សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Économiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

គោលនយោបាយកំណែទម្រង់ រដ្ឋបាលសាធារណៈ(២០១៥-២០២២)

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ៖ កញ្ញា **ម៉ែត សូលីដា**
កញ្ញា **ធី រីតា**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
បណ្ឌិត **ឈុន ណារ៉េត**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **រដ្ឋបាលសាធារណៈ**
ជំនាន់ទី ១៥ (អាហារូបករណ៍)

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៨
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២២

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋម យើងខ្ញុំឈ្មោះ **ប៉ែត សូលីដា** និង **វី វីតា** ជានិស្សិតដែលកំពុងសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាញរដ្ឋបាលសាធារណៈ ជំនាន់ទី១៥ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សូមលំឱនកាយប្រណិតប័តន៍សំដែងនូវកត្តញ្ញូតាធម៌ដឹងគុណយ៉ាងជ្រៀលជ្រៅចំពោះ លោកឪពុក និងអ្នកម្តាយ ដែលបានផ្តល់កំណើតព្រមទាំងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាកូនប្រកបដោយសេចក្តី មេត្តា ករុណា រហូតដល់កូនមានឱកាសបានសិក្សារៀនសូត្រដល់ថ្ងៃបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រដោយលោកទាំងពីរខិតខំជម្នះរាល់ឧបសគ្គមិនខ្លាចនឿយហត់ពុះពារឱ្យកូនបានសិក្សារៀនសូត្រមានចំណេះដឹងខ្ពង់ខ្ពស់ប្រកបដោយគន្លងធម៌ ដើម្បីរួមរស់នៅក្នុងសង្គមប្រកបដោយសុភនិច្ច័យ។ លើសពីនេះទៅទៀត យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ក៏សូមសម្តែងការដឹងគុណព្រមទាំងថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រៀលជ្រៅបំផុតជូនចំពោះ៖

- ឯកឧត្តម **ហ្មត ស៊ីនាដ** អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។
- ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ **លុយ ចន្ណា** ព្រមទាំង លោក/លោកស្រីសាកលវិទ្យាធិការរងព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង គណៈគ្រប់គ្រង លោក/លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ និងមន្ត្រីទាំងអស់នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។
- លោក **ប្រាក់ ប្រានីដ្ឋា** ប្រធាននាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃព្រមទាំងមន្ត្រី និងបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបានផ្តល់ឱកាសឱ្យយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានស្រាវជ្រាវឯកសារ។

ជាពិសេសលោកសាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត **ឈុន ណារ៉េត** សាស្ត្រាចារ្យឯកទេសវិទ្យាសាស្ត្រនយោបាយនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានណែនាំយើងខ្ញុំនៅក្នុងការសរសេរសារណាក្រោមប្រធានបទ៖ **គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (២០១៥-២០២២)** ដែលលោកបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃនៅក្នុងការតម្រង់ទិស អប់រំ ណែនាំ ផ្តល់ឯកសារ ព្រមទាំងបានជួយផ្តល់ជាគំនិតក្នុងការសរសេរ និងត្រួតពិនិត្យកែលម្អសារណាមួយនេះយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ និងទឹកចិត្តរីករាយបំផុតរហូតឈានដល់ការបញ្ចប់ប្រកបដោយជោគជ័យ។

ជាទីបញ្ចប់ យើងខ្ញុំសូមជូនសមិទ្ធផលសារណាបញ្ចប់ឆ្នាំដែលសម្រេចបានមួយនេះ ជូនចំពោះលោកអ្នកមានគុណ និងឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក/លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិតទាំងអស់ សូមទទួលយកដោយក្តីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់បំផុតអំពីយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់។ យើងខ្ញុំសូមគោរពជូនពរដល់លោកអ្នកទាំងអស់គ្នា និងក្រុមគ្រួសារ សូមឱ្យមានសុខភាពល្អ កម្លាំងពលំមាំមួន ប្រាជ្ញាឈ្លាសវៃ ជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ចព្រមទាំងជួបប្រទះនូវពុទ្ធពរទាំង៥ ប្រការគឺ **អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ** និង **បដិភាណៈ** កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

យើងខ្ញុំជានិស្សិត នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ រដ្ឋបាលសាធារណៈ ពិតជាមានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយយ៉ាងក្រៃលែងចំពោះការស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងសារណា ព្រមទាំងការពារបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៤នេះ។ យើងខ្ញុំបានធ្វើការរៀបចំចងក្រងសារណាមួយនេះឡើងក្នុង គោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹងផ្នែកវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ និងបន្សល់ទុកឯកសារជាទុនក្នុងការពង្រីកចំណេះ ដឹងបន្ថែមសម្រាប់ឱ្យសាធារណជន និងអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ ឈ្វេងយល់ឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅទាក់ទងទៅនឹង ប្រធានបទ៖ **គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ** (**២០១៥-២០២២**) តាមរយៈ ស្នាដៃមួយនេះផងដែរ។

យើងខ្ញុំយល់ឃើញថា គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាគោលនយោបាយមួយ ប្រកបដោយភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៅក្នុងការលើកកម្ពស់ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងការផ្តល់សេវា សាធារណៈ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ន ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ របស់មន្ត្រីរាជការនៅប្រទេសកម្ពុជាឱ្យមានភាពរីកចម្រើនទ្វេដង។

សារណាមួយនេះ គ្រាន់តែជាការសិក្សាស្រាវជ្រាវ បកស្រាយ និងចងក្រងនូវចំណេះដឹងបន្តិចបន្តួចទៅ តាមអ្វីដែលយើងខ្ញុំធ្លាប់បានសិក្សារៀនសូត្រកន្លងមកនេះរួមជាមួយនឹងទិន្នន័យមួយចំនួនដែលបានស្រាវជ្រាវ មកពី **លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃក្រសួងមុខងារ សាធារណៈ** ព្រមទាំងក្នុងបណ្ណាល័យនានា និងនៅក្នុងបណ្តាញសង្គមអ៊ីនធើណែតផ្សេងៗទៀតផងដែរ។ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាសារណាមួយនេះជាមូលដ្ឋានមួយសម្រាប់ឈានទៅរកភាពច្បាស់លាស់នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ បន្ថែម និងនាំអ្នកអាន អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវឱ្យយល់ដឹង ព្រមទាំងទទួលបាននូវពុទ្ធិថ្មីៗពីខ្លឹមសារដែលមាននៅ ក្នុងស្នាដៃមួយនេះ។

ជាចុងក្រោយ យើងខ្ញុំរីករាយទទួលយកនូវការរិះគន់ពីសំណាក់សាធារណជន អ្នកអាន អ្នកសិក្សា ស្រាវជ្រាវ មិត្តរួមជំនាន់ និងប្អូនៗជំនាន់ក្រោយរាល់កំហុសឆ្គងដោយអចេតនា នូវពាក្យពេចន៍ វគ្គឃ្លា អក្សរក្រម ដើម្បីកែលម្អឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត។ យើងខ្ញុំសូមគោរពជូនពរឱ្យអ្នកទាំងអស់គ្នារួមទាំងក្រុមគ្រួសារ ជួបប្រទះតែសំណាងល្អ និងចៀសឆ្ងាយពីជំងឺកាចសាហាវនានាផងដែរ។

ការឧទ្ទិសស្នាដៃ

យើងខ្ញុំ សូមឧទ្ទិសស្នាដៃដែលកើតឡើងពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ៖ **គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (២០១៥-២០២២)** ជូនចំពោះ៖

- ជីដូន ជីតា ញាតិការទាំងប្រាំពីរសន្តាន និងអ្នកមានគុណដែលបានជួយជ្រោមជ្រែងកន្លងមក។
- អ្នកប្រាជ្ញ បញ្ញវន្តខ្មែរ ដែលបានបូជាកម្លាំងកាយចិត្ត និងទ្រព្យធនធានក្នុងការការពារ ចងក្រងឯកសារ អក្សរសាស្ត្រទុកជាមរតកសម្រាប់កូនខ្មែរជំនាន់ក្រោយ។ សូមមនសិការជាតិខ្មែរ ស្ថិតនៅជាប់ជានិច្ច ក្នុងដួងព្រលឹងប្រជារាស្ត្រខ្មែរ។
- ប្រជារាស្ត្រខ្មែរគ្រប់ជំនាន់ និងគ្រប់រូបដែលបានខិតខំធ្វើពលិកម្មគ្រប់បែបយ៉ាង នៅក្នុងការការពារប្រទេសជាតិ និងអភិវឌ្ឍន៍មាតុភូមិប្រទេសជាតិខ្មែរយើងឱ្យបានរស់រានរហូតដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន និងរួចផុតពីការឈ្លានពានរបស់ពួកបរទេស។
- សូមឱ្យព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមានសុខសន្តិភាព សុវត្ថិភាពជាយូរអង្វែងដរាបរៀងទៅ។
- សូមឱ្យមានឯករាជ្យជាតិខ្មែរ បូរណភាពទឹកដី កាន់តែរឹងមាំពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ សូមឱ្យកូនខ្មែរគ្រប់រូប និងគ្រប់សម័យកាលខិតខំរៀនសូត្រដើម្បីអនាគត គ្រួសារ និងមាតុប្រទេសជាតិរបស់យើងទាំងអស់គ្នា។

អំណះអំណាង

យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់សូមធ្វើការធានាអះអាងថា ខ្លឹមសារ និងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវសារណាមួយនេះ គឺជាកិច្ចការដែលយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវដោយផ្ទាល់ ដែលបានស្រាវជ្រាវមកដោយផ្អែកលើទិន្នន័យដែលជាលទ្ធផលនៃការអនុវត្តទទួលបានពី **លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ** និងទិន្នន័យដែលពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនទៀតបានស្រាវជ្រាវមកពី បណ្ណាល័យព្រឹទ្ធសភា បណ្ណាល័យសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សៀវភៅឯកទេសរបស់សាស្ត្រាចារ្យ និងអត្ថបទច្បាប់ផ្សេងៗនៅក្នុងបណ្តាញសង្គមអ៊ីនធើណែត។ ទិន្នន័យទាំងអស់ដែលមានក្នុងសេចក្តីរៀបរាប់នៃការស្រាវជ្រាវខាងលើនេះផ្អែកលើការស្រាវជ្រាវ និងយោងតាមទ្រឹស្តីដែលបានអនុវត្តរួចយកមកធ្វើការបកស្រាយពន្យល់ និងចងក្រងជាសារណាមួយនេះឡើងដើម្បីជាឧត្តមប្រយោជន៍ដល់សិស្សានុសិស្ស និងសាធារណជនឱ្យទទួលបាននូវចំណេះដឹងថ្មីៗជាច្រើនដែលមាននៅក្នុងស្នាដៃមួយនេះ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

ហត្ថលេខា

ប៉ែត សុលីដា វី វីតា

មាតិកា

ទំព័រ

បញ្ជីអក្សរកាត់ iv

សទ្ទានុក្រម v

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ១

២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ៣

៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ៤

៤. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ ៤

៥. សារៈប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ ៤

៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ ៥

៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ ៦

ជំពូកទី១

សញ្ញាណទូទៅនៃគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការវិវត្តរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា

១.១. និយមន័យ ៨

១.១.១. គោលនយោបាយ ៨

១.១.២. រដ្ឋបាលសាធារណៈ ៩

១.១ ៣. កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ១០

១.២. ការវិវត្តរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា ១២

១.២.១. សម័យមុនអាណានិគមនិយមបារាំង ១៣

១.២.២. សម័យអាណានិគមនិយមបារាំង ១៤

១.២.៣. ក្រោយសម័យអាណានិគមនិយមបារាំង ១៤

១.២.៤. សម័យក្រោយឆ្នាំ១៩៧៩មកដល់បច្ចុប្បន្ន ១៥

ជំពូកទី២

តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈនៅក្នុងការអនុវត្ត គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា

២.១. សាវតាររបស់ក្រសួង ១៧

២.១.១. មុខងារ និងភារកិច្ចរបស់ក្រសួង.. ១៨
២.១.២. បារចនា និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួង ១៩
២.២. អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ ២២
២.២.១. តួនាទី ភារកិច្ចរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ ២២
២.២.២. សមាសភាពរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ ២២
២.៣. គណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២៣
២.៣.១. តួនាទី ភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ.................................២៣
២.៣.២. សមាសភាពរបស់គណៈកម្មាធិការ ២៥

ជំពូកទី៣

ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្រ្ត និងយន្តការអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ របស់កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៣.១. កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ....២៦
៣.១.១. ចក្ខុវិស័យ ២៨
៣.១.២. គោលបំណង...២៨
៣.១.៣. គោលដៅ...២៩
៣.១.៤. យុទ្ធសាស្រ្ត ៣០
៣.១.៥. យន្តការគាំទ្រដល់ការអនុវត្ត..៣១
៣.១.៦. ផែនការសកម្មភាព ២០១៥-២០១៨ ....៣២
៣.២. ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ...៣២
៣.៣. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ៣៣
៣.៤. ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ...៣៤
៣.៥. វិធីសាស្រ្តក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីជាតិ..៣៥
៣.៦. ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨...៣៦
៣.៧. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ៣៧
៣.៧.១.សូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្មរបស់កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ.......................៤២
៣.៧.២. ប្រព័ន្ធរាយការណ៍...៤៣
៣.៧.៣. ការអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ.. ៤៣
៣.៨. ប្រភពថវិកា និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ... ៤៤

៣.៩. កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៩-២០៣០ ដំណាក់កាលទី១ ២០១៩-២០២៣.... ៤៥
៣.៩.១. ចក្ខុវិស័យ ៤៥
៣.៩.២. គោលបំណង ៤៥
៣.៩.៣. យុទ្ធសាស្ត្រ ៤៥
៣.៩.៤. ក្របខណ្ឌពេលវេលានៃការរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីជាតិ ៤៦
៣.៩.៥. យន្តការស្ថាប័នសម្រាប់ការអនុវត្ត ៤៨
៣.៩.៦. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិ ៤៩

ជំពូកទី៤

សមិទ្ធផល និងការវិភាគលើការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៤.១. សមិទ្ធផលសំខាន់ៗសម្រេចបាន និងទិសដៅបន្តការងារកំណែទម្រង់ ៥០
៤.១.១. ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ៥២
៤.១.២. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ៥៣
៤.១.៣. ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៥៤
៤.១.៤. ទិសដៅបន្តកំណែទម្រង់ ៦១
៤.២. ការប្រៀបធៀបមុនពេលធ្វើកំណែទម្រង់ និងក្រោយពេលធ្វើកំណែទម្រង់ ៦២
៤.៣. បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការនៃការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ៦៣
៤.៣.១. បញ្ហាប្រឈម ៦៣
៤.៣.២. តម្រូវការនៃការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ៦៥
៤.៤. ការវិភាគលើការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ៦៥
៤.៤.១. ចំណុចខ្លាំង ៦៥
៤.៤.២. ចំណុចខ្វះខាត ៦៦
៤.៥. ការរំពឹងទុកលទ្ធផលនាពេលអនាគត ៦៦
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៦៨
អនុសាសន៍ ៧១
គន្ថនិទ្ទេស
បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីអក្សរកាត់

១. **គ.ក.រ** ៖ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

២. **លគ.ក.រ** ៖ លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

សទ្ទានុក្រម

- **នវានុវត្តន៍** សំដៅទៅដល់គំនិតដែលមានភាពច្នៃប្រឌិតបង្កើតថ្មីនូវឧបករណ៍ វិធីសាស្ត្រ ឬនីតិវិធីថ្មីៗដែលមានប្រយោជន៍។
- **សង្គតិភាព** សំដៅដល់ភាពស៊ីចង្វាក់គ្នា។
- **ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស** សំដៅដល់ដំណើរការអនុវត្តការចាត់ចែងនិងគ្រប់គ្រងមន្ត្រី ដើម្បីសម្រេចនូវលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់មន្ត្រី និងគោលដៅរបស់អង្គភាព។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស រួមមានការបែងចែកការងារ និងការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការគ្រប់គ្រងគុណផល ការជ្រើសរើស និងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពមន្ត្រី វត្តមាន និងការឈប់សម្រាក ក្រមសីលធម៌និងវិន័យ ការលាឈប់ពីក្របខណ្ឌមុខងារសាធារណៈ និងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រី។
- **ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស** សំដៅដល់ដំណើរការអនុវត្តការបង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមរយៈការកសាងចំណេះដឹង ជំនាញ និងលទ្ធភាពបំពេញការងារ តាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរជាបន្តបន្ទាប់នូវអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថក្នុងការបំពេញការងារ ដើម្បីបង្កើនគុណផលបច្ចុប្បន្ន និងដើម្បីឱ្យមន្ត្រីត្រៀមខ្លួនបានកាន់តែល្អប្រសើរសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរនាពេលអនាគត។
- **ការពិពណ៌នាមុខតំណែង** សំដៅដល់ការកំណត់កាតព្វកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មុខតំណែងនីមួយៗ។ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងនឹងត្រូវរៀបចំឡើងដំបូងសម្រាប់មុខតំណែងចាប់ពីអគ្គនាយក អគ្គលេខាធិការដល់ប្រធានការិយាល័យ។ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងក៏នឹងត្រូវរៀបចំឡើងសម្រាប់ក្រុមគោលដៅមួយចំនួនដូចជាគ្រូបង្រៀន អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈខាងវេជ្ជសាស្ត្រ ឬអ្នកស្រាវជ្រាវជាដើម។ កម្រងឯកសារស្តីពីអភិក្រមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនឹងរៀបរាប់ពីនីតិវិធីលម្អិតក្នុងការបង្កើត និងការរៀបចំធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មទៅលើការពិពណ៌នាមុខតំណែង។
- **គុណផល** សំដៅដល់ទង្វើ និងរបៀបរបបបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ ដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- **គុណភាព** សំដៅដល់គ្រប់ក្របខណ្ឌគុណវឌ្ឍិដែលបានមកពីការពេញចិត្តរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈ នៅពេលដែលសេវានោះ ត្រូវបានផ្តល់ជូនទៅតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់(នីតិវិធី ពេលវេលា និងតម្លៃ) និងឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការនិងផលប្រយោជន៍ទូទៅរបស់អ្នកប្រើប្រាស់។
- **គណនេយ្យភាព** សំដៅដល់កាតព្វកិច្ចរបស់អ្នកដែលទទួលបាននូវការទទួលខុសត្រូវ និងសិទ្ធិអំណាចដើម្បីឆ្លើយបំភ្លឺ និងទទួលខុសត្រូវចំពោះទង្វើនានារបស់នានារបស់ខ្លួន រួមទាំងផលវិបាកដែលកើតឡើងពីទង្វើទាំងនោះ។

- **ប្រសិទ្ធផល** សំដៅដល់លទ្ធផលចុងក្រោយ ឬជាគុណភាព នៃលទ្ធផលដែលមានឥទ្ធិពល ឬផលប៉ះពាល់រយៈពេលវែង។
- **ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល** សំដៅទៅដល់ការប្រមូលផ្តុំនូវសមាសភាពសំខាន់ៗ ដែលរៀបចំឡើងដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងរួមរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គភាព ក្រុមការងារ និងមន្ត្រី មានដូចជាការបង្កើតវត្ថុបំណង និងទិសដៅការងារ ការពិពណ៌នាមុខតំណែង ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ ការព្រមព្រៀងអនុវត្តការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ត្រី ដែលទាំងនេះជាការងារសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងការងារប្រចាំថ្ងៃ។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលមានការជាប់ទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដូចជាការកំណត់ពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគិតគូរលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគិតគូរលើការវិវឌ្ឍអាជីព។
- **ផលិតភាព** សំដៅដល់ប្រសិទ្ធផលនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សមនុស្សការចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សអោយត្រូវតាមការងារ មុខតំណែង គុណវឌ្ឍិ និងត្រូវតាមពេលវេលា និងទីកន្លែងដែលនាំអោយផលិត បានលទ្ធផលខ្ពស់ ឬច្រើនជាងមុន ហើយប្រើប្រាស់ធនធាននិង មធ្យោបាយប្រកបដោយភាពសន្សំសំចៃ ឬប្រសិទ្ធភាពចំណាយ។
- **ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច** សំដៅដល់ស្ថាប័នរដ្ឋ ឬភ្នាក់ងាររដ្ឋ ឬអាជ្ញាធរគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់របស់រដ្ឋដែលបំពេញការងារតាមដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។
- **សមធម៌** សំដៅដល់ការអនុវត្តដោយស្មើភាពដោយផ្អែកលើលក្ខណវិនិច្ឆ័យលាស់ មិនរើសអើង មិនប្រកាន់បក្សពួក និងគោរពតាមគោលការណ៍ច្បាប់។
- **សមិទ្ធកម្ម** សំដៅដល់ការសម្រេចការងារដែលបានបំពេញឬ អនុវត្ត។
- **សូចនាករ** សំដៅដល់ឧបករណ៍ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់វាស់វែងលទ្ធផលការងារធៀបទៅនឹងគោលបំណង គោលដៅ ផែនការការងារ ផែនការសកម្មភាព កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងអនុវត្តការងារ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក។
- **ឧត្តមានុវត្តអន្តរជាតិ** សំដៅដល់បែបបទឬ នីតិវិធីផ្នែកវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវបាន ទទួលស្គាល់ ឬផ្តល់តម្លៃថាត្រឹមត្រូវ ឬមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់បំផុត។

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

កំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ចាប់ផ្តើមកើតមាននៅចុងសតវត្សទី២០ដើម្បីកែប្រែពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈតាមបែបប្រពៃណីទៅជាការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈតាមបែបថ្មីដែលបែបបទខុសៗគ្នាផ្អែកទៅតាមបរិបទនៃប្រទេសនីមួយៗ។ ក៏ប៉ុន្តែមានគំនិតមួយចំនួនដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នាមានដូចជា ឯកជនភាវូបនីយកម្ម សេវាកម្មរបស់រដ្ឋ ការយកចិត្តទុកដាក់លើក្រមសីលធម៌របស់មន្ត្រីសាធារណៈ ការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ ការបង្កើនការទទួលខុសត្រូវ និងអភិបាលកិច្ចល្អនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចាត់ទុកកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាអាទិភាពចម្បងបំផុតដើម្បីប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យទៅជាដៃគូដ៏មានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់អភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងផ្តល់សេវាដ៏មានប្រសិទ្ធភាពជូនប្រជាពលរដ្ឋក្រោមពាក្យស្លោក«***ប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈពីភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រងឱ្យទៅជាអ្នកបម្រើប្រជាពលរដ្ឋទៅវិញ***»។កំណែទម្រង់រដ្ឋបាល គឺជាកិច្ចខំប្រឹងប្រែងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការរិះគន់ចំពោះវិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងសាធារណៈតាមបែបប្រពៃណី។ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលនៃប្រទេសមួយចំនួនស្ថិតក្រោមផ្លាកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈតាមបែបថ្មីហើយមានបែបបទខុសៗគ្នាទៅតាមបរិបទនៃប្រទេសនីមួយៗ។ ស្ថានភាពប្រទេសកម្ពុជាបន្ទាប់ពីឆ្លងកាត់នូវសង្គ្រាមផ្ទៃក្នុងរាប់ទសវត្សមកហើយនោះ ធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលក៏ដូចជាការគ្រប់គ្រងនៅក្នុងប្រទេសមានលក្ខណៈខ្វះខាត ព្រោះមូលហេតុបន្ទាប់ពីប្រទេសជាតិត្រូវបានខ្ទេចខ្ទីដោយសារតែសង្គ្រាមរួចមក រចនាសម្ព័ន្ធក៏ត្រូវបានបំផ្លាញ ធនធានមនុស្ស ថវិការួមរបស់ជាតិក៏ត្រូវបានបាត់បង់ គ្មានជំហរ ដូច្នេះគឺធ្វើយ៉ាងណាបញ្ចូលមនុស្សឱ្យជួយស្តារប្រទេសជាតិឡើងវិញដោយពុំបានកំណត់នូវលក្ខខណ្ឌតឹងរឹង ឬក៏លក្ខណៈសម្បត្តិជាក់លាក់អ្វីនោះឡើយ ជាហេតុធ្វើឱ្យសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការនៅមានកម្រិត ពុំមានតម្លាភាពនៅក្នុងការជ្រើសរើសមកបំពេញការងារ។ ម៉្យាងទៀតប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងារពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន ការសម្របសម្រួលរវាងអន្តរស្ថាប័នក៏នៅមានកម្រិតមិនសមស្របទៅនឹងតម្រូវការនៃប្រជាពលរដ្ឋ។ លើសពីនេះទៅទៀត សេវាសាធារណៈមានភាពយឺតយ៉ាវ គ្មានប្រសិទ្ធភាព មានការិយាធិបតេយ្យ គ្មានការយកចិត្តទុកដាក់ពីស្ថាប័នថ្នាក់លើ។ ទន្ទឹមនឹងនេះធនធានមនុស្សនៅក្នុងស្ថាប័នក៏មិនទាន់មានកម្រិតល្អដែលអាចប្រកួតប្រជែងទៅនឹងស្ថាប័ននានាបាន សកម្មភាពអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃគ្មានភាពរហ័សរហួន ចុងក្រោយនោះគឺប្រាក់បៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការមានចំនួនតិច គ្មានសមធម៌ ព្រមទាំងមិនត្រូវបានធានានូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌនានា ប្រាក់បៀវត្សមិនមានចីរភាពដែលផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកា។ ជុំវិញបញ្ហាទាំងនេះប្រជាពលរដ្ឋមានការត្អូញត្អែរ រិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនាដើម្បីស្ថាប័នរដ្ឋបាលនៅក្នុងប្រទេសធ្វើការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យស្របទៅតាមការចង់បានរបស់ប្រជាជន គឺសំដៅដល់ការកសាងរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យកាន់តែ

មានភាពឆ្លើយតប ប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងជំនឿទុកចិត្ត ព្រមជាមួយការលើកកម្ពស់វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្ដីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរាជការដែលអាចឱ្យយើងរួមគ្នាបំពេញនូវកិច្ចការងារសំខាន់ៗទាំងអស់ដែលរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង រដ្ឋបាលខេត្ត ប្រគល់ជូនទាន់ពេលវេលា និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ម្យ៉ាងទៀតវាជាការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្ដែងរបស់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធនានាដែលកំពុងតែមានការខ្វះខាតនូវមន្រ្តីមានសមត្ថភាពដើម្បីរួមចំណែកចាត់ចែងការងារទៅតាមជំនាញក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋជាបណ្ដើរៗបន្តទៀត។ ភាពជោគជ័យនៃការធ្វើកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក៏ត្រូវអាស្រ័យលើកត្តាសំខាន់មួយចំនួនដូចជាការផ្លាស់ប្ដូរឥរិយាបថ វប្បធម៌ និងរបៀបរបបធ្វើការរបស់ភ្នាក់ងារសាធារណៈ និងការធ្វើកំណែទម្រង់ ឬទំនើបកម្ម គឺជាអភិក្រមបន្តជាយូរអង្វែង ហើយត្រូវតែស្របទៅនឹងបរិបទ តម្រូវការ កាលៈទេសៈ និងការវិវត្តន៍របស់សង្គមជានិច្ច។

នៅក្នុងនីតិកាលទី៥នៃរដ្ឋសភា រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានរៀបចំកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ សំដៅកែលម្អ និងពង្រឹងគុណភាព និងផលិតភាពការងារក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរៀងៗខ្លួន។ ជាក់ស្ដែងនៅក្នុងដំណាក់កាលនេះរាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈដែលមានតួនាទី និងភារកិច្ចនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈ និងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលដែលមានរដ្ឋមន្រ្តីក្រសួងមុខងារសាធារណៈជាប្រធានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដឹកនាំសម្របសម្រួល និងជំរុញការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាតែងតែយកចិត្តទុកដាក់ និងកំណត់ទុកការងារកែទម្រង់ជាឧបករណ៍គោលនយោបាយគន្លឹះសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា និងបង្កើតកាលានុវត្តភាពថ្មីៗឆ្ពោះទៅរកការអភិវឌ្ឍ វឌ្ឍនភាព និងវិបុលភាព។ ក្នុងស្មារតីនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្ដួចផ្ដើមរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តការងារកែទម្រង់ជាច្រើនក្នុងវិស័យសាធារណៈរួមទាំងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈផងដែរ។ កម្ពុជាចាំបាច់ត្រូវធ្វើកំណែទម្រង់សំខាន់ៗ ដើម្បីរក្សានិរន្តរភាពកំណើនជួយជនក្រីក្រ ជំរុញសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែង ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិធនធានធម្មជាតិប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងលើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានសេវា និងគុណភាពសេវាសាធារណៈ។ កម្ពុជានៅតែមានការខ្វះខាតខ្លាំងផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ហើយនឹងអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការតភ្ជាប់បណ្ដាញផ្លូវ និងការវិនិយោគកាន់តែច្រើនលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជនបទ និងទីក្រុង។ ការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ចបន្ថែមទៀតនឹងតម្រូវឱ្យមានការជំរុញសហគ្រិនភាព ពង្រីកការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា និងការកសាងជំនាញថ្មីៗដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការទីផ្សារការងារថ្មីៗដែលកំពុងលេចឡើង។ ស្ថាប័នសាធារណៈដែលមានគណនេយ្យភាព និងមានលក្ខណៈឆ្លើយតបក៏នឹងមានសារៈសំខាន់ចាំបាច់ផងដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀត គុណភាពនៃធនធានមនុស្សនឹងមានសារៈ

សំខាន់បំផុតដើម្បីឱ្យកម្ពុជាឈានទៅសម្រេចបាននូវគោលដៅប្រកបដោយមហិច្ឆិតារបស់ខ្លួន ក្នុងការឡើងដល់ឋានៈជាប្រទេសមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមនៅឆ្នាំ២០៣០។

បរិការណ៍កែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានចង្អុលប្រាប់យ៉ាងជាក់ប្រាកដថា ការងារកែទម្រង់នេះ គឺជាមាគ៌ាដ៏ត្រឹមត្រូវតែមួយគត់ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានសម្រេចជ្រើសរើសយកមកប្រតិបត្តិយ៉ាងគត់មត់ និងម៉ឺងម៉ាត់ក្លៀវក្លាតាមទស្សនវិស័យដ៏ប្រាកដនិយមគឺ« ***កែទម្រង់គឺរស់ មិនកែទម្រង់ស្លាប់*** »។ ហេតុដូចនេះរាជរដ្ឋាភិបាលពិតជាគ្មានជម្រើសអ្វីផ្សេងឡើយក្រៅពីការខិតខំពុះពារជំនះការលំបាក និងឧបសគ្គសព្វសារពើដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងប្រតិបត្តិការលើការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដោយបំពាក់ជាប់ជានិច្ចនូវស្មារតីនៃភាពជាម្ចាស់ និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះគោលដៅកែទម្រង់ដែលបានកំណត់ប្រកបដោយសតិសម្បជញ្ញៈនៃលក្ខណៈបន្ទាន់ មហិច្ឆតា និងប្រាកដនិយមនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់កម្ពុជាយើងក្នុងបុព្វហេតុបម្រើឧត្តមប្រយោជន៍ជាតិ និងប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា។

២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីជាស្ពាន ឆ្ពោះទៅរកការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីការអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ(២០១៥-២០២២)ទទួលបានជោគជ័យ និងកាន់តែស៊ីជម្រៅថែមទៀតនោះ យើងមានបញ្ហាចំនួន ៦ បញ្ហាទាំងនោះរួមមានៈ

ក. ចំណោទបញ្ហាសំខាន់

- តើគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈមានអត្ថន័យយ៉ាងដូចម្តេច?

ខ. ចំណោទបញ្ហាបន្ទាប់បន្សំ

- តើសញ្ញាណទូទៅនៃគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការវិវត្តរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជាមានលក្ខណៈបែបណា?
- តើក្រសួងមុខងារសាធារណៈមានតួនាទី និងភារកិច្ចបែបណាដើម្បីអនុវត្តនូវគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា?
- តើកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ និងយន្តការអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?
- តើសមិទ្ធផលសំខាន់ៗសម្រេចបាន ក្រោយពីបានអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈមានអ្វីខ្លះ?
- តើការប្រៀបធៀបមុនពេលធ្វើកំណែទម្រង់ និងក្រោយពេលធ្វើកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈទទួលបានលទ្ធផលបែបណា?

៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវក្រោមប្រធានបទ គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ(២០១៥-២០២២) មានគោលបំណង៖

- ឱ្យអ្នកសិក្សា និងសាធារណជនទាំងអស់បានស្វែងយល់អំពីអត្ថន័យនៃគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ឱ្យសាធារណជនយល់ដឹងអំពីសញ្ញាណទូទៅនៃគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការវិវត្តរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា
- ស្វែងយល់អំពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈនៅក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា
- យល់ដឹងអំពីក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ និងយន្តការអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ស្វែងយល់អំពីសមិទ្ធផលសំខាន់ៗសម្រេចបាន ក្រោយពីបានអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ស្វែងយល់អំពីលទ្ធផលនៃការប្រៀបធៀប មុនពេលធ្វើកំណែទម្រង់ និងក្រោយពេលធ្វើកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

៤. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះ មានវិសាលភាពលើ (១).ការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (២).កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាន និងកំពុងអនុវត្តនាពេលកន្លងមករហូតមកទល់ពេលបច្ចុប្បន្ន និង(៣).លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាដែលក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលបានដាក់ចេញដើម្បីសម្រួលដល់ការអនុវត្ត ព្រមទាំងសមិទ្ធផលសំខាន់ៗដែលសម្រេចបានលើការអនុវត្តការងារកែទម្រង់គិតត្រឹមឆ្នាំ ២០១៥-២០២២ តែប៉ុណ្ណោះ។

៥. សារៈប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ

ចំពោះយើងខ្ញុំផ្ទាល់ កិច្ចការមួយនេះបានពង្រឹង និងពង្រីកចំណេះដឹងរួមទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ជាច្រើនតាមរយៈការប្រមូលផ្តុំឯកសារដែលស្តែងចេញតាមរូបភាពជាច្រើនដូចជាការចុះស្រាវជ្រាវឯកសារនៅស្ថាប័នអនុវត្តផ្ទាល់ក្នុងគោលបំណងទទួលបានទិន្នន័យច្បាស់លាស់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរការស្រាវជ្រាវមួយនេះបានផ្តល់នូវពុទ្ធិតាមរយៈ ការស្វះស្វែងទាញយកប្រភពព័ត៌មាន និងដកស្រង់នូវខ្លឹមសារ

ល្អៗដែលទាក់ទងទៅនឹង **គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ** ពីប្រភពលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត នានាក៏ដូចជាសម្រង់ប្រសាសន៍ដ៏មានតម្លៃរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសំខាន់ៗ ជាពិសេសកិច្ចការមួយនេះអាចឱ្យយើងខ្ញុំ បញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រដោយជោគជ័យ។

ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរ កិច្ចការមួយនេះក៏អាចចូលរួមចំណែកក្នុងផ្សព្វផ្សាយអំពីបេសកកម្ម តួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធ ព្រមទាំងស្នាដៃ និងសមិទ្ធផលដែលក្រសួងមុខងារសាធារណៈជាសេនាធិការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល សម្រេចបាននាពេលកន្លងមក រួមជាមួយសមិទ្ធផលសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដល់សាធារណជនឱ្យបានយល់ដឹងកាន់តែស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀត។

លើសពីនេះទៅទៀត សារណាមួយនេះនឹងផ្តល់ជាឧត្តមប្រយោជន៍ដល់សាធារណជនឱ្យយល់ដឹង កាន់តែច្បាស់អំពីការអនុវត្ត **គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ** ដែលជាមាគ៌ាឆ្ពោះទៅរក ដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍជាតិកម្ពុជាឱ្យកាន់តែរីកចម្រើនជាលំដាប់ និងផ្តល់ឱ្យអ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយសម្រាប់ យកទៅប្រតិបត្តិឱ្យសមស្របតាមទិសដៅរបស់សាកលវិទ្យាល័យក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវឯកសាររៀបចំចងក្រង ជារបាយការណ៍កម្មសិក្សា ឬសារណានៅក្នុងការផ្សារភ្ជាប់ទ្រឹស្តីទៅនឹងការអនុវត្តដើម្បីបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ប្រកបដោយជោគជ័យ។

៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

សារណាមួយនេះ ត្រូវបានរៀបចំចងក្រងឡើងដោយមានការសិក្សាប្រមូលទិន្នន័យបានច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងបានឆ្លងកាត់នូវការវិភាគលើទិន្នន័យ និងលទ្ធផលដែលសម្រេចបានដូចជា៖

ក. ទិន្នន័យចម្បង

ជាប្រភេទទិន្នន័យដែលទទួលបានតាមរយៈការចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ សុំឯកសារ និងសម្ភាសន៍ពីការ អនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ព្រមទាំងទទួលបានឯកសារពីនាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយ តម្លៃលើកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល។

ខ. ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ

ជាប្រភេទទិន្នន័យដែលទទួលបានតាមរយៈ ការស្វែងយល់ពីបណ្តាឯកសារនៅតាមបណ្ណាល័យនានា និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រធានបទដូចជា ព្រះរាជក្រម អនុក្រឹត្យ ប្រកាស យុទ្ធសាស្ត្រ ចតុកោណ របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលការងាររបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់ រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

គ. ការវិភាគទិន្នន័យ

បន្ទាប់ពីទទួលបានទិន្នន័យរួចមក យើងខ្ញុំបានវិភាគលើទិន្នន័យដោយធ្វើការប្រៀបធៀបរវាងទ្រឹស្តីដែលបានដាក់ចេញ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងលើការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈតាមរយៈកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីសិក្សារកចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាតឆ្ពោះទៅរកការសន្និដ្ឋានរួម ព្រមទាំងចូលរួមផ្តល់ជាអនុសាសន៍តាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបានដើម្បីកែលម្អនូវចំណុចខ្វះខាតឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន។

៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

បន្ទាប់ពីបានពិចារណា ពិភាក្សា និងស្វែងរកឯកសារនានាកន្លងមកព្រមទាំងការផ្តល់យោបល់ណែនាំ និងការឯកភាពពីសំណាក់លោកសាស្ត្រាចារ្យណែនាំរួចមក យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ក៏បានមូលមតិគ្នាសម្រេចរៀបចំបែងចែកនូវរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវដូចតទៅ៖

សេចក្តីផ្តើម៖ ជាចំណុចដែលបរិយាយអំពី លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវដែលរួមមាន៖ ចំណោទបញ្ហាសំខាន់ ចំណោទបញ្ហាបន្ទាប់បន្សំ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ សារៈប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ និងចំណុចចុងក្រោយគឺរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅនៃគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការវិវត្តរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា៖ ចំពោះជំពូកនេះនឹងបង្ហាញអំពី និយមន័យ ទស្សនៈទានមួយចំនួនទាក់ទងនឹងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ព្រមទាំងការវិវត្តនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា មកទល់បច្ចុប្បន្ន។

ជំពូកទី២៖ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ៖ នៅក្នុងជំពូកនេះ នឹងបង្ហាញអំពីសមាសភាពស្ថាប័នទទួលបន្ទុកនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈផងដែរ។

ជំពូកទី៣៖ ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ និងយន្តការអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ របស់កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ៖ នឹងបង្ហាញអំពីយុទ្ធសាស្ត្រទាំងបីនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលក្នុងនោះរួមមាន ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្រមទាំងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ជំពូកទី៤៖ សមិទ្ធផល និងការវិភាគលើការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ៖ ជំពូកនេះនឹងបង្ហាញអំពីសមិទ្ធផលសំខាន់ៗដែលសម្រេចបាន និងទិសដៅបន្តការងារកំណែទម្រង់ ការប្រៀបធៀបមុនពេលធ្វើកំណែ

ទម្រង់ដែលរួមមានបញ្ហាប្រឈម តម្រូវការនៃការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ការវិភាគលើកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការរំពឹងទុកលទ្ធផលនាពេលអនាគត។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន៖ បង្ហាញពីការសរុបសេចក្តីទាំងមូលនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ដល់ឆ្នាំ២០២២ ព្រមទាំងបន្ថែមនូវផលវិបាកនៃការស្រាវជ្រាវរបស់យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ និងផលវិបាកផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងស្ថាប័នដែលយើងខ្ញុំចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ។

អនុសាសន៍៖ នឹងបង្ហាញអំពីការផ្តល់គំនិតមតិយោបល់របស់យើងខ្ញុំដែលអាចដោះស្រាយ ចំពោះបញ្ហានានាដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងពេលចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ និងការសរសេរសារណាមួយនេះរហូតទទួលបានជោគជ័យ។

ជំពូកទី១
សញ្ញាណទូទៅនៃគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការវិវត្តរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា

១.១. និយមន័យ

១.១.១. គោលនយោបាយ

គោលនយោបាយសាធារណៈ គឺជាផែនការសកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលធ្វើឡើងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ទប់ស្កាត់បញ្ហា រក្សាសណ្ដាប់ធ្នាប់សង្គម ពង្រឹងស្ថេរភាពនយោបាយ និងពង្រីកការអភិវឌ្ឍលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីដឹកនាំប្រទេសជាតិឱ្យត្រូវតាមបន្ទាត់នយោបាយដែលរដ្ឋាភិបាលបានសន្យាមុនពេលបោះឆ្នោតជាពិសេសឱ្យត្រូវតាមច្បាប់សភាអនុម័ត និងស្មារតីនៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ[1]។ គោលនយោបាយសាធារណៈ គឺជាផែនការសកម្មភាពមួយដែលអ្នកធ្វើគោលនយោបាយសម្រេចទៅលើទិសដៅសម្រាប់សង្គម និងសម្រេចចិត្តយកក្នុងចំណោមទ្វេរបទជាច្រើនដែលជាផែនការសកម្មភាពប្រសើរបំផុត ដើម្បីសម្រេចបំណងទាំងនោះ។ ពេលដែលអ្នកធ្វើគោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលធ្វើការសម្រេចចិត្តលើគោលនយោបាយសម្រាប់ប្រទេស វាក្លាយទៅជាគោលនយោបាយសាធារណៈ ហើយពលរដ្ឋម្នាក់ៗនៅក្នុងប្រទេសត្រូវតែអនុវត្តតាមគោលនយោបាយនោះ។ មានន័យថា គោលនយោបាយសាធារណៈនោះក្លាយទៅជាច្បាប់។ ច្បាប់ទាំងឡាយមានឋានានុក្រមផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន ប្រសិនបើអ្នកធ្វើគោលនយោបាយសាធារណៈ គឺជាតំណាងរាស្ត្រពេលនោះគោលនយោបាយសាធារណៈដែលពួកគាត់ជ្រើសយកក្លាយទៅជាច្បាប់របស់សភាជាតិ។ ប្រសិនបើអ្នកធ្វើគោលនយោបាយជាគណរដ្ឋមន្ត្រីក្នុងផ្នែកនីតិប្រតិបត្តិ គោលនយោបាយរបស់ពួកគាត់មានទម្រង់ជា លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិក្រោមច្បាប់។ និយាយម្យ៉ាងទៀត ច្បាប់ និងគោលនយោបាយសាធារណៈគឺតែមួយ ពួកវាជាលទ្ធផលនៃដំណើរការធ្វើគោលនយោបាយសាធារណៈ[2]។

ពាក្យថា គោលនយោបាយ ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ជាទូទៅដូចជា គោលនយោបាយសេវាសាធារណៈ គោលនយោបាយអប់រំ គោលនយោបាយការពារជាតិ គោលនយោបាយជាតិវិស័យសុខាភិបាលពង្រាយមន្ត្រីរាជការ គោលនយោបាយធនធានមនុស្សជាដើម។ និយាយជារួម គោលនយោបាយមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ចំពោះគុណភាព បរិមាណ ទិសដៅ ឬតម្លៃជានិមិត្តរូប។ មានន័យថា រដ្ឋាភិបាលតែងតែមានចក្ខុវិស័យនៃលទ្ធផលគោលនយោបាយ និងការផ្ដួចផ្ដើមនានាឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវការធ្វើសកម្មភាពណាមួយ[3]។

---

[1] ឈុន ណារ៉េត និង ខៀវ វិជ្ជានន្ទ ,សៀវភៅ"*គោលនយោបាយសាធារណៈ និងដំណើរការធ្វើច្បាប់*" ឆ្នាំ២០១៩-២០២០, ទំព័រទី ៤

[2] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី៥

[3] កៅ មុយថង ,សៀវភៅ"*គោលនយោបាយសាធារណៈ*" ឆ្នាំ២០១០, ទំព័រទី ១៤

គោលនយោបាយសាធារណៈ ជាជម្រើសរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនូវសកម្មភាពទាំងឡាយដែលរដ្ឋាភិបាលសម្រេចថានឹងធ្វើដើម្បីបម្រើដល់គោលបំណងរបស់ប្រជាជន ហើយជាឯកសារដែលបង្ហាញនូវលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលគេចង់បានជាក់លាក់ណាមួយ ហើយដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលគេមានផែនការជាច្រើនទៀតដើម្បីធ្វើសកម្មភាពអោយសមស្របទៅនឹងកាលៈទេសៈ និងចាត់ទុកជាអាទិភាព។

យោងទៅតាមលោក Cart J. Friedrich បានឱ្យនិយមន័យ គោលនយោបាយសាធារណៈ ថាជាសំណើសកម្មភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ ឬក្រុមណាមួយ ឬរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងបរិយាកាសដែលមានឧបសគ្គ និងផ្តល់កាលានុវត្តភាពសម្រាប់ឱ្យគោលនយោបាយនោះត្រូវបានគេយកមកប្រើប្រាស់ និងអនុវត្តឱ្យចំនឹងវត្ថុបំណង[4]។

១.១.២. រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ដើម្បីស្វែងយល់នូវអត្ថន័យនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាជំហានដំបូងយើងគួរធ្វើការប្រៀបធៀបអំពីអត្ថន័យសំខាន់ៗជាច្រើនរបស់ពាក្យ **រដ្ឋ** និង**បាល** ជាមុនសិន។ ជាទូទៅពាក្យថា **រដ្ឋ** មានប្រភពចេញពីភាសាឡាតាំង Status ហើយក្រោយមកពាក្យនេះត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ក្នុងភាសាបារាំងបុរាណ Estat ហើយបន្តបន្ទាប់មកទៀតគេប្រើក្នុងភាសាអង់គ្លេសសម័យទំនើប State។ ម៉្យាងទៀត ពាក្យរដ្ឋសំដៅទៅលើអង្គការដែលមានអំណាចកំពូលគ្រប់គ្រងលើដែនដីណាមួយ[5]។

អារីស្តូត ជាទស្សនវិទូនយោបាយក្រិចបុរាណម្នាក់ ដែលមាននាមថាបិតាវិទ្យាសាស្ត្រនយោបាយនោះបានកំណត់និយមន័យរដ្ឋថា រដ្ឋ គឺជាទម្រង់ម៉្យាង នៃការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមករបស់មនុស្ស ដើម្បីទទួលបាននូវភាពប្រសើរជាងនៃជីវិត។ លោក **កង់** (Kant) បានកំណត់និយមន័យឱ្យរដ្ឋថា រដ្ឋ គឺជាអង្គបង្រួបបង្រួមចូលគ្នានៃកន្សោមមនុស្សដ៏ច្រើនកុះករក្រោមសំណាញ់នៃច្បាប់ធម្មនុញ្ញ។ សន្ទស្សន៍ដ៏សំខាន់របស់រដ្ឋនៅទីនេះសម្រាប់កង់គឺ ឧត្តមភាពនៃច្បាប់។ លោក **កាល់ ម៉ាក្ស** រដ្ឋ គឺជាអង្គការដ៏មានអំណាចដែលរៀបចំឡើងដោយវណ្ណៈមួយដើម្បីជិះជាន់ទៅលើវណ្ណៈមួយទៀត[6]។

រដ្ឋ ជាពាក្យបាលីប្រែថា នគរ ប្រទេស ឬដែន។ ខ្មែរយើងប្រើពាក្យនេះដោយផ្សំនឹងពាក្យដទៃទៀតធ្វើជាសមាសពាក្យ ឧទាហរណ៍ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ រាជរដ្ឋាភិបាល រដ្ឋបុរស។ ចំណែកឯពាក្យ **បាល** ប្រែថា គ្រប់គ្រងថែរក្សាការពារ ផ្គត់ផ្គង់ បីបាច់មើលការខុសត្រូវ។ នៅក្នុងឯកសារខ្លះទៀតបានឱ្យនិយមន័យរដ្ឋបាល ថាជារបៀបរបបចាត់ចែងការងារបម្រើឱ្យបុគ្គល ឬសមូហភាពណាមួយដើម្បីសម្របសម្រួលឋានានុក្រមការងារនោះជូនបុគ្គល

[4] កៅ មុយថង ,សៀវភៅ"*គោលនយោបាយសាធារណៈ*" ឆ្នាំ២០១០, ទំព័រទី ៧

[5] ឈុន ណារ៉េត ,សៀវភៅ "*សេចក្តីផ្តើមវិទ្យាសាស្ត្រនយោបាយ* " ឆ្នាំ២០១២, ទំព័រទី ១៣៤

[6] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ១៣៦

ឬសមូហភាពដែលខ្លួនរស់នៅ[7]។ បើតាមន័យទូលាយពាក្យ **រដ្ឋបាល** ជួនកាលសំដៅលើសកម្មភាពគ្រប់គ្រង ជួនកាលលើអង្គការ ន័យទាំងពីរនេះអាចប្រើបានទាំងសងខាងវិស័យឯកជន និងវិស័យសាធារណៈ[8]។ រួមសេចក្តីមក **រដ្ឋបាល** បើសិនជាប្រើតែឯង ឬនៅខាងចុង ឬខាងក្រោយប្រយោគ ឬឃ្លាពាក្យនេះមានន័យថា ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋ[9]។

នៅក្នុងវចនានុក្រមរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលចងក្រងដោយលោក Chandler and Plano(១៩៨៨:៣) បានសរសេរថា **រដ្ឋបាល** គឺជាដំណើរការនៃការអនុវត្តន៍នូវសេចក្តីសម្រេចនិងគោលនយោបាយ *(administration is the process by which decisions and policies are implemented)*។ លោក Chandler and Plano (១៩៨៨:២៩) បានលើកឡើងថា **រដ្ឋបាលសាធារណៈ** គឺជាដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលនូវធនធាន និងបុគ្គលិកដើម្បីបង្កើត អនុវត្ត និងគ្រប់គ្រងរាល់សេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងគោលនយោបាយសាធារណៈ *(public administration is the process by which public resources and personnel are organized and coordinated to formulate, implement, and manage public policy decisions)* [10]។ ដូច្នេះពាក្យថា រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាស្ថាប័នទាំងឡាយណាដែលមាននៅក្នុងរដ្ឋនីមួយៗមានតួនាទីបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈ ឬប្រយោជន៍រួមទូទៅ ដែលជាទូទៅស្ថិតនៅក្រោមអង្គនីតិប្រតិបត្តិ[11]។

១.១.៣. កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ពាក្យថា កំណែទម្រង់ មានន័យថាជាការលុបបំបាត់នូវចំណុចមិនល្អ ឬការធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀតនូវការលុបបំបាត់ចោល ឬការធ្វើអោយកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀតនូវលទ្ធផល និងគុណវិបត្តិ ឬកំហុសឆ្គងដែលជាការញ៉ាំងមានបំណង[12]។ ការកំណែទម្រង់ គឺជាសកម្មភាពមួយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលទាំងអ្នកនយោបាយ ក៏ដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអាចដឹកនាំការកំណែទម្រង់ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពលុះត្រាតែមានការគាំទ្រប្រកបដោយចីរភាពរបស់អ្នកដឹកនាំ និងអ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់។ ចំណុចសំខាន់នៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល គឺចរិតលក្ខណៈនៃការធ្វើកំណែទម្រង់ ឬថាធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមានភាពសកម្មឡើង និងមានភាពទ្រទ្រង់ទៅនឹងផែនការ

---

[7] ឯក ឆេងហួរ ,សៀវភៅ "*នីតិមូលដ្ឋានស្វយ័ត*" ឆ្នាំ២០០៣, ទំព័រទី ៦

[8] សាយ បូរី ,សៀវភៅ "*នីតិរដ្ឋបាលទូទៅ*" បោះពុម្ពលើកទី២ ឆ្នាំ២០០១, ទំព័រទី ១០

[9] សម្តេចព្រះសង្ឃរាជ ជួន ណាត ,"*វចនានុក្រមខ្មែរ*" ឆ្នាំ១៩៦៧-១៩៦៨, ទំព័រទី ៩៧៥

[10] សយ រាសី ,ឯកសារបង្រៀន "*កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ*" ឆ្នាំ២០២២, ទំព័រទី ១

