រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

(គ.ជ.អ.ប)

ឯកសារបច្ចេកទេស
ស្តីពី
ការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម
និងបរិយាប័ន្ននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប

ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែប
ប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប)
លេខាធិការដ្ឋាន

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខៈ ០៥៦ [illegible] /គ.ជ.អ.ប

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ៣១ ខែ [illegible] ឆ្នាំ២០១៦

សេចក្តីសម្រេច

ស្តីពី

ការដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់ឯកសារបច្ចេកទេសស្តីពីការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប

- យោងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- យោងព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- យោងព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- យោងព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/០៨ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមហាផ្ទៃ
- យោងព្រះរាជក្រមលេខ ០២នស/រកម/០១០៥/០០២ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងកិច្ចការនារី
- យោងព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥០៨/០១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- យោងព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២០៨/១៤២៩ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- យោងអនុក្រឹត្យលេខ២៣អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- យោងអនុក្រឹត្យលេខ ២១៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងទំនាក់ទំនងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលរាជធានីភ្នំពេញ និងក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលខណ្ឌនៃរាជធានីភ្នំពេញ

- យោងអនុក្រឹត្យលេខ ២១៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងទំនាក់ទំនងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលក្រុង និងក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលស្រុក
- យោងប្រកាសលេខ៤២៧៥/ប្រក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក ក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌ
- យោងតាមការចាំបាច់របស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប

សម្រេច

ប្រការ ១.-

ដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់នូវឯកសារបច្ចេកទេសស្តីពីការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ប្រការ ២.-

ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល នាយក នាយករងរដ្ឋបាល នាយក នាយករងទីចាត់ការ ប្រធាន អនុប្រធានអង្គភាព ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យ និងមន្ត្រីរាជការទាំងអស់នៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា គួរពិចារណាក្នុងការជ្រើសរើសយកវិធីសាស្ត្រនានា តាមការចាំបាច់ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ននៅក្នុងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ប្រការ ៣.-

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប មានភារកិច្ចផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្តនូវវិធីសាស្ត្រនានា ដើម្បីបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់លើការងារសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្នទៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ប្រការ ៤.-

សេចក្តីសម្រេចនេះ មានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

រដ្ឋលេខាធិការ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងជា

ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប

<u>កន្លែងទទួល ÷</u>

- ក្រសួង ស្ថាប័នសមាជិកគ.ជ.អ.ប(ដើម្បីជូនជ្រាប)
- ដូចប្រការ២ និងប្រការ៣(ដើម្បីអនុវត្ត)
- ឯកសារ - កាលប្បវត្តិ

អារម្ភកថា

ជាការពិត នៅក្នុងការផ្តល់សេវានិងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចាំបាច់ត្រូវជានាឱ្យបាននូវការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ សមភាពយេនឌ័រ ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី កិច្ចការពារសិទ្ធិស្ត្រី កុមារ ជនពិការ យុវជន ជនចំណាកស្រុក ចាស់ជរា និងជនជាតិដើមភាគតិច ព្រមទាំងត្រូវជំរុញឱ្យមានការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនានារបស់ក្រុមជនងាយរងគ្រោះ។

ផែនការអនុវត្តរយៈពេលបីឆ្នាំដំណាក់កាលទី២(ផអ៣ទី២) នៃកម្មវិធីជាតិ បានយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បងលើការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ដើម្បីឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានមូលដ្ឋានក្នុងការចាត់វិធានការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន នៅក្នុងការផ្តល់សេវា និងអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី បានរៀបចំឯកសារបច្ចេកទេសស្តីពី "**ការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ**" នេះឡើង ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាជាច្រើនលើក។

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះក្រសួង ស្ថាប័ន មន្ទីរ អង្គភាព ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដែលបានចូលរួមរៀបចំ ផ្តល់មតិយោបល់ និងអនុសាសន៍នានា សម្រាប់រៀបចំឯកសារបច្ចេកទេសនេះ ព្រមទាំងសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះកម្មវិធីសហភាពអឺរ៉ុប ដើម្បីលើកកម្ពស់ការបំពេញការងារគណនេយ្យភាពនិងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ(EU-SPACE) និងមូលនិធិ

សហប្រជាជាតិសម្រាប់ប្រជាជន(UNFPA)ដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រជាបច្ចេកទេស និងថវិកាក្នុងការរៀបចំបច្ចេកទេសឯកសារនេះ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សូមស្វាគមន៍យ៉ាងកក់ក្តៅចំពោះមតិយោបល់ស្ថាបនាដើម្បីកែលម្អឯកសារបច្ចេកទេសនេះឱ្យកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។

មាតិកា

អារម្ភកថា

សេចក្តីផ្តើម ១

ផ្នែកទី១
ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន

១.១. និយមន័យ ៤

១.១.១. សមធម៌សង្គម ៤

១.១.២. បរិយាប័ន្ន ៥

១.២. ក្រុមគោលដៅ ៧

១.៣. គោលបំណង ១១

ផ្នែកទី២
មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

២.១.យេនឌ័រ ១៤

២.២ បញ្ហាយេនឌ័រ និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃវិសមភាពយេនឌ័រ ១៤

២.៣ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ១៥

២.៤. ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ១៦

២.៥. ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងបរិបទសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ១៨

ផ្នែកទី៣
វិធានការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន

៣.១. ការប្រមូលទិន្នន័យ និងព័ត៌មានដោយបែងចែកតាមយេនឌ័រ ២០

៣.២. ការវិភាគទិន្នន័យ និងព័ត៌មាន ២២

៣.២.១. ការវិភាគតាមផែនទីសេវាសង្គម ២៣
៣.២.២. ការវិភាគយេនឌ័រ ២៥
៣.២.៣. ការវិភាគតាមវិធីសាស្ត្របីអ៊ែរ (៣R) ២៧
៣.៣. វិធានការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ២៩
៣.៣.១. វិធានការទូទៅ ២៩
៣.៣.២. វិធានការជាក់លាក់ ៣៣
៣.៤. ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ៤០

ផ្នែកទី៤
បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់ការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន

៤.១. បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់សេវាសង្គម ៤៥
៤.២. បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់សេវាសុខាភិបាល ៤៧
៤.៣. បញ្ជីសូចនាករយេនឌ័រសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៥១
៤.៤. បញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រសម្រាប់សកម្មភាពជាក់លាក់នីមួយៗ ៥៦
៤.៥ បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្នក្នុងការកសាងផែនការ ៥៨
៤.៦. បញ្ជីត្រួតពិនិត្យអគារសាធារណៈសម្រាប់ជនពិការអាចប្រើបាន ៦១
៤.៧. បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ក្នុងពេលប្រជុំ ឬព្រឹត្តិការណ៍នានា ៦៣

សេចក្តីផ្តើម

ឯកសារបច្ចេកទេសស្តីពីការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណង ដើម្បីលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។

ឯកសារបច្ចេកទេសស្តីពីការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្នមានវិសាលភាពអនុវត្តន៍ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។ អាស្រ័យហេតុនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ដូចជាស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាគួរយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការអនុវត្តឯកសារបច្ចេកទេសនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងដោយមានការចូលរួមពីសង្គមស៊ីវិល វិស័យឯកជន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។

ឯកសារបច្ចេកទេសនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយបែងចែកជា៤ផ្នែកសំខាន់ៗរួមមាន៖

ផ្នែកទី១៖ ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន នឹងផ្តល់ខ្លឹមសារទាក់ទងទៅនឹងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ដែលរួមមាន និយមន័យ គោលដៅ គោលបំណងនៃការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន។

ផ្នែកទី២៖ មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នឹងការផ្តល់ចំណេះ

ដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងទស្សនទាន និងវិធីសាស្ត្រនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងបរិបទសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន។

ផ្នែកទី៣៖ វិធានការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន នឹងផ្តល់ពីវិធីសាស្ត្រនានាក្នុងការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃលើវិធានការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន។

ផ្នែកទី៤៖ បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់ការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន នឹងផ្តល់បញ្ជីក្នុងការត្រួតពិនិត្យទៅលើការផ្តល់សេវានានា ការរៀបចំផែនការ ការអនុវត្តគម្រោងផែនការ ដើម្បីធានាថាការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន បានពិចារណាទៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការរៀបចំផែនការ ការអនុវត្តគម្រោងផែនការ និងការផ្តល់សេវារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ឯកសារបច្ចេកទេសនេះ មិនមែនជាក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ ឬជាគោលការណ៍ណែនាំ ដែលតម្រូវឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុវត្តតាមទាំងស្រុងឡើយ។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចប្រើប្រាស់ឯកសារបច្ចេកទេសនេះដោយបត់បែនទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង និងដើម្បីឆ្លើយតបនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៅមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។

ផ្នែកទី១
ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការលើក
កម្ពស់សមធម៌សង្គម
និងបរិយាប័ន្ន

ផ្នែកទី១
ទិដ្ឋភាពទូទៅ
នៃការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន

ផ្នែកនេះ រៀបរាប់ពីមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ដែលរួមមាន និយមន័យ ក្រុមគោលដៅ គោលបំណងនៃការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន។ លើសពីនេះទៀត ផ្នែកនេះក៏បានផ្តល់ឧទាហរណ៍មួយចំនួន ដើម្បីផ្តល់ជាធាតុចូលសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពិចារណាការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្នក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនិងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន។

១.១. និយមន័យ

១.១.១. សមធម៌សង្គម

នៅក្នុងបរិបទនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពាក្យថា "សមធម៌សង្គម" មានន័យថា ៖

- ជាការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ជនគ្រប់រូបនៅក្នុងសង្គមក្នុងការទទួលបាន និងការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយសមធម៌នូវផលប្រយោជន៍ពីការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

- ជាការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ជនគ្រប់រូបក្នុងការចូលរួមសកម្មភាព នានាយ៉ាងពេញលេញលើផ្នែក សង្គម នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌នៅក្នុងសង្គម ឬសហគមន៍របស់ពួកគេ ក៏ដូចជាសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ដោយខ្លួនឯង ដើម្បីសម្រេចបាននូវសេចក្តីត្រូវការជាមូលដ្ឋាននានារបស់ខ្លួន។

ជាមួយគ្នានេះក្នុងការងាររដ្ឋបាលសាធារណៈ "សមធម៌សង្គម" សំដៅលើការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ននានាដែលបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈ ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការរៀបចំ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ ព្រមទាំងលិខិតបទដ្ឋាននានា ប្រកបដោយសមធម៌ចំពោះជនគ្រប់រូបនៅក្នុងសង្គម។

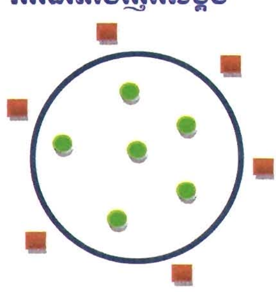
ជារួមការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម គឺជាការចាត់វិធានការជាក់លាក់ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវស្ថានភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋរួមបញ្ចូលទាំងជន ឬក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងក្រុមងាយរងគ្រោះ តាមរយៈការដោះស្រាយនូវភាពខុសគ្នានៃតម្រូវការ ការរើសអើង និងការបាត់បង់ឱកាសក្នុងចំណោមក្រុមប្រជាពលរដ្ឋផ្សេងៗគ្នា។ ឧទាហរណ៍៖ បង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច ការលុបបំបាត់ភាពរាំងស្ទះក្នុងការចូលរួមរបស់ជនពិការ ការផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់សិស្សស្រីប្រុស ជនជាតិដើមភាគតិចជាដើម។

១.១.២. បរិយាប័ន្ន

បរិយាប័ន្ន គឺជាដំណើរការដែលធានាថាប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបអាចចូលរួមបានពេញលេញនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ ផែនការ ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។ ដោយឡែកនៅក្នុងសង្គមមានទម្រង់នៃទំនាក់ទំនងផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន ដែលក្នុងនោះមានទម្រង់ទំនាក់ទំនងពីរដែលរាំងស្ទះដល់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដូចជា៖

ក. ការផាត់ចេញពីសង្គម

មានបុគ្គល ឬក្រុមមួយចំនួនត្រូវបានផាត់ចេញពីសង្គមដោយសារតែប្រវត្តិ

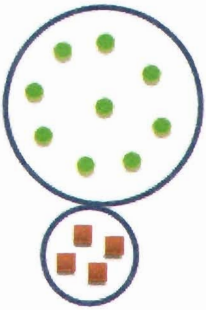


សាវតា ស្ថានភាពរស់នៅ ទិន្នាការនយោបាយ សាសនា ឬបញ្ហាសុខភាព របស់ពួកគេជាដើម។ ឧទាហរណ៍៖ ជនពិការ ឬអ្នកដែលផ្ទុកមេរោគអេដស៍មួយចំនួនត្រូវបានគេផាត់ចេញពីការចូលរួមសកម្មភាពនានានៅក្នុងសង្គម។

ខ. ការដាច់ដោយឡែកពីសង្គម

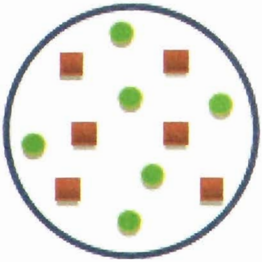
មានក្រុមមនុស្សមួយចំនួនអាចរស់នៅដាច់ដោយឡែកពីសង្គម ដោយសារតែកត្តាប្រពៃណី និងប្រភពកំណើតរបស់ពួកគេជាដើម។ ករណីនេះភាគច្រើនអាចកើតឡើងចំពោះក្រុមជនជាតិភាគតិច និងជនជាតិដើមភាគតិច ដែលមិនអាចនិយាយភាសាខ្មែរបានពួកគេត្រូវថែរក្សានូវប្រពៃណីរបស់ខ្លួន។ ក្រៅពីនេះនៅមានក្រុមជនជាតិភាគតិច និងជនជាតិដើមភាគតិចមួយចំនួនទៀត ដែលអាចថែរក្សាប្រពៃណីរបស់ពួកគេបាន ប៉ុន្តែពួកគេនៅតែមិនអាចចូលរួមក្នុងកិច្ចការសង្គមបាន ដោយសារពួកគេពុំមានតំណាងរបស់ខ្លួននៅក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្ដីសម្រេច ឬលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំ និងការងារធ្វើនៅមានកម្រិត។

ការដាច់ដោយឡែកពីសង្គម



ផ្អែកតាមចំណុច "ក" និងចំណុច "ខ" ខាងលើឃើញថា នៅក្នុងសង្គម ឬសហគមន៍នីមួយៗ មានបុគ្គល ឬក្រុមមនុស្សមួយចំនួនត្រូវបានគេផាត់ចេញពីសង្គម រស់នៅដាច់ដោយឡែក និងមិនត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ ឬត្រូវគេរើសអើង។ ក្នុងន័យនេះ បរិយាប័ន្ន គឺដើម្បីចៀសវាងនូវរាល់ទម្រង់ទាំងអស់នៃការផាត់ចេញពីសង្គម ឬការរស់នៅដាច់ដោយឡែកពីសង្គមរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ឬជាក្រុម។

