

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

គោលនយោបាយ
ស្តីពី
ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

អារម្ភកថា

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានផ្តល់នូវក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តឲ្យ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលជានីតិបុគ្គលសាធារណៈត្រូវគ្រប់គ្រងតាមគោលការណ៍នៃរដ្ឋបាល ឯកភាព ដើម្បីបង្កើត ជំរុញ និងធ្វើឲ្យមានចីរភាពដល់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ តាមរយៈគោល នយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងដើម្បីសម្របសម្រួលនូវរាល់សកម្មភាពរដ្ឋបាលសាធារណៈ នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ អនុលោមតាមគោលការណ៍នេះ តម្រូវឲ្យមានការរៀបចំឡើងវិញនូវ រចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីអនុវត្តការងាររបស់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលក្នុងនោះ ការរៀបចំ ឡើងវិញនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស គឺជាកិច្ចការដ៏មានសារសំខាន់ និងចាំបាច់មួយ។

ក្នុងន័យនេះ ដើម្បីផ្តល់នូវផែនទីបង្ហាញផ្លូវរយៈពេលវែង រាជរដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចដាក់ចេញនូវ ឯកសារគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបានកំណត់នូវគោលបំណង យុទ្ធសាស្ត្រនានា និងដំណាក់កាលជាក់លាក់សម្រាប់ការរៀបចំឡើងវិញ និងអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយភាព ប្រាកដប្រជា លើកកម្ពស់ភាពជាម្ចាស់ គណនេយ្យភាព ឆ្លើយតបបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពទៅនឹងតម្រូវ ការអភិវឌ្ឍជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងស្របតាមកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅ ឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងធានាសង្គតិភាពជាមួយកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និង កម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ក្នុងនាមរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការកោតសរសើរចំពោះគណៈ កម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប) ដែលបានដឹកនាំ សម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំឯកសារគោលនយោបាយដ៏មានសារសំខាន់នេះ និងសូមថ្លែងអំណរគុណ យ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាដែលបានចូលរួមចំណែកគាំទ្រទាំងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងជំនួយ បច្ចេកទេសក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ជាតិ។

ខ្ញុំសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអ្នក ពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងបន្តការគាំទ្រ និងចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធាន មនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អនុលោមតាមគោលការណ៍តម្រង់ទិសនៃឯកសារគោលនយោបាយ នេះ ដើម្បីធានាដល់ការចូលរួមចំណែកសម្រេចបាននូវគោលបំណងនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជា ធិបតេយ្យយ៉ាងពិតប្រាកដ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញថ្ងៃទី ១៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៤



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. សេចក្តីផ្តើម

១. សាវតារ

ចាប់ពីដើមទសវត្ស១៩៩០ រហូតដល់ការចាប់ផ្តើមនៃសហសវត្សថ្មី ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស របស់រដ្ឋមានការវិវត្តប្រែប្រួលយ៉ាងគំហុកដោយសារតែលទ្ធផលនៃនយោបាយផ្សះផ្សា និងបង្រួបបង្រួម ជាតិក្រោមមគ្គុទេសក៍ប្រកបដោយគតិបណ្ឌិត និងភាពប៉ិនប្រសប់របស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតី តេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**។ នយោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព មួយក្នុងចំណោមនយោបាយជាច្រើន ដែលនាំមកឲ្យកម្ពុជានូវសន្តិភាព និងការអភិវឌ្ឍនាបច្ចុប្បន្ននេះគឺ “នយោបាយសមាហរណកម្ម”។ ការធ្វើសមាហរណកម្មសំដៅដល់ការរួមបញ្ចូលគ្នានូវបុគ្គលិករដ្ឋបាល ស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធពីគ្រប់គោលនយោបាយក្រោម “យុទ្ធសាស្ត្រឈ្នះឈ្នះ” របស់**សម្តេច តេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី**។ ការធ្វើសមាហរណកម្មនេះ គឺជាកូនសោដែលនាំឲ្យបង្កើតបាននូវរដ្ឋបាល ឯកភាពរបស់ជាតិតែមួយ។

ក្រោយសមាហរណកម្ម រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលធំៗជាច្រើន ក្នុងនោះរួមមាន៖ ការបញ្ចប់សង្គ្រាម និងការបង្រួបបង្រួមជាតិ ការបង្កើតបាននូវឯកភាពជាតិ និងសន្តិភាពពេញផ្ទៃប្រទេស ការជំរុញ និងពន្លឿនដំណើរការអភិវឌ្ឍប្រទេស និងការផ្ទេរបញ្ចូលមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌថ្មី ប្រកបដោយជោគជ័យ។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការតាមរយៈការ បង្កើតឲ្យមានក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និង ច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ដែលបានអនុម័តនៅឆ្នាំ២០០១។ បន្ទាប់មក រាជ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានប្រកាសដាក់ឲ្យអនុវត្តជាផ្លូវការនូវក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។ ផ្តើមចេញពីក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះ និងផ្អែក លើវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជ ធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក ក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌ ត្រូវបានរៀបចំតាក់តែង អនុម័ត និងដាក់ឲ្យអនុវត្ត។ ផ្អែកតាមច្បាប់រៀបចំអង្គការនេះ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សា ក្រុង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក និងក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌអាណត្តិទី១ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅឆ្នាំ២០០៩។

ជាងនេះទៅទៀត ច្បាប់រៀបចំអង្គការខាងលើនេះបានតម្រូវឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រង តាមគោលការណ៍នៃរដ្ឋបាលឯកភាព សំដៅដល់ការពង្រឹងអង្គឯកភាពរបស់រដ្ឋ ដើម្បីសម្របសម្រួល នូវរាល់សកម្មភាពរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ផ្អែកលើគោលការណ៍នេះតម្រូវ ឲ្យមានការរៀបចំកែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋ។

ដើម្បីពិនិត្យមើលការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ



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 និងធនធានទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីបង្កើតឲ្យមានក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

អាស្រ័យហេតុនេះ គោលនយោបាយនេះនឹងផ្តល់ជាគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបទៅដោយភាពប្រាកដប្រជាប្រសិទ្ធភាព ភាពជាម្ចាស់ និងឆ្លើយតបទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងតាមការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសជាតិ។

ការរៀបចំ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាមធ្យោបាយដ៏មានសារៈសំខាន់មួយដើម្បីចូលរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងដើម្បីធានាឲ្យមានសង្គតិភាពជាមួយ៖

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

II. និយមន័យ និងវិសាលភាព

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



ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្ដីភាព សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។

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

បុគ្គលិកក្រុមប្រឹក្សា គឺជាបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងបុគ្គលិកដែលមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ បុគ្គលិកដែលមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលរួមមាន៖ មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា បុគ្គលិកអណ្តែត និងទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដែលជាបុគ្គលិកសម្រាប់ជួយការងារដល់អង្គភាពនានាចំណុះក្រុមប្រឹក្សា ប៉ុន្តែមិនមែនជាមន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌឡើយ។

បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមាន៖

១. បុគ្គលិកដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនិងតែងតាំងដោយក្រុមប្រឹក្សា

បុគ្គលិកទាំងនេះ គឺជាបុគ្គលិកដែលត្រូវបានជ្រើសរើស និងតែងតាំងដោយក្រុមប្រឹក្សានៅពេលមានតម្រូវការធនធានមនុស្សដើម្បីបំពេញភារកិច្ច និងករណីយកិច្ចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការការងារដែលក្រុមប្រឹក្សាត្រូវអនុវត្តក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

២. បុគ្គលិកដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញ និងផ្ទេរទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សា

បុគ្គលិកទាំងនេះរួមមាន៖

- បុគ្គលិកដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញតាមការធ្វើសមាហរណកម្មរចនាសម្ព័ន្ធ និងមន្ត្រីរាជការដែលមានបច្ចុប្បន្នទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីរបស់សាលារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- បុគ្គលិកដែលបានផ្ទេរពីក្រសួង ស្ថាប័នទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាក្នុងដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានឱ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៣. បុគ្គលិកដែលត្រូវបានតែងតាំងនិងចាត់តាំងឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សា