[11] កៅ មុយថង ,សៀវភៅ "*រដ្ឋបាលសាធារណៈទំនើប*" ឆ្នាំ២០០៧, ទំព័រទី ៨

[12] កៅ មុយថង ,សៀវភៅ "*គោលនយោបាយសាធារណៈ*" ឆ្នាំ២០០៣, ទំព័រទី ១០៨

កម្មវិធី និងក្របខណ្ឌការងារ។ ជារួមគឺថា កំណែទម្រង់រដ្ឋបាល គឺជាគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកនយោបាយ ហើយការធ្វើកំណែទម្រង់ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពដែលមិនសមស្របនាពេលបច្ចុប្បន្ន[13]។

ជាទូទៅ សកម្មភាពនៃការធ្វើកំណែទម្រង់គឺបង្ហាញឡើងតាមរយៈភាពពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ជាមួយអ្នកនយោបាយក្នុងគោលបំណងកែលម្អប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋាភិបាល និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈដើម្បីសម្រេចឱ្យបានគោលដៅរបស់ជាតិ។ មានអ្នកប្រាជ្ញខាងវិទ្យាសាស្ត្ររដ្ឋបាលជាច្រើនក៏បានផ្តល់និយមន័យនៃពាក្យថា សកម្មភាពនៃការកំណែទម្រង់ គឺជាសកម្មភាពដែលតម្រូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទាំងរចនាសម្ព័ន្ធ នីតិវិធីនៃការិយាធិបតេយ្យរបស់រដ្ឋបាល ឥរិយាបថ និងការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល។ ដូច្នេះកម្មវិធីនៃការកំណែទម្រង់ គឺរួមបញ្ចូលការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋាភិបាល ហៅថារចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលក្រសួង ស្ថាប័នផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្រ និងនីតិវិធីក្នុងការធ្វើការងារ ក៏ដូចជាអត្តចរិតអាកប្បកិរិយារបស់អ្នកគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីសាធារណៈ[14]។

និយមន័យនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺមានភាពខុសគ្នាទៅតាមបរិបទផ្សេងៗនៅលើពិភពលោក ដូចជាយោងទៅតាមទស្សនៈរបស់ទស្សនវិទូ និងរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិផងដែរ។ ប៉ុន្តែចំណុចដែលរួមគ្នានោះ គឺមានគោលបំណងក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការគ្រប់គ្រងនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈរបស់បណ្តាប្រទេសដែលមានការរីកចម្រើនយឺតឱ្យមានការរីកចម្រើនជឿនលឿនមួយដែលងាយបត់បែន និងផ្លាស់ប្តូរតួនាទីថ្មីៗរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងសង្គម និងទំនាក់ទំនងរវាងរដ្ឋាភិបាល និងប្រជាពលរដ្ឋ។

និយមន័យនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈតាមអ្នកទស្សនវិទូ មានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នាដែរះ

លោក Khan (១៩៨១) កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងមួយដោយអនុវត្តន៍នូវការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗនៅក្នុងប្រព័ន្ធការិយាធិបតេយ្យមួយ ដែលមានគោលបំណងដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ ឬកែលម្អនូវរចនាសម្ព័ន្ធ ផ្នត់គំនិត និងទម្លាប់ចាស់គំរិល។

ទស្សនៈ Guah (១៩៧៦) កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈគឺជាដំណើរការមួយសម្រាប់ការកែលម្អនូវរចនាសម្ព័ន្ធ នីតិវិធីការិយាធិបតេយ្យសាធារណៈ និងឥរិយាបថមន្ត្រីក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ភាពសក្តិសិទ្ធិរបស់អង្គភាព ឬស្ថាប័នដើម្បីសម្រេចនូវគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ។

ទស្សនៈ Leeman (១៩៧៦) លោកបានលើកឡើងថាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាទំនើបនីយកម្ម និងការកែលម្អនៃអង្គភាព ឬស្ថាប័ន និងការគ្រប់គ្រងនៅផ្នែកសាធារណៈនវានុវត្តន៍នៅក្នុងការិយាធិបតេយ្យសាធារណៈ ពង្រឹងនូវការអនុវត្ត និងផែនការនៃការអភិវឌ្ឍបង្កើនវិជ្ជាជីវកម្មសម្រាប់បុគ្គលិក និងមន្ត្រីរាជការ។

[13] កៅ មុយថង ,សៀវភៅ "*គោលនយោបាយសាធារណៈ*" ឆ្នាំ២០០៣, ទំព័រទី ១១០

[14] "ដ.ឯ.ម" ទំព័រទី ១០៩

ដោយផ្អែកលើបណ្តាទស្សនៈខាងលើយើងអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការកែលម្អនៃដំណើរការការងារ នីតិវិធី រចនាសម្ព័ន្ធ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ព្រមទាំងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទមន្ត្រី[15]។ ក្នុងន័យនេះ ជាដំណើរការនៃការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងភាពសក្តិសិទ្ធិដើម្បីបម្រើ និងលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងបង្កើនភាពសក្តិសិទ្ធិរដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺដើម្បីសម្រេចនូវគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ។

បើយោងទៅតាមកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ បានឱ្យនិយមន័យជា២ប្រភេទគឺ (១)កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាម៉ាស៊ីនដែលប្រមូលផ្តុំ (គោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋាន នីតិវិធីប្រព័ន្ធ រចនាសម្ព័ន្ធ អង្គការចាត់តាំង បុគ្គលិក) ដែលផ្តល់ប្រាក់ដោយថវិការដ្ឋហើយមានទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រងមានគោលដៅឆ្ពោះទៅរកការងារទាំងឡាយរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលធ្វើអន្តរសកម្មភាពជាមួយភ្នាក់ងារពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងរដ្ឋ។ (២)មួយវិញទៀត ជាការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តគ្រប់ប្រភេទរបស់រដ្ឋាភិបាល គឺមានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអនុវត្តច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិនានា និងសេចក្តីសម្រេចចិត្តដែលធ្វើឡើងដោយរដ្ឋាភិបាល និងគ្រប់គ្រងទៅលើបញ្ញត្តិស្តីពីសេវាសាធារណៈនានា[16]។

១.២. ការវិវត្តរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ស្ថាប័នរដ្ឋបាល ក៏ដូចជាការគ្រប់គ្រងបានផ្លាស់ប្តូរជាច្រើនដងទៅតាមសម័យកាលនីមួយៗ។ រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានកើតមានឡើងក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្ររបស់មនុស្សជាតិអស់រយៈពេលជាយូរលង់ណាស់មកហើយប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលបានមានអត្ថិភាពរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសអេហ្ស៊ីបពីបុរាណកាលដើម្បីត្រួតពិនិត្យលើការងារធារាសាស្ត្រដែលតែងតែមានការជន់លិចពីទន្លេនីលជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ប្រព័ន្ធនេះក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីចាត់ចែង និងដឹកនាំលើការងារសាងសង់ប្រាសាទពីរ៉ាមីដផងដែរ។ ចំណែកក្នុងប្រទេសចិនក្នុងរជ្ជកាលស្តេចហាន (២០៦ មុនគ.ស រហូតដល់ ២២០ ក្រោយគ.ស) បានយល់ស្របទៅនឹងទស្សនៈនៃលទ្ធិសាសនា ខុង ជឺ ដែលថា រាជការត្រូវតែចាត់ចែងដោយមនុស្សដែលមនុស្សត្រូវបានគេសម្រិតសម្រាំងឡើងមិនមែនជាអ្នកទ្រព្យសម្បត្តិតែជាមនុស្សដែលមានគុណធម៌ មានសមត្ថភាព ហើយអ្វីដែលជាការសំខាន់បំផុតនោះគឺធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមនុស្សទាំងអស់មានការរស់នៅប្រកបដោយសុភមង្គល។ ចំណែកឯនៅប្រទេសអឺរ៉ុបវិញ ពួកអធិរាជទាំងឡាយដែលមានក្នុងចក្រភពរ៉ូម៉ាំង អេស្ប៉ាញ រដ្ឋបាលពួកចក្រពត្តិនេះត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យពីស្តេចទាំងច្បាប់ និងនីតិវិធីទាំងឡាយផងដែរ[17]។

[15] សយ រាសី ,ឯកសារបង្រៀន *"កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ"* ឆ្នាំ២០២២, ទំព័រទី ២២

[16] កៅ មុយថង ,សៀវភៅ *"រដ្ឋបាលសាធារណៈទំនើប"* ឆ្នាំ២០០៧, ទំព័រទី ៩

[17] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ១២

ខាងក្រោមនេះជាការបង្ហាញអំពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលក្នុងសម័យកាលដែលប្រទេសកម្ពុជាបានឆ្លងកាត់៖

១.២.១. សម័យមុនអាណានិគមនិយមបារាំង

បើក្រឡេកទៅមើលការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលនាសម័យអាណាចក្រភ្នំ គឺខ្មែរមានទឹកដីធំទូលាយណាស់ និងមានរដ្ឋចំណុះជាច្រើន។ សាមន្តរដ្ឋ គឺជារដ្ឋចំណុះដែលស្ថិតក្រោមអំណាចគ្រប់គ្រងរបស់អាណាចក្រភ្នំសុទ្ធតែមានស្តេចសោយរាជ្យ ប៉ុន្តែស្តេចទាំងនោះជាសាមន្តរាជរបស់អធិរាជណាចក្រភ្នំ ហើយត្រូវនាំសួយសារអាករមកថ្វាយព្រះអង្គរៀងរាល់ឆ្នាំ[18]។ ចំណែកនៅសម័យចេនឡាវិញ នៅកណ្តាលក្រុងមានសាលធំមួយជាទីដែលព្រះរាជាទ្រង់ប្រទានសវនាការ និងប្រជុំពួកមន្ត្រីសេនាបតីក្រៅពីរាជធានីនៅមានក្រុងចំនួន៣០ទៀត ក្រុងនីមួយៗមានច្រើនពាន់គ្រួសារ ហើយត្រួតត្រាដោយអភិបាលម្នាក់[19]។ បើនិយាយចំពោះស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្នុងសម័យអង្គរវិញ គឺការគ្រប់គ្រងស្ថិតនៅក្នុងកណ្តាប់ដៃរបស់អភិជនមួយក្រុមតូចនៅក្នុងរដ្ឋបាលកណ្តាលគេឃើញមានមន្ត្រីជាច្រើន មន្ត្រីខ្លះមានមុខងារជាទីប្រឹក្សា ខ្លះទៀតទទួលបន្ទុកធំៗក្នុងវាំង និងមន្ត្រីជាន់ទាបផងដែរ។ តមកទៀតនោះ គឺសម័យក្រោយអង្គរ ដោយហេតុថា ព្រះរាជាជាប្រភពនៃអំណាចទាំងឡាយ ហើយពួកបរិវាររបស់ព្រះអង្គសុទ្ធតែជារាជវង្សានុវង្ស និងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ រីឯដែនដីនីមួយៗមានស្តេចត្រាញ់មួយអង្គឈរត្រួតត្រា[20] ។

ជារបបរាជានិយមដែលព្រះមហាក្សត្រ ក្តោបអំណាចទាំងអស់ផ្ទាល់តែមួយអង្គឯង ជាពិសេសអំណាចនយោបាយ និងអំណាចរដ្ឋបាល។ ព្រះមហាក្សត្រមិនធ្វើច្បាប់ដោយផ្ទាល់ព្រះអង្គទេ គឺទ្រង់យកច្បាប់ដែលចេញគម្ពីរវេទ និងទំនៀមទំលាប់មកប្រតិបត្តិតែម្តង។ ព្រះមហាក្សត្រចេញក្រឹត្យបញ្ញាតែក្នុងវិស័យរដ្ឋបាល ខាងក្នុងនីតិវិធីតុលាការខ្លះតែប៉ុណ្ណោះ។ ព្រះអង្គទ្រង់ធ្វើសវនាការកិច្ចការរដ្ឋបាលកាលសម័យយុគកណ្តាលពីរដងក្នុងមួយថ្ងៃ បើតាមកំណត់ហេតុចិនម្នាក់ឈ្មោះ **ចូវ តាកូន** ក្នុងឆ្នាំ ១២៩៦។ ព្រះអង្គក៏ជាចៅក្រមកាត់ក្តីផងដែរ។ កាលសម័យនោះ មហាក្សត្រត្រូវតែដឹកនាំចម្បាំងដោយផ្ទាល់ព្រះអង្គទើបសមជាមហាក្សត្រពីព្រោះព្រះអង្គត្រូវធ្វើជាគម្រូដល់មេទ័ពឯទៀតៗដែលទ្រង់ជាមេបញ្ជាការកំពូលនោះ។

ព្រះអង្គទ្រង់ជាអធិបតីនៃសេនាបតីសភា ដែលមានសមាសភាពដូចតទៅនេះ៖

- សេនាបតី (ឧកញ៉ា ឬសម្តេច) ចៅវាំ (ឥឡូវយើងហៅថា នាយករដ្ឋមន្ត្រី)
- សេនាបតី (ឧកញ៉ា) យោមរាជ (ឥឡូវយើងហៅថា រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌)
- សេនាបតី (ឧកញ៉ា) វាំង (ជារដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះបរមរាជវាំង និងហិរញ្ញវត្ថុ)
- សេនាបតី (ឧកញ៉ា ឬសម្តេច) ចក្រី (ជារដ្ឋមន្ត្រីខាងដឹកជញ្ជូនតាមជើងគោក និងខាងកងទ័ព)

---

[18] ពៅ សាវឿន ,សៀវភៅ "*ប្រវត្តិស្ថាប័នខ្មែរ*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ៤៣

[19] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ៤៩

[20] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ៧៧

- សេនាបតី (ឧកញ៉ា) ក្រឡាហោម (ជារដ្ឋមន្ត្រីខាងដឹកជញ្ជូនតាមជើងទឹក/សមុទ្រ)[21]។

១.២.២. សម័យអាណានិគមនិយមបារាំង

នៅក្នុងសម័យអាណានិគមនិយមបារាំង មានការប្រែប្រួល និងផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងខ្លាំងលើផ្នែករដ្ឋបាលខ្មែរ នាពេលនោះ ដោយបារាំងបានកំណែទម្រង់ និងសន្ធិសញ្ញាផ្សេងៗដូចជា បារាំងតែងតាំងរ៉េស៊ីដង់បារាំងម្នាក់អម ព្រះរាជាខ្មែរ ចំណែកព្រះរាជាខ្មែរតែងតាំងមន្ត្រីខ្មែរម្នាក់អមទេសាភិបាលបារាំងប្រចាំនៅកូសាំងស៊ីនដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាមួយត្រូវបានបង្កើតឡើង ដែលមានមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់៥នាក់ដែលអាចពិភាក្សាកិច្ចការរដ្ឋដោយគ្មានវត្តមានព្រះរាជា។ ក្រុមប្រឹក្សានេះត្រូវទទួលភារៈត្រួតពិនិត្យមើលការអនុវត្តច្បាប់ សិក្សាពីការទម្រង់ចាំបាច់ដែលត្រូវធ្វើ និងពិនិត្យមើលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងឡាយរវាងរដ្ឋាភិបាល និងជនទាំងឡាយណាដែលចង់ធ្វើអាជីវកម្មអ្វីមួយក្នុងព្រះរាជាណាចក្រ[22]។

យើងដឹងហើយថា បារាំងបានធ្វើសន្ធិសញ្ញាមួយ នៅឆ្នាំ ១៨៦៣ ដាក់ប្រទេសកម្ពុជាឲ្យនៅក្រោមអាណាព្យាបាលរបស់ប្រទេសបារាំង ។ ដល់ម្ភៃឆ្នាំក្រោយមកគឺនៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៨៨៤ សន្ធិសញ្ញាមួយទៀតដែលបារាំងបានបង្ខំឱ្យព្រះបាទនរោត្តមឡាយព្រះហស្ថលេខាទាំងក្តៅក្រហាយនោះ បានធ្វើឱ្យប្រទេសខ្មែរក្លាយទៅជាប្រទេសមួយក្នុងអាណានិគមបារាំងថ្វីបើគេសរសេរជាផ្លូវការថា Protectorat ក៏ដោយពីព្រោះបារាំងដកអំណាចពិតប្រាកដអស់ចេញពីមហាក្សត្រខ្មែរផ្ទេរទៅឱ្យលោក Résident Supérieur បារាំងវិញ។ សេនាបតីសភា ត្រូវប្រជុំក្រោមអធិបតីរបស់លោក Résident Supérieur នេះលែងក្រោមព្រះរាជាធិបតីរបស់មហាក្សត្រខ្មែរដូចកាលពីដើមទៀតឡើយ។ នៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាល បារាំងយកគំរូចនាសម្ព័ន្ធរបស់បារាំងដែលបានដាក់នៅប្រទេសយួនយកមកចម្លងដាក់ទាំងស្រុងនៅប្រទេសខ្មែរ។ នៅត្រួតពីលើចៅហ្វាយខេត្តខ្មែរមានលោក Résident បារាំងម្នាក់នៅគ្រប់ខេត្ត ។ Résidentនេះមានអំណាចខ្លាំងណាស់លើមន្ត្រីទាំងអស់ និងលើចៅហ្វាយខេត្តខ្មែរទៀត ។ ក្នុងខេត្តនីមួយៗមានចែកជា arrondissements (ដែលយើងហៅរហូតដល់សព្វថ្ងៃនេះថា ស្រុក) និងជា communes (ដែលយើងហៅថា ឃុំ)[23]។

១.២.៣. ក្រោយសម័យអាណានិគមនិយមបារាំង

បារាំងបានកាន់កាប់ប្រទេសខ្មែរជាង ៩០ឆ្នាំ ទើបសុខចិត្តឱ្យខ្មែរត្រឡប់ទៅជាប្រទេសឯករាជ្យវិញនៅឆ្នាំ១៩៥៣ ដោយសារព្រះហស្តព្រះបាទនរោត្តមសីហនុព្រះមហាក្សត្រខ្មែរ និងដោយសារការរួមសាមគ្គីរបស់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរប្រកបដោយសេចក្តីប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំ។ បារាំងចេញទៅមែនតែអ្វីៗដែលបារាំងបានបង្កើត

[21] សំ សារ៉ាក់ ,ឯកសារបង្រៀន"*នីតិរដ្ឋបាល ស្តីពី ចំនេះដឹងការងាររដ្ឋបាល កិច្ចការលេខាធិការ និងបណ្ណសារដ្ឋាន* "ឆ្នាំ២០១១,ទំព័រទី២

[22] ពៅ សារឿន, សៀវភៅ "*ប្រវត្តិស្ថាប័នខ្មែរ*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ១១០

[23] សំ សារ៉ាក់ "ដ.ឯ.ម." ទំព័រទី៤

ហើយក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលទាំងរចនាសម្ព័ន្ធទាំងរបៀបរបបធ្វើការក៏នៅបន្តជាប់ជានិច្ចក្នុងរបបសង្គមរាស្ត្រនិយម (រាជាណាចក្រទី១) ក៏ដូចក្នុងរបបសាធារណៈរដ្ឋ លន់ ណុល ដែរ។ លិខិតស្នាមផ្លូវការច្រើនសរសេរជាភាសាបារាំងរបៀបធ្វើការ និងច្បាប់ទាំងឡាយក៏នៅតែទៅតាមបារាំងទាំងអស់ពីព្រោះពួកជំនាញការច្រើនតែពួកបារាំង[24]។

ស្ថាប័នរដ្ឋបាលខ្មែរសម័យសង្គមរាស្ត្រនិយម គេបែងចែកដែនដីជាភូមិភាគ ហើយរដ្ឋបាលដែនដីគឺយកគំរូចាត់តាំងដែនដីតាមបែបបារាំង គឺវិមជ្ឈការ នៅថ្នាក់ខេត្ត និងឃុំ និងវិសហមជ្ឈការពីថ្នាក់កណ្តាលទៅថ្នាក់តំបន់[25]។ ស្ថាប័នខ្មែរនៅសម័យសាធារណរដ្ឋខ្មែរ ចាប់តាំងពីរដ្ឋាភិបាលថ្មីបង្កើតឡើងរបបគ្រប់គ្រងរដ្ឋ ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរពីរបបរាជានិយមមករបបថ្មី គឺរបបសាធារណរដ្ឋខ្មែរ នៅសម័យនោះមានសង្គ្រាមពាសពេញផ្ទៃប្រទេសជាហេតុនាំអោយមានការបែងចែកស្ទើរតែគ្រប់ផ្នែកនៃការគ្រប់គ្រងរដ្ឋ តាមលក្ខណៈបែបយោធានិយម[26]។ រីឯស្ថាប័នខ្មែរសម័យកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ក្រោយផ្តួលរំលំរបបសាធារណរដ្ឋខ្មែរប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានរៀបចំដោយគណៈកម្មាធិការមជ្ឈិមបក្សកុម្មុយនីស្តកម្ពុជា ដែលជាស្ថាប័នរដ្ឋបាលកណ្តាល ឬជាក្បាលម៉ាស៊ីនដឹកនាំរដ្ឋ ហើយត្រូវបានបែងចែកជាភូមិភាគធំ ហើយប្រធានភូមិភាគនីមួយៗទទួលខុសត្រូវលើអំណាចនយោបាយរដ្ឋបាល សេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងយោធា។ ប្រធានភូមិភាគជាសមាជិកក្នុងគណៈមជ្ឈិមបក្ស[27]។

១.២.៤. សម័យក្រោយឆ្នាំ១៩៧៩មកដល់បច្ចុប្បន្ន

ស្ថាប័នខ្មែរសម័យសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា និងរដ្ឋកម្ពុជា មានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ ក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រទេសដោយក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រី និងស្ថិតក្រោមរបស់លោក ហេង សំរិន ជាប្រធាន លោកប៉ែន សុវណ្ណ ជាអនុប្រធាន និងមានរដ្ឋមន្ត្រីផ្សេងៗទៀត។ ប៉ុន្តែបន្ទាត់នយោបាយធំៗ និងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែនដីនៅតែមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដដែល ពោលគឺគ្រាន់តែមានប្តូរឈ្មោះប្រទេសពី សាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា មកជារដ្ឋកម្ពុជា [28]។

ស្ថាប័នរដ្ឋបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៣-២០០៨ គឺស្ថាប័ននៅឯរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ សម្រាប់អនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ស្ថាប័នរដ្ឋបាលកណ្តាលដើម្បីគ្រប់គ្រងដែនដី រក្សាសន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់ជូនប្រជារាស្ត្រក្នុងនាមស្ថាប័នរដ្ឋបាលកណ្តាល និងស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ស្ថាប័នរដ្ឋបាលកណ្តាល[29]។

---

[24] ពៅ សាធឿន ,សៀវភៅ "*ប្រវត្តិស្ថាប័នខ្មែរ*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ៤

[25] "ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ១៣៧

[26] "ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ១៥២

[27] "ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ១៣៧

[28] "ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ១៩០

[29] "ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ២៣៤

ស្ថាប័នខ្មែរចាប់តាំងពី ២០១០ ដល់សម័យបច្ចុប្បន្ន គឺមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងខ្លាំង ស្របទៅនឹងច្បាប់ថ្មីៗ ដែលទើបតែនឹងបង្កើតឡើង[30]។ ស្ថាប័នខ្មែរនាសម័យបច្ចុប្បន្ននេះ មានលក្ខណៈដូចគ្នាទៅនឹងសម័យព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានាឆ្នាំ១៩៩៣-២០០៨ ពីព្រោះគឺជាសម័យកាលនៃការបន្តរបបគ្រប់គ្រងរដ្ឋតែមួយដូចគ្នា ដែលជារបបរាជានិយមអាស្រ័យរដ្ឋធម្មនុញ្ញ រីឯស្ថាប័នរដ្ឋបាលកណ្តាលពុំមានការផ្លាស់ទេគឺមានតែរដ្ឋបាលដែនដីតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរខ្លាំង។ ស្ថាប័នរដ្ឋបាលដែនដី មានលក្ខណៈពិសេសដូចជា៖ ក្រុមប្រឹក្សា រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

[30] ពៅ សារឿន ,សៀវភៅ "*ប្រវត្តិស្ថាប័នខ្មែរ*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ២៧៤

ជំពូកទី២

តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈនៅក្នុងការអនុវត្ត គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា

២.១. សាវតាររបស់ក្រសួង

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជានៅក្នុងនីតិកាលទី៥នៃរដ្ឋសភាតាមរយៈការធ្វើសមាហរណកម្មស្ថាប័នរដ្ឋចំនួនបីបញ្ចូលគ្នាគឺ៖ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល។ ក្នុងការបង្កើតស្ថាប័ននេះគឺដើម្បីសម្រេចនូវបេសកកម្មរបស់ខ្លួនក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យមុខងារសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍជាតិ ព្រមទាំងស្របតាមការវិវត្តជាអន្តរជាតិ។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយជាតិនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ មានបេសកកម្មដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យមុខងារសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការការអភិវឌ្ឍជាតិ ព្រមទាំងស្របតាមការវិវត្តជាអន្តរជាតិ[31]។

ស្ថាប័នមុខងារសាធារណៈ ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាលើកដំបូង ដោយព្រះរាជក្រមលេខ១៨១ នស ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៥៧ ដែលនៅពេលនោះមានឈ្មោះថា "**មន្ទីរចាត់ការមុខក្រសួងសាធារណៈ**" ហើយស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់នាយករដ្ឋមន្ត្រី។ តមកនៅឆ្នាំ១៩៥៧-១៩៧០ កិច្ចការមុខងារសាធារណៈ ជាអង្គភាពស្ថិតក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី។ នៅក្នុងរបបសាធារណៈរដ្ឋខ្មែរនាឆ្នាំ១៩៧០-១៩៧៥ មន្ទីរចាត់ការមុខក្រសួងសាធារណៈ ស្ទើរតែពុំមានអ្វីផ្លាស់ប្តូរទេ ក៏ប៉ុន្តែមន្ទីរចាត់ការមុខក្រសួងសាធារណៈ ក៏ដូចជាក្រសួង ស្ថាប័នរដ្ឋគ្រប់វិស័យដទៃទៀតត្រូវបានបំផ្លិចបំផ្លាញចោលទាំងស្រុង ក្នុងរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ហើយគេដាក់ជំនួសវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីឈ្មោះថា "**អង្គការ**" ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៧៥-១៩៧៩។ នៅក្នុងទសវត្សទី៨០ រដ្ឋាភិបាលនៃសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា បានប្រគល់កិច្ចការគ្រប់គ្រងរដ្ឋការជូនគណៈចាត់តាំងដែលជាស្ថាប័នគណបក្ស និងក្រសួងផែនការជាស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល។

នៅក្នុងទសវត្សទី៩០ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងនីតិកាលទី១នៃរដ្ឋសភាជាតិ បានសម្រេចបង្កើត"**រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ**" តាមរយៈព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/២៤ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដើម្បីទទួលបេសកកម្មដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៃ

---

[31] មាត្រា ៤ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពី "*ការរៀបចំ និងដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ*"

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ដោយឡែកការងារបៀវត្សពលកម្មនៅតាមរាជធានី ខេត្ត ត្រូវបានផ្ទេរនៅមន្ទីរផែនការរាជធានី ខេត្ត តាមរយៈប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ២៣១ ប្រក.ផក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការប្រគល់ការងារបៀវត្សពលកម្មជូនមន្ទីរផែនការខេត្ត ក្រុងរបស់ក្រសួងផែនការ និងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្នុងនីតិកាលទី៥នៃរដ្ឋសភាបានបង្កើត "**ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ**" ដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១២១៣/០១៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈដោយបានដាក់បញ្ចូលស្ថាប័នចំនួនបីរួមមាន៖ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលដែលជាសាលាមានមុខងារ បេសកកម្មសំខាន់ក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យមុខងារសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ[32]។

២.១.១. មុខងារ និងភារកិច្ចរបស់ក្រសួង

យោងតាមអនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ មាត្រា៥ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈមានមុខងារ និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖ (១) រៀបចំ និងគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការសកម្មភាព ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដើម្បីគ្រប់គ្រងវិស័យមុខងារសាធារណៈ (២) ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ តាមរយៈការតាមដានអនុវត្តគោលនយោបាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត (៣) ដឹកនាំ និងជំរុញការអនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងធ្វើការវាយតម្លៃ និងជំរុញការកែលម្អគុណភាពធនធានមនុស្ស និងសេវាសាធារណៈ (៤) សិក្សាស្រាវជ្រាវ និងលើកសំណើរអំពីការធ្វើទំនើបកម្ម និងសនិទានកម្មវិស័យមុខងារសាធារណៈ (៥) សិក្សាស្រាវជ្រាវ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ និងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តនៃមុខងារសាធារណៈ (៦) ពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើសំណើពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើត ការកែសម្រួល ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (៧) ពិនិត្យ និងដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងតវ៉ារបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលមានវិវាទពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ (៨) គ្រប់គ្រងក្របខ័ណ្ឌ ផែនការក្របខ័ណ្ឌ និងប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា និងបុគ្គលិកអណ្តែតទាំង ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងលើកសំណើផែនការក្របខ័ណ្ឌប្រចាំឆ្នាំ និងតម្រូវការចាំបាច់នៃការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកជូនរាជរដ្ឋាភិបាលពិនិត្យ និងសម្រេច (៩)ដឹកនាំ

[32] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ "*ប្រវត្តិសង្ខេបក្រសួងមុខងារសាធារណៈ*" រៀបរៀង និងបង្ហោះដោយគេហទំព័រ http://www.mcs.gov.kh/ ឆ្នាំ២០២១

តាមដាន និងជំរុញការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍជាតិស្របតាមការរីកចំរើនក្នុងតំបន់ និងសកលលោក (១០) រៀបចំ និងជំរុញការអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ការកែលម្អប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងលាភការ និងការលើកកម្ពស់សុខមាលភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល (១១) ចូលរួម និងត្រួតពិនិត្យការរៀបចំកិច្ចដំណើរការប្រឡងប្រជែងចូលក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋ និងការប្រឡងប្រជែងផ្សេងទៀតក្នុងមុខងារសាធារណៈទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (១២) ពិនិត្យ ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងផ្តល់ទិដ្ឋាការលើលិខិតបទដ្ឋានឯកត្តជន ក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងលើសំណើសុំផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរដ្ឋបាល និងស្ថានភាពគ្រួសាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (១៣) រៀបចំ និងគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា (១៤) គ្រប់គ្រងការដាក់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យចូលនិវត្តន៍ (១៥) សហប្រតិបត្តិការជាអន្តរជាតិក្នុងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ ជាពិសេសជាមួយអាស៊ាន និងប្រទេសក្នុងតំបន់ (១៦) គ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាល បុគ្គលិក ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋដែលស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ព្រមទាំងទទួលភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលរាជរដ្ឋាភិបាលប្រគល់ជូន[33] ។

២.១.២. បាវចនា និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួង

ឯកឧត្តមកិត្តិបណ្ឌិត **ពេជ្រ ប៊ុនធិន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានកំណត់យកនូវបាវចនាបីដូចខាងក្រោម៖

១. ការពារផលប្រយោជន៍សាធារណៈ

២. ការពារផលប្រយោជន៍ក្រសួង/ស្ថាប័ន

៣. ការពារផលប្រយោជន៍មន្ត្រី។

- **ក្រសួងមុខងារសាធារណៈមានអង្គភាពក្រោមឱវាទ រួមមាន៖**

១)- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ

២)-អគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ

៣)-អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ

៤)-អគ្គាធិការដ្ឋាន

៥)-សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល

៦)-នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

៧)-អង្គភាពលទ្ធកម្ម

[33] មាត្រា ៦ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពី "*ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ*"

៨)-មន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត។

❖ **ក្រសួងមុខងារសាធារណៈត្រូវបានបែងចែករចនាសម្ព័ន្ធជាបីធំៗគឺ៖**

១.អង្គភាពថ្នាក់ជាតិ

២.សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល

៣.អង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

អង្គភាពថ្នាក់ជាតិមានដូចជា ខុទ្ទកាល័យ នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង អគ្គាធិការដ្ឋាន អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ និងចុងក្រោយនោះគឺអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ ។

អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុមាននាយកដ្ឋានចំណុះដូចជា៖ (១) នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងសរុប (២)នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (៣) នាយកដ្ឋានផែនការ ហិរញ្ញវត្ថុ និងផ្គត់ផ្គង់។ អគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈមាននាយកដ្ឋាន និងមជ្ឈមណ្ឌលចំណុះដូចជា៖ (១) នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម និងវិវាទមុខងារសាធារណៈ (២) នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងក្របខណ្ឌ (៣) នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាល និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល (៤)នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា និងឯកសារមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល (៥) មជ្ឈមណ្ឌលធនធានអាស៊ានកម្ពុជា និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិមានថ្នាក់ស្មើនាយកដ្ឋាន។ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈមាននាយកដ្ឋានចំណុះដូចជា៖ (១) នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ (២) នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ន (៣) នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយលាភការ និងសមិទ្ធកម្ម (៤) នាយកដ្ឋានសម្របសម្រួលការកែទម្រង់អន្តរវិស័យ (៥) នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។

សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ជាគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលសាធារណៈចំណុះក្រសួងមុខងារសាធារណៈ[34]។ សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលត្រូវបានបង្កើតឡើងជាលើកដំបូងក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រនៃប្រទេសកម្ពុជានា ឆ្នាំ១៩៥៦ ដោយព្រះរាជក្រមលេខ៨៥-នស ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៥៦ តាមគំនិតផ្ដួចផ្ដើមរបស់សម្ដេចព្រះមហាវីរៈក្សត្រ ព្រះបាទសម្ដេចព្រះវររាជបិតាឯករាជ្យជាតិ ព្រះករុណាព្រះបាទសម្ដេចព្រះនរោត្តមសីហនុ ព្រះបរមរតនកោដ្ឋ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ទោះបីសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលត្រូវបានបង្កើតនៅឆ្នាំ ១៩៥៦ ក៏ពិតមែន តែវាមិនមែនជាគ្រឹះស្ថានទីមួយនៃជំនាញរដ្ឋបាលនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានោះទេ ព្រោះថានៅទីក្រុងប៉ារីសនាឆ្នាំ១៨៨៦ អាជ្ញាធរបារាំងបានបើកសាលាមួយ ឈ្មោះសាលាបេសកកម្មខ្មែរ ដែលមានយុវជនខ្មែរចំនួនប្រមាណជាង១០នាក់ ទៅសិក្សាពី

[34] មាត្រា ២៦ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្ដីពី "*ការរៀបចំ និងដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ*"

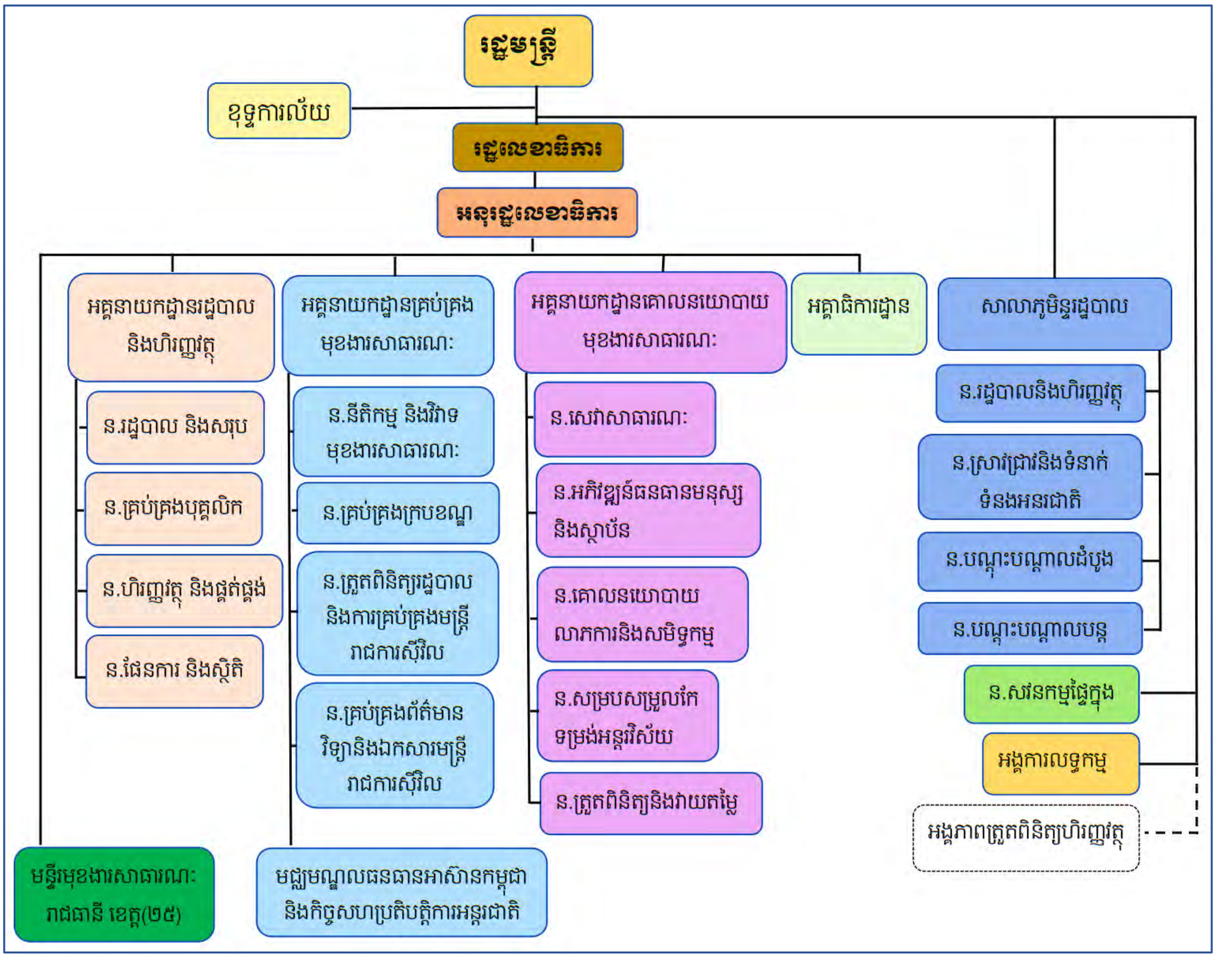
រដ្ឋបាលតាមវិធី និងគំនិតបែបបស្ចឹមប្រទេស។ រយៈពេល៣ឆ្នាំក្រោយមក សាលានេះបានប្រែក្លាយជាសាលាអាណានិគម។

ចំណែកនៅកម្ពុជាវិញ ដោយការរីកដុះដាលផ្នែករដ្ឋបាលតម្រូវឲ្យមានមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់មធ្យមច្រើន ទើបគេឃើញមានការបង្កើតសាលាក្រមការ នៅឆ្នាំ១៩១៤ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី។ សាលានេះបានប្រែឈ្មោះជា សាលារដ្ឋបាលតុលាការខ្មែរវិញឆ្នាំ១៩១៧ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលអ្នករាជការក្នុងក្រុមរដ្ឋបាលផង ក្នុងក្រុមតុលាការផង ប៉ុន្តែត្រូវបានបិទទ្វារវិញ នៅឆ្នាំ១៩៤៨-១៩៤៩។ ក្រោយពីប្រទេសកម្ពុជាទទួលបានឯករាជ្យនៅឆ្នាំ ១៩៥៣ ម៉្យាងវិបត្តិខាងវិស័យរដ្ឋបាលដ៏ធ្ងន់ធ្ងរមួយបានផ្ទុះឡើងគឺ ដោយសារមូលហេតុសំខាន់ៗពីរ ដោយសារអតីតមន្ត្រីជនជាតិបារាំងត្រូវត្រឡប់ទៅប្រទេសបារាំងវិញ និងម្យ៉ាងទៀត ដើម្បីកាន់កាប់ការងារជាច្រើនសម្រាប់រដ្ឋឯករាជ្យថ្មី ភ្នាក់ងាររដ្ឋបាល និងមន្ត្រីរាជការជាច្រើនត្រូវបានជ្រើសរើស និងតែងតាំងទៅតាមមុខតំណែងផ្សេងៗ។ ជាងនេះទៅទៀត ការជ្រើសរើសដាច់ពីគ្នាដោយក្រសួងថ្មីៗនីមួយៗបានបង្កឱ្យរដ្ឋបាលខ្មែរមានការខណ្ឌដាច់ពីគ្នា និងនៅផ្តុំគ្នាជាដុំៗមិនមានការបែងចែក ហើយការបណ្តុះបណ្តាលមិនមានភាពរលូនដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់អំណាច និងការឯកភាពរបស់រដ្ឋទៀតផង។

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម ក្រោមព្រះរាជតម្រិះផ្តួចផ្តើមដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់សម្តេចព្រះនរោត្តមសីហនុ ព្រះបរមរតនកោដ្ឋ សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលបានត្រូវបង្កើតដាច់ចេញពីវិទ្យាស្ថាន។ គំនិតផ្តួចផ្តើមនេះអាចសម្រេចទៅបានដោយសារការផ្តល់យោបល់របស់នាយកសាលាជាតិរដ្ឋបាលបារាំង និងការជួយជ្រោមជ្រែងជាប្រចាំពីអាជ្ញាធរខ្មែរ ព្រមទាំងការគាំទ្ររបស់បេសកកម្មជំនួយសេដ្ឋកិច្ច និងបច្ចេកទេសបារាំងប្រចាំនៅកម្ពុជា ពីមូលនិធិអាស៊ី និងផែនការកូឡំបូ[35]។ សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលមានបេសកកម្មបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដំបូង វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ត និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសម្រាប់សិស្ស និស្សិត និងមន្ត្រីរាជការ ដើម្បីបម្រើការងារក្នុងវិស័យសាធារណៈ។ ការប្រឡងប្រជែងចូលរៀន គឺជាមធ្យោបាយតែមួយសម្រាប់ធ្វើការជ្រើសរើសភ្នាក់ងារសាធារណៈដែលដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជួយគាំទ្រនីតិរដ្ឋ និងការលើកកម្ពស់សមធម៌នៃឱកាស សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលក៏បានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្តដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលមានរយៈពេលពី ៩ខែ ដល់ ១២ខែ ដែលប្រការនេះបានផ្តល់ដល់មន្ត្រីដែលមានបទពិសោធន៍រួច ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពចំណេះដឹង និងទទួលបាននូវបច្ចេកទេសទាន់សម័យក្នុងការគ្រប់គ្រងសាធារណៈ។ ចំណែកឯអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលជាមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត ដើម្បីបំពេញមុខងារពាក់ព័ន្ធទៅនឹងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជារូបភាពរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ៖

[35] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ “*ប្រវត្តិសង្ខេបក្រសួងមុខងារសាធារណៈ*” រៀបរៀង និងបង្ហោះដោយគេហទំព័រ http://www.mcs.gov.kh/ ឆ្នាំ២០២១



២.២. អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ

២.២.១. តួនាទី ភារកិច្ចរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ

អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈមានភារកិច្ចដឹកនាំ សម្របសម្រួល កិច្ចការរៀបចំគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនានាពាក់ព័ន្ធនឹងទំនើបកម្ម និងប្រសិទ្ធិភាពរដ្ឋបាលសាធារណៈ រួមទាំងការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានដូចជា សេវាសាធារណៈ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ន ប្រព័ន្ធលាភការ សម្របសម្រួលការកែទម្រង់អន្តរវិស័យ ព្រមទាំងត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ[36]។

២.២.២. សមាសភាពរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ

អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈដឹកនាំដោយអគ្គនាយកមួយរូប និងអមដោយអគ្គនាយករងជាជំនួយការតាមការចាំបាច់។ អគ្គនាយកដ្ឋាននេះមាននាយកដ្ឋានចំណុះចំនួន៥ ហើយនាយកដ្ឋាន

---

[36] មាត្រា ២០ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្ដីពី *"ការរៀបចំ និងដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ"*

នីមួយៗនៃអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈដឹកនាំដោយប្រធានមួយរូប និងមានអនុប្រធានជាជំនួយការតាមការចាំបាច់[37]។

២.៣. គណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ត្រូវបានបង្កើត **គណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ** ហៅកាត់ថា **គ.ក.រ** ជាសេនាធិការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការដឹកនាំវិស័យកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ[38]។ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានបេសកកម្មផ្តួចផ្តើម រៀបចំ ដាក់ឱ្យដំណើរការ និងតាមដានការអនុវត្តគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាព នៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈស្របតាមគោលនយោបាយ និងការតម្រង់ទិសរាជរដ្ឋាភិបាល[39]។

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ហើយមានលេខាធិការដ្ឋានរបស់ខ្លួនដែលជាអង្គភាពប្រតិបត្តិ (**ល.គ.ក.រ**)។ **ល.គ.ក.រ** មានបេសកកម្មរៀបចំ អនុវត្ត និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលតាមការណែនាំ និងចង្អុលទិសរបស់ប្រធាន **គ.ក.រ** [40]។ ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃ**ល.គ.ក.រ** ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

ដើម្បីរៀបចំ គាំទ្រ និងសម្របសម្រួលដល់ការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ លេខាធិការដ្ឋាន ព្រមទាំងអនុគណៈកម្មាធិការត្រូវបានបង្កើតឡើងយោងតាមអនុក្រឹត្យលេខ៨៣អនក្រ.បកចុះថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋាន និងអនុគណៈកម្មាធិការរបស់គណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ លេខាធិការដ្ឋាននេះជា សេនាធិការរបស់គណៈកម្មាធិការក្នុងការសម្របសម្រួលការងាររបស់អនុគណៈកម្មាធិការនានាដើម្បីជំរុញ និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈស្របតាមកម្មវិធីនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

២.៣.១. តួនាទី ភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានបេសកកម្មផ្តួចផ្តើម រៀបចំ ដាក់ឱ្យដំណើរការ និងតាមដានការអនុវត្តគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈស្របតាមគោលនយោបាយ និងការតម្រង់ទិសរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

[37] មាត្រា ២០ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពី "*ការរៀបចំ និងដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ*"

[38] មាត្រា ១ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ១៣៨ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី "*ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ*"

[39] មាត្រា ២ "*ដូចអនុក្រឹត្យយោងខាងលើ*"

[40] ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ២៨៤៨ មស.ប្រក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពី "*ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ*"

គណៈកម្មាធិការមានភារកិច្ច ផ្តួចផ្តើម និងលើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលនូវគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ធ្វើអោយសម្រេចជោគជ័យនូវគោលដៅ នៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលជាតិសាធារណៈ មានជាអាទិ៍ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ការកែទម្រង់បៀវត្ស ការលើកកម្ពស់គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នសាធារណៈ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើនល្បឿនកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ច និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ លើសពីនេះទៅទៀត លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីរៀបចំបទដ្ឋានគតិយុត្ត គោលនយោបាយ និងដាក់ចេញវិធានការចាំបាច់ សម្រាប់គាំទ្រដល់យន្តការនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោយថាមពល មានជំនឿទុកចិត្ត និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ស្របតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ភារកិច្ចផ្សេងទៀតនោះគឺ លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេច និងសេចក្តីណែនាំចាំបាច់ដល់ក្រសួងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ចំណែកឯតួនាទីបន្ទាប់នោះគឺ លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការដាក់ចេញនូវវិធានការ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។ មួយវិញទៀតនោះគឺ អនុវត្តដោយផ្ទាល់ និងសម្របសម្រួលជាមួយក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការដាក់ឱ្យដំណើរការគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ។ សម្របសម្រួលសកម្មភាពបណ្តាក្រសួងស្ថាប័ននានា ព្រមទាំងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស ដែលទាក់ទងទៅនឹងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងសហការជាមួយស្ថាប័នកែទម្រង់ផ្សេងៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលសំដៅជំរុញល្បឿនកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ចក្នុងវិស័យសាធារណៈ ព្រមទាំងតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃលើការអនុវត្តនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងធ្វើរបាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់ជូនរាជរដ្ឋាភិបាល មួយវិញទៀតនោះគឺធ្វើការសហការ និងសម្របសម្រួលជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការស្វែងរកជំនួយបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញប្បទានដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ម៉្យាងវិញទៀតដឹកនាំការងារគ្រប់គ្រង ជំរុញ និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានស្តីពីគោលដៅ សកម្មភាព និងសមិទ្ធផលនៃការងារកែទម្រង់ និងអនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលរដ្ឋាភិបាលដាក់ជូន[41]។

[41] មាត្រា ៣ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី "*ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ*"

២.៣.២. សមាសភាពរបស់គណៈកម្មាធិការ

គណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានសមាសភាពចូលរួមដូចខាងក្រោម៖

១.រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈឬតំណាង(រដ្ឋលេខាធិការ) ប្រធាន

២.តំណាងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ(រដ្ឋលេខាធិការ និង ឬ អនុរដ្ឋលេខាធិការ) អនុប្រធាន

៣.តំណាងគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយរូប អនុប្រធាន

៤.តំណាងគណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារកែទម្រង់ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ មួយរូប អនុប្រធាន

៥.តំណាងនៃគ្រប់ក្រសួង រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានចំណុះរាជរដ្ឋាភិបាល (រដ្ឋលេខាធិការ ឬអនុរដ្ឋលេខាធិការ) មួយរូប សមាជិក

៦.តំណាងឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ មួយរូប សមាជិក

៧.តំណាងក្រុមប្រឹក្សាអ្នកច្បាប់នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី មួយរូប សមាជិក

៨.តំណាងក្រុមប្រឹក្សាសង្គមកិច្ច សេដ្ឋកិច្ច និងវប្បធម៌នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី មួយរូប សមាជិក

៩.អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ សមាជិក

១០.អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ សមាជិក

១១.អគ្គាធិការនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ សមាជិក

១២.តំណាងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល សមាជិក

១៣.តំណាងគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត (អភិបាល ឬអភិបាលរង)មួយរូប សមាជិក

ក្រៅពីសមាជិកខាងលើ គណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់សាធារណៈអាចស្នើសុំបន្ថែមសមាជិកដែលជាតំណាងនៃក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៃរាជរដ្ឋាភិបាល ឬមន្ត្រីជំនាញជាន់ខ្ពស់ផ្សេងទៀតតាមការចាំបាច់។ ប្រធានគណៈកម្មការធិការនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវតែងតាំងដោយព្រះរាជក្រឹត្យ ចំណែកឯការតែងតាំងផ្សេងទៀតត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ[42]។

[42] មាត្រា ៤ថ្មី នៃអនុក្រឹត្យលេខ ១៨១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី *"ការកែសម្រួលមាត្រា៤ និងមាត្រា៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ"*

ជំពូកទី៣

ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ និងយន្តការអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ របស់កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៣.១. កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨

កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឆ្នាំ ២០១៥-២០១៨ ដែលត្រូវបានទទួលការអនុម័តដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងព្រមទាំងគណៈរដ្ឋមន្ត្រី គឺជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់សម្រាប់ការតម្រង់ទិសនៃសកម្មភាពកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធាណៈលើវិថីឆ្ពោះទៅរកសេចក្តីប្រាថ្នានោះ។ កម្មវិធីកំណែទម្រង់ដែលប្រសូតចេញពីគំនិតប្រាជ្ញាញាណនៃថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការយើង បានឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងប្រាកដប្រជានូវស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន ដោយបានដាក់ចេញ នូវសកម្មភាពអនុវត្តដ៏សមស្របជាដំណាក់កាលៗ ព្រមជាមួយសូចនាករបញ្ជាក់ពីវឌ្ឍនភាពការងារ យន្តការអនុវត្ត យន្តការតាមដាន និងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពនៃការងារកែទម្រង់ជាប្រព័ន្ធផងដែរ។ ឈរលើកម្មវិធីជាតិដ៏ជាក់លាក់និងប្រាកដនិយមនេះ ការកែទម្រង់នឹងនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរទាំងបរិមាណទាំងគុណភាពបន្ថែមទៀតសម្រាប់ដំណើរការនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដល់ប្រជាពលរដ្ឋ។ អភិបាលកិច្ចល្អ ត្រូវបានចាត់ទុកជាស្នូលសម្រាប់ជោគជ័យនៃដំណើរការកែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងសង្គមកម្ពុជាទាំងមូល។ កម្មវិធីជាតិនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយឈរលើទស្សនាទាននៃការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារជាចម្បង និងដំណើរការនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈប្រកបដោយវិចារណកម្មដែល នឹងរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។ អនុលោមតាមយុទ្ធសាស្ត្រកែទម្រង់ គឺជាគន្លឹះរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់បានដាក់ចេញនូវសកម្មភាពដែលមានភាពប្រទាក់ក្រឡា សង្គតិភាព និងគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក ដោយផ្តោតលើការកែលម្អគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាការកែលម្អការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងការកែលម្អប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលជាប្រយោជន៍ដល់មន្ត្រីរាជការ និងដំណើរការរបស់រដ្ឋបាល[43]។

កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ គឺជាកម្មវិធីជាតិប្រកបដោយភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងប្រាកដនិយមដោយត្រូវបានរៀបចំឡើងផ្អែកលើយន្តការនៃការចូលរួមពីគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដើម្បីគាំទ្រចក្ខុវិស័យ និងធានាការអនុវត្តជាក់ស្តែងនូវយុទ្ធសាស្ត្រកែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាល

[43] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី iii

សាធារណៈត្រូវបំពេញតួនាទីចម្បងក្នុងការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការដាក់អនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ក៏ដូចជាការដោះស្រាយនូវរាល់បញ្ហាប្រឈមទាំងឡាយក្នុងពេលដែលត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពកែទម្រង់ជាក់ស្តែងក្នុងដំណាក់កាលនីមួយៗ។ លើសពីនេះគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបន្តពិនិត្យលទ្ធភាពនៃការពង្រីកការតភ្ជាប់គ្នាឱ្យកាន់តែជិតស្និទ្ធរវាងលេខាធិការដ្ឋានកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាមួយនឹងការដ្ឋានកែទម្រង់ផ្សេងទៀតរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈសំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងសក្តិសិទ្ធិភាពនៃការងារកែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ នឹងផ្តល់ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការនូវការយល់ដឹងដោយត្រឹមត្រូវ និងអារម្មណ៍ពាល់ត្រូវដោយប្រាកដអំពីចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ សកម្មភាព និងដំណើរការនៃការកែទម្រង់។ ជាក់ស្តែង សមិទ្ធផលនៃសកម្មភាពកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបាន និងកំពុងលេចចេញជារូបរាងបន្តបន្ទាប់គាំទ្រដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីរាជការ និងក្រសួង ស្ថាប័ន ក្នុងការអនុវត្តមុខងារ និងបេសកកម្មរបស់ខ្លួន។ ទាំងនេះគឺជាអ្វីដែលនឹងជំរុញបន្ថែមនូវកម្លាំងចិត្តរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការយើងក្នុងការសម្រេចការងារជាប្រយោជន៍ដល់សង្គមកាន់តែសកម្មថែមទៀត[44]។

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដោយមានការគាំទ្រពីក្រុមការងារកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈព្រមទាំងដោយមានកិច្ចសហការជាមួយគ្រប់តួអង្គពាក់ព័ន្ធជាតិ និងអន្តរជាតិ និងបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួនដោយខ្ជាប់ខ្ជួនប្រកបដោយបុរេសកម្មផ្អែកលើគោលការណ៍ជានិច្ច។ លើសពីនេះ សូមយើងទាំងអស់គ្នាចាត់ទុកថា កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ គឺជាកម្មវិធីរបស់យើងទាំងអស់គ្នាដែលត្រូវអនុវត្តព្រមទាំងត្រូវមានគណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវផ្អែកតាមសមត្ថកិច្ច និងមុខងារផ្ទាល់របស់ខ្លួន។ យើងទាំងអស់គ្នាពិតជាចំណែកនៃដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗក្នុងពេលខាងមុខហើយត្រូវរួបដៃគ្នាដើម្បីសម្រេចឱ្យបានជោគជ័យតាមគោលបំណងនិងគោលដៅដែលបានកំណត់ទុក។ យើងរួមគ្នាដើម្បីផ្តល់សេវាដល់ប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង[45]។គ្រប់ក្រសួងស្ថាប័នទាំងអស់ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវប្រកាន់ភាពជាម្ចាស់ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ គណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការចូលរួម និងអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះផ្អែកតាមវិស័យ និងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ទាំងថ្នាក់ដឹកនាំទាំងមន្ត្រី

[44] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ii

[45] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី iv

រាជការគ្រប់លំដាប់នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវប្រឹងប្រែងរួមគ្នាដើម្បីដោះស្រាយឱ្យខាងតែបាននូវបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗក្នុងដំណើរការនៃការអនុវត្តសកម្មភាពកែទម្រង់ ពិសេសបញ្ហាប្រឈមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពមានកម្រិតនៃធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ន កិច្ចសហការរវាងក្រសួង ស្ថាប័នការបែងចែកភារកិច្ចនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់គ្រប់តួអង្គ ភាពស្មុគស្មាញនៃបែបបទ និងនីតិវិធីផ្ទៃក្នុង និងការិយាធិបតេយ្យកម្រិតខ្ពស់។ ជារួម គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវអភិក្រមបុរេសកម្មចំពោះការងារកែទម្រង់ឈរលើឧត្តមប្រយោជន៍នៃអ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈ និងការបង្កើនសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈកម្ពុជានៅក្នុងតំបន់[46]។

៣.១.១. ចក្ខុវិស័យ

រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យ៖ *"ប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងជាដៃគូអភិវឌ្ឍដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន សំដៅបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង"* [47]។

៣.១.២. គោលបំណង

ផ្អែកលើចក្ខុវិស័យខាងលើ គោលបំណងសំខាន់ៗត្រូវបានកំណត់ និងត្រូវសម្រេចឱ្យបានក្នុងនោះរួមមាន៖

- ទី១-សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាព មានភាពសាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពអាចជឿទុកចិត្ត បានភាពឆាប់រហ័ស ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ មានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា។
- ទី២-ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្វាហាប់ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដោយប្រកាន់ភ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ។
- ទី៣-ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានាបាននូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំង ធានាបាននូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ[48]។

---

[46] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ *"កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨"* ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ii

[47] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ១២

[48] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ១២

៣.១.៣. គោលដៅ

ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវគោលបំណងខាងលើ កម្មវិធីជាតិនេះបានកំណត់នូវគោលដៅជាក់លាក់ដូចខាងក្រោម៖

❖ **សេវាសាធារណៈ**

សេវាសាធារណៈត្រូវធ្វើការកែលម្អ ដោយត្រូវសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅដូចខាងក្រោម៖

- ធានាភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលយកសេវាទៅប្រើប្រាស់
- ផ្តល់សេវាដែលផ្តោតទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- ផ្តល់សេវាអោយចំទីកន្លែងដែលមានសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- លើកកម្ពស់តម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវា
- កែលម្អគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវា។

❖ **ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស**

ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ត្រូវធ្វើការកែលម្អដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅដូចខាងក្រោម៖

- រៀបចំតួនាទី ភារកិច្ច របៀបគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់
- គ្រប់គ្រងជំនាញ និងចំនួនមន្ត្រីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ
- លើកកម្ពស់គុណផល និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- ពង្រឹងសីលធម៌ និងវិន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។

❖ **បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ**

ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់មន្ត្រីរាជការ ត្រូវសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅដូចខាងក្រោម៖

- រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានានូវសមធម៌ដោយបង្រួមគម្លាតបៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមា
- ធានាបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការទាន់ពេលវេលា ដល់ដៃ និងគ្រប់ចំនួន
- ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម ព្រមទាំងគាំទ្រដល់វិស័យ អាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដូចជា វិស័យអប់រំ និងសុខាភិបាល
- កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធនៃបៀវត្សដើម្បីធានាសង្គតិភាពរវាងបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងបៀវត្សកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ

- បង្កើនបៀវត្ស ប្រកបដោយចីរភាព ផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកា[49]។

៣.១.៤. យុទ្ធសាស្ត្រ

យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការកែទម្រង់ក្នុងផ្នែកទាំង៣ខាងលើ ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដើម្បីសម្រេចគោលដៅដែលបានកំណត់។

- **សេវាសាធារណៈ**

យុទ្ធសាស្ត្រនៃការកែលម្អសេវាសាធារណៈ រួមមាន៖

- ជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទស្សនាទានក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់មន្ត្រីរាជការពីអ្នកគ្រប់គ្រងទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា ព្រមទាំងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- ជំរុញការកែទម្រង់របៀបរបបការងារពីរចនាសម្ព័ន្ធការងារទៅជារចនាសម្ព័ន្ធប្រតិបត្តិការដោយលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាផ្នែកជួរមុខ ព្រមទាំងបង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកទ្រទ្រង់[50]។

- **ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស**

យុទ្ធសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស រួមមាន៖

- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធការងារក្នុងអង្គភាព និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី
- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល
- ប្រើប្រាស់ឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវសមត្ថភាពការងារដែលមានស្រាប់ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារថ្មី
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងលើកកម្ពស់គុណភាពការបណ្តុះបណ្តាល។

- **បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ**

យុទ្ធសាស្ត្រនៃការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ រួមមាន៖

- រៀបចំប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់និងតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មី ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ
- កាត់បន្ថយគម្លាតបៀវត្សរវាងបៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមាឱ្យមកនៅត្រឹមពី៣ទៅ ៣,៥ ដង

---

[49] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ១៣

[50] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ១៤

- រៀបចំសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់នគរបាលជាតិ យោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- ដំឡើងប្រាក់បៀវត្សដោយផ្អែកលើផលិតភាព កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច[51]។

៣.១.៥. យន្តការគាំទ្រដល់ការអនុវត្ត

ក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបានតាមគោលដៅកំណត់យន្តការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តដោយក្នុងនោះរួមមាន៖

១) ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបំពេញមុខងារជាអ្នកនាំមុខក្នុងការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលលើការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ព្រមទាំងជំរុញ តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិនេះ ដែលត្រូវអនុវត្តរៀងរាល់ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់ រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

២) គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវមានភាពជាម្ចាស់ គណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងក្របខ័ណ្ឌ ក្រសួង ស្ថាប័ន និងអង្គភាពរបស់ខ្លួន ផ្អែកលើកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ឬអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ឬអង្គភាពទទួលបន្ទុកផ្នែក រដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ជាអង្គភាពសម្របសម្រួលសម្រាប់ការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

៣) គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវសហការជិតស្និទ្ធជាមួយគណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីកសាងនូវ៖

- យន្តការស្ថាប័នរួមក្នុងកម្រិតបច្ចេកទេស ដែលគាំទ្រដល់ការអនុវត្តសកម្មភាពកែទម្រង់ ដែលប្រទាក់ក្រឡាគ្នារវាងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ កម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- ក្របខ័ណ្ឌរួមនៃការផ្សារភ្ជាប់គ្នារវាងសកម្មភាពកែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈប្រទាក់ក្រឡាគ្នា និងគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមកនៃកម្មវិធីកែទម្រង់ទាំងបី។

[51] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ១៤

- ក្របខណ្ឌរួមនៃការកៀរគរ និងប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងបច្ចេកទេសពីប្រភពថវិកាជាតិ និងពីដៃគូអភិវឌ្ឍដើម្បីគាំទ្រដល់ការងារកែទម្រង់[52]។

៣.១.៦. ផែនការសកម្មភាព ២០១៥-២០១៨

សកម្មភាពកែទម្រង់ ត្រូវបានរៀបចំឡើង និងដាក់ឱ្យអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៥ ដល់ ២០១៨។ ចង្កោមសកម្មភាព ត្រូវបានកំណត់ដើម្បីពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាសាធារណៈ ពង្រឹងការ គ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ព្រមទាំងកែលម្អប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗរបស់មន្ត្រីរាជការ[53]។ លើសពីនេះ តារាងអនុវត្តការងារនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ បានកំណត់នូវសកម្មភាពលម្អិតដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ព្រមជាមួយសូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះដើម្បីវាស់វែងអំពីវឌ្ឍនភាពការងារ។

៣.២. ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមរយៈការបន្តអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអនុវត្តឯកសារណែនាំស្តីពីស្តង់ដាសេវាសាធារណៈ ដើម្បីបង្កើនភាពឆ្លើយតប ជំនឿទុកចិត្តពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។ ដើម្បីពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ រាជរដ្ឋាភិបាលបានអនុម័តឯកសារស្តីពីស្តង់ដាសេវាសាធារណៈដែលមានសូចនាករគោលចំនួន៥ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកម្រិតនៃភាពឆ្លើយតប ជំនឿទុកចិត្ត ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃសេវាសាធារណៈ។ សូចនាករគោលទាំង៥ នៃស្តង់ដាសេវាសាធារណៈ រួមមាន (១)គុណភាពព័ត៌មានដែលផ្តល់ជូនអ្នកប្រើប្រាស់សេវា (២)ភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលយកសេវា (៣)ភាពយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការទទួលអ្នកប្រើប្រាស់សេវា (៤)សេវាផ្តល់តាមគោលការណ៍កំណត់ និងមានអភិបាលកិច្ចល្អ និង(៥)យន្តការព័ត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា[54]។

❖ ចង្កោមសកម្មភាពចំនួន ៧ ត្រូវបានស្នើឡើង រួមមាន៖

១. រៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈក្នុងវិស័យនីមួយៗ

២. ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងជំរុញការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាសាធារណៈ ជាពិសេស តាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច

[52] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ *"កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨"* ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ១៥

[53] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ១៦

[54] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ៨

៣. កែលម្អនីតិវិធី និងយន្តការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ទៅនឹងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដូចជា វិស័យសុខាភិបាល អប់រំ ពាណិជ្ជកម្ម សាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ការចុះបញ្ជីដីធ្លី និងសំណង់ អត្រានុកូលដ្ឋាន លិខិតឆ្លងដែន និងអត្តសញ្ញាណបណ្ណជាដើម

៤. ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងលំហូរការងារសម្រាប់សេវាសាធារណៈដែលមានផលប៉ះពាល់ផ្ទាល់លើមន្ត្រីរាជការដូចជាការបើកផ្តល់ប្រាក់បេសកកម្មប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងសោធននិវត្តន៍ដល់និវត្តជនជាដើម

៥. កែលម្អនីតិវិធី និងយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលអនុវត្តដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ឬស្ថាប័នទទួលសមត្ថកិច្ចតាមរយៈយន្តការផ្សេងៗដូចជា គ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាល សហគ្រាសសាធារណៈ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស និងការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយជាដើម

៦. រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈនៅតាមយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈទាំងអស់ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៧. សិក្សា និងជំរុញការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា[55]។

៣.៣. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការកែលម្អការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សតាមរយៈការជំរុញអនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈដើម្បីលើកកម្ពស់គុណផលមន្ត្រី និងជំរុញការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ។ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកែលម្អការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស រាជរដ្ឋាភិបាលបានអនុម័តៈ (១)គោលនយោបាយធនធានមនុស្សនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈដើម្បីបង្កើនគុណផលនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថមន្ត្រីជាបណ្តើរៗសំដៅលើកកម្ពស់សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ការលើកទឹកចិត្ត ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរាជការ និង(២)គោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងតដ្ឋបាលសាធារណៈ បានកំណត់នូវយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន៥ រួមមាន៖ ១. ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធការងារក្នុងអង្គភាព និងមន្ត្រី ២. ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ៣.អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល ៤. ប្រើប្រាស់ឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវសមត្ថភាពការងារដែលមានស្រាប់ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារថ្មី និង៥. ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ គោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានកំណត់នូវយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន៣ រួមមាន៖ (១) ការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអន្តរកាល និងការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍

[55] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ១៦

(២)ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង(៣)ការពង្រឹង និងពង្រីកសមត្ថភាពជំនាញ ចំណេះដឹង បទពិសោធក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធអចិន្ត្រៃយ៍សម្រាប់គ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ[56]។

❖ ចង្កោមសកម្មភាពចំនួន ៨ ត្រូវបានស្នើឡើង រួមមានៈ

១. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកែលម្អកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២. រៀបចំអង្គមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្នុងមុខងារសាធារណៈ

៣. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៤. កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែបបទការងារ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥. កែលម្អនីតិវិធី និងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៦. ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៧. អភិវឌ្ឍ និងពង្រីកការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៨. បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ។

៣.៤. ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ

ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សំខាន់ៗរួមមាន៖ (១)ការដំឡើងបៀវត្សត្រូវអនុវត្តសមស្របតាមស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកាក្នុងន័យធានាឱ្យបាននូវស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសជារួម (២)ការធានាបាននូវសមធម៌ ការបង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និង(៣)ការធានាសង្គតិភាពរវាងក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងក្របខ័ណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សនឹងគាំទ្រដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសេវាសាធារណៈ។

ការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ត្រូវឈរលើ

[56] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ *"កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨"* ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ៨

យុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះទាំង៣ ហើយត្រូវដាក់ចេញនូវសកម្មភាពកែទម្រង់ដែលមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា។ ទន្ទឹមនឹងនេះ កម្មវិធីជាតិត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្តដោយមានការសម្របសម្រួលជាមួយនឹងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ដទៃទៀតរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដូចជា កម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ កម្មវិធីកែទម្រង់ច្បាប់ និងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយ ការកែទម្រង់កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរួមមួយ គឺលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អ និងជោគជ័យលើការអនុវត្តកម្មវិធីនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៣របស់រាជរដ្ឋាភិបាល[57]។

- ចង្កោមសកម្មភាពចំនួន ៥ ត្រូវបានស្នើឡើង រួមមាន៖

១. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តការបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការតាមធនាគារដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច

២. រៀបចំដាក់បញ្ចូលប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួមរបស់មន្ត្រីរាជការ និងដាក់ឱ្យបើកប្រាក់តាមប្រព័ន្ធធនាគារ

៣. រៀបចំ និងកែសម្រួលប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដោយផ្តោតលើការកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ឱ្យមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងឆ្លើយតបនឹងអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងគាំទ្រដល់ផលិតភាព និងការផ្តល់សេវា

៤. រៀបចំកែសម្រួលសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បំណាច់មុខងារអតិបរមា និងអប្បបរមារបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យស្របជាមួយនឹងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

៥. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធព្យាករណ៍ថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក[58]។

៣.៥. វិធីសាស្ត្រក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីជាតិ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានធ្វើការពិនិត្យសមិទ្ធផលសំខាន់ៗដែលរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបាននាពេលកន្លងមក បញ្ហាប្រឈម និងផែនការសកម្មភាពមួយចំនួនដែលមិនទាន់បានដាក់អោយអនុវត្ត ឬមិនទាន់បានបញ្ចប់យកមកធ្វើជាធាតុចូល និងផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះទាំងបីដែលមាននៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទីបី និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០១៤-២០១៨ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីរៀបចំតាក់តែងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨។

[57] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ៩

[58] " ដ.ឯ.ម " ទំព័រទី ១៧

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានជ្រើសរើសយកយុទ្ធសាស្ត្រទាំងបីខាងលើនេះ មកដាក់ក្នុងរបៀបវារៈពិគ្រោះយោបល់ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការជំនាញទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងអង្គសិក្ខាសាលាថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីពិភាក្សាឱ្យបានល្អិតល្អន់ និងសម្រិតសម្រាំងសម្រួចជាសកម្មភាពអនុវត្តជាក់ស្តែងសម្រាប់រយៈពេលខ្លី និងមធ្យម រួមទាំងបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗទៅតាមវិស័យអាទិភាពនីមួយៗសម្រាប់យកមកដាក់បញ្ចូលក្នុងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨។

ក្រោយពេលបញ្ចប់សិក្ខាសាលាថ្នាក់ជាតិ លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានរៀបចំចងក្រងសកម្មភាពនីមួយៗអោយទៅជាចង្កោមសកម្មភាព រួមទាំងកំណត់អំពីសេចក្តីត្រូវការផ្នែកធនធានមនុស្ស បច្ចេកទេស ហិរញ្ញវត្ថុ ពេលវេលាសម្រាប់អនុវត្ត សូចនាករ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក ដោយសរសេរបញ្ចូលក្នុងតារាងអនុវត្តការងាររួមតែមួយ និងគម្រោងតាមចង្កោមសកម្មភាពនីមួយៗ។

បន្ទាប់មក លេខាធិការដ្ឋានបានរៀបចំកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈមួយអោយបានត្រឹមត្រូវតាមទម្រង់ផ្លូវការនៃកម្មវិធីជាតិ រួចហើយទើបដាក់ឱ្យពិភាក្សាក្នុងអង្គសិក្ខាសាលាផ្ទៃក្នុង ដោយមានការចូលរួមដឹកនាំការពិភាក្សាដោយរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋលេខាធិការ អនុរដ្ឋលេខាធិការ អគ្គនាយក និងថ្នាក់ដឹកនាំដទៃទៀត ជាពិសេស មន្ត្រីរាជការជំនាញពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈរហូតសម្រេចបានជាសេចក្តីព្រាងនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨។

នៅទីបញ្ចប់កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ បានដាក់ឱ្យពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងក្រុមការងារបច្ចេកទេសកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងបានឆ្លងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ កិច្ចប្រជុំអន្តរក្រសួង មុននឹងដាក់ជូនកិច្ចប្រជុំពេញអង្គគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ដើម្បីពិនិត្យ និងអនុម័តជាផ្លូវការ[59]។

៣.៦. ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនឹងសហការជាមួយគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍដើម្បីដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ព្រមទាំងសហការជាមួយគណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺដើម្បីដោះស្រាយរួមគ្នានូវបញ្ហាប្រឈមអន្តរវិស័យ។ លើសពីនេះ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនឹងផ្តល់ការគាំទ្រដល់ ក្រសួង ស្ថាប័ន

[59] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ *"កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨"* ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ៩

និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការកែទម្រង់លើផ្នែកសេវាសាធារណៈ និងការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស[60]។

ផ្អែកលើផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានជ្រើសយកវិធីសាស្ត្រ និងយន្តការក្នុងការដាក់ឱ្យអនុវត្តផែនការសកម្មភាពទាំងនោះ គម្រោងសម្រាប់រយៈពេលខ្លី និងមធ្យម។ គម្រោងនីមួយៗមានការកំណត់ច្បាស់លាស់ពីសកម្មភាពការងារលម្អិត ចំនួន និងសមាសភាពនៃអ្នកអនុវត្តគម្រោង ការពិពណ៌នាមុខតំណែងសូចនាករគន្លឹះ លទ្ធផលរំពឹងទុក ពេលវេលាដែលត្រូវអនុវត្ត ការប៉ាន់ប្រមាណតម្លៃសម្រាប់ប្រតិបត្តិការ ប្រភពធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងយន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងរបាយការណ៍ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈពិនិត្យ និងសម្រេចលើការដាក់ឱ្យអនុវត្តគម្រោងនីមួយៗ លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈទទួលចាត់ចែង និងសម្របសម្រួលការដាក់ឱ្យដំណើរការគម្រោងនីមួយៗដោយសហការជាមួយអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ឬអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ឬអង្គភាពទទួលបន្ទុករដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន នៅថ្នាក់ជាតិ និងគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ឬអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ឬអង្គភាពទទួលបន្ទុករដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ជាអង្គភាពសម្របសម្រួលអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងរៀបចំផែនការសកម្មភាពកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ផ្អែកលើកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ ព្រមទាំងរាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពឱ្យបានទៀងទាត់រៀងរាល់ត្រីមាសមកកាន់លេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

៣.៧. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នឹងរៀបចំយន្តការ និងប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដោយផ្អែកលើ

---

[60] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ១៨

សូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្មរបស់កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈសម្រាប់វាស់វែងវឌ្ឍនភាពនូវរៀងរាល់ត្រីមាស។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ នឹងត្រូវធ្វើការពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនៅរៀងរាល់ដំណាច់ឆ្នាំដើម្បីវាស់វែងវឌ្ឍនភាពការងារ កំណត់បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ ព្រមទាំងកំណត់អាទិភាព និងទិសដៅអនុវត្តបន្ត[61]។

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានកំណត់ និងរៀបចំដាក់ចេញនូវយន្តការ និងប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដើម្បីវាស់វែងនូវវឌ្ឍនភាពការងារដោយផ្តោតលើសូចនាករគោលសមិទ្ធកម្មរបស់កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ[62]។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានអនុវត្តការងារជាប្រចាំ និងសម្រេចបានសមិទ្ធផលជាច្រើនគួរឲ្យកត់សម្គាល់រួមមាន៖

(១) បង្កើតឯកសារគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានរៀបចំបង្កើតឯកសារគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យវិភាគ និងរៀបចំធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨។ ឯកសារគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ ទទួលបានការអនុម័តពីគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។

(២) បង្កើតក្រុមការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាសាធារណៈ បានបង្កើតក្រុមការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ សរុប ២៦ ក្រសួង ស្ថាប័ន និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចំនួន ២៥ រាជធានី ខេត្ត។ ក្រុមការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិមានតួនាទីភារកិច្ច៖ (១)ជាអង្គភាពសម្របសម្រួលអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (២)ត្រូវរៀបចំផែនការសកម្មភាពកែ

[61] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ១៩

[62] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ " *របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា*" ឆ្នាំ២០១៨, ទំព័រទី ៧៨

ទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និង(៣)ត្រូវរាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពឲ្យបានទៀងទាត់ ទៀងរាល់ត្រីមាសមកលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨។

តារាងខាងក្រោមនេះ គឺជាការបង្កើតក្រុមការងារកែទម្រង់របស់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានបង្កើតឡើង៖

តារាងទី១៖ ចំនួនក្រុមការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈតាមក្រសួង ស្ថាប័ននិងរាជធានី ខេត្ត

ល.រ	ថ្នាក់ជាតិ	ថ្នាក់ក្រោមជាតិ
១	ក្រសួង ធនធានទឹក និងឧតុនិយម	ខេត្ត បន្ទាយមានជ័យ
២	ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា	ខេត្ត កោះកុង
៣	ក្រសួង ឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម	ខេត្ត ស្ទឹងត្រែង
៤	ក្រសួង ព័ត៌មាន	ខេត្ត ព្រៃវែង
៥	ក្រសួង រៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់	ខេត្ត ក្រចេះ
៦	ក្រសួង យុត្តិធម៌	ខេត្ត កំពង់ចាម
៧	ក្រសួង សាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន	ខេត្ត កំពង់ធំ
៨	ក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខា ប្រមាញ់ និងនេសាទ	ខេត្ត ពោធិ៍សាត់
៩	ក្រសួង ទេសចរណ៍	ខេត្ត កែប
១០	ក្រសួង កិច្ចការនារី	ខេត្ត ព្រះសីហនុ
១១	ក្រសួង បរិស្ថាន	ខេត្ត ឧត្តរមានជ័យ
១២	ទំនាក់ទំនងជាមួយរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា	ខេត្ត កំពង់ឆ្នាំង
១៣	ក្រសួង សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ	ខេត្ត កំពង់ស្ពឺ
១៤	ក្រសួង រ៉ែ និងថាមពល	ខេត្ត ព្រះវិហារ
១៥	ក្រសួង សុខាភិបាល	ខេត្ត ប៉ៃលិន
១៦	ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	ខេត្ត ស្វាយរៀង
១៧	ក្រសួង មហាផ្ទៃ	ខេត្ត កណ្តាល
១៨	ក្រសួង មុខងារសាធារណៈ	ខេត្ត តាកែវ
១៩	ក្រសួង អភិវឌ្ឍជនបទ	ខេត្ត បាត់ដំបង
២០	ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី	រាជធានីភ្នំពេញ
២១	ក្រសួង ធម្មការ និងសាសនា	ខេត្ត ត្បូង ឃ្មុំ
២២	ក្រសួង វប្បធម៌ និងវិចិត្រសិល្បៈ	ខេត្ត រតនគិរី
២៣	ក្រសួង ពាណិជ្ជកម្ម	ខេត្ត កំពត
២៤	ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍	ខេត្ត មណ្ឌលគិរី
២៥	ក្រសួង ផែនការ	ខេត្តសៀមរាប
២៦	រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិល	-

(៣) ការរៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយជំរុញការអនុវត្ត និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានរៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយ ជំរុញការអនុវត្ត និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ទាំងក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ៖

១. សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ក្នុងឆ្នាំ២០១៥ ទូទាំងប្រទេសមានសមាសភាពចូលរួមពីគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងអាជ្ញាធរគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទូទាំង ២៥រាជធានីខេត្ត សរុបចំនួន ២,០១៣នាក់ ក្នុងនោះស្ត្រីចំនួន ២២៨នាក់។ សិក្ខាសាលានេះប្រព្រឹត្តទៅសរុបចំនួន ០៧លើក ថ្នាក់ជាតិចំនួន០១លើក នៅថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ នៅសណ្ឋាគារអាំងទែកុងទីណង់តាល់ និងថ្នាក់តំបន់ចំនួន ០៦លើក នៅខេត្តសៀមរាប បាត់ដំបង ស្វាយរៀង រតនៈគិរី ព្រះសីហនុ និងរាជធានីភ្នំពេញ។

២. សិក្ខាសាលាស្តីពីការជំរុញ និងតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ទូទាំងប្រទេស សរុបចំនួន០៦លើក៖ ថ្នាក់ជាតិចំនួន ០១លើក នៅថ្ងៃទី ២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ នៅសណ្ឋាគារសុខាភ្នំពេញ និងថ្នាក់តំបន់ចំនួន០៥លើក៖ ខេត្តក្រចេះ កំពង់ចាម ពោធិ៍សាត់ ព្រះវិហារ និងកោះកុង ដែលមានសមាសភាពចូលរួមពីគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងអាជ្ញាធរគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទូទាំង២៥ រាជធានី ខេត្ត ជាពិសេសក្រុមការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ សរុបចំនួន១.៥៥០នាក់។ សិក្ខាសាលានេះ រៀបចំឡើងមានគោលបំណងក្នុងការជំរុញ និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ដោយផ្តោតសំខាន់លើ៖ (១)ការតម្រង់ទិសសម្រាប់ការអនុវត្តបន្តពាក់ព័ន្ធទៅនឹងផែនការសកម្មភាពរបស់កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ដែលនៅសេសសល់ (២)លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលបានអនុម័ត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនាពេលកន្លងមក (៣)ការងារកែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈអន្តរវិស័យ និង(៤)យន្តការនៃការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨។

៣. សិក្ខាសាលាស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៧ទូទាំងប្រទេសសរុបចំនួន០៦លើក និងមានសមាសភាពចូលរួមសរុបចំនួន ១,៥៥០នាក់។ សិក្ខាសាលានេះបានរៀបចំឡើងថ្នាក់ជាតិចំនួន០១លើក ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញដែលមានសមាសភាពចូលរួមរួមមាន៖ រដ្ឋលេខាធិការ អនុរដ្ឋលេខាធិការ អគ្គនាយក អគ្គលេខាធិការរង អគ្គាធិការរង

ប្រធាននាយកដ្ឋាន អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន និងថ្នាក់តំបន់ចំនួន ៩លើក (ខេត្តឧត្តរមានជ័យ ប៉ៃលិន ស្ទឹងត្រែង កំពត និងកំពង់ចាម) សមាសភាពចូលរួមរួមមាន៖ អភិបាលនៃគណៈអភិបាលខេត្ត អភិបាលរងរាជធានីភ្នំពេញ ខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត អភិបាល អភិបាលរងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងមន្ទីរជំនាញ អង្គភាពចំណុះរាជធានី ខេត្ត។

(៤) ការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពមន្ត្រីក្នុងក្របខណ្ឌនៃការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ទាំងក្នុងក្របខណ្ឌផ្ទៃក្នុង ក្រុមការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ទាំងក្របខណ្ឌ ក្រសួង ស្ថាប័ន និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ទទួលបាននូវលទ្ធផលជាវិជ្ជមាន៖

១. បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៧ ដល់ជនបង្គោលនៃក្រុមការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈមកពី២៩ក្រសួង ស្ថាប័ន ចំនួន០២វគ្គ៖ **វគ្គទី១** ចាប់ពីថ្ងៃទី២៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ និង **វគ្គទី២** ចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ នៅភោជនីយដ្ឋានទន្លេបាសាក់២ សរុបសមាសភាពចូលរួមចំនួន ១០០នាក់ ក្នុងនោះស្រីចំនួន២៧នាក់ និងនៅតាមខេត្តចំនួន ១៦ រួមមាន៖ ខេត្តស្វាយរៀង ព្រៃវែង ពោធិ៍សាត់ កំពង់ឆ្នាំង ត្បូងឃ្មុំ កំពង់ចាម សៀមរាប កំពង់ធំ កំពត ព្រះសីហនុ បាត់ដំបង បន្ទាយមានជ័យ កែប តាកែវ ឧត្តរមានជ័យ និងប៉ៃលិន សរុបសមាសភាពចូលរួមចំនួន ៨៦៤នាក់ ក្នុងនោះស្រីចំនួន ១៣៣នាក់។

២. វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខាងលើនេះ រៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីផ្តល់ចំណេះដឹងដល់មន្ត្រីបង្គោលយល់ដឹងបន្ថែមពីទស្សនទាននៃការអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងដំណើរការក្នុងការប្រមូល វិភាគ និងបញ្ចូលទិន្នន័យទៅក្នុងរបាយការណ៍ទៅតាមទម្រង់របាយការណ៍នីមួយៗដែលបានកំណត់ក្នុងឯកសារគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ[63]។

៣. បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការជំរុញការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដល់មន្ត្រីនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែ

[63] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ " *របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា* " ឆ្នាំ២០១៨, ទំព័រទី ៨១

ទម្រង់រដ្ឋបាល រួមមាន៖ អគ្គាធិការរង អធិការ អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ប្រធានមន្ទីរ ប្រធានការិយាល័យសរុបចំនួន៦០នាក់។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះធ្វើឡើងរយៈពេល ០៥ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា រហូតដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ នៅទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី។

(៥) **បានរៀបចំរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាប្រចាំត្រីមាស ឆមាស និងឆ្នាំ ២០១៥,២០១៦,២០១៧[64]។**

៣.៧.១.សូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្មរបស់កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ដើម្បីតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ សូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្មត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

១. មុខងារសាធារណៈទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំជាអង្គវិជ្ជាជីវៈ និងមានការកំណត់មុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងច្បាស់លាស់

២. ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការមានប្រសិទ្ធភាព និងមានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃច្បាស់លាស់

៣. ប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងគាំទ្រផលិតភាព

៤. ការវិភាគមុខងារ និងការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ត្រូវបានអនុវត្ត និងធ្វើវិចារណកម្ម

៥. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលការងារ និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ

៦. ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត

៧. ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានដាក់អនុវត្តគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន

៨. ការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានពង្រីកជាលំដាប់

៩. ការកើនឡើងនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងមុខងារសាធារណៈ និងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ[65]។

វិធីសាស្ត្រក្នុងការវាស់វែងសូចនាករគោលខាងលើ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

ពិន្ទុ	ចំណាត់	លក្ខខណ្ឌ
០	០	មិនអនុវត្តអ្វីទាំងអស់(0%)
១	ខ្សោយ	អនុវត្តបានក្នុងកម្រិតពី១ទៅ៣០%
២	មធ្យម	អនុវត្តបានក្នុងកម្រិតពី៣១ទៅ៥០%
៣	បង្គួរ	អនុវត្តបានក្នុងកម្រិតពី៥១ទៅ៦៥%

[64] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ " *របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា* " ឆ្នាំ២០១៨, ទំព័រទី ៨៣

[65] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ១៩

៤	ល្អ	អនុវត្តបានក្នុងកម្រិតពី៦៦ទៅ៨០%
៥	ល្អណាស់	អនុវត្តបានក្នុងកម្រិតពី៨១ទៅ៩០%
៦	ល្អប្រសើរ	អនុវត្តបានក្នុងកម្រិតពី៩១%ឡើងទៅ

៣.៧.២. ប្រព័ន្ធរាយការណ៍

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានតួនាទីក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍អំពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដាក់ជូនរាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីពិនិត្យ និងអនុម័តមុនធ្វើការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ។

ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្តល់របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ប្រចាំត្រីមាសដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យ និងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនមកគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ[66]។

៣.៧.៣. ការអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវរៀបចំប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃមួយ ដើម្បីប្រើប្រាស់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃត្រូវប្រមូល និងរក្សាទុកនូវទិន្នន័យសម្រាប់ការសិក្សា និងវិភាគលើដំណើរការនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្នុងគោលដៅធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងការកែលម្អសេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស[67]។

ផ្អែកលើផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានអនុវត្តនូវយន្តការ អភិក្រមការងារដោយតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈមានដូចជា៖

១. យន្តការអន្តរកំណែទម្រង់ដែលមានការចូលរួមអនុវត្តនូវសកម្មភាពរួមគ្នានៃកំណែទម្រង់ ទាំងបីរួមមាន៖ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

[66] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ២០

[67] "ដ.ឯ.ម" ទំព័រទី ២០

២. យន្តការអន្តរក្រសួងស្ថាប័នទាំងក្របខណ្ឌថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការជំរុញការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈតាមវិស័យមានដូចជា៖ វិស័យសុខាភិបាល វិស័យអប់រំជាដើម ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់ការកែលម្អគុណភាពនៃការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ។

៣. បង្កើតឱ្យមានក្រុមការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងនោះក្រុមការងារមានភារកិច្ចដូចជា៖ សម្របសម្រួល ជំរុញការអនុវត្តគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ រៀបចំផែនការសកម្មភាព កែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងដែនសមត្ថកិច្ច និងតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ ព្រមទាំងការរៀបចំនូវរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈផ្ញើមកគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីធ្វើការបូកសរុបរាយការណ៍ជូនរាជរដ្ឋាភិបាល។

៤. យន្តការអនុវត្តក្នុងក្របខណ្ឌនៃកិច្ចសហការជាមួយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍនានាសំដៅលើកកម្ពស់សេវាសាធារណៈ និងពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ន។

៥. យន្តការនៃការផ្សព្វផ្សាយ និងបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យបានជ្រួតជ្រាបដល់កម្រិតថ្នាក់ដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់ទាំងកម្រិតថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិសំដៅចូលរួមអនុវត្តការងារកែទម្រង់ទាំងអស់។

៦. យន្តការនៃការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាប្រចាំដែលធ្វើឡើងតាមរយៈ កិច្ចប្រជុំ សិក្ខាសាលា និងការចុះទៅត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តផ្ទាល់នៅនឹងកន្លែង ព្រមទាំងមាននូវយន្តការរាយការណ៍ជាប្រព័ន្ធស្ដីពីវឌ្ឍនភាពការងារ នៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ[68]។

៣.៨. ប្រភពថវិកា និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ

ថវិកាសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺមានប្រភពមកពីថវិកាជាតិ ហិរញ្ញប្បទានពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងប្រភពថវិកាស្របច្បាប់ផ្សេងទៀត[69]។

ថវិកាសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ត្រូវបានគ្រោងដូចមានក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

[68] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ " *របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលស្ដីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា* " ឆ្នាំ២០១៨, ទំព័រទី ៦

[69] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ២១

ល.រ	បរិយាយ	ថវិកាគ្រោងតាមឆ្នាំ គិតជាប្រាក់រៀល				សរុប
		២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨	
១	បណ្តុះបណ្តាល	2 100 000 000	2 100 000 000	1 800 000 000	1 500 000 000	7 500 000 000
២	សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ	1 200 000 000	1 100 000 000	1 100 000 000	900 000 000	4 300 000 000
៣	បោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ	1 000 000 000	1 000 000 000	1 300 000 000	1 400 000 000	4 700 000 000
៤	បេសកកម្មក្នុងនិងក្រៅប្រទេស	1 000 000 000	1 000 000 000	800 000 000	700 000 000	3 500 000 000
៥	ទីប្រឹក្សា/អ្នកជំនាញការជាតិ និងអន្តរជាតិ	600 000 000	500 000 000	500 000 000	700 000 000	1 900 000 000
៦	ចំណាយរដ្ឋបាល	900 000 000	900 000 000	800 000 000	300 000 000	3 300 000 000
៧	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ	500 000 000	500 000 000	500 000 000	500 000 000	2 000 000 000
	សរុប (1)	7 300 000 000	7 100 000 000	6 800 000 000	6 000 000 000	27 200 000 000
	ចំណាយផ្សេងៗ(៥%)	365 000 000	355 000 000	340 000 000	300 000 000	1 360 000 000
	សរុបរួមគិតជារៀល	7 665 000 000	7 455 000 000	7 140 000 000	6 300 000 000	28 560 000 000

៣.៩. កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៩-២០៣០ ដំណាក់កាលទី១ ២០១៩-២០២៣

៣.៩.១. ចក្ខុវិស័យ

ចក្ខុវិស័យកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៩-២០២៣ គឺដើម្បីធានាឱ្យបាននូវរដ្ឋបាលសាធារណៈ ស្អាតស្អំ ឆ្លាតវៃ ខ្លាំង និងផ្តោតលើប្រជាជនជាស្នូលសំដៅគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គមប្រកបទៅដោយបរិយាប័ន្ន សមធម៌ និងយុត្តិធម៌[70]។

៣.៩.២. គោលបំណង

កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈ មានគោលបំណងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្មក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។

៣.៩.៣. យុទ្ធសាស្ត្រ

១. ការជំរុញការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

[70] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៩-២០៣០*" ធ្វើបទបង្ហាញដោយឯកឧត្តម យក់ ប៊ុនណា រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នាថ្ងៃទី ២៦-២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩, ទំព័រទី ៦

២. ការជំរុញ និងការរៀបចំដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម

៣. ការផ្សារភ្ជាប់សកម្មភាពកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាមួយការដ្ឋានកែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

❖ **យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ការជំរុញការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ**

- ជំរុញរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ការបង្កើតសេដ្ឋកិច្ចឌីជីថល និងការអនុវត្តរដ្ឋបាលឌីជីថល
- ប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាដើម្បីទទួលយកយោបល់ត្រឡប់ និងបណ្ដឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈពង្រឹងការចែករំលែកព័ត៌មាននៅរដ្ឋបាលសាធាណៈគ្រប់កម្រិត
- ពង្រឹង និងពង្រីកការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ
- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងព័ត៌មានមន្ត្រីរាជការ
- ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការច្នៃប្រឌិតក្នុងការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ

❖ **យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការជំរុញនិងការរៀបចំដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម**

- បង្កើតលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្ដីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម
- រៀបចំ និងប្រើប្រាស់សូចនាករគោលសម្រាប់ការផ្ដល់សេវាសាធារណៈនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- សាកល្បងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម
- បង្កើតយន្តការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

❖ **យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការផ្សារភ្ជាប់សកម្មភាពកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាមួយការដ្ឋានកែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល**

- កម្មវិធីថវិកា និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម
- ការធ្វើប្រតិភូកម្មសិទ្ធិអំណាច និងការផ្ទេរមុខងារនិងធនធាន
- ការរួមបញ្ចូលសេវាសាធារណៈឱ្យមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ
- ការផ្សារភ្ជាប់សកម្មភាពកែទម្រង់ និងគោលនយោបាយ
- ការពង្រឹងយន្តការសម្របសម្រួលស្ថាប័ន
- ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្ដូរ

៣.៩.៤. ក្របខណ្ឌពេលវេលានៃការរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីជាតិ

❖ ចង្កោមសកម្មភាព ៣ ត្រូវបានស្នើឡើងរួមមាន៖

១. ការកែទម្រង់ និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័នសាធារណៈ

២. ការពង្រឹងភាពស្អាតស្អំក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

៣. ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងារ[71]។

❖ **ចង្កោមសកម្មភាព១៖ ការកែទម្រង់ និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័នសាធារណៈរួមមាន៖**

- សកម្មភាព១.១៖ ការធ្វើវិចារណកម្មមុខងារ ភារកិច្ច រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន និងការសម្របសម្រួលអន្តរស្ថាប័នដោយផ្តោតជាសំខាន់លើការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ ការទទួលខុសត្រូវ និងបន្ទាត់គណនេយ្យភាពច្បាស់លាស់របស់ក្រសួងស្ថាប័ននីមួយៗ
- សកម្មភាព១.២៖ ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ស្មារតីម្ចាស់ការប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងសាមគ្គីភាពផ្ទៃក្នុងស្ថាប័ន ការរៀបចំ និងអនុវត្តហ្មត់ចត់នូវក្រមប្រតិបត្តិសម្រាប់បំពេញការងារ និងការសម្រិតសម្រាំងរកមន្ត្រីមានសមត្ថភាពខ្ពស់ និងគុណវុឌ្ឍល្អប្រសើរសម្រាប់ការតែងតាំងមុខតំណែងដឹកនាំក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈព្រមទាំងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពនិងតួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ
- សកម្មភាព១.៣៖ ការលើកកម្ពស់គុណាធិបតេយ្យក្នុងការជ្រើសរើស ការតែងតាំង ការតម្លើងថ្នាក់ និងឋានន្តរស័ក្តិ ព្រមទាំងការលើកទឹកចិត្ត និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត
- សកម្មភាព១.៤៖ ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងវិស័យសាធារណៈ តាមរយៈការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធការងារ ក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សដែលទាក់ទាញសមត្ថភាពជំនាញ និងទេពកោសល្យ និងការ ជំរុញការប្រើប្រាស់ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន និងទិន្នន័យសាធារណៈ

❖ **ចង្កោមសកម្មភាព២៖ ការពង្រឹងភាពស្អាតស្អំក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈរួមមាន៖**

- សកម្មភាព២.១៖ ការពង្រឹង និងពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនូវព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពស្តីពីសេវាសាធារណៈលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងឯកសារគោលនយោបាយជាតិ
- សកម្មភាព២.២៖ ការជំរុញការអនុវត្តយន្តការទទួលព័ត៌មានត្រឡប់ និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវារួមបញ្ចូលទាំងការពិនិត្យលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្ត
- សកម្មភាព២.៣៖ ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តយន្តការអធិការកិច្ច និងសវនកម្មក្នុងវិស័យសាធារណៈ
- សកម្មភាព២.៤៖ ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពរៀបចំ និងអនុវត្តក្រមសីលធម៌ការងារ ព្រមទាំងគោលការណ៍វិសមតភាពមុខងារ និងទំនាស់ផលប្រយោជន៍នៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីសាធារណៈ

[71] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ *"កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៩-២០៣០"* ធ្វើបទបង្ហាញដោយឯកឧត្តម យក់ ប៊ុនណា រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នាថ្ងៃទី ២៦-២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩, ទំព័រទី ១១

❖ **ចង្កោមសកម្មភាព៣៖ ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងារ**

- សកម្មភាព៣.១៖ ការបន្តដំឡើងបៀវត្សជារៀងរាល់ឆ្នាំជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធគ្រប់ប្រភេទ ព្រមទាំងប្រាក់សោធនជូននិវត្តជន និងអតីតយុទ្ធជន ដោយរៀបចំបើកផ្តល់តាមប្រព័ន្ធធនាគារក្នុងរយៈពេល២សប្តាហ៍ម្តង
- សកម្មភាព៣.២៖ ការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាច ការផ្ទេរមុខងារ ការផ្ទេរធនធាន និងចែករំលែកបច្ចេកទេសតាមរយៈយន្តការវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ
- សកម្មភាព៣.៣៖ ការជំរុញនវានុវត្តន៍ និងរដ្ឋបាលឯកភាពក្នុងកម្រិតក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ខេត្ត រាជធានី ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពទាំងក្នុងការបំពេញមុខងារ និងទាំងក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធាន
- សកម្មភាព៣.៤៖ ការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្មដោយប្រើប្រាស់សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះពិសេសសម្រាប់មន្ត្រីក្នុងកម្រិតដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងស្ថាប័នសាធារណៈ
- សកម្មភាព៣.៥៖ ការដាក់ឱ្យអនុវត្តយន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ដើម្បីជំរុញការអនុវត្តកែលម្អវិធានការតម្រង់ទិសយុទ្ធសាស្ត្រ និងពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរក្រសួងសម្រាប់ការកសាងរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- សកម្មភាព៣.៦៖ ការពង្រឹងយន្តការចែករំលែក និងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅគ្រប់កម្រិតនៅទូទាំងប្រទេសដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈនៅក្នុងការវិវត្តន៍ឆាប់រហ័សនៃបរិការណ៍ជាតិ និងអន្តរជាតិ។

៣.៩.៥. យន្តការស្ថាប័នសម្រាប់ការអនុវត្ត

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈមានតួនាទី និងភារកិច្ចដឹកនាំសម្របសម្រួល ជំរុញការអនុវត្ត និងតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ លេខាធិការដ្ឋាន និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសនៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាព។ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់នៃក្រសួងស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវចូលរួម៖

១. អនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដោយផ្សារភ្ជាប់សកម្មភាពកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាមួយនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិការបស់ក្រសួងស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២. រាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាប្រចាំត្រីមាសឆមាស និងឆ្នាំមកគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

៣.៩.៦. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិ និងធ្វើការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តជាប្រចាំត្រីមាស ឆមាស ឆ្នាំ ផ្អែកលើសូចនាករសមិទ្ធកម្ម ព្រមទាំងរៀបចំឱ្យមានការវាយតម្លៃលើវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តរៀងរាល់ពីរឆ្នាំម្តង ធ្វើឡើងដោយស្ថាប័ន ឬអ្នកជំនាញបច្ចេកទេសពីខាងក្រៅ ជាមួយនឹងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃដែលធ្វើឡើងដោយស្ថាប័ន ឬអ្នកជំនាញបច្ចេកទេសពីខាងក្រៅ គឺសម្រាប់តែការប្រើប្រាស់ផ្ទៃក្នុងតែប៉ុណ្ណោះ[72]។

[72] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ *"កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៩-២០៣០"* ធ្វើបទបង្ហាញដោយឯកឧត្តម យក់ ប៊ុនណា រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នាថ្ងៃទី ២៦-២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩, ទំព័រទី ១៨

ជំពូកទី៤

សមិទ្ធផល និងការវិភាគលើការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៤.១. សមិទ្ធផលសំខាន់ៗសម្រេចបាន និងទិសដៅបន្តការងារកំណែទម្រង់

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងក្រុមការងារកែទម្រង់បៀវត្ស បានអនុវត្តមុខងារ និងបេសកកម្មរបស់ខ្លួនស្របតាមផែនការសកម្មភាពដែលបានដាក់ចេញសម្រេចបានលទ្ធផល គួរឱ្យកត់សម្គាល់ ក្នុងនោះរួមមាន៖ ការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ការផ្សារភ្ជាប់ការងារកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈអន្តរវិស័យ [73]។

ការអនុវត្តនេះ ទទួលបានលទ្ធផលជាវិជ្ជមាន គឺដោយសារមានការចូលរួមអនុវត្តផ្ទាល់ពី ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានខិតខំបំពេញភារកិច្ចតាមស្មារតីនៃភាពជាម្ចាស់ និងអនុវត្តសម្រេចបាននូវលទ្ធផលការងារជាវិជ្ជមាន បើទោះបីជាមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលជួបប្រទះយ៉ាងណាក៏ដោយ។

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានដឹកនាំការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ហើយសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

ក- ការពង្រឹងគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

- បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈនៅក្រសួង/ស្ថាប័ន ចំនួន ២៦ ជាទៀងទាត់ និងដាក់ឱ្យដំណើរការកម្មវិធីផ្តល់ព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ តាមរយៈទូរសព្ទស្មាតហ្វូន
- បានដាក់ឱ្យអនុវត្តយន្តការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសចំនួន ១៦
- បានចុះពិនិត្យ និងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អនីតិវិធី វិធីសាស្ត្រការងារ និងឥរិយាបទការងារ របស់មន្ទីរផ្តល់សេវាក្នុងអង្គភាពចំណុះទីស្តីការក្រសួងនិងមន្ទីរមួយចំនួន
- បានបង្កើតក្រុមការងារអន្តរក្រសួង និងសហការជាមួយវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាទូរគមនាគមន៍នៃក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ និងអង្គការតម្លាភាពកម្ពុជាដើម្បីរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការច្រកទ្វារអេឡិចត្រូនិកផ្តល់សេវាសាធារណៈ[74]។

[73] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ " *របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា* " ឆ្នាំ២០១៨, ទំព័រទី ៧

[74] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ "*ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៩-២០២៣*" ឆ្នាំ២០១៩, ទំព័រទី ១៤

ខ- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការកែលម្អការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

