ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងមហាផ្ទៃ

ការវិភាគលើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នលើកទី ២

ស្តីពី

ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ

ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨

អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្រសួងមហាផ្ទៃ

គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា

(PILAC)

អារម្ភកថា

រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមអនុវត្តនូវកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ចាប់តាំងពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ អាណត្តិទី១ នាខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០២មក។ សមិទ្ធិផល និងបទពិសោធន៍ដែលសម្រេចបានក្នុងការកែទម្រង់នៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ បានលើកទឹកចិត្តដល់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការអនុម័តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ក្នុងលក្ខណៈទូលំទូលាយចាប់តាំងពីការអនុម័តនូវក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការកាលពីឆ្នាំ២០០៥។ ការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ បានផ្តល់ជាមូលដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីបើកផ្លូវឱ្យកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ កាន់តែរីកចម្រើនទៅមុខ។ យោងតាមច្បាប់នេះ ការបោះឆ្នោតលើកដំបូងនឹងត្រូវធ្វើឡើងនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាថ្មីនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នៅទូទាំងប្រទេស។ លើសពីនេះទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏បានចាប់ផ្តើមរៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយការរៀបចំនេះគ្រោងនឹងចប់សព្វគ្រប់នាចុងឆ្នាំ២០០៩។ កម្មវិធីជាតិនេះ នឹងដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រ និងនីតិវិធីទាំងឡាយសម្រាប់ធ្វើវិមជ្ឈការមុខងារ ធនធាន និងសារពើពន្ធ ទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងទសវត្សរ៍ខាងមុខ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ "គ.ជ.វ.វ" ដែលបច្ចុប្បន្នបានកែសម្រួលមកជាគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ "គ.ជ.អ.ប" បាននិងកំពុងអនុវត្តជារៀងរាល់ឆ្នាំតាមផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់ គ.ជ.វ.វ ដោយមានការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ជាមួយសហការីក្នុងជួររាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ខ្ញុំបានផ្លាស់ប្តូរយោបល់ទៅវិញទៅមកថា ការអភិវឌ្ឍធនធានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ដែលនឹងនាំទៅដល់ភាពជោគជ័យនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ យើងគួរពិនិត្យពិចារណាដើម្បីរួមបញ្ចូលនូវផែនការកសាងសមត្ថភាពខាងលើនេះ ទៅជាសមាសភាពដ៏សំខាន់មួយក្នុងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ សំដៅបង្កើតឱ្យបាននូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដ៏សមស្របមួយ សម្រាប់គាំទ្រដល់កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។

ក្នុងឱកាសនេះ ខ្ញុំមានសេចក្តីរីករាយសូមបង្ហាញជូននូវរបាយការណ៍ស្តីពី "**ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល សម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅក្រសួងមហាផ្ទៃ**" ដែលជារបាយការណ៍មួយរៀបចំឡើងបន្ទាប់ពីរបាយការណ៍ស្តីពី "**ការវិភាគស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង និងស្រុក ខណ្ឌ នៅកម្ពុជា**"។ ការសិក្សានេះធ្វើឡើងដោយមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានមួយក្រុម ដែលជាអ្នកសម្របសម្រួល និងជា

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

តាងនាមឱ្យក្រសួងមហាផ្ទៃ និងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រសួងមហាផ្ទៃ ខ្ញុំសូមសំដែងនូវអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះមន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាលគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការសិក្សានេះ។ ជាចុងបញ្ចប់ ខ្ញុំសូមស្ញើចសរសើរដោយស្មោះចំពោះការគាំទ្រដោយសប្បុរសធមិរបស់រដ្ឋាភិបាលប្រទេសជប៉ុន 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 ក្នុងចំណោមមូលហេតុដទៃទៀត 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។

ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សបច្ចុប្បន្នរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃត្រូវៈ (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.រ 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 គឺគួររៀបចំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ មានលទ្ធភាពទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង 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 ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពអភិ-វឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស និង

៣. (រយៈពេលវែង) ផ្ទេរមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សបន្តិចម្តងៗទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការផ្ទេរបន្តិចម្តងៗនូវមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សទាំងនោះ នឹងធ្វើឱ្យក្រសួងមហាផ្ទៃ អាចកាត់បន្ថយបន្ទុកអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងរយៈពេលវែង ហើយធានាឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដើម្បីឆ្លើយតបនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាទាំងនោះ។

វិធានការទី២: កំណត់ឱ្យច្បាស់នូវអង្គភាពទទួលខុសត្រូវអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

ក្នុងការបង្កើតឱ្យមាននូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ជំហានដ៏សំខាន់មួយគឺត្រូវកំណត់ឱ្យច្បាស់នូវតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់អង្គភាពដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ បច្ចុប្បន្ននេះ មាននាយកដ្ឋានពីរចំណុះ អ.ស.ម គឺនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួល និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំណុះ អ.ស.ម ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានដែលមានបច្ចុប្បន្ននេះមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថា 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.ស.ម ។ ជម្រើសនេះផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងជម្រើសទី១ ដូចជា (១) មានការកំណត់ច្បាស់លាស់នូវការទទួលខុសត្រូវ (២) មានការប្រមូលផ្តុំនូវបទពិសោធន៍ និងជំនាញក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយបណ្តុះបណ្តាល និងការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យនៅក្នុងនាយកដ្ឋានតែមួយ

