ປຶ້ມຄູ່ມື
ສຳລັບ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ໃນວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ

ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອການພັດທະນາ

ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ແມ່ນອົງການສະຫະປະຊາຊາດຊັ້ນນຳທີ່ຕໍ່ສູ້ ເພື່ອຢຸດຕິຄວາມບໍ່ຍຸດຕິທຳຂອງຄວາມທຸກຍາກ, ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ, ແລະ ການ ປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ. ການເຮັດວຽກກັບເຄືອຂ່າຍຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມ ງານຢ່າງກວ້າງຂວາງຂອງພວກເຮົາໃນ 170 ປະເທດ, ພວກເຮົາຊ່ວຍປະເທດຕ່າງໆ ເພື່ອສ້າງວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາແບບປະສົມປະສານ, ຍືນຍົງສຳລັບປະຊາຊົນ ແລະ ໂລກ. ສຶກສາເພີ່ມເຕີມໄດ້ທີ່ undp.org ຫຼືຕິດຕາມຢູ່ @UNDP

ທັດສະນະທີ່ສະແດງອອກໃນສິ່ງພິມນີ້ແມ່ນເປັນຂອງຜູ້ຂຽນ ແລະ ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງເປັນທັດສະນະ ຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ, ລວມທັງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ, ຫຼື ປະເທດສະມາຊິກຂອງສະຫະປະຊາຊາດ.
ສະຫງວນລິຂະສິດ ©UNDP 2021. ສະຫງວນລິຂະສິດທັງໝົດ.
One United Nations Plaza, New York, NY 10017, USA

ຮູບພາບໜ້າປົກ: ນັກກວດກູ້ລະເບີດຜູ້ຍິງຄົນທຳອິດຂອງປະເທດເຢເມນ ທີ່ດຳເນີນການຊອກຫາລະເບີດຕ້ອງສົງໃສ,
© UNDP Yemen

ສາລະບານ

ພາກສະເໜີ

ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ (UNDP) ແລະ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ 2

ພາກທີ 1: ຂອບເຂດວຽກ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ 5

ວິທີການຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ກ່ຽວກັບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ 6

ຂອບເຂດວຽກດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ: ລະບົບ ຂອງ ການເຊື່ອມສານສາມມິຕິ 8

ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ຢູ່ທັງ ສາມມິຕິ 9

ແຮງຂັບເຄື່ອນຂອງການປ່ຽນແປງ ຢູ່ໃນ ຂອບເຂດວຽກງານດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ 10

ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ສຳລັບໜ້າທີ່ ທຽບກັບ ໜ້າວຽກ 11

ພາກທີ 2: ການສ້າງຂອບເຂດວຽກງານສຳລັບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ 12

ເບິ່ງ ສາມມິຕິ ຂອງຂີດຄວາມສາມາດ ໃຫ້ລະອຽດຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ 13

ຂີດຄວາມສາມາດກ່ຽວກັບໜ້າທີ່ຂອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ: ພວກເຮົາກຳລັງພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດເພື່ອຫຍັງ? 20

ພາກທີ 3: ການປະເມີນຕົນເອງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ 24

ບາດກ້າວທີ 1: ກຳນົດ ຂອບເຂດ ແລະ ວິທີການ 27

ບາດກ້າວທີ 2: ອອກແບບ ເຄື່ອງມືການປະເມີນຕົນເອງ 29

ບາດກ້າວທີ 3: ປະຕິບັດ ການປະເມີນຕົນເອງ 31

ພາກທີ 4: ການຕອບສະໜອງ ແລະ ການອັດແທກ ແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ 33

ຂອບເຂດວຽກຂອງຜົນໄດ້ຮັບ ສຳລັບ ການຕອບສະໜອງ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ 34

ຈາກການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດ ໄປສູ່ ແຜນດຳເນີນການດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ 34

ປຶ້ມຄູ່ມື ສຳລັບ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ໃນວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ

© UNDP Bosnia and Herzegovina

ຂະແໜງການເກັບກູ້ລະເບີດ ໄດ້ມີວິວັດທະນາການຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ນັບແຕ່ທ້າຍຊຸມປີ 1980 ເປັນຕົ້ນມາ ໃນເວລາທີ່ຄວາມພະຍາຍາມໃນການເກັບກູ້ລະເບີດ ເພື່ອມະນຸດສະທຳ ໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນຂຶ້ນໃນ ປະເທດອັຟການິດສະຖານ ແລະ ໃນເວລາທີ່ໄດ້ເລີ່ມມີການເຕົ້າໂຮມກັນ ເພື່ອເຄື່ອນໄຫວສະໜັບສະໜູນ ການເກືອດຫ້າມການຖິ້ມລະເບີດແບບບໍ່ມີຈຸດໝາຍໃນແບບດັ່ງກ່າວ. ຕັ້ງແຕ່ນັ້ນເປັນຕົ້ນມາ, ໂລກກໍໄດ້ເຫັນການປ່ຽນແປງທີ່ສຳຄັນ ຕໍ່ກັບ ກົດໝາຍສາກົນ, ຄວາມກ້າວໜ້າດ້ານເທັກໂນໂລຊີ ແລະ ການກຳເນີດຂະແໜງການອາຊີບໃໝ່ ຢູ່ບ່ອນທີ່ມີການເຊື່ອມໂຍງກັນຂອງວຽກງານ ດ້ານມະນຸດສະທຳ, ດ້ານການພັດທະນາ ແລະ ດ້ານສັນຕິພາບ, ທີ່ມີຄວາມຄົບຖ້ວນສົມບູນ ດ້ວຍເຄື່ອງມື, ມາດຕະຖານ ແລະ ບັນທັດຖານ ທີ່ຊັບຊ້ອນຂອງມັນເອງ.

ແຕ່ວ່າ ມີສອງປັດໄຈ ທີ່ເກືອບບໍ່ມີການປ່ຽນແປງເລີຍ ໃນຕະຫຼອດໄລຍະທົດສະວັດດຽວກັນນີ້. ປັດໄຈທຳອິດ ແມ່ນ ບໍ່ເຄີຍມີຊັບພະຍາກອນຢ່າງພຽງພໍ ສຳລັບປົກປ້ອງພົນລະເມືອງ ຈາກຜົນກະທົບດ້ານມະນຸດສະທຳຈາກລູກລະເບີດ ແລະດຳເນີນການໄດ້ໄວເທົ່າທີ່ປະຊາຊົນໃນທ້ອງຖິ່ນດັ່ງກ່າວຕ້ອງການ. ແມ່ນກະທັ້ງແຜນງານທີ່ມີຊັບພະຍາກອນທີ່ດີທີ່ສຸດ ກໍໃຊ້ເວລາຫຼາຍປີ ເພື່ອບັນລຸບັນດາບຸລິມະສິດແຫ່ງຊາດທັງໝົດ ແລະຄວາມຕ້ອງການຕ່າງໆ ຂອງສົນທິສັນຍາສາກົນ.

ປັດໄຈທີສອງ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ຈະມີຜົນສຳເລັດຂອງສັນຍາສາກົນໃນການຫຼຸດຜ່ອນການນຳໃຊ້ ລະເບີດຝັງດິນ ແລະບົ່ມບີ້, ແຕ່ກໍ່ປະກົດວ່າ ການນຳໃຊ້ລູກລະເບີດ ຍັງບໍ່ທັນສິ້ນສຸດລົງ ແລະໂດຍບໍ່ມີການຄຳນຶງເຖິງຜົນສະທ້ອນ ໃນດ້ານມະນຸດສະທຳ ແລະດ້ານການພັດທະນາໃນໄລຍະຍາວ. ໃນແຕ່ລະປີອຸປະກອນລະເບີດປະດິດເອງ, ລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ແລະສິ່ງປົນເປື້ອນໃນຮູບແບບອື່ນໆ ໄດ້ເພີ່ມຈຳນວນລະເບີດບໍ່ທັນແຕກໃນທົ່ວໂລກຂຶ້ນ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ພື້ນທີ່ລະເບີດຝັງດິນ ສຸດທ້າຍຈະຖືກກວດກູ້ໄປແລ້ວກໍ່ຕາມ.

ການປະຕິບັດງານກ່ຽວກັບລະເບີດບໍ່ທັນແຕກເປັນຄວາມພະຍາຍາມໃນໄລຍະຍາວ ແລະ ຍັງຈະມີຢູ່ຕໍ່ໄປອີກ. ຜົນສະທ້ອນທາງລົບ ໃນດ້ານມະນຸດສະທຳ ແລະ ການພັດທະນາ ຈາກລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ໄດ້ຖືກບັນທຶກເປັນເອກະສານ ໄວ້ຢ່າງດີ ໃນຫຼາຍທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການຕອບສະໜອງ ຂອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ.[1] ການສຳຫຼວດຜົນກະທົບດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະການປະເມີນ ຫຼັງການເກັບກູ້ລະເບີດ ສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນໄດ້ຮັບດ້ານບວກ ຂອງການປະຕິບັດການກ່ຽວກັບລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ຕໍ່ກັບວຽກງານ ກະສິກຳ, ໂພຊະນາການ, ນໍ້າສະອາດ ແລະສຸຂະອະນາໄມ, ການຄ້າ ໂດຍຜ່ານການເກັບເກັບກູ້ລະເບີດຕາມເສັ້ນທາງ ແລະຂະແໜງການພັດທະນາອື່ນໆ. ຍ້ອນຮູບແບບ ການປົນເປື້ອນຂອງລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີການປ່ຽນແປງ, ສະນັ້ນ ຜົນສະທ້ອນ ຂອງສິ່ງປົນເປື້ອນ ຕໍ່ກັບການພັດທະນາ ກໍ່ປ່ຽນແປງເຊັ່ນກັນ. ຜົນກະທົບດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຂອງເນື້ອທີ່ດິນກະສິກຳ ທີ່ມີລະເບີດຝັງດິນຕົກຄ້າງ ແມ່ນຕ່າງຈາກ ເນື້ອທີ່ດິນອື່ນໆ ທີ່ມີລະເບີດຕົກຄ້າງຈຳນວນຫຼາຍ - ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນ ຕັ້ງຢູ່ຢັ່ງຢາຍກັນ - ໃນເຂດຕົວເມືອງ, ຕ້ອງການໃຫ້ມີວິທີການໃໝ່ ໃນການຈັດບູລິມະສິດ. ການປະຕິບັດການກ່ຽວກັບລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ສືບຕໍ່ວິວັດທະນາຕົວເອງຂຶ້ນ.

ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນສະພາບເງື່ອນໄຂໃດກໍ່ຕາມ, ໃນໄລຍະຍາວ ການເກັບກູ້ລະເບີດ ແມ່ນຈະມີຄວາມຍືນຍົງ ແລະມີປະສິດທິຜົນທີ່ສຸດ ຖ້າຫາກມີການຄຸ້ມຄອງ ແລະມີຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງຂອງຄົນພາຍໃນຊາດ. ຄວາມຈິງແລ້ວ, ການນຳ ໃຊ້ຫຼັກການເປັນເຈົ້າຕົນເອງຂອງຄົນພາຍໃນຊາດ ໃນລະຫວ່າງການຕອບໂຕ້ກັບ ວິກິດການ ຈະເຮັດໃຫ້ງ່າຍ ໃນການຮັບປະກັນຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງຂອງຄົນ ໃນຊາດ ຢູ່ໃນໄລຍະການພັດທະນາ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນຮັບຮູ້ໂດຍການຮັບຮອງ ຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດກ່ຽວກັບ ການສະໜັບສະໜູນ ບັນດາອົງກອນ ເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ແລະຄວາມຮັບຜິດຊອບເພື່ອ ຊີ້ນຳ ແລະຄຸ້ມຄອງການເກັບກູ້ລະເບີດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ເຊິ່ງເປັນໜຶ່ງໃນ ສາມ ຜົນໄດ້ຮັບດ້ານຍຸດທະສາດ ຢູ່ໃນຍຸດທະສາດສຳລັບການເກັບກູ້ລະເບີດ ປີ 2019-2023.[2]

ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ (UNDP) ແລະ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ

ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແມ່ນພາລະບົດບາດຫຼັກຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາທີ່ມີຢູ່ພາຍໃນລະບົບອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ, ເຊັ່ນດຽວກັນ, ກໍ່ເປັນພາລະບົດບາດຫຼັກ ຂອງອົງການທີ່ຢູ່ພາຍໃນຂະແໜງ ເກັບກູ້ລະເບີດ.[3] ການມີອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ຢູ່ໃນລະດັບປະເທດກ່ອນໜ້າ, ໃນລະຫວ່າງ ແລະຫຼັງຈາກມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ຫຼືວິກິດການ ໄດ້ສ້າງສາຍພົວພັນ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນລັດຖະບານໃນການສ້າງຕັ້ງ ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງໃໝ່, ຖ້າຫາກຈຳເປັນ, ແລະສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ໂຄງສ້າງ ທີ່ມີຢູ່ກ່ອນແລ້ວ.

ຄວາມພະຍາຍາມດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແມ່ນເປັນໄປຢ່າງ ຕໍ່ເນື່ອງ ໃນແຕ່ລະມື້ ແລະທຸກໆມື້ຢູ່ໃນບັນດາປະເທດ ທີ່ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ແລະຄູ່ຮ່ວມມືດ້ານການພັດທະນາ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານການເກັບກູ້ລະເບີດ. ແຕ່ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ ບາງເທື່ອບັນດາສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ກໍ່ເປັນກິດ ຈະກຳທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ໂດຍເກືອບທັງໝົດແມ່ນສຸມໃສ່ການຝຶກອົບຮົມເປັນ ຕົ້ນຕໍ, ເຊິ່ງ ບໍ່ໄດ້ສ້າງຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຄາດຄະເນໄວ້ໃນໄລຍະຍາວ. ບັນດາແຜນງານ ອາດຈະ ປະດິດວົງຈອນຄືນໃໝ່ ຫຼືລຶ້ມຄືນບັນດາແນວຄິດລິເລີ່ມ ທີ່ມີຜົນດີຢູ່ ປະເທດໜຶ່ງ ແຕ່ບໍ່ສາມາດສ້າງຜົນໄດ້ຮັບທີ່ດີເທົ່າກັນຢູ່ໃນປະເທດອື່ນ; ວິທີການ ພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດແບບເກົ່າໆ ທີ່ເຄີຍນຳໃຊ້ມາແຕ່ກ່ອນ ແມ່ນໃຊ້ການ ບໍ່ໄດ້ແລ້ວ.

ຂອບເຂດວຽກທົ່ວໄປຂອງການດຳເນີນງານ ແລະການວິເຄາະທົ່ວບັນດາແຜນ ງານດ້ານການເກັບກູ້ລະເບີດ ສາມາດຊ່ວຍແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້, ຖ້າຫາກ ວ່າມີການປັບສະພາບເງື່ອນໄຂ ສຳລັບແຕ່ລະປະເທດ ແລະ ແຕ່ລະສະພາບການ.

ສິ່ງດັ່ງກ່າວນັ້ນ ແມ່ນສິ່ງທີ່ ປື້ມຄູ່ມື ຫົວນີ້ ຈະເວົ້າເຖິງ.

ຈຸດປະສົງ ຂອງບັນດາຄຳແນະນຳເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນເພື່ອທ້ອນໂຮມເອົາ ຄວາມອຸດົມ ສົມບູນ ດ້ານປະສົບການຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ໃນການ ພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ໃນທົ່ວທຸກຂະແໜງການພັດທະນາທີ່ຫຼາກຫຼາຍ, ປະສົມປະສານບັນດາປະສົບການ ແລະ ບົດຮຽນທີ່ເກີດຈາກແຜນງານດ້ານເກັບ ກູ້ລະເບີດ ແລະອາວຸດໂດຍສະເພາະ ແລະຜັນຂະຫຍາຍເຂົ້າໃນສະພາບເງື່ອນໄຂ ຂອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ໃນປະຈຸບັນ. ປື້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວນີ້ ວາງໂຄງສ້າງທີ່ ຄົບຖ້ວນຮອບດ້ານ ແລະ ເປັນລະບົບ ສຳລັບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ໃນວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ທີ່ໃຊ້ໄດ້ໃນທົ່ວທຸກອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ທຸກ ປະເທດ.[4]

---

[1] ຕົວຢ່າງ, ການເຊື່ອມໂຍງ ລະຫວ່າງ ການເກັບກູ້ລະເບີດ ແລະ ວາລະຂອງ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ປີ 2030 ໄດ້ຖືກບັນທຶກເປັນເອກະສານ ໂດຍ ບົດກໍລະນີສຶກສາຂອງ GICHD/UDP ບໍ່ປ່ອຍໃຜໄວ້ຂ້າງຫຼັງ: ການເກັບກູ້ລະເບີດ ແລະ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາ ແບບຍືນຍົງ, 2017.

[2] ຍຸດທະສາດ ການເກັບກູ້ລະເບີດ ຂອງອົງການ ສປຊ 2019-2023: ຜົນໄດ້ຮັບດ້ານຍຸດທະສາດ ທີ 3: ສະຖາບັນແຫ່ງຊາດ ຊີ້ນຳ ແລະ ຄຸ້ມຄອງ ໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ດ້ານການເກັບກູ້ລະເບີດ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ. ການສະໜັບສະໜູນທຸກດ້ານ ການສ້າງຄວາມ ເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດຂອງຊາດ, ອົງການ ສປຊ ຈະປຸກລະດົມ ແລະ ສົ່ງເສີມ ການເຊື່ອມສານ ວຽກງານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ, ເຊິ່ງລວມທັງ ເນັ້ນໃສ່ ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ບຸລິມະສິດ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຂອງ ແມ່ຍິງ, ເດັກຍິງ, ເດັກຊາຍ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຂອງບັນດາກຸ່ມຕ່າງໆ, ແລະ ສົ່ງເສີມ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສັງຄົມ ໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ຢູ່ໃນ ການປະຕິບັດການກ່ຽວກັບລະເບີດແຫ່ງຊາດ.

[3] ຍຸດທະສາດ ການປະຕິບັດການກ່ຽວກັບລະເບີດ ຂອງອົງການ ສປຊ 2019-2023: ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ເພື່ອການພັດທະນາ (UDP) ເຮັດວຽກກັບ ຄູ່ຮ່ວມງານ ລະດັບທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບສາກົນ ກ່ຽວກັບການເຊື່ອມສານ ວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ກັບ ການພັດທະນາ ແລະ ການບັນລຸ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອ ບັນດາຊຸມຊົນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ ຈາກລູກລະເບີດ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດຟື້ນຟູໄດ້ໄວ ແລະ ມີການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ. ແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດ ຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ມີຈຸດສຸມທີ່ສຳຄັນສາມດ້ານ ຄື: 1) ຜັນຂະຫຍາຍ ວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ເຂົ້າໃນຜົນປະໂຫຍດຂອງການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ, ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງມະນຸດ, ດ້ານສະບຽງອາຫານ ຫຼື ຄວາມປອດໄພຂອງຊຸມຊົນ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດ; 2) ສ້າງຄວາມເຂັ້ມ ແຂງໃຫ້ສະຖາບັນແຫ່ງຊາດ ທີ່ ກະຕຸກຊຸກຍູ້ຜົນປະໂຫຍດຂອງການພັດທະນາ, ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ການຮັບປະກັນດ້ານສະບຽງອາຫານ, ຄວາມປອດໄພຂອງມະນຸດ, ວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດ; ແລະ 3) ສະໜັບສະໜູນ ຂອບເຂດວຽກ ດ້ານເກັບກູ້ລະເບີດ ທີ່ ເປັນບັນທັດຖານສາກົນ.

[4] ຄຳແນະນຳ ຢູ່ໃນປື້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວນີ້ ສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນອີງໃສ່ ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ: ວຽກງານພື້ນຖານ ຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ, Kanni Wignaraja, ສະບັບປີ 2009 ນິວຢອກ. ຂອບເຂດວຽກດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ຫຼາຍໆດ້ານ ແມ່ນມີຢູ່ແລ້ວ - ທັງ ການປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ ວິຊາການ. ໃນຊຸມປີທີ່ຜ່ານມາ, ຕົວແບບຂອງອົງກອນທີ່ມີປະສົບການ ໄດ້ມີຄວາມໂດດເດັ່ນຂຶ້ນ ຢູ່ໃນພາກເອກະຊົນ ແລະ ໃນເດືອນມີຖຸນາ 2020 ອົງການ UIDIR ໄດ້ພິມເຜີຍແຜ່ ຕົວແບບດ້ານປະສົບການຂອງຄວາມ ສາມາດ ຂອງCounter-IED ແລະ ເຄື່ອງມື ການປະເມີນຕົນເອງ ໃນເດືອນມີຖຸນາ 2020.

ຄຳແນະນຳ ຢູ່ໃນປຶ້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວນີ້ ມີຈຸດປະສົງສ້າງຂຶ້ນເພື່ອຂະແໜງການເກັບກູ້ລະເບີດທັງໝົດ. ແຕ່ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຍ້ອນວ່າ ວຽກງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດດ້ານການເກັບກູ້ລະເບີດຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ສຸມໃສ່ສະເພາະແຕ່ສະຖາບັນແຫ່ງຊາດ ເທົ່ານັ້ນ -- ໂດຍສະເພາະແມ່ນອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ[5] ແລະ ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດ[6] -- ສະນັ້ນປຶ້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວນີ້ ຈຶ່ງສຸມໃສ່ ລະດັບດັ່ງກ່າວນີ້ ແລະ ນຳໃຊ້ ລະດັບດັ່ງກ່າວ ເພື່ອເປັນຕົວຢ່າງປະກອບ -- ແຕ່ບໍ່ແມ່ນໜ່ວຍງານເກັບກູ້ລະເບີດໃນລະດັບປະຕິບັດຕົວຈິງ. ແຕ່ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ ຂອບເຂດວຽກ ແລະຫຼັກການ ກໍ່ນຳໃຊ້ໄດ້ຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ກັບອົງການປະຕິບັດງານຄົນລາວ ແລະຄົນຕ່າງປະເທດ ແລະກັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຄູ່ຮ່ວມປະຕິບັດງານ.

ໃນທຳນອງດຽວກັນ, ຂອບເຂດວຽກ ແລະ ຄຳແນະນຳ ຢູ່ໃນຄູ່ມືສະບັບນີ້ ສາມາດໃຊ້ໄດ້ໃນທຸກສະພາບເງື່ອນໄຂ, ເຊິ່ງລວມທັງ ໃນໄລຍະການຕອບສະໜອງ ຕໍ່ວິກິດການແບບກະທັນຫັນ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ລາຍລະອຽດ, ບຸລິມະສິດ ແລະຄວາມສຳຄັນຂອງການຕອບສະໜອງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ຈະແຕກຕ່າງກັນໃນແຕ່ລະປະເທດ, ແຕ່ວ່າຫຼັກການສຳຄັນຂອງຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງຂອງຊາດ ແລະການສ້າງໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງທີ່ຍືນຍົງຂອງຊາດ ສາມາດໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ໂດຍຜ່ານຂອບເຂດວຽກດັ່ງກ່າວນີ້.

ຂະແໜງການເກັບກູ້ລະເບີດ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ຈາກມາດຕະຖານແຫ່ງຊາດ ແລະ ສາກົນ, ກອງປະຊຸມ ແລະ ການທົບທວນ ຢ່າງເຕັມສ່ວນຮຽບຮ້ອຍແລ້ວ. ສະນັ້ນ ປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ ຈະບໍ່ເລັ່ງໃສ່ການສ້າງ ໂຄງສ້າງ ຫຼື ຂະບວນການອັນໃໝ່, ບໍ່ຕ້ອງການເຄື່ອງປະກອບອັນໃໝ່ ແລະ ບໍ່ໄດ້ບັນຈຸແນວຄິດປະດິດສ້າງທີ່ແປກປະຫຼາດ. ຂອບເຂດວຽກ ແລະ ຄຳແນະນຳ ທີ່ນຳສະເໜີຢູ່ໃນປຶ້ມຄູ່ມືນີ້ ແມ່ນໄດ້ຜ່ານການທົດສອບດ້ານເວລາ ແລະ ໄດ້ພິສູດວ່າມີປະສິດທິພາບ ຢູ່ໃນຫຼາຍຂະແໜງການພັດທະນາ, ເຊິ່ງລວມທັງ ຢູ່ໃນຫຼາຍໆ ແຜນງານດ້ານການເກັບກູ້ລະເບີດ, ແລະ ຢູ່ໃນຫຼາຍ ສະພາບເງື່ອນໄຂ ແລະ ວັດທະນະທຳ.

ປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ ຈະໃຫ້ຄຳຕອບແກ່ບັນດາຄຳຖາມເຫຼົ່ານີ້ ເຊັ່ນ:

1) ຍ້ອນຫຍັງ ຈຶ່ງສຸມໃສ່ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ?
2) ຈະນຳໃຊ້ຂອບເຂດວຽກ ດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ຢູ່ໃນວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ແນວໃດ?
3) ພວກເຮົາກຳລັງ ພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດເພື່ອ ຫຍັງ?
4) ພວກເຮົາຈະປະເມີນ ຈຸດທີ່ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຈະມີຜົນກະທົບຫຼາຍທີ່ສຸດ ດ້ວຍ ວິທີໃດ?
5) ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຈະ ສອດຄ່ອງເໝາະສົມ ຢູ່ໃນ ຈຸດໃດ ຂອງຂອບເຂດວຽກດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ?
6) ການຕອບສະໜອງຂອງແຜນງານ ສຳລັບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດທີ່ໄດ້ຮັບການພິສູດແລ້ວ ມີຫຍັງແດ່?

ມັນສຳຄັນທີ່ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ວ່າ ເອກະສານສະບັບນີ້ ບໍ່ໄດ້ບອກລາຍລະອຽດລ່ວງໜ້າວ່າ ໃຜ ຄວນສະໜັບສະໜູນ ຫຼືປະກອບສ່ວນໃສ່ ການພັດທະນາ ແລະສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ກັບຂີດຄວາມສາມາດຂອງຊາດ ໃນດ້ານວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດຢູ່ປະເທດໃດໜຶ່ງ. **ການຕັດສິນໃຈດັ່ງກ່າວ ແມ່ນຂຶ້ນກັບອົງການຮັບຜິດຊອບແຫ່ງຊາດ,** ແລະຢູ່ໃນແຕ່ລະປະເທດມັນຈະແຕກຕ່າງກັນ. ຂະແໜງເກັບກູ້ລະເບີດ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ຈາກຜູ້ດຳເນີນການທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ທີ່ມີເຈດຕະນາ ແລະສາມາດປະກອບສ່ວນໄດ້ ເຊິ່ງລວມທັງໜ່ວຍງານຂອງອົງການ ສປຊ ເຊັ່ນ ອົງການ UMAS, ອົງການ UICEF, ອົງການ UIDIR, ອົງການ GICHD, ອົງການ ICRC, ສູນລະດັບພາກພື້ນ, ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງ ສາກົນ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ແລະ ສະຖາບັນແຫ່ງຊາດ ທີ່ຢູ່ໃນບັນດາປະເທດທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ.

© UNDP Viet Nam

[5] ມາດຕະຖານຂອງການປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກສາກົນ 3.198. ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ (MAA) (2009) ໜ່ວຍງານຂອງລັດຖະບານ, ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຄະນະກຳມະການ ລະຫວ່າງບັນດາກະຊວງ, ຢູ່ໃນປະເທດທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ (ເຊິ່ງມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບດ້ານລະບຽບການ, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການປະສານງານ ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ. ຂໍ້ຄວນເອົາໃຈໃສ: ໃນກໍລະນີ ບໍ່ມີ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ, ອາດຈະມີຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ມີຄວາມເໝາະສົມສຳລັບ ອົງການ ສປຊ, ຫຼື ໜ່ວຍງານສາກົນ ທີ່ຖືກຍອມຮັບອື່ນໆ, ໃນການຮັບ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບບາງສ່ວນ ຫຼື ທັງໝົດ ແລະ ເຮັດໜ້າທີ່ບາງດ້ານ ຫຼື ທັງໝົດ ຂອງ ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ຫຼື ຂອງ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ, ແຕ່ບໍ່ຄອຍມີປານໃດ,

[6] ມາດຕະຖານຂອງການປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກສາກົນ 3.178. ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ (MAC) ສູນປະສານງານການປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ (MACC) (2009) ແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງ, ໃນນາມຕາງໜ້າອົງການການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດແຫ່ງຊາດ - ຢູ່ບ່ອນທີ່ມີ, ທີ່ຮັບຜິດຊອບ ວາງແຜນ, ປະສານງານ, ຊີ້ນຳລວມ ແລະ ໃນບາງກໍລະນີ ດຳເນີນໂຄງການເກັບກູ້ລະເບີດ.ສຳລັບແຜນງານ ເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ, ປົກກະຕິແລ້ວ MAC/MACC ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຫ້ອງການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ.

ພາກທີ 1

ສະເໜີກ່ຽວກັບ ຂອບເຂດວຽກ ດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ

Photo: UNMAS Colombia

ແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດ ໂດຍທົ່ວໄປ ຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ແມ່ນໄດ້ຖືກອອກແບບເພື່ອສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍເຫຼືອ ອົງການຄຸ້ມຄອງ ວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ແລະ ສູນປະຕິບັດງານການແກ້ໄຂບັນຫາ ລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດ ໂດຍເປັນຜູ້ປະສານງານ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ການຕອບສະໜອງການເກັບກູ້ລະເບີດ ໂດຍລວມຂອງປະເທດ.[7] ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ບໍ່ໄດ້ສ້າງ ໂຄງສ້າງວຽກເກັບກູ້ລະເບີດຂອງ ອົງການ ສປຊ ເປັນຄູ່ຂະໜານ ກັບໂຄງສ້າງຂອງລັດຖະບານ ແຕ່ວ່າ ເຮັດ ວຽກຢູ່ພາຍໃນໂຄງສ້າງແຫ່ງຊາດ ແມ່ນກະທັ້ງ ຢູ່ໃນໄລຍະ ທັນທີຫຼັງຈາກ ວິກິດການ.[8] ໃນບາງກໍລະນີ ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ກໍ່ໝາຍເຖິງ ການສະໜັບສະໜູນ ການພັດທະນາໜ່ວຍງານໃໝ່ ໃນລະດັບຊາດ; ຢູ່ໃນບາງປະເທດ ຫ້ອງການ ຫຼືວ່າໜ່ວຍງານ ໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ຢູ່ໃນກະຊວງ ຫຼື ຢູ່ໃນໂຄງສ້າງອື່ນໆຂອງ ລັດ.

> ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ເຫັນວ່າການພັດທະນາຂີດຄວາມ ສາມາດ ເປັນ ຂະບວນການ ເຊິ່ງ ໂດຍຜ່ານຂະບວນການດັ່ງກ່າວ ບຸກຄົນ, ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ສັງຄົມ ຈະໄດ້ຮັບ, ຈະສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຈະຮັກສາ ຄວາມອາດສາມາດ ເພື່ອສ້າງ ແລະ ບັນລຸ ຈຸດປະສົງດ້ານການ ພັດທະນາຕົນເອງ ໃນໄລຍະຕໍ່ມາ. ເວົ້າແບບງ່າຍໆ ກໍຄື, ຖ້າຫາກ ຂີດ ຄວາມສາມາດ ແມ່ນພາຫະນະສໍາລັບ ວາງແຜນ ແລະ ບັນລຸຜົນ, ການ ພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ກໍອະທິບາຍ ກ່ຽວກັບວິທີທາງ ເພື່ອໄປ ສູ່ພາຫະນະດັ່ງກ່າວ. ສ່ວນປະກອບທີ່ສໍາຄັນ ຢູ່ໃນວິທີການພັດທະນາ ຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ແມ່ນ ການ ປ່ຽນແປງ. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ກິດຈະກໍາໃດໜຶ່ງ ຖືກຕ້ອງຕາມມາດຕະຖານ ຂອງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ຕາມທີ່ໄດ້ປະຕິບັດ ແລະ ສົ່ງເສີມ ໂດຍ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ, ມັນຕ້ອງເກີດມີການປ່ຽນແປງ ທີ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນ ແລະ ຍືນຍົງພາຍໃນຕົວມັນເອງ ໃນໄລຍະຕໍ່ມາ. ການ ພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ: ວຽກງານສໍາຄັນທີ່ສຸດ ຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ.

