

## អ្វីទៅជាសមត្ថភាព? What is Capacity?

ដោយ ឡែង ឆាយ

សមត្ថភាព ជាលទ្ធភាពរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ អង្គការ និងសង្គម ក្នុងការអនុវត្តមុខនានា ជាលក្ខណៈបុគ្គល ឬសមូហភាព ដោះស្រាយបញ្ហា និងបង្កើតនិងធ្វើ អោយសំរេចគោលបំណងនានា<sup>1</sup>។ សមត្ថភាពមាន ៣លំដាប់: បុគ្គល អង្គការ និង លំដាប់ស្ថាប័នឬ សង្គម។

ស្ថាប័ន/  
សង្គម

ស្ថាប័នគឺជាប្រព័ន្ធសង្គមដ៏ទូលំទូលាយ ដែលក្នុងនោះបុគ្គលម្នាក់ៗ និងអង្គការដំណើរការ។ វាអាចមានលក្ខណៈផ្លូវការ ដូចជា បទដ្ឋានច្បាប់ គោលនយោបាយ និងគ្របខ័ណ្ឌច្បាប់ដទៃទៀត ឬមាន លក្ខណៈក្រៅផ្លូវការ ដូចជា ទំលាប់ ប្រពៃណី និងបទដ្ឋានសង្គម ដែលគ្រប់គ្រងលើទំនាក់ទំនងស៊ីវិល។ ស្ថាប័នគ្រប់គ្រង លើអាកប្បកិរិយា របស់បុគ្គល និងសមូហភាព។ វាជាបរិយាកាសគាំទ្រ ដែលកំណត់វិសាលភាពទាំងមូលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

អង្គការ

សំដៅទៅលើរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុង ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ប្រព័ន្ធ គោលនយោបាយនិងនីតិវិធីការងារ ដំណើរការធ្វើសេចក្តីសំរេច វប្បធម៌អង្គការ ដែលកំណត់ប្រសិទ្ធភាពការងារអង្គការ។

បុគ្គល

ចំណេះដឹង ជំនាញ អាកប្បកិរិយា និងបទពិសោធន៍ ដែលធ្វើ អោយបុគ្គលម្នាក់ៗ អាចបំពេញការងារបាន។

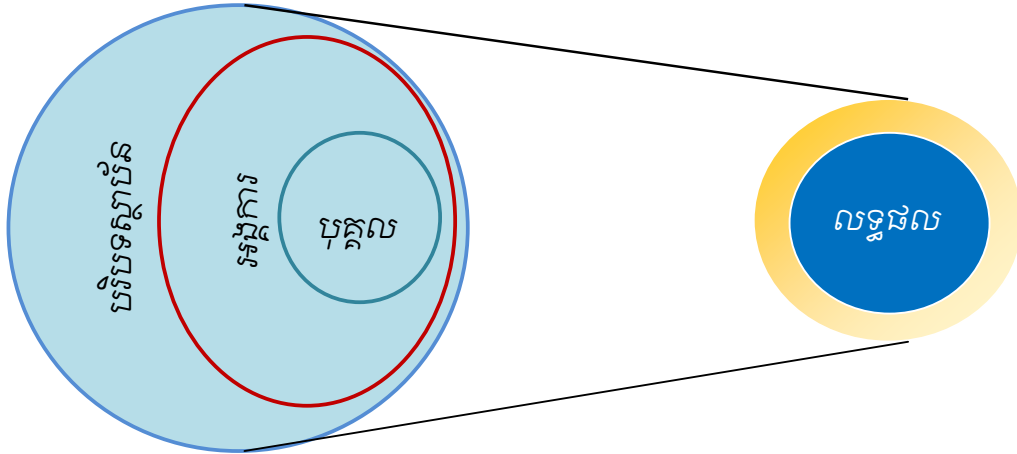
### ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាអ្វី?

» ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ជាដំណើរការអភិវឌ្ឍនៃសមត្ថភាពទាំងបីកំរិត គឺប្លង់ប្រមាណ តំរូវការនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកម្នាក់ៗ ដើម្បីបំពេញការងាររបស់ គេ (កំរិតបុគ្គល), អង្គការ/ផ្នែក ដែលពួកគេកំពុងធ្វើការ (អង្គការ) និងច្បាប់និងបទ បញ្ញត្តិនានា ដែលអង្គការ និងបុគ្គលិកត្រូវអនុវត្តតាម (ស្ថាប័ន)។

<sup>1</sup> Japan International Cooperation Agency (2004): Capacity Development Handbook. (Tokyo: JICA), p. 16.

» ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាក់ទងនឹង ការផ្លាស់ប្តូរ ដែលកសាង ទំនុកចិត្តដល់ បុគ្គលិកម្នាក់ៗ អង្គការ និងស្ថាប័ន/សង្គម<sup>2</sup> ។ UNDP មើលឃើញការ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជា ដំណើរការមួយ ដែលតាមរយៈដំណើរការនោះ បុគ្គលម្នាក់ៗ អង្គការ និងសង្គមទទួលបាន បានពង្រឹង និងរក្សាបាននូវសមត្ថភាពក្នុងការដាក់ចេញ និង សំរេចបាននូវគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ សំរាប់ ពេលជាបន្តបន្ទាប់។

**បរិបទនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព<sup>3</sup>**



នៅក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជា ការយល់ដឹងពីពាក្យ អង្គការ និងស្ថាប័ន ដូចជាមានបញ្ហាខ្លះៗ ក្នុងការ បកប្រែជាភាសាខ្មែរ គេតែងតែយល់ថា អង្គការគឺសំដៅទៅលើអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល រីឯពាក្យស្ថាប័ន គឺសំដៅទៅលើស្ថាប័នរដ្ឋ។

**សំគាល់៖**

ក្នុងបរិបទនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព វិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមានការប្រែប្រួលក្នុងកំលុង បីទស្សវត្សរ៍ចុងក្រោយ។ ក្នុងទស្សវត្សរ៍ ៧០ ភាគច្រើនផ្ដោតលើការអភិវឌ្ឍបុគ្គល តាមរយៈអាហារូបករណ៍ ការបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅ និងការរៀនបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុង និងប្រើប្រាស់ឧបករណ៍កសាងសមត្ថភាពសំរាប់មុខតំណែងសំខាន់ៗ។ ការផ្តោតលើអង្គការ នាទស្សវត្សរ៍ ៨០ បាននាំអោយមានការរុះរើ និងការរៀបចំអង្គការឡើងវិញ ដោយប្រើការធ្វើសវនកម្មអង្គការ កាត់ទ្រុឌយោបល់ និងជួយអង្គការក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រព័ន្ធធនធានមនុស្ស។ នៅទស្សវត្សរ៍ទី ៩០ នាំអោយមានការកើនឡើងនូវការយល់ដឹងដ៏ទូលំទូលាយអំពីគ្រប់ខ័ណ្ឌស្ថាប័ន និងតំរូវអោយមានការផ្តោតលើលទ្ធផល។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលមានចីរភាព តំរូវអោយមានការពង្រឹងបន្ថែមលើ អន្តរាគមន៍ដែលមានលក្ខណៈស្ថិតស្ថេរ និង បំពេញអោយគ្នាទៅវិញទៅមកនៅគ្រប់លំដាប់ទាំងអស់។

<sup>2</sup> UNDP: Capacity Development – A UNDP Primer, page 5-6  
<sup>3</sup> DFID – Promoting Institutional Development, page v