នៅក្នុងបរិបទនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក្យថា "បរិយាប័ន្ន" មានន័យថាជាការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពរបស់បុគ្គល និងក្រុមនានាក្នុងការចូលរួម និងទទួលផលពីសកម្មភាពនានារបស់សង្គមដោយគ្មានការរើសអើង។



ដូច្នេះ ការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺមិនត្រឹមតែធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការទទួលបានសេវាប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ រួមទាំងជន ឬក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងក្រុមងាយរងគ្រោះ ដើម្បីធានាថាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន និងតម្រូវការរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានទទួលស្គាល់ និងឆ្លើយតប។ ឧទាហរណ៍៖ ការចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការ ការផ្តល់សេវា និងការសម្រេចចិត្តក្នុងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានជាដើម។

១.២. ក្រុមគោលដៅ

ដើម្បីធានាពាល់ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ត្រូវបានធ្វើឡើងប្រកបដោយសមធម៌ មិនមានការរើសអើង មានការចូលរួម និងឆ្លើយតបដល់តម្រូវការរបស់ជនគ្រប់រូបនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរកំណត់ឱ្យបានច្បាស់នូវក្រុមគោលដៅណាខ្លះដែលមិនបានចូលរួម មិនទាន់បានទទួលផលប្រយោជន៍ ឬមានការលំបាកក្នុងការចូលរួម ឬការទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។

ជារឿយៗជន ឬក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងក្រុមងាយរងគ្រោះភាគច្រើនទទួលរងការរើសអើង និងការផាត់ចេញពីសង្គមខ្ពស់ជាងប្រជាពលរដ្ឋ

ទូទៅ ដែលធ្វើឱ្យពួកគាត់មិនបាន ឬពិបាកក្នុងការទទួលបានសេវាសាធារណៈ និងចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដូចជា បាត់បង់ឱកាសក្នុងការទទួលបានការអប់រំ ការទទួលបានការងារ ឬការចូលរួមសកម្មភាពនានានៅក្នុងសង្គមជាដើម។

ការកំណត់ក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងក្រុមងាយរងគ្រោះមានភាពខុសៗគ្នាពីតំបន់មួយទៅតំបន់មួយអាស្រ័យលើស្ថានភាពភូមិសាស្ត្រ សង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងវប្បធម៌។

ជាទូទៅ ក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងក្រុមងាយរងគ្រោះចម្បងៗនៅក្នុងសង្គម ឬសហគមន៍រួមមាន៖

- **ស្ត្រី** ៖ ការយល់ឃើញអំពីតួនាទីរបស់ស្ត្រី និងបុរសតាមប្រពៃណី នៅតែជាបញ្ហារាំងស្ទះក្នុងការទទួលបានការងារ និងចូលរួមក្នុង សកម្មភាពនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងនៅក្នុងឱកាសផ្សេងៗទៀត។ ជាក់ស្តែង ចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមានចំនួនតិច អត្រាស្ត្រីរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សា និងការបោះបង់ចោលការសិក្សានៅមានកម្រិតខ្ពស់នៅឡើយដែលបានបង្ហាញពីគម្លាតរវាងបុរសនិងស្ត្រី។
- **ជនពិការ** ៖ ពួកគាត់មានការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាខុសពីមនុស្សធម្មតាទាំងកាយសម្បទា ភាពរំញោច និងសតិបញ្ញាស្មារតី ហើយភាពខុសគ្នាទាំងនេះមិនត្រូវបានសង្គមយកចិត្តទុកដាក់។ ដោយសារកត្តាទាំងនេះហើយ ជារឿយៗជនពិការភាគច្រើនបានបាត់បង់ឱកាស និងងាយទទួលរងគ្រោះ ដោយសារតែពួកគេមួយចំនួនត្រូវបានគេផាត់ចេញពីសង្គម

ដូចជា ទទួលបានការអប់រំតិចតួច បាត់បង់ឱកាសការងារ មិនបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានានៅក្នុងសង្គម និងត្រូវបានគេរើសអើងផងដែរ។

- **ជនជាតិដើមភាគតិច ៖** ជាញឹកញាប់ ជនជាតិដើមភាគតិច ត្រូវបានផាត់ចេញពីសង្គមដោយសារភាពខុសគ្នានៃវប្បធម៌ ប្រពៃណី និងជំនឿសាសនារបស់ពួកគាត់ និងទីតាំងភូមិសាស្ត្ររស់នៅដាច់ពីគេ។
- **មនុស្សចាស់ ៖** ជារឿយៗ មនុស្សចាស់ភាគច្រើនរស់នៅដាច់ដោយឡែកពីសង្គម ដែលពិបាកនឹងប្រើប្រាស់សេវាសុខភាព ឬសេវាសង្គមនានា ជាពិសេសមនុស្សចាស់ដែលរស់នៅតាមទីជនបទ។ ជាការពិតណាស់ មនុស្សចាស់មានតម្រូវការនានាខុសពីមនុស្សវ័យកណ្តាល ឬក្មេង។ ដូច្នេះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏គួរពិចារណា និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់មនុស្សចាស់ទាំងនោះផងដែរ។
- **ជនជាតិភាគតិច ៖** ជាញឹកញាប់ ជនជាតិភាគតិចត្រូវបានផាត់ចេញពីសង្គម ដោយសារភាពខុសគ្នានៃវប្បធម៌ ប្រពៃណី និងជំនឿសាសនារបស់ពួកគេ។
- **ជនចំណាកស្រុក ៖** មនុស្សពេញវ័យជាច្រើនបានធ្វើចំណាកស្រុកពីតំបន់មួយទៅតំបន់ដទៃទៀតទាំងនៅក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស ហើយពួកគេទាំងនោះប្រឈមនឹងការជួញដូរពលកម្មផ្លូវភេទ និងការរំលោភបំពានផ្សេងៗ។ ក្នុងនោះទាមទារឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដល់សុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ ជាពិសេសជនចំណាក

ស្រុកនៅក្នុងប្រទេស និងជានាថាពួកគេទទួលបានសិទ្ធិ និងសេវាមូលដ្ឋានចាំបាច់នានា។

- **ជនអន្តោប្រវេសន្ត ៖** នៅក្នុងសង្គម ឬសហគមន៍មួយចំនួន មានការរើសអើងចំពោះជនបរទេស ដោយសារកត្តាជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ សាសនា វប្បធម៌ផ្សេង និងភាសាជាដើម។ ដោយសារកត្តាទាំងនេះហើយបានក្លាយជាបញ្ហារាំងស្ទះក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មជនអន្តោប្រវេសន្តទាំងនោះទៅក្នុងសង្គម ឬសហគមន៍ ដែលគេកំពុងរស់នៅ។
- **កុមារនៃគ្រួសារក្រីក្រ ៖** កុមាររស់នៅក្នុងគ្រួសារក្រីក្រ កុមារអនាថា កុមារកំព្រា ពិបាកក្នុងការទទួលបានឱកាសចូលសិក្សារៀនសូត្រនៅតាមសាលា និងឱកាសចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានានៅក្នុងសហគមន៍ សង្គម ដោយសារតែពួកគេចាប់ផ្តើមធ្វើការទាំងនៅវ័យក្មេង ឬចំណាកស្រុកដើម្បីរកចំណូលបន្ថែមសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ខ្លួនឯង និងគ្រួសារ។

- **យុវជន ៖** ប្រទេសកម្ពុជាកំពុងឋិតនៅក្នុងដំណាក់កាលមួយដែលក្រុមយុវជនមានចំនួនច្រើនបំផុត។ ក្រុមនេះមានសក្តានុពល ក្នុងការកំណត់អំពីអនាគត និងជោគវាសនារបស់ប្រទេសជាតិ ទាំងផ្នែកសង្គមកិច្ច សេដ្ឋកិច្ចជាដើម។ ប៉ុន្តែយុវជនមួយចំនួនបានបោះបង់ចោលការសិក្សា រៀបការនៅវ័យក្មេង ធ្វើការចំណាកស្រុក ប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន ឬ

គ្រឿងស្រវឹង និងប្រព្រឹត្តនូវឥរិយាបថគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ ដែលជាកត្តាហានិភ័យ ធ្វើឱ្យពួកគេបាត់បង់ឱកាសអភិវឌ្ឍបុគ្គល និងសង្គម។ ក្នុងករណីដែលមិនមានការវិនិយោគឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងទាន់ពេលវេលា ដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ថានភាពយុវជននោះទេ ក្រុមនេះមិនត្រឹមតែមិនអាចចូលរួមអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសង្គមបានទេ តែបែរជាអាចប្រែក្លាយទៅជាជន ឬក្រុមងាយរងគ្រោះ ដែលបង្កបញ្ហាដល់សង្គមទៅវិញ។

ក្រៅពីជន ឬក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងក្រុមងាយរងគ្រោះ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនៅក្នុងសង្គម ឬសហគមន៍នីមួយៗអាចមានជន ឬក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងជនងាយរងគ្រោះផ្សេងៗទៀតដូចជា ប្រជាពលរដ្ឋដែលរស់នៅតំបន់ជនបទ អ្នកដែលសេពគ្រឿងញៀន ឬគ្រឿងស្រវឹង អ្នកផ្ទុកមេរោគអេដស៍ អ្នកស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា អ្នកកែភេទ ក្មេងទំនើង អ្នកធ្វើការផ្នែកបម្រើសេវាកំសាន្តសប្បាយជាដើម។

១.៣. គោលបំណង

ការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន មានគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់ស្ថានភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប រួមទាំងក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងក្រុមងាយរងគ្រោះ តាមរយៈការដោះស្រាយនូវភាពខុសគ្នា និងវិសមភាពក្នុងចំណោមក្រុមប្រជាពលរដ្ឋផ្សេងៗគ្នាដោយ៖

- ផ្តល់នូវសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានដល់ក្រុមផ្សេងៗគ្នា ជាពិសេសក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងក្រុមងាយរងគ្រោះឱ្យទទួលបាននូវឱកាសសមស្រប (ឱកាសស្មើៗគ្នាសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូប)
- ធានាថាមតិយោបល់ និងការយល់ឃើញនានារបស់ក្រុមទាំងនោះត្រូវបានយកមកពិចារណាសម្រាប់ការធ្វើសេចក្តី

សម្រេចចិត្តដែលប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេ (ការចូលរួមពេញលេញ)

- ជានាឱ្យពួកគេទទួលបាន និងប្រើប្រាស់ដោយសមធម៌នូវផលប្រយោជន៍ពីការផ្តល់សេវា ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងលក្ខខណ្ឌនានាផ្នែកសង្គម នយោបាយ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវន្ត។

ការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ននឹងធានាឱ្យមានការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងមានសុខដុមនីយកម្មនៅក្នុងសង្គម និងសហគមន៍។ ក្នុងន័យនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន នៅក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។ បើមិនដូច្នោះទេ នោះអាចនឹងជួបនូវវិបត្តិមួយចំនួនដោយសារ ៖

- គម្លាតរវាងអ្នកមាន និងអ្នកក្រកាន់តែធំ ដែលនាំឱ្យទំនាស់សង្គម និងបទឧក្រិដ្ឋផ្សេងៗកើតឡើង
- ហេតុផលនយោបាយ ដែលពេលខ្លះក្រុមណាមួយ ឬប្រជាពលរដ្ឋមួយភាគត្រូវបានបដិសេធ និងមិនរាប់បញ្ចូលក្នុងកិច្ចការនយោបាយ និងការអភិវឌ្ឍ
- មានការរើសអើង និងការរំលោភបំពានចំពោះប្រជាពលរដ្ឋដែលមានប្រវត្តិ វប្បធម៌ សាសនា ឬនិន្នាការផ្សេងគ្នា។
- ផ្សេងៗទៀត...។

ផ្នែកទី២
មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃ
ការបញ្ច្រាបយេនឌ័រ

ផ្នែកទី២
មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ

ផ្នែកនេះ ផ្តល់នូវចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងទស្សនទាន និងវិធីសាស្រ្ត នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

២.១. យេនឌ័រ

"យេនឌ័រ" គឺជាទំនាក់ទំនងរវាងស្រ្តី និងបុរសនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ សង្គម ពាក់ព័ន្ធនឹងការបែងចែកសិទ្ធិ អំណាច ឋានៈ តួនាទី ការងារ និងភារកិច្ច ដែលកំណត់ដោយសង្គម ហើយសង្គមអាចកែប្រែបាន ទៅតាមកាលៈទេសៈ។

ក្នុងន័យនេះ "យេនឌ័រ" កើតឡើងពីផ្នត់គំនិត ឬការប្រព្រឹត្តរបស់ គ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបែងចែកការងារ ពលកម្ម ការអប់រំ សិទ្ធិអំណាច លំដាប់ថ្នាក់ ឋានៈ និងតួនាទីដល់កូនស្រី និងកូន ប្រុស ឬស្រ្តី និងបុរស។

ឧទាហរណ៍៖ គ្រួសារ និងសហគមន៍ភាគច្រើនជំរុញ និងផ្តល់ឱកាស ឱ្យកូនប្រុសទទួលបានការអប់រំ ការផ្តល់ព័ត៌មាន ឬចំណេះដឹងផ្សេងៗ និង ត្រូវមានភាពក្លាហាន ដើម្បីត្រៀមខ្លួនក្លាយជាអ្នកដឹកនាំគ្រួសារ និងសហ គមន៍។ ចំណែកកូនស្រីត្រូវគ្រួសារ និងសហគមន៍ ទូន្មាន និងលើកទឹកចិត្ត ឱ្យធ្វើការងារផ្ទះសម្បែង សុភាពរាបសារ ទន់ភ្លន់ ដើម្បីត្រៀមខ្លួនធ្វើជាភរិយា និងមេផ្ទះជាដើម។

២.២. បញ្ហាយេនឌ័រ និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃវិសម ភាពយេនឌ័រ

ដូចបានលើកឡើងខាងលើ ផ្នត់គំនិត និងការប្រព្រឹត្តរបស់គ្រួសារ

សង្គម និងសហគមន៍ មកលើបុរស និងស្ត្រីពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់នូវឱកាស និងលទ្ធភាពនៃការទទួលបានព័ត៌មាន សិទ្ធិ ឋានៈតួនាទី និងការងារមានភាពខុសគ្នាតាំងពីចាប់កំណើតរហូតដល់ពេញវ័យមក ធ្វើឱ្យលទ្ធផលដែលទទួលបានរបស់អ្នកទាំងពីរក៏មានលក្ខណៈខុសគ្នាដែរ ។

នៅក្នុងនោះក៏មានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដែលបាននឹងបន្តកើតមាន និងជាឧបសគ្គរាំងមកលើស្ត្រី ក្មេងស្រី និងការអភិវឌ្ឍសង្គម ។

