



**សមិទ្ធផលរបស់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសវិមជ្ឈការ  
និងវិសហមជ្ឈការនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ**

**ដោយ៖ ឯកឧត្តម ថោ សេដ្ឋាណា**

អនុរដ្ឋលេខាធិការនិងជាប្រធានក្រុមការងារបច្ចេកទេស  
វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

# ហតិកា

១) សតតា

២) សមិទ្ធផលផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព

៣) បញ្ហាប្រឈម

៤) ទិសដៅបន្ត

៥) សន្និដ្ឋាន

# **សវនា**

- ១ ) កម្មវិធីជាតិរយៈពេល ១០ឆ្នាំ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ( ២០១០-២០១៩ )
- ២ ) ផែនការអនុវត្តន៍ ០៣ឆ្នាំ ដំណាក់កាលទី១ ( ផែនការទី១ ) ២០១១-២០១៤
- ៣ ) ផែនការអនុវត្តន៍ ០៣ឆ្នាំ ដំណាក់កាលទី២ ( ផែនការទី២ ) ២០១៥-២០១៧ ត្រូវបានអនុម័តដោយកិច្ចប្រជុំលើកទី១០ របស់គ.ជ.អ.ប ( ១៩-១២-២០១៤ )

# **សមិទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព ៖**

- ១ ) អនុក្រឹត្យស្តីពី ការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។
- ២ ) គោលនយោបាយ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាលអនុម័ត
- ៣ ) សេចក្តីណែនាំស្តីពីនីតិវិធីនៃការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានអនុម័ត
- ៤ ) បានផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិពាក់ព័ន្ធការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ២៥រាជធានី ខេត្ត

# **សមិទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព( បន្ត )**

- ៥ ) បានកសាងសេចក្តីព្រាងព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៦ ) រៀបចំសេចក្តីព្រាងចុងក្រោយនៃសេចក្តីព្រាងព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដាក់ឆ្លង គ.ជ.អ.ប. អនុម័តក្នុងសម័យប្រជុំលើកទី១១ និងបានការឯកភាពក្នុងកិច្ចប្រជុំពេញអង្គគណៈរដ្ឋមន្ត្រី កាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៦ ហើយត្រូវបានព្រះមហាក្សត្រឡាយព្រះហស្តលេខានាថ្ងៃទី ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។
- ៧ ) សិក្សាស្រាវជ្រាវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៨ ) បានអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានិងបុគ្គលិកអណ្តែតនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

# **បញ្ហាប្រឈម**

- ១ ) ខ្វះខាតឧបករណ៍IT សម្រាប់បំពេញការងារ( ផ្ទុកទិន្នន័យ រួមទាំង ការបណ្តុះបណ្តាល )
- ២ ) ខ្វះខាតមធ្យោបាយគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចុះប្រតិបត្តិការទៅតាម បណ្តាខេត្ត ក្រុង ស្រុក ជាពិសេសចំពោះមុខ ពេលឱ្យចុះផ្សព្វផ្សាយនិងអនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមទាំងការចូលរួមប្រតិបត្តិការលើការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានរបស់វិស័យនានាឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៣ ) ក្រុមការងារបំពេញការងារដោយពុំមានប្រាក់ឧបត្ថម្ភជាក់លាក់នៅឡើយ

# ទិសដៅបន្ត

- ១ ) រៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ២ ) ការរៀបចំនិងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងសេចក្តីណែនាំនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៣ ) រៀបចំលិខិតបទដ្ឋាននានាពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៤ ) រៀបចំសេចក្តីព្រាងប្រព័ន្ធរាយតម្លៃគុណផលរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥) តាមដាននិងគាំទ្របច្ចេកទេសដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋាននានាពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

៦) បន្តចូលរួមរាល់កិច្ចប្រជុំបច្ចេកទេសជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន NCDD ដៃគូអភិវឌ្ឍនិងក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងពេលអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ

៧) ចូលរួមក្នុងក្រុមការងារអន្តរក្រសួងសម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារនិងធនធានក្នុងវិស័យអប់រំ វិស័យសង្គមកិច្ច និងវិស័យផ្សេងៗទៀតឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៨) ចូលរួមជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគ្រប់គ្រងមូលនិធិវិនិយោគរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (កវក)។



# សន្និដ្ឋាន

ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចាត់ទុកជាប្រវត្តិសាស្ត្រក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងប្រព័ន្ធវិមជ្ឈការនៅកម្ពុជា។

នៅពេលដែលព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចូលជាធរមាន ក្រុមការងារបច្ចេកទេសវិ.វិ.នឹងមានភារកិច្ចច្រើនដែលត្រូវបំពេញតាមការចង្អុលបង្ហាញពីព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ក្នុងនោះក្រុមការងារត្រូវការជាចាំបាច់នូវការគាំទ្រនិងជួយជ្រោមជ្រែងពីថ្នាក់ដឹកនាំ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីសម្រេចបានជោគជ័យនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់នេះ។

**ಸ್ವಲ್ಪಮನಃಸ್ವಲ್ಪಮಾ !**