(៣) ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា ក្នុងការអនុវត្តន៍នូវគោលនយោបាយបណ្តុះបណ្តាល វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់គ្រប់កំរិតថ្នាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ តែជម្រើសនេះក៏មានគុណវិបត្តិផងដែរ ដូចជាការអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្ស នឹងត្រូវដកចេញពីផ្នែកគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទូទៅ ដែលស្ថិតនៅក្រោមនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ យើងគួរធ្វើការថ្លឹងថ្លែងនូវគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិទាំងនេះ ដើម្បីរៀបចំនូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្សថ្មីមួយ 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 ជាមួយស្ថាប័នអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្សផ្សេងទៀត ដូចជាសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីធានាឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងផែនការអភិវឌ្ឍន៏នាពេលអនាគតរបស់ស្ថាប័នទាំងនោះ។

សម្រាប់រយៈពេលមធ្យម (៣-៥ឆ្នាំ)

វិធានការទី ៣: ពង្រីកសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

នៅពេលដែលមុខងារអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានកំណត់ជាក់លាក់ទៅឱ្យអង្គភាពណាមួយ (វិធានការទី២) អង្គភាពដែលបានកំណត់នោះ គួរត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈការអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្សនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្សគួរត្រូវបានពង្រីក ជាពិសេសសម្រាប់ថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង និង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីឆ្លើយតបនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដ៏ច្រើននៅថ្នាក់រដ្ឋបាលទាំងនោះ។ កិច្ចការទាំងនេះ គឺជាការបន្ថែមទៅលើសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្សនៅកំរិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពីព្រោះក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ក៏នឹងនៅតែត្រូវការគាំទ្របន្ថែមទៀតសម្រាប់រយៈពេលខាងមុខ។ ហេតុនេះ ការជំរុញសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្សគឺត្រូវតែធ្វើឡើងដោយចៀសមិនរួច។ ដើម្បីដោះស្រាយនូវបញ្ហាទាំងនេះ គួររៀបចំនូវសកម្មភាពសំខាន់ៗដូចខាង

ក្រោមៈ

(ក) ពង្រឹងពង្រីកនូវប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅទូទាំងប្រទេស

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

(ខ) ក្រសួងមហាផ្ទៃគួរបង្កើនថវិកាវិភាជន៍សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

កន្លងមក ការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ អ.រ.ម តាមសាលាខេត្ត ក្រុង និងសាលាស្រុក ខណ្ឌនៅមានកំរិតនៅឡើយ។ កម្មវិធីជាច្រើនដែលមាននៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់ គ.ជ.វ.វ គឺពឹងផ្អែកទៅលើជំនួយហិរញ្ញវត្ថុរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ លើកលែងតែវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការចូលថ្មីរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលជាសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសំខាន់តែមួយគត់ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយប្រើប្រាស់ថវិកាផ្ទាល់របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ដើម្បីធានានូវនិរន្តភាពសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែលផ្តួចផ្តើមឡើងដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ 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 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 រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងផ្ទេរមុខងារជាតំណាក់កាល១ ទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលក្រុមប្រឹក្សាទាំងនេះនឹងត្រូវត្រៀមខ្លួនដើម្បីទទួលមុខងារទាំងនោះ។ ដំណើរការនេះ គួរធ្វើឡើងជាជំហាន១ និងដោយមានការប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីធានាថា សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងមិនមានការរាំងស្ទះដោយសារតែការផ្ទេរមុខងារនេះទេ។

១.សារតា

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 សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលចាប់ដំណើរការពីខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ (ហៅកាត់ថា"កម្មវិធីជាតិ")។ កម្មវិធីជាតិនេះ មានរយៈពេល១០ឆ្នាំ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ក្នុងគោលបំណងសម្រេចឱ្យបាននូវទស្សនៈវិស័យជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលបានលើកឡើងក្នុងក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ។ គ.ជ.អ.ប មានតួនាទីដឹកនាំ តាក់តែងនូវកម្មវិធីជាតិនេះ ដោយរំពឹងថា នឹងប្រើពេល៩ខែ 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 និងបរិយាយអំពីគោលបំណង វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ 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 (ភ្នំពេញ: រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា)* ។

វិសហមជ្ឈការ (ជំពូក ៧) និងជំពូក ៨ គឺសេចក្តីសន្និដ្ឋាន ដោយសង្ខេបអំពីរបកគំហើញសំខាន់ៗ នៅក្នុងជំពូក ៣ ដល់ជំពូក ៧ និងការផ្តល់ជាអនុសាសន៍ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នាពេលអនាគត សម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា។

២.ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

SA-2មានគោលបំណងវាយតម្លៃស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៃក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ក្របខ័ណ្ឌនៃការវាយតម្លៃទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គឺមានលក្ខណៈដូចគ្នាទៅនឹង SA-1 ដែរ គ្រាន់តែ SA-2 ធ្វើការសិក្សាស៊ីជម្រៅជាង ទៅលើកម្រិតជាស្ថាប័ន និងជាអង្គភាពនៃសមត្ថភាពសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (សូមមើលតារាងទី ១ ស្តីអំពីនិយមន័យនៃកម្រិតទាំង ៣នៃសមត្ថភាព)[៤]។

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.

---

[៤] 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.វ.មនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ

(២) នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំណុះអ.វ.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) ។

