

ການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຂະບວນການ ຝຶກ_ສົ່ງເສີມຊາວກະສິກອນ



ເອກະສານ ປະກອບການຝຶກອົບຮົມ 13:



Laos Extension for Agriculture Project
P.O. Box 9159
Vientiane, Lao P.D.R.
Tel/fax: 021 732 162 Mobile: 020 5526277
Email: leap@laoex.org
Email: cetdu@laoex.orgg

CETDU
Central Extension
Training and
Development Unit





ປຶ້ມຄູ່ມືໃນການສົ່ງເສີມກະສິກຳແມ່ນຫົວຂໍ້ຕໍ່ເນື່ອງຊຶ່ງລວມມີ:

- ວິທີການສົ່ງເສີມ (ພາກ 1 ຫາ 19)
- ເຄື່ອງມື ສຳລັບວິທີການສົ່ງເສີມກະສິກຳ ແລະປ່າໄມ້
- ປຶ້ມຄູ່ມື ກ່ຽວກັບເຕັກນິກ ກະສິກຳ ສ້າງສັດ ປູກຝັງຫລັກສູດ (ພະນັກງານສົ່ງເສີມ ຂັ້ນເມືອງ ແລະພະນັກງານສົ່ງເສີມຂັ້ນບ້ານ)

ປຶ້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວແມ່ນເຈດຕະນາເຮັດໃຫ້ການນຳໃຊ້ງ່າຍຂຶ້ນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ນຳສະເໜີຈຸດປະສົງຂໍ້ມູນເບື້ອງຕົ້ນຂອງວິທີການສົ່ງເສີມກະສິກຳ. ປຶ້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວໄດ້ຖືກພັດທະນາໃນບາດກ້າວທຳອິດຂອງໂຄງການ Leap ໂດຍການ ຮ່ວມມືກັບພະນັກງານຄູ່ຝຶກຂອງກອງສົ່ງເສີມກະສິກຳ ແລະປ່າໄມ້ (ໂດຍແມ່ນ ພະນັກງານວິຊາການ CETDU) ຄວາມມຸ່ງຫມາຍແມ່ນເພື່ອພັດທະນາເປັນເຄື່ອງມືໃຫ້ພະນັກງານ ສົ່ງເສີມຂັ້ນເມືອງສາມາດຖ່າຍທອດໄປເຖິງຄວາມຕ້ອງການຂອງຊາວກະສິກອນ.

Laos Extension for Agriculture Project
P.O. Box 9159
Vientiane, Lao P.D.R.
Tel/fax: 021 732 162 Mobile: 020 5526277
Email: leap@laoex.org
Email: cetdu@laoex.org

ປຶ້ມຄູ່ມືໃນແຕ່ລະເລື່ອງ

I. ເອກະສານປະກອບການຝຶກອົບຮົມຄັ້ງທີ 1

1. ລະບົບ ແລະຂະບວນການຝຶກ _ ສິ່ງເສີມວຽກງານກະສິກຳ ແລະປ່າໄມ້
2. ວິທີການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຝຶກ_ສິ່ງເສີມ ຊາວກະສິກອນ (TNA _ Kiss)
3. ເຕັກນິກການພົວພັນ_ສື່ສານທີ່ມີປະສິດທິພາບ
4. ວິທີການເຮັດວຽກກັບຊາວກະສິກອນ
5. ຄູ່ມືພາກສະໜາມ ສຳລັບນັກສົ່ງເສີມ

II. ເອກະສານປະກອບການຝຶກອົບຮົມຄັ້ງທີ 2

6. ວິທີການຝຶກອົບຮົມ_ສິ່ງເສີມຊາວກະສິກອນທີ່ມີປະສິດທິພາບ
7. ບາງເຕັກນິກການຝຶກອົບຮົມແບບມີສ່ວນຮ່ວມ
8. ການຝຶກອົບຮົມແບບມີສ່ວນຮ່ວມ
9. ເຕັກນິກຜື້ນຖານສຳລັບວິທະຍາກອນ
10. ການພັດທະນາກຸ່ມຜູ້ຜະລິດ
11. ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານກຸ່ມທີ່ມີປະສິດທິພາບ
12. ການພັດທະນາຜູ້ນຳຊຸມຊົນ ແລະວິຊາການບ້ານ
13. ການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຂະບວນການຝຶກ_ສິ່ງເສີມຊາວກະສິກອນ
14. ວິທີການ, ເຄື່ອງມືການວາງແຜນ ແລະປະຕິບັດແຜນການ

III. ເອກະສານປະກອບການຝຶກອົບຮົມຄັ້ງທີ 3

15. ຜື້ນຖານການພັດທະນາ ແລະວິທີການຝຶກສົ່ງເສີມ ແບບມີສ່ວນຮ່ວມ
16. ວິໄສທັດໃນການປັບປຸງວຽກງານການສົ່ງເສີມ ກະສິກຳ
17. ປັດໃຈມະນຸດ ແລະການພັດທະນາ ວຽກງານ ສົ່ງເສີມ ກປ
18. ການຈັດຫັດສະນະສຶກສາ
19. ລະບົບ ຜ່ານຄວາມສຳເລັດ ຄວາມກະຕືລືລົ້ນ ແລະການມີສ່ວນຮ່ວມ

ເອກະສານ 13: ການຕິດຕາມ

ຊຸກຍູ້ຂະບວນການຝຶກ_ສົ່ງເສີມຊາວກະສິກອນ

ສາລະບານ

ບົດນຳ	2
ຈຸດປະສົງ	3
ຄວາມໝາຍ ຄວາມສຳຄັນ	4
ອົງປະກອບຂອງການຕິດຕາມຊຸກຍູ້	6
ການສ້າງເຄື່ອງມື	13
ເຄື່ອງມືສຳລັບການນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຂະບວນການຝຶກ ແລະ ສົ່ງເສີມ	17
ວິທີການນຳໃຊ້.....	19
ແບບຟອມລາຍງານຜົນການຕິດຕາມຊາວກະສິກອນ (ແບບ SIFT).23	

1

ເອກະສານປະກອບການຝຶກອົບຮົມ 13:

Achievement	Which condition was particular favorable	What and how to continue	Time	Responsible person

Failure	Result of failure	Corrective action	Time	Responsible person

26



3. ຜົນໄດ້ຮັບຕົວຈິງ (ຖ້າຫາກແຖວຫວ່າງສໍາລັບຂຽນບໍ່ໄດ້ໃຫ້ຂຽນຕື່ມໃສ່ຕາມຫຼັງຂອງເຈ້ຍ

Report of SIFT

Coaching and monitoring a learning project on village level

1. Place

Village _____ District _____ Province _____

Learning group _____ Date _____ No of participants _____ Female _____

2. Skills the farmers liked to achieve (identified during TNA_KISS)

ຂໍ້ແນະນຳການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຂະບວນການຝຶກ

ບົດນຳ

ທຸກໆການຝຶກອົບຮົມ ທີ່ຈະເກີດປະສິດທິພາບໄດ້ນັ້ນ ຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການປະຕິບັດຢ່າງເປັນລະບົບຕາມວົງຈອນ ຫຼືຂະບວນການຝຶກ, ກອງສົ່ງເສີມກະສິກຳ ແລະປ່າໄມ້ ມີຈຸດປະສົງຕົ້ນຕໍຢ່າງໜຶ່ງຄືການເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານຄູຝຶກທຸກລະດັບທີ່ໄດ້ຜ່ານຫຼັກສູດການຝຶກດ້ານການສົ່ງເສີມ ໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ຢ່າງຫຼັກແຫ້ມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທຸກໆຂັ້ນຕອນການຝຶກ. ການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ (Follow Up Support or Monitoring) ກໍ່ແມ່ນໜຶ່ງໃນຂັ້ນຕອນການຝຶກອົບຮົມແບບໃໝ່ຊຶ່ງຖືໄດ້ວ່າມີຄວາມສໍາຄັນຢ່າງຍິ່ງຕໍ່ການຕີລາຄາສັງລວມຜົນການອໍານວຍຄວາມຮູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຈາກຫ້ອງຝຶກ ຂອງສໍານະນະກອນໄປປະສົມປະສານກັບຄວາມສໍານານແລະຄວາມາມາດບົນຊັອນສະເພາະໂຕຂອງແຕ່ລະຄົນເຂົ້າໃນວຽກງານພາກການປະຕິບັດຕົວຈິງກັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍຂັ້ນຖັດລົງໄປ.

