ក្រុមអ្នកនាំពាក្យរបស់នាយករដ្ឋមន្ត្រី
SP-STPM

អនុសាសន៍របស់
សម្តេចធិបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត

ក្នុងពិធី "បិទសន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផល
ការងារឆ្នាំ២០២៣ និងលើកទិសដៅការងារ
ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ"

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤

ក្រុមអ្នកនាំពាក្យរបស់នាយករដ្ឋមន្ត្រី
SP-STPM

អនុសាសន៍របស់
សម្តេចធិបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត

ទី១. បន្តយកចិត្តទុកដាក់ព្រមទាំងចូលរួមគាំទ្រ និងអនុវត្តឱ្យបានម៉ត់ចត់ក្នុងការកែលម្អការជ្រើសរើសមន្ត្រីចូលបម្រើការងារ ក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈប្រកបដោយគុណាធិបតេយ្យ តម្លាភាព យុត្តិធម៌ បរិយាប័ន្ន និងប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈការរៀបចំការប្រឡងប្រជែងជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានផ្តល់គោលការណ៍អនុញ្ញាត ផ្អែកលើនិយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិសម្រាប់ការប្រឡងប្រជែងជ្រើសរើសមន្ត្រីសម្រាប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន ដោយធានាឱ្យបានទំនុកចិត្តពីសាធារណជន ពោលគឺ "ជាប់ដោយមោទនៈ ធ្លាក់ដោយអស់ចិត្ត" ព្រមទាំងជំរុញការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើសនិងគ្រប់គ្រងមន្ត្រីបច្ចេកទេស/មន្ត្រីជំនាញ ដែលធានាឱ្យបាន "ការបំពេញឱ្យគ្រូវ ថែរក្សាឱ្យនៅ"។

ទី២. គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបន្តការពិនិត្យឡើងវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធ មុខងារ តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ពិសេស ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពិនិត្យនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពរចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាព និងមុខងារមន្ត្រីគោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធី ព្រមទាំងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដែលពាក់ព័ន្ធទៅ

នឹងការផ្តល់សេវាសាធារណៈទៅតាមករណីចាំបាច់ ដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងការលើកកម្ពស់គុណភាព នៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែប្រសើរ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ឈរលើគោលការណ៍តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងសុចរិតភាព។ ក្នុងន័យនេះ "ការរៀបចំផ្ទះខ្លួនយើងឱ្យបានស្អាតនិងមានរបៀបរៀបរយ" គឺជាលក្ខខណ្ឌដ៏ចាំបាច់ក្នុងការធានាបាននូវប្រសិទ្ធ-ភាពនិងស័ក្តិសិទ្ធភាពសម្រាប់ការអនុវត្តមុខងារ និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ទី៣. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈក្នុងមុខងារជាលេខាធិការដ្ឋាន នៃគណៈកម្មាធិការ-ជាតិជំរុញការអនុវត្តវិធានការគន្លឹះក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវជំរុញការរៀបចំផែនការសកម្មភាពអនុវត្តវិធានការគន្លឹះក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៧នៃរដ្ឋសភា ឱ្យបានរួចរាល់ក្នុងត្រីមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៤ ដើម្បីដាក់អនុវត្តឱ្យបានពេញលេញនូវវិធានការគន្លឹះទាំង៣ រួមមាន៖ (i) ការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធជ្រើសរើសមន្ត្រីចូលបម្រើការងារប្រកបដោយ គុណាធិបតេយ្យ តម្លាភាព យុត្តិធម៌ បរិយាប័ន្ន និងប្រសិទ្ធភាព (ii) ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងសមិទ្ធកម្មស្ថាប័នដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពការងារ

ប្រកបដោយ វិន័យ សីលធម៌ វិជ្ជាជីវៈ ប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាព និង(iii) ការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តគាំទ្រសមិទ្ធកម្មប្រកបដោយសង្គតិភាព សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព។

ទី៤. គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ត្រូវជំរុញការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ សម្រាប់រយៈពេលមធ្យមនិងវែង ដោយត្រូវកំណត់ឱ្យបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពជាក់លាក់ និងច្បាស់លាស់ដើម្បីសម្រេចគោលដៅជាដំណាក់កាលៗឆ្ពោះទៅការកសាងបាននូវរដ្ឋបាលសាធារណៈទំនើបប្រកបដោយសមត្ថភាពខ្ពស់ ខ្លាំង វៃឆ្លាត និងស្អាតស្អំ។ ទន្ទឹមនេះ ការសម្របសម្រួល និងការផ្សារភ្ជាប់ការដ្ឋានកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈជាមួយការដ្ឋានកែទម្រង់ទាំងឡាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល គឺជាការចាំបាច់និងត្រូវពង្រឹងឱ្យកាន់តែប្រសើរថែមទៀត រួមមានជាមួយការដ្ឋានកែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ការដ្ឋានកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ការដ្ឋានកែទម្រង់ច្បាប់និងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ និងការកែទម្រង់តាមវិស័យដោយធានានូវភាពប្រទាក់ក្រឡា

សុខដុមនីយកម្ម និងគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក ទាំងនៅកម្រិតបច្ចេកទេស និងនយោបាយក្នុងគោលបំណង និងទិសដៅរួមគ្នាលើការរៀបចំនិងដាក់ចេញគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ កម្មវិធី ផែនការសកម្មភាព និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តគ្រប់ជ្រុងជ្រោយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការកែទម្រង់។

ទី៥. គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវប្រកាន់ឱ្យខ្ជាប់ខ្ជួននូវ "អភិក្រមជវភាពនៃប្រព័ន្ធតួអង្គតែមួយ" ក្នុងការដឹកនាំ ការសម្របសម្រួល ការរៀបចំ និងការអនុវត្ត គោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាព ដោយត្រូវគិតគូរដល់ការសម្រេចចក្ខុវិស័យ និងគោលបំណងរួមរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនិងប្រជាជាតិទាំងមូល ដែលលទ្ធផល ចុងក្រោយនោះ គឺគ្រប់សកម្មភាព និងសេវារបស់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានអនុវត្តជាក់ស្តែង ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍ប្រជាជនជាធំ និងត្រូវបម្រើប្រជាជនឱ្យកាន់តែប្រសើរ។

ទី៦. គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវពង្រឹងប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ដើម្បីធានាបានថា

អនុសាសន៍របស់
សម្តេចធិបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត

រាល់គោលនយោបាយ កម្មវិធី ផែនការសកម្មភាព និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងមុខងារនិងភារកិច្ចរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គភាព និងមន្ត្រីដែលបាន កំណត់ ត្រូវបានអនុវត្តដោយពិតប្រាកដ និងត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងចំណុចអវិជ្ជមាន និងបញ្ហាប្រឈមទាំងឡាយ ត្រូវបានកំណត់ និងវាយតម្លៃច្បាស់លាស់ដើម្បីធ្វើ ការដោះស្រាយ និងកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ ដោយមិនត្រូវទុកបញ្ហាប្រឈម គ្មាន ដំណោះស្រាយនោះទេ។ ជារួម ដំណើរការនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវមានការ ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងកែលម្អជាប្រចាំ។

ទី៧. គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវជំរុញការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព មន្ត្រីនិងស្ថាប័នជាប្រចាំ តាមរយៈការចែករំលែក និងការបើកចំហរទស្សនៈទទួល យកនូវចំណេះដឹងថ្មីៗ ឧត្តមានុវត្តន៍ និងនវានុវត្តន៍ក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈទាំង សម្រាប់កម្រិតដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងប្រតិបត្តិបច្ចេកទេស ការពង្រឹងភាពជាអ្នក ដឹកនាំអង្គភាពឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ការកសាងនិងពង្រឹងប្រព័ន្ធដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងប្រតិបត្តិការការងារនៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ ការកសាងវប្បធម៌ផ្តល់ សេវាល្អរបស់អង្គភាព ការលើកកម្ពស់ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងការកែប្រែឥរិយាបថ

អនុសាសន៍របស់
សម្តេចធិបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត

របស់ថ្នាក់ដឹកនាំនិងមន្ត្រីរាជការក្នុងការផ្តល់ សេវាសាធារណៈ ប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព មនសិការវិជ្ជាជីវៈ និងវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ។ ទន្ទឹមនេះ អភិក្រម ឆ្លុះកញ្ចក់ ងូតទឹក ដុសក្អែល ព្យាបាល និងវះកាត់ ដែលបានដាក់ចេញដោយ សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន អតីតនាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅតែមានតម្លៃដ៏វិសេសក្នុងការដាស់តឿនថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីគ្រប់កម្រិត ឱ្យពិនិត្យនិងកែលម្អខ្លួនជាប្រចាំឱ្យស័ក្តិសមជាមន្ត្រីបម្រើប្រជាជន និងដើម្បីប្រជាជនទទួលបាននូវកិត្តិយស ការស្រឡាញ់រាប់អាន និងជំនឿទុកចិត្តពីប្រជាជន។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈត្រូវគិតគូរបន្ថែមទៀតលើការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី និងស្ថាប័នក្នុងក្របខណ្ឌនៃការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាផែនទីចង្អុលផ្លូវជាក់លាក់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់តម្រង់ទិសដល់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះ គឺដើម្បីអភិវឌ្ឍខ្លួនយើងឱ្យដើរទាន់បរិបទសង្គម សេដ្ឋកិច្ច ស្ថានភាពនិងការវិវត្តក្នុងតំបន់ និងពិភពលោក ធានាបាននូវនិរន្តរភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈប្រកបដោយគុណភាព និងឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់ប្រជាជន

ដែលមានការកើនឡើងជាប្រចាំ ក៏ដូចជាប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈ របស់យើង ឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពអាចឆ្លើយតបនឹងគ្រប់ស្ថានភាពចំពោះមុខ និងនាអនាគត។

ទី៨. គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវចូលរួម និងគាំទ្រដល់ដំណើរ-ការ នៃការកសាងរដ្ឋបាលសាធារណៈឈរលើទស្សនាទាននៃការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម ដែលត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តជាបណ្តើរៗដោយការដ្ឋានកែទម្រង់ទាំងឡាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ពិសេសការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។ ដំណើរការកែទម្រង់នេះទាមទារឱ្យមានការគិតគូរក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តជាបណ្តើរៗនូវក្របខណ្ឌនៃការគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងថវិកា ធនធានមនុស្ស រចនា-សម្ព័ន្ធនិងអភិក្រមការងារ ក្របខណ្ឌសិទ្ធិអំណាច គណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សំដៅធានាបាននូវការសម្រេចលទ្ធផលដែលអាចគិតទុកជាមុននិងវាយតម្លៃបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គុណភាព និងមានការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ក្នុង ក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តមុខ-ងារ និងភារកិច្ចក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។ ក្នុងន័យនេះដែរ រាល់សកម្មភាពរបស់

រដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រកបដោយភាពវិជ្ជាជីវៈមានមូលដ្ឋានព័ត៌មាន និងទិន្នន័យជាក់លាក់ គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងមានលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តទទួលបាននិងផ្តល់លទ្ធផលល្អសម្រាប់ប្រជាជន។

ទី៩. ក្នុងបរិបទនៃបដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្មជំនាន់ទី៤ គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ ព្រមទាំងជំរុញនិងលើកកម្ពស់ការទទួលយក ការសម្របខ្លួន និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីធានាបាននូវគុណភាពនៃសេវាសាធារណៈ ដែលប្រកបដោយលក្ខណៈសម្បត្តិភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលសេវា សេវាឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីត្រូវការសេវាឆាប់រហ័ស និងចំណាយសមស្រប និងមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក៏ត្រូវបន្តជំរុញការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានមន្ត្រីតាមឌីជីថលឱ្យកាន់តែមានលក្ខណៈពេញលេញ និងសមស្រប ដើម្បីធានាបាននូវការគ្រប់គ្រងនិងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពរចនាសម្ព័ន្ធ និងទិន្នន័យមន្ត្រីជាក់ស្តែងនៅតាមអង្គភាពរបស់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សម្រាប់បម្រើដល់គោលដៅនៃការគ្រប់គ្រងជ្រើសរើសពង្រាយ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី។

Recommendations of

Samdech Thipadei

At "the Closing Session of 2023 Stocktaking and 2024 Direction Setting Conference of the Ministry of Civil Service”

Phnom Penh, 4 April 2024

ក្រុមអ្នកនាំពាក្យរបស់នាយករដ្ឋមន្ត្រី
SP-STPM

Recommendations of

Samdech Thipadei

1. Continue paying attention to and participating in the support and rigorous implementation of improving the recruitment of civil servants in a meritocratic, transparent, fair, inclusive, and efficient manner through the organization of civil service recruitment authorized by the Royal Government, adhering to standard operating procedures for the recruitment of officials for ministries and institutions, and ensuring the public's confidence, that is "Pass with Pride, Fail with Satisfaction". Additionally, efforts shall be made to enhance the implementation of legal documents related to the recruitment and management of technical/ specialized officials, thereby ensuring the concept of "Supply Rightly, Retain Sustainably".

2. All ministries, institutions, and sub-national administrations shall continuously review their organizational structures, functions, roles, and responsibilities, with particular focus on reviewing and updating the organizational structures and responsibilities of civil servants, principles, procedures, and legal documents related to the provision of public services as necessary to strengthen the management and improvement of the quality of public services delivered to citizens in a more efficient manner, rooted in the principles of transparency, accountability, and integrity. In this context, 'maintaining our home clean and tidy' is essential to ensure efficiency and effectiveness in the performance of their functions and duties.

Recommendations of

Samdech Thipadei

3. The Ministry of Civil Service, serving as the Secretariat of the National Committee for Promoting the Implementation of Key Measures for Public Administration Reform, is tasked with expediting the formulation of the action plan for implementing key measures for public administration reform of the Royal Government during the 7th legislature of the National Assembly in the third quarter of 2024, aiming to fully execute three key measures: (i) introducing a system for merit-based, transparent, fair, inclusive, and efficient staff recruitment; (ii) enhancing capacity building and institutional performance to improve work quality, discipline, professional ethics, efficiency, and effectiveness; and (iii) establishing an incentive system that ensures consistency, equity, efficiency, and sustainability in achieving objectives.

4. The Public Administration Reform Committee, chaired and coordinated by the Ministry of Civil Service, shall promote the preparation and implementation of the National Program for Public Administration Reform for the medium and long term, with a clear strategy and action plan to achieve the goal of building a modern public administration that is competent, robust, smart, and clean. At the same time, the coordination and linking of the public administration reform program with the Royal Government's reform program is essential and needs to be further

strengthened. These reform programs include decentralization and de-concentration reform, the Public Financial Management Reform (PFMR) Program, the Legal and Judicial Reform (LJR) Program, and sectoral reforms, ensuring interconnectedness, harmonization, and mutual support, both at the technical and political levels, in common goals and objectives on the formulation and launching of policy and strategy, programs, action plans, and legal frameworks, which are comprehensive and efficient in reforms.

5. All ministries, institutions, and sub-national administrations must adhere to the approach of 'the Dynamics of Stakeholder System' in guiding, coordinating, preparing, and implementing policies, strategies, and action plans, taking into account the realization of the vision and common goals of the Royal Government and the whole nation. The end result is that all activities and services of all ministries, institutions, and sub-national administrations are implemented to serve the interests of the people as a whole and to better serve the people.

6. All ministries, institutions, and sub-national administrations must strengthen their internal monitoring and evaluation systems to ensure that all policies, programs, action plans, and relevant legal frameworks, as well as the functions and duties of

ministries, institutions, units, and officials, are implemented accurately and correctly. Additionally, the negative points and challenges shall be clearly identified and evaluated in order to address and continuously improve without leaving challenges unresolved. Overall, the process of public administration needs to be regularly monitored, evaluated, and improved.

7. All ministries, institutions, and sub-national administrations must promote the development of the capacity of officials and institutions on a regular basis through the sharing and openness of ideas in obtaining new knowledge, best practices, and innovations in public administration, both for leadership and management levels, and operational techniques, enhancing more effective organizational leadership, building and strengthening the management system and work operation of each organization, fostering a culture of delivering good services, promoting professional ethics, and changing the behavior of leaders and civil servants to provide public services with a high sense of responsibility, self-willingness, loyalty, professional conscience, and public service culture. At the same time, the approach of self-reflection, showering, brushing, treatment, and surgery launched by Samdech Akka Moha Sena Padei Techo Hun Sen, former Prime Minister of the Kingdom of Cambodia, remains invaluable in urging leaders and officials at all levels to

examine and improve their service to the people, thereby gaining the honor, love, and trust of the people. In this regard, the Ministry of Civil Service must pay more attention to formulating strategic plans for the development of the capacity of officials and institutions within the framework of public administration reform, which serves as a roadmap for the Royal Government to guide all ministries, institutions, and sub-national administrations. The development of this capacity is aimed at keeping pace with the socio-economic context, situation, and developments in the region and the world, and ensuring the sustainability of quality public services and to meet the needs of the growing population, as well as to transform public administration to be more capable and able to respond to all situations now and in the future.

8. All ministries, institutions, and sub-national administrations must participate in and support the process of building public administration grounded on the concept of performance-based management that has been prepared and implemented gradually by the various reform programs of the Royal Government, especially the Public Administration Reform. This reform process requires the gradual preparation and implementation of the framework for managing the budget, human resources, structure, and approach to work, as well as the authority, accountability, and

responsibilities of ministries, institutions, and sub-national administrations, which ensure the achievement of predictable and effective results, quality, and responsibility within the framework of performing functions and duties in public administration. In this sense, all activities of public administration must be prepared and implemented in a professional manner, based on specific, comprehensive, and scientific information and data that will be used in decision-making and implementation that best serve the citizens.

9. In the context of the Fourth Industrial Revolution, all ministries, institutions, and sub-national administrations shall pay attention to pushing and promoting the adoption, adaptation, and utilization of digital technology in public administration, aiming to provide ease of receiving services, swift services, cost efficiency and effectiveness. In this regard, the Ministry of Civil Service shall continue to promote the development of a comprehensive Civil Service Information System along with updating the organizational structure and actual civil servants' data across units, ministries, institutions, and sub-national administrations to enhance efficiency in management, recruitment, deployment, and capacity development of officials.