

ວິທີການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການ ຝຶກ_ສົ່ງເສີມຊາວກະສິກອນ



ເອກະສານ ປະກອບການຝຶກອົບຮົມ 02:



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 15)
- ເຄື່ອງມື ສຳລັບວິທີການສົ່ງເສີມກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້
- ປຶ້ມຄູ່ມື ກ່ຽວກັບເຕັກນິກ ກະສິກຳ ສ້າງສັດ ປູກຝັງຫລັກສູດ (ພະນັກງານສົ່ງເສີມ ຂັ້ນເນື່ອງ ແລະ ພະນັກງານສົ່ງເສີມຂັ້ນ ບ້ານ)

ປຶ້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວແມ່ນເຈດຕະນາເຮັດໃຫ້ການນຳໃຊ້ງ່າຍຂຶ້ນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ນຳສະເໜີຈຸດປະສົງຂໍ້ມູນເບື້ອງຕົ້ນຂອງວິທີການສົ່ງເສີມກະສິກຳ. ປຶ້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວໄດ້ຖືກພັດທະນາໃນບາດກ້າວທຳອິດຂອງໂຄງການ Leap ໂດຍການ ຮ່ວມມືກັບພະນັກງານຄູ່ຝຶກຂອງກອງສົ່ງເສີມກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ (ໂດຍແມ່ນ ພະນັກງານວິຊາການ CETDU) ຄວາມມຸ່ງຫມາຍແມ່ນເພື່ອພັດທະນາເປັນເຄື່ອງມືໃຫ້ພະນັກງານ ສົ່ງເສີມຂັ້ນເນື່ອງສາມາດຖ່າຍທອດໄປເຖິງຄວາມຕ້ອງການຂອງຊາວກະສິກອນ.

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. ເຕັກນິກຜືນຖານສຳລັບວິທະຍາກອນ
10. ການພັດທະນາກຸ່ມຜູ້ຜະລິດ
11. ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານກຸ່ມທີ່ມີປະສິດທິພາບ
12. ການພັດທະນາຜູ້ນຳຊຸມຊົນ ແລະວິຊາການບ້ານ
13. ການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຂະບວນການຝຶກ_ສິ່ງເສີມຊາວກະສິກອນ
14. ວິທີການ, ເຄື່ອງມືການວາງແຜນ ແລະປະຕິບັດແຜນການ

III. ເອກະສານປະກອບການຝຶກອົບຮົມຄັ້ງທີ 3

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

ເອກະສານ 02: ວິທີການ

ປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຝຶກ_ສິ່ງເສີມຊາວກະສິກອນ

ສາລະບານ

ຄວາມສຳຄັນ ແລະຄວາມໝາຍຂອງ TNA	2
ຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ (TNA) ແມ່ນຫຍັງ	3
ປະເພດ ແລະຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ	5
ຂັ້ນຕອນການຫາ TNA	7
ການວິເຄາະຫາຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ	10
ວິທີການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມແບບງ່າຍດາຍ ແລະ ກະທັດຮັດ (KISS) ສຳລັບນັກສົ່ງເສີມກະສິກຳ (ສະບັບດັດແກ້)	13
ຂັ້ນຕອນການກະກຽມ	13
ຂັ້ນຕອນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງໃນບ້ານ	14
ຂັ້ນຕອນການສະຫຼຸບລາຍງານ	17
ຮ່າງລາຍງານປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມແບບງ່າຍດາຍ ແລະ ກະທັດຮັດ	18



ກອງສົ່ງເສີມ ກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້
ພະແນກ ສົ່ງເສີມ ແລະ ຄຸ້ມຄອງໂຄງການ
ໜ່ວຍງານ ພັດທະນາຮູບແບບ ແລະ ຝຶກອົບຮົມ, ເມສາ 2003

ການຫາຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ (TNA)



1. ຄວາມສຳຄັນ ແລະຄວາມໝາຍຂອງ TNA

ຈາກປະສົບການ ການພັດທະນາ ແລະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳຝຶກອົບຮົມໃນຫຼາຍໆ ສາຂາວິຊາຜ່ານມາ, ເບິ່ງລວມແລ້ວເຫັນໄດ້ວ່າ ຈະມີແຕ່ຄວາມພະຍາຍາມຕອບຄຳຖາມຜູ້ຖືກຖາມທີ່ວ່າ "ໃນໜ່ວຍງານຂອງພວກເຮົາຈຳເປັນຕ້ອງສົ່ງຄືນເຂົ້າຝຶກຕາມທີ່ເຈົ້າຂອງທຶນ ຫຼືເຈົ້າຂອງໂຄງການໃດໜຶ່ງແນະນຳມາ ຫຼືບໍ່ ແລະໃຜທີ່ຄວນໄດ້ເຂົ້າຮັບຝຶກອົບຮົມ" ທັງນີ້ກໍເນື່ອງຈາກວ່າເຮົາມີຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງຜິດເສີນວ່າຫຼັງຈາກໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມແລ້ວ, ປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານກໍ່ຈະເກີດມີປະສິດທິພາບໃນທັນທີ. ແຕ່ໃນຄວາມເປັນຈິງພວກເຮົາມັກຫຼົງລີນໄປວ່າການຝຶກອົບຮົມຈິງເປັນຢ່າງໃດ, ມີເປົ້າໝາຍເພື່ອຫຍັງແທ້, ໃຜຄວນໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະຝຶກໃນເລື່ອງໃດ.