ຢ່າງໃດກໍດີ, ການເຫັນໄດ້ຄວາມສໍາຄັນໂດຍທີ່ຂາດວິທີການ, ຂັ້ນຕອນ ແລະເງື່ອນໄຂໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະອຽດກໍ່ບໍ່ອາດສົ່ງເສີມໃຫ້ຄູຝຶກ ໃນແຕ່ລະດັບໄດ້ເກີດການຮຽນຮູ້ທີ່ແທ້ຈິງໄດ້, ດັ່ງນັ້ນ, ການກຳ ນົດຄູ່ມືຂໍ້ແນະນຳສະບັບນີ້ຈຶ່ງໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຄົ້ນຄິດຂຶ້ນເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃຫ້ແກ່ຄູຝຶກລະດັບຕ່າງໆໃນການຜັນຂະຫຍາຍ ແລະນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃຫ້ເກີດການປະຕິບັດຢ່າງມີຮູບປະທຳທັງຮັບປະກັນໄດ້ຄຸນະພາບຂອງວຽກງານ.

1. ຈຸດປະສົງ

ໜ່ວຍຝຶກອົບຮົມຂອງກອງສົ່ງເສີມພາຍໄຕ້ການຊີ້ນຳຂອງກອງສົ່ງເສີມ ກປ ມີເປົ້າໝາຍອັນຍາວນານແມ່ນໃຫ້ຄູຝຶກລະດັບຕ່າງໆໄດ້ພັດທະນາຂໍ້ຄວາມສາມດາຂອງຕົນໄດ້ຢ່າງເຕັມທີ່ໃຫ້ກາຍເປັນຜູ້ສຳນານງານໃນເຕັກນິກການສົ່ງເສີມ ແລະການເປັນບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄຸນນະພາບຂອງຂະແໜງການໃນຕໍ່ໜ້າ. ສ່ວນຄູ່ມືແນະນຳສະບັບນີ້ມີຈຸດປະສົງສະເພາະແມ່ນ:

- ເພື່ອໃຫ້ຄູຝຶກແຕ່ລະລະດັບເຫັນໄດ້ຄວາມໝາຍຄວາມສຳຄັນຂອງການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຂະບວນການຝຶກທີ່ມີຕໍ່ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ແລະຕົນເອງຜ່ອນທົນງານ
- ຮູບອົງປະກອບ ແລະໜ້າວຽກຂອງການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຜ່ອນທັງວິທີການປະຕິບັດແຕ່ລະຂັ້ນຕອນ ໄດ້ຢ່າງເໝາະສົມ
- ຮູ້ໄດ້ບັນດາປະເພດຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນຕ້ອງໄດ້ມີການບັນທຶກຈົດຈຳ ແລະນຳມາວິເຄາະເພື່ອເຫັນໄດ້ຈຸດດີ, ຈຸດອ່ອນ, ຂໍ້ຄົງຄ້າງ ໃນການປະຕິບັດຂະວນການຝຶກອົບຮົມ ຂອງພະນັກງານສົ່ງເສີມ.

ສິ່ງທີ່ປະຕິບັດໄດ້	ເງື່ອນໄຂຊຶ່ງໄດ້ອຳນວຍໂດຍສະເພາະ	ສິ່ງຕ້ອງສືບຕໍ່ / ວິທີການ	ເວລາ	ໃຜຕ້ອງເຮັດ
ສິ່ງທີ່ປະຕິບັດບໍ່ໄດ້	ເສຍເຫດ	ສິ່ງຕ້ອງສືບຕໍ່ / ວິທີການ	ເວລາ	ໃຜຕ້ອງເຮັດ

ເຫັນ ແລະຍິ່ງຍິນຈາກອຳນາດການປົກຄອງ

ຫົມຄູຝຶກເມືອງ

ຫົວໜ້າກຸ່ມ



ແບບຟອມ
ລາຍງານຜົນການຕິດຕາມ ຊາວກະສິກອນ (ແບບ FIST)

1. ສະຖານທີ່

ບ້ານ _____ ເມືອງ _____ ແຂວງ _____
ກຸ່ມກິດຈະກຳ _____ ຄັ້ງວັນທີ _____ ຈ/ນ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ _____ (ຄົນ), ຍິງ _____

2. ສິ່ງທີ່ຊາວກະສິກອນຢາກຮຽນຮູ້ ແລະ ເຮັດໄດ້ໃນ TNA_KISS ຜ່ານມາ

2. ຄວາມໝາຍຄວາມສຳຄັນ

ການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ (Follow Up Support) ໃນກະໂຕຂອງຄຳສັບໄດ້ບົ່ງບອກວ່າແມ່ນກິດຈະກຳໜຶ່ງ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ມີການໄປສັງເກດການປະຕິ ບັດໜ້າວຽກ ຫຼືກຳລັງຈະປະຕິບັດໜ້າວຽກຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃດໜຶ່ງ ພ້ອມດ້ວຍການຕອບສະໜອງເງື່ອນໄຂ ຫຼືບັດໃຈຢ່າງໃດຢ່າງໜຶ່ງ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຫຼົ່ານັ້ນໄດ້ປະຕິບັດກິດຈະກຳຢ່າງຖືກຕ້ອງ, ຊຶ່ງອາດລວມທັງການໃຫ້ຄວາມຮູ້, ຂໍ້ຄິດເຫັນຂໍ້ແນະນຳບາງຢ່າງເພີ່ມເຕີມ ແລະກຳລັງໃຈໃນຊ່ວງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຢູ່ນັ້ນ. ທັງນີ້ກໍແມ່ນແນວໃສ່ໃຫ້ກຸ່ມເປົ້າໝາຍສາມາດນຳເອົາຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ແລະທັດສະນະຄະຕິ ທີ່ໄດ້ຮັບຈາກຫ້ອງຝຶກເຂົ້າສູ່ການປະຕິບັດຕົວຈິງໄດ້ຢ່າງເຕັມຄວາມສາມາດຂອງຕົນ ແລະທົນງານ.

ໃນຍຸກການພັດທະນາປະຈຸບັນກ່ອນອື່ນໝົດນັ້ນໄດ້ຮຽກຮ້ອງ ໃຫ້ບຸກຄົນ ຫຼືກຸ່ມຄົນໃດໜຶ່ງ ເກີດການຮຽນຮູ້ ແລະເຂົ້າໃຈໃນສິ່ງທີ່ຕົນຈະໄດ້ຈັດສ້າງຂຶ້ນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເກີດການປ່ຽນແປງໃນຊີວິດ. ໃນຄອບຄົວ ແລະໃນຊຸມຊົນຂອງຕົນໂດຍລວມ, ເຮັດໄດ້ແນວນັ້ນກິດຈະກຳການພັດທະນາຕ່າງໆ ເຫຼົ່ານັ້ນຈິ່ງຈະໝັ້ນຄົງ ມີການສືບຕໍ່ຜັນຂະຫຍາຍໄປສູ່ລຸ້ນຄົນຕໍ່ໄປໄດ້ເປັນຢ່າງດີ. ແຕ່ຫາກບໍ່ແມ່ນຈະໃຫ້ຜູ້ອື່ນມາກຳນົດກິດຈະກຳໃຫ້ແລ້ວອີກຜ່າຍໜຶ່ງເປັນຜູ້ປະຕິບັດຕາມ ໂດຍບໍ່ໄດ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈໃນໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນຢ່າງເປັນເຈົ້າການແທ້ໆ ເມື່ອເປັນເຊັ່ນນັ້ນການສູນເສຍເວລາ, ທຶນຮອນ, ການເສຍຄວາມສັດທາລະຫວ່າງນັກພັດທະນາ / ສົ່ງເສີມ ແລະຊາວບ້ານພ້ອມກັບບັນຫາທີ່ຕາມມາຈາກການປະຕິບັດກິດຈະກຳການພັດທະນານັ້ນກໍຈະເກີດຂຶ້ນຢ່າງບໍ່ຕ້ອງສົງໄສ.



