ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

របាយការណ៍

ស្តីពី

លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ
កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ
នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី១
(២០១០-២០២០)

ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤

គាំទ្រដោយរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសជប៉ុន និង
កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ (UNDP) ប្រចាំកម្ពុជា

មាតិកា

មាតិកា i

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ iii

សេចក្តីសង្ខេប iv

១. សេចក្តីផ្តើម 1

២. គោលដៅនៃការវាយតម្លៃ 3

៣. វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃ 3

៤. របកគំហើញសំខាន់ៗ 6

៤.១. សមាសធាតុកម្មវិធីទី១៖ អំពីការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ 6

ក. សមិទ្ធផល៖ 6

ខ. បញ្ហាប្រឈម 20

៤.២. សមាសធាតុកម្មវិធីទី២៖ អំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស 22

ក. សមិទ្ធផល៖ 23

ខ. បញ្ហាប្រឈម 30

៤.៣. សមាសធាតុកម្មវិធីទី៣៖ អំពីការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ 31

ក. សមិទ្ធផល៖ 32

ខ. បញ្ហាប្រឈម 37

៤.៤. សមាសធាតុកម្មវិធីទី៤៖ វិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រព័ន្ធកសាងផែនការ 38

ក. សមិទ្ធផលសំខាន់ៗ៖ 38

ខ. បញ្ហាប្រឈម 51

៤.៥. សមាសធាតុកម្មវិធីទី ៥ ៖ ស្ថាប័នគាំទ្រកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ 52

ក. សមិទ្ធផល 53

ខ. បញ្ហាប្រឈម 58

៥. ការវិភាគអំពីការសម្រេចបានគោលបំណង និងគោលដៅ កជនី១ 60

៥.១. មូលដ្ឋានសម្រាប់ការវិភាគ 60

៥.២. ការវិភាគផ្អែកលើមូលដ្ឋានទី១៖ 62

៥.៣.ការវិភាគផ្អែកលើមូលដ្ឋានទី២៖ 67
៥.៤. ការវិភាគផ្អែកលើមូលដ្ឋានទី៣៖ 69
៥.៥. ការវិភាគបញ្ហាប្រឈម 71
៦. មេរៀន និងបទពិសោធន៍ 73
៦.១. អំពីការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រងការងារកំណែទម្រង់៖ 73
៦.២. អំពីការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ៖ 76
៦.៣. អំពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ៖ 77
៦.៤. អំពីភាពម្ចាស់ការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ៖ 78
៦.៥. អំពីការងារអន្តរវិស័យ៖ 79
៧. អនុសាសន៍ 79
៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន 81
៩.ឧបសម្ព័ន្ធ៖ 84

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

ក្នុងនាម គ.ជ.អ.ប. ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា (UNDP) ដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រដល់ គ.ជ.អ.ប. ក្នុងការវាយតម្លៃចុងបញ្ចប់នៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី១ (កជទី១) តាមរយៈគម្រោង «ការពង្រឹងតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ» ដែលគាំទ្រហិរញ្ញប្បទានពីរដ្ឋាភិបាលជប៉ុនតាមរយៈ UNDP។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណ និងវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះក្រុមទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃ កជទី១ និងក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់នៃគម្រោង «ការពង្រឹងតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ» ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ និងចំណេះដឹង ជំនាញក្នុងការចូលរួមគាំទ្រដល់កិច្ចដំណើរការវាយតម្លៃចុងបញ្ចប់នៃការអនុវត្តកជទី១នេះ ប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។

ខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះក្រុមការងារវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ក្រុមប្រឹក្សា ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៃមន្ទីរ អង្គភាពជំនាញនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ប្រជាពលរដ្ឋ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដែលបានចំណាយពេលដ៏មានតម្លៃចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការសម្ភាសន៍ ផ្តល់ព័ត៌មាន មតិយោបល់ លើកសំណើ សំណូមពរ អនុសាសន៍ និងមេរៀនបទពិសោធន៍នានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តកជទី១ ដែលញ៉ាំងឱ្យក្រុមទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃកជទី១ ទទួលបាននូវព័ត៌មាន និងទិន្នន័យយ៉ាងច្រើនសម្រាប់ការវិភាគ ការវាយតម្លៃ និងរៀបចំជារបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការអនុវត្តចុងក្រោយនៃការអនុវត្តកជទី១នេះឡើង។

ទោះបីរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃកជទី១នេះបង្ហាញអំពីការវិភាគ និងទស្សនៈយល់ឃើញរបស់ក្រុមទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃឯករាជ្យដែលពុំមែនជាការវិភាគ និងទស្សនៈយល់ឃើញរបស់ គ.ជ.អ.ប. ដោយផ្ទាល់ក៏ដោយ ក៏ខ្ញុំយល់ឃើញថា របាយការណ៍នេះគឺជាឯកសារដ៏មានសារៈប្រយោជន៍សម្រាប់ការពិចារណាលើការកែលម្អការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងដំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់ផង និងក៏ជាឯកសារដែលអាចផ្តល់ព័ត៌មាន មេរៀន និងបទពិសោធន៍ជាច្រើនអំពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅកម្ពុជាដល់សិស្ស និស្សិត អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងសាធារណជនជាទូទៅផងដែរ។

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ
និងជាប្រធាន គ.ជ.អ.ប.

អភិសន្តិបណ្ឌិត ស សុខា

សេចក្តីសង្ខេប

កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី១ បានចាប់ផ្តើមអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១០ និងបញ្ចប់នៅឆ្នាំ២០២០ (កជទី១)។ គោលបំណងសំខាន់នៃ កជទី១ គឺការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមគោលការណ៍នៃការចូលរួមតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ដើម្បីធានាឱ្យការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនិងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាអាទិភាពនៅតាមមូលដ្ឋាន និងចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាជន។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១ គ.ជ.អ.ប.បានតាមដានត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ និងបានវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលកម្មវិធីដែលបានធ្វើឡើងនៅចុងឆ្នាំ២០១៦។ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការអនុវត្ត កជទី១ នៅចុងឆ្នាំ២០២០ គ.ជ.អ.ប.ពុំបានវាយតម្លៃចុងបញ្ចប់នៃកជទី១ឡើយ ដោយសារវិបត្តិនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ដែលបានកើតឡើងពីឆ្នាំ២០២០ដល់ឆ្នាំ២០២២។

ក្នុងឆ្នាំ២០២៤ ដោយមានការគាំទ្រពីគម្រោង "ការពង្រឹងតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ" នៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា (UNDP) គាំទ្រហិរញ្ញប្បទានពីរដ្ឋាភិបាលជប៉ុន គ.ជ.អ.ប.បានរៀបចំការវាយតម្លៃចុងបញ្ចប់នៃកជទី១នេះឡើង ក្នុងបំណងកំណត់សមិទ្ធផលសំខាន់ៗដែលសម្រេចបាន សិក្សាផលជះពីការអនុវត្តកជទី១ទៅលើជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជន និងប្រមូលភស្តុតាងដើម្បីចងក្រងជាមេរៀន និងបទពិសោធន៍សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការកែលម្អការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឍការ និងវិសហមជ្ឍការនៅដំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់។

វិធីសាស្ត្រដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងការវាយតម្លៃ**កជទី១** គឺការសិក្សាលើឯកសារពាក់ព័ន្ធ ការប្រមូលការវិភាគទិន្នន័យដែលមានស្រាប់នៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ ការពិភាក្សា សម្ភាសន៍ជាមួយក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដែលជាមន្ត្រីនៃក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ ក្រុមប្រឹក្សានិងមន្ត្រីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សហគមន៍ប្រជាពលរដ្ឋ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលពាក់ព័ន្ធនានាដែលមានចំនួនសរុប១.៤២៥នាក់ ក្នុងនោះស្ត្រីចំនួន៤៣០នាក់ ស្មើនឹង៣០%។

អំពីរបកគំហើញសំខាន់ៗ៖

ផ្អែកតាមទិន្នន័យ និងព័ត៌មានដែលប្រមូលបាន បានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញសមិទ្ធផលសំខាន់ៗ និងបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះតាមសមាសធាតុកម្មវិធីនីមួយៗ ដែលមានសង្ខេបដូចខាងក្រោម៖

សមាសធាតុកម្មវិធីទី១៖ អំពីការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សមិទ្ធផលសំខាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺការរៀបចំឡើងវិញ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ច និងនីតិវិធីអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិស្របតាមគោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ដែលប្រការនេះបានធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាអាទិភាពនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដោយធានាដល់ការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ

តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម។ ផ្អែកតាមការស្ទង់មតិក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធចំនួន១.១២៧នាក់ ក្នុងនោះ៩០៣នាក់ ស្មើនឹង៨០%យល់ឃើញថា បើប្រៀបធៀបទៅនឹងមុនពេលធ្វើកំណែទម្រង់ រចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនាពេលបច្ចុប្បន្នមានលក្ខណៈសមស្រប និងអាចជានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពល្អ និងល្អប្រសើរ និងចំនួន២១៤នាក់ (២០%) យល់ឃើញថាមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងកម្រិតមធ្យម និងទាប។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ផ្អែកតាមការស្ទង់មតិក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធ១.៤២៥នាក់ ក្នុងនោះ៩៧៦នាក់ស្មើនឹង៦៨% យល់ថា ស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានរៀបចំឡើងវិញនេះបានលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យក្នុងកម្រិតល្អ និងល្អប្រសើរ និងចំនួន៤៣២នាក់ (៣០%) យល់ថាលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យក្នុងកម្រិតទាប និងមធ្យម។

ទោះយ៉ាងនេះក្តី បញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះដែលត្រូវបានរកឃើញនោះ គឺរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមិនទាន់មានលក្ខណៈសមស្របពេញលេញតាមចរិតលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ (លក្ខណៈជាទីក្រុងធំៗ ទីប្រជុំជន និងតំបន់ជនបទ ភូមិសាស្រ្ត ប្រជាសាស្ត្រ និងសក្តានុពលសេដ្ឋកិច្ច) និងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនៅពុំទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលការណ៍នៃរដ្ឋបាលឯកភាព ដូចរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនៅឡើយ។

សមាសធាតុកម្មវិធីទី២៖ អំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សមិទ្ធផលសំខាន់ដែលបានសម្រេចក្នុងសមាសធាតុនេះ គឺការបង្កើតបានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ដោយបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវកាន់តែច្រើនទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ ប្រការនេះបានធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរខ្សែគណនេយ្យភាពជាវិជ្ជមានរបស់បុគ្គលិក ពីការធ្វើគណនេយ្យភាពចំពោះតែក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិមកការធ្វើគណនេយ្យភាពចំពោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផង និងចំពោះប្រជាពលរដ្ឋផងក្នុងការបំពេញការងារ និងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ។ បន្ទាប់ពីការដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានបុគ្គលិករបស់ក្រសួង ស្ថាប័នចំនួនប្រមាណជាង១០ម៉ឺនត្រូវបានផ្ទេរមកឱ្យស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ទន្ទឹមគ្នានេះ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីក្របខណ្ឌច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងអំពីការអនុវត្តការងារតាមគោលការណ៍ និងនីតិវិធីថ្មីនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ត្រូវបានផ្តល់ជាប្រចាំតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗ សិក្ខាសាលា និងការហ្វឹកហាត់ការងារនៅតាមកន្លែងដាក់ស្តែងនីមួយៗ ដោយមានសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចូលរួមប្រមាណ២៨៤.០០០នាក់ ក្នុងនោះមានស្ត្រីចំនួន១០%។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់អនុវត្ត។ ជាលទ្ធផលបុគ្គលិកជាស្ត្រីកាន់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត (អភិបាល អភិបាលរង នាយករដ្ឋបាល

នាយករងរដ្ឋបាល នាយកទីចាត់ការ/ប្រធានការិយាល័យ) មានចំនួន១៤% និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំនួន១៧%។

ការស្ទង់មតិក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធ១.៤២៥នាក់ ក្នុងនោះ១.០៤៨នាក់ស្មើនឹង៧៣%យល់ថា បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថបានល្អ និងល្អប្រសើរ។ ប្រជាពលជាច្រើនដែល ក្រុមការងារវាយតម្លៃបានជួបសម្ភាសន៍បានសម្តែងការពេញចិត្តចំពោះការសេវារដ្ឋបាលតាមយន្តការច្រក ចេញចូលតែមួយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបានលើកឡើងថា បុគ្គលិកផ្តល់សេវានៅតាមយន្ត ការច្រកចេញចូលតែមួយមានភាពរាក់ទាក់ បានផ្តល់ព័ត៌មាន និងយកចិត្តទុកដាក់ជួយប្រជាពលរដ្ឋដែល មកទទួលសេវារដ្ឋបាលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ទោះបីមានបុគ្គលិកជាច្រើនត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏រដ្ឋបាលថ្នាក់ ក្រោមជាតិ ជាពិសេសរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកបានលើកឡើងអំពីបញ្ហាប្រឈមនៃការខ្វះទាំងចំនួនបុគ្គលិក និងទាំងសមត្ថភាពជំនាញសម្រាប់អនុវត្តមុខងារតាមវិស័យនានាដែលបានផ្ទេរឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។

ភាពយឺតយ៉ាវនៃការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្មនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ ក្រោមជាតិក៏ជាបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះមួយក្នុងការជំរុញ និងលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការបំពេញការងារ របស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

សមាសធាតុកម្មវិធីទី៣៖ អំពីការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សមិទ្ធផលសំខាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺមុខងារក្នុងវិស័យ សង្គមកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់រដ្ឋ និងមុខងារក្នុងវិស័យសុខាភិបាលពាក់ព័ន្ធ នឹងការផ្តល់សេវាព្យាបាល និងថែទាំសុខភាពសាធារណៈត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តទូទាំង ប្រទេស។ តាមរយៈការធ្វើសមាហរណកម្មការិយាល័យជំនាញខ្សែបណ្តោយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននានាទៅ ក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនាឆ្នាំ២០១៩ បានផ្ទេរភ្ជាប់ទៅជាមួយនូវមុខងារ ចំនួន៥៥ក្នុងវិស័យចំនួន២០ទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅទូទាំងប្រទេស។ ក្រៅពីនេះ មុខងារផ្តល់ សេវារដ្ឋបាលប្រមាណជិត១.២០០ប្រភេទសេវាក្នុង១៧វិស័យក៏ត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីផ្តល់សេវារដ្ឋបាលទាំងនេះជូនប្រជាពលរដ្ឋតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

ការស្ទង់មតិក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធសរុបចំនួន១,៤២៣នាក់ ក្នុងនោះ១.០៧៧នាក់ស្មើនឹង៧៥% យល់ថា មុខងារ សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមាន កម្រិតច្រើនសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្តល់សេវាសាធារណៈ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

ទោះបី មុខងារជាច្រើនត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏ភាពយឺតយ៉ាវនៃការ ផ្ទេរធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងការរៀបចំសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសស្តីពីគោលការណ៍ នីតិវិធី និងស្តង់ដាសេវា សម្រាប់ការអនុវត្តមុខងារតាមវិស័យមួយចំនួនដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាឧបសគ្គ

ចម្បងមួយដែលធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជួបការលំបាកក្នុងការផ្តួចផ្តើមការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ចាត់ចែង ការអនុវត្តមុខងារតាមវិស័យទាំងនោះប្រកបដោយភាពម្ចាស់ការ និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។

សមាសធាតុកម្មវិធីទី៤៖ អំពីវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រព័ន្ធកសាងផែនការ

សមិទ្ធផលសំខាន់នៃការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ គឺការរៀបចំឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុធន្ទានុសិទ្ធិ និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ប្រើប្រាស់ ក្នុងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ច មុខងារជាកាតព្វកិច្ច និងមុខងារជាជម្រើសនានាដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍ មូលដ្ឋាន និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ច របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកើនឡើងជា បន្តបន្ទាប់ (កើនឡើងពី១១៨លានដុល្លាឆ្នាំ២០១០កើនដល់៨៣២លានដុល្លាក្នុងឆ្នាំ២០២០)។

ការស្ទង់មតិក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធចំនួន១.៤២៥នាក់ ក្នុងនោះ១.០០៣នាក់ ស្មើនឹង៧០%យល់ឃើញថា ការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងកម្រិតល្អ។

ការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្អែកតាមតម្រូវការ របស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងដោយមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋ ក៏ជាសមិទ្ធផលដ៏សំខាន់មួយក្នុងអំឡុងពេល នៃកជទី១។ ផ្អែកតាមប្រព័ន្ធកសាងផែនការនេះបានធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានមូលដ្ឋាន រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ប្រាំឆ្នាំ និងកម្មវិធីវិនិយោគ៣ឆ្នាំរំកិលរបស់ខ្លួន ដោយពុំទាន់មានរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាតិណាមួយត្រូវបានរកឃើញពុំមានផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគឡើយ។

ការស្ទង់មតិក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធចំនួន១.៤២៥នាក់ អ្នកដែលយល់ឃើញថា ប្រព័ន្ធកសាង ផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបង្កលក្ខណៈឱ្យមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការលើកឡើង បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការនានារបស់ខ្លួនបានល្អ និងល្អប្រសើរមានចំនួន១.០៥៤នាក់ ឬស្មើ និង៧២%។

ទោះបីជាធនធនហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការកើនឡើងក៏ដោយ ក៏អ្នកផ្តល់ ព័ត៌មានភាគច្រើនបានលើកឡើងថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅពុំទាន់មានធនធានសមស្របសម្រាប់ការ ផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដែលបានកំណត់ក្នុង ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគរបស់ខ្លួនឱ្យបានពេញលេញនៅឡើយ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ទោះបី ក្នុងប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋក៏ដោយ ក៏ការអនុវត្តជាក់ស្តែង មន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិភាគច្រើនទទួលស្គាល់ថា មានការលំបាកក្នុងការជំរុញ ប្រជាពលរដ្ឋឱ្យមកចូលរួមក្នុងកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

សមាសធាតុកម្មវិធីទី៥៖ អំពីស្ថាប័នគាំទ្រកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ

សមិទ្ធផលសំខាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំស្ថាប័នគាំទ្រកំណែទម្រង់នេះ គឺការរៀបចំបង្កើត និងដាក់ ឱ្យដំណើរការដោយរលូននូវយន្តការដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការទាំងនៅថ្នាក់ ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដូចជា គ.ជ.អ.ប. ក្រុមការងារបច្ចេកទេសវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ឬគណៈ កម្មការធិការដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និង

រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ជាដើម។ ការបង្កើតយន្តការដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់ទាំងនេះ បានជំរុញឱ្យការរៀបចំ និងការអនុវត្តសកម្មភាពជាអាទិភាពនានានៃកជទី១ មានការរីកចម្រើនយ៉ាងល្អតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ រួមទាំងការរៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ការគ្រប់គ្រង ការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោងនានា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនិងការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ការសហការជាមួយកម្មវិធីកំណែទម្រង់ស្នូលនានា និងការកៀរគរការគាំទ្រ និងការចូលរួមពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងដំណើរការនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។

ការខិតខំពង្រឹង និងលើកកម្ពស់ភាពម្ចាស់ការរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពនានានៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការត្រូវបានមើលឃើញថា ជាសមិទ្ធផលចម្បងមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១។

ការស្ទង់មតិក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធ១.៤០៦នាក់ ក្នុងនោះ ១.០៣៣នាក់ស្មើនឹង៧៣% យល់ថា យន្តការដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការដែលបានបង្កើត និងដំណើរការក្នុងអំឡុងពេលនៃ កជទី១ មានប្រសិទ្ធភាពល្អ។

ការវិភាគអំពីការសម្រេចបានគោលបំណង និងគោលដៅ កជទី១

ការវិភាគអំពីកម្រិតនៃការសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងគោលបំណងនៃកជទី១ ត្រូវបានផ្តោតលើមូលដ្ឋានសំខាន់ៗចំនួន៣ គឺ (១) តើរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្នុងអំឡុងពេលនៃកជទី១ បានឆ្លើយតបទៅនឹងគោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យកម្រិតណា និងបានជួយឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចបំពេញការងារឱ្យទទួលលទ្ធផលល្អកម្រិតណា? (២) ផ្អែកតាមរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដែលបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការក្នុងអំឡុងកជទី១ តើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពក្នុងការបង្កើនទាំងបរិមាណ និងគុណភាពសេវាសាធារណៈ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនដែរ ឬ ទេ? តើប្រជាពលរដ្ឋពេញចិត្តចំពោះសេវាសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ខ្លួនកម្រិតណា? (៣) តើសេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដែលបានផ្តល់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ និងជះផលវិជ្ជមានទៅលើជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងបានចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាជនដែរ ឬទេ?។

ជារួម ផ្អែកលើការវិភាគលើមូលដ្ឋានទាំង៣ខាងលើ ក្រុមការងារវាយតម្លៃអាចវាយតម្លៃបានថា ការអនុវត្តកជទី១ ពិតជាបានរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យដំណើរការតាមប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចស្របតាមគោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ដោយបានធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែមានតួនាទី ការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ ព្រមទាំងមានមុខងារ និងធនធានក្នុងកម្រិតសមស្របមួយសម្រាប់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ការលើកកម្ពស់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋាន ដែលជាការចូលរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងការចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

មេរៀន និងបទពិសោធន៍

មេរៀន និងបទពិសោធន៍សំខាន់ៗដែលទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១ រួមមាន៖

- ការរៀបចំយន្តការដឹកនាំកំណែទម្រង់ដែលស្ថិតក្រោមការដឹកនាំផ្ទាល់របស់**អ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ផ្នែកនយោបាយ**បានបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល និងមានឥទ្ធិពលខ្លាំងលើការដឹកនាំ ការសម្របសម្រួល ការពិភាក្សា ការពិគ្រោះយោបល់ ការសម្រេចចិត្ត និងការតម្រង់ទិសដល់ការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដែលជាកំណែទម្រង់អន្តរវិស័យមានភាពសាំញ៉ាំ និងស្មុគស្មាញនេះ។
- ការតម្កល់ការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកនយោបាយសម្រាប់រយៈពេលវែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការជំរុញការអនុវត្តកំណែទម្រង់នេះ តាមរយៈការដាក់បញ្ចូលកម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះទៅក្នុងកម្មវិធីនយោបាយ និងឯកសារយុទ្ធសាស្រ្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលតាមអាណត្តិនីមួយៗ គឺជាមេរៀនល្អមួយក្នុងការធានាដល់ការពង្រឹងភាពម្ចាស់ការ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងការចូលរួមអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះ។
- ការរៀបចំផែនការ និងកម្មវិធីច្បាស់លាស់ ដើម្បីធ្វើជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់នេះក្នុងរយៈពេលវែង រយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលខ្លី ក៏ជាបទពិសោធន៍ល្អដែលធានាឱ្យកំណែទម្រង់នេះអាចបន្តអនុវត្តប្រកបដោយនិរន្តរភាពពីដំណាក់កាលមួយទៅដំណាក់កាលមួយ។
- ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគឺជាកិច្ចការដ៏សើប។ ក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការនេះឱ្យទទួលបានលទ្ធផលល្អ លុះត្រាតែមានការជំរុញ និងការដាក់សម្ពាធយ៉ាងខ្លាំងពីថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសពីនាយករដ្ឋមន្ត្រី។
- ការផ្ទេរសិទ្ធិអំណាច មុខងារ និងការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពិតជាបានបង្កលក្ខណៈឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគំនិតផ្តួចផ្តើម និងម្ចាស់ការក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពធន់នៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ។

១. សេចក្តីផ្តើម

កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី១សម្រាប់អនុវត្តរយៈពេល១០ឆ្នាំពីឆ្នាំ២០១០ដល់ឆ្នាំ២០១៩ (កជទី១) បានរៀបចំតាក់តែង ទទួលបានការឯកភាព និងប្រកាសដាក់ឱ្យអនុវត្តជាផ្លូវការដោយរាជរដ្ឋាភិបាល នាថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០។ កជទី១ គឺជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ច្បាប់ស្តីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដែលមានគោលបំណងលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យដោយមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋ ធានាឱ្យការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋានកើនឡើងទាំងបរិមាណ និងគុណភាព សំដៅលើកស្ទួយគុណភាពជីវិត និងចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាជន។

ដើម្បីធានាសម្រេចបាននូវគោលបំណងដ៏ទូលំទូលាយនេះ កជទី១បានកំណត់នូវគោលដៅដាក់លាក់គឺ "**ការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ ស្របតាមគោលការណ៍នៃការចូលរួមតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ដែលធានាឱ្យការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការជំរុញការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាអាទិភាពនានារបស់ប្រជាជន និងរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ**"។

ក្នុងការសម្រេចគោលដៅនេះ កជទី១បានរៀបចំបែងចែកជាសមាសធាតុកម្មវិធីសំខាន់ៗចំនួន៥ ដូចខាងក្រោម ៖

សមាសធាតុកម្មវិធីទី១៖ ផ្តោតលើការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សមាសធាតុកម្មវិធីទី២៖ ផ្តោតលើការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សមាសធាតុកម្មវិធីទី៣៖ ផ្តោតលើការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សមាសធាតុកម្មវិធីទី៤៖ ផ្តោតលើការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ ការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សមាសធាតុកម្មវិធីទី៥៖ ផ្តោតលើការពង្រឹងស្ថាប័នគាំទ្រកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុងការដឹកនាំ។

កជទី១ គឺជាផែនការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការរយៈពេល១០ឆ្នាំដែលជារយៈពេលវែងមួយ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ការរៀបចំការអនុវត្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ កជទី១បានរៀបចំផែនការអនុវត្តជា៣ដំណាក់កាលគឺ ៖

- **ផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំណាក់ទី១ (ផអ៣ទី១)** ៖ ដោយបានរៀបចំ និងអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១១ ដល់ឆ្នាំ២០១៤ ដោយផ្តោតទៅលើការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ចាំបាច់នានា ការរៀបចំឡើងវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងនីតិវិធីអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

- **ផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំណាក់ទី២ (ផអ៣ទី២)**៖ ដោយបានរៀបចំ និងអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១៥ដល់ឆ្នាំ២០១៧ ដោយផ្តោតទៅលើការពង្រឹងការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមប្រព័ន្ធ នីតិវិធី និងយន្តការដែលបានរៀបចំនៅក្នុងផអ៣ទី១ និងជំរុញដល់ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- **ផែនការអនុវត្ត៤ឆ្នាំដំណាក់ទី៣ (ផអ៤ទី៣)** ៖ ដោយបានរៀបចំ និងអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១៨ដល់ឆ្នាំ២០២០ ផ្តោតទៅលើការបន្តជំរុញ និងលើកកម្ពស់ការទទួលខុសត្រូវ និងស្វ័យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនិងកិច្ចអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ដោយផ្អែកលើមេរៀន និងបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តក្នុងដំណាក់កាលនៃ**ផអ៣ទី២** ។

ទោះបី កជទី១ បានកំណត់ក្របខណ្ឌពេលវេលាជាក់លាក់សម្រាប់ការចាប់ផ្តើមអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១០ដល់ឆ្នាំ២០១៩ក៏ដោយ ក៏ផ្អែកតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ការអនុវត្តកជទី១មានភាពយឺតយ៉ាវជាងការរំពឹងទុក ដោយសារការចាប់ផ្តើមរៀបចំ និងអនុវត្ត ផអ៣ទី១មានភាពយឺតយ៉ាវ និងបានអូសបន្លាយពេលវេលាមកចាប់ផ្តើមអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១១។ ភាពយឺតយ៉ាវនៃការចាប់ផ្តើមអនុវត្តផអ៣ទី១នេះបានតម្រូវឱ្យមានការពន្យារពេលនៃអនុវត្ត កជទី១ រយៈពេល១ឆ្នាំបន្ថែមទៀត គឺត្រូវអនុវត្តរហូតដល់ឆ្នាំ២០២០។ ឯកសារបំពេញបន្ថែមសម្រាប់ការពន្យារពេលអនុវត្ត កជទី១ ត្រូវបានរៀបចំ និងអនុម័តដោយ គ.ជ.អ.ប. ក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកទី១៣ ដែលបានរៀបចំឡើងនៅថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧។

ការអនុវត្ត កជទី១ ធ្វើឡើងតាមរយៈផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ (ផ.ស.ថ.) របស់ គ.ជ.អ.ប. ដែលបានរៀបចំឡើងផ្អែកលើ ផអ៣ តាមដំណាក់កាលនីមួយៗ។ ការអនុវត្ត ផ.ស.ថ. របស់ គ.ជ.អ.ប. ស្ថិតក្រោមការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលរបស់ គ.ជ.អ.ប. ដោយមានលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ជាសេនាធិការ។ នៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគណៈកម្មការដឹកនាំកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ (គ.ដ.វ.វ.) ឬក្រុមការងារ ផអ៣ (នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ) និងក្រុមការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ (នៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន) ទទួលខុសត្រូវគ្រប់គ្រងការអនុវត្ត ផ.ស.ថ. របស់ស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗ។ ផ.ស.ថ. អនុវត្តដោយក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន២១ រាជធានី ខេត្តចំនួន២៥ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន២០៤ និងឃុំ សង្កាត់ចំនួន១.៦៥២ តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀង (សេចក្តីសម្រេចរួម) រវាង គ.ជ.អ.ប. និងស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗ។

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប.) គឺជាស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវលើការដឹកនាំ សម្របសម្រួល គ្រប់គ្រង តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត កជទី១ ផ្អែកលើក្របខណ្ឌលទ្ធផលដែលបានកំណត់។ ក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការនេះ កជទី១ បានកំណត់យន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ និងយន្តការវាយតម្លៃបញ្ចប់ការអនុវត្តតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលកម្មវិធី និងការវាយតម្លៃបញ្ចប់កម្មវិធីផងដែរ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១ គ.ជ.អ.ប. បានដឹកនាំ សម្របសម្រួលរៀបចំឱ្យមានការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ ការរៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីវឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំ ការវាយតម្លៃ ផអ៣នីមួយៗ និងការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលកម្មវិធីដែលបានរៀបចំនៅចុងឆ្នាំ២០១៦។ ក៏ប៉ុន្តែ បន្ទាប់ពីការអនុវត្ត កជទី១

ត្រូវបានបញ្ចប់នៅចុងឆ្នាំ២០២០ គ.ជ.អ.ប.ពុំទាន់បានរៀបចំការវាយតម្លៃចុងបញ្ចប់នៃការអនុវត្ត កជទី១ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងស៊ីជម្រៅនៅឡើយ ដោយសារមូលហេតុនៃវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩ ដែលបានកើតឡើងពីដើមឆ្នាំ២០២០កន្លងមក។

បន្ទាប់ពីមានស្ថានភាពធូរស្បើយពីវិបត្តិកូវីដ-១៩ និងដោយមានការគាំទ្រពីគម្រោង "**ការពង្រឹងតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ**" នៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសហប្រជាជាតិ (UNDP) ដែលទទួលហិរញ្ញប្បទានពីរាជរដ្ឋាភិបាលជប៉ុន គ.ជ.អ.ប. បានរៀបចំការសិក្សាវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកជទី១នេះឡើង។ ការវាយតម្លៃកជទី១នេះត្រូវបានអនុវត្តដោយទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស។ លក្ខខណ្ឌការងាររបស់ទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃនេះមានកំណត់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី១។

២. គោលដៅនៃការវាយតម្លៃ

ការវាយតម្លៃ កជទី១ ត្រូវបានអនុវត្តដោយមានគោលដៅជាក់លាក់ដូចខាងក្រោម ៖

- កំណត់សមិទ្ធផលសំខាន់ៗ និងកម្រិតជោគជ័យនៃការអនុវត្ត កជទី១ ធៀបទៅនឹងសូចនាករនៃលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលបានកំណត់នៅតាមសមាសធាតុកម្មវិធីនីមួយៗក្នុងឯកសារ កជទី១
- កំណត់ផលប៉ះពាល់ (Impact)នៃការអនុវត្ត កជទី១ ធៀបទៅនឹងសូចនាករនៃគោលបំណង និងគោលដៅដែលបានកំណត់ក្នុងឯកសារ កជទី១
- ប្រមូលភស្តុតាងនានា ដើម្បីចងក្រងជាមេរៀន និងបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្ត កជទី១សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការកែលម្អគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិជាបន្តបន្ទាប់
- លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ កជទី១នេះ នឹងត្រូវប្រើប្រាស់ជាទិន្នន័យដើមគ្រាសម្រាប់វាយតម្លៃការអនុវត្ត កជទី២។

៣. វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃ

វិធីសាស្ត្រដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងការវាយតម្លៃ**កជទី១** រួមមានការសិក្សាលើឯកសារគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត របាយការណ៍ និងឯកសារនានាពាក់ព័ន្ធនឹង **កជទី១** និងការប្រមូលព័ត៌មាន/ទិន្នន័យដែលមានស្រាប់នៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ និងការប្រមូលព័ត៌មាន/ទិន្នន័យតាមរយៈការជួបប្រជុំ ពិភាក្សា សម្ភាសន៍ជាមួយក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការប្រមូលព័ត៌មាន/ទិន្នន័យ គឺជាកិច្ចការដ៏សំខាន់ក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃ កជទី១ ដើម្បីបញ្ជាក់នូវភស្តុងតាងនៃការសម្រេចបានសមិទ្ធផល និងផលប៉ះពាល់នានាដែលកើតចេញពីការអនុវត្តកជទី១ ប្រៀបធៀបទៅនឹងសូចនាករដែលបានកំណត់នៅក្នុងក្របខណ្ឌលទ្ធផលនៃកជទី១។ ដើម្បីជានាការសម្រេចបាននូវកិច្ចការនេះ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ប្រមូលព័ត៌មានពីក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាននានាបានរៀបចំ និងបែងចែកជា២ប្រភេទដូចខាងក្រោម៖

(១) បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ស្ទង់មតិយោបល់ និងការយល់ឃើញជាលក្ខណៈបុគ្គលអំពីផលប៉ះពាល់ឬការផ្លាស់ប្តូរដែលកើតចេញពីការអនុវត្ត កជទី១ ដែលមានពី១១-១៤សំណួរ និង

(២) បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ការពិភាក្សាជាមួយក្រុមផ្តល់ព័ត៌មាននីមួយៗអំពីវឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម

និងបទពិសោធន៍នានាក្នុងការអនុវត្ត កជទី១ ដែលមានប្រមាណពី១១-១៤សំណួរ។

ដំណើរការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ត្រូវបានអនុវត្តដោយក្រុមទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃ កជទី១ ក្រោមការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលដោយមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ព្រមទាំងមានការចូលរួមសង្កេតការណ៍ដោយមន្ត្រីក្រសួង ស្ថាប័ន និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធនានា។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ត្រូវបានបែងចែកជា ២ ក្រុមធំ ដែលក្រុមនីមួយៗដឹកនាំដោយអនុប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ឬប្រធានអង្គភាព រួមមានសមាជិកចំនួន ១០-១៥នាក់ រួមបញ្ចូលទាំងទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃ កជទី១ និងទទួលខុសត្រូវប្រមូលទិន្នន័យនៅក្នុងរាជធានី ខេត្តចំនួន ៣។ ដើម្បីជានាប្រសិទ្ធភាព និងពេលវេលាក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ក្រុមធំនីមួយៗត្រូវបានបែងចែកជា ២ ក្រុមតូច ដែលមានសមាជិកពី៣-៥នាក់។ ភារកិច្ចសំខាន់របស់ក្រុមនីមួយៗរួមមាន ៖

- សម្របសម្រួលកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាជាមួយអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន
- បង្ហាញអំពីគោលបំណងនៃការវាយតម្លៃ
- បង្ហាញ និងពន្យល់អំពីបញ្ជីសំណួរ និងរបៀបនៃការបំពេញចម្លើយ និងដំណើរការក្រុមពិភាក្សាដើម្បីប្រមូលព័ត៌មាន
- បំពេញតួនាទីជាអ្នកសង្កេតការណ៍ក្នុងដំណើរការប្រជុំពិភាក្សា
- ផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែករដ្ឋបាលដល់ទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃក្នុងដំណើរការប្រមូលព័ត៌មាន។

សមាសភាពក្រុមការងារវាយតម្លៃ កជទី១ មានបរិយាយក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២។

ការប្រមូលព័ត៌មាននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ៖ ផ្អែកតាមវិធីសាស្ត្រ និងបញ្ជីសំណួរដែលបានពិនិត្យ និងឯកភាពដោយក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. បានសម្របសម្រួលគាំទ្រដល់ក្រុមទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃកជទី១ក្នុងការចុះប្រមូលព័ត៌មាននៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគោលដៅ។ ការចុះប្រមូលព័ត៌មាននេះត្រូវបានអនុវត្តដោយក្រុមទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃ កជទី១ ដោយមានការចូលរួមសម្របសម្រួល និងសង្កេតការណ៍ពីមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. មន្ត្រីតំណាងក្រសួងកិច្ចការនារី មន្ត្រីតំណាងក្រសួងមហាផ្ទៃ មន្ត្រីតំណាង UNDP និងតំណាងអង្គការCPDD។ សមាសភាពនៃក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់មានភ្ជាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគោលដៅដែលបានចុះប្រមូលព័ត៌មានរួមមាន រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តចំនួន ៦ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន១២ និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ចំនួន២៤ ដូចខាងក្រោម៖

- រដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញ រដ្ឋបាលខណ្ឌចំនួន២ គឺខណ្ឌដូនពេញ និងខណ្ឌសែនសុខ និងរដ្ឋបាលសង្កាត់ចំនួន៤ គឺសង្កាត់ផ្សារចាស់ សង្កាត់បឹងរាំង សង្កាត់ទឹកថ្លា និងសង្កាត់អូរបែកក្អម
- រដ្ឋបាលខេត្តបាត់ដំបង រដ្ឋបាលក្រុងចំនួន១គឺក្រុងបាត់ដំបង រដ្ឋបាលស្រុកចំនួន១ គឺស្រុកថ្មគោល និងឃុំ សង្កាត់ចំនួន៤ គឺសង្កាត់អូរម៉ាល់ សង្កាត់ចំការសំរោង ឃុំគោកឃ្មុំ និងឃុំជ្រៃ
- រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ធំ រដ្ឋបាលក្រុងចំនួន១ គឺក្រុងស្ទឹងសែន រដ្ឋបាលស្រុកចំនួន១ គឺស្រុកបារាយណ៍ និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ចំនួន៤ គឺសង្កាត់អាចារ្យលាក់ សង្កាត់ព្រៃតាហ៊ូ ឃុំឈូកខ្សាច់ និងឃុំបាល្ល័ង្គ
- រដ្ឋបាលខេត្តរតនគិរី រដ្ឋបាលក្រុងចំនួន១ គឺក្រុងបានលុង រដ្ឋបាលស្រុកចំនួន១ គឺស្រុកបរកែវ

និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ចំនួន៤ គឺសង្កាត់យក្សឡោម សង្កាត់ការចាញ់ ឃុំទឹងចាក់ និងឃុំកិះចុង

- រដ្ឋបាលខេត្តកំពត រដ្ឋបាលក្រុងចំនួន១ គឺក្រុងកំពត រដ្ឋបាលស្រុកចំនួន១ គឺស្រុកទឹកឈូ និងឃុំ សង្កាត់ចំនួន៤ គឺសង្កាត់កំពង់កណ្ដាល សង្កាត់អណ្ដូងខ្មែរ ឃុំត្រពាំងធំ និងឃុំម៉ាក់ប្រាង
- រដ្ឋបាលខេត្តស្វាយរៀង រដ្ឋបាលក្រុងចំនួន១ គឺក្រុងបាវិត រដ្ឋបាលស្រុកចំនួន១គឺស្រុកកំពង់រោទិ៍ និងឃុំ សង្កាត់ចំនួន៤ គឺសង្កាត់បាវិត សង្កាត់បាទី ឃុំបន្ទាយក្រាំង និងឃុំថ្មី។

ក្នុងកិច្ចដំណើរការប្រមូលព័ត៌មាននៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគោលដៅនីមួយៗបានប្រើប្រាស់បញ្ជីសំណួរពីរប្រភេទផ្សេងគ្នា គឺបញ្ជីសំណួរសម្រាប់ស្ទង់មតិជាលក្ខណៈបុគ្គល ដោយអនុវត្តតាមប្រព័ន្ធ Google Form និងបញ្ជីសម្រាប់ការជួបប្រជុំពិភាក្សាជាមួយក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាននីមួយៗដោយឡែកៗពីគ្នា។ ក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានជួបពិភាក្សាដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានរួមមាន៖

- **នៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត៖** ការជួបសម្ភាសន៍ និងពិភាក្សាជាមួយ (១) ក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានដែលជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត (២) ក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានដែលជាគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត (៣) ក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានដែលជាមន្ត្រីផ្ដល់សេវានៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និង (៤) ក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានដែលជាមន្ត្រីនៃមន្ទីរជំនាញរាជធានី ខេត្ត (៥) ក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានដែលជាបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងរាជធានី ខេត្ត។
- **នៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ៖** ការជួបសម្ភាសន៍ និងពិភាក្សាជាមួយ (១) ក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានដែលជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (២) ក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានដែលជាគណៈអភិបាល និងមន្ត្រីផ្ដល់សេវានៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
- **នៅរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់៖** ការជួបសម្ភាសន៍ និងពិភាក្សាជាមួយ (១) ក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានដែលជាក្រុមប្រឹក្សា មេឃុំ ចៅសង្កាត់ ស្មៀនឃុំ សង្កាត់ មន្ត្រីរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ ក្រុមការងាររៀបចំផែនការ និងថវិកាឃុំ សង្កាត់ និង (២) តំណាងសហគមន៍ តំណាងអាជីវករ ប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់មកទទួលសេវាពីរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់។ តំណាងសហគមន៍ និងប្រជាពលរដ្ឋជាអ្នកទទួលផលផ្ទាល់ពីកជទី១ ដែលត្រូវបានជួបសម្ភាសន៍មានចំនួន២៩៨នាក់ ក្នុងនោះមានស្ត្រីចំនួន ៩៦ នាក់ ស្មើនឹង៣២%។

ការប្រមូលព័ត៌មាននៅថ្នាក់ជាតិ ត្រូវបានអនុវត្តដោយប្រើប្រាស់បញ្ជីសំណួរពីរប្រភេទផ្សេងគ្នាដែរ គឺបញ្ជីសំណួរសម្រាប់ស្ទង់មតិជាលក្ខណៈបុគ្គល ដែលបានអនុវត្តប្រព័ន្ធ Google Form និងបញ្ជីសម្រាប់ការជួបពិភាក្សាជាមួយក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាននីមួយៗដោយឡែកៗពីគ្នា រួមមាន៖

- ក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានដែលជាមន្ត្រីក្រុមការងារវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៃក្រសួងដែលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការដឹកនាំសម្របសម្រួលការងារកំណែទម្រង់រួមមានក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងផែនការ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- ក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានដែលជាមន្ត្រីតំណាងក្រសួង ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមមាន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ក្រសួងវប្បធម៌ និង

វិចិត្រសិល្បៈ ក្រសួងរ៉ែនិងថាមពល ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ក្រសួងបរិស្ថាន ក្រសួងសាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ក្រសួងឧស្សាហកម្ម វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា និងនវានុវត្តន៍

- ក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដែលជាតំណាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ក្នុងនោះរួមមាន GIZ, UNDP, UNICEF, JICA, EU, WB, ADB និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលរួមមាន CPDD, NGO Forum, WVC, CARE, Save the Children, ASAC ។ល។

ជារួម ក្នុងដំណើរការនៃការប្រមូលព័ត៌មានសម្រាប់ការវាយតម្លៃកជទី១ រួមមានអ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន១.៤២៥នាក់ ក្នុងនោះអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដែលជាស្ត្រីចំនួន៤៣០ ស្មើនឹង៣០%។

បញ្ជីសំណួរប្រើប្រាស់ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់វាយតម្លៃកជទី១ ចំនួនអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន និងលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិលក្ខណៈបុគ្គលិកមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ៤ ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ និងឧបសម្ព័ន្ធទី៦។

៤. របកគំហើញសំខាន់ៗ

ផ្នែកនេះបរិយាយអំពីរបកគំហើញសំខាន់ៗដែលឆ្លុះបញ្ចាំងទៅលើសមិទ្ធផល និងបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះនានានៃការអនុវត្តសមាសធាតុកម្មវិធីនីមួយៗនៃកជទី១ ព្រមទាំងបង្ហាញអំពីទស្សនៈយល់ឃើញរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទៅលើកម្រិតនៃភាពជោគជ័យ និងភាពពេញចិត្តចំពោះសមិទ្ធផលទាំងនោះផងដែរ។

របកគំហើញទាំងនេះត្រូវបានកំណត់ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការប្រមូល ការសិក្សា និងការវិភាគទិន្នន័យដែលមានស្រាប់ និងលទ្ធផលដែលទទួលបានពីការប្រមូលទិន្នន័យដោយផ្ទាល់ជាមួយអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាននៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈការផ្តល់ចម្លើយជាលក្ខណៈបុគ្គល និងការពិភាក្សាជាក្រុមអំពីសមិទ្ធផល និងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្ត កជទី១។ របកគំហើញពាក់ព័ន្ធនឹងសមិទ្ធផលសំខាន់ៗ និងបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះនៃការអនុវត្តសមាសធាតុនីមួយៗនៃ កជទី១មានដូចខាងក្រោម៖

៤.១. សមាសធាតុកម្មវិធីទី១៖ អំពីការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសំដៅដល់ការរៀបចំបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិស្របតាមគោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ និងគោលការណ៍នៃរដ្ឋបាលឯកភាពដែលសម្របសម្រួលដល់ការបែងចែកសិទ្ធិ អំណាច និងការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ក្នុងចំណោមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងរវាងថ្នាក់ជាតិជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងការធ្វើស្ថាប័នភាវូបនីយកម្មយន្តការនានា ដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចបំពេញការងារ និងផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម។

ក. សមិទ្ធផល៖

ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលប្រមូលបានពីការសិក្សាលើរបាយការណ៍ពាក់ព័ន្ធ និងការជួបពិភាក្សាជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលជាតំណាងក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សហគមន៍មូលដ្ឋានសាធារណជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា បានបញ្ជាក់ឱ្យឃើញពីការសម្រេចបានសមិទ្ធផលសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

ក.១. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត

ផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អនុក្រឹត្យលេខ២១៥ អនុក្រឹត្យលេខ២១៦ អនុក្រឹត្យលេខ២១៧ អនុក្រឹត្យលេខ២១៨ និងប្រកាសលេខ៤២៧៣ ប្រកាសលេខ ៤២៧៤ ប្រកាសលេខ៤២៧៥ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងថ្មីរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តដែលបានបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តពីឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្នុងនោះ៖

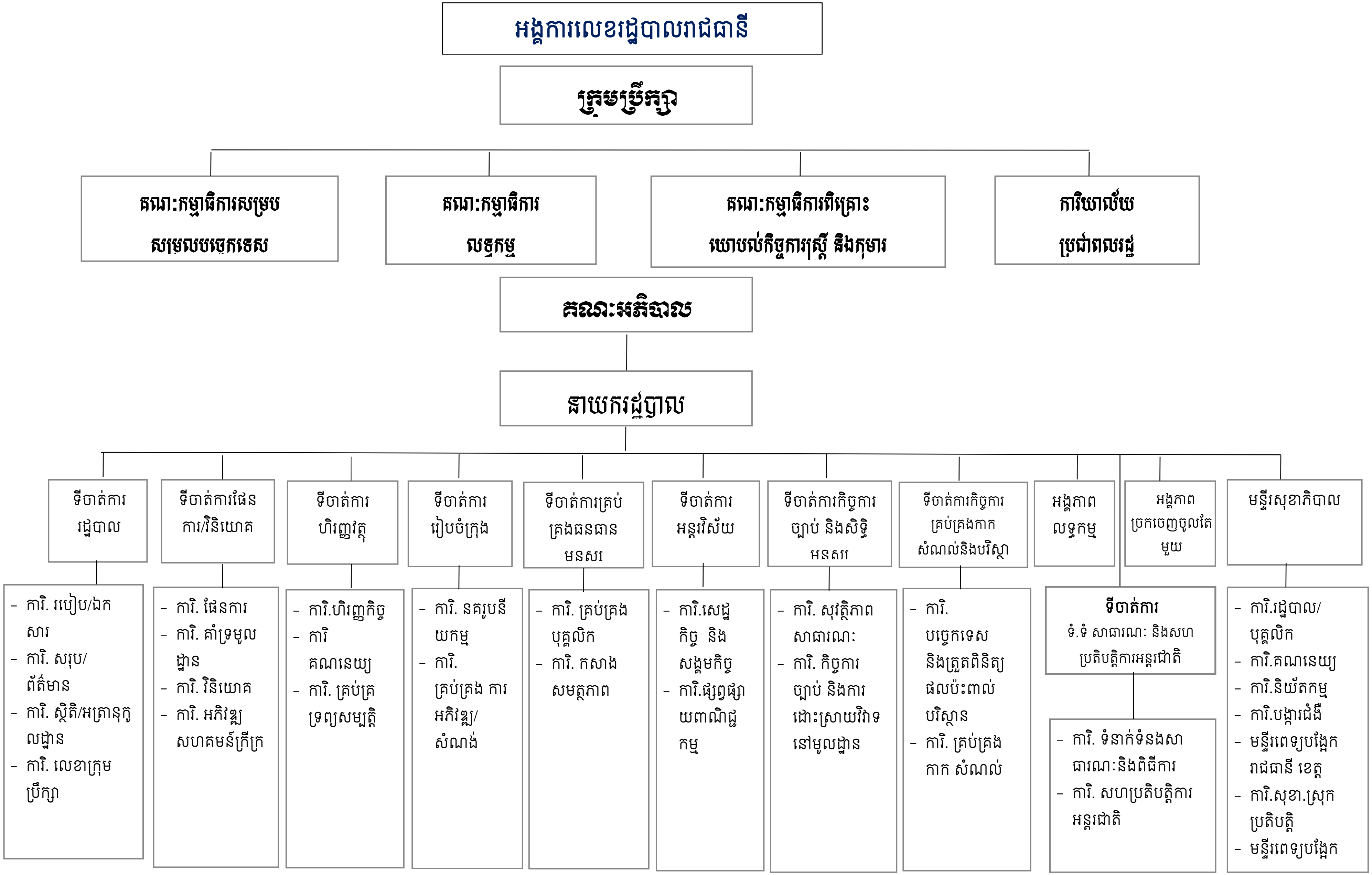
រចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី រួមមាន ក្រុមប្រឹក្សា គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលបច្ចេកទេស គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រីនិងកុមារ គណៈអភិបាល នាយក នាយករងរដ្ឋបាល ទីចាត់ការចំនួន៨ និងការិយាល័យចំនួន២៣។

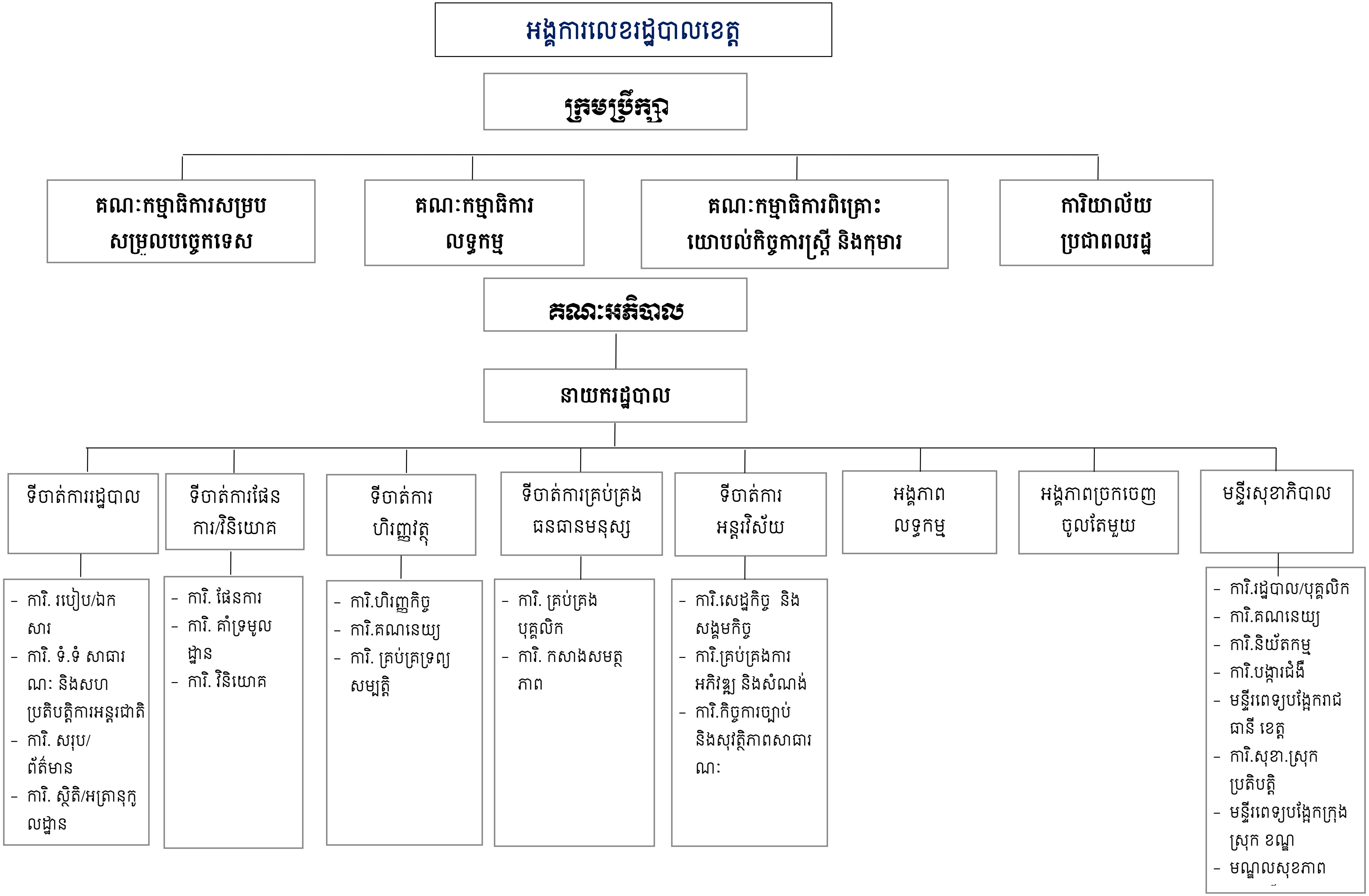
រចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលខេត្ត រួមមាន ក្រុមប្រឹក្សា គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលបច្ចេកទេស គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រីនិងកុមារ គណៈអភិបាល នាយក នាយករងរដ្ឋបាល ទីចាត់ការចំនួន៥ និងការិយាល័យចំនួន១៧។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កដទី១ពីឆ្នាំ២០១០រហូតដល់បច្ចុប្បន្ននេះ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តត្រូវបានពិនិត្យ និងកែលម្អជាបណ្តើរៗ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការរីកចម្រើនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច នគរូបនីយកម្ម ការកើនឡើងនៃតម្រូវការសេវាសង្គម បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងការផ្ទេរមុខងារ និងការទទួលខុសត្រូវកាន់តែច្រើនជាបន្តបន្ទាប់ទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ។ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមួយចំនួនត្រូវបានពិនិត្យ និងកែសម្រួលដោយបង្កើតបន្ថែមនូវទីចាត់ការមួយចំនួនដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាព សក្តានុពល និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ ក្នុងនោះ រដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញបានបង្កើតបន្ថែមនូវទីចាត់ការគ្រប់គ្រងកាកសំណល់ និងបរិស្ថាន និងទីចាត់ការទំនាក់ទំនង និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងរដ្ឋបាលខេត្តព្រះសីហនុបានបង្កើតបន្ថែមនូវទីចាត់ការទំនាក់ទំនង និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ។

ក្រៅពីនោះ រចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តដែលបានកែសម្រួលទូទាំងប្រទេសគឺការបង្កើតអង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយ ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ និងការធ្វើសមាហរណកម្មមន្ទីរសុខាភិបាលទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលរាជធានីខេត្ត។

អង្គការលេខនៃរដ្ឋបាលសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តដែលបានកែលម្អ និងកំពុងដំណើរការនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះរួមមានដូចខាងក្រោម៖


អង្គការលេខរដ្ឋបាលរាជធានី
ក្រុមប្រឹក្សា
គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលបច្ចេកទេស
គណៈកម្មាធិការលទ្ធកម្ម
គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ
ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ
គណៈអភិបាល
នាយករដ្ឋបាល
ទីចាត់ការរដ្ឋបាល
- ការិ. របៀប/ឯកសារ
- ការិ. សរុប/ព័ត៌មាន
- ការិ. ស្ថិតិ/អត្រានុកូលដ្ឋាន
- ការិ. លេខាក្រុមប្រឹក្សា
ទីចាត់ការផែនការ/វិនិយោគ
- ការិ. ផែនការ
- ការិ. គាំទ្រមូលដ្ឋាន
- ការិ. វិនិយោគ
- ការិ. អភិវឌ្ឍសហគមន៍ក្រីក្រ
ទីចាត់ការហិរញ្ញវត្ថុ
- ការិ.ហិរញ្ញកិច្ច
- ការិ គណនេយ្យ
- ការិ. គ្រប់គ្រទ្រព្យសម្បត្តិ
ទីចាត់ការរៀបចំក្រុង
- ការិ. នគរូបនីយកម្ម
- ការិ. គ្រប់គ្រង ការអភិវឌ្ឍ/សំណង់
ទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- ការិ. គ្រប់គ្រងបុគ្គលិក
- ការិ. កសាងសមត្ថភាព
ទីចាត់ការអន្តរវិស័យ
- ការិ.សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច
- ការិ.ផ្សព្វផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម
ទីចាត់ការកិច្ចការច្បាប់ និងសិទ្ធិមនុស្ស
- ការិ. សុវត្ថិភាពសាធារណៈ
- ការិ. កិច្ចការច្បាប់ និងការដោះស្រាយវិវាទនៅមូលដ្ឋាន
ទីចាត់ការកិច្ចការគ្រប់គ្រងកាកសំណល់និងបរិស្ថា
- ការិ. បច្ចេកទេសនិងត្រួតពិនិត្យផលប៉ះពាល់បរិស្ថាន
- ការិ. គ្រប់គ្រងកាក សំណល់
អង្គភាពលទ្ធកម្ម
អង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយ
ទីចាត់ការ
ទំ.ទំ សាធារណៈ និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ
- ការិ. ទំនាក់ទំនងសាធារណៈនិងពិធីការ
- ការិ. សហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ
មន្ទីរសុខាភិបាល
- ការិ.រដ្ឋបាល/បុគ្គលិក
- ការិ.គណនេយ្យ
- ការិ.និយ័តកម្ម
- ការិ.បង្ការជំងឺ
- មន្ទីរពេទ្យបង្អែករាជធានី ខេត្ត
- ការិ.សុខា.ស្រុកប្រតិបត្តិ
- មន្ទីរពេទ្យបង្អែក


អង្គការលេខរដ្ឋបាលខេត្ត
ក្រុមប្រឹក្សា
គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលបច្ចេកទេស
គណៈកម្មាធិការលទ្ធកម្ម
គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ
ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ
គណៈអភិបាល
នាយករដ្ឋបាល
ទីចាត់ការរដ្ឋបាល
ទីចាត់ការផែនការ/វិនិយោគ
ទីចាត់ការហិរញ្ញវត្ថុ
ទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
ទីចាត់ការអន្តរវិស័យ
អង្គភាពលទ្ធកម្ម
អង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយ
មន្ទីរសុខាភិបាល
- ការិ. របៀប/ឯកសារ
- ការិ. ទំ.ទំ សាធារណៈ និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ
- ការិ. សរុប/ព័ត៌មាន
- ការិ. ស្ថិតិ/អត្រានុកូលដ្ឋាន
- ការិ. ផែនការ
- ការិ. គាំទ្រមូលដ្ឋាន
- ការិ. វិនិយោគ
- ការិ.ហិរញ្ញកិច្ច
- ការិ.គណនេយ្យ
- ការិ. គ្រប់គ្រទ្រព្យសម្បត្តិ
- ការិ. គ្រប់គ្រងបុគ្គលិក
- ការិ. កសាងសមត្ថភាព
- ការិ.សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច
- ការិ.គ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍ និងសំណង់
- ការិ.កិច្ចការច្បាប់និងសុវត្ថិភាពសាធារណៈ
- ការិ.រដ្ឋបាល/បុគ្គលិក
- ការិ.គណនេយ្យ
- ការិ.និយ័តកម្ម
- ការិ.បង្ការជំងឺ
- មន្ទីរពេទ្យបង្អែករាជធានី ខេត្ត
- ការិ.សុខា.ស្រុកប្រតិបត្តិ
- មន្ទីរពេទ្យបង្អែកក្រុងស្រុក ខណ្ឌ
- មណ្ឌលសុខភាព

ក្រុមប្រឹក្សា៖ ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តបង្កើតឡើងតាមការបោះឆ្នោតអសកល មានអាណត្តិ៥ឆ្នាំ និងមានប្រធាន១រូបដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះលេខរៀងទី១នៃបញ្ជីបេក្ខជនគណបក្សនយោបាយ ដែលទទួលបានសំឡេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ។ ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តគឺជាតំណាងសាធារណៈ និងជាអ្នកការពារផលប្រយោជន៍ប្រជាជនទាំងអស់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ។ ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តមានសិទ្ធិអំណាចខាងបញ្ញត្តិ និងខាងប្រតិបត្តិ។

ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តគឺជាអង្គធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងគ្រប់គ្រងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ និងជាអង្គដែលមានតួនាទីត្រួតពិនិត្យលើការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងការងាររបស់គណៈអភិបាលក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សា។ ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋលើការផ្តល់សេវា ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាជនក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងការអនុវត្តតាមច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន និងស្តង់ដាសេវាដែលបានកំណត់ដោយថ្នាក់ជាតិ។

រហូតមកដល់ពេលនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តត្រូវបានបង្កើតតាមរយៈការបោះឆ្នោតស្របតាមច្បាប់ ចំនួន៣អាណត្តិ ដោយធានារក្សាបាននូវការផ្ទេរការងារពីក្រុមប្រឹក្សាអាណត្តិមួយទៅក្រុមប្រឹក្សាអាណត្តិបន្តបន្ទាប់ប្រកបដោយភាពរលូន។

គណៈកម្មាធិការនានា៖ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗបានបង្កើតគណៈកម្មាធិការកាតព្វកិច្ចចំនួន៣ស្របតាមការកំណត់នៃច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដើម្បីផ្តល់យោបល់ជូនក្រុមប្រឹក្សា។ គណៈកម្មាធិការចំពោះកិច្ចទាំងនោះរួមមាន (១) គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលបច្ចេកទេស មានតួនាទីផ្តល់យោបល់ជូនក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលលើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារផែនការ ថវិកា សម្របសម្រួលជាមួយមន្ទីរ អង្គភាពជំនាញខ្សែបណ្តោយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ទំនាក់ទំនងការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សាប្រភេទផ្សេងទៀត និងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការអនុវត្តមុខងារ និងធនធានដែលបានប្រគល់ និងធ្វើប្រតិភូកម្មទៅឱ្យ (២) គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារដែលមានតួនាទីផ្តល់យោបល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាលើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រ បញ្ហាស្ត្រី និងកុមារដែលមានសិទ្ធិអំណាច មុខងារ និងភារកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត (៣) គណៈកម្មាធិការលទ្ធកម្ម មានតួនាទីធានាឱ្យសកម្មភាពលទ្ធកម្មរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តត្រូវធ្វើឡើងដោយភាពស្មោះត្រង់ បើកចំហ តម្លាភាព មិនលំអៀង ដោយអនុលោមច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

ក្រៅពីគណៈកម្មាធិការទាំងបីខាងលើនេះ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗក៏បានបង្កើតគណៈកម្មាធិការ និងក្រុមការងារចំពោះកិច្ចមួយចំនួនបន្ថែមផ្សេងទៀត។

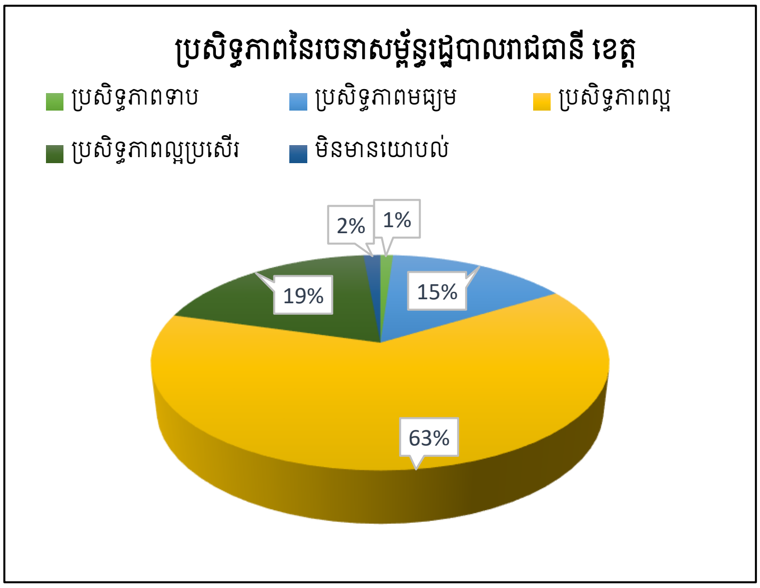
ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ៖ ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ គឺជាអង្គភាពអព្យាក្រឹតមួយដែលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការទទួល និងសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយបណ្តឹងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តសាមីនីមួយៗ។ ប្រធានការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងតាមការបោះឆ្នោត ដោយគណៈកម្មការមួយដែលមានសមាសភាពមកពីសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា តំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងតំណាងវិស័យឯកជន។

ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋបំពេញការងារក្រោមការដឹកនាំដោយផ្ទាល់របស់ក្រុមប្រឹក្សា និងត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តសាមីនីមួយៗ។

គណៈអភិបាល៖ គណៈអភិបាលរួមមាន អភិបាល និងអភិបាលរងមួយចំនួនដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីឱ្យទៅបម្រើការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត។ គណៈអភិបាលមានតួនាទីចម្បងៗចំនួនពីរ គឺ (១) តួនាទីជានាដល់ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ចាត់ចែងការអនុវត្តសេចក្ដីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព និង (២) តួនាទីជាតំណាងឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារ និងកិច្ចការនានាដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់រៀបចំអង្គការ (ការងារសន្តិសុខ សណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈ) និងកិច្ចការងារដែលរាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួង ស្ថាប័នបានធ្វើប្រតិភូកម្មឱ្យ។ ក្នុងការបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួន គណៈអភិបាលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សាផង និងចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួង ស្ថាប័នផង។

នាយករដ្ឋបាល៖ នាយករដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត គឺជាមន្ត្រីដែលតែងតាំងដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីឱ្យទៅបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្នុងតួនាទីជាអ្នកធានានិរន្តរភាពកិច្ចការរដ្ឋបាលប្រចាំថ្ងៃរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាល។ ក្នុងការបំពេញតួនាទីនេះ នាយករដ្ឋបាលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាល។

អង្គភាពចំណុះនានា៖ នៅក្នុងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗបានបង្កើតអង្គភាពចំណុះនានា ដើម្បីធ្វើជាសេនាធិការជូនក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលលើការងាររដ្ឋបាល ផែនការ ហិរញ្ញវត្ថុ បុគ្គលិក ច្បាប់ ទំនាក់ទំនងសាធារណៈ និងការផ្ដល់សេវាសាធារណៈដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ។



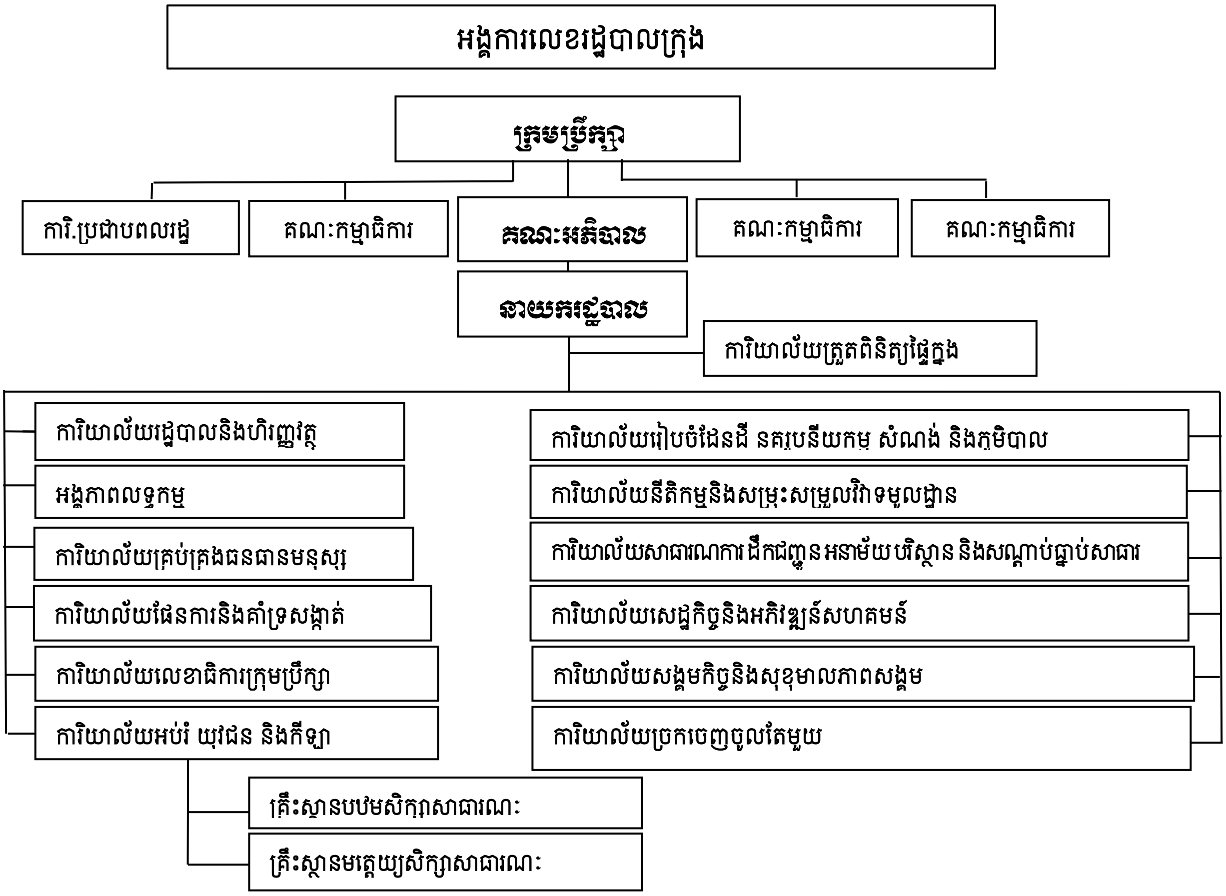
ផ្អែកតាមការស្ទង់មតិអំពីរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តបានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានចំនួន២៨២នាក់ អ្នកដែលយល់ឃើញថា រចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមានលក្ខណៈសមស្រប និងធានាឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តអាចគ្រប់គ្រងការអនុវត្តមុខងារ តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពល្អចំនួន១៧៨នាក់ ស្មើនឹង៦៣% ប្រសិទ្ធភាពល្អប្រសើរចំនួន៥៤នាក់ស្មើនឹង១៩% ប្រសិទ្ធភាពមធ្យមចំនួន៤៣នាក់ស្មើនឹង១៥% និងមិនមានប្រសិទ្ធភាពមានចំនួន៣នាក់ ស្មើនឹង១%។

ក.២. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ៖

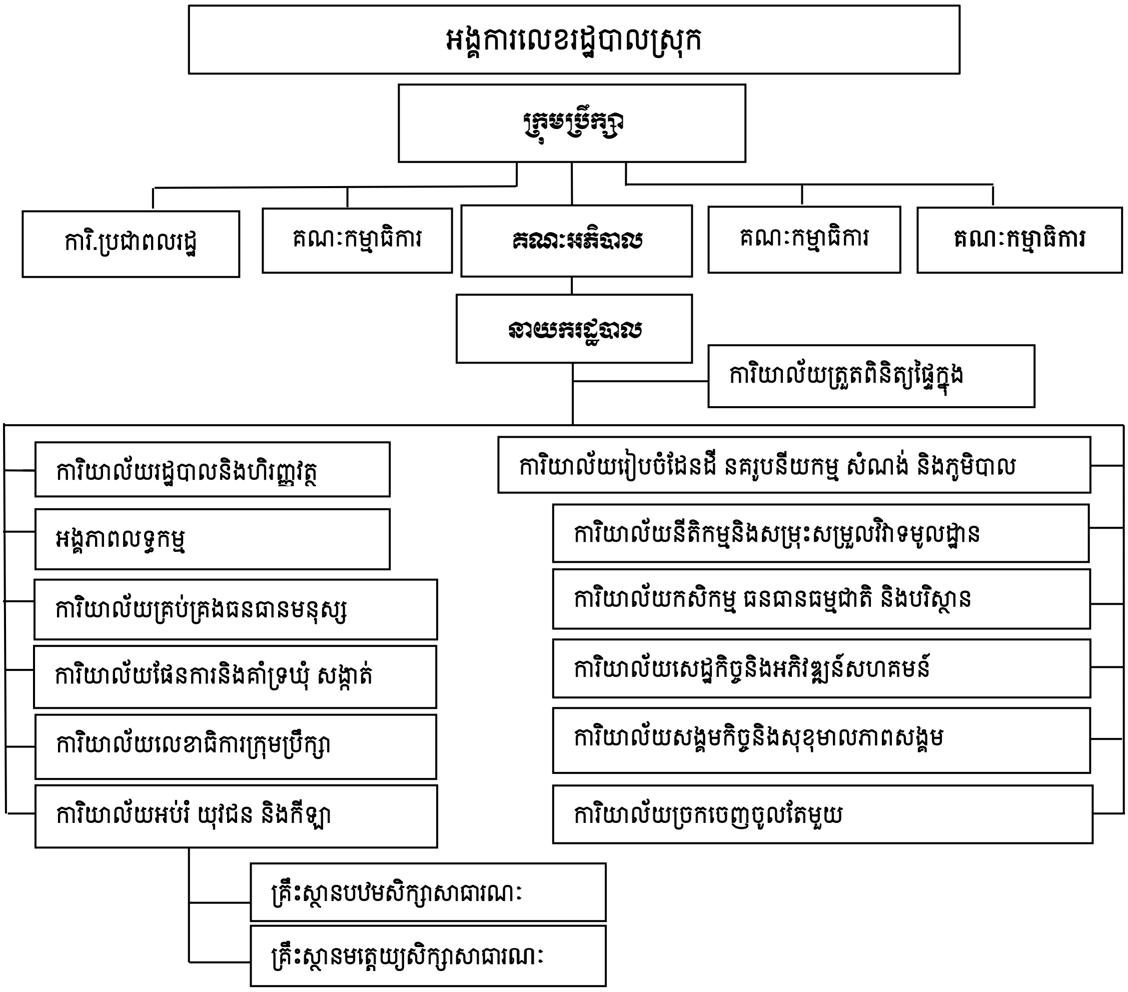
ផ្អែកតាមច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការនាឆ្នាំ២០០៩ រួមមាន ក្រុមប្រឹក្សា គណៈកម្មាធិការសម្រប

សម្រួលបច្ចេកទេស គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រីនិងកុមារ គណៈអភិបាល នាយក នាយករងរដ្ឋបាល និងការិយាល័យចំនួន៣ក្នុងនោះ ចំពោះរដ្ឋបាលក្រុង រួមមាន (១) ការិយាល័យរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ (២)ការិយាល័យផែនការ និងគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ និង (៣) ការិយាល័យអភិវឌ្ឍន៍ក្រុង ចំពោះរដ្ឋបាលស្រុក រួមមាន (១) ការិយាល័យរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ (២)ការិយាល័យផែនការ និងគាំទ្រឃុំសង្កាត់ (៣) ការិយាល័យអន្តរវិស័យ និងចំពោះរដ្ឋបាលខណ្ឌរួមមាន (១) ការិយាល័យរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ (២) ការិយាល័យផែនការ និងអភិវឌ្ឍន៍ និង (៣) ការិយាល័យអន្តរវិស័យ។ ក្នុងពេលបន្តបន្ទាប់ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក៏ត្រូវបានកែសម្រួលដោយបានបង្កើតការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ និងការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ សំដៅពង្រឹងការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌលើការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលជូនប្រជាជនក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ផ្អែកតាមការវិវឌ្ឍនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដែលឈានចូលដល់ដំណាក់កាលកាន់តែស៊ីជម្រៅ នៅចុងឆ្នាំ២០១៩ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានសម្រេចឱ្យកែលម្អមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយបានធ្វើសមាហរណកម្មការិយាល័យជំនាញខ្សែបណ្តោយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចូលទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទៅតាមចង្កោមវិស័យនានា។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាអង្គការលេខនៃរដ្ឋបាលសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានកែសម្រួល និងកំពុងដំណើរការនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។



អង្គការលេខរដ្ឋបាលក្រុង
ក្រុមប្រឹក្សា
ការិ.ប្រជាបពលរដ្ឋ
គណៈកម្មាធិការ
គណៈអភិបាល
គណៈកម្មាធិការ
គណៈកម្មាធិការ
នាយករដ្ឋបាល
ការិយាល័យត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង
ការិយាល័យរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
អង្គភាពលទ្ធកម្ម
ការិយាល័យគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
ការិយាល័យផែនការនិងគាំទ្រសង្កាត់
ការិយាល័យលេខាធិការក្រុមប្រឹក្សា
ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា
គ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ
គ្រឹះស្ថានមត្តេយ្យសិក្សាសាធារណៈ
ការិយាល័យរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម សំណង់ និងភូមិបាល
ការិយាល័យនីតិកម្មនិងសម្រុះសម្រួលវិវាទមូលដ្ឋាន
ការិយាល័យសាធារណការ ដឹកជញ្ជូន អនាម័យ បរិស្ថាន និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារ
ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ចនិងអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍
ការិយាល័យសង្គមកិច្ចនិងសុខុមាលភាពសង្គម
ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ



អង្គការលេខរដ្ឋបាលស្រុក
ក្រុមប្រឹក្សា
ការិ.ប្រជាពលរដ្ឋ
គណៈកម្មាធិការ
គណៈអភិបាល
គណៈកម្មាធិការ
គណៈកម្មាធិការ
នាយករដ្ឋបាល
ការិយាល័យត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង
ការិយាល័យរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
អង្គភាពលទ្ធកម្ម
ការិយាល័យគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
ការិយាល័យផែនការនិងគាំទ្រឃុំ សង្កាត់
ការិយាល័យលេខាធិការក្រុមប្រឹក្សា
ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា
គ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ
គ្រឹះស្ថានមត្តេយ្យសិក្សាសាធារណៈ
ការិយាល័យរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម សំណង់ និងភូមិបាល
ការិយាល័យនីតិកម្មនិងសម្រុះសម្រួលវិវាទមូលដ្ឋាន
ការិយាល័យកសិកម្ម ធនធានធម្មជាតិ និងបរិស្ថាន
ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ចនិងអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍
ការិយាល័យសង្គមកិច្ចនិងសុខុមាលភាពសង្គម
ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ

ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ៖ ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងតាមការបោះឆ្នោតអសកល មានអាណត្តិ៥ឆ្នាំ និងមានប្រធាន១រូបដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះលេខរៀងទី១នៃបញ្ជីបេក្ខជនគណបក្សនយោបាយ ដែលទទួលបានសំឡេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ។ ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគឺជាតំណាងសាធារណៈ ជាអ្នកការពារ និងបម្រើឱ្យផលប្រយោជន៍ប្រជាជនទាំងអស់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានសិទ្ធិអំណាចខាងបញ្ញត្តិ និងខាងប្រតិបត្តិ។ ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគឺជាអង្គធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងការដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងគ្រប់គ្រងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងជាអង្គដែលមានតួនាទីត្រួតពិនិត្យលើការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ចាត់ចែងការងាររបស់គណៈអភិបាលក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សា។ ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋលើការផ្តល់សេវា ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាជនក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងការអនុវត្ត តាមច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន និងស្តង់ដាសេវាដែលបានកំណត់ដោយថ្នាក់ជាតិ។ ដោយឡែក ចំពោះក្រុមប្រឹក្សាខណ្ឌត្រូវស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យ និងការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី។

គិតរហូតមកដល់ពេលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបានបង្កើតតាមរយៈការបោះឆ្នោតស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានីខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន៣អាណត្តិ ដោយធានារក្សាបាននូវការផ្ទេរការងារពីក្រុមប្រឹក្សាអាណត្តិមួយទៅក្រុមប្រឹក្សាអាណត្តិបន្តបន្ទាប់ ប្រកបដោយភាពរលូន។

គណៈកម្មាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ៖ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗបានបង្កើតគណៈកម្មាធិការកាតព្វកិច្ចចំនួន៣ ដើម្បីផ្តល់យោបល់ជូនក្រុមប្រឹក្សា ក្នុងនោះរួមមាន (១) គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលបច្ចេកទេស មានតួនាទីសិក្សា និងផ្តល់យោបល់ជូនក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលលើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារផែនការ ថវិកា សម្របសម្រួលការងារជាមួយការិយាល័យ អង្គភាពជំនាញខ្សែបណ្តោយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននានា ទំនាក់ទំនងការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សាប្រភេទផ្សេងទៀត និងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារ និងធនធានដែលបានប្រគល់ និងធ្វើប្រតិភូកម្មទៅឱ្យ (២) គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារដែលមានតួនាទីផ្តល់យោបល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាលើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រ បញ្ហាស្ត្រី និងកុមារដែលមានសិទ្ធិអំណាច មុខងារ និងភារកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត និង (៣) គណៈកម្មាធិការលទ្ធកម្ម មានតួនាទីធានាឱ្យសកម្មភាពលទ្ធកម្មទាំងអស់របស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសាមីត្រូវធ្វើឡើងដោយភាពស្មោះត្រង់ បើកចំហ តម្លាភាព មិនលំអៀង ដោយអនុលោមច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

ក្រៅពីគណៈកម្មាធិការទាំងបីខាងលើនេះ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក៏បានបង្កើតគណៈកម្មាធិការ និងក្រុមការងារចំពោះកិច្ចមួយចំនួនបន្ថែមផ្សេងទៀត។

ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ៖ ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ គឺជាអង្គភាពអព្យាក្រឹត្យមួយដែលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការទទួល និងសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយបណ្តឹងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។

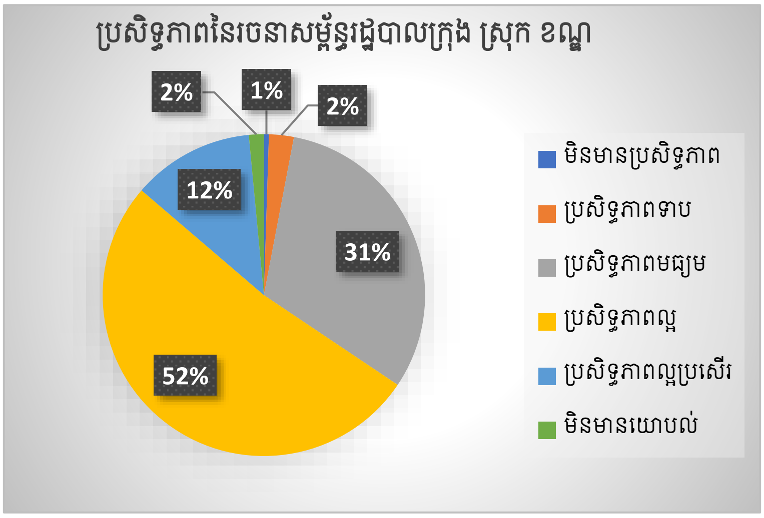
ប្រធានការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋត្រូវបានជ្រើសរើសតាមការបោះឆ្នោតដោយគណៈកម្មការមួយដែលមានសមាសភាពមកពីសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា តំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងតំណាងវិស័យឯកជន។ ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋត្រូវបំពេញការងារក្រោមការដឹកនាំដោយផ្ទាល់របស់ក្រុមប្រឹក្សា និងត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសាមីនីមួយ។

គណៈអភិបាល៖ គណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌរួមមានអភិបាល និងអភិបាលរងមួយចំនួនដែលតែងតាំងដោយរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចនៅថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សា។ គណៈអភិបាលមានតួនាទីជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តសេចក្ដីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព និងមានតួនាទីជាតំណាងរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិផងដែរ។ក្នុងការបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួន គណៈអភិបាលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សាផង និងចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួង ស្ថាប័នផង។

នាយករដ្ឋបាល៖ នាយករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺជាមន្ត្រីដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយក្រសួងមហាផ្ទៃដើម្បីឱ្យទៅបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងតួនាទីជាអ្នកធានានិរន្តរភាពកិច្ចការរដ្ឋបាលប្រចាំថ្ងៃរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាល។ ក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន នាយករដ្ឋបាលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាល។

អង្គភាពចំណុះ៖ នាឆ្នាំ២០១៩ បន្ទាប់ពីការធ្វើសមាហរណកម្មការិយាល័យជំនាញខ្សែបណ្ដោយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ១៨២, ១៨៣ និង១៨៤ តម្រូវឱ្យកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗដោយបានបង្កើតអង្គភាពចំណុះមួយចំនួនបន្ថែមដើម្បីធ្វើជាសេនាធិការជួយក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលលើការងាររដ្ឋបាល ផែនការ ហិរញ្ញវត្ថុ បុគ្គលិក ការងារច្បាប់ ការងារទំនាក់ទំនងសាធារណៈ និងការផ្ដល់សេវាសាធារណៈតាមវិស័យនានាដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ។ អង្គភាពចំណុះរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដូចមាននៅក្នុងអង្គការលេខខាងលើ។

ផ្អែកតាមការស្ទង់មតិអំពីរចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន៤០១នាក់ ក្នុងនោះ អ្នកយល់ឃើញថា រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានលក្ខណៈសមស្រប ធានាឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌអាចដឹកនាំ គ្រប់គ្រងការអនុវត្តមុខងាររបស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពល្អចំនួន២០៨នាក់ស្មើនឹង៥២% មានប្រសិទ្ធភាពល្អប្រសើរចំនួន៤៩នាក់ស្មើនឹង១២% មានប្រសិទ្ធភាពមធ្យមចំនួន១២១នាក់ស្មើនឹង៣១% និងមិនមានប្រសិទ្ធភាពចំនួន១០នាក់ស្មើនឹង២,៥%។

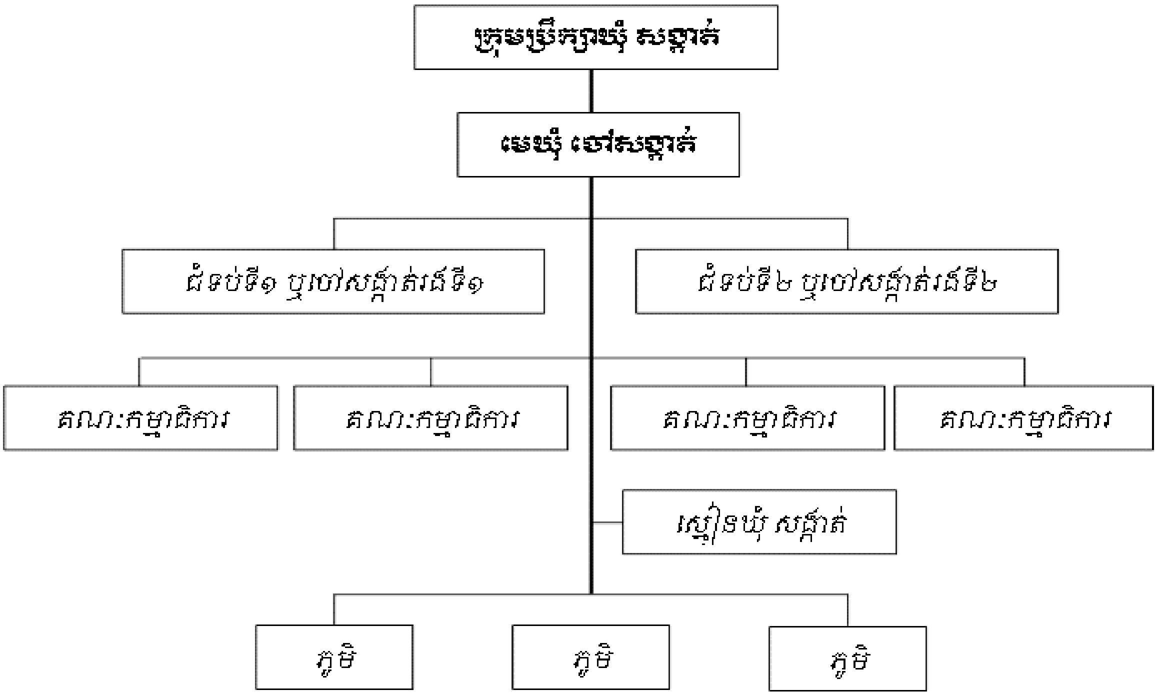


ក.៣. រចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់៖

ផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ (ឆ្នាំ២០០១) រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង និងដាក់ឱ្យដំណើរការ រួមមាន ក្រុមប្រឹក្សាដែលបង្កើតឡើងតាមការបោះឆ្នោតដោយផ្ទាល់ពីប្រជាពលរដ្ឋ តាមគោលការណ៍សេរី ពហុបក្ស ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ មានតួនាទីជាមេឃុំ ចៅសង្កាត់។ ក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ ក្រៅពីមេឃុំ ចៅសង្កាត់ រួមមាន ជំទប់ទី១ និងជំទប់ទី២ ឬចៅសង្កាត់រងទី១ និងចៅសង្កាត់រងទី២ ស្មៀនឃុំ សង្កាត់ ជំនួយការរដ្ឋបាល និងជំនួយការហិរញ្ញវត្ថុ។

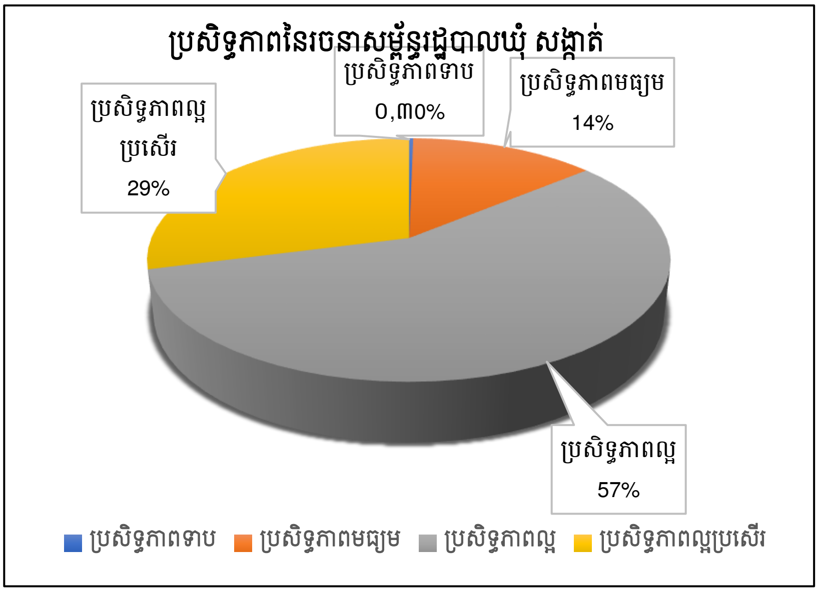
គិតរហូតមកដល់ពេលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានបង្កើតតាមរយៈការបោះឆ្នោតស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ចំនួន៥អាណត្តិ ដោយធានារក្សាបាននូវការផ្ទេរការងារពីក្រុមប្រឹក្សាអាណត្តិមួយទៅក្រុមប្រឹក្សាអាណត្តិបន្តបន្ទាប់ ប្រកបដោយភាពរលូន។

ចាប់តាំងពីពេលបង្កើតរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ឆ្នាំ២០០២ រហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់មិនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរឡើយ។ អង្គការលេខានៃរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ មានដូចខាងក្រោម៖



ផ្អែកតាមការស្ទង់មតិអំពីរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន៣៣៧នាក់ ក្នុងនោះ អ្នកដែលយល់ថា រចនាសម្ព័ន្ធគ្មានលក្ខណៈសមស្របដែលធានាឱ្យរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់អាចដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារ តួនាទី ភារកិច្ច

របស់ខ្លួនមានប្រសិទ្ធភាពល្អចំនួន ១៩២នាក់ស្មើនឹង៥៧% មានប្រសិទ្ធភាពល្អប្រសើរចំនួន៩៨ នាក់ស្មើនឹង២៩% មានប្រសិទ្ធភាពមធ្យមមានចំនួន៤៦នាក់ស្មើនឹង ១៤% និងមិនមានប្រសិទ្ធភាព ចំនួន១នាក់ស្មើនឹង០,៣% ។



ក.៨.ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងនីតិវិធីអនុវត្តការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ៖

ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងនីតិវិធីអនុវត្តការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសំដៅដល់ការបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធីប្រតិបត្តិការងារ និងស្តង់ដាផ្តល់សេវានានាឱ្យស្របទៅនឹងសិទ្ធិអំណាច តួនាទីភារកិច្ច មុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមកម្រិតថ្នាក់នីមួយៗ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការនេះ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១ បានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធ យន្តការ និងនីតិវិធីប្រតិបត្តិការងារ និងការផ្តល់សេវានានានៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាច្រើន រួមមាន (១) នីតិវិធីសម្រាប់ការរៀបចំកិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងវេទិកាពិគ្រោះយោបល់សាធារណៈរបស់ក្រុមប្រឹក្សា (២) នីតិវិធីរៀបចំ និងដាក់ចេញដីកា និងសេចក្តីសម្រេចនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សាដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ (៣) នីតិវិធីគ្រប់គ្រងកិច្ចការរដ្ឋបាល (៤) ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍៥ឆ្នាំ និងកម្មវិធីវិនិយោគ៣ឆ្នាំរំកិលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ (៥) ប្រព័ន្ធផ្ទេរមូលនិធិ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (៦) ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស (៧) ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងអន្តររដ្ឋបាល (៨) ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យនីត្យានុកូលភាព និងគាំទ្របច្ចេកទេសលើការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (៩)នីតិវិធីរៀបចំ និងអនុវត្តគម្រោងនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (១០) គោលការណ៍ នីតិវិធី និងស្តង់ដាផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងយន្តការទទួលបណ្តឹង និងសម្រុះសម្រួលវិវាទនៅមូលដ្ឋានជាដើម។

ក.៩. ការលើកកម្ពស់បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌកជទី១ ការលើកកម្ពស់បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកិច្ចការដ៏សំខាន់ និងអាទិភាពមួយដែលត្រូវរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តដើម្បីធានាដល់ការលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវានានាក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយគុណភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម។

ពាក់ព័ន្ធកិច្ចការនោះ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តកជទី១ គ.ជ.អ.ប. ដោយមានកិច្ចសហការ និង

ការចូលរួមពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងមហាផ្ទៃបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវ (១)គោលនយោបាយស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២)សេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសស្តីពីការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាបន្ននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង(៣)ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវគោលនយោបាយ សេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេស និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនេះ គឺជាការបញ្ជ្រាបទស្សនៈ ការយល់ដឹង គោលការណ៍ ឧបករណ៍ វិធីសាស្ត្រ និងយន្តការលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រ ភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធីប្រតិបត្តិការងារ និងនីតិវិធីផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សំដៅលើកកម្ពស់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយការគិតគូរដល់ផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមស្ត្រី និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះនានាប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម ។

ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលប្រមូលបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសទាំងនេះ បានជំរុញឱ្យការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបង្កបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅកន្លែងការងារដល់មន្ត្រីរាជការទាំងបុរសនិងស្ត្រី តាមរយៈការផ្តល់នូវភាពបត់បែនក្នុងម៉ោងបំពេញការងារ ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ មន្ត្រីដែលមានកូនតូច ឬមានឳពុកម្តាយចាស់ជរាក្នុងបន្ទុកជាដើម។ លើសពីនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាល្អក្នុងការបំពេញការងារ និងចេះជួយយកអាសាគ្នាទៅវិញទៅមកដោយមិនរើសអើងនៅពេលមានមន្ត្រីណាម្នាក់មានបញ្ហាសុខភាព ជីវភាពលំបាក និងការទទួលរងនូវគ្រោះថ្នាក់ដោយឧបទ្ទវហេតុណាមួយដោយចៃដន្យជាដើម។

ផ្អែកលើកិច្ចខិតខំក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រ បានជំរុញឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗរៀបចំឱ្យមានមន្ត្រីជាស្ត្រីកាន់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ដែលគិតរហូតដល់ពេលនេះ ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីកាន់មុខតំណែងនានានៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមានដូចខាងក្រោម៖

រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត មានស្ត្រីចំនួន**២រូប**កាន់មុខតំណែងជាអភិបាលរាជធានី ខេត្ត (ស្មើនឹង ៨%) ស្ត្រីចំនួន**២៩រូប**កាន់មុខតំណែងជាអភិបាលរង (ស្មើនឹង១៣%) ស្ត្រីចំនួន**១៦រូប**កាន់មុខតំណែងជានាយកទីចាត់ការ ឬប្រធានអង្គភាព (ស្មើនឹង៩.៨៧%) ស្ត្រីចំនួន**៨០រូប** កាន់មុខតំណែងជានាយករងទីចាត់ការ ឬអនុប្រធានអង្គភាព (ស្មើនឹង ២៥.៨០%) និងក្នុងចំណោមសមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត មានស្ត្រីចំនួន**១៧.៥៦%**។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានស្ត្រីចំនួន**៧រូប**កាន់មុខតំណែងជាអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (ស្មើនឹង៣.៤%) ស្ត្រីចំនួន**២៤៣រូប**កាន់មុខតំណែងជាអភិបាលរង(ស្មើនឹង២១.១៦%) ស្ត្រីចំនួន**២០រូប** កាន់មុខតំណែងជានាយករដ្ឋបាល (ស្មើនឹង១០.៦៣) និងស្ត្រីចំនួន**១២០រូប**កាន់មុខតំណែងជានាយករងរដ្ឋបាល (ស្មើនឹង២៦.៦៦%)។ ស្ត្រីជាប្រធាន ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានចំនួន **៦.២២%** និងស្ត្រី

