រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ

ស្តីពី

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែប
ប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប)

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខៈ ០៤៣ សសរ/គ.ជ.អ.ប

ថ្ងៃទី ០៤ ខែ [illegible] ឆ្នាំ ២០១៣

សេចក្តីសម្រេច
ស្តីពី
ការដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្រ្តស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ប្រធាន
គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- យោងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- យោងព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩០៨/១០៥៥ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- យោងព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលបានប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- យោងព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម ០១៩៦/០៨ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលបានប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមហាផ្ទៃ
- យោងព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥០៨/០១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- យោងព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២០៨/១៤២៩ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- យោងអនុក្រឹត្យលេខ ២៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- យោងអនុក្រឹត្យលេខ ២៣៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា៤ មាត្រា៧ មាត្រា៨ មាត្រា១២ មាត្រា១៥ មាត្រា១៧ និងបន្ថែមមាត្រា១២ស្ទួននៃអនុក្រឹត្យលេខ ២៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- យោងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ២០១០-២០១៩

- យោងផែនការអនុវត្តរយៈពេលបីឆ្នាំដំបូង (២០១១-២០១៣) នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សម្រេច

ប្រការ១.-

ដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវ "ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ" ។

ប្រការ២.-

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីនៃផអ៣ រដ្ឋបាលរាជធានី រដ្ឋបាលខេត្ត រដ្ឋបាលក្រុង រដ្ឋបាលស្រុក រដ្ឋបាលខណ្ឌ រដ្ឋបាលឃុំ និងរដ្ឋបាលសង្កាត់ ព្រមទាំងក្រសួង ស្ថាប័ន និងទីភ្នាក់ងារទាំងអស់ដែលមានភារកិច្ចក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុវត្តតាមប្រព័ន្ធ នីតិវិធី វិធីសាស្ត្រ និងការណែនាំនានាដូចបានកំណត់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

ប្រការ៣.-

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប មានភារកិច្ចផ្សព្វផ្សាយអំពីក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះដល់គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ និងត្រូវធ្វើការតាមដាន និងគាំទ្រការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ។

ប្រការ៤.-

សេចក្តីសម្រេចនេះ មានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ ។

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ
និងជាប្រធាន គ.ជ.អ.ប

ស ខេង

<u>ចម្លងជូន</u>

- ក្រសួង ស្ថាប័នសមាជិក គ.ជ.អ.ប
- គ្រប់សាលារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

មាតិកា

ទំព័រ

១. សេចក្តីផ្តើម ១
២. ចក្ខុវិស័យ ៣
៣. គោលបំណង និងគោលដៅ ៣
៣.១. គោលបំណង ៣
៣.២. គោលដៅ ៣
៤. វិសាលភាព ៤
៥. ទស្សនទាននៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ៤
៥.១. អត្ថន័យ ៤
៥.២. គោលដៅ និងគោលបំណងនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ៤
៥.៣. កម្រិតនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ៦
៥.៤. គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ៧
៥.៥. វិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ៨
៦. ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈមផ្នែកសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៩
៦.១. ស្ថានភាពនៃសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ៩
៦.២. បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ១០
៧. យុទ្ធសាស្ត្រ ១៣
៧.១. យុទ្ធសាស្ត្រ ១ : ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ១៤
៧.២. យុទ្ធសាស្ត្រ ២ : ការកំណត់អំពីរបៀបអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ១៧
៧.៣. យុទ្ធសាស្ត្រ ៣ : ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២៤
៧.៤. យុទ្ធសាស្ត្រ ៤ : ផ្ទេរចំណេះដឹងពីមន្ត្រីកិច្ចសន្យាទៅមន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល ២៩
៧.៥. យុទ្ធសាស្ត្រ ៥ : ការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៣១
៧.៦. យុទ្ធសាស្ត្រ ៦ : ការបង្កើតប្រព័ន្ធទិន្នន័យនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ៣១
៨. ផែនការសកម្មភាព ៣២
៩. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ៣២
១០. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៣៣

ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ
ស្តីពី
ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់
ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១. សេចក្តីផ្តើម

កំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកិច្ចដំណើរការមួយដែលមានលក្ខណៈយូរអង្វែង និងប្រកបដោយភាពស្មុគស្មាញ ហើយអាចប្រឈមនឹងឧបសគ្គនានា ដែលត្រូវពុះពារជំនះឱ្យបានក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្ត។ ដើម្បីអនុវត្តកំណែទម្រង់ដ៏មានសារៈសំខាន់នេះឱ្យទទួលបានជោគជ័យ និងមានប្រសិទ្ធភាព ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធនានា និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានសមត្ថភាពក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សា។

ផែនការអនុវត្តរយៈពេលបីឆ្នាំ (ផអ៣) ត្រូវបានកំណត់ថាជាឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងបីឆ្នាំដំបូងនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ចំណុចសំខាន់ជាបឋមនៃផអ៣ គឺការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពិសេសរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរដ្ឋបាលទាំងនេះក្លាយជារដ្ឋបាលដែលមានស្វ័យភាពសម្រាប់អភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន និងអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានយ៉ាងពិតប្រាកដ។ ក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាតិសម្រាប់ផែនការអនុវត្តរយៈពេលបីឆ្នាំ ដែលជាឧបសម្ព័ន្ធទី៤នៃផអ៣ ក៏ត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ផងដែរ។ ក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាតិនេះ គឺជារចនាសម្ព័ន្ធទស្សនទានជាមូលដ្ឋាន ដែលនឹងត្រូវប្រើប្រាស់ដើម្បីអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្សនៅក្នុងផអ៣ទាំងមូល។ ក្របខ័ណ្ឌនេះ ផ្តល់នូវល័ក្ខខ័ណ្ឌចាំបាច់នានាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការកំណត់អំពីអត្ថន័យ វិសាលភាព អ្នកពាក់ព័ន្ធ យុទ្ធសាស្ត្រ ព្រមទាំងការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួលដំណើរការនានានៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងផអ៣។

ក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាតិសម្រាប់ផែនការអនុវត្តរយៈពេលបីឆ្នាំបានកំណត់ថា ក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះ ចាំបាច់ត្រូវមានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលដោយត្រូវធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងជាមួយបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាបន្តបន្ទាប់ ដែលអនុវត្តដោយអនុកម្មវិធី និងទីភ្នាក់ងារអនុវត្តនានា។ ការពិនិត្យ និងកែសម្រួលនេះ ត្រូវធានាឱ្យមានសង្គតិភាព គុណភាព ប្រសិទ្ធភាពនូវរាល់សកម្មភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលអនុវត្តដោយអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានា។ ជាមួយគ្នានេះ ឆ្លងតាមបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តជាក់ស្តែង និងតាមរយៈការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៃការអនុវត្ត ផអ៣នេះបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកន្លងមកបានផ្អែកយ៉ាងច្រើនលើតម្រូវការដែលបានកំណត់

ដោយថ្នាក់ជាតិ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលអនុវត្តកន្លងមក គឺធ្វើឡើងដើម្បីឆ្លើយតប និងតម្រឹមតាមការកំណត់នៅក្នុងផអ៣ ដោយតម្រូវឱ្យមានការកំណត់អំពីចំនួនអ្នកសម្របសម្រួល ឬអ្នកផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការចំណាយ និងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងបីកម្រិត (កម្រិតបុគ្គល ស្ថាប័ន និងក្របខ័ណ្ឌគាំទ្រ) របស់គ្រប់អនុកម្មវិធី ក្រសួង ស្ថាប័ន ទីភ្នាក់ងារ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដោយរួមបញ្ចូលទាំងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។

ជាមួយគ្នានេះ តាមរយៈការពិនិត្យ និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុវត្តបានកំណត់អំពីផ្នែកសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលត្រូវកែសម្រួល ឬបន្ថែមលើក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាតិដែលមានស្រាប់ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ចំណុចសំខាន់ៗទាំងនោះរួមមាន ដូចជា :

- វិធីសាស្ត្រ ឬរបៀបផ្សេងៗដែលអនុកម្មវិធី និងទីភ្នាក់ងារនានាបានប្រើសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកន្លងមក មិនទាន់បានសមស្របពេញលេញតាមក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលមានស្រាប់។ ការណែនាំអំពីរចនាសម្ព័ន្ធ និងលំហូរនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពីថ្នាក់ជាតិទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពិសេសទៅដល់ក្រុមគោលដៅចុងក្រោយ គួរត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលបានកែសម្រួលនេះ។
- ក្របខ័ណ្ឌទូទៅរបស់ផអ៣ និងលទ្ធផលរំពឹងទុកពីការអនុវត្តអនុកម្មវិធីនីមួយៗមិនទាន់មានសង្គតិភាពជាមួយតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិដែលបានរៀបចំ និងបង្កើតក្រោមអនុកម្មវិធីទី២។ លើសពីនេះទៀត ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលអនុវត្តដោយអនុកម្មវិធីនានាមិនបានប្រើប្រាស់ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិដែលរៀបចំដោយអនុកម្មវិធីទី២នេះឡើយ។ ដូច្នេះ ដើម្បីធានាឱ្យបានថា គ្រប់អនុកម្មវិធីទាំងអស់ និងទីភ្នាក់ងារនានាអាចទទួលយក និងប្រើប្រាស់ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិបាន ចាំបាច់ត្រូវមានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញនូវក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិនេះ។
- ដើម្បីធានាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត ចាំបាច់ត្រូវបង្ហាញ និងពន្យល់ឱ្យបានលម្អិត និងច្បាស់លាស់ជាងនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងរបៀបរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ហេតុនេះ ការរៀបចំផ្នែកស្ថាប័នសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញ។
- ដើម្បីធានាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យគួរកាត់បន្ថយផ្នែកដែលមានលក្ខណៈទូទៅ (ទ្រឹស្តី) ប៉ុន្តែត្រូវបន្ថែមចំណុច ឬខ្លឹមសារដែលមានលក្ខណៈងាយស្រួលយល់ និងងាយស្រួលអនុវត្ត។
- ក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបច្ចុប្បន្នមិនទាន់បានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងមិនទាន់បានឆ្លើយតបទៅ

នឹងឯកសារផអ៣ ដែលបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររួចហើយ។ ដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យ និងបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ព្រមទាំងផ្តល់ការណែនាំអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

- ឆ្លើយតបទៅនឹងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការអនុវត្តផអ៣ ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ដែលបានផ្តល់យោបល់ និងអនុសាសន៍ឱ្យធ្វើការពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញអំពីការរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនានា បន្ថែមលើការបណ្តុះបណ្តាលដែលធ្លាប់អនុវត្តកន្លងមក។

២. ចក្ខុវិស័យ

ចក្ខុវិស័យនៃក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅកម្ពុជា។

៣. គោលបំណង និងគោលគោលដៅ

៣.១. គោលបំណង

គោលបំណងនៃក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាតិ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺដើម្បីចង្អុលបង្ហាញ និងណែនាំអំពីការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះ នឹងធានាឱ្យមានការសម្របសម្រួល និងការតម្រឹមនូវរាល់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្រោមក្របខ័ណ្ឌផអ៣ ព្រមទាំងធានាឱ្យមានសង្គតិភាព និងភាពស្របគ្នាក្នុងការប្រើប្រាស់យន្តការ លំហូរ និងវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ តាមន័យនេះ ក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះនឹងធ្វើការតម្រង់ទិសដល់រាល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងអស់ ដែលត្រូវអនុវត្តដោយអនុកម្មវិធីនានា និងដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ និងដោយទីភ្នាក់ងារអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្សេងទៀត ដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលជាស្ថាប័នទទួលបន្ទុកអភិបាលកិច្ច និងអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានអាចអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួនបានកាន់តែប្រសើរជាងមុន។

