



ការតម្រង់ទិសក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ១

សូមស្វាគមន៍សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលថ្មីទាំងអស់គ្នា! ដើម្បីផ្តល់ការណែនាំឱ្យអ្នកបំពេញមុខ
តំណែងរបស់ខ្លួនប្រកបដោយភាពជោគជ័យ សៀវភៅនេះ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាអ្នកនឹងយក
សៀវភៅនេះទៅប្រើប្រាស់នៅពេញមួយអាណត្តិមុខតំណែងរបស់អ្នកជាក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។

មាតិកា

១. បេសកកម្ម និងចក្ខុវិស័យរបស់ សសសក	3
២. អភិបាលកិច្ចរបស់សមាគម.....	6
៣. គោលបំណងអភិបាលកិច្ច	8
៤. របៀបវារៈអភិបាលកិច្ចស្ថាប័ន អភិបាលកិច្ចក្រុមហ៊ុនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព៖.....	9
៥. ក្របខ័ណ្ឌអភិបាលកិច្ចសហគមន៍	10
៦. ទំនាក់ទំនងអំពីក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គណៈកម្មាធិការ និងបុគ្គលិក	15
៧. ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគឺថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ សសសក	22
៨. ទំនួលខុសត្រូវរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល	24
៩. សិទ្ធិអំណាចរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល	25
១០. ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល	26
១១. សិទ្ធិរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល	27
១២. ឯកសារគ្រប់គ្រង.....	28
១៣. គោលនយោបាយ ធៀបនឹង នីតិវិធី	29
១៤. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ.....	31
១៥. ការបង្កើតវប្បធម៌មានទំនុកចិត្ត.....	33
១៦. ទំនួលខុសត្រូវផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ.....	34
១៧. កាតព្វកិច្ចរក្សាទំនុកចិត្ត.....	35
១៨. ការយល់ដឹងអំពីហានិភ័យ៖.....	36
ការស្វែងយល់អំពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍	36
១៩. កាតព្វកិច្ចក្រុមសីលធម៌ចាំបាច់ត្រូវបំពេញដោយសមាជិក ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល	40

១. បេសកកម្ម និងចក្ខុវិស័យរបស់ សសសក



“សមាគមសហគ្រិនស្ត្រីកម្ពុជា គឺជាតំណាងអ្នកដឹកនាំស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យអាជីវកម្ម ដែលជាឥទ្ធិពលថ្មីសន្លាង និងកំពុងលូតលាស់យ៉ាងឆាប់រហ័សទៅលើវិស័យការងារ និងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេស។”

បេសកកម្មរបស់សមាគម

គាំទ្រការរីកចម្រើនអាជីវកម្មដែលមានស្ត្រីជាកម្មសិទ្ធិករនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ចក្ខុវិស័យរបស់សមាគម

សហគ្រិនស្ត្រីជោគជ័យ បង្កើតជាឥទ្ធិពលដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា។

គុណតម្លៃស្នូលរបស់សមាគមគឺ **DETAIL**

ភាពចម្រុះ - ការយល់ដឹងថាបុគ្គលម្នាក់ៗមានលក្ខណៈពិសេសខុសប្លែកពីគ្នា និងទទួលស្គាល់ពីភាពខុសគ្នារបស់យើងម្នាក់ៗ។

ការផ្តល់ភាពអង់អាច - ដំណើរការក្លាយជាបុគ្គលកាន់តែរឹងមាំ និងមានទំនុកចិត្ត ជាពិសេស នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងជីវិតរបស់បុគ្គលណាម្នាក់ និងទាមទារសិទ្ធិឱ្យបុគ្គលណាម្នាក់។

តម្លាភាព - តម្លាភាពសំដៅដល់ការបើកចំហរ ការទំនាក់ទំនង និងគណនេយ្យភាព។

គណនេយ្យភាព - ជាកាតព្វកិច្ច ឬឆន្ទៈក្នុងការទទួលយកទំនួលខុសត្រូវ

ការបង្កើតថ្មី - ជាគំនិតមួយដែលបំប្លែងទៅជាភាពជាអ្នកដឹកនាំជាក់ស្តែង និងពិតប្រាកដ

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ - អ្នកដឹកនាំដ៏អស្ចារ្យគឺជាបុគ្គលដែលមានចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់ មានភាពក្លាហានសុចរិតភាព ស្មោះត្រង់ ការគោរព និងមានគោលដៅច្បាស់លាស់។

ដើម្បីបំពេញបេសកកម្ម ចក្ខុវិស័យ និងសម្រេចឱ្យបាននូវ គោលដៅរបស់អ្នក អ្នកត្រូវការមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។

ចក្ខុវិស័យ	បេសកកម្ម	គោលដៅ
កសាងប្រទេសជាតិតាម រយៈពេលវែង អង្គការសង្គម សេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី នៅប៉ាល់។	ជំរុញលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់ភាពអង្គអាច ដល់ស្ត្រី និង អាជីវកម្មរបស់ស្ត្រី។	ផ្លាស់ប្តូរការផ្តល់ភាព អង្គអាចសង្គមសេដ្ឋកិច្ច របស់ស្ត្រីតាមរយៈសហគ្រិ នភាព។

ឬ និយាយម្យ៉ាងទៀត៖ ដើម្បីក្លាយជាកត្តាជំរុញបេសកកម្ម និងសម្រេចគោលដៅរបស់អ្នក អ្នកត្រូវ
តែមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ!

រចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័ន និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រមានប្រសិទ្ធភាព បង្កើតបានជាមូលដ្ឋានដ៏រឹងមាំ ប៉ុន្តែ
នៅមិនអាចធានានូវភាពជោគជ័យនៅក្នុងការបំពេញបេសកកម្មបាននោះទេ។ តាមរយៈក្របខ័ណ្ឌ
រឹងមាំ សមាគមអាជីវកម្មនេះត្រូវតែបន្តអនុវត្តផែនការឆ្ពោះទៅមុខជានិច្ច។

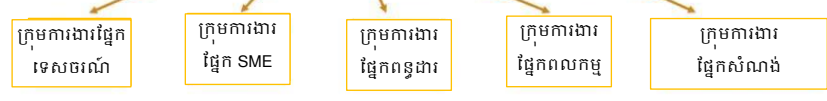
ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះឱ្យបានជោគជ័យ យើងត្រូវតែចាត់ទុកបេសកកម្ម និងផែនការយុទ្ធ
សាស្ត្រជាអាទិភាពចម្បងជានិច្ច ហើយនេះមានន័យថាអ្នកគួរតែធ្វើការពិភាក្សា ប្រើប្រាស់ និងលើក
យកមកធ្វើជាចំណុចយោងជានិច្ច។ បេសកកម្ម និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រគួរតែប្រើប្រាស់ជាគោល
ការណ៍ណែនាំដ៏សំខាន់សម្រាប់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនានា។

ផែនការគឺជាឯកសារបង្ហាញផ្លូវយុទ្ធសាស្ត្ររបស់សមាគម។

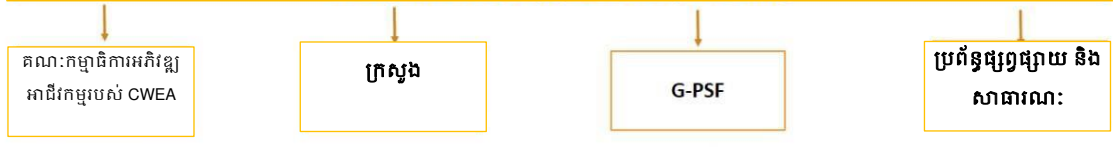
ចំណុចព្រឹត្តិការណ៍វិចិត្រសម្ព័ន្ធយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អ្នកផ្ទាល់ដើម្បីសម្រេចឱ្យបានល្អ បេសកកម្មរបស់អ្នកប្រកបដោយភាពជោគជ័យ



ក្រុមតស៊ូមតិរបស់ សសសក



បណ្តុំបញ្ហា៖ (១) ការប្រជុំគ្នាមូលអំពីគោលនយោបាយ (២) សន្និសីទ (៣) ការស្ទង់មតិ (៤) ប្រជុំក្រុមគោលដៅ (៥) កិច្ចប្រជុំប្រចាំត្រីមាស

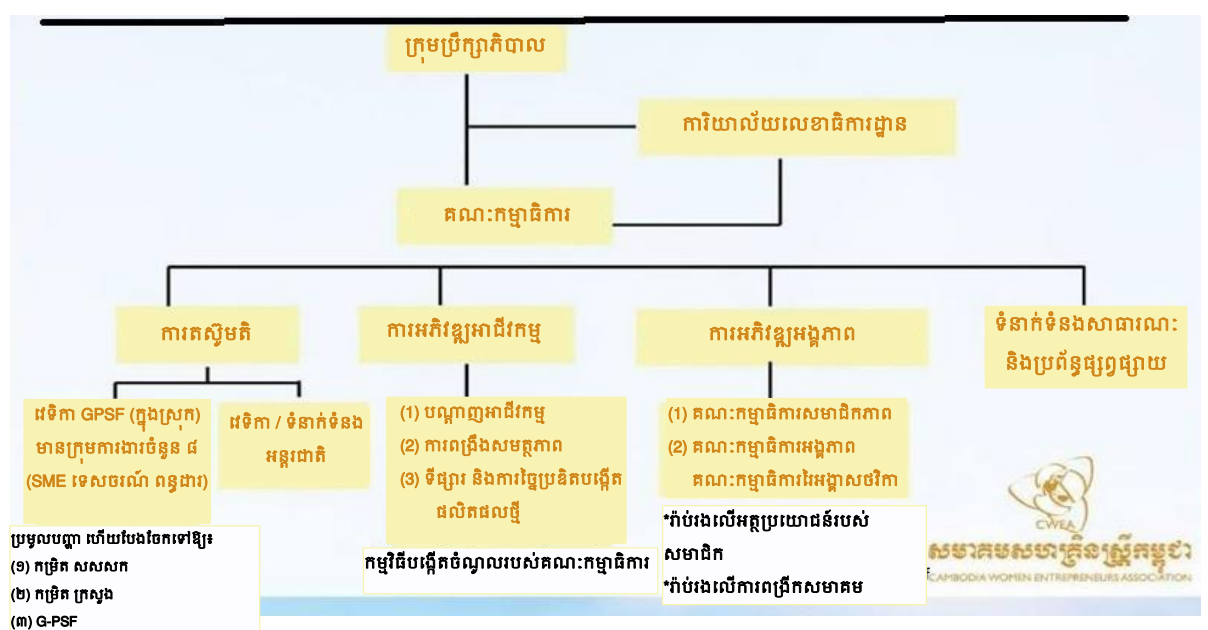


4/2/2021

កិច្ចប្រជុំរបស់វេទនាប្រចាំប្រចាំថ្ងៃ - ផ្តល់ភាពអាចដល់ស្ត្រី, ថ្ងៃទី ៨ ដល់ថ្ងៃទី ១០ ខែ

3

មហាសន្និបាត - សមាជិកបង់ថ្លៃសមាជិកភាពរបស់ សសសក គឺជាម្ចាស់សមាគម។



ប្រមូលបញ្ហា ហើយបែងចែកទៅឱ្យ៖
(១) កម្រិត សសសក
(២) កម្រិត ក្រសួង
(៣) G-PSF



២. អភិបាលកិច្ចរបស់សមាគម



បេសកកម្មរបស់ សសសក គឺជាមូលហេតុ
ដែលសមាគមរបស់អ្នកត្រូវបានបង្កើតឡើង!

