



**សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយព្រះរាជក្រឹត្យ
ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
នៅសណ្ឋាគារអ៊ឹងទ័រកងទ័ពរាជការ ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦**

សុន្ទរកថាបិទ

**សម្តេចក្រឡាហោម ស ខេង ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ
និងជាប្រធាន គ.ជ.អ.ប**

- ឯកឧត្តម លោក ហ៊ុន ធីន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- ឯកឧត្តម លោកជំទាវ រដ្ឋលេខាធិការ អនុរដ្ឋលេខាធិការ
- ឯកឧត្តមប្រធានក្រុមប្រឹក្សា និងអនិប្ញាបនរាជធានី ខេត្ត
- ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោកស្រី អស់លោកទាំងអស់

ថ្ងៃនេះ ខ្ញុំមានកិត្តិយស និងមានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយក្រៃលែង ដែលបានមកចូលរួមក្នុងពិធីបិទ “សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ” ក្នុងឱកាសដ៏ថ្លៃថ្លានេះ។ ក្នុងនាម គ.ជ.អ.ប ក្នុងនាមក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្នុងនាមខ្លួនខ្ញុំផ្ទាល់ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណ និងវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះក្រសួងមុខងារសាធារណៈដែលបានសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ពិសេសកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធ និងប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ជាមួយក្រុមការងារក្រសួងមហាផ្ទៃ និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្នុងការរៀបចំតាក់តែងព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះឡើង ដោយបានចំណាយពេលវេលាប្រមាណ០៣ឆ្នាំ។ ព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងឃុំ សង្កាត់ គោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើបទពិសោធន៍នៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សពីបណ្តាប្រទេសនានាទាំងនៅក្នុង និងក្រៅតំបន់ ព្រមទាំងបានរៀបចំឱ្យមានការពិភាក្សា ពិគ្រោះយោបល់

យ៉ាងទូលំទូលាយទាំងនៅក្នុងកម្រិតមន្ត្រីបច្ចេកទេស និងក្នុងកម្រិតថ្នាក់ដឹកនាំនយោបាយ រួមទាំងមានការពិគ្រោះ យោបល់ជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាឱ្យមានការ ឯកភាពគ្នា។

ការរៀបចំ និងដាក់ចេញព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ គឺជាសមិទ្ធផលដ៏មានសារៈសំខាន់ថ្មីមួយបន្ថែមទៀតនៃកម្មវិធីកំណែទម្រង់ ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល សាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ ព្រះរាជក្រឹត្យនេះនឹងផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគតិយុត្តអចិន្ត្រៃយ៍ ដ៏សំខាន់សម្រាប់ការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងបុគ្គលិកនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាតិតាមបែបវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការ ស៊ីវិល និងស្របតាមព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់ រដ្ឋ។ លក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ បានផ្តល់នូវសិទ្ធិអំណាច និងស្វ័យភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព ព្រមទាំងធានាអព្យាក្រឹត្យភាពរបស់ បុគ្គលិកក្នុងការបំពេញការងារ និងបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ដំណើរការផ្ទេរមុខងារ ដោយ ភ្ជាប់ជាមួយនូវការផ្ទេរបុគ្គលិក និងធនធានជាបណ្តើរៗទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចាប់ពី ឆ្នាំ២០១៦ នេះតទៅ។

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក លោកស្រី!

ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ច្បាប់ស្តីពីការ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និង អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានតម្រូវឱ្យក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ ក្រោមជាតិមានបុគ្គលិកផ្ទាល់ខ្លួន និងអចិន្ត្រៃយ៍ ព្រមទាំងមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងមន្ត្រី បុគ្គលិករបស់ខ្លួន។

នេះ គឺជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងគោលការណ៍នៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ដើម្បីពង្រឹងគណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រី បុគ្គលិកដែលបម្រើការងារនៅ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួន។

ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ ក្រោមជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំ (២០១០-២០១៩) បានកំណត់នូវសកម្មភាពជាអាទិភាពនានា សម្រាប់ឈានឆ្ពោះទៅការរៀបចំបង្កើតនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាល

ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលត្រូវអនុវត្ត និងសម្រេចឱ្យបានតាមដំណាក់កាលនីមួយៗនៃផែនការអនុវត្ត កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យសម្រាប់រយៈពេល១០នេះ។

