



# ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

ឧទ្ទេសនាមដោយ៖ ពេជ្រ ប៊ុនធីន  
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

សូមទាញយកឯកសារពី៖

1 ) <http://www.mcs.gov.kh/>

2 ) <https://www.facebook.com/CivilServiceCambodia/>

# ក) ប្រវត្តិរដ្ឋបាលនិងការគ្រប់គ្រង



- ការទាក់ទង
  - មនុស្ស និង មនុស្ស
  - មនុស្ស និង ស្ថាប័ន
  - ស្ថាប័ន និង ស្ថាប័ន
- គុណស័ព្ទ៖ សាធារណៈ

# ខ) ការវិនិច្ឆ័យ

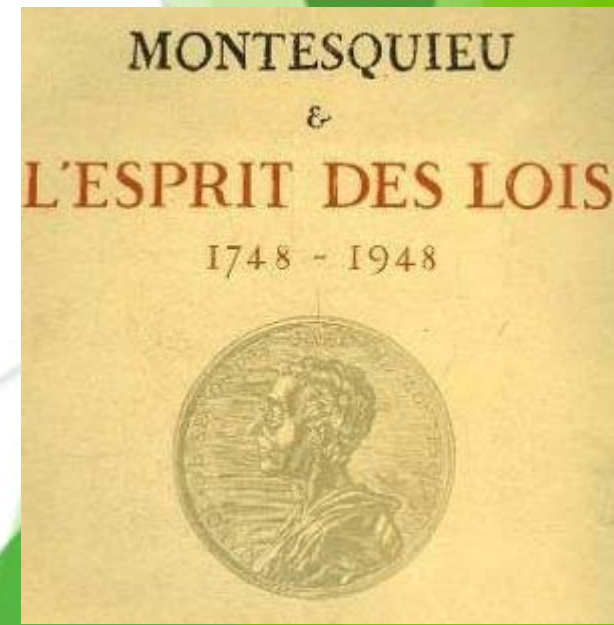


- ការត្រួតត្រា
- ការគ្រប់គ្រង
- រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- អភិបាលកិច្ចល្អ

# គ) ការរីកចំរើនឡើងនៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ



- MONTESQUIEU DE L' ESPRIT DES LOIS 1748
- រដ្ឋធម្មនុញ្ញបារាំងឆ្នាំ១៨៧១
- ប្រភពនៃការបែងចែកអំណាចជា៣៖
  - នីតិប្រតិបត្តិ
  - នីតិប្បញ្ញត្តិ
  - តុលាការ



# ឃ ) នៅកម្ពុជា

## ១ ) មុនបារាំងមកដល់

– ព្រះមហាក្សត្រ

សម្តេច

– ព្រះមហាឧបរាជ

ចៅហ្វា

– មន្ត្រីចតុស្តម្ភ

ឧកញ៉ា

– មេទ័ព

– ខេត្ត ដី ស្រុក ភូមិ

– គោរមងារ ហានានុក្រម





# ប.១ ) លោកប្បជា

- ឧកញ៉ា សំក្តី ៧ ហ្វីពាន់
- ព្រះ សំក្តី ៦ ហ្វីពាន់
- ហ្លួង សំក្តី ៥ ហ្វីពាន់
- យុន សំក្តី ៤ ហ្វីពាន់
- ម៉ុន-ហ្គីន សំក្តី ៣ ហ្វីពាន់ ( ងារកូនប្រុសសេនាបតីឬ  
ស្តេចត្រាញ់ )



# ឃ.១ ) នៅកម្ពុជា

- ពញ្ញាក្សត្រាភិបាល ឃុំ
- ពញ្ញា → អង្គ ( ពញ្ញាយ៉ាត - អង្គអេង... )
- ព្រះអង្គម្ចាស់
- ឧកញ៉ា អ្នកឧកញ៉ា លោកអ្នកឧកញ៉ា
- ចៅ ជាយសរបស់អាណាប្រជានុរាស្ត្រដែលគ្មានបណ្តាស័ក្តិ
- ពញ្ញា = ឧកញ៉ា
- ចៅពញ្ញា > ពញ្ញា



## ឃ.២ ) ឆ្នាំ១៨៩៧ ៖ ព្រះរាជក្រឹត្យដំបូង



- ក្រុមប្រឹក្សាមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ ( CONSEIL DES GRANDS MANDARINS ) ដែលជាបុព្វបទនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ( រដ្ឋាភិបាល )
- លុបបំបាត់ទាសភាព
- ឃ្លាំងរដ្ឋ
- ថវិកា
- មន្ត្រីរាជការ និង បៀវត្ស
- ពន្ធដារ មានមន្ត្រីប្រមូលពន្ធដារជំនួយអាជ្ញាហ្លួង
- មានរដ្ឋបាលថ្មីមួយ បែបបារាំង



