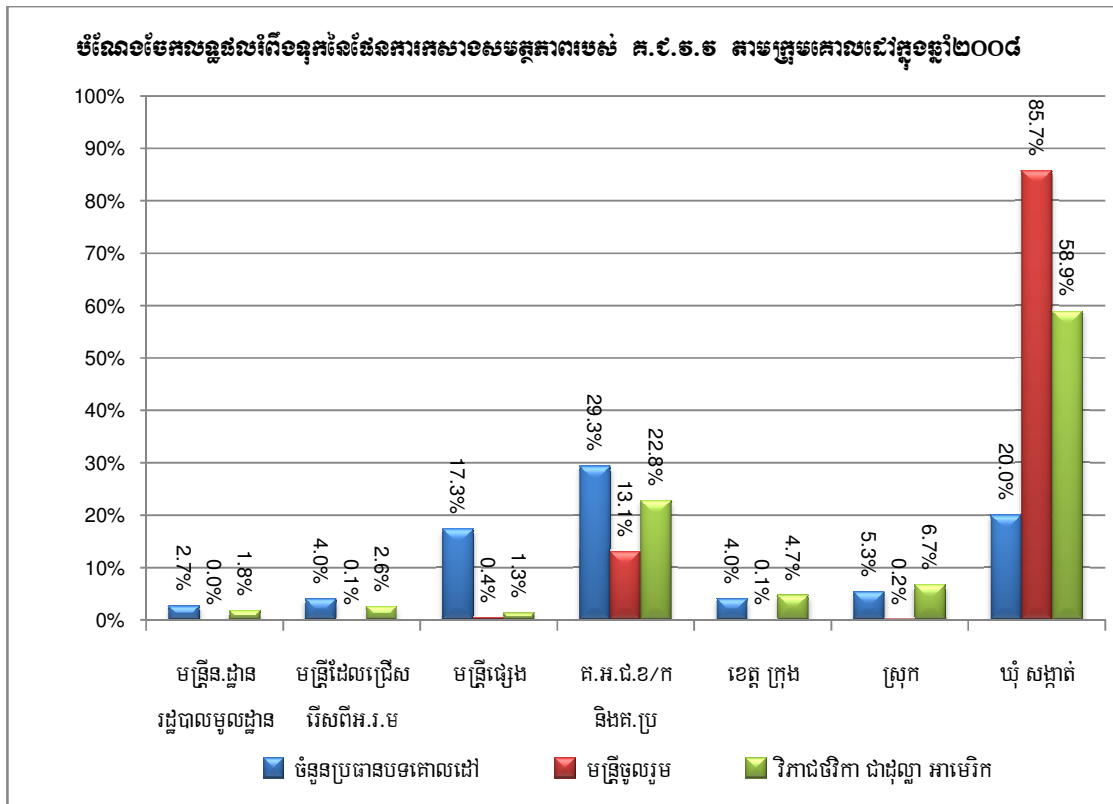


ផ្ទុយទៅវិញ ក៏មានលទ្ធផលរំពឹងទុកនៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់ក្រុមគោលដៅរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានសំខាន់មួយផ្សេងទៀត ទោះបីក្រុមនេះពុំសូវទទួលបានការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ដោយ ក្រុមនេះមានដូចជា មន្ត្រីអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅថ្នាក់ជាតិ អភិបាល អភិបាលរង និងមន្ត្រីថ្នាក់ប្រធានការិយាល័យនៅសាលាខេត្ត ក្រុង និងមន្ត្រីនៅសាលាស្រុក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

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

តំនួសតាងទី ១៧ : ការបែងចែកលទ្ធផលរំពឹងទុកនៃផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ តាមក្រុមគោលដៅ



ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ផែនការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ ឆ្នាំ២០០៨ ភ្នំពេញ

តារាងទី ៣៩ : ការបែងចែកលទ្ធផលវិធានការកសាងសមត្ថភាព គ.ជ.វ.វ តាមក្រុមគោលដៅ

| ប្រភេទសកម្មភាព | កំរិត | ថ្នាក់ជាតិ | | | | | ថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង | | ថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ | ថ្នាក់ ឃុំ សង្កាត់ | |
|--|------------------------------|-----------------------------------|---|---|--|--------------------|-------------------|---|--|---|---|
| | | ទិស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ | ផ្សេងៗ | | | សរុប | គ.អ.ជ.ខ/ក ប្រ.ក | សាលាខេត្ត ក្រុង | សាលាស្រុក ខណ្ឌ | | |
| | | (1) មន្ត្រីរដ្ឋបាល មូលដ្ឋាន | (2) មន្ត្រីអ.វ.ម ដែលបាន ជ្រើសរើស | (3) មន្ត្រីរាជរដ្ឋា ភិបាលថ្នាក់ខ្ពស់ ក្នុងក្រសួង ផ្សេងៗ | (4) និស្សិតសាលា ភូមិន្ទរដ្ឋបាលដែល បានជ្រើសរើស | (5) សង្គមស៊ីវិល | (3)+(4)+(5) | (6) 1) បុគ្គលិកអង្គការ ពរដ្ឋបាលមូល ដ្ឋានខេត្ត 2) បុគ្គលិក គ.ប្រ ក្រុមសំរបសំរួល ខេត្ត ស្រុក ប្រធានផ្នែក និង ផ្សេងៗ | (7) 1) អភិបាល និង អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង ទាំងអស់ 2) ប្រធាន និង អនុប្រធានការិ យាល័យស្ថិតិ និង អត្រានុកូលដ្ឋាន | (8) 1) អភិបាលស្រុក ក្នុងខេត្ត ៧ 2) មន្ត្រីថ្នាក់ស្រុក ដែលបាន ជ្រើសរើសក្នុង ខេត្ត ៥ 3) មន្ត្រីក្នុងការិ យាល័យរដ្ឋបាលទូ ទៅ | (9) 1) ក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ទាំងអស់ 2) ស្មៅឃុំ សង្កាត់ 3) មេឃុំ |
| បណ្តុះបណ្តាលសិក្សាសាលា ក្រុមគោលដៅ ជាសិក្សាកាមអនុ វគ្គសកម្មភាពអ ភិវឌ្ឍន៍ធនធាន មនុស្ស | 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% |
| | ចំនួនសិក្សាកាម ចូលរួមសរុប | 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% |
| ការយល់ដឹង សាធារណៈ | ថវិកាដែលបាន | 30,016 | 43,330 | 12,000 | 5,000 | 5,000 | 22000 | 386,134 | 79,236 | 112,636 | 886,250 |
| | វិភាជ (US \$) | 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 កុំពេ

៦.២.គោលបំណង និងលទ្ធផលសម្រេចបានរបស់គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា

ចាប់តាំងពីការអនុវត្តគម្រោងក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ រួមមក PILAC បានគាំទ្រដល់ការកសាងសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការ នៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន តាមរយៈការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល លើប្រធានបទវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល និងលើការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ ផ្នែកនេះ ពិនិត្យមើលលើទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់ PILAC ហើយនិងលទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ក្រុមគោលដៅ

ក្រុមគោលដៅចម្បងៗ របស់ PILAC គឺមន្ត្រីទទួលបន្ទុករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលអាចចាត់ជា ៥ ក្រុម គឺ:

- 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 ។

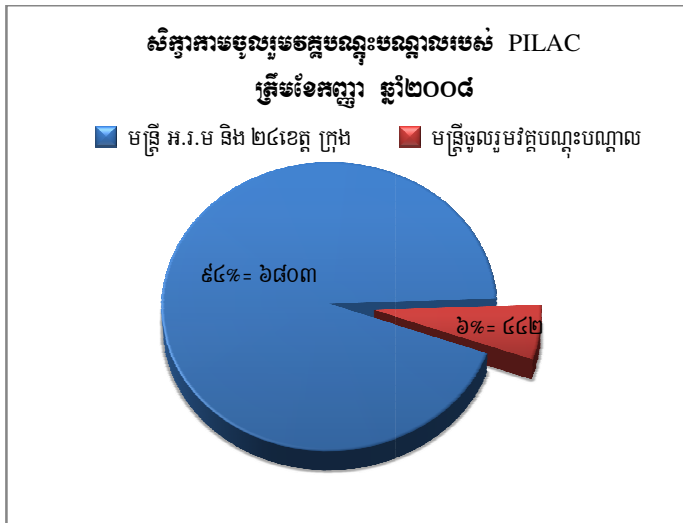
ការវិភាគខាងក្រោមនេះ គឺផ្អែកទៅលើប្រភពទិន្នន័យ ២ : ទី ១) ។ ទិន្នន័យដែលបានប្រមូលពីសិក្ខាកាមក្នុងសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលរបស់ PILAC ត្រឹមខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ និងទី ២) . បញ្ជីប្រវត្តិរួមមន្ត្រីរាជការក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ។

បំណែងចែកតាមតំបន់

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

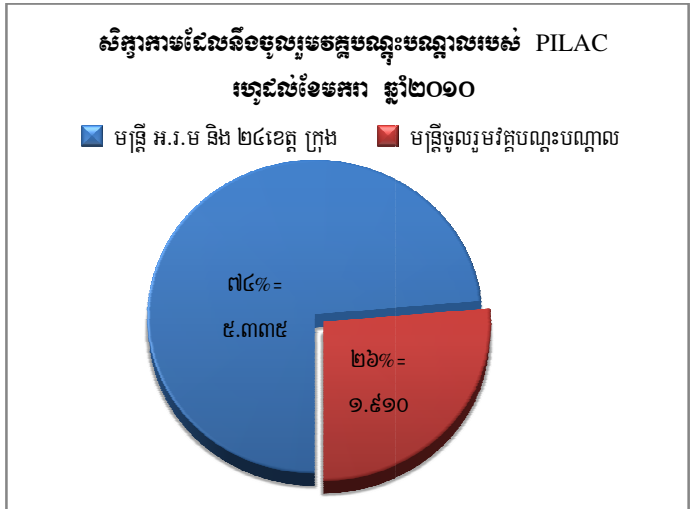
PILAC បានបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចំនួនពី ២%ដល់ ៦%នៅតាមសាលាខេត្ត ក្រុង កំរូ និងចំនួន ៦១%នៅ អ.វ.ម (គំនូសតាងទី ១៩) ។ ភាពខុសប្លែកគ្នានេះ ដោយសារចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលសរុបរបស់អ.វ.ម មានតិចជាងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ហើយយុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តគឺថា មន្ត្រីរាជការ អ.វ.ម ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលជាដំបូង ហើយមន្ត្រីដែលត្រូវបានជ្រើសរើស នឹងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅមន្ត្រី នៅក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុង ដែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល និងគ្រូឧទ្ទេស^{២២} ។

គំនូសតាងទី ១៨: សិក្ខាកាម ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ PILAC