ឧទាហរណ៍៖ ជាទូទៅ ក្មេងស្រី និងស្ត្រីភាគច្រើននៅតែទទួលបានការអប់រំទាប ទទួលបានព័ត៌មានផ្សេងៗនៅមានកម្រិត មានបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការថែទាំសុខភាព មានការលំបាកក្នុងការរកការងារ និងរកប្រាក់ចំណូលទាប មិនសូវមានភាពក្លាហាន ងាយរងគ្រោះដោយការកេងប្រវ័ញ្ច ងាយចាញ់បោកគេ និងរងនូវអំពើហិង្សា (ការជួញដូរផ្លូវភេទ រំលោភ និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ)។ល។

ផ្អែកលើលទ្ធផលទាំងនេះ ក្នុងករណីភាគច្រើន បានធ្វើឱ្យស្ត្រី និងក្មេងស្រី កាន់តែទទួលបានការរើសអើង ហើយបានធ្វើឲ្យពួកគាត់កាន់តែងាយរងគ្រោះ និងមានឧបសគ្គក្នុងការទទួលបាន និងចូលរួមក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងការងារធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងគ្រួសារ និងសហគមន៍ ។

២.៣. ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺជាយុទ្ធវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងសង្គម សហគមន៍ ស្ថាប័ន ឬអង្គភាព ដើម្បីឈានទៅសម្រេចសមភាពយេនឌ័រ។ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ យេនឌ័រកើតឡើងមកពីផ្នត់គំនិត និងការប្រព្រឹត្តរបស់សង្គម និងគ្រួសារ ហើយបានផ្តល់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់ក្មេងស្រី និងស្ត្រី ព្រមទាំងសង្គម សហគមន៍ និងគ្រួសារទាំងមូល។ ដូចនេះ បញ្ហាទាំងនេះ ក៏ជាបញ្ហារបស់សង្គម សហគមន៍ និង

គ្រួសារទាំងមូល ដែលត្រូវចូលរួមក្នុងការយល់ដឹង ស្វែងយល់ និងធ្វើការដោះស្រាយ។

ជាទូទៅ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ឬផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននេះ គឺត្រូវធ្វើឡើងតាមយុទ្ធវិធីពីរសំខាន់ៗ៖

- កែប្រែនូវឥរិយាបថ និងការប្រព្រឹត្តនានា ដែលបង្កឱ្យមានបញ្ហា ឬផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី។
- ដោះស្រាយ និងឆ្លើយតបលើបញ្ហានានាដែលកើតមានលើស្ត្រី ក្មេងស្រី ឬក្រុមជនដែលរងគ្រោះ ដែលកើតឡើងពីផ្នត់គំនិត និងឥរិយាបថនានា។

២.៤. ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានតួនាទីដ៏សំខាន់ក្នុងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ ដូចនេះ ដើម្បីធានាឱ្យតម្រូវការរបស់ស្ត្រី និងបុរសត្រូវបានឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវធ្វើឱ្យហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសេវាសង្គមផ្សេងៗកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត ជាពិសេសក្រុមប្រឹក្សាត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ ដោះស្រាយនូវបញ្ហា កង្វល់ និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ។

ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ជាសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្តជាប្រចាំ។ ដើម្បីធានាឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងរដ្ឋបាលនីមួយៗនៃថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរពិចារណាលើយុទ្ធវិធីសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

ក. ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ តាមរយៈការជំរុញដើម្បីធានាថាកង្វល់ និងអាទិភាពរបស់បុរស និងស្ត្រីបានឆ្លើយតប រួមទាំងមានការចូលរួម និងពិគ្រោះយោបល់ដោយស្មើភាព និងមានការប៉ាន់ប្រមាណនូវផលប៉ះពាល់ និងផល

ប្រយោជន៍នៃសេចក្តីសម្រេចនានា នៅក្នុងកិច្ចការនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដូចជា៖

- ការរៀបចំគោលនយោបាយ
- ការវិភាគស្ថានភាព និងបញ្ហានានា
- ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល
- ការរៀបចំកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល គណៈកម្មាធិការ និងក្រុមការងារ
- សន្និបាតបូកសរុប និងសិក្ខាសាលា
- ការរៀបចំសមាសភាពគណៈកម្មាធិការ ក្រុមការងារ
- ការអនុវត្តគម្រោង
- វេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់
- ការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកា
- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
- របាយការណ៍
- ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក
- ផ្សេងៗទៀត...។ល។

ខ. ការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្រុមងាយរងគ្រោះ

ការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្រុមងាយរងគ្រោះតាមរយៈការដាក់ចេញនូវវិធានការ ឬសកម្មភាពជាក់លាក់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការជំរុញ ផ្តល់ឱកាស លើកទឹកចិត្ត និងការគាំទ្រផ្នែកស្មារតី សមត្ថភាពជីវភាពដល់ស្ត្រី និងក្រុមដែលងាយរងគ្រោះ ឬបាត់បង់ឱកាស ក្នុងការចូលរួម ទទួលបាន គ្រប់គ្រង និងធ្វើសេចក្តីសម្រេច ឬប្រើប្រាស់វិធានការវិជ្ជមានបណ្តោះអាសន្នដូចជា កូតា ការកំណត់កន្លែងដាក់លាក់នៃតំណាង

ពង្រឹងសមត្ថភាព និងផ្តល់សេវាជាក់លាក់ដល់ក្រុមគោលដៅ ដែលបាត់បង់ឱកាសកន្លងមក។

២.៥. ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងបរិបទសមធម៌សង្គម និង បរិយាប័ន្ន

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសំដៅទៅលើយុទ្ធវិធី នៃការដោះស្រាយវិសមភាពរវាងក្មេងស្រី ក្មេងប្រុស ស្ត្រី បុរសនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម។

សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្នសំដៅទៅលើការឆ្លើយតបបញ្ហា កង្វល់ និងតម្រូវការរបស់មនុស្សគ្រប់ប្រភេទនៅក្នុងសង្គមប្រកបដោយសមធម៌។

ក្នុងន័យនេះ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្នុងបរិបទសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្នមិនត្រឹមតែផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើស្ត្រីនិងបុរសទូទៅនោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវរកឱ្យឃើញ និងដោះស្រាយនូវបញ្ហា កង្វល់ និងតម្រូវការជាក់លាក់របស់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងក្រុមមនុស្សគ្រប់ប្រភេទ។

ឧទាហរណ៍៖

- ភាពខុសគ្នារវាងបញ្ហា តម្រូវការរបស់ជនពិការជាស្ត្រី និងបុរស
- ភាពខុសគ្នារវាងជនជាតិដើមភាគតិចជាស្ត្រី និងបុរស
- ភាពខុសគ្នារវាង តម្រូវការរបស់ចាស់ជរាជាស្ត្រី និងបុរស

ផ្នែកទី៣
វិធានការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន

ផ្នែកទី៣
វិធានការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន

ដើម្បីលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរកំណត់ឱ្យបានជាក់លាក់នូវក្រុមគោលដៅជាស្ត្រី បុរស ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ដែលជាប្រជាពលរដ្ឋទូទៅ ឬប្រជាពលរដ្ឋដែលស្ថិតក្នុងក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងក្រុមងាយរងគ្រោះ រួមទាំងស្វែងយល់ឱ្យបានស៊ីជម្រៅពីអ្វីជាឧបសគ្គ ឬការរាំងស្ទះដែលនាំឱ្យមានការផាត់ចេញពីការទទួលបាន និងការចូលរួមពេញលេញក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។ ដូចនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរពិចារណាលើដំណើរការសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម ៖

- ការប្រមូលទិន្នន័យនិងព័ត៌មានដោយបែងចែកតាមយេនឌ័រ
- ការវិភាគទិន្នន័យ និងព័ត៌មាន
- ការចាត់វិធានការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន
- ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន

៣.១. ការប្រមូលទិន្នន័យ និងព័ត៌មាន ដោយបែងចែកតាមយេនឌ័រ

ដើម្បីមានមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចចិត្ត ក្នុងការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវការព័ត៌មានច្បាស់លាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី កុមារ កុមារកំព្រា ជនពិការ ជនចាស់ជរា ក្រុមជនជាតិភាគតិច ជនជាតិដើមភាគតិច គ្រួសារក្រីក្រ និងជនងាយរងគ្រោះផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសហគមន៍ ដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនដីរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន។

ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានទាំងនេះ រដ្ឋបាលនីមួយៗនៃថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យថ្មី ឬអាចប្រើប្រាស់ប្រភពទិន្នន័យមួយចំនួនដូចជា៖

- ឯកសារ ព័ត៌មានស្តីពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច សង្គមរបស់ឃុំ សង្កាត់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រាជធានី ខេត្ត
- សៀវភៅទិន្នន័យភូមិ ឃុំ សង្កាត់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ឯកសារពិន្ទុវិស័យ
- ផែនទីសេវាសង្គម
- គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព
- ព័ត៌មានផ្សេងៗទៀតដែលមាន។

ដើម្បីជួយឱ្យព័ត៌មានដែលទទួលបានមានលក្ខណៈងាយស្រួលមើល និងវិភាគអ្នកប្រមូលព័ត៌មានគួរបែងចែកតាមយេនឌ័រ។ ការបែងចែកព័ត៌មានតាមយេនឌ័រនឹងជួយដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការកំណត់អំពីតម្រូវការ បញ្ហាប្រឈម ឬកត្តាដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់ឱកាសរបស់ស្ត្រី ក្មេងស្រី និងបុរស ក្មេងប្រុសជួបប្រទះនៅក្នុងវិស័យណាមួយជាក់លាក់។ ទិន្នន័យដែលបែងចែកតាមយេនឌ័រនេះ គួរត្រូវបានចងក្រង និងរក្សាទុក ដើម្បីធ្វើជាសូចនាករសមភាពយេនឌ័រ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចមើលឃើញពីភាពរីកចម្រើននៃស្ថានភាព ការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ឧទាហរណ៍៖

- ទិន្នន័យដែលបែងចែកតាមយេនឌ័ររួមមាន៖
  - ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋស្រី ប្រុស បែងចែកតាមក្រុមអាយុ និង ដើមកំណើតជាតិសាសន៍

- ចំនួនកុមារា និងកុមារីចូលរៀន ឬបោះបង់ចោលការសិក្សា និងមូលហេតុនៃការបោះបង់ចោលការសិក្សា
- ឧបសគ្គ ឬការប្រឈម និងសក្តានុពលរបស់ស្ត្រី ចូលរួមក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច។
- ផ្សេងៗទៀត...។

• ដើម្បីកំណត់ពីកម្រិតនៃសមភាពយេនឌ័ររវាងស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិណាមួយក្រុមប្រឹក្សាត្រូវណែនាំឱ្យរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនរៀបចំបង្កើតសូចនាករយេនឌ័រ (ដើមគ្រា)ដូចជា ចំនួន តួនាទី កម្រិតវប្បធម៌របស់ស្ត្រី និងបុរស ក្នុងជួរគណៈអភិបាល សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ប្រធានការិយាល័យ និងមន្ត្រីជាដើម។ នៅឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀត ក្រុមប្រឹក្សា ត្រូវចាត់ឱ្យរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើព័ត៌មាន និងសូចនាករនានាដែលបានកំណត់។ តាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាប្រចាំឆ្នាំនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាចមើលឃើញពីភាពរីកចម្រើននៃស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន។

៣.២. ការវិភាគទិន្នន័យ និងព័ត៌មាន

បន្ទាប់ពីប្រមូលទិន្នន័យ និងព័ត៌មានពីប្រភពផ្សេងៗ ហើយចាំបាច់ត្រូវធ្វើការវិភាគទិន្នន័យ និងព័ត៌មានទាំងនេះ។ ការវិភាគទិន្នន័យ គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់រដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការវិភាគទិន្នន័យបែបបរិមាណតែមួយមុខ គឺមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ទេ ដូចនេះរដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរវិភាគទិន្នន័យបែបគុណភាពផងដែរ។

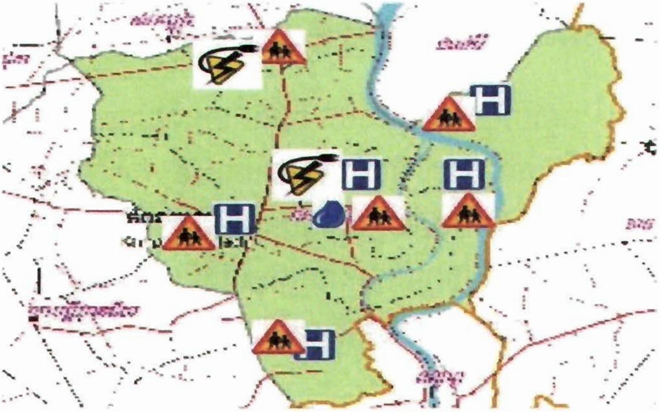
ការវិភាគទិន្នន័យ និងព័ត៌មានអាចធ្វើឡើងតាមវិធីសាស្ត្រនានាដូចជា៖

- ការវិភាគតាមផែនទីសេវាសង្គម
- ការវិភាគយេនឌ័រ
- ការវិភាគដោយប្រើវិធីសាស្ត្របីអ៊ែរ (៣R)

៣.២.១. ការវិភាគតាមផែនទីសេវាសង្គម

ក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យ និងព័ត៌មាន ដោយប្រើប្រាស់ផែនទីសេវាសង្គម រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរពិចារណាលើជំហាននានាមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

- ជំហានទី១ ៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រើប្រាស់ផែនទីរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ដោយកំណត់និមិត្តសញ្ញាជាក់លាក់ដែលបញ្ជាក់ពីទីកន្លែងនានា ដូចជាសាលារៀន ប៉ុស្តិ៍សុខភាព មណ្ឌលសុខភាព មន្ទីរពេទ្យបង្អែក មន្ទីរពេទ្យ កន្លែងដែលទទួលបានទឹកស្អាតប្រើប្រាស់ សេវាស្តារនីតិសម្បទា សេវាការពារជនរងគ្រោះ និងជនងាយរងគ្រោះ និងទីកន្លែងផ្តល់សេវាផ្សេងៗទៀត។ល។



តាមរយៈផែនទីសេវាសង្គមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាចដឹងពីទីតាំងណាខ្លះនៅក្នុងដែនដីរបស់ខ្លួនដែលខ្វះសាលារៀន បុស្តិ៍សុខភាព មណ្ឌលសុខភាព មន្ទីរពេទ្យបង្អែក មន្ទីរពេទ្យ ទឹកស្អាតប្រើប្រាស់(បណ្តាញទឹកស្អាត អណ្តូងស្តង់ដារ) អគ្គិសនីប្រើប្រាស់ និងទីតាំង ដែលមានសេវា មានការគ្រប់គ្រងសំរាម និងកាកសំណល់រឹង ឬមើលឃើញពីចម្ងាយផ្លូវដែលប្រជាពលរដ្ឋត្រូវធ្វើដំណើរមកទទួលសេវានានាពីទីកន្លែងផ្តល់សេវា។ល។