- បានចុះត្រួតពិនិត្យការប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងបរិស្ថាន និងក្រសួងសុខាភិបាល
- បានចុះសិក្សា និងផ្តល់អនុសាសន៍កលម្អលើការបំពេញមុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ និងនីតិវិធីបំពេញការងាររបស់អង្គភាពធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិចំនួន ៨ ក្រសួង/ស្ថាប័ន និងថ្នាក់ក្រោមជាតិចំនួន ១៣ រាជធានីខេត្ត
- បានរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល
- បានចូលរួមរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងរបស់ក្រសួង/ស្ថាប័ន ចំនួន២១ ក្នុងនោះមានក្រសួង/ស្ថាប័នចំនួន១១ បានរៀបចំរួចរាល់ជាស្ថាពរ
- បានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិសរុបចំនួន១៩៦៥រូប ដែលគាំទ្រដោយធនាគារអភិវឌ្ឍអាស៊ី និងបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការជំរុញកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ចល្អជូនថ្នាក់ដឹកនាំជាអគ្គលេខាធិការ អគ្គនាយក អគ្គាធិការនិងអភិបាលនៃគណៈអភិបាលខេត្តចំនួន១៦៦នាក់
- បានសហការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាជាមួយប្រទេសកូរ៉េ ជប៉ុន ថៃ និងសឹង្ហបុរី ជូនដល់មន្ត្រីរាជការចំនួន៤៣៩នាក់[75]។

គ- ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ

- បានសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន ដើម្បីរៀបចំក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការ ដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារ ដំឡើងប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាននិងផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ ក្នុងទិសដៅពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារ បង្កើនផលិតភាព និងបង្កើនបៀវត្សមន្ត្រីរាជការ
- បៀវត្សប្រចាំខែអប្បបរមារបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ត្រូវបានរៀបចំដំឡើងជាបន្តបន្ទាប់ដល់ជាង ១លានរៀល ក្នុងឆ្នាំ២០១៨
- បានរៀបចំបង្កើនប្រាក់បំណាច់មុខងារជូនមន្ត្រីនគរបាលជាតិ យោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ និងមន្ត្រីពន្ធនាគារ ដើម្បីឱ្យមានសង្គតិភាពជាមួយមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- បានដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារសម្រាប់ចៅក្រម ព្រះរាជអាជ្ញា ក្រឡាបញ្ជី សមាជិករាជរដ្ឋាភិបាល ដំឡើងបៀវត្សប្រចាំខែ និងការឧបត្ថម្ភផ្សេងៗសម្រាប់មន្ត្រីនៅតាមស្ថានតំណាងកម្ពុជានៅបរទេសបច្ច័យនិច្ចភត្តប្រចាំខែប្រគេនមន្ត្រីសង្ឃដែលកំពុងបំពេញការងារនៅអគ្គាធិការដ្ឋានពុទ្ធិកសិក្សាជាតិទីប្រឹក្សា

[75] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ "*ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៩-២០២៣*" ឆ្នាំ២០១៩, ទំព័រទី ១៥

ជំនួយការ ឧទ្ទកាល័យ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ ស្មៀនឃុំ មេភូមិ អនុភូមិ និងសមាជិកភូមិ

- បានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីព្យាករណ៍ថវិកា សម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិករបស់ក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បានបើកផ្តល់បៀវត្សប្រចាំខែជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា មន្ត្រី នគរបាលជាតិ និងការបើកផ្តល់របបសន្តិសុខសង្គមជូនសិទ្ធិវន្ត និងជូនអតីតយុទ្ធជន និងគ្រួសារអតីតយុទ្ធជនយ៉ាងយូរក្នុងសប្តាហ៍ទី៤នៃខែនីមួយៗតាមប្រព័ន្ធធនាគារ។

ឃ- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិ

- បានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវឯកសារណែនាំ ស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- បានរៀបចំបង្កើតក្រុមការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៅតាមក្រសួង/ស្ថាប័ន ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បានរៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយ និងជំរុញការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈចំនួន១៨លើកដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធចំនួន៤៦៥០នាក់[76]។

៤.១.១. ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

នៅក្នុងការអនុវត្តការងារកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈក្នុងក្របខណ្ឌនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលជាសេនាធិការឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាល បានអនុវត្តសកម្មភាពការងារសម្រេចបានលទ្ធផលធៀបទៅនឹងតាមសូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះដូចមានខាងក្រោម៖

តារាងទី២៖ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តការកែលម្អការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

គោលបំណងនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥_២០១៨	ចំនួនសូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ	ចង្កោមសកម្មភាព	ចំនួនសកម្មភាព	លទ្ធផល		
				សម្រេចបានពេញលេញ	សម្រេចបានដោយផ្នែក	មិនបានអនុវត្ត
១.សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណ	១	១	៤	០២ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព	-

[76] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ *"ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៩-២០២៣"* ឆ្នាំ២០១៩, ទំព័រទី ១៦

ភាព មានភាព សាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន ភាពឆាប់រហ័សឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការមានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា	១	២	១	០១ សកម្មភាព	-	-
	១	៣	២	-	០២ សកម្មភាព	-
	១	៤	១	០១ សកម្មភាព	-	-
	១	៥	៣	០២ សកម្មភាព	-	០១ សកម្មភាព
	១	៦	២	-	០២ សកម្មភាព	-
	១	៧	៣	០២ សកម្មភាព	០១ សកម្មភាព	-
សរុប	៧	៧	១៦	០៨	០៧	០១

៤.១.២. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

នៅក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន ក្នុងក្របខណ្ឌនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានអនុវត្តការងារសម្រេចបានតាមសូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះដែលបានដាក់ចេញចំនួន ០៨ ក្នុងនោះនឹងបង្ហាញនូវលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៣៖ តារាងស្ថិតិចំនួនចង្កោមសកម្មភាព និងសូចនាករដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨

គោលបំណងនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨	ចំនួនសូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ	ចង្កោមសកម្មភាព	ចំនួនសកម្មភាព	លទ្ធផលសម្រេចបាន		
				សម្រេចបានពេញលេញ	សម្រេចបានដោយផ្នែក	មិនបានអនុវត្ត
ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន	១	១	៥	០២ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព	០១ សកម្មភាព

	១	២	៤	០២ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព	
	១	៣	៣	០១ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព	
	១	៤	១		០១ សកម្មភាព	
	១	៥	១	០១ សកម្មភាព		
	១	៦	៣	០១ សកម្មភាព	០១ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព
	១	៧	១			០១ សកម្មភាព
	១	៨	១	០១ សកម្មភាព	០១ សកម្មភាព	
សរុប	៨	៨	១៩	០៨	១០	០១

៤.១.៣. ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ

នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស ការដំឡើងបៀវត្ស គឺត្រូវផ្អែកលើស្ថានភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងគោលការណ៍កំណត់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ជាក់ស្តែងបើយើងក្រឡេកមើលទិន្នន័យរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុបានបង្ហាញនៅក្នុងគេហទំព័រកាលពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ ឃើញថាកម្ពុជារក្សាបាននូវកំណើនសេដ្ឋកិច្ចក្នុងរង្វង់អត្រា៧%[77]។

ដោយសារកត្តាខាងលើនេះហើយទើបការអនុវត្តការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សក៏ដូចជាការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការ គឺមានការកើនឡើងជាលំដាប់ តាមរយៈកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងក្របខណ្ឌកិច្ចសហការរវាងក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់ក្នុងការរៀបចំការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការតាមរយៈការដាក់ចេញនូវលិខិតបទដ្ឋានសំខាន់ៗដូចជា៖ ព្រះរាជក្រឹត្យ អនុក្រឹត្យ និងសារាចរដើម្បីរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានប្រាក់បំណាច់មុខងារ ផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ និង

[77] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ " *របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា* " ឆ្នាំ២០១៨, ទំព័រទី ២៥

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀតព្រមទាំងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ក្នុងទិសដៅលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាពរស់នៅរបស់មន្ត្រីរាជការ ក៏ដូចជាការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារបង្កើនផលិតភាព និងបង្កើនបៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការ[78]។

តារាងទី៤៖ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្តក្នុងរយៈកាលកន្លងមកសម្រេចបានលទ្ធផលជាវិជ្ជមានធៀបទៅនឹងសូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ ដូចខាងក្រោម៖

គោលបំណងនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨	ចំនួនសូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ	ចំនួនចង្កោមសកម្មភាព	ចំនួនសកម្មភាព	លទ្ធផល		
				សម្រេចបានពេញលេញ	សម្រេចបានដោយផ្នែក	មិនបានអនុវត្ត
ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានានូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាពការងារព្រមទាំងធានាបាននូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ	១	១	២	០២ សកម្មភាព		
	១	២	៣	០៣ សកម្មភាព		
	១	៣	៦	០៦ សកម្មភាព		
	១	៤	៣	០៣ សកម្មភាព		
	១	៥	៣	០៣ សកម្មភាព		
សរុប	៥	៥	១៧	១៧		

❖ ជាក់ស្តែង បើក្រឡេកទៅមើលសមិទ្ធផលសំខាន់ៗដែលរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបានក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងរយៈពេលជាង២០ឆ្នាំកន្លងមកនេះ គឺផ្តើមចេញពីចក្ខុវិស័យ គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រដ៏ត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងការចូលរួមគាំទ្រយ៉ាងសកម្មពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ស្ថាប័ន និងមន្ត្រីរាជការគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ដៃគូអភិវឌ្ឍពាក់ព័ន្ធទាំងអស់បានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ផងដែរក្នុងការសម្រេចនូវសមិទ្ធផលទាំងនេះ។ វឌ្ឍនភាពសំខាន់ៗដែលសម្រេចបានក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈមានដូចខាងក្រោម៖

[78] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ " *របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា* " ឆ្នាំ២០១៨, ទំព័រទី ៥០

១. នៅក្នុងដំណាក់កាលនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយផ្សះផ្សានិងបង្រួបបង្រួមជាតិ(១៩៩៣-១៩៩៨)

រាជរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើសមាហរណកម្មភាគីនយោបាយទាំងអស់ដែលជាហត្ថលេខីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងក្រុងប៉ារីស រួមទាំងនិស្សិតសរុបចំនួនប្រហែល ២៥,០០០នាក់ ទៅក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលឯកភាពជាតិតែមួយ ក្នុងគោលដៅបញ្ចប់ទាំងស្រុងនូវសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃផ្ទៃក្នុង និងផ្តល់ការងារដល់និស្សិតដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាមកពីបរទេសដើម្បីរួមគ្នាស្តារនិងកសាងប្រទេសជាតិឡើងវិញ។ ទន្ទឹមនឹងនោះរាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតគណៈកម្មការប្រតិបត្តិនៃគណៈកម្មាធិការបច្ចេកទេសអន្តរក្រសួងនៅឆ្នាំ ១៩៩៤ ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលចែកចេញជា៥ផ្នែកគឺ៖ (១)ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋឡើងវិញ (២)ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន (៣)ការកែទម្រង់មុខងារសាធារណៈ (៤)ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និង(៥)ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង។ លទ្ធផលធំៗជាច្រើនដែលគណៈកម្មការប្រតិបត្តិនៃគណៈកម្មាធិការបច្ចេកទេសអន្តរក្រសួងបានរួមមាន ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល អនុក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួង និងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន អនុក្រឹត្យស្តីពីការដាក់មន្ត្រីរាជការឱ្យស្ថិតនៅក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សអនុក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមមាន ការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ ព្រមទាំងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាច្រើនទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ យុទ្ធនាការរាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទូទាំងប្រទេសនាថ្ងៃទី៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៥ ដោយអនុវត្តតែក្នុងរយៈពេលតែមួយថ្ងៃ ដោយគណៈកម្មការប្រតិបត្តិនៃគណៈកម្មាធិការបច្ចេកទេសអន្តរក្រសួងកំណត់បាននូវសមាសភាពនិងចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលកំពុងបម្រើការងារជាក់ស្តែងនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និង អង្គភាព តាមរយៈយុទ្ធនាការនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានរកឃើញនិងលុបចេញពីក្របខ័ណ្ឌនូវមន្ត្រីដែល មានតែឈ្មោះក្នុងបញ្ជី (មន្ត្រីខ្មោច) និងករណីមិនប្រក្រតីផ្សេងៗទៀតបានចំនួន ១៧ ៦៨៥នាក់ដែលធ្វើឱ្យរដ្ឋសន្សំថវិកាបានប្រមាណ១០ ៦២០លានរៀល[79]។

២. ដំណាក់កាលនៃការកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ(១៩៩៩-២០០៣)

រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ដើម្បីដឹកនាំវិស័យកែទម្រង់រដ្ឋបាល និងបានអនុម័តនូវកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ១៩៩៩-២០០៣ ដែលផ្តោតគោលដៅចម្បងដើម្បីប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យក្លាយជារដ្ឋបាលដែលមានលក្ខណៈប្រតិបត្តិការ មានផលិតភាព មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាងមុន និងមានសមត្ថភាព។ កម្មវិធីនេះត្រូវបានប្រព្រឹត្តទៅជា៣ដំណាក់កាលសំខាន់ៗគឺ៖

[79] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ២

(១)ពង្រឹងគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ (២)ការរៀបចំសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធ និងការពង្រាយមន្ត្រីរាជការ (៣)ការធ្វើសនិទានកម្មមុខងារសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។ ដំណាក់កាលនីមួយៗត្រូវបានអនុវត្ត ដោយផ្អែកលើអ័ក្ស៤គឺ (១)ពង្រឹងស្ថាប័នរដ្ឋដោយពង្រឹងនីតិរដ្ឋក្នុងរដ្ឋបាល (២)កែលម្អប្រព័ន្ធរដ្ឋបាល និងអន្តរសកម្មរវាងស្ថាប័នតាមរយៈការពង្រឹងការងារអភិបាលកិច្ចល្អ (៣)អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពរដ្ឋបាលសាធារណៈ និង(៤)គ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ។ សមិទ្ធផលធំៗជាច្រើនដែលរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបានក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីនេះរួមមាន ការធ្វើជំរឿនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទូទាំងប្រទេសនៅឆ្នាំ២០០០ ដែលតាមរយៈការធ្វើជំរឿននេះមន្ត្រីដែលមានតែឈ្មោះក្នុងបញ្ជី(មន្ត្រីខ្មោច) និងមន្ត្រីមិនប្រក្រតីផ្សេងៗទៀតត្រូវបានរកឃើញ និងបានលុបឈ្មោះចេញពីក្របខ័ណ្ឌចំនួនជាង១ម៉ឺននាក់ការកសាងមូលដ្ឋានទិន្នន័យសម្រាប់គ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលការបង្កើតលក្ខន្តិកៈដោយឡែកតាមប្រភេទក្របខ័ណ្ឌរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចំនួន២១ ប្រភេទក្របខ័ណ្ឌ ការបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធលាភការថ្មី ការធ្វើសមាហរណកម្មមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមប្រព័ន្ធលាភការថ្មី ការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់ថ្មីដែលមាន៤ប្រភេទក្របខ័ណ្ឌ ដោយក្របខ័ណ្ឌនីមួយៗមាន៣ឋានន្តរសក្តិ និងចែកចេញជាថ្នាក់ ការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការតារាងទូទាត់បៀវត្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា និងបានរៀបចំបង្កើតគោលការណ៍កន្សោមអាទិភាពតាមរយៈការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ១៩៩៩-២០០៣ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដំឡើងបៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាបន្តបន្ទាប់។ ជាក់ស្តែងប្រាក់បៀវត្សមធ្យមបានកើនឡើងពី៧៨ ០០០រៀលក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០០១(តាមប្រព័ន្ធចាស់) ដល់ទៅ១១២ ៤០០រៀល ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០០២(តាមប្រព័ន្ធថ្មី) គឺបានកើនឡើង៤៤,១%។ យុទ្ធសាស្ត្រសនិទានកម្មមុខងារសាធារណៈ(២០០២-២០០៦) ដែលរៀបចំឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាលអនុម័តនាថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ បានរក្សាស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យមានស្ថិរភាព ព្រមទាំងបានរៀបចំឱ្យមានប្រាក់បំណាច់មុខងារតាមវិស័យជូនមន្ត្រីរាជការដែលធ្វើឱ្យប្រាក់បៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការត្រូវបានកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់[80]។

៣. ដំណាក់កាលនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅ(២០០៤-២០០៨)

រាជរដ្ឋាភិបាលបានអនុម័តកម្មវិធី និងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរយៈពេល ៥ឆ្នាំបន្ត ដែលកម្មវិធីនេះផ្តោតលើគោលដៅសំខាន់គឺ "បម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង"។ កម្មវិធី និងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិបានដាក់ចេញនូវម៉ុំយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗ៤គឺ (១)ការកែលម្អសេវាសាធារណៈ (២)ការបង្កើនបៀវត្ស និងពង្រឹងការគ្រប់គ្រងនិយោជន៍ (៣)ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និង(៤)ការជំរុញប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា

[80] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ៣

ព័ត៌មាន។ រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលធំៗជាច្រើនដូចជា ការកសាងគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការចងក្រងកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ ការកំណត់ក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃប្រភេទក្របខ័ណ្ឌនីមួយៗ ការពង្រីកការអនុវត្តកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព ការកសាងបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រាក់លាភការបន្ថែមដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ ការកសាងបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ដាក់ឱ្យដំណើរការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំឆ្នាំជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ការកែសម្រួលគោលនយោបាយធានារ៉ាប់រងសង្គមសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ការចូលរួមបង្កើតឱ្យមានបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការព្រមទាំងឯកសារណែនាំផ្សេងៗទៀតដើម្បីសម្រួលដល់ការអនុវត្តរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន[81]។

៤. ការបន្តដំណាក់កាលនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅ (២០០៨-២០១២)

រាជរដ្ឋាភិបាលបានបន្តអនុវត្តកំណែទម្រង់កាន់តែស៊ីជម្រៅ និងទូលំទូលាយថែមទៀតក្នុងគោលបំណង "បម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងដើម្បីសុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងវិបុលភាពរបស់ប្រទេសជាតិ"។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈផ្តោតលើគោលដៅសំខាន់ៗគឺ (១)ប្រែក្លាយ"រដ្ឋបាលសាធារណៈពីអ្នកគ្រប់គ្រងឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋ" (២)ធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលសាធារណៈកាន់តែមានតម្លាភាព ភាពឆ្លើយតប ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល និង(៣)លើកកម្ពស់គុណសម្បត្តិនៃវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ភក្តីភាព ឆន្ទៈម្ចាស់ការ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ។ កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវបានអនុវត្តតាមយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់៥គឺ៖ ១.ពង្រឹងតម្លាភាពក្នុងដំណើរការនៃការបង្កើនគុណភាពសេវាសាធារណៈ ២.ពង្រឹងគណនេយ្យភាពក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពសេវាសាធារណៈ (៣)អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ន (៤)ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងបៀវត្ស និង(៥)ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងក្របខ័ណ្ឌ និងការពង្រាយមន្ត្រីរាជការ។ លទ្ធផលដែលសម្រេចបានក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ៥ឆ្នាំចុងក្រោយនេះមានដូចជា បានបញ្ចប់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ចទី២(២០០៥-២០០៨)បានរៀបចំចងក្រងបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈចំនួន៦ចង្កោម បានរៀបចំអនុក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មាធិការជាតិវាយតម្លៃសេវាសាធារណៈ បានរៀបចំបង្កើតឯកសារណែនាំស្តីពីស្តង់ដាសេវាសាធារណៈ បានដាក់ឱ្យអនុវត្តឧបករណ៍មួយចំនួនដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលការងារដូចជា កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព គំនិតផ្តួចផ្តើមផ្តល់ប្រាក់លាភការបន្ថែម

[81] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ៣

ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ ចំណាយប្រតិបត្តិការអាទិភាព ច្រកចេញចូលតែមួយ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស និងឧបករណ៍គ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារផ្សេងៗទៀតបានលើកកម្ពស់សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស និងបានរៀបចំបង្កើតគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ[82]។

៥. ការបន្តដំណាក់កាលនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅដើម្បីប្រសិទ្ធភាព(២០១៣-២០១៨)

ក្នុងអំឡុងនៃការរៀបចំកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨សកម្មភាពកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបានអនុវត្តដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានដែលមានស្រាប់ និងយុទ្ធសាស្ត្រកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលត្រូវបានចង្អុលបង្ហាញដោយយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣។ ចាប់ពីក្រោយកិច្ចប្រជុំពេញអង្គគណៈរដ្ឋមន្ត្រីលើកដំបូងនាថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ដំណាច់ឆ្នាំ២០១៤ សមិទ្ធផលសំខាន់ៗជាច្រើនបានលេចជារូបរាងឡើង ក្នុងនោះរួមមាន៖

❖ **ការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ**

១. បានកែលម្អការបើកផ្តល់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យទទួលបានបៀវត្សគ្រប់ចំនួនមិនមានការកាត់កងដោយហេតុផលណាមួយ និងបានទាន់ពេលវេលាក្នុងសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ

២. មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទទួលបានការបើកផ្តល់បៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ

៣. ប្រព័ន្ធ "Drag and Drop System" ជាប្រព័ន្ធបញ្ជូនព័ត៌មាន និងឯកសារបៀវត្សតាមអេឡិកត្រូនិកទៅឱ្យក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់ និងត្រៀមដាក់ឱ្យដំណើរការក្នុងឆ្នាំ២០១៥

៤. ការកាត់ពន្ធបៀវត្សប្រចាំខែរបស់មន្ត្រីរាជការដែលអនុវត្តដោយដៃនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នត្រូវបានជំនួសដោយការកាត់ពន្ធជាស្វ័យប្រវត្តិតាមរយៈប្រព័ន្ធទិន្នន័យបៀវត្សរបស់ក្រសួងនីតិវិធីនៃការពិនិត្យ និងផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារត្រូវបានកែសម្រួលឱ្យសាមញ្ញ និងឆាប់រហ័សដោយអនុញ្ញាតផ្តល់ជូនប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់កូនមន្ត្រីរាជការដល់អាយុ២១ឆ្នាំជាស្វ័យប្រវត្តិ(ពីមុនកូនលើសអាយុ១៥ឆ្នាំត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា១ឆ្នាំម្តង)។

❖ **ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស**

១. បានធ្វើនិយ័តកម្មការដំឡើងថ្នាក់ និងឋានន្តរសក្តិ ព្រមទាំងប្តូរប្រភេទក្របខណ្ឌជូនមន្ត្រីរាជការដោយគិតមកដល់ត្រឹមថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ បានចំនួន១០ ១០៦៣នាក់ ត្រូវជា៩៩,១៤%នៃចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលត្រូវធ្វើនិយ័តកម្មរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន ៣២។

[82] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ៤

២. បានរៀបចំកែសម្រួលលក្ខន្តិកៈ និងរចនាសម្ព័ន្ធសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលដើម្បីគាំទ្រដល់ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្ដីត្រូវការនៃការងារ។

៣. បានធ្វើការសិក្សា និងវិភាគមុខងារពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសុខាភិបាល ដើម្បីគាំទ្រដល់ការលើកកម្ពស់ គុណភាពសេវាអប់រំ និងសុខាភិបាល។

៤. បានផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងបរិស្ថាន ដើម្បីគាំទ្រការបំពេញមុខងាររបស់ក្រសួង

៥. បានផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលរយៈពេលខ្លីដល់មន្ត្រីរាជការជាន់ខ្ពស់ មន្ត្រីគ្រប់គ្រងកម្រិតមធ្យម ទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិសរុបចំនួន១ ៣២៥ នាក់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃគម្រោងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈសម្រាប់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ។

៦. បានរៀបចំគោលនយោបាយស្ដីពីការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ អនុក្រឹត្យ និងសេចក្ដីណែនាំស្ដីពីនីតិវិធីនៃការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្ដូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត

៧. អនុក្រឹត្យស្ដីពីការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងសេវាបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត[83]។

- **ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស**

១. បានផ្ដល់បន្ថែមនូវបៀវត្សមូលដ្ឋានជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចំនួន៨០០០០រៀលសម្រាប់ប្រភេទក្របខ័ណ្ឌ ក និង ៨០ ០០០រៀល សម្រាប់ប្រភេទក្របខ័ណ្ឌ ខ គ និងឃ ព្រមទាំងបង្កើនប្រាក់អាហារប្រចាំថ្ងៃជូន យោធិន នគរបាលជាតិ និងមន្ត្រីពន្ធនាគារចំនួន៤ ២០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ផ្ដល់ប្រាក់កម្រៃបន្ថែមជូនគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាចំនួន៤០ ០០០រៀលក្នុងមួយខែ និងផ្ដល់ប្រាក់កម្រៃជូនគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យានៅគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈចាប់ពីចំនួន៤៤០ ០០០រៀលក្នុងមួយខែ និងផ្ដល់ប្រាក់កម្រៃជូនគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យានៅគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈចាប់ពីចំនួន៤៤០ ០០០រៀលក្នុងមួយខែ

២. ព្រះរាជក្រឹត្យស្ដីពីគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត។ ក្របខ័ណ្ឌរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលត្រូវបានកែសម្រួលឱ្យមានតែ៣ ប្រភេទ ក ខ និង គ ដោយលុបចោលប្រភេទក្របខ័ណ្ឌ ឃ។ ចំនួនថ្នាក់ដែលជាកម្រិតនៃបៀវត្សមូលដ្ឋានត្រូវកាត់បន្ថយឱ្យមានភាពសាមញ្ញ។ ក្របខ័ណ្ឌ ឋានន្តរសក្តិ និងថ្នាក់ បច្ចុប្បន្នរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ត្រូវបានធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌ ឋានន្តរសក្តិ និងថ្នាក់ថ្មី ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៥

[83] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ៥

៣.បានធ្វើការសិក្សា និងរៀបចំតារាងប្រៀបធៀបសមាសធាតុបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាល និងយោធិន
៤. បានធ្វើការកែសម្រួល និងដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារអប់រំ និងសុខាភិបាល បៀវត្ស ប្រចាំខែសរុបទាបបំផុតរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋម ត្រូវបានបង្កើនពី៤៨២ ៨០០រៀល ដល់៥៥០ ០០០រៀល។ បៀវត្សប្រចាំខែសរុបទាបបំផុតរបស់គិលានុបដ្ឋាកបឋម និងឆ្មបបឋម ត្រូវបានបង្កើនពី៤៤០ ០០០រៀលដល់៥៥០ ០០០រៀល
៥. បានកែសម្រួលសមាសធាតុប្រាក់បំណាច់មុខងារសមាជិករាជរដ្ឋាភិបាល
៦. ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការបើកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ជូនទីប្រឹក្សា ជំនួយការ លេខាធិការ និងមន្ត្រីដែលមានឋានៈស្មើ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត[84]។

៤.១.៤. ទិសដៅបន្តកំណែទម្រង់

ការអនុវត្តការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជំហានបន្តទៀត ត្រូវកំណត់នូវការងារដែលជាយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន ០៨ ចំណុចសម្រាប់ឈានទៅសម្រេចបាននូវគោលបំណងរួម រួមមាន៖
១. រៀបចំប្រព័ន្ធមុខងារសាធារណៈ ឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបែបនិយោជន៍
២. កសាងប្រព័ន្ធផែនការក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការឱ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងផែនការថវិកា
៣. ធ្វើវិចារណកម្មទំហំនៃមន្ត្រីសាធារណៈ និងរចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័នស្របតាមតម្រូវការការងារពិតប្រាកដ
៤. រៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីកសាងសមត្ថភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងជាប្រព័ន្ធដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងជំនាញ
៥. រៀបចំ និងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលដោយមានយន្តការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត
៦. រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលគាំទ្រដល់ការលើកកម្ពស់ផលិតភាព ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងសមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង
៧. បង្កើនសមត្ថភាព និងរៀបចំប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យមានដំណើរការពេញលេញនៅគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៨. លើកកម្ពស់គុណភាពសេវាសាធារណៈ តាមរយៈការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានយន្តការសមាហរណកម្មសេវាទៅក្នុងយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ[85]។

---

[84] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*" ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រទី ៦

[85] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ " *របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា* " ឆ្នាំ២០១៨, ទំព័រទី ៨៧

៤.២. ការរៀបចំមុនពេលធ្វើកំណែទម្រង់ និងក្រោយពេលធ្វើកំណែទម្រង់

❖ **មុនពេលធ្វើកំណែទម្រង់**

១. សេវាសាធារណៈមិនមានលក្ខណៈងាយស្រួលឱ្យប្រជាពលរដ្ឋយកទៅប្រើប្រាស់ ដោយសារមានលក្ខណៈយឺតយ៉ាវ ស្មុគស្មាញ នីតិវិធីច្រើន មានកើតឡើងនូវការិយាធិបតេយ្យ ធ្វើឱ្យរាំងស្ទះទៅដល់សេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់ គ្មានតម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវាពីសំណាក់មន្ត្រីរាជការ ព្រមទាំងគ្មានប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពការងារបានយូរអង្វែង ខ្វះភាពជឿទុកចិត្តបានភាពឆាប់រហ័សឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់។

២. សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅមានកម្រិត តួនាទី ភារកិច្ច របៀបរបបគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារនៅក្នុងស្ថាប័នគ្មានភាពច្បាស់លាស់ ការគ្រប់គ្រងចំណេះជំនាញ និងចំនួនមន្ត្រីមិនអាចឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ ព្រមទាំងគ្មានការពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការនៅតាមស្ថាប័នបន្ថែម រួមទាំងជំនាញទន់ និងជំនាញជាក់លាក់ ម្យ៉ាងទៀតសីលធម៌ និងវិន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលហាក់គ្មានការពង្រឹង គ្មានភាពរួសរាយរាក់ទាក់ទៅកាន់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា ធ្វើឱ្យមានសម្ពាធទៅលើប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការប្រើប្រាស់សេវាម្តងៗ។

៣. ប្រព័ន្ធបៀវត្សមិនត្រូវបានរៀបចំឱ្យល្អប្រសើរ គម្លាតរវាងបៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមាគ្មានសមធម៌ ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការគ្មានភាពទៀងទាត់ នីតិវិធីនៃការផ្តល់ស្មុគស្មាញ ហើយប្រព័ន្ធបៀវត្សពុំសូវមានការលើកទឹកចិត្តផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម ជាពិសេសវិស័យអាទិភាពនានា ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការតិចស្តួចស្តើងពេក ធ្វើឱ្យពិបាកក្នុងការទ្រទ្រង់ជីវភាព ផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងតម្រូវការក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។

❖ **ក្រោយពេលធ្វើកំណែទម្រង់**

១. សេវាសាធារណៈ មានការកែប្រែប្រកបដោយគុណភាព មានភាពសាមញ្ញមិនស្មុគស្មាញផ្តល់ចំទីតាំងដែលត្រូវការ តួយ៉ាងរៀបចំបង្កើត និងអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្រងពត៌មានសេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងជំរុញការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្សព្វផ្សាយពិសេសតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមរយៈយន្តការផ្សេងៗដូចជា ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការពិសេស គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ច្រកចេញចូលតែមួយ ដាក់ឱ្យដំណើរការយន្តការផ្តល់ពត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើសេវាដូចជា មជ្ឈមណ្ឌលភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងផ្តល់សេវាសាធារណៈត្រូវបានបង្កើត និងច្រកទ្វារអេឡិចត្រូនិចផ្តល់ពត៌មានស្តីពីសេវា។

២. មានការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចដល់មន្ត្រី និងកែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល រៀបចំអង្គមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្នុងមុខងារសាធារណៈ រៀបចំដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងលើកទឹកចិត្តកែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែបបទការងារ និង

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពវិភាគមុខងារ និងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ អភិវឌ្ឍន៍ និងពង្រីកការប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា និងចុងក្រោយបញ្ច្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ។

៣. រៀបចំ និងអនុវត្តការបើកផ្តល់ប្រាក់តាមធនាគារដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ដាក់បញ្ចូលប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាទៅក្នុងប្រព័ន្ធរួម កែសម្រួលប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការផ្តោតលើមូលដ្ឋានប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ កែសម្រួលសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បំណាច់មុខងារអតិបរមា និងអប្បបរមារបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យស្រមនឹងមន្ត្រីរាជការ និងមានការរៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធព្យាករណ៍ថវិកាសម្រាប់បុគ្គលិក។

៤.៣. បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការនៃការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៤.៣.១. បញ្ហាប្រឈម

ក្នុងអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ តាមរយៈសិក្ខាសាលាថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ការបណ្តុះបណ្តាល កិច្ចប្រជុំ ការអង្កេតលើការអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងរយៈពេលកន្លងមកនេះ គឺមានជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលទាមទារឱ្យមានការចូលរួមស្វែងយល់ទាំងអស់គ្នាក្នុងនោះរួមមាន៖

១. ការផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅមានកម្រិតនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយក៏នៅមានកង្វះខាតនូវការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ[86]។ ទន្ទឹមនឹងនេះបញ្ហាធនធានមនុស្ស ថវិកា និងកង្វះខាតនូវបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ជំរុញ និងគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅមានកម្រិត។ ដោយឡែកការចូលរួម និងការសហការរវាងអង្គភាព និងអង្គភាព ស្ថាប័ន និងស្ថាប័ន និងដៃគូអភិវឌ្ឍនៅចោទជាបញ្ហានៅឡើយ។

២. សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន នៅមិនទាន់អាចឆ្លើយតបបានពេញលេញទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ជាក់ស្តែងដូចជា៖ ការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងហើយការរៀបចំនូវគំរូការពិពណ៌នាមុខតំណែង គឺមានត្រឹមតែកម្រិតគ្រប់គ្រងប៉ុណ្ណោះ ដោយឡែកកម្រិតបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈនៅមិនទាន់បានរៀបចំនៅឡើយទេ ហើយក៏នៅពុំទាន់មានស្ថាប័នណាមួយកំណត់ថាការពិពណ៌នាមុខតំណែងដែលរៀបចំឡើងនោះត្រឹមត្រូវឬយ៉ាងនោះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងសម្រាប់មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈក៏នៅមានកង្វះខាតសមត្ថភាពនៅក្នុងការរៀបចំអនុវត្តផងដែរ។

[86] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ " *របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា* " ឆ្នាំ២០១៨, ទំព័រទី ៨៤

៣. ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងក្របខណ្ឌរាជរដ្ឋាភិបាលមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពឆ្លើយតបទៅនឹងការវិវឌ្ឍរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

៤. ការវិភាគមុខងាររបស់ក្រសួងស្ថាប័ន អង្គភាព និងរំហូរការងារក្នុងក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងអន្តរក្រសួង ស្ថាប័នសម្រាប់ប្រភេទសេវានីមួយៗមិនទាន់កំណត់បានច្បាស់លាស់ និងកែលម្អឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នៅឡើយ។ ដោយឡែក នីតិវិធីនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាមិនទាន់ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងតម្រូវការនៃការអនុវត្តសកម្មភាពក្នុងផែនការដែលបានកំណត់។

៥. ការផ្សារភ្ជាប់ផ្នែកស្ថាប័ន និងសកម្មភាពកែទម្រង់ទាំងឡាយក្នុងក្របខណ្ឌរាជរដ្ឋាភិបាលនៅមិនទាន់អនុវត្តឱ្យបានពេញលេញ និងមានប្រសិទ្ធភាព។

៦. ការធ្វើទំនើបកម្មរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាសាធារណៈ តាមរយៈការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា(ICT)នៅមានកម្រិតនៅឡើយ។ ជាមួយគ្នានេះការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានៅតែមិនទាន់បានធ្វើវិសហមជ្ឈការ ឬវិមជ្ឈការក្នុងការគ្រប់គ្រង។

ចំពោះបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ នឹងត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ស្របតាមគោលដៅនៃកម្មវិធីនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងនីតិកាលទី៥នៃរដ្ឋសភា[87]។

ទោះបីជារាជរដ្ឋាភិបាល សម្រេចបានសមិទ្ធផលជាច្រើនហើយក៏ដោយ ក៏យើងនៅមានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនទៀតដែលត្រូវដោះស្រាយជាបន្ទាន់ និងអាទិភាពនៅពេលដ៏ខ្លីខាងមុខ តាមរយៈការដាក់ចេញជាក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលផ្តោតលើការផ្តុំសមិទ្ធផលតូចៗបញ្ចូលគ្នា ដើម្បីប្រែក្លាយឱ្យលេចឡើងជារូបភាពធំជាងនេះ និងជាក់ស្តែងនិយម។ ក្រៅពីនេះទៅទៀត ការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវគិតគូទៅលើការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សដើម្បីស្រូបយកអ្នកមានទេពកោសល្យ សមត្ថភាព ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីជំរុញ និងលើកកម្ពស់ផលិតភាព និងសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នសាធារណៈ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរយៈពេលវែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលហើយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវផ្តោតទៅលើការកែទម្រង់មុខងារសាធារណៈឆ្ពោះទៅរកប្រព័ន្ធនិយោជន៍ដោយសំដៅទៅរកអភិក្រមផ្អែកលើលទ្ធផល ជាមួយគ្នានេះដែរ ភាពដែលមិនអាចខ្វះបាន គឺការជំរុញការកែទម្រង់ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ជាងមុន និងបង្កើនល្បឿនជាងមុន ហើយត្រូវសំលឹងមើលទៅលើការចូលរួមកំណត់សូចនាករត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃរួមគ្នាលើសមិទ្ធិកម្មការងារ។

---

[87] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*"ឆ្នាំ ២០១៥, ទំព័រទី ៧

៤.៣.២. តម្រូវការនៃការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ទន្ទឹមនឹងសមិទ្ធផលធំៗ ដែលសម្រេចបានក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ តម្រូវការនៃការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ដូចជា៖

១. នីតិវិធីមួយចំនួនក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅមានភាពស្មុគស្មាញ ប្រមូលផ្តុំការិយាធិបតេយ្យ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅមានកម្រិត ហើយការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តមួយចំនួនមានលក្ខណៈដាច់ដោយដុំមិនមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ។

២. របៀបការងារ និងទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និងរវាងក្រសួង ស្ថាប័ន និងក្រសួង ស្ថាប័ន នៅមិនទាន់ដំណើរការជាបណ្តាញតភ្ជាប់គ្នាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងមានភាពរលូននៅឡើយ។

៣. យន្តការ និងប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាពនៃសេវាសាធារណៈមិនទាន់បានដាក់ឱ្យដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

៤. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍអាជីពរបស់មន្ត្រីរាជការមិនទាន់ត្រូវបានរៀបចំជាប្រព័ន្ធប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងមិនទាន់មានការរៀបចំការពិពណ៌នាអំពីមុខតំណែងឱ្យបានច្បាស់លាស់នៅឡើយ។

៥. សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ននៅមានកម្រិតក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ពិសេសនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៦. ប្រព័ន្ធបៀវត្សមិនទាន់ឆ្លើយតបនឹងគោលការណ៍សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព សង្គតិភាព ក្នុងនោះគម្លាតបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅមានកម្រិតខ្ពស់ ប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ និងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលមិនទាន់មានសង្គតិភាពនឹងគ្នា។

៤.៤. ការវិភាគលើការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៤.៤.១. ចំណុចខ្លាំង

- សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាព មានភាពសាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន ភាពឆាប់រហ័ស ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ មានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- ការផ្លាស់ប្តូរទស្សនាទានក្នុងក្របខណ្ឌនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់មន្ត្រីរាជការពីអ្នកគ្រប់គ្រងទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា ព្រមទាំងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- ផ្តល់សេវាដែលផ្តោតទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដោយប្រកាន់ភ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធរណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ

- គ្រប់គ្រងជំនាញ និងចំនួនមន្ត្រីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ និងលើកកម្ពស់គុណផល និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានាបាននូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងធានាបាននូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ
- បង្កើនបៀវត្សប្រកបដោយចីរភាពផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកា
- មានការរៀបចំក្របខណ្ឌ និងឧបករណ៍តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ដើម្បីឱ្យមានការប្រមូលទិន្នន័យ និងការធ្វើរបាយការណ៍ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដារក្នុងការវាស់វែងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិ។

៤.៤.២. ចំណុចខ្វះខាត

- សេវាសាធារណៈមិនទាន់ទទួលបានទំនុកចិត្តពេញលេញពីសាធារណៈជន
- ក្របខណ្ឌបទដ្ឋានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត សម្រាប់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈមិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ និងប្រសិទ្ធភាព
- សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីសាធារណៈដើម្បីអនុវត្តច្បាប់គឺស្ថិតនៅក្រោមកម្រិតដែលត្រូវការ
- ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងារពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័ន និងការសម្របសម្រួលលក្ខណៈអន្តរស្ថាប័ននៅមានកម្រិត
- សកម្មភាពអនុវត្តការងារជាប្រចាំមិនស្របជាមួយនឹងគោលដៅ និងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ និងការផ្ទេរមុខងារនិងធនធានទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងបរិបទបដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្មជំនាន់ទី៤
- ការជំរុញឲ្យមានការប្រកួតប្រជែងនៅកម្ពុជាដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាដែលកំពុងកើតមានឡើង និងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងដំណាក់កាលនៃការអភិវឌ្ឍថ្មី។

៤.៥. ការរំពឹងទុកលទ្ធផលនាពេលអនាគត

- ❖ លទ្ធផលរំពឹងទុក សំខាន់ៗនាពេលអនាគតមានដូចជា៖

១. ធានាឱ្យបាននូវរដ្ឋបាលសាធារណៈ ស្អាតស្អំ ឆ្លាតវៃ ខ្លាំង។

២. ផ្តោតលើប្រជាជនជាស្នូល សំដៅគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គមប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន សមធម៌ និងយុត្តិធម៌។

៣. ការផ្តល់សេវាសាធារណៈនឹងត្រូវបានកែលម្អឱ្យកាន់តែមានគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។

៤. សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាព សាមញ្ញភាព ប្រសិទ្ធភាព ភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន ភាពឆាប់រហ័សឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការមានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា។

៥. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្វាហាប់ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដោយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ។

៦. ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានានូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារព្រមទាំងធានានូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។

៧. ការរៀបចំអង្គមន្ត្រីរាជការកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។

៨. ការបង្កើនបៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការកាន់តែមានតម្លាភាព។

៩. ការផ្តល់សេវាសាធារណៈនឹងមានគុណភាពល្អប្រសើរ និងប្រកបដោយសមធម៌សម្រាប់សាធារណៈជន។

ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅទាំងនេះ មន្ត្រីរាជការគ្រប់រូបត្រូវពង្រឹងលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់ខ្លួនឱ្យបានសក្តិសមជាអ្នកផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ តាមគន្លងនៃអភិបាលកិច្ចល្អ សំដៅលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័នឱ្យមានភាពរឹងមាំប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងតាមការបកស្រាយពន្យល់ខាងលើរួចមកយើងសង្កេតឃើញថា គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលមានក្រសួងមុខងារសាធារណៈក្នុងនាមជាសេនាធិការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ មានកាតព្វកិច្ចចម្បងក្នុងការរួមចំណែកសម្រេចឱ្យបាននូវការប្រាថ្នារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងប្រជាពលរដ្ឋ។ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ទទួលបន្ទុកដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងមានតួនាទីដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងជំរុញការតាមដានការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈកន្លងមកសម្រេចបានសមិទ្ធផលជាក់ស្តែងជាច្រើនស្របតាមគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្រ្តចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ សេចក្តីរំពឹងលើសេវាសាធារណៈរបស់ប្រជាពលរដ្ឋកាន់តែមានការកើនឡើងជាលំដាប់ក្នុងបរិបទនៃសាកលភាវូបនីយកម្ម និងសមាហរណកម្មរបស់កម្ពុជាទៅក្នុងសមាគមន៍អាស៊ាន ដោយហេតុប្រទេសជាតិមានការរីកចម្រើនសេវាសាធារណៈក៏ត្រូវមានការវិវឌ្ឍដូចគ្នា។ ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការកែលម្អការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗរបស់មន្រ្តីរាជការ គឺជាស្នូលសំខាន់របស់កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ដែលអនុវត្តរួចទទួលបានសមិទ្ធផលគួរជាទីមោទនៈ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានបន្តអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៩-២០៣០ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវរដ្ឋបាលសាធារណៈ ស្អាតស្អំ ឆ្លាតវៃ ខ្លាំង និងផ្តោតលើប្រជាជនជាស្នូល សំដៅគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គមប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន សមធម៌ និងយុត្តិធម៌។

ក្រោយពីបានធ្វើការវិភាគទៅលើខ្លឹមសារដែលបានបកស្រាយខាងលើរួចមកយើងខ្ញុំយល់ឃើញថាខ្លឹមសារនៃប្រធានបទទាំងមូល គឺពិតជាបានឆ្លើយតបទៅនឹងចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវដែលបានលើកឡើងខាងលើយ៉ាងពិតប្រាកដមែន។ តួយ៉ាងបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់អំពីអត្ថន័យនៃគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលមានអត្ថន័យក្បោះក្បាយ ទូលំទូលាយ និងមានការយល់ឃើញផ្សេងៗពីគ្នាប៉ុន្តែអ្វីដែលយើងសង្កេតឃើញថាមានចំនុចរួមមួយនោះគឺ មានគោលដៅកែប្រែអោយកាន់តែប្រសើរឡើងក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ពីចំនុចអវិជ្ជមានឱ្យប្រែក្លាយទៅជាវិជ្ជមាន និងធានាឱ្យបាននូវបំណងប្រាថ្នារួមមួយ គឺប្រែក្លាយប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈពីភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រងឱ្យទៅជាអ្នកបម្រើប្រជាពលរដ្ឋទៅវិញ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតយើងក៏បានជ្រាបហើយអំពី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈក្នុងនាមជាសេនាធិការរបស់រាជរដ្ឋបាលភិបាលនៅក្នុងការទទួលខុសត្រូវការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានផ្តួចផ្តើម រៀបចំ ដាក់ឱ្យដំណើរការ និងតាមដានការអនុវត្តគោលនយោយបាយ យុទ្ធសាស្រ្ត និងផែនការសកម្មភាព នៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈស្របតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងការតម្រង់ទិសរាជរដ្ឋាភិបាល។ ជាការពិតណាស់

ទន្ទឹមជាមួយនឹងសមិទ្ធផលសំខាន់ៗដែលសម្រេចបានក៏មានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើននឹងបង្កផលលំបាកទោះតិចឬច្រើនក្តីដល់ដំណើរការនៃការអនុវត្តសកម្មភាពកែទម្រង់។ ក៏ប៉ុន្តែឥរិយាបទរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការគ្រប់លំដាប់នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទាំងកម្រិតបច្ចេកទេសត្រូវបានកត់សម្គាល់ថាជាកត្តាចម្បងកំណត់អំពីជោគជ័យនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ ទោះជាយ៉ាងណាឆន្ទៈដ៏មោះមុតរួមផ្សំជាមួយភាពដឹកនាំប្រកបទៅដោយគតិបណ្ឌិត និងចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងជម្នះនូវរាល់ឧបសគ្គ និងសម្រេចឱ្យបាននូវគោលបំណងនៅតាមដំណាក់កាលនីមួយៗនៃការកែទម្រង់ក្នុងកម្មវិធីជាតិដើម្បីជាឧត្តមប្រយោជន៍ដល់ប្រជាជាតិយើង។ ទន្ទឹមនឹងភាពជោគជ័យរួមជាមួយសមិទ្ធផលសំខាន់ៗសម្រេចបានលើការអនុវត្តការងារកំណែទម្រង់នេះ គឺអាស្រ័យដោយមានការចង្អុលបង្ហាញរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ កំណើនការងារសមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាពនៅកម្ពុជា ការរៀបចំដាក់ចេញរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនូវកម្មវិធីជាតិមួយជាក់លាក់ និងមានភាពប្រាកដនិយម មានការចូលរួមគាំទ្រ និងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់របស់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍនានាក្នុងការអនុវត្ត។ ជារួមមកយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជាតួយ៉ាងដូចជាទីមួយ គឺសេវាសាធារណៈដែលប្រកបដោយគុណភាព ភាពសាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន និងភាពឆាប់រហ័ស។ រីឯទីពីរនោះគឺការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្វាហាប់ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដោយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ។ ចំណែកទីបី គឺប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានាបាននូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងធានាបាននូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធហើយស្របពេលនេះដែរក៏បានអនុវត្តផែនការសកម្មភាពដែលមានជំនួយគាំទ្របច្ចេកទេសពីភាគីដៃគូផ្សេងៗ។ ការកែទម្រង់ត្រូវទទួលយកនូវគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗ ឧត្តមានុវត្តអន្តរជាតិ នវានុវត្តន៍ ការចាប់យកនូវកាលានុវត្តភាពនៃបច្ចេកវិទ្យាទំនើប និងការចូលរួមដ៏ទូលំទូលាយរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅតែអាចរក្សាបាននូវជំហររបស់ខ្លួនជានិច្ចដរាបណារដ្ឋបាលសាធារណៈឱបក្រសោបនវានុវត្តន៍ជាប្រចាំ និងជានិច្ចកាលប្រឹងប្រែងពុះពារដើម្បីផ្តល់សេវាឱ្យកាន់តែល្អឡើង។

ជាចុងក្រោយ តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ៖ **គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០២២** ចប់សព្វគ្រប់រួចមក យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានជួបប្រទះនូវបញ្ហាមួយចំនួនដូចជា៖ ទី១.ចំពោះការជ្រើសរើសប្រធានបទយើងខ្ញុំបានជួបការលំបាកដោយសារតែត្រូវសិក្សាពីប្រធានបទរយៈពេលយូរដើម្បីស្វែងយល់ឱ្យកាន់តែច្បាស់ហើយស៊ីជម្រៅ ក្នុងនោះយើងបានធ្វើការជ្រើសរើស

ប្រធានមួយចំនួនយកមកធ្វើការសិក្សាប្រៀបធៀបរួចជ្រើសរើសសម្រេច។ ទី២. ជួបប្រទះការលំបាកក្នុងការស្រាវជ្រាវឯកសារ ជាទូទៅប្រធានបទមួយនេះមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ ប៉ុន្តែមិនសូវមានឯកសារពាក់ព័ន្ធចងក្រងច្រើននោះទេ ដូចនេះយើងខ្ញុំបានស្រាវជ្រាវស្វែងរកទីកន្លែងស្ថាប័នទទួលបន្ទុកនៅក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ ក្រោយពីបានស្វែងរកស្ថាប័នទទួលបន្ទុករួច យើងខ្ញុំលំបាកនៅក្នុងចុះស្រាវជ្រាវឯកសារដោយសារវិបត្តិកូវីដ-១៩ ជាការរាំងស្ទះពេលវេលាក្នុងការចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ ហើយឯកសារដែលយើងខ្ញុំបានស្រាវជ្រាវ គឺបានមកពីគ្រប់ទីកន្លែងដូចជា មកពីលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ តាមបណ្ណាល័យ បណ្ណាគារ តាមបណ្តាញសង្គមនានា រួមទាំងស្វែងរកសៀវភៅបង្រៀនរបស់សាស្ត្រាចារ្យជាច្រើនរូបទម្រាំទទួលបានឯកសារពេញលេញសម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងមាតិការ និងខ្លឹមសាររបស់ប្រធានបទ។ ទី៣. ចំពោះប្រធានបទគឺមានការលំបាកដោយសារទិន្នន័យដែលបានប្រមូលចប់សព្វគ្រប់រួចមក យើងខ្ញុំត្រូវប្រើពេលវេលានៅក្នុងការអានការគិត ការវិភាគចំនុចនីមួយៗទើបឈានដល់ដំណាក់កាលរៀបចំចងក្រងជាសារណាមួយនេះឡើង។ ក៏ប៉ុន្តែបើទោះបីជាមានការលំបាកយ៉ាងណាក្តី ក៏យើងខ្ញុំមានទឹកចិត្តរីករាយចំពោះការស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងសារណាមួយនេះឡើង ដោយសារតែឆន្ទៈរបស់យើងខ្ញុំរួមផ្សំជាមួយការជ្រោមជ្រែងដ៏មានតម្លៃពីសំណាក់លោកសាស្ត្រាណែនាំ ជាកត្តាបណ្តាលឱ្យសារណាមួយនេះបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ។ តាមរយៈស្នាដៃមួយនេះ យើងខ្ញុំទទួលបានចំណេះដឹង និងបទពិសោធជាច្រើន ហើយក៏ជាជំហានមួយនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ ចងក្រងស្នាដៃនៅពេលក្រោយៗទៀត។

