

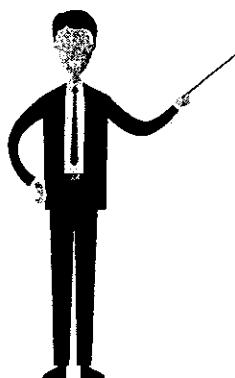


# វគ្គភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ នៃរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

## សមធម៌សង្គម និង បរិយាប័ន្ន

ថ្ងៃពុធ ៣រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំថ្កុត ទោស័ក, ព.ស. ២៥៦៤ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី ៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០  
រៀបចំដោយ: សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (NASLA) នៃក្រសួងមហាផ្ទៃ  
សម្របសម្រួលដោយ: ហ៊ុំ នីរមិត្តា អនុរដ្ឋលេខាធិការ ក្រសួងកិច្ចការនារី

### គោលបំណង: ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹងដល់អ្នកចូលរួមស្តីអំពី:



០១

អត្ថន័យនៃពាក្យ សមធម៌សង្គម បរិយាប័ន្ន និង  
សមភាពយេនឌ័រ

០២

ខ្លឹមសារសំខាន់ដែលកំណត់ដោយគោលនយោបាយជាតិ  
ជាពិសេសសម្រាប់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

០៣

យន្តការសម្រាប់លើកកម្ពស់ សមធម៌សង្គម បរិយាប័ន្ន  
និងសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

## បរិច្ចាគៈ

- អត្ថន័យសមធម៌សង្គម បរិយាប័ន្ន និងសមភាពយេនឌ័រ
- ច្បាប់ គោលនយោបាយ ដែលគាំទ្រដល់ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងខ្លឹមសារសំខាន់ៗ
- យន្តការក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ



ជាអ្វី?



ហេតុអ្វីចាំបាច់?



ធ្វើដូចម្តេច?

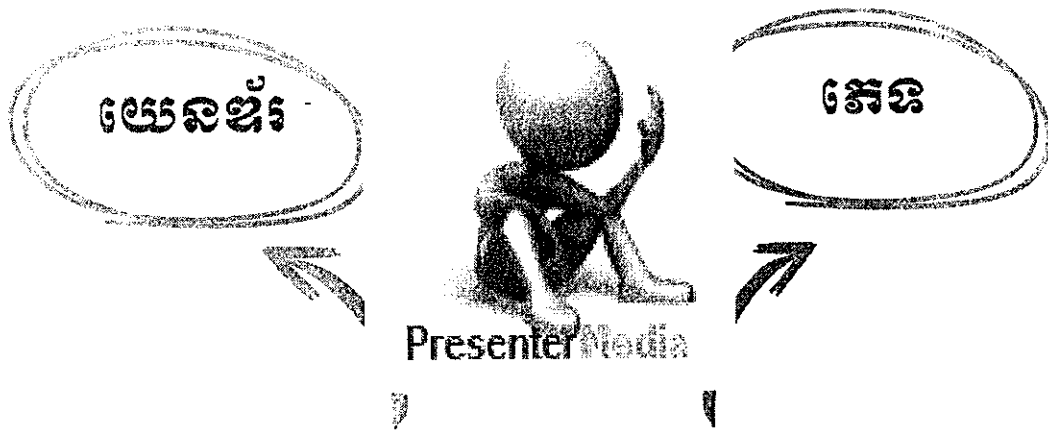


អ្នកណាខ្លះ?

ស្បែកប្រលងត្បូង



## យេនឌ័រ និង ភេទ៖



## តារាងខុសគ្នារវាង យេនឌ័រ និង ភេទ៖

|                    | ប្រុស  | ស្រី |
|--------------------|--|------|
| ភេទ<br>(Sex)       | លក្ខណៈជនសាស្ត្រពុទ្ធសាសនា<br>សំភារៈលើអវយវៈ ភេទ របស់មាតា បង្កើន របស់<br>កំណើត និងភេទ ជាសកល                            |      |
| យេនឌ័រ<br>(Gender) | ផ្នត់គំនិត ការកំណត់ ឬតវិយាបថ របស់សង្គម<br>សហគមន៍ ឬគ្រួសារ<br>សំដៅលើតួនាទី ការទទួលបាន សិទ្ធិអំណាច និង<br>ការងារផ្សេងៗ |      |

មិនអាច  
ផ្លាស់ប្តូរ  
បាន

ផ្លាស់ប្តូរ  
បាន

## យេនឌ័រ ( GENDER ) ៖

ទស្សនៈ និងការយល់ឃើញ អំពីពាក្យ យេនឌ័រ ក្នុងសង្គមបច្ចុប្បន្ន

- ០១ សមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី
- ០២ ការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពស្ត្រី ឬសិទ្ធិស្ត្រី
- ០៣ ភេទ ( ភេទប្រុស ឬភេទស្រី )
- ០៤ ផ្នត់គំនិត ឬការកំណត់របស់សង្គមមកលើបុរស និងស្ត្រី



សូមជ្រើសរើសខ្លឹមសារណាមួយខាងលើដែលត្រឹមត្រូវជាងគេ

## ខ្លឹមសារបញ្ជាក់អំពីយេនឌ័រ និង ភេទ៖

| ខ្លឹមសារ  | យេនឌ័រ | ភេទ |
|---|--------|-----|
| ១. ភាពខុសគ្នាតាមធម្មជាតិ និងលក្ខណៈជីវសាស្ត្រ (លក្ខណៈភេទ) ដែលកំណត់មនុស្សណាមួយជាបុរស ឬស្ត្រី                          |        |     |
| ២. ភេទ ប្រុស ឬភេទស្រី   |        |     |
| ៣. តួនាទី ឥរិយាបថ ការប្រព្រឹត្ត និងគុណតម្លៃនានាដែល វប្បធម៌ និង សង្គមដាក់កំណត់ឲ្យ បុរស និងស្ត្រីអនុវត្តដោយឡែកពីគ្នា។ |        |     |
| ៤. ស្ត្រី និងក្មេងស្រីនៅតាមជនបទកាតព្វនិទម្មទទួលបានការអប់រំទាបជាងបុរស  |        |     |
| ៥. បុរសផ្តល់មេជីវិត ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ  |        |     |
| ៦. ស្ត្រីភាគច្រើនទទួលខុសត្រូវធ្វើកិច្ចការផ្ទះ និងថែរក្សាសមាជិកក្នុងគ្រួសារ  |        |     |
| ៧. បុរស ជាអ្នកកែប្រែចំណូល គាត់មិនមែនជាអ្នកថែទាំ និងបញ្ចុកចំណីអាហារកូនៗទេ  |        |     |