៣.២. គោលដៅ

ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងខាងលើ ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះបានកំណត់គោលដៅជាក់លាក់នានា ដូចខាងក្រោម ៖

- ទី១ : ផ្តល់នូវក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយច្បាស់លាស់សម្រាប់គាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ទី២ : ផ្តល់នូវការណែនាំអំពីគោលដៅ និងគោលបំណងនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងបរិបទនៃកំណែទម្រង់តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- ទី៣ : ផ្តល់នូវទស្សនទានសំខាន់ៗអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព វិធីសាស្ត្រ និងដំណើរការសមស្រប សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ទី៤ : ផ្តល់នូវការណែនាំអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

៤. វិសាលភាព

ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលត្រូវអនុវត្តដោយគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីនៃផអ៣ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ព្រមទាំងក្រសួង ស្ថាប័ន និងទីភ្នាក់ងារនានាដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

៥. ទស្សនទាននៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥.១. អត្ថន័យ

កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិបានកំណត់ថា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គល ស្ថាប័ន និងក្របខ័ណ្ឌគាំទ្រនានា គឺជាល័ក្ខខ័ណ្ឌចាំបាច់ក្នុងការធានាការបង្កើត ការលើកកម្ពស់ និងនិរន្តរភាពនៃកម្មវិធីជាតិ ។ ដូច្នេះ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមិនគ្រាន់តែផ្តោតលើសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងផ្តោតលើសមត្ថភាពនានារបស់ស្ថាប័នផងដែរ (រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងស្ថាប័ន ឬទីភ្នាក់ងារផ្សេងទៀត) ក៏ដូចជាការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌគាំទ្រ(ឬវិធានក្នុងការប្រតិបត្តិ) ដែលបុគ្គល និងស្ថាប័ននានា (រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ) ត្រូវអនុវត្ត ។

ដូច្នេះ ក្នុងបរិបទនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមានន័យថា ជាដំណើរការក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល ដើម្បីបំពេញមុខងារ តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័នដើម្បីឱ្យស្ថាប័នអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសមត្ថភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍ ឬអនុវត្តតាមក្របខ័ណ្ឌគាំទ្រដែលផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តក្នុងការគាំទ្ររដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ដើម្បីសម្រេចបាននូវអាណត្តិរបស់ខ្លួន ។

៥.២. គោលបំណង និងគោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គោលបំណងនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺអភិវឌ្ឍ និងលើកកម្ពស់ការអនុវត្តការងារ និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការ

អនុវត្តអាណត្តិរបស់ខ្លួន។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវបានអនុវត្ត និងគាំទ្រដោយអ្នកផ្តល់សមត្ថភាពជាច្រើន ដោយប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្រ្តសមស្របនានា ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការសិក្សាស្រាវជ្រាវដោយមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ជាពិសេសការចូលរួមពីក្រុមគោលដៅទាំងអស់។ ជាងនេះទៀត ដំណាក់កាលដំបូងនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ផអ៣នឹងប្រើប្រាស់នូវទម្រង់នៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកតាមផែនការដែលបានកំណត់ពីថ្នាក់ជាតិ។ នៅក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តនៃដំណាក់កាលនេះ អ្នកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនឹងបញ្ចូលនូវអន្តរាគមន៍នានាដែលឈានឆ្ពោះទៅរកការវាយតម្លៃសមត្ថភាពដោយខ្លួនឯង ហើយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃនេះនឹងត្រូវប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ផ្អែកតាមតម្រូវការដែលកំណត់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដូច្នេះ ជាបណ្តើរៗ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនឹងផ្លាស់ប្តូរពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកតាមផែនការ និងតម្រូវការដែលបានកំណត់នៅថ្នាក់ជាតិ ទៅជាការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកតាមផែនការ និងតម្រូវការដែលបានកំណត់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗដោយឡែកៗពីគ្នា។

គោលដៅនានានៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិគឺ :

- អភិវឌ្ឍ និងលើកកម្ពស់បន្ថែមនូវសមត្ថភាពបុគ្គលរបស់បុគ្គលិក និងអ្នកដឹកនាំទាំងអស់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលដឹកនាំដោយក្រុមប្រឹក្សា ជាពិសេសរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងប្រើប្រាស់ឱ្យអស់លទ្ធភាពនូវសក្តានុពលសិក្សារបស់ខ្លួន ដើម្បីអនុវត្តនូវតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវដែលបានប្រគល់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- លើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័ន (រចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ យុទ្ធសាស្រ្ត ការទំនាក់ទំនង ការដឹកនាំ ធនធាន ។ល។)នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីឱ្យរដ្ឋបាលនេះបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តអាណត្តិ (ជាក់លាក់ និងទូទៅ) សំដៅធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋមូលដ្ឋាន។
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិក្នុងការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាសម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងផែនការអនុវត្តរយៈពេល៣ឆ្នាំ រៀបចំតាក់តែងយុទ្ធសាស្រ្ត គោលការណ៍ និងរបៀបអន្តរាគមន៍សមស្របនានាក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អ្នកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ដើម្បីឱ្យអ្នកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពទាំងនោះមានសមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់អន្តរាគមដោយផ្ទាល់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

និរន្តរភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងត្រូវស្វែងឱ្យឃើញតាមរយៈការអនុវត្តវិធីសាស្រ្តជាប្រព័ន្ធក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដោយ

បញ្ចូលនូវការអនុវត្តនានាដោយមានការចូលរួមទៅក្នុងសកម្មភាពនៃការសិក្សាទាំងអស់។ កិច្ចការនេះទាមទារនូវការអនុវត្តដំណើរការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងបួនជំហាន ដោយចាប់ផ្តើមពីការវាយតម្លៃតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរហូតដល់ការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវលទ្ធផលនានានៃការអន្តរាគមន៍ទាំងឡាយ ដែលបាន-អនុវត្ត។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ការកំណត់នូវសូចនាករ ចំណុចដៅ និងការវាយតម្លៃសកម្មភាពនានានៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីតាមដានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនេះ នឹងជួយដល់ការលើកកម្ពស់និរន្តរភាពនៃសមិទ្ធផលនានាដែលទទួលបានមកពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

៥.៣ កម្រិតនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌផអប ក៏ដូចជាក្នុងក្របខ័ណ្ឌសកល ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវធ្វើឡើងក្នុងបីកម្រិតដូចខាងក្រោម :

- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្របខ័ណ្ឌគាំទ្រ
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល

កម្រិតក្របខ័ណ្ឌគាំទ្រ	ក្របខ័ណ្ឌគាំទ្រជាបរិយាកាសគាំទ្រ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌនានាដែលតម្រូវឱ្យមានសម្រាប់ធ្វើឱ្យសមត្ថភាពកម្រិតបុគ្គល និងកម្រិតស្ថាប័នអាចប្រព្រឹត្តិទៅបាន។ ក្របខ័ណ្ឌគាំទ្រអាចរួមបញ្ចូលទាំងប្រព័ន្ធផ្លូវការ (ដូចជាវិធាន ច្បាប់ គោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងបទបញ្ជានានា) និងប្រព័ន្ធក្រៅផ្លូវការ (ទម្លាប់ ប្រពៃណី និងនិយាមសង្គម)។ ក្របខ័ណ្ឌគាំទ្រនេះកំណត់អំពីវិសាលភាពទូទៅ និងបរិបទសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។
កម្រិតស្ថាប័ន	កម្រិតស្ថាប័នសំដៅទៅលើគោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ រចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ គោលនយោបាយផ្ទៃក្នុង រួមទាំងគោលនយោបាយយេនឌ័រ ការគ្រប់គ្រង ការដឹកនាំ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង ដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចធនធាន។ល។ ដែលកំណត់ប្រសិទ្ធភាពអង្គការចាត់តាំង ឬស្ថាប័នមួយក្នុងការសម្រេចគោលបំណងរបស់ខ្លួន ដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរ។
កម្រិតបុគ្គល	កម្រិតបុគ្គលផ្តោតលើចំណេះដឹង ជំនាញ និងអាកប្បកិរិយា ដែលអាចធ្វើឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួននៅក្នុងស្ថាប័ន។ • ចំណេះដឹង សំដៅទៅលើការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែប

	ប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ។ល ។ • ជំនាញសំដៅលើជំនាញគណនេយ្យ បណ្តុះបណ្តាល ស្រាវជ្រាវ កុំព្យូទ័រ និងភាសា ។ល ។ • អាកប្បកិរិយាសំដៅលើការទទួលខុសត្រូវ គណនេយ្យភាព ការប្តេជ្ញាចិត្ត ការគោរពពេលវេលា ។ល ។

សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយដោយអនុកម្មវិធីទី២នៃផអ៣ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ) ។ ដូច្នេះ ក្រសួង ស្ថាប័ន និងទីភ្នាក់ងារនានាដែលមានតួនាទីអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានា ត្រូវចូលរួមអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យស្រប តាមគោលការណ៍ណែនាំដែលមានកំណត់ក្នុងសៀវភៅណែនាំនេះ ។

៥.៤. គោលការណ៍សំខាន់ៗសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ដើម្បីធានាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចាំបាច់ត្រូវមានការប្តេជ្ញាចិត្តរយៈពេលវែង ដើម្បីបំពេញបន្ថែមនូវចំណុចខ្វះខាតផ្នែកសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ ក្នុងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួង ស្ថាប័ន ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងអ្នកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានាត្រូវគប្បីប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍សំខាន់ៗមួយចំនួនដូចខាងក្រោម :

- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអាចប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនានាជាច្រើន ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាល ការសម្របសម្រួល ការហ្វឹកហ្វឺន ទស្សនកិច្ចសិក្សា ការប្រជុំពិភាក្សា ឬសិក្ខាសាលាផ្លាស់ប្តូរយោបល់ជាដើម ។ ដូច្នេះ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមិនមែនត្រឹមតែការបណ្តុះបណ្តាលប៉ុណ្ណោះទេ ។
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវផ្តោតលើសមត្ថភាពបុគ្គល សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងក្របខ័ណ្ឌគាំទ្រ
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនឹងត្រូវផ្លាស់ប្តូរជាបណ្តើរៗពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដោយផ្អែកលើតម្រូវការដែលកំណត់ដោយថ្នាក់ជាតិ ទៅជាការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដោយផ្អែកលើតម្រូវការដែលកំណត់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវផ្អែកលើបញ្ហា ឬតម្រូវការដែលជាអាទិភាព ស្របតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ និងយុទ្ធសាស្ត្រសមស្រប
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចាំបាច់ត្រូវមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ មានការលើកទឹកចិត្ត ដែលជាកត្តាគន្លឹះក្នុងការធានាឱ្យមានភាពជាម្ចាស់នៃការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ។

- លទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាបឋម និងជាអាទិភាពរបស់មូលដ្ឋាន ព្រមទាំងបានចូលរួមចំណែកក្នុងការលើកកម្ពស់ភាពស្មើគ្នាក្នុងការចូលរួមរបស់បុរស និងស្ត្រី ជាពិសេសការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ។
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអាចរៀបចំ និងអនុវត្តដោយស្ថាប័នសាធារណៈ ឬស្ថាប័នឯកជននានា ដូចជា វិទ្យាស្ថាន ឬស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលរបស់រដ្ឋ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលឯកជននានាជាដើម ។
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរផ្តោតជាចម្បងលើសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តអាណត្តិរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការរៀបចំគោលនយោបាយនានាស្របតាមការកំណត់ក្នុងកម្មវិធីជាតិ និងផអ៣ ដើម្បីធានាឱ្យក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ មានភាពជាម្ចាស់ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងតាមដានការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ។

