



ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ



**ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ
២០១៩ ~ ២០២៣**

ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ព.ស.២៥៦២
ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

**ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ
របស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
(២០១៩-២០២៣)**

ខេចក្រសួង ភ្នំពេញ ព.ស ២៥៦២
មេសា ២០១៩

មាតិកា

បុព្វកថា	២
ខ្លឹមសារសង្ខេប	៤
ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម	៦
១.១- សាវតារ.....	៦
១.២- អាទិភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ.....	៦
១.៣- ដំណើរការនៃការរៀបចំ.....	៩
១.៤- អំពីទម្រង់.....	១០
ជំពូកទី២៖ សមិទ្ធផលនិងបញ្ហាប្រឈម	១១
២.១- សមិទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ (២០១៣-២០១៨).....	១១
២.២- បញ្ហាប្រឈម.....	១៨
ជំពូកទី៣៖ ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យមុខងារសាធារណៈ	២០
៣.១- ចក្ខុវិស័យនិងបេសកកម្ម.....	២០
៣.២- គោលដៅនិងគោលបំណង.....	២០
៣.៣- បាវចនានិងរចនាសម្ព័ន្ធក្រសុងមុខងារសាធារណៈ.....	២១
៣.៤- ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ.....	២១
៣.៥- យុទ្ធសាស្ត្រនិងផែនការសកម្មភាព (២០១៩-២០២៣).....	២១
ជំពូកទី៤៖ យន្តការសម្រាប់អនុវត្ត	២៧
ជំពូកទី៥៖ ប្រភពថវិកានិងបទប្បញ្ញត្តិ	២៨
ជំពូកទី៦៖ ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ	២៩
៦.១- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ.....	២៩
៦.២- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការពាក់កណ្តាលអាណត្តិ (២ឆ្នាំកន្លះ).....	២៩
៦.៣- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការរយៈពេល ៥ឆ្នាំ.....	៣០
សុចនាករគន្លឹះ.....	៣០
ជំពូកទី៧៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	៣២
ឧបសម្ព័ន្ធ	៣៣

បុព្វកថា

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជានៅក្នុងនីតិកាលទី៥នៃ រដ្ឋសភា តាមរយៈការធ្វើសមាហរណកម្មស្ថាប័នរដ្ឋប័ណ្ណបីបញ្ចូលគ្នាគឺ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងសាលាក្រុមមន្ត្រីរដ្ឋបាល។ ក្នុងការបង្កើតស្ថាប័ននេះ គឺដើម្បី សម្រេចនូវរបបសកកម្មរបស់ខ្លួនក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រ កម្ពុជា ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍជាតិ ព្រមទាំងស្របតាមការវិវត្តជាអន្តរជាតិ។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងមុខងារ សាធារណៈ បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការចូលរួមអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយជាតិធានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេស ការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ក្នុងរយៈកាលមួយអាណត្តិកន្លងទៅនេះ (២០១៣-២០១៨) ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានរួមចំណែក យ៉ាងសកម្មក្នុងការគាំទ្រដល់ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយជាតិសំខាន់ៗ ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាល ទី៣ និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (២០១៤-២០១៨)។ ក្នុងនោះ សកម្មភាពសំខាន់ៗរបស់ក្រសួង រួមមាន៖ ការកែលម្អសេវារដ្ឋបាលសាធារណៈ ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធកែប្រឹក្សា និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្ត ការពង្រឹងការងាររឹមជួញការនិងវិសហមជ្ឈការ និងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រក្នុងវិស័យ មុខងារសាធារណៈ។ សមិទ្ធផលទាំងនេះ បានធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលសាធារណៈមានការពង្រឹងផ្នែកអភិបាលកិច្ចកាន់តែល្អ ប្រសើរឡើងជាលំដាប់។ ជាងនេះទៅទៀត តាមរយៈការចូលរួមអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ និង ជំរុញការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅនៅតាមក្រសួង ស្ថានប័ននានា បានធ្វើឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបាននូវ សមិទ្ធផលជាច្រើនជាទីគាប់ចិត្ត ក្នុងការរក្សានូវកំណើនសេដ្ឋកិច្ចក្នុងរង្វង់ ៧% ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

ជាការពិត សមិទ្ធផលទាំងឡាយដែលក្រសួងមុខងារសាធារណៈសម្រេចបាន គឺដោយសារមានការរៀបចំ ផែនការនិងកម្មវិធីអនុវត្តច្បាស់លាស់ មានចេនាសម្ព័ន្ធការងារត្រឹមត្រូវ និងមានភ្នាក់ងារប្រអង្គភាពអនុវត្តជាក់លាក់។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រសួងបានរៀបចំក្រុមការងារដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីនីមួយៗ និង មានចេនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់អនុវត្តទាំងថ្នាក់ ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានមន្ទីរមុខងារសាធារណៈ ជាសេនាធិការ។ នាពេលកន្លងមក ក្រសួងបានរៀបចំ ផែនការជាច្រើនតាមផ្នែកផ្សេងៗគ្នាដូចជា៖ កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (២០១៥-២០១៨) ផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រសវនកម្ម (២០១៥-២០១៧ និង ២០១៨-២០២០) ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របរិកា និងផែនការផ្សេងៗ។

សម្រាប់នីតិកាលទី៦ នេះ ក្រសួងបានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (២០១៩-២០២៣) ដើម្បីធ្វើឱ្យផែនការ មានលក្ខណៈប្រមូលផ្តុំនិងឆ្លុះបញ្ចាំងនូវយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលមធ្យមរបស់ក្រសួងផងដែរ។ នេះគឺជាការវិវឌ្ឍប្តី មួយទៀតរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដែលបានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការរួមចំណែកគាំទ្រទៅនឹង ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយជាតិធានា ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ជាតិ (២០១៩-២០២៣) ក្របខណ្ឌគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា (២០១៦-២០៣០) និង គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈជាដើម។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យមុខងារសាធារណៈ បានរំលេចពីអាទិភាពសំខាន់ៗដែលនឹងរួមចំណែក ដល់ការជំរុញការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (២០១៩- ២០២៣) ជាពិសេស ការចូលរួមដល់ការសម្រេច «ការបង្កើនល្បឿននៃការកែទម្រង់អភិបាលកិច្ច» ដែលជាស្នូលនៃ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤។ អាទិភាពទាំងនោះរួមមាន៖ ១)- ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សសម្រាប់មន្ត្រី រាជការ ២)-ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន ៣)-ការពង្រឹងសេវារដ្ឋបាលសាធារណៈនិង អភិបាលកិច្ចល្អ និង ៤)-ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព ផលិតភាព និងប្រសិទ្ធផលការងារ និង ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ ស៊ីវិល។ ដើម្បីសម្រេចនូវអាទិភាពទាំងនេះ ផែនការនេះក៏បានកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រ សកម្មភាពគោល និងតម្រូវការ ធនធានជាក់លាក់ ដោយបានបញ្ជាក់ពីអង្គភាពទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តសកម្មភាពគោលនីមួយៗ។

ដោយសារផែនការនេះត្រូវបានកសាងឡើងដោយមានការចូលរួមពីអង្គភាពនិងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដែលជា អ្នកអនុវត្តផ្ទាល់និងមានការចូលរួមពីក្រសួងផែនការផងនោះ ក្រសួងសង្ឃឹមថាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងក្លាយ ជាឧបករណ៍មួយដ៏សំខាន់ ក្នុងការចង្អុលបង្ហាញផ្លូវ ដើម្បីជំរុញការអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈ ក៏ដូចជាការ អនុវត្តកម្មវិធីនានា សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ ឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យ ហើយក៏រំពឹងដែរថា ផែនការនេះនឹងរួម ចំណែកគាំទ្រដល់ការសម្រេចបានមហិច្ឆតារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៅឆ្នាំ២០៣០ ក្នុងការប្រែក្លាយកម្ពុជាទៅជា ប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ និងនៅឆ្នាំ២០៥០ ឱ្យក្លាយជាប្រទេសដែលមានចំណូលខ្ពស់។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៣ មាស ខែ មេសា ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦២
 ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២២ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៩
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ពេជ្រ ប៊ុនធីន

ទ្វីបសារសង្ខេប

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (២០១៩-២០២៣) របស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈនេះ គឺជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលមធ្យមថ្មីមួយរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។ ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺចាប់ផ្តើមដោយរៀបចំក្រុមការងារ ដើម្បីសិក្សាឯកសារពាក់ព័ន្ធ ដូចជា៖ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (២០១៩-២០២៣) ក្របខណ្ឌគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា (២០១៦-២០៣០) កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ សៀវភៅប្រាំឆ្នាំនៃការខិតខំក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ (២០១៣-២០១៨) គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗរបស់អង្គការក្រោមឱវាទក្រសួង។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្តស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណស្តីពី «ការបង្កើនល្បឿននៃការកែទម្រង់អភិបាលកិច្ច»។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងបានកំណត់យកនូវគោលបំណងគោលនយោបាយចំនួនមួយគឺ «គ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈ និង ពង្រឹងការកែលម្អអភិបាលកិច្ចក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ»។ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងគោលនយោបាយនេះ ក្រសួងបានដាក់ចេញនូវកម្មវិធីចំនួន៤ គឺ ១)- កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២)- ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យសាធារណៈ ៣)- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធផលក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកែលម្អរបៀបរបបគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងការងារ និង៤)- ការគាំទ្រនិងសម្របសម្រួលកិច្ចការទូទៅរបស់ក្រសួងនិងមន្ទីរក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។ ការរៀបចំផែនការនេះ គឺបានបន្សំជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិការបស់ក្រសួងផងដែរ។

ការអនុវត្តផែនការនេះ នឹងត្រូវពឹងផ្អែកលើប្រភពថវិការបស់រាជរដ្ឋាភិបាលឬថវិកាកម្មវិធី។ សម្រាប់តម្រូវការចំណាយក្នុងការអនុវត្តផែនការនេះ គឺប្រមាណ ៣៧៨ ០០០ លានរៀល (បីរយចិតសិបប្រាំបីពាន់លានរៀល) ក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រំពឹងសម្រេចលទ្ធផលចំនួន៤សំខាន់ៗ៖ ១)- ការផ្តល់សេវាសាធារណៈត្រូវបានកែលម្អឱ្យកាន់តែមានគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល ២)- វិស័យមុខងារសាធារណៈមានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ ទាំងសមត្ថភាព ភាពស្មោះត្រង់និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ៣)- ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងការងារក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបានកែលម្អនិងធានាប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលក្នុងការអនុវត្តការងារ និង ៤)- ការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តកម្មវិធីទាំងឡាយរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈទាំងថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺមានប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់ ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។ ដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលរំពឹងទុកទាំងនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈនឹងកំណត់ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រទៅតាមការងារដូចខាងក្រោម៖

- **ការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលនាពេលអនាគត៖** ក្រសួងនឹងផ្តោតលើការពង្រឹងសមិទ្ធកម្មក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈតាមរយៈការកែទម្រង់និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័នសាធារណៈ ការពង្រឹងភាពស្អាតស្អំក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងារ។
- **ការងារអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស៖** ក្រសួងនឹងចូលរួមជំរុញការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ តាមរយៈការបន្តផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការនៅសាលាកូមិទ្ធរដ្ឋបាលនិងសាលារដ្ឋបាលកូមិភាគ និង

លើកកម្ពស់សមត្ថភាពមន្ត្រីមុខងារសាធារណៈតាមរយៈការស្រាវជ្រាវនិងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់ និងសាកល។

- **ការងារគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ៖** ក្រសួងនឹងធ្វើការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកែលម្អរបៀបរបបគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងការងារប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ និងឌីជីថល តាមរយៈ ១)- ការត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាលមន្ត្រីរាជការនិងគ្រប់គ្រងក្របខណ្ឌ ២)- ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារនីតិកម្មនិងការផ្សព្វផ្សាយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត កិច្ចសហប្រតិបត្តិការមុខងារសាធារណៈអាស៊ាន ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ និងការគាំទ្រទូទៅ ៣)- ទំនើបកម្មបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យានិងកែលម្អការចាត់ចែងការងារ និង៤)- ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការនិងការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- **ការគាំទ្រហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងយន្តការផ្សេងៗ៖** ក្រសួងនឹងបន្តធ្វើការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តដូចជាមន្ទីរមុខងារសាធារណៈខេត្តនិងសាលារដ្ឋបាលភូមិភាគ ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានិងយន្តការការងារអន្តរវិស័យផ្សេងៗទៀតដូចជាយេនឌ័រនិងការងាររឹមជួញការនិងវិសហមជ្ឈការជាដើម។

ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម

១.១- សាវតារ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា ដើម្បីដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈ ក៏ដូចជាការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ជាស្ថាប័ននាំមុខលើការរៀបចំសម្របសម្រួល និង ជំរុញការអនុវត្តគោលនយោបាយកម្មវិធីជាតិច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដើម្បីគ្រប់គ្រងវិស័យមុខងារសាធារណៈនិងការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ ក្នុងស្មារតីនៃការអនុវត្តរបស់កកម្មនិងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ សម្រេចបានសមិទ្ធផលសំខាន់ៗជាច្រើនជូនរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រោមការដឹកនាំប្រកបដោយគតិបណ្ឌិតនិងភាពប៉ិនប្រសប់របស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ក្នុងនីតិកាលទី៦នេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (២០១៩-២០២៣) ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីគាំទ្រយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពទាំងឡាយក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយជាតិធានា ជាពិសេសយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (២០១៩-២០២៣) ក្របខណ្ឌគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា (២០១៦-២០៣០) និង គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។ នេះគឺជាការវិវត្តថ្មីមួយទៀត ដែលក្រសួងមានផែនការអភិវឌ្ឍរយៈពេលមធ្យមមានលក្ខណៈប្រមូលផ្តុំគ្រប់ផ្នែកសម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីអាទិភាពរបស់ខ្លួន។

