ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងមហាផ្ទៃ

# ការវិភាគលើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នលើកទី ២
# ស្តីពី
# ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
# រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ

ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨

អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្រសួងមហាផ្ទៃ

គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា

(PILAC)

# អារម្ភកថា

រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចាប់ផ្ដើមអនុវត្តនូវកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ ចាប់តាំងពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ អាណត្តិទី១ នាខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០២មក។ សមិទ្ធផល និងបទពិសោធន៍ដែលសម្រេចបានក្នុងការកែទម្រង់នៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ បានលើកទឹកចិត្តដល់ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការអនុម័តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ក្នុងលក្ខណៈទូលំទូលាយចាប់តាំង ពីការអនុម័តនូវក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្ដីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការកាលពីឆ្នាំ២០០៥។ ការប្រកាស ឱ្យប្រើច្បាប់ស្ដីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ បានផ្ដល់ជា មូលដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីបើកផ្លូវឱ្យកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ កាន់តែរីកចម្រើនទៅមុខ។ យោងតាម ច្បាប់នេះ ការបោះឆ្នោតលើកដំបូងនឹងត្រូវធ្វើឡើងនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាថ្មីនៅថ្នាក់ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នៅទូទាំងប្រទេស។ លើសពីនេះទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏បានចាប់ផ្ដើមរៀបចំ ឱ្យមានកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយការរៀបចំនេះគ្រោង នឹងចប់សព្វគ្រប់នាចុងឆ្នាំ២០០៩។ កម្មវិធីជាតិនេះ នឹងដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រ និងនីតិវិធីទាំងឡាយសម្រាប់ធ្វើ វិមជ្ឈការមុខងារ ធនធាន និងសារពើពន្ធ ទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងទសវត្សរ៍ខាងមុខ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ "គ.ជ.វ.វ" ដែលបច្ចុប្បន្នបានកែសម្រួលមកជាគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែប ប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ "គ.ជ.អ.ប" បាននឹងកំពុងអនុវត្តជារៀងរាល់ឆ្នាំតាមផែនការកសាងសមត្ថភាព របស់ គ.ជ.វ.វ ដោយមានការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ជាមួយសហការីក្នុងជួររាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងជាមួយ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ខ្ញុំបានផ្លាស់ប្ដូរយោបល់ទៅវិញទៅមកថា ការអភិវឌ្ឍធនធានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលសម្រាប់រដ្ឋបាល មូលដ្ឋាន គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ដែលនឹងនាំទៅដល់ភាពជោគជ័យនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ យើងគួរពិនិត្យពិចារណាដើម្បីរួមបញ្ចូលនូវផែនការកសាងសមត្ថភាពខាងលើនេះ ទៅជាសមាសភាពដ៏សំខាន់មួយ ក្នុងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ សំដៅបង្កើតឱ្យបាននូវប្រព័ន្ធ អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដ៏សមស្របមួយ សម្រាប់គាំទ្រដល់កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។

ក្នុងឱកាសនេះ ខ្ញុំមានសេចក្ដីរីករាយសូមបង្ហាញជូននូវរបាយការណ៍ស្ដីពី "**ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស នៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល សម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅក្រសួងមហាផ្ទៃ**" ដែលជារបាយការណ៍មួយរៀបចំឡើងបន្ទាប់ ពីរបាយការណ៍ស្ដីពី "**ការវិភាគស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង និងស្រុក ខណ្ឌ នៅកម្ពុជា**"។ ការសិក្សានេះ ធ្វើឡើងដោយមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានមួយក្រុម ដែលជាអ្នកសម្របសម្រួល និងជា

គ្រូបង្គោលរបស់គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជាក្រោមការណែនាំរបស់ខ្ញុំ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។ ការសិក្សានេះ រួមបញ្ចូលទាំងគំនិត និងទស្សនៈផ្សេងៗរបស់មន្ត្រីពាក់ព័ន្ធរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានមួយចំនួន ដែលបានសម្ភាសន៍ជាមួយ និងឯកសារមួយចំនួនធំទៀតដែលប្រមូលបាននៅកន្លែងការងាររបស់អ្នកទាំងនោះ។ ខ្ញុំជឿជាក់ថា របាយការណ៍នេះត្រូវបានរៀបចំឡើងទាន់ពេលវេលា និងបានផ្តល់នូវព័ត៌មានសំខាន់ៗជាច្រើនដើម្បីអាចបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដ៏សមស្រប និងមានប្រសិទ្ធភាពមួយសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដើម្បីគាំទ្រកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។

តាងនាមឱ្យក្រសួងមហាផ្ទៃ និងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រសួងមហាផ្ទៃ ខ្ញុំសូមសំដែងនូវអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះមន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាលគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការសិក្សានេះ។ ជាចុងបញ្ចប់ ខ្ញុំសូមស្ញើចសរសើរដោយស្មោះចំពោះការគាំទ្រដោយសប្បុរសធម៌របស់រដ្ឋាភិបាលប្រទេសជប៉ុន ដែលតាមរយៈស្ថានទូតជប៉ុន និងទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន បានជួយគាំទ្រយ៉ាងច្រើនដល់កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ព្រមទាំងអ្នកជំនាញការជប៉ុនទាំងអស់របស់គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា ដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការសិក្សានេះ។

ខ្ញុំមានសេចក្តីរីករាយនឹងទទួលយកនូវមតិកែលម្អនានា ពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធចំពោះព័ត៌មាន ការវិភាគវាយតម្លៃ និងអនុសាសន៍នានាដែលបានផ្តួចផ្តើមឡើងតាមរយៈការសិក្សានេះ។

រាជធានីភ្នំពេញ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨

**រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមហាផ្ទៃ**

**សក់ សេដ្ឋា**

# ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
# រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ

## មាតិកា


អារម្ភកថា....i

បញ្ជីអក្សរកាត់....ix

មូលបទសង្ខេប....x

១.សាវតា....១

២.ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ....៣

៣.លក្ខណៈនៃរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានគោលដៅ....៥

៣.១.រចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រសួងមហាផ្ទៃ....៥

៣.២.មន្ត្រីអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (អ.រ.ម)....១៥

៣.៣.ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស....២៥

៤.គោលនយោបាយ និងក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស....២៦

៤.១.គោលនយោបាយជាតិ យុទ្ធសាស្ត្រ កំណែទម្រង់ និងផែនការផ្សេងៗ....២៦

៤.២.ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋាននានា....២៧

៥.អង្គភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស....៣០

៥.១.អង្គភាពបច្ចុប្បន្នសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ....៣០

៥.១.១. នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំណុះ អ.រ.ម....៣០

៥.១.២. នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំណុះ អ.រ.ម....៣៧

៥.១.៣. ថ្នាក់ខេត្ត និងស្រុក....៤៤

៥.២.អង្គភាពផ្សេងៗក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស....៥៩

**៥.២.១. សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល**......៥៩

**៥.២.២. វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ** (EFI)......៦៦

**៦.ការឧបត្ថម្ភពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស**......៧៦

**៦.១.ផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់ គ.ជ.វ.វ**......៧៦

**៦.២.គោលបំណង និងលទ្ធផលសម្រេចបានរបស់គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា**......៨៣

**៧.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន**......៩០

## ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១:តារាងសង្ខេបនៃគោលការណ៍លាភការប្រាក់បៀវត្សក្រោមកម្មវិធីកំណែទំរង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ.....I

ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: បញ្ជីវត្តមានសិក្ខាកាមផ្តល់បទសម្ភាសន៍......VI

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣: រូបភាពនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវ័ន្ត សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស......XV

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ : កម្មវិធីសិក្សារបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល......XXII

## បញ្ជីតារាង

តារាងទី ១: កម្រិតទាំង ៣ នៃសមត្ថភាព......៣

តារាងទី ២ : បុគ្គលិករបស់ គ.អ.ជ.ខ/ក និងគ.ប្រ......៨

តារាងទី ៣ :ច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន......១០

តារាងទី ៤ : ការបែងចែកមន្ត្រីរាជការក្នុងគ.ប្រ ក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ៥......១២

តារាងទី ៥ : មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន......១៤

តារាងទី៦ : មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្នុង គ.អ.ជ.ខ/ក គ.ប្រ និង ក្នុង កិច្ចការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំសង្កាត់......១៤

តារាងទី ៧:មន្ត្រីរាជការបម្រើការងាររដ្ឋបាលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និង នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុននៅក្នុង......១៩

តារាងទី ៨: ប្រៀបធៀបមន្ត្រីរាជការបម្រើការងាររដ្ឋបាលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និង នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន....១៩

តារាងទី ៩ : ចំណាត់ថ្នាក់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ......២០

តារាងទី ១០ : ចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលបានជ្រើសរើសថ្មីក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (ក្នុងអ.រ.ម ផ្ទាល់ និង ២៤ ខេត្ត ក្រុង)......២៤

តារាងទី ១១ : មាត្រាក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យដែលចែងពីអាយុចូលនិវត្តន៍របស់មន្ត្រីរាជការរបស់រាជ......២៤

តារាងទី ១២ : លក្ខន្តិកៈនៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃមន្ត្រីរាជការ..................................................២៩
តារាងទី ១៣ : តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងប្រកាស................៣១
តារាងទី ១៤ : ចំនួនបុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការក្នុងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ........................៣៣
តារាងទី ១៥ : វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមនៅក្នុងទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ (១៤ សីហា ដល់ ១ កញ្ញា ២០០៨)....៣៥
តារាងទី ១៦ : ចំណុះរបស់សាលប្រជុំក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន.................................................៣៧
តារាងទី ១៧ : តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដែលមានចែងក្នុងប្រកាស.......................៣៨
តារាងទី ១៨ : ចំនួនបុគ្គលិកក្នុងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន.................................................................៤១
តារាងទី ១៩ : ការវិភាជន៍ថវិកានៃផែនការថវិកា និងសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨...............៤៣
តារាងទី ២០ : ការវិភាជន៍ថវិកានៃផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨....................................៤៣
តារាងទី ២១ : ការិយាល័យទទួលបន្ទុកសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ....៤៥
តារាងទី ២២ : ការចំណាយប្រចាំឆ្នាំនៅសាលាខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ៥.........................................................៤៧
តារាងទី ២៣ : ចំណាយប្រចាំឆ្នាំក្នុងស្រុកជើងព្រៃ ខេត្តកំពង់ចាម........................................................៤៨
តារាងទី ២៤ : សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែលអនុវត្តដោយសាលាខេត្ត ក្រុងគំរូ ៥..........................៤៩
តារាងទី ២៥ : សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែលអនុវត្តដោយសាលា ស្រុក ខណ្ឌគំរូ ៥.......................៥០
តារាងទី ២៦ : បន្ទប់ប្រជុំ និងបណ្តុះបណ្តាលក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូ ៥.................................៥០
តារាងទី ២៧ : បន្ទប់ប្រជុំ និងបណ្តុះបណ្តាលក្នុងសាលាខេត្ត ស្រុក ខណ្ឌក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូ ៥..........................៥២
តារាងទី ២៨ : លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តអំពីអត្ថប្រយោជន៍/ករណីយកិច្ចបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សា.....................៦២
តារាងទី ២៩ : សាវតាររបស់សាស្ត្រាចារ្យសំខាន់ៗ..................................................................................៦៣
តារាងទី ៣០ : ចំនួនអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាពីសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលក្នុងរយៈពេល៧ឆ្នាំកន្លងមក..........................៦៤
តារាងទី ៣១: លទ្ធភាពសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ.........................................៦៥
តារាងទី ៣២ : ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវន្ត ក្នុងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល.......................................................៦៦
តារាងទី ៣៣ : កម្មវិធីសិក្សារបស់វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ........................................................៦៩
តារាងទី ៣៤ : លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តអំពីអត្ថប្រយោជន៍/ករណីយកិច្ចបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សា....................៧៣
តារាងទី ៣៥ : សាស្ត្រាចារ្យក្នុងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ...........................................................៧៤
តារាងទី ៣៦ : ចំនួនអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សានៅវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ...........................................៧៥
តារាងទី ៣៧ : ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវ័ន្តសំខាន់ៗរបស់វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ.............................៧៥
តារាងទី ៣៨ : គម្រោង/កម្មវិធីដែលគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨...៧៩
តារាងទី ៣៩ : ការបែងចែកលទ្ធផលរំពឹងទុកនៃផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ តាមក្រុមគោលដៅ........៨២

# បញ្ជីគំនូសតាង


គំនូសតាងទី ១ : រចនាសម្ព័ន្ធអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន.......................................................................៧

គំនូសតាងទី ២ : រចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង.............................................................................................១០

គំនូសតាងទី ៣ : ការបែងចែកចំនួនមន្ត្រីរាជការ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក គ.អ.ជ.ខ/ក និង គ.ប្រ ក្នុង ខេត្ត ក្រុងគំរូ ទាំង ៥..១២

គំនូសតាងទី ៤ : សមាសភាពមន្ត្រីរាជការបច្ចុប្បន្នស្ថិតក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃ អ.រ.ម........................................១៣

គំនូសតាងទី ៥ : ការបែងចែកតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ.........................................................................................១៦

គំនូសតាងទី ៦ : ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន..........................................១៧

គំនូសតាងទី ៧ : ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានតាមក្របខ័ណ្ឌ......................២០

គំនូសតាងទី ៨ : ការបែងចែកមន្ត្រីរាជការតាមនាយកដ្ឋាន ក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន....................២២

គំនូសតាងទី ៩ : ការបែងចែកមន្ត្រីរាជការរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានតាមអាយុ............................២៣

គំនូសតាងទី ១០ : រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ....................................៣២

គំនូសតាងទី ១១ : រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន..............................................................៤១

គំនូសតាងទី ១២ : បទពិសោធន៍មន្ត្រីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគំរូ ៥.............៥៣

គំនូសតាងទី ១៣ : បទពិសោធន៍បណ្តុះបណ្តាលស្តីពីតួនាទីដែលមានចែងក្នុងប្រកាស ក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុងគំរូ ៥.......៥៤

គំនូសតាងទី ១៤ : បទពិសោធន៍បណ្តុះបណ្តាលស្តីពីតួនាទីដែលមានចែងក្នុងប្រកាស ក្នុងសាលាស្រុក ខណ្ឌគំរូ ៥..........៥៦

គំនូសតាងទី ១៥ : ឱកាសទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជាទៀងទាត់ក្នុងសាលា ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ.............៥៨

គំនូសតាងទី ១៦ : ក្រុមគោលដៅគាំទ្រពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ ២០០៨.....៧៨

គំនូសតាងទី ១៧ : ការបែងចែកលទ្ធផលរំពឹងទុកនៃផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ តាមក្រុម គោលដៅ..៨១

គំនូសតាងទី ១៨: សិក្ខាកាម ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ PILAC......................................................៨៤

គំនូសតាងទី ១៩ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមតំបន់.............................................................៨៥

គំនូសតាងទី ២០ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមក្របខ័ណ្ឌ........................................................៨៦

គំនូសតាងទី ២១ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមនាយកដ្ឋាន....................................................៨៦

គំនូសតាងទី ២២ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអាយុ...........................................................៨៧

គំនូសតាងទី ២៣ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមកម្រិតវប្បធម៌សិក្សា.......................................៨៨

គំនូសតាងទី ២៤ : កម្រិតវប្បធម៌សិក្សារបស់មន្ត្រីរាជការក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ៥............................៨៩

គំនូសតាងទី ២៥ : កម្រិតវប្បធម៌សិក្សារបស់មន្ត្រីរាជការក្នុងសាលាស្រុក ខណ្ឌគំរូទាំង ៥............................៨៩

# បញ្ជីអក្សរកាត់

| | |
|---|---|
| គ.អ.ជ.ខ/ក | គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង |
| គ.ប្រ | គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ |
| គ.ជ.វ.វ | គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ (ត្រឹមខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨) |
| គ.ជ.អ.ប | គណៈកម្មការធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ពីខែមករា ឆ្នាំ២០០៩) |
| ម.ផ | ក្រសួងមហាផ្ទៃ |
| អ.រ.ម | អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន |
| ន.ដ្ឋាន... | នាយកដ្ឋាន... |
| ស.ភ.រ | សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល |
| ADB | ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី |
| DFID | នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិរបស់ចក្រភពអង់គ្លេស |
| EU | សហគមអ៊ឺរ៉ុប |
| GTZ | កិច្ចសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសអាល្លឺម៉ង់ដ៏ |
| JICA | ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិនៃប្រទេសជប៉ុន |
| NAA | អាជ្ញាធរជាតិប្រយុទ្ធនឹងជំងឺអេដស៍ |
| SIDA | ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៃប្រទេស ស៊ុយអែដ |
| UNDP | កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ |
| UNFPA | មូលនិធិសហប្រជាជាតិសម្រាប់ប្រជាជន |
| WB | ធនាគាពិភពលោក |

# មូលបទសង្ខេប

គិតត្រឹមខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (អ.រ.ម) ក្រសួងមហាផ្ទៃមានតួនាទីទទួលខុសត្រូវលើផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅប្រទេសកម្ពុជា។ អគ្គនាយកដ្ឋាននេះ គ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋានចំណុះចំនួន ៤ ព្រមទាំងសាលាខេត្ត ក្រុង សាលាស្រុក ខណ្ឌ និងសាលាឃុំ សង្កាត់ នៅទូទាំងប្រទេស។ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ តាមរយៈនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលជានាយកដ្ឋានមួយក្នុងចំណោមនាយកដ្ឋានទាំង ៤ ចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។

គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ គឺជាគណៈកម្មាធិការអន្តរមន្ទីរនៅថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង។ គណៈកម្មាធិការទាំងនេះ មានតួនាទីសម្របសម្រួល និងប្រតិបត្តិកិច្ចការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត ក្រុង ដែលចំណុះសាលាខេត្ត ក្រុង មានតួនាទីគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដែលចំណុះឱ្យគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ដើម្បីគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ក៏ដូចជាដើម្បីសម្របសម្រួលនូវទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងសាលាខេត្ត ក្រុង។

## ស្ថានភាពធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

**មានតែមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានមួយភាគតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ។** យោងតាមទិន្នន័យដែលទទួលបានចុងក្រោយគេបង្អស់ គឺមានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិតែចំនួន ៧៩២រូប ឬ១០% នៃមន្ត្រីនៅសាលាខេត្ត ក្រុង និងស្រុក ខណ្ឌប៉ុណ្ណោះ ដែលធ្វើការពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ។ បើទោះជារួមបញ្ចូលទាំងស្មៀនឃុំ សង្កាត់ និងមន្ត្រីថ្នាក់ជាតិរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំណុះ អ.រ.ម ដែលធ្វើការងារគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់ ក៏ដោយ ក៏ចំនួននោះមានត្រឹមតែ ២.៤៦៧រូបប៉ុណ្ណោះ ដែលស្មើនឹង ៣៤%នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការ អ.រ.ម សរុបទាំងអស់ចំនួន ៧.២៤៥រូប។ មន្ត្រីក្រៅពីនោះចំនួន ៤.៧៧៨រូប ដែលស្មើនឹង ៦៦% ធ្វើការងារមិនពាក់ព័ន្ធនឹងគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ឬក៏ក្នុងកិច្ចការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់ឡើយ។

**ធនធានមនុស្សបច្ចុប្បន្នដែលធ្វើការងារផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ភាគច្រើនជាមន្ត្រីថ្នាក់អ្នកគ្រប់គ្រងដែលស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌ ក និង ខ។** ក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល អ.រ.ម ទាំងអស់ដែលស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក ខ គ** និង **ឃ** មន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ** ដែលជាក្របខ័ណ្ឌថ្នាក់អ្នកគ្រប់គ្រងមានចំនួន ៣.១៣២រូប ដែលស្មើនិង ៤៣% នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការ អ.រ.ម ទាំងអស់។ ដូចនេះ ធនធានមនុស្សរបស់ អ.រ.ម មានមន្ត្រីថ្នាក់អ្នកគ្រប់

គ្រងច្រើន ហើយមន្ត្រីទាំងនោះ ដឹកនាំមន្ត្រីក្រោមឱវាទចំនួនតិច ដែលអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ។

**ធនធានមនុស្សបច្ចុប្បន្នដែលធ្វើការងារផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ភាគច្រើនជាមន្ត្រីរាជការដែលមានអាយុច្រើន។** មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចំណុះ អ.រ.ម ទាំងអស់ដែលមានអាយុចន្លោះពី ៤០ ទៅ ៦៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៤.៨២២រូប ដែលស្មើនឹង ៦៦% នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់របស់ អ.រ.ម។ ធនធានមនុស្សដែលមានវ័យចំណាស់នេះ អាចជាមូលហេតុចំបងមួយ ក្នុងចំណោមមូលហេតុដ៏ទៃទៀត ដែលនាំឱ្យមន្ត្រីរាជការថ្នាក់អ្នកគ្រប់គ្រងមានចំនួនច្រើនដូចបង្ហាញខាងលើ។ ស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការនេះ ហាក់ដូចជាមានភាពផ្ទុយគ្នាយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងប្រទេសដែលភាគច្រើនជាយុវជនវ័យក្មេង។

## ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

**នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺជាអង្គភាពទទួលខុសត្រូវលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធនឹងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។**

នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចាប់ផ្តើមផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ ក្នុងកំឡុងដើមទសវត្សរ៍ទី ៩០ នៅពេលដែលអាជ្ញាធរបណ្តោះអាសន្នអង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំនៅកម្ពុជា មានវត្តមាន ប៉ុន្តែសកម្មភាពអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋាននេះ នៅមានកំរិតនៅឡើយរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ។ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺជានាយកដ្ឋានទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួល និងអនុវត្តនូវសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដល់ក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ ស្មៀនឃុំ សង្កាត់ គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ខេត្ត ក្រុង និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ចាប់តាំងពីនាយកដ្ឋាននេះបានបង្កើតឡើងក្នុងកំឡុងដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ២០០០។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយភាគធំ ត្រូវបានការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ យោងតាមច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានដែលមានបច្ចុប្បន្ន សាលាខេត្ត ក្រុង ឬសាលាស្រុក ខណ្ឌ ពុំទាន់មានតួនាទីទទួលខុសត្រូវ លើការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅឡើយទេ។

**ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សបច្ចុប្បន្នរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃត្រូវ: (១) ពង្រឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានសម្រាប់គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (២)ធ្វើការវិភាជន៍ថវិកាក្នុងកំរិតមួយសមស្រប (៣) ពង្រឹងពង្រីកការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែករដ្ឋបាល និង (៤) ធ្វើការកែលម្អនូវឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល។ ទី១:** ព័ត៌មានសំខាន់ៗមួយចំនួនរបស់បុគ្គលិក ដូចជា ប្រាក់បៀវត្ស ជីវប្រវត្តិសង្ខេប របាយការណ៍ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវបានរក្សាទុកជា Hard Copy នៅនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប៉ុន្តែពុំមានការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឱ្យបានទៀតទាត់ឡើយ។ ការបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដ៏ត្រឹមត្រូវមួយ នឹងជាគន្លឹះដ៏សំខាន់ក្នុងការប្រើប្រាស់ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាពនូវធនធានមនុស្ស ក៏ដូចជាការកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកទាំងនោះនាពេលអនាគត។ **ទី២:** ថវិកា

ផ្ទាល់របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ សម្រាប់អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺនៅមានកំរិតនៅឡើយ ហើយថវិកា សម្រាប់អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់ គ.ជ.វ.វ គឺពឹងផ្អែកមួយភាគធំទៅលើការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ **ទី ៣:** មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលភាគច្រើននៅសាលាខេត្ត ក្រុងគំរូទាំងប្រាំ ព្រមទាំងសាលាស្រុក ខណ្ឌនៅក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូទាំងនោះ មិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ឡើយអំពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលគួរតែរៀបចំឡើងដើម្បីលើកកម្ពស់ការអនុវត្តតួនាទី និងភារកិច្ច ដែលមានចែងក្នុងគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋាននានាពាក់ព័ន្ធនឹងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ គោលបំណងរបស់គម្រោង PILAC គឺដើម្បីបំពេញនូវចន្លោះប្រហោងនេះ ដោយបង្កើតឱ្យមានជាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស និងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការ អ.រ.ម។ **ចុងក្រោយ:** នៅ អ.រ.ម ពុំមានបន្ទប់ប្រជុំគ្រប់គ្រាន់ទេ សម្រាប់បើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។

**ក្រៅពីក្រសួងមហាផ្ទៃ សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់ បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការបម្រើការងារឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់មូលដ្ឋាន នៅមានកំរិត :** សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលដែលស្ថិតក្រោមទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីដែលជាមន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់ និងក្រមការ (ក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ**) តាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដំបូង ហើយក៏មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្តសម្រាប់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ** ដែរ។ វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលស្ថិតក្រោមក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការដែលជា ឬនឹងក្លាយជាអ្នកជំនាញផ្នែកគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការដែលបានជ្រើសរើសពីក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកជំនាញប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ មន្ត្រីរាជការដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល គឺមានចំនួនតិចនៅឡើយ ដែលសរុបមានចំនួនតែ ២៨៤រូប នៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និង ២៦រូប នៅវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុដោយគិតចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះ នៅមានការខ្វះខាតខ្លាំង ដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដ៏ច្រើនសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលពាក់ព័ន្ធរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ចំណុះឱ្យ អ.រ.ម ដែលសរុបទាំងអស់មានជាង ៧០០០នាក់។ ក្រសួងមហាផ្ទៃពុំទាន់មានអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាល និងឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដំណើរការបណ្តុះបណ្តាល ដូចអ្វីដែលសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ឬវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ មាននោះទេ។

## អនុសាសន៍

ការរៀបចំឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក និងក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌ ក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ នឹងនាំឱ្យមានការកើនឡើងនូវតម្រូវការក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅមូលដ្ឋាន

មិនខាន។ តម្រូវការទាំងនេះ គឺត្រូវដោះស្រាយដោយការចាត់វិធានការសមស្របសម្រាប់រយៈពេលខ្លី (១ ទៅ ២ ឆ្នាំ) រយៈពេលមធ្យម (៣ ទៅ ៥ ឆ្នាំ) និងរយៈពេលវែង (៦ ទៅ ១០ ឆ្នាំ)។

## សម្រាប់រយៈពេលខ្លី (២០០៩-២០១០)

### វិធានការទី១: រៀបចំផែនការនៅក្នុងកម្មវិធីជាតិ ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមួយសម្រាប់ រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

ការរៀបចំឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក និងក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌថ្មីនៅខែឧសភា២០០៩ នឹងតម្រូវឱ្យ គ.ជ.អ.ប ធ្វើការពិនិត្យនូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានបច្ចុប្បន្ននេះឡើងវិញ។ ដោយសារច្បាប់រៀបចំអង្គការ មិនបានលើកឡើងច្រើនអំពីប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដូចនេះ ការបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយ ត្រូវតែរៀបចំឡើងដើម្បីបំពេញចន្លោះនេះ។

វិធានការចំពោះមុខគឺត្រូវរៀបចំកម្មវិធីថ្នាក់ជាតិមួយ ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយដែលសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅក្នុងទសវត្សរ៍ខាងមុខ។ វិធានការនេះ គួរធ្វើឡើងនៅក្នុងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១០ ដល់ ឆ្នាំ ២០១៩ ដែលការរៀបចំកម្មវិធីជាតិនេះ នឹងត្រូវបញ្ចប់ក្នុងឆ្នាំ ២០០៩។

តាមគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចវិមជ្ឈការតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ជាទស្សនវិស័យរយៈពេលវែងសម្រាប់ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺគួររៀបចំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានលទ្ធភាពទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង ក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួន ដោយប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមួយដ៏ល្អ ដែលបង្កើតឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សានីមួយៗផ្ទាល់។ ការរៀបចំបានបានបែបនេះ គឺល្អបំផុត ដោយអាចដោះស្រាយបានល្អប្រសើរ នូវតម្រូវការសមត្ថភាពធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សានីមួយៗ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែង គឺត្រូវការប្រើប្រាស់ពេលវេលាយ៉ាងហោចណាស់មួយទសវត្សរ៍ ឬច្រើនជាងនេះ ទើបក្រុមប្រឹក្សានីមួយៗអាចមានលទ្ធភាពពេញលេញក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដល់មន្ត្រីក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួនបាន។ ហេតុនេះ ជាការច្បាស់ណាស់ថា ក្រសួងមហាផ្ទៃនឹងនៅតែមានតួនាទីបន្តទៀត ក្នុងការគាំទ្រដល់ការកសាងសមត្ថភាពធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សានៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ សម្រាប់រយៈពេលមួយទសវត្សរ៍ខាងមុខ។

វិធីសាស្ត្រជាក់ស្តែងនោះគឺ ក្រសួងមហាផ្ទៃគួរចាត់វិធានការជា ៣ជំហាន ដូចខាងក្រោម:

១. (រយៈពេលខ្លី) ដឹកនាំការផ្តួចផ្តើមបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស តាមរយៈការធ្វើសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

២. (រយៈពេលមធ្យម) កសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស និង

៣. (រយៈពេលវែង) ផ្ទេរមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សបន្តិចម្តងៗទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការផ្ទេរបន្តិចម្តងៗនូវមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សទាំងនោះ នឹងធ្វើឱ្យក្រសួងមហាផ្ទៃ អាចកាត់បន្ថយបន្ទុកអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងរយៈពេលវែង ហើយធានាឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដើម្បីឆ្លើយតបនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាទាំងនោះ។

**វិធានការទី២: កំណត់ឱ្យច្បាស់នូវអង្គភាពទទួលខុសត្រូវអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន**

ក្នុងការបង្កើតឱ្យមាននូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ជំហានដ៏សំខាន់មួយគឺត្រូវកំណត់ឱ្យច្បាស់នូវតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់អង្គភាពដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ បច្ចុប្បន្ននេះ មាននាយកដ្ឋានពីរចំណុះ អ.វ.ម គឺនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួល និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំណុះ អ.វ.ម ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានដែលមានបច្ចុប្បន្ននេះ មិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថា តើនាយកដ្ឋានណាមួយដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងលើការបណ្តុះបណ្តាល ឬក៏នាយកដ្ឋានទាំងពីរនេះ ត្រូវបែងចែកទំនួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដោយយោងទៅតាមកំរិតថ្នាក់រដ្ឋបាលនោះទេ។ មានជម្រើស ៣ យ៉ាងសម្រាប់ពិចារណាគឺ:

**ជម្រើសទី១: គឺត្រូវធ្វើការបែងចែកឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដោយធ្វើវិសោធនកម្មលើលិខិតបទដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន ឬក៏រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានថ្មី។** លិខិតបទដ្ឋានដែលត្រូវធ្វើវិសោធនកម្ម ឬត្រូវរៀបចំថ្មីនេះ ត្រូវស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយច្បាប់រៀបចំអង្គការ និងលក្ខន្តិកៈផ្សេងៗ។

**ជម្រើសទី២: គឺបង្កើតនូវនាយកដ្ឋានថ្មីមួយ ដែលទទួលខុសត្រូវលើការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់។** ក្នុងជម្រើសនេះ មុខងារផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ត្រូវរួមបញ្ចូលគ្នាដើម្បីបង្កើតនូវនាយកដ្ឋានថ្មីមួយ សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដែលស្ថិតនៅក្រោម អ.វ.ម ។ ជម្រើសនេះផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងជម្រើសទី១ ដូចជា (១) មានការកំណត់ច្បាស់លាស់នូវការទទួលខុសត្រូវ (២) មានការប្រមូលផ្តុំនូវបទពិសោធន៍ និងជំនាញក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយបណ្តុះបណ្តាល និងការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យនៅក្នុងនាយកដ្ឋានតែមួយ

(៣) ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា ក្នុងការអនុវត្តន៍នូវគោលនយោបាយបណ្តុះបណ្តាល វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់គ្រប់កំរិតថ្នាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ តែជម្រើសនេះក៏មានគុណវិបត្តិផងដែរ ដូចជាការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នឹងត្រូវដកចេញពីផ្នែកគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទូទៅ ដែលស្ថិតនៅក្រោមនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ យើងគួរធ្វើការថ្លឹងថ្លែងនូវគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិទាំងនេះ ដើម្បីរៀបចំនូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយ ដែលសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានថ្មី។

**ជម្រើសទី៣: គឺបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិមួយសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន**។ ជម្រើសនេះ នឹងដោះស្រាយនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលកាន់តែកើនច្រើនឡើងៗ តាមរយៈការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិថ្មីមួយចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលវិទ្យាស្ថាននេះ នឹងផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាល និងការស្រាវជ្រាវអំពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ មុខងារសំខាន់ៗរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិនេះ មានដូចជា ១) បណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ដឹកនាំនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាល) ២) បណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សានៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៣) បណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង ៤) ធ្វើការស្រាវជ្រាវគោលនយោបាយផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ ក្នុងជម្រើសនេះ មុខងារបណ្តុះបណ្តាលរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន នឹងត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យវិទ្យាស្ថានជាតិនេះ។

ទោះជាជម្រើសណាមួយខាងលើនេះក៏ដោយ ជាការចាំបាច់ដែលត្រូវកំណត់ឱ្យច្បាស់លាស់នូវតួនាទីជាផ្លូវការនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ជាមួយស្ថាប័នអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សផ្សេងទៀត ដូចជា សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីធានាឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងផែនការអភិវឌ្ឍន៍នាពេលអនាគតរបស់ស្ថាប័នទាំងនោះ។

## សម្រាប់រយៈពេលមធ្យម (៣-៥ឆ្នាំ)

### វិធានការទី ៣: ពង្រីកសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

នៅពេលដែលមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានកំណត់ជាក់លាក់ទៅឱ្យអង្គភាពណាមួយ (វិធានការទី២) អង្គភាពដែលបានកំណត់នោះ គួរត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សគួរត្រូវបានពង្រីក ជាពិសេសសម្រាប់ថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង និង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីឆ្លើយតបនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដ៏ច្រើននៅថ្នាក់រដ្ឋបាលទាំងនោះ។ កិច្ចការទាំងនេះ គឺជាការបន្ថែមទៅលើសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅកំរិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពីព្រោះក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ក៏នឹងនៅតែត្រូវការគាំទ្របន្ថែមទៀតសម្រាប់រយៈពេលខាងមុខ។ ហេតុនេះ ការជំរុញសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស គឺត្រូវតែធ្វើឡើងដោយចៀសមិនរួច។ ដើម្បីដោះស្រាយនូវបញ្ហាទាំងនេះ គួររៀបចំនូវសកម្មភាពសំខាន់ៗដូចខាង

ក្រោម៖

**(ក) ពង្រឹងពង្រីកនូវប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅទូទាំងប្រទេស**

ដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ និងជំនាញដែលទទួលបានពីនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គម្រោង PILAC បាននឹងកំពុងពង្រឹងសមត្ថភាពលើការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់មន្ត្រី អ.វ.ម បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសខេត្តក្រុងគំរូទាំង ប្រាំ។ ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបន្ត ដោយធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានសាកល្បង និងកែលម្អ ដើម្បីពង្រីកការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងទំហំកាន់តែធំ។ ប្រព័ន្ធតាមដាន និងវាយតម្លៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក៏ត្រូវបានសាកល្បងតាមរយៈគម្រោង PILAC ។ ប្រព័ន្ធទាំងនេះ អាចយកទៅប្រើដើម្បីពង្រីកសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដ៏ច្រើននៅទូទាំងប្រទេស ដែលនេះគឺជាផ្នែកមួយរបស់កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

**(ខ) ក្រសួងមហាផ្ទៃគួរបង្កើនថវិកាវិភាជន៍សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស**

កន្លងមក ការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ អ.វ.ម តាមសាលាខេត្ត ក្រុង និងសាលាស្រុក ខណ្ឌនៅមានកំរិតនៅឡើយ។ កម្មវិធីជាច្រើនដែលមាននៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់ គ.ជ.វ.វ គឺពឹងផ្អែកទៅលើជំនួយហិរញ្ញវត្ថុរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ លើកលែងតែវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការចូលថ្មីរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលជាសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសំខាន់តែមួយគត់ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយប្រើប្រាស់ថវិកាផ្ទាល់របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ដើម្បីធានានូវនិរន្តភាពសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែលផ្តួចផ្តើមឡើងដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ គឺចាំបាច់ណាស់ដែល អ.វ.ម សាលាខេត្ត ក្រុង និងសាលាស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវតែបង្កើនថវិកាវិភាជន៍របស់ខ្លួនឱ្យបានសមស្រប សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដើម្បីអាចកាត់បន្ថយបាននូវការពឹងពាក់លើជំនួយរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងរយៈពេលវែង។

**(គ) ពង្រឹងនូវឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាលរបស់ អ.វ.ម**

ទោះបីមិនបង្កើតឱ្យមាននូវអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាលថ្មីមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធាមនុស្សដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលនឹងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុនោះក៏ដោយ ក៏ឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្នរបស់ អ.វ.ម គឺមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលគ្រោងនៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពឆ្នាំ២០០៨ របស់ គ.ជ.វ.វ នៅឡើយទេ។ អ.វ.ម ចាំបាច់ត្រូវតែពង្រីក និងកែលម្អឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាលរបស់ខ្លួនឱ្យបានប្រសើរឡើងថែមទៀត ដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដែលចេះតែកើនឡើង នាពេលអនាគត។

### វិធានការទី ៤: កសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាដើម្បីអាចអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដោយខ្លួនឯងបាន

ព្រមពេលដែលអង្គភាពនៅថ្នាក់ជាតិ អនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដល់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ សមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ក៏គួរតែត្រូវបានពង្រឹងផងដែរនៅក្នុងរយៈពេលមធ្យម។ កិច្ចការទាំងនេះរួមមាន ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសសម្រាប់មន្ត្រីរាជការថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានតួនាទីគ្រប់គ្រង និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅដល់មន្ត្រីដទៃទៀត។ ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបន្តខាងលើ គួរផ្តល់ឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រូឧទ្ទេសនូវឱកាសដើម្បីពង្រឹងជំនាញរបស់អ្នកទាំងនោះ តាមរយៈការរៀនសូត្របណ្តើរ ធ្វើការងារបណ្តើរ។

## សម្រាប់រយៈពេលវែង (៦-១០ ឆ្នាំ)

### វិធានការទី ៥: ការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំដំបូងនៃកម្មវិធីជាតិ នឹងត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញ ដើម្បីរកឱ្យឃើញនូវមេរៀនល្អ ពីបទពិសោធន៍ដែលនឹងទទួលបាន និងដើម្បីកំណត់នូវបញ្ហាគន្លឹះនានាដែលត្រូវដោះស្រាយ។ ជាពិសេស សមត្ថភាពអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងត្រូវបានពិនិត្យមើលឡើងវិញយ៉ាងម៉ត់ចត់ ហើយទន្ទឹមនឹងនោះ នឹងរៀបចំឱ្យមានជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ដើម្បីត្រៀមផ្ទេរមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

### វិធានការទី ៦: ការផ្ទេរជាតំណាក់កាលនូវមុខងារអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ដោយផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្រផ្ទេរមុខងារអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងផ្ទេរមុខងារជាតំណាក់កាល។ ទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលក្រុមប្រឹក្សាទាំងនេះនឹងត្រូវត្រៀមខ្លួនដើម្បីទទួលមុខងារទាំងនោះ។ ដំណើរការនេះ គួរធ្វើឡើងជាជំហាន។ និងដោយមានការប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីធានាថា សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងមិនមានការរាំងស្ទះដោយសារតែការផ្ទេរមុខងារនេះទេ។

## ១.សាវតា

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានអនុម័តនូវក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ (ហៅកាត់ថា "ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ") ក្នុងឆ្នាំ២០០៥ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីដឹកនាំគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅកម្ពុជា[១] ។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានខិតខំធ្វើឱ្យមានការវិវឌ្ឍន៍ដ៏សំខាន់មួយ ក្នុងការអនុវត្តន៍ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ការវិវឌ្ឍន៍ដ៏សំខាន់មួយ គឺការអនុម័តនូវច្បាប់រៀបចំអង្គការ ដែលចែងពីការបោះឆ្នោត និងការគ្រប់គ្រងក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង និងស្រុក ខណ្ឌនៅកម្ពុជា[២] ។ ច្បាប់ទាំងពីរនេះ បានចូលជាធរមានក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ហើយការបោះឆ្នោតលើកទីមួយ សម្រាប់ជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នឹងត្រូវធ្វើការរៀបចំឡើង ក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។ គណៈកម្មាធិការសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប) មានតួនាទីនាំមុខក្នុងការរៀបចំ តាក់តែងរាល់លិខិតបទដ្ឋាន និងគោលការណ៍ណែនាំ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការបង្កើត និងប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សា ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

ការវិវឌ្ឍន៍សំខាន់មួយទៀត គឺការបង្កើតនូវកម្មវិធីជាតិ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍លិទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលចាប់ដំណើរការពីខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ (ហៅកាត់ថា"កម្មវិធីជាតិ ")។ កម្មវិធីជាតិនេះ មានរយៈពេល១០ឆ្នាំ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ក្នុងគោលបំណងសម្រេចឱ្យបាននូវទស្សនៈវិស័យជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលបានលើកឡើងក្នុងក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ។ គ.ជ.អ.ប មានតួនាទីដឹកនាំ តាក់តែងនូវកម្មវិធីជាតិនេះ ដោយរំពឹងថានឹងប្រើពេល៩ខែ ក្នុងការតាក់តែងបញ្ចប់។

តាមរយៈការរីកចម្រើនខាងលើនេះ ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ត្រូវបានទទួលស្គាល់ខ្លាំងឡើងៗ ថាជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ ក្នុងការសម្រេចជោគជ័យ លើការអនុវត្តន៍ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ និងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ផ្អែកលើសារៈសំខាន់នេះ ពាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០០៧ គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ (គ.ជ.វ.វ) បានបង្កើតអនុគណៈកម្មការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ក្នុងចំណោមអនុគណៈកម្មការទាំង៥។

គេក៏រំពឹងទុកដែរថា កម្មវិធីជាតិនេះ នឹងបញ្ចូលសមាសធាតុ នៃការកសាងសមត្ថភាព ជាផ្នែកសំខាន់មួយ

---

[1] រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា: *ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ* ភ្នំពេញ មិថុនា ២០០៥។

[2] រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា: ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥០៨/០១៧ (២០០៨) ប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់*ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ* នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥០៨/០១៨ (២០០៨) ប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់*ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក ក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌ* ភ្នំពេញ ២០០៨។

នៃសកម្មភាពរបស់កម្មវិធីជាតិនេះ។

អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៃក្រសួងមហាផ្ទៃ "អ.រ.ម" បានចាប់ផ្តើមអនុវត្ត នូវគម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា (PILAC) ចាប់តាំងពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧[៣] ។ គោលបំណងរបស់គម្រោង PILAC គឺបង្កើនសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីនៅថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ លើផ្នែកគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន សម្រាប់គោលដៅរយៈពេលវែង ដើម្បីបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា។ យោងតាមការអនុវត្តន៍គម្រោងនេះ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន បានយល់ឃើញថា ការសិក្សាជាមូលដ្ឋានមួយ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំឡើង ដើម្បីយល់ឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅ អំពីកម្រិតសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅថ្នាក់ ខេត្ត ក្រុង និងស្រុក ខណ្ឌ។

ឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពខាងលើ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន បានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគលើស្ថានភាពនៃរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន ២ កាលពីចុងឆ្នាំ២០០៧ ដោយមានការគាំទ្រពីគម្រោង PILAC។ របាយការណ៍ទី១ មានចំណងជើងថា "ការវិភាគស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ" (ហៅកាត់ថា SA-1) ដោយបានធ្វើការបង្ហាញរបាយការណ៍នេះ នៅក្នុងសិក្ខាសាលាមន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់ជូនដល់អភិបាល និងអភិបាលរងខេត្ត ក្រុង ក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយមានការគាំទ្រពីគម្រោង PILAC។

របាយការណ៍ថ្មីៗនេះ គឺជារបាយការណ៍ទី២ ដែលជារបាយការណ៍បង្ហាញពីរបកគំហើញ ការវិភាគស្ថានភាពទី២ (ហៅកាត់ថា SA-2)។ គោលបំណងរបស់ SA-2 គឺដើម្បីធ្វើការវិភាគឱ្យបានស៊ីជម្រៅទៅលើ SA-1 ចំពោះទិដ្ឋភាពជាស្ថាប័ន និងអង្គភាពនៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា។ លើសពីនេះទៀត SA-2 ក៏ចង់ជួយក្នុងការបង្កើតនូវយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីឱ្យមានភាពប្រសើរឡើង ក្នុងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ឯកសារបណ្តុះបណ្តាលរបស់គម្រោង PILAC និងការចូលរួមចំណែកក្នុងការអនុវត្តន៍កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការយ៉ាងស័ក្តិសិទ្ធិ និងមានប្រសិទ្ធភាព នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ក្នុងជំពូក២ នៃរបាយការណ៍នេះ គឺស្តីពីដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ និងបរិយាយអំពីគោលបំណងវិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ និងអង្គភាពគោលដៅសម្រាប់ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ជំពូក ៣-៧ ស្តីពីរបកគំហើញនៃស្ថានភាពពេលបច្ចុប្បន្ននៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដែលរួមមាន ចរិកលក្ខណៈសំខាន់ៗ នៃរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានគោលដៅ (ជំពូក ៣) ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ និងស្ថាប័ននៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (ជំពូក ៤) អង្គភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នាពេលបច្ចុប្បន្ន (ជំពូក ៥ )ការឧបត្ថម្ភពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (ជំពូក ៦) ទស្សនៈវិស័យនៃដំណើរការផ្លាស់ប្តូរនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង

---

[3] រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សហការជាមួយ JICA (២០០៧) គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា(PILAC)៖ *របាយការណ៍លើកដំបូង (ភ្នំពេញៈ រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា)* ។

វិសហាមជ្ឈការ (ជំពូក ៧) និងជំពូក ៨ គឺសេចក្តីសន្និដ្ឋាន ដោយសង្ខេបអំពីរបកគំហើញសំខាន់ៗ នៅក្នុងជំពូក ៣ ដល់ជំពូក ៧ និងការផ្តល់ជាអនុសាសន៍ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រពន្ធ័អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នាពេលអនាគត សម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា។

## ២.ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

SA-2មានគោលបំណងវាយតម្លៃស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៃក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ក្របខ័ណ្ឌនៃការវាយតម្លៃទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គឺមានលក្ខណៈដូចគ្នាទៅនឹង SA-1 ដែរ គ្រាន់តែ SA-2 ធ្វើការសិក្សាស៊ីជម្រៅជាង ទៅលើកម្រិតជាស្ថាប័ន និងជាអង្គភាពនៃសមត្ថភាពសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (សូមមើលតារាងទី ១ ស្តីអំពីនិយមន័យនៃកម្រិតទាំង ៣នៃសមត្ថភាព)[4]។

**តារាងទី ១: កម្រិតទាំង ៣ នៃសមត្ថភាព**

| កម្រិតសមត្ថភាព | និយមន័យនៃសមត្ថភាព |
|---|---|
| បុគ្គល | ចំណេះដឹង ឬជំនាញរបស់បុគ្គល។ ការលើកទឹកចិត្ត និងលទ្ធភាពក្នុងការដាក់ចេញដោយសមស្របនូវគោលដៅជាក់លាក់ ហើយអាចសម្រេចគោលដៅនេះ ដោយការប្រើប្រាស់នូវចំណេះដឹង និងជំនាញទាំងនោះ។ |
| អង្គភាព | ភាពជាអ្នកដឹកនាំ រចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាល (រួមមាន ប្រព័ន្ធបៀវត្សបុគ្គលិក ដំណើរការធ្វើការសម្រេចចិត្ត) និងវប្បធម៌របស់អង្គភាពដែលចាំបាច់ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវទិសដៅដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យសម្រាប់អង្គភាព (ឬទិសដៅរបស់អង្គភាពផ្ទាល់)។ |
| ស្ថាប័ន សង្គម | ល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងបរិយាកាសអំណោយផលដែលចាំបាច់ សម្រាប់ការកំណត់សមត្ថភាពនៅកំរិតបុគ្គល ឬអង្គភាពដែលក្នុងនោះរួមមាន ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ ប្រព័ន្ធច្បាប់ ស្ថាប័ននយោបាយ និងស្ថាប័នសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ។ |

ប្រភព: ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ នៃប្រទេសជប៉ុន "JICA" (២០០៤) *សៀវភៅអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ទំព័រ ៦* ទីក្រុង Tokyo JICA http://www.jica.go.jp/english/resources/publications/study/capacity/200403/pdf/200403.pdf.