៥.៥. វិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

តាមបទពិសោធន៍កន្លងមកបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ជាទូទៅការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រការបណ្តុះបណ្តាលតែមួយមុខមិនអាចសម្រេចបានទាំងស្រុងនូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនោះទេ ដូច្នេះត្រូវមានវិធីសាស្ត្ររៀនសូត្រផ្សេងៗទៀតបំពេញបន្ថែមទៅលើការបណ្តុះបណ្តាល ។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយចំនួនដែលអាចអនុវត្តបានក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

ដ្យាក្រាមទី១: វិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រចំរុះនានា ដោយរួមទាំងការរៀនសូត្រពីបទពិសោធន៍ ការរៀនសូត្រតាមរយៈការអនុវត្តផ្ទាល់ ការប្រជុំពិភាក្សា និងការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍នានា គួរត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអនុវត្ត ជាជាងរង់ចាំតែការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ឱ្យពីថ្នាក់លើ ។ លើសពីនេះទៀត ការផ្តល់ការណែនាំច្រើនពេក អាចជាការបង្អាក់ និងជាការមិនផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ការផ្តួចផ្តើមនៅមូលដ្ឋានឡើយ ។

៦. ស្ថានភាពសមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈមរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៦.១. ស្ថានភាពនៃសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ដោយផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការប្រមូលទិន្នន័យដើមគ្រានៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានបង្ហាញនៅក្នុងដ្យាក្រាមដូចខាងក្រោម :

- សមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅមានកម្រិតពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ជាពិសេសនៅក្នុង(១).ការធ្វើជាតំណាង និងផ្តល់ការណែនាំផ្អែកគោលនយោបាយ និងតម្រង់ទិសដល់ការអនុវត្ត (២).ការរៀបចំ និងអនុម័តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា និង (៣).ការពង្រឹងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។
- គណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការចាត់ចែងអនុវត្ត និងការគាំទ្រផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ប៉ុន្តែសមត្ថភាពរបស់គណៈអភិបាលនៅមានកម្រិតនៅក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាប្រកបដោយតម្លាភាព។ លើសពីនេះទៀត ចំនួនអភិបាល និងអភិបាលរងជាស្ត្រីនៅមានកម្រិតទាប។

- គណៈកម្មាធិការនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សាមានសមត្ថភាពក្នុងការលើកយោបល់ជូនក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ប៉ុន្តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់ស្ត្រី និងកុមារមិនទាន់មានឥទ្ធិពលលើការធ្វើសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឡើយ។ ជាមួយគ្នានេះ កិច្ចប្រជុំរបស់គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលបច្ចេកទេសបានរៀបចំឡើងតិចតួចបំផុត មិនស្របតាមការកំណត់នៅក្នុងអនុក្រឹត្យឡើយ។
- ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនៃការិយាល័យរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុមានសមត្ថភាពមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំ និងអនុវត្តកិច្ចលទ្ធកម្ម ការអនុវត្តផ្នែកគណនេយ្យ ការប្រមូលចំណូល និងការរៀបចំថវិកាជាដើម។
- ផ្នែករដ្ឋបាលនៃការិយាល័យរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុមានសមត្ថភាពខ្ពស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំ និងទុកដាក់ឯកសារ ប៉ុន្តែមានសមត្ថភាពមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការចាត់ចែង និងអនុវត្តកិច្ចការរដ្ឋបាលទូទៅ។

- ការិយាល័យផែនការ និងគាំទ្រឃុំ សង្កាត់មានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការគាំទ្រ និងអនុវត្តការកសាងផែនការ ប៉ុន្តែមានសមត្ថភាពទាបនៅក្នុងការតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តគម្រោង និងការគាំទ្រឃុំ សង្កាត់។
- ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយមានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួនតាមរយៈការរៀបចំយន្តការនានាដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ការផ្តល់សេវាបានល្អប្រសើរ និងការបង្កើនចំនួនការិយាល័យ និងបុគ្គលិកជាដើម។
- ដោយសារតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ការិយាល័យអន្តរវិស័យនេះមិនទាន់ច្បាស់លាស់ ហេតុនេះការវាស់វែងអំពីសមត្ថភាព ក៏ដូចជាសូចនាករសមត្ថភាពរបស់ការិយាល័យនេះក៏ហាក់បីដូចជាមិនទាន់ច្បាស់លាស់ដែរ។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក៏ការងារអន្តរវិស័យនៅក្នុងរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលមានដូចជា ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីរបស់សាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តបានល្អ។ ប៉ុន្តែចំនួនបុគ្គលិកមិនទាន់មានសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រ សម្ភារៈបរិក្ខាមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ ហើយការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាក៏នៅមានកម្រិតផងដែរ។

លទ្ធផលទិន្នន័យដើមគ្រានៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនេះ គឺជាទិន្នន័យដែលមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ជាមូលដ្ឋាននៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ក្នុងការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ដូចគ្នានេះដែរ ដើម្បីធានាឱ្យមានទិន្នន័យច្បាស់លាស់អំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប គួររៀបចំបង្កើតទិន្នន័យដើមគ្រានៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី ខេត្តបន្ថែមទៀត។

៦.២. បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ក). បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត

ទន្ទឹមនឹងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួនបានយ៉ាងល្អកន្លងមកហើយក៏ដោយ ក៏រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗនៅជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមចម្បងៗមួយចំនួន និងចាំបាច់តម្រូវឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ថែមទៀត។ តារាងខាងក្រោមនេះបង្ហាញអំពីបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពដែលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ កំពុងជួបប្រទះ។

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកសមត្ថភាព	តម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាព
ក្រុមប្រឹក្សាដែលទើបនឹងបង្កើតថ្មីមានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួននៅមានកម្រិត ជាពិសេសចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ក្នុងការតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យមើលលើការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនានាដោយរដ្ឋបាលខ្លួន។	ចំណេះដឹងផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនានាដោយរដ្ឋបាល

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកសមត្ថភាព	តម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាព
ក្រុមប្រឹក្សាមិនទាន់អាចផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទ និងអាកប្បកិរិយារបស់ខ្លួនឱ្យបានពេញលេញក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួនដោយមានការចូលរួម និងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។	ចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការពិគ្រោះយោបល់ ដោយមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋទាំងបុរស និងស្ត្រី
ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលមួយចំនួនមិនទាន់បានយល់ច្បាស់អំពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរបៀបរបបការងារនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត	តួនាទី ភារកិច្ច និងរបៀបរបបការងាររបស់រដ្ឋបាល រាជធានី ខេត្ត
ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៃសាលារាជធានី ខេត្តមួយចំនួនមិនទាន់មានការយល់ដឹងគ្រប់គ្រាន់អំពីច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនានាដែលបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់កន្លងមក	ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគត្តិយុត្តដែលបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់កន្លងមក
ការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងកិច្ចការរដ្ឋបាលនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្តមួយចំនួនមិនទាន់បានល្អ ដោយសារមិនទាន់មានសេចក្តីណែនាំច្បាស់លាស់។	ការគ្រប់គ្រងកិច្ចការរដ្ឋបាលថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
ការគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី ខេត្តមិនទាន់បានល្អ មានភាពស្មុគ្រស្មាញច្រើន ដោយសារការណែនាំ និងការបណ្តុះបណ្តាលមិនទាន់ច្បាស់លាស់ និងមិនទាន់បានដល់គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត។	ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
ទោះបីជារដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមានរចនាសម្ព័ន្ធ និងមានមន្ត្រីតាមមុខតំណែងនីមួយៗហើយក៏ដោយ ក៏ការអនុវត្តការចាត់ចែង និងរៀបចំប្រព័ន្ធ នីតិវិធីអនុវត្តនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។	ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគរាជធានី ខេត្តមិនទាន់បានសមស្រប និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ពីព្រោះសមត្ថភាពរបស់ក្រុមការងារកសាងផែនការរាជធានី ខេត្តនៅមានកម្រិត។	ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់បុរស និងស្ត្រី
ការរៀបចំប្រព័ន្ធ នីតិវិធី និងការអនុវត្តការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាននៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្តនៅមានកម្រិត។	ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី ខេត្តមិនទាន់មានសមាសភាពគ្រប់គ្រាន់ មានការផ្លាស់ប្តូរសមាសភាពច្រើន ហើយសមត្ថភាពនៅមានកម្រិត។	កែសម្រួលសមាសភាពក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត ដោយធានាឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ
ខេត្តមួយចំនួនមិនមានធនធានមនុស្ស ថវិកា និងពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់	រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកសមត្ថភាព	តម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាព
សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត	ខេត្ត ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីសមភាពយេនឌ័រ ដោយត្រូវបញ្ចូលផែនការនេះទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់រាជធានី ខេត្តនីមួយៗ

ខ). បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកសមត្ថភាព	តម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាព
ការប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនទាន់សមស្រប តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងមិនទាន់ទទួលបានលទ្ធផលល្អ និងខ្វះការចូលរួម	ការប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ
ក្រុមប្រឹក្សាមិនទាន់អាចផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទ និងអាកប្បកិរិយារបស់ខ្លួនឱ្យបានពេញលេញក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួនដោយមានការចូលរួម និងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។	ចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការពិគ្រោះយោបល់ ដោយមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋទាំងបុរស និងស្ត្រី
សាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនទាន់មានប្រព័ន្ធ នីតិវិធី និងរបៀបរបបការងារច្បាស់លាស់ ហើយទីកន្លែងបំពេញការងារ ចំនួនបុគ្គលិក មធ្យោបាយសម្ភារៈនានា ក៏មិនទាន់មានគ្រប់គ្រាន់ផងដែរ។	ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីវិធីហិរញ្ញវត្ថុក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានភាពស្មុគស្មាញ ហើយសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារហិរញ្ញវត្ថុថ្នាក់ក្រុង ស្រុកក៏នៅមានកម្រិត។	ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុថ្នាក់ក្រុង ស្រុក
ការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងកិច្ចការរដ្ឋបាលនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមិនទាន់បានល្អដោយសារមិនទាន់មានសេចក្តីណែនាំច្បាស់លាស់	ការគ្រប់គ្រងកិច្ចការរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមិនទាន់បានសមស្រប និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ពីព្រោះសមត្ថភាពរបស់ក្រុមការងារកសាងផែនការរាជធានី ខេត្តនៅមានកម្រិត។	ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់បុរស និងស្ត្រី
សាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមានមន្ត្រីមិនគ្រប់គ្រាន់ ហើយមន្ត្រីដែលមានភាគច្រើនមិនទាន់យល់ដឹងអំពីតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន	ការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់រដ្ឋបាល និងមន្ត្រី
រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការកៀរគរធនធានសម្រាប់គាំទ្រការអនុវត្តគម្រោងក្រុង ស្រុករបស់ខ្លួន	ការកៀរគរធនធាន និងទំនាក់ទំនង
រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្តការផ្តល់សេវាសង្គម	ការផ្តល់សេវាសង្គម

គ). បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកសមត្ថភាព	តម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាព
ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់មួយចំនួនជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំ និងកសាងផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគ	ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់
ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់មួយចំនួនជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំផែនការថវិកា និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ	ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុឃុំ សង្កាត់
ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់មួយចំនួនមិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍នៃអភិបាលកិច្ចនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់របស់ខ្លួន	អភិបាលកិច្ចល្អ
ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់មួយចំនួនមិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងដឹកនាំរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	ការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ
ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់មួយចំនួនមិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តគម្រោងឃុំ សង្កាត់របស់ខ្លួន	ការតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តគម្រោង
ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់មួយចំនួនមិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្របសម្រួលទស្សនៈផ្សេងៗគ្នារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ	ការសម្របសម្រួលជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ

ទោះបីជាក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះបានកំណត់អំពីបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងចាំបាច់ត្រូវរៀបចំការសិក្សាអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី រដ្ឋបាលខេត្ត រដ្ឋបាលក្រុង រដ្ឋបាលស្រុក រដ្ឋបាលខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់បន្ថែមទៀត ព្រមទាំងត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមលើបញ្ហាអន្តរវិស័យនានា ដូចជា ការងារយេនឌ័រ បម្រែបម្រួលអាកាសធាតុជាដើម។

៧. យុទ្ធសាស្ត្រ

ដើម្បីសម្រេចទស្សនៈវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅខាងលើ ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រដូចខាងក្រោម :

- ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការកំណត់អំពីរបៀបអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ការផ្ទេរចំណេះដឹងពីមន្ត្រីកិច្ចសន្យាទៅមន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល
- ការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការបង្កើតប្រព័ន្ធទិន្នន័យនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

៧.១. យុទ្ធសាស្ត្រទី១ "ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ"

៧.១.១. រចនាសម្ព័ន្ធអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ជាតិ

ដើម្បីធានាឱ្យមានយន្តការច្បាស់លាស់ក្នុងការគាំទ្រ និងអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅថ្នាក់ជាតិត្រូវរៀបចំយន្តការចំនួនពីរដូចខាងក្រោម :

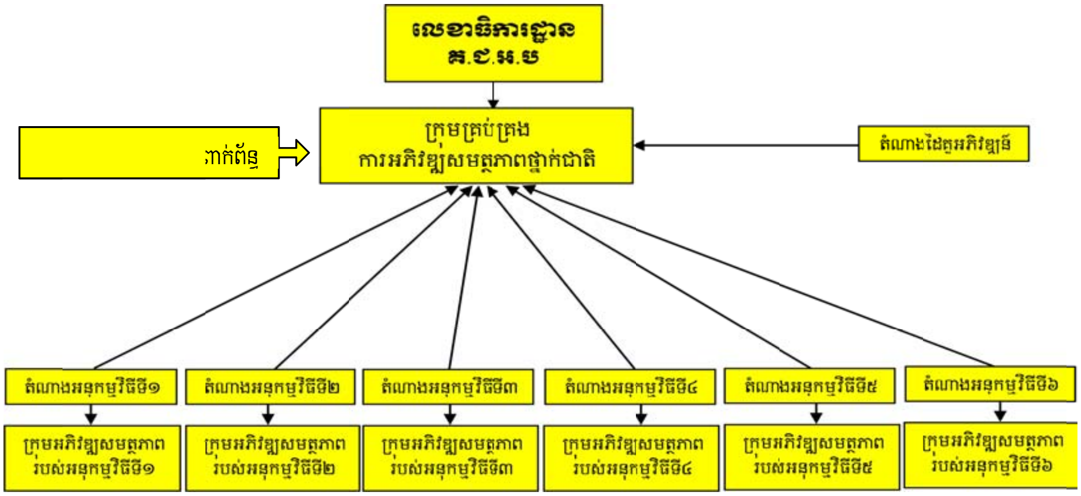
- **ក្រុមការងារគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ :** ក្រុមការងារគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវរៀបចំបង្កើតឡើងដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដោយមានសមាសភាពចូលរួមពីតំណាងគ្រប់អនុកម្មវិធីទាំងអស់ និងតំណាងដៃគូអភិវឌ្ឍផងដែរ។ ក្រុមការងារគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិនេះមានតួនាទី ភារកិច្ចចម្បងៗមួយចំនួនដូចខាងក្រោម :
  - រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរយៈពេលបីឆ្នាំស្របតាមផអ៣ដំណាក់កាលបន្ត
  - រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប
  - ពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើឯកសារសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព មុនពេលដាក់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ គ.ជ.អ.ប ឬថ្នាក់ដឹកនាំអនុកម្មវិធីនីមួយៗពិនិត្យ និងអនុម័ត ព្រមទាំងធានាថា មានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុនៅក្នុងឯកសារទាំងនោះ (តាមការចាំបាច់)
  - តាមដាន និងគាំទ្រកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលអនុវត្តដោយអនុកម្មវិធី និងឬដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (តាមការចាំបាច់)
  - ផ្តល់ការណែនាំ ឬយោបល់ត្រឡប់ទៅក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធី និងរាជធានីខេត្ត តាមការចាំបាច់។
  - សម្របសម្រួលការប្រមូលទិន្នន័យស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដោយធៀបជាមួយទិន្នន័យដើមគ្រានៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងត្រូវធានាឱ្យមានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុនៅក្នុងទិន្នន័យទាំងនោះ។
  - សម្របសម្រួលជាមួយអនុកម្មវិធីនានាក្នុងការសិក្សាអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងសកម្មភាពផ្សេងៗទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
  - រាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំជូន គ.ជ.អ.ប

  ក្រុមការងារគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិនេះ ត្រូវមានប្រធាន០១រូប និងអនុប្រធានអចិន្ត្រៃយ៍០១រូប។ ដើម្បីអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចខាងលើឱ្យទទួលបានជោគជ័យ ក្រុមការងារនេះត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំរបស់ខ្លួនរៀងរាល់ត្រីមាស ឬញឹកញាប់ជាងនេះតាមការចាំបាច់។
- **ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធីនានានៃផអ៣ :** អនុកម្មវិធីនីមួយៗរបស់ផអ៣ ត្រូវរៀបចំបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន។ តំណាងអនុកម្មវិធីនីមួយៗដែលជាសមាជិករបស់ក្រុមគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ គឺជាប្រធាន ឬអនុប្រធាននៃក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថ

ភាពរបស់អនុកម្មវិធីខ្លួន។ ក្រៅពីតំណាងអនុកម្មវិធីនៅក្នុងក្រុមការងារគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ គួរមកពីអង្គភាពនានារបស់ក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធី និងគួរមានអ្នកមានជំនាញផ្នែកយេនឌ័រផងដែរ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗមានតួនាទី ភារកិច្ចចម្បងៗ ដូចខាងក្រោម :

- សហការជាមួយក្រុមការងារគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ ក្នុងការសិក្សាអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់គាំទ្រសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៃអនុកម្មវិធីរបស់ខ្លួន
- រៀបចំ និងបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុក្នុងឯកសារអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព (សៀវភៅណែនាំ...) និងដាក់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំអនុកម្មវិធីពិនិត្យ និងអនុម័ត ឬដាក់ជូនក្រុមគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិដើម្បីពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ មុនពេលដាក់ថ្នាក់ដឹកនាំអនុកម្មវិធីពិនិត្យ និងអនុម័ត (តាមការចាំបាច់)
- រៀបចំសម្ភារៈ និងវិធីសាស្ត្រសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្របតាមផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន
- អនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមគោលដៅនានាតាមផែនការ និងថវិការបស់ខ្លួន ដោយត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានដល់ក្រុមគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ និង ឬស្នើសុំការគាំទ្រ ឬសម្របសម្រួលពីក្រុមគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ (តាមការចាំបាច់)
- រាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជូនថ្នាក់ដឹកនាំអនុកម្មវិធី និងជូនក្រុមការងារគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិដើម្បីបូកសរុប និងរាយការណ៍ជូន គ.ជ.អ.ប។

ដ្យាក្រាមទី៣: រចនាសម្ព័ន្ធអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ជាតិ



៧.១.២. រចនាសម្ព័ន្ធអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្រោមជាតិ

រចនាសម្ព័ន្ធអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមមាន :

- **នៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត :** រាជធានី ខេត្តនីមួយៗត្រូវរៀបចំបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមួយសម្រាប់គាំទ្រ សម្របសម្រួល និងអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងថ្នាក់រាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួន។ សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី ខេត្តនីមួយៗអាចមកពីទីចាត់ការ និងការិយាល័យនានារបស់សាលារាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងមកពីតំណាងមន្ទីរ អង្គភាពខ្សែបណ្ដោយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធី និងតំណាងសមាគមក្រុមប្រឹក្សានានានៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ និងគួរមានសមាសភាពផ្នែកយេនឌ័រផងដែរ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី ខេត្តនេះ មានតួនាទី ភារកិច្ចចម្បងៗដូចខាងក្រោម :
  - សម្របសម្រួល និងអនុវត្តការសិក្សាអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់នៅក្នុងរាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួន
  - រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់រាជធានី ខេត្តខ្លួន និងត្រូវធានាថា ផែនការនេះបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់រាជធានី ខេត្ត
  - ចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូឧទ្ទេសរាជធានី ខេត្តនៅថ្នាក់ជាតិ (សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលរៀបចំដោយថ្នាក់ជាតិ)
  - រៀបចំ និងបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុនៅក្នុងឯកសារ និងវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមគោលដៅនៅក្នុងរាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួន (សម្រាប់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលដែលរៀបចំដោយរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ)
  - អនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងរាជធានី ខេត្ត
  - គាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ក្នុងរាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួន
  - ធានាថា ទិន្នន័យស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងរាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ
  - ធានាថា កិច្ចអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងរាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួនត្រូវបានអនុវត្ត។
- **នៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ :** នៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗត្រូវជ្រើសរើសមន្ត្រីទទួលបន្ទុកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមួយ(០១)រូប ឬពីរ(០២)រូប ដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការសម្របសម្រួល និងទំនាក់ទំនង ហើយត្រូវជ្រើសរើសចេញពីមន្ត្រីនៅក្នុងសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌរបស់ខ្លួនផ្ទាល់។ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះមានតួនាទី ភារកិច្ចចម្បងៗដូចខាងក្រោម :

– សម្របសម្រួលជាមួយទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី ខេត្តក្នុងការអនុវត្តការសិក្សាអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌរបស់ខ្លួន ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន
– សហការជាមួយទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងការគាំទ្រដល់ការិយាល័យផែនការ និងគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ (ក្រុង ស្រុក) និងការិយាល័យផែនការ និងអភិវឌ្ឍ (ខណ្ឌ)
– ការិយាល័យផែនការ និងគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ (សម្រាប់ក្រុង ស្រុក) និងការិយាល័យផែនការ និងអភិវឌ្ឍ (សម្រាប់ខណ្ឌ) គឺជាយន្តការចម្បងក្នុងការគាំទ្រផ្នែកសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌរបស់ខ្លួន។
– រៀបចំ និងសម្របសម្រួលផ្នែកភស្តុភារ សម្ភារៈ និងទំនាក់ទំនងសម្រាប់គាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់តាមការចាំបាច់នៅក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌខ្លួន
– ធានាថា ទិន្នន័យស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌរបស់ខ្លួនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

បញ្ជាក់ : គ្រប់អនុកម្មវិធី ក្រសួង ស្ថាប័ន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលមានភារកិច្ចក្នុងការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវពិចារណា និងប្រើប្រាស់យន្តការក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី ខេត្តនេះ ដើម្បីបន្តផ្ទេរចំណេះដឹងដល់ក្រុមគោលដៅចុងក្រោយរបស់ខ្លួន។

៧.២. យុទ្ធសាស្ត្រទី២ "ការកំណត់អំពីរបៀបនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ"

ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួង ស្ថាប័ន ឬអ្នកទទួលបន្ទុកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព អាចផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមបីរបៀបដូចខាងក្រោម :

- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រដោយផ្ទាល់ (Direct CD intervention)
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រដោយពាក់កណ្តាលផ្ទាល់ (Semi-cascade CD intervention)
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រដោយមិនផ្ទាល់ (Cascade CD intervention)

៧.២.១. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រដោយផ្ទាល់

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងគាំទ្រដោយផ្ទាល់ មានន័យថា គឺជាការអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អ្នកទទួលបន្ទុកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមគោលដៅចុងក្រោយដោយផ្ទាល់។

ក). លំហូរនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ក្នុងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមរបៀបនេះ អាចអនុវត្តតាមលំហូរដូចខាងក្រោម :

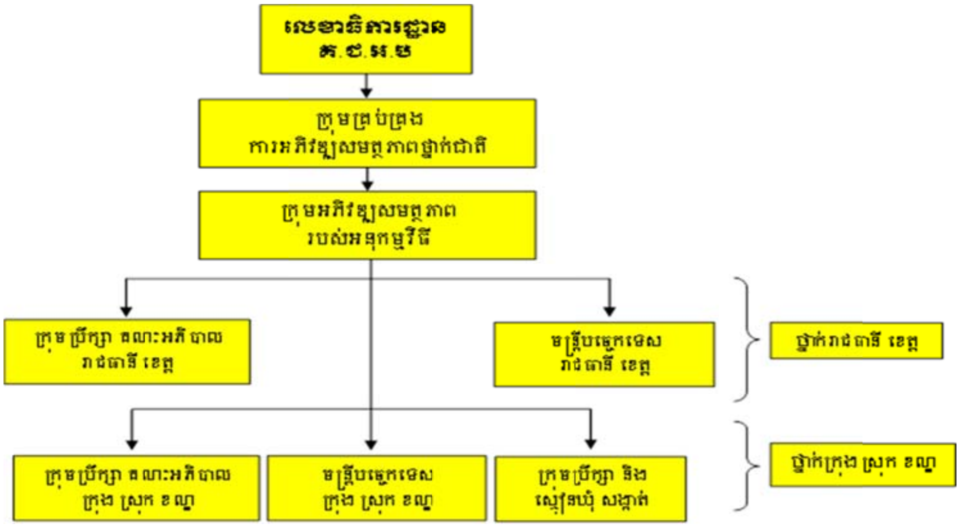
- **សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ** ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗអាចរៀបចំអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដោយផ្ទាល់ដល់ក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅថ្នាក់ជាតិ ឬថ្នាក់តំបន់ ឬនៅតាមរាជធានី ខេត្តនីមួយៗតាមជាក់ស្តែង។ ការបណ្តុះបណ្តាល ឬការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមគោលដៅប្រភេទនេះ មានលក្ខណៈជាការតម្រង់ទិសអំពីទស្សនទាន គោលការណ៍សំខាន់ៗ និងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង ឬរបៀបនៃការពិនិត្យ និងសម្រេចលើការងារនីមួយៗដែលពាក់ព័ន្ធប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ការបណ្តុះបណ្តាល ឬការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាល អាចត្រូវការពេលវេលាខ្លីជាងការបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្រ្តីបច្ចេកទេស លើកលែងតែប្រធានបទមួយចំនួនដែលរៀបចំឡើងសម្រាប់តែក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវការពេលវេលាវែងតាមការកំណត់។
- **សម្រាប់មន្រ្តីបច្ចេកទេសថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ** ក្រៅពីការអភិឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាល ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗរៀបចំ និងអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលម្អិតដល់មន្រ្តីបច្ចេកទេសនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយផ្តោតលើនីតិវិធីអនុវត្តនៃប្រធានបទនីមួយៗ។
- **សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សា និងស្មៀនឃុំ សង្កាត់** ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗក៏ត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដោយផ្ទាល់ដល់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងស្មៀនឃុំ សង្កាត់ផងដែរ។

ខ). យន្តការគាំទ្រ

- បន្ទាប់ពីផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល មន្រ្តីបច្ចេកទេស ឬក្រុមគោលដៅរបស់ខ្លួនហើយ អ្នក ឬក្រុមដែលបានផ្តល់ការអភិវឌ្ឍនេះ គឺជាយន្តការគាំទ្រនៅក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ តាមរយៈយន្តការនេះ អាចជួយជំរុញឱ្យក្រុមគោលដៅមានសមត្ថភាព និងអាចអនុវត្តខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនោះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

<u>បញ្ជាក់</u> : ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដោយផ្ទាល់នេះ អាចត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្តនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្តនីមួយៗ ដោយឡែកៗពីគ្នាបានផងដែរ។ ដូច្នេះ ដោយផ្អែកលើផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំ ឬតម្រូវការចាំបាច់របស់រាជធានី ខេត្តនីមួយៗ ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី ខេត្តអាចរៀបចំឯកសារនានាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដោយផ្ទាល់ដល់ក្រុមគោលដៅចុងក្រោយដែលបានកំណត់។

ដ្យាក្រាមទី៤ : លំហូរនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដោយផ្ទាល់ពីថ្នាក់ជាតិ



៧.២.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រដោយពាក់កណ្តាលផ្ទាល់

សម្រាប់ប្រធានបទនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមួយចំនួនអាចអនុវត្តតាមរបៀបនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រពាក់កណ្តាលផ្ទាល់។ ការអនុវត្តតាមរបៀបនេះត្រូវបែងចែកផ្សេងគ្នារវាងក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសរាជធានី ខេត្ត និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសក្រុង ស្រុង ខណ្ឌ និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។ លើសពីនេះទៀត ក្នុងករណីមួយចំនួនអាចធ្វើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្សេងគ្នារវាងក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលនសរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗផងដែរ។

ក). លំហូរនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ក្នុងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមរបៀបនេះ អាចអនុវត្តតាមលំហូរដូចខាងក្រោម :

- **ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ជាតិ** ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលដល់ :

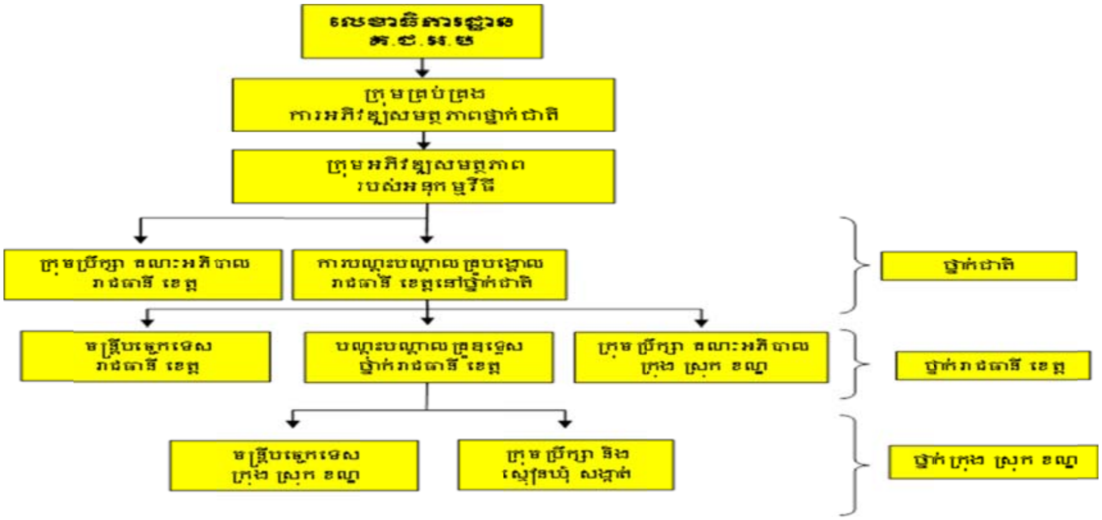
- **គ្រូបង្គោលរាជធានី ខេត្តនៅថ្នាក់ជាតិ** ដែលគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺដើម្បីឱ្យគ្រូបង្គោលមកពីរាជធានី ខេត្តមានសមត្ថភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួន។ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលនេះ គួរផ្តោតទាំងខ្លឹមសារមេរៀន និងវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល។
- **ក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត** ដែលការបណ្តុះបណ្តាល ឬការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមគោលដៅប្រភេទនេះ មានលក្ខណៈជាការតម្រង់ទិសដល់ក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្តអំពីទស្សនទាន គោលការណ៍សំខាន់ៗ និងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង ឬរបៀបនៃការពិនិត្យ និងសម្រេចលើការងារនីមួយៗដែលពាក់ព័ន្ធប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ការបណ្តុះបណ្តាល ឬការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលអាចត្រូវការពេលវេលាខ្លីជាងការបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីបច្ចេកទេស លើកលែងតែប្រធានបទមួយចំនួនដែលរៀបចំឡើងសម្រាប់តែក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវការពេលវេលាវែងតាមការកំណត់។

- **ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត** គ្រូបង្គោលមកពីរាជធានី ខេត្តដែលបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ជាតិ រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្តដល់ :
  - **គ្រូឧទ្ទេសរាជធានី ខេត្ត** ដែលសិក្ខាកាមចូលរួម គឺជាក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត។ គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺដើម្បីឱ្យក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី ខេត្តមានសមត្ថភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់របស់ខ្លួន។ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសនេះ គួរផ្តោតទាំងខ្លឹមសារមេរៀន និងវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល។
  - **ក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ** ដែលការបណ្តុះបណ្តាល ឬការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមគោលដៅប្រភេទនេះ មានលក្ខណៈជាការតម្រង់ទិសដល់ក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អំពីទស្សនទាន គោលការណ៍សំខាន់ៗ និងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង ឬរបៀបនៃការពិនិត្យ និងសម្រេចលើការងារនីមួយៗដែលពាក់ព័ន្ធប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ការបណ្តុះបណ្តាល ឬការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលអាចត្រូវការពេលវេលាខ្លីជាងការបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីបច្ចេកទេស លើកលែងតែប្រធានបទមួយចំនួនដែលរៀបចំឡើងសម្រាប់តែក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវការពេលវេលាវែងតាមការកំណត់។
  - **មន្ត្រីបច្ចេកទេសរាជធានី ខេត្ត** ដែលការបណ្តុះបណ្តាលនេះធ្វើឡើងដោយលម្អិតទៅលើខ្លឹម

សារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដោយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសិក្ខាកាមអាចអនុវត្តបាននូវខ្លឹមសារដែលបានបណ្តុះបណ្តាល ឬផ្សព្វផ្សាយនេះនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួន។

- **ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ** គ្រូឧទ្ទេសដែលបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសរាជធានី ខេត្តត្រូវរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលបន្តដល់ :
  - មន្ត្រីបច្ចេកទេសក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (សម្រាប់ប្រធានបទដែលមានក្រុមគោលដៅជាមន្ត្រីបច្ចេកទេសថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) ដែលការបណ្តុះបណ្តាលនេះធ្វើឡើងដោយលម្អិតទៅលើខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដោយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសិក្ខាកាមអាចអនុវត្តបាននូវខ្លឹមសារដែលបានបណ្តុះបណ្តាល ឬផ្សព្វផ្សាយនេះនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌរបស់ខ្លួន។
  - ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងស្មៀនឃុំ សង្កាត់ (សម្រាប់ប្រធានបទដែលមានក្រុមគោលដៅជាក្រុមប្រឹក្សា និងស្មៀនឃុំ សង្កាត់)

ដ្យាក្រាមទី៥ : លំហូរនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពាក់កណ្តាលផ្ទាល់



ខ). យន្តការគាំទ្រ

ដោយអនុវត្តតាមលំហូរនៃរបៀបនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមរបៀបនេះ យន្តការសំខាន់ៗសម្រាប់គាំទ្រការអនុវត្តខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅតាមថ្នាក់នីមួយៗ រួមមាន :

- ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ គឺជាយន្តការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត លើប្រធានបទ ឬផ្នែកនៃសមត្ថភាពដែលខ្លួនគាំទ្រ និងគាំទ្រដល់គ្រូបង្គោលរាជធានី ខេត្តក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត

- គ្រូបង្គោលរាជធានី ខេត្ត នឹងដើរតួនាទីជាអ្នកផ្តល់ការគាំទ្រ និងតាមដានការអនុវត្តរបស់មន្ត្រីបច្ចេកទេសថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត នឹងដើរតួនាទីជាអ្នកផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តរបស់មន្ត្រីបច្ចេកទេសថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគាំទ្រដល់ការិយាល័យគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ក្នុងការគាំទ្រការអនុវត្តនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់។

៧.២.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រមិនផ្ទាល់

ក). លំហូរនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

សម្រាប់ប្រធានបទនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមួយចំនួនអាចអនុវត្តតាមរបៀបនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រដោយមិនផ្ទាល់ទាំងស្រុង។ ការអនុវត្តតាមរបៀបនេះត្រូវបែងចែកផ្សេងគ្នារវាងក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសរាជធានី ខេត្ត និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសក្រុង ស្រុង ខណ្ឌ។ ដូចគ្នាដែរ ក្នុងករណីខ្លះ ក៏មានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្សេងគ្នារវាងក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលផងដែរ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមិនផ្ទាល់អាចអនុវត្តតាមលំហូរដូចខាងក្រោម :

- **ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ជាតិ** ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលដល់ **គ្រូបង្គោលរាជធានី ខេត្តនៅថ្នាក់ជាតិ** ដែលគោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺដើម្បីឱ្យគ្រូបង្គោលមកពីរាជធានី ខេត្តមានសមត្ថភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅថ្នាក់រាជធានីខេត្តរបស់ខ្លួន។ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលនេះ គួរផ្តោតទាំងខ្លឹមសារមេរៀន និងវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល។
- **ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត** គ្រូបង្គោលមកពីរាជធានី ខេត្តដែលបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលមកពីរាជធានី ខេត្តនៅថ្នាក់ជាតិ រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្តដល់ :
  - **គ្រូឧទ្ទេសរាជធានី ខេត្ត** សិក្ខាកាមដែលត្រូវចូលរួម គឺជាក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានីខេត្ត។ គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺដើម្បីឱ្យក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានីខេត្តមានសមត្ថភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំសង្កាត់របស់ខ្លួន។ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសនេះ គួរផ្តោតទាំងខ្លឹមសារមេរៀន និងវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាល។

- **ក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត** ដែលការបណ្តុះបណ្តាល ឬការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមគោលដៅប្រភេទនេះ មានលក្ខណៈជាការតម្រង់ទិសដល់ក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្តអំពីទស្សនទាន គោលការណ៍សំខាន់ៗ និងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង ឬរបៀបនៃការពិនិត្យ និងសម្រេចលើការងារនីមួយៗដែលពាក់ព័ន្ធប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ការបណ្តុះបណ្តាល ឬការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលអាចត្រូវការពេលវេលាខ្លីជាងការបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីបច្ចេកទេស លើកលែងតែប្រធានបទមួយចំនួនដែលរៀបចំឡើងសម្រាប់តែក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវការពេលវេលាវែងតាមការកំណត់។
- **មន្ត្រីបច្ចេកទេសរាជធានី ខេត្ត** ដែលការបណ្តុះបណ្តាលនេះធ្វើឡើងដោយលម្អិតទៅលើខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដោយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសិក្ខាកាមអាចអនុវត្តបាននូវខ្លឹមសារដែលបានបណ្តុះបណ្តាល ឬផ្សព្វផ្សាយនេះនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួន។

• **ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ** គ្រូឧទ្ទេសដែលបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសរាជធានី ខេត្តត្រូវរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលបន្តដល់ :

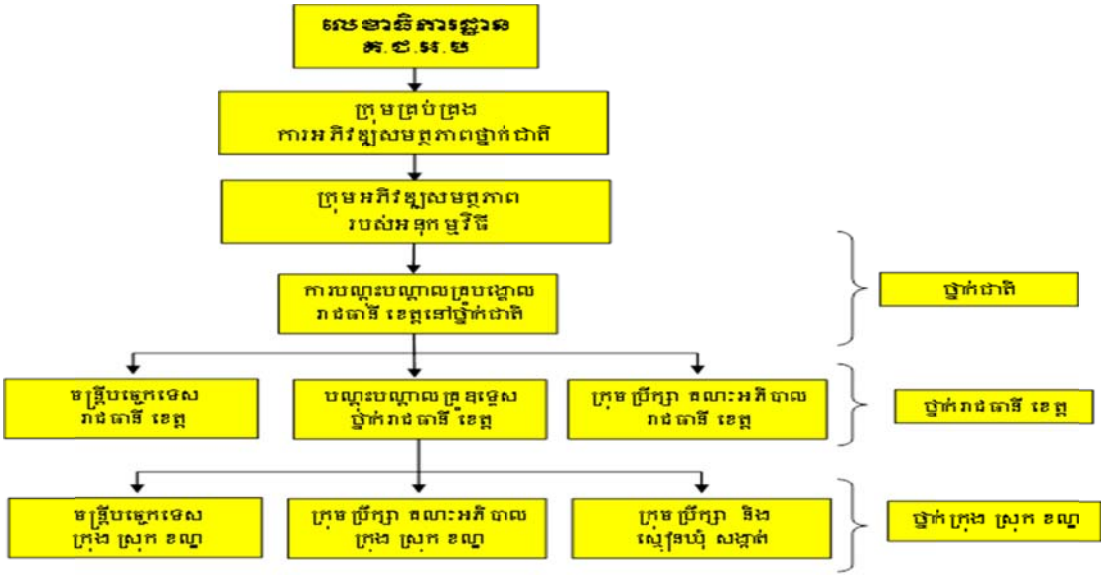
- **មន្ត្រីបច្ចេកទេសក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ** (សម្រាប់ប្រធានបទដែលមានក្រុមគោលដៅជាមន្ត្រីបច្ចេកទេសថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) ដែលការបណ្តុះបណ្តាលនេះធ្វើឡើងដោយលម្អិតទៅលើខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដោយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសិក្ខាកាមអាចអនុវត្ត បាននូវខ្លឹមសារដែលបានបណ្តុះបណ្តាល ឬផ្សព្វផ្សាយនេះនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌរបស់ខ្លួន។
- **ក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ** ដែលការបណ្តុះបណ្តាល ឬការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមគោលដៅប្រភេទនេះ មានលក្ខណៈជាការតម្រង់ទិសដល់ក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អំពីទស្សនទាន គោលការណ៍សំខាន់ៗ និងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង ឬរបៀបនៃការពិនិត្យ និងសម្រេចលើការងារនីមួយៗដែលពាក់ព័ន្ធប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ការបណ្តុះបណ្តាល ឬការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលអាចត្រូវការពេលវេលាខ្លីជាងការបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីបច្ចេកទេស លើកលែងតែប្រធានបទមួយចំនួនដែលរៀបចំឡើងសម្រាប់តែក្រុមប្រឹក្សា និង ឬគណៈអភិបាលប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវការពេលវេលាវែងតាមការកំណត់។
- **ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងស្មៀនឃុំ សង្កាត់** (សម្រាប់ប្រធានបទដែលមានក្រុមគោលដៅជាក្រុមប្រឹក្សា និងស្មៀនឃុំ សង្កាត់)

ខ). យន្តការគាំទ្រ

តាមរយៈលំហូរនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះ យន្តការចម្បងៗដែលត្រូវគាំទ្រដល់ការអនុវត្តរួមមាន :

- ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធី គឺជាយន្តការគាំទ្រដល់គ្រូបង្គោលរាជធានី ខេត្តក្នុងការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងព្រមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រជាទូទៅដល់ការអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (តាមការចាំបាច់)
- គ្រូបង្គោលរាជធានី ខេត្ត គឺជាយន្តការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត មន្ត្រីបច្ចេកទេសរាជធានី ខេត្ត និងគាំទ្រដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។
- ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត គឺជាយន្តការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មន្ត្រីបច្ចេកទេសក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។

ដ្យាក្រាមទី៦ : លំហូរនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមិនផ្ទាល់



<u>បញ្ជាក់ ៖</u> មន្ត្រីបច្ចេកទេសថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អាចនឹងរាប់បញ្ចូលនូវគ្រប់សមាសភាពនានានៅក្រោមក្រុមប្រឹក្សានៃរចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលនីមួយៗ។

៧.៣. យុទ្ធសាស្ត្រទី៣ "ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព"

វិសមភាពយេនឌ័រ គឺជាបញ្ហាអន្តរវិស័យ ដែលមិនអាចមានតែក្រសួង ស្ថាប័ន ឬមានតែសកម្មភាពណាមួយអាចដោះស្រាយបានឡើយ ពោលគឺត្រូវរួមគ្នាពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់លើសកម្មភាពជាច្រើនទើបអាចដោះស្រាយបញ្ហានេះបាន។ ដើម្បីឱ្យការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបានឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រពេញលេញ ទាមទារឱ្យគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់យល់ដឹងអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដែលជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គឺជាសកម្មភាពគន្លឹះមួយក្នុងចំណោមសកម្មភាព

ជាគន្លឹះនានាក្នុងការធានាឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ ដូច្នេះ ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្រសួង ស្ថាប័ន និងទីភ្នាក់ងារពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅគ្រប់ដំណាក់កាល ឬជំហាននៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានាដូចខាងក្រោម :

- ការកំណត់គោលបំណង និងគោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ការសិក្សាវាយតម្លៃតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ការរៀបចំបង្កើតផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ការរៀបចំ និងការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ។

៧.៣.១. ការកំណត់គោលបំណង និងគោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ការកំណត់គោលបំណង និងគោលដៅច្បាស់លាស់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព មានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ លើសពីនេះទៀត ការកំណត់គោលបំណង និងគោលដៅនេះត្រូវបានធានាក្នុងការចូលរួមចំណែកលើកកម្ពស់យេនឌ័រ ដែលនឹងនាំឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសង្គមទាំងមូល ។

៧.៣.២. ការសិក្សាវាយតម្លៃតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ការសិក្សាវាយតម្លៃលើតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះ មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការកំណត់នូវតម្រូវការពិតប្រាកដដែលត្រូវរៀនសូត្រសម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។ ក្នុងបរិបទនៃប្រទេសកម្ពុជា ចំណុចនេះ គឺជាបញ្ហាប្រឈមមួយក្នុងការទទួលស្គាល់នូវចំណុចខ្វះខាត ឬចំណុចនានាដែលត្រូវកែលំអ ។ ហេតុនេះ កិច្ចការនេះត្រូវអនុវត្តដោយមានការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ ។ ដើម្បីឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការសិក្សាអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្រសួង ស្ថាប័ន និង ទីភ្នាក់អនុវត្តនីមួយៗត្រូវយកចិត្តទុកដាក់បញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងសកម្មភាពសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម :

- **ការរៀបចំក្រុមការងារ :** ក្រុមការងារដែលទទួលបន្ទុកក្នុងការសិក្សាអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវមានសមាសភាពចំរុះ (ស្ត្រី និងបុរស) ហើយគួរមានចំណេះដឹងផ្នែកយេនឌ័រផងដែរ ។ ជាមួយគ្នានេះ គ្រប់សមាសភាពក្រុមទាំងអស់គួរមានចំណេះដឹងមូលដ្ឋានអំពីយេនឌ័រ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រ របៀបធ្វើឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ និងរបៀបសម្របសម្រួលការសិក្សាវាយតម្លៃតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលជាមធ្យោបាយក្នុងការកំណត់បាននូវតម្រូវការទាំងបុរស និងស្ត្រី ។

- **ការរៀបចំសំណួរ ៖** បញ្ជីសំណួរ ឬចំណុចគន្លឹះសម្រាប់សិក្សាអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីតម្រូវការផ្នែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងបុរស និងស្ត្រី។ បញ្ជីសំណួរត្រូវបញ្ចូលនូវសំណួរសំខាន់ៗដែលឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីតម្រូវការពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។
- **ការកំណត់ក្រុមគោលដៅ ៖** ជាទូទៅបុរស និងស្ត្រីតែងមានបញ្ហា ដំណោះស្រាយ បទពិសោធនិងតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្សេងៗគ្នា។ ដូច្នេះ ក្រុមគោលដៅសម្រាប់ការពិគ្រោះយោបល់ និងប្រមូលអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គួរមានសមភាពទាំងបុរស និងស្ត្រី។
- **ការអនុវត្តដំណើរការសិក្សា ៖** ក្នុងដំណើរការសិក្សា ចាំបាច់ត្រូវផ្តល់ពេលវេលា និងឱកាសស្មើគ្នារវាងអ្នកផ្តល់ព័តិមានជាបុរស និងជាស្ត្រី ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចលើកឡើងអំពីបញ្ហា និងតម្រូវការ និងចូលរួមផ្តល់យោបល់ដោយស្មើរភាពគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី។ ដូច្នេះ អ្នកសម្របសម្រួលការសិក្សាត្រូវដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានាឱ្យរាល់អ្នកចូលរួម (ទាំងស្ត្រី និងបុរស) បានលើកឡើងនូវអ្វីដែលជាតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន។ លើសពីនេះទៀត អ្នកសម្របសម្រួលក៏ត្រូវធានាផងដែរថា រាល់យោបល់ដែលបានលើកឡើង (ទាំងស្ត្រី និងបុរស) ត្រូវបានកត់ត្រាយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។ ជាមួយគ្នានេះ នៅពេលចាត់អាទិភាពអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព អ្នកសម្របសម្រួលត្រូវធានាឱ្យមានសមធម៌រវាងអាទិភាពនៃតម្រូវការសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី និងតម្រូវការសមត្ថភាពរបស់បុរសផងដែរ។

ក្នុងរយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗគួរតែជាអ្នកកំណត់នូវតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងត្រូវស្វែងរកប្រភពធនធាន និងអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលសមស្របដោយខ្លួនឯង។ លើសពីនេះទៀត ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវតែផ្លាស់ប្តូរជាបណ្តើរៗពីការកំណត់កម្រិតស្តង់ដាពីការណែនាំ និងពីការកំណត់ដោយថ្នាក់លើទៅជាការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានសមត្ថភាពបត់បែន និងផ្តួចផ្តើមអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។ ដូចគ្នាដែរ អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគួរតែផ្លាស់ប្តូរពីការណែនាំចំៗ ទៅជាការសម្របសម្រួល និងផ្តល់ជាគំនិត និងបទពិសោធន៍ ហើយត្រូវលើកទឹកចិត្តឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗធ្វើការច្នៃប្រឌិតលើគំនិត និងបទពិសោធន៍ទាំងនោះដើម្បីអនុវត្តក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន។ លើសពីនេះទៀត ត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ ក្រោមជាតិ ពិសេសក្រុមប្រឹក្សាផ្លាស់ប្តូរពីការរង់ចាំការណែនាំ ទៅជាការផ្តួចផ្តើមដោយផ្ទាល់ខ្លួន ការបង្កើន ទំនុកចិត្ត ព្រមទាំងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ និងអំណាចរបស់ខ្លួនក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តស្របច្បាប់ស្តីពីការ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

៧.៣.៣. ការរៀបចំបង្កើតផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះមានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការធានាឱ្យរាល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមប្រធានបទនីមួយៗមានការចូលរួមពីស្ត្រី និងបុរស ហើយលទ្ធផលនៃអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមប្រធានបទនីមួយៗនោះបានឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាទាំងស្ត្រី និងបុរសផងដែរ។ ដូច្នេះ នៅពេលរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្រសួង ស្ថាប័ន និង ឬទីភ្នាក់ងារអនុវត្តនីមួយៗត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម :

- **ការចាត់អាទិភាពប្រធានបទ :** នៅពេលកំណត់ និងជ្រើសរើសប្រធានបទសម្រាប់ដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យមើលលើអាទិភាពនៃប្រធានបទនីមួយៗ ហើយត្រូវប្រាកដថា ប្រធានបទដែលបានដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការនេះបានឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពទាំងបុរស និងស្ត្រី។
- **ការកំណត់ក្រុមគោលដៅ :** សមាសភាពក្រុមគោលដៅអាចផ្សេងៗគ្នាតាមប្រធានបទនីមួយៗ។ ក្នុងការកំណត់ និងជ្រើសរើសក្រុមគោលដៅតាមប្រធានបទនីមួយៗចាំបាច់ត្រូវពិចារណា និងធានាឱ្យមានអ្នកចូលរួមទាំងស្ត្រី និងជាបុរស។
- **ការកំណត់ពេលវេលា :** ដើម្បីធានាឱ្យមានការចូលរួមពេញលេញពីសំណាក់អ្នកចូលរួមទាំងអស់ចាំបាច់ ត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសពេលវេលាសម្រាប់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមប្រធានបទនីមួយៗឱ្យបានសមស្របទាំងស្ត្រី និងបុរស។

៧.៣.៤. ការរៀបចំ និងការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ក្រសួង ស្ថាប័ន និង ឬទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនីមួយៗ ត្រូវរៀបចំអន្តរាគមន៍លើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាក់លាក់ ផ្អែកលើតម្រូវការដែលបានកំណត់ និងផែនការផ្តល់អន្តរាគន៍ដែលបានឯកភាព។ បន្ទាប់មក គឺត្រូវផ្តល់អន្តរាគមន៍លើអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលបានកំណត់ទាំងនោះ។

ក). ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំឯកសារ

ដើម្បីសម្រេចបាននូវការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំឯកសារអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព នៅពេលរៀបចំឯកសារសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចាំបាច់ត្រូវមានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង :

- គ្រប់ជំពូក ផ្នែក ឬមេរៀនដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យក្រុមគោលដៅ
- ឯកសារបទបង្ហាញ
- ករណីសិក្សា លំហាត់
- ប្រធានបទសម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុមតូច និងទម្រង់សម្រាប់វាយតម្លៃជាដើម

តាមន័យនេះ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ មិនមែនជាប្រធានបទមួយដាច់ដោយឡែកនោះទេ ពោលគឺត្រូវ បញ្ជ្រាបទៅគ្រប់ខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឬអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

ខ). ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ដើម្បីសម្រេចបាននូវការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចាំបាច់ត្រូវពិចារណាលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមដំណាក់កាល និងសកម្មភាពសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម :

- **ដំណាក់កាល"មុនអន្តរាគមន៍"** សកម្មភាពសំខាន់ៗដែលត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងដំណាក់កាលនេះរួមមាន :
  - **ការរៀបចំក្រុមសម្របសម្រួល** ក្រុមសម្របសម្រួលគួរមានសមាសភាពទាំងស្ត្រី និងបុរស។ ជាមួយគ្នានេះ ត្រូវបែងចែកតួនាទីរបស់សមាជិកក្រុមសម្របសម្រួល (ទាំងស្ត្រី និងបុរស) ឱ្យបានសមស្របផងដែរ។ ក្នុងករណីអន្តរាគមន៍តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល តួនាទីសំខាន់ៗរួមមានដូចជា គ្រូបណ្តុះបណ្តាល ជំនួយការគ្រូបណ្តុះបណ្តាល និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលជាដើម។ ដូច្នេះ ទាំងស្ត្រី និងបុរសអាចបំពេញតួនាទីនីមួយៗខាងលើនេះបានដូចគ្នា។
  - **ការកំណត់កាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែង** ជាទូទៅស្ត្រីតែងមានការលំបាកជាងបុរសនៅពេលកំណត់ ឬសម្រេចអំពីពេលវេលាសម្រាប់ចូលរួម (ដោយសារស្ត្រីភាគច្រើនជាប់រវល់ការងារផ្ទះច្រើនជាងបុរស) និងមានការលំបាកជាងបុរសក្នុងការធ្វើដំណើរ។ ក្នុងការកំណត់កាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងសម្រាប់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចាំបាច់ត្រូវជ្រើសរើសពេលវេលា និងទីកន្លែងណាដែលមានលក្ខណៈសមស្របសម្រាប់សិក្ខាកាមទាំងអស់ ពិសេសសិក្ខាកាមជាស្ត្រី។
- **ដំណាក់កាលអំឡុងពេលអន្តរាគមន៍** សកម្មភាពចម្បងៗដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងអំឡុងពេលអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរួមមាន :
  - **កិច្ចចាប់ផ្តើម** នៅចាប់ផ្តើមវគ្គ អ្នកសម្របសម្រួលត្រូវស្វាគមន៍អ្នកចូលរួមទាំងអស់ (ទាំងស្ត្រី និងបុរស) និងសម្របសម្រួលការណែនាំឱ្យស្គាល់គ្នាឱ្យបានសមស្រប។
  - **ការសម្របសម្រួល** ក្នុងការសម្របសម្រួលអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព អ្នកសម្របសម្រួលគួរជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រនានាដែលធានាឱ្យសិក្ខាកាមទាំងស្ត្រី និងបុរសអាចចូលរួមបានសមស្រប។ នៅក្នុងការសួរសំណួរបំផុស ការបែងចែកក្រុមពិភាក្សា ការធ្វើបទបង្ហាញ គួររក្សាឱ្យមានសមធម៌រវាងស្ត្រី និងបុរស។
- **ដំណាក់កាលក្រោយពេលអន្តរាគមន៍ :** បន្ទាប់ពីអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ឬការបណ្តុះបណ្តាល អ្នកសម្របសម្រួលត្រូវធ្វើការតាមដាន និងគាំទ្រដល់សិក្ខាកាមក្នុងការអនុវត្តចំណេះដឹងដែលបានទទួល។ ក្នុងការតាមដាន និងគាំទ្រនេះ អ្នកសម្របសម្រួលត្រូវធានាថា សិក្ខាកាមគោលដៅដែលត្រូវទទួលបានការគាំទ្រមានទាំងបុរស និងស្ត្រី ហើយខ្លឹមសារនៃការគាំទ្រការអនុវត្តក៏នឹងឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការពង្រឹងតួនាទី ភារកិច្ចទាំងបុរស និងស្ត្រីផងដែរ។

៧.៣.៥. ការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ការសិក្សាវាយតម្លៃលើលទ្ធផល និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវផ្អែកលើគោលបំណង និងសូចនាករដែលបានឯកភាព។ លើសពីនេះទៀត ការចូលរួមលើកកម្ពស់យេនឌ័រ គួរតែជាសូចនាករមួយនៃការវាស់វែងការសម្រេចបាននូវគោលបំណង និងគោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផងដែរ។ ការវាយតម្លៃអាចកំណត់បាននូវបទពិសោធដែលអនុវត្តទៅបានល្អ និងបទពិសោធដែលមិនសូវល្អក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ មេរៀន និងបទពិសោធទាំងនេះនឹងត្រូវបានពិនិត្យពិចារណាឡើងវិញសម្រាប់ការសិក្សាអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀត។ ជាមួយគ្នា របាយការណ៍វាយតម្លៃនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងសូចនាករដែលបានកំណត់ ព្រមទាំងត្រូវមានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រផងដែរ។ ដើម្បីធានាឱ្យមានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងរបាយការណ៍នៃការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព របាយការណ៍នីមួយៗគួរឆ្លុះបញ្ចាំងបន្ថែមអំពី :

