

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ជើងការយុទ្ធសាស្ត្រ

ស្តីពី

ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
របស់រដ្ឋ (២០២៦-២០៣០)

ក្រសួងមហាផ្ទៃ



ប្រកាស
ស្តីពី

ការដាក់ឱ្យអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
រយៈពេល ៥ឆ្នាំ(២០២៦-២០៣០) របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៨២៣/១៩៨១ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពី ការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០២២៤/២០៥ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពី ការតែងតាំងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩២៤/១១៦៩ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពី ការកែសម្រួលនិងតែងតាំងសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១២៤/១៤៧៧ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពី ការកែសម្រួលនិងតែងតាំងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែល ប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/០៨ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែល ប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមហាផ្ទៃ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០៦/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥០១/១៧៨ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈ ដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីនគរបាលជាតិកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៨១៣/៨៩២ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈ ដោយឡែកនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីពន្ធនាគារ ក្រសួងមហាផ្ទៃ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ១០៩ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការរៀបចំ និង ការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៧៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការបង្កើត អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៣០៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការរៀបចំនិង ការប្រព្រឹត្តទៅនៃអគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនិងផ្សព្វផ្សាយអប់រំនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ
- យោងតាមសំណូមពរចាំបាច់នៃការងារ



១២

សម្រេច

ប្រការ១.-

ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស រយៈពេល៥ឆ្នាំ (២០២៦-២០៣០) របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ប្រការ២.-

អគ្គលេខាធិការនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល អគ្គស្នងការនៃអគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គាធិការនៃអគ្គាធិការដ្ឋានអគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានភស្តុភារនិងហិរញ្ញវត្ថុ ប្រធានបណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអត្តសញ្ញាណកម្ម អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអន្តោប្រវេសន៍ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ប្រធានក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម នាយកសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនិងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ និងប្រធានអង្គភាពពាក់ព័ន្ធត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តប្រកាសនេះ តាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួនចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។ ១១

ថ្ងៃពុធ ១២ ខែ វស្សា ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ព.ស.២៥៦៩
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៦ ខែ វស្សា ឆ្នាំ២០២៥

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ



អភិសន្តិបណ្ឌិត ស សុខា

កន្លែងទទួល៖

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចមហាបវរធិបតីនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមអភិសន្តិបណ្ឌិតឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ដូចប្រការ២
- ឯកសារ កាលប្បវត្តិ

អារម្ភកថា

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងនីតិកាលទី៧នៃរដ្ឋសភា បានដាក់ចេញនូវកម្មវិធីនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាពក្នុងការកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះឆ្ពោះទៅសម្រេចបានចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ២០៥០ ដោយបន្តផ្ដោតជាសំខាន់លើរបៀបវារៈ ធានា «ប្រសិទ្ធភាពសមិទ្ធកម្ម» តាមរយៈការអនុវត្តអភិក្រម «ឆ្លុះកញ្ចក់ ងូតទឹក ដុះក្ដែលព្យាបាល និងវះកាត់» និងអភិក្រមជីវភាពនៃប្រព័ន្ធតួរអង្គតែមួយ (Dynamics of Stakeholder System) ព្រមទាំងកំណត់យកអាទិភាពគន្លឹះ ៥ គឺ «មនុស្ស ផ្លូវ ទឹក ភ្លើង និងបច្ចេកវិទ្យា»។

ក្រសួងមហាផ្ទៃគឺជាស្ថាប័នជាតិដ៏សំខាន់បំផុតមួយ ដែលដើរតួនាទីជាសេនាធិការជូនរាជរដ្ឋាភិបាលនិងមានបេសកកម្មដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែនដីគ្រប់ថ្នាក់លើវិស័យនយោបាយរដ្ឋបាល និងដឹកនាំគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងនគរបាលជាតិលើវិស័យសន្តិសុខ សណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសុវត្ថិភាពសង្គមក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ហេតុនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃចាំបាច់ត្រូវដាក់ចេញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត កម្មវិធីកំណែទម្រង់ និងវិធានការជាគន្លឹះក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យ។

ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃបានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែនដី សន្តិសុខជាតិ សណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសុវត្ថិភាពសង្គម ឆ្នាំ(២០២៤-២០២៨) និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ឆ្នាំ(២០២៣-២០២៧) ដើម្បីជាមូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងការបំពេញបេសកកម្មស្នូលរបស់ខ្លួន និងការធ្វើឌីជីថលនីយកម្មលើការងារដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងនិងអង្គភាពចំណុះ។ បន្ថែមលើនេះ ដើម្បីធានាឱ្យមានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ប្រកបដោយគុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ទេពកោសល្យ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតឱ្យក្លាយទៅជាមូលធនមនុស្សសម្រាប់បំពេញភារកិច្ចប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផល ក្រសួងមហាផ្ទៃបានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការកែទម្រង់របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងស្របតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ កម្មវិធីនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដោយមានការចូលរួមផ្តល់យោបល់ជាធាតុចូលល្អៗបន្ថែមទៀតពីអង្គភាពពាក់ព័ន្ធចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីឱ្យមានលក្ខណៈពេញលេញនិងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្ត។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពី «ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស» ជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវនិងត្រីវិស័យតម្រង់ទិសច្បាស់លាស់មួយ ដើម្បីជាមូលដ្ឋាននៃការអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០២៦ដល់ឆ្នាំ២០៣០ ដែលក្នុងនោះបានកំណត់នូវយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗ ទាក់ទងទៅនឹងការវិភាគមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការជ្រើសរើសនិងគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ ការបង្កើតនិងកែសម្រួលឯកសារគតិយុត្ត ការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យានិងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាតិនិងអន្តរជាតិ។

ជាមួយគ្នានេះ យុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗមានចង្កោមសកម្មភាពសំខាន់ៗ ដើម្បីគាំទ្រ ដែលតម្រូវឱ្យ អង្គភាពចំណុះពាក់ព័ន្ធទទួលបន្ទុកអនុវត្តឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យស្របតាមចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និង គោលដៅនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ បន្ថែមលើនេះ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះតម្រូវឱ្យមានការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តចង្កោមសកម្មភាព សូចនាករ និងចំណុចដៅនីមួយៗ ដែលបានកំណត់។

ក្នុងនាមថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងមហាផ្ទៃ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណ កោតសរសើរ និងវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះ ឯកឧត្តម លោកជំទាវថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងមហាផ្ទៃ ប្រធាន អនុប្រធាន សមាជិក សមាជិកានៃគណៈកម្មការ ក្រុមការងារបច្ចេកទេស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលបានខិតខំដឹកនាំ សហការ សម្របសម្រួល និងផ្តល់យោបល់ ក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពី «ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស» ដ៏មានសារៈសំខាន់នេះ។

ខ្ញុំសង្ឃឹមជឿជាក់យ៉ាងមុតមាំថា ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី ជាថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីនគរបាលជាតិ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងមន្ត្រីពន្ធនាគារ ដែលបម្រើការងារនៅតាមអង្គភាពនានាចំណុះ ក្រសួងមហាផ្ទៃនិងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានារួមសាមគ្គីនិងសហការគ្នាបាន ល្អប្រសើរ ក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យ ប្រកបដោយឆន្ទៈមោះមុត ស្មារតីទទួលខុសត្រូវ និងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៩ កើត ខែស្រាព្វ ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ព.ស.២៥៦៩
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៦ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០២៥

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ

អតិសន្តិបណ្ឌិត ស សុខា

ហតិកា

១- សេចក្តីផ្តើម.....	១
២- បក្ខវិស័យ	៣
៣- គោលបំណង	៤
៤- គោលដៅ.....	៤
៥- យុទ្ធសាស្ត្រ.....	៤
៥.១- យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ការវិភាគមុខងារនិងរបបសម្ព័ន្ធអង្គភាព ព្រមទាំងធ្វើជំរឿនមន្ត្រី ចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ.....	៤
៥.២- យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការជ្រើសរើស ក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការ និង មន្ត្រីផ្ដែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ	៥
៥.៣- យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ.....	៦
៥.៤- យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ការបង្កើតនិង/ឬកែសម្រួលលិខិតបញ្ជាក់គតិយុត្ត និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ	៨
៥.៥- យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល	៩
៥.៦- យុទ្ធសាស្ត្រទី៦៖ ការពង្រឹងនិងពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាតិនិងអន្តរជាតិ	១០
៦- ការគ្រប់គ្រងការអនុវត្ត	១១
៧- គម្រោងថវិកា.....	១២
៨- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ	១២
៨.១- ការរៀបចំទិន្នន័យដើមគ្រា.....	១២
៨.២- ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ.....	១៣
៨.៣- ការវាយតម្លៃ	១៣
៨.៤- ការវាយតម្លៃបូកបញ្ចប់នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ.....	១៣
៩- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	១៣
ឧបសម្ព័ន្ធ៖ តារាងសូចនាកររួម	១៥

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ស្តីពី

ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

រយៈពេល៥ឆ្នាំ(២០២៦-២០៣០) របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ

១- សេចក្តីផ្តើម

រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា ក្រោមការដឹកនាំប្រកបដោយគតិបណ្ឌិតរបស់ **សម្តេចមហាបវរធិបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** បានដាក់ចេញនូវ កម្មវិធីនយោបាយ ដោយបានកំណត់អំពីការកសាងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស លើគ្រប់វិស័យ ព្រមទាំងបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចុះកោណ ដំណាក់កាលទី១ ដោយបានកំណត់យក «មនុស្ស» ជាអាទិភាពគន្លឹះទី១ ក្នុងចំណោមលំដាប់អាទិភាពផ្សេងទៀតគឺ «**ផ្លូវ ទឹក ភ្លើង និងបច្ចេកវិទ្យា**»។ ក្នុងន័យនេះ «មនុស្ស» ក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ សំដៅលើធនធានមនុស្សដែលបំពេញការងារនៅតាមអង្គភាព ឬស្ថាប័នរដ្ឋ ដោយបានឆ្លងកាត់ការជ្រើសរើសយ៉ាងសម្រិតសម្រាំង ការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវ និង មានអតីតភាពការងារ ព្រមទាំងប្រកបដោយគុណវុឌ្ឍិ សមត្ថភាព ចំណេះដឹង ជំនាញ បទពិសោធន៍ ទេពកោសល្យ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ។

ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចុះកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រោមការដឹកនាំរបស់ **ឯកឧត្តមអភិសន្តិបណ្ឌិត ស សុខា ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ** បានខិតខំយកចិត្តទុកដាក់បំពេញបេសកកម្មស្នូលរបស់ខ្លួនយ៉ាងសកម្មនិងស្វាហាប់ ព្រមទាំងបានដាក់ចេញ នូវការងារកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀត ដើម្បីបន្តចូលរួមចំណែកការពារឱ្យបានរឹងមាំនូវសុខសន្តិភាព ស្ថិរភាពនយោបាយ សង្គម សេដ្ឋកិច្ច ឯករាជ្យ អធិបតេយ្យ និងបូរណភាពដែនដី ជាពិសេសបង្កើតបាននូវ ស្នាដៃនិងសមិទ្ធផលថ្មីៗជាបន្តបន្ទាប់ ក្នុងការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែនដី សន្តិសុខជាតិ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសុវត្ថិភាពសង្គមជូនប្រទេសជាតិ និងប្រជាពលរដ្ឋបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រសួងមហាផ្ទៃបានយកចិត្តទុកដាក់និងផ្តល់អាទិភាពខ្ពស់ដល់ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ ធនធានមនុស្ស ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងពង្រឹងសមត្ថភាពជំនាញ និងលើកកម្ពស់ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈដល់មន្ត្រីរាជការរួមមាន មន្ត្រីនគរបាលជាតិ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងមន្ត្រីពន្ធនាគារ ដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏សំខាន់ ក្នុងការជំរុញឱ្យក្រសួងមហាផ្ទៃកាន់តែមានកិត្យានុភាព ឧត្តមភាព និង សមត្ថភាព ក្នុងការបំពេញតួនាទីនិងភារកិច្ចស្នូលរបស់ខ្លួន លើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែនដី រក្សាសន្តិសុខ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសុវត្ថិភាពសង្គម ព្រមទាំងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងសេវារដ្ឋបាល ឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងចីរភាពជូនប្រជាពលរដ្ឋនិងប្រទេសជាតិ។

អត្ថន័យខាងលើនេះ គឺជាសក្ខីភាពឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការបន្តនិរន្តរភាពការងាររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល អាណត្តិទី៧ ពីរាជរដ្ឋាភិបាលអាណត្តិមុនក្រោមការដឹកនាំរបស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** ប្រធានព្រឹទ្ធសភា អតីតនាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលបានដាក់ចេញនូវ គោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់ដោយបានកំណត់យក «**មនុស្ស**» ជាអាទិភាពគន្លឹះក្នុងការកសាងសេដ្ឋកិច្ចជាតិឱ្យបានរីកចម្រើននិងជំរុញវឌ្ឍនភាពជាតិលើគ្រប់វិស័យ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះដែរ ក្រសួងមហាផ្ទៃក្រោមការដឹកនាំរបស់ **សម្តេចក្រឡាហោម ស ខេង** អតីត ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ បានយកចិត្តទុកដាក់និងផ្តល់អាទិភាពខ្ពស់ដល់ការងារអប់រំ បណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីកសាងធនធានមនុស្សឱ្យមានលក្ខណសម្បត្តិសមស្រប ក្នុងការបំពេញតួនាទីនិង ភារកិច្ចតាមអង្គភាពជំនាញនីមួយៗឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យតាមផែនការដែលបានកំណត់។ ជាក់ស្តែង **សម្តេចក្រឡាហោម** បានគាំទ្រនិងឧបត្ថម្ភជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងការជំរុញអភិវឌ្ឍនិងលើកទឹកចិត្តដល់ថ្នាក់ ដឹកនាំនិងមន្ត្រីគ្រប់កម្រិត ព្រមទាំងអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង ជំនាញ និងលើក កម្ពស់ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈដល់មន្ត្រីរាជការទាំង៣ក្របខ័ណ្ឌឱ្យក្លាយទៅជាធនធានមនុស្ស ដែលមាន លក្ខណសម្បត្តិសមស្របក្នុងការបម្រើការងារជូនអង្គភាពបានល្អប្រសើរនិងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

បន្ថែមលើនេះ **សម្តេចក្រឡាហោម** ក៏បានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់និងណែនាំតម្រង់ទិសជាប់ជាប្រចាំ ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង និងប្រធានអង្គភាពចំណុះ ដើម្បីរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ ធ្វើការពិនិត្យ វិភាគមុខងារ និងកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់អង្គភាពចំណុះមួយចំនួន ឱ្យបានសមស្រប ព្រមទាំងពិនិត្យនិងកែសម្រួលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តចាំបាច់នានា ឱ្យមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ សម្រាប់ធ្វើជាឧបករណ៍ក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។

ក្នុងនីតិកាលទី៧នេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃនៅតែបន្តយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការកសាងធនធានមនុស្ស គ្រប់ជំនាញពាក់ព័ន្ធ និងផ្តល់អាទិភាពដល់ការងារអប់រំបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការគ្រប់រូប ទាំងការ បណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រទេសទាំងក្រៅប្រទេស។ បន្ថែមលើនេះ ក្រសួងនៅតែបន្តធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការនិងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពអភិបាលកិច្ច និង គុណភាពនៃការផ្តល់សេវាឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

ទោះបីយ៉ាងនេះក្តី ក្នុងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន ក្រសួងមហាផ្ទៃនៅតែមិនទាន់មានធនធានមនុស្ស សមស្របតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនៅឡើយ ក្នុងការបម្រើការងារទៅតាមអង្គភាពចំណុះនានា ដោយសារ តែសមត្ថភាព ចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍របស់មន្ត្រីរាជការមួយចំនួននៅមានកម្រិត មិនទាន់ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងនៃការងាររបស់អង្គភាពក្នុងដំណាក់កាលដែលសង្គមជាតិកំពុងតែមាន វឌ្ឍនភាពនិងបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលមានការវិវឌ្ឍយ៉ាងឆាប់រហ័សពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការមិនទាន់ត្រូវបានធ្វើទំនើបកម្មស្របតាមការវិវឌ្ឍយ៉ាងឆាប់រហ័ស នៃបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការមិនទាន់មានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ និងមិនទាន់បំពេញបានតាមតម្រូវការការងារបច្ចុប្បន្ន។ ម្យ៉ាងទៀត កិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាតិនិង អន្តរជាតិទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមិនទាន់បានទូលំទូលាយនៅឡើយ។

ហេតុនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃត្រូវមានផែនការនិងវិធានការច្បាស់លាស់ប្រកបដោយលក្ខណៈបុរេសកម្ម និងទស្សនវិស័យវែងឆ្ងាយ ក្នុងការកសាងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ប្រកបដោយគុណភាព សម្រាប់បច្ចុប្បន្ននិងអនាគត ព្រមទាំងដោះស្រាយនូវបញ្ហាទាំងឡាយដូចបានបញ្ជាក់ជូនខាងលើ ដើម្បីធានាបាននូវដំណើរការការងារប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងចីរភាព។

ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃ បានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ ធនធានមនុស្ស រយៈពេល៥ឆ្នាំ(២០២៦-២០៣០) ជាមូលដ្ឋានតម្រង់ទិសក្នុងការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងនិងពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈមន្ត្រីរាជការ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការធ្វើកំណែទម្រង់និង តម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ខ្លួន។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ ងាយយល់ អាចវាស់វែងបាន អនុវត្តបាន មានទំនាក់ទំនងប្រទាក់ក្រឡាគ្នា មានភាពបត់បែន មានក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាច្បាស់លាស់ ស្របតាម ធនធានដែលមាន បានកំណត់នូវវិធីសាស្ត្រច្បាស់លាស់ ដើម្បីទាក់ទាញនិងរក្សាមន្ត្រីរាជការដែលមាន លក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ដោយឈរលើគោលការណ៍គុណធិបតេយ្យ ព្រមទាំងបង្កើតឱ្យមានវប្បធម៌ លើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ គណនេយ្យភាព ការច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍។ ម៉្យាងទៀត ផែនការនេះ ក៏ជាឧបករណ៍ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងនឹងការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស និងបន្តនិរន្តរភាពជំនាញវិជ្ជាជីវៈពីជំនាន់មួយទៅជំនាន់មួយ ព្រមទាំងធានាបាននូវឱកាសសមធម៌សម្រាប់មន្ត្រីរាជការទាំងអស់។

ជាការពិតណាស់ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើកម្មវិធីនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាកោណដំណាក់កាលទី១របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ទស្សនវិស័យជឿនលឿនរបស់ សម្តេចមហាបវរធិបតី នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការលើកកម្ពស់ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែនដី សន្តិសុខជាតិ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសុវត្ថិភាពសង្គម(២០២៤- ២០២៨) ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល(២០២៣-២០២៧) របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងឯកសារ ពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនទៀត ព្រមទាំងមតិដឹកនាំរបស់ ឯកឧត្តមអភិសន្តិបណ្ឌិត ប្រកបដោយទស្សនវិស័យ កំណែទម្រង់ ជាពិសេសផ្ដោតការគ្រប់គ្រងនិងកសាងធនធានមនុស្សសម្រាប់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីធ្វើជា កម្លាំងចលករប្រកបដោយសក្តានុពលក្នុងការបំពេញបេសកកម្មស្នូលរបស់ខ្លួនឱ្យសម្រេចបាននូវស្នាដៃ និងសមិទ្ធផលថ្មីៗបន្ថែមទៀតជូនរាជរដ្ឋាភិបាលនិងសង្គមជាតិ។

២- ចក្ខុវិស័យ

ក្រសួងមហាផ្ទៃមានធនធានមនុស្សកាន់តែប្រសើរដែលមានគុណវុឌ្ឍិ សមត្ថភាព ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ឆន្ទៈមោះមុត និងមនសិការការងារ ដើម្បីលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អនិងបំពេញបេសកកម្មស្នូលរបស់ខ្លួន ក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែនដី រក្សាសន្តិសុខ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសុវត្ថិភាពសង្គមឱ្យសម្រេចបាន ជោគជ័យប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងចីរភាព ព្រមទាំងផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងសេវារដ្ឋបាលជូនប្រជាពលរដ្ឋ ឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរ មានប្រសិទ្ធភាព ស័ក្តិសិទ្ធិភាព តម្លាភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌។

៣- គោលបំណង

លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស សមត្ថភាព និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីនគរបាលជាតិ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងមន្ត្រីពន្ធនាគារ ឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ ក្នុងការបំពេញភារកិច្ចស្នូលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យរស់នៅប្រកបដោយសុខសន្តិភាព និងសុខដុមរមនា ព្រមទាំងមានការពេញចិត្ត និងជឿជាក់ចំពោះការផ្តល់សេវាដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៤- គោលដៅ

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងដូចបានកំណត់ខាងលើ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះបានកំណត់នូវគោលដៅចំនួន២ ដូចខាងក្រោម៖

+គោលដៅទី១- ពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ។

ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពចំនួន៣ រួមមាន៖

យុទ្ធសាស្ត្រទី១- ការវិភាគមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាព ព្រមទាំងការធ្វើជំរឿនមន្ត្រីចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ

យុទ្ធសាស្ត្រទី២- ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការជ្រើសរើសក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការ និងមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣- ការពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ។

+គោលដៅទី២- បង្កើតនិងកែសម្រួលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ព្រមទាំងពង្រឹងនិងពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ។

ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពចំនួន៣ រួមមាន៖

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤- ការបង្កើតនិង/ឬកែសម្រួលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥- ការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល

យុទ្ធសាស្ត្រទី៦- ការពង្រឹងនិងពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាតិនិងអន្តរជាតិ។

៥- យុទ្ធសាស្ត្រ

ដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំង២ខាងលើ ក្រសួងមហាផ្ទៃបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ ចំនួន៦ សម្រាប់អនុវត្ត រយៈពេល៥ឆ្នាំ (២០២៦-២០៣០) ដូចខាងក្រោម៖

៥.១- យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ការវិភាគមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាព ព្រមទាំងធ្វើជំរឿនមន្ត្រីចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ

ក្រសួងមហាផ្ទៃធ្វើការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនូវមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាពចំណុះរបស់ខ្លួន ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពការងារ និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា ក្នុងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាពក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែនដី សន្តិសុខ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសុវត្ថិភាពសង្គម។ មុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធរៀបចំបានល្អ នឹងបញ្ចៀសបាននូវការត្រួតការកិច្ចការរវាងអង្គភាពមួយទៅអង្គភាពមួយទៀត ធ្វើឱ្យរចនាសម្ព័ន្ធ មុខតំណែង និងក្របខ័ណ្ឌស្របតាមទំហំការងារ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការផ្តល់សេវា លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងអភិបាលកិច្ច។

យុទ្ធសាស្ត្រទី១នេះ ផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការវាយតម្លៃយ៉ាងទូលំទូលាយលើមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធ គ្រប់គ្រង ព្រមទាំងធ្វើជំរឿនមន្ត្រីរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីធ្វើការសម្របសម្រួលលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព ការងារ ឱ្យស្របតាមគោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះរួមមាន ៤ចង្កោមសកម្មភាពជាអាទិភាពគាំទ្រ ដូចខាងក្រោម៖

- ចង្កោមសកម្មភាពទី១៖** ការពិនិត្យឡើងវិញនិងការវិភាគមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាព ដើម្បីធ្វើការកែលម្អ តាមរយៈ (១). ប្រមូលព័ត៌មាននិងទិន្នន័យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពីបញ្ហាប្រឈម សំណូមពរ និងដំណោះស្រាយ (២). ធ្វើការវិភាគនូវមុខងារស៊ីជម្រៅនៃរចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាព ដោយកំណត់មុខងារស្នូល និងមុខងាររង (៣). ធ្វើការវិភាគ អំពីតម្រូវការមន្ត្រីរបស់អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការលើកសំណើ ជូនរាជរដ្ឋាភិបាលពិនិត្យនិងសម្រេចតាមនីតិវិធី។
- ចង្កោមសកម្មភាពទី២៖** ការកែសម្រួលឬធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធ ស្របតាមស្ថានភាព ជាក់ស្តែង ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ និងប្រតិបត្តិការ តាមរយៈ (១). ធ្វើ នវានុវត្តន៍មុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងទំហំការងារ (២). រៀបចំបុគ្គលិកតាមជំនាញវិជ្ជាជីវៈនិងបទពិសោធន៍ ឱ្យស្របតាមតម្រូវការ ជាក់ស្តែង (៣). អនុវត្តមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាព ដើម្បីធានាបាននូវ ប្រសិទ្ធភាពការងារ។
- ចង្កោមសកម្មភាពទី៣៖** ធ្វើជំរឿនមន្ត្រីជាក់ស្តែងនៅតាមរចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាពចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីទទួលបានទិន្នន័យជាក់លាក់ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងចូលរួមគាំទ្រក្នុងការគ្រប់គ្រងថវិកាជាតិឱ្យកាន់តែប្រសើរ តាមរយៈ (១). ការពិនិត្យនិងរៀបចំក្រុមការងារជំរឿនមន្ត្រី (២). ប្រមូលព័ត៌មាននិង ទិន្នន័យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដើម្បីបម្រើដល់ការងារជំរឿន (៣). រៀបចំផែនការ, កិច្ចប្រជុំ និងការផ្សព្វផ្សាយការងារជំរឿនដល់គ្រប់គ្នាអង្គពាក់ព័ន្ធ (៤). ដំណើរការ ធ្វើជំរឿនមន្ត្រី (៥). រៀបចំរបាយការណ៍អំពីដំណើរការធ្វើជំរឿន។
- ចង្កោមសកម្មភាពទី៤៖** រៀបចំនិយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិនៃការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការរបស់អង្គភាពឱ្យមាន សង្គតិភាព តាមរយៈ (១). ធ្វើការសិក្សានិងប្រមូលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដែលនៅជាធរមាន (២). រៀបចំនិយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រង មន្ត្រីរាជការ (៣). ដាក់ឱ្យអនុវត្តនិយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី។

៥.២- យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើសេវាសក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការ និង មន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

ជារៀងរាល់ឆ្នាំក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងមហាផ្ទៃមានចំនួនថយចុះជាប្រចាំ ដោយសារការ ដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍ ផ្លាស់ចេញ លាលយប់ លុបចេញពីក្របខ័ណ្ឌ ចូលបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ពលី មរណៈ និងពិការ។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃត្រូវស្នើសុំគោលការណ៍អនុញ្ញាតពីរាជរដ្ឋាភិបាលជ្រើសរើស ក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីធានាឱ្យក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ស្របតាម គោលការណ៍កំណត់ ក្នុងការធានានិរន្តរភាពនិងបីភាពការងាររបស់អង្គភាពនីមួយៗ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី២នេះ ផ្ដោតសំខាន់លើការជ្រើសរើសក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការ និងមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀង ការងារស្របតាមយន្តការនិងនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសច្បាស់លាស់ ដោយផ្អែកលើនិយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិ ដើម្បីធានាបាននូវការជ្រើសរើសនូវធនធានមនុស្សថ្មីដែលមានលក្ខណសម្បត្តិ សមត្ថភាព ជំនាញ និងក្រមសីលធម៌ ស្របតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ ដោយទទួលបាននូវការជឿទុកចិត្តនិងគាំទ្រពីថ្នាក់ដឹកនាំ ក្រសួងមហាផ្ទៃ រាជរដ្ឋាភិបាល និងសាធារណជន។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះរួមមាន ៤ចង្កោមសកម្មភាពជាអាទិភាពគាំទ្រ ដូចខាងក្រោម៖

- ចង្កោមសកម្មភាពទី១៖** ការវិភាគតម្រូវការក្របខ័ណ្ឌនិងការកំណត់ផែនការជ្រើសរើសក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រី រាជការប្រចាំឆ្នាំ តាមរយៈ (១). វិភាគតម្រូវការក្របខ័ណ្ឌតាមអង្គភាពនីមួយៗ (២). កំណត់លក្ខខណ្ឌជ្រើសរើស (៣). ដាក់ចេញផែនការជ្រើសរើសក្របខ័ណ្ឌ។
- ចង្កោមសកម្មភាពទី២៖** រៀបចំនិងជំរុញអនុវត្តនិយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិនៃការជ្រើសរើសក្របខ័ណ្ឌ មន្ត្រីនគរបាលជាតិ និងមន្ត្រីពន្ធនាគារ តាមរយៈ (១). បង្កើតយន្តការ រួមមាន គណៈកម្មការ អនុគណៈកម្មការ និងក្រុមការងារពាក់ព័ន្ធ (២). រៀបចំលិខិត បទដ្ឋានគតិយុត្តនិងឯកសារពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីដំណើរការជ្រើសរើសក្របខ័ណ្ឌ ប្រចាំឆ្នាំ (៣). រៀបចំនីតិវិធីនៃដំណើរការប្រឡងប្រជែង។
- ចង្កោមសកម្មភាពទី៣៖** ដំណើរការជ្រើសរើសក្របខ័ណ្ឌប្រកបដោយតម្លាភាព និងសុក្រឹតភាព ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សមត្ថភាពនិងសមធម៌ តាមរយៈ (១). ផ្សព្វផ្សាយ អំពីការជ្រើសរើសមន្ត្រីជាសាធារណៈឱ្យបានទូលំទូលាយ (២). រៀបចំកម្មវិធី បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា ដើម្បីបេក្ខជនស្នើសុំសិទ្ធិទទួលពាក្យប្រឡងប្រជែង តាមប្រព័ន្ធអនឡាញ (៣). ដំណើរការពិនិត្យវាយតម្លៃបឋមចំពោះបេក្ខជន ស្របតាមលក្ខខណ្ឌជ្រើសរើសដែលបានកំណត់ (៤). លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព នៃការអនុវត្តនិយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិនៃការប្រឡងប្រជែង (៥). កំណត់កម្មវិធី ព័ត៌មានវិទ្យា ដើម្បីធ្វើការវិភាគ និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃកិច្ចការរបស់ បេក្ខជនដែលយកជាមូលដ្ឋាននៃការសម្រេចលើលទ្ធផលប្រឡងប្រជែង។
- ចង្កោមសកម្មភាពទី៤៖** រៀបចំផែនការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារស្របតាមតម្រូវ ការជាក់ស្តែង តាមរយៈ (១). កំណត់ឱ្យបានច្បាស់អំពីប្រភេទមុខតំណែង និងលក្ខខណ្ឌការងារ (២). កំណត់ចំនួនតម្រូវការមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀង ការងារ អង្គភាព ទីកន្លែង និងរយៈពេលបំពេញការងារ (៣). រៀបចំការ ជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារស្របតាមគោលការណ៍និង នីតិវិធីកំណត់។

៥.៣- យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ

ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការជាកត្តាគន្លឹះអាទិភាពសំខាន់ចាំបាច់ដែលជំរុញឱ្យ អង្គភាពទទួលបានប្រសិទ្ធភាពការងារ និងមន្ត្រីរាជការមានគុណវុឌ្ឍិ ចំណេះដឹង ជំនាញ បទពិសោធន៍ ទេពកោសល្យ ការគោរពវិន័យ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការបំពេញភារកិច្ចទទួល ខុសត្រូវប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផល ស្របតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អង្គភាព និងការងារ កែទម្រង់របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការឱ្យបានល្អត្រឹមត្រូវនិងមានគុណភាពពិតជាមានសារៈសំខាន់ ក្នុងការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃអភិបាលកិច្ច និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់មន្ត្រីរាជការប្រកបដោយ សមធម៌ស្របតាមគោលការណ៍គុណធិបតេយ្យ តម្លាភាព និងយុត្តិធម៌ ដែលជាកត្តាជំរុញឱ្យមន្ត្រីរាជការ មានទឹកចិត្ត ឆន្ទៈមោះមុត ស្មារតីទទួលខុសត្រូវនិងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការបំពេញតួនាទីនិងភារកិច្ច របស់ខ្លួន។

រីឯការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង មធ្យម និងខ្លី គឺជា ការងារចាំបាច់ដែលត្រូវធ្វើជាប្រចាំនិងត្រូវវិនិយោគ ដើម្បីកសាងមូលធនមនុស្សឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់និង ប្រកបដោយលក្ខណសម្បត្តិសមស្របទាំងក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងារជីកនាំនិងក្របខ័ណ្ឌការងារបច្ចេកទេស ដែលជាកត្តាគន្លឹះធានាបាននូវវឌ្ឍនភាពនិងជោគជ័យរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣នេះផ្ដោតសំខាន់លើការពង្រឹងនិងកែលម្អការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព វិជ្ជាជីវៈមន្ត្រីរាជការ។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះរួមមាន ៥ចង្កោមសកម្មភាពជាអាទិភាពគាំទ្រ ដូចខាងក្រោម៖

ចង្កោមសកម្មភាពទី១៖ ពង្រឹងនិងលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចធនធានមនុស្ស តាមរយៈ (១). ពិនិត្យនិង កែសម្រួលគោលការណ៍ណែនាំទាក់ទងនឹងការងារបុគ្គលិក (២). ពង្រឹងការ តែងតាំងមុខតំណែង ជំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ ផ្ទេរសម្រួលភារកិច្ច និងលើកសរសើរ ឱ្យបានទាន់ពេលវេលានិងមានគុណភាព ដោយផ្អែកលើច្បាប់ លិខិត បទដ្ឋានគតិយុត្ត គោលការណ៍គុណធិបតេយ្យ និងសមធម៌ (៣). ជំរុញការ ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវលក្ខណសម្បត្តិ សមត្ថភាព បទពិសោធន៍ និងតម្រូវការជំនាញចាំបាច់របស់អង្គភាពសាមីឬក្រសួង មុននឹងធ្វើការផ្ទេរមន្ត្រីរាជការពីក្របខ័ណ្ឌមួយទៅក្របខ័ណ្ឌមួយទៀត (៤). ជំរុញការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធការងារបុគ្គលិកប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីទទួលបានការគាំទ្រនិងការចូលរួមពីអង្គភាពនានា (៥). តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោលការណ៍ ដើម្បីរកឱ្យ ឃើញនូវចំណុចល្អ ចំណុចខ្វះខាត និងបញ្ហាប្រឈម ដែលជាមូលដ្ឋាននៃការ កែលម្អឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

ចង្កោមសកម្មភាពទី២៖ ពង្រឹងការអនុវត្តវិន័យនិងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈមន្ត្រីរាជការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈ (១). រៀបចំយន្តការគ្រប់គ្រងវត្តមានមន្ត្រីរាជការបំពេញការងារ ប្រចាំថ្ងៃ (២). ជំរុញការអនុវត្តទណ្ឌកម្មខាងវិន័យចំពោះមន្ត្រីដែលល្មើសវិន័យ ឬប្រព្រឹត្តកំហុសឆ្គងខាងវិជ្ជាជីវៈ (៣). ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ។

ចង្កោមសកម្មភាពទី៣៖ បង្កើតនិងអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្មប្រកបដោយតម្លាភាព តាមរយៈ (១). រៀបចំយន្តការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ (២). កំណត់ សូចនាករជាមូលដ្ឋាននៃការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ (៣). ត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃលើការបំពេញតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់មន្ត្រីរាជការដោយផ្អែកលើ លទ្ធផលការងារ និងស្នាដៃ (៤). វាយតម្លៃទំនាក់ទំនងរវាងសមិទ្ធកម្ម និង ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស (៥). រៀបចំនិងកែលម្អគោលនយោបាយលើកទឹកចិត្ត ចំពោះមន្ត្រីរាជការដែលមានគុណវុឌ្ឍិ សមត្ថភាព សកម្មភាព និងស្នាដៃ។

ចង្កោមសកម្មភាពទី៤៖ ជំរុញការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរាជការ ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការការងារជាក់ស្តែងស្របតាមការវិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងបច្ចេកវិទ្យា តាមរយៈ (១). ធ្វើការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ (២). រៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង មធ្យម និងខ្លី ប្រកបដោយភាពជាក់លាក់ ភាពឆ្លើយតប និងបរិយាបន្ន (៣). ជំរុញការបណ្តុះបណ្តាលតាមគ្រប់រូបភាពដោយផ្ទាល់និងតាមប្រព័ន្ធអនឡាញប្រកបដោយគុណភាព (៤). ជំរុញបរិក្ខេបកម្មវិធីថវិកាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនិងការបណ្តុះបណ្តាល។

ចង្កោមសកម្មភាពទី៥៖ ពង្រឹងគុណភាពបណ្តុះបណ្តាល តាមរយៈ (១). លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាល (២). អភិវឌ្ឍកម្មវិធីអប់រំឱ្យឆ្លើយតបតាមតម្រូវការការងាររបស់អង្គភាពនីមួយៗ និងរៀបចំសៀវភៅគោល (៣). ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូ (៤). អភិវឌ្ឍធនធានរូបវន្តនិងធនធានសិក្សា (៥). ជំរុញការវាយតម្លៃគុណភាពអប់រំ។

៥.៤- យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ការបង្កើតនិង/ឬកែសម្រួលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ

ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយគ្រប់គ្រាន់និងរឹងមាំពិតជាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ធានាការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សគ្រប់អង្គភាពចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃបានកាន់តែល្អប្រសើរ។ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម និងកែសម្រួលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានមនុស្សជួយជំរុញកិច្ចប្រតិបត្តិការការងារមានលក្ខណៈកាន់តែល្អប្រសើរ ស្របតាមការវិវឌ្ឍរបស់សង្គមជាតិ និងការកែទម្រង់របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ។

បន្ថែមលើនេះ ការអភិវឌ្ឍនិងការកែសម្រួលក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធមួយចំនួន ជាកត្តាជំរុញឱ្យលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តកាន់តែសម្បូរបែបនិងមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដែលជាមូលដ្ឋានក្នុងការបំពេញតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំនិងមន្ត្រី ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ ការធានាបាននូវការគោរពគោលការណ៍នីត្យានុកូល គោលការណ៍សមធម៌ តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ព្រមទាំងដំណើរការការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូននិងមានសង្គតិភាព។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ ផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការពង្រឹងនិងធ្វើទំនើបកម្មក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើកំណែទម្រង់របៀបរបបបំពេញការងារ លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពបំពេញការងារ ទាក់ទងទៅនឹងការងារគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះរួមមាន ៣ចង្កោមសកម្មភាពជាអាទិភាពគាំទ្រ ដូចខាងក្រោម៖

ចង្កោមសកម្មភាពទី១៖ ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញអំពីក្របខ័ណ្ឌលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ តាមរយៈ (១). ពិនិត្យនិងរៀបចំបញ្ជីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលនៅជាធរមាន (២). សិក្សាស្រាវជ្រាវនិងកំណត់អំពីតម្រូវការកែសម្រួលឬបង្កើតថ្មីនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងគោលនយោបាយ (៣). កំណត់អាទិភាពលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលត្រូវកែសម្រួលនិងបង្កើតថ្មី។

ចង្កោមសកម្មភាពទី២៖ កែសម្រួលប្រព័ន្ធលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយ តាមរយៈ (១). សិក្សារៀបចំសេចក្តីព្រាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងគោលនយោបាយ (២). ពិភាក្សាពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ (៣). លើកសំណើសុំពិនិត្យសម្រេចលើសេចក្តីព្រាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងគោលនយោបាយ។

ចង្កោមសកម្មភាពទី៣៖ ជំរុញការផ្សព្វផ្សាយនិងអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយ តាមរយៈ (១). បញ្ជ្រាបក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់បណ្ឌិត្យសភាសក្រសួងកម្ពុជា និងសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (២). ជំរុញការផ្សព្វផ្សាយតាមរយៈកិច្ចប្រជុំ និងតាមរយៈរូបភាពផ្សេងៗទៀត (៣). រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលដោយឡែក អំពីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តក្នុងករណីចាំបាច់ (៤). ជំរុញការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងគោលនយោបាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

៥.៥- យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល

ការធ្វើទំនើបកម្មនៃបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល គឺជាការពង្រឹងនិងការធ្វើនវានុវត្តន៍នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងឱ្យស្របតាមការផ្លាស់ប្តូរនិងការវិវឌ្ឍបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ព្រមទាំងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការបច្ចុប្បន្ននិងអនាគត ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលការងារ។ បន្ថែមលើនេះ ការប្រើប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលជួយលើកកម្ពស់គុណភាពការងារឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ និងពន្លឿននូវគ្រប់កិច្ចការទាំងអស់ឱ្យសម្រេចបានឆាប់រហ័សទាន់ពេលវេលា។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះផ្តោតសំខាន់ទៅលើការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ដើម្បីប្រែក្លាយមន្ត្រីរាជការចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃឱ្យទៅជាមន្ត្រីរាជការឌីជីថលនិងធ្វើនវានុវត្តន៍លើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបណ្តាញមជ្ឈមណ្ឌលទិន្នន័យ ថ្នាល និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យគ្រប់ប្រភេទ ស្របតាមអាទិភាពគន្លឹះទី១និងទី៥នៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាកោណ ដែលបានកំណត់ថា «មនុស្ស ផ្លូវ ទឹក ភ្លើង និងបច្ចេកវិទ្យា»។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះរួមមាន ៦ចង្កោមសកម្មភាពជាអាទិភាពគាំទ្រ ដូចខាងក្រោម៖

ចង្កោមសកម្មភាពទី១៖ ពិនិត្យនិងប្រកែលម្អមជ្ឈមណ្ឌលទិន្នន័យស្របតាមការវិវឌ្ឍនៃបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល តាមរយៈ (១). សិក្សាអំពីតម្រូវការមជ្ឈមណ្ឌលទិន្នន័យ ដើម្បីរក្សាទុកឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យានិងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព (២). សិក្សាអំពីតម្រូវការបង្កើតថ្នាលដើម្បីភ្ជាប់ទៅកាន់អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ (៣). រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តក្នុងការប្រើនិងគ្រប់គ្រងមជ្ឈមណ្ឌលទិន្នន័យ (៤). ធ្វើផែនការបម្រុងទុកទិន្នន័យនិងសង្គ្រោះគ្រោះមហន្តរាយដោយស្វ័យប្រវត្តិ (៥). ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសន្តិសុខសាយប័រស្របតាមស្តង់ដារដែលបានកំណត់។

ចង្កោមសកម្មភាពទី២៖ សិក្សាកែសម្រួលហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល តាមរយៈ (១). ពិនិត្យនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់ (២). សិក្សាអំពីតម្រូវការឧបករណ៍សម្ភារៈម៉ាស៊ីនមេ និងប្រព័ន្ធបណ្តាញតភ្ជាប់ ហាដវែរ និងសុសវែរ (៣). ដំណើរការរៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធស្របតាមតម្រូវការ (៤). រៀបចំយន្តការនិងនីតិវិធីនៃការកែសម្រួលប្រព័ន្ធនិងអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ។