ມີຫຼາຍໜ່ວຍງານທີ່ເຮັດວຽກໜ້າທີ່ເສີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ ແລະເຕັກນິກໃດໜຶ່ງໃໝ່ໆ ກໍ່ມັກຈະຂຽນຫົວຂໍ້ວິຊາ ຫຼືເລື່ອງຝຶກຕ່າງໆ ແຈ້ງການໃຫ້ຜູ້ບໍລິ



ຫານງານໃນອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ ເພື່ອຄັດເລືອກເອົາພະນັກງານເຂົ້າຝຶກ
ຕາມຫົວຂໍ້ເຫຼົ່ານັ້ນໆ. ຜູ້ບັງຄັບບັນຊາກໍມັກຈະໃຫ້ຄວາມສົນໃຈ ແລະຕັ້ງຂໍ້
ສົນມຸດຕິຖານວ່າຜູ້ຢູ່ໄດ້ບັງຄັບບັນຊາຂອງໜ່ວຍງານຂອງຕົນເຂົ້າຮ່ວມໃນ
ເລື່ອງໃດແລ້ວກໍຈັດສົ່ງເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມໄປຕາມນັ້ນ. ການປະຕິບັດແບບ
ນີ້ ຫຼືວ່າສິ່ງທີ່ເຮັດໄປນັ້ນເປັນການຫາຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມທີ່
ແທ້ຈິງຫຼືບໍ່, ຫຼືວ່າມັນເປັນພຽງການສຳຫຼວດເບິ່ງວ່າພະນັກງານໃນອົງການ
ຈັດຕັ້ງຕົນມີຄວາມຮູ້ສຶກວ່າເຂົາຕ້ອງການຢາກຈະຮູ້ໃນເລື່ອງໃດໜຶ່ງເທົ່າ
ນັ້ນ.

ຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມຄືຫຍັງກັນແທ້, ຈະມາຫາໄດ້
ຢ່າງໃດ, ຈະເປັນໄປໄດ້ຫຼືບໍ່ວ່າຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມຫມາຍໄດ້
ໂດຍບໍ່ຕ້ອງມີການວິເຄາະຂໍ້ມູນກັນເລີຍ, ໃນເມື່ອພວກເຮົາທຸກຄົນກໍເຫັນວ່າ
ທາດແທ້ຂອງການຝຶກອົບຮົມແມ່ນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂຶ້ນເພື່ອການແກ້ໄຂ
ບັນຫາຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ຫຼືຊ່ວຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງເຫຼົ່ານັ້ນດຳເນີນໄປສູ່
ຈັດມຸ້ງໝາຍທີ່ຕັ້ງໄວ້, ແຕ່ມັນບໍ່ແມ່ນການເຮັດໄປເປັນພຽງເພື່ອການເພີ່ມ
ພູນຄວາມຮູ້ ແລະປະສົບການໃໝ່ໆໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນໃນອົງການຈັດຕັ້ງເທົ່າ
ນັ້ນ.

- _____
- _____
- _____

10. ໝາຍເຫດ

- _____
- _____
- _____
- _____

11. ຫົວຂໍ້ຝຶກອົບຮົມ

- ຫົວຂໍ້ທີ 2 _____ ຈ/ນຜູ້ສົນໃຈ _____ (ຍິງ _____)
- ຫົວຂໍ້ທີ 3 _____ ຈ/ນຜູ້ສົນໃຈ _____ (ຍິງ _____)

ລາຍເຊັນ ພ/ງ ສົ່ງເສີມເມືອງ

ລາຍເຊັນນາຍບ້ານ



5. ຕາຕະລາງຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຕິດຕາມ

ການຝຶກອົບຮົມຊຸດທີ 1 (ວັນທີ, ເວລາ, ສະຖານທີ່ຝຶກອົບຮົມ): _____

ການຕິດຕາມ (ວັນທີ, ເວລາ, ສະຖານທີ່): _____

6. ລາຍຊື່ຄອບຄົວເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ (ສູງສຸດ 10 ຄອບ ຄົວ)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

