ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋ

ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល

កម្មវិធីជាតិកំណែទំរង់រដ្ឋបាល
២០០៤-២០០៨

អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ក.ក.រ

រាជធានីភ្នំពេញ, ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៤

សេចក្តីព្រាង

កម្មវិធីជាតិកំណែទំរង់រដ្ឋបាល
២០០៤-២០០៨

កែលំអសេវាសាធារណៈ
Service Delivery Improvement

បង្កើនបៀវត្ស៍
និងនិយោជន៍ (ការងារ)
Enhance Pay & Employment

ក្រុមអាទិភាព
PMG

អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
Capacity Development

ជំរុញការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ
បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា
Promote ICT

បំរើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង

Serving People Better

មាតិកា

	ទំព័រ
I. សេចក្ដីផ្ដើម	១
II. ចក្ខុវិស័យ	៣
III. យុទ្ធសាស្ត្រ	៤
១. ការកែលំអការផ្ដល់សេវា	៤
២. ការបង្កើនការងារ និយោជន៍ និង បៀវត្សរ៍	៥
៣. ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមនុស្ស និង ស្ថាប័ន	៥
IV. ដំណោះស្រាយ	៥
V. ចំណុចសំខាន់ៗ	៦
VI. ផែនការសកម្មភាព	៨
១. ការកែលំអការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ	៨
២. ការបង្កើនបៀវត្សរ៍ និង និយោជន៍	១០
២.១- ការបង្កើនបៀវត្សរ៍មន្ត្រីរាជការ	១១
២.២- ការរៀបចំពង្រាយមន្ត្រីរាជការ	១២
២.៣- ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការត្រួតពិនិត្យ	១៤
៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	១៥
៤. ការពង្រឹងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និង ទំនាក់ទំនង	១៧
៥. ការអនុវត្តដឹកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព	១៩
VII. ជំហានបន្ត	២១

ឧបសម្ព័ន្ធ : ចង្កោមការងារនៃកំណែទំរង់រដ្ឋបាល ខែមិថុនា ២០០៤

ពាក្យកាត់

NPAR	National Program of Administrative Reform	កម្មវិធីជាតិ សម្រាប់កំណែទំរង់រដ្ឋបាល
SRCS	Strategy for Rationalization of Civil Service	យុទ្ធសាស្ត្រសនិទានកម្មមុខងារសាធារណៈ
NPRS	National Poverty Reduction Strategy	យុទ្ធសាស្ត្រជាតិកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ
CG	Consultative Group Meeting	កិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់
PAP	Priority Action Plan	ផែនការកម្មភាពជាអាទិភាព
EPSCB	Economic and Public Sector Capacity Building	គម្រោងស្តីពីការពង្រឹងសមត្ថភាពផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងរដ្ឋបាលសាធារណៈ
SEDP II	Socio-Economic Development Plan II	ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ច លើកទី២
MDGs	Millennium Development Goals	គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍
F.O.	Front Office	សេវាជួរមុខ
B.O.	Back Office	សេវាទ្រទ្រង់
A.S.	Arbitrage Service	សេវាមជ្ឈត្តការ
HRMIS	Human Resource Management Information System	ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា
TOR	Term of References	ការកំណត់ អំពីតួនាទី និង ភារកិច្ច ដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវ(លក្ខខណ្ឌយោង)
ODA	Oversea Development Assistance	ជំនួយអភិវឌ្ឍន៍ក្រៅប្រទេស
GDLN	Global Development Learning Network	បណ្តាញអភិវឌ្ឍន៍ការសិក្សាពីចំងាយជាសកល
OWS	One Window Services	សេវាច្រកចេញ-ចូលតែមួយ

កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល

បំរើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង

I. សេចក្តីផ្តើម

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំក្នុងការថែរក្សា និង ការពារសន្តិភាព និង សុវត្ថិភាព ប្រជាពលរដ្ឋដែលជាដំណាក់កាលដ៏សំខាន់បំផុត មុននឹងឈានទៅសម្រេចគោលដៅដទៃទៀតនៅក្នុងសង្គម ។ ក្នុងបរិស្ថាននៃសន្តិភាព និង សន្តិសុខនៅទូទាំងប្រទេស រាជរដ្ឋាភិបាលបាន និងកំពុងខិតខំប្រឹងប្រែងពង្រឹង អភិបាលកិច្ចល្អ តាមរយៈការលើកកំពស់ការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឯកជន ដែលជាក្បាលម៉ាស៊ីននៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ហើយរដ្ឋ និង ស្ថាប័នសាធារណៈ ដើរតួនាទីត្រឹមតែជាយុទ្ធសាស្ត្រវិទូ ជាដៃគូ និង អ្នកសម្របសម្រួលប៉ុណ្ណោះ ។ លើសពីនេះទៅទៀត រាជរដ្ឋាភិបាល បានសម្រេចចិត្តធ្វើការបែងចែកផលចំណេញ និង ធនធានទាំងនោះទៅឱ្យ ប្រជាពលរដ្ឋដោយស្មើភាព តាមរយៈការផ្តល់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវសេវាជាមូលដ្ឋានសំខាន់ៗដូចជា សេវាសុខភាព អប់រំ កសិកម្ម ជាដើម ហើយបើនិយាយជាទូទៅ គឺការអភិវឌ្ឍន៍នៅទីជនបទតែម្តង ។ រាជរដ្ឋាភិបាល ក៏បានប្តេជ្ញាចិត្ត ផងដែរ ក្នុងការស្តារឡើងវិញនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និង ការពង្រឹងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ដើម្បីបើកចំហប្រទេស និង ធ្វើសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចទៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ីអាគ្នេយ៍ និង ពិភពលោក ។

កម្មវិធីជាតិកំណែទំរង់រដ្ឋបាល ត្រូវបានអនុម័តកាលពីពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ១៩៩៩ ដើម្បីប្រែក្លាយរដ្ឋបាល និង មុខងារសាធារណៈ ឱ្យទៅជាដៃគូដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តន៍កម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងតំរូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងសមស្របតាមធនធានរបស់ជាតិ ។ ក្នុងដំណាក់កាលទី ១ នៃកម្មវិធីកំណែទំរង់រដ្ឋបាល រាជរដ្ឋាភិបាល បានតំរង់ទិសដៅទៅរកការសម្រេចឱ្យបាននូវលទ្ធផលជាសារវន្ត ចំនួន ៥ គឺ :

-ចងក្រងឯកសារ និង ក្តាប់ឱ្យបាននូវចំនួន និង ស្ថានភាពរបស់មន្ត្រីរាជការនៅក្នុងមុខងារសាធារណៈ

-រៀបចំឧបករណ៍សំខាន់ៗ ដើម្បីគ្រប់គ្រង និង លើកទឹកចិត្តមន្ត្រីរាជការ

-វាយតម្លៃពីតំរូវការរបស់ក្រសួង ក្នុងការរៀបចំសេវាទ្រទ្រង់

-បញ្ចប់ការត្រៀមរៀបចំការងារ ដើម្បីបង្វិតរដ្ឋបាលឱ្យទៅជិតប្រជាពលរដ្ឋ និង

-ពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការរៀបចំធ្វើផែនការ និង គ្រប់គ្រងការងារកំណែទំរង់ ។

នៅក្នុងអាណត្តិមុននៃរាជរដ្ឋាភិបាល គណៈរដ្ឋមន្ត្រីបានអនុម័តនូវយុទ្ធសាស្ត្រជាមូលដ្ឋានចំនួន២ ដែលជាសសរគ្រឹះសំរាប់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបន្តការងារកំណែទំរង់រដ្ឋបាល និង មុខងារសាធារណៈ។

- ***យុទ្ធសាស្ត្រសនិទានកម្មមុខងារសាធារណៈ:*** (ខែតុលា ២០០១) ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលដៅពង្រឹងសមត្ថភាពនៃមុខងារសាធារណៈឱ្យក្លាយទៅជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយក្តីសង្ឃឹមទុកចិត្ត និង អាចជឿជាក់បាន ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺជាវិធីសាស្ត្រនវានុវត្តន៍ និងច្របាច់បញ្ចូលគ្នាមួយ ដើម្បី

ប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យទៅជាអង្គភាពមួយ យកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បងទៅលើការបំរើសេចក្តីត្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅទូទាំងប្រទេស មានប្រសិទ្ធភាព និងគិតគូរខ្ពស់ទៅលើការចំណាយ ដែលនាំមកនូវផលប្រយោជន៍ដល់សង្គមជាតិ ។

- *យុទ្ធសាស្ត្រជាតិកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ* (ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៣) គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ ជាពិសេសទៅលើគោលដៅចំបង១របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះបានកំណត់ថា កំណែទំរង់រដ្ឋបាលគឺជាបុព្វលក្ខខណ្ឌគ្រឹះមួយក្នុងចំណោមបុព្វលក្ខខណ្ឌគ្រឹះទាំង៤ ដែលត្រូវការជាចាំបាច់ដោយខានមិនបាន ដើម្បីឈានទៅសំរេចជោគជ័យផ្សេង១ទៀត ។ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ បានដាក់ចេញនូវក្របខ័ណ្ឌការងារមួយចំនួន ដើម្បីកំណត់ចំនួន និង អាទិភាពនៃតម្រូវការ ។

នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំជាលើកដំបូងរបស់ខ្លួន គណៈរដ្ឋមន្ត្រីនៃរាជរដ្ឋាភិបាលថ្មី បានសម្រេចដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដែលជាយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និង ប្រសិទ្ធភាព នៅកម្ពុជា ។ រាជរដ្ឋាភិបាលអាណត្តិថ្មីនេះ បានកំណត់គោលនយោបាយ និងអាទិភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការ ដោយផ្អែកលើកម្មវិធីនយោបាយដែលគណបក្សនយោបាយជាដៃគូបានឯកភាពគ្នាធ្វើ រហូតដល់ឆ្នាំ ២០០៨ ។ គណៈរដ្ឋមន្ត្រីបានស្នើឱ្យក្រសួងនីមួយ១ រៀបចំផែនការសកម្មភាពដើម្បីបំពេញការងាររបស់ខ្លួនជាបន្ទាន់ ហើយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល ក៏បានទទួលនូវការណែនាំមួយចំនួនយ៉ាងជាក់លាក់ផងដែរ ដើម្បីរៀបចំកម្មវិធីកំណែទំរង់មួយចំនួនពិសេសលើចំណុចពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធលាភការរបស់មន្ត្រីរាជការ នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌមុខងារសាធារណៈ ។

បច្ចុប្បន្ននេះ ដោយរៀបចំបានរួចរាល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះនានា ប្រកបដោយស្ថិរភាព ការងារដែលជាអាទិភាពចម្បងបំផុត ដែលត្រូវអនុវត្តបន្តនៅពេលនេះ គឺការសំរបសំរួលរដ្ឋបាលសាធារណៈ ឱ្យសមស្របទៅតាមតម្រូវការ និង មធ្យោបាយដែលមាន ។ *អ្វីដែលជាតម្រូវការគឺ* គុណភាពនៃសេវាសាធារណៈ ហើយការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ ត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងពេលវេលា និង ទីកន្លែងដែលប្រជាពលរដ្ឋត្រូវការសេវាទាំងនោះ ។ *មធ្យោបាយផ្សេង១* គឺបានកំណត់ច្បាស់លាស់រួចហើយដើម្បី រំកិលរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យខិតទៅជិតប្រជាពលរដ្ឋ ធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលសាធារណៈកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព កាន់តែមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ឡើងថែមទៀត និង កាន់តែមានតម្លាភាព ។

ក្នុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់រហូតដល់ឆ្នាំ ២០០៨ កំណែទំរង់រដ្ឋបាលនឹងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការបង្កើនគុណភាព និងកែលំអការផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋ ។ ការងារទាំងនោះ ទាមទារឱ្យមានការចូលរួមសហប្រតិបត្តិការយ៉ាងពេញលេញពីបណ្តាក្រសួង ស្ថាប័នទាំងអស់ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ខាងក្រៅផ្សេងទៀត ទើបអាចដំណើរការទៅបានល្អប្រសើរ ។ ដោយមានជំនួយគាំទ្រជាច្រើនពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ក្រសួងសំខាន់មួយចំនួនបានត្រៀមលក្ខណៈរួចជាស្រេចហើយ ដើម្បីធ្វើកំណែទំរង់ផ្ទាល់ខ្លួន និង កែលំអការផ្តល់សេវារបស់ខ្លួន ។ កត្តាសំខាន់ដើម្បីឈានទៅសំរេចជោគជ័យ គឺត្រូវឈរលើមូលដ្ឋាននៃវឌ្ឍនភាពការងារដែលកំពុង ដំណើរការ និងការប្រមូលផ្តុំធនធានទាំងអស់ដែលមានមកបំរុងទុកសំរាប់ប្រតិបត្តិការ ។ កម្មវិធីជាតិកំណែទំរង់រដ្ឋបាលបង្កើត

ឡើងដោយឈរលើការសិក្សា និង ការពិនិត្យពិចៃ ដែលបានធ្វើឡើងក្នុងការផ្តល់ជាយោបល់ស្តីពីកំណែទំរង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និង ផ្តល់ជាអនុសាសន៍ដល់សិក្ខាសាលាថ្នាក់ជាតិកាលពីថ្ងៃទី ២៥-២៦ ខែ សីហា។ ក្នុងចំណោមសកម្មភាពជាង ៦០ ត្រូវបានផ្តល់ជាអនុសាសន៍។ លទ្ធផលរំពឹងទុកគឺមានបង្ហាញនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ២ ដោយផ្តើមចេញពីអនុសាសន៍ទាំងនេះ។

II. ចក្ខុវិស័យ

ចក្ខុវិស័យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល គឺធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលសាធារណៈបច្ចុប្បន្នមួយមានអព្យាក្រឹតភាព កាន់តែមានលក្ខណៈប្រតិបត្តិការខ្ពស់ជាងមុន មានផលិតភាព សមត្ថភាព តម្លាភាព ការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ នៅជិតប្រជាពលរដ្ឋ និងមានទំហំមុខងារសាធារណៈមួយសមស្រប ដែលទទួលបាននូវកំរិតលាភការសមរម្យ សំរាប់ផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពរស់នៅរបស់មន្ត្រីរាជការ ។ ដើម្បីសំរេចបាននូវចក្ខុវិស័យនេះ គឺត្រូវឆ្លងកាត់ដំណើរការរយៈពេលវែង ហើយអាចសំរេចជោគជ័យបាន ទាល់តែមានការតាំងចិត្តមោះមុត និង គោរពវិន័យការងារម៉ឺងម៉ាត់ ។ បើពុំនោះទេ យើងមិនអាចសំរេចបាន ជោគជ័យអ្វីទាំងអស់ ។

កិច្ចព្រមព្រៀងសន្តិភាពទីក្រុងប៉ារីស ឆ្នាំ ១៩៩១ ដែលបានកើតចេញពីស្មារតី នៃគំនិតបង្រួបបង្រួម និងផ្សះផ្សាជាតិ ប្រសូត្របាននូវរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ ១៩៩៣ ហើយបានកំណត់ចេញនូវមូលដ្ឋានគ្រឹះសំរាប់ប្រព័ន្ធនយោបាយប្រជាធិបតេយ្យ សេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី ចីរភាពនៃសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស យុត្តិធម៌សង្គម និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ។ ដើម្បីឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវពេញលេញ រាជរដ្ឋាភិបាលបានអនុវត្តនូវកំណែទំរង់ស្ថាប័នរដ្ឋ ជាពិសេសការប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យទៅជាឧបករណ៍ដ៏មានសក្តានុពល សំរាប់គោលនយោបាយសាធារណៈ ។

រហូតមកដល់ឆ្នាំ១៩៩៨ រាជរដ្ឋាភិបាលបានផ្តោតសកម្មភាពរបស់ខ្លួនទៅលើការគោរពគោលការណ៍គ្រឹះនៃកិច្ចព្រមព្រៀងប៉ារីស ៖ គឺការធ្វើសមាហរណកម្មនៃរដ្ឋបាលនានាពីគ្រប់ភាគីទៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈតែមួយរបស់ជាតិ ។ អាទិភាពដទៃទៀតដែលទាក់ទងនឹងការបង្កើតគ្រឹះសំរាប់ការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយចីរភាព ៖ គឺការបង្កើតនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និង គោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រង និងការក្តាប់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រភេទ និងសមាសភាព នៃមន្ត្រីរាជការរបស់រដ្ឋ ។

នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ នាទីក្រុងតូក្យូកាលពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ១៩៩៩ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្ហាញអង្គប្រជុំនូវកម្មវិធីជាតិសំរាប់កំណែទំរង់រដ្ឋបាល ។ សមិទ្ធផលសំខាន់ៗដែលសំរេចបានរួមមាន ៖ ក្តាប់បាននូវចំនួន និង ទីកន្លែង ដែលមន្ត្រីរាជការនានាកំពុងបំពេញការងារតាមរយៈប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ។ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ត្រូវបានបង្កើត និង ដាក់ឱ្យដំណើរការ។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យមន្ត្រីរាជការកំពុងត្រូវបានអនុវត្ត (រួមទាំង " ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមព័ត៌មានវិទ្យា " HRMIS) ។ របបលាភការថ្មី និងនិយោជន៍ ដែលមានលក្ខណៈសំរួលដល់ផលិតភាពការងារ និង ការវិវត្តន៍អាជីពរបស់មន្ត្រីរាជការត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ។ កញ្ចប់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ត្រូវបានយកមកប្រើប្រាស់អស់ពីលទ្ធភាព តាមគោលការណ៍អភិបាលកិច្ច រហូតធ្វើឱ្យប្រាក់បៀវត្សរ៍មធ្យមរបស់មន្ត្រីរាជការកើនឡើងបាន ៤៤ % រយៈពេល ២ ឆ្នាំមកហើយ ។ ឧបករណ៍

នវានុវត្តន៍មួយចំនួនដូចជា "កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព " និង " គំរោងស្តីពីការពង្រឹងសមត្ថភាពផ្នែក សេដ្ឋកិច្ច និង រដ្ឋបាលសាធារណៈ " ជាដើម ត្រូវបានត្រៀមលក្ខណៈរួចជាស្រេច សំរាប់ការដាក់ឱ្យអនុវត្តឱ្យ បានពេញលេញ ។ ឧបសម្ព័ន្ធ ១ គឺជាតារាងឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញអំពីវឌ្ឍនភាពចាប់ពីខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៤ មក ។

ដោយមានមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏ចាំបាច់ សំរាប់ធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយចីរភាព រាជរដ្ឋាភិបាលបាន តាំងចិត្តថានឹងជំរុញល្បឿននៃកំណែទំរង់នានា ឱ្យកាន់តែមានសន្ទុះទៅមុខថែមទៀត ។ ដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃ កម្មវិធីកំណែទំរង់រដ្ឋបាល នឹងត្រូវតំរង់ទិសទៅលើការកែលំអសេវាសាធារណៈឱ្យបានឆាប់ ដើម្បីសំរេចគោលដៅ និង អាទិភាពនានារបស់យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ និង យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ។

