ឯកសារវាយតម្លៃការងារចំពោះអង្គការ "ទឹកភ្លៀងសំរាប់កម្ពុជា" (RainWater Cambodia) RWC

អ្នកនិពន្ធ៖ ក្លាយធី ស្កុត (Klyti Scott)

សង្ខេប៖ ឯកសារនេះបានសរសេរឡើង ដើម្បីជួយអង្គការ "ទឹកភ្លៀងសំរាប់កម្ពុជា (RainWater Cambodia – RWC) ក្នុងការវាយតម្លៃការងារ ។ ការវាយតម្លៃការងារ ច្រើនតែធ្វើឡើងនៅពេលដែលការងារបានចប់ ហើយថាល្អឬទេ តែគេគួរតែធ្វើការវាយតម្លៃ នៅពេលដែលការងារកំពុងតែរីកចំរើនដែរ ។

ទោះបីថា ឯកសារនេះបានសរសេរឲ្យ RWC ក៏ដោយ ក៏វាអាចមានប្រយោជន៍ចំពោះអង្គការផ្សេងៗទៀតដែលត្រូវការវាយតម្លៃការងារដែរ ។

ពាក្យសំខាន់៖ ការវាយតម្លៃការងារ, គោលការណ៍ណែនាំ, អង្គការទឹកភ្លៀងសំរាប់កម្ពុជា (RWC), ការពិនិត្យមើលវឌ្ឍនភាពការងារ

បុព្វហេតុ៖ ឯកសារនេះបានសរសេរឡើង ដោយមានការណែនាំ និងយោបល់របស់វិស្វករគ្មានព្រំដែនអូស្ត្រាលី (Engineers Without Borders Australia-EWB) ។ មានការកត់សំគាល់ថា គេមិនសូវបានធ្វើការវាយតម្លៃប៉ុន្មានទេ ដោយសារខ្វះធនធាន និងពេលវេលា ។ ការស្រាវជ្រាវនៅប្រទេសខ្មែរ ក៏បានឲ្យដឹងថា មានការខ្វះខាតនូវគោលការណ៍ណែនាំ ធ្វើការវាយតម្លៃការងារ ។ ឯកសារនេះបានសរសេរឡើង ដើម្បីជួយអង្គការ RWC ធ្វើយ៉ាងណាឲ្យបានឈ្នះពីការខ្វះខាតនេះ ពីព្រោះការវាយតម្លៃការងារ ជាការសំខាន់មួយដែលអាចឲ្យយើងដឹងថា តើគោលការរបស់យើងដើរបានល្អឬទេ?

ឯកសារនេះបានសរសេរឡើង ដោយមានជំនួយពីសៀវភៅក្បួនខាងក្រោមនេះ៖

- Evaluation of the Development of the Biosecurity Strategy for Victoria.
- Program Evaluation Training and Water Quality Project Evaluation.
- A Handbook of Objectives-Based Evaluation of Water Quality Projects.

ការវាយតម្លៃការងារ

១) ត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្រុមវាយតម្លៃការងារ ។ បុគ្គលិកត្រូវតែជ្រើសរើសពីកន្លែងធ្វើការផ្សេងៗគ្នា ។ ជាឧទាហរណ៍ ចំពោះ RWC បុគ្គលិកវាយតម្លៃការងារមានមកពី RWC, អ្នកធ្វើការសុខភាពតាមភូមិ ឬស្ម័គ្រចិត្ត, បុគ្គលិកក្រុមប្រឹក្សា, អ្នកដឹកនាំតាមមូលដ្ឋាន, និង គណៈកម្មការទឹកនិងអនាម័យ ។
វាជាការសំខាន់បំផុតដែលយើងត្រូវធ្វើការឲ្យបានជិតស្និទ្ធជាមួយបុគ្គលិកក្រុមទាំងអស់គ្នា ពីព្រោះពួកគេទាំងអស់អាចឲ្យយោបល់ពីរឿងដូចខាងក្រោមនេះ :
- តើយើងត្រូវធ្វើគោលការអ្វីខ្លះ ឲ្យបានប្រសើរជាងមុន ?
- តើគំរោងការងារនឹងអាចប្រែប្រួលទៅអោយគត់បានទេ?
- តើត្រូវចំណាយថវិការយ៉ាងដូចម្តេច ?

២) ត្រូវពិនិត្យមើលឲ្យបានច្បាស់លាស់ថាតើយើងចង់ដឹងឬក៏ចង់បានផលជ័យជម្នះអ្វីខ្លះ ? ជាឧទាហរណ៍ RWC ចង់ដឹងថាតើក្រុមបុគ្គលិករបស់គេត្រូវបន្តការសិក្សាមុខវិជ្ជាអ្វីខ្លះ ហើយចង់ដឹងថាតើគេគួរពង្រីកអាជីវកម្មរបស់គេឲ្យកាន់តែធំរឺទេ ?

៣) ត្រូវពិនិត្យមើលថា តើមានអ្វីខ្លះដែលគាំទ្រនូវការវាយតម្លៃការងារ ហើយមានឧបសគ្គអ្វីខ្លះដែលរាំងមិនឲ្យគោលការដើរបានដូចការគ្រោងទុក ។ បុគ្គលិកទាំងអស់គ្នាត្រូវតែផ្តល់យោបល់ ហើយចុះសំរុងគ្នា ។

៤) ត្រូវពិចារណាថា :
- តើធ្វើយ៉ាងណាឲ្យការងារដើរបានល្អ ?
- តើអ្វីដែលយើងធ្វើនេះមានប្រយោជន៍ដល់អ្នកណាខ្លះ ?
- តើមានគេត្រូវការផលិតផលយើងច្រើនប៉ុណ្ណាដែរ ?

ការពិនិត្យមើលនូវលទ្ធផលនៃការងារ (Performance Indicator) គឺជាការសំខាន់មួយដែលអាចឲ្យយើងដឹងថាតើការងាររបស់យើងដើរបានល្អឬក៏មិនល្អ ? ចំពោះ RWC គេអាចពិនិត្យមើលនូវលទ្ធផលនៃការងារដោយរាប់មើលចំនួនធុងទឹក (Rain Water Tanks) ដែលគេផលិតហើយនិងតម្លើងរួចហើយ ។

៥) ជាការសំខាន់ ដែលយើងមានគោលការណ៍ដើម្បីឲ្យដឹងថាតើ ត្រូវធ្វើវិធីណា ដើម្បីឲ្យបានឆ្លើយ
នូវសំនួរចំណុចលេខ ៤ ។

៦) បន្ទាប់មកទៀត យើងត្រូវធ្វើការវិភាគនូវសមិទ្ធផល ការវាយតម្លៃការងាររបស់
យើង ។ ជាការល្អ គួរតែមានមនុស្សផ្សេងម្នាក់ដែលមិនជាប់ពាក់ព័ន្ធ
នឹងការងារដែលយើងវាយតម្លៃ មកជួយធ្វើវិភាគនៃសមិទ្ធផលការសិក្សា
ព្រោះគេជាមនុស្ស ឯករាជ្យ ដែលអាចឲ្យយោបល់ ដោយមិនលំអៀង ។

៧) ដើម្បីបន្ទាប់ យើងត្រូវ ផ្តល់ពត៌មាន និង សមិទ្ធផលទៅ សហគមន៍ និង
អ្នកដែលបានចូលរួម ការវាយតម្លៃការងារ ហើយយើងត្រូវសម្រេច
ចិត្តថា តើត្រូវធ្វើយ៉ាងណា ឲ្យវិធីការយើងបានចំរើនទៅមុខទៀត ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន: ឯកសារនេះបានពន្យល់នូវការវាយតម្លៃការងារ ហើយ
បានសរសេរឡើង ដោយយោងទៅតាមការរៀនសូត្រ ពីប្រភពផ្សេងៗទៀត ។
សមិទ្ធផលនៃការរៀនសូត្រ និងការពិសោធន៍របស់ RWC គឺជាជំនួយនៃ
ការសរសេរ ឯកសារនេះដែរ ។

កំណត់សំគាល់ : ឯកសារនេះ គឺជាការបកប្រែយកតាមការចេញពី អត្ថបទដើម
ដែលមានចុះនៅគេហទំព័រ http://www.ewb.org.au/jhe ។
គំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ ជាផ្នែកមួយនៃ Open Journal Project
ដែលសំរេចសរសេរឡើង ដោយអង្គការវិស្វករគ្មានព្រំដែនអូស្ត្រាលី
(Engineers Without Borders, Australia) ហើយត្រូវបាន
អនុញ្ញាតដោយអាជ្ញាប័ណ្ណឈ្មោះ: Creative Commons Attribution 3.0
License.