បេសកកម្មនេះបង្កើតនូវគោលបំណងរបស់សមាគម។ សមាគមដែលមានប្រសិទ្ធភាព គឺត្រូវមានសកម្មភាពស្របតាមបេសកកម្មច្បាស់លាស់។

សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្មគឺជាឯកសារអភិបាលកិច្ចដ៏សំខាន់បំផុតតែមួយសម្រាប់ស្ថាប័ន ឬអាជីវកម្មនានា។

សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្ម - សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្មគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះរបស់ស្ថាប័ន ដែលមានកំណត់ច្បាស់លាស់នូវបុគ្គលដែលជាអ្នកទទួលបាន របៀប និងមូលហេតុនៃការអនុវត្តការងារ។

សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្មគឺជាឯកសារសម្រាប់ដឹកនាំអ្នក ស្ថាប័ន ឬអាជីវកម្មរបស់អ្នក។ តើអ្នកមានបំណងប្រាថ្នាអ្វីខ្លះ?

សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្មដែលល្អគឺឆ្លើយតបនឹងសំណួរ "ហេតុអ្វីបានជាស្ថាប័នរបស់អ្នកត្រូវបានបង្កើតឡើង"

និពន្ធដោយ៖ CCAC

សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្មរបស់សមាគមមានចែងអំពីគោលបំណង វត្ថុបំណង និងអត្តសញ្ញាណរបស់សមាគម ហើយគួរតែបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា តើសមាគមគឺជានរណា ក្រុមគោលដៅ និងទីតាំង។ សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្មត្រូវតែឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងកម្មវិធីសមាគម និងសមាជិកទាំងអស់ត្រូវតែមានការយល់ដឹងអំពីសេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្ម។

សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្ម ប្រៀបបានដូចជាលទ្ធិ ឬទស្សនវិស័យរបស់សមាគមដូច្នោះដែរ ហើយត្រូវតែបង្ហាញនៅកន្លែងយុទ្ធសាស្ត្រ ដូចជា ក្តារខៀនក្នុងបន្ទប់ សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានរបស់សមាគម និងកន្លែងផ្សេងទៀត។ សមាគមគួរតែធ្វើការវាយតម្លៃជាប្រចាំនូវសេចក្តីថ្លែងបេសកកម្មរបស់ខ្លួនដើម្បីធានានូវប្រសិទ្ធភាព និងភាពពាក់ព័ន្ធនឹងយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលដៅរបស់សមាគម។

..... អភិបាលកិច្ចរបស់សមាគម (ត)

ជំរុញដោយបេសកកម្ម
- តើប្រយោគនេះមាន
ន័យដូចម្តេច?



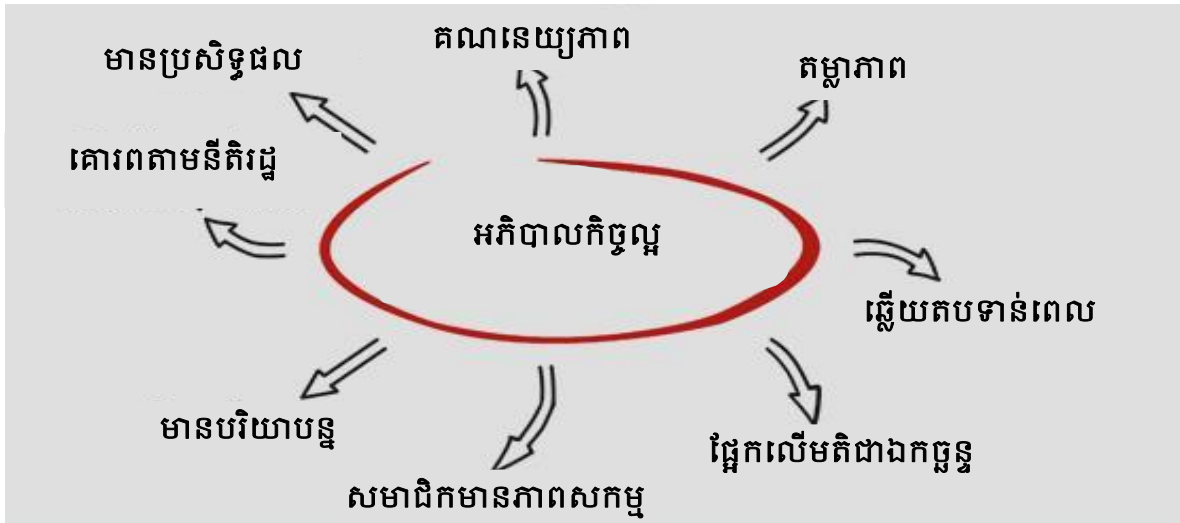
បេសកកម្មនេះបង្កើតគោលបំណងរបស់សមាគម។

សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្ម ឬសេចក្តីថ្លែងគោលបំណង គឺជាឯកសារអភិបាលកិច្ចដ៏សំខាន់បំផុតតែមួយគត់។

ចំណុចចំពោះ **សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្ម**៖ សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្មគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះរបស់ស្ថាប័នដែលមានកំណត់ច្បាស់លាស់នូវបុគ្គលដែលជាអ្នកទទួលបានផល របៀបអនុវត្តការងារ និងមូលហេតុ។ សេចក្តីថ្លែងនេះគួរតែមានមួយ ឬពីរប្រយោគ ដែលមានពាក្យពេចន៍ច្បាស់លាស់ ហើយគួរតែអាចឆ្លើយតបនឹងសំណួរ "ហេតុអ្វីបានជាសមាគមត្រូវបានបង្កើតឡើង" បាន?

សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្មរបស់សមាគមមានចែងអំពីគោលបំណង វត្ថុបំណង និងអត្តសញ្ញាណរបស់សមាគម ហើយគួរតែបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា តើសមាគមគឺជានរណា ក្រុមគោលដៅ និងទីតាំង។ សេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្មត្រូវតែឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងកម្មវិធីសមាគម និងសមាជិកទាំងអស់មានការយល់ដឹងអំពីសេចក្តីថ្លែងអំពីបេសកកម្ម។

៣. គោលបំណងអភិបាលកិច្ច



អភិបាលកិច្ចមានផ្តល់ជូននូវរចនាសម្ព័ន្ធយ៉ាងច្បាស់លាស់ ដោះស្រាយតម្រូវការជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងគ្រប់គ្រងបែបបុរេសកម្មដោយចៀសវាងកុំឱ្យមានចំណុចខ្សោយ ឬការគំរាមកំហែងដែលអាចកើតឡើងបាន។

អភិបាលកិច្ចគឺជាទស្សនៈទូលំទូលាយ ពោលគឺ មិនមែនជាការគ្រប់គ្រង ឬរដ្ឋបាល ដែលនិយាយអំពីតួនាទីរបស់បុគ្គលិកនោះទេ។

អភិបាលកិច្ច គឺសំដៅទៅលើរចនាសម្ព័ន្ធ ដំណើរការ និងឥរិយាបថ ដែលត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីកំណត់ទិសដៅរួមរបស់សមាគម ដោយធានានូវប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព។ នៅទីបំផុត ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានទំនួលខុសត្រូវលើអភិបាលកិច្ច ដោយផ្តល់នូវការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តការងាររបស់គណៈកម្មាធិការ និងបុគ្គលិកលេខាធិការដ្ឋាន។

៤. របៀបវារៈអភិបាលកិច្ចស្ថាប័ន អភិបាលកិច្ចក្រុមហ៊ុនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព៖

- ១. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលម្នាក់ៗមានទំនួលខុសត្រូវលើការទទួលបានទំនុកចិត្ត ផ្លូវច្បាប់ និងក្រមសីលធម៌។
- ២- អនុវត្តសកម្មភាព និងធានាថា សមាគមធ្វើប្រតិបត្តិការដោយបម្រើដល់ឧត្តមប្រយោជន៍របស់សមាជិករបស់ខ្លួន។ (ហើយនេះទាមទារឱ្យសមាជិកក្រុមប្រឹក្សានីមួយៗ បំពេញតួនាទីប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់ និងមានការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ក្នុងការបំពេញភារកិច្ចផ្លូវច្បាប់ និងទំនុកចិត្តរបស់ខ្លួន)។
- ៣. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគ្រប់រូប ត្រូវតែអនុវត្តឱ្យបានស្របតាមគោលការណ៍ប្រុងប្រយ័ត្នដោយសមហេតុផល និងប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់។

៥. ក្រុមខ័ណ្ឌអភិបាលកិច្ចសហគមន៍

១. ក្រុមខ័ណ្ឌអភិបាលកិច្ចរបស់សមាគមគប្បីទទួលស្គាល់ថា **សមាជិកនានាគឺជាម្ចាស់របស់សមាគមរបស់អ្នក។**



ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងលេខាធិការដ្ឋានធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តតាមរយៈភាពជាអ្នកដឹកនាំ ប៉ុន្តែតើអ្នកបម្រើការងារជូននរណា? តើភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់អ្នកតំណាងឱ្យនរណា? **សមាជិករបស់អ្នក។**

ដូចគ្នានឹងប្រទេសមានអភិបាលកិច្ចតាមបែបលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យដែរ រដ្ឋាភិបាលគួរតែបម្រើពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន ហើយនេះជាគោលដៅរបស់លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យជានិច្ច។ **CIPE** - ពង្រឹងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យនៅជុំវិញពិភពលោកតាមរយៈសហគ្រាសឯកជន និងកំណែទម្រង់ទីផ្សារ។

សមាគមមានកាតព្វកិច្ចក្រុមសីលធម៌ដើម្បីគ្រប់គ្រងសមាគមដោយគោរពតាមគោលការណ៍លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ។

តាមរយៈការជំរុញសមាគមឱ្យមានអភិបាលកិច្ចល្អ សមាគមនឹងក្លាយជាស្ថាប័នមានស្តង់ដារនៅក្នុងដំណើរការផ្លាស់ប្តូរសេដ្ឋកិច្ច ដែលមានភាពរឹងមាំដើម្បីក្លាយជាអ្នកគាំទ្រដ៏ល្អប្រសើរ និងមានគំរូរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងតំណាងដ៏ល្អតាមបែបលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ។

សសសក មានសមាជិករហូតដល់ ៧០០ ស្ថាប័នដែលជាចំនួនគួរឱ្យស្ងប់ស្ងែង! ប៉ុន្តែនៅក្នុងចំណោមនោះ មានតែ ២០% ប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានរាយការណ៍ថាមានភាពសកម្ម - តើអ្នកយល់ឃើញថា ហេតុអ្វី? **នៅពេលក្រោយ យើងនឹងធ្វើការពិភាក្សាអំពីរបៀបបង្កើនសកម្មភាពរបស់សមាជិករបស់អ្នក។**

សមាជិករបស់អ្នក!

តើអ្នកបម្រើការងារជូននរណា?



ដើម្បីក្លាយជាសំឡេងស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យធុរកិច្ចពិតប្រាកដនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា អ្នកត្រូវចាត់ទុកសមាជិកជាអាទិភាពចម្បង។ អ្នកត្រូវមានលទ្ធភាពនិយាយតំណាងឱ្យសមាជិករបស់សមាគមពីព្រោះ ពួកគេបង់ថ្លៃសមាជិកភាពដើម្បីឱ្យអ្នកក្លាយជាអ្នកតំណាងសំឡេងរបស់ពួកគេ។

សមាជិកគឺជាម្ចាស់ពិតប្រាកដរបស់សមាគម និងមានសិទ្ធិកម្មសិទ្ធិដ៏សំខាន់។

ការស្វែងយល់អំពីឧបសគ្គ/បញ្ហាប្រឈម/បញ្ហានានាដែលសមាជិកសមាគមកំពុងប្រឈមក្នុងការចាប់ផ្តើម បង្កើត ឬពង្រីកអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ត្រូវតែជាអាទិភាពទីមួយរបស់អ្នកជានិច្ច។

បេសកកម្ម និងសកម្មភាពរបស់អ្នក ត្រូវតែអាចដោះស្រាយបញ្ហានេះបាន ហើយត្រូវដាក់បញ្ចូលបញ្ហានេះទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពរបស់អ្នក។

ប្រសិនបើអ្នកជាបុគ្គលដែលជំរុញដោយសមាជិក នោះអ្នកគឺជាបុគ្គលដែលជំរុញដោយបេសកកម្មនេះ។

អភិបាលកិច្ចសមាគម តើបុគ្គលណាខ្លះធ្វើកិច្ចការអ្វីខ្លះ?

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល	បុគ្គលិក
កំណត់ចតុវិស័យ និងយុទ្ធសាស្ត្រ	បង្កើតដំណើរការ និងគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ
“តើពួកយើងកំពុងឆ្ពោះទៅគោលដៅអ្វី?”	“តើពួកយើងត្រូវធ្វើកិច្ចការអ្វី?”
លើកទឹកចិត្ត និងពង្រឹងស្មារតី	ចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រង
តម្រង់ទិសតាមទិដ្ឋភាពរួម	តម្រង់ទិសតាមលទ្ធផល
ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើបុគ្គល	ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើគម្រោង
ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើអនាគត	ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន
ធ្វើសកម្មភាពត្រឹមត្រូវ	បំពេញការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មានទំនួលខុសត្រូវដ៏សំខាន់ក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងសមាគម។ តួនាទីរបស់ពួកគាត់មានភាពខុសគ្នាខ្លាំងពីតួនាទីរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាល។ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំ ថ្មីៗនេះ មានការពិនិត្យពិចារណាបន្ថែមទៅលើក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដើម្បីធានាថាពួកគេបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ។

អ្នកគឺជាក្រុមមួយ! ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគឺជាអ្នកដឹកនាំ ប៉ុន្តែត្រូវការអ្នកអនុវត្ត និងបុគ្គលិក! ហើយពួកគេត្រូវតែមានការយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីចតុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់អ្នក។

នេះហើយជាមូលហេតុដែលធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងបុគ្គលិកមានសារៈសំខាន់បែបនេះ។ តើអ្នកពិតជាបានយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីទិសដៅរបស់អ្នកមែនឬទេ? តើបុគ្គលិកទាំងអស់ដឹង និងយល់ពីបេសកកម្មរបស់អ្នកដែរឬទេ? ពួកគេត្រូវតែមានការយល់ដឹងលើចំណុចនេះ។

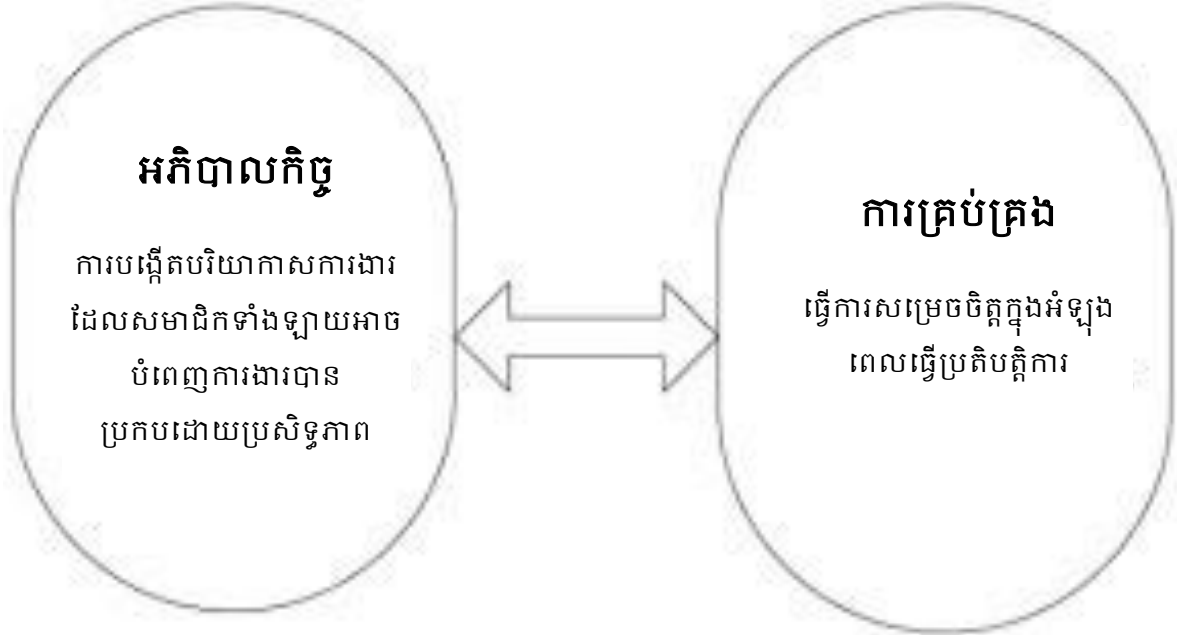
ចំណុចព្រួញ - ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងបុគ្គលិក៖ - ត្រូវការទាំងពីរ!

ទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកដឹកនាំនៅក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងនាយកប្រតិបត្តិ គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ចំពោះការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។ ប្រសិនបើតួនាទីទាំងពីរនេះធ្វើការងាររួមគ្នាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នោះតួនាទីទាំងពីរនេះគឺជាស្ថានភាពរួមគ្នារវាងចក្ខុវិស័យ និងការអនុវត្ត ពេលនេះគឺជាភាពជាដៃគូដែលប្រែក្លាយគំនិតនៅក្នុងផែនការទៅជាការអនុវត្តសម្រាប់ការងាររបស់សមាគម។

ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល បម្រើការងារជាបុគ្គលទំនាក់ទំនងចម្បងសម្រាប់នាយកប្រតិបត្តិ។ នាយកប្រតិបត្តិ (ក៏អាចហៅថា លេខាធិការដ្ឋាន នាយករដ្ឋបាល និងមុខតំណែងផ្សេងទៀត) គឺជាអ្នកប្រតិបត្តិ អ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងអ្នកដឹកនាំ ដែលទទួលខុសត្រូវទៅលើការគ្រប់គ្រងសមាគមធុរកិច្ចប្រចាំថ្ងៃ និងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់សមាគម និងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ បុគ្គលិករាយការណ៍ជូននាយកប្រតិបត្តិ ដែលធ្វើការងារក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយនឹងប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ដែលតំណាងឱ្យក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។