ໂດຍບໍ່ຄໍານຶງເຖິງ ໂຄງປະກອບລະບົບບໍລິຫານວຽກງານ, ຫຼັກການສໍາຄັນ ກໍ່ຄືການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ ແລະການປະສານງານວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ແມ່ນເປັນ ພາກສ່ວນໜຶ່ງ ຂອງລັດຖະບານ, ແລະ ມີຄວາມເໝາະສົມ ກັບ ໜ້າວຽກທີ່ມີ. ແນ່ນອນວ່າ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ຈະປ່ຽນໄປຕາມເວລາ. ໂຄງ ປະກອບວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ທີ່ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນໃນລະຫວ່າງທີ່ ມີສົງຄາມ ອາດຈະບໍ່ເໝາະສົມກັບຈຸດປະສົງໃນການຈັດການກັບຂີດຄວາມ ສາມາດທີ່ມີໃນທ້ົດສະວັດຕໍ່ມາ. ການຖອດໂຄງສ້າງການເກັບກູ້ລະເບີດແບບ ດັ່ງກ່າວນັ້ນອອກ ແລະ ເຊື່ອມສານຂີດຄວາມສາມາດເຂົ້າໃນໂຄງສ້າງຂອງ ລັດຖະບານຈະມີຄວາມເໝາະສົມກວ່າ ໃນບາງກໍລະນີ.[9]

ວິທີການຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ກ່ຽວກັບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ

ພວກເຮົາສາມາດຄິດໄດ້ວ່າຂີດຄວາມສາມາດເປັນອົງປະກອບລວມທັງໝົດ ຂອງຊັບພະຍາກອນແລະຊັບສິນທີ່ມີຢູ່ພຽງພໍ ເພື່ອນໍາໃຊ້ກ້າວໄປສູ່ການ ແກ້ໄຂບັນຫາ ຫຼືເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍໃດໜຶ່ງ. ຊັບພະຍາກອນ ແລະຊັບສິນ ດັ່ງກ່າວ ບາງອັນກໍ່ຈັບບາຍໄດ້ ແລະຕາຍຕົວ, ເຊັ່ນກົດໝາຍ,ໂຄງສ້າງການ ດໍາເນີນງານ ແລະແມ່ນກະທັ້ງເປັນຊັບສິນທີ່ເປັນອັດຖຸເຊັ່ນອຸປະກອນ.ເຖິງ ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຊັບພະຍາກອນ ແລະຊັບສິນອື່ນໆຫຼາຍອັນກໍ່ຈັບບາຍບໍ່ໄດ້, ເຊັ່ນຄວາມຮູ້ ແລະບັນທັດຖານທາງສັງຄົມຂີດຄວາມສາມາດຂອງມະນຸດ. ແລະຄືກັບສິ່ງອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບມະນຸດ,ບັນດາສິ່ງດັ່ງກ່າວເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີ ຄວາມຊັບຊ້ອນ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ໝາຍຄວາມວ່າ ການພັດທະນາຂີດຄວາມ ສາມາດຕ້ອງການຫຼາຍກວ່າການຝຶກອົບຮົມ -- ມັນແມ່ນຂັ້ນຕອນຂອງການ ຮຽນຮູ້, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະການດັດປັບ ທີ່ເປັນລະບົບ ແລະ ມີການເໜັງຕີງຢູ່ສະເໝີ ທີ່ແນໃສ່ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການຕອບໂຕ້ກັບສະພາບການ ໃດໜຶ່ງ ໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການ ຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ. ມັນບໍ່ມີຈຸດສຸດທ້າຍທີ່ຕາຍຕົວ. ມັນບໍ່ແມ່ນເປົ້າໝາຍໃນ ຕົວຂອງມັນເອງ ແຕ່ວ່າມັນແມ່ນວິທີທາງເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ບັນລຸໝາກຜົນ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ ທີ່ກໍານົດໄວ້ ສໍາລັບແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດເອງ.

ຖ້າຫາກວິໄສທັດຂອງແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດ ຢູ່ໃນປະເທດໃດໜຶ່ງ ແມ່ນ ເພື່ອຊ່ວຍຊີວິດ ແລະເຮັດໃຫ້ທີ່ດິນມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ພົນລະເມືອງສາ ມາດນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນການຜະລິດໄດ້, ວິໄສທັດທີ່ສອດຄ່ອງກັນ ສໍາລັບແຜນງານ ພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ກໍ່ສາມາດ ນໍາໃຊ້ໄດ້ ສໍາລັບປະເທດດັ່ງກ່າວ ເພື່ອ ເຮັດໃຫ້ມີຂີດຄວາມສາມາດດ້ານການເກັບກູ້ລະເບີດຂອງຊາດ ທີ່ສົ່ງຜົນຮັບ ທີ່ປອດໄພ ສໍາລັບພົນລະເມືອງ, ເຮັດໜ້າທີ່ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ໂດຍມີການ ສະໜັບສະໜູນຈາກພາຍນອກທີ່ໜ້ອຍທີ່ສຸດ ແລະໄດ້ຮັບ ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ຈາກບັນດາຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ.

[7]ເຖິງແມ່ນວ່າ ໃນບາງກໍລະນີ ສູນແຫ່ງຊາດ ຍັງປະກອບດ້ວຍ ຂີດຄວາມສາມາດດ້ານການດໍາເນີນງານ,ຈຸດສຸມຂອງປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ ຍັງຄົງສຸມໃສ່ລະດັບ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ແລະ ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ. ດັ່ງທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນຜ່ານມາ, ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ ຂອບເຂດວຽກ ດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ຍັງສາມາດດັດປັບໃຫ້ເໝາະສົມກັບ ຂີດຄວາມສາມາດດ້ານການດໍາເນີນງານ ແລະ ນໍາໃຊ້ ໃນຫ້ວແຜນງານ.

[8]ເຖິງແມ່ນວ່າ ຈະມີການຄາດການວ່າ ແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດ ຈະບໍລິຫານຈັດການໂດຍອົງການ ສປຊ ກໍ່ຕາມ, ແຕ່ວ່າ ການດໍາເນີນການປະເມີນ ແບບມີຫຼາຍໜ່ວຍງານ ຄວນຖືກລະບຸໄວ້ ຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນ ກ່ຽວກັບຂີດຄວາມສາມາດຂອງຄົນໃນຊາດ ທີ່ມີຢູ່ ແລະ ປັດໄຈຂອງການ ພັດທະນາ ເພື່ອເອົາເຂົ້າຢູ່ໃນ ການອອກແບບ ແຜນງານ.

[9]ການປ່ຽນຖ່າຍຈາກ ແຜນງານທີ່ບໍລິຫານໂດຍ ອົງການ ສປຊ ໄປສູ່ຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງຂອງປະເທດ ມີຄວາມສະລັບຊັບຊ້ອນໃນຕົວມັນເອງ: ເບິ່ງຄໍາແນະນໍາ ກ່ຽວກັບການຖ່າຍໂອນ ແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດ ໄປສູ່ຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງຂອງປະເທດ, GICHD, ເຈນີວາ, ເດືອນເມສາ 2013.

ການເກັບກູ້ລະເບີດ ຢູ່ ປະເທດ ເຢເມັນ ຢູ່ສູນກາງຂອງການພັດທະນາ

ຫຼັງຈາກມີສົງຄາມແບບຕໍ່ເນື່ອງ ຫຼາຍໆປີ, ປະຊາຊົນຫຼາຍລ້ານຄົນ ຢູ່ໃນປະເທດເຢເມັນ ຕົກຢູ່ໃນສະພາບ ອຶດຫິວ, ເຈັບປ່ວຍ, ທຸກຍາກລຳບາກ ແລະ ຢູ່ໃນພາວະສ່ຽງສູງ. ບັນດາເມືອງໃຫຍ່ ແລະ ຕົວເມືອງ ແມ່ນເຕັມ ໄປດ້ວຍລູກລະເບີດ, ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ວິຖີດຳລົງຊີວິດ ຖືກທຳລາຍ ຫຼື ຊຸດໂຊມລົງ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ ຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນການປົກຄອງດ້ວຍກົດໝາຍ ໄດ້ເສື່ອມຖອຍລົງ.

ການເກັບກູ້ລະເບີດ ຢູ່ປະເທດເຢເມັນ ແມ່ນໄດ້ວາງພື້ນຖານທີ່ໝັ້ນຄົງ ໃຫ້ເປັນແນວຄິດລິເລີ່ມຂອງການ ພັດທະນາ; ເປັນສິ່ງສະແດງເຖິງຄວາມມີສະຖຽນລະພາບ ແລະ ການບູລະນະ ແລະ ການສ້າງຕັ້ງ ການປົກຄອງ ທີ່ມີປະສິດທິພາບ. ຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນ ແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດໄດ້ສະແຫວງຫາ ການໃຫ້ບໍລິການ ພາຍໃຕ້ສະພາບ ເງື່ອນໄຂ ໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານການປົກຄອງ, ອາດຈະໂດຍຜ່ານການສົ່ງເສີມ ບັນຫາດ້ານສິດທິມະນຸດ ຢູ່ໃນວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ຫຼື ໂດຍການສ້າງ ພື້ນທີ່ສຳລັບຊຸມຊົນ ເພື່ອລາຍງານ ກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ພວກເຂົາ ສົນໃຈ ທີ່ຢູ່ພາຍໃນເຄືອຂ່າຍການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ. ແຜນງານດັ່ງກ່າວຍັງ ເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດ ກັບອົງການ ສາກົນ ເພື່ອສະໜັບສະໜຸນ ແນວຄິດລິເລີ່ມ ດ້ານມະນຸດສະທຳ, ດ້ານສັນຕິພາບ ແລະ ດ້ານການພັດທະນາ.

ດ້ານການປົກຄອງດ້ວຍກົດໝາຍ, ແນວຄິດລິເລີ່ມຂອງໂຄງການເກັບກູ້ລະເບີດ ໄດ້ສະໜັບສະໜຸນ ຂະແໜງຍຸ ຕິທຳ ໃນການສ້າງ ແນວຄິດລິເລີ່ມດ້ານນະໂຍບາຍຂອງຊຸມຊົນ, ການພັດທະນາ ເສັ້ນທາງຫຼັກຖານ ທີ່ປອດໄພ ເພື່ອປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳ, ແລະ ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງທາງທະເລ ຂອງບັນດາກຳລັງປ້ອງກັນ ຊາຍແດນ ແລະ ແຄມທະເລ.

ຢູ່ໃນຂະແໜງພັດທະນາອື່ນໆ, ໂຄງການ ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບບັນດາກະຊວງຂອງລັດ, ໜ່ວຍງານຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ຊຸມຊົນ ເພື່ອສ້າງການເຂົ້າເຖິງ ສຳລັບການບໍລິການທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊັ່ນ ນ້ຳສະອາດ, ການສຸ ຂະບຽງອາຫານ, ສາທາລະນະສຸກ, ການຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ລອດຊີວິດ ແລະ ການພັດທະນາພື້ນຖານໂຄງລ່າງ (ຕົວຢ່າງ ເຊັ່ນ: ທ່າເຮືອ ແລະ ສະໜາມບິນ) ເພື່ອສົ່ງເສີມ ການຄ້າພາຍໃນ ແລະ ສາກົນ.

ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ໃນການທຳລາຍລູກລະເບີດ, ການສຶກສາກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງຂອງລູກລະເບີດ, ແລະ ການສຳຫຼວດທີ່ບໍ່ແມ່ນດ້ານວິຊາການ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວ ຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ, ເດັກ ຍິງ, ເດັກຊາຍ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ໄດ້ຮັບການຕອບສະໜອງ ໃນເວລາທີ່ຈັດການກັບ ຜົນກະທົບຂອງລູກລະເບີດ ທີ່ມີ ຕໍ່ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ເສລີພາບຂອງພວກເຂົາ.

ໂຄງການທົດລອງ ໂຄງການໜຶ່ງ ແມ່ນໄດ້ເຮັດວຽກກັບຊຸມຊົນ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນໄພຂົ່ມຂູ່ ໂດຍກົງ ຈາກ UXO ແລະ IED ໃນຂະນະດຽວກັນ ກໍ່ເຮັດວຽກແບບຄູ່ຂະໜານ ໃນການ ສຸມໃສ່ການເຂົ້າເຖິງ ຜູ້ມີອຳນາດຕັດສິນໃຈ ທີ່ ສາມາດສະໜອງ ການບໍລິການດ້ານອື່ນໆ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນ ລວມທັງ ການປົກສາຫາລື ກັບ ສະມາຊິກຊຸມຊົນ ຫຼາຍກວ່າ 20,000 ຄົນ ຢູ່ໃນເຂດປົກຄອງ Hadramawt, Shabwah ແລະ Taizz. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ສົ່ງເສີມ ນະໂຍບາຍຊຸມຊົນ, ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ການສຶກສາກ່ຽວກັບ ຄວາມສ່ຽງຂອງລູກລະເບີດ. ການ ພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ໃນບັນດາອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ຢູ່ Hadramawt ໄດ້ ຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນ ຈຳນວນການເສຍຊີວິດ ແລະ ການບາດເຈັບ ຂອງພົນລະເມືອງ ຈາກລະເບີດ ໄດ້ເຖິງ 93% ໃນປີ 2020 ເມື່ອທຽບໃສ່ປີ 2019, ໄດ້ເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງອົງການກຳມະການແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຕອບສະໜອງ ໄດ້ເຖິງ 40%, ແລະເຮັດໃຫ້ຊຸມຊົນສາມາດລາຍງານບັນຫາທີ່ພວກເຂົາສົນໃຈ ເຖິງເຄືອຂ່າຍການປົກຄອງ ທ້ອງຖິ່ນ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ເຮັດໃຫ້ ໂຄງການນ້ຳສະອາດ ແລະ ສຸຂະອະນາໄມ (WASH) ສາມາດເລີ່ມຕົ້ນ ຢູ່ໃນ ພື້ນທີ່ ທີ່ມີລະເບີດຕົກຄ້າງ ລຽບຕາມແຄມຝັ່ງທະເລ ຂອງປະເທດເຢເມັນ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ການ ຝຶກອົບຮົມ ໃຫ້ຕຳຫຼວດ ແລະຢູ່ໃນຂະແໜງຍຸຕິທຳ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເກັບກຳຫຼັກຖານ ຫຼັງຈາກອຸບັດເຫດ ລະເບີດແຕກ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວທັງໝົດນີ້ ແມ່ນ ສິ່ງທຳອິດທີ່ສຳຄັນສຳລັບປະເທດເຢເມັນ, ເຊິ່ງສະໜັບສະໜຸນໂດຍ ຄວາມສະໝັກໃຈ ເພື່ອຮຽນຮູ້ໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ກ່ຽວກັບ ຜົນກະທົບຂອງລູກລະເບີດ ຕໍ່ກັບສັງຄົມ ຈາກ ທັດສະນະ ດ້ານການພັດທະນາ, ສິດທິມະນຸດ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ.

ປະກອບສ່ວນໂດຍ Gareth Collett, UDP ປະເທດ ເຢເມັນ, ພຶດສະພາ 2021

> ມີໄລຍະເວລາສະເພາະໃດໜຶ່ງບໍ່ ທີ່ສາມາດເວົ້າໄດ້ວ່າ ຂີດຄວາມສາມາດ ຕ້ອງໄດ້ ພັດທະນາ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ສະພາບການທີ່ເປັນຢູ່ໃນຂະນະນັ້ນ? ເວົ້າແນວນີ້ຊະ, ນັກຮຽນ ວິສະວະກອນ ຈະກາຍເປັນນັກວິສະວະກອນ ແທ້ໆ ໃນເວລາໃດ? ໃນເວລາທີ່ລາວເຂົ້າໃຈ ຫຼັກການດ້ານວິສະວະກຳບໍ? ໃນເວລາທີ່ລາວ ຜ່ານການສອບເສັງ ຈົບຊັ້ນບໍ? ໃນເວລາທີ່ລາວຮຽນຈົບບໍ? ໃນເວລາທີ່ລາວສ້າງໂຄງການຂອງລາວເອງ ບໍ? ຫຼືວ່າ ລາວກາຍເປັນນັກວິສະວະກອນ ຢູ່ຈຸດໃດໜຶ່ງ ໃນລະຫວ່າງນັ້ນບໍ? ບາງທີ ມັນອາດຈະບໍ່ສະດວກ ສຳລັບ ຍຸກທີ່ມີການວັດແທກທີ່ແມ່ນຢຳຂອງພວກເຮົາ ທີ່ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ຈະສ້າງຮູບພາບທີ່ມີຄວາມຄົບຖ້ວນດັ່ງກ່າວ. ແຕ່ວ່າ, ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແມ່ນຂະບວນການວິວັດທະນາການຂອງການຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ການປ່ຽນແປງໃນດ້ານບວກ ແບບບໍ່ຢຸດຢັ້ງ.[10]

ຂອບເຂດວຽກດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ: ລະບົບ ຂອງ ການເຊື່ອມສານສາມມິຕິ[11]

ຂອບເຂດວຽກດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ຈັດແບ່ງຄວາມສາມາດອອກເປັນ ສາມ ມິຕິ.

ຄວາມອາດສາມາດແມ່ນມີຢູ່ພາຍໃນຕົວບຸກຄົນ ແລະ ຢູ່ໃນອົງການຈັດຕັ້ງ ຫຼື ສະຖາບັນ ໃນຖານະທີ່ເປັນນິຕິບຸກຄົນອັນໜຶ່ງອັນດຽວ. ຄວາມອາດສາມາດ ຍັງພົບເຫັນຢູ່ໃນທົ່ວສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ທີ່ສາມາດສົ່ງອິດທິພົນດ້ານບວກທີ່ມີພະລັງອຳນາດ (ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ລະບຽບກົດໝາຍດ້ານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ) ຫຼື ຜົນສະທ້ອນດ້ານລົບ (ເຊັ່ນ ຄວາມຂັດແຍ່ງ).

ການອອກແບບ ແລະການຮັກສາແຜນງານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດທີ່ຈະມີປະສິດທິຜົນໃນໄລຍະຍາວ ຈຳເປັນຕ້ອງມີ ການວິເຄາະດ້ານວິທີການ ແລະແບບມີຈຸດສຸມ ກ່ຽວກັບສະພາບເງື່ອນໄຂທັງໝົດຂອງການຕອບສະໜອງການເກັບກູ້ລະເບີດ ແລະ ການມີການພົວພັນກັບບັນດາຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ ຕະຫຼອດໄລຍະຂອງຂະບວນການ. ມັນຕ້ອງມີຄວາມສົມດຸນກັນລະຫວ່າງ ການດຳເນີນງານໄລຍະສັ້ນ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງການປ່ຽນແປງໄລຍະຍາວ. ກ່ອນອື່ນໝົດ, ຄວນຈະມີຄວາມລະມັດລະວັງຢ່າງຮອບຄອບໃນການຈັດບຸລິມະສິດ, ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ ແລະມີລັກສະນະຕົວຈິງ ແລະ ການເຮັດໃຫ້ເປັນຈິງ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ ຖ້າຫາກມີການຮ່ວມມືພັດທະນາ ຮ່ວມກັບຄູ່ຮ່ວມງານ ໂດຍຜ່ານຂະບວນການ ທີ່ມີວິທີການ, ມີການປຶກສາຫາລື ແລະ ເຮັດຊ້ຳຄືນຫຼາຍເທື່ອ. ບໍ່ແມ່ນທຸກດ້ານຂອງແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດ ຕ້ອງໄດ້ຮັບລາງວັນ ຫຼຽນຄຳ; ຫຼຽນເງິນ ແລະ ຫຼຽນທອງແດງ ນີ້ກໍ່ອາດພຽງພໍແລ້ວ ເພາະມີຫຼາຍໆໜ້າທີ່. ອຳນາດການປົກຄອງຂັ້ນສູນກາງ, ພະນັກງານເກັບກູ້ລະເບີດ, ຄູ່ຮ່ວມງານສາກົນ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ທຶນ ອາດຈະມີທັດສະນະທີ່ຕ່າງກັນ ຢູ່ບ່ອນວ່າ ຂີດຄວາມສາມາດດ້ານໃດ ທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ສຸມໃສ່ຫຼາຍທີ່ສຸດ. ການຄົ້ນພົບ ແລະ ຮັກສາ -- ຄວາມເປັນເອກະພາບ ກ່ຽວກັບ ທິດທາງໂດຍລວມ ຂອງແຜນງານ ຕ້ອງການໃຫ້ມີການພົວພັນກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ແມ່ນນິຍາມວ່າ ເປັນ ລະບົບສັງຄົມທີ່ກວ້າງຂວາງ ເຊິ່ງຢູ່ໃນຫົ້ນມີ ຜູ້ຄົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງເຮັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ. ມັນກວມເອົາ ລະບຽບການ, ກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ, ອຳນາດ ແລະ ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມທີ່ປົກຄອງ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພົນລະເມືອງ.[12]

ສຳລັບການເກັບກູ້ລະເບີດ ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນເທົ່າກັບ ອົງປະກອບດ້ານກົດໝາຍທີ່ເປັນຮູບປະທຳ ເຊັ່ນ ຂອບເຂດວຽກນິຕິກຳ ຂອງການເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ, ຍຸດທະສາດການເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ, ປະເທດດັ່ງກ່າວ ເປັນພາຄີ ຂອງສົນທິສັນຍາການເກືອດຫ້າມລະເບີດຝັງດິນ ຫຼືບໍ່ ແລະອະນຸຍາດໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຂອງຕ່າງປະເທດ ປະຕິບັດງານຢູ່ໃນປະເທດຫຼືບໍ່.ມັນຍັງລວມເອົາອົງປະກອບທີ່ເປັນຮູບປະທຳໜ້ອຍ ແຕ່ມີພະລັງອຳນາດຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊັ່ນ ສາຍພົວພັນ ແລະລະບົບການບັນຊາ ລະຫວ່າງບັນດາກະຊວງຕ່າງໆ ທີ່ນອນຢູ່ໃນອົງການກຳມະການແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຊີ້ນຳວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ, ການພົວພັນດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ທີ່ກຳນົດຂີດຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງ, ເດັກຍິງ, ເດັກຊາຍ ແລະຜູ້ຊາຍໃນການສື່ສານຄວາມສົນໃຈ ແລະ ບຸລິມະສິດຂອງພວກເຂົາ ຕໍ່ຜູ້ທີ່ມີອຳນາດ.

ລະດັບສະຖາບັນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ ກຳນົດ ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງພາຍໃນ, ນະໂຍບາຍ ແລະວິທີການ ທີ່ກຳນົດປະສິດທິຜົນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ.

ຢູ່ໃນແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດໃນຮູບແບບຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ຄວາມພະຍາຍາມໃນການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ຈະສຸມໃສ່ ການປົກຄອງ ແລະ ການເຮັດໜ້າທີ່ຂອງອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ແລະ ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດ ໃນດ້ານການຈັດບຸລິມະສິດ, ມາດຕະຖານການເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ, ການຮັບຮອງ, ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ, ການເຮັດວຽກ, ການຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ, ການພົວພັນຜູ້ໃຫ້ທຶນ, ການຄຸ້ມຄອງການເງິນ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ອື່ນໆ.

ຂີດຄວາມສາມາດໃນ **ລະດັບບຸກຄົນ** ປະກອບດ້ວຍ ທັກສະ/ຄວາມຊຳນານ, ປະສົບການ ແລະຄວາມຮູ້ ທີ່ເຮັດໃຫ້ແຕ່ລະຄົນ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ໄດ້.

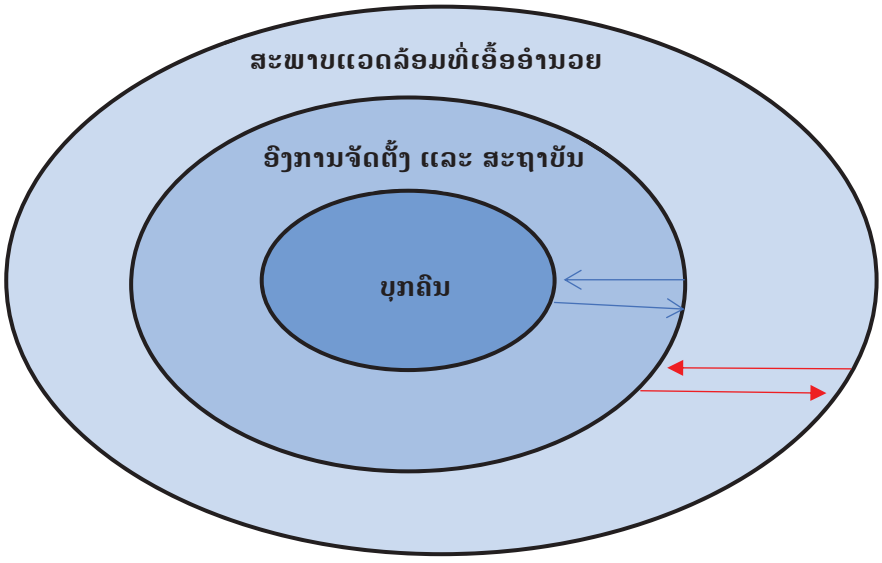
ການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ແບບມີໂຄງສ້າງ ແມ່ນອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນຂອງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແຕ່ວ່າ ບໍ່ຄ່ອຍຈະພຽງພໍ ດ້ວຍຕົວມັນເອງ. ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມດ້ວຍການເຮັດວຽກຕົວຈິງ ແລະຄວາມຮູ້ ທີ່ບຸກຄົນໄດ້ຮັບຈາກ ປະສົບການ ຢູ່ໃນຂົງເຂດວຽກຂອງພວກເຂົາ ແມ່ນສິ່ງທີ່ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນໃນໄລຍະຕໍ່ມາ. ໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ ຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ກ່ຽວກັບການຈັດສັນໃຫ້ພະນັກງານເກັບກູ້ລະເບີດຂອງຕົນ ຮ່ວມເຮັດວຽກ ຢູ່ໃນໂຄງສ້າງແຫ່ງຊາດ ໄດ້ພິສູດວ່າ ເປັນເຄື່ອງມືທີ່ມີຄຸນຄ່າ ສຳລັບການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃນໄລຍະຕໍ່ມາ.

ສາມມິຕິດັ່ງກ່າວນີ້ ມີປະຕິສຳພັນ ແລະມີອິດທິພົນຕໍ່ກັນ ແລະກັນຢູ່ໃນວົງຈອນຂອງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດທີ່ຕໍ່ເນື່ອງ. ທັງ ໂຄງສ້າງການຈັດຕັ້ງ ຂອງຫ້ອງການ ແລະສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ຈະມີຜົນສະທ້ອນຕໍ່ການຮຽນຂອງບຸກຄົນ ວ່າຈະຮຽນໄດ້ຫຼາຍສໍ່າໃດ ແລະໃນທາງກົງກັນຂ້າມ ຄວາມຮູ້ ແລະ ປະສົບການຂອງພວກເຂົາ ຈະຖືກນຳໃຊ້ຫຼາຍສໍ່າໃດ ເພື່ອໃຫ້ມີການປະກອບສ່ວນຢ່າງມີຄວາມໝາຍ ຕໍ່ກັບເປົ້າໝາຍ ແລະຜົນໄດ້ຮັບທັງໝົດ.

[10]Kanni Wignaraja, ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ: ວຽກງານພື້ນຖານ ຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ (ສະບັບປີ 2009 ນິວຢອກ)
[11]ບາງເທື່ອ ກ່ອງອີງວ່າ ເປັນ ສາມ ລະດັບ ຂີດຄວາມສາມາດ, ຫຼື ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂັ້ນສູນກາງເຊັ່ນຂັ້ນກະຊວງ ແລະ ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ເຊັ່ນຂັ້ນແຂວງ, ຂັ້ນເມືອງ ແລະ ຂັ້ນບ້ານ. ການນຳໃຊ້ຄຳສັບ ມິຕິ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອລຶບຄວາມໝາຍແອບແຝງ ຂອງລຳດັບຊັ້ນ. ບຸກຄົນ, ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ສິ່ງຜົນສະທ້ອນ ທີ່ສະເໜີພາບກັນ ຕໍ່ກັບ ຜົນໄດ້ຮັບຂອງແຜນງານ ແລະ ຕໍ່ກັນແລະກັນ.
[12]Kanni Wignaraja, ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ: ວຽກງານພື້ນຖານ ຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ (ສະບັບປີ 2009 ນິວຢອກ)

ບົດບາດ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ຢູ່ໃນ ສາມມິຕິ

ບົດບາດ ແລະວິທີປະຕິບັດ ຂອງອົງການສາກົນ ແມ່ນມີອິດທິພົນຕໍ່ໝົດທັງສາມມິຕິດັ່ງກ່າວນີ້. ການຕິດຕໍ່ສື່ສານ ແລະການປະສານງານທີ່ດີ ລະຫວ່າງ ບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນ, ຄູ່ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະໜ່ວຍງານຂອງອົງການ ສປຊ ສ້າງພື້ນທີ່ຢູ່ພາຍໃນ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ ຂີດຄວາມສາມາດຂອງຄົນໃນຊາດມີການພັດທະນາ, ໃນຂະນະທີ່ການຕໍ່ສູ້ຍາດພື້ນທີ່ ສາມາດສົ່ງຜົນສະທ້ອນໃນທາງທີ່ກົງກັນຂ້າມ. ຢູ່ໃນລະດັບ ອົງການຈັດຕັ້ງ, ການສ້າງກົນໄກການປະສານງານແບບຄູ່ຂະໜານ ສາມາດທຳລາຍສິດອຳນາດຂອງຄົນໃນຊາດ ແລະເຮັດໃຫ້ຂີດຄວາມສາມາດຂອງ ຄົນໃນຊາດອ່ອນແອລົງ. ການເຂົ້າອອກຂອງພະນັກງານສາກົນ ອາດຈະແມ່ນພະນັກງານວິຊາການ ເກັບກູ້ລະເບີດ, ຜູ້ຕາງໜ້າຜູ້ໃຫ້ທຶນ ຫຼືຜູ້ດຳເນີນ ງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ -ຈະປ່ຽນແປງລະດັບຄວາມຮູ້ດ້ານການເກັບກູ້ລະເບີດ ແລະຂີດຄວາມສາມາດໃນລະດັບບຸກຄົນເຊັ່ນດຽວກັນ.



ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ຢູ່ ໝົດທັງ ສາມມິຕິ

ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ຢູ່ພຽງແຕ່ ໜຶ່ງມິຕິ ແມ່ນບໍ່ພຽງພໍ ສຳລັບການສ້າງຜົນໄດ້ຮັບທີ່ສະໝ່ຳສະເໝີ.