អនុសាសន៍

ឆ្លងតាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងចុះស្រាវជ្រាវឯកសារផ្ទាល់នៅស្ថាប័នទទួលបន្ទុកនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់យល់ឃើញថា៖ ចំពោះលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានយកចិត្តទុកដាក់ និងរីករាយក្នុងការទទួលណែនាំយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់យ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់បំផុត។ យើងខ្ញុំសំណូមពរក៏ដូចជាសង្ឃឹមថាស្ថាប័ននឹងលើកទឹកចិត្តនិស្សិត និងបន្តការគាំទ្រដល់និស្សិតដែលមានបំណងចុះកម្មសិក្សា និងចុះស្រាវជ្រាវឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់លើវិស័យដទៃទៀតនាពេលក្រោយៗឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ លើសពីនេះចំពោះសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ខាងការិយាល័យស្រាវជ្រាវសូមឱ្យលើកទឹកចិត្ត និងជម្រុញនិស្សិតឱ្យសរសេររបាយការណ៍កម្មសិក្សា ឬសារណាឱ្យបានច្រើន ព្រមទាំងសម្រួលនីតិវិធីចុះស្រាវជ្រាវឯកសារនៅតាមស្ថាប័ននានាឱ្យកាន់តែងាយស្រួលដោយហេតុថា វាជាគន្លឹះមួយក្នុងការផ្តល់បទពិសោធ ក៏ដូចជាចំណេះដឹងយ៉ាងច្រើនដោយផ្សារភ្ជាប់ទ្រឹស្តីដែលបានសិក្សារួចទៅនឹងការអនុវត្ត ព្រមទាំងបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រប្រកបដោយគុណភាព។ ជាទីបញ្ចប់ យើងខ្ញុំមានមានសំណូមពរឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលខិតខំបន្តអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវសេវាសាធារណៈកាន់តែល្អប្រសើរ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព កំណែទម្រង់ប្រាក់បៀវត្សឱ្យកាន់តែមានសង្គតិភាព និងបន្តដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា រួចបន្តផ្សព្វផ្សាយដល់សាធារណៈជន និងអ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយជាពិសេសមន្ត្រីរាជការខិតខំពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីប្រែក្លាយជាអ្នកបម្រើសេវាសាធារណៈឱ្យកាន់តែមានតម្លាភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។

គន្ថនិទ្ទេស

ក. វចនានុក្រម ៖

១. សម្តេចព្រះសង្ឃរាជជួនណាត, " *វចនានុក្រមខ្មែរ* "

ខ. លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ៖

១. ព្រះរាជក្រម នស/រកម/១២១៣/០១៦១៣៨ អនក្រ.បក ថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ " *ច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ* "

២. អនុក្រឹត្យលេខ ៤៥៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពី " *ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មាធិការជាតិវាយតម្លៃស្តង់ដាសេវាសាធារណៈ* "

៣. អនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពី " *ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ* "

៤. អនុក្រឹត្យលេខ ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី " *ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ* "

៥. អនុក្រឹត្យលេខ ១៨១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី " *ការកែសម្រួលមាត្រា៤ និងមាត្រា៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ១៣៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ* "

៦. ប្រកាសលេខ ២៨៤៨ មស.ប្រក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពី " *ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ* "

គ. ឯកសារដែលមានលក្ខណៈជាគោលនយោបាយ ឯកសារណែនាំ និងរបាយការណ៍ ៖

១. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ "*គោលការណ៍ស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨*", ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦

២. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*ឯកសារណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល*", ថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦

៣. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ"*របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផល ស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា* " ខែកក្កដា *ឆ្នាំ២០១៨*

៤. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ " *គោលការណ៍ណែនាំស្តីពី ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨* ", ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦

៥. រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨*", ថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥

៦. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ "*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៩-២០៣០*"

៧. រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល "*គុណសម្បត្តិនៃឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីរាជការ*",បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០

៨. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ "*ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៩-២០២៣*", ឆ្នាំ២០១៩

ឃ. សៀវភៅឯកទេស ៖

១. កៅ មុយចង " *រដ្ឋបាលសាធារណៈទំនើប*", ឆ្នាំ២០០៧

២. កៅ មុយចង " *គោលនយោបាយសាធារណៈ*", ឆ្នាំ២០១០

៣. ឈុន ណារ៉េត " *សេចក្តីផ្តើមវិទ្យាសាស្ត្រនយោបាយ*", ឆ្នាំ២០១២

៤. ឈុន ណារ៉េត និង ខៀវ វិជ្ជានន្ទ "*គោលនយោបាយសាធារណៈ និងដំណើរការធ្វើច្បាប់*" ឆ្នាំ២០១៩-២០២០

៥. ពៅ សារឿន " *ប្រវត្តិស្ថាប័នខ្មែរ*", ឆ្នាំ២០១៥

៦. សយ រាសី " *កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ*", ឆ្នាំ២០២២

៧. សាយ បូរី "*នីតិរដ្ឋបាលទូទៅ*", បោះពុម្ពលើកទី២ ឆ្នាំ ២០០១

៨. សំ សារ៉ាក់ "*នីតិរដ្ឋបាលស្តីពី ចំនេះដឹងការងាររដ្ឋបាល កិច្ចការលេខាធិការ និងបណ្ណសារដ្ឋាន*"ឆ្នាំ២០១១

៩. ឯក ឆេងហួរ "*នីតិមូលដ្ឋានស្វយ័ត*", ឆ្នាំ២០០៣

ខ. គេហទំព័រសំខាន់ៗ ៖

១. http://ecosocc.gov.kh/

២. http://era.gov.kh/

៣. http://gdia.mef.gov.kh/

៤. http://km.cnv.org.kh/

៥. http://www.mcs.gov.kh/

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ ព្រះរាជក្រម នស/រកម/១២១៣/០១៦១៣៨ អនក្រ.បកចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ អនុក្រឹត្យ លេខ ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ អនុក្រឹត្យ លេខ ១៨១ អនក្រ.បក ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា៤ និងមាត្រា៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ ៖ អនុក្រឹត្យ លេខ ៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋាន និងអនុគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ ៖ តារាងសង្ខេបកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦ ៖ តារាងអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧ ៖ លទ្ធផលធៀបនឹងសូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្ម

ឧបសម្ព័ន្ធទី៨ ៖ ក្របខណ្ឌលទ្ធផលនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨

ឧបសម្ព័ន្ធទី៩ ៖ ទំនាក់ទំនងរវាងសូចនាករគោលសមិទ្ធកម្មទាំង៩ ទៅនឹងសូចនាករផ្ទៀងផ្ទាត់ក្នុងក្របខណ្ឌលទ្ធផល

ឧបសម្ព័ន្ធទី១០ ៖ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១១ ៖ គម្រូសម្រាប់រៀបចំគម្រោង

ឧបសម្ព័ន្ធទី១២ ៖ សំណុំលិខិតស្នើសុំចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ និងសកម្មភាពអំឡុងពេលចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៣ ៖ កម្រងរូបភាពចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៤ ៖ រូបភាព និងLogo របស់ស្ថាប័នទទួលបន្ទុកការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ៕

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ព្រះរាជក្រម នស/រកម/១២១៣/០១៦ អនុក្រ.បក
ចុះថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ច្បាប់ស្តីពីការបង្កើត
ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ព្រះរាជក្រម

នស/រកម/១២១៣/០១៦

យើង

ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សមានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរារដ្ឋរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ
ខេមរាជនា សមូហោភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា
ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៤៩៨/០៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៧/០០៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ប្រកាសឲ្យប្រើ

ច្បាប់ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័ត កាលពីថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី១ នីតិកាលទី៥ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានពិនិត្យចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់ និងគតិនៃច្បាប់នេះទាំងស្រុង កាលពីថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣ នាសម័យប្រជុំវិសាមញ្ញ នីតិកាលទី៣ ព្រមទាំងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថាស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញក្នុងសេចក្តីសម្រេចលេខ១៤៥/០២០/២០១៣ កបធ.ច ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ៖

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL •

ច្បាប់
ស្ដីពី
ការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

មាត្រា ១.-

ត្រូវបានបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ចំណុះរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ២.-

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈមានសមត្ថកិច្ចដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិស័យមុខងារសាធារណៈ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ៣.-

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈត្រូវបានដឹកនាំដោយរដ្ឋមន្ត្រីមួយរូប ដែលអមដោយរដ្ឋលេខាធិការ និង/ឬ អនុរដ្ឋលេខាធិការតាមការចាំបាច់ ។

មាត្រា ៤.-

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៥.-

ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/២៤ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែ មករា ឆ្នាំ ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្ដីពីការបង្កើតរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈនិងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

មាត្រា ៦.-

ច្បាប់នេះ ត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ១៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៣

នស/.១២១៣.០១៥ **ព្រះហស្ដលេខា និងព្រះរាជលញ្ឆករ**

នរោត្ដម សីហមុនី

បានយកសេចក្ដីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ

សូមឡាយព្រះហស្ដលេខា

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

ហត្ថលេខា

សម្ដេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

លេខៈ ១៣១៧ ស.ណ

សំណៅដែលមានតម្លៃជាការចែកផ្សាយ

រាជធានីភ្នំពេញ .ថ្ងៃទី ១១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣

អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល

សយ សុខា

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ អនុក្រឹត្យលេខ ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

លេខ: ១៣៤ អនក្រ.បក

អនុក្រឹត្យ
ស្តីពី
ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

រាជរដ្ឋាភិបាល

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៨/៩២៥ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០៦/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១២១៣/០១៦ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- យោងតាមសំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

សម្រេច
ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១ .-

ត្រូវបានបង្កើត **គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ** ហៅកាត់ "**គ.ក.រ**" ជាសេនាធិការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការដឹកនាំវិស័យកែទម្រង់រដ្ឋបាសាធារណៈ។

ជំពូកទី២
ភារកិច្ចនិងសមាសភាព

មាត្រា២ ._

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានបេសកកម្មផ្តួចផ្តើម រៀបចំ ដាក់ឲ្យដំណើរការ និង តាមដានការអនុវត្តគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និង ផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ស្របតាមគោលនយោបាយ និង ការតម្រង់ទិសរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

មាត្រា៣ ._

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ផ្តួចផ្តើម និងលើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលនូវគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាព សម្រាប់ធ្វើឲ្យសម្រេចជោគជ័យនូវគោលដៅនៃកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានជាអាទិ៍ ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ការកែទម្រង់បៀវត្សការ លើកកម្ពស់គុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នសាធារណៈ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើនល្បឿនកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ច និង កំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិ
- លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ គោលនយោបាយ និងដាក់ចេញវិធានការចាំបាច់ សម្រាប់គាំទ្រដល់យន្តការនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឲ្យប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោយថាមពល មានជំនឿទុកចិត្ត និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ស្របតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេច និង សេចក្តីណែនាំចាំបាច់ដល់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន
- លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការដាក់ចេញនូវវិធានការ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ
- អនុវត្តដោយផ្ទាល់ និង សម្របសម្រួលជំរុញដល់ក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការដាក់ឲ្យដំណើរការគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- សម្របសម្រួលបណ្តាសកម្មភាពរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននានា ព្រមទាំងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដែលទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- សហការជាមួយស្ថាប័នកែទម្រង់ផ្សេងៗទៀតរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល សំដៅជំរុញល្បឿនកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ចក្នុងវិស័យសាធារណៈ

- តាមដានត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងធ្វើរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃវឌ្ឍនភាពក្នុងការអនុវត្ត កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជូនរាជរដ្ឋាភិបាល
- សហការ និង សម្របសម្រួលជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការស្វែងរកជំនួយបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញប្បទាន ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និង ជំរុញការងារផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានស្តីពីគោលដៅ សកម្មភាព និងសមិទ្ធផលនៃការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀត តាមការប្រគល់ជូនរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

មាត្រា៤ ..

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

១. រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	ជាប្រធាន
២. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	មួយរូប អនុប្រធាន
៣. រដ្ឋលេខាធិការទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី	មួយរូប សមាជិក
៤. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមហាផ្ទៃ	មួយរូប សមាជិក
៥. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងទំនាក់ទំនងជាមួយរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា និងអធិការកិច្ច	មួយរូប សមាជិក
៦. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ	មួយរូប សមាជិក
៧. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់	មួយរូប សមាជិក
៨. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	មួយរូប សមាជិក
៩. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសុខាភិបាល	មួយរូប សមាជិក
១០. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា	មួយរូប សមាជិក
១១. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	មួយរូប សមាជិក
១២. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងកិច្ចការនារី	មួយរូប សមាជិក
១៣. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងផែនការ	មួយរូប សមាជិក
១៤. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន	មួយរូប សមាជិក
១៥. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម	មួយរូប សមាជិក
១៦. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍	មួយរូប សមាជិក
១៧. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម	មួយរូប សមាជិក
១៨. រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	មួយរូប សមាជិក

១៩. អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ លេខាធិការ និង ទទួលដឹកនាំលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ក្រៅពីសមាជិកខាងលើ **គ.ក.ខ** អាចស្នើសុំបន្ថែមសមាជិកជារដ្ឋមន្ត្រី ឬ ប្រធានស្ថាប័ន ឬ តំណាងក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៃរាជរដ្ឋាភិបាល តាមការចាំបាច់។

ការតែងតាំងសមាសភាពនៃ **គ.ក.ខ** ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ជំពូកទី៣
រចនាសម្ព័ន្ធ និង របៀបរបបដំណើរការការងារ

មាត្រា៥ .-

ដើម្បីបំពេញបេសកកម្ម និង សម្រេចភារកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២និងមាត្រា៣ ខាងលើ **គ.ក.ខ** អាចបង្កើតគណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារកែទម្រង់តាមវិស័យ ឬ អនុគណៈកម្មាធិការ ឬ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសផ្សេងទៀត តាមការចាំបាច់ សម្រាប់ជួយដឹកនាំ រៀបចំ សម្របសម្រួលការអនុវត្ត និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល តាមវិស័យ ឬ អនុវិស័យនីមួយៗ ព្រមទាំងសម្រាប់ជួយសម្របសម្រួលជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងគ្រប់ភាគីដែលមានការពាក់ព័ន្ធ។

មាត្រា៦ .-

គណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារតាមវិស័យ អនុគណៈកម្មាធិការ និងក្រុមការងារដែលមានលក្ខណៈអន្តរក្រសួង ត្រូវបង្កើតឡើងដោយអនុក្រឹត្យ តាមសំណើរបស់ប្រធាន **គ.ក.ខ**។

មាត្រា៧ .-

គ.ក.ខ ធ្វើការតាមការអញ្ជើញរបស់ប្រធាន ឬ អនុប្រធានតាមការប្រគល់សិទ្ធិរបស់ប្រធាន។ ករណីមិនអាចចូលរួម អនុប្រធាននិងសមាជិកគណៈកម្មាធិការ ត្រូវចាត់តាំងតំណាងចូលរួមដែលមានសិទ្ធិសម្រេចជំនួសខ្លួន។

ក្នុងករណីប្រធានអវត្តមាន ឬ មានការអាក់ខាន ដោយប្រការណាមួយ អនុប្រធានបំពេញមុខងារជាប្រធានស្តីទីដឹកនាំជំនួសដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

មាត្រា៨ .-

ប្រធាន **គ.ក.ខ** មានសិទ្ធិអញ្ជើញប្រធានស្ថាប័ន ឬ តំណាងរបស់ប្រធានស្ថាប័ន ឬ អាជ្ញាធរ ព្រមទាំងមន្ត្រីបច្ចេកទេសនៃក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត មកចូលរួមប្រជុំ និងបំពេញការងារ ស្របតាមខ្លឹមសារដែលមានចែងក្នុងអនុក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា៩ ..

គ.ក.ទ ព្រមទាំងគណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារតាមវិស័យ អនុគណៈកម្មាធិការ និង ក្រុមការងារបច្ចេកទេស មានសិទ្ធិអញ្ជើញតំណាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍និងតំណាងសង្គមស៊ីវិល ព្រមទាំងទីប្រឹក្សា អ្នកជំនាញការជាតិនិងអន្តរជាតិ ឱ្យចូលរួមប្រជុំក្នុងឋានៈជាអ្នកសង្កេតការណ៍ ឬ ផ្តល់យោបល់ទៅតាមភាពចាំបាច់នៃការងារ។

មាត្រា១០ ..

គ.ក.ទ មានលេខាធិការដ្ឋានមួយជាសេនាធិការសម្រាប់គាំទ្រកិច្ចដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន។

លេខាធិការដ្ឋាននៃ **គ.ក.ទ** ត្រូវដឹកនាំដោយប្រធាន០១រូប និង មានអនុប្រធានមួយចំនួនជាជំនួយការ តាមការចាំបាច់។

ប្រធាននិងអនុប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃ **គ.ក.ទ** ត្រូវតែងតាំងដោយព្រះរាជក្រឹត្យ តាមសំណើរបស់ប្រធាននៃ **គ.ក.ទ** ដោយផ្អែកលើគុណវុឌ្ឍិ និង បទពិសោធន៍សមស្របតាមលក្ខខណ្ឌការងារតម្រូវ។

លេខាធិការដ្ឋាននៃ **គ.ក.ទ** ត្រូវប្រើប្រាស់អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ជាអង្គភាពប្រតិបត្តិ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ **គ.ក.ទ** អាចមានអ្នកជំនាញជាតិ អន្តរជាតិ ឬ មន្រ្តីជាប់កិច្ចសន្យា ដើម្បីបំពេញការងារនៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋានរបស់ខ្លួន។

មន្រ្តីបម្រើការងារនៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋាននៃ **គ.ក.ទ** គឺជាមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌមុខងារសាធារណៈនៃអគ្គនាយកគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ ឬ មកពីអង្គភាពផ្សេងៗទៀតនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ តាមការចាំបាច់។

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

គ.ក.ទ ប្រើប្រាស់ត្រារបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈសម្រាប់ដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន។

ជំពូកទី៤

ធនធាន និង ថវិការបស់គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

មាត្រា១១ ..

គ.ក.ទ មានប្រភពធនធានផ្គត់ផ្គង់ដោយថវិកាជាតិ ដែលជាកញ្ចប់ថវិកាដោយឡែក នៅក្នុងក្របខណ្ឌ ថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

គ.ក.ទ មានសិទ្ធិទទួល និងគ្រប់គ្រងធនធានដែលបានមកពីប្រភពហិរញ្ញប្បទានពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាតិនិងអន្តរជាតិ។

ជំពូកទី៥
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា១២ .-

អនុក្រឹត្យលេខ៦៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា១៣ .-

រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ រដ្ឋមន្ត្រីគ្រប់ក្រសួង និង ប្រធានគ្រប់ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តអនុក្រឹត្យនេះ តាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ច័ន្ទ ៧កើត ខែ អស្សុជ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ១៥ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៨

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី សូមហត្ថលេខា

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ពេជ្រ ប៊ុនធិន

កន្លែងទទួល
- ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ដូចមាត្រា១៣
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ កាលប្បវត្តិ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ អនុក្រឹត្យ លេខ ១៨១ អនក្រ.បក
ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា៤ និងមាត្រា៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ១៣៨ អន
ក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបង្កើត
គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
លេខ:..១៥១...អនក្រ.បក

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
រដ្ឋបាល
ចូល លេខ: ៩៧
មកដល់ថ្ងៃទី [illegible] ខែ០១ ឆ្នាំ១៩
ម៉ោង ០៣:៣១

អនុក្រឹត្យ
ស្តីពី
ការកែសម្រួលមាត្រា ៤ និង មាត្រា ៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

រាជរដ្ឋាភិបាល

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៨/៩២៥ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០៦/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១២១៣/០១៦ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- យោងតាមសំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

សម្រេច

មាត្រាមួយ.-

ត្រូវបានកែសម្រួលមាត្រា ៤ និងមាត្រា ៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលមានខ្លឹមសារដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា៤ ថ្មី ៖

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "**គ.ក.រ**" ជាសេនាធិការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងវិស័យកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្រោមការដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដែលមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

១- រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈឬតំណាង (រដ្ឋលេខាធិការ)		ប្រធាន
២-តំណាងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ(រដ្ឋលេខាធិការ និង ឬ អនុរដ្ឋលេខាធិការ)		អនុប្រធាន
៣- តំណាងគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	មួយរូប	អនុប្រធាន
៤- តំណាងគណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ	មួយរូប	អនុប្រធាន
៥- តំណាងនៃគ្រប់ក្រសួង រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន ចំណុះរាជរដ្ឋាភិបាល (រដ្ឋលេខាធិការឬអនុរដ្ឋលេខាធិការ)	មួយរូប	សមាជិក
៦-តំណាងឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ	មួយរូប	សមាជិក
៧-តំណាងក្រុមប្រឹក្សាអ្នកច្បាប់នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី	មួយរូប	សមាជិក
៨-តំណាងក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី	មួយរូប	សមាជិក
៩-អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធានលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ		សមាជិក .
១០-អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ		សមាជិក
១១-អគ្គាធិការនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ		សមាជិក
១២-តំណាងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល		សមាជិក
១៣- តំណាងគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត (អភិបាល ឬ អភិបាលរង)	មួយរូប	សមាជិក

ក្រៅពីសមាជិកខាងលើ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ អាចស្នើបន្ថែមសមាជិកដែលជាតំណាងនៃក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៃរាជរដ្ឋាភិបាល ឬ មន្ត្រីជំនាញជាន់ខ្ពស់ផ្សេងទៀត តាមការចាំបាច់។

ប្រធានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវតែងតាំងដោយព្រះរាជក្រឹត្យ។ ការតែងតាំងសមាសភាពផ្សេងទៀតនៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា៧ ថ្មី ៖

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវធ្វើការប្រជុំត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ រៀងរាល់០៣ (បី) ខែម្តង និងអាចប្រជុំផ្សេងទៀតតាមការចាំបាច់។

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈធ្វើការតាមការអញ្ជើញរបស់ប្រធាន ឬ អនុប្រធានតាមការប្រគល់សិទ្ធិរបស់ប្រធាន។ ក្នុងករណីមិនអាចចូលរួមប្រជុំបាន អនុប្រធាន និង សមាជិកគណៈកម្មាធិការត្រូវចាត់តាំងតំណាងចូលរួម ដែលមានសិទ្ធិសម្រេចជំនួសខ្លួន។

មាត្រាពីរ ៖

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងអនុក្រឹត្យនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា៦ ..

រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ រដ្ឋមន្ត្រីគ្រប់ក្រសួង និងប្រធានគ្រប់ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ និងសមាសភាពនៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តអនុក្រឹត្យនេះ តាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួនចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

ថ្ងៃចន្ទ ១៤រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៥ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១៨

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី សូមហត្ថលេខា

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ពេជ្រ ប៊ុនធិន

កន្លែងទទួល៖
- ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ដូចមាត្រា៦
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ កាលប្បវត្តិ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ អនុក្រឹត្យលេខ ៨៣ អនក្រ.បក
ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ
នៃលេខាធិការដ្ឋាន និងអនុគណៈកម្មាធិការរបស់គណៈកម្មាធិការកែ
ទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

លេខ : ៨៣ អនក្រ.បក

អនុក្រឹត្យ

ស្តីពី

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋាន និង
អនុគណៈកម្មាធិការរបស់គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

រាជរដ្ឋាភិបាល

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៨/៩២៥ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៣២០/៤២១ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការតែងតាំង និងកែសម្រួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០៦ នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១២១៣/០១៦ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៦២១/៤៩៩ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការបង្កើតការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- យោងតាមសំណើរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

សម្រេច

ជំពូកទី១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១ .-

ត្រូវបានបង្កើតលេខាធិការដ្ឋាន និងអនុគណៈកម្មាធិការនានា នៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ "គ.ក.រ" ដើម្បីរៀបចំ គាំទ្រ និងសម្របសម្រួលដល់ការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

មាត្រា២ .-

អនុក្រឹត្យនេះមានគោលដៅកំណត់ ៖

- ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ភារកិច្ច សមាសភាព និងរបៀបរបបការងាររបស់អនុគណៈកម្មាធិការនានានៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ។

មាត្រា៣ .-

អនុក្រឹត្យនេះមានវិសាលភាពអនុវត្តក្នុងក្របខណ្ឌនៃការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ។

ជំពូកទី២
លេខាធិការដ្ឋានរបស់គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

មាត្រា៤ .-

លេខាធិការដ្ឋានរបស់គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ សរសេរជាអក្សរកាត់ថា "ល.គ.ក.រ" ជាសេនាធិការរបស់គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្នុងការសម្របសម្រួលដល់ដំណើរការការងាររបស់អនុគណៈកម្មាធិការនានា ដើម្បីជំរុញ និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ស្របតាមកម្មវិធីនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។

ល.គ.ក.រ មានភារកិច្ចដូចតទៅ៖

- សម្របសម្រួលកិច្ចការប្រចាំថ្ងៃរបស់ គ.ក.រ
- ផ្តល់ការគាំទ្រ និងកិច្ចសហការជាមួយអនុគណៈកម្មាធិការនៃ គ.ក.រ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីរៀបចំគោលនយោបាយ កម្មវិធី យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាព ព្រមទាំងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងឯកសារនានា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីសុំការពិនិត្យសម្រេចពី គ.ក.រ
- ជួយគាំទ្រ និងលើកយោបល់ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់អនុគណៈកម្មាធិការនានានៃ គ.ក.រ តាមការចាំបាច់
- រៀបចំកិច្ចប្រជុំនានារបស់ គ.ក.រ និងសម្របសម្រួលរៀបចំការពិគ្រោះយោបល់ទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធដល់ការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ស្របតាមការណែនាំរបស់ គ.ក.រ
- ផ្សព្វផ្សាយពីគោលនយោបាយ កម្មវិធី យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាព ព្រមទាំងសមិទ្ធផលនានានៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ធ្វើរបាយការណ៍បូកសរុប និងវាយតម្លៃពីវឌ្ឍនភាពការងាររបស់ គ.ក.រ ទៅតាមកាលកំណត់
- បំពេញភារកិច្ចផ្សេងទៀតតាមការកំណត់របស់ គ.ក.រ ។

មាត្រា៥ .-

ល.គ.ក.រ ត្រូវដឹកនាំដោយប្រធាន ១រូប អមដោយអនុប្រធាន មួយចំនួន តាមការចាំបាច់ ។

ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវតែងតាំងពីអនុរដ្ឋលេខាធិការ ១រូប នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ។

អនុប្រធានទី១ នៃលេខាធិការដ្ឋាន គឺជាអគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ ។

ប្រធាននិងអនុប្រធានលេខាធិការដ្ឋានត្រូវតែងតាំងដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធាន គ.ក.រ ។

មាត្រា៦ .-

មន្ត្រីបម្រើការងារក្នុង ល.គ.ក.រ ត្រូវជ្រើសរើសពីមន្ត្រីរាជការ និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាដែលមានសមត្ថភាពជំនាញ និងបទពិសោធន៍ នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ស្របតាមតម្រូវការការងារជាក់ស្តែង ។

មាត្រា៧ .-

ល.គ.ក.រ មានរចនាសម្ព័ន្ធ ដូចខាងក្រោម៖

១. អង្គភាពគាំទ្រផ្នែកគោលនយោបាយ

២. អង្គភាពគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងព័ត៌មានវិទ្យា

៣. អង្គភាពទំនាក់ទំនងសហប្រតិបត្តិការ

៤. អង្គភាពត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

៥. អង្គភាពរដ្ឋបាល សរុប និងគណនេយ្យ

អង្គការលេខរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃអនុក្រឹត្យនេះ។

មាត្រា៨ .-

អង្គភាពនីមួយៗនៃ ល.គ.ក.រ ត្រូវដឹកនាំដោយប្រធាន ១រូប និងអនុប្រធានមួយចំនួន តាមការចាំបាច់។

ប្រធាន និងអនុប្រធានអង្គភាព ត្រូវតែងតាំងដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធាន គ.ក.រ ។

តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់អង្គភាពនីមួយៗ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធាន គ.ក.រ ។

ជំពូកទី៣
អនុគណៈកម្មាធិការនានារបស់គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

មាត្រា៩ .-

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈមានអនុគណៈកម្មាធិការមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

១- អនុគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងបន្ទុកបុគ្គលិករបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន

២- អនុគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ និងបៀវត្ស

៣- អនុគណៈកម្មាធិការកសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

៤- អនុគណៈកម្មាធិការកែលម្អ និងវាយតម្លៃសេវាសាធារណៈ

គ.ក.រ អាចបង្កើតអនុគណៈកម្មាធិការបន្ថែម តាមការចាំបាច់។

មាត្រា១០ .-

អនុគណៈកម្មាធិការនីមួយៗមានសមាសភាពដូចខាងក្រោមៈ

១. អនុគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងបន្ទុកបុគ្គលិករបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន

- រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	ប្រធាន
- រដ្ឋលេខាធិការប្រចាំការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	អនុប្រធាន
- អនុរដ្ឋលេខាធិការ	សមាជិក
- ថ្នាក់ដឹកនាំអគ្គនាយកដ្ឋាន អង្គភាពចំណុះក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	សមាជិក
- មន្ត្រីជំនាញមួយចំនួន	សមាជិក

២. អនុគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ និងបៀវត្ស

- រដ្ឋលេខាធិការ/អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	ប្រធាន
- អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	អនុប្រធាន
- ថ្នាក់ដឹកនាំអគ្គនាយកដ្ឋាន អង្គភាពចំណុះក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	សមាជិក
- មន្ត្រីជំនាញមួយចំនួន	សមាជិក

៣. អនុគណៈកម្មាធិការកសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

- រដ្ឋលេខាធិការ/អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	ប្រធាន

- អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ | អនុប្រធាន
- ថ្នាក់ដឹកនាំអគ្គនាយកដ្ឋាន អង្គភាពចំណុះក្រសួងមុខងារសាធារណៈ | សមាជិក
- មន្ត្រីជំនាញមួយចំនួន | សមាជិក

៤. អនុគណៈកម្មាធិការកែលម្អ និងវាយតម្លៃសេវាសាធារណៈ

- រដ្ឋលេខាធិការ/អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ | ប្រធាន
- អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ | អនុប្រធាន
- ថ្នាក់ដឹកនាំអគ្គនាយកដ្ឋាន អង្គភាពចំណុះក្រសួងមុខងារសាធារណៈ | សមាជិក
- មន្ត្រីជំនាញមួយចំនួន | សមាជិក

សមាសភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រធាន អនុប្រធាន និងសមាជិកនៃអនុគណៈកម្មាធិការនីមួយៗ ត្រូវតែងតាំងដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធាន គ.ក.រ ។

មាត្រា១១ .-

អនុគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងបន្ទុកបុគ្គលិករបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន មានភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- រៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ពាក់ព័ន្ធនឹងរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងចំណាយបន្ទុកបុគ្គលិករបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ក្នុងវិស័យសាធារណៈ
- សិក្សា និងវិភាគរចនាសម្ព័ន្ធ ទំហំការងារ ចំនួនមន្ត្រីរាជការ និងចំណាយបន្ទុកបុគ្គលិករបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ក្នុងវិស័យសាធារណៈ នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- កសាងឯកសារមូលដ្ឋានសម្រាប់ការវិភាគមុខងារ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងមន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ដឹកនាំ ការពិភាក្សា និងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីកំណត់ពីគោលការណ៍ និងវិធីសាស្ត្រ សម្រាប់ការរៀបចំ និងការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើការរៀបចំយន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការប្រើប្រាស់រចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធបៀវត្ស ប្រព័ន្ធលាភការ និងរបបគាំពារសង្គមផ្សេងទៀតសម្រាប់កំណែទម្រង់ពាក់ព័ន្ធដល់ការចំណាយបន្ទុកបុគ្គលិកក្នុងវិស័យសាធារណៈ
- បំពេញភារកិច្ចផ្សេងទៀត តាមការកំណត់របស់ គ.ក.រ ។

មាត្រា១២ .-

អនុគណៈកម្មាធិការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ និងបៀវត្ស មានភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- កសាងគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាពាក់ព័ន្ធនឹង ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ និងបៀវត្ស ប្រព័ន្ធលាភការ និងរបបគាំពារសង្គមផ្សេងទៀត
- ជម្រុញការអភិវឌ្ឍ និងការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ និងបៀវត្ស ប្រព័ន្ធលាភការ និងរបបគាំពារសង្គមផ្សេងទៀត តាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា
- រៀបចំយន្តការគាំទ្រ តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ និងបៀវត្ស ប្រព័ន្ធលាភការ និងរបបគាំពារសង្គមផ្សេងទៀត នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បំពេញភារកិច្ចផ្សេងទៀត តាមការកំណត់របស់ គ.ក.រ ។

មាត្រា១៣ .-

អនុគណៈកម្មាធិការកសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ មានភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- រៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តាល ការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

- កសាងយុទ្ធសាស្ត្រ កម្មវិធី ផែនការសកម្មភាព សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការសាធារណៈក្នុងរយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង
- សហការជាមួយស្ថាប័ន គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលនានា និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ រៀបចំផែនការ កម្មវិធី វគ្គសិក្សា ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងសំណូមពរ តម្រូវការ ក្នុងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពជំនាញ និងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បំពេញភារកិច្ចផ្សេងទៀត តាមការកំណត់របស់ គ.ក.រ ។

មាត្រា១៤ ._

អនុគណៈកម្មាធិការកែលម្អ និងវាយតម្លៃសេវាសាធារណៈ មានភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- រៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាសាធារណៈ
- កសាងយុទ្ធសាស្ត្រ កម្មវិធី ផែនការសកម្មភាព សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ ការកែលម្អសេវាសាធារណៈរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំយន្តការនានាដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការនៃការកែលម្អ និងការវាយតម្លៃសេវាសាធារណៈរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើការវាយតម្លៃ និងការទទួលស្គាល់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងអង្គភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលមានស្នាដៃ
- រៀបចំប្រព័ន្ធវាយតម្លៃស្នាដៃផ្អែកលើសមិទ្ធកម្មរបស់មន្ត្រីម្នាក់ៗ ដែលបម្រើការងារក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បំពេញភារកិច្ចផ្សេងទៀត តាមការកំណត់របស់ គ.ក.រ ។

មាត្រា១៥ ._

អនុគណៈកម្មាធិការនីមួយៗត្រូវបំពេញការងារតាមការចាត់ចែងរបស់ប្រធានអនុគណៈកម្មាធិការ។

អនុប្រធាន និងសមាជិកនៃអនុគណៈកម្មាធិការនីមួយៗ ត្រូវចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញរបស់ប្រធានអនុគណៈកម្មាធិការ ។

មាត្រា១៦ ._

អនុគណៈកម្មាធិការនីមួយៗត្រូវមានកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែ ។

របៀបវារៈនៃកិច្ចប្រជុំរបស់អនុគណៈកម្មាធិការនីមួយៗ អាស្រ័យទៅលើការកំណត់របស់ប្រធានអនុគណៈកម្មាធិការ ឬផ្អែកតាមការណែនាំរបស់ប្រធានគ.ក.រ ។

កិច្ចប្រជុំរបស់អនុគណៈកម្មាធិការនីមួយៗអាចយកជាការបាន លុះត្រាតែមានវត្តមានសមាជិកចូលរួមកិច្ចប្រជុំលើសពីពាក់កណ្តាលនៃចំនួនសមាជិកអនុគណៈកម្មាធិការទាំងមូល ។

មាត្រា១៧ ._

អនុគណៈកម្មាធិការនីមួយៗ អាចអញ្ជើញមន្ត្រីជំនាញ ឬអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីចូលរួមកិច្ចប្រជុំតាមការចាំបាច់។

មន្ត្រីជំនាញ ឬអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំខាងលើនេះ មានសិទ្ធិផ្តល់យោបល់ ប៉ុន្តែពុំមានសិទ្ធិអនុម័តលើសេចក្តីសម្រេចរបស់កិច្ចប្រជុំបានឡើយ។

មាត្រា១៨ ._

រាល់ការសម្រេចរបស់អនុគណៈកម្មាធិការក្នុងការផ្តល់យោបល់និងអនុសាសន៍នានាជូន គ.ក.រ ត្រូវធ្វើឡើងដោយមានការឯកភាពគ្នា ផ្អែកលើសំឡេងភាគច្រើនដាច់ខាតនៃចំនួនសមាជិករបស់អនុគណៈកម្មាធិការ ដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចប្រជុំ។

មាត្រា១៩ ._

រាល់កិច្ចប្រជុំរបស់អនុគណៈកម្មាធិការនីមួយៗ ត្រូវមានកំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំដែលត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយប្រធានអង្គប្រជុំ។

អនុគណៈកម្មាធិការនីមួយៗ ត្រូវរៀបចំ និងផ្ញើរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃកិច្ចប្រជុំនីមួយៗ និងរបាយការណ៍ប្រចាំខែជូនប្រធាន គ.ក.វ។

ជំពូកទី៤
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា២០ ._

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងអនុក្រឹត្យនេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា២១ ._

រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ រដ្ឋមន្ត្រីគ្រប់ក្រសួង ប្រធានស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តអនុក្រឹត្យនេះ តាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួនចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

ថ្ងៃ ពុធ ១៤កើត ខែ ជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី [illegible] ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២១

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី សូមហត្ថលេខា

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

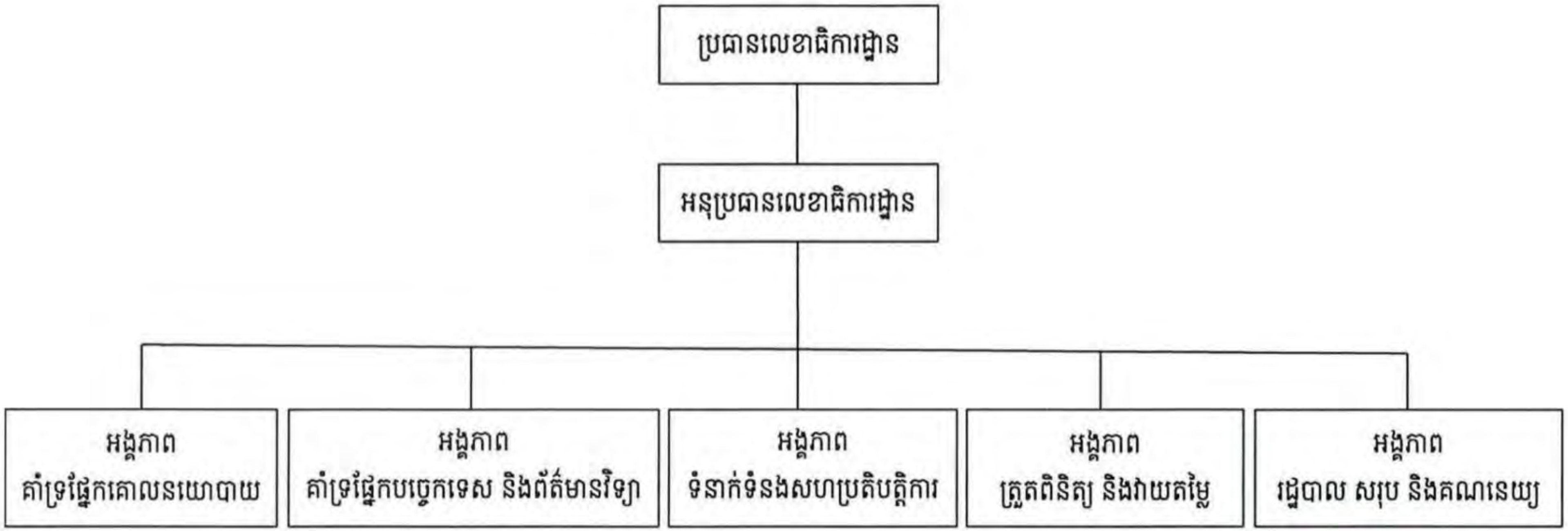
ហ៊ុំ សុខា

កន្លែងទទួល៖

- ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យ សម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ដូចមាត្រា ២១
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ កាលប្បវត្តិ

ឧបសម្ព័ន្ធនៃអនុក្រឹត្យលេខ..៨៣.អនក្រ.បក
ចុះថ្ងៃទី..៩...ខែ..មិថុនា..ឆ្នាំ២០២១

អង្គការលេខ
លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (ល.គ.ក.រ)



ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ តារាងសង្ខេបកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

កម្មវិធីជាតិ
កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
២០១៥-២០១៨

បានទទួលការឯកភាពពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គ

នាថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

កម្មវិធីជាតិ
កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
២០១៥-២០១៨

បានទទួលការឯកភាពពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គ

នាថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

កម្មវិធីជាតិ
កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
២០១៥-២០១៨

បានទទួលការឯកភាពពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គ
នាថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥

<table>
<tr><th colspan="4">កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨</th></tr>
<tr><td>ចក្ខុវិស័យ</td><td colspan="3">" ប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងជាដៃគូអភិវឌ្ឍដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន សំដៅបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង"</td></tr>
<tr><td rowspan="3">គោលបំណង</td><td colspan="3">ទី១- សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាព មានភាពសាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន ភាពឆាប់រហ័ស ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ មានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា</td></tr>
<tr><td colspan="3">ទី២- ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្ទាហាប់ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដោយប្រកាន់ភ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ</td></tr>
<tr><td colspan="3">ទី៣- ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានាបាននូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងធានាបាននូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ</td></tr>
<tr><td>គោលដៅ</td><td>សេវាសាធារណៈ</td><td>ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស</td><td>បៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ</td></tr>
<tr><td></td><td>- ធានាភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលយកសេវាទៅប្រើប្រាស់
- ផ្តល់សេវាដែលផ្តោតទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- ផ្តល់សេវាឱ្យចំទីកន្លែងដែលមានសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- លើកកម្ពស់តម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវា
- កែលំអគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវា</td><td>- រៀបចំតួនាទី ភារកិច្ច របៀបគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងការងារឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់
- គ្រប់គ្រងជំនាញនិងចំនួនមន្ត្រីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ
- លើកកម្ពស់គុណផលនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- ពង្រឹងសីលធម៌និងវិន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល</td><td>- រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានានូវសមធម៌ដោយបង្រួមគម្លាតបៀវត្សអតិប្បរមានិងអប្បបរមា
- ធានាបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការទាន់ពេលវេលាដល់ដៃ និងគ្រប់ចំនួន
- ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម ព្រមទាំងគាំទ្រដល់វិស័យអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដូចជា វិស័យអប់រំ និងសុខាភិបាល
- កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធនៃបៀវត្ស ដើម្បីធានាសង្គតិភាពរវាងបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងបៀវត្សកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ
- បង្កើនបៀវត្ស ប្រកបដោយចីរភាព ផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចនិងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកា</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>យុទ្ធសាស្ត្រ</th><th>សេវាសាធារណៈ</th><th>ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស</th><th>បៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ</th></tr>
<tr><td></td><td>- ជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទស្សនាទានក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ របស់មន្ត្រីរាជការពីអ្នកគ្រប់គ្រងទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា ព្រមទាំងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- ជំរុញការកែទម្រង់របៀបរបបការងារពីរចនាសម្ព័ន្ធការងារ ទៅជារចនាសម្ព័ន្ធប្រតិបត្តិការដោយលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាផ្នែកជួរមុខ ព្រមទាំងបង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកទ្រទ្រង់</td><td>- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធការងារក្នុងអង្គភាពនិងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី
- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល
- ប្រើប្រាស់ឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវសមត្ថភាពការងារដែលមានស្រាប់និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារថ្មី
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនិងលើកកម្ពស់គុណភាពការបណ្តុះបណ្តាល</td><td>- រៀបចំប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់និងតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មី ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់មុខងារនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ
- កាត់បន្ថយគម្លាតបៀវត្សរវាងបៀវត្សអតិបរមានិងអប្បបរមាឱ្យមកនៅត្រឹមពី៣ ទៅ ៣,៥ដង
- រៀបចំសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាននិងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់នគរបាលជាតិ យោធិនឱ្យមានលក្ខណៈដូចគ្នានឹងប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការ
- ដំឡើងប្រាក់បៀវត្សដោយផ្អែកលើផលិតភាពកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច</td></tr>
<tr><td>សូចនាករ</td><td colspan="3">ដើម្បីតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ សូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្ម ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">១. មុខងារសាធារណៈទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំជាអង្គវិជ្ជាជីវៈនិងមានការកំណត់មុខតំណែងនិងការពិពណ៌នាមុខតំណែងច្បាស់លាស់
២. ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការមានប្រសិទ្ធភាពនិងមានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃច្បាស់លាស់
៣. ប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងគាំទ្រផលិតភាព
៤. ការវិភាគមុខងារ និងការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ត្រូវបានអនុវត្ត និងធ្វើវិចារណកម្ម
៥. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលការងារនិងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ
៦. ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត
៧. ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ត្រូវបានដាក់អនុវត្តគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន
៨. ការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ត្រូវបានពង្រីកជាលំដាប់
៩. ការកើនឡើងនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងមុខងារសាធារណៈ និងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ</td></tr>
</table>

ផែនការសកម្ម ២០១៥-២០១៨	សេវាសាធារណៈ	ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស	បៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ
	១- រៀបចំបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈក្នុងវិស័យនីមួយៗ ២- ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងជំរុញការណ្តុះបណ្តាល និងការផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាសាធារណៈ ជាពិសេស តាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ៣- កែលម្អនីតិវិធីនិងយន្តការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ទៅនឹងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដូចជា វិស័យសុខាភិបាល អប់រំ ពាណិជ្ជកម្ម សាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន ការចុះបញ្ជីដីធ្លី និងសំណង់ អត្រានុកូលដ្ឋាន លិខិតឆ្លងដែន និងអត្តសញ្ញាណបណ្ណ ជាដើម ៤- ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងលំហូរការងារសម្រាប់សេវាសាធារណៈ ដែលមានផលប៉ះពាល់ផ្ទាល់លើមន្ត្រីរាជការ ដូចជា ការបើកផ្តល់ប្រាក់បេសកកម្ម ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ ៥- កែលម្អនីតិវិធីនិងយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដែលអនុវត្តដោយ	១- រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស នៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ២- រៀបចំអង្គមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មុខតំណែងនិងការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្នុងមុខងារសាធារណៈ ៣- រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនិងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៤- កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែបបទការងារ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានឬអង្គភាពធនធានមនុស្ស នៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៥- កែលម្អនីតិវិធីនិងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៦- ធ្វើការវិភាគមុខងារនិងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១- រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តការបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការតាមធនាគារដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ២- រៀបចំដាក់បញ្ចូលប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួមរបស់មន្ត្រីរាជការនិងដាក់ឱ្យបើកប្រាក់តាមប្រព័ន្ធធនាគារ ៣- រៀបចំនិងកែសម្រួលប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដោយផ្តោតលើការកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ឱ្យមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងឆ្លើយតបនឹងអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលព្រមទាំងគាំទ្រដល់ផលិតភាព និងការផ្តល់សេវា ៤- រៀបចំកែសម្រួលសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាននិងប្រាក់បំណាច់មុខងារអតិបរមានិងអប្បបរមារបស់នគរបាលជាតិនិងយោធិនឱ្យស្របជាមួយនឹងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ៥- រៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក។

	ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចឬស្ថាប័នទទួលសមត្ថកិច្ច តាមរយៈយន្តការផ្សេងៗ ដូចជា គ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាលសហគ្រាសសាធារណៈ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស និងការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយជាដើម ៦- រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈនៅតាមយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈទាំងអស់ ទាំងថ្នាក់ជាតិទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៧- សិក្សា និងជំរុញការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា។	៧- អភិវឌ្ឍនិងពង្រីកការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៨- បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ។	

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ តារាងអនុវត្តការងារកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់
រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨

ឧបសម្ព័ន្ធ១

តារាងអនុវត្តការងារ
កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨

គោលដៅ	សកម្មភាព	សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ	ពេលវេលាសម្រាប់អនុវត្ត			
			២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨
គោលបំណងទី១ : សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាព ភាពសាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពអាចជឿទុកចិត្តបានភាពឆាប់រហ័ស ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ មានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា						
- ធានាភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលយកសេវាទៅប្រើប្រាស់ - ផ្តល់សេវាដែលផ្តោតទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា - ផ្តល់សេវាឱ្យចំទីកន្លែងដែលមានសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា - លើកកម្ពស់តម្លាភាពនិងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវា - កែលម្អគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវា	**១.១. រៀបចំបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ**	ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ត្រូវបានរៀបចំឡើងនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តជាដំណាក់កាលៗ	✓	✓	✓	✓
	១.១.១. រៀបចំបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត	✓			
		ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅអនុវិទ្យាល័យនិងវិទ្យាល័យ ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត		✓		

-		ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា វិទ្យាស្ថាន និងមជ្ឈមណ្ឌលជាតិនិងតំបន់ ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត			✓	
	១.១.២_ រៀបចំបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅក្រសួងសុខាភិបាល	ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅមន្ទីរពេទ្យជាតិ មជ្ឈមណ្ឌលជាតិ ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត	✓			
		ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅមន្ទីរពេទ្យបង្អែក រាជធានី ខេត្ត និងទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត		✓		
		ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅមន្ទីរពេទ្យបង្អែកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងមណ្ឌលសុខភាព ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត		✓	✓	

-	១.១.៣_ រៀបចំបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈយ៉ាងហោចចំនួន៣ក្នុងក្រសួងនីមួយៗ ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត	✓			
		ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈយ៉ាងហោច៣០%នៃចំនួនសេវាដែលនៅសេសសល់ក្នុងក្រសួងនីមួយៗ ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត		✓		
		ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដែលនៅសល់ក្នុងក្រសួងនីមួយៗ ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត			✓	✓
	១.១.៤_ រៀបចំបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅក្រសួងស្ថាប័នដទៃទៀត	ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈក្នុងក្រសួងនីមួយៗ ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត				✓

	១.២_ ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងជំរុញការបណ្តុះបណ្តាលនិងផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាសាធារណៈ ជាពិសេស តាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច	កម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម បោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយជាពិសេស តាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ព្រមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលនិងផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាសាធារណៈត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅគ្រប់តំបន់គោលដៅ	✓	✓	✓	✓
	១.២.១_ ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ	កម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈចង្កោមទី៤ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម បោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ	✓			
		កម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈចង្កោមទី១ ទី២ ទី៥ ទី៦ និងទី៧ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបោះពុម្ពនិងផ្សព្វផ្សាយ	✓	✓		
		មន្ត្រីបង្គោលនៅតាមក្រសួងស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រមាណ៨០០នាក់ ទទួលបានចំណេះដឹង និងជំនាញសម្រាប់ជួយសម្របសម្រួលនិងជំរុញការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ	✓	✓		
		សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយស្តីពីសេវាសាធារណៈនៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងត្រូវផ្តល់ជូនមន្ត្រីប្រមាណ១០ ០០០នាក់សម្រាប់រយៈពេល៤ឆ្នាំ	✓	✓	✓	✓

	១.៣_ កែលម្អនីតិវិធីនិងយន្តការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់នឹងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដូចជាការផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណសាងសង់ ការចុះបញ្ជីយានយន្ត ការចុះបញ្ជីអាជីវកម្ម ការចុះបញ្ជីដីធ្លី ការផ្តល់សំបុត្រអត្រានុកូលដ្ឋាន អត្តសញ្ញាណបណ្ណ និងលិខិតឆ្លងដែន	សេវាសាធារណៈសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់នឹងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដូចជាការផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណសាងសង់ ការចុះបញ្ជីយានយន្ត ការចុះបញ្ជីអាជីវកម្ម ការចុះបញ្ជីដីធ្លី ការផ្តល់សំបុត្រអត្រានុកូលដ្ឋាន អត្តសញ្ញាណបណ្ណ និងលិខិតឆ្លងដែនត្រូវបានធ្វើការកែលម្អគុណភាពឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង	✓	✓	✓	✓
	១.៣.១_ ធ្វើការសិក្សានិងចងក្រងរំហូរការងារនៃសេវាសាធារណៈសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណសាងសង់ ការចុះបញ្ជីយានយន្ត ការផ្តល់បណ្ណបើកបរ ការចុះបញ្ជីអាជីវកម្ម ការចុះបញ្ជីដីធ្លី ការផ្តល់សំបុត្រអត្រានុកូលដ្ឋាន អត្តសញ្ញាណបណ្ណ និងលិខិតឆ្លងដែន	របាយការណ៍អំពីរំហូរការងារនិងអនុសាសន៍កែលម្អសេវា ត្រូវបានរៀបចំនិងផ្តល់ជូនដល់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ	✓	✓		
	១.៣.២_ ធ្វើការតាមដាននិងត្រួតពិនិត្យវឌ្ឍនភាពនៃការកែលម្អសេវាសាធារណៈ	របាយការណ៍ស្តីពីវឌ្ឍនភាពនៃការកែលម្អសេវា		✓	✓	✓
	១.៤_ ធ្វើការវិភាគមុខងារនិងរំហូរការងារ សម្រាប់សេវាសាធារណៈដែលមានផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់លើជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់មន្ត្រីរាជការ ដូចជាការបើកផ្តល់ប្រាក់បេសកកម្មដល់មន្ត្រីរាជការ ការបើកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនិងសោធននិវត្តន៍ដល់និវត្តជន	ការបើកផ្តល់ប្រាក់បេសកកម្មដល់មន្ត្រីរាជការត្រូវបានអនុវត្តតាមប្រព័ន្ធធនាគារ និងបើកផ្តល់បានទាន់ពេលវេលាដើម្បីគាំទ្រការបំពេញបេសកកម្ម	✓			
		មន្ត្រីរាជការចូលនិវត្តន៍ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភនិងសោធននិវត្តន៍ បន្ទាប់ពីត្រូវបានដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍ ដោយមិនមានការអាក់ខាន និងរង់ចាំ	✓			