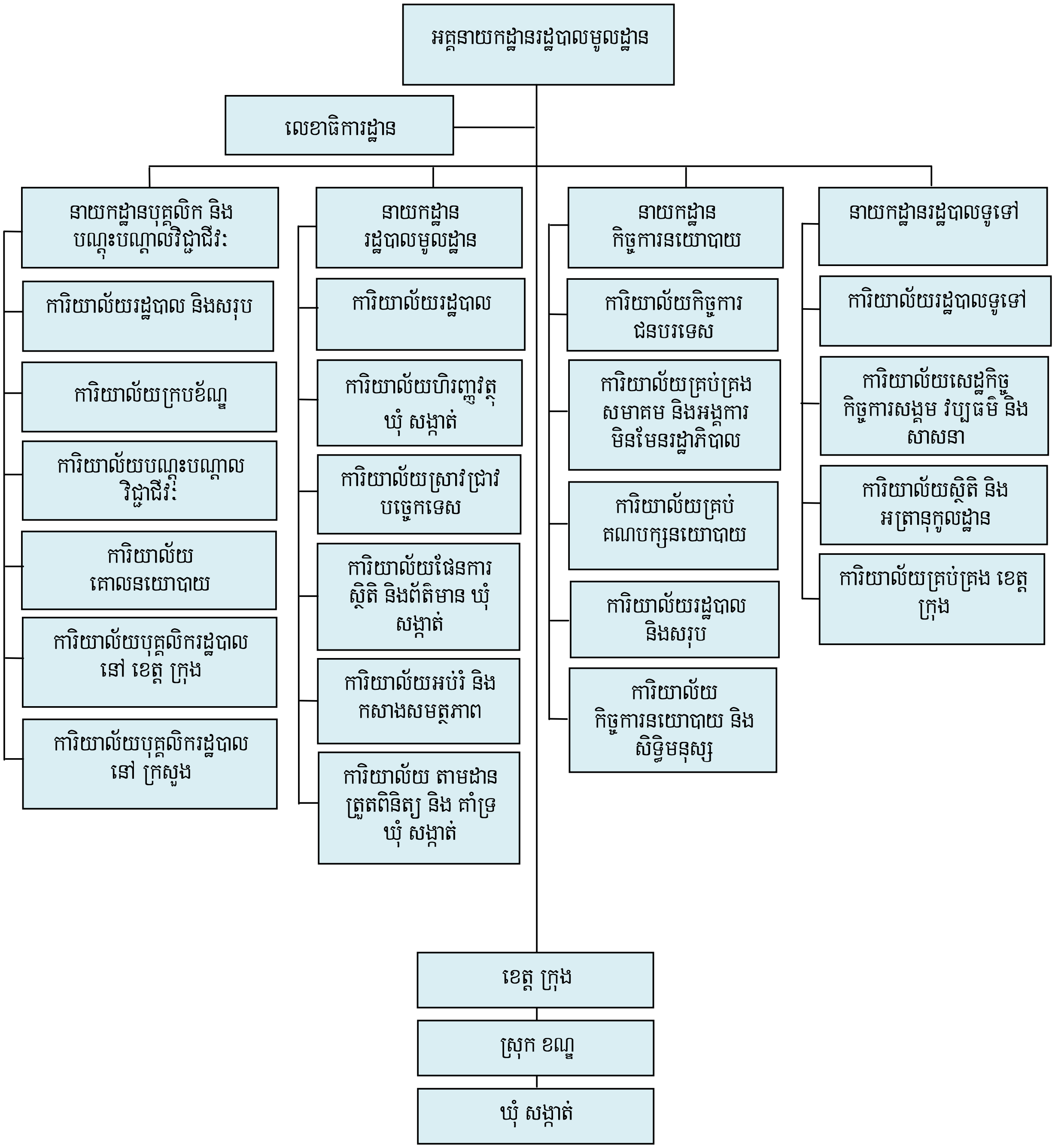
យោងតាមឋានានុក្រមនៃការិយាល័យទាំងអស់នេះ តាមប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៥ (អនុម័ត ឆ្នាំ ១៩៩៤ បានចែងថា អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល (បច្ចុប្បន្នជាអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន តាមអនុក្រឹត្យលេខ ៨១ ឆ្នាំ ២០០៦) ស្ថិតនៅក្រោមឱវាទក្រសួងមហាផ្ទៃ ទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ បញ្ជានាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលទូទៅ នាយកដ្ឋានកិច្ចការនយោបាយ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក 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 និងលើកតម្កើងកិត្តិយសជីវភាពរស់នៅ 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.ជ)**	**អភិបាលខេត្ត ក្រុង (ម.ជ)**
អនុប្រធានទី១	**អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង (ម.ជ)**	**អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង (ម.ជ)**
អនុប្រធានទី២	ប្រធានមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង	ប្រធានមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង
សមាជិក	➢ ប្រធានមន្ទីរផែនការខេត្ត ក្រុង ឬប្រធានអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍) ➢ ប្រធានមន្ទីរជំនាញនានាជុំវិញខេត្ត ក្រុង ➢ អភិបាលស្រុក ខណ្ឌ (ម.ផ)	➢ ប្រធានមន្ទីរផែនការខេត្ត ក្រុង ➢ ប្រធានមន្ទីរសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុខេត្ត ក្រុង ➢ ប្រធានមន្ទីរកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទខេត្ត ក្រុង ➢ ប្រធានមន្ទីរធនធានទឹក និង ឧត្តុនិយមខេត្ត ក្រុង ➢ ប្រធានមន្ទីរកិច្ចការនារី និង អតីតយុទ្ធជនខេត្ត ក្រុង ➢ ប្រធានរតនាគារខេត្ត ក្រុង ➢ ប្រធានអង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានខេត្ត ក្រុង