១.២- លទ្ធភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីគាំទ្រនិងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤។ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ត្រូវបានកំណត់អាទិភាព៤គឺ **ផ្លូវ ទឹក ភ្លើង និងមនុស្ស**។ ដោយឡែក រាជរដ្ឋាភិបាលបានតម្កល់អាទិភាពទី១ ទៅលើ **“មនុស្ស”**។ ម្យ៉ាងទៀត ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណនេះ មានចតុកោណ៤៖ ១)- ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ២)- ការធ្វើពិធីកម្មសេដ្ឋកិច្ច ៣)- ការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជននិងការងារ និង ៤)- ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពនិងបរិយាប័ន្ន។ ចតុកោណនីមួយៗ ត្រូវបានគាំទ្រដោយស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ គឺ **“ការបង្កើនល្បឿននៃការកែទម្រង់អភិបាលកិច្ច”** ដែលមានមុំប៉ុន្មាន៤៖ ១)- **ការកែទម្រង់និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័ន ២)- ការពង្រឹងភាពស្អាតស្អំនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ៣)- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តការងារ និង ៤)- ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចវិស័យឯកជន**។ ក្នុងបរិបទនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គឺជាសរសេរស្តុកនីមួយៗ ដើម្បីជំរុញការអនុវត្តស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ជាពិសេសការទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តមុំដែលពាក់ព័ន្ធគឺ មុំទី១ មុំទី២ និងមុំទី៣។ គំនូសបំព្រួញស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់ទី៤ សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១។

១.២.១- មុំទី១៖ ការកែទម្រង់និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័ន

- ១- ការធ្វើវិចារណកម្មមុខងារនិងការកិច្ច រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន និងការសម្របសម្រួលអន្តរស្ថាប័ន ដោយផ្ដោតជាសំខាន់លើការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ ការទទួលខុសត្រូវ និងបន្ទាត់គណនេយ្យភាព ច្បាស់លាស់របស់ក្រសួង/ស្ថាប័ននីមួយៗ
- ២- ការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ស្មារតីម្ចាស់ការប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងសាមគ្គីភាពផ្ទៃក្នុង ស្ថាប័ន ការរៀបចំនិងអនុវត្តហត្ថកិច្ចតំបន់ក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់បំពេញការងារ និងការសម្រេចសម្រាំងរក មន្ត្រីមានសមត្ថភាពខ្ពស់និងគុណវុឌ្ឍិល្អប្រសើរ សម្រាប់ការតែងតាំងមុខតំណែងដឹកនាំក្នុងមុខងារ សាធារណៈ
- ៣- ការលើកកម្ពស់គុណធិបតេយ្យ ក្នុងការជ្រើសរើស ការតែងតាំង ការដំឡើងថ្នាក់ និងឋានន្តរស័ក្តិ ព្រម ទាំងការលើកទឹកចិត្ត ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដល់មន្ត្រីសាធារណៈ និងអង្គភាពសាធារណៈ ជាពិសេស ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្មក្នុងវិស័យសាធារណៈ
- ៤- ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងវិស័យសាធារណៈ តាមរយៈការរៀបចំក្របខណ្ឌច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋាន ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធការងារ ក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍មូលធនមនុស្សដែលទាក់ទាញសមត្ថភាពជំនាញនិង ទេពកោសល្យ និងការជំរុញការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន និងទិន្នន័យមន្ត្រីសាធារណៈ

១.២.២- មុំទី២៖ ការពង្រឹងភាពស្អាតស្អំនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

- ១- ការពង្រឹងនិងពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ នូវព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពស្តីពីសេវាសាធារណៈ លិខិត បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងឯកសារគោលនយោបាយជាតិ
- ២- ការជំរុញឱ្យមានការចូលរួមពីសំណាក់ប្រជាជន ក្នុងដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍ ការរៀបចំគោលនយោបាយ និងការអនុវត្ត
- ៣- ការជំរុញការអនុវត្តយន្តការទទួលព័ត៌មានត្រឡប់និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា រួមបញ្ចូលទាំងការពិនិត្យលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្ត
- ៤- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តយន្តការអធិការកិច្ចនិងសវនកម្មក្នុងវិស័យសាធារណៈ
- ៥- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពរៀបចំនិងអនុវត្តក្រមសីលធម៌ការងារ ព្រមទាំងគោលការណ៍វិសមិតភាពមុខងារនិង ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ នៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីសាធារណៈ

១.២.៣- មុំទី៣៖ ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តការងារ

- ១- ការបន្តដំឡើងរបៀបវារៈគ្រប់គ្រងមន្ត្រីជំនាញនិងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធគ្រប់ប្រភេទ ព្រមទាំងបង្កើន ប្រាក់សោធនជូននិវត្តជននិងអតីតយុទ្ធជន ដោយរៀបចំបើកផ្តល់តាមរយៈប្រព័ន្ធធនាគារ ក្នុង រយៈពេល ២សប្តាហ៍ម្តង

- ២- ការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាច ការផ្ទេរមុខងារ ការផ្ទេរធនធាន និងការចែករំលែកបច្ចេកទេស តាមរយៈយន្តការវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ ដល់អង្គការរដ្ឋបាលគ្រប់កម្រិតក្រោមឱវាទក្រសួង ស្ថាប័ន គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីទទួលបានស្វ័យភាពសមស្រប ទាំងការសម្រេចចិត្ត ការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងធនធានមនុស្សនិងហិរញ្ញវត្ថុ ទន្ទឹមនឹងការកំណត់ឱ្យច្បាស់លាស់នូវគណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវរបស់អង្គការសាធារណៈ និងមន្ត្រីសាធារណៈ
- ៣- ការជំរុញនូវវត្ថុនិងរដ្ឋបាលឯកភាព នៅក្នុងកម្រិតក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ ខេត្ត-រាជធានី ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព ទាំងក្នុងការបំពេញមុខងារនិងទាំងក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធាន
- ៤- ការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្នែកលើសមិទ្ធកម្ម ដោយប្រើប្រាស់សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ ជាពិសេសសម្រាប់មន្ត្រីក្នុងកម្រិតដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងស្ថាប័នសាធារណៈ
- ៥- ការដាក់ឱ្យអនុវត្តយន្តការតាមដាននិងវាយតម្លៃ ដើម្បីជំរុញការអនុវត្ត កែលម្អវិធានការតម្រង់ទិសយុទ្ធសាស្ត្រ និងពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរក្រសួង សម្រាប់ការកសាង រៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- ៦- ការពង្រឹងយន្តការចែករំលែកនិងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន ក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ នៅគ្រប់កម្រិត នៅទូទាំងប្រទេស ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រង និងឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈនៅក្នុងការវិវត្តដ៏ឆាប់រហ័សនៃបរិការណ៍ជាតិនិងអន្តរជាតិ។

ឆ្លុះបញ្ចាំងលើយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណទាំងមូល ដើម្បីធានាការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះប្រព្រឹត្តទៅដោយល្អនិងជោគជ័យ គឺទាមទារ “ការបង្កើនល្បឿននៃការកែទម្រង់អភិបាលកិច្ច” ដែលជាស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ។ បន្ថែមលើយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (២០១៩-២០២៣) ក៏បានគូសបញ្ជាក់ការងារមួយចំនួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីជំរុញការបង្កើនល្បឿនកែទម្រង់អភិបាលកិច្ច។ ក្រៅពីនេះ ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយជាតិនិងឯកសារពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតក៏បានរំលេចពីការងារនិងតួនាទីសំខាន់ៗរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដូចជា ក្របខណ្ឌគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា (២០១៦-២០៣០) គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗរបស់អង្គការក្រោមឱវាទក្រសួងជាដើម។

ដូចនេះ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រជាតិទាំងឡាយដែលមានស្រាប់ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ នឹងរួមចំណែកលើការងារបួនសំខាន់ៗ គឺ៖

- ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវៀរសម្រាប់មន្ត្រីរាជការ
- ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន
- ការពង្រឹងសេវារដ្ឋបាលសាធារណៈនិងអភិបាលកិច្ចល្អ
- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព ផលិតភាព និងប្រសិទ្ធផលការងារ និង ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ។

១.៣- ដំណើរការនៃការរៀបចំ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានរៀបចំបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឡើង គឺស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ក្រសួងផែនការ។ ដំណើរការនៃការរៀបចំនេះត្រូវបានធ្វើឡើងតាមដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម៖

១- ដំណាក់កាលទី១ ការកសាងសេចក្តីព្រាងបឋម៖ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុបានរៀបចំក្រុមការងារ ដើម្បីសិក្សានូវឯកសារពាក់ព័ន្ធនានា ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (២០១៩-២០២៣) ក្របខណ្ឌគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា (២០១៦-២០៣០) កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ សៀវភៅប្រាំឆ្នាំនៃការខិតខំក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ (២០១៣-២០១៨) គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗរបស់អង្គការក្រោមឱវាទក្រសួង។ ក្រោយពីការសិក្សាឯកសារពាក់ព័ន្ធ ក្រុមការងារបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំផ្ទៃក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុលក្ខណៈចង្អៀត ចំនួន៤លើក ដើម្បីពិនិត្យមើលលើអាទិភាពទាំងឡាយសម្រាប់សេចក្តីព្រាងបឋម និង កិច្ចប្រជុំអន្តរអគ្គនាយកដ្ឋានចំនួន១លើក ដែលមានតំណាងនាយកដ្ឋាននិងអង្គការជំនាញក្រោមឱវាទក្រសួង ដើម្បីចូលរួមពិគ្រោះយោបល់និងផ្តល់ធាតុចូលបន្ថែម។

២- ដំណាក់កាលទី២ ការកសាងសេចក្តីព្រាងលើកទី១៖ សេចក្តីព្រាងបឋមត្រូវបានដាក់ចូលក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ក្នុងក្រសួង បានរៀបចំកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់លើសេចក្តីព្រាង ដើម្បីរកលម្អិតនិងប្រមូលធាតុចូលបន្ថែមចំនួន២ លើក ដែលក្នុងនោះមានសមាសភាពចូលរួមមកពីតំណាងអគ្គនាយកដ្ឋាន នាយកដ្ឋាន និងអង្គការក្រោមឱវាទក្រសួង ព្រមទាំងមានការចូលរួមពីតំណាងក្រសួងផែនការផងដែរ។

៣- ដំណាក់កាលទី៣ ការកសាងសេចក្តីព្រាងលើកទី២៖ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុបានប្រជុំពិនិត្យរកសម្រួលខ្លឹមសារបន្ថែមតាមយោបល់ដែលប្រមូលបានពីកិច្ចប្រជុំមុនៗ និង ធាតុចូលផ្សេងៗទៀតពីអគ្គនាយកដ្ឋានផ្សេងៗទៀត។

៤- ដំណាក់កាលទី៤ ការពិនិត្យនិងអនុម័តលើសេចក្តីព្រាងចុងក្រោយ៖ ក្រសួងបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំថ្នាក់ដឹកនាំដែលមានការដឹកនាំដោយឯកឧត្តមកិត្តិបណ្ឌិតរដ្ឋមន្ត្រី ដោយមានការចូលរួមពីរដ្ឋលេខាធិការ អនុរដ្ឋលេខាធិការ អគ្គនាយក អគ្គាធិការ ប្រធាននាយកដ្ឋាន នាយកសាលាកុម្មិទ្ធរដ្ឋបាល ក្រុមការងារបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធ និងតំណាងអង្គការក្រោមឱវាទក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីពិនិត្យនិងអនុម័ត លើសេចក្តីព្រាងចុងក្រោយ។ បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំ ក្រុមការងាររៀបចំសម្រេចផែនការយុទ្ធសាស្ត្រទៅតាមស្មារតីកិច្ចប្រជុំ និង រៀបចំដាក់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈចុះហត្ថលេខាជាផ្លូវការ។

៥- ដំណាក់កាលទី៥ ការបោះពុម្ពនិងផ្សព្វផ្សាយ៖ ក្រោយពីការអនុម័តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះត្រូវបានបោះពុម្ព ផ្សព្វផ្សាយ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត។ ក្រសួងរៀបចំពិធីផ្សព្វផ្សាយផ្លូវការដល់ក្រសួង/ស្ថាប័ន អង្គការ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពាក់ព័ន្ធនានា។ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈធ្វើការបោះពុម្ពផែនការនេះតាមចំនួនកំណត់សម្រាប់ចែកជូនទៅដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។

១.៤- អំពីទម្រង់

ខ្លឹមសារនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានរៀបចំនិងបែងចែកជា ៧ជំពូក។ ជំពូកទី១ គឺសេចក្តីផ្តើម ដែលបានរំលេចអំពីសារៈសំខាន់ អាទិភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈ ដំណើរការនៃការរៀបចំ និងទម្រង់របស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ ជំពូកទី២ នឹងបង្ហាញពីសមិទ្ធផលដែលក្រសួងមុខងារសាធារណៈសម្រេចបានក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំកន្លងមក និង បញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលបានជួបប្រទះ។ ជំពូកទី៣ នឹងបង្ហាញពីទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់វិស័យដែលមានលេចចំណុចមួយចំនួនដូចជា ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ គោលបំណង បាវចនានិងរចនាសម្ព័ន្ធ ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និងយុទ្ធសាស្ត្រនិងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣។

