត ពួកយើងបានបោះបង់ការប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនកិនស្រូវនេះ សូម្បីនៅពេលមានចរន្តអគ្គិសនីក៏ដោយ។ ក្រៅពីនេះ យើងបារម្ភអំពីការចំណាយលើការថែទាំនាពេលអនាគត។ យើងមានចម្ងល់ថា តើគម្រោងនេះនឹងអាចរ៉ាប់រងលើការចំណាយថ្លៃជួសជុលបានដែរឬអត់?”។ ក្នុងករណីទាំងពីរនេះ បច្ចេកវិទ្យាដែលកសិករបានរៀននៅក្រោមគម្រោងនេះគឺល្អណាស់។ ជាមួយនឹងបច្ចេកវិទ្យាទាំងនេះ ពួកគាត់នឹងអាចផលិតផលិតផលដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ដែលគ្មាននរណាម្នាក់អាចធ្វើបាននៅក្នុងប្រទេសរបស់ពួកគេ។ ក្រុមការងារគម្រោងមានទំនុកចិត្តលើបច្ចេកវិជ្ជារបស់ពួកគេ ហើយមិនស្វែងយល់ពីមូលហេតុដែលកសិករមិនអាចទទួលយកបាន ឬប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនដែលយើងបានផ្តល់ឱ្យនេះ។ ក្រុមការងារបានចុះទៅកាន់សហគមន៍នានា ហើយបាននិយាយទៅកាន់កសិករដដែលៗថា៖ “ប្រសិនបើអ្នកធ្វើតាមអ្វីដែលយើងខ្ញុំបានប្រាប់ នោះអ្នកប្រាកដជាអាចផលិតបានផលិតផលល្អជាក់ជាមិនបាន។ ដូច្នេះបន្តធ្វើការងារធម្មតាទៅ”។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អត្រាទទួលយករបស់កសិករសម្រាប់បច្ចេកវិជ្ជានិងម៉ាស៊ីនថ្មីៗនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ។

តម្រូវការសមត្ថភាពដែលត្រូវបានរារាំងដោយភាពមិនស៊ីគ្នានៃបច្ចេកវិទ្យា

សមត្ថភាព

- កសិករភាគច្រើនដែលតម្រូវការសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានរារាំងដោយបច្ចេកវិទ្យា ដែលទាមទារឱ្យមានជំនាញទីផ្សារនិងជំនាញក្នុងការគ្រប់គ្រងខ្ពស់ ឬសមត្ថភាពហិរញ្ញវត្ថុរឹងមាំ
- ម៉ាស៊ីនដែលហួសពីសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងរបស់កសិករ ក៏បានរារាំងដល់តម្រូវការសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់ផងដែរ ទាក់ទងនឹងការដោះស្រាយបញ្ហា.

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសាស្ត្រសម្រាប់សមត្ថភាព៖ គម្រោងជាច្រើនត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីព្យាយាមផ្សព្វផ្សាយបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ ឬបង្កើនការយល់ដឹងអំពីបច្ចេកវិទ្យាដល់កសិករ។ កសិករនៅក្នុងករណីសិក្សាទី12 ត្រូវបានបង្រៀនអំពីបច្ចេកវិទ្យាដែលមិនត្រូវគ្នានឹងកម្រិតហិរញ្ញវត្ថុ បច្ចេកទេស ការគ្រប់គ្រង ឬសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមរបស់ពួកគាត់។ ក្រុមការងារគម្រោងមានទំនុកចិត្តលើគុណភាពនៃបច្ចេកវិទ្យា ហើយជឿជាក់ថា កសិករនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការបណ្តុះ បណ្តាលនេះ។ តាមពិត បច្ចេកវិទ្យាគឺល្អប្រសើរហើយដូចដែលកសិករបានលើកឡើងអញ្ចឹង។ ប៉ុន្តែ កសិករមិនគិតពីផលប៉ះពាល់នៃបច្ចេកវិជ្ជាដែលបានណែនាំឱ្យប្រើនេះទេ ដោយសារវាមិនសមស្របនឹងកាលៈទេសៈរបស់កសិករ ដូច្នេះហើយតម្រូវការសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់ ត្រូវបានរារាំង។ ប្រសិនបើបច្ចេកវិទ្យាមិនអាចបង្កើតឥទ្ធិពលភ្លាមៗ ដូចជាការបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានផលចំណេញឬកាត់បន្ថយបន្ទុកការងារជាដើម នោះកសិករនឹងមិនចង់ទទួលយកបច្ចេកវិទ្យានោះទេ។.

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការគម្រោង និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

គម្រោងជាច្រើនមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍនិងផ្សព្វផ្សាយអំពីបច្ចេកទេសកសិកម្មដើម្បីបង្កើនផលិតភាព និងលទ្ធភាពទទួលបានផលចំណេញរបស់កសិករ។ យើងប្រើពាក្យ “កសិករ” ក្នុងន័យទូទៅ ប៉ុន្តែ មានទិដ្ឋភាពជាច្រើនចំពោះកាលៈទេសៈរបស់ពួកគាត់៖ អំណាចសេដ្ឋកិច្ច លទ្ធភាពទទួលបានធនធាន និងទីផ្សារ ប្រភពចំណូល សំខាន់ៗ លក្ខខណ្ឌការងារ បណ្តាញសង្គម ភាពងាយរងគ្រោះនៃសេដ្ឋកិច្ច-សង្គម និងប្រវត្តិការសិក្សាជាដើម។ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការជ្រើសរើសដោយប្រុងប្រយ័ត្ននូវបច្ចេកវិទ្យាដែលត្រូវនឹងសមត្ថភាពរបស់កសិករម្នាក់ៗ។ សំណួរដូចជា “តើបច្ចេកវិទ្យានេះត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់អ្នកណាខ្លះ?" ឬ “តើបច្ចេកវិទ្យានេះបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងអ្វី (មធ្យោបាយ) ដើម្បីសម្រេចបានសមិទ្ធផលអ្វី (តម្រូវការ)?" ដែលចាំបាច់ត្រូវសួរជាមុន ហើយត្រូវធ្វើការកំណត់គោលដៅសមស្រប (ការជ្រើសរើសកសិករគោលដៅ)។ ការបង្កើតវិធីសាស្ត្រដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរតាមតម្រូវការនៃបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់កសិករ ក្រៅតែពីការផ្សព្វផ្សាយ បច្ចេកវិទ្យាឱ្យមានលក្ខណៈដូចគ្នានោះ គឺចាំបាច់ផងដែរ។ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការដាក់មធ្យោបាយ (បច្ចេកវិជ្ជា) នៅមុខតម្រូវការ (អត្ថប្រយោជន៍របស់កសិករ) នឹងធ្វើឱ្យខូចដល់គោលដៅចុងក្រោយរបស់គម្រោង៖“តើគម្រោងនេះត្រូវបានអនុវត្តសម្រាប់អ្នកណាខ្លះ?" ត្រូវធ្វើការយកចិត្តទុកដាក់ដើម្បីជៀសវាងការផ្តល់អាទិភាពមិនសមស្របទាក់ទងនឹងមធ្យោបាយ និងតម្រូវការ។

ករណីសិក្សាទី13

មិនអនុញ្ញាតឱ្យបោះបង់

ពាក្យគន្លឹះ: ការលើកទឹកចិត្តកសិករ
ជម្រើស
ការបង្ខិតបង្ខំដែលបានលើកឡើងខាងលើ

សមាជិកនៃក្រុមស្ត្រីនៅក្នុងភូមិតូចមួយកំពុងជជែកលេងជាមួយអ្នកជិតខាងរបស់គាត់ នៅពេលនោះ គាត់បាននិយាយថា៖ “ខ្ញុំបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីការធ្វើសិប្បកម្មដែលរៀបចំដោយក្រុមការងារគម្រោង។ ខ្ញុំអាចផលិតសិប្បកម្មពីវត្ថុធាតុដើមដែលមានតម្លៃថោក និងងាយស្រួលរកក្នុងចន្លោះពេលនៃការធ្វើការងារផ្ទះ។ ដូច្នេះ ស្ត្រីៗអាចធ្វើការងារនេះបានយ៉ាងងាយស្រួល។ ប៉ុន្តែ ខ្ញុំបានរកឃើញថា សិប្បកម្មលក់មិនបានក្នុងតម្លៃខ្ពស់ទេ ទោះបីជាខ្ញុំបានខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការផលិតវាក៏ដោយ។ ខ្ញុំស្ទើតែរកលុយដាក់ហោប៉ៅមិនបានផង។ ប្រសិនបើខ្ញុំរស់នៅជិតតំបន់ទីប្រជុំជនដែលមានភ្ញៀវទេសចរមកលេងកម្សាន្តនោះ ខ្ញុំប្រហែលជាអាចរកប្រាក់ចំណេញបាន។ ប៉ុន្តែ នៅទីនេះ មានតែប្រជាជនក្នុងមូលដ្ឋានប៉ុណ្ណោះ ដែលទិញផលិតផលទាំងនេះ។ ប្រធានក្រុមស្ត្រីរបស់យើងមានប្តីរបស់គាត់ដែលទៅធ្វើការនៅរាជធានី។ ដូច្នេះ គាត់អាចលក់សិប្បកម្មរបស់គាត់បានក្នុងតម្លៃខ្ពស់។ ខ្ញុំច្រណែនគាត់ណាស់។

ម្នាក់ទៀតបានប្រាប់គាត់ថា៖ “ប្រសិនបើវាចំណាយពេលច្រើន តែមិនទទួលបានផលចំណេញផង ហេតុអ្វីក៏អ្នកមិនឈប់ ហើយចាប់ផ្តើមចិញ្ចឹមមាន់វិញទៅ? អ្នកតែងតែចង់ប្រកបអាជីវកម្មចិញ្ចឹមបសុបក្សីមែនទេ? យើងមានឈ្មួញកណ្តាលមកភូមិរបស់យើងជាប្រចាំដើម្បីរកទិញមាន់ទា និងស៊ុតក្នុងតម្លៃសមរម្យ។ ខ្ញុំគិតថា អ្នកអាចរកប្រាក់ពីការចិញ្ចឹមមាន់បានច្រើនជាងការធ្វើសិប្បកម្មទៅទៀត”។

ប៉ុន្តែ សមាជិកនៃក្រុមស្ត្រីរូបនេះបានដកដង្ហើមធំ ហើយនិយាយថា៖ “ខ្ញុំបានប្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយរបស់យើងកាលពីថ្ងៃមុនថា ខ្ញុំចង់ឈប់ធ្វើសិប្បកម្មហើយ ព្រោះវាមិនបានកម្រៃច្រើនដូចការរំពឹងទុកឡើយ។ប៉ុន្តែគាត់បាននិយាយម៉ាត់ៗមកកាន់ខ្ញុំថា៖ 'តើអ្នកគិតថាគម្រោងរបស់យើងចំណាយប្រាក់ និងពេលវេលាអស់ប៉ុន្មានទេក្នុងការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ? ប្រសិនបើអ្នកមិនអាចរកប្រាក់បាន នោះមកពីអ្នកមិនបានប្រឹងប្រែងឱ្យគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបង្កើនជំនាញផលិតកម្ម និងទីផ្សាររបស់អ្នក។ អញ្ចឹង ត្រូវបន្តផលិតរហូតដល់រកប្រាក់ចំណេញបានពីវា។ សូមក្រឡេកមើលប្រធានក្រុមរបស់អ្នក។ គាត់អាចរកប្រាក់ចំណេញបាន'។ ដូច្នេះ ខ្ញុំមិនអាចបោះបង់ចោលបានទេ។ បើខ្ញុំធ្វើឲ្យគាត់ខឹង ភូមិទាំងមូលនឹងមានបញ្ហាមិនខាន”។

គាត់បានបន្តថា៖ “ក្រៅពីនេះ ពេលខ្ញុំប្រាប់គាត់ថា ខ្ញុំចង់រៀនអំពីវិធីចិញ្ចឹមបសុបក្សី គាត់បាននិយាយថា៖ គម្រោងនេះជាគម្រោងសិប្បកម្ម។ យើងមិនបង្រៀនពីការចិញ្ចឹមបសុបក្សីទេ'។ ដូច្នេះហើយ ខ្ញុំត្រូវតែបោះបង់ចោល”

ថតដោយៈ ស៊ីននីឈី/ទីភ្នាក់ងារថៃកា

ការបង្ខិតបង្ខំកសិករឱ្យធ្វើសកម្មភាពផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់ពួកគាត់នឹងរារាំងតម្រូវការស្វ័យភាពរបស់ពួកគាត់

ស្វ័យភាព

- តម្រូវការស្វ័យភាពរបស់កសិករត្រូវបានរារាំងដោយសារគាត់ត្រូវបានបង្ខិតបង្ខំឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដែលមិនសមស្របសម្រាប់គាត់ទាក់ទងនឹងលទ្ធភាពទទួលបានផលចំណេញ និងពេលវេលា/កម្លាំងពលកម្មដែលត្រូវការ
- ការមិនផ្តល់ឱ្យកសិករនូវជម្រើសបច្ចេកវិទ្យាផ្សេងទៀត ក៏បានរារាំងតម្រូវការស្វ័យភាពរបស់គាត់ផងដែរ

