



បទបង្ហាញស្តីពី

ការគ្រប់គ្រងបង្ក្រាបផ្លូវដង្ហើមលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

បទបង្ហាញដោយ៖ **លោក យិន ចំរើន** អនុប្រធាននាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស
នៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រសួងសុខាភិបាល

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៦





មាតិកា

- ◆ គោលការណ៍ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត
- ◆ ប្រព័ន្ធមុខងារសាធារណៈ
- ◆ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នារវាងមន្ត្រីរាជការ និងមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ
- ◆ លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ
- ◆ បៀវត្សនិងអត្ថប្រយោជន៍





លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

- អនុក្រឹត្យលេខ៧៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៥ ស្តីពីការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ
- អនុក្រឹត្យលេខ៣៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការដាក់ឱ្យអនុវត្តនិយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិសម្រាប់ការប្រឡង ប្រជែងជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ
- អនុក្រឹត្យលេខ២៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៦ ស្តីពីការកំណត់និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈសុខាភិបាល
- ប្រកាសលេខ២១៩៦/២៦ មស.ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៦ របស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ស្តីពីការដាក់ឱ្យអនុវត្តទម្រង់នៃសេចក្តីសម្រេចពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀង
- សេចក្តីណែនាំលេខ៥១២១/២៥ មស.សណន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥ របស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ស្តីពីការរៀបចំបែបបទនិងនីតិវិធីចូលបម្រើការងាររបស់មន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារនៅតាមមណ្ឌលសុខភាព





ប្រព័ន្ធមុខងារសាធារណៈ

ប្រព័ន្ធនិយោជន៍

ប្រព័ន្ធអេជីត

ប្រព័ន្ធចំរុះ





១ ប្រព័ន្ធនិយោជន៍ រឺ ប្រព័ន្ធចម្រើកម្មវិធី

- ✘ មានលក្ខណៈដូចគ្នា និងមុខងារឯកជន : កំណត់មុខងារតាមកិច្ចការ និង ទទួលខុសត្រូវ តម្រូវការតាមការចាំបាច់របស់ក្រសួង ស្ថាប័ន រួចគេរើសមនុស្សដែលសមស្រប។ មានការកំណត់មុខតំណែងនិងការពិពណ៌នាមុខតំណែង និងការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្ម
- ✘ ត្រូវធ្វើការងារក្នុងមុខតំណែងកំណត់មួយ មិនអាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងបានទេ។ ត្រូវឈប់ពីមុខតំណែងជាមុនសិន និងត្រូវប្រឡងចូលមុខតំណែងថ្មី
- ✘ តាមរយៈកិច្ចសន្យា អាចបញ្ឈប់មុនកិច្ចសន្យាបាន បើគេរកឃើញថាគ្មានសមត្ថភាព ឬមិនគោរពទៅតាមលក្ខខណ្ឌការងារ និង ការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬអស់ការងារ ឬលុបមុខតំណែងចោល
- ✘ អាចចរចាអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងប្រាក់ខែ ដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវ
- ✘ អាចមិនគិតពីអាយុ
- ✘ មានការធានាអាជីព ឬ ការពារអាជីពមិនសូវខ្លាំង និងពុំមានការឡើងឋានន្តរស័ក្តិ ឬថ្នាក់អ្វីទេ តែអាចឡើងកម្រិតវិជ្ជាជីវៈ





២ ប្រព័ន្ធថវិកាជីវៈក្រុមខ័ណ្ឌ ឬ ប្រព័ន្ធអេស៊ីត

✎ ជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ តាមរយៈការប្រឡងប្រជែងចូលទៅក្នុងក្រុមខ័ណ្ឌ៖

➢ តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន

➢ តាមផែនការរដ្ឋ

✎ ជ្រើសរើសសម្រាប់ក្រុមខ័ណ្ឌមួយដែលអាចទទួលបានការងារច្រើនប្រភេទ រឺ អាចទទួលបានការងារក្នុងក្រុមខ័ណ្ឌផ្សេង

✎ មន្ត្រីរាជការ ត្រូវបានជ្រើសរើសផ្សារភ្ជាប់ទៅថ្នាក់និងឋានន្តរស័ក្តិក្នុងមុខងារសាធារណៈ មុខតំណែងរបស់មន្ត្រីអាចប្រែប្រួល ឬលុបចោលតាមការចាំបាច់ ប៉ុន្តែមិនប៉ះពាល់អាជីពជាមន្ត្រីរាជការឡើយ។





២ ប្រព័ន្ធថវិកាស្ថាប័ន:ក្រុមប័ណ្ណ ឬ ប្រព័ន្ធអាជីព

- ✘ មានការធានាអាជីព និង ការការពារអាជីព
- ✘ ជ្រើសរើសចូលតាំងពីឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់ដំបូងតាមកម្រិតសញ្ញាប័ត្រ
- ✘ ឡើងឋានន្តរស័ក្តិ ឬថ្នាក់ជាបន្តបន្ទាប់
- ✘ មានការចូលនិវត្តន៍ ឬបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ
- ✘ មានភាពអនុគ្រោះដល់មន្ត្រីរាជការ : អាចស្ថិតនៅក្នុងក្រុមប័ណ្ណរហូតដល់ចូលនិវត្តន៍ ទោះបីគ្មានសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការងារក៏ដោយ
- ✘ បៀវត្ស កំណត់តាមសន្ទស្សន៍ដោយផ្អែកទៅតាមប្រភេទក្រុមប័ណ្ណ ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់
(មិនអាចចរចាបានទេ)





ផ្នែកទី ៣ ប្រព័ន្ធមុខងារសាធារណៈ

👍 ការអនុវត្តជាក់ស្តែង៖

✓ អនុវត្តប្រព័ន្ធវិជ្ជាជីវៈក្របខ័ណ្ឌ ជាមូលដ្ឋាន

✓ **អនុវត្តប្រព័ន្ធនិយោជន៍ខ្លះ ដូចជា៖**

➤ ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និង គណនេយ្យភាព PMG, MBPI, POC & SOA

➤ ប្រាក់បំណាច់មុខងារ ការកំណត់មុខតំណែង ការពិពណ៌នាមុខតំណែង និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសមិទ្ធកម្ម

➤ មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា

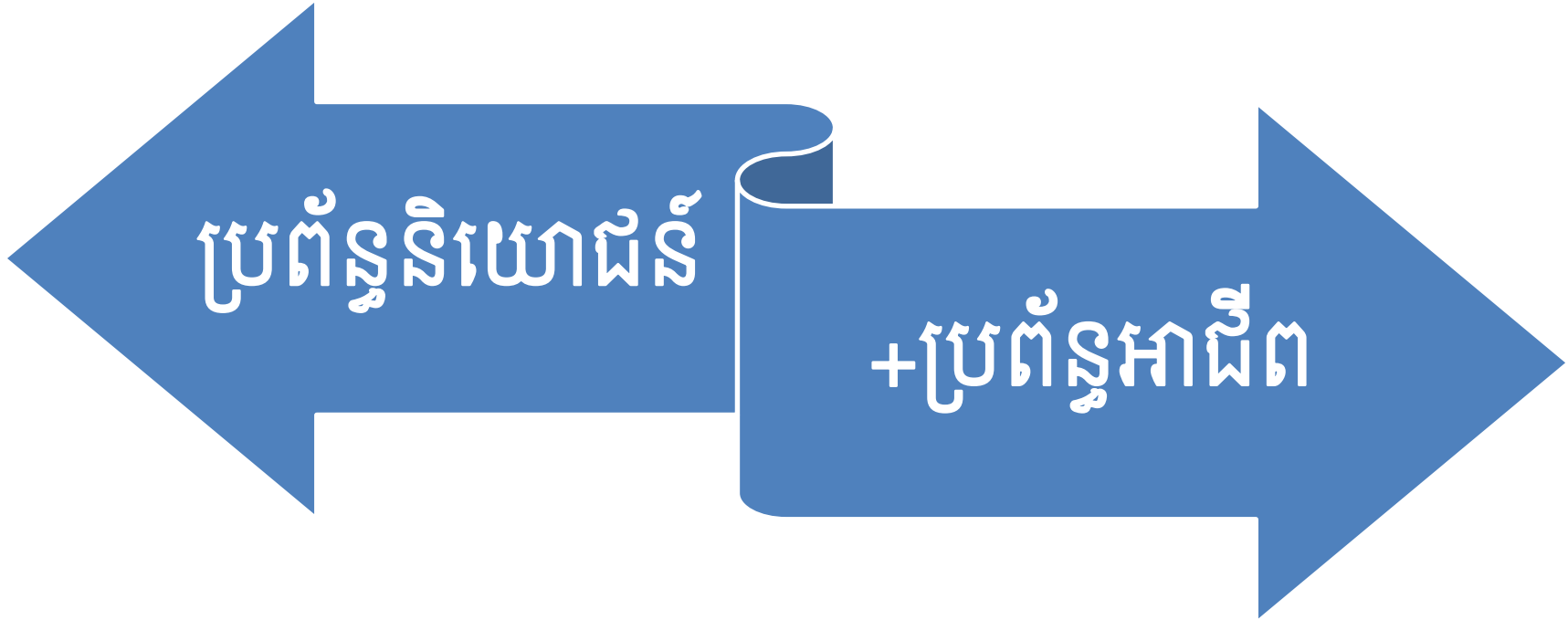
➤ មន្ត្រីខុទ្ទកាល័យ

➤ ការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការក្នុងករណីពិសេស ដូចជារវេជនជាដើម។





➤ ប្រព័ន្ធចម្រុះ





តារាងប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នារវាងមន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌនិងមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

ល.រ.	បរិយាយ	មន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ	មន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ
១	មូលដ្ឋានគតិយុត្ត	ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	អនុក្រឹត្យ៧៨
២	ក្របខ័ណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិនិងថ្នាក់	មាន	គ្មាន
៣	ការដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិនិងថ្នាក់	មាន	គ្មាន អាចឡើងកម្រិតមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ
៤	ការធ្វើកម្មសិក្សា	រយៈពេល១២ខែ	បំពេញការងារសាកល្បង៣ខែ
៥	រយៈពេលបំពេញការងារ	រហូតដល់ចូលនិវត្តន៍	តាមកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ១ឆ្នាំម្តង
៦	ការតែងតាំងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង	មាន	អាចមិនមាន(បច្ចុប្បន្ន)
៧	ការវាយតម្លៃសមិទ្ធកម្ម	អាចមិនមាននិងមិនសម្រាប់បន្តការងារ	ចាំបាច់សម្រាប់បន្តកិច្ចព្រមព្រៀង
៨	ការដាក់ឱ្យស្ថិតក្រៅក្របខ័ណ្ឌដើម	មាន	គ្មាន





តារាងប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នារវាងមន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌនិងមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

ល.រ.	បរិយាយ	មន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ	មន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ
៩	ការផ្ទេរប្តូរកន្លែងធ្វើការ	មាន	គ្មាន
១០	ទំនេរគ្មានបៀវត្ស	មាន៤ឆ្នាំក្នុង១ជីវិតការងារ សុំម្តង៣ខែដល់១ឆ្នាំ	ព្យួរកិច្ចព្រមព្រៀង មិនលើសពី១ខែ ក្នុង១ឆ្នាំ
១១	កំហុសវិន័យ	មាត្រា៤០មាន២ថ្នាក់ និង៩ទណ្ឌកម្ម	មាត្រា៣១ មាន២ប្រភេទ៖ <ul style="list-style-type: none"> • ទណ្ឌកម្មដែលកំណត់ដោយអង្គភាព(ស្តីបន្ទោស ព្យួរកិច្ចព្រម និងបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀង) • ទណ្ឌកម្មវិន័យកំណត់ដោយគណៈវិជ្ជាជីវៈ
១២	ការចូលនិវត្តន៍	អាយុ៦០	អាចបន្តលើស៦០
១៣	សោធននិវត្តន៍	តាមច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈ ស្ថិតក្រោម ម.ជ.ជ. មិនបង់ទេបច្ចុប្បន្ន	សោធនបុគ្គល ស្ថិតក្រោមច្បាប់ការងារ ក្រោម ប.ស.ស. និងត្រូវបង់ថវិកាទៅ ប.ស.ស. ដូចនិយោជិត
១៤	វិស័យ	គ្រប់វិស័យ	<ol style="list-style-type: none"> 1. វិស័យសុខាភិបាល៖ (មណ្ឌលសុខភាព CPA-1, CPA-2) 2. អប់រំ៖ (មត្តេយ្យ បឋម មធ្យមសិក្សា) វិស័យផ្សេងទៀតត្រូវសុំការសម្រេចពីរាជរដ្ឋាភិបាល





លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្នែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

គោលការណ៍ជ្រើសរើស៖

1. ការវិភាគមុខងារនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នឱ្យបានរួចរាល់
2. កំណត់បានពីតម្រូវការ
3. កំណត់បាននូវវេចនាសម្ព័ន្ធចាំបាច់នានារបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន
4. កំណត់អំពីចំនួនមន្ត្រីដែលត្រូវការចាំបាច់ក្នុងស្ថាប័ន
5. ដឹងពីចំនួនមន្ត្រីដែលត្រូវជ្រើសរើសបំពេញមុខតំណែងដែលទំនេរ

មូលដ្ឋានសុខាភិបាល៖

1. ប៉ុស្តិ៍សុខភាព
2. មណ្ឌលសុខភាព
3. មន្ទីរពេទ្យបង្អែកកកម្រិត១ (CPA1)
4. មន្ទីរពេទ្យបង្អែកកកម្រិត២ (CPA2)





លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្តោតលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

លក្ខខណ្ឌវិនិច្ឆ័យ៖

- សញ្ជាតិខ្មែរ
- អាយុ១៨ឆ្នាំយ៉ាងតិច (គិតត្រឹមថ្ងៃដាក់ពាក្យប្រឡងប្រជែង)
- មិនប្រាសចាកសិទ្ធិខាងផ្លូវរដ្ឋប្បវេណី សិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ

លក្ខខណ្ឌអាយុអតិបរមា៖

- សញ្ញាបត្របណ្ឌិត និងបេក្ខជនជាមន្ត្រីរាជការ ត្រូវបានលើកលែងលក្ខខណ្ឌអាយុ
- សញ្ញាបត្រសុខាភិបាលគ្រប់កម្រិត ត្រូវបានលើកលែងលក្ខខណ្ឌអាយុ(អនុក្រឹត្យលេខ៥៩ អនក្រ.បក)





នីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសមន្ត្រីផ្ទៃក្នុងលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

- អនុវត្តតាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិ សម្រាប់ការប្រឡងប្រជែងជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- ការប្រឡងប្រជែងរៀបចំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ចូលរួមរៀបចំការប្រឡងប្រជែង
- ចូលរួមសហការពីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ចូលរួមសង្កេតការណ៍ពីអង្គភាពប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងសង្គមស៊ីវិល
- បេក្ខជនជ្រើសរើសប៉ុស្តិ៍ដែលខ្លួនពេញចិត្ត
- ចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយប្រធានអង្គភាព (HC,CPA2<CPA1)





បៀវត្ស និងអត្ថប្រយោជន៍

- បៀវត្សប្រចាំខែ
- ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត
- សេវាហិរញ្ញប្បទាន
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀត
- ការបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ដូចមន្ត្រីរាជការ





របបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់មន្ត្រីថ្លៃកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ

មន្ត្រីកិច្ចព្រមព្រៀងត្រូវបង់ទៅ ប ស ស ដើម្បីទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គមចំនួន៣៖

១ .សោធនៈ ៤៨០០០រៀល (៤%នៃ១២០០០០០រៀល) ៖ រដ្ឋត្រូវបង់ ២៤០០០រៀល **មន្ត្រីត្រូវបង់**

២៤០០០រៀល

២. ហានិភ័យការងារ ៣១២០០រៀល (២.៦%នៃ១២០០០០០រៀល) ជាបន្ទុករបស់រដ្ឋ

៣.សុខភាព ៖ ៩៦០០រៀល (០.៨%នៃ១២០០០០០រៀល) ជាបន្ទុករបស់រដ្ឋ

សរុប សម្រាប់មន្ត្រីកិច្ចព្រមព្រៀងការងារម្នាក់ ៖

រដ្ឋត្រូវបង់ ៦៤៨០០រៀល

មន្ត្រីកិច្ចព្រមព្រៀងការងារត្រូវបង់ ២៤០០០រៀល





សេវាធនជរាភាព (ប្រាក់ចូលនិងវត្តមានប្រាក់ជំរឿន)

លក្ខខណ្ឌ

- បានចុះបញ្ជីក្នុងផ្នែកប្រាក់សេវាធន
- បានបង់ភាគទានយ៉ាងតិច១២ខែ
- មានអាយុយ៉ាងតិច៦០ឆ្នាំ

អន្តរប្រយោជន៍ (តាវកាលិក)

១. ទទួលបានប្រាក់សេវាធនប្រចាំខែ (១ខែបើក២ដង)
២. ទទួលបានសេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ

ដោយឡែក

ករណីសមាជិក ប.ស.ស. បង់ភាគទានតិចជាង១២ខែ ប.ស.ស. នឹងបើកប្រាក់ភាគទានដែលបង់សរុបបើកផ្តាច់តែម្តង
(ទទួលបានវិភាជន៍ជរាភាព)





ស្នូមអេនតូណា សម្រាប់ការគាំទ្របិទស្តាប់ និងថែទាំកំណើត