- ជំហានទី ២ ៖ ផ្អែកតាមផែនទីសេវាសង្គមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាគួរណែនាំឱ្យរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនធ្វើការវិភាគឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅអំពីគុណភាពទៅតាមវិស័យនិងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់។

ឧទាហរណ៍ ៖

- សេវាថែទាំសុខភាពនៅក្នុងស្រុក ថាតើប្រជាពលរដ្ឋទូទៅ ជនពិការ ស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច និងគ្រួសារក្រីក្រ អាចមកទទួលសេវានៅមណ្ឌលសុខភាពងាយស្រួលឬទេ?
- តើមណ្ឌលសុខភាពមានមន្ត្រីសុខាភិបាលគ្រប់គ្រាន់ឬទេ? តើមានសម្ភារបរិក្ខារពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ឬទេ? ។ល។

ប្រភេទលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដើម្បីកំណត់គុណភាពសម្រាប់សេវាសាធារណៈគ្រប់ប្រភេទ ដូចមានបង្ហាញក្នុងឧទាហរណ៍ខាងលើអាចបង្កើតឡើងសម្រាប់សេវាអប់រំ ការសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធអនាម័យជនបទ និងការប្រមូលសំរាម។ល។ ដូចនេះ រដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចចាត់អាទិភាពក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់លើគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ដើម្បីធានាថាប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបទទួលបានសេវានានាប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់។

៣.២.២. ការវិភាគយេនឌ័រ

ការវិភាគយេនឌ័រ គឺជាការពិនិត្យមើលលើភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រី និង បុរស ពីតួនាទី សកម្មភាព តម្រូវការ ឱកាស ការទទួលបាន ការគ្រប់គ្រងលើ ធនធាន និងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរស។ ការវិភាគយេនឌ័រអាចបង្ហាញ អំពីរបៀបដែលការងារ ឬគម្រោង ឬកម្មវិធីមានផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗគ្នាលើស្ត្រី និងបុរស ឬក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស និងប្រាប់អំពីរបៀបដែលអាចឱ្យពួកគេ ទទួលបានផលប្រយោជន៍ស្មើគ្នា។

ការវិភាគយេនឌ័រ ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីកំណត់ពី៖

- ភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងវិស័យ ឬក្នុងអង្គភាព ឬស្ថានភាពជាក់លាក់ណាមួយ
- មូលហេតុដែលបង្កឱ្យមានភាពខុសគ្នាទាំងនេះ
- ផលប៉ះពាល់ទៅលើស្ត្រី និងបុរសដែលបណ្តាលមកពីភាព ខុសគ្នាទាំងនេះ។

តាមរយៈការវិភាគចំណុចគន្លឹះៗខាងលើ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចប្រើប្រាស់ព័ត៌មានខាងលើនេះដើម្បី៖

- ដាក់បញ្ចូលក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី បុរស ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ប្រកបដោយសមធម៌។
- លើកកម្ពស់ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងកិច្ចការសាធារណៈ និងនយោបាយ។
- បង្កើនសមាមាត្ររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាពិសេសក្នុងតំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាសំណួរគន្លឹះមួយចំនួន ដែលអាចប្រើប្រាស់ក្នុង

ការវិភាគតួនាទីយេនឌ័រ បញ្ហា តម្រូវការយេនឌ័រ ការទទួលបាន និងការគ្រប់គ្រងលើធនធាន ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាចស្វែងយល់ពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងអាចយល់ពីទិដ្ឋភាពទូទៅនៃលក្ខខណ្ឌ និងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រីនិងបុរស ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ក្នុងការចាត់វិធានការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាទាំងនោះ ៖

តារាងវិភាគយេនឌ័រ

ផ្នែកនៃការវិភាគ	សំណួរគន្លឹះ (ឧទាហរណ៍)
តួនាទីយេនឌ័រ	• តើស្ត្រីមានការទទួលខុសត្រូវអ្វីខ្លះ? ធ្វើនៅពេលណា? • តើបុរសមានការទទួលខុសត្រូវអ្វីខ្លះ?ធ្វើនៅពេលណា?
តម្រូវការយេនឌ័រ	• តើស្ត្រី ក្មេងស្រី មានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ? • តើបុរស ក្មេងប្រុស មានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ? • តើស្ត្រី ក្មេងស្រី មានតម្រូវការអ្វីខ្លះ? តើផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះដែលស្ត្រី ក្មេងស្រីទទួលបាន? • តើបុរស ក្មេងប្រុសមានតម្រូវការអ្វីខ្លះ? តើផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះដែលបុរស ក្មេងប្រុសទទួលបាន?
ការទទួលបាន និងការគ្រប់គ្រងលើធនធាន	• តើស្ត្រី និងបុរសទទួលបានធនធាននានាដោយស្មើភាពគ្នាដែរឬទេ?ឧទាហរណ៍៖ ដីធ្លី ឬការទទួលបានប្រាក់កម្ចី • តើស្ត្រី បុរសបានធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើធនធាននានាដោយស្មើភាពគ្នាដែរឬទេ? ឧទាហរណ៍៖ ការចាត់ចែងទ្រព្យសម្បត្តិ ឬប្រាក់ចំណូល... • តើនរណាដែលមិនអាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តបានលើធនធានជាក់លាក់ណាមួយ?
គោលនយោបាយ	• តើសមភាពយេនឌ័រ គឺជាគោលបំណងសំខាន់នៃគោលនយោបាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាដែរឬទេ? • តើក្រុមប្រឹក្សាបានរៀបចំគោលនយោបាយរបស់ខ្លួនដោយមានការគិតគូរពីតម្រូវការ ផលប្រយោជន៍ និងការចូលរួមចំណែកខុសៗគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរសដែរឬទេ?

	• តើមានវិធានការ ឬសកម្មភាពអ្វីខ្លះ ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវវិសមភាពនានារវាងស្ត្រី និងបុរស?

៣.២.៣. ការវិភាគតាមវិធីសាស្ត្របីអ៊ែរ (៣R)

វិធីសាស្ត្របីអ៊ែរ (៣R) គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយសម្រាប់ការវិភាគ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យណាមួយជាក់លាក់។ ក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រនេះ អ្នកវិភាគត្រូវកំណត់នូវធាតុសំខាន់ៗចំនួនបី គឺភាពជាតំណាង(Representation) ធនធាន(Resources) និងភាពជាក់ស្តែង (Reality) ដោយប្រើតារាងដូចខាងក្រោម ៖

ធាតុសំខាន់ៗ	សំណួរគន្លឹះ
ភាពជាតំណាង Representation	• តើមានស្ត្រី និងបុរសចំនួនប៉ុន្មាននាក់បម្រើការងារនៅក្នុងរដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ? • តើស្ត្រីធ្វើការនៅក្នុងវិស័យ ឬផ្នែកណាខ្លះ? • តើបុរសធ្វើការនៅក្នុងវិស័យ ឬផ្នែកណាខ្លះ? • តើមានស្ត្រីប៉ុន្មាននាក់ស្ថិតនៅក្នុងតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំ? • តើមានបុរសប៉ុន្មាននាក់ស្ថិតនៅក្នុងតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំ? • តើមានសមមាត្រស្ត្រីកម្រិតណានៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច? • តើនរណាជាអ្នកអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច?
ធនធាននានា Resources	• តើក្រុមប្រឹក្សាចាត់ចែងធនធានថវិកាសម្រាប់កិច្ចការរដ្ឋបាល និងសេវាសាធារណៈដូចម្តេចសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស?

ធាតុសំខាន់ៗ	សំណួរគន្លឹះ
	អំពីហិរញ្ញវត្ថុ ៖ • តើស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ចំនួនប៉ុន្មាន ? • តើបុរសនៅក្នុងរដ្ឋបាលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ចំនួនប៉ុន្មាន ? • តើថវិកាចំនួនប៉ុន្មានដែលបានបែងចែកក្នុងសកម្មភាព ឬវិធានការនានាដើម្បីគាំទ្រដល់ស្ត្រី ? • តើថវិកាចំនួនប៉ុន្មានដែលបានបែងចែកក្នុងសកម្មភាព ឬវិធានការនានាដើម្បីគាំទ្រដល់បុរស ? **អំពីទីកន្លែង ៖** • តើអង្គភាពបានបែងចែកកន្លែងធ្វើការរវាងស្ត្រីនិងបុរសយ៉ាងដូចម្ដេច ? • តើក្រុមប្រឹក្សាបានបែងចែកថវិកាសម្រាប់ការរៀបចំកន្លែងសាធារណៈណាខ្លះ នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ? ឧទាហរណ៍ ៖ សួនកុមារ ទីលានកីឡា សួនច្បារសាធារណៈ។ • តើមាននរណាខ្លះបានប្រើប្រាស់ទីកន្លែងទាំងនោះ ? **អំពីពេលវេលា ៖** • តើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានចំណាយពេលវេលាកម្រិតណាក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហារបស់ស្ត្រី ? • តើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានចំណាយពេលវេលាកម្រិតណាក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហារបស់បុរស ?

ធាតុសំខាន់ៗ	សំណួរគន្លឹះ
ភាពជាក់ស្តែង Reality	ក្រោយពីបានឆ្លើយសំណួរខាងលើរួចហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាចយកចម្លើយទាំងនោះមកវិភាគ និងវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់នូវបញ្ជីសំណួរខាងក្រោម៖ • តើនៅក្នុងវិស័យ ឬផ្នែកណាខ្លះ ដែលមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងរវាងស្ត្រី និងបុរស? ឧទាហរណ៍៖ តួនាទី ធនធាន ការបែងចែកថវិកា ទីកន្លែង។ល។ • តើមូលហេតុអ្វីខ្លះដែលបង្កឱ្យមានភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស ? • តើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការ និងផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រី និងបុរស ក្នុងកម្រិតដូចគ្នាដែរឬទេ?

៣.៣ វិធានការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន

៣.៣.១ វិធានការទូទៅ

បន្ទាប់ពីវិភាគទិន្នន័យ និងព័ត៌មាន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរពិចារណា និងរកជម្រើសដើម្បីដោះស្រាយ និងលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ននៅក្នុងមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។ វិធានការដោះស្រាយអាចមានរយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែង។ ក្នុងករណីដែលវិធានការណាមួយត្រូវការធនធាន និងថវិកា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរពិចារណាបំផ្លែងវិធានការនោះទៅជាគម្រោងវិនិយោគ ឬត្រូវបញ្ជ្រាបដំណោះស្រាយ ឬវិធានការនានានោះទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងគម្រោងនៃកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមីនីមួយៗ។

ឧទាហរណ៍៖

- ប្រសិនបើវិភាគឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីដែលជាអ្នកផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ មិនទាន់យល់អំពីទស្សនទាន និងវិធីសាស្ត្រលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ក្រុមប្រឹក្សា អាចលើកជាគម្រោងសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីអំពី "ការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន" ហើយគម្រោងនេះត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលរបស់ខ្លួន។
- ប្រសិនបើវិភាគឃើញថា ការកសាងផ្លូវកន្លងមកមិនទាន់បានរៀបចំសមស្របសម្រាប់ការធ្វើដំណើររបស់ជនពិការ ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវណែនាំដល់រដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនឱ្យចាត់វិធានការដើម្បីធានាថាផ្លូវដែលបានសាងសង់ត្រូវតែរៀបចំតាមលក្ខណៈបច្ចេកទេសដែលបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលឱ្យជនពិការអាចធ្វើដំណើរបាន។

ក. ក្នុងការរៀបចំផែនការ

ការចាត់វិធានការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្នទៅក្នុងការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ពិចារណាលើចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- រាល់គោលនយោបាយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបញ្ជ្រាបនូវទស្សនទាននៃការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន។

- ជំរុញឱ្យក្រុមការងារកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល ធ្វើការវិភាគស្ថានភាព និងបញ្ហាប្រឈមនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់ប្រភេទនៅគ្រប់វិស័យ។
- អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ពិសេសជនងាយរងគ្រោះ បានចូលរួមក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- ដើម្បីយល់កាន់តែច្បាស់ពីស្ថានភាពក្នុងវិស័យផ្សេងៗ ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនក្រុមប្រឹក្សាសម្រេចអនុវត្តសកម្មភាពមួយចំនួនដូចជា កិច្ចប្រជុំជាមួយសង្គមស៊ីវិល កិច្ចប្រជុំសាធារណៈជាមួយប្រជាពលរដ្ឋដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ ការស្ទង់មតិពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់ប្រជាពលរដ្ឋពីសេវានានា ដូចជាសេវារបស់មណ្ឌលសុខភាព...។ល។
- ការកំណត់អំពីចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រ អភិវឌ្ឍន៍បានឆ្លុះបញ្ចាំង និងបានចូលរួមចំណែកលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន។
- គម្រោងអទិភាព និងវិធានការដែលបានគ្រោងទុកនានាពិតជាបានចូលរួមចំណែកក្នុងការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ពោលគឺ គ្មានភាពលម្អៀងចំពោះក្រុមប្រជាពលរដ្ឋជាក់លាក់ណាមួយ។
- ក្រុមបាត់បង់ឱកាសបានចូលរួមពិគ្រោះយោបល់ក្នុងគ្រប់ដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការ និងអនុវត្តចំណាត់ការនានាដើម្បីធានាថាក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងក្រុមងាយរងគ្រោះមិនត្រូវបានផាត់ចេញពីសង្គម។

- រាល់ការអនុវត្តគម្រោងវិនិយោគ មានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។

ខ. ការរៀបចំថវិកា

ក្រៅពីការបញ្ជ្រាបការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្នទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ កម្មវិធីវិនិយោគ និងក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរពិចារណាបញ្ជ្រាបការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ននៅក្នុងការរៀបចំថវិកាផងដែរ។ នៅក្នុងការរៀបចំថវិកា ពិនិត្យ និងអនុម័តថវិកា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរពិចារណា និងឆ្លើយសំណួរនានាដូចខាងក្រោម៖

- តើការរៀបចំថវិកាបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីអាទិភាពចំពោះក្រុមប្រជាពលរដ្ឋផ្សេងៗគ្នាដែរឬទេ? ដូចជា ស្ត្រី បុរស ក្មេងស្រី ក្មេងប្រុស ចាស់ជរា ជនពិការ...។
- តើក្រុមប្រជាពលរដ្ឋណាខ្លះ ដូចជា ស្ត្រី បុរស ក្មេងស្រី ក្មេងប្រុស ចាស់ជរា ជនពិការទទួលបានផលប្រយោជន៍ច្រើនជាងគេពីផែនការចំណាយនេះ?
- តើក្រុមប្រជាពលរដ្ឋណាខ្លះ ដូចជា ស្ត្រី បុរស ក្មេងស្រី ក្មេងប្រុស ចាស់ជរា ជនពិការទទួលបានផលប្រយោជន៍តិចតួចឬមិនបានទទួលទាល់តែសោះពីផែនការចំណាយនេះ?
- តើក្រុមប្រជាពលរដ្ឋណាខ្លះ ដូចជា ស្ត្រី បុរស ក្មេងស្រី ក្មេងប្រុស ចាស់ជរា ជនពិការ ទទួលរងផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានពីការកំណត់កម្រៃសេវាថ្មីៗ?
- តើក្រុមប្រជាពលរដ្ឋ ឬស្ថាប័ន ឬសង្គមស៊ីវិលណាខ្លះនឹងទទួលបានការគាំទ្រហិរញ្ញប្បទានពីស្ថាប័នរដ្ឋ?