ພິຈາລະນາເບິ່ງເຫດການສົມມຸດດັ່ງກ່າວນີ້: ພະນັກງານຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານທັງໝົດ ຂອງສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ແຫ່ງຊາດ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໃນລະດັບສູງ. ແຕ່ວ່າອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ ບໍ່ສົ່ງກັດລັດຂອງຕ່າງປະເທດ ລາຍງານວ່າພວກເຂົາ ຍັງໄດ້ລໍຖ້າດົນຢູ່ ໃນ ເວລາທີ່ພວກເຂົາສະເໜີຂໍແຜນທີ່ ແລະຂໍ້ມູນອື່ນໆ ຈາກບັນດາຫ້ອງການ ເກັບກູ້ລະເບີດປະຈຳພາກ. ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ ບັນດາຊຸມຊົນຮ້ອງຟ້ອງວ່າ ບູລິມະ ສິດຂອງພວກເຂົາຖືກເມີນເສີຍ. ຜູ້ຕາງໜ້າລະດັບສູງຂອງ ທະນາຄານໂລກ ບໍ່ພໍໃຈ ລັດຖະມົນຕີກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ຍ້ອນວ່າລາວຫາກໍ່ຮູ້ວ່າ ທຸກ ເສັ້ນທາງເຂົ້າຫາໂຮງໝໍແຫ່ງໜຶ່ງ ທີ່ຖືກວາງແຜນເພື່ອການກໍ່ສ້າງ ແມ່ນຢູ່ໃນ ເຂດທີ່ສົງໄສວ່າມີຄວາມອັນຕະລາຍ.

ການຕອບສະໜອງ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແບບປະສົມປະສານ ຈະໄດ້ເຮັດວຽກຢ່າງໜັກຄືກັນ ໃນການກຳຈັດອຸປະສັກຂອງການສົ່ງຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານແບບມີປະສິດທິຜົນ ຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ໂຄງສ້າງ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ຍ້ອນວ່າ ພະນັກງານຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ໄດ້ເຮັດວຽກເພື່ອປັບປຸງທັກສະສ່ວນຕົວຂອງພວກເຂົາແລ້ວ. ບຸກຄົນ ທີ່ ມີຄວາມສາມາດ ແລະ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມທີ່ດີ ສາມາດນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະຂອງພວກເຂົາໄດ້ດີທີ່ສຸດ ໃນເວລາພວກເຂົາເຮັດວຽກ ຢູ່ໃນ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ ພວກເຂົາໄດ້ຮັບຄວາມເຄົາລົບນັບຖື ແລະ ຢູ່ບ່ອນທີ່ ມີລະບຽບ ເພື່ອຈັດການກັບການໄຫຼວຽນຂອງວຽກ ແລະ ຮັບປະກັນການມີ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

ແຮງຂັບເຄື່ອນຂອງການປ່ຽນແປງ ຢູ່ໃນ ຂອບເຂດວຽກດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ

ມີການດຳເນີນງານດ້ານແຜນງານທີ່ນັບບໍ່ຖ້ວນ ທີ່ສະໜັບສະໜູນ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ, ເລີ່ມຈາກການຈັດຕັ້ງຫ້ອງການ ແນວໃດ ໄປຈົນເຖິງການແລກປ່ຽນພະນັກງານເຮັດວຽກ ແລະ ນຳ ໃຊ້ການປະກອບຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ການປະເມີນຜົນ. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ມີ ໂຄງສ້າງວຽກທີ່ມີຄວາມສອດຄ່ອງ, ບັນດາການດຳເນີນງານດັ່ງກ່າວ ເຫຼົ່ານີ້ ສາມາດຈັດໃຫ້ເປັນ ສີ່ ປະເພດ - **ແຮງຂັບເຄື່ອນຂອງການ ປ່ຽນແປງ** - ທີ່ໄດ້ພິສູດວ່າ ມີຜົນກະທົບຫຼາຍທີ່ສຸດ ຕໍ່ກັບການສ້າງ ຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະຄວາມຍືນຍົງ ໃຫ້ແກ່ຂີດຄວາມສາມາດ.

- **ການຈັດການດ້ານສະຖາບັນ:** “ບັນດານະໂຍບາຍ, ການ ປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ ລະບົບ ທີ່ເຮັດໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງ ຫຼື ກຸ່ມ ໃດໜຶ່ງ ມີການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວ ນີ້ ອາດຈະປະກອບດ້ວຍ ລະບຽບການທີ່ “ເຂັ້ມງວດ” ເຊັ່ນ ກົດໝາຍ ຫຼື ຂໍ້ກຳນົດຂອງສັນຍາ ຫຼື ລະບຽບການທີ່ ‘ເບົາ ບາງ’ ເຊັ່ນ ລະບຽບການປະພຶດ ຫຼື ບັນດາຫຼັກສີນລະທຳ ທີ່ຖືກ ຍອມຮັບທົ່ວໄປ.”

- **ການນຳພາ:** “ຄວາມສາມາດໃນການມີອິດທິພົນຕໍ່, ປຸກ ລະດົມ ແລະ ຊຸກຍູ້ຜູ້ອື່ນ ເພື່ອບັນລຸຜົນສຳເລັດ ຫຼື ແມ່ນກະທັ້ງ ລື່ນເປົ້າໝາຍຂອງພວກເຂົາ. ມັນຍັງແມ່ນຄວາມສາມາດ ໃນ ການຄາດຄະເນ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ການປ່ຽນແປງ.”

- **ຄວາມຮູ້:** “ ຫຼື ຕາມຄວາມເວົ້າ ສິ່ງທີ່ຜູ້ຄົນຮູ້ຈັກ, ທີ່ ສະໜັບສະໜູນ ຂີດຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາ ແລະ ການ ພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາ.”

- **ຄວາມຮັບຜິດຊອບ:** “ເມື່ອ ຜູ້ມີສິດ ສາມາດເຮັດໃຫ້ຜູ້ທີ່ມີ ໜ້າທີ່ດຳເນີນໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ.”[13]

ບັນດາແຮງຂັບເຄື່ອນຂອງການປ່ຽນແປງດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນເສີມຄວາມ ເຂັ້ມແຂງເຊິ່ງກັນແລະກັນ; ຄວາມອ່ອນແອໃນໜຶ່ງຂົງເຂດ ສາມາດມີ ຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມພະຍາຍາມ ໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດ ຄວາມສາມາດ ໃນຂົງເຂດອື່ນ ແລະ ໃນທາງກົງກັນຂ້າມກໍ່ເຊັ່ນກັນ. ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ, ແຜນງານໃດໜຶ່ງອາດຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກ ຜູ້ນຳພາ ທີ່ມີຄວາມສາມາດສູງ ແລະ ເຂົ້າໃຈດ້ານການເມືອງ, ສາມາດ ຄາດຄະເນການປ່ຽນແປງ, ແຕ່ວ່າ ຖ້າຫາກ ໂຄງສ້າງດ້ານສະຖາບັນ ເຂັ້ມງວດໂພດ, ແຜນງານລວມທັງໝົດ ກໍ່ຈະຂາດຄວາມຍືດຢຸ່ນ. ຫ ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ບໍ່ມີຈຳນວນການຝຶກອົບຮົມ ຢູ່ໃນຂົງເຂດວິຊາການ ໃດໆ ທີ່ຈະແກ້ໄຂການຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບ ໃນໄລຍະຍາວໄດ້. ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຮອບດ້ານ ຈະເລັ່ງໃສ່ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຢ່າງເປັນລະບົບ ຢູ່ໃນ ທັງໝົດ ສີ່ ຂົງເຂດ ແມ່ແຮງ ທີ່ຢູ່ພາຍໃນ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ, ຢູ່ພາຍໃນ ສະຖາບັນເກັບກູ້ລະເບີດ ແລະ ພາຍໃນພະນັກງານແຕ່ລະຄົນ.

© UNDPYemen

ພະນັກງານຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ປະຕິບັດ ກິດຈະກຳ ໂຄສະນາສຶກສາຄວາມສ່ຽງໄພ ກ່ຽວກັບລະເບີດຝັງດິນ ແລະ ລະເບີດບໍ່ທັນແຕກຊະນິດອື່ນໆ ໃຫ້ແກ່ເດັກນ້ອຍ ປະເທດ ເຢເມນ ທີ່ມີຄວາມສ່ຽງສູງ ຕາມການປຶກສາຫາລືຊຸມຊົນທີ່ປະສົບ ຜົນສຳເລັດ.

[13]Kanni Wignaraja, “ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ: ວຽກງານພື້ນຖານ ຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ (ສະບັບປີ 2009 ນິວຢອກ)

ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ສຳລັບໜ້າທີ່ ທຽບກັບ ໜ້າວຽກ

ພາກສ່ວນສຸດທ້າຍ ຂອງຂອບເຂດວຽກດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແມ່ນ ແນວຄວາມຄິດ ຂອງການພັດທະນາ **ຂີດຄວາມສາມາດໃນການເຮັດໜ້າທີ່** ຫຼາຍກວ່າ ການສຸມໃສ່ການເຮັດໜ້າວຽກ.

ມາດຕະຖານ ການເກັບກູ້ລະເບີດສາກົນ ກຳນົດ ລາຍການຂອງໜ້າວຽກ ສຳລັບຜົນໄດ້ຮັບ ຂອງ ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການປະສານງານ ທີ່ໄດ້ຮັບການຄາດຫວັງຈາກ ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ແລະ ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດ.[14] ບັນດາແຜນງານ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຈິດຈໍ່ ຢູ່ກັບ ບັນດາໜ້າວຽກ ທີ່ນັບບໍ່ຖ້ວນ ທີ່ຄາດຫວັງວ່າ ບັນດາໜ່ວຍງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ຕ້ອງໄດ້ເຮັດໃຫ້ສຳເລັດດ້ວຍການໃຊ້ທັກສະລະດັບສູງ ແລະ ສຸມໃສ່ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ໃນດ້ານການປັບປຸງທັກສະ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ບັນດາໜ້າວຽກສະເພາະເຫຼົ່ານັ້ນ. ບັນດາແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ມາດຕະຖານດ້ານການເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການພັດທະນາຂຶ້ນ. ນິຕິກຳແຫ່ງຊາດ ຄວນຖືກຮ່າງຂຶ້ນ, ເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ແລະ ຮັບຮອງເອົາ. ບັນດາລະບົບ ຕ້ອງໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ສຳລັບ ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ສຳລັບ ຄະນະກຳມະການສອບສວນ ແລະ ເພື່ອຮັບປະກັນເຮັດໃຫ້ແຜນງານມີຄວາມແທດເໝາະດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

ແຕ່ລະໜ້າວຽກ ຂອງບັນດາໜ້າວຽກທັງໝົດເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນ. ແຕ່ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ໃນທ່ວທຸກຂະແໜງການ, ບັນດາໜ້າວຽກ ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນ ເພື່ອປະເມີນ ບັນດາຂີດຄວາມສາມາດ ໃນ ການເຮັດໜ້າທີ່ ຫ້າດ້ານ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້, ເພື່ອສ້າງຜົນໄດ້ຮັບທີ່ມີຄວາມຍືນຍົງ ຫຼາຍກວ່າການສຸມໃສ່ ໜ້າວຽກຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນ.

1) ຂີດຄວາມສາມາດ ເພື່ອພົວພັນກັບ ບັນດາຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ;

2) ຂີດຄວາມສາມາດ ເພື່ອປະເມີນ ສະຖານະການ ແລະ ກຳນົດ ວິໄສທັດ;

3) ຂີດຄວາມສາມາດ ເພື່ອວາງ ນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດ;

4) ຂີດຄວາມສາມາດ ເພື່ອວາງງົບປະມານ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດ; ແລະ

5) ຂີດຄວາມສາມາດ ເພື່ອປະເມີນຜົນ.

ພາກທີ 2 ສ້າງວິທີການເພື່ອກ້າວໄປສູ່ຂີດຄວາມສາມາດໃນການເຮັດໜ້າທີ່ ຢູ່ໃນວຽງການເກັບກູ້ລະເບີດ. ພາກນີ້ ສະໜອງວິທີທາງ ສຳລັບ ຜູ້ບໍລິຫານ ເພື່ອກຳນົດຊ່ອງວ່າງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ໄດ້ດີຂຶ້ນ ແລະ ກຳນົດ ອຸປະສັກກີດຂວາງ **ຢູ່ໃນທັງສາມມິຕິ** ທີ່ເຮັດໃຫ້ຜົນໄດ້ຮັບຫຼຸດລົງ, ເຖິງແມ່ນ ຈະມີແຜນງານດ້ານ ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການໃຫ້ຄຳແນະນຳທີ່ດີກໍ່ຕາມ.

[14] ຢູ່ໃນການປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກກ່ຍັງມີບັນດາໜ້າວຽກ ທີ່ຊັດເຈັນ ຢູ່ໃນລະດັບການປະຕິບັດງານ ທີ່ຕ້ອງການ ຄວາມເປັນຊ່ຽວດ້ານເຕັກນິກວິຊາການສະເພາະ ທີ່ສ່ວນຫຼາຍແລ້ວ ແມ່ນໄດ້ຖືກກຳນົດມາດຕະຖານໄວ້ ສຳລັບຫຼາຍປະເທດ ແລະ ຫຼາຍເງື່ອນໄຂ ແລະ ຫຼັງຈາກນັ້ນ ກໍ່ຖືກປັບໃຫ້ເໝາະສົມກັບໄພຂົ່ມຂູ່ຂອງແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ປະກອບດ້ວຍ ການທຳລາຍລຸກລະເບີດ, ການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງຂອງລຸກລະເບີດ, ການຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ, ການເກັບກູ້ລະເບີດ, ການສຳຫຼວດແບບວິຊາການ ແລະ ອື່ນໆ.

ພາກທີ 2

ການສ້າງ ຂອບເຂດວຽກດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ

© UNDP Ukraine

ພາກທີ 1 ໄດ້ແນະນຳ ກ່ຽວກັບ ສາມ ມິຕິຂອງຂີດຄວາມສາມາດ, ຫ້າ ຂີດ ຄວາມສາມາດໃນການເຮັດໜ້າທີ່ ແລະ ສີ່ແຮງຂັບເຄື່ອນຂອງການປ່ຽນແປງ ທີ່ຈະສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ຂີດຄວາມສາມາດດັ່ງກ່າວ. ພາກທີ 2 ຈະ ເບິ່ງລະອຽດຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບ ສາມ ມິຕິ ຂອງຂີດຄວາມສາມາດ ທີ່ຢູ່ໃນ ວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ແລະ ພັດທະນາ ແນວຄວາມຄິດ ກ່ຽວກັບ ຂີດ ຄວາມສາມາດດ້ານໜ້າທີ່ ເພີ່ມຕື່ມອີກ.

ເບິ່ງ ສາມມິຕິ ຂອງຂີດຄວາມສາມາດ ໃຫ້ລະອຽດຂຶ້ນ ກວ່າເກົ່າ

ການເບິ່ງພາບລວມອາດຈະຖືກເມີນເສີຍໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍ. ບາງເທື່ອ ຍ້ອນວ່າ ພວກເຮົາອາດຈະສຸມໃສ່ ໜ້າວຽກກະທັນຫັນທີ່ຢູ່ຕໍ່ໜ້າພວກເຮົາຫຼາຍຈົນ ເກີນໄປ ຈົນເຮັດໃຫ້ພວກເຮົາລືມຄຳນຶງເຖິງບັນດາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ລະບົບທີ່ມີຢູ່ອ້ອມຮອບວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແບບກະທັນຫັນ ທີ່ສາມາດ ປະກອບສ່ວນເຮັດໃຫ້ມີຜົນໄດ້ຮັບທີ່ມີຄວາມໝາຍຫຼາຍກວ່າ ແລະບາງ ເທື່ອບັນດາຜູ້ບໍລິຫານ ກໍ່ມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຫຼາຍຈົນເກີນໄປວ່າ ການດຳເນີນ ງານດ້ວຍສາມັນສຳນຶກ ຈະສ້າງຜົນໄດ້ຮັບດ້ວຍສາມັນສຳນຶກ ແບບສົມເຫດ ສົມຜົນຈົນເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາເບິ່ງຂ້າມອຸປະສັກ, ໃນຄວາມຈິງ, ທີ່ອາດຈະ ກີດຂວາງເສັ້ນທາງຂອງຄວາມຄືບໜ້າ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ຢູ່ໃນແຜນງານດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ກໍ່ຍັງ ມີແນວໂນ້ມແບບທົ່ວໄປໃນການສຸມໃສ່ລະດັບບຸກຄົນ ແລະລະດັບອົງການ ຈັດຕັ້ງ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບັນດາຂອບເຂດທີ່ພວກເຮົາສາມາດໄຈ້ແຍກ ຜົນກະທົບໄດ້ຢ່າງລະອຽດທີ່ສຸດ ແລະ ເຊິ່ງຕໍ່ສິ່ງດັ່ງກ່າວ ທີ່ປຶກສາດ້ານ ວິຊາການມີອິດທິພົນຫຼາຍກວ່າ ແລະແມ່ນກະທັ້ງຄອບຄຸມສິ່ງດັ່ງກ່າວເລີຍ. ການຝຶກອົບຮົມໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ; ຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດງານປະຈຳ, ຍຸດທະສາດ ແລະແຜນການໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນ ແລະ, ບາງທີ, ກໍ່ໄດ້ເຜີຍແຜ່. ຄວາມລຳອຽງຕໍ່ກັບການປະຕິບັດງານທີ່ເປັນຮູບປະທຳໄລຍະສັ້ນ ແມ່ນໄດ້ ເພີ່ມຫຼາຍຂຶ້ນໂດຍຄວາມຕ້ອງການທີ່ມີຢ່າງບໍ່ຢຸດຢ່ອນ ຕໍ່ກັບບົດລາຍງານຜົນ ໄດ້ຮັບທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້ ແລະນັບຈຳນວນໄດ້.

ເປັນທີ່ຊັດເຈນວ່າ ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ບໍ່ແມ່ນເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຜົນປະໂຫຍດ ຂອງ ການປະຕິບັດງານໄລຍະສັ້ນທີ່ເປັນຮູບປະທຳ! ການຝຶກອົບຮົມ, ຂັ້ນຕອນ ການປະຕິບັດງານປະຈຳ ແລະຍຸດທະສາດ ລ້ວນແຕ່ມີຄວາມສຳຄັນທັງໝົດ. ແຕ່ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ພວກມັນບໍ່ພຽງພໍສຳລັບການພັດທະນາ ແລະການ ສ້າງຄວາມຍືນຍົງໃຫ້ແກ່ຂີດຄວາມສາມາດດ້ານເກັບກູ້ລະເບີດໃນໄລຍະ ຍາວໄດ້.

ການສ້າງແຜນອາດຂີດຄວາມສາມາດພາຍໃນມິຕິ ດ້ານອົງການຈັດຕັ້ງຂອງ ປະເທດ ສາມາດລະບຸຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ມີທ່າແຮງ ດ້ວຍຂີດຄວາມສາມາດ, ເພີ່ມເຕີມ, ຂອງພວກເຂົາເອງ ທີ່ສາມາດປະກອບສ່ວນໃຫ້ແກ່ຄວາມເຂັ້ມ ແຂງຂອງແຜນງານ ເຖິງແມ່ນວ່າ ຈະຢູ່ນອກ ຂະແໜງການເກັບກູ້ລະເບີດ ໂດຍກົງກໍ່ຕາມ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ອາດຈະເປັນຂີດຄວາມສາມາດທີ່ສາມາດນຳ ໃຊ້ ກັບກິດຈະກຳເກັບກູ້ລະເບີດໂດຍກົງ, ເຊັ່ນຝຶກອົບຮົມໃຫ້ຕຳຫຼວດ ໃນ ການທຳລາຍລະເບີດ ໂດຍອີງຕາມມາດຕະຖານແຫ່ງຊາດ ແລະເຊື່ອມສານ ວຽກງານຂອງພວກເຂົາ ເຂົ້າໃນແຜນງານແຫ່ງຊາດ. ຫຼື,ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຂະແໜງເກັບກູ້ລະເບີດສາມາດຮຽນຮູ້ຈາກພາກສ່ວນອື່ນ. ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ, ໜ່ວຍງານສຳຫຼວດສາມາດໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະໄດ້ຮັບການແນະນຳ ຈາກພະນັກງານສາທາລະນະສຸກທ້ອງຖິ່ນ ກ່ຽວກັບວິທີການເຂົ້າຫາຊຸມຊົນ ດ້ວຍຄຳຖາມທີ່ມີຄວາມລະອຽດອ່ອນໃຫ້ໄດ້ດີທີ່ສຸດ ແລະກ່ຽວກັບວິທີ ເຮັດໃຫ້ຄວາມກັງວົນຂອງ ແມ່ຍິງ, ເດັກຍິງ, ເດັກຊາຍ ແລະ ຜູ້ຊາຍ - ທີ່ ພິການ ຫຼື ບໍ່ພິການ - ໄດ້ຮັບການເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ຈາກອຳນາດ ການປົກຄອງ.

ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ຕ້ອງການໃຫ້ມີການເອົາໃຈໃສ່ ດ້ານການສ້າງແຜນອາດ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ -- ຍ້ອນວ່າ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ບໍ່ເອື້ອ ອຳນວຍ ເຮັດໃຫ້ກິດຈະກຳການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດທີ່ດີຈຳນວນຫຼາຍ ບໍ່ ສາມາດບັນລຸຜົນສຳເລັດຕາມທີ່ຕັ້ງໃຈໄວ້. ບັນດາ ກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ ແລະນິຕິກຳ ແມ່ນກະດູກສັນຫຼັງຂອງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ສຳ ລັບການເກັບກູ້ລະເບີດ. ມັນອາດຈະໃຊ້ເວລາຫຼາຍທົດສະວັດ ເພື່ອບັນລຸ ສິ່ງດັ່ງກ່າວ ແຕ່ວ່າມັນເປັນຮູບປະທຳ ແລະໄດ້ຮັບຄວາມສົນໃຈ ແລະ ເປັນ ຈຸດສຸມທີ່ສຳຄັນ ຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ. ແຕ່ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ບັນດາອົງ ປະກອບອື່ນໆທີ່ມີອຳນາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນ ເຊັ່ນ ການພົວພັນດ້ານອຳນາດ ແລະ ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ແມ່ນບໍ່ມີຮູບແບບ ແລະ ຢຸ່ນອກຂອບເຂດ ຂອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ. ແນ່ນອນວ່າມັນຍາກ ທີ່ຈະນັບຈຳນວນ ແລະ ວັດແທກໄດ້. ບັນຫາຕ່າງໆ ເຊັ່ນ ຂາດຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຂາດເຈດ ຈຳນົງທາງການເມືອງ ຖືກເລື່ອນລົງໄປລວມຢູ່ໃນ ຄວາມສ່ຽງ ແລະການ ສົມມຸດຖານ ທີ່ຢູ່ທາງລຸ່ມສຸດຂອງໂຄງສ້າງດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ - ເຊິ່ງຕໍ່ກັບບັນ ຫາຕ່າງໆດັ່ງກ່າວ ຂະແໜງເກັບກູ້ລະເບີດ ຄອບຄຸມໄດ້ໜ້ອຍ.

ໜ້າເສຍດາຍ ທີ່ ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ບໍ່ໄດ້ຫຼຸດຜ່ອນອິດທິພົນຂອງບັນທັດຖານ ທາງສັງຄົມ ແລະການພົວພັນດ້ານອຳນາດ -- ເຊິ່ງລວມທັງ ອິດທິພົນ ລະຫວ່າງ ບັນດາສະມາຊິກຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ -- ທີ່ມີຕໍ່ ແຜນງານ ເກັບກູ້ລະເບີດ ແລະຕໍ່ກັບຄວາມເຂັ້ມແຂງ ຂອງຂີດຄວາມສາມາດພາຍໃນ. ການປະເມີນແບບເຕັມສ່ວນທີ່ເປັນຈິງ ກ່ຽວກັບສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອ ອຳນວຍ ແມ່ນສຳຄັນ.[15] ພຽງແຕ່ ຍ້ອນວ່າ ບັນດາປັດໄຈຕ່າງໆ ແມ່ນຢູ່ ນອກຂອບເຂດ ອິດທິພົນຂອງແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດ ຫຼື ປະກົດຂຶ້ນ ແບບ ຄອບຄຸມໄດ້ຍາກ ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າ ບັນດາປັດໄຈເຫຼົ່ານັ້ນ ບໍ່ຄວນນຳມາ ເປັນປັດໄຈປະກອບເຂົ້າໃນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ. ມັນອາດຈະບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາໄດ້, ແຕ່ວ່າ ເມື່ອເວລາຜ່ານໄປ ບາງທີມັນ ອາດຈະຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບທາງລົບ ຕໍ່ກັບປະສິດທິຜົນ ຂອງແຜນງານເກັບ ກູ້ລະເບີດ ລົງໄດ້.

ບັນຊີລາຍການຂ້າງລຸ່ມນີ້ ອາດບໍ່ລະອຽດຖີ່ຖ້ວນ ແຕ່ວ່າ ມີເຈດຕະນາ ເພື່ອ ສະແດງໃຫ້ເຫັນ ຂອບເຂດກວ້າງ ຂອງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ແລະ ລະດັບດ້ານອົງການຈັດຕັ້ງ ຢູ່ໃນຫຼາຍປະເທດ.

[15]ຄຳສັບ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ແມ່ນບາງສິ່ງ ຂອງຄວາມບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຍ້ອນວ່າ ມັນມີອົງປະກອບສຳຄັນຈຳນວນໜຶ່ງ ຢູ່ໃນ ສະພາບທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ຂອງທຸກປະເທດ ທີ່ສາມາດມີຜົນສະທ້ອນທີ່ບໍ່ເອື້ອອຳນວຍ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຕໍ່ກັບຜົນໄດ້ຮັບຂອງການເກັບກູ້ລະເບີດ. ສິ່ງສຳຄັນ ຢູ່ໃນບັນດາສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນ ຄວາມຂັດແຍ່ງ ແລະ ເຫດການທົ່ວໄປຫຼັງຈາກການເກີດຄວາມຂັດແຍ່ງ ເຊິ່ງປະຊາຊົນ ທີ່ມີສິດໃນການອອກສຽງໜ້ອຍ ແມ່ນຜູ້ຕ້ອງການ ການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກອົງການເກັບກູ້ລະເບີດຫຼາຍທີ່ສຸດ.

ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ

ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ, ກົດໝາຍ, ຂໍ້ຕົກລົງສາກົນ, ການພົວພັນດ້ານອຳນາດ ແລະ ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ.

ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບການເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ແລະ ພ້ອມທັງ....

- ກົດໝາຍ ທີ່ກຳນົດ ການນຳເຂົ້າ ອຸປະກອນການຂົນສົ່ງ ວັດຖຸລະເບີດ ແລະ ອື່ນໆ ໂດຍອີງການປະຕິບັດງານ ເກັບກູ້ລະເບີດ ເພື່ອ ມະນຸດສະທຳ
- ງົບປະມານແຫ່ງຊາດ ສຳລັບການເກັບກູ້ລະເບີດ
- ກົດໝາຍກ່ຽວກັບ ກິດຈະກຳ, ເຊິ່ງລວມທັງການເຂົ້າເຖິງ, ຂອງຄູ່ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສາກົນ.
- ນະໂຍບາຍ/ລະບຽບການ ດ້ານຄວາມປອດໄພ ສຳລັບການສອບສວນ ເຫດລະເບີດແຕກ.
- ກົດໝາຍແຮງງານ, ເຊິ່ງລວມທັງ ກົດໝາຍທີ່ກຳນົດ ການຈ້າງງານແມ່ຍິງ
- ກົດໝາຍສຳລັບການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ, ເຊິ່ງລວມທັງ ການປົກປ້ອງ ຄົນພິການ ແລະ ເດັກນ້ອຍ.
- ການພົວພັນດ້ານອຳນາດ ລະຫວ່າງ ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ, ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະ ເບີດແຫ່ງຊາດ, **ແລະ** ລະຫວ່າງບັນດາໜ່ວຍງານເຫຼົ່ານີ້ ກັບໜ່ວຍງານອື່ນໆຂອງລັດຖະບານກໍ່ເຊັ່ນດຽວກັນ ເຊັ່ນ ກະຊວງ ສາທາລະນະສຸກ, ກະຊວງສຶກສາທິການ, ກອງກຳລັງປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ, ລະບົບຍຸຕິທຳ ແລະ ກອງທັບ
- ສາຍພົວພັນອຳນາດລະຫວ່າງ ພາກສ່ວນຕ່າງໆໃນເມື່ອກ່ອນ (ຫຼື ໃນປະຈຸບັນ) ຕໍ່ກັບ ຄວາມຂັດແຍ່ງ, ເຊິ່ງລວມທັງອົງການດຳ ເນີນງານທີ່ບໍ່ແມ່ນພາກລັດ
- ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ແລະ ການພົວພັນດ້ານວັດທະນະທຳ ທີ່ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການເຂົ້າເຖິງ ຊຸມຊົນທີ່ໄດ້ຮັບ ຜົນກະທົບ ແລະ ສິ່ງອື່ນໆ ທີ່ສ້າງອຸປະສັກ. (ທຸກ ປະເທດ ແລະ ເງື່ອນໄຂ, ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມພິການ ມີແນວໂນ້ມວ່າ ຈະເປັນປັດໄຈທີ່ໂດດເດັ່ນ)
- ຄວາມພໍໃຈກັບຄວາມສ່ຽງຂອງບັນດາປະຊາຊົນ ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ
- ສາຍພົວພັນ ແລະ ການພົວພັນດ້ານອຳນາດ ລະຫວ່າງ ແລະ ໃນບັນດາ ຜູ້ໃຫ້ທຶນ, ເຊິ່ງລວມທັງ ບັນດາທະນາຄານພັດທະນາ ຂອງ ພາກພື້ນ
- ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ໃຫ້ແກ່ສາຍພົວພັນ ພາຍໃນໜ່ວຍງານ ຂອງ ອົງການ ສປຊ ປະຈຳປະເທດ, ເຊິ່ງລວມທັງ ສະຖາບັນ ເບັຣຕອຸດ (Bretton Woods)
- ອິດທິພົນ ຂອງ ກົນໄກການປະສານງານ ແລະ ພັນທະມິດ ລະດັບພາກພື້ນ

ພັນທະສັນຍາສາກົນ

- ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການ ເກືອດຫ້າມ ລະເບີດຝັງດິນ
- ສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍການເກືອດຫ້າມລະເບີດລູກຫວ່ານ
- ຂໍ້ຮຽກຮ້ອງ ຂອງ ເຊີ່ແມວ
- ສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິຂອງຄົນພິການ
- ສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍອາວຸດບາງຊະນິດ, ອານຸສັນຍາ ສະບັບປັບປຸງ ທີ II ແລະ ສະບັບປັບປຸງທີ
- ສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິເດັກ
- ສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການລຶບລ້າງທຸກຮູບແບບການຈຳແນກທີ່ມີຕໍ່ແມ່ຍິງ

ການປ່ຽນແປງ ຢູ່ໃນ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ: ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການເກັບກູ້ລະເບີດ

ແນວທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຢູ່ໃນວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ໄດ້ໃຫ້ຕົວຢ່າງທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບຄວາມສາມາດຂອງໜ່ວຍງານເກັບກູ້ລະເບີດ ໃນການປະເຊີນໜ້າກັບສິ່ງທ້າທາຍໃນ ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ທີ່ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນ ຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ເພື່ອຮັບໃຊ້ຊຸມຊົນໃຫ້ໄດ້ດີກວ່າເກົ່າ.