7. ລາຍຊື່ຜູ້ປະສານງານ: _____

8. ສິ່ງທີ່ຊາວບ້ານຈະກະກຽມແມ່ນ:

- _____
- _____
- _____
- _____

9. ສິ່ງທີ່ພະນັກງານສົ່ງເສີມເມືອງຈະກະກຽມ:

- _____

2. ຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ (TNA) ແມ່ນຫຍັງ

ທ່ານ James Morrison ໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ຄິດເຫັນວ່າຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມເກີດຂຶ້ນເມື່ອມີຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຜົນງານແລະສະພາບການໃນການປະຕິບັດວຽກງານຕົວຈິງຂອງພະນັກງານກັບຜົນງານແລະສະພາບການທີ່ອົງການຈັດຕັ້ງມັງຫວັງຢາກໃຫ້ປະຕິບັດໄດ້. ອີກຢ່າງໜຶ່ງຄວາມຈຳເປັນໃນການຫາ TNA ເກີດຂຶ້ນເມື່ອມີຄວາມຕ້ອງການປັບປຸງສະພາບການໂດຍຄາດວ່າການເຮັດໃຫ້ພະນັກງານເກີດມີການປ່ຽນແປງ, ມີຄວາມຮູ້ເພີ່ມຂຶ້ນ, ມີຄວາມສຳນານ, ມີການປັບປຸງທັດສະນະຄະຕິຈະສາມາດນຳໄປສູ່ການປະຕິບັດວຽກງານທີ່ອົງການຈັດຕັ້ງຕ້ອງການໄດ້ດີຂຶ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ເມື່ອມີບັນຫາເກີດຂຶ້ນໃນອົງການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງບໍ່ວ່າຈະເປັນເລື່ອງ ຫຍັງກໍ່ຕ້ອງໄດ້ວິເຄາະ ແລະ ຫາຄຳຕອບໃຫ້ໄດ້ແນ່ນອນວ່າບັນຫາຄວນຈະແກ້ທີ່ຕົວບຸກຄົນ ແລະ ແກ້ໂດຍກຳມະວິທີໃນການເພີ່ມຄວາມຮູ້, ສ້າງຄວາມສຳນານ, ປັບປຸງທັດສະນະຄະຕິເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດທີ່ໄດ້ຮຽນຮູ້ນັ້ນໄປແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ມີຢູ່ກັບວຽກງານຂອງເຂົາ, ນັ້ນຄືຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ. ສ່ວນ TNA ຂອງຊາວກະສິກອນກໍ່ຄືກັນ.

ເພາະສະນັ້ນ, ຖ້າຈະໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມທີ່ງ່າຍໆກໍ່ຄື: TNA ໝາຍເຖິງການກຳນົດສະພາບການ ຫຼື ບັນຫາທີ່ເປັນອຸປະສັກຕໍ່ຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກງານ, ການຜະລິດ, ການຄຸ້ມຄອງຕ່າງໆ ທີ່ອາດຈະແກ້ໄຂໄດ້ດ້ວຍການຝຶກອົບຮົມ ເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານ / ຊາວກະສິກອນ ແຕ່ລະຄົນເຮັດວຽກຕາມພະລະໜ້າທີ່ຂອງຕົນໃຫ້ມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຂຶ້ນ.



ສະພາບການ, ບັນຫາ, ຂໍ້ບົກຜ່ອງ ແລະຂໍ້ຈຳກັດໃດກໍ່ຕາມທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນໜ່ວຍງານ, ອົງກອນຊາວບ້ານ ຊຶ່ງບໍ່ອາດສາມາດແກ້ໄຂດ້ວຍວິທີການຝຶກອົບຮົມ, ພວກເຮົາບໍ່ສາມາດເອີ້ນໄດ້ວ່າສິ່ງນັ້ນແມ່ນຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ.

ຕົວຢ່າງ

- ກຸ່ມຊາວນາຊຸມຊົນໜຶ່ງວາງແຜນໄວ້ຕ້ອງຜະລິດເຂົ້າໃຫ້ໄດ້ 30 T ຕໍ່ລະດູການ ໃນເນື້ອທີ່ 10 ha, ບັງເອີນປະຕິບັດໄດ້ພຽງແຕ່ 20 T ຍ້ອນຊາວນາຂາດຄວາຮູ້ ແລະປະສົບການໃນການວາງແຜນ ແລະໄພທຳມະຊາດ.

ຈາກຕົວຢ່າງນີ້ສາມາດສະແດງສະພາບຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງບັນຫາກັບສິ່ງຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຝຶກອົບຮົມ.

3. ປະເພດຂອງຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ

ສາມາດຈຳແນກເປັນ 2 ປະເພດໄດ້ດັ່ງນີ້:

3.1. ຕາມການຄົ້ນຫາ

- ຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມທີ່ປະກົດໃຫ້ເຫັນຊັດເຈນໃນຕົວມັນເອງ: ຊຶ່ງສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ເປັນຄວາມຈຳເປັນທີ່ບໍ່ຕ້ອງມີການສຳຫຼວດ, ວິເຄາະໃດໆ ກໍ່ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຝຶກອົບຮົມໄດ້.

ຮ່າງລາຍງານປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມ

ແບບງາຍດາຍ ແລະ ກະທັດຮັດ TNA_KISS

KISS (**K** eep **I** t **S**hort and **S**imple)

- ຊື່ບ້ານ _____ ວັນທີ _____ ຈ/ນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ(ຍິງ _____)
- ຫົວຂໍ້ຝຶກອົບຮົມ _____
- ຄວາມາມາດທີ່ຕ້ອງການຮຽນຮູ້

ຄວາມສາມາດທີ່ຊາວບ້ານຕ້ອງການຢາກໄດ້	ຕົວບົ່ງຊີ້ໃນການວັດແທກ

- ຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງໄດ້ເປັນຮູບປະທຳ

ຜົນໄດ້ຮັບຕົວຈິງຈາກການນຳໃຊ້ຄວາມສາມາດ	ຕົວບົ່ງຊີ້ໃນການວັດແທກ

		• ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ເປັນຮູບປະທຳຈະຕ້ອງເຮັດໃຫ້ສຳເລັດ (ລວມທັງຕົວບັງຊີ້) • ກຳນົດເວລາຝຶກອົບຮົມ ແລະການຕິດຕາມ • ການກະກຽມຂອງຊາວບ້ານມີຫຍັງແດ່ • ການກະກຽມຂອງພະນັກງານເມືອງມີຫຍັງແດ່
--	--	---

ການສະຫຼຸບລາຍງານ

ສັງລວມສິ່ງທີ່ໄດ້ສົນທະນາຮ່ວມກັບຊາວບ້ານນັ້ນລົງໃນແບບຟອມລາຍງານ. ໂດຍໃຫ້ມີການຍິ້ງຍືນຈາກກຸ່ມ/ອຳນາດການປົກຄອງບ້ານ. ນອບ 1 ສະບັບໃຫ້ກຸ່ມ/ບ້ານໄວ້ເພື່ອຮັບຮູ້ ແລະຊົງຈຳໃນສິ່ງທີ່ໄດ້ຕົກລົງ (ແຜນ), 1 ສະບັບ ສົ່ງໃຫ້ແຂວງ, ໂຄງການສະເພາະຖ້າມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອຕິດຕາມ.

- ມີການຮັບຜະນັກງານໃໝ່ເຂົ້າເຮັດວຽກ
- ມີເຄື່ອງມືປະກອນໃໝ່
- ມີການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍໃໝ່, ຍຸດທະສາດ ແລະວິທີການເຮັດວຽກ

ທັງໝົດທີ່ກ່າວມານັ້ນຕ້ອງໄດ້ໃຫ້ຄວາມຮູ້ ແລະຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ອນການເຮັດວຽກໂດຍອັດຕະໂນມັດ ແລະໜ້າທີ່ຢູ່ແລ້ວ

- ຄວາມຈຳເປັນບໍ່ປະກົດແຈ້ງດ້ວຍຕົວມັນເອງ: ສິ່ງເລົ່ານີ້ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຄົ້ນຄວ້າວິເຄາະບັນຫາຂໍ້ແທ້ຈິງວ່າບັນຫານັ້ນຄືຫຍັງ? ມີປັດໃຈໃດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຈະດຳເນີນການແກ້ໄຂອັນໃດ, ແບບໃດຈິ່ງຈະຖືກຈຸດ, ຕົວຢ່າງ:
 - * ວຽກງານຊັກຊ້າບໍ່ທັນການ
 - * ຜົນຂອງວຽກງານບໍ່ບັນລຸໄດ້ຕາມແຜນ ແລະມາດຖານ
 - * ມີການຊື່ນເບື້ອງຫຼາຍ
 - * ພະນັກງານຂາດການ ແລະບໍ່ຕັ້ງໃຈເຮັດວຽກເທົ່າທີ່ຄວນ

3.2. ຖ້າຈຳແນກຕາມຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກມີສອງແບບອີກຄື:

- ຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ ເປັນລາຍບຸກຄົນ ແລະກຸ່ມແມ່ນການພິຈາລະນາເຖິງບັນຫາຄວາມຕ້ອງການທີ່ຕ້ອງໄດ້ແກ້ໄຂໂດຍກ່ຽວຂ້ອງກັບບຸກຄົນ ຫຼືກຸ່ມບຸກຄົນໃນໜ່ວຍງານ/ກຸ່ມ/ອົງກອນ ເພື່ອໃຫ້ບັນຫານັ້ນໝົດໄປ.
- ຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມຂອງໜ່ວຍງານ/ກຸ່ມ: ແມ່ນສະພາບ

ການ/ບັນຫາກ່ຽວກັບບຸກຄົນໃນໜ່ວຍງານ/ກຸ່ມ ຊຶ່ງຕ້ອງແກ້ໄຂດ້ວຍ
ວິທີການຝຶກອົບຮົມເພື່ອໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານຂອງບຸກຄົນບັນລຸໄດ້
ຕາມຈຸດປະສົງຂອງໜ່ວຍງານ/ກຸ່ມ ທີ່ວາງໄວ້.