បុគ្គលិកទាំងនេះ គឺជាបុគ្គលិកដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ ហើយត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិស្របតាមការកំណត់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

គោលនយោបាយនេះ មានវិសាលភាពអនុវត្តនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

III. ចក្ខុវិស័យ

គោលនយោបាយនេះ មានចក្ខុវិស័យដើម្បីធានាការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រកបដោយផលិតភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលសំដៅឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការអភិវឌ្ឍប្រជាប្រិយភាព។



IV. គោលបំណង និងគោលដៅ

១. គោលបំណង

គោលនយោបាយនេះ មានគោលបំណងផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យកាន់តែមានសមត្ថភាពផលិតភាព 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៖

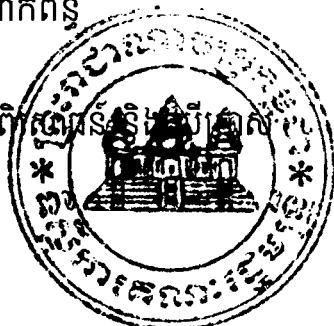
១. យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី១

ក. ការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអន្តរកាល

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

ដើម្បីធានាឲ្យការអនុវត្តនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តអន្តរកាលនេះដោយរលូន និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចាំបាច់ត្រូវ៖

- ផ្សព្វផ្សាយ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តខាងលើដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ
- បង្កើតឲ្យមានក្រុមការងារគាំទ្រការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត
- វាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តអន្តរកាលដើម្បីដកពិសោធន៍ និងប្រយោជន៍



ជាធាតុចូលសម្រាប់រៀបចំក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍។

ខ. ការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍

ដើម្បីសម្រេចឲ្យបាននូវការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ និងដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលត្រូវបាន ផ្ទេរដោយក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់កណ្តាល រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍សម្រាប់ គ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ ដូច្នោះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់ បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលត្រូវអនុវត្តតាមគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

- មានសង្គតិភាពជាមួយច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ធានាដល់ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍ ធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន
- ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធានានូវគោលការណ៍ប្រសិទ្ធភាព គម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងសមធម៌
- បង្កលក្ខណៈងាយស្រួលក្នុងការផ្ទេរ និងផ្លាស់ប្តូរទៅវិញទៅមករវាងមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាតិ និងថ្នាក់ជាតិ ព្រមទាំងការពារផលប្រយោជន៍នានារបស់មន្ត្រីទាំងនោះ
- ផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនពិការក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យចូលក្របខ័ណ្ឌ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ការជំឿងថ្នាក់ឬឋានន្តរស័ក្តិ ការតែងតាំងមុខតំណែង និងការផ្តល់ការ លើកទឹកចិត្តផ្សេងៗទៀត។
- ធានាមិនឲ្យមានការបង្កើនចំនួនបុគ្គលិកមុខងារសាធារណៈ

លក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ ចាំបាច់ត្រូវបញ្ជាក់ច្បាស់ពីស្ថានភាពសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋ បាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដូចជា៖

- **ការត្រួតពិនិត្យលើថវិកា៖** ថវិកាសម្រាប់បៀវត្ស និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ត្រូវដាក់ បញ្ចូលក្នុងថវិការបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគ្រប់គ្រងចាត់ចែងដោយ ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- **ការត្រួតពិនិត្យលើបុគ្គលិក៖** ការត្រួតពិនិត្យទៅលើចំនួនបុគ្គលិកទាំងអស់ និងលទ្ធភាពនៃការ រៀបចំបុគ្គលិក ត្រូវស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- **ការជ្រើសរើស៖** ការធ្វើផែនការ និងការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងបុគ្គលិក ជាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវធ្វើឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាតិដោយមានការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃច្បាស់លាស់សំដៅធានា មិនឲ្យមានការបង្កើនចំនួនបុគ្គលិកមុខងារសាធារណៈ។
- **ការគ្រប់គ្រងគុណផល៖** បុគ្គលិករបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវស្ថិតក្រោមការ គ្រប់គ្រង និងការត្រួតពិនិត្យដោយផ្ទាល់របស់គណៈអភិបាលក្រុង រាមក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួន។