ជាការពិតណាស់ ផ្នែកតាមស្ថានភាពនៃការអនុវត្តជាក់ស្តែង បើទោះបីជាការរៀបចំ បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលធានាដល់ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែងបុគ្គលិករបស់ ខ្លួនមានភាពយឺតយ៉ាវជាងការរំពឹងទុកក៏ដោយ ក៏ក្នុងរយៈពេលកន្លងមកនេះ យើងបានខិតខំ ប្រឹងប្រែងរួមគ្នាក្នុងក្របខណ្ឌ គ.ជ.អ.ប និងសម្រេចបាននូវកិច្ចការសំខាន់ៗជាច្រើនពាក់ព័ន្ធ នឹងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងនេះ។

យើងបានធ្វើសមាហរណកម្មដោយរលូននូវមន្ត្រី បុគ្គលិករបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែល បំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិចំនួនប្រមាណជាង ៩០០០នាក់ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធ និងរចនា សម្ព័ន្ធច្នីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវរបៀបរបប និង នីតិវិធីអនុវត្តការងាររបស់មន្ត្រី បុគ្គលិកដែលបានធ្វើសមាហរណកម្មទាំងនោះឱ្យស្របតាមរបៀបច្នី នៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ពិសេសច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ក្នុងតំណាក់កាលអន្តរកាលដែលពុំទាន់មានលក្ខន្តិកៈដោយឡែករបស់ មន្ត្រីថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិអំណាចមួយចំនួនដល់ក្រុមប្រឹក្សានៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការ គ្រប់គ្រង ចាត់ចែងបុគ្គលិកដែលបម្រើការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលបានលើកសំណើ ធ្វើវិសោធនកម្មមាត្រា២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ដើម្បី បើកផ្លូវឲ្យរាជរដ្ឋាភិបាល ធ្វើប្រតិភូកម្មសិទ្ធិអំណាចឲ្យដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការ តែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ៤៩៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣ ក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់គណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល របស់ក្រសួង ស្ថាប័នដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងបានរៀបចំសេចក្តីណែនាំនៅក្នុងការអនុវត្តផងដែរ។ ទន្ទឹមគ្នានេះយើងក៏ បានផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាបណ្តើរៗដល់មន្ត្រី បុគ្គលិកនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពី ក្របខណ្ឌច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងអំពីក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តតាមរយៈវគ្គបណ្តុះ បណ្តាលរយៈពេលខ្លីៗ សិក្ខាសាលា យន្តការរៀនបណ្តើរអនុវត្តបណ្តើរ និងតាមរយៈធ្វើ ទស្សនកិច្ចសិក្សាដកស្រង់បទពិសោធន៍នានា។

ក្រៅពីនេះ ដើម្បីផ្តល់នូវផែនទីបង្ហាញផ្លូវរយៈពេលវែង រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានដាក់ចេញ នូវឯកសារគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់

ក្រោមជាតិ ដោយបានកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រ និងដំណាក់កាលជាក់លាក់សម្រាប់ការរៀបចំបង្កើត
នូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយភាព
ប្រាកដប្រជា លើកកម្ពស់ស្វ័យភាព គណនេយ្យភាព ឆ្លើយតបបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពទៅ
នឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងស្របតាមកិច្ចដំណើរការផ្ទេរ
មុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងធានាឱ្យមានសង្គតិភាពរវាងកម្មវិធី
កំណែទម្រង់សំខាន់ៗទាំងពររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល គឺកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិប
តេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង
ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ។

អនុលោមតាមឯកសារគោលនយោបាយនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចដាក់ចេញនូវ
ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលយើង
កំពុងរៀបចំផ្សព្វផ្សាយនាពេលនេះ។ ព្រះរាជក្រឹត្យនេះនឹងមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី
០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧តទៅ។ ដើម្បីធានាដល់ការចាប់ផ្តើមអនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យនេះចាប់ពី
ដើមឆ្នាំ២០១៧តទៅ ខ្ញុំនឹងគូសបញ្ជាក់នូវកិច្ចការជាអាទិភាពសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលត្រូវផ្តោត
ការយកចិត្តទុកដាក់អនុវត្តនៅក្នុងឆមាសទី២នៃឆ្នាំ២០១៦នេះ។

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក លោកស្រី!

គ្រប់ការធ្វើកំណែទម្រង់ ជាពិសេសកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការក្នុងដំណាក់កាលនេះ វាពិត
ជាមានភាពសំបូរ និងស្មុគស្មាញ ព្រោះវាជាដំណាក់កាលដែលចាំបាច់ត្រូវមានការផ្ទេរសិទ្ធិ
ផ្ទេរអំណាច ផ្ទេរមុខងារ និងការផ្ទេរធនធាន រួមមានទាំងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ទ្រព្យសម្បត្តិ និង
ធនធានមនុស្សពីក្រសួង ស្ថាប័នទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ អាស្រ័យហេតុនេះ យើងប្រាកដ
ជាជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមនានាជាច្រើន ដូចជាក្នុងដំណើរការពិភាក្សាក៏នៅមានភាពប្រទាំង
ប្រទើសគ្នាក្នុងចំណោមក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាអំពីការផ្ទេរសិទ្ធិអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង
ការចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារដែលគ្រោងផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមទាំងតម្រូវការ
នៃការរៀបចំឡើងវិញនូវប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ ប្រព័ន្ធចាត់ចែងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់គាំទ្រ
ដល់ការអនុវត្តមុខងារដែលគ្រោងផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបញ្ហាទាំងនេះ យើង
ធ្លាប់បានពិភាក្សា និងស្រុះស្រួលគ្នារួចហើយកាលពីប្រមាណ១១ឆ្នាំ តាមរយៈសិក្ខាសាលាជាតិ
ស្តីពីការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនាឆ្នាំ២០០៥ និង
សិក្ខាសាលាជាតិដើម្បីពិភាក្សាលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់រៀបចំអង្គការ នាឆ្នាំ២០០៨។ អាស្រ័យ
ហេតុនេះ យើងត្រូវរក្សាការប្តេជ្ញាចិត្តទៅលើគោលការណ៍ដែលបានស្រុះស្រួល និងឯកភាព

ក្នុងរយៈពេលវែងដើម្បីគាំទ្រជំរុញកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះឲ្យវិវត្តទៅមុខជាបន្តទៀត ដោយយើងត្រូវតែមានភាពជឿជាក់ថាកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដ៏ចាំបាច់ និងសមស្របបំផុតសម្រាប់ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃ ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនៅមូលដ្ឋាន ដែលជាការ ចូលរួមចំណែកដ៏សំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍជាតិលើគ្រប់វិស័យ ការបែងចែកផលប្រយោជន៍ពីការ រីកចម្រើននៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាប័ន្ន និងការចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ របស់ប្រជាពលរដ្ឋយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។ ✓

នៅក្នុងបរិបទនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ ចាំបាច់ត្រូវប្រើប្រាស់នូវ សិទ្ធិអំណាច និងការចាត់ចែងការងាររបស់ខ្លួនតាមរបៀបថ្មីមួយ ព្រមទាំងត្រូវបង្កើតនូវ បរិយាកាស ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យក្លាយជាស្ថាប័នមួយទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន។ ជាពិសេស ក្រសួង ស្ថាប័ន ថ្នាក់ជាតិទទួលខុសត្រូវក្នុងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ ការកំណត់ស្តង់ដារសេវា ការគាំទ្រ និងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាឱ្យសម្រេចបានតាម គោលនយោបាយ និងស្តង់ដារដែលបានកំណត់។

ទន្ទឹមគ្នានេះ ការរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ គោលការណ៍ណែនាំនានា ដើម្បីធានាគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាតាមស្តង់ដារដែលបានកំណត់ ក្រសួង ស្ថាប័នក៏ត្រូវតែ ពិចារណាទៅលើការធានាដល់ស្វ័យភាព និងភាពអាចបត់បែនបានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការអនុវត្ត ការផ្តល់សេវា និងការចាត់វិធានការដោះស្រាយ បញ្ហានានាទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងអាចបត់បែនបាន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តី ត្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនផងដែរ។

✓ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ចាំបាច់ត្រូវខិតខំបង្កើននូវភាពដឹកនាំ និងការ ទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនឱ្យបានកាន់តែរឹងមាំបន្ថែមទៀត។ ផ្អែកលើស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃ មូលដ្ឋាននីមួយៗ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានគំនិតផ្តួចផ្តើមដោះស្រាយបញ្ហានានា ក្រោម សិទ្ធិអំណាច និងមុខងារឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដោយពុំត្រូវរង់ចាំតែការណែនាំលម្អិតពីថ្នាក់ជាតិ នោះឡើយ។ ថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវស្វែងយល់ឱ្យបានច្បាស់អំពីសិទ្ធិអំណាច និងស្វ័យភាពរបស់ខ្លួនក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃច្បាប់ និងត្រូវមានចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់ក្នុងការអភិវឌ្ឍ មូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន និងត្រូវធានាដល់ការអភិវឌ្ឍរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនឱ្យក្លាយទៅជាស្ថាប័នមាន សមត្ថភាព និងមានលទ្ធភាពសមស្របក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច មូលដ្ឋានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងប្រកបដោយសមធម៌ ។ ✓

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក លោកស្រី!

ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានផ្តល់នូវសិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករបស់ខ្លួនចាប់ពីដំណាក់កាលនៃការជ្រើសរើសចូលក្របខណ្ឌរហូតដល់ការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍។ ក្នុងដំណាក់កាលដំបូង យើងក៏អាចនិយាយបានថា ព្រះរាជក្រឹត្យនេះ តម្រូវឱ្យធ្វើការផ្ទេរបុគ្គលិកដែលជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅទូទាំងប្រទេសចំនួនប្រមាណ ៩០០០នាក់ ឱ្យទៅស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែងដោយផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដើម្បីបុព្វហេតុនៃកំណែទម្រង់នេះ ក្នុងនាមគ.ជ.អ.ប និងថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងមហាផ្ទៃ ខ្ញុំសូមជំរុញឱ្យមានការរៀបចំផ្ទេរបុគ្គលិកទាំងនេះស្របតាមខ្លឹមសារនៃបទបញ្ញត្តិ និងពេលវេលាដែលបានកំណត់ដោយព្រះរាជក្រឹត្យនេះ។

លើសពីនេះ ផ្នែកលើការវិវត្តនៃកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងាររបស់ក្រសួង ស្ថាប័នដែលស្ថិតក្នុងវិស័យអាទិភាពមួយចំនួន គឺពិតជាតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយភាពច្បាស់លាស់ មានភាពទាក់ទាញ និងមានភាពបទបែនដ៏សមស្របមួយដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ការផ្ទេរការគ្រប់គ្រងការចាត់ចែង និងការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រី បុគ្គលិកដែលនឹងត្រូវផ្ទេរភ្ជាប់ជាមួយការផ្ទេរមុខងារពីក្រសួង ស្ថាប័នទាំងនោះទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ នាបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបាន និងកំពុងរៀបចំសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យដើម្បីប្រគល់មុខងារនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងការអប់រំកុមារតូច ការអប់រំបឋមសិក្សា និងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកចាប់ពីឆមាសទី២នៃឆ្នាំ២០១៦នេះតទៅ ដោយចាប់ផ្តើមពីការអនុវត្តការប្រគល់ក្នុងដំណាក់កាលដំបូងនៅក្រុង ស្រុកទាំង១៤នៃខេត្តបាត់ដំបង។ ការផ្ទេរមុខងារទាំងនេះពិតជាតម្រូវឱ្យមានការផ្ទេរមន្ត្រី បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀនរាប់ពាន់នាក់ឱ្យទៅស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែងដោយផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក រួមទាំងការផ្ទេរនូវការគ្រប់គ្រងការងារហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានផ្សេងៗមួយចំនួនទៀត។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ផ្នែកលើបទពិសោធន៍នៃការផ្ទេរមុខងារដែលបានអនុវត្តនាពេលកន្លងមក ក្រសួង ស្ថាប័នមួយចំនួនផ្សេងទៀត ដូចជាក្រសួងបរិស្ថាន ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍បទក្រសួងសុខាភិបាល និងក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងនីតិសម្បទា បាន និងកំពុងត្រៀមរៀបចំប្រគល់នូវមុខងារជាក់លាក់មួយចំនួនបន្ថែមទៀតទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧តទៅ ដែលការផ្ទេរនូវមុខងារទាំងនោះនឹងមានភ្ជាប់ជាមួយនឹងការផ្ទេរបុគ្គលិកផងដែរ។

ផ្នែកលើសារសំខាន់ និងភាពចាំបាច់នានាដូចបានគូសបញ្ជាក់ជូនខាងលើ ក្នុងនាម គ.ជ.អ.ប និងក្នុងនាមក្រសួងមហាផ្ទៃ ខ្ញុំសូមស្នើឱ្យក្រសួងមុខងារសាធារណៈ គប្បីបន្តកិច្ច សហការជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ ណែនាំនានា សម្រាប់អនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ ឲ្យបានរលូន ដែលក្នុងនោះរួមមានដូចជា៖