អភិបាលកិច្ចរៀបរយនិងការគ្រប់គ្រង

ភាពខុសគ្នាសំខាន់ៗនៅក្នុងតួនាទីទាំងនេះគឺថា ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាអ្នកធ្វើអភិបាលកិច្ច ចំណែកបុគ្គលិកវិញគឺជាអ្នកគ្រប់គ្រង។ អភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រង តម្រូវឱ្យធ្វើការងារជាមួយគ្នាក្នុងនាមជាដៃគូដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវបេសកកម្ម និងគោលដៅ។ ការយល់ដឹង និងការគោរពតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវខុសៗគ្នានីមួយៗគឺជាកត្តាដ៏មានសារៈសំខាន់ៗ ជាប្រការសំខាន់ដែលត្រូវកំណត់បន្ទាត់ខណ្ឌទំនួលខុសត្រូវឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដោយសារតែក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រូវរក្សាយុទ្ធសាស្ត្រជានិច្ច ខណៈពេលដែលបុគ្គលិកត្រូវអនុវត្តតាមយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សា។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មិនគួរចូលរួមនៅក្នុងការងារគ្រប់គ្រងសមាគមធុរកិច្ចឡើយ លើកលែងតែពុំមានបុគ្គលិក។



៦. ទំនាក់ទំនងអំពីក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គណៈកម្មាធិការ និងបុគ្គលិក

**ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាអ្នកធ្វើអភិបាលកិច្ច
បុគ្គលិកជាអ្នកគ្រប់គ្រង**

- ១. ជាប្រការចាំបាច់នៅក្នុងការធ្វើការងារក្នុងនាមជាដៃគូរវាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងបុគ្គលិក នៅក្នុងការសម្រេចបេសកកម្ម និងគោលដៅ។
- ២. ការយល់ដឹង ការគោរពត្រូវបានទី និងទំនួលខុសត្រូវខុសៗគ្នាគឺជាគន្លឹះ។
- ៣. ភាពជាដៃគូ រួមមាន ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល (អភិបាលកិច្ច) និងបុគ្គលិកវិជ្ជាជីវៈ (ការគ្រប់គ្រង)។
- ៤. ពួកគាត់ទាំងអស់គ្នាគឺស្ថិតនៅក្នុងក្រុមដឹកនាំ

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មានទំនួលខុសត្រូវដ៏សំខាន់ក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងសមាគម។ តួនាទីរបស់ពួកគាត់មានភាពខុសគ្នាខ្លាំងពីតួនាទីរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាល។ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំ ថ្មីៗនេះ មានការពិនិត្យពិច័យបន្ថែមទៅលើក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដើម្បីធានាថាពួកគេបំពេញភារកិច្ច របស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ។



គោលបំណងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

- អភិបាលកិច្ចសមាគម (ភាពជាអ្នកដឹកនាំ មិនមែនការគ្រប់គ្រងទេ)
- កំណត់ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ)
- កំណត់គោលនយោបាយ និងតួនាទី
- ការពារទ្រព្យសម្បត្តិ
- តំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ/សមាជិក
- ទំនួលខុសត្រូវចំពោះការទទួលទំនុកចិត្ត

គោលបំណងនៃការគ្រប់គ្រង

- អនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល
- គាំទ្រដល់ការខិតខំប្រឹងប្រែងអនុវត្តការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត
- គ្រប់គ្រងព័ត៌មានលម្អិតប្រចាំថ្ងៃ
- តាមដាន និងរាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពការងារ
- គ្រប់គ្រងកិច្ចការ បុគ្គលិក និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សមាគម
- រៀបចំឯកសារផ្លូវការតាមការចាំបាច់។

គោលបំណងរបស់គណៈកម្មាធិការ

គណៈកម្មាធិការ

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

បុគ្គលិក



ផ្តល់អនុសាសន៍

ធ្វើការអនុម័ត

ធ្វើការអនុវត្ត

- គណៈកម្មាធិការជាអ្នកផ្តល់អនុសាសន៍ គំនិត សំណើសុំការអនុម័តពីក្រុមប្រឹក្សា និងឱ្យបុគ្គលិកអនុវត្ត
- រៀបចំសម្រួលការងារសមាគម និងបន្ស៊ីការងាររបស់គណៈកម្មាធិការឱ្យស្របតាមគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់សមាគម។

ក្រុមការងារពិសេស/ក្រុមការងារ - ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការជាក់លាក់ហើយនឹងត្រូវរំលាយវិញនៅពេលបញ្ចប់ការងារ។

..... គោលបំណងរបស់គណៈកម្មាធិការ

- ជាការគាំទ្រយ៉ាងមុតមាំដើម្បីឱ្យបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងផលិតភាពការងារ។
- គណៈកម្មាធិការជួយបង្កើនប្រសិទ្ធភាពតាមរយៈការប្រមូលផ្តុំអង្គការ និងអ្នកដឹកនាំដែលបម្រើផលប្រយោជន៍រួមដល់ការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា។
- គណៈកម្មាធិការគឺជាបណ្តាញមួយដែលជួយបង្កើតការគាំទ្រ កសាងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងបង្កើតឯកសារគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចមួយចំនួនសម្រាប់សមាគម។
- បង្កើនការបង្ហាញមុខមាត់របស់សមាគមនៅក្នុងសហគមន៍ធុរកិច្ច។
- គណៈកម្មាធិការត្រូវធ្វើការងារពិតប្រាកដទាក់ទងនឹងការប្រែក្លាយគោលដៅ និងផែនការការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលទៅជាការអនុវត្តជាក់ស្តែង។
- គណៈកម្មាធិការ គួរតែធ្វើការជាមួយបុគ្គលិកឱ្យបានសមស្របដើម្បីរៀបចំឯកសារសារវត្សសម្រាប់ត្រៀមកិច្ចប្រជុំរបស់គណៈកម្មាធិការ រៀបចំគ្រោងកិច្ចប្រជុំគណៈកម្មាធិការ រៀបចំកំណត់ហេតុ របាយការណ៍ ព្រមទាំងធានាថាគណៈកម្មាធិការមានដំណើរការត្រឹមត្រូវផងដែរ។
- គណៈកម្មាធិការ រាយការណ៍អំពីការងាររបស់គណៈកម្មាធិការជូនក្រុមប្រឹក្សាភិបាលពេញអង្គ ហើយដោយមូលហេតុនេះ ប្រធានគណៈកម្មាធិការភាគច្រើនគឺជាសមាជិកមួយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។

..... គោលបំណងរបស់គណៈកម្មាធិការ

- បំពេញបន្ថែមទៅលើការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងបុគ្គលិក។
- ឱកាសសម្រាប់ឱ្យសមាជិកចូលរួម និងកំណត់អ្នកដឹកនាំអនាគត។
- គ្មានសិទ្ធិអំណាចធ្វើសកម្មភាពតាងនាមក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬសមាគមនោះឡើយ។
- រំពឹងថាអាចបង្កើតលទ្ធផលដោយបង្កើនវឌ្ឍនភាពក្នុងការសម្រេចសមាសភាគនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។
- គណៈកម្មាធិការនីមួយៗមានសេចក្តីថ្លែងគោលបំណងជាក់លាក់ និងការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងឆ្នាំបច្ចុប្បន្ន។
- មានការគាំទ្រដោយការបង្កើតទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និង/ឬបុគ្គលិក។
- ស្វែងយល់អំពីវិធានការណ៍អនុវត្តដែលបានដាក់ចេញឱ្យគណៈកម្មាធិការអនុវត្ត។

ភាពជាដៃគូមានតុល្យភាព

ទិដ្ឋភាពទូទៅអំពីអភិបាលកិច្ចគោលនយោបាយ

“ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលធ្វើអភិបាលកិច្ច ... បុគ្គលិកគ្រប់គ្រង”

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ៖ អ្នកដឹកនាំស្ម័គ្រចិត្តក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអភិបាលកិច្ចមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះការកំណត់ទិសដៅរបស់សមាគម។ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលធ្វើអភិបាលកិច្ច រៀបចំបង្កើតគោលនយោបាយ និងកំណត់ទិសដៅអនាគត បន្តយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើបេសកកម្ម និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ដោយជៀសវាងមិនល្អក្នុងការងារគ្រប់គ្រងតូចតាចនៅក្នុងសមាគម និងបុគ្គលិក។

“គណៈកម្មាធិការ” គឺជាក្រុមតូចមួយ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើកិច្ចការពិសេស ...

ដើម្បីទទួលបានគុណតម្លៃដ៏ល្អបំផុតពីគណៈកម្មាធិការ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគួរតែបង្កើតគណៈកម្មាធិការពីរឺទៅតាមតម្រូវការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗ។

គណៈកម្មាធិការ គួរតែមានការយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីទិសដៅ និងវិសាលភាពការងាររបស់ខ្លួន។

“គណៈគ្រប់គ្រង” បុគ្គលិក និងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាមានប្រាក់ឈ្នួលមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះកិច្ចការរដ្ឋបាលសមាគម។ បុគ្គលិកដើរតួជាដៃគូរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឆ្ពោះទៅសម្រេចគោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រ ខណៈពេលមានទំនួលខុសត្រូវលើកិច្ចការរដ្ឋបាលប្រចាំថ្ងៃ ដែលមានលក្ខណៈពិសេសខុសប្លែកសម្រាប់សមាគម។

..... ភាពជាដៃគូមានតុល្យភាព

“ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលធ្វើអភិបាលកិច្ច ... បុគ្គលិកគ្រប់គ្រង”

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគឺទទួលបានទំនុកចិត្ត (តំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនដោយស្របច្បាប់ និងប្រកបដោយក្រមសីលធម៌)។

អភិបាលកិច្ច ត្រូវបានកំណត់និយមន័យថា ជាស្ថាប័នដែលទទួលបានអនុញ្ញាតដោយនីតិវដ្តដើម្បីធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តអភិបាលកិច្ច (មិនមែនជាកិច្ចការគ្រប់គ្រងតូចតាចនោះទេ)។ ការគ្រប់គ្រងតូចតាច គឺជារបៀបគ្រប់គ្រងមួយ ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងឃ្នាំមើលយ៉ាងជិតស្និទ្ធ និង/ឬ ត្រួតពិនិត្យ និង/ឬ រំលឹកការងារដល់អ្នកក្រោមឱវាទ ឬនិយោជិតរបស់ខ្លួន។ ការចូលរួមច្រើនពេកនៅគ្រប់ជំហានដែលបុគ្គលិកទទួលយកការងាររបស់ខ្លួន។ ភាពស្ទាក់ស្ទើរនៅក្នុងការជឿទុកចិត្តទៅលើសមត្ថភាពរបស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនបានល្អប្រសើរ។ ត្រូវពិនិត្យរកមើលភាពល្អឥតខ្ចោះជានិច្ច)។

គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវបានកំណត់និយមន័យថាជា **បុគ្គលិកជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ដែលគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាលសមាគម និងជំរុញការអនុវត្តឆ្ពោះទៅរកទិសដៅដែលបានកំណត់ដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល**។ ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាភិបាលកំណត់គោលបំណងច្បាស់លាស់ នោះគណៈកម្មាធិការ និងបុគ្គលិកនឹងធ្វើការងារដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ។

៧. ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគឺថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ សសសក

ទំនួលខុសត្រូវរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ៖

- កំណត់គុណតម្លៃ ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់សមាគម
- កំណត់គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែង និងតាមដានសមិទ្ធផលរបស់ខ្លួន
- បង្កើតគោលនយោបាយសម្រាប់ប្រតិបត្តិការ និងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តគោលនយោបាយ
- ជ្រើសរើស ណែនាំ និងវាយតម្លៃនាយកប្រតិបត្តិរបស់សមាគម

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលដឹកនាំ និងមិនចេះតែអនុវត្តតាម មានទំនួលខុសត្រូវចំពោះ៖

- ការដាក់ចេញនូវយន្តការប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំជ្រើសរើស
- ការធានានូវនីតិវិធីសម្រេចចិត្តប្រកបដោយតម្លាភាព និងប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ
- និងការបែងចែកឱ្យដាច់ដោយឡែកនូវមុខងារអភិបាលកិច្ច និងគ្រប់គ្រងនៅក្នុងសមាគមគឺជាសមាសធាតុដ៏សំខាន់នៃអភិបាលកិច្ចល្អ។

វិធានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលល្អដែលភាពសមហេតុផល



- **នឹងមិន**គ្រប់គ្រងដោយមិនត្រឹមត្រូវនូវសមាគម ដែលងាកចេញពីគោលការណ៍គ្រប់គ្រងជាមូលដ្ឋាន ដូចជា រៀបចំផែនការដោយប្រុងប្រយ័ត្នសម្រាប់ពេលអនាគត ការពិនិត្យស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សមាគមជាទៀងទាត់ និងតាមដានការអនុលោមតាមគោលនយោបាយដែលបានដាក់ចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។
- **នឹងមិនខកខាននៅក្នុង**ការងារអភិបាលកិច្ចដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យទាំងអស់ដើម្បីធ្វើអភិបាលកិច្ចសមាគម។
- **នឹងមិន**ចូលរួមនៅក្នុងការដោះស្រាយការងារដោយខ្លួនឯង ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនចំពោះសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។

គោលការណ៍នៃភាពស្មោះត្រង់មានន័យថាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនឹង

- ✓ ចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈកម្មាធិការជាផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។
- ✓ អាន និងស្វែងយល់អំពីគោលនយោបាយ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សមាគម។
- ✓ យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះកិច្ចការរបស់សមាគម និងតាមដានសកម្មភាពរបស់សមាគមជាប់ជានិច្ច។
- ✓ ធានាថាសមាគមអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវច្បាប់។
- ✓ ជៀសវាងការធ្វើការងារដោះស្រាយដោយខ្លួនឯង។

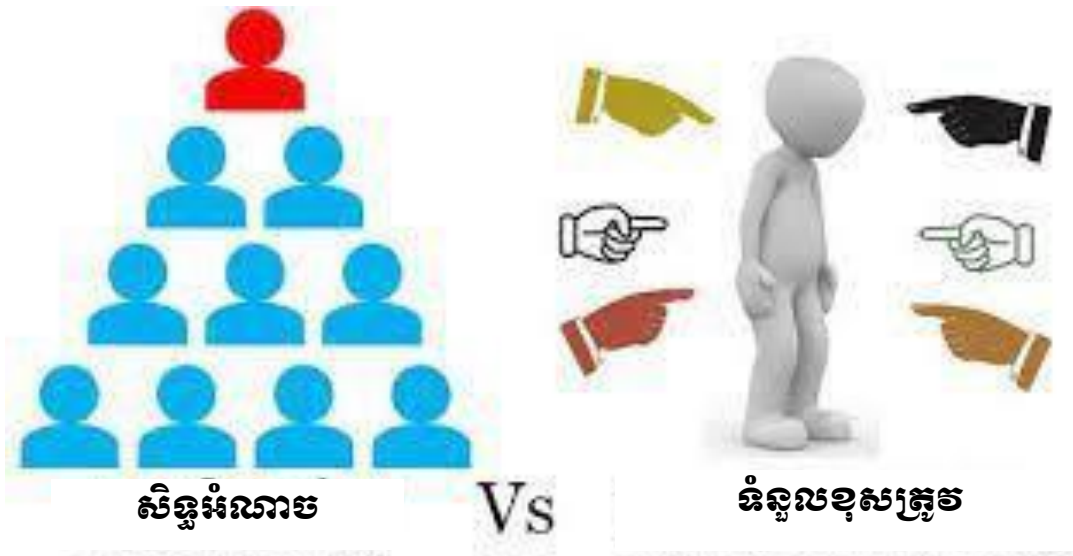


៨. ទំនួលខុសត្រូវរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល



១. ធានានិរន្តរភាពរបស់សមាគម។
២. គ្រប់គ្រងធនធានរបស់សមាគម
៣. ថែរក្សា អភិវឌ្ឍ និងពង្រីកកម្មវិធី និងសេវាកម្មសម្រាប់សមាជិក។
៤. ធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយមិនផ្អែកទៅលើផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ផលប្រយោជន៍ក្រុមហ៊ុនរបស់សមាជិក ឬផលប្រយោជន៍ពិសេសផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែត្រូវផ្អែកទៅអត្ថប្រយោជន៍របស់សមាជិកភាគច្រើន។
៥. ប្រព្រឹត្តដោយស្មោះត្រង់ និងបម្រើផលប្រយោជន៍របស់សមាគម។
៦. ធានាសុវត្ថិភាព និងការការពារទ្រព្យសម្បត្តិ និងធនធានរបស់សមាគម។
៧. ធ្វើសកម្មភាពបំពេញចក្ខុវិស័យសម្រាប់សមាគម។
៨. ធានាថាសមាគមមានធនធាន និងបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។
៩. ធ្វើប្រតិភូកម្មទំនួលខុសត្រូវជូននាយកប្រតិបត្តិទំនួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។

៩. សិទ្ធិអំណាចរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល



១. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានសិទ្ធិអំណាចតែនៅពេលដែលធ្វើសកម្មភាព “ជាអង្គភាពនៅក្នុងក្នុងកិច្ចប្រជុំជាទៀងទាត់ ឬពិសេសរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល”។
- ២- សមាគម និង/ឬ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគឺពុំមានសុពលភាពនោះទេនៅពេល ដែលសេចក្តីថ្លែងការណ៍ ឬសកម្មភាពណាមួយត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសមាជិកម្នាក់ៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនោះ លើកលែងតែមានការគាំទ្រដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬការណែនាំពិសេសពីក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬដោយមានប្រតិភូកម្មទំនួលខុសត្រូវដែលបានបញ្ជាក់។
៣. សមាជិកទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានសិទ្ធិអំណាចរួមគ្នា និងដោយសមូហភាព ដែលមាន ហើយអាចអនុវត្តបានលុះត្រាតែក្រុមនេះស្ថិតនៅកិច្ចប្រជុំ និងបោះឆ្នោតនៅពេលមានក្រុមគ្រប់គ្រាន់។

១០. ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

ការបំពេញតួនាទីសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការប្តេជ្ញាចិត្តពិសេស។ ដើម្បីអាចសម្រេចបាននូវការប្តេជ្ញាចិត្តនេះ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រូវបានរំពឹងថា៖



១. ធានាឱ្យមានការប្រកាន់ខ្ជាប់ទៅនឹងបេសកកម្មរបស់សមាគម។ ធានាថាសកម្មភាព គឺជាចលនាបេសកសកម្ម និងចក្ខុវិស័យ។
២. ចូលរួម និងរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងគ្រប់កិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលទាំងអស់ និងជូនដំណឹងដល់ CEO ឬប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលអវត្តមាន។
៣. នៅពេលអវត្តមានពីកិច្ចប្រជុំ ត្រូវពិនិត្យមើលកំណត់ហេតុ និងលទ្ធផលនៃកិច្ចប្រជុំដែលមិនបានចូលរួមនោះ។
៣. កិច្ចការផ្ទះដើម្បីត្រៀមរៀបចំចូលរួមឱ្យបានពេញលេញនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងកិច្ចប្រជុំគណៈកម្មការ។ អានឯកសារ អានអ៊ីមែល និងស្វែងយល់អំពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការឆ្លើយតប និងប្រតិកម្មត្រលប់។
៥. ចាត់វិធានការតែក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាភិបាលពេញលេញ មិនមែនបុគ្គលនោះទេ លើកលែងតែត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើបែបនេះដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលពេញលេញ។
៦. និយាយក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាភិបាលពេញលេញ នៅពេលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលពេញលេញដាក់ទណ្ឌកម្មកិច្ចការរបស់ពួកគេ។
៧. ប្រើប្រាស់ការគិតពិចារណា (ដើម្បីសួរសំណួរ ឬឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីចំណេះដឹង និងព័ត៌មានដែលបានបង្ហាញជូនដោយមិនមានការវិនិច្ឆ័យជាមុន)។

១១. សិទ្ធិរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ទទួលបានសិទ្ធិជាក់លាក់។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលទាំងអស់មានសិទ្ធិ៖



