# បទបង្ហាញ
# ស្ដីពី
# ការតាក់តែងគោលនយោបាយ
# ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការសកម្មភាពនានា

អនុលោមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ៤៣៣ សជណ ថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ស្ដីពីការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការសកម្មភាពនានា

# ការតាក់តែងគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនានា

រយៈកាលកន្លងមក ទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីបានពិនិត្យឃើញថា គោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការសកម្មភាពនានា ដែលក្រសួង ស្ថាប័នបានតាក់តែងនិងផ្សព្វផ្សាយហើយនោះ នៅពុំទាន់ឯកភាពស៊ីចង្វាក់គ្នាពីទម្រង់នៅឡើយ។

ដើម្បីឱ្យឯកសារទាំងនេះមានការឯកភាពគ្នា ទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីបានប្រជុំអន្តរក្រសួងពិភាក្សាបកស្រាយគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការសកម្មភាពនានារបស់ក្រសួង ស្ថាប័នដែលមានកន្លងមក ហើយបានរៀបចំឱ្យមានភាពរលូនជាមួយគ្នា ឯកភាពគ្នាលើចំណុចគោលដែលត្រូវតាក់តែងនិងនិយមន័យនៃពាក្យពេជន៍សំខាន់ៗខ្លះ ដូចមានទម្រង់នៃប្រភេទឯកសារនីមួយៗជូនភ្ជាប់។

## ១- និយមន័យនៃពាក្យពេជន៍សំខាន់ៗ

## ២- ទម្រង់នៃប្រភេទឯកសារនីមួយៗ

# ការតាក់តែងគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនានា

## ១- និយមន័យនៃពាក្យពេជន៍សំខាន់ៗ

គោលនយោបាយ (policy) : ដំណើរឬគោលការណ៍នៃសកម្មភាពដែលបានអនុម័តឬស្នើឡើងដោយ ក្រសួង ស្ថាប័ន គណៈបក្ស ក្រុមហ៊ុន ឬបុគ្គលណាម្នាក់។ល។

ចក្ខុវិស័យ (vision) : ការគិតទុកឬការប្រមើលមើលទៅមុខនូវផែនការឬអ្វីៗដែលកើតមានឡើងនៅថ្ងៃអនាគត។

គោលបំណង (goal) : អ្វីៗដែលយើងសង្ឃឹមថាសម្រេចបាន។

គោលដៅ (objective) : អ្វីៗដែលយើងសាកល្បងធ្វើឲ្យសម្រេចបាន។

សម្គាល់ : គោលដៅកើតចេញពីការកំណត់និងស្វែងចេញតាមរយៈសកម្មភាពឬការអនុវត្ត ហើយវាមានលក្ខណៈជាវត្ថុវិស័យ។ រីឯគោលបំណងវិញ គឺគ្រាន់តែជាការប៉ងទុក ហើយមានលក្ខណៈជាប្រធានវិស័យ។

# ការតាក់តែងគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនានា

## ១- និយមន័យនៃពាក្យពេជន៍សំខាន់ៗ

យុទ្ធសាស្ត្រ (strategy) : សិល្បៈនៃការរៀបចំឬការដឹកនាំដើម្បីសម្រេចកិច្ចការឲ្យស្របតាមគោលបំណងនិងគោលដៅដែលបានកំណត់។

ផែនការសកម្មភាព (action plan) : ការគ្រោងទុកនូវកិច្ចការចាំបាច់ដែលត្រូវធ្វើ ហើយទាក់ទងទៅនឹងការបង្កើតយន្តការ កា របង្កើតក្របខណ្ឌគតិយុត្ត ការគាំ ទ្រហិរញ្ញវត្ថុ ការប ណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស កា រអនុវត្តគម្រោង(សាកល្បង)។

# ការតាក់តែងគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនានា

## ២- ទម្រង់នៃប្រភេទឯកសារនីមួយៗ

## គោលនយោបាយ

## ( POLICY )

១- សេចក្តីផ្តើម (INTRODUCTION)

២- ចក្ខុវិស័យ (VISION)

៣- គោលបំណងនិងគោលដៅ (GOALS and OBJECTIVES)

៤- យុទ្ធសាស្ត្រ (STRATEGIES)

៥- ផែនការសកម្មភាព (ACTION PLAN)

- ការបង្កើតយន្តការ (ORGANISATIONAL MECANISM)
- ការបង្កើតក្របខណ្ឌគតិយុត្ត (LEGAL FRAMEWORK)
- ការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ (FINANCIAL SUPPORT)
- ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស (CAPACITY BUILDING)
- ដំណើរការអនុវត្តគម្រោង (PROJECT IMPLEMENTATION)
- ។ល។ (etc.)

៦- ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ (MONITORING and EVALUATION)

៧- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន (CONCLUSIONS)

៨- សទ្ទានុក្រមឬវាក្យសព្ទ (ប្រសិនបើមាន) (LEXICON or VOCABULARY (if any))

# ការតាក់តែងគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនានា

## ២- ទម្រង់នៃប្រភេទឯកសារនីមួយៗ

## ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

## ( STRATEGIC PLAN )

១- សេចក្តីផ្តើម (INTRODUCTION or BACKGROUND)

២- ចក្ខុវិស័យ (VISION)

៣- បេសកកម្ម (MISSION)

៤- គោលបំណងនិងគោលដៅ (GOALS and OBJECTIVES)

៥- ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ (STRATEGY FRAMEWORK)

- ការវិភាគជាយុទ្ធសាស្ត្រ (STRATEGIC ANALYSIS)
- ទិសដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រ (STRATEGIC OBJECTIVES)
- យុទ្ធសាស្ត្រ (STRATEGIES)

៦- សកម្មភាពការងារ (ACTIVITIES)

៧- ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ (FINANCIAL RESOURCES)

៨- ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ (MONITORING and EVALUATION)

៩-សេចក្តីសន្និដ្ឋាន (CONCLUSIONS)

# ការតាក់តែងគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនានា

២- ទម្រង់នៃប្រភេទឯកសារនីមួយៗ

## ផែនការសកម្មភាព

## ( ACTION PLAN )

១- សារបាន (BACKGROUND)

១.១- គោលនយោបាយ (POLICY)

១.២- ស្ថានភាព (SITUATION)

១.៣- បញ្ហាអទិភាព (PRIORITIES ISSUES)

២- យុទ្ធសាស្ត្រ (STRATEGIES)

៣- ផែនការសកម្មភាព (ACTION PLAN)

៣.១- បរិយាយសង្ខេបអំពីវិសាលភាពផែនការ (SUMMARY SCOPE OF PLANNING)

៣.២- តារាងអនុវត្តការងារ (MATRIX)

៤- កាលវិភាគរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់-លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត (LAW and REGULATION DRAFTING SCHEDULE)

៥- តំរោងចំណាយ (EXPENDITURE)

៦- ការតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតំលៃ (MONITORING and EVALUATION)

៧- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន (CONCLUSIONS)

សូមមើលគំរូនៃការរៀបចំ
គោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការ
សកម្មភាពនៃក្រសួង ស្ថាប័ននានាក្នុង File PDF

# សូមអរគុណ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

# រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

# គោលនយោបាយ
# ស្ដីពី
# ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
# នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

# អារម្ភកថា

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានផ្តល់នូវក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តឲ្យរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលជានីតិបុគ្គលសាធារណៈត្រូវគ្រប់គ្រងតាមគោលការណ៍នៃរដ្ឋបាលឯកភាព ដើម្បីបង្កើត ជំរុញ និងធ្វើឲ្យមានចិរភាពដល់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ តាមរយៈគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងដើម្បីសម្របសម្រួលនូវរាល់សកម្មភាពរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ អនុលោមតាមគោលការណ៍នេះ តម្រូវឲ្យមានការរៀបចំឡើងវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីអនុវត្តការងាររបស់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលក្នុងនោះ ការរៀបចំឡើងវិញនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស គឺជាកិច្ចការដ៏មានសារសំខាន់ និងចាំបាច់មួយ។