ជំពូកទី៤ នឹងបង្ហាញពីយន្តការសម្រាប់ការអនុវត្តដែលរំលេចពីអង្គការទទួលខុសត្រូវនិងរចនាសម្ព័ន្ធការងារ។ ជំពូកទី៥ នឹងបង្ហាញអំពីផែនការថវិកានិងប្រកាសថវិកាសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រទាំងមូល។ ជំពូកទី៦ គឺការបង្ហាញពីយន្តការនៃការតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការនេះ ដែលនឹងរំលេចពីការត្រួតពិនិត្យ តាមដាននិងវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងផែនការទាំងមូលរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ។ ជំពូកទី៧ គឺជាជំពូកចុងក្រោយដែលបង្ហាញពីការសន្និដ្ឋានជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ ក្រៅពីជំពូកសំខាន់ៗទាំង៧ ឯកសារផែនការនេះមានភ្ជាប់នូវឧបសម្ព័ន្ធមួយចំនួនដែលបានបញ្ជាក់ពីខ្លឹមសារលម្អិតពាក់ព័ន្ធនឹងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងតារាងម៉ាទ្រិចស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ។

ជំពូកទី២៖ សមិទ្ធផលនិងបញ្ហាប្រឈម

២.១- សមិទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ (២០១៣-២០១៨)

ក្នុងរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ (២០១៣-២០១៨) ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានរួមចំណែកក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ ដោយសម្រេចបានសមិទ្ធផលសំខាន់ៗជាច្រើន មានជាអាទិ៍៖

២.១.១- ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

- លទ្ធផលសំខាន់ៗក្នុងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈមានដូចជា៖
 - បានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តរចនាសម្ព័ន្ធក្រសួងមុខងារសាធារណៈដែលរួមបញ្ចូលគ្នារបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងសាលាក្តីមិនរដ្ឋបាល
 - បានធានាដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ មានប្រសិទ្ធភាពឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយ និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដោយក្រសួងបានកសាង និង ដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសំខាន់ៗ ចំនួន៦ ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តផែនការសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួននៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
 - បានរៀបចំ និង ដាក់ឱ្យដំណើរការក្រុមការងារកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្រុមការងារកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និង រចនាសម្ព័ន្ធការងាររបស់មន្ទីរមុខងារសាធារណៈ រាជធានី ខេត្តទាំង២៥
 - បានរៀបចំ និង ដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងចរន្តឯកសារនៅទីស្តីការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងកំពុងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បីដាក់ប្រព័ន្ធឱ្យដំណើរការនៅតាមមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត
 - មន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួងមានចំនួន១០៩៦នាក់ (ស្រ្តីចំនួន ៣៦៥នាក់ ស្មើនឹង២៥%) ក្នុងនោះមន្ត្រីនៅថ្នាក់ជាតិចំនួន៦០១នាក់ ស្រ្តីចំនួន១៨៥នាក់ ថ្នាក់ក្រោមជាតិចំនួន៤៩៥នាក់ ស្រ្តីចំនួន១៨០នាក់ និងជនពិការចំនួន១៦នាក់ ស្រ្តី៤នាក់
 - បានធ្វើការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួង តាមរយៈការបញ្ជូនមន្ត្រីរាជការ ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលានៅក្នុងប្រទេសចំនួន២០៦៤នាក់ (ស្រ្តី៤៥៣នាក់) និងនៅក្រៅប្រទេសចំនួន៦២៦នាក់ (ស្រ្តី៨៤នាក់)
 - បានសាងសង់អគារទីស្តីការក្រសួងចំនួន០១ខ្នង កម្ពស់០៦ជាន់ ព្រមទាំងរៀបចំតបណ្តាញ Network បណ្តាញ Server ថ្មី និងបណ្តាញប្រព័ន្ធធាតុត្រជាក់ ព្រមទាំងបំពាក់នូវការម៉ោងសុវត្ថិភាព
 - បានទិញដីនិងអគាររដ្ឋបាលមន្ទីរមុខងារសាធារណៈខេត្តព្រៃវែង និង បានសាងសង់អគាររដ្ឋបាលរបស់មន្ទីរមុខងារសាធារណៈចំនួន១០ ព្រមទាំងបានជួសជុលអគារមន្ទីរមុខងារសាធារណៈចំនួន០៩

- បានកែសម្រួលហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងសាងសង់អគារសិក្សាថ្មីកម្ពស់០៥ជាន់ នៅសាលាកូមិទ្ធរដ្ឋបាល
- បានទិញរថយន្តចំនួន០៧គ្រឿង និង ទោចក្រយានយន្តចំនួន០២គ្រឿង
- បានកែលម្អការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ តាមរយៈការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធថវិកាតាមកម្មវិធី និង ការរៀបចំអង្គការថវិកាចំនួន២៩ ក្នុងនោះ អាណាប័ករដ្ឋសិទ្ធិ២៦អង្គការ
- បានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តសកល្យងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានៅក្នុងក្រសួង មុខងារសាធារណៈ
- បានផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អការងារនៅតាមអង្គការថ្នាក់ជាតិ និង ក្រោមជាតិ ចំណុះក្រសួង តាមរយៈ ការចុះធ្វើសវនកម្មផ្ទៃក្នុងបានចំនួន៧០លើក។

២.១.២- ការងារគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ

លទ្ធផលសំខាន់ៗនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ រួមមាន៖

- បានកសាងនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តចំនួន៧៩ ដើម្បីបម្រើដល់ការងារគ្រប់គ្រងមន្ត្រី រាជការ ការអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈ ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស ការកែលម្អនិងពង្រឹងគុណភាព នៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ
- បានដោះស្រាយករណីសំណើរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួង/ស្ថាប័ន ចំនួន៨០ករណី
- បានគ្រប់គ្រងផែនការជ្រើសរើសក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដោយរក្សាអត្រាកំណើនក្នុងរង្វង់ ០,៨៥% ក្នុងមួយឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ ដល់ឆ្នាំ២០១៨
- បានពង្រឹងការគ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា តាមរយៈការរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា
- បានផ្តល់អាទិភាពដល់បេក្ខជនជាស្ត្រីដោយជ្រើសរើសពី ២០% ទៅ ៥០% តាមចំនួនក្របខណ្ឌប្រចាំឆ្នាំ
- បានផ្តល់អាទិភាពដល់បេក្ខជនជាជនពិការដែលមានសមត្ថភាពសមស្របចូលក្នុងក្របខណ្ឌក្នុងអត្រា ២% នៃក្របខណ្ឌ សរុបរបស់ក្រសួង/ស្ថាប័ន
- បានរៀបចំផ្សព្វផ្សាយ ស្តីពីការជ្រើសរើសក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដល់និស្សិតតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំ ចំនួន ០៤ ក្នុងឆ្នាំ២០១៧ និង ឆ្នាំ២០១៨
- បានចូលរួមរៀបចំការតាំងបង្ហាញនូវព័ត៌មានទាក់ទងនឹងវិស័យមុខងារសាធារណៈក្នុងកម្មវិធីព័ត៌មាន ការងារនៅឆ្នាំ ២០១៦ ២០១៧ និង២០១៨
- បានចូលរួមរៀបចំការតាំងបង្ហាញនូវព័ត៌មានទាក់ទងនឹងវិស័យមុខងារសាធារណៈក្នុងកម្មវិធីព័ត៌មាន វិមានឈ្នះ ឈ្នះ ២០១៨
- បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាជូនមន្ត្រីបង្គោលរបស់ក្រសួង/ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិ និងមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត
- បានពង្រឹងវិធានដើម្បីអនុវត្តផែនការក្របខណ្ឌប្រចាំឆ្នាំតាមគោលការណ៍របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដូចជាការ ជ្រើសរើសក្របខណ្ឌថ្មី មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាឆ្នាំទំនប់ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ គ្រូបង្រៀន

ពុទ្ធិកជាប់កិច្ចសន្យា គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា ចំណេះដឹងទូទៅ គ្រូបង្រៀនពីរថ្នាក់ពីរពេល ថ្នាក់គូប គ្រប់កម្រិត និងគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ

- បានផ្តល់ទិដ្ឋាការលើសំណុំឯកសារផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរដ្ឋបាល និង ស្ថានភាពគ្រួសាររបស់មន្ត្រីរាជការ ស៊ីវិលរបស់ក្រសួង/ស្ថាប័ន ចំនួន១៨៦០សំណុំលិខិត បានធ្វើការប្រែប្រួលស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការនៅក្នុង ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាចំនួន៨៨១ ១៧២ករណី និង ការវិវឌ្ឍអាជីព របស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចំនួន៤៤១ ៥៦៥ករណី រួមមាន៖

- + បានផ្តល់ទិដ្ឋាការលើសលកបត្រព័ត៌មានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចំនួន៤៨ ៣៦៦នាក់
- + បានផ្តល់ទិដ្ឋាការលើការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌចំនួន៣៨ ១៩៨នាក់
- + បានផ្តល់ទិដ្ឋាការលើការដាក់ស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សចំនួន៤ ៦៦០នាក់
- + បានធ្វើនិយ័តកម្មជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលខកខានមិនបានឡើងថ្នាក់ និងឋានន្តរស័ក្តិ ចាប់ពី ឆ្នាំ២០០២ ដល់ឆ្នាំ២០១៤ ក្នុងនោះការដំឡើងថ្នាក់ ចំនួន១៥៦ ៥៣៦នាក់ និង ការដំឡើង ឋានន្តរស័ក្តិចំនួន៣ ៩០៤នាក់
- + បានដំឡើងថ្នាក់និងឋានន្តរស័ក្តិប្រចាំឆ្នាំ និង តាមសញ្ញាបត្រ ជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល១៧៣ ៦៥៦ នាក់
- + បានផ្តល់ទិដ្ឋាការលើការតែងតាំងចំនួន១១ ០៧១នាក់
- + បានផ្តល់ទិដ្ឋាការលើការផ្ទេរក្របខណ្ឌចំនួន៥ ១៧៤នាក់

- បានធ្វើការប្រែប្រួលស្ថានភាពរដ្ឋបាល និងស្ថានភាពគ្រួសាររបស់មន្ត្រីរាជការនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង មន្ត្រីរាជការតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសរុបចំនួន៨៨១ ១៧២នាក់ (ថ្នាក់ក្រោមជាតិចំនួន៧៣០ ១៧៩ នាក់)

- បានរកឃើញប្រាក់បៀវត្សដែលបានបើកលើស មិនសមស្របតាមគោលការណ៍ ហើយតម្រូវឱ្យក្រសួង / ស្ថាប័នបង្វែរថវិកាចំនួន១៤ ០១៦ ៦៨០ ៨៥៣រៀល (ដប់បួនពាន់ដប់ប្រាំមួយលានប្រាំមួយរយ ប៉ែតសិបពាន់ប្រាំបីរយហាសិបបីរៀលគត់) ចូលក្នុងថវិការដ្ឋវិញ

- បានរៀបចំទុកដាក់សលាកបត្រព័ត៌មានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលថ្មី ក្នុងបណ្ណសារដ្ឋានចំនួន៦៨ ៧០៥នាក់

- បានអភិវឌ្ឍ និង ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស តាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ដើម្បីឱ្យស្រប តាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា រួមមាន៖

- ធ្វើសហហាណេកម្មក្របខណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់របស់មន្ត្រីរាជការទៅក្នុងប្រព័ន្ធមុខងារ សាធារណៈថ្មីចំនួន១៨៤ ៦៨៧នាក់ នៅដើមឆ្នាំ២០១៥
- កាត់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីរាជការដោយស្វ័យប្រវត្តិ គិតត្រឹមខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ សរុបបាន ចំនួន៣៤ ៩៣៧ ៤១០ ៩៧៨រៀល (សាមសិបបួនពាន់ប្រាំបួនរយសាមសិបប្រាំពីរលានបួន រយដប់ពាន់ប្រាំបួនរយបិទសិបប្រាំបីរៀលគត់)
- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមគ្រូបង្រៀន នៅគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ
- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា

- ប្រព័ន្ធបញ្ជូន និង ទទួលតារាងរៀបរយ ដែលបានកាត់បន្ថយការចំណាយប្រចាំខែលើការបោះពុម្ពតារាងរៀបរយ
- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា
- ប្រព័ន្ធព័ត៌មានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលផ្តល់ជូនមន្ត្រីម្នាក់ៗអាចមើលព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួននិងរៀបរយ
- បានធ្វើអធិការកិច្ច ដើម្បីត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យមុខងារសាធារណៈ បានចុះត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តអនុក្រឹត្យលេខ៥៦ អនក្រ.បក ស្តីពីការគ្រប់គ្រងវត្តមានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និង មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំង២៥រាជធានី ខេត្ត
- បានដោះស្រាយវិវាទចំនួន១៧ករណី ត្រួតពិនិត្យមន្ត្រីរាជការមានក្របខណ្ឌនិងបើកបៀវត្សពីកន្លែងតាមអង្គការពន្ធនាគារ បានចំនួន៦១ករណី រកឃើញប្រាក់ដែលបានបើកលើសចំនួន៥១០ ៦២៨ ២៣៤ រៀល (ប្រាំរយដប់លាន ប្រាំមួយរយម៉ឺនប្រាំបីពាន់ ពីររយសាមសិបបួនរៀលគត់) និងបានបង្វែរចូលចំការរដ្ឋវិញចំនួន២៥៥ ១៤៥ ៦១៥រៀល (ពីររយហាសិបប្រាំលាន មួយរយសែសិបប្រាំពាន់ ប្រាំមួយរយដប់ប្រាំរៀលគត់)
- បានតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាចំនួន២៣ ក្រសួង/ស្ថាប័ន និង២៥ រាជធានី ខេត្ត គ្រូបង្រៀនខ្មែរឥស្លាមក្របខណ្ឌនិងជាប់កិច្ចសន្យាចំនួន១៩ រាជធានី ខេត្ត និងប្រើប្រាស់មន្ត្រីក្របខណ្ឌពិសេសក្រសួងសុខាភិបាលបានចំនួន០៩ខេត្ត
- បានចុះត្រួតពិនិត្យ មន្ត្រីរាជការដែលមានមុខតំណែងអចិន្ត្រៃយ៍លើសពីមួយបាន១៤រាជធានី ខេត្ត និងបានចុះត្រួតពិនិត្យគ្រូពុទ្ធិកជាប់កិច្ចសន្យាចំនួន១៦០អង្គនាក់នៅខេត្តកំពង់ចាម
- បានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត (ក)គោលនយោបាយ ស្តីពីការគ្រប់គ្រង និង អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ខ)ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង (គ)អនុក្រឹត្យនិងសារាចរណែនាំ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរនិងការបញ្ចប់ការកិច្ច របស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បានអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ២០១៤-២០១៨ ដែលនាំឱ្យចំនួនមន្ត្រីរាជការស្រីបានកើនឡើងដល់៤១% នៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងប្រទេសនិងបង្កើនឱកាសជូនស្ត្រីកាន់មុខតំណែង ក្នុងតួនាទីជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចំនួន២៤% នៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ដែលមានមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