បញ្ជាក់៖ នៅពេលណាឆ្លើយនឹងសំណួរទាំងនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចាំបាច់ត្រូវបែងចែកពីភាពខុសគ្នាតាមយេនឌ័រ អាយុ ស្ថានភាព...។

ប្រសិនបើ ចំណុចខាងលើបានឆ្លើយតប ក្រុមប្រឹក្សា និងរដ្ឋបាលអាចដឹងថាតើត្រូវរៀបចំថវិកាយ៉ាងណាដើម្បីធានាឱ្យមាន "សមធម៌" សម្រាប់ក្រុមប្រជាពលរដ្ឋផ្សេងៗគ្នាជាស្ត្រី និងបុរស។

៣.៣.២. វិធានការដោះស្រាយ

ក. ការផ្តល់សេវាដោយយុត្តិធម៌

ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបមានសិទ្ធិ និងទទួលបានសេវាសាធារណៈនានា។ សេវាសាធារណៈចាំបាច់បំផុតដែលពួកគេត្រូវទទួលបាន រួមមានការថែទាំសុខភាព ការអប់រំ ការទទួលបានទឹកស្អាត និងអគ្គិសនីសម្រាប់ប្រើប្រាស់ និងសេវាផ្សេងៗទៀត។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវកំណត់ថា តំបន់ណាខ្លះនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ទទួលបានសេវាសាធារណៈ។ ជាមួយគ្នានេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរពិចារណាចំណុចសំខាន់ៗមួយចំនួន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងនៅមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន ៖

- ចម្ងាយជាមធ្យមចំនួនប៉ុន្មានគីឡូម៉ែត្រ ដែលសាលារៀនបឋមសិក្សា ឬមធ្យមសិក្សា ឬមណ្ឌលសុខភាពស្ថិតនៅជិតប្រជាពលរដ្ឋបំផុត
- តំបន់ណាខ្លះនៅមិនទាន់ទទួលបានទឹកស្អាត និងអគ្គិសនីប្រើប្រាស់
- ភាពងាយស្រួលសម្រាប់ស្ត្រី បុរស ជនពិការ ជនជាតិដើមភាគតិច... ក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានអំពីសេវា
- សហគមន៍ដែលប្រើប្រាស់សេវាមិនបានគ្រប់គ្រាន់

- ការផ្តល់សេវាសម្រាប់ស្ត្រី បុរស ក្មេងស្រី ក្មេងប្រុស ជនពិការ ជនជាតិដើមភាគតិច...។
- ឱកាសស្មើៗគ្នាក្នុងការប្រើប្រាស់សេវាសម្រាប់ជនពិការ
- ឱកាសស្មើៗគ្នាក្នុងការប្រើប្រាស់សេវាសម្រាប់មនុស្សចាស់ជរា
- ភាពរាំងស្ទះដែលនាំឱ្យក្រុមបាត់បង់ឱកាសនិងក្រុមងាយរងគ្រោះ ក្នុងការប្រើប្រាស់សេវា
- វិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យស្ថានភាពទាំងនេះបានប្រសើរជាងមុន

ឧទាហរណ៍ ៖ វិធានការនានាដើម្បីធានាឱ្យប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ ក្រុមងាយរងគ្រោះ ឬប្រជាពលរដ្ឋរស់នៅតំបន់ជនបទមិនត្រូវបានផាត់ចេញពីសង្គម។

ទន្ទឹមនឹងនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់លើគុណភាពនៃស្ថាប័នសាធារណៈ ដោយពិចារណាលើចំនុចសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

- តើមណ្ឌលសុខភាពបានបំពាក់សម្ភារៈបរិក្ខារពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?
- តើមានបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ? បុគ្គលិកស្ត្រីប៉ុន្មាននាក់ និងបុរសប៉ុន្មាននាក់? តើពួកគេទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមដែរឬទេ?
- តើបុគ្គលិកមានក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈដែរឬទេ?
- តើបុគ្គលិកបានគិតគូរដល់អនាម័យកម្រិតណា?
- តើស្ត្រីនៅតែសម្រាលកូនដោយឆ្មបបុរាណតាមផ្ទះដែរឬទេ?
- តើក្រុមមនុស្សដែលងាយរងគ្រោះបំផុតយល់ដឹងអំពីរបៀបការពារមេរោគអេដស៍ដែរឬទេ?

ចំពោះសាលារៀន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- តើមានចំនួនសិស្សប៉ុន្មាននាក់ក្នុងមួយថ្នាក់?សិស្សស្រីមានប៉ុន្មាននាក់? សិស្សប្រុសមានប៉ុន្មាននាក់?
- តើគ្រូបង្រៀនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ឬទេ? អ្នកគ្រូមានប៉ុន្មាននាក់? លោកគ្រូមានប៉ុន្មាននាក់? ហើយពួកគេមានក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈដែរឬទេ?
- តើការផ្ដល់សេវាអប់រំនៅសាលារៀនយ៉ាងដូចម្ដេចដែរ?
- តើបង្គន់អនាម័យមានទឹក និងសម្ភារៈគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ? តើមានការបែងចែកបង្គន់អនាម័យសម្រាប់សិស្សស្រី សិស្សប្រុសដែរឬទេ?
- តើមានបង្គន់អនាម័យសម្រាប់សិស្សពិការដែរឬទេ?
- តើគ្រូបង្រៀនមានសម្ភារគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីរៀបចំមេរៀនដែរឬទេ?
- តើមានសាលារៀនសម្រាប់ជនពិការដែរឬទេ? ហើយមានកម្មវិធី និងសម្ភារសមស្របសម្រាប់បង្រៀនពួកគេដែរឬទេ?
- តើមានការអប់រំសម្រាប់កុមារជនជាតិដើមភាគតិចដែរឬទេ? បើមាន តើពួកគេមានឱកាសរៀនភាសាផ្សេងៗគ្នាដែរឬទេ?
- តើកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រជាជនជាតិដើមភាគតិច ឬមកពីតំបន់ជនបទបានចូលរៀនដែរឬទេ?

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរតែអាចផ្ដល់ចម្លើយចំពោះសំណួរទាំងនេះ និងសំណួរផ្សេងៗទៀតឱ្យទាន់ពេលវេលា មុនពេលចាប់ផ្ដើមពិភាក្សាអំពីសកម្មភាពនានា ឬគម្រោងថ្មីៗជាពិសេសនៅមុនពេលចាប់ផ្ដើមពិភាក្សាអំពីផែនការអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលប្រាំឆ្នាំ។

ខ. ទិសដៅការដាក់លាក់សម្រាប់ក្រុមបាត់បង់ឱកាស

នៅតាមរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ មានក្រុមបាត់បង់ឱកាសរស់នៅស្ទើរគ្រប់ទីកន្លែង ហើយពួកគេពុំមានឱកាសពេញលេញដូចប្រជាពលរដ្ឋទូទៅផ្សេងទៀត។ ករណីខ្លះ កុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រមិនបានចូលរៀនមធ្យមសិក្សា ដោយសារគ្រួសាររបស់ពួកគេមិនយល់ពីសារៈសំខាន់នៃការអប់រំ ហើយបានបង្ខំកុមារឱ្យជួយរកប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារថែមទៀតផង។ រីឯជនពិការមិនអាចចូលរៀនបានដោយសារតែផ្លូវទៅសាលារៀនមានការលំបាកសម្រាប់ពួកគេក្នុងការធ្វើដំណើរ ដូចជាពុំមានផ្លូវសម្រាប់ពួកគេជិះរទេះ ឬផ្លូវឆ្លងកាត់ ឬស្លាកសញ្ញាសម្គាល់សម្រាប់ជនពិការជាដើម។ ចំណែកមនុស្សគថ្លង់ និងជនពិការភ្នែកមិនអាចចូលរៀនបានដោយសារតែខ្វះឧបករណ៍ និងខ្វះគ្រូបង្រៀនដែលមានជំនាញក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។

ដោយឡែកសម្រាប់ស្ត្រីនៅតំបន់ជនបទមួយចំនួនខ្វះមធ្យោបាយក្នុងការទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាពបន្តពូជរួមមាន សេវាការថែទាំសុខភាពមាតានិងទារក និងសេវាថែទាំសុខភាពគ្រួសារ ដោយសារស្ថានភាពគ្រួសារនិងការខ្វះខាតថវិកា និងដោយសារតែមណ្ឌលសុខភាពស្ថិតនៅឆ្ងាយពីផ្ទះរបស់ពួកគេ។ ស្ត្រី និងមនុស្សចាស់ ក៏ដូចជាជនជាតិដើមភាគតិចតែងតែបាត់បង់ឱកាសទាំងនេះ ធៀបទៅនឹងបុរស និងឬមនុស្សវ័យក្មេង។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចចូលរួមកាត់បន្ថយនូវការរើសអើងក្រុមទាំងនេះតាមជម្រើសនានាដូចជា៖

- ពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវធានាថា ស្ត្រី មនុស្សចាស់ ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនពិការត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងដំណើរការជ្រើសរើស។

- ក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវធ្វើការវិភាគពីស្ថានភាព និងតម្រូវការរបស់ក្រុមបាត់បង់ឱកាសដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរលើកទឹកចិត្តឱ្យក្រុមបាត់បង់ឱកាសបានចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំ វេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់របស់ខ្លួន។ល។
- នៅពេលដែលមានការសាងសង់អគារសាធារណៈ ដូចជាសាលាខេត្ត សាលាក្រុង សាលាស្រុក សាលារៀន មណ្ឌលសុខភាព មន្ទីរពេទ្យ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធានាថាជនពិការអាចធ្វើដំណើរបានដោយងាយស្រួល។
  ឧទាហរណ៍៖ មានជម្រាល ផ្លូវសម្រាប់ជនពិការ។
- នៅពេលដែលសាងសង់ផ្លូវ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវធានាឱ្យមានផ្លូវឆ្លងកាត់ដែលអាចប្រើប្រាស់បានសម្រាប់ជនពិការ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវធានាថាព័ត៌មានអំពីសេវាត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយបានទូលំទូលាយដល់ប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ រួមទាំងជនពិការ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធានាថា មណ្ឌលសុខភាពបានផ្តល់កន្លែងសមរម្យដែលអាចរក្សានូវភាពឯកជនសម្រាប់ការពិគ្រោះជំងឺ ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី។
- ពេលដាក់ស្លាកសញ្ញា ឬភ្លើងសញ្ញាចរាចរ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធានាថា ជនពិការអាចដឹង និងស្តាប់ឮ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរផ្សព្វផ្សាយពីគម្រោងនានា ដែលរួមចំណែកក្នុងការកាត់បន្ថយការរើសអើងជាមួយក្រុមខាង

លើនេះ ដោយធ្វើការសហការជាមួយសង្គមស៊ីវិល និងម្ចាស់ជំនួយនានា។

- ផ្សេងៗទៀត...។

គ. ពង្រឹងកិច្ចសហការជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធ

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា សង្គមស៊ីវិល សហគមន៍មូលដ្ឋាន និងវិស័យឯកជនជាច្រើន បានរួមចំណែកធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវស្ថានភាពរស់នៅរបស់ក្រុមបាត់បង់ឱកាសនិងក្រុមងាយរងគ្រោះ។ សង្គមស៊ីវិលជាច្រើនបានជួយគាំទ្រកុមារមកពីគ្រួសារដែលមានប្រាក់ចំណូលតិច ជួយជនរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះជនជាតិដើមភាគតិចប្រកបដោយសមធម៌ ឬគាំទ្រកសិករ និងសហគ្រិនខ្នាតតូចបង្កើនប្រាក់ចំណេញបានកាន់តែច្រើន។ល។

ដូចបណ្តាប្រទេសផ្សេងទៀតនៅក្នុងពិភពលោកដែរ ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវការកិច្ចសហការ និងការគាំទ្រពីសង្គមស៊ីវិល សហគមន៍មូលដ្ឋាន និងវិស័យឯកជននានា ដើម្បីឲ្យការផ្តល់សេវាសង្គម វប្បធម៌ អប់រំ និងបរិស្ថានបានពេញលេញ។ កិច្ចសហការ និងការគាំទ្រនេះ បានជួយលើកកម្ពស់ស្ថានភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋប្រសើរជាងមុននៅក្នុងតំបន់ជាច្រើន។

ដូចនេះ ដើម្បីសម្រេចបាននូវកិច្ចការខាងលើ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរ៖

- ស្វែងរកកិច្ចសហការ និងពិភាក្សាជាមួយអ្នកជំនាញមកពីសង្គមស៊ីវិល សហគមន៍មូលដ្ឋាននានាអំពីអាទិភាព បញ្ហាប្រឈមនានាដែលត្រូវដោះស្រាយ និងអំពីរបៀបនៃការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពរស់នៅប្រកបដោយសមធម៌នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

- សម្របសម្រួលគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ ដើម្បីចៀសវាងការអនុវត្តសកម្មភាពត្រួតស៊ីគ្នា។
- ផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុលើគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងឡាយណាដែលមានលក្ខណៈបន្ទាន់បំផុតបើអាចធ្វើបាន។
- កៀរគរធនធានពីវិស័យឯកជន ក្នុងការចូលរួមចំណែកដោះស្រាយលើបញ្ហាអាទិភាពប្រឈមនានា។

លើសពីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរទំនាក់ទំនងជាមួយប្រជាពលរដ្ឋដោយផ្ទាល់ ជាពិសេសជាមួយក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងក្រុមងាយរងគ្រោះដើម្បីស្វែងយល់ពីតម្រូវការ បញ្ហាប្រឈមនានា ស្វែងរកដំណោះស្រាយ និងអនុវត្តរួមគ្នា។

ព័ត៌មានលម្អិត មាននៅក្នុងឯកសារបច្ចេកទេសស្តីពីការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដែលរៀបរាប់ពីទម្រង់ផ្សេងៗគ្នាក្នុងការធ្វើកិច្ចសហការជាមួយ សង្គមស៊ីវិល សហគមន៍មូលដ្ឋាន និង វិស័យឯកជន និងការរៀបចំឱ្យមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋ។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួររៀបចំតារាងផែនទីដៃគូពាក់ព័ន្ធក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនដើម្បីមានភាពងាយស្រួលក្នុងកិច្ចសហការ៖

តារាងផែនទីដៃគូពាក់ព័ន្ធ

(សង្គមស៊ីវិល សហគមន៍មូលដ្ឋាន និងវិស័យឯកជន)