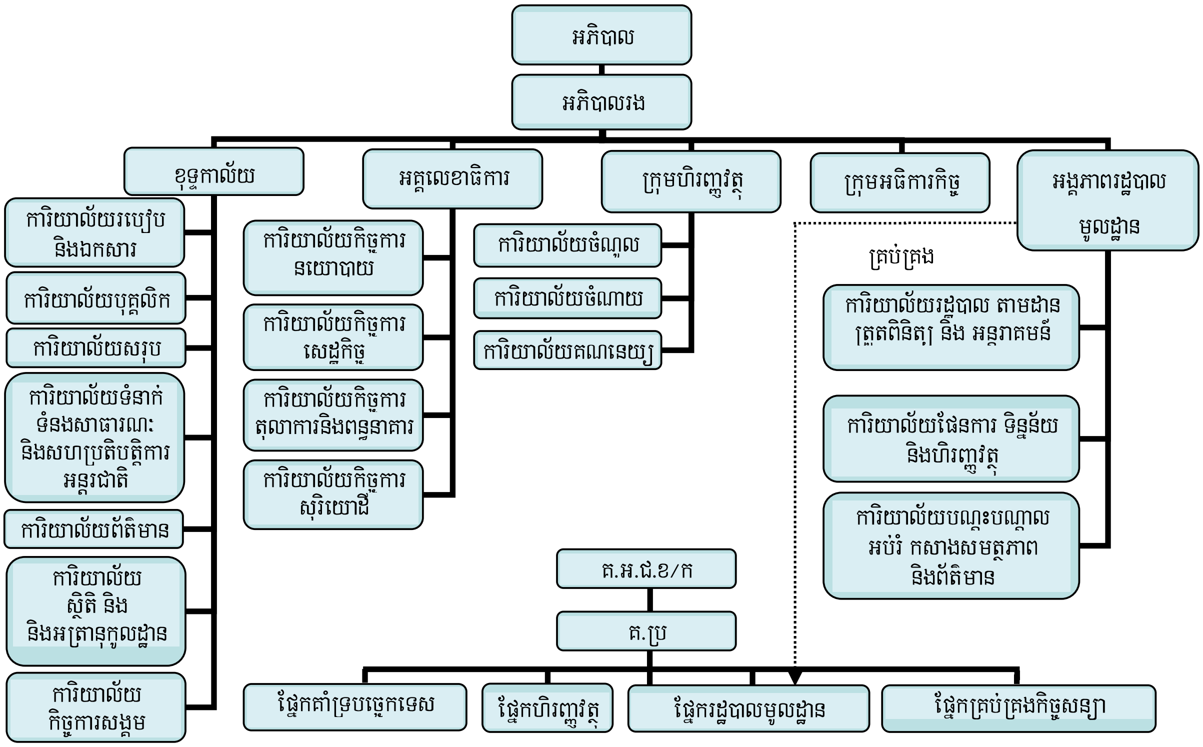
បុគ្គលិក		➢ បច្ចុប្បន្ន បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការ ដែលតែងតាំងមកពីសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ➢ បច្ចុប្បន្ន បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការដែលតែងតាំងមកពីមន្ទីរជំនាញ ➢ បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា

ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ នៃប្រទេសជប៉ុន ២០០៨ *<u>ការវិភាគលើស្ថានភាពរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា</u>* ។

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)

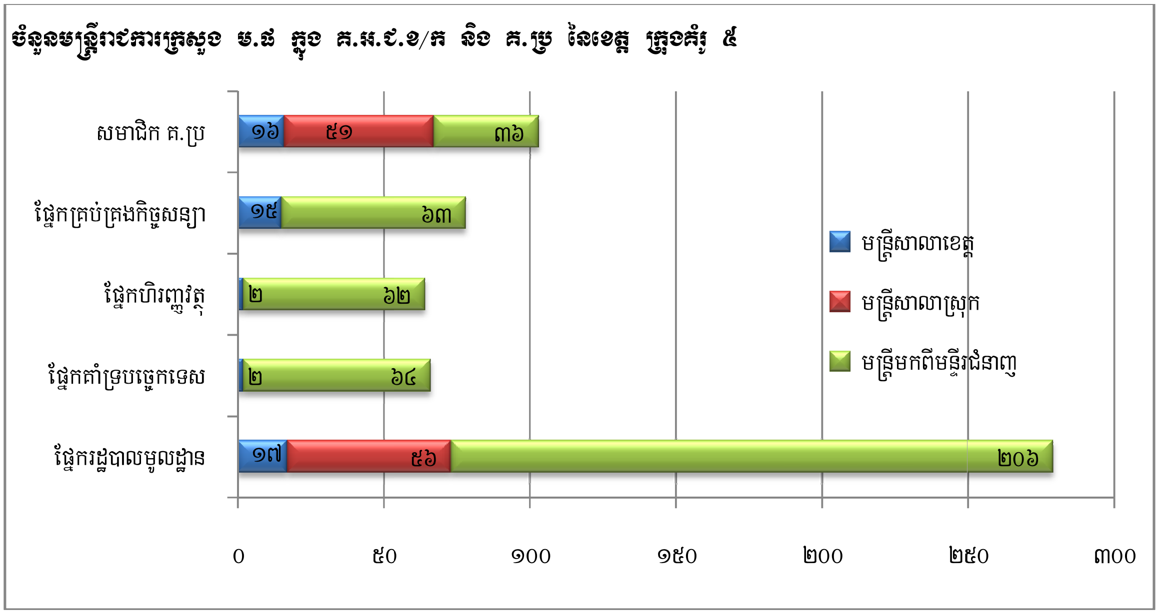
តារាងទី ៣ : ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

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 *បញ្ជីបេឡាវត្សរ៍ ឆ្នាំ ២00៧* ។

តារាងទី ៤ : ការបែងចែកមន្ត្រីរាជការក្នុងគ.ប្រ ក្នុងខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ៥

	មុខតំណែង/សមាសភាព គ.ប្រ	ភ្នំពេញ				កំពង់ចាម				ក្រុងព្រះសីហនុ				បាត់ដំបង				សៀមរាប				សរុប			
		សរុប	មកពីម.ផ		មន្ត្រីជំនាញ	សរុប	មកពីម.ផ		មន្ត្រីជំនាញ	សរុប	មកពីម.ផ		មន្ត្រីជំនាញ	សរុប	មកពីម.ផ		មន្ត្រីជំនាញ	សរុប	មកពីម.ផ		មន្ត្រីជំនាញ	សរុប	មកពីម.ផ		មន្ត្រីជំនាញ
			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
បុគ្គលិក គ.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%			