4. ຂັ້ນຕອນຂອງການຫາ TNA

ຕາມຫຼັກການແລ້ວການຫາ TNA ປະກອບມີຢູ່ 3 ບາດກ້າວທີ່ສໍາຄັນຄື:

- ສຶກສາ, ຮວບຮວມຂໍ້ແທ້ຈິງຂອງບັນຫາ
- ວິເຄາະຫາຄວາມຈຳເປັນ
- ກຳນົດຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ

ຈາກ 3 ບາດກ້າວທີ່ກ່າວຂ້າງເທິງນີ້ປະກອບມີຂັ້ນຕອນລະອຽດຄື:

- ຂັ້ນຕອນກະກຽມ (ຫຼືວາງແຜນ) ການເກັບກຳຂໍ້ມູນ
- ຂັ້ນຕອນປະຕິບັດ ການເກັບກຳຂໍ້ມູນ
- ຂັ້ນຕອນການວິເຄາະຫາຄວາມຈຳເປັນ
- ກຳນົດແຜນການຝຶກ
- ສ້າງຫຼັກສູດການຝຶກ

ເວລາ	ພາບປະກອບ	ບາດກ້າວ
20 ນາທີ		10. ນັກສິ່ງເສີມເນື່ອງຊ່ວຍແນະນຳ ຄັດເລືອກເອົາ 10 ຄອບຄົວໃນນັ້ນ ໃຫ້ເລືອກເອົາສູງສຸດ 3 ຄອບຄົວ ເພື່ອເປັນຜູ້ປະສານເຂົ້າຮ່ວມຝຶກ ອົບຮົມຄັ້ງທີ 1 ຊຶ່ງພວກກ່ຽວຕ້ອງ ສາມາດຖ່າຍທອດບົດຮຽນໃຫ້ຜູ້ ອື່ນໆໄດ້ (ໃຫ້ມີ ກ. ຄວາມກະຕືລື ລົ້ນ ຂ. ມີຖານະການເງິນຕິດແຕ່, ຄ. ມີຄວາມຮູ້ ແລະປະສົບການໃນ ການຜະລິດລວມທັງຄຳນຶງເຖິງ ບົດບາດຍິງ- ຊາຍ
ບໍ່ຈຳກັດ ເວລາ		11. ລົງເບິ່ງສະຖານທີ່ການຜະລິດໃນ ເລື່ອງທີ່ກຳນົດນັ້ນ ຂອງຄອບຄົວ ຕົວແບບທີ່ສົນໃຈນັ້ນໆ
30 ນາທີ		12. ສົນທະນາກັບຄະນະບ້ານ ແລະຜູ້ ປະສານງານກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຕິດຕາມຫຼັງຝຶກອົບຮົມ • ຢ້າຄົນລະອຽດຄວາມສາມາດທີ່ ຊາວບ້ານຕ້ອງການຢາກເຮັດໄດ້ (ລວມທັງຕົວບົ່ງຊີ້)

		ທີ່ບໍ່ກ້າ/ຕື່ນຕົວໃຫ້ອອກຄຳເຫັນ ເຂົ້າຮ່ວມໃນກຸ່ມດ້ວຍພວກເຂົາເອງ
15 ນາທີ		6. ແຕ່ລະກຸ່ມນຳສະເໜີຜົນຂອງການ ສົນທະນາຕໍ່ກຸ່ມອື່ນໆຮັບຮູ້ນຳ, ຈາກນັ້ນ.
15 ນາທີ		7. ໃຫ້ຊາວບ້ານແຕ່ລະຄົນຈັດບຸລິມະ ສິດຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມ ໂດຍການໝາຍຫົວຂໍ້ຝຶກອົບ ຮົມໃສ່ກະດານຂາວ ຫຼືເຈ້ຍທີ່ຕີນ ສົນໃຈຫຼາຍກວ່າໝູ່ (ຍິງ-ຊາຍ ໃຊ້ ປຶກສີຕ່າງກັນ). ເວລານີ້ຕ້ອງພິຈາ ລະນາເບິ່ງທີ່ຕັ້ງຂອງກະດານ/ເຈ້ຍ ໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມ, ສາມາດພາ ໃຫ້ເພດຍິງ ເຂົ້າຮ່ວມນຳໄດ້ງ່າຍ
10 ນາທີ		8. ຕັດສິນວ່າການຝຶກອົບຮົມໃນຫົວຂໍ້ ໃດຈະເລີ່ມກ່ອນໝູ່, ໂດຍໃຫ້ອີງໃສ່ ລະດູການຜະລິດຕົວຈິງ
5 ນາທີ		9. ຂຽນລາຍຊື່ຜູ້ສົນໃຈເຂົ້າຮ່ວມຝຶກ ອົບຮົມ