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ស្វ័យភាព៖ ការធ្វើសិប្បកម្មហាក់ដូចជាអាជីវកម្មដែលអាចរកប្រាក់ចំណេញបានសម្រាប់អ្នកដែលបានបំពេញតាលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន។ ជាអកុសល នេះមិនមែនជាករណីសម្រាប់ស្ត្រីរូបនេះនៅក្នុងករណីសិក្សាទី13ទេ។ គាត់បានលើកឡើងពីការចិញ្ចឹមបសុបក្សីទៅកាន់បុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយថាជាជម្រើសមួយ ពីព្រោះគាត់តែងតែចាប់អារម្មណ៍លើរឿងនេះ ហើយគាត់គិតថា វានឹងអាចឱ្យគាត់រកប្រាក់ចំណូលបានច្រើនជាងការធ្វើសិប្ប កម្ម។ ប៉ុន្តែ បុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយបានច្រានចោលគំនិតដែលជាជម្រើសនេះភ្លាមៗ ហើយបានបង្ខំគាត់ឱ្យបន្តធ្វើសិប្បកម្មដោយផ្អែកលើហេតុផលថា វាងាយស្រួលសម្រាប់រដ្ឋាភិបាល។ ជាលទ្ធផល ស្ត្រីរូបនេះមិនបានងាកទៅចិញ្ចឹមបសុបក្សីទេ។ ឥរិយាបថបែបនេះរបស់បុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយរារាំងតម្រូវការស្វ័យភាពរបស់កសិករប្រសិនបើពួកគាត់ព្យាយាមស្វែងរកជម្រើសផ្សេងដើម្បីលើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់ពួកគាត់។

ស្ត្រីជាអ្នកភូមិរូបនេះភ័យខ្លាចមិនហ៊ានលើកគំនិតរបស់គាត់ទៅកាន់បុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វ ផ្សាយទៀតទេ ព្រោះគាត់គិតថា អ្នកភូមិនឹងមិនអាចទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលអនាគតឡើយ ប្រសិនបើបុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយធ្វើមិនដឹងមិនឮចំពោះពួកគាត់បែបនេះ។ បុគ្គលិកផ្នែកផ្សព្វផ្សាយប្រហែលជាគិតថា ស្ត្រីរូបនេះទទួលយកគំនិតរបស់គាត់ដោយសុទ្ធចិត្តហើយមើលទៅ។ ប៉ុន្តែ តម្រូវការស្វ័យភាពរបស់ស្ត្រីរូបនោះ តាមពិតទៅ ត្រូវបានរារាំងយ៉ាងខ្លាំងក្នុងអំឡុងពេលអន្តរកម្មនេះ ហើយវានឹងពិបាកក្នុងការឃើញគាត់ទទួលបានជោគជ័យក្នុងការធ្វើសិប្បកម្មនាពេលអនាគតណាស់។

ក្រៅពីរារាំងដល់តម្រូវការស្វ័យភាពរបស់កសិករ គម្រោងនេះបានរារាំងតម្រូវការសមត្ថភាពរបស់គាត់ផងដែរ។ គាត់បានធ្វើការទាក់ទងការផលិតសិប្បកម្មនេះ ដោយសង្ឃឹមថាគាត់នឹងអាចធ្វើឱ្យជីវភាពរបស់គាត់ប្រសើរឡើង។ ប៉ុន្តែ តម្រូវការសមត្ថភាពរបស់គាត់ត្រូវបានរារាំង នៅពេលដែលគាត់ដឹងថា ការផលិតសិប្បកម្មដែលមិនមានផលចំណេញ និងចំណាយពេលវេលាអស់ច្រើននេះ មិនមានផលឥទ្ធិពលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះ។

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការគម្រោង និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

ទោះបីជាអ្នកភូមិទាំងអស់មានជំនាញខាងបច្ចេកវិទ្យាដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្តី កសិករខ្លះនឹងអាចបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគាត់បាន ខណៈដែលកសិករផ្សេងទៀតមិនអាចបង្កើនបាន។ ពិតមែនហើយ គ្មាននរណាម្នាក់ក្នុងចំណោមអ្នកភូមិនឹងបោះបង់ចោលការប្រឹងប្រែងជាក្រុមឡើយ។ ប៉ុន្តែ តាមការពិត អាទិភាពនិងស្ថានភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគឺខុសគ្នា ហើយមានអ្នកភូមិដែលចង់ស្វែងរកប្រភពចំណូលផ្សេង ប្រសិនបើ បច្ចេកវិទ្យាដែលពួកគាត់បានរៀនប្រើប្រាស់ពេលវេលានិងកម្លាំងពលកម្មច្រើន។ ការមិនផ្តល់ជម្រើសណាមួយដល់កសិករ ហើយបង្ខំពួកគាត់ឱ្យបន្តកិច្ចការនេះ នឹងមិននាំទៅរកសមិទ្ធផលប្រកបដោយនិរន្តរភាពឡើយ។

ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 5 — រៀនពីភាពគ្មានជំនួយ

គ្មាននរណាម្នាក់ចង់បរាជ័យម្តងហើយម្តងទៀតនោះទេ។ ប៉ុន្តែ ផលប៉ះពាល់នៃការបរាជ័យម្តងហើយម្តងទៀតហួសពីអ្វីដែលយើងគិតថាមិនល្អទៅទៀត ដែលបទពិសោធន៍បែបនេះត្រូវបានគេដឹងថាជាមូលហេតុនៃភាពព្រងើយកន្តើយនិងការធ្លាក់ទឹកចិត្ត។

ចិត្តវិទូដ៏ល្បីឈ្មោះ Martin Seligman បានធ្វើការពិសោធន៍ជាបន្តបន្ទាប់នៅចុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ1960 ដែលក្នុងនោះគាត់បានគ្រប់គ្រងការឆក់អគ្គិសនីដល់សត្វឆ្កែ (Seligman, 1972)។សត្វឆ្កែទាំងអស់ត្រូវបានដាក់ក្នុងទ្រុងដើម្បីកុំឱ្យរត់ចេញបាន ប៉ុន្តែសត្វឆ្កែពាក់កណ្តាលអាចបិទការឆក់នេះបាន ដោយគ្រាន់តែចុចបន្ទះមួយដោយច្រមុះរបស់ពួកវា ខណៈដែលពួកវាពាក់កណ្តាលទៀតមិនបានធ្វើអញ្ចឹងទេ។ បន្ទាប់មក សត្វឆ្កែទាំងនេះត្រូវបានគេយកទៅដាក់ក្នុងទ្រុងផ្សេង។ បាតទ្រុងនេះត្រូវបានគេរាយខ្សែភ្លើងដើម្បីឱ្យឆក់សត្វឆ្កែទាំងនេះ ប៉ុន្តែសត្វឆ្កែទាំងអស់អាចរត់ចេញបានយ៉ាងងាយដោយលោតចេញពីផ្នែកដែលទាប។ សត្វឆ្កែទាំងអស់ដែលអាចបិទការឆក់ខ្សែភ្លើងបាននៅពេលដែលពួកវាត្រូវបានគេដាក់ក្នុងទ្រុងនោះ បានរួចផុតពីការឆក់ខ្សែភ្លើងដោយសុវត្ថិភាពនៅក្នុងទ្រុងទីពីរ។ ប៉ុន្តែសត្វឆ្កែភាគច្រើនដែលមិនអាចបិទការឆក់ខ្សែភ្លើងបាននៅពេលដែលពួកវាត្រូវបានគេដាក់ក្នុងទ្រុងហើយ តែមិនបានធ្វើដូច្នេះ - ពួកវាហាក់ដូចជាបោះបង់ចោលការខិតខំប្រឹងប្រែង ហើយបណ្តោយតាមដំណើរចំពោះដាក់ឱ្យឆក់ខ្សែភ្លើង។

ការពិសោធន៍នេះត្រូវបានយកទៅធ្វើជាមួយនឹងមនុស្សផងដែរ។ នៅក្នុងការពិសោធន៍នេះ មនុស្សពាក់កណ្តាលអាចបិទសំឡេងរំខាននៅលើកាសរបស់ពួកគេបានដោយការចុចប៊ូតុងមួយ ខណៈដែលពាក់កណ្តាលទៀតមិនបានធ្វើដូច្នេះទេ។ ក្រោយមកទៀត អ្នកទាំងអស់ត្រូវបានដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមួយដែលពួកគេត្រូវស្តាប់សំឡេងរំខានកាន់តែខ្លាំងតាមរយៈកាសរបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែអាចបិទសំឡេងរំខាននេះបានយ៉ាងងាយស្រួល ប្រសិនបើពួកគេចង់បិទ។

មនុស្សទាំងអស់ដែលអាចបិទសំឡេងរំខានក្នុងការកំណត់ពីដំបូង បានបញ្ឈប់សំឡេងដែលរំខាននេះភ្លាមៗ ប៉ុន្តែមនុស្សភាគច្រើនទៀតមិនបានធ្វើដូច្នេះទេ។

បាតុភូតនេះត្រូវបានគេហៅថា **រៀនពីភាពគ្មានជំនួយ**។ ការរៀនពីភាពគ្មានជំនួយកើតឡើង នៅពេលដែលនរណាម្នាក់ជួបប្រទះការបរាជ័យម្តងហើយម្តងទៀតក្រោមកាលៈទេសៈដែលពួកគេមិនអាចគ្រប់គ្រងបាន។ នៅពេលដែលបុគ្គលនោះរៀនពីភាពគ្មានជំនួយបែបនេះ ពួកគេនឹងមិនព្យាយាមធ្វើឱ្យបានជោគជ័យ

ឡើយ សូម្បីស្ថិតក្រោមកាលៈទេសៈដែលពួកគេអាចគ្រប់គ្រងបានក៏ដោយ។ វាជាការសំខាន់ដែលត្រូវស្វែងយល់ថា ការរៀនពីភាពគ្មានជំនួយអាចកើតមានចំពោះមនុស្សគ្រប់គ្នា។ ក្នុងករណីជាច្រើន អ្នកដែលរស់នៅក្នុងស្ថានភាពទុរគត មើលទៅហាក់ដូចជាព្រងើយកន្តើយ ហើយអ្នកតែងតែសន្មតថា ពួកគេខ្ជិល ហើយថា វាជាភាពកម្ជិលរបស់ពួកគេតែម្តងដែលត្រូវស្តីបន្ទោសចំពោះភាពក្រីក្ររបស់ពួកគេ។ ប៉ុន្តែ យើងត្រូវចាំថា ពួកគេមិនមានឱកាសដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ពួកគេទេ ហើយដោយសារតែពួកគេខ្វះសមត្ថភាពនេះហើយទើបពួកគេបានបរាជ័យម្តងហើយម្តងទៀត មិនអាចសម្រេចបាននូវកិច្ចការដែលជួយលើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់ពួកគេបាន - ម្យ៉ាងវិញទៀត ពួកគេទំនងជាស្ថិតក្នុងស្ថានភាពរៀនពីភាពគ្មានជំនួយ។ ចំពោះមនុស្សបែបនេះ វាចាំបាច់ណាស់ក្នុងការផ្តល់ការងារដែលប្រជែងនឹងកម្រិតសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ហើយផ្តល់ការគាំទ្រចាំបាច់ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចទទួលបានបទពិសោធន៍ជោគជ័យ។.

ករណីសិក្សាទី 14
ការផ្តល់ឧបករណ៍ និងសម្ភារប្រើប្រាស់ឥតគិតថ្លៃ

ពាក្យគន្លឹះ:
ការជំរុញលើកទឹកចិត្តកសិករ
ការផ្តល់គ្រឿងយន្តនិងសម្ភារប្រើប្រាស់ឥតគិតថ្លៃ
ការផ្តល់គ្រឿងលើកទឹកចិត្ត សម្រាប់ការចូលរួម
ភាពជាម្ចាស់ការរបស់កសិករ

នៅក្នុងប្រទេស P ដែលជាប្រទេសក្រីក្រជាងគេបំផុតក្នុងពិភពលោក កសិករដែលត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៃគម្រោងមួយ មិនមានច្រើននាក់ទេដែលបានមកចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ។ កសិករម្នាក់ៗមមាញឹកនឹងការងារកសិកម្មរបស់ខ្លួនខ្លាំងណាស់ ហើយវាពិបាកណាស់សម្រាប់ពួកគេក្នុងការស្វែងរកពេលវេលាសម្រាប់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ។ អ្នកចូលរួមម្នាក់ៗនៅក្នុងគម្រោងពីមុនមួយត្រូវបានផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន 5ដុល្លារ ដែលជាលទ្ធផល មានកសិករជាច្រើននាក់បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អត្រានៃការទទួលយកប្រើប្រាស់នូវបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ដែលត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះគឺមានកម្រិតទាបណាស់ ហើយគម្រោងនោះត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនបានទទួលជោគជ័យឡើយ។ សម្រាប់គម្រោងថ្មីមួយទៀត ជីនិងគ្រាប់ពូជឥតគិតថ្លៃត្រូវបានគេសម្រេចផ្តល់ជូនអ្នកចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដាំដុះដំណាំ ជំនួសនឹងការឱ្យសាច់ប្រាក់។ ក្រុមគម្រោងបានគិតថា ការចែកចាយជីនិងគ្រាប់ពូជឥតគិតថ្លៃ នឹងជំរុញឱ្យកសិករប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ដែលនឹងត្រូវបានបង្រៀននៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។

