សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Economiques

Royal university of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា នាពេលបច្ចុប្បន្ន(២០១៥-២០២០)

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ ៖ **ស៊ាប សាទុធ**

លី រ៉ាម៉ាន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

បណ្ឌិត **ឈុន ណារ៉េត**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **រដ្ឋបាលសាធារណៈ**

ជំនាន់ទី ១៣ (អាហារូបករណ៍)

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៦

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២០

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋម យើងខ្ញុំ **ស៊ាប សារុធ** និង **លី រ៉ាម៉ាន** សូមលំឱនកាយក្រាបថ្វាយបង្គំដោយកិច្ចប្រណិប័តន៍ សម្តែងនូវកតញ្ញូតាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតជូនលោកឪពុក អ្នកម្តាយ ដែលបានផ្តល់កំណើត និងចិញ្ចឹមបីបាច់ ថែរក្សា អប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅឱ្យកូនបានសិក្សារៀនសូត្ររហូតទទួលបាននូវជោគជ័យដូចសព្វថ្ងៃនេះ នេះជាគុណូបការៈជាអនេកប្បការ និងវិសេសវិសាលខ្ពង់ខ្ពស់ថ្លៃថ្លាបំផុតមិនអាចកាត់ថ្លៃបានរបស់លោកអ្នកមានគុណ។

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ យើងខ្ញុំក៏សូមធ្វើការគោរព និងដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជូនចំពោះ ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង និង លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ រួមទាំងលោកគ្រូអ្នកគ្រូដែលបម្រើការនៅបណ្ណាល័យនិងបុគ្គលិកអ្នកសម្របសម្រួលនានាទាំងអស់ ដែលបានគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាកលវិទ្យាល័យ និងបានខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញកាតព្វកិច្ច តាមមុខងារ ដោយអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត និងបញ្ញាស្មារតី ក្នុងគោលបំណងកសាងធនធានមនុស្សប្រកបទៅដោយសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ពោលសំដៅដល់ធនធានមនុស្សដែលមានចំណេះដឹងខ្ពស់ មានក្រមសីលធម៌ គុណធម៌ ស្របតាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គមប្រជាជាតិ នាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះ **ឯកឧត្តម ព្រុំ សុខា** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ រួមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំនៃអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ ដែលបានអនុញ្ញាតនិងផ្តល់ឱកាសដល់ឱ្យយើងខ្ញុំបានចុះកម្មសិក្សាដើម្បីទទួលបាននូវចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ សូមថ្លែងអំណរគុណដោយឡែកជូនចំពោះលោក **ប្រាក់ ប្រានីដ្ឋា** ប្រធាននាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ រួមទាំងមន្ត្រីរាជការគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ក្នុងនាយកដ្ឋានដែលបានអប់រំណែនាំ តម្រង់ទិស ផ្តល់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនិងចែករំលែកបទពិសោធន៍ជាច្រើនដល់យើងខ្ញុំក្នុងអំឡុងពេលនៃកម្មសិក្សា។

ជាពិសេស សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះលោកសាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត **ឈុន ណារ៉េត** លោកបណ្ឌិតបានបញ្ចប់ការសិក្សាដោយជោគជ័យនៅសាកលវិទ្យាល័យ M.V Lomonosov Moscow State នៅប្រទេសរុស្ស៊ី ក្នុងការចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃសម្រាប់ការណែនាំ តម្រង់ទិស សម្របសម្រួល និងផ្តល់ដំបូន្មានល្អៗដល់ក្រុមយើងខ្ញុំ ដែលជាមូលដ្ឋានគំនិតដ៏សំខាន់ក្នុងការសរសេរប្រធានបទមួយនេះឱ្យលេញចេញជារូបរាង។

ជាទីបញ្ចប់ យើងខ្ញុំសូមជូនស្នាដៃនិងគុណតម្លៃទាំងឡាយ ដែលបានទទួលពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ ជូនចំពោះអស់លោកអ្នកដែលមានគុណ ដូចដែលយើងខ្ញុំបានរៀបរាប់ខាងលើ។ យើងខ្ញុំសូមប្តេជ្ញាចិត្តថានឹងយកនូវ ចំណេះដឹង បញ្ញា ស្មារតី កម្លាំងកាយចិត្ត ដែលមានទៅជួយសង្គមកម្ពុជាមួយនេះ ឱ្យសមនឹងការតបស្នងជួយជ្រោមជ្រែងដ៏មានតម្លៃរបស់អ្នកទាំងអស់គ្នា។ ជាមួយគ្នានេះដែរក៏សូមប្រសិទ្ធពរជ័យ ជូនដល់អស់លោក លោកស្រី ឱ្យទទួលនូវសុខសុភមង្គលទាំងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្តគ្រប់ពេលវេលាតរៀងទៅ។

អំណរគុណ

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សាក្រោមប្រធាន **កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន** (**២០១៥-២០២០**) គឺជាប្រធានបទមួយដែលត្រូវបានស្រាវជ្រាវដោយយើងខ្ញុំ **លី រ៉ាម៉ាន** និង**ស៊ាប សាវុធ** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជំនាញរដ្ឋបាលសាធារណៈ ជំនាន់ទី១៣ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ក្រោមការដឹកនាំរបស់បណ្ឌិតសាស្ត្រាចារ្យ **ឈុន ណារ៉េត** ។

សារណាមួយនេះពិតជាមានសារៈសំខាន់បំផុតសម្រាប់និស្សិតរដ្ឋបាលសាធារណៈដូចជាយើងខ្ញុំ ក្នុងការសិក្សាឆ្វេងយល់ឱ្យកាន់ស៊ីជម្រៅ និងចងក្រងទុកជាឯកសារ។ យើងខ្ញុំពិតជាមានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការចំណាយនូវកម្លាំងកាយចិត្ត ពេលវេលា និងធនធានផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីរៀបចំចងក្រងនូវកិច្ចការនៃសារណាមួយនេះឱ្យលេចចេញជារូបរាងឡើង ព្រោះកិច្ចការមួយនេះបានធ្វើឱ្យយើងខ្ញុំចេះធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវយ៉ាងសកម្មដែលបានបង្កើននូវចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន បណ្តុះគំនិតប្រាជ្ញា និងមានការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់អំពីប្រធានបទមួយនេះ។

យើងខ្ញុំសង្ឃឹមនិងរំពឹងទុកជាមុនថា កិច្ចការមួយនេះនឹងអាចក្លាយជាប្រយោជន៍សម្រាប់មជ្ឈដ្ឋានអ្នកស្នេហាការសិក្សាទាំងឡាយ មិត្តនិស្សិត ក៏ដូចជាសិស្សានុសិស្សជំនាន់ក្រោយ ដោយចូលរួមក្នុងការបង្កើននូវពុទ្ធិ ចំណេះដឹងមូលដ្ឋានរបស់អ្នកគ្រប់គ្នា ។ តាមរយៈសារណានេះដែរ ក៏អាចចូលរួមចំណែកក្នុងផ្សព្វផ្សាយអំពីបេសកកម្ម តួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធ ព្រមទាំងស្នាដៃនិងសមិទ្ធផលដែលក្រសួងមុខងារសាធារណៈសម្រេចបាននាពេលកន្លងមកនិងសមិទ្ធផលសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ដោយសារតែចំណេះដឹងនៅមានកម្រិត ដូច្នេះក្រុមយើងខ្ញុំនៅជឿជាក់ថាកំហុសឆ្គងនៅតែកើតមានឡើងដោយជៀសពុំរួចនោះឡើយ ទាំងអត្ថន័យខ្លឹមសារ ពាក្យពេចន៍ឃ្លាឃ្លោង ទាំងអក្ខរាវិរុទ្ធ និងបច្ចេកទេសនៃការចងក្រងនៅមានកម្រិតផងនោះ ។

អាស្រ័យហេតុនេះ យើងខ្ញុំសូមការខន្តីអភ័យទោសចំពោះកំហុសខុសឆ្គងដែលនឹងអាចកើតមានឡើងដោយប្រការណាមួយពីសំណាក់លោកគ្រូសាស្ត្រាចារ្យ និង មិត្តនិស្សិតទាំងអស់ ហើយក៏រីករាយនិងទទួលយកនូវការរិះគន់ដើម្បីជាទុនក្នុងការកែលម្អ និង ធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវលើកក្រោយមានភាពល្អប្រសើរឡើង។

ថ្ងៃសុក្រ ទី៨រោច ខែពិសាខ ទោស័ក ពុទ្ធសករាជ ២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

និស្សិតឈ្មោះ

លី រ៉ាម៉ាន ស៊ាប សាវុធ

មាតិកា

ទំព័រ

ពាក្យគន្លឹះ iv

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ១
២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ២
៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ៤
៤. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ ៤
៥. សារៈប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ ៤
៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ ៥
៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ ៥

ជំពូកទី១
សញ្ញាណនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

១. និយមន័យ ៧
១.១. រដ្ឋបាលសាធារណៈ ៧
១.២. កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ៨
១.២.១. កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ តាមអ្នកទស្សនវិទូ ៩
១.២.២. កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ ១០
២. ប្រវត្តិរដ្ឋបាលសាធារណៈ ១០
២.១. ប្រវត្តិរដ្ឋបាលសាធារណៈមួយចំនួនក្នុងពិភពលោក ១០
២.២. ប្រវត្តិរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា ១២
២.២.១. មុនសម័យបារាំង ១២
២.២.២. សម័យបារាំង ១២
២.២.៣. រដ្ឋបាលសាធារណៈទំនើបក្រោយសម័យបារាំង ១៣

ជំពូកទី ២
ស្ថាប័នទទួលបន្ទុក និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

២.១. ស្ថាប័នទទួលបន្ទុក ១៥
២.១.១. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ១៥

២.១.១.១. សារតារបស់ក្រសួង...... ១៥
២.១.១.២. មុខងារ និងភារកិច្ចរបស់ក្រសួង ១៦
២.១.១.៣. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួង ១៧
២.១.២. គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ១៨
២.១.២.១ ភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មាធិការ ១៩
២.១.២.២. សមាសភាពរបស់គណៈកម្មាធិការ...... ២០
២.២. ក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២១
២.២.១. យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ២១
២.២.២. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ ២១
២.២.៣. កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២៣

ជំពូកទី៣

ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៣.១. សេវាសាធារណៈ...... ២៨
៣.១.១. គោលបំណង...... ២៨
៣.១.២. គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រ...... ២៩
៣.១.៣. ផែនការសកម្មភាព ២៩
៣.២. ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ៣០
៣.២.១. គោលបំណង ៣០
៣.២.២. គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រ ៣១
៣.២.៣. ផែនការសកម្មភាព ៣១
៣.៣. ប្រព័ន្ធបៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៣២
៣.៣.១. គោលបំណង ៣២
៣.៣.២. គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រ ៣២
៣.៣.៣. ផែនការសកម្មភាព ៣៣
៤.១ យន្តការអនុវត្តនិងការតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យ ៣៣

ជំពូកទី៤

លទ្ធផល និងការវិភាគលើការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៤.១ សមិទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ៣៥

៤.១.១. ការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ ៣៥
៤.១.២. ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ន ៤១
៤.១.៣. ការកែទម្រង់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើទឹកចិត្ត ៤៥
៤.១.៤. ការធ្វើអធិការកិច្ចក្នុងមុខងារសាធារណៈ ៤៩
៤.២. បញ្ហាប្រឈម និងទិសដៅការងារបន្ទាប់ ៤៩
៤.២.១. បញ្ហាប្រឈម ៤៩
៤.២.២. ទិសដៅការងារបន្ទាប់ ៥១
៤.៣. ការវិភាគ ៥៣
៤.៣.១. ចំណុចខ្លាំង ៥៣
៤.៣.២. ចំណុចខ្វះខាត ៥៤
៤.៤. ការប្រៀបធៀបមុននិងក្រោយកំណែទម្រង់ ៥៥
៤.៤.១ មុនការកែទម្រង់ ៥៥
៤.៤.២. ក្រោយការកែទម្រង់ ៥៥
សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន ៥៧
អនុសាសន៍ ៥៨
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

ពន្យល់ពាក្យគន្លឹះ

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស៖ សំដៅលើដំណើរការអនុវត្តចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងមន្ត្រី ដើម្បីសម្រេចនូវលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់មន្ត្រីនិងគោលដៅរបស់អង្គភាព។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស រួមមានការបែងចែកការងារ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការគ្រប់គ្រងគុណផល ការជ្រើសរើស និងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពមន្ត្រី វត្តមាននិងការឈប់សម្រាក ក្រមសីលធម៌និងវិន័យ ការលាឈប់ពីក្របខណ្ឌមុខងារសាធារណៈ និងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រី។

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស៖ សំដៅដល់ដំណើរការអនុវត្តការបង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ផ្តោតលើការកសាងចំណេះដឹង ជំនាញ និងលទ្ធភាពបំពេញការងារតាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរជាបន្តបន្ទាប់នូវអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថក្នុងការបំពេញការងារដើម្បីបង្កើនគុណផលបច្ចុប្បន្ន និងដើម្បីឱ្យមន្ត្រីត្រៀមខ្លួនបានកាន់តែល្អប្រសើរសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរនាពេលអនាគត។

ការពិពណ៌នាមុខតំណែង៖ សំដៅដល់ការកំណត់តួនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវ ព្រមទាំងលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្របសម្រាប់កាន់តំណែងតាមរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាព និងក្រសួង ស្ថាប័ន។

ការគ្រប់គ្រងគុណផល៖ សំដៅដល់ដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការដោយផ្អែកតាមប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល ដើម្បីជំរុញឱ្យមន្ត្រី និងអ្នកគ្រប់គ្រងមានការទទួលខុសត្រូវ មានការចូលរួម និងបំពេញការងារឱ្យអស់ពីសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

គុណភាព៖ សំដៅដល់គ្រប់ក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិដែលបានមកពីការពេញចិត្តរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈនៅពេលដែលសេវានោះ ត្រូវបានផ្តល់ជូនទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់(នីតិវិធី ពេលវេលា និងតម្លៃ) និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនិងផលប្រយោជន៍ទូទៅរបស់អ្នកប្រើប្រាស់។

គណនេយ្យភាព៖ សំដៅដល់កាតព្វកិច្ចរបស់អ្នកដែលទទួលបាននូវការទទួលខុសត្រូវនិងសិទ្ធិអំណាចដើម្បីបំភ្លឺនិងទទួលខុសត្រូវចំពោះទង្វើនានារបស់ខ្លួន រួមទាំងផលវិបាកដែលកើតចេញពីទង្វើទាំងនោះ។

គុណផល៖ សំដៅដល់ទង្វើ និងរបៀបរបបអនុវត្តការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ ដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

គ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាល៖ ជានីតិបុគ្គលនៃនីតិសាធារណៈដែលទទួលបេសកកម្ម ផ្នែកសេវាសាធារណៈដែលមានលក្ខណៈរដ្ឋបាល សង្គម សុខាភិបាល វប្បធម៌ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេស ឬជាយន្តការនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈមួយដែលមានស្វ័យភាពខាងហិរញ្ញវត្ថុ និងរដ្ឋបាល។

ច្រកចេញចូលតែមួយ៖ ជាយន្តការនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលបង្កភាពងាយស្រួលដល់អ្នកប្រើប្រាស់តាមនីតិវិធីសាមញ្ញ មានតម្លាភាព ប្រសិទ្ធភាព និងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការផ្តល់យោបល់ និងការ

ចាប់អារម្មណ៍របស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា។ យន្តការនេះ ប្រមូលផ្តុំជាចង្កោមនូវសេវាសាធារណៈមួយចំនួនឱ្យមកនៅកន្លែងតែមួយ ទាំងកន្លែងស្នើសុំ និងកន្លែងទទួល ដោយបានកំណត់តម្លៃនិងពេលវេលាច្បាស់លាស់។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលៈ គឺជាអភិក្រមនៃការគ្រប់គ្រងគុណផលរបស់មន្ត្រីរាជការ និងអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អង្គភាព ឬក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយប្រើប្រាស់យន្តការជាប្រព័ន្ធនិងមានសមាសធាតុសំខាន់ៗដែលរួមមានៈ ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ ការពិពណ៌នាមុខតំណែង លក្ខខណ្ឌ ការត្រួតពិនិត្យវត្តមាន របាយការណ៍និងអភិក្រមនៃការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនិងវាយតម្លៃដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពនិងផលិតភាពការងារ ឈានទៅសម្រេចឱ្យបានជោគជ័យនូវគោលដៅ និងលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់អង្គភាព ឬក្រសួង ស្ថាប័ន។

ភាពងាយស្រួលៈ សំដៅដល់អ្នកផ្តល់សេវាសម្រួលដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាក្នុងការងារទំនាក់ទំនង ការបំពេញបែបបទ និងការទទួលយកសេវាត្រឡប់ទៅវិញ។

រចនាសម្ព័ន្ធប្រតិបត្តិការៈ ជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការកែលម្អរបៀបការងារនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឆ្ពោះទៅរកលទ្ធផលជាកត្តាសំខាន់។ របៀបការងារបែបរចនាសម្ព័ន្ធមុខងារ គឺធ្វើទៅតាមនីតិវិធី និងបទប្បញ្ញត្តិនានាដែលបានកំណត់ ដោយមិនគិតពីលទ្ធផល ប្រសិទ្ធភាព និងសេចក្តីពេញចិត្តរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវានៅឡើយ។

សង្គតិភាពៈ សំដៅដល់ភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា។

ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចៈ សំដៅដល់ស្ថាប័នរដ្ឋ ឬភ្នាក់ងាររដ្ឋ ឬអាជ្ញាធរគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់របស់រដ្ឋដែលបំពេញការងារតាមដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ។

ស្ថាប័នទទួលសមត្ថកិច្ចៈ សំដៅដល់ផ្នែកឯកជននិងសង្គមស៊ីវិលដែលទទួលបានសិទ្ធិនិងភារកិច្ចពីរដ្ឋហើយដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រង ត្រួតពិនិត្យរបស់រដ្ឋឬភ្នាក់ងាររដ្ឋ។

សមធម៌ៈ សំដៅដល់ការអនុវត្តដោយស្មើគ្នាដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ មិនរើសអើង មិនប្រកាន់បក្សពួក និងគោរពគោលការណ៍ច្បាប់។

សមិទ្ធកម្មៈ សំដៅដល់ការសម្រេចការងារដែលបានបំពេញ ឬអនុវត្ត។

សូចនាករៈ សំដៅដល់ឧបករណ៍ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់វាស់វែងលទ្ធផលការងារធៀបនឹងគោលបំណង គោលដៅ ផែនការការងារ ផែនការសកម្មភាព កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងអនុវត្តការងារ និងលទ្ធផលដែលរំពឹងទុក។

អង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយៈ ជាកន្លែងប្រមូលផ្តុំការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តឱ្យមកនៅកន្លែងតែមួយតាមនីតិវិធីសាមញ្ញ ប្រកបដោយគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈគឺជាធាតុដ៏ចម្បងមួយដែលបានគាំទ្រដល់មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការអភិវឌ្ឍជាតិ។ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាការបង្កើតឡើងនូវទម្រង់ថ្មីមានសកម្មភាពបម្រើប្រជាពលរដ្ឋ កែប្រែភាពអវិជ្ជមានឆ្ពោះទៅកាន់ស្ថានភាពមួយស្របតាមក្តីប្រាថ្នាជារួម។ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មិនមែនជាទេវកថាដូចដែលមតិមហាជនបានមើលឃើញនោះឡើយ តែវាគឺត្រូវការភាពល្អិតល្អន់ ច្បាស់លាស់ ដែលផ្ទុកនូវតម្លៃជាវិជ្ជមានយ៉ាងប្រាកដនិយម។ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈពង្រីកសកម្មភាពរបស់ខ្លួនឆ្ពោះទៅកាន់ស្ថានភាពដ៏ទូលំទូលាយមួយ ពោលគឺដើម្បីសង្គមជាតិមានការអភិវឌ្ឍ។ ទោះបីជាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈមានទិសដៅបម្រើដល់ប្រយោជន៍សាធារណៈក៏ដោយមិនមែនមានន័យថា គ្រប់សកម្មភាពដែលបានដាក់ចេញនៃការកែទម្រង់សុទ្ធតែមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ឬផ្តល់នូវការលំបាកដល់ប្រជាពលរដ្ឋនោះទេ ព្រោះវាទាមទារជាចាំបាច់នូវការសិក្សាស្វែងយល់យ៉ាងស៊ីជម្រៅអំពីលទ្ធភាពនៃការអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍របស់ប្រជាពលរដ្ឋទូទៅ។ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈអាចកើតឡើងដោយមូលហេតុសំខាន់០៣គឺៈ (១) ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការចង់បានជាទូទៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ (២) ការចង់បង្កើតស្នាដៃរបស់អ្នកដឹកនាំក្នុងអណត្តិរបស់ខ្លួន និង(៣) ស្ថានភាពជាក់ស្តែងដែលវាជាបញ្ហានៅក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលសាធារណៈ។ នៅមុនការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គេត្រូវសិក្សាឱ្យបានច្បាស់អំពីបញ្ហាដែលបានចាក់ឫសនៅក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាល រួមជាមួយសេចក្តីប្រាថ្នារួមធៀបទៅនឹងសកម្មភាពដែលអាចធ្វើទៅបានទើបសកម្មភាពដែលបានដាក់ចេញអាចអនុវត្តន៍ប្រកបដោយភាពរលូន។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តីការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈគឺទាមទារជាចាំបាច់នូវពេលវេលាដ៏សមស្របមួយ ដែលអាចធានាបានថា សកម្មភាពដែលបានដាក់ចេញសម្រាប់ការអនុវត្តមិនទទួលរងនូវការគំរាមកំហែង ឬជួបប្រទះនូវការគំរាមកំហែងតិចតួចបំផុត។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការជ្រើសរើសនូវទីតាំងភូមិសាស្ត្រដ៏សមស្របសម្រាប់ការអនុវត្តសាកល្បងមុននឹងឈានដល់ការពង្រីកខ្លួនឱ្យបានទូលាយ គឺជាសញ្ញាណបើកចំហមួយដែលជាចំណែកនាំឱ្យក្តីប្រាថ្នាសម្រេចបាននូវភាពជោគជ័យតាមដំណាក់កាល ឬជំហានដែលបានកំណត់។ ពាក្យថា កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺមានអត្ថន័យសំដៅដល់ ការជ្រើសរើសនូវវិធីសាស្ត្រដែលល្អជាងគេ ត្រឹមត្រូវជាងគេ មានការគាំទ្រជាងគេ និងក្តីរំពឹងថានឹងទទួលបាននូវលទ្ធផលជោគជ័យជាងគេ ដូចនេះផលប្រយោជន៍ដែលទទួលបានត្រូវតែជាផលប្រយោជន៍រួមនិងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរកាល។

ជាពេលវេលាដ៏សមស្របបំផុតរបស់កម្ពុជា បន្ទាប់ពីបានហែលឆ្លងនូវរបបគ្រប់គ្រងដ៏ជូរចត់មួយនៅឆ្នាំ ១៩៧៥-១៩៧៩ គឺរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ដែលបានធ្វើឱ្យប្រទេសកម្ពុជាទទួលរងនូវស្ថានភាពធ្លាក់ដុនដាប

ដល់ចំណុចសូន្យ ពិបាកក្នុងការស្តារនិងកសាងជាតិឡើងវិញ។ ក្រោយពីទទួលបាននូវមូលដ្ឋានសុខសន្តិភាព និងស្ថិរភាពនយោបាយជាង២០ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានធ្វើការកែប្រែរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនជាប្រចាំក្រោមពាក្យស្លោក «**កែទម្រង់គឺរស់ មិនកែទម្រង់គឺស្លាប់**» ក្នុងគោលបំណងបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរផង និងដើម្បីប្រកួតប្រជែងជាមួយប្រទេសក្នុងតំបន់ផង។ ក្នុងអាណត្តិទី៥ នៃរដ្ឋសភា រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញនូវកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធាណៈឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងជាដៃគូអភិវឌ្ឍដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន សំដៅបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ ហើយដើម្បីសម្រេចនូវចក្ខុវិស័យនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញជាយុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាពបីគឺ (១)ពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលបានផ្តោតលើ សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាព ភាពសាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន ភាពរហ័ស ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តីតម្រូវការ មានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា (២)ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ផ្តោតលើការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្វាហាប់ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដោយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ និង(៣)ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់បន្ថែមផ្សេងៗ ដែលត្រូវធានាបាននូវ សមធម៌ បង្កើនផលិតភាពនិងប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងធានាបាននូវសង្គតិភាព រវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ កំណែទម្រង់នេះត្រូវឱបក្រសោបជាប្រចាំនូវឧត្តមានុវត្តន៍ជាអន្តរជាតិ នវានុវត្តន៍ និងគំនិតថ្មីៗសម្រាប់បំពេញបន្ថែមកង្វះខាតរបស់ខ្លួន។

២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រង ផ្លាស់ប្តូរឬកែប្រែនូវទម្រង់ចាស់មួយចំនួនដែលផ្ទុកតម្លៃអវិជ្ជមាន ឱ្យក្លាយជាទម្រង់ថ្មីមួយ ដែលមានការជ្រើសរើសនូវវិធីសាស្ត្រដែលល្អជាងគេ ត្រឹមត្រូវជាងគេ មានការគាំទ្រជាងគេ និងក្តីរំពឹងថានឹងទទួលបាននូវលទ្ធផលជោគជ័យជាងគេ។ ចាប់តាំងពីទសវត្សទី៨០ មក រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានរៀបចំស្តារ និងកសាងប្រទេសឡើងវិញធ្វើដំណើរឆ្ពោះទៅកាន់និរន្តរភាពនៃសន្តិភាព។ ថ្វីត្បិតតែសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃបានបញ្ចប់ទៅហើយក្តី តែក៏មិនមែនមានន័យថា រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាអាចមានជំហររឹងប៉ឹងនៅក្នុងការស្តារ និងកសាងប្រទេសដោយរលូននោះទេ ព្រោះកម្ពុជានៅពុំទាន់មានឯកភាពជាតិក្នុងផ្នែកនយោបាយនៅឡើយ។ នៅឆ្នាំ១៩៩៣-១៩៩៨ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានអនុវត្តន៍គោលនយោបាយបង្រួបបង្រួមជាតិ ដែលមានគោលបំណងធ្វើឱ្យមានការឯកភាពជាតិទាំងស្រុងពីគ្រប់ភាគីនយោបាយទាំងអស់ និងការកសាងសុខសន្តិភាពយ៉ាងពេញលេញជូនជាតិមាតុភូមិ។

មិនបង្អែបង្អង់យូរឡើយ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់នូវស្ថានភាពតានតឹងដែលរាំងស្ទះដល់ការអភិវឌ្ឍជាតិ (១៩៩៩)រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានគិតគូររៀបចំរដ្ឋបាលសាធារណៈឡើងវិញ ដោយចាប់ផ្តើមពីការកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រងមុខងាររដ្ឋបាលសាធារណៈមុនគេក្នុងគោលដៅគឺដើម្បីប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យក្លាយជារដ្ឋបាលដែលមានលក្ខណៈប្រតិបត្តិការ មានផលិតភាព មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាងមុននិងមានសមត្ថភាព។ កំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានបន្តអនុវត្តចំនួនពីរអាណត្តិ(២០០៤-២០១២) បានធ្វើឱ្យស្ថានភាពរដ្ឋបាលសាធារណៈមានការកែប្រែឈានទៅមុខ ដោយគោលដៅដែលបានដាក់ចេញសុទ្ធតែបានផ្តោតលើ គុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាសាធារណៈដែលត្រូវបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យបានល្អប្រសើរ។ ទោះបីជារាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវគោលដៅយ៉ាងច្បាស់លាស់បែបនេះក៏ដោយ ក៏មិនមែនមានន័យថាគ្រប់សកម្មភាពដែលបានដាក់ចេញសម្រាប់ការអនុវត្តនោះ បានធ្វើឱ្យមន្ត្រីក្រោមឱវាទយល់ច្បាស់ហើយយកទៅអនុវត្តបានល្អតាមក្តីរំពឹងទុកជារួមនោះដែរ វាគឺអាស្រ័យលើកម្រិតសមត្ថភាពយល់ដឹងរបស់អ្នកដែលមានចំណែកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ រួមជាមួយការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការអនុវត្តឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ កម្រិតសមត្ថភាពនិងកង្វះមនសិការវិជ្ជាជីវៈ គឺជាដើមចមដែលបង្កើតនូវទម្លាប់អង្គភាពជាអវិជ្ជមានដែលគ្មានផ្ទុកនូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈក្នុងការបំពេញការងារក្នុងមុខងារសាធារណៈ។ ស្ថានភាពជាក់ស្តែងមួយចំនួនដែលធ្វើឱ្យការអនុវត្តសកម្មភាពកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ អាចបណ្តាលមកពីកម្រិតនៃចំណេះដឹងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋផ្ទាល់និងមន្ត្រីរាជការនៅពុំទាន់បានផ្សាំខ្លួនទៅនឹងស្ថានភាពសង្គមដែលមានការវិវត្តឥតឈប់ឈរ ជាពិសេសបច្ចេកវិទ្យានិងឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិកដែលបានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងសម័យឌីជីថល នាំមកតាមរយៈសកលភាវូបនីយកម្មនៅលើពិភពលោក។ ជាការពិត ចម្ងល់ ក្តីកង្វល់ និងមន្ទិលសង្ស័យរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទៅលើការពិព៌ណនាមុខតំណែងសម្រាប់មន្ត្រីរាជការ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត និងអំពើពុករលួយក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅតែមានការចោទឡើង ដែលនេះជាហេតុធ្វើឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលកាន់តែបន្តការខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងក្នុងការងារកែទម្រង់ ព្រមទាំងធ្វើឱ្យមានភាពជឿទុកចិត្តបានលើសកម្មភាពដែលបានដាក់ចេញ។ តាមរយៈការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនាពេលកន្លងមក បានឆ្លុះបញ្ចាំងនូវលទ្ធផលជាវិជ្ជមានជាច្រើន ទន្ទឹមនឹងនោះផងដែរការងារនេះក៏ជួបប្រទះនូវបញ្ហាចោទមួយចំនួនដែលទាមទារឱ្យរកដំណោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ហេតុនេះដើម្បីដឹងថាបញ្ហាប្រឈមនានាត្រូវបានដោះស្រាយឬយ៉ាងណា យើងខ្ញុំបានកំណត់នូវចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវចំនួនបី គឺ៖

១. តើរាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញយុទ្ធសាស្ត្រយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ?

២.តើការទម្រង់នេះទទួលបាននូវលទ្ធផលអ្វីខ្លះ និងមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះពាក់ព័ន្ធនឹងការកែទម្រង់នេះ?

៣.តើរាជរដ្ឋាភិបាលមានទិសដៅការងារបែបណា ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈមទាំងនោះ?

៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ដូចដែលបានចោទឡើងនៅក្នុងចំណុចទី២រួចមកហើយ មានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនទាមទារនូវដំណោះស្រាយដ៏ប្រសើរមួយ ដូចនេះប្រធានបទ **កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន** (**២០១៥-២០២០**) នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះត្រូវតែស្តែងនូវគោលបំណងសំខាន់ៗដែលមានភាពពាក់ព័ន្ធនឹងក្របខណ្ឌនៃការស្រាជ្រាវដូចតទៅ៖

- សិក្សាពីការវិវត្តនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា
- សិក្សាស្វែងយល់ពីចំណុចអាទិភាពក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលត្រូវធ្វើការកែទម្រង់
- ស្វែងរកនូវប្រភពបញ្ហានានាដែលកើតមានក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលសាធារណៈនិងការអនុវត្តការងារកែទម្រង់
- ស្វែងរកដំណោះស្រាយដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានអនុវត្តកន្លងមក ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណានិងផ្តល់នូវអនុសាសន៍សមស្របណាមួយតាមកម្រិតនៃការយល់ដឹងលើការអនុវត្តការងារកែទម្រង់នេះ។

៤. ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះ មានវិសាលភាពលើ (១). ការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (២). កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាននិងកំពុងអភិវឌ្ឍនាពេលបច្ចុប្បន្ន និង(៣). ច្បាប់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានាដែលក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដាក់ចេញដើម្បីសម្រួលដល់ការអនុវត្ត ព្រមទាំងសមិទ្ធផលដែលសម្រេចបានលើការអនុវត្តការងារកែទម្រង់គិតត្រឹមដើមឆ្នាំ២០២០ តែប៉ុណ្ណោះ។

៥. សារៈប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ

ចំពោះយើងខ្ញុំផ្ទាល់ កិច្ចការមួយនេះបានពង្រឹង និងពង្រីកចំណេះដឹង និងទទួលបទពិសោធន៍តាមរយៈការប្រមូលផ្តុំឯកសារដែលស្តែងចេញតាមរូបភាពជាច្រើនដូចជា ការចុះកម្មសិក្សានៅស្ថាប័នអនុវត្តផ្ទាល់ ក្នុងគោលបំណងទទួលបានព័ត៌មានច្បាស់លាស់ និងជាក់ស្តែង។ ជាមួយគ្នាផងដែរ ការស្រាវជ្រាវមួយនេះបានផ្តល់នូវពុទ្ធិតាមរយៈ ការស្វះស្វែងទាញយកប្រភពព័ត៌មាន និងដកស្រង់នូវខ្លឹមសារល្អៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ពីប្រភពលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ក៏ដូចជាសម្រង់ប្រសាសន៍ដ៏មានតម្លៃរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសំខាន់ៗ។ ជាពិសេស កិច្ចការមួយនេះអាចឱ្យយើងខ្ញុំបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រដោយជោគជ័យ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កិច្ចការមួយនេះក៏អាចចូលរួមចំណែកក្នុងផ្សព្វផ្សាយអំពីបេសកកម្ម តួនាទី ភារកិច្ច និងរចនាសម្ព័ន្ធ ព្រមទាំងស្នាដៃនិងសមិទ្ធផលដែលក្រសួងមុខងារសាធារណៈជាសេនាធិការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល

សម្រេចបាននាពេលកន្លងមក រួមជាមួយសមិទ្ធផលសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដល់សាធារណជនឱ្យបានដឹង។

ក្រៅពីនេះ កិច្ចការមួយនេះនឹងផ្តល់ជាប្រយោជន៍ដល់អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយសម្រាប់យកទៅសិក្សា និងស្រាវជ្រាវបន្តផងដែរ។

៦. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

កិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយមានការសិក្សា ប្រមូលទិន្នន័យបានច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងបានឆ្លងកាត់នូវការវិភាគលើទិន្នន័យនិងលទ្ធផលដែលទទួលបាន។

ក. ទិន្នន័យចម្បង

ជាប្រភេទទិន្នន័យដែលទទួលបានតាមរយៈការចុះកម្មសិក្សា សុំឯកសារ និងសម្ភាសន៍ពីការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ខ. ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ

ជាប្រភេទទិន្នន័យដែលទទួលបានតាមរយៈ ការស្វែងយល់ពីបណ្តាឯកសារនានា និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលពាក់ព័ន្ធដូចជា ច្បាប់ ព្រះរាជក្រឹត្យ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស កម្មវិធីនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលការងាររបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ល។

គ. ការវិភាគទិន្នន័យ

បន្ទាប់ពីទទួលបានទិន្នន័យរួចមក យើងខ្ញុំបានវិភាគលើទិន្នន័យដោយធ្វើការប្រៀបធៀបរវាងទ្រឹស្តីដែលបានដាក់ចេញ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងលើការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនេះ ដើម្បីសិក្សារកចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាត ឆ្ពោះទៅរកការសន្និដ្ឋានរួម ព្រមទាំងចូលរួមផ្តល់ជាអនុសាសន៍តាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើបានដើម្បីកែលម្អនូវចំណុចខ្វះខាតឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន។

៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រោយពីបានពិភាក្សាគ្នា និងការស្វែងរកនូវប្រភពឯកសារពាក់ព័ន្ធនានា ព្រមទាំងទទួលបាននូវការណែនាំ និងឯកភាពពីសាស្ត្រាចារ្យណែនាំរួចមក យើងខ្ញុំបានសម្រេចបែងចែករចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ ដូចខាងក្រោម៖

សេចក្តីផ្តើម៖ ដែលបរិយាយអំពី លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ដែនកំណត់និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី១ សញ្ញាណទូទៅនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈ៖ នឹងបង្ហាញពីទស្សនាទានមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក៏ដូចជាសិក្សាពីការវិវត្តនៃក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈទាំងក្នុងបរិបទពិភពលោក និងបរិបទកម្ពុជា ដើម្បីឱ្យយល់ច្បាស់ពីវត្ថុបំណងក្នុងការកែទម្រង់។

ជំពូកទី២ ស្ថាប័នទទួលបន្ទុក និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ៖ ក្នុងជំពូកនេះនឹងបង្ហាញពីក្រសួង ស្ថាប័នដែលទទួលបន្ទុក ដឹកនាំ គ្រប់គ្រងនិងសម្របសម្រួលក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ព្រមទាំងបង្ហាញពីក្របខណ្ឌគតិយុត្តសំខាន់ៗដែលជាប្រភពក្របខណ្ឌគោលនយោបាយសម្រាប់ការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ជំពូកទី៣ ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ៖ នៅក្នុងជំពូកនេះនឹងធ្វើការបង្ហាញពីយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពទាំងបី ដែលបានកំណត់ក្នុងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលរួមមាន ការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ព្រមទាំងបង្ហាញពីយន្តការអនុវត្ត និងតាមដានត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្ត។

ជំពូកទី៤ លទ្ធផល និងការវិភាគលើការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ៖ នៅក្នុងជំពូកទី៤ នេះនឹងធ្វើការបង្ហាញនូវលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត និងធ្វើការវិភាគលើប្រធានបទទាំងមូលដែលជាទឡ្ហីករណ៍ក្នុងការបកស្រាយដើម្បីចែករំលែកជាចំណេះដឹងក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដោយផ្តោតសំខាន់លើចំណុចមួយចំនួនដូចជា (៤.១) សមិទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (៤.២) បញ្ហាប្រឈម និងទិសដៅការងារបន្ទាប់ (៤.៣)ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាត (៤.៤) ការប្រៀបធៀបមុននិងក្រោយការកែទម្រង់។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន៖ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវខាងលើ រាជរដ្ឋាភិបាលដែលមានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈជាសេនាធិការ បានខិតខំយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដោយបានដាក់ចេញនូវគោលបំណង គោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងតាមរយៈការជំរុញ តាមដាន និងសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ននានា រួមជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍ ការខិតខំនេះសម្រេចបាននូវលទ្ធផលគួរជាទីមោទនភាព ព្រោះសកម្មភាពទាំងឡាយដែលបានដាក់ចេញ សុទ្ធតែបានបំពេញទោះបីមានសកម្មភាពខ្លះសម្រេចបានដោយផ្នែកក៏ដោយ។

អនុសាសន៍

ជំពូកទី១
សញ្ញាណនៃកំណែទម្រង់
រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ជំពូកទី១

សញ្ញាណនៃគំណែនទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

១. និយមន័យ

១.១. រដ្ឋបាលសាធារណៈ

រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានសកម្មភាពជាយូរលង់ណាស់មកហើយ តែពាក្យរដ្ឋបាលសាធារណៈទើបតែឃើញគេប្រើប្រាស់នៅចុងសតវត្សទី១៨ ក្នុងប្រទេសបារាំង ដែលមានអត្ថន័យសំដៅទៅលើគ្រប់សកម្មភាពរបស់រដ្ឋ លើកលែងតែការថែរក្សាសន្តិសុខ ការការពារជាតិ និងកិច្ចការទូត។ នៅសម័យនោះ រដ្ឋបាលសាធារណៈបង្កប់នូវគំនិតត្រួតត្រានិយម ពោលគឺមិនមាននូវគំនិតអភិរក្សនិយម បម្រើដល់ប្រយោជន៍រាស្ត្រដូចសម័យកាលបច្ចុប្បន្នទេឡើយ។ រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានអត្ថន័យទូលំទូលាយ តែខ្ញុំសូមលើកយកអត្ថន័យសំខាន់ៗបី មកបង្ហាញ គឺ៖

- **ន័យអក្សរសាស្ត្រ៖** ពាក្យរដ្ឋបាល បានមកពី រដ្ឋ និងអភិបាល។ រដ្ឋមានន័យថា ដែនឬប្រទេស ចំណែកឯ អភិបាល មានន័យថាអ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកបីបាច់ថែរក្សា អ្នកថែរក្សា។ ដូច្នេះ **រដ្ឋបាល** មានន័យថា អ្នករក្សាដែនឬប្រទេស[1]។
- **ន័យទូលាយបែបបច្ចេកទេស៖** ពាក្យរដ្ឋបាលត្រូវបានគេយល់គ្រប់គ្នាថាជាសកម្មភាព ឬជាការគ្រប់គ្រងរដ្ឋ ព្រោះជួនកាលគេប្រើជាសកម្មភាព ជួនកាលជាលក្ខណៈអង្គការ ហើយថែមទាំងប្រើបានទៅលើវិស័យឯកជន និងវិស័យសាធារណៈទៀតផង[2]។
- **ន័យចង្អៀតបែបបច្ចេកទេស៖** ពាក្យ រដ្ឋបាល សំដៅលើ រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ យើងអាចប្រើពាក្យថា រដ្ឋការ ឬរាជការ ដែលមិននាំឱ្យមានការភ័ន្តច្រឡំជាមួយពាក្យ រដ្ឋបាល ក្នុងវិស័យឯកជននោះទេ។

រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាវិស័យសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដែលមានគោលបំណងជាសំខាន់ ធ្វើឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលអាចដំណើរការបាន តាមរយៈការធ្វើឱ្យរីកចម្រើនលើការគ្រប់គ្រងនិងគោលនយោបាយ។ ក្រៅពីនេះ មានការផ្តល់និយមន័យរដ្ឋបាលផ្សេងៗជាច្រើនទៀតដូចជា ៖

- រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាការគ្រប់គ្រងលើកម្មវិធីសាធារណៈ(The management of public program)
- រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាការបកស្រាយនយោបាយទៅជាទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែង(The translation of politics into the reality) ដែលប្រជាពលរដ្ឋបានឃើញជារៀងរាល់ថ្ងៃ

---

[1] សម្តេចព្រះសង្ឃរាជជួន ណាត, វចនានុក្រមខ្មែរ

[2] ហៀង សាង, *នីតិរដ្ឋបាលទូទៅ,* បោះពុម្ពលើកទី៣ ឆ្នាំ២០០១

- រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាការសិក្សាលើការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាល(The studies of government decision making)
- ការធ្វើការវិភាគលើគោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាល(Analysis its policy) ធាតុចូលផ្សេងៗ(Inputs) ដែលបង្កើតគោលនយោបាយនិងធាតុចូលផ្សេងៗទៀតដែលបង្កើតគោលនយោបាយជម្រើស[3]។

ការសិក្សារដ្ឋបាលសាធារណៈ បានផ្តល់ប្រយោជន៍ច្រើន វាជួយឱ្យយើងទទួលបានចំណេះដឹងអំពីការអនុវត្តនូវគោលនយោបាយសធារណៈ។ គោលនយោបាយសាធារណៈ គឺជាផែនការសកម្មភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលធ្វើឡើងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា រក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម ពង្រឹងស្ថេរភាពនយោបាយ និងពង្រីកការអភិវឌ្ឍលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីដឹកនាំប្រទេសជាតិឱ្យស្របតាមបន្ទាត់នយោបាយដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានសន្យាមុនពេលជាប់ឆ្នោត[4]។(គោលនយោបាយរបស់គណបក្សនយោបាយណាមួយ នឹងក្លាយជាគោលនយោបាយជាតិនៅពេលដែលគណបក្សជាប់ឆ្នោត) ។

ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ទាក់ទងនឹងការផ្តល់និយមន័យពី រដ្ឋបាលសាធារណៈ មកទល់នឹងបច្ចុប្បន្ននេះពុំទាន់មានការឯកភាពគ្នាទាំងស្រុងនោះទេ ព្រោះវាជាមុខវិជ្ជាដែលមានវិសាលភាពទូលំទូលាយងាយស្រួលពន្យល់ជាងការឱ្យនិយមន័យ។ ជាទូទៅនៅពេលដែលគេសិក្សាពីរដ្ឋបាលសាធារណៈ គេតែងលើកយកនូវទស្សនរបស់បុគ្គលល្បីៗដែលបានលើកឡើងពីរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីពន្យល់បកស្រាយនិងប្រៀបធៀប។

១.២. កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍជាតិនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។ ពាក្យថា កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺមានអត្ថន័យ តួនាទី និងក្តីសង្ឃឹមច្រើន ក៏ប៉ុន្តែវាក៏នាំមកនូវទំនាស់មិនចេះចប់នៅក្នុងស្រទាប់អ្នកអនុវត្តន៍ តែមានតម្លៃវិជ្ជមាន ហើយពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃវាត្រូវបានគេចាត់ទុកជាទេវកថា (mythos) ដែលតែងតែប្រទាននូវប្រសិទ្ធពរជ័យ និងភ័ព្វសំណាង។[5] កំណែទម្រង់រដ្ឋបាល គឺជាធាតុដ៏ចាំបាច់បំផុតក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវស្ថានភាពរដ្ឋបាលថ្មីមួយ ដែលបានបំពេញសកម្មភាពរបស់ខ្លួនទាំងក្នុងកម្រិតរដ្ឋាភិបាល និងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ទោះបីជាមិនទាន់មានការឯកភាពគ្នាទៅលើនិយមន័យប្រាកដនិយមជាក់ស្តែងច្បាស់លាស់ក៏ដោយ ក៏នេះមិនមែនជាហេតុផលដែលយើងត្រូវបោះបង់លើការសិក្សាអំពីទ្រឹស្តីរបស់វាដែរ។ ការសិក្សាពីនិយមន័យនៃពាក្យ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការផ្តល់នូវគន្លងឬជាបន្ទាត់នៃការធ្វើគោលនយោបាយនានាពាក់ព័ន្ធនឹងរដ្ឋបាលសាធារណៈដើម្បីឱ្យមានភាពត្រឹមត្រូវ ប្រាកដនិយម ព្រមទាំងសម្រេចបាននូវភាពជោគជ័យក្នុងការអនុវត្តគោល

[3] សៅ ឡាយ, *សេចក្តីផ្តើមរដ្ឋបាលសាធារណៈ*, ឆ្នាំ២០១៤,ទំព័រទី១

[4] បណ្ឌិតឈុន ណារ៉េត និងខៀវ វិជ្ជានន្ទ, *គោលនយោបាយសាធារណៈ និងដំណើការធ្វើច្បាប់,២០១៩,ទំព័រទី៤*

[5] បណ្ឌិតសយ រាសី, កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ, ២០២០,ទំព័រ០៩

នយោបាយនេះទៀតផង។ ដើម្បីមានភាពងាយស្រួលក្នុងការសិក្សា រួមទាំងការវិភាគឱ្យបានស៊ីជម្រៅនូវគោលនយោបាយដែលមានស្រាប់ និងគោលនយោបាយដែលកំពុងអនុវត្តន៍ទៅបាន យើងនឹងលើកពីនិយមន័យនៃពាក្យកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២(ពីរ)ប្រភេទ គឺនិយមន័យរបស់អ្នកទស្សនវិទូល្បីៗនៅក្នុងសាកលលោក និងរបស់អង្គការកម្រិតពិភពលោកមួយ។

១.២.១. កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ តាមអ្នកទស្សនវិទូ

មុខវិជ្ជាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក៏ដូចជាមុខវិជ្ជាដ៏ទៃទៀតនៅក្នុងវិទ្យាសាស្ត្រសង្គមដែរ គឺមានការលំបាកក្នុងការកំណត់និយមន័យដែលអាចទទួលយកបានដោយគ្រប់ភាគីបាន។ ការកំណត់អំពីនិយមន័យកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ អាស្រ័យដោយការឈ្វេងយល់ប្រកបដោយហេតុផលរបស់អ្នកទស្សនវិទូម្នាក់ៗ។ មានការឱ្យនិយមន័យគឺមានភាពប្រហាក់ប្រហែលនិងស្រដៀងគ្នាទៅលើពាក្យ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលៈ

១.ទស្សនៈ Khan (1981) រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងមួយដោយអនុវត្តន៍នូវការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗ នៅក្នុងប្រព័ន្ធការិយាធិបតេយ្យមួយ ដែលមានគោលបំណងដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ ឬកែលម្អនូវរចនាសម្ព័ន្ធ ផ្នត់គំនិត និងទម្លាប់ចាស់គំរិល។

២.ទស្សនៈ Guah (1976) រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាដំណើរការមួយសម្រាប់ការកែលម្អនូវ រចនាសម្ព័ន្ធ នីតិវិធីនៃការិយាធិបតេយ្យសាធារណៈ ព្រមទាំងអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថមន្ត្រី ក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ភាពស័ក្តិសិទ្ធរបស់អង្គភាពឬស្ថាប័ន ដើម្បីសម្រេចនូវគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (Gaiden, 1991:63)។

៣.ទស្សនៈ Leeman (1976) បានលើកឡើងថា កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈគឺជាៈ

- ទំនើបនីយកម្ម និងការកែលម្អនៃអង្គភាពឬស្ថាប័ន និងការគ្រប់គ្រងនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ
- នវានុវត្តន៍នៅក្នុងការិយាធិបតេយ្យសាធារណៈ
- ការពង្រឹងនូវការអនុវត្តន និងផែនការនៃការអនុវត្ត
- ការបង្កើនវិជ្ជាជីវកម្មសម្រាប់បុគ្គលិក និងមន្ត្រី។

ក្នុងនោះ លោក Leeman (1976)ក៏បានលើកឡើងផងដែរអំពីគោលបំណងសំខាន់៣ នៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺដើម្បីៈ

- លើកកម្ពស់ភាពស័ក្តិសិទ្ធនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង
- កែលម្អគុណភាពនៃការសម្រេចចិត្តរបស់ផ្នែកសាធារណៈ
- បង្កើននូវការពេញចិត្តរបស់អតិថិជន។

ដោយផ្អែកលើបណ្ដាទស្សនៈខាងលើ យើងអាចសន្និដ្ឋានជារួមថា **កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការកែលម្អនៃដំណើរការការងារ នីតិវិធី រចនាសម្ព័ន្ធ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពព្រមទាំងការផ្លាស់ប្ដូរឥរិយាបថមន្ត្រី**[6]។

១.២.២. កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ

យោងតាមការឱ្យនិយមន័យរបស់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិសម្រាប់ការអនុវត្ត ដែលជាផ្នែកមួយនៃអង្គការសហប្រជាជាតិបានលើកឡើងថា កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈគឺ[7]៖

១. ជាម៉ាស៊ីនដែលប្រមូលផ្ដុំចូលគ្នា (គោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋាន នីតិវិធីប្រព័ន្ធ រចនាសម្ព័ន្ធ អង្គការចាត់តាំង បុគ្គលិក) ដែលផ្ដល់ប្រាក់ដោយថវិការដ្ឋ ហើយមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រង មានគោលដៅឆ្ពោះទៅរកការងារទាំងឡាយរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលធ្វើអន្តរសកម្មភាពជាមួយភ្នាក់ងារពាក់ព័ន្ធនានានៅក្នុងរដ្ឋ។

២. ជាការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តគ្រប់ប្រភេទរបស់រដ្ឋាភិបាល គឺមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអនុវត្តច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិនានា និងសេចក្ដីសម្រេចចិត្តដែលធ្វើឡើងដោយរដ្ឋាភិបាលនិងគ្រប់គ្រងទៅលើបញ្ញត្តិស្ដីពីសេវាសាធារណៈនានា។

កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ អាចមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ រាប់បញ្ចូលទាំងការផ្លាស់ប្ដូរដំណើរការនៅក្នុងអង្គភាព ដូចជារចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាព វិមជ្ឈការ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ លទ្ធផលផ្អែកលើការគ្រប់គ្រងការកែទម្រង់ បទប្បញ្ញត្តិជាដើម។ វាក៏អាចសំដៅទៅលើគោលដៅកែទម្រង់ដូចជាការពិនិត្យឡើងវិញអំពីការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ។

២. ប្រវត្តិរដ្ឋបាលសាធារណៈ

២.១. ប្រវត្តិរដ្ឋបាលសាធារណៈមួយចំនួនក្នុងពិភពលោក

រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានកើតមានឡើងក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្ររបស់មនុស្សជាតិតាំងពីយូរលង់ណាស់មកហើយ ប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលមានអត្ថិភាពរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសអេហ្ស៊ីប ពីបុរាណកាលដើម្បីត្រួតត្រាលើការងារកសាងធារាសាស្ត្រដែលតែងតែមានការជន់លិចទឹកពីទន្លេនីល(Nile) ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ប្រព័ន្ធនេះក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីចាត់ចែង និងដឹកនាំការងារសាងសង់ប្រសាទពីរ៉ាមីតផងដែរ។

ចំណែកនៅប្រទេសចិនក្នុងរជ្ជកាលហាន ស្ដេចហាន (២០៦មុនគ.ស រហូតដល់ ២២០ក្រោយគ.ស) បានយល់ស្របទៅនឹងទស្សនៈនៃលទ្ធិសាសនា ខុង ជឺ ដែលថា រាជការត្រូវចាត់ចែងដោយមនុស្សដែលត្រូវបានសម្រិតសម្រាំងឡើង មិនមែនជាអ្នកដែលមានទ្រព្យសម្បត្តិតែជាមនុស្សដែលមានគុណធម៌ មានសមត្ថភាព

[6] បណ្ឌិត សយ រាសី, *កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ* ឆ្នាំ២០២០, ទំព័រ១០

[7] UNDP Practice: Public Administration Reform. ទំព័រ១និង២

ហើយអ្វីដែលសំខាន់បំផុតនោះគឺធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមនុស្សទាំងអស់មានការរស់នៅប្រកបដោយសុភមង្គល។ នៅបណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុបវិញ ពួកអធិរាជទាំងឡាយដែលមានក្នុងចក្រភពក្រិច រ៉ូម៉ាំង អេស្ប៉ាញជាដើម រដ្ឋបាលរបស់ពួកចក្រពត្តិនេះត្រូវមានការត្រួតត្រាពីស្តេចទាំងច្បាប់ និងនីតិវិធីទាំងឡាយផងដែរ[8]។

នៅពេលដែលប្រទេសមិនទាន់មានភាពជឿនលឿន ការងាររដ្ឋបាលសាធារណៈមិនសូវមានភាពស្មុគស្មាញប៉ុន្មាននោះទេ ប៉ុន្តែពេលប្រទេសជាតិកាន់តែមានភាពរីកចម្រើន ការងាររដ្ឋបាលសាធារណៈក៏កាន់តែមានភាពស្មុគស្មាញដែរ។ ដូចនេះយើងឃើញថា រដ្ឋបាលសាធារណៈអាចប្រែប្រួលតាមការវិវត្តរបស់ប្រទេសជាតិ។ ពីមុនគេចាត់ទុកថា ស្ត្រីជាអ្នកធ្វើការក្នុងផ្ទះសំបែង ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្នស្ត្រីអាចចូលរួមក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ហើយលើសពីនេះទៅទៀតជនពិការត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលបម្រើរាជការផងដែរ។ អ្វីដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតហើយ ជូនកាលវាហួសសម័យប្រើមិនកើត។ នេះតម្រូវឱ្យមានការកែទម្រង់ទើបមានប្រសិទ្ធភាព។[9]

ឥទ្ធិពលនៃសេរីភាពបែបថ្មីដែលកើតមានឡើងក្នុងទសវត្សឆ្នាំ១៩៨០ និងទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ ដែលគេបានដឹងថា ប្រជាជនម្នាក់ៗពិតជាត្រូវការស្ថាប័ននានារបស់រដ្ឋមានលក្ខណៈប្រជាធិបតេយ្យ សមត្ថភាពគ្រប់គ្រងធនធាននានារបស់រដ្ឋ និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនានានោះក្តី ក៏មានការក្រោកឡើងប្រឆាំងនឹងការប្រើប្រាស់អំណាចខ្លាំងជាសាកលផងដែរ។ ប្រជាជនចង់បានរដ្ឋ និងរដ្ឋបាលសាធារណៈដែលពិតជាអ្នកជំរុញសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម មានសមត្ថភាពនឹងធ្វើការបែងចែកកាលានុវត្តភាពឱ្យបានប្រកបដោយសមធម៌ ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយចីរភាពលើប្រភពធនធានផ្សេងៗ មានកាលានុវត្តភាពស្មើគ្នាទាំងខាងនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌។ ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចគឺមានសារៈសំខាន់ដែលគេត្រូវកសាងរដ្ឋបាលបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងតំណាងរាស្ត្រដែលមានលក្ខណៈសេរី។ នៅបណ្តាប្រទេសដែលមានការរីកចម្រើនតិចតួចដោយសារតែផ្នែកឯកជនមានការរីកចម្រើនមានកម្រិត វាទាមទារឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលសាធារណៈដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនិងទាមទារចង់បាននូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច។ ប៉ុន្តែការរៀបចំឱ្យមានមន្ត្រីរដ្ឋបាលដែលមិនមែនជាសមាជិកគណបក្សនយោបាយ នោះគឺជាភាពចាំបាច់ដែលគេត្រូវការបំផុតក្នុងលិទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាបង្កលទ្ធភាពឱ្យមានឧត្តរាធិការខាងនយោបាយ និងមានភាពស្មោះត្រង់ក្នុងរបបពហុបក្ស។

ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំមកនេះ ការគ្រប់គ្រងវិស័យសាធារណៈ គឺត្រូវបានគេមើលឃើញថាមានការកើនឡើងនូវការធ្វើទំនើបកម្មស្ថាប័នរដ្ឋ ក៏ដូចជាការកាត់បន្ថយសេវាសាធារណៈ។ វាបានជំរុញឱ្យមានការធ្វើជាដៃគូ

---

[8] កៅ មុយចង, *រដ្ឋបាលសាធារណៈទំនើប*,ឆ្នាំ២០០៧,ទំព័រទី១២

[9] បណ្ឌិត សៅ ឡាយ *សេចក្តីផ្តើមរដ្ឋបាលសាធារណៈ* បោះពុម្ពលើកទី៦ ទំព័រ១៦

ជាមួយសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជន ដើម្បីជំរុញការកែលម្អឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ជំរុញឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះសង្គម ក៏ដូចជាការញ៉ាំងឱ្យប្រជាជនចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងឆ្លើយតបទៅនឹងសកម្មភាពសេវាសាធារណៈ។

២.២. ប្រវត្តិរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា

នៅប្រទេសកម្ពុជា រដ្ឋបាលសាធារណៈមានការប្រែប្រួល និងការវិវត្តគួរឱ្យកត់សម្គាល់តាំងពីការកកើតរដ្ឋរហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន។ ដែលបានចែកចេញជា៣ធំៗ ងាយស្រួលក្នុងការសិក្សា និងការវិភាគឱ្យបានស៊ីជម្រៅ។

២.២.១. មុនសម័យបារាំង

ប្រទេសកម្ពុជាដឹកនាំតាមរបបរាជានិយម ទាំងអំណាចនយោបាយ ទាំងអំណាចរដ្ឋបាលស្ថិតក្រោមព្រះមហាក្សត្រ ច្បាប់យកចេញពីគម្ពីរវេទ និងទំនៀមទំលាប់មកប្រតិបត្តិ។ ព្រះមហាក្សត្រចេញព្រះរាជក្រឹត្យបញ្ញាតែក្នុងវិស័យរដ្ឋបាល និងក្នុងនីតិវិធីតុលាការខ្លះប៉ុណ្ណោះ។

២.២.២. សម័យបារាំង[10]

នៅឆ្នាំ១៨៨៧ ប្រទេសកម្ពុជាបានប្រែក្លាយទៅជាសហជីពឥណ្ឌូចិន(Indo-China Union) ដែលរួមមាន Cochinchina, Anam-Tokin, Lao and Kuangchow-wan។ ឥណ្ឌូចិន គឺស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋាភិបាល Saigon។ ដូច្នេះបារាំងក៏បានរៀបចំយន្តការដើម្បីគ្រប់គ្រងសហជីពនេះ។ យោងតាមលោក Ennis ដែលបានលើកឡើងថា សហជីពនេះត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយអគ្គទេសាភិបាលមួយរូប ដែលតំណាងឱ្យបារាំង នៅក្នុងតំបន់ដែនដីនីមួយៗស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងប្រធាន**រ៉េស៊ីដង់**មួយរូប។ Anam-Tokin និង Cambodia មានរ៉េស៊ីដង់ស៊ុបប៉េរីយើ ដែលជំនួយការដោយក្រុមប្រឹក្សាអាណាព្យាបាល រួមមានប្រមុខនៃសេវាកម្មផ្សេងៗនិងសភាពាណិជ្ជកម្មនិងកសិកម្ម។ អង្គការចាត់តាំងទាំងនេះមានតួនាទីផ្តល់ដំបូន្មានលើការធ្វើគម្រោងថវិកាតាមមូលដ្ឋាន។

នៅឆ្នាំ១៨៩៧ ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រីមួយបានបង្កើតឡើង ដែលរួមមានរដ្ឋមន្ត្រី៥រូប គឺនាយករដ្ឋមន្ត្រីឬរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ រដ្ឋមន្ត្រីរាជវាំង រដ្ឋមន្ត្រីយុត្តិធម៌ រដ្ឋមន្ត្រីជើងទឹក និងរដ្ឋមន្ត្រីសឹក។ ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រីនេះស្ថិតនៅក្រោមការបញ្ជារបស់ប្រេស៊ីដង់ស៊ុបប៉េរីយើ។ ក្រោយមកមានការកែទម្រង់រដ្ឋបាលមួយដ៏សំខាន់ នៅពេលដែលមានបញ្ញត្តិរាជវាំង២១ សីហា ឆ្នាំ១៩០១ បានកំណត់ថា មេស្រុកត្រូវបានតែងតាំងតាមរយៈការបោះឆ្នោតចេញពីបញ្ជីឈ្មោះដែលរៀបចំដោយរេស៊ីដង់។ មេស្រុក មានសិទ្ធិជ្រើសរើសជំនួយការរបស់ខ្លួនហៅថា ជំទប់។ មេស្រុក ព្រមទាំងជំទប់និងសមាជិកជ្រើសតាំងពីររូបទៀតបានបង្កើតជាក្រុមប្រឹក្សាស្រុក(Conseil de Srok)។ អង្គការជាប់ឆ្នោតតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យដំបូងគេក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានរំពឹងថា អាចបំពេញភារកិច្ច

[10] បណ្ឌិត សៅ ឡាយ *សេចក្តីផ្តើមរដ្ឋបាលសាធារណៈ* បោះពុម្ពលើកទី៦ ទំព័រ៨,៩

ប្រមូលពន្ធបានល្អ។ ប៉ុន្តែការរំពឹងទុកនេះ មិនបានឆ្លើយតបនិងរយៈពេលវែងឡើយ។ នៅឆ្នាំ១៩០៨ មានការកែទម្រង់រដ្ឋបាលមួយបន្ថែមទៀត។ ស្រុកត្រូវប្រែឈ្មោះជាឃុំ មេស្រុកទៅជាមេឃុំ ពីព្រោះប្រជាជនហាក់ដូចជាមិនចូលចិត្តមេស្រុក ដែលតែងតែប្រមូលពន្ធឱ្យបារាំងនាពេលកន្លងមក។

២.២.៣. រដ្ឋបាលសាធារណៈទំនើបក្រោយសម័យបារាំង

២.២.៣.១. សម័យសង្គមរាស្ត្រនិយម

បន្ទាប់ពីបានទទួលឯករាជ្យពីបារាំងឆ្នាំ១៩៥៣ រួចមក គេបានកត់សម្គាល់ឃើញថា មានការកែទម្រង់ខ្លះលើរដ្ឋបាលឃុំ។ ប៉ុន្តែការបែងចែកដែនដីរដ្ឋបាលទាំងមូលគឺយកតាមកេរ្តិ៍ដំណែលរបស់បារាំង។ ដែនដីទាំងមូលត្រូវបានបែងចែកជាតំបន់រដ្ឋបាល(administration region) ខេត្ត(province) ស្រុក(districts) ឃុំ សង្កាត់(kums/Sangkats) និងភូមិ(Hamlets) ហើយអំណាចគ្រប់គ្រងប្រទេសទាំងមូលចន្លោះឆ្នាំ(១៩៥៣-១៩៦៩) គឺតាមបែបរាជានិយមអព្យាក្រឹត្យមិនចូលបក្សសម្ព័ន្ធ[11]។

២.២.៣.២. សម័យសាធារណៈរដ្ឋខ្មែរ

រដ្ឋប្រហារឆ្នាំ១៩៧០ បានប្តូរពីរបបរាជានិយម (Monarchy) ទៅជារបបសាធារណៈរដ្ឋ ដែលគាំទ្រដោយសហរដ្ឋអាមេរិក(American-backed Republic)។ របបនេះបានបន្តគ្រប់គ្រងប្រទេសបានរយៈពេល ៥ឆ្នាំ (១៩៧០-១៩៧៥) ដោយពុំបានកែប្រែប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលដែនដីដែលជាកេរ្តិ៍ដំណែលពីបារាំងនោះឡើយ ហើយការគ្រប់គ្រងប្រទេសមានទំនោរទៅរកលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យរបស់លោកខាងលិច។ សិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ត្រូវបានរដ្ឋាភិបាលទទួលស្គាល់ក្នុងការចូលរួមធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

២.២.៣.៣. សម័យកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ

កម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យគ្រប់គ្រងប្រទេសតាមរបបកុម្មុយនីស្តផ្តាច់ការ (១៩៧៥-១៩៧៩)។ ប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលដែលដី ដែលជាកេរ្តិ៍ដំណែលពីបារាំង ពុំមានការកែប្រែអ្វីឡើយ ដោយគ្រាន់តែប្តូរឈ្មោះតំបន់រដ្ឋបាលទៅជាភូមិភាគ(Administration region to region) ខេត្តទៅជាតំបន់(Provinces to Dampan) ចំណែកឯស្រុក ឃុំសង្កាត់ និងភូមិគឺរក្សានៅដដែល។ ចំណែកសិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋមិនត្រូវបានរដ្ឋាភិបាលទទួលស្គាល់នោះទេ។ ពលរដ្ឋរស់នៅនិងធ្វើការដូចទាសករ មិនមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការធ្វើគោលនយោបាយសាធារណៈនោះឡើយ (Public policy making) លើសពីនេះទៅទៀត ពលរដ្ឋត្រូវបានពួកនេះសម្លាប់ថែមទៀត។ រីឯអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ក៏មិនត្រូវបានរដ្ឋាភិបាលខ្មែរក្រហមទទួលស្គាល់ដែរ។ មួយវិញទៀតបច្ចេកវិទ្យា ក៏ត្រូវបានក្រុមនេះបដិសេធន៍ មិនយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលនិងអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀតនោះ មុខងាររូបិយប័ណ្ណប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុក៏ត្រូវបានបំភ្លេចចោលទាំងស្រុងថែមទៀត។

[11]បណ្ឌិត សៅ ឡាយ *សេចក្តីផ្តើមរដ្ឋបាលសាធារណៈ* បោះពុម្ពលើកទី៦ ទំព័រ១០

២.២.៣.៤. រដ្ឋបាលសាធារណៈទំនើបក្នុងការកសាងប្រទេសឡើងវិញ (**រដ្ឋបាលក្រោយថ្ងៃទី៧ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧៩**)

ការគ្រប់គ្រងប្រទេសនៅចន្លោះឆ្នាំ១៩៨០-១៩៩៣ គឺតាមប្រព័ន្ធសង្គមនិយម (Socialism) អំណាចទាំងអស់គឺស្ថិតនៅលើរដ្ឋាភិបាលកណ្តាល ពុំមានការធ្វើវិមជ្ឈការអំណាចទេ ដូច្នេះប្រជាពលរដ្ឋមិនមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការធ្វើគោលនយោបាយសាធារណៈឡើយ។ ចំណែកឯប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលដែនដី ដែលជាកេរ្តិ៍ដំណែលពីបារាំងនោះ ក៏ពុំមានការកែប្រែនោះដែរ[12]។

ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៣ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន ការគ្រប់គ្រងប្រទេសគឺតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ សេរីពហុបក្ស ហើយគណបក្សដែលជាប់ឆ្នោតជាអ្នកមានសិទ្ធបង្កើតរាជរដ្ឋាភិបាល។ របបដឹកនាំមានលំនាំដូចជារាជានិយមនៅប្រទេសអង់គ្លេស ព្រះមហាក្សត្រសោយរាជ្យតែមិនកាន់អំណាច ហើយការបែងចែងអំណាចតាមបែបសភានិយម។ ប្រភពដើមនៃលិទ្ធប្រជាធិបតេយ្យនេះ គឺចេញមកពីកិច្ចព្រមព្រៀងទីក្រុងប៉ារីស ឆ្នាំ១៩៩១។ ការអនុវត្តលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៣ មានការរីកចម្រើនជាបន្តបន្ទាប់ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅមូលដ្ឋាន។ ចំពោះការវិវត្តនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៣ យើងនឹងបង្ហាញនៅចំណុចបន្ទាប់(២.២.៣. កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ)។

[12] បណ្ឌិត សៅ *ឡាយ សេចក្តីផ្តើមរដ្ឋបាលសាធារណៈ* បោះពុម្ពលើកទី៦ ទំព័រ១១

ជំពូកទី ២
ស្ថាប័នទទួលបន្ទុក និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ជំពូកទី ២

ស្ថាប័នទទួលបន្ទុក និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

២.១. ស្ថាប័នទទួលបន្ទុក

២.១.១. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ មានបេសកកម្មដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ ការអភិវឌ្ឍជាតិ ព្រមទាំងស្របតាមការវិវត្តជាអន្តរជាតិ[13]។

២.១.១.១. សាវតារបស់ក្រសួង

ស្ថាប័នមុខងារសាធារណៈ ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាលើកដំបូង ដោយព្រះរាជក្រមលេខ១៨១នស ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៥៧ ដែលនៅពេលនោះមានឈ្មោះថា "**មន្ទីរចាត់ការមុខក្រសួងសាធារណៈ**" ហើយស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់នាយករដ្ឋមន្ត្រី។ តមកនៅឆ្នាំ១៩៥៧-១៩៧០ កិច្ចការមុខងារសាធារណៈ ជាអង្គភាពស្ថិតក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី។ នៅក្នុងរបបសាធារណៈរដ្ឋខ្មែរនាឆ្នាំ១៩៧០-១៩៧៥ មន្ទីរចាត់ការមុខក្រសួងសាធារណៈ ស្ទើរតែពុំមានអ្វីផ្លាស់ប្តូរទេ ក៏ប៉ុន្តែមន្ទីរចាត់ការមុខក្រសួងសាធារណៈ ក៏ដូចជាក្រសួង ស្ថាប័នរដ្ឋគ្រប់វិស័យដ៏ទៃទៀតត្រូវបានបំផ្លិចបំផ្លាញចោលទាំងស្រុងនៅក្នុងរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ហើយគេដាក់ជំនួសវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីឈ្មោះថា "**អង្គការ**" ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៧៥-១៩៧៩។ នៅក្នុងទសវត្សទី៨០ រដ្ឋាភិបាលនៃសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា បានប្រគល់កិច្ចការគ្រប់គ្រងរដ្ឋការជូនគណៈចាត់តាំង ដែលជាស្ថាប័នគណបក្សនិងក្រសួងផែនការជាស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល។

ក្នុងទសវត្សទី៩០ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងនីតិកាលទី១នៃរដ្ឋសភាបានសម្រេចបង្កើត"**រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ**" តាមរយៈព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/២៤ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដើម្បីទទួលបេសកកម្មដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ដោយឡែក ការងារបៀវត្ស-ពលកម្ម នៅតាមរាជធានី ខេត្ត ត្រូវបានផ្ទេរនៅមន្ទីរផែនការ រាជធានី ខេត្ត តាមរយៈប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ២៣១ប្រក.ផក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០០ ស្ដីពីការប្រគល់ការងារបៀវត្ស-ពលកម្មជូនមន្ទីរផែនការខេត្ត-ក្រុង របស់ក្រសួងផែនការនិងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្នុងនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា បានបង្កើត "**ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ** " ដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១២១៣/០១៦ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ ស្ដីពីការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយបានដាក់បញ្ចូលស្ថាប័នចំនួនបីរួមមាន រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ

---

[13] អនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ,មាត្រា ៤

អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ដែលមានមុខងារនិងបេសកកម្មសំខាន់ក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍវិស័យមុខងារសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ[14]។

២.១.១.២. មុខងារ និងភារកិច្ចរបស់ក្រសួង

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈមានមុខងារនិងភារកិច្ចដូចជា រៀបចំនិងកំណត់នូវគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការសកម្មភាព ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីគ្រប់គ្រងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ តាមរយៈការតាមដានការអនុវត្ត គោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋាគតិយុត្ត។ ក្រសួងត្រូវដឹកនាំ និងជំរុញការអនុវត្ត គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងធ្វើការវាយតម្លៃ និងជំរុញការកែលម្អគុណភាពធនធានមនុស្ស និងសេវាសាធារណៈ។ បន្ថែមពីនេះ ក្រសួងមានភារកិច្ចសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងលើកសំណើរអំពីការធ្វើទំនើបកម្ម និងសនិទានកម្មវិស័យមុខងារ សាធារណៈ ហើយសិក្សាស្រាវជ្រាវនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពក្របខណ្ឌគោលនយោបាយក៏ដូចជាក្របខណ្ឌគតិយុត្ត នៃមុខងារសាធារណៈផងដែរ។ ក្រសួងត្រូវពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើសំណើរពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើត ការកែសម្រួលការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងពិនិត្យនិង ដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងតវ៉ារបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលមានវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ។

ម្យ៉ាងទៀត ក្រសួងមានភារកិច្ចគ្រប់គ្រងក្របខណ្ឌ ផែនការក្របខណ្ឌ និងប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា និងបុគ្គលិកអណ្តែតទាំង ថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំង លើកសំណើរផែនការក្របខណ្ឌប្រចាំឆ្នាំ និងតម្រូវការចាំបាច់នៃការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកជូនរាជរដ្ឋាភិបាល ពិនិត្យ និងសម្រេច។ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈជាអ្នកដឹកនាំ តាមដាន និងជំរុញការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធាន មនុស្សក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍជាតិស្របតាមការរីកចំរើនក្នុងតំបន់ និង សកលលោក និងជាអ្នករៀបចំនិងជំរុញការអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ការកែលម្អប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងលាភការ ព្រម ទាំងការលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ ពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ ក្រសួងមាន តួនាទីចូលរួម និងត្រួតពិនិត្យការរៀបចំកិច្ចដំណើរការប្រឡងប្រជែងចូលក្របខណ្ឌរដ្ឋ និងការប្រឡងប្រជែងផ្សេង ទៀតក្នុងមុខងារសាធារណៈទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្រសួងត្រូវពិនិត្យ ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងផ្តល់ ទិដ្ឋាការលើលិខិតបទដ្ឋានឯកត្តជន ក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងលើកសំណើរសុំផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាព រដ្ឋបាល និងស្ថានភាពគ្រួសាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយត្រូវរៀបចំ និង

[14] ជីវប្រវត្តិសង្ខេប/ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ http://www.mcs.gov.kh/

គ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ក៏ដូចជាគ្រប់គ្រងការដាក់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យចូលនិវត្តន៍ផងដែរ។ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈត្រូវមានសហប្រតិបត្តិការជាអន្តរជាតិក្នុងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ ជាពិសេសជា មួយអាស៊ាន និងប្រទេសក្នុងតំបន់ ដើម្បីទទួលបាននូវទស្សនាទាននិងបទពិសោធន៍ល្អៗ មកអភិវឌ្ឍន៍មុខងារសាធារណៈនៅកម្ពុជាឱ្យកាន់តែប្រសើរជាងមុន។ លើសពីនេះ ក្រសួងមុខងារត្រូវទទួលភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលរាជរដ្ឋាភិបាលប្រគល់ជូន[15]។

២.១.១.៣. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួង

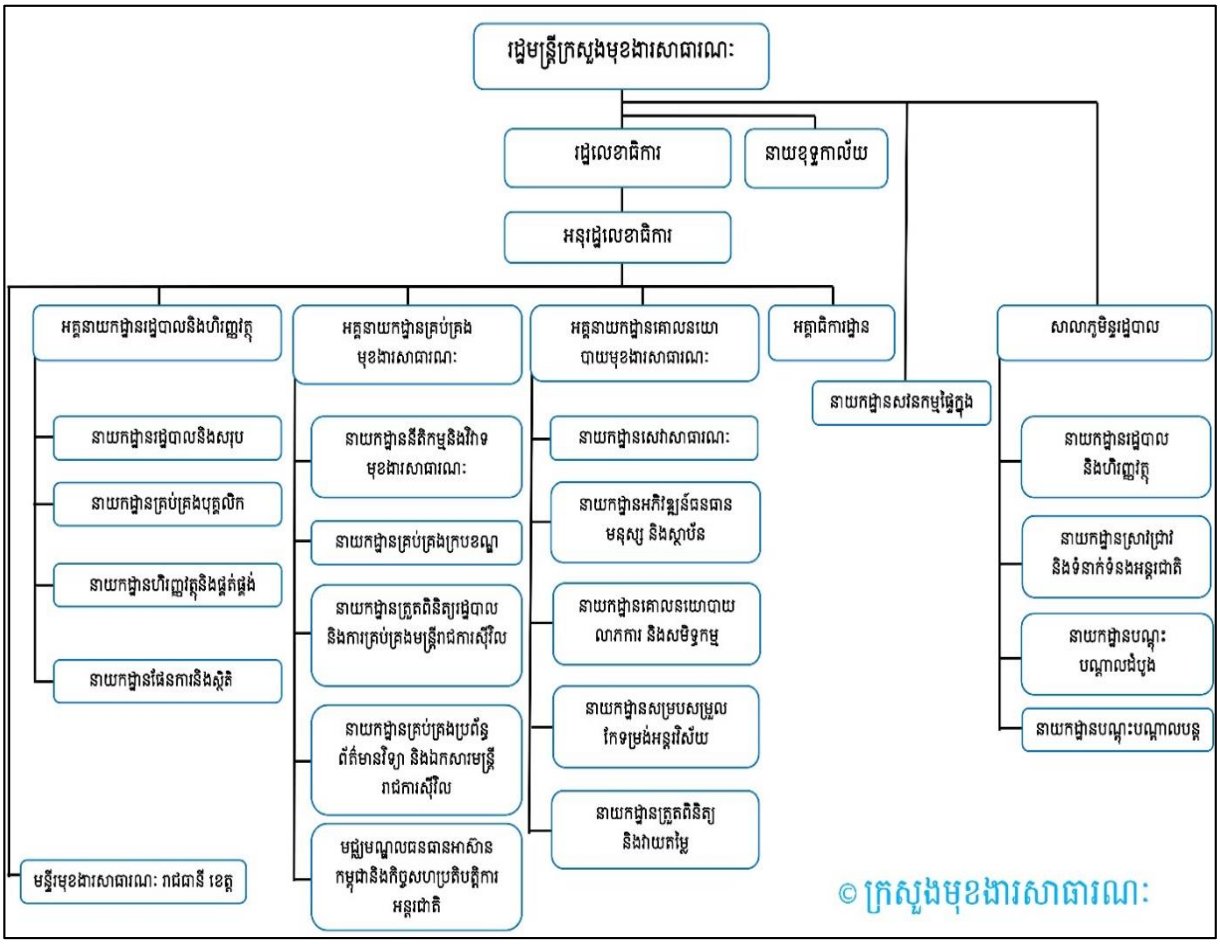
ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ មានការរៀបចំបែងចែករចនាសម្ព័ន្ធជាបីផ្នែកធំៗគឺ អង្គភាពថ្នាក់ជាតិ សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ ចំពោះអង្គភាពថ្នាក់ជាតិ មានដូចជា ខុទ្ទកាល័យ (ទទួលបេសកកម្មទាំងឡាយដូចបានកំណត់ក្នុងអនុក្រឹត្យលេខ២០ អនក្រ.កប ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្តីពីការរៀបចំនិងប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងនិងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន)។ អគ្គនាយកដ្ឋានមានចំនួន៣(បី)គឺអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ និងអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ។

អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុមាននាយកដ្ឋានចំណុះចំនួន៤ គឺនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងសរុបនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុនិងផ្គត់ផ្គង់ និងនាយកដ្ឋានផែនការនិងស្ថិតិ។ អគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈមាននាយកដ្ឋាននិងមជ្ឈមណ្ឌលចំណុះដូចជា៖ នាយកដ្ឋាននីតិកម្មនិងវិវាទមុខងារសាធារណៈ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងក្របខណ្ឌ នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាលនិងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា និងឯកសារមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងមជ្ឈមណ្ឌលធនធានអាស៊ាននិងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ។ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈមាននាយកដ្ឋានចំណុះចំនួន០៥(ប្រាំ) គឺនាយកដ្ឋានសេវាសាធារណៈ នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយលាភការនិងសមិទ្ធកម្ម នាយកដ្ឋានសម្របសម្រួលការកែទម្រង់អន្តរវិស័យ និងនាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ។

អគ្គាធិការដ្ឋាន (ទទួលបន្ទុកលើការធ្វើអធិការកិច្ចលើប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងក្នុងករណីមានវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសាធារណៈ) នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង (ទទួលបន្ទុកអនុវត្តភារកិច្ចតាមអនុក្រឹត្យលេខ៤០ អនក្រ.កប ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការៀបចំ និងប្រព្រឹត្តទៅនៃនាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុងតាមបណ្តាក្រសួង ស្ថាប័ន និងសហគ្រាសសាធារណៈ)។

[15] អនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ,មាត្រា ៦

ចំណែកសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលជាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលសាធារណៈចំណុះក្រសួងមុខងារសាធារណៈ សាលានេះមានបេសកកម្មជ្រើសរើសនិងបណ្តុះបណ្តាលសិស្សមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ និងសិស្សមន្ត្រីក្រមការ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលខ្លីដល់បណ្តាមន្ត្រីដែលទើបជ្រើសរើសថ្មីក្នុងក្របខណ្ឌនៃវិស័យរដ្ឋបាល។ ម្យ៉ាងទៀត សាលានេះក៏បានរៀបចំបណ្តុះបណ្តាលបន្ត តាមរយៈវគ្គវិក្រឹត្យការ វគ្គសុក្រឹត្យការ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញរយៈពេលខ្លី សន្និសីទ សិក្ខាសាលា និងរៀបចំកម្មវិធីចែករំលែកបទពិសោធន៍ដល់សិស្ស និស្សិត មន្ត្រីរាជការ និងមន្ត្រីសាធារណៈជាដើម។ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួងមានមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត ដើម្បីបំពេញមុខងារពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ[16]។



២.១.២. គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ហៅកាត់ថា **គ.ក.រ** ជាសេនាធិការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងវិស័យកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្រោមការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានបេសកកម្មផ្តួចផ្តើម រៀបចំ ដាក់ឱ្យដំណើរការ និងតាមដានការ

[16] អនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ,មាត្រា ៧

អនុវត្តគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ស្របតាមគោលនយោបាយ និងការតម្រង់ទិសរាជរដ្ឋាភិបាល[17]។

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ហើយមានលេខាធិការដ្ឋានរបស់ខ្លួនដែលជាអង្គភាពប្រតិបត្តិ (**ល.គ.ក.រ**)។ **ល.គ.ក.រ** មានបេសកកម្មរៀបចំ អនុវត្ត និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល តាមការណែនាំនិងចង្អុលទិសរបស់ប្រធាន **គ.ក.រ** [18]។ ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃ **ល.គ.ក.រ** ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។

២.១.២.១ ភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មាធិការ

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានតួនាទីនិងភារកិច្ចដូចជា ផ្តួចផ្តើម និងលើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលនូវគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ធ្វើឱ្យសម្រេចជោគជ័យនូវគោលដៅនៃកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានជាអាទិ៍ ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នសាធារណៈដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើតល្បឿនកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ចនិងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ គោលនយោបាយ និងដាក់ចេញវិធានការចាំបាច់ សម្រាប់គាំទ្រដល់យន្តការនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោយថាមពល មានជំនឿទុកចិត្ត និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ស្របតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចនិងសេចក្តីណែនាំចាំបាច់ដល់ក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការដាក់ចេញនូវវិធានការ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។ អនុវត្តន៍ដោយផ្ទាល់ និងសម្របសម្រួលជំរុញដល់ក្រសួងស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការដាក់ឱ្យដំណើរការគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ សម្របសម្រួលជាមួយបណ្តាសកម្មភាពរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននានា ព្រមទាំងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដែលទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ សហការជាមួយស្ថាប័នកែទម្រង់ផ្សេងៗទៀតរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល សំដៅជំរុញល្បឿនកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ចក្នុងវិស័យសាធារណៈ។ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធី

[17] អនុក្រឹត្យលេខ១៣៨ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ, មាត្រា៣

[18] ប្រកាសលេខ ២៨៤៨ មស.ប្រក ស្តីពី ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ,២១ សីហា ២០១៤, ប្រការ៤

ជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងធ្វើរបាយការណ៍បូកសរុបអំពីលទ្ធផលនៃវឌ្ឍនភាពក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជូនរាជរដ្ឋាភិបាល។ សហការនិងសម្របសម្រួលជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍនានាក្នុងការស្វែងរកជំនួយបច្ចេកទេសនិងហិរញ្ញប្បទានដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ ដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងជំរុញការងារផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានស្តីពីគោលដៅ សកម្មភាព និងសមិទ្ធផលនៃការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ លើសពីនេះ គណៈកម្មាធិការនេះត្រូវអនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀត តាមការប្រគល់ជូនរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល[19] ។

២.១.២.២. សមាសភាពរបស់គណៈកម្មាធិការ

ដំបូងឡើយសមាសភាពនៃគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវកំណត់តាមមាត្រា៧នៃអនុក្រឹត្យស្តីពី ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ប៉ុន្តែត្រូវបានកែប្រែឡើងវិញដោយអនុក្រឹត្យស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា៤ និងមាត្រា៧នៃអនុក្រឹត្យលេខ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ បច្ចុប្បន្នគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានសមាភាពដូចតទៅ៖

១. រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈឬតំណាង(រដ្ឋលេខាធិការ)	ប្រធាន
២. តំណាងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ(រដ្ឋលេខាធិការ ឬអនុរដ្ឋលេខាធិការ)	អនុប្រធាន
៣.តំណាងគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយរូប	សមាជិក
៤. តំណាងគណៈកម្មការដឹកនាំការងារកែទម្រង់ការគ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ មួយរូប	សមាជិក
៥.តំណាងនៃគ្រប់ក្រសួង រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន ចំណុះរាជរដ្ឋាភិបាលមួយរូប	សមាជិក
៦. តំណាងឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ មួយរូប	សមាជិក
៧. តំណាងក្រុមប្រឹក្សាអ្នកច្បាប់នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី	សមាជិក
៨. តំណាងក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី មួយរូប	សមាជិក
៩. អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធានលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ	សមាជិក
១០. អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ	សមាជិក
១១. អគ្គាធិការនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	សមាជិក
១២. តំណាងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល	សមាជិក
១៣. តំណាងគណៈអភិបាលរាជធានីខេត្ត (អភិបាល ឬអភិបាលរង)	សមាជិក។

[19] អនុក្រឹត្យស្តីពី ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ,មាត្រា៣

២.២. ក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

២.២.១. យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៤មក រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានរៀបចំកម្មវិធីនយោបាយរបស់ខ្លួនតាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព។ ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណកន្លងមក បានបង្ហាញពីភាពជោគជ័យក្នុងការអនុវត្ត និងបានធ្វើឱ្យកម្ពុជាផ្លាស់ប្តូរមុខមាត់គួរឱ្យកត់សម្គាល់។

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយកំណត់របៀបវារៈគ្របដណ្តប់គ្រប់វិស័យ មានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងជាឯកសារក្របខណ្ឌគោលនយោបាយដ៏សំខាន់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការដឹកនាំប្រទេស។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា នីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា បានបន្តអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ (យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣) ដោយមានអភិបាលកិច្ចល្អជាស្នូល ហើយដើម្បីបន្តពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានអនុវត្តនូវការកែទម្រង់ចំនួន៤ គឺ ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយ ការកែទម្រង់ច្បាប់និងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ ការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការកែទម្រង់កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ ចំពោះការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ រដ្ឋាភិបាលនឹងបន្តផ្តោតលើការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រទាំងបីនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលគឺ (១)ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ (២)ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការកែលម្អការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និង(៣)ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់បន្ថែមផ្សេងៗ[20]។ ចំណុចនេះបង្ហាញថា ការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាធាតុមួយសំខាន់ក្នុងការជំរុញឱ្យមានអភិបាលកិច្ចល្អ ហើយក៏បានបង្ហាញថាយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណជាប្រភពក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ ក្នុងការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈផងដែរ។

២.២.២. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ គឺជាឯកសារគោលនយោបាយសំខាន់ទី២ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងជាផែនទីចង្អុលផ្លូវសម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីនយោបាយ ក៏ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីអនុវត្តរបៀបវារៈនានាដែលបានកំណត់ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ហើយថែមទាំងបានពិនិត្យលើការវិភាគលើភាពខ្លាំង ភាពខ្សោយ កាលានុវត្តភាព និងភាពគំរាមកំហែងដែលគាំទ្រដល់ការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណផងដែរ។ ម្យ៉ាងទៀតផែនការនេះ បានកំណត់និងដាក់ចេញកាន់តែច្បាស់ពីសកម្មភាព កម្មវិធី និងគម្រោងសំខាន់ៗសម្រាប់អនុវត្តនូវគោលនយោបាយអាទិភាព ដោយបានកំណត់ពីអង្គភាព ក្រសួង ស្ថាប័នដែលទទួលបន្ទុកទៅតាមវិស័យនីមួយៗ និងកំណត់នូវពេលវេលាជាក់លាក់ក្នុងការអនុវត្ត។ ជាក់ស្តែង ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលនយោបាយអាទិភាពទាំងបី ដែលបានលើក

[20] រាជរដ្ឋាភិបាល,*យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធិភាព* ,ដំណាក់កាលទី៣

ឡើងក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណខាងលើ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបាននិងកំពុងអនុវត្តនូវសកម្មភាព កម្មវិធី និងគម្រោងដូចខាងក្រោម៖

ក. ពង្រឹងគុណភាព និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

- បន្តផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ
- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព បន្តផ្សព្វផ្សាយ និងតាមដានការអនុវត្តកម្រងព័ត៌មានសាធារណៈ
- ផ្សព្វផ្សាយ និងជំរុញការអនុវត្តឯកសារណែនាំស្តីពីស្តង់ដារសេវាសាធារណៈ
- សម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំនិងអនុវត្តស្តង់ដារសេវាសាធារណៈដល់ក្រសួងស្ថាប័ន
- រៀបចំនិងអនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលដល់អ្នកផ្តល់សេវា
- ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការសម្រួលនីតិវិធីនិងដំណើរការនៃការផ្តល់សេវារបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន
- លើកទឹកចិត្តដល់ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាក្នុងការពង្រឹងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ
- សិក្សានិងបង្កើតយន្តការព័ត៌មានត្រឡប់និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- សិក្សានិងបង្កើតយន្តការវាយតម្លៃ ទទួលស្គាល់ និងផ្តល់រង្វាន់ដល់ក្រសួងស្ថាប័នដែលផ្តល់សេវាបានល្អប្រសើរជាងគេ
- ជំរុញការពង្រីកការអនុវត្តយន្តការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន។

ខ. ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

- ពិនិត្យឡើងវិញនិងធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់និងបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនិងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធការងារ តាមរយៈការកំណត់ឱ្យកាន់តែច្បាស់អំពីតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់អង្គភាព និងតាមរយៈការប្រើប្រាស់ការពណ៌នាមុខតំណែង
- ជំរុញការកែលម្អការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ដោយជំរុញឱ្យមានការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សតាមរយៈពេលមធ្យមនិងរយៈពេលវែងដោយមានកំណត់អំពីចំនួនមន្ត្រីដែលត្រូវជ្រើសរើសថ្មី ការពង្រាយមន្ត្រី ការបណ្តុះបណ្តាល និងតម្រូវការនៃការបន្តវេនការងាររបស់មន្ត្រី
- សម្រួលនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងលើកកម្ពស់តម្លាភាពនិងផ្អែកលើលក្ខណៈសម្បត្តិស័ក្តិសមក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- កសាងនិងជំរុញការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងភ្ជាប់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលជាមួយនឹងការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ការពង្រាយមន្ត្រី លាភការរបស់មន្ត្រី ការបណ្តុះបណ្តាលនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រី

- ពង្រឹងការអនុវត្តក្រមសីលធម៌និងវិន័យរបស់មន្ត្រីរាជការ
- រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រវត្តិសមត្ថភាពការងារសម្រាប់មុខតំណែងសំខាន់ៗមួយចំនួន។

គ. ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស

- ពង្រីកការអនុវត្តការបើកបៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការតាមប្រព័ន្ធធនាគារ
- បង្កើនបៀវត្សមន្ត្រីរាជការជាបន្តបន្ទាប់ ដោយផ្អែកលើលទ្ធភាពថវិកាជាតិនិងរក្សាបានស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច
- ពិនិត្យឡើងវិញនិងកែសម្រួលនូវសមាសធាតុបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗរបស់មន្ត្រីរាជការ
- ពិនិត្យ និងកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធក្របខណ្ឌនិងបៀវត្សមន្ត្រីរាជការ
- កាត់បន្ថយគម្លាតបៀវត្សខ្ពស់និងបៀវត្សទាបរបស់មន្ត្រី
- ពិនិត្យនិងរៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សទូទៅ ដើម្បីធានានូវសង្គតិភាពនិងសមធម៌រវាងប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ
- ពិនិត្យនិងរៀបចំបៀវត្សដើម្បីគាំទ្រដល់គុណផលមន្ត្រី
- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់មន្ត្រីកិច្ចសន្យានិងពលករអណ្តែត[21]។

ផ្អែកតាមទំនាក់ទំនងរវាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ បង្ហាញឱ្យឃើញថា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ក៏ជាប្រភពក្របខណ្ឌគោលនយោបាយសម្រាប់ការអនុវត្តការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈផងដែរ។

២.២.៣. កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជាក្របខណ្ឌគតិយុត្តដែលបង្ហាញកាន់តែច្បាស់ចំពោះការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ កម្មវិធីនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយពិនិត្យលើសមិទ្ធផលសំខាន់ៗដែលរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបាននាពេលកន្លងមក បញ្ហាប្រឈម និងផែនការសកម្មភាពមួយចំនួនដែលមិនទាន់ដាក់ឱ្យអនុវត្ត ឬអនុវត្តមិនទាន់បានបញ្ចប់មកធ្វើជាធាតុចូល និងផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះដែលមានក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំ។

ដោយការប្តេជ្ញាចំពោះបុព្វហេតុសន្តិភាព ការអភិវឌ្ឍ និងវិបុលភាព រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានខិតខំគ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បីភាពរីកចម្រើន របស់សង្គមនិងស្ថានភាពជាក់ស្តែង។ ក្រោយបោះឆ្នោតជាសកលឆ្នាំ១៩៩៣ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានដាក់ចេញនូវកម្មវិធីនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ខ្លួនដោយបានចាត់ទុកកំណែទម្រង់គ្រប់វិស័យនិងការរក្សាឱ្យបានសន្តិភាព ស្ថិរភាពនយោបាយ ជាពិសេសការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

[21] រាជរដ្ឋាភិបាល, *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ២០១៤-២០១៨*, ទំព័រ១៨៧-១៨៩

ជាការងារបន្ទាន់និងអាទិភាពបំផុតចំពោះមុខ។ តាមរយៈការអនុវត្តគោលនយោបាយ«ឈ្នះ-ឈ្នះ» ដែលឈរលើមូលដ្ឋាននៃស្មារតីមហាសាមគ្គីជាតិនិងឯកភាពជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបាននូវការកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃសន្តិភាព ស្ថិរភាពនយោបាយ សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ដែលជាបុរេលក្ខខណ្ឌដ៏ចាំបាច់បំផុតសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិប្រកបដោយចីរភាព។

កាលកន្លងទៅជាង២០ ឆ្នាំមកនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សម្រេចបានសមិទ្ធផលសំខាន់ៗជាច្រើនក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលបានចាប់ផ្តើមពីចក្ខុវិស័យ គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រដ៏ត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងមានការចូលរួមគាំទ្រយ៉ាងពេញទំហឹងនិងសកម្មពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ស្ថាប័ន និងមន្ត្រីរាជការគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ លើសពីនេះ ការចូលរួមពីភាគីដៃគូរអភិវឌ្ឍពាក់ព័ន្ធទាំងអស់គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលទាំងនេះ។

កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលសំខាន់ៗដូចជា៖

២.២.៣.១. ការអនុវត្តគោលនយោបាយផ្សះផ្សានិងបង្រួបបង្រួមជាតិ(១៩៩៣-១៩៩៨)

នៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើសមាហរណកម្មភាគីនយោបាយទាំងអស់ដែលជាហត្ថលេខីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងក្រុងប៉ារីស រួមទាំងនិស្សិតសរុបទាំងអស់ប្រហែល២៥ ០០០នាក់ ទៅក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលឯកភាពតែមួយក្នុងគោលដៅបញ្ចប់ទាំងស្រុងនូវសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃផ្ទៃក្នុង និងផ្តល់ការងារដល់និស្សិតដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាមកពីបរទេសដើម្បីរួមគ្នាស្តារនិងកសាងប្រទេសជាតិឡើងវិញ។ ទន្ទឹមនឹងនោះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតគណៈកម្មការប្រតិបត្តិនៃគណៈកម្មាធិការបច្ចេកទេសអន្តរក្រសួងនៅឆ្នាំ១៩៩៤ ដើម្បីគ្រប់គ្រងនិងអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលចែកចេញជា៥ផ្នែកគឺ (១)ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋឡើងវិញ (២)ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន (៣)ការកែទម្រង់មុខងារសាធារណៈ (៤)ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និង(៥)ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង។

លទ្ធផលធំៗជាច្រើនដែលគណៈកម្មការប្រតិបត្តិនៃគណៈកម្មាធិការបច្ចេកទេសអន្តរក្រសួង សម្រេចបានរួមមាន ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល អនុក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងនិងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន អនុក្រឹត្យស្តីពីការដាក់មន្ត្រីរាជការឱ្យស្ថិតនៅក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស អនុក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ ព្រមទាំងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាច្រើនទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជាការស៊ីវិល។

យុទ្ធនាការរាប់មន្ត្រីរាការស៊ីវិលទូទាំងប្រទេសនាថ្ងៃទី៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៥ ដោយអនុវត្តក្នុងរយៈពេលតែមួយថ្ងៃ ដោយគណៈកម្មការប្រតិបត្តិនៃគណៈកម្មាធិការបច្ចេកទេសអន្តរក្រសួង កំណត់បាននូវសមាសភាពនិងចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបម្រើការងារជាក់ស្តែងនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និងមានតែឈ្មោះក្នុងបញ្ជី(មន្ត្រី

ខ្មោច) និងបានរកឃើញករណីមិនប្រក្រតីផ្សេងៗទៀតបានចំនួន១៧ ៦៨៥នាក់ ដែលធ្វើឱ្យរដ្ឋសន្សំថវិកាបាន ១០ ៦២០លានរៀល។

២.២.៣.២. ការកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ(១៩៩៩-២០០៣)

រាជរដ្ឋាភិបាលបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ដើម្បីដឹកនាំវិស័យកែទម្រង់រដ្ឋបាល ព្រមទាំងបានអនុម័តនូវកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ១៩៩៩-២០០៣ ដែលផ្តោតគោលដៅចម្បងដើម្បីប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យក្លាយជារដ្ឋបាលដែលមានលក្ខណៈប្រតិបត្តិការ មានផលិតភាព មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាងមុន និងមានសមត្ថភាព។ កម្មវិធីនេះត្រូវបានប្រព្រឹត្តទៅជា៣ដំណាក់កាលសំខាន់ៗគឺ (១) ពង្រឹងគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ (២)ការរៀបចំសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធនិងការពង្រាយមន្ត្រីរាជការ (៣) ការធ្វើសនិទានកម្មមុខងារសាធារណៈនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។ ដំណាក់កាលនីមួយៗត្រូវបានអនុវត្តដោយផ្អែកលើអ័ក្ស៤គឺ (១)ពង្រឹងស្ថាប័នរដ្ឋដោយពង្រឹងនីតិរដ្ឋក្នុងរដ្ឋបាល (២)កែលម្អប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលនិងអន្តរសកម្មរវាងស្ថាប័ន តាមរយៈការពង្រឹងការងារអភិបាលកិច្ចល្អ (៣)ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពរដ្ឋបាលសាធារណៈ និង(៤)គ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ។

សមិទ្ធផលធំៗជាច្រើន ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបានក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីនេះរួមមាន ការធ្វើជំរឿនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទូទាំងប្រទេសនៅឆ្នាំ២០០០ ដែលតាមរយៈការធ្វើជំរឿននេះ មន្ត្រីដែលមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជី (មន្ត្រីខ្មោច) និងមន្ត្រីមិនប្រក្រតីផ្សេងទៀត ត្រូវបានរកឃើញនិងបានលុបឈ្មោះចេញពីបញ្ជីក្របខណ្ឌចំនួនជាង ១ម៉ឺននាក់ ការកសាងទិន្នន័យសម្រាប់មូលដ្ឋានគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ការបង្កើតលក្ខន្តិកៈដោយឡែកតាមប្រភេទក្របខណ្ឌរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចំនួន២១ ប្រភេទក្របខណ្ឌ ការបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធលាភការថ្មី ការធ្វើសមាហរណកម្មមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមប្រព័ន្ធលាភការថ្មី ការបង្កើតនិងដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់ថ្មីដែលមាន៤ប្រភេទក្របខណ្ឌ ដោយក្របខណ្ឌនីមួយៗមាន៣ឋានន្តរសក្តិ និងចែកចេញជាថ្នាក់ ការបង្កើតនិងដាក់ឱ្យដំណើរការតារាងទូទាត់បៀវត្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា និងបានរៀបចំបង្កើតគោលការណ៍កន្សោមអាទិភាព។ តាមរយៈការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ១៩៩៩-២០០៣ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាបន្តបន្ទាប់។ ជាក់ស្តែងប្រាក់បៀវត្សមធ្យមបានកើនឡើងពី ៧៨ ០០០រៀលក្នុងខែតុលា២០០១(តាមប្រព័ន្ធចាស់) ដល់ទៅ១១២ ៤០០រៀល ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០០២ (តាមប្រព័ន្ធថ្មី) គឺកើនឡើង៤៤,១%។

យុទ្ធសាស្ត្រសនិទានកម្មមុខងារសាធារណៈ(២០០២-២០០៦) ដែលរៀបចំឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាលអនុម័តនាថ្ងៃ១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ បានរក្សាស្ថានភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យមានស្ថិរភាព ព្រមទាំងបានរៀបចំប្រាក់បំណាច់មុខងារតាមវិស័យជូនមន្ត្រីរាជការ ដែលធ្វើឱ្យប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីរាជការ ត្រូវបានកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់។

២.២.៣.៣. ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅ(២០០៤-២០០៨)

រាជរដ្ឋាភិបាលបានអនុម័តកម្មវិធី និងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរយៈពេលប្រាំឆ្នាំបន្ត ដែលកម្មវិធីនេះផ្តោតលើគោលដៅ**បម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង**។ កម្មវិធីនិងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិបានដាក់ចេញនូវមុំយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗ៤គឺ(១).ការកែលម្អសេវាសេវាសាធារណៈ (២).ការបង្កើនបៀវត្សនិងពង្រឹងការគ្រប់គ្រប់គ្រងនិយោជន៍ (៣).ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និង(៤.)ការជំរុញប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន។

សមិទ្ធផលធំៗ ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបានរួមមាន ការកសាងគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការចងក្រងកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ ការកំណត់ក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃប្រភេទក្របខណ្ឌនីមួយៗ ការពង្រីកការអនុវត្តកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព ការកសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រាក់លាភការបន្ថែមដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ ការកសាងបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ដាក់ឱ្យដំណើរការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ការតំឡើងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំឆ្នាំជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ការកែសម្រួលគោលនយោបាយធានារ៉ាប់រងសង្គមសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ការចូលរួមបង្កើតឱ្យមានបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងនិងត្រួតពិនិត្យក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការ ព្រមទាំងឯកសារណែនាំផ្សេងៗទៀត ដើម្បីសម្រួលដល់ការអនុវត្តរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន។

២.២.៣.៤. ការបន្តការអនុវត្តកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅ(២០០៨-២០១២)

រាជរដ្ឋាភិបាលបានបន្តអនុវត្តកំណែទម្រង់កាន់តែស៊ីជម្រៅ និងទូលំទូលាយថែមទៀតក្នុងគោលបំណង «បម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ដើម្បីសុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនិងវិបុលភាពរបស់ប្រទេសជាតិ»។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈផ្តោតលើគោលដៅសំខាន់ៗ គឺ៖ (១)ប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈពីអ្នកគ្រប់គ្រងឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋ (២)ធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលសាធារណៈកាន់តែមានតម្លាភាព ភាពឆ្លើយតប ប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផល (៣)លើកកម្ពស់គុណសម្បត្តិនៃវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ភក្តីភាព ឆន្ទៈម្ចាស់ការនិងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ។ កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់៥ (១)ពង្រឹងតម្លាភាពក្នុងដំណើរការនៃការបង្កើនគុណភាពក្នុងសេវាសាធារណៈ (២)ពង្រឹងគណនេយ្យភាពក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពសេវាសាធារណៈ (៣)អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន (៤)ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងបៀវត្ស និង(៥)ពង្រីកឱ្យការគ្រប់គ្រងក្របខណ្ឌនិងការពង្រាយមន្ត្រីរាជការ។

លទ្ធផលដែលសម្រេចបានក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ៥ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ មានដូចជា បានបញ្ចប់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ចទី២(២០០៥-២០០៨) បានរៀបចំចងក្រង

បោះពុម្ពនិងផ្សព្វផ្សាយកម្រងពត៌មានសេវាសាធារណៈចំនួន៦០ង្កោម បានរៀបចំអនុក្រឹត្យស្ដីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មាធិការជាតិវាយតម្លៃសេវាសាធារណៈ បានរៀបចំឯកសារណែនាំស្ដីពីស្តង់ដាសេវាសាធារណៈ បានដាក់ឱ្យអនុវត្តឧបករណ៍មួយចំនួនដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលការងារ ដូចជាកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព គំនិតផ្ដួចផ្ដើមផ្ដល់ប្រាក់លាភការបន្ថែមដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ ចំណាយប្រតិបត្តិការអាទិភាព ច្រកចេញចូលតែមួយ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស និងឧបករណ៍គ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារផ្សេងៗទៀត បានលើកកម្ពស់សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ តាមរយៈការបណ្ដុះបណ្ដាលទាំងក្នុងនិងក្រៅប្រទេស ព្រមទាំងបានរៀបចំបង្កើតគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ជំពូកទី ៣

ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនៃកម្មវិធីជាតិ
កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ជំពូកទី៣

ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

នៅក្នុងជំពូកទី៣នេះ នឹងធ្វើការបង្ហាញពីយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពទាំងបីដែលបានកំណត់ក្នុងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលរួមមាន៖ ការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ព្រមទាំងបង្ហាញពីយន្តការអនុវត្ត និងតាមដានត្រួតពិនិត្យ៖

៣.១. សេវាសាធារណៈ

សេវាសាធារណៈ គឺជារូបភាពមួយនៃអំពើរបស់រាជការ ដែលក្នុងនោះនីតិបុគ្គលសាធារណៈទទួលភារកិច្ចបំពេញសេចក្តីត្រូវការនៃប្រយោជន៍ទូទៅ។ គេបានផ្តល់និយមន័យនៃសេវាសាធារណៈដោយផ្អែកលើន័យបីសំខាន់គឺ តាមន័យអង្គការ ន័យខ្លឹមសារ និងន័យគតិយុត្ត។ ចំពោះន័យអង្គការ សេវាសាធារណៈគឺជាមន្ត្រីរាជការ បុគ្គលិក និងមធ្យោបាយនានាដែលនីតិបុគ្គលសាធារណៈដាក់មកបម្រើការងារមួយរបស់ខ្លួន។ ចំណែកន័យខ្លឹមសារវិញ សេវាសាធារណៈគឺជាសកម្មភាពបម្រើសេវាទូទៅដែលរាជការជាអ្នកទទួលបន្ទុក។ តាមន័យគតិយុត្ត សេវាធារណៈគឺជាសកម្មភាពរបស់រាជការដែលនៅក្នុងរបបគតិយុត្តមួយខុសពីនីតិរួម គឺនីតិរដ្ឋបាល។ សេវាធារណៈត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយគោរពនូវគោលការណ៍គ្រឹះចំនួនបី គឺគោលការណ៍និរន្តរភាព គោលការណ៍កែតម្រូវ និងគោលការណ៍សមភាព ហើយសេវាសាធារណៈត្រូវបានគេបែកចែកជាពីរគឺសេវាសាធារណៈដែលមានលក្ខណៈរដ្ឋបាល និងសេវាសាធារណៈដែលមានលក្ខណៈឧស្សាហកម្មនិងពាណិជ្ជកម្ម[22]។

ចំពោះសេវាសាធារណៈដែលប្រើក្នុងក្របខណ្ឌនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈវិញ គឺសំដៅរាល់សកម្មភាពទាំងឡាយ ដែលធ្វើឡើងដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច និងស្ថាប័នទទួលសមត្ថកិច្ចក្នុងគោលដៅបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។ ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងន័យនេះគឺសំដៅដល់ស្ថាប័នរដ្ឋ ឬភ្នាក់ងាររដ្ឋ ឬអាជ្ញាធរគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់របស់រដ្ឋដែលបំពេញការងារតាមដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ឯស្ថាប័នទទួលសមត្ថកិច្ចគឺសំដៅដល់ផ្នែកឯកជននិងសង្គមស៊ីវិលដែលទទួលបានសិទ្ធនិងភារកិច្ចពីរដ្ឋ ហើយដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រង ត្រួតពិនិត្យរបស់រដ្ឋឬភ្នាក់ងាររដ្ឋ។[23]

៣.១.១. គោលបំណង

ការពង្រឹងនិងកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈក្នុងក្របខណ្ឌនេះធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណង ធ្វើឱ្យសេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាព មានភាពសាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពជឿទុកចិត្តបាន ភាពឆាប់រហ័ស ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ មានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់[24]។

---

[22]ហៀង សាង,*នីតិរដ្ឋបាលទូទៅ,បោះពុម្ពលើកទី៣,ទំព័រទី២១៥-២២៤*

[23] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា,*គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ*,ឆ្នាំ២០០៦,ទំព័រទី៦

[24] រាជរដ្ឋាភិបាល,*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨,ឆ្នាំ២០១៥,ទំព័រ១២*

សេវាសាធារណៈដែលមានគុណភាព សំដៅលើការពេញចិត្តរបស់អ្នកប្រើប្រាស់ នៅពេលសេវាត្រូវបានផ្តល់ជូនទៅតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ ទាំងនីតិវិធី ពេលវេលា និងតម្លៃ ហើយឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការនិងផលប្រយោជន៍របស់អ្នកប្រើប្រាស់។ សេវាសាធារណៈត្រូវមានភាពសាមញ្ញ ពោលគឺលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗដែលអ្នកប្រើប្រាស់សេវាត្រូវបំពេញដើម្បីទទួលសេវាយកទៅប្រើប្រាស់ មានលក្ខណៈងាយយល់ទាំងទម្រង់បែបបទ និងនីតិវិធី។

៣.១.២. គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រ

កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានកំណត់ដាក់ចេញនូវគោលដៅយ៉ាងជាក់លាក់ដើម្បីឱ្យសម្រេចបាននូវការកែលម្អសេវាសាធារណៈដ៏ប្រសើរមួយ រួមមានៈធានាភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលយកសេវាទៅប្រើប្រាស់ ផ្តល់សេវាដែលផ្តោតលើតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា ផ្តល់សេវាឱ្យចំទីកន្លែងដែលមានសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា លើកកម្ពស់តម្លាភាពនិងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវា ព្រមទាំងកែលម្អគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវា។

យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការកែទម្រង់សេវាសាធារណៈ ដែលបានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅដែលបានកំណត់សម្រាប់ការកែលម្អសេវាសាធារណៈរួមមានៈ ជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទស្សនាទានក្នុងក្របខណ្ឌនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់មន្ត្រីរាជការពីអ្នកគ្រប់គ្រងទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា ព្រមទាំងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា។ ជំរុញការកែទម្រង់របៀបបការងារ ពីរចនាសម្ព័ន្ធការងារទៅជារចនាសម្ព័ន្ធប្រតិបត្តិការដោយលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាផ្នែកជួរមុខ ព្រមទាំងបង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកទ្រទ្រង់។

៣.១.៣. ផែនការសកម្មភាព

ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈក្នុងក្របខណ្ឌនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវចង្កោមសកម្មភាពចំនួន៧ រួមមាន ទី(១). រៀបចំបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈក្នុងវិស័យនីមួយៗ ទី(២). ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្រងសេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងបន្តជំរុញការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាសាធារណៈ ជាពិសេសតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ទី(៣). កែលម្អនីតិវិធីនិងយន្តការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដូចជា វិស័យសុខាភិបាល អប់រំ ពាណិជ្ជកម្ម សាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន ការចុះបញ្ជីដីធ្លីនិងសំណង់ អត្រានុកូលដ្ឋាន លិខិតឆ្លងដែន ក៏ដូចជាអត្តសញ្ញាណបណ្ណ ជាដើម ទី(៤). ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងរំហូរការងារសម្រាប់សេវាសាធារណៈ ដែលមានផលប៉ះពាល់ផ្ទាល់លើមន្ត្រីរាជការ ដូចជា ការបើកប្រាក់បេសកកម្ម ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងសោធននិវត្តន៍ដល់និវត្តជន ជាដើម ទី(៥). កែលម្អនីតិវិធីនិងយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដែលអនុវត្តដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចឬស្ថាប័នទទួល

សមត្ថកិច្ច តាមរយៈយន្តការផ្សេងៗដូចជា គ្រឹស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាល សហគ្រាសសាធារណៈ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស និងការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយជាដើម ទី(៦). រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើការនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈ នៅតាមយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈទាំងអស់ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងទី(៧). សិក្សានិងជំរុញការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា។

៣.២. ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

៣.២.១. គោលបំណង

គោលបំណងនៃការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សគឺ ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្វាហាប់ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដោយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាពនិងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ[25]។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស សំដៅលើដំណើរការអនុវត្តចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងមន្ត្រី ដើម្បីសម្រេចនូវលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់មន្ត្រីនិងគោលដៅរបស់អង្គភាព ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស រួមមានការបែងចែកការងារ ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការគ្រប់គ្រងគុណផល ការជ្រើសរើស និងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពមន្ត្រីវត្តមាននិងឈប់សម្រាក ក្រមសីលធម៌និងវិន័យ ការលាឈប់ពីក្របខណ្ឌមុខងារសាធារណៈ និងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រី។ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសំដៅដល់ដំណើរការអនុវត្តការបង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមរយៈការកសាងចំណេះដឹង ជំនាញ និងលទ្ធភាពបំពេញការងារតាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរជាបន្តបន្ទាប់នូវអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថក្នុងការបំពេញការងារដើម្បីបង្កើនគុណផលបច្ចុប្បន្ន និងដើម្បីឱ្យមន្ត្រីត្រៀមខ្លួនបានកាន់តែល្អប្រសើរសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរនាពេលអនាគត[26]។ មន្ត្រីរាជការត្រូវផ្តល់សេវាដោយអនុវត្តតាមនីតិវិធី និងបទដ្ឋាននានាដែលបានកំណត់ទុកជាមុន និងមានការដឹងឮជាទូទៅ ប្រសិនបើអ្នកផ្តល់សេវាអនុវត្តផ្ទុយពីអ្វីដែលបានកំណត់នឹងធ្វើឱ្យអ្នកប្រើប្រាស់សេវាបាត់បង់ជំនឿទុកចិត្ត។

មន្ត្រីរាជការត្រូវមានឆន្ទៈម្ចាស់ការក្នុងការបម្រើការងារ ពោលគឺធ្វើការដោយចេញពីមនសិការដោយមានទឹកចិត្តស្រលាញ់ការងារ មានគំនិតផ្តួចផ្តើមនិងច្នៃប្រឌិត អាចបំពេញការងារជាក្រុម មានស្មារតីឈ្មុសឈ្មុលនឹងការងារ ព្រមទាំងត្រូវមានការជម្នះឧបសគ្គដោយត្រូវប្រកាន់ភ្ជាប់នូវស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។ មិនតែប៉ុណ្ណោះមន្ត្រីរាជការត្រូវមាននូវភក្តីភាព ដែលជាសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គមអរិយធម៌ត្រូវប្រកាន់ភ្ជាប់ ដើម្បីតម្កើងកិត្តិយស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរដោយត្រូវប្រកាន់ភ្ជាប់នូវសកម្មភាពមួយចំនួនដូចជា ការយល់ដឹងពីសភាពការណ៍ ភក្តីភាព

[25] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, *កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥ -២០១៨*, ទំព័រទី១២

[26] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, *គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ*

ចំពោះស្ថាប័ន ភក្ដីភាពចំពោះវិជ្ជាជីវៈ និងចំពោះប្រជាពលរដ្ឋដែលជាអ្នកប្រើប្រាស់សេវា។ ម្យ៉ាងទៀតមន្ត្រីរាជការក៏ត្រូវមានមនសិការវិជ្ជាជីវៈផងដែរ ដោយសារតែមន្ត្រីរាជការទាំងអស់សុទ្ធតែត្រូវស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ បើទោះបីជាបម្រើការក្នុងវិស័យណាក្ដី មិនតែប៉ុណ្ណោះ មន្ត្រីរាជការក៏ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចគោរពច្បាប់ដទៃទៀតរបស់ប្រទេសក្នុងនាមជាពលរដ្ឋផងដែរ[27]។

៣.២.២. គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រ

កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ បានកំណត់ថាការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សត្រូវធ្វើការកែលម្អដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅ មួយចំនួនរួមមាន ការរៀបចំតួនាទី ភារកិច្ចរបៀបគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងការងារឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ ការគ្រប់គ្រងជំនាញនិងចំនួនមន្ត្រីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្ដីត្រូវការ លើកកម្ពស់គុណផលនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ពង្រឹងសីលធម៌និងវិន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល[28]។

យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដែលបានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅដែលបានកំណត់សម្រាប់ការកែលម្អការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស រួមមាន ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធការងារក្នុងអង្គភាពនិងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល ប្រើប្រាស់ឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវសមត្ថភាពការងារដែលមានស្រាប់ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារថ្មី ផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលនិងលើកកម្ពស់គុណភាពការបណ្ដុះបណ្ដាល[29]។

៣.២.៣. ផែនការសកម្មភាព

ផែនការសកម្មភាពត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការរៀបចំផែនការ និងការរៀបចំលំដាប់លំដោយនៃសកម្មភាពការងារ ការកៀងគរធនធានដែលចាំបាច់ ការគ្រប់គ្រងនិងតាមដានត្រួតពិនិត្យនូវការរៀបចំភាពជាដៃគូរក្នុងការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាល។ ផែនការសកម្មភាពគឺជាទស្សនវិស័យលម្អិតមួយសំដៅធ្វើឱ្យការងារកំណែទម្រង់កាន់តែស៊ីជម្រៅ និងមានវិសាលភាពកាន់តែទូលាយ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណង និងគោលដៅដែលបានកំណត់ខាងលើ ចង្កោមសកម្មភាពចំនួន៨ត្រូវបានស្នើឡើងគឺ ទី(១). រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកែលម្អកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

[27] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, *គុណសម្បត្តិនៃឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីរាជការ*

[28] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា,*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ* ២០១៥ ២០១៨, ទំព័រទី១៣

[29] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា,*កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ* ២០១៥ ២០១៨, ទំព័រទី១៤

តាមរយៈ រៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស៣ឆ្នាំរំកិល និងកសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល រៀបចំបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យសម្រាប់គ្រប់គ្រងសមត្ថភាពជំនាញរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងប្រវត្តិសមត្ថភាពការងារដោយមានយន្តការគ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃសម្រាប់ការធ្វើផែនការអាជីពស្របតាមសេចក្តីត្រូវការ រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់រយៈពេលខ្លី រៀបចំនិងផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូង (តម្រង់ទិស) ដល់មន្ត្រីក្របខណ្ឌថ្មីនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយមានការពិគ្រោះយោបល់និងសម្របសម្រួលជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងក្រោមជាតិ ពិសេសគឺសិក្សានិងរៀបចំបង្កើតវិទ្យាស្ថានរដ្ឋបាលសាធារណៈដើម្បីផ្តល់ការស្រាវជ្រាវគោលនយោបាយសាធារណៈ និងបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសាធារណៈ ទី(២).រៀបចំអង្គមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈតាមរយៈ ការរៀបចំមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទៅតាមអង្គវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់និងកំណត់មុខតំណែង ក្នុងនោះអង្គមន្ត្រីរាជការ ចំនួន៥ត្រូវបានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តគឺ អប់រំ សុខាភិបាល រដ្ឋបាល បច្ចេកទេស និងការទូត រៀបចំលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសិក្សាចងក្រងមុខតំណែងសំខាន់ៗ ទី(៣). រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនិងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទី(៤). កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែបបទការងារ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទី(៥). កែលម្អនីតិវិធីនិងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទី(៦). ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទី(៧). អភិវឌ្ឍនិងពង្រីកការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងទី(៨). បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងមុខងារសាធារណៈក្នុងគោលបំណងបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ និងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ។

៣.៣. ប្រព័ន្ធបៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ

៣.៣.១. គោលបំណង

គោលបំណងដែលត្រូវបានដាក់ចេញ និងសម្រេចឱ្យបាននោះគឺ ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានាបាននូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងធានាបាននូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។

៣.៣.២. គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រ

គោលដៅក្នុងការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដែលបានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលបំណងដែលបានកំណត់សម្រាប់ការកែលម្អប្រព័ន្ធបៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ រួមមានៈរៀបចំប្រព័ន្ធ

បៀវត្សដែលធានានូវសមធម៌ដោយបង្រួមគម្លាតបៀវត្សអតិបរមានិងអប្បបរមា ធានាបើកផ្តល់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការទាន់ពេលវេលា ដល់ដៃនិងគ្រប់ចំនួន ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម ព្រមទាំងគាំទ្រដល់វិស័យអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដូចជាវិស័យអប់រំ និងសុខាភិបាល កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធនៃបៀវត្ស ដើម្បីធានាសង្គតិភាពរវាងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងបៀវត្សកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ និងបង្កើនបៀវត្សប្រកបដោយចីរភាព ផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចនិងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកាជាតិ។

យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដែលបានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅដែលបានកំណត់សម្រាប់ការកែលម្អប្រព័ន្ធបៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ រួមមាន៖ រៀបចំប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់និងតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មី ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់មុខងារនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ដើម្បីគាំទ្រ ការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ កាត់បន្ថយគម្លាតបៀវត្សរវាងបៀវត្សអតិបរមា និងបៀវត្សអប្បបរមាឱ្យមកត្រឹម៣ទៅ៣,៥ដង រៀបចំសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាននិងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់នគរបាលជាតិ យោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ព្រមទាំងដំឡើងប្រាក់បៀវត្សដោយផ្អែកលើផលិតភាព កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងស្ថេរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។

៣.៣.៣. ផែនការសកម្មភាព

ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស បានដាក់ចេញនូវចង្កោមសកម្មភាពចំនួន៥ រួមមាន ទី(១). រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តការបើកប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការតាមធនាគារដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ទី(២). រៀបចំដាក់បញ្ចូលប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីកិច្ចសន្យាទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួមរបស់មន្ត្រីរាជការ និងដាក់ឱ្យបើកប្រាក់តាមប្រព័ន្ធធនាគារ ទី(៣). រៀបចំនិងកែសម្រួលប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដោយផ្តោតលើការកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ឱ្យមានសង្គតិភាពសមធម៌ និងឆ្លើយតបនឹងអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងគាំទ្រដល់ផលិតភាពនិងការផ្តល់សេវា ទី(៤). រៀបចំកែសម្រួលសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បំណាច់មុខងារអតិបរមានិងអប្បបរមារបស់នគរបាលជាតិនិងយោធិនឱ្យស្របជាមួយនឹងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងទី(៥). រៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើការប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក។

៤.១ យន្តការអនុវត្តនិងការតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យ

ដើម្បីវាស់ពីវឌ្ឍនភាព និងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានចាប់ផ្តើមអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួនដោយមានការជួយគាំទ្របច្ចេកទេសពីដៃគូអភិវឌ្ឍអាឡឺម៉ង់(GIZ) ក្នុងការរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធ

តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។ ប្រព័ន្ធនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណង តាមដានត្រួតពិនិត្យ វិភាគ និងរៀបចំជារបាយការណ៍ស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានអនុវត្តនូវយន្តការអភិក្រមការងារដែលតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈមានដូចជា៖

(១). យន្តការអន្តរកំណែទម្រង់ ដែលមានការចូលរួមអនុវត្តនូវសកម្មភាពរួមគ្នានៃកំណែទម្រង់ទាំងបីរួមមាន៖កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

(២). យន្តការអន្តរក្រសួង ស្ថាប័នទាំងក្របខណ្ឌថ្នាក់ជាតិ និងក្របខណ្ឌថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការជំរុញអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈតាមវិស័យ មានដូចជា៖ វិស័យសុខាភិបាល វិស័យអប់រំជាដើម ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់ការកែលម្អគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

(៣). បង្កើតឱ្យមានក្រុមការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងនោះក្រុមការងារមានភារកិច្ចដូចជា៖ សម្របសម្រួល ជំរុញការអនុវត្តគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ រៀបចំផែនការសកម្មភាពកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងដែនសមត្ថកិច្ច និងតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ ព្រមទាំងការរៀបចំនូវរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈផ្ញើមកគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីធ្វើការបូកសរុបរាយការណ៍ជូនរាជរដ្ឋាភិបាល

(៤). យន្តការអនុវត្តក្នុងក្របខណ្ឌនៃកិច្ចសហការជាមួយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍនានា សំដៅលើកកម្ពស់សេវាសាធារណៈនិងពង្រឹងការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន

(៥). យន្តការនៃការផ្សព្វផ្សាយ និងបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យជ្រួតជ្រាបដល់កម្រិតថ្នាក់ដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់ទាំងកម្រិតថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិសំដៅចូលរួមអនុវត្តការងារកែទម្រង់ទាំងអស់

(៦). យន្តការនៃការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាប្រចាំ ដែលធ្វើឡើងតាមរយៈ កិច្ចប្រជុំ សិក្ខាសាលា និងការចុះទៅត្រួតពិនិត្យអនុវត្តផ្ទាល់នៅនឹងកន្លែង និងមាននូវយន្តការរាយការណ៍ជាប្រព័ន្ធ ស្តីពីវឌ្ឍនភាពការងារនៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ[30]។

[30] ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ, *គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨*, ខែកុម្ភៈ២០១៦,ទំព័រទី៤

ជំពូកទី៤

លទ្ធផល និងការវិភាគលើការអនុវត្ត ការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ជំពូកទី៤

លទ្ធផល និងការវិភាគលើការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

នៅក្នុងជំពូកទី៤ នេះនឹងធ្វើការបង្ហាញនូវលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត និងធ្វើការវិភាគលើប្រធានបទទាំងមូល ដែលជាទឡ្ហីករណ៍ក្នុងការបកស្រាយដើម្បីចែករំលែកជាចំណេះដឹងក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដោយផ្តោតសំខាន់លើចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖ (៤.១) សមិទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (៤.២) បញ្ហាប្រឈម និងទិសដៅការងារបន្ទាប់ (៤.៣)ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាត (៤.៤) ការប្រៀបធៀបមុននិងក្រោយការកែទម្រង់។

៤.១ សមិទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

៤.១.១. ការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ

ការអនុវត្តការងារកែលម្អសេវាសាធារណៈ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែលជាសេនាធិការឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាល បានអនុវត្តសកម្មភាពការងារសម្រេចបានលទ្ធផលធៀបនឹងសូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី១៖ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តការកែលម្អការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

គោលបំណងនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨	ចំនួនសូចនាករសិមិទ្ធកម្មគន្លឹះ	ចង្កោមសកម្មភាព	ចំនួនសកម្មភាព	លទ្ធផលសម្រេចបាន		
				សម្រេចបានពេញលេញ	សម្រេចបានដោយផ្នែក	មិនបានអនុវត្ត
សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាព មានភាពសាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពជឿទុកចិត្តបាន ភាពឆាប់រហ័ស ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ មានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់។	១	១	៤	២ សកម្មភាព	២ សកម្មភាព	
	១	២	១	១ សកម្មភាព		
	១	៣	២		២ សកម្មភាព	
	១	៤	២	១ សកម្មភាព		
	១	៥	៣	២ សកម្មភាព		១សកម្មភាព
	១	៦	២		២ សកម្មភាព	
	១	៧	៣		២ សកម្មភាព	
	៧	៧	១៦	៨	៧	១

ផ្អែកតាមតារាងខាងលើ បង្ហាញថាមានសកម្មភាពជាច្រើនដែលមានអនុវត្ត (ពេញលេញនិងមិនពេញលេញ) ហើយមានតែមួយសកម្មភាពប៉ុណ្ណោះដែលមិនទាន់បានអនុវត្ត។ លទ្ធផលដែលទទួលបានត្រូវបានយកទៅផ្ទៀបនឹងសមិទ្ធកម្មគន្លឹះសម្រាប់វាស់វែងពីកម្រិតប្រសិទ្ធភាពដែលសម្រេចបានកម្រិតណា។ ខាងក្រោមនេះជាលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការកែទម្រង់គុណភាពសេវាសាធារណៈ៖

ក. ការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវា

ក្រុមការងារអន្តរក្រសួង ដែលដឹកនាំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាដើម្បីស្វែងយល់ពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅប្រទេសមួយចំនួនដូចជា ប្រទេសថៃ និងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ក្នុងគោលបំណងដកស្រង់បទពិសោធន៍សម្រាប់ការអនុវត្តការតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តសេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងអនុវត្តវិធានការណ៍ដើម្បីកែលម្អគុណភាពសេវា ព្រមជាមួយនឹងដំណើរការនៃការតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងផ្តល់រង្វាន់ដល់អង្គភាពសាធារណៈឆ្នើម។

ក្រោយពីបានធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សា ទទួលបានសមិទ្ធផលមួយចំនួនដូចជា៖

- បានរៀបចំសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពីការវាយតម្លៃ និងទទួលស្គាល់អង្គភាពសាធារណៈគំរូក្នុងវិស័យអប់រំ និងសុខាភិបាល
- ដាក់ចេញនូវអនុក្រឹត្យស្តីពីការវាយតម្លៃ និងទទួលស្គាល់អង្គភាពសាធារណៈគំរូក្នុងវិស័យអប់រំ និងសុខាភិបាលក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨
- បានដាក់ចេញសេក្តីប្រកាសអន្តរក្រសួងស្តីពីការដាក់ឱ្យដំណើរការការវាយតម្លៃ និងទទួលស្គាល់អង្គភាពសាធារណៈគំរូក្នុងវិស័យអប់រំ និងសុខាភិបាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨។

បន្ទាប់មកក្រសួងទាំងបួនដែលរួមមាន៖ ក្រសួងមុខងារមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងសុខាភិបាល និងក្រសួងអប់រំ បានរៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយពីការដាក់ឱ្យអនុវត្តអនុក្រឹត្យនេះដល់តួអង្គពាក់ព័ន្ធឱ្យត្រៀមខ្លួនក្នុងការអនុវត្ត និងចាប់ផ្តើមអនុវត្តនូវស្មារតីនៃអនុក្រឹត្យនិងប្រកាសអន្តរក្រសួង។

ខ. ការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ

កម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម បោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ ជាពិសេសតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច និងផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាសាធារណៈនៅគ្រប់តំបន់គោលដៅ។ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានសហការជាមួយក្រសួងប្រៃសនីយ៍និងទូរគមនាគមន៍ ក្នុងការរៀបចំបង្កើតកម្មវិធីផ្តល់ព័ត៌មានសេវាសាធារណៈតាមទូរស័ព្ទស្មាតហ្វូន ព្រមទាំងបានប្រមូលនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាបន្តបន្ទាប់។

យោងតាមទិន្នន័យដែលបានដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅចង្អោមសេវាសាធារណៈទី១ ទី២ ទី៤ ទី៥ ទី៦ និងទី៧នៃកម្រងព័ត៌មានសាធារណៈនៅក្នុងឆ្នាំ២០១០ ចំនួនសេវាសាធារណៈនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នមានត្រឹមតែ២១៥សេវាប៉ុណ្ណោះ ក្នុងចំណោមក្រសួងស្ថាប័នចំនួន២៧។ គិតត្រឹមឆ្នាំ២០១៧ ចំនួនសេវាសាធារណៈបានកើនដល់៥៤៥សេវានៃសេវាសាធារណៈនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នចំនួន២៧ (ទិន្នន័យដកស្រង់ចេញពីសេវាសាធារណៈតាមស្មាតហ្វូន)។

គ. ការកែលម្អសេវាធារណៈសំខាន់ៗ

សេវាសាធារណៈសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដូចជា ការផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណសាងសង់ ការចុះបញ្ជីយានយន្ត ការផ្តល់បណ្ណបើកបរ ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ការចុះបញ្ជីដីធ្លី ការផ្តល់សំបុត្រកំណើត អត្រានុកូលដ្ឋាន អត្តសញ្ញាណបណ្ណ និងលិខិតឆ្លងដែនជាដើម ត្រូវបានកែលម្អ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ គណៈកម្មាធិការជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បាននិងកំពុងរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ ស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដែលច្បាប់នេះនឹងក្លាយជាឧបករណ៍គតិយុត្តសម្រាប់កែលម្អនីតិវិធីនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងជំរុញលើកទឹកចិត្តការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មី ក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។

ឃ. ការវិភាគមុខងារនិងរំហូរការងារសម្រាប់សេវាសាធារណៈ

សេវាសាធារណៈដែលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ដល់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ត្រូវបានធ្វើការវិភាគមុខងារ និងរំហូការងារ។ រាជរដ្ឋាភិបាលបានកែលម្អនីតិវិធីនៃការបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការតាមប្រព័ន្ធធនាគារ ដោយទទួលបានបៀវត្សនៅក្នុងសប្តាហ៍ទី១នៃខែនីមួយៗ ព្រមទាំងបានកែលម្អនីតិវិធីនៃការដាក់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យចូលនិវត្តន៍និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់មន្ត្រីរាជការក៏បានព្រមជាមួយគ្នាផងដែរ មិនតែប៉ុណ្ណោះរាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយធានារ៉ាប់រងសុខាភិបាលជូនមន្ត្រីរាជការផងដែរ។

ក្រៅពីនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានកែសម្រួលនិងធ្វើនិយ័តកម្មដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលត្រូវដំឡើងថ្នាក់តាមវេនជ្រើសរើស និងតាមវេនអតីតភាពដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ តាមបណ្តាក្រសួង ស្ថាប័នមួយចំនួនដែលមានការយឺតយ៉ាវខកខានដែលធ្វើឱ្យខាតប្រយោជន៍ដល់ការឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍នៃការឡើងថ្នាក់ និងឋានន្តរស័ក្តឡើងវិញចំពោះការខកខានសំដៅលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

ង. ការកែលម្អនីតិវិធី និងយន្តការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

សេវាសាធារណៈដែលអនុវត្តដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចឬស្ថាប័នទទួលសមត្ថកិច្ច តាមរយៈយន្តការផ្សេងៗដូចជា ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ច្រកចេញចូលតែមួយ គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ព្រមទាំងសហគ្រាសសាធារណៈ ត្រូវបានកែលម្អទាំងនីតិវិធី និងយន្តការ។ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបាន

សហការជាមួយអង្គភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈនិងដៃគូរអភិវឌ្ឍនានា ដើម្បីរៀបចំនិងដាក់ចេញនូវសិក្ខាសាលាកម្រិតជាតិ និងអាស៊ានដែលមានអង្គភាពជំនាញ និងអ្នកជំនាញចូលរួមក្នុងការចែករំលែកបទពិសោធន៍ស្តីពីការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ការអនុវត្តយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ក៏មានការកែលម្អនូវយន្តការ និងពង្រីកបន្ថែមនូវយន្តការអនុវត្ត រួមមាន៖

- យន្តការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសដែលបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅក្រសួងសុខាភិបាលនិងក្រសួងការងារ
- យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយដែលបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានពង្រីកការអនុវត្តរហូតដល់៥៦
- យន្តការគ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាលត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងវប្បធម៌ និងវិចិត្រសិល្បៈ ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ក្រសួងទេសចរណ៍ និងទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- យន្តការសហគ្រាសសាធារណៈ បានដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅក្រសួងសាធារណៈការនិងដឹកជញ្ជូន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម ក្រសួងរ៉ែនិងថាមពល ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរ យន្តការនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តស្របតាមគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ត្រូវបានពិនិត្យនិងផ្តល់អនុសាសន៍ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តនិងពង្រីកការអនុវត្តនៅក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ រួមមាន ការអនុវត្តយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយត្រូវបានពង្រីកការអនុវត្តដល់ចំនួន៥៦ការិយាល័យនៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងកំពុងរៀបចំដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្តក្នុងរូបភាពជាអង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយ ហើយការអនុវត្តយន្តការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅក្រសួងសុខាភិបាល និងក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏ត្រូវបានពង្រីកការអនុវត្តការជាបន្តបន្ទាប់។

ច.ការរៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់

ក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន២១ ដែលមានយន្តការនៃការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់និងបណ្តឹងតវ៉ា ហើយមធ្យោបាយដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ជាទូទៅមានដូចជា ប្រអប់សំបុត្រ ទូរស័ព្ទ គេហទំព័របណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម និងមកជួបទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ជាដើម។

គណៈកម្មាធិការជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានរៀបចំឯកសារទស្សនទានសម្រាប់ដំណើរការមជ្ឈមណ្ឌលទូរស័ព្ទ ផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីសេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងបន្តជំរុញឱ្យក្រសួង ស្ថាប័ននិងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អនុវត្តយន្តការទទួលនិងដោះស្រាយព័ត៌មានត្រឡប់និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នក

ប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ យន្តការនេះត្រូវបានត្រួតពិនិត្យនិងបញ្ជាក់ពីដំណើរការ ហើយក៏បានរកឃើញនូវភាពអសកម្មមួយចំនួនដូចជា៖ ការមិនដំណើរការ ការមិនឆ្លើយតប និងការឆ្លើយតបដោយមិនប្រើអាកប្បកិរិយាជាអ្នកផ្តល់សេវាជាដើម។

ឆ. សិក្សានិងជំរុញការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានសហការជាមួយក្រសួងប្រៃសនីយ៍និងទូរគមនាគមន៍ ព្រមទាំងក្រសួងស្ថាប័នចំនួន០៦ ក្នុងការរៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវច្រកទ្វារអេឡិចត្រូនិកផ្តល់សេវាសាធារណៈជំហានទី១ ដើម្បីសម្រួលដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានសាធារណៈទាំងស្តង់ដារសេវា នីតិវិធីនៃការផ្តល់សេវា បណ្តាញចូលទៅយកសេវា និងអាស័យដ្ឋានទំនាក់ទំនងអង្គភាពផ្តល់សេវា។

គិតត្រឹមដើមឆ្នាំ២០១៩ មានក្រសួងស្ថាប័នចំនួន០៩ដែលបានផ្តល់សេវាតាម Online ក្នុងនោះរួមមាន៖ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងទេសចរណ៍ ក្រសួងផែនការ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងប្រៃសនីយ៍និងទូរគមនាគមន៍ ក្រសួងសាធារណៈនិងដឹកជញ្ជូន ក្រសួងវប្បធម៌និងវិចិត្រសិល្បៈ ក្រសួងសុខាភិបាល និងក្រសួងយុត្តិធម៌។

❖ **នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានបង្ហាញពីសមិទ្ធផលនៃការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈដូចខាងក្រោម៖**

ការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ តាមរយៈការកាត់បន្ថយនីតិវិធី និងរយៈពេលនៃការផ្តល់សេវាយ៉ាងតិច៣០% និងការផ្តល់សេវាក្នុងទម្រង់ឌីជីថល។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសេវាសាធារណៈ របស់ក្រសួងព័ត៌មាន ក្រសួងឧស្សាហកម្មនិងសិប្បកម្ម ក្រសួងទេសចរណ៍ ក្រសួងរ៉ែនិងថាមពល ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អគ្គិសនីកម្ពុជា និងរដ្ឋាករទឹកស្វយ័តក្រុងភ្នំពេញ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងគេហទំព័រច្រកទ្វារអេឡិចត្រូនិចផ្តល់ព័ត៌មានសាធារណៈ។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈ នៅក្នុងការវិវត្តដ៏ឆាប់រហ័សនៃបរិការណ៍ជាតិនិងអន្តរជាតិ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បាននឹងកំពុងអនុវត្តគម្រោងកម្រិតអាស៊ាន អំពីការរៀបចំឯកសារណែនាំអាស៊ានស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ(ASEAN Guideline on Public Service Delivery) ហើយបានជ្រើសរើសទីប្រឹក្សាតំបន់គម្រោង និងបានរៀបចំជួបសម្ភាសន៍និងប្រមូលទិន្នន័យស្តីពីការអនុវត្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់ក្រសួងសាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងសុខាភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា។

ដោយឡែកនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ រាជរដ្ឋាភិបាល បានសម្រេចផ្តល់រង្វាន់ជាថវិកាលើកទឹកចិត្តសរុបចំនួន ៣,១៦០,០០០,០០០រៀល ជូនដល់អង្គភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈគំរូទៅតាមចំណាត់ថ្នាក់គឺទី(១)ចំនួនពីររយ

លានរៀល ទី(២)ចំនួនមួយរយហាសិបលានរៀល ទី(៣)ចំនួនមួយរយលាន ទី(៤)ចំនួនប៉ែតសិបលានរៀល ទី(៥)ចំនួនហុកសិបលានរៀល និងទី(៦)ដល់ទី(១០)ចំនួន៤០លានរៀល។ បន្ទាប់ពីបានធ្វើការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងចុះពិនិត្យទីតាំងអង្គភាពដែលជាជ័យលាភីរួចមក គណៈកម្មារវាយតម្លៃអង្គភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈថ្នាក់ជាតិ បានជ្រើសរើសជ័យលាភីអង្គភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈគំរូចំនួន១០អង្គភាព និងវិស័យសុខាភិបាលចំនួន៣០អង្គភាព។

បើផ្អែកតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ(២០១៩-២០២៣)បានបង្ហាញថា ការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈសម្រេចបានសមិទ្ធផលដូចជា៖

- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈនៅក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន២៦ ជាទៀងទាត់និងដាក់ឱ្យដំណើរការកម្មវិធីផ្តល់ព័ត៌មានសេវាសាធារណៈតាមរយៈទូរស័ព្ទស្មាតហ្វូន
- ដាក់ឱ្យអនុវត្តយន្តការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសចំនួន៤បន្ថែមទៀត នៅក្នុងក្រសួងសុខាភិបាលនៅមន្ទីពេទ្យបង្អែកខេត្តកំពត ព្រៃវែង ក្រចេះ និងកំពង់ធំ
- សហការជាមួយលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ពង្រីកការដាក់ឱ្យដំណើរការយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ នៅតាមសាលារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- បង្កើតក្រុមការងារអន្តរក្រសួង និងសហការជាមួយវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាទូរគមនាគមន៍នៃក្រសួងប្រៃសណីយ៍និងទូរគមនាគមន៍ និងអង្គការតម្លាភាពកម្ពុជា ដើម្បីរៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើការកម្មវិធីទូរស័ព្ទផ្តល់ព័ត៌មានសាធារណៈ និងច្រកទ្វារអេឡិចត្រូនិកផ្តល់សេវាសាធារណៈជំហានទី១
- រៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសេវាសាធារណៈ ដើម្បីបង្កើតជាក្របខណ្ឌគតិយុត្តសម្រាប់ជំរុញការលើកកម្ពស់គុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ
- រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តអនុក្រឹត្យច្បាប់ស្តីពី ការវាយតម្លៃ និងការទទួលស្គាល់អង្គភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈគំរូក្នុងវិស័យអប់រំនិងវិស័យសុខាភិបាល ដើម្បីជំរុញចលនាប្រឡងប្រជែងក្នុងការកែលម្អការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅគ្រឹះស្ថានអប់រំនិងសុខាភិបាលរបស់រដ្ឋ
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីដល់មន្ត្រីរាជការ នៅតាមអង្គភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈអំពីគោលនយោបាយ ទស្សនទាន យន្តការ និងវិធីសាស្ត្រនៃការផ្តល់និងការកែលម្អគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ
- សហការជាមួយលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន ដើម្បីអនុវត្តគម្រោងរៀបចំសេចក្តីណែនាំស្តីពីស្តង់ដារសេវាសាធារណៈសម្រាប់ប្រទេសអាស៊ានទាំង១០

- ជំរុញឱ្យក្រសួង ស្ថាប័នប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ក្នុងការផ្តល់សេវាដូចជា ពន្ធដារ ពន្ធគយ រដ្ឋាករទឹក អគ្គិសនី ការបង់ពន្ធផ្លូវ ការបើកស្លាកលេខម៉ូតូ រថយន្ត បណ្ណបើកបរ ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម អាជ្ញាបណ្ណពាណិជ្ជកម្ម ជាដើម
- ជំរុញដល់ក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើតការិយាល័យ ឬយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដូចជា តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសរដ្ឋបាល ស្រុក និងខេត្តជាដើម។

៤.១.២. ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ន

ផ្អែកតាមរបាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផល ស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥នៃរដ្ឋសភាបានបង្ហាញថា នៅក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន ក្នុងក្របខណ្ឌនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានអនុវត្តការងារសម្រេចបានតាមសូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះដែលបានដាក់ចេញចំនួន០៨ ក្នុងនោះនឹងបង្ហាញនូវលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី២៖ តារាងស្ថិតិចំនួនសកម្មភាព និងសូចនាករដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨

គោលបំណងនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨	ចំនួនសូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ	ចង្កោមសកម្មភាព	ចំនួនសកម្មភាព	លទ្ធផលសម្រេចបាន		
				សម្រេចបានពេញលេញ	សម្រេចបានដោយផ្នែក	មិនបានអនុវត្ត
ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្វាហាប់ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដោយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាពនិងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ	១	១	៥	២ សកម្មភាព	២ សកម្មភាព	១សកម្មភាព
	១	២	៤	២ សកម្មភាព	២ សកម្មភាព	
	១	៣	៣	១ សកម្មភាព	២ សកម្មភាព	
	១	៤	១		១ សកម្មភាព	
	១	៥	១	១ សកម្មភាព		
	១	៦	៣	១ សកម្មភាព	២ សកម្មភាព	
	១	៧	១		១ សកម្មភាព	
	១	៨	១	១ សកម្មភាព		
សរុប	៨	៨	១៩	៨	១០	១

ប្រភព៖ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ខាងក្រោមនេះ ជាការសង្ខេបនូវលទ្ធផលនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដោយផ្តោតសំខាន់លើការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស (ចំពោះលទ្ធផលលម្អិតសូមមើលរបាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា ពីទំព័រ២៥-៤៨)៖

ក. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកលើផែនការធនធានមនុស្ស

តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល សរុបបានចំនួន១,៩៦៥ ក្នុងនោះ ស្ត្រីចំនួន៤៩២រូប ដោយគ្របដណ្តប់២៩ក្រសួង ស្ថាប័ន និង១៤រាជធានី ខេត្ត លើប្រធានបទចំនួន៩ ហើយដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានរៀបចំសិក្ខាសាលាស្តីពីការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលកាលពីឆ្នាំ២០១៤-២០១៥។ បន្ថែមលើនេះ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ច រាជរដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូង កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតខ្ពស់រយៈពេលខ្លីដល់ថ្នាក់ដឹកនាំដែលជាអគ្គលេខាធិការ អគ្គាធិការ អគ្គនាយក និងអភិបាលនៃគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ហើយបានរៀបចំសន្និសីទនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដោយមានកិច្ចសហការជាមួយវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីសាធារណៈនៃប្រទេសសិង្ហបុរី និងមូលនិធិអន្តរជាតិដែលមានសិក្ខាកាមសរុបចំនួន២៥០នាក់ កម្រិតថ្នាក់អនុរដ្ឋលេខាធិការ អគ្គនាយក អគ្គាធិការ និងអភិបាលនៃគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត និងសិក្ខាសាលាចំនួនពីរទៀតសម្រាប់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ ស្តីពី“ការផ្តល់សេវាសាធារណៈល្អប្រសើរ និងការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ” ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ ដែលមានសិក្ខាកាមចូលរួមចំនួន៩៤នាក់។

ខ. ការរៀបចំទៅតាមអង្គ មុខងារ និងការពិពណ៌នាពីមុខតំណែង

គិតត្រឹមខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ មានក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន២៦ ក្នុងនោះមានក្រសួងចំនួន៩ ដែលបានបញ្ចប់ការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងនេះមានដូចជា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងធនធានទឹកនិងឧតុនិយម ក្រសួងវប្បធម៌និងវិចិត្រសិល្បៈ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិល ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងទេសចរណ៍ ក្រសួងយុត្តិធម៌និងក្រសួងកិច្ចការនារី ចំពោះក្រសួងដ៏ទៃទៀតបាននិងកំពុងរៀបចំ។

គ. ការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត

លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានចេញនូវគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល ហើយលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (**ល.គ.ក.រ**)និងលេខាធិការដ្ឋាននៃគ.ជ.អ.ប បានឯកភាពគ្នាដាក់ឱ្យអនុវត្តសាកល្បងនៅការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយស្រុកមោងឫស្សី និងក្រុងបាត់តំបង ខេត្តបាត់ដំបង។

ឃ. ការកែលម្អសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានធ្វើការសិក្សាអំពីមុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ និងនីតិវិធីក្នុងការបំពេញការងាររបស់អង្គភាពធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិចំនួន៧ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិចំនួន៥ ហើយបានរៀបចំផ្សព្វផ្សាយអំពីរបាយការណ៍នៃកម្មសិក្សានេះដោយកំណត់ពីបញ្ហាប្រឈមនានា ដំណោះស្រាយ និងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អដល់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ង . ការអនុម័តគោលការណ៍រួមស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ

លេខាធិការដ្ឋានកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានរៀបចំដាក់ចេញនូវសេចក្តីព្រាងព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការកែលម្អលើនីតិវិធី និងពង្រឹងការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការជ្រើសរើស ការធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខណ្ឌ ការឡើងថ្នាក់ ការឡើងឋានន្តរសក្តិ ការតែងតាំងក្នុងមុខតំណែង ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការសិក្សាបន្តក្នុងនិងក្រៅប្រទេស ការគ្រប់គ្រងគុណផល និងការលើកទឹកចិត្ត ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្នុងក្របខណ្ឌដើមឬក្រៅមុខតំណែង ការឈប់សម្រាកពីការងារ ការដាក់ពិន័យ ការចោទប្រកាន់តាមផ្លូវតុលាការ ការដោះស្រាយទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ ការចាកចេញពីមុខងារសាធារណៈមានដូចជា៖ ការបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ លុបឈ្មោះពីក្របខណ្ឌ មរណភាពនិងការចូលនិវត្តន៍។ សេចក្តីព្រាងនេះទើបតែដាក់ចេញពិគ្រោះយោបល់កម្រិតបច្ចេកទេសប៉ុណ្ណោះ។

ច. ការធ្វើការវិភាគមុខងារ និងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានអនុម័ត

នៅក្នុងការអនុវត្តសូចនាករនេះ សម្រេចបានលទ្ធផល

- បានរៀបចំ និងបានដាក់ចេញនូវអនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងសេវាបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ
- បានរៀបចំ និងបានដាក់ចេញនូវអនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងសេវាបង្រៀនតាមកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
- បានដាក់ចេញអនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រងវត្តមានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា និងអនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា

- សារាចរស្តីពីវិធានការសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល យោធា នគរបាលជាតិ មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា និងបុគ្គលិកអណ្តែតក្នុងឆ្នាំ២០១៥
- សារាចរស្តីពីការធ្វើនិយ័តកម្មថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលតាមអតីតភាពការងារ
- សេចក្តីណែនាំស្តីពីការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនថ្នាក់ពីរគួប និងគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យានៅគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ
- នៅអំឡុងឆ្នាំ២០១៥ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានចុះត្រួតពិនិត្យនិងប្រមូលទិន្នន័យលើការប្រើប្រាស់ក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការជាគ្រូបង្រៀន និងផ្នែករដ្ឋបាល គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យានៅមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា អនុវិទ្យាល័យ ព្រមទាំងគ្រូបង្រៀនថ្នាក់ពីរវេន គ្រូបង្រៀនថ្នាក់គួបទូទាំងប្រទេស
- ដោយឡែកនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានចុះត្រួតពិនិត្យ និងប្រមូលទិន្នន័យលើការប្រើប្រាស់ក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការក្រសួងបរិស្ថាន
- ក្នុងឆ្នាំ២០១៧ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានចុះត្រួតពិនិត្យមើលលើការប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានៃក្រសួងសុខាភិបាលដែលមានមន្ត្រីរាជការសរុបចំនួន២៥,៨៦២នាក់ និងបានកំពុងរៀបចំ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក៏បានរៀបចំកសាងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាជូនក្រសួងសុខាភិបាលផងដែរ។

ឆ. ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS) **ត្រូវបានតភ្ជាប់ជាស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ**

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានសហការជាមួយក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ក្នុងការបង្កើត (HRMIS) សម្រាប់ក្រសួងសុខាភិបាលដោយផ្អែកលើទិន្នន័យប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការនិងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាដែលនេះជាការធ្វើវិមជ្ឈការលើប្រព័ន្ធ(HRMIS)ដល់ក្រសួងស្ថាប័ន ដោយដាក់ឱ្យសាកល្បងនិងប្រគល់សិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រង ប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនិងផលិតតារាងប្រៀបធៀបដោយខ្លួនឯង ដោយមានជំនួយបច្ចេកទេសពីក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។

ជ. ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីត្រូវបានបង្កើនក្នុងមុខងារសាធារណៈ និងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រង

ផ្អែកតាមទិន្នន័យរបស់ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ តួលេខស្ត្រីនៅក្នុងមុខងារសាធារណៈ និងក្នុងតំណែងគ្រប់គ្រងមានភាពរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ក្នុងនោះរួមមាន៖

- ចំនួននិងភាគរយស្ត្រីដែលជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ននៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ននានាមានចំនួន ៣១%(ស្មើនឹង១២,៣៥១) ដោយឡែកនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួន៤៣%

(ស្មើនឹង៤៧,៤១៧នាក់) ។ សរុបទិន្នន័យទូទាំងប្រទេស សម្រាប់ស្ត្រីដែលជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួន៤១% (ស្មើនឹងចំនួន ៨៦,៧៦៨)

- ចំនួន និងភាគរយស្ត្រីដែលដែលជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលមានមុខតំណែងចាប់ពីថ្នាក់ការិយាល័យ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រហូតដល់ថ្នាក់អគ្គនាយកនិងថ្នាក់ស្មើនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួន២៥% (ស្មើនឹង៧,០៤៥) នៃចំនួនស្ត្រីសរុបដែលមានមុខតំណែង (ចំនួនសរុបស្មើនឹង ២៩,៦៩១)
- ចំនួនស្ត្រីដែលកាន់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅតាមរាជធានី ខេត្ត និងស្ថាប័នផ្សេងទៀតរួមមាន អភិបាល អភិបាលរង រាជធានី ខេត្ត អភិបាល-អភិបាលរងស្រុក ខណ្ឌ នាយក-នាយករងរដ្ឋបាលសាលាក្រុង ស្រុកខណ្ឌ នាយក-នាយករងទីចាត់ការ ប្រធាន-អនុប្រធាន អង្គភាពលទ្ធកម្ម សាលារាជធានីខេត្ត ស្មៀន ឃុំ សង្កាត់ ចៅក្រម ព្រះរាជអាជ្ញា អាជ្ញាសាលា ក្រឡាបញ្ជី។

❖ **នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានបង្ហាញពីសមិទ្ធផលនៃការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដូចខាងក្រោម៖**

ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ន ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្នុងមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីឱ្យការតែងតាំងមន្ត្រីក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនឹងត្រូវបានផ្អែកលើការពិពណ៌នាមុខតំណែងច្បាស់លាស់។ ដើម្បីជំរុញការអនុវត្តការងារនេះ ក្រសួងបានរៀបចំសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់លើឯកសារណែនាំស្តីពី "ការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែង" ក្នុងគោលបំណងជំរុញនិងពន្លឿនការរៀបចំឯកសារណែនាំ លើការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងឱ្យមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។ បន្ថែមពីនេះ ក្រសួងបានរៀបចំដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិង ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយបានចេញសេចក្តីព្រាងករណីសិក្សាស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីក្របខណ្ឌថ្មី និងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងវត្តមានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។

៤.១.៣. ការកែទម្រង់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើទឹកចិត្ត

នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស ការដំឡើងបៀវត្ស គឺត្រូវផ្អែកលើស្ថានភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងគោលការណ៍កំណត់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ផ្អែកតាមកំណើនសេដ្ឋកិច្ចក្នុងរង្វង់អត្រា៧% ទើបការអនុវត្តការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស ក៏ដូចជាការដំឡើងប្រព័ន្ធបៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការគឺមានការកើនឡើងជាលំដាប់ តាមរយៈកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងក្របខណ្ឌកិច្ចសហការរវាងក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយដាក់ចេញនូវលិខិតបទដ្ឋានសំខាន់ៗដើម្បីរៀបចំនិងដាក់ចេញនូវ

ការដំឡើងបៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បំណាច់មុខងារ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ព្រមទាំងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ក្នុងទិសដៅលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាពរស់នៅរបស់មន្ត្រីរាជការ។

លទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្តក្នុងរយៈកាលកន្លងមក សម្រេចបានលទ្ធផលជាវិជ្ជមានធៀបនឹងសូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ ដូចខាងក្រោមៈ

តារាងទី៣ៈ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តការកែទម្រង់បៀវត្ស

គោលបំណងនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨	ចំនួនសូចនករសិមិទ្ធកម្មគន្លឹះ	ចង្កោមសកម្មភាព	ចំនួនសកម្មភាព	លទ្ធផលសម្រេចបាន		
				សម្រេចបានពេញលេញ	សម្រេចបានដោយផ្នែក	មិនបានអនុវត្ត
ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានាបាននូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងធានាបាននូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ	១	១	៤	៤ សកម្មភាព		
	១	២	៣	៣ សកម្មភាព		
	១	៣	៦	៦ សកម្មភាព		
	១	៤	៣	១ សកម្មភាព		
	១	៥	៣	២ សកម្មភាព		
សរុប	៥	៧	១៧	១៧		

ប្រភពៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ក. ការបើកបៀវត្សជូនតាមប្រព័ន្ធធនាគារដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក

មន្ត្រីរាជការនិងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យានៃក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក។ ប្រាក់បៀវត្សត្រូវបានបើកទាន់ពេលវេលាក្នុងសប្តាហ៍ទី៤នៃខែនីមួយៗ តាមប្រព័ន្ធធានាគារ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តជាជំហានៗសម្រាប់យោធិន ពិសេសគឺការបើកសោធននិវត្តន៍ភ្លាមៗនៅខែបន្ទាប់ពីការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍។ ម្យ៉ាងទៀតបានដាក់ឱ្យដំណើរការការកាត់ពន្ធបៀវត្សប្រចាំខែរបស់មន្ត្រីរាជការតាមតារាងដោយប្រព័ន្ធបៀវត្សដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

ខ. ការបើកបៀវត្សជូនមន្ត្រីកិច្ចសន្យាតាមប្រព័ន្ធធនាគារ

មន្ត្រីកិច្ចសន្យានៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ។ ជាលទ្ធផលដែលសម្រេចបានមានដូចជា បានរៀបចំកែសម្រួល និងដំឡើងប្រាក់កម្រៃសម្រាប់មន្ត្រី

ជាប់កិច្ចសន្យា និងដាក់បញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួមជាមួយមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ព្រមទាំងបានកែសម្រួលនិងដំឡើងប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែសម្រាប់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់និងមន្ត្រីភូមិ។ បន្ថែមលើនេះ ក៏បានរៀបចំប្រាក់កម្រៃសម្រាប់គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា និងមន្ត្រីរាជការដែលបានអនុវត្តភារកិច្ចបន្ថែម និងភារកិច្ចថ្នាក់គួបនៅតាមគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ។

គ. ការកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បំណាច់មុខងារ ប្រាក់តំបន់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ

ការកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បំណាច់មុខងារ ប្រាក់តំបន់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ត្រូវបានរៀបចំឱ្យមានលក្ខណៈឯកភាព និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត។ រាជរដ្ឋាភិបាលបានខិតចំរៀបចំបង្កើនប្រាក់បៀវត្ស ប្រាក់បំណាច់មុខងារ ប្រាក់តំបន់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល យោធិន មន្ត្រីនគរបាលជាតិ មន្ត្រីពន្ធធនាគារ ចៅក្រម ព្រះរាជអជ្ញា ក្រឡាបញ្ជី សមាជិករាជរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងមន្ត្រីរាជការនៃគណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត និងអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំដំឡើងបៀវត្ស ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗសម្រាប់មន្ត្រីនៅតាមស្ថានតំណាងកម្ពុជា ទីប្រឹក្សា ជំនួយការ ខុទ្ទកាល័យ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ខេត្តក្រុង ស្រុកខណ្ឌ ឃុំសង្កាត់ ស្មៀនឃុំ មេភូមិ អនុភូមិ និងសមាជិកភូមិ ព្រមទាំងបានរៀបចំបច្ច័យនិច្ចភត្តប្រចាំខែប្រគេនមន្ត្រីសង្ឃដែលកំពុងបំពេញការងារនៅអគ្គាធិការដ្ឋានពុទ្ធិកសិក្សាជាតិ។

ឃ. ការកែសម្រួលសមាសធាតុបៀវត្ស

សមាសធាតុបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាលជាតិនិងយោធិន ត្រូវបានកែសម្រួលនិងរៀបចំឱ្យសង្គតិភាពនឹងគ្នា។ រាជរដ្ឋាភិបាល បានរៀបចំប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់ និងតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មី របស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធឱ្យមានសមធម៌និងសង្គតិភាព ហើយថែមទាំងបានកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋាននិងការបើកបៀវត្សដល់មន្ត្រីនគរបាលជាតិកម្ពុជា និងយោធិននៃកងខេមរភូមិន្ទឱ្យមានសង្គតិភាពនឹងបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ ក្រៅពីនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំកំណត់និងបើកបៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស និងរបបឧបត្ថម្ភផ្សេងៗជូនមន្ត្រីពន្ធធនាគារនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ង. កម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករថវិការសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក

កម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករថវិការសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦។ ក្រុមការងារកែទម្រង់បៀវត្សបានរៀបចំនិងដាក់ចេញនូវកម្មវិធីនេះរួចរាល់ និងបានស្នើសុំការអនុម័តពីរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់អនុវត្តពីឆ្នាំ២០១៦ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ ដែលជាផ្នែកមួយនៃការគិតគូរទៅអនាគត។

- **ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងលាភការផ្សេងៗក្នុងឆ្នាំ២០១៩**

ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សំខាន់ៗរួមមាន ការដំឡើងបៀវត្សត្រូវអនុវត្តស្របតាមស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការធានានិងសមធម៌ការបង្កើនផលិតភាពនិងប្រសិទ្ធភាព

ការងារក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការធានាសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ ក្នុងន័យនេះក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រុមការងារកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស និងក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិបានរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានសំខាន់ៗ ដើម្បីដំឡើងប្រាក់មូលដ្ឋាន និងផ្តល់វិភាជន៍គ្រួសារក្នុងគោលដៅពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារ បង្កើនផលិតភាព និងបៀវត្សមន្ត្រីរាជការ មន្ត្រីនគរបាលជាតិ យោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ និងមន្ត្រីអនុរក្សពន្ធធនាគារ។ ការដំឡើងបៀវត្សត្រូវបានរៀបចំឡើងជាពីរដំណាក់កាលគឺ ការដំឡើងបៀវត្សមូលដ្ឋាននៅក្នុងខែមករា និងការដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារនៅក្នុងខែមេសា។ ដោយឡែកចាប់ពីឆ្នាំដើមឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងបានសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធរៀបចំបើកផ្តល់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធគ្រប់ប្រភេទចំនួន២ដងក្នុងមួយខែ។ នៅក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ(២០១៩) ស្ថានភាពបៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភមន្ត្រីគ្រប់ប្រភេទមានការប្រែប្រួលដូចខាងក្រោម៖

បៀវត្សអប្បរមាសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ

បរិយាយ	២០១៨	២០១៩	កើន	ថយ
វិស័យរដ្ឋបាល ការទូត និងបច្ចេកទេស	១.០១៤.៤៥០	១.១០០.១០០	+៨៥.៦៥០	
វិស័យអប់រំ និងសុខាភិបាល	១.១១៤.៤៥០	១.២០០.១០០	+៨៥.៦៥០	
នគរបាលជាតិ	១.០៨៦.០៣០	១.១៨៥.៥៧៧	+៩៨.៥៤៧	
យោធិន	១.០២២.៤៣០	១.១១៤.៣៧៧	+៩១.៩៤៧	

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែសម្រាប់មន្ត្រីកិច្ចសន្យា ក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់ប្រភេទ កើនឡើងក្នុងចន្លោះពី៤០,០០០៛ដល់៨០,០០០៛ មេភូមិ អនុប្រធានភូមិ និងសមាជិកភូមិ កើនឡើងក្នុងចន្លោះពី៧០,០០០៛ ដល់១៥០,០០០៛

បរិយាយ	២០១៨	២០១៩	កើនថយ
មន្ត្រីកិច្ចសន្យា	៦០០ ០០០	៦៥០ ០០០	+៥០ ០០០
ប្រធានក្រុមប្រឹក្សារាជធានីខេត្ត	១ ៣៦០ ០០០	១ ៤៤០ ០០០	+៨០ ០០០
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សារាជធានីខេត្ត	១ ០៨៥ ០០០	១ ១៣៥ ០០០	+៥០ ០០០
ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	១ ០៧៥ ០០០	១ ១៥៤ ០០០	+៨០ ០០០
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	៨៦០ ០០០	៩១០ ០០០	+៥០ ០០០
ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់	១ ០៣០ ០០០	១ ១១០ ០០០	+៨០ ០០០

ជំទប់ទី១ និទី២ ចៅសង្កាត់រងទី១ និងទី២	៨០០ ០០០	៨៥០ ០០០	+៥០ ០០០
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់	៧០០ ០០០	៧៤០ ០០០	+៤០ ០០០
មេភូមិ	២៥០ ០០០	៤០០ ០០០	+១៥០ ០០០
អនុប្រធានភូមិ	២០០ ០០០	២៨០ ០០០	+៨០ ០០០
សមាជិក	១៨០ ០០០	២៥០ ០០០	+៧០ ០០០

របបសន្តិសុខសង្គមអប្បរមាប្រចាំខែសម្រាប់អតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងអតីតយុទ្ធជន

បរិយាយ	២០១៨	២០១៩	កើន-ថយ
អតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងអតីតយុទ្ធជន	៤៨០ ០០០	៥៦០ ០០០	+៨០ ០០០

ការដំឡើងសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន

បរិយាយ	២០១៨	២០១៩	កើន-ថយ
សន្ទស្សន៍	២ ១៣០	២ ៣៤០	+២១០

៤.១.៤. ការធ្វើអធិការកិច្ចក្នុងមុខងារសាធារណៈ

ដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និងផលិតភាពលើការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងបានធ្វើអធិការកិច្ចលើការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសាធារណៈ ក្នុងន័យពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព ការរៀបចំនិងអនុវត្តក្រមសីលធម៌ការងារ ព្រមទាំងគោលការណ៍វិសមិតភាពមុខងារ និងទំនាស់ផលប្រយោជន៍នៅក្នុងពេលបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីសាធារណៈ។ ជាលទ្ធផលក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានចុះធ្វើអធិការកិច្ច តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃពីការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការនៅក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងបានចាត់វិធានការរដ្ឋបាលជាធរមាន។ ជាក់ស្តែង ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានរកឃើញករណីបើកប្រាក់បៀវត្សលើស និងចាត់វិធានការបង្វែរថវិកាចូលរតនាគាររាជធានី ខេត្តវិញចំនួន **៧,១៩៨,១៣៥,៥១៤រៀល។**

៤.២. បញ្ហាប្រឈម និងទិសដៅការងារបន្ទាប់

៤.២.១. បញ្ហាប្រឈម

ទន្ទឹមនឹងលទ្ធផលដែលទទួលបាន ក្នុងការអនុវត្តការកែទម្រង់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ និងបទពិសោធន៍ក្នុងការសង្កេតលើការអនុវត្តកន្លងមក គឺជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលទាមទារឱ្យមានការស្វែងយល់ពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ដូចជា៖

- ការផ្សព្វផ្សាយពីកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅមានកម្រិតនៅឡើយ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយកង្វះខាតនូវការលើកទឹកចិត្តក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ បញ្ហាធនធានមនុស្សដែលអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់ ថវិកា និងបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ជំរុញនិងគាំទ្រដល់ការអនុវត្តនៅមានកម្រិត។ ដោយឡែកការចូលរួមនិងសហការរវាងអង្គភាពនិងអង្គភាព ស្ថាប័ននិងស្ថាប័ន និងដៃគូរអភិវឌ្ឍនៅតែជាបញ្ហាចោទនៅឡើយ។ ការអនុវត្តការកែទម្រង់គឺពឹងផ្អែកស្ទើរតែទាំងស្រុងលើថវិកាជាតិ ព្រោះដៃគូរអភិវឌ្ឍមានចំនួនតិចហើយជំនួយភាគច្រើនជាជំនួយដែលមានលក្ខណៈបច្ចេកទេស។
- សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួង ស្ថាប័ន នៅមិនទាន់ឆ្លើយតបបានពេញលេញទៅនឹងតម្រូវការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៅឡើយ ជាក់ស្តែងដូចជាការពិពណ៌នាមុខតំណែង ការរៀបចំនូវគំរូការពិពណ៌នាមុខតំណែងគឺមានតែនៅក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រង មិនទាន់មានកម្រិតបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈនៅមិនទាន់បានរៀបចំនៅឡើយទេ ហើយនៅមិនទាន់មានស្ថាប័នណាមួយកំណត់ថាការពិពណ៌នាមុខតំណែងដែលមានរៀបចំនោះត្រឹមត្រូវ ឬយ៉ាងណានោះទេ ហើយការពិពណ៌នាពីមុខតំណែងនេះមិនទាន់បានអនុវត្តគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅឡើយទេគិតត្រឹមខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ ។ មួយវិញទៀតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលត្រូវបានអនុវត្តក៏ពិតមែន តែទើបតែស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលនៃការសាកល្បងនៅឡើយទេ ចំណុចនេះមានន័យថាទទួលបានលទ្ធផលតែមួយកម្រិតនៅឡើយទេ ការអនុវត្តជាក់ស្តែងត្រូវការពេលវេលាបន្តទៀតដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលមួយកម្រិតទៀត។ល។
- ការកសាងសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរាជការមានការកើនឡើងក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែចំនួននៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងការវិវឌ្ឍរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅឡើយទេ។ មិនទាន់ឆ្លើយតបនៅត្រង់នេះមិនមែនមានន័យថាមន្ត្រី និងស្ថាប័នមិនមានសមត្ថភាពបំពេញការងារនោះទេ ប៉ុន្តែដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការរីកចម្រើននៃស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម មន្ត្រីរាជការក៏ដូចជាក្រសួង ស្ថាប័នត្រូវតែអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ។
- ការវិភាគមុខងាររបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គភាព និងវិភាគការងារក្នុងក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងអន្តរក្រសួង ស្ថាប័ន សម្រាប់ប្រភេទសេវានីមួយៗមិនទាន់បានកំណត់ច្បាស់លាស់ និងកែលម្អឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នៅឡើយទេ។ ដោយឡែកនីតិវិធីនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាមិនទាន់ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការអនុវត្តសកម្មភាពក្នុងផែនការដែលបានកំណត់។
- ការផ្សារភ្ជាប់ស្ថាប័ន និងសកម្មភាពកែទម្រង់ទាំងឡាយក្នុងក្របខណ្ឌរាជរដ្ឋាភិបាលនៅមិនទាន់អនុវត្តពេញលេញនិងមានប្រសិទ្ធភាព។ ចំណែកការធ្វើទំនើបកម្មរដ្ឋបាលសាធារណៈនិងការលើកកម្ពស់

គុណភាពក្នុងការផ្តល់សេវា តាមរយៈការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យានៅមានកម្រិតនៅឡើយ។ ជាមួយគ្នានេះ ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានៅមិនទាន់ធ្វើវិសហមជ្ឈការ និងវិម្ឋការគ្រប់គ្រង[31]។

៤.២.២. ទិសដៅការងារបន្ទាប់

ផ្អែកតាមរបាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ការអនុវត្តការងារកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជំហានបន្តទៀត ត្រូវកំណត់នូវការងារដែលជាយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន០៨ ចំណុចសម្រាប់ឈានទៅសម្រេចបាននូវគោលបំណងរួម រួមមាន៖

- រៀបចំប្រព័ន្ធមុខងារសាធារណៈ ឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបែបនិយោជន៍
- កសាងប្រព័ន្ធផែនការក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការឱ្យមានសង្គតិភាពទៅផែនការថវិកា
- ធ្វើវិចារណកម្មទំហំនៃមន្ត្រីសាធារណៈ និងរចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័នស្របតាមតម្រូវការការងារពិតប្រាកដ
- រៀបចំនិងអនុវត្តកម្មវិធីកសាងសមត្ថភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងជាប្រព័ន្ធដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងជំនាញ
- រៀបចំនិងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលដោយមានយន្តការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត
- រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សគាំទ្រដល់ការលើកកម្ពស់ផលិតភាព ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងសមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង
- បង្កើនសមត្ថភាព និងរៀបចំប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យមានដំណើរការពេញលេញនៅគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- លើកកម្ពស់គុណភាពសេវាសាធារណៈតាមរយៈការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន យន្តការសមាហរណកម្មសេវាទៅក្នុងយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ។

ដោយឡែក បើផ្អែកតាមយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ការកែទម្រង់រដ្ឋសាធារណៈក្នុងនីតិកាលទី៦នៃរដ្ឋសភានេះ គឺការពង្រឹងនូវភាពស្អាតស្អំក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដោយផ្តោតលើអទិភាពដូចជា ៖

- ការសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ បង្ការ ទប់ស្កាត់ និងបង្ក្រាប ដោយផ្អែកលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយ នៅក្នុងក្របខណ្ឌ មិនហ៊ាន មិនអាច និង មិនចង់ ប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយ

[31] របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផល ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា,ទំព័រទី៨៤

- ការពង្រីក និងពង្រឹងការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ នូវព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពសេវាសាធារណៈ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងឯកសារនយោបាយជាតិ
- ការជំរុញឱ្យមានការចូលរួមពីសំណាក់ប្រជាជន ក្នុងដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍ ការរៀបចំគោលនយោបាយ និងការអនុវត្ត
- ជំរុញការអនុវត្តយន្តការទទួលព័ត៌មានត្រឡប់ និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់ រួមបញ្ចូលទាំងការពិនិត្យលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្ត
- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តយន្តការអធិការកិច្ច និងសវនកម្មក្នុងវិស័យសាធារណៈ
- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពរៀបចំ និងអនុវត្តន៍ក្រមសីលធម៌ការងារ ព្រមទាំងគោលការណ៍វិសមិតភាពមុខងារ និងទំនាស់ផលប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីសាធារណៈ[32]។

ក្រៅពីទិសដៅទាំងនេះ ក្រសួងមុខងារក៏បានបង្ហាញទិសដៅការងារមួយចំនួនទៀត ដែលត្រូវអនុវត្តបន្តនៅឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ ក្នុងនោះរួមមាន៖

- ដាក់ឆ្លងសេចក្តីព្រាងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០-២០៣០ ជូនប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលអនុម័តឱ្យបានក្នុងត្រីមាសទី១ ឆ្នាំ២០២០។
- ជំរុញការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម ជាពិសេសការកសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដើម្បីឱ្យក្រសួង-ស្ថាប័នងាយស្រួលយកទៅអនុវត្ត។
- ជំរុញការដាក់ឱ្យអនុវត្តការវាយតម្លៃអង្គភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈគំរូក្នុងវិស័យអប់រំ វាយតម្លៃអនុវិទ្យាល័យសាលាបឋមសិក្សា និងវិស័យសុខាភិបាល-មណ្ឌលសុខភាព ព្រមទាំងដាក់ឱ្យអនុវត្តការវាយតម្លៃថ្នាក់ដឹកនាំគំរូកម្រិតអគ្គនាយកដ្ឋាន។
- បន្តរៀបចំដំឡើងបៀវត្សមូលដ្ឋាននៅដើមខែមករាចំនួន ៧% នៃតម្លៃឯកតាសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន និងដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារនៅខែមេសាក្នុងរង្វង់ចាប់ពី ២-៣ម៉ឺនរៀល ជូនមន្ត្រីរាជការ និងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធគ្រប់ប្រភេទ។
- ពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយក្រសួង-ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលឯកភាពក្រុង-ស្រុក-ខណ្ឌ ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីដែលទទួលបានតំណែងថ្មី និងមន្ត្រីដែលត្រៀមក្លាយជាអ្នកដឹកនាំនៅពេលអនាគត ជាពិសេសការពង្រឹង និងពង្រីកវិសាលភាពបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលចំនួន ៦,០០០នាក់។

[32] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, *យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធិភាព នៅកម្ពុជា ដំណាក់កាលទី៤*

• បន្តកិច្ចសហប្រតិបត្តិការល្អជាមួយប្រទេសអាស៊ាន និងអន្តរជាតិ ព្រមទាំងចូលរួមអនុវត្តផែនការសកម្ម អាស៊ាន និងអាស៊ានបូក៣ ដើម្បីសម្រេចបាននូវការកសាងសហគមន៍សាធារណៈអាស៊ាន ក៏ដូចជាកសាងសហគមន៍អាស៊ានឆ្នាំ២០២៥។

• ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលក្នុងការគ្រប់គ្រង និងកែលម្អរបៀបរបបគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារ ប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ និងផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងបច្ចុប្បន្នភាពនៃបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល។

• ស្វែងរកមធ្យោបាយ និងយន្តការ ដើម្បីសហការរៀបចំប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មរវាងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាគ្រប់គ្រងបៀវត្សមន្ត្រីរាជការ។

• បង្កើនប្រសិទ្ធភាពលើការងារត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាល បៀវត្ស និងការគ្រប់គ្រងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ជាពិសេសនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី-ខេត្ត ជាសេនាធិការ។

• គ្រប់គ្រងទំហំមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដោយរក្សាកំណើនមន្ត្រីរាជការក្នុង ៦.៥% ពីឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ ខណៈចំនួនមន្ត្រីរាជការនៅឆ្នាំ២០១៩មានចំនួន ២២០,១០២នាក់ ហើយនឹងកើនដល់ ២២៣,៦០២នាក់ នៅឆ្នាំ ២០២០។

• ជំរុញការរៀបចំការងារកែទម្រង់ក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមុខងារសាធារណៈ រួមមានដំណើរការយន្តការ បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការនៅតាមមូលដ្ឋាន តាមរយៈការកសាងសាលារដ្ឋបាលភូមិភាគគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ គ្រប់គ្រងចរន្តឯកសារ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុង៕

៤.៣. ការវិភាគ

៤.៣.១. ចំណុចខ្លាំង

ចក្ខុវិស័យ៖ រាជរដ្ឋាភិបាល បានកំណត់នូវចក្ខុវិស័យក្នុងការកែទម្រង់បានច្បាស់លាស់ ចំគោលដៅ និងបំណងប្រាថ្នារបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់គ្នា។ ពិសេសគឺការដាក់ចេញនូវក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រទាំងបី គឺសេវាសាធារណៈ ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស បៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដែលមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នាយ៉ាងជិតស្និត ព្រោះថាការដំឡើងបៀវត្សនិងប្រាក់លើកទឹកចិត្តអាចធ្វើឱ្យធនធានមនុស្សមានទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារនិងខិតខំអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការចង់បានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលនេះជាកត្តាសំខាន់ដែលអាចឱ្យសេវាធារណៈកាន់តែល្អប្រសើរ ស្របតាមចក្ខុវិស័យដែលដាក់ចេញ។

ការកំណត់អាទិភាព និងជំហានត្រូវដើរដោយត្រឹមត្រូវ៖ ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ ត្រូវបានដាក់ចេញជាសកម្មភាពតូចៗ និងបានកំណត់នូវសូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះដើម្បីជាការវាស់ពីកម្រិតប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្ត ពិសេសបានកំណត់នូវអាទិភាពនិងពេលវេលាជាក់លាក់ ព្រមទាំងបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ពីក្រសួង ស្ថាប័ននិងអង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធ។

ការគាំទ្រ៖ ធ្វើឱ្យមានការគាំទ្រឯកភាពគ្នាទាំងស្រុង លើការដាក់ចេញនូវកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ទាំងក្នុងកម្រិតស្ថាប័ន ដៃគូរសហការ និងប្រជាពលរដ្ឋលើការកែទម្រង់នេះ។

ភាពជឿទុកចិត្ត៖ មានការជឿទុកចិត្តកម្រិតខ្ពស់ទាំងក្នុងកម្រិតនៃការដឹកនាំទាំងអស់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូរសហការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដែលមានភាពជឿជាក់លើការដាក់ចេញកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈលើការអនុវត្ត ចាប់តាំងពីដំណាក់កាលធ្វើកម្មវិធីជាតិនេះ រហូតដល់ការបញ្ចប់យ៉ាងជោគជ័យ។

ការចូលរួម៖ ចំណុចដែលខ្លាំងនិងមិនអាចខ្វះបាន នោះគឺការចូលរួមពីគ្រប់ភាគីទាំងអស់ ក្នុងការសម្រេចឱ្យបាននូវគោលបំណងដែលបានដាក់ចេញតាមរយៈចក្ខុវិស័យគឺ **ប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងជាដៃគូរអភិវឌ្ឍដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន សំដៅបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង** លើផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារៈបច្ចេកទេស ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃជាប្រចាំលើការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិនេះ។

ការកំណត់អំពីបញ្ហាប្រឈមបច្ចុប្បន្នក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈច្បាស់៖ នេះគឺជាចំណុចខ្លាំងដ៏ល្អមួយ ដែលរាល់បញ្ហាប្រឈមដែលមាននៅក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបានមើលឃើញនិងត្រូវបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់អំពីបញ្ហានោះ ព្រមទាំងបានរៀបចំនូវយុទ្ធសាស្ត្រល្អៗ ដាក់ចេញសម្រាប់ការអនុវត្តក្នុងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ នេះ។

៤.៣.២. ចំណុចខ្វះខាត

បញ្ហាប្រឈមនានាដែលបានលើកឡើងខាងលើ បានបង្ហាញពីភាពខ្វះខាតមួយចំនួនដែលបង្កជាផលអវិជ្ជមានដល់ដំណើរការអនុវត្តកិច្ចការងារ។ ភាពខ្វះខាតទាំងនោះមានដូចជា៖

ទម្លាប់អង្គភាពមួយចំនួនតូច៖ ស្ថាប័នមួយចំនួនហាក់បីពុំសូវយល់ច្បាស់អំពីគោលបំណងសំខាន់នៃការកែទម្រង់នេះ ដែលនេះជាមូលហេតុដែលនាំឱ្យស្ថាប័ននោះនៅតែប្រើប្រាស់ទម្លាប់ចាស់ (ទម្លាប់អវិជ្ជមាន) ក្នុងការបំពេញការងារ ដែលធ្វើឱ្យកម្រិតនៃលទ្ធផលទទួលបានមានការកែប្រែតិចតួច។

ការបណ្តុះបណ្តាល៖ ការបណ្តុះបណ្តាលគឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់បំផុតក្នុងការកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះធនធានមនុស្សខ្លាំង។ ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ពុំទាន់មានភាពទូលំទូលាយ ឬអាចនិយាយបានថាធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈមានចំនួនតិចតួចដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល។ បច្ចុប្បន្ន ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សធ្វើឡើងតាមរយៈរូបភាពពីរគឺ តាមរយៈសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងនៅក្នុងអង្គភាពផ្ទាល់ (មន្ត្រីចាស់បង្រៀនមន្ត្រីថ្មី) ដែលនេះគឺជាចំនួនតិចតួចមួយនៃការបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពធនធានមនុស្សខ្លាំង។ សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ២.១-មន្ត្រីរាជការទទួលបានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកលើផែនការធនធានមនុស្សបានបញ្ជាក់ថា សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះនេះមានសកម្មភាពចំនួន

០៥ ហើយមានសកម្មភាពមួយមិនទាន់បានអនុវត្តន៍គឺ សិក្សានិងរៀបចំបង្កើតវិទ្យាស្ថានរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីផ្តល់ការស្រាវជ្រាវផ្នែក គោលនយោបាយសាធារណៈ និងការបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសាធារណៈ នេះជាកង្វះខាតមួយដ៏សំខាន់ដែលចូលរួមកសាងសមត្ថភាពធនធានមនុស្សឱ្យបានទូលំទូលាយ។

ទំនាក់ទំនងការងារ៖ ពីស្ថាប័នមួយទៅស្ថាប័នមួយពុំសូវមានភាពស៊ីចង្វាក់នឹងគ្នា និងមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធនៅឡើយ ដែលជាហេតុនាំឱ្យការងារមួយចំនួនមានភាពយឺតយ៉ាវនៅឡើយ។

សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស៖ ថ្វីត្បិតតែសមត្ថភាពធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈមានការកើនឡើងក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែមិនទាន់អាចឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងបំណងប្រាថ្នារបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅឡើយទេ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យគម្លាតរវាងគោលនយោយនិងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅតែបន្តចោទជាបញ្ហា។

៤.៤. ការប្រៀបធៀបមុននិងក្រោយកំណែទម្រង់

៤.៤.១ មុនការកែទម្រង់

មុនពេលអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ យើងសង្កេតឃើញថា៖

- នីតិវិធីមួយចំនួនមានក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅមានភាពស្មុគស្មាញ ប្រមូលផ្តុំ និងការិយាធិបតេយ្យ។ ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅមានកម្រិត ហើយមានការរៀបចំនិងអនុវត្តមួយចំនួនមានលក្ខណៈដាច់ដោយដុំ មិនមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ។
- រំហូរការងារនិងទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និងរវាងក្រសួង ស្ថាប័ន និងក្រសួង ស្ថាប័ននៅមិនទាន់ដំណើការជាបណ្តាញតភ្ជាប់គ្នាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងមានភាពរលូននៅឡើយ
- ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍអាជីពរបស់មន្ត្រីរាជការ មិនទាន់ត្រូវបានរៀបចំជាប្រព័ន្ធប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងមិនទាន់មានការរៀបចំពិពណ៌នាអំពីមុខតំណែងឱ្យបានច្បាស់លាស់នៅឡើយ។
- សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ននៅមានកម្រិតក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ពិសេសនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ប្រព័ន្ធបៀវត្សមិនទាន់ឆ្លើយតបនឹងគោលការណ៍សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព សង្គតិភាព ក្នុងនោះគម្លាតបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅមានកម្រិតខ្ពស់ ប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ និងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលមិនទាន់មានសង្គតិភាពនឹងគ្នា។

៤.៤.២. ក្រោយការកែទម្រង់

ក្រោយពេលកែទម្រង់ មានការផ្លាស់ប្តូរនូវចំណុចសំខាន់មួយចំនួនដូចជា៖

- សេវាសាធារណៈមានលក្ខណៈងាយស្រួលក្នុងការទៅទទួលជាងមុន ដោយសារមានការបង្កើត និងបង្កើនចំនួនការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ អង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយ ពិសេសគឺការបង្កើតឱ្យមានច្រកទ្វារអេឡិចត្រូនិក

- ការរៀបចំ និងបែងចែករចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នមានភាពច្បាស់លាស់ជាងមុន ដោយសារការសិក្សាច្បាស់លាស់មិនឱ្យជាន់តួនាទី ភារកិច្ចរវាងស្ថាប័ន និងស្ថាប័ន និងមិនឱ្យក្រសួង ស្ថាប័នណាមួយទទួលនូវបន្ទុកការងារច្រើនពេក
- សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរាជការ ត្រូវបានអភិវឌ្ឍជាប្រចាំ ដោយមានការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សច្បាស់លាស់ ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការទាំងក្នុងក្របខណ្ឌចាស់ និងមន្ត្រីក្នុងក្របខណ្ឌថ្មីពិសេសមានការបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចដល់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ស្ថាប័ន
- ប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ត្រូវមានរៀបចំឱ្យមានសង្គតិភាពនឹងគ្នា ហើយមានការរៀបចំបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៤មក។

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

តាមរយៈការសិក្សាខាងលើ យើងសង្កេតឃើញថា ផ្តើមចេញពីចក្ខុវិស័យដែលចង់ប្រែក្លាយកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ឆ្នាំ២០៣០ និងចំណូលខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ២០៥០ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដែលជាក្របខណ្ឌគោលនយោបាយដ៏សំខាន់ក្នុងការសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យនេះ។ នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានកំណត់យកនូវ ការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាការដ្ឋានមួយក្នុងការចំណោមការដ្ឋានទាំង៤ ដើម្បីសម្រេចបាននូវអភិបាលកិច្ចល្អដែលជាស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ ម្យ៉ាងទៀតដើម្បីឱ្យការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈកាន់តែមានក្របខណ្ឌគោលនយោបាយច្បាស់ជាងនេះទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលបានអនុម័តនូវកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលមានចក្ខុវិស័យ **ប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធាណៈឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងជាដៃគូអភិវឌ្ឍដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន សំដៅបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។**

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានធ្វើការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដោយផ្អែកលើបីចំណុចសំខាន់គឺ ការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស។ តាមរយៈការអនុវត្តការងារពីឆ្នាំ២០១៥ មកដល់ដើមឆ្នាំ២០២០នេះ រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបាននូវលទ្ធផលជាច្រើនដូចជា ការរៀបចំនិងកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័ន ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន ការកែលម្អសេវាសាធារណៈ ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សដើម្បីបង្កើនបៀវត្ស ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនិងរបបសន្តិសុខសង្គម ព្រមទាំងការលើកកម្ពស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍនានា។ ទន្ទឹមនឹងលទ្ធផលដែលសម្រេចការកែទម្រង់នេះក៏បានជួបប្រទះនូវបញ្ហាមួយចំនួនដែរដូចជា ធនធានមនុស្ស ថវិកា និងកង្វះខាតលិខិតគតិយុត្តក្នុងការជំរុញការអនុវត្ត ដែលវាជាបញ្ហាចោទដ៏សំខាន់ក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយ។ ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបាននិងកំពុងដាក់ចេញជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងរៀបចំនូវកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឆ្នាំ២០២០-២០៣០ ដែលផ្តោតលើការផ្តុំសមិទ្ធផលតូចៗបញ្ចូលគ្នាដើម្បីក្លាយជារូបភាពធំជាងនេះ និងដាក់ស្តែងនិយម ព្រមទាំងជំរុញការកែទម្រង់ឱ្យមានល្បឿនលឿន និងមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន។

ជារួមឃើញថា រាជរដ្ឋាភិបាលដែលមានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈជាសេនាធិការ បានខិតខំយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដោយបានដាក់ចេញនូវគោលបំណង គោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងតាមរយៈការជំរុញ តាមដាននិងសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ននានា រួមជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍ ការខិតខំនេះសម្រេចបាននូវលទ្ធផលគួរជាទីមោទនភាព ព្រោះសកម្មភាពទាំងឡាយដែលបានដាក់ចេញសុទ្ធតែបានបំពេញ ទោះបីមានសកម្មភាពខ្លះសម្រេចបានដោយផ្អែកក៏ដោយ។

អនុសាសន៍

ក្រោយពីបានសិក្សាទាំងទ្រឹស្តី និងការចុះកម្មសិក្សាផ្ទាល់នៅស្ថាប័នទទួលបន្ទុកលើការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរួចមក យើងខ្ញុំសង្កេតឃើញថា ទោះបីការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជាទទួលបាននូវលទ្ធផលល្អជាងមុនមួយកម្រិតក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែក៏មានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលរាំងស្ទះដល់ការងារកែទម្រង់នេះ។ ដូច្នេះយើងខ្ញុំ សូមចូលរួមជាអនុសាសន៍មួយចំនួនដើម្បីឱ្យការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈកាន់តែល្អប្រសើរជាងនេះមួយកម្រិតទៀត ៖

- បន្តពង្រឹងគុណភាពសេវាសាធារណៈ តាមរយៈការរៀបចំច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលខ្វះខាត ការកែលម្អនីតិវិធីក្នុងការផ្តល់សេវាដើម្បីឱ្យកាន់តែងាយស្រួលទៅទទួលនិងឆាប់រហ័សជាងមុន
- ជំរុញឱ្យមាននូវចលនាប្រកួតប្រជែងក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈលើគ្រប់វិស័យ ព្រោះបច្ចុប្បន្នអនុវត្តបានតែក្នុងវិស័យអទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- ជំរុញ និងបង្កើនវិសាលភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា និងបន្តការផ្សព្វផ្សាយបន្ថែមពីប្រភេទសេវា និងក្រសួងស្ថាប័នដែលធ្វើកិច្ចការនេះ
- បន្តជំរុញឱ្យមានការរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងនៅគ្រប់ក្រសួងស្ថាប័ន ដើម្បីកាត់បន្ថយការជាន់តួនាទី ភារកិច្ច ក៏ដូចជាស្វែងយល់ពីបន្ទុកការងាររបស់មន្ត្រី បុគ្គលិកតាមក្រសួង ស្ថាប័ននីមួយៗឱ្យកាន់តែច្បាស់លាស់
- ជំរុញការផ្សព្វផ្សាយពីកម្មវិធីជាតិ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយដល់សាធារណជន ពិសេសមន្ត្រីរាជការដែលបំពេញការងារតាមក្រសួង ស្ថាប័នទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដៃគូរអភិវឌ្ឍនានា
- បន្តពង្រឹងសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ដើម្បីឱ្យធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល តាមរយៈការបង្កើនចំនួនបណ្តុះបណ្តាល និងបង្កើនគុណភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល
- ត្រូវសិក្សានិងដកស្រង់បទពិសោធន៍ វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សពីសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ព្រោះសាលានេះជាគ្រឹះស្ថានសាធារណៈដែលមានការទទួលស្គាល់ពីគុណភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល
- ជំរុញការយល់ដឹងបន្ថែមពីចក្ខុវិស័យនៃកែទម្រង់ និងការចូលរួមរបស់ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- បន្តបង្កើនបៀវត្សឱ្យកាន់តែល្អជាងមុនដើម្បីលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់មន្ត្រីរាជការនិងបុគ្គលិកនៅក្រោយពេលដែលស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមានភាពល្អប្រសើរវិញ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

❖ **ឯកសារមានលក្ខណៈជាច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត**

- អនុក្រឹត្យស្តីពី ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ លេខ៦២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤
- អនុក្រឹត្យលេខ ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ប្រកាសលេខ ២៨៤៨ មស.ប្រក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

❖ **ឯកសារមានលក្ខណៈគោលនយោបាយ**

- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា(២០១៣),យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធិភាព នៅកម្ពុជា,ដំណាក់កាលទី៣
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា(២០១៨),យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធិភាព កសាងមូលដ្ឋានឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ២០៥០ ,ដំណាក់កាលទី៤
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា(២០១៤),ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ២០១៤-២០១៨, ជំរុញកំណើន បង្កើនការងារ និងប្រសិទ្ធភាពឆ្ពោះទៅប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា(២០១៨),ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ២០១៩-២០២៣ ជំរុញកំណើន បង្កើនការងារ និងប្រសិទ្ធភាពឆ្ពោះទៅប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ ឆ្នាំ២០៣០
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា,កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨, ថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ,ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, គុណសម្បត្តិនៃឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីរាជការ, បោះពុម្ពលើកទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា,គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ,ឆ្នាំ២០០៦

❖ **ឯកសារមានលក្ខណៈជាគោលការណ៍ និងឯកសារណែនាំ**

- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល, ថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦

- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, ឯកសារណែនាំស្តីពីការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨, ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។

❖ **ឯកសារជាសៀវភៅ**

- សម្តេចព្រះសង្ឃរាជជួន ណាត, វចនានុក្រមខ្មែរ
- កៅ មុយថង, រដ្ឋបាលសាធារណៈទំនើប,ឆ្នាំ២០០៧
- ឈុន ណារ៉េត និងខៀវ វិជ្ជានន្ទ, គោលនយោបាយសាធារណៈ និងដំណើការធ្វើច្បាប់,២០១៩
- សៅ ឡាយ, សេចក្តីផ្តើមរដ្ឋបាលសាធារណៈ, ឆ្នាំ២០១៤
- សយ រាសី, កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ឆ្នាំ២០២០
- ហៀង សាង, នីតិរដ្ឋបាលទូទៅ, បោះពុម្ពលើកទី៣ ឆ្នាំ២០០១
- UNDP Practice: Public Administration Reform.

❖ **ឯកសារមានលក្ខណៈជារបាយការណ៍**

- ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ, របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផល ស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា, ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨
- ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ, របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលការងារប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ ,ថ្ងៃទី៤ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០។

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ អនុក្រឹត្យលេខ ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ អនុក្រឹត្យ លេខ១៨១ អនក្រ.បក ស្តីពីការកែសម្រួលស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ ឯកសារសង្ខេបស្តីពី កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ ៖ លទ្ធផលធៀបនឹងសូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្ម

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ ៖ សំណុំលិខិតស្នើសុំចុះកម្មសិក្សា និងបញ្ជាក់កម្មសិក្សា

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦ ៖ កម្រងសំណួរ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧ ៖ កម្រងរូបភាពចុះកម្មសិក្សា៕

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ អនុក្រឹត្យលេខ ១៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្ដីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខៈ...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
បេសកកម្មនិងសមាសភាព

មាត្រា២ ..

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

មាត្រា៣ ..

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសារធាណៈ មានភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ផ្តួចផ្តើម និងលើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលនូវគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ធ្វើឲ្យសម្រេចជោគជ័យនូវគោលដៅនៃកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានជាអាទិ៍ ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ការកែទម្រង់បៀវត្សការ លើកកម្ពស់គុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នសាធារណៈ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើនល្បឿនកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ច និង កំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិ
- លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ គោលនយោបាយ និងដាក់ចេញវិធានការចាំបាច់ សម្រាប់គាំទ្រដល់យន្តការនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឲ្យប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោយថាមពល មានជំនឿទុកចិត្ត និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ស្របតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
- លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេច និង សេចក្តីណែនាំចាំបាច់ដល់ក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន
- លើកសំណើជូនរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការដាក់ចេញនូវវិធានការ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ
- អនុវត្តដោយផ្ទាល់ និង សម្របសម្រួលជំរុញដល់ក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការដាក់ឲ្យដំណើរការគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- សម្របសម្រួលបណ្តាសកម្មភាពរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននានា ព្រមទាំងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដែលទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- សហការជាមួយស្ថាប័នកែទម្រង់ផ្សេងៗទៀតរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល សំដៅជំរុញល្បឿនកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ចក្នុងវិស័យសារធាណៈ

- 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.រ** អាចស្នើសុំបន្ថែមសមាជិកជារដ្ឋមន្ត្រី ឬ ប្រធានស្ថាប័ន ឬ តំណាងក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៃរាជរដ្ឋាភិបាល តាមការចាំបាច់។

ការតែងតាំងសមាសភាពនៃ **គ.ក.រ** ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ជំពូកទី៣
រចនាសម្ព័ន្ធ និង របៀបបទដំណើរការការងារ

មាត្រា៥ ..

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

មាត្រា៦ ..

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

មាត្រា៧ ..

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

ក្នុងករណីប្រធានអវត្តមាន ឬ មានការអាក់ខាន ដោយប្រការណាមួយ អនុប្រធានបំពេញមុខងារជាប្រធានស្ដីទីដឹកនាំជំនួសដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

មាត្រា៨ ..

ប្រធាន **គ.ក.រ** 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 មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា ដើម្បីបំពេញការងារនៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋានរបស់ខ្លួន។

មន្ត្រីបម្រើការងារនៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋាននៃ **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 ពុធ ៧ រោច ខែ អស្សុជ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ 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

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ អនុក្រឹត្យ លេខ១៨១ អនក្រ .បក ស្តីពីការកែសម្រួលស្តីពីការបង្កើត គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

លេខៈ ១៨១ អនក្រ.បក

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
រដ្ឋបាល
ចូល លេខៈ ៩៧
មកដល់ថ្ងៃទី ខែ០១ ឆ្នាំ១៩
ម៉ោង ០៣:៣៣

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- តំណាងគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	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។

មាត្រា ៧.

រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ រដ្ឋមន្ត្រីគ្រប់ក្រសួង និងប្រធានគ្រប់ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ និងសមាសភាពនៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តអនុក្រឹត្យនេះ តាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួនចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

ថ្ងៃសៅរ៍ ៨កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៥ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី សូមហត្ថលេខា

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ពេជ្រ ប៊ុនធិន

កន្លែងទទួល៖

- ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ដូចមាត្រា៧
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ កាលប្បវត្តិ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ឯកសារសង្ខេបស្តីពី កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

កម្មវិធីជាតិ
កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
២០១៥ - ២០១៨

បានទទួលការឯកភាពពី
គណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គ
នាថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥

ចក្ខុវិស័យ

"ប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឲ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងជាដៃគូអភិវឌ្ឍដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន សំដៅបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង"

គោលបំណង

ទី១- សេវាសាធារណៈ ប្រកបដោយគុណភាព មានភាពសាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន ភាពទាន់ហេតុការណ៍ ឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា មានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ។

ទី២- ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឲ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្វាហាប់ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដោយប្រកាន់ភ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ។

ទី៣- ប្រព័ន្ធបៀវត្ស ដែលបានធានានូវសមធម៌ បង្កើនផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងធានាបាននូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។

គោលដៅ

១- សេវាសាធារណៈ
- ធានាភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលយកសេវាទៅប្រើប្រាស់
- ផ្តល់សេវាដែលផ្តោតទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- ផ្តល់សេវាឲ្យចំទីកន្លែងដែលមានសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សាវា
- លើកកម្ពស់តម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវា
- កែលម្អគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវា ។

២- ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- រៀបចំតួនាទី ភារកិច្ច របៀបគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារឲ្យមានភាពច្បាស់លាស់
- គ្រប់គ្រងជំនាញ និងចំនួនមន្ត្រីឲ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ
- លើកកម្ពស់គុណផល និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- ពង្រឹងសីលធម៌ និងវិន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។

៣- បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ
- រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលធានានូវសមធម៌ដោយបង្រួមគម្លាតបៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមា
- ធានាបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការទាន់ពេលវេលា ដល់ដៃ និងគ្រប់ចំនួន
- ប្រព័ន្ធបៀវត្សដែលផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម ព្រមទាំងគាំទ្រដល់វិស័យអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដូចជា វិស័យអប់រំ និងសុខាភិបាល
- កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធនៃបៀវត្ស ដើម្បីធានាសង្គតិភាពរវាងបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងបៀវត្សកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ
- បង្កើនបៀវត្សប្រកបដោយចីរភាព ផ្អែកលើស្ថានភាពនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងលទ្ធភាពទ្រទ្រង់បាននៃថវិកា។

យុទ្ធសាស្ត្រ

១- សេវាសាធារណៈ
- ជំរុញឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទស្សនទានក្នុងក្របខណ្ឌនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់មន្ត្រីរាជការពីអ្នកគ្រប់គ្រងទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា។
- ជំរុញការកែទម្រង់របៀបរបបការងារពីរចនាសម្ព័ន្ធការងារទៅជារចនាសម្ព័ន្ធប្រតិបត្តិការដោយលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាផ្នែកជួរមុខ ព្រមទាំងបង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកទ្រទ្រង់។

២- ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- ធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធការងារក្នុងអង្គភាពនិងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី
- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល
- ប្រើប្រាស់ឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវសមត្ថភាពការងារដែលមានស្រាប់ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារថ្មី
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងលើកកម្ពស់គុណភាពការបណ្តុះបណ្តាល។

៣- បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ
- រៀបចំប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់ និងតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សថ្មី ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗដើម្បីគាំទ្រដល់ការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ
- កាត់បន្ថយគម្លាតបៀវត្សអតិបរមា និងអប្បបរមាឲ្យមកត្រឹម ៣ ទៅ ៣,៥ដង
- រៀបចំសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់នគរបាលជាតិ យោធិនឲ្យមានលក្ខណៈដូចគ្នានិងប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- ដំឡើងប្រាក់បៀវត្សដោយផ្អែកលើផលិតភាពកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងស្ថេរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។

ផែនការសកម្មភាព ២០១៥-២០១៨

សេវាសាធារណៈ

១- រៀបចំបង្កើត និងដាក់ឲ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈក្នុងវិស័យនីមួយៗ

២- ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈព្រមទាំងជំរុញការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាសាធារណៈជាពិសេសតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច

៣- កែលម្អនីតិវិធី និងយន្តការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈសំខាន់ៗ ដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ទៅនឹងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដូចជា វិស័យសុខាភិបាល អប់រំ ពាណិជ្ជកម្ម សាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ការចុះបញ្ជីដីធ្លី និងសំណង់ អត្រានុកូលដ្ឋាន លិខិតឆ្លងដែន និង អត្តសញ្ញាណបណ្ណ ជាដើម

៤- ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងរំហូរការងារសម្រាប់សេវាសាធារណៈ ដែលមានផលប៉ះពាល់ផ្ទាល់លើមន្ត្រីរាជការដូចជា ការបើកផ្តល់ប្រាក់បេសកម្ម ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ដល់និវត្តជនជាដើម

៥- កែលម្អនីតិវិធី និងយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលអនុវត្តដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ឬស្ថាប័នទទួលសមត្ថកិច្ច តាមរយៈយន្តការផ្សេងៗដូចជា គ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាល សហគ្រាសសាធារណៈ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស និងការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ជាដើម

៦- រៀបចំដាក់ឲ្យដំណើរការនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈនៅតាមយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈទាំងអស់ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៧- សិក្សា និងជំរុញការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា។

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ/លេខាធិការដ្ឋាន

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវវត្តអង្គតាមិញ ភូមិគោកចំបក់ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : +៨៥៥ ២៣ ៨៦៦ ៥០១/ +៨៥៥ ២៣ ៨៦៦ ៥០៥

គេហទំព័រ : http://www.mcs.gov.kh

ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

១- រៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២- រៀបចំអង្គមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្នុងមុខងារសាធារណៈ

៣- រៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៤- កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែបបទការងារ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាពធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥- កែលម្អនីតិវិធី និងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៦- ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៧- អភិវឌ្ឍ និងពង្រីកការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៨- បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ។

បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ

១- រៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តការបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សជូន មន្ត្រីរាជការតាមធនាគារ ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច

២- រៀបចំដាក់បញ្ចូលប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួមរបស់មន្ត្រីរាជការ និងដាក់ឲ្យបើកប្រាក់តាមប្រព័ន្ធធនាគារ

៣- រៀបចំ និងកែសម្រួលប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដោយផ្តោតលើការកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ឲ្យមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងឆ្លើយតបនឹងអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលព្រមទាំងគាំទ្រដល់ផលិតភាព និងការផ្តល់សេវា

៤- រៀបចំកែសម្រួលសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បំណាច់មុខងារអតិបរមា និងអប្បបរមារបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនឲ្យស្របជាមួយនឹងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

៥- រៀបចំ និងដាក់ឲ្យដំណើរការប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក។

សូចនាករ ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ សូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្មត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

១-មុខងារសាធារណៈទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំជាអង្គវិជ្ជាជីវៈ និងមានការកំណត់មុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងច្បាស់លាស់

២-ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការមានប្រសិទ្ធភាព និងមានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃច្បាស់លាស់

៣-ប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងគាំទ្រផលិតភាព

៤-ការវិភាគមុខងារ និងការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួងស្ថាប័នត្រូវបានអនុវត្ត និងធ្វើវិចារណកម្ម

៥-ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលការងារ និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តត្រូវបានដាក់ឲ្យដំណើរការ

៦-ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្ត

៧-ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្តគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន

៨-ការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានពង្រីកជាលំដាប់

៩-ការកើនឡើងនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងមុខងារសាធារណៈ និងក្នុងកំរិតគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ លទ្ធផលធៀបនឹងសូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្ម

សូចនាករគោលនៃសមិទ្ធកម្ម (២០១៥-២០១៨)	សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ	លទ្ធផលសម្រេចបាន			
		សម្រេចបានពេញលេញ	សម្រេចបានដោយផ្នែក	មិនបានអនុវត្ត	ផ្សេងៗ
សូចនាករទី១. មុខងារសាធារណៈ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំជាអង្គវិជ្ជាជីវៈ និងការកំណត់មុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងច្បាស់លាស់	**សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ: ២.២ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ត្រូវបានរៀបចំទៅតាមអង្គមុខតំណែង និងការពិពណ៌នាមុខតំណែង**	០២ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព		
	១. រៀបចំមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទៅតាមអង្គវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ និងកំណត់មុខតំណែង		√		
	២. រៀបចំលក្ខន្តិកៈសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	√			
	៣. សិក្សាចងក្រងមុខតំណែងសំខាន់ៗរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងរៀបចំឯកសារណែនាំ និងគំរូព័ត៌មានស្តីពីការពិពណ៌នាមុខតំណែង	√			
	៤. រៀបចំចងក្រងមុខតំណែងទាំងអស់រួមជាមួយការពិពណ៌នាមុខតំណែងក្នុងមុខងារសាធារណៈ		√		
	សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ: ២.៥ គោលការណ៍រួមស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបានអនុម័ត	០១ សកម្មភាព			
	១. គោលការណ៍រួមនៃការគ្រប់គ្រងមុខងសាធារណៈរបស់រដ្ឋត្រូវបានអនុម័ត	√			
សូចនាករទី២. ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ មានប្រសិទ្ធភាព និងមានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃច្បាស់លាស់	**សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ: ២.១ មន្ត្រីរាជការទទួលបានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកលើផែនការធនធានមនុស្ស**	០២ សកម្មភាព	០២ សកម្មភាព	០១ សកម្មភាព	
	១. រៀបចំផែនការធនធានមនុស្សពាក់ព័ន្ធរំកិល និងកសាងបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល		√		

	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	√			
	សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ: 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	√			
	សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ: ៣.៤ សមាសធាតុបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាល ជាតិ និងយោធិន ត្រូវបានកែសម្រួល និងរៀបចំឲ្យសង្គតិភាពនឹងគ្នា	០៣ សកម្មភាព			

	១. រៀបចំតារាងសន្ទស្សន៍បៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងតារាងលើសន្ទស្សន៍បៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	√			
	២. រៀបចំកែសម្រួលប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពទៅនឹងប្រាក់បំណាច់មុខងារមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល	√			
	៣. រៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់នគរបាលជាតិ និងប្រព័ន្ធបៀវត្សរបស់យោធិនឱ្យមានសង្គតិភាពនឹងគ្នា	√			
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ: ៣.៥ កម្មវិធីប្រព័ន្ធព្យាករថវិកាសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិកត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦	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. ពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននិងថ្នាក់ក្រោមជាតិមុខងាររចនាសម្ព័ន្ធ និងអភិក្រមការងារ		√		
	សូចនាករសមិទ្ធិកម្មគន្លឹះ:១.៤-ធ្វើការវិភាគមុខងារនិងវិហរការងារសម្រាប់សេវាសាធារណៈដែលមានផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ដល់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់មន្ត្រី 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 ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសាធារណៈការ និងដឹកជញ្ជូន ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម 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 អត្រានុលដ្ឋាន 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	**សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ: ២.៧ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានតភ្ជាប់ជាមួយគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ**		០១ សកម្មភាព		
	១. អភិវឌ្ឍ និងពង្រីកការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ		√		
សូចនាករទី៨. ការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានពង្រីកជាលំដាប់	**សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ: ១.២-កម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម បោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ ជាពិសេសតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច និងផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាសាធារណៈ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅគ្រប់តំបន់គោលដៅ**	០១ សកម្មភាព			
	១. ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ	√			
	សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ: ១.៧ សិក្សា និងជំរុញការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា	០២ សកម្មភាព	០១ សកម្មភាព		
	១. រៀបចំបង្កើតច្រកទ្វារអេឡិចត្រូនិចផ្តល់ព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ (Public Service Gateway)	√			
	២. រៀបចំបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យជាតិគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ មន្ត្រីកិច្ចសន្យា និងមន្ត្រីសាធារណៈទទួលប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីថវិកាជាតិ	√			
	៣. រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាដោយមានការផ្សាភ្ជាប់គ្នាក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ		√		
សូចនាករទី៩.ការកើនឡើងមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	**សូចនាករសមិទ្ធកម្មគន្លឹះ: ២.៨ ចំនួនមន្ត្រីត្រូវបានបង្កើនក្នុងមុខងារសាធារណៈ និងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រង**		០១ សកម្មភាព		
	១. បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ		√		

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ ៖ សំណុំលិខិតស្នើសុំចុះកម្មសិក្សា និងបញ្ជាក់កម្មសិក្សា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
លេខ.៥៦៤......ស.ភ.ន.វ.ស

សូមគោរពជូន
ឯកឧត្តម រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

កម្មវត្ថុ៖ សំណើសុំអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតចំនួន០២រូប ចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ។

យោង៖ សំណើរបស់សាមីនិស្សិតចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំមានកិត្តិយសសូមគោរពជម្រាបជូន **ឯកឧត្តម រដ្ឋមន្ត្រី** មេត្តាជ្រាបថា៖ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចបាន និងកំពុងបណ្តុះបណ្តាលនិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្ររដ្ឋបាលសាធារណៈ។ អំឡុងពេលសិក្សាឆ្នាំបញ្ចប់ និស្សិតយើងខ្ញុំចំនួន០២រូប ដូចមានបញ្ជីរាយនាមជូនភ្ជាប់មកជាមួយនេះ ត្រូវចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ និងស្វែងយល់ពីការងារមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទស្តីពី «កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន» នៅលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីសរសេរសារណា និងការពារបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ខ្លួន។

សេចក្តីដូចបានគោរពជម្រាបជូនខាងលើខ្ញុំ សូម **ឯកឧត្តម រដ្ឋមន្ត្រី** មេត្តាពិនិត្យលទ្ធភាពអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតយើងខ្ញុំបានចុះស្រាវជ្រាវឯកសារដោយសេចក្តីអនុគ្រោះ។

សូម ឯកឧត្តម រដ្ឋមន្ត្រី មេត្តាទទួលនូវគារវកិច្ចដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ពីខ្ញុំ

ថ្ងៃ អង្គារ ៦ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

សាកលវិទ្យាធិការ

បណ្ឌិត លុយ ចណ្ណា

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

ពាក្យសុំអនុញ្ញាតចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ ស៊ាប សាវុធ និង លី វ៉ាម៉ាន ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្ររដ្ឋបាលសាធារណៈ ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៣ ក្រុម P4C2 ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមគោរពជូន
ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

កម្មវត្ថុ ៖ សំណើសុំអនុញ្ញាតចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ ។

តាមកម្មវត្ថុខាងលើ យើងខ្ញុំមានកិត្តិយសសូមជម្រាបជូន **ឯកឧត្តម** មេត្តាជ្រាបថា បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាផ្នែកទ្រឹស្តី យើងខ្ញុំត្រូវសរសេរសារណា និងការពារបញ្ចប់ការសិក្សាដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទស្តីពី "**កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន**" ដោយត្រូវចុះស្រាវជ្រាវឯកសារ នៅ លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ ថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម **ឯកឧត្តម** មេត្តាអនុញ្ញាតឱ្យយើងខ្ញុំបានចុះស្រាវជ្រាវឯកសារដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូម **ឯកឧត្តម** មេត្តាទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីយើងខ្ញុំ។

ថ្ងៃអង្គារ ១៤កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០
ហត្ថលេខា

ស៊ាប សាវុធ　　　　លី វ៉ាម៉ាន

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

បញ្ជីរាយនាម

និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្ររដ្ឋបាលសាធារណៈ ឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៣ ក្រុមP4C2

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០

ដែលត្រូវចុះស្រាវជ្រាវឯកសារនៅ

លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ភេទ	ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត	លេខទូរស័ព្ទ	ផ្សេងៗ
១	ស៊ាប សារុធ	ប្រុស	១៦-មេសា-១៩៩៧	០៧៨ ៩៦៩ ២២៣	
២	លី វ៉ាម៉ាន	ប្រុស	០៣-មេសា-១៩៩៨	០៩៦ ៧៣៩៦១៣៨	

ថ្ងៃអង្គារ ១៤កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៣

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

ប្រធានការិយាល័យស្រាវជ្រាវ

ញឹក វុឌ្ឍី

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ
នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
លេខៈ ០០៤/២០ នគវ.ឲប

លិខិតបញ្ជាក់កម្មសិក្សា

នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

សូមបញ្ជាក់ថា

១- លោក ស៊ាប សារុជ ភេទ ប្រុស
២- លោក លី រ៉ាម៉ាន ភេទ ប្រុស

ជានិស្សិតឆ្នាំទី៤ ជំនាញ រដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ពិតជាបានចុះធ្វើកម្មសិក្សា រៀនសូត្រជាក់ស្តែង និងស្វែងយល់ពីប្រធានបទ "**កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ លើការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស**" នៅនាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ នៃអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ រយៈពេល ០១សប្តាហ៍ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ពិតប្រាកដមែន។

លិខិតនេះ ចេញឱ្យសាមីខ្លួនដើម្បីប្រើប្រាស់តាមលក្ខណៈផ្លូវច្បាប់ដែលអាចប្រើបាន។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៨កើត ខែទាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២០
ប្រធានកម្មសិក្សា

ទេស ផល្លីន

បានឃើញ និងឯកភាព
ថ្ងៃ ចន្ទ ៨កើត ខែទាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២០
ប្រធាននាយកដ្ឋាន

ប្រាក់ ប្រានីដា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមុខងារសាធារណៈ
នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

បញ្ជីវត្តមានប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់និស្សិតកម្មសិក្សា
ចាប់ពីថ្ងៃទី ១៨ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី ២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	ភេទ	តួនាទី	ហត្ថលេខា									
				ចន្ទ		អង្គារ		ពុធ		ព្រហស្បតិ៍		សុក្រ	
				ចូល	ចេញ	ចូល	ចេញ	ចូល	ចេញ	ចូល	ចេញ	ចូល	ចេញ
១	ស៊ាប សាវុធ	ប	និស្សិតកម្មសិក្សា										
២	លី វ៉ាម៉ាន	ប	និស្សិតកម្មសិក្សា										

-សរុបអវត្តមាន ៖...០០.......នាក់
-មានច្បាប់ ៖...០០.......នាក់

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០
មន្ត្រីគ្រប់គ្រងវត្តមាន

បានឃើញ និងឯកភាព
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០
ក. **ប្រធាននាយកដ្ឋាន**

ទេស ដឿន

សកម្មភាពក្នុងរយៈពេលចុះកម្មសិក្សា

ក្នុងរយៈពេលនៃកម្មសិក្សាមួយសប្តាហ៍(ពីថ្ងៃទី១៨ ដល់ថ្ងៃទិ២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០) នៅនាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ នៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈនេះ យើងខ្ញុំបានបំពេញសកម្មភាពដូចបង្ហាញខាងក្រោម៖

កាលបរិច្ឆេទ	សកម្មភាព	ទីកន្លែង
១៨ ឧសភា ២០២០	១.បានជួបនិងសំណេះសំណាលជាមួយលោក **ប្រាក់ ប្រានីដ្ឋា** ប្រធាននាយកដ្ឋាន ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ ព្រមទាំងទទួលបានការណែនាំ និងតម្រង់ទិសលើប្រធានបទ ២.ទទួលបានឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទពី លោក **ខុន វណ្ណៈ** ៣.សង្កេតមើលការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីកក្នុងនាយកដ្ឋាន	នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
	១.បានជួបនិងសំណេះសំណាលជាមួយលោក **ប្រាក់ ប្រានីដ្ឋា** ប្រធាននាយកដ្ឋាន ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ ព្រមទាំងទទួលបានការណែនាំ និងតម្រង់ទិសលើប្រធានបទ ២.ទទួលបានឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទពី លោក **ខុន វណ្ណៈ** ៣.សង្កេតមើលការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីកក្នុងនាយកដ្ឋាន	នាយកដ្ឋានសម្របសម្រួលកែទម្រង់អន្តរវិស័យ
១៩ ឧសភា ២០២០	១. បានឆ្លងនិងទទួលបានការឯកភាពលើប្រធានបទនៃកម្មសិក្សាពីកញ្ញា **ទេស ផល្លីន** អនុប្រធាននាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងជាប្រធានកម្មសិក្សា ២. សិក្សា និងស្វែងយល់ពីឯកសារដែលទទួលបាន និងទទួលបានការណែនាំនិងពន្យល់ពីបងបងមន្ត្រីក្នុងនាយកដ្ឋាន	នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
២០ ឧសភា ២០២០	១. ទទួលបានការពន្យល់ណែនាំ ពីកញ្ញា**ប្រាក់ អមរាទេវី** អនុប្រធានការិយាល័យសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងលោក **នី បញ្ញាវឌ្ឍ** ជំនួយការឯកឧត្តម គង់សុភី ២.សិក្សាស្វែងយល់លើឯកសារដែលទទួលបាន និងកត់ចំណាំនូវចំណុចសំខាន់ៗ	នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
២១ ឧសភា ២០២០	១. ទទួលបានឯកសារបន្ថែមដូចជា គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវា គុណសម្បត្តិនៃតំណែងមន្ត្រីរាជការ និងគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ២. ទទួលបានកែណែនាំពីរបៀបក្នុងការធ្វើផែនការសកម្មភាព	នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
២២ ឧសភា ២០២០	១. ទទួលបានការណែនាំពីរបៀប និងទម្រង់នៃការសរសេររបាយការណ៍ពីកញ្ញា **ទេស ផល្លីន** និងលោក **ខុន វណ្ណៈ** ២. ទទួលបានការចែករំលែកបទពិសោធន៍ពីលោក **អោ សំបូរ** ប្រធានការិយាល័យសម្របសម្រួល និងជំរុញការអនុវត្ត ២.បញ្ចប់កម្មសិក្សា	នាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ កម្រងសំណួរ

កម្រងសំណួរ

ជាបឋមយើងខ្ញុំ ស៊ាប សារុធ និង លី វ៉ាម៉ាន ជានិស្សិតឆ្នាំទី៤ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និង វិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះលោកប្រធាននាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ដែលបានផ្តល់ឱកាសឱ្យយើងខ្ញុំបានចុះកម្មសិក្សា ព្រមទាំងផ្តល់ឱកាសដល់យើងខ្ញុំបានសួរសំណួរជុំវិញប្រធានបទ "កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ" ។ ការផ្តល់ឱកាសនេះ គឺជាប្រទីបយ៉ាងសំខាន់ដែលញ៉ាំងឱ្យយើងខ្ញុំបានស្វែងយល់បន្ថែមពីការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងទុនដ៏សំខាន់ក្នុងការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ។

សំណួរៈ

១. តើក្រសួងមុខងារសាធារណៈមានបេសកកម្មចម្បងអ្វីខ្លះក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ?

២. តើការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនាពេលកន្លងមកទទួលបាននូវសមិទ្ធផលអ្វីខ្លះ?

៣. តើការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនាពេលបច្ចុប្បន្ន ផ្តោតសំខាន់លើចំណុចអាទិភាពអ្វីខ្លះ?

៤. តើមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ និងផែនការសកម្មភាពអ្វីខ្លះ ដើម្បីជួយជំរុញ និងគាំទ្រដល់ការអនុវត្តការងារកែទម្រង់ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព?

៥. តើក្រសួងមានយន្តការបែបណាដើម្បីជំរុញការអនុវត្ត ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឆ្នាំ ២០១៥-២០១៨?

៦. តើការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈកន្លងមកជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ?

៧. តើមានដំណោះស្រាយបែបណាចំពោះបញ្ហាដែលបានលើកឡើងខាងលើ?

៨. តើមានទិសដៅការងារជាយុទ្ធសាស្រ្តអ្វីខ្លះ ក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ?

ថ្ងៃសុក្រ ទី១កើត ខែជេស្ឋ ទោស័ក ពុទ្ធសករាជ ២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

និស្សិតកម្មសិក្សា

លី វ៉ាម៉ាន ស៊ាប សារុធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ កម្រងរូបភាពចុះកម្មសិក្សា