

**បទបញ្ជាញ្ចុះ គោលនយោបាយស្តីពី
ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍ
ធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ**

ដោយ៖ ឯកឧត្តម ថោ សេដ្ឋាន

អនុរដ្ឋលេខាធិការនិងជាប្រធានក្រុមការងារបច្ចេកទេស
វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

បាតកា

១. សេចក្តីផ្តើម

២. និយមន័យ និងវិសាលភាព

៣. ចក្ខុវិស័យ

៤. គោលបំណង និង គោលដៅ

៥. យុទ្ធសាស្ត្រ

៦. ការអនុវត្ត

៧. ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ

៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

១. សេចក្តីផ្តើម

សាវតារ៖

- ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ
- ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

(២០១០-២០១៩)

សនិទានភាព៖

- ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តម្រូវឲ្យមានការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការរៀបចំនិងការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាមធ្យោបាយ ដ៏មានសារៈសំខាន់មួយដើម្បីចូលរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មក្នុងការ បង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយ ធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។

២. និយមន័យ និងវិសាលភាព

បុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមាន៖

- បុគ្គលិកដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនិងតែងតាំងដោយក្រុមប្រឹក្សា
- បុគ្គលិកដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញនិងផ្ទេរទៅឲ្យក្រុមប្រឹក្សា
- បុគ្គលិកដែលត្រូវបានតែងតាំង និងចាត់តាំងឲ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សា

វិសាលភាព៖

- អនុវត្តនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៣. ចក្ខុវិស័យ

- ដើម្បីធានាការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធាន មនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រកបដោយ ផលិតភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលសំដៅឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ អភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការអភិវឌ្ឍ របស់ប្រទេសជាតិ

៤. គោលបំណង និងគោលដៅ

គោលបំណង៖

ផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ផលិតភាព ភក្ដីភាព ឆន្ទៈម្ចាស់ការគណនេយ្យភាព វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។

៤. គោលបំណង និងគោលដៅ (ត)

គោលដៅ៖

- បង្កើតឲ្យមានក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បង្កើតឲ្យមាន និងដាក់ឲ្យដំណើរការប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ពង្រឹង និងពង្រីកសមត្ថភាពជំនាញ ចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ បទពិសោធន៍ សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងការយល់ដឹងអំពីច្បាប់គោលនយោបាយ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

៥. យុទ្ធសាស្ត្រ

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី១៖

- រៀបចំក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តសម្រាប់គ្រប់គ្រងបុគ្គលិក រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ធ្វើប្រតិភូកម្មសិទ្ធិអំណាច ឬដែនសមត្ថកិច្ចក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ប្រគល់មុខងារ ភារកិច្ច ការទទួលខុសត្រូវ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការធ្វើប្រតិភូកម្ម និងការប្រគល់មុខងារ ភារកិច្ច សិទ្ធិអំណាច ដែនសមត្ថកិច្ច និងធនធានឲ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ឬព្រះរាជក្រឹត្យ ឬអនុក្រឹត្យ ឬ ប្រកាសតាមពេលវេលាសមស្រប។

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី២ ៖

- ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី៣៖

- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដល់ទីចាត់ការធនធានមនុស្សនៅសាលារាជធានី ខេត្ត និងការិយាល័យរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុនៅសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រ សម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដោយ ៖
 - ✓ បង្កើតអង្គភាពគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈនិងរៀបចំយន្តការមុខងារសាធារណៈនៅរាជធានី ខេត្ត

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅទី៣ (ត)៖

- ✓ បង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសាលារដ្ឋបាលមូលដ្ឋានថ្នាក់ភូមិភាគ
- ✓ ពង្រីកមុខងារ និងសមត្ថភាពស្ថាប័នដែលមានស្រាប់ ជាពិសេសសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល។

៦. ការអនុវត្ត

ស្ថាប័នអនុវត្តនិងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

- គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងមហាផ្ទៃជាស្ថាប័ននាំមុខក្នុងការអនុវត្ត
- អនុគណៈកម្មាធិការបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃ គ.ជ.អ.ប. មានភារកិច្ចដឹកនាំ តម្រង់ទិស និងសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តនានា
- លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប និងលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាស្ថាប័ន ដៃគូសហការ និងសម្របសម្រួលក្នុងការអនុវត្ត

ការបង្កើតយន្តការ៖

- គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងមហាផ្ទៃត្រូវសហការរៀបចំឲ្យមានស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ជាតិ (វិទ្យាស្ថានជាតិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ) និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (សាលារដ្ឋបាលមូលដ្ឋានថ្នាក់ភូមិភាគ)
- ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានយន្តការគាំទ្រចាំបាច់នានាដូចជា យន្តការមុខងារសាធារណៈនៅរាជធានី ខេត្ត និងអង្គភាពគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈជាដើម

ផែនការសកម្មភាព ៖

- រៀបចំ និងការអនុម័តគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តអន្តរកាល
- រៀបចំ និងការអនុម័តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត សម្រាប់អនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ផែនការសកម្មភាព (ត)៖

- ការផ្សព្វផ្សាយ ការដាក់ឱ្យអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃក្នុងដំណាក់កាលអន្តរកាលនៃការអនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា
- ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្ស(២០១៤-២០១៩)
- ការធ្វើវិសោធនកម្ម និងកែសម្រួលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា (២០១៦-២០១៩)។

ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ៖

- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំផែនការថវិការបស់ខ្លួនសម្រាប់គាំទ្រដល់ការអនុវត្តសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនានាជាមួយនិងគោលនយោបាយនេះ។
- គ.ជ.អ.ប. ត្រូវខិតខំកៀរគរការគាំទ្រទាំងជំនួយបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាដើម្បីចូលរួមចំណែកអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

៧. ការតាមដាន និងវាយតម្លៃ

- គ.ជ.អ.ប. មានតួនាទីជាអ្នកតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ដំណើរការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។ លេខាធិការដ្ឋាននៃ គ.ជ.អ.ប. គឺជាសេនាធិការរបស់ គ.ជ.អ.ប. ក្នុងការអនុវត្តតួនាទីនេះ។

៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

គោលនយោបាយនេះ នឹងរៀបចំឲ្យមាន៖

- ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍សម្រាប់គ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលប្រកបដោយសង្គតិភាពនិងនិរន្តរភាព
- ការពង្រឹងនិងពង្រីកយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ
- ការចូលរួមពង្រឹងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាជននិងការពង្រឹងខ្លួនសេដ្ឋកិច្ចដើម្បីធានាចីរភាពនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍប្រទេស។

କୃତ୍ୟାବଳୀ