ដូចការរំពឹងទុក កសិករជាច្រើន បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ។ ពួកគេបានដាំដុះដាំណាំដោយប្រើប្រាស់ជីនិងគ្រាប់ពូជដែលទទួលបានក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ ហើយប្រការនេះបានធ្វើឱ្យក្រុមគម្រោងមានការត្រេកអរជាអនេក។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី នៅក្នុងរដូវដាំដុះបន្ទាប់ មានកសិករតិចតួចណាស់ដែលបានទិញជីនិងគ្រាប់ពូជដែលចាំបាច់ ដើម្បីបន្តដាំដុះដំណាំនោះ។ មានហេតុផលពីរបីសម្រាប់បញ្ហានេះ។ កសិករមួយចំនួននិយាយថា «ខ្ញុំមិនគិតថាវានឹងចំណេញទេនៅចុងក្រោយ ប្រសិនបើខ្ញុំចំណាយលុយទិញជីនិងគ្រាប់ពូជនោះ»។ កសិករផ្សេងទៀតនិយាយថា «ការដាំដុះដំណាំដែលត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ ទាមទារឱ្យយើងចំណាយកម្លាំងពលកម្មច្រើន ហើយខ្ញុំចូលចិត្តដាំដំណាំដែលយើងតែងតែធ្លាប់បានដាំ មុនពេលមានគម្រោងនេះ» ឬថា «ខ្ញុំដឹងថាយើងមិនមានទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដាំដំណាំទាំងនេះនៅក្នុងតំបន់នេះឡើយ»។ នៅពេលដែលគម្រោងបានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់តាមដាន ចំនួនកសិករដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះមានការធ្លាក់ចុះពាក់កណ្តាល ប្រៀបធៀបទៅនឹងចំនួនអ្នកចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដំបូង។

នៅក្នុងភូមិដែលគ្មានអគ្គិសនីមួយនៅក្នុងប្រទេសP មានក្រុមអ្នកនេសាទមួយក្រុមបាននិងកំពុងជជែកពិភាក្សាអំពីរបៀបបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់សមាជិកក្រុមខ្លួន តាមរយៈរបរនេសាទ។ ដោយសារតែភូមិមួយនោះជាភូមិគោលដៅមួយរបស់គម្រោងស្តីពីការអភិវឌ្ឍជលផល ក្រុមអ្នកនេសាទនោះ បានសរសេរគម្រោងមួយឈ្មោះថា «ផែនការសម្រាប់ទីផ្សារត្រីភូមិ» ហើយដាក់ជូនទៅការិយាល័យគម្រោង។ ក្រុមអ្នកនេសាទនោះបានគិតថា ប្រសិនបើមានកន្លែងឬឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ណាមួយអាចស្តុបត្រីនិងក្លាសេ្សត្រីនោះបាន មិនថាតូចប៉ុណ្ណាទេ អ្នកភូមិពិតជាអាចលក់ត្រីដែលរកបានទាំងអស់ទៅទីផ្សារដ៏ធំមួយនៅក្បែរទីក្រុង ដោយមិនបោះត្រីនោះចោលឡើយ ដូច្នេះវានឹងជួយបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគាត់។ គម្រោងដែលបានស្នើនោះ ត្រូវបានអនុម័តយល់ព្រមនៅក្រោមគម្រោងស្តីពីការអភិវឌ្ឍជលផលនោះ ហើយក្រុមអ្នកនេសាទនោះក៏ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសស្តីពីការគ្រប់គ្រង់ទីផ្សារត្រី។ សមាជិកក្រុមនោះបានចំណាយលុយផ្ទាល់ខ្លួនសម្រាប់ទិញសម្ភារសំណង់សម្រាប់ សាងសង់ទីកន្លែងមួយសម្រាប់ស្តុបទុកនិងក្លាសេ្សត្រីដែលរកបាន។ សមាជិកក្រុមនោះក៏បានចំណាយកម្លាំងពលកម្មផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីសាងសង់ទីកន្លែងមួយសម្រាប់ស្តុបទុកនិងក្លាសេ្សត្រីនោះផងដែរ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ សមាជិកក្រុមនោះ មិនអាចរៃអង្គាសលុយបានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទិញទូរក្លាសេ្សត្រីដើរដោយថាមពលព្រះអាទិត្យឡើយ។ ក្រុមនោះក៏បានស្នើសុំជំនួយថវិកាពីក្រុមគម្រោង ដើម្បីបំពេញចំនួនប្រាក់ដែលខ្វះខាត។ សំណើនោះត្រូវបានអនុម័តយល់ព្រម ហើយទូរក្លាសេ្សត្រីត្រូវបានប្រគល់ជូន។ ជាចុងក្រោយ ក្រុមអ្នកនេសាទនោះ អាចចាប់ផ្តើមចរាចរណ៍ផ្សារត្រីខ្លួនបាន។ នៅពេលដែលទូរក្លាសេ្សមានបញ្ហាម៉ាស៊ីន សមាជិកក្រុមអ្នកនេសាទនោះ បានអនុវត្តផែនការតំហែរទាំនិងប្រតិបត្តិការដែលពួកគាត់បានរៀបចំ មុនពេលចាប់ផ្តើមចរាចរណ៍ទីផ្សារត្រី និងបានជួសជុលទូរក្លាសេ្សនោះ ដោយប្រើប្រាស់មូលនិធិដែលពួកគេបានសន្សំសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងករណីបែបនេះ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមអ្នកនេសាទនេះនៅតែបន្តធ្វើចរាចរណ៍ទីផ្សារត្រីខ្លួនបានយ៉ាងរលូន និងបន្តរកបានប្រាក់ចំណេញពីវាផងដែរ។

ទូរក្លាសេ្សត្រីដើរដោយថាមពលព្រះអាទិត្យនៅក្នុងទីផ្សារត្រីរបស់អ្នកភូមិ

ការផ្តល់របស់របរប្រើប្រាស់ និងគ្រឿងយន្ត អាចបន្ទុចបង្អាក់ស្វ័យភាពរបស់កសិករ ឬអាចជួយអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់កសិករបាន

ស្វ័យភាព

- ការផ្តល់គ្រឿងលើកទឹកចិត្ត មិនថាក្នុងទម្រង់ជាទំនិញឬសាច់ប្រាក់ទេ សម្រាប់ជាថ្នូរនឹងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល អាចបង្អាក់នូវតម្រូវការចង់បានស្វ័យភាពរបស់កសិករបាន។
- អត្រានៃអ្នកចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអាចជាកើនឡើងជាបណ្តោះអាសន្ន ដោយសារតែគ្រឿងលើកទឹកចិត្ត ប៉ុន្តែចំណង់ចង់បានស្វ័យភាពរបស់កសិករនឹងមិនត្រូវបានជំរុញឡើយ។ ដើម្បីអាចឱ្យបច្ចេកវិទ្យាថ្មីត្រូវបានទទួលយកប្រើប្រាស់និងអនុវត្តដោយកសិករជារៀងរហូត បាន ដែលជាគោលបំណងចម្បងរបស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ចំណង់ចង់បានស្វ័យភាពរបស់កសិករចាំបាច់ត្រូវមានការលើកកម្ពស់ជាមុនសិន។
- ប្រសិនបើរបស់របរប្រើប្រាស់ត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់អ្នកទទួលផលពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលមានផែនការត្រឹមត្រូវនិងពិតប្រាកដមួយ ដែលមានការបង្កើតឡើងនិងស្នើសុំដោយកសិករខ្លួនឯងស្របតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេនោះ ប្រការនេះមិនបានបន្ទុចបង្អាក់ចំណង់ចង់បានស្វ័យភាពរបស់កសិករឡើយ ព្រោះការផ្តល់នូវរបស់របរប្រើប្រាស់ដល់ពួកគេបែបនេះ មិនមែនសម្រាប់ដោះដូរជាមួយការចូលរួមរបស់ពួកគេនៅក្នុងសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលឡើយ។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ស្វ័យភាពរបស់កសិករ៖ ក្រុមគម្រោងបានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយ ដែលសន្យាផ្តល់ជីនិងគ្រាប់ពូជដល់អ្នកចូលរួម។ ទោះបីជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តនោះជារបស់ដែលអាចជាមានប្រយោជន៍ជាងលុយសម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយអំពីបច្ចេកវិទ្យាក៏ដោយ ការពិតដែលថាគម្រោងនោះបានផ្តល់គ្រឿងលើកទឹកចិត្តដើម្បីជាថ្នូរនឹងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល បានបន្ទុចបង្អាក់តម្រូវការចង់បានស្វ័យភាពរបស់កសិកររួចទៅហើយ។ អត្រានៃការចូលរួមរបស់កសិករក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលប្រហែលជាច្រើន ដរាបណាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តត្រូវបានបន្តផ្តល់ឱ្យ ប៉ុន្តែចាំបាច់ណាស់ក្នុងការពិចារណាឡើងវិញអំពីអ្វីដែលយើងចង់សម្រេចបានតាមរយៈការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដល់កសិករ។ គោលបំណងចម្បងរបស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ គួរតែដើម្បីជួយកសិករឱ្យចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា និងលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគាត់ ប្រកបដោយចីរភាព។

ប្រសិនបើនោះជាការពិតមែន គម្រោងនេះត្រូវបង្កើតបរិយាកាសមួយ ដែលនឹងជួយជំរុញចំណង់ចង់បានស្វ័យភាពរបស់កសិករ។ ប្រសិនបើកសិករមកចូលរួម ដើម្បីតែទទួល

បានគ្រឿងលើកទឹកចិត្តទេនោះ (ឧទា. ពួកគេត្រូវបានជំរុញដោយកត្តាជំរុញចិត្តពីខាងក្រៅ) ក្រុមគម្រោងនេះនឹងមិនអាចសម្រេចគោលដៅរបស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល បានឡើយ។

នៅក្នុងករណីទីផ្សារត្រី គឺខុសគ្នាត្រង់ថា ក្រុមគម្រោងមិនបានផ្តល់គ្រឿងលើកទឹកចិត្តជាថ្នូរនឹងការចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពគម្រោងទេ។ ក្រុមអ្នកនេសាទខ្លួនឯងទេ ដែលបានបង្កើតគម្រោងមួយនោះ ផ្អែកលើតម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ និងបានរៃអង្គាសមូលនិធិ ដើម្បីអនុវត្តគម្រោងនោះ ប៉ុន្តែពួកគេមិនទទួលបាននូវមូលនិធិតាមដែលត្រូវការ។ ចាប់តាំងពីពេលដែល ក្រុមគម្រោងចូលរួមជាហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីជួយសម្រេចគម្រោងនោះ ប្រការនោះមិនបានបន្ថចបង្អាក់ចំណង់ចង់បានស្វ័យភាពរបស់ក្រុមអ្នកនេសាទនោះឡើយ។ តាមការពិត ក្រុមអ្នកនេសាទបានបន្តប្រតិបត្តិការទីផ្សារត្រីដោយគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្ទាល់ខ្លួន សូម្បីបន្ទាប់ពីទទួលបានរបស់របរប្រើប្រាស់ក៏ដោយ ដែលចំណុចនេះអាចចាត់ទុកថាជាភស្តុតាងនៃចំណង់ចង់បានស្វ័យភាពរបស់ក្រុមអ្នកនេសាទ។

ចំណុចមួយទៀតដែលត្រូវធ្វើការកត់សម្គាល់នោះគឺថា ប្រសិនបើកសិករចាត់ទុកថាកិច្ចការដាំដុះ គឺជា «ការដាំដុះក្នុងគោលបំណងទទួលបាននូវរបស់របរប្រើប្រាស់» នោះវានឹងបន្ថចបង្អាក់ចំណង់ចង់បានស្វ័យភាពរបស់ពួកគេ មិនខ្វល់ថាក្នុងស្ថានភាពបែបណាឡើយ។ នៅពេលបង្កើតគម្រោងមួយ ឬពន្យល់គម្រោងនោះដល់កសិករ វាសំខាន់ណាស់សម្រាប់យើងក្នុងការបកស្រាយបញ្ជាក់ និងជម្រាបដល់កសិករថា គោលបំណងនៃការបង្កើតគម្រោងមិនមែនដើម្បីទទួលបានរបស់របរប្រើប្រាស់ ឬគ្រឿងយន្តនោះទេ។

សមត្ថភាព

- ឧបសគ្គដែលកសិករមិនអាចយកឈ្នះបានដោយការខិតខំខ្លួនឯង អាចបន្ថចបង្អាក់នូវតម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។
- ប្រសិនបើគម្រោងមួយមានភាពប្រាកដនិយម មានហេតុផល និងមាននិរន្តរភាពមែន ការផ្តល់នូវរបស់របរប្រើប្រាស់ដែលជួយកសិករយកឈ្នះឧបសគ្គទាំងនោះ នឹងជួយគាំទ្រដល់តម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ដោយហេតុនោះ វានឹងជួយបង្កើនក្តីរំពឹងទទួលបាននិរន្តរភាព។.

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់សមត្ថភាព៖ នៅក្នុងករណីទីផ្សារត្រី ក្រុមអ្នកនេសាទបានប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាមួយត្រង់ថា ពួកគេមិនអាចរៃអង្គាសមូលនិធិបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទិញទូរក្លាស្សេដើរដោយថាមពលព្រះអាទិត្យ ដែលបានរារាំងពួកគេពីការអនុវត្តគម្រោងរបស់ពួកគេ។ ឧបសគ្គដែលក្រុមអ្នកនេសាទមិនអាចយកឈ្នះបានដោយការខិតខំខ្លួនឯងបាន អាចនឹងបន្ថចបង្អាក់តម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់ពួកគេបាន។ ប្រសិនបើក្រុមគម្រោងមិនបានធ្វើអ្វីសោះ ចំណង់ចង់បានរបស់ក្រុមអ្នកនេសាទក្នុងការអនុវត្តគម្រោងនោះ នឹងត្រូវបានបំផ្លាញឱ្យចុះថយ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមគម្រោងបានផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុជួយដល់ក្រុមអ្នកនេសាទ ដើម្បីយកឈ្នះឧបសគ្គនោះ បានទាន់ពេលវេលា។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមគម្រោងបាន

អះអាងថា គម្រោងរបស់ក្រុមអ្នកនេសាទមានភាពប្រាកដនិយមនិងសមហេតុផល ហើយបានសម្រេចចិត្តផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវការគាំទ្រអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។ ការផ្តល់របស់របរប្រើប្រាស់តាមរបៀបនេះ មិនបានបន្ថយបង្អាក់តម្រូវចង់បានសមត្ថភាពរបស់កសិករឡើយ ប្រការនេះបានជួយគាំទ្រដល់តម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។ វាត្រូវបានគេរំពឹងថា ស្ថានភាពបែបនេះនឹងជួយជំរុញចិរភាពសម្រាប់សកម្មភាពរបស់ក្រុមអ្នកនេសាទ។.