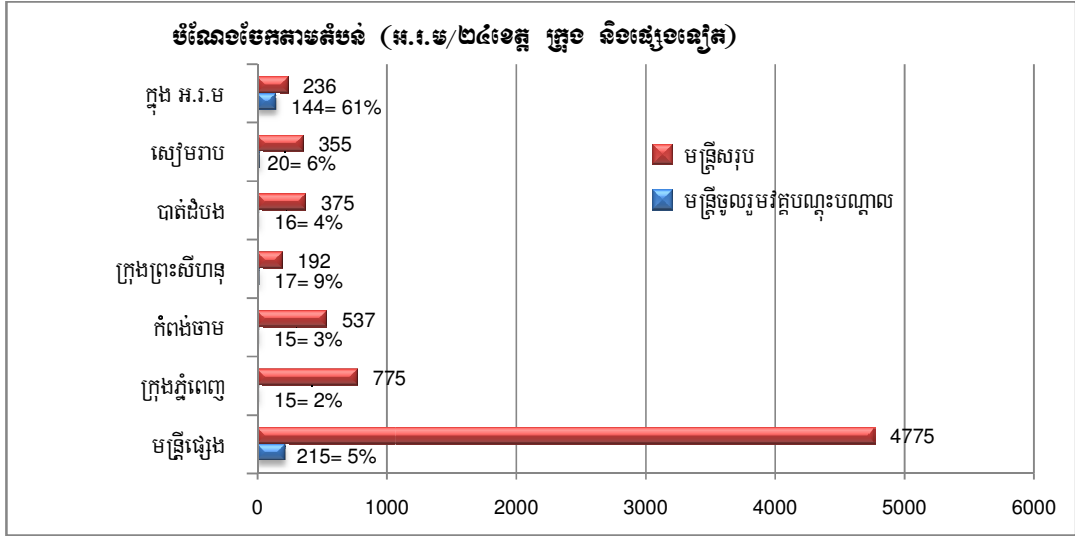
ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីប្រវត្តិប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០០៧ និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC ទិន្នន័យប្រវត្តិប្រវត្តិសិក្ខាកាម ខែមិថុនា ២០០៨ ភ្នំពេញ

²² គួរឱ្យកត់សម្គាល់ថា ត្រីមខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ PILAC មានគម្រោងកែតម្រូវក្រុមគោលដៅរបស់ខ្លួន ដើម្បីគាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាលបន្ទាប់ពីការដោះ ឆ្នោត តាមក្របខ័ណ្ឌអនុវត្តជំហានបឋមក្នុងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ។ ក្រុមគោលដៅដែលធ្វើការកែតម្រូវនេះ នឹងរួមបញ្ចូលសមាជិក ក្រុមប្រឹក្សានៅថ្នាក់រាជធានី និងថ្នាក់ខេត្តដែលទើបជាប់ឆ្នោតថ្មីៗ បន្ថែមលើអភិបាល អភិបាលរងខេត្ត មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់គ្រប់សាលាខេត្ត ក្រុង ទាំងអស់ និងស្រុក ខណ្ឌ កំរូទាំង ៥ ។ ជាលទ្ធផល នឹងមានការកែប្រែក្រុមគោលដៅដែលបានកំណត់ពីដំបូងចំនួន ១.៥៦០រូប ។



ប្រភព: ក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC ទិន្នន័យប្រវត្តិបសិក្ខាកាម ខែ មិថុនា ២០០៨ ភ្នំពេញ

គំនូសតាងទី ១៩ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមតំបន់

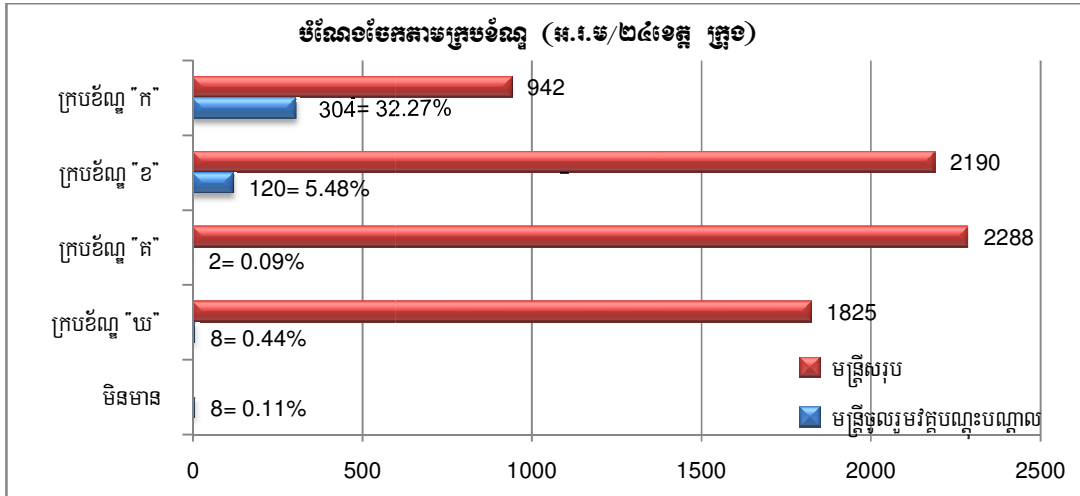


ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីប្រវត្តិប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០០៧ និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC ទិន្នន័យប្រវត្តិបសិក្ខាកាម ខែមិថុនា ២០០៨ ភ្នំពេញ

៣). ចំនួនចែកតាមក្រុមខ័ណ្ឌ

ក្នុងគំនូសតាងទី ២០ បានបង្ហាញការបែងចែកការបណ្តុះបណ្តាលតាមក្រុមខ័ណ្ឌ។ យោងតាមទិន្នន័យ PILAC បានបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចំនួនប្រហែល ៣៣% ក្នុងក្រុមខ័ណ្ឌ ក និងចំនួន៥.៥% ក្នុងក្រុមខ័ណ្ឌ ខ នៅក្នុងអ.វ.ម និងក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុងទាំង ២៤ ។ នេះបញ្ជាក់នូវយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ PILAC ដែលបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ក្នុងក្រុមខ័ណ្ឌ ក និង ខ ជាអាទិភាពដំបូង បន្ទាប់មកនឹងបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីក្នុងក្រុមខ័ណ្ឌផ្សេងៗទៀតក្នុងពេលអនាគត ។

គំនូសតាងទី ២០ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមក្របខ័ណ្ឌ

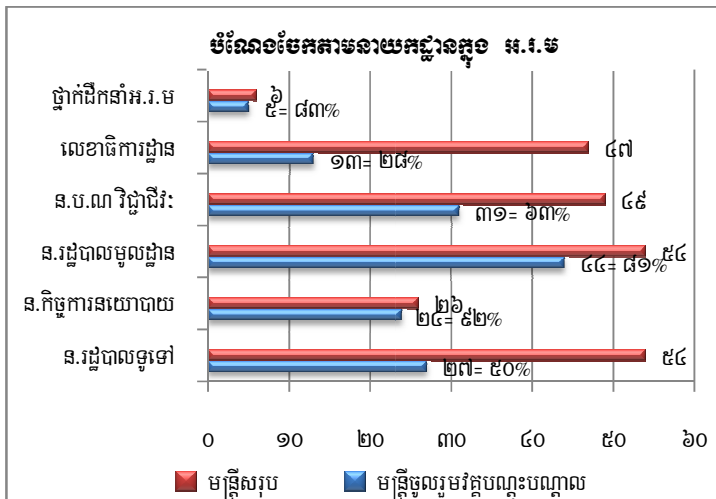


ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីប្រវត្តិប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០០៧ និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC ទិន្នន័យប្រវត្តិប្រវត្តិសិក្ខាកាម ខែមិថុនា ២០០៨

៤). បំណែងចែកតាមនាយកដ្ឋានក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

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

គំនូសតាងទី ២១ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមនាយកដ្ឋាន

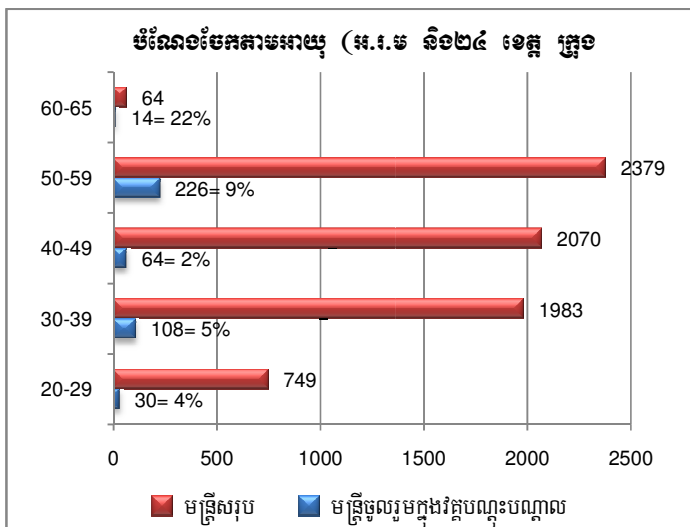


ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីប្រវត្តិប្រចាំខែ ឆ្នាំ ២០០៧ និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC ទិន្នន័យប្រវត្តិប្រវត្តិសិក្ខាកាម ខែមិថុនា ២០០៨

៤). បំណែងចែកតាមអាយុ

ដោយឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ PILAC ក្នុងការចាប់ផ្តើមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ ជាអាទិភាពដំបូង អត្រានៃចំនួនសិក្ខាកាមចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់គម្រោង បានកើនឡើងខ្ពស់ក្នុង ចំណោមមន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតក្នុងវ័យចំណាស់។ អត្រាសិក្ខាកាមដែលមានអាយុចន្លោះពី៥០ ដល់ ៥៩ឆ្នាំគឺចំនួន ៩% ចន្លោះពីអាយុ ៣០ ដល់ ៣៩ ឆ្នាំគឺ ៤% និងចន្លោះអាយុពី២០ ដល់ ២៩ឆ្នាំគឺ ៤% (តំនូសតាងទី ២២) ។ ជាឧទាហរណ៍ សិក្ខាកាមចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាមន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់ គឺច្រើនជាអភិបាល និងអភិបាលរងខេត្ត ដែលភាគច្រើនមានអាយុលើស ៥០ឆ្នាំ។ វាផ្ទុយនឹងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅអ.រ.ម ដែលភាគច្រើនស្ថិតក្នុងវ័យ ៣០ឆ្នាំ។ វាជាការសំខាន់ ដែលសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ដោយបានចាប់ផ្តើមឡើងដោយមានការគាំទ្រពី PILAC គួរត្រូវបានពង្រីកដល់ជំនាក់ក្រោយៗក្នុងពេលអនាគត។

តំនូសតាងទី ២២ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអាយុ



ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីប្រវត្តិប្រចាំខែ ឆ្នាំ២០០៧ និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC ទិន្នន័យប្រវត្តិប្រវត្តិសិក្ខាកាម ខែមិថុនា ២០០៨