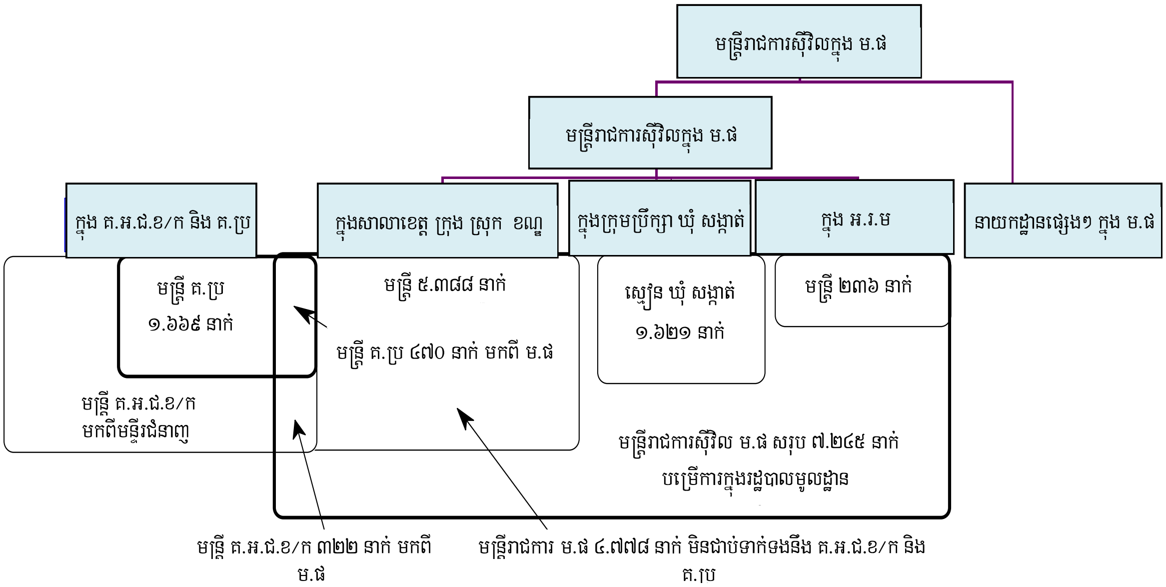
ប្រភព : សម្ភាសន៍ជាមួយទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់ របស់គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវរបស់គម្រោង PILAC ខែមិថុនា ឆ្នាំ២00៨។

(៤). សមាសភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់នៅកម្ពុជា នាពេលបច្ចុប្បន្ន បម្រើការនៅក្នុងក្រសួង/ស្ថាប័ន្ននៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ ក្នុងនោះ មន្ត្រីរាជការមួយភាគធំ គឺធ្វើការនៅការិយាល័យថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់ក្រសួងសាមី។ យោងតាមសៀវភៅស្ថិតិប្រចាំឆ្នាំ ២០០៦ របស់ប្រទេសកម្ពុជា ចំនួនសរុបនៃមន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិគឺមាន 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 *បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ 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 *បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ 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 *បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ 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។

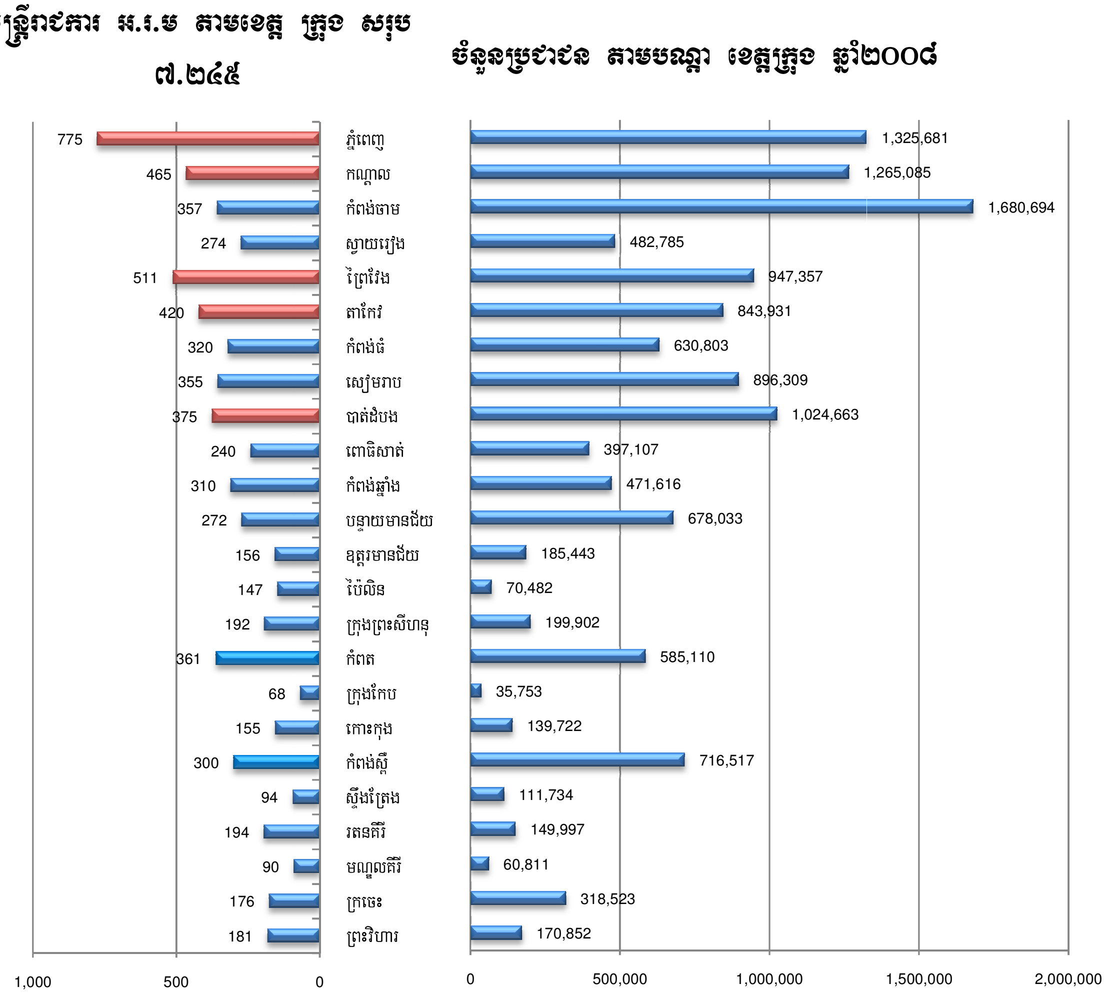
៣.២.មន្ត្រីអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (អ.រ.ម)