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការគម្រោង និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

គម្រោងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសជាច្រើន មានរួមបញ្ចូលនូវផ្នែកមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្តល់ជូនសម្ភារៈឬរបស់របរប្រើប្រាស់ ដល់អ្នកទទួលផលពីគម្រោង។ ការផ្តល់សម្ភារៈប្រើប្រាស់ឥតគិតថ្លៃ មិនមែនល្អឬអាក្រក់ តាំងពីដំបូងឡើយ។ អ្វីដែលសំខាន់នោះគឺ របៀបដែលសម្ភារៈប្រើប្រាស់នោះត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ។ របៀបដែលអ្នកផ្តល់សម្ភារៈប្រើប្រាស់ឥតគិតថ្លៃប្រគល់ឱ្យកសិករ អាចមានផលវិជ្ជមានឬអវិជ្ជមាន ទៅលើចំណង់ចិត្តរបស់កសិករបាន។

ករណីសិក្សាទី 15

ការកសាងទំនុកចិត្តក្នុងចំណោមកសិករ

ពាក្យគន្លឹះ:
- ចំណង់ចិត្តរបស់កសិករ
- យុត្តិធម៌ក្នុងចំណោមកសិករ
- ជម្លោះក្នុងចំណោមកសិករ
- ការកសាងទំនុកចិត្ត

ក្រុមគម្រោងមួយនៅក្នុងប្រទេស G បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដាំដុះជាចម្រុះប្រភេទនៅក្នុងតំបន់ក្រិក្រតោកយ៉ាក។ សហគមន៍គោលដៅមួយ បានទទួលជំនួយហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ដំឡើងឧបករណ៍ធារាសាស្ត្រ ស្រះជលវប្បកម្ម និងផ្ទះកញ្ចក់ថ្លាសម្រាប់ដាំបន្លែ។ នៅពេលដែលគម្រោងនោះបាននិងកំពុងរំកិលជិតទៅដល់ដំណាក់កាលចុងក្រោយ ឧបករណ៍ធារាសាស្ត្រខូច។ លើសពីនេះទៅទៀត សារធាតុគ្លរ៉ូត្រូវបានចាក់បញ្ចូលទៅក្នុងស្រះជលវប្បកម្ម ដែលបណ្តាលឱ្យត្រីងាប់ទាំងអស់។ ក្រោយមកទើបដឹងថា សមាជិកសហគមន៍មួយចំនួន ដែលចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ប៉ុន្តែមិនបានទទួលជំនួយហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ការសាសង់កន្លែងឬដំឡើងឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ ជាអ្នកទទួលលខុសត្រូវលើការបំផ្លាញឧបករណ៍ធារាសាស្ត្រ និងការចាក់សារធាតុគ្លរ៉ូទៅក្នុងស្រះជលវប្បកម្ម។

ម្ចាស់ផ្ទះកញ្ចក់ថ្លាសម្រាប់ដាំបន្លែមួយ ដែលជាកសិករវ័យក្មេងម្នាក់ បាននិយាយថា៖ « មានគ្រួសារចំនួន26នៅក្នុងសហគមន៍នេះ ប៉ុន្តែមានតែ3គ្រួសារទេ ដែលទទួលបានជំនួយសម្រាប់ការសាងសង់ផ្ទះកញ្ចក់ថ្លាសម្រាប់ដាំបន្លែ។

មិត្តនេះ អ្នកដែលមិនទទួលបានជំនួយ បានតវ៉ាប្រឆាំងគម្រោងនោះ ដោយសារតែពួកគេច្រណែននឹងពួកយើង។ ពិតណាស់ ខ្ញុំរីករាយណាស់ដែលទទួលបានផ្ទះកញ្ចក់ថ្លាសម្រាប់ដាំបន្លែ ប៉ុន្តែ និយាយដោយត្រង់ ខ្ញុំមិនចង់បានជំនួយដែលបណ្តាលឱ្យកើតមានក្តីច្រណែនបែបនេះ ក្នុងចំណោមសមាជិកសហគមន៍ដទៃទៀតឡើយ។ ទាំងឧបករណ៍ធារាសាស្ត្រ ផ្ទះកញ្ចក់ថ្លាសម្រាប់ដាំបន្លែ និងស្រះចិញ្ចឹមត្រី ទាំងអស់នេះបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍តែមួយផ្នែកតូចដល់សហគមន៍តែប៉ុណ្ណោះ។ ខ្ញុំចង់បានជំនួយដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់សហគមន៍ទាំងមូល»។ ឪពុករបស់កសិករវ័យក្មេងនេះ ដែលបានធ្វើការជាមេដឹកនាំសហគមន៍នេះអស់រយៈជាយូរមកហើយនោះ បាននិយាយបន្ថែមដោយអន់ចិត្តថា « មានជម្លោះជាច្រើនបានកើតឡើងនៅក្នុងសហគមន៍ជុំវិញបញ្ហាថាតើអ្នកណាត្រូវទទួលបានជំនួយអ្វីពីគម្រោងផ្សេងៗនោះ។ ទំនាក់ទំនងក្នុងចំណោមសមាជិកសហគមន៍កាន់តែអាក្រក់ ហើយពួកយើងបានបាត់បង់ទំនុកចិត្តលើគ្នាទៅវិញទៅមកទាំងស្រុងហើយ»។

ផ្ទុយទៅវិញ មានសហគមន៍មួយទៀត ដែលការងារក្រុមរបស់ពួកគេត្រូវបានលើកកម្ពស់តាមរយៈការចូលរួមរបស់ពួកគេក្នុងគម្រោងមួយ។ សហគមន៍នេះមានសមាជិកជាស្ត្រី ដែលកំពុងដាំដុះដីរួមគ្នា។ សមាជិកជាស្ត្រីនោះបាននិយាយថា « វាប្រៀបដូចជាពេល

ទំនេរមួយសម្រាប់ពួកយើង នៅពេលដែលពួកយើងប្រមូលផ្តុំគ្នាធ្វើការងារក្រោយប្រមូលផល។

ពួកយើងពេញចិត្តការធ្វើការងារនិងជជែកគ្នាលេងជាមួយស្ត្រីដទៃទៀត ដែលពួកយើងនឹងមិនអាចជួបបានញឹកញាប់ទេមិនចឹង ពីព្រោះពួកយើងមមាញឹករាល់ថ្ងៃ។ ពួកយើងកាន់តែមមាញឹក បន្ទាប់ពីចាប់ផ្តើមរបរដាំដីនេះមក ប៉ុន្តែជីវិតរបស់ពួកយើងកាន់តែភ្លឺស្វាង បន្ទាប់ពីទទួលបានឱកាសជុំគ្នាបែបនេះ។ ពួកយើងទាំងអស់គ្នាបានក្លាយទៅជាមិត្តភក្តិដ៏ល្អ។ ខុសពីពេលដែលយើងបានកំពុងដាំដីរៀងៗខ្លួន ពួកយើងពេលនេះអាចអភិវឌ្ឍជំនាញដាំដុះរបស់ពួកយើងបាន និងអាចស្វែងរកបានឈ្នួញជាច្រើន ពីព្រោះពួកយើងជាក្រុមអាចប្រមូលផ្តុំគំនិតផ្សេងៗគ្នា។ ជាឧទាហរណ៍ ទោះបីជាពួកយើងខាតបង់នៅថ្ងៃអនាគតដោយសារតែការខូចខាតនៃដំណាំក៏ដោយ ពួកយើងនឹងមិនបោះបង់ក្រុមនេះចោលឡើយ»។

យុត្តិធម៌ក្នុងចំណោមកសិករ ជួយគាំទ្រដល់ការកសាងសមត្ថភាព និងភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធរបស់ពួកគេ

សមត្ថភាព

- តម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់កសិករ ត្រូវបានបន្ថយបង្អាក់ដោយកសិករដទៃទៀត ដែលព្យាយាមជ្រៀតជ្រែកគម្រោងរបស់ពួកគេ។.

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់សមត្ថភាព៖ ការពិតដែលថាកសិករខ្លះបានទទួលជំនួយហិរញ្ញវត្ថុយ៉ាងច្រើនសម្រាប់ដំឡើងឬសាងសង់ឧបករណ៍ធារាសាស្ត្រ ស្រះដលវប្បកម្ម និងផ្ទះកញ្ចក់ផ្កាសម្រាប់ដាំបន្លែ បានធ្វើឱ្យមានការច្រណែនគ្នាក្នុងចំណោមកសិករដទៃទៀត ដែលជាផលវិបាកបានបណ្តាលឱ្យមានការបំផ្លិចបំផ្លាញឧបករណ៍និងទីន្លែងប្រើប្រាស់ទាំងនោះ។ ការលើកឡើងរបស់កសិករមួយរូបថា «ខ្ញុំមិនចង់បានជំនួយដែលបង្កឱ្យមានការច្រណែនគ្នាក្នុងចំណោមសមាជិកសសហគមន៍ឡើយ» បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ជំនួយដែលពួកគេទទួលបានអាចចាត់ទុកថាជារឿងមួយដែលអយុត្តិធម៌ខ្លាំង ផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចសង្គមដ៏អន់ថយរបស់សហគមន៍នោះ។ ដោយសារតែទំនាក់ទំនងក្នុងចំណោមសមាជិកសហគមន៍មិនអនុញ្ញាតឱ្យមាននរណាម្នាក់លេចធ្លោឈានមុខគេ ដូច្នេះសកម្មភាពរបស់កសិករត្រូវបានរាំងស្ទះ និងជាប់គាំង។ ចំណង់ចិត្តរបស់កសិករដែលទទួលបានឧបករណ៍និងទីកន្លែងប្រើប្រាស់ត្រូវបានធ្លាក់ចុះ ដោយសារតែតម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់ពួកគេត្រូវបានបន្ថយបង្អាក់។

ភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ

- អារម្មណ៍នៃភាពអយុត្តិធម៌ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមក្នុងគម្រោង បានបំផ្លាញទំនាក់ទំនងរបស់កសិករ។
- ទំនាក់ទំនងរបស់កសិករត្រូវបានពង្រឹង តាមរយៈភាពពេញចិត្តរបស់ពួកគេក្នុងការធ្វើការងារជាមួយគ្នា។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ៖ ឧបករណ៍ឬទីកន្លែងប្រើប្រាស់ ឧទាហរណ៍ដូចជាធារាសាស្ត្រ ស្រះដលវប្បកម្ម និងផ្ទះកញ្ចក់សម្រាប់ដាំបន្លែ គឺមានតម្លៃថ្លៃ ហើយលេចធ្លោណាស់នៅក្នុងសហគមន៍ក្រីក្រ។ ដូច្នេះ អារម្មណ៍នៃភាពអយុត្តធម៌បានកើតមានឡើងរវាងអ្នកទទួលបានជំនួយ និងអ្នកមិនទទួលបានជំនួយ។ អារម្មណ៍នៃភាពអយុត្តិធម៌នេះបានបង្កឱ្យមានជម្លោះក្នុងចំណោមកសិករ និងបានបំផ្លាញទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេ។ ជាផលវិបាក តម្រូវការចង់បានទំនាក់ទំនងរបស់កសិករត្រូវបានបន្ថយបង្អាក់។ ក្រុមគម្រោង

គួរតែមានការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គមក្នុងតំបន់ និងបានផ្តល់ជំនួយដល់សហគមន៍បានសមរម្យជាងនេះ។ ក្រុមគម្រោងក៏គួរតែឱ្យកសិករគោលដៅទាំងអស់បានចូលរួមក្នុងការបង្កើតមតិឯកច្ឆន្ទ ដូច្នេះពួកគាត់អាចយល់ស្របជុំវិញថាតើនរណាគួរទទួលបានជំនួយអ្វី។

ផ្ទុយទៅវិញ សហគមន៍ទីពីរនៅក្នុងករណីសិក្សាទី15 បានផ្តល់នូវឧទាហរណ៍ល្អមួយថាទំនាក់ទំនងក្នុងចំណោមសមាជិកសហគមន៍ត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈការចូលរួមរបស់ពួកគេក្នុងគម្រោងមួយ។ សមាជិកសហគមន៍បានធ្វើការងារជាមួយគ្នា និងមានទស្សនៈដូចគ្នាចំពោះការកែលម្អកសិកម្មរបស់ក្រុមខ្លួន ស្របពេលដែលពួកគេបានពេញចិត្តការធ្វើការងារលើគម្រោងនោះ។ ស្ថានភាពបែបនោះ បានបង្កើនចំណង់ចិត្តរបស់កសិករក្នុងការបំពេញសកម្មភាពរបស់ពួកគេ។

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការគម្រោង និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