១. ទទួលបានការជូនដំណឹងអំពីកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងរបៀបវារៈ
២. ចូលរួម និងរួមចំណែកក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា
៣. ពិនិត្យសៀវភៅ កំណត់ត្រា កំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំ និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សមាគម។
៤. បញ្ចូលចំណុចរបៀបវារៈនៅក្នុងពេលវេលាសមស្រប
៥. បោះឆ្នោតលើចំណុចនីមួយៗដែលបានបង្ហាញជូនក្រុមប្រឹក្សាភិបាលឱ្យចាត់វិធានការ។
៦. ចាត់វិធានការតាងនាមឱ្យសមាគម ប៉ុន្តែទាល់តែមានការប្រតិភូកម្មអំណាច (ជាធម្មតាដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬនាយកប្រតិបត្តិ)

១២. ឯកសារគ្រប់គ្រង



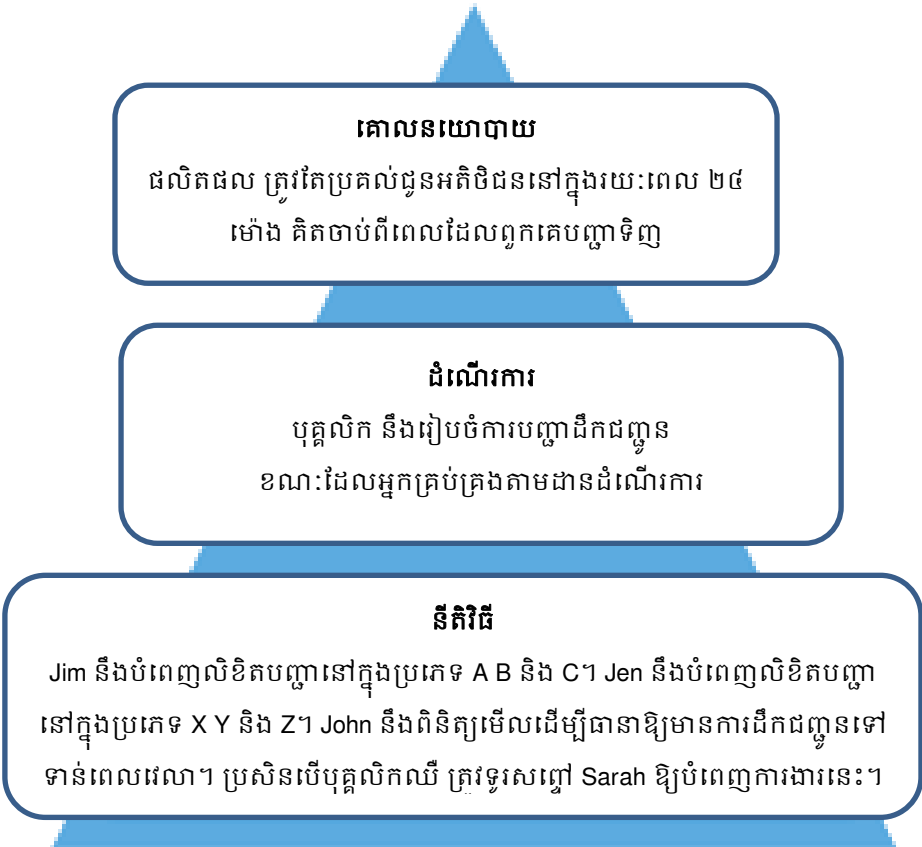
- សាវតារបេសកកម្មរបស់ (គោលបំណងក្នុងការបង្កើតសមាគម) និងផែនទីយុទ្ធសាស្ត្រនៃតួនាទី និងសកម្មភាពរបស់សមាគម
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង (ទំនាក់ទំនងជាមួយសមាជិក)
- គោលនយោបាយ (ការបកប្រែឯកសារគ្រប់គ្រង)
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់សមាគម)
- ថវិកាប្រចាំឆ្នាំ (ស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ)

១៣. គោលនយោបាយ រៀបរៀង និងវិធាន

គោលនយោបាយ គឺជា ឯកសារណែនាំក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ចំណែកនីតិវិធី គឺជាដំណើរការរដ្ឋបាល និងគ្រប់គ្រងដែលបុគ្គលិកត្រូវអនុវត្តដើម្បីបំពេញតាមគោលនយោបាយ។

គោលនយោបាយ គឺជា ឯកសារណែនាំក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ចំណែកនីតិវិធី គឺជាដំណើរការរដ្ឋបាល និងគ្រប់គ្រងដែលបុគ្គលិកត្រូវអនុវត្តដើម្បីបំពេញតាមគោលនយោបាយ។ នៅពេលពួកគេធ្វើការងារនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ពួកគេត្រូវតែរក្សាទុកសៀវភៅណែនាំដាច់ដោយឡែក។ ហេតុអ្វីបានជាពួកគេត្រូវដឹងអំពីគោលនយោបាយ?

គោលនយោបាយ គឺជាគោលការណ៍ណែនាំ ដែលប្រើប្រាស់ដើម្បីកំណត់ទិសដៅនៅក្នុងសមាគម។ **នីតិវិធី** គឺជាដំណើរនៃជំហានដែលត្រូវអនុវត្តស្របតាមវិធីសាស្ត្រមានសង្គតិភាព និងដដែលៗ ដើម្បីអាចសម្រេចលទ្ធផលចុងក្រោយបាន។



..... គោលនយោបាយ រៀបចំ និងនីតិវិធី

នីតិវិធីត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយបុគ្គលិកសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយ ដែលបានដាក់ចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។

នីតិវិធីត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយបុគ្គលិកសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយ ដែលបានដាក់ចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានដាក់ចេញគោលនយោបាយសម្រាប់ការទូទាត់សងប្រាក់ នោះបុគ្គលិកនឹងរៀបចំបង្កើតនីតិវិធីសម្រាប់ការងារភស្តុភារពាក់ព័ន្ធនឹងការចងក្រងឯកសារ និងទទួលប្រាក់ទូទាត់សងនោះ។ ជាធម្មតា សៀវភៅណែនាំស្តីពីនីតិវិធីត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយក្រុមបុគ្គលិក ប៉ុន្តែប្រសិនបើពុំមានក្រុមបុគ្គលិកទេនោះ ការងារនេះគឺជាទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកដឹកនាំស្ម័គ្រចិត្ត។

ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានដាក់ចេញគោលនយោបាយ សម្រាប់ការទូទាត់សងប្រាក់ នោះបុគ្គលិកនឹងរៀបចំបង្កើតនីតិវិធីសម្រាប់ការងារភស្តុភារពាក់ព័ន្ធនឹងការចងក្រងឯកសារ និងទទួលប្រាក់ទូទាត់សងនោះ។

នីតិវិធី រួមមាន៖

ទំនួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិក៖

ដំណើរការរដ្ឋបាលដែលមានការរៀបចំត្រឹមត្រូវ ប្រកបដោយសង្គតិភាព និងប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់សម្រេចកិច្ចការ។

រៀបចំបែងចែកតាមផ្នែកនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំនីតិវិធី

ចងក្រងជាឯកសារនូវទំនួលខុសត្រូវ ដំណើរការ និងគ្រោងពេលវេលា ព្រមទាំងប្រើប្រាស់សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក កំណត់ការរំពឹងទុក កាត់បន្ថយហានិភ័យ និងលើកកម្ពស់ការងារឱ្យមានគុណភាពល្អ។

១៤. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អ្នកគឺជា**ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ** សម្រាប់សសសក សម្រេចនូវគោលដៅរបស់ខ្លួន និងធ្វើសកម្មភាពដោយការជំរុញពីបេសកកម្ម



ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រមានចម្លើយសម្រាប់សមាជិក និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតសម្រាប់សំណួរ “តើសមាគមធ្វើអ្វីខ្លះ? តើកិច្ចការនោះមានគុណតម្លៃអ្វីខ្លះ?”

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រគឺជាឯកសារដ៏សំខាន់ ដែលមានកំណត់គោលដៅរយៈពេលវែង (៣-៥ ឆ្នាំ) និងផ្តល់វិធីសាស្ត្រយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ។

ផែនការនេះជួយបន្ស៊ីគោលដៅឱ្យត្រូវនឹងធនធាន និងសមត្ថភាពរបស់សមាគម រួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ជាក់អំពីបេសកកម្ម ក៏ដូចជា សេចក្តីថ្លែងគាំទ្រនានា ដែលលើកឡើងអំពីចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃរបស់សមាគម។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដ៏ល្អមួយ គួរតែមានលក្ខណៈអាចកំណត់ពីស្ថាប័នមានភាពជោគជ័យខ្ពស់ ដោយសារតែផែនការនេះ គឺជាមគ្គុទេសក៍សម្រាប់អ្នកដឹកនាំបន្តវេន ព្រមទាំងធានាថាសមាគមនឹងបន្តអនុវត្តសកម្មភាពនានាឆ្ពោះទៅសម្រេចនូវបេសកកម្មរបស់ខ្លួនប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រគួរតែជាអាទិភាពចម្បងសម្រាប់សកម្មភាពការងារ និងសេចក្តីសម្រេចចិត្តទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។

នៅពេលដែលអ្នកគ្រប់គ្នាបានមើលឃើញ ស្តាប់ឮ និងពិភាក្សាអំពីផែនការនេះបានជាប់លាប់ នោះនឹងមានវឌ្ឍនភាពគួរឱ្យគត់សម្គាល់ឆ្ពោះទៅសម្រេចគោលដៅរបស់សមាគមជាក់ជាមិនខាន។

..... ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រគួរតែជាអាទិភាពចម្បងសម្រាប់សកម្មភាពការងារ និងសេចក្តីសម្រេចចិត្តទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ នៅពេលដែលអ្នកគ្រប់គ្នាបានមើលឃើញ ស្តាប់ឮ និងពិភាក្សាអំពីផែនការនេះបានជាប់លាប់ នោះ នឹងមានវឌ្ឍនភាពគួរឱ្យគត់សម្គាល់ឆ្ពោះទៅសម្រេចគោលដៅរបស់សមាគមជាក់ជាមិនខាន។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រគឺជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ឬ ជីភីអេស (GPS)៖ គោលដៅ អាទិភាព យុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។