ການຝຶກອົບຮົມກໍ່ຖືໄດ້ວ່າແມ່ນກິດຈະກຳ ການພັດທະນາທີ່ສຳຄັນ ແລະເປັນປາຍແຫຼມອີກດ້ວຍເພາະມັນກ່ຽວຂ້ອງກັບການປ່ຽນແປງທັດສະນະຄະຕິຂອງຄົນ, ເປັນການເພີ່ມພູນຄວາມຮູ້, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະຄວາມສຳນຶກຊຳນານໃນບາງດ້ານອີກດ້ວຍ ຖ້າຫາກວ່າການຝຶກອົບຮົມນັ້ນເປັນຫານຝຶກທີ່ຈະປະຕິບັດຢ່າງເປັນລະບົບ ຄົບຖ້ວນຕາມຂັ້ນຕອນໃນວົງຈອນການຝຶກ (ຮູບ.1.ວົງຈອນການຝຶກອົບຮົມ) ພ້ອມທັງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນການທີ່ຈະນຳໄປໃຊ້ເຂົ້າໃນຊີວິດ ແລະວຽກງານປົກ ກະຕິຂອງເຂົ້າເຈົ້າ. ດັ່ງນັ້ນ, ການສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈເພື່ອກຳນົດຮູບແບບ ແລະວິທີຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ກ່ອນຈະເລີ່ມທຳການປະຕິບັດ ຕ້ອງໄດ້ສຶກສາພິຈາ ລະນາຢ່າງຖີ່ຖ້ວນ ແລະມີຄວາມໝັ້ນແໜ້ນແທ້ໆ.

ຮູບພາບລຸ່ມນີ້ ໄດ້ສະແດງເຖິງວົງຈອນການຝຶກອົບຮົມທີ່ຈະເປັນບ່ອນອີກໃນການກຳນົດກິດຈະກຳການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ໃຫ້ເກີດປະສິດທິພາບ.



ໜັບສະໜູນເອື້ອອຳນວຍເພື່ອໃຫ້ຕາມ່າງການສົ່ງເສີມໃນຂັ້ນບ້ານມີຄວາມເຂັ້ມແຂງໝາຍວ່າມີ_ກຸ່ມຜູ້ຜະລິດ / ຜູ້ໃຊ້ນ້ຳ ຊຸບທ ແລະວິຊາການບ້ານດ້ານຕ່າງໆຂັ້ນແຂງສາມາດດຳເນີນກິດຈະກຳຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ລະຫວ່າງກັນ ແລະກັນພາຍໃນຊຸມຊົນເອງໄດ້, ລະຫວ່າງບ້ານກັບບ້ານ, ເມືອງກັບເມືອງໄດ້, ໃນທີ່ສຸດເປົ້າໝາຍກຸ່ມຕົນເອງເພິ່ງຕົນເອງຕາມແນວທາງຂອງພັກ ກໍ່ສາມາດບັນລຸໄດ້

ຄຳເວົ້າ ແລະຂໍ້ຄິດເຫັນທີ່ປະກົດໃນໜ້າເຈ້ຍໂດຍທີ່ບໍ່ໄດ້ມີການນຳໄປປະຕິບັດຈິງຕາມຄວາມເຂົ້າໃຈກໍ່ຖືໄດ້ເປັນພຽງຄວາມຮູ້ທີ່ເປົ່າຫວ່າງປັດສະຈາກຜົນງານໃດໆຕໍ່ຕົນເອງ ແລະສັງຄົມ. ປະສົບການຈະເກີດຂຶ້ນໄດ້, ພະນັກງານຄູ່ຝຶກຈະມີຄວາມສຳນຶກສຳນານໄດ້ ກໍ່ມີພຽງແຕ່ການໄດ້ຜ່ານວຽກງານຕົວຈິງເຮັດດ້ວຍມື ແລະສະຕິປັນຍາຂອງຕົນເອງເທົ່ານັ້ນ.

6. ເມື່ອສິ້ນສຸດການສົນທະນາແລ້ວ ແມ່ນໃຫ້ມີການປະກອບເປັນບົດລາຍງານໃຫ້ຈະແຈ້ງ ແລະເປັນທາງການຕາມແບບຟອມທີ່ກະທັດລັດເຂົ້າໃຈງ່າຍ (ລຸ່ມນີ້) ໂດຍ 1 ສະບັບ ມອບໃຫ້ກຸ່ມ / ບ້ານເປົ້າໝາຍນັ້ນ, 1 ສະບັບໄວ້ນຳທຶນງານ, 1 ສະບັບ ໃຫ້ຫ້ອງການ ກປ ເມືອງ, 1 ສະບັບ ສົ່ງໃຫ້ທຶນ ຫຼືກອງຂັ້ນແຂວງ ແລະ 1 ສະບັບ ສົ່ງໃຫ້ໂຄງການຢູ່ສູນກາງເພື່ອຕິດຕາມອຳນວຍເຮັດໄດ້ ແນວນີ້ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານວຽກງານການສົ່ງເສີມຝຶກອົບຮົມ ແລະຄວາມຄືບໜ້າຕ່າງໆແມ່ນຈະມີໃນ ທຸກພາກສ່ວນໃນກົນໄກຄຸ້ມຄອງວຽກງານການສົ່ງເສີມໂດຍອັດຕະໂນມັດ ແລະທັງເປັນການສ້າງຄວາມເປັນເຈົ້າການຂອງແຕ່ລະຝ່າຍກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ເພີ່ມ ຂຶ້ນຢ່າງບໍ່ຢຸດຢັ້ງ.

ເມື່ອ ຮູ້ ເຖິງ ຜົນ ສຳ ເລັດ , ບັນ ຫາ ແລະສາຍເຫດຕ່າງໆແລ້ວໃຫ້ແຍກ ສິ່ງໃດທີ່ທຶນນັກສົ່ງເສີມຕະນັກໃຈ ແລະເຫັນວ່າຕ້ອງໄດ້ໃຫ້ຄວາມກະຈ່າງ ແຈ້ງກັບທີ່, ແມ່ນຕ້ອງໄດ້ແນະນຳຕື່ມໃຫ້ໂລດ ຫຼືຊ່ວຍແກ້ບັນຫາໄດ້ເລີຍ ໂລດ, ຕ້ອງໃຫ້ສືບຕໍ່ປະຕິບັດໃຫ້ທັນການໃນເວລານັ້ນໂລດ; ໃຫ້ຄວາມ ເຂົ້າໃຈຈົນກຸ່ມເປົ້າໝາຍມີຄວາມໝັ້ນໃຈວ່າຈະເຮັດໄດ້, ຈາກນັ້ນ

7. ທຶນງານສົ່ງເສີມເມືອງປະກອບເປັນຊຸດເກັບຮັກສາທີ່ຕໍ່ເນື່ອງ ແລະອົງໃສ່ບັນຫາ ແລະຂໍ້ຕົກລົງໃນແບບຟອມລາຍງານດັ່ງກ່າວທຸກຝ່າຍຈະຕ້ອງໄດ້ມີການວາງແຜນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳຂອງສ່ວນຕົນຮັບຜິດຊອບຂຶ້ນຕໍ່ໄປແນໃສ່ຮັບໃຊ້, ປົນອ້ອມຊຶ່ງກັນ ແລະກັນ, ສະ