មិនខ្វល់ថាតើ គម្រោងនោះកំណត់យកបុគ្គលឬក្រុមធ្វើជាគោលដៅទេ កសិករគោលដៅទាំងអស់សុទ្ធតែរស់នៅក្នុងសហគមន៍ជនបទ។ ដូច្នេះ ភាពជោគជ័យរបស់គម្រោងគេចមិនផុតពីការទទួលរងនូវឥទ្ធិពលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងរបស់កសិករជាមួយអ្នកផ្សេងទៀតនៅក្នុងសហគមន៍ ឡើយ។ អ្នកអនុវត្តគម្រោងគួរតែងតែអង្កេតឃ្លាំមើលទំនាក់ទំនងរវាងកសិករគោលដៅ និងអ្នកផ្សេងទៀតនៅក្នុងសហគមន៍ ហើយត្រូវចាត់សកម្មភាពដែលជួយកសាងទំនុកចិត្តរវាងចំណោមពួកគេ។ មធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការកាត់បន្ថយអារម្មណ៍នៃភាពអយុត្តិធម៌ក្នុងចំណោមកសិករ រួមមាន ការបង្កើតលក្ខខណ្ឌដែលមានតម្លាភាព និងច្បាស់លាស់ សម្រាប់ការផ្តល់ជំនួយ ឬការដាក់ចេញនូវយន្តការចែករំលែកគ្នាចេញថ្លៃចំណាយដ៏ម៉ង់ចត់ សម្រាប់ការទិញគ្រឿងយន្ត និងសម្ភារៈប្រើប្រាស់។ តម្លាភាព និងភាពយុត្តិធម៌គឺសំខាន់ណាស់ សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនង។

ករណីសិក្សាទី 16

ការទាញប្រយោជន៍ជាអតិបរមាតាមរយៈការប្រើប្រាស់ចំណុចខ្លាំងរបស់កសិករ

ពាក្យគន្លឹះ:

ចំណង់ចិត្តរបស់កសិករ
ចំណុចខ្លាំងរបស់កសិករ
ការប្រើប្រាស់ធនធានដែលមានស្រាប់

គម្រោងបង្កើនប្រាក់ចំណូលដែលកំណត់យកតំបន់ក្រីក្របំផុតនៃប្រទេស J ជាគោលដៅ បានចាត់សកម្មភាពផ្សេងៗ ស្របទៅតាមតម្រូវការរបស់កសិករក្នុងស្រុក។ សកម្មភាពទាំងនោះរួមមាន ការអភិរក្សដី ការដាំដើមឈើ ការដាំដុះដំណាំ ការរៀបចំសួនបន្លែ ការចិញ្ចឹមសត្វ ការចិញ្ចឹមគោលយកទឹកដោះ និងការងារសិប្បកម្ម ជាដើម នេះគ្រាន់តែរៀបរាប់ឈ្មោះត្រួសៗផង។ តំបន់គោលដៅ មានប្រជាជនចេះអក្សរតិចតួចណាស់ ហើយមានអ្នកភូមិមួយក្តាប់តូចប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចនិយាយភាសាផ្លូវការរបស់ប្រទេស J នោះបាន។ អ្នកភូមិទាំងអស់សុទ្ធតែជាកសិករចិញ្ចឹមពោះ។ ធនធានធម្មជាតិរបស់ពួកគេមានកំណត់ ហើយផ្លូវជនបទមានស្ថានភាពលំបាកណាស់។ យោងលើស្ថានភាពលំបាកលំបិននេះ វាបានចំណាយពេលច្រើនជាងការរំពឹងទុក ដើម្បីអាចឱ្យអ្នកភូមិរៀនពីបច្ចេកវិទ្យា និងចំណេះដឹងថ្មី។ ទោះបីជាពួកគេបានចាប់ផ្តើមផលិតផលិតផលថ្មីដែលគម្រោងបានណែនាំដល់ពួកគេក៏ដោយ ពួកគេជាច្រើននាក់បានបោះបង់ចោលការផលិតនោះ ពីព្រោះពួកគេមិនអាចស្វែងរកឈ្មួយមកទិញផលិតផលនោះបាន។

ដោយសារតែស្ថានភាពរបស់សហគមន៍មានភាពលំបាកបែបនេះ ក្រុមគម្រោងមិនដឹងថាត្រូវធ្វើអ្វីទេនៅក្នុងសហគមន៍មួយនេះ ពីដំបូង។ ក្រោយមក ជំនាញការនៃគម្រោងមួយរូបបានចាប់អារម្មណ៍នឹងគំនិត ណែនាំឱ្យមានការបង្កាត់ពូជពពែថ្មីល្អជាងមុន ដោយនិយាយថា « ធនធានតែមួយគត់ ដែលពួកគេមានគឺពពែ ដូច្នេះពួកគេអាចទាញផលប្រយោជន៍ពីវាជាអតិបរមាបាន»។ ស្ត្រីក្នុងភូមិបានផ្លាស់ប្តូរពីការចិញ្ចឹមពូជពពែបុរាណ មកចិញ្ចឹមពូជពពែថ្មីល្អ ហើយពួកគេបានចាប់ផ្តើមលក់កូនពពែបានញឹកញាប់ច្រើនជាងមុន ដោយសារតែអត្រាសាយកូនរបស់ពូជថ្មីនេះ មានចំនួនច្រើនជាងពូជបុរាណ។ សំខាន់ជាងនេះទៅទៀត ទឹកដោះពពែហុចទិន្នផលឱ្យទ្វេដង ហើយស្ត្រីអាចបង្កើនប្រាក់ចំណូលបានយ៉ាងច្រើនពីការផលិតនិងលក់ឈីស (cheese)។

ស្ត្រីម្នាក់ដែលបានចិញ្ចឹមពូជពពែថ្មីល្អ បាននិយាយថា «ការបង្កាត់ពូជពពែ គឺជាអ្វីដែលពួកយើងបានធ្វើជាច្រើនជំនាន់មកហើយ។ វាជារឿងធម្មតាសម្រាប់ខ្ញុំក្នុងការចិញ្ចឹមពពែ ហើយខ្ញុំចូលចិត្តការមើលថែទាំពពែណាស់។ ដោយសារតែគម្រោងនេះ ទើបខ្ញុំបានរៀនអ្វីថ្មី ដូចជា របៀបព្យាបាលពពែឈឺជាដើម។ ខ្ញុំបានដាក់ឈ្មោះឱ្យពពែនីមួយៗ និងមើលថែពួកវាយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់»។ អ្នកបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសកសិកម្មមួយរូប ដែលទទួលបន្ទុកមើលការខុសត្រូវលើភូមិនេះ បានពន្យល់ពីបទពិសោធន៍របស់គាត់ថា «ការចិញ្ចឹមពពែ គឺជាផ្នែកមួយនៃវប្បធម៌ និងជីវិតរបស់ប្រជាជនក្នុងតំបន់នេះ។ អ្នកភូមិនៅទីនេះមានចំណេះដឹងអំពីការបង្កាត់ពូជពពែមុនពេលមានគម្រោងនេះជាស្រេច។ ពួកយើងមិនបានណែនាំអ្វីដែលថ្មីទាំងស្រុងដល់ពួកគេទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ពួកយើងគ្រាន់តែប្រើប្រាស់អ្វីដែលពួកគេមាន និងបានពង្រឹងចំណេះដឹងពួកគេ តាមរយៈការណែនាំនូវពូជពពែថ្មីល្អ។ ប្រសិនបើពួកយើងបង្រៀនអ្វីដែលថ្មីទាំងស្រុងដល់ពួកគេ វាត្រូវការចំណាយពេលយូរសម្រាប់ឱ្យពួកគាត់ដើម្បីអាចយល់ពីវាបានទាំងស្រុង។ អ្វីដែលកាន់តែអាក្រក់នោះគឺថា ពួកគេជារឿយៗបង្កើតកំហុសពេលព្យាយាមធ្វើវា និងបោះបង់ចោលពាក់កណ្តាលទី។ ពួកយើងមិនបានធ្វើអ្វីប្លែកសម្រាប់ប្រជាជននៅក្នុងភូមិនេះទេ ដូច្នេះទាំងអ្នកអនុវត្តគម្រោង និងអ្នកទទួលផលពីគម្រោង ពិតជាមានអារម្មណ៍កក់ក្តៅក្នុងការចូលរួមធ្វើសកម្មភាពគម្រោង»។

កសិករម្នាក់កំពុងចិញ្ចឹមពូជពពែថ្មីល្អ

ការគាំទ្រសមត្ថភាពតាមរយៈការទាញយកប្រយោជន៍ជាអតិបរមា

សមត្ថភាព

- គម្រោងបានជួយកសិករធ្វើសកម្មភាពដែលពួកគេធ្លាប់ធ្វើឬដឹង។ ដូច្នេះ កសិករអាចអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពួកគេបានយ៉ាងរលូន និងដឹងពីឥទ្ធិពលនៃជំនាញដែលមានការអភិវឌ្ឍរបស់ពួកគេ។
- ខុសពីពេលដែលបច្ចេកវិទ្យាថ្មីទាំងស្រុងមួយត្រូវបានណែនាំ គម្រោងបានពឹងផ្អែកលើធនធានដែលមានស្រាប់របស់កសិករ ដែលអាចឱ្យកសិករទទួលយកបច្ចេកវិទ្យានោះមកប្រើប្រាស់ដោយមិនមានហានិភ័យខ្ពស់។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់សមត្ថភាព៖ ការណែនាំឱ្យប្រើប្រាស់នូវពូជពពែថ្មីល្អ គឺជាអ្វីដែលស្ត្រីក្នុងភូមិមានអារម្មណ៍កក់ក្ដៅជាមួយ និងអាចទទួលយកបានរួចជាស្រេចសម្រាប់ពួកគាត់។ កសិករមិនចាំបាច់ត្រូវចាប់ផ្ដើមធ្វើពីចំណុចសូន្យទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ពួកគេបានបន្ថែមបច្ចេកទេសថ្មីមួយទៀតពីលើអ្វីដែលពួកគេចេះស្រាប់ និងមានទំនុកចិត្តចំពោះវា។ ពួកគេក៏អាចដឹងពីឥទ្ធិពលនៃការអភិវឌ្ឍជំនាញរបស់ពួកគេផងដែរ ពីព្រោះពួកគេធ្លាប់ស្និទ្ធិជាមួយនឹងវិស័យដែលពួកគេធ្លាប់បានប្រឡូក។ តម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់ពួកគេត្រូវបានគាំទ្រ ពីព្រោះពួកគេអាចមើលឃើញថាកម្រិតជំនាញរបស់ពួកគេត្រូវបានលើកកម្ពស់។

ចំណុចដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយទៀតនោះគឺថា កសិករមិនចាំបាច់ធ្វើការវិនិយោគបន្ថែមទេ ពេលដែលពួកគេណែនាំឱ្យប្រើប្រាស់ពូជពពែល្អថ្មី ពីព្រោះកសិករអាចប្រើប្រាស់ធនធាន និងទីកន្លែងឬសម្ភារប្រើប្រាស់ដែលមានស្រាប់ ដូចជា រោងពពែ និង ចម្ការស្មៅ។ អាចនិយាយម្យ៉ាងវិញទៀតថា ស្ត្រីក្នុងភូមិអាចទទួលយកប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មីដោយមិនមានប្រឈមនឹងហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្នុងស្មារតីដូចគ្នានេះ គម្រោងសម្រេចបានជោគជ័យក្នុងការផ្ដល់ការគាំទ្រដល់តម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់កសិករផងដែរ។

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការគម្រោង និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

សម្រាប់គម្រោង ជាពិសេសគម្រោងដែលកំណត់យកជនក្រីក្រជាគោលដៅ សកម្មភាពរបស់គម្រោងនោះត្រូវបានរៀបចំជាញឹកញាប់ដោយផ្អែកលើតម្រូវការរបស់កសិករ(ឧទា. អ្វីដែលខ្វះខាត និងអ្វីដែលត្រូវការ)។ និយាយជាទូទៅ វិធីសាស្ត្ររៀបចំគម្រោងដោយផ្អែកលើតម្រូវការនេះ ត្រូវបានចាត់ទុកថាមានប្រសិទ្ធភាព។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី មានករណីជាច្រើនដែលវិធីសាស្ត្របែបនេះមិនប្រាកដ៏ជាមានប្រសិទ្ធភាពឡើយ ជាពិសេសនៅក្នុងករណីដូចដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងករណីសិក្សាវិភាគទី16 ដែលវិសាលភាពរបស់គម្រោងគឺធំទូលាយ សកម្មភាពចម្រុះជាច្រើនត្រូវបានចាត់ឡើង ហើយសមត្ថភាពរបស់ប្រជាជនគោលដៅនៅមានកម្រិតខ្លាំង។ កសិករត្រូវការពេលវេលាយូរដើម្បីរៀនចេះពីបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ហើយក្នុងករណីជាច្រើនពួកគេបានបោះបង់ មុនពេលដែលពួកគេអាចរៀនចេះពីបច្ចេកវិទ្យាថ្មីនេះបាន។ ជារឿយៗ ពួកគេមានការលំបាកក្នុងការស្វែងរកអ្នកទិញ ដោយសារតែជំនាញទីផ្សារនិងធនធានដែលមានកម្រិតរបស់ពួកគេ។ អ្វីដែលកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាងនេះក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ គឺជាវិធីសាស្ត្រដែលផ្តោតលើអ្វីដែលពួកគេអាចធ្វើបានរួចទៅហើយ ឬ យើងអាចនិយាយបានម្យ៉ាងវិញទៀតថា ជាវិធីសាស្ត្រដែល ព្យាយាមទាញប្រយោជន៍ពីភាពខ្លាំងរបស់កសិករយកមកប្រើប្រាស់។ ជំនួសឱ្យការធ្វើ (1) ការវិភាគបញ្ហា និងបន្ទាប់មក (2) ការវិភាគគោលបំណង នីតិវិធីគម្រោងដូចខាងក្រោមអាចធានាបាននូវការផ្តោតសំខាន់លើអ្វីមួយកាន់តែច្បាស់លាស់ជាងមុន ហើយអាចបង្ហាញថាមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន ក្នុងការគាំទ្រដល់តម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់កសិករក្រីក្រ ដែលសមត្ថភាពមានកម្រិត៖ (1) ការវិភាគភាពខ្លាំង ហើយបន្ទាប់មក (2)) ការកំណត់សម្គាល់ស្វែងរកវិធីសាស្ត្រនិងជម្រើសសម្រាប់ទាញប្រយោជន៍ជាអតិបរមារពីការប្រើប្រាស់ចំណុចខ្លាំងនេះ។