ផែនការនេះជួយបង្កើតគោលដៅឱ្យត្រូវនឹងធនធាន និងសមត្ថភាពរបស់សមាគម រួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ជាក់អំពីបេសកកម្ម ក៏ដូចជា សេចក្តីថ្លែងគាំទ្រនានា ដែលលើកឡើងអំពីចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃរបស់សមាគម។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដ៏ល្អមួយ គួរតែមានលក្ខណៈអាចកំណត់ពីស្ថាប័នមានភាពជោគជ័យខ្ពស់ដោយសារតែផែនការនេះ គឺជាមគ្គុទេសក៍សម្រាប់អ្នកដឹកនាំបន្តវេន ព្រមទាំងធានាថាសមាគមនឹងបន្តអនុវត្តសកម្មភាពនានាឆ្ពោះទៅសម្រេចនូវបេសកកម្មរបស់ខ្លួនប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រគឺជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់រយៈពេលវែងចាប់ ៣ ទៅ ៥ ឆ្នាំ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រគឺជាឯកសារដ៏សំខាន់ ដែលមានកំណត់គោលដៅរយៈពេលវែង (៣-៥ ឆ្នាំ) និងផ្តល់វិធីសាស្ត្រយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ។

- ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងអំពីភាពពាក់ព័ន្ធសម្រាប់សមាជិកដោយឆ្លើយទៅនឹងសំណួររបស់សមាជិក ...“តើអ្នកអាចជួយធ្វើកិច្ចការអ្វីខ្លះសម្រាប់ខ្ញុំ?”
- ការសន្ទនារបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគួរតែផ្តោតទៅលើគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ។
- គណៈកម្មាធិការជួយជំរុញការអនុវត្តសមាសធាតុនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។

១៥. ការបង្កើតវប្បធម៌មានទំនុកចិត្ត

- ក្រសោបយកគុណតម្លៃណែនាំ
- តំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់សមាជិក
- មានគណនេយ្យភាពទទួលបានចំពោះការប្តេជ្ញាចិត្ត
- បង្ហាញភាពស្មោះត្រង់
- គោរពបុគ្គល និងគំនិតយោបល់នានា
- គាំទ្រដល់សេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល
- រក្សាការសម្ងាត់
- ប្រគល់កិច្ចការគ្រប់គ្រងឱ្យបុគ្គលិក

១៦. ទំនួលខុសត្រូវផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ

- ការពារទ្រព្យសម្បត្តិទាំងអស់
- រៀបចំចងក្រងជាឯកសារ និងអនុវត្តផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ
- ត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ និង “ការទទួលយក” នៃរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ
- ការពារសុវត្ថិភាព និងមានដាក់ចេញដំណើរការសវនកម្ម
- ពិនិត្យមើលកំណត់ត្រាពន្ធដារពាក់ព័ន្ធមុនពេលដាក់របាយការណ៍។

១៧. កាតព្វកិច្ចរក្សាទំនុកចិត្ត

 កាតព្វកិច្ចថែទាំ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គប្បី បំពេញតួនាទីឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព។ ចំណុចនេះមានន័យថា ចូលរួម និង ទំនាក់ទំនងឱ្យបានសកម្ម	 កាតព្វកិច្ចនៃភាពស្មោះត្រង់ គ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់ ត្រូវតែ ធ្វើឡើងដោយគិតគូរអំពីឧត្តម ប្រយោជន៍របស់ស្ថាប័ន មិន មែនរបស់បុគ្គលសមាជិក ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលទេ	 កាតព្វកិច្ចគោរពតាម ក្រុមប្រឹកសភាភិបាល គប្បីអនុវត្ត តាមវិធានរបស់ស្ថាប័ន ដែលមាន ចែងនៅក្នុងឯកសារអភិបាលកិច្ច របស់អង្គការមិនស្វែងរកប្រាក់ ចំណេញ
--	---	---

អភិបាលមានទំនួលខុសត្រូវរក្សាទំនុកចិត្តចម្បងចំនួន ៣។ ដើម្បីឱ្យស្ថាប័នមិនស្វែងរកប្រាក់ ចំណេញទទួលបានភាពជោគជ័យ ជាប្រការសំខាន់ណាស់ដែលសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រូវ មានការយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីភាពខុសគ្នាទាំងបីនេះ។

១. **កាតព្វកិច្ចថែទាំ៖** កាតព្វកិច្ចថែទាំ គឺជាទំនួលខុសត្រូវផ្លូវច្បាប់របស់បុគ្គល ឬស្ថាប័នដើម្បី ជៀសវាងឱ្យបានជាដាច់ខាតនូវឥរិយាបថ ឬការខកខានក្នុងការអនុវត្តណាមួយដែលអាច ប្រមើលមើលឃើញដឹងមុនដោយសមហេតុផលថា នឹងអាចបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់អ្នក ដទៃ។ ទំនួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលម្នាក់ ឬស្ថាប័ន គឺត្រូវចាត់វិធានការសមហេតុផលគ្រប់បែប យ៉ាងទាំងអស់ដើម្បីរារាំងកុំឱ្យសកម្មភាពនានា ដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់បុគ្គល និង/ឬ ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ខ្លួន ឬស្ថាប័នកើតឡើង។ ត្រូវមានការត្រិះរិះពិចារណាគ្រប់ពេលទាំងអស់។
២. **កាតព្វកិច្ចស្មោះត្រង់ឥតងាកអចំពោះសមាគម៖** អ្នកត្រូវយកផលប្រយោជន៍របស់សមាគម និងរបស់សមាជិកជាអាទិភាពចម្បង ហើយមិនត្រូវធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដោយគិតតែ ពីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួននោះទេ ហើយចំណុចនេះក៏តម្រូវឱ្យមានទំនួលខុសត្រូវទំនុកចិត្ត ដោយស្របតាមស្តង់ដារថែទាំ នៅពេលទទួលបានទំនុកចិត្តឱ្យមើលថែទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ភាគី ទីបី និង/ឬ នៅពេលធ្វើសកម្មភាពក្នុងនាមជាភាគីទីបីនោះ។ ត្រូវចាត់ទុកផលប្រយោជន៍របស់ សមាគមជាអាទិភាពចម្បង ពោលគឺ មិនមែនយកផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនជាធំនោះទេ។
៣. **កាតព្វកិច្ចគោរពតាម៖** មានន័យថាក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រូវតែធានាថាស្ថាប័នមិនស្វែងរកប្រាក់ កម្រៃបានគោរពតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ជាធរមាន ហើយមិនត្រូវចូលរួម នៅក្នុងសកម្មភាពខុសច្បាប់ ឬដោយគ្មានការអនុញ្ញាតនោះទេ។ កាតព្វកិច្ចគោរពតាមនេះ ក៏ មានន័យថា អភិបាលត្រូវតែអនុវត្តបេសកកម្មរបស់ស្ថាប័នស្របតាមគោលបំណង ដែលស្ថាប័ន ត្រូវបានបញ្ជាក់ថា មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងនាមជាស្ថាប័នមួយដែលមិនស្វែងរក ប្រាក់ចំណេញ។ ហាមធ្វើសកម្មភាពហួសពីវិសាលភាពនៃអំណាចរបស់ស្ថាប័ន។ ក្រុមប្រឹក្សា ភិបាលអភិបាលកិច្ចរបស់សមាគម ត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់រដ្ឋ និងសហព័ន្ធ ហើយត្រូវ អនុលោមតាមធម្មនុញ្ញ លក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សមាគម។

១៨. ការយល់ដឹងអំពីហានិភ័យ៖ ការស្វែងយល់អំពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍



១. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មានកាតព្វកិច្ចចាត់ចែងផលប្រយោជន៍អាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួន និង បុគ្គលនីមួយៗដោយគិតគូរអំពីសុខុមាលភាពរបស់សមាគម និងសមាជិក។
២. ទំនាស់ផលប្រយោជន៍អាចរួមមានដូចជា៖
 ១. ផលប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុ
 ២. ផ្ទាល់ខ្លួន ឬ
 ៣. វិជ្ជាជីវៈ
 ៤. ផលប្រយោជន៍មិនស្គាល់ផ្សេងទៀត
៣. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមិនទទួលអំណោយ ថ្លៃសេវា ប្រាក់កម្ចី ឬការអនុគ្រោះផ្សេងៗពីអ្នក ផ្គត់ផ្គង់ អ្នកមៅការ អ្នកប្រឹក្សាយោបល់ ឬភ្នាក់ងារហិរញ្ញវត្ថុ ដែលអាចភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬញ៉ាំងឱ្យ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលកាត់បន្ថយទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន។
៤. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល “បញ្ចេញ” ដោយចេតនានូវព័ត៌មាននានាទាក់ទងនឹងសមាគម ឡើយ។ ក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចទំនុកចិត្តរបស់ខ្លួន សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមិនគួរបញ្ចេញ ព័ត៌មានដែលខ្លួនបានទទួលដែលជាផ្នែកមួយនៃមុខតំណែងរបស់ខ្លួននៅក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នោះទេ។
៥. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមិនអាចប្រើប្រាស់ព័ត៌មានទាំងនោះដើម្បីបង្កអន្តរាយដល់សមាគម ឡើយ។

ទំនាស់ផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល



១. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមិនទទួលបានអំណោយ ថ្លៃសេវា ប្រាក់កម្ចី ឬការអនុគ្រោះផ្សេងៗពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកមេការ អ្នកប្រឹក្សាយោបល់ ឬភ្នាក់ងារហិរញ្ញវត្ថុ ដែលអាចភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬញ៉ាំងឱ្យសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលកាត់បន្ថយទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន។

២. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមិនត្រូវមានចេតនាផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាននានាទាក់ទងនឹងសមាគមទៅកាន់បុគ្គល ដែលមិនចាំបាច់ត្រូវដឹង ឬអ្នកផ្សេងទៀត ដែលអាចមានផលប៉ះពាល់មិនល្អដល់សមាគម ទាំងនៅក្នុង ឬក្រៅសមគម។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមិនអាចប្រើប្រាស់ព័ត៌មានទាំងនោះដើម្បីបង្កអន្តរាយដល់សមាគមឡើយ។ (ចារកម្ម?)