ເວລາເລີ່ມຕົ້ນ ວຽກງານ ເກັບກູ້ລະເບີດ ເພື່ອມະນຸດສະທຳ ໃນປະເທດອັຟການິດສະຖານ ໃນປີ 1988, ການພິຈາລະນາດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ປັດໄຈທີ່ຫຼາກຫຼາຍອື່ນໆ ແມ່ນມີຄວາມຈຳກັດຫຼາຍທີ່ສຸດ. ຢູ່ໃນຫຼາຍປະເທດ, ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ແລະບັນດາປັດໄຈທາງວັດທະນະທຳ ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະເດັກຍິງ ເຂົ້າຮ່ວມປະຊຸມສາທາລະນະ ແລະມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົນທະນາທີ່ມີຄວາມໝາຍສຳຄັນ. ດ້ວຍເຫດນັ້ນ, ພວກເຂົາຈຶ່ງບໍ່ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ດ້ານການຊ່ວຍຮັກສາຊີວິດ ແລະບໍ່ສາມາດປະກອບສ່ວນທັດສະນະຂອງພວກເຂົາເຂົ້າໃນການຈັດບູລິມະສິດ. ກົດໝາຍແຫ່ງຊາດຢູ່ໃນບາງເງື່ອນໄຂ ຍັງໄດ້ເພີ່ມອຸປະສັກກີດຂວາງການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ແລະການຈ້າງງານ. ບັນດາປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ ໄດ້ຖືກຮັບຮູ້ວ່າມີຄວາມສຳຄັນ ສຳລັບວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ, ແຕ່ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ໄລຍະຜ່ານມາ ບັນດາປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ຖືກປະຕິເສດ ຍ້ອນວ່າ ຄວບຄຸມໄດ້ຍາກ ແລະແນວໃດກໍ່ຕາມ ມັນກໍ່ຢູ່ນອກຂອບເຂດອິດທິພົນຂອງຂະແໜງການເກັບກູ້ລະເບີດ.

ໂຊກດີ ທີ່ທັດສະນະດັ່ງກ່າວບໍ່ຄົງຕົວ. ຕໍ່ຈາກນັ້ນອີກ 20 ປີ, ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນສຳຄັນຫຼາຍຢູ່ໃນ ແຜນງານຂອງຂະແໜງການເກັບກູ້ລະເບີດ. ການສຶກສາກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງຂອງລູກລະເບີດ ແມ່ນອີງປະກອບທຳອິດຂອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດເພື່ອສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະໃນປະຈຸບັນນີ້ ມັນເປັນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງທົ່ວໄປ ໃນການຈັດຕັ້ງໜ່ວຍງານທີ່ປະກອບມີທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ແລະສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນ ເງື່ອນໄຂຂອງທ້ອງຖິ່ນໃນທົ່ວທຸກດ້ານຂອງການປະຕິບັດງານ, ນັບຕັ້ງແຕ່ການສຳຫຼວດບໍ່ແມ່ນວິຊາການ ຈົນເຖິງ ການທຳລາຍລະເບີດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການແຍກຂໍ້ມູນ ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ແລະຜູ້ບາດເຈັບ ຫຼື ເສຍຊີວິດ ຕາມ ເພດ ແລະອາຍຸ ໃນປະຈຸບັນນີ້ ແມ່ນເປັນມາດຕະຖານທີ່ສຳຄັນ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ເຮັດໃຫ້ອົງການເກັບກູ້ລະເບີດ ມີການພົວພັນໂດຍກົງກັບແມ່ຍິງ, ເດັກຍິງ, ເດັກຊາຍ ແລະຜູ້ຊາຍ ທີ່ມາຈາກຫຼາຍພື້ນຖານທີ່ຕ່າງກັນ ແລະຮັບປະກັນວ່າ ທັດສະນະ ແລະຂໍ້ຂ້ອງໃຈຂອງພວກເຂົາ ມີຊ່ອງທາງກ້າວເຂົ້າສູ່ ບູລິມະສິດ ແລະ ການປະຕິບັດ.

ທ້າຍທີ່ສຸດ, ການຈ້າງງານ ແມ່ຍິງ ຢູ່ໃນການເກັບກູ້ລະເບີດ ແລະ ການທຳລາຍລູກລະເບີດ ໄດ້ມີການພັດທະນາຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ. ແມ່ຍິງໄດ້ເຮັດວຽກ ເປັນຜູ້ທຳລາຍລະເບີດ ຢູ່ຫຼາຍກວ່າ 25 ປະເທດ ແລະ ເຂດແຄ້ວ. ການສຳຫຼວດຄົ້ນຄວ້າ ເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ ຢູ່ປະເທດ ສີລັງກາ[16], ອັຟການິດສະຖານ[17] ແລະ ເລບານອນ[18] ພິສູດໃຫ້ເຫັນວ່າ ການຈ້າງງານແມ່ຍິງ ໃນພາລະບົດບາດດັ່ງກ່າວນີ້ ມັນໄດ້ຮັບໃຊ້ ໃຫ້ແກ່ການປ່ຽນແປງ ບັນທັດຖານດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນທາງບວກ ໂດຍການຕໍ່ສູ້ກັບ ທັດສະນະຄະຕິທີ່ມີຕໍ່ຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງ ໃນການເຮັດວຽກແບບດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍ, ໂດຍການເພີ່ມອິດທິພົນຂອງແມ່ຍິງ ຢູ່ໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ໂດຍການໃຫ້ຄວາມເປັນເອກະລາດດ້ານການເງິນ, ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງ ໃນການສຶກສາຕໍ່ ສຳລັບຕົວພວກເຂົາເອງ ແລະ ຍາດພີ່ນ້ອງຂອງພວກເຂົາ.

ການປ່ຽນແປງດັ່ງກ່າວນີ້ ບໍ່ໄດ້ເກີດຂຶ້ນຢູ່ໃນຄວາມວ່າງເປົ່າ; ມັນເກີດຂຶ້ນຢູ່ພາຍໃນ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງສາກົນໃນດ້ານຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສິດທິມະນຸດ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ຈະມີບາງຂໍ້ສົງໄສໃນເບື້ອງຕົ້ນ, ແຕ່ວ່າ ຂະແໜງເກັບກູ້ລະເບີດ ກໍໄດ້ກາຍເປັນຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ມີຜົນງານ ໃນການສົ່ງເສີມ ຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນສົ່ງເສີມແມ່ຍິງ. ການເຊື່ອມສານ ການພິຈາລະນາດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າຢູ່ໃນຂອບເຂດວຽກຂອງສາກົນ ໃນດ້ານວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ແຜນດຳເນີນງານ ອິດສະໂລ ກ່ຽວກັບ ສົນທິສັນຍາ ເກືອດຫ້າມລະເບີດຝັງດິນ, ໄດ້ຮັບປະກັນວ່າ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຍັງເປັນ ບັນຫາປັ່ນອ້ອມ. ສະນັ້ນ, ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ, ຜູ້ໃຫ້ທຶນ ແລະ ອົງການປະຕິບັດງານ ໄດ້ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ ຕໍ່ກັບການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນສົ່ງເສີມແມ່ຍິງ.

ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ມີຜົນສະທ້ອນຕໍ່ພວກເຮົາທຸກຄົນ ແຕ່ວ່າ ໂດຍສະເພາະແລ້ວມັນບໍ່ຍຸຕິທຳ ຕໍ່ ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ. ເມື່ອເປັນ ເດັກຍິງ ຫຼື ແມ່ຍິງ ສ່ວນຫຼາຍຈະໝາຍເຖິງ ຄວາມບໍ່ມີຄຸນຄ່າຢູ່ເລື້ອຍໆ, ຕ້ອງປະເຊີນໜ້າກັບອຸປະສັກທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງ ດ້ານສິດທິ ແລະ ກາລະໂອກາດ, ຕ້ອງພົບກັບ ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຫຼາຍ ແລະ ມີສິດໃນການອອກຄຳຄິດເຫັນໜ້ອຍ. ສະນັ້ນ, ຄວາມເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ທີ່ມີສະພາບເງື່ອນໄຂ ພິເສດສະເພາະ ຈຶ່ງສຳຄັນ ສຳລັບໂຄງການເກັບກູ້ລະເບີດ ໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍ ຂອງພວກເຂົາຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ດ້ວຍຜົນກະທົບທີ່ກ້ວ້າງຂວາງທີ່ສຸດ.

ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ຂະແໜງການເກັບກູ້ລະເບີດ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພວກເຂົາສາມາດ ສ້າງຜົນກະທົບດ້ານບວກ ຕໍ່ກັບການພົວພັນທີ່ຊັບຊ້ອນ ຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ກໍ່ຕາມ, ແຕ່ວ່າ ກໍ່ຍັງມີຫຼາຍວຽກທີ່ຍັງຄົງຄ້າງຢູ່. ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ເປັນຄວາມຈິງ ໃນດ້ານ ການສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງ ໃຫ້ໄປສູ່ບົດບາດບໍລິຫານ ລະດັບກາງ ແລະ ລະດັບສູງ ແລະ ການຈັດບູລິມະສິດ ການເປັນຕົວແທນທີ່ສຳຄັນຂອງແມ່ຍິງ ຢູ່ໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຢູ່ໃນກອງປະຊຸມລະດັບສາກົນ. ສຸດທ້າຍແລ້ວ, ແມ່ນຕ້ອງການໃຫ້ມີຄວາມພະຍາຍາມຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບວິທີທີ່ລັກສະນະຂອງບຸກຄົນ, ເຊັ່ນ ອາຍຸ, ສະພາບຄວາມພິການ, ຊົນເຜົ່າ, ເພດ, ສາດສະໜາ ແລະ ເຊື້ອຊາດ ປະສົມປະສານກັນ ເພື່ອສ້າງ ຮູບແບບຂອງການຈຳແນກ ແລະ ສິດທິພິເສດ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.

ປະກອບສ່ວນໂດຍ Abigail Jones, ສູນເກັບກູ້ລະເບີດ ເພື່ອມະນຸດສະທຳ ສາກົນ ເຊີເນວ, ພຶດສະພາ 2021

[16]https://www.gichd.org/en/resources/publications/detail/publication/the-socioeconomic-impact-of-employing-female-deminers-in-sri-lanka/
[17]https://www.gichd.org/en/resources/publications/detail/publication/afghanistan-s-first-female-deminers-perception-study-2019-20/
[18]https://www.lb.undp.org/content/lebanon/en/home/library/crisis_prevention_and_recovery/SocioEconomicBenefitsofMineActioninLebanon.html=

ວັນທີ 24 ກຸມພາ 2020, ອົງການຄຸ້ມຄອງລະເບີດຝັ່ງດິນ ກຳປູເຈັຍ, ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ກຳປູເຈັຍ, ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ, ອົງການປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ສາກົນ ສະເຫລີມສະຫລອງ ວັນປຸກຈິດສຳນຶກເພື່ອຕ້ານລະເບີດຝັ່ງດິນແຫ່ງຊາດ.

ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ສະຖາບັນ

ນະໂຍບາຍ, ການຈັດຕັ້ງ, ລະບຽບການ, ຂອບເຂດວຽກ ແລະ ອື່ນໆ ຂອງ ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ແລະ ສູນປະຕິບັດງານການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດ.

- ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄຸ້ມຄອງ ສຳລັບ ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ຫຼື ສູນປະຕິບັດງານການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດແຫ່ງຊາດ
- ຍຸດທະສາດ ດ້ານການເກັບກູ້ລະເບີດ
- ຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດງານປະຈຳ
- ມາດຕະຖານການເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ
- ຍຸດທະສາດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ
- ເຄື່ອງມືສຳລັບຈັດກອງປະຊຸມ - ວິທີດຳເນີນການຈັດກອງປະຊຸມ ແລະ ການແບ່ງປັນຂໍ້ມູນ
- ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ, ຈາກ ການປ້ອນຂໍ້ມູນ ຈົນເຖິງ ການເກັບຮັກສາ ຖານຂໍ້ມູນ
- ແຜນວຽກ ສຳລັບ ສູນປະຕິບັດງານການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ
- ກຸ່ມຫນ່ວຍງານວິຊາການ
- ກຸ່ມຫນ່ວຍງານຂະແໜງການ
- ວິທີການ ສຳລັບ ທົບທວນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ຢູ່ໃນລະດັບອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ
- ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ແລະ ພ້ອມທັງ...

- ລະບົບເຝົ້າລະວັງ ການບາດເຈັບ ທີ່ຄຸ້ມຄອງໂດຍ ຂະແໜງສາທາລະນະສຸກ
- ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ໂຮງຮຽນ
- ກະຊວງສະຫວັດດີການສັງຄົມ
- ສະຖາບັນ ຍຸຕິທຳ ແລະ ປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ
- ບັນດາກະຊວງທີ່ ຮັບຜິດຊອບດ້ານ ເຕັກໂນໂລຊີ, ການສື່ສານ, ນະວັດຕະກຳ ແລະ ອື່ນໆ

ການອອກຈາກ ລະບົບເກັບກູ້ລະເບີດແບບໂດດດ່ຽວ: ກໍລະນີຕົວຢ່າງ ຈາກ ປະເທດສີລັງກາ ແລະ ປະເທດຊີເຣຍ

ປະເທດສີລັງກາ ແລະປະເທດ ຊີເຣຍ ສະໜອງສອງຕົວຢ່າງ ຂອງການຕອບສະໜອງການເກັບກູ້ລະເບີດ ທີ່ພັດທະນາ ແລະນຳໃຊ້ ຂີດຄວາມສາມາດ ທີ່ຢູ່ນອກ ໂຄງສ້າງ ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ແບບດັ່ງເດີມ .

ໃນປີ 2013, ອົງການ UICEFແລະສູນຄວບຄຸມ ແລະປ້ອງກັນພະຍາດ ຂອງສະຫະລັດອາເມຣິກາໄດ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ດ້ານການຝຶກອົບຮົມໃນລະດັບສາກົນກ່ຽວກັບລະບົບເຝົ້າລະວັງການບາດເຈັບແຫ່ງຊາດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນສຳລັບບັນດາ ປະເທດທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກລູກລະເບີດ, ເຊິ່ງໃນໄລຍະນັ້ນ ແຕ່ລະປະເທດໄດ້ສ້າງ ແຜນປະຕິບັດງານລະບົບເຝົ້າລະວັງ ການບາດເຈັບແຫ່ງຊາດ ທີ່ມີຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍພາກສ່ວນ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ລວມມີປະເທດສີລັງກາ, ເຊິ່ງຕາງໜ້າໂດຍກະຊວງ ສາທາລະນະສຸກ, ກົມຕຳຫຼວດ ແລະຫ້ອງການອົງການ UICEF ປະຈຳປະເທດ. ກຸ່ມວິຊາການຂອງປະເທດໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງ ຂຶ້ນ ເພື່ອເຝົ້າລະວັງການບາດເຈັບ ແລະໜ່ວຍງານພະຍາດບໍ່ຕິດຕໍ່ຂອງ ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ໄດ້ພັດທະນາລະບົບທົດລອງ ກ່ຽວກັບການເຝົ້າລະວັງການບາດເຈັບຢູ່ໃນໂຮງໝໍຂອງລັດແຫ່ງໜຶ່ງ. ການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານດັ່ງກ່າວນີ້ ສຸດທ້າຍກໍ່ໄດ້ຂະຫຍາຍ ອອກໂດຍລວມເອົາ ຫ້ອງການຮັກສາສຸຂະພາບຂອງຄອບຄົວ, ສະມາຄົມການແພດສີລັງກາ ແລະ ກົມຕຳຫຼວດ. ຮອດທ້າຍປີ 2017, ລະບົບເຝົ້າລະວັງການບາດເຈັບ ແບບອັດຕະໂນມັດ ໄດ້ເຄື່ອນໄຫວຢູ່ໂຮງໝໍ 90 ແຫ່ງ ເຊິ່ງໄດ້ບັນທຶກເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະອຸປະຕິເຫດຫຼາຍກວ່າ 47,900 ກໍລະນີ ແລະໄດ້ຊ່ວຍເຫຼືອໄຈ້ແຍກແບບລຶງເລິກກ່ຽວກັບສາເຫດ ແລະອັດຕາການເກີດ ກໍລະນີບາດເຈັບ ເຊິ່ງລວມທັງການເສຍຊີວິດ ຫຼືບາດເຈັບຈາກລູກລະເບີດ. ຈາກທັດສະນະຂອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ, ການ ວິເຄາະຮູບແບບຂອງອຸປະຕິເຫດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບລູກລະເບີດ ໄດ້ຊ່ວຍອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານໃນການລະບຸບັນດາປັດໄຈຄວາມສ່ຽງ (ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ພື້ນທີ່, ກຸ່ມ ແລະພຶດຕິກຳທີ່ສ່ຽງທີ່ສຸດ) ແລະບັນດາປັດໄຈ ປົກປ້ອງ (ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ພຶດຕິກຳທີ່ປອດໄພ ແລະ ພື້ນທີ່ປອດໄພ) ເພື່ອມີຂໍ້ມູນໃນການວາງບູລິມະສິດ ສຳລັບກິດຈະກຳເກັບກູ້ ລະເບີດ. ໃນປີ 2018 ແມ່ນບໍ່ຕ້ອງການ ການສະໜັບສະໜູນ ຈາກອົງການ UICEF ອີກແລ້ວ; ລະບົບດັ່ງກ່າວໄດ້ເຮັດໜ້າທີ່ ໂດຍນອນຢູ່ໃນກົນໄກການລາຍງານ ຂອງກະຊວງສາທາລະນະສຸກ.ໃນປີ 2020, ລະບົບເຝົ້າລະວັງການບາດເຈັບແຫ່ງຊາດ ໄດ້ຂະຫຍາຍໄປສູ່ໂຮງໝໍ 167ແຫ່ງ.ການບາດເຈັບ ຫຼືເສຍຊີວິດຂອງພົນລະເມືອງຈາກລູກລະເບີດ ຫຼືໂຊກດີທີ່ປະຈຸບັນບໍ່ມີ ກໍລະນີ ແມ່ນສາມາດຕິດຕາມໄດ້ ແລະຢືນຢັນໄດ້ໂດຍຜ່ານຂໍ້ມູນຈາກລະບົບເຝົ້າລະວັງການບາດເຈັບແຫ່ງຊາດ.

ຢູ່ໃນປະເທດ ຊີເຣຍ, ເຊິ່ງເປັນບ່ອນທີ່ບໍ່ມີ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດ ທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດສະເພາະ, ອົງການ UICEF ໄດ້ລົງທຶນ ໃສ່ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງບັນດາກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມອື່ນໆພາຍໃນ ປະເທດ ເພື່ອການຕອບສະໜອງ ທີ່ ມີປະສິດທິຜົນດ້ານງົບປະມານ, ມີຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ມີຄວາມເປັນຈິງ. ການໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງຂອງລູກລະເບີດ (EORE) ໄດ້ຖືກບັນຈຸເຂົ້າຢູ່ໃນຫຼັກສູດການຮຽນຂອງຊາດຢ່າງເປັນທາງການ ສຳລັບທຸກຂັ້ນຮຽນຢ່າງມີຜົນສຳເລັດ ໂດຍຜ່ານການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານກັບກະຊວງສຶກສາທິການ ທີ່ລິເລີ່ມໃນປີ 2012. ຄົນ ຊີເຣຍລຸ້ນໜຸ່ມທັງໝົດໄດ້ຮັບ ຫຼືຈະໄດ້ຮັບ EORE ໃນໄລຍະທີ່ພວກເຂົາເຂົ້າໂຮງຮຽນ. ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າເຖິງເດັກນ້ອຍ ທີ່ຢູ່ໃນ ພາວະຄວາມສ່ຽງໃຫ້ໄດ້ຫຼາຍ ອົງການ UICEF ໄດ້ຮ່ວມກັບກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ເພື່ອເຊື່ອມສານ EORE ເຂົ້າໃນ ແຜນງານສັກຢາປ້ອງກັນພະຍາດແຫ່ງຊາດ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ, ການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ກ່ຽວກັບພະຍາດໂປລິໂອ ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ເຂດທີ່ຖືກປິດລ້ອມ ແລະເຂດທີ່ເຂົ້າເຖິງຍາກອື່ນໆ ທີ່ຄູ່ຮ່ວມງານອື່ນບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງ. ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ, ກົມດູແລ ສຸຂະພາບພື້ນຖານ ໄດ້ພັດທະນາອຸປະກອນກ່ຽວກັບ EORE ສຳລັບພະນັກງານສາທາລະນະສຸກ ເພື່ອນຳໃຊ້ ຢູ່ໃນເຂດ ເປົ້າໝາຍ ໃນລະຫວ່າງ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ການສັກຢາປ້ອງກັນພະຍາດ. EORE ໄດ້ຖືກເຊື່ອມ ສານເຂົ້າໃນການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ການສັກຢາປ້ອງກັນພະຍາດ ສີ່ຄັ້ງ ທີ່ຈັດຕັ້ງໂດຍກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ແລະໄດ້ເຂົ້າເຖິງ ປະຊາຊົນ 541,027 ຄົນ ໃນປີ 2020. ເພື່ອກວມເອົາພື້ນທີ່ໃຫ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ, ອົງການ UICEF ຍັງໄດ້ສະໜັບສະໜູນບັນດາ ກະຊວງອື່ນໆ ເຊັ່ນກະຊວງກິດຈະການສາສະໜາ ຫຼືກະຊວງຖະແຫຼງຂ່າວ. ໃນປີ 2019-20, ຜູ້ນຳສາສະໜາ 2,552 ຄົນ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ເພື່ອໂຄສະນາຂໍ້ຄວາມດ້ານຄວາມປອດໄພ ຢູ່ໃນມັດສະຍິດ, ໂຮງຮຽນ ແລະ ພື້ນທີ່ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ກະຊວງກິດຈະການສາສະໜາ. ໃນປີ 2020, ຂ່າວສານຂອງ EORE ໄດ້ຖືກບັນຈຸເຂົ້າຢູ່ໃນລາຍການໂທລະພາບສຶກສາ ຂອງ ປະເທດຊີເຣຍ ທີ່ເຜີຍແຜ່ ບົດຮຽນສຳລັບນັກຮຽນໝົດທຸກຄົນ ໃນລະຫວ່າງການລ໊ອກດາວ ຍ້ອນພະຍາດໂຄວິດ 19. ເປັນ ເທື່ອທຳອິດ ທີ່ລາຍການການສຶກສາດ້ານຄວາມສ່ຽງ ໄດ້ຖືກສະໜອງໃຫ້ນັກຮຽນ ອາຍຸ 15-17 ປີ ຂອງໂຮງຮຽນເຕັກນິກ ວິຊາຊີບ. ລວມທັງໝົດ, ອົງການ UICEF ໄດ້ສະໜັບສະໜູນຂີດຄວາມສາມາດ ໃຫ້ແກ່ຄູ່ຮ່ວມງານພາກລັດ ແລະບໍ່ສັງກັດ ລັດ ຈຳນວນ 1,870 ແຫ່ງ ຈາກທັງໝົດ 14 ເຂດປົກຄອງ ຂອງປະເທດຊີເຣຍ ກ່ຽວກັບວິທີຫຼີກລ່ຽງຄວາມສ່ຽງຈາກລູກ ລະເບີດ.

ປະກອບສ່ວນ ໂດຍ Hugues Laurenge, ອົງການ UICEF ນິວຢອກ, ເດືອນພຶດສະພາ 2021

ມິຕິ ສ່ວນບຸກຄົນ ປະສົບການ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະດ້ານວິຊາການ

ປະສົບການ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະດ້ານວິຊາການ

- ຂີດຄວາມສາມາດ ດ້ານການນຳພາ ຂອງອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ແລະສູນປະຕິບັດງານການແກ້ໄຂ ບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ
- ພະນັກງານຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ
- ທີມງານຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ
- ພະນັກງານລະດົມທຶນ
- ວຽກງານບໍລິຫານ
- ການເຮັດໜ້າທີ່ພົວພັນປະສານງານ

ການພັດທະນາ ຂີດຄວາມສາມາດສ່ວນບຸກຄົນ ຫຼັກການ 70-20-10

ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ 70% ຂອງການຮຽນຮູ້ແມ່ນມາຈາກປະສົບການເຮັດວຽກຕົວຈິງ ແລະ 20% ຈາກປະຕິບັດຕໍ່ກັນແລະກັນ ແລະ ການພົວພັນທາງສັງຄົມຢູ່ພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງ. ມີພຽງແຕ່ 10% ຂອງການຮຽນຮູ້ທີ່ສາມາດໄດ້ຮັບຈາກ ການຝຶກອົບຮົມແບບເປັນທາງການ.

ແຕ່ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, 10% ຂອງການຝຶກອົບຮົມແບບເປັນທາງການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນກະດູກສັນຫຼັງຂອງການຮຽນຮູ້ ທີ່ມີຜົນສຳເລັດ. ການຮຽນຮັບລິດ ແມ່ນເປັນຕົວຢ່າງທີ່ດີ, ເຊິ່ງຄົນເຮົາເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍການຝຶກອົບຮົມແບບເປັນທາງການ ແຕ່ວ່າຮຽນຮູ້ແທ້ໆ ໂດຍຜ່ານປະສົບການ ແລະເວລາ.

ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມສຳຄັນ ຂອງການຝຶກອົບຮົມແບບເປັນທາງການ ບໍ່ໄດ້ຈຳກັດໃສ່ແຕ່ການຮຽນຮູ້ທັກສະໃໝ່, ແຕ່ມັນຍັງ ສາມາດເສີມຂະຫຍາຍ ຫຼາຍໆຈຸດ ເຊັ່ນສົ່ງເສີມ ສິ່ງທີ່ພວກເຮົາ ໄດ້ຮຽນຮູ້ຜ່ານປະສົບການ ແລະ ການປະຕິບັດຕໍ່ກັນ ແລະ ກັນທາງສັງຄົມ.

ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈດັ່ງກ່າວນີ້, ເຊິ່ງ ໄດ້ດຳເນີນ ໃນຊຸມປີ 1980, ໄດ້ຖືກຮູ້ຈັກ ໃນນາມ ຫຼັກການ 70-20-10 ແລະ ໄດ້ຖືກພິຈາລະນາວ່າ ຖືກຕ້ອງ ຈົນ ເຖິງປະຈຸບັນ.

ທຸກໆຫຼັກການແມ່ນມີຂໍ້ຍົກເວັ້ນ ແລະ ຫຼັກການດັ່ງກ່າວນີ້ ກໍ່ເຊັ່ນກັນ. ຫຼັກການ ດັ່ງກ່າວນີ້ ຄິດວ່າ ບັນດາຜູ້ຄົນ ຖືກຈ້າງງານ ເພື່ອເຮັດວຽກ ທີ່ຢ່າງໜ້ອຍ ພວກເຂົາຕ້ອງມີ ປະສົບການທີ່ຕ້ອງການ, ທັກສະດ້ານວິຊາການສະເພາະ. ສະນັ້ນ ມັນອາດຈະໃຊ້ບໍ່ໄດ້ ກັບວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ໂດຍທົ່ວໄປ, ໂດຍ ສະເພາະແມ່ນ ເມື່ອມັນເປັນຂະແໜງການໃໝ່ ຢູ່ໃນປະເທດ ແລະ ບຸກຄະລາກອນ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ກ່ຽວກັບ ທັກສະ ທີ່ພວກເຂົາ ບໍ່ທັນມີໃນ ໄລຍະຜ່ານມາ.

ໃນດ້ານພາກປະຕິບັດ, ຄວາມຖືກຕ້ອງ ຂອງອັດຕາສ່ວນດັ່ງກ່າວນີ້ ຢູ່ໃນຂະແໜງການເກັບກູ້ລະເບີດ ຈະພັດທະນາໄປຕາມເວລາ. ຢູ່ໃນພາກເອກະຊົນ ທີ່ໄດ້ ດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ, ມີການສັນນິຖານວ່າ ບຸກຄະລະກອນ ທີ່ຖືກຈ້າງງານ ແມ່ນມີທັດສະນະດ້ານວິຊາການທີ່ດີ ກ່ຽວກັບວຽກຂອງພວກເຂົາຮຽບຮ້ອຍ ແລ້ວ. ແຕ່ວ່າ ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ບໍ່ຖືກຕ້ອງສະເໝີໄປ ສຳລັບກໍລະນີຂອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ຢູ່ໃນແຜນງານໃໝ່ໆ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ ຍັງມີຄວາມຕ້ອງການ ການຝຶກອົບຮົມແບບເປັນທາງການ ໃຫ້ພະນັກງານໃໝ່ຢູ່ສະເໝີ ເນື່ອງຈາກການປ່ຽນຖ່າຍພະນັກງານ - ເຊິ່ງ ມີແນວໂນ້ມສູງສົມຄວນ ໃນໄລຍະຫຼັງຈາກເກີດຄວາມຂັດແຍ່ງໃນທັນທີທັນໃດ - ຫຼື ເພື່ອ ຕື່ມບົດບາດໜ້າທີ່ໃໝ່ ເມື່ອແຜນງານມີການພັດທະນາຂຶ້ນ. ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ເມື່ອແຜນ ງານເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ທັກສະວິຊາການໄດ້ຮັບການພັດທະນາ, ມັນກໍ່ຄຸ້ມຄ່າ ທີ່ຕ້ອງທົບທວນ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ໂດຍ ມີວິໄສທັດ ເພື່ອຮັກສາ ຄວາມສົມດຸນທີ່ດີ ລະຫວ່າງທັງສາມ ຍຸດທະສາດດ້ານການຮຽນຮູ້. ເປົ້າໝາຍ ຄວນແມ່ນວິວັດທະນາການທີ່ກ້າວໄປສູ່ 70-20-10.

ໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ໝາຍເຖິງ ສ້າງໂອກາດຢ່າງຫ້າວຫັນ ສຳລັບພະນັກງານ ເພື່ອທົດສອບຕົວເອງ ໂດຍຜ່ານ ປະສົບການ ແລະ ເພື່ອການ ພົວພັນສື່ສານ ຢ່າງເກີດດອກອອກຜົນຢູ່ ພາຍໃນທີມງານ ແລະ ລະຫວ່າງບັນດາທີມງານອື່ນໆ - ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ລະຫວ່າງ ພະນັກງານຂອງສູນປະຕິບັດການ ແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ແລະພະນັກງານຄູ່ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງຄົນໃນຊາດ ໂດຍຜ່ານການຮຽນຮູ້ແລກປ່ຽນບົດຮຽນ ແບບ ເພື່ອນ ຊ່ວຍ ເພື່ອນ ໃນທົ່ວໂລກ

ໃນປີ 1997 UMAS ໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມປະຈຳປີຄັ້ງທຳອິດ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ແລະທີ່ປຶກສາ ອົງການ ສປຊ (DM-U). ສຳລັບບັນດາຜູ້ອຳນວຍການພາຍໃນປະເທດ ຖືວ່າເປັນເທື່ອທຳອິດທີ່ພວກເຂົາໄດ້ພົບ ກັບ ເພື່ອນຮ່ວມຕຳແໜ່ງ ຈາກປະເທດອື່ນໆ. ສິ່ງທີ່ໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນ ຈາກກອງປະຊຸມ ທີ່ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມພຽງ 40 ຄົນ ໄດ້ ຂະຫຍາຍຕົວ ເປັນກອງປະຊຸມປະຈຳປີ ທີ່ມີ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ເກືອບ 600 ຄົນທີ່ມາຈາກບັນດາປະເທດທີ່ໄດ້ຮັບຜົນ ກະທົບ, ໜ່ວຍງານອົງການ ສປຊ, ບັນດາປະເທດຜູ້ໃຫ້ທຶນ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດທີ່ເຮັດວຽກເກັບກູ້ລະເບີດ ເພື່ອມະນຸດສະທຳ, ນັກວິຊາການ, ນັກຊ່ຽວຊານ-ທີ່ປຶກສາ, ນັກຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ບັນດາບໍລິສັດການຄ້າ.