ក្នុងន័យនេះ ដើម្បីផ្តល់នូវផែនទីបង្ហាញផ្លូវរយៈពេលវែង រាជរដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចដាក់ចេញនូវ **ឯកសារគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** ដោយបានកំណត់នូវគោលបំណង យុទ្ធសាស្ត្រនានា និងដំណាក់កាលជាក់លាក់សម្រាប់ការរៀបចំឡើងវិញ និងអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយភាពប្រាកដប្រជា លើកកម្ពស់ភាពជាម្ចាស់ គណនេយ្យភាព ឆ្លើយតបបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងស្របតាមកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងធានាសង្គតិភាពជាមួយកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ក្នុងនាមរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការកោតសរសើរចំពោះគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប) ដែលបានដឹកនាំសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំឯកសារគោលនយោបាយដ៏មានសារសំខាន់នេះ និងសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាដែលបានចូលរួមចំណែកគាំទ្រទាំងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ជាតិ។

ខ្ញុំសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងបន្តការគាំទ្រ និងចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អនុលោមតាមគោលការណ៍តម្រង់ទិសនៃឯកសារគោលនយោបាយនេះ ដើម្បីធានាដល់ការចូលរួមចំណែកសម្រេចបាននូវគោលបំណងនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យយ៉ាងពិតប្រាកដ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញថ្ងៃទី.១៨..ខែ.មេសា..ឆ្នាំ២០១៤

**នាយករដ្ឋមន្ត្រី**

**សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន**

# មាតិកា


I. សេចក្តីផ្តើម ............ 01

II. និយមន័យ និងវិសាលភាព ............ 02

III. ចក្ខុវិស័យ ............ 03

IV. គោលបំណង និងគោលដៅ ............ 04

V. យុទ្ធសាស្ត្រ ............ 04

VI. ការអនុវត្ត ............ 08

VII. ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ............ 10

VIII. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ............ 10

សន្ទានុក្រម ............ 12

## I. សេចក្ដីផ្ដើម

### ១. សាវតា

ចាប់ពីដើមទសវត្ស១៩៩០ រហូតដល់ការចាប់ផ្ដើមនៃសហសវត្សថ្មី ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋមានការវិវត្តប្រែប្រួលយ៉ាងគំហុកដោយសារតែលទ្ធផលនៃនយោបាយផ្សះផ្សា និងបង្រួបបង្រួមជាតិក្រោមមគ្គុទេសក៍ប្រកបដោយគតិបណ្ឌិត និងភាពប៉ិនប្រសប់របស់ **សម្ដេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**។ នយោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយក្នុងចំណោមនយោបាយជាច្រើន ដែលនាំមកឲ្យកម្ពុជានូវសន្តិភាព និងការអភិវឌ្ឍនាបច្ចុប្បន្ននេះគឺ "**នយោបាយសមាហរណកម្ម**"។ ការធ្វើសមាហរណកម្មសំដៅដល់ការរួមបញ្ចូលគ្នានូវបុគ្គលិករដ្ឋបាលស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធពីគ្រប់ភាគីនយោបាយក្រោម "**យុទ្ធសាស្ត្រឈ្នះឈ្នះ**" របស់**សម្ដេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី**។ ការធ្វើសមាហរណកម្មនេះ គឺជាកូនសោដែលនាំឲ្យបង្កើតបាននូវរដ្ឋបាលឯកភាពរបស់ជាតិតែមួយ។

ក្រោយសមាហរណកម្ម រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបាននូវសមិទ្ធិផលធំៗជាច្រើន ក្នុងនោះរួមមានៈ ការបញ្ចប់សង្គ្រាម និងការបង្រួបបង្រួមជាតិ ការបង្កើតបាននូវឯកភាពជាតិ និងសន្តិភាពពេញផ្ទៃប្រទេស ការជំរុញ និងពន្លឿនដំណើរការអភិវឌ្ឍប្រទេស និងការផ្ទេរបញ្ចូលមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌថ្មីប្រកបដោយជោគជ័យ។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានចាប់ផ្ដើមអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការតាមរយៈការបង្កើតឲ្យមានក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ស្ដីពីការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងច្បាប់ស្ដីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ដែលបានអនុម័តនៅឆ្នាំ២០០១។ បន្ទាប់មក រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានប្រកាសដាក់ឲ្យអនុវត្តជាផ្លូវការនូវក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្ដីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។ ផ្ដើមចេញពីក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះ និងផ្អែកលើវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ច្បាប់ស្ដីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងច្បាប់ស្ដីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក ក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌ ត្រូវបានរៀបចំតាក់តែង អនុម័ត និងដាក់ឲ្យអនុវត្ត។ ផ្អែកតាមច្បាប់រៀបចំអង្គការនេះ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក និងក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌអាណត្តិទី១ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនាឆ្នាំ២០០៩។

ជាងនេះទៅទៀត ច្បាប់រៀបចំអង្គការខាងលើនេះបានតម្រូវឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រងតាមគោលការណ៍នៃរដ្ឋបាលឯកភាព សំដៅដល់ការពង្រឹងអង្គឯកភាពរបស់រដ្ឋ ដើម្បីសម្របសម្រួលនូវរាល់សកម្មភាពរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ផ្អែកលើគោលការណ៍នេះតម្រូវឲ្យមានការរៀបចំកែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋ។

ដើម្បីពិនិត្យមើលការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជា

ធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប.) ត្រូវបានបង្កើតឡើង។ គណៈកម្មាធិការនេះ បានរៀបចំតាក់តែងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ រយៈពេល១០ឆ្នាំ (២០១០-២០១៩) ដែលត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាលអនុម័ត នៅថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ និង ត្រូវបានប្រកាសឲ្យអនុវត្តជាផ្លូវការនៅថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ នៅក្នុងវេទិកាជាតិមួយក្រោមអធិបតីភាពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**។

## ២. សនិទានភាព

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានតម្រូវឲ្យមានការពិនិត្យ និងធ្វើការកែសម្រួលនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សឡើងវិញស្របពេលជាមួយនឹងកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានឲ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីបង្កើតឲ្យមានក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

អាស្រ័យហេតុនេះ គោលនយោបាយនេះនឹងផ្តល់ជាគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបទៅដោយភាពប្រាកដប្រជា ប្រសិទ្ធភាព ភាពជាម្ចាស់ និងឆ្លើយតបទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងតាមការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសជាតិ។

ការរៀបចំ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាមធ្យោបាយដ៏មានសារៈសំខាន់មួយដើម្បីចូលរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងដើម្បីធានាឲ្យមានសង្គតិភាពជាមួយ៖

- ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ឃុំ សង្កាត់
- កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- កម្មវិធីកំណែទម្រង់ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
- កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ

# II. និយមន័យ និងវិសាលភាព

ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺសំដៅដល់ការអនុវត្តសកម្មភាពគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ផលិតភាព ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការការងារ និងការប្រតិបត្តិនូវការពង្រឹង និងពង្រីកសមត្ថភាពបុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង ជំនាញ បទពិសោធន៍ ការផ្លាស់ប្តូរ អាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីរាជការពីអ្នកគ្រប់គ្រងទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា ប្រកបដោយវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ

ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។

អភិក្រមនៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សំដៅដល់ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការគ្រប់គ្រងគុណផល ការជ្រើសរើស និងការប្រឡងជ្រើសរើស ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរដ្ឋបាល និងគ្រួសាររបស់មន្ត្រីរាជការ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត និងការដាក់វិន័យ ការដាក់ពង្រាយមន្ត្រីរាជការ ការឈប់សម្រាក ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ការរៀបចំប្រព័ន្ធលាភការ ការបណ្តុះបណ្តាល ការអភិវឌ្ឍអាជីព ការចាកចេញពីមុខងារសាធារណៈ និងរបបសន្តិសុខសង្គមនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ល។