[4] អ.វ.ម សហការជាមួយ PILAC បានធ្វើការវាយតម្លៃទៅលើ សមត្ថភាពកម្រិតជាបុគ្គល តាមរយៈការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល (TNA) ដែលបាន ធ្វើក្នុងឆ្នាំ២០០៧ និង២០០៨។ ក្រុមគោលដៅនៃ (TNA) គឺមន្ត្រីនៅតាមខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គំរូទាំង៥ ដែលរួមមាន បាត់ដំបង កំពង់ចាម ភ្នំពេញ សៀមរាប និងក្រុងព្រះសីហនុ(បច្ចុប្បន្នជាខេត្តព្រះសីហនុ)។

## គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងសំខាន់ៗនៃ SA-2 រួមមាន :

១. ពិនិត្យមើលឡើងវិញ នូវរចនាសម្ព័ន្ធនៃប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលនាពេលបច្ចុប្បន្ន

២. ដើម្បីកំណត់នូវលក្ខណៈសំខាន់ៗ នៃសមាសភាពធនធានមនុស្ស សម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

៣. ធ្វើការវាយតម្លៃទៅលើរចនាសម្ព័ន្ធនាពេលបច្ចុប្បន្ន សមាសភាព និងការអនុវត្តន៍ របស់ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

៤. ឆ្លុះបញ្ចាំងនូវទិដ្ឋភាពគាំទ្រពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ចំពោះមន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

៥. ដើម្បីកំណត់នូវផ្នែកសំខាន់ៗ សម្រាប់ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ចំពោះការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ក្នុងបរិបទដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ។

របកគំហើញដែលបានមកពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវ នឹងរំពឹងថាត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ធ្វើផែនការរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់ រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា ស្របជាមួយនឹងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍លទ្ធិប្រជាធិតេយ្យថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលកំពុងរៀបចំតាក់តែងឡើង ។

## វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ក្រុមស្រាវជ្រាវ បានចំណាយពេលពីរថ្ងៃ នៅតាមខេត្ត ក្រុងនីមួយៗ ដើម្បីចុះធ្វើការស្រាវជ្រាវនេះ គឺចាប់ពីខែមិថុនា ដល់ខែសីហា ២០០៨ ហើយបានធ្វើដំណើរទស្សនកិច្ចតាមដានរហូតចុងឆ្នាំ២០០៨។ ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃ យើងបានអនុវត្តនូវជំហានសំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោមនេះ :

(១) **ពិនិត្យឯកសារ :** ពិនិត្យឡើងវិញរាល់ ច្បាប់ គោលនយោបាយ ផែនការ និងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។ ការពិនិត្យឡើងវិញនេះ គឺដើម្បីកំណត់ឱ្យបានពីប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនាពេលបច្ចុប្បន្ន សម្រាប់មន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ជាពិសេសទៅលើច្បាប់ និងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ ។

(២) **ការប្រមូលទិន្នន័យ :** ធ្វើការប្រមូលនូវស្ថិតិមន្ត្រីរាជការ ថវិកា និងសកម្មភាព ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដើម្បីធ្វើការវិភាគលើទិន្នន័យ ចំពោះសមាសភាពរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រសួងមហាផ្ទៃ និងកំណត់ឱ្យបាននូវសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដែលប្រើប្រាស់ថវិការបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃផ្ទាល់ ។

(៣) **រៀបចំបញ្ជីសំនួរ :** រៀបចំការស្ទង់មតិមួយអំពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលធ្លាប់មានកន្លងមក តាមរយៈការបំពេញបញ្ជីសំនួររបស់មន្ត្រីរាជការ នៅតាមសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីធ្វើការវិភាគ

ទៅលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់មន្ត្រី។

(៤) **ធ្វើការសម្ភាសន៍បុគ្គលសំខាន់ៗ :** រៀបចំការធ្វើបទសម្ភាសន៍ជាមួយបុគ្គលសំខាន់ៗ នៅតាមអង្គភាពគោលដៅ ដែលទទួលបន្ទុកក្នុងការគ្រប់គ្រងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (សូមមើលខាងក្រោម)។ បន្ថែមពីលើការធ្វើសម្ភាសន៍ ក៏មានការប្រមូលឯកសារមួយចំនួន តាមការចាំបាច់ផងដែរ។ បញ្ជីឈ្មោះមន្ត្រីដែលបានផ្តល់បទសម្ភាសន៍ មានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី ២។

**អង្គភាពគោលដៅ**

អង្គភាពគោលដៅ ក្នុងការសិក្សានេះ បានធ្វើការជ្រើសរើសនាយកដ្ឋាន ការិយាល័យ ដែលស្ថិតក្រោមក្រសួងមហាផ្ទៃ និងបណ្តាស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដូចខាងក្រោម :

(១) នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំណុះអ.រ.មនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ

(២) នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំណុះអ.រ.មនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ

(៣) សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

(៤) វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

(៥) សាលាខេត្ត ក្រុងគំរូ ទាំង៥ របស់គម្រោង PILAC ដែលរួមមានខេត្ត បាត់ដំបង កំពង់ចាម សៀមរាប ក្រុងព្រះសីហនុ និងក្រុងភ្នំពេញ[5]។

(៦) សាលាស្រុក ខណ្ឌ នៅខេត្ត ក្រុងគំរូ ដែលរួមមាន ស្រុកសង្កែ ស្រុកជើងព្រៃ ស្រុកប្រាសាទបាគង ខណ្ឌមិត្តភាព និងខណ្ឌទួលគោក។

## ៣.លក្ខណៈនៃរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានគោលដៅ

### ៣.១.រចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រសួងមហាផ្ទៃ

**(១) រចនាសម្ព័ន្ធទូទៅនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន**

អនុក្រឹត្យលេខ ១៦ (អនុម័តឆ្នាំ ១៩៩៣) បានចែងថា រចនាសម្ព័ន្ធទូទៅនៃរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺមានសាលាខេត្ត ក្រុង សាលាស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៦ និងក្នុងមាត្រា ២ ថាវាជាតួនាទីរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្នុងការគ្រប់គ្រងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលទាំងអស់ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។

---

[5] ខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង៥ ដែលគំម្រោង PILAC បានជ្រើសរើស គឺយោងទៅតាមការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងការកាត់បន្ថយនូវភាពក្រីក្រ។ សូមមើល រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សហការជាមួយ JICA (២០០៧) គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា( PILAC ):របាយការណ៍លើកដំបូង (ភ្នំពេញ: មីនា ២០០៧)។

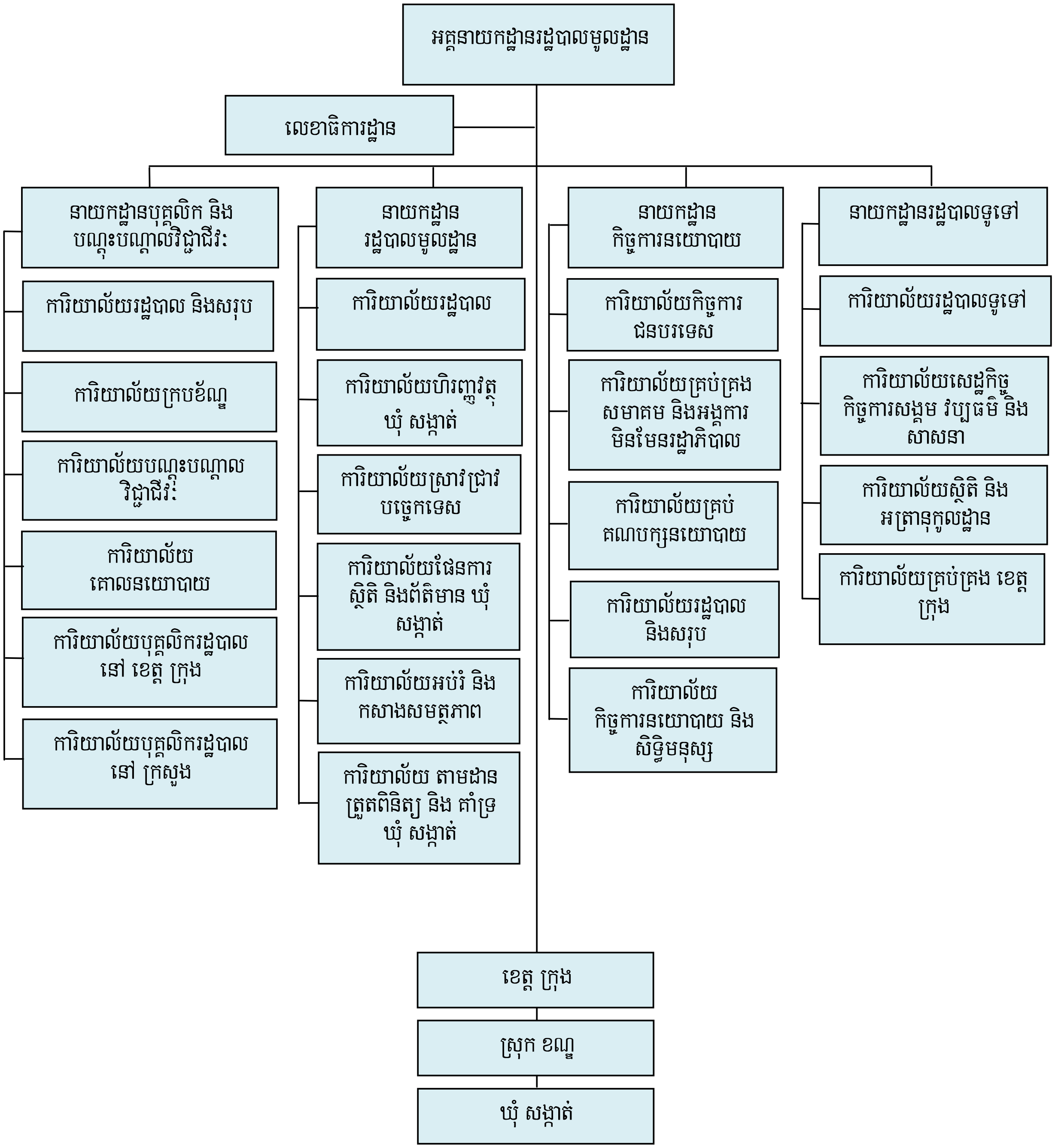
យោងតាមឋានានុក្រមនៃការិយាល័យទាំងអស់នេះ តាមប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៥ (អនុម័ត ឆ្នាំ ១៩៩៤ បានចែងថា អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល (បច្ចុប្បន្នជាអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន តាមអនុក្រឹត្យលេខ ៨១ ឆ្នាំ ២០០៦) ស្ថិតនៅក្រោមឱវាទក្រសួងមហាផ្ទៃ ទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ បញ្ជានាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលទូទៅ នាយកដ្ឋានកិច្ចការនយោបាយ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន បង្កើតឡើងដោយព្រះរាជក្រឹត្យលេខ ៥៨ ឆ្នាំ២០០១ ដែលដាក់នាយកដ្ឋាននេះចំណុះឱ្យអ.រ.ម)។

ក្នុងចំណោមនាយកដ្ឋានទាំង ៤ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលទូទៅ មានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ជាអង្គភាពជាន់ខ្ពស់ ផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្រោមក្រសួងមហាផ្ទៃ (សូមមើលគំនូសតាងទី ១ និងតារាងទី ៣)។

**(២) តួនាទី និង ភារកិច្ចរបស់សាលាខេត្ត ក្រុងដែលស្ថិតក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល**

ប្រការ១នៃប្រកាស លេខ ០៣១ (អនុម័តឆ្នាំ១៩៩៤) ចែងថា រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត ក្រុង ក្រោមក្រសួងមហាផ្ទៃ គឺមានសមត្ថកិច្ចគ្រប់គ្រងវិស័យរដ្ឋបាល និងនយោបាយ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវសណ្តាប់ធ្នាប់ និងសន្តិសុខសាធារណៈ ក៏ដូចជាការពារសិទ្ធិសេរីភាពប្រជារាស្ត្រ និងលើកតម្កើងកិត្តិជីវភាពរស់នៅ ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

**គំនូសតាងទី ១ : រចនាសម្ព័ន្ធអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន**




ប្រភព: អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្រសួងមហាផ្ទៃ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨

**(៣) រចនាសម្ព័ន្ធនៃគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ និងអង្គភាពចំណុះសាលា ខេត្ត ក្រុង**

**អាណត្តិរបស់គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង"គ.អ.ជ.ខ/ក" និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ "គ.ប្រ":** គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុងនៃកម្មវិធីសិលា បានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០០២ ដោយប្រកាស លេខ ២៩២ គ.ជ.ន.ស ដោយមានក្រុមការងារកម្មវិធីសិលា ដើម្បីគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិលានៅថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង។ ក្នុង គ.អ.ជ.ខ/ក គឺមានគ.ប្រ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីដើរតួជាគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តន៍ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ (AWPB) សម្រាប់កម្មវិធីសិលា។ គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ខេត្ត ក្រុង "គ.អ.ជ.ខ/ក" ត្រួតពិនិត្យ និងអនុម័តផែនការសកម្មភាព និងថវិកា ។

**សមាជិករបស់"គ.អ.ជ.ខ/ក" និង"គ.ប្រ":** គ.អ.ជ.ខ/ក និង គ.ប្រ គឺជាគណៈកម្មាធិការអន្តរមន្ទីរនៅថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង។ គណៈកម្មាធិការទាំងពីរនេះ ដឹកនាំដោយអភិបាលខេត្ត ក្រុងមួយរូប ជាប្រធាន និងមានអនុប្រធានទី១ ដែលជាអភិបាលរង ខេត្ត ក្រុង និងអនុប្រធានទី២ ដែលជាប្រធានមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង (សូមមើលតារាងទី២) ។ គ.អ.ជ.ខ/ក មិនមែនជាផ្នែកមួយ ក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃទេ។

សមាជិករបស់ គ.អ.ជ.ខ/ក រាប់បញ្ចូលទាំងប្រធានមន្ទីរ និង អភិបាលស្រុក ខណ្ឌ រីឯសមាជិករបស់ គ.ប្រ មានប្រធានមន្ទីរ និងប្រធានអង្គរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៃសាលាខេត្ត ក្រុង។ គ.ប្រ មានសមាជិកដែលជាមន្ត្រីរាជការ ហើយត្រូវបានចាត់ពីមន្ទីរជំនាញផ្សេងៗ និងពីសាលាស្រុក ខណ្ឌដែលមានការគាំទ្រពីទីប្រឹក្សា និងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យារបស់កម្មវិធីសិលា។

**តារាងទី ២ : បុគ្គលិករបស់ គ.អ.ជ.ខ/ក និងគ.ប្រ**

| មុខតំណែង | **គ.អ.ជ.ខ/ក** | **គ.ប្រ** |
|---|---|---|
| ប្រធាន | **អភិបាលខេត្ត ក្រុង (ម.៥)** | **អភិបាលខេត្ត ក្រុង (ម.៥)** |
| អនុប្រធានទី១ | **អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង (ម.៥)** | **អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង (ម.៥)** |
| អនុប្រធានទី២ | ប្រធានមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង | ប្រធានមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង |
| សមាជិក | ➢ ប្រធានមន្ទីរផែនការខេត្ត ក្រុង ឬប្រធានអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍)<br>➢ ប្រធានមន្ទីរជំនាញនានាជុំវិញខេត្ត ក្រុង<br>➢ អភិបាលស្រុក ខណ្ឌ (ម.៨) | ➢ ប្រធានមន្ទីរផែនការខេត្ត ក្រុង<br>➢ ប្រធានមន្ទីរសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុខេត្ត ក្រុង<br>➢ ប្រធានមន្ទីរកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទខេត្ត ក្រុង<br>➢ ប្រធានមន្ទីរធនធានទឹក និង ឧតុនិយមខេត្ត ក្រុង<br>➢ ប្រធានមន្ទីរកិច្ចការនារី និង អតីតយុទ្ធជនខេត្ត ក្រុង<br>➢ ប្រធានរតនាគារខេត្ត ក្រុង<br>➢ ប្រធានអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត ក្រុង |

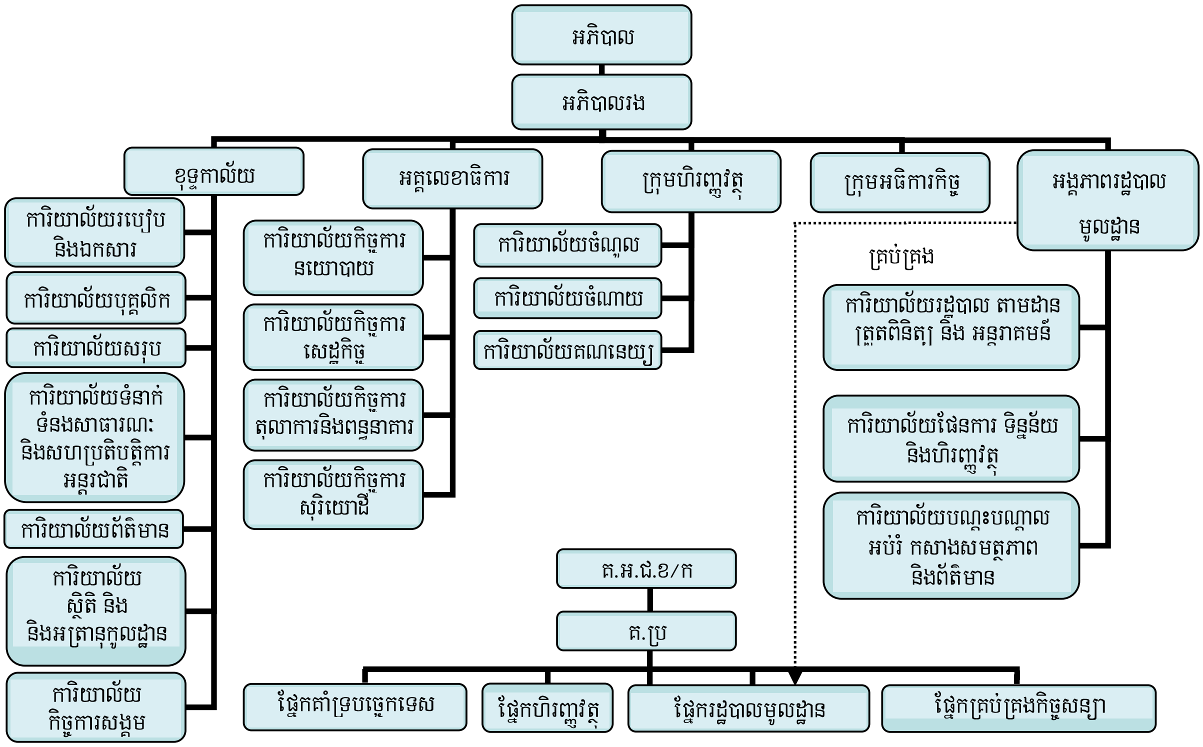
| | | |
|---|---|---|
| បុគ្គលិក | | ➢ បច្ចុប្បន្ន បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការ ដែលតែងតាំងមកពីសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ<br>➢ បច្ចុប្បន្ន បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការដែលតែងតាំងមកពីមន្ទីរជំនាញ<br>➢ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា |

ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ នៃប្រទេសជប៉ុន ២០០៨ *ការវិភាគលើស្ថានភាពរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា* ។

**ទំនាក់ទំនងរវាងអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត ក្រុង (P/MLAU) និងផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (LAU):**

ប្រការ៨ នៃប្រកាសលេខ ២៩២ គ.ជ.ន.ស ស្តីពីការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទី ភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុងនៃកម្មវិធីសីលា បានចែងពីទំនាក់ទំនងរវាងផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រោមគ.ប្រ និងអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត ក្រុង ក្រោមសាលា ខេត្តក្រុង។ ប្រការ៨ ចែងថា ផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងមានក្រុមសម្របសម្រួល ខេត្ត ក្រុង (P/MFT) និងក្រុមសម្របសម្រួលស្រុក ខណ្ឌ (D/KFT) ដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់នូវសេវាគាំទ្រ ដល់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ (C/SC) និងសម្របសម្រួលនូវទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងសាលា ខេត្ត ក្រុង (សូមមើលក្នុងគំនូសតាងទី ៣ និងតារាងទី ៣) ។

## គំនូសតាងទី ២ : រចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង




ប្រភព: រចនាសម្ព័ន្ធនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសលេខ ០៣១ ម.ផ (១៩៩៤ ) ប្រកាសលេខ១១២៧ ម.ផ (២០០០) ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ ៥៨ (២០០១) ប្រកាសលេខ ៩៤០ ម.ផ (២០០៤) សេចក្តីណែនាំលេខ ០០១ ម.ផ (២០០៦) ប្រកាសលេខ ០២៥ ម.ផ (២០០៦) ប្រកាសលេខ ១០៨៦ ម.ផ (២០០៦) អនុក្រឹត្យលេខ ០៣ (២០០៦) អនុក្រឹត្យលេខ ០៨១ (២០០៦) អនុក្រឹត្យលេខ ១៤៧ (២០០៦) និងប្រកាសលេខ ២៩២ គ.ជ.ន.ស (២០០២)

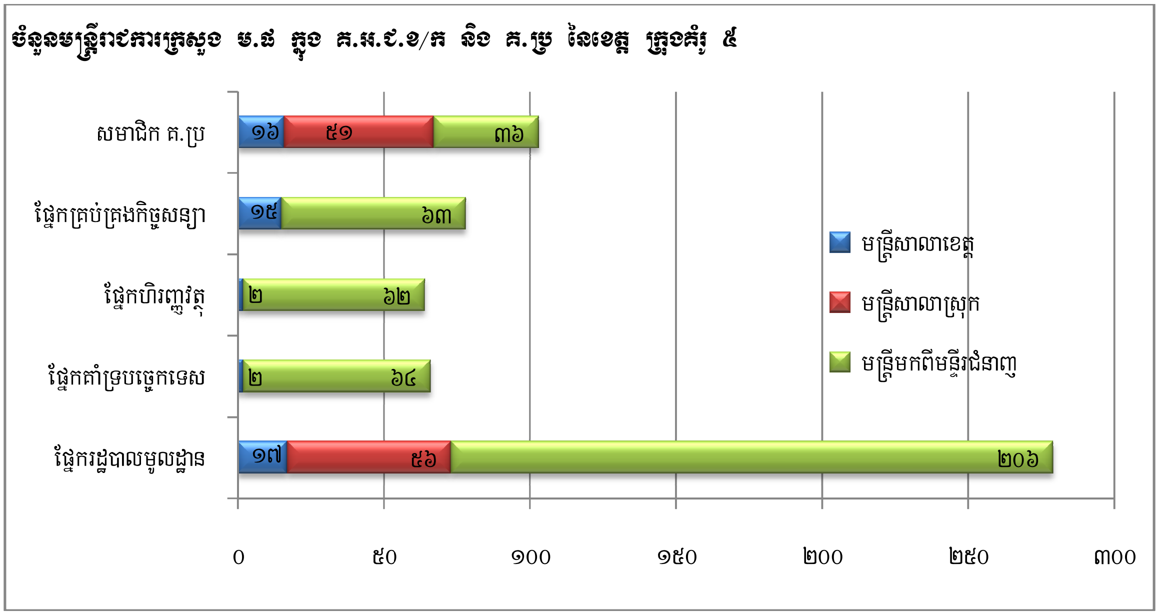
## តារាងទី ៣ : ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

| លិខិតបទដ្ឋាន គតិយុត្ត | ចំណងជើង | ឆ្នាំ |
|---|---|---|
| រដ្ឋធម្មនុញ្ញ | រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (បានធ្វើវិសោធនកម្មឆ្នាំ១៩៩៩, ២០០១, ២០០៥, ២០០៦, ២០០៨) | ១៩៩៣ |
| **ច្បាប់** | | |
| ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៣០១/០៤ | ច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ក្រុមប្រឹក្សាសង្កាត់ (បានធ្វើវិសោធនកម្មឆ្នាំ២០០៦) | ២០០១ |
| ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៣០១/០៥ | ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ (បានធ្វើវិសោធនកម្មឆ្នាំ២០០៦) | ២០០១ |
| ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥០៨/០១៧ | ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ២០០៨ |
| ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥០៨/០១៨ | ច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក និងក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌ | ២០០៨ |
| **អនុក្រឹត្យ** | | |
| អនុក្រឹត្យលេខ ១៦ | ស្តីពីការរៀបចំ និង ការប្រព្រឹត្តិទៅនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ | ១៩៩៣ |

| | | |
|---|---|---|
| អនក្រ.បក | | |
| អនុក្រឹត្យលេខ ៥៨ អនក្រ.បក | ស្តីពីការបង្កើតនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ | ២០០១ |
| អនុក្រឹត្យលេខ ៨១ អនក្រ.បក | ស្តីពីការកែសម្រួលអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលក្រសួងមហាផ្ទៃ មកជាអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្រសួងមហាផ្ទៃ | ២០០៦ |
| **ប្រកាស ចេញដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ** | | |
| លេខ ០៩៥ | ស្តីពីភារកិច្ច និង រចនាសម្ព័ន្ធទីស្តីការរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងមហាផ្ទៃ | ១៩៩៣ |
| លេខ ០៣១ | ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង | ១៩៩៤ |
| លេខ ០៣១ ឧបសម្ព័ន្ធ | ស្តីពីមុខងាររបស់អភិបាល និងអភិបាលរងខេត្ត ក្រុង និងការិយាល័យចំណុះ | ១៩៩៤ |
| លេខ ៣៤៨ | ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធស្រុក ខណ្ឌ | ២០០០ |
| លេខ ១៣២៩ | ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងសិទ្ធិរបស់ស្មៀនឃុំ សង្កាត់ | ២០០១ |
| លេខ ១៩៥០ | ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរចនា សម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | ២០០២ |
| លេខ ១៨៨៤ | ស្តីពីប្រតិភូកម្មអំណាចទៅឱ្យអភិបាលខេត្ត ក្រុង ក្នុងការគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ | ២០០២ |
| លេខ ៧៩០ | ស្តីពីរចនាសម្ព័ន្ធ និងការគ្រប់គ្រងការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋនៅស្រុកសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប និងស្រុកបាត់ដំបង ខេត្តបាត់ដំបង | ២០០៤ |
| លេខ ៧៩១ | ស្តីពីរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលនៅស្រុកសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប និងស្រុកបាត់ដំបង ខេត្តបាត់ដំបង | ២០០៤ |
| លេខ ៧៩២ | ស្តីពីរចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទី របស់ការិយាល័យច្រកចេញ ចូលតែមួយនៃស្រុកសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប និងស្រុកបាត់ដំបង ខេត្តបាត់ដំបង | ២០០៤ |
| លេខ ៩៤០ | ស្តីពីរចនាសម្ព័ន្ធ និងមុខងារ របស់អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត ក្រុង | ២០០៤ |
| លេខ ០២៥ | ស្តីពីការលុបការិយាល័យវិទ្យុទាក់ទង ចំណុះសាលាខេត្ត ក្រុង | ២០០៦ |
| **ប្រកាស ចេញដោយក្រុមការងារសិលា** | | |
| លេខ ២៩២ | ស្តីពីការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធ តួនាទី ភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍជនបទខេត្ត ក្រុង នៃកម្មវិធីសិលា | ២០០២ |
| **សេចក្តីសម្រេច និងដីកា** | | |
| សេចក្តីសម្រេចលេខ ១៩៧ (ក្រុងព្រះសីហនុ) | ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការសវនកម្មបច្ចេកទេសនៃគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិក្រុងព្រះសីហនុ | ២០០៧ |
| សេចក្តីសម្រេចលេខ ០៨៨ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ) | ស្តីពីការបង្កើតអនុគណៈកម្មការនានារបស់គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ | ២០០៧ |
| ដីកាលេខ ៤៣៥ (ក្រុងភ្នំពេញ) | ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិនៃគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍក្រុង | ២០០៧ |

**ការជាប់ពាក់ព័ន្ធនៃមន្ត្រីខេត្ត ក្រុងនៃក្រសួងមហាផ្ទៃក្នុង គ.អ.ជ.ខ/ក និង គ.ប្រ :** តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូទាំងប្រាំក្នុងចំណោមមន្ត្រី ៥៩០ រូបក្នុងការិយាល័យខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺមានមន្ត្រី ១៥៩ រូប ដែលស្មើនឹង ២៧%ធ្វើការក្នុង គ.អ.ជ.ខ/ក និង គ.ប្រ (សូមមើលតារាងទី ៣)។ មន្ត្រីទាំងនោះ មានតួនាទីនៅផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលជា ក្រុមសម្របសម្រួល ខេត្ត ក្រុង និង ក្រុមសម្របសម្រួល ស្រុក ខណ្ឌ ។ រីឯមន្ត្រីដែលនៅសល់ ៤៣១ រូប មកពីមន្ទីរជំនាញ និងបណ្តាក្រសួងផ្សេងៗ (សូមមើលគំនូសតាងទី២ និងតារាងទី ៣)។

## គំនូសតាងទី ៣ : ការបែងចែកចំនួនមន្ត្រីរាជការ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក គ.អ.ជ.ខ/ក និង គ.ប្រ ក្នុង ខេត្ត ក្រុងគំរូ ទាំង ៥




ប្រភព: ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ *បញ្ជីបេឡើវត្ស ឆ្នាំ ២០០៧* ។

## តារាងទី ៤ : ការបែងចែកមន្ត្រីរាជការក្នុងគ.ប្រ ក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ៥

| | មុខតំណែង/សមាសភាព គ.ប្រ | ភ្នំពេញ | | | | កំពង់ចាម | | | | ក្រុងព្រះសីហនុ | | | | បាត់ដំបង | | | | សៀមរាប | | | | សរុប | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | សរុប | មកពីម.ផ | | មន្ទីរជំនាញ | សរុប | មកពីម.ផ | | មន្ទីរជំនាញ | សរុប | មកពីម.ផ | | មន្ទីរជំនាញ | សរុប | មកពីម.ផ | | មន្ទីរជំនាញ | សរុប | មកពីម.ផ | | មន្ទីរជំនាញ | សរុប | មកពីម.ផ | | មន្ទីរជំនាញ |
| | | | សាលាក្រុង | សាលាខណ្ឌ | | | សាលាខេត្ត | សាលាស្រុក | | | សាលាក្រុង | សាលាខណ្ឌ | | | សាលាខេត្ត | សាលាស្រុក | | | សាលាខេត្ត | សាលាស្រុក | | | សាលាខេត្ត | សាលាស្រុក | |
| សមាជិកគ.អ.ជ.ខ/ក និង គ.ប្រ | ប្រធាន ( អភិបាលខេត្ត ក្រុង) | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 | 5 | 0 | 0 |
| | អនុប្រធានទី១ ( អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង) | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 7 | 6 | 0 | 1 |
| | អនុប្រធានទី២ ( ប្រធានមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង) | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 5 |
| | សមាជិក | 14 | 1 | 7 | 6 | 23 | 1 | 16 | 6 | 10 | 1 | 3 | 6 | 20 | 1 | 13 | 6 | 19 | 1 | 12 | 6 | 86 | 5 | 51 | 30 |
| | សរុប | 18 | 4 | 7 | 7 | 26 | 2 | 16 | 8 | 13 | 3 | 3 | 7 | 24 | 4 | 13 | 7 | 22 | 3 | 12 | 7 | 103 | 16 | 51 | 36 |
| ផ្នែកគ.ប្រ | ផ្នែកគ្រប់គ្រងកិច្ចសន្យា | 10 | 6 | 0 | 4 | 17 | 1 | 0 | 16 | 12 | 3 | 0 | 9 | 20 | 1 | 0 | 19 | 19 | 4 | 0 | 15 | 78 | 15 | 0 | 63 |
| | ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ | 12 | 1 | 0 | 11 | 27 | 0 | 0 | 27 | 9 | 0 | 0 | 9 | 5 | 0 | 0 | 5 | 11 | 1 | 0 | 10 | 64 | 2 | 0 | 62 |
| | ផ្នែកគាំទ្របច្ចេកទេស | 10 | 0 | 0 | 10 | 19 | 2 | 0 | 17 | 5 | 0 | 0 | 5 | 15 | 0 | 0 | 15 | 17 | 0 | 0 | 17 | 66 | 2 | 0 | 64 |
| | ផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | 36 | 2 | 14 | 20 | 101 | 7 | 20 | 74 | 18 | 3 | 2 | 13 | 45 | 0 | 5 | 40 | 79 | 5 | 15 | 59 | 279 | 17 | 56 | 206 |
| | ក្រុមសម្របសម្រួលខេត្ត ក្រុង | 7 | 0 | 7 | 0 | 24 | 7 | 3 | 14 | 3 | 1 | 0 | 2 | 13 | 0 | 1 | 12 | 15 | 1 | 0 | 14 | 62 | 9 | 11 | 42 |
| | ក្រុមសម្របសម្រួលស្រុក ខណ្ឌ | 29 | 2 | 7 | 20 | 77 | 0 | 17 | 60 | 11 | 0 | 2 | 9 | 32 | 0 | 4 | 28 | 38 | 0 | 15 | 23 | 187 | 2 | 45 | 140 |
| | គម្រោងថែរក្សាធនធានធម្មជាតិ និងជីវភាពរស់នៅ (NRML) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 2 | 0 | 11 | 15 | 3 | 0 | 12 |
| | ផ្សេងៗ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 2 | 0 | 11 | 15 | 3 | 0 | 12 |
| | សរុប | 68 | 9 | 14 | 45 | 164 | 10 | 20 | 134 | 44 | 6 | 2 | 36 | 85 | 1 | 5 | 79 | 126 | 10 | 15 | 101 | 487 | 36 | 56 | 395 |
| | សរុបរួម | 86 | 13 | 21 | 52 | 190 | 12 | 36 | 142 | 57 | 9 | 5 | 43 | 109 | 5 | 18 | 86 | 148 | 13 | 27 | 108 | 590 | 52 | 107 | 431 |
| | | | 34 | | | | 48 | | | | 14 | | | | 23 | | | | 40 | | | | 159 | | |
| | បំណែងចែកមន្ត្រីរាជការរបស់ ម.ផ | 40% | | | | 25% | | | | 25% | | | | 21% | | | | 27% | | | | 27% | | | |

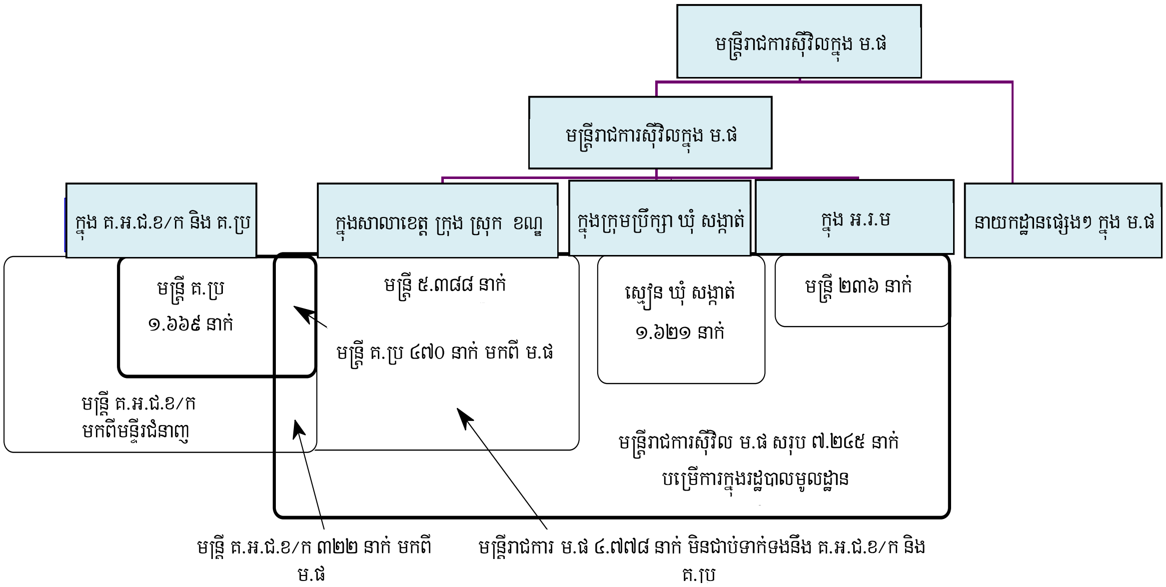
ប្រភព : សម្ភាសន៍ជាមួយទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់ របស់គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨។

### (៤). សមាសភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់នៅកម្ពុជា នាពេលបច្ចុប្បន្ន បម្រើការនៅក្នុងក្រសួង/ស្ថាប័ន្ននៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ ក្នុងនោះ មន្ត្រីរាជការមួយភាគធំ គឺធ្វើការនៅការិយាល័យថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់ក្រសួងសាមី។ យោងតាមសៀវភៅស្ថិតិប្រចាំឆ្នាំ ២០០៦ របស់ប្រទេសកម្ពុជា ចំនួនសរុបនៃមន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺមាន ១៣៨.៧៩៧ រូប ក្នុងឆ្នាំ២០០៥។ ក្រសួង៣ មានចំនួនមន្ត្រីច្រើនជាងគេ គឺក្រសួងអប់រំ ៩៣.១៣៩ រូប ក្រសួងសុខាភិបាល ១៣.៣៤៦ រូប និងក្រសួងមហាផ្ទៃ ៨.៦៧២ រូប ដែលសរុបស្មើនឹង ៨៣%នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការទាំងអស់នៅក្នុងការិយាល័យថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

សម្រាប់ក្រសួងមហាផ្ទៃ សមាសភាពនៃបុគ្គលិករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន មានសង្ខេបក្នុងគំនូសតាងទី ៤ ខាងក្រោម :

**គំនូសតាងទី ៤ : សមាសភាពមន្ត្រីរាជការបច្ចុប្បន្នស្ថិតក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃ អ.រ.ម**




ប្រភព: ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវគម្រោង PILAC: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ *បញ្ជីបៀវត្សរ៍ប្រចាំខែ ភ្នំពេញ ឆ្នាំ ២០០៧* ។

**ចំនួនសរុបនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន(អ.រ.ម): **មន្ត្រីក្រោម អ.រ.មត្រូវបានចាត់តាំង ទៅអង្គភាពមួយ ក្នុងចំណោមអង្គភាព ៤នៅក្នុង: (១)អ.រ.ម នៅភ្នំពេញ (២)សាលា ថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង (៣)សាលាស្រុក ខណ្ឌ (៤)សាលាឃុំ សង្កាត់។ យោងតាមបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សឆ្នាំ២០០៧ មន្ត្រីរាជការក្រោម អ.រ.ម មានសរុបចំនួន ៧.២៤៥ រូប ក្នុងនោះ ២៣៦ រូប ស្ថិតនៅ អ.រ.ម ក្រសួងមហាផ្ទៃ ៥.៣៨៨ រូប នៅតាមខេត្ត ក្រុង និងស្រុក ខណ្ឌ និង ១.៦២១រូប នៅ ឃុំ សង្កាត់ ជាស្មៀន (សូមមើលតារាងទី ៥)។

**តារាងទី ៥ : មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន**

| **មន្ត្រីរាជការស្ថិតក្រោម អ.រ.ម តាមអង្គភាព** | **ចំនួន** | **បំណែងចែក** |
|---|---|---|
| នៅក្នុងអ.រ.ម ផ្ទាល់ | ២៣៦ | ៣% |
| នៅសាលា ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ៥.៣៨៨ | ៧៤% |
| ស្មៀនឃុំ សង្កាត់ | ១.៦២១ | ២៣% |
| សរុប | ៧.២៤៥ | ១០០% |

ប្រភព : ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ *បញ្ជីបេឡាវត្តប្រចាំខែ ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០០៧* ។

**មន្ត្រីដែលធ្វើការក្នុង គ.អ.ជ.ខ/ក និង គ.ប្រ :**ក្នុងចំណោមមន្ត្រី ៥.៣៨៨ រូបក្នុងការិយាល័យខេត្ត ក្រុង និងស្រុក ខណ្ឌ មានមន្ត្រី ៣២២ រូប ដែលស្មើនឹង ១៧% នៃមន្ត្រីក្នុងការិយាល័យខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសរុប (មើលគំនូសតាងទី ៤) ។ ចំនួនមន្ត្រីដែលនៅសល់ ៤,៧៨៨ រូប មិនធ្វើការឱ្យ គ.អ.ជ.ខ/ក និងគ.ប្រ ទេ (តារាងទី៦) ។ ចំពោះមន្ត្រីដែលធ្វើការឱ្យ គ.អ.ជ.ខ/ក និងគ.ប្រ ទទួលបានឱកាសច្រើនក្នុងការចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល រីឯចំនួនដែលនៅសល់ភាគច្រើនកន្លងមក ទទួលបានឱកាសចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលបានតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ។

**តារាងទី ៦ : មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្នុង គ.អ.ជ.ខ/ក គ.ប្រ និងក្នុងកិច្ចការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់**

| **មន្ត្រីរាជការស្ថិតក្រោម អ.រ.ម ដែលបម្រើការក្នុង គ.អ.ជ.ខ/ក និង គ.ប្រ ព្រមទាំង កិច្ចការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់** | **ចំនួន** | **បំណែងចែក** |
|---|---|---|
| មន្ត្រីរាជការដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាល | ២.៤៦៧ | ៣៤% |
| សមាជិក គ.អ.ជ.ខ/ក | ៣២២ | ៤% |
| មន្ត្រី គ.ប្រ | ៤៧០ | ៦% |
| ស្មៀនឃុំ សង្កាត់ | ១.៦២១ | ២៣% |
| មន្ត្រីនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | ៥៤ | ១% |
| មន្ត្រីរាជការដែលមិនជាប់ទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាល | ៤.៧៧៨ | ៦៦% |
| សរុប | ៧.២៤៥ | ១០០% |

ប្រភព: ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវគម្រោង PILAC: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ *បញ្ជីបេឡាវត្តប្រចាំខែ ភ្នំពេញ ឆ្នាំ ២០០៧* ។

ចំនួនមន្ត្រី គ.អ.ជ.ខ/ក និង គ.ប្រ បានមកពីចំនួនមន្ត្រីជាក់ស្តែង ក្នុងខេត្ត ក្រុង គំរូទាំង ៥

ទោះបីជាច្បាប់ស្តីអំពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលនៅរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានចូលជាធរមាននៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលបានផ្ទេរតួនាទី មុខងារ និងហិរញ្ញវត្ថុ តាមប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានថ្មីក៏ដោយ តែវាកំពុងស្ថិតនៅក្រោមការរៀបចំនៅឡើយ។ មាត្រា ២៦២នៃច្បាប់នេះ ក៏បានចែងថា ក្រសួង និងស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវពិនិត្យ និងធ្វើការកែសម្រួលឡើងវិញនូវការរៀបចំបុគ្គលិក ស្របពេលជាមួយនឹងការផ្ទេរមុខងារ និងភារកិច្ចក្នុងគោលបំណងបង្កើតឱ្យមានក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិក របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ នេះបានន័យថា គឺមន្ត្រីដែលរាប់បញ្ចូលទាំងមន្ត្រីក្រោម អ.រ.ម អាចត្រូវបានផ្ទេរចូលក្នុងក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ លើសពីនេះ គួរមានការធ្វើវិមជ្ឈការទៅលើមុខងារ និងភារកិច្ចបន្ថែមទៀតទៅដល់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានថ្មីនេះ។ ដូច្នេះ គេគួរទទួលស្គាល់ថាសមត្ថភាពបុគ្គលរបស់មន្ត្រីរាជការពេលបច្ចុប្បន្ន ដែលស្ថិតក្រោម អ.រ.ម គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់មួយ ក្នុងចំណោមកត្តាជាច្រើន ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននាពេលអនាគត ដែលបានកំណត់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ និងច្បាប់គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

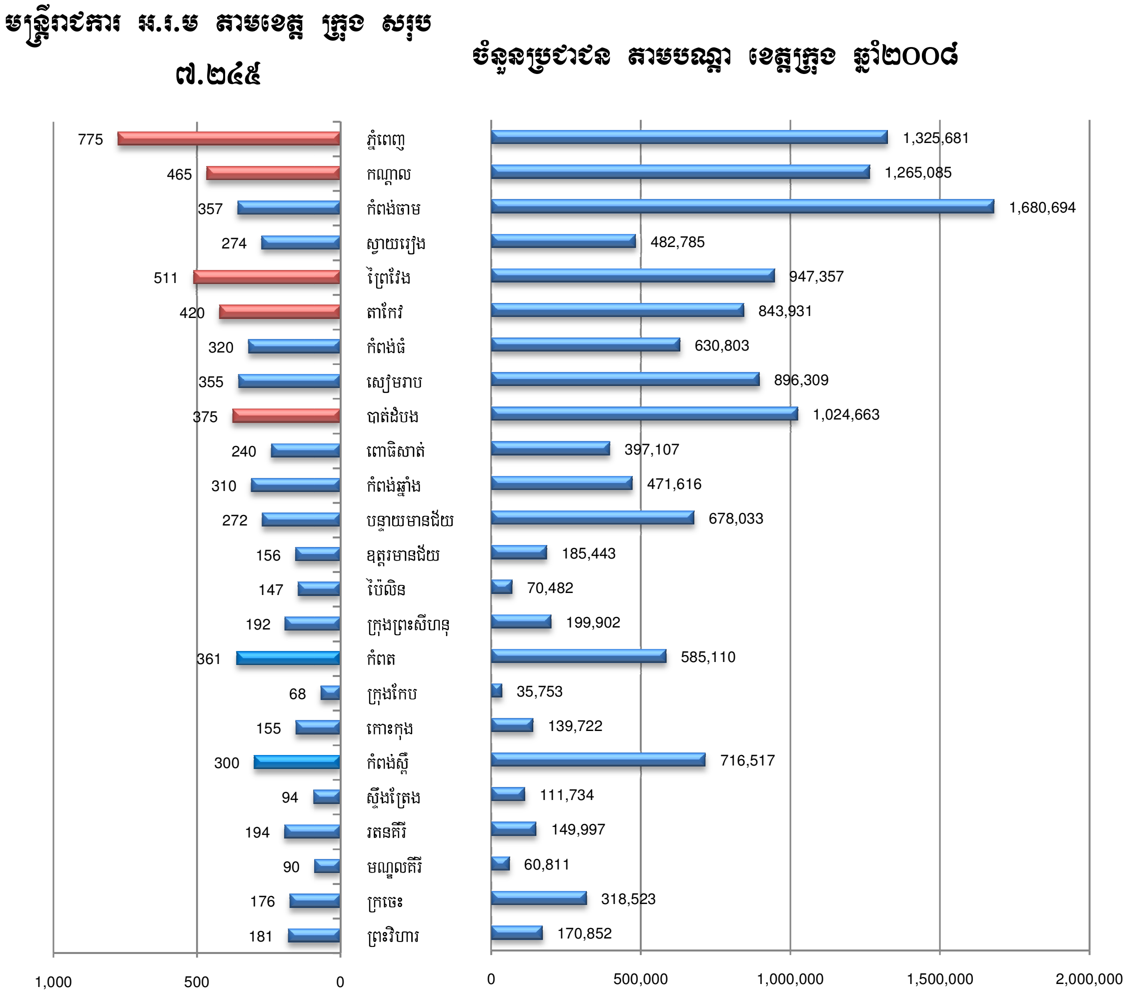
## ៣.២.មន្ត្រីអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (អ.រ.ម)

### (១) ចំនួនមន្ត្រីរាជស៊ីវិលការតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ

គំនូសតាងទី ៥ បានបង្ហាញអំពីចំនួនមន្ត្រីរាជការក្រោម អ.រ.ម នៅតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ។ យោងតាមបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សឆ្នាំ២០០៧ មានខេត្ត ក្រុង ចំនួន ៥ ដែលមានមន្ត្រីរាជការច្រើនជាងគេ គឺក្រុងភ្នំពេញ ៧៧៥ រូប ព្រៃវែង ៥១១រូប កណ្តាល ៤៦៥រូប តាកែវ ៤២០រូប និងបាត់ដំបង ៣៧៥រូប។ នេះមានន័យថា មន្ត្រីរាជការប្រហែល ៣៨% ក្រោម អ.រ.ម ស្ថិតនៅតំបន់វាលទំនាបដែលជាទីប្រជុំជន។

ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រោម អ.រ.ម ហាក់ដូចជាមានភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ប្រសិនបើធៀបនឹងចំនួនប្រជាជន។ មន្ត្រីរាជការមានចំនួនតែ ៣ ទៅ ២១រូប ក្នុងចំណោមប្រជាជន ១០.០០០នាក់ ហើយទូទាំងប្រទេសគឺ ៥.៤រូប ក្នុង១០.០០០នាក់ (គំនូសតាងទី៦)។ ខេត្ត ក្រុងដែលមានមន្ត្រីច្រើនធៀបនឹងចំនួនប្រជាជន ១០,០០០នាក់ គឺមានចំនួន ៥ គឺ ក្រុងប៉ៃលិន ២១រូប ក្រុងកែប ១៩រូប មណ្ឌលគីរី ១៥រូប រតនះគីរី ១៣រូប និងកោះកុង ព្រះវិហារ ១១រូប។ នេះគឺជាខេត្ត ក្រុងដែលមានចំនួនប្រជាជនតិច និងទីប្រជុំជនតូច (គំនូសតាងទី៦)។ ខេត្ត ក្រុងធំៗទាំង៥ ដែលមានមន្ត្រីច្រើន គឺស្ថិតក្នុងលំដាប់ខេត្ត ក្រុងដែលមានចំនួនមន្ត្រីរាជការតិចជាងគេ បើធៀបនឹងចំនួនប្រជាជនជាក់ស្តែង ដូចជាខេត្ត បាត់ដំបង កណ្តាល ព្រៃវែង និងតាកែវ ជាដើម។

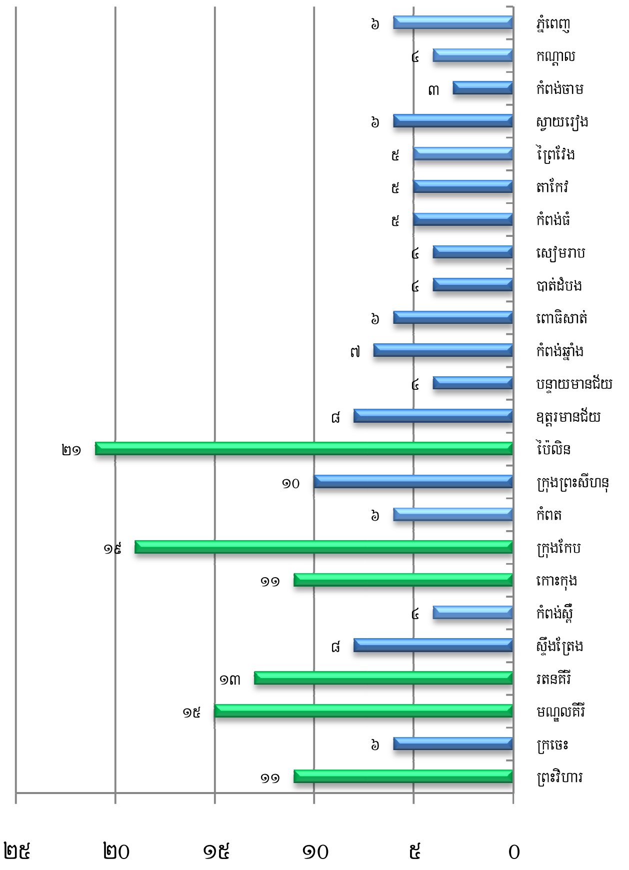
## គំនូសតាងទី ៥ : ការបែងចែកតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ




ប្រភព : ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវគម្រោង PILAC: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ *បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ ភ្នំពេញ ឆ្នាំ ២០០៧*

**ចំនួនមន្ត្រីរាជការ អ.រ.ម ក្នុងចំនួនប្រជាជន ១០.០០០ នាក់**
**តាមបណ្ដាខេត្ត ក្រុង ឆ្នាំ២០០៨**

## គំនូសតាងទី ៦ : ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន




ប្រភព : ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវគម្រោង PILAC: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ *បញ្ជីបើរបៀវត្សប្រចាំខែ ភ្នំពេញ ឆ្នាំ ២០០៧* ។

**ឯកសារយោង**

យោងតាមទិន្នន័យដែលស្រង់ចេញពីបញ្ជីប្រាក់បៀវត្ស មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលរបស់ អ.រ.ម ដែលបម្រើការងាររដ្ឋបាលមូលដ្ឋានសរុបចំនួន ៧.២៤៥រូប គឺមាន ២៣៦រូប ដែលបម្រើការងារនៅក្នុង អ.រ.ម ផ្ទាល់ ហើយ ៧.០០៩រូប បម្រើការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់មូលដ្ឋាននៅក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសង្កាត់។ តើចំនួននេះមានលក្ខណៈខុសគ្នាយ៉ាងដូចម្តេចបើប្រៀបធៀបទៅនឹងប្រទេសជប៉ុន?

ដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀបឱ្យបានត្រឹមត្រូវ គឺចាំបាច់ត្រូវធ្វើការប្រៀបធៀបមន្ត្រីដែលអនុវត្តមុខងាររដ្ឋបាលបាលទូទៅ ឱ្យប្រហាក់ប្រហែលនឹងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញមុខងារនេះនៅក្នុង អ.រ.ម ដែលមិនរាប់បញ្ចូលមុខងារលើវិស័យជាក់លាក់ដូចជា អប់រំ សុខភាព កសិកម្ម បរិដ្ឋាន និងសន្តិសុខ។ នៅក្នុងតារាងទី ៧ និងទី ៨ខាងក្រោម បង្ហាញនូវការប្រៀបធៀបចំនួនមន្ត្រីរាជការរវាងប្រទេសកម្ពុជា និងប្រទេសជប៉ុននៅថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់មូលដ្ឋាន។

**នៅថ្នាក់កណ្តាលៈ** មុខងាររបស់ អ.រ.ម គឺស្រដៀងគ្នាទៅនឹងមុខងាររបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុនរវាងឆ្នាំ ១៩៦៩ ដល់ឆ្នាំ ២០០១ (សំគាល់ៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន បានក្លាយជាក្រសួងកិច្ចការផ្ទៃក្នុង និងគមនាគមន៍ បន្ទាប់ពីការរួមបញ្ចូលជាមួយក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងគមនាគមន៍ និងទីភ្នាក់ងារសម្របសម្រួល និងគ្រប់គ្រងក្នុងឆ្នាំ ២០០១)។ តារាងទី ៧ បង្ហាញថា ចំនួនមន្ត្រីរាជការមធ្យមធៀបនឹងចំនួនប្រជាជនចំនួន ១០.០០០នាក់ គឺមានចំនួន ០.១៨រូប នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និង ០.០៣រូប នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន ហើយប្រសិនបើប្រៀបធៀបនឹងចំនួនផ្ទៃដីវិញ គឺក្នុង ១០០គ.ម$^{២}$ មានមន្ត្រីរាជការចំនួន ០.១៣រូប នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និង ០.០៩រូប នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន។ ទិន្នន័យខាងលើនេះបង្ហាញថា នៅប្រទេសកម្ពុជា មន្ត្រីរាជការបម្រើការនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាលមានច្រើនជាងនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន។

**នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិៈ** មុខងាររបស់មន្ត្រី អ.រ.ម នៅថ្នាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺប្រហាក់ប្រហែលនឹងចំនួនមន្ត្រីដែលអនុវត្តមុខងាររដ្ឋបាលទូទៅនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់ប្រទេសជប៉ុនដែរ (**សំគាល់ៈ** ភាពខុសប្លែកគ្នាសំខាន់មួយ គឺថាមន្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅថ្នាក់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន គឺជាមន្ត្រីរាជការដែលជួលឱ្យមកបម្រើការងារដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់មូលដ្ឋាន។ តារាងទី ៨ បង្ហាញថា មន្ត្រីរាជការជាមធ្យមធៀបនឹងចំនួនប្រជាជន ១០.០០០ នាក់ គឺមានចំនួន ៣.៩ រូប នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និង ៥០.៦ រូបនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន។ ដូចនេះ មន្ត្រីរាជការដែលបម្រើការងារនៅរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា គឺមានចំនួនតិចជាងនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន។ ចំនួននេះផ្ទុយគ្នានៅថ្នាក់កណ្តាល ដែលនៅកម្ពុជាមន្ត្រីរាជការបម្រើការងារនៅថ្នាក់កណ្តាលមានចំនួនច្រើនជាងនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន។ នេះអាចបញ្ជាក់បានថា រដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាលនៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន អនុវត្តនីមុខងារដែលមានវិសាលភាពធំជាងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដូច្នេះ ក៏មានការជួលបុគ្គលិក មន្ត្រីឱ្យមកបម្រើការងារច្រើនជាងនៅកម្ពុជាដែរ។

**តារាងទី ៧: មន្ត្រីរាជការបម្រើការងាររដ្ឋបាលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និង នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុននៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាល**

| ប្រទេស | ចំនួនផ្ទៃដីសរុប គ.ម² | ចំនួនប្រជាជនសរុប | ចំនួនមន្ត្រីរាជការ | ចំនួនមន្ត្រីរាជការធៀបចំនួនប្រជាជន ១០.០០០នាក់ | ចំនួនមន្ត្រីរាជការក្នុងផ្ទៃដី ១០០គ.ម² |
|---|---|---|---|---|---|
| **កម្ពុជា** | ១៨១.០៣៥ | ១៣.៤០០.០០០ | ២៣៦ | ០,១៨ | ០,១៣ |
| **ជប៉ុន** | ៣៧៧.៨៣៥ | ១២៦.៩២៦.០០០ | ៣៥៥ | ០,០៣ | ០,០៩ |

ប្រភព: រៀបចំដោយក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC ពី: បញ្ជីប្រាក់បៀវត្ស ភ្នំពេញ ២០០៧ និង អាជ្ញាធារបុគ្គលិកជាតិរបស់ប្រទេសជប៉ុន: របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០០០ ទីក្រុង តូក្យូ ២០០១

**តារាងទី ៨: ប្រៀបធៀបមន្ត្រីរាជការបម្រើការងាររដ្ឋបាលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និង នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុននៅនៅក្នុងរដ្ឋបាល មូលដ្ឋាន/ថ្នាក់ក្រោមជាតិ**

| ប្រទេស | ចំនួនផ្ទៃដី គ.ម² | ចំនួនប្រជាជនសរុប | ចំនួនមន្ត្រីរាជការ | ចំនួនមន្ត្រីរាជការក្នុងចំនួនប្រជាជន ១០.០០០នាក់ | ចំនួនមន្ត្រីរាជការក្នុងផ្ទៃដី ១០០គ.ម² |
|---|---|---|---|---|---|
| **កម្ពុជា** | ១៨១.០៣៥ | ១៣.៤០០.០០០ | ៧,០០៩ | ៥.២ | ៣.៩ |
| **ជប៉ុន** | ៣៧៧.៨៣៥ | ១២៦.៩២៦.០០០ | ១៩១,១៤៣ | ១៥.០ | ៥០.៦ |

ប្រភព: រៀបចំដោយក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC ពី: បញ្ជីប្រាក់បៀវត្ស ភ្នំពេញ ២០០៧ ក្រសួងកិច្ចការផ្ទៃក្នុង និងគមនាគមន៍ជប៉ុន ស្ថិតិផ្លូវការជប៉ុន ឆ្នាំ២០០៦ និងរបាយការណ៍នៃការស្រាវជ្រាវស្តីពីការគ្រប់គ្រងចំនួនបុគ្គលិក សម្រាប់អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្នុងឆ្នាំ២០០៦ ទីក្រុង តូក្យូ ២០០៧។

### (២) ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមក្របខ័ណ្ឌ

មន្ត្រីរាជការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាចែកចេញជា ៤ ក្របខ័ណ្ឌគឺ **ក ខ គ** និង **ឃ** (តារាងទី៩)។ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនីមួយៗ ចែកជា ៣ ឋានន្តរស័ក្តិ ហើយឋានន្តរស័ក្តិនីមួយៗ ចែកជា ៦ ដល់ ១៤ ថ្នាក់សម្រាប់ប្រាក់បៀវត្ស។

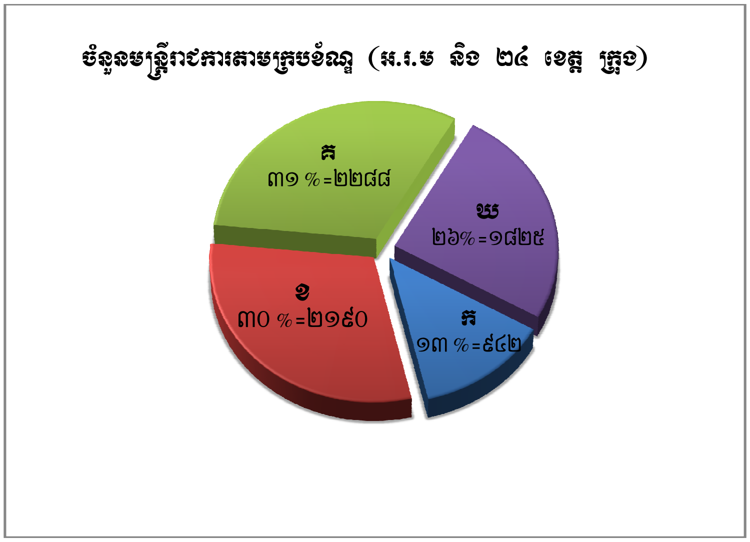
នៅតាមរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន មន្ត្រីរាជការនៃ អ.រ.ម ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** មានតួនាទី ជាអភិបាល អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង និងអភិបាល ស្រុក ខណ្ឌ។ ក្របខ័ណ្ឌ **ខ** គឺជាអភិបាលរងស្រុក ខណ្ឌ ប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យនៅសាលាខេត្ត ក្រុង។ តួនាទី និងមុខងាររបស់មន្ត្រីនៅក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ** គឺដឹកនាំកិច្ចការរដ្ឋបាលជានាយកប្រតិបត្តិនៅក្នុងអង្គភាព (សូមមើលក្នុងតារាងទី ៩)។

ចំនួនមន្ត្រីរាជការក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ** មាន ៣.១៣២រូប ស្មើនឹង៤៣%នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការសរុប

ក្រោម អ.រ.ម (គំនូសតាងទី៧) ។ តួលេខនេះបង្ហាញថា មន្ត្រីរាជការដែលមានតួនាទីខ្ពស់ គឺមានចំនួនច្រើន ហើយគាំទ្រដោយមន្ត្រីថ្នាក់ទាបដែលមានចំនួនតិច ។

មន្ត្រីរាជការក្នុងក្របខ័ណ្ឌ គ គឺជាអនុប្រធានការិយាល័យស្រុក ខណ្ឌ ឬ ជាស្មៀនឃុំសង្កាត់។ ស្មៀនឃុំសង្កាត់មានចំនួន ១.៦២១រូប នៃមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ គ សរុប ២.២៨៨រូប ហើយ ចំនួន ៦៧៧រូប ដែលនៅសល់ធ្វើនៅសាលា ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងនៅ អ.រ.ម ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ មន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ **ឃ** ចំនួន ១.៨២៥រូប គឺជាអ្នកសំអាត យាមទ្វារ ថៃសួន បើកបរ...។ល។

### គំនូសតាងទី ៧ : ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានតាមក្របខ័ណ្ឌ




ប្រភព: ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវគម្រោង PILAC: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ *<u>បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ ភ្នំពេញ ឆ្នាំ ២០០៧</u>* ។

### តារាងទី ៩ : ចំណាត់ថ្នាក់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ

| ព្រះរាជក្រឹត្យ | ក្របខ័ណ្ឌ | ឋានន្តរស័ក្តិ | ថ្នាក់ | ឧបនិស្ស័យកាន់មុខតំណែង |
|---|---|---|---|---|
| ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០២០០/១០៤ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ស្ដីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ | | ឋានន្តរស័ក្តិទី ១ **ឧត្តមមន្ត្រី** | ៦ ថ្នាក់ | អគ្គនាយក អគ្គាធិការ អភិបាលខេត្ត ក្រុង និង មុខតំណែងឯទៀតដែលមានថ្នាក់ស្មើនឹងមុខតំណែងខាងលើ ដែលមាននៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ |
| | | ឋានន្តរស័ក្តិទី ២ **វរមន្ត្រី** | ១០ ថ្នាក់ | អគ្គនាយករង អគ្គាធិការរង ប្រធាននាយកដ្ឋាន អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង និង មុខតំណែងឯទៀតដែលមានថ្នាក់ស្មើនឹងមុខតំណែងខាងលើ ដែលមាននៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ |
| | | | | អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន អភិបាលរងស្រុក ខណ្ឌ និង មុខតំ |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ** | ឋានន្តរស័ក្តិទី ៣ **អនុមន្ត្រី** | ១៤ ថ្នាក់ | ណែងឯទៀតដែលមានថ្នាក់ស្មើនឹងមុខតំណែងខាងលើ ដែលមាននៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ |
| ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០៤០០/០៧៥ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីក្រមការក្រសួងមហាផ្ទៃ | **ខ** | ឋានន្តរស័ក្តិទី ១ **នាយក្រមការ** | ៦ ថ្នាក់ | ប្រធានការិយាល័យក្នុងរដ្ឋបាលកណ្តាល អភិបាលរងស្រុក ខណ្ឌ និងមុខតំណែងឯទៀតដែលមានថ្នាក់ស្មើនឹងមុខតំណែងខាងលើ ដែលមាន នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ |
| | | ឋានន្តរស័ក្តិទី ២ **ក្រមការដើមខ្សែ** | ១០ ថ្នាក់ | អនុប្រធានការិយាល័យក្នុងរដ្ឋបាលកណ្តាល អនុប្រធានការិយាល័យនៅសាលាខេត្ត ក្រុង និងមុខតំណែងឯទៀតដែលមានថ្នាក់ស្មើនឹងមុខតំណែងខាងលើ ដែលមាននៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ |
| | | ឋានន្តរស័ក្តិទី ៣ **ក្រមការ** | ១៤ ថ្នាក់ | អនុប្រធានការិយាល័យនៅសាលាខេត្ត ក្រុង និងមុខតំណែងឯទៀតដែលមានថ្នាក់ស្មើនឹងមុខតំណែងខាងលើ ដែលមាននៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ |
| ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០៥០០/០៥៦ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌលេខាធិការរដ្ឋបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃ | **គ** | ឋានន្តរស័ក្តិទី ១ **នាយលេខាធិការរដ្ឋបាល** | ៦ ថ្នាក់ | អនុប្រធានការិយាល័យ នៅសាលាស្រុក ខណ្ឌ ស្មៀនឃុំ សង្កាត់។ |
| | | ឋានន្តរស័ក្តិទី ២ **លេខាធិការរដ្ឋបាលដើមខ្សែ** | ១០ ថ្នាក់ | |
| | | ឋានន្តរស័ក្តិទី ៣ **លេខាធិការរដ្ឋបាល** | ១៤ ថ្នាក់ | |
| ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០៧០០/១២៥ ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌភ្នាក់ងាររដ្ឋបាលក្រសួងមហាផ្ទៃ | **ឃ** | ឋានន្តរស័ក្តិទី ១ **នាយភ្នាក់ងាររដ្ឋបាល** | ៦ ថ្នាក់ | មន្ត្រីរាជការ នៃក្របខ័ណ្ឌភ្នាក់ងាររដ្ឋបាល មានឧបនិស្ស័យសម្រាប់បំពេញមុខតំណែង ក្នុងកិច្ចការប្រតិបត្តិមុខងារសាមញ្ញ នៅក្នុងអង្គភាពរដ្ឋបាលកណ្តាលរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងតាមខេត្ត ក្រុង។ |
| | | ឋានន្តរស័ក្តិទី ២ **ភ្នាក់ងាររដ្ឋបាលដើមខ្សែ** | ១០ ថ្នាក់ | |
| | | ឋានន្តរស័ក្តិទី ៣ **ភ្នាក់ងាររដ្ឋបាល** | ១៤ ថ្នាក់ | |

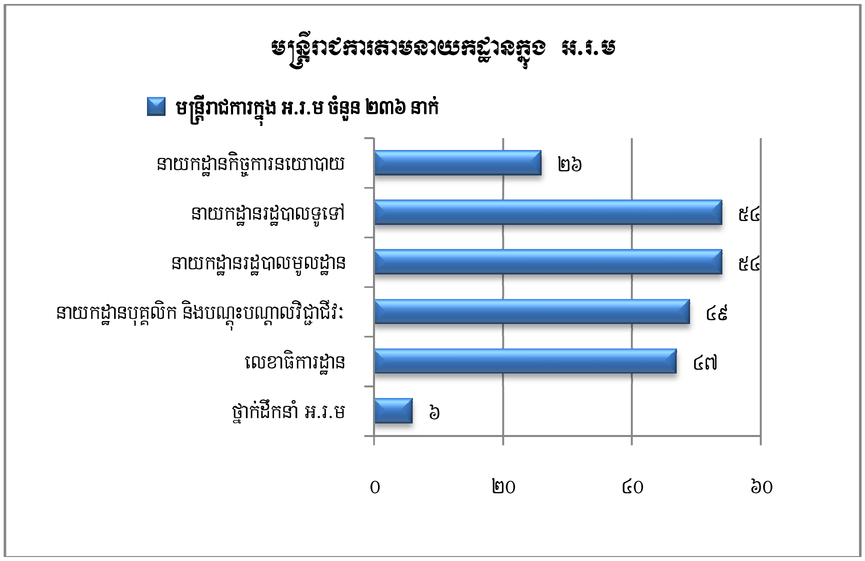
ប្រភព: ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវគម្រោង PILAC

### (៣). ចំនួនមន្ត្រីនៅតាមនាយកដ្ឋានរបស់ អ.រ.ម

ផ្នែកនេះគឺបង្ហាញពីចំនួនមន្ត្រីដែលធ្វើការនៅ អ.រ.ម។ ដូចបានបង្ហាញក្នុងគំនូសតាងទី៨ មន្ត្រីដែលធ្វើការនៅ អ.រ.ម មានចំនួន ២៣៦រូប ហើយបែងចែកទៅតាមនាយកដ្ឋានទាំង៤ : (១)នាយកដ្ឋានកិច្ចការនយោបាយ (២)នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលទូទៅ (៣)នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (៤)នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ក្នុងចំណោមនាយកដ្ឋានទាំង ៤ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជានាយកដ្ឋានដែលទទួលភារៈលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់មន្ត្រីរាជការនៅ អ.រ.ម និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។ ចំនួនមន្ត្រីនៅនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន មាន ៥៤រូប និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៤៩រូប។ សរុបទាំងពីរនាយកដ្ឋាន មានមន្ត្រី ១០៣រូប ស្មើនឹងប្រហែល៤៥% នៃចំនួនមន្ត្រីទាំងអស់នៅ អ.រ.ម នេះមិនរាប់បញ្ចូលថ្នាក់ដឹកនាំ ៦រូប ដែលមានអគ្គនាយក ១រូប និងអគ្គនាយករង ៥រូប។

**គំនូសតាងទី ៨ : ការបែងចែកមន្ត្រីរាជការតាមនាយកដ្ឋាន ក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន**




ប្រភព: ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវគម្រោង PILAC: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ *បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ ភ្នំពេញ ឆ្នាំ ២០០៧* ។

### (៤). ចំនួនមន្ត្រីបែងចែកតាមអាយុ

ផ្នែកនេះ បានធ្វើការពិនិត្យទៅលើអាយុរបស់មន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតក្រោម អ.រ.ម។ យោងតាមគំនូសតាងទី ៩ បង្ហាញថា ក្នុងចំណោមមន្ត្រី ៧.២៤៥រូប គឺមាន ២.៣៧៩រូប ដែលស្មើនឹង ៣៣% ស្ថិតនៅក្នុងអាយុចាប់ពី ៥០ ដល ៥៩ឆ្នាំ និងមន្ត្រីដែលមានអាយុក្រោម ៥០មានចំនួន ៤.៨២២រូប ស្មើនឹង ៦៦%។ ផ្ទុយមកវិញ មន្ត្រីដែលមានអាយុពី ៣០ ដល់ ៣៩ឆ្នាំ មានចំនួនតែ ២៧% និង ២០ ដល់ ២៩ឆ្នាំ មានចំនួនតែ

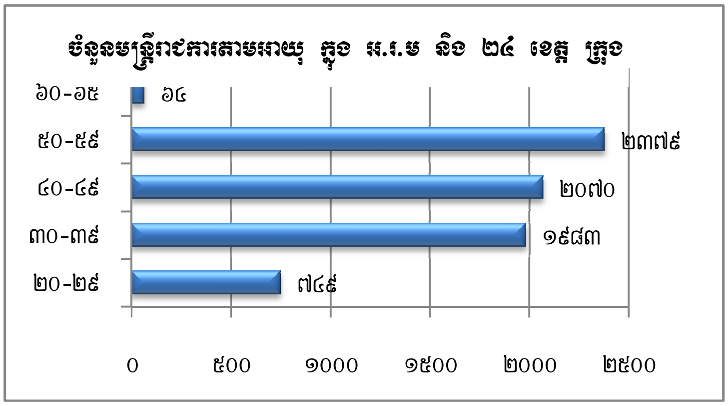
១០% ។ តាមរយៈការបង្ហាញខាងលើយើងឃើញថា មន្ត្រីរាជការមានអាយុលើសពី ៤០ឆ្នាំ ហាក់ដូចជាស៊ីសង្វាក់ជាមួយនឹងការបែងចែកមន្ត្រីដែលមានតួនាទីថ្នាក់ខ្ពស់ជាអ្នកដឹកនាំ តាមក្របខ័ណ្ឌដែលបានបង្ហាញរួចខាងដើម ។

អ.រ.ម បានធ្វើការជ្រើសរើសមន្ត្រីថ្មីនៅពេលថ្មីៗនេះ[6] ចំនួនជាមធ្យមក្នុងឆ្នាំ២០០៦-២០០៨ គឺ ៦៥១ រូបក្នុងមួយឆ្នាំៗ។ ក្រសួងមហាផ្ទៃមានគោលបំណងបង្កើននូវចំនួននេះ គឺមួយផ្នែកធំសម្រាប់ជំនួស ឬអ្នកជំនួយការស្មៀនឃុំ សង្កាត់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ គ។ មកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ មន្ត្រីឃុំ សង្កាត់ថ្មី ជ្រើសរើសបានចំនួនប្រហែល ១.៥០០នាក់ហើយចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៧ មក។[7]

នៅពេលដែលការជ្រើសរើសមន្ត្រីឃុំ សង្កាត់ថ្មីត្រូវបានបញ្ចប់ ការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលប្រចាំឆ្នាំឱ្យចូលបម្រើក្នុង អ.រ.ម អាចធ្លាក់ចុះចំនួន ១៥១ រូបក្នុងមួយឆ្នាំៗ ចំពោះមន្ត្រីដែលស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ** ក្នុងឆ្នាំ២០០៦ ដល់២០០៨ (សូមមើលតារាងទី១០) ។

ទោះបីជាមន្ត្រីរាជការក្នុងអាយុពី ៥០-៥៩ឆ្នាំ នឹងចូលនិវត្តន៍ពីការបម្រើសេវាសាធារណៈនៅក្នុងទសវត្សខាងមុខដោយយោងតាមច្បាប់ (តារាងទី ១១) ក៏មន្ត្រីដែលមានអាយុពី ៤០ ដល់ ៤៩ឆ្នាំ នឹងចូលជំនួស។ ដូចនេះវានឹងគ្មានការផ្លាស់ប្តូរនូវចំនួនមន្ត្រីចាស់ៗ សម្រាប់ពីរទសវត្សខាងមុខទេ ប្រសិនបើគ្មានការធ្វើកំណែទម្រង់ថ្មី ។

**គំនូសតាងទី ៩ : ការបែងចែកមន្ត្រីរាជការរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានតាមអាយុ**[8]




ប្រភព: ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវគម្រោង PILAC: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ *<u>បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ ភ្នំពេញ ឆ្នាំ ២០០៧</u>* ។

---

[6] យោងតាមបទបញ្ជាថ្មីៗនេះ អ្នកដែលប្រឡងចូលក្រសួងមហាផ្ទៃមិនអាចមានអាយុលើសពី ៣០ឆ្នាំ។

[7] ផ្អែកលើការសម្ភាសន៏ជាមួយអនុប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។

[8] មន្ត្រីចំនួន ៦៤ រូប ដែលមានអាយុចន្លោះពី ៦០ ដល់ ៦៥ ឆ្នាំ ក្នុងគំនូសតាងទី ៩ បានចូលនិវត្តន៏រួចហើយយោងតាមច្បាប់ក្នុងតារាងទី ៩។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មន្ត្រីទាំងនោះនៅបម្រើការងារបានដោយយោងទៅតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល (១៩៩៤) ដែលបានចែងថា" ជាគោលការណ៏ រាល់ការជ្រើសរើសបេក្ខជនឱ្យចូលក្នុងក្របខណ្ឌ ត្រូវធ្វើឡើងតាមការប្រឡងប្រជែង លើកលែងតែមានការកំណត់ផ្សេងពីនេះដោយ រាជរដ្ឋាភិបាល" នេះបញ្ជាក់ថា រាជរដ្ឋាភិបាលអាចតែងតាំងបុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានអាយុចូលនិវត្តន៏ ឱ្យមម្រើការងារបានតាមការសម្រេច។

**តារាងទី ១០ ៖ ចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលបានជ្រើសរើសថ្មីក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (ក្នុងអ.រ.ម ផ្ទាល់ និង ២៤ ខេត្ត ក្រុង)**

| **ក្របខ័ណ្ឌ** | **ក** | | **ខ** | | **គ** | | **ឃ** | | **សរុប** | | **សរុបរួម** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ភេទ | ប្រុស | ស្រី | ប្រុស | ស្រី | ប្រុស | ស្រី | ប្រុស | ស្រី | ប្រុស | ស្រី | |
| ២០០៦ | ៤៤ | ១០ | ៦៣ | ១៣ | ០ | ០ | ០ | ០ | ១០៧ | ២៣ | ១៣០ |
| ២០០៧ | ៤៧ | ១១ | ៧១ | ១៦ | ៦៧២ | ៣១៣ | ០ | ០ | ៧៩០ | ៣៤០ | ១.១៣០ |
| ២០០៨ | ៧០ | ១០ | ៧៦ | ២៣ | ៣១៦ | ១៩៨ | ០ | ០ | ៤៦២ | ២៣១ | ៦៩៣ |
| ជាមធ្យមពីឆ្នាំ | ៥៤ | ១០ | ៧០ | ១៧ | ៣២៩ | ១៧០ | ០ | ០ | ៤៥៣ | ១៩៨ | ៦៥១ |
| ២០០៦-២០០៨ | ១៥១ | | | | ៥០០ | | ០ | | ៦៥១ | | - |
| **សរុប** | ១៦១ | ៣១ | ២១០ | ៥២ | ៩៨៨ | ៥១១ | ០ | ០ | ១.៣៥៩ | ៥៩៤ | ១.៩៥៣ |

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ទិន្នន័យផ្ទាល់ពីមន្ត្រី ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨។

**តារាងទី ១១ ៖ មាត្រាក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យដែលចែងពីអាយុចូលនិវត្តន៍របស់មន្ត្រីរាជការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល**

| **ព្រះរាជក្រឹត្យ** | **សម្រង់ខ្លឹមសារ** |
|---|---|
| ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១០៩៤/០៦ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា | មាត្រា ៥៤ ៖ អ្នករាជការទាំងពីរភេទត្រូវដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍ជាកំហិត ពេលដល់អាយុ ៥៥ ឆ្នាំ។ អាយុកំហិតនេះអាចរំកិលឡើងដល់ ៦០ ឆ្នាំបើលក្ខន្តិកៈដោយឡែកបានកំណត់។ |
| ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០២០០/១០៤ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់ ក្រសួងមហាផ្ទៃ | មាត្រា ១៤ ៖ មន្ត្រីនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់ បន្តបម្រើការងាររដ្ឋបាលរហូតដល់អាយុ ៦០ ឆ្នាំទើបចូលនិវត្តន៍។ |
| ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០៤០០/០៧៥ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីក្រមការ ក្រសួងមហាផ្ទៃ | មាត្រា ១៦ ៖ មន្ត្រីនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីក្រមការ ត្រូវដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍នៅពេលដល់អាយុ ៥៨ឆ្នាំ។ |
| ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០៥០០/០៩៦ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌលេខាធិការរដ្ឋបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃ | មាត្រា ១៦ ៖ មន្ត្រីនៃក្របខ័ណ្ឌលេខាធិការរដ្ឋបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍នៅពេលដល់អាយុ ៥៥ឆ្នាំ។ |

| | |
|---|---|
| ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០៧០០/១២៥ ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយ ឡែក នៃក្របខ័ណ្ឌភ្នាក់ងាររដ្ឋបាលក្រសួងមហាផ្ទៃ | មាត្រា ១៣ : មន្ត្រីនៃក្របខ័ណ្ឌភ្នាក់ងាររដ្ឋបាលក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍នៅពេលដល់អាយុ ៥៥ឆ្នាំ។ |

## ៣.៣. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស

នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៃ អ.រ.ម រក្សាទុកនូវព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ នាយកដ្ឋាននេះ រក្សាទុកនូវព័ត៌មានពីរប្រភេទរបស់មន្ត្រីរាជការ អ.រ.មៈ (១)បញ្ជីប្រាក់បៀវត្សគ្រប់អគ្គនាយកដ្ឋាន និងរបស់ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់ និង(២) ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់មន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានរកឃើញចំណុចមួយចំនួន ក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺៈ

**១.ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សមានភាពយឺតយ៉ាវ:** យោងតាមការសម្ភាសន៍ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សមានការយឺតយ៉ាវ ដោយសារការផ្តល់ទិន្នន័យពីការិយាល័យខេត្ត ក្រុងមកយឺត[៩] ។ អំឡុងពេលដែលក្រុមស្រាវជ្រាវចុះធ្វើការសម្ភាសន៍ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់ខេត្ត ក្រុង ចំនួនតែ ៧ ព្រមទាំងស្រុក ខណ្ឌ របស់ខេត្តក្រុងទាំង ៧ តែប៉ុណ្ណោះសម្រាប់ឆ្នាំ ២០០៨។ សម្រាប់ឆ្នាំ ២០០៧ នាយកដ្ឋាននេះ មានបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សគ្រប់ខេត្ត ក្រុងទាំងអស់ ប៉ុន្តែពុំមានគ្រប់ខែទាំងអស់នោះទេ។ ក្រុមស្រាវជ្រាវទទួលបានបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់ឆ្នាំ២០០៧ ទៅតាមខែដែលនាយកដ្ឋាននេះមាន ហើយត្រូវបង្កើតនូវតារាងមូលដ្ឋានស្ថិតិថ្មីមួយក្នុងការធ្វើវិភាគ។

**២.ប្រវត្តិរូបសង្ខេបមិនត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឱ្យបានទៀងទាត់ :** ទោះបីជាប្រវត្តិរូបសង្ខេប បានផ្ញើពីគ្រប់អគ្គនាយកដ្ឋាននៃក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវបានរក្សាទុកក្នុងទូតម្កល់ឯកសារនៅក្នុងនាយកដ្ឋាននេះ ប៉ុន្តែមិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឱ្យមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធទេ។

**៣.ប្រភពទិន្នន័យផ្សេងគ្នាផ្តល់នូវចំនួនមន្ត្រីខុសគ្នា :** ឧទាហរណ៍ យោងតាមបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សឆ្នាំ២០០៧ អភិបាល អភិបាលរងខេត្ត ក្រុងមានចំនួន ១៤១រូប ដែលចំនួននេះមានភាពខុសគ្នាពីចំនួនអភិបាល អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង ដែលបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាសម្រាប់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់របស់គម្រោង PILAC កាលពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ កន្លងទៅនេះ ដែលមានចំនួនប្រហែល ២៣០រូប ។ ដូច្នេះ វាសរបញ្ជាក់ថា ទិន្នន័យដែលមាននៅការិយាល័យផ្សេងគ្នា មានភាពខុសគ្នា ដោយសារគ្មានប្រព័ន្ធធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

យោងតាមការអង្កេតខាងលើ វាជាការចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរួមមួយ

---
9 ផ្អែកលើការសម្ភាសន៍ជាមួយបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកព័ត៌មានបញ្ជីប្រាក់បៀវត្ស ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវ PILAC ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨

ដែលរៀបចំឱ្យមានការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ ទៅលើព័ត៌មានសំខាន់ៗស្តីពីធនធានមនុស្ស ដូចជាបញ្ជីប្រាក់បៀវត្ស ប្រវត្តិរូបសង្ខេប និងរបាយការណ៍ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាល។ ប្រព័ន្ធនេះ នឹងផ្តល់ជូននូវព័ត៌មានដែលស្តីពីធនធានមនុស្សទាន់ពេលវេលា និងត្រឹមត្រូវនៅពេលដែលចាំបាច់។

# ៤.គោលនយោបាយ និងក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

## ៤.១.គោលនយោបាយជាតិ យុទ្ធសាស្ត្រ កំណែទម្រង់ និងផែនការផ្សេងៗ

មានដំណាក់កាលផ្តួចផ្តើមកំណែទម្រង់ពីរ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា អំពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃមន្ត្រីរាជការ គឺ ទី ១: កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងទី ២: កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈថ្នាក់ជាតិ។

**អំពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ :** កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ គឺជាកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ គោលបំណងរួម និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់កម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះ គឺមានបង្ហាញក្នុងក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនាឆ្នាំ២០០៥។ ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនៃកំណែទម្រង់នេះបានចែងថា ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងជំនាញ គួរទទួលខុសត្រូវក្នុងការកសាងសមត្ថភាព និងពង្រឹងបែបជាស្ថាប័នដល់ក្រសួងផ្សេងៗ។[10] លើសពីនេះទៅទៀត ក្រសួងមហាផ្ទៃត្រូវបានប្រគល់សិទ្ធិក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅគ្រប់កម្រិត។ ក្រោមរចនាសម្ព័ន្ធក្រសួងមហាផ្ទៃបច្ចុប្បន្ន ការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់) និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (សម្រាប់សាលាខេត្ត ក្រុង និងស្រុកខណ្ឌ) នៅអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រសួងមហាផ្ទៃផ្ទាល់ ហើយនិងអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ខេត្ត ក្រុង នៅសាលាខេត្ត ក្រុង។

**កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ :** កម្មវិធីនេះ គឺជាកំណែទម្រង់រដ្ឋ ផ្នែកសេវាសាធារណៈនៅថ្នាក់ជាតិ ដោយបានបង្កើតឡើងនាចុងទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ និងដឹកនាំដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល។[១១] ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោមទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ដោយអនុក្រឹត្យលេខ ៥១/អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដើម្បីគ្រប់គ្រងកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ។

ផ្នែកដ៏សំខាន់មួយរបស់កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ គឺលើកកំពស់ប្រាក់បៀវត្ស និងបង្កើនការងារ

---

[10] ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ក្របខ័ណ្ឌយុត្តិសាស្ត្រនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ* ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥

[11] ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ* ភ្នំពេញ ឆ្នាំ ១៩៩៩ និង ២០០០

ដែលតាមរយៈកម្មវិធីនេះផងដែរ ប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីរាជការបានកើនឡើងជាលំដាប់ ចាប់តាំងពីដើមឆ្នាំ ២០០០ មក។ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ក៏បានបង្កើតផែនការលើកកម្ពស់ប្រាក់បៀវត្សដែលមានឈ្មោះថា កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព ដែលក្រសួងជាអ្នកស្នើសុំការឧបត្ថម្ភជាហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ក្រុមមន្ត្រីរាជការ ដែលបានជ្រើសរើសចូលក្នុងកន្សោមអាទិភាពនេះ (សូមមើលក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ១)។[១២] ទោះបីក្រសួងមហាផ្ទៃ បានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពមួយក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ក៏ដោយ ក៏កន្សោមអាទិភាពនេះ បានផ្អាករយៈពេល ២ ឬ៣ ខែ ដោយសារមិនបានទទួលការឧបត្ថម្ភផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។[១៣]

**ផែនការលើកកម្ពស់ប្រាក់បៀវត្សផ្សេងទៀតរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា :** ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រាក់បៀវត្សទាបរបស់មន្ត្រីរាជការ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានប្រើប្រាស់ផែនការលើកម្ពស់ប្រាក់បៀវត្ស យ៉ាងហោចណាស់ចំនួនពីរទៀត ក្រៅអំពីកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព។ ផែនការទី១ : ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុបានផ្តើមអនុវត្តនូវគម្រោងគំនិតផ្តួចផ្តើមនៃប្រាក់លាភការបន្ថែមដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ "MBPI" កាលចុងឆ្នាំ ២០០៥ ដោយអនុវត្តសាកល្បងនៅក្នុងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។[១៤] ក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានប្រកាសឱ្យប្រើនូវអនុក្រឹត្យលេខ៩៩ ស្តីអំពីកាអនុវត្តន៍ "MBPI" ដើម្បីសំរួលការអនុវត្តន៍ក្នុងក្រសួងផ្សេងៗ។[១៥] ក្រសួងមហាផ្ទៃ បានផ្តល់អនុសាសន៍ដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវផែនការនេះ ដល់ក្រុមគាំទ្រគោលនយោបាយនៃគណៈកម្មាធិការជាតិ ដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ដោយមានការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍។[១៦] ផែនការទី ២ : បន្ទាប់ពីគោលនយោបាយផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល បានដាក់ឱ្យដំណើរការភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសលើវិស័យសុខាភិបាល សំដៅលើកកំពស់ការអនុវត្តន៍នូវការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។[១៧]

## ៤.២.ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋាននានា

មានលិខិតបទដ្ឋានចំនួនបីសំខាន់ៗ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់មន្ត្រីរាជការ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (សូមមើលក្នុងតារាងទី ១២ ដែលមានថែងសង្ខេបអំពីលិខិតបទដ្ឋានសំខាន់ៗ

---

12 ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល *ក្រុមកន្សោមអាទិភាព: ឯកសារក្របខ័ណ្ឌ* ភ្នំពេញ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០២

13 អគ្គនាយករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ការពិភាក្សារអំពីការបង្កើតក្រុមគោលនយោបាយ ជាមួយ JICA ការិយាល័យប្រទេសកម្ពុជា ថ្ងៃទី ១៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៨

14 លោក សុក ហាច...*ទស្សនៈវិស័យសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ភ្នំពេញ* ដោយវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ភ្នំពេញ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៧

15 ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *អនុក្រឹត្យលេខ ២៩/អនក្រ.បក ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការអនុវត្តន៍សាកល្បងនូវលាភការលើកទឹកចិត្តផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ*

16 លិខិតផ្លូវការរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.វ.រ ជូនទៅដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ថ្ងៃទី ២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨

17 ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/៣០៨/៣៤៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីគោលការរួមនៃការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការទីភ្នាក់ងារប្រត្តិបត្តិការពិសេស* ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលៈ *គោលការណែនាំស្តីពីការអនុវត្តន៍ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស* ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨

នៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស) ។

ទី ១ : គឺសារាចរលេខ ០១ ឆ្នាំ១៩៩៧ ស្តីពីគោលការជ្រើសរើសឱ្យចូលក្នុងក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋ និងគោលការណ៍ជ្រើសរើសបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៃក្រសួង ស្ថាប័ននានា ដែលចែងពីតម្រូវការទូទៅ នៃការបណ្តុះបណ្តាលដោយបានបញ្ជាក់ថា ការកសាងផែនការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវមានតុល្យភាព និងស៊ីសង្វាក់ជាមួយនឹងតម្រូវការប្រើប្រាស់នៃក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋ។

ទី ២: គឺប្រកាសលេខ ០៩៥ ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីតួនាទី និងរចនាសម្ព័ន្ធក្រសួងមហាផ្ទៃ។ យោងតាមប្រការ ៣(៣) នៃប្រកាសនេះបានចែងថា នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ទី ៣: គឺប្រកាសលេខ ១៩៥០ ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ ប្រកាសនេះបានចែងថា នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន មានភារកិច្ចសម្របសម្រួលការបណ្តុះបណ្តាល និងកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីជួយគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ។

លិខិតបទដ្ឋានទាំងពីរចុងក្រោយ បញ្ជាក់ថា នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺជានាយកដ្ឋានទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ចំណែកឯនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ទទួលខុសត្រូវសម្របសម្រួលការបណ្តុះបណ្តាលដែលទាក់ទងនឹងក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ និងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ វាគួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរថា ទោះបីច្បាប់ថ្មីស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានយោងខ្លះទៅដល់ភាពចាំបាច់នៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នៃក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏វាមិនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថាតើនាយកដ្ឋាន ឬស្ថាប័នណាមួយ នៅក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃក្រុមប្រឹក្សា ដែលបានជ្រើសរើសពីការបោះឆ្នោត និងមន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នោះទេ។

## តារាងទី ១២ : លក្ខន្តិកៈនៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃមន្ត្រីរាជការ

| កម្រិត | លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត | សម្រង់ខ្លឹមសារសំខាន់ៗ |
|---|---|---|
| មន្ត្រីរាជការទូទៅ | សារាចរលេខ ០១ ស.រ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ស្ដីពីគោលការណ៍ជ្រើសរើសឱ្យចូលក្នុងក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋ និងគោលការណ៍ជ្រើសរើសបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈនៃក្រសួង ស្ថាប័ននានា | (តម្រូវការនៃការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការជ្រើសរើសឱ្យចូលក្នុងក្របខ័ណ្ឌ)<br>➢ ការកសាងផែនការបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈត្រូវមានតុល្យភាព និងស៊ីសង្វាក់ជាមួយនឹងតម្រូវការប្រើប្រាស់នៃក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋ ដូច្នេះគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលមានបើកវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវធ្វើការពិភាក្សាជាមុនអំពីចំនួន និងទិសដៅនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលនោះ ជាមួយរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីពិនិត្យវាយតម្លៃ រាយការណ៍ជូនគណៈរដ្ឋមន្ត្រីពិនិត្យនិង សម្រេច។ |
| មន្ត្រីរាជការក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ | ប្រកាសលេខ ០៩៥ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ស្ដីពីភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ទីស្ដីការរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ មាត្រា ៣-៣ ស្ដីពីភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ | (តួនាទីរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស)<br>➢ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់មន្ត្រីរាជការ។ |
| | ប្រកាសលេខ ១៩៥០ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី ៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០២ ស្ដីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | (តួនាទីរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស)<br>➢ សហការជាមួយអង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីរៀបចំយន្តការសមស្រប សម្រាប់ការអប់រំ ការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការកសាងសមត្ថភាព ដែលនឹងគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ។ |
| | ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០២០០/១០៤ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ស្ដីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរដ្ឋបាល | ➢ ការបណ្ដុះបណ្ដាលដំបូងដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រសួងមហាផ្ទៃដែលស្ថិតក្នុង |

| | | |
|---|---|---|
| | ជាន់ខ្ពស់ ក្រសួងមហាផ្ទៃ | ក្របខ័ណ្ឌនេះត្រូវធ្វើតាមរយៈសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល។ |
| | ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០៤០០/០៧៥ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពី លក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីក្រមការ ក្រសួងមហាផ្ទៃ | ➢ ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូងដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រសួងមហាផ្ទៃដែលស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌនេះត្រូវធ្វើតាមរយៈសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល |
| | ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០៥០០/០៩៦ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០០ស្តីពី លក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌលេខាធិការដ្ឋបាលក្រសួងមហាផ្ទៃ | ➢ ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូងដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រសួងមហាផ្ទៃដែលស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌនេះត្រូវរៀបចំឡើងដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ |

## ៥.អង្គភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ជំពូកនេះ ផ្តល់ការពិភាក្សាលម្អិតបន្ថែមទៀត អំពីអង្គភាពដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ស្របតាមច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន ដែលនឹងត្រូវពិនិត្យមើលក្នុងជំពូកទី ២។ មានអង្គភាពពីរក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ (ផ្នែក ៥.១) និងអង្គភាពពីរនៅក្រៅក្រសួងមហាផ្ទៃ (ផ្នែកទី ៥.២)ហើយក្នុងអង្គភាពនីមួយៗ នឹងពិភាក្សាអំពី តួនាទី មុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ សមាសភាព ថវិកា សកម្មភាពសំខាន់ៗ ទីតាំង និងសម្ភារៈបរិក្ខារ។

### ៥.១.អង្គភាពបច្ចុប្បន្នសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ

#### ៥.១.១. នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំណុះ អ.រ.ម

**តួនាទី និងភារកិច្ច**

នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺជានាយកដ្ឋានទទួលបន្ទុកការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់មន្ត្រីរាជការក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ។ មន្ត្រីរាជការ គឺរាប់បញ្ចូលទាំងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន នាយកដ្ឋានទាំង ៥ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំង អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន សាលាខេត្ត ក្រុងទាំងអស់ក្រោមក្រសួងមហាផ្ទៃ ។ តួនាទី និងភារកិច្ចជារួមរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានបីសំខាន់ៗ គឺ : ១). ជ្រើសរើស និងតែងតាំងបុគ្គលិក ២).រៀបចំ និងលើកសំណើលើឯកសារផ្លូវការនានា សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងទី ៣). អនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស រួមទាំងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (សូមមើលតារាង ទី ១៣)។

**តារាងទី ១៣ : តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងប្រកាស**

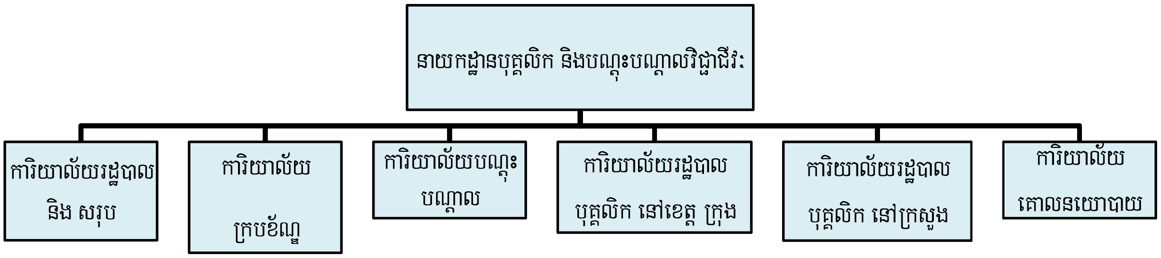
| លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត | ចំណងជើង | សម្រង់ខ្លឹមសារសំខាន់ៗ |
|---|---|---|
| ប្រកាសលេខ ០៩៥ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ស្ដីពីភារកិច្ច និង រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ទីស្ដីការ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ | ស្ដីពីភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ | **<u>ជ្រើសរើស និង តម្លើងឋានៈ</u>**<br>➢ លើកគម្រោងជ្រើសរើស បុគ្គលិក កម្មករ មន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលឱ្យចូលបម្រើក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ។<br>➢ លើកសំណើផ្ដល់គ្រឿងឥស្សរិយយស មេដាយ និងលើកសរសើរ ជូនរង្វាន់ដល់មន្ត្រីរាជការ។<br>➢ ធ្វើសំណើតែងតាំង តម្លើង បន្ថយឋានៈ ដាក់វិន័យ ផ្លាស់ប្ដូរ ដកហូតមុខងារ បុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលស៊ីវិល ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ និង នៅក្រសួង ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋបាល។<br>**<u>រៀបចំ និងធ្វើសំណើឯកសារ សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស</u>**<br>➢ រៀបចំសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការ<br>➢ រក្សាសំណុំឯកសារ ការងាររបស់មន្ត្រី។<br>➢ រៀបសំណុំឯកសារ ការងារមន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលស៊ីវិល សម្រាប់ដាក់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីពិនិត្យ និងចុះហត្ថលេខា។<br>➢ ធ្វើការងារបូកសរុប គ្រប់គ្រងឯកសារ ការងារបុគ្គលិក ភស្ដុភារ គណនេយ្យរបស់នាយកដ្ឋាន តាមការកំណត់របស់ក្រសួង។<br>➢ លើកសំណើក្នុងការអនុវត្តន៍ គោលនយោបាយដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។<br>**<u>អនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស</u>**<br>➢ ផ្ដល់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលដល់មន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលស៊ីវិល។ |
| | | **<u>រចនាសម្ព័ន្ធ</u>**<br>១. ការិយាល័យ បុគ្គលិករដ្ឋបាលនៅ ខេត្ត ក្រុង<br>២. ការិយាល័យ បុគ្គលិករដ្ឋបាលនៅ ក្រសួង<br>៣. ការិយាល័យ ក្របខ័ណ្ឌ |

| | | |
|---|---|---|
| | | ៤. ការិយាល័យ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ<br>៥. ការិយាល័យ គោលនយោបាយ<br>៦. ការិយាល័យរដ្ឋបាល និងសរុប (បង្កើតដោយប្រកាសលេខ ២៤៧៨ ប្រ.ក ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២) |

## រចនាសម្ព័ន្ធ និងសមាសភាព

រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ០៩៥ ឆ្នាំ ១៩៩៤ (សូមមើលក្នុងគំនូសតាងទី ១០)។ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរួមមានការិយាល័យចំនួន ៦ គឺ: ១). ការិយាល័យរដ្ឋបាល និងសរុប (បង្កើតឆ្នាំ ២០០២) ២). ការិយាល័យក្របខ័ណ្ឌ ៣). ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាល ៤). ការិយាល័យរដ្ឋបាលបុគ្គលិកនៅខេត្ត ក្រុង ៥). ការិយាល័យរដ្ឋបាលបុគ្គលិកនៅក្រសួង និង ៦). ការិយាល័យគោលនយោបាយ។ ពុំមានការរួមបញ្ចូលតួនាទី និងភារកិច្ចលម្អិតបន្ថែមនៅក្នុងប្រកាសលេខ ០៩៥ ឆ្នាំ១៩៩៤ ទេ។

**គំនូសតាងទី ១០ : រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**




ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ប្រកាស លេខ ០៩៥ (មហាផ្ទៃ) *ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ថ្ងៃទី ៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ១៩៩៤*

តារាងទី ១៤ បង្ហាញចំនួនបុគ្គលិក មន្រ្តីរាជការរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដល់ត្រឹមខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។ នាយកដ្ឋាននេះ មានបុគ្គលិក មន្រ្តីរាជការចំនួន ៥៧រូប ដោយក្នុងនោះមាន ប្រធាននាយកដ្ឋាន ១រូប និងអនុប្រធាននាយកដ្ឋានចំនួន ១១រូប។ ក្នុងការិយាល័យនីមួយៗ ដឹកនាំដោយប្រធានការិយាល័យចំនួន ១ រូប និងមានបុគ្គលិក មន្រ្តីរាជការពី ៥ ទៅ ១០រូប។

ចំណុចដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅទីនេះ នាយកដ្ឋាននេះ ជានាយកដ្ឋានមួយដែលប្រើប្រាស់ចំនួនបុគ្គលិក មន្រ្តីរាជការជាថ្នាក់ដឹកនាំច្រើននៅថ្នាក់លើ ដែលជាចរិតលក្ខណៈរបស់អង្គភាពជាច្រើន ក្រោមក្រសួងមហាផ្ទៃ ហើយប្រហែលជាទូទៅរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលផង។ បច្ចុប្បន្ន មន្រ្តីរាជការចំនួន ២៧រូប ក្នុងចំណោមមន្រ្តីរាជការចំនួន ៥៧រូប ឬមួយស្មើនឹង ៤៧% មានមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំក្នុងនាយកដ្ឋាននេះ ដូចជា ប្រធាននាយកដ្ឋាន

អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ប្រធានការិយាល័យ និងអនុប្រធានការិយាល័យ ។

**តារាងទី ១៤ : ចំនួនបុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការក្នុងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

**ប្រធាននាយកដ្ឋាន : ១**

**អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន : ១១**

| ការិយាល័យរដ្ឋបាល និងសរុប | | ការិយាល័យ ក្របខ័ណ្ឌ | ការិយាល័យ បណ្តុះបណ្តាល | ការិយាល័យបុគ្គលិក រដ្ឋបាលនៅខេត្ត ក្រុង | ការិយាល័យបុគ្គលិក រដ្ឋបាលនៅក្រសួង | ការិយាល័យ គោលនយោបាយ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ប្រធាន | ១ | ១ | ១ | ១ | ១ | ១ |
| អនុប្រធាន | ២ | ២ | ១ | ១ | ២ | ១ |
| បុគ្គលិក | ៤ | ៧ | ៧ | ៥ | ៤ | ៣ |
| **សរុប** | **៧** | **១០** | **៩** | **៧** | **៧** | **៥** |
| **សរុបរួម** | **៤៧** | | | | | |

ប្រភព: នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន បញ្ជីបុគ្គលិក ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨

## ថវិកា

ទិន្នន័យនៃការចំណាយថវិកាពិតប្រាកដរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ គឺគ្រប់គ្រងដោយអគ្គនាយកដ្ឋានភស្តុភារ និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ជាយថាហេតុ ក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា មិនអាចទទួលបានទិន្នន័យនៃការចំណាយថវិកា របស់អគ្គនាយកដ្ឋានភស្តុភារ និងហិរញ្ញវត្ថុបានទេ។ របាយការណ៍នេះ គឺពឹងផ្អែកលើព័ត៌មានបែបពណ៌នា ដែលផ្តល់ដោយអ្នកបានធ្វើសម្ភាសន៍ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។[១៨]

ប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រៀបចំសំណើថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់នាយកដ្ឋាននេះ ដាក់ជូនក្រសួងមហាផ្ទៃអនុម័ត តាមរយៈអគ្គនាយកដ្ឋានភស្តុភារ និងហិរញ្ញវត្ថុ។ យោងតាមការចំណាយថវិការបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គេបានអោយដឹងថា :

១).ការចំណាយប្រចាំឆ្នាំភាគច្រើនរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺសម្រាប់ការចំណាយជាទៀងទាត់ទៅលើ ប្រាក់បៀវត្ស សម្ភារៈការិយាល័យ និងការផ្គត់ផ្គង់ផ្សេងៗ។

២).ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបឋម ដល់មន្ត្រីរាជការថ្មីដែលបានចាប់ផ្តើមឡើងទូទាំងប្រទេស ក្នុងឆ្នាំ២០០៧គឺ : ១). នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទៅសាលាខេត្ត ក្រុង

[18] ផ្អែកលើការសម្ភាសន៍ជាមួយ បុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការសំខាន់ៗនៅក្នុងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខែមិថុនា២០០៨ដែលធ្វើឡើងដោយគម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា។

២). ការចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាល ជាបន្ទុកចម្បងរបស់សាលាខេត្ត ក្រុង ៣). នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មិនបានវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់ការបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទេ ៤). នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំណាយថវិកាសម្រាប់រៀបចំសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល ដូចជា ឯកសារប្រើប្រាស់ និងការរួមចំណែករបស់បុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការ តាមប្រាក់បៀវត្សបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ។

ការផ្តួចផ្តើមបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមដល់មន្ត្រីរាជការ ដោយនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងឆ្នាំ២០០៧ គឺជាជំហានដ៏សំខាន់មួយ ឆ្ពោះទៅរកការអនុវត្តន៍ភារកិច្ចចម្បងរបស់ខ្លួន ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

### សកម្មភាពសំខាន់ៗ

បច្ចុប្បន្ន វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមដល់មន្ត្រីរាជការ គឺជាសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សតែមួយគត់ដែលរៀបចំឡើងដោយនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយប្រើធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្សផ្ទាល់របស់នាយកដ្ឋាន។ ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលរបស់នាយកដ្ឋាននេះ បានរៀបចំវគ្គ បណ្តុះបណ្តាលបឋមក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ដោយបានរៀបចំខ្លឹមសារ និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាល។ ការអនុវត្តន៍វគ្គបណ្តុះបណ្តាល បានចាប់ផ្តើមឡើងក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដោយនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ផ្តល់ឯកសារបណ្តុះបណ្តាលទៅគ្រប់សាលាខេត្ត ក្រុង ទូទាំងប្រទេស។ សាលាខេត្ត ក្រុង ទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តន៍បើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ។

នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏បានបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមដល់មន្ត្រីរាជការនៅក្នុងទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃផងដែរ។ សិក្ខាកាមគោលដៅ គឺជាមន្ត្រីរាជការទាំងអស់ដែលធ្វើការក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃនៅក្នុងអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន និងអគ្គនាយកដ្ឋានទាំង ៥ របស់ទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្នុងឆ្នាំ២០០៦ និង២០០៧។

ចំនួនសិក្ខាកាមមកពីអគ្គនាយកដ្ឋានទាំងនេះ គឺមានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងទី ១៥(១)។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ បានបណ្តុះបណ្តាលសិក្ខាកាមមន្ត្រីរាជការចំនួនប្រហែល ២៥០រូប ដែលបម្រើការក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ និង២០០៧។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល គឺមានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងទី ១៥(២)។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះប្រើរយៈពេល ១៣ថ្ងៃ លើប្រធានបទចំនួន ៦ ក្នុងវិស័យ ៣ សំខាន់ៗ គឺ : ១). ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ពួកគេ ២). ប្រតិបត្តិការ កិច្ចការអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន ជាពិសេសទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់ និងទី ៣). មុខងារសាធារណៈ និងក្រមសីលធម៌។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមនៅក្នុងទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ គឺបង្រៀនដោយគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១២រូប ក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃដែលក្នុងនោះ ៥រូប គឺជាក្រុមការងាររបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលបានបណ្តុះបណ្តាលក្រោមគម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា។ ឯកសារបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន ដែលចងក្រងឡើងដោយគម្រោងនេះ ក៏ត្រូវបានយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះដែរ។ កម្មវិធីសម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលា ខេត្ត ក្រុង គឺដូចគ្នាទៅនឹងកម្មវិធីនៅក្នុងទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃដែរ ទោះបីសាលាខេត្ត ក្រុង ធ្វើការ

កែសម្រួលខ្លះៗ ដើម្បីសម្របតាមតម្រូវការរបស់ខេត្ត ក្រុងក៏ដោយ។

**តារាងទី ១៥ : វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមនៅក្នុងទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ (១៤ សីហា ដល់ ១ កញ្ញា ២០០៨)**

(១). ចំនួនសិក្ខាកាម តាមស្ថាប័ន ក្របខ័ណ្ឌ និងភេទ

| ស្ថាប័ន | ក្របខ័ណ្ឌ | ចំនួនមន្ត្រីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | វគ្គ ១ | | វគ្គ ២ | | វគ្គ ៣ | | សរុប |
| | | ប្រុស | ស្រី | ប្រុស | ស្រី | ប្រុស | ស្រី | |
| ១.អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន | ក | ៤ | ០ | | | | | ៤ |
| | ខ | ៣ | ១ | | | | | ៤ |
| | គ | ៤ | ១ | | | | | ៥ |
| | ឃ | ០ | ០ | | | | | ០ |
| **សរុប** | | **១១** | **២** | | | | | **១៣** |
| ២.អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | ក | ១៣ | ១ | | | | | ១៤ |
| | ខ | ៧ | ៣ | | | | | ១០ |
| | គ | ២៥ | ៤ | | | | | ២៩ |
| | ឃ | ០ | ០ | | | | | ០ |
| **សរុប** | | **៤៥** | **៨** | | | | | **៥៣** |
| ៣.អគ្គាធិការដ្ឋានកិច្ចការនយោបាយ រដ្ឋបាល នគរបាល | ក | ១ | ១ | | | | | ២ |
| | ខ | ៤ | ១ | | | | | ៥ |
| | គ | ៥ | ០ | | | | | ៥ |
| | ឃ | ០ | ០ | (មិនទាន់មាន) វគ្គបណ្តុះបណ្តាលកំពុងរៀបចំ | | | | ០ |
| **សរុប** | | **១០** | **២** | | | | | **១២** |
| ៤.អគ្គនាយកដ្ឋានភស្តុភារ និង ហិរញ្ញវត្ថុ | ក | ០ | ០ | | | | | ០ |
| | ខ | ៣ | ០ | | | | | ៣ |
| | គ | ៣ | ២ | | | | | ៥ |
| | ឃ | ០ | ០ | | | | | ០ |
| **សរុប** | | **៦** | **២** | | | | | **៨** |
| ៥.អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ | ក | ០ | ០ | | | | | |
| | ខ | ០ | ០ | | | | | |
| | គ | ០ | ០ | | | | | |
| | ឃ | ០ | ០ | | | | | |
| **សរុប** | | **០** | **០** | | | | | |
| ៦.នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង | ក | ០ | ០ | | | | | |
| | ខ | ០ | ០ | | | | | |
| | គ | ០ | ០ | | | | | |
| | ឃ | ០ | ០ | | | | | |
| **សរុប** | | **០** | **០** | | | | | |
| **សរុបរួម** | | **៧២** | **១៤** | ៨០ | | ៨០ | | **២៤៦** |

កំណត់សម្គាល់ : មន្ត្រីរាជការ ជាសិក្ខាកាម ១៧៤រូប អវត្តមានក្នុងវគ្គទី ១ ហើយចំនួនសិក្ខាកាមសម្រាប់វគ្គទី ២ និងទី ៣ និងរៀបចំឡើងដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ប្រភព: នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន *ទិន្នន័យបានពីការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់* ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៨

(២).កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

| ចំនួន | ប្រធានបទ | ថ្ងៃ |
|---|---|---|
| ១ | ការកសាងផែនការមូលដ្ឋាន (ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់ និងកម្មវិធីវិនិយោគ ឃុំ សង្កាត់) | ២ |
| ២ | នីតិរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា | ១ |
| ៣ | -ប្រកាសស្តីពីភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ទីស្តីការរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងមហាផ្ទៃ ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ<br>-ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ៣ |
| ៤ | ថវិកាឃុំ សង្កាត់ (ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ឃុំ សង្កាត់) និងការអនុវត្តនីតិគម្រោងមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ | ២ |
| ៥ | ការងារការិយាល័យ (កិច្ចការរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ សាលាខេត្ត ក្រុង និងសាលាស្រុក ខណ្ឌ) | ៣ |
| ៦ | នីតិមុខងារសាធារណៈ និងសីលធម៌គ្រប់គ្រង សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ | ២ |
| **សរុប** | | ១៣ |

ប្រភព: នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ: *បញ្ជីអ្នកចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋម* ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨

## ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវ័ន្ត និងសម្ភារៈបរិក្ខារ

បច្ចុប្បន្ន នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មិនមានបន្ទប់សម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ។ សម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋម នាយកដ្ឋាននេះប្រើប្រាស់បន្ទប់មួយ ក្នុងចំណោមបន្ទប់ប្រជុំពីរក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ(សូមមើលក្នុងតារាងទី ១៦)។ នាយកដ្ឋានទាំង៤ របស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានប្រើប្រាស់បន្ទប់ប្រជុំរួមគ្នាក្នុងគោលដៅផ្សេងៗ ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាល ការប្រជុំផ្ទៃក្នុង និងសម្រាប់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ "គ.ជ.វ.វ"។ លើសពីនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃមានសាលប្រជុំធំមួយនៅទីស្តីការក្រសួងផ្ទាល់តែម្តង ដែលអាចឱ្យអ្នកចូលរួមបានចំនួនប្រហែល ២០០នាក់។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សាលប្រជុំនេះ គឺមិនមានលក្ខណៈសមរម្យសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទេ ពីព្រោះវាប្រើប្រាស់សម្រាប់ក្រសួងមហាផ្ទៃទាំងមូល ដូចនេះអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានអាចប្រើប្រាស់សាល ប្រជុំនេះបាន លុះត្រាតែសាលនេះនៅទំនេរ។

ចំណុះរបស់សាលប្រជុំទាំងពីរ របស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ហាក់ដូចជាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទំហំសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សបច្ចុប្បន្ន។ ក៏ប៉ុន្តែ ជារឿយៗមានការលំបាកក្នុងការប្រើប្រាស់បន្ទប់ សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានរយៈពេលលើសមួយសប្តាហ៍ ពីព្រោះថាបន្ទប់ទាំងពីនេះ ក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងគោលបំណងផ្សេងផងដែរ។ ហេតុនេះហើយ ទើបមានការជួលបន្ទប់សម្រាប់បើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលមានទីតាំងនៅក្រៅក្រសួងមហាផ្ទៃ សម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន ដែលគាំទ្រដោយគម្រោង

កែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា។ ដូចនេះ គួរតែមានការវាយតម្លៃទៅលើទីតាំងសម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល ធៀបនឹង ផែនការបណ្តុះបណ្តាល នាពេលអនាគត។

**តារាងទី ១៦ : ចំណុះរបស់សាលប្រជុំក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន**

| ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវន្ត | ចំនួនដែលអាចចូលរួម | ទំហំ | សម្ភារៈ បរិក្ខារ |
|---|---|---|---|
| បន្ទប់ក្នុងន.រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | ៣០នាក់ | ៧ ម x ៩ ម | តុ សន្និសីទ និងឧបករណ៍សំឡេង |
| បន្ទប់របស់ អ.រ.ម | ១០០នាក់ | ៧,៥ ម x ១៩ ម | តុ សន្និសីទ និងឧបករណ៍សំឡេង |

ប្រភព: ក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា *ទស្សនៈកិច្ចសិក្សានៅកន្លែងការងារ និងសម្ភាសន៍ជាមួយបុគ្គលិកទទួលបន្ទុក* ខែមិថុនា និង សីហា ឆ្នាំ២០០៨។

### ៥.១.២. នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំណុះ អ.រ.ម

#### សាវតាររបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺជានាយកដ្ឋានមួយទៀតចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលមានមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។ នាយកដ្ឋាននេះ បង្កើតឡើងដោយអនុក្រឹត្យលេខ៥៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០១ ក្នុងគោលបំណងអនុវត្តកិច្ចការផ្សេងៗ សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់ ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ (ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៣០១/០៥ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា) និងច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ (ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៣០១/០៥ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា) ច្បាប់ទាំងពីរនេះ បានប្រកាសឱ្យប្រើក្នុងឆ្នាំ២០០១។ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក៏បំពេញតួនាទីជាលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ ដែលបានបង្កើតឡើងក្នុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០១ផងដែរ។

#### តួនាទី និងភារកិច្ច

ប្រកាសលេខ ១៩៥០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០២ ចែងពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ តួនាទី និងភារកិច្ច អាចចាត់ថ្នាក់ជា ៤ ក្រុម គឺ : ទី ១). ការរៀបចំ និងសហការរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ ទី ២). ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តន៍វិមជ្ឈការនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ទី ៣). ថែរក្សា និងទទួលព័ត៌មានផ្លូវការ ដែលទាក់ទងនឹងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ទី ៤). ការងារផ្សេងៗទៀតជាលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ (សូមមើលក្នុងតារាងទី១៧)។ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស គឺមាននៅក្នុងក្រុមទី១ ខាងលើ ឧទាហរណ៍ដូចជា សហការជាមួយផ្នែកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើតយន្តការសមស្រប សម្រាប់ការអប់រំ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងសមត្ថភាព ដែលនឹងជួយគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ និង នយោបាយវិមជ្ឈការ។

**តារាងទី ១៧ : តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដែលមានចែងក្នុងប្រកាស**

| លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត | ប្រការ | សម្រង់ខ្លឹមសារសំខាន់ៗ |
|---|---|---|
| ប្រកាសលេខ ១៩៥០ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី ៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០២ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល មូលដ្ឋាន | ប្រការ ៣: ភារកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋាន | ១). **ការរៀបចំ និងសហការរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់**<br>➢ រៀបចំយន្តការសមស្រប សម្រាប់ការពិគ្រោះយោបល់ សហប្រតិបត្តិការ និងការផ្លាស់ប្តូរពតិមានរវាងរាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ជាមួយសហគមន៍។<br>➢ ជាអ្នកភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងគ្រប់កិច្ចការនានា ដែលទាក់ទងនឹងឃុំ សង្កាត់ និងនយោបាយវិមជ្ឈការ រវាងក្រសួងមហាផ្ទៃជាមួយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ រវាងក្រសួងមហាផ្ទៃជាមួយក្រសួង ឬស្ថាប័ន ពាក់ព័ន្ធរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ភ្នាក់ងាររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល សង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជន។<br>➢ ជាច្រក សម្រាប់ទំនាក់ទំនងរវាងគណៈកម្មាធិការជាតិគាំទ្រឃុំសង្កាត់ និងអនុគណៈកម្មាធិការរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ ក្រសួង ឬស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ភ្នាក់ងារនៃរាជរដ្ឋាភិបាល អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល សង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជន។<br>➢ សហការជាមួយអង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីរៀបចំយន្តការសមស្រប សម្រាប់ការអប់រំ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងសមត្ថភាពដែលនឹងគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ<br>➢ សម្របសម្រួល ក្នុងការធ្វើអន្តរាគមន៍ណាមួយ ក្នុងកិច្ចការ ឬការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។<br>➢ សម្របសម្រួលក្នុងការបង្ការ ឬទប់ស្កាត់នូវសកម្មភាពដែលមានការរំលោភលើកិច្ចការ ឬការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។<br>➢ ធានាការអនុវត្តន៍សេចក្តីសម្រេចរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ និងអនុគណៈកម្មាធិការរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិគាំទ្រឃុំ សង្កាត់។<br><br>**២).ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តន៏វិមជ្ឈការនៅ ថ្នាក់ឃុំ** |

| **លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត** | **ប្រភេទ** | **សម្រង់ខ្លឹមសារសំខាន់ៗ** |
|---|---|---|
| | | **សង្កាត់**<br>➢ រៀបចំយន្តការសមស្របសម្រាប់សម្របសម្រួល និងដោះស្រាយទំនាស់នានាទាក់ទងនឹងក្រុមប្រឹក្សា។<br>➢ តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃសមត្ថភាព ដំណើរការ ការវិវត្តន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ឃុំ សង្កាត់។<br>➢ តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយវិមជ្ឈការ។<br>➢ ធានានីត្យានុកូលភាព និងវិធានការដាក់វិន័យរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ចំពោះសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ ឬការដកហូត និងការជំនួសសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ដោយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។<br><br>**៣).ថែរក្សា និងទទួលព័ត៌មានផ្លូវការ ដែលទាក់ទងនឹងក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់**<br>➢ ថែរក្សាទុកដាក់ និងតម្កល់ឯកសារច្បាប់ ព្រះរាជក្រឹត្យ ប្រកាស លិខិតបទដ្ឋាន និងគោលការណ៍ណែនាំនានា ដែលអនុវត្តចំពោះឃុំ សង្កាត់។<br><br>**៤).ការងារផ្សេងៗទៀតជាលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិគាំទ្រ ឃុំ សង្កាត់ (គ.ឃ.ស)**<br>➢ ធ្វើការបូកសរុប គ្រប់គ្រងឯកសារបុគ្គលិក ការងារភស្តុភារ គណនេយ្យរបស់នាយកដ្ឋានតាមការកំណត់របស់ក្រសួង។<br>➢ បំពេញភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលក្រសួងមហាផ្ទៃ ឬគណៈកម្មាធិការជាតិគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ ប្រគល់ឱ្យ។ |
| | ប្រការ ៧:<br>រចនាសម្ព័ន្ធ | ១. ការិយាល័យរដ្ឋបាល<br>២. ការិយាល័យតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងគាំទ្រឃុំ សង្កាត់<br>៣. ការិយាល័យអប់រំ និងកសាងសមត្ថភាព<br>៤. ការិយាល័យផែនការ ស្ថិតិ និងព័ត៌មាន<br>៥. ការិយាល័យហិរញ្ញវត្ថុ<br>៦. ការិយាល័យស្រាវជ្រាវបច្ចេកទេស |

| លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត | ប្រការ | សម្រង់ខ្លឹមសារសំខាន់ៗ |
|---|---|---|
| | ប្រការ ១០: តួនាទីការិយាល័យអប់រំ និងកសាងសមត្ថភាព | ➢ ធានាការអនុវត្តនីតិវិធានការដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព ធនធាន លទ្ធភាព ប្រសិទ្ធភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។<br>➢ សហការជាមួយអង្គភាព និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធដើម្បីរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល អប់រំ និងតម្រង់ទិស ដែលទាក់ទងនឹងអភិបាលកិច្ចឃុំ សង្កាត់ សម្រាប់មន្ត្រីគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ មន្ត្រីតែងតាំងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងសាធារណជន។<br>➢ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានយន្តការសម្រាប់ : ១) អប់រំ តម្រង់ទិស បណ្តុះបណ្តាល កសាងសមត្ថភាព ដែលគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ ២) ពិគ្រោះយោបល់ សហប្រតិបត្តិការ និងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានរវាងរាជរដ្ឋាភិបាល ឬភ្នាក់ងាររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ជាមួយសហគមន៍របស់ខ្លួន ៣) ពិគ្រោះយោបល់គាំទ្រ និងផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានរវាងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងប្រទេសដទៃអំពី វិមជ្ឈការ និងការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយវិមជ្ឈការ។<br>➢ លើកសំណើអំពីការបញ្ជូនមន្ត្រីរាជការ ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស។<br>➢ ធានាឱ្យមានការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃជាទៀងទាត់ចំពោះ : ១) ការអប់រំ ការតម្រង់ទិស ការបណ្តុះបណ្តាល និងវិធានការ និងកម្មវិធីកសាងសមត្ថភាព ២) យន្តការពិគ្រោះយោបល់ សហប្រតិបត្តិការ និងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន ៣) ជំនួយបច្ចេកទេសរយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែង ការណែនាំ និងការគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ៤) ត្រួតពិនិត្យនីត្យានុកូលភាពលើសន្ទស្សន៍នៃសមត្ថភាពរីកចម្រើន។<br>➢ ធានាឱ្យមានការផ្សព្វផ្សាយរាល់លិខិតបទដ្ឋានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងនិងកិច្ចការឃុំ សង្កាត់ ក្នុងទម្រង់សមស្រប។ |

## រចនាសម្ព័ន្ធ និងសមាសភាព

ក្នុងគំនូសតាងទី ១១ បង្ហាញនូវរចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ១៩៥០។ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន មានការិយាល័យចំណុះចំនួន ៦ គឺ : ១).ការិយាល័យរដ្ឋបាល ២).ការិយាល័យ តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ ៣). ការិយាល័យអប់រំ និងកសាងសមត្ថភាព ៤). ការិយាល័យផែនការស្ថិតិ និងព័ត៌មានឃុំ សង្កាត់ ៥). ការិយាល័យហិរញ្ញវត្ថុឃុំ សង្កាត់ និង ៦). ការិយាល័យស្រាវជ្រាវបច្ចេកទេស។ ក្នុងចំណោមការិយាល័យទាំងអស់នេះ ការិយាល័យអប់រំ និងកសាងសមត្ថភាព ទទួលបន្ទុកសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស របស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។ តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ការិយាល័យនេះគឺមានចែងសង្ខេបក្នុងតារាងទី ១៧ ( មាត្រា ១០ ) ។

**គំនូសតាងទី ១១ : រចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន**

ប្រភព: រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ប្រកាសលេខ ១៩៥០ ប្រក *ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន* ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០២

តារាងទី ១៨ បង្ហាញពីចំនួនបុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការ ក្នុងការិយាល័យនីមួយៗរបស់នាយកដ្ឋាននេះ ត្រឹមខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។ នាយកដ្ឋាននេះ មានមន្ត្រីរាជការសរុបចំនួន ៧១រូប ដែលក្នុងនោះមាន ប្រធាននាយកដ្ឋាន ១រូប និងអនុប្រធាននាយកដ្ឋានចំនួន ៨រូប។ ក្នុងការិយាល័យទាំង ៦ មានមន្ត្រីរាជការពី ៤ ទៅ ២០រូប ដែលដឹកនាំដោយប្រធានការិយាល័យ ១រូប។ ចំនួនមុខតំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំ ( ចាប់ពីប្រធាននាយកដ្ឋានឡើង) គឺ ៣១រូប ឬស្មើនឹង ៤៤% នៃមន្ត្រីរាជការសរុប ៧១រូប នៅក្នុងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ សមាសភាពដែលប្រើចំនួនមន្ត្រីរាជការជាថ្នាក់ដឹកនាំច្រើន របស់នាយកដ្ឋាននេះ គឺស្រដៀងទៅនឹងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែរ។

**តារាងទី ១៨ : ចំនួនបុគ្គលិកក្នុងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន**

**ប្រធាននាយកដ្ឋាន** : ១

**អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន** : ៨

| ការិយាល័យ រដ្ឋបាល | | ការិយាល័យ តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ | ការិយាល័យ អប់រំ និង កសាងសមត្ថភាព | ការិយាល័យ ផែនការ ស្ថិតិ និង ពតិមាន | ការិយាល័យ ហិរញ្ញវត្ថុ | ការិយាល័យ ស្រាវជ្រាវ បច្ចេកទេស |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ប្រធាន | ១ | ១ | ១ | ១ | ១ | ១ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| អនុប្រធាន | ៣ | ៣ | ៣ | ៣ | ៣ | ១ |
| បុគ្គលិក | ១៧ | ៤ | ៨ | ៤ | ៥ | ២ |
| **សរុប** | **២១** | **៨** | **១២** | **៨** | **៩** | **៤** |
| **សរុបរួម** | **៧១** | | | | | |

ប្រភព: នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន *បញ្ជីបុគ្គលិក* ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨

## ថវិកា

ដូចនៅក្នុងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈផងដែរ សំណើថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺរៀបចំដោយប្រធាននាយកដ្ឋាន និងដាក់ជូនក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីអនុម័ត តាមរយៈអគ្គនាយកដ្ឋានភស្តុភារ និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា មិនអាចទទួលបានបានទិន្នន័យនៃការចំណាយថវិការបស់នាយកដ្ឋាននេះទេ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ថវិកាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដែលឧបត្ថម្ភដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ គឺត្រូវបានលាតត្រដាងឱ្យឃើញ។ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ចងក្រងព័ត៌មានស្តីពីថវិកា រួចហើយបោះផ្សាយក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាព របស់គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ "គ.ជ.វ.វ" ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ចំនួនថវិកាក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពនេះ គឺ ១.៦៧១.៣៩២ ដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ឬស្មើនឹង ៣% នៃថវិកាសរុប ដែលផ្តល់ដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់ការកសាងផែនការនេះ (សូមមើលក្នុងតារាងទី១៩)។[19] នៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពនេះ មានបញ្ចូលគម្រោងចំនួន ៧ គឺ : ១). គម្រោងគាំទ្រវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ "PSDD" គាំទ្រដោយ SIDA DFID ហើយនិង UNDP ២). គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ជំហានទី២ "CCDP2" គាំទ្រដោយ ADB ៣). គម្រោងទប់ស្កាត់ជំងឺអេដស៍អាស៊ីអាគ្នេយ៍ "SEAHDP" គាំទ្រដោយ អាជ្ញាធរជាតិប្រយុទ្ធនឹងជំងឺអេដស៍ "NAA" និង UNDP ៤). ការឧបត្ថម្ភថវិកា ទៅនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដោយ UNFPA ៥). គម្រោងពង្រឹងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងវិមជ្ឈការអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន "DDLG" គាំទ្រដោយ EU និង UNDP ៦). សមាគមសុខមាលភាពជនពិការ "AWDP" គាំទ្រដោយ GTZ និង ៧). គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា "PILAC" គាំទ្រដោយ JICA (សូមមើលតារាងទី ២០)។

[19] ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ "គ.ជ.វ.វ" ផែនការកសាងសមត្ថភាព* ២០០៨ ភ្នំពេញ ២០០៨។

**តារាងទី ១៩ : ការវិភាជន៍ថវិកានៃផែនការថវិកា និងសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨**

| ភាគីឧបត្ថម្ភ | គោលបំណង | ចំនួន | ជាភាគរយរួម | ភាគរយ |
|---|---|---|---|---|
| រាជរដ្ឋាភិបាល | | ២២.៨២៨.១០៣ | ២៩,៣% | |
| ពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ | សម្រាប់ផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨ | ១.៦៧១.៣៩២ | ២,១% | ៣,០% |
| | វិភាជន៍ផ្សេងៗ | ៥៣.៤៣៧.៦៣៥ | ៦៨,៦% | ៩៧,០% |
| | សរុប | ៥៥.១០៩.០២៧ | | ១០០,០% |
| សរុបរួម | | ៧៧.៩៣៧.១៣០ | ១០០,០% | |

ប្រភព: ថវិកា និងផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨

**តារាងទី ២០ : ការវិភាជន៍ថវិកានៃផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨**

| ភាគីគាំទ្រ | ឈ្មោះគម្រោង | ចំនួន | ជាភាគរយ |
|---|---|---|---|
| UNDP/SIDA/DFID | PSDD | 793,444 | 47.5% |
| ADB | CCDP2 | 429,763 | 25.7% |
| NAA/UNDP | SEAHDP | 119,271 | 7.1% |
| UNFPA | ឧបត្ថម្ភថវិកា ដល់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន សម្រាប់ផែនការវិនិយោគឃុំ សង្កាត់ | 7,670 | 0.5% |
| EU/UNDP | DDLG | 56,000 | 3.4% |
| GTZ | ARDP | 129,244 | 7.7% |
| JICA | PILAC | 136,000 | 8.1% |
| សរុប | | 1,671,392 | 100.0% |

ប្រភព: ថវិកា និង ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ ២០០៨

## សកម្មភាពសំខាន់ៗ

នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ទទួលបន្ទុកសម្របសម្រួលការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដើម្បីគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងវិមជ្ឈការ ដោយមានការគាំទ្រពីគណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ "គ.ជ.វ.វ"។ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សទាំងអស់ ដែលស្ថិតក្រោមគណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ គឺត្រូវបានរៀបចំ និងធ្វើប្រតិបត្តិការ នៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

## ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវ័ន្ត និងសម្ភារៈបរិក្ខារ

ក្នុងអគាររបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន មានបន្ទប់ប្រជុំមួយ ដែលអាចផ្ទុកបាន ៣០នាក់ (សូមមើលតារាងទី ១៦ )។ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមួយចំនួន នៅក្នុងផែនការកសាងសកម្មភាព គ.ជ.វ.វ គឺធ្វើឡើងនៅក្នុងបន្ទប់ប្រជុំនេះ ប៉ុន្តែ ការបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន ដែលមានការគាំទ្រពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ គឺធ្វើឡើងនៅសាលសន្និសីទជួល នៅក្រៅក្រសួងមហាផ្ទៃ ដោយសារបន្ទប់នៅក្នុងក្រសួងអាចឱ្យអ្នកចូលរួមបានតិចពេក។

### ៥.១.៣. ថ្នាក់ខេត្ត និងស្រុក

ផ្នែកនេះ នឹងសិក្សាពិនិត្យទៅលើអង្គភាពចំណុះសាលាខេត្ត ក្រុង ដែលមានតួនាទីអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នៃមន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលស៊ីវិល។

## ការិយាល័យទទួលបន្ទុកអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

**សាលាខេត្ត ក្រុង :** ប្រកាសលេខ ០៣១ ឆ្នាំ ១៩៩៤ មិនមានសេចក្តីថ្លែងច្បាស់នូវសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស លើកលែងតែការិយាល័យបុគ្គលិក ចំណុះខុទ្ទកាល័យសាលាខេត្ត ក្រុង ដែលទទួលបន្ទុកផ្សព្វផ្សាយ ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តសម្រាប់មន្ត្រីរាជការក្រោមឱវាទ (សូមមើលក្នុងតារាងទី ២១)។ សកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយនេះ អាចចាត់ទុកថា ជាសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមួយ ក្នុងចំណោមសកម្មភាពផ្សេងទៀត តែក៏មិនមានអំណះអំណាងយោងច្បាស់លាស់ អំពីការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការដែរ។

**សាលាស្រុក ខណ្ឌ :** ប្រកាស លេខ ៣៤៨ ឆ្នាំ២០០០ ចែងអំពីតួនាទី ភារកិច្ច និងភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់សាលាស្រុក ខណ្ឌ។ ក្នុងប្រកាសនេះ ក៏ពុំមានការបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីសកម្មភាពដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែរ ហើយក៏ពុំមានឯកសារផ្សេងទៀត ដែលមានបញ្ជាក់អំពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់សាលាស្រុក ខណ្ឌឡើយ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ តាមការរាយការណ៍ពីខេត្ត ក្រុងគំរូ ៥ ដែលបានធ្វើសម្ភាសន៍ បានឱ្យដឹងថាការិយាល័យបុគ្គលិក សាលាខេត្ត ក្រុង និងការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ សាលាស្រុក ខណ្ឌ ជាអ្នកធ្វើការរៀបចំ និងសម្របសម្រួលសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលពេលចាំបាច់។ ដូចនេះ សាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ពុំមានតួនាទីច្បាស់លាស់អំពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សទេ។ សាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សម្របសម្រួលការងារតាមការចាំបាច់ (សូមមើលបន្ថែម សកម្មភាពសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស)។

**តារាងទី ២១ ៖ ការិយាល័យទទួលបន្ទុកសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្សនៅសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ**

| លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ | ចំណងជើង | សម្រង់ខ្លឹមសារសំខាន់ៗ |
|---|---|---|
| ឧបសម្ព័ន្ធប្រកាសលេខ ០៣១ ចុះថ្ងៃទី១៥ កុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៤ | ស្តីពី មុខងារ អភិបាល អភិបាលរង ខេត្ត ក្រុង និង អង្គភាពក្រោមឱវាទ | **ការិយាល័យបុគ្គលិកៈ**<br>➢ ទទួលចាត់ការផ្សព្វផ្សាយ អនុវត្ត និងតាមដានការអនុ វត្តន៏ ព្រះរាជក្រឹត្យ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស និងលិខិតបទ ដ្ឋាននានា ដែលទាក់ទងនឹងកិច្ចការបុគ្គលិកក្របខ័ណ្ឌ ក្នុងខេត្ត ក្រុង។<br>➢ រៀបចំកម្មវិធីការងារ ដំណើរទស្សនៈកិច្ច កិច្ចប្រជុំ សន្និសីទរបស់រដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង។<br>➢ រៀបចំកម្មវិធីការងារ ដំណើរទស្សនៈកិច្ច កិច្ចប្រជុំ សន្និបាត របៀបវារៈ កំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំ និងពិធីផ្សេងៗ។ |
| ប្រកាសលេខ ៣៤៨ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៦ មីនា ឆ្នាំ២០០០ | ស្តីពី តួនាទី ភារកិច្ច របៀបរបប ការងារ<br>និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃសាលា ស្រុក ខណ្ឌ | ➢ ការិយាល័យទទួលបន្ទុកក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្ស មិនបានបញ្ជាក់<br><br>ប្រការ ៩: ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗត្រូវ ÷<br>➢ រៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងធានា អនុវត្តឱ្យបានរលូននូវបទបញ្ជាទាំងនោះ។<br>➢ កំណត់ និងអនុវត្តនូវកម្មវិធីប្រជុំការងារ ប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រចាំខែ ក្នុងជួរអភិបាល អភិបាលរងស្រុក ខណ្ឌ រវាងថ្នាក់ដឹកនាំស្រុក ខណ្ឌ ជាមួយការិយាល័យនានា ចំណុះសាលាស្រុក ខណ្ឌ រវាងថ្នាក់ដឹកនាំស្រុក ខណ្ឌ ជាមួយការិយាល័យជំនាញនានាប្រចាំស្រុក ខណ្ឌ រវាង ថ្នាក់ដឹកនាំស្រុក ខណ្ឌ ជាមួយឃុំ សង្កាត់នានា<br>➢ រៀបចំឱ្យមានការប្រជុំផ្សេងៗទៀតតាមការចាំបាច់<br>➢ ក្រៅពីនេះ ប្រតិភូរាជរដ្ឋាភិបាល អភិបាលខេត្ត ក្រុង អាចសំណូមពរឱ្យអភិបាលស្រុក ខណ្ឌ រៀបចំរបាយ ការណ៏ផ្សេងៗ តាមតម្រូវការ។ |

## ថវិកា

ដោយសារតែពុំមានតួនាទីកំណត់ច្បាស់លាស់ ក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សាលាខេត្ត ក្រុង ក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ៥ បានវិភាជន៍ថវិកាតិចតួចប៉ុណ្ណោះ សម្រាប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ដល់ ២០០៧។

តារាងទី ២២ បង្ហាញពីតារាងចំណាយសង្ខេប នៅក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូ ៥ (ការចំណាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល មិនមែនថវិកាដែលឧបត្ថមពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទេ) យោងទៅតាមទិន្នន័យការចំណាយច្រើនបំផុត គឺទៅលើផ្នែក : ១). ដំណើការរដ្ឋបាល សម្ភារៈ និងការជួសជុលតូច ២). បៀវត្ស និង ប្រាក់បំណាច់ និង ៣). វិនិយោគសង្គម។ ថវិកាចំណាយទៅលើសិក្ខាសាលា កិច្ចប្រជុំ និងសន្និសីទ គឺស្ថិតនៅក្រោមខ្ទង់ចំណាយសម្រាប់ការទំនាក់ទំនង ដើម្បីចែករំលែកចំណេះដឹង និងព័តិមានក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការដែលភាគរយនៃការចំណាយទាំងនេះ គឺមានតិចរហូតធ្លាក់ដល់ ០,២% និង ០,៨% នៃការចំណាយសរុប។ ទោះបីក្នុងតារាងចំណាយប្រចាំឆ្នាំក្នុងរាជធានីភ្នំពេញឆ្នាំ ២០០៧ មានការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដែលទាក់ទងនឹងការកសាងសមត្ថភាព ប៉ុន្តែពុំមានការបែងចែកថវិកាសម្រាប់ខ្ទង់នេះឡើយ ហើយខេត្ត ក្រុងផ្សេងៗទៀត ក៏ដូចគ្នានេះដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាទំនងថា គួរមានការវិភាជន៍ថវិកាមួយចំនួន សម្រាប់ការបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមដល់មន្ត្រីរាជការដែលបានបង្ហាញក្នុងផ្នែកខាងលើ។ ខណៈដែលថវិកាចំណាយសរុបប្រចាំឆ្នាំក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ៥ កំពុងមានការកើនឡើងជាមធ្យមពី ៧,៤% ក្នុងខេត្តកំពង់ចាម និង ៤៦,៦% ក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញនោះ អាចមានឱកាសឱ្យគេពង្រីកការវិភាជន៍ថវិកា សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនាពេលអនាគតបាន ។

## តារាងទី ២២ : ការចំណាយប្រចាំឆ្នាំនៅសាលាខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ៥

( គិតជាប្រាក់រៀល)

| | | ឆ្នាំសារពើពន្ធ | 2005 | 2006 | 2007 | ចំនួនមធ្យម | ភាគរយ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ភ្នំពេញ | (1) | **ចំណាយសរុបប្រចាំឆ្នាំ** | **61,505,128,307** | **81,844,264,949** | **131,043,983,909** | **91,464,459,055** | **100.0%** |
| | | ប្រៀវត្ស និងប្រាក់បំណាច់ | 1,324,833,484 | 1,438,085,745 | 1,971,617,365 | 1,578,178,865 | **1.7%** |
| | | អន្តរាគមន៍ក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ចនិងវប្បធម៌ | 520,654,500 | 632,748,440 | 8,866,708,000 | 3,340,036,980 | **3.7%** |
| | | អចលនកម្ម | គ្មាន | គ្មាន | 23,822,872,945 | 7,940,957,648 | **8.7%** |
| | | ចំណាយដំណើរការរដ្ឋបាល សម្ភារៈ និងជួសជុលតូច | 59,659,640,323 | 79,773,430,764 | 96,382,785,599 | 78,605,285,562 | **85.9%** |
| | | សិក្ខាសាលា កិច្ចប្រជុំ សន្និសីទ | 254,809,300 | 255,620,000 | 317,950,000 | 276,126,433 | **0.3%** |
| | (2) | **ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0.0%** |
| | (2)/(1) | **ភាគរយចំណាយលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (%)** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** |
| | | អត្រាកំណើននៃការចំណាយ | - | 33.1% | 60.1% | 46.6% | |
| កំពង់ចាម | (1) | **ចំណាយសរុបប្រចាំឆ្នាំ** | **6,000,000,000** | **6,235,000,000** | **6,915,000,000** | **6,383,333,333** | **100.0%** |
| | | ប្រៀវត្ស និងប្រាក់បំណាច់ | 995,000,000 | 1,100,000,000 | 1,243,000,000 | 1,112,666,667 | **17.4%** |
| | | អន្តរាគមន៍ក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ចនិងវប្បធម៌ | 80,000,000 | 80,000,000 | 242,000,000 | 134,000,000 | **2.1%** |
| | | ចំណាយមិនបានគ្រោងទុក | 180,000,000 | 305,000,000 | 265,000,000 | 250,000,000 | **3.9%** |
| | | អចលនកម្ម | គ្មាន | គ្មាន | 2,415,000,000 | 805,000,000 | **12.6%** |
| | | ចំណាយដំណើរការរដ្ឋបាល សម្ភារៈ និងជួសជុលតូច | 4,745,000,000 | 4,750,000,000 | 2,750,000,000 | 4,081,666,667 | **63.9%** |
| | | សិក្ខាសាលា កិច្ចប្រជុំ សន្និសីទ | 10,000,000 | 10,000,000 | 10,000,000 | 10,000,000 | **0.2%** |
| | (2) | **ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0.0%** |
| | (2)/(1) | **ភាគរយចំណាយលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (%)** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** |
| | | អត្រាកំណើននៃការចំណាយ | - | 3.9% | 10.9% | 7.4% | |
| ក្រុងព្រះសីហនុ | (1) | **ចំណាយសរុបប្រចាំឆ្នាំ** | **3,256,000,000** | **3,590,000,000** | **3,964,000,000** | **3,603,333,333** | **100.0%** |
| | | ប្រៀវត្ស និងប្រាក់បំណាច់ | 330,000,000 | 395,000,000 | 455,000,000 | 393,333,333 | **10.9%** |
| | | អន្តរាគមន៍ក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ចនិងវប្បធម៌ | 20,000,000 | 25,000,000 | 120,000,000 | 55,000,000 | **1.5%** |
| | | ចំណាយមិនបានគ្រោងទុក | 100,000,000 | 170,000,000 | 150,000,000 | 140,000,000 | **3.9%** |
| | | អចលនកម្ម | គ្មាន | គ្មាន | 1,487,000,000 | 495,666,667 | **13.8%** |
| | | ចំណាយដំណើរការរដ្ឋបាល សម្ភារៈ និងជួសជុលតូច | 2,806,000,000 | 3,000,000,000 | 1,752,000,000 | 2,519,333,333 | **69.9%** |
| | | សិក្ខាសាលា កិច្ចប្រជុំ សន្និសីទ | 18,000,000 | 16,000,000 | 28,900,000 | 20,966,667 | **0.6%** |
| | (2) | **ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0.0%** |
| | (2)/(1) | **ភាគរយចំណាយលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (%)** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** |
| | | អត្រាកំណើននៃការចំណាយ | - | 10.3% | 10.4% | 10.3% | |
| បាត់ដំបង | (1) | **ចំណាយសរុបប្រចាំឆ្នាំ** | **3,277,000,000** | **4,130,000,000** | **5,270,000,000** | **4,225,666,667** | **100.0%** |
| | | ប្រៀវត្ស និងប្រាក់បំណាច់ | 770,000,000 | 885,000,000 | 1,160,000,000 | 938,333,333 | **22.2%** |
| | | អន្តរាគមន៍ក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ចនិងវប្បធម៌ | 24,000,000 | 50,000,000 | 110,000,000 | 61,333,333 | **1.5%** |
| | | ចំណាយមិនបានគ្រោងទុក | 100,000,000 | 200,000,000 | 260,000,000 | 186,666,667 | **4.4%** |
| | | អចលនកម្ម | គ្មាន | គ្មាន | 782,000,000 | 260,666,667 | **6.2%** |
| | | ចំណាយដំណើរការរដ្ឋបាល សម្ភារៈ និងជួសជុលតូច | 2,383,000,000 | 2,995,000,000 | 2,958,000,000 | 2,778,666,667 | **65.8%** |
| | | សិក្ខាសាលា កិច្ចប្រជុំ សន្និសីទ | 4,000,000 | 15,000,000 | 17,000,000 | 12,000,000 | **0.3%** |
| | (2) | **ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0.0%** |
| | (2)/(1) | **ភាគរយចំណាយលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (%)** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** |
| | | អត្រាកំណើននៃការចំណាយ | - | 26.0% | 27.6% | 26.8% | |
| សៀមរាប | (1) | **ចំណាយសរុបប្រចាំឆ្នាំ** | **4,313,000,000** | **5,705,000,000** | **7,482,000,000** | **5,833,333,333** | **100.0%** |
| | | ប្រៀវត្ស និងប្រាក់បំណាច់ | 718,000,000 | 895,000,000 | 1,015,000,000 | 876,000,000 | **15.0%** |
| | | អន្តរាគមន៍ក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ចនិងវប្បធម៌ | 29,000,000 | 25,000,000 | 100,000,000 | 51,333,333 | **0.9%** |
| | | ចំណាយផ្សេងៗ | 0 | 0 | 0 | 0 | **0.0%** |
| | | ចំណាយមិនបានគ្រោងទុក | 115,000,000 | 465,000,000 | 273,000,000 | 284,333,333 | **4.9%** |
| | | វិនិយោគដោយហិរញ្ញទានក្នុងប្រទេស | 13,000,000 | 0 | គ្មាន | 4,333,333 | **0.1%** |
| | | អចលនកម្ម | គ្មាន | គ្មាន | 2,170,000,000 | 723,333,333 | **12.4%** |
| | | ចំណាយដំណើរការរដ្ឋបាល សម្ភារៈ និងជួសជុលតូច | 3,438,000,000 | 4,320,000,000 | 3,924,000,000 | 3,894,000,000 | **66.8%** |
| | | សិក្ខាសាលា កិច្ចប្រជុំ សន្និសីទ | 27,600,000 | 19,600,000 | 28,600,000 | 25,266,667 | **0.4%** |
| | (2) | **ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0.0%** |
| | (2)/(1) | **ភាគរយចំណាយលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (%)** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** | **0.0%** |
| | | អត្រាកំណើននៃការចំណាយ | - | 32.3% | 31.1% | 31.7% | |

ប្រភព : ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ ខេត្ត ក្រុង គំរូ ទាំង ៥ ការគ្រប់គ្រងចំណាយថវិកា ខេត្ត ក្រុង ឆ្នាំ២០០៥ ២០០៦ និង២០០៧។

ដោយសារថវិកាសម្រាប់សាលាស្រុក ខណ្ឌ មិនបានបែងចែកដោយឡែកពីថវិការបស់សាលាខេត្ត ក្រុង ហេតុនេះហើយ ស្ទើរគ្រប់សាលាស្រុក ខណ្ឌមិនមានតារាងថវិកាចំណាយសរុបប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន សម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងសាលាស្រុកមួយដែលបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ អាចផ្តល់នូវថវិកាចំណាយជាក់ស្តែងបានក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំកន្លងមក (សូមមើលក្នុងតារាងទី ២៣)។ យោងទៅតាមទិន្នន័យ ការចំណាយរបស់សាលាស្រុកនេះ គឺសម្រាប់តែសម្ភារៈការិយាល័យសម្រាប់បុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការប្រើប្រាស់ ហើយការចំណាយជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំក្នុង ៣ ឆ្នាំនេះគឺត្រឹមតែ ៥១៣.៤៨៣,០០ (ហាសិបមួយម៉ឺនបីពាន់បួនរយប៉ែតសិបបី) រៀលប៉ុណ្ណោះ (ប្រហែលជា $ ១២៨ ដែល ១ ដុល្លាស្មើនឹង ៤.០០០ រៀល)

**តារាងទី ២៣ : ចំណាយប្រចាំឆ្នាំក្នុងស្រុកជើងព្រៃ ខេត្តកំពង់ចាម**

| ឆ្នាំសារពើពន្ធ | ២០០៥ | ២០០៦ | ២០០៧ | មធ្យម |
|---|---|---|---|---|
| ចំនួន គិតជារៀល | ៣៩៩.៣៥០ | ៥៤៧.៤០០ | ៥៩៣.៧០០ | ៥១៣.៤៨៣ |
| មុខចំណាយ | សម្ភារៈការិយាល័យ | សម្ភារៈការិយាល័យ | សម្ភារៈការិយាល័យ | - |

ប្រភព: ស្រុកជើងព្រៃ *ការចំណាយប្រចាំត្រីមាស ក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ២០០៦ និង ២០០៧*

## សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសំខាន់ៗ

តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបង្ហាញថា សាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រៀបចំសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សជាពីរ គឺ កិច្ចប្រជុំ និងការបណ្តុះបណ្តាល។

**កិច្ចប្រជុំ :** តារាងទី ២៤ បង្ហាញពីប្រភេទ និងភាពញឹកញាប់នៃកិច្ចប្រជុំ ដែលរៀបចំឡើងដោយសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ កិច្ចប្រជុំជាទៀងទាត់ ជាការងារប្រចាំ ដែលធ្វើឡើងនៅគ្រប់ការិយាល័យ ដូចដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ០៣១ ឆ្នាំ១៩៩៤ និងប្រកាស លេខ ៣៤៨ ឆ្នាំ២០០២។ ក្រៅពីនេះ គឺមានកិច្ចប្រជុំពិសេសផងដែរតាមការចាំបាច់ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ដូចជាទាក់ទងនឹងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ទៅដល់អង្គភាព និងមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធ។

**ការបណ្តុះបណ្តាល:** ដូចដែលបានពិភាក្សាពីខាងលើ សាលាខេត្ត ក្រុង បានចាប់ផ្តើមអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលបឋមដល់មន្ត្រីរាជការ ក្នុងឆ្នាំ២០០៧។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ សម្រាប់មន្ត្រីរាជការថ្មី ក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃដែលបានបម្រើការក្នុងសាលាខេត្ត ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងឆ្នាំ២០០៦ និង២០០៧។ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន បានបង្កើតឯកសារគំរូសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ហើយផ្តល់ឯកសារទាំងនោះ ដល់សាលាខេត្ត ក្រុង និងសាលាស្រុក ខណ្ឌ។ ពុំមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលណាផ្សេងទៀតដែលធ្វើឡើងដោយថវិកាផ្ទាល់ របស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានឡើយ។

ចំនួនថវិកាចំណាយ សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបឋមដល់មន្ត្រីរាជការក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង គំរូទាំង ៥

ហាក់ដូចជាមាននៅក្នុង "សិក្ខាសាលា កិច្ចប្រជុំ និងសន្និសីទ" (សូមមើលក្នុងតារាងទី ២២)។ ពុំមានការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់ "ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ដែលជាការកសាងសមត្ថភាព" ក្នុងខេត្ត ក្រុង គំរូណាមួយនៃខេត្តក្រុងគំរូទាំង ៥ ទេ។

**តារាងទី ២៤ : សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែលអនុវត្តដោយសាលាខេត្ត ក្រុងគំរូ ៥**

| ប្រភេទសកម្មភាព | ភ្នំពេញ | កំពង់ចាម | ក្រុងព្រះសីហនុ | បាត់ដំបង | សៀមរាប |
|---|---|---|---|---|---|
| កិច្ចប្រជុំ | -ប្រជុំរៀង រាល់ ២សប្តាហ៍<br>-ប្រជុំតាម ការចាំបាច់ | -ប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍<br>-ប្រជុំប្រចាំខែ<br>-ប្រជុំប្រចាំត្រីមាស<br>-ប្រជុំប្រចាំឆមាស<br>-ប្រជុំប្រចាំនព្វមាស<br>-ប្រជុំប្រចាំឆ្នាំ<br>-ប្រជុំតាមការ ចាំបាច់ | -ប្រជុំប្រចាំខែ<br>-ប្រជុំប្រចាំត្រីមាស<br>-ប្រជុំប្រចាំ ឆមាស<br>-ប្រជុំប្រចាំឆ្នាំ<br>-ប្រជុំតាមការ ចាំបាច់ | -ប្រជុំប្រចាំ សប្តាហ៍<br>-ប្រជុំប្រចាំខែ<br>-ប្រជុំប្រចាំ ត្រីមាស<br>-ប្រជុំប្រចាំ ឆមាស<br>-ប្រជុំប្រចាំ នព្វមាស<br>-ប្រជុំប្រចាំឆ្នាំ<br>-ប្រជុំតាមការ ចាំបាច់ | -ប្រជុំប្រចាំ សប្តាហ៍<br>-ប្រជុំប្រចាំខែ<br>-ប្រជុំប្រចាំ ត្រីមាស<br>-ប្រជុំប្រចាំឆ្នាំ<br>-ប្រជុំតាមការ ចាំបាច់ |
| វគ្គវណ្តុះបណ្តាល | វគ្គបណ្តុះបណ្តាល បបំមដល់ មន្ត្រី ៣០ នាក់ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ | វគ្គបណ្តុះបណ្តាល បបំមដល់ មន្ត្រី ៧២ នាក់ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ | វគ្គបណ្តុះបណ្តាល បបំមដល់ មន្ត្រី ៦០ នាក់ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ | វគ្គបណ្តុះបណ្តា-លបបំមដល់ មន្ត្រី ៨៩ នាក់ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ | វគ្គបណ្តុះបណ្តា-លបបំមដល់ មន្ត្រី ១២៨ នាក់ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ |

ប្រភព: ក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC *ទស្សនៈកិច្ចសិក្សាកន្លែងការងារ និងសម្ភាសន៍ ជាមួយមន្ត្រីទទួលបន្ទុក ខែកក្កដា និងសីហា ឆ្នាំ២០០៨*

## តារាងទី ២៥ : សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែលអនុវត្តដោយសាលាស្រុក ខណ្ឌគំរូ ៥

| ប្រភេទ សកម្មភាព | ខណ្ឌទួលគោក ភ្នំពេញ | ស្រុកជើងព្រៃ កំពង់ចាម | ខណ្ឌមិត្តភាព ក្រុងព្រះសីហនុ | ស្រុកសង្កែ បាត់ដំបង | ស្រុកបាសាទបាគង សៀមរាប |
|---|---|---|---|---|---|
| កិច្ចប្រជុំ | -ប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍<br>-ប្រជុំប្រចាំខែ<br>-ប្រជុំតាមការចាំបាច់ | -ប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍<br>-ប្រជុំប្រចាំខែ | -ប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍<br>-ប្រជុំប្រចាំខែ | -ប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍<br>-ប្រជុំប្រចាំខែ<br>-ប្រជុំតាមការចាំបាច់ | -ប្រជុំប្រចាំសប្តាហ៍<br>-ប្រជុំប្រចាំខែ |
| វគ្គបណ្តុះបណ្តាល | វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមដោយសាលាក្រុង | វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមដោយសាលាខេត្ត | វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមដោយសាលាក្រុង | វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមដោយសាលាខេត្ត | វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋមដោយសាលាខេត្ត |