ຈຸດປະສົງຕົ້ນຕໍຂອງ DM-U ແມ່ນບໍ່ເຄີຍປ່ຽນແປງ; ເຊິ່ງແມ່ນການໃຫ້ໂອກາດແກ່ຜູ້ອຳນວຍການພາຍໃນປະເທດ ແລະນັກວິຊາການເກັບກູ້ລະເບີດສາກົນ ໄດ້ຮຽນຮູ້ຈາກກັນແລະກັນ. ອີງຕາມລັກສະນະທີ່ຫຼາກຫຼາຍຂອງພາລະ ບົດບາດຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ, ພະນັກງານພາຍໃນປະເທດຈະບໍ່ໄດ້ສຳພັດກັບຫຼາຍປະເທດ ແລະບໍ່ມີປະສົບການທີ່ຫຼາ ກຫຼາຍ ຄືກັບຄູ່ຮ່ວມງານລະດັບສາກົນຂອງພວກເຂົາ, ແລະກໍ່ບໍ່ມີໂອກາດໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນເວທີສາກົນຄືກັນ. ໃນນາມ ເປັນຜູ້ຕາງໜ້າຂອງ IACG-MA, UMAS ຈັດ DM-U ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ພວກເຂົາດຳເນີນປະຊຸມ. ຢູ່ໃນກອງ ປະຊຸມ, ຜູ້ອຳນວຍການພາຍໃນປະເທດ ແລະພະນັກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ຂອງບັນດາປະເທດທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບໄດ້ມີ ສ່ວນຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມລະດັບສາກົນ, ໄດ້ສື່ສານກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະທັດສະນະຂອງພວກເຂົາ ແລະໄດ້ ນຳສະເໜີຜົນສຳເລັດຂອງພວກເຂົາ ຕໍ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍລະດັບ ແລະຢ່າງກວ້າງຂວາງ. ການເຂົ້າຮ່ວມໃນຖານະທີ່ເປັນ ວິທະຍາກອນຢູ່ໃນເວທີຂອງກອງປະຊຸມໃດໜຶ່ງ ແລະ ຈັດງານປິ່ນອ້ອມກອງປະຊຸມ.ໃຫ້ໂອກາດ ພາກປະຕິບັດຕົວ ຈິງ ແລະສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຄວາມສາມາດ ເພື່ອສົ່ງເສີມ ແລະອະທິບາຍເຖິງແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດຂອງຊາດ, ບັນດາທັກສະ ທີ່ສາມາດຊຸກຍູ້ຈຸດມຸ່ງໝາຍຂອງການລະດົມທຶນຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະຄວາມພະຍາຍາມຂອງການໂຄສະນາ ຂົນຂວາຍ. DM-U ສະໜອງໂອກາດ ເພື່ອສ້າງ ແລະຍົກລະດັບສາຍພົວພັນສອງຝ່າຍ, ເຄືອຂ່າຍແບບເປັນທາງການ ແລະ ບໍ່ເປັນທາງການ, ເຊິ່ງລວມທັງກອງປະຊຸມກຸ່ມລະດັບພາກພື້ນ ເຊິ່ງຈັດຂຶ້ນເລື້ອຍໆ ໂດຍ GICHD.

ຄະນະກຳມະການທົບທວນ IMAS ແລະ ຄະນະຊີ້ນຳ ໄດ້ນຳສະເໜີສອງກົນໄກ ທີ່ສຳຄັນອີກ ເຊິ່ງປະສານງານໂດຍ UMAS ສຳລັບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງຄົນໃນປະເທດໂດຍຜ່ານການມີສ່ວນຮ່ວມ ແບບ ເພື່ອນ ຊ່ວຍ ເພື່ອນ ຈາກທົ່ວໂລກ. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະພະນັກງານພາຍໃນປະເທດ ເປັນການສະໜອງຄວາມ ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການບໍລິຫານຂະບວນການຂອງການປົກຄອງສາກົນ, ສາຍພົວພັນ ລະຫວ່າງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຕ່າງ ປະເທດ ແລະ ວິທີການ ຈາກການມີແນວຄວາມຄິດແຕກຕ່າງກັນທີ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ໂດຍຫຼາຍໆຝ່າຍ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ໃນທີ່ນີ້ ຈະເນັ້ນໃສ່ ພະນັກງານພາຍໃນປະເທດ, ແຕ່ວ່າ ກໍ່ຕ້ອງຮັບຮູ້ວ່າ ໂຄງສ້າງການຄຸ້ມຄອງຂອງ DM-U ແລະ IMASທັງສອງນີ້ ແມ່ນສະໜອງຜົນປະໂຫຍດໃນດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງພະນັກງານຕ່າງປະເທດ ໂດຍຜ່ານການມີສ່ວນຮ່ວມກັບ ເພື່ອນຮ່ວມງານ ທີ່ເປັນພະນັກງານພາຍໃນປະເທດທີ່ມາຈາກຫຼາຍໆ ປະເທດ.

ປະກອບສ່ວນໂດຍ Abigail Hartley ແລະ Stella Kaburis, UMAS ນິວຢອກ, ເດືອນພຶດສະພາ 2021

ຂີດຄວາມສາມາດດ້ານໜ້າທີ່ ຂອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ: ພວກເຮົາກຳລັງພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດເພື່ອຫຍັງ?

ເມື່ອພິຈາລະນາເບິ່ງໜ້າວຽກໜຶ່ງ ທີ່ມີທັງລັກສະນະລວມ ແລະສຳຄັນ ສຳລັບແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດທັງໝົດ ແມ່ນສ້າງບົດລາຍງານທີ່ມີຄຸນນະພາບສຳລັບຜູ້ໃຫ້ທຶນ. ຖ້າຫາກຂີດຄວາມສາມາດຂອງການຂຽນບົດລາຍງານສຳລັບຜູ້ໃຫ້ທຶນ ຢູ່ໃນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດມີຄວາມຈຳກັດ, ຈະພັດທະນາເພີ່ມຕື່ມແນວໃດເພື່ອໃຫ້ດີທີ່ສຸດ? ການຝຶກອົບຮົມ ກ່ຽວກັບການຂຽນບົດລາຍງານ ແລະ ການໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ຄູ່ຮ່ວມງານກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ໃຫ້ທຶນຕ່າງໆ? ບາງທີ ພະນັກງານອາດຈະມີໂອກາດເຮັດວຽກກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ຢູ່ໃນຫ້ອງການຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ປະຈຳປະເທດ ທີ່ຮັບຜິດຊອບ ຄຸ້ມຄອງນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ. ທັງໝົດເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນບັນດາກິດຈະກຳທີ່ເປັນໄປໄດ້.

ອີກທາງໜຶ່ງ ແມ່ນການເບິ່ງສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ໃນແງ່ຂອງການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານ ຂີດຄວາມສາມາດດ້ານໜ້າທີ່ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ, ແທນທີ່ຈະສຸມໃສ່ໂດຍກົງໃສ່ຂີດຄວາມສາມາດສະເພາະ ທີ່ຕ້ອງການສຳລັບໜ້າວຽກດຽວດັ່ງກ່າວ. ຕັ້ງຄຳຖາມ - ອົງການຈັດຕັ້ງ ມີຂີດຄວາມສາມາດໃນການພົວພັນກັບຜູ້ໃຫ້ທຶນ ໃນວິທີທາງທີ່ມີຄວາມໝາຍ ຫຼືບໍ່? ຖ້າບໍ່ມີ, ຂໍ້ຈຳກັດຢູ່ໃສ? ອົງການຈັດຕັ້ງມີນະໂຍບາຍ ແລະຍຸດທະສາດ ທີ່ຈະຂຽນບົດລາຍງານທີ່ມີຄຸນນະພາບເຊິ່ງມີຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນບໍ? ອົງການຈັດຕັ້ງມີຂີດຄວາມສາມາດຫຼາຍເທົ່າໃດ ເພື່ອປະເມີນວຽກຂອງຕົນ ແລະເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບຄຳຄິດຄຳເຫັນຈາກພາກສ່ວນອື່ນ? ຈຸດໃດ, **ຢູ່ໃນໝົດທັງສາມມິຕິດັ່ງກ່າວນີ້,** ມີຈຸດອ່ອນ ທີ່ສາມາດແກ້ໄຂ ແລະແມ່ນຫຍັງເປັນອຸປະສັກ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ/ຫຼື ຫຼີກລ່ຽງ?

ການຕອບສະໜອງ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແບບຍືນຍົງໃນໄລຍະຍາວ ຕ້ອງການຄຸ້ມຄອງນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ ຈະນຳໃຊ້ ແຮງຂັບເຄື່ອນຂອງການປ່ຽນແປງ ໝົດທັ້ງ ສີ່ ປະເພດ. ມັນຈະເລັ່ງເປົ້າໝາຍໃສ່ການພັດທະນາ **ທັກສະດ້ານການນຳພາ** ເພື່ອ ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆພາຍໃນປະເທດ ຈະຕິດຕໍ່ພົວພັນສື່ສານ ກັບຜູ້ໃຫ້ທຶນຢ່າງສຳເລັດຜົນ, **ການຈັດການດ້ານສະຖາບັນ** ທີ່ຜະລິດ ແລະ ປະກອບສ່ວນໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຖືກຕ້ອງແມ່ນຢຳ, **ພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຮູ້** ເພື່ອສະໜອງຄຳຄິດຄຳເຫັນສຳລັບການວິໄຈ ແລະ **ກົນໄກຄວາມຮັບຜິດຊອບ** ເພື່ອຮັບປະກັນ ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ສຳລັບແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດ.

ເດືອນ ມິຖຸນາ 2021, ອົງການຄຸ້ມຄອງລະເບີດຝັ່ງດິນ ກຳປູເຈັຍ ແລະ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ກຳປູເຈັຍ ດຳເນີນການລົງຕິດຕາມກວດກາພື້ນທີ່ດິນ ທີ່ບໍ່ແມ່ນເຕັກນິກ (LRTS) ເພື່ອຕິດຕາມຂະບວນການ ແລະ ແບ່ງປັນຄວາມຮູ້ດ້ານວິຊາການ ແລະ ຄວາມຊຳນານກັບອົງການປະຕິບັດງານ.

ເວທີສົນທະນາ ວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ຢູ່ ປະເທດ ເລບານອນ

ໃນປີ 2017 ລັດຖະບານເລບານອນ ໄດ້ຈັດຕັ້ງ ເວທີສົນທະນາ ວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ໂດຍການສະໜັບສະໜູນຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ. ເວທີດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັບຮູ້ ຢ່າງວ່ອງໄວ ກ່ຽວກັບ ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ມີຜົນດີຫຼາຍດ້ານ - ເຊິ່ງລວມທັງ ຊັບພະຍາກອນ ສຳລັບແຜນງານ ເກັບກູ້ລະເບີດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ 40% - ແຕ່ວ່າ ການບັນລຸຜົນ ໃນດ້ານ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດໃນໄລຍະຍາວ ກໍ່ສຳຄັນເທົ່າທຽມ ກັນ.

ໂຄງສ້າງ ຂອງເວທີສົນທະນາ ວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ແມ່ນການຈັດກອງປະຊຸມ ຫຼາຍເທື່ອຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັນແລະກັນ ໂດຍຜ່ານ ຫົວຂໍ້ປະຕິບັດງານ ສະເພາະ ທີ່ໄດ້ມີການແກ້ໄຂ, ດັດແກ້ ແລະ ປັບຕົວ ຢ່າງມີຄວາມຄືບໜ້າເພື່ອໃຫ້ບັນລຸສິດຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຄວາມກັງວົນ ຂອງ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທຸກພາກສ່ວນ. ເວທີດັ່ງກ່າວ ແມ່ນນຳພາໂດຍ ຜູ້ໃຫ້ທຶນສະໜັບສະໜູນ (ປະຈຸບັນແມ່ນ ສະຖານທູດລາຊະອານາຈັກ ນໍເວ) ທີ່ ຮຽກຄູ່ຮ່ວມງານທັງໝົດ ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມປະຊຸມ ໂດຍບໍ່ມີນັກຂ່າວ ບໍ່ວ່າຈະມີ ພະນັກງານຂັ້ນສູງ ແລະ ເອກອັກຄະລັດຖະທູດ ເຂົ້າຮ່ວມກໍ່ຕາມ. ວາລະປະຊຸມ ແມ່ນອີງໃສ່ ຫົວຂໍ້ປະຕິບັດການ ຈາກກອງປະຊຸມຄັ້ງ ທີ່ຜ່ານມາ, ໂດຍມີຂໍ້ມູນຕ່າງໆຈາກຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ, ແລະ ຍັງຄົງຮັກສາຄວາມຍືດຍຸ່ນ ເພື່ອແກ້ໄຂ ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ດ່ວນທີ່ສຸດທີ່ກຳລັງດຳເນີນຢູ່ ໃນເວລານັ້ນໆ. ບັນດາ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ເຂົ້າປະຊຸມ ທີ່ຈັດໂຕະໃນຮູບແບບ ໂຕ U ເພື່ອເຮັດໃຫ້ສາມາດ ພົວພັນສື່ສານກັນ ແບບໜ້າເຊິ່ງໜ້າ ເຊິ່ງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທຸກຄົນ ມີສິດອອກຄຳເຫັນເທົ່າ ທຽມກັນ, ໂດຍມີການອຳນວຍຄວາມສະດວກຈາກ ຊ່ຽວຊານ ທີ່ເປັນກາງ. ຢູ່ ປະເທດ ເລບານອນ, GICHD ໄດ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ການດຳເນີນກອງປະຊຸມ ຄັ້ງທີໜຶ່ງ, ນຳພາເຮັດໂດຍ ຊ່ຽວຊານຕ່າງປະເທດ.

ເວທີສົນທະນາ ໄດ້ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດກ່ຽວກັບໜ້າທີ່ຢູ່ພາຍໃນ ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກຂອງ ປະເທດເລບານອນ ແລະ ໄດ້ບັນລຸຜົນໄດ້ຮັບ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຢູ່ພາຍໃນ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ແລະ ຢູ່ໃນ ມິຕິດ້ານອົງການຈັດຕັ້ງ.

ຜົນໄດ້ຮັບຂອງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ແລະ ຂີດຄວາມສາມາດ:

- ອົງການປະຕິບັດງານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທຸກພາກສ່ວນ ປະຊຸມກັນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ - ມັນເປັນຜົນສຳເລັດໃນຕົວມັນເອງ
- ໄດ້ສ້າງເວທີ ສຳລັບ ການສົນທະນາແບບຈິງໃຈ ແລະ ສ້າງສັນ ສຳລັບ ອົງການປະຕິບັດງານດ້ານເກັບກູ້ລະເບີດ ແບບກວ້າງຂວາງ, ເຊິ່ງທຸກຄົນ ນັບຕັ້ງແຕ່ ໜ່ວຍ ປະຕິບັດງານພາຍໃນປະເທດຂະໜາດນ້ອຍໆ ຈົນໄປເຖິງ ຜູ້ໃຫ້ທຶນໃຫຍ່ ນັ່ງເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ
- ຜູ້ໃຫ້ທຶນມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນ
- ໄດ້ສ້າງ ຈິດໃຈເຮັດວຽກເປັນທີມ ທີ່ເຂັ້ມແຂງ - ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບລວມ ເພື່ອປັບປຸງຂະແໜງການ
- ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ໃຫ້ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ຂອງປະເທດ ເລບານອນ ໃນການພົວພັນກັບຜູ້ໃຫ້ທຶນ ແລະ ກຳນົດວິໄສທັດ

ຜົນໄດ້ຮັບ ຂອງມິຕິ ດ້ານອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຂີດຄວາມສາມາດ:

- ໄດ້ປັບປຸງປະສິດທິພາບ ຂອງສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ຂອງປະເທດ ເລບານອນ ແລະ ຂອງຄູ່ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ
- ໄດ້ທົບທວນ MAS ແລະ ໄດ້ຮ່າງ ແລະພັດທະນາຍຸດທະສາດໃໝ່ ໂດຍຜ່ານວິທີການແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ມີການປຶກສາຫາລື
- ໄດ້ນຳສະເໜີ ການສຳຫຼວດແບບວິຊາການ ໃນການເກັບກູ້ລູກປັ່ມບີ ແລະການອີງໃສ່ການສຳຫຼວດ ທີ່ບໍ່ແມ່ນແບບວິຊາການ ໄດ້ເພີ່ມ ຂຶ້ນຫຼາຍ
- ໄດ້ປັບປຸງການພົວພັນ ແລະ ການປະສານງານ ຂອງຜູ້ໃຫ້ທຶນ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງ ການເຮັດວຽກແບບຊ້ຳຊ້ອນ, ເຊິ່ງສິ່ງຜົນໃຫ້ມີການແຈກຢາຍຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຊັບສິນດ້ານການເກັບກູ້ລະເບີດ ໃນ ຂອບເຂດພື້ນທີ່ ທີ່ກວ້າງຂຶ້ນ.
- ໄດ້ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ຂອງປະເທດເລບານອນ ໃນການວາງແຜນງົບປະມານ ແລະການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຍ້ອນໂຄງສ້າງການໃຫ້ຄຳຄິດຄຳເຫັນ ເປັນແບບຕໍ່ເນື່ອງ ແລະວາລະທີ່ມີລັກສະນະເປີດ ມັນຈຶ່ງໄດ້ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມ ສາມາດ ໃນການປະເມີນຜົນນຳອີກ.

ເວທີສົນທະນາວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ ຢູ່ໃນປະເທດ ເລບານອນ ໄດ້ພິສູດໃຫ້ເຫັນວ່າ ເປັນແນວຄິດລິເລີ່ມທີ່ມີຜົນສຳເລັດ. ການສົນທະນາກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍ ແບບໃກ້ຊິດ ແລະຈິງໃຈ (ເປັນເງື່ອນໄຂທີ່ສຳຄັນ) ໄດ້ເຮັດໃຫ້ບັນດາຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມສາມາດແກ້ໄຂຂໍ້ກັງວົນໃຈຂອງພວກເຂົາ ແລະພັດທະນາການແກ້ໄຂບັນຫາ ຮ່ວມກັນ. ການປະສານງານທີ່ເຂັ້ມແຂງລະຫວ່າງບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນ ໂດຍມີຄູ່ຮ່ວມງານ ຂອງສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂລະເບີດບໍ່ທັນແຕກຂອງປະເທດເລບານອນ ແລະຄູ່ຮ່ວມງານຕ່າງປະເທດເຂົ້າຮ່ວມ ອັນໄດ້ເຮັດໃຫ້ເກີດມີວິທີການ ທີ່ມີຄວາມຍຸຕິທຳຫຼາຍຂຶ້ນກວ່າເກົ່າສຳລັບທຸກພື້ນທີ່. ບັນດານັກປະຕິບັດງານໄດ້ເພີ່ມ ປະສິດທິພາບຂອງຕົນ, ວິທີການ ແລະເຄື່ອງມືໃໝ່ໄດ້ຮັບການທົດສອບ ແລະ ຖືກຮັບຮອງເອົາ, ງົບປະມານຂອງຜູ້ໃຫ້ທຶນ ສຳລັບປະເທດເລບານອນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງບັນດາຜູ້ດຳເນີນງານໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ. ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດກ່ຽວກັບໜ້າທີ່ຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອ ອຳນວຍ ແລະມີຕິດ້ານອົງການຈັດຕັ້ງ ຊ່ວຍຮັບປະກັນໃຫ້ສິ່ງທີ່ໄດ້ມາ ແລະຜົນສຳເລັດທີ່ໄດ້ຮັບມີຄວາມຍືນຍົງໃນໄລຍະຍາວ ໂດຍບໍ່ຂຶ້ນກັບບຸກຄົນທີ່ເປັນປະທານ ກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວ.

ປະກອບສ່ວນໂດຍ Ariane Elmas, ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ, ປະເທດ ເລບານອນ, ເດືອນພຶດສະພາ 2021

ເດືອນກັນຍາ 2020, ການຢ້ຽມຜູ້ໃຫ້ທຶນພາກສະຫນາມ ແລະ ການຕິດຕາມໄດ້ຈັດຂຶ້ນໂດຍການເຂົ້າຮ່ວມຂອງຄະນະຈາກ ອົດສະຕາລີ (DFAT), ອົງການຮ່ວມມືສາກົນເກົາຫລີ KOICA, ອົງການຄຸ້ມຄອງລະເບີດຝັງດິນ ກໍາປູເຈ້ຍ, ແລະ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ. ຄະນະທີມງານໄດ້ໄປຢ້ຽມຢາມສະຫນາມການເກັບກູ້ ແລະ ຊຸມຊົນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບໃນແຂວງໄພລິນ, ບັດຕັມບັງ, ແລະ ບັນໃຕ ມຽນເຈີຍ.

ການຈັດຕັ້ງການຕອບສະໜອງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຕາມໜ້າວຽກ ສາມາດນໍາໄປສູ່ການສຸມໃສ່ພຽງແຕ່ ສ່ວນບຸກຄົນທີ່ປະຕິບັດໜ້າວຽກນັ້ນ, ໂດຍບໍ່ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ປັດໄຈອື່ນຢ່າງພຽງພໍ ທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມອາດສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າເພື່ອພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາໃນຕໍ່ໜ້າ ແລະ/ຫຼື ເພື່ອນໍາໃຊ້ຂີດຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາທີ່ມີໃຫ້ໄດ້ດີ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ວິທີການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດດ້ານໜ້າທີ່ໄດ້ປັບປຸງຜົນໄດ້ຮັບ ຜ່ານຫຼາຍໆໜ້າວຽກ ຫຼາຍກວ່າຜ່ານໜ້າວຽກດຽວ ແລະໄດ້ໃຫ້ທັດສະນະທີ່ກວ້າງຂວາງກວ່າສໍາລັບຜູ້ບໍລິຫານກ່ຽວກັບອຸປະສັກກີດຂວາງ ແລະຊ່ອງວ່າງຂອງຂີດຄວາມສາມາດ.

ຕາຕະລາງຕໍ່ໄປນີ້ ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຂີດຄວາມສາມາດດ້ານໜ້າທີ່ ໄດ້ເປັນພື້ນຖານຂອງຄວາມສາມາດຂອງແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດ ແນວໃດ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຜົນໄດ້ຮັບ.ຄໍາຕອບສໍາລັບຄໍາຖາມດັ່ງກ່າວຈະຊ່ວຍຜູ້ບໍລິຫານພາຍໃນປະເທດ ແລະທີ່ປຶກສາຕ່າງປະເທດ (ຫຼືທີ່ປຶກສາພາຍໃນປະເທດ) ໃນການສ້າງແຜນການໄລຍະຍາວທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ເພື່ອພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຢ່ໝົດທັງສາມມິຕິ.

ບັນດາຜົນກະທົບ ຂອງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອໍານວຍ ແລະມິຕິດ້ານອົງການຈັດຕັ້ງຈະເຫັນໄດ້ຊັດເຈນຫຼາຍຂຶ້ນໂດຍຜ່ານວິທີການວິເຄາະດັ່ງກ່າວນີ້, ເຊິ່ງຈະນໍາພາໄປສູ່ການຕອບສະໜອງທີ່ຄົບຖ້ວນຮອບດ້ານ ແລະຍືນຍົງ. ມັນສໍາຄັນ ເທົ່າກັນຢູ່ສະເໝີ ທີ່ຮູ້ວ່າ ເຈົ້າ ບໍ່ສາມາດ ເຮັດຫຍັງໄດ້ ກັບທີ່ຮູ້ວ່າເຈົ້າສາມາດເຮັດຫຍັງໄດ້ແດ່.

ໃນກໍລະນີ ທີ່ຂີດຄວາມສາມາດດ້ານໜ້າທີ່ ຖືກກໍານົດວ່າ ຕໍ່ກວ່າທີ່ຕ້ອງການ, ຄໍາຖາມທໍາອິດແມ່ນ: ມີຂໍ້ຈໍາກັດຢູ່ບ່ອນໃດ? ໃຫ້ກວດກາເບິ່ງໝົດທັງສາມມິຕິ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ສາມາດປັບປຸງໄດ້ໂດຍຜ່ານການຝຶກອົບຮົມບຸກຄົນຫຼືບໍ່? ບຸກຄົນໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມດີແລ້ວແຕ່ວ່າໄດ້ຖືກຈໍາກັດໂດຍຂະບວນການເຮັດວຽກຂອງຫ້ອງການ ທີ່ຕ້ອງການເຮັດການປັບປຸງໃຫ້ທັນສະພາບ ຫຼືບໍ່? ຫຼືວ່າມີອຸປະສັກສໍາຄັນ ຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອໍານວຍ ທີ່ຕ້ອງການ ຄວາມພະຍາຍາມໄລຍະຍາວ ຫຼືບໍ່ ຫຼື ວ່າເປັນສິ່ງທີ່ຢູ່ເໜືອການຄວບຄຸມຂອງແຜນງານ?

ຂີດຄວາມສາມາດໃນການພົວພັນກັບຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ

- ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມສາມາດໃນການຍາດແຍ່ງເອົາການຮ່ວມມື ຈາກບັນດາ ກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງບໍ?
- ລັດຖະບານມີຂີດຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າຮ່ວມ ການສົນທະນາ ທີ່ສຳຄັນ ກັບບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນຂອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດບໍ?
- ບັນດາອົງການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກພາຍໃນປະເທດ ມີຂີດຄວາມສາມາດ ໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ລະຫວ່າງບັນດາຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມບໍ?
- ສູນປະຕິບັດການເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມສາມາດ ຕອບສະໜອງຕໍ່ຄວາມກັງວົນໃຈ ຂອງບັນດາ ອົງການປະຕິບັດງານດ້ານເກັບກູ້ລະເບີດບໍ?
- ສູນປະຕິບັດງານການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມສາມາດໃນການຮັບຟັງຄຳຄິດຄຳເຫັນຈາກບັນດາຊຸມຊົນຕ່າງໆ ບໍ?
- ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມສາມາດ ເພື່ອເຂົ້າເຖິງປະຊາຄົມທັງໝົດທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ ບໍ?

ຄວາມສາມາດໃນການສ້າງ ນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດ

- ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມສາມາດ ເພື່ອສະໜັບສະໜຸນ ການຈັດການກັບ ຊັບພະຍາກອນຢ່າງມີຍຸດທະສາດບໍ?
- ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມສາມາດ ຫຼືບໍ່ ເພື່ອຮັບປະກັນ ໃຫ້ບັນດານະໂຍບາຍຕ່າງ ໆ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜຸນ ບັນດາອົງການປະຕິບັດງານດ້ານເກັບກູ້ ລະເບີດ ໃນດ້ານການນຳເຂົ້າ ແລະ ຂົນສົ່ງ ອຸປະກອນ ແລະ ບຸກຄະ ລາກອນ?
- ແຜນງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ແຫ່ງຊາດ ມີຂີດ ຄວາມສາມາດ ເພື່ອ ເຊື່ອມໂຍງເອົາວຽກບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ເຂົ້າຢູ່ໃນ ບັນດານະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ການດຳເນີນງານ ບໍ?
- ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມ ສາມາດ ເພື່ອພັດທະນາສິ່ງດັ່ງລຸ່ມນີ້ ຫຼືບໍ່:
    1) ມາດຕະຖານແຫ່ງຊາດ
    2) ລະບົບການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ
    3) ລະບົບການຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ
    4) ລະບົບການຈັດລຽງຈັດບູລິມະສິດ

ຂີດຄວາມສາມາດໃນການປະເມີນສະຖານະການ ແລະ ກຳນົດວິໄສທັດ

- ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມສາມາດ ສຳລັບການຕິດຕາມກວດກາທີ່ສຳຄັນ ຂອງແຜນ ງານເກັບກູ້ລະເບີດບໍ?
- ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມສາມາດ ເພື່ອວິເຄາະ ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຮັບ ແລະ ເຮັດການ ຕັດສິນໃຈແບບອີງໃສ່ຂໍ້ມູນບໍ?
- ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມ ສາມາດທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອສະໜັບສະໜຸນ ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານ ເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ໃນການຕັດສິນໃຈຢ່າງມີຍຸດທະສາດບໍ?
- ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມ ສາມາດທີ່ຈຳເປັນເພື່ອກຳນົດຊ່ອງວ່າງບໍ?
- ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ແລະ ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດ ບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດ ຄວາມສາມາດ ເພື່ອໝູນໃຊ້ການພົວພັນຂອງພວກເຂົາກັບ ບັນດາຜູ້ ມີສ່ວນຮ່ວມ ໃຫ້ໄດ້ດີ ຫຼືບໍ?

ຂີດຄວາມສາມາດ ເພື່ອ ສ້າງແຜນງົບປະມານ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

- ຂີດຄວາມສາມາດ ເພື່ອ ສ້າງແຜນງົບປະມານ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ
- ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມ ສາມາດທີ່ເໝາະສົມສຳລັບການຄຸ້ມຄອງການເງິນ ແລະ ການພົວພັນ ກັບຜູ້ໃຫ້ທຶນບໍ?
- ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມ ສາມາດທີ່ເໝາະສົມສຳລັບການພົວພັນກັບຜູ້ໃຫ້ທຶນບໍ?
- ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມ ສາມາດເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທຸກບາດກ້າວຂອງນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງແຜນງານບໍ?
- ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມ ສາມາດເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົນໄກການຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ ແບບມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະການພົວພັນກັບບັນດາຜູ້ມີ ສ່ວນຮ່ວມແບບມີຄວາມເຄົາລົບບໍ?

ຂີດຄວາມສາມາດເພື່ອປະເມີນຜົນ

- ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມ ສາມາດເພື່ອດຳເນີນການປະເມີນຕົນເອງ ບໍ?
- ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມ ສາມາດ ເພື່ອດຳເນີນການປະເມີນ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຝ່າຍບໍ?
- ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ມີຂີດຄວາມ ສາມາດເພື່ອຄາດຄະເນການມີຊັບພະຍາກອນໃນອະນາຄົດ ແລະ ວາງແຜນໂດຍອີງໃສ່ການຄາດຄະເນດັ່ງກ່າວບໍ?

ພາກທີ 3

ການປະເມີນຕົນເອງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ

ການປະເມີນຕົນເອງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ແມ່ນພື້ນຖານສຳຄັນ ສຳລັບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດລະດັບຊາດ ຢ່າງມີຜົນສຳເລັດ ໃນໄລຍະທີ່ຜ່ານມາ. ການປະເມີນຕົນເອງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ສະໜອງຂໍ້ມູນພື້ນຖານ ສຳລັບຈຸດເລີ່ມຕົ້ນ, ຊ່ວຍໃນການຈັດບຸລິມະສິດ ແລະ ການວາງແຜນສຳລັບການຕອບສະໜອງ. ການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດ ຊ່ວຍໃນການວາງເປົ້າໝາຍດ້ານການເງິນ ແລະ ດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ແລະ ຊຸກຍູ້ການຊຶມໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ. ມັນສາມາດເປັນເຄື່ອງມື ທີ່ມີພະລັງ ສຳລັບການພົວພັນ ກັບກຸ່ມຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍພາກສ່ວນ ແຕ ສຳລັບການມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ ໜ້າເສຍດາຍ ທີ ການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດ ອາດເປັນວຽກທີ່ໜັກແທ້ໆ. ມີຄົນຈຳນວນໜ້ອຍໜຶ່ງເທົ່ານັ້ນ ທີ ມີຄວາມພໍໃຈໃນການກວດສອບແບບຕຳນິການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ ຫຼື ຂອງສະຖາບັນທີ່ພວກເຂົາເຮັດວຽກຢູ່ ໂດຍການຄົ້ນຫາ ຂົງເຂດທີ່ຕ້ອງການ ການປັບປຸງ. ໝັ້ນໃຈວ່າ ບໍ່ມີໃຜ ທີ ມ່ວນຊື່ນກັບການເຮັດຊ້ຳໄປຊ້ຳມາ ແບບນັ້ນ.