ករណីសិក្សាទី 17

ការអនុវត្តទាន់ពេលវេលា និងឆាប់រហ័ស

ពាក្យគន្លឹះ:
ការជំរុញលើកទឹកចិត្តកសិករល្បឿន
ការកំណត់ពេលវេលា
សម្រេចបានទិន្នផលក្នុងរយៈពេលខ្លី
ការប្រមូលផ្តុំភាពជោគជ័យ

ប្រទេស C បានអនុវត្តគម្រោងមួយដែលផ្តល់ប្រាក់ជាអតិបរមាចំនួន 1000ដុល្លារ ដល់ក្រុមកសិកម្មមួយសម្រាប់អនុវត្តកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាក្រុម ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវការទទួលយកបច្ចេកវិទ្យាកសិកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធកសិកម្ម ដែលបង្រៀនក្នុងគម្រោងនេះ។ ក្រុមអ្នកដាំដំឡូងមួយដែលបានប្រើជំនួយហិរញ្ញវត្ថុនេះបាននិយាយថា៖ « យើងគិតថាគម្រោងនេះពិតជាល្អ ព្រោះដំណើរការទាំងមូល រាប់ចាប់តាំងពីការធ្វើផែនការរហូតដល់ការអនុវត្ត ត្រូវបានធ្វើក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លី។ ប្រសិនបើវាចំណាយពេលយូរក្នុងចន្លោះពេលរវាងការរៀបចំផែនការ និងការអនុវត្ត យើងនឹងបាត់បង់ចំណង់ចិត្តក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពគម្រោងនេះ។ ល្បឿននៃការធ្វើសកម្មភាព ដែលអាចឱ្យយើងធ្វើអ្វីមួយ នៅពេលយើងចង់ធ្វើគឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់យើង។ លើសពីនេះ គម្រោងនេះបានជួយយើងឱ្យទទួលបានផលប្រយោជន៍ជាក់ស្តែង ក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លី ពោលគឺការបង្កើនប្រាក់ចំណូល ដែលបានជួយរក្សាចំណង់ចិត្តរបស់យើងឱ្យនៅខ្ពស់ផងដែរ»។

ភ្នាក់ងារបច្ចេកទេសកសិកម្មដែលទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រងលើក្រុមនេះបានបន្ថែមថា៖ « គម្រោងធំៗដែលមានថវិកាច្រើនតែងតែធ្វើឱ្យអ្នកទទួលផលត្រូវរង់ចាំជាច្រើនខែ បន្ទាប់ពីគម្រោងត្រូវបានបញ្ចប់។ ប្រសិនបើមានការរង់ចាំយូរ នៅចន្លោះពេលរវាងដំណាក់កាលរៀបចំគម្រោង និងដំណាក់កាលអនុវត្តគម្រោងនោះ ស្ថានភាពរបស់សហគមន៍តែងតែមានការប្រែប្រួល។ ជាឧទាហរណ៍ អ្នកភូមិប្រហែលជាចាកចេញពីសហគមន៍របស់ពួកគេសម្រាប់ទៅបំពេញការងារតាម

រដូវ ហើយលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់គម្រោង ក្លាយជាលំបាកក្នុងការសម្រេចបាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គម្រោងនេះមានវគ្គគម្រោងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ដែលក្នុងនោះដំណាក់កាលរៀបចំគម្រោង ដំណាក់កាលអនុវត្តគម្រោង និងដំណាក់កាលត្រួតពិនិត្យគម្រោង ត្រូវបានបញ្ចប់ទាំងអស់ក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លី។ ដូច្នេះ ទោះបីជាកសិករជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមក្នុងវគ្គទីមួយនៃគម្រោងក៏ដោយ ក៏តែងតែមានឱកាសដែលអាចឱ្យពួកគេងើបឡើងវិញបាននៅក្នុងវគ្គបន្ទាប់ដែរ។ ក្រៅពីនេះ កសិករដែលបានមើលឃើញពីភាពជោគជ័យរបស់កសិករផ្សេងទៀតនៅក្នុងវគ្គទីមួយនៃគម្រោង ក៏បានមកចូលរួមក្នុងសកម្មភាពគម្រោងនៅក្នុងវគ្គទីពីរផងដែរ ដោយហេតុនេះវាបានបង្កើតជាវគ្គនៃគម្រោងមួយដែលវគ្គទីមួយជួយទ្រទ្រង់ដល់វគ្គបន្ទាប់ ដោយមានកសិករចូលរួមកាន់តែច្រើនឡើងៗនៅក្នុងគម្រោងនេះ»។

ក្រុមកសិករមួយទៀតដែលបានសាងសង់ប្រឡាយធារាសាស្ត្រក្រោមគម្រោងនេះបាន

អនុវត្តសកម្មភាពផ្សេងៗតាមគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ពួកគេនៅក្នុងដំណាក់កាលរៀបចំគម្រោង។ ក្រុមនេះបានសាងសង់ប្រឡាយធារាសាស្ត្រជាដំណាក់កាលៈ 50 ម៉ែត្រ ក្នុងដំណាក់កាលទី1 ការពង្រីកបន្ថែម100ម៉ែត្រ ក្នុងដំណាក់កាលទី2; និង 150 ម៉ែត្របន្ថែមទៀតនៅក្នុងដំណាក់កាលទីបី។ ពួកគេបានប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាជាច្រើននៅពេលដំបូង ហើយត្រូវរៀនដោយការធ្វើការសាកល្បងដកពិសោធន៍។ ប៉ុន្តែនៅពេលពួកគេបានបន្តធ្វើសកម្មភាពខ្លួន ពួកគេបានប្រមូលបទពិសោធន៍ និងជំនាញ ហើយអាចដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។ នៅពេលដែលដំណាក់កាលទីបីត្រូវបានបញ្ចប់ បទពិសោធន៍របស់ពួកគេបានផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវទំនុកចិត្ត និងមោទនភាពជាច្រើន។ នៅពេលដែលភ្ញៀវពីភូមិដទៃមកមើលប្រឡាយទឹកនេះ កសិករអាចពន្យល់ដោយទំនុកចិត្តអំពីសកម្មភាពលម្អិតរបស់ពួកគេ រួមទាំងជំនាញទាក់ទងនឹងវិស្វកម្មស៊ីវិល និងការគ្រប់គ្រងសំណង់។

កសិករកំពុងសាងសង់ប្រឡាយធារាសាស្ត្រ

ការកំណត់ពេលវេលាសម្រេចលទ្ធផលមានសារៈសំខាន់ក្នុងការគាំទ្រសមត្ថភាព

សមត្ថភាព

- កសិករយល់ថាបច្ចេកទេសរបស់ពួកគេមានភាពប្រសើរឡើង ពីព្រោះពួកគេបានឃើញសមិទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លី។ ពួកគេក៏អាចកំណត់សម្គាល់បានភ្លាមៗនូវបញ្ហាដែលត្រូវដោះស្រាយ នៅពេលពួកគេជួបបញ្ហា។
- កសិករបានបង្កើនទំនុកចិត្តរបស់ខ្លួន ដោយសារពួកគេធ្លាប់មានបទពិសោធន សម្រេចបានភាពជោគជ័យក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លី។.

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់សមត្ថភាព៖ ទាំងការដាំដុះដំឡូងនិងការសាងសង់ប្រឡាយធារាសាស្ត្រ គម្រោងទាំងពីរត្រូវបានធ្វើឡើងដោយវិធីសាស្ត្រផ្តោតសំខាន់លើកសិករ ហើយសកម្មភាពគម្រោងត្រូវបានរៀបចំឡើងដូច្នេះកសិករអាចដឹងពីឥទ្ធិពលនៃសកម្មភាពរបស់ពួកគេក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លី។ ចាប់តាំងពីកសិករមានបទពិសោធន៍សម្រេចបានភាពជោគជ័យបន្តិចម្តងៗ ពួកគេអាចបន្តសកម្មភាពរបស់ពួកគេបាន ដោយសារពួកគេមើលឃើញពីការកើនឡើងនៃជំនាញ និងបានដឹងកាន់តែច្បាស់ពីសមិទ្ធផលក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លីរបស់ពួកគេ។ ទោះបីជាពួកគេជួបការលំបាកក៏ដោយ បញ្ហានោះគឺតូចតាចណាស់ ពីព្រោះបញ្ហាកើតឡើងក្នុងរយៈពេលខ្លី។ ដូច្នេះកសិករ អាចកំណត់សម្គាល់បញ្ហានោះបានបានយ៉ាងងាយស្រួល និងអាចកែបញ្ហាដោយគ្មានការលំបាកច្រើនទេ។ គម្រោងនេះត្រូវបានរៀបចំឡើង តាមរបៀបមួយដែលអាចឱ្យកសិករ បង្កើនទំនុកចិត្តរបស់ពួកគេបានដោយសារតែពួកគេបានប្រមូលបទពិសោធន៍កាន់តែច្រើន ដែលបទពិសោធន៍នោះជួយគាំទ្រយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពដល់តម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់កសិករ។

ស្វ័យភាព

- សកម្មភាពគម្រោងត្រូវបានអនុវត្តចំពេលវេលា ខណៈចំណង់ចិត្តរបស់កសិករមានកម្រិតខ្ពស់។ ដូច្នេះសកម្មភាពគម្រោងត្រូវបានអនុវត្តតាមការគ្រោងទុក ហើយសមត្ថភាពកសិករត្រូវបានអភិវឌ្ឍ។

តម្រូវការផ្លូវចិត្តសម្រាប់ស្វ័យភាព៖ ការអនុវត្តគម្រោងបានឆាប់រហ័ស និងទាន់ពេលវេលា បានជួយកសិករឱ្យដឹងថាគម្រោងរបស់ពួកគេកំពុងមានវឌ្ឍនភាព ដែលប្រការនេះបានជួយបង្កើនស្មារតីស្វ័យសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេ។ វិធីសាស្ត្រនេះបានផ្តល់ការគាំទ្រដល់ស្វ័យភាពរបស់កសិករ។ គម្រោងនេះបានអនុវត្តសកម្មភាពដែលមានវិសាលភាពតូចប៉ុន្តែត្រឹមត្រូវសមរម្យ ពីសកម្មភាពមួយទៅសកម្មភាពមួយទៀត ដោយមិនរំលងឱកាសណាមួយ

ឡើយ នៅពេលដែលចំណង់ចិត្តរបស់កសិករមានកម្រិតខ្ពស់។ តាមរបៀបនេះ សមត្ថភាពរបស់កសិករត្រូវបានអភិវឌ្ឍប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ហើយពួកគេអាចអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ពួកគេបានយ៉ាងរលូន ស្របពេលកំពុងតែមានជំនឿជាក់លើវឌ្ឍនភាពនៃគម្រោងរបស់ពួកគេ.

ចំណុចគន្លឹះសម្រាប់អ្នករៀបចំផែនការគម្រោង និងអ្នកអនុវត្តគម្រោង

មនុស្សជាច្រើនមានការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ចំពោះការរៀបចំគម្រោង ហើយចំណាយពេលច្រើនទៅលើដំណាក់កាលនេះ។ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការរៀបចំគម្រោងជារឿយៗត្រូវចំណាយពេលយូរក្នុងការទទួលបានថវិកា និងធ្វើការរៀបចំផ្សេងៗ។ អ្នកអនុវត្តគម្រោងមមាញឹកច្រើនរហូតមិនបានកត់សម្គាល់ឃើញថា កសិករមានអារម្មណ៍អស់ទឹកចិត្តចំពោះគម្រោង ដោយសារពួកគេកំពុងរង់ចាំជាយូរមកហើយ។ ក្រៅពីនេះ ស្ថានភាពនៅនឹងកន្លែងអនុវត្តគម្រោងជាក់ស្តែងប្រហែលជាមានការប្រែប្រួលយ៉ាងខ្លាំងផងដែរនៅក្នុងអំឡុងពេលរង់ចាំយូរនោះ។ វាសំខាន់ណាស់ ដែលយើងមិនត្រូវព្យាយាមសម្រេចឱ្យបាននូវគម្រោង"ល្អឥតខ្ចោះ" តាំងពីដំបូងឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ វាកាន់តែសមស្របសម្រាប់យើងក្នុងការការអនុវត្តសកម្មភាពគម្រោងក្នុងវិសាលភាពតូច និងធ្វើការកែលម្អគម្រោងយើងតាមរយៈការសាកល្បងដកពិសោធន៍ ដូច្នេះកសិករអាចរក្សាចំណង់ចិត្តរបស់ពួកគេឱ្យនៅខ្ពស់បាន នៅក្នុងដំណាក់កាលអនុវត្តសកម្មភាពគម្រោង។

ការណែនាំអំពីចិត្តសាស្ត្រ 6

សារៈសំខាន់នៃការកំណត់ពេលវេលា (ទ្រឹស្តីអំពីផលប៉ះពាល់នៃពេលវេលាលើ)