ដៃគូពាក់ព័ន្ធ	ប្រភេទការងារ	ក្រុមគោលដៅ	តំបន់គោលដៅ	ផ្សេងៗ

៣.៤ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំរៀងរាល់ត្រីមាស ឆមាស ឬឆ្នាំ អំពីវឌ្ឍនភាព និងភាពសម្រេចបាននៃការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ដោយត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគរបស់ខ្លួន។

ដើម្បីមានមូលដ្ឋានក្នុងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ក្រុមប្រឹក្សាគួរណែនាំឱ្យរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនរៀបចំទិន្នន័យ និងព័ត៌មានដើមគ្រាដែលមានបែងចែកតាមយេនឌ័រ អំពីស្ថានភាពការអនុវត្តសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន។

ឧទាហរណ៍៖

ល.រ	ការបរិយាយ	ស្ថានភាព		ផ្សេងៗ
		ដើមគ្រា	បច្ចុប្បន្ន	
១	ចំនួនអគារមណ្ឌលសុខភាពដែលមានផ្លូវជម្រាលសម្រាប់ជនពិការ			
២	ចំនួនសាលារៀនមានបន្ទប់ទឹកដាច់ដោយឡែកសម្រាប់សិស្សស្រី			
៣	ចំនួនជនពិការជាស្ត្រីមានការងារធ្វើ			
៤	ចំនួនជនពិការជាបុរសមានការងារធ្វើ			
៥	ចំនួនជនពិការជាស្ត្រីបានទទួលសេវាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ			
៦	ចំនួនជនពិការជាបុរសបានទទួលសេវាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ			
៧	ការទទួលបានសេវាសុខភាពរបស់ជនជាតិដើមភាគតិចជាពិសេសស្ត្រី			
៨	ផ្សេងៗទៀត...។ល។			

ដោយផ្អែកតាមតារាងទិន្នន័យនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចធ្វើការពិនិត្យតាមដានពីភាពរីកចម្រើននៃការអនុវត្តវិធានការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្នបានយ៉ាងទៀងទាត់។ លើសពីនេះទៀត រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ស្ថិតិប្រចាំឆ្នាំដោយយកចិត្តទុកដាក់ដែលអាចធ្វើការប្រៀបធៀបស្ថានភាពជាមួយឆ្នាំមុនៗដើម្បីដឹងពីការប្រែប្រួល ប្រសិនបើចាំបាច់ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចសម្រេចចាត់វិធានការនានាបន្ថែមទៀត។

ឧទាហរណ៍៖

- ស្ថិតិស្តីពីសិស្សបោះបង់ចោលការសិក្សាកាលពីបីឆ្នាំមុន បង្ហាញថា ចំនួនសិស្សបោះបង់ចោលការសិក្សាសរុបមានការថយចុះតិចតួច។ ប៉ុន្តែតួលេខនេះ ក៏បានបង្ហាញផងដែរថា ចំនួនសិស្សស្រី ដែលបានបោះបង់ចោលការសិក្សាមុនពេលបញ្ចប់ការសិក្សានៅតែមានចំនួនច្រើនដូចឆ្នាំមុនៗ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាគួរពិភាក្សាលើបញ្ហានេះ និងចាត់វិធានការឱ្យបានសមស្រប ដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌនានាដែលគាំទ្រដល់សិស្សស្រីអាចបន្តការសិក្សាបាន។
- ស្ថិតិកាលពីប្រាំឆ្នាំមុនបង្ហាញថា កម្រិតប្រាក់ចំណូលរបស់ប្រជាពលរដ្ឋរស់នៅក្នុងតំបន់ទីប្រជុំជនមានការកើនឡើង ប៉ុន្តែប្រាក់ចំណូលរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងតំបន់ជនបទមានការថយចុះ។ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាគួរពិចារណាក្នុងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់ជនបទទាំងនោះយ៉ាងដូចម្តេច។

- សូចនាករយេនឌ័ររបស់រដ្ឋបាលកាលពីបីឆ្នាំមុនបង្ហាញថា ការបង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនឱ្យបាន៤០ភាគរយ មិនទាន់បានសម្រេចនៅឡើយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់នានាបន្ថែមទៀត ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅដែលបានកំណត់នេះ។

ចំណុចគន្លឹះក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ៖

ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការគុណភាពនៃការផ្តល់សេវា និងការអនុវត្តគម្រោងជាក់លាក់ណាមួយ បានឆ្លើយតបកម្រិតណាទៅនឹងសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរផ្តោតទៅលើចំណុចគន្លឹះៗដូចខាងក្រោម៖

- **ការចូលរួម (ផ្ទាល់ និងតំណាង)៖** សំដៅលើការចូលរួមក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ ទទួលផល និងការគ្រប់គ្រង ព្រមទាំងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។
- **ការទទួលបានការគិតគូរ (ដោយសមភាព និងសមធម៌)៖** សំដៅលើការផ្តល់សេវា ឬមធ្យោបាយនានាបន្ថែមរបស់គម្រោង ដើម្បីបង្កឱកាសឱ្យក្រុមងាយរងគ្រោះអាចមានលទ្ធភាពទទួលបានសេវាកម្ម ឬផលប្រយោជន៍ពីគម្រោង។ តើមានវិធានការសមធម៌អ្វីខ្លះ?
- **ការទទួលបានសេវា៖** លទ្ធភាពក្នុងការទទួលសេវា ឬផលប្រយោជន៍ និងឱកាសដោយស្មើភាពក្នុងកាទទួលសេវា។
- **ការទទួលបានភាពអង់អាច និងសិទ្ធិអំណាច៖** តើមានការរើសអើងដោយផ្ទាល់ ឬប្រយោល ក្នុងការរារាំងដល់ការចូលរួម និងទទួលផលឬទេ? តើមានវិធានការក្នុងការបង្កើនភាពអង់អាច ឬទប់ស្កាត់ការរើសអើងអ្វីខ្លះ?

- **ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ៖** តើមានភាពខុសគ្នារវាងបុរស ឬស្ត្រី (ក្មេងប្រុស ឬក្មេងស្រី) ក្នុងការចូលរួម ការឆ្លើយតប ទទួលបានសេវា ផលប្រយោជន៍ ឬឱកាសដែរឬទេ? តើខុសគ្នាយ៉ាងដូចម្តេច?តើវិធានការសមធម៌អ្វីខ្លះ អាចឆ្លើយតបនឹងចំណុចទាំងនេះ?

<u>ចំណុចពិចារណាក្នុងដំណើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ៖</u>

នៅក្នុងដំណើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរពិចារណាទៅលើចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- **វិធីសាស្រ្ត៖** តើវិធីសាស្រ្តដែលប្រើក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ(ឧទាហរណ៍. ការសម្ភាសន៍ ពិភាក្សាក្រុម...) ក្រុមប្រជាពលរដ្ឋណាខ្លះដែលមិនអាចចូលរួមបាន? តើគួរតែប្រើវិធីសាស្រ្តណាផ្សេងទៀត?តើអាចប្រើប្រាស់ភាសាណាមួយក្នុងការសម្ភាសន៍ ឬពិភាក្សាក្រុម ដែលអាចឱ្យក្រុមគោលដៅមានភាពងាយស្រួលក្នុងការចូលរួម?
- **អ្នកចូលរួម៖** តើមានតំណាងក្រុមគោលដៅ នឹងចូលរួមក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃនេះដែរឬទេ? តើមានប្រយោជន៍ដែរឬទេ ក្នុងការដាក់បញ្ចូលអ្នកដែលមិនបានប្រើប្រាស់ ឬឈប់ប្រើប្រាស់សេវានៅក្នុងដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ?
- **ទីតាំង៖** តើអាចធ្វើការសម្ភាសន៍ ឬពិភាក្សាក្រុមនៅទីតាំងណា ដែលក្រុមគោលដៅមានអារម្មណ៍សុវត្ថិភាព និងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការចូលរួម?
- **របាយការណ៍៖** តើការវិភាគទិន្នន័យ និងរបាយការណ៍បានបង្ហាញពីប្រភេទជាក់លាក់នៃក្រុមប្រជាពលរដ្ឋដែរឬទេ?

ផ្នែកទី៤
បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់ការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គមនិងបរិយាប័ន្ន

ផ្នែកទី៤
បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់
ការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន

ដើម្បីជានាឱ្យបានកាន់តែជាក់លាក់នូវវិធានការនានាក្នុងការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គមនិងបរិយាប័ន្ន ក្រុមប្រឹក្សានីមួយៗនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរណែនាំដល់រដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនឱ្យរៀបចំបញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់ដំណើរការនៃការអនុវត្តសកម្មភាពនានារបស់ខ្លួន។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាទម្រង់គំរូមួយចំនួន សម្រាប់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សា និងរដ្ឋបាលយកទៅពិចារណា និងច្នៃប្រឌិតបន្ថែមទៀតទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃរដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៤.១. បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់សេវាសង្គម

ក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់មួយចំនួនបានប្រើប្រាស់បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់សេវាសង្គម ដែលមានសូចនាករចំនួន១៧[1]ខាងក្រោម ដើម្បីកំណត់នូវស្ថានភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ទិន្នន័យនេះត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អាចស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ផ្តល់នូវសូចនាករនេះ សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន និងសម្រាប់ សង្ខេបជូនក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត។

បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់សេវាសង្គម

ល.រ	សូចនាករ	ចំនួន
១	ក្នុងផ្ទះមានទារកទើបកើត តែមិនទាន់មានសំបុត្រកំណើត	

[1] សូចនាករទាំងនេះរៀបចំដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ ជាផ្នែកមួយនៃឧបករណ៍ផែនទីសេវាសង្គមសម្រាប់ភូមិ ឆ្នាំ២០១៤

ល.រ	សូចនាករ	ចំនួន
២	ខ្នងផ្ទះមានកូនអាយុ៩-១២ខែ ដែលមិនធ្លាប់បាន ទទួលថ្នាំបង្ការពេញលេញ	
៣	ខ្នងផ្ទះមានម្តាយដែលមិនធ្លាប់សម្រាលកូននៅមន្ទីរ ពេទ្យ(មណ្ឌលសុខភាព និងមន្ទីរពេទ្យ)	
៤	ខ្នងផ្ទះមានកូនអាយុចាប់ពី ៣ទៅ៤ឆ្នាំ មិនបានចូល សិក្សាក្នុងសាលាមត្តេយ្យរដ្ឋ សាលាមត្តេយ្យឯកជន ឬសាលាមត្តេយ្យសហគមន៍	
៥	ខ្នងផ្ទះមានកូនអាយុ ៥ឆ្នាំ មិនបានចូលសិក្សាក្នុង សាលាមត្តេយ្យរដ្ឋ សាលាមត្តេយ្យឯកជន ឬសាលា មត្តេយ្យសហគមន៍	
៦	ខ្នងផ្ទះមានកូនអាយុ៦ឆ្នាំ មិនបានចូលសិក្សាក្នុង សាលាបឋមសិក្សារដ្ឋ ឬ ឯកជន	
៧	ខ្នងផ្ទះមានកូនអាយុចាប់ពី៧ ដល់១១ឆ្នាំ មិនបាន ចូលសិក្សាក្នុងសាលាបឋមសិក្សារដ្ឋ ឬឯកជន	
៨	ខ្នងផ្ទះមានកូនអាយុចាប់ពី ១២ ដល់១៤ឆ្នាំ ដែល មិនបានចូលសិក្សាក្នុងសាលាបឋមសិក្សា អនុវិទ្យាល័យ ឬឯកជន	
៩	ខ្នងផ្ទះមានកុមារដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការងារដែល មានគ្រោះថ្នាក់ និងប៉ះពាល់ដល់សុខភាព	
១០	ខ្នងផ្ទះដែលមិនទទួលបានការប្រើប្រាស់ប្រភពទឹក ដែលបានកែលម្អ	
១១	ខ្នងផ្ទះគ្មានបង្គន់អនាម័យ ឬមានបង្គន់ដែរ ប៉ុន្តែមិន មានលក្ខណៈបច្ចេកទេស	
១២	ខ្នងផ្ទះមានកុមារកំព្រា ឬកុមារដែលត្រូវគេបោះបង់ ចោល	

ល.រ	សូចនាករ	ចំនួន
១៣	ខ្នងផ្ទះមានមេគ្រួសារជាស្ត្រី	
១៤	ខ្នងផ្ទះមានសមាជិកគ្រួសារមាន ជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ	
១៥	ខ្នងផ្ទះមានកុមារដែលមានពិការភាពផ្នែកសតិបញ្ញា និងរាងកាយ	
១៦	ខ្នងផ្ទះមានបញ្ហាសន្តិសុខស្បៀង (ពឹងផ្អែកលើការខ្ចីបុលស្រូវ អង្ករគេរយៈពេល៣ខែ ឬច្រើនខែក្នុងរយៈពេល១២ខែចុងក្រោយនេះ)	
១៧	ខ្នងផ្ទះមានប័ណ្ណសមធម៌ (ID Poor card)	

រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក គួរជ្រើសរើសសូចនាករមួយចំនួនខាងលើដើម្បីជាទិន្នន័យសម្រាប់សង្ខេបជូនក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួន និងដើម្បីបញ្ចូលព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅក្នុងផែនការនៃការរៀបចំសេវាសង្គមរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។

៤.២. បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់សេវាសុខាភិបាល

(អាចបត់បែនទៅតាមកម្រិតនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ)

សំណួរគន្លឹះ	ចម្លើយ
១. អគារមណ្ឌលសុខភាព	
• តើមណ្ឌលសុខភាពមានទំហំប៉ុន្មាន? • តើមណ្ឌលសុខភាពនោះមានទំហំធំសមល្មមដែរឬទេ? • តើស្ថានភាពរបស់មណ្ឌលសុខភាពមានលក្ខណៈបែបណាដែរ(ទ្រុឌទ្រោម បាក់បែក តូចចង្អៀត គ្មានអនាម័យ...) • តើមានបន្ទប់សម្រាប់ពិគ្រោះជំងឺដែរឬទេ? • តើមណ្ឌលសុខភាពត្រូវការការជួសជុលដែរឬទេ? តើផ្នែកណាខ្លះ?	