ប្រភព: ក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC *ទស្សនៈកិច្ចសិក្សាកន្លែងការងារ និងសម្ភាសន៍ ជាមន្ត្រីទទួលបន្ទុក ខែកក្កដា និងសីហា ឆ្នាំ២០០៨*

### ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវ័ន្ត និងសម្ភារៈបរិក្ខារ

សាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងខេត្ត ក្រុង គំរូ ទាំង ៥ដែលបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានបន្ទប់ប្រជុំសមរម្យដែលអាចឱ្យអ្នកចូលរួមបានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងទ្រង់ទ្រាយខុសៗគ្នា (សូមមើលក្នុងតារាងទី២៦ និង២៧)។ តាមការសម្ភាសន៍បានឱ្យដឹងថា បន្ទប់ទាំងនោះប្រើច្រើនសម្រាប់ការប្រជុំ ជាងសម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល។

## តារាងទី ២៦ : បន្ទប់ប្រជុំ និងបណ្តុះបណ្តាលក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូ ៥

| ទីតាំង | ចំណុះ | ចំនួនផ្ទុក | ទំហំ (ម) | បរិក្ខារ | ចំនួនប្រើប្រាស់/ឆ្នាំ | ស្ថានភាព | គម្រោងកែលម្អ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **កំពង់ចាម** | សាលាខេត្ត | ៨០ | ៦ x ២០ | ឧបករណ៍សំឡេងសនសព្ទ | ប្រជុំ៣ដង/១ខែ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| | | ២០០ | ១០ x ៣០ | ឧបករណ៍សនព្ទ | ១ ដង/១ឆ្នាំ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| **ភ្នំពេញ** | សាលាក្រុង | ៤០ | ៨ x ៨ | តុ និង កៅអី<br>ឧបករណ៍សនសព្ទ | តិចបំផុត ៩ ដង/១ឆ្នាំ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| | | ១៣០ | ១០ x ១៨ | ឧបករណ៍សនសព្ទ<br>Projector | តិចបំផុត ៩ ដង/១ឆ្នាំ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ៤៣០ | ១១ x ២៤ | ឧគ្ឃោសនសព្ទ Projector | ១ ដង ទៅ ២ ដង/១ឆ្នាំ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| | | ៤០ | ៦ x ១៦ | ឧគ្ឃោសនសព្ទ Projector | មិនសូវប្រើ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| **ក្រុងព្រះសីហនុ** | សាលាក្រុង | ១០០ | ៧ x ១៥ | ឧគ្ឃោសនសព្ទ | ១ ដង/១ ខែ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| | | ៣០ | ៧ x ៨ | ឧគ្ឃោសនសព្ទ | ១ ដង/១ ខែ | គ្មានបញ្ហា | តម្លើងម៉ាស៊ីនប្រជាក់ |
| | | ៣០ | ៧ x ៨ | ឧគ្ឃោសនសព្ទ | ១ ដង/១ ខែ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| **បាត់ដំបង** | សាលាខេត្ត | ៩០ | ៩ x ១១ | ឧគ្ឃោសនសព្ទ | ១ ដង/១ ឆ្នាំ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល ៣ ដង/១ ខែ សម្រាប់ប្រជុំ និង សន្និសិទ | គ្មានបញ្ហា | សំណើជុសជុលចំនួន ២០០ លានរៀល ក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ |
| **សៀមរាប** | សាលាខេត្ត | ៤៥ | ៩ x ៨ | ឧគ្ឃោសនសព្ទ | ១ ដង/១ ឆ្នាំ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល ៥ ដង/១ ឆ្នាំ សម្រាប់ប្រជុំ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| | | ៥០ | ៧ x ១៤ | ឧគ្ឃោសនសព្ទ Projector | ២ ដង/១សប្តាហ៍ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| | | ១០០ | ១៣,៥ x ១៧,៥ | ឧគ្ឃោសនសព្ទ | ៨ ដង/១ ខែ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| | | ៥០ | ៦,៥ x ២០ | ឧគ្ឃោសនសព្ទ | ១ ដង/១ ខែ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |

ប្រភព: ក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC *ទស្សនៈកិច្ចសិក្សាកន្លែងការងារ និងសម្ភាសន៍ ជាមួយមន្ត្រីទទួលបន្ទុក ខែកក្កដា និងសីហា ឆ្នាំ២០០៨*

### តារាងទី ២៧ : បន្ទប់ប្រជុំ និងបណ្តុះបណ្តាលក្នុងសាលាខេត្ត ស្រុក ខណ្ឌក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូ ៥

| ទីតាំង | ចំណុះ | ចំនួនផ្ទុក | ទំហំ (ម) | បរិក្ខារ | ចំនួនប្រើប្រាស់/ឆ្នាំ | ស្ថានភាព | គម្រោងកែលម្អ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **កំពង់ចាម** | សាលាស្រុកជើងព្រៃ | ៥០ | ៤ x ១៨ | តុ កៅអី និងទូរ | ៣-៦ ដង/១ ខែ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| **ភ្នំពេញ** | ខណ្ឌទួលគោក | ១០០ | ១៣ x ១៣ | ឧបក្សោសនសព្វ | តិចផុត ៥០ ដង/១ ឆ្នាំ | គ្មានបញ្ហា | សាងសង់ថ្មី |
| **ក្រុងព្រះសីហនុ** | ខណ្ឌមិត្តភាព | ៣០ | ៤ x ១០ | តុ និង កៅអី | ៤ ដង/១ ខែ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| | ខណ្ឌមិត្តភាព | ៨០ | ៨ x ៨ | តុ និង កៅអី | ២ ដង/១ ខែ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |
| **បាត់ដំបង** | សាលាស្រុកសង្កែ | ៥០ | ១៣,៦ x ៦ | តុ កៅអី និងទូរ | ៤០ ដង/១ ឆ្នាំ | ខ្វះ Projector | គ្មាន |
| **សៀមរាប** | សាលាស្រុកប្រាសាទបាគង | ៥០ | ៦ x ១១ | តុ និង កៅអី | ៥០ ដង/១ ឆ្នាំ | គ្មានបញ្ហា | គ្មាន |

ប្រភព: ក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC *ទស្សនៈកិច្ចសិក្សាកន្លែងការងារ និងសម្ភាសន៍ ជាមួយមន្ត្រីទទួលបន្ទុក ខែកក្កដា និងសីហា ឆ្នាំ២០០៨*

## កម្រងសំនួរស្ទង់មតិលើបទពិសោធន៍បណ្តុះបណ្តាល

ក្រៅពីការសម្ភាសន៍ជាមួយមន្ត្រីទទួលបន្ទុក ក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC បានធ្វើកម្រងសំនួរស្ទង់មតិមួយ ស្តីពីបទពិសោធន៍បណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់មន្ត្រីរាជការ នៅក្នុង សាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងខេត្ត ក្រុង គំរូ ៥។ ទោះបីចំនួនមន្ត្រីដែលបានចូលរួមផ្តល់សម្ភាសន៍ មានចំនួនតិចតួច មិនអាចសម្រេចបាននូវសារៈសំខាន់ផ្នែកស្ថិតិ ក៏ប៉ុន្តែយើងសង្កេតឃើញមាននិន្នាការមួយចំនួន ស្តីពីបទពិសោធន៍បណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការក្នុងការិយាល័យដែលបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ ។

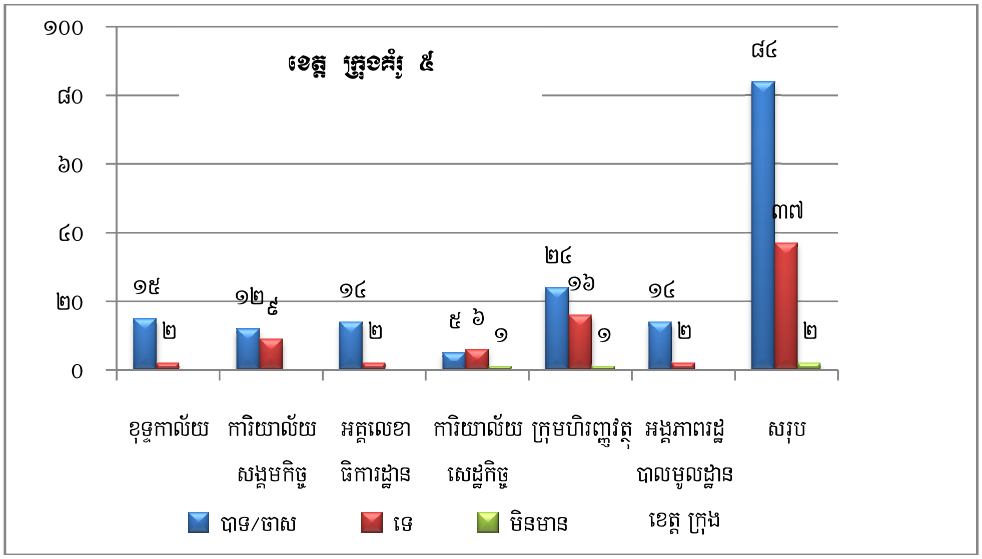
សំនួរៈ តើលោក-អ្នកធ្លាប់មានបទពិសោធន៍ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយ ដែលទាក់ទងនឹងភារកិច្ចនៅក្នុងការិយាល័យរបស់លោក-អ្នកដែរឬទេ?

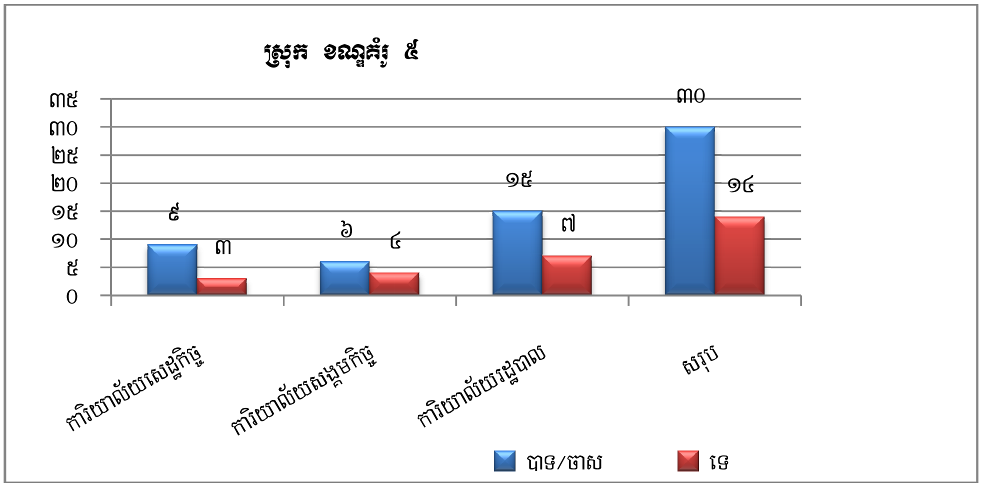
សំនួរនេះ គឺទាក់ទងនឹងភារកិច្ចរបស់ពួកគេ ទាំងភារកិច្ចដែលមានចែងក្នុងប្រកាស និងភារកិច្ចដែលពួកគេអនុវត្តនៅក្នុងការិយាល័យ ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលលើការបោះឆ្នោត និងការគាំទ្រ ឃុំ សង្កាត់។ [២០]

[20] ក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC *សម្ភាសន៍ជាមួយមន្ត្រីចូលរួម ខែ កក្កដា និង សីហា ឆ្នាំ ២០០៨*

គំនូសតាងទី ១២ បង្ហាញអំពីលទ្ធផល។ ទោះបីមានការប្រែប្រួលខ្លះ ក្នុងការិយាល័យដែលបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក៏ប៉ុន្តែ ជាងពាក់កណ្តាលនៃមន្ត្រីសរុបដែលបានឆ្លើយសំនួរ បានឱ្យដឹងថា ពួកគេមានបទពិសោធន៍ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលទាក់ទងនឹងការងាររបស់ពួកគេ។

**គំនូសតាងទី ១២ : បទពិសោធន៍មន្ត្រីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគំរូ ៥**




សំនួរៈ តើលោក-អ្នកធ្លាប់ចូលរួមនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយ ដើម្បីរៀនអំពីតួនាទីនីមួយៗ របស់លោកអ្នកដែលមានចែងក្នុងប្រកាសដែរឬទេ?

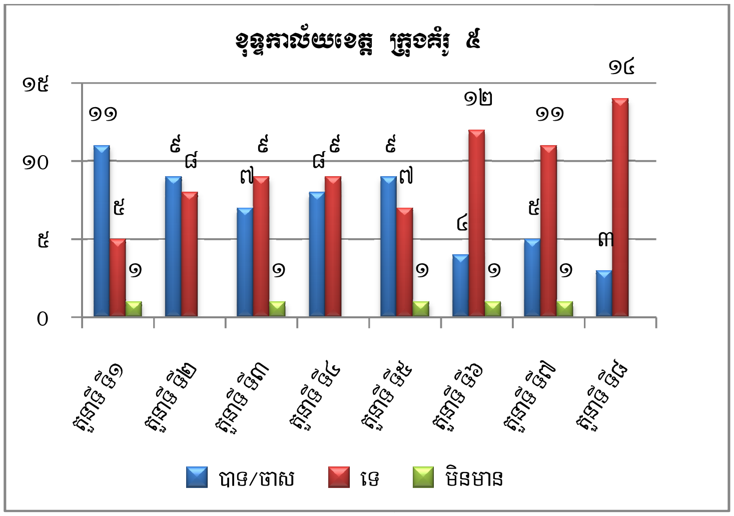
សំនួរនេះ គឺទាក់ទងនឹងឱកាសចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលតែទៅលើភារកិច្ច ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសតែប៉ុណ្ណោះ ដែលផ្ទុយពីសំនួរខាងលើ ដែលសំនួរខាងលើផ្តោតទៅលើភារកិច្ច ទាំងមានចែងក្នុងប្រកាស និងភារកិច្ចដែលឥតមានចែងក្នុងប្រកាស។

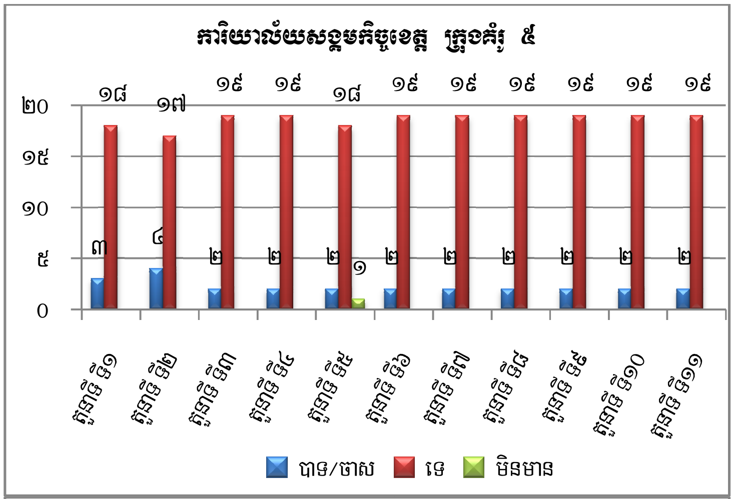
គំនូសតាង ទី ១៣ និង ១៤ បង្ហាញអំពីលទ្ធផល។ ក្នុងចំណោមការិយាល័យទាំង ៦ ក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ដែលបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក្នុងខុទ្ទកាល័យ ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ការិយាល័យសង្គមកិច្ច ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច បានរាយការណ៍ឱ្យដឹងថា ពួកគេមិនបានទទួលឱកាសចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ពួកគេ ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសឡើយ (ដូចជា ឆ្លើយថា "ទេ")

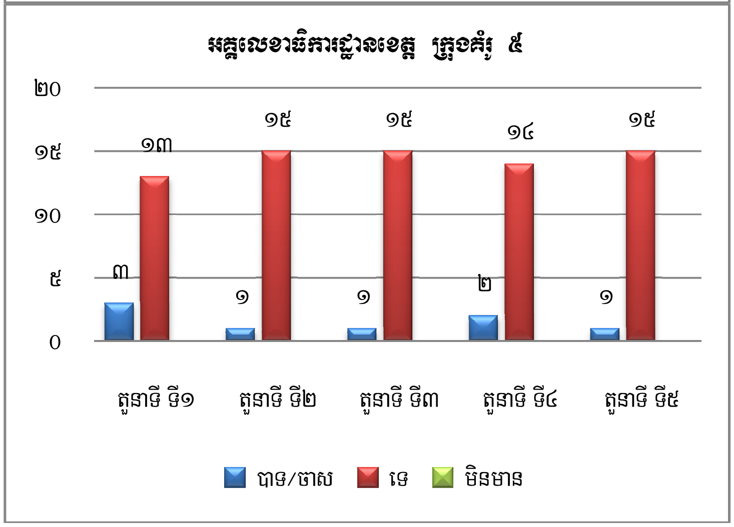
ផ្ទុយទៅវិញ មានចំនួនមន្ត្រីតិចតួចបំផុត នៅក្នុងអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត ក្រុង ដែលបានផ្តល់ចម្លើយថា "ទេ"។ យោងទៅតាមការតាមដានការធ្វើសម្ភាសន៍នេះ ដោយសារអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ទទួលបន្ទុកត្រួតពិនិត្យផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្រោមគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ហើយមន្ត្រីមានឱកាសច្រើនទទួលការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិនេះ។

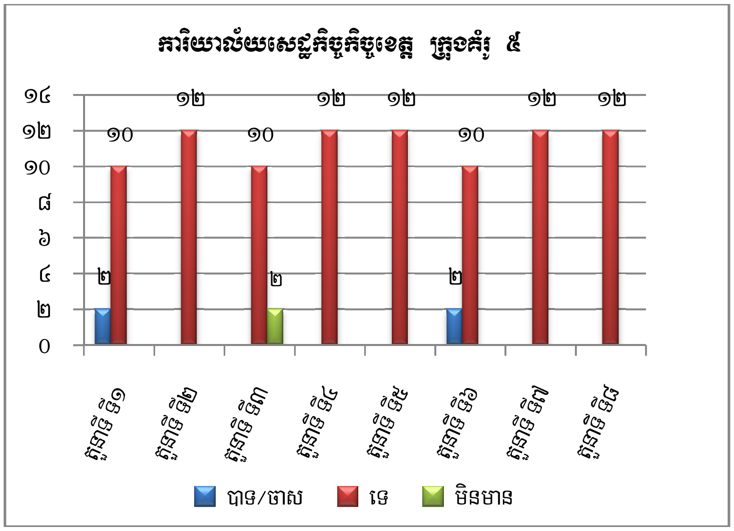
សរុបមក គ្រប់ការិយាល័យទាំងអស់ដែលបានសិក្សាស្រាវជ្រាវ(លើកលែងតែអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ) មានឱកាសចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួច ស្តីពីតួនាទីរបស់ពួកគេបច្ចុប្បន្ន ដែលមានចែងក្នុងប្រកាស ប៉ុន្តែពួកគេបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន ដែលទាក់ទងនឹងការងាររបស់ពួកគេ ហើយដែលឥតមានចែងនៅក្នុងប្រកាស។

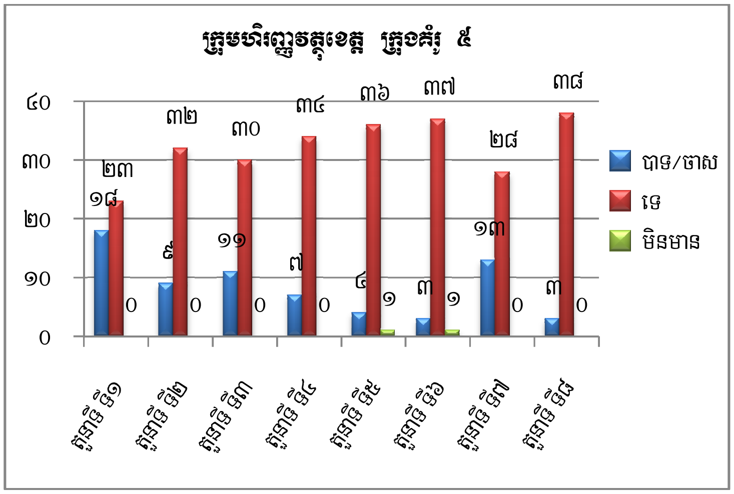
**គំនូសតាងទី ១៣ : បទពិសោធន៍បណ្តុះបណ្តាលស្តីពីតួនាទីដែលមានចែងក្នុងប្រកាស ក្នុងសាលាខេត្តក្រុងគំរូ ៥**

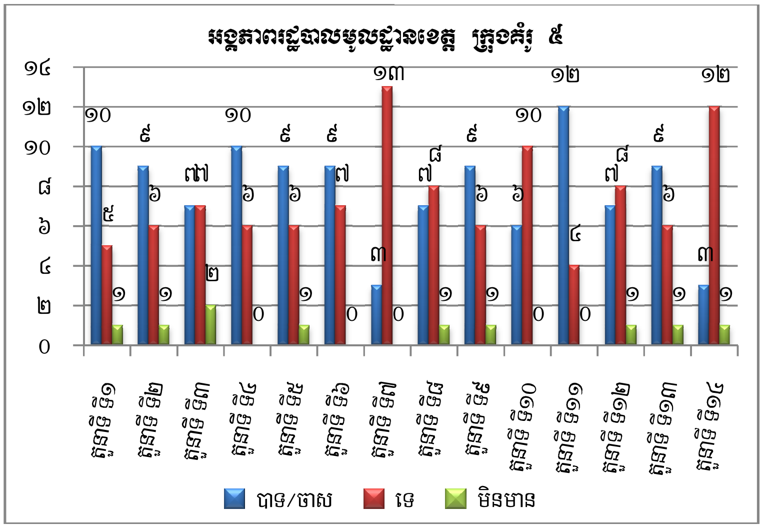



ការិយាល័យសង្គមកិច្ចខេត្ត ក្រុមគំរូ ៥
២០
១៥
១០
៥
0
១៨ ១៧ ១៩ ១៩ ១៨ ១៩ ១៩ ១៩ ១៩ ១៩ ១៩
៣ ៤ ២ ២ ២ ១ ២ ២ ២ ២ ២ ២
តួនាទី ទី១
តួនាទី ទី២
តួនាទី ទី៣
តួនាទី ទី៤
តួនាទី ទី៥
តួនាទី ទី៦
តួនាទី ទី៧
តួនាទី ទី៨
តួនាទី ទី៩
តួនាទី ទី១០
តួនាទី ទី១១
បាទ/ចាស
ទេ
មិនមាន

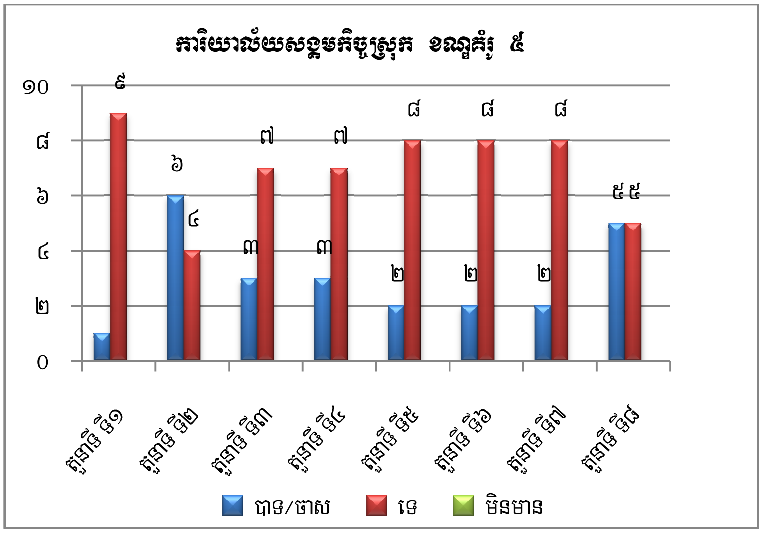

អគ្គលេខាធិការដ្ឋានខេត្ត ក្រុមគំរូ ៥
២០
១៥
១០
៥
0
១៣ ១៥ ១៥ ១៤ ១៥
៣ ១ ១ ២ ១
តួនាទី ទី១
តួនាទី ទី២
តួនាទី ទី៣
តួនាទី ទី៤
តួនាទី ទី៥
បាទ/ចាស
ទេ
មិនមាន

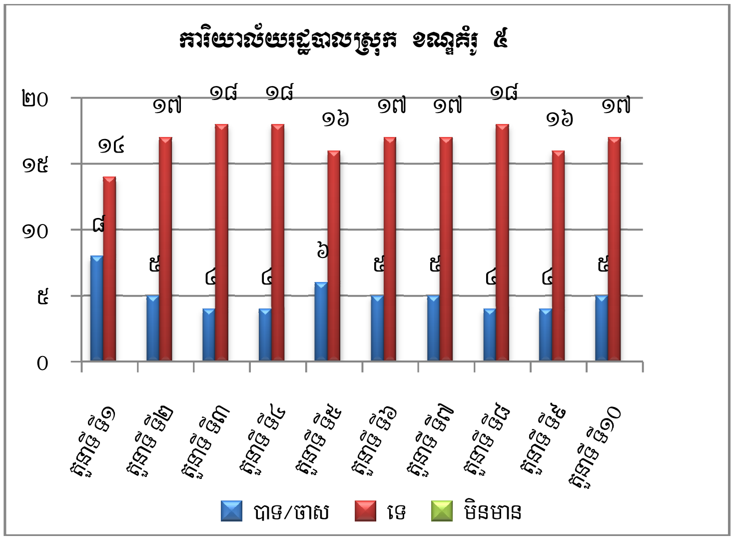

ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ចកិច្ចខេត្ត ក្រុមគំរូ ៥
១៤
១២
១០
៨
៦
៤
២
0
១០ ១២ ១០ ១២ ១២ ១០ ១២ ១២
២ ២ ២
តួនាទី ទី១
តួនាទី ទី២
តួនាទី ទី៣
តួនាទី ទី៤
តួនាទី ទី៥
តួនាទី ទី៦
តួនាទី ទី៧
តួនាទី ទី៨
បាទ/ចាស
ទេ
មិនមាន

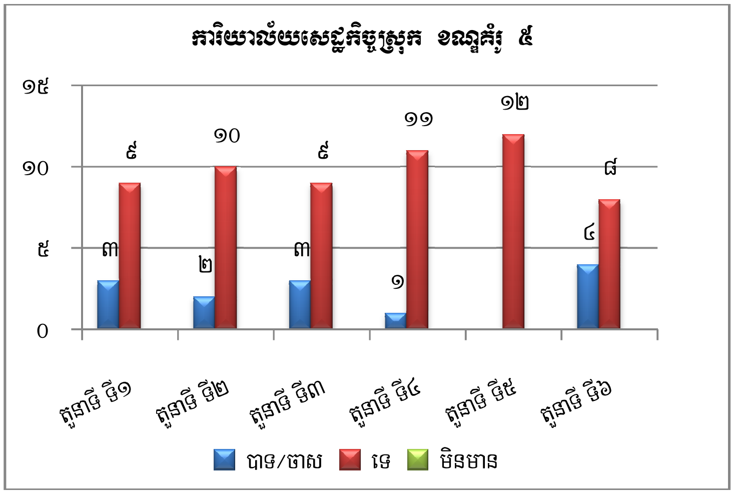



គំនូសតាងទី ១៤ ៖ បទពិសោធន៍បណ្តុះបណ្តាលស្តីពីតួនាទីដែលមានចែងក្នុងប្រកាស ក្នុងសាលាស្រុក ខណ្ឌគំរូ ៥



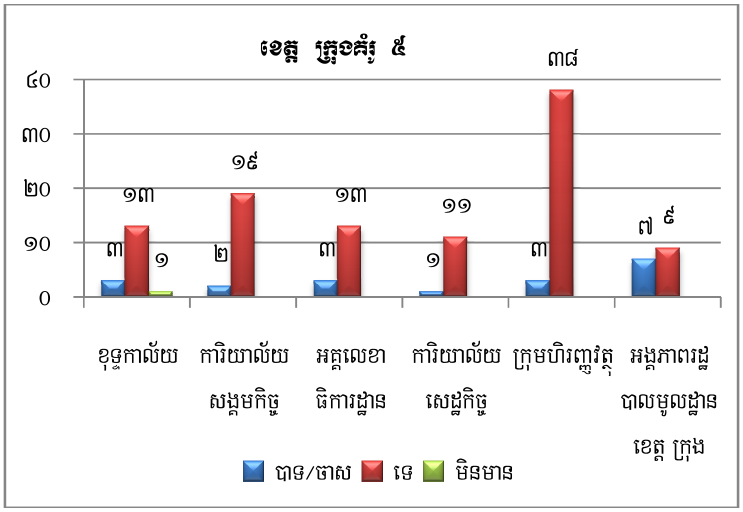


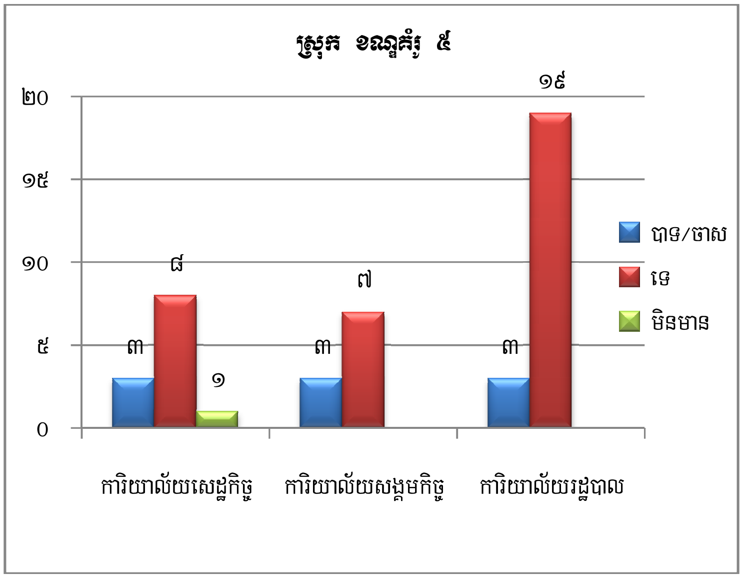




សំនួរៈ តើបច្ចុប្បន្នលោក-អ្នកមានឱកាសជាទៀងទាត់ ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលទាក់ទងនឹងតួនាទី និងភារកិច្ចនៅក្នុងការិយាល័យលោក-អ្នកដែរឬទេ?

ភាពជំនាញ និងចំណេះដឹងក្នុងការងារ។ គំនូសតាងទី ១៥ បង្ហាញថា មន្ត្រីដែលបានឆ្លើយនឹងសំនួរភាគច្រើនមិនមានឱ្យកាសចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាទៀងទាត់ ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពចំណេះដឹង លើតួនាទី និងភារកិច្ចណាមួយរបស់ពួកគេនោះទេ។

**គំនូសតាងទី ១៥ : ឱកាសទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជាទៀងទាត់ក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ**




សរុបមក ការធ្វើបញ្ជីសំនួរស្ទាបស្ទង់មតិ ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគំរូទាំង ៥ បានបង្ហាញនូវលទ្ធផលស្រាវជ្រាវដូចខាងក្រោមៈ ១). ជាងពាក់កណ្តាលនៃមន្ត្រីដែលបានផ្តល់សម្ភាសន៍ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលលើតួនាទីរបស់ពួកគេ នៅកន្លែងការងារ ២). ពួកគេមានឱកាសតិចតួច ក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល លើតួនាទី ភារកិច្ចដែលមានចែងក្នុងប្រកាស និងទី ៣). មន្ត្រីភាគច្រើន មិនមានឱកាសជាទៀងទាត់ ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ជំនាញ និងចំណេះដឹង អំពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ពួកគេទេ។

## ៥.២.អង្គភាពផ្សេងៗក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

### ៥.២.១. សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល

**សាវតា**

សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល (ស.ភ.រ) បានបង្កើតឡើងតាំងពីឆ្នាំ១៩៥៦ មក ហើយចាប់តាំងពីពេលបង្កើតមក ឈ្មោះរបស់សាលានេះបានផ្លាស់ប្តូរ ៤ ដង ដោយសារការផ្លាស់ប្តូរបបនយោបាយនៅកម្ពុជា។ សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលត្រូវបានបង្កើតឡើងវិញនៅឆ្នាំ១៩៩៥ ក្រោមទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី តាមរយៈព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ នស/រកត/០៤៩៥/ ០៤០ ស្តីពីការបង្កើត ស.ភ.រ និងអនុក្រឹត្យលេខ ០៤០ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈរបស់ ស.ភ.រ ។ បន្ទាប់មកលក្ខន្តិកៈថ្មីមួយត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តក្នុងឆ្នាំ ២០០៤ ដោយអនុក្រឹត្យលេខ ០៨៣ អនក្រ.បក ស្តីពីលក្ខន្តិកៈរបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលដែលជាគ្រឹះស្ថានរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដោយមានស្វ័យភាពខាងការគ្រប់គ្រង និងស្ថិតក្រោមអាណាព្យាបាលបច្ចេកទេសនៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី និងអាណាព្យាបាលហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

**បេសកកម្ម**

បេសកកម្មរបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល "ស.ភ.រ" គឺដូចមានចែងក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៤៩៥/០៤០ ក្នុងមាត្រា ២ ។ ស.ភ.រ មានតួនាទីជ្រើសរើស ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងលើកកំពស់មន្ត្រីរាជការដែលមានឆន្ទៈបម្រើការនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ស.ភ.រ បានបំពេញតួនាទីជាសាលាឯកទេសវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់មន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតក្រោមក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ** របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ សាលានេះចេញ សញ្ញាប័ត្រ ឬវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការសិក្សា សម្រាប់អ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាដោយជោគជ័យ។

**ក្រុមគោលដៅ**

បេក្ខជនដែលមានសិទ្ធិក្លាយជាសិស្សនៃសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលមានពីរក្រុម ក្រុមទី១). គឺសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបន្ត។ កម្មវិធីនេះ គឺសម្រាប់មន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតក្រោមក្របខ័ណ្ឌ **ក** (មន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់) និង **ខ** (មន្ត្រីក្រមការ)។ សម្រាប់លក្ខខណ្ឌ និងចំនួនរបស់បេក្ខជន នឹងកំណត់ដោយសេចក្តីជូនដំណឹង របស់ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ហើយក្រសួង និងស្ថាប័នសាមី ជាអ្នកធ្វើការជ្រើសរើសបញ្ជូនមន្ត្រីទៅរៀននៅ ស.ភ.រ។

ក្រុមទី២). គឺជាសិស្សមន្ត្រីរាជការដែលបានប្រឡងជាប់ចូលរៀននៅ ស.ភ.រ សម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូង។ ក្រុមទី២នេះបែងចែកជា ២ ក្រុម (១) សិស្សមន្ត្រីរាជការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រ ឬសញ្ញាប័ត្រដែលមានតម្លៃស្មើ និងអាយុមិនលើសពី ៣០ឆ្នាំ។ ក្រុម(២) សម្រាប់សិស្សមន្ត្រីរាជការដែលត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌ **ខ** ត្រូវរៀនថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រឆ្នាំទី ២ ឡើងទៅ បន្ទាប់ពីបានទទួលសញ្ញាប័ត្រទុតិយភូមិ ហើយមានអាយុមិនលើលពី ២៥ឆ្នាំ។ ការប្រឡងជ្រើសរើសឱ្យចូលរៀន

គឺផ្តល់ជូនចំពោះនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សា និងមន្ត្រីរាជការដោយមានលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ហើយការជ្រើសរើសនេះ គឺធ្វើឡើងដោយការប្រឡងប្រជែង តាមរយៈវិញ្ញាសាសរសេរ និងផ្ទាល់មាត់។ វិញ្ញាសានៃការប្រឡងរួមមាន ចំណេះដឹងទូទៅ នីតិសាធារណៈ សេដ្ឋកិច្ច ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ និងភាសាបរទេស និង បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន។ ការប្រឡងប្រជែងផ្ទៃក្នុងផងដែរ ដែលធ្វើឡើងតែសម្រាប់មន្ត្រីរាជការប៉ុណ្ណោះ។

## កម្មវិធីសិក្សា

ស.ភ.រ មានកម្មវិធីសិក្សាជាទ្វេងទាត់ ២ មួយគឺ ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត មួយទៀតគឺការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង។

ទី ១. ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត គឺមានគោលបំណងបង្កើនចំណេះដឹងដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ** ដែលកំពុងបម្រើការងារក្នុងវិស័យសាធារណៈ។ កំឡុងពេលនៃការសិក្សាគឺ១ឆ្នាំ និងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើគន្លឹចំនួន ៤ គឺ (១)ចំណេះដឹងទូទៅ (២)ស្ថាប័នសាធារណៈ និងការគ្រប់គ្រងវិស័យសាធារណៈ (៣) បច្ចេកទេសយុត្តាធិការ (៤)សេដ្ឋកិច្ច ហិរញ្ញវត្ថុ និងថវិកា។ គន្លឹនីមួយៗមានពី ៥ទៅ១០មុខវិជ្ជា និងមុខវិជ្ជានីមួយៗមានពី ១៥ ទៅ ៣០ ពេល (ពេលនីមួយមានរយៈពេល៩០នាទី)។ មុខវិជ្ជាថ្មីៗដែលមាននៅក្នុងគន្លឹ ហើយបានកំពុងបង្រៀននាពេលបច្ចុប្បន្ននេះរួមមាន មុខវិជ្ជាស្តីពីវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ កំណែទម្រង់វិស័យសាធារណៈ និងកំណែទំរង់រដ្ឋបាល។

ទី២. ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង ដែលមានរយៈពេល ២ឆ្នាំ និង ១ឆ្នាំ ។ ការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល២ឆ្នាំ ចំណាយពេល ២៤ ខែ និង ៤វគ្គ គឺ ៣ វគ្គសម្រាប់ការបង្រៀន និង ១ វគ្គសម្រាប់ការធ្វើកម្មសិក្សា។ ក្នុងវគ្គទី ១ និងទី ២ នីមួយៗ មានប្រហែល ៤០០ពេល សម្រាប់ ៥ ខែ និង ៦០០ ម៉ោងសម្រាប់ការបង្រៀន ៧ ខែ ហើយវគ្គទាំងពីរនេះរួមមាន ៤គន្លឹ គឺៈ ទី១). ការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន និងរដ្ឋាភិបាល ទី២). សេដ្ឋកិច្ច ហិរញ្ញវត្ថុ និងថវិកា ទី៣). បច្ចេកទេសយុត្តាធិការ និងទី៤).ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ។ គន្លឹនៅក្នុងវគ្គនីយមួយៗ មានពី ២ ទៅ ១៦ មុខវិជ្ជា ដែលជាមុខវិជ្ជាមានទំនាក់ទំនងនឹងគ្នា ហើយនិងថ្នាក់ភាសារបរទេស (សូមមើលក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៤)។ វគ្គទី៣ គឺសម្រាប់ការធ្វើកម្មសិក្សាដែលមានរយៈពេលសរុប ៨ខែ ហើយបែងចែកជា ៤ខែដំបូង និង៤ខែបន្ទាប់សម្រាប់ពីរក៏រិតគោលដៅផ្សេងគ្នា។ សិស្សត្រូវបានចាត់ចំណាត់ថ្នាក់ជា ៣ក្រុម គឺអ្នកដែលយកជំនាញរដ្ឋបាលទូទៅ សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ហើយនិងការទូត ដែលនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាល រួមទាំងស្ថានទូតកម្ពុជាប្រចាំនៅបរទេសចំពោះសិស្សដែលយកជំនាញការទូត។ ក្នុងកំឡុងពេលវគ្គទី៤ចុងក្រោយ ដែលមានរយៈពេល ៤ខែ សិស្សធ្វើការការពារនូវរបាយការណ៍កម្មសិក្សារបស់ខ្លួន ហើយនិងរបាយការណ៍ដែលទាក់ទងនឹងសិក្ខាសាលា។ សិស្សក៏ត្រូវធ្វើការប្រឡងបញ្ចប់ការសិក្សាផងដែរ។

ការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល១ឆ្នាំ គឺមានរយៈពេល ១២ ខែ និង ៤វគ្គ គឺ៣វគ្គសម្រាប់ការបង្រៀន និង ១វគ្គសម្រាប់ការធ្វើកម្មសិក្សា។ ក្នុងវគ្គទី ១ និងទី ២ នីមួយៗ មានប្រហែល ២០០ពេល និង ៦០០ ម៉ោងសម្រាប់ការបង្រៀន ហើយវគ្គទាំងពីរនេះរួមមាន ៣ គន្ទី គឺៈ ទី១). ការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន និងរដ្ឋាភិបាល ទី២). សេដ្ឋកិច្ច ហិរញ្ញវត្ថុ និងថវិកា ទី៣). បច្ចេកទេសយុត្តាធិការ។ គន្ទីនៅក្នុងវគ្គនីយមួយៗ មានពី ៣ ទៅ ១៨ មុខវិជ្ជា ដែលជាមុខវិជ្ជាមានទំនាក់ទំនងនឹងគ្នា ហើយនិងថ្នាក់ភាសារបរទេស (សូមមើលក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៤)។ វគ្គទី៣ គឺសម្រាប់ការធ្វើកម្មសិក្សាដែលមានរយៈពេលសរុប ៣ខែ ដែលចែកចេញជា ១ ខែកន្លះ ដែលត្រូវបញ្ជូនទៅស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់កណ្តាល និង ១ខែកន្លះទៀត ទៅស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង។ ក្នុងកំឡុងពេល ២ខែចុងក្រោយនៃវគ្គទី៤ សិស្សបន្តការសិក្សាទៅលើគន្ទីចំនួន ៣ សំខាន់ៗ ត្រៀមរបាយការណ៍កម្មសិក្សា ហើយនិងរបាយការណ៍ដែលទាក់ទងនិងសិក្ខាសាលា។ សិស្សក៏ត្រូវធ្វើការប្រឡងបញ្ចប់ការសិក្សាផងដែរ។

មានការបង្រៀនជាបន្តបន្ទាប់ទៅដល់មន្ត្រីរាជការ មួយខែម្តងៗក្នុងរូបភាពជាសិក្ខាសាលាសម្រាប់ប្រធានបទវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ក្រោមមានកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលមានបចុះនៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់ គ.ជ.វ.វ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ដែលឧបត្ថម្ភដោយគម្រោងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងវិមជ្ឈការ " ARDP " របស់ GTZ និងសហប្រតិបត្តិការបារាំង។ សិក្ខាសាលានេះ បានចាប់ផ្តើមឡើងក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ហើយធ្វើឡើងចំនួន ១០ ដងក្នុង ១ខែ សម្រាប់សិក្ខាកាមដែលជាសិស្សរបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលចំនួន ២៥០រូប ហើយនិងសិក្ខាកាមផ្សេងៗទៀតដែលមកពីខាងក្រៅ។

## អត្ថប្រយោជន៍/ករណីយកិច្ចបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សា

សិស្សសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល គឺស្ថិតក្រោមករណីកិច្ចជាក់លាក់បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ពួកគេ ដែលមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល។ ទី១). មាត្រា២៨នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលចែងថា ពេលបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដំបូង សិស្សមន្ត្រីរាជការ ត្រូវតម្រូវឱ្យចូលបម្រើជាមន្ត្រីរាជការចំនួន ៧ ឆ្នាំជាអប្បបរមា។ ទី២). មាត្រា ៣៣ និង ៣៤ ចែងថា នៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង ការតែងតាំងគឺផ្អែកលើភាពឆ្នើមរបស់សិស្សនៅដំណាច់វគ្គសិក្សា ដោយឈរលើមូលដ្ឋានមានសំណូមពរពីក្រសួង។ លើសពីនេះ សិស្សមន្ត្រីរាជការក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដំបូង ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួន ដូចជាឱកាសទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត ការឡើងឋានៈ ច្រើនជាងមន្ត្រីដែលមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវគ្គនេះ ហើយម្យ៉ាងវិញទៀតការសិក្សាក្នុងវគ្គនេះ គឺមិនចាំបាច់បង់ថ្លៃសិក្សាទេ។

**តារាងទី ២៨ : លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តអំពីអត្ថប្រយោជន៍/ករណីយកិច្ចបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សា**

| លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត | ប្រភេទអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សា | អត្ថប្រយោជន៍/ករណីកិច្ចបន្ទាប់ពីការសិក្សា |
|---|---|---|
| បទបញ្ជារផ្ទៃក្នុងរបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល | អ្នកដែលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត | មាត្រា ៤០:<br>-សិក្ខាកាមដែលទទួលបានពន្ទុលើមធ្យម នឹងទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រ ហើយនឹងអាចមានឱកាសឡើងឋានៈ ។<br>-មន្ត្រីរាជការក្នុងក្រមខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ** ដែលកំពុងបម្រើការងារ អាចដំឡើង ១ករិតបន្ទាប់ពីទទួលបានសញ្ញាប័ត្របញ្ជាក់ ។ |
| | អ្នកដែលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង | មាត្រា ២៨:<br>-សិស្សមន្ត្រីរាជការដែលបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល នឹងត្រូវបម្រើការក្នុងសេវារបស់រដ្ឋ យ៉ាងតិចបំផុត ៧ ឆ្នាំ ចាប់តាំងពីពេលតែងតាំង ។<br>មាត្រា៣៣ និង៣៤:<br>-ការតែងតាំងបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល គឺផ្អែកលើភាពឆ្នើមរបស់សិស្សនៅដំណាច់វគ្គសិក្សា ។ ដោយឈរលើមូលដ្ឋានមានសំណូមពរពីក្រសួង ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី កំណត់ចំនួនកន្លែងដែលផ្តល់ជូនសិស្សនៅក្នុងក្រសួងនីមួយៗ ។ |

ប្រភព: សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល កាសម្ភាសន៍បន្ថែមជាមួយមន្ត្រីគ្រប់គ្រង ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

## ការចំណាយសម្រាប់ការសិក្សា

ក្នុងកំឡុងពេលសិក្សា ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី បានផ្តល់ជូននូវប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ បន្ថែមពី ១០០.០០០ ដល់ ៣០០.០០០រៀល ទៅដល់សិស្សមន្ត្រីរាជការ និងសិក្ខាកាម យោងទៅតាមក្របខ័ណ្ឌ [២១] ។

## ក្រុមសាស្ត្រាចារ្យបង្រៀន

សាស្ត្រាចារ្យភាគច្រើនដែលបង្រៀនតាមកម្មវិធីសិក្សាជាទៀងទាត់នៅ ស.ភ.រ គឺជាសាស្ត្រាចារ្យដែលបង្រៀនក្រៅម៉ោងមកពីខាងក្រៅ ដូចជា មកពីក្រសួង សាកលវិទ្យាល័យ រាជបណ្ឌិតសភា និង មកពីបរទេស ។

[21] សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ការសម្ភាសន៍ដោយផ្ទាល់ជាមួយមន្ត្រីគ្រប់គ្រង ឧសភា ២០០៩

មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់របស់ អ.រ.ម មួយចំនួនក៏ជាសាស្ត្រាចារ្យបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។

**តារាងទី ២៩ : សាវតារបស់សាស្ត្រាចារ្យសំខាន់ៗ**

| ស្ថាប័នដើមរបស់សាស្ត្រាចារ្យ | លក្ខណៈបង្រៀន | ចំនួន |
|---|---|---|
| សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល | សមាជិកគ្រប់គ្រង អចិន្ត្រៃ | ៣ នាក់ |
| មកពីស្ថាប័នផ្សេងៈ | សាស្ត្រាចារ្យក្រៅម៉ោង អាស្រ័យតាមតម្រូវការ | តាមតម្រូវការ |
| ១) មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ និងក្រមការមកពីក្រសួង | | |
| ២). អ្នកជំនាញការមកពីក្នុងវិស័យទាក់ទងផ្នែកសិក្សាសាធារណៈ និងឯកជន | | |
| ៣) មកពីបរទេស | | |

ប្រភពៈ សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល សម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយមន្ត្រីរដ្ឋបាល ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨

## សិស្សដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សា

តារាងទី ៣០ បង្ហាញនូវចំនួនសរុបរបស់សិស្ស ដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សានៅស.ភ.រ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០០២ ដល់២០០៨។ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់២០០៨ មន្ត្រីដែលបានរៀនចប់នៅ ស.ភ.រ មានចំនួនសរុប ៣២១រូប ហើយជាមធ្យម ៤៦រូប ដែលស្មើនិង ២២.៤% មកពីក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ត មន្ត្រីដែលទៅពីក្រសួងមហាផ្ទៃមានចំនួន ១៥រូប ជាមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង ២៤រូប ជាមន្ត្រីក្រមការក្របខ័ណ្ឌ **ខ** ដូចនេះជាសរុបមានចំនួន ៣៩រូប ជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ។ ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដំបូង មន្ត្រីដែលទៅពីក្រសួងមហាផ្ទៃមានចំនួន ២រូប ជាមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង៥ រូប ជាមន្ត្រីក្រមការក្របខ័ណ្ឌ **ខ** ដូចនេះជាសរុប មានចំនួន ៧រូប ជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ។

វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការវាយតម្លៃថាតើមានទំហំប៉ុនណាដែល ស.ភ.រ អាចផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលចាំបាច់សម្រាប់មន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ប្រសិនបើ ស.ភ.រ ត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន នៅក្រសួងមហាផ្ទៃ។ តារាងទី ៣១បង្ហាញពីការប៉ាន់ប្រមាណជាលើកដំបូង។

ទី១: ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាន់ខ្ពស់ក្របខ័ណ្ឌ **ក** របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃទាំងនៅតាម ខេត្ត ក្រុង និងស្រុក ខណ្ឌ មានចំនួន ៩៤២រូប មន្ត្រីក្រមការក្របខ័ណ្ឌ **ខ** មានចំនួន ២.១៩០រូប និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រមខ័ណ្ឌ **គ** មានចំនួន

២.២៨៨រូប។ ជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ ចំនួនមន្ត្រីរាជការក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត នៅ ស.ភ.រ មាន ១៥រូប សម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង ២៤រូប សម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌ **ខ**។ ដូចនេះ លទ្ធភាពដែល ស.ភ.រ អាចផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលបាន គឺមានចំនួនតែ ២% ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង ១០% ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ខ** នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ក្របខ័ណ្ឌ **គ** និង **ឃ** មិនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីស.ភ.រ ទេ។

ទី២: ចំនួនមន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលទើបជ្រើសរើសក្នុងកំឡុងពេល ៣ ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ មានចំនួន ២៣៨រូប (ក្របខ័ណ្ឌ **ក**) ៣០០រូប (ក្របខ័ណ្ឌ **ខ**) និង១.៥៣២រូប (ក្របខ័ណ្ឌ **គ**)។ ជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ ចំនួនមន្ត្រីរាជការក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅ ស.ភ.រ មាន១៦រូប សម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង ២៤រូប សម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌ **ខ**។ ចំនួនមន្ត្រីរាជការក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដំបូងមានចំនួន ៥រូប (ក្របខ័ណ្ឌ **ក**) និង ២៩រូប (ក្របខ័ណ្ឌ **ខ**)។ ដូចនេះ លទ្ធភាពដែល ស.ភ.រ អាចផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបាន គឺមានចំនួនតែ ២% ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង ១% ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ខ** នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលទើបប្រលងជាប់ក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ក្របខ័ណ្ឌ **គ** និង **ឃ** មិនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពី ស.ភ.រ ទេ។