២.១.៣- ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានដឹកនាំការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ហើយសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

ក- ការពង្រឹងគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

- បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈនៅក្រសួង/ស្ថាប័ន ចំនួន ២៦ជាទៀងទាត់ និងដាក់ឱ្យដំណើរការកម្មវិធីផ្តល់ព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ តាមរយៈទូរសព្ទស្មាតហ្វូន

- បានដាក់ឱ្យអនុវត្តយន្តការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសចំនួន១៦
- បានចុះពិនិត្យ និង ផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អនីតិវិធី វិធីសាស្ត្រការងារ និង ឥរិយាបថការងារ របស់មន្ត្រី ផ្តល់សេវាក្នុងអង្គការចំណុះទីស្តីការក្រសួងនិងមន្ទីរមួយចំនួន
- បានបង្កើតក្រុមការងារអន្តរក្រសួង និង សហការជាមួយវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាទូរគមនាគមន៍នៃក្រសួង ប្រៃសណីយ៍និងទូរគមនាគមន៍ និង អង្គការតម្លាភាពកម្ពុជា ដើម្បីរៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការច្រកទ្វារ អេឡិចត្រូនិកផ្តល់សេវាសាធារណៈ។

ខ- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការកែលម្អការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

- បានចុះត្រួតពិនិត្យការប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា នៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ក្រសួងបរិស្ថាន និងក្រសួងសុខាភិបាល
- បានចុះសិក្សានិងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អលើការបំពេញមុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ និងនីតិវិធីបំពេញការងារ របស់អង្គការធនធានមនុស្ស នៅថ្នាក់ជាតិចំនួន៨ ក្រសួង/ស្ថាប័ន និងថ្នាក់ក្រោមជាតិចំនួន ១៣រាជធានី ខេត្ត
- បានរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល
- បានចូលរួមរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងរបស់ក្រសួង/ស្ថាប័ន ចំនួន២១ ក្នុងនោះមានក្រសួង/ស្ថាប័ន ចំនួន១១ បានរៀបចំរួចរាល់ជាស្ថាពរ
- បានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិសរុបចំនួន១៩៦៥រូប ដែលគាំទ្រ ដោយធនាគារអភិវឌ្ឍអាស៊ី និង បណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការដោះស្រាយកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ច ជូនថ្នាក់ ដឹកនាំជាអគ្គលេខាធិការ អគ្គនាយក អគ្គាធិការ និងអភិបាលនៃគណៈអភិបាលខេត្ត ចំនួន ១៦៦នាក់
- បានសហការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និង សិក្ខាសាលាជាមួយប្រទេសកូរ៉េ ជប៉ុន ថៃ និងសឹង្ហបុរី ជូន ដល់មន្ត្រីរាជការចំនួន៤៣៩នាក់។

គ- ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធក្រសួងនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ

- បានសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន ដើម្បីរៀបចំក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការ ដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារ ដំឡើងប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាននិងផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ ក្នុងទិសដៅពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារ បង្កើន ផលិតភាព និងបង្កើនបៀវត្សមន្ត្រីរាជការ
- បៀវត្សប្រចាំខែអប្បបរមារបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ត្រូវបានរៀបចំដំឡើងជា បន្តបន្ទាប់ដល់ជាង ១លានរៀល ក្នុងឆ្នាំ២០១៨
- បានរៀបចំបង្កើនប្រាក់បំណាច់មុខងារជូនមន្ត្រីនគរបាលជាតិ យោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ និងមន្ត្រីពន្ធនាគារ ដើម្បីឱ្យមានសង្គតិភាពជាមួយមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- បានដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារសម្រាប់ចៅក្រម ព្រះរាជអាជ្ញា ក្រឡាបញ្ជី សមាជិករាជរដ្ឋាភិបាល ដំឡើងបៀវត្សប្រចាំខែនិងការឧបត្ថម្ភផ្សេងៗសម្រាប់មន្ត្រីនៅតាមស្ថានតំណាងកម្ពុជានៅបរទេស បច្ចុប្បន្ននិច្ចកត្តប្រចាំខែប្រគេនមន្ត្រីសង្ឃ ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅអគ្គាធិការដ្ឋានពុទ្ធិកសិក្សាជាតិ

ទីប្រឹក្សា ជំនួយការ ឧទ្ធរណ៍យ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិ ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ ស្មៀន ឃុំ មេកូមិ អនុកូមិ និងសមាជិកកូមិ

- បានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីព្យាបាលជំងឺ សម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិករបស់ក្រសួង/ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បានបើកផ្តល់របៀបវារៈប្រចាំខែជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា មន្ត្រី នគរបាលជាតិ និង ការបើកផ្តល់របបសន្តិសុខសង្គមជូនសិទ្ធិវន្តនិងជូនអតីតយុទ្ធជននិងគ្រួសារអតីតយុទ្ធជន យ៉ាងយូរក្នុងសប្តាហ៍ ទី៤នៃខែនីមួយៗ តាមប្រព័ន្ធធនាគារ។

ឃ- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិ

- បានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវឯកសារណែនាំ ស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- បានរៀបចំបង្កើតក្រុមការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៅតាមក្រសួង/ស្ថាប័ន ទាំងថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បានរៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយ និង ជំរុញការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ចំនួន១៨លើកដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធចំនួន៤៦៥០នាក់។

២.១.៤- ការកសាងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងក្របខណ្ឌសាលាកូមិរដ្ឋបាល

ការកសាងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសម្រេចបានលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- បានសន្សំសំចៃថវិកានិងពេលវេលារបស់កម្មសិក្សាការី សិស្ស និស្សិត តាមរយៈការចុះឈ្មោះប្រឡងតាមប្រព័ន្ធ Online ព្រមទាំងបានបង្កើនចំនួនកម្មសិក្សាការី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦
- បានបណ្តុះបណ្តាល៖
 - សិស្សមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ចំនួន២៣៦នាក់
 - សិស្សមន្ត្រីក្រុមការចំនួន២១៧នាក់
 - សិស្សមន្ត្រីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលក្របខណ្ឌថ្មីចំនួន១៣៨៤នាក់
 - វគ្គវិក្រឹត្យការមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ចំនួន៩៩០នាក់
 - វគ្គវិក្រឹត្យការមន្ត្រីមធ្យមចំនួន៤៦០នាក់
 - វគ្គខ្លីជូនមន្ត្រីនៃក្រសួងបរិស្ថានចំនួន១៥៣នាក់
 - វគ្គខ្លីជូនថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី (រដ្ឋលេខាធិការ និង អនុរដ្ឋលេខាធិការ) មន្ត្រីមគ្គុទេសក៍ទេសចរណ៍ និងមន្ត្រីជំនាញបច្ចេកទេសនៃក្រសួង/ស្ថាប័ន ចំនួន៦៥៣នាក់។

២.១.៥- ការត្រួតពិនិត្យនិងគាំទ្រការអនុវត្តកម្មវិធី គោលនយោបាយ និង យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

សមិទ្ធផលនៃការចុះរៀបចំវេទិកាសាធារណៈ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យមុខងារសាធារណៈ មានដូចខាងក្រោម៖

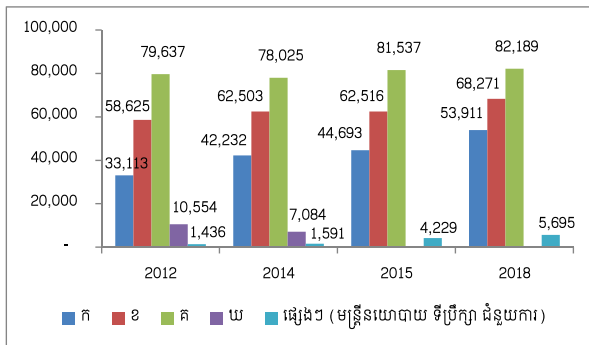
- បានចាត់តាំងថ្នាក់ដឹកនាំ និង មន្ត្រីជំនាញចំនួន៣២នាក់ ចុះបេសកកម្មតាមមូលដ្ឋាននានា ដើម្បីត្រួតពិនិត្យនិងគាំទ្រការអនុវត្តកម្មវិធី គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៣របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានដោះស្រាយបញ្ហាជូនដល់មន្ត្រីរាជការ និង ប្រជាពលរដ្ឋចំនួន១៥១ករណី លើទិដ្ឋភាពច្បាប់គោលនយោបាយ បច្ចេកទេស និងជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍មន្ត្រីរាជការ រួមមាន ការដំឡើងថ្នាក់និងឋានន្តរស័ក្តិ ការផ្ទេរក្របខណ្ឌ ការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទក្របខណ្ឌ ការបញ្ចូលបៀវត្ស ការបើកប្រាក់បៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ ការចូលនិវត្តន៍ និងការបើកប្រាក់សោធននិវត្តន៍ ជាដើម។

២.១.៦- ការអនុវត្តការងារមុខងារសាធារណៈអាស៊ាន តាមរយៈកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអាស៊ានស្តីពីកិច្ចការមុខងារ

សាធារណៈ

- បានចូលរួមអនុវត្តការងារមុខងារសាធារណៈអាស៊ាន តាមរយៈយន្តការនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអាស៊ានស្តីពីវិស័យមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីកសាងនិងធ្វើឱ្យមាននិរន្តរភាពនូវវិស័យមុខងារសាធារណៈអាស៊ានប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ ថាមពលនិងយកប្រជាពលរដ្ឋជាស្នូល ដើម្បីបម្រើប្រជាជនអាស៊ាននិងឈានទៅសម្រេចនូវទស្សនវិស័យអាស៊ានឆ្នាំ២០២៥
- បានដឹកនាំរៀបចំនិងអនុវត្តគម្រោងនានារបស់អាស៊ាន រួមមាន៖
 - សិក្ខាសាលាស្តីពីក្របខណ្ឌសមត្ថភាព និង ការគ្រប់គ្រងគុណផលការងារដែលកម្ពុជាបានធ្វើជាម្ចាស់ផ្ទះនៅខេត្តសៀមរាប
 - គម្រោងសេចក្តីណែនាំអាស៊ានស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ
- រៀបចំគម្រោងបង្កើតនិងដាក់ឱ្យដំណើរការមជ្ឈមណ្ឌលអាស៊ានបូកប៊ី សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍មុខងារសាធារណៈ។

ប្រភព : ស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការឆ្នាំ២០១២ ឆ្នាំ២០១៤ ឆ្នាំ២០១៥ ឆ្នាំ២០១៨ និងឆ្នាំ (មុននិងក្រោយពេលធ្វើសមាហរណកម្ម)



ប្រភព : ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

តារាង : រៀបរយអប្បបរមាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ (គិតជាដុល្លារ)

បរិយាយ \ ឆ្នាំ	២០១៣	២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨	ស្ថានភាពកំណើន ពី ២០១៨ ធៀប នឹង ២០១៣ (ដង)
រដ្ឋបាល ការទូតនិង បច្ចេកទេស	៣៤៤ ០០០	៤២៤ ០០០	៥៥២ ៨០០	៧០០ ៥០០	៨៥៣ ៥០០	១ ០១៤ ៤៥០	២,៩៥
អប់រំ	៤០២ ៨០០	៥៥០ ០០០	៦៥២ ៨០០	៨០០ ៥០០	៩៥៣ ៥០០	១ ១១៤ ៤៥០	២,៧៧
សុខាភិបាល	៣៦០ ០០០	៥៥០ ០០០	៦៥២ ៨០០	៨០០ ៥០០	៩៥៣ ៥០០	១ ១១៤ ៤៥០	៣,១០
នគរបាលជាតិ	៣៧៩ ៩៣០	៤៦០ ៩៣០	៦២៨ ២៧០	៧៨៤ ៧៣០	៩៣៧ ៩៧៧	១ ០៩៨ ៩២៧	២,៨៩
យោធិន	៣១៥ ៩៩០	៣៩៦ ៩៩០	៥៨២ ៤៣០	៧៣៣ ៧៣០	៨៨០ ៩៧៧	១ ០៣៥ ០២៧	៣,២៨

ប្រភព : ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

២.២- បញ្ហាប្រឈម

ក្នុងការអនុវត្តរបស់កម្មវិធីរបស់ខ្លួនក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈ និងការងារ
កែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្នុងរយៈកាល ៥ឆ្នាំកន្លងមក បានជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈម
មួយចំនួន ដូចខាងក្រោម៖