បុគ្គលិកក្រុមប្រឹក្សា គឺជាបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងបុគ្គលិកដែលមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ បុគ្គលិកដែលមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលរួមមាន៖ មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា បុគ្គលិកអណ្តែត និងទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដែលជាបុគ្គលិកសម្រាប់ជួយការងារដល់អង្គភាពនានាចំណុះក្រុមប្រឹក្សា ប៉ុន្តែមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌឡើយ។

បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមាន៖

### ១. បុគ្គលិកដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនិងតែងតាំងដោយក្រុមប្រឹក្សា

បុគ្គលិកទាំងនេះ គឺជាបុគ្គលិកដែលត្រូវបានជ្រើសរើស និងតែងតាំងដោយក្រុមប្រឹក្សានៅពេលមានតម្រូវការធនធានមនុស្សដើម្បីបំពេញភារកិច្ច និងករណីយកិច្ចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការការងារដែលក្រុមប្រឹក្សាត្រូវអនុវត្តក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

### ២. បុគ្គលិកដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញ និងផ្ទេរទៅឲ្យក្រុមប្រឹក្សា

បុគ្គលិកទាំងនេះរួមមាន៖

- បុគ្គលិកដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញតាមការធ្វើសមាហរណកម្មរចនាសម្ព័ន្ធ និងមន្ត្រីរាជការដែលមានបច្ចុប្បន្នទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីរបស់សាលារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- បុគ្គលិកដែលបានផ្ទេរពីក្រសួង ស្ថាប័នទៅឲ្យក្រុមប្រឹក្សាក្នុងដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានឲ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

### ៣. បុគ្គលិកដែលត្រូវបានតែងតាំងនិងចាត់តាំងឲ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សា

បុគ្គលិកទាំងនេះ គឺជាបុគ្គលិកដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ ហើយត្រូវបានចាត់តាំងឲ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិស្របតាមការកំណត់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

គោលនយោបាយនេះ មានវិសាលភាពអនុវត្តនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

## III. ចក្ខុវិស័យ

គោលនយោបាយនេះ មានចក្ខុវិស័យដើម្បីធានាការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រកបដោយផលិតភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធិផលសំដៅឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសជាតិ។

## IV. គោលបំណង និងគោលដៅ

### ១. គោលបំណង

គោលនយោបាយនេះ មានគោលបំណងផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ផលិតភាព ភក្តីភាព ឆន្ទៈម្ចាស់ការ គណនេយ្យភាព វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។

### ២. គោលដៅ

គោលនយោបាយនេះ មានគោលដៅដូចខាងក្រោម៖

**ទីមួយ** ៖ បង្កើតឲ្យមានក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

**ទីពីរ** ៖ បង្កើតឲ្យមាន និងដាក់ឲ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងដោយអនុលោមទៅតាមបទដ្ឋានជាតិ។

**ទីបី** ៖ ពង្រឹង និងពង្រីកសមត្ថភាពជំនាញ ចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ បទពិសោធន៍ សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ គោលនយោបាយ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

## V. យុទ្ធសាស្ត្រ

គោលនយោបាយនេះ ត្រូវអនុវត្តតាមយុទ្ធសាស្ត្រដូចខាងក្រោម៖

### ១. យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី១

#### ក. ការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអន្តរកាល

ការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអន្តរកាល គឺជាការបង្កើតឡើងនូវគោលការណ៍ណែនាំ ឬនីតិវិធីជាបណ្តោះអាសន្ននានា ដើម្បីគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅមុនពេលដែលក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍សម្រាប់គ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ និងអនុម័តជាផ្លូវការ។ ក្នុងដំណាក់កាលអន្តរកាលនេះ ត្រូវដាក់ចេញលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត គោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីចាំបាច់នានាដែលផ្តល់សិទ្ធិអំណាចមួយចំនួនដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែងនិងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន។

ដើម្បីធានាឲ្យការអនុវត្តនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តអន្តរកាលនេះដោយរលូន និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចាំបាច់ត្រូវ៖

- ផ្សព្វផ្សាយ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តខាងលើដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ
- បង្កើតឲ្យមានក្រុមការងារគាំទ្រការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត
- វាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តអន្តរកាលដើម្បីដកពិសោធន៍ និងប្រើប្រាស់

ជាធាតុចូលសម្រាប់រៀបចំក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍។

**ខ. ការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍**

ដើម្បីសម្រេចឲ្យបាននូវការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ និងដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលត្រូវបានផ្ទេរដោយក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់កណ្តាល រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍សម្រាប់គ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ ដូច្នេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវ**មានលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** ដែលត្រូវអនុវត្តតាមគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

- មានសង្គតិភាពជាមួយច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ធានាដល់ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន
- ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវធានានូវគោលការណ៍ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងសមធម៌
- បង្កលក្ខណៈងាយស្រួលក្នុងការផ្ទេរ និងផ្លាស់ប្តូរទៅវិញទៅមករវាងមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់ជាតិ ព្រមទាំងការពារផលប្រយោជន៍នានារបស់មន្ត្រីទាំងនោះ
- ផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនពិការក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យចូលក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ការដំឡើងថ្នាក់ឬឋានន្តរស័ក្តិ ការតែងតាំងមុខតំណែង និងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗទៀត។
- ធានាមិនឲ្យមានការបង្កើនចំនួនបុគ្គលិកមុខងារសាធារណៈ

លក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ ចាំបាច់ត្រូវបញ្ជាក់ច្បាស់ពីស្ថានភាពសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដូចជា៖

- **ការត្រួតពិនិត្យលើថវិកា៖** ថវិកាសម្រាប់បៀវត្ស និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងថវិការបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគ្រប់គ្រងចាត់ចែងដោយក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- **ការត្រួតពិនិត្យលើបុគ្គលិក៖** ការត្រួតពិនិត្យទៅលើចំនួនបុគ្គលិកទាំងអស់ និងលទ្ធភាពនៃការរៀបចំបុគ្គលិក ត្រូវស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- **ការជ្រើសរើស៖** ការធ្វើផែនការ និងការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវធ្វើឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយមានការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃច្បាស់លាស់សំដៅធានាមិនឲ្យមានការបង្កើនចំនួនបុគ្គលិកមុខងារសាធារណៈ។
- **ការគ្រប់គ្រងគុណផល៖** បុគ្គលិករបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង និងការត្រួតពិនិត្យដោយផ្ទាល់របស់គណៈអភិបាលក្នុងនាមក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួន។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ការផ្ទេរការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលត្រូវធ្វើឡើងជាបណ្តើរៗ មុន និងក្រោយពេលដែលលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តជាផ្លូវការដោយត្រូវអនុវត្តតាមអភិក្រមដូចខាងក្រោម៖

- ការធ្វើប្រតិភូកម្មសិទ្ធិអំណាច ឬដែនសមត្ថកិច្ចក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការប្រគល់មុខងារ ភារកិច្ច ការទទួលខុសត្រូវ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការធ្វើប្រតិភូកម្ម និងការប្រគល់មុខងារ ភារកិច្ច សិទ្ធិអំណាច ដែនសមត្ថកិច្ច និងធនធានឲ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ឬព្រះរាជក្រឹត្យ ឬអនុក្រឹត្យ ឬ ប្រកាសតាមពេលវេលាសមស្រប។

ជាងនេះទៅទៀត ការរៀបចំលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្អែកតាមគោលការណ៍ខាងលើនេះ តម្រូវឲ្យមានការរៀបចំ និងកែសម្រួលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលពាក់ព័ន្ធដើម្បីឲ្យមានសង្គតិភាព ជាមួយនឹងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ។