	១.៥_ កែលម្អនីតិវិធីនិងយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដែលអនុវត្តដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចឬស្ថាប័នទទួលសមត្ថកិច្ច តាមរយៈយន្តការផ្សេងៗដូចជា ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ច្រកចេញចូលតែមួយ គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ សហគ្រាសសាធារណៈ	យន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដូចជាទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ច្រកចេញចូលតែមួយ គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ សហគ្រាសសាធារណៈ ត្រូវបានពង្រឹងនិងពង្រីកវិសាលភាពនៃការអនុវត្ត	✓	✓	✓	✓
	១.៥.១_ រៀបចំបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលទូរស័ព្ទបន្ទាន់ (Call Centre)	មជ្ឈមណ្ឌល ត្រូវបានបង្កើត និងលេខទំនាក់ទំនងទាន់ហេតុការណ៍ ត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ	✓	✓		
	១.៥.២_ តាមដាននិងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តយន្តការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ សហគ្រាសសាធារណៈ និងច្រកចេញចូលតែមួយ	របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តយន្តការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ សហគ្រាសសាធារណៈ និងច្រកចេញចូលតែមួយយ៉ាងតិចចំនួន១០ក្នុង១ឆ្នាំ ត្រូវបានរៀបចំ ព្រមជាមួយនឹងអនុសាសន៍កែលម្អ	✓	✓	✓	✓
	១.៥.៣_ ពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទមុខងារសាធារណៈក្នុងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	នីតិវិធីនិងយន្តការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវបានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត	✓			

	១.៦_ រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា	យន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា ត្រូវបានពង្រឹងនិងពង្រីក	✓	✓	✓	✓
	១.៦.១_ រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវានៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	ក្រសួង ស្ថាប័នយ៉ាងតិចចំនួន១០និងរាជធានីខេត្ត ទាំង២៥បានដាក់អនុវត្តយន្តការព័ត៌មានត្រឡប់និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា	✓	✓		
		ក្រសួង ស្ថាប័នទាំងអស់ ដាក់ឱ្យអនុវត្តយន្តការព័ត៌មានត្រឡប់និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា		✓	✓	✓
	១.៦.២_ រៀបចំបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលជាតិទទួលព័ត៌មានត្រឡប់និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា	មជ្ឈមណ្ឌលជាតិទទួលព័ត៌មានត្រឡប់និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា ត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ			✓	✓
	១.៧_ សិក្សានិងជំរុញការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា	**ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈមានការកើនឡើងនិងដំណើរការជាប្រព័ន្ធ**	✓	✓	✓	✓
	១.៧.១_ រៀបចំបង្កើតច្រកទ្វារអេឡិកត្រូនិចផ្តល់ព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ (Public Service GATEWAY)	ច្រកទ្វារអេឡិកត្រូនិចផ្តល់ព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ (Public Service GATEWAY) ត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ	✓	✓	✓	
	១.៧.២_ រៀបចំបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យជាតិ គ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ មន្ត្រីកិច្ចសន្យា និងមន្ត្រីសាធារណៈទទួលប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីថវិកាជាតិ	ប្រព័ន្ធទិន្នន័យជាតិត្រូវបានបង្កើតនិងដាក់ឱ្យដំណើរការ	✓	✓	✓	
	១.៧.៣_ រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាដោយមានការផ្សារភ្ជាប់គ្នាជាប្រព័ន្ធក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមូលដ្ឋានទិន្នន័យសេវាសាធារណៈជាតិត្រូវបានបង្កើតឡើង	✓	✓	✓	✓

គោលចំណុចទី២ : ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្វាហាប់ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដោយប្រកាន់ភ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ កក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ

- កែលម្អរបៀបគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែងការងារ ដើម្បីកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីតួនាទីនិងភារកិច្ច និងអំពីសេចក្តីត្រូវការនៃធនធានមនុស្សទាំងបរិមាណទាំងគុណភាពដោយផ្អែកលើទំហំការងារ - ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងជំនាញនិងចំនួនមន្ត្រីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ - លើកកម្ពស់គុណផលនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល - អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល - ពង្រឹងសីលធម៌និងវិន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	**២.១. រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ**	**មន្ត្រីរាជការទទួលបានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកលើផែនការធនធានមនុស្ស**	✓	✓	✓	✓
	២.១.១. រៀបចំផែនការធនធានមនុស្សពហុឆ្នាំរំកិល និងកសាងបទដ្ឋានគតិយុត្តិសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល	- ផែនការធនធានមនុស្សពហុឆ្នាំរំកិលនិងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ត្រូវបានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត	✓	✓		
	២.១.២. រៀបចំបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យសម្រាប់គ្រប់គ្រងសមត្ថភាពជំនាញរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងប្រវត្តិសមត្ថភាពការងារដោយមានយន្តការគ្រប់គ្រងនិងវាយតម្លៃសម្រាប់ការធ្វើផែនការអាជីពស្របតាមសេចក្តីត្រូវការ	- មូលដ្ឋានទិន្នន័យអំពីជំនាញអាទិភាព (អប់រំ និងសុខាភិបាល)មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលត្រូវបានបង្កើតនិងអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់គាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារ	✓	✓		
		- មូលដ្ឋានទិន្នន័យអំពីជំនាញមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយត្រូវបានបង្កើតនិងអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់គាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារ			✓	✓
	២.១.៣. រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់រយៈពេលខ្លី	- វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីរយៈពេល១សប្តាហ៍សម្រាប់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់(ថ្នាក់អគ្គនាយក ថ្នាក់នាយកដ្ឋាន និងថ្នាក់ប្រហាក់ប្រហែល)ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅត្រីមាសទី១ ឆ្នាំ២០១៥	✓	✓	✓	✓

	២.១.៤_ រៀបចំនិងផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូង(តម្រង់ទិស)ដល់មន្ត្រីក្របខណ្ឌថ្មីនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយមានការពិគ្រោះយោបល់និងសម្របសម្រួលជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	- កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការក្របខណ្ឌថ្មីនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំនិងអនុវត្ត	✓	✓	✓	✓
	២.១.៥_ សិក្សានិងរៀបចំបង្កើតវិទ្យាស្ថានរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីផ្តល់ការស្រាវជ្រាវផ្នែកគោលនយោបាយសាធារណៈ និងការបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសាធារណៈ	- វិទ្យាស្ថានរដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវបានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការ		✓	✓	✓
	២.២_ រៀបចំអង្គមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលមុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្នុងមុខងារសាធារណៈ	**មន្ត្រីរាជស៊ីវិល ត្រូវបានរៀបចំទៅតាមអង្គមុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែង**	✓	✓	✓	✓
	២.២.១_ រៀបចំមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទៅតាមអង្គវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់និងកំណត់មុខតំណែង	- អង្គមន្ត្រីរាជការចំនួន៥ : អប់រំ សុខាភិបាល រដ្ឋបាល បច្ចេកទេសការទូត ត្រូវបានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត - មុខតំណែងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងត្រូវបានរៀបចំនិងចងក្រងរួចរាល់	✓			
	២.២.២_ រៀបចំលក្ខន្តិកៈសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	- លក្ខន្តិកៈសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានអនុម័ត	✓			

	២.២.៣_ សិក្សាចងក្រងមុខតំណែងសំខាន់ៗរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងរៀបចំឯកសារណែនាំនិងគំរូព័ត៌មានស្តីពីការពិពណ៌នាមុខតំណែង	- បណ្តុំមុខតំណែងតាមអង្គត្រូវបានចងក្រង	✓	✓		
		- ការពិពណ៌នាមុខតំណែង ចាប់ពីថ្នាក់អគ្គនាយកអគ្គនាយករង ប្រធាននាយកដ្ឋាន អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ប្រធានការិយាល័យ និងអនុប្រធានការិយាល័យត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត	✓	✓		
	២.២.៤_ រៀបចំចងក្រងមុខតំណែងទាំងអស់ រួមជាមួយការពិពណ៌នាមុខតំណែង ក្នុងមុខងារសាធារណៈ	- ការពិពណ៌នាមុខតំណែងទាំងអស់ក្នុងមុខងារសាធារណៈត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្ត			✓	✓
	២.៣_ រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនិងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្ត**	✓	✓	✓	✓
	២.៣.១_ រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងវត្តមាននិងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងវត្តមាននិងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	✓			
	២.៣.២_ រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនិងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តសម្រាប់អនុវត្តចំពោះមន្ត្រីក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងថ្នាក់ជាតិនិងមន្ត្រីក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនិងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តសម្រាប់អនុវត្តចំពោះមន្ត្រីក្នុងកម្រិតអគ្គនាយកដ្ឋាន នាយកដ្ឋាន និងគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត និងមន្ទីរត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត	✓			
	២.៣.៣_ រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនិងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ	- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនិងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត		✓	✓	✓

	២.៤_ កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងបែបបទការងារនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានឬអង្គភាពធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	សមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានឬអង្គភាពធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានកែលម្អ	✓			
	២.៥_ កែលម្អនីតិវិធីនិងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	គោលការណ៍រួមស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវបានអនុម័ត	✓			
	២.៦_ ធ្វើការវិភាគមុខងារនិងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	ការធ្វើវិភាគមុខងារនិងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានអនុវត្ត	✓	✓	✓	✓
	២.៦.១_ ធ្វើការវិភាគមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធ ព្រមទាំងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងសុខាភិបាល	- មុខតំណែងនិងមុខងារសំខាន់ៗវិស័យអប់រំនិងសុខាភិបាល ត្រូវបានចងក្រងនិងរៀបចំជារចនាសម្ព័ន្ធគំរូ	✓			
	២.៦.២_ ធ្វើការវិភាគមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធព្រមទាំងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅក្រសួង ស្ថាប័នដទៃទៀត	- រចនាសម្ព័ន្ធ មុខតំណែង និងមុខងារសំខាន់ៗត្រូវបានរៀបចំចងក្រង		✓	✓	
	២.៦.៣_ ពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ មុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ និងអភិក្រមការងារ	- លទ្ធផលនៃការពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការកែលម្អមុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ និងអភិក្រមការងារ	✓	✓	✓	✓
	២.៧_ អភិវឌ្ឍនិងពង្រីកការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានតភ្ជាប់ជាមួយគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	✓			
	២.៨_ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ	ចំនួនស្ត្រីត្រូវបានបង្កើនក្នុងមុខងារសាធារណៈនិងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រង	✓	✓		

គោលបំណងទី៣ : ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានាបាននូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាព និង ប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងធានាបាននូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ

- រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានានូវសមធម៌ ដោយបង្រួមគម្លាតបៀវត្សអតិបរមានិងអប្បបរមា - ធានាបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការទាន់ពេលវេលា ដល់ដៃ និងគ្រប់ចំនួន - ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម ព្រមទាំងគាំទ្រដល់វិស័យអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដូចជា វិស័យអប់រំនិងសុខាភិបាល - កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធនៃបៀវត្ស ដើម្បីធានាសង្គតិភាពរវាងបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងបៀវត្សកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ - បង្កើនបៀវត្សប្រកបដោយចីរភាព ផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកា	**៣.១_ រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តការបើកផ្តល់បៀវត្សមន្ត្រីរាជការ និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាតាមធនាគារដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិកត្រូនិក**	**- មន្ត្រីរាជការនិងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានៃក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិកត្រូនិក**	✓	✓		
	៣.១.១_ រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីបញ្ជូននិងទទួលឯកសារបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធអេឡិកត្រូនិក(Drag and Drop System)	- ក្រសួង ស្ថាប័នទាំង២៩ និងមន្ទីររាជធានី ខេត្តចំនួន២៥ បានអនុវត្តកម្មវិធីបញ្ជូន និងទទួលឯកសារបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធអេឡិកត្រូនិក	✓	✓		
	៣.១.២_ រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តការបញ្ជូននិងទទួលទិន្នន័យបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមប្រព័ន្ធអេឡិកត្រូនិករវាងក្រសួងមុខងារសាធារណៈជាមួយនឹងអគ្គនាយកដ្ឋានរតនាគារជាតិនិងធនាគារដៃគូ	- មន្ត្រីរាជការទាំងអស់ បានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារផ្អែកលើកម្មវិធីផ្ទេរទិន្នន័យបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធអេឡិកត្រូនិក	✓	✓		
	៣.២_ រៀបចំដាក់បញ្ចូលប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា ទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួមរបស់មន្ត្រីរាជការ និងបើកផ្តល់តាមប្រព័ន្ធធនាគារ	**មន្ត្រីកិច្ចសន្យានៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ**	✓	✓		
	៣.២.១_ រៀបចំបង្កើតកម្មវិធីនិងតារាងបៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួមមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	- កម្មវិធីគ្រប់គ្រងមន្ត្រីកិច្ចសន្យាតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត	✓			

	៣.២.២. រៀបចំប្រមូលបញ្ជីឈ្មោះមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា នៅក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីបញ្ចូលទិន្នន័យទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួមមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	- តារាងទូទាត់បៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត	✓			
	៣.២.៣. រៀបចំដាក់ឱ្យអនុវត្តការបើកបៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាទៅតាមប្រព័ន្ធធនាគារ	-មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាប្រមាណជាង២០ ០០០ នាក់បានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ		✓		
	៣.៣. រៀបចំនិងកែសម្រួលឱ្យបានរួចរាល់ប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដោយផ្តោតលើការកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋានប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ឱ្យមានសង្គតិភាពសមធម៌និងឆ្លើយតបនឹងអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលព្រមទាំងគាំទ្រដល់ផលិតភាពនិងការផ្តល់សេវា	**- សមាសធាតុនៃបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ត្រូវបានរៀបចំឱ្យមានលក្ខណៈឯកភាពនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត** **- ប្រាក់បំណាច់មុខងារ ប្រាក់តំបន់ត្រូវបានរៀបចំនិងដាក់អនុវត្ត**	✓	✓	✓	✓
	៣.៣.១. រៀបចំកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ទៅតាមតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មី	- មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ត្រូវធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មីនិងបើកបៀវត្សប្រព័ន្ធថ្មីចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៥	✓			
	៣.៣.២. រៀបចំកែសម្រួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	- បៀវត្សមូលដ្ឋាននិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗរបស់មន្ត្រីរាជការត្រូវបានកែសម្រួល - ប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់មន្ត្រីរាជការគ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌ ត្រូវបានកែសម្រួលនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅត្រីមាសទី១ ឆ្នាំ២០១៥	✓			

	៣.៣.៣. រៀបចំដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារអប់រំនិងសុខាភិបាល	- ប្រាក់បំណាច់មុខងារអប់រំនិងសុខាភិបាលត្រូវបានបង្កើននៅត្រីមាសទី២ ឆ្នាំ២០១៥	✓			
	៣.៣.៤. រៀបចំប្រាក់បំណាច់តំបន់សម្រាប់វិស័យអប់រំនិងសុខាភិបាល	- ប្រាក់តំបន់សម្រាប់អប់រំនិងសុខាភិបាលត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅត្រីមាសទី២ ឆ្នាំ ២០១៥	✓			
	៣.៣.៥. រៀបចំកំណត់ឡើងវិញនូវប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមសម្រាប់វិស័យអប់រំនិងប្រាក់វេនយាមសម្រាប់វិស័យសុខាភិបាល	- របបប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមនិងប្រាក់វេនយាមត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅត្រីមាសទី១ ឆ្នាំ២០១៦		✓		
	៣.៣.៦. រៀបចំដំឡើងប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីរាជការ ផ្អែកលើប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលមានលក្ខណៈឯកភាពគ្នា	- ប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីរាជការត្រូវបានដំឡើងក្នុងក្របខណ្ឌនៃប្រព័ន្ធបៀវត្សថ្មី			✓	✓
	៣.៤. រៀបចំកែសម្រួលសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាននិងប្រាក់បំណាច់មុខងារកម្រិតអតិបរមានិងអប្បបរមារបស់នគរបាលជាតិនិងយោធិនឱ្យស្របជាមួយនឹងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	**- សមាសធាតុបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាលជាតិ និងយោធិនត្រូវបានកែសម្រួលនិងរៀបចំឱ្យសង្គតិភាពនឹងគ្នា - តារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់នគរបាលជាតិនិងយោធិន ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់ផ្អែកលើសន្ទស្សន៍បៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល**	✓	✓	✓	✓
	៣.៤.១. រៀបចំតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងតារាងលើសន្ទស្សន៍បៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	- តារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់នគរបាលជាតិនិងយោធិនត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់នៅត្រីមាសទី២ ឆ្នាំ២០១៥	✓			

	៣.៤.២- រៀបចំកែសម្រួលប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់នគរបាលជាតិនិងយោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងប្រាក់បំណាច់មុខងារមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	-ប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនត្រូវបានកែសម្រួលរួចរាល់នៅត្រីមាសទី៤ ឆ្នាំ២០១៥		✓		
	៣.៤.៣- រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់នគរបាលជាតិ និងប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់យោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពនឹងគ្នា	- សមាសធាតុនៃបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាលជាតិ និងយោធិនត្រូវបានរៀបចំឱ្យមានលក្ខណៈសង្គតិភាពនឹងគ្នា និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត			✓	✓
	៣.៥- រៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក	**កម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិកត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦**	✓	✓	✓	✓
	៣.៥.១- រៀបចំបង្កើតកម្មវិធីព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក	- កម្មវិធីត្រូវបានបង្កើតនៅត្រីមាសទី២ ឆ្នាំ២០១៦	✓	✓		
	៣.៥.២- ប្រមូលនិងបញ្ចូលទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិកពីគ្រប់ស្ថាប័នសាធារណៈ ដើម្បីបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករថវិកា	- ទិន្នន័យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយត្រូវបានដាក់ក្នុងកម្មវិធីនៅត្រីមាសទី១ ឆ្នាំ២០១៦		✓		
	៣.៥.៣- រៀបចំដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក	- កម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិកត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦		✓	✓	✓

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ លទ្ធផលធៀបនឹងសូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្ម

សូចនាករគោលនៃសមិទ្ធិកម្ម (២០១៥-២០១៨)	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ	លទ្ធផលសម្រេចបាន			
		សម្រេចបានពេញលេញ	សម្រេចបានដោយផ្នែក	មិនបានអនុវត្ត	ផ្សេងៗ
សូចនាករទី១. មុខងារសាធារណៈទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំជាអង្គវិជ្ជាជីវៈ និងការកំណត់មុខតំណែង និងការពិព័ណ៌នាមុខតំណែងច្បាស់លាស់	**សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ២.២ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ត្រូវបានរៀបចំទៅតាមអង្គមុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែង**	០២ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព		
	១. រៀបចំមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទៅតាមអង្គវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ និងកំណត់មុខតំណែង		√		
	២. រៀបចំលក្ខន្តិកៈសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	√			
	៣. សិក្សាចងក្រងមុខតំណែងសំខាន់ៗរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងរៀបចំឯកសារណែនាំ និងគំរូព័ត៌មានស្ដីពីការពិពណ៌នាមុខតំណែង	√			
	៤. រៀបចំចងក្រងមុខតំណែងទាំងអស់រួមជាមួយការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្នុងមុខងារសាធារណៈ		√		
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ២.៥ គោលការណ៍រួមស្ដីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបានអនុម័ត	០១ សកម្មភាព			
	១. គោលការណ៍រួមនៃការគ្រប់គ្រងមុខងសាធារណៈរបស់រដ្ឋត្រូវបានអនុម័ត	√			
សូចនាករទី២. ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ មានប្រសិទ្ធភាព និងមានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃច្បាស់លាស់	**សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ២.១ មន្ត្រីរាជការទទួលបានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកលើផែនការធនធានមនុស្ស**	០២ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព	០១ សកម្មភាព	
	១. រៀបចំផែនការធនធានមនុស្សពាក់កណ្ដាលឆ្នាំកិល និងកសាងបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់បណ្ដុះបណ្ដាល		√		

	២. រៀបចំបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យសម្រាប់គ្រប់គ្រងសមត្ថភាពជំនាញរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងប្រវត្តិសមត្ថភាពការងារដោយមានយន្តការគ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃសម្រាប់ការធ្វើផែនការអាជីពស្របតាមសេចក្តីត្រូវការ		√		
	៣. រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់រយៈពេលខ្លី	√			
	៤. រៀបចំនិងផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូងដល់មន្ត្រីក្របខណ្ឌថ្មីនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ និងសម្របសម្រួលជាមួយក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	√			
	៥. សិក្សានិងរៀបចំបង្កើតវិទ្យាស្ថានរដ្ឋបាលសាធារណៈដើម្បីផ្តល់ការស្រាវជ្រាវផ្នែកគោលនយោបាយសាធារណៈ និងការបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសាធារណៈ			x	
សូចនាករទី៣. ប្រព័ន្ធបៀវត្ស មន្ត្រីរាជការមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងគាំទ្រផលិតភាព	**សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ៣.១ មន្ត្រីរាជការ និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានៃក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក**	០២ សកម្មភាព			
	១. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីបញ្ជូន និងទទួលឯកសារបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធអេឡិត្រូនិច (Drag & Drop System)	√			
	២. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តការបញ្ជូន និងទទួលទិន្នន័យបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមប្រព័ន្ធអេឡិកត្រូនិចរវាងក្រសួងមុខងារសាធារណៈជាមួយ អគ្គនាយកដ្ឋានរតនាគារជាតិ និងធនាគារដៃគូ	√			
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ៣.២ មន្ត្រីកិច្ចសន្យានៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិបាន បើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ	០៣ សកម្មភាព			

	១. រៀបចំកម្មវិធី និងតារាងបៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួមមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	√			
	២. រៀបចំបញ្ជីឈ្មោះមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានៅក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីបញ្ចូលទិន្នន័យទៅក្នុងប្រព័ន្ធរួមមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	√			
	៣. រៀបចំដាក់ឱ្យអនុវត្តការបើកបៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាទៅតាមប្រពន្ធធនាគារ	√			
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ៣.៣ សមាសធាតុនៃបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ ត្រូវបានរៀបចំឲ្យមានលក្ខណៈឯកភាព និង ដាក់ឲ្យអនុវត្តផ្អែកទៅលើប្រាក់បំណាច់មុខងារ ប្រាក់តំបន់ ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់អនុវត្ត	០៦ សកម្មភាព			
	១. រៀបចំកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ទៅតាម តារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មី	√			
	២. រៀបចំកែសម្រួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	√			
	៣. រៀបចំដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារអប់រំ និងសុខាភិបាល	√			
	៤. រៀបចំប្រាក់បំណាច់តំបន់សម្រាប់វិស័យអប់រំនិងសុខាភិបាល	√			
	៥. រៀបចំកំណត់ឡើងវិញនូវប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមសម្រាប់វិស័យអប់រំ និងប្រាក់យាមសម្រាប់វិស័យសុខាភិបាល	√			
	៦. រៀបចំដំឡើងប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីរាជការ ផ្អែកលើប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលមានលក្ខណៈឯកភាពគ្នា	√			
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ៣.៤ សមាសធាតុបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាល ជាតិ និងយោធិន ត្រូវបានកែសម្រួល និងរៀបចំឲ្យសង្គតិភាពនឹងគ្នា	០៣ សកម្មភាព			

	១. រៀបចំតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងតារាងលើសន្ទស្សន៍បៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	√			
	២. រៀបចំកែសម្រួលប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងប្រាក់បំណាច់មុខងារមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	√			
	៣. រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់នគរបាលជាតិ និងប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់យោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពនឹងគ្នា	√			
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ៣.៥ កម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិកត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦	០៣ សកម្មភាព			
	១. រៀបចំបង្កើតកម្មវិធីព្យាករណ៍ថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក	√			
	២. ប្រមូលនិងបញ្ចូលទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិកពីគ្រប់ស្ថាប័នសាធារណៈ ដើម្បីបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករណ៍ថវិកា	√			
	៣. រៀបចំដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករណ៍ថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក	√			
សូចនាករទី៤. ការវិភាគមុខងារ និងការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួងស្ថាប័ន	**សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ២.៤ សមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋាន ឬ អង្គភាពធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និង ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានកែលម្អ**		០១ សកម្មភាព		
	១. កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងបែបបទការងារនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានឬអង្គភាពធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ		√		
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ២.៦-ការធ្វើវិភាគមុខងារ និងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានអនុវត្ត	០១ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព		

	១. ធ្វើការវិភាគមុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ ព្រមទាំងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសុខាភិបាល	√				
	២. ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធ ព្រមទាំងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស នៅក្រសួងស្ថាប័នដទៃទៀត		√			
	៣. ពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននិងថ្នាក់ក្រោមជាតិមុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ និងអតិក្រមការងារ		√			
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ១.៤-ធ្វើការវិភាគមុខងារនិងរំហូរការងារសម្រាប់សេវាសាធារណៈដែលមានផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ដល់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់មន្ត្រី រាជការស៊ីវិល	០១ សកម្មភាព				
	១. ការបើកផ្តល់ប្រាក់បេសកកម្មដល់មន្ត្រីរាជការ ការបើកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងសោធននិវត្តន៍ដល់និវត្តជនតាមប្រព័ន្ធធនាគារ	√				
សូចនាករទី៥. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលការងារ និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ត្រូវបានដាក់ឲ្យដំណើរការ	**សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ២.៣-ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្ត**	០១ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព			
	១. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងវត្តមាននិងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	√				
	២. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តសម្រាប់អនុវត្តចំពោះមន្ត្រីក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងថ្នាក់ជាតិ និងមន្ត្រីក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងថ្នាក់ក្រោមជាតិ		√			
	៣. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ		√			

សូចនាករទី៦. ប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈត្រូវដាក់ឲ្យអនុវត្ត	**សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ៖ ១.១-ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ គុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់របស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តជាដំណាក់កាលៗ**	០២ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព		
	១. រៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា	√			
	២. រៀបចំបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅក្រសួងសុខាភិបាល	√			
	៣. រៀបចំបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសាធារណៈការ និងដឹកជញ្ជូន ក្រសួងរៀបចំដែនដីនគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ		√		
	៤. រៀបចំបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅក្រសួងស្ថាប័នដទៃទៀត		√		
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ៖ ១.៣ សេវាសាធារណៈសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់នឹង ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋត្រូវបានកែលម្អ		០២ សកម្មភាព		
	១. ធ្វើការសិក្សា និងចងក្រងរំហូរការងារនៃសេវាសាធារណៈសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណសាងសង់ ការចុះបញ្ជីយានយន្ត ការផ្តល់បណ្ណបើកបរ ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ការចុះបញ្ជីដីធ្លី ការផ្តល់សំបុត្រ អត្រានុកូលដ្ឋាន អត្តសញ្ញាណបណ្ណ និងលិខិតឆ្លងដែន		√		

	២. ធ្វើការតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យវឌ្ឍនភាពនៃការកែលម្អសេវាសាធារណៈ		√		
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ១.៥កែលម្អនីតិវិធីនិងយន្តការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលអនុវត្តដោយ ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ឬស្ថាប័នទទួលសមត្ថកិច្ច តាមរយៈ យន្តការផ្សេងៗ ដូចជា ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ច្រកចេញចូលតែមួយ គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ សហគ្រាសសាធារណៈ		០២ សកម្មភាព	០១ សកម្មភាព	
	១. រៀបចំបង្កើត Calling Centre		√		
	២. តាមដាន និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តយន្តការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ សហគ្រាសសាធារណៈ និងច្រកចេញចូលតែមួយ		√		
	៣. ពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទមុខងារសាធារណៈក្នុងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ			X	
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ១.៦ រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា		០២ សកម្មភាព		
	១. រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវានៅតាមក្រសួងស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាតិ		√		
	២. រៀបចំបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលជាតិទទួលព័ត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា		√		

សូចនាករទី៧. ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្តគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន	**សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ៖ ២.៧ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានតភ្ជាប់ជាមួយគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ**		០១ សកម្មភាព		
	១. អភិវឌ្ឍ និងពង្រីកការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ		√		
សូចនាករទី៨. ការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានពង្រីកជាលំដាប់	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ៖ ១.២-កម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម បោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ ជាពិសេសតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច និងផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាសាធារណៈ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅគ្រប់តំបន់គោលដៅ	០១ សកម្មភាព			
	១. ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ	√			
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ៖ ១.៧ សិក្សា និងជំរុញការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា	០២ សកម្មភាព	០១ សកម្មភាព		
	១. រៀបចំបង្កើតច្រកទ្វារអេឡិចត្រូនិចផ្តល់ព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ (Public Service Gateway)	√			
	២. រៀបចំបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យជាតិគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ មន្ត្រីកិច្ចសន្យា និងមន្ត្រីសាធារណៈទទួលប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីថវិកាជាតិ	√			
	៣. រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាដោយមានការផ្សាភ្ជាប់គ្នាក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ		√		
សូចនាករទី៩.ការកើនឡើងមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ៖ ២.៨ ចំនួនមន្ត្រីត្រូវបានបង្កើនក្នុងមុខងារសាធារណៈ និងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រង**		០១ សកម្មភាព		
	១. បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ		√		

ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ ក្របខណ្ឌលទ្ធផលនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨

ឧបសម្ព័ន្ធ១៖ ក្របខណ្ឌលទ្ធផលនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥ - ២០១៨

សេចក្ដីសង្ខេប	សូចនាករផ្ទៀងផ្ទាត់	ប្រភេទនៃសូចនាករ	មធ្យោបាយផ្ទៀងផ្ទាត់ (ប្រភពទិន្នន័យ)	ទិន្នន័យដើម (២០១៥)	ទិសដៅ (២០១៨)	ស្ថាប័ន/អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ
គោលបំណងទី១៖ សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាព មានភាពសាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពជឿទុកចិត្តបាន ភាពឆាប់រហ័ស ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្ដីត្រូវការ មានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា						
គោលដៅ៖ • ជានាភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលសេវាយកទៅប្រើប្រាស់ • ផ្ដល់សេវាដែលផ្ដោតលើសេចក្ដីត្រូវការជាក់ស្ដែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា • ផ្ដល់សេវាឱ្យចំទីកន្លែងដែលមានសេចក្ដីត្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា • លើកកម្ពស់តម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្ដល់សេវា • កែលម្អគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវា	1.1. ពិន្ទុជាមធ្យម (0= ខ្សោយណាស់ ៦=ល្អប្រសើរ) ដែលបានចាត់ថ្នាក់ដោយអ្នកប្រើប្រាស់សេវាទៅលើលក្ខណៈនៃសេវាសាធារណៈដូចខាងក្រោម៖ 1. គុណភាពនៃការផ្ដល់ព័ត៌មាន 2. ភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលសេវា 3. ភាពយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអ្នកប្រើប្រាស់សេវា 4. សេវាផ្ដល់តាមគោលការណ៍ដែលបានកំណត់ និងមានអភិបាលកិច្ចល្អ 5. យន្តការផ្ដល់ព័ត៌មានត្រឡប់	លទ្ធផល	ការស្រាវជ្រាវ/ការវាយតម្លៃពិសេស	n/a	4	នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងគណៈកម្មាធិការជាតិវាយតម្លៃសេវាសាធារណៈ
សកម្មភាពសំខាន់ៗ 1.8. រៀបចំបង្កើតនិងអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្ដល់សេវាសាធារណៈក្នុងវិស័យនីមួយៗ 1.9. ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងជំរុញការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាសាធារណៈ ជាពិសេសតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច	1.2. ភាគរយឬចំនួនក្រសួង ស្ថាប័នដែលបានបង្កើតប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ (6)	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួងស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-PS1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	1.3. ភាគរយឬចំនួនអង្គភាពផ្ដល់សេវាសាធារណៈដែលត្រូវបានចុះត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ (6)	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួងស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-PS1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	1.4. ចំនួនចង្កោមសេវាសាធារណៈដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្រងព័ត៌មានសេវា	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយនាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ (ទម្រង់ PS2)			នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ

1.10. កែលម្អនីតិវិធី និងយន្តការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈសំខាន់ៗ ដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ទៅនឹងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដូចជា វិស័យសុខាភិបាល អប់រំ ពាណិជ្ជកម្ម សាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ការចុះបញ្ជីដីធ្លី និង សំណង់ អគ្រានុកូលដ្ឋាន លិខិតឆ្លងដែន និងអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណជាដើម 1.11. ធ្វើការវិភាគមុខងារនិងរំហូរការងារសម្រាប់សេវាសាធារណៈ ដែលមានផលប៉ះពាល់ផ្ទាល់លើមន្ត្រីរាជការ ដូចជា ការបើកផ្តល់ប្រាក់បេសកកម្ម ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងសោធននិវត្តន៍ដល់និវត្តជនជាដើម 1.12. កែលម្អនីតិវិធី និងយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលអនុវត្តដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ឬស្ថាប័នទទួលសមត្ថកិច្ចតាមរយៈយន្តការផ្សេងៗដូចជាទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ សហគ្រាសសាធារណៈ និងច្រកចេញចូលតែមួយ 1.13. រៀបចំដាក់ឲ្យដំណើរការយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈ នៅតាមយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈទាំងអស់	1.5. ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងចូលរួមការផ្សព្វផ្សាយស្តីពីសេវាសាធារណៈ	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយនាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ (ទម្រង់ PS2)			នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ
	1.6. ចំនួនសេវាសាធារណៈតាមវិស័យអាទិភាព[3] ដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ទៅនឹងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដែលបានកែលម្អ	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួងស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-PS1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	1.7. ចំនួននីតិវិធី និងយន្តការក្នុងការផ្តល់សេវាដែលមានផលប៉ះពាល់ផ្ទាល់លើមន្ត្រីរាជការដែលបានកែលម្អ	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយនាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ (ទម្រង់ PS2)			នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ
	1.8. ចំនួនអង្គភាពផ្តល់សេវានៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នដែលបានអនុវត្តយន្តការគាំទ្រក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដោយបែងចែកតាមប្រភេទនៃយន្តការគាំទ្រ[4]	លទ្ធផល	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-PS1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	1.9. ចំនួនអង្គភាពផ្តល់សេវានៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នដែលត្រូវបានតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តនៃយន្តការគាំទ្រ	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយនាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ (ទម្រង់ PS2)			នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ
	1.10. ចំនួនក្រសួង ស្ថាប័នដែលបានអនុវត្តយន្តការបណ្តឹងតវ៉ា និងព័ត៌មានត្រឡប់	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួងស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-PS1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	1.11. ចំនួនក្រសួងស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា (8)	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-PS1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	1.12. មជ្ឈមណ្ឌលភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងផ្តល់សេវាសាធារណៈ (Call Centre for Public Service Delivery) ដែលបានបង្កើតឡើង (8)	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយនាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ (ទម្រង់ PS2)			នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ

[3] វិស័យអាទិភាព៖ ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណសាងសង់, ការចុះបញ្ជីយានយន្ត, ការចុះបញ្ជីអាជីវកម្ម, ការចុះបញ្ជីដីធ្លី, ការផ្តល់សំបុត្រអត្រានុកូលដ្ឋាន អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ និងលិខិតឆ្លងដែន

[4] យន្តការគាំទ្រ៖ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស, គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ, សហគ្រាសសាធារណៈ, និងច្រកចេញចូលតែមួយ

ទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ 1.14. សិក្សានិងជំរុញការផ្តល់សេវាសាធារណៈ តាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា	1.13. ច្រកទ្វារអេឡិចត្រូនិចផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីសេវាសាធារណៈ (Public Service Gateway) ដែលបានបង្កើតឡើង (8)	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស ដែលបញ្ជូនដោយនាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ (ទម្រង់ PS2)			នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ
គោលបំណងទី២៖ ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្វាហាប់ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដោយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ						
គោលដៅ • រៀបចំតួនាទី និងភារកិច្ច របៀបគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារឲ្យមានភាពច្បាស់លាស់ • គ្រប់គ្រងជំនាញនិងចំនួនមន្ត្រីរាជការឲ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ • លើកកម្ពស់គុណផលនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល • អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល • ពង្រឹងសីលធម៌និងវិន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	2.1. ពិន្ទុជាមធ្យម ០= ខ្សោយណាស់ ៦=ល្អប្រសើរ ដែលបានចាត់ថ្នាក់ដោយមន្ត្រីរាជការលើប្រសិទ្ធិភាពនៃយន្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទាក់ទងនឹងរដ្ឋបាលសាធារណៈដូចខាងក្រោម: 1. គោលនយោបាយ ច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ និងគោលការណ៍ណែនាំទាក់ទងទៅនឹង HRM និងHRD អាចជួយឲ្យការអនុវត្តការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ 2. តម្លាភាព ប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពនៃការអនុវត្តនីតិវិធី និងដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ការជ្រើសរើស ការតាំងស៊ប់ ការដំឡើងថ្នាក់ ការផ្លាស់ប្តូរក្របខណ្ឌ ការផ្ទេរ និងការចូលនិវត្តន៍) 3. រចនាសម្ព័ន្ធក្រសួង ស្ថាប័ន ការពិពណ៌នាមុខតំណែង ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្សប្រចាំឆ្នាំអាចជួយឲ្យការអនុវត្តការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព 4. សមត្ថភាពនិងជំនាញរបស់មន្ត្រីរាជការ 5. ការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រី និងឥរិយាបទចំពោះការងារ	លទ្ធផល	ការស្រាវជ្រាវ/ការវាយតម្លៃពិសេស	n/a	4	នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនិងគណៈកម្មាធិការជាតិវាយតម្លៃសេវាសាធារណៈ

	2.2. ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នដែលបានព្យួរការងាររបស់ខ្លួន	លទ្ធផល	HRMIS			HRMIS
	2.3. ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នដែលបានសុំលាឈប់ពីការងាររាជការ	លទ្ធផល	HRMIS			HRMIS
	2.4. ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបានទទួលលិខិតសរសើរ (បណ្ណសរសើរ) និងមេដាយ	លទ្ធផល	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស ដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			HRMIS
	2.5. ភាគរយឬចំនួនមន្ត្រីរាជការនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នដែលបានទទួលការលើកទឹកចិត្ត (ការដំឡើងថ្នាក់ឋានន្តរស័ក្តិ)	លទ្ធផល	HRMIS			HRMIS
	2.6. ភាគរយឬចំនួនមន្ត្រីរាជការនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នដែលបានទទួលការពិន័យ	លទ្ធផល	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស ដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
សកម្មភាពសំខាន់ៗ 2.9. រៀបចំនិងដាក់ឲ្យអនុវត្តក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកែលម្អកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស 2.10. រៀបចំអង្គមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្នុងមុខងារសាធារណៈ 2.11. រៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត 2.12. កែលម្អវេទាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែបបទការងារ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានឬអង្គភាពធនធានមនុស្ស	2.7. ចំនួនក្រសួង ស្ថាប័នដែលបានរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការធនធានមនុស្សប្រចាំឆ្នាំ	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស ដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	2.8. ចំនួនក្រសួង ស្ថាប័នដែលបានអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត (5)	លទ្ធផល	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស ដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	2.9. ចំនួនក្រសួង ស្ថាប័នដែលបានអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល (បែងចែកតាមកម្រិតនៃការអនុវត្ត) (5)	លទ្ធផល	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស ដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	2.9.1. ភាគរយឬចំនួនក្រសួង ស្ថាប័នដែលត្រូវបានធ្វើការវិភាគមុខងារ និងពិនិត្យប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនឡើងវិញ (4)	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស ដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	2.9.2. ភាគរយឬចំនួនអង្គភាព/នាយកដ្ឋាននៅតាមក្រសួងស្ថាប័នដែលមានផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ(5)	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស ដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន			ក្រសួងស្ថាប័ន

2.13. កែលម្អនីតិវិធីនិងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ 2.14. វិភាគមុខងារនិងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ 2.15. អភិវឌ្ឍ និងពង្រីកការប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស 2.16. បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ			(ទម្រង់ MI-HR1)			
	2.9.3. ភាគរយឬចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលមានមុខតំណែងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នដែលមានការពិពណ៌នាមុខតំណែង (1)	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	2.9.4. ភាគរយឬចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលមានមុខតំណែងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នដែលមានការព្រមព្រៀងអនុវត្តការងារ (5)	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	2.9.5. ភាគរយឬចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលមានមុខតំណែងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នដែលបានវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងារប្រចាំឆ្នាំដោយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ (5)	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	2.9.6. ចំនួនក្រសួងស្ថាប័នដែលមានផែនការមេសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការ (2)	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	2.10. ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការក្របខណ្ឌថ្មីដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង (តម្រង់ទិស) (បែងចែកតាមប្រុស ស្រី) (2)	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	2.11. ភាគរយឬចំនួននៃមន្ត្រីរាជការដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពជំនាញទាក់ទងនឹងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៅក្នុងប្រទេសដោយបែងចែកតាមប្រុស ស្រី (2)	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	2.12. ភាគរយឬចំនួននៃមន្ត្រីរាជការដែលបានចូលរួមសិក្ខាសាលា ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីទាក់ទងនឹងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៅក្រៅប្រទេស (បែងចែកតាមប្រុស ស្រី) (2)	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	2.13. ភាគរយក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលមានប្រព័ន្ធទិន្នន័យ (HRMIS) សម្រាប់គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (7)	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-HR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន

	2.14. ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលជាស្ត្រីនៅតាមក្រសួងស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (9)	លទ្ធផល	HRMIS			HRMIS
គោលបំណងទី៣៖ ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានាបាននូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងធានានូវសង្គតិភាព រវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ						
គោលដៅ • រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានានូវសមធម៌ ដោយបង្រួមគម្លាតអតិបរមា និងអប្បបរមា • ធានាបើកបៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការទាន់ពេលវេលា ដល់ដៃ និងគ្រប់ចំនួន • ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលផ្ដល់ការលើកទឹកចិត្ត ផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម ព្រមទាំងគាំទ្រដល់វិស័យអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល • កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធនៃបៀវត្សដើម្បីធានាសង្គតិភាពរវាងបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ • បង្កើនបៀវត្សប្រកបដោយចីរភាពផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកា	3.1. ពិន្ទុជាមធ្យម 0= ខ្សោយណាស់ ៦=ល្អប្រសើរ ដែលបានចាត់ថ្នាក់ដោយមន្ត្រីរាជការទៅលើស្ថានភាពប្រាក់បៀវត្ស និងការលើកទឹកចិត្ត	លទ្ធផល	ការស្រាវជ្រាវ/ការវាយតម្លៃពិសេស	n/a	4	នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃនិងគណៈកម្មាធិការជាតិវាយតម្លៃសេវាសាធារណៈ
	3.2. ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានទទួលបៀវត្សទាន់ពេលវេលា និងគ្រប់ចំនួន(3)	លទ្ធផល	ការស្រាវជ្រាវ/ការវាយតម្លៃពិសេស	n/a		នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
សកម្មភាពសំខាន់ៗ 3.6. រៀបចំនិងអនុវត្តការបើកផ្ដល់ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការតាមធនាគារ ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច 3.7. រៀបចំដាក់បញ្ចូលប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាទៅក្នុងប្រព័ន្ធរួមរបស់មន្ត្រីនិងដាក់ឲ្យបើកប្រាក់តាមប្រព័ន្ធធនាគារ 3.8. រៀបចំនិងកែសម្រួលប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដោយផ្ដោតលើមូលដ្ឋានប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ	3.3. ចំនួនក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានអនុវត្តកម្មវិធីបញ្ជូននិងទទួលឯកសារបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច Drag & Drop System (3)	ធាតុចេញ	HRMIS			HRMIS
	3.4. ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ (3)	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-PR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន
	3.5. ភាគរយឬចំនួននៃមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ (3)	ធាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ទម្រង់ MI-PR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន

ផ្សេងៗសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល 3.9. រៀបចំកែសម្រួលសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បំណាច់មុខងារអតិបរមា និងអប្បបរមារបស់នគរបាលជាតិនិងយោធិនឲ្យស្របជាមួយនឹងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល 3.10. រៀបចំនិងដាក់ឲ្យដំណើរការប្រព័ន្ធព្យាករណ៍ថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក	3.6. ភាគរយនគរបាលជាតិនិងយោធិន ដែលបានធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មី(3)	ជាតុចេញ	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស ដែលបញ្ជូនដោយក្រសួង ស្ថាប័ន (ក្រសួងមហាផ្ទៃនិងក្រសួងការពារជាតិ) (ទម្រង់ MI-PR1)			ក្រសួងស្ថាប័ន

ចំណាំ៖ រាល់លេខនៅខាងចុងនៃសូចនាករ (ឧទាហរណ៍ (១)) មានន័យថាជាលេខសម្គាល់ទំនាក់ទំនងរវាងសូចនាករផ្ទៀងផ្ទាត់ក្នុងតារាងក្របខណ្ឌលទ្ធផលទៅនឹងសូចនាករគោលសមិទ្ធកម្មទាំង៩ របស់កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី៩៖ ទំនាក់ទំនងរវាងសូចនាករគោលសមិទ្ធកម្មទាំង៩ ទៅនឹង សូចនាករផ្ទៀងផ្ទាត់ក្នុងក្របខណ្ឌលទ្ធផល

ឧបសម្ព័ន្ធ២៖ ទំនាក់ទំនងរវាងសូចនាករគោលសមិទ្ធកម្មទាំង៩ ទៅនឹងសូចនាករផ្ទៀងផ្ទាត់ក្នុងក្របខណ្ឌលទ្ធផល

សូចនាករគោល	សូចនាករផ្ទៀតផ្ទាត់
1. មុខងារសាធារណៈទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំ ជាអង្គវិជ្ជាជីវៈ និងមានការកំណត់មុខតំណែង និងការពិព៌ណនាមុខតំណែងច្បាស់លាស់	(2.9.3) ភាគរយឬចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលមានមុខតំណែងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅតាម ក្រសួង ស្ថាប័នដែលមានការពិពណ៌នាមុខតំណែង (1)
2. ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងមានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃច្បាស់លាស់	(2.10.) ចំនួនក្រសួងស្ថាប័នដែលមានផែនការមេសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការ(2) (2.11.) ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការក្របខណ្ឌថ្មី ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង(តម្រង់ទិស) (បែងចែកតាមប្រុស ស្រី) (2) (2.12.) ភាគរយឬចំនួននៃមន្ត្រីរាជការដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពជំនាញទាក់ទងនឹងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៅក្នុងប្រទេស(បែងចែកតាមប្រុស ស្រី) (2) (2.13.) ភាគរយឬចំនួននៃមន្ត្រីរាជការដែលបានចូលរួមសិក្ខាសាលា ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីទាក់ទងនឹងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៅក្រៅប្រទេស (បែងចែក តាមប្រុស ស្រី) (2)
3. ប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងគាំទ្រផលិតភាព	(3.2.) ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានទទួលបៀវត្សទាន់ពេលវេលា និងគ្រប់ចំនួន (3) (3.3.) ចំនួនក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានអនុវត្តប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច Drag & Drop System (3)

	(3.4.) ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ (3) (3.5.) ភាគរយឬចំនួននៃមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ (3) (3.6.) ភាគរយនគរបាលជាតិនិងយោធិនដែលបានធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មី (3)
4. ការវិភាគមុខងារ និងការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួងស្ថាប័នត្រូវបានអនុវត្តនិងធ្វើវិចារណកម្ម	(2.9.1.) ភាគរយឬចំនួនក្រសួង ស្ថាប័នដែលត្រូវបានធ្វើការវិភាគមុខងារ និងពិនិត្យប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនឡើងវិញ (4)
5. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលការងារ និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ	(2.8.) ចំនួនក្រសួង ស្ថាប័នដែលបានអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត (5) (2.9.) ចំនួនក្រសួង ស្ថាប័នដែលបានអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល (បែងចែកតាមកម្រិតនៃការអនុវត្ត) (5) (2.9.2.)ភាគរយឬចំនួនអង្គភាព/នាយកដ្ឋាននៅតាមក្រសួងស្ថាប័នដែលមានផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ (5) (2.9.4.) ភាគរយឬចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលមានមុខតំណែងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នដែលមានការព្រមព្រៀងអនុវត្តការងារ (5) (2.9.5.) ភាគរយឬចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលមានមុខតំណែងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នដែលបានវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងារប្រចាំឆ្នាំដោយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ (5)

6. ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត	(1.2.) ភាគរយឬចំនួនក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលបានបង្កើតប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ (6) (1.3.) ភាគរយឬចំនួនអង្គភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដែលត្រូវបានចុះត្រួតពិនិត្យនិង វាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ (6)
7. ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន	(2.14.) ភាគរយក្រសួង ស្ថាប័នដែលមានប្រព័ន្ធទិន្នន័យ(HRMIS)សម្រាប់គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (7)
8. ការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ត្រូវបានពង្រីកជាលំដាប់	(1.11.) ចំនួនក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានផ្តល់សេវាសាធារណៈ តាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា (៨) (1.12.) មជ្ឈមណ្ឌលភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងផ្តល់សេវាសាធារណៈ (Call Centre for Public Service Delivery) ដែលបានបង្កើតឡើង (៨) (1.13.) ច្រកទ្វារអេឡិចត្រូនិចផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីសេវាសាធារណៈ (Public Service Gateway) ដែលបានបង្កើតឡើង (៨)
9. ការកើនឡើងមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងមុខងារសាធារណៈ និងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	(2.15.) ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលជាស្ត្រីនៅតាមក្រសួងស្ថាប័ន និងបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (9)

ឧបសម្ព័ន្ធទី១០ ៖ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ទិន្នន័យក្នុងតារាងខាងក្រោមនឹងបង្ហាញពីការកើនឡើងនៃប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដោយគិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ ដល់ត្រឹមឆ្នាំ២០១៨ ក្នុងនោះរួមមាន៖

តារាងទី៤២៖ ការតំឡើងតម្លៃសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន(គិតជាប្រាក់រៀល)

ឆ្នាំ / បរិយាយ	២០១៣	២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨
សន្ទស្សន៍	១,៥២០	១,៥២០	១,៥២០	១,៧០០	១,៩០០	២,១៣០

ក្រាហ្វិក១៖ បៀវត្សមូលដ្ឋានអប្បបរមាសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ២០១៤-២០១៨ (គិតជាប្រាក់រៀល)