- ការចូលរួមអនុវត្តច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលរបស់ក្រសួង
ស្ថាប័នមួយចំនួននៅមានកម្រិត
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ននិងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងនៅមិនទាន់អាចឆ្លើយតបបាន
ពេញលេញទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ នៃការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងក្របខណ្ឌរាជរដ្ឋាភិបាលមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងមិន
ទាន់មានប្រសិទ្ធភាពឆ្លើយតបទៅនឹងការវិវឌ្ឍរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ការរីករាលដាលស្ថាប័ន អង្គភាពនិងវិហារការងារក្នុងក្រសួងសាមី និង អនុក្រសួង/ស្ថាប័នសម្រាប់ប្រភេទ
សេវានីមួយៗ មិនទាន់កំណត់ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងកែលម្អឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់
- ការធ្វើទំនើបកម្មរដ្ឋបាលសាធារណៈ តាមរយៈការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យានៅមានកម្រិត
- ចំនួនមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធការងាររបស់មន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត នៅមានចំនួន
តិចតួច ដែលមិនទាន់ឆ្លើយតបនឹងទំហំការងាររបស់មន្ទីរនិងម្យ៉ាងទៀត មន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី
ខេត្តមួយចំនួនពុំទាន់មានអគាររដ្ឋបាលសមរម្យសម្រាប់បម្រើការងារ
- ការយល់ជឿ ការផ្តល់អាទិភាព ការចូលរួម និងការអនុវត្តការងារអាស៊ានក្នុងក្របខណ្ឌនិងយន្តការនៃកិច្ច
សហប្រតិបត្តិការអាស៊ាន ស្តីពីកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ (ACSSM) របស់មន្ត្រីរាជការនៅមានកម្រិត

មិនទាន់ឆ្លើយតបបានទៅនឹងតម្រូវការក្នុងការកសាងសហគមន៍អាស៊ានឆ្នាំ២០២៥ និងទៅអនាគត ដើម្បី អាចទាញយកប្រយោជន៍ជាអតិបរមាពីយន្តការនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអាស៊ាននិងកាត់បន្ថយផល អវិជ្ជមាននានា។ ស្ថានភាពនេះ បានធ្វើឱ្យការដាក់បញ្ចូលលិខិតុបករណ៍ និងគម្រោងនានារបស់ ACCSM ឬ អាស៊ានទៅក្នុងផែនការការងាររបស់ក្រសួង/ស្ថាប័ននិងការចូលរួមរបស់ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការអនុវត្ត ការងារមុខងារសាធារណៈអាស៊ាននិងសេចក្តីប្រកាសអាស៊ាននៅមានកម្រិត។

ជំពូកទី៣៖ ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យមុខងារសាធារណៈ

៣.១- ចក្ខុវិស័យ និង បេសកកម្ម

៣.១.១- ចក្ខុវិស័យ

«ប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈ ឱ្យទៅជាយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈដ៏មានប្រសិទ្ធភាព ផលិតភាព គុណភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍មន្ត្រីនិងប្រជាពលរដ្ឋជាស្នូល»

៣.១.២- បេសកកម្ម

«ដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ អភិវឌ្ឍជាតិ ព្រមទាំងស្របតាមការវិវត្តជាអន្តរជាតិ»

៣.២- គោលដៅនិងគោលបំណង

៣.២.១- គោលដៅ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះមានគោលដៅ ដើម្បីពង្រឹងនិងលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ តាមរយៈការកសាងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែសម្បូរបែប ការធ្វើទំនើបកម្មនិងសនិទានកម្មវិស័យមុខងារ សាធារណៈនិងការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សសមស្របជូនមន្ត្រីរាជការសំដៅធានាការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល គណនេយ្យភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។

៣.២.២- គោលបំណង

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានគោលបំណងដើម្បី៖

- ១- កែលម្អអភិបាលកិច្ចក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ សំដៅធានាការផ្តល់សេវាសាធារណៈឱ្យកាន់តែមានគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល
- ២- អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្មោះប្រញាប់និងការ ទទួលខុសត្រូវខ្ពស់
- ៣- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកែលម្អរបៀបរបបគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ៤- បង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តកម្មវិធីទាំងឡាយរបស់ក្រសួងទាំងថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោម ជាតិ

៣.៣- បាចបនា និង រចនាសម្ព័ន្ធក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ឯកឧត្តមកិត្តិបណ្ឌិត **លោក ម៉ែនធីន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានកំណត់យកនូវបាចបនាបី ដូចខាងក្រោម៖

- ១)- ការពារផលប្រយោជន៍សាធារណៈ
- ២)- ការពារផលប្រយោជន៍ក្រសួង/ស្ថាប័ន
- ៣)- ការពារផលប្រយោជន៍មន្ត្រី ។

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈមានអង្គភាពក្រោមឱវាទ រួមមាន៖ ១)- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ២)- អគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ ៣)- អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ ៤)- អគ្គនាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ ៥)- សាលាកិច្ចការរដ្ឋបាល ៦)- នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ៧)- អង្គភាពលទ្ធកម្ម និង៨)- មន្ទីរ មុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត។ ក្រាហ្វិក នៃរចនាសម្ព័ន្ធក្រសួងមុខងារសាធារណៈសូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២។

៣.៤- ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានកំណត់នូវគោលបំណងគោលនយោបាយចំនួនមួយគឺ **“គ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍ វិស័យមុខងារសាធារណៈនិងពង្រឹងការកែលម្អអភិបាលកិច្ចក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ”**។ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណង គោលនយោបាយនេះ ក្រសួងនឹងដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីចំនួន៤ គឺ៖

- ១- កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ២- ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យសាធារណៈ
- ៣- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និង ប្រសិទ្ធផលក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកែលម្អរបៀបរបបគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារប្រកបដោយនវានុវត្តន៍និងឌីជីថល
- ៤- គាំទ្រនិងសម្របសម្រួលកិច្ចការទូទៅរបស់ក្រសួងនិងមន្ទីរក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

៣.៥- យុទ្ធសាស្ត្រ និង ផែនការសកម្មភាព (២០១៩-២០២៣)

៣.៥.១- កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៣.៥.១.១- ការកែទម្រង់និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័នសាធារណៈ

- ១- ធ្វើវិចារណកម្មមុខងារ ការកិច្ច រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន និងការសម្របសម្រួលអន្តរស្ថាប័ន

- ២- ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ស្មារតីម្ចាស់ការប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានសាមគ្គីភាពផ្ទៃក្នុងស្ថាប័ន និងការសម្រិតសម្រាំងរកមន្ត្រីមានសមត្ថភាពខ្ពស់និងគុណវុឌ្ឍិប្រសើរក្នុងការតែងតាំង
- ៣- លើកកម្ពស់គុណាធិបតេយ្យក្នុងការជ្រើសរើស ការតែងតាំង ការដំឡើងថ្នាក់ និងឋានន្តរស័ក្តិ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសមិទ្ធកម្មក្នុងវិស័យសាធារណៈ
- ៤- ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងវិស័យសាធារណៈ តាមរយៈការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងរចនាសម្ព័ន្ធការងារ ការអភិវឌ្ឍន៍មូលធនមនុស្ស និងការជំរុញការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ
- ៥- ធ្វើប្រតិកូកម្មអំណាច ការផ្ទេរមុខងារ ការផ្ទេរធនធាន និងចែករំលែកបច្ចេកទេស តាមរយៈយន្តការវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការដល់អង្គការរដ្ឋបាលគ្រប់កម្រិតក្រោមឱវាទក្រសួង ស្ថាប័ន គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៦- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពរៀបចំនិងអនុវត្តក្រមសីលធម៌ការងារ និងទំនាស់ផលប្រយោជន៍របស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

៣.៥.១.២- ការពង្រឹងភាពស្អាតស្អំក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

- ១- ពង្រឹងនិងពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ នូវព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពស្តីពីសេវាសាធារណៈ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយជាតិ
- ២- ជំរុញការអនុវត្តយន្តការទទួលព័ត៌មានត្រឡប់និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា និង ពិនិត្យលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្ត
- ៣- ជំរុញនវានុវត្តន៍និងរដ្ឋបាលឯកភាពក្នុងកម្រិតស្រុក ខណ្ឌ ខេត្ត រាជធានី ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព ទាំងក្នុងការបំពេញមុខងារ និងការប្រើប្រាស់ធនធាន
- ៤- បញ្ចប់សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសេវាសាធារណៈ
- ៥- លើកកម្ពស់គុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

៣.៥.១.៣- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការអនុវត្តការងារ

- ១- រៀបចំប្រព័ន្ធគាំទ្រដល់ការលើកកម្ពស់ផលិតភាព ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងអាជីពមន្ត្រីរាជការ
- ២- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងលើការចំណាយដើម្បីគាំទ្រដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់បន្ទុកបុគ្គលិក

៣.៥.១.៤- ការជំរុញតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

- ១- ជំរុញ គាំទ្រ និងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដល់ក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ
- ២- រៀបចំបញ្ចប់ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ សម្រាប់តាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៣- តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ

៤- សិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពីទស្សនទាន ការអនុវត្តល្អៗ និងការវិវឌ្ឍន៍ថ្មីៗ ក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ និងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៣.៥.១.៥- ការពង្រឹងយន្តការអនុវត្តការងារអន្តរកែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនិងផ្សព្វផ្សាយសកម្មភាពការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

១- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់អន្តរវិស័យ

២- ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៣- លើកកម្ពស់និងពង្រឹងការផ្សព្វផ្សាយសកម្មភាពនិងសមិទ្ធផលការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៣.៥.២- អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យសាធារណៈ

៣.៥.២.១- ការបណ្តុះបណ្តាលនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ

១- រៀបចំយន្តការជ្រើសរើសបេក្ខជនជាតិស្ម័គ្រនិងមន្ត្រីរាជការសម្រាប់ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល

២- រៀបចំកម្មវិធីនិងការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការតាមរយៈសាលាកូម្មុនរដ្ឋបាល

៣.៥.២.២- ការជំរុញការស្រាវជ្រាវ ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ និងការគាំទ្រទូទៅ

១- បង្កើតនិងជំរុញបរិយាកាសសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

២- បង្កើននិងផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់និងអន្តរជាតិ

៣- លើកកម្ពស់សមត្ថភាពមន្ត្រីមុខងារសាធារណៈតាមរយៈកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់និងសកល

៤- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពមន្ត្រីតាមរយៈកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូជាតិនិងអន្តរជាតិ

៥- បង្កើតវេទិកាផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍និងចំណេះដឹងរវាងដៃគូជាតិនិងអន្តរជាតិ

៣.៥.២.៣- ការរៀបចំ គ្រប់គ្រង ចាត់ចែងកិច្ចការរដ្ឋបាលទូទៅ ហិរញ្ញវត្ថុ ផ្គត់ផ្គង់ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ

១- រៀបចំកិច្ចប្រជុំរបស់ ក្រុមប្រឹក្សា នាយក គ្រូបង្គោល

២- រៀបចំចាត់ចែងកម្មវិធីបិទបើកវគ្គសិក្សា

៣- រៀបចំ គ្រប់គ្រង កិច្ចការប្រឡងទូទៅ

៤- រៀបចំ គ្រប់គ្រង កិច្ចការរដ្ឋបាលទូទៅ

៥- រៀបចំ គ្រប់គ្រង ចាត់ចែង កិច្ចការហិរញ្ញវត្ថុនិងផ្គត់ផ្គង់

៦- រៀបចំ ចាត់ចែង គ្រប់គ្រង កិច្ចលទ្ធកម្មនិងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ

៣.៥.៣- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និង ប្រសិទ្ធផលក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកែលម្អរបៀបរបប គ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងការងារប្រកបដោយនវានុវត្តន៍និងឌីជីថល

៣.៥.៣.១- ការត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាលមន្ត្រីរាជការនិងការគ្រប់គ្រងក្របខណ្ឌ

- ១- ត្រួតពិនិត្យនិងគ្រប់គ្រងការវិវឌ្ឍអាជីពមន្ត្រីរាជការ
- ២- កែលម្អការត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាលមន្ត្រីរាជការប្រកបដោយនវានុវត្តន៍
- ៣- រៀបចំ និងត្រួតពិនិត្យផែនការក្របខណ្ឌប្រចាំឆ្នាំ
- ៤- រៀបចំនិងត្រួតពិនិត្យការប្រឡងជ្រើសរើសក្របខណ្ឌ
- ៥- បណ្តុះបណ្តាលនិងកែលម្អរបៀបរបបគ្រប់គ្រងក្របខណ្ឌ គ្រប់គ្រងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា និងការត្រួតពិនិត្យ ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរដ្ឋបាល និងស្ថានភាពគ្រួសារ។

៣.៥.៣.២- ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារនីតិកម្មនិងការផ្សព្វផ្សាយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ មុខងារសាធារណៈអាស៊ាន ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ និងការគាំទ្រទូទៅ