## ២. យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី២

### ក. ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្តោតទៅលើអភិក្រមសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

#### ក.១. ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស

ក្នុងការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្តោតជាសំខាន់ ទៅលើការពិនិត្យ និងកែសម្រួលអង្គការលេខរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការពិពណ៌នាមុខតំណែង ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សប្រចាំឆ្នាំ និងការបែងចែកការងារ និងភារកិច្ចឲ្យបានច្បាស់លាស់។

#### ក.២. ការគ្រប់គ្រងគុណផល

ការរៀបចំ និងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងត្រូវអនុវត្តតាមអភិក្រមដូចខាងក្រោម៖

- ការរៀបចំពិពណ៌នាមុខតំណែង
- ការបង្កើតគោលបំណង និងទិសដៅការងារច្បាស់លាស់ដោយផ្អែកលើការពិពណ៌នាមុខតំណែង
- ការកំណត់សូចនាករ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក
- ការកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងកិច្ចសន្យាអនុវត្តការងារ
- ការរៀបចំផែនការការងារ និងផែនការសកម្មភាព
- ការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តការងារ និងការធ្វើរបាយការណ៍ទៀងទាត់
- ការរៀបចំប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត និងការដាក់វិន័យ
- ការរៀបចំ និងអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

### ក.៣. ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវអនុវត្តតាមអភិក្រម ដូចខាងក្រោម៖

- ការពិពណ៌នាអំពីប្រវត្តិសមត្ថភាពការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការរៀបចំការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា
- ការកំណត់ពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងកំណត់រយៈពេលអប្បបរមាដែលមន្ត្រីម្នាក់ៗ ត្រូវទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងមួយឆ្នាំ
- ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដោយផ្អែកលើការវិភាគគម្លាតពីការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មក្នុងកម្រិតអង្គភាព
- ការអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

### ក.៤. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្តោតទៅលើអភិក្រមដូចខាងក្រោម៖

- **ការជ្រើសរើស៖** ត្រូវរៀបចំឡើងដោយផ្អែកតាមផែនការដែលបានកំណត់ និងត្រូវជ្រើសរើសឡើងតាមគោលការណ៍ប្រកួតប្រជែងប្រកបដោយតម្លាភាព យុត្តិធម៌ សមធម៌ និងផ្អែកលើគុណសម្បត្តិស័ក្តិសម ដោយផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី ជនពិការ និងជនជាតិដើមភាគតិចជាដើម
- **ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ និងការតែងតាំង៖** ត្រូវរៀបចំបង្កើតគោលការណ៍ និងយន្តការសម្រាប់ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ និងការតែងតាំង ដោយពិចារណាជាពិសេសលើអតីតភាពការងារ គុណសម្បត្តិ និងគុណផល
- **ការផ្ទេរ និងការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការ៖** ត្រូវបង្កើតគោលកាណ៍ និងយន្តការសម្រាប់ការផ្ទេរ និងការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការ
- **សីលធម៌ និងវិន័យ៖** ត្រូវរៀបចំក្រមសីលធម៌ និងកំណត់អំពីវិធាននិងយន្តការក្នុងការដាក់វិន័យឲ្យបានច្បាស់លាស់
- **ការចាកចេញពីអាជីព៖** ត្រូវកំណត់គោលការណ៍ចាកចេញពីមុខងារសាធារណៈសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដូចជា ការចូលនិវត្តន៍ ការបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ ការសុំឈប់ដោយស្ម័គ្រចិត្ត វិធានការណ៍ខាងវិន័យ និងមរណភាពជាដើម ព្រមទាំងត្រូវកំណត់គោលការណ៍សម្រាប់ការបញ្ចប់ការងារបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា ទីប្រឹក្សា និងបុគ្គលិកអណ្តែត។

### ខ. ការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងមហាផ្ទៃត្រូវកំណត់អំពីវិធាន និងគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាននានាសម្រាប់គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

## ៣. យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី៣

ដើម្បីពង្រឹង និងពង្រីកសមត្ថភាពជំនាញ ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អចិន្ត្រៃយ៍ សម្រាប់គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

### ក. ដំណាក់កាលអន្តរកាល

**ក.១.** អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដល់ទីចាត់ការធនធានមនុស្សនៅសាលារាជធានី ខេត្ត និងការិយាល័យរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុនៅសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយផ្ដោតលើ៖

- ការរៀបចំផែនការ ការសម្របសម្រួល និងការរៀបចំវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ដើម្បីពង្រឹងជំនាញគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- ការរៀបចំចងក្រងសៀវភៅណែនាំស្ដីពីរបៀបប្រើប្រាស់ឧបករណ៍គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សផ្សេងៗគ្នា។

**ក.២.** អនុវត្តសាកល្បងនូវឧបករណ៍គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានកំណត់នៅចំណុច ក.១. ខាងលើ។

### ខ. ដំណាក់កាលអចិន្ត្រៃយ៍

**ខ.១.** រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រ សម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដោយ ៖

- អគ្គនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានានៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈត្រូវផ្ដល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសនិងតាមដានការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- មន្ទីរមុខងារសាធារណៈនៅរាជធានី ខេត្ត ត្រូវជួយគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលកំពុងបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដើម្បីផ្ដល់ការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសាលារដ្ឋបាលមូលដ្ឋានថ្នាក់ភូមិភាគ
- ការពង្រីកមុខងារ និងសមត្ថភាពស្ថាប័នដែលមានស្រាប់ ជាពិសេសសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល។

**ខ.២.** ផ្អែកតាមបទពិសោធន៍ដែលបានមកពីការអនុវត្តសាកល្បង ឧបករណ៍គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សត្រូវដាក់ឲ្យអនុវត្តនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

## VI. **ការអនុវត្ត**

### ១. ស្ថាប័នអនុវត្ត និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

- គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងមហាផ្ទៃជាស្ថាប័ននាំមុខក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ
- អនុគណៈកម្មាធិការបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃ គ.ជ.អ.ប. មានភារកិច្ចដឹកនាំ តម្រង់ទិស និងសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ជាសេនាធិការក្នុងការសម្របសម្រួលការអនុវត្ត
- ស្ថាប័នបង្គោលខាងលើនេះ ទទួលបន្ទុកសម្របសម្រួលជាមួយក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

## ២. ការបង្កើតយន្តការ

- គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងមហាផ្ទៃត្រូវសហការរៀបចំឲ្យមានស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ជាតិ (វិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ) និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (សាលារដ្ឋបាលមូលដ្ឋានថ្នាក់ភូមិភាគ)
- ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានយន្តការគាំទ្រចាំបាច់នានាដូចជា ការបង្កើតមន្ទីរមុខងារសាធារណៈនៅរាជធានី ខេត្ត និងអង្គភាពគាំទ្រការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈជាដើម។

## ៣. ផែនការសកម្មភាព

ស្ថាប័នអនុវត្តត្រូវរៀបចំផែនការសកម្មភាព ព្រមទាំងគម្រោងថវិការួម និងលម្អិតដែលត្រូវអនុវត្តតាមដំណាក់កាលនានាដូចខាងក្រោម៖

- ការរៀបចំ និងការដាក់ឲ្យអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តអន្តរកាល (២០១៣-២០១៤)
- ការរៀបចំ និងការអនុម័តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(២០១៣-២០១៤)
- ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតសម្រាប់អនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(២០១៣-២០១៤)
- ការផ្សព្វផ្សាយ ការដាក់ឲ្យអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃក្នុងដំណាក់កាលអន្តរកាលនៃការអនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា (២០១៤-២០១៥)
- ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្ស(២០១៤-២០១៩)
- ការធ្វើវិសោធនកម្ម និងកែសម្រួលលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃទៅលើការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានទាំងនេះក្នុងដំណាក់កាលអន្តរកាល ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយភាពពេញលេញ និងមានប្រសិទ្ធភាព (២០១៦-២០១៩)។

