



របាយការណ៍
យេ:ពេល០៥ ឆ្នាំ(ឆ្នាំ២០១៣-២០១៨)
របស់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ
នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ដោយ: ឯកឧត្តម ថា សេដ្ឋាណា
អនុរដ្ឋលេខាធិការ និង ជាប្រធានក្រុមការងារបច្ចេកទេស
វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

មាតិកា

១- ខ្លឹមសាររួម

២- លទ្ធផល

៣- បញ្ហាប្រឈម

៤- ទិសដៅការងារឆ្នាំ២០១៨-២០២៣

ខ្លឹមសាររួម ៖

- រៀបចំ កែសម្រួល និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ដើម្បីកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមបែបវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមផែនការនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង NPAR។
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមូលធនមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីគាំទ្រដំណើរបានផ្ទេរមុខងារនិងធនធានទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការអនុវត្តគោលការណ៍បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមព្រមទាំងការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចពីថ្នាក់ជាតិទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមការងាររបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈទទួលបន្ទុកអនុវត្តអនុកម្មវិធីទី៣ នៃកម្មវិធីជាតិ។
- រៀបចំយន្តការនានាក្នុងការធ្វើទំនើបកម្មការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា។

លទ្ធផល ៖

- បានសហការរៀបចំអនុក្រឹត្យស្តីពីការ ធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការ តែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរនិងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- អនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងប្រព្រឹត្តទៅនៃ គណៈរដ្ឋមន្ត្រី រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវអនុក្រឹត្យលេខ៤៩៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- បានរៀបចំសេចក្តីណែនាំលេខ២២០២ មស.សណន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីនីតិវិធី នៃការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ ក្រោមជាតិ។

លទ្ធផល (ត) ៖

- បានរៀបចំគោលនយោបាយ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងត្រូវបានអនុម័តដោយរាជរដ្ឋាភិបាលនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ និងបានបោះពុម្ពដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដល់មន្ត្រីរាជការថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- បានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- បានរៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងចុះផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធរួមមាន គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងក្របខណ្ឌទូទាំងប្រទេស។

លទ្ធផល (ត) ៖

- បានសហការរៀបចំអនុក្រឹត្យលេខ២៤០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មសិទ្ធិអំណាចទៅឱ្យគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- អនុលោមព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងផ្អែកលើអនុក្រឹត្យលេខ២៤០ ខាងលើ បានរៀបចំ៖
 - សេចក្តីណែនាំលេខ៧៨៨ មស.សណន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីគោលការណ៍ និងនីតិវិធីនៃការតែងតាំង និងបញ្ចប់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៃមន្ទីរអង្គភាព និងការិយាល័យជំនាញនានានៃក្រសួងដែលបំពេញការងារថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយចែងលម្អិតអំពីគោលការណ៍ នីតិវិធីតាមកម្រិតមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនីមួយៗ។
 - សេចក្តីណែនាំលេខ៧៨៩ មស.សណន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីគោលការណ៍ បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

លទ្ធផល (ត) ៖

- បានចូលរួមក្នុងការកសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមវិស័យនានាដោយសហការជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងសាមី ព្រមទាំងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីជំរុញទៅអនុវត្តក្នុងដំណើរការផ្ទេរមុខងារទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- បានសហការចុះសិក្សាអំពីមុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ និងនីតិវិធីបំពេញការងាររបស់អង្គភាពធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅខេត្តចំនួន ៥ ក្រុងចំនួន ៥ និងស្រុកចំនួន ១០ ដែលលទ្ធផលវិភាគយើងបានរកឃើញលើការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន ពិសេសយើងរកឃើញបញ្ហាប្រឈមដែលរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង ស្រុកក្នុងខេត្តទាំង៥ជួបប្រទះ៖
 - ឈរលើមូលដ្ឋាននេះ យើងមានអនុសាសន៍សម្រាប់ការពិចារណាដើម្បីពិនិត្យ កែសម្រួលបំពេញបន្ថែមសម្រាប់កិច្ចដំណើរការ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិបន្តទៀតឱ្យបានល្អប្រសើរ។

បញ្ហាប្រឈម ៖

- ▶ ក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពថវិការបស់ ផអ៣ តាមឆ្នាំនីមួយៗ ដោយសារការអនុវត្តនីតិវិធីផ្តល់ថវិការបស់ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍មានច្រើនធ្វើឲ្យអូសបន្លាយពេលក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព ដែលធ្វើឲ្យការប្រើប្រាស់ថវិកា ពុំបានសម្រេចបានតាមការគ្រោងទុក។
- ▶ ក្រុមការងារពុំមានប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងក្រៅពីបេសកកម្ម។ មធ្យោបាយ ថវិកានៅពុំទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ ក្របខណ្ឌពេលវេលា និងសកម្មភាព ដែលធ្វើឲ្យកិច្ចការនេះពុំសូវប្រមូលផ្តុំបានល្អក្នុងកម្រិតការងារជាក្រុម។
- ▶ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ក្រុមការងារត្រូវប្រើប្រាស់ថវិការបស់ក្រសួងវិញ ដែលទាមទារឲ្យមានការជំរុញផ្នែក បច្ចេកទេសផ្តល់ថវិកា ដើម្បីធានាមិនឲ្យគាំងស្ទះដល់ដំណើរការនៃការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការតាមការគ្រោងទុក ម្យ៉ាងទៀតឆ្នាំ២០១៨ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិមានកិច្ចការមមាញឹក ច្រើនដែលអាចនឹងប៉ះពាល់ពេលវេលាខ្លះក្នុងផែនការចុះផ្សព្វផ្សាយក្នុងក្របខណ្ឌទូទាំងប្រទេស។

ទិសដៅការងារឆ្នាំ២០១៨-២០២៣ ៖

- ❖ ដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត បែបបទនិងនីតិវិធីនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដើម្បីឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងចាត់ចែងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនរួមមាន៖
 - ✓ ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់គ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
 - ✓ អនុក្រឹត្យលេខ២៤០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មទៅឱ្យគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
 - ✓ សេចក្តីណែនាំលេខ៩៨៨ មស.សណន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីគោលការណ៍និងនីតិវិធីនៃការតែងតាំង និងការបញ្ឈប់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃមន្ទីរអង្គភាព និងការិយាល័យជំនាញនានានៃក្រសួងដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
 - ✓ សេចក្តីណែនាំលេខ៩៨៩ មស.សណន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីគោលការណ៍បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ទិសដៅការងារឆ្នាំ២០១៨-២០២៣ (ត) ៖

- ❖ ដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធវាយតម្លៃគុណផល របស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សម្រាប់ការវាយតម្លៃលើការបំពេញការងារបុគ្គលិក ផ្អែកលើការពិពណ៌នាការងារតាមមុខតំណែងនីមួយៗ រួមបញ្ចូលទាំងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ននិងសមធម៌សង្គម។
- ❖ ផ្ទេរបុគ្គលិកពីក្រសួង ស្ថាប័ននានាទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅពេលដែលមុខងារនានាបានផ្ទេរដោយធានាបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ដែលមានមុនពេលផ្ទេរ។
- ❖ រៀបចំប្រព័ន្ធទិន្នន័យគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា។
- ❖ រៀបចំមន្ត្រីឱ្យមានចំនួនសមស្របទៅនឹងទំហំការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់នីមួយៗ និងពិនិត្យឡើងវិញ អំពីកម្រិតមុខតំណែង ព្រមទាំងការបង្កើតនូវប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- ❖ ត្រួតពិនិត្យ ពង្រឹងការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងពិនិត្យកែសម្រួលបំពេញបន្ថែមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងនោះដើម្បីពង្រឹងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

ស្រុកអនិច្ចាណ!!!