<table>
<tr><th>សំណួរគន្លឹះ</th><th>ចម្លើយ</th></tr>
<tr><td>តើជនពិការអាចប្រើប្រាស់សេវានៅមណ្ឌលសុខភាពដែរទេ ?
។ល។</td><td></td></tr>
<tr><td>២. ទីតាំងមណ្ឌលសុខភាព
តើមានប្រជាពលរដ្ឋប៉ុន្មាននាក់ដែលរស់នៅក្នុងទីតាំងដែលមានមណ្ឌលសុខភាព ? ចំនួនស្រី ? ចំនួនបុរស ?ចំនួនជនពិការ ?ចំនួនជនជាតិដើមភាគតិច ?
តើមានប្រជាពលរដ្ឋប៉ុន្មាននាក់បានទៅមណ្ឌលសុខភាពក្នុងមួយថ្ងៃៗគិតជាមធ្យម ?ចំនួនស្រី ? ចំនួនបុរស ?ចំនួនជនពិការ ?ចំនួនជនជាតិដើមភាគតិច ?
តើប្រជាពលរដ្ឋរស់នៅឆ្ងាយជាងគេពីមណ្ឌលសុខភាពមានចំនួនប៉ុន្មានគីឡូម៉ែត្រ ?
តើប្រជាពលរដ្ឋត្រូវប្រើរយៈពេលអស់ប៉ុន្មានម៉ោងដើម្បីទៅដល់មណ្ឌលសុខភាព ?
ផ្សេងៗទៀត...។ល។</td><td></td></tr>
<tr><td>៣. ធនធានមនុស្ស
តើមានវេជ្ជបណ្ឌិតចំនួនប៉ុន្មាននាក់បម្រើការងារនៅក្នុងមណ្ឌលសុខភាព ? ស្ត្រីប៉ុន្មាននាក់ ? បុរសប៉ុន្មាននាក់ ?
តើមានគិលានុបដ្ឋាយិកា ចំនួនប៉ុន្មាននាក់បម្រើការងារនៅក្នុងមណ្ឌលសុខភាព ?
ស្ត្រីប៉ុន្មាននាក់ ? បុរសប៉ុន្មាននាក់ ?</td><td></td></tr>
</table>

សំណួរគន្លឹះ	ចម្លើយ
• តើមានពេទ្យឆ្មបចំនួនប៉ុន្មាននាក់បម្រើការងារនៅក្នុងមណ្ឌលសុខភាព?ស្ត្រីប៉ុន្មាននាក់? បុរសប៉ុន្មាននាក់? • តើវេជ្ជបណ្ឌិត គិលានុបដ្ឋាយិកា និងពេទ្យឆ្មបទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ? • តើឥរិយាបថរបស់គ្រូពេទ្យក្នុងការផ្តល់សេវាមានលក្ខណៈដូចម្តេចដែរ? • ផ្សេងៗទៀត...។ល។	
៤. សម្ភារៈបរិក្ខារពេទ្យ • តើមណ្ឌលសុខភាពមានសម្ភារៈបរិក្ខារពេទ្យចាំបាច់ដែរឬទេ? • តើសម្ភារៈបរិក្ខារពេទ្យណាខ្លះដែលចាំបាច់ត្រូវធ្វើលទ្ធកម្មជាបន្ទាន់? • តើមណ្ឌលសុខភាពមានឱសថគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ដែរឬទេ? • ផ្សេងៗទៀត...។ល។	
៥. សេវាមណ្ឌលសុខភាព • តើសេវាមូលដ្ឋានអ្វីខ្លះដែលមណ្ឌលសុខភាពផ្តល់ជូនប្រជាពលរដ្ឋ? វ៉ាក់សាំងការពារ? ការថែទាំសុខភាពមាតា និងទារក? • តើមណ្ឌលសុខភាពមានសេវាសង្គ្រោះបឋម២៤ម៉ោង និង៧ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ក្នុងករណីសង្គ្រោះបន្ទាន់ដែរឬទេ? • តើមណ្ឌលសុខភាពផ្តល់សេវាសម្រាលកូនដែរឬទេ?	

សំណួរគន្លឹះ	ចម្លើយ
• តើប្រជាពលរដ្ឋដែលប្រើប្រាស់សេវាមណ្ឌលសុខភាពមានការពេញចិត្តកម្រិតណាដែរ?	
៦. កម្រៃសេវា • តើមណ្ឌលសុខភាពគិតប្រាក់កម្រៃសេវាចំពោះសេវានីមួយៗថ្លៃប៉ុន្មាន? • តើកម្រៃសេវាទាំងនោះដូចនឹងការកំណត់របស់ក្រសួងសុខាភិបាល ដែរឬទេ? • តើមណ្ឌលសុខភាពបានផ្សព្វផ្សាយអំពីកម្រៃសេវានីមួយៗនៅមណ្ឌលសុខភាពដែរឬទេ? • តើប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបបានដឹងអំពីកម្រៃសេវានីមួយៗដែរឬទេ? • តើកម្រៃសេវានីមួយៗបានផ្តល់ជាពិសេសសម្រាប់ជនបាត់បង់ឱកាស ដូចជា ជនងាយរងគ្រោះ ជនពិការ ជនក្រីក្រ ចាស់ជរា? • តើប្រជាពលរដ្ឋបានដឹងពីគម្រោងផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានហិរញ្ញវត្ថុ ឧ.មូលនិធិសមធម៌សម្រាប់សុខភាព? • តើមានវិធានការសមធម៌ផ្សេងៗទៀត(ថ្លៃធ្វើដំណើរ ថ្នាំពេទ្យ អាហារ...) សម្រាប់ជនបាត់បង់ឱកាស ដូចជា ជនងាយរងគ្រោះ ជនពិការ ជនក្រីក្រ ចាស់ជរា ដែរឬទេ? • ផ្សេងៗទៀត...។ល។	

៤.៣. បញ្ជីសូចនាករយេនឌ័រសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ក. តាមអង្គភាព

(បត់បែនតាមកម្រិតនៃរដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ)

កម្រិត ក្រុង ស្រុក

អង្គភាព/តួនាទី	បច្ចុប្បន្ន ឆ្នាំ...			គោលដៅ ត្រូវសម្រេច ឆ្នាំ.....		
	សរុប	បុរស	ស្ត្រី	សរុប	បុរស	ស្ត្រី
រដ្ឋបាលទាំងមូល	២១	១៦	៥			
គណៈអភិបាល	៧	៦	១			
ប្រធានការិយាល័យ	៥	៤	១			
ការិយាល័យរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	៤	៣	១			
ការិយាល័យ អន្តរវិស័យ	១	០	១			
ការិយាល័យផែនការ និងគាំទ្រឃុំសង្កាត់	២	២	០			
អង្គភាពលទ្ធកម្ម	២	១	១	-	-	
ការិយាល័យជំនាញផ្សេងៗទៀត...						

ខ. បែងចែកតាមអាយុ (បុគ្គលិករបស់ក្រុមប្រឹក្សា)

ចន្លោះអាយុ	សរុប	បុរស	ស្ត្រី
១៨ - ២០			
២១ - ២៥			
២៦ - ៣០			
៣១ - ៤០			
៤១ - ៥០			
៥១ - ៦០			

គ. តាមកម្រិតវប្បធម៌នៃបុគ្គលិករបស់ក្រុមប្រឹក្សា

កម្រិតវប្បធម៌	សរុប	បុរស	ស្ត្រី
បឋមសិក្សា			
មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ			
មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ			
បរិញ្ញាបត្ររង			
បរិញ្ញាបត្រ			
បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់			
ផ្សេងៗទៀត (ការបណ្តុះបណ្តាល...)			

ឃ. ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈកម្មាធិការនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សា

អង្គភាព	បច្ចុប្បន្ន ឆ្នាំ...			គោលដៅ ត្រូវសម្រេច ឆ្នាំ.....		
	សរុប	បុរស	ស្ត្រី	សរុប	បុរស	ស្ត្រី
ក្រុមប្រឹក្សា						
គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ						
គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលបច្ចេកទេស						
គណៈកម្មាធិការលទ្ធកម្ម						
គណៈកម្មាធិការផ្សេងៗទៀត						
ក្រុមការងារ						
។ល។						

ខ. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

សំណួរគន្លឹះ	ចម្លើយ
• តើស្ត្រីមានឱកាសទទួលបានការកសាងសមត្ថភាពលើជំនាញផ្សេងៗដែរឬទេ ? • តើមានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឱ្យស្ត្រីក្លាយជាអ្នកដឹកនាំឬទេ ? • តើអ្វីខ្លះជាឧបសគ្គសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំ ? • តើមានកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាពីបញ្ហាយេនឌ័រជាទៀងទាត់ដែរឬទេ ? • តើមានការយកចិត្តទុកដាក់លើមតិយោបល់របស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចប្រជុំដែរឬទេ ? • តើចំណេះដឹងនិងជំនាញយេនឌ័រជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមួយក្នុងការតំឡើងតួនាទីបុគ្គលិកដែរឬទេ ? • តើស្ត្រីមានពេលសម្រាកសម្រាប់បំបៅកូនប្រចាំថ្ងៃដែរឬទេ ? • តើមានការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងបិតុភាពដែរឬទេ ? • តើមានវិធានការក្នុងការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទដែរឬទេ ?	

ច. ការគ្រប់គ្រងធនធាននានា

សំណួរគន្លឹះ	ចម្លើយ
អំពីហិរញ្ញវត្ថុ ៖ • តើស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍	

ចំនួនប៉ុន្មាន? • តើបុរសនៅក្នុងរដ្ឋបាលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ចំនួនប៉ុន្មាន? • តើថវិកាចំនួនប៉ុន្មាន ដែលបានបែងចែកក្នុងសកម្មភាព ឬវិធានការនានាដើម្បីគាំទ្រដល់ស្ត្រី? • តើថវិកាចំនួនប៉ុន្មានដែលបានបែងចែកក្នុងសកម្មភាព ឬ វិធានការនានាដើម្បីគាំទ្រដល់បុរស? • តើក្រុមប្រឹក្សាចាត់ចែងធនធានថវិកាសម្រាប់កិច្ចការរដ្ឋបាល និងសេវាសាធារណៈដូចម្ដេចសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស? **អំពីទីកន្លែង ៖** • តើអង្គភាពបានបែងចែកកន្លែងធ្វើការរវាងបុរសនិងស្ត្រីយ៉ាងដូចម្ដេច? • តើក្រុមប្រឹក្សាបានបែងចែកថវិកាសម្រាប់ការរៀបចំកន្លែងសាធារណៈណាខ្លះ នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន? ឧទាហរណ៍ ៖ សួនកុមារ ទីលានកីឡាសួនច្បារសាធារណៈ។ • តើមាននរណាខ្លះបានប្រើប្រាស់ទីកន្លែងនោះ? **អំពីពេលវេលា ៖** • តើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានចំណាយពេលវេលាកម្រិតណាក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហារបស់ស្ត្រី? • តើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានចំណាយពេលវេលាកម្រិតណាក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហារបស់បុរស? • ផ្សេងៗទៀត...។ល។	

ឆ. វប្បធម៌/ទំនៀមទម្លាប់របស់ស្ថាប័ន/អង្គភាព

សំណួរគន្លឹះ	ចម្លើយ
• តើមានការរើសអើងណាមួយដោយផ្អែកលើភេទក្នុងស្ថាប័នដែរឬទេ? ឧទាហរណ៍. ការបែងចែកឧបករណ៍សម្ភារប្រើប្រាស់ដល់បុគ្គលិក។ • តើមានការបែងចែកការងារ/ការទទួលខុសត្រូវដល់បុគ្គលិកប្រុសស្រីប្រកបដោយទស្សនៈយេនឌ័រដែរឬទេ? ឧទាហរណ៍. ប្រសិនបើបុគ្គលិកប្រុស និងស្រី មានតួនាទីដូចគ្នា មិនមែនដោយសារតែគាត់ជាស្ត្រីទើបឱ្យគាត់ធ្វើការងារកំប៉ិកកំប៉ុក ឬការងាររដ្ឋបាលទេ។ • តើមានការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬនិយាយកំប្លែងលេងណាមួយទាក់ទងនឹងភេទដែរឬទេ? • តើមានការបង្ហាញរូបភាពអាសអាភាសណាមួយនៅកន្លែងធ្វើការងារដែរឬទេ? • តើមានការចាត់វិធានការណាមួយចំពោះសកម្មភាពបៀតបៀនផ្លូវភេទទាំងនោះដែរឬទេ? • ផ្សេងៗទៀត...។ល។	

៤.៤. បញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រសម្រាប់សកម្មភាពជាក់លាក់នីមួយៗ

ឈ្មោះសកម្មភាពការងារៈ			
តើសកម្មភាពការងារនីមួយៗមានជះឥទ្ធិពលលើស្ថានភាពយេនឌ័រជាក់លាក់ណាមួយដែរឬទេ ?			
មាន ☐	អាចមាន ☐	អាចអត់មាន ☐	អត់មានសោះ ☐
ប្រសិនបើ "អត់មាន" សូមផ្តល់ហេតុផលបញ្ជាក់ខ្លីៗ			
តើសកម្មភាពការងារនីមួយៗមានជះឥទ្ធិពលលើប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ដែរឬទេ ?	☐មាន ☐អាចមាន ☐អាចអត់មាន ☐អត់មានសោះ		
តើសកម្មភាពការងារនីមួយៗមានជះឥទ្ធិពលលើតែក្រុមប្រជាពលរដ្ឋផ្សេងៗគ្នាដែរឬទេ ?	☐មាន ☐អាចមាន ☐អាចអត់មាន ☐អត់មានសោះ		
ប្រសិនបើមាន ឬ អាចមាន តើក្រុមប្រជាពលរដ្ឋណាខ្លះ ?			
តើសកម្មភាពផ្តោតលើក្រុមគោលដៅមួយណា ?	ស្ត្រី ☐	បុរស ☐	
	ទាំងស្ត្រី និង បុរស ☐		
ប្រសិនបើ ជ្រើសរើសចម្លើយ ៖ ទាំងស្ត្រី និងបុរស។ តើមានសមាមាត្រស្ត្រី និងបុរសចំនួនប៉ុន្មានភាគរយ ?	ភាគរយនៃស្ត្រី ....%	ភាគរយនៃបុរស ....%	
តើមានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឆ្លើយ	មាន ☐	អត់មាន ☐	

នឹងសំណួរនេះដែរឬទេ ?		
ប្រសិនបើមិនមាន តើត្រូវការទិន្នន័យអ្វីបន្ថែមទៀតដែរឬទេ ?		
តើសកម្មភាពនីមួយៗបានរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានសមភាពរវាងស្ត្រីនិងបុរសដែរឬទេ ?	មាន □	អត់មាន □
ប្រសិនបើមាន បានរួមចំណែកយ៉ាងដូចម្ដេច ?		
ប្រសិនបើអត់មាន ហេតុអ្វី ?		