ការប៉ាន់ប្រមាណខាងលើបានបង្ហាញថា លទ្ធភាពនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាអចិន្ត្រៃយ៍ របស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល (កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបន្ត និងដំបូង) គឺមានចំនួនតិចពេកមិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញតំរូវការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យថ្នាក់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃទេ គឺដោយសារចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលមានចំនួនច្រើន មកពីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងឋានន្តរស័ក្តិ និងដោយសារការកំណត់បេសកកម្មជាក់លាក់របស់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ថ្មីៗនេះ សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល បាននឹងកំពុងខិតខំប្រឹងប្រែងបង្កើត និងគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឱ្យមានលក្ខណៈងាយបទបែន និងប្រកបដោយជំនាញជាងមុន ដើម្បីអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់លាក់របស់ក្រសួង និងស្ថាប័នរដ្ឋ។

**តារាងទី ៣០ : ចំនួនអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាពីសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលក្នុងរយៈពេល៧ឆ្នាំកន្លងមក**

| កាលវិភាគ | ចំនួនឆ្នាំ | ក្របខ័ណ្ឌ | ស្ថាប័នដែលត្រូវបែងចែកបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សារ | បញ្ចប់ការសិក្សាតាមឆ្នាំសិក្សា | | | | | | | សរុប | ចំនួនមធ្យម /១ឆ្នាំ | ភាគរយ ក្នុង ម.ផ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | | | |
| បណ្តុះបណ្តាលបន្ត | ១ ឆ្នាំ | ក | ទៅក្រសួងម.ផ | 11 | 18 | 13 | 13 | 18 | 19 | 16 | 106 | **15.1** | **17.6%** |
| | | | ទៅក្រ.ផ្សេងៗ | 67 | 70 | 47 | 50 | 83 | 87 | 93 | 497 | **71.0** | |
| | | | សរុប | 78 | 86 | 60 | 63 | 101 | 106 | 109 | 603 | 86.1 | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ទៅក្រសួងម.ផ | 26 | 24 | 18 | 19 | 29 | 28 | 23 | 167 | **23.9** | **26.2%** |
| | | **ខ** | ទៅក្រ.ផ្សេងៗ | 43 | 76 | 65 | 61 | 70 | 71 | 84 | 470 | **67.1** | |
| | | | សរុប | 69 | 100 | 83 | 80 | 99 | 99 | 107 | 637 | 91.0 | |
| បណ្តុះបណ្តាលដំបូង | ២ ឆ្នាំ | **ក** | ទៅក្រសួងម.ផ | | | 6 | | | 5 | | 11 | 1.6 | **17.2%** |
| | | | ទៅក្រ.ផ្សេងៗ | | | 24 | | | 29 | | 53 | 7.6 | |
| | | | សរុប | | | 30 | | | 34 | | 64 | 9.1 | |
| | ១ ឆ្នាំ | **ខ** | ទៅក្រសួងម.ផ | | 8 | | | 12 | | 17 | 37 | **5.3** | **29.1%** |
| | | | ទៅក្រ.ផ្សេងៗ | | 22 | | | 35 | | 33 | 90 | **12.9** | |
| | | | សរុប | | 30 | | | 47 | | 50 | 127 | 18.1 | |
| **សរុប** | | | ទៅក្រ.ផ្សេងៗ | 37 | 48 | 37 | 32 | 59 | 52 | 56 | 321 | 45.9 | **22.4%** |
| | | | ទៅក្រ.ផ្សេងៗ | 110 | 168 | 136 | 111 | 188 | 187 | 210 | 1.110 | 158.6 | |
| | | | សរុបរួម | 147 | 216 | 173 | 143 | 247 | 239 | 266 | 1.431 | 204.4 | |

សំគាល់: ខែបញ្ចប់ការសិក្សាគឺខែកុម្ភៈ

ប្រភព: សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល *ទិន្នន័យដែលបានផ្តល់ឱ្យក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់ PILAC* ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨

## តារាងទី ៣១: លទ្ធភាពសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ

| ចំនួនមន្ត្រីរាជការក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | មន្ត្រីរាជការកំពុងបម្រើការងារ | ក្របខ័ណ្ឌ ក | 942 |
| | | ក្របខ័ណ្ឌ ខ | 2,190 |
| | | ក្របខ័ណ្ឌ គ | 2,288 |
| 2 | អតីតអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ត | ក្របខ័ណ្ឌ ក/ ១ឆ្នាំ | 16 |
| | | ក្របខ័ណ្ឌ ខ/ ១ឆ្នាំ | 24 |
| | | ក្របខ័ណ្ឌ គ/ ១ឆ្នាំ | ក្រៅគោលដៅ |
| 2/1 | លទ្ធប្រចាំដែលសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីកំពុងបម្រើការងារ | សម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌ ក | 2% |
| | | សម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌ ខ | 1% |
| | | សម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌ គ | 0% |
| 3 | មន្ត្រីទើបប្រឡងជាប់ក្នុងមហាផ្ទៃ | ក្របខ័ណ្ឌ ក 2006-2008 | 238 |
| | | ក្របខ័ណ្ឌ ខ 2006-2008 | 300 |
| | | ក្របខ័ណ្ឌ គ 2006-2008 | 1,532 |
| 4 | អតីតអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាក្នុងវគ្គបណ្តុះ | ក្របខ័ណ្ឌ ក 2006-2008 | 5 |

| | ដំបូង | ក្របខ័ណ្ឌ ខ 2006-2008<br>ក្របខ័ណ្ឌ គ 2006-2008 | 29<br>ក្រៅគោលដៅ |
|---|---|---|---|
| 4/3 | លទ្ធប្រចាំដែលសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីទើបប្រឡងជាប់ | សម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌ ក<br>សម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌ ខ<br>សម្រាប់ក្របខ័ណ្ឌ គ | 2%<br>10%<br>0% |

ប្រភព: សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល *ទិន្នន័យបានមកពីមន្ត្រីផ្តល់ឱ្យក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់ PILAC* ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ និង ក្រសួងមហាផ្ទៃ *បញ្ជីបៀវត្ស ឆ្នាំ ២០០៧* ។

## ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវ័ន្ត និងសំភារៈបរិក្ខារ

សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល មានទីកន្លែងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដោយមានការជុសជុល និងធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវអគារសិក្សាក្នុងពេលថ្មីៗនេះ ក្រោមការជួយគាំទ្ររបស់សហប្រតិបត្តិការបារាំង (សូមមើលតារាងទី ៣២) ។ សាលានេះមាន ៣ ជាន់ ជាប់គ្នាជាមួយនឹងសាលារាជបណ្ឌិតសភាវិជ្ជាជីវៈតុលាការ ដែលមានទីតាំងក្បែរក្រសួងមហាផ្ទៃ ។

**តារាងទី ៣២ : ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវន្ត ក្នុងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល**

| ប្រភេទបន្ទប់ | ចំនួនផ្ទុក (នាក់) | ចំនួន | សម្ភារៈ បរិក្ខារ |
|---|---|---|---|
| បន្ទប់សន្និសីទ | ៣០០ | ១ | តុ ក្តារខៀន និង Projector |
| សាលសន្និសិទមធ្យម | ៦០ | ១ | តុ ក្តារខៀន និង Projector |
| សាលសន្និសិទតូច | ៥០ | ៥ | តុ និង ក្តារខៀន |
| បន្ទប់បង្រៀន | ៣៥ | ១ | តុ និង ក្តារខៀន |
| បន្ទប់ពិភាក្សា | ១៥ | ៧ | តុ ក្តាខៀន |
| បន្ទប់ភាសា | ៣០ | ១ | ឧបករណ៍សម្រាប់រៀនភាសា |
| បណ្ណាល័យ | ៣០ | ១ | សៀវភៅចំនួន ៨.៦០០ ក្បាល |
| បន្ទប់បច្ចេកវិជ្ជា | ៣០ | ១ | តុ IT និង កំព្យូទ័រ ៣០ |

ប្រភព: ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវគម្រោង PILAC: ទស្សនៈកិច្ចសិក្សាស្រាវជ្រាវកន្លែងការងារ និងសម្ភាសន៍ជាមួយមន្ត្រីទទួលបន្ទុក ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។

### ៥.២.២. វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (EFI)

## សាវតា

វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧ ហើយជាមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលជាផ្លូវការមួយអំពីការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច និងសារពើពន្ធ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ វិទ្យាស្ថាននេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអនុក្រឹត្យ

លេខ២០ (១៩៩៧) ស្តីពីការបង្កើតវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

**បេសកកម្ម**

អនុក្រឹត្យលេខ ២០ បានចែងអំពីបេសកកម្មរបស់វិទ្យាស្ថាននេះ : ទី១) រួមចំណែកក្នុងការពង្រឹងនូវសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យសាធារណៈរបស់ប្រទេសកម្ពុជា តាមរយៈការហ្វឹកហ្វឺន និងបណ្តុះបណ្តាល ដោយផ្តោតជាសំខាន់លើផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ការគ្រប់គ្រងសាធារណៈ និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលទាក់ទិននឹងគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តន៏ការងារជាក់ស្តែង។ ទី២) បង្កើត និងអនុវត្តនូវការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាក់ស្តែងទៅលើតម្រូវការសំខាន់ៗ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការគ្រប់គ្រង និងការរៀបចំគោលនយោបាយហិរញ្ញវត្ថុ និងសេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជា។ ទី៣) លើកកម្ពស់សមត្ថភាពផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននៅកម្ពុជា តាមរយៈការបង្កើតវិធីបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានដ៏រឹងមាំមួយ ហើយបច្ចុប្បន្នជាមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តាញព័ត៌មាន ប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន។

**ក្រុមគោលដៅ**

វិទ្យាស្ថាននេះ ផ្តល់ជូននូវកម្មវិធីសិក្សាចំនួន ២គឺៈ កម្មវិធីសិក្សាដែលមិនបានទទួលសញ្ញាប័ត្រ និងកម្មវិធីសិក្សាដែលមានជាសញ្ញាប័ត្រឱ្យដល់សិស្ស។ កម្មវិធីសិក្សាដែលមិនបានទទួលសញ្ញាប័ត្រ គឺមានគោលបំណងបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី ដែលកំពុងបម្រើការងារពាក់ព័ន្ធទៅនឹងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ សិក្ខាកាមត្រូវបានជ្រើសរើស និងបញ្ជូនមកពីក្រសួង និងស្ថាប័ននានាដែលរួមមានក្រសួងមហាផ្ទៃផង។ កម្មវិធីសិក្សាដែលមានជាសញ្ញាប័ត្រទទួលយកសិស្ស តាមរយៈការប្រលងជាសាធារណៈ មន្ត្រីរាជការក៏មានសិទ្ធិប្រឡងដែរ។ បេក្ខជនដែលមានសិទ្ធិប្រឡង ត្រូវមានលក្ខខណ្ឌយោងទៅតាមបទបញ្ជារបស់សាកលវិទ្យាល័យ ក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រ និងបរិញ្ញាប័ត្រជាន់ខ្ពស់នៅកម្ពុជា។

**កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល**

កម្មវិធីសិក្សាដែលមិនមានសញ្ញាប័ត្រ គឺមានចំនួន ៤ កម្មវិធី គឺៈ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅបរទេស និងការចូលរួមសិក្ខាសាលា។

**កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី** គឺសម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការដែលមានជំនាញ និងចំណេះដឹង ជាអ្នកបច្ចេកទេសខាងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ វគ្គនេះមានរយៈពេលពី ១ ខែ ដល់ ៣ ខែ លើ ៨ មុខវិជ្ជាៈ (១)ចំណេះដឹងទូទៅ (២) គណនេយ្យ (៣) ច្បាប់ (៤)ជំនាញភាសាបរទេស (៥)ស្ថិតិសេដ្ឋកិច្ច និងគណិតវិទ្យា (៦)ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ (៧) ការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច និង(៨) បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន។

**កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង** វគ្គនេះមានគោលបំណងដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលជាជំនាញដល់បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល ផ្នែកបច្ចេកទេស គ្រូឧទ្ទេស និងអ្នកស្រាវជ្រាវ ដោយប្រើរយៈពេល ១ ឆ្នាំ។ មុខវិជ្ជាចំនួន ៩បានត្រូវ

បង្រៀនដែល ៨ មុខវិជ្ជាដូចគ្នានឹងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី ហើយបូកបញ្ចូលមុខវិជ្ជាគោលនយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ចអន្តរជាតិ (សូមមើលតារាងទី ៣៣) ។

**កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅបរទេស** គឺជាកម្មវិធីជ្រើសរើសដែលគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដូចជាធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី និងធនាគារពិភពលោក។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ មាន ៦ គន្លី ដែលក្នុងចំណោម៦នេះ មាន ២ បានស្នើផ្តល់ពីសាកលវិទ្យាល័យនៃប្រទេសហ្វីលីពីនគឺ : ទី១) ការគ្រប់គ្រងនូវចំណាយសាធារណៈ និងអភិបាលកិច្ចល្អ ទី២) ប្រធានបទពិសេសស្តីពីហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ។

**កម្មវិធីសិក្សាដែលមានផ្តល់សញ្ញាប័ត្រ** បើប្រៀបធៀបទៅនឹងកម្មវិធីរបស់ ស.ភ.រ កម្មវិធីនេះជាកម្មវិធីដ៏ពិសេសមួយរបស់វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ កម្មវិធីសិក្សាដែលមានផ្តល់សញ្ញាប័ត្រនេះ មាន ៣វគ្គ ដោយមានកម្រិតសញ្ញាប័ត្រ ៣ ខុសៗគ្នា គឺៈ អនុបណ្ឌិតរដ្ឋបាលពាណិជ្ជកម្ម (MBA) បរិញ្ញាប័ត្រផ្នែកគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ និងបរិញ្ញាប័ត្ររងផ្នែកគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ថ្នាក់ MBA មានការចូលរួមសហការជាមួយសាកលវិទ្យាល័យ Charles Stuart របស់ប្រទេសអូស្ត្រាលី។ ថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រ និងបរិញ្ញាប័ត្ររងផ្នែកគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវបានកំណត់អនុញ្ញាតនៅក្នុងប្រកាសលេខ ៧០២ (២០០៤) ។

វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ធ្វើការសហការយ៉ាងជិតស្និតជាមួយ ស.ភ.រ ក្រោមគម្រោងកសាងសមត្ថភាពវិស័យសាធារណៈ និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលគាំទ្រដោយធនាគារពិភពលោក ចាប់ពីឆ្នាំ ២០០២ ដល់ ២០០៧។ វិទ្យាស្ថាននេះ និងស.ភ.រ បានធ្វើការសហការ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរួមលើមុខវិជ្ជាមួយចំនួន ដូចជា ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងអង្គភាព និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការអភិវឌ្ឍន៍ និងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងអភិបាលកិច្ច ហើយនិងការវិភាគលើភាពក្រីក្រ។

វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងស.ភ.រ គឺបំពេញឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ក្នុងការផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដូចជា ស.ភ.រ លើកកំពស់ក្រុមមន្ត្រីរដ្ឋបាល រីឯវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជំនាញផ្នែកគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

## តារាងទី ៣៣ : កម្មវិធីសិក្សារបស់វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

| កម្មវិធី | កាលវិភាគ | ក្រុមសិក្ខាកាមគោលដៅ | គោលបំណង | កំឡុងពេល | មុខវិជ្ជា | ក្រេឌីត | អត្ថប្រយោជន៍បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សា | អ្នកទទួលបន្ទុកចំណាយក្នុងការបញ្ជូនសិក្ខាកាមមកបណ្តុះបណ្តាល |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| គ្មានសញ្ញាប័ត្រ | វគ្គសិក្សារយៈពេលខ្លី | មន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល | បណ្តុះបណ្តាលឱ្យក្លាយជាអ្នកការិយាធិបតេយ្យ អ្នកបច្ចេកាធិបតេយ្យ និង បុគ្គលិកផ្សេងៗទៀតដែលចាំបាច់ សម្រាប់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ១ - ៣ ខែ | ១) ចំណេះដឹងទូទៅ<br>២) គណនេយ្យ<br>៣) ច្បាប់<br>៤) ជំនាញភាសាអង់គ្លេស<br>៥) ស្ថិតិសេដ្ឋកិច្ច និងគណិតវិជ្ជា<br>៦) ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ<br>៧) ការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច<br>៨) ជំនាញព័ត៌មានវិទ្យា | មិនទាមទាក្រេឌីត | ត្រឡប់ទៅស្ថាប័នដើម | គ្មាន |
| | វគ្គសិក្សារយៈពេលវែង | មន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល | រៀបចំក្រុមអ្នករដ្ឋបាល មន្ត្រីបច្ចេកទេស គ្រូបង្ហាត់ អ្នកស្រាវជ្រាវ...ឱ្យ មានប្រសិទ្ធភាព និង លក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ | ១ ឆ្នាំ | ១) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ<br>២) ការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច<br>៣) ប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ និងគោលនយោបាយ<br>៤) សេដ្ឋកិច្ចហិរញ្ញវត្ថុ និងហិរញ្ញវត្ថុ<br>៥) ជំនាញបច្ចេកវិជ្ជា<br>៦) ពន្ធ និងគោលនយោបាយពន្ធ | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | ៧) ពន្ធក្នុងស្រុក និងពន្ធអាស៊ាន<br>៨) ស្តង់ដាគណនេយ្យអន្តរជាតិ និងការអនុវត្តន៍<br>៩) សមាហរណកម្មអន្តរជាតិ និងក្នុងតំបន់ | | | |
| | ការបណ្តុះបណ្តាលនៅបរទេស | មន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល | កសាងសមត្ថភាព | ចំនួន ២៤ ម៉ោង<br><br>គន្ទីទី ១-៤ នៅ វ.សេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ ពី ៥-៦ នៅមហាវិទ្យាល័យសេដ្ឋកិច្ចហ្វីលីភីន (វិទ្យាស្ថានសហការជាមួយមហាវិទ្យាល័យសេដ្ឋកិច្ចនៅហ្វីលីពីនក្នុងឆ្នាំ | ១) មីក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងការអនុវត្តន៍អភិបាលកិច្ចសាធារណៈ<br>២) ម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងការអនុវត្តន៍អភិបាលកិច្ចសាធារណៈ<br>៣) វិធីសាស្ត្រវិភាគបែបទិន្នន័យ<br>៤) ការវាយតំលៃគម្រោង<br>៥) ការគ្រប់គ្រងចំណាយសាធារណៈ និងអភិបាលកិច្ចល្អ<br>៦) ប្រធានបទពិសេស និងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ | | | ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក... |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ២០០៣) | | | | |
| | សិក្ខាសាលា ឬ កិច្ចប្រជុំពិភាក្សា | | | | | | | |
| មាន សញ្ញាប័ត្រ | បរិញ្ញាប័ត្ររង ហិរញ្ញវត្ថុ និង គណនេយ្យ | បើកជាសាធារណៈ | វគ្គសិក្សាបង់ថ្លៃ | ២ ឆ្នាំ | ១) គណនេយ្យហិរញ្ញវត្ថុ<br>២) ការវិភាគលើសេចក្ដីថ្លែងហេតុហិរញ្ញវត្ថុ<br>៣) គណនេយ្យកំព្យូទ័រ<br>៤) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ<br>៥) ការអនុវត្តន៍មីក្រូសេដ្ឋកិច្ច<br>៦) ការអនុវត្តន៍ម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច<br>៧) គ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុ និង ផ្សារភាគហ៊ុន<br>៨) ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ | គ្មាន | ទទួល សញ្ញាប័ត្រ | គ្មាន |
| | បរិញ្ញាប័ត្រ ហិរញ្ញវត្ថុ និង គណនេយ្យ | បើកជាសាធារណៈ | វគ្គសិក្សាបង់ថ្លៃ | ៤ ឆ្នាំ | ១) ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ<br>២) គណនេយ្យ<br>៣) ពន្ធគយ<br>៤) គោលនយោបាយហិរញ្ញវត្ថុ និង | តិចផុត ១៥៣ ក្រេឌីត | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | រូបិយប័ណ្ណ<br>៥) ពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ<br>៦) សេដ្ឋកិច្ចអន្តរជាតិ<br>៧) ការគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រ<br>៨) ទីផ្សារ និងពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ<br>៩) ហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ... | | | |
| | អនុបណ្ឌិតរដ្ឋបាលពាណិជ្ជកម្ម | បើកជាសាធារណៈ | វគ្គសិក្សាបង់ថ្លៃ | ២ ឆ្នាំ | សហប្រតិបត្តិការជាមួយសាកលវិទ្យាល័យ Charles Stuart (CSU) ប្រទេសអូស្ត្រាលី | តិចផុត ៥៤ ក្រេឌីត | | |

ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ* ក្នុងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

## អត្ថប្រយោជន៍បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សា

ប្រកាសលេខ ២០ (២០០០) និងលេខ ៧០២ (២០០៤) បានចែងថា វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ នឹងផ្តល់ជូនចំពោះអ្នកដែលបានប្រឡងជាប់ជាស្ថាពរ នូវសញ្ញាប័ត្រដែលមានការទទួលស្គាល់ (សូមមើលក្នុងតារាងទី៣៤)។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ វាមានលក្ខណៈខុសពីការបញ្ចប់ការសិក្សានៅ ស.ភ.រ ព្រោះគ្មានប្រកាសណាមួយរបស់វិទ្យាស្ថាន បញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីអត្ថប្រយោជន៍ ឬករណីយកិច្ចបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សានៅក្នុងវិទ្យាស្ថាន នៅពេលត្រឡប់ទៅក្រសួងដើមរបស់ពួកគេវិញទេ។ ថ្វីត្បិតតែគ្មានការបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏មន្ត្រីភាគច្រើន បានត្រូវចាត់តាំងជាផ្លូវការឱ្យមករៀននៅក្នុងវិទ្យាស្ថាននេះ។ ហើយការសម្រេចបាននូវការបញ្ចប់ការសិក្សារបស់មន្ត្រីទាំងអស់នោះ គឺទំនងជាព័ត៌មានមួយប្រើសម្រាប់ការតែងតាំង និងតម្លើងឋានៈ នៅក្នុងអង្គភាពនីមួយរបស់ពួកគេ។

**តារាងទី ៣៤ : លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តអំពីអត្ថប្រយោជន៍/ករណីយកិច្ចបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សា**

| លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត | ចំណងជើង | អត្ថប្រយោជន៍/ករណីកិច្ចបន្ទាប់ពីការសិក្សា |
|---|---|---|
| អនុក្រឹត្យលេខ ២០ អនក្រ.បក ស្តីពីការដាក់វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុជាអង្គភាពអនុបវិកាឧបសម្ព័ន្ធ | មាត្រា ២ | វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមានសិទ្ធិផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី មធ្យមនូវជំនាញពាក់ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ព្រមទាំងថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រ និងបរិញ្ញាប័ត្រជាន់ខ្ពស់តាមរូបភាពបង់ថ្លៃ។ |
| ប្រកាសលេខ ៧០២ អយក.ប្រក ស្តីពីការទទួលស្គាល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ | មាត្រា ១ និងមាត្រា ៥ | និស្សិតដែលបញ្ចប់ការសិក្សាដោយជោគជ័យ នឹងទទួលបានសញ្ញាប័ត្រៈ<br>-បរិញ្ញាប័ត្ររង<br>-បរិញ្ញាប័ត្រ និង<br>-អនុបណ្ឌិត |

## ក្រុមសាស្ត្រាចារ្យបង្រៀន

បច្ចុប្បន្ននេះមានសាស្ត្រាចារ្យចំនួន ៣៣រូប បានចុះឈ្មោះបង្រៀននៅក្នុងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (តារាងទី ៣៥) ដែលក្នុងនោះមាន ១៦រូប ជំនាញខាងសេដ្ឋកិច្ច ១១រូប ជំនាញខាងរដ្ឋបាល ពាណិជ្ជកម្ម ២រូប ជំនាញខាងគោលនយោបាយសាធារណៈ និងច្បាប់ ១រូប គណនេយ្យ ១រូប បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ១រូប និងភាសាអង់គ្លេស ១រូប។ សាស្ត្រាចារ្យ ៣០រូបមានសញ្ញាប័ត្របណ្ឌិត និងជាអនុបណ្ឌិត។ សម្រាប់មេរៀនសេដ្ឋកិច្ច គឺរដ្ឋលេខាធិការនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុជាអ្នកបង្រៀន។

ចំណុចដែលគួរកត់សំគាល់នោះ គឺទោះបីជាសាស្ត្រាចារ្យភាគច្រើនជំនាញខាងការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច និង

ហិរញ្ញវត្ថុ (២៧រូប ក្នុងចំណោម ៣៣រូប មានជំនាញខាងរដ្ឋបាលពាណិជ្ជកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ច) ហើយក៏ដោយ ក៏វិទ្យាស្ថានមានសាស្ត្រាចារ្យដែលមានបរិញ្ញាប័ត្រជាន់ខ្ពស់ចំនួន ៦រូប ផ្សេងទៀតដែលមានជំនាញផ្សេងៗ។ នេះសរបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា វិទ្យាស្ថានក៏មានគោលបំណងលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង និងជំនាញផ្នែករដ្ឋបាលពាណិជ្ជកម្ម និងជំនាញបច្ចេកទេសដូចជា បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងភាសាអង់គ្លេសដល់មន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

**តារាងទី ៣៥ : សាស្ត្រាចារ្យក្នុងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ**

| ជំនាញ | សញ្ញាប័ត្រទទួលបាន | ចំនួន | ចំនួនសរុប |
|---|---|---|---|
| សេដ្ឋកិច្ច | បណ្ឌិត | ៩ | ១៦ |
| | អនុបណ្ឌិត | ៥ | |
| | បរិញ្ញាប័ត្រ | ២ | |
| រដ្ឋបាលពាណិជ្ជកម្ម | បណ្ឌិត | ២ | ១១ |
| | អនុបណ្ឌិតរដ្ឋបាលពាណិជ្ជកម្ម | ៩ | |
| នយោបាយសាធារណៈ | អនុបណ្ឌិត | ២ | ២ |
| ច្បាប់ | បណ្ឌិត | ១ | ១ |
| គណនេយ្យ | បរិញ្ញាប័ត្រជាន់ខ្ពស់ | ១ | ១ |
| បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន | អនុបណ្ឌិត | ១ | ១ |
| អក្សរសាស្ត្រអង់គ្លេស | អនុបណ្ឌិត | ១ | ១ |
| **សរុប** | | ៣៣ | ៣៣ |

ប្រភព: វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយការិយាល័យរដ្ឋបាល ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។

## សិស្សដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សា

តារាងទី ៣៦ បានសង្ខេបពីចំនួនសិស្សដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សានៅវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី នៃកម្មវិធីសិក្សាដែលមិនបានទទួលសញ្ញាប័ត្រ។ ចំនួនជាសរុបមាន ១២.៩០៧ រូប បានបញ្ចប់ការសិក្សានៅក្នុងវិទ្យាស្ថាន ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់២០០៨ (ចំនួនសិស្សប្រចាំឆ្នាំគឺប្រហែល ២.២០០នាក់)។

ក្រសួងមហាផ្ទៃបានបញ្ជូនមន្ត្រីតែចំនួន ២៦រូប ទៅរៀនក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី ក្នុងឆ្នាំ២០០៣ ដល់២០០៨។ ចំនួននេះ គឺតិចជាងមន្ត្រីបញ្ជូនទៅរៀននៅ ស.ភ.រ ទៅទៀត។ មន្ត្រីទាំងនោះបានចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល១ថ្ងៃ លើប្រធានបទស្តីពីវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ និងការសម្រេចលើការចំណាយសារធារណៈ ដែលស្ថិតក្រោមកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ដែលគាំទ្រដោយធនាគារពិភពលោក។

### តារាងទី ៣៦ : ចំនួនអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សានៅវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

| កម្មវិធី | មុខវិជ្ជា | | ស្ថាប័ន | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | សរុប |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| មិនមានសញ្ញាប័ត្រ | វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី | ១) វិសហមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ ២) ការសម្រេចលើការចំណាយមូលធន | មហាផ្ទៃ | 6 | 8 | 4 | 4 | 4 | 0 | 26 |
| | | ទាំងអស់ | ផ្សេងៗ | 2.000 | 1.800 | 2.050 | 2.600 | 2.500 | 1.957 | 12.907 |
| | សិក្ខាសាលា | | មិនមាន | មិនមាន | មិនមាន | មិនមាន | មិនមាន | មិនមាន | មិនមាន | មិនមាន |
| | វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង | | - | - | - | - | - | - | - | - |
| មានសញ្ញាប័ត្រ | អនុបណ្ឌិត | | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | បរិញ្ញាប័ត្រ | | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | បរិញ្ញាប័ត្ររង | | - | - | - | - | - | - | - | - |

ប្រភព: ទិន្នន័យផ្តល់ដោយ នាយកវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨

## ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវ័ន្ត

អាគាររបស់វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមាន ៣ ជាន់ ដែលស្ថិតក្នុងទីស្តីការក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ វិទ្យាស្ថានមានបន្ទប់រៀនចំនួន ១៣បន្ទប់ មានបន្ទប់កុំព្យូទ័របំពាក់ដោយកុំព្យូទ័រដែលឧបត្ថម្ភដោយសហប្រតិបត្តិការកូរ៉េ បន្ទប់រៀនភាសា និងបណ្ណាល័យដែលមានសៀវភៅចំនួន ៥.០០០ក្បាល ដែលឧបត្ថម្ភដោយធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី និងធនាគារពិភពលោក។

### តារាងទី ៣៧ : ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវ័ន្តសំខាន់ៗរបស់វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

| ប្រភេទបន្ទប់ | ចំនួនផ្ទុក (នាក់) | ចំនួន | សម្ភារៈ បរិក្ខារ |
|---|---|---|---|
| បន្ទប់បង្រៀនធំ | ១៥០ | ១ | តុ ក្តារខៀន និង Projector |
| បន្ទប់បង្រៀនមធ្យម | ៤០ | ២ | តុ និង ក្តារខៀន |
| បន្ទប់បង្រៀន | ៥០ | ១០ | តុ និង ក្តារខៀន |
| បណ្ណាល័យ | ២០ | ១ | សៀវភៅ ៥.០០០ ក្បាល |
| បន្ទប់បច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន | ៣០ | ១ | តុ IT និងកុំព្យូទ័រ ៣០ |
| បន្ទប់ស្វ័យសិក្សាភាសា | ១០ | ១ | កន្លែងអង្គុយស្តាប់ ១០ មណ្ឌលពហុ Media ២ ព្រមទាំង |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Software មួយចំនួនទៀត សម្រាប់ការសិក្សាគ្រប់គ្រង សេដ្ឋកិច្ច ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និង បច្ចេកវិជ្ជា |

ប្រភព: ក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC *ទស្សនៈកិច្ចសិក្សាស្រាវជ្រាវកន្លែងការងារ និងសម្ភាសន៍ជាមួយមន្ត្រីទទួលបន្ទុក* ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨

# ៦.ការឧបត្ថម្ភពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

## ៦.១.ផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ "គ.ជ.វ.វ"

ផែនការកសាងសមត្ថភាព របស់គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ គឺជាឯកសារផ្លូវការ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ។ ផែនការកសាងសមត្ថភាពនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយផ្អែកទៅលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់ក្រុមគោលដៅពាក់ព័ន្ធ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ ស្មៀនឃុំ សង្កាត់ ជំនួយការរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ ក្រុមសម្របសម្រួល ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ទីប្រឹក្សារដ្ឋបាលមូលដ្ឋានរបស់គម្រោងគាំទ្រវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅក្នុង ឃុំ ចំនួន ៣២ របស់ខេត្តគោលដៅចំនួន ៨។ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីរៀបចំផែនការកសាងសមត្ថភាពនេះ តាមរយៈការផ្តល់ជាប្រឹក្សាផ្លូវការផ្សេងៗ។

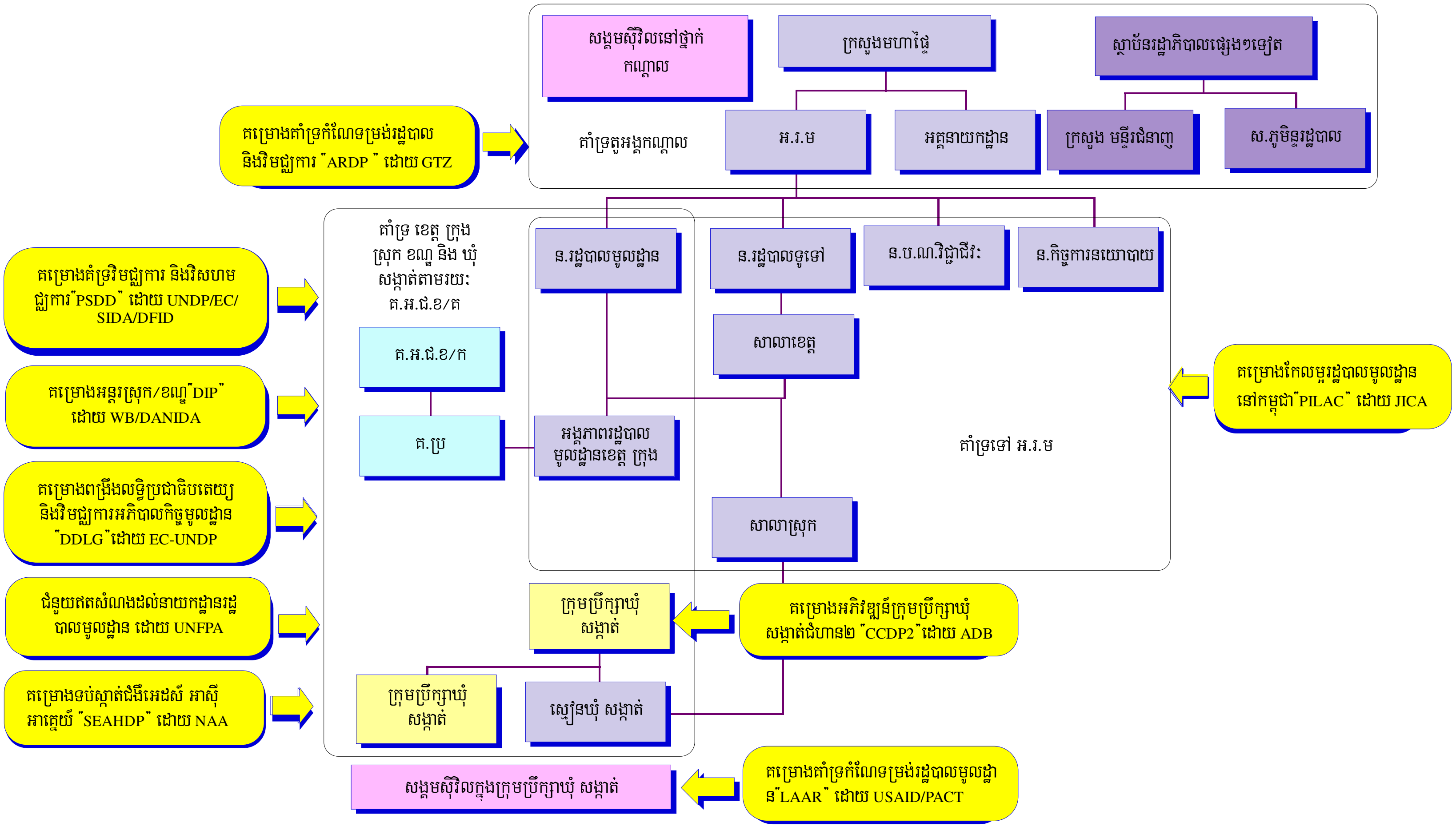
នៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពឆ្នាំ២០០៨ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ បានគាំទ្រដល់គម្រោងដូចខាងក្រោម: ១). គម្រោងគាំទ្រវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ "PSDD" ដោយ UNDP/EC/SIDA/DFID ២). គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ជំហានទី ២ "CCDP2" ដោយ ADB ៣). គម្រោងទប់ស្កាត់ជំងឺអេដស៍ អាស៊ីអាគ្នេយ៍ "SEAHDP" ដោយអាជ្ញាធរជាតិប្រយុទ្ធនឹងជំងឺអេដស៍ "NAA" ៤). គម្រោងសាកល្បងស្រុក/ខណ្ឌ "DIP" ដោយ DANIDA/WB ៥).គម្រោងពង្រឹងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងវិមជ្ឈការអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន "DDLG" ដោយ EC/UNDP ៦). សមាគមសុខមាលភាពជនពិការ "AWDP" ដោយ GTZ ៧). ជំនួយឥតសំណងដោយ UNDP ៨). គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា "PILAC" ដោយ JICA។ ជំនួយឧបត្ថម្ភពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ប្រហែល ១,៧លានដុល្លាអាមេរិកក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ ផែនការកសាងសមត្ថភាពនេះ ផ្តោតទៅលើប្រធានបទចំនួន ៣៥ សម្រាប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដែលបែងចែកជាបីប្រភេទ គឺ : ១). ការបណ្តុះបណ្តាល ២).សិក្ខាសាលា កិច្ចប្រជុំ និងការចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងទី ៣). ការផ្សព្វផ្សាយអប់រំសាធារណៈ ដូចជា រៀបចំវេទិការមូលដ្ឋាន និងបោះពុម្ពព្រឹត្តប័ត្រ។

## ក្រុមគោលដៅរបស់គម្រោងដែលគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍

គំនូសតាងទី ១៦ បង្ហាញពីក្រុមគោលដៅគម្រោង ដែលគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ តាមរយៈផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិ ដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការឆ្នាំ២០០៨ (សូមមើលក្នុងតារាងទី ៣៨ ដែលមានបរិយាយសង្ខេបពីគម្រោងទាំងនោះ)។ ក្រុមគោលដៅ ត្រូវបានបែងចែកជា ៤ ក្រុម គឺ : ១). ស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាល និងសង្គមស៊ីវិលនៅថ្នាក់ជាតិ ដែលគាំទ្រដោយកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងវិមជ្ឈការ "ARDP" ២). ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងអង្គភាពគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ ដូចជា នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្រុមរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត ក្រុង ក្រោមសាលាខេត្ត ក្រុង គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ខេត្ត ក្រុង/គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ និងក្រុមសម្របសម្រួល ខេត្ត/ក្រុង ស្រុក/ ខណ្ឌ ដែលគាំទ្រដោយគម្រោងគាំទ្រវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ "PSDD" គម្រោងសាកល្បងស្រុក/ខណ្ឌ "DIP" គម្រោងពង្រឹងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងវិមជ្ឈការអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន "DDLG" មូលនិធិសហប្រជាជាតិសម្រាប់ប្រជាជន "UNFPA" និងគម្រោងទប់ស្កាត់ជំងឺអេដស៍អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ៣). មន្ត្រីរាជការក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដូចជា ក្នុងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងក្រុមរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត ក្រុង ដែលគាំទ្រដោយគម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា "PILAC" និងទី ៤). សង្គមស៊ីវិលនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ដែលគាំទ្រដោយគម្រោងគាំទ្រកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន "LAAR"។

យើងអាចធ្វើការកត់សម្គាល់ លើចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោមៈ ទី ១). កម្មវិធី ឬគម្រោងដែលគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ភាគច្រើន ផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ចាប់តាំងពីការកកើតក្នុងឆ្នាំ២០០១មក។ នេះជាការសមហេតុផល ពីព្រោះថា ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ត្រូវការការជួយយ៉ាងពេញទំហឹង ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាចដំណើរការទៅបាន ហើយអាចផ្តល់សេវាសាធារណៈប្រកបដោយភាពសក្តិសិទ្ធ និងប្រសិទ្ធភាព។ ទី ២). ការគាំទ្រពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ បានផ្តល់អាទិភាពតិចតួចដល់សាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ។ ប្រការនេះ អាចបញ្ជាក់ថា ច្បាប់រៀបស្ដីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មិនមានចែងពីតួនាទី និងភារកិច្ចនៃរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង ស្រុក/ខណ្ឌរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នផងដែរ។ ទោះជាយ៉ាងក៏ណាក៏ដោយ ការប្រកាសឱ្យប្រើប្រាស់ច្បាប់នេះក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ បានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ ពីតម្រូវការកើនឡើងនៃការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង និងស្រុក ខណ្ឌ ដែលនឹងត្រូវបង្កើតឡើងនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨។ គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដល់មន្ត្រីនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងសាលាខេត្ត ក្រុង ក្នុងឆ្នាំ២០០៧ (សូមមើលក្នុងផ្នែកទី ៦.២ ពីព័ត៌មានលំអិត អំពីសកម្មភាពរបស់គម្រោង)។

## គំនូសតាងទី ១៦ : ក្រុមគោលដៅគាំទ្រពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ ២០០៨




ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨* ភ្នំពេញ

**តារាងទី ៣៨ : គម្រោង/កម្មវិធីដែលគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨**

| ភាគីឧបត្ថម្ភ | ឈ្មោះគម្រោង | ក្រុមគោលដៅសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស | តំបន់គោលដៅ | សកម្មភាពសំខាន់ៗ និងផលបញ្ចូល |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ADB | គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ក្រុមប្រឹក្សាសង្កាត់ជំហានទីទី ២<br>CCDP2 | ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ | ទូទាំងប្រទេស | ១) ការកសាងសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់<br>២) ផ្តល់សម្ភារៈ និង ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ |
| EC-UNDP | គម្រោងពង្រឹងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងវិមជ្ឈការអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន<br>DDLG | ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ | ទូទាំងប្រទេស | ១) ការកសាងសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់<br>២) វិនិយោគសង្គម ក្នុង ឃុំ សង្កាត់ |
| GTZ | គម្រោងគាំទ្រកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងវិមជ្ឈការ<br>ARDP | ១) មន្ត្រីរាជការ<br>២) សង្គមស៊ីវិល | ថ្នាក់កណ្តាល ស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាល | ការកសាងសមត្ថភាព តាមរយៈ សិក្ខាសាលា និង កាបណ្តុះបណ្តាល |
| JICA | គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា<br>PILAC | មន្ត្រី អ.វ.ម ក្នុង ម.ផ | ១) អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ<br>២) ខេត្ត ស្រុកគំរូ ៥ ដែលបានជ្រើសរើស<br>៣) គ្រប់ខេត្ត សម្រាប់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ | ការកសាងសមត្ថភាពផ្នែកវិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ |
| UNDP/EC/SIDA/DFID | គម្រោងគាំទ្រវិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ<br>PSDD | ១) ឃុំ សង្កាត់<br>២) ខេត្ត ក្រុង<br>៣) ស្រុក ខណ្ឌ តាមរយៈ គ.ប្រ | ទូទាំងប្រទេស | ១) ការកសាងសមត្ថភាពផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន |
| UNFPA | ជំនួយឥតសំណង | ១) ន.រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្នុង | ១) ក្នុងទីស្តីការក្រសួងម.ផ | ផ្តល់មូលនិធិសម្រាប់សក |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ទៅ ន.រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | ម.ផ<br>២) អង្គភាពរដ្ឋបាលខេត្តក្រុង<br>៣) ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ | ២) ២០១ ឃុំ ក្នុង ខេត្ត ៨ | ម្នភាពកសាងសមត្ថភាពផ្នែកសុខភាពបន្តពូជ និងបញ្ហាសមភាពផ្លូវភេទ |
| USAID/PACT | គម្រោងគាំទ្រកំណែទំរង់រដ្ឋបាល<br>LAAR | ១) ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់<br>២) សង្គមស៊ីវិលក្នុង ឃុំ សង្កាត់ | ៨ ខេត្ត សម្រាប់ ៣៦៥ ឃុំ | ១) ការកសាងសមត្ថភាព<br>២) ការវិនិយោគទ្រង់ទ្រាយតូច |
| WB (IDA)/MDTF | ជំនួយឥតសំណងសម្រាប់លាភការការងារពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ<br>MBPI | សមភាគីមន្ត្រីរាជការលើគម្រោងវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ | រាជរដ្ឋាភិបាលកណ្តាល | លាភការប្រាក់បៀវត្សផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ |
| WB/DANIDA | គម្រោងអន្តរស្រុក/ខណ្ឌ<br>DIP | ស្រុក/ខណ្ឌដែលបានជ្រើសរើស | ខេត្ត ក្រុង ២៤ សម្រាប់ស្រុក /ខណ្ឌ ២៤ | ១) ការកសាងសមត្ថភាព<br>២) ការវិនិយោគលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ |

ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨* ភ្នំពេញ

## ការបែងចែកលទ្ធផលរំពឹងទុកនៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

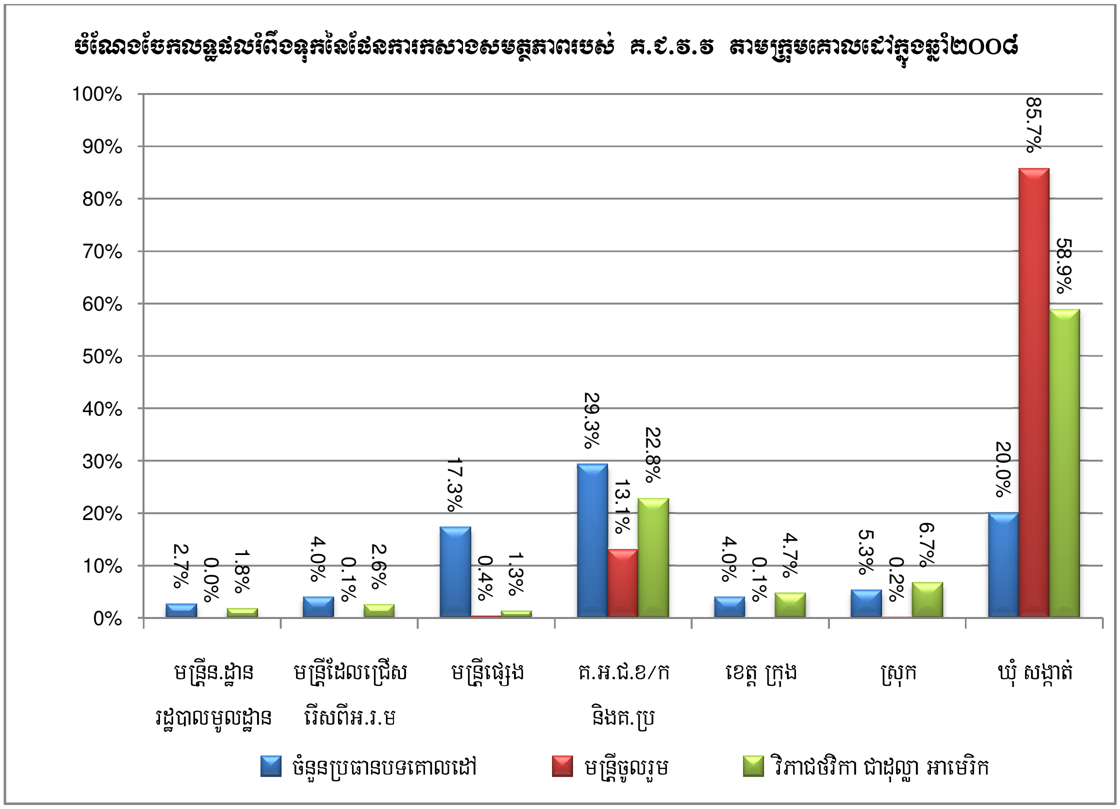
គំនូសតាងទី ១៧ បង្ហាញទីលទ្ធផលរំពឹងទុក នៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (ដូចជា ចំនួនប្រធានបទ ចំនួនសិក្ខាកាម និងថវិកា) យោងទៅតាមក្រុមគោលដៅ ដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាព ឆ្នាំ ២០០៨ (សូមមើលក្នុងតារាងទី ៣៩ សម្រាប់ព័ត៌មានលំអិត) ។ យើងអាចធ្វើការកត់សម្គាល់ លើចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម:

ទី ១). លទ្ធផលរំពឹងទុកនៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ផ្តោតទៅលើក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងប្រព័ន្ធគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ (មានដូចជា មន្ត្រីនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន មន្ត្រីគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ខេត្តក្រុង/គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់) ។ ក្រុមនេះ ទទួលបាន ៥៩% នៃប្រធានបទសរុប ៩៩% នៃសិក្ខាកាមសរុប ហើយនឹង ៨៤%នៃថវិកាសរុបរបស់ផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨ នេះ។

ផ្ទុយទៅវិញ ក៏មានលទ្ធផលរំពឹងទុកនៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់ក្រុមគោលដៅរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានសំខាន់មួយផ្សេងទៀត ទោះបីក្រុមនេះពុំសូវទទួលបានការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ក៏ដោយ ក្រុមនេះមានដូចជា មន្ត្រីអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅថ្នាក់ជាតិ អភិបាល អភិបាលរង និងមន្ត្រីថ្នាក់ប្រធានការិយាល័យនៅសាលាខេត្ត ក្រុង និងមន្ត្រីនៅសាលាស្រុក ខណ្ឌ។ ក្រុមនេះ ទទួលបានត្រឹមតែ ១៦% នៃប្រធានបទសរុប និង ០,៤% នៃសិក្ខាកាម និង១៤% នៃថវិកា។

យើងគួរកត់សំគាល់ថា ក្រុមទី ១ គឺមានមន្ត្រីរាជការត្រឹមតែ ៣៤% នៃមន្ត្រីរាជការសរុប ក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ចំណែកឯក្រុមទី ២ វិញ គឺមានមន្ត្រីរាជការ ច្រើនរហូតដល់ ៦៦ % (សូមមើលក្នុងតារាងទី ៦) ។

**គំនូសតាងទី ១៧ : ការបែងចែកលទ្ធផលរំពឹងទុកនៃផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ តាមក្រុមគោលដៅ**




ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨* ភ្នំពេញ

# តារាងទី ៣៩ : ការបែងចែកលទ្ធផលរំពឹងទុកនៃផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ តាមក្រុមគោលដៅ

| ប្រភេទសកម្មភាព | កំរិត | ថ្នាក់ជាតិ | | | | | | ថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង | | ថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ | ថ្នាក់ ឃុំ សង្កាត់ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ | | ផ្សេងៗ | | | សរុប | គ.អ.ជ.ខ/ក ប្រ.ក | សាលាខេត្ត ក្រុង | សាលាស្រុក ខណ្ឌ | |
| ការកសាងសមត្ថភាព | ក្រុមគោលដៅជាសិក្ខាកាមអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស | (1) មន្រ្តីន.រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | (2) មន្រ្តីអ.រ.មដែលបានជ្រើសរើស | (3) មន្រ្តីរាជរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ខ្ពស់ក្នុងក្រសួងផ្សេងៗ | (4) និស្សិតសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលដែលបានជ្រើសរើស | (5) សង្គមស៊ីវិល | (3)+(4)+(5) | (6) 1) បុគ្គលិកអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត 2) បុគ្គលិក គ.ប្រ ក្រុមសំរបសំរួលខេត្ត ស្រុក ប្រធានផ្នែក និងផ្សេងៗ | (7) 1) អភិបាល និងអភិបាលរងខេត្ត ក្រុង ទាំងអស់ 2) ប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យស្ថិតិ និងអត្រានុកូលដ្ឋាន | (8) 1) អភិបាលស្រុកក្នុងខេត្ត ៧ 2) មន្រ្តីថ្នាក់ស្រុកដែលបានជ្រើសរើសក្នុងខេត្ត ៥ 3) មន្រ្តីក្នុងការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | (9) 1) ក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ទាំងអស់ 2) ស្មៀនឃុំ សង្កាត់ 3) មេឃុំ |
| | ចំនួនគោលដៅ | 2 | 3 | 1 | 11 | 1 | 13 | **22** | 3 | 4 | 15 |
| | | 2.67% | 4.00% | 1.33% | 14.67% | 1.33% | 17.33% | **29.33%** | 4.00% | 5.33% | 20.00% |
| | ចំនួនសិក្ខាកាមចូលរួមសរុប | 180 | 610 | 125 | 1,000 | 1,000 | 2125 | 68,919 | 562 | 820 | 452,594 |
| | | 0.03% | 0.12% | 0.02% | 0.19% | 0.19% | 0.40% | 13.05% | 0.11% | 0.16% | **85.73%** |
| ការយល់ដឹងសាធារណៈ | ថវិកាដែលបានវិភាជ (US $) | 30,016 | 43,330 | 12,000 | 5,000 | 5,000 | 22000 | 386,134 | 79,236 | 112,636 | 886,250 |
| | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 111,790 |
| | | 1.8% | 2.6% | 0.7% | 0.3% | 0.3% | 1.30% | 22.8% | 4.7% | 6.7% | **58.9%** |

ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨* ភ្នំពេញ

## ៦.២.គោលបំណង និងលទ្ធផលសម្រេចបានរបស់គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា

ចាប់តាំងពីការអនុវត្តន៍គម្រោងក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ រួចមក PILAC បានគាំទ្រដល់ការកសាងសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការ នៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន តាមរយៈការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល លើប្រធានបទវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល និងលើការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ ផ្នែកនេះ ពិនិត្យមើលលើទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់ PILAC ហើយនិងលទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨។

### ក្រុមគោលដៅ

ក្រុមគោលដៅចម្បង៧ របស់ PILAC គឺមន្ត្រីទទួលបន្ទុករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលអាចចាត់ជា ៥ ក្រុម គឺៈ

១). មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់សាលាខេត្ត ក្រុងទាំងអស់រួមទាំងអភិបាល អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង ប្រធាន អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន។

២). មន្ត្រីអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ហើយនិងមន្ត្រីដែលមានតួនាទីថ្នាក់កណ្តាលក្នុងខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគំរូទាំង ៥។

៣). ក្រុមការងាររបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (មន្ត្រីដែលបានជ្រើសរើសចំនួន ១០រូប)ទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល។

៤). គ្រូបង្គោលដែលបានជ្រើសរើសពីអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងពីខេត្តក្រុង គំរូទាំង ៥។

៥). គ្រូឧទ្ទេសខេត្ត ក្រុងដែលបានជ្រើសរើសពីខេត្ត ក្រុង គំរូទាំង ៥ ដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការនៅក្នុងសាលាខេត្តក្រុង ស្រុក ខណ្ឌរបស់ពួកគេ។

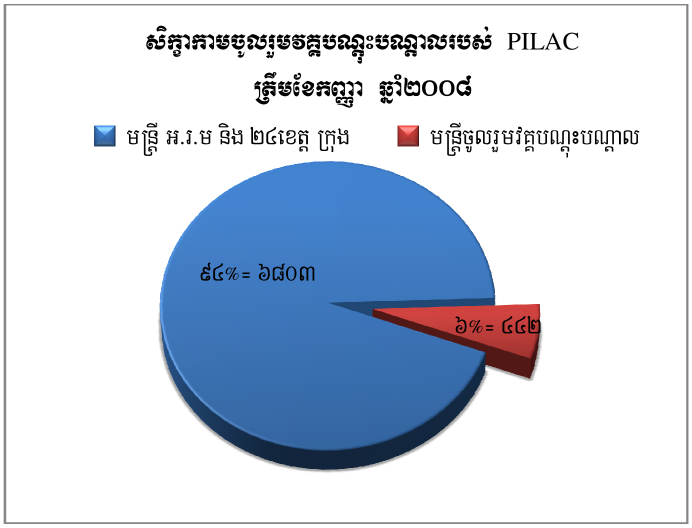
ការវិភាគខាងក្រោមនេះ គឺផ្អែកទៅលើប្រភពទិន្នន័យ ២ : ទី ១)។ ទិន្នន័យដែលបានប្រមូលពីសិក្ខាកាមក្នុងសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលរបស់ PILAC ត្រឹមខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ និងទី ២). បញ្ជីប្រវត្តិរូបមន្ត្រីរាជការក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្នុងឆ្នាំ២០០៧។

### បំណែងចែកតាមតំបន់

ក្នុងអំឡុងពេល ៣ ឆ្នាំ គម្រោង PILAC មានគោលបំណងបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលប្រហែលចំនួន ១.៥៦០រូប ដែលចំនួននេះស្មើប្រហែល ២៦%នៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលសរុបរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ត្រឹមខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ PILAC បានបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ៦% នៃមន្ត្រីរាជការក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង(សូមមើលក្នុងគំនូសតាងទី ១៨)។ សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល នឹងមានការកើនឡើងនាចុងឆ្នាំ២០០៨ ទៅ២០០៩ ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបន្ត ដែលបានបង្កើតឡើងនាពាក់កណ្តាលគម្រោង។

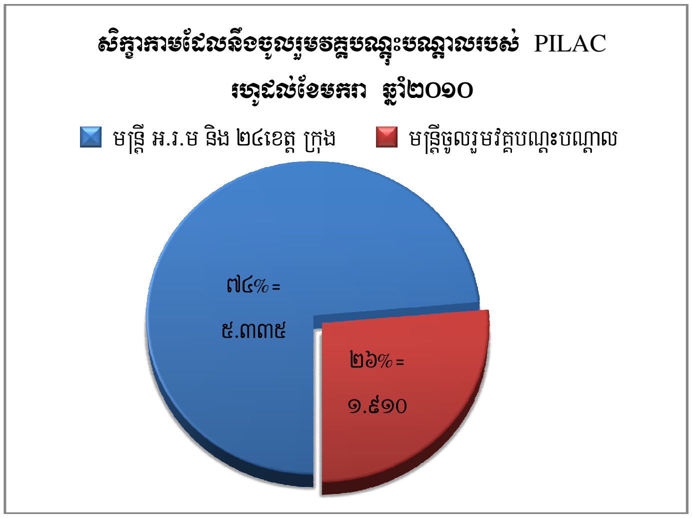
PILAC បានបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចំនួនពី ២%ដល់ ៦%នៅតាមសាលាខេត្ត ក្រុង គុំរូ និងចំនួន ៦១%នៅ អ.រ.ម (គំនូសតាងទី ១៩)។ ភាពខុសប្លែកគ្នានេះ ដោយសារចំនួនមន្ត្រីរាជស៊ីវិលសរុបរបស់អ.រ.ម មានតិចជាងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ហើយយុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តគឺថា មន្ត្រីរាជការ អ.រ.ម ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលជាដំបូង ហើយមន្ត្រីដែលត្រូវបានជ្រើសរើស នឹងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅមន្ត្រីនៅក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ដែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល និងគ្រូឧទ្ទេស។[២២]

**គំនូសតាងទី ១៨: សិក្ខាកាម ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ PILAC**



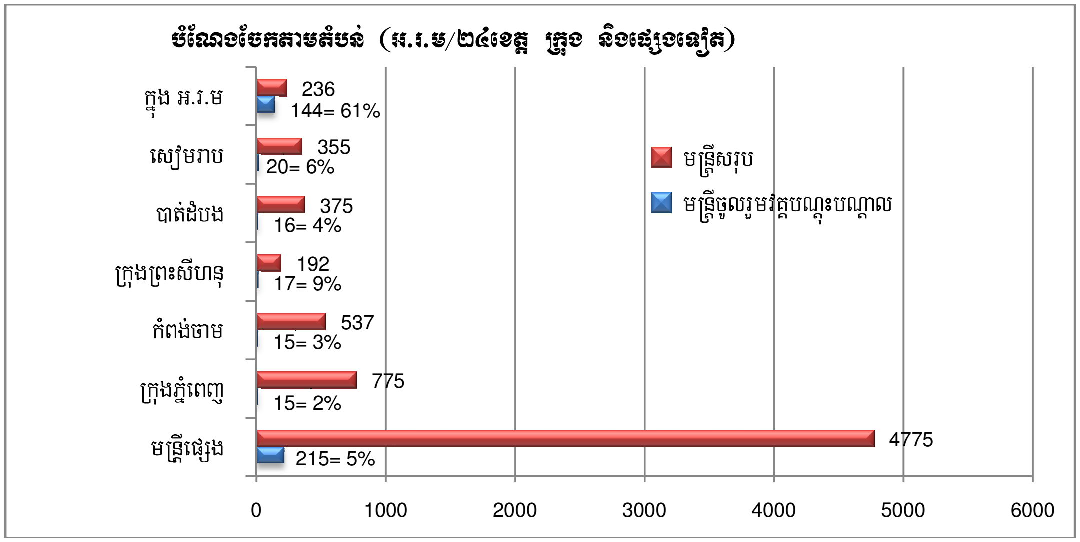

ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០០៧* និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC *ទិន្នន័យប្រវត្តិរូបសិក្ខាកាម* ខែមិថុនា ២០០៨ ភ្នំពេញ

[22] គួរឱ្យកត់សម្គាល់ថា ត្រឹមខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ PILAC មានគម្រោងកែតម្រូវក្រុមគោលដៅរបស់ខ្លួន ដើម្បីគាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាលបន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត តាមក្របខ័ណ្ឌអនុវត្តជំហានបឋមក្នុងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ ក្រុមគោលដៅដែលធ្វើការកែតម្រូវនេះ នឹងរួមបញ្ចូលសមាជិកក្រុមប្រឹក្សានៅថ្នាក់រាជធានី និងថ្នាក់ខេត្តដែលទើបជាប់ឆ្នោតថ្មីៗ បន្ថែមលើអភិបាល អភិបាលរងខេត្ត មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់គ្រប់សាលាខេត្ត ក្រុង ទាំងអស់ និងស្រុកខណ្ឌ គុំរូទាំង ៥។ ជាលទ្ធផល នឹងមានការកែប្រែក្រុមគោលដៅដែលបានកំណត់ពីដំបូងចំនួន ១.៥៦០រូប។




ប្រភព: ក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC *ទិន្នន័យប្រវត្តិរូបសិក្ខាកាម* ខែ មិថុនា ២០០៨ ភ្នំពេញ

## តំនូសតាងទី ១៩ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមតំបន់

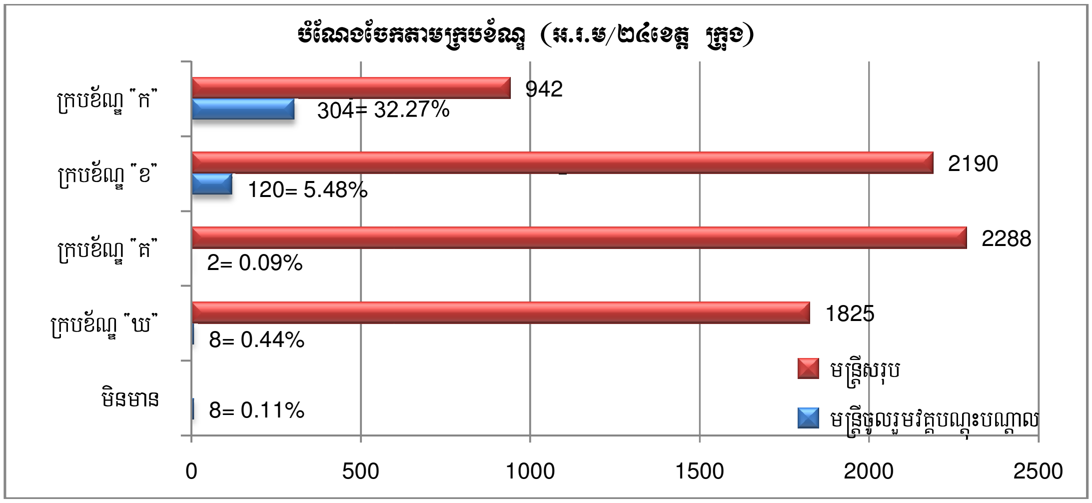



ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីប្រវត្តិរូបប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០០៧* និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC *ទិន្នន័យប្រវត្តិរូបសិក្ខាកាម* ខែមិថុនា ២០០៨ ភ្នំពេញ

### ៣). បំណែងចែកតាមក្របខ័ណ្ឌ

ក្នុងតំនូសតាងទី ២០ បានបង្ហាញការបែងចែកការបណ្តុះបណ្តាលតាមក្របខ័ណ្ឌ។ យោងតាមទិន្នន័យ PILAC បានបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចំនួនប្រហែល ៣៣%ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** និងចំនួន៩.៥%ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ខ** នៅក្នុងអ.រ.ម និងក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុងទាំង ២៤។ នេះបញ្ជាក់នូវយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ PILAC ដែលបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ** ជាអាទិភាពដំបូង បន្ទាប់មកនឹងបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីក្នុងក្របខ័ណ្ឌផ្សេងៗទៀតក្នុងពេលអនាគត។

**គំនូសតាងទី ២០ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមក្របខ័ណ្ឌ**

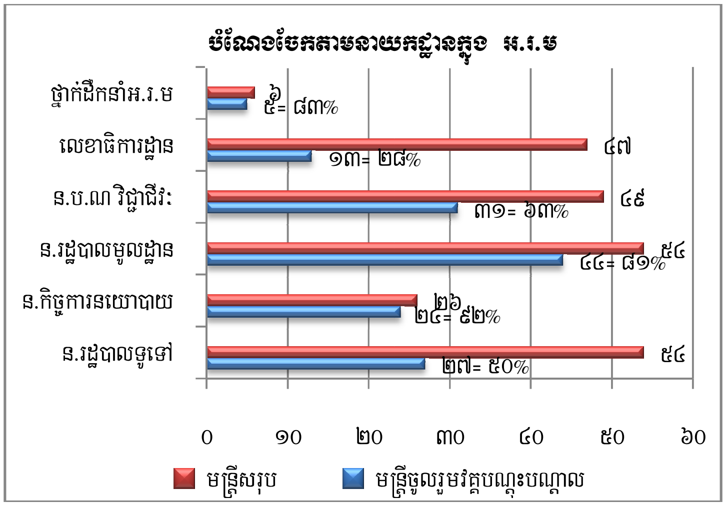



ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០០៧* និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC *ទិន្នន័យប្រវត្តិរូបសិក្ខាកាម* ខែមិថុនា ២០០៨

## ៤). បំណែងចែកតាមនាយកដ្ឋានក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

PILAC បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលរបស់អ.រ.មបានចំនួន ៦១%ត្រឹមខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨។ ក្នុងចំណោមនាយកដ្ឋានទាំង ៤ចំណុះ អ.រ.ម អត្រាសិក្ខាកាមដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្ពស់ជាងគេ គឺនៅក្នុងនាយកដ្ឋានកិច្ចការនយោបាយដែលមានចំនួន ៩២% បន្ទាប់មក គឺនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំនួន ៨១% នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំនួន៦៣% និងនាយកដ្ឋានកិច្ចការទូទៅចំនួន ៥០%(ក្នុងគំនូសតាងទី២១)។

**គំនូសតាងទី ២១ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមនាយកដ្ឋាន**

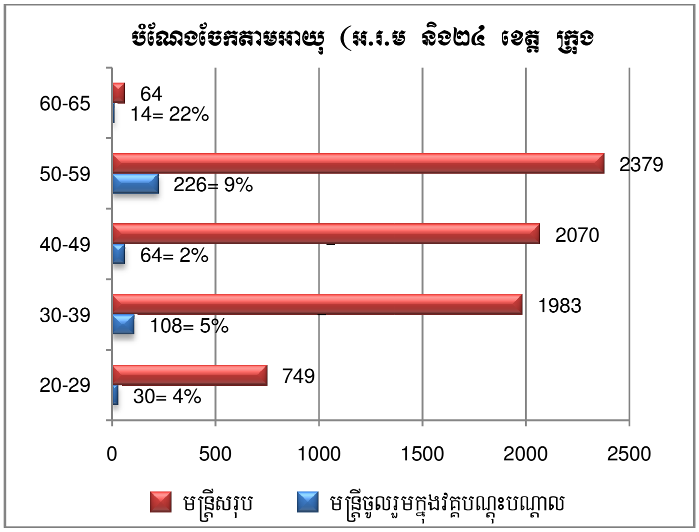



ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ ឆ្នាំ ២០០៧* និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC *ទិន្នន័យប្រវត្តិរូបសិក្ខាកាម* ខែមិថុនា ២០០៨

## ៥). បំណែងចែកតាមអាយុ

ដោយឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ PILAC ក្នុងការចាប់ផ្តើមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ជាអាទិភាពដំបូង អត្រានៃចំនួនសិក្ខាកាមចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់គម្រោង បានកើនឡើងខ្ពស់ក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតក្នុងវ័យចំណាស់។ អត្រាសិក្ខាកាមដែលមានអាយុចន្លោះពី៥០ ដល់ ៥៩ឆ្នាំគឺចំនួន ៩% ចន្លោះពីអាយុ ៣០ ដល់ ៣៩ ឆ្នាំគឺ ៥% និងចន្លោះអាយុពី២០ ដល់ ២៩ឆ្នាំគឺ ៤% (គំនូសតាងទី ២២)។ ជាឧទាហរណ៍ សិក្ខាកាមចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាមន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់ គឺច្រើនជាអភិបាល និងអភិបាលរងខេត្ត ដែលភាគច្រើនមានអាយុលើស ៥០ឆ្នាំ។ វាផ្ទុយនឹងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅអ.រ.ម ដែលភាគច្រើនស្ថិតក្នុងវ័យ ៣០ឆ្នាំ។ វាជាការសំខាន់ ដែលសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ដោយបានចាប់ផ្តើមឡើងដោយមានការគាំទ្រពី PILAC គួត្រូវបានពង្រីកដល់ជំនាន់ក្រោយៗក្នុងពេលអនាគត។

**គំនូសតាងទី ២២ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអាយុ**




ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០០៧* និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC *ទិន្នន័យប្រវត្តិរូបសិក្ខាកាម* ខែមិថុនា ២០០៨

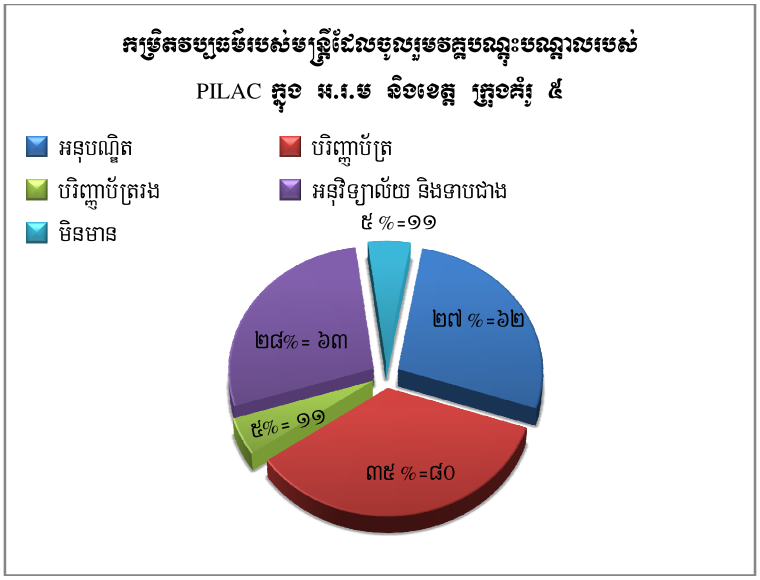
## ៦). បំណែងចែកតាមកម្រិតវប្បធម៌សិក្សា

គំនូសតាងទី ២៣ បង្ហាញអត្រាបែងចែកទៅតាមកម្រិតវប្បធម៌សិក្សារបស់សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ PILAC ។ យោងទៅតាមទិន្នន័យ សិក្ខាកាមចំនួន ២៧% មានសញ្ញាប័ត្រអនុបណ្ឌិត និង៣៥% មានសញ្ញាប័ត្របរិញ្ញាប័ត្រ ដែលសរុបស្មើនឹង៦២% មានសញ្ញាប័ត្រសិក្សាមកពីមហាវិទ្យាល័យ។ វាផ្ទុយនឹងលទ្ធផលនៃការធ្វើបញ្ជីសំនួរស្ទាបស្ទង់មតិ ដែលបានធ្វើឡើងដោយគម្រោង PILAC ដែលក្រុមគោលដៅមន្ត្រីរាជការ

ស៊ីវិលត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងដោយចៃដន្យពីសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ៥ ហើយដែលបានបង្ហាញផងដែរថា មន្ត្រីរាជការដែលមានសញ្ញាប័ត្រឧតមសិក្សា មានចំនួនតិចជាងសិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ PILAC (ក្នុងគំនូសតាងទី ២៤ និង២៥)។

ហេតុផលដែលសិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ PILAC មានសញ្ញាប័ត្រសិក្សាខ្ពស់ គឺអាចបណ្តាលមកពីការជ្រើសរើសសិក្ខាកាមឱ្យចូលរួម ពីចំណោមមន្ត្រីថ្នាក់ខ្ពស់ ដែលមានឋានន្តរស័ក្តិខ្ពស់ជាងប្រធានការិយាល័យក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង និងអភិបាលរងក្នុងសាលាស្រុក ខណ្ឌ។ មានតម្រូវការមួយចាំបាច់ ក្នុងការធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅពេលអនាគត អំពីធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

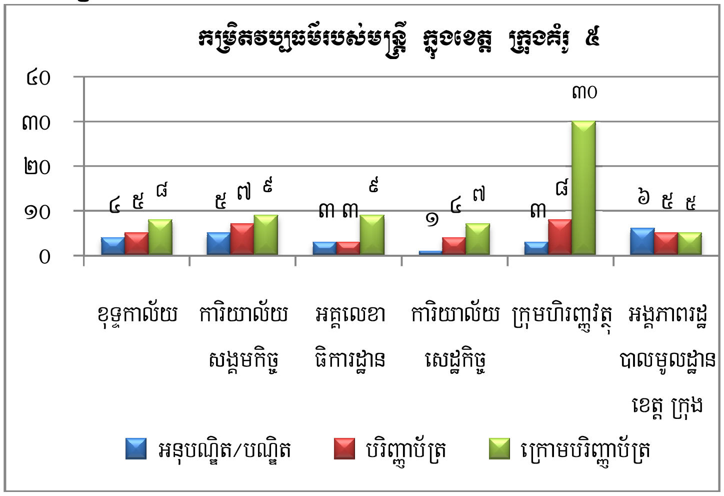
### គំនូសតាងទី ២៣ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមកម្រិតវប្បធម៌សិក្សា




ប្រភព: ក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC *ទិន្នន័យប្រវត្តិរូបសិក្ខាកាម* ខែមិថុនា ២០០៩

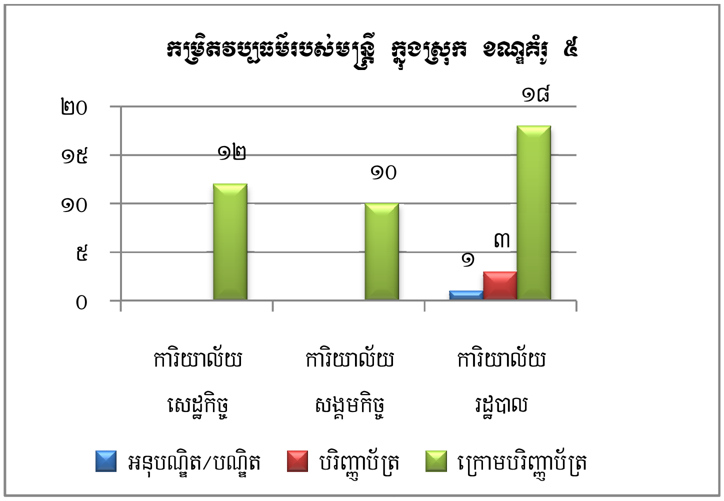
## គំនូសតាងទី ២៤ : កម្រិតវប្បធម៌សិក្សារបស់មន្ត្រីរាជការក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ៥

ចំនួនមន្ត្រីផ្តល់សម្ភាសន៍ = ៧០រូបពីសាលាខេត្ត ក្រុង និង ៤០ រូប ពីសាលាស្រុក ខណ្ឌ




ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០០៧* និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC *ទិន្នន័យប្រវត្តិរូបសិក្ខាកាម* ខែមិថុនា ២០០៨

## គំនូសតាងទី ២៥ : កម្រិតវប្បធម៌សិក្សារបស់មន្ត្រីរាជការក្នុងសាលាស្រុក ខណ្ឌគំរូទាំង ៥




ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០០៧* និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC *ទិន្នន័យប្រវត្តិរូបសិក្ខាកាម* ខែមិថុនា ២០០៨

## ៧.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

គោលបំណងជាចំបងរបស់ការសិក្សានេះគឺ : (១) រំលឹកឡើងវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធជារួមរបស់ប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននាពេលបច្ចុប្បន្ន (២) កំណត់ឱ្យបាននូវបុគ្គលិកលក្ខណៈធនធានមនុស្សសំខាន់ៗ របស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននាពេលបច្ចុប្បន្ន (៣) វាយតម្លៃនូវរចនាសម្ព័ន្ធ សមាសភាព និងការអនុវត្តន៍នូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និង(៤)កំណត់ឱ្យបាននូវបញ្ហាគន្លឹះ សម្រាប់ធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ស្របតាមការវិវឌ្ឍន៍នៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។

នៅក្នុងសេចក្តីសន្និដ្ឋាននេះ របកគំហើញដែលបានរកឃើញក្នុងការសិក្សា ដែលផ្តោតទៅលើគោលបំណងទី១ ទី២ និងទី៣ ត្រូវបានសង្ខេប ហើយនិងមានការផ្តល់អនុសាសន៍មួយចំនួន លើបញ្ហាជាគន្លឹះក្នុងគោលបំណងទី៤។

### (១) រចនាសម្ព័ន្ធជារួមរបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

តាមរយៈការរៀបចំជាស្ថាប័ននាពេលថ្មីៗនេះ អ.រ.ម នៃក្រសួងមហាផ្ទៃ គឺជាស្ថាប័នដែលខ្ពស់បំផុតផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ហើយគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋានចំនួន ៤ ព្រមទាំងសាលាខេត្ត ក្រុង សាលាស្រុក ខណ្ឌ និងសាលាឃុំ សង្កាត់នៅទូទាំងប្រទេស។ បន្ទាប់ពីមានការបោះឆ្នោត និងការបង្កើតឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ក្នុងឆ្នាំ ២០០១មក អ.រ.ម គាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់តាមរយៈនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន សាលាខេត្ត ក្រុង និងសាលាស្រុក ខណ្ឌ។

ស្ថាប័នផ្សេងៗក្រៅពីស្ថាប័នខាងលើ គឺរួមមានគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ដែលបានបង្កើតឡើងនៅតាមខេត្ត ក្រុងនីមួយៗក្នុងឆ្នាំ២០០២។ គណៈកម្មាធិការទាំងពីរនេះ គឺជាគណៈកម្មាធិការអន្តរមន្ទីរជំនាញនៅតាមខេត្ត ក្រុងនីមួយៗ ដែលមានតួនាទីសម្របសម្រួល និងប្រតិបត្តិកិច្ចការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត ក្រុង ដែលចំណុះសាលាខេត្ត ក្រុង មានតួនាទីគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន របស់គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ដើម្បីគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ក៏ដូចជាសម្របសម្រួលនូវទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងអង្គភាពចំណុះសាលាខេត្ត ក្រុង។

### (២) បុគ្គលិកលក្ខណៈធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

ការសិក្សានេះ បានបង្ហាញឱ្យឃើញនូវបុគ្គលិកលក្ខណៈសំខាន់ៗមួយចំនួន ស្តីពីធនធានមនុស្សសំរាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។

**ទី១ :** មានតែមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល អ.រ.ម មួយភាគតូច ដែលធ្វើការពាក់ព័ន្ធនឹងគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ។ យោងតាមទិន្នន័យដែលប្រមូលបានចុងក្រោយគេបង្អស់ គឺមានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតែចំនួន ៧៩២រូប ឬ១០% នៅក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង និងស្រុក ខណ្ឌដែលធ្វើការពាក់ព័ន្ធនឹង

គណៈកម្មាធិការទាំងពីរនេះ។ សូម្បីរួមបញ្ចូលទាំងស្មៀនឃុំ សង្កាត់ និងមន្ត្រីរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំណុះ អ.វ.មដែលគាំទ្រក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់ គឺមានចំនួនតែ ២.៤៦៧រូប ដែលស្មើនឹង ៣៤%នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការ អ.វ.ម សរុបទាំងអស់ ៧.២៤៥រូប។ ចំនួនដែលនៅសល់ ៤.៧៧៨រូប ដែលស្មើនឹង ៦៦%មិនមានពាក់ព័ន្ធនឹង គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ខេត្តក្រុង និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ឬក៏ក្នុងកិច្ចការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់ទេ។

**ទី២ :** ធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននាពេលបច្ចុប្បន្ន គឺថ្នាក់គ្រប់គ្រងមានចំនួនច្រើន។ ក្នុងចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលអ.វ.មទាំងអស់ដែលស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក ខ គ** និង **ឃ** គឺមន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ** មានចំនួន ៣.១៣២រូប ដែលស្មើនិង ៤៣% នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការ អ.វ.ម ទាំងអស់។ ដូចនេះ យើងអាចកំណត់បានថា ធនធានមនុស្សនៅតាមការិយាល័យ និងផ្នែកនីមួយៗរបស់អ.វ.ម មានអ្នកគ្រប់គ្រងច្រើន ដែលដឹកនាំមន្ត្រីក្រោមបង្គាប់ដែលជាអ្នកអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ ចំនួនតិច។

**ជាចុងក្រោយ :** ធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺភាគច្រើនជាមន្ត្រីរាជការដែលមានអាយុច្រើន។ ក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល អ.វ.ម ចំនួន៧.២៤៥រូប គឺមន្ត្រីរាជការចំនួន ២.៣៧៩រូប ដែលស្មើនឹង ២២% នៃមន្ត្រីរាជការទាំងអស់មានអាយុចន្លោះពី ៥០ ទៅ ៥៩ឆ្នាំ។ រីឯមន្ត្រីរាជការចន្លោះអាយុពី ៤០ ទៅ ៦៥ឆ្នាំវិញ គឺកើនឡើងដល់ ៤.៨២២រូប ដែលស្មើនឹង ៦៦% នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការទាំងអស់របស់អ.វ.ម។ ធនធានមន្ត្រីរាជការដែលមានវ័យចំណាស់ គឺអាចជាមូលហេតុមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុជាច្រើន នៃវចនាសម្ព័ន្ធដែលប្រើចំនួនមន្ត្រីរាជការជាថ្នាក់ដឹកនាំច្រើន ដូចបានពិភាក្សាខាងលើ។ ការបែងចែកមន្ត្រីរាជការដែលមានវ័យចំណាស់ ឱ្យបម្រើការងារក្នុងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន មានភាពផ្ទុយគ្នាយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងចំនួនមន្ត្រីរាជការក្មេងៗក្នុងប្រទេស ។ ការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការថ្មីៗដែលបានធ្វើចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៦មក បានបន្ថែមនូវចំនួនមន្ត្រីរាជការក្មេងៗ សំរាប់រដ្ឋបាលមូលមូលដ្ឋានក្រសួងមហាផ្ទៃ។ តែទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ វានឹងប្រើរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំទៀត ទំរាំមន្ត្រីរាជការចាស់ៗចូលនិវត្តន៍ ហើយផ្តល់ឱកាសដល់មន្ត្រីរាជការថ្មីកាន់តំណែងជំនួស។

## (៣) ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

**ការរៀបចំបែបជាស្ថាប័នក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សក្រោម អ.វ.ម :** នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ទទួលខុសត្រូវលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់មន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៤ ចំណែកឯនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន បានទទួលខុសត្រូវក្នុងការកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីជួយគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងនយោបាយវិមជ្ឈការចាប់ពីឆ្នាំ ២០០១។

**សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ :** នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនៅទូទាំងប្រទេសក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៣ ក្នុងកំឡុងពេលអជ្ញា

ធរបណ្ដោះអាសន្នអង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំនៅកម្ពុជា "UNTAC"។ ទោះបីការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស មានវិសាលភាពធំ តែនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ទើបចាប់ផ្ដើមឡើងវិញនូវសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដោយបានរៀបចំនូវវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការថ្មីដែលបានចូលបម្រើការងារក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃក្នុងឆ្នាំ២០០៦ និង២០០៧។ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បានរៀបចំនូវកម្មវិធីសិក្សា និងឯកសារសម្រាប់បណ្ដុះបណ្ដាលទាំងអស់ ហើយផ្ទេរទៅឱ្យសាលាខេត្ត ក្រុងដើម្បីធ្វើការអនុវត្តន៍។

ជាការគួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរថា ការផ្ដល់នូវវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលនេះ គឺប្រើប្រាស់នូវធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់របស់ អ.រ.ម ដោយគ្មានការជួយគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទេ។ ការផ្ដើមគំនិតនេះ គឺបង្ហាញឱ្យឃើញថា ក្រសួងមហាផ្ទៃបានពង្រឹងនូវការប្ដេជ្ញាចិត្តក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស នៅរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។

**សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន :** ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានភាគច្រើន គឺគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ លើកលែងតែវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការថ្មីដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានសម្របសម្រួល និងអនុវត្តនូវការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដល់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ដែលមានការជួយគាំទ្រពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។

នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន រៀបចំនូវផែនការកសាងសមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.វ.វដែលប្រមូលផ្ដុំនូវរាល់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ គ.ជ.វ.វ ក្រោមការជួយគាំទ្រពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់ គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨ គម្រោងភាគច្រើនរួមបញ្ចូលទាំងការបណ្ដុះបណ្ដាលមន្ត្រីរាជការ អ.រ.ម គឺដើម្បីគាំទ្រដល់អ្នកទទួលផលចុងក្រោយរបស់គម្រោងនីមួយៗ។ វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលមួយភាគធំ គឺផ្ដោតទៅលើការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់ ហើយក្រុមគោលដៅនៃវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល គឺក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ស្មៀនឃុំ មន្ត្រីរបស់គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ ផ្ទុយមកវិញ សកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺនៅមានកំរិត លើកលែងតែមន្ត្រីរាជការមួយចំនួន ដែលធ្វើការក្នុងគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ។

**សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់សាលាខេត្ត ក្រុង និងសាលាស្រុក ខណ្ឌ :** យោងទៅតាមច្បាប់និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ ការទទួលខុសត្រូវទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស មិនបានកំណត់ឱ្យច្បាស់ទេ ថាវាជាតួនាទីរបស់សាលាខេត្ត ក្រុង ឬរបស់សាលាស្រុក ខណ្ឌ។ តែទោះជាយ៉ាងណា ការិយាល័យបុគ្គលិកចំណុះខុទ្ទកាល័យនៅក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុងជាអ្នកផ្សព្វផ្សាយនូវក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ ហើយពេលខ្លះ ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅចំណុះសាលាស្រុក ខណ្ឌ សម្របសម្រួលលើការបើកវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ទោះបីជាមិនមានចែងក្នុងតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់គេក៏ដោយ។

**ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស :** នៅមានវិសាលភាពធំដើម្បីកែលម្អនូវការគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ឧទាហរណ៍ ព័ត៌មានសំខាន់ៗរបស់បុគ្គលិកមួយចំនួន ដូចជាបញ្ជីប្រាក់បៀវត្ស ជីវប្រវត្តិសង្ខេប របាយការណ៍ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាល គឺមានតែជា Hard Copy ហើយឯកសារទាំងអស់នេះ មិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពអោយបានទៀងទាត់ទេ។ ព័ត៌មានដែលស្តីពីចំនួនមន្ត្រីរាជការនៅតាមនាយកដ្ឋាន និងការិយាល័យនីមួយៗ ខុសៗគ្នាអាស្រ័យតាមប្រភពព័ត៌មានទទួលបាន។ ការបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រឹមត្រូវមួយ គឺជាគន្លឹះសំខាន់ក្នុងការប្រើប្រាស់នូវធនធានមនុស្ស និងការកសាងសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរាជការនាពេលអនាគត ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព។

**ថវិកាក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស :** ថវិកាផ្ទាល់របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅមានកំរិតតិចនៅឡើយ ហើយថវិកាក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់ គ.ជ.វ.វ គឺពឹងផ្អែកទាំងស្រុងទៅលើការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ សាលាខេត្ត ក្រុង គំរូទាំងប្រាំដែលគាំទ្រដោយ PILAC មិនបានវិភាជន៍ថវិកាផ្ទាល់ខ្លួនសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សទេ លើកលែងតែលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការថ្មីក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ វាទំនងជាមានការបង្កើនថវិកាបន្ថែម សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនាពេលអនាគត ពីព្រោះមានការទទួលស្គាល់ច្រើនឡើងៗ អំពីសារៈសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ហើយចំនួនថវិកាដែលបានវិភាជន៍ក៏មានការកើនឡើងដែរក្នុងរយៈពេល ២ ឬ៣ឆ្នាំកន្លងមកនេះ។

**ឱកាសទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន :** បញ្ជីសំនួរដែលរៀបចំដោយគម្រោង PILAC បានបង្ហាញថា មន្ត្រីរាជការដែលបម្រើការក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុងគំរូទាំងប្រាំ មានឱកាសទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់នៅក្នុងពេលថ្មីៗនេះ។ មន្ត្រីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ទទួលបានឱកាសបណ្តុះបណ្តាលច្រើនជាងមន្ត្រីរាជការដែលមិនពាក់ព័ន្ធ។ យោងតាមបញ្ជីសំនួរក៏បានបង្ហាញទៀតថា មន្ត្រីភាគច្រើនក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុងគំរូទាំងប្រាំ មិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដែលសម្រាប់កែលម្អការអនុវត្តន៍តួនាទី និងភារៈកិច្ចប្រចាំថ្ងៃដោយផ្ទាល់ ដែលមានចែងក្នុងគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗស្តីពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននោះទេ។ PILAC មានបំណងបំពេញនូវចន្លោះប្រហោងនេះ ដោយបង្កើតឱ្យមានជាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស និងការបង្កើនសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការអ.រ.ម។

**ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវ័ន្តសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល :** ខេត្ត ក្រុងគំរូទាំងប្រាំរបស់គម្រោង PILAC មាន

បន្ទប់ប្រជុំសមរម្យ អាចឱ្យអ្នកចូលរៀនបានគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ការបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរបស់ពួកគេ។ អ.រ.មមានបន្ទប់ប្រជុំមួយចំនួន ដែលពេលខ្លះប្រើសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលផងដែរ ប៉ុន្តែបន្ទប់ទាំងនោះ មិនមែនធ្វើឡើងសម្រាប់គោលដៅបណ្តុះបណ្តាល ហើយទោះបីប្រើសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនាពេលបច្ចុប្បន្ន ក៏មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ដែរ។ ជាធម្មតា នៅពេលមានបើកជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដោយ អ.រ.ម គឺជួលសាលសន្និសីទក្រៅក្រសួងមហាផ្ទៃ ដូចជានៅក្នុងសណ្ឋាគារ និងសកលវិទ្យាល័យជាដើម។

**ស្ថាប័នអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សក្រៅក្រសួងមហាផ្ទៃ :** សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលដែលស្ថិតក្រោមទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបេក្ខជនសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាន់ខ្ពស់ និងមន្ត្រីក្រមការ (ក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ**) តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូង ហើយក៏មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្តសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាន់ខ្ពស់ និងមន្ត្រីក្រមការ ដែលបានជ្រើសរើស។ វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ផ្តល់ការបណ្តុះ កលកលបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការដែលជា ឬនឹងក្លាយជាអ្នកជំនាញការផ្នែកគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃក្នុងរយៈពេល២ ឬ ៣ឆ្នាំកន្លងមកនេះ។ ប៉ុន្តែចំនួនដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុនៅមានចំនួនតិចនៅឡើយ គឺបានតែចំនួន ២៨៤រូបនៅសាសាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និង២៦រូបនៅវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៣ ដល់ ២០០៨។ ទោះបីបេសកកម្មរបស់គ្រឹះស្ថានទាំងពីរ សំដៅផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់ថ្នាក់ដឹកនាំដែលបានជ្រើសរើសក៏ដោយ ក៏ចំនួននេះនៅមានការខ្វះខាតយ៉ាងខ្លាំង ក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅតាមតម្រូវការនៃចំនួនមន្ត្រីរាជការអ.រ.មទាំងអស់ដែលសរុបមានជាង ៧០០០នាក់នៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃពុំទាន់មានអង្គភាព និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវ័ន្តសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលអាចបគ្រប់បន្ថែមមុខងារបច្ចុប្បន្នរបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុនៅឡើយទេ។ ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌថ្មី នៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ខាងមុខ នឹងរឹតតែបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់អំពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីមូលដ្ឋាន។ ជាចាំបាច់ គឺត្រូវដោះស្រាយនូវបញ្ហាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវ័ន្តសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់រយៈពេលខ្លី មធ្យម និងរយៈពេលវែង។

## (៤) អនុសាសន៍

ការរៀបចំឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក និងក្រុមប្រឹក្សា ខណ្ឌ ក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ នឹងនាំឱ្យមានការកើនឡើងនូវតម្រូវការក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅមូលដ្ឋាន មិនខាន។ តម្រូវការទាំងនេះ គឺត្រូវដោះស្រាយដោយការចាត់វិធានការសមស្របសម្រាប់រយៈពេលខ្លី (១ ទៅ ២ ឆ្នាំ) រយៈពេលមធ្យម (៣ ទៅ ៥ ឆ្នាំ) និងរយៈពេលវែង (៦ ទៅ ១០ ឆ្នាំ)។

## សម្រាប់រយៈពេលខ្លី (២០០៩-២០១០)

### វិធានការទី១: រៀបចំផែនការនៅក្នុងកម្មវិធីជាតិ ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមួយ សម្រាប់ រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

ការរៀបចំឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុកនិងក្រុមប្រឹក្សា ខណ្ឌថ្មីនៅខែឧសភា២០០៩ នឹងតម្រូវឱ្យ គ.ជ.អ.ប ធ្វើការពិនិត្យនូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់ រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានបច្ចុប្បន្ននេះឡើងវិញ។ ដោយសារច្បាប់រៀបចំអង្គការ មិនបានលើកឡើងច្រើនអំពីប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ ធនធានមនុស្ស ដូចនេះ ការបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយ ត្រូវតែរៀបចំឡើងដើម្បីបំពេញចន្លោះ នេះ។

វិធានការចំពោះមុខ គឺត្រូវរៀបចំកម្មវិធីថ្នាក់ជាតិមួយ ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយ ដែលសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅក្នុងទសវត្សរ៍ខាងមុខ។ វិធានការនេះ គួរធ្វើឡើងនៅក្នុងកម្មវិធីជាតិ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១០ ដល់ ឆ្នាំ ២០១៩ ដែលការ រៀបចំកម្មវិធីជាតិនេះ នឹងត្រូវបញ្ចប់ក្នុងឆ្នាំ ២០០៩។

តាមគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចវិមជ្ឈការតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ជាទស្សនវិស័យរយៈពេលវែងសម្រាប់ ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺគួររៀបចំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ មានលទ្ធភាពទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង ក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួន ដោយប្រើ ប្រាស់នូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមួយដ៏ល្អដែលបង្កើតឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សានីមួយៗផ្ទាល់។ ការរៀបចំបាន បានបែបនេះ គឺល្អបំផុត ដោយអាចដោះស្រាយបានល្អប្រសើរ នូវតម្រូវការសមត្ថភាពធនធានមនុស្សរបស់ក្រុម ប្រឹក្សានីមួយៗ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែង គឺត្រូវការប្រើប្រាស់ពេលវេលាយ៉ាងហោចណាស់មួយ ទសវត្សរ៍ ឬច្រើនជាងនេះ ទើបក្រុមប្រឹក្សានីមួយៗអាចមានលទ្ធភាពពេញលេញក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើការ អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដល់មន្ត្រីក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួនបាន។ ហេតុនេះ ជាការច្បាស់ណាស់ថា ក្រសួងមហាផ្ទៃនឹង

នៅតែមានតួនាទីបន្តទៀត ក្នុងការគាំទ្រដល់ការកសាងសមត្ថភាពធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សានៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ សម្រាប់រយៈពេលមួយទសវត្សរ៍ខាងមុខ។

វិធីសាស្ត្រជាក់ស្តែងនោះគឺ ក្រសួងមហាផ្ទៃគួរចាត់វិធានការជា ៣ជំហាន ដូចខាងក្រោម:

៤. (រយៈពេលខ្លី) ដឹកនាំការផ្តួចផ្តើមបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស តាមរយៈការធ្វើសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

៥. (រយៈពេលមធ្យម) កសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស និង

៦. (រយៈពេលវែង) ផ្ទេរមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សបន្តិចម្តងៗទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការផ្ទេរបន្តិចម្តងៗនូវមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សទាំងនោះ នឹងធ្វើឱ្យក្រសួងមហាផ្ទៃ អាចកាត់បន្ថយបន្ទុកអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងរយៈពេលវែង ហើយធានាឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដើម្បីឆ្លើយតបនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាទាំងនោះ។

**វិធានការទី២: កំណត់ឱ្យច្បាស់នូវអង្គភាពទទួលខុសត្រូវអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន**

ក្នុងការបង្កើតឱ្យមាននូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ជំហានដ៏សំខាន់មួយគឺត្រូវកំណត់ឱ្យច្បាស់នូវតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់អង្គភាពដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ បច្ចុប្បន្ននេះ មាននាយកដ្ឋានពីរចំណុះ អ.រ.ម គឺនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួល និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំណុះ អ.រ.ម ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានដែលមានបច្ចុប្បន្ននេះ មិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថា តើនាយកដ្ឋានណាមួយដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងលើការបណ្តុះបណ្តាល ឬក៏នាយកដ្ឋានទាំងពីរនេះ ត្រូវបែងចែកទំនួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដោយយោងទៅតាមកម្រិតថ្នាក់រដ្ឋបាលនោះទេ។ មានជម្រើស ៣ យ៉ាងសម្រាប់ពិចារណាគឺ:

**ជម្រើសទី១: គឺត្រូវធ្វើការបែងចែកឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដោយធ្វើវិសោធនកម្មលើលិខិតបទដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន ឬក៏រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានថ្មី**។ លិខិតបទដ្ឋានដែលត្រូវធ្វើវិសោធនកម្ម ឬត្រូវរៀបចំថ្មីនេះ ត្រូវស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយច្បាប់រៀបចំអង្គការ និងលក្ខន្តិកៈផ្សេងៗ។

**ជម្រើសទី២: គឺបង្កើតនូវនាយកដ្ឋានថ្មីមួយ ដែលទទួលខុសត្រូវលើការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់។** ក្នុងជម្រើសនេះ មុខងារផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ត្រូវរួមបញ្ចូលគ្នាដើម្បីបង្កើតនូវនាយកដ្ឋានថ្មីមួយ សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដែលស្ថិតនៅក្រោម អ.រ.ម ។ ជម្រើសនេះផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងជម្រើសទី១ ដូចជា (១)មានការកំណត់ច្បាស់លាស់នូវការទទួលខុសត្រូវ (២)មានការប្រមូលផ្តុំនូវបទពិសោធន៍ និងជំនាញក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយបណ្តុះបណ្តាល និងការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យនៅក្នុងនាយកដ្ឋានតែមួយ (៣)ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា ក្នុងការអនុវត្តន៍នូវគោលនយោបាយបណ្តុះបណ្តាល វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់គ្រប់កំរិតថ្នាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ តែជម្រើសនេះក៏មានគុណវិបត្តិផងដែរ ដូចជាការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនឹងត្រូវដកចេញពីផ្នែកគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទូទៅ ដែលស្ថិតនៅក្រោមនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ យើងគួរធ្វើការថ្លឹងថ្លែងនូវគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិទាំងនេះ ដើម្បីរៀបចំនូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយ ដែលសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានថ្មី។

**ជម្រើសទី៣: គឺបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិមួយសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។** ជម្រើសនេះ នឹងដោះស្រាយនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលកាន់តែកើនច្រើនឡើងៗ តាមរយៈការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិថ្មីមួយចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលវិទ្យាស្ថាននេះ នឹងផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាល និងការស្រាវជ្រាវអំពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ មុខងារសំខាន់ៗរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិនេះ មានដូចជា ១)បណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ដឹកនាំនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាល) ២)បណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សានៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៣) បណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង ៤)ធ្វើការស្រាវជ្រាវគោលនយោបាយផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ ក្នុងជម្រើសនេះ មុខងារបណ្តុះបណ្តាលរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន នឹងត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យវិទ្យាស្ថានជាតិនេះ។

ទោះជាជម្រើសណាមួយខាងលើនេះក៏ដោយជាការចាំបាច់ដែលត្រូវកំណត់ឱ្យច្បាស់លាស់នូវតួនាទីជាផ្លូវការនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ជាមួយស្ថាប័នអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សផ្សេងទៀត ដូចជាសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីធានាឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងផែនការអភិវឌ្ឍន៍នាពេលអនាគតរបស់ស្ថាប័នទាំងនោះ។

## សម្រាប់រយៈពេលមធ្យម (៣-៥ឆ្នាំ)

### វិធានការទី ៣: ពង្រីកសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

នៅពេលដែលមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានកំណត់ជាក់លាក់ទៅឱ្យអង្គភាពណាមួយ (វិធាន

ការទី២) អង្គភាពដែលបានកំណត់នោះ គួរត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សគួរត្រូវបានពង្រីក ជាពិសេសសម្រាប់ថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង និង ស្រុក ខណ្ឌដើម្បីឆ្លើយតបនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដ៏ច្រើននៅថ្នាក់រដ្ឋបាលទាំងនោះ។ កិច្ចការទាំងនេះ គឺជាការបន្ថែមទៅលើសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅក៏រិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពីព្រោះក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ក៏នឹងនៅតែត្រូវការការគាំទ្របន្តថែមទៀតសម្រាប់រយៈពេលខាងមុខ។ ហេតុនេះ ការជំរុញសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សគឺត្រូវតែធ្វើឡើងដោយចៀសមិនរួច។ ដើម្បីដោះស្រាយនូវបញ្ហាទាំងនេះ គួររៀបចំនូវសកម្មភាពសំខាន់៧ដូចខាងក្រោម៖

**(ក) ពង្រឹងពង្រីកនូវប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅទូទាំងប្រទេស**

ដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ និងជំនាញដែលទទួលបានពីនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គម្រោង PILAC បាននឹងកំពុងពង្រឹងសមត្ថភាពលើការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់មន្ត្រី អ.រ.មបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ប្រាំ។ ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបន្ត ដោយធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានសាកល្បង និងកែលម្អ ដើម្បីពង្រីកការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងទំហំកាន់តែធំ។ប្រព័ន្ធតាមដាន និងវាយតម្លៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក៏ត្រូវបានសាកល្បងតាមរយៈគម្រោង PILAC។ ប្រព័ន្ធទាំងនេះ អាចយកទៅប្រើ ដើម្បីពង្រីកសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដ៏ច្រើននៅទូទាំងប្រទេស ដែលនេះគឺជាផ្នែកមួយរបស់កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

**(ខ) ក្រសួងមហាផ្ទៃគួរបង្កើនថវិកាវិភាជន៍សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស**

កន្លងមក ការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ អ.រ.ម តាមសាលាខេត្ត ក្រុង និងសាលាស្រុក ខណ្ឌនៅមានក៏រិតនៅឡើយ។ កម្មវិធីជាច្រើនដែលមាននៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់ គ.ជ.វ.វ គឺពឹងផ្អែកទៅលើជំនួយហិរញ្ញវត្ថុរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ លើកលែងតែវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការចូលថ្មីរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលជាសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសំខាន់តែមួយគត់ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយប្រើប្រាស់ថវិកាផ្ទាល់របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ដើម្បីធានានូវនិរន្តភាពសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដែលផ្តួចផ្តើមឡើងដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ គឺចាំបាច់ណាស់ដែល អ.រ.ម សាលាខេត្ត ក្រុង និងសាលាស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវតែបង្កើនថវិកាវិភាជន៍របស់ខ្លួនឱ្យបានសមស្រប សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដើម្បីអាចកាត់បន្ថយបាននូវការពឹងពាក់លើជំនួយរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងរយៈពេលវែង។

(គ) ពង្រឹងនូវឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាលរបស់ អ.រ.ម

ទោះបីមិនបង្កើតឱ្យមាននូវអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាលថ្មីមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធាមនុស្សដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលនឹងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុនោះក៏ដោយ ក៏ឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្នរបស់ អ.រ.ម គឺមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលគ្រោងនៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពឆ្នាំ២០០៨ របស់ គ.ជ.វ.វ នៅឡើយទេ។ អ.រ.ម ចាំបាច់ត្រូវតែពង្រីក និងកែលម្អឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាលរបស់ខ្លួនឱ្យបានប្រសើរឡើងថែមទៀត ដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដែលចេះតែកើនឡើង នាពេលអនាគត។

**វិធានការទី ៤: កសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាដើម្បីអាចអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដោយខ្លួនឯងបាន**

ព្រមពេលដែលអង្គភាពនៅថ្នាក់ជាតិ អនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដល់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ សមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ក៏គួរតែត្រូវបានពង្រឹងផងដែរនៅក្នុងរយៈពេលមធ្យម។ កិច្ចការទាំងនេះរួមមាន ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសសម្រាប់មន្ត្រីរាជការថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានតួនាទីគ្រប់គ្រង និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅដល់មន្ត្រីដ៏ទៃទៀត។ ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបន្តខាងលើ គួរផ្តល់ឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រូឧទ្ទេសនូវឱកាសដើម្បីពង្រឹងជំនាញរបស់អ្នកទាំងនោះ តាមរយៈការរៀនសូត្របណ្តើរ ធ្វើការងារបណ្តើរ។

## សម្រាប់រយៈពេលវែង (៦-១០ ឆ្នាំ)

**វិធានការទី ៥: ការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ**

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំដំបូងនៃកម្មវិធីជាតិ នឹងត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញដើម្បីរកឱ្យឃើញនូវមេរៀនល្អ ពីបទពិសោធន៍ដែលនឹងទទួលបាន និងដើម្បីកំណត់នូវបញ្ហាគន្លឹះនានាដែលត្រូវដោះស្រាយ។ ជាពិសេស សមត្ថភាពអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងត្រូវបានពិនិត្យមើលឡើងវិញយ៉ាងម៉ត់ចត់ ហើយទន្ទឹមនឹងនោះ នឹងរៀបចំឱ្យមានជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ដើម្បីត្រៀមផ្ទេរមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

**វិធានការទី ៦: ការផ្ទេរជាតំណាក់កាលនូវមុខងារអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ**

ដោយផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្រផ្ទេរមុខងារអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងផ្ទេរមុខងារជាតំណាក់កាល១ ទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលក្រុមប្រឹក្សាទាំងនេះនឹងត្រូវត្រៀមខ្លួនដើម្បីទទួលមុខងារទាំងនោះ។ ដំណើរការនេះ គួរធ្វើឡើងជាជំហាន១និងដោយមានការប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីធានាថា សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងមិនមានការរាំងស្ទះដោយសារតែការផ្ទេរមុខងារនេះទេ។

# ឧបសម្ព័ន្ធ

## ឧបសម្ព័ន្ធទី ១: តារាងសង្ខេបនៃគោលការណ៍លាភការប្រាក់បៀវត្សក្រោមកម្មវិធីកំណែទំរង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

### ថ្នាក់ជាតិ

| ទិដ្ឋភាព | លាភការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ MBPI | ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស SOA | កន្សោមអាទិភាព PMG |
|---|---|---|---|
| ស្ថាប័ន អនុវត្ត | ● ក្រសួង និង ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ (ឥតមានចែងក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យទេ)<br>● នឹងត្រូវអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ | ● ក្រសួង និង ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ (ឥតមានចែងក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យទេ)<br>● នឹងត្រូវអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល | ● ក្រសួង និង ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ (ឥតមានចែងក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យទេ)<br>● នឹងត្រូវអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ |
| គោលបំណង | ● ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាព ប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ<br>● លើកម្ពស់ការអនុវត្តន៍ការងារ និងគុណសម្បត្តិរបស់មន្ត្រីរាជការ<br>● ដើរតួនាទីជាយន្តការលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីដែលមាន ចំណេះដឹង និង បទពិសោធន៍សមរម្យ | ● ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាព ក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ<br>● ផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិត និងឥរិយាបទរបស់មន្ត្រីរាជការឆ្ពោះទៅរកគោលការណ៍ជំរុញទឹកចិត្ត ភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងការផ្តល់សេវា និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ<br>● លើកកំពស់ការគ្រប់គ្រងផ្អែកតាមលទ្ធផល អនុវត្តការងារ<br>● បង្កើតឱ្យមានចិរភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ | ● គឺជាឧបករណ៍មួយសម្រាប់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សា ក្រសួង និងភ្នាក់ងារផ្សេងៗយកទៅប្រើប្រាស់<br>● បង្កើនល្បឿនកំណែទំរង់ និងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ<br>● ដើរតួនាទីជាយន្តការលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីដែលមានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍សមរម្យ<br>● ផ្លាល់ប្តូរផ្នត់គំនិត និងឥរិយាបទរបស់មន្ត្រីរាជការឱ្យមានតម្លាភាព និងប្រសិទ្ធិភាព |
| ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្ត ដែលធ្វើយុត្តិ | ● អនុក្រឹត្យលេខ ២៩ អនក្រ/បក ចុះ ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការអនុវត្តន៍នូវលាភការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផល | ● ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៣០៨/៣៤៦ ចុះឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីគោលការណ៍រួម | ● អនុក្រឹត្យលេខ ៨៣ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃ ១៣ សីហា ២០០២ ស្តីពី |

| ទិដ្ឋភាព | លាភការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ MBPI | ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស SOA | កន្សោមអាទិភាព PMG |
|---|---|---|---|
| កម្ម | ការងារ | នៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិពិសេស<br>● ការបង្កើត ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិពិសេស និងការកំណត់នូវកិច្ចការរបស់ប្រធាន ទីភ្នាក់ងារ ប្រតិបត្តិពិសេសត្រូវបានកំណត់ក្នុងអនុក្រឹត្យទៅតាមករណី នីមួយៗ<br>● មគ្គុទ្ទេសក៏ក្នុងការអនុវត្តន៏: ការអនុវត្តន៏ និងគណនេយ្យភាព (ឧសភា ២០០៨ ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល) | ការបង្កើត និងដាក់ឱ្យ ដំណើរការ កន្សោមអាទិភាព |
| ភ្នាក់ងារ គោលដៅ | ● ក្រសួង ឫស្ថាបន័ដែលអនុវត្តគម្រោងជាមួយដៃគូរអភិវឌ្ឍន៏ | ● ភ្នាក់ងារផ្សេងៗដែលស្ថិតក្រោមក្រសួង<br>● មិនមែនជាសហគ្រាសឯកជន | ● ក្រសួង រឺ ស្ថាបន័ដែលត្រូវអនុវត្ត (ឥតមានចែងច្បាស់ក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យ) |
| ក្រុមគោលដៅនៃការលើកទឹកចិត្ត | ● មន្ត្រីរាជការដែលមានតួនាទីសំខាន់ ក្នុងគម្រោងដែលឧបត្ថម្ភដោយដៃគូរអភិវឌ្ឍន៏<br>● បុគ្គលដែលចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រង ការអនុវត្តក្នុងផ្នែកបច្ចេកទេសដែលពាក់ពន្ធ័នឹងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៏ជាចម្បងរបស់ក្រសួង រឺ ស្ថាបន័នានា | ● ទីភ្នាក់ងារ ប្រតិបត្តិពិសេសត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយក្រសួងអាណាព្យាបាល និងស្ថាបន័អនុវត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដល់អ្នកប្រើប្រាស់<br>● ភ្នាក់ងារដែលដឹកនាំដោយប្រធានម្នាក់ | ● មន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតនៅក្របខ័ណ្ឌ ក ខ និង គ |

| ទិដ្ឋភាព | លាភការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ MBPI | ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស SOA | កន្សោមអាទិភាព PMG |
|---|---|---|---|
| ប្រភពនៃធនធាន | • មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍: តិចជាង ៩០%នៃប្រាក់ខែសរុប<br>• មូលនិធិរបស់ដៃគូ ក្រសួង រឺស្ថាប័នអនុវត្ត ច្រើនជាង ១០% | • ថវិកាជាតិ<br>• ការបែកចែងកម្រៃសេវា<br>• ហិរញ្ញប្បទានរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍<br>• ប្រភពផ្សេងៗទៀត<br>• អត្រានៃការបែងចែកប្រភពធនធានមិនបានបញ្ជាក់ | • ថវិកាជាតិ<br>• ភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ<br>• អត្រានៃការបែងចែកធនធានមិនមានបញ្ជាក់ |
| រយៈពេលដែលមានប្រសិទ្ធិភាព | • ក្នុងកំឡុងពេលអនុវត្តគម្រោង | • ឥតមានបញ្ជាក់នៅក្នុងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត | • វគ្គទី១ មាន ៥ ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០០២-២០០៦<br>• ក្រុមកន្សោមអាទិភាព និង ត្រូវបានបង្កើតយោងតាមតម្រូវការ |
| លក្ខខណ្ឌដែលមានសិទ្ធិទទួលបាន | • អត្ថប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព<br>• មានកិច្ចសន្យាដែលបញ្ជាក់ច្បាស់អំពីគោលបំណង សកម្មភាព និងលទ្ធផលរំពឹងទុកតាមការវិភាគបែបអត្ថាធិប្បាយ និងទិន្នន័យ និងយន្តការ ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃ<br>• ត្រូវវាយតំលៃតិចបំផុត១ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ យោងទៅតាមនីតិវិធីដែលបានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា | • ផ្តល់នូវសេវាសាធារណៈមួយជាក់លាក់ដល់អ្នកប្រើប្រាស់<br>• លទ្ធផលពឹងផ្អែកលើសកម្មភាព<br>• ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការផ្តល់សេវាសាធារណៈ | • មន្ត្រីរាជការដែលបានទទួលនូវប្រាក់បន្ថែមពីគម្រោងផ្សេងៗរបស់អ្នកផ្តល់ជំនួយត្រូវសំនូមពរឱ្យបោះបង់ចោលដើម្បីចូលក្នុងកន្សោមអាទិភាព |
| គោលនយោបាយនៃប្រាក់បៀវត្ស | • គោលនយោបាយនៃប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់ថ្ងៃអនាគតមិនរាប់បញ្ចូល<br>• ត្រូវស៊ីគ្នាជាមួយមុខងាររបស់ក្រសួង និងស្ថាប័ននីមួយៗ<br>• អាចធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ និង | • ទទួលបានការលើកទឹកចិត្តពីកន្សោមអាទិភាព (PMG) | • មន្ត្រីរាជការដែលទទួលប្រាក់បៀវត្សតាមព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២០១/៤៥០ ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ ១២ ឆ្នាំ ២០០១ |

| ទិដ្ឋភាព | លាភការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ MBPI | ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស SOA | កន្សោមអាទិភាព PMG |
|---|---|---|---|
| | ផ្លាស់ប្តូរប្រចាំឆ្នាំ<br>● មានភាពបត់បែនយោងទៅតាមតម្រូវការឯកទេស និងតួនាទី<br>● ប្រាក់បន្ថែមផ្សេងៗដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍មិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យចំពោះបុគ្គលតែមួយ<br>● ការចូលរួមចំណែករបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍តិចជាង៩០%នៅឆ្នាំទី១ បន្ទាប់មក ៥% នឹងត្រូវបានកាត់បន្ថយនៅឆ្នាំបន្ទាប់ៗ<br>● មូលនិធិដែលបានមកពីរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូ | | ស្តីពីបៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងក្រោមមាត្រា ៣ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៣៤ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០២ ស្តីពីការកែសំរួលប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលក្នុងកន្សោមអាទិភាព (PMG)<br>● មានភាពបត់បែនយោងតាមថវិកាជាតិ<br>● បៀវត្សនឹងត្រូវបានប្រគល់ឱ្យដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល |
| នីតិវិធីធ្វើការអនុម័ត | 1) ស្នើរសុំទៅក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ<br>2) ធ្វើអនុស្សរណៈយោគយល់ (MoU) សៀវភៅមគ្គុទេសន៍សម្រាប់អនុវត្តទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរងរដ្ឋបាល ដោយរួមមានការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃ<br>3) ធ្វើរបាយការណ៍បច្ចេកទេស និងចំណាយជូនក្រសួង សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុដោយ ក្រសួងរឺ ស្ថាប័ន | 1) ជ្រើសរើសប្រធានរបស់ទីភ្នាក់ងារ ប្រតិបត្តិការពិសេស<br>2) លក្ខខណ្ឌភ្ជាប់នៃភ្នាក់ងារគោលដៅ ជាមួយនិង គោលបំណងតួនាទី លទ្ធផលរំពឹងទុក និងគោលការណ៍ណែនាំក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និង វាយតំលៃ<br>3) ប្រធានរបស់ SOA ត្រូវយល់ព្រមទៅលើកិច្ចសន្យាស្តីពីការគ្រប់គ្រងប្រចាំឆ្នាំជាមួយក្រសួងដែលជាអាណាព្យាបាល | 1) ស្នើរសុំដោយក្រសួងអាណាព្យាបាលទៅក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល<br>2) ចំនួននៃអ្នកចូលរួមក្នុង PMG ត្រូវបានជ្រើសរើសយោងទៅតាមថវិកាជាតិ |

| ទិដ្ឋភាព | លាភការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ MBPI | ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស SOA | កន្សោមអាទិភាព PMG |
|---|---|---|---|
| | 4) ធ្វើការវាយតំលៃយ៉ាងតិច១ឆ្នាំម្តង | 4) បង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ SOA<br>5) កំណត់អំពីរង្វាន់ និង ទណ្ឌកម្ម<br>6) ចាត់វិធានការអនុវត្តប្រចាំឆ្នាំតាមសូចនាករ<br>7) ធ្វើរបាយការណ៍សកម្មភាព របាយការណ៍សវនកម្ម និង របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃ | |
| ករណីអនុវត្តជាក់ស្តែង | ● MBPI ដែលកំពុងអនុវត្តក្នុងក្រសួងសុខាភិបាលនៅថ្នាក់ជាតិ និង ថ្នាក់ខេត្ត<br>● MBPI កំពុងអនុវត្តនៅមជ្ឈមណ្ឌលជាតិប្រឆាំងនិងជំងឺ HIV/ AIDS ដែលឧបត្ថម្ភដោយ DFID MEF និង មូលនិធិរបស់ភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយស្របតាម PMG របស់ CAR<br>● MBPI សម្រាប់ក្រុមគាំទ្រគោលនយោបាយរបស់ គ.ជ.វ.វ ដែលកំពុងរៀបចំក្នុង ខែ សីហា ២០០៨ | ● ក្រសួងសុខាភិបាលនៅថ្នាក់ខេត្តៈ តាកែវកំពុងរៀបចំ | ● ក្រោមផែនការសកម្មភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រលើកដំបូង |
| ឯកសារយោង | ● ក្រសួងសុខាភិបាល ( សៀវភៅណែនាំក្នុងការប្រតិបត្តិ MBPI ) | ● មគ្គុទ្ទេសក៏ក្នុងការអនុវត្តន៏ SOA: ការអនុវត្តន៏ និងគណនេយ្យភាព ( ឧសភា ២០០៨ ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល) | ● កន្សោមអាទិភាពៈ ឯកសារក្របខ័ណ្ឌធ្វើដោយ CAR ខែ មិនា ២០០២<br>● CAR-PMG-MBPI 2008. |

## ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: បញ្ជីវត្តមានសិក្ខាកាមផ្តល់បទសម្ភាសន៍

| ភ្នំពេញ | | | |
|---|---|---|---|
| **ឈ្មោះ** | **មុខតំណែង** | **ការិយាល័យ** | **អង្គភាព** |
| ឯ.ឧ កែប ជុតិមា | អភិបាលក្រុង | សាលាក្រុងភ្នំពេញ | សាលាក្រុង |
| លោក ម៉ៅ បូរ៉ា | ប្រធានអង្គភាព | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាក្រុង |
| លោក ជូ ម៉េងចាន់ | អនុប្រធានអង្គភាព | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាក្រុង |
| លោក ឡុង សុខុម | ប្រធានការិយាល័យ | រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាក្រុង |
| លោក ឡូវ ម៉ានិត | មន្ត្រី | រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាក្រុង |
| លោក ជាម ហេង | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសរុប (សង្គមកិច្ច) | សាលាក្រុង |
| លោក អ៊ាន សុឃីម | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសរុប (សង្គមកិច្ច) | សាលាក្រុង |
| លោក សែម ធារិទ្ធ | មន្ត្រី | ការិយាល័យសរុប (សង្គមកិច្ច) | សាលាក្រុង |
| លោក ចន្ទ័ ដារ៉ាវុធ | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យហិ.រ (គណនេយ្យ) | សាលាក្រុង |
| លោក អ៊ុក សុផល | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យហិ.រ (គណនេយ្យ) | សាលាក្រុង |
| លោក សំ ស៊ីលឹក | មន្ត្រី | ការិយាល័យហិ.រ (គណនេយ្យ) | សាលាក្រុង |
| **ខណ្ឌ ទួលគោក** | | | |
| លោក ឃួង ស្រេង | អភិបាលរង | ខណ្ឌទួលគោក | សាលាខណ្ឌ |
| លោក ម៉ែន សិរី | អភិបាលរង | ខណ្ឌទួលគោក | សាលាខណ្ឌ |
| លោក ពេជ្រ កែវមុន្នី | អភិបាលរង | ខណ្ឌទួលគោក | សាលាខណ្ឌ |
| លោក លី ចាន់ដារិទ្ធិ | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោក ឈន វណ្ណរិទ្ធ | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោក លឹម រ៉ាឌី | មន្ត្រី | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោកស្រី សាត់ វ៉ាន់ណា | មន្ត្រី | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោក ពុត គីមអ៊ន | មន្ត្រី | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោកស្រី ហួត សុខរី | អនុប្រធាន | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| លោក ជា វណ្ណ | មន្ត្រី | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោកស្រី សួន ចាន់ណារី | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | សាលាខណ្ឌ |
| លោក អ៊ឹង វឌ្ឍនា | មន្ត្រី | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | សាលាខណ្ឌ |
| លោក ញ៉ឹល លាង | មន្ត្រី | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | សាលាខណ្ឌ |
| **បាត់ដំបង** | | | |
| ឯ.ឧ អែល សយ | អភិបាលរង | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ប៉ោ ប្រង់ | នាយខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក សឿន ប៊ុនរិទ្ធិ | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក អ៊ុយ លីវ | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក សួ សុផាត | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ឈា សុផាត | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ភាង ណារិទ្ធិ | អគ្គលេខាធិការ | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ងិច ពេជ្រ | អគ្គលេខាធិការរង | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក រឿន រត្ន័ | អគ្គលេខាធិការរង | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក នាង ចាន់ដារា | អគ្គលេខាធិការរង | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ឌួង គីមសុន | នាយការិយាល័យ | ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាខេត្ត |
| លោក អួយ សុធារី | នាយរងការិយាល័យ | ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាខេត្ត |
| លោក ឃឹម ទិព្វមុន្នី | នាយរងការិយាល័យ | ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាខេត្ត |
| លោក អៀង សិរី | នាយរងការិយាល័យ | ការិយាល័យចំណូល | សាលាខេត្ត |
| លោក ឌួង ចាន់ធី | នាយការិយាល័យ | ការិយាល័យចំណាយ | សាលាខេត្ត |
| លោក ខៀវ រដ្ឋា | នាយរងការិយាល័យ | ការិយាល័យចំណាយ | សាលាខេត្ត |
| លោក ដួង ដារី | នាយរងការិយាល័យ | ការិយាល័យចំណាយ | សាលាខេត្ត |
| លោក ធឿន ហេង | នាយការិយាល័យ | ការិយាល័យគណនេយ្យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ម៉ុម យ៉ាន | នាយរងការិយាល័យ | ការិយាល័យគណនេយ្យ | សាលាខេត្ត |

| | | | |
|---|---|---|---|
| លោក តុប ប៊ុនទាន | អនុប្រធានអង្គភាព | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក អ៊ុកវង្ស ឡុងវី | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក ឃួន ស៊ីណាត | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក សេង ស៊ីមសុរិយា | មន្ត្រី | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក អ៊ុំវ ដារា | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី អេន វណ្ណនី | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក តេង ចំរើន | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក ផុន សុភា | មន្ត្រី | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក ខៀវ ដារា | មន្ត្រី | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| **គ.អ.ជ.ខ/ក** | | | |
| លោកស្រី នូ ចន្ថា | ប្រធានការិយាល័យ | ផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | គ.ប្រ |
| លោក ជិម រឿងរិទ្ធ | ប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងកិច្ចសន្យា | ផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | គ.ប្រ |
| លោក ធូ វណ្ណៈ | ទីប្រឹក្សា | គ.ជ.វ.វ | គ.ប្រ |
| លោក ទៀវ ជូឡុង | សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍ | គ.ប្រ | គ.ប្រ |
| លោក តោ ហុន | មន្ត្រី | ផ្នែកកិច្ចសន្យា | គ.ប្រ |
| **ស្រុកសង្កែ** | | | |
| លោក សួន សារ៉េត | អភិបាលស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោក ជឿង ស៊ិន | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោក ធាម ឈិន | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោក ម៉ក់ សារុន | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោកស្រី សំ ចិន្តា | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោក ពុធ ទ្រី | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោក សំ ចន្ថា | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| លោក ឡាច ហ៊ុន | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | សង្កែ |
| លោក ឈី ជាលី | មន្ត្រី | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | សង្កែ |
| លោក ឆាត អៀង | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | សង្កែ |
| លោក ហ៊ូ សុខឌីន | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | សង្កែ |
| លោក លន សុខខាន់ | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | សង្កែ |
| លោក ណុប ចិន្តា | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | សង្កែ |
| លោក នឹម ឈៀង | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.រដ្ឋបាល | សង្កែ |
| លោក គី ហុង | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | សង្កែ |
| លោក ស៊ុន សារុំធ | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | សង្កែ |
| លោក លឹម សេងធី | មន្ត្រី | ការិ.សង្គមកិច្ច | សង្កែ |
| **កំពង់ចាម** | | | |
| ឯ.ឧ. ឡាន់ ឆន | អភិបាលរងខេត្ត | សាលាខេត្ត | សាលាខេត្ត |
| លោក វ៉ា ចាន់នឿន | ជំនួយការ.លោក ឡាន់ ឆន | សាលាខេត្ត | សាលាខេត្ត |
| លោក លន់ លឹមថៃ | ប្រធានខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក អ៊ុំភឿន គុណវុឌ្ឍ | អនុប្រធានខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី ស៊ី វណ្ណថា | អនុប្រធានខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក គុយ តាំង | អគ្គលេខាធិការរង | អគ្គលេខាធិកា | សាលាខេត្ត |
| លោក ងួន ប៉ូលីន | អគ្គលេខាធិការរង | អគ្គលេខាធិកា | សាលាខេត្ត |
| លោក ហៃ ងួនលី | ប្រធានអង្គភាព | រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ឆាយ គឹមហ៊ាង | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.ហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាខេត្ត |
| លោក ស្ងួន ឈុនឡាយ | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក នួន ណុយ | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **គ.អ.ជ.ខ/ក** | | | |
| លោក ហ៊ី ណារ៉េន | អនុប្រធាន | ផ្នែកកិច្ចសន្យា រដ្ឋបាល | គ.ប្រ |
| លោក វ៉ា គឹមហេង | អនុប្រធាន | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | គ.ប្រ |
| លោក ជៀម វ៉ាន់ | សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍ | គ.ប្រ | គ.ប្រ |
| លោក វ៉ាន់ ថេន | ទីប្រឹក្សា | គ.ប្រ | គ.ប្រ |
| លោក ឯម សុខុន | ក្រុមសម្របសម្រួលខេត្ត | ផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | គ.ប្រ |
| **ស្រុក ជើងព្រៃ** | | | |
| លោក ឥម សោភ័ណរត្ន | អភិបាលស្រុក | សាលាស្រុក | ជើងព្រៃ |
| លោក សុខ ចំរើន | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | ជើងព្រៃ |
| លោក ឆាយ វ៉ាន់ស៊ី | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | ជើងព្រៃ |
| លោក ស៊ូ ម៉ៃ | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | ជើងព្រៃ |
| លោក តូច ស៊ីថា | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សង្គមកិច្ច | ជើងព្រៃ |
| លោក សឿម ណាឌី | មន្ត្រី | ការិ.សង្គមកិច្ច | ជើងព្រៃ |
| លោក ច្រឹង ណារ៉េត | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | ជើងព្រៃ |
| លោក អ៊ុន ថន | មន្ត្រី | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | ជើងព្រៃ |
| លោក មាឃ សុផារី | ស្មៀន | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | ជើងព្រៃ |
| លោក សោម សារ៉េត | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | ជើងព្រៃ |
| លោកស្រី សែម ម៉ាលីស | ស្មៀន | ការិ.រដ្ឋបាល | ជើងព្រៃ |
| លោក លី អ៊ុំរ៉ុង | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | ជើងព្រៃ |
| លោក សែម ផេង | ស្មៀន | ការិ.រដ្ឋបាល | ជើងព្រៃ |
| **ក្រុងព្រះសីហនុ** | | | |
| ឯ.ឧ. សាយ ហាក់ | អភិបាលក្រុង | សាលាក្រុង | សាលាក្រុង |

| | | | |
|---|---|---|---|
| លោក នូ សម្បត្តិ | អនុប្រធានខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាក្រុង |
| លោក សាយ កុយ | អគ្គលេខាធិការ | អគ្គលេខាធិការ | សាលាក្រុង |
| លោក តើត ចំរើន | អគ្គលេខាធិការរង | អគ្គលេខាធិការ | សាលាក្រុង |
| លោក ភិន សារិន | អគ្គលេខាធិការរង | អគ្គលេខាធិការ | សាលាក្រុង |
| លោក លិ ជីនិមល | អគ្គលេខាធិការរង | អគ្គលេខាធិការ | សាលាក្រុង |
| លោក ហ៊ឹម ប៊ុនហៀង | អគ្គលេខាធិការ | អគ្គលេខាធិការ | សាលាក្រុង |
| លោក ប៊ុន សិរិត | ប្រធានក្រុម | ក្រុមហិរពាវត្ថុ | សាលាក្រុង |
| លោក ឯម ភាព | ប្រធាន | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រុង | សាលាក្រុង |
| លោក ចេន រ៉េត | អនុប្រធាន | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រុង | សាលាក្រុង |
| លោក ជា បារុន | អនុប្រធាន | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាក្រុង |
| លោក ឈា បាឈុន | អនុប្រធាន | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រុង | សាលាក្រុង |
| លោក អ៊ី ធារិន | មន្ត្រី | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាក្រុង |
| លោក ទិត វាសនា | អគ្គលេខាធិការ | អគ្គលេខាធិកា | សាលាក្រុង |
| លោក ឯក សំអឿន | អនុប្រធាន | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាក្រុង |
| លោក ហួរ សិរិត | អនុប្រធាន | ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាក្រុង |
| លោក លាវ ស៊ុយ | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.គណនេយ្យ | សាលាក្រុង |
| លោក ឈុន សុភាព | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.គណនេយ្យ | សាលាក្រុង |
| លោក នួន សុភាព | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.គណនេយ្យ | សាលាក្រុង |
| លោក អ៊ុម ផាត | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.ចំណូល | សាលាក្រុង |
| លោក អ៊ុយ សុភាព | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.ចំណូល | សាលាក្រុង |
| លោក សិរិត ថា | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.ចំណូល | សាលាក្រុង |
| លោក មុី ម៉ោង | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.ចំណាយ | សាលាក្រុង |
| លោក សាយ ហេង | មន្ត្រី | ផ្នែកកិច្ចសន្យារដ្ឋបាល | គ.ប្រ |

| ខណ្ឌ មិត្តភាព | | | |
|---|---|---|---|
| លោក រាជ សុវណ្ណ | អភិបាលរង | ខណ្ឌ មិត្តភាព | ខណ្ឌ មិត្តភាព |
| លោក លី វណ្ណដា | អភិបាលរង | ខណ្ឌ មិត្តភាព | ខណ្ឌ មិត្តភាព |
| លោក ឆន ហន | អភិបាលរង | ខណ្ឌ មិត្តភាព | ខណ្ឌ មិត្តភាព |
| លោក កុយ អាត | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.រដ្ឋបាល | ខណ្ឌ មិត្តភាព |
| លោក គង់ វាសនា | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | ខណ្ឌ មិត្តភាព |
| លោក ឆុន វិរៈ | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | ខណ្ឌ មិត្តភាព |
| លោក ជា ឌឿន | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សង្គមកិច្ច | ខណ្ឌ មិត្តភាព |
| **ខេត្ត សៀមរាប** | | | |
| លោក លី សាម៉េត | នាយខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ចៅ សែន | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក តេស ចាន់គីរី | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ម៉ឹង វុទ្ធី | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ឃួន ពិសិដ្ឋ | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ចាន់ សារា | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ជង់ រតនា | អគ្គលេខាធិការ | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ទេព ឈន់ | អគ្គលេខាធិការរង | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក សូរ ខៀវរដ្ឋា | អគ្គលេខាធិការរង | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ស្រុន សាម៉ន | អគ្គលេខាធិការរង | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ផល ថងឌី | អនុប្រធានក្រុម | ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាខេត្ត |
| លោក អ៊ឹង ប៊ុនអាង | អនុប្រធាន | ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី មៀច ចិន្តា | អនុប្រធាន | ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាខេត្ត |

| | | | |
|---|---|---|---|
| លោក ឃុន ចាន់លី | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យចំណូល | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី អេវ ស៊ុននារី | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យចំណូល | សាលាខេត្ត |
| លោក ខុន សារេន | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យគណនេយ្យ | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី ផាញ សុវណ្ណាតី | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យគណនេយ្យ | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី កង កែវម៉ូលី | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យគណនេយ្យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ត្រាង ម៉ារ៉ាឌី | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យចំណាយ | សាលាខេត្ត |
| លោក ស៊ិន គឹមសុន | អនុប្រធានអង្គភាព | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ម៉ែន សំអាត | មន្ត្រី | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ស៊ុន ចំណាន | មន្ត្រី | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក នង វត្ថា | ទីប្រឹក្សា | គ.ជ.វ.វ | សាលាខេត្ត |
| លោក បិត ប្រួន | អនុប្រធាន | ផ្នែកកិច្ចសន្យារដ្ឋបាល | គ.ប្រ |
| លោក ភិន ផាន | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក សៅ រ៉ឹម | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក រឿន អឿយ | មន្ត្រី | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក ធូ ចន្ទុល | មន្ត្រី | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក ហួង ប៊ុនកង | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក សួរ ណារុន | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី មាស សិរីរត្នវិឡា | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក ឡាច វ៉ូចហេង | មន្ត្រី | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក ប៉ក់ រឿត | មន្ត្រី | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| **ស្រុក ប្រាសាទបាគង** | | | |
| លោក លឹម សុជាតិ | អភិបាលរង | សាលាស្រុក | ប្រាសាទបាគង |

| | | | |
|---|---|---|---|
| លោក គង់ ព្រលឹង | អភិបាលរង | សាលាស្រុក | ប្រាសាទបាគង |
| លោក ទៀង ប៊ុនឆយ | អភិបាលរង | សាលាស្រុក | ប្រាសាទបាគង |
| លោក ក្វាន់ ចំណាន | អភិបាលរង | សាលាស្រុក | ប្រាសាទបាគង |
| លោក នួន រក្សា | អភិបាលរង | សាលាស្រុក | ប្រាសាទបាគង |
| លោកស្រី នៃត សារុន | អភិបាលរង | សាលាស្រុក | ប្រាសាទបាគង |
| លោក ចៅ សាន់និត | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | ប្រាសាទបាគង |
| លោក សយ វណ្ណា | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | ប្រាសាទបាគង |
| លោក សាម ហួរ | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | ប្រាសាទបាគង |
| លោកស្រី ស៊ុន សុវណ្ណារី | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | ប្រាសាទបាគង |
| លោកស្រី ឈឹម គឹមអ៊ន់ | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | ប្រាសាទបាគង |
| លោក ថោង សាវ៉ុន | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | ប្រាសាទបាគង |
| លោក ជិន លាង | មន្ត្រី | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | ប្រាសាទបាគង |

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣: រូបភាពនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវ័ន្ត សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

## បន្ទប់ប្រជុំរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

បន្ទប់ប្រជុំក្នុងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៣០ នាក់

បន្ទប់ប្រជុំរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ១០០ នាក់

## បន្ទប់ប្រជុំក្នុងខេត្ត/ក្រុង ស្រុក/ខណ្ឌគំរូទាំង ៥

### សាលាក្រុងភ្នំពេញ

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៤៣០ នាក់

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ១៣០ នាក់

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៤០ នាក់

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៤០ នាក់

## ខណ្ឌទួលគោក (ក្រុងភ្នំពេញ)

សាលាខណ្ឌទួលគោក

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ១០០ នាក់

## ខេត្តកំពង់ចាម

សាលាខេត្តកំពង់ចាម

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ២០០ នាក់

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៨០ នាក់

## ស្រុកជើងព្រៃ (ខេត្តកំពង់ចាម)

សាលាស្រុកជើងព្រៃ

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៣០ នាក់

## ក្រុងព្រះសីហនុ

សាលាក្រុងព្រះសីហនុ

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ១០០ នាក់

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៣០ នាក់

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៣០នាក់

## ខណ្ឌមិត្តភាព (ក្រុងព្រះសីហនុ)

សាលាខណ្ឌមិត្តភាព

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៨០នាក់

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៣០នាក់

## ខេត្តបាត់ដំបង

សាលាខេត្តបាត់ដំបង

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៩០នាក់

## ស្រុកសង្កែ (បាត់ដំបង)

សាលាស្រុកសង្កែ

## ខេត្តសៀមរាប

សាលាខេត្តសៀមរាប

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៥០នាក់

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ១០០ នាក់

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៤៥ នាក់

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៥០នាក់

## ប្រាសាទបាគង (ខេត្តសៀមរាប)

សាលាស្រុកប្រាសាទបាគង

បន្ទប់ប្រជុំ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៥០នាក់

## សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល

សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល

បន្ទប់បង្រៀន ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៣៥ នាក់

សាលសន្និសិទតូច ដែលអាចផ្ទុកបាន ចំនួន ៥០ នាក់

សាលសន្និសិទមធ្យម ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៦០ នាក់

បន្ទប់ IT ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៣០ នាក់

បណ្ណាល័យ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៣០ នាក់

# វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ

វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ

បន្ទប់រៀន ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៥០ នាក់

បន្ទប់ IT ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៣០ នាក់

បន្ទប់ស្វ័យសិក្សាភាសា ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ១០ នាក់

បណ្ណាល័យ ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ២០ នាក់

## ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ : កម្មវិធីសិក្សារបស់សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល

**(១) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូងដែលមានរយៈពេល ២ឆ្នាំ**

| វគ្គទី១: វគ្គរំលឹក និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព | | |
|---|---|---|
| **គន្ទីទី ១: ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័ន** | | ម៉ោង |
| អង្គភាពរដ្ឋបាល និងស្ថាប័នក្នុងព្រះរាជាណាចកកម្ពុជា | គោលការណ៍រដ្ឋបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងការសិក្សាអំពីសកម្មភាពធម្មនិយាម ដែលអនុវត្តចំពោះគ្រឹះស្ថានរដ្ឋបាល ។ | ៣០ |
| ការសរសេរលិខិតរដ្ឋបាល | ការទំនាក់ទំនងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ នៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋបាល ការវាយតម្លៃ | ១៥ |
| វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាង និងធ្វើការងារ | បច្ចេកទេសយកព័ត៌មាន ការប្រមូលគំនិត ការធ្វើបទបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់ និងដោយសរសេរ | ៣០ |
| ជំនាញកំព្យូទ័រ | ការចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ហើយនិង Internet ការវាយអត្ថបទ ហើយនិង Excell/powerpoint | |
| **គន្ទីទី២: សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ** | | |
| គោលការណ៍សេដ្ឋកិច្ច | - សណ្ណាណទូទៅនៃ Macroeconomics: ការអត់ការងារធ្វើ អតិផរណា អត្រាប្តូរប្រាក់ ការប្រើប្រាស់ និង វិនិយោគ<br>- សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក: ពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ ការីកចម្រើននៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងបណ្តារប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចៈ ការបង្កើតធនធាន និងយុទ្ធសាស្ត្រ | ១៥ |
| សេដ្ឋកិច្ចសាធារណៈ | គោលការណ៍សេដ្ឋកិច្ចសាធារណៈ : តួនាទីរបស់រដ្ឋ និងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ (បន្ទុក និងធនធានថវិការដ្ឋ ការគ្រប់គ្រងវិស័យសាធារណៈ លទ្ធកម្មសាធារណៈ វិនិយោគសាធារណៈ :ជំនួយ និងកំចីបរទេស កាគ្រប់គ្រងបំណុលសាធារណៈ) កម្មវិធីកំណែទម្រង់ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ការបង្កើតវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងឯកជន | ១៥ |
| គណនីរដ្ឋាភិបាល | | ៣០ |
| ការរួមបញ្ចូលថវិការ ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃ | | ១៥ |
| **គន្ទីទី ៣: បច្ចេកទេសយុត្តាធិការ** | | |
| ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ | ធាតុផ្សំរបស់រដ្ឋ គោលការណ៍គ្រឹះ និងយន្តការកសាងអង្គការធម្មនុញ្ញរបស់រដ្ឋ។ | ១៥ |

| | | |
|---|---|---|
| ច្បាប់រដ្ឋបាល | បុព្វសិទ្ធនៃអំណាចរដ្ឋ កិច្ចសន្យារដ្ឋបាល លក្ខន្តិកៈសាធារណៈ និងការគ្រប់គ្រង | ២០ |
| ប្រវត្តច្បាប់កម្ពុជា | | ១៥ |
| គន្ទីទី ៤).ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ | | |
| ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ | | ៣០ |
| ភូមិសាស្ត្រនយោបាយពិភពលោក | | ៣០ |
| ភាសាបរទេសៈ បារាំង ឬអង់គ្លេស | | ៩០ |
| **វគ្គ២** | | |
| **គន្ទីទី ១: ការគ្រប់គ្រងគ្រឹស្ថាន និងរដ្ឋាភិបាល** | | |
| ការគ្រប់គ្រងសាធារណៈ | | **ម៉ោង** |
| វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ | ប្រភេទផ្សេងៗនៃរដ្ឋ ការបង្ហាញអំពីទស្សនៈវិស័យ ការគ្រប់គ្រង និងការគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ | ៣០ |
| នីតិកម្មនៃសេវាសាធារណៈ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ | បទបញ្ញត្តិ ករណីកិច្ចសាស្ត្រ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (ការវាយតម្លៃ ការកែលម្អ ការគ្រប់គ្រងកំលាំងការងារ | ២០ |
| ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងប្រទេសកម្ពុជា | ៣០ |
| បច្ចេកទេសទំនាក់ទំនង | ការទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់មាត់ និងដោយសរសេរ (ការសរសេរលិខិតរដ្ឋបាល) ការធ្វើបទបង្ហាញ... ។ល។ | ១៥ |
| ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគម្រោង | នីតិវិធី និងដំណើរការនៃទស្សនៈទានគម្រោង និងការអនុវត្តន៍ ការវាយតម្លៃនូវលទ្ធផលដែលទទួលបាន | ២០ |
| បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង | គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលចំពោះ IT ទ្រឹះស្ដី និងការប្រើប្រាស់ Internet ទិន្នន័យ software ប្រព័ន្ធសុវត្ថភាព Internet, GIS និងការគ្រប់គ្រងឯកសារតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច | ៤៥ |
| ការវិភាគទិន្នន័យស្ថិតិរដ្ឋបាល | ការបង្ហាញពីឧបករណ៍ ការបណ្ដុះបណ្ដាលលើការអានទិន្នន័យស្ថិតិ | ១៥ |
| តវិយាបទអង្គភាព | | ១៥ |
| ការគ្រប់គ្រងស្ថិតិ | | ១៥ |
| ការគិតពីប្រព័ន្ធ និងគោលការណ៍ការស្រាវជ្រាវបែបវិទ្យាសស្ត្រ | | ២០ |
| ការរៀបចំវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលជាក់ស្ដែង | | ៩ |
| **គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ និងគោលនយោបាយ** | | |
| គ្រឹះស្ថាននយោបាយ | ប្រព័ន្ធនយោបាយ គណៈបក្សនយោបាយ | ១៥ |

| | | |
|---|---|---|
| គោលការណ៍ និងការអនុវត្តសេវាសាធារណៈ | ទស្សនទាននៃសេវាសាធារណៈ/គំរូនៃការគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈ (ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋ ការធ្វើសម្បទាននៃសេវាសាធារណៈ សហគ្រាសសាធារណៈ ក្រុមហ៊ុនភាគហ៊ុនដែលរដ្ឋគ្រប់គ្រង) | ១៥ |
| រដ្ឋ និងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល | ដើម្បីកែលម្អសេវាដែលផ្តល់ឱ្យប្រជាពលរដ្ឋ និងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងភាពក្រីក្រ យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់(ការវាយតម្លៃ/ទស្សនវិស័យ) | ៣០ |
| ការរៀបចំដែនដី និងគោលនយោបាយដីធ្លី | គោលការណ៍នៃការតម្លើង ទ្រព្យ ពន្ធលើដីធ្លី | ៣០ |
| **គន្ទីទី២: សេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ** | | |
| គោលនយោបាយពន្ធ | | ៣០ |
| គោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់ | កម្មវិធីកំណែទ្រមង់ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់រដ្ឋាភិបាល | ២០ |
| ការវិភាគ និងការព្យាករណ៍សេដ្ឋកិច្ច | មូលដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ច គោលនយោបាយគ្រប់គ្រង Macroeconomic និងការវិភាគសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា | ១៥ |
| Microeconimics | | ១៥ |
| គោលនយោបាយគយ | | |
| សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក | សេដ្ឋកិច្ចពីភពលោកៈ ពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ អត្ថប្រយោជន៍ប្រៀបធៀប ការគាំពារនិយម តុល្យភាពនៃការចំណាយ និងអត្រាប្តូរប្រាក់ ការរីកចម្រើន នៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចៈ ការបង្កើតធនធាន និងយុទ្ធសាស្ត្រ | |
| អង្គការពាណិជ្ជកម្មពិភពលោក និងការចរចារពីជំនួញ | | |
| ប្រព័ន្ធធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុ | | |
| វិនិយោគដោយផ្ទាល់ពីបរទេស | | |
| **គន្ទទីទី៣: បច្ចេកទេសយុត្តាធិការ** | | |
| សកម្មភាពធម្មនិយាម | របៀបធ្វើច្បាប់ និងបទបញ្ជារ ពិភាក្សារ បោះពុម្ពផ្សាយ ការសិក្សាលទ្ធផល | ៣០ |
| វិវាទរដ្ឋបាល | | ១៥ |
| កំណែទម្រង់ច្បាប់ និងតុលាការ | | ១៥ |
| **គន្ទីទី ៤** | | |
| កម្ពុជា និងទំនាក់ទំនងអនន្តរជាតិ ពីឆ្នាំ | | |

| | | |
|---|---|---|
| ១៩៥៣ មកដល់បច្ចុប្បន្ន | | |
| តួនាទីម្ចាស់ជំនួយ និងគ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ | | |
| ASEAN: យន្តការ និងសេដ្ឋកិច្ច | | |
| ការចរចារទ្វេភាគី និងពហុភាគី ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ ASEAN និង WTO | | |
| ភាសាបរទេស( បារាំង និងអង់គ្លេស) | បណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញ ៤: OC, WC, OE, WE<br>ប្រធានបទសិក្សា: ជីវិតប្រចាំថ្ងៃ សេដ្ឋកិច្ច និងរដ្ឋបាលសាធារណៈ | ៨០ |

ប្រភព: សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល កម្មវិធីសិក្សារបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់ ថ្នាក់ ម៉ោងទី ៥ (២០០៨-២០១០) ឆ្នាំ ២០០៨

**(២) វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដំបូងដែលមានរយៈពេល ១ ឆ្នាំ**

| វគ្គទី១: វគ្គរំលឹក និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព | | |
|---|---|---|
| គន្លឹះទី ១: ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័ន | | ម៉ោង |
| អង្គភាពរដ្ឋបាល និងស្ថាប័នក្នុងព្រះរាជាណាចកកម្ពុជា | គោលការណ៍រដ្ឋបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងការសិក្សាអំពីសកម្មភាពធម្មនិយាម ដែលអនុវត្តចំពោះគ្រឹះស្ថានរដ្ឋបាល។ | ៣០ |
| ការសរសេរលិខិតរដ្ឋបាល | ការទំនាក់ទំនងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ នៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋបាល ការវាយតម្លៃ | ១៥ |
| វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ និងធ្វើការងារ | បច្ចេកទេសយកព័តិមាន ការប្រមូលគំនិត ការធ្វើបទបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់ និងដោយសរសេរ | ៣០ |
| ជំនាញកំព្យូទ័រ | ការចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ហើយនិង Internet ការវាយអត្ថបទហើយនិង Excell/powerpoint | ១៥ |
| គន្លឹះទី២: សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ | | |
| គោលការណ៍សេដ្ឋកិច្ច | - សណ្ឋាណទូទៅនៃ Macroeconomics: ការអត់ការងារធ្វើ អតិផរណា អត្រាប្តូរប្រាក់ ការប្រើប្រាស់ និង វិនិយោគ<br>- សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក: ពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ ការីកចម្រើននៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងបណ្តារប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច: ការបង្កើតធនធាន និងយុទ្ធសាស្ត្រ | ១៥ |
| សេដ្ឋកិច្ចសាធារណៈ | គោលការណ៍សេដ្ឋកិច្ចសាធារណៈ : តួនាទីរបស់រដ្ឋ និងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ (បន្ទុក និងធនធានថវិការដ្ឋ ការគ្រប់គ្រងវិស័យសាធារណៈ លទ្ធកម្មសាធារណៈ វិនិយោគសាធារណៈ :ជំនួយ និងកំចីបទេស កាគ្រប់គ្រងបំណុលសាធារណៈ) កម្មវិធីកំណែទម្រង់ហិរញ្ញវត្ថុ | ១៥ |

| | | |
|---|---|---|
| | សាធារណៈ ការបង្កើតវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងឯកជន | |
| គន្ទីទី ៣: បច្ចេកទេសយុត្តាធិការ | | |
| ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ | ធាតុផ្សំរបស់រដ្ឋ គោលការណ៍គ្រឹះ និងយន្តការកសាងអង្គការធម្មនុញ្ញរបស់រដ្ឋ។ | ១៥ |
| ច្បាប់រដ្ឋបាល | បុព្វសិទ្ធនៃអំណាចរដ្ឋ កិច្ចសន្យារដ្ឋបាល លក្ខន្តិកៈសាធារណៈ និងការគ្រប់គ្រង | ២០ |
| ភាសារបទេសៈ បារាំង និងអង់គ្លេស | | ៤០ |
| វគ្គទី២ | | |
| គន្ទីទី ១: កាគ្រប់គ្រងគ្រឹស្ថាន និងរដ្ឋាភិបាល | | |
| ការគ្រប់គ្រងសាធារណៈ | | ម៉ោង |
| វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ | ប្រភេទផ្សេងៗនៃរដ្ឋ ការបង្ហាញអំពីទស្សនៈវិស័យ ការគ្រប់គ្រង និងការគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ | ៣០ |
| នីតិកម្មនៃសេវ៉ាសាធារណៈ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ | បទបញ្ញត្តិ ករណីកិច្ចសាស្ត្រ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (ការវាយតម្លៃ ការកែលម្អ ការគ្រប់គ្រងកំលាំងការងារ | ២០ |
| កាគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | កាគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងប្រទេសកម្ពុជា | ៣០ |
| បច្ចេកទេសទំនាក់ទំនង | ការទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់មាត់ និងដោយសរសេរ (ការសរសេរលិខិតរដ្ឋបាល) ការធ្វើបទបង្ហាញ... ។ល។ | ១៥ |
| ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគម្រោង | នីតិវិធី និងដំណើរការនៃទស្សនៈទានគម្រោង និងការអនុវត្ត ការវាយតម្លៃនូវលទ្ធផលដែលទទួលបាន | ២០ |
| បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង | គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលចំពោះ IT ទ្រឹះស្តី និងការប្រើប្រាស់ Internet ទិន្នន័យ software ប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាព Internet, GIS និងការគ្រប់គ្រងឯកសារតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច | ៤៥ |
| ការវិភាគទិន្នន័យស្ថិតិរដ្ឋបាល | ការបង្ហាញពីឧបករណ៏ ការបណ្តុះបណ្តាលលើការអានទិន្នន័យស្ថិតិ | ១៥ |
| តវិយាបទអង្គភាព | | ១៥ |
| ការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាក់ស្តែង | | ៩ |
| គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ និងគោលនយោបាយ | | |
| គ្រឹះស្ថាននយោបាយ | ប្រព័ន្ធនយោបាយ គណៈបក្សនយោបាយ | ១៥ |
| គោលការណ៏ និងការអនុវត្តសេវ៉ាសាធារណៈ | ទស្សនទាននៃសេវ៉ាសាធារណៈ/គំរូនៃការគ្រប់គ្រងសេវ៉ាសាធារណៈ (ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋ ការធ្វើសម្បទាននៃសាវ៉ាសាធារណៈ សហគ្រាសសាធារណៈ ក្រុមហ៊ុនភាគហ៊ុនដែលរដ្ឋគ្រប់គ្រង) | ១៥ |

| | | |
|---|---|---|
| រដ្ឋ និងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល | ដើម្បីកែលម្អសេវាដែលផ្តល់ឱ្យប្រជាពលរដ្ឋ និងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងភាពក្រីក្រ យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់(ការវាយតម្លៃ/ទស្សនវិស័យ) | ៣០ |
| ការរៀបចំដែនដី និងគោលនយោបាយដីធ្លី | គោលការណ៍នៃការតម្លើង ទ្រព្យ ពន្ធលើដីធ្លី | ៣០ |
| **គន្ទីទី២: សេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ** | | |
| គោលនយោបាយពន្ធ | | ៣០ |
| គោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់ | កម្មវិធីកំណែទ្រមង់ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់រដ្ឋាភិបាល | ២០ |
| ការវិភាគ និងការព្យាករណ៍សេដ្ឋកិច្ច | មូលដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ច គោលនយោបាយគ្រប់គ្រង Macroeconomic និងការវិភាគសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា | ១៥ |
| Microeconimics | | ១៥ |
| គោលនយោបាយគយ | | |
| **គន្ទទីព: បច្ចេកទេសយុត្តាធិការ** | | |
| សកម្មភាពធម្មនិយាម | របៀបធ្វើច្បាប់ និងបទបញ្ជារ ពិភាក្សារ បោះពុម្ពផ្សាយ ការសិក្សាលទ្ធផល | ៣០ |
| ភាសាបរទេស(បារាំង និងអង់គ្លេស) | បណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញ ៤: OC, WC, OE, WE<br>ប្រធានបទសិក្សា: ជីវិតប្រចាំថ្ងៃ សេដ្ឋកិច្ច និងរដ្ឋបាលសាធារណៈ | ៨០ |

ប្រភព: សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល កម្មវិធីសិក្សារបស់មន្ត្រីក្រមការ ថ្នាក់ទី ៣ (២០០៧-២០០៨) ឆ្នាំ ២០០៧

JAPAN
Official Development Assistance

Japan International Cooperation Agency