

ປັດໃຈມະນຸດ ກັບການພັດທະນາ ງານສົ່ງເສີມ ກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້



ເອກະສານ ປະກອບການຝຶກອົບຮົມ 17:



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 19)
- ເຄື່ອງມື ສຳລັບວິທີການສົ່ງເສີມກະສິກຳ ແລະປ່າໄມ້
- ປຶ້ມຄູ່ມື ກ່ຽວກັບເຕັກນິກ ກະສິກຳ ສ້າງສັດ ປູກຝັງຫລັກສູດ (ພະນັກງານສົ່ງເສີມ ຂັ້ນເມືອງ ແລະພະນັກງານສົ່ງເສີມຂັ້ນບ້ານ)

ປຶ້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວແມ່ນເຈດຕະນາເຮັດໃຫ້ການນຳໃຊ້ງ່າຍຂຶ້ນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ນຳສະເໜີຈຸດປະສົງຂໍ້ມູນເບື້ອງຕົ້ນຂອງວິທີການສົ່ງເສີມກະສິກຳ. ປຶ້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວໄດ້ຖືກພັດທະນາໃນບາດກ້າວທຳອິດຂອງໂຄງການ Leap ໂດຍການ ຮ່ວມມືກັບພະນັກງານຄູ່ຝຶກຂອງກອງສົ່ງເສີມກະສິກຳ ແລະປ່າໄມ້ (ໂດຍແມ່ນ ພະນັກງານວິຊາການ CETDU) ຄວາມມຸ່ງຫມາຍແມ່ນເພື່ອພັດທະນາເປັນເຄື່ອງມືໃຫ້ພະນັກງານ ສົ່ງເສີມຂັ້ນເມືອງສາມາດຖ່າຍທອດໄປເຖິງຄວາມຕ້ອງການຂອງຊາວກະສິກອນ.

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

III. ເອກະສານປະກອບການຝຶກອົບຮົມຄັ້ງທີ 3

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

ເອກະສານ 17:

ປັດໃຈມະນຸດກັບການພັດທະນາງານ ສົ່ງເສີມ ກປ

ສາລະບານ

ບົດນຳ	2
ຄົນ ແລະການພັດທະນາ	3
ຄົນ ແລະຊັບພະຍາກອນມະນຸດ	6
ຂະແໜງການກະສິກຳ ແລະປ່າໄມ້ ກັບຊັບພະຍາກອນມະນຸດ	10
ໃຜຄວນໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ໃນຂະແໜງການ	12
ແນວຄວາມຄິດໃນການພັດທະນາຂັດຄວາມສາມາດ ຂອງຊາວກະສິກອນ	13
ສິ່ງທີ່ພະນັກງານສົ່ງເສີມກະສິກຳຕ້ອງຖືກພັດທະນາຂຶ້ນ	15



ແໜ້ນນັ້ນ; ສໍາຄັນທີ່ສຸດພວກເຮົາຕ້ອງເລີ່ມຈາກການກໍານົດຮູບແບບ ເພື່ອພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໃນກົນໄກການຈັດຕັ້ງ ຂອງພວກເຮົາໃຫ້ມີ ຄວາມສອດຄ່ອງກັບສະພາບຄວາມຕ້ອງການ ໃນພື້ນຖານຢ່າງມີລະບົບ ແລະຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕົວຈິງໄດ້. ໝາຍວ່າພວກເຮົາຕ້ອງເລີ່ມຈາກ ການມີທັດສະນະຕໍ່ສິ່ງດັ່ງກ່າວນັ້ນ ໃຫ້ມີຄວາມເອກະພາບ ແລະໃຫ້ເຫັນໄດ້ ຈະແຈ້ງວ່າຈຸດເລີ່ມທີ່ແທ້ຈິງເພື່ອເຮັດໃຫ້ວຽກງານການພັດທະນາ ກະສິກໍາ ກ້າວເດີນໄປໄດ້ດີ ແລະໜັກແໜ້ນນັ້ນແມ່ນການພັດທະນາຄວາມຮູ້ຄວາມ ສາມາດພະນັກງານທີ່ມີຢູ່ໃນຕົ້ນສັງກັດເປັນກົກ, ການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກ ພາຍນອກເປັນສ່ວນເພີ່ມເຕີມເລີຍແຕ່ງ. ຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນຕົ້ນສັງກັດຕ້ອງເປັນຜູ້ລິ ເລີ່ມສ້າງລະບົບເຮັດວຽກຂອງຕົນເອງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ຄວາມຕ້ອງການ ຂອງພື້ນຖານການຜະລິດ, ເພາະກໍາລັງການຜະລິດຕົວຈິງແມ່ນຊາວກະສິ ກອນທີ່ນອນໃນພາກກະເສດຕະກຳຢູ່ທົ່ວປະເທດ, ມີພຽງແຕ່ການປົດປ່ອຍ ຄວາມບໍ່ຮູ້, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຫັນໄດ້ບັນຫາ ແລະທ່າແຮງຂອງຕົນ ແລະ ຊຸມຊົນເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ເຂົາເຈົ້າປະເຊີນໜ້າຢູ່ນັ້ນດ້ວຍຕົນເອງ ແລະຊຸມ ຊົນຢ່າງເປັນເຈົ້າການເທົ່ານັ້ນ ການພັດທະນາວຽກງານກະສິກໍາຈິ່ງຈະບັນ ລຸ່ມໄດ້ເປົ້າໝາຍອັນສູງສົ່ງຂອງການພັດທະນາເສດຖະກິດ_ສັງຄົມແຫ່ງ ຊາດໄດ້ ແລະນັ້ນກໍ່ຄື” ການເຮັດໃຫ້ມີກໍາລັງການຜະລິດທີ່ເຂັ້ມແຂງໜັກ ແໜ້ນ ແລະມີຈັ່ງຫວະການຂະຫຍາຍຕົວຂຶ້ນເລື້ອຍໆ ແລ້ວໝາກຜົນຂອງຜະ ລິດຕະພັນແຮງງານບໍ່ວ່າດ້ານປະລິມານກໍ່ຄືດ້ານຄຸນນະພາບກໍ່ຈະເກີດຂຶ້ນ ມາໄດ້ແນ່ນອນກ່ວາ” .

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

ທະນາໄປໄດ້ທັງ 3 ດ້ານຄື:

- ມີຄວາມຮູ້ດ້ານມະນຸດສາດດີ: ມີຄວາມເນັດຕາກະລຸນາມີຈະຮິຍະທຳ / ຈັນຍາບັນ, ຮູ້ຊ່ວຍເຫຼືອເອື້ອເພື່ອ, ຮູ້ເຝົ້າຮູ້ໂຕ, ຮູ້ປະເມີນສະຖານະການ ແລະເບິ່ງກວ້າງເຫັນໄກໄດ້
- ມີຄວາມຮູ້ດ້ານວິທະຍາສາດ: ມີລະດັບວິຊາສະເພາະໃດໜຶ່ງທີ່ແນ່ນອນ, ຮູ້ວິວັດທະນາການຂອງທຳມະຊາດອ້ອມຕົວ, ມີຄວາມຮູ້ທາງເຕັກໂນໂລຢີ ແລະການນຳໃຊ້ທີ່ຖືກຕ້ອງເໝາະສົມ ແລະອື່ນໆ...
- ມີຄວາມຮູ້ດ້ານການເມືອງ ແລະສັງຄົມສາດດີຄື: ຮູ້ການພົວພັນທາງສັງຄົມເຊັ່ນ (ຄອບຄົວ ກຸ່ມຄົນ ສັງຄົມລວມ) ກ່າວຄືຮູ້ບົດບາດໜ້າທີ່ (ຄວາມຮັບຜິດຊອບ) ແລະພັນທະຕ່າງໆ ໃນການດຳລົງຊີວິດແລະໃນວຽກງານ.

ທີ່ກ່າວມານັ້ນບໍ່ໄດ້ມີເຈດຕະນາລົມອັນໃດທີ່ແອບແຝງ ເພື່ອຕຳນິຕິ ຊົມວ່າຜູ້ທີ່ຮຽນສຳເລັດຈາກສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະມະຫາວິທະຍາໄລ ຕ່າງໆ ຂາດຄວາມສາມາດ ຫຼືສະຖາບັນການສຶກສາເຫຼົ່ານັ້ນຂາດຫຼັກສູດ ດ້ານນີ້. ພຽງແຕ່ວ່າຄວາມເປັນຈິງຂອງບັນຫາໃນການພັດທະນາຊາວກະສິກອນຜູ້ທຳການຜະລິດໃນປະເທດ ສປປລາວ ພວກເຮົານີ້ເຂົາເຈົ້າຍັງມີຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ມີຜູ້ຊ່ວຍເຫຼືອ / ໃຫ້ຄຳປຶກສາແນະນຳໃນສິ່ງທີ່ເຂົາເຈົ້າເຫັນວ່າເປັນບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຍາກຈົນ ແລະຄວາມບໍ່ຮູ້ຂອງພວກເຂົາເຈົ້າໃນທຸກເລື່ອງ.

ເພື່ອໃຫ້ເກີດມີຜົນທາງຮູບປະທຳທັງຮັບປະກັນຄວາມໝັ້ນຄົງຍາວນານໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງຂະແໜງການ, ທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ຊຸກຍູ້ສົ່ງເສີມ ກຳລັງການຜະລິດກະສິກຳໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງໜັກ

ປັດໃຈມະນຸດ ແລະການພັດທະນາ

ບົດນຳ

ເປັນທີ່ແນ່ນອນແລ້ວວ່າສັງຄົມຈະຍືນຍົງຄົງຕົວຢູ່ໄດ້ກໍຕໍ່ເນື່ອງສັງຄົມນັ້ນມີການປັບປຸງປ່ຽນແປງຢ່າງສອດຄ່ອງ ກັບສະພາບຄວາມຕ້ອງການ. ໃນຄວາມເປັນຈິງ, ສັງຄົມໜຶ່ງເມື່ອເກີດມີການປ່ຽນແປງແມ່ນມີສ່ວນພົວພັນກັບຫຼາຍໆປັດໃຈ. ແຕ່ປັດໃຈສຳຄັນທີ່ມີຕໍ່ການປັບປຸງປ່ຽນແປງໃນສັງຄົມໃດໜຶ່ງນັ້ນ ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງໂດຍກົງກັບບັນຫາ ແລະຄວາມຕ້ອງການຂອງຄົນໃນສັງຄົມນັ້ນ.

ສັງຄົມໝາຍເຖິງກຸ່ມຄົນທີ່ມີລະບົບການຈັດຕັ້ງປົກຄອງ, ມີການເຄື່ອນໄຫວທາງເສດຖະກິດ-ວັດທະນະທຳສັງຄົມ ແລະມີການພົວພັນຊຶ່ງກັນ ແລະກັນຂອງຄົນຢ່າງເປັນລະບົບ ໂດຍສະແດງອອກໃນ 3 ດ້ານຄື: ລະບົບການຕັ້ງຖິ່ນຖານລຳເນົາ, ລະບົບການທຳມາຫາກິນ ແລະລະບົບການຢູ່ຮ່ວມສຳພັນ / ຮີດຄອງປະເພນີ. ຖ້າຫາກລະບົບໃດລະບົບໜຶ່ງມີການກະທົບກະເທືອນຫຼືບໍ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງປ່ຽນແປງໄປໃນທາງທີ່ດີຂຶ້ນຕາມສະພາບຄວາມຕ້ອງການຢ່າງສົມຄູ່ກັບລະບົບອື່ນແລ້ວ, ແນ່ນອນລະບົບອື່ນກໍ່ມີຜົນກະທົບ ແລະຖືກທ່ວງດຶງໄປໄດ້ເໝືອນກັນ. ດັ່ງນັ້ນ, “ການປັບປຸງປ່ຽນແປງໄປໃນທິດທາງທີ່ດີຂຶ້ນ” ຈຶ່ງເປັນສິ່ງຈຳເປັນສຳລັບສັງຄົມມະນຸດທົ່ວໄປ ແລະທັງເປັນໃຈຄວາມທີ່ສຳຄັນຂອງຄຳວ່າ ການພັດທະນາ.

1. ຄົນ ແລະ ການພັດທະນາ

ໃນປະສົບການຜ່ານມາການພັດທະນາໃນ ສປປລາວ ທີ່ພວກເຮົາ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກັນທັງໃນອາດີດ ແລະໃນປະຈຸບັນນີ້ພໍສົ່ງຮວມໄດ້ວ່າກວມ ເອົາຢູ່ 3 ສ່ວນໃຫຍ່ຄື:

- ສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາປັບປຸງ ທັດສະນະຂອງຄົນ (ແນວ ຄິດການເມືອງ, ອຸດົມການທາງສັງຄົມ, ສະຕິຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ ແລະວິທີ ການເຄື່ອນໄຫວທາງສັງຄົມ...)
- ສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປັບປຸງຄວາມຮູ້ / ຄວາມສາມາດທາງວິຊາ ການ ແລະສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປັບປຸງ ແລະສ້າງສາສິ່ງທີ່ເປັນ ກາຍຍະພາບ (ຖະໜົນຫົນທາງ, ໄຟຟ້າ, ໂຮງຈັກໂຮງງານ, ໂຮງໝໍໂຮງ ຮຽນ, ຊົນລະປະທານ ແລະອື່ນໆ...)

ແຕ່ເມື່ອເບິ່ງໃຫ້ລະອຽດໃນທາງເລິກແລ້ວ ຍັງເຫັນໄດ້ວ່າການຈັດ ຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳການພັດທະນາທີ່ມີຢູ່ ຂອງພວກເຮົາຍັງຖືເບົາການ ເສີມຂະຫຍາຍປັດໄຈຄົນເພື່ອພາລະກິດການກໍ່ສ້າງ ແລະປົກປັກຮັກສາສັງ ຄົມ, ເສດຖະກິດຂອງປະເທດຊາດຢູ່. ເຫດຜົນອ້າງອີງມີຢູ່ຄື: ຄວາມຕ້ອງ ການຂອງສັງຄົມບໍ່ວ່າດ້ານໃດໆ ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງໂດຍກົງກັບບັນຫາ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຄົນທັງຢູ່ຊົນນະບົດ ແລະຕົວເມືອງນ້ອຍໃຫຍ່ໃນຂອບ ເຂດທົ່ວປະເທດ. ຄວາມຕ້ອງການນັ້ນແມ່ນເລີ່ມຈາກສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ປັດໄຈພື້ນຖານໃນການດຳລົງຊີວິດເຊັ່ນ: ທີ່ພັກພາອາໄສ, ເຂົ້າປາອາຫານ, ຢາຮັກສາໂຮກໄພໄຂ້ເຈັບ ແລະເລື້ອຜ້າອາພອນ, ເພື່ອກ້າວໄປສູ່ການຕອບ

ການສຶກສາ ຫຼືວິຊາສະເພາະຂອງແຕ່ລະຄົນແລ້ວ, ບັນດາຫຼັກການ ແລະ ຄວາມຮູ້ອັນຈຳເປັນຕ່າງໆທີ່ນັກສິ່ງເສີມຕ້ອງຖືກພັດທະນາເສີມສ້າງຂຶ້ນຕື່ມ ໃຫ້ໜັກແໜ້ນຢ່າງນ້ອຍຕ້ອງມີດັ່ງລຸ່ມນີ້:



- ທິດທາງນະໂຍບາຍ ແລະຍຸດທະສາດໃນການພັດທະນາກະສິກຳ, ຊົນ ນະບົດ ແລະການສົ່ງເສີມກະສິກຳຂອງລັດຖະບານ, ຂອງກະຊວງ ກປ ແລະຂອງຂະແໜງການ
- ແນວຄວາມຄິດ ແລະກະແສການພັດທະນາໃນຍຸກປະຈຸບັນ, ທ່າອ່ຽງ ຂອງການພັດທະນາໃນອະນາຄົດເຕັກນິກ ແລະວິທີການເຮັດວຽກກັບ ຊາວກະສິກອນ
- ວິທີການພົວພັນສື່ສານທີ່ມີປະສິດຕິພາບ
- ການວິເຄາະຊຸມຊົນ ແລະລະບົບການປົກຄອງໃນຊົນນະບົດ
- ການວາງແຜນການພັດທະນາວຽກງານກະສິກຳໃນລະດັບຊຸມຊົນ
- ການຈັດຕັ້ງ ແລະຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານອົງກອນຊາວບ້ານ (ກຸ່ມການຜະລິດ)
- ຫຼັກການໃນການຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມ ແລະວິທີການຖ່າຍທອດເຕັກໂນໂລຢີ ຕ່າງໆ
- ເຕັກນິກ ແລະວິທີການຝຶກອົບຮົມແບບມີສ່ວນຮ່ວມ
- ຫຼັກການ ແລະວິທີໃນການຈັດການບໍລິຫານໂຄງການພັດທະນາ
- ບັນດາເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວິຊາສະເພາະຂອງຂະແໜງການ ແລະພາລະບົດບາດຂອງຂະແໜງການຕ້ອງໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ (ຂຶ້ນກັບ ຂະແໜງການ)

ຫົວຂໍ້ທີ່ກ່າວນັ້ນແມ່ນຈະຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ນັກສິ່ງເສີມເກີດມີການພັດ



ປະສົບການໃນການພັດທະນາວຽກງານກະສິກຳຜ່ານມາ ເມື່ອເຍືອງໃສ່ກັບກອບຄວາມຄິດທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນີ້ ມັນຊ່ຽວແດງໃຫ້ເຫັນສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງພວກເຮົາໃນກິນໂກທີ່ມີຢູ່ປະຈຸບັນ ແລະບັນຫາໃນການພັດທະນາກະສິກຳພວກເຮົາຕິດຫ້ອຍນຳທຸກສ່ວນທີ່ໄດ້ກ່າວມາ. ສະນັ້ນ, ມີຄວາມຈຳເປັນ ແລະຮອດເວລາແລ້ວ ຫຼືຍິ່ງທີ່ພວກເຮົາຕ້ອງໄດ້ພັດທະນາຄົນເພື່ອຮອງຮັບກິດຈະກຳການພັດທະນາທີ່ຫຼາກຫຼາຍທັງຈາກທຶນພາຍໃນ ແລະພາຍນອກໃຫ້ໜັ້ນຄົງຍາວນານຕໍ່ໄປ ຫຼືພວກເຮົາຈະເຮັດພຽງແຕ່ການສືບຕໍ່ສັນຫາ ແລະເລືອກເຟັ້ນເອົາບຸກຄົນທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມເພື່ອຈັດຕັ້ງສັບຊ້ອນ / ປະກອບເຂົ້າໃສ່ກິດຈະກຳການພັດທະນາດັ່ງທີ່ເຄີຍພົບບັນຫາຜ່ານມາແລ້ວໃນເລື່ອງການຂາດແຄນບຸກຄະລາກອນ ແລະບຸກຄະລາກອນມີຄຸນນະວຸດຕຳ.

5. ສິ່ງທີ່ພະນັກງານສົ່ງເສີມກະສິກຳຕ້ອງຖືກພັດທະນາຂຶ້ນ

ທຳມະຊາດໃນການເຮັດວຽກຂອງນັກພັດທະນາ / ນັກສົ່ງເສີມແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງ, ພົວພັນໂດຍກົງກັບຊາວກະສິກອນ (ໝາຍວ່າກ່ຽວຂ້ອງກັບຄົນ) ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຄົນມີຄວາມເຂົ້າໃຈໄດ້ເຖິງທິດທາງລວມ, ເຂົ້າໃຈສະພາບ ແລະຍອມຮັບເອົາເຕັກໂນໂລຢີອັນໃໝ່ໆໄປປັບໃຊ້ເຂົ້າໃນການຜະລິດ ແລະການດຳລົງຊີວິດປະຈຳວັນຂອງຕົນ. ເພາະສະນັ້ນພະນັກງານສົ່ງເສີມ ຫຼືນັກພັດທະນາ ນອກຈາກຈະມີຄວາມຮູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຈາກສະຖາບັນ

ສະໜອງຄວາມຕ້ອງການໃນຂັ້ນສູງຂຶ້ນໄປອີກເຊັ່ນ: ຄວາມໝັ້ນຄົງທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງຕົນ ແລະຄອບຄົວ, ຄວາມເປັນເຈົ້າຂອງໃນຊັບສິນ ແລະຄວາມມີຖານະຊຶ່ງສຽງໃນສັງຄົມ; ທັງໝົດທີ່ກ່າວມານີ້ແມ່ນເປັນຈຸດໃຈກາງໃນການພັດທະນາຄົນໃຫ້ກາຍເປັນຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີປະສິດຕິພາບ.

ສ່ວນກິດຈະກຳການພັດທະນາທີ່ເຫັນ ແລະຈັບຕ້ອງໄດ້ນັ້ນມັນເປັນພຽງສິ່ງທີ່ເອກອ້າງເຖິງຄວາມຂາດເຂີນ ແລະຄວາມຮັ່ງມີທາງກາຍຍະພາບ (ເຊັ່ນ ໃນໝູ່ບ້ານໜຶ່ງຂາດ ຫຼືມີໂຮງຮຽນ, ມີໂຮງໝໍ, ມີສິ່ງກໍ່ສ້າງອັນໃໝ່, ມີລະບົບ ຊົນລະປະທານ ແລະເນື້ອທີ່ຮັບນ້ຳເພີ່ມຂຶ້ນອື່ນໆ...) ແຕ່ສ່ວນທີ່ສຳຄັນໄປກວ່ານັ້ນ ຢ່າງທີ່ໜຶ່ງແມ່ນທັດສະນະ ທີ່ມີຕໍ່ການພັດທະນາ ແລະຄວາມເປັນເຈົ້າການໃນກິດຈະກຳການພັດທະນາຂອງຄົນ; ຢ່າງທີ່ສອງທີ່ຂາດບໍ່ໄດ້ ແລະມີຄວາມຈຳເປັນໃນລະດັບສູງສຸດນັ້ນກໍ່ຄື ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ຂອງຄົນໃນສັງຄົມເພື່ອຮ່ວມກັນສ້າງສາ ແລະຈັດຕັ້ງຄຸ້ມຄອງກິດຈະກຳການພັດທະນານັ້ນໆ. ສອງຢ່າງທີ່ກ່າວນັ້ນຈະເປັນບໍ່ເກີດໃຫ້ແກ່ການປັບປຸງປ່ຽນແປງແບບແຜນ ແລະລະບອບວິທີການເຮັດວຽກກໍ່ຄືການປະຕິບັດກິດຈະກຳການພັດທະນາຂອງຄົນໃນສັງຄົມ.

ດັ່ງນັ້ນການຍົກສູງ ແລະເນັ້ນໜັກປັດໃຈຄົນເຂົ້າໃນການກໍ່ສ້າງ ແລະພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມຂອງປະເທດ ຫຼືເວົ້າອີກຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຈຶ່ງຖືໄດ້ວ່າເປັນ ອັນຕັດສິນຜົນໄດ້ຜົນເສຍໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາທຸກຢ່າງທີ່ເຫັນ ແລະຈັບຕ້ອງໄດ້, ທັງນີ້ກໍ່ຍ້ອນວ່າ " ກິດຈະກຳການພັດທະນາທຸກຢ່າງບໍ່ສາມາດເກີດຂຶ້ນມີຜົນສຳເລັດ ຫຼື

ຫຼືແຫຼ່ງດ້ວຍຕົວມັນເອງໄດ້ຫາກບັດສະຈາກການກະທົບຂອງແຮງງານ ແລະສະຕິປັນຍາຂອງຄົນເຂົ້າໃສ່".

ໃນແນວທາງປ່ຽນແປງໃໝ່ຂອງພັກ ແລະລັດຖະບານ ສປປລາວ ຍາມໃດກໍ່ເນັ້ນໜັກໃສ່ການພັດທະນາ ແລະກໍ່ສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະໄດ້ຖືເປັນແຜນງານບຸລິມະສິດຢ່າງໜຶ່ງຂອງຫົວພັກ ແລະຫົວປວງຊົນ ຕ້ອງໄດ້ພ້ອມກັນເອົາໃຈໃສ່. ແຕ່ໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງແຜນງານພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຊຶ່ງເປັນແຜນງານທີ່ຕ້ອງໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງ ຕິດແໜ້ນ / ກົມກຽວກັບການປະຕິບັດທຸກໆແຜນງານຢ່າງຂາດບໍ່ໄດ້ນັ້ນກໍ່ ໄດ້ມີຂໍ້ສັງເກດຢູ່ຫຼາຍຢ່າງທີ່ສ່ວນແສງໃຫ້ເຫັນໄດ້ເຖິງຄວາມພະຍາຍາມ ແລະຄວາມເຂົ້າໃຈອັນເລິກເຊິ່ງຂອງພວກເຮົາຕໍ່ແນວທາງດັ່ງກ່າວ.

ເຈດຕະນາລົມໃນທີ່ນີ້ແມ່ນຢາກນຳສະເໜີຈຸດຍືນ ແລະມຸມມອງ ອີກຢ່າງໜຶ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບກອບຄວາມຄິດ ແລະຄວາມເຂົ້າໃຈການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດນັ້ນໝາຍເຖິງຫຍັງ? ຈະສ້າງ/ພັດທະນາໃຜ, ຢ່າງໃດຈຶ່ງຈະສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງສັງຄົມກະເສດຕະກຳທີ່ ເປັນຢູ່ຂອງພວກເຮົາ?, ເຖິງເວລາແລ້ວຫຼີຍັງ ແລະມີຄວາມຈຳເປັນນ້ອຍ ຫຼາຍພຽງໃດທີ່ພວກເຮົາຕ້ອງໄດ້ເນັ້ນໃສ່ການສ້າງຄົນເພື່ອເຮັດໃຫ້ກຳລັງ ການຜະລິດຂະຫຍາຍຕົວຂຶ້ນເປັນກ້າວໆ ກາຍໄປເປັນກຳລັງການຜະລິດ ຂອງລະບອບສັງຄົມນິຍົມທີ່ເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ.



ປ່ຽນແປງໄປໃນທາງທີ່ດີຂຶ້ນຢ່າງໜັກແໜ້ນ ຕາມທິດຫັນເອົາແຂວງເປັນ ຫົວໜ່ວຍຍຸດທະສາດ, ເມືອງເປັນຫົວໜ່ວຍແຜນການການເງິນ ແລະບ້ານ ເປັນຫົວໜ່ວຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເຫັນວ່າການພັດທະນາຂີດຄວາມສາ ມາດ ໃຫ້ແກ່ກຳລັງການຜະລິດຄວນຄຳນຶງເຖິງຂັ້ນຕອນຢ່າງຈະແຈ້ງບິນ ພື້ນຖານຄວາມເປັນຈິງຂອງກົນໄກການຄຸ້ມຄອງທີ່ມີຢູ່ຄື:

- ການຜະລິດກະສິກຳຂອງຊາວກະສິກອນຈະຖືກພັດທະນາໄດ້ນັ້ນກໍ່ຕໍ່ ເມື່ອພະນັກງານກະສິກຳເມືອງມີຂີດຄວາມສາມາດໃນການຊຸກຍູ້ສົ່ງ ເສີມ ແລະນິລະດັບວິຊາສະເພາະໃນລະດັບທີ່ແນ່ນອນເສຍກ່ອນ
- ພະນັກງານສົ່ງເສີມຂັ້ນເມືອງ ຈະຖືກພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດໄດ້ ຢ່າງນິລະດັບຈັດຕັ້ງຄຸ້ມຄອງທີ່ດີກໍ່ຕໍ່ເມື່ອພະແນກ ກປ ແຂວງ ມີທິດ/ນະ ໂຍບາຍ ແລະວິທີການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ ເມືອງທີ່ດີ
- ພະນັກງານສົ່ງເສີມຂັ້ນແຂວງ ຈະພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດໃນການ ກະຈາຍເຕັກໂນໂລຢີລົງສູ່ພື້ນຖານຕະຫຼອດຮອດການຕິດຕາມກວດກາ / ແນະນຳທີ່ດີໄດ້ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອ ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບການຊີ້ແນະ ແລະສົ່ງເສີມຈາກ ສູນກາງ (ຈາກກົມກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ) ບໍ່ວ່າເລື່ອງລະບົບການຈັດຕັ້ງຄຸ້ມ ຄອງ ແລະລະບົບການປະຕິບັດຕົວຈິງ
- ສູນກາງທີ່ຖືວ່າເປັນສູນລວມໃນການກຳນົດທິດທາງນະໂຍບາຍ ແລະ ເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່, ທັງເປັນທີ່ປຶກສາແນະນຳສູງສຸດໃນກົນໄກການຄຸ້ມ ຄອງຂອງແຕ່ລະຂະແໜງການວິຊາສະເພາະກໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນໃນການ ປັບປຸງແບບແຜນວິທີການຄຸ້ມຄອງ ແລະລະບົບປະສານງານຕ່າງໆ ພ້ອມທັງມີເຄື່ອງມືການຄຸ້ມຄອງໃຫ້ມີຄວາມຄ່ອງຕົວໃນລະດັບມະຫາ

ສິ່ງສໍາຄັນທີ່ສຸດຢ່າງໜຶ່ງໃນພາລະບົດບາດ ແລະໜ້າທີ່ຂອງຂະແໜງການກະສິກໍາ ແລະປ່າໄມ້ນັ້ນແມ່ນການຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມ / ພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດກໍາລັງການຜະລິດກະສິກໍາ, ດັ່ງນັ້ນ, ພວກເຮົາທີ່ນອນໃນຂະແໜງການກໍ່ຖືໄດ້ວ່າມີໜ້າທີ່ໂດຍກົງທີ່ຕ້ອງຄໍານຶງ ແລະເນັ້ນໜ້າທີ່ປະເດັນນີ້ຢ່າງເອົາຈິງເອົາຈັງ ແລະມີຍຸດທະສາດ / ວິທີຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ຈະແຈ້ງຈັ່ງຈະບັນລຸເປົ້າໝາຍອັນສູງສົ່ງນີ້ໄດ້.

ອີກຢ່າງໜຶ່ງໃນກະໂດກໍາລັງການຜະລິດກະສິກໍາ ຖ້າເບິ່ງສະເພາະໜ້າທີ່ແມ່ນຜູ້ທີ່ເປັນແຮງງານຕົ້ນຕໍໃນການຜະລິດ. ແຕ່ໃນຍາວນານເຮົາຈະເຫັນວ່າໃນຄອບຄົວໜຶ່ງແມ່ນມີຜູ້ສືບທອດ (ມີຄົນລຸ້ນໜຶ່ງທີ່ຄອຍສືບຕໍ່ປະຕິບັດກິດຈະກຳການຜະລິດຂອງຄອບຄົວຕໍ່ໄປເລື້ອຍໆ ໝາຍວ່າມີຄົນລຸ້ນໜຶ່ງ). ດັ່ງນັ້ນ, ການພັດທະນາກໍາລັງການຜະລິດກະສິກໍາກໍ່ຄວນມີສາຍຕາກວ້າງໂກຍາວນານ ແລະຮອບຄອບແທດເໝາະກັບທິດທາງພັດທະນາເສດຖະກິດສິ່ງຄົມລວມຂອງປະເທດ ແລະກະແສການພັດທະນາຂອງໂລກອີກດ້ວຍ.

4. ແນວຄວາມຄິດໃນການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງຊາວກະສິກອນ.

ສະພາບຄວາມເປັນຈິງໃນກົນໄກການຄຸ້ມຄອງເສດຖະກິດເຫັນໄດ້ວ່າຂະແໜງການ ກປ ມີກົນໄກການຈັດຕັ້ງທີ່ມີລັກສະນະຄົບຊຸດຢູ່ແລ້ວກ່າວຄືມີກະຊວງ, ມີພະແນກ ກປ ແຂວງ ແລະຫ້ອງການ ກປ ເມືອງ ທີ່ຖືໄດ້ວ່າເປັນຫົວໜ່ວຍພື້ນຖານໃນການຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມດ້ານວິຊາການຜະລິດກະສິກໍາໃຫ້ແກ່ຊາວກະສິກອນ ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອໃຫ້ສະພາບທີ່ເປັນຢູ່ມີການປັບປຸງ

2. ຄົນ ແລະຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ໂດຍທົ່ວໄປພວກເຮົາກໍ່ມັກເຂົ້າໃຈກັນວ່າໃນສັງຄົມໜຶ່ງ “ຄົນ_ແມ່ນຊັບພະຍາກອນມະນຸດ “ຖ້າຢືນຢູ່ໃນທັດສະນະເພື່ອການເຊີດຊູໃຫ້ກຽດ ແລະສັກສີຂອງຄວາມເປັນມະນຸດກໍ່ບໍ່ແມ່ນສິ່ງທີ່ຜິດພາດຫຍັງເລີຍໃນຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງນີ້. ແຕ່ໃນຄວາມເປັນຈິງຄົນກໍ່ເປັນພຽງຮ່າງກາຍທີ່ມີຊີວິດຢ່າງໜຶ່ງທີ່ເຄື່ອນໄຫວໄປມາໄດ້ ແລະມີຈຸດລວມຂອງຄວາມຄ້າຍຄື ແລະແຕກຕ່າງກັນເຊັ່ນ:

ຄົນຄືກັນຢູ່ທີ່:

- ມີໂຄງປະກອບທາງຊີວະສາດ ແລະສາລິລະສາດເໝືອນໆກັນ,
- ມີວັດຖະຈັກການເກີດ ແລະການເຕີບໂຕ
- ມີກຽດສັກສີ ແລະຄວາມຮັກ
- ມີຄວາມຕ້ອງການໃນສິ່ງທີ່ດີກວ່າເດີມ
- ມີຄວາມສາມາດຮຽນຮູ້ / ພັດທະນາຕົນເອງໄດ້

ຄົນຕ່າງກັນຢູ່ທີ່:

ຮູບໂສມພະນົມພັນ, ສີສັນ, ພາສາ, ຄວາມເຊື້ອ... ແຕ່ທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດນັ້ນແມ່ນຄວາມຄິດ / ສະຕິປັນຍາຄວາມສະຫຼາດຫຼັກແຫຼມ ແລະເປົ້າໝາຍໃນຊີວິດອັນເປັນຂໍ້ກຸນແຈ ເພື່ອພາຕົນ ແລະຄອບຄົວ, ບ້ານ, ເມືອງຕະຫຼອດຮອດ ປະເທດຊາດກ້າວໄປສູ່ຄວາມຈະເລີນວັດທະນາໄດ້.



ຈາກຈຸດຢືນດັ່ງກ່າວຈຶ່ງເຫັນໄດ້ວ່າການທີ່ຈະພາສັງຄົມ ໄປສູ່ການ
ພັດທະນາທີ່ໝັ້ນຄົງຍາວນານໄດ້ ກໍ່ມີພຽງແຕ່ເຮັດໃຫ້ຄົນທັງຫຼາຍໃນສັງຄົມ
ຮູ້ວິເຄາະວິໄຈບັນຫາຕົນເອງ ແລະຄອບຄົວ, ບັນຫາສັງຄົມ, ຮູ້ກຳນົດວິທີ
ການແກ້ໄຂຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ ແລະແທດເໝາະກັບທຳແຮງທີ່ມີ, ສາມາດ
ນຳເອົາແນວຄວາມຄິດ / ເຕັກນິກວິທີການຕ່າງໆ ເຂົ້າສູ່ການແກ້ບັນຫາຕົວ
ຈິງຢ່າງເປັນເຈົ້າການ.

ໃນສັງຄົມໜຶ່ງ ຖ້າເບິ່ງລວມໄປແລ້ວຈະເຫັນວ່າມີ 2 ກຸ່ມຄົນໃຫຍ່
ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄຳວ່າຊັບພະຍາກອນມະນຸດເຊັ່ນ:

- ກຸ່ມທີ່ໜຶ່ງເປັນກຸ່ມຄົນທີ່ມີໄວອາຍຸເຮັດວຽກງານຫາກຸ່ມຄອບຄົວ ແລະ
ຕົນເອງຊຶ່ງຖືໄດ້ວ່າ **ເປັນກຳລັງການຜະລິດຕົວຈິງ** (ບໍ່ວ່າທາງກົງ ແລະ
ທາງອ້ອມ) ເຊັ່ນ: ພະນັກງານ, ທະຫານ, ຕຳຫຼວດ, ນັກທຸລະກິດ, ກຳມະ
ກອນ ແລະຊາວກະສິກອນຜູ້ຜະລິດທົ່ວໄປ
- ກຸ່ມຄົນທີ່ຍັງມີອາຍຸໃນໄວຮຽນ / ສຶກສາ (ເປັນນັກຮຽນ, ນັກສຶກສາໃນ
ໂຮງຮຽນ ແລະສະຖາບັນການສຶກສາທັງພາຍໃນ ແລະຕ່າງປະເທດ)
ຊຶ່ງຖືໄດ້ວ່າຍັງເປັນພຽງ **ໜ່ວຍຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງຊາດ** ເພາະ
ກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວພວກເຮົາບໍ່ສາມາດຄາດຄະເນໄດ້ແນ່ນອນວ່າເຂົາເຈົ້າ
ເຫຼົ່ານັ້ນຈະກາຍເປັນກຳລັງການຜະລິດຕົວຈິງກວມເປີເຊັນຫຼາຍນ້ອຍ
ພຽງໃດ, ເພາະບາງເທື່ອ ແລະບາງພວກກໍ່ອາດກາຍເປັນບັນຫາ ແລະ
ພາລະຂອງສັງຄົມກໍ່ເປັນໄດ້ (ເຊັ່ນ: ຕິດຢາເສບຕິດ, ນັກເລງອັນຕະ
ພາບ...) ຖ້າຫາກເດັກເຫຼົ່ານັ້ນຂາດຄວາມເປັນເຈົ້າການໃນຊີວິດຂອງ
ຕົນ ແລະ ຂາດຄວາມເອົາໃຈໃສ່ສັງສອນອົບຮົມຈາກສັງຄົມອ້ອມຕົວ.

ຂອງສັງຄົມຕ້ອງໄດ້ຮ່ວມກັນແກ້ໄຂ ແລະກົງກັນຂ້າມທັງໆ ທີ່ມັນເປັນບັນ
ຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສັງຄົມສ່ວນໃຫຍ່ ແລະຍາວນານພັດຖິກຮັດກອດໂນ້ນ
ໝ່ວງມາເປັນບັນຫາຂອງກຸ່ມຄົນພຽງບາງສ່ວນ ຫຼືບາງເລື່ອງພັດຍິ່ງຖື
ເປັນບັນຫາຂອງກຸ່ມຄົນທີ່ບໍ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໂດຍແທ້ຈິງໄປດ້ວຍຊ້ຳ.

3. ໃຜຄວນໄດ້ຮັບການພັດທະນາໃນຂະແໜງການ

ໂດຍອີງໃສ່ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມຂອງພັກ ແລະລັດຖະ
ບານ ຊຶ່ງຍາມໃດກໍ່ເນັ້ນໃສ່ 8 ແຜນງານໃຫຍ່ບຸລິມະສິດພວກເຮົາຈະເຫັນໄດ້
ວ່າ ຂະແໜງການ ກະສິກຳ ແລະປ່າໄມ້ມີໜ້າທີ່ຈຳຕ້ອງປະຕິບັດກວມໄປເຖິງ
6 ແຜນງານ ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງບໍ່ເປັນເລື່ອງແປກອັນໃດທີ່ພວກເຮົາຕ້ອງຍືນຍັນ
ວ່າຜູ້ທີ່ຄວນໄດ້ຮັບການພັດທະນານັ້ນຕ້ອງ **ແມ່ນຊາວກະສິກອນ/ກຳມະ
ກອນຜູ້ຜະລິດຕົວຈິງ**. ເພາະເຂົາເຈົ້າເປັນກຳລັງການຜະລິດທີ່ປະເຊີນໜ້າ
ກັບບັນຫາໂດຍກົງ ແລະກໍ່ເປັນຜູ້ທີ່ສ້າງຜະລິດຕະພັນກະສິກຳປ້ອນໃຫ້ແກ່
ສັງຄົມ. ຢ່າງໃດກໍ່ຕີປະເດັນທີ່ສຳຄັນຂອງບັນຫາດັ່ງກ່າວມີຢູ່ບ່ອນວ່າພວກ
ເຮົາເຫັນສະພາວະຄວາມເປັນຈິງຂອງຊາວກະສິກອນລາວ ໃນແຕ່ລະເຂດ,
ແຕ່ລະແຂວງແນວໃດ? ສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງຜູ້ນຸ່ງຖານ ແລະແຫຼ່ງຊັບ
ພະຍາກອນໃນການຜະລິດກະສິກຳຕົວຈິງຂອງເຂົາເຈົ້າເປັນຢ່າງໃດ? ຄວນ
ກຳນົດຍຸດທະສາດ ແລະວິທີການໃນການພັດທະນາຊາວກະສິກອນໃນແຕ່
ລະເຂດແຂວງຢ່າງໃດ, ເພາະແບບແຜນການດຳລົງຊີວິດ ແລະລະບົບການ
ທຳມາຫາກິນຂອງເຂົາເຈົ້າບໍ່ແມ່ນສູດຕາຍຕົວຢ່າງດຽວກັນ.



ຈາກຈຸດຢືນ ແລະຄວາມເຂົ້າໃຈນີ້ເອງພວກເຮົາລອງວາດພາບ ແລະໃຊ້ຈົນຕະນາການເບິ່ງແລ້ວຈະເຫັນຄວາມເປັນຈິງຢູ່ວ່າ: ຜູ້ຢືນປະເຊີນ ໜ້າກັບບັນຫາໃນການຜະລິດກະສິກໍາຕົວຈິງໃນທຸກໆລະດູການຫຼືທຸກໆມື້ ແມ່ນຊາວກະສິກອນ ຫາກບໍ່ແມ່ນພະນັກງານຂະແໜງການກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້. ພະນັກງານກະຊວງກະສິກໍາທຸກລະດັບແມ່ນຜູ້ທີ່ຢູ່ເບື້ອງຫຼັງໃນການ ຊຸກຍູ້ສະໜັບສະໜູນເຕັກນິກວິທີການ ແລະເງື່ອນໄຂອໍານວຍຄວາມສະດວກ ຕ່າງໆຊ່ວຍຊາວກະສິກອນເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນບັນຫາຂອງເຂົາເຈົ້າລົງໃຫ້ເຫຼືອ ນ້ອຍທີ່ສຸດ.

ແຕ່ກົງກັນຂ້າມໃນບາງຄັ້ງພວກເຮົາມັກເຂົ້າໃຈວ່າ ພະນັກງານຂະ ແໜງການກະສິກໍາ ແລະປ່າໄມ້ເປັນຜູ້ຢືນຢູ່ແຖວໜ້າໃນການປະເຊີນກັບບັນ ຫາການຜະລິດກະສິກໍາ ແລະປ່າໄມ້ຂອງສັງຄົມ, ທັງນີ້ກໍ່ເພາະພວກເຮົາ ເຫັນພຽງແຕ່ວ່າຕົນເປັນຜູ້ນຳເອົານະໂຍບາຍລົງສູ່ຮາກຖານການຜະລິດ ແລະເປັນຜູ້ສົ່ງເສີມຕອບສະໜອງເງື່ອນໄຂສະໜັບສະໜູນຕ່າງໆ ບໍ່ວ່າດ້ານ ເຕັກນິກການຜະລິດ, ປັດໃຈການຜະລິດ ແລະສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ທາງກາຍຍະພາບ ແລະໂຄງລ່າງພື້ນຖານຈຶ່ງໄດ້ເກີດມີຄວາມຄິດ ແລະຖື ວ່າຕົນເປັນຝ່າຍກ່ຽວຂ້ອງໂດຍກົງກັບການແກ້ໄຂບັນຫາວຽກງານກະສິ ກໍາ ແລະປ່າໄມ້ໃນຂອບເຂດທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແຕ່ພຽງຝ່າຍດຽວ. ດັ່ງນັ້ນ, ການເກີດມີຊ່ອງໜ່ວຍໃນຄວາມເຂົ້າໃຈອັນເລິກເຊິ່ງ ຕໍ່ການແກ້ໄຂບັນ ຫາວ່າສິ່ງໃດເປັນອັນສະເພາະໜ້າ ແລະສິ່ງໃດເປັນອັນຍາວນານ, ສິ່ງໃດ ທີ່ເປັນບັນຫາໃນສ່ວນຕົນຮັບຜິດຊອບຕ້ອງແກ້ໄຂ ແລະສ່ວນໃດທີ່ເປັນບັນ ຫາຂອງຜູ້ນອນໃນຄວາມເປັນຈິງຂອງບັນຫາຕ້ອງແກ້ໄຂຈຶ່ງມີຢູ່ຊ້າແລ້ວ ຊ້າອີກ. ໃນທີ່ສຸດກໍ່ເຫັນໄດ້ວ່າມັນບໍ່ເປັນເລື່ອງແປກທີ່ບັນຫາກ່ຽວຂ້ອງກັນ ພຽງແຕ່ສ່ວນກຸ່ມຄົນໃດກຸ່ມຄົນໜຶ່ງ ພັດຖິກຕິແຜ່ອອກໄປເປັນບັນຫາລວມ

ໃນທີ່ນີ້ຢາກຂໍຍົກຕົວຢ່າງທີ່ງ່າຍດາຍສົ່ງໜຶ່ງຂຶ້ນມາເພື່ອປະກອບ ໃຫ້ແກ່ຄວາມເຂົ້າໃຈເຊັ່ນ: ສັງຄົມຊົນນະບົດລາວຍັງມີຄຳນິຍົມຢ່າງໜຶ່ງຄື “ການມີມູນ”. ຄຳວ່າ “ມູນ” ມີຄວາມໝາຍສະເພາະພວກລູກໆ... ຖ້າວິເຄາະ ໃຫ້ເລິກໄປແລ້ວຈະເຫັນວ່າມັນເປັນພຽງວັດຖຸ ເງິນຄຳ, ສັດສາວາສິ່ງ, ໄຮ່ ນາຮົ້ວສວນຕ່າງໆ ສຳລັບພວກລູກຫຼານທີ່ຈະສືບຕໍ່ນຳໃຊ້ໃນອານາຄົດ. ແຕ່ເມື່ອໃດທີ່ພໍ່ / ແມ່ຫາກຍັງບໍ່ທັນອະນຸຍາດ ຫຼືມອບໂອນກຳມະສິດໃຫ້ໃຜ ຜູ້ໜຶ່ງນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຜະລິດເພື່ອໃຫ້ເກີດມີຜະລິດຕະພັນ ແລະມູນຄ່າອັນ ໃໝ່ແລ້ວສິ່ງເຫຼົ່ານັ້ນກໍ່ຍັງເປັນ “ມູນ” ສຳລັບລູກໆທັງຫຼາຍຢູ່ດີ. ແຕ່ເວລາໃດ ວັດສິ່ງຂອງ...ເຫຼົ່ານັ້ນຫາກຖືກມອບກຳມະສິດໃຫ້ໃຜຜູ້ໜຶ່ງນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນ ການສ້າງຜະລິດຕະພັນ ແລະມູນຄ່າອັນໃໝ່ “ມູນ” ຈຶ່ງກາຍເປັນຊັບພະຍາ ກອນ ຫຼືອຸປະກອນການຜະລິດ ຫຼືຕົ້ນທຶນການຜະລິດຂອງລູກຜູ້ນັ້ນໆ. ຖ້າ ເບິ່ງໄປວົງກວ້າງເຊັ່ນປ່າໄມ້, ໂລຫະແຮ່ທາດຕ່າງໆ ທີ່ມີໃນປະເທດກໍ່ເໝືອນ ກັນເວລາໃດບໍ່ທັນໄດ້ຖືກຂຸດຄົ້ນ ແລະນຳໃຊ້ໃຫ້ເກີດເປັນຜະລິດຕະພັນ ແລະ ມູນຄ່າໃໝ່ເທື່ອ ມັນກໍ່ເປັນພຽງແຕ່ **ຊັບໃນດິນສິນໃນນ້ຳ** ຫາກຍັງບໍ່ແມ່ນຊັບ ພະຍາກອນທຳມະຊາດ (ຫຼືແຫຼ່ງວັດຖຸດິບ) ທີ່ຮັບໃຊ້ການຜະລິດແຕ່ຢ່າງໃດ. ຊຶ່ງກໍ່ປຽບໄດ້ກັບຄົນໃນສັງຄົມເໝືອນກັນຖ້າຫາກບໍ່ມີການໃຫ້ໂອກາດແກ່ ຄົນໄດ້ສ້າງຜະລິດຕະພັນແຮງງານຮັບໃຊ້ສັງຄົມ ແລ້ວມັນກໍ່ເປັນພຽງຄົນທີ່ ຫາຍໃຈເຄື່ອນໄຫວໄປນຳໄດ້ຫາກບໍ່ແມ່ນຊັບພະຍາກອນມະນຸດແຕ່ຢ່າງ ໃດ?. ດ້ວຍເຫດນີ້ເອງ, ຄຳຖາມມີຢູ່ວ່າໃຜຄືຊັບພະຍາກອນມະນຸດ? ຄຳ ຕອບອາດມີຫຼາກຫຼາຍຂຶ້ນກັບແຕ່ລະຄົນ ມີພື້ນຖານຄວາມຮູ້ ແລະຈຸດຢືນ, ແຕ່ໃນທັດສະນະຂອງນັກພັດທະນາແລ້ວຄຳວ່າ



“ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ”

ແມ່ນບັນດາ ກຸ່ມຄົນໃນສັງຄົມທີ່ມີຜະລິດຕະພັນແຮງງານ ທາງກຳລັງກາຍ ແລະ ທາງມັນສະໝອງນັ້ນເອງ.

ດ້ວຍຄວາມເປັນຈິງດັ່ງກ່າວຈຶ່ງເຫັນໄດ້ວ່າ ການກຳນົດກິດຈະກຳ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ; ການຈັດຕັ້ງແບ່ງງານຕ່າງໆຈຶ່ງເຫັນ ໄດ້ວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ ທີ່ຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຕັດສິນໃຈ ແລະການປະຕິ ບັດແຜນງານຕ່າງໆນັ້ນຕ້ອງໄດ້ຄຳນຶງເຖິງຈຸດປະສົງຄາດໝາຍທັງໃນໂລ ຍະສັ້ນ, ໂລຍະຍາວ, ອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນຂອງການພັດທະນາ ແລະສະ ພາບຄວາມເປັນຈິງບວກກັບທິດທາງການພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມ ໂດຍລວມໃຫ້ຈະແຈ້ງ, ຈາກນັ້ນ ພວກເຮົາຈຶ່ງສາມາດກຳນົດກຸ່ມຄົນໃນເຂດ ເບົ້າໝາຍທີ່ຕ້ອງພັດທະນາຄວນເປັນພວກໃດກ່ອນ, ພວກໃດລຸນ ແລະຈະມີ ຍຸດທະສາດ / ວິທີການພັດທະນາກຸ່ມຄົນເຫຼົ່ານັ້ນຢ່າງໃດ, ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອແນ ໃສ່ເຮັດໃຫ້ກຳລັງການຜະລິດຕົວຈິງນັ້ນໄດ້ຖືກພັດທະນາທັງໃນດ້ານປະລິ ມານ ແລະຄຸນນະພາບຢ່າງມີຄວາມໝັ້ນຄົງເປັນກ້າວໆຂຶ້ນໄປທັງມີ ຄວາມສົມດຸນກັບໂຄງປະກອບ ແລະກົນໄກເສດຖະກິດ, ກັບລະບົບການ ເມືອງການປົກຄອງຂອງປະເທດ.

2.1. ຂະແໜງການກະສິກຳແລະປ່າໄມ້ກັບຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ໃນສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂະແໜງການ ກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ໃຜຄື ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງຂະແໜງການ? ຄຳຕອບສຳລັບບຸກຄົນທີ່ວາງໄປ ອາດຈະບໍ່ງ່າຍດາຍພໍເທົ່າໃດ. ຊາວກະສິກອນຜູ້ຜະລິດຕົວຈິງ ແລະພະນັກ ງານໃນພາກລັດ, ເອກະຊົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຊຸກຍູ້ ສົ່ງເສີມ ທັງທາງກົງ ແລະທາງອ້ອມຖືໄດ້ບໍ່ວ່າເປັນຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງຂະແໜງການ?.

ຖ້າພວກເຮົາພິຈາລະນາໂດຍມີຈຸດຍືນ ແລະທັດສະນະຂອງນັກສົ່ງ ເສີມ / ນັກພັດທະນາຈະເຫັນຄວາມເປັນຈິງຢູ່ທີ່ວ່າ “ຜົນຜະລິດກະສິກຳຈະບໍ່ ເກີດຂຶ້ນມາຮັບໃຊ້ສັງຄົມໄດ້ຈາກການມີພຽງເນື້ອທີ່ປູກ, ເນື້ອທີ່ລ້ຽງ, ໜອງ ນ້ຳໂດຍທຳມະຊາດຂອງຕົວມັນເອງ, ຖ້າຫາກຂາດການກະທົບແຮງງານ ແລະສະຕິປັນຍາຂອງຜູ້ຜະລິດເຂົ້າໃສ່ຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ. ສະນັ້ນຕະພາບ ແລະປະສິດທິຜົນໃນການຜະລິດຈາກຫົວໜ່ວຍເນື້ອທີ່ທີ່ໜຶ່ງ ຈະມີສູງໄດ້ກໍ່ຕໍ່ ເມື່ອຜູ້ທຳການຜະລິດມີເຕັກນິກວິທີການມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນການ ຈັດການຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຢູ່ຂອງຕົນໄດ້ເປັນຢ່າງດີ”

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງສັງເກດໄດ້ວ່າ ຜູ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສ້າງຜົນຜະລິດກະສິກຳ ໃຫ້ແກ່ສັງຄົມ, ຜູ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການກຳນົດເຕັກນິກວິທີການເພື່ອເຮັດໃຫ້ ເກີດມີຂະບວນການຜະລິດກະສິກຳດີຂຶ້ນ, ຜູ້ທີ່ນຳເອົາເຕັກນິກວິທີການຜະ ລິດອັນໃໝ່ໄປສູ່ຊາວກະສິກອນ ແລະຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດແລະ ເງື່ອນໄຂສະໜັບສະໜູນຕ່າງໆ ເພື່ອພັດທະນາ ແລະຄຸ້ມຄອງການຜະລິດກະ ສິກຳ ແລະປ່າໄມ້ ຂອງສັງຄົມກໍ່ລ້ວນແລ້ວແຕ່ເປັນກຳລັງການຜະລິດ ຊຶ່ງຖື ໄດ້ວ່າເປັນຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງຂະແໜງການທີ່ແທ້ຈິງ.