- ១- រៀបចំ និង កែសម្រួលច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាពាក់ព័ន្ធវិស័យមុខងារសាធារណៈ និង ចូលរួមរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារនីតិកម្មឱ្យស្របតាម តម្រូវការជាក់ស្តែងនិងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ
- ២- ពិនិត្យ ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងផ្តល់យោបល់លើការរៀបចំនិងកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួង/ ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៣- ប្រមូលផ្តុំចងក្រង បោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត កិច្ចព្រមព្រៀង កិច្ចសន្យា ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការបំពេញមុខងាររបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- ៤- ទទួលពាក្យបណ្តឹង អង្កេតស្រាវជ្រាវ និងរៀបចំរបាយការណ៍ជូនគណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួលទំនាស់ ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ
- ៥- រៀបចំនិងចូលរួមកិច្ចប្រជុំ ACCSM កិច្ចប្រជុំពាក់ព័ន្ធនឹងព្រឹត្តិការណ៍នានា
- ៦- សម្របសម្រួល រៀបចំ និងចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល សិក្ខាសាលា ទស្សនកិច្ចសិក្សា និងអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព
- ៧- ស្រាវជ្រាវ ចងក្រង បោះពុម្ព ផ្សព្វផ្សាយឯកសារ និងទស្សនទានថ្មីពាក់ព័ន្ធវិស័យមុខងារសាធារណៈ អាស៊ាន អាស៊ានបូកបី និងចំណេះដឹងអំពីអាស៊ាន

៣.៥.៣.៣- ទំនើបកម្មបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យានិងកែលម្អការចាត់ចែងការងារ

- ១- គ្រប់គ្រងសលាកបំប្រុងតំបន់និងឯកសារមន្ត្រីរាជការ
- ២- គ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងទិន្នន័យសម្រាប់ការចូលនិវត្តន៍
- ៣- គ្រប់គ្រងតារាងទូទាត់បៀវត្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា
- ៤- រៀបចំប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការធ្វើទំនើបកម្មមុខងារសាធារណៈ
- ៥- បណ្តុះបណ្តាលការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាដែលបានបង្កើតដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

៣.៥.៣.៤- ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការនិងការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- ១- ត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាល បៀវត្ស ការគ្រប់គ្រងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៣.៥.៤- គាំទ្រនិងសម្របសម្រួលកិច្ចការទូទៅរបស់ក្រសួងនិងមន្ទីរក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

៣.៥.៤.១- ការគ្រប់គ្រងចាត់ចែងកិច្ចការទូទៅនិងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

- ១- គ្រប់គ្រងចាត់ចែងនិងគាំទ្រកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ក្រសួង
- ២- គ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងការងារពិធីការនិងបដិសណ្ឋារកិច្ចរបស់ក្រសួង
- ៣- គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកក្នុងក្របខណ្ឌនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

៣.៥.៤.២- ការរៀបចំនិងការគ្រប់គ្រងថវិកា កិច្ចការហិរញ្ញវត្ថុ ការផ្គត់ផ្គង់ និងអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ

- ១- រៀបចំការងារផែនការនិងស្ថិតិ ព្រមទាំង ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការការងារ របស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- ២- រៀបចំនិងគ្រប់គ្រងថវិកានិងកិច្ចការហិរញ្ញវត្ថុ
- ៣- រៀបចំការងារគណនេយ្យនិងផ្គត់ផ្គង់
- ៤- គ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋនិងសំណង់
- ៥- រៀបចំកិច្ចការលទ្ធកម្មសាធារណៈ
- ៦- សិក្សា រៀបចំ និងអនុវត្តគម្រោងកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារដ្ឋបាលកូមិកាត

៣.៥.៤.៣- ការធ្វើអធិការកិច្ចមុខងារសាធារណៈនិងការធ្វើសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

- ១- អធិការកិច្ចមុខងារសាធារណៈដើម្បីប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ
- ២- កិច្ចការសវនកម្មនិងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

៣.៥.៤.៤- ការងារកែទម្រង់ក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួង

១- កែទម្រង់ក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

- ការសិក្សា រៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការយន្តការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការតាមរយៈសាលារដ្ឋបាលភូមិភាគ
- ការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- ការងារពង្រឹងនិងពង្រីកប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងចរន្តឯកសារ តាមមន្ទីរមុខងារសាធារណៈ រាជធានីខេត្ត
- ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

២- លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ

៣.៥.៤.៥- គាំទ្រនិងសម្របសម្រួលកិច្ចការទូទៅរបស់មន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្តទាំង២៥

១- គ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាលទូទៅ បុគ្គលិក ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋរបស់មន្ទីរមុខងារសាធារណៈ

ជំពូកទី៤៖ យន្តការសម្រាប់អនុវត្ត

ជាមួយ ការអនុវត្តកម្មវិធីអាទិភាពទាំងបួនក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ក្រសួងមានអង្គការទទួលបន្ទុកក្នុង ការទទួលខុសត្រូវអនុវត្តកម្មវិធីនីមួយៗ។ ជាងនេះទៅទៀត សម្រាប់ថ្នាក់ជាតិក្រសួងមាននាយកដ្ឋានជំនាញដើម្បី ទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តអនុកម្មវិធីនិងចង្កោមសកម្មភាពរបស់ខ្លួន និង ថ្នាក់ក្រោមជាតិមានមន្ទីរមុខងារសាធារណៈ រាជធានី ខេត្តទាំង២៥ ជាសេនាធិការ។

អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ គឺជាអង្គការដឹកនាំគ្រប់គ្រងអនុវត្តសម្រាប់កម្មវិធីទី១ (កែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ) និង មាននាយកដ្ឋានជំនាញជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើអនុកម្មវិធីនិងចង្កោមសកម្មភាព រៀងៗខ្លួនតាមជំនាញ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រសួងមានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលមានការសហការ ល្អជាមួយគ្រប់ក្រសួង/ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍ ដើម្បីធ្វើការសហការអនុវត្តនិងតាមដាន ការវិវត្តនៃការអនុវត្តកម្មវិធីនិងគម្រោងពាក់ព័ន្ធនានា។

កម្មវិធីទី២ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យសាធារណៈ ក្រសួងមានសាលាកម្មវិធីរដ្ឋបាលជាអ្នក ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងកម្មវិធីនេះ។ កម្មវិធីទី៣ ស្តីពីការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ ស៊ីវិលនិងកែលម្អរបៀបរបបគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងការងារ គឺមានអគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈជាអ្នក ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង។ ចំណែកឯកម្មវិធីទី៤ ស្តីពីការគាំទ្រនិងសម្របសម្រួលកិច្ចការទូទៅរបស់ក្រសួងនិងមន្ទីរក្នុង ក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គឺត្រូវបានដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលដោយអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រសួងមានក្រុមការងារអន្តរវិស័យ សម្រាប់គាំទ្រគម្រោងនិងសកម្មភាពជាក់លាក់មួយចំនួន ដូចជាក្រុមការងារវិជ្ជាជីវ្ជការ និងវិសហមជ្ឈការ ក្រុមការងារយេនឌ័រ ក្រុមការងារកែទម្រង់ប្រព័ន្ធផ្សេងៗ និងក្រុមការងារផ្សេងៗ ទៀត។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគ្រប់គ្រងធនធានសម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីទាំង៤ ខាងលើនេះ ក្រសួងបានរៀបចំអង្គការ ថវិកាចំនួន៤ នៅថ្នាក់ជាតិ (អង្គការដែលទទួលខុសត្រូវដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងកម្មវិធីអាទិភាពទាំង៤) និង ២៥ទៀត នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (មន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត)។ អង្គការថវិកានីមួយៗមានស្វ័យភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងនិង ចាត់ចែងធនធានដែលមាន សម្រាប់បម្រើដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីអាទិភាពរបស់ក្រសួង។

សម្រាប់ការតាមដានវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីអាទិភាពទាំងនេះ អង្គការថវិកាទាំងអស់ត្រូវរៀបចំ របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរបស់ខ្លួនតាមកម្មវិធី អនុកម្មវិធី និងចង្កោមសកម្មភាពរៀងៗខ្លួន និងបញ្ជូនមកអគ្គនាយកដ្ឋាន រដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីធ្វើការបូកសរុបនិងរៀបចំផលិតរបាយការណ៍រួមរបស់ក្រសួង។

ជំពូកទី៥: ប្រភពថវិកានិងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ

ថវិកាសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺមានប្រភពមកពីថវិកាជាតិទាំងស្រុង។ ថវិកាសម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីនិងសកម្មភាពទាំងឡាយក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានគ្រោងក្នុងតម្លៃប៉ាន់ស្មាន ដូចមានក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

កម្មវិធីអាទិភាព	ធនធានហិរញ្ញវត្ថុប៉ាន់ស្មាន (លានរៀល)					សរុប (លានរៀល)
	២០១៩	២០២០	២០២១	២០២២	២០២៣	
១- ការងាររៀនសូត្ររដ្ឋបាលសាធារណៈ	៥ ២៤៦	៥ ៥៦១	៥ ៨៩៤	៦ ២៤៨	៦ ៦២៣	២៩ ៥៧២
២- ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ	៥ ៩៤៧,៦០	៦ ៣០៤,៥០	៦ ៧៨១,៩០	៧ ១៨៤,៦០	៧ ៥៤៤	៣៣ ៧៦២,៦០
៣- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនិង ប្រសិទ្ធផលក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកែលម្អរបៀបរបបគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងការងារប្រកបដោយនវានុវត្តន៍និងឌីជីថល	៤ ០៥១	៤ ២៧៩	៤ ៥២១	៤ ៧៧៨	៥ ០៥១	២២ ៦៨០
៤- ការគាំទ្រនិងសម្របសម្រួលកិច្ចការទូទៅរបស់ក្រសួងនិងមន្ទីរក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	៣៥ ០៩០,៧១	៥៩ ៣៤៨,៣៥	៦២ ៥២៧,២៣	៦៥ ៨៧៤,២៩	៦៩ ១៤៤,៨២	២៩១ ៩៨៥,៤០
សរុបរួម	៥០ ៣៣៥,៣១	៧៥ ៤៩២,៨៥	៧៩ ៧២៤,១៣	៨៤ ០៨៤,៨៩	៨៨ ៣៦២,៨២	៣៧៨ ០០០,០០

ជំពូកទី៦៖ ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ដើម្បីតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ក្រសួងមុខងារសាធារណៈនឹងប្រើប្រាស់យន្តការបី រួមមាន៖ ១)- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ២)- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការពាក់កណ្តាលអាណត្តិ (២ឆ្នាំកន្លះ) និង ៣)- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការរយៈពេល ៥ឆ្នាំ។

អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ (នាយកដ្ឋានផែនការនិងស្ថិតិ) ជាសេនាធិការ នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈក្នុងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តផែនការនេះ។

៦.១- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈនឹងចងក្រងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរៀងរាល់ឆ្នាំ។ នាយកដ្ឋានផែនការនិងស្ថិតិ នៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ជាអង្គការប្រមូលផ្តុំផែនការប្រតិបត្តិគ្រប់អង្គការក្រោមឱ្យក្រសួងទាំងអស់ ដើម្បីផលិតផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរួមរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈឱ្យបាននៅដើមត្រីមាសទី១ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ការតាមដានវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការ នឹងត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈការពិនិត្យនិងវាយតម្លៃលើរបាយការណ៍សមិទ្ធកម្មប្រចាំឆ្នាំ។

៦.២- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការពាក់កណ្តាលអាណត្តិ (២ឆ្នាំកន្លះ)

ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិសម្រាប់ផែនការនេះនឹងចាប់ផ្តើមធ្វើឡើងនៅដើមឆ្នាំ២០២១ ដើម្បីពិនិត្យពីវឌ្ឍនភាព ក៏ដូចជាសិក្សាអំពីបញ្ហាប្រឈមដែលជួបប្រទះអំឡុងពេលអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ របាយការណ៍សមិទ្ធកម្មប្រចាំឆ្នាំទី១ ទី២ និងឆមាសទី១នៃឆ្នាំទី៣ នឹងត្រូវប្រើប្រាស់ ដើម្បីពិនិត្យនិងវាយតម្លៃការអនុវត្តពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៃផែនការ។ ម្យ៉ាងទៀត របាយការណ៍សមិទ្ធកម្មដែលសម្រេចបានពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៃផែនការនេះ ក៏នឹងត្រូវប្រើដើម្បីធៀបនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ក្នុងការឆ្លុះបញ្ចាំងពីការរួមចំណែករបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

របាយការណ៍សមិទ្ធកម្ម និង លទ្ធផលនៃការធៀបនេះ នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការពិនិត្យលទ្ធភាពក្នុងការស្វែងរកទម្រង់អន្តរាគមន៍ផ្សេងៗ ដើម្បីលើកទិសដៅបន្តសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការពាក់កណ្តាលអាណត្តិបន្ត និងប្រមូលបទពិសោធន៍នានាសម្រាប់ជួយអង្គការប្រតិបត្តិក្នុងការអនុវត្តផែនការឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

៦.៣- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការយៈពេល ៥ឆ្នាំ

នៅក្រីមាសទី៣ នៃឆ្នាំ២០២៣ ដំណើរការពិនិត្យនិងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងត្រូវចាប់ផ្តើម។ របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំ និង លទ្ធផលនៃការពិនិត្យនិងវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ នឹងត្រូវប្រើប្រាស់ជាឯកសារមូលដ្ឋានក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការទាំងមូលពីឆ្នាំ២០១៩ ដល់ឆ្នាំ២០២៣។ សមិទ្ធផលប្រាំឆ្នាំដែលទទួលបានពីការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ នឹងត្រូវយកទៅធៀបនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីការរួមចំណែករបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈចំពោះសមិទ្ធផលរួមនៃយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

រាល់សមិទ្ធផល និង បញ្ហាប្រឈមទាំងឡាយនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំជាទិសដៅ សម្រាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ(២០២៤-២០២៨)។

សូចនាករគន្លឹះ

សូចនាករបែបគុណភាព៖

- ១- ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការមានប្រសិទ្ធភាព និង មានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃច្បាស់លាស់
- ២- ប្រព័ន្ធរៀបចំការត្រួតពិនិត្យសមត្ថភាពរាជការមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងគាំទ្រផលិតភាព
- ៣- ការវិភាគមុខងារ និង ការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួង/ស្ថាប័នត្រូវបានអនុវត្ត និង ធ្វើវិចារណកម្ម
- ៤- សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានពង្រឹងនិងពង្រីកជាលំដាប់

សូចនាករបែបវិមាណ៖

- ១- ចំនួនក្របខណ្ឌគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ តាមឆ្នាំ
- ២- ចំនួន/ភាគរយមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមក្របខណ្ឌបង្ហាញតាមឆ្នាំ
- ៣- ចំនួនមន្ត្រីរាជការក្របខណ្ឌថ្មី និង ចំនួនមន្ត្រីរាជការចូលនិវត្តន៍ប្រចាំឆ្នាំ
- ៤- ចំនួនប្រភេទសេវាសាធារណៈ
- ៥- ចំនួនស្ថាប័ន/អង្គភាពសាធារណៈតាមឆ្នាំ (ការប្រែប្រួលចំនួន)
- ៦- ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមមុខតំណែង
- ៧- ចំនួន/ភាគរយ ស្ថាប័ន/អង្គភាពដែលអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណភាព
- ៨- ចំនួន/ភាគរយ មន្ត្រីរាជការដែលត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល (តាមគូនាទី និង តាមកម្រិតថ្នាក់ជាតិនិង ថ្នាក់ក្រោមជាតិ)
- ៩- ផលធៀប/ភាគរយ កំណើនរៀបចំវិស្វកម្មប្រមូលរបស់មន្ត្រីរាជការ

- ១០- សមាមាត្រនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាស្ត្រីដែលស្ថិតក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ(នៅក្នុងឆ្នាំ រាយការណ៍)
- ១១- កំណើនជាភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ជាស្ត្រីក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈដែលស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត គ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ១២- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលការងារនិងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ គ្រប់ក្រសួង/ ស្ថាប័ន
- ១៣- ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈត្រូវបានដាក់ ឱ្យអនុវត្តគ្រប់ក្រសួង/ស្ថាប័ន
- ១៤- ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តគ្រប់ក្រសួង/ស្ថាប័ន
- ១៥- គ្រប់ក្រសួង/ស្ថាប័ន ទាំងអង្គការថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំជាអង្គវិជ្ជាជីវៈ និងមាន ការកំណត់មុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងច្បាស់លាស់

ជំពូកទី៧៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ផែនការនេះគឺជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវមួយរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីអនុវត្តបេសកកម្មរបស់ខ្លួនក្នុង ការឈានទៅរួមចំណែកសម្រេចឱ្យបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រតុកោណដំណាក់កាលទី៤។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះបាន កំណត់គោលដៅនិងគោលបំណងដែលមានការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយកម្មវិធីគោលនយោបាយនានាដែលមានស្រាប់ដូច ជាកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនិងគោលនយោបាយផ្សេងៗទៀតរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។ ម្យ៉ាងទៀត ផែនការនេះក៏បានបន្តជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាកម្មវិធីផងដែរ ដូចនេះហើយ ការកំណត់គោល បំណង កម្មវិធី អនុកម្មវិធី និងចង្កោមសកម្មភាពគឺវាមានលក្ខណៈស្របគ្នារវាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រទាំងពីរនេះ។

ផ្ដោតលើកម្មវិធីអាទិភាពចំនួន៤ គឺ ១)- កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២)- ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យសាធារណៈ ៣)- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធផលក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកែលម្អរបៀបរបបគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារ និង៤)- ការគាំទ្រនិងសម្របសម្រួលកិច្ចការទូទៅរបស់ក្រសួងនិងមន្ទីរក្រុងក្របខណ្ឌក្រសួង មុខងារសាធារណៈ។ តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានដាក់ចេញក្នុងផែនការនេះ និង ការអនុវត្តកម្មវិធីទាំងបួនខាង លើនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈរំពឹងនឹងសម្រេចសមិទ្ធផលថ្មីៗជាច្រើនទៀតជូនរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ជាពិសេស ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដូចខាងក្រោម៖

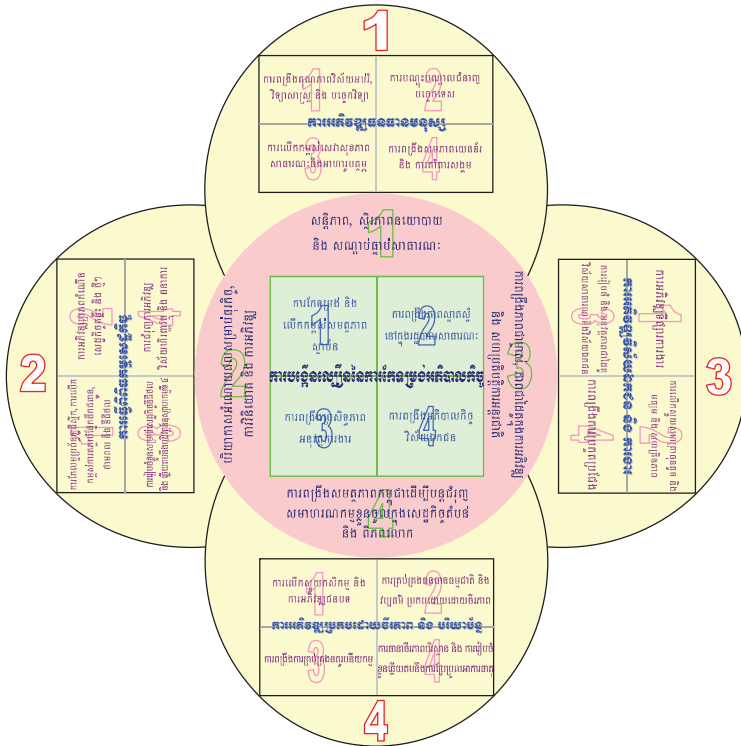
- ការផ្តល់សេវាសាធារណៈនឹងមានគុណភាពល្អប្រសើរនិងប្រកបដោយសមធម៌សម្រាប់សាធារណៈជន
- ការរៀបចំអង្គមន្ត្រីរាជការ
- ការបង្កើនបៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការ
- ការធ្វើទំនើបកម្មការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ
- ការធ្វើឱ្យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលមានភាពសកម្មនិងទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន និង
- ការកែលម្អនិងអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ។

ក្រសួងសង្ឃឹមថាអង្គភាពពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយ ក៏ដូចជាដៃគូអភិវឌ្ឍនានា នឹងចូលរួមអនុវត្ត សហការអនុវត្ត និងតាមដានការអនុវត្តផែនការនេះ ឱ្យបានជោគជ័យតាមលទ្ធផលដែលបានគ្រោងទុក។ ហើយក៏រំពឹងផងដែរថា ផែនការនេះនឹងរួមចំណែកគាំទ្រដល់ការសម្រេចបានមហិច្ឆតារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលឆ្នាំ២០៣០ ក្នុងការប្រែក្លាយកម្ពុជា ទៅជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ និង ឆ្នាំ២០៥០ ឱ្យក្លាយជាប្រទេសដែលមានចំណូលខ្ពស់។

ឧបសម្ព័ន្ធ

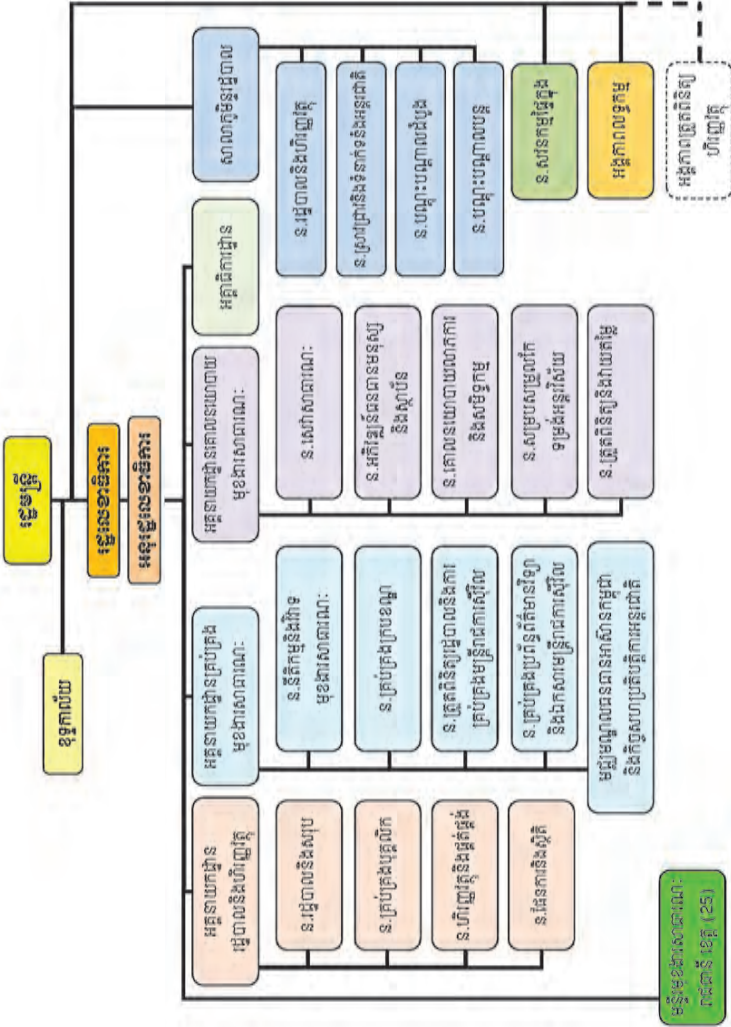
ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ គំនូសបំប្រែញាតិយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤

ផែនការនយោបាយ ការងារ សមរម័យ និង ប្រសិទ្ធភាព : កសាងមូលដ្ឋានឆ្ពោះទៅរកសម្រេចគ្រប់គ្រងសីលធម៌ និង ២០៥០



ប្រភព៖ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ ក្រាហ្វិក នៃរចនាសម្ព័ន្ធក្រសួងមុខងារសាធារណៈ



ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ម៉ាទ្រីបស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ

គោលដៅ	សកម្មភាពគោល	ឆ្នាំអនុវត្ត					អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ
		២០១៩	២០២០	២០២១	២០២២	២០២៣	
១- កែលម្អអភិបាលកិច្ចក្នុងរដ្ឋបាលសាលាឈ្មោះៈ ឱ្យកាន់តែមានគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល	១.១- កំណែទម្រង់និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័នសាលាឈ្មោះៈ	✓	✓	✓	✓	✓	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយសាលាឈ្មោះៈ
	១.១.១- ធ្វើចំណែកមុខងារ ការកិច្ច បេឡាសម្ព័ន្ធត្រូវគ្រងស្ថាប័ន និងការសម្របសម្រួលអន្តរស្ថាប័ន	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសម្របសម្រួលការកែទម្រង់អន្តរស្ថាប័ន
	១.១.២- ពង្រឹងភាពជាម្ចាស់កិច្ចការ ស្ថាប័នស្របច្បាប់ការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងស្ថាប័ន និងការសម្រិតសម្រាំងកម្រិតមានសមត្ថភាពខ្ពស់និងគុណវុឌ្ឍិប្រសើរក្នុងការតែងតាំង	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសម្របសម្រួលការកែទម្រង់អន្តរស្ថាប័ន
	១.១.៣- ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រប់គ្រងការងារសេរីសេរីស ការតែងតាំង ការជំរឿងថ្នាក់ និងឋានន្តស័ក្តិ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកិច្ចការ និង ប្រព័ន្ធត្រូវគ្រងសមិទ្ធកម្មក្នុងវិស័យសាលាឈ្មោះៈ	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសម្របសម្រួលការកែទម្រង់អន្តរស្ថាប័ន
	១.១.៤- ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងវិស័យសាលាឈ្មោះៈ តាមរយៈការរៀបចំបេឡាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងបេឡាសម្ព័ន្ធការងារ ការអភិវឌ្ឍន៍មូលធនមនុស្ស និងការជំរុញការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មីតាមវិទ្យាសាស្ត្រវិស័យមុខងារសាលាឈ្មោះៈ	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសម្របសម្រួលការកែទម្រង់អន្តរស្ថាប័ន
	១.១.៤- ការប្រើប្រតិបត្តិកម្មអំណាច ការផ្ទេរធនធាន និងចែករំលែកបច្ចេកទេស តាមរយៈយន្តការផ្សព្វផ្សាយ និងសិល្បកម្មការងារផ្សេងៗទៀត	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសម្របសម្រួលការកែទម្រង់អន្តរស្ថាប័ន

	ក្រោមឱវាទត្រឡប់ ឆ្នាំបឋម គ្រឹះស្ថានសាធារណៈនិង រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសម្របសម្រួល ការកែទម្រង់អន្តរាគមន៍
	១.១.៦- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពរៀបចំនិងអនុវត្តក្រោមស៊ីលធម៌ ការងារ និងទំនាស់ដល់ប្រយោជន៍របស់មន្ត្រីពលការ ស៊ីវិល	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	អន្តរាយកម្មានគោល នរបាយការណ៍សាធារណៈ
	១.២- ការពង្រឹងភាពស្មុគស្មាញដ្ឋបាលសាធារណៈ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ
	១.២.១- ការពង្រឹងនិងពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ នូវ ព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពស្តីពីសេវាសាធារណៈ លិខិត បទដ្ឋាននគរិយក្នុង និងគោលនយោបាយជាតិ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ
	១.២.២- ការជ្រើសរើសអនុវត្តយន្តការទទួលបានសេវាសាធារណៈ និង ដោះស្រាយបញ្ហានានា និងពិនិត្យលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានដើម្បីធានាទម្រង់អនុវត្ត	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ
	១.២.៣- ការជ្រើសរើសគម្រោងនិងផ្សព្វផ្សាយលើកិច្ចសន្យាសេវា ខណ្ឌ ខេត្ត រាជធានី ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព ទាំងក្នុង ការបំពេញមុខងារ និងការប្រើប្រាស់ធនធាន	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ
	១.២.៤- បញ្ចប់សេចក្តីប្រាងច្បាប់ស្តីពីសេវាសាធារណៈ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ
	១.២.៥- លើកកម្ពស់គុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ
	១.៣- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការអនុវត្តការងារ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	អន្តរាយកម្មានគោល នរបាយការណ៍សាធារណៈ
	១.៣.១- រៀបចំប្រព័ន្ធត្រួតត្រាដល់ការលើកកម្ពស់ដំណើរការ ជំនាញផ្ទៃក្នុង និងការងារមន្ត្រីពលការ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍ ធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន
	១.៣.២- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងលើការចំណាយដើម្បីកែលម្អដល់ ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់បន្ទុកបុគ្គលិក	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍ ធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន

<p>១.៤- ការដើម្បីតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ</p>	<p>១.៤.១- ជំរុញតម្រូវ និងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដល់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ</p>	<p>១.៤.២- រៀបចំបញ្ចប់និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ សម្រាប់តាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ</p>	<p>១.៤.៣- តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ</p>	<p>១.៤.៤- សិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពីទស្សនទាន ការអនុវត្តល្អៗ និងការវិវឌ្ឍន៍ថ្មីៗ ក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ និងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ</p>	<p>១.៤.៥- ពង្រឹងបន្តការអនុវត្តការងារអន្តរក្រុមប្រឹក្សាដើម្បីដាក់បាល និងផ្សព្វផ្សាយសកម្មភាពការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ</p>	<p>១.៥.១- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់អន្តរក្រុមប្រឹក្សា</p>	<p>១.៥.២- ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីតម្រូវដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>អនុវាយកម្លាំងគោលនយោបាយសាធារណៈ</p>	
													នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ
													នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ
													នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ
													នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ
													អនុវាយកម្លាំងគោលនយោបាយសាធារណៈ
													នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយលក់ការនិងសមិទ្ធកម្ម
													នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយលក់ការនិងសមិទ្ធកម្ម

	<p>១.៥.៣- លើកកម្ពស់និងពង្រឹងការផ្សព្វផ្សាយសកម្មភាពនិងសមិទ្ធផលការងារកំណត់ទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	
<p>២- អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ</p>	<p>២.១- ការបណ្តុះបណ្តាលនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ</p> <p>២.១.១- រៀបចំវគ្គការងារស្រីសម្រាប់បុគ្គលិកស្រីនិងបុគ្គលិករាជការសម្រាប់ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល</p> <p>២.១.២- រៀបចំវគ្គបច្ចេកទេសនិងការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការតាមរយៈសាលាកូម្មុយនីស្ត</p> <p>២.២- ការស្រាវជ្រាវនិងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ និងការគាំទ្រទូទៅ</p> <p>២.២.១- បង្កើតនិងជំរុញបរិយាកាសសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ</p> <p>២.២.២- បង្កើតនិងផ្តល់ការគាំទ្រសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់និងអន្តរជាតិ</p> <p>២.២.៣- លើកកម្ពស់សមត្ថភាពមន្ត្រីមុខងារសាធារណៈតាមរយៈកិច្ចសហប្រតិបត្តិការគ្នាជាមួយសហគមន៍និងសហគមន៍</p> <p>២.២.៤- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពមន្ត្រីតាមរយៈកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ (ក្នុងតំបន់និងសកល)</p> <p>២.២.៥- បង្កើតវគ្គការងារសម្រាប់បុគ្គលិកសាធារណៈដើម្បីដាក់បញ្ចូលកម្លាំងនិងអន្តរជាតិ</p> <p>២.៣- ការរៀបចំគ្រប់គ្រង ចាត់ចែងកិច្ចការរដ្ឋបាលទូទៅ ហិរញ្ញវត្ថុ ផ្គត់ផ្គង់ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ</p>	<p>១ ២៨៦ នាក់</p> <p>១ ៩០០ នាក់</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>២ ០៥៨ នាក់</p> <p>២ ៩១២ នាក់</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>៣ ៤៩៩ នាក់</p> <p>៤ ៩៥០ នាក់</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>៥ ៥៩៥ នាក់</p> <p>៧ ៩២០ នាក់</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>៨ ៣៩៧ នាក់</p> <p>១១ ៤៨០ នាក់</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយលក់ការនិងសមិទ្ធកម្ម</p> <p>សាលាកូម្មុយនីស្ត</p> <p>នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល ដំបូង និង នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលបន្ត</p> <p>នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល ដំបូង និង នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលបន្ត</p> <p>សាលាកូម្មុយនីស្ត</p> <p>នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវនិងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ</p> <p>នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវនិងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ</p> <p>នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវនិងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ</p> <p>នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវនិងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ</p> <p>នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវនិងទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ</p> <p>សាលាកូម្មុយនីស្ត</p>

<p>៣.១.៥- បណ្តុះបណ្តាលនិងកែលម្អរបៀបរបបគ្រប់គ្រងក្របខណ្ឌ គ្រប់គ្រងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា និងការត្រួតពិនិត្យ ការ វិនិច្ឆ័យស្ថានភាពផ្ទៃក្នុងនិងស្ថានភាពគ្រួសារ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងក្រប ខណ្ឌ</p>
<p>៣.២- ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារនៃតំបន់និងការ ផ្សព្វផ្សាយលើខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ មុខងារសេវាធានាអាស៊ាន ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ និងការ គាំទ្រទូទៅ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>អគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រង មុខងារសេវាធានា:</p>
<p>៣.២.១- រៀបចំនិងកែសម្រួលច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត នានាពាក់ព័ន្ធលើយមុខងារសេវាធានា និងចូលរួម រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ ប្រសិទ្ធភាពការងារនៃតំបន់ប្រយោជន៍ម្រូវការជាក់ ស្តែង និងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋាននីតិកម្មនិងវិវាទ មុខងារសេវាធានា:</p>
<p>៣.២.២- ពិនិត្យ ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងផ្តល់យោបល់លើការរៀបចំនិងកែ សម្រួលចេតនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅ ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋាននីតិកម្មនិងវិវាទ មុខងារសេវាធានា:</p>
<p>៣.២.៣- ប្រមូលផ្តុំ ចងក្រង ចោះកែ ផ្សព្វផ្សាយច្បាប់និងលិខិត បទដ្ឋានគតិយុត្ត កិច្ចព្រមព្រៀង កិច្ចសន្យាក្នុងក្របខណ្ឌ នៃការបំពេញមុខងាររបស់ក្រសួងមុខងារសេវាធានា:</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋាននីតិកម្មនិងវិវាទ មុខងារសេវាធានា:</p>
<p>៣.២.៤- ទទួលបានការប្តឹង អង្កេតស្រាវជ្រាវនិងរៀបចំរបាយការណ៍ ជូនគណៈកម្មាធិការសម្រុះសម្រួល ទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនិង កិច្ចការមុខងារសេវាធានា:</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋាននីតិកម្មនិងវិវាទ មុខងារសេវាធានា:</p>
<p>៣.២.៥- រៀបចំនិងចូលរួមកិច្ចប្រជុំ ACCSM កិច្ចប្រជុំពាក់ព័ន្ធ និងព្រឹត្តិការណ៍នានា</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>មជ្ឈមណ្ឌលធនធានអាល័យ កម្ពុជានិងកិច្ចសហប្រតិបត្តិ ការអន្តរជាតិ</p>

<p>៣.២.៦- សម្របសម្រួល រៀបចំ និងចូលរួមគ្រូបណ្តុះបណ្តាល សិក្ខាសាលា ទស្សនកិច្ចសិក្សា និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>មន្ត្រីមណ្ឌលធនធានអាស៊ាន កម្ពុជានិងគ្រូបណ្ឌិតបណ្ឌិត ការអន្តរជាតិ</p>
<p>៣.២.៧- ប្រាសាទ ចង់គ្រង បោះពុម្ព ផ្សព្វផ្សាយឯកសារ និង ទស្សនាទានថ្មីៗពាក់ព័ន្ធនឹងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិជាដើម</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>មន្ត្រីមណ្ឌលធនធានអាស៊ាន កម្ពុជានិងគ្រូបណ្ឌិតបណ្ឌិត ការអន្តរជាតិ</p>
<p>៣.៣- ទំនើបកម្មបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យានិងកែលម្អការចាត់ចែង ការងារ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>អន្តរជាតិ មន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ</p>
<p>៣.២.១- គ្រប់គ្រងសហការប្រតិបត្តិការនិងឯកសារមន្ត្រីរាជការ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានិងឯកសារ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល</p>
<p>៣.២.២- គ្រប់គ្រងនិងយុទ្ធសាស្ត្រនិងទិន្នន័យសម្រាប់ ការចូលរួមវគ្គ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានិងឯកសារ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល</p>
<p>៣.៣.៣- គ្រប់គ្រងគណនេយ្យប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានិងឯកសារ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល</p>
<p>៣.៣.៤- រៀបចំប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ដើម្បីគ្រប់គ្រងការងារទំនើប កម្មមុខងារសាលាធារណៈ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានិងឯកសារ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល</p>
<p>៣.៣.៥- បណ្តុះបណ្តាលការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាដែល បានបង្កើតដោយក្រសួងមុខងារសាលាធារណៈ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានិងឯកសារ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល</p>
<p>៣.៤- ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការនិងការបណ្តុះ បណ្តាលនៃថ្នាក់ក្រោមជាតិ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>អន្តរជាតិ មន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ</p>

<p>៤- បង្កើនបេសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តកម្មវិធីទាំងឡាយរបស់ក្រសួងទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ</p>	<p>៣.៤.១- ត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាល រៀនសូត្រ ការគ្រប់គ្រងប្រទេសខ្សែអាស៊ាន រាជការ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ រដ្ឋបាលនិងការគ្រប់គ្រង មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល</p>
	<p>៤.១- ការគ្រប់គ្រងចាត់ចែងកិច្ចការទូទៅនិងការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកក្នុងក្រសួងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ</p> <p>៤.១.១- គ្រប់គ្រងចាត់ចែងនិងគាំទ្រកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ក្រសួង</p> <p>៤.១.២- គ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងការងារពិធីការនិងបដិសណ្ឋារកិច្ច របស់ក្រសួង</p> <p>៤.១.៣- គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកក្នុងក្រសួងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធាន មនុស្សរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ</p> <p>៤.២- ការរៀបចំនិងការគ្រប់គ្រងថវិកា កិច្ចការហិរញ្ញវត្ថុ ការផ្គត់ផ្គង់ និងអភិវឌ្ឍន៍យុទ្ធសាស្ត្រ</p> <p>៤.២.១- រៀបចំការងារផែនការនិងស្ថិតិ និង ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការការងារ របស់ក្រសួងមុខងារ សាធារណៈ</p> <p>៤.២.២- រៀបចំនិងគ្រប់គ្រងថវិកា កិច្ចការហិរញ្ញវត្ថុ</p> <p>៤.២.៣- រៀបចំការងារគណនេយ្យនិងផ្គត់ផ្គង់</p> <p>៤.២.៤- គ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋនិងសំណង់</p> <p>៤.២.៥- រៀបចំកិច្ចការលទ្ធកម្មសាធារណៈ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិង ហិរញ្ញវត្ថុ</p> <p>នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងសេវា</p> <p>នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងសេវា</p> <p>នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក</p> <p>អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិង ហិរញ្ញវត្ថុ</p> <p>នាយកដ្ឋានផែនការនិងស្ថិតិ</p> <p>នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុនិងផ្គត់ ផ្គង់</p> <p>នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុនិងផ្គត់ ផ្គង់</p> <p>នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុនិងផ្គត់ ផ្គង់</p> <p>នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុនិងផ្គត់ ផ្គង់</p>

<p>៤.២.៦- សិក្សានិងរៀបចំគម្រោងស្តីពីការកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារដ្ឋបាលស្រុក</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ និងផ្គត់ផ្គង់</p>
<p>៤.៣- ការធ្វើអធិការកិច្ចមុខងារសាលាឈៈ និងការធ្វើសវនកម្មផ្ទៃក្នុង</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>អគ្គនាយកដ្ឋាន និងនាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង</p>
<p>៤.៣.១- អធិការកិច្ចមុខងារសាលាឈៈដើម្បីប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមុខងារសាលាឈៈ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>អគ្គនាយកដ្ឋាន</p>
<p>៤.៣.២- កិច្ចការសវនកម្មនិងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង</p>
<p>៤.៤- ការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលក្នុងក្របខណ្ឌកសុង</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ</p>
<p>៤.៤.១- កែទម្រង់ក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាលាឈៈ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ</p>
<p>៤.៤.២- លើកម្ពស់សមត្ថភាពយន្តការក្នុងវិស័យមុខងារសាលាឈៈ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>ក្រុមការងារយន្តការ</p>
<p>៤.៥- គាំទ្រនិងសម្របសម្រួលកិច្ចការទូទៅរបស់មន្ទីរមុខងារសាលាឈៈរាជធានី ខេត្តទូទាំង២៥</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>មន្ទីរមុខងារសាលាឈៈរាជធានី ខេត្ត</p>
<p>៤.៥.១- គ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាលទូទៅ រដ្ឋលើក ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋបាលរបស់មន្ទីរមុខងារសាលាឈៈ</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>មន្ទីរមុខងារសាលាឈៈរាជធានី ខេត្ត</p>