ແຕ່ວ່າ ການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດ ຍັງສາມາດໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນທີ່ດີ ຖ້າຫາກວ່າ ມັນໄດ້ຖືກນຳພາ ໃນລະດັບຊາດ, ມີລັກສະນະຕົວຈິງ ແລະ ປະຕິບັດແບບມີຄວາມເຄົາລົບນັບຖື ຂອງຄູ່ຮ່ວມງານ. ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນ ຕ້ອງຮັບປະກັນ ຄວາມເປັນໄປໄດ້ສູງ ດ້ານການຕິດຕາມ ຍ້ອນວ່າຈະເຮັດໃຫ້ມີການທ້ຳຖອຍ ໃນການຮິບໂธมเอาบันชีลายการ ຈຸດອ່ອນຂອງສະຖາບັນ ແລະ ຂອງພະນັກງານ ເມື່ອຮູ້ວ່າ ຈະບໍ່ມີຫຍັງເກີດຂຶ້ນກັບມັນ.

ທັງໝົດນີ້ ຕ້ອງການ ການວາງແຜນຢ່າງລະອຽດລ່ວງໜ້າ. ຄວາມຈິງແລ້ວ, ເວລາທີ່ຕ້ອງການ ເພື່ອພົວພັນກັບ ບັນດາຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ກະກຽມ ສຳລັບການປະເມີນຕົນເອງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງປະເທດ ອາດຈະດົນກວ່າ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ການປະເມີນຕົນເອງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ, ໂດຍສະເພາະ ຖ້າຫາກວ່າມັນເປັນເທື່ອທຳອິດ ຫຼື ຫຼັງຈາກການປ່ຽນແປງທີ່ສຳຄັນຢູ່ໃນ ສະພາບເງື່ອນໄຂ. ມັນແມ່ນສິ່ງຈຳເປັນ ທີ່ຕ້ອງ ໃຫ້ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດ ມີເວລາພຽງພໍໃນການອອກແບບການປະເມີນ ຢ່າງລະມັດລະວັງ, ມີຄວາມສະດວກສະບາຍກັບວິທີການ, ຮັບປະກັນວ່າ ບໍ່ມີການຊ້ຳຊ້ອນ ແລະ ໃຫ້ເວລາຢ່າງພຽງພໍໃຫ້ກັບພວກເຂົາ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ພາກນີ້ ສຸມໃສ່ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ການອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ການປະເມີນຕົນເອງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ. ພາກທີ 4 ຈະສຸມໃສ່ ການຕອບສະໜອງຂອງແຜນງານ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາ ຜົນໄດ້ຮັບ ທີ່ຢູ່ພາຍໃນ ຂອບເຂດວຽກ ດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ - ການປະຕິບັດການ, ການປະເມີນຜົນ ແລະ ການດັດປັບ. ວົງຈອນທີ່ຄົບຖ້ວນ ແມ່ນສະແດງໃຫ້ເຫັນຢູ່ໃນ ຮູບທີ 1.

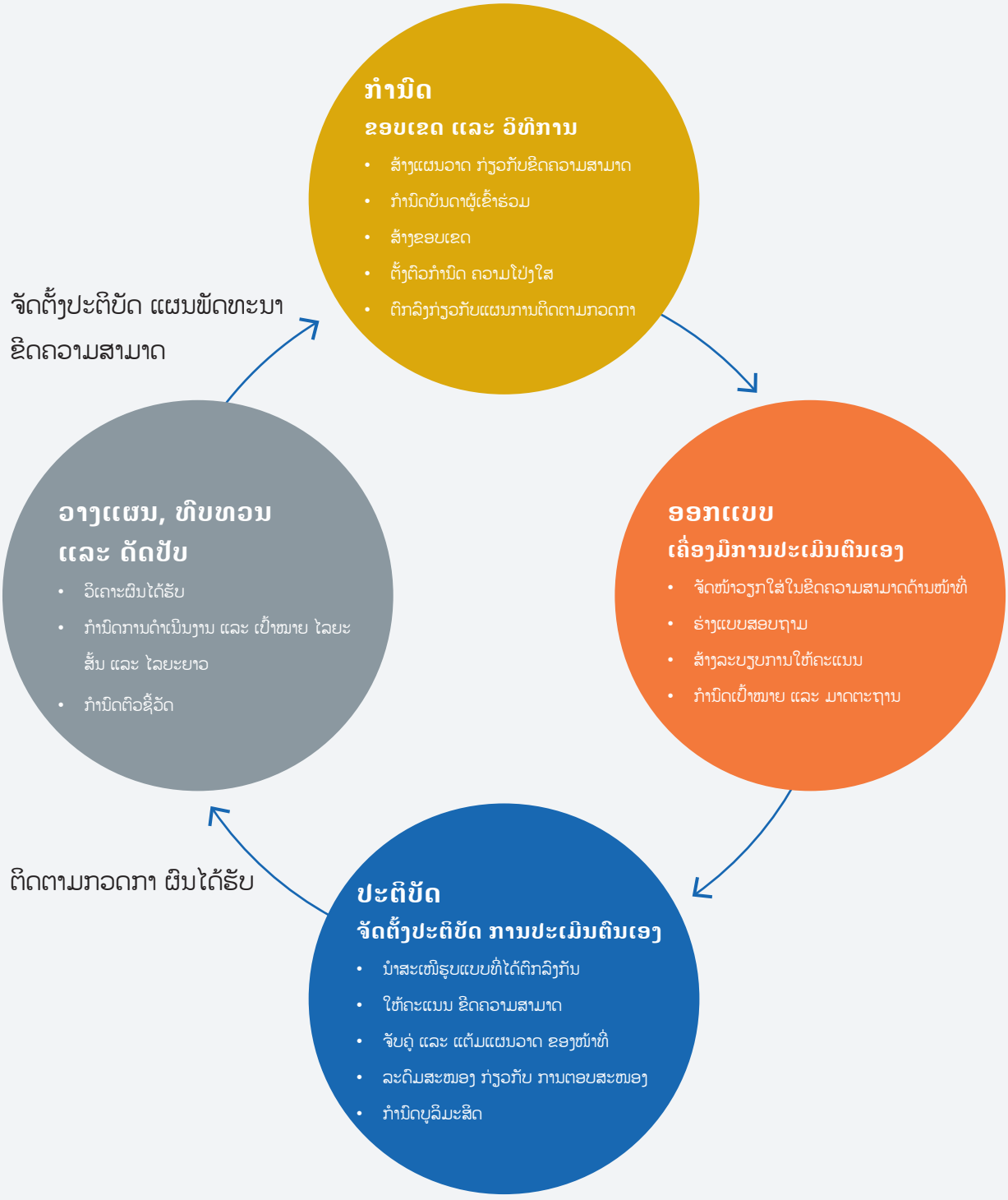
ຂະບວນການດັ່ງກ່າວອາດຈະຕ້ອງການ ທັກສະ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມຫຼາຍ ແລະ ມັນກໍ່ແມ່ນຄວາມຈິງ ທີ່ ການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດ ຄັ້ງທຳອິດ ອາດຈະໜັກໜ່ວງ. ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຈົ່ງໝັ້ນໃຈໄດ້ວ່າ ວຽກງານຫຼັງຈາກນັ້ນ ຈະບໍ່ຕ້ອງການ ເວລາ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມ ໃນລະດັບແບບດຽວກັນນັ້ນ; ບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານ ຄວນໄດ້ຮັບຄວາມໝັ້ນໃຈກ່ຽວກັບສິ່ງດັ່ງກ່າວ ໃນຕອນທີ່ພວກເຂົາ

"ຜູ້ສ່ວນຮ່ວມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ບໍ່ໄດ້ຈຳກັດໃສ່ພຽງແຕ່ ບັນດາຜູ້ທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມໂດຍກົງ ຢູ່ໃນການປະເມີນທີ່ແທ້ຈິງນັ້ນເອງ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ, ບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນ ການໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼອດໄລຍະຂອງຂະບວນການ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງ ການຊ້ຳຊ້ອນ (ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ການໃຫ້ທຶນ ຫຼາຍອົງການຈັດຕັ້ງ ເພື່ອດຳເນີນການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດ) ແລະ ເພື່ອຂໍການປະກອບຄຳເຫັນຂອງພວກເຂົາ ກ່ຽວກັບ ຂອບເຂດ ແລະ ວິທີການ. ບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ ທັດສະນະຂອງພວກເຂົາເທົ່ານັ້ນ ທີ່ມີຄຸນຄ່າ, ແຕ່ວ່າ ກໍ່ຫຼີກລ່ຽງບໍ່ໄດ້ ທີ່ແຜນງານ ຈະກັບຄືນໄປຫາ ບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນ ຜູ້ເກົ່າ ເພື່ອຂໍທຶນ ສະໜັບສະໜຸນຊ່ວຍເຫຼືອ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດທີ່ຍັງເປັນຊ່ອງວ່າງ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້.

ເລີ່ມຕົ້ນການດຳເນີນງານດັ່ງກ່າວນີ້. ການຕິດຕາມກວດກາ ສາມາດເລີ່ມຕັ້ງແຕ່ ການເຂົ້າມາກວດ ປະຈຳໄຕມາດ ເຊິ່ງສຸມໃສ່ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ບັນດາກິດຈະກຳຂອງແຜນວຽກ ແລະ ທົບທວນ ບັນດາຕົວຊີ້ວັດຄວາມຄືບໜ້າ ປະຈຳປີ ທີ່ໄດ້ເຊື່ອມສານເຂົ້າຢູ່ໃນວຽກງານການປະເມີນຜົນປະຈຳປີອື່ນໆ ແລະ ທີ່ບໍ່ແມ່ນກິດຈະກຳດ່ຽວ. (ຈົ່ງຈຳໄວ້ວ່າ: ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ບໍ່ແມ່ນຜົນໄດ້ຮັບ ໃນຕົວ ແລະ ຈາກຕົວມັນເອງ - ມັນແມ່ນ ວິທີການ ເພື່ອປັບປຸງ ຜົນໄດ້ຮັບຂອງແຜນງານ). ໂດຍອີງໃສ່ ສິ່ງທີ່ ການຕິດຕາມກວດກາດັ່ງກ່າວນີ້ ເປີດເຜີຍໃຫ້ເຫັນ, ແຜນຂອງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ກໍ່ສາມາດດັດປັບໄດ້ ແລະ ຂອບເຂດຂອງ ການປະເມີນອັນໃໝ່ ກໍ່ສາມາດຖືກກຳນົດໄດ້. ນອກຈາກວ່າ ໄດ້ມີການປ່ຽນແປງທີ່ສຳຄັນ ຢູ່ໃນແຜນງານ, ແຕ່ລະບາດກ້າວ ທີ່ໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ ຢູ່ໃນພາກນີ້ ຈະໄວຂຶ້ນ ແລະ ງ່າຍຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ ສຳລັບການປະເມີນໃນຕອນຕົ້ນ. ຄວາມໜັກໜ່ວງຈະໝົດໄປ.

ຫວຽດນາມ ໄດ້ເລັ່ງລັດວິວັດທະນາການເອົາຊະນະມໍລະດົກຂອງສົງຄາມ. ໃນທ້າຍປີ 2021, ແລະ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໂຄງການສີ່ປີ ຂອງສ.ເກົາຫຼີ-ຫວຽດນາມໃນການເກັບກູ້ລະເບີດ, ປະມານ 17,000 ເຮັກຕາຂອງທີ່ດິນໄດ້ຖືກສຳຫຼວດ, ໃນນັ້ນເກືອບ 10,000 ໄດ້ຖືກຢືນຢັນເປັນເຂດທີ່ປົນເປື້ອນດ້ວຍລະເບີດ ແລະ ຖືກເກັບກູ້.

ການປະເມີນການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຕອບສະໜອງຂອງແຜນງານ



ຂາດກ້າວທີ 1: ກຳນົດ ຂອບເຂດ ແລະ ວິທີການ

ມີ 5 ຂົງເຂດ ທີ່ສຳຄັນ ທີ່ຕ້ອງການ ການຕົກລົງເຫັນດີ ກ່ອນຈະເລີ່ມ ເຂົ້າສູ່ວິທີການຕໍ່ໄປ: 1) ສ້າງແຜນວາດກ່ຽວກັບຂີດຄວາມສາມາດ; 2) ການຈັດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະບຸກຄະລາກອນ; 3) ວາງຂອບເຂດ ຂອງການປະເມີນ; 4) ຄວາມໂປ່ງໃສ ຫຼືຈະແລກປ່ຽນແບ່ງປັນຜົນ ໄດ້ຮັບດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານແນວໃດ ແລະ 5) ການຕິດຕາມກວດກາ ແລະການຕິດຕາມ.

1. ສ້າງແຜນວາດ ກ່ຽວກັບຂີດຄວາມສາມາດ:

ກ່ອນຈະເລີ່ມຕົ້ນ ເຮັດການປະເມີນ ມັນຈະມີປະໂຫຍດ ທີ່ຕ້ອງ ຮວບຮວມເອົາບັນຊີລາຍການຂອງຊັບພະຍາກອນທັງໝົດທີ່ມີ ສຳ ລັບຕອບສະໜອງການເກັບກູ້ລະເບີດ, ເຊິ່ງລວມທັງບັນດາສິ່ງທີ່ ຢູ່ນອກແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດໂດຍກົງ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ບໍ່ຈຳເປັນ ຕ້ອງແມ່ນຂັ້ນຕອນທີ່ໜັກໜ່ວງ ແລະເປັນທາງການ. ການລະດົມ ສະໜອງ - ຂັ້ນຕ່ຳສຸດ ດ້ວຍສະໜອງຂອງເຈົ້າເອງເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ວ່າ ດີແທ້ ແມ່ນກັບຜູ້ອື່ນໆ - ກ່ຽວກັບ ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີ ທີ່ອາດຈະ ມີ ສຳລັບບັນດາກິດຈະກຳຕໍ່ໄປ ທີ່ອາດຈະ ຖືກລະບຸ ໃນໄລຍະເຮັດ ການປະເມີນ. (ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ບໍ່ໄດ້ຈຳກັດໃສ່ ຊັບພະຍາກອນດ້ານ ການເງິນ). ມັນສຳຄັນ ທີ່ຕ້ອງປະເມີນ ຊັບສິນທີ່ເປັນທ່າແຮງເຫຼົ່ານີ້ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ; ວິວັດທະນາການ ຂອງແຜນງານ ແລະ ການ ປ່ຽນແປງດ້ານບຸກຄະລາກອນ. ຫ້ອງການ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອ ການພັດທະນາ ກຳລັງວາງແຜນການຝຶກອົບຮົມດ້ານໃດ? ຫົວໜ້າ ການເງິນຜູ້ໃໝ່ ຈະເປີດໂອກາດສຳລັບການຝຶກອົບຮົມໄປຕາມໜ້າ ວຽກ ສຳລັບພະນັກງານໂຄງການຂອງເຈົ້າບໍ່? ຖ້າຫາກໜ່ວຍງານ ສຳຫຼວດແບບບໍ່ແມ່ນວິຊາການ ບໍ່ສາມາດ ເຂົ້າເຖິງບາງຂົງເຂດ, ມີ ທີມງານດ້ານສາທາລະນະສຸກ ເຮັດວຽກຢູ່ພື້ນທີ່ດັ່ງກ່າວບໍ່ ທີ່ສາມາດ ເຮັດໜ້າວຽກ ໃນການຖາມກ່ຽວກັບ ຜູ້ບາດເຈັບ ຈາກລະເບີດ ແຕກ ຫຼື SHA? ມີພະນັກງານຮັບຜິດຊອບທຶນຊ່ວຍເຫຼືອລ້າ ທີ່ມີ ຄວາມກະຕືລືລົ້ນ ຢູ່ສະຖານທູດໃດໜຶ່ງບໍ ທີ່ອາດຈະຕ້ອງການໃຫ້ ຄຳປຶກສາແກ່ພະນັກງານ ໃນການຂຽນບົດສະເໜີ, ການນຳສະເໜີ ແລະ ຂຽນບົດລາຍງານ?

ສ້າງແຜນວາດກ່ຽວກັບ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍຢ່າງ ລະມັດລະວັງ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ບາງທັດສະນະ ທີ່ບໍ່ເອື້ອອຳນວຍ ຂອງມິຕິດັ່ງກ່າວ ອາດຈະມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກສຳລັບການສືນທະນາ (ແລະ ອາດຈະຢູ່ນອກການຄວບຄຸມຂອງແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດ) ກໍ່ຕາມ, ແຕ່ວ່າສິ່ງດັ່ງກ່າວກໍສາມາດຫຼຸດຜ່ອນໄດ້ສະເໝີ ໂດຍການ ເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດ ໃນລະດັບອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະບຸກຄົນ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ທັດສະນະຄະຕິ ກ່ຽວກັບການສໍ້ລາດບັງຫຼວງໃນທ້ອ ປະເທດ ສາມາດຕອບໂຕ້ໄດ້ໂດຍການເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດ ໃນ ລະດັບສະຖາບັນໃນດ້ານຂັ້ນຕອນຄວາມໂປ່ງໃສ, ລະບຽບການ ທີ່ ຊັດເຈນ ແລະໃນລະດັບບຸກຄົນ ໂດຍຜ່ານການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະກົນໄກການລາຍງານ.

© UNDP Ukraine

2. ກຳນົດບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ:

ມີເຫດຜົນພຽງພໍ, ທີ່ ການປະຕິບັດທີ່ດີລະດັບສາກົນ ໄດ້ແນະນຳ ໄວ້ວ່າ ການປະເມີນຕົນເອງ ກ່ຽວກັບຂີດຄວາມສາມາດຂອງຊາດ ຈະໄດ້ດຳເນີນໂດຍພະນັກງານພາຍໃນປະເທດເອງ - ບາງທີອາດຈະ ຜ່ານການໃຫ້ຄຳແນະນຳຂອງຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ໜ້າເຊື່ອຖື ໄດ້. ໃຫ້ດີແທ້ ພະນັກງານໃນທຸກລະດັບ ຂອງແຜນງານ ຈະໄດ້ມີ ໂອກາດ ເພື່ອສະແດງທັດສະນະຄະຕິ ຂອງພວກເຂົາ ກ່ຽວກັບ ຂີດ ຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາເອງ, ຂອງຄົນອື່ນ ແລະ ມີຄຳຄິດຄຳ ເຫັນໃນການກຳນົດ ການຕອບສະໜອງການພັດທະນາຂີດຄວາມ ສາມາດ. ມັນຈະເປັນແບບນຳພາໂດຍຄົນໃນຊາດ, ຄວາມເປັນເຈົ້າ ຕົນເອງຂອງຄົນໃນຊາດ ແລະທຸກຄົນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ.

ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ໃນຄວາມເປັນຈິງແລ້ວ ຍ້ອນເຫດຜົນທີ່ຫຼາກ ຫຼາຍ ມາດຕະຖານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ຂອງການເຂົ້າຮ່ວມຂອງທຸກຄົນ ແລະ ຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງຂອງຄົນໃນຊາດ ດັ່ງກ່າວນີ້ ບໍ່ອາດຈະ ເຮັດໃຫ້ເປັນຈິງໄດ້ ຫຼື ບໍ່ມີແນວໂນ້ມຈະສ້າງ ຜົນຜະລິດແບບ ສ້າງສັນ ຢູ່ໃນທຸກປະເທດໄດ້.

ຢູ່ໃນລະດັບປະຕິບັດ, ມັນອາດຈະມີຄົນຫຼາຍໂພດ. ຢູ່ໃນແຜນງານ ໃຫຍ່ໆ ມັນອາດຈະໄດ້ພິຈາລະນາ ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນ ທີ່ແບ່ງເປັນ ລະດັບຊັ້ນ. ພະນັກງານ ທີ່ຢູ່ໃນຫຼາຍໆ ລະດັບ ແລະ ສະຖານທີ່ ສາມາດ ດຳເນີນ ການປະເມີນຕົນເອງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ໂດຍ ອີງໃສ່ ແບບສອບຖາມທຳມະດາ, ຜົນໄດ້ຮັບ ຂອງການປະເມີນດັ່ງ ກ່າວ ສາມາດເຊື່ອມສານ ແລະ ນຳໄປສູ່ ລະດັບການຄຸ້ມຄອງໃນຂັ້ນ ຖັດໄປ, ເຊິ່ງ ມັນຈະໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ມີຄຸນຄ່າ ຕ່ຳ ການບໍລິຫານລະດັບ ສູງ ໃນເວລາທີ່ ພວກເຂົາດຳເນີນ ການປະເມີນຕົນເອງ. (ຄວາມ ຈິງແລ້ວ, ຂໍ້ມູນ ທີ່ໄດ້ເກັບກຳ ຈາກຂັ້ນຕອນດັ່ງກ່າວນີ້ ອາດຈະ ເປີດເຜີຍໃຫ້ເຫັນ ທັດສະນະຄະຕິທີ່ແຕກຕ່າງຫຼາຍ ກ່ຽວກັບ ຂີດ ຄວາມສາມາດ ແລະ ບູລິມະສິດ ເມື່ອທຽບກັບ ການປະເມີນທີ່ດຳ ເນີນໂດຍ ພະນັກງານຂອງ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂ ບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ແລະ ສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາ ລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ). ຜົນປະໂຫຍດຂອງການດຳເນີນ ຂັ້ນຕອນທີ່ ຊັບຊ້ອນດັ່ງກ່າວ ສາມາດກຳນົດໄດ້ ພຽງແຕ່ ໂດຍການພິຈາລະນາ ຄວາມເປັນໄປໄດ້ ໃນການຕິດຕາມຜົນ ດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ ຂອງການ ປະເມີນເທົ່ານັ້ນ.

ເຈົ້າໜ້າທີ່ເກັບກູ້ລະເບີດຄົນນຶ່ງຂອງເຢເມນ ດຳເນີນການຄວາມປອດໄພຂອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ IED ໂດຍໃຊ້ວິທີເຄິ່ງທາງໄກ.

ໃນບາງປະເທດ, ພະນັກງານ ໃນທຸກລະດັບ ຈະຮູ້ສຶກສະດວກສະບາຍ ໃນການສະແດງຄຳຄິດຄຳເຫັນ ແລະ ຊີ້ໃຫ້ເຫັນບັນຫາ ຕໍ່ພະນັກງານງານຂັ້ນບໍລິຫານ ແລະເພື່ອນຮ່ວມງານ; ໃນປະເທດອື່ນ ມັນອາດຈະເປັນຄວາມຄາດຫວັງທີ່ບໍ່ອາດຈະເປັນຈິງໄດ້ເລີຍ ທີ່ຈະສົນທະນາຢ່າງເປີດເຜີຍ ກ່ຽວກັບຈຸດອ່ອນ ດ້ານການບໍລິຫານ ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການປະຕິບັດງານ. ມັນມີຫຼາຍວິທີ ເພື່ອດຳເນີນສິ່ງດັ່ງກ່າວ - ເຊັ່ນ ການເຮັດວຽກ ໃນກຸ່ມນ້ອຍ, ການນຳໃຊ້ວິທີລົງຄະແນນສຽງແບບປິດລັບ ແລະ ໃຊ້ຄຳຖາມດ້ານບວກ (ຕົວຢ່າງ ເຊັ່ນ: ການປະຕິບັດງານສາມຢ່າງນີ້ ແມ່ນອັນໃດ ທີ່ເປັນທາງເລືອກທີ່ດີທີ່ສຸດຂອງເຈົ້າ ເພື່ອປັບປຸງ ການປະຕິບັດຕາມ ລະບຽບການດ້ານການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ພ້ອມກັບ ສະເໜີ ລາຍການຂອງປະຕິບັດການ). ແຕ່ວ່າມັນກໍ່ຍັງ ສາມາດລໍຖ້າຈົນຮອດປີຕໍ່ໄປ. ຖ້າຫາກ ຄະນະບໍລິຫານລະດັບອາວຸໂສ ດຳເນີນການປະເມີນຕົນເອງປະຈຳປີ ທີ່ລະບຸຂໍ້ຈຳກັດແທ້ໆ ແລະ ມີຄວາມໂປ່ງໃສດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ, ຄວາມສະດວກສະບາຍ ກັບກິດຈະກຳປະເພດດັ່ງກ່າວນີ້ກໍ່ຈະເພີ່ມຂຶ້ນໃນທີ່ສຸດ.

ບໍ່ຄືກັນກັບ ຂະແໜງການອື່ນໆ, ອຸປະສັກດ້ານພາກປະຕິບັດ ທົ່ວໄປອື່ນໆ ສຳລັບການເກັບກູ້ລະເບີດ ໃນຂັ້ນຕອນການມີສ່ວນຮ່ວມ ຈະປະກົດຂຶ້ນ ເມື່ອກຸ່ມຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ສຳຄັນ ແມ່ນພາກສ່ວນ ທີ່ເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຂັດແຍ່ງ ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງພວກເຂົາບໍ່ສາມາດປະຊຸມກັນໄດ້. ໃນກໍລະນີ ດັ່ງກ່າວນີ້, ບາງຄັ້ງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ສາມາດເຮັດບົດບາດເປັນຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ. ດີແທ້ແມ່ນ ພາກສ່ວນເກັບກູ້ລະເບີດຈະເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການສົນທະນາ ເພື່ອຢຸດຢັ້ງຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ແລະ ສົນທະນາເຮັດໃຫ້ມີຄວາມສະຫງົບ. ແມ່ນກະທັ້ງໃນເວລາທີ່ ພາກສ່ວນຕ່າງໆ ຍັງບໍ່ທັນກະກຽມ ເພື່ອແລກປ່ຽນແບ່ງປັນຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບບັນຫາດ້ານວິຊາການ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອຸປະກອນ ແລະ ສະຖານທີ່ ກໍ່ຕາມ, ແຕ່ພວກເຂົາກໍ່ຢາກຈະສົນທະນາກ່ຽວກັບ ຂີດຄວາມສາມາດຂອງຕົນ ແລະ ກໍ່ສະເໜີ ເພື່ອປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດຂອງ ຝ່າຍອື່ນ ຢູ່ສະເໝີ. ການເຊື້ອເຊີນເພື່ອປະເມີນ ກ່ຽວກັບ ສິ່ງທີ່ຝ່າຍອື່ນ ສາມາດເຮັດໄດ້ດີກວ່າ ໄດ້ພິສູດວ່າ ເປັນການເປີດທາງທີ່ດຶງດູດໃຈ ສຳລັບການສົນທະນາ ໃນອະດີດ.

ການຕັດສິນໃຈວ່າ ຄູ່ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຄວນຈະເຂົ້າຮ່ວມຫຼືບໍ່ ກໍ່ແຕກຕ່າງກັນໄປໃນຫຼາຍໆປະເທດ. ຖ້າຫາກການປະເມີນຕົນເອງ ປະກອບດ້ວຍ ຜູ້ອຳນວຍການພາຍໃນ, ຜູ້ຮອງອຳນວຍການ, ຫົວໜ້າທີ່ປຶກສາດ້ານວິຊາການຕ່າງປະເທດ (Chief Technical Adaviser) ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານແຜນງານ ຂອງ ຫ້າອົງການຈັດຕັ້ງ ບໍ່ສັງກັດລັດຂອງຕ່າງປະເທດ, ສາມາດພິຈາລະນາວ່າ ມີລັກສະນະຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງຂອງຄົນໃນຊາດ ແລະ ທຸກຄົນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ຫຼືບໍ່? ຄຳຕອບ ແມ່ນ ບໍ. ແຕ່ວ່າແນວໃດກໍ່ຕາມ ມັນສາມາດເປັນການດຳເນີນງານ ທີ່ມີປະໂຫຍດຫຼືບໍ່? ຄຳຕອບ ແມ່ນມີ, ຍ້ອນວ່າ ມັນຖືກຍອມຮັບວ່າ ເປັນບາດກ້າວທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ທີ່ກ້າວໄປສູ່ ເປົ້າໝາຍທີ່ມີການຕົກລົງເຫັນດີ ສຳລັບຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງຂອງຄົນໃນຊາດ ແລະບໍລິຫານ ການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດ.

3. ສ້າງຂອບເຂດ:

ການປະເມີນ ຄວນຈະກວມເອົາພຽງແຕ່ ຕາຕະລາງຜົນໄດ້ຮັບ ຂອງ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດ ໃນດ້ານ ການປະສານງານ, ການບໍລິຫານ ຄຸ້ມຄອງ, ການຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ ແລະ ອື່ນໆ ເຊິ່ງ ເປັນໜ້າທີ່ເທົ່ານັ້ນບໍ? ຫຼື ຍັງຈະກວມເອົາ ຂີດຄວາມສາມາດ ຂອງຄູ່ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບໍ? ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ຈະຂຶ້ນກັບ ໂຄງສ້າງ ແລະ ລະດັບຄວາມໃຫຍ່ ຂອງ ແຜນງານ ແລະ ຄວນຈະກຳນົດຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະ ຕົກລົງກັນໄວ້ ລ່ວງໜ້າ.

4. ກຳນົດຕົວແປຂອງ ຄວາມໂປ່ງໃສ:

ຕົກລົງເຫັນດີ ກ່ຽວກັບ ຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະແມ່ນພາກໃດຂອງ ຂະບວນການປະເມີນ ຈະເຜີຍແຜ່ສູ່ສາທາລະນະ. ໃນບາງກໍລະນີ ມັນອາດຈະດີກວ່າ ທີ່ຕ້ອງຮັກສາບາງພາກໄວ້ເປັນຄວາມລັບ ເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການສົນທະນາແບບເປີດໃຈ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ, ບັນດາຜູ້

ເຂົ້າຮ່ວມສາມາດຕົກລົງເຫັນດີວ່າ ການສົນທະນາແມ່ນເປັນຄວາມລັບ ແຕ່ວ່າ ບົດສັງລວມຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ບົດລາຍງານ ຈະເຜີຍແຜ່ສູ່ສາທາລະນະ. ການຊອກຫາຄວາມດຸ່ນດ່ຽງທີ່ຖືກຕ້ອງ ລະຫວ່າງ ຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ພື້ນທີ່ປອດໄພ ສຳລັບການໂຕ້ວາທີຕ້ອງການ ການສົນທະນາ ແລະ ການຕົກລົງເຫັນດີລ່ວງໜ້າ ກ່ຽວກັບລະບຽບພື້ນຖານ.

5. ຕົກລົງກ່ຽວກັບແຜນການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການທົບທວນ:

ມັນມີສອງພາກກ່ຽວກັບສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້; ການຕິດຕາມກວດກາ ແຜນປະຕິບັດງານ ທີ່ໄດ້ພັດທະນາຂຶ້ນ ຍ້ອນຜົນຂອງການປະເມີນ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາຕົວຈິງຂອງ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ໃນເວລາຜ່ານມາ. ພາກທຳອິດຄືການຕິດຕາມກວດກາ ສາມາດເປັນແບບໄລຍະສັ້ນ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ແຜນການຖືກປະຕິບັດຕາມແນວທາງທີ່ວາງໄວ້, ຖ້າກິດຈະກຳມີຄວາມຊັກຊ້າ,ເຫດຜົນຂອງຄວາມຊັກຊ້າກໍຈະໄດ້ບັນທຶກໄວ້ ພາກທີສອງ ແມ່ນຕິດຕາມກວດກາ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດຕົວຈິງ ເຊິ່ງການຕິດຕາມກວດກາຜົນໄດ້ຮັບໃນໄລຍະສັ້ນ ແມ່ນມີຄວາມໝາຍໜ້ອຍກວ່າ. (ການຕິດຕາມກວດກາຜົນໄດ້ຮັບ ແມ່ນໄດ້ເນັ້ນຢ່າງລະອຽດ ຢູ່ໃນ ພາກທີ 4)

ຂັ້ນຕອນທີ 2: ອອກແບບເຄື່ອງມືການປະເມີນຕົນເອງ

1) ການຈັດໝວດໝູ່ວຽກໃຫ້ເຂົ້າກັບຂີດຄວາມສາມາດດ້ານໜ້າທີ່

ຈຸດເລີ່ມຕົ້ນສຳລັບທຸກໆ ການປະເມີນ ຈະແມ່ນ ແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ແລະ, ຢູ່ໃນລະດັບທີ່ລະອຽດກວ່ານັ້ນ, ແມ່ນ ແຜນວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຂອງ ອົງການຈັດຕັ້ງ. ທຳມະດາແລ້ວ ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ຈະແມ່ນ ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ ແລະ/ຫຼື ສູນປະຕິບັດງານແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດ, ເຊິ່ງມັນຂຶ້ນກັບ ຂອບເຂດ ຂອງການປະເມີນ ທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນກ່ອນ ໃນລະຫວ່າງຂັ້ນຕອນທີ 1.

ຂີດຄວາມສາມາດສຳລັບແຕ່ລະໜ້າວຽກ ຈະມີຄວາມເຂັ້ມແຂງພຽງໃດ? ມັນພຽງພໍແລ້ວບໍ? ເຈົ້າບໍ່ສາມາດຕອບຄຳຖາມດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ ໂດຍປາດສະຈາກການກຳນົດວ່າ ຂີດຄວາມສາມາດທີ່ຕ້ອງການມີຫຍັງແດ່. ບໍ່ພຽງແຕ່ ທັກສະ ເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ວ່າຂີດຄວາມສາມາດກໍ່ເຊັ່ນດຽວກັນ.

2) ຮ່າງແບບສອບຖາມ ການປະເມີນ:

ນຳໃຊ້ ແຜນວຽກ ຫຼື ແຜນຍຸດທະສາດຂອງປະເທດເອງ ເພື່ອເປັນແມ່ແບບສຳລັບຕັ້ງຄຳຖາມ - ຕອນນີ້ບໍ່ແມ່ນເວລາ ທີ່ຈະຂຽນບັນດາເປົ້າໝາຍ ແລະ ຈຸດປະສົງ ຄືນໃໝ່. ປະເທດໃດໜຶ່ງ ອາດຈະຈັດວາງ ແຜນວຽກຂອງຕົນ ໂດຍອີງໃສ່ ອົງປະກອບຂອງວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ. ປະເທດອື່ນ ອາດຈະຈັດວາງ ໂດຍອີງໃສ່ໜ່ວຍງານຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ. ສຳລັບແຕ່ລະໜ້າວຽກ, ໃຫ້ຖາມຄຳຖາມດັ່ງນີ້: ຂີດຄວາມສາມາດກ່ຽວກັບໜ້າທີ່ອັນໃດ ທີ່ສອດຄ່ອງທີ່ສຸດ ເພື່ອບັນລຸຜົນສຳເລັດຂອງ ໜ້າວຽກດັ່ງກ່າວ?

3) ສ້າງລະບຽບການໃຫ້ຄະແນນ:

ໃນໄລຍະເຮັດການປະເມີນ, ຂີດຄວາມສາມາດ ໃນການບັນລຸຜົນສຳເລັດຂອງຜົນໄດ້ຮັບ ແມ່ນຈະຖືກວິເຄາະ, ສົນທະນາ ແລະ ໃຫ້ຄະແນນ ໃນແບບໃດໜຶ່ງ. ບາງຮູບແບບ ແມ່ນອີງໃສ່ລະບົບລະຫັດສີ (ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ແດງ, ເຫຼືອງ ແລະ ຂຽວ) ແລະ ບາງຮູບແບບ ກໍ່ໃຊ້ຄະແນນແບບຕົວເລກ. ແບບໃດກໍ່ບໍ່ເປັນບັນຫາ. ສິ່ງທີ່ ສຳຄັນ ກໍຄືບັນດາລະດັບຕ່າງໆ ຕ້ອງໄດ້ຮັບຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະຕົກລົງກັນ ເປັນຢ່າງດີກັບຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດ ກ່ອນການປະເມີນ. ຖ້າເປັນໄປໄດ້ ບັນດາຄະແນນຕ້ອງໄດ້ຖືກກຳນົດ ໃນເລື້ອງຜົນກະທົບຕໍ່ກັບແຜນງານ ແລະບໍ່ແມ່ນແບບນາມມະທຳຊື່ໆ. ເວົ້າອີກແບບໜຶ່ງ, ຕ່ຳ, ປານກາງ ແລະ ສູງ ບໍ່ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຜົນໄດ້ຮັບ ຄືກັນກັບ ປະສິດທິຜົນ ແລະ ປະສິດທິພາບ . ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ອີກເທື່ອໜຶ່ງ, ໃຫ້ນຳໃຊ້ສິ່ງທີ່ຕີຄວາມໝາຍໄດ້ດີທີ່ສຸດຕໍ່ເງື່ອນໄຂ ຂອງທ້ອງຖິ່ນດັ່ງກ່າວ ແລະມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຍາດແຍ່ງເອົາ ການຍອມຮັບ ແລະຕອບສະໜອງຢ່າງເປີດໃຈຫຼາຍທີ່ສຸດ. ການໄດ້ຮັບ ຄະແນນ 3 ມັນອາດຈະງ່າຍກວ່າ ການຖືກຕີລາຄາວ່າ ມີປະສິດທິຜົນປານກາງ

ການໃຫ້ຄະແນນແບບມາດຕາສ່ວນສິບ ໄດ້ຖືກພິຈາລະນາວ່າໃຊ້ໄດ້ຜົນທີ່ສຸດ ຍ້ອນວ່າມັນສະໜອງລະດັບສຳລັບການຕີລາຄາ (ແລະ ການປະນີປະນອມ ຖ້າຫາກວ່າມີຂໍ້ຄັດຄ້ານຢູ່ໃນບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ) ແລະ ສະໜອງບາງພື້ນທີ່ ເພື່ອບັນທຶກການປັບປຸງຂີດຄວາມສາມາດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນໃນໄລຍະຕໍ່ມາ.

4) ກຳນົດຈຸດໝາຍ ແລະມາດຕະຖານ:

ບໍ່ແມ່ນທຸກຄົນທີ່ສາມາດໄດ້ຫຼຽນຄຳ ແລະ ສູນປະຕິບັດງານແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກກໍ່ບໍ່ຄວນທະເຍີທະຍານ ທີ່ຈະເຮັດທຸກໜ້າວຽກ ໃຫ້ຢູ່ໃນລະດັບຄະແນນ 10 . ນອກຈາກຄວາມປອດໄພແລ້ວ, ມີພຽງແຕ່ລະດັບສູງສຸດຂອງ ປະສິດທິຜົນເທົ່ານັ້ນ ທີ່ຄວນຍອມຮັບໄດ້, ຫຼຽນທອງແດງ ຫຼື ຫຼຽນເງິນ ກໍ່ຄວນ ໄດ້ຮັບການສະຫຼອງເທົ່າທຽມກັນ. ເມື່ອເວລາຜ່ານໄປ, ບາງທີ ທຸກໜ້າວຽກ ຈະໄດ້ຮັບການປະຕິບັດ ດ້ວຍມາດຕະຖານສູງຄືກັນ, ແຕ່ວ່າ ມັນແມ່ນພາກສ່ວນທີ່ສຳຄັນ ຂອງຂະບວນການປະເມີນ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ຈັດບຸລິມະສິດວ່າ ຂີດຄວາມສາມາດອັນໃດທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ເຊິ່ງເປັນຜົນໄດ້ຮັບຂອງການປະເມີນໃນປະຈຸບັນ ແລະອັນໃດຄວນປ່ອຍມັນໄປ. ການສົນທະນາກ່ຽວກັບສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ຄວນເປັນພາກສ່ວນໜຶ່ງ ຂອງວິທີການຂອງການອອກແບບ.

ການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດ ຢູ່ພາຍໃນຂອບເຂດວຽກ: ປະສົບການຈາກ ຫວຽດນາມ ແລະ ສປປ ລາວ

ໃນປີ 2018 ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ແລະ ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດຫວຽດນາມ (MAC) ໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານໃໝ່ ໂດຍມີອົງການຮ່ວມມືສາກົນ ປະເທດເກົາຫຼີ ເຂົ້າຮ່ວມ. ຄູ່ຮ່ວມງານທັງສາມຝ່າຍ ໄດ້ຕົກລົງເຫັນດີວ່າ ສູນ ປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດຫວຽດນາມ ຈະນຳພາ ເຮັດການປະເມີນຕົນເອງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ, ເຊິ່ງອຳນວຍ ຄວາມສະດວກໂດຍ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ, ເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມໝັ້ນໃຈກ່ຽວກັບຄວາມສາມາດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ, ກຳນົດຊ່ອງວ່າງ ທີ່ກີດຂວາງການເຮັດສຳເລັດພາລະບົດບາດຂອງສູນ. ພ້ອມກັບການສະໜອງຖານຂໍ້ມູນໄປຕາມທີ່ໄດ້ອອກແບບ,ຈັດບຸລິມະສິດ ແລະ ວັດແທກ ຜົນກະທົບຂອງບັນດາກິດຈະກຳ ທີ່ສະໜັບສະໜູນໂດຍໂຄງການ, ມັນຍັງແມ່ນໂອກາດ ສຳລັບສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ແຫ່ງຊາດຫວຽດນາມ ໃນການນຳສະເໜີຂອບເຂດວຽກທີ່ກວ້າງຂວາງກວ່າເກົ່າ ສຳລັບການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ໃຫ້ແກ່ຄູ່ຮ່ວມ ພັດທະນາຂອງຕົນ.

ການດຳເນີນງານແບບດຽວກັນ ກໍ່ໄດ້ມີຂຶ້ນຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ ໃນ ປີ 2014, ເຊິ່ງ ຂອບເຂດວຽກດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດສຳລັບຫຼາຍ ພາກສ່ວນ ຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເປັນເທື່ອທຳອິດ ສຳລັບ ແຜນງານເກັບກູ້ລະເບີດ. ເຊິ່ງສິ່ງຜົນໃຫ້ມີແຜນດຳເນີນ ງານ ດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ສຳລັບທັງ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກທີ່ຕົກຄ້າງຢູ່ ສປປລາວ (ຄຊກລ, RA) ແລະ ໂຄງການເກັບກູ້ລະເບີດແຫ່ງຊາດ (UXO Lao), ອົງການປະຕິບັດງານຄົນລາວ, ການດຳເນີນງານທີ່ລະອຽດ ເພື່ອສ້າງຄວາມ ເຂັ້ມແຂງ ໃຫ້ແກ່ບົດບາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງພວກເຂົາ ທີ່ສາມາດນຳສະເໜີຕໍ່ບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນ ແລະຄູ່ຮ່ວມງານ ເພື່ອໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນຕໍ່ໄປ.

ເຖິງແມ່ນວ່າ ຂອບເຂດວຽກດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ໄດ້ໃຫ້ແນວທາງແກ່ສອງປະເທດ, ແຕ່ວ່າການປະຕິບັດວຽກງານ ແມ່ນບໍ່ຄືກັນ. ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ ຄວາມແຕກຕ່າງກັນຂອງພວກເຂົາ ແມ່ນຜົນໄດ້ຮັບຂອງຄຸນລັກສະນະທົ່ວໄປ; ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດ ມີບົດບາດນຳພາ ແລະ ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ໃນການອອກແບບ ການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ການເປັນ ເຈົ້າການຕໍ່ ຜົນຜະລິດສຸດທ້າຍ. ສະນັ້ນ ລາຍລະອຽດ ກ່ຽວກັບ ວິທີດຳເນີນ ການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດແນວໃດ ແລະ ການນຳໃຊ້ຫຼັງຈາກນັ້ນ ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນ ຄຸນລັກສະນະຂອງການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ, ໂຄງສ້າງ ແລະ ບຸລິມະສິດ ຂອງແຜນງານແຫ່ງຊາດ ດ້ວຍຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຂໍ້ຈຳ ກັດຂອງພວກເຂົາ.

ວິທີວິທະຍາ ຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ປະກອບດ້ວຍ 4 ບາດກ້າວຄື: 1) ການວາງຂອບເຂດເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ການສ້າງແຜນອາດ; 2) ການອອກແບບການປະເມີນ; 3) ນຳພາເຮັດ ການປະເມີນຕົນເອງ ແລະ 4) ການສ້າງ ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານ/ຕິດຕາມກວດກາ.

ໄດ້ໃຊ້ເວລາຫຼາຍເດືອນ ສຳລັບ ບາດກ້າວທີ 1 ແລະ ທີ 2 ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ເພື່ອຕົກລົງເຫັນດີນຳກັນ ກ່ຽວກັບ ຜົນໄດ້ຮັບຂອງ ການປະຕິບັດວຽກງານທີ່ຄາດຄະເນໄວ້. ເຖິງແມ່ນວ່າ ສາຍພົວພັນກັບ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ຫາກໍ່ມີໄດ້ພຽງ ປະມານໜຶ່ງປີກໍ່ຕາມ, ແຕ່ວ່າ ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດຫວຽດນາມ ກໍ່ຕົກລົງເຫັນດີຢ່າງໝັ້ນໃຈ ເພື່ອສົນທະນາຢ່າງເປີດເຜີຍ ກ່ຽວກັບ ຂໍ້ຈຳກັດ ແລະ ອຸປະສັກຂອງຕົນ ໃນການເຮັດສຳເລັດພາລະບົດບາດ ແລະ ທ່າແຮງຂອງຕົນ.

ພະນັກງານ ຂອງສູນປະຕິບັດງານແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດຫວຽດນາມ ສ່ວນຫຼາຍ, ເຊິ່ງກວມເອົາ ໜ້າທີ່ດ້ານວິຊາການ ແລະການ ດຳເນີນງານ ຫຼາຍຢ່າງ, ໄດ້ສະໜອງ ທັດສະນະຂອງຕົນ ໂດຍຜ່ານການປະສົມປະສານ ລະຫວ່າງປະຊຸມແບບວິຊາການ, ປະຊຸມນ້ອຍ ແລະ ການ ປະກອບຄຳຄິດຄຳເຫັນສ່ວນຕົວຢ້ອນກັບ ໂດຍຜ່ານແບບສອບຖາມ. ຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນໄດ້ຄຳຄິດຄຳເຫັນທີ່ ຄົບຖ້ວນຮອບດ້ານກ່ຽວກັບ ຂີດຄວາມ ສາມາດໃນປະຈຸບັນ ກັບເປົ້າໝາຍດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ທີ່ປາດຖະໜາ, ແລະ ການຕອບສະໜອງຂອງແຜນງານການພັດທະນາຂີດຄວາມອາດ ສາມາດ ທີ່ໄດ້ຖືກຈັດລຳດັບໄປຕາມບຸລິມະສິດ.

ວິທີວິທະຍາດັ່ງກ່າວ ແມ່ນແນໃສ່ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ ການສະໜັບສະໜູນດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ມີຄວາມຍືນຍົງ ແລະຮັບປະກັນຄວາມເປັນເຈົ້າ ຕົນເອງກ່ຽວກັບ ແຜນດຳເນີນການຂອງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ຄວາມປາດຖະໜາທີ່ມີຍຸດທະສາດ ເຂົ້າຢູ່ໃນການດຳເນີນ ງານທີ່ຊັດເຈນ ໂດຍມີຈຸດສຸມ ແລະກຳນົດເວລາສະເພາະ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຕື່ມອີກ ໂດຍຜ່ານການທົບທວນ ແລະ ການ ດັດປັບ ແຜນດຳເນີນການ ຢ່າງເປັນປະຈຳ. ມັນເປັນແຜນ ຂອງສູນປະຕິບັດງານແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກແຫ່ງຊາດຫວຽດນາມ - ບໍ່ແມ່ນ ແຜນ ຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ. ມັນປະຕິບັດຕາມສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ຢ່າງມີເຫດມີຜົນ ເຊິ່ງແຜນດຳເນີນການຂອງການພັດທະນາຂີດຄວາມ ສາມາດຈະດຳເນີນໄປໄກກວ່າ ສິ່ງທີ່ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ຈະສາມາດສະໜອງໃຫ້ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ໄດ້ວາງໄວ້ ຈະບັນລຸຜົນໄດ້ ກໍ່ຕໍ່ ເມື່ອຄູ່ຮ່ວມງານທັງໝົດ ປະກອບສ່ວນໃສ່ເປົ້າໝາຍລວມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ຢູ່ໃນແຜນ ເທົ່ານັ້ນ.

ປະກອບສ່ວນໂດຍ Nils Christensen, ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ, ປະເທດ ຫວຽດນາມ, ເດືອນພຶດສະພາ 2021

ຂາດກ້າວທີ 3: ປະຕິບັດ ການປະເມີນຕົນເອງ

ວຽກທີ່ຍາກທີ່ສຸດ ໄດ້ຜ່ານໄປແລ້ວ. ຖ້າຫາກພວກທ່ານໄດ້ຕົກລົງ ເຫັນດີຢ່າງເປັນເອກະສັນນຳກັນກັບອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດ ກ່ຽວກັບຂອບເຂດ, ຕົວແປ ແລະ ອອກແບບ ການປະເມີນຕົນເອງ, ການປະຕິບັດ ຈະງ່າຍຫຼາຍ ເມື່ອສົມທຽບກັນແລ້ວ. ບໍ່ວ່າຈະແມ່ນ ກອງປະຊຸມສຳລັບ ຫົກຄົນ ຫຼືກອງປະຊຸມແບບວິຊາການຢ່າງ ຕໍ່ເນື່ອງ ທີ່ມີພະນັກງານຮ້ອຍຄົນເຂົ້າຮ່ວມ, ການປະຕິບັດການ ປະເມີນຕົນເອງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ແມ່ນປະຕິບັດຕາມແມ່ແບບ ອັນດຽວກັນ.

1) ນຳສະເໜີການອອກແບບແຜນທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນ:

ຮ່ວມກັບບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ເພື່ອທົບທວນຂອບເຂດ, ຕົວແປຂອງ ຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະລະບຽບການໃຫ້ຄະແນນ ທີ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນໃນ ໄລຍະການກະກຽມຂັ້ນຕອນ. (ໃນຕອນນີ້, ຖ້າເປັນໄປໄດ້ ບັນດາ ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ ບໍ່ຄວນຈະແມ່ນສິ່ງຈະດັດປັບເພີ່ມເຕີມ). ແນະນຳ ກ່ຽວກັບ ຂອບເຂດວຽກ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຈັດຂີດຄວາມສາມາດດ້ານໜ້າວຽກໃຫ້ເຂົ້າກັບຂີດຄວາມ ສາມາດດ້ານໜ້າທີ່ ທີ່ໄດ້ກະກຽມໄວ້ໃນລະຫວ່າງບາດກ້າວທີ 2. ໃຫ້ບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົນທະນາກ່ຽວກັບ ບັນດາເປົ້າໝາຍ, ມາດຕະຖານ ແລະບູລິມະສິດ ເພື່ອບັນລຸຄວາມ ເປັນເອກະສັນ ຫຼືຢ່າງໜ້ອຍການຍອມຮັບທີ່ບໍ່ມີການເສຍກຽດໃນ ການໄດ້ຄະແນນຕ່ຳ (ໂດຍສະເພາະ ຢູ່ໃນແຜນງານໃໝ່) ແລະ ໜ້າ ວຽກທັງໝົດ ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງຖືກປະຕິບັດໃນລະດັບມາດຕະຖານທີ່ ດີເລີດ.

2) ການໃຫ້ຄະແນນ/ປະເມີນ ບັນດາຂີດຄວາມສາມາດ:

ສາມາດຂຽນຄຳຕອບໃສ່ແບບສອບຖາມໄດ້ເປັນລາຍບຸກຄົນ, ທັງໝົດກຸ່ມ ຫຼືແບ່ງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມອອກເປັນກຸ່ມນ້ອຍ. ການໃຫ້ ຄຳຕອບສາມາດເຮັດໄດ້ດ້ວຍການຂຽນ, ແບບບໍ່ເປີດເຜີຍຊື່ ຫຼື ເປີດເຜີຍຊື່. ການປະເມີນ ສາມາດດຳເນີນແບບກອງປະຊຸມເປີດ, ອາດຈະດ້ວຍການຂຽນ ຫຼື ຜ່ານການສົນທະນາ, ຫຼື ປະສົມປະສານ ທັງສອງແບບ. ສິ່ງທັງໝົດດັ່ງກ່າວນີ້ ຈະໄດ້ສ້າງຂຶ້ນ ໂດຍເປັນສ່ວນ ໜຶ່ງ ຂອງ ລະບຽບການໃຫ້ຄະແນນ ຢູ່ໃນບາດກ້າວທີ 2 ແລະ ຈະ ເປັນແບບສະເພາະ ສຳລັບແຕ່ລະປະເທດ ແລະ ແຕ່ລະເງື່ອນໄຂ.

ໃຫ້ເວລາພຽງພໍ ຢ່າງມີຈຸດປະສົງ ສຳລັບການ ສົນທະນາ ກ່ຽວກັບຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມ ສາມາດ ແລະຊັບສິນ, ແທນທີ່ຈະປ່ອຍໃຫ້ມັນຖືກ ຄອບງຳ ໂດຍການສຸມໃສ່ການຂາດຂີດຄວາມສາມາດ.

3) ແຕ້ມແຜນອາດ ແລະການຈັດຂີດຄວາມສາມາດໃສ່ໜ້າທີ່:

ດັ່ງທີ່ໄດ້ສົນທະນາຜ່ານມາ, ຂີດຄວາມສາມາດໃນໜ້າທີ່ອັນດຽວກັນ ສະໜັບສະໜຸນຄວາມສຳເລັດຜົນໃນການປະຕິບັດຫຼາຍໆໜ້າວຽກ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ, ຂີດຄວາມສາມາດໃນການພົວພັນກັບບັນດາຜູ້ມີ ສ່ວນຮ່ວມ ໂດຍຜ່ານກອງປະຊຸມປະຈຳເດືອນ ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີ ຂອງ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ, ໂດຍມີ ລະບຽບການ ສຳລັບຕິດຕາມຜົນ, ການສ້າງຕັ້ງ (ແລະ ຍຸບ) ໜ່ວຍງານຍ່ອຍ ສຳລັບບັນດາໜ້າວຽກ ທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ ແລະ ອື່ນໆ ທີ່ສະໜັບສະໜຸນຜົນໄດ້ຮັບໃນບັນດາໜ້າວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການ ລະດົມຊັບພະຍາກອນ, ການຈັດບູລິມະສິດຂອງໜ້າວຽກເກັບກູ້ ລະເບີດ ແລະການຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມ.

ຊອກຫາຜົນກະທົບແບບທະວີຄູນ, ບ່ອນທີ່ມີການສ້າງ ຄວາມເຂັ້ມແຂງ ດ້ານຂີດຄວາມສາມາດດ້ານໜ້າທີ່ ຢູ່ໃນ ຂົງເຂດໃດໜຶ່ງ ຈະມີ ຜົນກະທົບດ້ານບວກ ຕໍ່ກັບ ຫຼາຍໆ ຜົນໄດ້ຮັບ ພ້ອມກັນ.

4) ລະດົມສະໜອງເພື່ອຊອກຫາຄຳຕອບ; ສື່ແຮງຂັບເຄື່ອນ ຂອງ ການປ່ຽນແປງ:

ໂດຍຜ່ານຂັ້ນຕອນການໃຫ້ຄະແນນ, ກຸ່ມໄດ້ກຳນົດບັນດາຈຸດ ອ່ອນຂອງຂີດຄວາມສາມາດ ທີ່ຈຳກັດປະສິດທິຜົນຂອງແຜນງານ; ປັດຈຸບັນ ແມ່ນຫຍັງ? ປະສົບການໃນທົ່ວທຸກຂະແໜງ ໄດ້ສະແດງ ໃຫ້ເຫັນວ່າການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດໃນ 4 ຂົງເຂດຕົ້ນຕໍ ສາມາດອີງໃສ່ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນໄດ້ຮັບ. ມັນ ສະໜອງຂອບເຂດວຽກທີ່ໜັກແໜ້ນ ສຳລັບການສ້າງແຜນດຳເນີນ ງານ ສຳລັບການຕອບສະໜອງຂອງແຜນງານ.

ສຳລັບແຕ່ລະຂົງເຂດ ທີ່ໄດ້ລະບຸຢູ່ໃນການປະເມີນຕົນເອງດັ່ງກ່າວ, ໃຫ້ຖາມບັນດາຄຳຖາມຕໍ່ໄປນີ້:

ອັນໃດຈະແມ່ນຜົນກະທົບຕໍ່ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານ **ການ ນຳພາ**? ມີຊ່ອງວ່າງຢູ່ບ່ອນໃດ? ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງໝາຍ ເຖິງ ເປັນສ່ວນບຸກຄົນ ແຕ່ວ່າອາດຈະໝາຍເຖິງ ການນຳພາ ທີ່ ອົງການຈັດຕັ້ງສະໜອງໃຫ້ຢູ່ໃນຂະແໜງດັ່ງກ່າວນັ້ນ.

ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມ ຫຼັງຈາກການເກີດ ຄວາມຂັດແຍ່ງທັນທີ, ຂະແໜງການໃໝ່ ເຊັ່ນຂະແໜງການເກັບກູ້ ລະເບີດ ແລະຄວາມຈິງແລ້ວ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດໂດຍທົ່ວໄປ ຈະເຕັມໄປດ້ວຍອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ບຸກຄະລາກອນ ແລະກອງ ປະຊຸມຂອງພວກເຂົາ. ຂີດຄວາມສາມາດທີ່ຈະນຳພາ ອາດຈະຖືກ ຍົກລະດັບຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ ໂດຍມີຜູ້ອຳນວຍການທີ່ເປັນຄົນພາຍໃນ ປະເທດ ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມອື່ນໆ ຫຼືມີວຽກງານການເກັບກູ້ ລະເບີດ ເປັນລາຍການປະຈຳຢູ່ໃນວາລະກອງປະຊຸມ, ຫຼາຍກວ່າ ການສຸມໃສ່ ກອງປະຊຸມສູນປະຕິບັດງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດ ບໍ່ທັນແຕກ ຫຼື ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດ ບໍ່ທັນແຕກ.

ອັນໃດຈະແມ່ນຜົນກະທົບຕໍ່ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານ ການ ຈັດການດ້ານສະຖາບັນ? ເປັນທີ່ຈະແຈ້ງແລ້ວວ່າຮອດດຽວນີ້

ລະບຽບການ ຍັງມີຄວາມເໝາະສົມກັບເງື່ອນໄຂ (ແລະ ບໍ່ແມ່ນ ຖ່າຍໂອນມາຈາກປະເທດອື່ນ ແບບງ່າຍດາຍ) ແລະ ພະນັກງານຮູ້ ກ່ຽວກັບ ລະບຽບການ ດັ່ງກ່າວດີບໍ? ບັນດາທີມງານຕ່າງໆ ພົວພັນ ສື່ສານ ເຊິ່ງກັນແລະກັນຢູ່ພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງຢ່າງມີໝາກຜົນບໍ? ພົວພັນສື່ສານກັບຄູ່ຮ່ວມງານພາຍນອກບໍ?

ອັນໃດຈະແມ່ນຜົນກະທົບຕໍ່ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຄວາມ ຮູ້ ແລະ ທັກສະ ຂອງບຸກຄົນ? ມີການຂາດແຄນຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກ ສະດ້ານວິຊາການ ທີ່ສາມາດຈັດການໄດ້ໂດຍຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ, ການໃຫ້ຄຳແນະນຳ, ການມອບໝາຍໜ້າວຽກ ທີ່ທ້າທາຍຂຶ້ນໃຫ້ ຮັບຜິດຊອບ?ຫຼືວ່າມັນເປັນພຽງຄຳຖາມກ່ຽວກັບເລື່ອງເວລາ ແລະ ພະນັກງານຕ້ອງການພັດທະນາປະສົບການໂດຍການເຮັດວຽກຕົວ ຈິງໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ? (ຈື່ງຈື ຫຼັກການ 70-20-10)

ອັນໃດຈະແມ່ນຜົນກະທົບຕໍ່ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານ ຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ? ບັນດາໂອກາດສຳລັບການໃຫ້ຄຳຄິດຄຳເຫັນສົ່ງຂ່າວ ຈາກຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດ ມີຢູ່ໃສ່ແດ່? ມີກົນໄກ ອັນໃດ ສຳລັບຄວາມຮັບຜິດຊອບ? ມັນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນເລື້ອຍໆ ແລະມີ ແນວໂນ້ມທີ່ຈະເຫັນບັນຫາຕັ້ງແຕ່ໄລຍະຕົ້ນໆບໍ?

5) ກຳນົດບຸລິມະສິດ ດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ:

ເຖິງແມ່ນວ່າ ການສ້າງແຜນຕອບສະໜອງທີ່ລະອຽດຈະໃຊ້ເວລາ ດົນ, ແຕ່ວ່າມັນກໍ່ເປັນພາກປະຕິບັດທີ່ດີ ເພື່ອບັນລຸຄວາມເປັນ ເອກະສັນກັນແບບເປັນກຸ່ມ ກ່ຽວກັບບຸລິມະສິດຈຳນວນໜຶ່ງ. ບັນຫາດ້ານຄວາມປອດໄພຈະເປັນບຸລິມະສິດທຳອິດ ຢູ່ໃນທຸກແຜນ ງານ. ບັນດາປັດໄຈດ້ານອື່ນໆທີ່ຈະພິຈາລະນາຕື່ມອີກ ຈະແມ່ນ ຄວາມພຽງພໍດ້ານຊັບພະຍາກອນ, ການດຳເນີນງານ ໄລຍະສັ້ນກັບ ໄລຍະຍາວ ແລະການພິຈາລະນາກ່ຽວກັບຜົນກະທົບແບບທະວີຄູນ ດັ່ງທີ່ໄດ້ສົນທະນາຢູ່ຂ້າງເທິງ.

© UNDP Cambodia

ເດືອນກັນຍາ 2020, ການຢ້ຽມຜູ້ໃຫ້ທຶນພາກສະໜາມ ແລະ ການຕິດຕາມໄດ້ຈັດຂຶ້ນໂດຍການເຂົ້າຮ່ວມຂອງຄະນະຈາກ ອົດສະຕາລີ (DFAT), ອົງການຮ່ວມມືສາກົນເກົາຫລີ KOICA, ອົງການຄຸ້ມຄອງລະເບີດຝັງດິນ ກຳປູເຈຍ, ແລະ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ. ຄະນະທີມງານໄດ້ໄປຢ້ຽມຢາມສະຫນາມການເກັບກູ້ ແລະ ຊຸມຊົນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບໃນ ແຂວງໄພລິນ, ບັດຕັມບັງ, ແລະ ບັນໃຕ ມຽນເຈີຍ.

ພາກທີ 4

ການຕອບສະໜອງ ແລະ ການອັດເທກ ແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ

© UNDP Yemen

ພາກນີ້ ເບິ່ງກ່ຽວກັບການວັດແທກຄວາມຄືບໜ້າ ຢູ່ໃນການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ໂດຍອີງໃສ່ແຮງຂັບເຄື່ອນຂອງການປ່ຽນແປງ 4 ປະເພດ -- ການຈັດການດ້ານສະຖາບັນ, ການນຳພາ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ -- ທີ່ຢູ່ພາຍໃນ ຂອບເຂດວຽກດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ. (ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ແຫ່ງໜຶ່ງ ຈະຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອເປັນ ສະຖາບັນສາທິດ, ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ ອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ກໍ່ອາດຈະໃຊ້ໄດ້ຄືກັນ). ຈຸດປະສົງ ແມ່ນເພື່ອ ສະໜອງ ຂອບເຂດວຽກທົ່ວໄປ ເພື່ອຕອບສະໜອງ ຕໍ່ບັນດາບຸລິມະສິດ ທີ່ ໄດ້ລະບຸ ໃນໄລຍະການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈທົ່ວໄປວ່າ ຈະວັດແທກ ການປ່ຽນແປງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດແນວໃດ.

ໜ້າເສຍດາຍ ສຳລັບ ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກທີ່ມີການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງສະໝ່ຳສະເໝີ, ມັນບໍ່ມີ ແມ່ແບບ ຂອງຕ່ອງໂສ້ຜົນໄດ້ຮັບ ດ້ານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ເໝາະສົມ ກັບທຸກສະພາບເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະຖານະການ. ສິ່ງທີ່ສອດຄ່ອງກັບທຸກປະເທດ ແມ່ນສິ່ງດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ການປ່ຽນແປງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດມີຄວາມສຳຄັນ ເມື່ອມັນມີການປ່ຽນແປງ ທີ່ມີຄວາມຊັດເຈນ ໃນ **ການປະຕິບັດໜ້າທີ່, ສະຖຽນລະພາບ** ແລະ **ຄວາມສາມາດປັບປ່ຽນໄດ້** ຂອງ ສະຖາບັນ ທີ່ກຳລັງໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອ.

ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ເຫັນວ່າ 3 ມາດຕະການດັ່ງກ່າວ ເປັນອົງປະກອບທີ່ເທົ່າທຽມກັນ ຢູ່ໃນຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດຂອງຄົນໃນປະເທດໃນໄລຍະຍາວ ຢູ່ໃນບັນດາ ສະຖາບັນ ທີ່ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ໄດ້ ກຳນົດບັນດາມາດຕະການ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

ການປະຕິບັດໜ້າທີ່: ຖືກວັດແທກໂດຍການປະສົມປະສານ ລະຫວ່າງ **ປະສິດທິຜົນ** ແລະ **ປະສິດທິພາບ** ເຊິ່ງສະຖາບັນ ໄດ້ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນໃຫ້ບັນລຸຜົນຕາມຈຸດປະສົງທີ່ຕັ້ງໃຈໄວ້. ປະສິດທິຜົນ ແມ່ນລະດັບທີ່ຈຸດປະສົງຂອງສະຖາບັນໄດ້ບັນລຸ. ປະສິດທິພາບ ແມ່ນການສົມທຽບ ສິ່ງທີ່ໄດ້ຜະລິດຂຶ້ນ (ຫຼື ສິ່ງທີ່ໄດ້ບັນລຸຜົນ) ກັບຊັບພະຍາກອນທີ່ໃຊ້ (ເງິນ, ເວລາ, ແຮງງານ ແລະ ອື່ນໆ).

ຄວາມໝັ້ນຄົງ ທາງດ້ານສະຖາບັນ: ຄວາມໝັ້ນຄົງທາງດ້ານ ສະຖາບັນຖືກວັດແທກໂດຍລະດັບທີ່ສະຖາບັນ ສາມາດຫຼຸດຜ່ອນ ຄວາມບໍ່ແນ່ນອນ ຂອງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ໂດຍຜ່ານ **ການເຮັດໃຫ້ ການປະຕິບັດທີ່ດີ ແລະ ບັນທັດຖານ ເປັນ ສະຖາບັນ** ແລະ ລະບຸ ແລະຫຼຸດຜ່ອນ ບັນດາຄວາມສ່ຽງພາຍໃນ ແລະພາຍນອກ ໂດຍຜ່ານ **ການບໍລິຫານຄວາມສ່ຽງ.**

ຄວາມສາມາດປັບປ່ຽນໄດ້: ຖືກວັດແທກໂດຍ **ການລິງທົ່ມ ດ້ານນະວັດຕະກຳ** ແລະ **ການປັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ** ເພື່ອໃຫ້ ສາມາດ ຄາດຄະເນລ່ວງໜ້າ, ດັດປັບ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ສະພາບ ແວດລ້ອມທີ່ປ່ຽນແປງຕະຫຼອດເວລາ.

ຂອບເຂດວຽກຂອງຜົນໄດ້ຮັບ ສຳລັບ ການຕອບ ສະໜອງ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ

ແຜນອາດຕໍ່ໄປນີ້ (ຮູບທີ 2) ເປັນຕົວແທນໃຫ້ແກ່ຂອບເຂດວຽກ ດ້ານຜົນໄດ້ຮັບທົ່ວໄປ ສຳລັບສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາ ລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ. ພາກສ່ວນທາງເທິງ ຂອງແຜນອາດ ສະແດງໃຫ້ ເຫັນ ຜົນກະທົບທີ່ຕ້ອງການ ແລະ ໝາກຜົນຂອງແຜນງານ ທີ່ຈະ ໄດ້ຖືກກຳນົດ ໂດຍຜ່ານການວາງແຜນແບບຍຸດທະສາດ ຫຼືຂັ້ນຕອນ ສ້າງວິໄສທັດ.[19]

ພາກສ່ວນທາງລຸ່ມ ສະແດງໃຫ້ເຫັນ ບ່ອນທີ່ກິດຈະກຳ ພັດທະນາ ຂີດຄວາມສາມາດໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ (ຜົນໄດ້ຮັບ Outputs) ແລະ (ຜົນປະໂຫຍດທີ່ໄດ້ຮັບ Outcomes)ດັ່ງທີ່ຕັ້ງໃຈໄວ້.

ຈົ່ງເອົາໃຈໃສ່ວ່າ ຜົນໄດ້ຮັບ ແລະການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ ແມ່ນບໍ່ ໄດ້ມີເຈດຕະນາຈະໃຫ້ເປັນລາຍການທີ່ລະອຽດຄົບຖ້ວນ; ມັນພຽງ ແຕ່ເປັນການຊີ້ບອກ ແລະການສາທິດ ເທົ່ານັ້ນ. ໂດຍມີການປັບໃຫ້ ເໝາະສົມເລັກນ້ອຍ, ຂອບເຂດວຽກດຽວກັນ ກໍ່ໃຊ້ໄດ້ກັບ ອົງການ ຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ຢ່າງເທົ່າ ທຽມກັນ.

ຈາກການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດ ໄປສູ່ ແຜນ ດຳເນີນການດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ

1) ກຳນົດຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະຈຸດອ່ອນດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ ຢູ່ໝົດທັງສາມ ມິຕິ ແລະຂີດຄວາມສາມາດດ້ານໜ້າທີ່ ທີ່ຈະ ສະໜັບສະໜຸນໃຫ້ດີທີ່ສຸດ, ຫຼື ມີທ່າແຮງ ແລະເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນ ເປັນທະວີຄູນ.

2) ກຳນົດວ່າ ແຮງຂັບເຄື່ອນຂອງການປ່ຽນແປງ ອັນໃດ ຢູ່ໃນສີ່ ປະເພດ ຈະມີຜົນກະທົບດ້ານບວກ ແລະຂະຫຍາຍກວ້າງທີ່ສຸດ ຕໍ່ກັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດ.

3) ຄັດເລືອກບຸລິມະສິດ ສຳລັບການດຳເນີນການ, ເຊິ່ງເລີ່ມຕົ້ນ ດ້ວຍບັນດາບັນຫາຄວາມປອດໄພ.

4) ລະບຸຊັບພະຍາກອນທີ່ມີ ແລະ ຊ່ອງວ່າງດ້ານຊັບພະຍາກອນ.

> ຢູ່ໃນລະດັບປັດໄຈນຳເຂົ້າ, ການຕອບສະໜອງ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດທີ່ດີ ແມ່ນເສີມສ້າງ ຈາກ ຊັບສິນດ້ານຂີດຄວາມສາມາດທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ເພື່ອແກ້ໄຂຊ່ອງວ່າງ ທີ່ໄດ້ລະບຸຢູ່ໃນການປະເມີນຂີດ ຄວາມສາມາດ. ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມເກືອບທັງໝົດ ມັກຈະໃຊ້ຈຸດແຂງຂອງພວກເຂົາ - ຊັບສິນດ້ານຂີດຄວາມ ສາມາດຂອງພວກເຂົາ ແລະໃຊ້ສິ່ງທີ່ພວກເຂົາກຳລັງເຮັດຖືກຕ້ອງ ເພື່ອເຮັດສິ່ງອື່ນໆໃຫ້ດີກວ່າ.[20]

[19] ແຕ່ລະປະເທດ ຈະມີ ແຜນຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນຂອງຕົນເອງ ສຳລັບຜົນໄດ້ຮັບທັງໝົດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຈາກທາງນອກ ເຊິ່ງລວມທັງ ການທົບທວນການປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ທີ່ສະໜອງ http://www.mineactionreview.org/ ການຕິດຕາມ ແລະ ການລາຍງານ ກ່ຽວກັບ ຜົນກະທົບ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ.

[20] ບັນດາອົງປະກອບຂອງ ວິທີການຂອງອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ຕໍ່ກັບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ

ຜົນກະທົບ:
ປ່ຽນແປງປະຊາຊົນ
ໃຫ້ມີການເປັນຢູ່ທີ່ດີ

ປະຊາຊົນດຳລົງຊີວິດຢ່ຳງອິດສະຫຼະຈາກໄພຂົ່ມຂູ່ຂອງ
ລະເບີດຝັງດິນ ແລະ ລະເບີດບໍ່ທັນແຕກອື່ນໆ

ຜົນປະໂຫຍດທີ່ໄດ້ຮັບ:
ມີການປ່ຽນແປງການປະ
ຕິບັດວຽກງານຂອງອົງ
ກອນ, ມີຄວາມໝັ້ນຄົງ
ແລະ ປັບຕົວໄດ້

ສຸມປະຕິບັດງານແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດແຫ່ງຊາດ

ການປະຕິບັດງານ, ຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ການປັບຕົວໄດ້

ຜົນໄດ້ຮັບ:
ມີຜົນຜະລິດຫຼືມີການ
ໃຫ້ບໍລິການຕາມທີ່ໄດ້
ອອກແບບມາເພື່ອ
ເພີ່ມທະວີຂີດຄວາມ
ສາມາດ ແລະປັບປຸງ
ການປະຕິ ບັດງານ

ການຕອບສະໜອງຫຼັກຂອງແຜນງານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ

ການຈັດຕັ້ງອົງກອນ	ວຽກງານການນຳພາ	ຄວາມຮູ້	ຄວາມຮັບຜິດຊອບ
• ມີບົດບາດໜ້າທີ່ທາງ ດ້ານກົດໝາຍອັນ ຈະແຈ້ງສຳລັບສຸມ ປະຕິ ບັດການແກ້ໄຂ ບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນ ແຕກ • ມີຄຳນິຍາມຂອງ ບົດບາດໜ້າທີ່ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ ຈະ ແຈ້ງ • ມີກົນໄກການ ປະສານງານພາຍໃນ • ການຄຸ້ມຄອງການ ເງິນ • ແລະຕໍ່ໆໄປ	• ມີຍຸດທະສາດການ ແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດ ແຫ່ງຊາດ • ມີເຄື່ອງມືການ ບໍລິຫານ • ເປີດກວ້າງການ ຮ່ວມມືກັບພາກສ່ວນ ອື່ນໆ & ມີກົນໄກ ການປະສານງານ • ມີທີມງານເຮັດວຽກ ດ້ານວິຊາການ (ການ ແກ້ໄຂລະເບີດບໍ່ທັນ ແຕກ, ການຟື້ນຟູ) • ແລະຕໍ່ໆໄປ	• ການຝຶກອົບຮົມ • ການຍ້າຍໄປເຮັດ ວຽກອື່ນ • ໂຄງການແລກປ່ຽນ ຄວາມຮູ້ • ທີມງານເຮັດວຽກ ດ້ານວິຊາການ • ການແນະນຳ • ແລະຕໍ່ໆໄປ	• ມີກົນໄກການ ວາງແຜນແບບມີ ສ່ວນຮ່ວມ • ມີກົນໄກການ ປະກອບຄຳເຫັນ ຢ້ອນກັບຈາກ ພາກສ່ວນທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງ • ມີການປະເມີນຜົນ • ການຕິດຕໍ່ປະສານ ງານກັບຊຸມຊົນ & ການສຳຫຼວດຫຼັງການ ກວດກູ້ລະເບີດ • ແລະຕໍ່ໆໄປ

ປັດໃຈນຳເຂົ້າ

ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ການເງິນ ແລະວັດຖຸສິ່ງຂອງເຊິ່ງປະກອບມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ
ທີ່ມີຢູ່ພາຍໃນຂະແໜງການເກັບກູ້ລະເບີດ ແລະ ຈາກພາກສ່ວນພາຍນອກ

ການດຳເນີນການດ້ານແຜນງານສະເພາະ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນດາປະເດັນຕົ້ນຕໍ ຈະເປັນເອກະລັກສະເພາະສຳລັບແຕ່ລະແຜນງານ. ລາຍການຕໍ່ໄປນີ້ ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າຈະຄົບຖ້ວນຮອບດ້ານ ແຕ່ວ່າໄດ້ພິສູດແລ້ວວ່າ ມີຜົນສຳເລັດໃນຫຼາຍປະເທດ ແລະໃນຫຼາຍເງື່ອນໄຂ.

ປະເດັນກ່ຽວກັບ **ສະຖາບັນ** ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ ໂດຍຜ່ານການປະສົມປະສານກັນຂອງການປະຕິຮູບ ແລະ ບັນດາກົນໄກດ້ານແຮງຈູງໃຈ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ:

- ເຮັດໃຫ້ພາລະບົດບາດ ແລະຂໍ້ກຳນົດໜ້າວຽກມີຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງ.
- ສ້າງຕັ້ງ ບັນດາກົນໄກດ້ານແຮງຈູງໃຈ
- ປັບປຸງບັນດາກົນໄກການປະສານງານ ສາຍຂວາງ ແລະ ສາຍຕັ້ງ ຢູ່ພາຍໃນ ສະຖາບັນ
- ປັບປຸງບັນດາກົນໄກການປະສານງານ ສາຍຂວາງ ແລະ ສາຍຕັ້ງ ລະຫວ່າງ ສະຖາບັນ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ/ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຕົນ
- ປັບປຸງໂຄງສ້າງ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງຄືນໃໝ່

ສາມາດເຮັດໃຫ້ **ການນຳພາ** ມີປະສິດທິຜົນຫຼາຍຂຶ້ນກວ່າເກົ່າໄດ້ ໂດຍຜ່ານມາດຕະການດ້ານແຜນງານທີ່ສຸມໃສ່:

- ປັບປຸງການຕິດຕໍ່ສື່ສານ
- ຈັດຕັ້ງການປະຕິບັດງານຮ່ວມກັນກັບ ຄູ່ຮ່ວມງານ
- ສ້າງພັນທະມິດ
- ທັກສະດ້ານການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ
- ການວິເຄາະຄວາມສ່ຽງ ແລະວາງແຜນກ່ຽວກັບສະຖານະການ/ເຫດການສຸກເສີນ

ການຕອບສະໜອງດ້ານແຜນງານ ເພື່ອເພີ່ມ **ຄວາມຮູ້** ປະກອບມີ:

- ການຝຶກອົບຮົມຢ່າງເປັນທາງການ
- ການແລກປ່ຽນການຮຽນຮູ້ ແບບມີການຮ່ວມມື, ເຊັ່ນ ໂດຍຜ່ານກຸ່ມວິຊາການ
- ໂຄງການແລກປ່ຽນ
- ການໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ການຝຶກສອນ
- ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຄວາມຮູ້
- ປະສົບການໃນການເຮັດວຽກ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ເວລາ

ປະເດັນດ້ານ **ຄວາມຮັບຜິດຊອບສາມາດແກ້ໄຂໄດ້** ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ໂດຍຜ່ານການປະສົມປະສານ ຂອງບັນດາການຕອບສະໜອງດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ລະບົບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນທີ່ໂປ່ງໃສ
- ມີວິທີການແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການຈັດບູລິມະສິດ
- ສ້າງຕັ້ງ ບັນດາກົນໄກການປະກອບຄຳຄິດຄຳເຫັນຢ້ອນກັບ ທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ ຄູ່ຮ່ວມງານໄດ້ປະກອບສ່ວນ (ເຊິ່ງເລີ່ມແຕ່ບັນດາຊຸມຊົນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ, ບັນດາຄູ່ຮ່ວມປະຕິບັດງານ, ບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນ ແລະ ອື່ນໆ)
- ບັນດາກົນໄກການທົບທວນ ແບບ ເພື່ອນ ຊ່ວຍ ເພື່ອນ

ບັນດາຕາຕະລາງຕໍ່ໄປນີ້[21] ສະເໜີໃຫ້ເຫັນຮູບປະກອບຕົວຢ່າງຂອງຜົນໄດ້ຮັບ (ແລະ ບໍ່ລະອຽດຖີ່ຖ້ວນ) ແລະ ບັນດາຕົວຊີ້ວັດ ຂອງຜົນໄດ້ຮັບ[22] ສຳລັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ໃຫ້ແກ່ການຈັດການດ້ານສະຖາບັນ, ການນຳພາ, ຄວາມຮູ້ ແລະຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຢູ່ໃນສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ, ເຊິ່ງທັງໝົດເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ກັບອົງການຄຸ້ມຄອງແຫ່ງຊາດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ:

ອົງການເກັບກູ້ລະເບີດຝັງດິນສາກົນ ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມຄວາມປອດໄພດ້ານອາວຸດໃຫ້ຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດຄອງໂກ ໃນ ມາຊີຊີ, ປະຊາທິປະໄຕ ສາທາລະນະລັດຄອງໂກ.

[21]ດັດປັບຈາກ Kanni Wignaraja, ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ: ວຽກງານພື້ນຖານ ຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ (ສະບັບປີ 2009 ນິວຢອກ)
[22]ຄຳແນະນຳຂອງ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ປີ 2019 ເຊິ່ງບັນຈຸ ຄຳແນະນຳສະເພາະ ກ່ຽວກັບ ການແຍກຂໍ້ມູນ ແລະ ອົງປະກອບອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການປະເມີນຜົນ.

ການຈັດການດ້ານສະຖາບັນ

ສິ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນໄດ້ຮັບ	ສິ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຕົວຊີ້ວັດຂອງຜົນໄດ້ຮັບ
ໄດ້ເຮັດໃຫ້ບົດບາດໜ້າທີ່ ແລະຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຂອງສູນປະຕິບັດງານແກ້ໄຂ ລະເບີດບໍ່ທັນແຕກມີຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງ	• ຈຳນວນຂອງ ກົມ/ໜ່ວຍງານ ມີ ຂໍ້ກຳນົດໜ້າວຽກ ທີ່ຊັດເຈນ • ເປີເຊັ້ນ ຂອງ ພະນັກງານ ທີ່ໄດ້ຮັບການແນະນຳ/ຝຶກອົບຮົມ ກ່ຽວກັບໜ້າທີ່ ຮັບຜິດຊອບຂອງໝົດທຸກໜ່ວຍງານ.
ໄດ້ສ້າງຂະບວນການດ້ານວຽກງານ ຂອງສູນປະຕິບັດງານແກ້ໄຂລະເບີດ ບໍ່ທັນແຕກ	• ເປີເຊັ້ນຂອງວິທີການທີ່ສຳຄັນທີ່ໄດ້ບັນທຶກເປັນເອກະສານໄວ້ຕ້ອງການໃຫ້ມີຄຸນນະ ພາບຂອງຜົນໄດ້ຮັບ, ແຜນວາດຂອງການໄຫຼວຽນຂອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ແຜນວາດ ຂອງການໄຫຼວຽນຂອງວຽກ ແລະ ເປົ້າໝາຍການປັບປຸງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ທີ່ເປັນ ຈິງໄດ້ ແລະ ທີ່ປາດຖະໜາຢາກໃຫ້ເປັນ • ຄຳແນະນຳ ກ່ຽວກັບ ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບສຳລັບວິທີການໃໝ່ • ຈຳນວນຂອງ ພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ທີ່ໄດ້ຮັບການແນະນຳ ກ່ຽວກັບບັນດາ ວິທີການໃໝ່ • ຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານກ່ຽວກັບບັນດາວິທີການໃໝ່ • ຈຳນວນຂອງການແນະນຳ ໃຫ້ກັບບັນດາຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມກ່ຽວກັບບັນດາວິທີການໃໝ່

ການພັດທະນາ ການນຳພາ

ສິ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນໄດ້ຮັບ	ສິ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຕົວຊີ້ວັດຂອງຜົນໄດ້ຮັບ
ຍຸດທະສາດຂອງສູນປະຕິບັດງານແກ້ໄຂ ບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກໄດ້ຖືກກຳນົດ ຢ່າງຊັດເຈນ.	• ຄວາມຄືບໜ້າ ໃນການສ້າງຍຸດທະສາດ ສຳລັບປົດບາດໜ້າທີ່ ຂອງ ສູນປະຕິບັດ ງານເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ຢູ່ພາຍໃນ ແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ດ້ານການເກັບກູ້ລະເບີດ (ດັ່ງທີ່ໄດ້ວັດແທກຕາມບາດກ້າວ) • ຈຳນວນຂອງພະນັກງານ/ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ໄດ້ຮັບຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບວິໄສທັດ • ຈຳນວນເປີເຊັ້ນ ຂອງ ພະນັກງານ/ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວິໄສທັດ, ຜູ້ທີ່ ເຊື່ອໝັ້ນວ່າ ອົງການຈັດຕັ້ງມີເປົ້າໝາຍທີ່ຊັດເຈນສຳລັບໄລຍະຍາວ
ແຜນດຶງດູດຄວາມສົນໃຈ ແລະຮັກສາ ພະນັກງານນຳພາໄວ້ ໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດ	• ຈຳນວນຄົນຝຶກສອນ ຫຼືໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ພະນັກງານຜູ້ອື່ນໆ • ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກສອນ ຫຼືໄດ້ຮັບຄຳແນະນຳດ້ານການນຳພາ • ຈຳນວນພະນັກງານເປົ້າໝາຍທີ່ເຂົ້າຮ່ວມ/ສຳເລັດຫຼັກສູດຜູ້ນຳພາລຸ້ນໜຸ່ມ • ຈຳນວນພະນັກງານເປົ້າໝາຍ ທີ່ຍັງເຫຼືອຢູ່ໃນອົງການຈັດຕັ້ງຫຼັງຈາກແຜນການໄດ້ ເລີ່ມຕົ້ນປະຕິບັດໄດ້ໜຶ່ງປີ, ສອງປີ.

ການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຮຽນຮູ້

ສິ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນໄດ້ຮັບ	ສິ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຕົວຊີ້ວັດຂອງຜົນໄດ້ຮັບ
ໄດ້ສ້າງ ແຜນດຳເນີນງານ ດ້ານຄວາມຮູ້ ແລະ ການຮຽນຮູ້	• ໄດ້ດຳເນີນການປະເມີນ ຄວາມຕ້ອງການດ້ານການຮຽນຮູ້ • ຍັງຮັກສາຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ຂອງແຜນວຽກການຮຽນຮູ້ ແບບ ເປັນທາງການ ແລະ ບໍ່ເປັນທາງການ. • ຮັບຮອງເອົານະໂຍບາຍ ທີ່ສະໜັບສະໜຸນໂດຍກົງສຳລັບໂອກາດການຮຽນຮູ້ວິຊາອາຊີບທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍ ຢູ່ໃນຂະແໜງການ ທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງ ທີ່ສຸດ
ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນດຳເນີນງານດ້ານຄວາມຮູ້ ແລະການຮຽນຮູ້	• ມີທຶນຮັບປະກັນ ແຜນດຳເນີນງານ ດ້ານການຮຽນຮູ້ • ຈຳນວນການຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ວາງແຜນໄວ້ ໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ • ຈຳນວນຊ່ຽວຊານແລກປ່ຽນຊື່ອຄາວ ລະຫວ່າງ ສູນປະຕິບັດການແກ້ໄຂລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ ແລະພະນັກງານຂອງຄູ່ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ • ຈຳນວນໂອກາດການແລກປ່ຽນດ້ານການຮຽນຮູ້ ໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ • ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ເຂົ້າຮ່ວມ ການຝຶກສອນ ຫຼື ການໃຫ້ຄຳແນະນຳ • ຈຳນວນເປົ້າໝາຍຂອງແຜນວຽກ ທີ່ໄດ້ບັນລຸແຕ່ລະປີ • ຈຳນວນໜ່ວຍງານຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການຮຽນຮູ້

ບັນດາກົນໄກ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ

ສິ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນໄດ້ຮັບ	ສິ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຕົວຊີ້ວັດຂອງຜົນໄດ້ຮັບ
ຂອບເຂດວຽກ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນທີ່ປະສົມປະສານກັນ ໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	• ໄດ້ຮັບປະກັນ ໃຫ້ມີທຶນສຳລັບເຮັດການປະເມີນຜົນ • ໄດ້ດຳເນີນ ການປະເມີນຜົນພາຍນອກ • ໄດ້ດຳເນີນ ການປະເມີນຜົນພາຍໃນ • ປະຕິບັດຕາມ ກົນໄກການຕິດຕາມ ແລະປະເມີນຜົນສຳລັບຍຸດທະສາດ ຂອງ ອົງການ ສປຊ
ຂອບເຂດວຽກຂອງການສະແດງ ຄຳຄິດ ຄຳເຫັນ ແບບປະສົມປະ ສານ ໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	• ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ໃຊ້ຂໍ້ມູນ ທີ່ເພິ່ງພໍໃຈກັບຄຸນນະພາບຂອງຂໍ້ມູນ ແລະການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ • ໄດ້ສ້າງກົນໄກສຳລັບການສະແດງຄຳຄິດຄຳເຫັນກ່ຽວກັບວິທີການຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ • ຈຳນວນການສຳຫຼວດທີ່ໄດ້ເຮັດສຳເລັດ ທີ່ລວມເອົາຄຳຄິດຄຳເຫັນດ້ານນອກຂອງຊຸມຊົນ

ປຶ້ມຄູ່ມື ສະບັບນີ້ ແປເປັນພາສາລາວ ແບບບໍ່ເປັນທາງການໂດຍ ນາຍແປພາສາສ່ວນບຸກຄົນ ໂດຍການສະໜູນ ຈາກ ຫ້ອງການ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ປະຈຳ ສປປ ລາວ

Endnotes

1 For example, linkages between mine action and the 2030 Agenda of Sustainable Development Goals were documented by the GICHD/UNDP Study, 2017.

2 The United Nations Mine Action Strategy 2019–2023: "Strategic Outcome 3: National institutions effectively lead and manage mine action functions and responsibilities.... Across all of its support of national capacity strengthening, the UN will promote and advocate for the integration of gender and diversity considerations, including addressing the different needs and priorities of women, girls, boys and men from diverse groups, and promoting greater gender and social inclusion in national mine action efforts."

3 The United Nations Mine Action Strategy 2019–2023: The United Nations Development Programme (UNDP) works with local, national and international partners on linking mine action to development and achievement of the SDGs, and helping mine-affected communities achieve resilience and sustainable development. UNDP's Mine Action programmes have three major areas of focus: (i) Translating mine action into sustainable development dividends, including human, food or community security and livelihoods; (ii) Strengthening national institutions that accelerate development benefits, including food, human security, jobs and livelihoods; and (iii) Supporting international normative frameworks on mine action.

4 The guidance in this Handbook is based to a great extent on *Capacity Development: A UNDP Primer*, 2009. There are numerous capacity development frameworks in existence, both practical and academic. In recent years, *organizational maturity models* have gained prominence in the private sector, and in June 2020, the United Nations Institute for Disarmament Research (UNIDIR) published a Counter-IED Capability Maturity Model and Self-Assessment Tool.

5 International Mine Action Standard 3.198. National Mine Action Authority (NMAA) (2009), the government entity, often an inter-ministerial committee, in a mine-affected country is responsible for the regulation, management and coordination of mine action. It should be noted that in the absence of a NMAA, it may be necessary and appropriate for the United Nations, or some other recognized international body, to assume some or all of the responsibilities, and fulfil some or all the functions, of a Mine Action Centre (MAC), or less frequently, an NMAA.

6 International Mine Action Standard 3.178. Mine Action Centre (MAC)/Mine Action Coordination Centre (MACC) (2009), an organization that, on behalf of the NMAA where it exists, is typically responsible for planning, coordination, overseeing, and in some cases, implementation of mine action projects. For national mine action programmes, the MAC/MACC usually acts as the operational office of the NMAA.

7 Although in some instances the national centre will also comprise an operational capacity, the focus of this Handbook remains at the NMAA and MAC levels. As previously noted, the UNDP Capacity Development Framework can, however, be tailored to operational capacity and applied throughout the programme.

8 Even if a United Nations-managed mine action programme is envisaged, inter-agency assessment missions should identify from the outset the full range of national capacities available and factor their development into the programme design.

9 Transitions from UN-managed programmes to national ownership have their own set of complexities: see A Guide to Transitioning Mine Action Programmes to National Ownership, GICHD, Geneva, April 2013.

10 Sometimes referred to as 'three levels' of capacity, or as upstream and downstream capacities. The use of the term 'dimension' aims to remove any connotation of hierarchy. Individuals, organizations and the enabling environment exert equal influence on programme results and upon each other.

11 UNDP, 2009.

12 All of these definitions are taken from UNDP, 2009.

13 In mine action, there also is a clear set of tasks at the operational level that require specific and well-defined technical expertise that is largely standardized across countries and contexts, and then tailored to the local threat. This includes explosive ordnance disposal, explosive ordnance risk education, victim assistance, clearance, technical surveys, etc.

14 The term 'enabling environment' is something of a misnomer since there are important elements in every country's enabling environment that can have a distinctly disabling effect on mine action results. Key among these is conflict, and the common post-conflict scenario where people with the least voice are the ones who require most support from the mine action community.

15 GICHD, 2020.

16 GICHD et al., 2020.

17 UNDP Lebanon, 2019.

18 Each country will have its own monitoring and evaluation plan for overall results. In addition, outside organizations including The Mine Action Review monitor and report on impact and results.

19 Elements of the UNDP Approach to Capacity Development.

20 Adapted from Capacity Development: A UNDP Primer (2009).

21 The United Nations Gender Guidelines 2019 contain specific guidance on disaggregation of data and other elements relevant to monitoring and evaluation.

References

Geneva International Centre for Humanitarian Demining (GICHD) (2013). A Guide to Transitioning Mine Action Programmes to National Ownership, Geneva.

Geneva International Centre for Humanitarian Demining (GICHD) (2020). The Socioeconomic Impact of Employing Female Deminers in Sri Lanka. Available from www.gichd.org/en/resources/publications/detail/publication/the-socioeconomic-impact-of-employing-female-deminers-in-sri-lanka

Geneva International Centre for Humanitarian Demining (GICHD), and United Nations Development Programme (UNDP) (2017). "Leaving No One Behind: Mine action and the Sustainable Development Goals". Geneva.

Geneva International Centre for Humanitarian Demining (GICHD), United Nations Mine Action Service (UNMAS), the Afghan Directorate of Mine Action Coordination (DMAC), and the Danish Refugee Council and the Danish Demining Group (DRC-DDG) (2020). Afghanistan's First Female Deminers: An Analysis of Perception Changes among Deminers, Families, and Communities. End-line Report 2019–2020. 2020. Available from www.gichd.org/en/resources/publications/detail/publication/afghanistan-s-first-female-deminers-perception-study-2019-20

Mine Action Review (n.d.) Website. www.mineactionreview.org

UNDP (United Nations Development Programme) (2009). Capacity Development: A UNDP Primer, ed. by Kanni Wignaraja. New York.

UNDP Lebanon (2009). Socio-Economic Benefits of Mine Action in Lebanon. 6 February 2019. Available from www.lb.undp.org/content/lebanon/en/home/library/crisis_prevention_and_recovery/SocioEconomicBenefitsofMineActioninLebanon.html

United Nations (2019). The United Nations Gender Guidelines for Mine Action Programmes. 3rd edition. New York.

United Nations Development Programme
304 East 45th Street, FF Building, New York, 10017
www.undp.org