III. យុទ្ធសាស្ត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលបានតាំងចិត្តថា នឹងខិតខំកែលំអសេវាសាធារណៈឱ្យបានល្អប្រសើរតាមមធ្យោបាយដែល មាន និង ធានាឱ្យបាននូវការផ្តល់សេវាឱ្យមានចីរភាព ធានានិរន្តរភាពនៃស្ថាប័នរដ្ឋ និង អាចអនុវត្តបាន ។ ការ ឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការជាអាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដោយធានាបាននូវនិរន្តរភាពចំណាយ និយាម និង ស្តង់ដារប្រសិទ្ធភាពទៀតនេះ មិនមែនជាកិច្ចការងារស្រួលឡើយ ។ ជាការចាំបាច់ រាជរដ្ឋាភិបាល ផ្តល់ដោយផ្ទាល់ ឬ ដោយប្រយោលនូវសេវានានាគ្រប់ប្រភេទ ក្នុងនោះការកែលំអសេវានៅតាមវិស័យអាទិភាពនានា ជាពិសេស គឺចំពោះសេវាដែលជះឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់ក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ។ រីឯសេវាដែលទាក់ទងនឹងអធិបតេយ្យ ភាព បូរណភាពដែនដី សន្តិសុខ ប្រជាធិបតេយ្យនីយកម្ម និង អភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន ក៏មានសារៈសំខាន់ផងដែរ ហើយដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស ហើយក៏ដូចគ្នានេះដែរ ចំពោះសេវាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យយុត្តិធម៌ សមភាព វប្បធម៌ ការងារ និង សង្គមកិច្ច ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ នៅមានសេវាផ្សេងៗទៀត ដែលទាក់ទងនឹង ការសម្រួល សេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ និងពាណិជ្ជកម្ម ការប្រមូលពន្ធ ការគ្រប់គ្រងផ្នែកគយ និង ការគ្រប់គ្រងចំណាយ ផ្សេងៗ ។ល។

ផ្លូវទៅមុខគឺវែងឆ្ងាយណាស់ ប៉ុន្តែយើងមានតំរូវការជាបន្ទាន់ច្រើន ។ មធ្យោបាយដើម្បីប្រើប្រាស់នៅ មានកំរិត ដូច្នេះការកំណត់អាទិភាព និង ការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់សកម្មភាព គឺត្រូវធ្វើក្នុងស្មារតីប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ ជាទីបំផុត ។ ការផ្តល់សេវាគឺមិនត្រឹមតែត្រូវធ្វើដើម្បីការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែជាយន្តការផ្តល់ ការកែលំអដល់ស្ថាប័នខ្លួនឯងផងដែរ ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និង អភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជនឱ្យបានរីកចំរើនផងដែរ ។ រដ្ឋបាលមិនត្រឹមតែត្រូវនៅជិតប្រជាពលរដ្ឋប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវប្រឹង ប្រែងឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព ដើម្បីផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋឱ្យបានល្អ ។ ការពង្រឹងសេវាសាធារណៈ នឹងធ្វើឱ្យអាច ផ្លាស់ប្តូរបាននូវអាកប្បកិរិយា និង ឥរិយាបទរបស់មន្ត្រីរាជការ និង អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈ ។ ដំណាក់កាលបន្ត កំណែទំរង់រដ្ឋបាល កំណត់ដាក់ចេញនូវប៉ូលសំខាន់ៗ ចំនួន ៤ គឺ :

១. ការកែលំអការផ្តល់សេវា

គោលដៅនៃការកែលំអការផ្តល់សេវា គឺធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាព នៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

ទៅតាមប្រភេទសេវានីមួយៗ ដោយប្រើប្រាស់បរិធានចំរុះដែលគិតចាប់ពីការធ្វើឯកជនភាវូបនីយកម្ម និងការធ្វើកិច្ចសន្យាក្រៅ រហូតដល់ការប្រើប្រាស់នូវអភិក្រមផ្សេងៗទៀត នៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ។

២. ការបង្កើនបៀវត្សរ៍ និង និយោជន៍ (ការងារ)

គោលដៅ គឺដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពអនុវត្តការងារនៅក្នុងរដ្ឋបាល តាមរយៈការផ្តល់លាភការសមរម្យ និងមានស្ថិរភាពជូនមន្ត្រីរាជការ ដើម្បីឱ្យការងារគ្រប់គ្រង ត្រួតពិនិត្យ និង ពង្រាយមន្ត្រីរាជការ អាចដំណើរការទៅបានល្អ ។

៣. ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមនុស្ស និង ស្ថាប័ន

គោលដៅ គឺដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តការងារនៅក្នុងរដ្ឋបាល តាមរយៈការប្រើប្រាស់នូវបរិធានចំរុះរាប់ចាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល រហូតដល់ការចេះចាត់ចែងប្រើប្រាស់ជំនួយបច្ចេកទេសឱ្យបានប្រសើរជាងមុន និងចេះប្រើបច្ចេកវិទ្យាព័តិមាន និង ទំនាក់ទំនង ។

៤. ការជំរុញប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និង ទំនាក់ទំនង

គោលដៅចម្បងនៃប៉ូលនេះ គឺធ្វើយ៉ាងណាឱ្យដំណើរការកែលំអការផ្តល់សេវា ទាំងផ្នែកសេវាជួរមុខ ទាំងផ្នែកសេវាទ្រទ្រង់ ប្រព្រឹត្តទៅបានកាន់តែលឿន ដើម្បីឆ្លើយតបបានទាន់ពេលវេលា និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ជូនប្រជាពលរដ្ឋ ។ ដំណើរការទាំងអស់នេះ ក៏ដើម្បីលើកកម្ពស់តម្លាភាព និង ការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ផងដែរ ។

IV. ដំណោះស្រាយ

កំណែទំរង់ ដូចគ្នានឹងការកែលំអជាថ្មីដែរ គឺត្រូវប្រឈមមុខដោះស្រាយនឹងបញ្ហាគ្រប់បែបយ៉ាងដែលមានស្រាប់ ។ គំនិតផ្តួចផ្តើមដ៏ជាក់លាក់មួយចំនួនខាងក្រោម ជាត្រីវិស័យក្នុងការដំណើរការការងារនេះ គឺ :

-ទស្សនវិស័យអតិថិជន (Client Perspective)

របៀបរបបការងារបច្ចុប្បន្ន ជាការអនុវត្តតាមបែបដែលហៅថា **"រដ្ឋបាល" (ជាការប្រើប្រាស់របៀបរបបទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និង អ្នកដែលត្រូវគេគ្រប់គ្រង)** ត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទៅជាគំរូថ្មី ហៅថា **"អ្នកផ្តល់សេវា និង អ្នកប្រើប្រាស់សេវា"** វិញ ។ នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌ នៃទំនាក់ទំនងរវាងអតិថិជន និង អ្នកផ្គត់ផ្គង់នេះ ប្រជាពលរដ្ឋមានសិទ្ធិទទួលបានសេវាដែលមានគុណភាព និង ចូលរួមចំណែកទទួលខុសត្រូវ ។

-ភាពជាម្ចាស់

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាតាំងចិត្តធ្វើជាអ្នកដឹកនាំ និង ជាម្ចាស់នៃការធ្វើកំណែទំរង់នានាព្រោះថា នេះគឺជាបញ្ហានៃអធិបតេយ្យភាព ជាគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋមួយ ។ កំណែទំរង់មិនមែនជាកិច្ចប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសដែលគ្មានហានិភ័យនោះទេ ។ រដ្ឋមន្ត្រី គឺជាអ្នកដឹកនាំធ្វើកំណែទំរង់ក្នុងផ្នែករបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រសួង ។

-និរន្តរភាព

កំណែទំរង់រដ្ឋបាល គឺជាដំណើរការរយៈពេលវែង ដែលទាមទារឱ្យមានការអត់ធ្មត់ និងធ្វើតាមដំណាក់កាលជាក់លាក់ ។ វាគ្មានទីបញ្ចប់ទេបើគ្មានការចាប់ផ្តើម ហើយរាជរដ្ឋាភិបាលក៏មិនអាចពឹងផ្អែកលើជំនួយពីខាងក្រៅ

ដើម្បីធ្វើហិរញ្ញប្បទានដល់កំណែទំរង់ និង ការចំណាយចរន្តទាំងស្រុងនោះដែរ ។

-ស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច

សក្តានុពលនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច(ថេរ) អាចផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់តែគោលដៅចំបងមួយចំនួនជាអាទិភាពដែលមានការកំណត់ច្បាស់លាស់តែប៉ុណ្ណោះ។ ការប្រែក្លាយរដ្ឋបាលឱ្យទៅជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយថាមពល គឺជាអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមអាទិភាពនានាដទៃទៀត ។ ការធ្វើកំណែទំរង់បៀវត្សរ៍ និងការជំរុញល្បឿននៃកំណែទំរង់នេះ ត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃថវិកាជាតិ និង ត្រូវជៀសវាងធ្វើយ៉ាងណាកុំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។

-ភាពរលូនរវាងស្ថាប័នរដ្ឋនានា (Relativity)

រាជរដ្ឋាភិបាលបានចាត់ទុកការងារកំណែទំរង់ គឺជាកង្វល់មួយដ៏ចំបងក្នុងការកែទំរង់រដ្ឋទាំងមូល មិនមែនកែទំរង់តែផ្នែករដ្ឋបាលប៉ុណ្ណោះទេ ។ ប៉ុន្តែការប្រែប្រួលនៅក្នុងមុខងារសាធារណៈ គឺមានការជះឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់ ដល់ស្ថាបន័រដ្ឋផ្សេងៗទៀត ជាពិសេសគឺកត្តាប្រាក់បៀវត្សរ៍ ។

-ទម្លាប់ និង ការសំរេចមុនៗ

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលកំពុងប្រើប្រាស់ និងស្ថិតនៅជាធរមានសំរាប់មុខងារសាធារណៈសព្វថ្ងៃនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមទម្លាប់ពីមុនផ្អែកលើ " ***ប្រពន្ធ័អាជីព*** (Career System) "។ កន្លងមក រាជរដ្ឋាភិបាល បានសំរេចចិត្តជ្រើសរើសយកមូលដ្ឋានដ៏រឹងមាំមួយសមស្រប សំរាប់ការធ្វើកំណែទំរង់ ។

V. ចំណុចសំខាន់ៗ

ដោយផ្អែកតាមយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ និង យុទ្ធសាស្ត្រសនិទានកម្មមន្ត្រីរាជការ កំណែទំរង់រដ្ឋបាល នឹងត្រូវធ្វើការងារមួយចំនួន ជាជំហានៗ ដូចខាងក្រោម ៖

- ខិតខំរក្សាទំហំមន្ត្រីរាជការសរុបដែលមានបច្ចុប្បន្ន ឱ្យមានទំហំថេរ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ទំហំមន្ត្រីរាជការនេះ នឹងមានការប្រែប្រួលច្រើនចំពោះវិស័យអាទិភាពមួយចំនួន និងចំពោះតំបន់ឆ្ងាយដាច់ស្រយាលៗ។ការចាត់តាំងមន្ត្រីរាជការឱ្យទៅបំរើការនៅគ្រប់ទីកន្លែងតាមតម្រូវការចាំបាច់ នឹងមានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំង ដល់ការអនុវត្តន៍គំរោងនានាដើម្បីសំរបសំរួល និងគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងគ្រប់បែបយ៉ាង និង ជាពិសេស ចំពោះកម្មវិធីពង្រាយមន្ត្រីរាជការ ។
- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និង យន្តការត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីបង្វែរធនធានមនុស្សឱ្យទៅធ្វើការតាមកន្លែងដែលត្រូវការជាអាទិភាព និង ដើម្បីធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទម្លាប់ជាបណ្តើរៗ ។ ទាំងនេះ នឹងត្រូវរួមបញ្ចូលនូវវិធានការចាប់បង្ខំមួយចំនួនតាមផ្លូវច្បាប់ និង ការដាក់ចេញនូវវិធានការគ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីត្រួតពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យបានកាន់តែប្រសើរឡើង ។ បញ្ចប់ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័តិមានវិជ្ជា គឺជាការងារអាទិភាពបំផុត ។
- ជាបណ្តើរៗ លាភការរបស់មន្ត្រីរាជការនឹងកើនឡើងពី ១០ ទៅ១៥% ក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយស្របតាមមធ្យោបាយដែលប្រើប្រាស់ដោយរដ្ឋាភិបាល ។ គោលការណ៍ស្ថិរភាព និង ដើម្បីទាំងអស់គ្នា គឺស្ថិត

នៅក្នុងគំនិតនៃយុទ្ធសាស្ត្រ ។ ដំណោះស្រាយជាដំបូង គឺធ្វើឱ្យបានប្រសើរឡើងចំពោះការប្រើប្រាស់នូវធនធានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលមានស្រាប់ និង ទី២ គឺកំណត់នូវរបៀប និងមធ្យោបាយ ដើម្បីបង្កើននូវធនធានដែលមានស្រាប់ឱ្យលើសពីទំហំនៃគំរោងសារពើពន្ធដែលបានគ្រោង ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះអនុវត្តបាន ត្រូវមានធាតុផ្សំសំខាន់ៗ ដូចជា ការកំណត់មុខងារអាទិភាព (ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ និង អ្នកមានជំនាញ) ជំនាញឯកទេស (គ្រូបង្រៀន សេវាសុខភាព ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ) កន្សោមអាទិភាព និងកម្មវិធីនានា (ដូចជា ហ៊ីវ/អេដស៍) ជាមធ្យោបាយ ដើម្បីជំរុញការអនុវត្តការងារ ។ បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាននឹងកើនឡើង ខណៈដែលធនធាននានាអាចប្រមូលបាន ។ ការសិក្សាផ្សេងៗ នឹងបង្ហាញឱ្យឃើញទៅតាមជំនាញ ។

- រដ្ឋបាលសាធារណៈ នឹងក្លាយជារដ្ឋបាលមួយដែលមានចរិតការិយាធិបតេយ្យតិចជាងមុន មានប្រសិទ្ធភាព មានតម្លាភាព និង ងាយទទួលបានសេវាជាងមុន តាមរយៈការអនុវត្តន៍នូវបរិធានចំរុះ ដូចជា របបកិច្ចសន្យាក្រៅ (Contracting Out) និងការធ្វើឯកជនភាវូបនីយកម្ម ដើម្បីធ្វើឱ្យមានភាពរលូននូវអភិក្រមនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និង ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន ។ ឧបករណ៍ដែលធ្វើឱ្យ មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងផ្លាស់ប្តូរមាន : កន្សោមអាទិភាព (ដើម្បីដោះស្រាយអ្វីដែលមានការអភិវឌ្ឍន៍យឺត) សេវាច្រកចេញ-ចូលតែមួយ (ដើម្បីសំរួលដល់ការទទួលសេវាសាធារណៈ និងឱ្យមានតម្លាភាព) ការបង្កើតសភារដ្ឋបាល និង ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ (ដើម្បីធានាដល់សមភាព សមធម៌ និង សម្របសម្រួល ដោះស្រាយវិវាទ) រដ្ឋាភិបាលអេឡិចត្រូនិច (E-Government) (ដើម្បីប្រសិទ្ធភាព និងតម្លាភាព) និងការចាប់ផ្តើមដំណើរការរបៀបគ្រប់គ្រងដោយប្រើប្រាស់រដ្ឋបាលពិសេស(ដើម្បីសម្របសម្រួលរបៀបរបបថ្មី ដែលត្រូវកាត់បន្ថយចំណាត់ការដែលមិនចាំបាច់ និង កែលំអប្រព័ន្ធលាភការ) ។
- អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមនុស្ស និង ស្ថាប័ន ក្នុងរដ្ឋបាលជាបន្ទាន់ ដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍គ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីលើកកំពស់គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ និង កែលំអរបៀបរបបធ្វើការ ។ គម្រោងសំខាន់ៗមួយចំនួននឹងត្រូវផ្តល់នូវក្របខ័ណ្ឌអនុវត្តការងារចាំបាច់មួយចំនួនក្នុងរដ្ឋបាល និង ជាមួយដៃគូក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ អាទិភាពសំខាន់ៗក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នឹងត្រូវផ្តោតទៅលើជំនាញសំខាន់ៗមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹង ការងារគ្រប់គ្រង ការធ្វើផែនការ ការត្រួតពិនិត្យ និង លើជំនាញបច្ចេកទេសសំខាន់ៗ ដែលបំរើអោយកិច្ចការ ដែលទាមទារអោយមានស្ថាប័នច្រើនធ្វើការរួមគ្នា និង បំរើអោយការកែលំអរបៀបរបបក្នុងការផ្តល់សេវា ។ ក្រសួងវិស័យនានា នឹងបន្តទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកជំនាញឯកទេស ទៅតាមវិស័យនៃការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន ។
- ការធ្វើអោយមានស្វ័យប្រវត្តិភាពជាបណ្តើរៗនូវដំណើរការគ្រប់គ្រង និង ការផ្តល់សេវាតាមប្រព័ន្ធបច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន ដើម្បីបង្កើនគុណភាពសេវាសាធារណៈ និងដើម្បីដាក់ឱ្យប្រតិបត្តិបានពេញលេញ

នូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ប្រព័ន្ធនៃការធ្វើផែនការ និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យដូចជា ការប្រើប្រាស់របៀបគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា(HRMIS)ជាដើម ។ អាទិភាពចម្បង គឺនឹងត្រូវរៀបចំប្រមូលចងក្រងសេវាសាធារណៈនានា បញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង ។

កម្មវិធីសិក្សាមួយចំនួនដែលកំពុងតែដំណើរការ នឹងផ្សព្វផ្សាយជូននូវការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តទៅលើលក្ខណៈពិសេសនៃសកម្មភាពជាក្រោយ ។

VI. ផែនការសកម្មភាព

ផែនការសកម្មភាព គឺជាគោលការណ៍ ឬក្របខ័ណ្ឌការងារ សំរាប់ការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការធ្វើកំណែទំរង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ លទ្ធផលដែលមានចំណងទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមកលើ ៥ វិស័យ ត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញ ដើម្បីប្រមូលផ្តុំការខិតខំប្រឹងប្រែង ពុះពារសំរេចឱ្យបានជោគជ័យ ។ ឧបសម្ព័ន្ធទី ២ នៃឯកសារនេះ គឺជាការប្រមូលផ្តុំនូវលទ្ធផលរំពឹងទុកសំរាប់ពីឆ្នាំ ២០០៥-២០០៨។ បញ្ហាដែលសំខាន់គឺ ត្រូវកំណត់នូវអាទិភាពនៃសកម្មភាពនានា តាមវិស័យនីមួយៗ និងរៀបចំសកម្មភាពអាទិភាពទាំងនោះតាមលំដាប់លំដោយ ហើយអ្វីដែលអាចអនុវត្តបាន ត្រូវស្ថិតនៅក្នុងផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំដែលបានរៀបចំឡើង ដោយមានការសហការជាមួយបណ្តាក្រសួង ស្ថាប័ន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ។ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសស្តីពីកំណែទំរង់រដ្ឋបាល នឹងផ្តល់ការប្រឹក្សាយោបល់ចាំបាច់ និង យន្តការសំរបសំរួល ចំពោះបញ្ហាទាំងនេះ ។ ផែនការសកម្មភាពនេះមានរចនាសម្ព័ន្ធដូចខាងក្រោម :

១- ការកែលំអការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

២- ការបង្កើនបៀវត្សរ៍ និង និយោជន៍

 ២.១- ការបង្កើនលាភការមន្ត្រីរាជការ

 ២.២- ការដាក់ពង្រាយមន្ត្រីរាជការ

 ២.៣- ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង ការត្រួតពិនិត្យ

៣- ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស និង ស្ថាប័ន

៤- ការជំរុញការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន និង ទំនាក់ទំនង

៥- ការដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព

១. ការកែលំអការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

ក. ស្ថានភាព

ដើម្បីធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលសាធារណៈក្លាយជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍គួរឱ្យទុកចិត្តបានគុណភាព និងការទទួលយកសេវាត្រូវតែធ្វើការកែលំអឱ្យបានឆាប់ ។ ការសិក្សាជាច្រើនបានបង្ហាញពីស្ថានភាព និងបុព្វហេតុនៃស្ថានភាពរដ្ឋបាលរបស់កម្ពុជានាពេលសព្វថ្ងៃនេះ ។ នៅចុងអាណត្តិមុននេះ មានការងារជាច្រើនដែលត្រូវបានគេមើលឃើញថា

មានការរីកចំរើនគួរឱ្យកត់សំគាល់ ជាពិសេសនៅតាមក្រសួងដែលទទួលបានថវិកាកម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាព (PAP) ដូចជា ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងអប់រំ ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ និងនៅក្រសួងខ្លះទៀតដូចជា ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ជាដើម ។ កម្មវិធីសាកល្បង កំពុងដំណើរការនៅខេត្តបាត់ដំបង និង ខេត្តសៀមរាប ដើម្បីពង្រឹងស្រុកទាំងនេះតាមរយៈការសាកល្បងផ្តល់សេវាតាម **"ច្រកចេញ-ចូលតែមួយ"** ។ កម្មវិធីដទៃទៀតដូចជា គម្រោងស្តីពីការពង្រឹងសមត្ថភាពផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងរដ្ឋបាលសាធារណៈ (EPSCB) កំពុងបង្កើនល្បឿនការងាររបស់ខ្លួន ដើម្បីចូលរួមក្នុងការងារពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ ។ ឯការងារសេវាទ្រទ្រង់ និង សេវាជួរមុខ កំពុងត្រូវបានប្រមូលចងក្រង ។ ទាំងអស់នេះ គឺជាជំហានដំបូងមួយ ហើយពេលនេះគឺជាឱកាសដ៏ល្អ ដើម្បីយកមេរៀន និងបទពិសោធន៍ល្អៗ ដែលក្រសួងនានាបានអនុវត្តកន្លងមក បង្កើតឡើងជាគោលការណ៍រួមមួយដើម្បីដំណើរការការងារ នាពេល អនាគត និង ដើម្បីសំរបសំរួលដំណើរការកែលំអការផ្តល់សេវារបស់ ក្រសួង-ស្ថាប័ន ។

ការសិក្សាថ្មីៗរៀបចំដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាលបង្ហាញថា ដើម្បីផ្តល់សេវាដែលមានគុណភាព ទាន់ពេល និងទៅដល់ទីកន្លែងដែលត្រូវការ រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងត្រូវធ្វើឱ្យដំណើរការកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជាមូលដ្ឋានមួយចំនួនធំ ដោយរាប់តាំងពីការរៀបចំដំណើរការផ្តល់សេវា ទៅដល់ការប្រើប្រាស់នូវយន្តការផ្តល់សេវាផ្សេងៗ និង ត្រូវចាប់យកឱកាសដើម្បីភ្ជាប់ជាមួយនឹងបច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន ។ ការសិក្សាបង្ហាញថាដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ដែលមានកន្លងមក ការទទួលបានជោគជ័យនាពេលអនាគត នឹងត្រូវពឹងផ្អែកមួយភាគធំទៅលើលទ្ធភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការផ្លាស់ប្តូរបែបផែនការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីទាក់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍របស់អតិថិជន បញ្ជាក់អំពីតម្លាភាព និង ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែងទៅឱ្យមន្ត្រីសាធារណៈនៅផ្នែកជួរមុខ និង ដល់បេសកកម្មដែលនឹងត្រូវធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរ ។

កម្មវិធីជាតិកំណែទំរង់រដ្ឋបាល បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើប៉ូលចំនួន ៤ នៃអន្តរាគមន៍ គឺ :

១. ការបង្ខិតយន្តការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ឱ្យទៅកៀកប្រជាពលរដ្ឋ

២. ការប្រើប្រាស់យន្តការផ្សេងៗទៀតក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

៣. ការរៀបចំ និង ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងវិញនូវសេវាស្នូលសំខាន់ៗ

៤. ការដាក់ឱ្យអនុវត្តការផ្តល់សេវាតាមច្រកចេញ-ចូលតែមួយ ។

ទាំងនេះ គឺជាការតាំងចិត្តដើម្បីគាំទ្រដល់កម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានចែងក្នុងឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ឯកសារស្តីពីផែនការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ច លើកទី២ (SEDP II) យុទ្ធសាស្ត្រជាតិកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ (NPRS) និង គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ (MDGs) ។ គោលដៅរួម គឺដើម្បីបង្កើនល្បឿនក្នុងការធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាសាធារណៈ ដែលជាការឆ្លើយតបទៅនឹងតំរូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និង ការគោរពគោលការណ៍នៃអភិបាលកិច្ចល្អឱ្យបានកាន់តែម៉ឺងម៉ាត់ថែមទៀត ។

ការងារមួយចំនួនកំពុងដំណើរការ ដើម្បីទាញយកនូវមេរៀនល្អៗពីបទពិសោធន៍ដែលមានកន្លងមក ដូចជា របបកិច្ចសន្យាក្រៅ និង គំរូនៃរបៀបគ្រប់គ្រងថ្មី (ការបង្កើតជាភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស) ។

ខ. យុទ្ធសាស្ត្រ

មកដល់ពេលនេះ ក្រសួង និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ កំពុងរិះរកវិធីសាស្ត្រ និងមធ្យោបាយ តាក់តែងយុទ្ធសាស្ត្រតាមវិស័យរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង្កើនបរិមាណ និងគុណភាពនៃសេវាសាធារណៈ ប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃគោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និង អាជ្ញាធរដែលមានស្រាប់ ។ ឥឡូវនេះ ដល់ពេលដែលត្រូវផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យបានខ្ពស់ជាងមុន និង កិច្ចខំប្រឹងប្រែងឱ្យបានខ្លាំងក្លាជាងមុន ។ ការប្រែប្រួលក្នុងវិស័យនានាដូចជា ការអប់រំកំរិតបឋម ជំងឺហ៊ីវ/អេដស៍ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និង ការគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈ នឹងត្រូវពឹងផ្អែកគ្នា និងបំពេញឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកំពុងផ្ដល់ និង ជំរុញឱ្យមានការផ្ដល់សេវាមួយចំនួនដែលមានសារៈប្រយោជន៍ជាគន្លឹះសំរាប់បំពេញតួនាទីរបស់រដ្ឋ ។ ខណៈពេលដែលរាជរដ្ឋាភិបាល មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់បំផុតលើការងារផ្ដល់សេវាសាធារណៈ រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងពុំចាំបាច់ផ្ដល់សេវាដោយផ្ទាល់នៅគ្រប់ករណីនោះទេ ប៉ុន្តែគួរចាប់អារម្មណ៍ជាបឋមក្នុងការរៀបចំ និង ផ្ដល់សេវាទ្រទ្រង់ (Back Office) និង សេវាជួរមុខ (Front Office) ដែលរួមចំណែកដោយផ្ទាល់ ក្នុងការកាត់បន្ថយ ភាពក្រីក្រដូចជា :

-ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ(ការប្រមូលចំណូល និង គ្រប់គ្រងចំណាយ)

-សម្រួលសេវាវិនិយោគ និង ការសំរបសំរួលពាណិជ្ជកម្ម (លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត បែបបទធនាគារ....)

-សេវាសាធារណៈចំបងៗដែលបំរើឱ្យអ្នកក្រីក្រ (ដូចជា សេវាអប់រំ សុខភាព កសិកម្ម ហេដ្ឋារចនាម័ន្ទ ....)

-សេវារដ្ឋបាល (អត្រានុកូលដ្ឋាន ការអនុញ្ញាត អាជ្ញាប័ណ្ណ....)

-សេវាមជ្ឈត្តការ (Arbitrage Service) (យុត្តិធម៌ ការដោះស្រាយទំនាស់....)

ឯកសារណែនាំអំពីយន្តការដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាព និងសមធម៌ គឺជាឯកសារបំពេញបន្ថែមមួយដើម្បីជួយឱ្យសេវានីមួយៗមានតម្លាភាពជាងមុន ការិយាធិបតេយ្យតិចជាងមុន និងងាយស្រួលទទួលបានសេវាជាងមុន ។ ក្រសួង ស្ថាប័ននានាត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមជាមួយអគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាលក្នុងការដើរតួជាយុទ្ធសាស្ត្រវិទូ អ្នកសំរបសំរួល និងជាកាតាលិករដ៏សំខាន់។ ឧទាហរណ៍ដូចជាការងារទាក់ទងនឹងវិសហមជ្ឈការវានឹងចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងការងារអន្តរក្រសួងដែលនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

សេវាសាធារណៈកាន់តែខិតជិតប្រជាពលរដ្ឋ កាន់តែមានតម្លាភាព ឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្ដីត្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និង កាត់បន្ថយបាននូវចរិតការិយាធិបតេយ្យដោយធ្វើការកែលំអដំណើរការផ្ដល់សេវាឱ្យកាន់តែមានភាពរលូន និងមានលក្ខណៈនវានុវត្តន៍ជាបណ្ដើរៗ ។

២. ការបង្កើនបៀវត្សរ៍ និង និយោជន៍ (ការងារ)

២.១. ការបង្កើនលាភការមន្ត្រីរាជការ

ក. ស្ថានភាព

ការពង្រឹងប្រព័ន្ធលាភការ គឺជាបេះដូងនៃយុទ្ធសាស្ត្រសនិទានកម្មមុខងារសាធារណៈ ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយរាជរដ្ឋាភិបាលនៅខែតុលា ឆ្នាំ ២០០១ ។ បន្ទាប់ពីនោះមក ក្នុងក្របខ័ណ្ឌសារពើពន្ធដែលបានគ្រោងទុក រាជរដ្ឋាភិបាលបានកំណត់ចេញនូវប្រព័ន្ធលាភការមួយ និង បានរិះរកវិធីសាស្ត្រល្អៗគ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីពន្លឿនដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើយ៉ាងណារក្សាបាននូវគោលការណ៍ស្នូល ២ ចំបង គឺ : ***ធានាបាននូវតុល្យភាពក្នុងចំណោមស្ថាប័នរដ្ឋ និង និរន្តរភាពនៃដំណើរការ*** ។ ប្រាក់បំណាច់ចាំបាច់មួយចំនួន ទំនងជានឹងត្រូវរៀបចំឡើងដើម្បីផ្តល់ជូនដល់វិស័យជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយចំនួន ដែលជាការគាំទ្រគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។ មានន័យថា យើងមិនត្រឹមតែតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ទៅតាមធនធាន និង លទ្ធភាពដែលយើងមានប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវតំរង់ទិសឆ្ពោះទៅរកគោលដៅនៃតម្រូវការជាអាទិភាពទៀតផង ដូចជាចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងស្ថាប័នក្រុមបេសកកម្ម និង ក្រុមការងារជាយុទ្ធសាស្ត្រ គ្រូបង្រៀន មន្ត្រីសុខាភិបាល និងមួយភាគធំនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលកំពុងបំរើការនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និង នៅខេត្តឆ្ងាយៗ ។

ប្រព័ន្ធបៀវត្សរ៍ និង ប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់ថ្មី ដែលលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ និងដើម្បីធ្វើឱ្យអាជីពមានវឌ្ឍនកម្ម ត្រូវបានដាក់អោយអនុវត្ត ។ ប្រាក់ខែ បានកើនឡើងជាមធ្យមប្រមាណ ៤៤% ហើយប្រាក់បំណាច់ និង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត ត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់គ្រូបង្រៀន មន្ត្រីសុខាភិបាល និងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ទាំងអស់រហូតដល់ថ្នាក់អភិបាលស្រុក ។ កម្មវិធីថ្មីៗ ដូចជាកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព ត្រូវបានរៀបចំអនុវត្ត ដើម្បីជាការជួយទ្រទ្រង់ដល់មន្ត្រីបច្ចេកទេសដែលធ្វើការក្នុងបេសកកម្មអាទិភាពទាំងឡាយ ។ កម្មវិធីលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗទៀត នឹងត្រូវបង្កើតឡើង នៅពេលមានលទ្ធភាព និង តាមលទ្ធភាពជាក់ស្តែង ។

ឯកសារស្ថានភាពរដ្ឋបាល និង ឯកសារដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធគ្នាជាមួយនឹងស្ថានភាពប្រព័ន្ធលាភការ ត្រូវបានរៀបចំ ។ ការសិក្សាថ្មីៗបង្ហាញថា ជំរើសដើម្បីពន្លឿននូវជំហានបន្តនៅមានកំរិត ហើយថាការពន្លឿននេះត្រូវមានចំណាត់ការក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានដែលមានឱ្យបានល្អ និង ចំគោលដៅមានការវិនិយោគរយៈពេលវែងនូវមូលនិធិថ្មីៗ និង ត្រូវអោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពីខាងក្រៅត្រូវមានវិន័យ និង របៀបរបបធ្វើការប្រសើរជាងនេះ ។ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល បានទទួលយកនូវខ្លឹមសារនៃការសិក្សាមួយចំនួនក្នុងន័យផ្សេងផ្ទាត់ជំរើស និង អំណះអំណាងនានា ដែលដៃគូបានផ្តល់ឱ្យសំដៅបំពេញបន្ថែមនូវចំណេះដឹងជាមូលដ្ឋាន និង សំរបសំរួលការសំរេចចិត្តនានា សម្រាប់រៀបចំការងារនៅជំហានបន្ទាប់នេះ ។

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដែលទើបបានអនុម័តដោយរាជរដ្ឋាភិបាលថ្មី បានបញ្ជាក់ច្បាស់ថា រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងបង្កើនប្រាក់បៀវត្សរ៍ជូនមន្ត្រីរាជការជាបណ្តើរៗអោយបានពី ១០% ទៅ ១៥% ក្នុងមួយឆ្នាំ ដើម្បីឱ្យពួកគេមានជីវភាពរស់នៅសមរម្យទៅថ្ងៃអនាគត ។ នៅពេលមានប្រភពធនធានគ្រប់គ្រាន់ រាជរដ្ឋាភិបាល មានសុឆន្ទៈនឹងបង្កើនប្រាក់លាភការជូនមន្ត្រីរាជការ ដោយឈរលើគោលការណ៍ចំបងពីរ គឺ **សាបេក្ខភាព (ការគិតគូរ**

អំពីទំនាក់ទំនងគ្រប់ផ្នែក–Relativity) និង និរន្តរភាព ។ កំណែទំរង់ដទៃទៀត ដូចជា កំណែទំរង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ និង ចំបងក្នុងការធ្វើឱ្យទស្សនទាននេះអាចសម្រេចជោគជ័យបាន ។

ខ. យុទ្ធសាស្ត្រ

ការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ជូនមន្ត្រីរាជការ គឺជាកិច្ចការដ៏ពិបាកបំផុតមួយ ជាពិសេសសំរាប់អ្នកទាំងឡាយណា ដែលរស់នៅតាមទីក្រុង និង ទីប្រជុំជនធំៗ ឱ្យដល់កំរិតមួយដែលអាចផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពរស់នៅបានសមរម្យ ។ លើសពីនេះទៅទៀត ការលំបាកដែលសឹងតែមិនអាចទប់ស្កាត់បាននោះ គឺការហូរចេញនូវធនធានមនុស្សសំខាន់ៗ ពីផ្នែកសាធារណៈទៅវិស័យឯកជន។ ជាពិសេស ចំពោះការគិតពិចារណាដើម្បីតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ដោយផ្អែកលើប្រាក់ចំណូលរបស់រដ្ឋ នៅខណៈដែលដៃគូពីខាងក្រៅ នៅតែបន្តអនុវត្តនូវរបៀបរបបធ្វើការដែលមិនមានភាពច្បាស់លាស់ដូចបច្ចុប្បន្ននេះ ។ តាមទស្សនទានដែលយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ បានកំណត់រួចមកហើយនោះ ដំណោះស្រាយជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធលាភការនឹងត្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍ ដ៏គួរឱ្យជឿជាក់បានមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម :

១. ប្រើប្រាស់ធនធានដែលរាជរដ្ឋាភិបាលមាន ត្រូវប្រើប្រាស់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ តាមរយៈការចាត់ចែងថវិកាសារជាថ្មី
២. ប្រមូលផ្តុំមូលនិធិដែលដៃគូខាងក្រៅកំពុងប្រើប្រាស់ឱ្យក្លាយជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមជូនមន្ត្រីរាជការ
៣. កែសម្រួលការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភអោយបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីពង្រឹងរបៀបរបបធ្វើការ
៤. ដំណើរការរចនាម្ព័ន្ធរដ្ឋបាល ត្រូវដៅចំពោះសេវាមួយចំនួនជាក់លាក់
៥. រៀបចំការអនុវត្តនៅតាមកន្លែងជាក់ស្តែង

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

បៀវត្សរ៍មន្ត្រីរាជការមានកំណើនពី ១០ ទៅ ១៥% ក្នុងមួយឆ្នាំ ផ្អែកលើចំណូលថវិកាជាតិ និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធជាសំខាន់គឺការកែលំអការអនុវត្តន៍ការងារនៅក្នុងវិស័យអាទិភាពនានា : ការបន្តកើនឡើងនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍ គឺអាស្រ័យទៅលើការបែងចែកថវិកាឡើងវិញឱ្យបានសមស្រប ឬ ការចូលរួមផ្តល់វិភាគទានពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ។

២.២. ការរៀបចំពង្រាយមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

ក. ស្ថានភាព

បៀវត្សរ៍ និង និយោជន៍ គឺប្រៀបដូចជាមុខទាំងពីរនៃកាក់ប្រាក់មួយ ។ ការគ្រប់គ្រងនិយោជន៍គឺជាការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធការងារ និង ការដាក់ពង្រាយមន្ត្រីរាជការទៅតាមគោលនយោបាយអាទិភាព និង គោលបំណងរបស់កម្មវិធី ។ ការសិក្សាបង្ហាញថា មុខងារសាធារណៈមិនទាន់សមស្របទៅតាមស្តង់ដារតំបន់ និង អន្តរជាតិនៅឡើយ ។ ចំនួនដ៏ច្រើនលើសលប់នៃមន្ត្រីរាជការ គឺជាបញ្ហាដ៏ចំបងជាពិសេសគឺសម្រាប់សេវាទ្រទ្រង់ និង សេវាជួរមុខ ដែលមន្ត្រីរាជការមួយភាគធំ ប្រមូលផ្តុំតែនៅទីក្រុង និង

ទីប្រជុំជន ។ យុទ្ធសាស្ត្រសនិទានកម្មមុខងារសាធារណៈ ដែលត្រូវបានអនុម័តរួច បាននិងកំពុងប្រឹងប្រែងរក្សាទំហំមន្ត្រីក្នុងមុខងារសាធារណៈជារួមក្នុងរង្វង់ ១៦៥ ០០០ នាក់ រហូតដល់ឆ្នាំ ២០០៦ ហើយត្រូវកែសំរួលបន្តិចបន្តួច សំដៅឆ្លើយតបបានតាមតំរូវការអាទិភាពនានា ដែលជាគោលដៅចង់បាននៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ និង យុទ្ធសាស្ត្រជាតិកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ (NPRS) ។