ពេលខ្លះវាពិបាកក្នុងការបង្ខំចិត្តខ្លួនឯងធ្វើកិច្ចការណាមួយណាស់ ប្រសិនបើអ្នកដឹងថាវានឹងត្រូវការពេលវេលាដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលដែលខ្លួនចង់បាន។ ទ្រឹស្តីអំពីផលប៉ះពាល់នៃពេលវេលាលើចំណង់ចិត្តបំពេញការងារ ដែលបានបង្កើតឡើងដោយ លោក Piers Steel និង លោក Cornelius König អាចពន្យល់យើងអំពីការធ្លាក់ចុះនៃចំណង់ចិត្តបំពេញការងារនេះបាន។ (Steel & König, 2006)។ ទ្រឹស្ត្រីនេះត្រូវបានគណនាតាមរូបបន្តដូចខាងក្រោម៖:

$$\text{ការជំរុញទឹកចិត្ត} = \frac{\text{ការរំពឹងទុកថានឹងជោគជ័យ} \times \text{តម្លៃភាពជោគជ័យក្នុងការងារ}}{1 + \text{ប្រតិកម្មចំពោះលទ្ធផលយឺតយ៉ាវ} \times \text{ភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការសម្រេចលទ្ធផល}}$$

ការជំរុញទឹកចិត្ត ដែលស្ថិតនៅឆ្វេងនៃសមីការ តំណាងឱ្យការជំរុញទឹកចិត្តដែលត្រូវការដើម្បីសម្រេចកិច្ចការជាក់លាក់មួយ។ ភាគយកនៅស្តាំនៃសមីការ (ឧ. ក្តីរំពឹងនៃភាគជោគជ័ការរំពឹងទុកថានឹងជោគជ័យ × តម្លៃភាពជោគជ័យក្នុងការងារ) បានមកពីរូបមន្តទ្រឹស្តីទំនាក់ទំនងរវាងការរំពឹងទុកថានឹងជោគជ័យ និងតម្លៃភាពជោគជ័យក្នុងការងារ។ ការរំពឹងទុកថានឹងជោគជ័យ ឬជំនឿជាក់លើខ្លួនឯងក្នុងការសម្រេចដោយជោគជ័យ គឺប្រូបាប៊ីលីតេនៃការទទួលបានភាពជោគជ័យក្នុងកិច្ចការដែលយើងអាចដឹងបាន ហើយវាមានតម្លៃប្រែប្រួលពីចន្លោះ 0 ទៅ 1។ តម្លៃភាពជោគជ័យក្នុងការងារគឺជាតម្លៃនៃភាពជោគជ័យក្នុងកិច្ចការណាមួយដែលយើងអាចដឹងបាន។ យោងតាមទ្រឹស្តីទំនាក់ទំនងរវាងការរំពឹងទុកថានឹងជោគជ័យ និងតម្លៃភាពជោគជ័យក្នុងការងារ ការជំរុញទឹកចិត្តឱ្យទទួលបានភាពជោគជ័យក្នុងកិច្ចការណាមួយមានការកើនឡើងជាអតិបរមា នៅពេលដែលប្រូបាប៊ីលីតេនៃភាពជោគជ័យមាន100% ហើយរង្វាន់លើកទឹកចិត្តដែលទទួលបានពីភាពជោគជ័យមានច្រើន។ ពិតណាស់! តើអ្នកណានឹងមិនមានការព្យាយាម ប្រសិនបើពួកគេអាចទទួលបានរង្វាន់ធំយ៉ាងងាយស្រួលនោះ? ដូចគ្នានេះដែរ ពួកយើងភាគច្រើននឹងស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការបំពេញកិច្ចការណាមួយ ប្រសិនបើប្រូបាប៊ីលីតេនៃភាពជោគជ័យមានកម្រិតទាបខ្លាំង។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើប្រូបាប៊ីលីតេនៃភាពជោគជ័យមានកម្រិតខ្ពស់ សម្រាប់កិច្ចការដែលមានរង្វាន់លើកទឹកចិត្តច្រើន ប៉ុន្តែវានឹងត្រូវការពេលវេលាច្រើនដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលនោះ ការជំរុញទឹកចិត្តនឹងធ្លាក់ចុះ។ គិតទៅដល់ពេលដែលនរណាម្នាក់មានពេលវេលាកំណត់យូរសម្រាប់បំពេញការងារណាមួយ នៅពេលខាងមុខ នោះពួកគេប្រហែលជានឹងពន្យារពេល និងមិនធ្វើការងារនោះភ្លាមៗទេ ហើយបន្ទាប់មកក៏ធ្វើការយ៉ាងខ្លាំងនៅពេលដែលថ្ងៃកំណត់ខិតជិតមកដល់។ នេះគឺជាប្រភេទនៃឥរិយាបថការងាររបស់មនុស្ស ដែលទ្រឹស្តីនៃការជំរុញទឹកចិត្តតាមពេលវេលា (Temporal motivation theory) បានពន្យល់។ នៅពេលដែលមានពេលវេលាច្រើនទៀតទម្រាំដល់ថ្ងៃកំណត់បញ្ចប់

ការងារ វាក៏មានន័យថាមានពេលវេលាច្រើនទម្រាំដល់ពេលដែលអ្នកនឹងទទួលបានការវាយតម្លៃឬរង្វាន់លើកទឹកចិត្តសម្រាប់កិច្ចការ។

ទ្រឹស្តីនៃការជំរុញទឹកចិត្តតាមពេលវេលា បានកែសម្រួលរូបមន្តក្នុង ទ្រឹស្តីទំនាក់ទំនងរវាងក្តីរំពឹងនៃភាគជោគជ័យ និងគុណតម្លៃនៃភាពជោគជ័យ ដោយបន្ថែមភាគបែងនៅពីខាងក្រោម។

ពេលវេលាយឺតយ៉ាវរហូតដល់ការសម្រេចលទ្ធផល ចំណែកឯប្រតិកម្មចំពោះលទ្ធផលយឺតយ៉ាវគឺជាប្រតិកម្មរបស់បុគ្គលម្នាក់ចំពោះលទ្ធផលដែលមានភាពយឺតយ៉ាវ ក្នុងការសម្រេចបាន។ ប្រសិនបើភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការសម្រេចលទ្ធផល ឬ ប្រតិកម្មចំពោះលទ្ធផលយឺតយ៉ាវមានតម្លៃស្មើ 0 នោះភាគបែងស្មើ 1 ដូច្នេះការជំរុញទឹកចិត្តនឹងមិនមានការថយចុះនោះទេ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើ ទាំង ភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការសម្រេចលទ្ធផល និង ប្រតិកម្មចំពោះលទ្ធផលយឺតយ៉ាវ មានតម្លៃធំជាង 0 នោះ ការជំរុញទឹកចិត្តនឹងទាបជាងអ្វីដែលត្រូវបានរំពឹងទុកនៅក្នុងទ្រឹស្តីទំនាក់ទំនងរវាងការរំពឹងទុកថានឹងជោគជ័យ និងតម្លៃភាពជោគជ័យក្នុងការងារ។ វាជាការលំបាកណាស់ ដើម្បីអាចឱ្យអ្នកចូលរួមទទួលបានការលើកទឹកចិត្តពេញលេញនៅក្នុងគម្រោងអភិវឌ្ឍកសិកម្មដែលមានបញ្ចូលការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ព្រោះវាត្រូវការពេលយ៉ាងហោចណាស់មួយរដូវរហូតដល់កសិករអាចប្រមូលផល និងលក់ផលិតផលរបស់ពួកគេបាន។ ដូច្នេះ វាជាគំនិតល្អក្នុងការរៀបចំគម្រោងមួយ ដែលមានចំណុចត្រួវត្រួតពិនិត្យមួយចំនួន ដែលអាចឱ្យអ្នកចូលរួមបានដឹងពីលទ្ធផលជាក់ស្តែងនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេ មុនពេលពួកគេទទួលបានផលប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុពីផលដំណាំរបស់ពួកគេ។ វាក៏សំខាន់ផងដែរក្នុងការចងចាំថាវាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការចាប់ផ្តើមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលភ្លាមៗបន្ទាប់ពីបានស្នើគម្រោងដល់អ្នកចូលរួម។ មូលហេតុដែលគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើនបរាជ័យអាចបណ្តាលមកពីការពន្យារពេលរវាងសំណើគម្រោង និងការអនុវត្តគម្រោងជាក់ស្តែង។

សរុបមក ទ្រឹស្តីនៃការជំរុញទឹកចិត្តតាមពេលវេលា បានប្រាប់យើងថាការកំណត់ពេលវេលាមានសារៈសំខាន់ ហើយល្បឿននៃសកម្មភាពគឺសំខាន់ណាស់។

4. កថាចុងក្រោយ៖ ការសម្របខ្លួនទៅសម្រេចគោលដៅ

នៅក្នុងកូនសៀវភៅនេះ យើងបានវិភាគអំពីការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងគម្រោងផ្សេងៗគ្នា៖ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្តាល បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន និងអ្នកទទួលផលចុងក្រោយ (កសិករ)។

វាបានបង្ហាញឱ្យឃើញយ៉ាងច្បាស់ថា ការជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធគ្រប់ថ្នាក់ ត្រូវបានទទួលរងការជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងពីចំនួននៃការគាំទ្រឬការបន្ថុចបង្អាក់ ដែលភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនោះបានទទួលពីអ្នកដទៃទាក់ទងនឹងតម្រូវការផ្លូវចិត្តចំនួនបី។ ករណីសិក្សាទាំងនេះបង្ហាញថា ទ្រឹស្តីស្វ័យសម្រេច (SDT) ដែលស្នើឡើងដោយ Deci et al. អាចអនុវត្តបានគ្រប់គ្រាន់ចំពោះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិក្នុងវិស័យការអភិវឌ្ឍកសិកម្ម និងការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ។ ទ្រឹស្តីស្វ័យសម្រេច (SDT) អាចប្រើប្រាស់ជាទ្រឹស្តីអនុវត្តជាក់ស្តែងបាន ដែលអាចនាំឱ្យមានការលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេស នៅថ្ងៃអនាគត។

គម្រោងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសរបស់ទីភ្នាក់ងារចៃកាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកសិកម្ម និងការអភិវឌ្ឍជនបទ ជាញឹកញាប់សម្រេចយកការបង្កើនប្រាក់ចំណូល ឬការលើកកម្ពស់ជីវភាព សម្រាប់អ្នកទទួលផលចុងក្រោយ ធ្វើជាគោលបំណងគម្រោង ជាគោលដៅរួម ឬជាសូចនាករដែលមានការផ្ទៀងផ្ទាត់ប្រកបដោយសត្យានុម័តមួយ សម្រាប់លទ្ធផល ឬគោលបំណងគម្រោង។ ដូចដែរបានដឹងហើយ ការសម្រេចឱ្យបាននូវការអភិវឌ្ឍ និងវិបុលភាពរបស់តំបន់ និងសហគមន៍ គឺជាបេសកកម្មដ៏សំខាន់បំផុតសម្រាប់អ្នកអនុវត្តគម្រោងគ្រប់រូប។ ដូច្នេះ អ្នកអនុវត្តគម្រោង គួរបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់ថាខ្លួនកំពុងតែអនុវត្តសកម្មភាព សម្រាប់ផលប្រយោជន៍របស់សហគមន៍ មិនមែនសម្រាប់ផលប្រយោជន៍របស់បុគ្គលឡើយ។ បើមិនដូច្នេះ កសិករប្រហែលជាមានអារម្មណ៍ថា មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល និងភ្នាក់ងារបច្ចេកទេសកសិកម្ម កំពុងតែធ្វើសកម្មភាពតាមធម្មតា ព្រោះពួកគេត្រូវធ្វើវាដែលជាផ្នែកមួយនៃការងាររបស់ពួកគេ ជាជាងគិតថាកំពុងតែធ្វើសកម្មភាពសម្រាប់ផលប្រយោជន៍របស់កសិករ។ ស្របពេលដែលថា វាសំខាន់សម្រាប់នាយកគម្រោង និងអ្នករៀបចំគម្រោង ក្នុងការគិតអំពីរបៀបដែលពួកគេអាចជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ពួកគេមិនគួរភ្លេចរៀបចំឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ចុះសម្រុងគ្នា ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់គម្រោង។

ការចាត់សកម្មភាពលើកកម្ពស់ជីវភាពនិងប្រាក់ចំណូលរបស់កសិករ បានជួយគាំទ្រដោយផ្ទាល់ដល់តម្រូវការកសាងសមត្ថិភាពរបស់អ្នកទទួលផលចុងក្រោយ ដែលជាកសិករឬប្រជាជនក្នុងជនបទ។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើគម្រោងបំពេញតម្រូវការរបស់ពួកគេបានសមរម្យនោះ ចំណង់ចិត្តរបស់អ្នកទទួលផលពីគម្រោងនឹងប្រាកដជាកើនឡើង។ ប៉ុន្តែ ចុះចំណែកចំណង់ចិត្តរបស់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្តាល និងបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន មានលក្ខណៈដូចម្តេចវិញ? ប្រសិនបើគម្រោងអាចសម្រេចបាននូវការលើកកម្ពស់ជីវភាពនិងប្រាក់ចំណូលរបស់កសិករបាន សមាជិកបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលប្រហែលជាអាចមានអារម្មណ៍ពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ខ្លួន។ ពួកគេប្រហែលជាមានចំណង់ចិត្តបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេបំផុត នៅពេលដែលពួកគេដឹងថាជំនាញរបស់ពួកគេល្អប្រសើរជាងមុន ឬទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ពួកគេ ឬជាមួយសមាជិកក្រុមគម្រោងផ្សេងទៀតត្រូវបានពង្រឹង ជាជាងនៅពេលដែលពួកគេដឹងថាមានការលើកកម្ពស់ជីវភាពនិងប្រាក់ចំណូលរបស់កសិករ ពីព្រោះថ្នាកដឹកនាំរបស់ពួកគេ និងសមាជិកគម្រោងផ្សេងទៀតមានឥទ្ធិពលផ្ទាល់ទៅលើជីវិតវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅពេលដែលការលើកកម្ពស់ប្រាក់ចំណូលនិងជីវភាពដែលជាគោលបំណងរបស់គម្រោង អាចជំរុញទឹកចិត្តរបស់កសិករដោយផ្ទាល់បាន ប្រការនេះមានឥទ្ធិពលប្រយោលតែប៉ុណ្ណោះទៅលើចំណង់ចិត្តរបស់អ្នកអនុវត្តគម្រោង។