3. ອົງປະກອບຂອງການຕິດຕາມຊຸກຍູ້

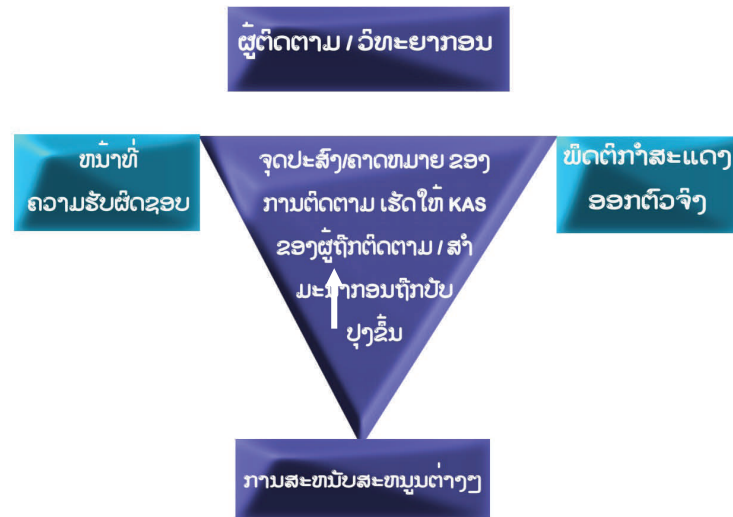
ການຊຸກຍູ້ຕິດຕາມທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດປະສິດທິພາບໄດ້ນັ້ນ ຜູ້ທຳການຕິດຕາມຄວນກຳໄດ້ສ່ວນປະກອບຕ່າງໆ ຂອງວຽກງານດັ່ງກ່າວຄື:

- ຈຸດປະສົງຄາດໝາຍຂອງການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຂະບວນການຝຶກມີຢ່າງໃດ
- ໜ້າທີ່ ແລະຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໄດ້ຮັບເພື່ອສືບຕໍ່ປະຕິບັດຫຼັງຝຶກແລ້ວມີອັນໃດແດ່
- ຜິດຕິກຳ (KAS) ທີ່ສະແດງອອກໃນການປະຕິບັດວຽກຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍ
- ການສະໜັບສະໜູນທີ່ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໄດ້ຮັບຈາກອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນີ້ເມື່ອພິຈາລະນາໂຕຕ່ອງແລ້ວເຫັນວ່າອົງປະກອບຂອງການຕິດຕາມຂະບວນການຝຶກອົບຮົມ ມີສາຍພົວພັນກັບຫຼາຍພາກສ່ວນໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບ ດັ່ງຈະໄດ້ຊີ້ແຈງໃນແຜນວາດຄວາມສຳພັນ (ຮູບ.2.) ເຊັ່ນ:

- ການກຳນົດຈຸດປະສົງຄາດໝາຍຂອງການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບບຸກຄົນອີກຝ່າຍໜຶ່ງຄື (ຜູ້ຕິດຕາມ) ທີ່ເປັນຝ່າຍຢາກສົ່ງເສີມເພີ່ມພູນຄວາມຮູ້ຄວາມສຳນານ ແລະທັດສະນະຄະຕິຕ່ວຽກງານທີ່ດີໃຫ້ແກ່ກຸ່ມບຸກຄົນອີກຝ່າຍໜຶ່ງຄື (ຜູ້ຖືກຕິດຕາມ) ເພື່ອໃຫ້ເກີດການປະຕິບັດບົດບາດໜ້າທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍມີປະສິດທິພາບຂຶ້ນເປັນກ້າວໆ

- ຢ່າງໃດກໍດີ ການທີ່ຜູ້ຖືກຕິດຕາມປະຕິບັດໜ້າທີ່ໄດ້ຢ່າງມີຄວາມໝັ້ນໃຈ ກໍຕໍ່ເນື່ອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ມີໂອກາດ, ມີການຊີ້ນຳຢ່າງໃກ້ຊິດ, ມີເງື່ອນໄຂສະດວກທີ່ຈຳເປັນ, ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ມີຄວາມກ່ຽວພັນກັບອົກາດຄົນຝ່າຍໜຶ່ງທີ່ເປັນຜູ້ບໍລິຫານ ແລະບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນອົງການຈັດຕັ້ງຕົ້ນສັງກັດ.



ຮູບ.2. ແຜນວາດຄວາມສຳພັນຂອງອົງປະກອບການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຂະບວນການຝຶກອົບຮົມ

- ຈາກແຜນວາດສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ເຮັດໜ້າທີ່ຕິດຕາມຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າໃຈຢ່າງໜັກແໜ້ນວ່າເປົ້າໝາຍສຸດທ້າຍຂອງການຕິດຕາມຄືເຮັດໃຫ້ກຸ່ມເປົ້າໝາຍມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສຳນຶກສຳນານ ແລະທັດສະນະຄະຕິໃນວຽກງານດີຂຶ້ນໃນການປະຕິບັດບົດບາດໜ້າທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ ຊຶ່ງອາດ

ກ່ອນບັນທຶກຕ້ອງໄດ້ວິເຄາະວິໄຈລະອຽດຈົນເປັນເອກະພາບຈຶ່ງຂຽນບັນທຶກລົງ

- ກໍລະນີນຳສົນທະນາບໍ່ລົງລອຍ ແລະເຫັນໄດ້ປະເດັນບັນຫາທີ່ຊັດເຈນ ແມ່ນໃຫ້ໃຊ້ເຄື່ອງມືອື່ນເຂົ້າຊ່ວຍ ເພື່ອກະຕຸ້ນການຄົ້ນຄິດສົນທະນາຂອງຊາວບ້ານເຊັ່ນ: ເຄື່ອງມືໃນການວິເຄາະອຸປະສັກ (Constraint Analysis),
- ກອບປະເດັນຄຳຖາມທີ່ຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ ເພື່ອໃຫ້ກຳນົດໄດ້ຢ່າງເຈາະຈົງ ແລະຊັດເຈນວ່າກຸ່ມເປົ້າໝາຍຕ້ອງການຮຽນຮູ້ ແລະເພີ່ມຂຶ້ນຄວາມສາມາດ (Skill) ອັນໃດໃນເລື່ອງໜຶ່ງນັ້ນ, ນັກສົ່ງເສີມ ຫຼືຜູ້ຕິດຕາມກິດຈະກຳການຮຽນຮູ້ຕ້ອງຄຳນຶງສະເໝີຄື:
 - ສິ່ງໃດທີ່ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງເຮັດໃຫ້ໄດ້ (ເພີ່ມ skill)
 - ໃນທັດສະນະ ແລະຈຸດຢືນເຂົາເຈົ້າເອງນັ້ນ, ເຂົາເຈົ້າເຫັນວ່າແມ່ນອັນໃດເປັນຕົວວັດແທກ (ຕົວວັດແທກໃດແດ່)ວ່າເຂົາເຈົ້າມີຄວາມຮູ້ ແລະສາມາດເຮັດສິ່ງທີ່ເຂົາຕ້ອງການໄດ້ນັ້ນ
 - ຜົນໄດ້ຮັບທາງຮູບປະທຳມີອັນໃດ (ໃນທັດສະນະ ແລະຈຸດຢືນຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍນັ້ນ)
 - ເຂົາເຈົ້າເຫັນວ່າແມ່ນອັນໃດທີ່ເປັນຕົວວັດແທກຜົນໄດ້ຮັບນັ້ນ

ສື່ປະເດັນກອບຄຳຖາມນີ້ຈະເປັນຕົວຊ່ວຍໃຫ້ນັກຝຶກອົບຮົມ / ສົ່ງເສີມຊາວກະສິກອນສາມາດກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ / ບັນຫາຮ່ວມກັບຊາວບ້ານໄດ້ເປັນຢ່າງດີ ແລະທັງເປັນບ່ອນອີງທີ່ສອດຄ່ອງໃຫ້ແກ່ການວາງແຜນຝຶກ ແລະຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຢ່າງເປັນລະບົບໄດ້ຕາມແນວຄວາມຄິດແລະຮູບແບບການສົ່ງເສີມທີ່ພວກເຮົາພັດທະນາຂຶ້ນມານີ້.

5.1. ວິທີການນຳໃຊ້

ການນຳ ຊັ ເຄື່ອງມື ຫຼື (SIFT-Tool)
ດັ່ງທີ່ໄດ້ແນະນຳເທິງນີ້ແມ່ນ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນລຸ່ມນີ້:

1. ກວດກາຄືນບັນຫາ ແລະຄວາມຕ້ອງການຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ມີໃນ
ແບບຟອມລາຍງານ TNA-KISS ຊ່ວງໄລຍະການສຳຫຼວດຄັ້ງກ່ອນ
ນັ້ນ
2. ໃຊ້ແບບຟອມ SIFT (ດັ່ງທີ່ໄດ້ແນະນຳຂ້າງເທິງ) ເປັນເຄື່ອງມືໃນການ
ກວດກາຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳ ຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍຈາກ
ການນຳເອົາບັນດາຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ທີ່ໄດ້ຝຶກ ແລະແນະນຳໃຫ້
ໄປໃຊ້ຕົວຈິງຕາມແຜນທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນໃນຄັ້ງກ່ອນນັ້ນ, ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອ
ກວດສອບໃຫ້ເຫັນ:
 - ສິ່ງໃດທີ່ຊາວບ້ານ ຫຼືກຸ່ມເປົ້າໝາຍສາມາດເຮັດໄດ້ ແລະຍ້ອນເງື່ອນໄຂ
ໃດ?
 - ສິ່ງໃດທີ່ຍັງເຮັດບໍ່ໄດ້ (ຫຼົ້ມເຫຼວ) ຍ້ອນສາຍເຫດຫຍັງ?
 - ມີສິ່ງໃດກຸ່ມເປົ້າໝາຍຕ້ອງໄດ້ປະຕິບັດເອົາເອງຕໍ່ໄປ ແລະສິ່ງໃດຈະ ສືບ
ຕໍ່ປະຕິບັດໂດຍໃຫ້ພະນັກງານຊ່ວຍສິ່ງໃດແດ່? ແລະດ້ານໃດ;
 - ສິ່ງໃດທີ່ບໍ່ທັນຮູ້ ແລະເຂົ້າໃຈເຮັດ ແລະຕ້ອງໄດ້ໃຫ້ພະນັກງານຈັດຝຶກ
ອົບຮົມໃຫ້ຕື່ມ
3. ນຳສົນທະນາເປັນເລື່ອງໆໄປແລ້ວບັນທຶກເຂົ້າໃສ່ຕາມແຕ່ລະຫ້ອງ
ຕາມແບບຟອມເພື່ອໃຫ້ຊາວບ້ານເຂົ້າໃຈຢ່າງລະອຽດ ແລະເປັນລະບົບ.

ເປັນໜ້າທີ່ສະເພາະທີ່ໄດ້ຮັບຮຽນການຝຶກເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ
ໜ້າທີ່ປຶກກະຕິໃນຫ້ອງການຕົ້ນສັງກັດນັ້ນເປັນຢ່າງໃດ.

2. ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຕ່າງໆນັ້ນຕ້ອງສະແດງອອກໃນຟິດ
ຕີກຳຕົວຈິງຂອງຜູ້ຖືກຕິດຕາມເຊັ່ນ:

- ການກຳນົດແຜນການຂອງຜູ້ກ່ຽວ ຫຼື ຂອງທີມງານ
- ການຈັດແບ່ງໜ້າທີ່ໃນທີມງານເພື່ອປະຕິບັດຂະບວນການຝຶກ ຫຼື ໜ້າ
ວຽກອື່ນໆ
- ການສະແດງອອກທາງດ້ານຄວາມສາມາດໃນການຝຶກຂອງແຕ່ລະ
ຄົນໃນທີມງານ ແລະ ໃນ ແຕ່ລະຫົວບົດຝຶກ, ການປະສານງານ
- ການຈັດການໆຝຶກທົ່ວໄປຂອງທີມງານ ຫຼືຂອງໜ້າວຽກແຕ່ລະຄົນ

3. ອີກຢ່າງໜຶ່ງ ຜູ້ເຮັດໜ້າທີ່ຕິດຕາມຊຸກຍູ້ ຕ້ອງເບິ່ງເລິກເຂົ້າໄປໃຫ້ເຫັນໄດ້
ການສະໜັບສະໜູນເງື່ອນໄຂຕ່າງໆເພື່ອກໍ່ໃຫ້ເກີດການປະຕິບັດໜ້າທີ່
ຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍທັງນີ້ກໍ່ແມ່ນແນໃສ່ຕິລາຄາໄດ້ຄວາມ ອາດສາມາດ
ຂອງພະນັກງານ, ປະຊາຊົນທີ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່, ຜົນງານທີ່ອອກມາ, ບັນ
ຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນເມື່ອທຽບກັບເງື່ອນໄຂທີ່ໄດ້ຮັບ.

3.1. ກິດຈະກຳ

ເພື່ອເກັບກຳສະພາບໄດ້ ແລະສາມາດຕິລາຄາຜົນການນຳເອົາ
ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດຂອງສຳມະນາກອນໄປໃຊ້ເຂົ້າໃນວຽກງານຕົວ
ຈິງ, ການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ປະກອບມີກິດຈະກຳທີ່ສຳຄັນໆຕ້ອງໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິ
ບັດມີຄື:



- ກະກຽມ ແລະ ຈັດຕັ້ງທຶນງານຕິດຕາມ
- ການກຳນົດຈຸດປະສົງຄາດໝາຍຮ່ວມກັນ
- ວາງແຜນລົງຕິດຕາມ ແລະ ກຳນົດງົບປະມານ
- ກະກຽມເອກະສານແນະນຳ ແລະ ບັນດາເຄື່ອງມື ເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ
- ຈັດແບ່ງໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນທຶນງານ
- ປະສານສົມທົບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການຕາມທີ່ໄດ້ວາງໄວ້

3.2. ຂັ້ນຕອນ, ວິທີການ ແລະ ເຄື່ອງມືປະຕິບັດ

ໂດຍອີງໃສ່ຫຼັກການໃນການບໍລິຫານວຽກງານແບບກະທັດລັດ, ການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ກໍ່ປະກອບມີ 3 ຂັ້ນຕອນທີ່ສຳຄັນຄື:

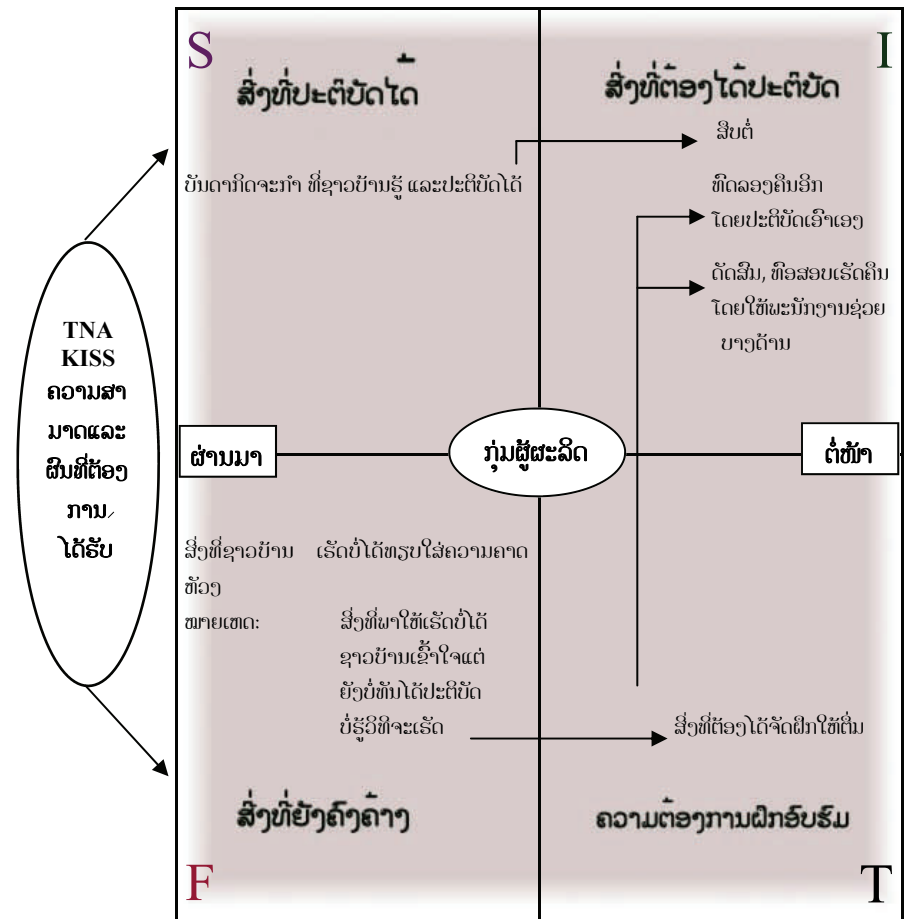
- ຂັ້ນຕອນກະກຽມ (ວຽກໃນຫ້ອງການ)
- ຂັ້ນຕອນລົງພາກສະໜາມຕົວຈິງ
- ຂັ້ນຕອນການສັງຮວມ, ວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ການຂຽນລາຍງານ

3.3. ວິທີການລະອຽດ

1. ໃນຂັ້ນຕອນກະກຽມ, ຊຶ່ງເປັນວຽກງານໃນຫ້ອງການແຕ່ມີຄວາມສຳຄັນຢ່າງຍິ່ງ ເພາະມັນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ບຸກຄົນ ແລະ ທຶນງານຕ້ອງໄດ້ມີການກະກຽມໃຫ້ມີຄວາມຜ່ອນຫຼາຍກ່ອນທີ່ຈະລົງມືປະຕິບັດ ຊຶ່ງປຽບເໝືອນໄດ້ກັບນັກກິລາທີ່ຈະເຂົ້າແຂ່ງຂັນຊິງດ້ວຍລາງວັນ, ການກຽມ

ແບບຟອມສຳລັບນຳໃຊ້ ເຂົ້າໃນການຕິດຕາມຊຸກຍູ້
ຂະບວນການຝຶກອົບຮົມຊາວກະສິກອນ ແລະ ພະນັກງານສັງເກມ

SIFT



5. ເຄື່ອງມືສໍາລັບການນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ ຂະບວນ ການຝຶກ ແລະສົ່ງເສີມ

ແບບຟອມທີ່ສາມາດນໍາໄປໃຊ້ ເພື່ອຕິດຕາມການປະຕິບັດກິດຈະກຳການຜະລິດຂອງຊາວ ກະສິກອນຫຼັງຈາກໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ແນະນຳຈາກວິຊາການແມ່ນໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນ ໂດຍໂຄງການ LEAP / CETDU ເພື່ອເປັນເຄື່ອງມືຟື້ນຖານສໍາລັບການຕິດຕາມກຸ່ມຜູ້ຜະລິດ ແລະ ວິຊາການບ້ານໃນບ້ານເປົ້າໝາຍການສົ່ງເສີມນິ່ງໆຄົນໄດ້ປະຕິບັດ ແລະ ເກັບກຳຂໍ້ມູນດັ່ງຈະໄດ້ແນະນຳລະອຽດລຸ່ມນີ້:

ຕົວ, ກຳລັງແຮງທາງກາຍ ແລະໃຈຜ່ອມທັງເຕັກນິກວິທີການໃນການແຂ່ງຂັນເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ສໍາຄັນຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ແລະໃຊ້ເວລາ, ງົບປະມານຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ເພື່ອການລົງແຂ່ງຂັນຊຶ່ງອາດໃຊ້ເວລາບໍ່ພຽງເທົ່າໃດນາທີ ຫຼືຊົ່ວໂມງ ເພາະສະນັ້ນບຸກຄົນ ແລະທີມງານທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ຕິດຕາມຊຸກຍູ້ ຕ້ອງໄດ້ມີການກະກຽມທີມງານ, ເອກະສານ ແລະເຄື່ອງມືຕ່າງໆ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ໃນຂໍ້ ກຳນົດກິດຈະກຳເທິງນີ້ໃຫ້ຄົບຖ້ວນ ແລະ ພ້ອມທີ່ຈະນໍາໄປໃຊ້ໄດ້ໃນເວລາລົງພາກສະໜາມຕົວຈິງ. ສ່ວນວິທີການ ແລະລາຍລະອຽດໃນການກະກຽມເອກະສານ / ເຄື່ອງມືຈະໄດ້ກ່າວເພີ່ມເຕີມໃນຂໍ້ຕໍ່ໄປ.

2. ໃນຂັ້ນຕອນການລົງພາກສະໜາມຕົວຈິງ, ການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ປະກອບມີວິທີການປະຕິບັດລະອຽດຄື:
 - ແຈ້ງຈຸດປະສົງ / ຄາດໝາຍຂອງທີມຕໍ່ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ແລະອົງການຈັດຕັ້ງຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍພ້ອມສະເໜີວິທີການ ວັນເວລາປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ ແລະທີມງານ
 - ສົມທົບປະສານເບິ່ງແຜນການທີ່ກຸ່ມເປົ້າໝາຍດຳເນີນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແນໃສ່ເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດມີການຄ່ອງຕົວ (ໃນກໍລະນີມີແຜນແລ້ວ). ຖ້າກໍລະນີທີ່ຍັງບໍ່ທັນມີແຜນກໍຊຸກຍູ້ໃຫ້ເກີດມີການວາງແຜນປະຕິບັດ ແລະຖ້າຈຳເປັນກໍຊ່ວຍປະສານກັບນ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆໃຫ້ໄດ້ມີການສະໜັບສະໜູນເພື່ອໃຫ້ເກີດມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນໄດ້.
 - ໃຫ້ຂໍ້ສັງເກດ ແລະຂໍ້ແນະນຳ ຕໍ່ແຜນຝຶກ ແລະ ວິທີການໃນການດຳເນີນບົດຝຶກ ຫຼືແຕ່ລະໜ້າວຽກ ຖ້າເຫັນມີຄວາມຈຳເປັນ (ອາດລວມມີເນື້ອໃນ, ວິທີການຝຶກ, ການໃຊ້ສີ່ / ອຸປະກອນ ແລະໄລຍະເວລາຝຶກແລະການປະສານຕິດຕໍ່ຕ່າງໆ)