## ឃ.៣) សាលាតុលាការនិងបញ្ជាធនាគារមនុស្ស



- ៩/១១/១៩៥៣៖ កម្ពុជាបានឯកភាពផ្សំ ខ្វះមន្ត្រីរាជការ ជំនួសកន្លែងបារាំង ក្រីស្ទង់នីមួយៗរើសមន្ត្រីរៀងៗខ្លួន
- កាលបារាំងនៅគ្រប់គ្រងប្រទេសកម្ពុជា បារាំងបានបង្កើត
  - ១៨៨៦ នៅប៉ារីស៖ សាលាបេសកកម្មកម្ពុជា ដែលជាសាលាតុលាការអាណានិគមន៍ ១៨៨៩
  - ១៩១៧ - ១៩៤៩៖ សាលានេះបានផ្ទេរមកភ្នំពេញ ក្លាយជាសាលាក្រមការ ជាសាលាតុលាការ

## ឃ.៣) ស្ថានភាពរដ្ឋបាលនិងបញ្ហាធនធានមនុស្ស



- ១៩៥៤ - ១៩៥៥៖ បេសកកម្មរបស់លោក ប៊ុនរដ្ឋ ដីហ្មង តំណែង
- ២៩/០៣/១៩៥៦៖ រាជក្រមបង្កើតសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល (ហ្សកបាកដី)
- បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់និងមធ្យម → ឱ្យក្រសួង
- បំពាក់បំប៉នមន្ត្រីដែលមានតំណែងខ្ពស់និងមធ្យម

# ខ) សមាសភាពមន្ត្រីបម្រើការងារនៅកម្ពុជា



- មន្ត្រីក្របខណ្ឌ៖ ក, ខ, គ ( ការវិវឌ្ឍ ) ៖ បម្រើការងារតាមក្រសួង, ក្របខណ្ឌ, ឋានន្តរសីក្តី, មុខតំណែង, ប្រឡង, ឡើងថ្នាក់និងឋានន្តរសីក្តី, ចូលនិវត្តន៍, ឧបនិស្ស័យទទួលមុខតំណែង
- មន្ត្រីបម្រើការងារក្នុងក្របខណ្ឌនយោបាយ
- បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា
- បុគ្គលិកអណ្តែត

# ច) ការជ្រើសរើសចូលក្របខណ្ឌ



- ប្រឡង
- កំណើតិសេស

# ឆ) ការវិនិច្ឆ័យអង្គការសម្រាប់ការ



- ការឡើងថ្នាក់
- ការឡើងឋានន្តរស័ក្តិ
- ឧបនិស្ស័យទទួលមុខតំណែង
- ការតែងតាំងក្នុងមុខតំណែង

# ២) ការវិនិច្ឆ័យអង្គធាតុបង្កើតរាងការ



- ការចូលនិវត្តន៍
  - $< ២០$  ឆ្នាំ
  - $\leq ២០$  ឆ្នាំ  $> ២៩$  ឆ្នាំ ៖ សមាមាត្រ
  - $> ៣០$  ឆ្នាំ ៖ និវត្តន៍អតីតភាព
  - កំណើដោយឡែក
    - ដល់អាយុ តែអតីតភាព  $< ៣០$  ឆ្នាំ ៖ ការបន្តគិតអតីតភាព
    - មិនទាន់ដល់អាយុ តែអតីតភាពគ្រប់៣០ឆ្នាំ ឬ លើស
- កំណើពីសេស
  - និវត្តបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ
  - និវត្តដោយបញ្ញត្តិ

# ៧) ការវិនិច្ឆ័យលើការបង្កើតការ



១-អតីតភាពការងារតិចជាង២០ឆ្នាំ៖ បើកប្រាក់សោធន  
និវត្តន៍តែម្តង ( ករណីមិនគ្រប់អតីតភាព៣០ឆ្នាំ ហើយសុំ  
និវត្តន៍ មុនដល់អាយុក៏បើកតែម្តងដែរ )

២-អតីតភាពការងារ២០ឆ្នាំដល់២៩ឆ្នាំ៖

និវត្តន៍សមាមាត្រ៖  $60\% + 2\% (N - 20)$

- N អតីតភាពធ្វើការលើសពី២០ឆ្នាំ

-  $N-20 =$  ថែម  $2\%$  ក្នុង ១ឆ្នាំ ( លើសពី២០ )



# ២) ការវិនិច្ឆ័យអត្ថិភាពបង្កើតការ



៣-អត្ថិភាពគ្រប់៣០ឆ្នាំ៖

និវត្តន៍អត្ថិភាព = 80% នៃបៀវត្សមូលដ្ឋានចុងក្រោយ

៤-និវត្តន៍ដោយបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ

65% + 1.50% ( ឆ្នាំលើស២០ )