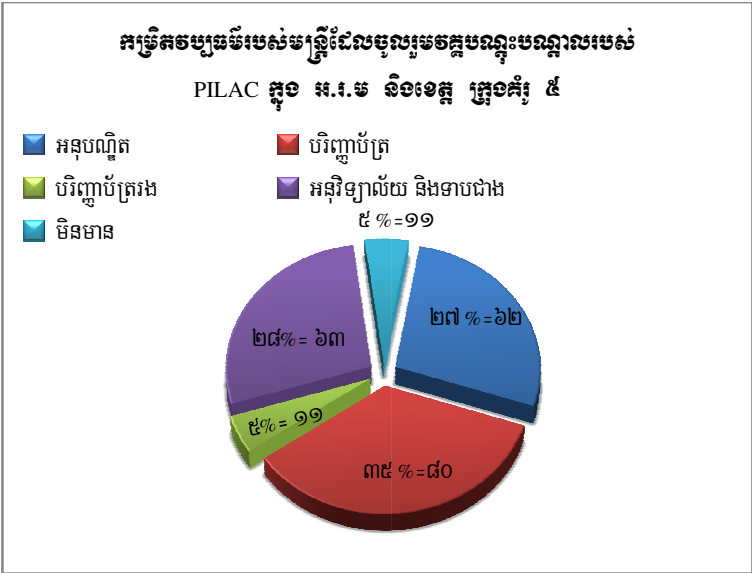
៦). បំណែងចែកតាមកម្រិតវប្បធម៌សិក្សា

តំនូសតាងទី ២៣ បង្ហាញអត្រាបែងចែកទៅតាមកម្រិតវប្បធម៌សិក្សារបស់សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះ បណ្តាលរបស់ PILAC ។ យោងទៅតាមទិន្នន័យ សិក្ខាកាមចំនួន ២៧% មានសញ្ញាប័ត្រអនុបណ្ឌិត និង៣៥% មានសញ្ញាប័ត្របរិញ្ញាប័ត្រ ដែលសរុបស្មើនឹង៦២% មានសញ្ញាប័ត្រសិក្សាមកពីមហាវិទ្យាល័យ។ វាផ្ទុយនឹងលទ្ធ ផលនៃការធ្វើបញ្ជីសំនួរស្ទាបស្ទង់មតិ ដែលបានធ្វើឡើងដោយគម្រោង PILAC ដែលក្រុមគោលដៅមន្ត្រីរាជការ

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

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

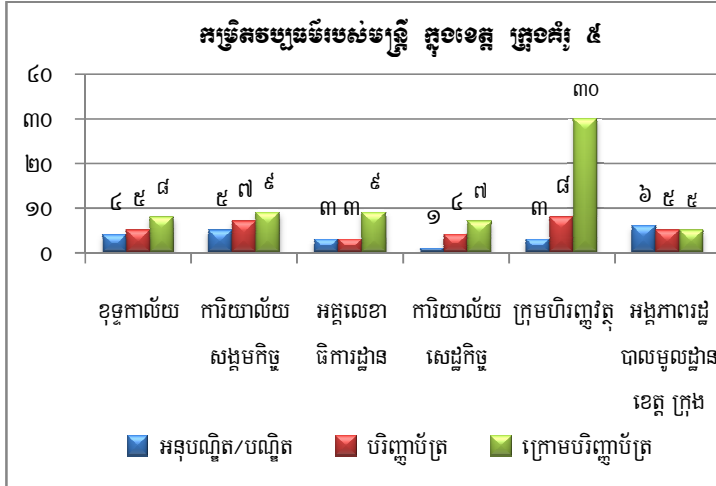
គំនូសតាងទី ២៣ : សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមកម្រិតវប្បធម៌សិក្សា



ប្រភព: ក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC ទិន្នន័យប្រវត្តិរូបសិក្ខាកាម ខែមិថុនា ២០០៩

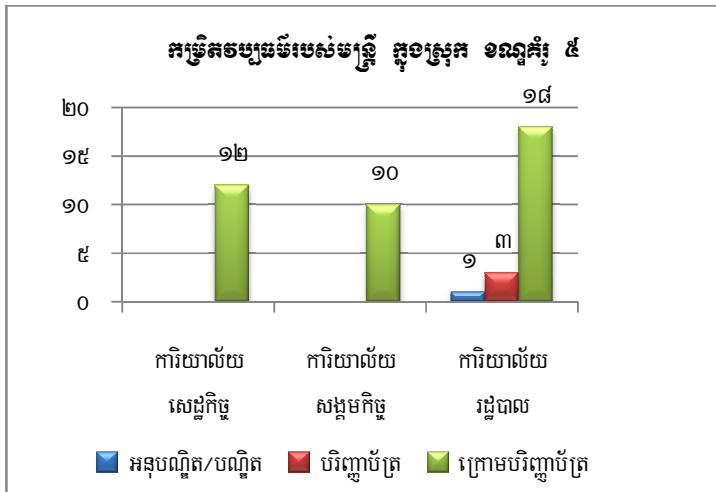
គំនូសតាងទី ២៤ : កម្រិតវប្បធម៌សិក្សារបស់មន្ត្រីរាជការក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុងគំរូទាំង ៥

ចំនួនមន្ត្រីផ្តល់សម្ភាសន៍ = ៧០រូបពីសាលាខេត្ត ក្រុង និង ៤០ រូប ពីសាលាស្រុក ខណ្ឌ



ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីប្រវត្តិប្រជាជន ឆ្នាំ២០០៧ និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC ទិន្នន័យប្រវត្តិប្រជាជន ខែមិថុនា ២០០៨

គំនូសតាងទី ២៥ : កម្រិតវប្បធម៌សិក្សារបស់មន្ត្រីរាជការក្នុងសាលាស្រុក ខណ្ឌគំរូទាំង ៥



ប្រភព: ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រសួងមហាផ្ទៃ បញ្ជីប្រវត្តិប្រជាជន ឆ្នាំ២០០៧ និងក្រុមបណ្តុះបណ្តាល PILAC ទិន្នន័យប្រវត្តិប្រជាជន ខែមិថុនា ២០០៨

៧.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

គោលបំណងជាចម្បងរបស់ការសិក្សានេះគឺ : (១) រំលឹកឡើងវិញនូវវេទនាសម្ព័ន្ធជារួមរបស់ប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននាពេលបច្ចុប្បន្ន (២) កំណត់ឱ្យបាននូវបុគ្គលិកលក្ខណៈធនធានមនុស្សសំខាន់ៗ របស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននាពេលបច្ចុប្បន្ន (៣) វាយតម្លៃនូវវេទនាសម្ព័ន្ធ សមាសភាព និងការអនុវត្តន៍នូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និង(៤) កំណត់ឱ្យបាននូវបញ្ហាគន្លឹះ សម្រាប់ធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ស្របតាមការវិវឌ្ឍន៍នៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ។

នៅក្នុងសេចក្តីសន្និដ្ឋាននេះ របកគំហើញដែលបានរកឃើញក្នុងការសិក្សា ដែលផ្តោតទៅលើគោលបំណងទី១ ទី២ និងទី៣ ត្រូវបានសង្ខេប ហើយនិងមានការផ្តល់អនុសាសន៍មួយចំនួន លើបញ្ហាគន្លឹះក្នុងគោលបំណងទី៤ ។

(១) វេទនាសម្ព័ន្ធជារួមរបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

តាមរយៈការរៀបចំជាស្ថាប័ននាពេលថ្មីៗនេះ អ.រ.ម នៃក្រសួងមហាផ្ទៃ គឺជាស្ថាប័នដែលខ្ពស់បំផុតផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ហើយគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋានចំនួន ៤ ព្រមទាំងសាលាខេត្ត ក្រុង សាលាស្រុក ខណ្ឌ និងសាលាឃុំសង្កាត់នៅទូទាំងប្រទេស។ បន្ទាប់ពីមានការបោះឆ្នោត និងការបង្កើតឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ក្នុងឆ្នាំ២០០១មក អ.រ.ម គាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់តាមរយៈនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន សាលាខេត្ត ក្រុង និងសាលាស្រុក ខណ្ឌ ។

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

(២) បុគ្គលិកលក្ខណៈធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

ការសិក្សានេះ បានបង្ហាញឱ្យឃើញនូវបុគ្គលិកលក្ខណៈសំខាន់ៗមួយចំនួន ស្តីពីធនធានមនុស្សសំរាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ។

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

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

ទី២ : ធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននាពេលបច្ចុប្បន្ន គឺថ្នាក់គ្រប់គ្រងមានចំនួនច្រើន ។ ក្នុងចំនួន មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលអ.រ.មទាំងអស់ដែលស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក ខ គ និង ឃ** គឺមន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌ **ក និង ខ** មានចំនួន ៣.១៣២រូប ដែលស្មើនឹង ៤៣% នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការ អ.រ.ម ទាំងអស់ ។ ដូចនេះ យើងអាច កំណត់បានថា ធនធានមនុស្សនៅតាមការិយាល័យ និងផ្នែកនីមួយៗរបស់អ.រ.ម មានអ្នកគ្រប់គ្រងច្រើន ដែលដឹក នាំមន្ត្រីក្រោមបង្គាប់ដែលជាអ្នកអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ ចំនួនតិច ។

ជាចុងក្រោយ : ធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺភាគច្រើនជាមន្ត្រីរាជការដែលមានអាយុច្រើន ។ ក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល អ.រ.ម ចំនួន៧.២៤៥រូប គឺមន្ត្រីរាជការចំនួន ២.៣៧៩រូប ដែលស្មើនឹង ២២% នៃមន្ត្រីរាជការទាំងអស់មានអាយុចន្លោះពី ៥០ ទៅ ៥៩ឆ្នាំ ។ រីឯមន្ត្រីរាជការចន្លោះអាយុពី ៤០ ទៅ ៦៥ឆ្នាំវិញ គឺកើនឡើងដល់ ៤.៨៦៦រូប ដែលស្មើនឹង ៦៦% នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការទាំងអស់របស់អ.រ.ម ។ ធនធានមន្ត្រីរាជការ ដែលមានវ័យចំណាស់ គឺអាចជាមូលហេតុមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុជាច្រើន នៃរចនាសម្ព័ន្ធដែលប្រើចំនួនមន្ត្រី រាជការជាថ្នាក់ដឹកនាំច្រើន ដូចបានពិភាក្សាខាងលើ ។ ការបែងចែកមន្ត្រីរាជការដែលមានវ័យចំណាស់ ឱ្យបម្រើការ ងារក្នុងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន មានភាពផ្ទុយគ្នាយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងចំនួនមន្ត្រីរាជការក្មេងៗក្នុងប្រទេស ។ ការជ្រើសរើស មន្ត្រីរាជការថ្មីដែលបានធ្វើចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៦មក បានបន្ថែមនូវចំនួនមន្ត្រីរាជការក្មេងៗ សំរាប់រដ្ឋបាលមូល ដ្ឋានក្រសួងមហាផ្ទៃ ។ តែទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ វានឹងប្រើរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំទៀត ទំរាំមន្ត្រីរាជការ ចាស់ៗចូលនិវត្តន៍ ហើយផ្តល់ឱកាសដល់មន្ត្រីរាជការថ្មីកាន់តំណែងជំនួស ។

(៣) ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

ការរៀបចំបែបជាស្ថាប័នក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សក្រោម អ.រ.ម : នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ទទួលខុសត្រូវលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់មន្ត្រីរាជ ការរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ។ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ជំនួយបណ្តុះ បណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៤ ចំណែកនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន បានទទួលខុស ត្រូវក្នុងការកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីជួយគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងនយោបាយវិមជ្ឈការចាប់ពីឆ្នាំ ២០០១ ។

សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ : នាយកដ្ឋាន បុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនៅទូទាំងប្រទេសក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៣ ក្នុងកំឡុងពេលអដ្ឋ

ធរបណ្តោះអាសន្នអង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំនៅកម្ពុជា "UNTAC" ។ ទោះបីការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស មាន វិសាលភាពធំ តែនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទើបចាប់ផ្តើមឡើងវិញនូវសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ ធនធានមនុស្សក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដោយបានរៀបចំនូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការថ្មីដែលបានចូលបម្រើការ ងារក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃក្នុងឆ្នាំ២០០៦ និង២០០៧ ។ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានរៀបចំនូវ កម្មវិធីសិក្សា និងឯកសារសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ ហើយផ្ទេរទៅឱ្យសាលាខេត្ត ក្រុងដើម្បីធ្វើការអនុវត្តន៍ ។

ជាការគួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរថា ការផ្តល់នូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺប្រើប្រាស់នូវធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់របស់ អ.រ.ម ដោយគ្មានការជួយគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទេ ។ ការផ្តើមគំនិតនេះ គឺបង្ហាញ ឱ្យឃើញថា ក្រសួងមហាផ្ទៃបានពង្រឹងនូវការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស នៅរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ។

សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន : ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានភាគច្រើន គឺគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ លើកលែងតែវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជ ការថ្មីដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ។ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានសម្របសម្រួល និងអនុវត្តនូវការអភិវឌ្ឍន៍ធន ធានមនុស្សដល់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ដែលមានការជួយគាំទ្រពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ។

នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន រៀបចំនូវផែនការកសាងសមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.វ.វ ដែលប្រមូលផ្តុំនូវ រាល់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ គ.ជ.វ.វ ក្រោមការជួយគាំទ្រពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ។ ក្នុងផែន ការកសាងសមត្ថភាពរបស់ គ.ជ.វ.វ ឆ្នាំ២០០៨ គម្រោងភាគច្រើនរួមបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការ អ.រ.ម គឺដើម្បីគាំទ្រដល់អ្នកទទួលបានផលចុងក្រោយរបស់គម្រោងនីមួយៗ ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមូលដ្ឋានភាគធំ គឺផ្តោត ទៅលើការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ឃុំ សង្កាត់ ហើយក្រុមគោលដៅនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល គឺក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ស្បៀងឃុំ មន្ត្រីរបស់គណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល មូលដ្ឋាន ។ ផ្ទុយមកវិញ សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺនៅមានកំរិត លើកលែងតែមន្ត្រីរាជការមួយចំនួន ដែលធ្វើការក្នុងគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ក្រុង និងគណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ។

សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់សាលាខេត្ត ក្រុង និងសាលាស្រុក ខណ្ឌ : យោងទៅតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ ការទទួលខុសត្រូវទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស មិនបានកំណត់ឱ្យច្បាស់ទេ ថាវាជាតួ នាទីរបស់សាលាខេត្ត ក្រុង ឬរបស់សាលាស្រុក ខណ្ឌ ។ តែទោះជាយ៉ាងណាការិយាល័យបុគ្គលិកចំណុះខ្លួនកាលយ នៅក្នុងសាលាខេត្ត ក្រុងជាអ្នកផ្សព្វផ្សាយនូវក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ ហើយពេលខ្លះ ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅចំណុះ សាលាស្រុក ខណ្ឌ សម្របសម្រួលលើការបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ទោះបីជាមិនមានចែងក្នុងតួនាទី និងភារកិច្ច របស់គេក៏ដោយ ។

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

ថវិកាក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស : ថវិកាផ្ទាល់របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅមានកិរិយាទៅឡើយ ហើយថវិកាក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅក្នុងផែនការកសាងសមត្ថភាពរបស់ គ.ជ.វ.វ គឺពឹងផ្អែកទាំងស្រុងទៅលើការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ សាលាខេត្ត ក្រុង គំរូទាំងប្រាំដែលគាំទ្រដោយ PILAC មិនបានវិភាជន៍ថវិកាផ្ទាល់ខ្លួនសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សទេ លើកលែងតែលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ វាទំនងជាមានការបង្កើនថវិកាបន្ថែម សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនាពេលអនាគត ពីព្រោះមានការទទួលស្គាល់ច្រើនឡើងៗ អំពីសារៈសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ហើយចំនួនថវិកាដែលបានវិភាជន៍ក៏មានការកើនឡើងដែរក្នុងរយៈពេល ២ ឬ៣ឆ្នាំកន្លងមកនេះ។

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

ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវន្តសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល : ខេត្ត ក្រុងគំរូទាំងប្រាំរបស់គម្រោង PILAC មាន

បន្ទប់ប្រជុំសមរម្យ អាចឱ្យអ្នកចូលរៀនបានគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ការបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រី
របស់ពួកគេ។ អ.រ.មមានបន្ទប់ប្រជុំមួយចំនួន ដែលពេលខ្លះប្រើសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលផងដែរ ប៉ុន្តែ
បន្ទប់ទាំងនោះ មិនមែនធ្វើឡើងសម្រាប់គោលដៅបណ្តុះបណ្តាល ហើយទោះបីប្រើសម្រាប់ការបណ្តុះ
បណ្តាលនាពេលបច្ចុប្បន្ន ក៏មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ដែរ។ ជាធម្មតា នៅពេលមានបើកជំនុំបណ្តុះបណ្តាល
ដោយ អ.រ.ម គឺជួលសាលសន្និសីទក្រៅក្រសួងមហាផ្ទៃ ដូចជានៅក្នុងសណ្ឋាគារ និងសកលវិទ្យាល័យ
ជាដើម។

ស្ថាប័នអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សក្រៅក្រសួងមហាផ្ទៃ : សាលាក្រុមមន្ត្រីរដ្ឋបាលដែលស្ថិតក្រោមទិស្តីការគណៈ
រដ្ឋមន្ត្រី ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបេក្ខជនសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាន់ខ្ពស់ និងមន្ត្រីក្រុមការ (ក្របខ័ណ្ឌ ក
និង ខ) តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូង ហើយក៏មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្តសម្រាប់មន្ត្រីរាជការ
ស៊ីវិលជាន់ខ្ពស់ និងមន្ត្រីក្រុមការ ដែលបានជ្រើសរើស។ វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រសួង
សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ផ្តល់ការបណ្តុះ កលកលបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការដែលជា ឬនឹងក្លាយជាអ្នកជំនាញការ
ផ្នែកគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

សាលាក្រុមមន្ត្រីរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រី
រាជការរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃក្នុងរយៈពេល២ ឬ ៣ឆ្នាំកន្លងមកនេះ។ ប៉ុន្តែចំនួនដែលបានទទួលការបណ្តុះ
បណ្តាលនៅសាលាក្រុមមន្ត្រីរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមានចំនួនតិចនៅឡើយ គឺបាន
តែចំនួន ២៨៤រូបនៅសាលាក្រុមមន្ត្រីរដ្ឋបាល និង២៦រូបនៅវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុចាប់ពីឆ្នាំ
២០០៣ ដល់ ២០០៨។ ទោះបីបេសកកម្មរបស់គ្រឹះស្ថានទាំងពីរ សំដៅផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់
ថ្នាក់ដឹកនាំដែលបានជ្រើសរើសក៏ដោយ ក៏ចំនួននេះនៅមានការខ្វះខាតយ៉ាងខ្លាំង ក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះ
បណ្តាលទៅតាមតម្រូវការនៃចំនួនមន្ត្រីរាជការអ.រ.មទាំងអស់ដែលសរុបមានជាង ៧០០០នាក់នៅគ្រប់
លំដាប់ថ្នាក់។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃពុំទាន់មានអង្គភាព និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវន្ត
សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលអាចគ្រប់បន្ថែមមុខងារបច្ចុប្បន្នរបស់សាលាក្រុមមន្ត្រីរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថាន
សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុនៅឡើយទេ។ ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌថ្មី នៅខែ
ឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ខាងមុខ នឹងរឹតតែបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់អំពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីមូលដ្ឋាន។
ជាចាំបាច់ គឺត្រូវដោះស្រាយនូវបញ្ហាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជារូបវន្តសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់រយៈ
ពេលខ្លី មធ្យម និងរយៈពេលវែង។

(៤) អនុសាសន៍

ការរៀបចំឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក និងក្រុមប្រឹក្សា ខណ្ឌ ក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ និងនាំឱ្យមានការកើនឡើងនូវតម្រូវការក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅមូលដ្ឋាន មិនខាន។ តម្រូវការទាំងនេះ គឺត្រូវដោះស្រាយដោយការធាតុវិធានការសមស្របសម្រាប់រយៈពេលខ្លី (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 ខណ្ឌនៅខែឧសភា២០០៩ នឹងតម្រូវឱ្យ គ.ជ.អ.ប ធ្វើការពិនិត្យនូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់ រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានបច្ចុប្បន្ននេះឡើងវិញ។ ដោយសារច្បាប់រៀបចំអង្គការ មិនបានលើកឡើងច្រើនអំពីប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ ធនធានមនុស្ស ដូចនេះ ការបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមួយ ត្រូវតែរៀបចំឡើងដើម្បីបំពេញចន្លោះ នេះ។

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

តាមគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចវិមជ្ឈការតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ជាទស្សនវិស័យរយៈពេលវែងសម្រាប់ ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមួយសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺគួររៀបចំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយៗ មានលទ្ធភាពទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង ក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួន ដោយប្រើ ប្រាស់នូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមួយដ៏ល្អដែលបង្កើតឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សានីមួយៗផ្ទាល់។ ការរៀបចំបាន បានបែបនេះ គឺល្អបំផុត ដោយអាចដោះស្រាយបានល្អប្រសើរ នូវតម្រូវការសមត្ថភាពធនធានមនុស្សរបស់ក្រុម ប្រឹក្សានីមួយៗ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែង គឺត្រូវការប្រើប្រាស់ពេលវេលាយ៉ាងហោចណាស់មួយ ទសវត្សរ៍ ឬច្រើនជាងនេះ ទើបក្រុមប្រឹក្សានីមួយៗអាចមានលទ្ធភាពពេញលេញក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើការ អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដល់មន្ត្រីក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួនបាន។ ហេតុនេះ ជាការច្បាស់ណាស់ថា ក្រសួងមហាផ្ទៃនិង

នៅតែមានតួនាទីបន្តទៀត ក្នុងការគាំទ្រដល់ការកសាងសមត្ថភាពធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សានៅថ្នាក់ក្រោម ជាតិ សម្រាប់រយៈពេលមួយទសវត្សរ៍ខាងមុខ ។

វិធីសាស្ត្រជាក់ស្តែងនោះគឺ ក្រសួងមហាផ្ទៃគួរចាត់វិធានការជា ៣ជំហាន ដូចខាងក្រោម៖

៤. (រយៈពេលខ្លី) ដឹកនាំការផ្តួចផ្តើមបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស តាមរយៈការធ្វើសកម្មភាព អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

៥. (រយៈពេលមធ្យម) កសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពអភិ- វឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស និង

៦. (រយៈពេលវែង) ផ្ទេរមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សបន្តិចម្តងៗទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

ការផ្ទេរបន្តិចម្តងៗនូវមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សទាំងនោះ នឹងធ្វើឱ្យក្រសួងមហាផ្ទៃ អាចកាត់បន្ថយ បន្ទុកអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងរយៈពេលវែង ហើយធានាឱ្យក្រុមប្រឹក្សា ថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដើម្បីឆ្លើយតបនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ របស់ក្រុមប្រឹក្សាទាំងនោះ ។

វិធានការទី២: កំណត់ឱ្យច្បាស់នូវអង្គភាពទទួលខុសត្រូវអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

ក្នុងការបង្កើតឱ្យមាននូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្មីមួយសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ជំហានដ៏សំខាន់មួយ គឺត្រូវកំណត់ឱ្យច្បាស់នូវតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់អង្គភាពដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរដ្ឋបាល មូលដ្ឋាន ។ បច្ចុប្បន្ននេះ មាននាយកដ្ឋានពីរចំណុះ អ.រ.ម គឺនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួល និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រី រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានចំណុះ អ.រ.ម ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានដែលមានបច្ចុប្បន្ននេះ មិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថា តើនាយកដ្ឋានណាមួយដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងលើការបណ្តុះបណ្តាល ឬក៏ នាយកដ្ឋានទាំងពីរនេះ ត្រូវបែងចែកទំនួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដោយយោងទៅតាមកំរិតថ្នាក់ រដ្ឋបាលនោះទេ ។ មានជម្រើស ៣ យ៉ាងសម្រាប់ពិចារណាគឺ៖

ជម្រើសទី១: គឺត្រូវធ្វើការបែងចែកឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដោយធ្វើវិសោធនកម្មលើលិខិតបទដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន ឬក៏រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានថ្មី ។ លិខិតបទដ្ឋានដែលត្រូវធ្វើវិសោធន កម្ម ឬត្រូវរៀបចំថ្មីនេះ ត្រូវស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយច្បាប់រៀបចំអង្គការ និងលក្ខន្តិកៈផ្សេងៗ ។

ជម្រើសទី២: គឺបង្កើតនូវនាយកដ្ឋានថ្មីមួយ ដែលទទួលខុសត្រូវលើការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រី ថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់។ ក្នុងជម្រើសនេះ មុខងារផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ត្រូវរួមបញ្ចូលគ្នាដើម្បីបង្កើតនូវនាយកដ្ឋានថ្មីមួយ សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដែលស្ថិតនៅក្រោម អ.រ.ម ។ ជម្រើសនេះផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងជម្រើសទី១ ដូចជា (១)មានការកំណត់ច្បាស់លាស់នូវការទទួលខុសត្រូវ (២)មានការប្រមូលផ្តុំនូវបទពិសោធន៍ និងជំនាញ ក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយបណ្តុះបណ្តាល និងការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យនៅក្នុងនាយកដ្ឋានតែមួយ (៣)ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា ក្នុងការអនុវត្តន៍នូវគោលនយោបាយបណ្តុះបណ្តាល វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់គ្រប់កំរិតថ្នាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ តែជម្រើសនេះក៏មានគុណវិបត្តិផងដែរ ដូចជាការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនឹងត្រូវដកចេញពីផ្នែកគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទូទៅ ដែលស្ថិតនៅក្រោមនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ យើងគួរធ្វើការឆ្លឹងឆ្លែងនូវគុណសម្បត្តិ 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 ដូចជាសាលាកូមិន្ទរដ្ឋបាល និងវិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីធានាឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងផែនការអភិវឌ្ឍន៍នាពេលអនាគតរបស់ស្ថាប័នទាំងនោះ។

សម្រាប់រយៈពេលមធ្យម (៣-៥ឆ្នាំ)

វិធានការទី ៣: ពង្រីកសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

នៅពេលដែលមុខងារអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានកំណត់ជាក់លាក់ទៅឱ្យអង្គភាពណាមួយ (វិធាន

ការទី២) អង្គភាពដែលបានកំណត់នោះ គួរត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សគួរត្រូវបានពង្រីក ជាពិសេសសម្រាប់ថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង និង ស្រុក ខណ្ឌដើម្បីឆ្លើយតបនូវតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដ៏ច្រើននៅថ្នាក់រដ្ឋបាលទាំងនោះ។ កិច្ចការទាំងនេះ គឺជាការបន្ថែមទៅលើសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅកំរិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពីព្រោះក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ក៏នឹងនៅតែត្រូវការការគាំទ្របន្តថែមទៀតសម្រាប់រយៈពេលខាងមុខ។ ហេតុនេះ ការជំរុញសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស គឺត្រូវតែធ្វើឡើងដោយច្រើនមិនរួច។ ដើម្បីដោះស្រាយនូវបញ្ហាទាំងនេះ គួររៀបចំនូវសកម្មភាពសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម:

(ក) ពង្រឹងពង្រីកនូវប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅទូទាំងប្រទេស

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

(ខ) ក្រសួងមហាផ្ទៃគួរបង្កើនថវិកាវិភាជន៍សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

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

(គ) ពង្រឹងនូវឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាលរបស់ អ.វ.ម

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

វិធានការទី ៤: កសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាដើម្បីអាចអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដោយខ្លួនឯងបាន

ព្រមពេលដែលអង្គការនៅថ្នាក់ជាតិ អនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដល់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ សមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ក៏ដូចត្រូវបានពង្រឹងផងដែរនៅក្នុងរយៈពេលមធ្យម ។ កិច្ចការទាំងនេះរួមមាន ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសសម្រាប់មន្ត្រីរាជការថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានតួនាទីគ្រប់គ្រង និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅដល់មន្ត្រីដទៃទៀត ។ 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 រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងផ្ទេរមុខងារជាតំណាក់កាលៗ ទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលក្រុមប្រឹក្សាទាំងនេះនឹង ត្រូវត្រៀមខ្លួនដើម្បីទទួលមុខងារទាំងនោះ ។ ដំណើរការនេះ គួរធ្វើឡើងជាជំហានៗនិងដោយមានការប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីធានាថា សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងមិនមានការរាំងស្ទះដោយ សារតែការផ្ទេរមុខងារនេះទេ ។

ଅଧ୍ୟାୟ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១: តារាងសង្ខេបនៃគោលការណ៍លាភការប្រាក់បៀវត្សក្រោមកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ថ្នាក់ជាតិ

| ទិដ្ឋភាព | លាភការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ MBPI | ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស SOA | កន្សោមអាទិភាព PMG |
|--|---|---|---|
| ស្ថាប័ន អនុវត្ត | <ul style="list-style-type: none"> • ក្រសួង និង ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ (ឥតមានចែងក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យទេ) • នឹងត្រូវអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ | <ul style="list-style-type: none"> • ក្រសួង និង ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ (ឥតមានចែងក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យទេ) • នឹងត្រូវអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល | <ul style="list-style-type: none"> • ក្រសួង និង ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ (ឥតមានចែងក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យទេ) • នឹងត្រូវអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ |
| គោល បំណង | <ul style="list-style-type: none"> • ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាព ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ • លើកម្ពស់ការអនុវត្តន៍ការងារ និងគុណសម្បត្តិរបស់មន្ត្រីរាជការ • ដើរតួនាទីជាយន្តការលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីដែលមាន ចំណេះដឹង និង បទពិសោធន៍សមរម្យ | <ul style="list-style-type: none"> • ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាព ក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ • ផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិត និងឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីរាជការឆ្ពោះទៅរកគោលការណ៍ជំរុញទឹកចិត្តភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងការផ្តល់សេវា និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ • លើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងផ្នែកតាមលទ្ធផល អនុវត្តការងារ • បង្កើតឱ្យមានចិរភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ | <ul style="list-style-type: none"> • គឺជាឧបករណ៍មួយសម្រាប់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សា ក្រសួង និងភ្នាក់ងារផ្សេងៗយកទៅប្រើប្រាស់ • បង្កើនល្បឿនកំណែទម្រង់ និងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ • ដើរតួនាទីជាយន្តការលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីដែលមានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍សមរម្យ • ផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិត និងឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីរាជការឱ្យមានតម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាព |
| ក្របខ័ណ្ឌ គតិយុត្ត ដែលធ្វើយុត្តិ | <ul style="list-style-type: none"> • អនុក្រឹត្យលេខ ២៩ អនក្រ/បក ចុះ ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីការអនុវត្តន៍នូវលាភការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផល | <ul style="list-style-type: none"> • ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៣០៨/៣៤៦ ចុះឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីគោលការណ៍រួម | <ul style="list-style-type: none"> • អនុក្រឹត្យលេខ ៨៣ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃ ១៣ សីហា ២០០២ស្តីពី |

| ទិដ្ឋភាព | លោកការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ MBPI | ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស SOA | កន្សោមអាទិភាព PMG |
|----------------------------|--|--|--|
| កម្ម | ការងារ | <p>នៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិពិសេស</p> <ul style="list-style-type: none"> ការបង្កើត ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិពិសេស និងការកំណត់នូវកិច្ចការរបស់ប្រធាន ទីភ្នាក់ងារ ប្រតិបត្តិពិសេសត្រូវបានកំណត់ក្នុងអនុក្រឹត្យទៅតាមករណី នីមួយៗ មគ្គុទ្ទេសក៍ក្នុងការអនុវត្តន៍៖ ការអនុវត្តន៍ និងគណនេយ្យភាព (ឧសភា ២០០៨ ដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល) | <p>ការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការ កន្សោមអាទិភាព</p> |
| ភ្នាក់ងារគោលដៅ | <ul style="list-style-type: none"> ក្រសួង ឬស្ថាប័នដែលអនុវត្តគម្រោងជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ | <ul style="list-style-type: none"> ភ្នាក់ងារផ្សេងៗដែលស្ថិតក្រោមក្រសួង មិនមែនជាសហគ្រាសឯកជន | <ul style="list-style-type: none"> ក្រសួង វិស្វាគមន៍ដែលត្រូវអនុវត្ត (ឥតមានចែងច្បាស់ក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យ) |
| ក្រុមគោលដៅនៃការលើកទឹកចិត្ត | <ul style="list-style-type: none"> មន្ត្រីរាជការដែលមានតួនាទីសំខាន់ ក្នុងគម្រោងដែលឧបត្ថម្ភដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ បុគ្គលដែលចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រង ការអនុវត្តក្នុងផ្នែកបច្ចេកទេសដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាចម្បងរបស់ក្រសួង វិស្វាគមន៍នានា | <ul style="list-style-type: none"> ទីភ្នាក់ងារ ប្រតិបត្តិពិសេសត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយក្រសួងអាណាព្យាបាល និងស្ថាប័នអនុវត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដល់អ្នកប្រើប្រាស់ ភ្នាក់ងារដែលដឹកនាំដោយប្រធានម្នាក់ | <ul style="list-style-type: none"> មន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតនៅក្របខ័ណ្ឌ ក ខ និង គ |