- ເຂົ້າຮ່ວມສັງເກດການຂຶ້ນຝຶກຕົວຈິງຂອງກຸ່ມເບົາໝາຍແຕ່ລະຄົນຫຼືການປະຕິບັດໜ້າວຽກຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແຜນການຝຶກຂອງທີມງານເຂົ້າເຈົ້າ. ສິ່ງທີ່ຕ້ອງມີການສັງເກດ/ບັນທຶກປະກອບມີ
 - ⇒ 3 ກຸ່ມເບົາໝາຍ: (1) ຜູ້ຂຶ້ນຝຶກ, (2) ທີມງານ, (3) ຜູ້ເຂົ້າຮັບຝຶກ
 - ⇒ ເນື້ອໃນທີ່ຜູ້ຂຶ້ນຝຶກນຳສະເໜີ ແລະຄວາມຕໍ່ເນື່ອງຂອງເນື້ອໃນ
 - ⇒ ລັກສະນະທ່າທາງ ແລະການນຳໃຊ້ສີ / ອຸປະກອນຕ່າງໆຂອງຜູ້ຝຶກ
 - ⇒ ຄວາມສົນໃຈຂອງຜູ້ເຂົ້າຮັບຝຶກ ແລະບັນຍາກາດລວມຂອງຫ້ອງຝຶກ
 - ⇒ ການຄວບຄຸມເວລາ ແລະ ບັນຍາກາດການຝຶກ
 - ຮ່ວມສົນທະນາ ແລະໃຫ້ຂໍ້ສັງເກດແນະນຳທີ່ເໝາະສົມໄດ້ຈາກການປະຕິບັດວຽກງານການຝຶກຂອງກຸ່ມເບົາໝາຍເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຮຽນຮູ້ ແລະຖອດຖອນບົດຮຽນໄດ້ຈາກການປະຕິບັດເປັນລາຍບຸກຄົນ ແລະໂດຍທີມງານລວມ
 - ໃຫ້ກຳລັງໃຈຕໍ່ການປະຕິບັດສິ່ງທີ່ໄດ້ດີ ແລະໃຫ້ທິດທາງແນວວິທີແກ້ໄຂຂອດບົກຜ່ອງແກ່ກຸ່ມເບົາໝາຍຢ່າງເປັນກັນເອງບົນຜືນຖານຈິດສຳນຶກຮ່ວມກັນກ້າວໜ້າ, ຮ່ວມກັນເກັ່ງ ແລະຮ່ວມກັນດີ.
 - ໃຫ້ຂໍ້ແນະນຳ ແລະຊຸກຍູ້ກຸ່ມເບົາໝາຍໃຫ້ໄດ້ມີການປະເມີນຖອດຖອນບົດຮຽນ ແລະ ລາຍງານຫຼັງຈາກສຳເລັດການປະຕິບັດວຽກງານ
 - ສັງຮວມຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກຳໄດ້. ພາຍໃນທີມຜູ້ຕິດຕາມ ແລະຖ້າມີຄວາມຈຳເປັນກໍ່ຕ້ອງຮ່ວມປຶກສາສົນທະນາ (wrap up) ກັບຜູ້ບໍລິຫານ ຫຼືຜູ້ບັງຄັບບັນຊາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບກຸ່ມເບົາໝາຍເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ເກີດມີການສະໜັບສະໜູນຢ່າງຈິງຈັງ
3. ພາຍໃນທີມງານຜູ້ລົງຕິດຕາມ ແລະຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆຕ້ອງມີການສັງຮວມຕີລາຄາຜົນການປະຕິບັດວຽກງານການຕິດຕາມ ຂອງທີມງານຜູ້

- ໃຜເປັນຜູ້ລຽບລຽງວິເຄາະ (who processes)
- ມີໃຜຈະເປັນຜູ້ນຳຂໍ້ມູນໄປໃຊ້ (who uses)

ໂດຍອີງໃສ່ຈຸດປະສົງຄາດໝາຍໃນການຕິດຕາມ, ຮູ້ໄດ້ກຸ່ມບຸກຄົນເບົາໝາຍໃນແຕ່ລະອົງປະກອບຂອງວຽກງານການຕິດຕາມ, ປະເພດຂໍ້ມູນທີ່ຕ້ອງການ ແລະຫຼັກການໃນການເກັບກຳຢ່າງໜັກແໜ້ນແລ້ວ, ແບບຟອມສອບຖາມ, ແບບສຳພາດ ແລະບັນຊີຄຳຖາມຕ່າງໆ ກໍ່ຈະສາມາດສ້າງຂຶ້ນຢ່າງມີຄວາມແທດເໝາະກັບກຸ່ມເບົາໝາຍ ແລະສະດວກສະບາຍໃນການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືດັ່ງກ່າວ. ນອກຈາກນັ້ນ, ກໍ່ຍັງເປັນຄັງຂໍ້ມູນທີ່ດີສຳລັບຜູ້ເຮັດໜ້າທີ່ລຽບລຽງວິເຄາະ ແລະທັງເກີດປະໂຫຍດສູງຕໍ່ຜູ້ທີ່ຈະນຳຂໍ້ມູນໄປໃຊ້ອີກດ້ວຍ ເຮັດໄດ້ແນວນີ້ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂະບວນການຝຶກອົບຮົມ_ການສົ່ງເສີມ ຫຼືວຽກງານປົກຄຸມອື່ນໆຈິ່ງຈະໄດ້ຮັບການພັດທະນາປັບປຸງເປັນລະບົບທີ່ດີໄດ້ ແລະກໍ່ຍັງເປັນການຍິ່ງຍືນເຖິງປະສິດຕິພາບຂອງໂຄງການຝຶກອົບຮົມ_ສົ່ງເສີມໄດ້ຢ່າງແທ້ຈິງອີກດ້ວຍ.

ຮັບຈາກສິ່ງທີ່ປະຕິບັດຕາມແນວວິທີການໃໝ່ ແລະຄວາມຖືກຕ້ອງເໝາະ
ສົມຕາມຫຼັກການໃນການນຳໃຊ້ເຕັກນິກຕ່າງໆ ແຕ່ລະຂັ້ນຕອນ, ທັດສະນະ
ຕໍ່ສິ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນໃໝ່, ປະລິມານຜູ້ທີ່ປະຕິບັດຕາມການແນະນຳ ແລະອື່ນໆ...

ສ່ວນຂໍ້ມູນຜົນກະທົບ ແມ່ນປະເພດຂໍ້ມູນທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນຮັບ
ທາງບວກ ແລະທາງລົບໂດຍຜ່ານການນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ ເຕັກໂນໂລຢີ ຫຼື ກິດ
ຈະກຳໃໝ່ນັ້ນໃນໄລຍະເວລາໃດໜຶ່ງ ແລະຍາວນານ. ຜົນຮັບນັ້ນຮວມມີທັງ
ດ້ານກາຍະພາບ, ເສດຖະກິດສັງຄົມ, ວັດທະນະທຳ ແລະສະພາບແວດລ້ອມ
ຕ່າງໆ.

ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມານີ້ຄືກອບຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ປະເພດຂໍ້ມູນທີ່ຕ້ອງໄດ້
ຈາກການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຂະບວນການຝຶກອົບຮົມອັນຈະນຳໄປສູ່ການສ້າງ
ເຄື່ອງມືເພື່ອເກັບກຳສະພາບການປະຕິບັດວຽກຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍໄດ້ຖືກ
ຕ້ອງສອດຄ່ອງ ແລະມີຄວາມເປັນຈິງ. ຢ່າງໃດກໍ່ດີທຸກປະເພດຂໍ້ມູນບໍ່ແມ່ນ
ຈະເອົາໄດ້ນຳບຸກຄົນດຽວ, ກຸ່ມຄົນຝ່າຍດຽວ.ດັ່ງນັ້ນ, ຕ້ອງກຳແໜ້ນຫຼັກ
ການຄື:

- ແມ່ນຫຍັງຕ້ອງເກັບກຳ (what indicators)
- ເກັບກຳດ້ວຍວິທີໃດ (How to collect)
- ເກັບກຳເວລາໃດ (How often)
- ເກັບກຳຈາກໃຜ ເພາະວ່າແຕ່ລະປະເພດຂໍ້ມູນມີຄຸນລັກສະນະແຕກຕ່າງ
ກັນຢ່າງເປັນລຳດັບຂັ້ນ ດັ່ງນັ້ນ, ຕ້ອງກຳໄດ້ວ່າແຕ່ລະໝວດປະເພດຂໍ້
ມູນ: ມີໃຜເປັນຜູ້ສ້າງຂໍ້ມູນ (From whom)
- ໃຜເປັນຜູ້ເກັບກຳ (who collects)

ຕິດຕາມ ແລະເຮັດບົດລາຍງານເພື່ອຈັດເຂົ້າເປັນຄັງຂໍ້ມູນຕໍ່ໄປ . ການ
ສັງຮວມຕິລາຄາຂັ້ນສຸດທ້າຍກ່ອນຈະກຳນົດເປັນບົດລາຍງານສົມບູນ
ນັ້ນຄວນປະກອບມີປະເດັນກິດຈະກຳສຳຄັນໆທີ່ຕ້ອງປຶກສາສົນທະ
ນາດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ສັງຮວມຕິລາຄາກິດຈະກຳ ແລະວັນເວລາທີ່ທຶນງານໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ
ຜ່ານໄປໃນການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ທຽບໃສ່ແຜນການວາງໄວ້
- ສັງຮວມຕິລາຄາຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງກຸ່ມເປົ້າ
ໝາຍທຽບໃສ່ແຜນການຂອງເຂົາເຈົ້າທີ່ວາງໄວ້. ຈຳແນກຂໍ້ດີ, ຈຸດອ່ອນ
ຂໍ້ຂາດຕົກບົກຜ່ອງຕ່າງໆ ໃນການນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດທີ່ໄດ້
ຮັບຈາກຫຼັກສູດ ແລະຄູຝຶກຂັ້ນເໜືອຂຶ້ນໄປເຂົ້າໃນວຽກງານຕົວຈິງ.
- ສັງຮວມຕິລາຄາເງື່ອນໄຂ ແລະການສະໜັບສະໜູນທີ່ກຸ່ມເປົ້າໝາຍມີ
ແລະໄດ້ຮັບຈາກອົງການຈັດຕັ້ງຕົ້ນສັງກັດ ແລະໜ່ວຍງານຕ່າງໆທີ່
ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼືຈາກໂຄງການ.
- ທິບຫວນ ຕິລາຄາຫຼັກສູດ / ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດໃນການຝຶກອົບຮົມ
ທີ່ຖືກຖ່າຍທອດໃຫ້ຈາກຄູຝຶກຂັ້ນເໜືອຂຶ້ນໄປຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ແນໃສ່
ໃຫ້ເກີດມີການປັບປຸງໃຫ້ໜັກແໜ້ນເປັນກ້າວໆ
- ຮ່ວມກັນກຳນົດຄວາມຕ້ອງການໃນການຝຶກ (TNA) ຂອງກຸ່ມເປົ້າ
ໝາຍເພິ່ນເພື່ອກຳນົດຫຼັກສູດການຝຶກ ແລະການສະໜັບສະໜູນເພິ່ນ
ເພິ່ນໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ.

4. ການສ້າງເຄື່ອງມື

ການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ ແມ່ນກິດຈະກຳທີ່ສຳຄັນອັນນຶ່ງໃນອົງປະກອບຂອງການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ຫຼືການຈັດການ (Management) ເພາະເປັນກິດຈະກຳທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ຝ່າຍຕິດຕາມ(ຝ່າຍບໍລິຫານ) ມີຂໍ້ມູນຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ຫຼືຂອງໂຄງການໄດ້ຢ່າງເປັນລະບົບ. ນອກຈາກນັ້ນກໍຍັງເປັນກິດຈະກຳທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ຖືກຕິດຕາມ ຫຼື ກຸ່ມເປົ້າໝາຍປະຕິບັດແຜນການ ແລະກິດຈະກຳຕ່າງໆໄດ້ເປັນຢ່າງດີ, ສາມາດຮຽນຮູ້ວິທີການປະຕິບັດ, ເພີ່ມພູມຄວາມຮູ້ ແລະຄວາມສຳນຳນານຂຶ້ນໄປເລື້ອຍໆ. ດັ່ງນັ້ນ, ການສ້າງເຄື່ອງມືເພື່ອເກັບກຳສະພາບການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍຈຶ່ງເປັນຂໍ້ກຸນແຈເພື່ອກ້າວເຂົ້າສູ່ຄວາມມີປະສິດທິພາບຂອງວຽກງານການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຂະບວນການຝຶກອົບຮົມ.

ເຄື່ອງມືທີ່ສຳຄັນໃນວຽກງານການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ແມ່ນບັນດາແບບຟອມສອບຖາມ, ແບບຟອມສຳພາດ, ບັນຊີຄຳຖາມ ສຳລັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍແຕ່ລະກຸ່ມ, ກອບຜົນຄຳຕອບທີ່ຄາດກະໄດ້ຮັບ ແລະແບບການບັນທຶກ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ດີການທີ່ຈະສ້າງເຄື່ອງມືໄດ້ເໝາະສົມສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງຄາດໝາຍໃນການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ ພ້ອມທັງສະດວກໃນການນຳໃຊ້ຜູ້ເຮັດໜ້າທີ່ຕິດຕາມຕ້ອງມີຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບອົງປະກອບຂອງວຽກຕິດຕາມດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ເຂົ້າໃຈລະບົບ ແລະປະເພດຂໍ້ມູນຂອງການຕິດຕາມຂໍ້ມູນການຕິດຕາມປະກອບມີ 4 ປະເພດ, ຊຶ່ງຂຶ້ນຢູ່ກັບລະດັບຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ມີຂໍ້ມູນ:

ປະເພດທີ 1: ຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິ (Diagnostic Information)

ປະເພດທີ 2: ຂໍ້ມູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ (Implementation Information)

ປະເພດທີ3: ຂໍ້ມູນຜົນການນຳໃຊ້ຜົນຂະຫຍາຍ(Utilization Information)

ປະເພດທີ 4: ຂໍ້ມູນຜົນກະທົບ(Impact Information)

ຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິ ເປັນປະເພດຂໍ້ມູນທີ່ມີການເກັບກຳໄວ້ກ່ອນ ແລະເປັນປະເພດທີ່ມີຫົວໜ່ວຍວັດແທກຊັດເຈນ ແລະອື່ນໆເຊັ່ນ: ຈຳນວນເນື້ອທີ່ໂຄງການ ຊຸບທ, ຂະໜາດຄອງເໝືອງ, ຫົວງານ, ລວງຍາວຄອງເໝືອງ, ຈຳນວນຫຼັງຄາເຮືອນ, ຜົນຜະລິດພືດ ,ຈຳນວນສັດ...

ຂໍ້ມູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເປັນປະເພດຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ແລະທັດສະນະຂອງຄົນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດບາດໜ້າທີ່ ແລະກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບອັນສະແດງອອກໃນຜົນຕົກຢູ່ຂອງຄົນໃນລະບົບແບບແຜນວິທີຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບນັ້ນຢ່າງເຊັ່ນ: ແຜນການ ແລະການສ້າງແຜນ, ການຈັດຕັ້ງຫົວງານ, ການກຳນົດກຸ່ມເປົ້າໝາຍ, ການສະແດງອອກທາງພຶດຕິກຳໃນເວລາປະຕິບັດກິດຈະກຳ, ຜົນການປະຕິບັດ, ລະບົບການ ປະສານງານ ແລະການລາຍງານ.

ຂໍ້ມູນການນຳໃຊ້ຜົນຂະຫຍາຍເປັນຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການນຳເອົາຄວາມຮູ້ ເຕັກໂນໂລຢີທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການຝຶກໄປນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຜະລິດ ຫຼືການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານໃດໜຶ່ງຕົວຈິງເພື່ອເຮັດໃຫ້ເກີດການປ່ຽນແປງປັບປຸງຂຶ້ນຢ່າງເຊັ່ນ: ການຫັນມານຳໃຊ້ປັດໃຈການຜະລິດໃໝ່, ການເພີ່ມກິດຈະກຳການຜະລິດ ຫຼື ການແບ່ງໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃໝ່ , ຜົນໄດ້