## ខ្លឹមសារចេញវារកម្រិតយេនឌ័រ និង ភេទ៖

| ខ្លឹមសារ  | យេនឌ័រ | ភេទ |
|---|--------|-----|
| ១. ភាពខុសគ្នាតាមធម្មជាតិ និងលក្ខណៈជីវសាស្ត្រ (លក្ខណៈភេទ) ដែលកំណត់មនុស្សណាមួយជាបុរស ឬស្រី                          |        |     |
| ២. ភេទ ប្រុស ឬភេទស្រី   |        | ✓   |
| ៣. តួនាទី ឥរិយាបថ ការប្រព្រឹត្ត និងគុណតម្លៃនានាដែល វប្បធម៌ និង សង្គមដាក់កំណត់ឲ្យ បុរស និងស្រីអនុវត្តដោយឡែកពីគ្នា។ | ✓      |     |
| ៤. ស្រី និងក្មេងស្រីនៅតាមជនបទភាគច្រើនទទួលបានការអប់រំទាបជាងបុរស  | ✓      |     |
| ៥. បុរសផ្តល់មេជីវិត ស្រីមានផ្ទៃពោះ  |        | ✓   |
| ៦. ស្រីភាគច្រើនទទួលខុសត្រូវធ្វើកិច្ចការផ្ទះ និងថែរក្សាសមាជិកក្នុងគ្រួសារ  | ✓      |     |
| ៧. បុរស ជាអ្នកកប្រាក់ចំណូល គាត់មិនមែនជាអ្នកថែទាំ និងបញ្ចុកចំណីអាហារកូនៗទេ   | ✓      |     |

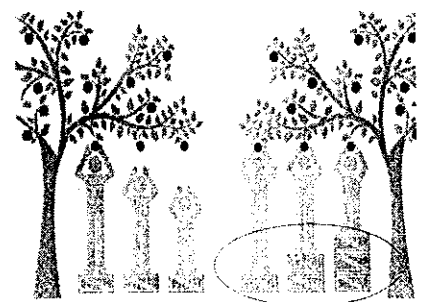
## សមធម៌សង្គម (SOCIAL EQUITY)៖

ជាដំណើរការនៃការប្រព្រឹត្តដោយយុត្តិធម៌ទៅលើស្រី បុរស។

ក្នុងការងាររដ្ឋបាលសាធារណៈ សមធម៌សង្គម សំដៅលើការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ននានាដែលបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈ ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការរៀបចំ និងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋាននានាប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងសមធម៌។ (ផអព ដំណាក់កាលទី២)

សមធម៌សង្គម គឺជាមធ្យោបាយ ដើម្បីឈានទៅរក

សមភាពសង្គម



## សមធម៌សង្គម និង បរិយាប័ន្ន៖

ហេតុអ្វីចាំបាច់យកចិត្តទុកដាក់លើការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន?

- ធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវស្ថានភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបតាមរយៈ
  - ០១ ផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នាសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូប
  - ០២ សម្របសម្រួលឲ្យមានការចូលរួមពេញលេញ
  - ០៣ ធានាឲ្យអ្នកទទួល ឬប្រើប្រាស់ ដោយសមធម៌ នូវផលប្រយោជន៍ពីការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។
- ធានាឲ្យមានការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងមានសុខដុមនីយកម្មនៅក្នុងសង្គម និងសហគមន៍។



## បរិយាប័ន្ន ( INCLUSION )៖

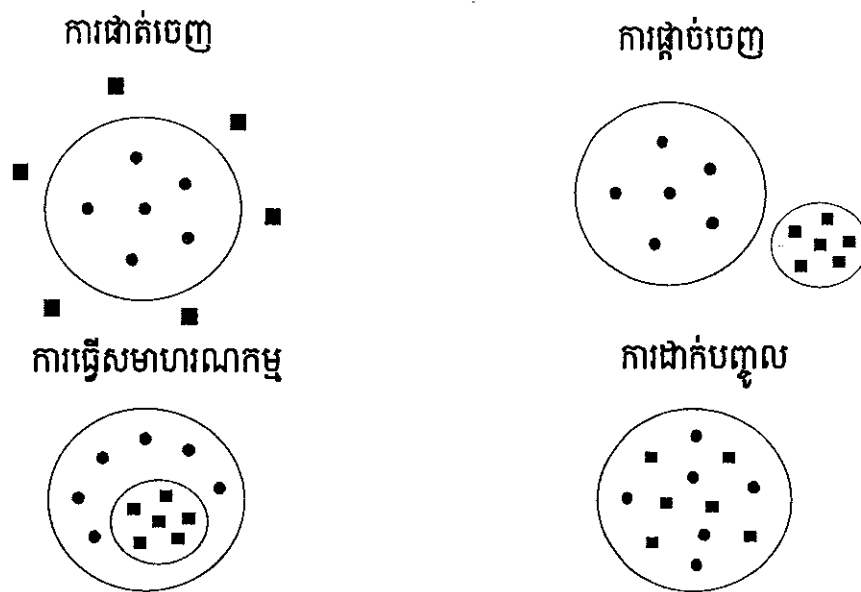


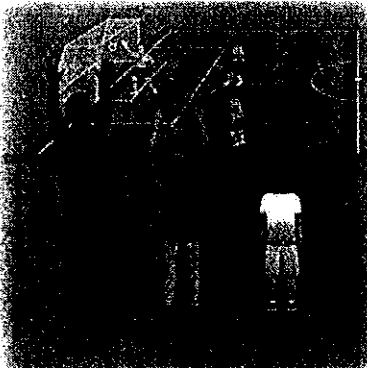
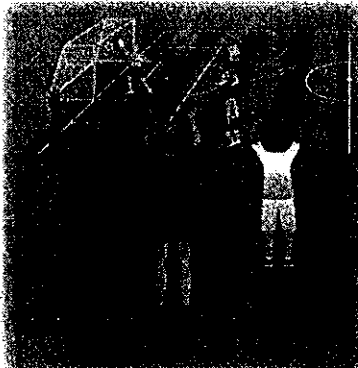
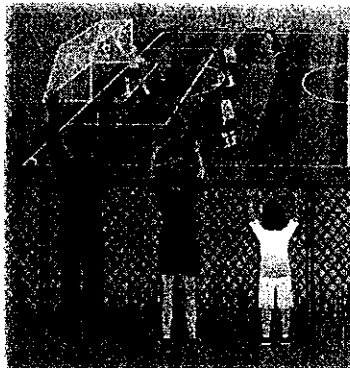
ការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពរបស់បុគ្គល និងក្រុមនានាក្នុងការចូលរួម និងទទួលបានផលពីសកម្មភាពនានារបស់សង្គម និងការអភិវឌ្ឍ ដោយគ្មានការរើសអើង ។