៥-និវត្តន៍ដោយវិន័យ

ករណីដោយឡែក

- ដល់អាយុចូលនិវត្តន៍ តែតម្រូវការរបស់រដ្ឋឱ្យបន្តការងារ
- មិនទាន់ដល់អាយុចូលនិវត្តន៍ តែមានអត្ថិភាពគ្រប់៣០ឆ្នាំ

# ឈ ) វិន័យ



- កម្រិត ១
- កម្រិត ២
- ការចោទប្រកាន់ទៅតុលាការ៖ ( ដាក់ឱ្យទំនេរដោយ  
ប្បញ្ញត្តិ )

# កំណត់សំគាល់



- អព្យាក្រឹតភាព
- តម្លាភាព
- ការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈ
- មនសិការវិជ្ជាជីវៈ

# ៣) ស្ថានភាពផ្សេងៗរបស់មន្ត្រីក្របខណ្ឌ



- សិទ្ធិក្នុងការសុំផ្លាស់ (ផ្ទេរ)
- នៅក្រៅតំណែង៖ របបបើកបៀវត្សនិងផ្គត់ផ្គង់នៅកន្លែងប្រកាន់កន្លែងចាស់ទទួលបន្ទុកដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ និងអតីតភាព
- នៅក្រោមឱវាទ
- ទំនេរមានបៀវត្ស៖ គឺអតីតភាព
- ទំនេរគ្មានបៀវត្ស៖ តាមសុំ, តាមប្បញ្ញត្តិ (មិនគឺអតីតភាពដើម្បីឡើងថ្នាក់និងនិវត្តន៍ទេ)

# ជ ) មជ្ឈការនិងវិមជ្ឈការ



## ១. មជ្ឈការ

- សហមជ្ឈការ
- វិសហមជ្ឈការ



# ជ ) បង្ក្រាបនិងវិបល្លាស

## ២. វិបល្លាស

- វិបល្លាសផែនដី
- វិបល្លាសបច្ចេកទេស
- គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ
  - ឧបនិស្ស័យរដ្ឋបាល EPA
  - ឧបនិស្ស័យឧស្សហកម្ម-ពាណិជ្ជកម្ម EPIC

## ៣. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ



១៥២

ក្រឹត្យស្នង-ស្ថាប័ននានា

គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ

គណៈអភិបាល

រាជធានី-ខេត្ត

ក្រុមប្រឹក្សា

អភិបាល

ខណ្ឌ-ក្រុង-ស្រុក

ក្រុមប្រឹក្សា

មេឃុំ  
ជំទប់

ឃុំ-សង្កាត់

ក្រុមប្រឹក្សា



# ជ ) បង្ហាញនិងវិបល្លាស

៤. អំណាចអធិបតេយ្យ



# ២) ប្រតិភូកម្ម

- ការដឹកនាំ
- ការគ្រប់គ្រង



# ២) ប្រតិបត្តិកម្ម



## • អំណាច

- ជាលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ម្ចាស់អំណាចឱ្យសិទ្ធិអំណាចទៅថ្នាក់ក្រោម ( តំណែងដែលខ្ពស់ជាងគេរបស់ថ្នាក់ក្រោម )
- ថ្នាក់ក្រោម ( ប្រធាន ) ក្លាយជាម្ចាស់អំណាចពេញសិទ្ធិ
- អចិន្ត្រៃយ៍
- ត្រូវផ្សព្វផ្សាយ
- និរាករណ៍បានដោយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តថ្នាក់ស្មើឬខ្ពស់ជាង

# ២) ប្រតិទិន



## • ហត្ថលេខា

- ជាលិខិតបទដ្ឋានសាមញ្ញ ធ្វើដោយម្ចាស់អំណាច ( ឈ្មោះ ) ប្រគល់សិទ្ធិចុះហត្ថលេខាជំនួសខ្លួនឱ្យទៅសហការីដែលមានតំណែងបន្ទាប់ ( ត្រូវដាក់ឈ្មោះ + ឋានៈ/តំណែង )
- ម្ចាស់អំណាចនៅតែជាម្ចាស់អំណាចដដែល អ្នកចុះហត្ថលេខាមិនមែនជាម្ចាស់អំណាចទេ
- មិនអចិន្ត្រៃយ៍៖ ក្នុងចំណោមពីរនាក់នេះ មានអ្នកណាមួយចាកចេញ - និរាករណ៍ដោយស្វ័យប្រវត្តិ។ ម្ចាស់អំណាចមានសិទ្ធិលុបចោលគ្រប់ពេល
- រាល់ការចុះហត្ថលេខាត្រូវជូនដំណឹងដល់ម្ចាស់អំណាច