(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 ១៩រូប រតនះគីរី ១៣រូប និងកោះកុង ព្រះវិហារ ១១រូប។ នេះគឺជាខេត្ត ក្រុងដែលមានចំនួនប្រជាជនតិច និងទីប្រជុំជនតូច (គំនូសតាងទី៦)។ ខេត្ត ក្រុងធំៗទាំង៥ ដែលមានមន្ត្រីច្រើន គឺស្ថិតក្នុងលំដាប់ខេត្ត ក្រុងដែលមានចំនួនមន្ត្រីរាជការតិចជាងគេ បើធៀបនឹងចំនួនប្រជាជនជាក់ស្តែង ដូចជាខេត្ត បាត់ដំបង កណ្តាល ព្រៃវែង និងតាកែវ ជាដើម។

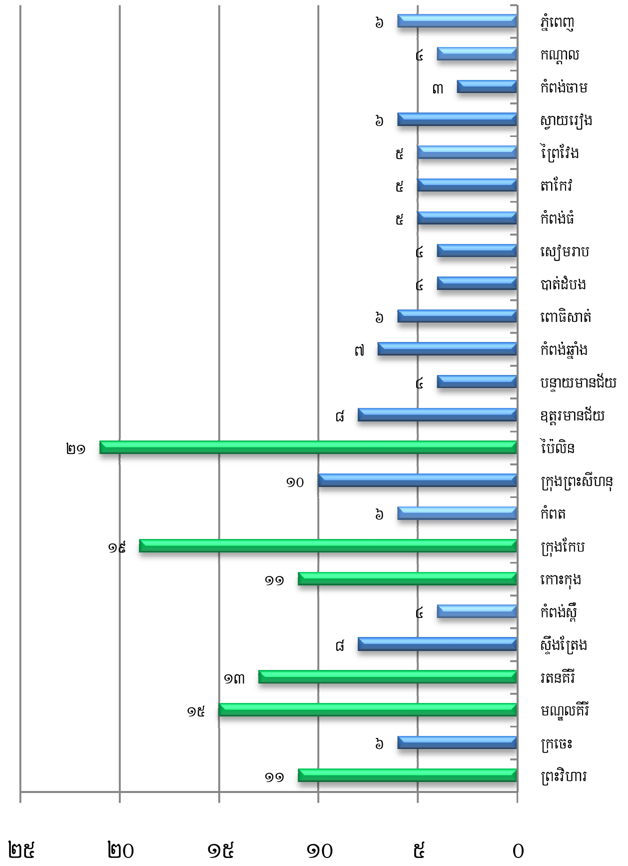
គំនូសតាងទី ៥ : ការបែងចែកតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ



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

ចំនួនមន្ត្រីរាជការ អ.រ.ម ក្នុងចំនួនប្រជាជន ១០.០០០ នាក់
តាមបណ្តាខេត្ត ក្រុង ឆ្នាំ២០០៨

គំនូសតាងទី ៦ : ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន



ប្រភព : ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវគម្រោង PILAC: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ *បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ 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 អាជ្ញាធរបុគ្គលិកជាតិរបស់ប្រទេសជប៉ុន៖ 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។

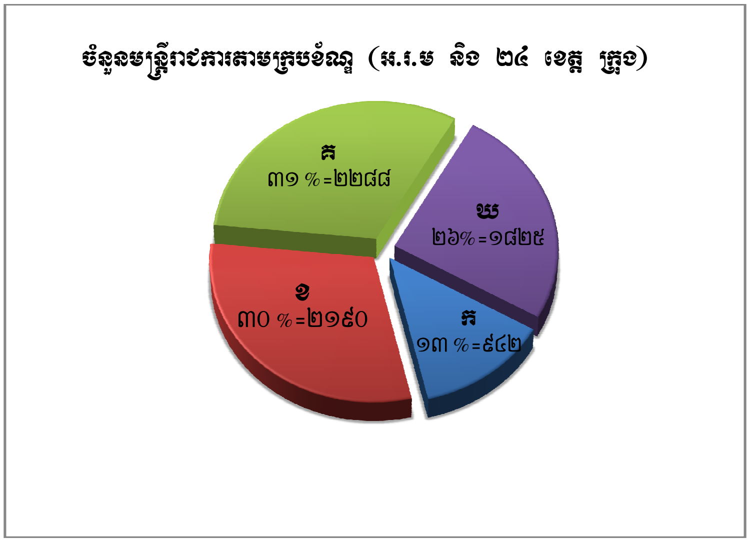
នៅតាមរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន មន្ត្រីរាជការនៃ អ.រ.ម ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក** មានតួនាទី ជាអភិបាល អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង និងអភិបាល ស្រុក ខណ្ឌ។ ក្របខ័ណ្ឌ **ខ** គឺជាអភិបាលរងស្រុក ខណ្ឌ ប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យនៅសាលាខេត្ត ក្រុង។ តួនាទី និងមុខងាររបស់មន្ត្រីនៅក្របខ័ណ្ឌ **ក** និង **ខ** គឺដឹកនាំកិច្ចការរដ្ឋបាលជានាយកប្រតិបត្តិនៅក្នុងអង្គភាព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

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

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

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 *បញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ ភ្នំពេញ ឆ្នាំ ២០០៧*។

តារាងទី ៩ : ចំណាត់ថ្នាក់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ

ព្រះរាជក្រឹត្យ	ក្របខ័ណ្ឌ	ឋានន្តរស័ក្តិ	ថ្នាក់	ឧបនិស្ស័យតាមមុខតំណែង
ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០២០០/១០៤ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ		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

	ក	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/០៥០០/០៩៦ 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	

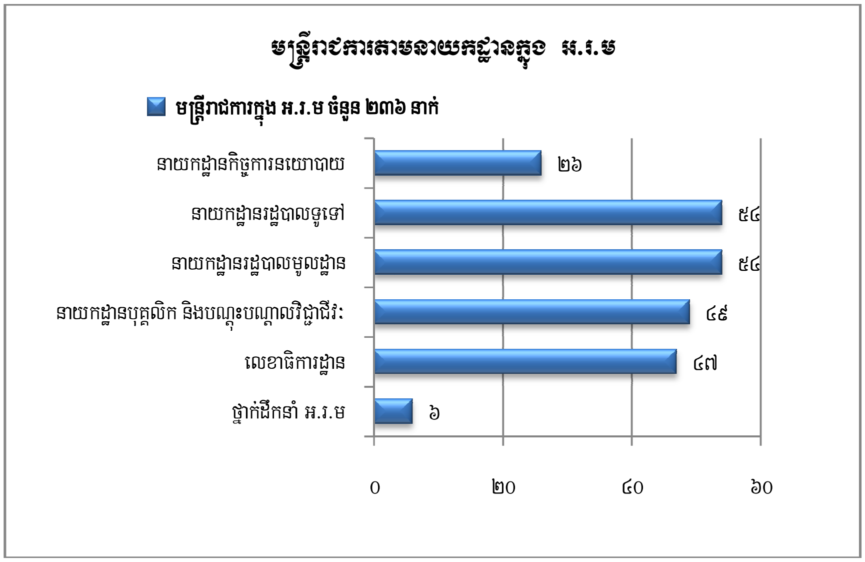
ប្រភព: ដោយក្រុមស្រាវជ្រាវគម្រោង PILAC

(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

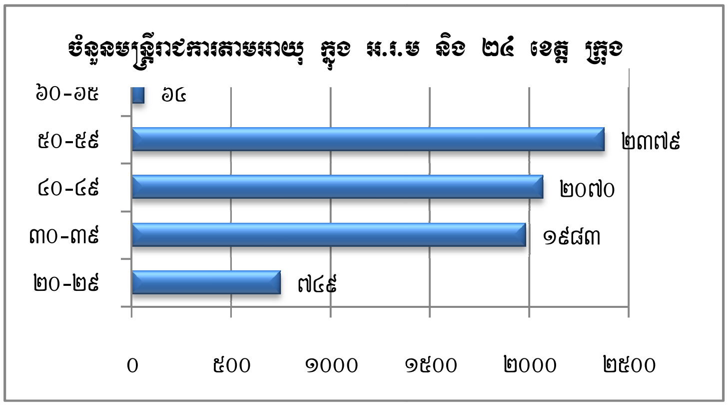
១០% ។ តាមរយៈការបង្ហាញខាងលើយើងឃើញថា មន្ត្រីរាជការមានអាយុលើសពី ៤០ឆ្នាំ ហាក់ដូចជាស៊ីសង្វាក់ជាមួយនឹងការបែងចែកមន្ត្រីដែលមានតួនាទីថ្នាក់ខ្ពស់ជាអ្នកដឹកនាំ តាមក្របខ័ណ្ឌដែលបានបង្ហាញរួចខាងដើម ។

អ.វ.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.វ.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 *បញ្ជីបៀវត្សប្រចាំខែ ភ្នំពេញ ឆ្នាំ ២០០៧* ។

[6] យោងតាមបទបញ្ញត្តិថ្មីៗនេះ អ្នកដែលប្រឡងចូលក្រសួងមហាផ្ទៃមិនអាចមានអាយុលើសពី ៣០ឆ្នាំ។

[7] ផ្អែកលើការសម្ភាសន៍ជាមួយអនុប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។

[8] មន្ត្រីចំនួន ៦៤ រូប ដែលមានអាយុចន្លោះពី ៦០ ដល់ ៦៥ ឆ្នាំ ក្នុងគំនូសតាងទី ៩ បានចូលនិវត្តន៍រួចហើយយោងតាមច្បាប់ក្នុងតារាងទី ៩។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មន្ត្រីទាំងនោះនៅបម្រើការងារបានដោយយោងទៅតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល (១៩៩៤) ដែលបានចែងថា" ជាគោលការណ៍ រាល់ការជ្រើសរើសបេក្ខជនឱ្យចូលក្នុងក្របខណ្ឌ ត្រូវធ្វើឡើងតាមការប្រឡងប្រជែង លើកលែងតែមានការកំណត់ផ្សេងពីនេះដោយ រាជរដ្ឋាភិបាល" នេះបញ្ជាក់ថា រាជរដ្ឋាភិបាលអាចតែងតាំងបុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានអាយុចូលនិវត្តន៍ ឱ្យបម្រើការងារបានតាមការសម្រេច។

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	0	0	0	0	១០៧	២៣	១៣០
២០០៧	៤៧	១១	៧១	១៦	៦៧២	៣១៣	0	0	៧៩០	៣៤០	១.១៣០
២០០៨	៧០	១០	៧៦	២៣	៣១៦	១៩៨	0	0	៤៦២	២៣១	៦៩៣
ជាមធ្យមពីឆ្នាំ	៥៤	១០	៧០	១៧	៣២៩	១៧០	0	0	៤៥៣	១៩៨	៦៥១
២០០៦-២០០៨	១៥១				៥០០		0		៦៥១		-
សរុប	១៦១	៣១	២១០	៥២	៩៨៨	៥១១	0	0	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 ឆ្នាំ ទើបចូលនិវត្តន៍។
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.ម: (១)បញ្ជីប្រាក់បៀវត្សគ្រប់អគ្គនាយកដ្ឋាន និងរបស់ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់ និង(២) ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់មន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានរកឃើញចំណុចមួយចំនួន ក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺ:

១.ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សមានភាពយឺតយ៉ាវ: យោងតាមការសម្ភាសន៍ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សមានការយឺតយ៉ាវ ដោយសារការផ្តល់ទិន្នន័យពីការិយាល័យខេត្ត ក្រុងមកយឺត[៩] ។ អំឡុងពេលដែលក្រុមស្រាវជ្រាវចុះធ្វើការសម្ភាសន៍ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានបញ្ជីប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់ខេត្ត ក្រុង ចំនួនតែ ៧ ព្រមទាំងស្រុក ខណ្ឌ របស់ខេត្តក្រុងទាំង ៧ តែប៉ុណ្ណោះសម្រាប់ឆ្នាំ២០០៨។ 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 ដូចជា បញ្ជីប្រាក់បៀវត្ស ប្រវត្តិរូបសង្ខេប និងរបាយការណ៍ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាល។ ប្រព័ន្ធនេះ នឹងផ្តល់ជូននូវព័ត៌មាន ដែលស្តីពីធនធានមនុស្សទាន់ពេលវេលា 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។[១០] 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 ដែលមានចែងសង្ខេបអំពីលិខិតបទដ្ឋានសំខាន់ៗ

---

[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.វ ជូនទៅដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ថ្ងៃទី ២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨

[17] ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា *ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/៣០៨/៣៤៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីគោលការរួមនៃការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការទីភ្នាក់ងារប្រត្តិបត្តិការពិសេស* ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល: *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 ស្តីពីគោលការណ៍ជ្រើសរើសឱ្យចូលក្នុងក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋ និងគោលការណ៍ជ្រើសរើសបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៃក្រសួង ស្ថាប័ននានា	(តម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការជ្រើសរើសឱ្យចូលក្នុងក្របខ័ណ្ឌ) ➢ ការកសាងផែនការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈត្រូវមានតុល្យភាព និងស៊ីសង្វាក់ជាមួយនឹងតម្រូវការប្រើប្រាស់នៃក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋ ដូច្នេះគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលមានបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវធ្វើការពិភាក្សាជាមុនអំពីចំនួន និងទិសដៅនៃការបណ្តុះបណ្តាលនោះ ជាមួយរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីពិនិត្យវាយតម្លៃ រាយការណ៍ជូនគណៈរដ្ឋមន្ត្រីពិនិត្យនិង សម្រេច។
មន្ត្រីរាជការក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ	ប្រកាសលេខ ០៩៥ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ស្តីពីភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ទីស្តីការរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ មាត្រា ៣-៣ ស្តីពីភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	(តួនាទីរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស) ➢ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការ។
	ប្រកាសលេខ ១៩៥០ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី ៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០២ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន	(តួនាទីរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស) ➢ សហការជាមួយអង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីរៀបចំយន្តការសមស្រប សម្រាប់ការអប់រំការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងសមត្ថភាពដែលនឹងគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ។
	ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០២០០/១០៤ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរដ្ឋបាល	➢ ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូងដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រសួងមហាផ្ទៃដែលស្ថិតក្នុង

	ជាន់ខ្ពស់ ក្រសួងមហាផ្ទៃ	ក្របខ័ណ្ឌនេះត្រូវធ្វើតាមរយៈសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល។
	ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ ជស/រកត/០៤០០/០៧៥ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពី លក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីក្រមការក្រសួងមហាផ្ទៃ	➢ 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 និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងប្រកាស

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត	ចំណងជើង	សម្រង់ខ្លឹមសារសំខាន់ៗ
ប្រកាសលេខ ០៩៥ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ស្តីពីភារកិច្ច និង រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ទីស្តីការ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ	ស្តីពីភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	**ជ្រើសរើស និង តម្លើងឋានៈ** ➢ លើកគម្រោងជ្រើសរើស បុគ្គលិក កម្មករ មន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលឱ្យចូលបម្រើក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ➢ លើកសំណើផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយស មេដាយ និងលើកសរសើរ ជូនរង្វាន់ដល់មន្ត្រីរាជការ ។ ➢ ធ្វើសំណើតែងតាំង តម្លើង បន្ថយឋានៈ ដាក់វិន័យ ផ្លាស់ប្តូរ ដកហូតមុខងារ បុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលស៊ីវិល ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ និង នៅក្រសួង ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋបាល ។ **រៀបចំ និងធ្វើសំណើឯកសារ សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស:** ➢ រៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ដែលទាក់ទងនឹងលក្ខន្តិកៈ មន្ត្រីរាជការ ➢ រក្សាសំណុំឯកសារ ការងាររបស់មន្ត្រី។ ➢ រៀបសំណុំឯកសារ ការងារមន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលស៊ីវិល សម្រាប់ដាក់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីពិនិត្យ និងចុះហត្ថលេខា។ ➢ ធ្វើការងារបូកសរុប គ្រប់គ្រងឯកសារ ការងារបុគ្គលិក ភស្តុភារ គណនេយ្យរបស់នាយកដ្ឋាន តាមការកំណត់របស់ក្រសួង។ ➢ លើកសំណើក្នុងការអនុវត្តន៍ គោលនយោបាយដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ។ **អនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស:** ➢ ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការរដ្ឋបាលស៊ីវិល ។
		រចនាសម្ព័ន្ធ ១. ការិយាល័យ បុគ្គលិករដ្ឋបាលនៅ ខេត្ត ក្រុង ២. ការិយាល័យ បុគ្គលិករដ្ឋបាលនៅ ក្រសួង ៣. ការិយាល័យ ក្របខ័ណ្ឌ