- ចង្កោមសកម្មភាពទី៣៖** ពិនិត្យឡើងវិញនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការ តាមរយៈ (១). ការសិក្សាប្រមូលទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការតាមអង្គភាព (២). វិភាគ និងវាយតម្លៃទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន (៣). កំណត់អំពីធាតុចូលសំខាន់ៗក្នុងការកែសម្រួលឬបង្កើតថ្នាលរបស់អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ (៤). ពិភាក្សាពិគ្រោះយោបល់ជាមួយមន្ត្រីជំនាញពាក់ព័ន្ធ។
- ចង្កោមសកម្មភាពទី៤៖** សិក្សាអំពីតម្រូវការរៀបចំថ្នាលបម្រើឱ្យអង្គភាពចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ តាមរយៈ (១). សិក្សាប្រមូលទិន្នន័យពីអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ (២). ធ្វើការវិភាគ និងវាយតម្លៃទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន (៣). កំណត់ថ្នាលតាមប្រភេទនីមួយៗ (៤). កំណត់ធាតុចូលនៃថ្នាលនីមួយៗ (៥). ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកជំនាញពាក់ព័ន្ធ។
- ចង្កោមសកម្មភាពទី៥៖** រៀបចំថ្នាលស្របតាមតម្រូវការរបស់អង្គភាពនីមួយៗ តាមរយៈ (១). បង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍថ្នាល (២). រៀបចំនីតិវិធីប្រតិបត្តិសម្រាប់ការរៀបចំថ្នាលតាមប្រភេទនីមួយៗ (៣). រៀបចំក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាក្នុងការជំរុញបង្កើតថ្នាលនីមួយៗឱ្យទាន់ពេលវេលា (៤). រៀបចំកម្មវិធីនិងបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជំនាញបច្ចេកទេស (៥). កំណត់យន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការប្រើថ្នាលនីមួយៗ។
- ចង្កោមសកម្មភាពទី៦៖** ជំរុញការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ តាមរយៈ (១). បង្កើតលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់តម្រង់ទិសការអនុវត្ត (២). ជំរុញការផ្សព្វផ្សាយអំពីការដាក់ឱ្យប្រើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យដល់អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ (៣). រៀបចំផែនការនិងបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីបច្ចេកទេសប្រើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ (៤). តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ។

៥.៦- យុទ្ធសាស្ត្រទី៦៖ ការពង្រឹងនិងពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាតិនិងអន្តរជាតិ

ការពង្រឹងនិងពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាតិនិងអន្តរជាតិលើការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ជាកត្តាចាំបាច់និងផ្តល់ឱកាសដល់ថ្នាក់ដឹកនាំនិងមន្ត្រីនគរបាលជាតិ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងមន្ត្រីពន្ធនាគារ ក្នុងការដកស្រង់និងផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកសាធារណៈ ពង្រីកចំណេះដឹង និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពជំនាញឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយបន្ថែមទៀត ស្របតាមការវិវឌ្ឍនៃបច្ចេកវិទ្យា និងឧត្តមានុវត្តន៍ថ្មីៗរបស់អន្តរជាតិក្នុងយុគសម័យឌីជីថល។

បន្ថែមលើនេះ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាតិនិងអន្តរជាតិ ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់ក្រសួងមហាផ្ទៃនិងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីជួយអភិវឌ្ឍអង្គភាពឱ្យកាន់តែរីកចម្រើន តាមរយៈការកៀរគរធនធានហិរញ្ញវត្ថុសម្ភារៈ ឧបករណ៍ មធ្យោបាយ ការផ្តល់ជំនួយឧបត្ថម្ភបច្ចេកទេស ការងារអប់រំបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្លាស់ប្តូរដំណើរទស្សនកិច្ចរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះផ្តោតសំខាន់ទៅលើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយភាគីដៃគូជាតិនិងអន្តរជាតិ ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការជំរុញអភិបាលកិច្ចល្អរបស់អង្គភាពនីមួយៗនិងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរាជការទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ ទាំងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះរួមមាន ៤ចង្កោមសកម្មភាពជាអាទិភាពគាំទ្រ ដូចខាងក្រោម៖

ចង្កោមសកម្មភាពទី១៖ ស្វែងរកនិងបង្កើតកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាផ្លូវការជាមួយភាគីដៃគូជាតិនិងអន្តរជាតិ តាមរយៈ (១). ធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីដៃគូដែលមានគោលបំណងដូចគ្នា (២). ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីដៃគូនិងអង្គភាពជំនាញ (៣). រៀបចំឯកសារ នៃការព្រមព្រៀងជាផ្លូវការ (៤). ជំរុញការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ចង្កោមសកម្មភាពទី២៖ កៀរគរជំនួយឧបត្ថម្ភ ដើម្បីគាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការ តាមរយៈ (១). រៀបចំកម្មវិធីទស្សនកិច្ចសិក្សា កិច្ចប្រជុំពិភាក្សា និងកម្មវិធីសិក្ខាសាលា នានាក្នុងក្របខ័ណ្ឌជាតិនិងអន្តរជាតិ (២). ផ្ដួចផ្ដើមរៀបចំសំណើគម្រោង និងសកម្មភាពនានា ដើម្បីស្នើសុំការគាំទ្រពីដៃគូ (៣). រៀបចំវេទិកាផ្លាស់ប្តូរ បទពិសោធន៍ ចំណេះដឹង និងបច្ចេកវិទ្យាជាមួយភាគីដៃគូ (៤). តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផល និងប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ។

ចង្កោមសកម្មភាពទី៣៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពថ្នាក់ដឹកនាំនិងមន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការអន្តរជាតិ តាមរយៈ (១). វាយតម្លៃសមត្ថភាព ចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ បទពិសោធន៍ អត្តចរិត ទេពកោសល្យ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ (២). រៀបចំ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនិងជំនាញវិជ្ជាជីវៈព្រមទាំងជំរុញការអនុវត្ត (៣). តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការ។

ចង្កោមសកម្មភាពទី៤៖ កៀរគរជំនួយបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ពីភាគីដៃគូសហប្រតិបត្តិការជាតិនិងអន្តរជាតិ តាមរយៈ (១). ស្វែងរកនិងធ្វើទំនាក់ទំនងភាគីដៃគូ ដើម្បីគាំទ្រនិងឧបត្ថម្ភ មូលនិធិ និងជំនួយបច្ចេកទេស (២). សហការរៀបចំថ្នាលដើម្បីចែករំលែក ចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងបទពិសោធន៍ (៣). សហការរៀបចំប្រព័ន្ធ បច្ចេកវិទ្យាវិភាគទិន្នន័យសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (៤). ជំរុញការអនុវត្តថ្នាលនីមួយៗប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (៥). តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាព នៃការអនុវត្តថ្នាល។

៦- ការគ្រប់គ្រងការអនុវត្ត

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវនិងជាត្រីវិស័យតម្រង់ទិស ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព លើការងារគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងបុរេសកម្ម ស្របតាមកម្មវិធីនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាកោណ ដំណាក់កាលទី១ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់នានា។

ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ស្ថិតក្រោមការដឹកនាំផ្ទាល់របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលមានអង្គភាពពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវចូលរួមអនុវត្ត ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ក្រោមក្របខ័ណ្ឌរួម នៃប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងបូកសរុបលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដោយមានការសម្របបម្រួល និងគាំទ្រពីអគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស។

ក្នុងន័យនេះ អង្គភាពចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវពិនិត្យ និង/ឬធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឬ ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ឱ្យស្របទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ ធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងគោលនយោបាយនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីធានាសម្រេច បាននូវសកម្មភាព គោលដៅ គោលបំណង និងចក្ខុវិស័យ ដែលបានកំណត់។

អគ្គនាយកដ្ឋានភស្តុភារនិងហិរញ្ញវត្ថុ ទទួលខុសត្រូវរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា និងគម្រោង ថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីធានានិងគាំទ្រឱ្យផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះអាចអនុវត្តសម្រេចបានជោគជ័យ ព្រមទាំង បូកសរុបនិងរៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

អង្គភាពចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវជំរុញលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការអនុវត្ត ព្រមទាំងសម្របសម្រួល និងសហការជាមួយភាគីដៃគូពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីចូលរួមអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យ។

៧- គម្រោងថវិកា

គម្រោងថវិកាសម្រាប់គាំទ្រការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានគណនាទៅតាមចង្កោមសកម្មភាព សកម្មភាពជាអាទិភាពនានា ដែលបានកំណត់ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ។ ថវិកាចំណាយទាំងនេះ រួមមាន ចំណាយលើបន្ទុកបុគ្គលិក ប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាល ការផ្តល់សេវា ការវិនិយោគ និងការចំណាយផ្សេងៗ។ ថវិកាសម្រាប់គាំទ្រចំណាយទាំងនេះ ស្ថិតនៅក្នុងថវិការួមរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងការទទួលខុសត្រូវ ដោយឡែករបស់អង្គភាពនីមួយៗស្របតាមថវិកាកម្មវិធី។

៨- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ជាការងារចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តជាប្រចាំឆ្នាំ ដែលអង្គភាពចំណុះទាំងអស់ ត្រូវធ្វើឡើងប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ និងលទ្ធផល៥ឆ្នាំនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដោយមានអគ្គនាយកដ្ឋាន ធនធានមនុស្សទទួលខុសត្រូវ លើការងារបូកសរុបរួម និងរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ។

អង្គភាពចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ លើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ របស់ខ្លួនលើចំណុចទាក់ទងនឹងធនធានមនុស្ស និងត្រូវផ្តល់កិច្ចសហការ និងចូលរួមក្នុងដំណើរការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពី «ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស»។

ក្នុងន័យនេះ រាល់សកម្មភាពជាអាទិភាពដែលជាសូចនាករ និងចំណុចដៅដូចមានកំណត់ក្នុង ឧបសម្ព័ន្ធនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺជាឧបករណ៍ដ៏មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ លើការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

សកម្មភាព និងវិធីសាស្ត្រសំខាន់ៗសម្រាប់តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ រួមមានដូចខាងក្រោម៖

៨.១- ការរៀបចំទិន្នន័យដើមគ្រា

ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការវាស់វែងវឌ្ឍនភាព នៃលទ្ធផលនានាដែលបានកំណត់ក្នុងតារាង សូចនាករ និងចំណុចដៅតាមយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អង្គភាពចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវរៀបចំទិន្នន័យដើមគ្រា ក្រោមការសម្របសម្រួលនិងគាំទ្រពីអគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ដោយផ្អែកទៅលើតារាងសូចនាករ និងចំណុចដៅដែលជាឧបសម្ព័ន្ធនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដោយយកទិន្នន័យ និងលទ្ធផលការងារឆ្នាំ២០២៥ របស់អង្គភាពចំណុះពាក់ព័ន្ធនានា ដែលមានលក្ខណៈជាបរិមាណវិស័យ ឬ គុណវិស័យទាក់ទងទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រទាំង៦ ដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