ក្រសួងមួយចំនួន ដូចជាក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និង ក្រសួងសុខាភិបាល បានទទួលពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់កម្មវិធីលំអិត ដើម្បីធ្វើការវាយតំលៃតំរូវការចាំបាច់នៃប្រតិបត្តិការ និង ដើម្បីពិនិត្យមើលអំពីតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ។ ក្រសួងផ្សេងៗទៀត ដូចជា ក្រសួងយុត្តិធម៌ និង ក្រសួងកសិកម្ម បានចាប់ផ្តើមធ្វើការសិក្សាប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះដែរ ដោយប្រើប្រាស់គ្រប់មធ្យោបាយរៀងៗខ្លួន ដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ កំពុងដំណើរការគម្រោងដ៏ចម្បងមួយ សម្រាប់ការធ្វើកំណែទំរង់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ។ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាលបានបញ្ចប់ការសិក្សាអំពី វិធីសាស្ត្រ និង របៀបអនុវត្តន៍បានផលល្អ ។ នេះវាជាឱកាសដ៏សមស្របមួយដើម្បីធ្វើកិច្ចការឱ្យមានការអភិវឌ្ឍន៍ចេះច្បិចយកមេរៀនសំខាន់ៗ និង រៀបចំផែនការសកម្មភាពការងារដើម្បីដឹកនាំសកម្មភាពការងាររបស់ក្រសួងនានា ឱ្យធ្វើការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ នូវប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន ។

ជំរើសសំរាប់ការរៀបចំចំនួនមន្ត្រីរាជការឡើងវិញនៅមានកំរិត ។ មានបដិធានជាច្រើន ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើង និង បានធ្វើមួយចំនួនរួចហើយដើម្បីឈានទៅឆ្លើយតបបាននូវតំរូវការជាអាទិភាពទាំងឡាយ ។ ជាក់ស្តែង ការធ្វើឯកជនូបនីយកម្ម ឬ ការធ្វើកិច្ចសន្យានីយកម្មសេវាណាមួយ ការធ្វើកិច្ចសន្យាក្រៅ។ល។ អាចជាប្រភពដ៏សំខាន់ដើម្បីរៀបចំដំណើរការនេះ ។ ដើម្បីពង្រឹងការងារដែលធ្វើរួចមកហើយ ដូចជា សេវាជួរមុខ និង សេវាទ្រទ្រង់ ជាដើម ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាលនឹងដឹកនាំ និង សម្របសម្រួល ការពិនិត្យរៀបចំការងារ និង កំណត់តម្រូវការឡើងវិញ ដើម្បីឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង ។ សេវាសាធារណៈ នឹងត្រូវយកមកពិនិត្យឡើងវិញ មួយសេវាម្តងៗ ដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និង គុណភាព ។

ខ. យុទ្ធសាស្ត្រ

បញ្ហាដែលត្រូវប្រឈមនៅទីនេះ គឺការត្រូវរក្សាទុកទំហំមុខងារសាធារណៈឱ្យស្ថិតនៅត្រឹមកំរិតបច្ចុប្បន្ន ហើយត្រូវចេះចាត់ចែងជាថ្មី ដើម្បីសំរេចបាននូវលទ្ធផលច្រើនជាងមុន ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ ត្រូវ :

១. ពង្រឹងដំណើរការអង្គភាពដោយផ្តោតទៅលើផ្នែកសំខាន់ៗ

២. ពង្រាយមន្ត្រីឱ្យត្រូវតាមតម្រូវការ

៣. ជ្រើសរើសមន្ត្រីនៅនឹង កន្លែង និង

៤. ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសមស្របដល់មន្ត្រីនៅមូលដ្ឋាន ។

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

សមាសភាព និង ការបែងចែកមន្ត្រីរាជការទៅតាមវិស័យនានា ត្រូវតែផ្លាស់ប្តូរជាបណ្តើរៗ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈឱ្យបានល្អប្រសើរនៅទីកន្លែង និងនៅពេលដែលប្រជាពលរដ្ឋត្រូវការ ហើយយន្តការនានាកំពុងរៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការដើម្បីជំរុញឱ្យការពង្រាយមន្ត្រីរាជការអនុវត្តបានដោយមានប្រសិទ្ធភាព។

២.៣. ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង ការត្រួតពិនិត្យ

ក. ស្ថានភាព

ប្រព័ន្ធមុខងារសាធារណៈនៅកម្ពុជា គឺធ្វើតាមប្រព័ន្ធអាជីព ។ ការងារពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើផែនការ ការគ្រប់គ្រង និង ការត្រួតពិនិត្យ គឺជាគន្លឹះនៃការកែលំអសេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋឱ្យបានជោគជ័យ ។ ក្នុងកំឡុងពេលប៉ុន្មានឆ្នាំមកនេះ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល និង បណ្តាក្រសួងនានា បានធ្វើការកែទំរង់របៀបធ្វើការ និង ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនយ៉ាងច្រើន ។ សមិទ្ធផលនេះ មានយ៉ាងច្រើនតាំងពីការបញ្ចប់កិច្ចការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិរហូតដល់ការដាក់ឱ្យអនុវត្តរបបចំណាត់ថ្នាក់ថ្មី និង បៀវត្សរ៍ថ្មីដែលមានផលប្រយោជន៍ច្រើនដល់ការជំរុញឱ្យមានវឌ្ឍនកម្មអាជីព និង ការអភិវឌ្ឍន៍ស្មារតីសាមគ្គីរួមក្រុមតាមរយៈការអភិវឌ្ឍន៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា (HRMIS) តាមរយៈការធ្វើស្វ័យប្រវត្តិកម្មនៃបៀវត្សរ៍ (តារាងទូទាត់បៀវត្សរ៍តាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិជ្ជា) និង តាមរយៈការរៀបចំឡើងវិញនូវដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដូចជា កិច្ចសន្យាការងារ ការតម្លើងកាំប្រាក់ ការតែងតាំងតម្លើងថ្នាក់ និង របបសោធននិវត្តន៍ ជាដើម ។ល។

ការងារកំពុងតែបន្តដើម្បីចងក្រងឯកសារ ត្រួតពិនិត្យ និង វាយតំលៃទៅលើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នជាពិសេស ទាក់ទងនឹងតួនាទីស្នូលនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដូចជា កិច្ចសន្យាការងារ ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ និង ថ្នាក់ ការផ្ទេរក្របខ័ណ្ឌ និង ការចូលនិវត្តន៍។ ឯកសារចងក្រងប្រមូលផ្តុំ និង ឯកសារណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សកំពុងតែធ្វើការរៀបចំដើម្បីបង្កើតនូវមូលដ្ឋានក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការទូទៅ និង មន្ត្រីគ្រប់គ្រង ដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ការងារនេះនឹងជំរុញឱ្យមានការជឿនលឿនមួយចំនួនធំ នឹងកំណត់បានច្បាស់លាស់នូវគម្លាតគ្នាទាំងឡាយ និង ជ្រើសរើសយកជំរើសសមស្រប ដែលនឹងអាចពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរយៈពេលវែង ហើយវានឹងជាផ្នែកមួយនៃការគាំទ្រដល់គោលនយោបាយ និង កម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការគ្រប់គ្រង និង ត្រួតពិនិត្យធនធានរបស់យើង ឱ្យកាន់តែបានប្រសើរឡើង ។

ការអភិវឌ្ឍន៍ និង ដាក់ឱ្យប្រតិបត្តិការនូវប្រព័ន្ធ HRMIS កំពុងតែមានការរីកចំរើនល្អប្រសើរ ដូចជាការផលិតតារាងបៀវត្សរ៍របស់មន្ត្រីរាជការតាមប្រព័ន្ធកំព្យូទ័រ បានបញ្ចូលរួចរាល់នូវតំណែងនានា ពីថ្នាក់កំពូលរហូតដល់ប្រធានផ្នែក និង បានកំណត់ថ្នាក់ និង កាំបៀវត្សរ៍មន្ត្រីរាជការទូទៅទៅតាមចំណាត់ថ្នាក់ថ្មី ។ បញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ ត្រូវបានផលិតចេញពីប្រព័ន្ធកំព្យូទ័រ ។ ការពិភាក្សាកំពុងបន្តធ្វើជាមួយក្រសួងអប់រំ ក្រសួង

សុខាភិបាល ដើម្បីធ្វើឱ្យមូលដ្ឋានទិន្នន័យ ដែលមានស្រាប់ទាំងនេះ កាន់តែមានប្រយោជន៍ និង ឱ្យគ្រប់ៗ គ្នាអាចប្រើប្រាស់បាន ។ មូលដ្ឋានទិន្នន័យនេះ ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរឱ្យទៅដាក់ក្នុងកម្មវិធីមូលដ្ឋាន Windows រួចរាល់ហើយផងដែរ ដើម្បីអាចប្រើប្រាស់បានកាន់តែទូលាយ ។ ការកែលំអផ្នែកដ៏ទៃទៀត ក៏ត្រូវការចាំបាច់ ប៉ុន្តែអាចត្រូវធ្វើជាបណ្តើរៗតាមមធ្យោបាយដែលមាន ។ ការរៀបចំបង្កើតនូវគម្រោងដែលមានលក្ខណៈប្រាកដនិយម គឺជាអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមអាទិភាពចម្បងៗដទៃទៀតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល ដើម្បីពង្រឹងដល់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ។

ខ. យុទ្ធសាស្ត្រ

ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ យុទ្ធសាស្ត្រត្រូវមានជាចាំបាច់នូវបរិធាន ប្រព័ន្ធការងារ និង របៀបរបបបំពេញការងារសំខាន់ៗ ដើម្បីសម្របសម្រួលការងាររបស់ក្រសួងក្នុងការគ្រប់គ្រងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន និងសំរាប់ផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីត្រួតពិនិត្យ និង គ្រប់គ្រងទំហំ និង សមាសភាពមន្ត្រីរាជការ ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅនេះ នឹងត្រូវមានដំណោះស្រាយមួយចំនួន ដូចតទៅ :

១. ធ្វើឱ្យងាយ និង សម្រួលដល់ដំណើរការការងារសម្រាប់រយៈពេលយូរ

២. ធ្វើអោយកាន់តែមានតម្លាភាព និង ឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការ

៣. អភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិជ្ជាសម្រាប់រយៈពេលវែង

៤. ពង្រឹងអំណាចអង្គភាពគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នៅតាមក្រសួងនានា ។

ដើម្បីឱ្យកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនេះទទួលបានជោគជ័យ អង្គភាពគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និង បុគ្គលិកផ្ទាល់ ត្រូវដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្មក្នុងការជួយគាំទ្រ និង សម្របសម្រួលការងារ ។

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

អភិក្រម និង ការងារប្រតិបត្តិនានាសំរាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលមានភាពរលូន នឹងធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពដល់ការគ្រប់គ្រង និង ត្រួតពិនិត្យក្របខ័ណ្ឌ និង គាំទ្រដល់ការពង្រាយមន្ត្រីរាជការ ហើយនាយកដ្ឋានបុគ្គលិករបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន នឹងត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចតាមរយៈនេះផងដែរ ។

៣. ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព

ក. ស្ថានភាព

ការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័ន និង មន្ត្រីរាជការក្នុងជួររដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺត្រូវគិតចាប់តាំងពីការគ្រប់គ្រងជំនួយអភិវឌ្ឍជាផ្លូវការ និង ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក បរិញ្ញវត្ថុ រហូតដល់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋ ។ មានឯកសារសិក្សាមួយចំនួន ស្តីពីស្ថានភាពមុខងារសាធារណៈនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវរៀបចំធ្វើឡើងបានយ៉ាងល្អ ។ ជាពិសេសការសិក្សាថ្មីមួយ ទើបតែបានបញ្ចប់ដែលបានរៀបចំឡើងដោយអនុក្រុមការងារ ស្តីពីការពង្រឹងសមត្ថភាពអនុវត្តការងារនៅកម្ពុជារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និង ដៃគូអភិវឌ្ឍ បានពិនិត្យមើលអំពីស្ថានភាពលើវិស័យចំនួន៥ ដែលមានផលប៉ះពាល់ ដោយផ្ទាល់លើសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរាជការដូចជា : ការបណ្តុះបណ្តាល មធ្យោបាយ និង ឧបករណ៍សំរាប់បំពេញការងារ ការលើកទឹកចិត្ត ផ្នែកហិញ្ញវត្ថុ

ជំនួយបច្ចេកទេស និង ការប្រើប្រាស់មន្ត្រីក្នុងស្រុក និង មន្ត្រីអន្តរជាតិ ។ តាមការសិក្សានេះ បានធ្វើការសន្និដ្ឋានថា ក្នុងឆ្នាំ ២០០២ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ បានចំណាយថវិកាប្រមាណ ១១៥លានដុល្លារអាមេរិក សំរាប់តែការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយប៉ុណ្ណោះ ហើយតួលេខនេះអាចមានចំនួនតិចជាងការចំណាយជាក់ស្តែងថែមទៀតផង ។ ដូច្នេះ ថវិកាសំរាប់ពង្រឹងសមត្ថភាព កំពុងត្រូវបានចំណាយយ៉ាងច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់ ប៉ុន្តែគ្មានអំណះអំណាងណាមួយ ដែលអាចយកមកធានាអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការចំណាយនេះបានទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាលបានធ្វើការសិក្សាមួយ ដែលបានបញ្ចប់កាលពីខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៤ កន្លងទៅស្តីពីប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងលើការងារការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដើម្បីប្រមូលនូវព័ត៌មាន និង លក្ខខ័ណ្ឌវិនិច្ឆ័យមួយចំនួនមកបង្កើតជាផែនការសកម្មភាពសំរាប់ដាក់អោយអនុវត្តជាទូទៅ ។

គំរោងពង្រឹងសមត្ថភាពផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និង រដ្ឋបាលសាធារណៈ(EPSCB) ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីឆ្លើយតបជាដំបូងទៅនឹងតំរូវការក្នុងការបំពេញមុខងារស្នូល ដែលជាបញ្ហារួមនៅគ្រប់ក្រសួងស្ថាប័ន ។ ទឹកប្រាក់កំចីសរុប ៥,៥ លានដុល្លារពីធនាគារពិភពលោកសំរាប់គំរោងនេះ បានប្រើប្រាស់តាំងពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៣ មកម្លេះ ដែលផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការចំនួន ៣ កំរិតគឺ : មន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ (កម្មវិធីប្រតិបត្តិការជាន់ខ្ពស់) មន្ត្រីគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល (កម្មវិធីគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍន៍) និង មន្ត្រីផ្នែកបច្ចេកទេសជំនាញ ដូចជា : វិភាគគោលនយោបាយ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និង គ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ) ។ មូលនិធិមួយផ្នែកនៃគំរោងនេះ បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាពីចំងាយ ដែលតភ្ជាប់ទៅនឹងបណ្តាញសិក្សាពីចំងាយជាសកល(GDLN) របស់ធនាគារពិភពលោក ។ សំខាន់ជាងនេះទៅទៀត គំរោងនេះអាចនឹងឈានទៅបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខ័ណ្ឌ និង ឃុំ-សង្កាត់ រួមជាមួយនឹងគំរោងកសាងសមត្ថភាពដទៃទៀត ដូចជា គំរោងកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់បារាំង និង សហគមន៍អឺរ៉ុប ។

រហូតមកដល់ពេលនេះ ផ្នែកមួយក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលកំពុងត្រូវបានចំណាយទឹកប្រាក់រាប់លានដុល្លារ ហើយដែលភាគច្រើនគ្មានប្រសិទ្ធភាពនោះ គឺការបណ្តុះបណ្តាល ។ ដូចនេះ បញ្ហាជាសំខាន់ និង បន្ទាន់បំផុតនោះ គឺបង្កើនប្រសិទ្ធភាពអោយបានខ្ពស់បំផុតលើការប្រើប្រាស់ធនធានដែលមាន ក្នុងទិសដៅមួយដែលមិនត្រឹមតែជួយពង្រឹងសមត្ថភាពជំនាញរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវជួយកសាងសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នទទួលបន្ទុកបណ្តុះបណ្តាលក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈថែមទៀតផង ។ ជាពិសេស ត្រូវបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យមួយជាបន្ទាន់ ដើម្បីគ្រប់គ្រងអំពីចំនួនអ្នកផ្តល់សេវាកម្មបណ្តុះបណ្តាល និង សកម្មភាពបណ្តុះ-បណ្តាល ក្នុងគោលបំណងសម្របសម្រួលកិច្ចការនេះអោយកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង ។

ខ. យុទ្ធសាស្ត្រ

កម្មវត្ថុនៃការពង្រឹងសមត្ថភាព គឺដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និង ការប្រតិបត្តិការងារក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យបានល្អប្រសើរ ក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌមួយសមស្រប និង ប្រកបដោយនិរន្តរភាព ។ គោលដៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល គឺផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការពង្រឹងមុខងារចំបង និង ជំនាញ ដែលជាបញ្ហារួមដូចគ្នា នៅគ្រប់ក្រសួងស្ថាប័ន ដូចជា ការធ្វើផែនការជាយុទ្ធសាស្ត្រ និង ផែនការប្រតិបត្តិ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

និង ហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងគំរោងជាដើម ។ល។ ជំនាញទាំងអស់នេះ ចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលអោយបានឆាប់រហ័សដើម្បីកម្ពុជាអាចកាត់បន្ថយភាពពឹងផ្អែកទៅលើជំនួយបច្ចេកទេសពីអន្តរជាតិ ។ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល មិនមែនជាស្ថាប័នទទួលបន្ទុកការងារបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ (គ្មានអាណត្តិ ឬ សមត្ថកិច្ចទេ) ប៉ុន្តែ គឺជាអ្នកប្រើប្រាស់ដ៏សំខាន់មួយ ជាកាតាលីករ និង ជាអ្នកសម្របសម្រួលសេវាកម្មបណ្តុះបណ្តាល ។ យុទ្ធសាស្ត្រជាមូលដ្ឋាន គឺប្រើប្រាស់មូលនិធិដែលមានស្រាប់អោយបានប្រសើរបំផុត និង ធ្វើការសម្របសម្រួលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនេះ អោយរឹតតែប្រសើរឡើង តាមរយៈការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន ។

អនុក្រុមការងារ ស្តីពីការពង្រឹងសមត្ថភាពអនុវត្តការងារនៅកម្ពុជារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និង ដៃគូអភិវឌ្ឍនឹងរៀបចំបង្កើតជាសកម្មភាពការងារលំអិត ក្រោយពេលកម្មវិធីសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលកំពុងដំណើរការត្រូវបានបញ្ចប់ ។ រាជរដ្ឋាភិបាល បានកំណត់ថា សកម្មភាពការងារមួយណាក៏ដោយចាំបាច់ត្រូវតែ ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលការណ៍ពាក់ព័ន្ធ (relativity) និង និរន្តរភាព ។

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

គំនិតផ្តួចផ្តើមនៃការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពឱ្យតម្លៃជាសំខាន់ទៅលើការពង្រឹងសមត្ថភាពបន្តរបស់មនុស្ស និង ស្ថាប័ន ការប្រើប្រាស់នូវធនធានដែលមានស្រាប់គឺប្រសើរបំផុត ហើយការផ្ទេរជំនាញ និង ចំណេះធ្វើគឺមានប្រសិទ្ធភាព។

៤. ការពង្រឹងបច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន និង ទំនាក់ទំនង

ក. ស្ថានភាព

បច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន និង ទំនាក់ទំនង អាចជាឧបករណ៍ដ៏មានឥទ្ធិពលសំរាប់កំណែទំរង់ តាមរយៈការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងការកែប្រែបែបបទរបស់រដ្ឋាភិបាល ក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ព្រមទាំងកំណត់ពីអ្វីដែលត្រូវធ្វើ ។ បច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន ដើរតួនាទីដ៏សំខាន់ក្រៃលែងស្ទើរតែរាប់មិនអស់ គិតតាំងពីការងារសាមញ្ញក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពរហូតដល់ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិជ្ជា ដែលនាំឱ្យប្រែប្រួលជាសារវន្តនូវសារជាតិនៃការទំនាក់ទំនងរវាងរដ្ឋ និង អតិថិជនរបស់ខ្លួន ឬ និយាយម្យ៉ាងទៀត នៅទីបំផុត គឺធ្វើការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីរបស់រដ្ឋ ។ ប៉ុន្តែទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅចន្លោះប៉ូលទាំងពីរនេះ ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព ដូចជាកែលំអលទ្ធភាពចូលយកព័ត៌មានផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធផ្តល់សេវាជាដើម ។

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ការងារកំណែទំរង់រដ្ឋបាល បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការបង្កើត និង ការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមព័ត៌មានវិទ្យា (HRMIS) និង ការបង្កើនទំនាក់ទំនងតាមរយៈការចែកចាយព្រឹត្តិប័ត្រព័ត៌មាន និង ដាក់អោយដំណើរការ Website របស់ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល ។ អាជ្ញាធរជាតិ NiDA បានកសាងបណ្តាញបច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មានមួយដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់នៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ននានាជាមួយនឹងក្បាលម៉ាស៊ីនរដ្ឋបាល ។ វឌ្ឍនភាពដ៏សំខាន់ដែលគួរអោយចាប់អារម្មណ៍នោះ គឺ ក្រសួង ស្ថាប័នមួយចំនួនបាននិងកំពុងចាប់ផ្តើមការផ្តល់សេវារបស់ខ្លួនដល់ប្រជាពលរដ្ឋ តាមរយៈកុំព្យូទ័រ ឧទាហរណ៍ ដូចជាការចេញលិខិតអនុញ្ញាតលើមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ បញ្ជីអគ្រានុកូលដ្ឋាន និង ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធ នឹងអចលនទ្រព្យ

ជាដើម ។ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាមួយបានចុះហត្ថលេខាជាមួយរដ្ឋាភិបាលកាណាដា ដើម្បីផ្តល់ឱ្យប្រទេសកម្ពុជានូវសិទ្ធិលើកម្មសិទ្ធិ ក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន ដែលគេបានបង្កើតឡើងសម្រាប់គ្រប់គ្រងទីផ្សារការងារ និង គ្រប់គ្រងធនធានតាមក្រសួង រួមជាមួយនឹងធនធានមនុស្ស ។

ខ. យុទ្ធសាស្ត្រ

នៅពេលដែលបច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន និង ការទំនាក់ទំនង មានការវិវឌ្ឍន៍យ៉ាងលឿន គឺចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាប្រចាំ ។ អន្តរទំនាក់ទំនង ភាពស្រុះស្រួលគ្នា វឌ្ឍនភាព និង ការបើកចំហ ក្លាយជាធាតុដ៏សំខាន់នៃយុទ្ធសាស្ត្របច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន ជាពិសេសសំរាប់ប្រទេស ដូចជាកម្ពុជា ដែលធនធានមនុស្ស និង ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ នៅមានកំរិតនៅឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល បានជ្រើសរើសយកយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ដែលមានភាពជឿនលឿន និង ត្រូវអនុវត្តមួយដំណាក់កាលម្តងៗ ក្នុងការទាញយកផលចំណេញពីបច្ចេកទេស និងការប្រតិបត្តិឱ្យបានជាអតិបរិមាតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន ហើយនិងដើម្បីយកទៅអនុវត្តនៅកន្លែងណាដែលត្រូវការជាបន្ទាន់ និង កន្លែងណាដែលសកម្មភាពការងារអាចប្រព្រឹត្តទៅបានប្រកបដោយនិរន្តរភាព ។ ជាក់ស្តែង ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រនៃការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទំរង់ គឺបង្កើតមូលដ្ឋានគ្រឹះអោយបានរឹងមាំសិន មុននឹងឈានទៅអនុវត្តគំរោងផែនការដទៃទៀត ។

ក្នុងដំណាក់កាលដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល បានប្រើប្រាស់វិធានការមួយចំនួន ដែលមានលក្ខណៈឆាប់រហ័ស និង មានប្រសិទ្ធភាពជាងការប្រើប្រាស់ដោយដៃ ហើយអាចជួយកាត់បន្ថយនូវកំហុសឆ្គងដែលអាចកើតមានជាយថាហេតុ ដោយការភ័ន្តច្រឡំរបស់មនុស្ស។ ដូច្នេះហើយបានជាបច្ចេកវិជ្ជាបានក្លាយជាឧបករណ៍ដ៏មានប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការប្រមូលផ្តុំទិន្នន័យស្ថិតិ ការផលិតទិន្នន័យដែលមានទំហំធំ ដូចជាតារាងបៀវត្សរ៍ និង ផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ការប្រើប្រាស់ ។

ក្នុងដំណាក់កាលបន្ទាប់ កំណែទំរង់រដ្ឋបាលនឹងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការកែលំអនីតិវិធី និងគុណភាពក្នុងការផ្តល់សេវា (សេវាទ្រទ្រង់ និង សេវាជូរមុខ) និង ពង្រឹងទំនាក់ទំនង ។ ការងារអាទិភាពសំខាន់ៗ ដែលត្រូវបំពេញគឺ :

១. វិធានការដើម្បីបន្តបង្កើត និង ដាក់អោយដំណើរការឧបករណ៍ដ៏ចាំបាច់សំរាប់ការគ្រប់គ្រង (សេវាទ្រទ្រង់)ជាពិសេស គឺការបំពេញបង្ហើយអោយបានសព្វគ្រប់នូវការដាក់ឱ្យដំណើរការការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា (HRIMS) (ឧទាហរណ៍ : បញ្ជាអវត្តមាន ការធ្វើផែនការការរៀបចំចរិកា ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង ជំនាញ) និង ការចែករំលែកអំណាច និងសមត្ថកិច្ចពីថ្នាក់កណ្តាលអោយទៅ ថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខ័ណ្ឌ ដើម្បីអនុវត្តការងារទាំងនេះ រួមជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រង និង សម្របសម្រួល ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាល ជាដើម ។

២. វិធានការដើម្បីបង្កើនតម្លាភាព និង គុណភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណ: (សេវាជូរមុខ) ជាពិសេសគឺផ្តោតទៅលើការបង្កើតនូវមូលដ្ឋានទិន្នន័យស្តីពីនីតិវិធីរដ្ឋបាល បែបបទ និង ដំណើរការក្នុងការផ្តល់សេវា តាមច្រកចេញ-ចូលតែមួយ (One Window Services) ។

៣. បង្កើតប្រព័ន្ធកំព្យូទ័រសំរាប់ចងក្រង និង ផ្សព្វផ្សាយអំពីនីតិវិធី និង បែបបទក្នុងការប្រើប្រាស់សេវាសាធារណ: ។

៤. បង្កើតឧបករណ៍ដើម្បីគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មនៅកម្ពុជាអោយបានប្រសើរ ស្របពេលជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និង កែសម្រួលស្ថានភាពរបស់ពលករ និង កម្មករ ទាំងនោះឱ្យស្របទៅនឹងតំរូវការជាក់ស្តែងនៅក្នុងសង្គម និង ការធ្វើសមាហរណកម្ម របស់ប្រទេស ។

៥. វិធានការដើម្បីបង្កើនការទំនាក់ទំនងក្នុងជួររដ្ឋបាល ជាពិសេស រវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាល និង ថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ។

៦. វិធានការដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិជ្ជា និង ទំនាក់ទំនង ជាពិសេសលើការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិជ្ជា (HRIMS) ។

៧. បន្តការអភិវឌ្ឍន៍ Website របស់ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល គឺជាប្រភពព័ត៌មាន និង ជាមធ្យោបាយដ៏សំខាន់មួយ សម្រាប់ការពិគ្រោះយោបល់គ្នា ។

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

ICT ត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីកែលំអការផ្តល់សេវាសាធារណ: ដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការទ្រទ្រង់សំខាន់ៗនៅក្នុងរដ្ឋបាល ដូចជាការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិជ្ជា និង ដើម្បីជំរុញឱ្យកាន់តែប្រសើរដល់ទំនាក់ទំនងខាងក្នុង និង ខាងក្រៅ ។

៥. ការអនុវត្តន៍កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព

ក. ស្ថានភាព

កន្សោមអាទិភាព គឺជាកម្មវិធីមួយដ៏សំខាន់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដើម្បីជួយដល់ការអនុវត្តន៍កម្មវិធីកំណែទំរង់ និង ការកែលំអសេវាសាធារណ: ។ កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព បង្កើតឡើងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងការបំពេញការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ស្របពេលជាមួយនឹងកម្មវិធីកំណែទំរង់សំរាប់រយ:ពេលវែងដទៃទៀត បាននឹងកំពុងដំណើរការជាបណ្តើរៗ ។ កន្សោមអាទិភាព គឺជាឧបករណ៍ដែលមានលក្ខណ:អាចបទបែនស្របតាមតំរូវការជាក់ស្តែងរបស់ស្ថាប័នសាធារណ: និង ភ្ជាក់ងារអនុវត្តគំរោងនានា ដើម្បីជួយបង្កើនសមត្ថភាពអនុវត្តគំរោងបេសកកម្មជាអាទិភាពរបស់អង្គភាពទាំងនោះ ។ កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពអាចក្លាយជាយាននាំមុខមួយសំរាប់ជួយប្រមែប្រមូលមូលនិធិដែលកំពុងតែប្រើប្រាស់នាពេលបច្ចុប្បន្ន ដោយភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍនានាក្រោមរូបភាពជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម ដើម្បីយកទៅលុបបំបាត់នូវភាពអសកម្មក្នុងការបំពេញការងារ និង ប្រតិបត្តិការដែលគ្មានលក្ខណ:ចីរភាព ។

អំណោយផលរបស់កន្សោមអាទិភាព គឺអាស្រ័យទៅលើការពិគ្រោះយោបល់ឱ្យបានស៊ីជំរៅ និង ការវិភាគដោយយកចិត្តទុកដាក់អំពីរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និង ប្រភពធនធានដែលក្រសួង-ស្ថាប័ន និង ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់ត្រូវការ ។ មន្ត្រីរាជការដែលមានមត្ថភាព នឹងត្រូវជ្រើសរើសឱ្យចូលជាសមាជិកកន្សោមអាទិភាពដោយតម្លាភាព ស្របតាមលក្ខខណ្ឌវិនិច្ឆ័យអំពីមុខតំណែង តួនាទី និង ភារកិច្ច ដែលបានកំណត់ចំពោះមុខងារនីមួយៗ ។ នៅពេលដែលមន្ត្រីរាជការទាំងនោះបំពេញភារកិច្ចបានល្អ និង គោរពបានត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍នានាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាហើយ ពួកគេនឹងបានទទួលនូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភមួយសមរម្យ ព្រមទាំងការបណ្តុះបណ្តាល និង ផ្តល់មធ្យោបាយគ្រប់គ្រាន់សំរាប់បំពេញការងារ ។

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិសំខាន់ៗ និង រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង ត្រូវបានបង្កើតឡើង និង កំពុងដាក់ឱ្យដំណើរការ ដូចជាឯកសារទស្សនទាន ឯកសារសង្ខេបប្រតិបត្តិការ និង រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង រួមមាន : កន្សោមអាទិភាពសំរាប់កន្សោមអាទិភាព គណៈកម្មការជ្រើសរើស គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃ និង គណៈកម្មការសវកម្មជាដើម ដើម្បីធានាឱ្យការអនុវត្តន៍កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពសម្រេចបានជោគជ័យ ។ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល បាននិងកំពុងរៀបចំការពិភាក្សា ជាមួយក្រសួង-ស្ថាប័នសំខាន់ៗមួយចំនួន ដើម្បីបង្កើតកន្សោមអាទិភាពគំរូដំបូងគេ ស្របពេលនឹងការរៀបចំផែនការសកម្មភាពសំរាប់អនុវត្តក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ នៅឆ្នាំ ២០០៥ ។ សំណើរថវិកាជាតិឆ្នាំ ២០០៤ សំរាប់ការបង្កើតកន្សោមអាទិភាពគំរូ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៤ បានត្រូវទទួលការឯកភាពពីរាជរដ្ឋាភិបាល ហើយបានបង្កើតកញ្ចប់ថវិកាពិសេសមួយក្នុងក្របខ័ណ្ឌថវិកាជាតិ សំរាប់កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព ។ លើសពីនេះទៅទៀត បានបញ្ចប់ការពិភាក្សាជាលើកដំបូងជាមួយដៃគូអន្តរជាតិ ស្តីពីការបង្កើតយន្តការសំរាប់ផ្គត់ផ្គង់មូលនិធិសំរាប់កន្សោមអាទិភាព ។

២. យុទ្ធសាស្ត្រ

កន្សោមអាទិភាព គឺជាឧបករណ៍ដែលមានលក្ខណៈអាចបទបែន ស្របតាមគំរូការដាក់ស្តែងរបស់ក្រសួង និង ស្ថាប័នសាធារណៈ ដើម្បីរៀបចំបង្កើត និង អនុវត្តគោលនយោបាយ និង កម្មវិធីជាអាទិភាពរបស់អង្គភាពទាំងនោះ ។ កន្សោមអាទិភាព គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយនៃការបង្កើតថ្មី រួមផ្សំជាមួយនឹងភាពប្រថុយប្រថានមួយចំនួន ដែលអាចកើតមានជាយថាហេតុក្នុងការបង្កើនផលិតភាពការងារ ។ យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីអនុវត្តកន្សោមអាទិភាពអោយបានជោគជ័យ គឺត្រូវពឹងផ្អែកទាំងស្រុងលើស្មារតីប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ អនុវត្តមួយដំណាក់កាលម្តងៗ ប្រកបដោយតម្លាភាព និង មានការចូលរួមពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានទាំងអស់ លើបេសកកម្មអាទិភាពណាមួយក៏ដោយ ។ កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពអាចសំរេចជោគជ័យបានឆាប់រហ័ស លុះត្រាតែការអនុវត្តន៍ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយមានការប្រុងប្រយ័ត្ន និង មានការសម្របសម្រួលអោយបានជិតស្និទ្ធ និង ស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងកម្មវិធីកំណែទំរង់ដទៃទៀត ។ កម្មវិធីនេះនឹងត្រូវដាក់អោយដំណើរការជាដំណាក់កាលៗ ចំពោះបេសកកម្មជាអាទិភាពណាដែលធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ និង កែលំអការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ។

រាជរដ្ឋាភិបាល បានផ្តល់អោយនូវថវិកាមួយកញ្ចប់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌថវិកាជាតិ សម្រាប់សមាជិកកន្សោមអាទិភាពចំនួន ១ ០០០នាក់ នៅឆ្នាំដំបូង ហើយនឹងបង្កើនចំនួន ៥០០ នាក់ បន្ថែមទៀតជារៀងរាល់ឆ្នាំ រហូត

ដល់ចំនួន ២ ៥០០ នាក់ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ រាជរដ្ឋាភិបាលបានគ្រោងរៀបចំបង្កើតយន្តការសម្របសម្រួល និង លើកទឹកចិត្តដល់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា និង សហគមន៍ផ្តល់ជំនួយ ក្នុងការគៀងគរធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីយកមកបង្កើនចំនួនសមាជិកកន្សោមអាទិភាព និង សំរេចគោលដៅនៃកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពអោយបានទាន់ពេលវេលា ។ យន្តការគៀងគរជំនួយនេះ គឺជាការងារអាទិភាពបំផុតមួយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព គឺជាយន្តការដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធាន ដើម្បីលើកកំពស់ការអនុវត្តន៍ការងារនៅបេសកកម្មជាអាទិភាព។

VII. ជំហានបន្ត

កំណែទំរង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ កំពុងតែឈានចូលក្នុងដំណាក់កាលមួយដ៏លំបាក ដូចជា : ការកែសំរួលដំណើរការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈអោយមានភាពងាយស្រួល និង ប្រកបដោយគុណភាព ធ្វើការពង្រាយមន្ត្រីរាជការអោយនៅជិតនឹងប្រជាពលរដ្ឋ និង ទៅតំបន់ណាដែលជាកន្លែងអាទិភាពសំរាប់ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ កែលំអអាកប្បកិរិយា និង ឥរិយាបថមួយចំនួននឹងត្រូវកែប្រែ ហើយជំនាញថ្មីៗក៏នឹងត្រូវបានបង្កើនថែមទៀតនៅក្នុងជួររដ្ឋបាលស៊ីវិល។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅខាងលើទាំងនេះ ទាមទារអោយមានការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំ សំរាប់រយៈពេលវែង រួមទាំងការបែងចែក និង ផ្តល់អោយនូវធនធានសំខាន់ៗសំរាប់ការអនុវត្តន៍។ ភាពជាដៃគូថ្មីៗ គឺជាការចាំបាច់ សំរាប់ដាក់ឱ្យដំណើរការការងារទាំងនេះ ។

បញ្ហាប្រឈមដ៏ធំរបស់មុខងារសាធារណៈនាពេលបច្ចុប្បន្ន គឺជាសំណល់ប្រវត្តិសាស្ត្ររបស់ប្រទេសកម្ពុជាក្រោយពេលការធ្វើសមាហរណកម្មសមាជិករបស់ភាគីនយោបាយទាំងអស់ចូលទៅក្នុងសង្គមវិញបន្ទាប់ពីកិច្ចព្រមព្រៀងសន្តិភាពទីក្រុងប៉ារីស ឆ្នាំ ១៩៩១ និង សមាហរណកម្មលើកចុងក្រោយនៅឆ្នាំ ១៩៩៨។ មធ្យោបាយ និង សមត្ថភាពធនធានមនុស្សនៅមានកំរិតនៅឡើយ។ ក្នុងក្របខណ្ឌចំណាយសំរាប់រយៈពេលមធ្យម និង ក្របខ័ណ្ឌសារពើពន្ធ មិនបានផ្តល់ឱ្យមានជំរើសក្នុងការថែរក្សានិរន្តភាពក្នុងមុខងារសាធារណៈ ដោយគ្មានការចូលរួមពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នោះទេ។ ដូច្នេះកម្មវិធីកំណែទំរង់រដ្ឋបាលអាចនឹងជួបការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសគោលនយោបាយ និង រៀបចំកម្មវិធីយកមកអនុវត្តតាមគំរោងផែនការដែលបានគ្រោងទុក ។ ការពង្រឹងសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស និង ស្ថាប័ន គឺជាតំរូវការដ៏ចាំបាច់ និង បន្ទាន់បំផុត ។ ផែនការសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្ត គឺវានៅតែមានបញ្ហាជាច្រើន ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់ និង ងាយស្រួលនោះ គឺរក្សាចំនួនមន្ត្រីរាជការនាពេលបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងទំហំដដែល ហើយទាមទារឱ្យធ្វើការបែងចែកធនធាន និង ថវិកាក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំទៅអោយវិស័យអាទិភាពដែលត្រូវការ ។

រាជរដ្ឋាភិបាល មានជំនឿយ៉ាងមុតមាំថា ដើម្បីអោយកំណែទំរង់សំរេចបានជោគជ័យ កម្ពុជាចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើម្ចាស់លើខ្លួនឯង និង ដឹកនាំការងារដោយខ្លួនឯង ហើយរាល់គំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងអស់ត្រូវតែធ្វើឡើងក្នុងរូបភាពសមស្របនឹងស្ថានការណ៍ជាក់ស្តែងដែលអាចអនុវត្តទៅបាន និង មាននិរន្តរភាព ។ ការពង្រឹងសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស និង ស្ថាប័ន ហើយនិងការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះរបស់រាជ-

រដ្ឋាភិបាល ។ ការបង្កើតភាពជាដៃគូអោយបានខ្លាំងក្លាក្នុងចំណោមស្ថាប័នរដ្ឋ និង រវាងរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ គឺជាមធ្យោបាយដើម្បីជួយអោយកម្ពុជាអាចសំរេចបានគោលដៅរួមនៅក្នុងសង្គម ។ ដើម្បីឱ្យភាពជាដៃគូមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ គឺ ចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើឡើងដោយឈរលើគោលការណ៍គោរពគ្នាទៅវិញទៅមក ជំនឿទុកចិត្តគ្នា និង មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ។ ការជួបពិគ្រោះយោបល់ ការចូលរួម និង តម្លាភាព គឺជាកិច្ចការដ៏សំខាន់ សម្រាប់រៀបចំកម្មវិធី ឬ គំរោងផែនការ និង សកម្មភាពនានា ។

សេចក្តីសង្ឃឹម ត្រូវតែមានភាពប្រាកដប្រជា និង ស្របតាមតថភាពជាក់ស្តែងនៅក្នុសង្គម ។ ការបែងចែកធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវតែធ្វើឱ្យចំទិសដៅ ដោយមានការប្រុងប្រយ័ត្ន និង ការសំរបសំរួល ។ អន្តរាគមន៍ចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ចំណែកឯលទ្ធផល គឺអាស្រ័យទៅលើកំរិតនៃការពង្រឹងសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស និង ស្ថាប័ន ។ បទពិសោធន៍ក្នុងរយៈពេល១០ឆ្នាំចុងក្រោយ បង្ហាញអោយឃើញថា ប្រត្យភាព គឺតែងតែកើតមានឡើងខុសពីអ្វីដែលវាមិនគួរកើតមានសោះ ។ រាជរដ្ឋាភិបាល និង ដៃគូសំខាន់ៗរបស់ខ្លួនបានដោះស្រាយបញ្ហា ដែលកើតមានកន្លងមក និង បានទាញយកមេរៀនល្អៗមួយចំនួន ដើម្បីយកមកកែលំអស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចជា : ភាពជាដៃគូ និង បែបបទរបស់វា កំពុងត្រូវបានកែលំអឡើងវិញ ដើម្បីគាំទ្រដល់គោលការណ៍ភាពម្ចាស់ការ និង និរន្តរភាព ក៏ដូចជាដើម្បីធ្វើអោយបានប្រសើរនូវការប្រើប្រាស់ធនធានដែលមាន និង កាត់បន្ថយភាពអសកម្មក្នុងដំណើរការរដ្ឋបាលសាធារណៈ ។

រាជរដ្ឋាភិបាល បានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល ដើម្បីអោយជួយតំរែតំរង់ទិស និង នាំមុខ ក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកំណែទំរង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ។ ស្ថិតនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌ និង ក្រោមការតំរង់ទិសដៅ របស់ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋ ដែលដឹកនាំដោយ **សម្តេច នាយករដ្ឋមន្ត្រី** ។ បេសកកម្មជាចំបងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល គឺត្រូវធ្វើជាកាតាលីករ និង ជាអ្នកសំរបសំរួល និង ជំរុញ ។ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាលមានអគ្គលេខាធិការដ្ឋានជាសេនាធិការ និង ក្រុមការងារអន្តរក្រសួង ដែលទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តគំរោង ដើម្បីពង្រឹងភាពម្ចាស់ការ និង សំរបសំរួលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងអោយបានល្អប្រសើរឡើង ។ ក្រសួង-ស្ថាប័ននីមួយៗ គឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តន៍ការងារដែលស្ថិតនៅក្រោមយុត្តាធិការរៀងៗខ្លួន ។ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល នឹងធ្វើការងារលើគំរោងទាំងឡាយដោយផ្ទាល់ក្នុងនាមជាអ្នកជួយដោះស្រាយបញ្ហាចុងក្រោយប៉ុណ្ណោះ ។ ជាក់ស្តែងដូចជាកន្លងមកនេះ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល បានជួយលើវិស័យនានាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការកែលំអសេវាសាធារណៈ ។

ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ នឹងត្រូវបានរៀបចំដោយមានការ ពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងទូលំទូលាយជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ននានា ព្រមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ ដើម្បីសំរបសំរួលការខិតខំប្រឹងប្រែងកន្លងមកឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង និង ប្រមែប្រមូលធនធានដែលត្រូវការចាំបាច់ ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ថែមទៀត ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ទី ១

បច្ចុប្បន្នភាពនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល មកដល់ ខែមិថុនា ២០០៤

កំណត់សំគាល់ : របាយការណ៍ស្ដីអំពីវឌ្ឍនភាពការងារខាងក្រោមនេះ ផ្អែកលើកម្មវិធីការងាររបស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ដែលបានពិភាក្សានៅឯកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ (CGs) លើកមុន ។

	- រក្សាអធិបតេយ្យភាព នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការ និង បំពេញបន្ថែមចំណុចខ្វះចន្លោះ	មូលដ្ឋានទិន្នន័យកំពុងតែដំណើរការ និង ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាប្រចាំ ។ ដំណើរការធានាបាននូវអធិបតេយ្យភាព និង មានសុវត្ថិភាពល្អ ។ ទាំងនេះ គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសំរាប់កំណែទំរង់ ។ នៅមានបញ្ហាតែបន្តិចបន្តួចប៉ុណ្ណោះពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើសមាហរណកម្ម ។
១. លទ្ធផលការងារដែលបានធ្វើកន្លងមក និង កិច្ចការត្រូវធ្វើបន្ត	- ពង្រឹងយន្តការបើកបៀវត្សរ៍ ដើម្បីធានាបានថា ការទូទាត់បានគ្រប់ចំនួន និង ទាន់ពេលវេលា	បានផលិតតារាងបៀវត្សរ៍តាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា រៀបចំប្រកាសប្រចាំខែ និង និង រៀបចំតារាងបើកប្រាក់ខែប្រចាំខែបានទាន់ពេលវេលា ។ ការបើកបៀវត្សរ៍យឺតយ៉ាវម្ដងម្កាល បណ្ដាលមកពីរតនាគារ និង ប្រព័ន្ធទូទាត់បើកផ្ដល់ ដូចជាក្នុងករណីមានការខ្វះសាច់ប្រាក់ ជាដើម ។ គំរោងជំនួយរបស់ធនាគារពិភពលោកសំខាន់មួយចំនួនអាចនឹងត្រូវប្រកាសដាក់ឱ្យដំណើរការជាកិច្ចការដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងរតនាគារ ។
	- អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមបច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន (HRMIS) បន្ត	យន្តការជាគន្លឹះមួយចំនួននៃ HRMIS កំពុងដាក់ឱ្យដំណើរការពេញលេញ (ដូចជា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យស្ថានភាពប្រែប្រួលផ្សេងៗ ជាដើម) ។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានថ្មីមួយ ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារធ្វើផែនការ និង ការងារត្រួតពិនិត្យ កំពុងត្រូវបានរៀបចំ ហើយនឹងត្រូវដាក់ឱ្យដំណើរការក្នុងរយៈពេល២-៣ខែទៀត ។ ចំណែកឯប្រព័ន្ធថ្មីមួយទៀត ទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងជំនាញ កំពុងគ្រោងសំរាប់ការអនុវត្តន៍នៅពេលក្រោយ ។ HRMIS គឺជាគន្លឹះដ៏សំខាន់មួយ ក្នុងចំណោមការងារសំខាន់ៗដទៃទៀត សំរាប់ការងារត្រួតពិនិត្យ និង ការងារគ្រប់គ្រង ។

	- អភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធការងារបំពេញបន្ថែម (ឧទាហរណ៍ : នីតិវិធីរដ្ឋបាល)	ប្រព័ន្ធរដ្ឋបាល និង ដំណើរការរដ្ឋបាល ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើសមន្ត្រី ការតម្លើងថ្នាក់ និង ការដាក់អោយចូលនិវត្តន៍ ត្រូវបានសំរួល និង ត្រូវបានពង្រឹង ដើម្បីអាចត្រួតពិនិត្យស្ថាប័នបានកាន់តែប្រសើរឡើង ។
	- រៀបចំឯកសារគតិយុត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសាធារណៈឱ្យបានចប់ សព្វគ្រប់ (ដូចជា ក្រមសីលធម៌)	ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល លក្ខន្តិកៈដោយឡែក ប្រកាសរបស់ក្រសួង សៀវភៅស្តីអំពីកាតព្វកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និង ប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់ថ្មីមួយដែលមានសារៈប្រយោជន៍ដល់ការអាជីពរបស់មន្ត្រីរាជការត្រូវបានធ្វើរួច ហើយដាក់ឱ្យដំណើរការ ។ ក្រមសីលធម៌មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នឹងត្រូវរៀបចំឡើងដោយមានការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយដៃគូ ដើម្បីដាក់ឱ្យអនុវត្តជាជាលើកដំបូង ។ នៅពេលដែលច្បាប់ប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយត្រូវបានអនុម័ត ច្បាប់នេះនឹងក្លាយជាឧបករណ៍ដ៏ខ្លាំងមួយជួយឱ្យរដ្ឋបាលអាចប្រព្រឹត្តទៅបានកាន់តែល្អ ។
២. ពន្លឿនការកែលំអការផ្តល់សេវា	- រៀបចំឯកសារគោលនយោបាយក្នុងការផ្តល់សេវា រួមទាំងការកំណត់អំពីតម្លៃដែលអ្នកប្រើប្រាស់សេវាត្រូវបង់ផង	បានបញ្ចប់ការសិក្សាលំអិតអំពីការការកែលំអការផ្តល់សេវា ។ គម្រោងសាកល្បងពាក់ព័ន្ធនឹងយន្តការផ្តល់សេវាផ្សេងៗ ដូចជា ការចុះកិច្ចសន្យាក្នុង/ក្រៅ បានដំណើរការយ៉ាងល្អ ។ គោលនយោបាយនេះបានរៀបចំរួចរាល់ និង រង់ចាំការអនុម័តយល់ព្រមដើម្បីដំណើរការនៅឆ្នាំ២០០៥ ។ គោលនយោបាយនេះនឹងគ្របដណ្តប់លើរាល់បញ្ហាដូចជា ការសំរួលដំណើរការផ្តល់សេវា ការប្រើប្រាស់យន្តការចម្លាស់ ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព តម្លាភាព និង កម្រៃត្រូវយកពីអ្នកប្រើ-ប្រាស់សេវា ។
	- រៀបចំឯកសារគោលនយោបាយ និង កម្មវិធី ច្រកចេញ-ចូលតែមួយ	សេវាច្រកចេញ-ចូលតែមួយ គឺជាធាតុដ៏សំខាន់មួយផងដែរ ក្នុងចំណោមគោលនយោបាយផ្តល់សេវាសំខាន់ៗទាំងឡាយដើម្បីផ្តល់សេវា និង ជួយសំរួលដំណើរការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ ។ កម្មវិធីសាកល្បងកំពុងតែធ្វើនៅស្រុកបាត់ដំបង និង សៀមរាប ចំណែកឯ ស្រុកទីពាក់កំពុងធ្វើការសិក្សា ។ គោលនយោបាយ និង កម្មវិធី នឹងត្រូវបញ្ចប់ដើម្បីត្រៀមដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅដើមឆ្នាំ២០០៥ ។ ទំហំ និង សន្ទុះនៃការអនុវត្តន៍កម្មវិធីនេះអាស្រ័យលើមធ្យោបាយដែលមាន ។
	- រៀបចំឯកសារគោលនយោបាយ និង កម្មវិធី នៃការប្រើប្រាស់ យន្តការផ្តល់សេវាផ្សេងៗទៀត	ក៏គឺជាផ្នែកពេញលេញមួយនៃគោលនយោបាយផ្តល់សេវា ។ ឧបករណ៍នានានៃសេវាដូចជា ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវបានកំណត់សំរាប់តួនាទីបែបនេះ ដែលជាប្រតិបត្តិការដើម្បីរកចំណូល ប្រតិបត្តិការនៅតាមមន្ទីរពេទ្យ និង ជាការងារស្រាវជ្រាវផ្សេងៗ ។ កិច្ចសន្យាក្រៅត្រូវបានសាកល្បងធ្វើប្រកបដោយជោគជ័យក្នុងវិស័យសុខាភិបាល ។

		ការងារមួយចំនួនកំពុងរៀបចំដើម្បីដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ និង កម្មវិធី ដោយផ្អែកលើលទ្ធផល នៃការសិក្សានាពេលថ្មីៗកន្លងមកនេះ ។
	-រៀបចំឯកសារគោលនយោបាយ និង កម្មវិធី ដើម្បីកំណត់ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មានឱ្យបានត្រឹមត្រូវ	ការជំរុញអោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័តិមានបានត្រឹមត្រូវ គឺជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយ នៃយុទ្ធសាស្ត្រសនិទានកម្មមុខងារសាធារណៈ និង ដើម្បីកែលំអការផ្តល់សេវា ។ អាជ្ញាធរ NiDA បានដំណើរការការងាររបស់ខ្លួនទៅមុខបានយ៉ាងល្អប្រសើរហើយ ដើម្បីភ្ជាប់ប្រព័ន្ធទិន្នន័យសំខាន់ៗមួយចំនួនរវាង បណ្តាក្រសួង-ស្ថាប័ន និង ទីភ្នាក់ងារនានា ។
៣. អនុវត្តន៍កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពជាឧបករណ៍ ដើម្បីពង្រឹងការងារ	-បញ្ចប់ និង អនុវត្តខ្លឹមសារការងារគ្រប់គ្រង	បានរៀបចំឯកសារគតិយុត្តិ និង ដំណើរការគ្រប់គ្រងរួចរាល់ និង ត្រៀមយកទៅអនុវត្ត ។ រាជរដ្ឋាភិបាលបានឯកភាពលើខ្លឹមសារនេះទាំងស្រុងហើយ និង បានផ្តល់ថវិកាសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរួចរាល់ហើយផងដែរ ។
	-រៀបចំខ្លឹមសារការងារវាយតំលៃ និង ត្រួតពិនិត្យ	គណៈកម្មការអមចំនួនបីកំពុងប្រតិបត្តិការ (ចាប់តាំងពីពាក់កណ្តាលខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៣) ដើម្បីធានាតម្លាភាព និង ភាពត្រឹមត្រូវ មានគណៈកម្មការជ្រើសរើស គណៈកម្មការវាយតំលៃ និង គណៈកម្មការសវនកម្ម ។ បានអនុម័ត និង បានចែកជូន ឯកសារស្តីអំពី ការងារត្រូវប្រតិបត្តិ និង សេចក្តីណែនាំ ដើម្បីបំពេញការងារ ។
	- សំរបសំរួលការក្រុមកន្សោមអាទិភាពដែលត្រូវបានជ្រើសរើស	កន្សោមអាទិភាពសំរាប់កន្សោមអាទិភាព ដែលមានសមាសភាពមកពីបណ្តាក្រសួងមួយចំនួន ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីសំរបសំរួលការងារជ្រើសរើស និង ការអនុវត្តន៍កិច្ចការរបស់ក្រុមកន្សោមអាទិភាព ។ សព្វថ្ងៃ ក្រុមការងារកំពុងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយ និង ពន្យល់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និង ទីភ្នាក់ងារ មួយចំនួន ដើម្បីអោយយល់ពីអត្ថប្រយោជន៍នៃកម្មវិធីនេះ និង ដើម្បីរៀបចំប្រកាសដាក់អោយដំណើរការក្រុមកន្សោមអាទិភាពដំបូង ។

	- រៀបចំយន្តការសំរបសំរួលការងារពាក់ព័ន្ធនឹងដៃគូខាងក្រៅ	សំណើថវិកាដើម្បីអញ្ជើញភាគីពាក់ព័ន្ធឱ្យចូលរួមផ្តល់ថវិកា ត្រូវបានរៀបចំដោយ UNDP ។ UNDP នឹងរៀបចំកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូខាងក្រៅផ្សេងៗទៀត ដើម្បីកៀងគរជំនួយ និង បង្កើតយន្តការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ថវិកានេះ នៅដើមឆ្នាំ ២០០៥ ។
៤. ការពន្លឿនកំណែទំរង់បៀវត្សរ៍ និងនិយោជន៍	- ការងារអង្កេតទីផ្សារការងារ	ការសិក្សានេះត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ដោយផ្តោតទៅលើផ្នែកសំខាន់ៗដូចជា : ទីផ្សារការងារ ប្រាក់ចំណូលគ្រួសារ និងកំរិតប្រៀបធៀបនៃប្រព័ន្ធលាភការ ។
	- កំណត់ប្រពន្ធ័លាភការ និង ជំរើសការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន និង សិក្សាដកពិសោធន៍យកធ្វើជាគំរូ	ការសិក្សាដកពិសោធន៍នេះ ត្រូវធ្វើឡើងជាផ្នែកមួយដែលត្រូវធ្វើដើម្បីប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិជ្ជាព័ត៌មាន ដែលមានភាពទំនើប ។ ការសិក្សាមួយនឹងត្រូវធ្វើឡើង ជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីសិក្សានានារបស់ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល នៅក្នុងប៉ុន្មានខែខាងមុខនេះ បន្ទាប់ពីប្រកាសឱ្យដំណើរការការសិក្សាស្តីពី " ការពិនិត្យឡើងវិញនូវការប្រតិបត្តិការងារ (Operational Review) " របស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ។ រាជរដ្ឋាភិបាលបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា ប្រព័ន្ធលាភការនឹងកើនឡើងពី ១០% ទៅ ១៥% ក្នុងមួយឆ្នាំ ទៅតាមធនធានដែលមាន ។ ប្រព័ន្ធលាភការក្នុងរដ្ឋបាលស៊ីវិល ត្រូវអនុលោមតាមគោលការណ៍ ស្នូលពីរគឺ : ភាពរលូនជាមួយស្ថាប័ននានារបស់រដ្ឋ និង និរន្តរភាព ។
	- ផ្សព្វផ្សាយ គោលនយោបាយ និង កម្មវិធី នៃប្រព័ន្ធលាភការ	ក.ក.រ និងដៃគូរបស់ខ្លួន នឹងផ្សព្វផ្សាយអំពីកម្មវិធី និងគោលនយោបាយ នៅពេលដែលកម្មវិធីសិក្សានេះសំរេចបាននូវលទ្ធផលមួយដែលអាចដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់បាន ។ ប្រព័ន្ធលាភការ និង ចំណាត់ថ្នាក់ថ្មី ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តក្នុងឆ្នាំ២០០២ ។ នៅដំណាច់ឆ្នាំ ២០០១ បៀវត្សរ៍មធ្យមបានកើនឡើងចំនួន៤៤% ។ ប្រាក់បំណាច់បន្ថែម បានផ្តល់ជូនចំពោះមន្ត្រីរាជការបំរើការនៅផ្នែកអប់រំ ផ្នែកសុខាភិបាល និង មន្ត្រីគ្រប់គ្រងថ្នាក់ខ្ពស់ ។ កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព កំពុងដាក់ឱ្យដំណើរការ ដើម្បីគាំទ្រដល់មន្ត្រីរាជការក្នុងបេសកកម្មអាទិភាព ។ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នដៃគូនានាកំពុងរៀបចំកម្មវិធីគោលដៅ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងវិស័យសុខាភិបាល ។ គោលនយោបាយនេះកំពុងត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បី អនុវត្តតាមគោលដៅរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។

	- ជំរុញក្រសួងអោយត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការឡើងវិញ និង រៀបចំធ្វើវិភាគបន្ថែម	ទន្ទឹមនឹងការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនូវប្រតិបត្តិការដែលបានធ្វើជាច្រើនឆ្នាំកន្លងមក ក្រសួងនៅមានយុទ្ធសាស្ត្រ និង កម្មវិធី ច្បាស់លាស់ផងដែរ ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពផ្តល់សេវារបស់ខ្លួន ។ ចំណែកឯ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល កំពុងធ្វើការសិក្សាមួយដែលនឹងផ្សព្វផ្សាយ និង ដាក់អោយដំណើរការរយៈពេលខ្លីខាងមុខ ដើម្បីបំពេញបន្ថែមមូលដ្ឋានព័ត៌មានមួយចំនួន និង បង្កើតយន្តការមួយចំនួនសម្រាប់សំរបសំរួលការងារក្នុងក្រសួង ។
	- រៀបចំកម្មវិធីដើម្បីសំរបសំរួលការងារកែសំរួលជំនាញចាំបាច់ និង ការបែងចែកមន្ត្រីរាជការ	កម្មវិធីបែបនេះនឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅពេលការសិក្សាត្រួតពិនិត្យលើប្រតិបត្តិការបង្ហាញថាមានតម្រូវការអ្វីខ្លះដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ ។ នៅពេលនោះ រាល់ធនធានសមស្របទាំងឡាយនឹងត្រូវយកមក ប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើអោយការផ្លាស់ប្តូរទាំងឡាយមានប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ ។
	- ការផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធី និង គោលនយោបាយពង្រាយមន្ត្រីរាជការ	ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើបង្ហាញថា រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងខ្ពស់ដើម្បីកែលំអសេវាសាធារណៈ ដែលជាការគាំទ្រដល់ការងារកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ។ ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រសនិទានកម្មមុខងារសាធារណៈ បានរំពឹងទុកថា ការពង្រឹងសមត្ថភាពវិស័យទាំងនេះ គឺមានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងដល់ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និង ផ្ទេរយន្តការផ្តល់សេវា ។ ការសិក្សាមួយពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយ និង កម្មវិធីនេះ ដែលជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីសិក្សារបស់ CAR នឹងត្រូវអនុវត្តនៅខែខាងមុខ ។
៥. ការកសាងសមត្ថភាព	- រៀបចំឯកសារ និង បំពេញបន្ថែមការងារស្តីអំពីរបបលើកទឹកចិត្ត ឧទាហរណ៍ : ប្រាក់បំណាច់ជូនដល់គោលដៅអនុវត្តគម្រោង :	កម្មវិធីផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗបាននិងកំពុងពិចារណាបង្កើនឡើង នៅពេលដែលធនធានគ្រប់គ្រាន់ និង ធានាបាននូវនិរន្តភាព ។ ប្រាក់បំណាច់ពិសេស បានផ្តល់ជូនរួចហើយនៅតាមវិស័យអាទិភាពមួយចំនួន (មន្ត្រីគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់, វិស័យអប់រំ វិស័យសុខាភិបាល) ។ CAR កំពុងរៀបចំសិក្សារកមើលមធ្យោបាយ និង វិធីសាស្ត្រ ដែលលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ ។ កម្មវិធីសិក្សាកំពុងតែរៀបចំ ហើយនឹងត្រូវផ្សព្វផ្សាយនាពេលក្រោយ ។

- ពិនិត្យបញ្ចប់ យុទ្ធសាស្ត្រកសាងសមត្ថភាពក្នុងមុខងារសាធារណៈ	បន្ទាប់ពីកម្មវិធីសិក្សានានារបស់CAR ដែលកំពុងដំណើរការសព្វថ្ងៃត្រូវបានបញ្ចប់ និង បង្ហាញអំពីតម្រូវការចាំបាច់ផ្សេងៗហើយនោះ យុទ្ធសាស្ត្រ និង កម្មវិធី នៃគម្រោងកសាងសមត្ថភាពនឹងត្រូវកែសម្រួលបញ្ចប់ផងដែរ ។ គម្រោងកសាងសមត្ថភាពជាមួយសហគមន៍អឺរ៉ុបកំពុងតែដំណើរការ ហើយនេះគឺជាការងារមួយគាំទ្រការកែលំអគោលនយោបាយបែបនេះផងដែរ ។ ការសិក្សាមួយដែលត្រូវប្រកាសអោយដំណើរការក្នុងរយៈពេលខ្លីខាងមុខនេះ និង មានការចូលរួមពីCDRI នឹងបង្ហាញនូវចារិត និង ផែនការសកម្មភាពសំខាន់ៗ មួយចំនួន ។
- អនុវត្តគំរោងEPSCB រួមទាំងការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹងកម្ពុជា ផងដែរ	គម្រោងEPSCB កំពុងតែដំណើរការ ។ មានជំពូកសំខាន់ៗមួយចំនួនកំពុងត្រូវបានត្រួតពិនិត្យឡើងវិញដើម្បីឆ្លើយតបតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងបានប្រសើរឡើង និង ដើម្បីប្រើប្រាស់នូវធនធានដែលមានអោយអស់ពីលទ្ធភាព ។ ផ្នែកនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនឹងត្រូវប្រកាស់អោយដំណើរការនៅក្នុងខែសីហា ។ នឹងត្រូវសាកល្បងចាប់ដំណើរការមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងប៉ុន្មានខែឆាប់ៗខាងមុខនេះ ហើយជំនួយនឹងត្រូវប្រមូលផ្តុំដើម្បីបង្កើនគំរូពាណិជ្ជកម្ម ។
- ផព្វផ្សាយកម្មវិធី និងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស	ការងារជាមូលដ្ឋានភាគច្រើនត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ហើយ ក្រោមការជួយគាំទ្ររបស់ UNDP ។ EPSCB & EU ISP កំពុងត្រៀមផ្តល់ការជួយគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដែលចាំបាច់ ។
- ត្រួតពិនិត្យ និង កែសម្រួលទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង និងជាមួយផ្នែកពាក់ព័ន្ធក្រៅ	ជាទូទៅ ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងបានដំណើរការមានប្រសិទ្ធិភាពល្អតាមរយៈគណៈកម្មការអន្តរក្រសួងនានា ។ តាមរយៈការចែកជូនព្រឹត្តិប័ត្រព័តិមានរបស់ខ្លួន CARបានផ្សព្វផ្សាយព័តិមានថ្មីៗអំពីការងារកំណែទំរង់ជូនទៅក្រសួង-ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ។ គេហទំព័ររបស់CAR កំពុងតែដំណើរការ និង ត្រូវបានធ្វើការកែលំអដើម្បីសំរួលដល់ការរកមើលពតិមាន ។ គោលដៅនៃកិច្ចការនេះ គឺដើម្បីអោយកាន់តែមានការយល់គ្នា មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និង តម្លាភាព ទៅវិញទៅមក ។
- បន្តការពង្រឹងសមត្ថភាព ដើម្បីគ្រប់គ្រង និង ធានានិរន្តរភាពកំណែទំរង់	នេះគឺជាការងារអាទិភាពដែលCAR និង ដៃគូរបស់ខ្លួនកំពុងបន្តធ្វើ ។ គំរោងរយៈពេលវែងរបស់UNDP ទើបតែបានបញ្ចប់ ។ កម្មវិធីជំនួសកំពុងត្រូវបានរៀបចំ ។ កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពនឹងធ្វើអោយសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការកាន់តែត្រូវបានបង្កើនយ៉ាងខ្លាំងក្លា នៅពេលដែលគម្រោងនេះដំណើរការបានពេញលេញ ។ គំរោង EPSCB នឹងជាមូលដ្ឋានសំរាប់កិច្ចប្រឹងប្រែងធ្វើការងារបណ្តុះបណ្តាល ។

	- ដំណើរការគំនិតផ្តួចផ្តើម រំពីការងារកសាងសមត្ថភាព ក្នុងដំណាក់កាលដំបូង	មានការងារកសាងសមត្ថភាពមួយចំនួនកំពុងតែដំណើរការនៅគ្រប់វិស័យ ។ គម្រោងPSCBកំពុងធ្វើការងារដើម្បីកែសម្រួលតំរូវការ (ឧទាហរណ៍ ការិយាល័យទ្រទ្រង់) ។ ជាផ្នែកមួយត្រៀមសម្រាប់កិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ (CG) ការផ្តួចផ្តើមចំរុះៗមួយកំពុងតែដំណើរការ ដើម្បីវាយតំលៃចាំងសមត្ថភាព និង ស៊ើរឡើងនូវដំណោះស្រាយ ។
	- បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលឯកសាររបស់ CAR	មជ្ឈមណ្ឌលនឹងអាចដំណើរការពេញលេញនៅដំណាច់ឆ្នាំនេះ ហើយវានឹងត្រូវទទួលបន្តពីមជ្ឈមណ្ឌលចំណេះដឹង នៃបណ្តាញសិក្សាពីចម្ងាយសកល (GDLN) ។ មជ្ឈមណ្ឌលនេះនឹងផ្តល់នូវភាពងាយស្រួលក្នុងការស្រាវជ្រាវរកព័ត៌មានទាំងតាមរយៈប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច និង តាមរយៈសៀវភៅឯកសារដែលមានក្នុងមជ្ឈមណ្ឌល ព្រមទាំងនឹងបានរៀបចំក្រុមពិភាក្សាជាច្រើនផងដែរ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ ជំនាញ និង បទពិសោធន៍ ទៅវិញទៅមក ។
៦. ប្រមូលផ្តុំការចារត្នុខភាពជាដៃគូ និង ជួយធ្វើអោយកិច្ចប្រឹងប្រែងទាំងឡាយកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង	- បន្តកែលំអការទំនាក់ទំនង និង បង្កើនដំណើរការអោយមាន ការចូលរួម :	CAR និង ដៃគូរបស់ខ្លួន បានដំណើរការការងារកែលំអទំនាក់ទំនង និង ការចូលរួម ជាការងារត្រូវធ្វើជាប្រចាំ និងដែលបានប្រកាសឱ្យដំណើរការកាលពីកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់លើកមុន ។ ក្រុមការងារ PAR/WG នឹងត្រូវបានកែសំរួល ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ខ្លួន ។
	- បើកទូលាយអោយមានកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ លើរាល់ទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗនៃការកែទំរង់	កម្មវិធីសិក្សារបស់ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាល ធ្វើឡើងតាមបែបលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួមពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នា ក្នុងគោលដៅបណ្តុះគំនិតអំពី ភាពជាម្ចាស់ និង និរន្តភាព ។ កិច្ចប្រជុំរបស់គណៈកម្មការអន្តរក្រសួងនានា នឹងត្រូវធ្វើតាមវិស័យគន្លឹះ នៃកំណែទំរង់ ។ ការត្រួតពិនិត្យបញ្ចប់លើកម្មវិធីជាតិកំណែទំរង់រដ្ឋបាលសាធារណៈដែល ត្រូវធ្វើរហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨ នឹងក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃការពិភាក្សាដ៏សំខាន់សម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ទាំងឡាយ ។
	- ពង្រឹងការងារតាមដានត្រួតពិនិត្យ និង យន្តការសំរបសំរួល	នេះគឺជាអាទិភាពដែលត្រូវធ្វើជាប្រចាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ។ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាលកំពុងពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ក្នុងដំណើរការនៃកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់(CG) និង កំពុងបន្តតាមដានត្រួតពិនិត្យ និង សម្របសម្រួលយន្តការនានា ដូចជា ក្រុមការងារPAR ។ របាយការណ៍យ៉ាងទៀងទាត់ត្រូវបានធ្វើឡើង និង កែសំរួលខ្លះ ដើម្បីរាយការណ៍អំពី ការវិវត្តន៍ និង ការរៀបចំភាពជាដៃគូ (Partnership Arrangement) ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ២
កម្មវិធីជាតិសំរាប់កំណែទំរង់រដ្ឋបាល
លទ្ធផលរួមសំរាប់ឆ្នាំ ២០០៥-២០០៨

១- ការកែលំអសេវាសាធារណៈ

សេវាសាធារណៈកាន់តែខិតជិតប្រជាពលរដ្ឋ កាន់តែឆ្លើយតបនឹងតំរូវការ មានតម្លាភាព មានប្រសិទ្ធភាព និង កាត់បន្ថយនូវការិយាធិបតេយ្យ ដោយមានដំណើរការកាន់តែរលូន ហើយបែបបទដំណើរការនៃការផ្តល់សេវា កាន់តែមានលក្ខណៈនវានុវត្តន៍ ជាងមុន ។

១-១ គោលនយោបាយ និង គោលការណ៍ណែនាំ

គោលនយោបាយ និង គោលការណ៍ណែនាំសំរាប់ការកែលំអគុណភាព និង ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ត្រូវបាន រៀបចំ អនុម័ត និង ដាក់ឱ្យអនុវត្ត ។

១-១-១ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និង គោលនយោបាយបានត្រូវអនុម័ត

ក្រសួង ស្ថាប័ននានា ត្រូវបានផ្តល់អំណាច ដើម្បីធ្វើការកែលំអសេវាសាធារណៈនៅក្នុងយុត្តាធិការរបស់ខ្លួន ហើយកំណត់នូវនិយាមដែលរួមបញ្ចូលនូវ ជំរើសនានាក្នុងការផ្តល់សេវា (ASD) ប្រាក់ឈ្នួល និងភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស (SOAs) ។

១-១-២ ការណែនាំសំរាប់អ្នកប្រើប្រាស់បានត្រូវអនុម័ត និង ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ

អតិថិជន មន្ត្រីរាជការ និង ដៃគូនានា អាចស្វែងរក និងអាចយល់ដឹងបាននូវឯកសារដែលបានបោះពុម្ព និង ឯកសារដែលមានលក្ខណៈជាអេឡិកត្រូនិក ។

១-២ ដំណើរការនៃការផ្តល់សេវា

ដំណើរការនានាត្រូវបានធ្វើឱ្យមានភាពរលូន មានតម្លាភាព និងឆ្លើយតបជាបណ្តើរៗទៅនឹងតំរូវការរបស់អតិថិជន ចំពោះគំរោងដែលបានព្រមព្រៀងគ្នារួចហើយ

១-២-១ សំណុំឯកសារដែលទាក់ទងនឹងសេវាសាធារណៈត្រូវបានធ្វើការផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយ

សេវាសាធារណៈ និងដំណើរការផ្តល់សេវាត្រូវបានកំណត់ដោយរួមបញ្ចូលនូវមធ្យោបាយទទួលសេវា

១-២-២ វិធីសាស្រ្តដើម្បីធ្វើការកែលំអការផ្តល់សេវាសាធារណៈត្រូវបានបង្កើតឡើង

វិធីសាស្រ្ត និង ការអនុវត្តន៍ដ៏ល្អបំផុតសំរាប់បរិបទកម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើង និង ដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់

១-២-៣ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត

មន្ត្រីពាក់ព័ន្ធត្រូវបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងឡើងវិញលើការអនុវត្តន៍ការងារកន្លងមក ដើម្បីធ្វើការសំរបសំរួលឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និង ភាពសក្តិសិទ្ធ ។

១-២-៤ យន្តការទ្រទ្រង់កំពុងដាក់ឱ្យអនុវត្ត

មជ្ឈមណ្ឌលធនធានដែលអាចផ្តល់នូវចំណេះដឹង និង ជំនាញកំពុងដាក់ឱ្យអនុវត្ត ។

១-៣ ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ (OWOs)

ប្រមូលផ្តុំនូវធនធាននានាដើម្បីផ្តល់នូវសេវាច្រកចេញ-ចូលតែមួយ សំរួលដល់ការទទួលយកសេវា ការបង្កើន ប្រសិទ្ធភាព និង តម្លាភាព ។

១-៣-១ គំរោងសាកល្បងនៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបង និង សៀមរាបត្រូវបានបញ្ចប់

មេរៀនទាំងឡាយត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីគំរោងនេះដើម្បីរៀបចំកម្មវិធីរយៈពេលវែង ។

១-៣-២ គោលនយោបាយ និង ផែនការសកម្មភាពនៃការិយាល័យច្រកចេញ-ចូលតែមួយ ត្រូវបាន អនុម័ត

ការិយាល័យច្រកចេញ-ចូលតែមួយត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនីជាបណ្តើរៗនៅទូទាំងប្រទេស ។

១-៤ ក្រមសីលធម៌ និង ការសំរបសំរួល

របៀបរបបបច្ចុប្បន្នត្រូវបានធ្វើការកែប្រែជាបណ្តើរៗ ឆ្ពោះទៅរកទស្សនវិស័យ " អតិថិជន" ។

១-៤-១ ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ ដែលជាគំរោងសាកល្បងនៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបង និង សៀមរាប បានបញ្ចប់

មេរៀនដែលបានដកពិសោធន៍ និងអនុសាសន៍នានា បានត្រូវរៀបចំសំរាប់កែលំអ ការអនុវត្តន៍ឱ្យ កាន់ តែ មានប្រសិទ្ធភាព ។

១-៤-២ គោលនយោបាយ និង ផែនការសកម្មភាពសំរាប់ការិយាល័យ ប្រជាពលរដ្ឋបានអនុម័ត ឡើង

គោលនយោបាយកំណត់នូវការទទួលខុសត្រូវ និងសិទ្ធិអំណាច រចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័ននិង ការអនុវត្តន៍ និង ផែនការអនុវត្តន៏របស់ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីលើកកំពស់ការទទួលសេវា ។

១-៤-៣ ក្រមសីលធម៌ត្រូវបានអនុម័តឡើង

និយាមនៃអកប្បកិរិយាត្រូវបានកំណត់ ដើម្បីបំពេញបន្ថែមទៅនឹងឯកសារស្តីពីកាតព្វកិច្ច មន្ត្រីរាជការ

២. ការបង្កើនធនធានមនុស្ស និង និយោជន៍

រដ្ឋបាលគឺជាអ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និង ជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៏ដ៏គួរឱ្យទុកចិត្ត ។

២-១ ការលើកកំពស់ប្រព័ន្ធលាភការ

លាភការកើនឡើងរវាងពី ១០ ទៅ ១៥%ក្នុង ១ឆ្នាំ អាស្រ័យទៅលើចំណូលថវិកាជាតិ ហើយវាសំដៅ ជាសំខាន់ ទៅលើការកែលំអការអនុវត្តន៏ការងារនៅក្នុងវិស័យអាទិភាពនានា ។ ការតម្លើងបន្ថែមទៀតគឺអាស្រ័យ ទៅលើការបែងចែកថវិកាឡើងវិញឱ្យបានសមស្រប ឬទៅតាមការចូលរួមផ្តល់វិភាគទានរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៏នានា ។

២-១-១ គោលនយោបាយលាភការបានត្រូវអនុម័ត

កម្មវិធី និង គោលនយោបាយដែលប្រកបដោយចីរភាពបានត្រូវបង្កើតឡើង ដែលរួមមានរបបប្រាក់ឧបត្ថម្ភ មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម និង មធ្យោបាយដើម្បីតម្លើងកញ្ចប់ថវិកាសំរាប់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ (wage envelope) ។

២-១-២ ការពង្រឹងនូវតារាងបៀវត្សរ៍ស្វ័យប្រវត្តិ

តារាងបៀវត្សរ៍ត្រូវមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និង ទាន់ពេលវេលា ហើយជាពិសេសត្រូវមានភាពរលូនជាមួយនឹង ដំណើរការថវិកា ដែលកំពុងអនុវត្ត ។

២-១-៣ ដំណើរការ និង នីតិវិធីបើកបៀវត្សរ៍ត្រូវបានពង្រឹង

ការបើកបៀវត្សរ៍ត្រូវមានលក្ខណៈពេញលេញ និង ទាន់ពេលវេលា ហើយប្រព័ន្ធធនាគារឯកជនបានបញ្ចប់ដោយជោគជ័យនូវដំណាក់កាលដំបូងក្នុងការអនុវត្តន៍ប្រព័ន្ធបើកបៀវត្សរ៍ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដោយលុបបំបាត់ចោល នូវការគ្រប់គ្រងសាច់ប្រាក់ដោយមិនត្រឹមត្រូវនៅក្នុងការបើកបៀវត្សរ៍ ។

២-១-៤ ក្រុមអនុវត្តការងារត្រូវបានរៀបចំ និង អនុម័ត

ក្រុមនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីជួយក្នុងការកំណត់ និងការធ្វើឱ្យមានការសម្របសម្រួលនូវការអនុវត្តន៍ ប្រព័ន្ធលាភការរបស់ដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍នានា ។

២-២ ការរៀបចំឡើងវិញនូវមុខងារសាធារណៈ

ការប្រមូលផ្តុំ និង ការបែងចែកចំនួនមន្ត្រីរាជការត្រូវបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរជាបណ្តើរៗដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈឱ្យបានប្រសើរជាងមុនទៅតាមទីកន្លែង និងពេលវេលាដែលមានតំរូវការ ហើយយន្តការនានា កំពុងដាក់ ឱ្យដំណើរការដើម្បីធ្វើឱ្យកើតឡើងនូវការប្រែប្រួលដែលយើងចង់បាន ។

២-២-១ ចំនួនមន្ត្រីរាជការដែលត្រូវការពិតប្រាកដ និង ចំនួនមន្ត្រីរាជការសរុបត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណ

ក្រសួង ស្ថាប័នដែលជាគោលដៅអាទិភាពបានកំណត់នូវតំរូវការនានា ដោយផ្អែកទៅលើការងារដែល បានបញ្ចប់ និង លទ្ធផលនៃការងារដែលបំពេញបន្ថែម (ការសិក្សានានា) ។

២-២-២ កម្មវិធី និង យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីដាក់ពង្រាយមន្ត្រីរាជការឡើងវិញត្រូវបានអនុម័ត

ដោយយោងតាមការត្រួតពិនិត្យតាមដាននៃការអនុវត្តន៍ការងារ កម្មវិធី និងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ នឹងត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវរចនាសម្ព័ន្ធការងារក្នុងការគាំទ្រដល់ការផ្តល់សេវា សំរួលដល់តំរូវការក្នុងការដាក់ពង្រាយមន្ត្រីរាជការឡើងវិញ ព្រមទាំងកំណត់នូវតំរូវការខាងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ។

២-២-៣ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនានាត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តន៍យ៉ាងពេញលេញ

លិខិតបទដ្ឋាន និងដំណើរការទ្រទ្រង់នានាគឺនៅមានជាធរមានជាពិសេសទាក់ទង នឹងការផ្ទេរក្របខ័ណ្ឌ ការចូលនិវត្តន៍ និង ការដាក់ឱ្យនៅទំនេរដោយគ្មានបៀវត្សរ៍ ។

២-២-៤ យន្តការនានាដើម្បីសំរួលដល់ការដាក់ពង្រាយមន្ត្រីរាជការកំពុងដាក់ឱ្យអនុវត្ត

ដោយយោងតាមការសិក្សាលើការអនុវត្តន៍ដែលទទួលជោគជ័យនៅក្នុងបរិបទកម្ពុជា យន្តការទ្រទ្រង់ និងការលើកទឹកចិត្តនានាត្រូវបានកំណត់ឡើងចំពោះតំរូវការជាអាទិភាពដែលនៅក្រៅពីទីប្រជុំជនដែលរួមមាន ដូចជា យន្តការជ្រើសរើសនៅតាមមូលដ្ឋាន ។ល ។

២-២-៥ ការដាក់ពង្រាយត្រូវបានអនុវត្ត

ក្រសួង ស្ថាប័ននានាអនុវត្តនូវការដាក់ពង្រាយដែលចាំបាច់ ដោយរួមជាមួយនឹងអគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាលក្នុងការផ្តល់នូវការគាំទ្រខាងបច្ចេកទេស និង សំភារៈ ។

២-៣ ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

សំរួលឱ្យមានភាពរលូននូវអភិក្រមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការងារប្រតិបត្តិល្អ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងក្របខ័ណ្ឌ និង គាំទ្រដល់ការដាក់ពង្រាយមន្ត្រីរាជការ ហើយដោយយោងតាមនេះ នាយកដ្ឋាន បុគ្គលិកនឹងត្រូវ បានធ្វើការពង្រឹង ។

២-៣-១ សំណុំឯកសារស្តីពីដំណើរការ និង ការអនុវត្តន៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានបញ្ចប់

សំណុំឯកសារនេះចងក្រងនូវដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសំខាន់ៗ កំណត់នូវចន្លោះប្រហោងនានា និង លើកឡើងនូវចំនុចសំខាន់ៗក្នុងការអនុវត្តន៍យ៉ាងណា ដើម្បីបន្តពង្រឹងការគ្រប់គ្រងចំនួនមន្ត្រីរាជការ ។

២-៣-២ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និង គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានពង្រឹង

គោលនយោបាយបង្ហាញឱ្យឃើញ និង ជួយសំរួលដល់គោលការណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដំណើរការ និង ការអនុវត្តន៍ដែលទាក់ទងនឹងការជ្រើសបុគ្គលិក ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ និង ថ្នាក់ ការផ្ទេរក្របខ័ណ្ឌ ការវាយតំលៃ ការអនុវត្តន៍ការងារ និងការចូលនិវត្តន៍ ព្រមទាំងផ្តល់នូវមូលដ្ឋានដើម្បីធានាសន្តិសុខ និង បន្តអភិវឌ្ឍន៍នូវមូលដ្ឋានទិន្នន័យ ស្តីពីមន្ត្រីរាជការ ។

២-៣-៣ ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និង លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាត្រូវបានបញ្ចប់ និង ដាក់ឱ្យអនុវត្តទាំងស្រុង

លិខិតបទដ្ឋាននានាបង្ហាញឱ្យឃើញនូវសិទ្ធិ និង កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក-និយោជិត និង សំរបសំរួលដល់ សមភាពនៅក្នុងរដ្ឋបាល ។

២-៣-៤ ការអត្ថាធិប្បាយអំពីមុខងារ (Job description) និង ការចងក្រងបញ្ជីសមត្ថភាព (competency profile) ត្រូវបានរៀបចំឡើង

ឧបករណ៍ទាំងនេះត្រូវបានអភិវឌ្ឍជាបណ្តើរៗដើម្បីនាំទៅដល់ការកំនត់ចំនួនមន្ត្រីរាជការ (ដាក់មនុស្ស ទៅតាមជំនាញ) និង ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព (ការបណ្តុះបណ្តាលទៅតាមគោលដៅ) ។ ក្រុមដែល

ផ្តោតជាសំខាន់រួមមាន : PMGs, ដំណើរការរួមជាសំខាន់នានា (PFM, HRM) ព្រមទាំងក្រសួង ស្ថាប័នដែលត្រូវការឧបករណ៍ទាំងនេះ ។

២-៣-៥ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកត្រូវបានពង្រឹង

នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនៅក្នុងរដ្ឋបាលមានទូវការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ អំណាចគ្រប់គ្រាន់ និង ធនធានគ្រប់គ្រាន់ ហើយការបណ្តុះបណ្តាលជាអាទិភាពត្រូវបានផ្តល់តាមរយៈកម្មវិធី EPSCB ។

៣. ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមនុស្ស និង ស្ថាប័ន

គំនិតផ្តួចផ្តើមនៃការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គឺឱ្យតំលៃជាសំខាន់ទៅលើការពង្រឹងសមត្ថភាពបន្តរបស់មនុស្ស និង ស្ថាប័ន។ ការប្រើប្រាស់នូវធនធានដែលមានស្រាប់គឺប្រសើរបំផុត ហើយការផ្ទេរជំនាញ និង ចំណេះដឹងគឺមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ។

៣-១ លិខិតបទដ្ឋានគ្រប់គ្រង និង គោលនយោបាយសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពកំពុងដាក់ឱ្យដំណើរការ

លិខិតបទដ្ឋានដែលបានយល់ព្រមជាឯកច្ឆ័នត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តដើម្បីធ្វើឱ្យមានសុខដុមនីយកម្មការអនុវត្តន៍នៅក្នុងការប្រមូល និង ការប្រើប្រាស់នូវធនធាននានាដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្តរបស់កម្ពុជា ។

៣-២ គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សបានត្រូវអនុម័ត

កម្មវត្ថុ គោលដៅ និង គោលការណ៍នានាត្រូវបានកំណត់ឡើងដើម្បីនាំទៅរកការ អភិវឌ្ឍន៍នូវធនធានមនុស្សនៅ ក្នុងរដ្ឋបាល ។

៣-៣ កម្មវិធីផ្តួចផ្តើមសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវបានអនុម័ត

ការអនុវត្តន៍ និង យន្តការនានាដើម្បីគ្រោង សំរបសំរួល និង ត្រួតពិនិត្យតាមដានការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានរៀបចំ និង ដាក់ឱ្យអនុវត្តសាកល្បងដើម្បីធ្វើការកែលំអប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល ។

៣-៤ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល EPSCB ត្រូវបានកំណត់ថាជាតំរូវការអាទិភាព

ដោយផ្អែកលើដំណាក់កាលដំបូងនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានរៀបចំឡើងដើម្បីអនុវត្តសាកល្បងនូវការបណ្តុះ- បណ្តាល និង ខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល កម្មវិធីសិក្សាមួយដែលមានលក្ខណៈអាចបត់បែនបាន មានគោលដៅ ច្បាស់លាស់ និង មានលក្ខណៈជាក់ស្តែងត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ ។ -

៣-៥ មជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាពីចំងាយរបស់កម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើង

ការចូលមកទទួលនូវការបណ្តុះបណ្តាល ការចូលមកធនាគារចំណេះដឹង និង ការចូលស្រាវជ្រាវឯកសារផ្សេងៗ ដោយមន្ត្រីនៅតាមបណ្តាខេត្តនានាគឺមានភាពងាយស្រួលច្រើន ។

៤. ការជំរុញបច្ចេកវិទ្យាទូរគមនាគមន៍ និង ព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)

ICT ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់យ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីកែលំអដល់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការរួមសំខាន់ៗនៅក្នុងរដ្ឋបាល ដូចជា HRMIS និង ដើម្បីជំរុញឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរនូវទំនាក់ទំនងទាំងក្នុង និង ក្រៅប្រទេស ។

៤-១ ដំណើរការផ្តល់សេវាសាធារណៈត្រូវបានធ្វើឡើងតាមប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រជាបណ្តើរៗ

៤-១-១ កម្មវិធី និង យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីធ្វើតាមប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រនូវសេវាសាធារណៈ នានាត្រូវបានអនុម័ត

កម្មវិធី និង គោលនយោបាយដែលប្រកបដោយចីរភាពត្រូវបានបង្កើត ឡើងដោយរួមបញ្ចូលការបង្កើត នូវគោលការណ៍ណែនាំនៃការអនុវត្តន៍នៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ននានា ។

៤-២ ដំណើរការ និង ភាពអាចចូលប្រើប្រាស់បាននៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានកែលំអ

៤-២-១ កម្មវិធី និង យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីជំរុញការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានអនុម័ត

កម្មវិធី និង គោលនយោបាយដែលប្រកបដោយចីរភាពត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយរួមបញ្ចូលការជំរុញ នូវដំណើរការ និង ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់ប្រព័ន្ធ និង ការពង្រឹងនូវឯកភាព និង សុវត្ថិភាពរបស់ខ្លួន ។

៤-២-២ ដំណើរការរបស់ប្រព័ន្ធត្រូវបានជំរុញឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ

ការអនុវត្តន៍នានាដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងការចូលប្រើប្រាស់តាម online ដើម្បីកែលំអការគ្រប់គ្រងថវិកា និង ការគ្រប់គ្រងជំនាញ និង ដើម្បីសំរួលដល់ដំណើរការធនធានមនុស្ស ឧទាហរណ៍ដូចជា ការចូលនិវត្តន៍ត្រូវបានរៀបចំឡើង និង ដាក់ឱ្យអនុវត្ត និង វិស័យព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានពង្រីក ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យមានការអនុវត្តន៍ថ្មីៗទៀត ឧទាហរណ៍ដូចជាតំរូវការខាងការបណ្តុះបណ្តាល ។

៤-២-៣ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់ប្រព័ន្ធត្រូវបានបង្កើតឡើងឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព

មជ្ឈមណ្ឌលនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ហើយបណ្តាញនានាដែលនាំទៅដល់ការចូល និង ការប្រើប្រាស់តាមក្រសួង ស្ថាប័ននានា កំពុងដាក់ឱ្យអនុវត្ត ហើយសុវត្ថិភាព និង ឯកភាពរបស់ប្រព័ន្ធត្រូវបានធ្វើឱ្យប្រសើរ ។

៤-២-៤ សមត្ថភាពបន្តដើម្បីរក្សា និង ដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាម ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិជ្ជាត្រូវបានរៀបចំឡើង

ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ និង អ្នកប្រើប្រាស់ចុងក្រោយនៅក្នុងរដ្ឋាភិបាលកំពុងបន្ត ។

៤-៣ ទំនាក់ទំនងទាំងក្នុង និង ក្រៅត្រូវបានកែលំអជាបណ្តើរៗ

ការចែករំលែកព័ត៌មាន និង ការចូលទៅធនាគាចំណេះដឹង និង ឯកសារនានា ត្រូវបានធ្វើឱ្យកាន់តែមានភាពងាយ ស្រួល ហើយដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រសិទ្ធភាពការងារ ។

៤-៣-១ Website របស់ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋបាលត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញ និង ដាក់ឱ្យដំណើរការ

Website ក្លាយទៅជាច្រកចូលដ៏ធំចំពោះការបង្កើតថ្មីខាងអេឡិចត្រូនិកនូវមជ្ឈមណ្ឌលឯកសារ ដើម្បី គាំទ្រដល់ការផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយនូវព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងកំណែទំរង់រដ្ឋ ដោយរួមទាំងការចូលទៅដល់ធនាគារ ចំណេះដឹង និង ផ្នែកដែលពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ។

៥. ការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព (PMGs)

ការអនុវត្តន៍ការងារក្នុងវិស័យដែលពាក់ព័ន្ធសំខាន់ទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណត្រូវបានជំរុញ ។

៥-១ កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តជាបណ្តើរៗ

កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពដែលមានប្រសិទ្ធភាពត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីគាំទ្រដល់បេសកកម្មជាអាទិភាព ដោយ មាននូវធនធាន និង លាភការគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីសំរេចបានជោគជ័យ ។

៥-១-

១ប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពត្រូវបានបន្ថែមដើម្បីតំរូវទៅនឹងកាលៈទេសៈពិសេស

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេសកំពុងដាក់ឱ្យអនុវត្តដើម្បីបង្កើនលាភការរបស់សមាជិកកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាព នៅ ក្នុងវិស័យដែលទាមទារនូវកំរិតជំនាញខ្ពស់ ។

៥-១-២ យន្តការផ្តល់មូលនិធិកំពុងដាក់ឱ្យដំណើរការ

ធនធានដែលត្រូវការចាំបាច់ត្រូវបានធានាសុវត្ថិភាពនៅក្នុងកញ្ចប់ថវិកាជាតិ ហើយការចំណាយចំពោះ កម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពគឺត្រូវមានលក្ខណៈពេញលេញ និង ទាន់ពេលវេលា ។

៥-១-៣ ម៉ូឌុលបណ្តុះបណ្តាលបានចាប់ផ្តើមដាក់ឱ្យអនុវត្ត

សមាជិកកន្សោមអាទិភាពត្រូវបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង និង ជំនាញទាំងឡាយ ដែលជួយដល់ការអនុវត្តន៍ការងារ ។

៥-២ ការសំរបសំរួល និង ពិនិត្យតាមដាន

វចនាសម្ព័ន្ធច្បាប់ និង ការគ្រប់គ្រងដែលបានអនុម័តរួចត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព ហើយធនធានដែលមានស្រាប់ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់យ៉ាងត្រឹមត្រូវ ។

៥-២-១ គណៈកម្មាធិការដែលទទួលបន្ទុកនានាគឺជួយឱ្យការអនុវត្តន៍មានប្រសិទ្ធភាព

គណៈកម្មាធិការជ្រើសរើស វាយតំលៃ និង សវនកម្ម ជាអ្នកធានានូវសុច្ចរិតភាព តម្លាភាព និង ប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធី ។

៥-២-២ កន្សោមអាទិភាពសំរាប់កន្សោមអាទិភាពគឺជួយឱ្យការអនុវត្តន៍មានប្រសិទ្ធភាព

ការសំរបសំរួលកម្មវិធីទាំងមូលត្រូវបានធានា ។

៥-៣ យន្តការនានាសំរាប់ការផ្តល់មូលនិធិពីខាងក្រៅកំពុងដាក់ឱ្យដំណើរការ

មូលនិធិដែលបានមកពីដៃគូខាងក្រៅនានាត្រូវបានធ្វើការប្រមូលយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីបង្គ្រប់ទៅនឹងមូលនិធិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលឈានទៅដល់ការបង្កើននូវចំនួននៃកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពដែលដាក់ឱ្យអនុវត្ត និងការធ្វើសុខ- ដុមនីយកម្មនូវការអនុវត្តន៍បច្ចុប្បន្ន ។

៥-៣-១ យន្តការផ្តល់មូលនិធិដែលអាចបត់បែនបានកំពុងដាក់ឱ្យដំណើរការ

មូលនិធិរបស់ដៃគូនានាត្រូវបានកំណត់ចំពោះតំរូវការជាអាទិភាពនៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដោយបង្កើន នូវទំហំនៃកញ្ចប់ថវិកាកម្មវិធីកន្សោមអាទិភាពដែលមានស្រាប់ ។