១. ការរៀបចំអង្គរបស់មន្ត្រីរាជការស្របតាមវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ និងការរៀបចំមុខតំណែង ក្នុងអង្គនៅតាមរចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយត្រូវធានាឲ្យមានការលើក ទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងភាពទាក់ទាញដល់ការជ្រើសរើស និងការផ្ទេរ បុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ និងមានជំនាញទៅបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រោះថា គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ត្រូវ ផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងសមត្ថភាព និងជំនាញរបស់បុគ្គលិក។

២. ការរៀបចំបែបបទ និងនីតិវិធីនានាពាក់ព័ន្ធការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងបុគ្គលិកដូចជា ការរៀបចំផែនការបុគ្គលិក ដំណើរការនៃការរៀបចំប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងស៊ីប ការតែងតាំង ការបញ្ចប់មុខតំណែង ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្ត ការផ្ទេរនិង ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការងារ ការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស និងការដោះស្រាយវិវាទ មុខងារសាធារណៈ។ល។ ក្នុងការរៀបចំបែបបទ និងនីតិវិធីទាំងនេះ ត្រូវរៀបចំឲ្យមាន លក្ខណៈសាមញ្ញ មានភាពច្បាស់លាស់ និងអាចបទបែនបានទៅតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការ របស់មូលដ្ឋានក្នុងក្របខណ្ឌ នៃសិទ្ធិអំណាចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានកំណត់ ក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យនេះ និងអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវធ្វើឡើងតាមគោលការណ៍ប្រកួតប្រជែង មាន តម្លាភាព យុត្តធម៌ សមធម៌ និងផ្អែកលើគុណសម្បត្តិសក្តិសមដោយផ្តល់អាទិភាពដល់ ផ្នែកបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម។ ការតែងតាំង ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ ត្រូវពិចារណា លើអតីតភាពការងារ គុណសម្បត្តិ និងគុណផលរបស់បុគ្គលិក ហើយការផ្ទេរ និងផ្លាស់ប្តូរ កន្លែងធ្វើការទៅវិញទៅមករបស់បុគ្គលិករវាងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធានាបង្គ លក្ខណៈងាយស្រួល និងរក្សាផលប្រយោជន៍របស់បុគ្គលិក។

៣. ការរៀបចំអំពីនីតិវិធី និងបែបបទនៃការចាកចេញពីអាជីពមន្ត្រីរាជការ ដូចជា ការចូលនិវត្តន៍ ការបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ ការសុំឈប់ដោយស្ម័គ្រចិត្ត វិធានការខាងវិន័យ សម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យបានច្បាស់លាស់។

ទន្ទឹមគ្នានេះ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលក្រសួងមហាផ្ទៃត្រូវផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យបានខ្លាំងក្លាបន្ថែមទៀតក្នុងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួង ស្ថាប័ន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីបន្តពង្រឹងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ដើម្បីធានាថា រដ្ឋបាលទាំងនេះមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនានា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដែលនឹងត្រូវផ្ទេរទៅឱ្យជាបណ្តើរៗ។

✓ ៤. រៀបចំកែសម្រួលអនុក្រឹត្យលេខ៤៩៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីឱ្យមានសង្គតិភាពជាមួយនឹងព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលយើងកំពុងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយនាពេលនេះ។

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក លោកស្រី!

មុននឹងបញ្ចប់ ខ្ញុំសូមគូសបញ្ជាក់អះអាងជូនឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក លោកស្រីទាំងអស់ថា រាជរដ្ឋាភិបាលមានការតាំងចិត្តផ្នែកនយោបាយយ៉ាងច្បាស់លាស់ចំពោះការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ដើម្បីធានាដល់ការសម្រេចបាននូវគោលបំណងរួមនៃកម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះ គឺតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមគាំទ្រយ៉ាងសកម្មពីក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

ជាថ្មីម្តងទៀត ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក លោកស្រីទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ដើម្បីចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលារយៈពេលមួយថ្ងៃនេះ និងសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងរៀបចំ និងសម្របសម្រួលរាល់កិច្ចការដែលញ៉ាំងឱ្យសិក្ខាសាលានេះទទួលបានលទ្ធផលជាផ្លែផ្កាតាមការគ្រោងទុក។

ជាទីបញ្ចប់ ក្នុងនាម គ.ជ.អ.ប ក្នុងនាមក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្នុងនាមខ្លួនខ្ញុំផ្ទាល់ ខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធិពរជូនឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក លោកស្រីទាំងអស់ទទួលបាននូវពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈកុំបីឃ្លាងឃ្លាតឡើយ និងសូមប្រកាសបិទសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចាប់ពីពេលនេះតទៅ។

សូមអរគុណ