| ទិដ្ឋភាព | លាភការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ MBPI | ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស SOA | កន្សោមអាទិភាព PMG |
|-------------------------------------|---|--|--|
| ប្រភពនៃ ធនធាន | <ul style="list-style-type: none"> • មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍៖ តិចជាង ៩០% នៃប្រាក់ខែសរុប • មូលនិធិរបស់ដៃគូ ក្រសួង វិ ស្វាប័នអនុវត្ត ច្រើនជាង ១០% | <ul style="list-style-type: none"> • ថវិកាជាតិ • ការបែកចែកកម្រៃសេវា • ហិរញ្ញប្បទានរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ • ប្រភពផ្សេងៗទៀត • អត្រានៃការបែងចែកប្រភព ធនធានមិនបានបញ្ជាក់ | <ul style="list-style-type: none"> • ថវិកាជាតិ • ភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ • អត្រានៃការបែងចែក ធនធានមិនមានបញ្ជាក់ |
| រយៈពេល ដែលមាន ប្រសិទ្ធិភាព | <ul style="list-style-type: none"> • ក្នុងកំឡុងពេលអនុវត្តគម្រោង | <ul style="list-style-type: none"> • ឥតមានបញ្ជាក់នៅក្នុងលិខិត បទដ្ឋានគតិយុត្ត | <ul style="list-style-type: none"> • វគ្គទី១ មាន ៥ ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០០២-២០០៦ • ក្រុមកន្សោមអាទិភាព និង ត្រូវបានបង្កើតយោង តាមតម្រូវការ |
| លក្ខខណ្ឌ ដែលមានសិទ្ធិ ទទួលបាន | <ul style="list-style-type: none"> • អត្ថប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាព • មានកិច្ចសន្យាដែលបញ្ជាក់ច្បាស់ អំពីគោលបំណង សកម្មភាព និង លទ្ធផលរំពឹងទុកតាមការវិភាគ បែបអត្ថាធិប្បាយ និងទិន្នន័យ និងយន្តការ ត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃ • ត្រូវវាយតម្លៃតិចបំផុត១ដង ក្នុង មួយឆ្នាំ យោងទៅតាមនីតិវិធី ដែលបានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា | <ul style="list-style-type: none"> • ផ្តល់នូវសេវាសាធារណៈ មួយជាក់ លាក់ដល់អ្នកប្រើប្រាស់ • លទ្ធផលពឹងផ្អែកលើសកម្មភាព • ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការផ្តល់ សេវាសាធារណៈ | <ul style="list-style-type: none"> • មន្ត្រីរាជការដែលបានទទួល នូវប្រាក់បន្ថែមពីគម្រោង ផ្សេងៗរបស់អ្នកផ្តល់ជំនួយ ត្រូវសំនូមពរឱ្យបោះបង់ ចោលដើម្បីចូលក្នុង កន្សោមអាទិភាព |
| គោលនយោ បាយ នៃប្រាក់ បៀវត្ស | <ul style="list-style-type: none"> • គោលនយោបាយនៃប្រាក់ បៀវត្សសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត មិនរាប់បញ្ចូល • ត្រូវស្ថិតជាមួយមុខងាររបស់ ក្រសួង និងស្ថាប័ននីមួយៗ • អាចធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ និង | <ul style="list-style-type: none"> • ទទួលបានការលើកទឹកចិត្តពី កន្សោមអាទិភាព (PMG) | <ul style="list-style-type: none"> • មន្ត្រីរាជការដែលទទួល ប្រាក់បៀវត្សតាម ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២០១/៤៥០ ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ ១២ ឆ្នាំ ២០០១ |

| ទិដ្ឋភាព | លោកការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ MBPI | ទិដ្ឋភាពប្រតិបត្តិការពិសេស SOA | កន្សោមអាទិភាព PMG |
|------------------------------|--|---|---|
| | <p>ផ្លាស់ប្តូរប្រចាំឆ្នាំ</p> <ul style="list-style-type: none"> មានភាពបត់បែនយោងទៅតាមតម្រូវការឯកទេស និងតួនាទី ប្រាក់បន្ថែមផ្សេងៗដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍មិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យចំពោះបុគ្គលតែមួយ ការចូលរួមចំណែករបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍តិចជាង៩០%នៅឆ្នាំទី១ បន្ទាប់មក ៥% នឹងត្រូវបានកាត់បន្ថយនៅឆ្នាំបន្ទាប់ៗ មូលនិធិដែលបានមកពីរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូ | | <p>ស្តីពីប្រៀបធៀបមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រៀបធៀបមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងក្រោមមាត្រា ៣ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៣៤ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០២ ស្តីពីការកែសំរួលប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលក្នុងកន្សោមអាទិភាព (PMG)</p> <ul style="list-style-type: none"> មានភាពបត់បែនយោងតាមថវិកាជាតិ ប្រៀបធៀបនឹងត្រូវបានប្រគល់ឱ្យដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល |
| <p>នីតិវិធីធ្វើការអនុម័ត</p> | <ol style="list-style-type: none"> ស្នើរសុំទៅក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ធ្វើអនុស្សរណៈយោគយល់ (MoU) សៀវភៅមគ្គុទេស្សន៍សម្រាប់អនុវត្តទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ដោយរួមមានការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ធ្វើរបាយការណ៍បច្ចេកទេស និងចំណាយជូនក្រសួង សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុដោយ ក្រសួង រ៉ឺ ស្ថាប័ន | <ol style="list-style-type: none"> ជ្រើសរើសប្រធានរបស់ទិដ្ឋភាពប្រតិបត្តិការពិសេស លក្ខខណ្ឌភ្ជាប់នៃភ្នាក់ងារគោលដៅ ជាមួយនិង គោលបំណងតួនាទី លទ្ធផលរំពឹងទុក និងគោលការណ៍ណែនាំក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃ ប្រធានរបស់ SOA ត្រូវយល់ព្រមទៅលើកិច្ចសន្យាស្តីពីការគ្រប់គ្រងប្រចាំឆ្នាំជាមួយក្រសួងដែលជាអាណាព្យាបាល | <ol style="list-style-type: none"> ស្នើរសុំដោយក្រសួងអាណាព្យាបាលទៅក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ចំនួននៃអ្នកចូលរួមក្នុង PMG ត្រូវបានជ្រើសរើសយោងទៅតាមថវិកាជាតិ |

| ទិដ្ឋភាព | លាភការពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ MBPI | ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស SOA | កន្សោមអាទិភាព PMG |
|--------------------------|---|--|--|
| | 4) ធ្វើការវាយតម្លៃយ៉ាងតិច១ឆ្នាំ ម្តង | 4) បង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ SOA 5) កំណត់អំពីរង្វាន់ និង ទណ្ឌកម្ម 6) ចាត់វិធានការអនុវត្តប្រចាំឆ្នាំតាម សូចនាករ 7) ធ្វើរបាយការណ៍សកម្មភាព របាយការណ៍សវនកម្ម និង របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ | |
| ករណីអនុវត្ត ជាក់ស្តែង | <ul style="list-style-type: none"> ● MBPI ដែលកំពុងអនុវត្តក្នុង ក្រសួងសុខាភិបាលនៅថ្នាក់ជាតិ និង ថ្នាក់ខេត្ត ● MBPI កំពុងអនុវត្តនៅមជ្ឈមណ្ឌល ជាតិប្រឆាំងនិងជំងឺ HIV/AIDS ដែលឧបត្ថម្ភដោយ DFID MEF និង មូលនិធិរបស់ភ្នាក់ងារផ្តល់ ជំនួយស្របតាម PMG របស់ CAR ● MBPI សម្រាប់ក្រុមគាំទ្រគោល នយោបាយរបស់ គ.ជ.វ.វ ដែល កំពុងរៀបចំក្នុង ខែ សីហា ២០០៨ | <ul style="list-style-type: none"> ● ក្រសួងសុខាភិបាលនៅថ្នាក់ខេត្ត៖ តារែកំពុងរៀបចំ | <ul style="list-style-type: none"> ● ក្រោមផែនការសកម្មភាព របស់រាជរដ្ឋាភិបាល និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រកាត់ បន្ថយភាពក្រីក្រលើកដំបូង |
| ឯកសារ យោង | <ul style="list-style-type: none"> ● ក្រសួងសុខាភិបាល (សៀវភៅ ណែនាំក្នុងការប្រតិបត្តិ MBPI) | <ul style="list-style-type: none"> ● មគ្គុទ្ទេសក៍ក្នុងការអនុវត្តន៍ SOA៖ ការអនុវត្តន៍ និងគណនេយ្យភាព (ឧសភា ២០០៨ ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់ រដ្ឋបាល) | <ul style="list-style-type: none"> ● កន្សោមអាទិភាព៖ ឯកសារក្របខ័ណ្ឌធ្វើដោយ CAR ខែ មិនា ២០០២ ● 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 ជួ 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 សុយីម | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសរុប (សង្គមកិច្ច) | សាលាក្រុង |
| លោក សែម ធារិទ្ធ | មន្ត្រី | ការិយាល័យសរុប (សង្គមកិច្ច) | សាលាក្រុង |
| លោក ឆន្ទ៍ ដារាវុធ | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យហិ.រ (គណនេយ្យ) | សាលាក្រុង |
| លោក អ៊ុក សុផល | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យហិ.រ (គណនេយ្យ) | សាលាក្រុង |
| លោក សំ ស៊ីលីក | មន្ត្រី | ការិយាល័យហិ.រ (គណនេយ្យ) | សាលាក្រុង |
| ខណ្ឌ ទួលគោក | | | |
| លោក យួង ស្រែង | អភិបាលរង | ខណ្ឌទួលគោក | សាលាខណ្ឌ |
| លោក ម៉ែន សិរី | អភិបាលរង | ខណ្ឌទួលគោក | សាលាខណ្ឌ |
| លោក ពេជ្រ កែវមុនី | អភិបាលរង | ខណ្ឌទួលគោក | សាលាខណ្ឌ |
| លោក សី ចាន់ដារិទ្ធ | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោក ឈន វណ្ណរិទ្ធ | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោក សីម ភីឌី | មន្ត្រី | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោកស្រី សាត់ វ៉ាន់ណា | មន្ត្រី | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោក ពុត គឹមអ៊ិន | មន្ត្រី | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោកស្រី ហួត សុខិរី | អនុប្រធាន | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |

| | | | |
|----------------------|-----------------|----------------------|-----------|
| លោក ជា វណ្ណ | មន្ត្រី | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | សាលាខណ្ឌ |
| លោកស្រី សួន ចាន់ណារី | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | សាលាខណ្ឌ |
| លោក អ៊ុង វឌ្ឍនា | មន្ត្រី | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | សាលាខណ្ឌ |
| លោក ញីល លាង | មន្ត្រី | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | សាលាខណ្ឌ |
| បាត់ដំបង | | | |
| ឯ.ឧ អែល សយ | អភិបាលរង | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ប៉ៃ ប្រង់ | នាយខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក សៀន ប៊ុនរិទ្ធិ | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក អ៊ុយ សិវ | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក សូ សុផាត | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក លា សុផាត | នាយរងខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ភាង ណារិទ្ធិ | អគ្គលេខាធិការ | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ធីច ពេជ្រ | អគ្គលេខាធិការរង | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក រឿន រត្ន | អគ្គលេខាធិការរង | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក នាង ចាន់ដារា | អគ្គលេខាធិការរង | លេខាធិការដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ខួង គឹមសុន | នាយការិយាល័យ | ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាខេត្ត |
| លោក អ៊ុយ សុផារី | នាយរងការិយាល័យ | ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាខេត្ត |
| លោក ឃឹម ទិត្យមុនី | នាយរងការិយាល័យ | ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាខេត្ត |
| លោក អៀង សិរី | នាយរងការិយាល័យ | ការិយាល័យចំណូល | សាលាខេត្ត |
| លោក ខួង 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 ស៊ឹមសុវិយា | មន្ត្រី | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក អ៊ុំ ដារា | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី អេន វណ្ណឌី | 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 ចន្ទា | ប្រធានការិយាល័យ | ផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | គ.ប្រ |
| លោក ជិម រឿងវិទ្ធី | ប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងកិច្ចសន្យា | ផ្នែករដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | គ.ប្រ |
| លោក ចូ វណ្ណះ | ទីប្រឹក្សា | គ.ជ.វ.វ | គ.ប្រ |
| លោក ខៀវ ជូឡុង | សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍ | គ.ប្រ | គ.ប្រ |
| លោក តោ ហុន | មន្ត្រី | ផ្នែកកិច្ចសន្យា | គ.ប្រ |
| ស្រុកសង្កែ | | | |
| លោក សួន សារ៉េត | អភិបាលស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោក ជឿង ស៊ុន | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោក ធាម ឈិន | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោក ម៉ក់ សារុន | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោកស្រី សំ ចិន្ទា | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោក ពុធ ទ្រី | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | សង្កែ |
| លោក សំ ចន្ទា | 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 នីម ឈៀង | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.រដ្ឋបាល | សង្កែ |
| លោក គី ហុង | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | សង្កែ |
| លោក ស៊ុន សារុំធី | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | សង្កែ |
| លោក លឹម សេងធី | មន្ត្រី | ការិ.សង្គមកិច្ច | សង្កែ |
| កំពង់ចាម | | | |
| ឯ.ឧ. ឡាន់ ឆន | អភិបាលរងខេត្ត | សាលាខេត្ត | សាលាខេត្ត |
| លោក វ៉ា ចាន់ឡើន | ជំនួយការ.លោក ឡាន់ ឆន | សាលាខេត្ត | សាលាខេត្ត |
| លោក លន់ លឹមថៃ | ប្រធានខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក អុំភឿន គុណវុឌ្ឍ | អនុប្រធានខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី ស៊ី វណ្ណថា | អនុប្រធានខុទ្ទកាល័យ | ខុទ្ទកាល័យ | សាលាខេត្ត |
| លោក គុយ គាំង | អគ្គលេខាធិការរង | អគ្គលេខាធិការ | សាលាខេត្ត |
| លោក ងួន ប៊ុលីន | អគ្គលេខាធិការរង | អគ្គលេខាធិការ | សាលាខេត្ត |
| លោក ហៃ ងួនលី | ប្រធានអង្គភាព | រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ឆាយ គឹមហាំង | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.ហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាខេត្ត |
| លោក សួន ឈុនឡាយ | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក នួន ណុយ | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |

| គ.អ.ជ.ខ/ក | | | |
|--------------------|-----------------------|-------------------------|-----------|
| លោក ហ៊ុំ 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 ស៊ី ម៉ែ | អភិបាលរងស្រុក | សាលាស្រុក | ជើងព្រៃ |
| លោក តូច ស៊ីថា | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សង្គមកិច្ច | ជើងព្រៃ |
| លោក សៀម ណាឌី | មន្ត្រី | ការិ.សង្គមកិច្ច | ជើងព្រៃ |
| លោក ច្រឹង ណារ៉េត | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | ជើងព្រៃ |
| លោក អ៊ុន ថន | មន្ត្រី | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | ជើងព្រៃ |
| លោក មាយ សុផារី | ស្មៅរៀន | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | ជើងព្រៃ |
| លោក សោម សារ៉េត | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | ជើងព្រៃ |
| លោកស្រី សែម ម៉ាលីស | ស្មៅរៀន | ការិ.រដ្ឋបាល | ជើងព្រៃ |
| លោក លី អ៊ុំរុង | មន្ត្រី | ការិ.រដ្ឋបាល | ជើងព្រៃ |
| លោក សែម ផេង | ស្មៅរៀន | 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 ជិនិមល | អគ្គលេខាធិការរង | អគ្គលេខាធិការ | សាលាក្រុង |
| លោក ហ៊ឹម ប៊ុនហៀង | អគ្គលេខាធិការ | អគ្គលេខាធិការ | សាលាក្រុង |
| លោក ប៊ុន ស៊ីត | ប្រធានក្រុម | ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ | សាលាក្រុង |
| លោក ឯម ភាព | ប្រធាន | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រុង | សាលាក្រុង |
| លោក ចេន រ៉េត | អនុប្រធាន | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រុង | សាលាក្រុង |
| លោក ជា បុរុន | អនុប្រធាន | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាក្រុង |
| លោក ឈា បាលុន | អនុប្រធាន | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រុង | សាលាក្រុង |
| លោក អ៊ុំ ធារិន | មន្ត្រី | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាក្រុង |
| លោក ទិត វាសនា | អគ្គលេខាធិការ | អគ្គលេខាធិការ | សាលាក្រុង |
| លោក ឯក សំអឿន | អនុប្រធាន | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាក្រុង |
| លោក ហួរ ស៊ីត | 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 អ៊ឹម ផាត | ប្រធានការិយាល័យ | ការិ.ចំណូល | សាលាក្រុង |
| លោក អ៊ុយ សុភាព | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.ចំណូល | សាលាក្រុង |
| លោក ស៊ីត ថា | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.ចំណូល | សាលាក្រុង |
| លោក ម៉ឺ 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 ឡឿន | 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 រុទ្ធី | 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 សួរ 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 យុន ធាន់សិ | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យចំណូល | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី អេវ ស៊ុននារី | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យចំណូល | សាលាខេត្ត |
| លោក ខុន សារេន | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យគណនេយ្យ | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី ផាញ សុវណ្ណតី | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យគណនេយ្យ | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី កង កែវម៉ូសិ | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យគណនេយ្យ | សាលាខេត្ត |
| លោក ត្រាង ម៉ារ៉ាឌី | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យចំណាយ | សាលាខេត្ត |
| លោក ស៊ុន គឹមសុន | អនុប្រធានអង្គភាព | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ម៉ែន សំអាត | មន្ត្រី | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក ស៊ុន ចំណាន | មន្ត្រី | អង្គភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន | សាលាខេត្ត |
| លោក នង វត្តា | 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 ធ្នូ ចន្ទល | មន្ត្រី | ការិ.សេដ្ឋកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក ហួង ប៊ុនកង | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក សួរ ណារុន | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោកស្រី មាស សិរីរត្និវិឡា | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិ.សង្គមកិច្ច | សាលាខេត្ត |
| លោក ឡាច វ៉ុចហេង | 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 ឡេង ប៊ុនធី | អភិបាលរង | សាលាស្រុក | ប្រាសាទបាគង |
| លោក ក្វាន់ ចំណាន | អភិបាលរង | សាលាស្រុក | ប្រាសាទបាគង |
| លោក នួន រក្សា | អភិបាលរង | សាលាស្រុក | ប្រាសាទបាគង |
| លោកស្រី នេត សារុន | អភិបាលរង | សាលាស្រុក | ប្រាសាទបាគង |
| លោក ថៅ សាន់និត | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច | ប្រាសាទបាគង |
| លោក សយ វណ្ណា | ប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | ប្រាសាទបាគង |
| លោក សាម ហួរ | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យសង្គមកិច្ច | ប្រាសាទបាគង |
| លោកស្រី ស៊ុន សុវណ្ណារី | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | ប្រាសាទបាគង |
| លោកស្រី ឈឹម គឹមអ៊ិន | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | ប្រាសាទបាគង |
| លោក ថោង សារុន | អនុប្រធានការិយាល័យ | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | ប្រាសាទបាគង |
| លោក ជិន លាង | មន្ត្រី | ការិយាល័យរដ្ឋបាលទូទៅ | ប្រាសាទបាគង |

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣: រូបភាពនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាល សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

បន្ទប់ប្រជុំរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន



បន្ទប់ប្រជុំក្នុងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៣០ នាក់



បន្ទប់ប្រជុំរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ១០០ នាក់

បន្ទប់ប្រជុំភ្នាក់ងារ/ក្រុង ត្រួត/ខណ្ឌភ្នំពេញ ៥

សាសាត្រួតភ្នំពេញ



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



បន្ទប់បម្រៀប ដែលអាចផ្ទុកបានចំនួន ៣៥ នាក់



សាលសន្និសីទតូច ដែលអាចផ្ទុកបាន ចំនួន ៥០ នាក់



សាលសន្និសីទមធ្យម 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 : កម្មវិធីសិក្សារបស់សាលាក្រុមមន្ត្រីរដ្ឋបាល

(១) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូងដែលមានរយៈពេល ២ឆ្នាំ

| វគ្គទី១: វគ្គរំលឹក និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព | | |
|---|---|------|
| គន្លឹទី ១: ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័ន | | ម៉ោង |
| អង្គភាពរដ្ឋបាល និងស្ថាប័ន ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា | គោលការណ៍រដ្ឋបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងការសិក្សាអំពី សកម្មភាពធម្មនិយាយ ដែលអនុវត្តចំពោះគ្រឹះស្ថានរដ្ឋបាល ។ | ៣០ |
| ការសរសេរលិខិតរដ្ឋបាល | ការទំនាក់ទំនងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ នៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋបាល ការវាយ តម្លៃ | ១៥ |
| វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ និងធ្វើការងារ | បច្ចេកទេសយកព័ត៌មាន ការប្រមូលគំនិត ការធ្វើបទបង្ហាញដោយ ផ្ទាល់មាត់ និងដោយសរសេរ | ៣០ |
| ជំនាញកុំព្យូទ័រ | ការចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ហើយនិង Internet ការវាយអត្ថបទ ហើយនិង Excell/powerpoint | |
| គន្លឹទី២: សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ | | |
| គោលការណ៍សេដ្ឋកិច្ច | <ul style="list-style-type: none"> - សណ្ឋាណុញទៅនៃ Macroeconomics: ការអត់ការងារធ្វើ អតិផរណា អត្រាប្តូរប្រាក់ ការប្រើប្រាស់ និង វិនិយោគ - សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក: ពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ ការិកចម្រើននៃ សេដ្ឋកិច្ចក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍ សេដ្ឋកិច្ច: ការបង្កើតធនធាន និងយុទ្ធសាស្ត្រ | ១៥ |
| សេដ្ឋកិច្ចសាធារណៈ: | គោលការណ៍សេដ្ឋកិច្ចសាធារណៈ : តួនាទីរបស់រដ្ឋ និងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ (បន្ទុក និងធនធានថវិការដ្ឋ ការគ្រប់គ្រងវិស័យ សាធារណៈ លទ្ធកម្មសាធារណៈ វិនិយោគសាធារណៈ :ជំនួយ និងកំរើ បរទេស ការគ្រប់គ្រងបំណុលសាធារណៈ) កម្មវិធីកំណែទម្រង់ហិរញ្ញវត្ថុ សាធារណៈ: ការបង្កើតវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងឯកជន | ១៥ |
| គណនីរដ្ឋាភិបាល | | ៣០ |
| ការរួមបញ្ចូលថវិការ ការអនុវត្ត និង ការវាយតម្លៃ | | ១៥ |
| គន្លឹទី ៣: បច្ចេកទេសយុទ្ធនាការ | | |
| ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ | ធាតុផ្សំរបស់រដ្ឋ គោលការណ៍គ្រឹះ និងយន្តការកសាងអង្គការធម្មនុញ្ញ របស់រដ្ឋ ។ | ១៥ |

| | | |
|---|--|-------------|
| ច្បាប់រដ្ឋបាល | បុព្វសិទ្ធិនៃអំណាចរដ្ឋ កិច្ចសន្យារដ្ឋបាល លក្ខន្តិកៈសាធារណៈ និងការគ្រប់គ្រង | ២០ |
| ប្រវត្តិច្បាប់កម្ពុជា | | ១៥ |
| គន្លឹះទី ៤) .ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ | | |
| ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ | | ៣០ |
| ភូមិសាស្ត្រនយោបាយពិភពលោក | | ៣០ |
| ភាសាបរទេសៈ បារាំង ឬអង់គ្លេស | | ៩០ |
| វគ្គ២ | | |
| គន្លឹះទី ១៖ ការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថាន 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 (ការសរសេរលិខិត រដ្ឋបាល) ការធ្វើបទបង្ហាញ... ។ល ។ | ១៥ |
| ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគម្រោង | នីតិវិធី និងដំណើរការនៃទស្សនៈទានគម្រោង និងការអនុវត្តន៍ ការវាយតម្លៃនូវលទ្ធផលដែលទទួលបាន | ២០ |
| បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង | គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលចំពោះ IT ទ្រឹស្តី និងការប្រើប្រាស់ Internet ទិន្នន័យ software ប្រព័ន្ធសុវត្ថភាព Internet, GIS និងការគ្រប់គ្រងឯកសារតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច | ៤៥ |
| ការវិភាគទិន្នន័យស្ថិតិរដ្ឋបាល | ការបង្ហាញពីឧបករណ៍ ការបណ្តុះបណ្តាលលើការអានទិន្នន័យស្ថិតិ | ១៥ |
| ឥរិយាបថអង្គភាព | | ១៥ |
| ការគ្រប់គ្រងស្ថិតិ | | ១៥ |
| ការគិតពីប្រព័ន្ធ និងគោលការណ៍ | | ២០ |
| ការស្រាវជ្រាវបែបវិទ្យាសាស្ត្រ | | |
| ការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាក់ស្តែង | | 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 និងគោលនយោបាយដី | គោលការណ៍នៃការតម្លើង ទ្រព្យ ពន្ធលើដីធ្លី | ៣០ |
| គន្លឹះទី២: សេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ | | |
| គោលនយោបាយពន្ធ | | ៣០ |
| គោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់ | កម្មវិធីកំណែទម្រង់ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់រដ្ឋាភិបាល | ២០ |
| ការវិភាគ និងការព្យាករណ៍សេដ្ឋកិច្ច | មូលដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ច គោលនយោបាយគ្រប់គ្រង Macroeconomic និងការវិភាគសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា | ១៥ |
| Microeconomics | | ១៥ |
| គោលនយោបាយគយ | | |
| សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក | សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក: ពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ អត្ថប្រយោជន៍ប្រៀបធៀប ការគាំពារនិយម តុល្យភាពនៃការចំណាយ និងអត្រាប្តូរប្រាក់ ការរីកចម្រើន នៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច: ការបង្កើតធនធាន និងយុទ្ធសាស្ត្រ | |
| អង្គការពាណិជ្ជកម្មពិភពលោក និងការចរចាពិជ័យ | | |
| ប្រព័ន្ធធនាគារ និងហិរញ្ញវត្ថុ | | |
| វិនិយោគដោយផ្ទាល់ពីបរទេស | | |
| គន្លឹះទី៣: បច្ចេកទេសយុត្តាធិការ | | |
| សកម្មភាពធម្មនិយាម | របៀបធ្វើច្បាប់ និងបទបញ្ជា ពិភាក្សា បោះពុម្ពផ្សាយ ការសិក្សាលទ្ធផល | ៣០ |
| វិវាទរដ្ឋបាល | | ១៥ |
| កំណែទម្រង់ច្បាប់ និងតុលាការ | | ១៥ |
| គន្លឹះទី ៤ | | |
| កម្ពុជា និងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ ពិភពលោក | | |

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

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

(២) វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដំបូងដែលមានរយៈពេល ១ ឆ្នាំ

| វគ្គទី១: វគ្គវិភាគ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព | | |
|--|--|-------------|
| គន្លឹះទី ១: ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័ន | | ម៉ោង |
| អង្គការរដ្ឋបាល និងស្ថាប័នក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា | គោលការណ៍រដ្ឋបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងការសិក្សាអំពីសកម្មភាពធម្មនិយាម ដែលអនុវត្តចំពោះគ្រឹះស្ថានរដ្ឋបាល ។ | ៣០ |
| ការសរសេរលិខិតរដ្ឋបាល | ការទំនាក់ទំនងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ នៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋបាល ការវាយតម្លៃ | ១៥ |
| វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ និងធ្វើការងារ | បច្ចេកទេសយកព័ត៌មាន ការប្រមូលគំនិត ការធ្វើបទបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់ និងដោយសរសេរ | ៣០ |
| ជំនាញកុំព្យូទ័រ | ការចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ហើយនិង Internet ការវាយអត្ថបទ ហើយនិង Excell/powerpoint | ១៥ |
| គន្លឹះទី២: សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ | | |
| គោលការណ៍សេដ្ឋកិច្ច | <ul style="list-style-type: none"> - សណ្ឋាណូទូទៅនៃ Macroeconomics: ការអត់ការងារធ្វើ អតិផរណា អត្រាប្តូរប្រាក់ ការប្រើប្រាស់ និង វិនិយោគ - សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក: ពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ ការិកចម្រើននៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច: ការបង្កើតធនធាន និងយុទ្ធសាស្ត្រ | ១៥ |
| សេដ្ឋកិច្ចសាធារណៈ: | គោលការណ៍សេដ្ឋកិច្ចសាធារណៈ : តួនាទីរបស់រដ្ឋ និងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ (បន្ទុក និងធនធានថវិការដ្ឋ ការគ្រប់គ្រងវិស័យសាធារណៈ: លទ្ធកម្មសាធារណៈ: វិនិយោគសាធារណៈ: ជំនួយ និងកំរើបទេស ការគ្រប់គ្រងបំណុលសាធារណៈ:) កម្មវិធីកំណែទម្រង់ហិរញ្ញវត្ថុ | ១៥ |

| | | |
|--|--|-------------|
| | សាធារណៈ ការបង្កើតវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងឯកជន | |
| គន្លឹទី ៣: បច្ចេកទេសយុទ្ធនាការ | | |
| ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ | ធាតុផ្សំរបស់រដ្ឋ គោលការណ៍គ្រឹះ និងយន្តការកសាងអង្គការធម្មនុញ្ញរបស់រដ្ឋ ។ | ១៥ |
| ច្បាប់រដ្ឋបាល | បុព្វសិទ្ធិនៃអំណាចរដ្ឋ កិច្ចសន្យារដ្ឋបាល លក្ខន្តិកៈសាធារណៈ និងការគ្រប់គ្រង | ២០ |
| ភាសារបទេស: បារាំង និងអង់គ្លេស | | ៤០ |
| វគ្គទី២ | | |
| គន្លឹទី ១: ការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថាន និងរដ្ឋាភិបាល | | |
| ការគ្រប់គ្រងសាធារណៈ: | | ម៉ោង |
| វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ | ប្រភេទផ្សេងៗនៃរដ្ឋ ការបង្ហាញអំពីទស្សនៈវិស័យ ការគ្រប់គ្រង និងការគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ | ៣០ |
| នីតិកម្មនៃសេវាសាធារណៈ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ | បទបញ្ញត្តិ ករណីកិច្ចសន្យា និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (ការវាយតម្លៃ ការកែលម្អ ការគ្រប់គ្រងកំលាំងការងារ | ២០ |
| ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងប្រទេសកម្ពុជា | ៣០ |
| បច្ចេកទេសទំនាក់ទំនង | ការទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់មាត់ និងដោយសរសេរ (ការសរសេរលិខិតរដ្ឋបាល) ការធ្វើបទបង្ហាញ... ។ល ។ | ១៥ |
| ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគម្រោង | នីតិវិធី និងដំណើរការនៃទស្សនៈទានគម្រោង និងការអនុវត្ត ការវាយតម្លៃនូវលទ្ធផលដែលទទួលបាន | ២០ |
| បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង | គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលចំពោះ IT ទ្រឹស្តី និងការប្រើប្រាស់ Internet ទិន្នន័យ software ប្រព័ន្ធសុវត្ថភាព Internet, GIS និងការគ្រប់គ្រងឯកសារតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច | ៤៥ |
| ការវិភាគទិន្នន័យស្ថិតិរដ្ឋបាល | ការបង្ហាញពីឧបករណ៍ ការបណ្តុះបណ្តាលលើការអានទិន្នន័យស្ថិតិ | ១៥ |
| ឥរិយាបថអង្គភាព | | ១៥ |
| ការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាក់ស្តែង | | ៩ |
| គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ និងគោលនយោបាយ | | |
| គ្រឹះស្ថាននយោបាយ | ប្រព័ន្ធនយោបាយ គណៈបក្សនយោបាយ | ១៥ |
| គោលការណ៍ និងការអនុវត្តសេវាសាធារណៈ: | ទស្សនៈទាននៃសេវាសាធារណៈ/ គំរូនៃការគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈ (ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋ ការធ្វើសម្បទាននៃសេវាសាធារណៈ សហគ្រាសសាធារណៈ ក្រុមហ៊ុនភាគហ៊ុនដែលរដ្ឋគ្រប់គ្រង) | ១៥ |

| | | |
|--|---|----|
| រដ្ឋ និងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល | ដើម្បីកែលម្អសេវាដែលផ្តល់ឱ្យប្រជាពលរដ្ឋ និងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងភាពក្រីក្រ យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់(ការវាយតម្លៃ/ទស្សនវិស័យ) | ៣០ |
| ការរៀបចំដែនដី និងគោលនយោបាយដីធ្លី | គោលការណ៍នៃការតម្លើង ទ្រព្យ ពន្ធលើដីធ្លី | ៣០ |
| គន្លឹះ២: សេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ | | |
| គោលនយោបាយពន្ធ | | ៣០ |
| គោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់ | កម្មវិធីកំណែទម្រង់ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់រដ្ឋាភិបាល | ២០ |
| ការវិភាគ និងការព្យាករណ៍សេដ្ឋកិច្ច | មូលដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ច គោលនយោបាយគ្រប់គ្រង Macroeconomic និងការវិភាគសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា | ១៥ |
| Microeconomics | | ១៥ |
| គោលនយោបាយគយ | | |
| គន្លឹះ៣: បច្ចេកទេសយុត្តាធិការ | | |
| សកម្មភាពធម្មនិយាម | របៀបធ្វើច្បាប់ និងបទបញ្ជា ពិភាក្សា បោះពុម្ពផ្សាយ ការសិក្សាលទ្ធផល | ៣០ |
| ភាសាបរទេស(បារាំង និងអង់គ្លេស) | បណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញ ៤: OC, WC, OE, WE ប្រធានបទសិក្សា: ជីវិតប្រចាំថ្ងៃ សេដ្ឋកិច្ច និងរដ្ឋបាលសាធារណៈ | ៨០ |

ប្រភព: សាលាក្រឹមន្តរដ្ឋបាល កម្មវិធីសិក្សារបស់មន្ត្រីក្រុមការ ថ្នាក់ទី ៣ (២០០៧-២០០៨) ឆ្នាំ ២០០៧



Japan International Cooperation Agency