៨.២- ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ

ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ជាដំណើរការដែលត្រូវអនុវត្តជាប្រចាំ។ អង្គភាពចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវចូលរួមកិច្ចប្រជុំយ៉ាងតិចចំនួន២ដងក្នុងមួយឆ្នាំ ដើម្បីពិនិត្យមើលវឌ្ឍនភាព លទ្ធផល ចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ បញ្ហាប្រឈម និងសំណូមពរទាក់ទងនឹងការអនុវត្ត ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដោយមានការសម្របសម្រួល គាំទ្រ និងរៀបចំកិច្ចប្រជុំពីអត្តនាយកដ្ឋាន ធនធានមនុស្ស ដើម្បីរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ។

អង្គភាពនីមួយៗត្រូវរៀបចំស្វ័យតាមដានត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ និងផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន។

៨.៣- ការវាយតម្លៃ

នៅដំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ អង្គភាពចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវរៀបចំការវាយតម្លៃការអនុវត្ត ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន។ ការវាយតម្លៃនេះត្រូវផ្ដោតលើ សមិទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តសកម្មភាពជាអាទិភាព សូចនាករ និងចំណុចដៅដែលសម្រេចបានក្នុងឆ្នាំ នីមួយៗ រួមទាំងបញ្ហាប្រឈម និងមេរៀនបទពិសោធដែលជួបប្រទះ និងទទួលបាន។ លទ្ធផលនៃការ វាយតម្លៃនេះត្រូវធ្វើជូនអត្តនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ដើម្បីរៀបចំដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍ ប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

៨.៤- ការវាយតម្លៃចុងបញ្ចប់នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ការវាយតម្លៃចុងបញ្ចប់ផែនការត្រូវអនុវត្តនៅចុងឆ្នាំ២០៣០ ឬដើមឆ្នាំ២០៣១ ដោយផ្ដោត លើលទ្ធផលដែលសម្រេចបានក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ចង្កោមសកម្មភាព សកម្មភាពជាអាទិភាព សូចនាករ និងចំណុចដៅ ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីការសម្រេចបានតាមគោលដៅ គោលបំណង និងចក្ខុវិស័យ ដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃនេះ ក៏នឹងត្រូវប្រើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការរៀបចំទិន្នន័យដើមគ្រា នៃការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដំណាក់កាលបន្ទាប់។

៩- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ ក្នុងការបង្កើតបាននូវមូលធនមនុស្សដ៏មាន សក្តានុពល ដើម្បីចូលរួមយ៉ាងសកម្មរក្សាបាននូវសុខសន្តិភាព ស្ថិរភាពនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច ឯករាជ្យ អធិបតេយ្យ និងបូរណភាពដែនដី ព្រមទាំងបង្កើតបាននូវកម្លាំងចលករដែលមានលក្ខណសម្បត្តិសមស្រប ក្នុងការរក្សាសន្តិសុខជាតិ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសុវត្ថិភាពសង្គមបានល្អប្រសើរជូនប្រទេសជាតិ។ កត្តានេះគឺជាបុរេលក្ខខណ្ឌ និងជាបរិស្ថានគ្របដណ្តប់ ដើម្បីធានាការសម្រេចបាននូវចំណុចជាអាទិភាពនានា នៃកម្មវិធីនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំង ចូលរួមចំណែកក្នុងការកសាងជាតិ និងការពង្រឹងនីតិរដ្ឋ លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ សំដៅគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ប្រកបដោយបរិយាបន្ន និរន្តរភាព និងចីរភាព។

ការវិភាគមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធ ការធ្វើជំរឿនមន្ត្រី ការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អ ប្រសិទ្ធភាព ការជ្រើសរើសក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការ ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស្របតាមច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ ការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងការ ពង្រឹងពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាតិនិងអន្តរជាតិ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះដ៏សំខាន់ ដើម្បីជំរុញឱ្យ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ សម្រេចបានជោគជ័យជាបន្តបន្ទាប់តាមឆ្នាំនីមួយៗក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំ។

ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះសម្រេចបានជោគជ័យ លុះត្រាតែមានការគាំទ្រពីរាជរដ្ឋាភិបាល ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងមហាផ្ទៃ ការចូលរួមគាំទ្រសហការពីភាគីពាក់ព័ន្ធនានានិងការប្តេជ្ញាចិត្តដោយស្មារតី ទទួលខុសត្រូវខ្ពស់របស់អង្គភាពចំណុះ ដែលជាកម្លាំងចលករក្នុងការជំរុញនិងសម្របសម្រួលការអនុវត្ត ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ជាពិសេសត្រូវរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាដើម្បីគាំទ្រនិងធានាដល់ការ អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ចង្កោមសកម្មភាព សកម្មភាពជាអាទិភាព សូចនាករ និងចំណុចដៅ ឱ្យសម្រេចបាន ជោគជ័យតាមការកំណត់។

ក្រសួងមហាផ្ទៃមានសុទិដ្ឋិនិយមថា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះពិតជាសម្រេចបានតាមចក្ខុវិស័យរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង្កើតបាននូវស្នាដៃនិងសមិទ្ធផលថ្មីៗបន្ថែមទៀតស្របតាមទស្សនវិស័យកំណែទម្រង់ ដោយផ្ដោត លើការកសាងមូលធនមនុស្សក្នុងការចូលរួមចំណែកជំរុញវឌ្ឍនភាពជាតិលើគ្រប់វិស័យក្នុងយុគសម័យ បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនិងសកលភាវូបនីយកម្ម ក្រោមដំបូលនៃសន្តិភាព។

ឧបសម្ព័ន្ធ៖ តារាងសូចនាកររួម

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ការវិភាគមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាព ព្រមទាំងជំរុញមន្ត្រីចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ								
១	រៀបចំរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពស្តីពីការពិនិត្យឡើងវិញ និងការវិភាគមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធ និងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពរចនាសម្ព័ន្ធ និងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការក្រសួងមហាផ្ទៃ		ពិនិត្យ និងអនុម័ត របាយការណ៍	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
២	សិក្សាអំពីតម្រូវការធនធានមនុស្សឆ្លើយតបទៅនឹងរចនាសម្ព័ន្ធនិងទំហំការងាររបស់អង្គភាពនីមួយៗ		សិក្សា វិភាគ និងរៀបចំ របាយការណ៍	អនុម័ត របាយការណ៍ និងអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៣	រៀបចំពិពណ៌នាអំពីមុខតំណែងសម្រាប់អង្គភាពនីមួយៗនិងការកិច្ចទទួលខុសត្រូវសម្រាប់មន្ត្រីម្នាក់ៗ		សិក្សា វិភាគ និងរៀបចំ របាយការណ៍	អនុម័ត របាយការណ៍ និងអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត និងវាយតម្លៃ	បន្តអនុវត្ត និងវាយតម្លៃ	បន្តអនុវត្ត និងវាយតម្លៃ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៤	ចំនួនអង្គភាពដែលបានពិនិត្យនិងកែសម្រួលមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារនិងប្រតិបត្តិការ		ពិនិត្យ រៀបចំ និង អនុម័តរបាយការណ៍ វិភាគមុខងារនិង រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ អង្គភាពចំណុះ ចំនួន ៧	បន្តពិនិត្យ រៀបចំ និងអនុម័ត របាយការណ៍វិភាគ មុខងារ និងរចនា សម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាព ចំណុះចំនួន ៨	រៀបចំលិខិត បទដ្ឋានគតិយុត្ត ពាក់ព័ន្ធការកែ សម្រួលមុខងារនិង រចនាសម្ព័ន្ធ អនុម័ត និងអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
៥	ដំណើរការធ្វើជំរឿនថ្នាក់ដឹកនាំ ទីប្រឹក្សា ជំនួយការមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា នៃក្រសួង មហាផ្ទៃ	ប្រមូល ទិន្នន័យ និង ព័ត៌មាន	រៀបចំឯកសារ ផ្សព្វផ្សាយ អនុវត្ត និង បញ្ចប់ការងារ ជំរឿន					អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៦	រៀបចំសេចក្តីព្រាងនិយាមនីតិវិធី ប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ របស់អង្គភាពឱ្យមានសង្គតិភាព		សិក្សា រៀបចំសេចក្តីព្រាង និងអនុម័ត	អនុវត្ត និង វាយតម្លៃ	បន្តអនុវត្ត និងវាយតម្លៃ	បន្តអនុវត្ត និងវាយតម្លៃ	បន្តអនុវត្ត និងវាយតម្លៃ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើសេវាក្របបង្គោលបង្កើនការ និងបង្កើនផ្នែកលើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការងារ								
១	ធ្វើការវិភាគតម្រូវការក្របខ័ណ្ឌនិង រៀបចំផែនការជ្រើសរើសមន្ត្រី នគរបាលជាតិ មន្ត្រីពន្ធនាគារ មន្ត្រី រាជការស៊ីវិល និងមន្ត្រីផ្នែកលើ កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ	សិក្សា វិភាគ តម្រូវការ ក្របខ័ណ្ឌ អនុម័ត ផែនការ និងអនុវត្ត	សិក្សា វិភាគ តម្រូវការ ក្របខ័ណ្ឌ អនុម័ត ផែនការ និងអនុវត្ត	សិក្សា វិភាគ តម្រូវការ ក្របខ័ណ្ឌ អនុម័ត ផែនការ និងអនុវត្ត	សិក្សា វិភាគ តម្រូវការ ក្របខ័ណ្ឌ អនុម័ត ផែនការ និងអនុវត្ត	សិក្សា វិភាគ តម្រូវការ ក្របខ័ណ្ឌ អនុម័ត ផែនការ និងអនុវត្ត	សិក្សា វិភាគ តម្រូវការ ក្របខ័ណ្ឌ អនុម័ត ផែនការ និងអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
២	រៀបចំសេចក្តីព្រាងនិយាមនីតិវិធី ប្រតិបត្តិការជ្រើសរើសមន្ត្រី ពន្ធនាគារ	សិក្សា ប្រមូល ព័ត៌មាន និងឯកសារ ពាក់ព័ន្ធ	សិក្សា រៀបចំ សេចក្តីព្រាង ពិនិត្យ អនុម័ត និងអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
៣	ចំនួនក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីនគរបាលជាតិ សម្រាប់អង្គភាពថ្នាក់ក្រសួងដែល ត្រូវជ្រើសរើស	៩៩៨ កន្លែង	២០%នៃចំនួន ក្របខ័ណ្ឌដែល ត្រូវជ្រើសរើស ប្រចាំឆ្នាំ	២០%នៃចំនួន ក្របខ័ណ្ឌដែល ត្រូវជ្រើសរើស ប្រចាំឆ្នាំ	២០%នៃចំនួន ក្របខ័ណ្ឌដែល ត្រូវជ្រើសរើស ប្រចាំឆ្នាំ	២០%នៃចំនួន ក្របខ័ណ្ឌដែល ត្រូវជ្រើសរើស ប្រចាំឆ្នាំ	២០%នៃចំនួន ក្របខ័ណ្ឌដែល ត្រូវជ្រើសរើស ប្រចាំឆ្នាំ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៤	ចំនួនក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីនគរបាលជាតិ សម្រាប់ស្នងការដ្ឋាននគរបាល រាជធានី-ខេត្ត ដែលត្រូវជ្រើសរើស	២ ៣១២ កន្លែង	៨០%នៃចំនួន ក្របខ័ណ្ឌដែល ត្រូវជ្រើសរើស ប្រចាំឆ្នាំ	៨០%នៃចំនួន ក្របខ័ណ្ឌដែល ត្រូវជ្រើសរើស ប្រចាំឆ្នាំ	៨០%នៃចំនួន ក្របខ័ណ្ឌដែល ត្រូវជ្រើសរើស ប្រចាំឆ្នាំ	៨០%នៃចំនួន ក្របខ័ណ្ឌដែល ត្រូវជ្រើសរើស ប្រចាំឆ្នាំ	៨០%នៃចំនួន ក្របខ័ណ្ឌដែល ត្រូវជ្រើសរើស ប្រចាំឆ្នាំ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៥	ចំនួននិស្សិតនគរបាលអាហារូបករណ៍ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រនគរបាល	២០០	២០០	២០០	២០០	២០០	២០០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា
៦	ចំនួននិស្សិតនគរបាលអាហារូបករណ៍ ថ្នាក់សញ្ញាបត្រមធ្យមឯកទេស នគរបាលសិក្សារយៈពេល២ឆ្នាំ	១០០	១០០	១០០	១០០	១០០	១០០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា
៧	ចំនួនសិស្សនគរបាលអាហារូបករណ៍ ថ្នាក់វិញ្ញាបនបត្រជាន់ខ្ពស់ជំនាញ នគរបាលសិក្សារយៈពេល១ឆ្នាំ	១០០	១០០	១០០	១០០	១០០	១០០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
៨	ចំនួនក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីពន្ធនាគារដែលត្រូវជ្រើសរើសបំពេញជួសនិង/ឬបំពេញបន្ថែមសម្រាប់ថ្នាក់ក្រសួង	០	០	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ
៩	ចំនួនក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីពន្ធនាគារដែលត្រូវជ្រើសរើសបំពេញជួសនិង/ឬបំពេញបន្ថែមសម្រាប់មណ្ឌលអប់រំកែប្រែ និងពន្ធនាគាររាជធានី-ខេត្ត	៣៤២	៣០០	៣០	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ
១០	ចំនួនមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារដែលត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់ថ្នាក់ក្រសួង	០	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
១១	ចំនួនមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ដែលត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់ថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត	០	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អនុវត្តតាមផែនការ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ								
១	ពិនិត្យនិងកែសម្រួលគោលការណ៍ណែនាំទាក់ទងនឹងការងារបុគ្គលិក		សិក្សានិងរៀបចំសេចក្តីព្រាង	អនុម័តសេចក្តីព្រាងនិងអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
២	រៀបចំយន្តការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ បំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ		សិក្សា រៀបចំសេចក្តីព្រាង និងអនុម័ត	អនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៣	ពង្រឹងការតែងតាំងមុខតំណែង ជំនឿឯឋានន្តរស័ក្តិ ផ្ទេរសម្បូលភារកិច្ច និងលើកសរសើរ ឱ្យបានទាន់ពេល វេលានិងមានគុណភាព ដោយផ្អែក លើច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត គោលការណ៍គុណធិបតេយ្យ និងសមធម៌		បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៤	ជំរុញត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃឱ្យ បានច្បាស់លាស់នូវលក្ខណសម្បត្តិ សមត្ថភាព បទពិសោធន៍ ស្មារតី និង តម្រូវការជំនាញចាំបាច់របស់អង្គភាព សាមីឬក្រសួង មុននឹងធ្វើការផ្ទេរ មន្ត្រីរាជការពីក្របខ័ណ្ឌមួយទៅ ក្របខ័ណ្ឌមួយទៀត		បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៥	រៀបចំយន្តការនីតិវិធីគ្រប់គ្រង និង វាយតម្លៃលទ្ធផលបំពេញការងារ របស់មន្ត្រីរាជការ		សិក្សា និងរៀបចំ សេចក្តីព្រាង	អនុម័ត សេចក្តីព្រាង និងអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
៦	ចំនួនមន្ត្រីនគរបាលត្រូវចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាថ្នាក់បណ្ឌិតនៅបណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា	១៣	១០	១០	១០	១០	១០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៧	ចំនួនមន្ត្រីនគរបាលត្រូវចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នៅបណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា	៤៨	៥០	៥០	៥០	៥០	៥០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៨	ចំនួននិស្សិតនគរបាលអាហារូបករណ៍ត្រូវចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រវិទ្យាសាស្ត្រនគរបាលនៅបណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា	២០០	២០០	២០០	២០០	២០០	២០០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា
៩	ចំនួននិស្សិតនគរបាលអាហារូបករណ៍ត្រូវចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាថ្នាក់សញ្ញាបត្រមធ្យមឯកទេសនគរបាល សិក្សារយៈពេល២ឆ្នាំ នៅបណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា	១០០	១០០	១០០	១០០	១០០	១០០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
១០	ចំនួនសិស្សនគរបាលអាហារូបករណ៍ត្រូវបានចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាថ្នាក់វិញ្ញាបនបត្រជាន់ខ្ពស់ ជំនាញនគរបាល សិក្សារយៈពេល ១ឆ្នាំនៅបណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា	១០០	១០០	១០០	១០០	១០០	១០០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា
១១	ចំនួនមន្ត្រីនគរបាលត្រូវបានចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់កម្រិតបឋមវិជ្ជាជីវៈ នគរបាល សិក្សារយៈពេល៤ខែ នៅបណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា (សាលានគរបាលជាតិភូមិភាគ)	២ ៣១២	២ ៤០០	២ ៤៥០	២ ៥០០	២ ៥៥០	២ ៦០០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
១២	ចំនួនមន្ត្រីនគរបាលត្រូវបានចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈនគរបាល រយៈពេលខ្លី (១-៣ខែ) នៅបណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា	២ ២២៣	២ ២៥០	២ ៣០០	២ ៣៥០	២ ៤០០	២ ៤៥០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
១៣	ចំនួនមន្ត្រីនគរបាលត្រូវបានចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈនគរបាល រយៈពេលខ្លី (១-៣ខែ) នៅសាលានគរបាលជាតិមិត្តភាពកម្ពុជា-វៀតណាម	៦៩៩	៦០០	៦៥០	៧០០	៧៥០	៨០០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
១៤	ចំនួនមន្ត្រីនគរបាល ត្រូវចាត់បញ្ជូនទៅបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឯកទេសពាក់ព័ន្ធនានា នៅសាកលវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាស្ថាននៅក្នុងប្រទេស	០	៥០	៥០	៥០	៥០	៥០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
១៥	ចំនួនមន្ត្រីពន្ធនាគារត្រូវចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជំនាញពន្ធនាគារនៅបណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា	៣២	២០	២០	២០	២០	២០	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ
១៦	ចំនួនមន្ត្រីពន្ធនាគារត្រូវចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាវគ្គជំនាញវិជ្ជាជីវៈពន្ធនាគាររយៈពេលខ្លី (១-៤ ខែ) នៅបណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា	១០០	២៥០	២៧៥	៣០០	៣២៥	៣៥០	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ
១៧	ចំនួនមន្ត្រីពន្ធនាគារ ត្រូវចាត់បញ្ជូនទៅបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឯកទេសពាក់ព័ន្ធនានា នៅសាកលវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាស្ថានក្នុងប្រទេស	០	៣០	៣០	៣០	៣០	៣០	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ
១៨	ចំនួនថ្នាក់ដឹកនាំមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រសួងមហាផ្ទៃចាប់ពីអនុប្រធានការិយាល័យឡើងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដោយសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន	២០០	២០០	២៥០	៦៥០	៦៥០	៦៥០	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
១៩	ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រសួងមហាផ្ទៃ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដោយ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន	១៥០	២០០	២០០	២០០	២០០	២០០	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
២០	ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាស្រ្តី ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដោយ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន	១២០	១៥០	២០០	២០០	២៣០	២៥០	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
២១	ចំនួនបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដោយ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន	៨៥០	១ ១០០	១ ៥០០	២ ០០០	២ ៣០០	២ ៥០០	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
២២	ចំនួនស្មៀន ឃុំ សង្កាត់ទទួលបាន ការបណ្តុះបណ្តាលដោយសាលាជាតិ រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន	១០០	១០០	៣៥០	៣៥០	៣៥០	៣៥០	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
២៣	ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលត្រូវ បញ្ជូនទៅបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ឯកទេសពាក់ព័ន្ធនានា នៅសាកល វិទ្យាល័យ និងវិទ្យាស្ថានក្នុងប្រទេស	០	៥០	៥០	៥០	៥០	៥០	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ការបង្កើតនិង/ឬកែសម្រួលវិធីបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ								