ជាមួយគ្នានេះដែរ ការផ្ទេរការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលត្រូវធ្វើឡើងជាបណ្តើរៗ មុន និងក្រោយពេលដែលលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តជាផ្លូវការដោយត្រូវអនុវត្តតាមអភិក្រមដូចខាងក្រោម៖

- ការធ្វើប្រតិភូកម្មសិទ្ធិអំណាច ឬដែនសមត្ថកិច្ចក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការប្រគល់មុខងារ ភារកិច្ច ការទទួលខុសត្រូវ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការធ្វើប្រតិភូកម្ម និងការប្រគល់មុខងារ ភារកិច្ច សិទ្ធិអំណាច ដែនសមត្ថកិច្ច និងធនធានឱ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ឬព្រះរាជក្រឹត្យ ឬអនុក្រឹត្យ ឬ ប្រកាសតាមពេលវេលាសមស្រប។

ជាងនេះទៅទៀត ការរៀបចំលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្អែកតាមគោលការណ៍ខាងលើនេះ តម្រូវឱ្យមានការរៀបចំ និងកែសម្រួលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលពាក់ព័ន្ធដើម្បីឱ្យមានសង្គតិភាព ជាមួយនឹងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ។

២. យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី២

ក. ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្តោតទៅលើអភិក្រមសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

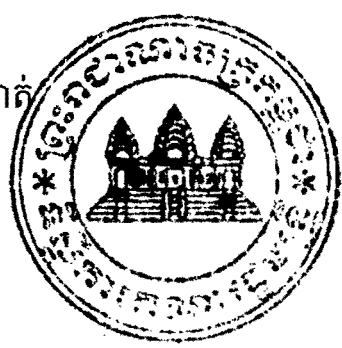
ក.១. ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស

ក្នុងការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្តោតជាសំខាន់ ទៅលើការពិនិត្យ និងកែសម្រួលអង្គការលេខរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការពិពណ៌នាមុខតំណែង ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សប្រចាំឆ្នាំ និងការបែងចែកការងារ និងភារកិច្ចឱ្យបានច្បាស់លាស់។

ក.២. ការគ្រប់គ្រងគុណផល

ការរៀបចំ និងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងត្រូវអនុវត្តតាមអភិក្រមដូចខាងក្រោម៖

- ការរៀបចំពិពណ៌នាមុខតំណែង
- ការបង្កើតគោលបំណង និងទិសដៅការងារច្បាស់លាស់ដោយផ្អែកលើការពិពណ៌នាមុខតំណែង
- ការកំណត់ស្ថិតិស្ថានភាព និងលទ្ធផលរំពឹងទុក
- ការកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ និងកិច្ចសន្យាអនុវត្តការងារ
- ការរៀបចំផែនការការងារ និងផែនការសកម្មភាព
- ការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តការងារ និងការធ្វើរបាយការណ៍ទៀងទាត់
- ការរៀបចំប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត និងការដាក់វិន័យ
- ការរៀបចំ និងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ



ក.៣. ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវអនុវត្តតាមអភិក្រម ដូចខាងក្រោម៖

- ការពិពណ៌នាអំពីប្រវត្តិសមត្ថភាពការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការរៀបចំការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ន្ធនាគារវិទ្យា
- ការកំណត់ពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងកំណត់រយៈពេលអប្បបរមាដែលមន្ត្រីម្នាក់ៗ ត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងមួយឆ្នាំ
- ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដោយផ្អែកលើការវិភាគគម្លាតពីការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មក្នុងកម្រិតអង្គភាព
- ការអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ក.៤. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្តោតទៅលើអភិក្រមដូចខាងក្រោម៖

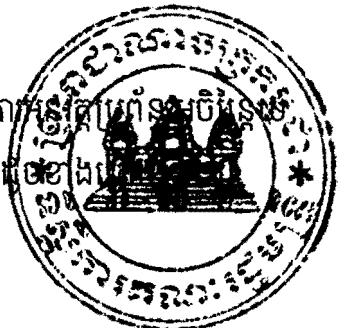
- **ការជ្រើសរើស៖** ត្រូវរៀបចំឡើងដោយផ្អែកតាមផែនការដែលបានកំណត់ និងត្រូវជ្រើសរើសឡើងតាមគោលការណ៍ប្រកួតប្រជែងប្រកបដោយតម្លាភាព យុត្តិធម៌ សមធម៌ និងផ្អែកលើគុណសម្បត្តិស័ក្តិសម ដោយផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី ជនពិការ និងជនជាតិដើមភាគតិចជាដើម
- **ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ និងការតែងតាំង៖** ត្រូវរៀបចំបង្កើតគោលការណ៍ និងយន្តការសម្រាប់ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ និងការតែងតាំង ដោយពិចារណាជាពិសេសលើអតីតភាពការងារ គុណសម្បត្តិ និងគុណផល
- **ការផ្ទេរ និងការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការ៖** ត្រូវបង្កើតគោលការណ៍ 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 និងបទពិសោធន៍ក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖



ក. ដំណាក់កាលអន្តរកាល

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

- ការរៀបចំផែនការ ការសម្របសម្រួល និងការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីពង្រឹងជំនាញគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- ការរៀបចំចងក្រងសៀវភៅណែនាំស្តីពីរបៀបប្រើប្រាស់ឧបករណ៍គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សផ្សេងៗគ្នា។

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

ខ. ដំណាក់កាលអចិន្ត្រៃយ៍

ខ.១. រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រ សម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដោយ ៖

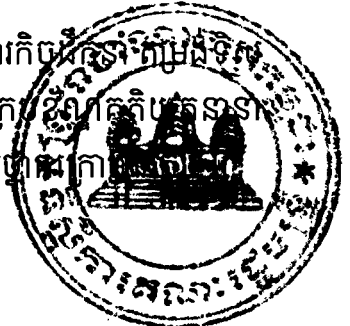
- អគ្គនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានានៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសនិងតាមដានការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- មន្ទីរមុខងារសាធារណៈនៅរាជធានី ខេត្ត ត្រូវជួយគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលកំពុងបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសាលារដ្ឋបាលមូលដ្ឋានថ្នាក់កូមិភាគ
- ការពង្រីកមុខងារ និងសមត្ថភាពស្ថាប័នដែលមានស្រាប់ ជាពិសេសសាលាកូមិទ្ធរដ្ឋបាល។

ខ.២. ផ្អែកតាមបទពិសោធន៍ដែលបានមកពីការអនុវត្តសាកល្បង ឧបករណ៍គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

VI. ការអនុវត្ត

១. ស្ថាប័នអនុវត្ត និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

- គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងមហាផ្ទៃជាស្ថាប័ននាំមុខក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ
- អនុគណៈកម្មាធិការបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃ គ.ជ.អ.ប. មានភារកិច្ចក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។



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

២. ការបង្កើតយន្តការ

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

៣. ផែនការសកម្មភាព

ស្ថាប័នអនុវត្តត្រូវរៀបចំផែនការសកម្មភាព ព្រមទាំងគម្រោងថវិកា រួម 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 និងវាយតម្លៃដំណើរការអនុវត្តគោលនយោបាយ នេះ។ លេខាធិការដ្ឋាននៃ គ.ជ.អ.ប. គឺជាសេនាធិការរបស់ គ.ជ.អ.ប. ក្នុងការអនុវត្តតួនាទីនេះ។

VIII. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

គោលនយោបាយនេះ បង្ហាញពីវឌ្ឍនភាពថ្មីមួយទៀត ក្នុងបរិការនៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍ ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ វឌ្ឍនភាពថ្មីនេះគឺជាការផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងក្របខ័ណ្ឌ យុទ្ធសាស្ត្រវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែប ប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ គោលនយោបាយនេះក៏បង្ហាញពីចក្ខុវិស័យក្នុងការបង្កើតឲ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងបង្ហាញពីគោលបំណង និងគោលដៅ មួយចំនួន ដើម្បីធានាបាននូវការទ្រទ្រង់ និងពង្រឹងអភិបាលកិច្ចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍ ធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗមួយចំនួនត្រូវបានកំណត់ និងដាក់ ឲ្យអនុវត្ត ដើម្បីធានាថា ធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសមត្ថភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងសេវារដ្ឋបាលប្រកបដោយគុណភាព មានវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ មានមនសិការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងឆ្លើយតបតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់មូលដ្ឋាន។

ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រទាំងឡាយខាងលើនេះ គឺជាការកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏រឹងមាំសម្រាប់រាជ រដ្ឋាភិបាលក្នុងការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ គណនេយ្យភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលក្នុងបរិការនៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជាមួយគ្នានេះនឹងរៀបចំឲ្យមាន៖

ទីមួយ៖ ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែល ឆ្លើយតបតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងបម្រើឲ្យផលប្រយោជន៍ របស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ទីពីរ៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបង្កលទ្ធភាព ដល់ការសម្របសម្រួល និងពង្រឹងសកម្មភាពគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធាន មនុស្សក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ប្រកបដោយសង្គតិភាពនិងប្រសិទ្ធភាព។

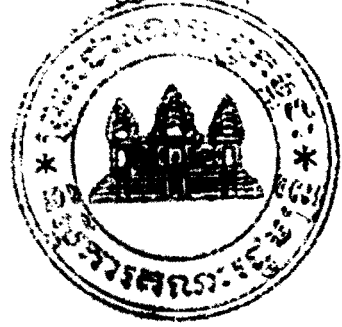


ទីបី: ការពង្រឹងនិងពង្រីកការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបញ្ចូលយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យកាន់តែទូលំទូលាយ និងមានការយល់ដឹងជាសាធារណៈកាន់តែស៊ីជម្រៅ សំដៅប្រែក្លាយកម្លាំងពលកម្ម បញ្ញាញាណ និងការចូលរួមដ៏សកម្មទាំងបុរស និងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៅមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងកិច្ចអភិវឌ្ឍប្រទេសតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យប្រកបដោយវឌ្ឍនភាព វិបុលភាព និងសុខដុមនីយកម្ម។

ទីបួន: ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការពង្រឹង និងពង្រីកកិច្ចអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាជននៅតាមមូលដ្ឋាន និងការពង្រឹងខ្សែនសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីធានាចិរភាពនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍប្រទេសតាមរយៈការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយផលិតភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។

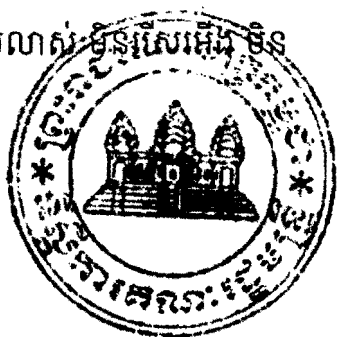
ការរៀបចំ និងអនុវត្តយ៉ាងត្រឹមត្រូវនូវគោលនយោបាយនេះនឹងជួយជំរុញឲ្យប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់កម្ពុជា អាចឆ្លើយតបទៅនឹងបរិការជាតិ តំបន់ និងសកលលោក។