4.1. ຂັ້ນຕອນການວາງແຜນປະກອບມີກິດຈະກຳຄື

- ສັງລວມບັນຫາທີ່ໄດ້ມາ ແລະກຳນົດທີ່ມາງານເພື່ອປະຕິບັດການສຶກສາ
ກຳນົດຈຸດປະສົງຄາດໝາຍໃນການສຶກສາບັນຫາ
- ກຳນົດກຸ່ມເບົ້າໝາຍ ທີ່ຕ້ອງການເກັບກຳຂໍ້ມູນ
- ກຳນົດຂັ້ນຕອນ ແລະວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນຕ່າງໆ
- ກຳນົດເຄື່ອງມື ແລະອຸປະກອນຕ່າງໆ

4.2. ຂັ້ນຕອນການສຶກສາ

ໃນຂັ້ນຕອນການນີ້ທີ່ມາງານສຶກສາຕ້ອງກຳນົດໄດ້ວ່າກຸ່ມຄົນປະ
ເພດໃດຄວນເອົາປະເພດຂໍ້ມູນໃດ, ເອົາຂໍ້ມູນໂດຍໃຊ້ວິທີການໃດວິທີເອົາຂໍ້
ມູນເພື່ອລວບລວມຂໍ້ແທ້ຈິງບັນຫາປະກອບມີ:

1. ສຳຫຼວດ (Survey) ເພື່ອໃຫ້ຮູ້ທ່າທີ່ທັດສະນະຕ່ວງການຄວາມຮູ້
ສຶກສາຄິດ, ບັນຫາ ແລະຂໍ້ຂັດຂ້ອງໃນວຽກງານ, ຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ
ແນວທາງແກ້ໄຂຕ່າງໆ ໃນການສຳຫຼວດນີ້ອາດນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືປະເພດ:
 - ສົ່ງແບບສອບຖາມໃຫ້ (Questionnaire) ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມເບົ້າໝາຍ, ອາດ
ເປັນແບບ
 - * ກຳນົດໃຫ້ເລືອກຕອບ
 - * ເປີດໂອກາດໃຫ້ຕອນຢ່າງເປັນອິດສະຫຼະ
 - ການສັງເກດ (Observation)
 - * ສັງເກດພາຍນອກ

* ເຂົ້າຮ່ວມໃນສະພາບການ

2. ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ (Study): ອາດສຶກສາຈາກເອກະສານ, ລາຍງານ

- ລາຍງາຍຕ່າງໆ
- ບັນທຶກຂໍ້ຮຽກຮ້ອງ ແລະ ຂໍ້ອງໃຈ
- ຂໍ້ມູນໜ່ວຍງານ, ການແບ່ງງານ, ການຈັດແບ່ງອັດຕາກຳລັງຄົນ
- ເອກະສານ, ປະຫວັດຂອງພະນັກງານ

3. ການທົດສອບ (Test) ໄດ້ແກ່

- ທົດສອບຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ
- ທົດສອບທັດສະນະຄະຕິໃນການເຮັດວຽກ
- ທົດສອບຄວາມສຳນານ ໃນການເຮັດວຽກ

4. ການປະຊຸມ (Meeting) ເພື່ອພິຈາລະນາບັນຫາຂອງໜ່ວຍງານຮ່ວມກັນ

5. ການວິເຄາະໜ້າວຽກ ແລະ ປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກ (Job Analysis and Performance Appraisal)

ວິເຄາະໜ້າວຽກໝາຍເຖິງການພິຈາລະນາຫາຄວາມສຳຄັນຂອງແຕ່ລະໜ້າວຽກ, ແຕ່ລະຕຳແໜ່ງ, ເພື່ອຮູ້ໄດ້ແຕ່ລະໜ້າວຽກ ແລະ ແຕ່ລະຕຳແໜ່ງວຽກນັ້ນຕ້ອງການໃຫ້ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມຮັບຊອບຢ່າງໃດ ?