- ចំនួនអ្នកចូលរួម (ស្ត្រី និងបុរស)
- កម្រិតនៃការយល់ដឹងរបស់អ្នកចូលរួម (ទាំងស្ត្រី និងបុរស)
- កម្រិតនៃការសម្រេចបាននូវលទ្ធផលរំពឹងទុក (ទាំងបុរស និងស្ត្រី)
- ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ការចុះគាំទ្រដល់អ្នកចូលរួម (ទាំងស្ត្រី និងបុរស)
- ផលប៉ះពាល់នៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់ការបំពេញការងាររបស់អ្នកចូលរួម (ស្ត្រី និងបុរស) ។ល។

៧.៤. យុទ្ធសាស្ត្រទី៤ "ការផ្ទេរចំណេះដឹងពីមន្ត្រីកិច្ចសន្យាទៅមន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល"

៧.៤.១.គោលបំណង

គោលបំណងនៃការផ្ទេរចំណេះដឹង គឺដើម្បីពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់ភាពជាម្ចាស់ និងធានានូវនិរន្តរភាពនៃការអនុវត្តភារកិច្ចនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៧.៤.២. ដំណើរការផ្ទេរចំណេះដឹង

ដើម្បីធានាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ដៃគូរបស់ខ្លួន មន្ត្រីកិច្ចសន្យានីមួយៗត្រូវ :

- **កំណត់អំពីដៃគូដែលត្រូវទទួលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព** ដើម្បីមានមូលដ្ឋានក្នុងការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ដៃគូ ទីប្រឹក្សា

និងមន្ត្រីកិច្ចសន្យានីមួយៗ ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់អំពីដៃគូរបស់ខ្លួនសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ការកំណត់ដៃគូបានច្បាស់អាចជួយឱ្យទីប្រឹក្សា និងមន្ត្រីកិច្ចសន្យានីមួយៗអាចងាយស្រួលក្នុងការកំណត់អំពីតម្រូវការ និងវិធីសាស្ត្រផងដែរ។

- **កំណត់អំពីតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពរបស់ដៃគូ** បន្ទាប់ពីកំណត់ក្រុមគោលដៅ ដែលជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ទីប្រឹក្សា និងមន្ត្រីកិច្ចសន្យាត្រូវកំណត់អំពីតម្រូវការសមត្ថភាពរបស់ដៃគូខ្លួន។ ក្នុងការកំណត់អំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ទីប្រឹក្សា ឬមន្ត្រីកិច្ចសន្យាអាចប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រមួយចំនួន ដូចជា ការពិនិត្យមើលតួនាទី ភារកិច្ច ការសង្កេតលើការអនុវត្ត ការពិនិត្យមើលប្រតិទិនការងារ និងការពិគ្រោះយោបល់ជាដើម។
- **រៀបចំផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព** បន្ទាប់ពីកំណត់បាននូវតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ដៃគូ ឬក្រុមគោលដៅរបស់ខ្លួន មន្ត្រីកិច្ចសន្យាម្នាក់ៗគួររៀបចំផែនការសកម្មភាពផ្ទាល់ខ្លួនសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ដៃគូ។ ផែនការសកម្មភាពនេះ អាចជាផែនការប្រចាំឆ្នាំ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំត្រីមាស ឬប្រចាំខែជាដើម។
- **ការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព** មន្ត្រីកិច្ចសន្យានីមួយៗត្រូវអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ដៃគូ ឬក្រុមគោលដៅរបស់ខ្លួនស្របតាមផែនការ និងវិធីសាស្ត្រដែលបានកំណត់។ ប៉ុន្តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មន្ត្រីកិច្ចសន្យានីមួយៗត្រូវមានភាពបត់បែនក្នុងការអនុវត្ត។ នៅពេលអនុវត្ត មន្ត្រីកិច្ចសន្យានីមួយៗអាចពិគ្រោះយោបល់ ឬស្នើសុំការគាំទ្រពីទីប្រឹក្សា ឬមន្ត្រីកិច្ចសន្យាផ្សេងៗទៀតតាមការចាំបាច់។ មន្ត្រីកិច្ចសន្យាគួរជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពណាដែលសមស្របជាងគេមកប្រើ។ ក្នុងការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព មន្ត្រីកិច្ចសន្យាត្រូវចងចាំថា មិនមែនមានតែការបណ្តុះបណ្តាលមួយប៉ុណ្ណោះទេ តែនៅមានវិធីសាស្ត្រជាច្រើនទៀត ដូចជា សិក្ខាសាលា ការផ្តល់យោបល់ ការប្រឹក្សាយោបល់ ការរៀនតាមរយៈការអនុវត្តផ្ទាល់ការឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការអនុវត្ត ឬទស្សនកិច្ចសិក្សាជាដើម។
- **ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ** បន្ទាប់ពីអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំការវាយតម្លៃនូវភាពរីកចម្រើនផ្នែកសមត្ថភាពរបស់ដៃគូ។ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះ អាចនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងាររបស់ទីប្រឹក្សា និងមន្ត្រីកិច្ចសន្យាប្រចាំឆ្នាំ និងក៏អាចប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់រៀបចំផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ដៃគូក្នុងពេលក្រោយទៀត។

៧.៥. យុទ្ធសាស្ត្រទី៥ "ការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ"

យោងតាមកម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំ និងផអ៣ ដើម្បីធានានិរន្តរភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ពិសេស គ.ជ.អ.ប នឹងរៀបចំបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

សារៈសំខាន់នៃការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមមាន ៖

- វិទ្យាស្ថាននឹងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្របតាមគោលបំណងដូចដែលបានកំណត់ក្នុងឯកសារកម្មវិធីជាតិ
- វិទ្យាស្ថាននឹងអាចអនុវត្តការរៀបចំ ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលបានកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងមានភាពសន្សំសំចៃខ្ពស់ជាង បើប្រៀបធៀបនឹងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន
- វិទ្យាស្ថាននឹងអាចរៀបចំ និងចងក្រងឯកសារអំពីមេរៀន និងបទពិសោធល្អៗ ព្រមទាំងវិភាគអំពីការអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលជាមូលដ្ឋានក្នុងការជំរុញ និងលើកកម្ពស់អំពីការរៀនសូត្រពីបទពិសោធនៅកម្ពុជា។
- វិទ្យាស្ថាននឹងអាចដើរតួនាទីជាយន្តការមួយយ៉ាងច្បាស់លាស់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលយន្តការនេះ គឺជាមូលដ្ឋានមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការកៀរគរការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍនានា ព្រមទាំងជាយន្តការមួយក្នុងការប្រមូលផ្តុំ និងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សដែលមានចំណេះដឹង និងបទពិសោធក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។

ដោយយល់ឃើញពីភាពចាំបាច់នៃការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក៏ដូចជា គ.ជ.អ.ប ដែលជាគណៈកម្មាធិការអន្តរក្រសួងមានការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកនយោបាយយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការបង្កើត និងធានាឱ្យមាននិរន្តរភាពនៃការអនុវត្តរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវការប្តេជ្ញាចិត្តដ៏មុតមាំនេះ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងការលើកឡើងនូវជម្រើសនានានៃការបង្កើត និងការធានានូវនិរន្តរភាពនៃការអនុវត្តតួនាទីរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិនេះ។

៧.៦. យុទ្ធសាស្ត្រទី៦ "ការបង្កើតប្រព័ន្ធទិន្នន័យនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព"

ប្រព័ន្ធទិន្នន័យនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គឺជាមូលដ្ឋានទិន្នន័យមួយយ៉ាងសំខាន់ដែលកត់ត្រានូវរាល់សកម្មភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធទិន្នន័យនេះ និងត្រូវផ្សព្វផ្សាយទៅគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងតាមដានការបញ្ចូល

ទិន្នន័យស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលអនុវត្តដោយក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្តអនុកម្មវិធីនានា ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។

ប្រព័ន្ធទិន្នន័យនេះ នឹងបង្ហាញអំពីប្រធានបទនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ស្ថាប័នអនុវត្ត ចំនួនថ្ងៃ ចំនួនសិក្ខាកាម (ស្ត្រី និងបុរស) ប្រភពថវិកា និងចំនួនថវិកាដែលបានចំណាយជាដើម។

៨. ផែនការសកម្មភាព

ដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រនានាដូចបានកំណត់ខាងលើ កិច្ចការសំខាន់ៗដែលត្រូវអនុវត្តរួមមានដូចខាងក្រោម :

- ផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ : កិច្ចការនេះត្រូវសម្របសម្រួល និងអនុវត្តដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប
- រៀបចំ និងបង្កើតក្រុមគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ : កិច្ចការនេះត្រូវសម្របសម្រួល និងបង្កើតដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- រៀបចំ និងបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អនុកម្មវិធី : កិច្ចការនេះត្រូវសម្របសម្រួល និងអនុវត្តដោយអនុកម្មវិធីនីមួយៗ
- ណែនាំឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តកែសម្រួលសមាសភាព និងតួនាទី ភារកិច្ចក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងបង្កើតមន្ត្រីទទួលបន្ទុកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ : កិច្ចការនេះត្រូវសម្របសម្រួល និងអនុវត្តការណែនាំដោយអនុកម្មវិធីទី២
- កែសម្រួលសមាសភាព និងតួនាទី ភារកិច្ចក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងបង្កើតមន្ត្រីទទួលបន្ទុកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ : កិច្ចការនេះត្រូវសម្របសម្រួល និងអនុវត្តដោយរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ
- ផ្តួចផ្តើមលើកជម្រើសអំពីការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ : កិច្ចការនេះត្រូវសម្របសម្រួលដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សហការជាមួយអនុកម្មវិធីទី២ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- បង្កើតប្រព័ន្ធទិន្នន័យនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព : កិច្ចការនេះត្រូវសម្របសម្រួលដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប
- អនុវត្តការផ្ទេរចំណេះដឹង : កិច្ចការនេះត្រូវអនុវត្តដោយមន្ត្រីកិច្ចសន្យាទាំងអស់

៩. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

អង្គភាពវិភាគ និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ នឹងសម្របសម្រួលជាមួយក្រុមការងារគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ និងអង្គភាពតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងព័ត៌មាននៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា ក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីសម្រាប់ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

១០. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកត្តាគន្លឹះ ដែលអាចធានាបាននូវភាពជោគជ័យនៃកំណែទម្រង់នេះ។ ឯកសារគោលនយោបាយនេះ គឺជាធាតុចូលមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការណែនាំ និងចង្អុលបង្ហាញអំពីរបៀប យន្តការ និងវិធីសាស្ត្រនានាក្នុងការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

លើសពីនេះ ឯកសារគោលនយោបាយនេះក៏បានកំណត់កាន់តែច្បាស់ពី រចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ និងលំហូរនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ព្រមទាំងកំណត់អំពីរបៀបនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការផ្ទេរចំណេះដឹងពីមន្ត្រីកិច្ចសន្យាដែលរួមបញ្ចូលទាំងទីប្រឹក្សាជាតិនិងទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិទៅឱ្យមន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល និងការរៀបចំបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលទាំងនេះគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងការធានានូវនិរន្តរភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗអាចមានតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពដូចគ្នា ឬផ្សេងៗគ្នាតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋបាលនីមួយៗ។ ដូច្នេះ ក្នុងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការផ្នែកសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ អនុកម្មវិធី ឬក្រសួង ស្ថាប័ន ឬទីភ្នាក់ងារនានាដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយប្រើប្រាស់រចនាសម្ព័ន្ធ និងរបៀបអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលបានកំណត់ក្នុងឯកសារគោលនយោបាយនេះប្រកបដោយភាពបត់បែន។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រៅពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលផ្តល់ឱ្យពីថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដោយឡែកៗរបស់ខ្លួនសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ឬរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនដីរាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួន៕