ក្រសួងមហាផ្ទៃ

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ០៥ឆ្នាំ (២០២៤-២០២៨)
របស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

ក្រសួងមហាផ្ទៃ

លេខ: ១៧៤២៤ សសរ

សេចក្តីសម្រេច

ស្តីពី

ការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ០៥ឆ្នាំ (២០២៤-២០២៨) របស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្រសួងមហាផ្ទៃ

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៨២៣/១៩៨១ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០២២៤/២០៥ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការតែងតាំងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/០៨ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមហាផ្ទៃ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ១០៩ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ១៩២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការបង្កើតសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ១៨៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដំឡើង និងការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ
- យោងតាមសំណើរបស់នាយកសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។

សម្រេច

ប្រការ១.-

ត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ០៥ឆ្នាំ (២០២៤-២០២៨) របស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ប្រការ២.-

អគ្គលេខាធិការនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន នាយកសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានភស្តុភារ និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គាធិការនៃអគ្គាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអត្តសញ្ញាណកម្ម ប្រធានក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម ប្រធានអង្គភាពចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងមេឃុំ ចៅសង្កាត់ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួនចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

ប្រការ៣.-

សេចក្តីសម្រេចនេះមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃអង្គារ ២ រោច ខែទុតិយាសាឍ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ

អភិសន្តិបណ្ឌិត ស សុខា

កន្លែងទទួល

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចមហាបវរធិបតីនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប
- ដូចប្រការ២
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

មាតិកា

ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម ១
ក. សាវតារ ១
ខ. សមិទ្ធផល និងបញ្ហាប្រឈម ១
គ. សនិទានភាព ៣

ជំពូកទី២ ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេល០៥ឆ្នាំ (២០២៤-២០២៨) ៦
ក. ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃ ៦
ខ. គោលបំណង ៦
គ. គោលដៅ ៦
ឃ. ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ ៦

យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ការពង្រឹងការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ៧
១.១ ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ៧
១.២ ការពង្រឹងគុណភាពបណ្តុះបណ្តាល ៩
១.៣ ការជំរុញការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ១១
១.៤ ការទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល ១៤
១.៥ ការរៀបចំនិងអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ១៥

យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការគាំទ្រ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ១៦
២.១ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ១៦
២.២ ការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ១៧

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការពង្រឹងការងារស្រាវជ្រាវ ១៩
៣.១ ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ ១៩
៣.២ ការបង្កើនសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ ២០
៣.៣ ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ ២១

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ការជំរុញការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ និងនវានុវត្តន៍ ២៣
៤.១ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ២៣
៤.២ ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពនវានុវត្តន៍ ២៥

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងការធ្វើទំនើបកម្ម ២៧
៥.១ ការរៀបចំនីតិវិធីការងារ និងការគ្រប់គ្រងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ២៧
៥.២ ការធ្វើបរិវត្តកម្មឌីជីថល ២៩
៥.៣ ការពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រី ៣១

យុទ្ធសាស្ត្រទី៦៖ ការលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងសមិទ្ធកម្មការងារ ៣៣
៦.១ ការបង្កើនសកម្មភាពកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងភាពជាដៃគូ ៣៣
៦.២ ការពង្រឹងការរៀបចំផែនការ និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ៣៥

ជំពូកទី៣ ការប៉ាន់ស្មានថវិកា និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ៣៧
៣.១ ការប៉ាន់ស្មានថវិកា ៣៧
៣.២ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ៣៧

ជំពូកទី១
សេចក្ដីផ្ដើម

ក. សាវតារ

ដើម្បីរួមចំណែកពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពធនធានមនុស្សនៅទីស្ដីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង សំដៅឆ្លើយតបការវិវត្តរីកចម្រើនឥតឈប់ឈរនៃសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យា ក៏ដូចបញ្ហាប្រឈមនានាជាសកល និងដើម្បីឆ្លើយតបវឌ្ឍនភាពនៃកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ច និងកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅលើគ្រប់វិស័យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ពិសេសកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមបែបវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០១៦ ដែលមានតួនាទីស្នូលក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅទីស្ដីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានពុំទាន់អាចដំណើរការឡើយដោយសារពុំទាន់មានរចនាសម្ព័ន្ធចំណុះ។ នាយកដ្ឋានបណ្ដុះបណ្ដាល នៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃដែលបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ដើរតួនាទីជាសេនាធិការក្នុងការគាំទ្រសកម្មភាពរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅពេលនោះ។

នៅចុងឆ្នាំ២០២១ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវបានដំឡើងថ្នាក់ស្មើអគ្គនាយកដ្ឋាន ស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដោយមាននាយកដ្ឋានចំណុះចំនួន០៤គឺ នាយកដ្ឋានកិច្ចការទូទៅ នាយកដ្ឋានផែនការ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវ និងផ្សព្វផ្សាយ និងនាយកដ្ឋានបណ្ដុះបណ្ដាលដែលផ្ទេរមកពីអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ បន្ទាប់ពីមានការរៀបចំសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៃសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានរួចរាល់មក សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានបានដំណើរការពេញលេញក្នុងនាមជាអង្គភាពមួយ ចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ នៅដើមឆ្នាំ២០២២។

ខ. សមិទ្ធផល និងបញ្ហាប្រឈម

ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨ ដល់ ឆ្នាំ២០២៣ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្រសួងមហាផ្ទៃ និងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំឡើងស្របតាម **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅក្រសួងមហាផ្ទៃ និងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(២០១៩-២០២៣)** ដែលក្រសួងមហាផ្ទៃបានដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់តាមរយៈសេចក្ដីសម្រេចលេខ៦៦០៥ សសរ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយសម្រេចបានលទ្ធផលសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

- បានរៀបចំវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលសរុបចំនួន៤៣៣វគ្គ ដោយមានសិក្ខាកាមចូលរួមសរុបចំនួន ២១.៣៣៦រូប (ស្រី៥.៥៤៧រូប ត្រូវជា២៦%) ដូចមានក្នុង *តារាងវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលឆ្នាំ ២០១៨-២០២៣* ខាងក្រោម

- បានចាត់បញ្ជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រទេសសរុបចំនួន ២៤វគ្គ ដែលមានសិក្ខាកាមសរុបចំនួន៦០៥រូប (ស្រី១៨៦រូប ត្រូវជា៣០%) និងក្រៅប្រទេសសរុបចំនួន៦៦វគ្គ ដែលមានសិក្ខាកាមសរុបចំនួន១៩៨រូប (ស្រី៥២រូប ត្រូវជា ២៦%) នៅ១៤ប្រទេស
- ចំពោះការងារស្រាវជ្រាវ និងផ្សព្វផ្សាយដែលសម្រេចបានរួមមាន៖
  + បានរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានចំនួន០៥ និងកំពុងរៀបចំចំនួន០៥
  + បានរៀបចំករណីសិក្សាចំនួន០១ និងកំពុងរៀបចំចំនួន០២
  + បាននិងកំពុងរៀបចំគោលនយោបាយសង្ខេបចំនួន០២
  + បាននិងកំពុងរៀបចំរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវចំនួន០១
  + បានរៀបចំសៀវភៅគោល និងសៀវភៅណែនាំចំនួន១៤ និងកំពុងរៀបចំចំនួន ១១
  + បានទទួលសៀវភៅសម្រាប់បណ្ណាល័យសាលាពីដៃគូចំនួន៣.០១៣ក្បាល
  + បានបោះពុម្ពព្រឹត្តិបត្រវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ចំនួន៤លេខ
  + បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផេកហ្វេសប៊ុក និងតេឡេក្រាមឆាណែលសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំនួន១.១៩៧លើក
  + បាននិងកំពុងរៀបចំគេហទំព័រសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។
- បានសហការអនុវត្តគម្រោងចំនួន០៣គឺ (១)គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពលើការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីពង្រឹងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(២០១៧-២០២២) ដែលគាំទ្រដោយទីភ្នាក់ងារកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន (២)គម្រោងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងការពង្រឹងស្ថាប័នសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (២០២១-២០២៣) ដែលគាំទ្រដោយទីភ្នាក់ងារកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ និង(៣)កំពុងអនុវត្តគម្រោងសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដែលគាំទ្រដោយធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី និងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។
- បានចុះអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាជាមួយស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលចំនួន០៣គឺ សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ វិទ្យាស្ថានជាតិសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា
- បាននិងកំពុងធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិមួយចំនួន ដូចជា ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ (UNDP) ទីភ្នាក់ងារកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន (JICA) វិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍មន្ត្រីមូលដ្ឋានកូរ៉េ (LOGODI) អង្គការកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអាល្លឺម៉ង់ (GIZ) នាយកដ្ឋានកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ (UNPOG) និងអង្គការតម្លាភាពអន្តរជាតិកម្ពុជា និងអង្គការទស្សនៈពិភពលោក។ល។

តារាងវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលឆ្នាំ២០១៨-២០២៣

ឆ្នាំ	ចំនួនវគ្គ	ចំនួនសិក្ខាកាម		
		សរុប	ស្រី	ស្រី (%)
២០១៨	៣០	១.៥៨២	៤៩៤	៣១%
២០១៩	៥៣	៣.៤០៦	៨៤៤	២៤%
២០២០	១៥៥	៧.០៣៨	១.៧៤៦	២៤%
២០២១	៤៤	១.៤២៣	៤១៣	២៩%
២០២២	១២០	៦.៦៥៣	១.៥៩០	២៤%
២០២៣	៦៣	២.៨០៦	៩៤៨	៣៣%
សរុប	**៤៦៥**	**២២.៩០៨**	**៦.០៣៥**	**២៦%**

ទន្ទឹមនឹងសមិទ្ធផលខាងលើ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក៏ជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់បន្តដោះស្រាយចំពោះមុខ ក្នុងនោះរួមមានដូចជា៖

- កម្មវិធីសិក្សា និងគុណភាពនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅមានកម្រិត
- គុណភាពគ្រូបង្គោលជំនាញនៅមានកម្រិត
- មន្ត្រីបច្ចេកទេស និងសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវនៅមានកម្រិត
- ហិរញ្ញវត្ថុ មធ្យោបាយ និងសម្ភារ បរិក្ខាសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅពុំទាន់សមស្រប
- ការបណ្ដុះបណ្ដាលក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃនៅពុំទាន់រៀបចំតាមប្រព័ន្ធតែមួយ
- ការតាមដានត្រួតពិនិត្យប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅមានកម្រិត ជាដើម។

បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះធ្វើឲ្យការងារមួយចំនួនដែលបានកំណត់នៅក្នុង **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅក្រសួងមហាផ្ទៃ និងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(២០១៩-២០២៣)** នៅពុំទាន់អាចសម្រេចបានទាំងស្រុង ដែលទាមទារត្រូវគិតគូរដោះស្រាយនៅក្នុងដំណាក់កាលបន្ទាប់បន្តទៀត។

គ. សន្និធានភាព

រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភាបានប្រកាសដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ ដែលជាយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមរយៈពេលវែង ក្នុងគោលដៅធានាសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងឆ្នាំ២០៣០ និងចំណូលខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ២០៥០។ ការពង្រឹងសមត្ថភាពអភិបាលកិច្ច និងគុណភាពស្ថាប័នទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិជាគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់មួយក្នុងចំណោមគោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រទាំង៥ នៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ច-

កោណដំណាក់កាលទី១។ ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ចាំបាច់ត្រូវពង្រឹងនិងកែទម្រង់ស្ថាប័ន លើកកម្ពស់សមត្ថភាពធនធានមនុស្សនិងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងារ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់និងពង្រឹងភាពស្អាតស្អំនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ[1] ដោយត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងការធ្វើទំនើបកម្មនគរូបនីយកម្ម[2] ការធានាចីរភាពបរិស្ថាន ការឆ្លើយតបការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងការលើកកម្ពស់សេដ្ឋកិច្ចបៃតង[3] ព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពឌីជីថលនិងការស្រាវជ្រាវ[4] ដើរទន្ទឹមនឹងការបន្តកសាងភាពជាដៃគូប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងស័ក្តិសិទ្ធភាពនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍[5]។ ទន្ទឹមនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃក៏បានដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់នូវ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែនដី សន្តិសុខជាតិ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសុវត្ថិភាពសង្គមឆ្នាំ២០២៤-២០២៨។

ផ្អែកតាមស្មារតីនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងដើម្បីឆ្លើយតបតម្រូវការជាក់ស្តែងក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងតម្រូវការនៃការលើកកម្ពស់ការងារស្រាវជ្រាវអំពីអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានបានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ០៥ឆ្នាំ(២០២៤-២០២៨) ដើម្បីជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ការអនុវត្តការងាររបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្នុងរយៈពេល០៥ឆ្នាំខាងមុខ សំដៅសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដែលកំណត់ជា “សាលាឈានមុខក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវអំពីអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានប្រកបដោយឧត្តមភាព”។

ជារួម ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេល៥ឆ្នាំ(២០២៤-២០២៨)របស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍តម្រង់ទិស និងតម្រូវការជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម៖

- កម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់នីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា(២០២៣-២០២៨)
- យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា
- កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាលទី២ (២០២១-២០៣០)
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែនដី សន្តិសុខជាតិ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសុវត្ថិភាពសង្គមឆ្នាំ២០២៤-២០២៨
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ក្រសួងមហាផ្ទៃ រយៈពេល៥ឆ្នាំ (២០២៣-២០២៧)

---

[1] យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១៖ មុំទី១ ទី២ និងទី៣ នៃស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ
[2] យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១៖ បញ្ចកោណទី៤ មុំទី៤
[3] យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១៖ បញ្ចកោណទី៤ មុំទី៥
[4] យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១៖ បញ្ចកោណទី៥ មុំទី២ ការងារអាទិភាពទី ៧
[5] យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១៖ មុំទី៤ នៃបរិស្ថានគ្របដណ្តប់

- ការបន្តការងារសេសសល់ពី ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៅក្រសួងមហាផ្ទៃ និងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២០១៩-២០២៣) របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ
- ការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសមត្ថភាពដែលកាន់តែកើនឡើងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការឆ្លើយតបទៅនឹងការប្រែប្រួល និងវិវត្តន៍ឥតឈប់ឈរនៃសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងបច្ចេកវិទ្យា ទាំងក្នុងប្រទេស តំបន់ និងអន្តរជាតិ
- ការឆ្លើយតបបញ្ហាប្រឈមនានាក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។

ជំពូកទី២
ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេល០៥ឆ្នាំ (២០២៤-២០២៨)

ក. ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃ

ចក្ខុវិស័យ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ជាសាលាឈានមុខក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ការអប់រំ និងការស្រាវជ្រាវអំពីអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានប្រកបដោយឧត្តមភាព។

បេសកកម្ម កសាងមូលធនមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់បម្រើសេវាសាធារណៈ និងអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ បរិយាបន្ន និងចីរភាព។

គុណតម្លៃ ឆន្ទៈ ឧត្តមភាព នវានុវត្តន៍

ខ. គោលបំណង

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានមានសមត្ថភាពកាន់តែប្រសើរ ក្នុងការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងបរិយាបន្ន ព្រមទាំងមានសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ។

គ. គោលដៅ

១) ផ្តល់ និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយគុណភាព និងភាពឆ្លើយតប
២) លើកកម្ពស់ចំណេះដឹងអំពីអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការស្រាវជ្រាវ
៣) លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារប្រកបដោយការចូលរួម និងនវានុវត្តន៍។

ឃ. ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ

ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅខាងលើ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានបានកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រចំនួន០៦ ដូចខាងក្រោម ៖

យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ការពង្រឹងការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការគាំទ្រ និងតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការពង្រឹងការងារស្រាវជ្រាវ
យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ការជំរុញការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ និងនវានុវត្តន៍
យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងការធ្វើទំនើបកម្ម
យុទ្ធសាស្ត្រទី៦៖ ការលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងសមិទ្ធកម្មការងារ

ឧបសម្ព័ន្ធ ១ ជា តារាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ០៥ឆ្នាំ(២០២៤-២០២៨)របស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។

យុទ្ធសាស្ត្រទី១÷ ការពង្រឹងការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសំដៅដល់ដំណើរការនៃការបង្កើនសមត្ថភាពតាមរយៈការកសាងចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងលទ្ធភាពបំពេញការងារ ក៏ដូចតាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថក្នុងការបំពេញការងារ សំដៅបង្កើនគុណផលការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន ក៏ដូចដើម្បីត្រៀមខ្លួនឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ សម្រាប់ឆ្លើយតបតម្រូវការការងារ និងការអភិវឌ្ឍអាជីពនាពេលអនាគត។

សមត្ថភាពចែកជាបីកម្រិត រួមមាន សមត្ថភាពបុគ្គល សមត្ថភាពអង្គភាព និងសមត្ថភាពស្ថាប័ន។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលអាចធ្វើឡើងតាមមធ្យោបាយជាច្រើន ក្នុងនោះ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្លូវការត្រូវបានចាត់ទុកជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រជាប្រិយភាពមួយ ដើម្បីជានាឲ្យមន្ត្រីនៅក្នុងអង្គភាព និងឬស្ថាប័នមានសមត្ថភាពសមស្រប ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការក្នុងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់អង្គភាព ស្ថាប័ន។ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការបម្រើការងារនៅទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ ព្រមទាំងក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រីរាជការនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំខាងមុខ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានផ្តល់អាទិភាពទៅលើការពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព តាមរយៈ៖

- ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា
- ការពង្រឹងគុណភាពបណ្តុះបណ្តាល
- ការជំរុញការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ការទទួលស្គាល់គុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល និង
- ការរៀបចំនិងអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។

១.១ ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា

ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាឲ្យបានសមស្រប និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រី ក្នុងការរួមចំណែកសម្រេចបាននូវបេសកកម្មរបស់អង្គភាព ស្ថាប័ន ក៏ដូចរាជរដ្ឋាភិបាល ជាការងារចាំបាច់ និងមានសារៈសំខាន់ណាស់ ហេតុនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវពិនិត្យ និងកែសម្រួលកម្មវិធីសិក្សាដែលមានស្រាប់ ព្រមទាំងត្រូវខិតខំអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាថ្មីៗជាប្រចាំ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ក្រុមគោលដៅ ទាំងចំពោះមុខ និងទៅថ្ងៃអនាគត ជាពិសេសត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាដែលមានលក្ខណៈជាបណ្តុំវិស័យ។

កម្មវិធីសិក្សាតាមបែបបណ្តុំវិស័យ ជាកម្មវិធីសិក្សាមួយតម្រូវឱ្យគ្រូបណ្តុះបណ្តាលធ្វើការកំណត់ និងជ្រើសរើសប្រធានបទជាក់លាក់ដែលមានលក្ខណៈបណ្តុំវិស័យ(ម៉ូឌុលសិក្សាចម្រុះ) និងដែលគូសបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងចំណេះដឹងទៅជីវិតប្រចាំថ្ងៃ តាមរយៈការដាក់បញ្ចូលនូវឧទាហរណ៍ និងបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តជាក់ស្តែងប្រចាំថ្ងៃពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទនោះ។ កម្មវិធីសិក្សាប្រភេទនេះបង្កើតបរិយាកាសសិក្សាដែលមានភាពប្រទាក់ក្រឡា និងមានផាសុកភាព ដែលនឹងជំរុញសិក្ខាកាមឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាង

សកម្ម និងបង្កើនការគិតគូរច្នៃប្រឌិតរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងពង្រឹងការផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងអ្វីដែលបានសិក្សាទៅនឹងការអនុវត្តក្នុងជីវិតប្រចាំថ្ងៃ។

១.១.១ ការកែលម្អកម្មវិធីសិក្សាដែលមានស្រាប់

ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលអនុវត្តកន្លងមក ទាំងបន្ទាប់ពីពេលបណ្តុះបណ្តាលភ្លាម និងក្រោយពេលបណ្តុះបណ្តាលមួយរយៈ ក៏ដូចផ្អែកលើការវិវត្តនៃគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងការវិវត្តរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការឆ្លុះបញ្ចាំង ត្រួតពិនិត្យ និងកែលម្អជាប្រចាំនូវកម្មវិធីសិក្សារបស់ខ្លួនដែលមានស្រាប់ ជាពិសេសកម្មវិធីសិក្សាដែលមានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ដើម្បីជានាឲ្យកម្មវិធីសិក្សាទាំងនោះកាន់តែមានគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែង។ កម្មវិធីសិក្សាជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំឲ្យមានលក្ខណៈទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការដោយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិជាធរមាន។

១.១.២ ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាថ្មី។

ដើម្បីជានាឲ្យកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងអាចឆ្លើយតបបានទៅនឹងតម្រូវការផ្សេងៗគ្នាតាមក្រុមគោលដៅ ក៏ដូចតាមគោលបំណងជាក់លាក់ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាថ្មីៗជាប្រចាំ ទាំងសម្រាប់រយៈពេលខ្លី មធ្យម និងវែង។

ក្នុងបរិបទនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការនៅកម្ពុជា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់ថ្នាក់ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការពង្រឹង និងលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ការបង្កើតឱកាសការងារ និងការរួមចំណែកលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជននៅមូលដ្ឋានឱ្យកាន់តែប្រសើរ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅនេះ និងអាចចាត់ចែងអនុវត្តមុខងារដែលថ្នាក់ជាតិបានផ្ទេរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្រូវឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចេះឆ្លើយតប ចេះសម្រប និងអភិវឌ្ឍខ្លួនទៅតាមបរិបទនៅមូលដ្ឋាន ក្នុងប្រទេស តំបន់ និងអន្តរជាតិ។ ការណ៍នេះទាមទារឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសមត្ថភាពក្នុងការគិតជាប្រព័ន្ធ ការគិតបែបរចនា ការដោះស្រាយបញ្ហាដោយនវានុវត្តន៍ បរិយាបន្ន និងចីរភាព និងការកៀរគរការចូលរួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ រួមទាំងការធ្វើបរិវត្តកម្មឌីជីថល។

ជាមួយនេះ ដើម្បីជានាឲ្យស្ថាប័នមានការអភិវឌ្ឍ និងរីកចំរើនជាប្រចាំ ការគិតគូរអំពីការបណ្តុះអ្នកបន្តវេនជាកិច្ចការសំខាន់មួយដែលមិនអាចមើលរំលងបាន។ អ្នកបន្តវេនមានច្រើនកម្រិត ចាប់ពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រុម ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ រហូតដល់ថ្នាក់ដឹកនាំអង្គភាព និងថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់កម្រិតនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ទន្ទឹមនេះ ដើម្បីជានានិរន្តរភាព សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំពង្រីកកម្មវិធីសិក្សាដែលអាចប្រមូលចំណូលបន្ថែមទៀត សម្រាប់ក្រុមគោលដៅជាមន្ត្រីរាជការ ក្រុមប្រឹក្សា និងសាធារណជនផ្សេងទៀត។

ក្នុងន័យដូចខាងលើ កម្មវិធីសិក្សាដែលសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់អតិបរិមា ចំពោះមុខ និងក្នុងរយៈពេលមធ្យម អាចរួមមានដូចជា៖

- កម្មវិធីសិក្សាអំពីនវានុវត្តន៍
- កម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់អ្នកបន្តវេន
- កម្មវិធីសិក្សារយៈពេលវែង
- កម្មវិធីសិក្សារយៈពេលខ្លី និង
- កម្មវិធីសិក្សាផ្សេងទៀត ...។