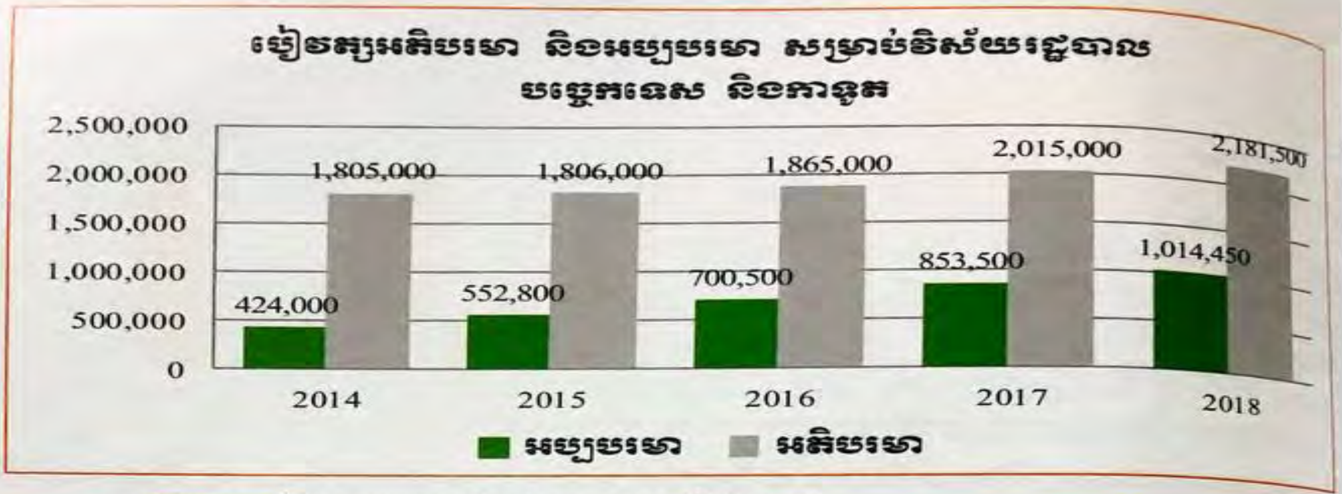
ក្រាហ្វិក២៖ បៀវត្សមូលដ្ឋានអប្បបរមាសម្រាប់មន្ត្រីនគរបាលជាតិ ២០១៤-២០១៨ (គិតជាប្រាក់រៀល)

ក្រាហ្វិក៣៖ បៀវត្សមូលដ្ឋានអប្បបរមាសម្រាប់យោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ២០១៤-២០១៨ (គិតជាប្រាក់រៀល)

តារាងទី៤៣៖ ប្រាក់បៀវត្សអប្បបរមាសម្រាប់ភ្នាក់ងាររដ្ឋបាល-បច្ចេកទេសបឋម និងបៀវត្សអតិបរមាសម្រាប់អគ្គនាយក

ឆ្នាំ	បៀវត្សអប្បបរមា (ភ្នាក់ងាររដ្ឋបាល-បច្ចេកទេសបឋម)			បៀវត្សអតិបរមា (អគ្គនាយក)		
	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	បៀវត្សសរុប	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	បៀវត្សសរុប
២០១៤	៤០០,០០០	២៤,០០០	៤២៤,០០០	៨៧៦,០០០	៩២៩,០០០	១,៨០៥,០០០
២០១៥	៤០២,៨០០	១៥០,០០០	៥៥២,៨០០	៨៧៦,០០០	៩៣០,០០០	១,៨០៦,០០០
២០១៦	៤៥០,៥០០	២៥០,០០០	៧០០,៥០០	៩៣៥,០០០	៩៣០,០០០	១,៨៦៥,០០០
២០១៧	៥០៣,៥០០	៣៥០,០០០	៨៥៣,៥០០	១,០៤៥,០០០	៩៧០,០០០	២,០១៥,០០០
២០១៨	៥៦៤,៤៥០	៤៥០,០០០	១,០១៤,៤៥០	១,១៧១,៥០០	១,០១០,០០០	២,១៨១,៥០០

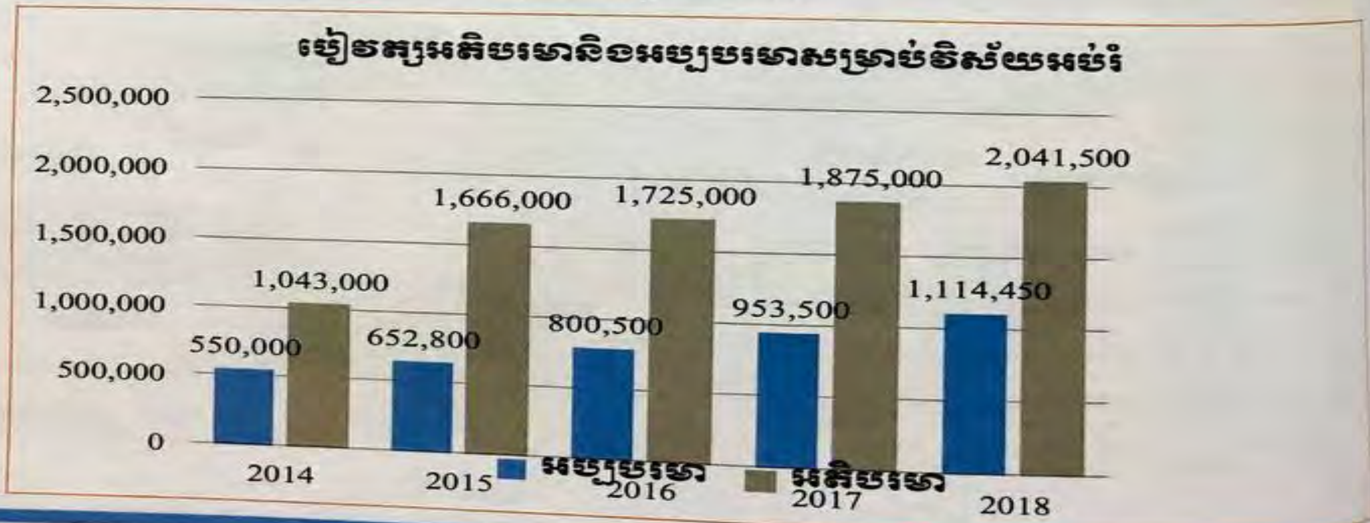
ក្រាហ្វិក៤៖ បៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមា សម្រាប់វិស័យរដ្ឋបាល បច្ចេកទេស និងការទូត



តារាងទី៤៤៖ បៀវត្សអប្បបរមា និងអតិបរមាសម្រាប់វិស័យអប់រំ

ឆ្នាំ	បៀវត្សអប្បបរមា (គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋម)			បៀវត្សអតិបរមា (គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម-២០១៤/ សាស្ត្រាចារ្យ២០១៥-២០១៨)		
	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	បៀវត្សសរុប	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	បៀវត្សសរុប
២០១៤	៤០០,០០០	១៥០,០០០	៥៥០,០០០	៦៨៦,០០០	៣៥៧,០០០	១,០៤៣,០០០
២០១៥	៤០២,៨០០	២៥០,០០០	៦៥២,៨០០	៨៧៦,០០០	៧៩០,០០០	១,៦៦៦,០០០
២០១៦	៤៥០,៥០០	៣៥០,០០០	៨០០,៥០០	៩៣៥,០០០	៧៩០,០០០	១,៧២៥,០០០
២០១៧	៥០៣,៥០០	៤៥០,០០០	៩៥៣,៥០០	១,០៤៥,០០០	៨៣០,០០០	១,៨៧៥,០០០
២០១៨	៥៦៤,៤៥០	៥៥០,០០០	១,១១៤,៤៥០	១,១៧១,៥០០	៨៧០,០០០	២,០៤១,០០០

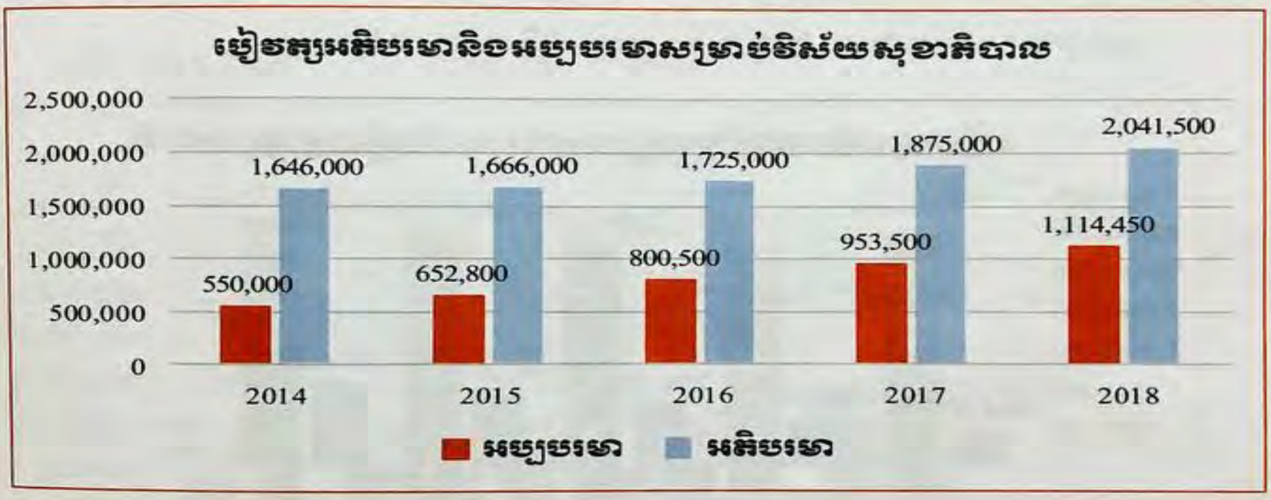
ក្រាហ្វិក៥៖ បៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមា សម្រាប់វិស័យអប់រំ



តារាងទី៤៥៖ បៀវត្សអប្បបរមា និងអតិបរមាសម្រាប់វិស័យសុខាភិបាល

ឆ្នាំ	បៀវត្សអប្បបរមា (គិលានុបដ្ឋាកបឋម)			បៀវត្សអតិបរមា (សាស្ត្រាចារ្យមហាបរិញ្ញា)		
	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	បៀវត្សសរុប	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	បៀវត្សសរុប
២០១៤	៤០០,០០០	១៥០,០០០	៥៥០,០០០	៨៧៦,០០០	៧៧០,០០០	១,៦៤៦,០០០
២០១៥	៤០២,៨០០	២៥០,០០០	៦៥២,៨០០	៨៧៦,០០០	៧៩០,០០០	១,៦៦៦,០០០
២០១៦	៤៥០,៥០០	៣៥០,០០០	៨០០,៥០០	៩៣៥,០០០	៧៩០,០០០	១,៧២៥,០០០
២០១៧	៥០៣,៥០០	៤៥០,០០០	៩៥៣,៥០០	១,០៤៥,០០០	៨៣០,០០០	១,៨៧៥,០០០
២០១៨	៥៦៤,៤៥០	៥៥០,០០០	១,១១៤,៤៥០	១,១៧១,៥០០	៨៧០,០០០	២,០៤១,៥០០

ក្រាហ្វិក៦៖ បៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមា សម្រាប់វិស័យសុខាភិបាល

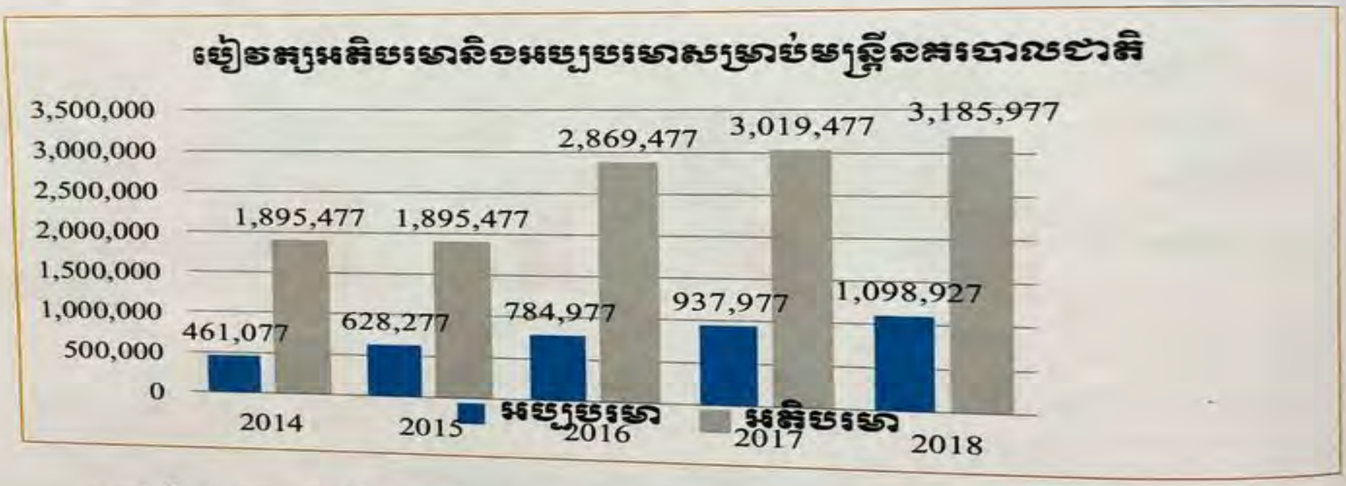


តារាងទី៤៦៖ តារាងបៀវត្សអប្បបរមា និងអតិបរមាសម្រាប់មន្ត្រីនគរបាល

ឆ្នាំ	បរិយាយ	បៀវត្សអប្បបរមា (មន្ត្រីនគរបាលជាតិ)	បៀវត្សអតិបរមា (អគ្គស្នងការ/នាយឧត្តមសេនីយ៍)
២០១៤	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	២៣៥,៦០០	៨៣៦,០០០
	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	៤១,០០០	៨៧៥,០០០
	ប្រាក់អង្គរ	៥៨,៤៧៧	៥៨,៤៧៧
	ប្រាក់ហូប	១២៦,០០០	១២៦,០០០
	បៀវត្សសរុប	**៤៦១,០៧៧**	**១,៨៩៥,៤៧៧**
២០១៥	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	៤០២,៨០០	៨៣៦,០០០
	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	៤១,០០០	៨៧៥,០០០
	ប្រាក់អង្គរ	៥៨,៤៧៧	៥៨,៤៧៧
	ប្រាក់ហូប	១២៦,០០០	១២៦,០០០
	បៀវត្សសរុប	**៦២៨,២៧៧**	**១,៨៩៥,៤៧៧**
២០១៦	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	៤៥០,៥០០	៩៣៥,០០០

	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	១៥០,០០០	១,៧៥០,០០០
	ប្រាក់អង្គរ	៥៨,៤៧៧	៥៨,៤៧៧
	ប្រាក់ហូប	១២៦,០០០	១២៦,០០០
	បៀវត្សសរុប	**៧៨៤,៩៧៧**	**២,៨៦៩,៤៧៧**
២០១៧	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	៥០៣,៥០០	១,០៤៥,០០០
	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	២៥០,០០០	១,៧៩០,០០០
	ប្រាក់អង្គរ	៥៨,៤៧៧	៥៨,៤៧៧
	ប្រាក់ហូប	១២៦,០០០	១២៦,០០០
	បៀវត្សសរុប	**៩៣៧,៩៧៧**	**៣,០១៩,៤៧៧**
២០១៨	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	៥៦៤,៤៥០	១,១៧១,៥០០
	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	៣៥០,០០០	១,៨៣០,០០០
	ប្រាក់អង្គរ	៥៨,៤៧៧	៥៨,៤៧៧
	ប្រាក់ហូប	១២៦,០០០	១២៦,០០០
	បៀវត្សសរុប	**១,០៩៨,៩២៧**	**៣,១៨៥,៩៧៧**

ក្រាហ្វិក៧៖ បៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមា សម្រាប់មន្ត្រីនគរបាលជាតិ

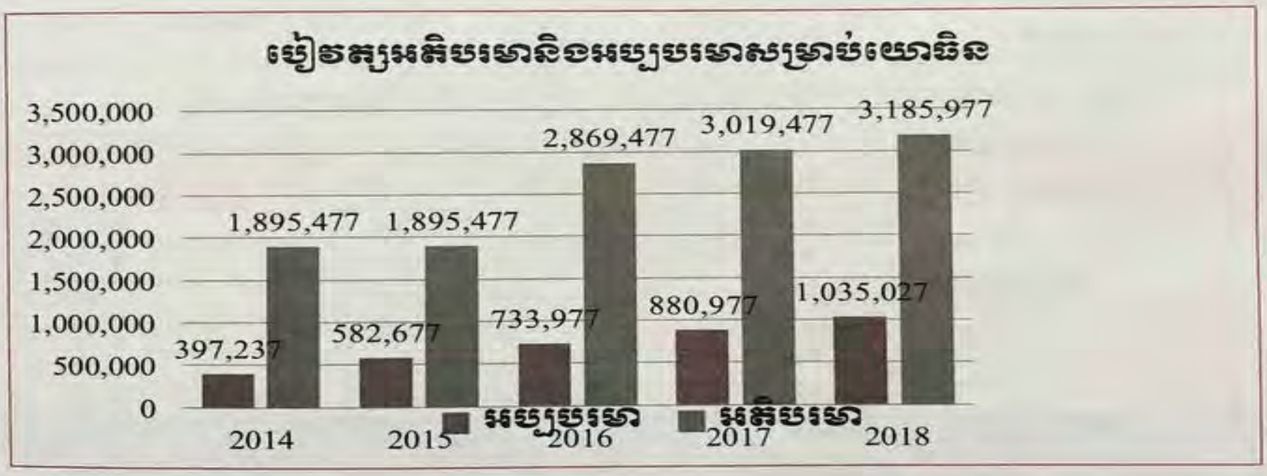


តារាងទី៤៧៖ តារាងបៀវត្សអប្បបរមា និងអតិបរមាសម្រាប់យោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ

ឆ្នាំ	បរិយាយ	បៀវត្សអប្បបរមា (មន្ត្រីនគរបាលជាតិ)	បៀវត្សអតិបរមា (អគ្គស្នងការ / នាយឧត្តមសេនីយ៍)
២០១៤	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	១៧១,៧៦០	៨៣៦,០០០
	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	៤១,០០០	៨៧៥,០០០
	ប្រាក់អង្គរ	៥៨,៤៧៧	៥៨,៤៧៧
	ប្រាក់ហូប	១២៦,០០០	១២៦,០០០
	បៀវត្សសរុប	**៣៩៧,២៣៧**	**១,៨៩៥,៤៧៧**
២០១៥	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	៣៥៧,២០០	៨៣៦,០០០
	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	៤១,០០០	៨៧៥,០០០
	ប្រាក់អង្គរ	៥៨,៤៧៧	៥៨,៤៧៧
	ប្រាក់ហូប	១២៦,០០០	១២៦,០០០
	បៀវត្សសរុប	**៥៨២,៦៧៧**	**១,៨៩៥,៤៧៧**

២០១៦	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	៣៩៩,៥០០	៩៣៥,០០០
	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	១៥០,០០០	១,៧៥០,០០០
	ប្រាក់អង្គរ	៥៨,៤៧៧	៥៨,៤៧៧
	ប្រាក់ហូប	១២៦,០០០	១២៦,០០០
	បៀវត្សសរុប	**៧៣៣,៩៧៧**	**២,៨៦៩,៤៧៧**
២០១៧	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	៤៤៦,៥០០	១,០៤៥,០០០
	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	២៥០,០០០	១,៧៩០,០០០
	ប្រាក់អង្គរ	៥៨,៤៧៧	៥៨,៤៧៧
	ប្រាក់ហូប	១២៦,០០០	១២៦,០០០
	បៀវត្សសរុប	**៨៨០,៩៧៧**	**៣,០១៩,៤៧៧**
២០១៨	បៀវត្សមូលដ្ឋាន	៥០០,៥៥០	១,១៧១,៥០០
	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ	៣៥០,០០០	១,៨៣០,០០០
	ប្រាក់អង្គរ	៥៨,៤៧៧	៥៨,៤៧៧
	ប្រាក់ហូប	១២៦,០០០	១២៦,០០០
	បៀវត្សសរុប	**១,០៣៥,០២៧**	**៣,១៨៥,៩៧៧**

ក្រាហ្វិក៨៖ បៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមាសម្រាប់យោធិន



២. ការកែសម្រួល និងដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក៏បានរៀបចំកែសម្រួលនិងដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មន្ត្រីនគរបាលជាតិ យោធិន និងមន្ត្រីពន្ធនាគារនៅគ្រប់មុខតំណែង និងគ្រប់ក្របខណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ នៅរៀងរាល់ឆ្នាំចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨។ ដូចនេះ ប្រាក់បំណាច់មុខងារប្រចាំខែក្នុងកម្រិតទាបបំផុត(អប្បបរមា) ពីឆ្នាំ២០១៤ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ សម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ មានដូចខាងក្រោម ៖

តារាងទី៤៨៖ប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលកម្រិតអប្បបរមា

វិស័យ/មុខងារ	ប្រាក់បំណាច់មុខងារទាបបំផុត (អប្បបរមា) ជារៀល				
	២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨
រដ្ឋបាល បច្ចេកទេសនិងកាខុត (លេខាធិការរដ្ឋបាល/បច្ចេកទេសបឋម)	២៤,០០០	១៥០,០០០	២៥០,០០០	៣៥០,០០០	៤៥០,០០០
អប់រំ (គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋម)	១៥០,០០០	២៥០,០០០	៣៥០,០០០	៤៥០,០០០	៥៥០,០០០
សុខាភិបាល (គិលានុបដ្ឋាកបឋម)	១៥០,០០០	២៥០,០០០	៣៥០,០០០	៤៥០,០០០	៥៥០,០០០

តារាងទី៤៩៖ប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្រិតអប្បបរមា

បរិយាយ	ប្រាក់បំណាច់មុខងារទាបបំផុត (អប្បបរមា) ជារៀល				
	២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨
នគរបាលជាតិ (មន្ត្រីនគរបាលជាតិ / ពលត្រី)	៤១,០០០	៤១,០០០	១៥០,០០០	២៥០,០០០	៣៥០,០០០
យោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ (យុទ្ធជន / ពលទោ)	៤១,០០០	៤១,០០០	១៥០,០០០	២៥០,០០០	៣៥០,០០០

តារាងទី៥០៖ តារាងប្រាក់បំណាច់ទីប្រឹក្សា ជំនួយការ លេខាធិការ និងមន្ត្រីដែលមានឋានៈស្មើ

មុខតំណែង ដែលមានឋានៈស្មើ	ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំខែឆ្នាំ២០១៥ (រៀល)	ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំខែឆ្នាំ២០១៧ (រៀល)
នាយករដ្ឋមន្ត្រី	៣,៦៧៥,០០០	៣,៧៥៥,០០០
ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី	២,៨០០,០០០	២,៨៨០,០០០
ទេសរដ្ឋមន្ត្រី	២,៤៥០,០០០	២,៥៣០,០០០
រដ្ឋមន្ត្រី	២,១០០,០០០	២,១៨០,០០០
រដ្ឋលេខាធិការ	១,៧៥០,០០០	១,៨៣០,០០០
អនុរដ្ឋលេខាធិការ	១,៤០០,០០០	១,៤៨០,០០០
អគ្គនាយក	៧៣៥,០០០	៨១៥,០០០
អគ្គនាយករង	៦៤៥,០០០	៧២៥,០០០
ប្រធាននាយកដ្ឋាន	៦២០,០០០	៧០០,០០០
អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	៥៤០,០០០	៦២០,០០០
ប្រធានការិយាល័យ	៧៨,១០០	១៥៨,១០០
អនុប្រធានការិយាល័យ	៦១,៤០០	១៤១,៤០០

ទន្ទឹមនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានរៀបចំកែសម្រួលបញ្ចូលតែមួយនូវប្រាក់បំណាច់តំណាង ប្រាក់បំណាច់បដិសណ្ឋារកិច្ច ប្រាក់បំណាច់បេសកកម្ម និងប្រាក់ឈ្នួលផ្ទះ ទឹក ភ្លើងរបស់សមាជិករាជរដ្ឋាភិបាល អនុរដ្ឋលេខាធិការ ទីប្រឹក្សា ព្រមទាំងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធចាប់ពីថ្នាក់អនុរដ្ឋលេខាធិការឡើងទៅឱ្យទៅជាប្រាក់បំណាច់មុខងារនៅខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ និងការរៀបចំដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារនៅខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ ព្រមទាំងបានរៀបចំកែសម្រួល និងដំឡើងប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ចៅក្រម និងព្រះរាជអាជ្ញា ដូចតារាងខាងក្រោម៖

តារាងទី៥១៖ តារាងប្រាក់បំណាច់មុខងារ ២០១៤ និង ២០១៧

មុខតំណែង	ប្រាក់បំណាច់មុខងារឆ្នាំ២០១៤ (រៀល)	ប្រាក់បំណាច់មុខងារឆ្នាំ២០១៧ (រៀល)
នាយករដ្ឋមន្ត្រី	៣,៦៧៥,០០០	១០,០០០,០០០
ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី	២,៨០០,០០០	៨,០០០,០០០
ទេសរដ្ឋមន្ត្រី	២,៤៥០,០០០	៦,០០០,០០០
រដ្ឋមន្ត្រី	២,១០០,០០០	៥,០០០,០០០
រដ្ឋលេខាធិការ	១,៧៥០,០០០	៣,៥០០,០០០
អនុរដ្ឋលេខាធិការ	១,៤០០,០០០	២,៨០០,០០០

តារាងទី៥២៖ ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ចៅក្រម និងព្រះរាជអាជ្ញា

បរិយាយ	ប្រាក់បំណាច់(រៀល)
ប្រធានតុលាការកំពូល, អគ្គព្រះរាជអាជ្ញាអមតុលាការកំពូល	១០,០០០,០០០
អនុប្រធានតុលាការកំពូល, ប្រធានសភានៃតុលាការកំពូល, អគ្គព្រះរាជអាជ្ញារងអមតុលាការកំពូល, ប្រធានសាលាឧទ្ធរណ៍, អគ្គព្រះរាជអាជ្ញាអមសាលាឧទ្ធរណ៍	៤,៥០០,០០០
ចៅក្រមតុលាការកំពូល, ព្រះរាជអាជ្ញាអមតុលាការកំពូល, អនុប្រធានសាលាឧទ្ធរណ៍, ប្រធានសភានៃសាលាឧទ្ធរណ៍, អគ្គព្រះរាជអាជ្ញារងអមសាលាឧទ្ធរណ៍	៤,០០០,០០០
ចៅក្រមសាលាឧទ្ធរណ៍, ប្រធានសាលាដំបូង, ព្រះរាជអាជ្ញាអមសាលាឧទ្ធរណ៍,ព្រះរាជអាជ្ញាអមសាលា ដំបូង, ព្រះរាជអាជ្ញាបម្រើការងារនៅក្រសួងយុត្តិធម៌	៣,៥០០,០០០
អនុប្រធានសាលាដំបូង, ប្រធានតុលាការជំនាញនៃសាលាដំបូង, ព្រះរាជអាជ្ញារងអមសាលាដំបូង	៣,២០០,០០០
ចៅក្រមសាលាដំបូង	៣,០០០,០០០
ចៅក្រមកម្មសិក្សា, ព្រះរាជអាជ្ញារងកម្មសិក្សា	១,៥០០,០០០

តារាងទី៥៣៖ ប្រាក់បំណាច់មុខងារសម្រាប់មន្ត្រីពន្ធនាគារ

បរិយាយ	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ (រៀល)		
	២០១៦	២០១៧	២០១៨
អគ្គនាយក	១,៧៥០,០០០	១,៧៩០,០០០	១,៨៣០,០០០
អគ្គនាយករង	១,៤០០,០០០	១,៤៤០,០០០	១,៤៨០,០០០
ប្រធាននាយកដ្ឋាន	៧០០,០០០	៧៥០,០០០	៨១០,០០០
អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ប្រធានមណ្ឌលអប់រំកែប្រែ ប្រធានពន្ធនាគាររាជធានី ខេត្ត	៦០០,០០០	៦៥០,០០០	៧១០,០០០
ប្រធានការិយាល័យថ្នាក់កណ្ដាល អនុប្រធានមណ្ឌលអប់រំកែប្រែ អនុប្រធានពន្ធនាគាររាជធានី ខេត្ត	៤២០,០០០	៥០០,០០០	៥៨០,០០០
អនុប្រធានការិយាល័យថ្នាក់កណ្ដាល ប្រធានការិយាល័យមណ្ឌលអប់រំកែប្រែ ប្រធានការិយាល័យពន្ធនាគាររាជធានី ខេត្ត	៣១០,០០០	៤១០,០០០	៥១០,០០០
ប្រធានផ្នែកថ្នាក់កណ្ដាល អនុប្រធានការិយាល័យមណ្ឌលអប់រំកែប្រែ អនុប្រធានការិយាល័យពន្ធនាគាររាជធានី ខេត្ត	២៥០,០០០	៣៥០,០០០	៤៥០,០០០

អនុប្រធានផ្នែកថ្នាក់កណ្តាល ប្រធានផ្នែកមណ្ឌលអប់រំកែប្រែ ប្រធានផ្នែកពន្ធនាគាររាជធានី ខេត្ត	២១០,០០០	៣១០,០០០	៤១០,០០០
នាយត្រួតថ្នាក់កណ្តាល អនុប្រធានផ្នែកមណ្ឌលអប់រំកែប្រែ អនុប្រធានផ្នែកពន្ធនាគាររាជធានី ខេត្ត	១៦០,០០០	២៦០,០០០	៣៦០,០០០
នាយត្រួតរងថ្នាក់កណ្តាល ប្រធានក្រុមមណ្ឌលអប់រំកែប្រែ ប្រធានក្រុមពន្ធនាគាររាជធានី ខេត្ត	១៨៥,០០០	២៨៥,០០០	៣៨៥,០០០
អនុប្រធានក្រុមមណ្ឌលអប់រំកែប្រែ អនុប្រធានក្រុមពន្ធនាគារ រាជធានី ខេត្ត	១៨០,០០០	២៨០,០០០	៣៨០,០០០
មន្ត្រីពន្ធនាគារ	១៥០,០០០	២៥០,០០០	៣៥០,០០០

តារាងទី៥៤៖ បច្ច័យនិច្ចភត្តប្រចាំខែសម្រាប់មន្ត្រីសង្ឃបំពេញការងារនៅអគ្គាធិការដ្ឋានពុទ្ធិកសិក្សាជាតិ

បរិយាយ	បច្ច័យនិច្ចភត្ត(រៀល)
ព្រះអគ្គាធិការ, ព្រះសាកលវិទ្យាធិការ	១,៥០០,០០០
ព្រះអគ្គាធិការរង, ព្រះសាកលវិទ្យាធិការរង	១,៤២០,០០០
ប្រធានផ្នែក, ព្រឹទ្ធបុរស, នាយកពុទ្ធិកមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ, ប្រធានសាខានៃពុទ្ធិកសាកលវិទ្យាល័យ	១,៣៦០,០០០
អនុប្រធានផ្នែក, ព្រឹទ្ធបុរសរង, នាយករងពុទ្ធិកមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ, អនុប្រធានសាខានៃពុទ្ធិកសាកលវិទ្យាល័យ	១,៣៧០,០០០
ប្រធានការិយាល័យ, ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន, ប្រធានដេប៉ាតេម៉ង់ថ្នាក់ឆ្នាំសិក្សាមូលដ្ឋាន, ប្រធានបណ្ណាល័យ	១,០៨០,០០០
គ្រូក្របខណ្ឌពុទ្ធិកសិក្សាកម្រិតឧត្តម (បង្រៀននៅពុទ្ធិកសាកលវិទ្យាល័យ)	១,០៧០,០០០
នាយកពុទ្ធិកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (វិទ្យាល័យ)	១,០០០,០០០
នាយករងពុទ្ធិកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (វិទ្យាល័យ)	៩៨០,០០០
គ្រូក្របខណ្ឌពុទ្ធិកសិក្សាកម្រិតឧត្តម (បង្រៀននៅពុទ្ធិកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ)	៩៧០,០០០
អនុប្រធានការិយាល័យ, អនុប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន, អនុប្រធានដេប៉ាតេម៉ង់ថ្នាក់ឆ្នាំសិក្សា មូលដ្ឋាន, អនុប្រធានបណ្ណាល័យ	៩១០,០០០
នាយកពុទ្ធិកមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (អនុវិទ្យាល័យ)	៩១០,០០០
នាយករងពុទ្ធិកមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (អនុវិទ្យាល័យ)	៩០០,០០០
គ្រូក្របខណ្ឌពុទ្ធិកសិក្សាកម្រិតមូលដ្ឋាន (បង្រៀននៅពុទ្ធិកមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ)	៨៦០,០០០
នាយកពុទ្ធិកបឋមសិក្សា	៨៤០,០០០
នាយករងពុទ្ធិកបឋមសិក្សា	៨៣០,០០០
គ្រូក្របខណ្ឌពុទ្ធិកសិក្សាកម្រិតបឋម (បង្រៀននៅពុទ្ធិកបឋមសិក្សា)	៨១០,០០០

តារាងទី៥៥៖ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំខែសម្រាប់មន្ត្រីឧទ្ទកាល័យ

មុខតំណែង	ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំខែ(រៀល)
១. ឧទ្ទកាល័យនាយករដ្ឋមន្ត្រី	
នាយកឧទ្ទកាល័យ	៥,០០០,០០០
នាយករងឧទ្ទកាល័យ	៣,៥០០,០០០
ទីប្រឹក្សា ពិធីការ	២,៨០០,០០០
ជំនួយការ	២,០០០,០០០
សមាជិកក្រុមលេខា	១,៥០០,០០០

២. ខុទ្ទកាល័យឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីមានមុខងារដឹកនាំក្រសួង ស្ថាប័ន	
នាយកខុទ្ទកាល័យ	៣,៥០០,០០០
នាយករងខុទ្ទកាល័យ	២,៨០០,០០០
បេសកជន ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	២,១០០,០០០
អនុពន្ធសភា អនុពន្ធសារព័ត៌មាន ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,៥០០,០០០
ជំនួយការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,១០០,០០០
លេខាធិការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,០០០,០០០
៣. ខុទ្ទកាល័យឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារឬបេសកកម្មពិសេស	
នាយកខុទ្ទកាល័យ	៣,៥០០,០០០
នាយករងខុទ្ទកាល័យ	២,៨០០,០០០
បេសកជន ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	២,១០០,០០០
អនុពន្ធសភា អនុព័ន្ធសារព័ត៌មាន ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,៥០០,០០០
ជំនួយការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,១០០,០០០
លេខាធិការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,០០០,០០០
៤. ខុទ្ទកាល័យទេសរដ្ឋមន្ត្រីមានមុខងារដឹកនាំក្រសួង ស្ថាប័ន	
នាយកខុទ្ទកាល័យ	២,៨០០,០០០
នាយករងខុទ្ទកាល័យ	២,៥០០,០០០
បេសកជន ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	២,១០០,០០០
អនុពន្ធសភា អនុព័ន្ធសារព័ត៌មាន ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,៥០០,០០០
ជំនួយការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,១០០,០០០
លេខាធិការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,០០០,០០០
៥. ខុទ្ទកាល័យទេសរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារឬបេសកកម្មពិសេស	
នាយកខុទ្ទកាល័យ	២,៨០០,០០០
នាយករងខុទ្ទកាល័យ	២,៥០០,០០០
បេសកជន ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	២,១០០,០០០
អនុពន្ធសភា អនុពន្ធសារព័ត៌មាន ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,៥០០,០០០
ជំនួយការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,១០០,០០០
លេខាធិការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,០០០,០០០
៦. ខុទ្ទកាល័យរដ្ឋមន្ត្រីជាប្រធានស្ថាប័ន	
នាយកខុទ្ទកាល័យ	២,៨០០,០០០
នាយករងខុទ្ទកាល័យ	២,៥០០,០០០
បេសកជន ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	២,១០០,០០០
អនុពន្ធសភា អនុព័ន្ធសារព័ត៌មាន ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,៥០០,០០០
ជំនួយការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,១០០,០០០
លេខាធិការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,០០០,០០០
៧. ខុទ្ទកាល័យរដ្ឋលេខាធិការជាប្រធានស្ថាប័ន	
នាយកខុទ្ទកាល័យ	២,៨០០,០០០
នាយករងខុទ្ទកាល័យ	២,៥០០,០០០
បេសកជន ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	២,១០០,០០០

អនុពន្ធសភា អនុពន្ធសារព័ត៌មាន ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,៥០០,០០០
ជំនួយការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,១០០,០០០
លេខាធិការ ឬមុខតំណែងប្រហាក់ប្រហែល	១,០០០,០០០

តារាងទី៥៦៖ ប្រាក់បំណាច់មុខងារប្រចាំខែចំពោះប្រធាន អនុប្រធាន និងសមាជិកគណៈកម្មាធិការជាតិប្រឆាំងទារុណកម្ម អំពើឃោរឃៅ អំពើអមនុស្សធម៌ អំពើធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ ឬទណ្ឌកម្ម

ល.រ	បរិយាយ	ប្រាក់បំណាច់មុខងារ (ជារៀល)
១	ប្រធាន	៥,០០០,០០០
២	អនុប្រធាន	៣,៥០០,០០០
៣	សមាជិក	២,៨០០,០០០

៣.ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ

រាជរដ្ឋាភិបាល បានរៀបចំប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំខែសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធដោយផ្តល់ជូនម្នាក់ៗចំនួន ១០០,០០០រៀល និងរៀបចំប្រាក់កម្រៃសម្រាប់ គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធសម្រាប់កម្មវិធីអក្ខរកម្មវិជ្ជាជីវៈ កម្មវិធីចូលរៀនឡើងវិញ កម្មវិធីសមមូលបឋមសិក្សា និងកម្មវិធីបង្កើនប្រាក់ចំណូល ព្រមទាំងបានរៀបចំកែសម្រួលកម្រិតរបបម៉ោង កំណត់ម៉ោងបន្ថែមនិងការរៀបចំដំឡើងប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមសម្រាប់ការបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ រាជរដ្ឋាភិបាល ក៏បានរៀបចំកែសម្រួល និងដំឡើងប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ប្រាក់បំណាច់ឧបត្ថម្ភគ្រួសារ និងកូនសម្រាប់យោធិន មន្ត្រីនគរបាលជាតិ និងមន្ត្រីពន្ធនាគារ ក្រសួងមហាផ្ទៃ មានលម្អិតដូចខាងក្រោម ៖

តារាងទី៥៧៖ កម្រិតប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំខែសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងកម្មវិធីអប់រំ

កម្មវិធី	លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើស	កម្រិតនៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភ
អក្ខរកម្មវិជ្ជាជីវៈ និងសមមូលបឋមសិក្សា	អ្នកមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	៥០% នៃបៀវត្សមូលដ្ឋាននិងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋមសិក្សា
	គ្រូចូលនិវត្តន៍ (គ្រប់ក្របខណ្ឌ)	៦០% នៃបៀវត្សមូលដ្ឋាននិងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋមសិក្សា
ចូលរៀនឡើងវិញ	អ្នកមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	៨០% នៃបៀវត្សមូលដ្ឋាននិងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋមសិក្សា
	គ្រូចូលនិវត្តន៍ (គ្រប់ក្របខណ្ឌ)	៩០% នៃបៀវត្សមូលដ្ឋាននិងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋមសិក្សា
បង្កើនប្រាក់ចំណូល	អ្នកជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងនិងក្រៅសហគមន៍	១០០% នៃបៀវត្សមូលដ្ឋាននិងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋមសិក្សា

តារាងទី៥៨៖ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមសម្រាប់ការបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ

ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមក្នុងមួយម៉ោងសម្រាប់ការបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ(ជារៀល)				
សញ្ញាបត្រ ត្រូវនឹងឯកទេសបង្រៀន/ក្របខណ្ឌ	- មធ្យមសិក្សាបច្ចេកទេស - បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ - មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ - មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ -បឋមសិក្សា មត្តេយ្យសិក្សា	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា		
		កម្រិត បរិញ្ញាបត្រ	កម្រិត បរិញ្ញាបត្រ ជាន់ខ្ពស់	កម្រិត បណ្ឌិត
បណ្ឌិត	១៨,៦០០	២៥,០០០	៣៥,០០០	៤០,០០០
បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	១៨,០០០	១៨,៦០០	២០,៨០០	
ក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម	១០,៤០០	១៥,០០០		
ក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន	៥,៥០០			
ក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋម	៤,៥០០			

តារាងទី៥៩៖ ប្រាក់តំបន់សម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងវិស័យអប់រំនិងវិស័យ សុខាភិបាល

បរិយាយ	កម្រិតប្រាក់តំបន់ប្រចាំខែ(រៀល)
តំបន់ជួបការលំបាក	៨០,០០០
តំបន់ដាច់ស្រយាលប្រភេទ១ (តំបន់ដាច់ស្រយាលទីរួមខេត្ត)	១០០,០០០
តំបន់ដាច់ស្រយាលប្រភេទ២ (តំបន់ដាច់ស្រយាលជនបទ)	១២០,០០០

តារាងទី៦០៖ ការដំឡើងប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ប្រាក់បំណាច់ឧបត្ថម្ភគ្រួសារ និងកូនសម្រាប់យោធិន មន្ត្រីនគរបាលជាតិ និងមន្ត្រីពន្ធនាគារក្រសួងមហាផ្ទៃ

បរិយាយ	ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ ឬប្រាក់បំណាច់ឧបត្ថម្ភគ្រួសារ និងកូន ប្រចាំខែ (រៀល)
ប្រពន្ធ	១៥ ០០០
កូន	១០ ០០០

តារាងទី៦១៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសហព័ទ្ធនិងកូនប្រចាំខែរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល យោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ មន្ត្រីនគរបាលជាតិកម្ពុជា និងបុគ្គលិកបំពេញភារកិច្ចតាមស្ថានតំណាងកម្ពុជានៅបរទេស

បរិយាយ	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែ (ដុល្លារ)
ប្រពន្ធ	២០០
កូន (អាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ)	១០០

តារាងទី៦២៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែចំពោះប្រធាន អនុប្រធាន ប្រធានផ្នែក អនុប្រធានផ្នែកនៃការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ល.រ	បរិយាយ	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែ (ជារៀល)
១	ប្រធានការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ រាជធានី ខេត្ត	១,៣៦០,០០០
២	អនុប្រធានការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋរាជធានី ខេត្ត	១,០៨៥,០០០

៣	ប្រធានការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	១,០៧៥,០០០
៤	ប្រធានផ្នែកនៃការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋរាជធានី ខេត្ត	៥៤០,០០០
៥	អនុប្រធានផ្នែកនៃការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋរាជធានី ខេត្ត	៥២០,០០០

តារាងទី៦៣៖ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមាតុភាពជូនមន្ត្រីរាជការ មន្ត្រីកម្មសិក្សា និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាជាស្ត្រីដែលសម្រាលកូន និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបុណ្យសពជូនគ្រួសារសពមន្ត្រីរាជការ មន្ត្រីកម្មសិក្សា និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា ដែលទទួលមរណភាព

បរិយាយ	កម្រិតប្រាក់ឧបត្ថម្ភ (រៀល)
ទទួលមរណភាពដោយជម្ងឺធម្មតា	២,០០០,០០០
ទទួលមរណភាពក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម ឬ គ្រោះថ្នាក់ការងារ	៤,០០០,០០០
សម្រាលកូន និងសម្រាកលំហែមាតុភាព	៨០០,០០០

៤.ការផ្តល់ប្រាក់របបសោធន

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក៏បានរៀបចំបន្ថែមប្រាក់សោធនប្រចាំខែជូននិវត្តន៍ជន និងជនបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈដែលជាអតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទៅតាមប្រភេទក្របខណ្ឌ ដោយក្របខណ្ឌ **ក** និង **ខ** ផ្តល់ជូនចំនួន ២០,០០០រៀល ក្របខណ្ឌ **គ** ផ្តល់ជូនចំនួន៤០,០០០រៀល និងក្របខណ្ឌ **ឃ** ផ្តល់ជូនចំនួន ៦០,០០០រៀល និងចាប់អនុវត្តពីខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ ព្រមទាំងបន្តរៀបចំបន្ថែមរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់អតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងអតីតយុទ្ធជនពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ ដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៦៤៖ តារាងរបបសន្តិសុខសង្គមអប្បបរមាប្រចាំខែ

បរិយាយ	របបសន្តិសុខសង្គមអប្បបរមាប្រចាំខែ(ជារៀល)			
	២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨
អតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងអតីតយុទ្ធជន	៣០០,០០០	៣៦០,០០០	៤២០,០០០	៤៨០,០០០

សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ ៣.៤- សមាសធាតុបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាលជាតិ និងយោធិន ត្រូវបានកែសម្រួលនិងរៀបចំឲ្យសង្គតិភាពនឹងគ្នា

សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះនេះ មានសកម្មភាពចំនួន០៣ ហើយសកម្មភាពទាំងនោះសម្រេចបានពេញលេញ។ សកម្មភាពលំអិត នឹងមានបង្ហាញក្នុងតារាងទី៦៤។ ចំពោះលទ្ធផលការងារសម្រេចបានលំអិត នឹងបរិយាយដោយប្រៀបធៀបជារួមជាមួយនឹងសូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះនេះ។

តារាងទី៦៥៖ សកម្មភាពធៀបនឹងសូចនាករគន្លឹះ៣.៤

សកម្មភាពលំអិត	លទ្ធផលសម្រេចបាន		
	សម្រេចបានពេញលេញ	សម្រេចបានដោយផ្នែក	មិនបានអនុវត្ត
សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ៖ ៣.៤ សមាសធាតុបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាលជាតិ និងយោធិន ត្រូវបានកែសម្រួល និងរៀបចំឲ្យសង្គតិភាពនឹងគ្នា	០៣ សកម្មភាព		

១. រៀបចំតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងតារាងលើសន្ទស្សន៍បៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	✓		
២. រៀបចំកែសម្រួលប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងប្រាក់បំណាច់មុខងារមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	✓		
៣. រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់នគរបាលជាតិ និងប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់យោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពនឹងគ្នា	✓		

នៅក្នុងការអនុវត្តសូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបានលទ្ធផលជាវិជ្ជមានក្នុងនោះរួមមាន៖ (១)បានរៀបចំប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់ និងតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មី របស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធឱ្យមានសមធម៌និងសង្គតិភាព (២)បានកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋាន និងការបើកផ្តល់បៀវត្សដល់មន្ត្រីនគរបាលជាតិកម្ពុជា និងយោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទឱ្យមានសង្គតិភាពនឹងបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល (៣)បានរៀបចំកំណត់និងការបើកផ្តល់បៀវត្សមូលដ្ឋានប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស និងរបបឧបត្ថម្ភផ្សេងៗជូនមន្ត្រីពន្ធនាគារនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ។

តារាងខាងក្រោមនេះ នឹងបង្ហាញពីកម្រិតសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មីរបស់មន្ត្រីរាជកាស៊ីវិល ធៀបនឹងកម្រិតសន្ទស្សន៍បៀវត្សចាស់របស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល៖

តារាងទី៦៦៖ តារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

ប្រភេទក្របខណ្ឌ	ឋានន្តរស័ក្តិ													
ក	៣				២				១					
	ថ្នាក់				ថ្នាក់				ថ្នាក់					
	៤	៣	២	១	៤	៣	២	១	៦	៥	៤	៣	២	១
	សន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន				សន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន				សន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន					
	៣៤៥	៣៥៤	៣៦៤	៣៧៩	៣៩៤	៤១០	៤២៦	៤៤៣	៤៦១	៤៧៩	៤៩៦	៥១៣	៥៣១	៥៥០
ភេទក្របខណ្ឌ	ឋានន្តរស័ក្តិ													
ខ	៣				២				១					
	ថ្នាក់				ថ្នាក់				ថ្នាក់					
	៤	៣	២	១	៤	៣	២	១	៦	៥	៤	៣	២	១
	សន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន				សន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន				សន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន					
	៣០០	៣០៨	៣១៨	៣៣១	៣៤៤	៣៥៨	៣៦៩	៣៨០	៣៩៣	៤០៧	៤២១	៤៣៦	៤៥៣	៤៧០
ប្រភេទក្របខណ្ឌ					ថ្នាក់									
គ					១០	៩	៨	៧	៦	៥	៤	៣	២	១
					សន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន									
					២៦៥	២៧៤	២៨៤	២៩៥	៣០៧	៣២១	៣៣៥	៣៥២	៣៧០	៣៩០

តារាងទី៦៧៖ សន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់មន្ត្រីនគរបាលជាតិ

ល.រ	ឋានន្តរស័ក្តិ		កម្រិតសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន
១	**នាយនគរបាល ថ្នាក់ឧត្តមសេនីយ៍**	នាយឧត្តមសេនីយ៍	៥៥០
២		ឧត្តមសេនីយ៍ឯក	៥៣១
៣		ឧត្តមសេនីយ៍ទោ	៥១៣
៤		ឧត្តមសេនីយ៍ត្រី	៤៩៦
៥	**នាយនគរបាល ជាន់ខ្ពស់**	វរសេនីយ៍ឯក	៤៧៩
៦		វរសេនីយ៍ទោ	៤៦១
៧		វរសេនីយ៍ត្រី	៤៤៣
៨	**នាយនគរបាល**	អនុសេនីយ៍ឯក	៤០៧
៩		អនុសេនីយ៍ទោ	៣៨០
១០		អនុសេនីយ៍ត្រី	៣៤៤
១១		នាយចំណង់	៣៣១
១២	**នាយនគរបាលរង**	ព្រិន្ទបាលឯក	៣១៨
១៣		ព្រិន្ទបាលទោ	៣០០
១៤		ពលបាលឯក	២៨៤
១៥		ពលបាលទោ	២៧៤
១៦		ពលបាលត្រី	២៦៥

តារាងទី៦៨៖ សន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់យោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ

ល.រ	ឋានន្តរស័ក្តិ			កម្រិតសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន
១	**នាយទាហាន** ១. ថ្នាក់ឧត្តមសេនីយ៍	នាយឧត្តមសេនីយ៍	នាយឧត្តមនាវី	៥៥០
២		ឧត្តមសេនីយ៍ឯក	ឧត្តមនាវីឯក	៥៣១
៣		ឧត្តមសេនីយ៍ទោ	ឧត្តមនាវីទោ	៥១៣
៤		ឧត្តមសេនីយ៍ត្រី	ឧត្តមនាវីត្រី	៤៩៦
៥	២. ថ្នាក់វរសេនីយ៍	វរសេនីយ៍ឯក	វរនាវីឯក	៤៧៩
៦		វរសេនីយ៍ទោ	វរនាវីទោ	៤៦១
៧		វរសេនីយ៍ត្រី	វរនាវីត្រី	៤៤៣
៨	៣. ថ្នាក់អនុសេនីយ៍	អនុសេនីយ៍ឯក	អនុនាវីឯក	៤០៧
៩		អនុសេនីយ៍ទោ	អនុនាវីទោ	៣៨០
១០		អនុសេនីយ៍ត្រី	អនុនាវីត្រី	៣៤៤
១១		នាយចំណង់	នាយនាវីចំណង់	៣៣១
១២	**នាយទាហានរង**	ព្រិន្ទបាលឯក	នាយចក្របាលឯក	៣១៨
១៣		ព្រិន្ទបាលទោ	នាយចក្របាលទោ	៣០០
១៤		ពលបាលឯក	ចក្របាលឯក	២៨៤
១៥		ពលបាលទោ	ចក្របាលទោ	២៧៤
១៦		ពលបាលត្រី	ចក្របាលត្រី	២៦៥
១៧	**ពលទាហាន**	នាយឯក	ចក្របាលរងឯក	២៥០
១៨		នាយទោ	ចក្របាលរងទោ	២៤៥
១៩		ពលឯក	នាវិកឯក	២៤០
២០		ពលទោ	នាវិកទោ	២៣៥

តារាងទី៦៩៖ សន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់មន្ត្រីពន្ធនាគារ

ល.រ	ឋានន្តរស័ក្តិ	កម្រិតសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន
១	ឧត្តមអគ្គានុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ១	៥៣១
២	ឧត្តមអគ្គានុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ២	៥១៣
៣	ឧត្តមអគ្គានុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ៣	៤៩៦
៤	វរអគ្គានុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ១	៤៧៩
៥	វរអគ្គានុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ២	៤៦១
៦	វរអគ្គានុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ៣	៤៤៣
៧	អគ្គានុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ១	៤០៧
៨	អគ្គានុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ២	៣៨០
៩	អគ្គានុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ៣	៣៤៤
១០	អគ្គានុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ៤	៣៣១
១១	អនុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ១	៣១៨
១២	អនុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ២	៣០០
១៣	អនុរក្សពន្ធនាគារ ថ្នាក់លេខ៣	២៨៤

តារាងទី៧០៖ ប្រភេទចំណាត់ថ្នាក់ប្រទេស និងជំឡើងបៀវត្សប្រចាំខែជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល យោធិននៃកងយោធពល ខេមរភូមិន្ទ មន្ត្រីនគរបាលជាតិកម្ពុជា និងបុគ្គលិកបំពេញភារកិច្ចតាមស្ថានតំណាងកម្ពុជានៅបរទេស

