



**របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលនៃសិក្ខាសាលាថ្នាក់តំបន់ស្តីពីការផ្សព្វផ្សាយ**

**កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨**

រតនគិរី, ថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥

- សូមគោរព ឯកឧត្តម **ពេជ្រ ប៊ុនធីន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាប្រធានគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាទីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់
- សូមគោរព ឯកឧត្តម **ថង សាវុន** អភិបាលនៃគណៈអភិបាលខេត្តរតនគិរី
- សូមគោរព ឯកឧត្តមប្រធានក្រុមប្រឹក្សា ឯកឧត្តមអភិបាលខេត្ត ឯកឧត្តមអភិបាលរងខេត្ត នៃខេត្តរតនគិរី ខេត្តមណ្ឌលគិរី ខេត្តក្រចេះ ខេត្តស្ទឹងត្រែង និងខេត្តត្បូងឃ្មុំ
- សូមគោរពឯកឧត្តម លោកជំទាវ រដ្ឋលេខាធិការ អនុរដ្ឋលេខាធិការជាថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងអង្គសិក្ខាសាលាទាំងមូល

ក្នុងនាមគណៈកម្មាការរៀបចំសិក្ខាសាលាថ្នាក់តំបន់ស្តីពីការផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ ខ្ញុំសូមអនុញ្ញាតធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃអង្គសិក្ខាសាលាដែលបានប្រព្រឹត្តទៅអស់រយៈពេលមួយថ្ងៃពេញនេះ ជូនគណៈអធិបតី ភ្ញៀវកិត្តិយស និងអង្គសិក្ខាសាលាទាំងមូល ដែលមានខ្លឹមសារជាបន្តបន្ទាប់ដូចខាងក្រោម៖

**១-ទិដ្ឋភាពទូទៅ៖**

អង្គសិក្ខាសាលាថ្នាក់តំបន់លើកទី៤ ស្តីពីការផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ បានប្រព្រឹត្តទៅអស់រយៈពេលពេញ១ថ្ងៃ ដោយមានសមាសភាពចូលរួមពីថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការមកពីខេត្តចំនួន ៥ គឺ៖ ខេត្តរតនគិរី ខេត្តមណ្ឌលគិរី ខេត្តក្រចេះ ខេត្តស្ទឹងត្រែង និងខេត្តត្បូងឃ្មុំ សរុបចំនួន ២៥៧ នាក់ ក្នុងនោះស្រីមានចំនួន ២៧ នាក់។

**២-ខ្លឹមសារសង្ខេបនៃបទបង្ហាញរបស់វាក្តិនទាំងបី**

អង្គសិក្ខាសាលាថ្នាក់តំបន់នេះ មានការធ្វើបទបង្ហាញចំនួន០៣ គឺ៖

**១-ឯកឧត្តម សក់ សេដ្ឋា** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងជាប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានធ្វើបទបង្ហាញស្តីពី "ការអភិវឌ្ឍតាម

បែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការផ្សារភ្ជាប់គ្នារវាងសកម្មភាពកែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈប្រទាក់ ក្រឡាគ្នានិងគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក”

ឯកឧត្តមរដ្ឋលេខាធិការបានលើកឡើងដោយសង្ខេបពីប្រវត្តិនៃការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិប តេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ យន្តការប្រទាក់ក្រឡាគ្នារវាងលេខាធិការដ្ឋានកែទម្រង់ទាំង៣ និងបានលើកឡើងអំពី លទ្ធផលតាមដំណាក់កាលនៃការកែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមាន៖

- ផ្នែកទី១ បានបង្កើតនូវមូលដ្ឋានគ្រឹះសំខាន់ៗនៃកំណែទម្រង់ ដែលធានាដល់ការលើកកម្ពស់នូវ ស្វ័យភាពការទទួលខុសត្រូវ និរន្តរភាព និងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារជាបណ្តើរៗរបស់រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងកិច្ចអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានប្រកបដោយតម្លាភាព គណ នេយ្យភាព និងមានការចូលរួមចំណែកពីសំណាក់ប្រជាពលរដ្ឋ
  - ផ្នែកទី២ បានជំរុញឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានបានកាន់ តែច្រើន កាន់តែល្អប្រសើរ កាន់តែមានលក្ខណៈឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។
- ផែនការទី២** មានការងារអាទិភាពចំនួន ៥ គឺ នេះ ដែលរួមមាន៖ ទី១-ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាន ទី២-ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ទី៣-ការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ ទី៤-ការ លើកកម្ពស់គណនេយ្យភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ និងទី៥-ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការ កែទម្រង់។

**២-ឯកឧត្តម យ៉ាម ម៉ីនណា** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងជាអនុប្រធានប្រចាំការនៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានធ្វើបទបង្ហាញស្តីពី “កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨” ដោយសង្កត់ទៅលើ៖

- ចក្ខុវិស័យ នៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨
- គោលបំណង នៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨
- បញ្ហាប្រឈម នៃកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨

ឯកឧត្តមបានបញ្ជាក់ថា កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនេះបានដាក់ចេញនូវផែនការ សកម្មភាព ៣ចង្កោមធំៗពាក់ព័ន្ធនឹងការពង្រឹងគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន និងការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្សនិងប្រាក់លាភការផ្សេងៗ រួមជាមួយនឹង យន្តការគាំទ្រការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិ យន្តការតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃការដោយមានស្ថាប័ននាគោលនៃ សមទ្វីកម្មចំនួន០៩ ការសហការនិងភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នារវាងលេខាធិការដ្ឋានទាំង៣ ក្នុងការអនុវត្តការងារ កែទម្រង់ និងកត្តាជោគជ័យក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨។

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ ឯកឧត្តម រដ្ឋ លេខាធិការបានលើកឡើងអំពីទិសដៅដែលត្រូវអនុវត្តនៅឆ្នាំ២០១៦ មានដូចខាងក្រោម៖

- ១-កំណត់រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ ក្រោមជាតិ

២-រៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងសម្រាប់មន្ត្រីរាជការគ្រប់រូបនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៣-កែលម្អនីតិវិធីនៃការដាក់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឲ្យចូលនិវត្តន៍ ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ នឹងបោះពុម្ពតារាងទូទាត់បៀវត្សនៅខែតុលាខាងមុខនេះ សម្រាប់មន្ត្រីរាជការដែលត្រូវចូលនិវត្តន៍នៅឆ្នាំ២០១៦ ។ ក្នុងន័យនេះ និវត្តជនទាំងអស់នឹងទទួលបានប្រាក់សោធននិវត្តន៍នៅខែបន្ទាប់នៃថ្ងៃចូលនិវត្តន៍របស់ខ្លួន។

៤-ជាគោលការណ៍ការជ្រើសរើសក្របខណ្ឌសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ នឹងធ្វើឡើងតែក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលកំពុងបម្រើការងារនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នតែប៉ុណ្ណោះ។ រាល់សំណើសុំជ្រើសរើសក្របខណ្ឌថ្មី និងសំណើសុំប្រើប្រាស់មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាត្រូវធ្វើផែនការធនធានមនុស្សច្បាស់លាស់។

ឯកឧត្តមរដ្ឋលេខាធិការបានសន្និដ្ឋានថាកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ មានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ប្រាកដនិយម រួមជាមួយនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ភាពម្ចាស់ការ ការប្តេជ្ញាចិត្ត ការសម្របសម្រួល ការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ជាពិសេស បទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាពអនុវត្តការងាររបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងមន្ត្រីរាជការ ទាំងថ្នាក់ជាតិ ទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីឲ្យការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិនេះសម្រេចបានជោគជ័យតាមគោលដៅកំណត់។

**៣-ឯកឧត្តម ហាស សុខសេនសាន អគ្គលេខាធិការរងនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈបានធ្វើបទបង្ហាញស្តីពី "ការងារកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងការផ្សារភ្ជាប់គ្នារវាងសកម្មភាពកែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈប្រទាក់ក្រឡាគ្នានិងគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក"**

ឯកឧត្តមអគ្គលេខាធិការរង បានចាប់ផ្តើមបទបង្ហាញដោយបានពន្យល់អំពីកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ដោយបានបញ្ជាក់ថាកម្មវិធីនេះជាកម្មវិធីរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលត្រូវការចូលរួមសហការអនុវត្តគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងបានលើកឡើងនូវលទ្ធផលដែលកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈដូចតទៅ៖

- ភាពទុកចិត្តបាននៃថវិកា (២០០៥-២០០៨)៖ ការប្រមូលចំណូលនិងការគ្រប់គ្រងចំណាយត្រូវបានពង្រឹង លំហូរចំណូល និងការទូទាត់រលូនជាងមុន
- គណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ (២០០៩-២០១៥)៖ ការកត់ត្រា និងការធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបាននឹងកំពុងត្រូវបានពង្រឹងត្រឹមត្រូវ ច្បាស់លាស់ ទាន់ពេលវេលា និងសុក្រឹត្យ
- ការផ្សារភ្ជាប់ថវិកានិងគោលនយោបាយ (២០០៨-២០២០)៖ ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាថវិកាកម្មវិធី និងអង្គភាពថវិកា បាននិងកំពុងបង្កើនការផ្សារភ្ជាប់ថវិកាទៅនឹងគោលនយោបាយព្រមទាំង ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ធ្វើការវិភាជន៍ និងប្រើប្រាស់ថវិកាកាន់តែមានស័ក្តិសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធភាព។

ឯកឧត្តមអគ្គលេខាធិការរងក៏បានបញ្ជាក់ប្រាប់ពីផែនការសកម្មភាព ដែលកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈគ្រោងនឹងអនុវត្តសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥-២០២៥ ដូចតទៅ៖

- បញ្ចប់ដំណាក់កាលទី២ នៃការអនុវត្ត PFM ដោយសម្រេចឱ្យបានជាសារវន្តគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងបន្តពង្រឹងនិងពង្រីកការផ្សារភ្ជាប់ថវិកានិងគោនយោបាយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៥
- ចាប់ផ្តើមដំណាក់កាលទី៣ ដោយផ្តោតលើការកសាងប្រព័ន្ធថវិកាផ្តោតលើលទ្ធផល និងវិមជ្ឈការឱ្យបានពេញលេញ និងជាបណ្តើរៗចាប់ផ្តើមសាកល្បងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដោយសមិទ្ធកម្ម នៅឆ្នាំ២០១៦-២០២០
- ចាប់ផ្តើមដំណាក់កាលទី៤ គឺគណនេយ្យភាពសមិទ្ធកម្ម ដោយផ្តោតលើការកសាង ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដោយសមិទ្ធកម្មពេញលេញ នៅឆ្នាំ ២០២១-២០២៥។

ឯកឧត្តមអគ្គលេខាធិការរងក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា ការកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈអាចនឹងតម្រូវឱ្យក្រសួង ស្ថាប័នកែលម្អយន្តការ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តិ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់ខ្លួនដើម្បីធានាអនុវត្តប្រព័ន្ធច្នីនេះប្រកបដោយស័ក្តិសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាព។

ឯកឧត្តមបានសន្និដ្ឋានថា រាល់ការកែទម្រង់ ពិសេសការកែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ត្រូវតែធានា មិនត្រឹមតែទិសដៅស្របគ្នានោះទេ តែក្នុងល្បឿនដូចគ្នាទៀត ទើបអាចធានាការបំពេញឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមកបាន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាពជាម្ចាស់ និងការទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់ របស់ក្រសួង ស្ថាប័ននីមួយៗ គឺជាកត្តាសំខាន់ និងចាំបាច់បំផុត ក្នុងការធានាដល់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធច្នីប្រកបដោយស័ក្តិសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាព គឺមិនមែនគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់នីមួយៗនោះទេ។

**៣-លទ្ធផលនៃក្រុមពិភាក្សា៖**

សិក្ខាកាមទាំងអស់ត្រូវបានបែងចែកជា៤ក្រុម ហើយលទ្ធផលនៃក្រុមពិភាក្សានីមួយៗមានដូចខាងក្រោម៖

**១.ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ៖ បានពិភាក្សាលើបញ្ហាសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖**

- កែសម្រួលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត នៃការផ្តល់សេវា
- ធ្វើការកែលម្អចរន្តការងារ
- កែសម្រួលឥរិយាបថ មន្ត្រីផ្តល់សេវា
- កែសម្រួលការកំណត់តម្លៃសេវា
- ធ្វើការកែសម្រួល និងកាត់បន្ថយនីតិវិធី ឱ្យមានលក្ខណៈខ្លី និងសាមញ្ញជាងមុន
- ធ្វើការកែលម្អបរិស្ថាន និងទីតាំងផ្តល់សេវា
- លើកកម្ពស់សមធម៌ក្នុងការផ្តល់សេវា
- ពន្លឿនរយៈពេលនៃការផ្តល់សេវា
- បង្កើនចំណូលថវិការដ្ឋក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

- ពាក្យពេជន៍ ក្នុងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ មានលក្ខណៈ បច្ចេកទេសពេក

**២.ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស៖ បានពិភាក្សាលើបញ្ហាសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖**

ក. ការបែងចែកភារកិច្ច បានអនុវត្តតាមបទបញ្ញតិជាធរមាន

- បញ្ហាប្រឈម
  - សមត្ថភាពមន្ត្រីនៅមានកម្រិត
  - ការងារច្រើន ខ្វះមន្ត្រី
  - មន្ត្រីមួយចំនួនគ្មានការទទួលខុសត្រូវ
  - បក្សពួកនិយម

ខ. បានគិតគូរអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រី

- បញ្ហាប្រឈម
  - គ្មានថវិកា ផ្នែកលើដៃគូអភិវឌ្ឍ
  - គ្មានប្រព័ន្ធតាមដាន វាយតម្លៃពីការបណ្តុះបណ្តាល

គ. ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

- បញ្ហាប្រឈម
  - ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមានភាពយឺតយ៉ាវ
  - សមត្ថភាពមានកម្រិត
  - ការគាំទ្រពី RGC ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមានកម្រិត
- សំណូមពរ
  - បង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានច្រើន
  - សិក្ខាសាលាឱ្យបានច្រើន

**៣.ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស៖ បានពិភាក្សាលើបញ្ហាសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖**

- ពុំទាន់សមស្របទៅនឹងទំហំការងារនិងការទទួលខុសត្រូវនៅឡើយ។
- បៀវត្សអ្នករាជការមិនតុល្យភាពទៅនឹងទំនិញ ទីផ្សារ និងចំណាយផ្សេងៗ ក្នុងបន្ទុកគ្រួសារ
- នីតិវិធីមានភាពល្អប្រសើរ អាចទទួលយកបាន។ ប៉ុន្តែការបើកប្រាក់នៅធនាគារពុំទាន់បានល្អប្រសើរនៅឡើយ ព្រោះស្រុក មួយចំនួននៅឆ្ងាយ មិនទាន់មានសេវាធនាគារទៅដល់នៅឡើយ។
- ត្រូវផ្តាច់តារាងទូទាត់បៀវត្សតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាអោយដាច់ពីគ្នារវាងសាលាខេត្ត និងរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក
- បៀវត្សបានល្អហើយ និងសង្ឃឹមថាអនុវត្តមានប្រសិទ្ធផលខ្ពស់
- ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៥-២០១៨ មានផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានលើការកែទម្រង់បៀវត្ស

**៤.សំណូមពរនិងមតិយោបល់ដើម្បីជំរុញការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨ ឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព**

- ថ្នាក់ជាតិត្រូវធ្វើប្រតិភូកម្មជូនថ្នាក់ក្រោមជាតិពិតប្រាកដទាំងអំណាច ទាំងធនធាន ទាំងថវិកា

- គួរតែផ្តល់ថវិកាគាំទ្រឱ្យទូលំទូលាយក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
- បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីឱ្យត្រូវជំនាញ
- គួរមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលឱ្យបានច្រើន
- ត្រូវផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតរបស់មន្ត្រីរាជការ
- គួរគិតគូរតំឡើងប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់ប្រពន្ធ និងកូនរបស់មន្ត្រី
- សំណូមពរឱ្យមានការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយ កម្មវិធីជាតិ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានឱ្យបានទូលំទូលាយដល់មន្ត្រី
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសោធននិវត្តន៍ គួរយកបៀវត្សសរុបគុណនឹង០៨ខែ
- ផ្តល់នូវបរិស្ថានការងារល្អ
- តំឡើងបៀវត្សឱ្យបានសមរម្យ
- ពង្រឹងការអនុវត្តនិងបន្តផ្សព្វផ្សាយ ច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
- បង្កើតច្រកចេញចូលតែមួយនៅតាមមូលដ្ឋានដែលមានប្រកាសសេដ្ឋកិច្ច និងមានមន្ត្រីជួរក្រោយ
- ផ្សព្វផ្សាយសេវានៅច្រកចេញចូលតែមួយដល់ប្រជាពលរដ្ឋ
- ប្រាក់សោធននិវត្តន៍គួរលើសពី៨០%សម្រាប់អ្នកធ្វើការលើសពី៣០ឆ្នាំ
- ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីសកម្ម ( តំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ លិខិតសរសើរ.... )
- ពង្រឹងនិងលើកកម្ពស់គុណភាពវិស័យសុខាភិបាល
- បន្តផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលដល់មន្ត្រី
- ពិនិត្យកែសម្រួលក្របខណ្ឌប្រភេទ “គ”
- ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជំនាញ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ
- ប្រាក់មុខងារឱ្យមានសមភាពគ្នារវាងប្រធាន អនុប្រធាន និងមន្ត្រី
- បែងចែកការងារឱ្យមន្ត្រីនៅគ្រប់អង្គភាព ( ថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង ស្រុក មន្ទីរ... )
- ការពង្រាយមន្ត្រី “បន្ថែមប្រាក់តំបន់២ដងឬ៣ដង
- ផ្តល់ប្រាក់ធានារ៉ាប់រងសេវាសុខភាពដល់មន្ត្រីរាជការ
- ប្រាក់បៀវត្សតំឡើងឱ្យមានសមតុល្យនិងទំនិញទីផ្សារ
- គួរមានផ្ទះមុខងារសម្រាប់មន្ត្រីដែលមានបំណងមកធ្វើការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បង្កើត OWSO គ្រប់ស្រុក
- បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជំនាញ
- បុគ្គលិកមិនគ្រប់គ្រាន់
- M&E យន្តការនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

**៤-ការឆ្លើយតបរបស់វាគ្មិន៖**

**ក-ពាក់ព័ន្ធសេវាសាធារណៈ**

- តើសេវាដែលយើងផ្តល់ឱ្យគេ មានការពេញចិត្តឬអត់ ?
- គ្រប់អង្គភាព គួរពិនិត្យមើលពីរយៈពេលនៃការផ្តល់សេវា ( មានការកែលម្អឬទេ បានល្អប្រសើរកម្រិតណា ? ) បែបបទ ឯកសារ

- ក្របខណ្ឌថ្នាក់ឃុំសង្កាត់ ថ្នាក់ស្រុក កំពុងរៀបចំរដ្ឋបាលឯកភាព គឺប្រមូលផ្តុំ ការិយាល័យឱ្យមកប្រមូលផ្តុំនៅស្រុកតែមួយ
- កម្រិតរាជធានី ខេត្ត រដ្ឋបាលឯកភាព ការបន្តវិវឌ្ឍរវាងអង្គការមន្ទីររាជធានីខេត្ត ត្រូវគិតគូរឡើងវិញពីរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាល ដើម្បីមានចំរិតគ្រប់គ្រាន់ដើម្បី ដំណើរការអង្គការរបស់ខ្លួន
- គួរមានការគិតគូរក្នុងកម្រិតដែលលទ្ធភាពយើងមាន នៅក្នុងក្របខណ្ឌសេវា សាធារណៈ ( ឧ.អនាម័យ ក្នុងអង្គការសាធារណៈរបស់ខ្លួន )

**ខ. ការគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស៖**

- សូមឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងការបែងចែកការងារ វិន័យ បក្សពួកនិយម
- មន្ត្រីអសកម្មច្រើន នាំឱ្យចំណាយច្រើន មិនមានផលសម្រាប់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- ត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ និងវិន័យការងារ
- CPAR បានរៀបចំនិងដាក់ចេញអនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រងវត្តមានរបស់មន្ត្រី
- ត្រូវពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រង
- ការធ្វើប្រតិភូកម្ម ត្រូវផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការទទួលខុសត្រូវ និងពង្រឹងអធិការកិច្ច ( នឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នៅពេលរកឃើញការលាក់កំបាំងមន្ត្រីអសកម្ម, បាម្តីការប្រើប្រាស់អំណាចបំពាន, ត្រូវមានគណនេយ្យភាពនៃការទទួល ខុសត្រូវ )
- នឹងបង្កើនវត្តមានបណ្តាលរយៈពេលខ្លីឱ្យបានច្រើនសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល មន្ត្រីរាជការ ជាពិសេសសម្រាប់មន្ត្រីថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានច្រើន ( យន្តការ សាលាកូម្មុនរដ្ឋបាល ឬក៏បញ្ជូនគ្រូបង្គោលមកពីERA បង្រៀនតាមខេត្ត ឬការ បង្រៀនតាម SMART PHONE OR VIDEO CONFERENCE ក្នុងក្របខណ្ឌ ផ្សព្វផ្សាយ ) ឱ្យលើសពី ១០០០នាក់
- គម្លាតនៃការយល់ដឹង និងការផ្សព្វផ្សាយនៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនៅមាន កម្រិត ( ត្រូវមានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមច្រើនជាងនេះ )
- មុខតំណែងដែលទំនេរ គឺរើសចេញពីមន្ត្រីដែលមានស្រាប់ និងជ្រើសរើសនៅនឹងកន្លែង

**៣. ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស៖**

- ជំរុញការបើកប្រាក់តាមប្រព័ន្ធធនាគារ ( កាត់បន្ថយការលើសទំហំសាច់ប្រាក់នៅ លើទីផ្សារ )
- CPAR គិតគូរ ក្នុងការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជាដំណាក់កាលៗ និងតាមប្រព័ន្ធ ធនាគារ ( ទាមទារឱ្យមានការសិក្សាបន្ថែមរវាងតម្លៃទំនិញទីផ្សារ និងប្រាក់ បៀវត្ស ត្រូវមានការសហការជាមួយ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ និង Stakeholder )
- បៀវត្សមិនសមស្របទៅនឹងទំហំការងារ ទាមទារឱ្យមានការគិតគូរប្រាក់លើក ទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីសកម្មការងារ
- ការបើកប្រាក់បៀវត្សតាម ATM មានបញ្ហាព្រោះ ATM មិនមានជាកន្លែងបើក បៀវត្ស
- ប្រធានអង្គការអាចផ្ទេរសិទ្ធិ-នីតិវិធីក្នុងការផ្ទេរសិទ្ធិក្នុងការបើកប្រាក់ ក្នុងករណី អង្គការនោះស្ថិតនៅ ឆ្ងាយ ( សុខាភិបាល អប់រំ កសិកម្ម )
- តារាងបៀវត្សដោយឡែកពីគ្នារវាងស្រុក និងខេត្ត( និងលើកយកមកពិភាក្សា )
- ការតំឡើងប្រាក់ប្រពន្ធកូន ( បានជួយសម្រួលដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូន អាចបើក ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់អាយុ ២១ឆ្នាំ )
- ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ គិតលើប្រាក់សរុប និងលើសពី៨០% និងប្រាក់សុខភាព របបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់មន្ត្រីរាជការ ( និងធ្វើច្បាប់មួយឱ្យមានការឯកភាព សម្រាប់មន្ត្រីរាជការសាធារណៈ រួមទាំងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ )
- ប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ( នឹងអញ្ជើញភាគីពាក់ព័ន្ធចូលរួមផ្តល់យោបល់ )

- ប្រាក់តំបន់ បង្កើន ២ ឬ ៣ដង សម្រាប់វិស័យអប់រំ និងវិស័យសុខាភិបាលតែប៉ុណ្ណោះ

ជាទីបញ្ចប់ ខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះគណៈអធិបតី ភ្ញៀវកិត្តិយស និងអង្គសិក្ខាសាលាទាំងមូល ដែលបានចំណាយពេលវេលាចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងសិក្ខាសាលាថ្នាក់តំបន់នាថ្ងៃនេះ។

សូមគោរពជូនពរ គណៈអធិបតី ភ្ញៀវកិត្តិយស និងអង្គសិក្ខាសាលាទាំងមូល សូមមានសុខភាពល្អបរិបូរណ៍ មានកម្លាំងពលខ្លាំងក្លា ប្រាជ្ញាវាងវៃ និងសម្រេចបានជោគជ័យគ្រប់ការកិច្ច។

សូមអរគុណ!