១.២ ការពង្រឹងគុណភាពបណ្តុះបណ្តាល

ក្រៅពីគុណភាពនៃកម្មវិធីសិក្សា ការពង្រឹង និងធានាគុណភាពក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ជាកត្តាចាំបាច់ដែលសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ ដើម្បីធានាឲ្យសិក្ខាកាមដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអាចយកចំណេះដឹងនិងជំនាញដែលទទួលបាន ទៅអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅកន្លែងបំពេញការងារ សំដៅលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពក្នុងការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ចនៅក្នុងអង្គភាព ស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។ ការពង្រឹងគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលអាចធ្វើឡើងតាមរយៈ៖

- ការរៀបចំសៀវភៅគោល
- ការរៀបចំប្លង់មេរៀន រួមទាំងវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល
- ការធានាគុណភាពគ្រូ
- ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និង
- ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុងពេលបណ្តុះបណ្តាល និងក្រោយពេលបណ្តុះបណ្តាល។

១.២.១ ការរៀបចំសៀវភៅគោល

ការរៀបចំសៀវភៅគោលសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ជាការធានាឲ្យខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងសង្គតិភាពក្នុងគ្រប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។ ការរៀបចំសៀវភៅគោលទាមទារពេលវេលា និងការស្រាវជ្រាវច្រើន ហេតុនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវផ្តល់អាទិភាពក្នុងការរៀបចំសៀវភៅគោលលើប្រធានបទណាដែលមានសារៈសំខាន់ និងជាតម្រូវការចាំបាច់ចំពោះមុខ ដោយត្រូវខិតខំរៀបចំឲ្យបានយ៉ាងតិចចំនួន ៣ប្រធានបទ ក្នុង ១ឆ្នាំ។

១.២.២ ការរៀបចំប្លង់មេរៀន

ប្លង់មេរៀនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនសម្រាប់គ្រូបណ្តុះបណ្តាល និងជាការធានាបាននូវគុណភាព នៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងគ្រប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។

ជាទូទៅ របៀបនៃការរៀនសូត្រមានលក្ខណៈខុសៗគ្នាទៅតាមប្រភេទនៃអ្នករៀនសូត្រម្នាក់ៗ។ ហេតុនេះ ការរៀបចំប្លង់មេរៀនត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រចម្រុះ និងផ្សេងៗគ្នា ស្របតាមខ្លឹមសារនៃមេរៀន និងក្រុមគោលដៅជាសិក្ខាកាម ជាពិសេសត្រូវផ្តល់អាទិភាពលើការអនុវត្តជាក់ស្តែង និងការចែករំលែកក្នុងចំណោមសិក្ខាកាមឲ្យបានច្រើន ជាជាងការផ្តល់តែចំណេះដឹងផ្នែកទ្រឹស្តី។ វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលអាចមានច្រើនរូបភាពដូចជា ការអានជាមុន ការប្រើប្រាស់ករណីសិក្សា ការប្រើប្រាស់វីដេអូ ការបំផុសគំនិត ការសម្តែងតួ និងការពិភាក្សាក្រុម ជាដើម។ល។

១.២.៣ ការពង្រឹងគុណភាពគ្រូ

សមត្ថភាពគ្រូជាធាតុចូលសំខាន់មួយក្នុងការធានាគុណភាពនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់សិក្ខាកាម។ ហេតុនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវពិនិត្យ និងជ្រើសរើសឲ្យបានម៉ត់ចត់នូវគ្រូដែលមានលក្ខណសម្បត្តិ និងបទពិសោធន៍សមស្រប សម្រាប់ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលលើមុខវិជ្ជានីមួយៗ។ គ្រូអាចជ្រើសរើសពីក្នុងចំណោមគ្រូផ្ទៃក្នុង និងគ្រូមកពីអង្គភាព ស្ថាប័នជំនាញផ្សេងៗទៀត។ ជាការល្អ គួររៀបចំឲ្យមានជាបញ្ជីកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមួយ ដើម្បីជ្រើសរើសគ្រូសម្រាប់ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ទន្ទឹមនឹងការរៀបចំឲ្យមានការណែនាំឲ្យបានជាក់លាក់នូវខ្លឹមសារដែលចង់បាន ក៏ដូចព័ត៌មានអំពីសិក្ខាកាម ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គ្រូក្នុងការត្រៀម និងរៀបចំឯកសារ ក៏ដូចវិធីសាស្ត្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានសមស្រប និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ចំពោះគ្រូផ្ទៃក្នុង ត្រូវតម្រង់ទិសរៀបចំឲ្យមានគ្រូជំនាញទទួលបន្ទុកលើប្រធានបទជាក់លាក់ ជាជាងគ្រូទូទៅដែលអាចទទួលបន្ទុកបណ្តុះបណ្តាលលើប្រធានបទច្រើន។ ជាមួយនេះ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានកម្មវិធីឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់គ្រូផ្ទៃក្នុង និងគ្រូពាក់ព័ន្ធជាប្រចាំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង និងជំនាញក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។

១.២.៤ ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានល្អ ក៏ជាធាតុផ្សំមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងដំណើរការធានាគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានល្អប្រសើរ ស្របតាមការរំពឹងទុក។

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំឲ្យមានអ្នកគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល (Course Director) ជាក់លាក់ សម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ ការងារដែលអ្នកគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទទួលខុសត្រូវ ត្រូវគ្របដណ្តប់គ្រប់ទិដ្ឋភាព ចាប់ពីដំណាក់កាលធ្វើផែនការដំបូង រហូតដល់ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងការបូកសរុប ឆ្លុះបញ្ចាំងចុងក្រោយ ដោយត្រូវធានានូវគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងនោះមានដូចជា ការជ្រើសរើសគ្រូ ការគ្រប់គ្រងសិក្ខាកាម ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន និងការគ្រប់គ្រងវិន័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាដើម។

ទន្ទឹមនេះ ដើម្បីធានាឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអាចអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចដោយប្រសិទ្ធភាព សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំឲ្យមានសៀវភៅណែនាំសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងត្រូវអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអ្នកទាំងនោះឲ្យបានសមស្រប។

ម្យ៉ាងទៀត ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត ក៏ដូចទាក់ទាញធនធានមនុស្សមានសមត្ថភាពនិងបទពិសោធន៍សមស្រប សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានអាចពិចារណារៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិដោយឡែក ដើម្បីផ្តល់ឋានៈសមស្របផ្លូវការណាមួយ ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។

១.២.៥ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល

ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ជាឧបករណ៍សំខាន់ ដើម្បីធានាឲ្យកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោយគុណភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់សិក្ខាកាម ក៏ដូចរបស់អង្គភាពនានាចំណុះទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំឲ្យមាន **ទម្រង់រួមមួយ** សម្រាប់តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាល ដោយត្រូវប្រមូលព័ត៌មានឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយពាក់ព័ន្ធប្រសិទ្ធភាព និងផលប៉ះពាល់ដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាល ទាំងសម្រាប់រយៈពេលចំពោះមុខ និងរយៈពេលមធ្យម។

ជាងនេះទៀត លទ្ធផលនៃការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃត្រូវធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង និងពិនិត្យពិភាក្សាឲ្យបានទូលំទូលាយ និងសមស្រប ដោយត្រូវចាត់វិធានការកែលម្អនូវរាល់ចំណុចខ្វះខាតដែលរកឃើញ សំដៅធានាឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលកាន់តែមានគុណភាពខ្ពស់។

១.៣ ការជំរុញការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ការបណ្តុះបណ្តាលជាមធ្យោបាយសំខាន់មួយក្នុងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពមន្ត្រី។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ក្រៅពីការបណ្តុះបណ្តាល សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពជាច្រើនទៀតក៏អាចចូលរួមចំណែកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីផងដែរ ជាពិសេសតាមរយៈការបង្កបរិយាកាសអំណោយផលសម្រាប់ការរៀនសូត្រ ការប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យប្រកបដោយភាពទាក់ទាញ និងការផ្សារភ្ជាប់ការវាយតម្លៃគុណផលទៅនឹងការបណ្តុះបណ្តាល ជាដើម។

១.៣.១ ការលើកកម្ពស់បរិយាកាសរៀនសូត្រ

ការចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាល ទាមទារឲ្យសិក្ខាកាមត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តោតអារម្មណ៍ក្នុងថ្នាក់រៀនឲ្យបានពេញលេញ ដោយត្រូវទុកការងារនៅកន្លែងបំពេញការងារមួយឡែក ក្នុងរយៈពេលនៃការចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាល។ ហេតុនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំអង្គភាពត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំណុចនេះ និងមិនត្រូវរំខានដល់ការសិក្សារបស់មន្ត្រីដែលកំពុងចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលនោះឡើយ។

ក្រៅពីការបណ្តុះបណ្តាល ការបំពេញការងារនៅកន្លែងការងារក៏ជាថ្នាក់រៀនដែលផ្តល់ឱកាសដល់មន្ត្រីពេជការធ្វើការងាររួមគ្នាជាក្រុម គិតគូរពិចារណា សិក្សា ចែករំលែក និងអនុវត្ត រួចផ្តល់ជាព័ត៌មានត្រឡប់ភ្លាមៗ។ ថ្នាក់ដឹកនាំអង្គភាពត្រូវបង្កើតបរិយាកាសរៀនសូត្រនៅកន្លែងការងារឲ្យបានល្អប្រសើរសំដៅលើកកម្ពស់វប្បធម៌រៀនសូត្រមួយជីវិត និងវប្បធម៌ស្រាវជ្រាវឲ្យបានល្អប្រសើរ។ វិធីសាស្ត្រជាច្រើន

ដែលអាចប្រើប្រាស់ រួមមានដូចជា ការតម្រង់ទិស (Orientation) ការហ្វឹកហ្វឺន (Coaching) ការធ្វើការបណ្តើររៀនសូត្របណ្តើរ (On-the-job Training) ស្វ័យសិក្សា (Self-learning) ការសិក្សារៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក (Peer-to-Peer learning) និងការផ្លាស់ប្តូរទំនួលខុសត្រូវនិងតួនាទី (Job Rotation) ជាដើម។

ក្នុងន័យដូចខាងលើ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំបញ្ជ្រាបគោលគំនិតទាំងនេះឲ្យបានទូលំទូលាយ ដើម្បីអង្គភាពនានា ជាពិសេសថ្នាក់ដឹកនាំនៅតាមអង្គភាពនានាចំណុះទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ យកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កបរិយាកាសអំណោយផលទាំងនេះ ដើម្បីថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីអាចអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនជាលំដាប់ និងជាប់ជាប្រចាំ។

- **ការតម្រង់ទិស (Orientation)**

ការតម្រង់ទិសផ្តល់ឱកាសដល់មន្ត្រីរាជការចូលបម្រើការងារថ្មី បានយល់ដឹងអំពីព័ត៌មានអង្គភាព រួមមានរចនាសម្ព័ន្ធ បេសកកម្ម ចក្ខុវិស័យ និងគោលដៅ ក៏ដូចតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ពួកគេនៅក្នុងអង្គភាព។ គ្រប់អង្គភាពគួរមានរៀបចំជាការតម្រង់ទិសទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់មន្ត្រីរាជការដែលបម្រើការថ្មី និងទៅតាមកម្រិតឋានានុក្រមដូចជាមន្ត្រីកម្មសិក្សា ឬមន្ត្រីផ្ទេរចូលពីអង្គភាពផ្សេង។ល។

- **ការហ្វឹកហ្វឺន (Coaching)**

ការហ្វឹកហ្វឺនតម្រូវឱ្យមានជាគ្រូបង្វឹកធ្វើការហ្វឹកហ្វឺន និងជួយគាំទ្រផ្ទាល់ដល់មន្ត្រីថ្មី ឬមន្ត្រីដែលមានបទពិសោធន៍តិចតួច ដើម្បីអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពបំពេញការងារ។ គ្រូបង្វឹកអាចជាមន្ត្រី ឬថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងអង្គភាពផ្ទាល់ដែលមានបទពិសោធន៍ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធ។

- **ការធ្វើការបណ្តើររៀនសូត្របណ្តើរ (On-the-Job Training)**

ការធ្វើការបណ្តើររៀនសូត្របណ្តើរតម្រូវឱ្យមន្ត្រីរៀនសូត្រការងារពីអ្នកជំនាញ ឬមន្ត្រីក្នុងអង្គភាពដែលមានបទពិសោធន៍ តាមរយៈការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងនៅអង្គភាពផ្ទាល់។

- **ស្វ័យសិក្សា (Self-learning)**

ស្វ័យសិក្សាជាប្រភេទនៃការសិក្សារៀនសូត្រដោយខ្លួនឯង បន្ថែមលើការសិក្សារៀនសូត្រក្នុងថ្នាក់រៀន។ ការសិក្សាក្នុងបែបផែននេះជួយជំរុញការអភិវឌ្ឍជំនាញដោះស្រាយបញ្ហារបស់មន្ត្រីរាជការ ហើយមន្ត្រីរាជការអាចទទួលបាននូវជំនាញបន្ថែមផ្សេងៗក្នុងដំណើរការអនុវត្ត។ ស្វ័យសិក្សាមានប្រសិទ្ធភាពត្រូវផ្តើមចេញពីសាមីខ្លួន ទន្ទឹមនឹងការខិតខំផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដោយថ្នាក់ដឹកនាំផ្ទាល់ មានដូចជាការផ្តល់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ បច្ចេកទេស បរិក្ខារ ព័ត៌មាន និងការសម្របសម្រួលផ្សេងៗសម្រាប់ជាការគាំទ្រដល់សកម្មភាពនេះ។

- **ការសិក្សារៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក (Peer-to-Peer Learning)**

ការសិក្សារៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមកជាវិធីសាស្ត្រសិក្សារៀនសូត្រដែលអ្នកចូលរួមស្ថិតក្នុងកម្រិតប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដែលអាចចូលរួមតាមរយៈការចែករំលែក និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ ក៏ដូចចំណេះដឹង ជំនាញរបស់ខ្លួនពីគ្នាទៅវិញទៅមក។ វិធីសាស្ត្រនេះជួយបង្កើនសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព

របស់មន្ត្រីរាជការ ដោយសកម្មភាពនេះត្រូវបានអនុវត្តជាប្រចាំ ជាទម្លាប់ក្នុងការបំពេញការងារ តាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ ឬការចែករំលែកគំនិតថ្មីៗជាមួយមន្ត្រីរាជការក្នុងអង្គភាពដែលអនុវត្តគម្រោង ឬការងារដូចគ្នា។ ការសិក្សារៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក មិនត្រឹមតែជាឱកាសក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្នាទៅវិញទៅមករបស់មន្ត្រីរាជការប៉ុណ្ណោះទេ តែក៏ជួយបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការធ្វើការងារជាក្រុមក្នុងអង្គភាពផងដែរ។

❖ **ការផ្លាស់ប្តូរទំនួលខុសត្រូវ និងតួនាទី (Job Rotation)**

ការផ្លាស់ប្តូរទំនួលខុសត្រូវ និងតួនាទីផ្តល់ឱកាសដល់មន្ត្រីរាជការអភិវឌ្ឍការយល់ដឹង និងជំនាញពាក់ព័ន្ធប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាព។ វិធីសាស្ត្រនេះផ្តល់ឲ្យមន្ត្រីមានទស្សនៈយល់ដឹង និងបទពិសោធន៍ការងារទូលំទូលាយនៅក្នុងអង្គភាព ដែលការណ៍នេះធ្វើឲ្យមន្ត្រីមានចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការត្រៀមក្លាយជាអ្នកបន្តវេននាពេលអនាគត។

១.៣.២ ការរៀបចំនិងពង្រឹងតួនាទីបណ្ណាល័យ

បណ្ណាល័យត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងបង្កើតបរិយាកាសអំណោយផលដែលជួយដល់ការសិក្សារៀនសូត្រ ការស្រាវជ្រាវ និងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ចំណេះដឹង ដែលរួមចំណែកក្នុងការជំរុញការរៀនសូត្រខ្លួនឯង (ស្វ័យសិក្សា) និងការសិក្សាពេញមួយជីវិត។

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំរៀបចំបណ្ណាល័យឱ្យមានភាពទាក់ទាញ មានសៀវភៅនិងឯកសារគ្រប់គ្រាន់ មានសម្ភារ បរិក្ខារសមស្រប និងងាយស្រួលប្រើប្រាស់ ជាពិសេសត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កផាសុកភាពដល់អ្នកប្រើប្រាស់ ទាំងសម្រាប់សិក្ខាកាម និងអ្នកប្រើប្រាស់ទូទៅ។

១.៣.៣ ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងការវាយតម្លៃគុណផលការងារ និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ការផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងការវាយតម្លៃគុណផលការងារ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក៏ជាចំនុចសំខាន់ក្នុងការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីរាជការឲ្យចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាល។ ចំណុចនេះ ក៏ត្រូវបានលើកឡើងក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលប្រាំឆ្នាំ(២០១៨-២០២៣)ស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅក្រសួងមហាផ្ទៃ និងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប៉ុន្តែនៅពុំទាន់បានអនុវត្ត ដោយសារសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅពុំទាន់មានធនធានអាចផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមតម្រូវការនៅឡើយ។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវបន្តខិតខំរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងពង្រឹងលទ្ធភាពរបស់ខ្លួនឲ្យបានពេញលេញ និងសមស្រប ដើម្បីអាចជំរុញការងារនេះឲ្យបានលឿន និងតាមផែនការគ្រោងទុកនៅក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ការផ្សារភ្ជាប់ក្នុងន័យនេះ អាចមានដូចជា ការកំណត់អំពីការតម្រូវឲ្យចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានជាមុនសិន មុនទទួលបានការតែងតាំងមុខតំណែងផ្សេងៗ ជាដើម។

១.៤ ការទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល

ការទទួលស្គាល់គុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាផ្លូវការដោយស្ថាប័នវាយតម្លៃជាតិ និងឬអន្តរជាតិ ជាកត្តាដ៏សំខាន់ដែលធានាបាននូវការទទួលស្គាល់ ក៏ដូចទំនុកចិត្តពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ លើគុណភាពនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ ការទទួលស្គាល់នេះនឹងរួមចំណែកធ្វើឲ្យសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានកាន់តែរីកចំរើនទៅមុខប្រកបដោយឧត្តមភាព និងកិត្យានុភាព។ ពិតណាស់ ការងារនេះទាមទារឲ្យមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជារួមក្នុងរយៈពេលពីមធ្យមទៅវែង ដើម្បីអាចសម្រេចបាននូវគោលដៅនេះ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ការសិក្សានិងគិតគូរជាមុន ក៏ដូចការត្រៀមរៀបចំឲ្យបានល្អប្រសើរជាបណ្តើរៗតាមលទ្ធភាពរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន នឹងជួយជំរុញឲ្យការទទួលស្គាល់គុណភាពនេះអាចសម្រេចទៅបានកាន់តែឆាប់រហ័ស។

១.៤.១ ការសិក្សាអំពីប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតជាតិ និងអន្តរជាតិ

ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការត្រៀមលក្ខណសម្បត្តិឆ្ពោះទៅស្នើសុំការទទួលស្គាល់គុណភាព សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រភេទនៃការទទួលស្គាល់គុណភាព ក៏ដូចលក្ខខណ្ឌ ឬលក្ខណសម្បត្តិនានាដែលត្រូវបំពេញ ដើម្បីស្នើសុំវិញ្ញាបនបត្រទទួលស្គាល់គុណភាពដែលចេញដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចជាតិ និងឬអន្តរជាតិ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវគួរផ្តោតលើចំណុចសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

- សិក្សាស្រាវជ្រាវ និងដកបទពិសោធន៍ពីស្ថាប័ន និងឬគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលប្រហាក់ប្រហែលដែលទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រទទួលស្គាល់គុណភាពកម្រិតជាតិ និងឬអន្តរជាតិ
- កំណត់ប្រភេទនៃការទទួលស្គាល់គុណភាពដែលជាតម្រូវការរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
- វាយតម្លៃលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយដែលសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានមាន និងកំពុងប្រឈម និងត្រូវកំណត់អំពីការងារសំខាន់ៗដែលសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវធ្វើ ដើម្បីឈានទៅសម្រេចបាននូវលក្ខខណ្ឌនានាដែលកំណត់ដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល។

១.៤.២ ការត្រៀមរៀបចំស្នើសុំការទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល

បន្ទាប់ពីសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវចាត់វិធានការ ក៏ដូចផែនការសកម្មភាពចាំបាច់នានា ដើម្បីអាចបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនានាដែលតម្រូវដោយស្ថាប័នទទួលស្គាល់គុណភាពមានសមត្ថកិច្ច ជាពិសេស ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើកិច្ចការមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ការកែលម្អចំណុចខ្វះខាត និងការបំពេញបន្ថែមនូវការងារដែលមិនទាន់មាន
- ការរៀបចំផែនការសកម្មភាពជាក់លាក់ដែលត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីកែលម្អ និងឬបំពេញបន្ថែមចំនុចខ្វះខាត

- ការកៀរគរធនធានចាំបាច់នានា ទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីគាំទ្រដំណើរការឈានឆ្ពោះទៅស្នើសុំការទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល
- ការរៀបចំឯកសារគាំទ្រផ្សេងៗតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវ។

១.៥ ការរៀបចំនិងអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់មិនអាចខ្វះបាន ក្នុងការប្រែក្លាយការគិតគូរអំពីការបណ្តុះបណ្តាល ទៅជាសកម្មភាពជាក់ស្តែងសម្រាប់អនុវត្ត។ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់ ដោយត្រូវមានផែនការបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល៥ឆ្នាំ ដើម្បីអាចតម្រង់ទិស និងប៉ាន់ស្មានពីតម្រូវការចាំបាច់ទាំងធនធានបច្ចេកទេស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ។ ការរៀបចំផែនការទាំងនេះត្រូវធានាឲ្យមានគុណភាពខ្ពស់ មានភាពឆ្លើយតប និងអាចអនុវត្តបាន ដោយត្រូវធ្វើការស្រាវជ្រាវឲ្យបានច្បាស់លាស់ និងគត់មត់ពីតម្រូវការនានា ក៏ដូចទទ្បីករណ៍ និងសនិទានភាព។

ម្យ៉ាងទៀត បច្ចុប្បន្ន ធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅមានកម្រិតតិចតួច បើប្រៀបធៀបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពជាក់ស្តែងសម្រាប់ក្រុមគោលដៅជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនៅទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានចំនួនកាន់តែច្រើនឡើង ស្របតាមការវិវត្តនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅកម្ពុជា។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំកៀរគរធនធានឲ្យបានកាន់តែច្រើនថែមទៀត ទាំងតាមរយៈការចរចាបង្កើនថវិកាពីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងការសហការជាមួយអង្គការ សង្គមស៊ីវិល វិស័យឯកជន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា។

យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការគាំទ្រ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួនច្រើន ហេតុនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានពុំអាចរ៉ាប់រងទាំងស្រុងបានឡើយ។ ក្នុងន័យនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវខិតខំរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ដោយសហការឲ្យបានជិតស្និទ្ធជាមួយសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ទាំងក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា។ ជាមួយនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធគាំទ្រ ព្រមទាំងប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព បរិយាបន្ន និងឆ្លើយតប។

២.១ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ការរៀបចំឲ្យបានសមស្របនូវប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអនុវត្តឲ្យបានគត់មត់នូវប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនោះនឹងជួយឲ្យសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានផ្តល់ការគាំទ្រ ក៏ដូចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាព។ ជាមួយនេះ ការរៀបចំវេទិកា ឬសិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ជាយន្តការផ្តល់កាលានុវត្តសម្រាប់លើកកម្ពស់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។

២.១.១ ការរៀបចំប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

បច្ចុប្បន្ន ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈការប្រមូលរបាយការណ៍ស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំពីរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ ដែលព័ត៌មានទទួលបានពីរបាយការណ៍ទាំងនោះនៅមានកម្រិត មិនទាន់មានទម្រង់ និងស្តង់ដាររួម និងមិនទាន់គ្របដណ្តប់គ្រប់ព័ត៌មានដែលចង់បាននៅឡើយ។ ដើម្បីក្តាប់បាននូវស្ថានភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សំដៅមានវិធានការគាំទ្រ និងឆ្លើយតបបានទាន់ពេលវេលា និងសមស្រប សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំក្របខ័ណ្ឌ និងប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យបានគត់មត់ ដោយត្រូវធ្វើការកំណត់នីតិវិធី និងសូចនាករឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ក្នុងទម្រង់ជាទិន្នន័យទាំងបែបបរិមាណ (Quantitative) និងគុណភាព (Qualitative)។

២.១.២ ការចុះតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃដំណើរការល្អ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់អ្នកប្រើប្រាស់បាន លុះត្រាតែព័ត៌មាន និងឬទិន្នន័យមានភាពត្រឹមត្រូវ និងត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាប្រចាំ។ ទន្ទឹមនឹងការប្រមូលព័ត៌មាន និងឬទិន្នន័យតាមមធ្យោបាយមិនផ្ទាល់ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក៏ត្រូវមាន

ផែនការចុះតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃដោយផ្ទាល់ឲ្យបានទៀងទាត់ ដើម្បីក្តាប់បានស្ថានភាព និងបញ្ហាប្រឈមកាន់តែច្បាស់លាស់ ទូលំទូលាយ និងស៊ីជម្រៅ ព្រមទាំងធានាបាននូវសុក្រឹត្យភាពនៃទិន្នន័យ និងព័ត៌មានដែលប្រមូលបាន។

២.១.៣ ការរៀបចំវេទិកា ឬសិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ការរៀបចំវេទិកា ឬសិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគួរត្រូវបានរៀបចំឡើងជាប្រចាំ យ៉ាងហោចណាស់១ដងក្នុង១ឆ្នាំ ដោយមានអ្នកចូលរួមជាអ្នករៀបចំការបណ្តុះបណ្តាល សិក្ខាកាម គ្រូបង្គោល អ្នកសម្របសម្រួល ដៃគូសហការ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត សំដៅប្រមែប្រមូលនូវមតិត្រឡប់ បទពិសោធន៍ និងគំនិតយោបល់ថ្មីៗ លើការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនាពេលកន្លងមក។ វេទិកា និងឬសិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងអាចធ្វើឡើងតាមវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ (ប្រព័ន្ធអនឡាញ ឬដោយផ្ទាល់) អាស្រ័យលើស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងធនធានដែលមាន។ ទន្ទឹមនេះ បន្ទាប់ពីការរៀបចំព្រឹត្តិការណ៍នីមួយៗ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវចងក្រងឯកសារ និងបូកសរុបរបាយការណ៍ ក៏ដូចលើកឡើងនូវអនុសាសន៍នានា ដើម្បីចែករំលែកដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ សម្រាប់យកទៅប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការលើកកម្ពស់ការអនុវត្តតួនាទីបន្តទៀត។

២.២ ការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ដើរទន្ទឹមការផ្តល់កម្មវិធីអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលជាផ្នែកមួយនៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវគិតគូរអំពីការរៀបចំក្រុមគ្រូជាក់លាក់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានគ្រូបង្គោលដែលមានចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈសមស្របដែលអាចផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងបាន។

២.២.១ ការរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមគ្រូ

ការរៀបចំឲ្យមានក្រុមគ្រូជាក់លាក់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ផ្តល់ភាពងាយស្រួលសម្រាប់ការផ្តល់ការគាំទ្រ ក៏ដូចការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្គោលទាំងនោះឲ្យមានកម្រិតសមត្ថភាពកាន់តែប្រសើរប្រកបដោយគុណភាព ហើយក៏អាចបង្កភាពងាយស្រួលសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជាលក្ខណៈតំបន់ដែលរៀបចំឡើងដោយសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន នៅពេលចាំបាច់ផងដែរ។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវសិក្សារៀបចំឲ្យមានក្រុមគ្រូនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងឬរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ និងត្រូវរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពអ្នកទាំងនោះ ទន្ទឹមនឹងការសហការធ្វើការរួមគ្នាឲ្យបានជិតស្និទ្ធក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនានាដល់មន្ត្រីរាជការដែលបម្រើការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

២.២.២ ការអន្តរាគមន៍ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវគាំទ្រក្នុងការផ្តល់កម្មវិធីអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យកាន់តែប្រសើរ ជាពិសេសសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិណាដែលមានតម្រូវការជាក់ស្តែង។ ជាមួយនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក៏ត្រូវជំរុញរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យខិតខំរៀបចំសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពផ្សេងៗទៀត ដូចមានកំណត់ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី១ខាងលើនៅអង្គភាពរបស់ខ្លួន តាមរយៈការលើកទឹកចិត្ត និងការរៀបចំឱ្យមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រចាំបាច់ ដូចជា ទីកន្លែងស្វ័យសិក្សា បណ្ណាល័យ និងគ្រូណែនាំក្នុងការអនុវត្តការស្រាវជ្រាវ និងការសិក្សាដោយខ្លួនឯង ជាដើម។

២.២.៣ ការសិក្សាអំពីការដំឡើងការិយាល័យកសាងសមត្ថភាពជាទីចាត់ការ

ការសិក្សាលទ្ធភាពក្នុងការដំឡើងការិយាល័យកសាងសមត្ថភាពជាទីចាត់ការ ជាចំណុចមួយដែលមានកំណត់នៅក្នុងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី២ (២០២១-២០៣០)។ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវគិតគូរសិក្សាឲ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយជាមួយគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ជាពិសេសលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដើម្បីកំណត់អំពីចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ ក៏ដូចអនុសាសន៍ជាជម្រើសនានា ពាក់ព័ន្ធការដំឡើងការិយាល័យកសាងសមត្ថភាពជាទីចាត់ការ និងត្រូវរៀបចំរបាយការណ៍លទ្ធផលស្រាវជ្រាវទាំងនោះ ដាក់ជូនទៅថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងមហាផ្ទៃពិនិត្យ និងសម្រេច។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការពង្រឹងការងារស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ស្ថាប័នអប់រំ ពិសេសក្នុងបរិបទសាកលភាវូបនីយកម្ម និងឌីជីថលនីយកម្ម អាស្រ័យដោយការលេចឡើងនូវចំណេះដឹង និងការប្រែប្រួលថ្មីៗជាប្រចាំយ៉ាងលឿនរហ័ស និងពិបាកស្មានទុក ដែលអាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ការបម្រើសេវាសាធារណៈ ក៏ដូចការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីសាធារណៈ។ ការស្រាវជ្រាវល្អនិងត្រឹមត្រូវផ្តល់ព័ត៌មាន និងឬទិន្នន័យជាក់លាក់ប្រកបដោយលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់យកទៅប្រើប្រាស់ដោយភាពជឿជាក់ និងប្រសិទ្ធភាព ជាពិសេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមនៅមូលដ្ឋាន និងការបណ្តុះបណ្តាលជាដើម។ ក្នុងន័យនេះ ក្រៅពីការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានមានទស្សនវិស័យប្រែក្លាយជាស្ថាប័នស្រាវជ្រាវប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈមួយដែលមានជំនាញពិតប្រាកដលើការងារអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានប្រកបដោយចីរភាព និងបរិយាបន្ន។ ឆ្លើយតបទៅនឹងទស្សនវិស័យនេះ ក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំខាងមុខ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើ៖

- ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ
- ការបង្កើនសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ និង
- ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ។

៣.១ ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវអាចត្រូវបានយកទៅប្រើប្រាស់ និងមានផលប្រយោជន៍ទៅបាន លុះត្រាណាការស្រាវជ្រាវនោះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយត្រឹមត្រូវប្រកបដោយលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ និងមានគុណភាពខ្ពស់។ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវមានមូលធនមនុស្សសមស្រប ប្រកបដោយចំណេះដឹងនិងជំនាញពិតប្រាកដនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ ហេតុនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំពង្រឹងសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវដល់មន្ត្រីរបស់ខ្លួន ក៏ដូចខិតខំកៀរគរធនធានមនុស្សប្រកបដោយបទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាពពីក្រៅបន្ថែមទៀត ដើម្បីមកចូលរួមធ្វើការស្រាវជ្រាវនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងារស្រាវជ្រាវរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។

៣.១.១ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី

តម្រូវការផ្នែកទន់ និងផ្នែករឹងក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការងារស្រាវជ្រាវត្រូវកំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ ជាក់លាក់ និងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ឆ្លើយតបឲ្យបានទាន់ពេលវេលា និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីស្រាវជ្រាវ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ ការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីឬវែង ការចូលរួមសិក្ខាសាលា វេទិកា និងការចុះទៅធ្វើកម្មសិក្សាអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅស្ថាប័នស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀត ជាការចាំបាច់ដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ និងលើកទឹកចិត្តជាប្រចាំ ដើរទន្ទឹមនឹងការខិតខំកៀរគរធនធានមនុស្សដែលមានជំនាញនិងបទពិសោធន៍ស្រាប់មកចូលរួមធ្វើការងារស្រាវជ្រាវនៅសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ ក្រៅពីនេះ ការរៀបចំមធ្យោបាយគាំទ្រកិច្ចការស្រាវជ្រាវឲ្យបានសមស្របក៏ជួយជំរុញឲ្យសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ ក៏ដូចដំណើរការស្រាវជ្រាវប្រព្រឹត្តទៅ

ដោយរលូន និងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ក្នុងនោះរួមមានដូចជា ការរៀបចំឲ្យមានកញ្ចប់ថវិកាសមស្រប សម្រាប់ចុះបេសកកម្ម ការរៀបចំឲ្យមានបណ្ណាល័យដែលមានឯកសារសមស្រប និងការបំពាក់ឧបករណ៍បច្ចេកទេស ដូចជា កុំព្យូទ័រ ម៉ាស៊ីនថត និងម៉ាស៊ីនបោះពុម្ពជាដើម។ល។

៣.១.២ ការរៀបចំសៀវភៅណែនាំអំពីការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីធានាឲ្យការស្រាវជ្រាវមានសង្គតិភាព និរន្តរភាព និងប្រកបដោយគុណភាព ត្រូវរៀបចំឲ្យមានសៀវភៅណែនាំអំពីការស្រាវជ្រាវសម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ជាពិសេសសម្រាប់នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវនិងផ្សព្វផ្សាយ។ សៀវភៅណែនាំអំពីការស្រាវជ្រាវ អាចបញ្ចូលនូវខ្លឹមសារសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចជា គន្លឹះក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងការកំណត់ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ ការវិភាគទិន្នន័យ ទំរង់របាយការណ៍ ការប្រើប្រាស់លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងព័ត៌មានអំពីស្ថាប័ន និងឬប្រភពស្រាវជ្រាវសំខាន់ៗជាដើម។ល។

៣.២ ការបង្កើនសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ

ការបង្កើនសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ សំដៅពង្រឹងសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវរបស់មន្ត្រីសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន តាមរយៈការអនុវត្តការងារស្រាវជ្រាវជាក់ស្តែងតាមគ្រប់ទម្រង់ ក្នុងនោះរួមមានកិច្ចការដូចជាៈ

- ការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌស្រាវជ្រាវរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
- ការរៀបចំករណីសិក្សា និងគោលនយោបាយសង្ខេប
- ការរៀបចំឯកសារស្រាវជ្រាវ និង
- ការរៀបចំគម្រោងស្រាវជ្រាវរួម ជាដើម។

៣.២.១ ការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌស្រាវជ្រាវរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំក្របខ័ណ្ឌស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួនឲ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីជាផែនទីចង្អុលផ្លូវ ក្នុងការកំណត់សកម្មភាព វិស័យ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ជាពិសេសត្រូវផ្តោតការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទដែលជាតម្រូវការចំពោះមុខ និងរយៈពេលមធ្យម។ ក្របខ័ណ្ឌស្រាវជ្រាវនេះត្រូវមានការពិគ្រោះយោបល់ឲ្យបានទូលំទូលាយក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ជាពិសេសអង្គភាពចំណុះទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អង្គការ សង្គមស៊ីវិល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាដើម។

៣.២.២ ការរៀបចំករណីសិក្សា និងគោលនយោបាយសង្ខេប

ករណីសិក្សា និងគោលនយោបាយសង្ខេប ជាឯកសារស្រាវជ្រាវដែលមិនចំណាយពេលវេលា និងធនធានច្រើន ប៉ុន្តែមានសារៈសំខាន់បម្រើឲ្យការបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចជាមូលដ្ឋានសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ និងឬអ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្តផ្នែកគោលនយោបាយ។ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំ និងចងក្រងករណីសិក្សា និងឬគោលនយោបាយសង្ខេបឲ្យបានច្រើនលើប្រធានបទពាក់ព័ន្ធអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន និងអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងសង្គម ក៏ដូចជាបទពិសោធន៍គួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ដែលកើតមានឡើងនៅតាមរដ្ឋបាល

មូលដ្ឋាននីមួយៗ។ ជាមួយនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក៏ត្រូវមានវិធានការច្បាស់លាស់ក្នុងការជំរុញការប្រើប្រាស់នូវករណីសិក្សា និងឬគោលនយោបាយសង្ខេបដែលបានរៀបចំ និងចងក្រងឲ្យបានទូលំទូលាយផងដែរ។

៣.២.៣ ការរៀបចំឯកសារស្រាវជ្រាវ

ទន្ទឹមការរៀបចំឯកសារស្រាវជ្រាវខ្លីៗ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការសរសេរឯកសារស្រាវជ្រាវដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនិងវិជ្ជាជីវៈ ដោយប្រើវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវជាស្តង់ដារ ដែលលទ្ធផលនៃការងារស្រាវជ្រាវទាំងនេះនឹងក្លាយជាប្រយោជន៍សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ ក៏ដូចមន្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អ្នកស្រាវជ្រាវ សិស្សនិស្សិត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។

ប្រធានបទសំខាន់ៗដែលអាចយកមកធ្វើការពិចារណាធ្វើការស្រាវជ្រាវឲ្យបានស៊ីជម្រៅ ដើម្បីចងក្រងជាឯកសារស្រាវជ្រាវមានដូចជា អភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា បរិវត្តកម្មឌីជីថលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អន្តរទំនាក់ទំនងរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការចូលរួមរបស់តួអង្គនានាក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន ការរៀបចំគោលនយោបាយនៅមូលដ្ឋាន ការដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅមូលដ្ឋាន ការរៀបចំសហគមន៍មូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា ជាដើម។ល។ ជារួម ប្រធានបទស្រាវជ្រាវជាអាទិភាពគួរផ្តោតលើប្រធានបទដែលមានភាពពាក់ព័ន្ធយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងប្រតិបត្តិការការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សំដៅរួមចំណែកធ្វើឲ្យការបម្រើសេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានមានលក្ខណៈកាន់តែប្រសើរ។

៣.២.៤ ការរៀបចំគម្រោងស្រាវជ្រាវរួម

ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព និងវិសាលភាពនៃការងារស្រាវជ្រាវ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំផ្តួចផ្តើម និងកៀរគរការចូលរួមទាំងធនធានបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីរៀបចំឱ្យមានជាគម្រោងស្រាវជ្រាវរួម ដែលត្រូវអនុវត្តរួមគ្នាជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានាទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស។ ការស្រាវជ្រាវរួមគ្នាជាមួយស្ថាប័នស្រាវជ្រាវអាជីព និងឬស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធអាចជួយបង្កើនសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវរបស់មន្ត្រីសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក៏ដូចគុណភាពនៃលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងភាពទទួលយកបាននៃលទ្ធផលស្រាវជ្រាវទាំងនោះ។

៣.៣ ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

គោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវ គឺដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មាន ទិន្នន័យ និងការវិភាគគ្រប់ជ្រុងជ្រោយតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ក៏ដូចអនុសាសន៍នានាដើម្បីធ្វើសកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងកិច្ចការអ្វីមួយ ហេតុនេះ លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវត្រូវផ្សព្វផ្សាយឲ្យបានទូលំទូលាយ ទៅដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ រួមទាំងសាធារណជន ជាពិសេសមន្ត្រីរាជការដែលបម្រើការងារនៅទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នផ្សេង ព្រមទាំងក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រីរាជការដែលបម្រើការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រី ព្រមទាំងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតដែលត្រូវការយកទៅប្រើប្រាស់តាមគោល

បំណាងផ្សេងៗ។ ការផ្សព្វផ្សាយអាចធ្វើឡើងតាមរយៈការបោះពុម្ព ការផ្សព្វផ្សាយតាមបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម និងការរៀបចំជាសិក្ខាសាលានិងវេទិកាផ្សព្វផ្សាយជាដើម។

៣.៣.១ ការបោះពុម្ពលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

ទោះបីមានភាពជឿនលឿនផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលដែលឯកសារភាគច្រើនអាចងាយស្រួលរក និងងាយស្រួលប្រើប្រាស់ តាមរយៈការបម្លែងជាឯកសារទុនរក្សាទុកនៅក្នុងឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិចយ៉ាងណាក្តី ការបោះពុម្ពឯកសារស្រាវជ្រាវជាសៀវភៅ ទស្សនាវដ្តី និងឬព្រឹត្តិបត្រ នៅតែជាមធ្យោបាយមិនអាចមើលរំលងបាន ដោយសារឯកសាររឹងទាំងនេះមានភាពទាក់ទាញរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់អ្នកអានក្នុងការប្រើប្រាស់ និងឬអាននៅពេលត្រូវការ។ ហេតុនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបោះពុម្ពព្រឹត្តិបត្រ *វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ* ព្រមទាំងឯកសារស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួនឲ្យបានទៀងទាត់ និងប្រកបដោយគុណភាព។

៣.៣.២ ការផ្សព្វផ្សាយតាមបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម

ក្នុងបរិបទនៃការរីកចំរើនបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ បណ្តាញសង្គមជាមធ្យោបាយផ្សព្វផ្សាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព លឿនរហ័ស និងមិនចំណាយធនធានច្រើន ព្រមទាំងអាចទៅដល់ក្រុមគោលដៅជាអ្នកអានច្រើននៅគ្រប់ទីកន្លែងទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស។ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំផ្សព្វផ្សាយតាមបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម ក៏ដូចគេហទំព័រ និងកម្មវិធី App Mobile របស់ខ្លួន នូវព្រឹត្តិបត្រ ក៏ដូចឯកសារស្រាវជ្រាវដែលបានផលិត ដើម្បីអាចទៅដល់ក្រុមគោលដៅកាន់តែច្រើនតាមដែលអាចធ្វើបាន។ ការផ្សព្វផ្សាយទាំងនេះអាចធ្វើឡើងជាឯកសារ រូបភាព វីដេអូ ឬសារសំឡេងជាដើម។

៣.៣.៣ ការរៀបចំវេទិកា សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយ

វេទិកា និងឬសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ ក៏ជាយន្តការដ៏មានសារៈសំខាន់ និងប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការផ្តល់ឱកាសចែករំលែក ផ្លាស់ប្តូរយោបល់ ក៏ដូចផ្សព្វផ្សាយអំពីការរកឃើញថ្មី និងឬការវិវត្តថ្មី ដែលទទួលបានការពីការស្រាវជ្រាវ ក៏ដូចការអនុវត្តជាក់ស្តែងពីប្រតិបត្តិករ។ ព្រឹត្តិការណ៍បែបនេះគួររៀបចំឲ្យបានទៀងទាត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ និងអញ្ជើញអ្នកចូលរួមឲ្យបានទូលំទូលាយពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ការជំរុញការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ និងនវានុវត្តន៍

ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិសំដៅដល់ការផ្សាភ្ជាប់ការស្រាវជ្រាវទៅនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដែលនឹងរួមចំណែកដោះស្រាយបញ្ហាជាក់លាក់ណាមួយ។ វិធីសាស្ត្រនេះ ជួយឲ្យអ្នកសិក្សាអាចយកទ្រឹស្តីទៅផ្សាភ្ជាប់ការអនុវត្តជាក់ស្តែង តាមរយៈការអនុវត្តសាកល្បងនូវដំណោះស្រាយនានាដែលអាចមាន សំដៅធានាបានដំណោះស្រាយមួយដែលមានលក្ខណៈសមស្រប មានប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទជាក់លាក់នៅមូលដ្ឋាន ដែលតាមរយៈការអនុវត្តនេះ នឹងជំរុញឲ្យអ្នកសិក្សាអាចបណ្តុះគំនិតនវានុវត្តន៍ ក៏ដូចយល់ដឹងពីដំណើរការក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយសមស្រប នៅពេលជួបបញ្ហាប្រឈមក្នុងពេលបំពេញការងារនៅអង្គភាពរបស់ខ្លួន។

ដើម្បីធានាជោគជ័យនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានភាពម្ចាស់ការក្នុងការចាត់ចែងការងារនៅមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនប្រកបដោយភាពឆ្លើយតប បរិយាបន្ន និងចីរភាព ដែលទាមទារឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗត្រូវមានសមត្ថភាពបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គណនេយ្យភាព និងនវានុវត្តន៍។ សមត្ថភាពនវានុវត្តន៍ជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការបម្រើសេវាសាធារណៈ ក៏ដូចការអភិវឌ្ឍនៅមូលដ្ឋានដោយសារតែសេចក្តីត្រូវការ និងបញ្ហាប្រឈមនៅមូលដ្ឋាននីមួយៗមានភាពខុសគ្នាពីតំបន់មួយ ទៅតំបន់មួយ អាស្រ័យលើលក្ខណៈប្រជាសាស្ត្រ ភូមិសាស្ត្រ និងការរីកចំរើននៃសេដ្ឋកិច្ច សង្គម ក៏ដូចបច្ចេកវិទ្យា។ ក្នុងន័យនេះ យុទ្ធសាស្ត្រនេះផ្តោតលើការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ក៏ដូចការបញ្ជ្រាបផ្នត់គំនិតនវានុវត្តន៍ក្នុងការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៤.១ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន

ចង្កោមសកម្មភាពនេះផ្តោតលើការជំរុញការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននៅក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស។ ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ជាសូចនាករសំខាន់មួយក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពជីវិតរបស់ប្រជាជននៅមូលដ្ឋាន ដែលនេះជាគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចម្បងមួយនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅកម្ពុជា។ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានមានទស្សនវិស័យប្រែក្លាយស្ថាប័នរបស់ខ្លួនជាមណ្ឌលចំណេះដឹងជំនាញ (Think-tank) អំពីការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមនៅមូលដ្ឋាន ដើម្បីឈានទៅបណ្តុះបណ្តាល និងគាំទ្ររដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅកម្ពុជាឲ្យកាន់តែមានសមត្ថភាពក្នុងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនប្រកបដោយចីរភាព និងបរិយាបន្ន។

៤.១.១ ការសរសេរសៀវភៅគោលអំពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន

ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានទាំងក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ជាម៉ូឌុលសិក្សាសំខាន់មួយនៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ ចំពោះមុខ មុខវិជ្ជានេះមានការពិបាកស្វែងរកគ្រូជំនាញទាំងផ្ទៃក្នុង និងផ្ទៃក្រៅដែលមានជំនាញ និងការស្រាវជ្រាវច្បាស់លាស់លើមុខវិជ្ជានេះ ហេតុនេះ ការសរសេរសៀវភៅគោលអំពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ជាមធ្យោបាយល្អមួយ ដើម្បីធានាគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ប្រធានបទដ៏ចាំបាច់ និងមានសារៈសំខាន់នេះ។ ដើម្បីធានាគុណភាពនៃសៀវភៅគោលនេះ គួរខិតខំកៀរគរឲ្យមានការចូលរួមពីអ្នកមានជំនាញ ក៏ដូចអ្នកមានបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធការងារនេះពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន ទាំងជាតិ និងអន្តរជាតិ និងត្រូវយកទៅពិគ្រោះយោបល់ឲ្យបានទូលំទូលាយជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ជាពិសេសរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអ្នកជំនាញ សំដៅធានាឲ្យខ្លឹមសារនៃសៀវភៅនេះមានការទទួលស្គាល់ និងការទទួលយកបានទាំងអស់គ្នា។

៤.១.២ ការរៀបចំឯកសារស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន

ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានមានវិសាលភាពធំ និងអាចគ្របដណ្ដប់លើប្រធានបទជាច្រើន។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី ការស្រាវជ្រាវស៊ីជម្រៅ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយប្រកបដោយលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រលើជ្រុងណាមួយ និងឬមួយចំនួននៃកិច្ចការងារនេះ ក៏មានសារៈសំខាន់ និងសារប្រយោជន៍សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការជំរុញការអភិវឌ្ឍនៅមូលដ្ឋានផងដែរ។ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំរៀបចំឯកសារស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទជាក់លាក់ឲ្យបានច្រើនតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីអ្នកពាក់ព័ន្ធអាចយកទៅប្រើប្រាស់ទាំងក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ ការស្រាវជ្រាវ ការបណ្ដុះបណ្ដាល ក៏ដូចការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីសាធារណៈទូទៅ ជាពិសេស មន្ត្រីរាជការនៅទីស្ដីការក្រសួងមហាផ្ទៃ ព្រមទាំងក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រីរាជការនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជាមូលដ្ឋានក្នុងការកំណត់ប្រធានបទសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានគួរធ្វើការស្រាវជ្រាវស៊ីជម្រៅយ៉ាងហោចណាស់ឲ្យបាន ២ប្រធានបទ ក្នុង១ឆ្នាំ ដោយផ្ដោតអាទិភាពលើការងារណាដែលមានសារសំខាន់ ចាំបាច់ និងអាទិភាពចំពោះមុខ ព្រមទាំងផ្ដល់ប្រយោជន៍ជាទូទៅសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ដូចក្រសួងមហាផ្ទៃ និងរាជរដ្ឋាភិបាលទាំងមូល។

៤.១.៣ ការចុះទស្សនកិច្ចសិក្សាឈ្វេងយល់អំពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស

អ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវមានទស្សនៈវែងឆ្ងាយ និងចំណេះដឹងទូលំទូលាយ ដោយមិនត្រូវមើលឃើញនូវអ្វីដែលនៅជុំវិញខ្លួននោះទេ។ ការស្គាល់តែបរិបទនៅក្នុងប្រទេស និងឬតំបន់របស់ខ្លួន ធ្វើឲ្យអ្នកស្រាវជ្រាវ និងឬប្រតិបត្តិករមិនមានទស្សនៈថ្មី ប្លែក និងទូលំទូលាយនោះឡើយ ហេតុនេះ ការរៀនសូត្របន្ថែមដោយផ្ទាល់ពីទិដ្ឋភាពខាងក្នុង និងខាងក្រៅឲ្យបានច្រើន តាមរយៈការចុះទស្សនកិច្ចសិក្សាដោយផ្ទាល់ ដើម្បីស្វែងយល់ពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានជាក់ស្ដែងនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស នឹងជួយឲ្យការសរសេរអត្ថបទស្រាវជ្រាវមានលក្ខណៈកាន់តែប្រសើរ។ ម្យ៉ាងទៀត ការបញ្ជ្រាបការចុះទស្សនកិច្ចសិក្សាដោយផ្ទាល់អំពីស្ថានភាព និងរបៀបនៃការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក៏ជាមធ្យោបាយដ៏ប្រសើរ ក្នុងការលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង និងទស្សនៈក្នុងការគិតរបស់សិក្ខាកាមផងដែរ។ ទស្សនកិច្ចសិក្សានេះត្រូវធ្វើជាប្រចាំឆ្នាំ ដែលអាចធ្វើឡើងយ៉ាងតិចមួយដង ឬច្រើនជាងនេះ ផ្អែកតាមធនធានដែលមាន។

៤.២ ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពនវានុវត្តន៍

នវានុវត្តន៍ជាដំណើរការនៃការប្រើប្រាស់ចំណេះដឹង និងឬបច្ចេកវិទ្យា ដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងឬកែលម្អផលិតកម្ម ឬសេវាកម្មឲ្យមានលក្ខណៈកាន់តែប្រសើរជាងមុន។ ក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ នវានុវត្តន៍សំដៅដល់ការប្រើប្រាស់ចំណេះដឹង គំនិត វិធីសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការបំពេញការងារ ការបម្រើសេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍ។ ក្នុងន័យនេះ នវានុវត្តន៍ជាធាតុផ្សំមិនអាចខ្វះបាននៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដោយសារតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋានមានការប្រែប្រួលឥតឈប់ឈរ និងមានភាពខុសគ្នាពីតំបន់មួយ ទៅតំបន់មួយ ដែលទាមទារឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានសមត្ថភាពក្នុងការឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គណនេយ្យភាព សមធម៌ និងបរិយាបន្ន។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំរៀបចំឲ្យមានកម្មវិធីសិក្សាអំពីនវានុវត្តន៍ ព្រមទាំងមធ្យោបាយ សម្ភារសមស្របសម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

៤.២.១ ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាអំពីនវានុវត្តន៍

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំឲ្យមាន កម្មវិធីសិក្សាអំពីនវានុវត្តន៍ ដើម្បីបណ្តុះផ្នត់គំនិតនវានុវត្តន៍នៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់សិក្ខាកាម ទាំងសិក្ខាកាមមកពីទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងមកពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ កម្មវិធីសិក្សានេះត្រូវធានាឲ្យសិក្ខាកាមអាចផ្លាស់ប្តូរទម្លាប់ចាស់ដែលតែងតែធ្វើអ្វីដដែលៗ មកជាទម្លាប់ថ្មី ដែលជាទម្លាប់អភិវឌ្ឍខ្លួនជាប្រចាំដោយមិននៅមួយកន្លែង តាមរយៈការលើកកម្ពស់ ការកែច្នៃ និងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ឥតឈប់ឈរនូវអ្វីដែលខ្លួនកំពុងធ្វើ ដើម្បីឈានឆ្ពោះទៅរកការរីកចំរើនកាន់តែប្រសើរជាងមុន ស្របតាមការវិវត្តឥតឈប់ឈរនៃសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងបច្ចេកវិទ្យា ព្រមទាំងសេចក្តីត្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

កម្មវិធីសិក្សាអំពីនវានុវត្តន៍ ត្រូវផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលមិនត្រឹមតែទ្រឹស្តី ប៉ុន្តែត្រូវផ្សារភ្ជាប់ជាមួយការអនុវត្តសាកល្បងជាក់ស្តែងឲ្យបានច្រើន ដើម្បីធានាឲ្យសិក្ខាកាមដែលបញ្ចប់ការសិក្សាអាចប្រែក្លាយបទពិសោធន៍អនុវត្តន៍សាកល្បងនៃការធ្វើនវានុវត្តន៍ទាំងនោះ ទៅជាការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅកន្លែងបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។

៤.២.២ ការរៀបចំមធ្យោបាយ និងសម្ភារសម្រាប់គាំទ្រការសិក្សាអំពីនវានុវត្តន៍

ដើម្បីឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលអំពីនវានុវត្តន៍មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំឲ្យមាន សាលនវានុវត្តន៍ (Innovation Lab) ដែលបំពាក់ដោយសម្ភារ បរិក្ខា និងមធ្យោបាយចាំបាច់សម្រាប់ឲ្យមន្ត្រី សិក្ខាកាម និងអ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់ ក្នុងការធ្វើពិសោធន៍សាកល្បងនូវគំនិតច្នៃប្រឌិត ក៏ដូចប្រើប្រាស់ជាកន្លែងសម្រាប់ការបំផុសឲ្យមានគំនិតថ្មីៗជាដើម។ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានអាចសិក្សាស្រាវជ្រាវគំរូសាលនវានុវត្តន៍របស់គ្រឹះស្ថាន ឬស្ថាប័នប្រហាក់ប្រហែលទាំងក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស ដើម្បីមានមូលដ្ឋានក្នុងការគិតគូររៀបចំសាលនវានុវត្តន៍របស់ខ្លួន ស្របតាមតម្រូវការ។

៤.២.៣ ការចងក្រងបទពិសោធន៍នវានុវត្តន៍នៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស

បន្ថែមលើការរៀបចំកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីនវានុវត្តន៍ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក៏ត្រូវខិតខំចងក្រងបទពិសោធន៍នវានុវត្តន៍ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស ដែលនឹងផ្ដល់នូវឧទាហរណ៍ជាក់ស្ដែងអំពីការដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ សំដៅជំរុញឱ្យមានគំនិតផ្ដួចផ្ដើម ឬដំណោះស្រាយថ្មីប្រកបដោយនវានុវត្តន៍។ បទពិសោធន៍នវានុវត្តន៍ទាំងនេះត្រូវផ្សព្វផ្សាយទូលំទូលាយជាប្រចាំតាមរូបភាពផ្សេងៗ ជាពិសេសក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធនៅទីស្ដីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៤.២.៤ ការរៀបចំអនុវត្តគម្រោងសាកល្បងនៅមូលដ្ឋាន

ការបណ្ដុះគំនិតនវានុវត្តន៍អាចទទួលបានលទ្ធផលកាន់តែប្រសើរ ប្រសិនបើដំណើរការនោះមានការដាក់បញ្ចូលនូវការអនុវត្តសាកល្បងជាក់ស្ដែងដោយសិក្ខាកាម ដែលតាមរយៈការអនុវត្តសាកល្បងជាបន្តបន្ទាប់ និងការសិក្សាស្វែងយល់អំពីចំណុចល្អ និងចំណុចខ្វះខាត ហើយធ្វើការកែសម្រួលឡើងវិញ សិក្ខាកាមអាចស្វែងរកបាននូវដំណោះស្រាយដែលសមស្រប និងល្អប្រសើរបំផុត ដែលអាចទទួលយកបានដោយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

ដំណើរការអនុវត្តសាកល្បងទាមទារពេលវេលា មធ្យោបាយ និងធនធានសម្រាប់ការអនុវត្ត ហេតុនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវសិក្សា រៀបចំជាយុទ្ធសាស្ត្រឲ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីអាចកៀរគរការគាំទ្រ និងធនធានទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសតាមរយៈការរៀបចំជាគម្រោងសាកល្បងជាក់លាក់ សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមជាក់ស្ដែងណាមួយនៅមូលដ្ឋាន។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥÷ ការគ្រប់គ្រងសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងការធ្វើទំនើបកម្ម

ដោយសារតែការវិវត្តនៃសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ត្រូវធ្វើការកែលម្អ និងធ្វើទំនើបកម្មនីតិវិធីការងារជាប្រចាំ ដើម្បីដើរទាន់សភាពការណ៍ប្រទេសជាតិ តំបន់ និងសាកលលោក ជាពិសេស ក្នុងគោលដៅបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ ក្នុងការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ច ស្របតាមបេសកកម្មរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក៏ដូចក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់អំពីវិន័យ របៀបរបបការងារ និងនីតិវិធីក្នុងការបំពេញការងារនឹងរួមចំណែកធ្វើឲ្យប្រព័ន្ធការងាររបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានរឹងមាំ មានសង្គតិភាព និងដំណើរការរលូនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព ព្រមទាំងអាចកាត់បន្ថយការិយាធិបតេយ្យ និងធានាបាននូវបរិស្ថានការងារ ក៏ដូចបរិស្ថានរៀនសូត្រប្រកបដោយផាសុកភាព និងមនោរម្យ។

ក្នុងន័យដូចខាងលើ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានយកចិត្តទុកដាក់លើការងារចាំបាច់មួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ការរៀបចំនីតិវិធីការងារ និងការគ្រប់គ្រងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ
- ការធ្វើបរិវត្តកម្មឌីជីថល
- ការពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រី

៥.១ ការរៀបចំនីតិវិធីការងារ និងការគ្រប់គ្រងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ

ដើម្បីធានាបាននូវសង្គតិភាព និងនិរន្តរភាពការងារបានល្អប្រសើរ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ត្រូវរៀបចំឲ្យមានសៀវភៅណែនាំពាក់ព័ន្ធការងារចាំបាច់មួយចំនួន មានជាអាទិ៍ ការងាររដ្ឋបាល ការងារបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ហិរញ្ញវត្ថុ និងលទ្ធកម្ម និងការគ្រប់គ្រង ជួសជុល ថែទាំ និងកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនានារបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន... ជាដើម។

៥.១.១. ការរៀបចំនីតិវិធីរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក

នីតិវិធីរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ជាកិច្ចការសំខាន់ដែលធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពនៃការបំពេញការងារនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌសមត្ថកិច្ចរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ ការងារទាំងនេះត្រូវធានាឲ្យបាននូវភាពរលូន គុណភាព ភាពងាយស្រួល ភាពលឿនរហ័ស តម្លាភាព និងភាពជឿជាក់ ដោយត្រូវខិតខំកាត់បន្ថយឲ្យបានជាអតិបរមានូវការិយាធិបតេយ្យដែលមិនចាំបាច់។

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំ សៀវភៅណែនាំស្តីពីនីតិវិធីរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ដោយក្នុងនោះត្រូវកំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ពាក់ព័ន្ធចំណុចសំខាន់ៗ ដូចជា វិន័យ ក្រមសីលធម៌ របៀបរបបការងារ និងនីតិវិធីនៃលំហូរឯកសារ ការគ្រប់គ្រងឯកសារ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកជាដើម។

៥.១.២. ការរៀបចំនីតិវិធីគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ និងលទ្ធកម្ម

ស្របតាមច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានជាធរមាន សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំ សៀវភៅណែនាំស្តីពីនីតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ និងលទ្ធកម្ម សម្រាប់ប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្នុងសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដើម្បីធានាឱ្យមន្ត្រីទទួលបន្ទុក ក៏ដូចមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតមានភាពងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តការងារប្រកបដោយភាពច្បាស់លាស់ សង្គតិភាព និងនិរន្តរភាព។

៥.១.៣. ការរៀបចំនីតិវិធីគ្រប់គ្រងអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងអាហារដ្ឋាន

ដើម្បីឱ្យអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងអាហារដ្ឋានរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដំណើរការដោយរលូន ប្រកបដោយបរិយាកាសល្អប្រសើរ និងផាសុកភាព សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំឲ្យមាន សៀវភៅណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងអាហារដ្ឋាន។

ការគ្រប់គ្រងអន្តេវាសិកដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើចំណុចសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

- បង្កើតនីតិវិធី និងគោលការណ៍ណែនាំឱ្យបានច្បាស់លាស់ដូចជា ការកំណត់កម្រិតសំឡេង បំរាមគោចរ ទំនួលខុសត្រូវក្នុងការសម្អាត ការទទួលភ្ញៀវ អ្វីដែលត្រូវធ្វើ អ្វីដែលមិនត្រូវធ្វើ និងទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗផ្សេងទៀត ហើយត្រូវប្រាកដថា គោលការណ៍ទាំងនេះត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយច្បាស់លាស់ដល់អ្នកស្នាក់នៅទាំងអស់ និងអនុវត្តយ៉ាងតឹងរ៉ឹង
- បង្កើតបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកស្នាក់នៅដែលអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកស្នាក់នៅអាចរាយការណ៍ពីបញ្ហា ឬកង្វល់ផ្សេងៗបានដោយងាយស្រួល ហើយសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវប្រាកដថាបញ្ហាឬកង្វល់ដែលបានលើកឡើងដោយអ្នកស្នាក់នៅត្រូវបានឆ្លើយតប និងដោះស្រាយទាន់ពេលវេលា
- បង្កើតកាលវិភាគសម្អាតជាប្រចាំដើម្បីរក្សាអនាម័យ និងសោភណ្ឌភាព ដែលជាកត្តាសំខាន់សម្រាប់សុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់អ្នករស់នៅ រួមទាំងការគ្រប់គ្រងសំរាម
- ជំរុញស្មារតីសហគមន៍តាមរយៈការរៀបចំព្រឹត្តិការណ៍សង្គមនានា និងសកម្មភាពផ្សេងៗ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យអ្នករស់នៅបានស្គាល់គ្នា។

ការគ្រប់គ្រងអាហារដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើចំណុចដូចខាងក្រោម៖

- មុខម្ហូបត្រូវមានចំនួនសមស្រប ជាមួយតម្លៃ និងបរិមាណសមរម្យ ដែលអាចផ្តល់ជម្រើសជាច្រើនដល់អ្នកបរិភោគ
- អាហារដ្ឋានត្រូវរៀបចំឲ្យមានបរិយាកាសស្អាត អនាម័យ និងមិនមានក្លិន
- អនាម័យ និងគុណភាពចំណីអាហារត្រូវត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ ដើម្បីធានាសោភណភាព និងសុខុមាលភាពរបស់អ្នកបរិភោគ។

៥.១.៤ ការថែទាំ ជួសជុល និងអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ទីធ្លាសាលា

សាលារៀនត្រូវមានបរិស្ថានទីធ្លាស្អាត មនោរម្យ និងមធ្យោបាយ សម្ភារៈ បរិក្ខារសមស្របដែលទាក់ទាញឲ្យអ្នកសិក្សាចង់មកស្វ័យសិក្សានៅក្នុងទីធ្លាសាលារៀន ក៏ដូចបង្កបរិយាកាសអំណោយផលសម្រាប់ការសម្រាក លំហែ បន្ទាប់ពីការសិក្សា ឬពីការងារមួយថ្ងៃពេញ។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទីធ្លាសាលាឲ្យបានល្អប្រសើរ ដែលក្នុងនោះ កិច្ចការអាទិភាពដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់រួមមាន ការរៀបចំសួនច្បារ ការជីកស្រះទឹក កន្លែងហាត់ប្រាណ កន្លែងសិក្សាក្រៅថ្នាក់រៀន កន្លែងសម្រាកលំហែ និងសុវត្ថិភាព សណ្តាប់ធ្នាប់ អនាម័យក្នុងទីធ្លាសាលាទាំងមូល ជាដើម។ ជាមួយការរៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទាំងនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក៏ត្រូវរៀបចំឲ្យមានផែនការថែទាំ ជួសជុល និងអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទីធ្លាសាលាប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីធានាបាននូវសោភណភាព និងការប្រើប្រាស់យូរអង្វែងប្រកបដោយភាពមនោរម្យ។

៥.២ ការធ្វើបរិវត្តកម្មឌីជីថល

ការធ្វើបរិវត្តកម្មឌីជីថល គឺជាដំណើរការនៃការកែសម្រួលអភិបាលកិច្ច ធុរកិច្ច ឬដំណើរការការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពតាមរយៈការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងទិន្នន័យក្នុងទម្រង់ឌីជីថល។ ស្របតាមនិន្នាការពិភពលោក និងការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា ការធ្វើបរិវត្តកម្មឌីជីថលគឺជារបៀបវារៈដ៏ចាំបាច់ក្នុងការជំរុញកំណែទម្រង់ ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារនៅតាមស្ថាប័ន ក៏ដូចការបម្រើសេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋ។ ជាក់ស្តែង រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញគោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលឌីជីថលកម្ពុជា(២០២២-២០៣៥) ក៏ដូចយុទ្ធសាស្រ្តបញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១ដែលផ្តល់អាទិភាពទៅលើបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការបម្រើសេវាសាធារណៈឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ ក៏ដូចអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិឲ្យកាន់តែរីកចំរើន តាមរយៈការជំរុញការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលទាំងនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងវិស័យឯកជន។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការធ្វើបរិវត្តកម្មឌីជីថលទាំងក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការបំពេញការងាររបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលមានដូចជា ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ការរៀបចំថ្នាលបណ្តុះ-បណ្តាលឌីជីថល ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ ការរៀបចំប្រព័ន្ធទិន្នន័យអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន និងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ជាដើម។

៥.២.១ ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវធ្វើឌីជីថលនីយកម្មប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិកសំដៅធ្វើយ៉ាងណាកាត់បន្ថយជាអតិបរមានូវការប្រើប្រាស់វិធីសាស្រ្តក្នុងការបំពេញការងារតាមបែបប្រពៃណីដូចជាការបញ្ជូនឯកសារជាក្រដាសពីមួយដំណាក់កាលទៅមួយដំណាក់កាល ការរៀបចំរក្សាទុកឯកសារក្នុងក្រូណូ និងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មានមន្ត្រីរាជការតាមរយៈការប្រមូលសំណៅឯកសារទាំងអស់ឡើងវិញជាប្រចាំជាដើម។ល។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិកដែលនឹងរៀបចំនេះត្រូវរួមបញ្ចូលនូវការគ្រប់គ្រងចរន្តឯកសារតាមដំណាក់កាល ការផ្តល់យោបល់ឆ្លើយតបលើឯកសារចូល-ចេញ ការរក្សាទុកនិង

ការស្វែងរកឯកសារ ការគ្រប់គ្រងវត្តមានបុគ្គលិក ក៏ដូចការគ្រប់គ្រងនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មានបុគ្គលរបស់មន្ត្រីសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានជាដើម។ល។

៥.២.២ ការរៀបចំថ្នាលបណ្តុះបណ្តាលឌីជីថល

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំថ្នាលបណ្តុះបណ្តាលឌីជីថលដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចជាការបង្កើតភាពធន់ទៅនឹងវិបត្តិនានាដែលអាចកើតមានដោយថាហេតុ ដូចជាការឆ្លងរីករាលនៃជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩កាលពីចុងឆ្នាំ២០១៩ជាដើម។ ថ្នាលបណ្តុះបណ្តាលឌីជីថលនេះត្រូវគិតគូរដាក់បញ្ចូលមុខងារសិក្សា អប់រំឲ្យបានច្រើន រួមទាំងមុខងារគ្រប់គ្រង ក្នុងនោះរួមមានដូចជា ការចុះឈ្មោះចូលរៀន ការបង្កើតមាតិកាស្វ័យសិក្សា ការរៀបចំឯកសារសិក្សាជាទម្រង់អេឡិចត្រូនិច ការទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូនិងសិក្ខាកាម ការទំនាក់ទំនងរវាងសិក្ខាកាមនិងសិក្ខាកាម ការធ្វើតេស្ត ការស្ទាបស្ទង់និងឬការវាយតម្លៃតាមទម្រង់ឌីជីថលជាដើម។

៥.២.៣ ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល ជាប្រព័ន្ធដែលរក្សាទុកទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងនោះរួមមានដូចជា ឈ្មោះនិងរយៈពេលនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឈ្មោះគ្រូ ឈ្មោះអ្នកសម្របសម្រួលកម្មវិធី និងទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធសិក្ខាកាមជាដើម។ ប្រព័ន្ធនេះមានសារប្រយោជន៍អាចឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងដឹងថាសិក្ខាកាមបានចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលណាខ្លះកន្លងមកពាក់ព័ន្ធប្រធានបទអ្វី រយៈពេលប៉ុន្មានម៉ោងជាដើម។ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានបានរៀបចំឲ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលនេះរួចហើយ ប៉ុន្តែអាស្រ័យដោយធនធានមានកម្រិត ប្រព័ន្ធនេះនៅពុំទាន់ដំណើរការបានល្អនៅឡើយ។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ពិនិត្យ និងកែសម្រួលប្រព័ន្ធនេះថែមទៀត ដើម្បីអោយដំណើរការរលូន និងមានប្រសិទ្ធភាព។

៥.២.៤ ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ

ដើម្បីឲ្យមុខងារបណ្ណាល័យត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យតាមស្តង់ដារដែលមានការទទួលស្គាល់ជាទូទៅ និងត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឱ្យបានជាប់ជាប្រចាំទាំងធនធានឯកសាររឹង ទន់ ព្រមទាំងមុខងាររបស់ប្រព័ន្ធ។ ជាមួយនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរបស់ខ្លួនឲ្យមានជំនាញច្បាស់លាស់ ទាំងនៅក្នុងការប្រើប្រាស់ និងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធនេះ។

៥.២.៥ ការរៀបចំប្រព័ន្ធទិន្នន័យអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន

ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន ក៏ដូចជាការរៀបចំគោលនយោបាយសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនៅមូលដ្ឋានទាមទារឲ្យមានទិន្នន័យច្បាស់លាស់ ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវ ភាពជឿជាក់ និងមានលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី បច្ចុប្បន្នប្រព័ន្ធទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធទិន្នន័យសំខាន់ៗនៅមូលដ្ឋាននៅមានកម្រិតនៅឡើយ ដែលធ្វើឲ្យមន្ត្រីរាជការទាំង

នៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ អ្នកស្រាវជ្រាវ ព្រមទាំងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតមានការពិបាកក្នុងការស្វែងរកនៅពេលចាំបាច់ត្រូវការប្រើប្រាស់។

ដើម្បីឆ្លើយតបបញ្ហាប្រឈមខាងលើ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំប្រព័ន្ធទិន្នន័យអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានមួយដែលមានព័ត៌មាន និងទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ ព្រមទាំងត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាប្រចាំ។ ព័ត៌មាន និងទិន្នន័យទាំងនោះអាចជាព័ត៌មាន និងទិន្នន័យដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងភូមិសាស្ត្រ ប្រជា-សាស្ត្រ ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច ស្ថានភាពសង្គម សក្តានុពលមូលដ្ឋាន និងព័ត៌មាន ទិន្នន័យសំខាន់ៗផ្សេងទៀត ដែលបម្រើឲ្យជាពិសេសសម្រាប់ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន និងការរៀបចំគោល-នយោបាយនៅមូលដ្ឋាន។

៥.២.៦ ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ

ការរីកចំរើននៃបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាបានធ្វើឲ្យពិភពលោកស្ទើរតែគ្មានរនាំង។ ហេតុនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយរបស់ខ្លួនឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងអាចទៅដល់ក្រុមគោលដៅកាន់តែច្រើន កាន់តែប្រសើរ តាមរយៈការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ជាពិសេសសម្រាប់ក្រុមគោលដៅជាមន្ត្រីរាជការនៅទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយទាំងនោះអាចបន្តប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ដែលមានស្រាប់ និងខិតខំអភិវឌ្ឍឧបករណ៍ទាំងនោះឲ្យកាន់តែប្រសើរ រួមទាំងការរិះរកបង្កើតនូវយន្តការផ្សព្វផ្សាយថ្មីៗ ដូចជា កម្មវិធីផ្សាយផ្ទាល់ ជាដើម។ ទន្ទឹមនឹងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលឲ្យបានទូលំ-ទូលាយ មាតិកា និងខ្លឹមសារនៃការផ្សព្វផ្សាយក៏ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ពង្រឹងនិងពង្រីកជាប្រចាំ ដើម្បីធានាបាននូវគុណភាព និងភាពទាក់ទាញប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ និងបរិយាបន្ន។

៥.៣ ការពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រី

ធនធានមនុស្សប្រកបដោយសមត្ថភាព គឺជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់មិនអាចខ្វះបានក្នុងការបំពេញការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរបស់ខ្លួនជាប្រចាំ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងក្នុងពេលអនាគត ជាពិសេស តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុង និងការលើកកម្ពស់បរិយាកាស និងវប្បធម៌រៀនសូត្រនៅក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួន។

៥.៣.១ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុង

ការបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុង ជាមធ្យោបាយមានប្រសិទ្ធភាព និងមិនចំណាយធនធានច្រើន ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីនៅក្នុងអង្គភាព ដោយសារតែការងារនេះភាគច្រើនអាចធ្វើទៅបាន តាមរយៈធនធានដែលមាននៅក្នុងអង្គភាពស្រាប់។ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្ទៃក្នុង អាចរៀបចំឡើងតាមបែបផែនជាការបណ្តុះបណ្តាលតាមគោលការណ៍ "អ្នកចេះ បង្រៀនអ្នកមិនចេះ" ឬ "អ្នកចេះច្រើន បង្រៀនអ្នកចេះតិច" ឬក្នុងទម្រង់ជាការរៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក (Peer-to-Peer Learning) នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ និងឬកិច្ចពិភាក្សា ពិគ្រោះយោបល់ផ្សេងៗ ឬជាការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈការធ្វើការងារ (OJT—On-the-Job

Training) ឬការដឹកនាំ ណែនាំពីមន្ត្រីថ្នាក់លើ និងឬមន្ត្រីសិស្សច្បង (Coaching) ជាដើម។ ក្រៅពីនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក៏អាចអញ្ជើញវាគ្មិន និងឬអ្នកជំនាញពីក្រៅ ដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលលើប្រធានបទជាក់លាក់ណាមួយដល់មន្ត្រីសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន តាមតម្រូវការចាំបាច់ និងឬតាមធនធានដែលមាន។

៥.៣.២ ការរៀបចំបរិយាកាសរៀនសូត្រ

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមិនត្រឹមតែធ្វើឡើងតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវដោយស្ថាប័ន ឬអង្គភាពនីមួយៗនោះទេ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពអាចធ្វើឡើងតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗ ដែលគួរតែត្រូវបានអនុវត្តជាប្រចាំនៅកន្លែងការងារ។ បរិយាកាសការងារដែលលើកទឹកចិត្តដល់ការរៀនសូត្រ ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់ប្រតិបត្តិការ ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងឆន្ទៈរបស់មន្ត្រីរាជការក្នុងការបំពេញការងារ។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំរៀបចំបរិយាកាសរៀនសូត្រនៅកន្លែងការងារតាមគ្រប់ទម្រង់ និងគ្រប់មធ្យោបាយ សំដៅលើកកម្ពស់វប្បធម៌រៀនសូត្រ និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ តាមរយៈស្វ័យសិក្សា ការសិក្សារៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក (Peer-to-Peer Learning) ការផ្លាស់ប្តូរទំនួលខុសត្រូវ និងតួនាទី (Job Rotation) និងការគាំទ្រផ្សេងទៀតទាំងផ្នែកទន់ និងផ្នែករឹងតាមការចាំបាច់ ជាដើម។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៦÷ ការលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងសមិទ្ធកម្មការងារ

ដើម្បីលើកកម្ពស់វិសាលភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលក្នុងការបំពេញការងារ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំបង្កើនសកម្មភាពកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងភាពជាដៃគូជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន គ្រឹះស្ថានអប់រំ គ្រឹះស្ថានស្រាវជ្រាវ អង្គការ សង្គមស៊ីវិល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងវិស័យឯកជន សំដៅកៀរគរការចូលរួម និងការគាំទ្រតាមគ្រប់រូបភាព ទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ទន្ទឹមនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក៏ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពង្រឹងសមិទ្ធកម្មការងារ តាមរយៈការពង្រឹងគុណភាពនៃការរៀបចំផែនការ និងការពង្រឹងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។

៦.១ ការបង្កើនសកម្មភាពកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងភាពជាដៃគូ

ទន្ទឹមនឹងការខិតខំស្វែងរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការថ្មីៗ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវពង្រឹងការអនុវត្តកិច្ចសហប្រតិបត្តិការដែលមានស្រាប់ តាមរយៈការសហការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងឬគម្រោងរួមគ្នាឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីជំរុញក្របខ័ណ្ឌកិច្ចសហប្រតិបត្តិការដែលបានព្រមព្រៀងឲ្យដំណើរការដោយរលូន និងមានសកម្មភាពផុលផុស ដែលនឹងជំរុញឱ្យគូភាគីមានជំនឿទុកចិត្តគ្នាកាន់តែខ្លាំង មានភាពស្និទ្ធស្នាល និងមានឆន្ទៈក្នុងកិច្ចសហការជាបន្តបន្ទាប់ទៀត។

៦.១.១ ការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រប្រាស្រ័យទាក់ទង

ដើម្បីជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ក្នុងការពង្រឹង និងពង្រីកសកម្មភាពកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំឲ្យមានក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រប្រាស្រ័យទាក់ទង ដែលបរិយាយអំពីការងារសំខាន់ៗ ក៏ដូចដៃគូសំខាន់ៗដែលអាចជាគោលដៅនៃការធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្នុងនោះអាចរួមមានដូចជា ការបង្កើតឧបករណ៍ និងឬយន្តការទំនាក់-ទំនង ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយបែបប្រពៃណី និងបែបទំនើប ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រាស្រ័យទាក់ទង និងយន្តការនៃការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធជាដើម។

៦.១.២ ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការកសាងបណ្តាញ

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានជាស្ថាប័នវ័យក្មេង បើប្រៀបធៀបស្ថាប័នអប់រំដទៃដែលមានតួនាទីភារកិច្ចប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ ហេតុនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីវត្តមានក៏ដូចការងាររបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានទៅដល់ក្រុមគោលដៅឲ្យបានច្រើនតាមដែលអាចធ្វើបាន ជាពិសេស ក្នុងចំណោមមន្ត្រីសាធារណៈនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ សិស្ស និស្សិត សាធារណជន អង្គការ សង្គមស៊ីវិល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងវិស័យឯកជន ក្នុងគោលបំណងកសាងទំនាក់ទំនង ក៏ដូចកសាងបណ្តាញក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។

ពាក់ព័ន្ធការងារនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានអាចប្រើប្រាស់មធ្យោបាយជាច្រើនដូចជា ការរៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយប្រចាំឆ្នាំអំពីផែនការសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ការរៀបចំឯកសារផ្តល់ព័ត៌មានជា

សៀវភៅព័ត៌មាន ឬជាបដាផ្សព្វផ្សាយ ការចូលជាសមាជិកនៃអង្គការនិងឬសមាគមវិជ្ជាជីវៈ និងការផ្សព្វផ្សាយតាមប្រព័ន្ធបណ្ដាញសង្គមផ្សេងទៀតជាដើម។ ជាមួយនេះ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសង្គមឲ្យបានច្រើនតាមគ្រប់រូប និងគ្រប់មធ្យោបាយ ក៏ជួយឲ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងសាធារណជនមានការយល់ដឹង និងស្គាល់អំពីសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានផងដែរ។

៦.១.៣ ការផ្ដួចផ្ដើមរៀបចំសំណើគម្រោង និងសកម្មភាពនានា

មានសកម្មភាពជាច្រើនដែលអាចជួយជំរុញការកៀរគរកិច្ចសហការ និងការគាំទ្រពីដៃគូ ក្នុងនោះ ការផ្ដួចផ្ដើមរៀបចំសំណើគម្រោង និងឬសកម្មភាពជាក់លាក់ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយ សកម្មភាពអាទិភាព ក៏ដូចតម្រូវការជាក់ស្ដែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ស្ថាប័ន អង្គភាព សង្គម និងឬប្រជាពលរដ្ឋ ជាមធ្យោបាយដ៏ប្រសើរមួយដែលអាចលើកកម្ពស់កាលានុវត្តភាពជោគជ័យក្នុងការកៀរគរការចូលរួម និងការគាំទ្រពីដៃគូនានា។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ផ្ដួចផ្ដើមរៀបចំសំណើគម្រោង និងឬសកម្មភាពជាក់លាក់ឲ្យបានជាប្រចាំប្រកបដោយគុណភាព និងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីអាចយកទៅពិភាក្សា និងឬផ្សព្វផ្សាយស្វែងរកដៃគូសហការតាមការចាំបាច់។ ប្រភពដែលអាចជាដៃគូសហការមានច្រើន ក្នុងនោះមានដូចជា JICA, KOICA, Embassies, ADB, World Bank, IMF, UNDP អង្គការ សង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជនជាដើម។ល។

៦.១.៤ ការពង្រឹងយន្តការកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ

- **ការរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា**

ដើម្បីពង្រឹងយន្តការកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានគួររៀបចំឲ្យមានការចុះអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាជាផ្លូវការ ជាមួយដៃគូសំខាន់ៗដែលមានទស្សនវិស័យ និងបេសកកម្មប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ហើយផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ បន្ទាប់ពីការចុះអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវខិតខំផ្ដួចផ្ដើមឲ្យមានសកម្មភាព និងឬគម្រោងសហប្រតិបត្តិការគ្នាជាប្រចាំ ដោយមិនត្រូវទុកឲ្យការចុះអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា មានត្រឹមតែនៅលើក្រដាស ដោយមិនមានការផ្ដួចផ្ដើមធ្វើសកម្មភាពរួមគ្នានោះឡើយ។

- **ការងារទំនាក់ទំនងសាធារណៈ**

ការងារទំនាក់ទំនងសាធារណៈមានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក៏ដូចការកៀរគរការចូលរួម និងការគាំទ្រពីក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធនានានៅគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន ទាំងក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស។ ក្នុងន័យនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំឲ្យមានយន្តការ យុទ្ធសាស្ត្រ និងយុទ្ធវិធីច្បាស់លាស់ តាមគ្រប់រូបភាព ក្នុងការធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយដៃគូនានា ដោយផ្ដោតជាពិសេសជាមួយដៃគូសក្ដានុពល ទាំងជាតិ និងអន្តរជាតិ។

៦.២ ការពង្រឹងការរៀបចំផែនការ និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ

ការរៀបចំផែនការបានល្អ ប្រៀបដូចជោគជ័យពាក់កណ្ដាល ឆ្ពោះទៅរកគោលបំណងដែលបានកំណត់។ ផែនការ ជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ធ្វើការរួមគ្នា ឆ្ពោះទៅរកគោលដៅរួម និងជាឧបករណ៍បណ្ដុះធន្ធៈការងាររបស់មន្ត្រីផងដែរ។ ជាមួយនេះ ដើម្បីធានាជោគជ័យក្នុងការអនុវត្តផែនការដែលបានគ្រោងទុក សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក៏ត្រូវផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការពង្រឹងប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ ដោយត្រូវផ្ដោតលើការវាយតម្លៃផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម។

៦.២.១ ការពង្រឹងគុណភាពនៃការរៀបចំផែនការ

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវពង្រឹងគុណភាពនៃការរៀបចំផែនការ ទាំងផែនការរយៈពេលខ្លី មធ្យម និងរយៈពេលវែង។ ការរៀបចំផែនការទាំងនេះ ត្រូវមានលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ និងវិជ្ជាជីវៈ ដោយឈរលើគោលការណ៍នៃការចូលរួម ការពិគ្រោះយោបល់ និងការឯកភាពគ្នា។

ទន្ទឹមនេះ ផែនការទាំងនេះត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយឲ្យបានទូលំទូលាយ ទាំងក្នុងចំណោមថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក៏ដូចអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត សំដៅធានាឲ្យមានការចូលរួម និងការគាំទ្រតាមគ្រប់រូបភាព ពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន។

ជាមួយនេះ សម្រាប់មន្ត្រីសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដែលទទួលបន្ទុកអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយនៅក្នុងផែនការដែលបានកំណត់ ត្រូវខិតខំរៀបចំផែនការលម្អិតរបស់ខ្លួនបន្ត ដើម្បីឲ្យក្លាយជាផែនការប្រតិបត្តិការការងារប្រចាំថ្ងៃ សំដៅធានាយ៉ាងណាឲ្យផែនការដែលបានកំណត់រួមអាចប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូន តាមផែនការដែលបានគ្រោងទុក។

៦.២.២ ការរៀបចំប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃជាឧបករណ៍ដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងការធានាជោគជ័យនៃការអនុវត្តផែនការការងារដែលបានគ្រោងទុក និងជាមូលដ្ឋានសម្រាប់រៀបចំរបាយការណ៍តាមការកំណត់ផងដែរ។ ដើម្បីធានាឲ្យកិច្ចការនេះប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំឲ្យមានប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃសមស្រប រួមទាំងទម្រង់ជាក់លាក់ដែលផ្ដល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការធ្វើការវាស់វែងនូវវឌ្ឍនភាព ក៏ដូចបញ្ហាប្រឈមនានាដែលអាចកើតមានឡើងនៅក្នុងការអនុវត្តផែនការការងាររបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ ប្រព័ន្ធនេះគួររៀបចំជាឌីជីថលនីយកម្ម ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការប្រើប្រាស់ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ក៏ដូចផ្ដល់ភាពងាយស្រួលដល់ថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តការងាររបស់មន្ត្រីសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។

៦.២.៣ ការរៀបចំសិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំង

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំសិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងឲ្យបានទៀងទាត់ ដោយមានក្រុមគោលដៅចូលរួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងនោះមានដូចជា មន្ត្រីទទួលបន្ទុក គ្រូបង្គោល អ្នកសម្របសម្រួល សិក្ខាកាម ដៃគូសហការ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត សំដៅពិនិត្យ

ពិភាក្សា និងពិគ្រោះយោបល់លើការអនុវត្តការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពកន្លងមក ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក៏ដូចរួមគ្នាលើកយោបល់ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានាដែលកើតមានកន្លងមក។ សិក្ខាសាលានេះត្រូវរៀបចំយ៉ាងតិចឲ្យបានមួយដងក្នុងមួយឆ្នាំ និងត្រូវចងក្រងនូវឯកសារក៏ដូចមតិយោបល់ដែលបានលើកឡើង ដើម្បីជាប្រទីបក្នុងការអនុវត្តការងារនៅក្នុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ឲ្យកាន់តែប្រសើរ។

ជំពូកទី៣
ការប៉ាន់ស្មានថវិកា និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

៣.១ ការប៉ាន់ស្មានថវិកា

ការប៉ាន់ស្មានចំណាយសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះមានប្រមាណ ២០.១១៣លានរៀល (ប្រមាណ ៥លានដុល្លាអាមេរិច) សម្រាប់៥ឆ្នាំ។ ថវិកានេះត្រូវគ្រោងនៅក្នុងការរៀបចំគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលជាផ្នែកមួយនៃកញ្ចប់ថវិការបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ទន្ទឹមនឹងការខិតខំកៀរគរពីប្រភពស្របច្បាប់ផ្សេងៗទៀត។

៣.២ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ត្រូវចាត់ចែងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ដោយត្រូវផ្សព្វផ្សាយឲ្យបានទូលំទូលាយក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា និងត្រូវកំណត់អ្នកទទួលខុសត្រូវអនុវត្តឲ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីធានាថា សូចនាករដែលបានកំណត់ត្រូវបានយកទៅចាត់ចែង និងអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យ តាមផែនការដែលបានគ្រោងទុក។

ជាមួយនេះ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវរៀបចំប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃមួយច្បាស់លាស់ ដើម្បីជំរុញការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឲ្យទទួលជោគជ័យ ទន្ទឹមនឹងការរៀបចំប្រព័ន្ធរបាយការណ៍តាមការកំណត់ដែលអាចមានដូចជា របាយការណ៍ប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ និងរបាយការណ៍ប្រាំឆ្នាំ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ២ ជា **តារាងតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ** ដែលកំណត់អំពីសូចនាករសម្រាប់សកម្មភាពសំខាន់ៗតាមយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ ដែលនឹងត្រូវប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្ត ***ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ០៥ឆ្នាំ(២០២៤-២០២៨)របស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន*** ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ១

តារាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ០៥ឆ្នាំ(២០២៤-២០២៨) របស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

ចក្ខុវិស័យ

ជាសាលាឈានមុខក្នុង
ការបណ្តុះបណ្តាល ការអប់រំ និងការស្រាវជ្រាវ
អំពីអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានប្រកបដោយឧត្តមភាព។

គោលបំណង

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានមានសមត្ថភាពកាន់តែប្រសើរ ក្នុងការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៅទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងបរិយាបន្ន

គោលដៅទី១ ផ្តល់ និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ប្រកបដោយគុណភាព និងភាពឆ្លើយតប។		គោលដៅទី២ លើកកម្ពស់ចំណេះដឹង អំពីអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការស្រាវជ្រាវ។		គោលដៅទី៣ លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ ប្រកបដោយការចូលរួម និងនវានុវត្តន៍។	
យុទ្ធសាស្ត្រទី១ ការពង្រឹង ការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព	**យុទ្ធសាស្ត្រទី២** ការគាំទ្រ និងតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់	**យុទ្ធសាស្ត្រទី៣** ការពង្រឹង ការងារស្រាវជ្រាវ	**យុទ្ធសាស្ត្រទី៤** ការជំរុញការស្រាវជ្រាវ ប្រតិបត្តិ និងនវានុវត្តន៍	**យុទ្ធសាស្ត្រទី៥** ការគ្រប់គ្រង សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងការធ្វើទំនើបកម្ម	**យុទ្ធសាស្ត្រទី៦** ការលើកកម្ពស់ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និង សមិទ្ធកម្មការងារ
១) ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ២) ការពង្រឹងគុណភាព បណ្តុះបណ្តាល ៣) ការជំរុញការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព ៤) ការទទួលស្គាល់ គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល ៥) ការរៀបចំ និងអនុវត្ត ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថ-ភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	១) ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ២) ការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព	១) ការលើកកម្ពស់ សមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ ២) ការបង្កើនសកម្មភាព ស្រាវជ្រាវ ៣) ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផល ស្រាវជ្រាវ	១) ការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពី ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ២) ការលើកកម្ពស់ សមត្ថភាពនវានុវត្តន៍	១) ការរៀបចំនីតិវិធីការងារ និងការគ្រប់គ្រង ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ២) ការធ្វើបរិវត្តកម្មឌីជីថល ៣) ការពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រី	១) ការបង្កើនសកម្មភាព កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងភាពជាដៃគូ ២) ការពង្រឹងការរៀបចំ ផែនការ និងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ

ឆន្ទៈ ឧត្តមភាព នវានុវត្តន៍

ឧបសម្ព័ន្ធ ២

តារាងតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ០៥ឆ្នាំ(២០២៤-២០២៨)របស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

ល.រ	សកម្មភាពសំខាន់ៗ និងសូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៣	២០២៤	២០២៥	២០២៦	២០២៧	២០២៨	ចុងគ្រា ២០២៨
គោលដៅទី១៖ ផ្តល់និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយគុណភាព និងភាពឆ្លើយតប								
យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ការពង្រឹងការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព								
១.១	ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា							
	កម្មវិធីសិក្សាថ្មីចំនួន០៥ ត្រូវបានរៀបចំ និងឬកែសម្រួល	០	១	១	១	១	១	៥
១.២	ការពង្រឹងគុណភាពបណ្តុះបណ្តាល							
	សៀវភៅគោលចំនួន ១៥ ត្រូវបានរៀបចំ	០	៣	៣	៣	៣	៣	១៥
	វគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលចំនួន៥ ត្រូវបានរៀបចំ	០	១	១	១	១	១	៥
	សៀវភៅណែនាំសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងវគ្គ ត្រូវបានរៀបចំ	០	១	០	០	០	០	១
	ប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ត្រូវបានរៀបចំ	០	០	១	០	០	០	១
១.៣	ការជំរុញការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព							
	ឯកសារណែនាំស្តីពីការលើកកម្ពស់បរិយាកាសរៀនសូត្រ ត្រូវបានរៀបចំ	០	០	១	០	០	០	១
	បណ្ណាល័យរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវបានដាក់ឲ្យដំណើរការ	០	០	០	១	០	០	១
	សេចក្តីណែនាំស្តីពីការភ្ជាប់ទំនាក់រវាងការវាយតម្លៃគុណផលការងារ និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សត្រូវបានដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់	០	០	០	០	០	១	១
១.៤	ការទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល							
	របាយការណ៍សិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពីការសិក្សាអំពីប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតជាតិនិងអន្តរជាតិ ត្រូវបានរៀបចំ	០	០	០	០	១	០	១

ល.រ	សកម្មភាពសំខាន់ៗ និងសូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៣	២០២៤	២០២៥	២០២៦	២០២៧	២០២៨	ចុងគ្រា ២០២៨
	របាយការណ៍ស្តីពីកិច្ចការត្រៀមរៀបចំស្នើសុំការទទួលស្គាល់គុណភាព	០	០	០	០	០	១	១
១.៥	ការរៀបចំនិងអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល							
	ចំនួនថ្នាក់ដឹកនាំចាប់ពីអនុប្រធានការិយាល័យឡើងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល	១៥០	១៥០	២០០	២៥០	៦៥០	៦៥០	1.900
	ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រសួងមហាផ្ទៃទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល	១០០	១០០	១៥០	២០០	២០០	២០០	៨៥០
	ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល	៨០	៩០	១២០	១៥០	២០០	២០០	៧៦០
យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការតាមដាន និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ								
២.១	ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព							
	ការរៀបចំប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ	០	០	១	០	០	០	១
	របាយការណ៍ចុះតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ	០	១	១	១	១	១	៥
	សិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានរៀបចំ	០	១	១	១	១	១	៥
២.២	ការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព							
	ក្រុមគ្រូនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ	០	១	០	០	០	០	១
	ចំនួនមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល	៧០០	៧៥០	៨៥០	១.១០០	១.៥០០	២.០០០	៦.២០០
	របាយការណ៍ដំឡើងការិយាល័យកសាងសមត្ថភាពជាទីចាត់ការត្រូវបានរៀបចំ	០	០	០	០	១	០	១
គោលដៅទី២៖ លើកកម្ពស់ចំណេះដឹងអំពីអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការស្រាវជ្រាវ								
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការពង្រឹងការងារស្រាវជ្រាវ								
៣.១	ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ							
	ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធជំនាញស្រាវជ្រាវ	០	២	២	២	២	២	១០

ល.រ	សកម្មភាពសំខាន់ៗ និងសូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៣	២០២៤	២០២៥	២០២៦	២០២៧	២០២៨	ចុងគ្រា ២០២៨
	សៀវភៅណែនាំស្តីពីការស្រាវជ្រាវត្រូវបានរៀបចំ	០	០	១	០	០	០	១
៣.២	ការបង្កើនសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ							
	ក្របខ័ណ្ឌស្រាវជ្រាវរបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវបានរៀបចំ	០	០	១	០	០	០	១
	ករណីសិក្សា និងឬគោលនយោបាយសង្ខេបចំនួន១៥ ត្រូវបានរៀបចំ	០	៣	៣	៣	៣	៣	១៥
	ឯកសារស្រាវជ្រាវចំនួន ១៣ ត្រូវបានរៀបចំ	២	២	២	៣	៣	៣	១៣
៣.៣	ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ							
	លទ្ធផលស្រាវជ្រាវចំនួន ១៥ ត្រូវបានបោះពុម្ព	០	៣	៣	៣	៣	៣	១៥
	សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានរៀបចំ	០	០	១	១	១	១	៤
យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ការជំរុញការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ និងនវានុវត្តន៍								
៤.១	ការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន							
	មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹងស្តីពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានត្រូវបានរៀបចំ	០%	១០%	៣០%	៥០%	៧៥%	១០០%	១០០%
	សៀវភៅគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានត្រូវបានរៀបចំ	០	៤០%	១០០%	-	-	-	១០០%
	ករណីសិក្សាអំពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានចំនួន ៥ ត្រូវបានរៀបចំ	០	១	១	១	១	១	៥
៤.២	ការលើកកម្ពស់នវានុវត្តន៍							
	កម្មវិធីសិក្សាអំពីនវានុវត្តន៍ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្ត	០	០	០	១	១	១	៣
	បទពិសោធន៍នវានុវត្តន៍ក្នុងនិងក្រៅប្រទេស ចំនួន០៥ ត្រូវបានចងក្រង	០	១	១	១	១	១	៥
	សាលនវានុវត្តន៍ត្រូវបានរៀបចំ	០	១០%	៣០%	៥០%	១០០%	-	១០០%

ល.រ	សកម្មភាពសំខាន់ៗ និងសូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៣	២០២៤	២០២៥	២០២៦	២០២៧	២០២៨	ចុងគ្រា ២០២៨
គោលដៅទី៣៖ លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារប្រកបដោយការចូលរួម និងនវានុវត្តន៍								
យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងការធ្វើទំនើបកម្ម								
៥.១	ការរៀបចំនីតិវិធីការងារ និងការគ្រប់គ្រងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ							
	ការសាងសង់អគារសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន		ចាប់ផ្ដើម	បញ្ចប់				
	ឯកសារនីតិវិធីរដ្ឋបាលនិងបុគ្គលិកត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត	0	៣0%	១00%	-	-	-	១00%
	នីតិវិធីគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ និងលទ្ធកម្ម ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត	0	៣0%	១00%	-	-	-	១00%
	នីតិវិធីគ្រប់គ្រងអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងអាហារដ្ឋាន ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត	0	៣0%	១00%	-	-	-	១00%
	ថវិកាថែទាំនិងអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលាត្រូវបានធានា(លានរៀល)	0	0	១00	៥00	១ 000	១ 000	២ ៦00
៥.២	ការធ្វើបរិវត្តកម្មឌីជីថល							
	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិកត្រូវបានរៀបចំ	0	0	១	0	0	0	១
	ថ្នាលបណ្ដុះបណ្ដាលឌីជីថលត្រូវបានរៀបចំ	0	0	១	0	0	0	១
	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបណ្ដុះបណ្ដាលត្រូវបានរៀបចំ	0	0	១	0	0	0	១
	ប្រព័ន្ធទិន្នន័យអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានត្រូវបានរៀបចំ	0	១0%	៣0%	៥0%	១00%	-	១00%
	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យត្រូវបានរៀបចំ	0	0	0	១	0	0	១
៥.៣	ការពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រី							
	ចំនួនម៉ោងជាមធ្យមដែលមន្ត្រីNASLAទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាល	-	៦0	៦0	៨0	៨0	៨0	៣៦0

ល.រ	សកម្មភាពសំខាន់ៗ និងសូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៣	២០២៤	២០២៥	២០២៦	២០២៧	២០២៨	ចុងគ្រា ២០២៨
យុទ្ធសាស្ត្រទី៦៖ ការលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងសមិទ្ធកម្មការងារ								
៦.១	ការបង្កើនសកម្មភាពកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងភាពជាដៃគូ							
	ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រប្រាស្រ័យទាក់ទងត្រូវបានរៀបចំ	០	០	១	០	០	០	១
	សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយប្រចាំឆ្នាំអំពីសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន	០	១	១	១	១	១	៥
	អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ចំនួន ១០ ត្រូវបានចុះហត្ថលេខា	៣	២	២	២	២	២	១៣
	សំណើគម្រោងចំនួន ១៥ ត្រូវបានរៀបចំ	៣	៣	៣	៣	៣	៣	១៥
៦.២	ការពង្រឹងគុណភាពនៃការរៀបចំផែនការ							
	មន្ត្រីNASLAចំនួន ៣០% មានសមត្ថភាពរៀបចំសំណើគម្រោង	-	១០%	១៥%	២០%	២៥%	៣០%	៣០%
	សៀវភៅណែនាំស្តីពីការរៀបចំផែនការត្រូវបានរៀបចំ	០	០	១	០	០	០	១
៦.៣	ការពង្រឹងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ							
	ប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការងារត្រូវបានរៀបចំ	០	០	១	០	០	០	១
	សិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងការអនុវត្តការងារNASLAប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានរៀបចំ	០	១	១	១	១	១	៥

Unofficial Translation

Ministry of Interior

National School of Local Administration

5-Year Strategic Plan (2024-2028) of

National School of Local Administration

May 2024

Unofficial Translation

KINGDOM OF CAMBODIA
Nation Religion King

Royal Government of Cambodia
Ministry of Interior

No. 2454/SSR

DECISION

On

Announcement on Implementation of the Five-Year Strategic Plan (2024-2028)

for National School of Local Administration, Ministry of Interior

3

Deputy Prime Minister and Minister of Interior

- Having seen Constitution of Kingdom of Cambodia;
- Having seen Royal Decree No. NS/RKT/0823/1981 dated on 22 August 2023 on Appointment of Royal Government of Kingdom of Cambodia;
- Having seen Royal Decree No. NS/RKT/0224/205 dated on 21 February 2024 on Additional Appointment of Royal Government of Kingdom of Cambodia;
- Having seen Royal Kram No. NS/RKM/0618/012 dated on 28 June 2028 on Promulgation of Law on Organization and Functioning of Council of Ministers;
- Having seen Sub-Decree No. 109/ANK/BK dated 19 August 2015 on Organization and Functioning of Ministry of Interior;
- Having seen Sub-Decree No. 192/ANK/BK dated 14 September 2016 on Establishment of National School of Local Administration;
- Having seen Sub-Decree No. 186/ANK/BK dated 21 September 2021 on the Upgrading and Reorganizing Structure of National School of Local Administration, Ministry of Interior; and
- With reference to the request of Principal of National School of Local Administration

DECIDES

Article 1

The Five-Year Strategic Plan (2024-2028) for National School of Local Administration, Ministry of Interior is put to use officially.

Article 2

Secretary General of General Secretariat; Director General of General Department of Administration; Director General of General Department of Logistics and Finance; Director of National School of Local Administration; Heads of other entities under Ministry of Interior; Capital and Provincial Councilors; Capital and Provincial Boards of Governors; Municipal, District, and Khan Councilors; Municipal, District, and Khan Boards of Governors; Commune and Sangkat Councilors; Commune Chiefs; Sangkat Chiefs; and other relevant stakeholders shall be responsible for the implementation of the Decision in accordance with their respective roles from the date of signature herein.

Article 3

The Decision comes into effect from the date of signature herein.

Phnom Penh, 23 May 2024

Deputy Prime Minister and Minister of Interior

Stamped and Signed

Abhisantibindit Sar Sokha

Recipients:
- Office of Council of Ministers
- Ministry of Economy and Finance
- Ministry of Civil Service
- Cabinet Office of Samdech Moha Borvor Thipadei Prime Minister
- Cabinet Offices of H.E. Deputy Prime Ministers
- N.C.D.D. Secretariat
- As in Article 2
- Royal Gazette - Archive

Content

Chapter 1 Introduction 1

A. Background 1

B. Achievements and Challenges 2

C. Rationality 5

Chapter 2: 5-Year Strategic Plan (2024-2028) 8

A. Vision, Mission, and Value 8

B. Goal 8

C. Objectives 8

D. Strategic Framework 8

Strategy 1: Strengthening Capacity Development 9

1.1 Curriculum Development 10

1.2 Strengthening Training Quality 12

1.3 Promoting Capacity Development 15

1.4 Accreditation of Training Quality 18

1.5 Preparing and Implementing Capacity Development Plan for Civil Servants 19

Strategy 2: Supporting and Monitoring and Evaluating the Capacity Developments at Sub-National Administration 20

2.1 Monitoring and Evaluating Capacity Development 21

2.2 Supporting Capacity Development 22

Strategy 3: Strengthening Research 23

3.1 Enhancing Research Capacity 24

3.2 Increasing Research Activities 25

3.3 Dissemination of Research Findings 27

Strategy 4: Promoting Action Research and Innovation 29

4.1 Research on Local Development 29

4.2 Enhancing Innovation Capacity 32

Strategy 5: NASLA Management and Modernization 35

5.1 Establishing Work Procedures and Infrastructure Management 35

5.2 Digital Transformation 38

5.3 Strengthening Capacity of NASLA's Staff 41

Strategy 6: Promoting Cooperation and Achievement 43

6.1 Increasing Partnership and Cooperation Activities 43

6.2 Strengthening Monitoring and Evaluation 45

Chapter 3: Budget Estimation and Monitoring and Evaluation 48

3.1 Budget Estimation 48

3.2 Monitoring and Evaluation 48

Chapter 1
Introduction

A. Background

To contribute to strengthening the institutional and human resource capacity at the Ministry of Interior and the sub-national administration to better respond to the continuous development of society, economy and technology, as well as global challenges, and to respond to the progress of in-depth governance reform and reforms in all areas of the Royal Government of Cambodia, especially Decentralization and Deconcentration (D&D) reform, the National School of Local Administration was established in 2016 with a central role in developing the capacity of civil servants at the Ministry of Interior. Area and human resources in sub-national administration, as well as research on local governance. However, the National School of Local Administration is not fully operational due to the lack of a supporting structure. The Training Department of the General Department of Administration, Ministry of Interior, established in 2014, played a role in supporting the activities of the National School of Local Administration at that time.

At the end of 2021, the National School of Local Administration was upgraded to the level of the General Department under the control of the Ministry of Interior, with four subordinate departments: the General Affairs Department, the Planning and Cooperation Department, the Research and Dissemination Department, and the training department, which was transferred from the General Department of Administration, Ministry of Interior. After the formation of the leadership and officials of the National School of Local Administration, the National School of Local Administration was fully operational as a entity under the Ministry of Interior in early 2022.

B. Achievements and Challenges

From 2018 to 2023, capacity development at the Ministry of Interior and the sub-national level is organized following **the Strategic Plan on Capacity Development of Civil Servants at the Ministry of Interior and Human Resources at the Sub-National Administration (2019-2023),** which the Ministry of Interior Introduced through Resolution No. 6605, dated October 26, 2018, achieving the following important results:

- Organized a total of 433 training courses with a total of 21,336 participants (5,547 females, 26%) as shown in *the table of training courses 2018 - 2023* below
- Sent civil servants to participate in 24 domestic training courses with a total of 605 participants (186 females, 30%) and 66 foreign training courses with a total of 198 trainees (52 females) Is 26%) in 14 countries
- Achieved research and outreach work includes :
  + Prepared 5 standard letters and is preparing 05
  + Prepared 1 case study and 2 are preparing
  + Has been preparing 2 brief policies
  + Has been preparing 1 research report
  + Prepared 14 manuals and 11 manuals and is preparing 11
  + Received 3,013 books for school library from partners
  + Published 4 issues of Decentralization and Deconcentration Bulletin
  + Updated 1,197 Facebook page and Telegram Channel of National School of Local Administration
  + Has been preparing the website of the National School of Local Administration.
- Co-implemented 3 projects : (1) Capacity Development Project on Training Management to Strengthen Sub-National Administration

(2017-2022) supported by Japan International Cooperation Agency (2) Capacity Development Program and Institutional Strengthening Program for National School of Local Administration (2021-2023) supported by the Korea International Cooperation Agency, and (3) the National School of Local Administration Project supported by the Asian Development Bank and the Royal Government of Cambodia .

- Signed a Memorandum of Understanding with three training institutions : the Royal School of Administration of the Ministry of Civil Service, the Economy and Finance of the Ministry of Economy and Finance and the National Institute of Social Affairs of the Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation.
- Has been cooperating with a number of national and international partners , such as the Asian Development Bank (ADB). United Nations Development Program (UNDP) Japan International Cooperation Agency (JICA), Korea Local Officials Development Institute (LOGODI), German International Cooperation Agency (GIZ), United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNPOG) And Transparency International Cambodia and World Vision.

Table of Training Course 2018 - 2023

Years	**Number of sessions**	**Number of participants**		
		Total	**Female**	**Female (%)**
2018	30	1 . 582	494	31%
2019	53	3 . 406	844	24%
2020	155	7 . 038	1 . 746	24%

2021	44	1 . 423	413	29%
2022	120	6 . 653	1 . 590	24%
2023	63	2,806	948	33%
Total	**4 65**	**2 2 . 908**	**6.035**	**26%**

Along with the above achievements , the National School of Local Administration also faces some challenges that need to be addressed. These include :

- Limited quality of curriculum and training
- Limited quality of professional trainers
- Limited capacity of technical and research staffs
- Finances, facilities and equipment for training are still not suitable
- Training within the Ministry of Interior is not yet organized through a single channel
- Insufficient monitoring the effectiveness of training.

These challenges make some of the tasks set out in **the Strategic Plan on Capacity Development of Civil Servants at the Ministry of Interior and Human Resources at the Sub-National Administration (2019-2023) not** yet fully achieved, which requires consideration and resolved in the next step.

C. Rationality

Royal Government of Cambodia of the 7th Legislature of the National Assembly announced the implementation of the Pentagon Strategy, Phase 1, which is a long-term socio-economic development strategy with the goal of ensuring the achievement of the vision of becoming an upper-middle-income country by 2030 and a high-income country by 2050. Strengthening governance capacity and the quality of institutions at both the national and sub-national levels is one of the five strategic objectives of the Pentagon Strategy, Phase 1. In order to achieve this strategic goal, it is necessary to strengthen and reform institutions, enhance human resource capacity and enhance the efficiency of work performance, as well as promote and strengthen cleanliness in public

administration, [1]with attention to strengthening management and modernization, urbanization, [2]environmental sustainability, climate change response, and the promotion of green economies [3], as well as the development of digital capabilities and research, [4]go hand in hand with continuing to build environmentally friendly and effective partnerships for development cooperation. [5]At the same time, the Ministry of Interior also launched the Strategic Plan on Improving Territorial Administration, National Security, Public Order and Social Security 2024-2028 .

Based on the spirit of the first phase of the Pentagon Strategy, the strategic plan of the Ministry of Interior, and to meet the practical needs of capacity development of civil servants at the Ministry of Interior and human resources at the sub-national administration, as well as the need to promote research on local governance, The National School of Local Administration has prepared a five-year strategic plan (2024-2028) to be a roadmap for the implementation of the work of the National School of Local Administration in the next five years to achieve its vision " **A leading school for learning and research excellence in local governance.** "

Overall, the five-year strategic plan (2024-2028) of the National School of Local Administration is prepared based on the following orientation principles and practical requirements :

- Political program of the Royal Government of Cambodia for the 7th legislature of the National Assembly (2023-2028)
- Pentagon Strategy Phase 1 of the Royal Government of the 7th Legislature of the National Assembly

[1] Pentagon Strategy Stage 1: Angles 1, 2 and 3 of the core of the Pentagon strategy
[2] Pentagon Strategy Stage 1: Pentagon 4 Angle 4
[3] Pentagon Strategy Stage 1: Pentagon 4 Angle 5
[4] Pentagon Strategy Stage 1: Pentagon 5 Angle 2 Priority Work 7
[5] Pentagon Strategy Phase 1: The Fourth Angle of the Covered Environment

- The National Program for Sub-National Democratic Development (NP-SNDD) phase 2 (2021-2030)
- Strategic Plan on Improving Territorial Administration, National Security, Public Order and Social Security (2024-2028)
- 5-year Strategic Plan on Digital Technology for the Ministry of Interior (2023-2027)
- Continuation of the remaining work from the strategic plan on capacity development of civil servants in the Ministry of Interior and human resources in the sub-national administration (2019-2023)
- Responding to the growing capacity requirements of sub-national administrations
- Responding to the constant changes and evolutions of the economy, society and technology in the country, region and internationally
- Responding to challenges in the operations of the National School of Local Administration.

Chapter 2:
5-Year Strategic Plan (2024-2028)

A. Vision, Mission, and Value

Vision: National School of Local Administration to become a leading school for learning and research excellence in local governance.

Mission: Develop human capital for innovative, inclusive, and sustainable local services and development through practical training and outstanding researches.

Value: Commitment, Excellence, and Innovation.

B. Goal

National School of Local Administration has better capacity to provide capacity development to civil servants at the Ministry of Interior and Human Resources at the Sub-national administrations with quality and efficiency, as well as to conduct professional researches.

C. Objectives

1) Providing and supporting high-quality and responsive capacity development.
2) Strengthening local governance research.
3) Improving participatory and innovative work efficiency.

D. Strategic Framework

To achieve the above goals, the National School of Local Administration has identified the following 6 strategies:

Strategy 1: Strengthening capacity building

Strategy 2: Supporting and Monitoring and Evaluating the Capacity Developments at Sub-National Administration

Strategy 3: Strengthening research works

Strategy 4: Promoting Action Research and Innovation

Strategy 5: NASLA Management and Modernization

Strategy 6: Promoting Cooperation and Work Performance

Annex 1 is a table of the 5-year strategic plan (2024-2028) of National School of Local Administration.

Strategy 1: Strengthening Capacity Development

Capacity development refers to the process of capacity building through the building of professional knowledge and performance, as well as through changes in work attitudes and behaviors, aimed at improving the quality of current work, as well as to be prepared to better to meet job requirement and future career development.

Capacity is divided into three levels, including individual capacity, organizational capacity, and institutional capacity. Individual capacity development can take place in a number of ways, with formal training being considered a popular way to ensure that officers in the unit and / or institution have the appropriate capacity to respond to the needs of the unit. Institutions. In order to enhance the capacity of civil servants working in the Ministry of Interior, as well as councils and civil servants in the sub-national administration in the next five years, the National School of Local Administration prioritizes capacity building through:

- Curriculum development
- Strengthening the quality of training
- Promoting capacity development
- Assuring quality of capacity development and

- Preparation and implementation of capacity development plan.

1.1 Curriculum Development

Preparing appropriate curricula and responding to the needs of officials' capabilities in contributing to the achievement of the missions of organizations, institutions, and the Royal Government is a necessary and important task. Therefore, the National School of Local Administration must review and revise existing curricula and strive to develop new curricula regularly through research and estimation of the capacity development needs of target groups, both now and in the future, especially paying attention to developing curricula that are sector-specific.

A cross-curricular curriculum is a curriculum that requires trainers to identify and select specific cross-curricular topics (multi-disciplinary learning modules) that illustrate the connection between knowledge and everyday life by incorporating examples and practical experiences related to the topic. This type of curriculum creates a flexible and comfortable learning environment that will encourage participants to actively participate and increase their creative thinking, as well as strengthen the connection between what is learned and everyday life practice.

1.1.1 Improving existing curricula

Based on the results of the evaluation of the training programs implemented in the past, both immediately after the training and after a period of training, as well as based on the development of policies, economy, society and technological progress, the National School of Local Administration must pay attention to reflecting, monitoring and constantly improving its existing curricula, especially the compulsory curricula, to ensure that those curricula are of higher quality, effective and responsive to actual needs. Compulsory curricula must be prepared to be officially recognized by the applicable legal regulations.

1.1.2 Development of new curricula

To ensure that the curriculum of the National School of Local Administration is comprehensive and can respond to the different needs of target groups as well as specific objectives, the National School of Local Administration must pay attention to developing new curricula on a regular basis, both for the short, medium, and long term.

In the context of decentralization and decentralization reforms in Cambodia, sub-national administrations at all levels play an important role in strengthening and improving public service delivery, local development, creating employment opportunities, and contributing to improving the livelihoods of local people. To achieve this goal and be able to effectively manage and implement the functions transferred to the national level, sub-national administrations are required to be responsive, adaptable, and develop themselves according to local, national, regional, and international contexts. This requires sub-national administrations to be capable of systems thinking, design thinking, innovative problem-solving, adaptation, and sustainability, and to mobilize the participation of all stakeholders, including digital transformation.

With this, to ensure that the institution continues to develop and grow, thinking about training successors is an important task that cannot be overlooked. Successors come in many levels, from team leaders, office leaders, to unit leaders, and leaders at all levels of sub-national administration.

At the same time, to ensure sustainability, the National School of Local Administration must strive to expand curriculum that can generate more revenue for target groups such as civil servants, councils, and other members of the public.

In the above sense, the curriculum that the National School of Local Administration needs to develop in the future and in the medium term may include:

- Innovation Curriculum
- Curriculum for successors
- Long-term curriculum
- Short-term curriculum and
- Other curriculum ....

1.2 Strengthening Training Quality

In addition to the quality of the curriculum, strengthening and ensuring the quality of training provision is a necessary factor that the National School of Local Administration must pay close attention to in order to ensure that trained trainees can apply the knowledge and skills they have acquired to practical applications in their workplaces, aiming to improve efficiency and effectiveness in fulfilling their roles and responsibilities in their organizations and institutions. Strengthening the quality of training can be done through:

- Preparation of handbooks,
- Preparation of lesson plan, and design, including training methods,
- Ensuring trainers quality,
- Strengthening the management of training programs and
- Monitoring and evaluation of training both during and after training.

1.2.1 Preparation of handbooks

The preparation of textbooks for use in the curriculum of the National School of Local Administration ensures that the content of the training is comprehensive and consistent in all training programs. Preparing a textbook requires a lot of time and research. Therefore, the National School of Local

Administration must prioritize preparing textbooks on topics that are important and necessary for the future, striving to prepare at least 3 topics per year.

1.2.2 Preparation of Lesson Plan, and design

The lesson plan and design provides many benefits for trainers and ensures the quality of training delivery in all training programs.

In general, learning styles vary according to the type of learner. Therefore, lesson planning should focus on using a variety of methods according to the content of the lesson and the target group of learners, especially prioritizing practical application and sharing among learners rather than just providing theoretical knowledge. Training methods can take many forms, such as pre-reading, using case studies, using videos, brainstorming, role-playing, and group discussions, etc.

1.2.3 Improving the quality of teachers

Teacher competency is an important element in ensuring the quality of training provided to trainees. Therefore, the National School of Local Administration must carefully screen and select qualified and experienced teachers for training in each subject. Teachers can choose from among internal teachers and teachers from other professional institutions. It is advisable to have a list of criteria for recruiting teachers to provide training in the training program of the National School of Local Administration, as well as to provide specific guidance on the desired content, as well as information on participants, as a basis for teachers to prepare and organize documents as well as training methods in an appropriate and highly effective manner.

For internal teachers, the orientation should be to have specialized teachers in charge of specific topics, rather than general teachers who can be in charge of training on many topics. In addition, there should be a training reflection program as well as a capacity development program for internal

teachers and related teachers on a regular basis to improve knowledge and skills in training.

1.2.4 Strengthening the management of training programs

Good management of training programs is also an important component in the process of ensuring the quality of training is good and meets expectations.

The National School of Local Administration shall have a specific Course Director for each training program of the National School of Local Administration. The work for which the training program manager is responsible shall cover all aspects, from the initial planning stage to the monitoring, evaluation, and final reflection, ensuring the quality and effectiveness of the training program, including teacher selection, trainee management, classroom management, and discipline and order management for the training program.

At the same time, to ensure that the training program managers can perform their duties effectively, the National School of Local Administration must prepare a manual for the training program managers and develop their competencies accordingly.

In addition, to encourage as well as attract appropriate human resources and experience, the National School of Local Administration may consider developing a separate legal document to grant official status to the training program manager.

1.2.5 Monitoring and Evaluation of Training Program

Monitoring, supervision and evaluation are important tools to ensure that the training programs of the National School of Local Administration are conducted with quality and respond to the needs of the trainees, as well as of the entities under the Ministry of Interior and sub-national administrations. In this regard, the National School of Local Administration must establish **a common format** for monitoring and evaluating the training by collecting

comprehensive information related to the effectiveness and impact of the training, both for the short and medium term.

Furthermore, the results of monitoring, supervision and evaluation must be reflected, reviewed, discussed in a comprehensive and appropriate manner, with measures to improve any shortcomings found, aimed at ensuring higher quality training.

1.3 Promoting Capacity Development

Training is an important means of improving the capacity of officials. However, in addition to training, other capacity development activities can also contribute effectively to the development of officials' capacity, especially through creating a conducive learning environment, using libraries in an attractive way, and linking performance evaluation to training, and so on.

1.3.1 Improving the learning environment

Participating in training requires that trainees pay full attention and focus in class, leaving aside their work at the workplace for the duration of the training. Therefore, unit leaders must pay attention to this point and not interfere with the studies of officers participating in the training.

In addition to training, the workplace is also a classroom that provides opportunities for civil servants to work together as a team, think, study, share, and implement, and provide immediate feedback. Organization’s leaders must create a better learning environment in the workplace, aiming to promote a culture of lifelong learning and a culture of research. Several other methods can be used, including orientation, coaching, on-the-job training, self-study, peer-to-peer learning, job rotation, and so on.

In the above sense, the National School of Local Administration must strive to widely disseminate these concepts to various organizations, especially leaders in organizations under the Ministry of Interior and in sub-national

administrations, and pay attention to creating an environment conducive to these benefits so that leaders and officials can develop their capabilities systematically and consistently.

- **Orientation**

Orientation provides opportunities for new civil servants to gain an understanding of organizational information, including the structure, mission, vision and goals, as well as their roles and responsibilities within the unit. All units should be organized according to the specific needs of the new civil servants and according to the hierarchical level, such as interns or transfer officers from other units, etc.

- **Coaching**

Training requires coaches to train and directly support new or less experienced officers to develop knowledge, skills and competencies. The coach can be an officer or a leader in the unit who has experience and relevant skills.

- **On-The-Job Training**

On-the-job training requires officers to learn from experts or experienced officers in the organization through practical work at the organization itself.

- **Self-study**

Self-study is a type of self -study in addition to learning in the classroom. This type of study promotes the development of problem-solving skills of civil servants, and civil servants can gain additional skills in the implementation process. Effective self-study must start with the individual, while efforts are made to provide incentives by the management, such as the provision of financial resources, techniques, information, facilities and other facilitators to support this activity.

❖ **Peer -to - Peer Learning**

Peer learning is a learning approach in which participants at similar level can participate by sharing and exchanging experiences as well as their knowledge and skills with each other. This approach enhances the capacity development activities of civil servants, as this activity is carried out on a regular basis through the consultation or sharing of new ideas with civil servants in units that carry out the same project or work. Peer learning is not only an opportunity to strengthen the mutual capacity of civil servants , but also to increase the efficiency of teamwork in the organization.

❖ **Job Rotation**

Shifting responsibilities and roles provides opportunities for civil servants to develop their understanding and skills related to the unit's operations. This approach provides officers with insights and extensive work experience in the unit, which enables officers to have sufficient knowledge and ability to prepare for future successors.

1.3.2 Organizing and strengthening the role of the library

The library is established with the aim of creating a conducive environment that supports learning, research and dissemination of information and knowledge, which contributes to promoting self-learning and lifelong learning.

The National School of Local Administration must strive to prepare the library to be attractive, have sufficient books and documents, and have suitable and easy-to-use materials and equipment, especially paying attention to creating comfort for users, both for trainees and general users.

1.3.3 Links between performance evaluation and capacity development

Linking performance evaluation and capacity development is also key factor in encouraging civil servants to participate in training. This point is also

mentioned in the five-year strategic plan (2018-2023) on capacity development of civil servants in the Ministry of Interior and human resources in the sub-national administration, but has not yet been implemented due to the National School of Local Administration did not have the resources available to provide on-demand training yet. In this regard, the National School of Local Administration must continue to work hard to organize training programs and strengthen its capabilities to fully and appropriately to be able to accelerate this work and according to the plan within the five years of this strategic plan.

Linking in this sense can include stipulating the requirement to participate in training at the National School of Local Administration before being appointed to various positions, etc.

1.4 Accreditation of Training Quality

The recognition of the quality of training by national and / or international assessment institutions is an important factor in ensuring the recognition as well as confidence of all stakeholders in the quality of training provided by the National School of Local Administration. This recognition will contribute to the progress of the National School of Local Administration with excellence and prestige. Of course, this work requires a medium to long-term overall effort to achieve this goal. However, careful study and preparation, as well as the gradual improvement of the National School of Local Administration, will help accelerate the recognition of this quality.

1.4.1 Conduct study of national and international accreditation system

As a basis for preparing for the qualification to apply for accreditation, the National School of Local Administration must study the types of accreditation as well as the conditions or qualifications required to apply for the accreditation certificate issued by National and / or international competent institutions. The study should focus on the following key points:

- Study, research and gain experience from institutions and / or similar training institutions that have received national and / or international quality certification .
- Determine the type of accreditation required by the National School of Local Administration
- Assess the strengths and weaknesses that the National School of Local Administration has and is facing and identify the main work that the National School of Local Administration must do to achieve the conditions set by the competent authorities to recognize the quality of training .

1.4.2 Preparation for the qualification to apply for training accreditation

After studying and researching the accreditation system, the National School of Local Administration must take action as well as the necessary action plan to be able to meet the conditions required by the competent accreditation body, especially to pay attention to certain tasks such as Below :

- Improving the shortcomings and filling in the gaps
- Develop specific action plans to improve and / or supplement deficiencies
- Mobilization of necessary resources, both technical and financial, to support the process towards applying for training accreditation
- Preparation of various supporting documents as required.

1.5 Preparing and Implementing Capacity Development Plan for Civil Servants

The Capacity Development Plan for Civil Servants at the Ministry of Interior and at the sub-national level is an indispensable tool in turning training thinking into action. The National School of Local Administration must develop

a specific training plan, including an annual training plan and a five-year training plan, to be able to orient and estimate the need for both technical and financial resources. These plans must ensure that they are of high quality, responsive and feasible, with clear and comprehensive research on requirements as well as arguments and rationale.

In addition, the current human and financial resources of the National School of Local Administration are limited compared to the actual capacity development needs for the target group of civil servants both in the Ministry of Interior and human resources in sub-national administrations, which are increasing in number in line with the progress of the implementation of decentralization and decentralization reforms in Cambodia. In this regard, the National School of Local Administration must strive to mobilize more resources, both through negotiating increased budgets from the Ministry of Economy and Finance and in collaboration with civil society organizations, the private sector, and development partners.

Strategy 2: Supporting and Monitoring and Evaluating the Capacity Developments at Sub-National Administration

There are a large number of civil servants working in the sub-national administration, so the National School of Local Administration cannot fully cover them. In this regard, each sub-national administration must strive to design and develop a system to develop the capacity of officials in its administration in close cooperation with the National School of Local Administration in the preparation and implementation of capacity development plans, improving the quality of training and Curriculum development. In addition, the National School of Local Administration must take care to set up a support system as well as a system to monitor and evaluate the capacity development of sub-national administrations to be effective, environmentally friendly, responsive, and adaptive.

2.1 Monitoring and Evaluating Capacity Development

Appropriately designing and implementing a monitoring, supervision and evaluation system for capacity development at sub-national administration levels and strictly implementing the monitoring, supervision and evaluation system will help the National School of Local Administration to provide support and respond to the actual needs for capacity development at sub-national administration levels effectively and efficiently. In addition, organizing forums or workshops to reflect on capacity development at sub-national administration levels is also a mechanism to provide opportunities for promoting capacity development activities at sub-national administration levels.

2.1.1 Setting up a capacity development monitoring and evaluation system

Currently, monitoring, supervising, and evaluating the capacity development of sub-national administrations is conducted through the collection of annual capacity development reports from each capital and province. The information obtained from these reports is still limited, does not have a common format and standard, and does not yet cover all the desired information. In order to grasp the status of capacity development in sub-national administrations, in order to take timely and appropriate support and response measures, the National School of Local Administration must prepare a framework and system for monitoring, supervising, and evaluating the capacity development of civil servants in sub-national administrations in a comprehensive manner, by clearly defining procedures and indicators in both quantitative and qualitative data formats.

2.1.2 Monitoring and Evaluation

The monitoring and evaluation system works well and benefits the users as the information and / or data is accurate and is updated regularly. In addition to collecting information and / or data by indirect means, the National School of Local Administration must also plan to regularly monitor and

evaluate in order to grasp the situation and challenges more clearly, comprehensively and deeply, as well as to ensure the accuracy of Data and information collected .

2.1.3 Organizing reflection forums or workshops on capacity development

A capacity development reflection forum or workshop should be organized regularly, at least once a year, with the participation of training organizers, trainees, trainers, facilitators, partners, and other stakeholders, with the aim of collecting feedback, experiences, and new ideas on the implementation of capacity development in the past. The reflection forum and/or workshop can be conducted in various ways (online or in person) depending on the actual situation and available resources. In addition, after organizing each event, the National School of Local Administration must compile documents and summarize reports, as well as make recommendations to share with key stakeholders as a basis for further improving the implementation of the role.

2.2 Supporting Capacity Development

In parallel with the provision of capacity development intervention programs for sub-national administrations as part of the annual capacity development plan of the National School of Local Administration, the National School of Local Administration shall consider organizing specific groups of teachers at sub-national administrations to ensure that each sub-national administration has trainers with appropriate knowledge, abilities, and professional skills who can provide on-site training.

2.2.1 Preparation And development the capacity of teachers

The establishment of specific groups of teachers at each sub-national administration facilitates the provision of support and the development of the capacity of those trainers to a better level of quality, and can also facilitate regional training organized by the National School of Local Administration when necessary. In this regard, the National School of Local Administration must

study and organize groups of teachers at each capital, province, and/or city, district, and khan administration and must prepare a plan to develop their capacity, while closely collaborating in providing training to civil servants working in each sub-national administration.

2.2.2 Capacity development interventions

The National School of Local Administration must support the provision of capacity development intervention programs for sub-national administrations, especially for those sub-national administrations with specific needs. In addition, the National School of Local Administration must also encourage sub-national administrations to strive to organize other capacity development activities as defined in Strategy 1 above at their own units, by encouraging and providing the necessary supporting infrastructure, such as self-study spaces, libraries, and mentors in conducting research and self-learning, and so on.

2.2.3 Study on the upgrading of capacity building office to division office

Feasibility study for the establishment of a capacity building office as a designated point in the National Program for Sub-National Democratic Development Phase II (2021-2030). The National School of Local Administration must consider a comprehensive study with all stakeholders, especially the NCDD Secretariat, to identify strengths, weaknesses, as well as recommendations and options regarding the assessment on capacity-building offices' ability to upgrade to a capacity development division office, then prepare the report of the research results and submit it to the leadership of the Ministry of Interior for review and decision.

Strategy 3: Strengthening Research

Research is very important for educational institutions, especially in the context of globalization and digitalization, due to the rapid and unpredictable emergence of new knowledge and changes that can affect public services as

well as the performance of public officials. Good and accurate research provides scientific information and/or data that are reliable and effective, especially for local socio-economic development and training, etc. In this regard, in addition to training and human resource development, the National School of Local Administration has a vision to become a professional research institution with real expertise in local governance and sustainable and environmentally friendly local development. In response to this vision, in the next 5 years, the National School of Local Administration will focus on:

- Enhancing research capacity
- Increasing research activities and
- Dissemination of research results.

3.1 Enhancing Research Capacity

Research results can be used and useful if the research is done accurately, scientifically and with high quality. The National School of Local Administration must have appropriate human capital with real knowledge and skills in research. Therefore, the National School of Local Administration must strive to strengthen the research capacity of its officials as well as mobilize more experienced and competent human resources to participate in research within the research framework of the National School of Local Administration.

3.1.1 Capacity development for research officials

Software and hardware requirements for improving the quality of research work must be clearly defined and responsive, timely and highly effective manner. Developing the capacity of research officers through on-the-job training, participation in short or long-term training courses, participation in seminars, forums, and practical internships at other research institutions is a necessity that must be paid attention to and encouraged regularly, along with

efforts to mobilize human resources with existing skills and experience to participate in research work at the National School of Local Administration. In addition, preparing appropriate research support facilities also helps to promote research capacity and make the research process run smoothly and more effectively, including preparing an appropriate budget for missions, preparing a library with appropriate documents, and equipping technical equipment such as computers, photocopiers, and printers, etc.

3.1.2 Preparation of research manual

To ensure consistent, sustainable and high-quality research, research manuals should be developed for use within the framework of the National School of Local Administration, especially for the Research and Dissemination Department. Research guides can include some important content, such as Research tips and Research topics definitions, Research methods, data collection methods Data analysis, report format, use of research results, dissemination of research results and information about institutions and or important research sources . Etc.

3.2 Increasing Research Activities

Increasing research activities aims to strengthen the research capacity of officials of the National School of Local Administration through the implementation of practical research in all forms, including:

- Establishment of research framework of National School of Local Administration,
- Preparation of case study and brief policy,
- Preparation of research documents and
- joint research projects and so on .

3.2.1 Establishment of research framework of the National School of Local Administration

The National School of Local Administration must clearly prepare its research framework to serve as a roadmap for determining the activities, sectors, and scope of research, especially focusing research on topics that are in immediate and medium-term need. This research framework must be widely consulted among all stakeholders, especially units under the Ministry of Interior, sub-national administrations, civil society organizations, and development partners.

3.2.2 Preparation of Case Study and Policy Brief

Case studies and policy briefs are research papers that do not require much time and resources, but are important for training as well as a basis for leaders and/or policy decision-makers. The National School of Local Administration must prepare and compile a large number of case studies and/or policy briefs on topics related to local governance and local development, both domestically and internationally, especially related to important events that occur in society, as well as interesting experiences that occur in each local administration. In addition, the National School of Local Administration must also take clear measures to promote the widespread use of the prepared and compiled case studies and/or policy briefs.

3.2.3 Preparation of research documents

In addition to preparing short research papers, the National School of Local Administration must focus on writing comprehensive and professional research papers using standardized research methods, the results of which will be useful for leaders as well as officials working in the Ministry of Interior, sub-national administration, researchers, students and other stakeholders.

Key topics that can be considered for in-depth research to compile research papers include local governance in Cambodia, digital transformation

in sub-national administrations, interrelationships between sub-national administrations, public service delivery in sub-national administrations, participation of various actors in local governance, local policy development, local extrajudicial dispute resolution, local community development in Cambodia, etc. In general, priority research topics should focus on topics that are closely related to the work operations of sub-national administrations, with the aim of contributing to better public service delivery and local development.

3.2.4 Preparation of joint research project

To strengthen the capacity and scope of research work, the National School of Local Administration must strive to initiate and mobilize both technical and financial resources to prepare joint research projects to be implemented jointly with relevant parties both domestically and internationally. Joint research with professional research institutions and/or related institutions can help enhance the research capacity of the National School of Local Administration officials, as well as the quality of research results and the acceptability of those research results.

3.3 Dissemination of Research Findings

The purpose of the research is to provide information, data and comprehensive analysis in a scientific manner, as well as recommendations to act in response to a task. Therefore, the results of the study should be widely disseminated to all stakeholders, including the public, especially civil servants who work in the Ministry of Interior and in other ministries and institutions, as well as councils and civil servants working in the sub-national administration for the benefit of the leadership, officials and other stakeholders who need to use it for various purposes. Dissemination can be done through publication, social media and organized seminars and forums .

3.3.1 Publication of research results

Despite the advances in digital technology, where most documents are readily available and easy to use through the conversion of electronic documents into electronic devices, printing research papers into books, magazines, and / or bulletins remains an indispensable means because these hard copies have their own appeal and provide convenience for the reader to use and / or read when needed. Therefore, the National School of Local Administration must pay attention to publishing its *decentralization and deconcentration bulletins* as well as its research papers regularly and with quality.

3.3.2 Dissemination through social media

In today's context of the advancement of digital technology, social media is an effective, fast and resource-free means of communication, as well as reaching a large audience of readers everywhere, both domestically and internationally. The National School of Local Administration must strive to disseminate through social media as well as websites and programs Mobile App Its bulletins as well as research papers produced to reach as many target groups as possible. These disseminations can be in the form of documents, pictures, videos or audio messages .

3.3.3 Organizing Dissemination Forums and Workshops

Forums and / or workshops disseminating research results are also important and effective mechanisms to provide opportunities for sharing, exchanging ideas, as well as disseminating new findings and / or new developments derived from research as well as practice. From the operator . Such events should be held regularly every year and invite a wide range of participants from all walks of life and stakeholders.

Strategy 4: Promoting Action Research and Innovation

Operational research refers to the connection of research to practical applications that will contribute to solving specific problems. This method helps learners to apply theory to practice by testing possible solutions to ensure a solution that is appropriate, effective, and responsive to the specific context at the local level. Through this practice, learners can cultivate innovative ideas as well as understand the process of finding appropriate solutions when facing challenges while working in their organizations.

To ensure the success of the implementation of the Royal Government of Cambodia's decentralization and decentralization reforms, sub-national administrations must have ownership in managing their local work in a responsive, flexible, and sustainable manner, which requires each sub-national administration to have the ability to perform its work effectively, responsibly, and innovatively. Innovation capacity is an important factor in improving the quality of public services as well as local development because the needs and challenges of each locality differ from one region to another, depending on demographics, geography, and economic, social, and technological developments. In this sense, this strategy focuses on enhancing the capacity of sub-national administrations in local development, as well as mainstreaming innovative mindsets in the performance of sub-national administrations.

4.1 Research on Local Development

This cluster of activities focuses on promoting research on local development at home and abroad. Local development is an important indicator of improving the quality of life of local people, which is one of the main strategic goals of decentralization and deconcentration reforms in Cambodia. The National School of Local Administration has the vision of transforming its institution into a specialized knowledge center (Think-tank) on local socio-economic development in order to train and support the sub-national

administration in Cambodia to be more capable in promoting the sustainable development of its local environment.

4.1.1 Preparation of handbook on local development

Local development in both economic and social fields is an important module in the curriculum of the National School of Local Administration. In this regard, it is difficult to find qualified internal and external teachers with expertise and clear research on this subject. Therefore, writing a textbook on local development is a good way to ensure the quality of training on this necessary and important topic. To ensure the quality of this textbook, efforts should be made to mobilize the participation of experts and those with relevant experience from all circles, both national and international, and it should be widely consulted with all stakeholders, especially sub-national administrations and experts, to ensure that the content of this textbook is recognized and accepted by all.

4.1.2 Preparation of research documents related to local development

Local development is broad and can cover many topics. However, in-depth and comprehensive scientific research on any or some of these areas is also important and useful as a basis for promoting local development. The National School of Local Administration must strive to prepare research documents on specific topics as much as possible so that stakeholders can use them in policymaking, research, training, as well as in the performance of the work of general public officials, especially civil servants at the Ministry of Interior, as well as councils and civil servants at sub-national administrations.

As a basis for determining topics for research, the National School of Local Administration should conduct in-depth research on at least two topics per year, focusing on work that is important, necessary, and a priority for the future, and provides general benefits for sub-national administrations, as well as the Ministry of Interior and the Royal Government as a whole.

4.1.3 Study visit to understand local development locally and abroad

Researchers need to have a long-term vision and extensive knowledge without having to see what is around them. Knowing only the context in their country and / or region does not allow researchers and / or operators to come up with new and unique perspectives, so learn more directly from the inside and outside of the field through study tours. Directly to find out the actual local development in And abroad will help to improve the writing of research articles. In addition, the integration of face-to-face study visits on the situation and mode of local development at home and abroad into the curriculum of the National School of Local Administration is also a great way to enhance knowledge and perspectives in thinking. Participants as well. This study tour should be held annually, which can be done at least once or more depending on the resources available.

4.2 Enhancing Innovation Capacity

Innovation is the process of applying knowledge and or technology to develop and/or improve a product or service. In public administration, innovation refers to the use of new knowledge, ideas, methods, and technologies to increase the efficiency and effectiveness of work, public service, and development. In this sense, innovation is an indispensable element in public administration because the needs of the people, especially the local people, are constantly changing and varying from region to region, requiring sub-national administrations to be able to respond effectively, accountably, equitably, and environmentally. In this regard, the National School of Local Administration must strive to develop innovative curricula and appropriate facilities for effective training.

4.2.1 Innovation Curriculum Development

The National School of Local Administration must prepare an innovation curriculum to cultivate an innovative mindset in the work of trainees, both trainees from the Ministry of Interior and from sub-national administrations. This curriculum must ensure that trainees can change old habits of doing the same things over and over again into new habits, habits of constantly developing themselves without staying in one place, by continuously promoting, refining, and improving what they are doing in order to move towards better progress in line with the constant evolution of the economy, society, and technology, as well as the needs of the people.

The innovation curriculum must focus on training not only in theory, but must be linked to a lot of practical experience to ensure that trainees who graduate can turn the experience of implementing innovations into practical applications in their workplaces.

4.2.2 Arrangement of means And materials to support innovative learning

In order to make innovation training highly effective, the National School of Local Administration must set up an Innovation Lab equipped with the necessary materials, equipment, and facilities for officials, trainees, and researchers to use in experimenting with creative ideas, as well as a place to inspire new ideas, etc. The National School of Local Administration can study and research innovation lab models of similar institutions or organizations both domestically and abroad to have a basis for considering setting up its own innovation lab according to needs.

4.2.3 Compilation of Innovative Experiences locally and abroad

In addition to organizing training programs on innovation, the National School of Local Administration should also strive to compile innovation experiences both domestically and internationally that will provide concrete examples of innovative problem-solving, aiming to stimulate new innovative initiatives or solutions. These innovation experiences should be widely disseminated on a regular basis through various means, especially among stakeholders in the Ministry of Interior and sub-national administrations.

4.2.4 Preparation and implementation of local pilot project

Innovation training can achieve better results if the process includes practical testing by the trainees. Through continuous testing and study to understand the strengths and weaknesses and make adjustments, the trainees can find the most suitable and optimal solution that can be accepted by all stakeholders.

The testing process requires time, means and resources for implementation. Therefore, the National School of Local Administration must study and prepare a clear strategy to be able to mobilize support and resources, both technical and financial, from stakeholders, especially through the

preparation of specific pilot projects to solve any practical challenges at the local level.

Strategy 5: NASLA Management and Modernization

Due to the development of society, economy, and information technology, the National School of Local Administration needs to constantly improve and modernize work procedures to keep up with the situation of the country, region, and the world, especially in order to increase the quality and efficiency of civil servants. In fulfilling its duties in accordance with the mission of the National School of Local Administration as well as the Ministry of Interior.

The development of clear guidelines on discipline, procedures, and procedures in the performance of work will contribute to the work system of the National School of Local Administration strong, consistent and smooth, efficient, transparent, and can reduce bureaucracy and ensure the working environment. As well as a comfortable and pleasant learning environment.

In the above sense, the National School of Local Administration pays attention to some necessary work as follows:

- Establishment of work procedures and infrastructure management,
- Digitalization, and
- Strengthening officials' capacity

5.1 Establishing Work Procedures and Infrastructure Management

In order to ensure the consistency and sustainability of the work, the National School of Local Administration must prepare a number of manuals related to the necessary work, such as administration, labor, personnel management, state property, finance and procurement, and management, repair, maintenance, and improvement of various infrastructure. National School of Local Administration ... etc.

5.1.1 Preparation of administrative procedures and organizing staffs

Administrative procedures and staff are important tasks that ensure the efficiency and effectiveness of work within the jurisdiction of the National School of Local Administration. These works must ensure smoothness, quality, convenience, speed, transparency and reliability by striving to minimize unnecessary bureaucracy.

The National School of Local Administration shall prepare a manual on administrative and personnel procedures, which must clearly define the key points such as discipline, ethics, procedures and procedures of document flow, document management and personnel management.

5.1.2 Preparation of financial management procedures, state assets and procurement

In accordance with the laws and regulations, the National School of Local Administration shall prepare Handbook on financial procedures, management of state assets and procurement for internal use of the National School of Local Administration to ensure that officials in charge as well as other relevant officials have easy, clear, consistent and sustainable performance.

5.1.3 Establishment of dormitory and cafeteria management procedures

In order for the dormitories and cafeteria of the National School of Local Administration to run smoothly, with a good and comfortable environment , the National School of Local Administration must have a manual on the management of dormitories and cafeteria.

Dormitory management must pay attention to the following key points:

- clear procedures and guidelines such as volume setting, curfew , responsibility for cleaning, reception, do's and don'ts, and other

important aspects, and make sure These principles are clearly disseminated to all residents and strictly enforced.

- Establish a liaison with residents that allows residents to easily report any issues or concerns, and the National School of Local Administration ensures that issues or concerns raised by residents are answered and addressed in a timely manner.
- Establish a regular cleaning schedule to maintain hygiene and aesthetics Which is important for the health and well-being of residents, including waste management
- Promote community spirit by organizing social events and activities that allow residents to get to know each other .

Restaurant management must pay attention to the following points:

- The menu must be reasonably priced and reasonably priced . That can provide many options for consumers
- The restaurant must be clean, hygienic and odorless
- Food hygiene and quality must be checked regularly To ensure the beauty and well-being of the eater.

5.1.4 Maintenance, repair and development of school infrastructure

The school must have a clean and pleasant school environment and facilities that attract students to study on their own, as well as create a conducive environment for relaxation after school or a full day's work. In this regard, the National School of Local Administration must improve the school yard infrastructure, in which the priority tasks to be taken care of include gardening, digging ponds, gymnasiums, extracurricular activities, recreation areas and Security, order and hygiene in the whole school yard. Along with these infrastructures, the National School of Local Administration must also

plan for the annual maintenance, repair and development of school yard infrastructure to ensure aesthetics and long-term enjoyable use.

5.2 Digital Transformation

Digital transformation is the process of adjusting governance, business, or work processes to be more efficient through the use of digital technology and data in digital form. In line with global trends and technological advancements, digital transformation is an essential agenda to promote reforms, improve work efficiency in institutions, and provide public services to citizens. In fact, the Royal Government of Cambodia has launched the Cambodia Digital Government Policy (2022-2035) as well as the Pentagon Strategy Phase 1, which prioritizes information technology, aiming to improve the quality and efficiency of public services, as well as develop the country further by promoting the use of digital technology in both the public and private sectors. In this regard, the National School of Local Administration must pay attention to digital transformation in both the management and performance of the National School of Local Administration, such as preparing an administrative and personnel management system, preparing a digital training center, preparing a training management system, preparing a library management system, preparing a local governance data system, and developing a media system, etc.

5.2.1 Establishment of administrative management and staff system

The National School of Local Administration must digitize its administrative and personnel management system to minimize the use of traditional methods of performing work, such as sending paper documents from one stage to another, organizing and storing documents in a chronology, and updating civil servant information by regularly collecting copies of all documents, etc. The administrative and personnel management system that will be set up must include managing document flow by stage, providing feedback on incoming and outgoing documents, storing and searching documents,

managing staff attendance, as well as managing and updating personal information of officials of the National School of Local Administration, etc.

5.2.2 Setting up a digital training platform

The National School of Local Administration must set up a digital training center to increase the effectiveness of training as well as build resilience to potential crises, such as the spread of the COVID-19 pandemic in late 2019. This digital training center must consider incorporating many educational functions, including management functions, including enrollment, creation of self-study content, preparation of study documents in electronic format, communication between teachers and students, communication between students and students, testing, surveys, and/or evaluation in digital format, etc.

5.2.3 Setting up a training management system

The training management system is a system that stores training-related data, including the name and duration of the training program, the name of the teacher, the name of the program coordinator, and data related to the trainees, etc. This system is useful for managers to know which training programs the trainees have attended in the past, on what topics, for how many hours, etc. The National School of Local Administration has already prepared a training management system, but due to limited resources, this system is not yet functioning well. In this regard, the National School of Local Administration needs to pay attention to reviewing and adjusting this system further to ensure smooth and effective operation.

5.2.4 Setting up a library management system

In order for library functions to be widely and effectively used, the National School of Local Administration must establish a library management system in accordance with generally accepted standards and regularly update both hard and soft file resources. As well as system functions. With this, the

National School of Local Administration must train its officials to have clear skills in both the use and updating of this system.

5.2.5 Establishment of Local Governance Database

Local development planning and policy formulation for local governance require accurate data to be used as a basis for accurate, reliable, and scientific decision-making. However, the current database system for key local data is still limited, making it difficult for civil servants at both national and sub-national levels, researchers, and other stakeholders to find it when needed. To address the above challenges, the National School of Local Administration must prepare a local governance database system that contains sufficient information and data and must be updated regularly. Such information and data may include information and data related to geography, demographics, economic conditions, social conditions, local potential, and other important information and data that serve specifically for the preparation of local development plans and the preparation of local policies.

5.2.6 Media Development

Advances in information technology have left the world almost without barriers. Therefore, the National School of Local Administration must strive to develop its media to be more effective and reach more and more target groups through the use of digital technology, especially for the target group of civil servants at the Ministry of Interior and Human Resources in Sub-national administration as well as other stakeholders. The media can continue to use existing tools and strive to improve those tools, including exploring new media mechanisms, such as live broadcasts. In addition to the widespread use of digital technology, the content and content of the advertisement must also be carefully strengthened and expanded to ensure quality and attractiveness, professionalism and environment.

5.3 Strengthening Capacity of NASLA's Staff

Competent human resources are an indispensable condition for effective and efficient work. In this regard, the National School of Local Administration must pay attention to developing the capacity of its officials on a regular basis. To respond to current and future needs, especially through internal training and the promotion of the learning environment and culture in its unit.

5.3.1 Internal training

Internal training is an effective and cost-effective way to develop the capacity of officials in the organization because most of this work can be done through the resources already available in the organization. Internal training can be organized in the form of training according to the principle of "those who know, teach those who don't" or "those who know more, teach those who know less", or in the form of peer learning in meetings and/or discussions, consultations, or training through work On-the-Job Training or guidance and guidance from superiors and/or senior officers (Coaching), etc. In addition, the National School of Local Administration may invite external speakers and/or experts to provide training on specific topics to officials of the National School of Local Administration according to the needs and/or available resources.

5.3.2 Setting up a learning environment

Capacity development is not only carried out according to the requirements of each institution or unit, but capacity development activities can be carried out in various ways that should be implemented regularly in the workplace. A work environment that encourages learning plays an important role in improving the performance, work efficiency, and willingness of civil servants to perform their jobs. In this regard, the National School of Local Administration must strive to prepare a learning environment in the workplace in all forms and by all means, aiming to promote a culture of learning and

research through self-study, peer-to-peer learning, job rotation, and other support, both software and hardware, as necessary.

Strategy 6: Promoting Cooperation and Achievement

To enhance the scope, efficiency and effectiveness of its work, the National School of Local Administration must strive to increase cooperation and partnership activities with ministries, institutions, educational institutions, research institutions, civil society organizations, development partners and the private sector, aiming to mobilize participation and support in all forms, both technical and financial. At the same time, the National School of Local Administration must also pay attention to strengthening work achievements by strengthening the quality of planning and strengthening monitoring, supervision and evaluation.

6.1 Increasing Partnership and Cooperation Activities

While striving to find new cooperation, the National School of Local Administration must strengthen the implementation of existing cooperation by collaborating to prepare clear joint action plans and/or projects to promote the agreed cooperation framework to operate smoothly and with fruitful activities, which will encourage the parties to have greater trust, closeness, and willingness to continue to cooperate.

6.1.1 Establishment of strategic communication framework

As a roadmap for strengthening and expanding cooperation activities with relevant partners, the National School of Local Administration must prepare a communication strategy framework that describes the key tasks as well as key partners that may be the target of cooperation of the National School of Local Administration. This may include the creation of communication tools and/or mechanisms, the use of traditional and modern media, the development of communication capacity and mechanisms for the participation of stakeholders, etc.

6.1.2 Raising Awareness and building network

The National School of Local Administration is a relatively young institution compared to other educational institutions with similar roles and responsibilities. Therefore, the National School of Local Administration must strive to raise awareness of the presence and work of the National School of Local Administration to as many target groups as possible, especially among public officials at the national and sub-national levels, students, the public, civil society organizations, development partners, and the private sector, with the aim of building relationships and building networks among key stakeholders to improve the quality, efficiency, and effectiveness of the work of the National School of Local Administration.

In this regard, the National School of Local Administration can use many means, such as organizing annual promotional seminars on its action plans, preparing informational documents in the form of brochures or banners, joining professional organizations and/or associations, and promoting on other social media platforms, etc. In addition, participating in social activities as much as possible by everyone and by all means also helps stakeholders and the public to understand and know about the National School of Local Administration.

6.1.3 Initiation of project proposals and activities

There are many activities that can help mobilize cooperation and support from partners, including initiating project proposals and/or specific activities that respond to policies, priority activities, and the actual needs of the Royal Government, institutions, organizations, society, and/or citizens, as a great way to increase the chances of success in mobilizing participation and support from partners. In this regard, the National School of Local Administration must pay attention to initiating project proposals and/or specific activities on a regular basis with quality and professionalism so that they can be discussed and/or disseminated to find partners as necessary. There are many

sources of potential partners, including JICA, KOICA, Embassies, ADB, World Bank, IMF, UNDP, civil society organizations, and the private sector, etc.

6.1.4 Strengthening cooperation and public relations mechanisms

❖ **Preparation and management of the Memorandum of Understanding**

In order to strengthen the cooperation mechanism, the National School of Local Administration should arrange for the signing of a Memorandum of Understanding with key partners with similar visions and missions and mutual benefits . Following the signing of the Memorandum of Understanding, the National School of Local Administration shall strive to initiate activities and / or cooperation projects on a regular basis, without leaving the Memorandum of Understanding on paper alone. Initiate joint action.

❖ **Public Relations**

Public relations work is very important in raising awareness of the National School of Local Administration, as well as mobilizing the participation and support of stakeholders from all walks of life, both domestically and internationally. In this regard, the National School of Local Administration must establish clear mechanisms, strategies and tactics in all forms of communication with various partners, especially with potential national and international partners.

6.2 Strengthening Monitoring and Evaluation

A good plan is half the battle towards achieving the set goals. A plan is a roadmap for all stakeholders to work together towards a common goal and is also a tool to cultivate the will of officials. In addition, to ensure the success of implementing the planned plan, the National School of Local Administration must also focus on strengthening the system for monitoring, supervising, and evaluating work performance, focusing on achievement-based evaluation.

6.2.1 Improving planning quality

The National School of Local Administration must strengthen the quality of planning, both short-term, medium-term and long-term. The preparation of these plans must be scientific and professional, based on the principles of participation, consultation and consensus.

At the same time, these plans must be widely disseminated, both among the leaders and officials within the National School of Local Administration, as well as other stakeholders, to ensure full participation and support from all circles.

In addition, for the officials of the National School of Local Administration who are in charge of implementing any activity in the designated plan, they must strive to continue to prepare their detailed plans to become daily operational plans, to ensure that the collectively designated plan can be carried out smoothly according to the planned plan.

6.2.2 Developing monitoring and evaluation procedures and system

Monitoring and evaluation is an important tool in ensuring the successful implementation of the planned work plan and is also the basis for the preparation of scheduled reports. In order to ensure that this work is carried out smoothly and efficiently, the National School of Local Administration must set up an appropriate monitoring and evaluation system, including specific forms that make it easy to measure progress as well as any challenges that may arise. In the implementation of the work plan of the National School of Local Administration. The system should be digitized to make it easier to use, update, as well as make it easier for management to monitor and evaluate the performance of National School officials and local administrators.

6.2.3 Organizing Reflection Workshops

The National School of Local Administration shall organize regular reflection workshops with a target group of all relevant parties at both the national and sub-national levels, including officials in charge, trainers, facilitators, trainees, partners and other relevant parties, to review, discuss and consult on the implementation of past capacity development work, especially in relation to improving the effectiveness of capacity development, as well as jointly raise ideas to address past challenges. This workshop shall be organized at least once a year and shall compile documents and comments raised to serve as a basis for better implementation in subsequent years.

Chapter 3:
Budget Estimation and Monitoring and Evaluation

3.1 Budget Estimation

The estimated cost for the implementation of this strategic plan is about 20,113 million riels. (Approx. US $ 5 million) For 5 years. This budget is planned in the preparation of the annual budget of the National School of Local Administration, which is part of the budget package of the Ministry of Interior, along with efforts to mobilize other legal sources.

3.2 Monitoring and Evaluation

The National School of Local Administration must manage to implement this strategic plan effectively, disseminate it widely among stakeholders, and clearly identify those responsible for ensuring that the identified indicators are implemented and implemented. Successfully as planned.

In addition, the National School of Local Administration must set up a clear monitoring and evaluation system to promote the successful implementation of this strategic plan, along with the systematic reporting of possible reports such as monthly, quarterly, semi-annual and five years reports.

Annex 2 is **a monitoring and evaluation table** that identifies indicators for key strategic activities for each strategy that will be used as a basis for evaluating the implementation of ***the 5-Year Strategic Plan (2024-2028) of the National School of Local Administration***.

Annex 1
Diagram of 5-Year Strategic Plan (2024-2028)
of National School of Local Administration

Vision

National School of Local Administration to become a leading school in training, education, and research on local governance with excellence.

Goal

National School of Local Administration has sufficient capacity to provide capacity development programs to civil servants at the Ministry of Interior and human resources at Sub-National Administration with quality, efficiency, and equity, as well as professional research capability.

Objective 1

Providing and supporting high-quality and responsive capacity development

Strategy 1

Strengthening Capacity Development

1) Curriculum Development
2) Strengthening Training Quality
3) Promoting Capacity Development
4) Accreditation of Training Quality
5) Preparing and Implementing capacity development plan for civil servants

Strategy 2

Supporting and Monitoring and Evaluating the Capacity Developments at Sub-National Administration

1) Monitoring and Evaluating Capacity Development
2) Supporting Capacity Development

Objective 2

Strengthening local governance research

Strategy 3

Strengthening Research

1) Enhancing Research Capacity
2) Increasing Research Activities
3) Dissemination of Research Findings

Strategy 4

Promoting Action Research and Innovation

1) Research on Local Development
2) Enhancing Innovation Capability

Objective 3

Improving participatory and innovative work efficiency

Strategy 5

NASLA Management and Modernization

1) Establishing Work Procedures and Infrastructure Management
2) Digital transformation
3) Strengthening Capacity of NASLA's Staff

Strategy 6

Promoting Cooperation and Achievement

1) Increasing Partnership and Cooperation Activities
2) Strengthening Monitoring and Evaluation

Commitment **Excellence** **Innovation**

Unofficial Translation

Annex 2

Monitoring and Evaluation Table

5-Year Strategic Plan (2024-2028) of National School of Local Administration

No	Key activities and indicators	Baseline 2023	2024	2025	2026	2027	2028	Endline 2028
Objective 1: Providing and Supporting High-quality and Responsive Capacity Development								
Strategy 1: Strengthening Capacity Development								
1.1	**Curriculum Development**							
	Five new curricula have been developed and revised	0	1	1	1	1	1	5
1.2	**Strengthening Training Quality**							
	15 textbooks prepared	0	3	3	3	3	3	15
	5 training courses for trainers organized	0	1	1	1	1	1	5
	A guide for course managers is prepared	0	1	0	0	0	0	1
	Monitoring and evaluation system set up	0	0	1	0	0	0	1
1.3	**Promoting Capacity Development**							
	Guidelines for Improving the Learning Environment Is prepared	0	0	1	0	0	0	1
	National School of Local Administration Library Opened	0	0	0	1	0	0	1
	Guidelines on the Linkage between Job Quality Assessment and Human Resource Development Introduced	0	0	0	0	0	1	1

No	Key activities and indicators	Baseline 2023	2024	2025	2026	2027	2028	Endline 2028
1.4	**Accreditation of Training Quality**							
	A research report on the study of national and international training accreditation system has been prepared	0	0	0	0	1	0	1
	Report on Preparation for Accreditation	0	0	0	0	0	1	1
1.5	**Preparing and Implementing Capacity Development Plan for Civil Servants**							
	Number of leaders from the Deputy Chief of Office to receive training	150	150	200	250	650	650	1,900
	Number of civil servants of the Ministry of Interior trained	100	100	150	200	200	200	850
	Number of female officers trained	80	90	120	150	200	200	760
Strategy 2: Supporting and Monitoring and Evaluating the Capacity Developments at Sub-National Administration								
2.1	**Monitoring and Evaluating Capacity Development**							
	Setting up a monitoring system And assess capacity development at the sub-national level organized	0	0	1	0	0	0	1
	Annual Monitoring and Evaluation Report	0	1	1	1	1	1	5
	Capacity Building Reflection Workshop Held	0	1	1	1	1	1	5

No	Key activities and indicators	Baseline 2023	2024	2025	2026	2027	2028	Endline 2028
2.2	**Supporting Capacity Development**							
	Sub-National Administration Teachers Team Organized	0	1	0	0	0	0	1
	Number of sub-national administrative officers trained	700	750	850	1,100	1,500	2,000	6.200
	Office Capacity Building Office Report Prepared	0	0	0	0	1	0	1
Objective 2: Strengthening Local Governance Research								
Strategy 3: Strengthening Research								
3.1	**Enhancing Research Capacity**							
	Number of training courses related to research skills	0	2	2	2	2	2	10
	Research handbook prepared	0	0	1	0	0	0	1
3.2	**Increasing Research Activities**							
	The research framework of the National School of Local Administration has been developed	0	0	1	0	0	0	1
	Case study And / or 15 brief policies prepared	0	3	3	3	3	3	15
	Thirteen research papers prepared	2	2	2	3	3	3	13
3.3	**Dissemination of Research Findings**							
	15 research results published	0	3	3	3	3	3	15
	Annual Outreach Workshop Organized	0	0	1	1	1	1	4

No	Key activities and indicators	Baseline 2023	2024	2025	2026	2027	2028	Endline 2028
Strategy 4: Promoting Action Research and Innovation								
4.1	**Research on Local Development**							
	Local Development Knowledge Development Center Organized	0%	10%	30%	50%	75%	100%	100%
	Handbook on Basic Development Prepared	0	40%	100%	-	-	-	100%
	Five basic development case studies prepared	0	1	1	1	1	1	5
4.2	**Enhancing Innovation Capacity**							
	Innovation curriculum developed and implemented	0	0	0	1	1	1	3
	local and international innovation experiences compiled	0	1	1	1	1	1	5
	Innovation hall set up	0	10%	30%	50%	100%	-	100%
Objective 3: Improving Participatory and Innovative Work Efficiency								
Strategy 5: NASLA Management and Modernization								
5.1	**Establishing Work Procedures and Infrastructure Management**							
	Construction of National School of Local Administration		Start	Finish				
	Administrative and Personnel Procedures Document Prepared And put into practice	0	30%	100%	-	-	-	100%
	Financial management procedures State property And Procurement Implemented	0	30%	100%	-	-	-	100%

No	Key activities and indicators	Baseline 2023	2024	2025	2026	2027	2028	Endline 2028
	Dormitory Management Procedures And canteens implemented	0	30%	100%	-	-	-	100%
	School infrastructure maintenance and development budget guaranteed (Million Riels)	0	0	100	500	1,000	1,000	2,600
5.2	**Digital Transformation**							
	Administrative and personnel management system set up	0	0	1	0	0	0	1
	Digital training nursery set up	0	0	1	0	0	0	1
	Training management system set up	0	0	1	0	0	0	1
	Local governance database set up	0	10%	30%	50%	100%	-	100%
	Library management system set up	0	0	0	1	0	0	1
5.3	**Strengthening Capacity of NASLA's Staff**							
	The average number of hours NASLA officers receive training	-	60	60	80	80	80	360
Strategy 6: Promoting Cooperation and Achievement								
6.1	**Increasing Partnership and Cooperation Activities**							
	Strategic framework for communication established	0	0	1	0	0	0	1
	Annual Outreach Workshop on National School of Local Administration	0	1	1	1	1	1	5
	10 Memorandums of Understanding signed	3	2	2	2	2	2	13

No	Key activities and indicators	Baseline 2023	2024	2025	2026	2027	2028	Endline 2028
	project proposals prepared	3	3	3	3	3	3	15
6.2	**Strengthening Monitoring and Evaluation**							
	30% of NASLA officials have the capacity to prepare project proposals	-	10%	15%	20%	25%	30%	30%
	Manual Prepared	0	0	1	0	0	0	1
	Work monitoring and evaluation system set up	0	0	1	0	0	0	1
	NASLA Performance Reflection Workshop Held	0	1	1	1	1	1	5