

បទបង្ហាញ ស្តីពី
ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

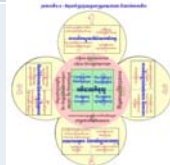
បទបង្ហាញដោយ
ឯកឧត្តម ថា សេដ្ឋាធារ
អនុរដ្ឋលេខាធិការ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

មាតិកា

- I. គ្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ
- II. ទស្សនាទាននៃគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ
- III. ទស្សនាទាននៃគោលនយោបាយធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- IV. ទស្សនាទាននៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣
- V. ទស្សនាទានកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨
- VI. ផែនការសកម្មភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស សម្រាប់ ២០១៥-២០១៨
- VII. លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- VIII. ទិសដៅការងារទៅមុខ

I- គ្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ

គោលនយោបាយបណ្តាញមនុស្សក្នុង រដ្ឋបាលសាធារណៈ	អនុម័តថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ២០១៣
គោលនយោបាយបណ្តាញមនុស្ស នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	អនុម័តថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ២០១៤
យុទ្ធសាស្ត្របក្សកោណខ្មែរកំពង់ឆ្នាំង	អនុម័ត ខែកញ្ញា ២០១៣
កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសា ធារណៈ ២០១៥ ២០១៨	អនុម័តថ្ងៃទី ៩ ខែមករា ២០១៥



II- ឧស្សាហទាននៃគោលនយោបាយបណ្តាញមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

បទដ្ឋាន និង គោលបំណង	មន្ត្រីរាជការកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្មោះត្រង់ ប្រសិទ្ធភាព និងការជឿទុកចិត្ត ក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ តាមរយៈ វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ធន្នៈម្ចាស់ការ កិត្តិភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ
គោលដៅ	១-កែលម្អរបៀបរបបគ្រប់គ្រងការចាត់ចែងការងារ ២-ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងជំនាញនិងចំនួនមន្ត្រី (Personnel management) តាមតម្រូវការ ៣-លើកកម្ពស់គុណភាព (Performance) និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រី ៤-អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រី ៥-ពង្រឹងសីលធម៌និងវិន័យ
បទដ្ឋាន	១-ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធការងារក្នុងអង្គភាព និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី។ ២-ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ៣-អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណភាព។ ៤-ប្រើប្រាស់ឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវសមត្ថភាពការងារដែលមានស្រាប់ និងអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពការងារថ្មី។ ៥-ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។

III-ឧស្សាហកម្មនៃគោលនយោបាយបទដ្ឋានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
បទដ្ឋាន	ដើម្បីធានាការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រកបដោយផលិតភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលសំដៅឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសជាតិ
គោលបំណង	ផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ផលិតភាព កិត្តិភាព ឆន្ទៈម្ចាស់ការ គណនេយ្យភាព វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។
គោលដៅ	ទី១៖ បង្កើតឱ្យមានក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ទី២៖ បង្កើតឱ្យមាន និងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវដាក់ស្តែងនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងដោយអនុលោមតាមបទដ្ឋានជាតិ។ ទី៣៖ ពង្រឹង និងពង្រីកសមត្ថភាពជំនាញ ចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ បទពិសោធន៍ សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ គោលនយោបាយ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិធម៌របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។



កម្មវិធីបង្រៀនប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ	
១. ទីកន្លែង	១. ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ
២. ប្រភេទ	២. ប្រភេទ
៣. ប្រភេទ	៣. ប្រភេទ

កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៩ (ត)			
៣ ១ ១	៣ ១ ២ ៣ ៤ ៥ ៦	៣ ១ ២ ៣ ៤ ៥ ៦	៣ ១ ២ ៣ ៤ ៥ ៦
- ធានាភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលយកសេវាទៅប្រើប្រាស់ - ផ្តល់សេវាដែលផ្តោតទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា - ផ្តល់សេវាឱ្យចំទឹកនៃផ្ទះដែលមានសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា - លើកកម្ពស់តម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវា - កែលម្អគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវា	- រៀបចំគូនាទី ការកើន ប្រៀបធៀបគ្រង និងចាត់ចែងការងារឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ - គ្រប់គ្រងជំនាញនិងចំនួនមន្ត្រីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ - លើកកម្ពស់គុណផលនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល - អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល - ពង្រឹងសីលធម៌និងវិន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	- រៀបចំប្រព័ន្ធហៀវត្សដែលធានានូវសមធម៌ដោយបង្កើនគុណតម្លៃនៃអតិបរមាទិន្នន័យ - ធានាបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការទាន់ពេលវេលាដល់ដៃ និងគ្រប់ចំនួន - ប្រព័ន្ធហៀវត្សដែលផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកលើសមិទ្ធកម្ម ព្រមទាំងគាំទ្រដល់វិស័យអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដូចជា វិស័យអប់រំ និងសុខាភិបាល - កែលម្អចរនាសម្បូននៃបៀវត្ស ដើម្បីធានាសង្គតិភាពរវាងបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងបៀវត្សកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ - បង្កើនបៀវត្សប្រកបដោយចីរភាពផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចនិងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកា	

■ ០៩ ▼ →	៣ ♣ ៤ ៥ ៦ ៧ ៨ ៩	៤ ♠ ១០ ១១ ១២ ១៣ ១៤ ១៥ ១៦ ១៧ ១៨ ១៩ ២០	៧ ២១ ២២ ២៣ ២៤ ២៥ ២៦ ២៧ ២៨ ២៩ ៣០ ៣១ ៣២
	- ជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទស្សនាទានក្នុងគ្របខណ្ឌនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់មន្ត្រីរាជការដ៏អ្នកគ្រប់គ្រងទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា - ព្រមទាំងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា - ជំរុញការកែទម្រង់របៀបរបបការងារពីរចនាសម្ព័ន្ធការងារ - ទៅជាវចនាសម្ព័ន្ធប្រតិបត្តិការដោយលើកកម្ពស់ - គុណភាពសេវាផ្នែកជួរមុខ - ព្រមទាំងបង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកទ្រទ្រង់	- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធការងារក្នុងអង្គភាពនិងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី - ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស - អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណវិធាន - ប្រើប្រាស់ឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវសមត្ថភាពការងារដែលមានស្រាប់និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារថ្មី - ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនិងលើកកម្ពស់គុណភាពការបណ្តុះបណ្តាល	- រៀបចំប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់និងតារាងសន្ទស្សន៍រៀបចំស្មើគ្នា ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់មុខងារនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ - ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ - កាត់បន្ថយគម្លាតរៀបចំរវាងរៀបចំរវាងអតិបរមា និងអប្បបរមាឱ្យមកនៅត្រឹមពីរ ទៅ ៣, ៥ ដង - រៀបចំសន្ទស្សន៍រៀបចំស្មើគ្នាមូលដ្ឋាននិងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់នគរបាលជាតិ - យោងនឹងឱ្យមានលក្ខណៈដូចគ្នានឹងប្រព័ន្ធរៀបចំរបស់មន្ត្រីរាជការ - ដំឡើងប្រាក់រៀបចំរវាងរវាងផ្នែកលើផលិតភាពកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច

០ ៩ ៥ ៦ ៧ ៨ ៩	
	ដើម្បីតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពប្រព័ន្ធនៃការអនុវត្តកិច្ចការដែលបានកំណត់ទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ សូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្មត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖
	១. មុខងារសាធារណៈទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំជាអង្គផ្ទៃដី៖ និងមានការកំណត់មុខតំណែងនិងការពិពណ៌នាមុខតំណែងច្បាស់លាស់ ២. ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការមានប្រសិទ្ធភាពនិងមានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃច្បាស់លាស់ ៣. ប្រព័ន្ធរៀបចំស្មើគ្នាផ្នែករាជការមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងគាំទ្រផលិតភាព ៤. ការកែលម្អមុខងារ និងការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ត្រូវបានអនុវត្ត និងធ្វើវិចារណកម្ម ៥. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណវិធានការងារនិងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ ៦. ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ៧. ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ត្រូវបានដាក់អនុវត្តគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន ៨. ការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ត្រូវបានពង្រីកដល់ជាប់ ៩. ការកើនឡើងនៃមន្ត្រីរាជការជាស្រ្តីក្នុងមុខងារសាធារណៈ និងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
	10

**VI-ផែនការសកម្មភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍ
ធនធានមនុស្ស សម្រាប់ ២០១៥-២០១៨**

	ចង្កោមសកម្មភាព
១	រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាតាតូកិច្ចសម្រាប់មន្ត្រី រាជការស៊ីវិល និងកែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅតាម ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
២	រៀបចំអង្គមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មុខតំណែងនិងការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្នុងមុខងារសាធារណៈ
៣	រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណវិបល្លាស និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៤	កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែបបទការងារ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋាន ឬ អង្គភាពធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៥	កែលម្អនីតិវិធីនិងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៦	ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និង ថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៧	អភិវឌ្ឍនិងពង្រីកការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅ តាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៨	បញ្ចូលយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ

**VII-លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹង
ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស**

ផ្អែកលើគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទាំងថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗមួយចំនួនសម្រាប់ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងនិងការត្រួតពិនិត្យចំនួនមន្ត្រីរាជការនិងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា រួមទាំងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងស្ថាប័នទាំងថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងការកែលម្អនីតិវិធីក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស តាំងពីការជ្រើសរើសរហូតដល់ការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍។ ការផ្សារភ្ជាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រព័ន្ធនិងជាតាតូកិច្ចទៅនឹងការអភិវឌ្ឍអាជីព ការផ្សារភ្ជាប់ការតែងតាំងនិងការដំឡើងថ្នាក់ទៅនឹងសមិទ្ធកម្មរបស់មន្ត្រីរាជការម្នាក់ៗ ហើយនិងការផ្សារភ្ជាប់ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ទៅនឹងគុណវិបល្លាសនិងទិន្នផលការងាររបស់អង្គភាពនៅក្នុងក្រសួងស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សមិទ្ធផលសំខាន់ៗសម្រេចបានរួមមាន៖

VII-លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស(ត)

- បានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ និងព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- កែលម្អការរៀបចំផែនការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា ដើម្បីធានាឱ្យការជ្រើសរើស និងការប្រើប្រាស់ចំគោលដៅ។ មន្ត្រីត្រូវបានគ្រប់គ្រងយ៉ាងម៉ត់ចត់ដើម្បីកុំឱ្យប៉ះពាល់ដល់កញ្ចប់ថវិកាខ្លាំងពេក។
- បានចុះត្រួតពិនិត្យការប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា នៅក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ក្រសួងបរិស្ថាន និងក្រសួងសុខាភិបាល
- បានរៀបចំសិក្ខាសាលាអាស៊ានស្តីពី“វេទិកាកសាងសមត្ថភាពមុខងារសាធារណៈអាស៊ាន និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល” ក្រោមកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងទីភ្នាក់ងារជាតិមុខងារសាធារណៈ នៃប្រទេស ឥណ្ឌូនេស៊ី

13

VII-លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស(ត)

- បានចុះសិក្សាលើការបំពេញមុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ និងនីតិវិធីបំពេញការងាររបស់អង្គភាពធនធានមនុស្សនៅក្រសួង ស្ថាប័ន ចំនួន ៧ និងក្រុង ស្រុក ចំនួន ១៣ នៃខេត្ត ខេត្តចំនួន ៥ និងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អអំពីប្រតិបត្តិការការងារអង្គភាពធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងស្ថាប័នទាំងនោះ
- បានរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល
- ក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន ២៨ បានរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងសម្រាប់មុខតំណែងគ្រប់គ្រង ដែលក្នុងនោះមានក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន ១១ បានរៀបចំរួចរាល់ជាស្ថាពរ

14

VII-លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹង
ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស (ត)

- បានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ និងព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងឯកសារណែនាំមួយចំនួនទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹង៖ ការគ្រប់គ្រងចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា ការគ្រប់គ្រងចរាសម្ព័ន្ធនិងចំនួនមុខតំណែងក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ការត្រួតពិនិត្យការគ្រប់គ្រងវត្តមានរបស់មន្ត្រី ការគ្រប់គ្រងនិងការវាយតម្លៃគុណផលរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- បានធ្វើការសិក្សាអំពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងបានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីជូនមន្ត្រីរាជការដូចខាងក្រោម៖

15

VII-លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹង
ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស (ត)

- បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការទាំងថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ សរុបចំនួន ១.៩៦៥ រូប ក្នុងនោះស្រ្តីចំនួន ៤៩២ រូប ក្រោមការគាំទ្ររបស់ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB)
- វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី“ការជំរុញកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ចល្អសម្រាប់មន្ត្រីរាជការជាន់ខ្ពស់” សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំអគ្គនាយក អគ្គលេខាធិការ អគ្គាធិការ និងអភិបាលនៃគណៈអភិបាលខេត្ត បានចំនួន៣វគ្គនិងមានសិក្ខាកាមចំនួន ១៦៦នាក់ ស្រី១៦នាក់
- វគ្គបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ដឹកនាំជាស្រ្តីឋានៈរដ្ឋលេខាធិការ និងអនុរដ្ឋលេខាធិការចំនួន ១ វគ្គ ដែលមានសិក្ខាកាមចូលរួមចំនួន ៨៤ នាក់

16

**VII-លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹង
ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស(ត)**

- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការនៃប្រទេសសិង្ហបុរី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានរៀបចំសន្និសីទនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំស្តីពី “យុទ្ធសាស្ត្រនៃការដឹកនាំ ចក្ខុវិស័យ និងការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្ស” ដែលមានសិក្ខាកាមកម្រិតអនុរដ្ឋលេខាធិការ អគ្គលេខាធិការ អគ្គនាយក អគ្គាធិការ និងអភិបាលខេត្ត សរុបចំនួន ២៥០នាក់ និងបានរៀបចំសិក្ខាសាលាចំនួន០២ ស្តីពី “ការផ្តល់សេវាសាធារណៈល្អប្រសើរ និងការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ” ដែលមានសិក្ខាកាមថ្នាក់អនុរដ្ឋលេខាធិការ អគ្គលេខាធិការ អគ្គនាយក អគ្គាធិការ និងអភិបាលខេត្ត សរុបចំនួន ៩៤នាក់ ក្នុងនោះ ស្ត្រី១៧រូប និងអភិបាលរាជធានីខេត្តសរុបចំនួន១៩រូប។

17

VIII-ទិសដៅការងារទៅមុខ

- រៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួម នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំអង្គវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង
- ការគ្រប់គ្រងដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ
 - រៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងទាំងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
 - ដាក់ឲ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណវិធម៌ក្នុងមុខងារសាធារណៈទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
 - ដាក់ឲ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត
- ការជ្រើសរើសត្រូវផ្អែកលើការពិពណ៌នាមុខតំណែង
- ការតែងតាំងត្រូវផ្អែកលើការពិពណ៌នាមុខតំណែង និងការវាយតម្លៃនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណវិធម៌

18

VIII-ទិសដៅការងារទៅមុខ (ត)

- ធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង ការជ្រើសរើស ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការងាររបស់មន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
 - ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦
 - អនុក្រឹត្យស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មសិទ្ធិអំណាចទៅឲ្យគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧
- ធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចលើការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាទៅឲ្យក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
 - ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិបញ្ចូលទិន្នន័យ ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទិន្នន័យ បោះពុម្ពតារាងទូទាត់បៀវត្ស និងអាចចូលមើលព័ត៌មានមន្ត្រីរាជការរបស់ខ្លួនតាមសមត្ថកិច្ចរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ខ្លួន ហើយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ត្រួតពិនិត្យ និងអនុម័តចុងក្រោយ
 - សម្របសម្រួល និងគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេសដោយ មជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យារបស់រដ្ឋាភិបាល នៃក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

19

សូមអរគុណ

www.mcs.gov.kh

20

ឃើញ	ប្រាក់បញ្ញើប្រចាំខែសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់ប្រភេទ និងមន្ត្រីក្នុង (ជាដុល្លារ)					
	២០១៣	២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨
ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលខេត្ត	១,០០០,០០០	១,០០០,០០០	១,០០០,០០០	១,០៥០,០០០	១,២១០,០០០	១,៣៦០,០០០
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលខេត្ត	៨០០,០០០	៨០០,០០០	៨០០,០០០	៨៧០,០០០	៩៧០,០០០	១,០៨៥,០០០
ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាក្រុងស្រុក ខណ្ឌ	៧០០,០០០	៧០០,០០០	៧០០,០០០	៨១០,០០០	៩៣៥,០០០	១,០៧៥,០០០
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុងស្រុក ខណ្ឌ	៥០០,០០០	៥០០,០០០	៥០០,០០០	៦៥០,០០០	៧៥០,០០០	៨៦០,០០០
ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់	១៥០,០០០	៣០០,០០០	៤០០,០០០	៧៥០,០០០	៨៨០,០០០	១,០៣០,០០០
ជំទប់ទី១ និងទី២ចៅសង្កាត់រងទី១និងទី២	១២០,០០០	២៤០,០០០	៤០០,០០០	៥៥០,០០០	៦៥០,០០០	៨០០,០០០
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់	១០០,០០០	២០០,០០០	៣៥០,០០០	៤៨០,០០០	៥៧០,០០០	៧០០,០០០
រៀនឃុំ សង្កាត់	៣៨៨,០០០	៣៨៨,០០០	៥៦២,៨០០	៧១០,៥០០	៨៦៣,៥០០	១,០២៤,៤៥០
មេភូមិ	៦០,០០០	១២០,០០០	១៦០,០០០	២០០,០០០	២២៥,០០០	២៥០,០០០
អនុប្រធានភូមិ	៥០,០០០	១០០,០០០	១៤០,០០០	១៦០,០០០	១៨០,០០០	២០០,០០០
សមាជិកភូមិ	៤០,០០០	៨០,០០០	១២០,០០០	១៤០,០០០	១៦០,០០០	១៨០,០០០