ຂັ້ນຕອນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງໃນບ້ານ



ເວລາ	ພາບປະກອບ	ບາດກ້າວ
5 ນາທີ		1. ແນະນຳຕົວ ແລະ ທີ່ມຽນ
10 ນາທີ		2. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງຂອງການມາເຮັດວຽກຢູ່ບ້ານໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມເຂົ້າໃຈຈະແຈ້ງ
15 ນາທີ		3. ນັກສົ່ງເສີມເມືອງລາຍງານຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບອາຊີບຕົ້ນຕໍຂອງຊາວບ້ານທີ່ມີຢູ່ ແລະ ກວດເບິ່ງວ່າຂໍ້ມູນຍັງຖືກກັບສະພາບຈິງຫຼືບໍ່
10 ນາທີ		4. ກຳນົດ 1 ຫາ 3 ປະເດັນໂດຍອີງໃສ່ອາຊີບ ແລະ ບັນຫາຕົ້ນຕໍຂອງຊາວບ້ານທີ່ເກີດຂຶ້ນຕະຫຼອດປີເພື່ອຊອກຫາຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ ຊັດເຈນ
30 ນາທີ		5. ຈັດກຸ່ມຜູ້ສົນໃຈໃນປະເດັນໃດໜຶ່ງໂດຍການຍົກມື ແລ້ວສົນທະນາຄວາມຕ້ອງການຕ່າງໆ ໃນປະເດັນຫຼືເລື່ອງນັ້ນ. ນັກສົ່ງເສີມແຕ່ລະຄົນໃຫ້ນຳພາສະເພາະກຸ່ມນຶ່ງ ເພື່ອສົນທະນາ ແລະ ຊຸກຍູ້ຊາວບ້ານຜູ້

ການຝຶກອົບຮົມແບບງ່າຍດາຍ_ກະທັດຮັດ



ວິທີການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມ ແບບງ່າຍດາຍ ແລະ ກະທັດຮັດ (KISS) ສໍາລັບນັກສົ່ງເສີມກະສິກໍາ

ຂັ້ນຕອນການກະກຽມ

1. ວິເຄາະຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ຂອງບ້ານໃຫ້ລະອຽດແລ້ວສັງລວມລົງເຈ້ຍແຜ່ນໃຫຍ່
2. ກຽມຈັດກອງປະຊຸມຮ່ວມກັບຊາວບ້ານ
3. ສົ່ງຈົດໝາຍໄປຫາບ້ານເປົ້າໝາຍ. ແຈ້ງຈຸດປະສົງ ແລະໜ້າວຽກຕ່າງໆ

ສ່ວນການປະເມີນຜົນ, ການປະຕິບັດໝາຍເຖິງການພິຈາລະນາວ່າ
ຜົນການເຮັດວຽກຂອງແຕ່ລະຄົນ, ແຕ່ລະຕຳແໜ່ງເປັນແນວໃດ, ໄດ້ຜົນ
ອອກມາກົງກັບເປົ້າໝາຍທີ່ຕັ້ງໄວ້ ຫຼືບໍ່.



5. ການວິເຄາະຫາຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ

ໝາຍເຖິງການພິຈາລະນາຫາສາຍເຫດຂອງບັນຫາທີ່ເຮັດໃຫ້ການ
ປະຕິບັດວຽກງານ ຫຼືຜົນງານບໍ່ໄດ້ຕາມແຜນ ຫຼືເປົ້າໝາຍທີ່ຕັ້ງໄວ້ໄປຜ່ອນ
ກັນນັ້ນກໍແມ່ນການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂສາຍເຫດຂອງບັນຫານັ້ນເອງ ສິ່ງ
ໃດກ່ຽວຂ້ອງກັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະສິ່ງໃດຕ້ອງແກ້ໄຂດ້ວຍວິທີການ
ອື່ນໆ.

5.1. ການວິເຄາະຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງ 3 ສ່ວນປະກອບ

1. ໃຈ້ແຍກໃຫ້ເຫັນສະພາບ ແລະຂອບເຂດຂອງບັນຫາໃນຄວາມແຕກຕ່າງ
ລະຫວ່າງມາດຖານຕັ້ງໄວ້ ກັບຜົນຂອງການປະຕິບັດຈິງ
2. ເມື່ອເຫັນສະພາບ ແລະຂອບເຂດຂອງບັນຫາແລ້ວ, ຕ້ອງເຈາະເລິກຫາ
ສາຍເຫດຂອງບັນຫາຈາກໃສ (ໂດຍຄຳນຶງເຖິງຄຳຖາມ “ຍ້ອນຫຍັງ”
ສະເໝີ)

ກຸ່ມຂອງສາຍເຫດທີ່ຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງໃນເວລາວິເຄາະຄື:

ກຸ່ມທີ 1 ສາຍເຫດກ່ຽວກັບໜ່ວຍງານ/ກຸ່ມ (ຈຸດປະສົງ, ເປົ້າໝາຍ, ນະໂຍບາຍກຳນົດກົດລະບຽບຕ່າງໆ)