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



សទ្ទាទុក្រម

- **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** ជាទូទៅសំដៅដល់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ និង សង្កាត់។
- **វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ** សំដៅដល់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់បុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការ ដែលត្រូវ ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍ចម្បងៗដូចជា (១) ការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីរាជការពី "អ្នកត្រួតត្រាទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា" (២) ជាអ្នកផ្តល់សេវាដែលផ្តោតទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា និងត្រូវឆ្លើយតបប្រកបដោយមនសិការវិជ្ជាជីវៈ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មន្ត្រីរាជការ (៣) ជាអ្នកប្រឹក្សាយោបល់ ដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ផ្តល់ព័ត៌មាននិងពន្យល់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ដល់ប្រជាពលរដ្ឋអំពីនីតិវិធី របៀបរបប និងបែបបទផ្សេងៗ នៃការផ្តល់សេវា និង (៤) ជាអ្នកសម្របសម្រួលទៅលើដំណើរការនៃការផ្តល់សេវា និងការមកទទួលសេវាទៅប្រើប្រាស់ដោយការកាត់បន្ថយនីតិវិធីស្មុគស្មាញ ការផ្តល់សេវាមានភាពសាមញ្ញ ខ្លី ទាន់ពេលវេលា និងមានភាពល្អនៅក្នុងទម្រង់ការងារ ទាំងអស់។
- **ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរដ្ឋបាល** សំដៅដល់ការធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងសិប្បក្របខ័ណ្ឌ ការតែងតាំង ការដំឡើងថ្នាក់ ការដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ ការរៀបចំឋានន្តរស័ក្តិជាថ្មី ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការផ្ទេរ ការដាក់ឲ្យនៅក្រៅក្របខ័ណ្ឌដើម ការដាក់ឲ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស ការបញ្ឈប់ពីការងារ ការបណ្តេញចេញពីការងារ ការចូលនិវត្តន៍ ការបន្ថយឋានន្តរស័ក្តិ ការបន្ថយថ្នាក់ ការព្យួរមុខងារដោយផ្អាកបៀវត្ស ការចូលបម្រើការងារជាថ្មី។ល។
- **ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពគ្រួសារ** សំដៅដល់ការបញ្ចូលកូន ឬ សហព័ទ្ធទៅក្នុងបន្ទុក ការលុបកូនលុបសហព័ទ្ធចេញពីបន្ទុក។
- **គុណវល្ល** សំដៅដល់ការសម្រេចលទ្ធផលការងាររបស់មន្ត្រីស្របតាមផែនការសកម្មភាព និងលទ្ធផលរំពឹងទុក ដែលបានកំណត់ដោយប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។
- **សូចនាករ** សំដៅដល់ឧបករណ៍ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់វាស់វែងលទ្ធផលការងារធៀបទៅនឹងគោលបំណង គោលដៅ ផែនការការងារ ផែនការសកម្មភាព កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងអនុវត្តការងារ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក។
- **ការពិពណ៌នាមុខតំណែង** សំដៅដល់ការកំណត់នូវកាតព្វកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មុខតំណែងនីមួយៗ។
- **ផែនការធនធានមនុស្ស** សំដៅដល់ការព្យាករណ៍ពីតម្រូវការធនធានមនុស្សក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត ដើម្បីបម្រើគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គការឬស្ថាប័ន និងដើម្បីសម្រេចឲ្យបានលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់អង្គការ ឬស្ថាប័ន។ ផែនការធនធានមនុស្សត្រូវផ្សារភ្ជាប់នឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការប្រតិបត្តិរបស់អង្គការឬស្ថាប័ន។
- **សមធម៌** សំដៅដល់ការអនុវត្តដោយស្មើភាពផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ មិនរើសអើង មិនប្រកាន់បក្សពួក និងគោរពតាមគោលការណ៍ច្បាប់។



- **ផលិតភាព** ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស សំដៅដល់ការចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឲ្យត្រូវតាមការងារ មុខតំណែង គុណវុឌ្ឍិ និងត្រូវតាមពេលវេលានិងទីកន្លែង ដែលនាំឲ្យផលិតបានលទ្ធផលខ្ពស់ ឬច្រើនជាងមុន ហើយប្រើប្រាស់ធនធាន និងមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពសន្សំសំចៃឬប្រសិទ្ធភាពចំណាយ។ ប្រសិទ្ធផល សំដៅដល់លទ្ធផលចុងក្រោយ ឬជាគុណភាពនៃ លទ្ធផលដែលមានឥទ្ធិពល ឬផលប៉ះពាល់រយៈពេលវែង។