៤.៥. បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្នក្នុងការកសាងផែនការ

សំណួរគន្លឹះ	មាន	ទេ	មានខ្លះ
១. សំណួរទូទៅ			
តើអ្នកបានសិក្សាស្វែងយល់ពីតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ស្ត្រីគ្រប់ក្រុមទាំងអស់មុនពេលរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍរយៈពេលប្រាំឆ្នាំដែរឬទេ ?			
តើអ្នកបានសិក្សាស្វែងយល់ពីតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់បុរសគ្រប់ក្រុមទាំងអស់ មុនពេលរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍរយៈពេលប្រាំឆ្នាំដែរឬទេ ?			
តើអ្នកបានសិក្សាស្វែងយល់ពីតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ជនពិការត្រូវបានកំណត់មុនពេលរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍរយៈពេលប្រាំឆ្នាំដែរឬទេ ?			
តើអ្នកបានសិក្សាស្វែងយល់ពីតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ជនជាតិដើមភាគតិច ឬជនជាតិភាគតិចត្រូវបានកំណត់ មុនពេលរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍរយៈពេលប្រាំឆ្នាំដែរឬទេ ?			
តើអ្នកបានសិក្សាស្វែងយល់ពីតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់មនុស្សចាស់ត្រូវបានកំណត់មុនពេលរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍរយៈពេលប្រាំឆ្នាំដែរឬទេ ?			
តើអ្នកបានសិក្សាស្វែងយល់ពីតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ក្រុមបាត់បង់ឱកាស ត្រូវបានកំណត់មុនពេលរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការ អភិវឌ្ឍរយៈពេលប្រាំឆ្នាំដែរឬទេ ?			
តើតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ស្ត្រីត្រូវបានដាក់			

សំណួរគន្លឹះ	មាន	ទេ	មានខ្លះ
បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការ ដែរឬទេ ?			
តើតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់បុរសត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការ ដែរឬទេ ?			
តើតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ជនពិការត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការ ដែរឬទេ ?			
តើតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ជនជាតិដើមភាគតិច ឬជនជាតិភាគតិចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការ ដែរឬទេ ?			
តើតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ក្រុមបាត់បង់ឱកាសត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍរយៈពេលប្រាំឆ្នាំដែរឬទេ ?			
តើមានវិធានការប្រកបដោយសមធម៌ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងផលប្រយោជន៍ស្ត្រី បុរស និងក្រុមប្រជាពលរដ្ឋ ផ្សេងទៀតដែរឬទេ ?			
២.សំណួរជាក់លាក់			
តើសាលារៀនបានផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់សិស្សស្រីនិងសិស្សប្រុសដែរឬទេ (ឧ.សាងសង់បង្គន់អនាម័យ បន្ទប់ផ្លាស់សំលៀកបំពាក់ ?)			
តើមានទីធ្លាកំសាន្តសម្រាប់កុមារ និងក្មេងជំទង់លេងដែរឬទេ ?			
តើទីធ្លាកំសាន្តសម្រាប់ក្មេងលេងដែលបានសាងសង់ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការខុសៗគ្នារបស់ក្មេងស្រី ឬក្មេងប្រុសដែរឬទេ ?			
តើក្មេងស្រី ឬក្មេងប្រុសពិការបានចូលរៀនដែរឬទេ ? តើពួកគេអាចលេងជាមួយក្មេងដទៃទៀតដែរឬទេ ?			
តើមានផ្លូវសម្រាប់ថ្មើរជើងនៅលើមហាវិថីធំៗដែរឬទេ ?			

សំណួរគន្លឹះ	មាន	ទេ	មានខ្លះ
តើមានផ្លូវសម្រាប់ជិះកង់នៅលើមហាវិថីធំៗដែរឬទេ?			
តើនៅលើផ្លូវធំ និងផ្លូវលំ ក្នុងតំបន់រស់នៅមានភ្លើងអគ្គិសនីបំភ្លឺនៅពេលយប់គ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?			
តើមានសាលាមត្តេយ្យនៅក្នុងតំបន់រស់នៅថ្មីដែរឬទេ?			
តើសាលារៀនមានរថយន្តក្រុងសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកុមារដែរឬទេ?			
តើមានសួនច្បារ ឬទីធ្លាសាធារណៈគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?			
តើមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធថ្មីៗសម្រាប់ជនពិការ មនុស្សចាស់ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ...ដែរឬទេ?			
តើមានមណ្ឌលសុខភាពសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?			
តើមានសេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់សម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះដែរឬទេ?			
តើមានបន្ទប់រង់ចាំសម្រាលកូនដែរឬទេ?			
ផ្សេងៗទៀត...។ល។			

៣. តើចំណុចខាងលើណាខ្លះដែលត្រូវមានវិធានការដើម្បីដោះស្រាយ?

៤. តើមានសកម្មភាពចាំបាច់អ្វីខ្លះដើម្បីឆ្លើយតបនឹងចំណុចនីមួយៗខាងលើ? ហើយតើសកម្មភាពណាខ្លះអាចធ្វើទៅបាន?

៤.៦. បញ្ជីត្រួតពិនិត្យអគារសាធារណៈសម្រាប់ជនពិការអាចប្រើប្រាស់បាន

ការបរិយាយ	ចម្លើយ
១. ទីធ្លាខាងក្រៅ	
តើផ្លូវដើររាបស្មើ មិនមានការរំខានមែនដែរឬទេ ?	
តើផ្លូវដើរមានទទឹងទំហំ១.៥០ម៉ែត្រ ជំទូលាយគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ ?	
តើផ្លូវដើរមានលក្ខណៈមិនរអិលនិងសុវត្ថិភាពដែរឬទេ ?	
តើច្រកចូលអគារងាយស្រួលសម្រាប់ជនពិការជិះរទេះចេញចូលដែរឬទេ ?	
២. ច្រករបៀង	
តើច្រករបៀងមានភាពស្រលះ និងមិនមានអ្វីជារបាំងដែរឬទេ ?	
តើច្រករបៀងសម្រាប់សាធារណៈដែលមិនសូវមានគេធ្វើដំណើរ មានទទឹងទំហំយ៉ាងតូច ១.៥ម៉ែត្រ ដែរឬទេ ?	
តើច្រករបៀងមានផ្ទៃរាបស្មើ និងមិនរអិលដែរឬទេ ?	
តើច្រករបៀងសម្រាប់ធ្វើដំណើរងាយស្រួលរកដែរឬទេ ?	
៣. ទ្វារ	
តើទ្វារបើកមានទទឹងប្រហែល០.៨ម៉ែត្រ ដែរឬទេ ?	
តើអ្នកប្រើប្រាស់ច្រកទ្វារត្រូវឆ្លងកាត់ចំណោតដែលមានកម្ពស់ខ្ពស់ជាង០.០២ម៉ែត្រ ដែរឬទេ ?	
តើទ្វារងាយស្រួលបើកដោយប្រើដៃតែម្ខាងបានដែរឬទេ ?	
តើទំហំច្រកទ្វារប្រហែល ១.៥ ម៉ែត្រ គុណនឹង ១.៨ ម៉ែត្រអាចឱ្យជនពិការជិះរទេះបើកទ្វារបានដែរឬទេ ?	
តើទ្វារងាយស្រួលក្នុងការរកដែរឬទេ ?	

ការបរិយាយ	ចម្លើយ
៤. ជម្រាល ជណ្តើរ និងបង្កាន់ដៃ	
តើក្នុងមួយជាន់ៗ មានជណ្តើរ ឬ ជម្រាលដើម្បីសម្រួលដល់ជនពិការធ្វើដំណើរដែរឬទេ ?	
តើចំណោតរបស់ជម្រាលមានកម្ពស់អតិបរមាត្រឹម១/១២ ដែរឬទេ ?	
តើជម្រាលមានទទឹងយ៉ាងហោច១ ម៉ែត្រដែរឬទេ ?	
តើបង្កាន់ដៃមានកម្ពស់ចន្លោះពី ០.៨ទៅ ០.៩ ម៉ែត្រដើម្បីធ្វើដំណើរដោយសុវត្ថិភាពនៅពេលប្រើជណ្តើរ ឬជម្រាលដែរឬទេ ?	
តើជណ្តើរ និងជម្រាលងាយរកឃើញដែរឬទេ ?	
៥. បង្គន់ ឬ បន្ទប់ទឹក	
តើមានបង្គន់សម្រាប់ជនពិការប្រើប្រាស់ដែរឬទេ ?	
តើបង្គន់សម្រាប់ជនពិការមានដាក់ស្លាកសញ្ញាសម្គាល់ដែរឬទេ ?	
៦. ស្លាកសញ្ញា	
តើមានស្លាកសញ្ញាប្រាប់ពីទីតាំង ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈប្រើប្រាស់ផ្សេងៗសម្រាប់ជនពិការបានដឹងដែរឬទេ ?	
តើមានផែនទី ផ្ទាំងព័ត៌មាន និងស្លាកសញ្ញាផ្សេងៗនៅលើជញ្ជាំងក្នុងកម្ពស់ដែលសមស្របចន្លោះពី ០.៨ ទៅ ០.៩ ម៉ែត្រ ដែរឬទេ ?	
តើព័ត៌មានសំខាន់ៗលើស្លាកសញ្ញាអាចងាយស្រួលសម្រាប់ជនពិការបានដឹង ឬ អានបានដែរឬទេ ? (អក្សរផុស ឬ អក្សរស្ទាបដែលជនពិការអាចអាន)	
តើស្លាកសញ្ញាងាយស្រួលរក និងអានដែរឬទេ ?	

ការបរិយាយ	ចម្លើយ
៧. ប្រព័ន្ធប្រកាសអាសន្ន	
តើទីតាំងដាក់សញ្ញាប្រកាសអាសន្នអាចងាយស្រួលរក ឬ ដឹង ដោយជនពិការដែរឬទេ ?	
តើមនុស្សគថ្លង់អាចស្គាល់ ឬ ដឹងថាមានការប្រកាស អាសន្ន ដែរឬទេ ?	

៤.៧. បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ក្នុងពេលកិច្ចប្រជុំ ឬព្រឹត្តិការណ៍នានា

ការបរិយាយ/សំណួរគន្លឹះ	បាទ/ចាស	ទេ	កំណត់សម្គាល់
១. ការអញ្ជើញ			
តើជនពិការ អង្គការជនពិការត្រូវបាន អញ្ជើញដូចអ្នកដទៃដែរឬទេ ?			
តើការអញ្ជើញប្រើប្រាស់ទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា (ឧ. លិខិត ឬផ្ទាល់មាត់) ដែរឬទេ ?			
តើមានប្រើប្រាស់ភាសាសាមញ្ញដើម្បីផ្តល់ ព័ត៌មានដល់ជនពិការដែរឬទេ ?			
តើការអញ្ជើញបានផ្តល់ព័ត៌មានអំពីភាព ងាយស្រួលចេញចូលកន្លែងប្រជុំដែរឬទេ ?			
តើអ្នករៀបចំបានសួរទៅជនពិការដែលអញ្ជើញឱ្យចូលរួម ថាតើពួកគេមានតម្រូវការអ្វី បន្ថែមទៀតដែលផ្តល់ភាពងាយស្រួល ដល់ពួកគេដែរឬទេ ?			
២. ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់ជនពិការ			
សូមចាំថាការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់ជនពិការ សំដៅលើរចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត ផង និងលើវិធីសាស្ត្រប្រាស្រ័យទាក់ទងផង។			

ការបរិយាយ/សំណួរគន្លឹះ	បាទ/ចាស	ទេ	កំណត់សម្គាល់
តើការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់ជនពិការ គឺសម្រាប់គ្រប់ៗគ្នាឬ? សម្រាប់ក្រុមផ្សេងៗឬ (ដូចជា ចាស់ជរា ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ កុមារ ។ល។)			
នៅលើឯកសារលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ មានប្រើប្រាស់ពណ៌ដិត សម្រាប់អត្ថបទ និងផ្ទៃខាងក្រោយឬទេ?			
៣. រៀបចំកន្លែង សម្រាប់កិច្ចប្រជុំ ឬ ព្រឹត្តិការណ៍			
តើកន្លែងរៀបចំកិច្ចប្រជុំផ្តល់ភាពងាយស្រួលសម្រាប់ជនពិការដែរឬទេ?			
តើអគារប្រជុំផ្តល់ភាពងាយស្រួលសម្រាប់ជនពិការដែរឬទេ?			
តើបង្គន់ ច្រកផ្លូវដើរ និងកន្លែងញ៉ាំ អាហារផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ជនពិការដែរឬទេ?			
៤. មធ្យោបាយដែលជនពិការអាចទៅចូលរួម			
តើពួកគេអាចទៅដល់កន្លែងរៀបចំព្រឹត្តិការណ៍ដោយមធ្យោបាយធ្វើដំណើរសាធារណៈបានដែរឬទេ? ប្រសិនបើមិនបាន តើមានជម្រើសផ្សេងទៀតដែរឬទេ (ឧ.រៀបចំការធ្វើដំណើរ ដោយមានការគាំទ្រពីអង្គការជនពិការនៅមូលដ្ឋាន)?			
តើមានព័ត៌មានអំពីកន្លែងប្រជុំដែរឬទេ? អំពីរបៀបទៅដល់ទីនោះ តើនឹងមានការគាំទ្រអ្វីខ្លះនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំនោះ និងតើមានការទូទាត់ចំណាយសម្រាប់ពួកគេវិញដែរទេ?			

ការបរិយាយ/សំណួរគន្លឹះ	បាទ/ចាស	ទេ	កំណត់សម្គាល់
តើមានអ្នកណាម្នាក់នៅច្រកចូលកន្លែងរៀបចំព្រឹត្តិការណ៍នេះ ដើម្បីនាំផ្លូវពួកគេ និងផ្តល់ជំនួយក្នុងករណីដែលចាំបាច់ដែរឬទេ ?			
តើអ្នកមានព័ត៌មានពីអ្នកដែលត្រូវបានអញ្ជើញ ថាតើពួកគេមានតម្រូវការ ពិសេសអ្វីដែលផ្តល់ភាពងាយស្រួលសម្រាប់ជនពិការ ឬថាតើពួកគេនឹងនាំជំនួយការផ្ទាល់ខ្លួនទៅដែរឬទេ ?			
តើការបកប្រែសញ្ញាត្រូវបានរៀបចំឡើង និងគ្រោងថវិកាសម្រាប់ក្នុងករណី ដែលមានអ្នកដែលខ្សោយក្នុងការស្តាប់មកចូលរួមដែរទេ ?			
តើព័ត៌មានជាអក្សរស្ទាប អក្សរបោះពុម្ពធំៗ ឬសំឡេង ត្រូវបានរៀបចំឡើង និងគ្រោងថវិកាក្នុងករណីដែលមានអ្នក ដែលខ្សោយខាងគំហើញ មកចូលរួមដែរឬទេ ?			
តើវាគ្មិននៅក្នុងកិច្ចប្រជុំនេះបានទទួលព័ត៌មានអំពីការប្រាស្រ័យទាក់ទងដែរឬទេ ? តើវាគ្មិននិយាយយឺតៗ និងច្បាស់ៗដែរទេ ? និងតើមានអ្នកបកប្រែភាសា ឬភាសាកាយវិការដែរឬទេ ?			
តើបន្ទប់ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីឱ្យរទេះរុញអាចឆ្លងកាត់បានដែរឬទេ ? តើពុំមានវត្ថុអ្វីដែលគេអាចជំពប់ដួលដែរឬទេ ?			
តើកាលវិភាគសមស្របសម្រាប់អ្នកចូលរួមទាំងអស់ដែរឬទេ ?			

នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង រដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចជ្រើសរើសយកវិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍នានាដែលបានបង្ហាញជូនខាងលើយកទៅប្រើប្រាស់ និងកែច្នៃ ព្រមទាំងអាចបង្កើត ឬជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍ផ្សេងៗទៀតដែលមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងស្ថានភាពនៃរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន មកប្រើប្រាស់តាមការចាំបាច់ ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីធានាបាននូវការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន នៅក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។