(ផ្នែក ដំណាក់កាលទី២)



# ភាពខុសគ្នាពីការដាច់ចេញនៅការដាក់បញ្ចូល



| <u>សមភាព</u>  | <u>សមធម៌</u>   | <u>យុត្តិធម៌</u>  |
|---|--|---|
|  |                                      |  |
| <p>គ្រប់គ្នាទទួលបាន និង<br/>ការគាំទ្រស្មើគ្នា<br/>(ការផ្តល់ឱ្យស្មើគ្នា)</p>         | <p>គ្រប់គ្នាទទួលបាន និងការ<br/>គាំទ្រផ្អែកលើតម្រូវការ<br/>របស់ពួកគេ (មូលដ្ឋានគ្រឹះ នៃ<br/>សកម្មភាពគាំទ្រលើកទឹកចិត្ត)</p> | <p>មូលហេតុនៃវិសមភាព<br/>ត្រូវបានដោះស្រាយ<br/>(ប្រព័ន្ធនៃឧបសគ្គ<br/>ត្រូវបានដកចេញ)</p> |

# ខ្លឹមសារសង្ខេប សមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ

## សមភាពយេនឌ័រ

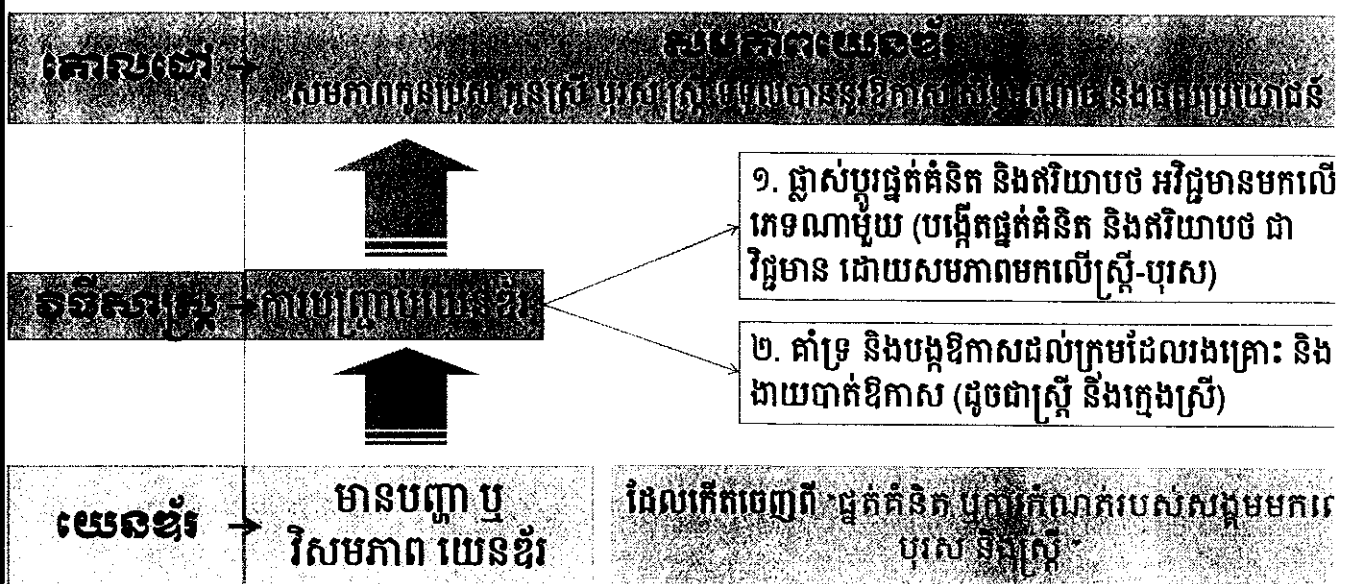
ជាគោលការណ៍គ្មានការរើសអើងទៅលើភេទណាមួយ មានគោលដៅដើម្បីឱ្យបុរស-ស្រី កូនប្រុស-កូនស្រី មានឱកាស តម្លៃ ធនធាន និងផលប្រយោជន៍ដូចគ្នា ដោយពិតប្រាកដនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ ស្ថាប័ន និងសង្គម

## សមធម៌យេនឌ័រ

ជាដំណើរការនៃការប្រព្រឹត្តដោយយុត្តិធម៌ ទៅលើ ត្រូវ បុរស ក្នុងការកែលម្អនយោបាយ និង ដើម្បីឈានទៅសម្រេចសមភាពយេនឌ័រ

- ការបង្កើនភាពអចរណ៍ដល់ស្ត្រី និងក្មេងប្រុស
- ភាពជាអ្នកដឹកនាំស្ត្រី

## សមភាពយេនឌ័រ (GENDER EQUALITY) ៖





[illegible]

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**

**មាត្រាទី ៤៥ ៖** ការរើសអើង គ្រប់ប្រភេទលើស្ត្រី ត្រូវបំបាត់  
ចោល។

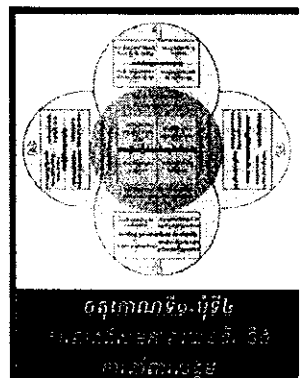
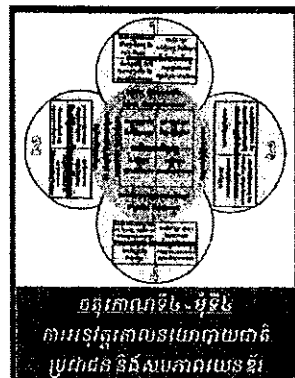


មាត្រាទី ២៦៖ អំពើលក់ដូរមនុស្ស អំពើធ្វើ អាជីវកម្មផ្ទៃក្នុង ពេស្យាកម្ម និងអំពើអាសអាភាស ដែលប៉ះពាល់ដល់សេចក្តី ថ្លៃថ្នូររបស់នារីត្រូវហាមឃាត់។ មិនឱ្យមានការ បញ្ឈប់នារីពីការងារដោយមូលហេតុមានគក្ក។ នារីមាន សិទ្ធិឈប់សំរាកនៅពេលសំរាលកូន ដោយទទួលប្រាក់ បៀវត្ស និងដោយមានការធានាក្បាសិទ្ធិអតីតភាពក្នុង ការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍សង្គមផ្សេងៗទៀត។

”

## យុទ្ធសាស្ត្របតុភោណ

ដំណាក់កាលទី១ ➡ ដំណាក់កាលទី២ ➡ ដំណាក់កាលទី៣ ➡ ដំណាក់កាលទី៤



**យុទ្ធសាស្ត្របតុភោណដំណាក់កាលទី៤៖ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និង ប្រសិទ្ធភាព**

កសាងមូលដ្ឋានឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០៥០ ដំណាក់កាលទី ២ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី ៦ នៃរដ្ឋសភា

# ការបង្កើនវិធានការសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍

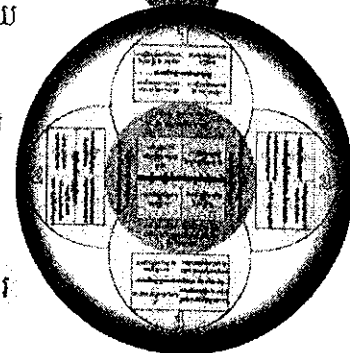
## យុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល ជំនាញការងារទី៤

«រាជរដ្ឋាភិបាលបន្តលើកស្ទួយស្ថានភាពស្ត្រី ដែលជាឆ្លើយតបនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ»

០១ ចតុកោណទី ១ មុំទី ២ ០២

1. ការបន្តលើកកម្ពស់តួនាទីស្ត្រី (ការបង្កើនសមាមាត្រ និងការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំ ក្នុងថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ កម្រិតនយោបាយ និងជំនាញ)
2. ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីតនៈ តាមរយៈ៖
  - បន្តជំរុញការបញ្ចូលយេនឌ័រក្នុងគោលនយោបាយ និងផែនការអភិវឌ្ឍគ្រប់ផ្នែក គ្រប់វិស័យ និងគ្រប់កម្រិត
  - បន្តលើកកម្ពស់សហគ្រិនភាពរបស់ស្ត្រី តាមរយៈការពង្រីកកម្មវិធីអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈដល់ស្ត្រី
  - លើកកម្ពស់សីលធម៌សង្គម ឥម្មស្ត្រី និងគ្រួសារខ្មែរ តាមរយៈការបង្កើនការវិនិយោគលើ សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពជាដៃគូរវាងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ សំដៅទប់ស្កាត់ការជួញដូរ និងអំពើហិង្សាលើស្ត្រី។

ការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ និង ការអភិវឌ្ឍសង្គម



|        |   |        |        |        |
|--------|---|--------|--------|--------|
| 1<br>  | 2<br>   | 3<br>  | 4<br>  | 5<br>  |
| 6<br>  | 7<br>   | 8<br>  | 9<br>  | 10<br> |
| 11<br> | <b>គោលដៅជាសកល</b><br>សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយយុត្តិធម៌ |        |        | 12<br> |
| 13<br> | 14<br>  | 15<br> | 16<br> | 17<br> |

### គោលដៅទី 5

ការអភិវឌ្ឍន៍  
សេដ្ឋកិច្ច  
សង្គម  
ការអភិវឌ្ឍ  
ប្រកបដោយ  
យុត្តិធម៌  
សម្រាប់  
អនាគត



## ការប៉ាន់ប្រមាណអំពីយេនឌ័រនៅកម្ពុជា

## ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈ

នារីរតនៈទី១



នារីរតនៈទី២



នារីរតនៈទី៣



នារីរតនៈទី៤

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី១

ឧស្សាហកម្ម: ឱសថសាស្ត្រ

1. វិស័យសុខភាព
2. វិស័យកសិកម្ម
3. វិស័យសេដ្ឋកិច្ច
4. វិស័យបរិស្ថាន
5. វិស័យការពារសត្វល្អិត

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី២

ឧស្សាហកម្ម: ឱសថសាស្ត្រ

1. យុទ្ធសាស្ត្រនៃការប្រើប្រាស់ឱសថ
2. ការប្រើប្រាស់ឱសថសាស្ត្រក្នុងការព្យាបាលជំងឺ
3. ការប្រើប្រាស់ឱសថសាស្ត្រក្នុងការព្យាបាលជំងឺ
4. ការប្រើប្រាស់ឱសថសាស្ត្រក្នុងការព្យាបាលជំងឺ
5. ការប្រើប្រាស់ឱសថសាស្ត្រក្នុងការព្យាបាលជំងឺ
6. ការប្រើប្រាស់ឱសថសាស្ត្រក្នុងការព្យាបាលជំងឺ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៣

ឧស្សាហកម្ម: ឱសថសាស្ត្រ

តម្លៃនៃប្រព័ន្ធសុខភាព

- ប្រព័ន្ធសុខភាពដែលមានគុណភាពខ្ពស់
- ប្រព័ន្ធសុខភាពដែលមានគុណភាពទាប
- ប្រព័ន្ធសុខភាពដែលមានគុណភាពទាប
- ប្រព័ន្ធសុខភាពដែលមានគុណភាពទាប

ផ្នែកនៃប្រព័ន្ធសុខភាព

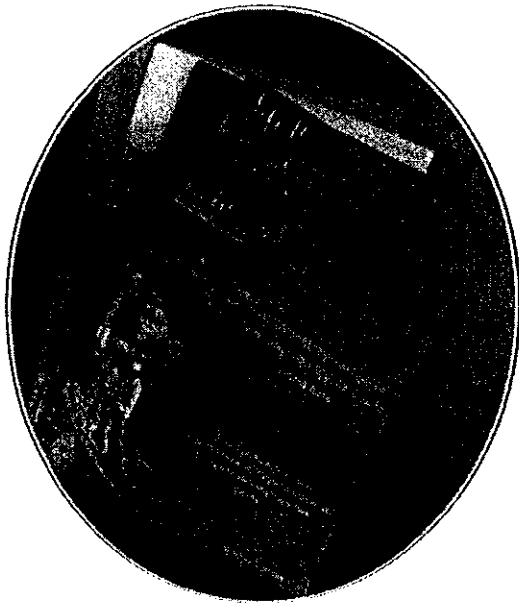
- ការប្រើប្រាស់ឱសថសាស្ត្រក្នុងការព្យាបាលជំងឺ
- ការប្រើប្រាស់ឱសថសាស្ត្រក្នុងការព្យាបាលជំងឺ
- ការប្រើប្រាស់ឱសថសាស្ត្រក្នុងការព្យាបាលជំងឺ
- ការប្រើប្រាស់ឱសថសាស្ត្រក្នុងការព្យាបាលជំងឺ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៤

ឧស្សាហកម្ម: ឱសថសាស្ត្រ

1. វិស័យសុខភាព
2. វិស័យកសិកម្ម
3. វិស័យសេដ្ឋកិច្ច
4. វិស័យបរិស្ថាន
5. វិស័យការពារសត្វល្អិត

# ផែនការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមវិស័យ

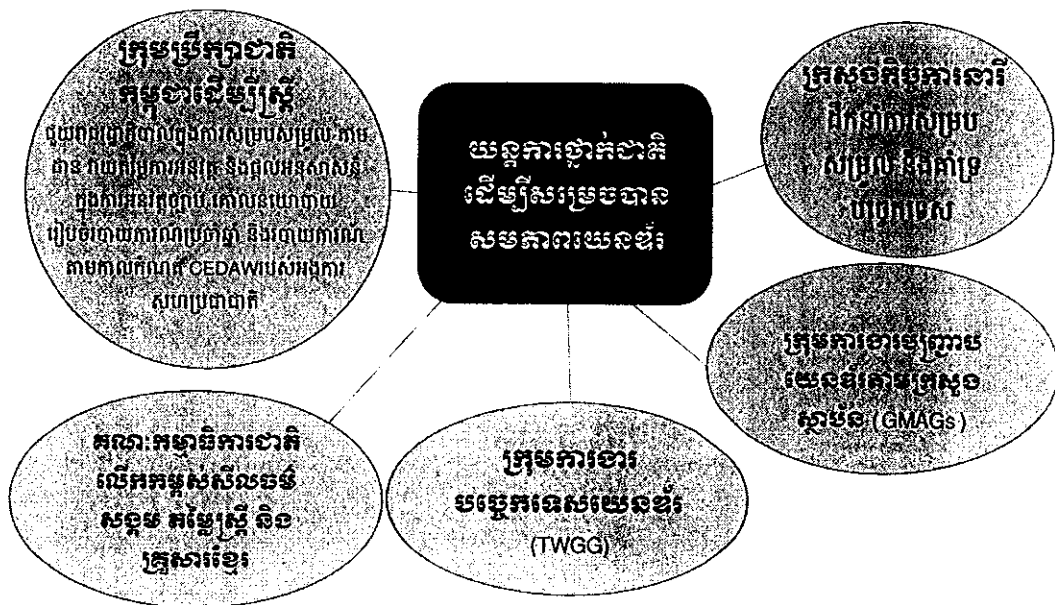


ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ  
(GMAG)

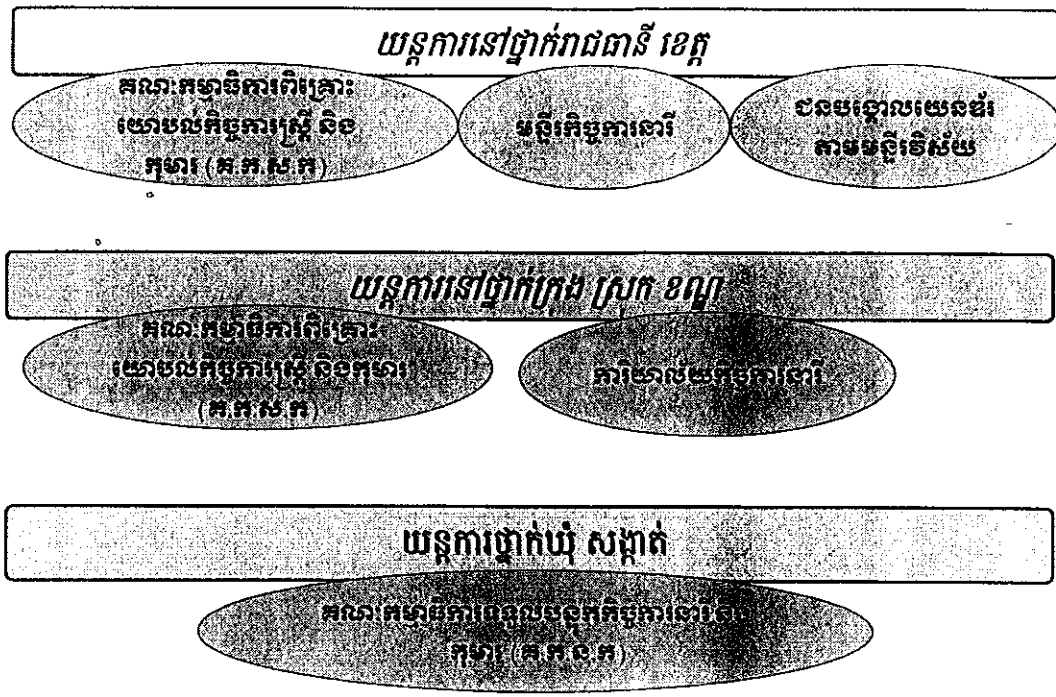


ផែនការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ  
(GMAP)

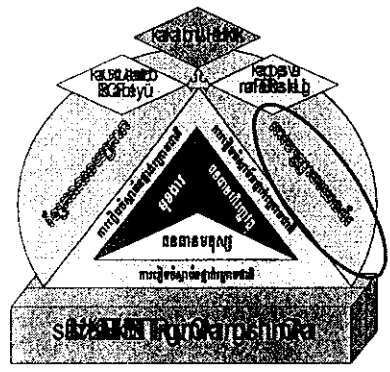
## យន្តការថ្នាក់ជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ



# យន្តការថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ



កម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ២០១១-២០២០

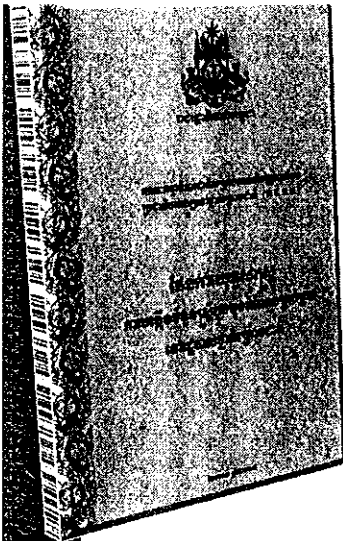


- ធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រជាអន្តរវិស័យ តាមគោលការណ៍សមភាព និងសមធម៌ យេនឌ័រ។
- ដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងមូលដ្ឋាន និងសហគមន៍
- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ទាំងក្នុងកម្រិតបុគ្គល និងកម្រិតស្ថាប័ន
- ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ ក្នុងការតាក់តែងផែនការអនុវត្ត នៃកម្មវិធី

# ផែនការអនុវត្តរបស់កម្មវិធីជាតិ

| ឆមាសទី១ ៖ ២០១១-២០១៤   | ឆមាសទី២ ៖ ២០១៥-២០១៧  | ឆមាសទី៣ ៖ ២០១៨-២០២០   |
|---|--|---|
| កំណត់នូវយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី យ៉ាងជាក់លាក់ ក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង កិច្ចដំណើរការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកានីតិវិធីអនុវត្តការងារ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ | ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ពង្រឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ព្រមទាំងវាស់វែងដោយសូចនាករ។ វត្តមានពូកិច្ចស្តីពីបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌ សង្គមសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ។ បន្តយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រី នៅក្នុងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ | បន្តលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ត្រូវការបញ្ជ្រាបក្នុងលទ្ធផលរំពឹងទុកពាក់ព័ន្ធនានានៃសមាសភាគទាំង៥<br><br>អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងតំណែងគ្រប់គ្រង<br><br>បន្តវត្តមានពូកិច្ច និងរៀបចំប្រព័ន្ធតាមដាន និងផ្លាស់ប្តូរមេរៀនបទពិសោធន៍ |

> ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅតែបន្តយកចិត្តទុកដាក់ និងឆ្លើយតបនៅក្នុងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា



ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ស្តីពី “ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ” ត្រូវបាន អនុម័ត នាខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ កំណត់៖

- ២០% នៃនាយក នាយករងរដ្ឋបាល នាយក នាយករងទីបាត់ការ ប្រធាន អនុប្រធានអង្គភាពនៃសាលារាជធានី ខេត្ត ជាស្ត្រី ។
- ២៥% នៃនាយក នាយករងរដ្ឋបាល នាយក នាយករងទីបាត់ការ ប្រធាន អនុប្រធានអង្គភាពនៃសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ជាស្ត្រី ។

បន្តជំរុញអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសំរាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងលិខិតបទដ្ឋានផ្សេងៗ បានឆ្លើយតបយេនឌ័រ បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម

## ច្បាប់ និងវិធានការនានា

- ✓ ច្បាប់ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ កំណត់អំពីការធានាឲ្យមានតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការនានា រួមទាំងតួនាទីប្រធាន និងអនុប្រធាន។
- ✓ ត្រូវធានាឲ្យមានចំនួនស្ត្រីសមស្របនៅមុខតំណែងប្រធាន ឬអនុប្រធាន អង្គភាព និងបុគ្គលិករបស់ក្រុមប្រឹក្សា ។
- ✓ ច្បាប់ ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ កំណត់អំពីការធានាឲ្យមានបេក្ខជនស្ត្រីចូលរួម និងមានឈ្មោះនៅលំដាប់លេខរៀងសមស្របក្នុងបញ្ជីបេក្ខជន។
- ✓ សេចក្តីណែនាំ ក្រសួងមហាផ្ទៃ (២០០៦) កំណត់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំភូមិ ជាស្ត្រីយ៉ាងតិច១រូប ក្នុងចំណោម ៣រូប ។

## សង្ខេប:

- អត្ថន័យសមធម៌សង្គម បរិយាប័ន្ន និងសមភាពយេនឌ័រ
- ច្បាប់ គោលនយោបាយ ដែលគាំទ្រដល់ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងខ្លឹមសារសំខាន់ៗ
- យន្តការក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ



ជាអ្វី?



ហេតុអ្វីចាំបាច់?



ធ្វើដូចម្តេច?



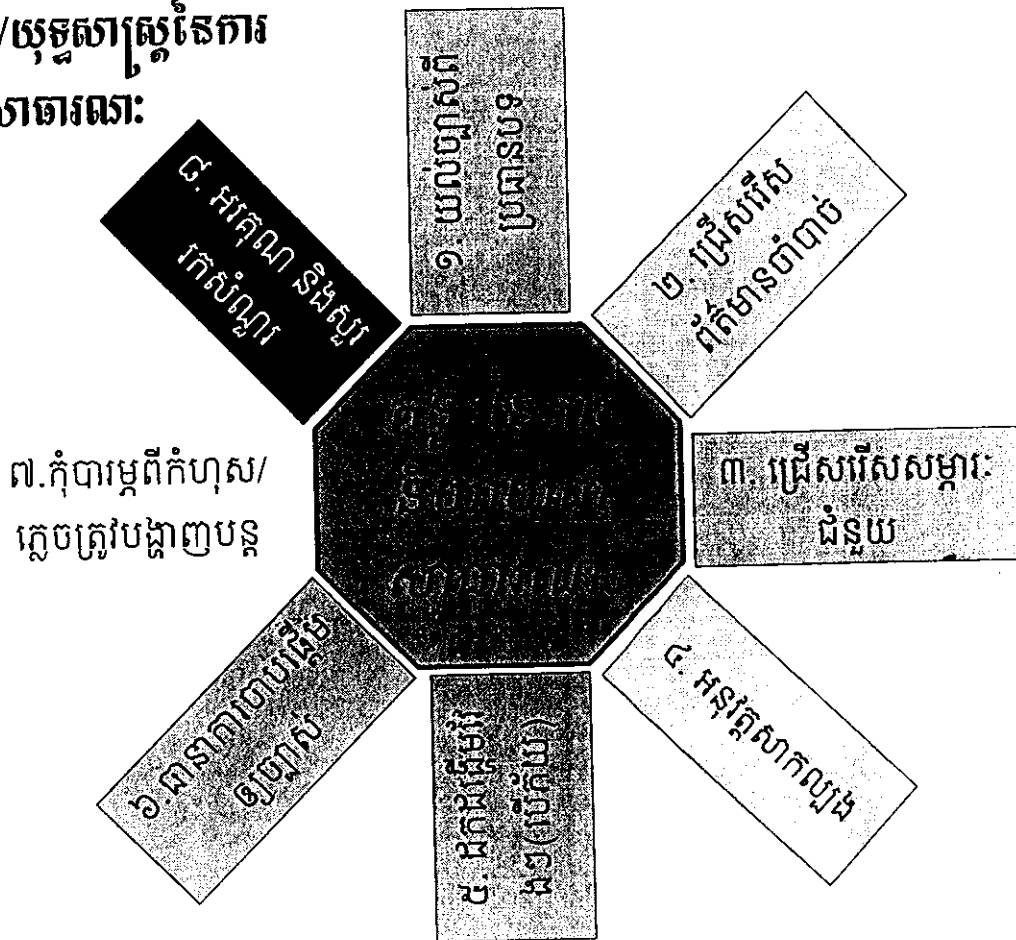
អ្នកណាខ្លះ?





## ៤. ការនិយាយជាសាធារណៈ

៣.១. តន្ត្រី/យុទ្ធសាស្ត្រនៃការ  
និយាយជាសាធារណៈ



### ៣.២. មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការនិយាយជាសាធារណៈ

1. ជំហរដងខ្លួន ( Posture )
2. ទំនាក់ទំនងដោយខ្សែភ្នែក ( Eyes Contact )
3. ការប្រើកាយវិការ ( Gesture )
4. ការលើកដាក់សំឡេង ( Voice Inflection )

35

### ៣.២. មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការនិយាយជាសាធារណៈ (ត)

#### ❖ ជំហរដងខ្លួន (Posture)

- ឈរផ្អែមងឺងឱ្យត្រង់ និងមានលំនឹងល្អ
- ផ្គុំបាតដៃទាំងពីរដាក់ពីមុខ
- ទំនាក់ទំនងខ្សែភ្នែក និងឈ្លាតដកដង្ហើមឱ្យបានវែងៗ
- បញ្ចេញសម្លេង/និយាយឱ្យខ្លាំង

### ៣.២. មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការនិយាយជាសាធារណៈ (ត)

#### ❖ ទំនាក់ទំនងដោយខ្សែភ្នែក ( Eyes Contact )

- ការប្រើខ្សែភ្នែកមានលក្ខណៈទូទៅ
- ការប្រើខ្សែភ្នែកមានលក្ខណៈផ្ដោត/ជាក់លាក់

37

### ៣.២. មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការនិយាយជាសាធារណៈ (ត)

#### ❖ ការប្រើកាយវិការ (Gesture)

- ភាសាកាយវិការជាភាសាសកល
- ភាសាកាយវិការមានច្រើនរាប់មិនអស់
- ភាសាកាយវិការត្រូវប្រើឲ្យស្របនឹងស្ថានភាព/ខ្លឹមសារនៃពាក្យសម្តី



- ពាក្យសម្តី
- ការលើកដាក់សម្លេង
- កាយវិការមិនប្រើពាក្យសម្តី

## ៣.២. មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការនិយាយជាសាធារណៈ (ត)

❖ ការលើកដាក់សំលេង ( Voice Inflection )

- សង្កត់សម្លេង ( Stress )
- បង្វែរសម្លេង ( Stretch )
- ផ្អាកសម្លេង ( Pause )

39

## ៥. ការសន្និដ្ឋានបញ្ចប់មេរៀន


សំណួរឆ្លុះបញ្ចាំង

- តើគុណភាពនៃការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមរយៈ ពាក្យសំដី  
សំណេរ និង សញ្ញា របស់លោក លោកស្រីយ៉ាងដូចម្តេច  
កន្លងមក ? តើអ្វីខ្លះលោក លោកស្រី នឹងត្រូវកែលំអយ៉ាង  
ដូចម្តេច ?

សំណួរ-ចម្លើយ



យើងនឹងមិនប្រមូលក្រដាសលំហាត់នេះទេ ។ កិច្ចការនេះគឺសំរាប់អោយអ្នកសរសេរ និងគិត ។

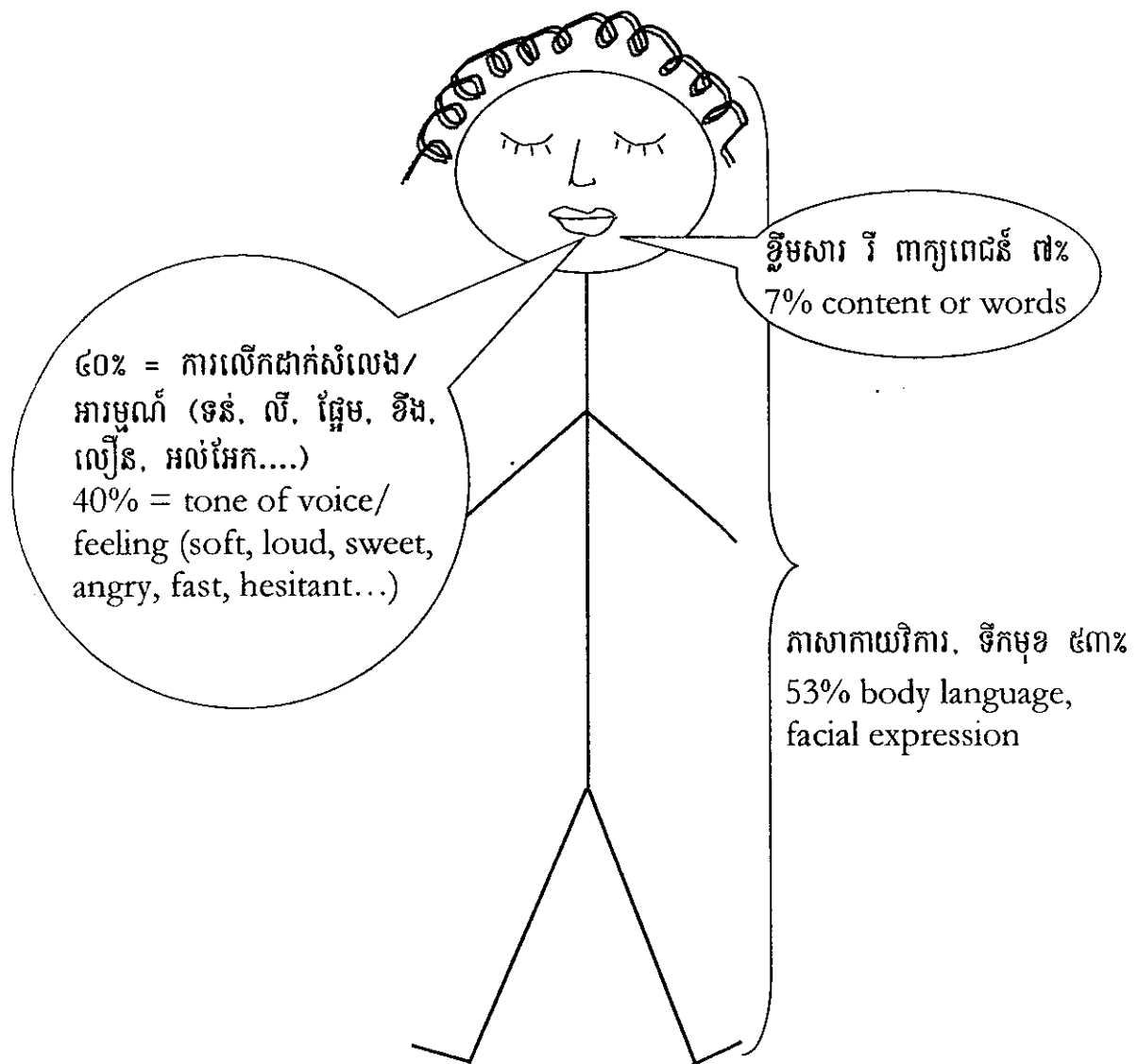
- តើអ្នកមានការចូលចិត្ត និងមិនចូលចិត្តអ្វីខ្លះ? (អំពីម្ហូប, មនុស្សម្នា, ការងារ)
- តើអ្នកច្រើនតែមានអារម្មណ៍បែបណា? (សូមរៀបរាប់, សូមកុំនិយាយថា ធម្មតា)
- តើអារម្មណ៍បែបណាដែលអ្នកកំរមាន?
- តើអ្នកចូលចិត្តធ្វើអ្វីខ្លះ?
- តើអ្នកមិនចូលចិត្តធ្វើអ្វីខ្លះ?
- តើអ្វីខ្លះដែលអ្នកមិនសប្បាយចិត្តអំពីខ្លួនអ្នក?
- តើអ្វីខ្លះដែលអ្នកពេញចិត្តអំពីខ្លួនអ្នក?
- តើអ្នកមានតួនាទីជាអ្វីនៅក្នុងគ្រួសាររបស់អ្នក (គ្រួសារកំណើតកាលអ្នកនៅពីក្មេង គ្រួសារបច្ចុប្បន្ន)?
- តើអ្នកមានតួនាទីជាអ្វីក្នុងសង្គម?
- តើយ៉ាងដូចម្តេចដែរ កាលអ្នកនៅកុមារភាព ប៉ះពាល់ដល់អ្នកឥឡូវនេះ?
- តើអ្នកមានការឱ្យតម្លៃអ្វីខ្លះ? តើអ្នកវិនិច្ឆ័យអ្វីដែលត្រូវ រឺ អ្វីដែលខុស ដោយរបៀបណា?
- តើអ្នកគិតដូចម្តេចដែរចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួនឯងកន្លងមក? ហើយអ្វីដែលគួរតែងាយស្រួល ឬងាយស្រួលជាងនោះ?
- តើអ្នកជួបការលំបាកអ្វីខ្លះក្នុងការអនុវត្តន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់អ្នកកន្លងមក? ហើយអ្វីដែលគួរតែងាយស្រួល ឬងាយស្រួលជាងនោះ?
- តើអ្នកចង់ក្លាយខ្លួនឯងទៅជាអ្នកដឹកនាំបែបណា?
- តើអ្នកធ្លាប់បានទទួលសារអ្វីខ្លះពីអ្នកដទៃអំពីខ្លួនអ្នក? តើអ្នកជឿលើសារទាំងនោះដែររឺទេ? តើសារទាំងនោះត្រូវគ្នានឹងអ្វីដែលដែលអ្នកយល់ឃើញចំពោះខ្លួនអ្នកផ្ទាល់ដែររឺទេ?
- ប្រសិនបើអ្នកអាចអញ្ជើញមនុស្ស ៥នាក់សម្រាប់អាហារពេលល្ងាចនៅផ្ទះរបស់អ្នក តើអ្នកនោះជានរណា? ហេតុអ្វីអ្នកជ្រើសរើសអ្នកទាំងនោះមិនមែនជាអ្នកផ្សេង?
- តើអ្នកមានអារម្មណ៍យ៉ាងដែរ ក្នុងការធ្វើលំហាត់នេះ? 

ਸ਼੍ਰੋਮਣੀ ਗੁਰਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ

~~Wm. White~~



ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរបស់មនុស្ស  
Human Communication



ប្រភពឯកសារ: ដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅទំលាប់ទាំង៧យ៉ាងរបស់យុវជនមានប្រសិទ្ធភាព, និពន្ធដោយ Sean Covey ទំព័រ ១៧១

Source: "The Seven Habits of Highly Effective Teens" by Sean Covey, 1998. Page 171

១ ស្ទាប

២ សង្កេត

៣ ឆ្លើយ

៤ ឆ្លើយតប

ជំនាញប្រាស្រ័យទាក់ទង