សម្រាប់គម្រោង SHEP នៅក្នុងប្រទេសកេនយ៉ា(Kenya) ក្រុមគម្រោងបានរាយការណ៍ជាទៀងទាត់ទៅដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលស្គាល់របស់គម្រោង នៅក្នុងក្រសួងកសិកម្ម។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយចេតនា

ដើម្បីលើកកម្ពស់កម្លាំងចិត្តបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្ដាល។ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្ដាល បានពង្រីកការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីសារៈសំខាន់ និងគុណតម្លៃពិសេសរបស់គម្រោង SHEP បន្តិចម្ដងៗ តាមរយៈការពន្យល់ម្ដងហើយម្ដងទៀតដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេ។ បន្ទាប់មក ពួកគេក៏ចាប់ផ្ដើមមានមោទនភាពចំពោះការងារខ្លួន។ បន្ថែមពីនេះ កម្លាំងចិត្តបំពេញការងាររាល់ថ្ងៃរបស់ពួកគេ ក៏ត្រូវបានបង្កើន ដោយការពិតថាអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេពេលនេះបានយល់និងអោយតម្លៃការងាររបស់ពួកគេជាងមុន។

ដោយសារពួកគេពេលនេះបាននិងកំពុងតែបំពេញករណីកិច្ចរាល់ថ្ងៃរបស់ពួកគេដោយគិតខ្លួនកំពុងធ្វើកិច្ចការសំខាន់ ដូច្នេះពួកគេអាចសម្រេចសមិទ្ធផលជាក់ស្ដែងចេញពីតំបន់គម្រោងបាន ព្រមទាំងទទួលបានការទទួលស្គាល់ដែលបានរំពឹងទុក ពីអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេផងដែរ។ វាហាក់បីដូចជាថា មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលកណ្ដាលអាចលើកទឹកចិត្តខ្លួនឯងបានយ៉ាងច្រើន តាមរយៈការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ពីព្រោះពួកគេអាចបង្ហាញពីសារៈសំខាន់ និងប្រសិទ្ធភាពនៃគម្រោងរបស់ពួកគេ នៅក្នុងនិងក្រៅស្ថាប័នរបស់ខ្លួនបាន ដែលជាផលត្រលប់បានជួយគាំទ្រដល់តម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់ពួកគេផងដែរ។

ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលថ្នាក់មូលដ្ឋាន គម្រោងបានអញ្ជើញមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់មកថ្លែងសុន្ទរកថាបើក នៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ដែលបានរៀបចំនៅមូលដ្ឋាន ដូចជាវេទិកាស្ដីពី ទំនាក់ទំនងរវាងរបរកសិកម្មនិងភាគីពាក់ព័ន្ធ (FABLIST)។ បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលថ្នាក់មូលដ្ឋាន មានអារម្មណ៍ថាមានកិត្តិយសណាស់ ដែលមានភ្ញៀវកិត្តិយសបែបនេះចូលរួមក្នុងព្រឹត្តិការណ៍រៀបចំនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ហើយឆន្ទៈខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងាររបស់ពួកគេក៏កើនឡើងខ្លាំងជាងមុន ដើម្បីអាចបង្ហាញពីសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការធ្វើឱ្យសកម្មភាពគម្រោងទទួលបានជោគជ័យ។ ក្រៅពីនេះ ប្រសិនបើការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានទទួលស្គាល់ ឱកាសរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានការដំឡើងឋានៈឱ្យកាន់តួនាទីក្នុងការិយាល័យកណ្ដាល ក៏មានការកើនឡើងផងដែរ។ដូច្នេះ សម្រាប់អ្នកដែលចង់បានការទទួលស្គាល់និងការដំឡើងឋានៈ ការមកទទួលស្វាគមន៍មន្ត្រីមកពីថ្នាក់រដ្ឋាភិបាលកណ្ដាលនៅកន្លែងធ្វើការងារនៅមូលដ្ឋាន គឺជាកត្តាជម្រុញលើកទឹកចិត្តមួយ។ ជាក់ស្ដែង នៅក្នុងគម្រោង SHEP ដែលត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងប្រទេសកេនយ៉ា(Kenya) មានសមាជិកបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលថ្នាក់មូលដ្ឋានមួយចំនួន ត្រូវបានដំឡើងឋានៈឱ្យកាន់តួនាទីសំខាន់នៅក្នុងការិយាល័យកណ្ដាល ដោយសារតែការបំពេញតួនាទីជាមន្ត្រីមូលដ្ឋានដ៏ល្អឥតខ្ចោះរបស់ពួកគេ។ ដូចគ្នានេះ ដើម្បីអាចជំរុញកម្លាំងចិត្តបំពេញការងាររបស់ភ្នាក់ងារបច្ចេកទេសកសិកម្មបាន ក្រុមគម្រោងបានអញ្ជើញភ្នាក់ងារបច្ចេកទេសកសិកម្មដែលមានស្នាដៃបំពេញការងារល្អ មកថ្លែងសុន្ទរកថាស្ដីពីបទពិសោធន៍ជោគជ័យរបស់ពួកគេនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ ដែលបានរៀបចំឡើងនៅកន្លែងផ្សេង។ ដូច្នេះតម្រូវការចង់បានសមត្ថភាពរបស់ពួកគេត្រូវបានគាំទ្រ។ ដូចបានពន្យល់នៅខាងលើ ក្រៅពីធ្វើការលើកកម្ពស់ជីវភាព និងប្រាក់ចំណូលរបស់ប្រជាជន សកម្មភាពផ្សេងទៀតត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងគម្រោងSHEP ដើម្បីជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិករដ្ឋាភិបាលគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ដោយផ្ដល់ការយកចិត្តទុកដាក់

សមរម្យដល់តម្រូវការផ្លូវចិត្តទាំងបីរបស់ពួកគេ។ ជាលទ្ធផល វិធិសាស្ត្រ SHEP បានសម្រេចជោគជ័យក្នុងការធ្វើឱ្យអ្នកអនុវត្តគម្រោង និងអ្នកទទួលផលពីគម្រោងមានភាពចុះសម្រុងគ្នាឬស៊ីសង្វាក់គ្នា ក្នុងការសម្រេចគោលដៅរបស់គម្រោង នៅចុងក្រោយ។ នៅពេលធ្វើគម្រោងសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេស វាជាការគួរក្នុងការបង្កើតលក្ខខណ្ឌឬស្ថានភាពដែលភាគីពាក់ព័ន្ធគម្រោងនានាអាចធ្វើការសម្របខ្លួនពួកគេបានងាយស្រួល ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់គម្រោង។ ខណៈដែលគោលដៅគម្រោងដូចគ្នាតែមួយសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ការបែងចែកប្រភេទនៃការជំរុញលើកទឹកចិត្តដើម្បីលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលម្នាក់ៗគឺចាំបាច់ណាស់ដើម្បីអាចបង្កើតលក្ខខណ្ឌឬស្ថានភាពបែបនេះបាន។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ពេលផ្តល់ការគាំទ្រតម្រូវការផ្លូវចិត្តទាំងបីសម្រាប់កម្រិតផ្សេងគ្នានៃភាគីពាក់ព័ន្ធ ទស្សនគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដែលអាចនាំឱ្យមានការសំយោគនៃសកម្មភាពលើកទឹកចិត្តខុសៗគ្នានេះ គឺជាគន្លឹះឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យ។

ឯកសារយោង

Ariely, D, U. Gneezy, G. Loewenstein, និង N. Mazar (ឆ្នាំ2009) Large Stakes and Big Mistakes. *Review of Economic Studies* 76: 451-469.

Amabile, T.M. (1996) *Creativity in context*. New York: Westview Press.

Deci, E. L. (1971) Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology* 18: 105-115.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York: Plenum.

Deci, E. L. & Flaste, R. (1995) *Why We Do What We Do: Understanding Self-Motivation.* Putnam's Sons. deCharms, R. (1968) Personal causation. New York: Academic Press.

Lepper, Mark R.; Greene, David; Nisbett, Richard E. (1973) Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol 28(1): 129-137.

Herzberg, F. (1987) One More Time: How Do You Motivate Employees?. Harvard Business Review 65 (5): 109-120.

Seligman, M. E. P. (1972) Learned helplessness. *Annual Review of Medicine*. 23 (1): 407-412.

Steel, P. & König C. J. (2006) Integrating Theories of Motivation. *Academy of Management Review* 31 (4): 889-913.

ឯកសារណែនាំឱ្យអាន

<u>Books on Self-Determination Theory</u>

Deci, E. L. & Flaste, R. (1995) Why We Do What We Do: Understanding Self-Motivation. Putnam's Sons.

Pink, D. H. (2011) Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. Riverhead Books.

<u>Books on Other Theories of Motivation</u>

Amabile, T. & Kramer, S. (2011) The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work. Harvard Business Review Press.

Csikszentmihalyi, M. (1990) *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper Collins.

Dweck, C. S. (2006) Mindset: The New Psychology of Success. Random House.

Maslow, A. H. (1943/2012) *A Theory of Human Motivation.* Start Publishing.

Peterson, C., Maier, S. F., & Seligman, M. E. P. (1990) *Learned Helplessness: A Theory for the Age of Personal Control.* Oxford Press.

វិធីសាស្ត្រ SHEP តាមទស្សនៈរបស់អ្នកសិក្សា

(1) ការវិភាគផ្អែកលើទ្រឹស្តីស្វ័យសម្រេចអំពីហេតុផលសម្រាប់ចូលរួមក្នុងគម្រោង

សេចក្តីសង្ខេប៖ មន្ត្រីអង្គការប្រចាំតំបន់និងកសិករ ដែលបានចូលរួមក្នុងគម្រោងស្តីពីវិធីសាស្ត្រលើកកម្ពស់ និងផ្តល់អំណាចដល់ម្ចាស់កសិកម្មសាកវប្បកម្មខ្នាតតូចនៅក្នុងប្រទេសកេនយ៉ា(Kenya) (វគ្គបណ្តុះបណ្តាល SHEP ដំណាក់កាលទី 1) និងគម្រោងស្តីពីវិធិសាស្ត្រកែលម្អជីវិត នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន បានចូលរួមក្នុងបទសម្ភាសន៍ពាក់កណ្តាលរចនាសម្ព័ន្ធ*

Full Text: http://jica-ri.jica.go.jp/publication/assets/JICA-RI_WP_No.121.pdf

* ពាក់ព័ន្ធនឹងហេតុផលអ្វីដែលបណ្តាលឱ្យពួកគេចូលរួមក្នុងសកម្មភាពគម្រោងរបស់ពួកគេ។ ហេតុផលនោះត្រូវបានបែងចែកទៅជាប្រភេទនៃកម្លាំងចិត្ត ដែលកំណត់ដោយទ្រឹស្តីស្វ័យសម្រេចចិត្ត (SDT)។ មួយផ្នែកធំនៃហេតុផល ត្រូវបានដាក់ឈ្មោះកូដសម្គាល់ជាប្រភេទនៃកម្លាំងចិត្តជំរុញដោយកត្តាខាងក្នុង ដែលជាប្រភេទនៃកម្លាំងចិត្តជំរុញដោយខ្លួនឯង ដែលបានគាំទ្រដល់សម្មត្តិកម្មថាអ្នកចូលរួមក្នុងគម្រោងទាំងពីរត្រូវបានជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមដោយខ្លួនឯង។

(2) ការប្រើប្រាស់ទ្រឹស្ដីស្វ័យសម្រេចក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសរបស់ទីភ្នាក់ងារចៃកា

សេចក្ដីសង្ខេប៖ វិធីសាស្រ្ត SHEP ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងគម្រោងសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសមួយក្នុងប្រទេសកេនយ៉ា(Kenya) មានដាក់ចេញនូវចង្កោមសកម្មភាពដែលបានយកទ្រឹស្ដីស្វ័យសម្រេចមកពិចារណា។ សកម្មភាពដូចជា ការស្ទង់មតិទីផ្សារដែលធ្វើឡើងដោយកសិករខ្លួនឯង និង ការជ្រើសរើសដំណាំគោលដៅដែលពឹងផ្អែកលទ្ធផលស្ទង់មតិទីផ្សារ បានជួយរក្សាការជំរុញទឹកចិត្តរបស់កសិករគោលដៅឱ្យនៅខ្ពស់។ ទីភ្នាក់ងារចៃកា បានបង្ហាញជាផ្លូវការថា SDT គឺជាសសរស្តម្ភគោលមួយនៃវិធីសាស្រ្ត SHEP ហើយបានបណ្ដុះបណ្ដាលមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល មកពី23 ប្រទេសនៃទ្វីបអាហ្វ្រិក។ ការងារផ្ដល់ជំនួយបច្ចេកទេសកសិកម្មដល់កសិករដែលផ្អែកលើSDT ត្រូវបានអនុវត្តជាទូទៅជាកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍។