ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

របាយការណ៍វឌ្ឍនភាព
ការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
២០១៤

រៀបចំដោយ៖ លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤

មាតិកា

១. សេចក្តីផ្តើម ………………………………………………………………………… ១

២. គោលបំណង ………………………………………………………………………… ២

៣. សមិទ្ធផលដែលសម្រេចបាន ………………………………………………………… ២

៣.១. ការរៀបចំកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ ……………… ២

៣.២. ការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ ……………………………………………… ៣

៣.៣. ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ……………………………………… ៤

៣.៤. ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស ……………………………………………………… ៦

៣.៥. ការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ………… ៦

៣.៦. ការផ្សារភ្ជាប់ការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាមួយនឹងកម្មវិធីកែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ……………… ៧

៤. ទិសដៅការងារជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឆ្នាំ២០១៥ ……………………………………………………… ៧

៥. បញ្ហាប្រឈម………………………………………………………………………… ៩

៦. វិធានការដោះស្រាយ………………………………………………………………… ១៣

៧. សន្និដ្ឋាន……………………………………………………………………………… ១៤

១. សេចក្តីផ្តើម

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោមការដឹកនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងនីតិកាលទី៥នៃរដ្ឋសភា ដែលប្រសូត្រចេញពីការបោះឆ្នោតប្រកបដោយលក្ខណៈប្រជាធិបតេយ្យ សេរី និងយុត្តិធម៌ នាខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣។ ផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព ដែលជាឧបករណ៍គោលនយោបាយដ៏សំខាន់សម្រាប់ទ្រទ្រង់ការអនុវត្ត **"កម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល សម្រាប់នីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា"** ច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងលទ្ធផលនៃសម័យប្រជុំពេញអង្គគណៈរដ្ឋមន្ត្រីលើកដំបូងកាលពីថ្ងៃទី ២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងមានមុខងារ និងបេសកកម្ម សំខាន់ក្នុង**ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងវិស័យមុខងារសាធារណៈ** នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា **និងដឹកនាំការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ**។

បន្ថែមលើយន្តការបំពេញការងារ ដែលមានក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ រាជរដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចបង្កើតយន្តការអន្តរក្រសួង ដូចជា (១)**ក្រុមការងារកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស** ដែលមានសមាសភាពចូលរួមពីតំណាងក្រសួងចំនួន៥ រួមមាន ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងការពារជាតិ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិ សម្បទា និង(២)**គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ** ដែលមានសមាសភាពចូលរួម ពីតំណាងក្រសួងចំនួន១០ រួមមាន ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួងផែនការ។

គណៈកម្មាធិការនិងក្រុមការងារកែទម្រង់ មានតួនាទីក្នុងការសម្រប សម្រួលទាំងទិដ្ឋភាពនយោបាយ បច្ចេកទេស ទាំងធនធានក្នុងការគាំទ្រដោយផ្ទាល់ដល់ការរៀបចំនិងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យតាមគោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

២. គោលបំណង

គោលបំណង ដែលជាអាទិភាពចំពោះមុខរបស់ក្រសួង និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ៖ (១)ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ (២)ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន ការកែលម្អការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស (៣)ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស ការរៀបចំឡើងវិញគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ ការរៀបចំការបើកផ្តល់បៀវត្សដល់មន្ត្រី រាជការទាំងផ្នែកស៊ីវិល ទាំងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធឱ្យបានទាន់ពេលវេលា និងគ្រប់ចំនួន។

៣. សមិទ្ធផលដែលសម្រេចបាន

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ (២០១៤) នៃការអនុវត្តមុខងារ និងបេសកកម្មរបស់ខ្លួនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានប្រកាន់ខ្ជាប់នូវភាពជាម្ចាស់ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំឈរលើអភិក្រមបុរេសកម្មចំពោះការងារ ដោយបានសហការយ៉ាងល្អជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន ពាក់ព័ន្ធទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមជាមួយ បណ្តាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងស្មារតីនៃការប្រមូលផ្តុំនូវធនធានសម្ភារៈ ថវិកា និងបញ្ញាញាណ ដោយសម្រេចបានសមិទ្ធផលយ៉ាងច្រើន ជាប្រយោជន៍ដល់មន្ត្រីរាជការ ការរៀបចំនិងពង្រឹងស្ថាប័ន ព្រមទាំងការកែ លម្អសេវាសាធារណៈឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

បន្ទាប់ពីរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួង និងផ្នែកកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់ ការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបានចាប់ផ្តើមដំណើរការ និងសម្រេចបានជាផ្លែផ្កាគួរកត់សម្គាល់ រួមមាន៖

៣.១ ការរៀបចំកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨

សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ត្រូវបានរៀបចំឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីប្រមូលផ្តុំនូវមតិយោបល់របស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីរៀបចំកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨។ ជាលទ្ធផល សេចក្តីព្រាងមួយដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងមានកំណត់នូវសកម្មភាពកែទម្រង់តាមផ្នែកជាដំណាក់កាលៗ ត្រូវបានរៀបចំចេញជារូបរាង និងបានដាក់ឆ្លងពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាល

សាធារណៈ និងកិច្ចប្រជុំអន្តរក្រសួងរួចរាល់។ **កម្មវិធីជាតិនេះ គ្រោងដាក់សុំការអនុម័តពីរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងកិច្ចប្រជុំពេញអង្គគណៈរដ្ឋមន្ត្រី នៅដើមឆ្នាំ ២០១៥ ។**

ទន្ទឹមពេលនឹងការរៀបចំសរសេរកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៤-២០១៨ សកម្មភាពការងារកែទម្រង់សំខាន់ៗមួយចំនួន ត្រូវបានដាក់ឲ្យដំណើរការជាបន្តបន្ទាប់រួចទៅហើយ ដោយឈរលើយុទ្ធសាស្ត្រកែទម្រង់ដែលកំណត់ដោយយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ និង អភិក្រមការណ៍និយម (Pragmatism)។

៣.២ ការកែលម្អគុណភាពសេវាសាធារណៈ

ក្នុងផ្នែកនេះ សមិទ្ធផលសំខាន់ៗរួមមាន៖

- បានកែលម្អការបើកផ្តល់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាលជាតិ និងយោធិនឱ្យទទួលបានបៀវត្សគ្រប់ចំនួន មិនមានការកាត់កងដោយហេតុផលណាមួយ និងបានទាន់ពេលវេលាក្នុងសប្តាហ៍ ទី៤ នៃខែនីមួយៗ
- ការបើកផ្តល់បៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល សម្រេចបានប្រមាណជាង ១០០% នៃចំនួនសរុប និងកំពុងបន្តរៀបចំការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យបៀវត្សពីក្រសួងមុខងារសាធារណៈឱ្យផ្សារភ្ជាប់ជាមួយប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិរបស់ធនាគារ ដើម្បីឱ្យការបើកផ្តល់បៀវត្សក្នុងខែនីមួយៗ ប្រព្រឹត្តទៅកាន់តែប្រសើរ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់
- ប្រព័ន្ធ “ Drag and Drop System” ជាប្រព័ន្ធបញ្ជូនព័ត៌មាន និងឯកសារបៀវត្សតាមអេឡិចត្រូនិចទៅឱ្យក្រសួង ស្ថាប័ន នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់ និងកំពុងដាក់ឱ្យដំណើរការសាកល្បងជាមួយអគ្គនាយកដ្ឋានរតនាគារជាតិនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញ។ ប្រព័ន្ធនេះ គ្រោងនឹងដាក់ឱ្យអនុវត្តពេញលេញសម្រាប់គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន នៅដើមឆ្នាំ២០១៥
- ការកាត់ពន្ធបៀវត្សប្រចាំខែរបស់មន្ត្រីរាជការដែលអនុវត្តដោយដៃនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ត្រូវបានជំនួសដោយការកាត់ពន្ធជាស្វ័យប្រវត្តិតាមរយៈប្រព័ន្ធទិន្នន័យបៀវត្សរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

- នីតិវិធីនៃការពិនិត្យ និងផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារត្រូវបានកែសម្រួលឱ្យសាមញ្ញ និងឆាប់រហ័ស ដោយអនុញ្ញាតការផ្តល់ជូនប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់កូនមន្ត្រីរាជការដល់អាយុ ២១ឆ្នាំ ជាស្វ័យប្រវត្តិ (ពីមុនកូនលើសអាយុ ១៥ឆ្នាំ ត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា ១ឆ្នាំម្តង)
- ឯកសារស្តង់ដាសេវាសាធារណៈសម្រាប់ក្រសួង ស្ថាប័ន ត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់ និងត្រៀមចុះធ្វើការសិក្សាអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ដើម្បីដាក់ឲ្យអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែលម្អសេវាសំខាន់ៗមួយចំនួនជាអាទិភាពសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

៣.៣ ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

សមិទ្ធផលក្នុងផ្នែកនេះ រួមមាន៖

- ក្រុមការងារបច្ចេកទេសវិភាគមុខងារសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសុខាភិបាល ក្រុមការងារសិក្សា និងពិនិត្យឡើងវិញអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសុខាភិបាល និងការកំណត់ប្រាក់តំបន់សម្រាប់មន្ត្រីរាជការក្នុងវិស័យ អប់រំ និងវិស័យសុខាភិបាល។ ក្រុមការងារ សិក្សា និងរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីសិក្សា និងកំណត់វិធានការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ
- បានរៀបចំគម្រោងសិក្សាអំពីសេចក្តីត្រូវការ និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាពគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឬនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនៃក្រសួង ស្ថាប័ន និងថ្នាក់ក្រោមជាតិគម្រោងស្តីពីការអនុវត្តគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធគុណផល គម្រោងស្តីពីការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌ និងប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ គម្រោងបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីដល់មន្ត្រីរាជការកម្រិតគ្រប់គ្រង និងគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិសដល់មន្ត្រីរាជការជ្រើសរើសថ្មី
- បានរៀបចំគម្រោងស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងវត្តមាន និងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដើម្បីពង្រឹងវិន័យការងារ និងប្រសិទ្ធភាពចំណាយ
- បានរៀបចំគម្រោងស្តីពីការពន្លឿននីតិវិធីនៃការដាក់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឲ្យចូលនិវត្តន៍តាមប្រព័ន្ធព័ត៌មាវិទ្យា

- បានចុះអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងបរិស្ថានលើជំនាញរដ្ឋបាលទូទៅ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធរវាងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងបរិស្ថាន
- បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីរាជការជាន់ខ្ពស់ មន្ត្រីគ្រប់គ្រងកម្រិតមធ្យម ទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិសរុបចំនួន១៣២៥ នាក់ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃគម្រោងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ សម្រាប់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជនបទអនុកម្មវិធីទី២
- បានរៀបចំសិក្ខាសាលាស្តីពីការចែករំលែកព័ត៌មាន និងបទពិសោធន៍លើការជំរុញលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីរាជការ ជូនដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងចាប់ពីកម្រិតអនុប្រធាននាយកដ្ឋានដល់ថ្នាក់រដ្ឋលេខាធិការ ក្រោយពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងចំនួន ០៣ នាក់ បានទៅចូលរួមសិក្ខាសាលាស្តីពីសេវាសាធារណៈល្អប្រសើរក្រោយឆ្នាំ២០១៥ នៅប្រទេសសឹង្ហបុរី
- បានធ្វើការសិក្សា និងវិភាគមុខងារពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសុខាភិបាល ដើម្បីគាំទ្រដល់ការលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាអប់រំ និងសុខាភិបាល
- អនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងសេវាបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្ត
- បានធ្វើការសិក្សា និងប្រមូលទិន្នន័យលើការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនថ្នាក់ពីរវេន គួបពីរ និងគួបបីនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ទូទាំងប្រទេស (២៤ រាជធានី ខេត្ត)។

៣.៤ ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស

- បានរៀបចំការបន្ថែមបៀវត្សមូលដ្ឋានជូនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលចំនួន៤០០០០ រៀល សម្រាប់ប្រភេទក្របខណ្ឌ **ក** និង៨០០០០ រៀល សម្រាប់ប្រភេទក្របខណ្ឌ **ខ គ** និង**ឃ** ព្រមទាំងបង្កើនប្រាក់អាហារប្រចាំថ្ងៃជូនយោធិន នគរបាលជាតិ និងមន្ត្រីពន្ធនាគារចំនួន ៤២០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ និងផ្តល់ប្រាក់កម្រៃបន្ថែមជូនគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៤០០០០ រៀលក្នុងមួយខែ

- ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត។ ក្របខ័ណ្ឌរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ត្រូវបានកែសម្រួលឱ្យមានតែ ៣ ប្រភេទ **ក ខ** និង**គ** ដោយលុបចោលប្រភេទក្របខ័ណ្ឌ **ឃ**។ ចំនួនថ្នាក់ដែលជាកម្រិតនៃបៀវត្សមូលដ្ឋាន ត្រូវកាត់បន្ថយឱ្យមានភាពសាមញ្ញ។ ក្របខ័ណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់បច្ចុប្បន្នរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនឹងត្រូវធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងក្របខណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់ថ្មីក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៥
- បានធ្វើការសិក្សា និងរៀបចំតារាងប្រៀបធៀបសមាសធាតុបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាល និងយោធិន ដើម្បីជានាសង្គតិភាពរវាងប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងប្រព័ន្ធបៀវត្សកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ
- បានធ្វើការកែសម្រួល និងដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារអប់រំ និងសុខាភិបាល។ បៀវត្សប្រចាំខែសរុបទាបបំផុតរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋម ត្រូវបានបង្កើនពី ៤៨២៨០០ រៀល ដល់ ៥៥០០០០ រៀល។ បៀវត្សប្រចាំខែសរុបទាបបំផុតរបស់គិលានុបដ្ឋាកបឋម និងឆ្មបបឋម ត្រូវបានបង្កើនពី ៤៤០០០០ រៀលដល់ ៥៥០០០០រៀល និងបង្កើនប្រាក់កម្រៃជូនគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យានៅគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាចាប់ពី ៤៤០០០០រៀលក្នុងមួយខែ
- បានធ្វើការកែសម្រួលប្រាក់បំណាច់សមាជិករាជរដ្ឋាភិបាល
- ការរៀបចំប្រកាសអន្តរក្រសួងស្តីពីការអនុវត្តអត្រាភាគទានសម្រាប់ទ្រទ្រង់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងការបើកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ជូនទីប្រឹក្សា ជំនួយការ និងមន្ត្រីដែលមានឋានៈស្មើ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត។

៣.៥ ការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសមិទ្ធផលសម្រេចបានរួមមាន៖

- បានរៀបចំគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- អនុក្រឹត្យ និងសេចក្ដីណែនាំស្ដីពីនីតិវិធីនៃការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្ដូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្ត
- បានរៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្ដីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- កំពុងរៀបចំសេចក្ដីព្រាងព្រះរាជក្រឹត្យស្ដីពីលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៣.៦ ការផ្សារភ្ជាប់ការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាមួយនឹងកម្មវិធីកែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ

តាមរយៈគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងក្រុមការងារកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការដោយផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយការងារកែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការងារកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ។ ជាលទ្ធផលនៃកិច្ចសហការនេះ សមិទ្ធផលនៃការងារកែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបានជាច្រើនគួរកត់ សម្គាល់ដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ។

៤. ទិសដៅការងារជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈឆ្នាំ ២០១៥

បន្ថែមលើការអនុវត្តមុខងារ និងបេសកកម្មជាប្រចាំរបស់ខ្លួនឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ព្រមជាមួយការអនុវត្តបន្ត ដើម្បីពង្រឹង និងពង្រីកនូវសមិទ្ធផលការងារដែលសម្រេចបានកន្លងមក ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានដាក់ចេញនូវទិសដៅការងារជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ ឆ្នាំ២០១៥ ដូចខាងក្រោម៖

- រៀបចំធ្វើសមាហរណកម្មមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលបច្ចុប្បន្នទៅក្នុងប្រព័ន្ធមុខងារសាធារណៈថ្មី ឱ្យបានទាន់ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ព្រមជាមួយការពិនិត្យបន្ថែមលើករណីនិយ័តកម្មឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់ដែលនៅសេសសល់
- រៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨

- រៀបចំ និងកែសម្រួលឱ្យបានរួចរាល់ប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដោយផ្តោតលើការកែសម្រួលបៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បំណាច់មុខងារសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទាំងអស់ឱ្យមានសង្គតិភាព សមធម៌ និងឆ្លើយតបនឹងអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងគាំទ្រដល់ផលិតភាព និងការផ្តល់សេវា ពិសេសនៅតំបន់ជនបទ
- រៀបចំឱ្យមានសង្គតិភាពនឹងគ្នារវាងប្រព័ន្ធបៀវត្សមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាលជាតិ និងយោធិន
- រៀបចំគោលការណ៍រួមនៃការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទៅតាមអង្គវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ និងកំណត់មុខតំណែង ដោយអនុលោមតាមគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋឱ្យបានពេញលេញ
- កសាងឱ្យបានរួចរាល់ផែនការធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈរយៈពេលបីឆ្នាំរំកិល ដើម្បីពង្រឹងដល់ការជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស ការកសាងសមត្ថភាពបុគ្គល និងស្ថាប័ន ការបន្តវេន និងការបន្តអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ
- ដាក់ឱ្យអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីឱ្យឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពិសេសសម្រាប់មន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រង
- ធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ព្រមទាំងពង្រីកការតភ្ជាប់បណ្តាញ និង ការបញ្ជូនព័ត៌មានរវាងក្រសួង ស្ថាប័ន ទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងវត្តមាន និងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដើម្បីពង្រឹងវិន័យការងារ និងប្រសិទ្ធភាពចំណាយ
- រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសមិទ្ធកម្មការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និងស្ថាប័នដើម្បីបង្កើនផលិតភាពការងារ
- រៀបចំ និងជំរុញការកែលម្អអង្គភាពគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃក្រសួង ស្ថាប័ន និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមខ្លឹមសារនៃឯកសារណែនាំស្តីពីរចនាសម្ព័ន្ធ និងនីតិវិធីការងារគំរូរបស់អង្គភាពគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

- រៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តគម្រោងស្តីពីការពន្លឿននីតិវិធីនៃការដាក់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឲ្យចូលនិវត្តន៍តាមប្រព័ន្ធព័ត៌មាវិទ្យា
- រៀបចំបង្កើត និងដាក់ឲ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន
- រៀបចំ និងដាក់ឲ្យដំណើរការយន្តការព័ត៌មានត្រឡប់ និងបណ្តឹងតវ៉ារបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធ ព្រមទាំងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសំខាន់ៗ មួយចំនួន ដូចជាក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងសុខាភិបាល និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ធ្វើការវិភាគមុខងារ និងរំហូរការងារសម្រាប់សេវាសាធារណៈដែលមានផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់លើជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់មន្ត្រីរាជការ និងប្រជាពលរដ្ឋ ដូចជា ការបើកផ្តល់ប្រាក់បេសកកម្មដល់មន្ត្រីរាជការ ការបើកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ដល់និវត្តជន ការចុះបញ្ជីយានយន្ត ការចុះបញ្ជីដីធ្លី ការចុះបញ្ជីអាជីវកម្ម ការផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណសាងសង់ ការផ្តល់សំបុត្រអត្រានុកូលដ្ឋាន អត្តសញ្ញាណបណ្ណ និងលិខិតឆ្លងដែន ជាដើម។

៥. បញ្ហាប្រឈម

ទន្ទឹមនឹងការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលជាច្រើនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំកន្លងមក ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក៏បាននិងកំពុងជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនផងដែរ ដូចជា ផ្នែកធនធានមនុស្ស មធ្យោបាយគាំទ្រ និងការសម្របសម្រួលផ្នែកគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និង ផែនការសកម្មភាព។

៥.១ សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួង នៅមិនទាន់អាចឆ្លើយតបបានពេញលេញ នឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល

(១) ក្រសួងមុខងារសាធារណៈទើបត្រូវបានបង្កើតថ្មីដែលទាមទារឱ្យក្រសួងមានការរៀបចំ និងពង្រឹងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងឆ្នាំកន្លងមក និងត្រូវធ្វើសមាហរណ កម្មថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការពីអង្គភាព

ដើមមកក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីរបស់ក្រសួងតាមគោលការណ៍នៃការកែទម្រង់ ស្ថាប័នរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលផងដែរ។

(២) សមត្ថភាពថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការក្រសួង ទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ពង្រឹង និងពង្រីកបន្ថែមឱ្យសមស្របតាមការវិវឌ្ឍនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈទំនើប និងឧត្តមានុវត្តន៍ជាអន្តរជាតិ ដើម្បីបំពេញមុខងារ និងបេសកកម្មរបស់ក្រសួងឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

(៣) មធ្យោបាយ សម្ភារៈ ក៏ដូចជាថវិកា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ បេសកកម្ម និងការងារកែទម្រង់មិនទាន់សមស្របនឹងទំហំការងារនៅឡើយ។

៥.២ ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជរដ្ឋាភិបាល មិនមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងឆ្លើយតបនឹងការវិវឌ្ឍរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

(១) នៅក្នុងមុខងារសាធារណៈបច្ចុប្បន្ន ផែនការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ និងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ មិនទាន់ត្រូវបានរៀបចំជាប្រព័ន្ធច្បាស់លាស់ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីត្រូវការពិតប្រាកដ ហើយក៏មិនទាន់មានប្រព័ន្ធតាមដាន និងវាយតម្លៃអំពីលទ្ធផលនៃការកសាងសមត្ថភាពលើសមិទ្ធកម្មរបស់មន្ត្រីរាជការ និងអង្គភាពនៅឡើយ។

(២) ឯកសារការបណ្តុះបណ្តាល ក៏មិនទាន់ត្រូវបានរៀបចំ និងផ្សារភ្ជាប់ឱ្យបានជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការកសាងសមត្ថភាពបុគ្គល និងស្ថាប័ន។

(៣) ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍអាជីពរបស់មន្ត្រីរាជការមិនទាន់ ត្រូវបានរៀបចំជាប្រព័ន្ធ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងមិនទាន់មានការរៀបចំការពិពណ៌នាអំពីមុខតំណែងឲ្យបានច្បាស់លាស់

(៤) សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ននៅមានកម្រិតក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ពិសេសនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៥.៣ ការវិភាគមុខងារស្ថាប័ន អង្គភាព និងលំហូរការងារក្នុងក្រសួង ស្ថាប័នតែមួយ និង អន្តរក្រសួង ស្ថាប័ន សម្រាប់ប្រភេទសេវានីមួយៗ មិនទាន់កំណត់បានច្បាស់លាស់ និង កែលម្អឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់

(១) ស្ថានភាពជាន់ត្រួតគ្នានៃមុខងារ និងសមត្ថកិច្ច ការសម្របសម្រួល និងទំនាក់ទំនងការងាររវាងក្រសួង ស្ថាប័ន ព្រមទាំងបែបបទ និងនីតិវិធីផ្ទៃក្នុងដែលមានភាពស្មុគស្មាញនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន បង្កើតជាបញ្ហាប្រឈមចំបងមួយដែលនាំឱ្យប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតមិនទាន់អាចឆ្លើយតបនឹងចក្ខុវិស័យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងសេចក្តីត្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងសង្គមដែលមានការកើនឡើងជាលំដាប់។

(២) រចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័ន និងរំហូរការងារ មិនទាន់ត្រូវ បានធ្វើវិចារណកម្ម ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការចំណាយ និងការផ្តល់សេវា។

(៣) រំហូរការងារ និងទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ព្រមទាំងរវាងក្រសួង ស្ថាប័ន និងក្រសួង ស្ថាប័ននៅមិនទាន់ដំណើរការជាបណ្តាញតភ្ជាប់គ្នាដោយរលូន និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

(៤) យន្តការ និងប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាពសេវាសាធារណៈមិនទាន់បានដាក់ឲ្យដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

៥.៤ ការធ្វើទំនើបកម្មរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាសាធារណៈ តាមរយៈការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) ស្ថិតនៅលើផ្លូវមួយមិនច្បាស់លាស់

(១) គោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពតម្រង់ទិសរួម ដើម្បីជំរុញការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈឆ្ពោះទៅរករដ្ឋបាលអេឡិចត្រូនិច (**E-Government**) មិនទាន់មានច្បាស់លាស់ឱ្យស្របតាមការវិវឌ្ឍជាអន្តរជាតិ។

(២) ការកំណត់មុខងារ និងលំហូរការងារនៃសេវាសាធារណៈ មិនទាន់ត្រូវបានកំណត់ឱ្យច្បាស់លាស់ និងតម្រឹមឱ្យសមស្រប ដើម្បីបង្កើតបានជាមូលដ្ឋានដែលអាចនាំឱ្យការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ។

(៣) បច្ចុប្បន្នការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ត្រូវបានអនុវត្តជាលក្ខណៈដោយដុំៗនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និងមិនមានការភ្ជាប់គ្នាជាមួយប្រព័ន្ធរួម និងមិនជានានូវចីរភាពដែលនាំឱ្យចំណាយថវិកាច្រើន និងមិនទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

(៤) ការកំណត់សមត្ថកិច្ចរបស់ ក្រសួង ស្ថាប័នដែលមានតួនាទីដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលក្នុងការកែលម្អសេវាសាធារណៈ ដោយការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់រដ្ឋបាលសាធារណៈទាំងមូលនៅមិនទាន់ជាក់លាក់នៅឡើយ។

៥.៥ ការផ្សារភ្ជាប់ផ្នែកស្ថាប័ន និងសកម្មភាពកែទម្រង់ទាំងឡាយក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជរដ្ឋាភិបាលនៅមិន ទាន់អនុវត្តឱ្យបានពេញលេញ និងមានប្រសិទ្ធភាពជាអតិបរមា

(១) កម្មវិធីកែទម្រង់គន្លឹះទាំងបីរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល លើការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសា-ធារណៈ ការកែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ មិនស្ថិតក្រោមធ័ត្រស្ថាប័នដឹកនាំរួម ឬមានប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃរួមគ្នាជាប្រចាំ និងទៀងទាត់។

(២) សកម្មភាពកែទម្រង់ក្នុងការដ្ឋានទាំងបីមានលក្ខណៈប្រទាក់ក្រឡាគ្នា ប៉ុន្តែមិនទាន់ត្រូវបានរៀបចំបន្ស៊ី និងគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមកឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងពេញលេញក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការងារកែទម្រង់រួមរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

(៣) មធ្យោបាយ និងធនធានគាំទ្រកម្មវិធីកែទម្រង់ទាំងបី ក៏មានកម្រិតខុសៗគ្នាផងដែរ។ ក្នុងនោះ ជំនួយបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញប្បទានគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីគាំទ្រការងារកែទម្រង់ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តដោយឡែកៗពីគ្នា។

(៤) កម្មវិធីកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មិនទទួលបានការគាំទ្រផ្នែកធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងបច្ចេកទេសក្នុងកម្រិតខ្ពស់ពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នៅឡើយដែលបណ្តាលឱ្យការអនុវត្តសកម្មភាពកែទម្រង់ជួបការលំបាកច្រើន។

៦. វិធានការដោះស្រាយ

ប្រឈមនឹងបញ្ហាមួយចំនួនចំពោះមុខ ព្រមទាំងការអនុវត្តផែនការដើម្បីសម្រេចទិសដៅការងារសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ នឹងប្រកាន់យកនូវវិធានការមួយចំនួន ដោយផ្សារភ្ជាប់វិធានការដោះស្រាយក្នុងកម្រិតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ឬគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាមួយនឹងការដោះស្រាយក្នុងកម្រិតរាជរដ្ឋាភិបាល។

ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមខាងលើនឹងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ក្រសួង ព្រមទាំងជំរុញសន្ទុះនៃការងារកែទម្រង់ឱ្យកាន់តែខ្លាំងក្លា និងមានភាពរស់រវើក។ វិធានការដែលនឹងត្រូវប្រកាន់យករួមមានៈ

- ពង្រឹងរចនាសម្ព័ន្ធដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងថ្នាក់ក្រសួង អង្គភាពចំណុះក្រសួងទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងជំរុញការបង្កើនសមត្ថភាពថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការ ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការងារ និងបេសកកម្មរបស់ក្រសួង
- ពង្រឹង និងពង្រីកសមត្ថភាពសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យបានកាន់តែទូលំទូលាយ ឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទាំងលើការដ្ឋានកែទម្រង់ទាំងលើការអនុវត្តមុខងារប្រចាំថ្ងៃ
- កែលម្អ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីគាំទ្រដល់ការងារគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ពង្រឹង និងពង្រីកកិច្ចសហការជាមួយគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន ទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពិសេសការបង្កើនកិច្ចសហការឱ្យកាន់តែជិតស្និទ្ធ ក្នុងកម្រិតបច្ចេកទេសរវាងកម្មវិធីកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាមួយកម្មវិធីកែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ រួមមាន ការជំរុញឱ្យមានយន្តការស្ថាប័នសម្របសម្រួលផ្នែកបច្ចេកទេសនៃកម្មវិធីកែទម្រង់ទាំងបី ដើម្បីកំណត់និងរៀបចំសកម្មភាពកែទម្រង់ដែលមានទំនាក់ទំនងរវាងគ្នា ដើម្បីធានានូវសង្គតិភាពសុខដុមនីយកម្ម និងប្រសិទ្ធភាពនៃការងារកែទម្រង់

- ជំរុញឱ្យមានការរៀបចំយន្តការតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលឱ្យបានជាប្រចាំ និងទៀងទាត់ ដើម្បីពិនិត្យអំពីវឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម និងកំណត់ដំណោះស្រាយរួមរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់គាំទ្រ និងតម្រង់ទិសការងារកែទម្រង់
- ពង្រឹង និងពង្រីកកិច្ចសហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីប្រមូលផ្តុំនូវការគាំទ្រផ្នែកធនធាន និងបច្ចេកទេស ជួយដល់ការអនុវត្តមុខងារ និងបេសកកម្មរបស់ក្រសួង ពិសេសលើការដ្ឋានកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

៧. សន្និដ្ឋាន

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ២០១៤ ការគ្រប់គ្រងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ព្រមជាមួយការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលមាន ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាស្ថាប័នដឹកនាំ និងសម្របសម្រួល សម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលជាច្រើនគួរជាទីមោទនៈ។ កិច្ចប្រឹងប្រែងក្នុងឆ្នាំកន្លងមក ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈសមិទ្ធផលនៃការងារគ្រប់គ្រងមន្រ្តីរាជការក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃប្រតិបត្តិការស្ថាប័ន ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលនិងស្ថាប័ន ការអនុវត្តគោលនយោបាយបៀវត្សដ៏ត្រឹមត្រូវឈរលើគោលការណ៍សមធម៌ សង្គតិភាព និងផលិតភាព ដើម្បីគាំពារការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ ពិសេសក្នុងវិស័យអាទិភាពរបស់ប្រទេស ដូចជា វិស័យអប់រំ និងវិស័យសុខាភិបាល។

ការយល់ដឹងអនុវត្តកម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ត្រឹមត្រូវតាមយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ គឺជាសកម្មភាពឆ្ពោះទៅរកការជឿទុកចិត្តរបស់មន្ត្រីរាជការលើការដឹកនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ទន្ទឹមនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនឹងបន្តអនុវត្តមុខងារ និងបេសកកម្មរបស់ខ្លួន ឈរលើស្មារតីនៃគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលបទបញ្ញត្តិជាធរមាន និងទិសដៅការងារជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៥ ឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន និងសម្រេចឱ្យបាននូវសមិទ្ធផលថ្មីៗ បន្ថែមទៀតជាប្រយោជន៍ដល់សង្គមជាតិ។

ទោះជាយ៉ាងណា កិច្ចប្រឹងប្រែងកន្លងមក ពិតជាជួបប្រទះនឹងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលទាមទារឱ្យមានការគិតគូរ និងយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែម ទាំងក្នុងកម្រិតក្រសួង ទាំងក្នុងកម្រិតរាជរដ្ឋាភិបាល។ ប៉ុន្តែការប្តេជ្ញាចិត្ត ភាពជាម្ចាស់ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

និងគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្នុងការបន្តកិច្ចការដែលបាន និងកំពុងដំណើរការគួប ផ្សំនឹងវិធានការដោះស្រាយ ការលើកទឹកចិត្ត និងមានការគាំទ្រពីរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងសាធារណៈជន នឹងផ្តល់ថាមពលដល់ការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ព្រមទាំងការងារកែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល បានកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត៕