## ៤. ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ

ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំផែនការថវិការបស់ខ្លួនសម្រាប់គាំទ្រដល់ការអនុវត្តសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនានាជាមួយនឹងគោលនយោបាយនេះ។

គ.ជ.អ.ប. ត្រូវខិតខំកៀរគរការគាំទ្រទាំងជំនួយបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ដើម្បីចូលរួមចំណែកអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

## VII. ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ

គ.ជ.អ.ប.មានតួនាទីជាអ្នកតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃដំណើរការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។ លេខាធិការដ្ឋាននៃ គ.ជ.អ.ប. គឺជាសេនាធិការរបស់ គ.ជ.អ.ប. ក្នុងការអនុវត្តតួនាទីនេះ។

## VIII. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

គោលនយោបាយនេះ បង្ហាញពីវឌ្ឍនភាពថ្មីមួយទៀត ក្នុងបរិការនៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ វឌ្ឍនភាពថ្មីនេះគឺជាការផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ គោលនយោបាយនេះក៏បង្ហាញពីចក្ខុវិស័យក្នុងការបង្កើតឲ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងបង្ហាញពីគោលបំណង និងគោលដៅមួយចំនួន ដើម្បីធានាបាននូវការទ្រទ្រង់ និងពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗមួយចំនួនត្រូវបានកំណត់ និងដាក់ឲ្យអនុវត្ត ដើម្បីធានាថា ធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសមត្ថភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងសេវារដ្ឋបាលប្រកបដោយគុណភាព មានវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ មានមនសិការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងឆ្លើយតបតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់មូលដ្ឋាន។

ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រទាំងឡាយខាងលើនេះ គឺជាការកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏រឹងមាំសម្រាប់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ គណនេយ្យភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលក្នុងបរិការនៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជារួម គោលនយោបាយនេះនឹងរៀបចំឲ្យមានៈ

- **ទីមួយៈ** ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលឆ្លើយតបតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងបម្រើឲ្យផលប្រយោជន៍របស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- **ទីពីរៈ** ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបង្កលទ្ធភាពដល់ការសម្របសម្រួល និងពង្រឹងសកម្មភាពគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ប្រកបដោយសង្គតិភាពនិងប្រសិទ្ធភាព។

**ទីបី៖** ការពង្រឹងនិងពង្រីកការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យកាន់តែទូលំទូលាយ និងមានការយល់ដឹងជាសាធារណៈកាន់តែស៊ីជម្រៅ សំដៅប្រែក្លាយកម្លាំងពលកម្ម បញ្ញាញាណ និងការចូលរួមដ៏សកម្មទាំងបុរស និងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៅមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងកិច្ចអភិវឌ្ឍប្រទេសតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យប្រកបដោយវឌ្ឍនភាព វិបុលភាព និងសុខដុមនីយកម្ម។

**ទីបួន៖** ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការពង្រឹង និងពង្រីកកិច្ចអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាជននៅតាមមូលដ្ឋាន និងការពន្លឿនសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីធានានិរន្តរភាពនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍប្រទេសតាមរយៈការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយផលិតភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។

ការរៀបចំ និងអនុវត្តយ៉ាងត្រឹមត្រូវនូវគោលនយោបាយនេះនឹងជួយជំរុញឲ្យប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់កម្ពុជា អាចឆ្លើយតបទៅនឹងបរិការជាតិ តំបន់ និងសកលលោក។

សេចក្តីព្រាងឯកសារគោលនយោបាយនេះត្រូវបានពិនិត្យពិភាក្សា និងឯកភាព នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកទី៨ របស់ គ.ជ.អ.ប នាថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ និងត្រូវបានអនុម័តដោយរាជរដ្ឋាភិបាល

# សន្ទានុក្រម

- **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** ជាទូទៅសំដៅដល់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ និង សង្កាត់។
- **វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ** សំដៅដល់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់បុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការដែលត្រូវ ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍ចំបងៗដូចជា (១) ការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទរបស់មន្ត្រីរាជការពី "អ្នកត្រួតត្រាទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា" (២) ជាអ្នកផ្តល់សេវាដែលផ្តោតទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា និងត្រូវឆ្លើយតបប្រកបដោយមនសិការវិជ្ជាជីវៈ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មន្ត្រីរាជការ (៣)ជាអ្នកប្រឹក្សាយោបល់ ដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ផ្តល់ពត៌មាននិងពន្យល់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ដល់ប្រជាពលរដ្ឋអំពីនីតិវិធី របៀបរបប និងបែបបទផ្សេងៗ នៃការផ្តល់សេវា និង (៤) ជាអ្នកសម្របសម្រួលទៅលើដំណើរការនៃការផ្តល់សេវា និងការមកទទួលសេវាទៅប្រើប្រាស់ដោយការកាត់បន្ថយនីតិវិធីស្មុគស្មាញ ការផ្តល់សេវាមានភាពសាមញ្ញ ខ្លី ទាន់ពេលវេលា និងមានភាពរលូននៅក្នុងទម្រង់ការងារ ទាំងអស់។
- **ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរដ្ឋបាល** សំដៅដល់ការធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ ការតែងតាំង ការដំឡើងថ្នាក់ ការដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ ការរៀបចំឋានន្តរស័ក្តិជាថ្មី ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការផ្ទេរ ការដាក់ឲ្យនៅក្រៅក្របខ័ណ្ឌដើម ការដាក់ឲ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស ការបញ្ឈប់ពីការងារ ការបណ្តេញចេញពីការងារ ការចូលនិវត្តន៍ ការបន្ថយឋានន្តរស័ក្តិ ការបន្ថយថ្នាក់ ការព្យួរមុខងារដោយផ្អាកបៀវត្ស ការចូលបម្រើការងារជាថ្មី។ល។
- **ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពគ្រួសារ** សំដៅដល់ការបញ្ចូលកូន ឬ សហព័ទ្ធទៅក្នុងបន្ទុក ការលុបកូនលុបសហព័ទ្ធចេញពីបន្ទុក។
- **គុណផល** សំដៅដល់ការសម្រេចលទ្ធផលការងាររបស់មន្ត្រីស្របតាមផែនការសកម្មភាព និងលទ្ធផលរំពឹងទុក ដែលបានកំណត់ដោយប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។
- **សូចនាករ** សំដៅដល់ឧបករណ៍ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់វាស់វែងលទ្ធផលការងារធៀបទៅនឹងគោលបំណង គោលដៅ ផែនការការងារ ផែនការសកម្មភាព កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងអនុវត្តការងារ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក។
- **ការពិពណ៌នាមុខតំណែង** សំដៅដល់ការកំណត់នូវភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មុខតំណែងនីមួយៗ។
- **ផែនការធនធានមនុស្ស** សំដៅដល់ការព្យាករណ៍ពីតម្រូវការធនធានមនុស្សក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត ដើម្បីបម្រើឲ្យគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គភាពឬស្ថាប័ន និងដើម្បីសម្រេចឲ្យបានលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់អង្គភាព ឬស្ថាប័ន។ ផែនការធនធានមនុស្សត្រូវផ្សារភ្ជាប់នឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការប្រតិបត្តិរបស់អង្គភាពឬស្ថាប័ន។
- **សមធម៌** សំដៅដល់ការអនុវត្តដោយស្មើភាពផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ មិនរើសអើង មិនប្រកាន់បក្សពួក និងគោរពតាមគោលការណ៍ច្បាប់។

- **ផលិតភាព** ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស សំដៅដល់ការចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឲ្យត្រូវតាមការងារ មុខតំណែង គុណវុឌ្ឍិ និងត្រូវតាមពេលវេលានិង ទីកន្លែង ដែលនាំឲ្យផលិតបានលទ្ធផលខ្ពស់ ឬច្រើនជាងមុន ហើយប្រើប្រាស់ធនធាន និង មធ្យោបាយប្រកបដោយភាពសន្សំសំចៃឬប្រសិទ្ធភាពចំណាយ។ ប្រសិទ្ធផល សំដៅដល់លទ្ធផលចុង ក្រោយ ឬជាគុណភាពនៃ លទ្ធផលដែលមានឥទ្ធិពល ឬផលប៉ះពាល់រយៈពេលវែង។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

# គោលនយោបាយ

# ស្តីពី

# កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ ក្នុងវិស័យអប់រំ

បានទទួលការឯកភាព

ពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦

# គោលនយោបាយ
# ស្តីពី
# កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ
# ក្នុងវិស័យអប់រំ

# បុព្វកថា

កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ គឺជាកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈអន្តរវិស័យ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីប្រគល់មុខងារ និងធនធានពីក្រសួង ទៅឱ្យអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន។ កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (NPSNDD) របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គឺជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់នេះក្នុងរយៈពេល១០ឆ្នាំ។ គោលដៅរួមរបស់កម្មវិធីនេះ គឺដើម្បីបង្កើនភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងប្រសិទ្ធភាពនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈ សំដៅសម្រេចឱ្យបាននូវការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព ពន្លឿនកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងផ្តល់ឱកាសប្រកបដោយសមធម៌ដល់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប។ យុទ្ធសាស្ត្រស្នូលរបស់កម្មវិធីនេះ គឺក្រសួងវិស័យត្រូវធ្វើវិមជ្ឈការការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត តាមរយៈការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យថ្នាក់មូលដ្ឋាន។

គោលនយោបាយកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ មានគោលបំណងពង្រឹងការចូលរួម ការទទួលខុសត្រូវ ធានាតម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ ក្នុងការពង្រឹងយន្តការស្វ័យភាពគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ និងរៀបចំធ្វើការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីបង្កិតសេវាអប់រំជូនប្រជាជន ស្របតាមចក្ខុវិស័យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាពិសេសកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។

គោលនយោបាយនេះអាចសម្រេចចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅរបស់ខ្លួនបានតាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រ និងការអនុវត្ត។ យុទ្ធសាស្ត្រចំនួនបួនត្រូវបានតាក់តែងឡើង ហើយតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់អង្គភាពពាក់ព័ន្ធជាច្រើន ជាពិសេសក្រុមការងារសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រចាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអនុក្រុមការងារបច្ចេកទេសកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការវិស័យអប់រំ ដែលជាក្រុមការងារទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់ក្នុងការអភិវឌ្ឍនូវក្របខណ្ឌច្បាប់ និងយន្តការនានា ដើម្បីជំរុញការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យ។

ក្រសួងសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា អង្គភាព ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូអភិវឌ្ឍនានានឹងចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ គាំទ្រ និងអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពី កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំឱ្យទទួលបានជោគជ័យ ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦

**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

បណ្ឌិត ហង់ ជួន ណារ៉ុន

# មាតិកា

**១. សេចក្តីផ្តើម** ........ ១
**២. ចក្ខុវិស័យ** ........ ២
**៣. គោលបំណង** ........ ២
**៤. គោលដៅ** ........ ២
**៥. យុទ្ធសាស្ត្រ** ........ ២
៥.១ អភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌច្បាប់និងយន្តការ ........ ២
៥.២ ផ្ទេរមុខងារនិងធនធានក្នុងវិស័យអប់រំ ........ ៣
៥.៣ អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងគ្រឹះស្ថានសិក្សា ........ ៤
៥.៤ លើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ននិងសមធមិសង្គម ........ ៥
**៦. ផែនការសកម្មភាព** ........ ៦
៦.១ ការបង្កើតយន្តការ ........ ៦
៦.២ ការបង្កើតក្របខណ្ឌគតិយុត្ត ........ ៦
៦.៣ ការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ ........ ៦
៦.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ........ ៦
៦.៥ ដំណើរការអនុវត្តគម្រោង ........ ៧
**៧. ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ** ........ ៨
**៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន** ........ ៩
**សន្ទានុក្រម** ........ ១០

## ១. សេចក្តីផ្តើម

សកលលោកនាសម័យទំនើបនេះ បាននិងកំពុងឈរលើបរិបទនៃការធ្វើកំណែទម្រង់លើគ្រប់វិស័យដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការឥតឈប់ឈររបស់សង្គម សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពជីវិតនិងលើកស្ទួយសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

ស្របជាមួយនេះដែរបណ្តាប្រទេសនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ដែលមានមហិច្ឆតាប្រែក្លាយជាសហគមន៍តែមួយវាសនាតែមួយ នាពេលដ៏ខ្លីខាងមុខ ក៏កំពុងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការធ្វើកំណែទម្រង់នេះដែរ ជាពិសេសកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្រ្តស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការជាផ្នែកមួយនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងចំណោមកម្មវិធីកំណែទម្រង់ធំៗទាំងបួនក្នុងគោលដៅបង្កើតនូវប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃការពង្រឹងនិងពង្រីកលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍ និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះ ការផ្ទេរសិទ្ធិអំណាចនិងគណនេយ្យភាពទៅក្រុមប្រឹក្សានិងរដ្ឋបាលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានស្តែងចេញតាមរយៈការបង្កើតច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលជាយន្តការសម្រាប់កែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសំដៅលើកកម្ពស់ និងធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរនូវការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។

ប្រទេសកម្ពុជាបានឈានចូលក្នុងដំណាក់កាលថ្មីមួយទៀត នៃការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំដែលចាំបាច់ត្រូវបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការពង្រឹងការអប់រំមូលដ្ឋាន តាមរយៈការបង្វិតសេវាអប់រំឱ្យកាន់តែកៀកប្រជាពលរដ្ឋ និងធានាគុណភាពអប់រំនៅក្នុងក្របខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធដ៏ទូលំទូលាយ។ ការធ្វើកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំគឺជាការចូលរួមចំណែកលើកកម្ពស់ឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពអប់រំឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាជន។

ដើម្បីអនុវត្តរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការអនុវត្តក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្រ្តស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនិងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តវិស័យអប់រំ និងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំគោលនយោបាយស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ។

## ២. ចក្ខុវិស័យ

គោលនយោបាយស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ មានចក្ខុវិស័យធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំជូនប្រជាជនស្របតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ ព្រមទាំងឆ្លើយតបតាមការកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់។

## ៣. គោលបំណង

គោលនយោបាយស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ មានគោលបំណងពង្រឹងស្វ័យភាព និងការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈសំដៅធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាព តម្លាភាព សមធម៌ និងគណនេយ្យភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំជូនប្រជាជន។

## ៤. គោលដៅ

គោលនយោបាយស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំមានគោលដៅ៖

- ៤.១ អភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌច្បាប់ និងយន្តការសម្រាប់គ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំ ឱ្យស្របទៅនឹងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- ៤.២ ផ្ទេរមុខងារនិងធនធានឱ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងគ្រឹះស្ថានសិក្សា
- ៤.៣ អភិវឌ្ឍស្ថាប័ននិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាលើការគ្រប់គ្រងនិងការផ្តល់សេវាអប់រំ
- ៤.៤ ធានាឱ្យមានបរិយាប័ន្ន សមធម៌សង្គម ជំរុញការចូលរួម និងការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិកអប់រំ មាតាបិតាឬអ្នកអាណាព្យាបាល អ្នកសិក្សា និងគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការផ្តល់និងទទួលសេវាអប់រំ ព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍគ្រឹះស្ថានសិក្សា។

