

បទបង្ហាញស្តីពី

ទស្សនវិស័យនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាល
សាធារណៈនិងការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនិង
កំណែទម្រង់ផ្សេងទៀតរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល
ក្នុងពេញថ្ងៃទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦

គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

មាតិកា

- យុទ្ធសាស្ត្រចិត្តកោណដំណាក់កាលទី ៣
- ចិត្តវិស័យវិស័យនិងវិសាលភាពនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- សូចនាករគោលនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
- បទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តការងារកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរយៈពេល២ឆ្នាំកន្លះកន្លងមក
- បញ្ហាប្រឈមចំបងៗ
- អ្វីខ្លះគួរអនុវត្តនាពេលខាងមុខ ?

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៣

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដើម្បីកំណើន ការងារ
សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាពការងារនៅកម្ពុជា



យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី ៣

- អភិបាលកិច្ចជាស្នូលនៃការធានាឱ្យមាននូវយុត្តិធម៌សង្គម និងការអភិវឌ្ឍសង្គម សេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយសមធម៌និងចីរភាព
- កំណែទម្រង់ជាតិ និងរួមមាន៖ ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងអំពើពុករលួយ ការកែទម្រង់ច្បាប់និងប្រពន្ធយុត្តិធម៌ ការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ការកែទម្រង់កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ កម្មវិធីជាតិអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការកែទម្រង់ដីធ្លីព្រៃឈើ និងជលផល។

ចក្ខុវិស័យនិងវិសាលភាពនៃ កំណើនប្រជុំរដ្ឋបាលសាធារណៈ

“ប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវា
ដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដល់អាចរៀន
ទុក្ខបិត្តិក្តិបានសំដៅបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែល្អ
ប្រសើរឡើង”



វិសាលភាពនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៣

- ការកែលម្អសេវាសាធារណៈ
- ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍ
ធនធានមនុស្ស
- ការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធបៀវត្ស



សេវាសាធារណៈ

សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាព មានភាព
សាមញ្ញ ប្រសិទ្ធភាព ភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន
ធ្លាប់ហួស ឆ្លើយតបទានពេលវេលាទៅនឹងសេចក្តី
ត្រូវការ មានភាពងាយស្រួល និងមានការចូលរួមពី
អ្នកប្រើប្រាស់សេវា



ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល

ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យ
កាន់តែមានសមត្ថភាព ភាពស្មោះហោប ប្រសិទ្ធភាព
និងភាពជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ
ដោយប្រកាន់ភ្ជាប់នូវវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈ
ម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ



ប្រព័ន្ធចម្លៀសស្ប

ប្រព័ន្ធចម្លៀសស្បដែលធានាបាននូវសមធម៌ បង្កើន
ផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ ព្រមទាំងធានា
បាននូវសង្គតិភាពរវាងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការសុវិល
និងក្របខណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ



សូចនាករគោលនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល

១. មុខងារស្ថាប័នណាមួយ៖ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និង ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំជាអង្គការដ្ឋាន និង មានការកំណត់មុខតំណែង និង ការពពណ៌នា មុខតំណែងច្បាស់លាស់
២. ការកំណត់សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការមានប្រសិទ្ធភាពនិងមានប្រពន្ធរាយតម្លៃច្បាស់លាស់
៣. ប្រពន្ធប្រៀបចំមន្ត្រីរាជការមានសង្គតិភាពសមធម៌ និងគាំទ្រផលិតភាព



សូចនាករគោលនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល

៤. ការវិភាគមុខងារ និងការត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការ
ឡើងវិញរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ត្រូវបានអនុវត្ត និងធ្វើ
វិចារណកម្ម

៥. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលការងារ និងប្រព័ន្ធ
លេកទឹកបិត្ត ត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ

៦. ប្រព័ន្ធគ្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាព និង
ប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ត្រូវបាន
ដាក់ឱ្យអនុវត្ត



សូចនាករគោលនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល

៧. ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង
ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានដាក់អនុវត្តគ្រប់ក្រសួង
ស្ថាប័ន
៨. ការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មាន
វិទ្យា ត្រូវបានពង្រីកជាលំដាប់
៩. ការកើនឡើងនៃមន្ត្រីរាជការជាស្រ្តីក្នុងមុខងារ
សាធារណៈ និងក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់
ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។



បទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់

- ការកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រក្តីទម្រង់ត្រឹមត្រូវនិងច្បាស់លាស់ ពង្រឹង និងផ្អែកលើចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយ
- ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងការគាំទ្ររបស់ប្រធានស្ថាប័នចំពោះ ការអនុវត្តសកម្មភាពកែទម្រង់
- សមត្ថភាពបច្ចេកទេស ភាពជាម្ចាស់ ឬវេសកម្ម និងភាព សកម្មរបស់មន្ត្រីជំនាញចំពោះការងារកែទម្រង់
- សមត្ថភាពនៃការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុង អន្តរវិស័យ និង ជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍របស់ក្រុមការងារបច្ចេកទេស
- រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមការងារបច្ចេកទេសសាមញ្ញ ទំហំតូចនិង ប្រមូលផ្តុំមន្ត្រីមានជំនាញខ្ពស់

បទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់

- ការស្នូម្របសម្រួលនិងការគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមកនៃកម្មវិធីកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ មានភាពល្អប្រសើរ តាមរយៈការបន្សុំគ្នាផ្នែកគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រ បច្ចេកទេស សកម្មភាពការងារ និងយន្តការស្ថាបនាសម្រាប់ការដឹកនាំនិងអនុវត្តការងារ
- ការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពនៃការងារកែទម្រង់ជាប្រចាំ



បទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់

- ការគាំទ្រនិងភាពទន់ភ្លន់ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនិងការលើកទឹកចិត្តចំពោះការអនុវត្តការងារកែទម្រង់
- ការប្រកាន់អភិក្រឹត្យដោះស្រាយបញ្ហាជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធនិងការបង្កើននិងការទទួលស្គាល់គុណតម្លៃដ៏ធំបំផុត
- ការពិគ្រោះយោបល់មានលក្ខណៈបើកទូលាយសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់
- អភិក្រឹត្យការងារពិសេសចុះក្រោមនិងពិគ្រោះឡើងលើត្រូវបានប្រែប្រួលព្រមគ្នាដើម្បីកំណត់បញ្ហាដំណោះស្រាយនិងទិសដៅការងារ
- ភាពទន់ភ្លន់និងឆាប់រហ័សក្នុងការឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហា ។

បញ្ហាប្រឈមចម្បង

- សេវាសាធារណៈ មិនទាន់ទទួលបាននូវទំនុកចិត្ត
ពេញលេញពីសាធារណៈជន ទន្ទឹមនេះសមត្ថភាព
រដ្ឋបាលវត្តភ្នំក៏កម្រិតល្បឿនមួយដែលមិនទាន់
ឆ្លើយតបទាំងស្រុងនិងការកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងនៃ
សេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម
- ក្រុមខណ្ឌគិតយុត្តិធម៌មិនទាន់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ
ទន្ទឹមនឹងការផ្សព្វផ្សាយនិងសមត្ថភាពអនុវត្តច្បាប់
នៅមានកម្រិត



បញ្ហាប្រឈមចម្បង

- ការកំណត់មុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធក្រិតិយ្យ ស្ថាប័ន និង អង្គភាព និងរហូរការងារក្នុងរដ្ឋបាល មិនទាន់ ឆ្លើយតបបានពេញលេញនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការ អភិវឌ្ឍសង្គម
- ធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពនិងគុណ ធម៌ដើម្បីបំពេញការងារក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ នៅតែជាបញ្ហាប្រឈមមួយដែលទាមទារឱ្យ មានការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមពីរាជរដ្ឋាភិបាល



បញ្ហាប្រឈមចម្បងៗ

- សមត្ថភាពដឹកនាំក្នុងរដ្ឋបាល ភាពវិជ្ជាជីវៈ
សមត្ថភាពបច្ចេកទេស គំនិតផ្តួចផ្តើម ប្តីៗ និង
វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ នៅមន្ទីរទាន់រកលូតលាស់
ឱ្យបានទូលំទូលាយក្នុងរដ្ឋបាល
- ការងារកែទម្រង់មានទំហំធំនិងទិសដៅការងារ
មួយចំនួនមានមហិច្ឆិតាខ្ពស់ពេក ទ្រុឌទ្រោមនេះ
ជនធានមនុស្សនិងសមត្ថភាពស្ថាប័ននៅ
មានកម្រិត ។



អ្វីខ្លះគួរអនុវត្តសាធារណៈខាងមុខ ?

- សហការជាមួយកម្មវិធីកែទម្រង់ផ្សេងទៀត ពិសេសកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ដើម្បីកំណត់សកម្មភាពការងាររួម ឬ សកម្មភាពដែលមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា ឬ គាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមកចំពោះសកម្មភាពមួយចំនួនដូចជា អង្គភាពបរិកា បរិកាកម្មវិធី ការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណភាព ការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រី ការវិភាគមុខងារ ការកំណត់រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងវដ្តបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការកំណត់របបលើកទឹកចិត្តក្នុងវដ្តបាល រហូរការងារក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈជាដើម

អ្វីខ្លះគួរអនុវត្តនាពេលខាងមុខ ?

- បន្តស្មារតីការងារកន្លងមក ព្រមទាំងត្រូវពិនិត្យនិងកំណត់សកម្មភាពការងារជាដំហានៗឱ្យបានច្បាស់លាស់ ប្រាកដនិយមលទ្ធផលវាស្តីអំពីបាន ព្រមទាំងនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានឆាប់រហ័សចំពោះប្រពន្ធ និងបង្កើនទំនុកចិត្តមន្ត្រីរាជការនិងសាធារណៈជន
- បង្កើនសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីនិងការចូលរួមរបស់មន្ត្រីក្នុងការងារកែទម្រង់ ផ្អែកលើការបែងចែកការងារច្បាស់លាស់និងសមស្រប
- ភាពទន់ភ្លន់និងការប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុគាំទ្រដល់ការងារកែទម្រង់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការបង្កើនកិច្ចសហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីទទួលបានបន្ថែមហិរញ្ញប្បទាននិងជំនួយបច្ចេកទេស

អ្វីខុសគ្នាអនុវត្តនាពេលខាងមុខ ?

- ពង្រឹងសមត្ថភាពធនធានមនុស្សនិងស្ថាប័ន ព្រមទាំងការប្រែប្រួលធនធានមនុស្សឱ្យត្រូវតាមប្រភេទនិងសេចក្តីត្រូវការនៃការងារក្នុងការបពេញមុខងារនិងភារកិច្ច
- ផ្តល់សេចក្តីអណាចនិងភាពទន់ភ្លន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងធនធានមនុស្សនិងហិរញ្ញវត្ថុដលក្រសួង ស្ថាប័ននិងអង្គភាព



អង្គការអនុវត្តនាពេលខាងមុខ ?

- ពង្រឹងបន្ទាត់គណនេយ្យភាពនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងអង្គភាព
- កែទម្រង់ឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងផ្នែកលើគុណផលព្រមទាំងរៀបចំឱ្យមានប្រព័ន្ធលើកែចិត្តក្នុងរដ្ឋបាលដែលទទួលបានទុនកែចិត្តពិមន្តរាជការ
- ជំរុញការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ រួមទាំងការផ្សារភ្ជាប់ប្រព័ន្ធ FMIS & HRMIS និងក៏សាងប្រព័ន្ធទិន្នន័យជាតិគ្រប់គ្រងមន្ត្រីសាធារណៈ ។



សូមអរគុណ