ឋានៈនិងមុខងារ	បៀវត្សប្រចាំខែផ្តល់ជូនទៅតាមប្រភេទប្រទេស (ជាដុល្លារ)		
	ក	ខ	គ
ឯកអគ្គរាជទូតវិសមញ្ញ និងពេញសមត្ថភាព	៣,២០០	២,៦០០	២,៥០០
អនុប្រធានស្ថានតំណាងអចិន្ត្រៃយ៍(ឋានៈជាអគ្គរាជទូត)	៣,០០០		
ភារធារីពេញសមត្ថភាព អគ្គទីប្រឹក្សាស្ថានទូតឬស្ថានតំណាងអចិន្ត្រៃយ៍	២,៧០០	២,២០០	២,១០០
ទីប្រឹក្សាស្ថានទូត ឬស្ថានតំណាងអចិន្ត្រៃយ៍ ទីប្រឹក្សាយោធា ទីប្រឹក្សានគរបាលជាតិ ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស(សេដ្ឋកិច្ច ពាណិជ្ជកម្ម អប់រំ វប្បធម៌ និងការងារពលករ) អគ្គកុងស៊ុល	២,៤០០	២,០០០	១,៩០០
លេខាធិការទី១ ស្ថានទូត ឬស្ថានតំណាងអចិន្ត្រៃយ៍ អនុព័ន្ធយោធា អនុព័ន្ធនគរបាលជាតិ អនុព័ន្ធជំនាញបច្ចេកទេស(សេដ្ឋកិច្ច ពាណិជ្ជកម្ម អប់រំ វប្បធម៌ និងការងារពលករ)	២,៣០០	១,៨០០	១,៧០០
លេខាធិការទី២ ស្ថានទូត ឬស្ថានតំណាងអចិន្ត្រៃយ៍ កុងស៊ុល អនុព័ន្ធយោធារង	២,១០០	១,៦០០	១,៥០០
លេខាធិការទី៣ ស្ថានទូត ឬស្ថានតំណាងអចិន្ត្រៃយ៍ អនុកុងស៊ុល	២,០០០	១,៥០០	១,៤០០
អនុព័ន្ធស្ថានទូត ឬស្ថានតំណាងអចិន្ត្រៃយ៍ អនុព័ន្ធទទួលបន្ទុកគណនេយ្យ ភ្នាក់ងារកុងស៊ុលទទួលបន្ទុកគណនេយ្យ	១,៩០០	១,៤០០	១,៣០០

បុគ្គលិករដ្ឋបាលនិងបច្ចេកទេស(ជំនួយការរដ្ឋបាល យោធា ជំនួយការ គណនេយ្យករ ទីប្រឹក្សាការងារ)	១,៦០០	១,៣០០	១,២០០
បុគ្គលិកសេវា (អ្នកបើកបរ និងអ្នកដាំស្ល)	១,៤០០	១,១០០	១,០០០

សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ៣.៥- កម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក ត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦

សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះនេះ មានសកម្មភាពចំនួន០៣ ហើយសកម្មភាពទាំងនោះសម្រេចបានពេញលេញ។សកម្មភាពលំអិតនឹងមានបង្ហាញក្នុងតារាងទី៧១។ចំពោះលទ្ធផលការងារសម្រេចបានលំអិត នឹងបរិយាយដោយប្រៀបធៀបជារួមជាមួយនឹងសូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះនេះ។

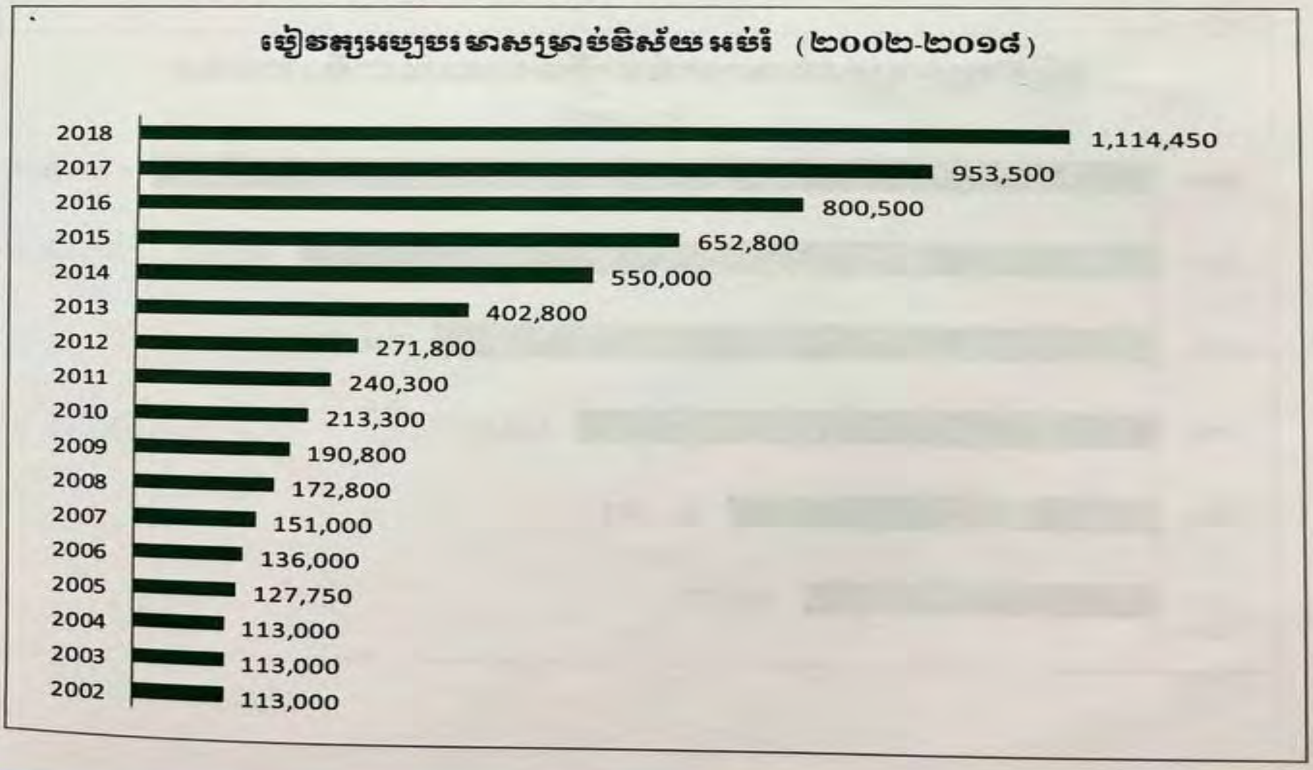
តារាងទី៧១៖ សកម្មភាពធៀបនឹងសូចនាករគន្លឹះ៣.៥

សកម្មភាពលំអិត	លទ្ធផលសម្រេចបាន		
	សម្រេចបាន ពេញលេញ	សម្រេចបាន ដោយផ្នែក	មិនបាន អនុវត្ត
សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ ៣.៥ កម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិកត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦	០៣ សកម្មភាព		
១. រៀបចំបង្កើតកម្មវិធីព្យាករណ៍ថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក	✓		
២. ប្រមូល និងបញ្ចូលទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិកពីគ្រប់ស្ថាប័នសាធារណៈ ដើម្បីបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករណ៍ថវិកា	✓		
៣. រៀបចំដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករណ៍ថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក	✓		

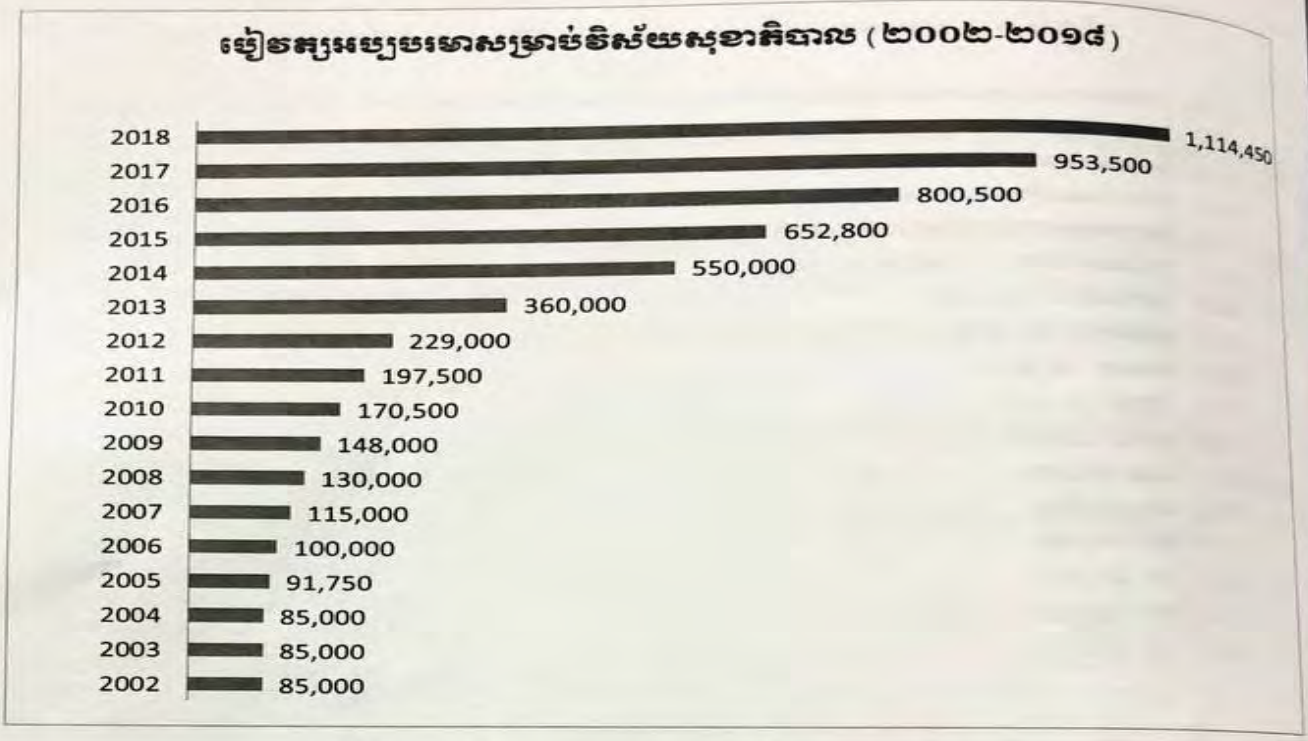
នៅក្នុងការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីព្យាករណ៍ថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិករបស់ក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រុមការងារកែទម្រង់បៀវត្ស បានរៀបចំនិងដាក់ចេញនូវកម្មវិធីនេះរួចរាល់ និងបានស្នើសុំការអនុម័តពីរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ការអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១៦ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ ដែលនេះជាផ្នែកមួយនៃការគិតគូរទៅពេលខាងមុខ។ ជារួមទិន្នន័យខាងក្រោម នឹងបង្ហាញពីស្ថានភាពបៀវត្សអប្បបរមារបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចាប់ពីឆ្នាំ២០០២ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ និងស្ថានភាពបៀវត្សអប្បបរមារបស់នគរបាលជាតិកម្ពុជា និងយោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ ដល់ឆ្នាំ២០១៨៖

តារាងទី៧២៖ បៀវត្សអប្បរមាសម្រាប់វិស័យរដ្ឋបាល បច្ចេកទេស និងការទូត

តារាងទី៧៣៖ បៀវត្សអប្បបរមាសម្រាប់វិស័យអប់រំ

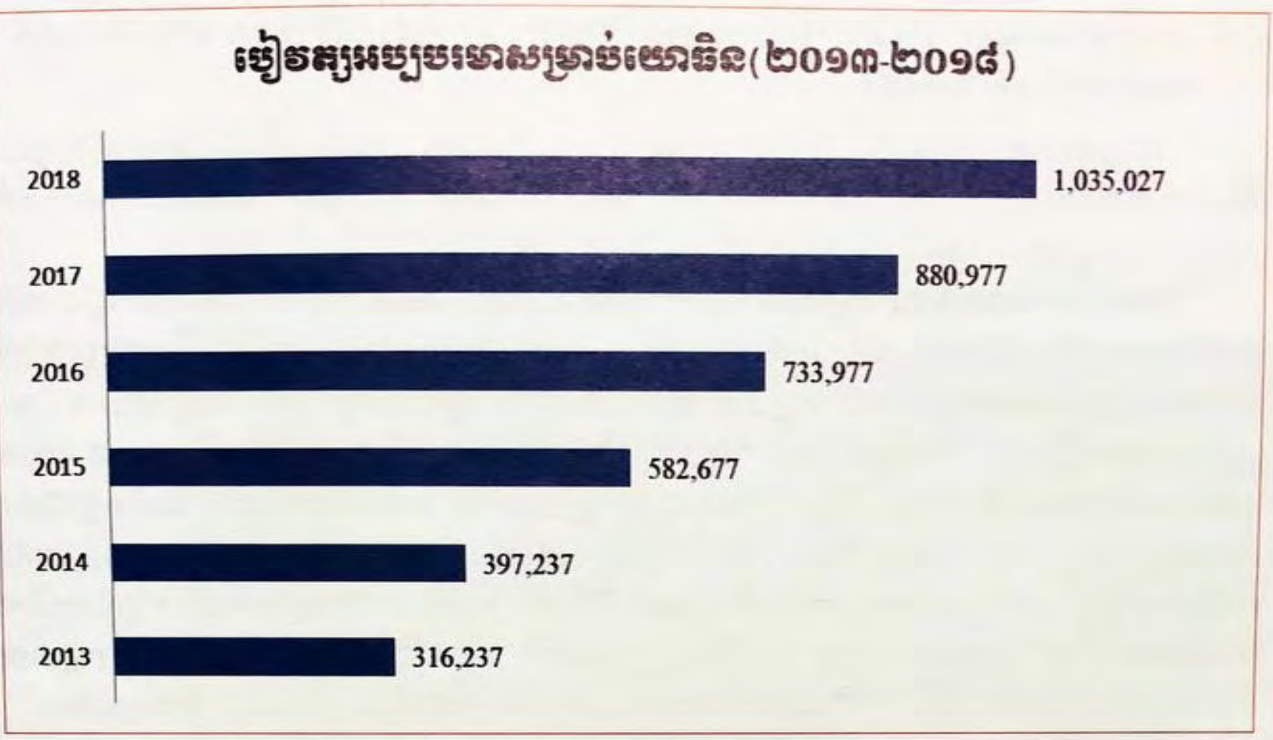


តារាងទី៧៤៖ បៀវត្សអប្បបរមាសម្រាប់វិស័យសុខាភិបាល



តារាងទី៧៥៖ បៀវត្សអប្បបរមាសម្រាប់មន្ត្រីនគរបាលជាតិ

តារាងទី៧៦៖ បៀវត្សអប្បបរមាសម្រាប់យោធិន



តារាងទី១៥៖ ការរៀបចំមុខតំណែងសំខាន់ៗជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

លរ	ឆ្នាំ / មុខតំណែង	២០១៣ ចំនួន	២០១៤ ចំនួន	២០១៥ ចំនួន	២០១៦ ចំនួន	២០១៧ ចំនួន
១	អគ្គលេខាធិការ	១៩	១៦	១៣	១៩	១៥
២	អគ្គលេខាធិការរង	១២៥	១២១	១៣៦	៩៨	១០៣
៣	អគ្គនាយក	១៦៣	២៤៥	៩១	៩៧	១០៤
៤	អគ្គាធិការ	១៥	១២	២០	២១	១៦
៥	អគ្គនាយករង	៤០៦	៥៣៣	៤៤៥	៤៨០	៥០៦
៦	អគ្គាធិការរង	៥៨	៥២	៥២	៧៦	៨៦
៧	ប្រធាននាយកដ្ឋាន	៥១៣	៧០៤	៦៦៤	៧០៦	៧២១
៨	អធិការ	៦១	៦២	៦៣	៧៦	៧៩
៩	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	១,៩៦៤	២,២៦៣	២,៤៤០	២,៥៩៤	២,៧៦០
១០	ប្រធានការិយាល័យ	២,២៦១	២,២៤៥	២,៧៤៤	៣,០៤៣	៣,១៥២
១១	អនុប្រធានការិយាល័យ	២,២៨៩	២,១០៧	៤,៥៥៩	៥,២៤១	៥,៤៦៨
១២	ប្រធានមន្ទីររាជធានី ខេត្ត	៤៨៩	៥១៤	៥៣៥	៥៤៣	៥៥២
១៣	អនុប្រធានមន្ទីររាជធានី ខេត្ត	១,៣០៩	១,២១២	១,២៨០	១,៣៧៤	១,៤០០
១៤	ប្រធានការិយាល័យមន្ទីររាជធានីខេត្ត	១,៧១១	១,៥០៦	២,០១៤	២,១៣៤	២,១៦២
១៥	អនុប្រធានការិយាល័យមន្ទីររាជធានីខេត្ត	២,៦៧០	២,៤៣៨	២,៦៩៧	២,៧៦៧	២,៩៧៥
១៦	ប្រធានការិយាល័យស្រុក ខណ្ឌ	១,៦៣៨	១,៤៤១	១,៣៥៩	១,៤៣៨	១,៤៤៧
១៧	អនុប្រធានការិយាល័យស្រុក ខណ្ឌ	១,៤៣៥	១,៣៣១	១,១១៨	១,០៤៣	៩៩៧

ប្រភព៖ របាយការណ៍បូកសរុបការងារប្រចាំឆ្នាំ២០១៧ និងទិសដៅឆ្នាំ២០១៨របស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧

គិតត្រឹមខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨នេះ មានក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន២៦ បានសហការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែង ប៉ុន្តែមានក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន ០៩ ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានបញ្ចប់ការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងគ្រប់គ្រង រួមមាន៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងធនធានទឹកនិងឧតុនិយម ក្រសួងវប្បធម៌និងវិចិត្រសិល្បៈ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិល ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្មនិងសំណង់ ក្រសួងទេសចរណ៍ ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងកិច្ចការនារី។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាតារាងបរិយាយអំពីចំនួនការពិពណ៌នាមុខតំណែងតាមក្រសួងស្ថាប័ន៖

តារាងទី១៦៖ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បរិយាយ	ចំនួន		ចំនួនសរុប
	ថ្នាក់ជាតិ	ថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
-អគ្គនាយក	២០		
-អគ្គនាយករង	២០		
-ប្រធាននាយកដ្ឋាន	៦៩		
-អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	៦៩		
-ប្រធានការិយាល័យ	២៤៣		
-អនុប្រធានការិយាល័យ	២៤៣		
-ប្រធានមន្ទីរ		០១	
-អនុប្រធានមន្ទីរ		០១	
-ប្រធានការិយាល័យ		១២	
-អនុប្រធានការិយាល័យ		១២	
-ប្រធានការិយាល័យ ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ		១៥	
-អនុប្រធានការិយាល័យក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ		១៥	
សរុបរួម	**៦៦៤**	**៥៦**	**៧២០**

តារាងទី១៧៖ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម

បរិយាយ	ចំនួន		ចំនួនសរុប
	ថ្នាក់ជាតិ	ថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
-អគ្គនាយក	០៣		
-អគ្គនាយករង	០៣		
-ប្រធាននាយកដ្ឋាន	១២		
-អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	១២		
-ប្រធានការិយាល័យ	៤៨		
-អនុប្រធានការិយាល័យ	៤៨		
-ប្រធានមន្ទីរ		០១	
-អនុប្រធានមន្ទីរ		០១	
-ប្រធានការិយាល័យ		០៥	
-អនុប្រធានការិយាល័យ		០៥	
-ប្រធានការិយាល័យ ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ		០១	
-អនុប្រធានការិយាល័យក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ		០១	
សរុបរួម	**១២៦**	**១៤**	**១៤០**

តារាងទី១៨៖ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្រសួងវប្បធម៌និងវិចិត្រសិល្បៈ

ល.រ	ឈ្មោះអង្គភាព	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព/ស្ថាប័ន						
	ថ្នាក់ជាតិ	អគ្គនាយក	អគ្គនាយករង	ប្រធាននាយកដ្ឋាន	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	ប្រធានការិយាល័យ	អនុប្រធានការិយាល័យ	សរុប
១	អធិការដ្ឋាន			១	១	៥	៥	១២
២	នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង			១	១	៤	៤	១០
៣	សាលាមធ្យមវិចិត្រសិល្បៈ			១	១	៩	៩	២០
៤	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទវិចិត្រសិល្បៈ	១	១	៦	៧	៤	៤	២៣
៥	អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	១	១					២
៦	នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលទូទៅ			១	១	៥	៥	១២
៧	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក			១	១	៥	៥	១២
៨	នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម			១	១	៤	៤	១០
៩	នាយកដ្ឋានគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ			១	១	៤	៤	១០
១០	នាយកដ្ឋានសម្ភារៈ និងបរិក្ខារ			១	១	៦	៦	១៤
១១	នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងសរុប			១	១	៦	៦	១៤
១២	នាយកដ្ឋានសិទ្ធិអ្នកនិពន្ធ និងសិទ្ធិប្រហាក់ប្រហែល			១	១	៥	៥	១២
១៣	នាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការវប្បធម៌អន្តរជាតិ និងកិច្ចការអាស៊ាន			១	១	៥	៥	១២
១៤	សាលាបណ្តុះបណ្តាលក្របខណ្ឌ វប្បធម៌			១	១	៤	៤	១០
១៥	អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសវប្បធម៌	១	១					២
១៦	នាយកដ្ឋានសិល្បៈភាពយន្ត និងផ្សព្វផ្សាយវប្បធម៌			១	១	៦	៦	១៤
១៧	នាយកដ្ឋានសិល្បៈទស្សនីយភាព			១	១	១៥	១៥	៣២
១៨	នាយកដ្ឋានសិល្បៈសូនរូប និងសិល្បៈសិប្បកម្ម			១	១	៧	៧	១៦
១៩	នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍វប្បធម៌			១	១	៥	៥	១២
២០	នាយកដ្ឋានសៀវភៅ និងការអាន			១	១	៨	៨	១៨
២១	អគ្គនាយកដ្ឋានបេតិកភណ្ឌ	១	១					២
២២	នាយកដ្ឋានសារមន្ទីរ			១	១	៨	៨	១៨
២៣	នាយកដ្ឋានគំពារ និងអភិរក្សសំណង់បុរាណ			១	១	៦	៦	១៤
២៤	នាយកដ្ឋានបុរាណវត្ថុ			១	១	៥	៥	១២

២៥	នាយកដ្ឋានបុរាណវិទ្យា និងបុរេប្រវត្តិវិទ្យា			១	១	៥	៥	១២
មុខតំណែងថ្នាក់ជាតិសរុប		៤	៤	២៧	២៨	១៣១	១៣១	៣២៥

ថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព						
	ប្រ.មន្ទីរ	អនុ.មន្ទីរ	ប្រ.ការិ	អនុ.ការិ	ប្រ.ការិ/ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ	អនុ.ការិ ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ	សរុប
	១	១	៧	៧	១៤	១៤	៤៤

តារាងទី១៩៖ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិល

ល.រ	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព/ស្ថាប័ន							
ថ្នាក់ជាតិ		អគ្គនាយក	អគ្គនាយករង	ប្រធាននាយកដ្ឋាន	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	ប្រធានការិយាល័យ	អនុប្រធានការិយាល័យ	សរុប
១	អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងកិច្ចការទូទៅ	១	១	៣	៣	១៨	១៨	៤៤
២	អគ្គនាយកដ្ឋានបច្ចេកទេស	១	១	៦	៦	៣៦	៣៦	៨៦
៣	រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិល	០	០	៦	៦	៣៨	៣៨	៨៨
	សរុបរួម	២	២	១៥	១៥	៩២	៩២	២១៨

តារាងទី២០៖ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

ល.រ	ឈ្មោះអង្គភាព	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព/ស្ថាប័ន						
ថ្នាក់ជាតិ		អគ្គនាយក	អគ្គនាយករង	ប្រធាននាយកដ្ឋាន	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	ប្រធានការិយាល័យ	អនុប្រធានការិយាល័យ	សរុប
១	អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	១	១	៣	៣	១១	១១	៣០
២	អគ្គនាយកដ្ឋាន ពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ	១	១	៥	៥	១៩	១៩	៥០
៣	អគ្គនាយកដ្ឋាន ពាណិជ្ជកម្មក្នុងប្រទេស	១	១	៤	៤	១៧	១៧	៤៤
៤	អគ្គនាយកដ្ឋាន សេវាពាណិជ្ជកម្ម	១	១	៣	៣	២០	២០	៤៨
៥	អគ្គនាយកដ្ឋាន ជំរុញពាណិជ្ជកម្ម	១	១	៣	៣	១២	១២	៣២
៦	អគ្គនាយកដ្ឋាន កាំកុងត្រូល	១	១	៥	៥	២១	២១	៥៤

៧	នាយកដ្ឋានសវនកម្ម	០	០	១	១	៤	៤	១០
៨	អគ្គាធិការដ្ឋាន	០	០	១	១	៣	៣	៨
មុខតំណែងថ្នាក់ជាតិសរុបមាន		៦	៦	២៥	២៥	១០៧	១០៧	២៧៦

ថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព/ស្ថាប័ន						សរុប
	ប្រ.មន្ទីរ	អនុ.មន្ទីរ	ប្រ.ការិ	អនុ.ការិ	ប្រ.ការិ/ក្រុង/ស្រុក /ខណ្ឌ	អនុ.ការិ ក្រុង/ស្រុក /ខណ្ឌ	
	១	១	៣	៣	១	១	១០

តារាងទី២១៖ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់

ល.រ	ឈ្មោះអង្គភាព	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព/ស្ថាប័ន						សរុប
ថ្នាក់ជាតិ		អគ្គនាយក	អគ្គនាយករង	ប្រធាននាយកដ្ឋាន	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	ប្រធានការិយាល័យ	អនុប្រធានការិយាល័យ	
១	អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល	១	១	៥	៥	១៦	១៦	៤៤
២	អគ្គនាយកដ្ឋានរៀបចំដែនដី និងនគរូបនីយកម្ម	១	១	៣	៣	៩	៩	២៦
៣	អគ្គនាយកដ្ឋានសំណង់	១	១	៣	៣	៩	៩	២៦
៤	អគ្គនាយកដ្ឋានសុរិយោដី និងភូមិសាស្ត្រ	១	១	៦	៦	២២	២២	៥៨
៥	អគ្គនាយកដ្ឋានលំនៅឋាន	១	១	៤	៤	១៦	១៦	៤២
៦	អគ្គាធិការដ្ឋាន	១	១	២	២	៦	៦	១៨
៧	មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាល	០	០	១	១	៣	៣	៨
៨	នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង	០	០	១	១	៤	៤	១០
៩	មន្ទីរពិសោធន៍	០	០	១	១	៣	៣	៨
មុខតំណែងថ្នាក់ជាតិសរុបមាន		៦	៦	២៦	២៦	៨៨	៨៨	២៤០

ថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព/ស្ថាប័ន						សរុប
	ប្រ.មន្ទីរ	អនុ.មន្ទីរ	ប្រ.ការិ	អនុ.ការិ	ប្រ.ការិ/ក្រុង/ស្រុក /ខណ្ឌ	អនុ.ការិក្រុង / ស្រុក /ខណ្ឌ	
	១	១	៨	៨	១៤	១៤	៤៦

តារាងទី២២៖ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្រសួងទេសចរណ៍

ល.រ	ឈ្មោះអង្គភាព	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព/ស្ថាប័ន						
	ក.ថ្នាក់ជាតិ	អគ្គនាយក/នាយកវិទ្យាស្ថាន	អគ្គនាយករង/នាយករងវិទ្យាស្ថាន	ប្រធាននាយកដ្ឋាន/ អធិការ	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	ប្រធានការិយាល័យ	អនុប្រធានការិយាល័យ	សរុប
១	អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	១	១	៤	៤	១៧	១៧	៤៤
២	អគ្គនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍ទេសចរណ៍ និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ	១	១	៥	៥	៣៩	៣៩	៩០
៣	អគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍	១	១	៧	៧	៤៣	៤៣	១០២
៤	វិទ្យាស្ថានជាតិទេសចរណ៍	១	១	២	២	៨	៨	២២
៥	អគ្គាធិការដ្ឋាន	១	១	១	០	៤	៤	១១
៦	នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម	០	០	១	១	៤	៤	១០
៧	នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង	០	០	១	១	៣	៣	៨
	មុខតំណែងថ្នាក់ជាតិសរុបមាន	៥	៥	២១	២០	១១៨	១១៨	២៨៧

ថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព/ស្ថាប័ន						សរុប
	ប្រ.មន្ទីរ	អនុ.មន្ទីរ	ប្រ.ការិ	អនុ.ការិ	ប្រ.ការិ/ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ	អនុ.ការិក្រុង/ស្រុក /ខណ្ឌ	
មុខតំណែងថ្នាក់ក្រោមជាតិសរុប	១	១	៦	៦	១២	១២	៣៨

តារាងទី២៣៖ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្រសួងយុត្តិធម៌

ល.រ	ឈ្មោះអង្គភាព	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព/ស្ថាប័ន						
	ថ្នាក់ជាតិ	អគ្គនាយក	អគ្គនាយករង	ប្រធាននាយកដ្ឋាន	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	ប្រធានការិយាល័យ	អនុប្រធានការិយាល័យ	សរុប
១	អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន	១	១	៤	៤	១៧	១៧	៤៤
២	អគ្គនាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋបាលតុលាការ	១	១	៤	៤	១២	១២	៣៤
៣	អគ្គនាយកដ្ឋានកិច្ចការអយ្យការ និង	១	១	៦	៦	១៩	១៩	៥២

	ព្រហ្មទណ្ឌ							
៤	អគ្គនាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋប្បវេណី	១	១	៥	៥	១៦	១៦	៤៤
៥	អគ្គនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍វិស័យយុត្តិធម៌	១	១	៦	៦	១៩	១៩	៥២
៦	អគ្គាធិការដ្ឋានកិច្ចការតុលាការ	១	១	១	១	៤	៤	១២
៧	នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង	០	០	១	១	៤	៤	១០
	មុខតំណែងថ្នាក់ជាតិសរុបមាន	**៦**	**៦**	**២៧**	**២៧**	**៩១**	**៩១**	**២៤៨**

តារាងទី២៤៖ ការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្រសួងកិច្ចការនារី

ល.រ	ឈ្មោះអង្គភាព	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព/ស្ថាប័ន						
	ក.ថ្នាក់ជាតិ	អគ្គនាយក	អគ្គនាយករង	ប្រធាននាយកដ្ឋាន	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	ប្រធានការិយាល័យ	អនុប្រធានការិយាល័យ	សរុប
១	អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងកិច្ចការទូទៅ	១	១	៤	៤	១៧	១៧	៤៤
២	អគ្គនាយកដ្ឋានសមភាពយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច	១	១	៣	៣	១២	១២	៣២
៣	អគ្គនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍សង្គម	១	១	៣	៣	១២	១២	៣២
៤	អគ្គាធិការដ្ឋាន	១	១	០	០	០	០	២
៥	អគ្គលេខាធិការដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី	១	១	៣	៣	៩	៩	២៦
៦	នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង	០	០	១	១	៣	៣	៨
	មុខតំណែងថ្នាក់ជាតិសរុបមាន	**៥**	**៥**	**១៤**	**១៤**	**៥៣**	**៥៣**	**១៤៤**

ថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត	មុខតំណែងនៅតាម អង្គភាព/ស្ថាប័ន						
	ប្រ.មន្ទីរ	អនុ.មន្ទីរ	ប្រ.ការិ	អនុ.ការិ	ប្រ.ការិ/ក្រុង/ស្រុក /ខណ្ឌ	អនុ.ការិក្រុង/ស្រុក /ខណ្ឌ	សរុប
	១	១	៨	៨	១៤	១៤	៤៦

ទី១. ចំនួននិងភាគរយស្ត្រីដែលជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ននានា មានចំនួន ៣១% (ស្មើនឹង១២,៣៥១នាក់) ដោយឡែកនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួន៤៣% (ស្មើនឹង៧៤,៤១៧នាក់)។ សរុបទិន្នន័យទូទាំងប្រទេស សម្រាប់ស្ត្រីដែលជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួន៤១% (ស្មើនឹងចំនួន ៨៦,៧៦៨ នាក់)។

តារាងទី៣១៖ តារាងស្ថិតិមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាស្ត្រីសរុបនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ល.រ	ក្រសួង ស្ថាប័ន	ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាស្ត្រីថ្នាក់ជាតិ		ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាស្ត្រីថ្នាក់ក្រោមជាតិ		ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាស្ត្រីសរុប	
		ចំនួនស្ត្រី	ភាគរយ	ចំនួនស្ត្រី	ភាគរយ	ចំនួនស្ត្រី	ភាគរយ
1	ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី	៣៨០	២៤%	0	0%	៣៨០	២៤%
2	ព្រះបរមរាជវាំង	៧១	១៩%	0	0%	៧១	១៩%
3	មហាផ្ទៃ	៣៣៩	១៨%	២,៨២២	២៦%	៣,១៩៤	២៥%
4	ការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ	១៨៧	៣០%	0	0%	១៨៧	៣០%
5	អភិវឌ្ឍជនបទ	១៥០	២៨%	២៥១	២១%	៤០១	២៤%
6	ពាណិជ្ជកម្ម	៣៥១	២៧%	១៧៦	៣៧%	៥២៧	២៩%
7	សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ	១,៤៥១	២៧%	២៤៧	៣៨%	១,៦៩៨	២៨%
8	អប់រំ យុវជន និងកីឡា	៨៨៣	២៧%	៥៤,៥១១	៤៦%	៥៥,៣៩៤	៤៦%

9	ទំនាក់ទំនងជាមួយរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា និងអធិការកិច្ច	១៣៩	៣១%	៩៨	២៩%	២៣៧	៣០%
10	រៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់	១៧២	២៣%	៣៨០	១៥%	៥៥២	១៧%
11	ផែនការ	២៨៧	៣៣%	៦៨៧	៣៩%	៩៧៤	៣៧%
12	ធម្មការ និងសាសនា	៨៨	២២%	១៧០	១៦%	២៥៨	១៨%
13	បរិស្ថាន	២១១	២៦%	១៣៩	៧%	៣៥០	១២%
14	យុត្តិធម៌	១៦៦	៣៦%	៤១១	២៤%	៥៧៧	២៧%
15	ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍	២៦៣	៣៤%	១៥៦	៣៣%	៤១៩	៣៤%
16	ព័ត៌មាន	៣៨២	៣៦%	២៦០	៤៤%	៦៤២	៣៩%
17	វប្បធម៌ និងវិចិត្រសិល្បៈ	៥៣៤	៣៧%	៤០៧	៤១%	៩៤១	៣៩%
18	ទេសចរណ៍	២១៧	៣៦%	២០០	៣៧%	៤១៧	៣៧%
19	សុខាភិបាល	២,៩៤១	៥១%	១០,៣៦៥	៥៣%	១៣,៣០៦	៥២%
20	ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	៧២៩	២៥%	៣៧៤	២៥%	១,១០៣	២៥%
21	សង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា	៣១៤	៣៨%	៥២០	៤០%	៨៣៤	៣៩%
22	កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	៧៨៤	២៨%	៧៧៤	១៩%	១,៥៥៨	២៣%
23	ឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម	១៤២	២៥%	១១៤	២១%	២៥៦	២៣%
24	រ៉ែ និងថាមពល	១០៤	២១%	៦៧	១៨%	១៧១	២០%
25	សាធារណៈការ និងដឹកជញ្ជូន	២៣៦	១៦%	៤១៤	២២%	៦៥០	១៩%
26	កិច្ចការនារី	១៩៤	៧៣%	៦៦៦	៨៨%	៨៦០	៨៤%
27	ធនធានទឹក និងឧតុនិយម	១៩២	២៣%	៦៧	១៣%	២៥៩	១៩%
28	មុខងារសាធារណៈ	១៥៤	៣១%	១០៨	៣០%	២៦២	៣១%
29	រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិល	១៦៦	២៤%	០	០%	១៦៦	២៤%
30	អង្គភាពប្រឆាំងអំពើពុករលួយ	១២៤	៣០%	០	០%	១២៤	៣០%
	សរុបរួម	១២,៣៥១	៣១%	៧៤,៤១៧	៤៣%	៨៦៧៦៨	៤១%

ប្រភពៈ ទិន្នន័យរបស់ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨

ទី២. ចំនួន និងភាគរយស្ត្រីដែលជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលមានមុខតំណែងចាប់ពីថ្នាក់ការិយាល័យក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រហូតដល់ថ្នាក់អគ្គនាយក និងថ្នាក់ស្មើនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួន២៤% (ស្មើនឹង៧,០៤៥នាក់) នៃចំនួនស្ត្រីសរុបដែលមានមុខតំណែង (ចំនួនសរុបស្មើនឹង២៩,៦៩១នាក់)។

តារាងទី៣២៖ តារាងស្ថិតិមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាស្ត្រីដែលមានមុខតំណែងនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ល.រ	ក្រសួង ស្ថាប័ន	សរុបរួម		ភាគរយ
		សរុប	ចំនួនស្ត្រី	ស្ត្រី
1	ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី	៦១៩	១២៨	២១%
2	ព្រះបរមរាជវាំង	២២៣	៣៧	១៧%
3	មហាផ្ទៃ	២,៨៦៣	៨១៩	២៩%
4	ការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ	២៩៤	៨៦	២៩%
5	អភិវឌ្ឍន៍ជនបទ	៩៩៥	១៩១	១៩%
6	ពាណិជ្ជកម្ម	១,២២០	២៧៦	២៣%
7	សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ	២,៥៨១	៥៥០	២១%
8	អប់រំ យុវជន និងកីឡា	២,២៨៨	៣៩៣	១៧%
9	ទំនាក់ទំនងជាមួយរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា និងអធិការកិច្ច	៦២២	១៤៨	២៤%
10	រៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់	១,៣៦៦	១៨៤	១៣%
11	ផែនការ	១,០៨៥	២៨៦	២៦%
12	ធម្មការ និងសាសនា	៤១១	៧៤	១៨%
13	បរិស្ថាន	៨៨០	១២៩	១៥%
14	យុត្តិធម៌	៤៤២	១៤៤	៣៣%
15	ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍	៦១៦	១៧៣	២៨%
16	ព័ត៌មាន	៩៧៩	៣១១	៣២%
17	វប្បធម៌ និងវិចិត្រសិល្បៈ	៩៨៨	៣២៨	៣៣%
18	ទេសចរណ៍	៧១១	២៤៥	៣៤%
19	សុខាភិបាល	១,០៦៣	១៦៨	១៦%
20	ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	១,៣២១	២៧៤	២១%
21	សង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា	៩៣២	៣១៨	៣៤%
22	កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	២,៣៨២	៤៦៤	១៩%
23	ឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម	៦៨៥	១៣១	១៩%
24	រ៉ែ និងថាមពល	៤៩១	៧១	១៤%
25	សាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន	១,២៦៤	១៩៩	១៦%
26	កិច្ចការនារី	៧០៦	៦១២	៨៧%
27	ធនធានទឹក និងឧតុនិយម	៦១៨	៦៦	១១%
28	មុខងារសាធារណៈ	៤៥០	១២១	២៧%
29	រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិល	៤៥៩	៩០	២០%
30	អង្គភាពប្រឆាំងអំពើពុករលួយ	១៣៧	២៩	២១%
	សរុបរួម	**២៩,៦៩១**	**៧,០៤៥**	
	គិតជាភាគរយ(%)		**24%**	

ប្រភព៖ ទិន្នន័យរបស់ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨

ទី៣. ចំនួនស្ត្រីដែលកាន់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅតាមរាជធានី ខេត្ត និងស្ថាប័នផ្សេងទៀត រួមមាន អភិបាល-អភិបាលរង រាជធានី ខេត្ត អភិបាល-អភិបាលរង ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នាយក-នាយករងរដ្ឋបាលសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នាយក-នាយករងទីចាត់ការ ប្រធាន-អនុប្រធាន អង្គភាពលទ្ធកម្មសាលារាជធានី ខេត្ត ស្មៀន ឃុំ សង្កាត់ ចៅក្រម ព្រះរាជអាជ្ញា អាជ្ញាសាលា ក្រឡាបញ្ជី។

តារាងទី៣៣៖ តារាងស្ថិតិមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីដែលមានកាន់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅតាមរាជធានីខេត្ត និង ស្ថាប័នផ្សេងទៀត

ល.រ	មុខតំណែង	សរុបរួម	
		សរុប	ចំនួនស្ត្រី
1	អភិបាលរាជធានី ខេត្ត	២៥	១
2	អភិបាលរងរាជធានី ខេត្ត	១៥០	២៦
3	អភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	១៩៧	៧
4	អភិបាលរងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	៧១១	១៨៥
5	នាយករដ្ឋបាលសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	១៥៥	១៣
6	នាយករងរដ្ឋបាលសាលា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	២៤៩	៥០
7	ស្មៀន ឃុំ សង្កាត់	១,៦៤៦	២៣៥
8	នាយកទីចាត់ការ ប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម សាលារាជធានី ខេត្ត	១៤៨	១៦
9	នាយករងទីចាត់ការ អនុប្រធានអង្គភាព លទ្ធកម្មសាលារាជធានី ខេត្ត	២៧៨	៦០
10	ចៅក្រម	២៦៥	៣៨
11	ព្រះរាជអាជ្ញា	១៨០	២៣
12	អាជ្ញាសាលា	២៧	២
13	ក្រឡាបញ្ជី	៧៦៦	១៦៥

ឧបសម្ព័ន្ធទី១១ ៖ គម្រូសម្រាប់រៀបចំគម្រោង

ឧបសម្ព័ន្ធ២ ទម្រង់គំរូសម្រាប់រៀបចំគម្រោង

១_ សេចក្ដីផ្ដើម...

២_ គោលបំណង...

៣_ គោលដៅ...

៤_ លទ្ធផលរំពឹងទុក...

៥_ ផែនការសកម្មភាព..

៦_ រយៈពេលអនុវត្ត...

៧_ តម្រូវការថវិកា..

៨_ ការគ្រប់គ្រងនិងការអនុវត្ត

ចំនួននិងប្រភេទមុខតំណែង	ដើម្បីគ្រប់គ្រងនិងអនុវត្តគម្រោងឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ តម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីមន្ត្រីឬបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពជំនាញសម្រាប់អនុវត្តការងារ។ ក្នុងនោះ តម្រូវឱ្យមានការកំណត់ពីចំនួននិងប្រភេទមុខតំណែងមានដូចជា ប្រធានគម្រោង អនុប្រធានគម្រោង និងមន្ត្រីគម្រោង។ ប្រធានគម្រោង អនុប្រធានគម្រោង និងមន្ត្រីគម្រោងទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តភារកិច្ចទៅតាមការកំណត់ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងការពិពណ៌នាមុខតំណែងចំណុចទី១០ខាងក្រោម។
លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើស	ការជ្រើសរើសមន្ត្រីសម្រាប់ចូលរួមអនុវត្តគម្រោង គឺត្រូវជ្រើសរើសមន្ត្រីដែលមានចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគម្រោង ហើយការជ្រើសរើសត្រូវផ្អែកទៅលើជម្រើសជាអាទិភាព ដូចខាងក្រោម៖ - អាទិភាពទី១ : អាចជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការឬបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យានៅក្នុងអង្គភាពសាមី - អាទិភាពទី២ : អាចជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការឬបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាពីគ្រប់អង្គភាពចំណុះនៃក្រសួងស្ថាប័នសាមី - អាទិភាពទី៣ : អាចជ្រើសរើសបុគ្គលិកជំនាញក្រៅពីក្រសួងស្ថាប័នសាមី

ការគ្រប់គ្រង	ត្រូវបង្ហាញពីកម្រិតការគ្រប់គ្រងនិងការទទួលខុសត្រូវ ក្នុងនោះ រួមមាន លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ប្រធានគម្រោង អនុប្រធានគម្រោង និងមន្ត្រីគម្រោង។

៩. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

វត្តមាន	វត្តមានការងាររបស់ប្រធាន អនុប្រធាន និងមន្ត្រីគម្រោង គឺត្រូវអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ច្បាប់ដែលបានកំណត់។
របាយការណ៍	ប្រព័ន្ធនៃការរាយការណ៍ត្រូវធ្វើឡើងជាប្រចាំទៅតាមឋានានុក្រម។ ឧទាហរណ៍ មន្ត្រីគម្រោងម្នាក់ៗត្រូវធ្វើរបាយការណ៍នៅរៀងរាល់ខែអំពីលទ្ធផលការងារ បញ្ហាប្រឈម និងបញ្ហាលំបាកនានាជូនទៅប្រធានគម្រោង។
ការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ	ការតាមដានត្រួតពិនិត្យទៅលើដំណើរការអនុវត្តគម្រោងត្រូវធ្វើនៅចុងខែនៃត្រីមាស នីមួយៗ និងត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃទៅលើវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តគម្រោងនេះនៅរៀងរាល់៦ខែម្តង។ ប្រធានគម្រោង ត្រូវតាមដានត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំទៅលើដំណើរនៃការអនុវត្តគម្រោង និងត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃទៅលើគោលដៅនិងផែនការសកម្មភាព ព្រមទាំងមន្ត្រីអនុវត្តគម្រោងនៅរៀងរាល់៣ខែម្តង និងត្រូវបញ្ជូនលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃនេះទៅប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

១០. ការពិពណ៌នាមុខតំណែង

១. ក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គភាព

២. ឈ្មោះគម្រោង

៣. មុខតំណែង

៤. ទទួលខុសត្រូវចំពោះ

៥. របាយការណ៍ផ្ញើជូន

៦. លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ជ្រើសរើសមុខតំណែង

កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល	
ជំនាញ	
ចំណេះដឹង	
បទពិសោធការងារ	

៧. តួនាទីនិងភារកិច្ច

ទទួលខុសត្រូវលើការងារសំខាន់ៗ	
ភារកិច្ច	

ឧបសម្ព័ន្ធទី១២៖ សំណុំលិខិតស្នើសុំចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ និង សកម្មភាពអំឡុងពេលចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

លេខ ៤០៧ ស.ភ.ន.វ.ស

សូមគោរពជូន

ឯកឧត្តម អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធាន
លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

កម្មវត្ថុ៖ សំណើសុំអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតចំនួន០២រូប ចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ។

យោង៖ សំណើរបស់សាមីនិស្សិតចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើខ្ញុំសូមជម្រាបជូន ឯកឧត្តម អនុរដ្ឋលេខាធិការ មេត្តាជ្រាបថា សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចបាន និងកំពុងបណ្តុះបណ្តាលនិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្ររដ្ឋបាលសាធារណៈ។ អំឡុងពេលសិក្សាឆ្នាំបញ្ចប់និស្សិតយើងខ្ញុំចំនួន០២រូប ដូចមានបញ្ជីរាយនាមជូនភ្ជាប់មកជាមួយនេះ ត្រូវចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ និងស្វែងយល់ពីការងារមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទស្តីពី **«គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ»** នៅលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ចាប់ពីថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដើម្បីសរសេរសារណា និងការពារបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ខ្លួន។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម ឯកឧត្តម អនុរដ្ឋលេខាធិការ មេត្តាពិនិត្យលទ្ធភាពអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតយើងខ្ញុំបានចុះស្រាវជ្រាវឯកសារដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូម ឯកឧត្តម អនុរដ្ឋលេខាធិការ មេត្តាទទួលនូវគារវកិច្ចដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២

សាកលវិទ្យាធិការ

បណ្ឌិត លុយ ចន្ណា

Monivong Blvd, Sangkat Tonle Bassac, Khan Chamkamon, Phnom Penh, Cambodia.
P.O. Box 842, Tel: (855) 23 214 703, Fax: (855) 23 214 953, E-mail: rector@rule.edu.kh, website: www.rule.edu.kh

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

បញ្ជីរាយនាម

និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្ររដ្ឋបាលសាធារណៈ
ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៥ ក្រុមP4C2 និងP4A1 ឆ្នាំសិក្សា២០២១ - ២០២២
ដែលត្រូវចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ នៅលេខាធិការដ្ឋាន
នៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ភេទ	ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត	លេខទូរស័ព្ទ	ផ្សេងៗ
១	ប៉ែត សូលីដា	ស្រី	២៧-តុលា-២០០០	០១៧ ៦៨ ៣២ ៦៩	
២	វី វីតា	ស្រី	២០-មីនា-២០០១	០៩៦ ៤៣ ៨៨ ៨២៣	

ថ្ងៃអង្គារ ៣រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២
ប្រធានការិយាល័យស្រាវជ្រាវ ៧

ញ៉ឹក_វុទ្ធី

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ពាក្យសុំអនុញ្ញាតចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **ប៉ែត សូលីដា** និង**វី វីតា** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ រដ្ឋបាលសាធារណៈ ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៥ ក្រុម P4C2 និងP4A1 សិក្សា២០២១-២០២២ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមគោរពជូន
ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

កម្មវត្ថុ ៖ សំណើសុំអនុញ្ញាតចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ ។

តាមកម្មវត្ថុខាងលើ យើងខ្ញុំមានកិត្តិយសសូមជម្រាបជូន **ឯកឧត្តម** មេត្តាជ្រាបថា បន្ទាប់ពីបានធ្វើការ សិក្សាផ្នែកទ្រឹស្តី យើងខ្ញុំត្រូវសរសេរសារណា និងការពារបញ្ចប់ការសិក្សាដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទស្តីពី « **គោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ** » ដោយត្រូវចុះស្រាវជ្រាវឯកសារនៅ លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យហេតុនេះសូម **ឯកឧត្តម** មេត្តាអនុញ្ញាតឱ្យយើងខ្ញុំបានចុះស្រាវជ្រាវឯកសារដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូម **ឯកឧត្តម** មេត្តាទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីយើងខ្ញុំ។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក .ព.ស.២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២
ហត្ថលេខា

ប៉ែត សូលីដា វី វីតា

សកម្មភាពក្នុងរយៈពេលចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ

ក្នុងរយៈពេលនៃការចុះស្រាវជ្រាវឯកសារនៅ **លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ** ចាប់ពីថ្ងៃទី៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ យើងខ្ញុំបានបំពេញសកម្មភាពដូចខាងក្រោម៖

កាលបរិច្ឆេទ	សកម្មភាព	ទីកន្លែង
ម៉ោង៩:៣០នាទីព្រឹក ៣ ឧសភាឆ្នាំ ២០២២	១. បានជួបសំណេះសំណាលជាមួយលោក **ឯកឧត្តម ហួត ស៊ីនាដ** អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈព្រមទាំងទទួលបានការចែករំលែកអំពីចំនេះដឹងទាក់ទងទៅនឹងរដ្ឋបាលសាធា-រណៈនៅកម្ពុជា និងការវិវត្តនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជាតាំងពីក្រោយឆ្នាំ១៩៧៩ដែលកម្ពុជាមានតែបាតដៃទទេ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នថាមានការផ្លាស់ប្តូរក៏ដូចជាឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលអ្វីខ្លះ។ ២. ទទួលបានការសម្របសម្រួល និងណែនាំនៅក្នុងការចុះស្រាវជ្រាវឯកសារពីលោក **ធិន ឌីម៉ង់** ដែលជាមន្ត្រីបម្រើការនៅនាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងជាជំនួយការផ្ទាល់របស់លោកឯកឧត្តមប្រធានលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។	ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
ម៉ោង៩:០០នាទីព្រឹក ៤ ឧសភា ឆ្នាំ២០២២	១. បានជួបសំណេះសំណាលជាមួយលោក **ប្រាក់ ប្រានីដ្ឋា** ប្រធាននាយកដ្ឋាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។ ២. ទទួលបានការណែនាំ និងតម្រង់ទិសពីសំណាក់លោក **ឆាយ មីត** ដែលជាមន្ត្រីបម្រើការនៅនាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ទាក់ទងទៅនឹងគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។	នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
ម៉ោង៩:៣០ព្រឹក ៦ ឧសភា ឆ្នាំ២០២២	១. បានជួបជាមួយលោក **ឆាយ មីត** ធ្វើបទបង្ហាញស្តីពីគោលបំណងនៃការចុះស្រាវជ្រាវឯកសារពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ ២. ទទួលបានឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រធានបទពីលោក **ឆាយ មីត** ជាមន្ត្រីបម្រើការនៅនាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។	នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៣៖ កម្រងរូបភាពចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ

រូបភាពទី១៖ **ឯកឧត្តម ហួត ស៊ីនាដ** អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន នៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ អនុញ្ញាតឱ្យយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ចូលជួបសំណេះសំណាលស្តីពីការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការវិវត្តរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា។

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៤ ៖ រូបភាព និងLogo របស់ស្ថាប័នទទួលបន្ទុកការងារ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

រូបភាពទី១៖ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

រូបភាពទី២៖ Logo របស់គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

រូបភាពទី៣៖ កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