## ៥. យុទ្ធសាស្ត្រ

ដើម្បីសម្រេចគោលបំណង និងគោលដៅខាងលើយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗមានដូចខាងក្រោម៖

### ៥.១ អភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌច្បាប់ និងយន្តការ

ក្របខណ្ឌច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាពាក់ព័ន្ធការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិតម្រូវឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវក្របខណ្ឌច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងយន្តការនានា ដើម្បីធានាដល់ការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់រវាងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឱ្យស្របទៅនឹងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះតម្រូវឱ្យ៖

- ពិនិត្យ និងរៀបចំឡើងវិញនូវតួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងក្នុងវិស័យអប់រំ ដើម្បីធានាដល់ការឆ្លើយតបទៅនឹងការវិវត្តនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- ពិនិត្យ កែសម្រួល និងរៀបចំលិខិតបទដ្ឋាន និងយន្តការនានាសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
- ផ្សព្វផ្សាយ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ
- ពង្រឹងយន្តការពាក់ព័ន្ធនានាដែលមានស្រាប់ និងយន្តការថ្មីៗ ដើម្បីគាំទ្រ និងពន្លឿនការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ
- រៀបចំផែនការសកម្មភាព ស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំដោយមានសកម្មភាពជាក់លាក់ ពេលវេលា ធនធាន និងអង្គភាពទទួលខុសត្រូវ។

## ៥.២ ផ្ទេរមុខងារ និងធនធានក្នុងវិស័យអប់រំ

ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងវិស័យអប់រំ ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការផ្ទេរមុខងារនិងធនធានក្នុងវិស័យនេះទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសំដៅបង្កិតការផ្តល់សេវាទៅកៀកជិតជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ និងបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលក្នុងការទទួលបាននូវសេវាទាំងនេះ។

ដើម្បីធានាឱ្យការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរទទួលបានជោគជ័យ ចាំបាច់ត្រូវភ្ជាប់ជាមួយនូវធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ទ្រព្យសម្បត្តិ និងធនធានមនុស្សសមស្រប។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យ៖

### ក. ផ្ទេរមុខងារក្នុងវិស័យអប់រំ

- ពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងក្នុងវិស័យអប់រំ ដើម្បីកំណត់មុខងារដែលត្រូវផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងគ្រឹះស្ថានសិក្សា
- កំណត់មុខងារក្នុងវិស័យអប់រំសម្រាប់ផ្ទេរឱ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងគ្រឹះស្ថានសិក្សា
- ផ្តល់ការគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារក្នុងវិស័យអប់រំដែលបានផ្ទេរ
- លើកកម្ពស់កិច្ចសហការជាមួយអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូអភិវឌ្ឍនានាក្នុងការរៀបចំ និងគាំទ្រការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា។

**ខ. ផ្ទេរ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ**

- សហការជាមួយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការរៀបចំយន្តការនិងនីតិវិធីសម្រាប់ការផ្ទេរធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិស្របតាមមុខងារដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ធានាការគ្រប់គ្រង ការប្រើប្រាស់ និងការចាត់ចែងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិដែលបានផ្ទេរឱ្យក្នុងក្របខណ្ឌមុខងារដែលបានផ្ទេរ
- លើកកម្ពស់គុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃការគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា
- ធានាស្វ័យភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាក្នុងការរៀបចំផែនការ និងការគ្រប់គ្រងថវិកាសម្រាប់អនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ
- ជំរុញការចូលរួមរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍ សហគមន៍ អ្នកពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការកៀរគរធនធានហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់អនុវត្តមុខងារក្នុងវិស័យអប់រំដែលបានផ្ទេរ។

**គ. ផ្ទេរ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស**

- សហការជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការរៀបចំយន្តការ និងនីតិវិធីសម្រាប់ការផ្ទេរធនធានមនុស្សស្របតាមមុខងារ ដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- លើកកម្ពស់គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ
- រៀបចំ និងអនុវត្តប្រព័ន្ធរាយការណ៍រវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- រៀបចំនិងអនុវត្តខ្សែគណនេយ្យភាពរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- ត្រួតពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញនូវប្រព័ន្ធទិន្នន័យមូលដ្ឋានសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា
- រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

## ៥.៣. អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា

ដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាមានលទ្ធភាព និងសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារ និងធនធានដែលបានផ្ទេរ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាចាំបាច់ត្រូវធ្វើការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា។

ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាត្រូវមានផែនការថវិកាកម្មវិធី និងវិធីសាស្ត្រច្បាស់លាស់។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះតម្រូវឱ្យ៖

**ក. លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា**

- ជំរុញការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់ធ្វើទំនើបកម្មនិងធ្វើវិមជ្ឈការប្រព័ន្ធរដ្ឋបាល និងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានដោយប្រើបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានក្នុងវិស័យអប់រំ
- ជំរុញគ្រឹះស្ថានសិក្សាឱ្យមានលក្ខណៈជាអង្គភាពដែលមានស្វ័យភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង
- ជំរុញការចូលរួមរបស់សហគមន៍និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍគ្រឹះស្ថានសិក្សាប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព តាមរយៈយន្តការអភិបាលកិច្ចល្អ ។

**ខ. លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការបណ្តុះបណ្តាល**

- វាយតម្លៃតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងគ្រឹះស្ថានសិក្សា
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសលើការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ និងការអនុវត្តមុខងារដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងគ្រឹះស្ថានសិក្សា
- លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គ្រឹះស្ថានសិក្សា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សាដើម្បីបង្កើនស្វ័យភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង
- ផ្តល់ការគាំទ្រសមត្ថភាព និងបច្ចេកទេសដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាដើម្បីឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវកាន់តែល្អប្រសើរនូវមុខងារដែលបានប្រគល់ ។

**៥.៤ លើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម**

ដើម្បីធានានូវសមធម៌ និងឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការយេនឌ័រក្នុងការផ្តល់សេវាក្នុងវិស័យអប់រំដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសស្ត្រី ជនពិការ ជនងាយរងគ្រោះ ជនជាតិដើមភាគតិច ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធចាំបាច់ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមទាំងក្នុងការអភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តក្នុងកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារ និងធនធានដែលបានផ្ទេរ។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តម្រូវឱ្យ៖

- ធានាប្រយោជន៍នៃការអនុវត្តមុខងារ និងធនធានដែលបានផ្ទេរដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសដល់ស្ត្រី ជនពិការ ជនងាយរងគ្រោះ ជនជាតិដើមភាគតិច
- ជំរុញ និងផ្តល់អាទិភាពឱ្យស្ត្រីមាន តួនាទី ភារកិច្ច មុខងារ មុខតំណែងក្នុងការគ្រប់គ្រង
- បង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន
- ធានាឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ ជាពិសេសក្រុមជនងាយរងគ្រោះ ជនរងគ្រោះ ជនជាតិដើមភាគតិច ជនពិការ នៅក្នុងការទទួលបានប្រយោជន៍ពីការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ។

## ៦. ផែនការសកម្មភាព

ដើម្បីសម្រេចយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើសកម្មភាពមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

### ៦.១ ការបង្កើតយន្តការ

- ក្រុមការងារអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវរៀបចំ គោលនយោបាយ ក្របខណ្ឌច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ផ្សេងៗ និងសម្របសម្រួលការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ
- អនុក្រុមការងារបច្ចេកទេសកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការសម្រាប់វិស័យអប់រំ អនុវត្តកម្មវិធី យុទ្ធសាស្ត្រ គោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំស្របតាមកម្មវិធីជាតិ
- ពិនិត្យនិងកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធលេខាធិការដ្ឋាន ឬ/និង បង្កើតអង្គភាពជាក់លាក់មួយសម្រាប់ទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅក្នុងវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវចូលរួមសហការគាំទ្រ និងអនុវត្តនូវសកម្មភាពនានាស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានកំណត់ក្នុងគោលនយោបាយនេះ។

### ៦.២ ការបង្កើតក្របខណ្ឌគតិយុត្ត

- ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រូវបានបង្កើតឡើង តាមរយៈសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- ក្រុមការងារផ្សេងៗត្រូវបានបង្កើតឡើង តាមរយៈសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាតាមការស្នើសុំរបស់ប្រធានក្រុមការងារបច្ចេកទេស។

### ៦.៣ ការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ

ដើម្បីគាំទ្រយន្តការនិងដំណើរការសកម្មភាពតាមយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗត្រូវមានថវិកាដែលបានមកពីប្រភព៖

- ថវិការបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- ថវិកាដៃគូអភិវឌ្ឍ និង
- ថវិកាបានមកពីប្រភពផ្សេងៗ។

### ៦.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស

ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពី កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សលើការងារជំនាញបច្ចេកទេស ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការរៀបចំផែនការ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ថវិកា និងបច្ចេកទេសចាំបាច់នានាពាក់ព័ន្ធការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ។

## ៦.៥ ដំណើរការអនុវត្តគម្រោង

រៀបចំផែនការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំរយៈពេលមធ្យម និង រយៈពេលវែង ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ពីដៃគូពាក់ព័ន្ធដើម្បីទទួលបានការគាំទ្រនិងធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយ។ ផែនការនេះត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងចក្ខុវិស័យរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងគោលនយោបាយកំណែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

## ៧. ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយនេះឱ្យបានជោគជ័យ និងមានសង្គតិភាពជាមួយគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ត្រូវមានប្រព័ន្ធមួយសម្រាប់ពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃ ពិនិត្យឡើងវិញ និងសំណើកែលម្អការអនុវត្ត។ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននេះ ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើៈ

- ចំណុចដៅនិងយុទ្ធសាស្ត្រនៃគោលនយោបាយស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ
- សូចនាករនៃផែនការសកម្មភាពស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ
- លទ្ធផលដែលសម្រេចបានធៀបទៅនឹងចំណុចដៅ
- ការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានានៅក្នុងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ
- អត្ថប្រយោជន៍ ដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធទទួលបានពីការអនុវត្តគោលនយោបាយ។

## ៨. សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន

គោលនយោបាយស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំទទួលស្គាល់ពីបំណងប្រាថ្នា តម្រូវការ និងលក្ខខណ្ឌរបស់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាឆ្លើយតបតាមរយៈការដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ និងកែលម្អជីវភាពរស់នៅ តាមរយៈការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្ដល់សេវាអប់រំ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សង្ឃឹមថានឹងទទួលបានការចូលរួមចំណែកពីដៃគូអភិវឌ្ឍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងសហគមន៍ ក្នុងការលើកកម្ពស់ការអនុវត្ត និងគាំទ្រដល់គោលនយោបាយស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំឱ្យបានទទួលជោគជ័យ។

## សទ្ទានុក្រម

**ការផ្ទេរមុខងារ៖** សំដៅដល់ការប្រគល់ ឬការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារ ទៅឱ្យរដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមរយៈការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងធនធាន និងសមត្ថភាព។

**ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន៖** សំដៅដល់ការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ នីតិវិធី ក្រម ស្តង់ដាការងារ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

**ការលើកកម្ពស់សមធម៌៖** សំដៅដល់ការពិចារណាលើផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗគ្នារបស់ស្ត្រី បុរស យុវជន និងកុមារ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗគ្នារបស់ក្រុមងាយរងគ្រោះ រាប់បញ្ចូលទាំងប្រជាជនក្រីក្រ និងជនជាតិដើមភាគតិចផង។

**ការពិគ្រោះយោបល់ និងការចូលរួម៖** សំដៅដល់ដំណើរការអនុវត្ត និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សា ដែលក្នុងនោះក្រុមប្រឹក្សាត្រូវចុះជួបពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋក្នុងមូលដ្ឋានលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគេ និងបង្កលក្ខណៈឱ្យពួកគេចូលរួមក្នុងរាល់ការងារអភិបាលកិច្ចទាំងអស់ដើម្បីស្វែងយល់ និងឆ្លើយតបកាន់តែប្រសើរចំពោះសេចក្តីត្រូវការរបស់ពួកគេ។

**ការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារ៖** សំដៅដល់ការផ្ទេរមុខងារ ការទទួលខុសត្រូវ សមត្ថកិច្ច និងឆន្ទានុសិទ្ធិដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងវិស័យ ឬរដ្ឋបាលនីមួយៗរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តមុខងារទាំងនេះក្នុងនាមតំណាងឱ្យអាជ្ញាធរដែលធ្វើប្រតិភូកម្មដល់ពួកគេ ទៅតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលបានកំណត់ សម្រាប់ការធ្វើប្រតិភូកម្មនោះ។ អាជ្ញាធរដែលធ្វើប្រតិភូកម្ម ត្រូវរក្សាភាពជាម្ចាស់លើកិច្ចការដែលត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មឱ្យ។

**ការប្រគល់មុខងារ៖** សំដៅដល់ការផ្ទេរភាពជាម្ចាស់លើគ្រប់មុខងារ ការទទួលខុសត្រូវ សមត្ថកិច្ច និងឆន្ទានុសិទ្ធិចាំបាច់ទាំងអស់ ទៅឱ្យរដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តមុខងារទាំងនេះ។

**គ្រឹះស្ថានសិក្សា៖** សំដៅដល់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំសិក្សាបណ្តុះបណ្តាល ដោយគិតចាប់ពីកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សាដល់ឧត្តមសិក្សា ទោះជាប្រភេទសាលារៀន ឬវិទ្យាស្ថាន ឬសាកលវិទ្យាល័យ ឬមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈគ្រប់កម្រិត។ ម.ឆ

**បរិយាប័ន្នៈ** សំដៅដល់ការគិតគូរពីមនុស្សគ្រប់រូប។

**មុខងារៈ** សំដៅលើសកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាល ក្នុងការឆ្លើយតបចំពោះសេចក្តីត្រូវការរបស់សហគមន៍ តាមរយៈទង្វើប្រកបដោយនិរន្តរភាព ហើយផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់សហគមន៍។ឧទាហរណ៍ សហគមន៍ត្រូវការទឹកស្អាតសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួន ។ រដ្ឋបាលណាមួយនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវទទួលយកមុខងារក្នុងការផ្តល់នូវទឹកស្អាតដល់សហគមន៍ប្រើប្រាស់ជាប្រចាំ តាមរយៈការបង្កើតហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទឹកស្អាត ព្រមទាំងយន្តការសម្រាប់គ្រប់គ្រង ថែទាំ ត្រួតពិនិត្យគុណភាពទឹក។ល។

**រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិៈ** សំដៅដល់រដ្ឋបាលរាជធានី រដ្ឋបាលខេត្ត រដ្ឋបាលស្រុក រដ្ឋបាលក្រុង រដ្ឋបាលខណ្ឌ រដ្ឋបាលឃុំ និងរដ្ឋបាលសង្កាត់ ដែលរដ្ឋបាលនីមួយៗទាំងនេះសុទ្ធតែមានក្រុមប្រឹក្សាតំណាងឱ្យខ្លួន។

**រដ្ឋបាលអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិៈ** សំដៅដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា។

**វិមជ្ឈការៈ** ជាការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានឱ្យទៅដល់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានជ្រើសរើស មានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការអនុវត្ត មុខងារ និងប្រើប្រាស់ធនធាន ហើយនិងមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ។

**វិសហមជ្ឈការៈ** ជាការផ្ទេរកិច្ចការពីក្រសួងមួយឱ្យអង្គភាពខ្សែបណ្តោយថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់ខ្លួន។