១	ធ្វើការត្រួតពិនិត្យក្របខ័ណ្ឌលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ	សិក្សានិងប្រមូលឯកសារពាក់ព័ន្ធ	រៀបចំសេចក្តីព្រាង	រៀបចំសេចក្តីព្រាង	រៀបចំសេចក្តីព្រាង	រៀបចំសេចក្តីព្រាង	រៀបចំសេចក្តីព្រាង	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
២	រៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីរបបសោធននិវត្តន៍និងចូលបាត់បង់សមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រីនគរបាលជាតិ	សិក្សានិងប្រមូលឯកសារពាក់ព័ន្ធ	រៀបចំសេចក្តីព្រាងនិងអនុម័ត	អនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៣	រៀបចំសេចក្តីព្រាងព្រះរាជក្រឹត្យពាក់ព័ន្ធនឹងការងារធនធានមនុស្ស		តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៤	រៀបចំសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យថ្មីស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ	សិក្សាប្រមូលឯកសារពាក់ព័ន្ធនិងរៀបចំសេចក្តីព្រាង	រៀបចំសេចក្តីព្រាងអនុម័ត និងអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
៥	រៀបចំសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពី របបសោធននិវត្តន៍និងចូលបាត់បង់ សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីពន្ធនាគារ		សិក្សានិងរៀបចំ សេចក្តីព្រាង និងអនុម័ត	អនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម
៦	រៀបចំសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពី ការដាក់មន្ត្រីនគរបាលជាតិកម្ពុជា ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស		សិក្សា រៀបចំ សេចក្តីព្រាង អនុម័ត និងអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៧	រៀបចំសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពី ការដាក់មន្ត្រីពន្ធនាគារ ឱ្យស្ថិតក្នុង ភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស		សិក្សា រៀបចំ សេចក្តីព្រាង និងអនុម័ត	អនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម
៨	រៀបចំសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពី ការសុំច្បាប់និងអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់ គ្រប់ប្រភេទរបស់មន្ត្រីពន្ធនាគារ		រៀបចំសេចក្តីព្រាង អនុម័តនិងអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម
៩	រៀបចំសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យផ្សេងៗទៀត ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារធនធានមនុស្ស		តាមតម្រូវការ ជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការ ជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការ ជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការ ជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការ ជាក់ស្តែង	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
១០	រៀបចំសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីសិទ្ធិអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់គ្រប់ប្រភេទសម្រាប់មន្ត្រីពន្ធនាគារ		រៀបចំសេចក្តីព្រាងនិងអនុម័ត	អនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម
១១	រៀបចំសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីឯកសណ្ឋាននគរបាលចរាចរណ៍និងឯកសណ្ឋាននគរបាលអន្តរប្រវេសន៍		រៀបចំសេចក្តីព្រាងនិងអនុម័ត	អនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម អគ្គនាយកដ្ឋានអន្តរប្រវេសន៍
១២	រៀបចំសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីឯកសណ្ឋាននគរបាលបង្ការពន្លត់អគ្គិភ័យ និងសង្គ្រោះ		រៀបចំសេចក្តីព្រាងនិងអនុម័ត	អនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម
១៣	រៀបចំសេចក្តីព្រាងប្រកាសផ្សេងៗទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងការងារធនធានមនុស្ស		តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
១៤	រៀបចំសេចក្តីព្រាងសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗ តាមការចាំបាច់		តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការជាក់ស្តែង	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
១៥	ជំរុញអនុវត្តសេចក្តីណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការនិងកម្មវិធីវត្តមាន		បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	បន្តអនុវត្ត	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
១៦	រៀបចំសេចក្តីព្រាងសេចក្តីណែនាំ/សារាចរណែនាំផ្សេងៗតាមការចាំបាច់		តាមតម្រូវការ ជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការ ជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការ ជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការ ជាក់ស្តែង	តាមតម្រូវការ ជាក់ស្តែង	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល								
១	ធ្វើទំនើបកម្មម៉ាស៊ីនមេសម្រាប់ផ្ទុកទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការទាំង៣ក្របខ័ណ្ឌស្របតាមស្តង់ដារបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល	បានរៀបចំ និងបានដាក់ ឱ្យដំណើរការ	ធ្វើទំនើបកម្ម និងដាក់ឱ្យ ដំណើរការ	ដំណើរការ	ដំណើរការ	ដំណើរការ	ដំណើរការ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
២	សិក្សាកែសម្រួលនិងតភ្ជាប់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនៅតាមអង្គភាពថ្នាក់ក្រសួង	សិក្សា រៀបចំ និងបានដាក់ ឱ្យដំណើរការ	សិក្សា កែសម្រួល និង ពង្រីកហេដ្ឋា- រចនាសម្ព័ន្ធ	សិក្សា កែសម្រួល និង ពង្រីកហេដ្ឋា- រចនាសម្ព័ន្ធ	ដំណើរការ	ដំណើរការ	ដំណើរការ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
៣	សិក្សា រៀបចំ និងតភ្ជាប់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលនៅរាជធានី-ខេត្ត	សិក្សា តម្រូវការ ហេដ្ឋារចនា សម្ព័ន្ធ	សិក្សា និងរៀបចំ ហេដ្ឋារចនា សម្ព័ន្ធ	សិក្សា និងរៀបចំ ហេដ្ឋារចនា សម្ព័ន្ធ	សិក្សា និងរៀបចំ ហេដ្ឋារចនា សម្ព័ន្ធ	ដំណើរការ	ដំណើរការ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៤	អភិវឌ្ឍនិងដាក់ឱ្យប្រើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីនគរបាលជាតិនៅតាមអង្គភាពថ្នាក់ក្រសួង	ដំណើរការប្រើនៅ អគ្គនាយកដ្ឋាន ធនធានមនុស្ស	អង្គភាព១០០% បានប្រើប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងទិន្នន័យ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៥	អភិវឌ្ឍនិងដាក់ឱ្យប្រើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីនគរបាលជាតិ នៅស្នងការដ្ឋាននគរបាលរាជធានី-ខេត្ត	សិក្សា និងរៀបចំ	អង្គភាព១០០% បានប្រើប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងទិន្នន័យ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៦	អភិវឌ្ឍនិងដាក់ឱ្យប្រើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅតាមអង្គភាពថ្នាក់ជាតិ	សិក្សា និងរៀបចំ	អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងទិន្នន័យ	អង្គភាព៥០% បានប្រើប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងទិន្នន័យ	អង្គភាព៥០% បន្ថែមទៀត បានប្រើប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងទិន្នន័យ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
៧	អភិវឌ្ឍនិងដាក់ឱ្យប្រើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	សិក្សានិងរៀបចំ	អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ	អង្គភាព៥០% បានប្រើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ	អង្គភាព៥០% បន្ថែមទៀត បានប្រើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថលផ្សព្វផ្សាយអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៨	អភិវឌ្ឍនិងធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីពន្ធនាគារ	សិក្សានិងរៀបចំ	អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងដាក់ឱ្យប្រើ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	បន្តប្រើប្រព័ន្ធ	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៩	រៀបចំកម្មវិធីវត្តមាន សម្រាប់មន្ត្រីនគរបាលជាតិ ថ្នាក់ក្រសួង	សិក្សារៀបចំ និងដាក់ឱ្យប្រើកម្មវិធីវត្តមាន	អង្គភាព១០០% បានប្រើកម្មវិធីវត្តមាន	បន្តប្រើកម្មវិធី	បន្តប្រើកម្មវិធី	បន្តប្រើកម្មវិធី	បន្តប្រើកម្មវិធី	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
១០	រៀបចំកម្មវិធីវត្តមាន សម្រាប់មន្ត្រីនគរបាលជាតិ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត	សិក្សារៀបចំ	សិក្សារៀបចំ និងអង្គភាព៥០% បានប្រើកម្មវិធីវត្តមាន	អង្គភាព៥០% បន្ថែមទៀត បានប្រើកម្មវិធីវត្តមាន	បន្តប្រើកម្មវិធី	បន្តប្រើកម្មវិធី	បន្តប្រើកម្មវិធី	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
១១	រៀបចំកម្មវិធីវត្តមានសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ថ្នាក់ក្រសួង និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ		សិក្សា និងរៀបចំ	បន្តរៀបចំ អភិវឌ្ឍនិងដាក់ឱ្យប្រើកម្មវិធីវត្តមាន	បន្តប្រើកម្មវិធី	បន្តប្រើកម្មវិធី	បន្តប្រើកម្មវិធី	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
១២	រៀបចំកម្មវិធីវត្តមានសម្រាប់មន្ត្រីពន្ធនាគារ ថ្នាក់ក្រសួង និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត		សិក្សា និងរៀបចំ	បន្តរៀបចំ អភិវឌ្ឍនិងដាក់ឱ្យប្រើកម្មវិធីវត្តមាន	បន្តប្រើកម្មវិធី	បន្តប្រើកម្មវិធី	បន្តប្រើកម្មវិធី	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
១៣	រៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលជនបង្គោលទាំង៣ក្របខ័ណ្ឌ ឱ្យមានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងកម្មវិធីខាងលើ	រៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការនិងអនុម័ត	ជនបង្គោលចំនួន៣៥០នាក់ ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល	ជនបង្គោល ចំនួន៤០០នាក់ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល	ជនបង្គោល ចំនួន៣៥០នាក់ ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល	ជនបង្គោល ចំនួន៥០នាក់ ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល	ជនបង្គោល ចំនួន៥០នាក់ ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
១៤	រៀបចំថ្នាលចាំបាច់នានាសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការទាំង៣ក្របខ័ណ្ឌតាមប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា	សិក្សានិងរៀបចំ	សិក្សា រៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការ	សិក្សា រៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការ	សិក្សា រៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការ	សិក្សា រៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការ	សិក្សា រៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
១៥	រៀបចំ ជំរុញ និងអនុវត្តផែនការបណ្តុះបណ្តាលតាមថ្នាក់សិក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗដល់មន្ត្រីរាជការទាំង៣ក្របខ័ណ្ឌ	រៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការនិងអនុម័ត	មន្ត្រីរាជការចំនួន៥០០នាក់ត្រូវបានសិក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈ	មន្ត្រីរាជការចំនួន១ ០០០នាក់ត្រូវបានសិក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈ	មន្ត្រីរាជការចំនួន១ ៥០០នាក់ត្រូវបានសិក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈ	មន្ត្រីរាជការចំនួន២ ០០០នាក់ត្រូវបានសិក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈ	មន្ត្រីរាជការចំនួន២ ៥០០នាក់ត្រូវបានសិក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈ	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងផ្សព្វផ្សាយអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
យុទ្ធសាស្ត្រទី៦៖ ការពង្រឹងទីតាំងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាតិនិងអន្តរជាតិ								
១	ចំនួនមន្ត្រីនគរបាលជាតិត្រូវបានចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនៅក្រៅប្រទេស	៥៩	៦០	៦០	៦៥	៦៥	៧០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
២	ចំនួនមន្ត្រីនគរបាលជាតិត្រូវបានចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាវគ្គជំនាញវិជ្ជាជីវៈនគរបាលនៅក្រៅប្រទេស	៧២៩	៦៥០	៦០០	៥៥០	៥០០	៤៥០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៣	ចំនួនមន្ត្រីនគរបាលជាតិត្រូវបានចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាវគ្គជំនាញបច្ចេកវិទ្យានៅក្រៅប្រទេស	៣០	៣០	៣០	៣៥	៣៥	៤០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

ល.រ	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០២៥	ចំណុចដៅ					អង្គភាពទទួលបន្ទុក
			២០២៦	២០២៧	២០២៨	២០២៩	២០៣០	
៤	ចំនួនមន្ត្រីពន្ធនាគារត្រូវចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាវគ្គជំនាញនានានៅក្រៅប្រទេស	០	២០	២០	២៥	២៥	៣០	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនាគារ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៥	ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលត្រូវចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាវគ្គជំនាញនានានៅក្រៅប្រទេស	០	១០	១០	១៥	១៥	២០	អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
៦	ចំនួនមន្ត្រីនគរបាលត្រូវបានចាត់បញ្ជូនទៅសិក្សាវគ្គជំនាញនានានៅក្នុងប្រទេសក្រោមកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយភាគីដៃគូជាតិនិងអន្តរជាតិ	០	២០០	២០០	២៥០	២៥០	៣០០	អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ

