ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅកម្ពុជា
— កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ —

(ភាគ ១)

អត្ថបទនេះ ជាសម្រង់បាឋកថាថ្លែងដោយ **សម្តេចក្រឡាហោម ស ខេង ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ** នៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល កាលពីខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ សម្រាប់វគ្គវិក្រឹត្យការកម្មសិក្សាការី ឆ្នាំ២០១៥។

សម្តេចក្រឡាហោម ស ខេង ថ្លែងបាឋកថានៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល

I.ប្រវត្តិអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា

តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ[1] ប្រទេសកម្ពុជាមានប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានជាយូរណាស់មកហើយ។ ប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាននេះ មានការប្រែប្រួលពីរបបនយោបាយមួយទៅរបបនយោបាយមួយទៀត ផ្អែកទៅតាមស្ថានភាពនយោបាយ ប្រជាសាស្ត្រ ភូមិសាស្ត្រ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៅក្នុងសម័យកាលនីមួយៗ។

១.អភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជាមុនឆ្នាំ១៩០៨

មុនឆ្នាំ១៩០៨ កម្ពុជាត្រូវបានបែងចែកជាតំបន់គ្រប់គ្រងដោយស្តេចត្រាញ់ដែលជាអ្នកមានមុខមាត់មានកិត្តិយសនៅក្នុងព្រះរាជវាំង។ តំបន់ទាំងនេះមានខេត្តចំណុះដែលគ្រប់គ្រងដោយចៅហ្វាយស្រុក ឬអភិបាលដែលត្រូវបានតែងតាំង។ ចៅហ្វាយស្រុកមានអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ដែលជាភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិ ដូចជា balat, snàng, kralapéas។ អ្នកទាំងនេះស្នាក់នៅ និងធ្វើការជាមួយចៅហ្វាយស្រុក និងជាអ្នកពាំនាំនូវបទបញ្ជា ឬនាំយកនូវការបង្គាប់បញ្ជារបស់ចៅហ្វាយស្រុកទៅឲ្យមេស្រុក។ មេស្រុក ត្រូវបានចាត់ទុកជាអ្នកគ្រប់គ្រងភូមិ និងជាអ្នកតំណាងដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយអភិបាល ដើម្បីប្រមូលពន្ធ និងទទួលខុសត្រូវនៅតាមកន្លែងនីមួយៗនៅក្នុងស្រុក ឬខេត្តដែលខ្លួនគ្រប់គ្រង។ ការអនុវត្តការងាររបស់មេស្រុក ពុំមានវិធានរដ្ឋបាលកំណត់ច្បាស់លាស់ទេ។ មេស្រុក ភាគច្រើនមិនចេះអក្សរ មិនមានឥទ្ធិពល និងគ្មានអំណាច ហើយការចូលបំពេញការងាររបស់អ្នកទាំងនោះ គឺតាមរយៈទំនាក់ទំនងជាមួយស្តេចត្រាញ់ ឬចៅហ្វាយស្រុក។ នៅពេលនោះ ភូមិមិនមានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងមិនមានទ្រព្យសម្បត្តិអ្វីទាំងអស់។ ភូមិ គឺជាតំបន់ដែលកើតឡើងពីការប្រមូលផ្តុំនូវតំបន់តូចៗដាក់បញ្ចូលគ្នា។ កិច្ចការរដ្ឋបាលសាធារណៈទាំងឡាយ គឺធ្វើផ្ទាល់ជាមួយប្រជាជននៅក្នុងភូមិហើយប្រជាពលរដ្ឋ

[1] - Organisation de la Commune Cambodgienne, 1919
- រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ឆ្នាំ១៩៤៧, ១៩៧០, ១៩៧៥, ១៩៨១, ១៩៨៩, ១៩៩៣ និងវិសោធនកម្មរដ្ឋធម្មនុញ្ញ

មិនមានតំណាងស្របច្បាប់ ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួនឡើយ។

២.អភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជាចាប់ពីឆ្នាំ១៩០៨ ដល់ឆ្នាំ១៩៥៥

ការរៀបចំឲ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្មី បានចាប់ផ្ដើមឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ១៩០៨ តាមរយៈការដាក់ឲ្យប្រើនូវក្រឹត្យច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំរដ្ឋបាលឃុំ ដែលចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩០៨។ ក្រឹត្យនេះបានលុបចោលនូវរបៀបគ្រប់គ្រងដែនដីដោយស្ដេចត្រាញ់ ហើយបានរៀបចំឲ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមឃុំវិញ។ ផ្អែកតាមស្មារតីក្រឹត្យនេះ ទឹកដីកម្ពុជាចែកចេញជាខេត្ត ស្រុក ឃុំ និងភូមិ។ តាមរយៈការរៀបចំថ្មីនេះ អភិបាលដែលពីមុនហៅថា **"ចៅហ្វាយស្រុក"** បានក្លាយទៅជា **"ចៅហ្វាយខេត្ត"** ហើយ **"មេស្រុក"** បានក្លាយជា **"មេឃុំ"**។ ទន្ទឹមនេះ ក្រឹត្យនេះបានតម្រូវឲ្យមេឃុំត្រូវធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់ដោយប្រជាជននៅក្នុងឃុំ ដើម្បីបំពេញតួនាទីនៅក្នុងឃុំតាមរយៈមុខងារ និងធនធានដែលផ្ដល់ឲ្យដោយក្រឹត្យនេះ។ គួរកត់សម្គាល់ថា មុនឆ្នាំ១៩០៨ ឃុំពុំទាន់មាននៅឡើយទេ គឺមានតែថ្នាក់ខេត្ត ស្រុក និងភូមិប៉ុណ្ណោះ។

ក្រឹត្យច្បាប់គ្រប់គ្រងឃុំឆ្នាំ១៩០៨ មានភាពខ្វះចន្លោះជាច្រើននៅពេលអនុវត្តជាក់ស្ដែង ជាពិសេសការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅក្នុងក្រឹត្យនេះ មិនអាចធ្វើឲ្យក្រុមប្រឹក្សាឃុំបំពេញតួនាទីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបានឡើយ ដោយសារចំនួនដ៏ច្រើនលើសលប់នៃក្រុមប្រឹក្សាឃុំ។ នៅក្នុងឃុំខ្លះចំនួនក្រុមប្រឹក្សាជាប់ឆ្នោតបានកើនដល់១៥០រូប។ ម្យ៉ាងទៀត ការការពារផលប្រយោជន៍សមូហភាព ឬការអភិវឌ្ឍនៅមូលដ្ឋានមិនអាចធ្វើទៅបានប្រសើរឡើយ ដោយសារហិរញ្ញវត្ថុឃុំមិនមានគ្រប់គ្រាន់។

នៅក្នុងឆ្នាំ១៩១៩ ក្រឹត្យច្បាប់គ្រប់គ្រងឃុំឆ្នាំ១៩០៨ ត្រូវបានកែសម្រួលឡើងវិញតាមរយៈការបំពេញបន្ថែម និងកែលម្អនូវភាពខ្វះចន្លោះដែលមានកន្លងមក។ ក្រឹត្យច្បាប់គ្រប់គ្រងឃុំកែសម្រួលនេះ បានបញ្ជាក់កាន់តែច្បាស់អំពីមុខងារ និងសមត្ថកិច្ចរបស់ឃុំ ព្រមទាំងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យអំពីការអនុវត្តមុខងារ និងសមត្ថកិច្ចរបស់ឃុំ ដោយចៅហ្វាយខេត្ត និងប្រជាជននៅក្នុងឃុំ។ ទន្ទឹមនេះ ក៏បង្កើតឲ្យមានថវិកាឃុំដែលតាមរយៈថវិកាឃុំនេះ មេឃុំអាចធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមកជួយធ្វើការ ឬបង្ហាត់បង្រៀនអំពីការងារ ដូចជាស្មៀន និងគ្រូបង្រៀនជាដើម ដើម្បីអាចធានាបាននូវដំណើរការជាប្រក្រតី នៃកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ឃុំ។ ចាប់ពីពេលនោះមក មេឃុំមានតួនាទីជាអ្នកធានាចាត់ចែង និងកាន់កាប់បញ្ជីរដ្ឋបាល និងថែរក្សាឯកសារ លិខិតស្នាមផ្សេងៗរបស់ឃុំ ដោយមានបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាជួយការងារទូទៅ។ មុខងារពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យអប់រំសាធារណៈត្រូវបានប្រគល់ឲ្យឃុំជាអ្នកគ្រប់គ្រងដោយប្រើប្រាស់ថវិកា និងប្រភពហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗរបស់ឃុំ ដែលក្នុងនោះឃុំអាចធ្វើការតែងតាំងគ្រូបង្រៀន ក៏ដូចការសាងសង់សាលារៀនបន្ថែម។ ជារួមការកែសម្រួលនេះបានធ្វើឲ្យប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលឃុំមានលក្ខណៈប្រសើរជាងមុន។

ក្រឹត្យច្បាប់គ្រប់គ្រងឃុំឆ្នាំ១៩១៩នេះ បានកំណត់ច្បាស់អំពីកិច្ចការរបស់ឃុំ។ ក្រឹត្យនេះបែងចែកជា០៨ជំពូក។ ក្នុងនោះ ០៣ជំពូកដំបូង បញ្ញត្តអំពីវិធានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងដែនដី និងរដ្ឋបាល។ ជាពិសេស មាត្រា១០ កំណត់អំពីការរៀបចំឲ្យមានក្រុមប្រឹក្សាឃុំដែលចំនួនក្រុមប្រឹក្សាឃុំតំណាងឲ្យប្រជាជនត្រូវសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនភូមិ។ ចំនួនក្រុមប្រឹក្សាឃុំត្រូវបានកំណត់ចាប់ពី០៨រូប ទៅ១៦រូប អាស្រ័យ

ទៅតាមទំហំនៃឃុំ។ ចំនួនមេឃុំរង ឬជំទប់ត្រូវបាន បង្កើនសម្រាប់ឃុំដែលមានភូមិច្រើនជាង១៨ សំដៅ ជួយសម្រួលដល់ការបំពេញការងាររបស់មេឃុំ ដែល ឃុំមួយចំនួនអាចមានជំទប់០២រូប ដើម្បីជួយមេឃុំ។ ទន្ទឹមនេះ ក៏បានរៀបចំឲ្យមានមេភូមិដើម្បីជួយដល់ អាជ្ញាធរប្រតិបត្តិ ក៏ដូចការបង្កើននូវមធ្យោបាយក្នុង ការធ្វើសកម្មភាព។ ជំពូកទី០៤ និងជំពូកទី០៥ ចែង អំពីតួនាទី ភារកិច្ច កាតព្វកិច្ច និងអត្ថប្រយោជន៍ សម្រាប់អាជ្ញាធរឃុំ និងបញ្ជាក់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ ប្រជាជននៅក្នុងឃុំ និងផលប្រយោជន៍ដែលប្រជាជន អាចទទួលបាន។ មាត្រា៣២ បានបញ្ញត្តអំពីការផ្តល់ សិទ្ធិឲ្យឃុំធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា។ ជំពូកទី០៦ ចែងពាក់ព័ន្ធទៅនឹងទ្រព្យសម្បត្តិ ទាំង ចលនវត្ថុ និងអចលនវត្ថុរបស់ឃុំ ព្រមទាំងការ គ្រប់គ្រងប្រភពចំណូល។ ជំពូកទី០៧ និងទី០៨ បញ្ញត្តអំពីការរៀបចំថវិកាឃុំដោយមានការចូលរួម ពីឃុំ។ ទន្ទឹមនេះ វិធាននៃការរៀបចំ ការប្រើប្រាស់ និងការត្រួតពិនិត្យថវិកា គឺមានភាពងាយស្រួលសាមញ្ញ នៅក្នុងគោលគំនិតនៃវិមជ្ឈការដែលធ្វើឲ្យមានភាព ងាយស្រួលដល់ប្រជាជន និងអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ប្រតិបត្តិការថវិកា ឃុំ។ ក្រឹត្យច្បាប់គ្រប់គ្រងឃុំកែសម្រួលនេះ ត្រូវបាន ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩១៩ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ១៩២០។

ម្យ៉ាងទៀត ដើរទន្ទឹមការរៀបចំប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ និងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលបានចូល ជាធរមាននៅឆ្នាំ១៩២៣ ក្រឹត្យច្បាប់គ្រប់គ្រងឃុំត្រូវ បានកែសម្រួលឡើងវិញក្នុងឆ្នាំ១៩២៥ ហើយបាន ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ១៩២៦។ ក្រឹត្យច្បាប់ឆ្នាំ១៩២៦ បានបញ្ជាក់កាន់តែច្បាស់អំពី ការជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ មេឃុំ ការចូលកាន់ តំណែង ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងរបៀបរបបការងារនៅ រដ្ឋបាលឃុំ ការគ្រប់គ្រង ថវិកា និងទ្រព្យសម្បត្តិឃុំ ព្រមទាំងការងារយុត្តាធិការរបស់ឃុំ។ នៅក្នុងសម័យ នោះ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំហៅថា ក្រុមជំនុំឃុំ។ មេឃុំ គឺជា អ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច របស់ក្រុមជំនុំឃុំ ដោយមានជំទប់ដែលជ្រើសរើស ចេញពីក្រុមជំនុំឃុំ ជាអ្នកជួយការងារដល់មេឃុំ។ នៅពេលនោះ មេឃុំមានអាណត្តិការងារ០៤ឆ្នាំ។ ការរៀបចំថ្មីនេះមានលក្ខណៈ ស្រដៀងគ្នាទៅនឹង ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងឃុំបច្ចុប្បន្នដែរ។

ជារួម ការរៀបចំប្រព័ន្ធថ្មីនេះបានធ្វើឲ្យឃុំក្លាយ ជាថ្នាក់រដ្ឋបាលមួយជាក់លាក់ក្នុងប្រព័ន្ធ រដ្ឋបាល នៅកម្ពុជា។ តាមរយៈក្រឹត្យច្បាប់ឆ្នាំ១៩២៦ បានផ្តល់ នូវសិទ្ធិអំណាច និងធនធានកាន់តែច្រើនដល់ឃុំ ដើម្បីអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន ដើរទន្ទឹមនឹងការ យកចិត្តទុកដាក់ពីរដ្ឋបាលកណ្តាល ក្នុងការពង្រឹង និងលើកស្ទួយការទទួលខុសត្រូវរបស់ឃុំផង។

ប៉ុន្តែចាប់ពីឆ្នាំ១៩៤៣មក ប្រឈមមុខនឹងសង្គ្រាម ឈ្លានពាន ការបោះឆ្នោតនៅឃុំត្រូវបានផ្អាកជាបន្ត បន្ទាប់ និងត្រូវបានលុបចោលទាំងស្រុងចាប់ពីឆ្នាំ ១៩៤៨។ ពេលនោះ មេឃុំ និងជំទប់ឃុំត្រូវតែងតាំង ដោយអភិបាលខេត្ត ដោយមានការយល់ព្រមពី រ៉េស៊ីដង់។

៣.អភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជាចាប់ពីឆ្នាំ១៩៥៥ ដល់ឆ្នាំ១៩៧៨

ក្រោយផ្អាកការបោះឆ្នោតនៅថ្នាក់ឃុំប្រមាណ ១០ឆ្នាំ មានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីឲ្យមានការ បោះឆ្នោតនៅថ្នាក់ឃុំឡើងវិញ។ នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៥៥ មានសារាចរណែនាំមួយដែលណែនាំឲ្យរៀបចំការ បោះឆ្នោតមេឃុំឡើងវិញ ប៉ុន្តែនៅក្នុងការអនុវត្តពុំសូវ ទទួលបានលទ្ធផលឡើយ គឺមានលក្ខណៈគ្រាន់

តែជាការបង្គ្រប់កិច្ចតាមច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ ដោយសារតែប្រជាពលរដ្ឋពុំសូវសកម្មក្នុងការចូលរួម និងពុំមានជំនឿទៅលើសមត្ថភាពដឹកនាំរបស់មេឃុំ។

បន្ទាប់មក នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៥៩ មានព្រះរាជក្រមមួយទៀតដែលតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមជំនុំឃុំ ហើយបានផ្តល់ឲ្យឃុំនូវឋានៈជានីតិបុគ្គល ដូចក្នុងឆ្នាំ១៩២៦។ ក្រុមជំនុំឃុំមានអាណត្តិរយៈពេល០៤ឆ្នាំ។ ផ្អែកតាមក្រមនេះ មេឃុំ និងជំទប់ត្រូវជ្រើសរើសពីក្នុងក្រុមជំនុំឃុំដែលជាប់ឆ្នោត ដោយសំឡេងភាគច្រើន។ ចៅហ្វាយខេត្ត គឺជាអ្នកចេញដីកាខេត្តប្រកាសសុពលភាព ហើយតែងតាំងមេឃុំ និងក្រុមជំនុំឃុំ។ ទន្ទឹមនេះ ក្រឹត្យនេះក៏ផ្តល់អំណាចដល់ចៅហ្វាយខេត្តក្នុងការប្រកាសមោឃភាពលិខិតបទដ្ឋានទាំងឡាយរបស់ឃុំ ដែលមានលក្ខណៈអនីត្យានុកូលភាពផងដែរ។ ប៉ុន្តែមិនដល់រយៈពេលបីខែផង ព្រះរាជក្រមនេះត្រូវបានដាក់ព្យួរតាមរយៈការធ្វើប្រជាមតិនៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៥៩ ហើយមេឃុំ ចៅសង្កាត់ និងជំទប់ ត្រូវតែងតាំងតាមរយៈដីកាខេត្ត តាមសំណើរបស់អភិបាលស្រុក។

គួរកត់សម្គាល់ថា បន្ទាប់ពីការធ្វើសមាជជាតិលើកទី២០ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៦៥ ពាក្យ ***សង្កាត់*** ត្រូវបានចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់សម្រាប់ឃុំនៅក្នុងទីក្រុង។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះ ពាក្យ ***ចៅហ្វាយខេត្ត ក្រុង ស្រុក*** ក៏ត្រូវផ្លាស់ប្តូរដោយប្រើជំនួសវិញនូវពាក្យ ***អភិបាល***។

នៅក្នុងរបបសាធារណរដ្ឋខ្មែរ(១៩៧០-១៩៧៥) ទោះបីរដ្ឋធម្មនុញ្ញនាសម័យនោះព្យាយាមធ្វើវិមជ្ឈការនៅគ្រប់ថ្នាក់រដ្ឋបាលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ប៉ុន្តែដោយសារតែសង្គ្រាមស៊ីវិល ការបោះឆ្នោតគ្រប់ថ្នាក់នៅមូលដ្ឋានមិនអាចដំណើរការបានឡើយ ហើយមេឃុំនៅតែបន្តតែងតាំងដោយអភិបាលខេត្ត។

ដោយឡែក ក្នុងរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ (១៩៧៥-១៩៧៩) រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃរបបនេះមានតែ២១មាត្រាប៉ុណ្ណោះ ដែលខ្លឹមសារភាគច្រើនផ្តោតទៅលើអំណាច "ឃោធា" និង "អង្គការ"។ មាត្រា៩នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនេះបានបញ្ញត្តអំពីរបបដឹកនាំ និងធ្វើការងារជា"របបសមូហភាពដឹកនាំ និងធ្វើការងារ"។ ប៉ុន្តែក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែង របបនេះមិនបានអនុវត្តតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ឬច្បាប់អ្វីទាំងអស់។ ក្នុងរបបនេះ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ត្រូវបានបំផ្លាញចោលទាំងស្រុង ហើយប្រជាពលរដ្ឋនៅទូទាំងប្រទេសត្រូវបានជម្លៀសទៅធ្វើស្រែ ចម្ការនៅតាមតំបន់ជនបទ និងរស់នៅប្រមូលផ្តុំរបៀបជា "សហករណ៍" ក្រោមការដឹកនាំ និងបញ្ជាផ្តាច់ការពី "អង្គការ"។ ក្នុងរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យបានធ្វើឲ្យប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាបាត់បង់អាយុជីវិតអស់រាប់លាននាក់ ក្នុងរយៈពេលតែប្រមាណជាងបីឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។ ទន្ទឹមនេះ រចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រទេសត្រូវបានបំផ្លាញចោលទាំងស្រុង។

៤.អភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជាចាប់ពីឆ្នាំ១៩៧៩ ដល់ឆ្នាំ១៩៩៣

បន្ទាប់ពីការដួលរលំរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យនាថ្ងៃទី០៧ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧៩ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច សង្គមលើគ្រប់វិស័យ រួមទាំងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលផង ត្រូវបានស្តារ និងកសាងឡើងវិញពីលេខសូន្យ។

មកទល់ចុងឆ្នាំ១៩៧៩ មានក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន១២ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងមានខេត្តចំនួន១៨ និងក្រុង០២ ត្រូវបានរៀបចំចំណុះក្រុមប្រឹក្សាប្រជាជនបដិវត្តន៍កម្ពុជា។

នៅថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៨១ ក្រុមប្រឹក្សាប្រជាជនបដិវត្តន៍កម្ពុជាបានធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើស

តាំងតំណាងរាស្ត្រ ដោយមានប្រជាជនចំនួន ៣.៤១៧.៣៣៩នាក់(៩៧,៨២%) បានចេញទៅបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងតំណាងរាស្ត្រចំនួន ១១៧រូប ក្នុងចំណោមបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ១៤៨រូប។ ក្នុងចំណោមបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតទាំង ១១៧រូប មានស្ត្រីចំនួន ២១រូប។ រដ្ឋសភាបានបើកសម័យប្រជុំលើកទី១ ពីថ្ងៃទី២៤ ដល់ថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៨១ ដោយបានបោះឆ្នោតជ្រើសតាំង **សម្តេច ជា ស៊ីម** ជាប្រធានរដ្ឋសភា។

នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៨១ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជាបានចូលជាធរមាន។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៨១ បានកំណត់ដែនដីរដ្ឋបាលនៅកម្ពុជាដូចខាងក្រោម៖

-ដែនដីនៃប្រទេសកម្ពុជាចែកជាខេត្ត និងក្រុង។

-ខេត្តចែកជា ស្រុក។ ស្រុកចែកជា ឃុំ។

-ក្រុងចែកជា សង្កាត់។

ដែនដីរដ្ឋបាលនីមួយៗខាងលើ គ្រប់គ្រងដោយអង្គការរដ្ឋអំណាចមានឈ្មោះថា"គណៈកម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍មូលដ្ឋាន"។ សមាជិកគណៈកម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍ឃុំ សង្កាត់ ត្រូវជ្រើសតាំងឡើងដោយប្រជាជននៅក្នុងឃុំ សង្កាត់សាមី តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសកលដោយស្មើភាព ដោយចំពោះ និងតាមវិធីជ្រើសរើសសន្លឹកឆ្នោតជាសម្ងាត់។ តំណាងគណៈកម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍ឃុំ ជាអ្នកបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសមាជិកគណៈកម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍ស្រុក។ តំណាងគណៈកម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍ស្រុក ជាអ្នកបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសមាជិកគណៈកម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍ខេត្ត។ ចំណែកតំណាងគណៈកម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍សង្កាត់ ជាអ្នកបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសមាជិកគណៈកម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍ក្រុង។ គណៈកម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍ខេត្ត ក្រុង មានអាណត្តិការងារ ០៥ឆ្នាំ។ ចំណែកគណៈកម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍ស្រុក សង្កាត់ ឃុំ មានអាណត្តិការងារ ០៣ឆ្នាំ។

នៅដើមឆ្នាំ១៩៨១ សាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជាបានធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគណៈកម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍ឃុំ សង្កាត់ បានប្រមាណ៨៥% នៃឃុំ សង្កាត់ទូទាំងប្រទេស ដើម្បីពង្រឹង និងលើកកម្ពស់ការទទួលខុសត្រូវរបស់ឃុំ សង្កាត់ដែលជាថ្នាក់រដ្ឋបាលចុងក្រោយ នៅជាប់ផ្ទាល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ។

ក្រោយមក នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៨៩ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា ត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មដោយបានកែប្រែឈ្មោះប្រទេសមកជា *រដ្ឋកម្ពុជា* វិញ ក្នុងគោលដៅធ្វើការផ្សះផ្សារបង្រួបបង្រួមជាតិពីគ្រប់និន្នាការនយោបាយ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៅកម្ពុជាឲ្យស្របជាមួយនឹងការវិវត្តប្រែប្រួលនៃសភាពការណ៍នយោបាយ សង្គម សេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជា ក្នុងតំបន់ និងនៅលើពិភពលោកនាពេលនោះ។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៨៩ បានធ្វើការកែសម្រួលការបែងចែកទឹកដីដូចខាងក្រោម៖

-ដែនដីនៃប្រទេសកម្ពុជាចែកជាខេត្ត និង ក្រុង។

-ខេត្តបែងចែកជាទីរួមខេត្ត និងស្រុក។ ទីរួមខេត្តបែងចែកជាសង្កាត់។ ស្រុកបែងចែកជាឃុំ។

-ក្រុងបែងចែកជាខណ្ឌ និងស្រុកជាយក្រុង។ ខណ្ឌបែងចែកជាសង្កាត់។ ស្រុកជាយក្រុងបែងចែកជាឃុំ ដូចស្រុកចំណុះខេត្ត។

ចំពោះរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអាណត្តិការងារនៅតាមដែនដីរដ្ឋបាលនីមួយៗ មានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នាទៅនឹងការរៀបចំតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៨១ដែរ ដោយគ្រាន់តែប្តូរឈ្មោះពីគណៈ

កម្មាធិការប្រជាជនបដិវត្តន៍ មកជា*គណៈកម្មាធិការប្រជាជន*វិញ។

៥.អភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានក្រោយការបោះឆ្នោតជាតិ ឆ្នាំ១៩៩៣

សង្គ្រាមស៊ីវិលដែលបានអូសបន្លាយប្រមាណបីទសវត្សរ៍ មិនត្រឹមតែបានបន្ទច់បង្អាក់ការអភិវឌ្ឍនៅកម្ពុជាលើគ្រប់វិស័យប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងបានបំផ្លិចបំផ្លាញយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនូវរចនាសម្ព័ន្ធប្រព័ន្ធនយោបាយ រដ្ឋបាល សង្គម សេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌ ប្រពៃណី និងទំនៀមទម្លាប់ ជាពិសេសនៅក្នុងរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យពីឆ្នាំ១៩៧៥ ដល់ដើមឆ្នាំ១៩៧៩។ ក្រោយឆ្នាំ១៩៧៩ សង្គ្រាមស៊ីវិល នៅតែបន្តកើតមាននៅតាមតំបន់មួយចំនួនក្នុងប្រទេស។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជានាពេលនោះបានខិតខំរិះរកគ្រប់មធ្យោបាយដើម្បីស្តារ និងអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិឡើងវិញលើគ្រប់វិស័យ ក្នុងនោះរួមទាំងការរៀបចំឡើងវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យមានសមត្ថភាពក្នុងការថែរក្សាសន្តិសុខ សុវត្ថិភាពតាមមូលដ្ឋាន ទប់ទល់ការប៉ុនប៉ងវិលត្រឡប់មកកាន់កាប់អំណាចឡើងវិញនូវរបបខ្មែរក្រហមផង និងម្ចាស់ការដោះស្រាយតម្រូវការជីវភាពរបស់ប្រជាជនតាមមូលដ្ឋានរៀងៗខ្លួន ក្នុងពេលដែលកម្ពុជាត្រូវទទួលរងការហ៊ុំព័ទ្ធពីខាងក្រៅ។

ក្នុងគោលបំណងធ្វើការផ្សះផ្សា បង្រួបបង្រួមជាតិ បញ្ចប់សង្គ្រាមស៊ីវិលដ៏រ៉ាំរ៉ៃ ដើម្បីនាំមកនូវសន្តិភាព ការឯកភាពជាតិ ឯកភាពទឹកដី សំដៅធ្វើការកសាងជាតិឡើងវិញលើគ្រប់វិស័យ រដ្ឋាភិបាលនៃរដ្ឋកម្ពុជាបានសម្រេចចិត្តធ្វើការចរចាសម្របសម្រួលជាមួយភាគីជម្លោះនានាក្នុងសង្គ្រាមស៊ីវិលនៅកម្ពុជារហូតសម្រេចបាន **"កិច្ចព្រមព្រៀងសន្តិភាពទីក្រុងប៉ារីស"** ស្តីពីដំណោះស្រាយនយោបាយនៅកម្ពុជា នាថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩១។

ផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងសន្តិភាពទីក្រុងប៉ារីសនៅខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៩៣ កម្ពុជាបានធ្វើការបោះឆ្នោតដោយផ្ទាល់ជ្រើសរើសតំណាងរាស្ត្រតាមគោលការណ៍នៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យសេរីពហុបក្សជាលើកដំបូងបន្ទាប់ពីជម្លោះផ្ទៃក្នុង និងសង្គ្រាមស៊ីវិលដែលអូសបន្លាយជិត០៣ទសវត្សរ៍។ ការបោះឆ្នោតនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្រោមការចាត់ចែងរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងមានការចូលរួម ពីគណបក្សនយោបាយចំនួន២០។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ ដែលត្រូវបានតាក់តែងរៀបចំជាថ្មី បានកំណត់ថាកម្ពុជាជាប្រទេសប្រកាន់យករបបគ្រប់គ្រងតាមបែបរាជានិយមអាស្រ័យរដ្ឋធម្មនុញ្ញ តាមលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យសេរីពហុបក្ស និងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនេះបានបែងចែកដែនដីរដ្ឋបាល ដូចខាងក្រោម៖

-ដែនដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចែកជាខេត្ត និងក្រុង

-ខេត្តចែកជា ស្រុក។ ស្រុកចែកជា ឃុំ។

-ក្រុងចែកជា ខណ្ឌ។ ខណ្ឌចែកជា សង្កាត់។

ក្រោយការបោះឆ្នោតឆ្នាំ១៩៩៣ មានបញ្ហាប្រឈមនានាជាច្រើនដែលត្រូវដោះស្រាយ ក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធ និងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រទេសឡើងវិញ។ ក្នុងនោះបញ្ហាដំបូងបំផុត គឺការសម្របសម្រួលខាងនយោបាយ ដើម្បីបង្កើតរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់នីតិកាលទី១នៃរដ្ឋសភា ដែលត្រូវការសំឡេងគាំទ្រ២/៣ពីរដ្ឋសភា។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនេះ គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា និងគណបក្សហ្វ៊ុនស៊ិនប៉ិចបានព្រមព្រៀងគ្នារៀបចំរាជរដ្ឋាភិបាលចម្រុះដែលមានសហនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងមានក្រសួងសំខាន់ៗ

ចំនួន០៣ ដែលដឹកនាំដោយសហរដ្ឋមន្ត្រី រួមមានទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការពារជាតិ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ក្រសួង ស្ថាប័នក្រៅពីនេះ ក៏ត្រូវបានបែងចែកគ្នាគ្រប់គ្រងក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាលចម្រុះផងដែរ។ ទន្ទឹមនេះ កងទ័ព នគរបាល មន្ត្រីរដ្ឋបាលស៊ីវិលពីភាគីគណបក្សហ៊្វុនស៊ិនប៉ិចដែលមានសំឡេងភាគច្រើនក្នុងរដ្ឋសភា និងភាគីគណបក្សប្រជាធិបតេយ្យសេរីនិយមព្រះពុទ្ធសាសនាដែលមានអាសនៈលំដាប់ទី៣ក្នុងរដ្ឋសភា ក៏ត្រូវបានធ្វើសមាហរណកម្មជាមួយភាគីអតីតរដ្ឋកម្ពុជាដឹកនាំដោយគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា ជាភាគីដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគ្របដណ្ដប់ទឹកដីប្រមាណ ៩០% ឲ្យទៅជាកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ កងនគរបាលជាតិ និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលស៊ីវិលតែមួយ ក្រោមដំបូលរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣តែមួយ។

ដោយឡែកនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងឡើងវិញ និងធ្វើការបែងចែកមុខតំណែងអភិបាល អភិបាលរងខេត្ត ក្រុង ក្នុងចំណោមគណបក្សនយោបាយក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាលចម្រុះ ក្នុងនោះមានរាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តចំនួន១០ គណបក្សហ៊្វុនស៊ិនប៉ិចទទួលមុខតំណែងជាអភិបាល និងខេត្តចំនួន១០ទៀត គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា ទទួលមុខតំណែងជាអភិបាល។ ការបែងចែកមុខតំណែងអភិបាល អភិបាលរង ក្នុងចំណោមគណបក្សនយោបាយក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាលចម្រុះនេះ ត្រូវបានបញ្ចប់នៅចុងអាណត្តិទី២ និងដើមអាណត្តិទី៣ នៃរដ្ឋសភា ដោយគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជាដែលជាគណបក្សទទួលបានសំឡេងភាគច្រើននៅក្នុងរដ្ឋសភា ជាអ្នកទទួលបានមុខតំណែងអភិបាលរាជធានី ខេត្តទាំងអស់។

ចំពោះថ្នាក់ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ ក៏បានធ្វើការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ប៉ុន្តែក្នុងអាណត្តិទី១ និងដើមអាណត្តិទី២នៃរាជរដ្ឋាភិបាលចម្រុះ មិនមានការចុះសម្រុងគ្នាក្នុងការសម្របសម្រួលខាងនយោបាយ ដើម្បីបែងចែកអំណាចទៅថ្នាក់រដ្ឋបាលទាំងនេះឡើយ។ តាមរយៈការរៀបចំឡើងវិញនេះ បានធ្វើឲ្យរចនាសម្ព័ន្ធប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលគ្រប់ថ្នាក់នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានលក្ខណៈជាការគ្រប់គ្រងបែប **"មជ្ឈការ"** វិញ។ តួនាទី មុខងារ អំណាច ធនធាន ទាំងធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ដែលបានផ្ដល់យ៉ាងក្រាស់ក្រែល មុនឆ្នាំ១៩៩៣ ដែលធ្វើឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជារដ្ឋបាលប្រកបដោយថាមភាពគ្រប់វិស័យនៅមូលដ្ឋាន ត្រូវបានដកហូតមកក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ថ្នាក់ជាតិតាមប្រព័ន្ធខ្សែបណ្ដោយវិញ។ សាលាខេត្ត សាលាក្រុង ត្រូវស្ថិតនៅជាខ្សែបណ្ដោយរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ សាលាស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ ត្រូវបានចាត់ទុកជាសាខា ឬអង្គភាពមួយរបស់សាលាខេត្ត ឬសាលាក្រុងសាមី។ តាមប្រព័ន្ធនេះ ទំនាក់ទំនងរវាងថ្នាក់ជាតិជាមួយថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធ្វើឡើងតែជាមួយខេត្ត ក្រុងតែប៉ុណ្ណោះ។ នៅពេលនោះ រដ្ឋបាលគ្រប់ថ្នាក់នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមានស្ថានភាពដូចជា **"រដ្ឋបាលចាំផ្ទះ"** តែប៉ុណ្ណោះ។ រដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានតែប្រាក់បៀវត្សរ៍មន្ត្រីបុគ្គលិកបម្រើការងារតាមសាលាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំសង្កាត់ និងប្រាក់ចំណាយរដ្ឋបាលប្រចាំថ្ងៃតិចតួច ដែលស្ថិតក្នុងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។ អាស្រ័យដោយតម្រូវការនៃការបែងចែកអំណាចក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ និងតម្រូវការនៃការរៀបចំឡើងវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់

ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវអនុក្រឹត្យលេខ១៦ អនក្រ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមហាផ្ទៃមុនពេលមានច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្នុងអាណត្តិនៃរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់នីតិកាលទី១ នៃរដ្ឋសភា(ក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការច្របាច់បញ្ចូលគ្នារវាងក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងសន្តិសុខជាតិ តាមព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/០៨ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមហាផ្ទៃ)។ ផ្អែកលើអនុក្រឹត្យខាងលើនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃបានចេញប្រកាសលេខ០៣១ ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង។

ស្របពេលដែលរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់នីតិកាលទី១ នៃរដ្ឋសភា ត្រូវរ៉ាប់រងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានាជាច្រើន ដែលបន្សល់ទុកដោយសង្គ្រាមស៊ីវិលដ៏រ៉ាំរ៉ៃ និងរបបប្រល័យពូជសាសន៍ខ្មែរក្រហម ភាគីកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យដែលជាភាគីហត្ថលេខីមួយនៃកិច្ចព្រមព្រៀងសន្តិភាពទីក្រុងប៉ារីស មិនបានអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ និងមិនបានចូលរួមបោះឆ្នោតជាតិនាឆ្នាំ១៩៩៣ឡើយ។ ភាគីនេះបន្តធ្វើសកម្មភាពប្រដាប់អាវុធប្រឆាំងរាជរដ្ឋាភិបាលស្របច្បាប់ ដែលកើតចេញពីការបោះឆ្នោត ដើម្បីការពារទឹកដីមួយផ្នែកតូចដែលគេបាន និងកំពុងគ្រប់គ្រងនាពេលនោះ និងប៉ុនប៉ងពង្រីកតំបន់ ត្រួតត្រា សំដៅឈានទៅគ្រប់គ្រងប្រទេសឡើងវិញ។

ដើម្បីបញ្ចប់សង្គ្រាម នាំមកនូវសន្តិភាពជូនប្រទេសជាតិ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** នាពេលនោះ ជានាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២ បានផ្តួចផ្តើម និងដាក់ចេញនូវនយោបាយ"**ឈ្នះ-ឈ្នះ**" ដោយចាប់ផ្តើមពីភូមិសាស្ត្រឱរ៉ាល់ បន្តភ្ជាប់ទៅម៉ាឡៃ ប៉ៃលិន សំឡូត កំរៀង សំពៅលូន ភ្នំព្រឹក និងចុងក្រោយទៅអន្លង់វែង ដោយបានធ្វើសមាហរណកម្មទាំងស្រុងនូវកម្លាំងកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យនាចុងឆ្នាំ១៩៩៨។ ចាប់ពីពេលនោះមក ប្រទេសជាតិមានសន្តិភាពពេញលេញ មានការឯកភាពជាតិ ឯកភាពទឹកដី ដែលត្រូវបានគ្រប់គ្រងក្រោមដំបូលរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ តែមួយ។

ក្នុងស្ថានភាពដ៏អំណោយផលនេះ កម្ពុជាមានការតាំងចិត្តខាងនយោបាយយ៉ាងមុតមាំ ដើម្បីរៀបចំចាត់ចែងបោះឆ្នោតជាតិលើកទី២ដោយខ្លួនផ្ទាល់។ ផ្អែកលើការតាំងចិត្តនេះ ច្បាប់បោះឆ្នោតជាតិត្រូវបានរៀបចំតាក់តែងឡើងដោយមន្ត្រីកម្ពុជា ក្រោមជំនួយបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុមួយផ្នែកពីសហគមន៍អន្តរជាតិ។ ក្រោមច្បាប់បោះឆ្នោតជាតិនេះ ស្ថាប័នឯករាជ្យមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ចាត់ចែងរៀបចំការបោះឆ្នោត គឺគណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត "**គ.ជ.ប**"។

ការបោះឆ្នោតជាតិលើកទី២ បានប្រព្រឹត្តទៅតាមអាណត្តិដែលកំណត់ប្រកបដោយជោគជ័យ នាខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៨។ រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់នីតិកាលទី២ នៃរដ្ឋសភា បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រត្រីកោណសម្រាប់ជារបៀបវារៈកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងប្រទេសជាតិ។

ទោះបីយ៉ាងនេះក្តី គណបក្សក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាលចម្រុះនៅតែទាមទារបែងចែកអំណាចនៅរដ្ឋបាលស្រុក ឃុំ សង្កាត់ និងនៅតាមភូមិនានា ទូទាំងប្រទេស។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនេះ គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជាបានផ្តួចផ្តើមឲ្យមានការបោះឆ្នោតនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ដើម្បីប្រកួតប្រជែងការគ្រប់គ្រងឃុំ សង្កាត់តាមគោលការណ៍នៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ

សេរីពហុបក្ស។ គំនិតផ្តួចផ្តើមនេះត្រូវបានទទួលយក និងគាំទ្រដោយគណបក្សហ៊្វុនស៊ិនប៉ិច។

ផ្អែកលើគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ ការសម្របសម្រួលខាងនយោបាយ ដើម្បីរៀបចំក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយសម្រាប់ការបោះឆ្នោតនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ និងការធ្វើវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅថ្នាក់រដ្ឋបាលនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនាឆ្នាំ១៩៩៩ និងឈានទៅរៀបចំច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ឃុំ សង្កាត់ និងច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ដែលត្រូវបានរដ្ឋសភាអនុម័ត នាខែមករា ឆ្នាំ២០០១។

នៅឆ្នាំ២០០២ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ទូទាំងប្រទេស ចំនួន១.៦២១ឃុំ សង្កាត់ ត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមគោលការណ៍នៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យសេរីពហុបក្ស។ ចាប់ពីពេលនោះមក កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់។ សមិទ្ធផលនៃកំណែទម្រង់ដែលសម្រេចបាននៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ បានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តដល់រាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីពង្រីកដំណើរការកំណែទម្រង់នេះដល់គ្រប់ថ្នាក់រដ្ឋបាលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការឆ្នាំ២០០៥ សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានតាក់តែងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក ក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌ ហើយការបោះឆ្នោតនៅថ្នាក់រដ្ឋបាលទាំងនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងនាឆ្នាំ២០០៩។

ផ្អែកលើតម្រូវការនៃការកែទម្រង់នេះ រដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ ត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មដើម្បីរៀបចំឡើងវិញនូវដែនដីរដ្ឋបាលនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដូចខាងក្រោម៖

-ដែនដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចែកជារាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្ត។

-រាជធានីភ្នំពេញចែកជាខណ្ឌ។ ខណ្ឌចែកជាសង្កាត់។

-ខេត្តចែកជា ក្រុង និងស្រុក។ ក្រុងចែកជាសង្កាត់។ ស្រុកចែកជា ឃុំ និងជា សង្កាត់។

ការរៀបចំដែនដីតាមការបែងចែកនេះ គឺសំដៅរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងឲ្យបានជាក់លាក់រវាងតំបន់ទីក្រុង ទីប្រជុំជន និងតំបន់ជនបទ ដែលបានអនុវត្តរហូតមកទល់សព្វថ្ងៃ។

(តទៅលេខក្រោយ)

ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

អត្ថបទនេះ ជាការសង្ខេបចេញពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលបានធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងខែកញ្ញាឆ្នាំ២០១៤កន្លងទៅនេះ។ ទោះបីជាឯកសារនេះមានអាយុកាលប្រមាណ២ឆ្នាំក្តី ក្រុមការងារសង្ឃឹមថាការផ្សព្វផ្សាយឯកសារនេះនឹងនៅតែផ្តល់ធាតុចូលក៏ដូចជាចំណេះដឹងសម្រាប់ជាមូលដ្ឋានដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ធានាប្រើប្រាស់សម្រាប់ពង្រឹងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេស នៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពថែមទៀត។

១. ប្រវត្តិនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅកម្ពុជា។ ដើម្បីសម្រេចនូវចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅដែលកំណត់ក្នុងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នាខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២។ គោលដៅសំខាន់នៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន គឺដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ច និងមុខងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។

២. តួនាទីរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

២.១. នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃ

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃមានតួនាទីសំខាន់ៗក្នុងការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដូចខាងក្រោម ៖

- ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដល់មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត
- គាំទ្រ ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់លើការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដល់មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត
- រៀបចំ និងគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យដែលពាក់ព័ន្ធការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
- សម្របសម្រួលការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក្នុងកម្រិតជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលក្រសួងមហាផ្ទៃ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២.២. ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ

- សហការជាមួយនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប) និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ធានាឱ្យមានការដាក់បញ្ចូលបរិយាប័ន្ននៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន
- គាំទ្រ ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងផ្តល់ព័ត៌មាន

ត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដល់មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត

- រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
- ចូលរួមក្នុងការកំណត់ និងតាក់តែងគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

២.៣.មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត

- រៀបចំ និងអនុវត្តដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន (ការតម្រង់ទិស ការប៉ាន់ប្រមាណ ការរៀបចំផែនការ ការតាក់តែង និងការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ និងការវាយតម្លៃ) ដល់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ របស់ខ្លួន
- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលនីមួយៗជារៀងរាល់ឆ្នាំ
- សម្របសម្រួលកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ជាតិ និងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ដាក់បញ្ចូលការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន
- សម្របសម្រួលជ្រើសរើសអង្គភាព ឬអ្នកផ្តល់សេវាកម្មអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ក្នុងការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- កៀរគរធនធានសម្រាប់គាំទ្រការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងទុកដាក់ឯកសារដើម្បីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំប្រព័ន្ធឆ្លើយតបទាន់ហេតុការណ៍ តាមរយៈការរៀបចំឱ្យមានប្រព័ន្ធទូរស័ព្ទ ទូរសារ និងអាសយដ្ឋានសារអេឡិចត្រូនិច ប្រព័ន្ធបណ្តាញសង្គម និងគេហទំព័រជាដើម សម្រាប់ទទួល និងឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរ ឬការស្នើសុំបំភ្លឺនានា ពីក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

២.៤. រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ចូលរួមសកម្មក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន (ការតម្រង់ទិស ការប៉ាន់ប្រមាណ ការរៀបចំផែនការតាក់តែងនិងការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ និងការវាយតម្លៃ)

- ចូលរួមដោយបើកចំហក្នុងការកំណត់បញ្ហាថ្មីៗ ដែលពាក់ព័ន្ធការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលខ្លួន
- ប្រើប្រាស់ចំណេះដឹង និងជំនាញ និងឥរិយាបថ ដែលទទួលបានពីការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ខ្លួន
- ធានាភាពជាម្ចាស់ក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

៣. ទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

៣.១. សមាសធាតុនិងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

សមាសធាតុសំខាន់ៗនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរួមមាន៖

- ទិសដៅ និងផែនការរបស់ស្ថាប័ន
- ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី ឬសេវាកម្ម
- ការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង
- រចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ និងគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុង
- ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្រៅ និងការកៀរគរធនធាន
- ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ
- សមភាពយេនឌ័រ បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម។

៣.២. ដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

ដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នមាន៥ដំហាន ដូចខាងក្រោម៖

ជំហានទី១៖ ការតម្រង់ទិស

ណែនាំអំពីទស្សនទាន និងវិសាលភាពនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដោយបញ្ជាក់តួនាទី ពិភាក្សាវិធីសាស្ត្ររៀនសូត្រព្រមព្រៀងគ្នាអំពីជំហានបន្ទាប់ និងចាប់ផ្តើមកសាងទំនាក់ទំនងជាមួយបុគ្គលិក និងអ្នកដឹកនាំក្នុងស្ថាប័ន។

ជំហានទី២៖ ការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការសមត្ថភាពស្ថាប័ន

ប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការរបស់ស្ថាប័ន ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការធ្វើផែនការ ការរៀបចំតាក់តែង និងការផ្តល់អន្តរាគមន៍។

ជំហានទី៣ ៖ ការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍

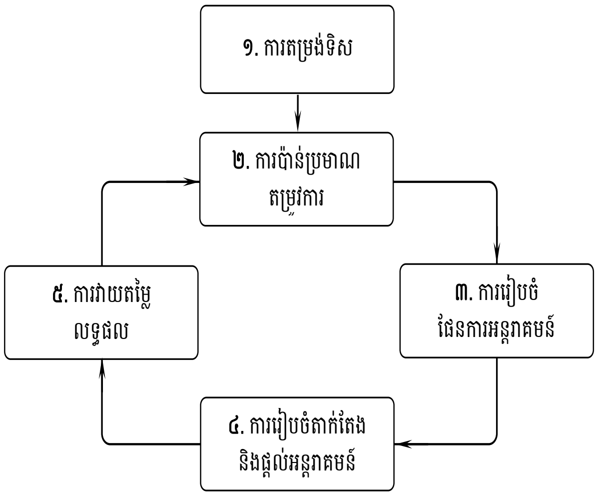
រៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍ ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការរបស់ស្ថាប័ន។ ផែនការនេះរួមមាន គោលដៅកិច្ចអន្តរាគមន៍ជាក់លាក់ សូចនាករ ពេលវេលា អ្នកទទួលខុសត្រូវ ក្រុមគោលដៅដែលផ្តល់ការអន្តរាគមន៍ ឬដោះស្រាយបញ្ហា(តម្រូវការ) របស់ស្ថាប័ន។ ផែនការនេះ ត្រូវមានការព្រមព្រៀងពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមី។

ជំហានទី៤៖ ការរៀបចំតាក់តែង និងផ្តល់អន្តរាគមន៍

រៀបចំតាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ(ឧទាហរណ៍ ការបណ្តុះបណ្តាល ការប្រជុំ ឬដំណើរការសម្របសម្រួលទៅលើប្រធានបទណាមួយជាក់លាក់) ដូចបានកំណត់នៅក្នុងផែនការអន្តរាគន៍ រួមទាំងរៀបចំឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធផងដែរ។

ជំហានទី៥ ៖ ការវាយតម្លៃលទ្ធផល

ការវាយតម្លៃលទ្ធផល គឺជាការប៉ាន់ប្រមាណលទ្ធផលរៀនសូត្រ ដែលអាចលើកឡើងតាមរយៈ ការត្រួតពិនិត្យវគ្គឡើងវិញ ការត្រួតពិនិត្យប្រចាំឆ្នាំ និងការវាយតម្លៃចុងបញ្ចប់នៃកម្មវិធីអន្តរាគមន៍។



៣.៣ គោលវិធីសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

ក.ការបណ្តុះបណ្តាល

ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាគោលវិធីមួយនៃការសិក្សាដែលមានការរៀបចំត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលក្នុងនោះគ្រូបណ្តុះបណ្តាលប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយសិក្ខាកាមនានាក្នុងការកំណត់នូវគោលបំណង និងខ្លឹមសារ ដើម្បីធានាថា អ្នកចូលរួមទាំងអស់សម្រេចបាននូវគោលដៅសិក្សារបស់ខ្លួនផ្អែកតាមគោលបំណងនានាដែលបានកំណត់។ គោលបំណងសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាល គឺដើម្បីជួយសិក្ខាកាមក្នុងការបង្កើនចំណេះដឹងឬការយល់ដឹង និងជំនាញនានាអំពីប្រធានបទ ឬឧបករណ៍ណាមួយជាក់លាក់។ គោលវិធីជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការបណ្តុះបណ្តាល គ្រូបណ្តុះបណ្តាលត្រូវផ្តល់ធាតុចូលដោយប្រើប្រាស់ឯកសារជាជំនួយដូចជាឯកសារបណ្តុះបណ្តាល ឯកសារបង្ហាញជាដើម ដល់អ្នកចូលរួម ដើម្បីជួយជំរុញដល់ការសិក្សា។ ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានធ្វើឡើងប្រកបដោយ

ប្រសិទ្ធភាព នៅពេលគ្រូបណ្តុះបណ្តាលមានបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងអំពីប្រធានបទដែលខ្លួនបង្រៀន។ លើសពីនេះទៀត ការបណ្តុះបណ្តាលរួមជាមួយនឹងសកម្មភាពសិក្សានានា កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ប្រសិនបើការបណ្តុះបណ្តាលនោះ ត្រូវបានធ្វើឡើងប្រកបដោយការចូលរួមពីសិក្ខាកាមទាំងអស់ តាមរយៈការទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមករវាងគ្រូបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាកាម ដោយមិនគ្រាន់តែផ្តោតលើការស្តាប់ ឬការអានតែប៉ុណ្ណោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយគួរកត់សម្គាល់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលតែមួយមុខ មិនអាចធ្វើឱ្យសិក្ខាកាមផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថបានទេ ពីព្រោះជាទូទៅ ឧបសគ្គនៃការផ្លាស់ប្តូរមិនមែនបណ្តាលមកពីគម្លាតនៃចំណេះដឹងនោះទេ។

ខ.ការសម្របសម្រួល

ការសម្របសម្រួល គឺជាគោលវិធីមួយនៃការសិក្សា ដែលអ្នកសម្របសម្រួលធ្វើការគាំទ្រ និងណែនាំដល់សិក្ខាកាមក្នុងការអនុវត្តដំណើរការនៃការគិត ដើម្បីផលិតនូវលទ្ធផលនានាដែលចង់បាន។ ជាងនេះទៀត ការសម្របសម្រួល គឺជាដំណើរការមួយដែលអ្នកសម្របសម្រួលជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យសិក្ខាកាមពិភាក្សា និងគិតជាជាងផ្តល់នូវធាតុចូល ដូចករណីបណ្តុះបណ្តាល។ ការសម្របសម្រួលមានគោលបំណងផលិតនូវលទ្ធផលនានា តាមរយៈការពិភាក្សា ការឆ្លុះបញ្ចាំង ការវិភាគ និងការបង្កើតនូវការព្រមព្រៀងក្នុងចំណោមសិក្ខាកាមទាំងមូល។

គ.ការហ្វឹកហ្វឺន

ការហ្វឹកហ្វឺន គឺជាដំណើរការមួយនៃការសិក្សា ដែលជួយឱ្យសិក្ខាកាមយល់ដឹងអំពីខ្លួនឯង ចេះបង្ហាញ និងវិភាគបញ្ហារបស់ខ្លួន និងបំផុសឱ្យពួកគេប្រើប្រាស់សក្តានុពលរបស់ខ្លួន។ ការហ្វឹកហ្វឺនត្រូវបានចាត់ទុកជាដំណើរការពិភាក្សាសម្រាប់កែលម្អការបំពេញការងាររបស់មនុស្សម្នាក់ៗ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅវិជ្ជាជីវៈ និងគោលដៅនានារបស់ខ្លួន (អ្នកត្រូវបានហ្វឹកហ្វឺន)។ គ្រូបង្វឹកជួយគាំទ្រដល់សិក្ខាកាមក្នុងដំណើរការនៃការគិត និងការសិក្សា ដែលជាទូទៅ ការគាំទ្រនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈការជួបផ្ទាល់មួយទល់នឹងមួយ។

ឃ.ការពិគ្រោះយោបល់

ការពិគ្រោះយោបល់ គឺជាគោលវិធីមួយដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ជាញឹកញាប់ ការពិគ្រោះយោបល់ត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ប៉ាន់ប្រមាណ វាយតម្លៃ ឬសកម្មភាពស្រាវជ្រាវតាមបែបចូលរួម។ តាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ ធ្វើឱ្យមានការវិភាគស៊ីជម្រៅ និងផ្តល់នូវអនុសាសន៍សំខាន់ៗ ដើម្បីស្វែងរកវិធីធ្វើឱ្យសមាសធាតុស្ថាប័នកាន់តែប្រសើរឡើង។

ង. ទស្សនកិច្ចសិក្សា

ទស្សនកិច្ចសិក្សាមានគោលដៅជួយគាំទ្រដល់ក្រុម ឬស្ថាប័នមួយ ក្នុងការរៀនសូត្រពីបទពិសោធន៍ និងការប្រតិបត្តិល្អៗពីស្ថាប័នដទៃ ឬធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សានៅទីកន្លែងផ្សេងៗ។ ទស្សនកិច្ចសិក្សាអាចធ្វើឡើងក្នុងប្រទេស ឬក្រៅប្រទេស ដោយក្រុមរួមគ្នាណាមួយ ឬក្រុមផ្សេងៗ ដើម្បីបង្ហាញពីការប្រតិបត្តិល្អៗលើប្រធានបទជាក់លាក់ណាមួយ។

ច.សិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំង

សិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំង គឺជាគោលវិធីដែលរៀបចំឡើងដើម្បីឱ្យអ្នកចូលរួមបានរៀនសូត្រពីមេរៀនបទពិសោធន៍នានាដែលបានអនុវត្តកន្លងមក និងអាចកំណត់បាននូវរបៀបអនុវត្តល្អៗ ដើម្បីយកទៅអនុវត្តបន្តទៀត។ សិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងអាចអនុវត្តបានទាំងនៅក្នុងគ្រប់ថ្នាក់រដ្ឋបាល និងអន្តររដ្ឋបាល។

៤.លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឆ្នាំ២០១៤

ការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានអនុវត្តក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ទៅលើក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំនួន២៧ ក្នុងរាជធានី ខេត្តចំនួន១២។

ការវាយតម្លៃបានបង្ហាញលទ្ធផលជោគជ័យ ដូចខាងក្រោម ៖

- គ្រប់រាជធានី ខេត្តទាំងអស់បានបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព តាមរយៈសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត
- ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពភាគច្រើនបានកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធជាបន្តបន្ទាប់ ដែលគ្រប់គ្រងដោយទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- គ្រប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានទទួលវគ្គតម្រង់ទិស បានធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងបានរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរយៈពេល៣ឆ្នាំ ២០១៣-២០១៥
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌភាគច្រើនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការ និងផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ ស្ថាប័ន
- វិធីសាស្ត្រដែលបានប្រើប្រាស់ច្រើនជាងគេសម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន គឺការបណ្តុះបណ្តាល
- សមាសភាពចូលរួមក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗរួមមាន ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីសំខាន់ៗ និងជាទូទៅគុណភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍មានកម្រិតល្អបង្គួរ
- មន្ត្រីរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានការប្រែប្រួលសមត្ថភាពសំដៅលើចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថពីកម្រិត៤(មុនពេលផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍)ដល់កម្រិត៧(បច្ចុប្បន្ន)លើ១០ (កម្រិតខ្ពស់បំផុត)ហើយពួកគាត់បានប្រើប្រាស់សមត្ថភាពទាំងនោះ ដូចជាការពង្រឹងឬកែលម្អរបៀបរបបការងារ ការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ ការអនុវត្តកិច្ចការរដ្ឋបាលប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ការបំពេញការងារតាមតួនាទី ការគ្រប់គ្រងឯកសារ និងការដឹកនាំសម្របសម្រួលកិច្ចប្រជុំ វេទិកាសាធារណៈ និងព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗទៀត។

សមិទ្ធផលដែលកើតចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរួមមាន ៖

- ➢ សមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ចទាំងនៅក្នុងស្ថាប័ន និងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋមានការប្រសើរឡើង។

- ➢ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនបានបង្កើតប្រព័ន្ធនៃសមាសធាតុអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ដូចជា ផែនការការងាររបាយការណ៍ ការរៀបចំលិខិតរដ្ឋបាល ការទុកដាក់ឯកសារ ចក្ខុវិស័យបេសកកម្ម គុណតម្លៃ គោលដៅ។
- ➢ ការបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួន។

៥. បញ្ហាប្រឈម

លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃបានបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដូចខាងក្រោម ៖

- ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តនៅមិនទាន់មានលក្ខណៈរឹងមាំនៅឡើយ មូលហេតុដោយសារតែសមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានការងារស្មុគស្មាញច្រើន សមត្ថភាពនៅមានកម្រិត ជាពិសេសសមត្ថភាពតាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន សមាជិកខ្លះមានកម្រិតវប្បធម៌ទាប ការផ្លាស់ប្តូរសមាជិកញឹកញាប់ ខ្វះខាតការលើកទឹកចិត្ត ពិបាកក្នុងការសម្របសម្រួលសមាជិកក្នុងក្រុម និងខ្វះខាតធនធានក្នុងការគាំទ្រ។
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួន(២៤%) មិនបានអនុវត្តផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។ ចំណែកឯរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រេចបានត្រឹមតែ១៨%ប៉ុណ្ណោះធៀបនឹងផែនការដែលបានគ្រោងបើគិតជាមធ្យមភាគ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗអាចមានលទ្ធភាព អនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នបានត្រឹមតែ៣-៤កិច្ចអន្តរាគមន៍ប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយឆ្នាំ។
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌភាគច្រើនមិនបានអនុវត្តជំហានវាយតម្លៃលទ្ធផលអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ហើយប្រព័ន្ធរៀបចំទុកដាក់ និងគ្រប់គ្រងឯកសារនៅខ្សោយ
- វិធីសាស្ត្រអន្តរាគមន៍ដែលបានប្រើប្រាស់ភាគច្រើនគឺបណ្តុះបណ្តាល ប៉ុន្តែអ្នកចូលរួមត្រូវការវិធីសាស្ត្រក្រៅពីនេះ ដូចជាទស្សនកិច្ចសិក្សា និងការហ្វឹកហ្វឺន
- សមិទ្ធផលដែលកើតចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍នៃការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ឃើញមានការប្រែប្រួលលើផ្នែកសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីច្រើនជាងផ្នែកប្រព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន។
- ការលំបាកសំខាន់ៗនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នកន្លងមក រួមមាន ការផ្តល់សេវានៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នមិនសូវមានគុណភាព ការចូលរួមមិនបានពេញលេញ និងខ្វះខាតធនធានក្នុងការគាំទ្រ។ ការខ្វះខាតនេះមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធដែលពាក់ព័ន្ធគ្នារវាងជំហាននីមួយៗនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ក្នុងនោះរួមមានការអនុវត្តមិនទាន់បានល្អនៃជំហានតម្រង់ទិស ការអនុវត្តជំហានប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការ មិនទាន់បានស៊ីជម្រៅ ការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍មិនបានជាក់លាក់ ការតាក់តែង និងការអន្តរាគមន៍មិនសូវមានគុណភាព និងការមើលរំលងជំហានវាយតម្លៃលទ្ធផលការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។
- កត្តាមួយចំនួនទៀតដែលរួមចំណែករារាំងមិនឱ្យសម្រេចលទ្ធផលបានល្អប្រសើរ មានដូចជាក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពភាគច្រើនមិនបានបែងចែកសមាជិកឱ្យទទួលខុសត្រូវក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាក់លាក់ ខ្វះយន្តការត្រួតពិនិត្យទាំង

ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនទាន់បានចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នជាកិច្ចការអាទិភាពចម្បង និងខ្វះភាពម្ចាស់ការដោយចាត់ទុកថាការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នជាការងាររបស់កម្មវិធីជាតិ ឬជាកិច្ចការរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត។ ក្រុមគោលដៅមួយចំនួនមិនយកសមត្ថភាព (ចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថ) ដែលខ្លួនទទួលបានពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នទៅអនុវត្តក្នុងការងារជាក់ស្តែង។

៦. អនុសាសន៍

ផ្អែកតាមរបាយកាណ៍វាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន អនុសាសន៍មួយចំនួនសម្រាប់កែលម្អការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នត្រូវបានលើកឡើងដូចខាងក្រោម ៖

- រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គួរត្រូវបានបន្សុំទៅក្នុងទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់សាលារាជធានី ខេត្ត ដោយមិនតម្រូវឱ្យបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីបន្ថែមនោះឡើយ។ នាយកឬនាយករងទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គួរត្រូវបានជ្រើសរើសជាប្រធានក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ឬក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្ត ដែលមានការិយាល័យកសាងសមត្ថភាពជាលេខាធិការ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្តគួរត្រូវជ្រើសរើសមន្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពចេញពីទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងធានាឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ ហើយអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងគាំទ្រក្រុមនេះជាប្រចាំ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្តគួរបែងចែកសមាជិកឱ្យទទួលខុសត្រូវរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាក់លាក់ ដើម្បីបង្កើនការទទួលខុសត្រូវ និងបំពេញការងារមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង។
- គួរផ្តល់វគ្គតម្រង់ទិសស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នប្រកបដោយគុណភាពឡើងវិញដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាពិសេសផ្តោតលើប្រធានក្រុមប្រឹក្សា អភិបាល និងសមាជិកថ្មីៗ ដែលទើបមកកាន់តំណែងក្នុងរដ្ឋបាល។
- ការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នគួររៀបចំដំណើរការតាមជំហាននីមួយៗឱ្យបានពេញលេញ និងអនុវត្តដោយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន និងអ្នកដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់ (ទីប្រឹក្សាថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ)។មន្ត្រីបុគ្គលិករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ គួរបើកចិត្តឱ្យទូលាយក្នុងការបង្ហាញអំពីបញ្ហាឬចំណុចខ្សោយរបស់ស្ថាប័ន ដើម្បីកំណត់ប្រធានបទអន្តរាគមន៍សម្រាប់ការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នឱ្យបានជាក់លាក់។
- ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរមានលក្ខណៈជាក់លាក់អាចវាស់វែងបានអាចសម្រេចបានមានភាពប្រាកដស្របទៅតាមពេលវេលាកំណត់ (SMART)។ ផែនការអន្តរាគមន៍គួរមានប្រធានបទចំនួន ៣-៤ ក្នុងមួយឆ្នាំពីព្រោះរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នមានលទ្ធភាពទទួលនិងផ្តល់បានត្រឹមតែចំនួននេះ (៣-៤) ប៉ុណ្ណោះ ម្យ៉ាងវិញទៀតផែនការអន្តរាគមន៍គួរផ្តោតលើលទ្ធផលណាមួយជាក់លាក់ ទាំងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក និងការបង្កើតប្រព័ន្ធសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់

រដ្ឋបាល។ ផែនការអន្តរាគមន៍ត្រូវផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ពិសេសផែនការនេះត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រចាំឆ្នាំ។

- រាជធានី ខេត្តនីមួយៗគួរកំណត់ ឬជ្រើសរើសសមាជិកមួយចំនួនតូចក្នុងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដែលមានសក្តានុពលបំផុត ហើយសហការជាមួយទីប្រឹក្សា ដើម្បីអនុវត្តកិច្ចការតាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍នានា។ អ្នកតាក់តែង ឬក្រុមតាក់តែងត្រូវបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនផ្ទាល់ពីទីប្រឹក្សា និងក្រុមការងារថ្នាក់ជាតិដែលមានសមត្ថភាព។ ចំពោះសមាជិកដទៃទៀតនៃក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលក្នុងដំណើរការនេះដែរ ដូចជាជួយត្រួតពិនិត្យឯកសារកិច្ចអន្តរាគមន៍ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់ក្រុមតាក់តែងស្វែងយល់ឱ្យបានស៊ីជម្រៅអំពីកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ និងរៀបចំសម្ភារៈជំនួយដោយខ្លួនឯងខ្លះៗទៅតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីបង្កើនទំនុកចិត្តក្នុងពេលផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ (សម្របសម្រួល ឬ បង្រៀន)។
- កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗគួរកំណត់ក្រុមគោលដៅ និងវិធីសាស្ត្រឱ្យបានជាក់លាក់ ដើម្បីបង្កើនការចូលរួម និងប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ទាំងនោះ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្ត គួរសិក្សាឱ្យបានស៊ីជម្រៅអំពីរបៀបប្រើប្រាស់ និងគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃគោលវិធី ឬវិធីសាស្ត្រនីមួយៗសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ សេវាអន្តរាគមន៍មួយចំនួនគួរត្រូវបានផ្តល់ពីអ្នកខាងក្រៅ ជាពិសេសសេវាអន្តរាគមន៍បែបផ្តល់តាមតម្រូវការ(Demand Driven)។
- កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ គួរពង្រឹងបន្ថែមអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ ជាងនេះទៅទៀត គួរត្រូវពិចារណាឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពីបរិយាប័ន្ន (ការដោះស្រាយចំពោះផ្នែកនានារបស់សង្គមដូចជា យេនឌ័រ ពិការភាព ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនងាយរងគ្រោះផ្សេងៗទៀត)។
- ភ្នាក់ងារ ឬក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គួររៀបចំយន្តការក្នុងការអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃឱ្យបានជាប្រចាំ។យន្តការត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការការងារ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។ កិច្ចការសំខាន់ៗនៃការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃរួមមាន ការវាយតម្លៃនិងការបូកសរុបបញ្ចប់កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ ការប្រជុំជាប្រចាំ ការឆ្លុះបញ្ចាំង ឬការត្រួតពិនិត្យប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ការសរសេរអំពីការផ្លាស់ប្តូរ (ករណីសិក្សា) និងការវាយតម្លៃពីអ្នកខាងក្រៅ ឬថ្នាក់ជាតិ។ គួររៀបចំប្រព័ន្ធរៀបចំទុកដាក់ និងគ្រប់គ្រងឯកសារអំពីលទ្ធផលនានានៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដែលប្រព័ន្ធនេះតម្រូវឱ្យមានគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
- គួរធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកត្តាទាំង៣ ដែលមានឥទ្ធិពលដល់ការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីដែលក្នុងនោះរួមមាន (១).អ្នកផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ត្រូវធានាថា កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ បានឆ្លើយតបតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិក កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗមានគុណភាពខ្ពស់គោរពតាមស្តង់ដារ[៧] ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ ឬគោលវិធីចម្រុះ និងមានការតាមដានសមត្ថភាពរបស់សិក្ខាកាម

[៧]ស្តង់ដារកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គឺជាកិច្ចអន្តរាគន៏ដែលក្រុមអ្នកផ្តល់សេវាបាន អនុវត្តការសាកល្បង មានសម្ភារៈជំនួយគ្រប់គ្រាន់ ប្រើវិធីសាស្ត្រតាមបែបចូលរួម មានការវាយតម្លៃចំណេះដឹងសិក្ខាកាម វាយតម្លៃបញ្ចប់កិច្ចអន្តរាគមន៍ ក្រុមអ្នកផ្តល់សេវាបានធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង និងមានរបាយការណ៍កិច្ចអន្តរាគមន៍។

(មន្ត្រី) (២).ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នត្រូវធានាថា រដ្ឋបាលមានវប្បធម៌រៀនសូត្រជាប្រចាំ មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសមត្ថភាពបុគ្គលិក ថ្នាក់ដឹកនាំមានការប្ដេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការគាំទ្រ និងការចូលរួមរាល់ដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន លើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកមានឱកាសប្រើប្រាស់ និងបញ្ចេញសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារ និងចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នជាកិច្ចការអាទិភាព និង(៣).មន្ត្រីដែលជាអ្នកទទួលផលពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នត្រូវធានាថា ចូលរួមឱ្យបានពេញលេញក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ យល់ដឹងឱ្យបានស៊ីជម្រៅនូវប្រធានបទរបស់កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ និងមានផែនការអនុវត្តសមត្ថភាពដែលបានពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។

- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរតែងតាំងមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទំនាក់ទំនងការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដែលមន្ត្រីទទួលបន្ទុកនេះគួរមានសមត្ថភាព និងមានឥទ្ធិពលក្នុងរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ការតែងតាំងបុគ្គលម្នាក់ឬពីរនាក់ ដើម្បីទទួលបន្ទុកកិច្ចការនេះ មានលក្ខណៈប្រសើរជាងការបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅកម្រិតថ្នាក់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ពីព្រោះក្រុមនេះដែលបានបង្កើតកន្លងមកពុំសូវសកម្ម ពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ខ្វះយន្តការគ្រប់គ្រង ខ្វះធនធានគាំទ្រ លើសពីនេះ មន្ត្រីដែលជាសមាជិកក្រុមនេះ ក៏ជាអ្នកទទួលផលពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដែរ។ សូមចងចាំថាការបង្កើតក្រុមមួយ (ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព) គឺជាការងាយស្រួល ដោយគ្រាន់តែដាក់ចេញសេចក្ដីសម្រេច ក៏ប៉ុន្តែការគ្រប់គ្រងក្រុមឱ្យមានដំណើរការល្អ និងការរក្សានិរន្តភាពក្រុម ទើបជាការលំបាក។
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរប្រើប្រាស់ការច្នៃប្រឌិតនានាក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់ខ្លួនដោយប្រើប្រាស់ធនធានដែលមានស្រាប់ និងធនធានផ្សេងៗដែលបានមកពីប្រភពខាងក្រៅ ដោយឈរលើទស្សនៈ "ពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្ថាប័នដើម្បីបង្កើតធនធាន (ថវិកា និងសម្ភារៈ)"។
- សិក្ខាកាម និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា គួរជម្រុះផ្នត់គំនិតឬឥរិយាបថដែលគិតថា គ្រូឧទ្ទេសដែលមានតួនាទីតូចតាចឬមានវ័យក្មេង មិនសមនឹងមកបង្រៀនខ្លួនដែលមានតួនាទីធំជាង ឬរើសអើងមិនចូលរៀនជាមួយពួកគាត់ "សិក្ខាកាមគួរមើលទៅលើសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសជាជាងមើលទៅលើតួនាទី និងវ័យរបស់គ្រូឧទ្ទេស"។
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ គួរពិចារណាលើគំនិតផ្ដួចផ្ដើមថ្មីៗក្នុងការបង្កើតឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សាយោបល់របស់ខ្លួន។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាយោបល់គួរមានចំនួន៥ឬ៧នាក់ ដោយត្រូវជ្រើសរើសចេញពីស្ថាប័នរដ្ឋ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន។ សមាជិកក្រុមនេះគួរតែជាបុគ្គល ដែលសកម្មការងារ មានសមត្ថភាព មានឥទ្ធិពលក្នុងសង្គម ហើយត្រូវតែជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ ក្រុមប្រឹក្សាយោបល់នេះត្រូវមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិងតួនាទីច្បាស់លាស់ ដែលផ្ដោតទៅលើការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ

គួរសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង ក្នុងការបង្កើត ក្រុមប្រឹក្សាយោបល់នេះ ដោយមិនគួរទាមទារ គោលការណ៍ណែនាំពីថ្នាក់ជាតិនោះទេ៕