៣. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមិនអាចមានផលប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុគួរឱ្យកត់សម្គាល់ទៅលើទ្រព្យសម្បត្តិណាមួយ ដែលសមាគមបានទិញ ឬមានផលប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលនៅក្រុមហ៊ុនអ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកមេការ អ្នកពិគ្រោះយោបល់ ឬអង្គភាពផ្សេងទៀតដែលសមាគមធ្វើអាជីវកម្មជាមួយ ឬបង្កើតទំនាក់ទំនងកិច្ចសន្យាជាមួយបានឡើយ។

៤. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រូវតែបង្ហាញ (លាតត្រដាង) អំពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនានា ដែលខ្លួនមានទាក់ទងនឹងការងារ ឬការចូលរួមរបស់ខ្លួននៅក្នុងសមាគមវិជ្ជាជីវៈផ្សេងទៀត។

តើអ្វីជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍?

ឧទាហរណ៍៖



បក្សពួកនិយម

ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យសាច់ញាតិ និងមិត្តភក្តិជិតស្និទ្ធ



ទាញយកផលប្រយោជន៍

នៅពេលនរណាម្នាក់ធ្វើការងារដើម្បីទាញបានប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនជាជាងអត្ថប្រយោជន៍ស្ថាប័ន

នៅពេលខុសច្បាប់៖

វិស័យសាធារណៈ

- អ្នកវិនិច្ឆ័យ ត្រូវតែជួយពួកគេ ប្រសិនបើមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងភាគីណាមួយនៅក្នុងករណីនោះ។
- នៅពេលដែលនិយតករ ល្បាយមទាញយកផលចំណេញពីចំណេះដឹង នេះគឺជាឧទាហរណ៍នៃការជួញដូរផ្ទៃក្នុងហើយ។



ក្រុមហ៊ុនឯកជន

ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុន មានឯកសារភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ថាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលទាញយកបានប្រាក់ចំណេញពីតួនាទីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ពួកគេ នោះត្រូវបញ្ជូនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនោះទៅតុលាការ។



សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

ដោយហេតុថា យើងមិនអាចរៀបចំបង្កើតគោលនយោបាយមួយដែលគ្របដណ្តប់ទៅលើគ្រប់ទំនាស់ទាំងអស់ដែលអាចកើតឡើងបាន ទើបយើងរំពឹងថាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រូវមានការប្រុងប្រយ័ត្ន និងចៀសវាងពីស្ថានភាពទាំងឡាយណាដែលអាចនឹងត្រូវបានយល់ច្រឡំថាជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍។

ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ដែលអាចកើតឡើងចំពោះសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលណាម្នាក់ គួរតែបង្ហាញប្រាប់ដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលផ្សេងទៀត និងធ្វើកំណត់ហេតុជុំវិញបញ្ហានេះតាមរយៈនីតិវិធីប្រចាំឆ្នាំ ឬនៅពេលដែលផលប្រយោជន៍នោះក្លាយជាបញ្ហានៅក្នុងសកម្មភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សារូបណាដែលមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ឬទំនាស់ផលប្រយោជន៍ដែលអាចកើតឡើង មិនគួរចូលរួមបោះឆ្នោត ឬមានឥទ្ធិពលផ្ទាល់ខ្លួនទៅលើបញ្ហានេះឡើយ ហើយសមាជិករូបនោះមិនគួររាប់ចូលជាផ្នែកមួយនៃក្រុមសម្រាប់កិច្ចប្រជុំនោះទេ។ កំណត់ហេតុនេះកិច្ចប្រជុំនេះត្រូវតែឆ្លុះបញ្ចាំងថាការបញ្ចេញនេះ ជាការធ្វើអនុប្បវាទចេញពីការបោះឆ្នោត ហើយក្រុមមានគ្រប់ចំនួន។

ការរឹតត្បិតទាំងនេះ មិនគួរមានការយល់ច្រឡំថាជាការការរារាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមិនឱ្យលើកឡើងដោយសង្ខេបអំពីជំហររបស់ខ្លួនចំពោះបញ្ហានោះទេ ហើយក៏មិនរារាំងដល់ការឆ្លើយសំណួរនានារបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលផ្សេងទៀត ដោយសារតែការទទួលស្គាល់របស់ខ្លួនអាចជាជំនួយដល់កិច្ចពិភាក្សានេះ។

ទំនាស់ក្នុងពេលបំពេញការងាររបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគឺមិន មែនជាការប្រកួតប្រជែងនោះទេ

កាតព្វកិច្ចនៃភាពស្មោះត្រង់ក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលធ្វើគោលនយោបាយ

- មិនធ្វើការប្រកួតប្រជែងដោយផ្ទាល់ជាមួយសមាជិករបស់សមាគម
- មិនចូលរួមនៅក្នុងប្រតិបត្តិការដោះស្រាយការងារដោយខ្លួនឯង
- មិនរកងចំណេញពីមុខតំណែងរបស់អ្នក ហើយមិនរំលោភអំណាចរបស់អ្នក។
(ប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក និងបដិសេធ
គំនិតយោបល់ដើម្បីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។



សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមិនអាចប្រើប្រាស់មុខតំណែងរបស់ខ្លួននៅក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដើម្បីធ្វើការរារាំងសមាគមមិនឱ្យប្រកួតប្រជែងជាមួយអាជីវកម្មរបស់សមាជិកណាម្នាក់របស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានឡើយ។

យើងរំពឹងថាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលទាំងអស់ ទោះបីជាបន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់មុខតំណែងនៅក្រុមប្រឹក្សាភិបាលហើយក៏ដោយ ក៏មិនប្រើប្រាស់ព័ត៌មានសម្ងាត់ ដែលទទួលបានក្នុងនាមជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានដែរ។

១៩. ភាគពួកក្រុមសីលធម៌ចាំបាច់ត្រូវចំពោះដោយសមាជិក ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល



ទទួលស្គាល់ការងាររបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដើម្បីធានាថា សមាគមត្រូវបានគ្រប់គ្រងបានល្អប្រសើរ ប៉ុន្តែមិនគ្រប់គ្រងសមាគមដោយផ្ទាល់នោះទេ។

ស្តាប់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងអ្នកទទួលសេវាពីសមាគមដោយយកចិត្តទុកដាក់។

- គោរពមតិយោបល់របស់សមាជិកផ្សេងទៀតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។
 - គោរព និងគាំទ្រដល់សេចក្តីសម្រេចដោយសំឡេងភាគច្រើនរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។
 - ទទួលស្គាល់ថាសិទ្ធិអំណាចទាំងអស់គឺជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៅក្នុងសម័យប្រជុំស្របច្បាប់ ពោល គឺមិនមែនស្ថិតនៅលើសមាជិកនីមួយៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនោះទេ។
 - តាមដានការវិវត្តស្ថានភាពពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហានានា ដែលអាចកើតមានចំពោះក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។
 - ចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងការប្រជុំ និងសកម្មភាពការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

ការព្យាបាលអារម្មណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលឱ្យយកចិត្តទុកដាក់ទៅ លើបញ្ហាណាមួយដែលខ្លួនជឿជាក់ថានឹងមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ដល់សមាគម



- ព្យាយាមបកស្រាយតម្រូវការរបស់សមាជិក និងបកស្រាយសកម្មភាពរបស់សមាគមចំពោះសមាគមរបស់ខ្លួន។
- តំណាងឱ្យសមាជិកទាំងអស់ ពេលគឺមិនមែនតែផ្នែកជាក់លាក់ណាមួយនៅក្នុងវិស័យធុរកិច្ច ឬក្រុមការទទួលបានផលប្រយោជន៍ពិសេសណាមួយឡើយ។
- ចាត់ទុកខ្លួនឯងជា “បរទេសបាល” របស់សមាគម និងខិតខំប្រឹងប្រែងឱ្យអស់ពីសមត្ថភាពដើម្បីធានាថាសមាគមមានការថែទាំបានយ៉ាងល្អ មានសុវត្ថិភាពហិរញ្ញវត្ថុ មានការរីកចម្រើន និងប្រើឧត្តមប្រយោជន៍របស់សមាជិក។
- ប្រព្រឹត្តចំពោះនិយោជិក អ្នកពិគ្រោះយោបល់ និងបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលធ្វើការងារជាមួយសមាគមប្រកបដោយការគោរព និងស្របតាមគោលនយោបាយរបស់សមាគម។
- ខំស្វែងយល់អំពីការងាររបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងរបៀបធ្វើការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងជានិច្ច។
- ប្រកាសអំពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍រវាងជីវិតផ្ទាល់ខ្លួន និងការងារនីមួយៗ និងមុខតំណែងរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ហើយដកខ្លួនចេញពីការបោះឆ្នោតសម្រេចទៅលើបញ្ហានានាដែលទំនងជាមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍។

**មានការគោរព និងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះមតិយោបល់របស់
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដទៃទៀតនាំខ្លួននៅខាងក្នុង និងខាងក្រៅ
ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល**



សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនឹងមិន៖

- **នឹងមិន**ពិភាក្សាអំពីនីតិវិធីសម្ងាត់របស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៅក្រៅកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាឡើយ។
- **នឹងមិន**ប្រើប្រាស់សមាគមដើម្បីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់មិត្តភក្តិ ឬសម្ព័ន្ធអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនឡើយ។
- **នឹងមិន**សន្យានៅមុនពេលកិច្ចប្រជុំអំពីរបៀបដែលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនឹងបោះឆ្នោតទៅលើបញ្ហាណាមួយនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំឡើយ។
- **នឹងមិន**នឹងមិនជ្រៀតជ្រែកការងាររបស់នាយកប្រតិបត្តិ ឬបន្ទាបសិទ្ធិអំណាចរបស់នាយកប្រតិបត្តិចំពោះក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬបុគ្គលិកឡើយ។
- **នឹងមិន**បង្កើតទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួនជាមួយបុគ្គលិកនៅក្នុងលក្ខណមួយដែលត្រូវបានគេចាត់ទុកថាមិនសមរម្យនោះទេ