ກຸ່ມທີ 2 ສາຍເຫດທາງເຕັກນິກ (ວິທະຍາການ ແລະ ເຕັກໂນໂລຢີ)

ກຸ່ມທີ 3 ສາຍເຫດທີ່ກ່ຽວກັບຕົວບຸກຄົນ (ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ຄວາມສຳພັນຂອງຄົນຊຶ່ງກັນ ແລະ ກັນ)

3. ກຳນົດວິທີແກ້ໄຂໃນຂອບເຂດຜູ້ວິເຄາະຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງວ່າສາຍເຫດຂອງບັນຫາຕ່າງໆ ນາໆມີຈັກສາຍເຫດສາຍເຫດໃດແດ່ທີ່ເປັນອັນສຳຄັນກວ່າໝູ່ໝົດ (ໝາຍວ່າຖ້າໄປແກ້ ຫຼືເອົາປັດໃຈໃດໜຶ່ງໄປກະທົບໃສ່ສາຍເຫດນັ້ນ, ສາຍເຫດອື່ນຈະຖືກແກ້ໄຂ, ບັບປຸງຂຶ້ນໄປນຳດ້ວຍໃນທີ່ສຸດບັນຫາກໍຖືກແກ້ໄຂບັບປຸງ)

ການກຳນົດວິທີແກ້ໄຂມີລາຍລະອຽດຢູ່ຄື:

- ຕ້ອງພິຈາລະນາໃຫ້ເຫັນບັນຫາໜຶ່ງໆ ທີ່ເຫັນໄດ້ນັ້ນມີຈັກວິທີແກ້ໄຂ
- ແຕ່ລະວິທີແກ້ໄຂທີ່ກຳນົດໄດ້ນັ້ນມີຂໍ້ດີ ແລະ ເສຍຫາຍແນວໃດ
- ສົມທຽບທາງເລືອກ (ຫຼືວິທີແກ້ໄຂ) ທີ່ດີທີ່ສຸດ
- ພິຈາລະນາວ່າວິທີ ທີ່ດີທີ່ສຸດນັ້ນສາມາດແກ້ດ້ວຍວິທີການຝຶກອົບຮົມໄດ້ຫຼືບໍ່? ຖ້າຫາກວ່າວິທີແກ້ໄຂນັ້ນຕ້ອງໃຊ້ການຝຶກອົບຮົມສິ່ງເຫຼົ່ານັ້ນຄື:

ຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ



ເມື່ອເຫັນຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ຈາກການວິເຄາະແລ້ວນັ້ນກໍຕ້ອງໃຫ້ເຫັນຢ່າງຊັດເຈນວ່າຄວາມຈຳເປັນນັ້ນມີລັກສະນະແລະ ຂະໜາດ (ຂອບເຂດ) ເປັນຢ່າງໃດ, ທັງນີ້ກໍເພື່ອການກຳນົດແຜນງານ, ຈຸດປະສົງ, ເປົ້າໝາຍຂອງການຝຶກອົບຮົມໄດ້ຖືກຕ້ອງ

ນອກນັ້ນການຊ່ວຍໃຫ້ກຳນົດໄດ້ວ່າບຸກຄົນໃດ, ກຸ່ມໃດຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກ, ຝຶກໃນເລື່ອງໃດ ແລະໃນບັນຫາເລື່ອງທີ່ຈະຕ້ອງຝຶກນັ້ນ (ຫຼືຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກນັ້ນ) ອັນໃດເປັນເລື່ອງຮີບຮ້ອນຕ້ອງແກ້ໄຂກ່ອນ, ຫຼັງຕາມລຳດັບຕໍ່ໄປ, ສິ່ງໃດທີ່ຕ້ອງໃຫ້ບຸກຄົນ/ກຸ່ມເປົ້າໝາຍຮຽນຮູ້ໄດ້ ຮວມທັງຕົວບັງຂັ້ນເພື່ອວັດແທກການຮຽນຮູ້ແລະຄວາມສຳນຶສຳນານ. ຜົນໄດ້ຮັບທາງຮູບປະທຳອັນໃດຕ້ອງໄດ້ຈາກການນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ທີ່ໄດ້ຮວມ ທັງຕົວວັດແທກຜົນໄດ້ຮັບດັ່ງກ່າວ.

ລະອຽດກ່ຽວກັບເຄື່ອງມື / ວິທີການໃນການຫາຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມພາກສະໜາມຕົວຈິງສຳລັບພະນັກງານສົ່ງເສີມໃຫ້ແທດເໝາະ, ວັດແທກໄດ້ແລະມີຜົນໄດ້ຮັບທາງຮູບປະທຳພື້ນຖານຊຶ່ງຮຽກວ່າການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການໃນການຝຶກອົບຮົມແບບກະທັດຮັດແລະງ່າຍດາຍຫຼື TNA_KISS ມີລາຍລະອຽດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: