



**ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ**  
**គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ**

**វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់**

**" ការកែទម្រង់រដ្ឋបាលប្រើប្រាស់ "**

**បទបង្ហាញ៖ ឯកឧត្តម យក់ ប៊ុនណារ រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជា  
អនុប្រធានរដ្ឋបាលក្រសួងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ**

**ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៦**

# មតិកា

១. ក្រុមខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត
២. ទំហំបន្តិសាធារណៈ
៣. គោលដៅនៃការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធចៀវស្ស
៤. គោលការណ៍នៃការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធចៀវស្ស
៥. គោលការណ៍នៃការដំឡើងចៀវស្ស
៦. វិធានការគាំទ្រសម្រាប់ការដំឡើងចៀវស្ស

# ១. ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត

## ១.១ ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ៖

- គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបានទទួលការឯកភាពពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គ នាថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣
- យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា ដែលត្រូវបានប្រកាសដាក់ឱ្យអនុវត្តក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គគណៈរដ្ឋមន្ត្រីលើកដំបូង នាថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣
- កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ បានទទួលការឯកភាពពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គនាថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥





# ១. ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត

## ១.២ ក្របខណ្ឌគតិយុត្ត៖

- បៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងក្របខណ្ឌមុខងារសាធារណៈត្រូវបានកំណត់ដោយគតិយុត្តគោល ៖ ព្រះរាជក្រឹត្យ នស/រកត/១២០១/៤៥០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីបៀវត្សមូលដ្ឋាននិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- ក្របខណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ ថ្នាក់ និងសន្ទស្សន៍បៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងក្របខណ្ឌមុខងារសាធារណៈត្រូវបានរៀបចំកែសម្រួលឡើងវិញដោយ៖ ព្រះរាជក្រឹត្យ នស/រកត/១០១៤/១១៧៥ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ



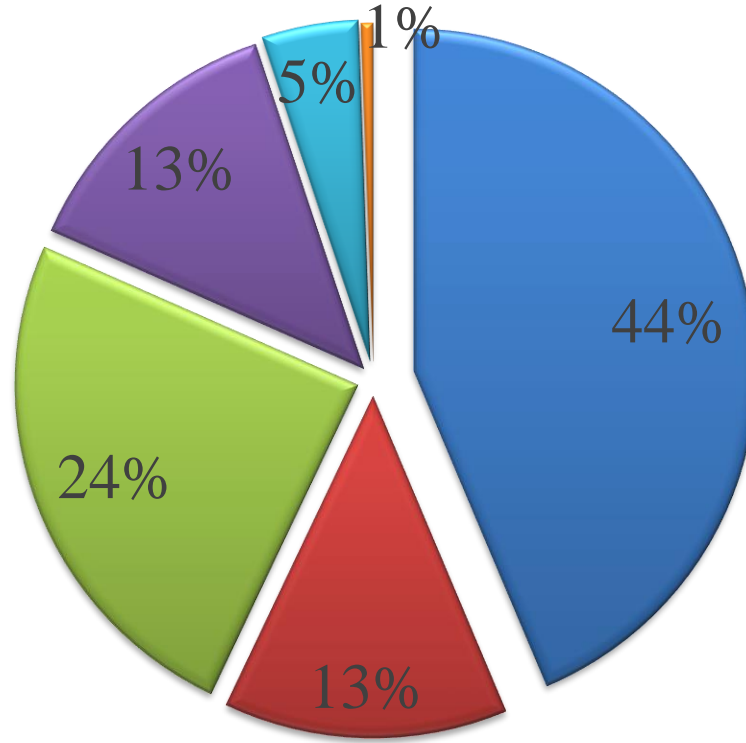
# ១. ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត

## ១.២ ក្របខណ្ឌគតិយុត្ត៖

- កម្រិតសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់យោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ ត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញទៅតាមលំដាប់ឋានន្តរស័ក្តិដោយ ៖ អនុក្រឹត្យលេខ ១៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការកែសម្រួល បៀវត្សមូលដ្ឋាននិងការបើកផ្តល់បៀវត្សដល់យោធិននៃកងយោធពល ខេមរភូមិន្ទ
- កម្រិតសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់មន្ត្រីនគរបាលជាតិកម្ពុជា ត្រូវបាន រៀបចំឡើងវិញទៅតាមលំដាប់ឋានន្តរស័ក្តិដោយ ៖ អនុក្រឹត្យលេខ ១៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការកែសម្រួលបៀវត្ស មូលដ្ឋាននិងការបើកផ្តល់បៀវត្សដល់មន្ត្រីនគរបាលជាតិកម្ពុជា

# ២. ទំហំមន្ត្រីសាធារណៈ

ចំនួននគរបាលនៃមន្ត្រីសាធារណៈ



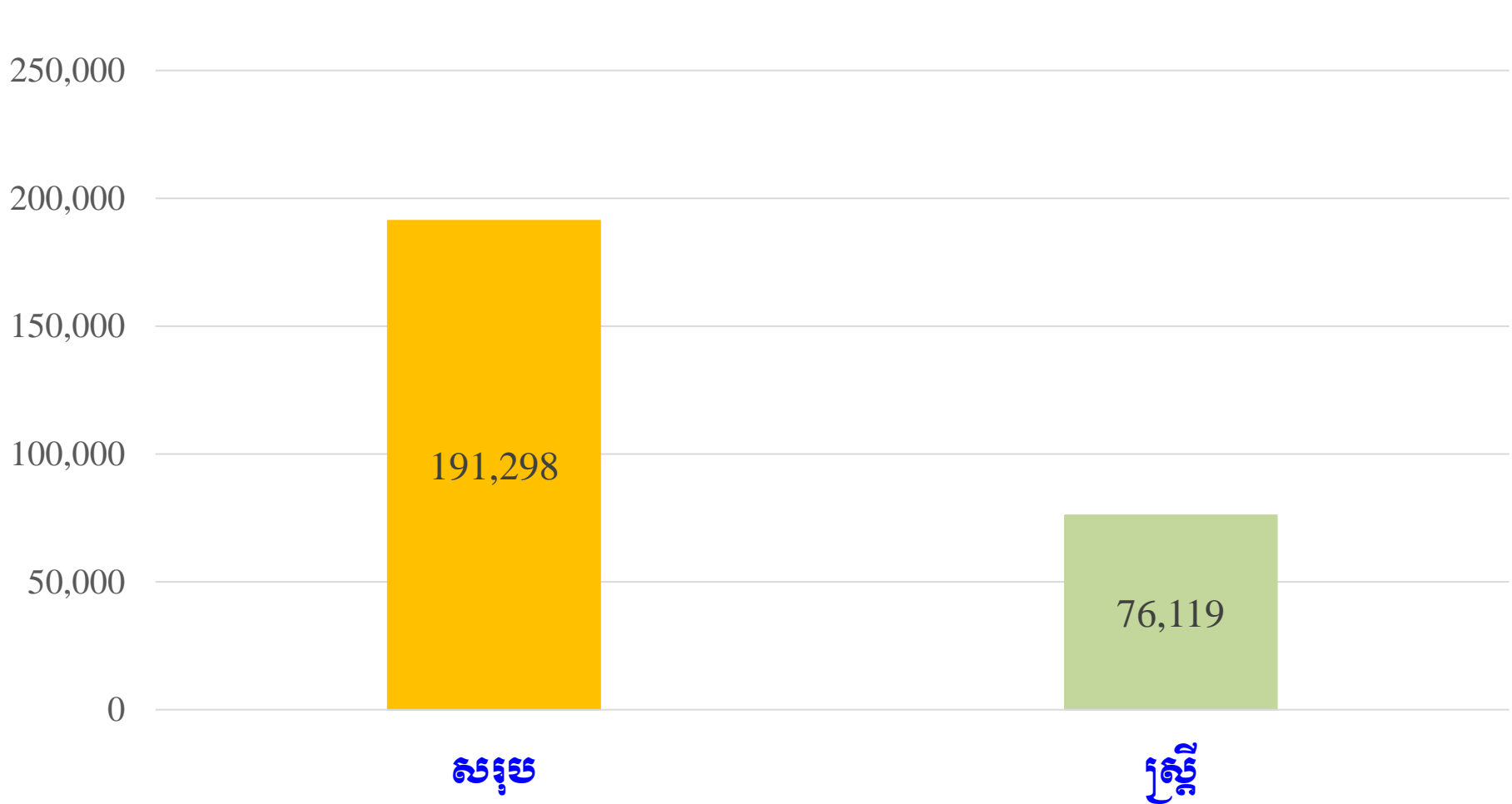
- មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- យោធិន
- មន្ត្រីកិច្ចសន្យា

- នគរបាលជាតិ និងអនុរក្សពន្ធនាគារ
- សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រីភូមិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ផ្នែកផ្សេងទៀត



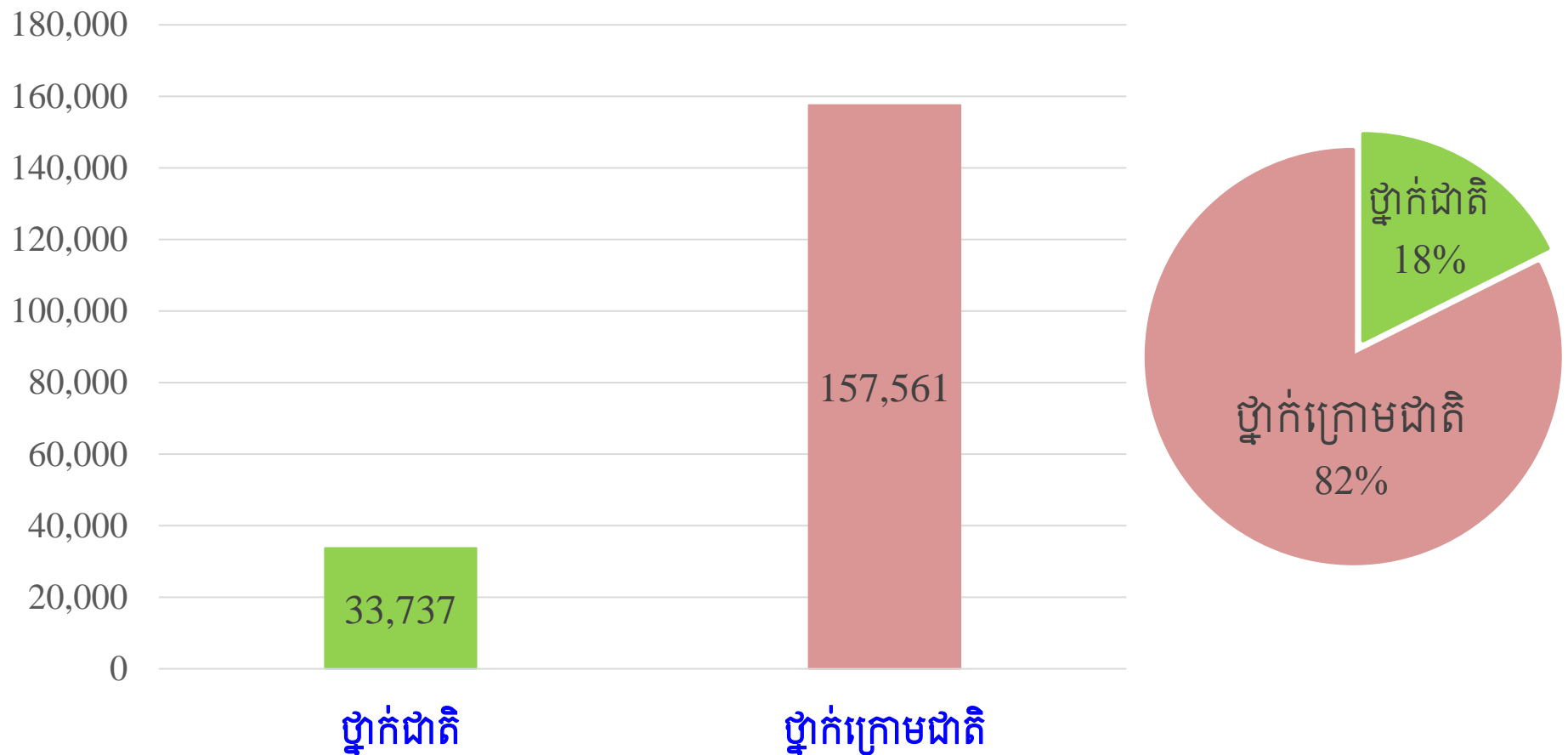
# ២. ទំហំមន្ត្រីសាធារណៈ / មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលសរុប និងជាត្រី



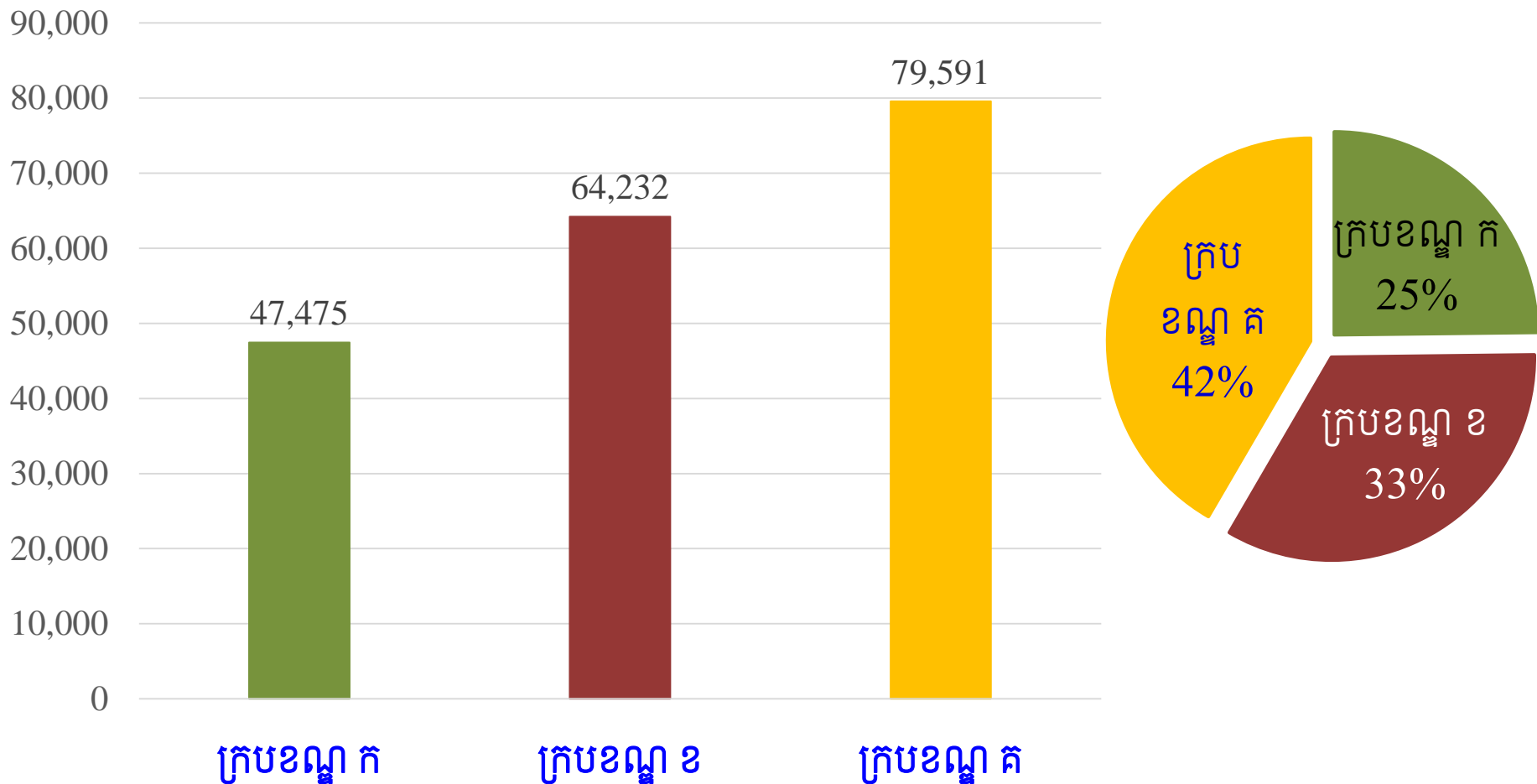
# ២. ទំហំមន្ត្រីសាធារណៈ / មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

## ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ



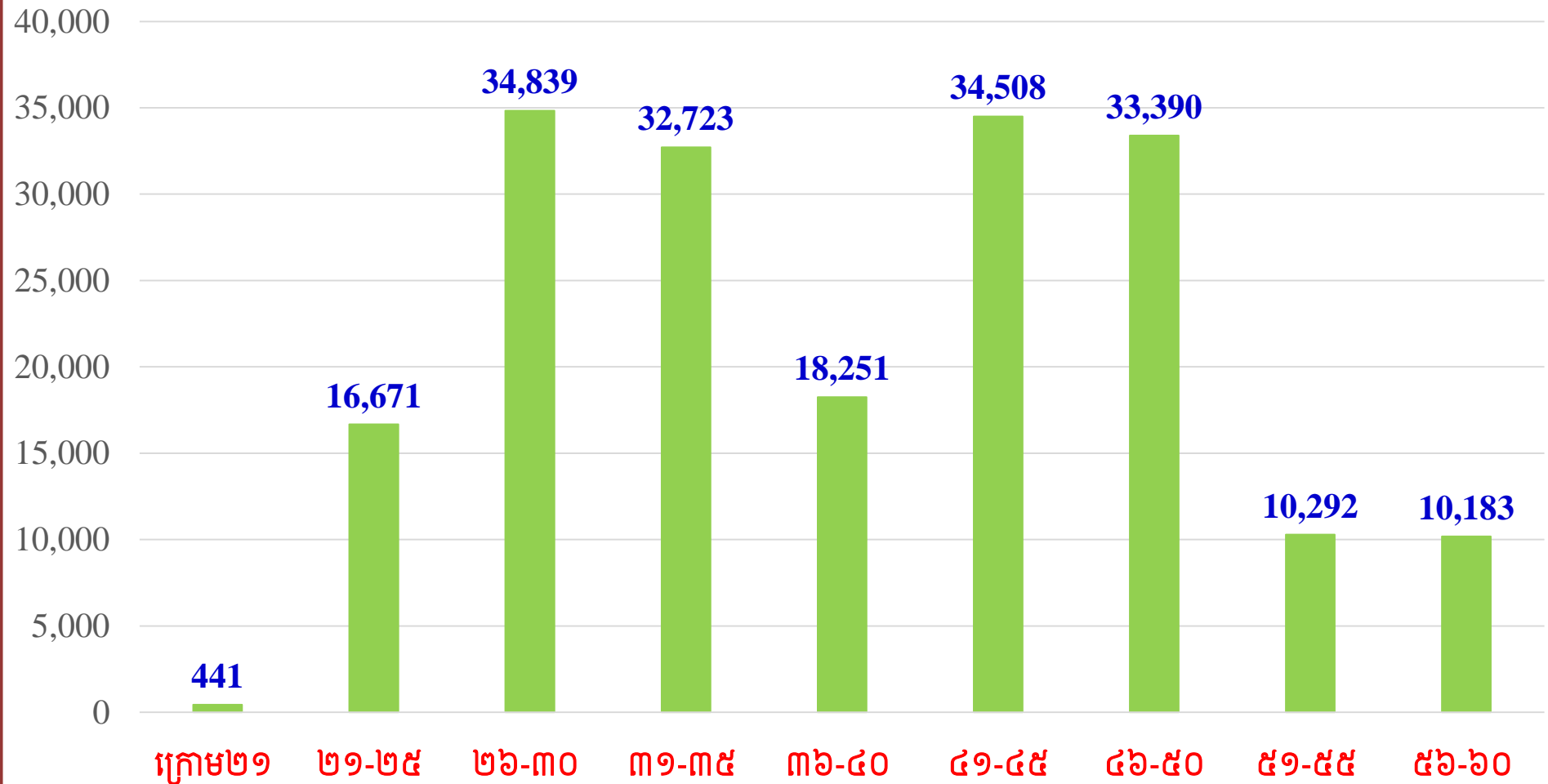
# ២. ទំហំមន្ត្រីសាធារណៈ / មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

## ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមប្រភេទក្រុមខណ្ឌ



# ២. ទំហំមន្ត្រីសាធារណៈ / មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

## ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមអាយុ



# ៣. គោលដៅនៃការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស

- ◇ កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធនៃប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ដើម្បីធានានូវសមធម៌ និងសង្គតិភាព
- ◇ ធានាបើកផ្តល់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការទាន់ពេលវេលា ដល់ដៃ និងគ្រប់ចំនួន
- ◇ ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម ព្រមទាំងគាំទ្រដល់វិស័យអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- ◇ បង្កើនបៀវត្សប្រកបដោយចីរភាព ផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកា

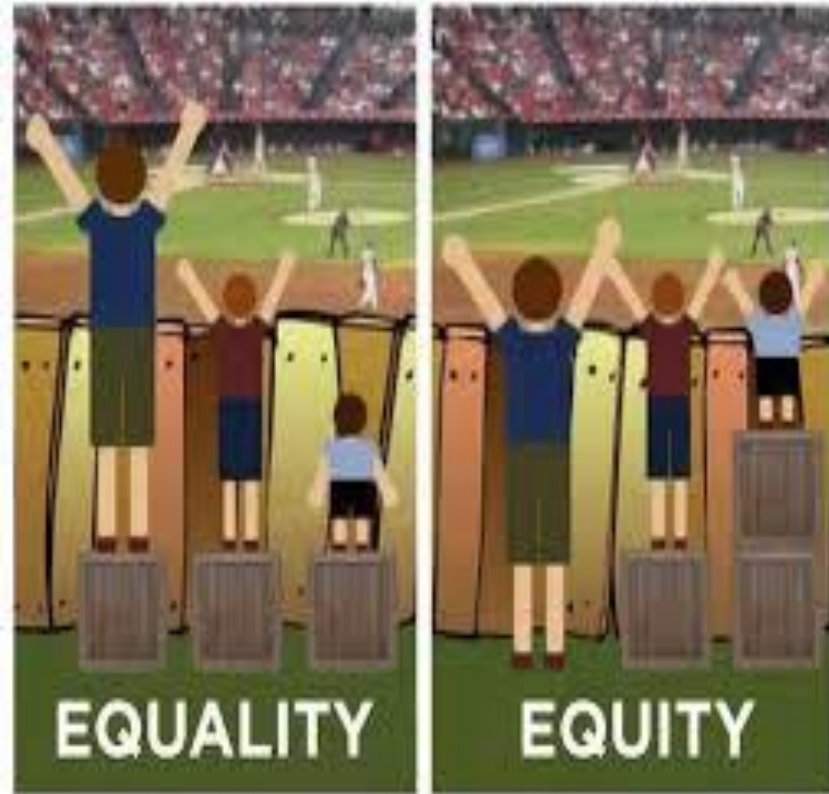
# ៤. គោលការណ៍នៃការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធចៀវស្ស

- ◇ សមធម៌
- ◇ សន្តតិភាព
- ◇ ផលិតភាព
- ◇ លទ្ធភាពគ្រប់គ្រងធានានៃមតិកា

# ៤. គោលការណ៍នៃការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធចៀវធានា

## សមធម៌៖

កាត់បន្ថយគម្លាតរវាងបៀវត្សអតិបរមា និងបៀវត្សអប្បបរមារបស់មន្ត្រីរាជការ ស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធឱ្យមកនៅក្នុងរង្វង់ពី ៣ ទៅ ៣.៥ ដង





# ៤. គោលការណ៍នៃការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធចៀវធានា

## សន្ទសីទាត ៖

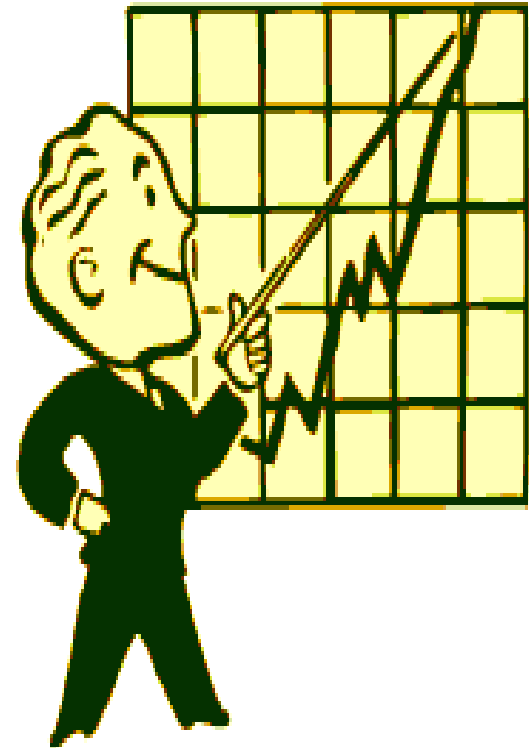
ប្រែវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និង  
កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធត្រូវបាន  
រៀបចំក្នុងរបៀបប្រហាក់ប្រហែល  
និងស៊ីសង្វាក់គ្នា



# ៤. គោលការណ៍នៃការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធចៀវធានា

## ផលិតផល ៖

សេវាសាធារណៈ ប្រកបដោយ  
ប្រសិទ្ធភាព ស័ក្តិសិទ្ធភាព និង  
គុណភាពកាន់តែប្រសើរ



# ៤. គោលការណ៍នៃការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធចម្រុះស្ប

**ភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកាជាតិ ៖**

បន្ទុកបៀវត្សក្នុងរង្វង់នៃថវិកាជាតិ ដែល  
ធានារ៉ាប់រងបាននិងធានាបាននូវស្ថេរភាព  
និងចីរភាពនៃម៉ាក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ព្រមទាំង  
កំណើនសេដ្ឋកិច្ច



# ៥. គោលការណ៍នៃការដំឡើងបៀវត្ស

ការដំឡើងបៀវត្ស ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ឬប្រាក់កម្រៃ ជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល កងកម្លាំង ប្រដាប់អាវុធ មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា ក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់ប្រភេទនិងមន្ត្រីភូមិ ព្រមទាំងការដំឡើង របបសន្តិសុខសង្គមជូនអតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងអតីតយុទ្ធជន ត្រូវអនុវត្តតាមគោល ការណ៍ដូចខាងក្រោម ៖

## ក. សម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រាប់អាវុធ

- ដំឡើងបៀវត្សមូលដ្ឋានក្នុងអត្រា១២% រៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ឆ្នាំ២០១៨
- ដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងាររៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦-ឆ្នាំ២០១៨ ក្នុងកម្រិតពី ៤០ ០០០ (បួនម៉ឺន) ទៅ ១០០ ០០០ (ដប់ម៉ឺន) រៀល ក្នុង១ខែ សម្រាប់មុខតំណែងពីកម្រិតខ្ពស់មកកម្រិតទាប ( មន្ត្រីលេខាធិការ ឬ មន្ត្រីនគរបាល ឬ យោធិន )

# ៥. គោលការណ៍នៃការដំឡើងបៀវត្ស

## ខ. សម្រាប់មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា

- ដំឡើងប្រាក់កម្រៃរៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់ពីខែមករា និងដំឡើងឱ្យដល់ ៦០០ ០០០ (ហុកសិបម៉ឺន) រៀល នៅឆ្នាំ២០១៨

## គ. សម្រាប់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រីភូមិ

- ដំឡើងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ រៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់ពីខែកក្កដា សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ និងចាប់ពីខែមេសា សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧-២០១៨

## ឃ. សម្រាប់អតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងអតីតយុទ្ធជន

- ដំឡើងរបបសន្តិសុខសង្គមរៀងរាល់ឆ្នាំ និងដំឡើងឱ្យដល់កម្រិតទាបបំផុត ៤៨០ ០០០ (បួនសែន ប្រាំបីម៉ឺន) រៀល ក្នុង១ខែសម្រាប់អតីតមន្ត្រីរាជការ និងអតីតយុទ្ធជនម្នាក់ៗនៅឆ្នាំ២០១៨ ។

# ៥. គោលការណ៍នៃការដំឡើងបៀវត្ស

ការបង្កើនបៀវត្សអប្បបរមា ឬប្រាក់កម្រៃ ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនមន្ត្រីរាជការ ក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រីភូមិ						
បរិយាយ	2013	2014	2015	2016	2017	2018
វិស័យរដ្ឋបាល ការទូត និងបច្ចេកទេស	344,000	424,000	552,800	700,500	853,500	1,001,800
វិស័យអប់រំ	402,800	550,000	652,800	800,500	953,500	1,101,800
វិស័យសុខាភិបាល	360,000	550,000	652,800	800,500	953,500	1,101,800
នគរបាលជាតិ	379,930	460,930	628,270	784,730	937,730	1,086,030
យោធិន	315,990	396,990	582,430	733,730	880,730	1,022,430
មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា			160,000	400,000	500,000	600,000
ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត	800,000	800,000	800,000	870,000	970,000	1,085,000
ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	500,000	500,000	500,000	650,000	750,000	860,000
ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់	100,000	200,000	300,000	480,000	570,000	700,000
មេភូមិ	60,000	120,000	160,000	200,000	225,000	250,000
អនុប្រធានភូមិ	50,000	100,000	140,000	160,000	180,000	200,000
សមាជិកភូមិ	40,000	80,000	120,000	140,000	160,000	180,000

# ៦. វិធានការគាំទ្រសម្រាប់ការដំឡើងប្រៀបធៀប

## ក. វិធានការសម្រាប់រយៈពេលខ្លី

- ◇ **ការជ្រើសរើសក្រុមខណ្ឌថ្មី** : ត្រូវផ្អែកលើត្រឹមចំនួនក្រុមខណ្ឌដែលបាត់បង់ ដោយមូលហេតុ ចូលនិវត្ត មរណភាព ការបាត់បង់សម្បទារវិជ្ជាជីវៈនិងសេចក្តី ត្រូវការពិតប្រាកដនិងចាំបាច់បំផុត ព្រមទាំងត្រូវផ្អែកលើមុខតំណែង អង្គភាព និងទីកន្លែងបំពេញការងារច្បាស់លាស់ក្នុងគោលបំពេញមុខតំណែងដែល ទំនេរតែប៉ុណ្ណោះ
- ◇ **ការប្រឡងជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្រុមខណ្ឌថ្មី** : ត្រូវរៀបចំជ្រើសរើស ចេញពីមន្ត្រីរាជការដែលមានស្រាប់ជាមុន ហើយអាទិភាពបន្ទាប់គឺធ្វើការ ជ្រើសពីក្នុងចំណោមបេក្ខជនជានិស្សិតសុទ្ធសាធ។ គោលការណ៍នេះ ដើម្បី ជំរុញការពង្រាយមន្ត្រីរាជការក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ការផ្តល់ឱ្យកាសដល់ មន្ត្រីរាជការសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនិងផ្លាស់ប្តូរអាជីព និងការលំបំបាត់ ការប្រឡងប្រជែងផ្ទៃក្នុងផ្លាស់ប្តូរក្រុមខណ្ឌដែលមិនឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីត្រូវ ការនៃការបំពេញមុខតំណែងទំនេរ



# ៦. វិធានការគាំទ្រសម្រាប់ការដំឡើងប្រៀបធៀប

## ក. វិធានការសម្រាប់រយៈពេលខ្លី

- ◇ **ការបង្កើតស្ថាប័ន អង្គភាពថ្មី ឬការដំឡើងកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព ឬការពង្រីកអង្គភាព** : គួរត្រូវបានរឹតត្បិតបំផុត និងត្រូវគិតគូរលើការពង្រឹងសមត្ថភាពនិងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ស្ថាប័ន អង្គភាព ដែលមានស្រាប់
- ◇ **ការពង្រីកតារាកាលិកនៃរបបសន្តិសុខសង្គម** : ត្រូវពង្រីកតារាកាលិកនៃរបបសន្តិសុខសង្គម ផ្នែកព្យាបាលជម្ងឺ និងគ្រោះថ្នាក់ការងារសម្រាប់មន្ត្រីរាជការ មន្ត្រីនគរបាលជាតិ យោធិន ដើម្បីបំពេញបន្ថែមលើគោលនយោបាយដំឡើងប្រៀបធៀប

# ៦. វិធានការគាំទ្រសម្រាប់ការដំឡើងប្រៀបធៀប

## ខ. វិធានការសម្រាប់រយៈពេលមធ្យម

- ◇ គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការវិភាគមុខងារនិងការបែងចែកភារកិច្ច ដល់មន្ត្រីរាជការ មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដោយត្រូវលុបបំបាត់ ភាពជាន់ត្រួតគ្នានៃមុខងាររបស់អង្គភាព និងភារកិច្ចរបស់មន្ត្រី
- ◇ ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃឡើងវិញ និងរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវផ្សារភ្ជាប់ជាមួយការផ្ទេរធនធានមនុស្សដែលមានស្រាប់ ដើម្បីបញ្ចៀស ការកើនឡើងចំនួនមន្ត្រីរាជការ និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា
- ◇ ត្រូវកំណត់រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង មុខតំណែងគ្រប់គ្រង ព្រមទាំងការដំឡើង ថ្នាក់និងឋានន្តរស័ក្តិ ទាំងក្នុងរដ្ឋបាលស៊ីវិល និងក្នុងផ្នែកកងកម្លាំងប្រដាប់ អាវុធ ឱ្យបានជាក់លាក់និងសមស្របតាមសេចក្តីត្រូវការនៃដំណើរការស្ថាប័ន និងប្រសិទ្ធភាពការងារ ដែលបញ្ចៀសបានការនាំឱ្យប៉ោងចំនួនមុខតំណែង និងប៉ះពាល់ដល់បន្ទុកបៀវត្ស ។

**સ્વપન્નજ્ઞાના**