ជាសមាជិកាក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានចំនួន**១៩.៣១%**។

រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ មានស្ត្រីជាមេឃុំ ចៅសង្កាត់មានចំនួន**១៧៦រូប**(ស្មើនឹង១០.៦៥%) ជំទប់ទី១ឬចៅសង្កាត់រងទី១ចំនួន**១៩.៦៧%** ជំទប់ទី២ឬចៅសង្កាត់រងទី២ចំនួន**១១.២៦%** ស្ត្រីជាស្មៀនឃុំ សង្កាត់ចំនួន**១៨.១៥%** និងស្ត្រីជាសមាជិកាឃុំ សង្កាត់ចំនួន**២២.០៤%**។

ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ស្ត្រីកាន់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ត្រូវបានរកឃើញថាត្រូវបានផ្តល់ការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងផងដែរ ជាពិសេសក្រោមកិច្ចសហការរវាងក្រសួងកិច្ចការនារី ជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. បានជំរុញឱ្យមានការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាបន្តបន្ទាប់អំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់ស្ត្រីដែលជាអភិបាល អភិបាលរង ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សរុបចំនួន១៩០រូប វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់គ្រូបង្គោលស្តីពីការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ សមធម៌ និងបរិយាបន្នសង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរកិច្ចការនារី និងការិយាល័យកសាងសមត្ថភាពសាលារាជធានី ខេត្ត ចំនួន១០៦នាក់ ស្ត្រី៧១នាក់ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ច ស្តីពីការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ សមធម៌ និងបរិយាបន្នសង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់គណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សាខេត្តចំនួន២៥រាជធានី ខេត្ត។

ក.៦. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីនានាដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ

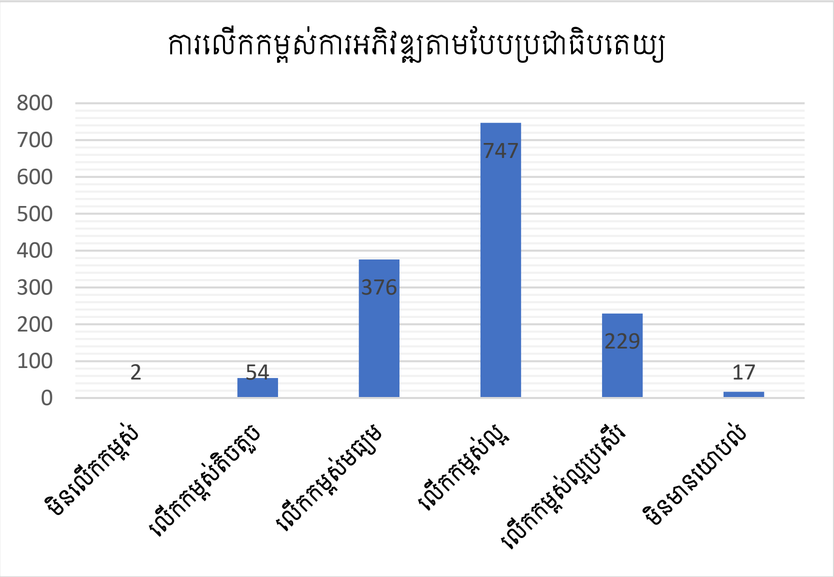
ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគឺជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងកជទី១។ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការបានបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវលក្ខខណ្ឌ យន្តការ ដំណើរការ និងសេចក្តីណែនាំនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដំណើរការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាច្រើន រួមមានដូចជា៖

- ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់តម្រូវឱ្យមានការចូលរួមបោះឆ្នោតដោយផ្ទាល់ពីប្រជាពលរដ្ឋ និងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលត្រូវបោះឆ្នោតដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។ ប្រការនេះ មានន័យថា ប្រជាពលរដ្ឋត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិពេញលេញក្នុងការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន ជាពិសេសតំណាងរបស់ខ្លួននៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍនៅតាមមូលដ្ឋាននានា
- កិច្ចប្រជុំប្រចាំខែរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវរៀបចំឡើងជាសាធារណៈ ដោយអនុញ្ញាតឱ្យប្រជាពលរដ្ឋចូលរួមដោយមិនរើសអើង
- ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំវេទិកាពិគ្រោះយោបល់សាធារណៈ ដើម្បីធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍ជូនប្រជាពលរដ្ឋ និងទទួលនូវមតិយោបល់ដើម្បីកែលម្អពីប្រជាពលរដ្ឋ
- ក្នុងដំណើរការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានតម្រូវឱ្យប្រើប្រាស់នូវឧបករណ៍ និងវិធីសាស្ត្រនានាដើម្បីធានាឱ្យមានការចូលរួមរបស់សហគមន៍មូលដ្ឋាន ក្រុមប្រជាពលរដ្ឋ និងការវិភាគអំពីតម្រូវការជាក់ស្តែង និងពិតប្រាកដរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាម

មូលដ្ឋាននានា

- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗបានបង្កើតការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋដែលជាអង្គភាពអព្យាក្រឹតមួយមានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវលើការទទួលពាក្យបណ្ដឹងតវ៉ានានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋពាក់ព័ន្ធនឹងការបំពេញការងារ និងការផ្ដល់សេវាកម្មរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- សេចក្ដីណែនាំបច្ចេកទេសស្ដីពីការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១៤ ដោយ គ.ជ.អ.ប.
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រការងារគណនេយ្យភាពសង្គមត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ នៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលជូនប្រជាពលរដ្ឋទទួលបាននូវព័ត៌មានសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្រេចចិត្ត និងការគ្រប់គ្រងចាត់ចែងធនធានសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងនោះ និងការលើកកម្ពស់ការចូលរួមតាមដាន ត្រួតពិនិត្យរបស់ប្រជាពលរដ្ឋលើការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអង្គភាពផ្ដល់សេវាសាធារណៈនៅតាមមូលដ្ឋាននានាផងដែរ។ គិតមកដល់ពេលនេះ ការងារគណនេយ្យភាពសង្គមត្រូវបានរកឃើញថា បានអនុវត្តយ៉ាងសកម្មនៅតាមក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន១៨៩ គ្របដណ្ដប់លើរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ចំនួន១.៥៤៥ សាលាបឋមសិក្សាចំនួន៦.៨២២ និងមណ្ឌលសុខភាពចំនួន១.២៣៦ និងបានពង្រីកវិសាលភាពលើការផ្ដល់សេវារដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន៣៧។ ប្រជាពលរដ្ឋប្រមាណជាង៣លាននាក់ក្នុងនោះស្ត្រីចំនួនប្រមាណ៧០% និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះប្រមាណ៦%បានចូលរួមក្នុងដំណើរការអនុវត្តការងារគណនេយ្យភាពសង្គមដោយផ្ទាល់។

ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិ ក្នុងចំណោមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានចំនួន១.៤២៥នាក់ ក្នុងនោះការយល់ឃើញថា ការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យក្នុងកម្រិតល្អ និងល្អប្រសើរចំនួន៩៧៦នាក់ស្មើនឹង៦៨%ក្នុងកម្រិតមធ្យមចំនួន៣៧៦នាក់ស្មើនឹង២៦% លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យក្នុងកម្រិតតិចតួចចំនួន៥៤នាក់ស្មើនឹង៤%។



ខ. បញ្ហាប្រឈម

បើទោះរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញ និងកែលម្អជាបណ្ដើរៗ ក៏ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលប្រមូលបានទាំងការសិក្សាលើរបាយការណ៍ពាក់ព័ន្ធនានា និងការជួបសម្ភាសន៍ជាមួយ

អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបង្ហាញនូវបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះមួយចំនួនដែលត្រូវបន្តពិនិត្យ និងកែសម្រួលបន្ថែមទៀត ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការរីកចម្រើនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច នគរូបនីយកម្ម និន្នាការនៃការបំលាស់ទីរបស់ប្រជាជនមកកាន់តំបន់ទីក្រុង ទីប្រជុំជន ការកើនឡើងនៃតម្រូវការសេវាសង្គម ភាពជឿនលឿនយ៉ាងឆាប់រហ័សនៃបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា ជាដើម។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនោះ រួមមាន៖

- រចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមិនទាន់មានលក្ខណៈសមស្របពេញលេញតាមចរិតលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ដែលមានលក្ខណៈជាទីក្រុងធំ លក្ខណៈទីប្រជុំជន និងលក្ខណៈតំបន់ជនបទ ព្រមទាំងផ្អែកទៅតាមលក្ខណៈភូមិសាស្ត្រ ប្រជាសាស្ត្រ និងសក្តានុពលសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមខុសៗគ្នារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំង៣កម្រិត។
- រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនៅពុំទាន់អាចឆ្លើយតបទៅនឹងការគ្រប់គ្រងតាមគោលការណ៍នៃរដ្ឋបាលឯកភាពនៅឡើយ។ បើទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីធ្វើជាតំណាងឱ្យសំឡេង និងផលប្រយោជន៍របស់ប្រជាជនទាំងអស់នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តជួបការលំបាកក្នុងការដឹកនាំ សម្របសម្រួលលើការផ្តល់សេវាតាមវិស័យនានាមួយចំនួនដែលស្ថិតក្រោមការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ទីរជំនាញខ្សែបណ្តោយរបស់ក្រសួង ដោយសារមន្ទីរជំនាញទាំងនោះពុំស្ថិតនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ និងស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តឡើយ។
- អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដែលបានជួបសម្ភាសន៍បានលើកលើកឡើងថា ភាពអសកម្មនៃគណៈកម្មការសម្របសម្រួលបច្ចេកទេសរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ដែលពុំបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំជាទៀងទាត់ ក៏ជាមូលហេតុចម្បងមួយដែលធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តជួបការលំបាកក្នុងការសម្របសម្រួលលើកការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមវិស័យជំនាញមួយចំនួនឱ្យឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍៥ឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។
- ថ្វីត្បិតអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនបានអះអាងថា រចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមានភាពសមស្របទៅនឹងស្ថានភាព និងទំហំការងាររបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ក្រុមសិក្សាវាយតម្លៃបានរកឃើញថា ផ្នែកខ្លះនៃរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ពុំទាន់មានលក្ខណៈសមស្របល្អសម្រាប់ការជំរុញប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងសម្រាប់ជំរុញដល់ការគ្រប់គ្រងកិច្ចអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចរបស់រាជធានី ខេត្តមួយចំនួនដែលមានលក្ខណៈពិសេស ដោយឡែករបស់ខ្លួនឱ្យបានល្អប្រសើរនៅឡើយ។ ឧទាហរណ៍ កិច្ចអភិវឌ្ឍផ្នែកទេសចរណ៍សម្រាប់ខេត្តមួយចំនួនដែលមានសក្តានុពលក្នុងវិស័យនេះ ការអភិវឌ្ឍផ្នែកសំណង់នៃខេត្តមួយចំនួនដែលមានសក្តានុពលក្នុងវិស័យនេះ និងក្នុងវិស័យដោយឡែកៗនៃខេត្តមួយចំនួនផ្សេងទៀតដែលតម្រូវឱ្យមានការពង្រឹងបន្ថែមនូវការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តទាំងនោះ ដើម្បីជំរុញ និងពង្រឹងការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពលើវិស័យដែលជាសក្តានុពល

សម្រាប់ជំរុញការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលរាជធានីខេត្តនីមួយៗ។

- អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានមួយចំនួនក៏បានលើកឡើងថា ក្រៅពីការបង្កើតគណៈកម្មការជាកាតព្វកិច្ចនានាដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗត្រូវបានតម្រូវឱ្យរៀបចំបង្កើតគណៈកម្មការ និងក្រុមការងារចំពោះកិច្ចជាច្រើនដែលអាចមានភារកិច្ចជាន់គ្នា និងធ្វើឱ្យមានការលំបាកក្នុងការសម្របសម្រួល និងការអនុវត្តការងារទាំងនោះ។
- ក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានមួយចំនួនបានលើកឡើងអំពីក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅពុំទាន់បំពេញតួនាទីពេញលេញជាអង្គធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើផែនការ និងថវិការបស់ខ្លួន ព្រមទាំងបំពេញតួនាទីជាតំណាងប្រជាពលរដ្ឋ ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ទោះបីជាមានការជំរុញ និងពង្រឹងការអនុវត្តការងារគណនេយ្យភាពសង្គម និងការអនុវត្តតួនាទីភារកិច្ចរបស់ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋក៏ដោយ ក៏នៅមានការលើកឡើងថា ប្រជាពលរដ្ឋនៅមិនទាន់យល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការជំរុញឱ្យក្រុមប្រឹក្សាមានគណនេយ្យភាពចំពោះខ្លួន។
- ក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានមួយចំនួនបានលើកឡើងថា រចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលក្ខណៈសមស្រប តែការបែងចែកភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវនៅតាមអង្គភាពនីមួយៗនៅមានភាពខ្វះចន្លោះ ដែលធ្វើឱ្យអង្គភាពមួយចំនួនមានភាពអសកម្ម។
- ទោះបី រចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញដោយធ្វើសមាហរណកម្មការិយាល័យ អង្គភាពជំនាញខ្សែបណ្តោយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នចូលទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌឱ្យស្របតាមគោលការណ៍នៃរដ្ឋបាលឯកភាពក៏ដោយ ក៏ក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនបានលើកឡើងនូវបញ្ហាលំបាកក្នុងការអនុវត្តមុខងារ និងចនាសម្ព័ន្ធថ្មីនេះ ដោយសារមូលហេតុខ្វះទាំងចំនួនបុគ្គលិក និងខ្វះទាំងជំនាញតាមវិស័យនានាសម្រាប់អនុវត្តមុខងារនានាដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
- អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានមួយចំនួនក៏បានលើកឡើងអំពីភាពទន់ខ្សោយនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការងារ និងការផ្តល់សេវារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលពុំទាន់បានរៀបចំ និងធ្វើទំនើបកម្មតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល់។

៤.២. សមាសធាតុកម្មវិធីទី២៖ អំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានតម្រូវឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពសមស្របក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សា។ ដើម្បីជានាសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ តម្រូវឱ្យមានការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការផ្ទេរបុគ្គលិកទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិស្របជាមួយនឹងកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក្នុងក្របខណ្ឌនៃកជទី១ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនជានមនុស្ស សំដៅដល់ការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍន៍ធនជានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលធានាដល់ការលើក

ទឹកចិត្ត និងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពីអ្នកបំពេញការងារឱ្យគ្រាន់តែបានចប់តាមការកំណត់ ទៅជាអ្នកបម្រើសេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋយ៉ាងពិតប្រាកដ ព្រមទាំងត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ជូនប្រជាជនក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

ទន្ទឹមគ្នានេះ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏តម្រូវឱ្យរៀបចំជាប្រព័ន្ធអចិន្ត្រៃយ៍សម្រាប់ផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទាំងក្នុងរយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលពីមធ្យមទៅរយៈពេលវែង។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តឱ្យស្របតាមតម្រូវការនៃការកែទម្រង់ តម្រូវការនៃការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ កជទី១បានកំណត់កិច្ចការជាអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្តតាមដំណាក់នីមួយៗ ជាអាទិ៍ (១) ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២)ការផ្ទេរបុគ្គលិកទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (៣)ការបង្កើតកម្មវិធីនានាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង (៤)ការបញ្ជ្រាបការលើកកម្ពស់បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក. សមិទ្ធផល៖

ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលប្រមូលបានពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើរបាយការណ៍ពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងការជួបពិភាក្សាជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដែលជាតំណាងក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សហគមន៍មូលដ្ឋាន សាធារណជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពាក់ព័ន្ធនានា បានបញ្ជាក់ឱ្យឃើញពីការសម្រេចបានសមិទ្ធផលសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដូចខាងក្រោម៖

ក.១. ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

ក្រោមការដឹកនាំ សម្របសម្រួលរបស់ គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធបានរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសំខាន់ៗនានារួមមាន៖

- ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលអាចធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ក្នុងពេលអន្តរកាលដែលពុំទាន់រៀបចំបាននូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញអនុក្រឹត្យលេខ៤៩៧ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ យោងអនុក្រឹត្យនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈក៏បានដាក់ចេញនូវសេចក្តីណែនាំលេខ**២២០២** ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ ដើម្បីផ្តល់ការណែនាំលម្អិតអំពីនីតិ

វិធីនៃការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ លិខិតបទដ្ឋានទាំង២នេះបានកំណត់អំពីការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ រាល់ការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការក្រោមសិទ្ធិអំណាចដែលបានទទួលការធ្វើប្រតិភូកម្មនេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយដីកាដែលចុះហត្ថលេខាដោយអភិបាលរាជធានី ខេត្តបន្ទាប់ពីមានការអនុម័តពីក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលសាមីនីមួយៗ។ ប្រការនេះមានន័យថា រាល់ការដាក់ចេញដីកាតែងតាំង ផ្លាស់ប្តូរ និងបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីទាំងនេះតម្រូវឱ្យមានការអនុម័តពីក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលសាមីនីមួយៗ។ ការដាក់ចេញដីកាតែងតាំង ផ្លាស់ប្តូរ និងបញ្ចប់មុខតំណែងទាំងនេះមិនអនុវត្តចំពោះ មន្ត្រីរាជការមុខតំណែងគ្រប់គ្រងមួយចំនួន រួមមាន គណៈអភិបាល នាយករដ្ឋបាល និងប្រធានមន្ទីរ ឬប្រធានអង្គភាពជំនាញរាជធានី ខេត្ត ដែលការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចរបស់មន្ត្រីទាំងនោះត្រូវស្ថិតក្រោមការសម្រេចរបស់ប្រធានស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ។

- ឯកសារគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅឆ្នាំ២០១៤ ដើម្បីផ្តល់ផែនទីបង្ហាញផ្លូវដល់ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍។ ឯកសារគោលនយោបាយនេះបានកំណត់នូវគោលបំណងនៃការផ្តល់សិទ្ធិដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ផលិតភាព ភក្តីភាព ឆន្ទៈម្ចាស់ការ គណនេយ្យភាព វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។ គោលដៅសំខាន់ដែលបានកំណត់ក្នុងឯកសារគោលនយោបាយនេះ គឺការបង្កើតឱ្យមានក្របខណ្ឌបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនៅមូលដ្ឋាន និងដោយអនុលោមទៅតាមបទដ្ឋានជាតិ និងការពង្រឹងពង្រីកសមត្ថភាពជំនាញ ចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ បទពិសោធន៍ សីលធម៌ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ គោលនយោបាយ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈអចិន្ត្រៃយ៍នេះ ឯកសារគោលនយោបាយនេះ បានតម្រូវឱ្យរៀបចំលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលត្រូវមានសង្គតិភាពជាមួយច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងត្រូវជានាដល់ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចជូនរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមគោលការណ៍ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងសមធម៌ ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលក្នុងការផ្ទេរ និងផ្លាស់ប្តូរទៅវិញទៅមករវាងមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់ជាតិ ព្រមទាំងការការពារផលប្រយោជន៍នានា

របស់មន្ត្រី ការផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនពិការក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ការដំឡើងថ្នាក់ឬឋានន្តរស័ក្តិ ការតែងតាំងមុខតំណែង និងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗទៀត ព្រមទាំងការធានាមិនឱ្យមានការបង្កើនចំនួនបុគ្គលិកមុខងារសាធារណៈ។

- អនុលោមឯកសារគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនាឆ្នាំ២០១៦ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ព្រះរាជក្រឹត្យនេះបានកំណត់នូវគោលការណ៍ នីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយផ្តល់សិទ្ធិអំណាចឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការរៀបចំផែនការបុគ្គលិក ការជ្រើសរើស ការធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងស៊ប់ ការបញ្ឈប់កម្មសិក្សា ការតែងតាំង ការបញ្ចប់មុខតំណែង ការដំឡើងថ្នាក់ឋានន្តរស័ក្តិបុគ្គលិក ការផ្ទេរនិងការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រៅក្របខ័ណ្ឌដើម ឬការដាក់ឱ្យនៅក្រៅតំណែង ការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស ការកំណត់នូវពេលវេលាបំពេញការងារ និងការឈប់សម្រាក ការចូលនិវត្តន៍ ការបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ ការកំណត់អំពីបៀវត្ស ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្សនិងវិធានការគាំទ្រផ្សេងៗ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការកំណត់វិធានការទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ ការដោះស្រាយទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ ការកំណត់សិទ្ធិរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការជ្រើសរើស និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា និងយន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ស្របតាមគោលការណ៍ និងនីតិវិធីដែលបានកំណត់។
- អនុលោមលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញអនុក្រឹត្យ២៤០ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចទៅឱ្យគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុកក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ អនុក្រឹត្យនេះបានធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចពីក្រុមប្រឹក្សាទៅឱ្យគណៈអភិបាលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកក្នុងមុខតំណែង ចាប់ពីនាយករងទីចាត់ការចុះក្រោម (សម្រាប់រាជធានី ខេត្ត) និងចាប់ពីអនុប្រធានការិយាល័យចុះក្រោម (សម្រាប់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)។ ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅរក្សាសិទ្ធិអំណាចសម្រេចលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកសំខាន់ៗមួយចំនួន ដូចជាបុគ្គលិកក្នុងមុខតំណែងនាយករងរដ្ឋបាល និងនាយកទីចាត់ការ (សម្រាប់រាជធានី ខេត្ត) មុខតំណែងនាយករងរដ្ឋបាល និងប្រធានការិយាល័យ (សម្រាប់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)។ ការរៀបចំបែបនេះក្នុងបំណងកាត់បន្ថយបន្ទុកការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ដើម្បីពន្លឿនកិច្ចដំណើរការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ក៏ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សានៅតែមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យតាមដានជាក្រោយលើការ

សម្រេចរបស់គណៈអភិបាល ស្របតាមមាត្រា១៧៣ និងមាត្រា១៧៤នៃច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

- អនុលោមលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានដាក់ចេញនូវសេចក្តីណែនាំចំនួន៣ រួមមាន សេចក្តីណែនាំលេខ១៦៧ស្តីពីគោលការណ៍ និងនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលរាជធានី និងរដ្ឋបាលខណ្ឌ សេចក្តីណែនាំលេខ១៦៨ស្តីពីគោលការណ៍ និងនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលខេត្ត និងសេចក្តីណែនាំលេខ១៦៩ស្តីពីគោលការណ៍ និងនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ដែលសេចក្តីណែនាំទាំងនេះបានផ្តល់ការណែនាំលម្អិតអំពីគោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីក្នុងការរៀបចំផែនការបុគ្គលិក ការប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការតាំងស៊ប់ ការតែងតាំង ការឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការផ្ទេរបុគ្គលិក ការដាក់វិន័យ ការលើកទឹកចិត្ត ការដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍ ការគ្រប់គ្រងវត្តមានបុគ្គលិក។
- អនុក្រឹត្យលេខ៧៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការកំណត់មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងនានាក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានដាក់ចេញនាដើមឆ្នាំ២០២៣ ក្នុងបំណងធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ក្នុងការរៀបចំបុគ្គលិកឱ្យចំតាមជំនាញវិជ្ជាជីវៈ រៀបចំផែនការបុគ្គលិកដោយផ្អែកលើតម្រូវការធនធានមនុស្សពិតប្រាកដ ជ្រើសរើសបុគ្គលិកឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមជំនាញដែលត្រូវការ រៀបចំលក្ខខណ្ឌការងារបានច្បាស់លាស់ស្របតាមជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ រៀបចំផែនការបន្តវេនដោយបានត្រៀមធនធានមនុស្ស ដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់សមស្របសម្រាប់តែងតាំងជំនួសបុគ្គលិកដែលចូលនិវត្តន៍ ឬបាត់បង់ និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកត្រូវតាមជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ដែលត្រូវការដាក់ស្តែងនៅតាមរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក្តី អនុក្រឹត្យនេះពុំទាន់ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅតាមរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនៅឡើយ។

ជារួម ផ្អែកលើក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តសំខាន់ៗទាំងនេះ អាចវាយតម្លៃបានថា ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តកជទី១ បានបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអចិន្ត្រៃយ៍ ដោយបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ធានាដល់ការពង្រឹងការធ្វើគណនេយ្យភាពរបស់បុគ្គលិកចំពោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើការបំពេញការងារ និងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋានក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

ក.២. ការផ្ទេរបុគ្គលិក និងស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

បន្ទាប់ពីការរៀបចំបង្កើតបានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធនមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមរយៈលក្ខខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ក្រសួងមហាផ្ទៃបានផ្ទេរបុគ្គលិករបស់ខ្លួនទាំងអស់ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅឱ្យស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងដោយផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

ទន្ទឹមគ្នានេះ ផ្អែកតាមការវិវឌ្ឍ និងដំណើរការនៃការផ្ទេរមុខងារពីក្រសួង ស្ថាប័នទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក៏បានផ្ទេរបុគ្គលិកទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរទាំងនោះជាបន្តបន្ទាប់។ គិតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ បុគ្គលិកប្រមាណជាង **១០ម៉ឺននាក់** ត្រូវបានផ្ទេរទៅស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងនោះបុគ្គលិកក្របខណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃចំនួន**ជាង៧.៥០០នាក់** បុគ្គលិកក្របខណ្ឌសុខាភិបាលចំនួន**ជាង២០.០០០នាក់** បុគ្គលិកក្របខណ្ឌអប់រំចំនួនប្រមាណ**៧០.០០០នាក់** និងបុគ្គលិកក្របខណ្ឌជំនាញបច្ចេកទេសពីក្រសួង ស្ថាប័នតាមវិស័យនានាចំនួន**ប្រមាណជិត១០.០០០នាក់**។ ជារួម បុគ្គលិកដែលបានផ្ទេរទៅស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមាន៖ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តចំនួនប្រមាណ២៥.០០០នាក់ និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួនប្រមាណ៨០.០០០នាក់។

បុគ្គលិកដែលបានផ្ទេរទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ស្របតាមគោលការណ៍ និងនីតិវិធីជាធរមាន។ ជាមួយគ្នានេះ នាពេលកន្លងមក រដ្ឋបាលរាជធានីខេត្តមួយចំនួនធ្លាប់បានរៀបចំការជ្រើសរើសបុគ្គលិកឱ្យបម្រើការងារនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ស្របតាមគោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីដែលកំណត់ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈចំនួន២លើករួចមកហើយ (ឆ្នាំ២០២២ និងឆ្នាំ២០២៣)។ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនេះត្រូវបានផ្អាកចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០២៣ និងឆ្នាំ២០២៤នេះ។

ជារួម មានមតិជាច្រើនបានលើកឡើងថា ក្នុងអំឡុងពេលនៃការធ្វើកំណែទម្រង់ ឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានជាច្រើន ទាំងបុគ្គលិកបម្រើការងារផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមអង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយដែលត្រូវមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋដែលមកទទួលសេវា និងទាំងបុគ្គលិកដែលបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពគាំទ្រផ្សេងទៀត។

ក.៣. ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តកជទី១ដំណាក់កាលដំបូង បានរៀបចំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាច្រើន ដែលកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនេះបានគាំទ្រដោយគម្រោងដែលផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា និងបានប្រើប្រាស់យន្តការផ្សេងៗចម្រុះគ្នា ក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.។

កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពទាំងនេះ ភាគច្រើនគឺជាកម្មវិធីដែលតម្រូវពីថ្នាក់ជាតិ ដោយផ្តោតទៅលើការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងអំពីក្របខណ្ឌនៃការបំពេញការងារតាមប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីថ្មីនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ។ ជាទូទៅ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនេះបានធ្វើឡើងតាមរយៈការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗ សិក្ខាសាលា និងការហ្វឹកហាត់ការងារនៅតាមកន្លែងជាក់ស្តែងនីមួយៗ។

យន្តការស្ថាប័នសម្រាប់ផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ដែលត្រូវបានកំណត់ឱ្យដើរតួនាទីជាមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយត្រូវមានភារកិច្ចដឹកនាំ សម្របសម្រួលសកម្មភាព និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានា រួមមានទាំងការកំណត់នូវតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍ

សមត្ថភាព ការសម្របសម្រួលការរៀបចំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានា។

ក្នុងដំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីរៀបចំបានយន្តការអចិន្ត្រៃយ៍មួយសម្រាប់ការផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំបង្កើតសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានតាមរយៈអនុក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននាឆ្នាំ២០១៦។

ក្នុងអំឡុង កជទី១ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងការអនុវត្តតាមប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីអនុវត្តការងារនានា ត្រូវបានផ្តល់ជាប្រចាំតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗពីឆ្នាំ២០១០-២០២០ មានចំនួនប្រមាណជាង ៤.០០០វគ្គ ដោយមានសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា និងបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចូលរួមប្រមាណ២៨៤.០០០នាក់ ក្នុងនោះមានស្ត្រីចំនួន១០% និងតាមរយៈសិក្ខាសាលា និងការហ្វឹកហាត់ការងារនៅតាមកន្លែងជាក់ស្តែងនីមួយៗ។

នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រាជធានី ខេត្ត ត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំជាប្រចាំ ដោយបានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការបានចំនួនប្រមាណ១.៥០០វគ្គ ដែលមានអ្នកចូលរួមសរុបប្រមាណជាង ៣៧.៥០០នាក់។

បន្ទាប់ពីការបង្កើតសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននាឆ្នាំ២០១៦ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានបានរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់ដំណាក់កាលអន្តរកាលពីឆ្នាំ២០១៩-២០២៣។ ជាលទ្ធផល វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន១០៧វគ្គអំពីមុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានរៀបចំដល់មន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន ៦.០៩០ នាក់ (ស្ត្រីចំនួន៩១៥ នាក់)។ ទន្ទឹមនេះ គម្រោងសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធអគារសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ត្រូវបានអនុម័ត និងកំពុងអនុវត្ត ដោយមានការគាំទ្រហិរញ្ញប្បទានពីធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីដែលមានទឹកប្រាក់សរុបចំនួនប្រមាណ១១លានដុល្លារ ។

ជារួម គិតរហូតមកដល់ពេលនេះ ផ្អែកតាមទិន្នន័យដែលបានកត់ត្រាដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. បង្ហាញថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួនប្រមាណ៥.៥០០វគ្គត្រូវបានរៀបចំដោយក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំនួនប្រមាណ ៣០០.០០០ នាក់ក្នុងនោះមានស្ត្រីចំនួន១០%។

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកជទី១ដែលធ្វើឡើងតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗ សិក្ខាសាលា និងការហ្វឹកហាត់ការងារនៅកន្លែងជាក់ស្តែងនីមួយៗ បានជួយឱ្យក្រុមប្រឹក្សា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាអាចដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការអនុវត្តមុខងារ តួនាទី ភារកិច្ច ការទទួលខុសត្រូវស្របតាមរបត់ថ្មីនៃកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ដោយពុំមានភាពរាំងស្ទះ និងហានិភ័យក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈចាំបាច់នានាជូនប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗឡើយ។

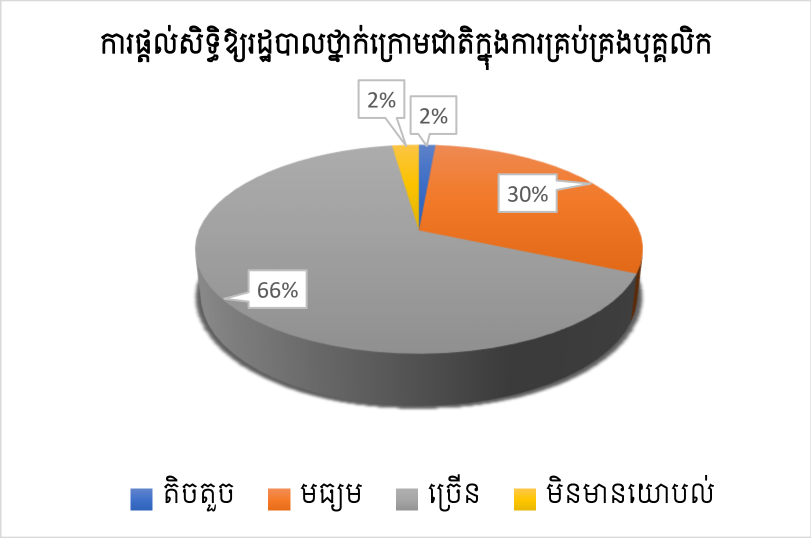
ក.៤. ការបញ្ជ្រាបបរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម

ការបញ្ជ្រាបការលើកកម្ពស់បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកិច្ចការដ៏មានសារៈសំខាន់ដែលបានកំណត់ក្នុង កជទី១។ ផ្អែកតាមការ

សិក្សាលើឯកសារគតិយុត្ត និងសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធនានាសុទ្ធតែបានបញ្ជ្រាបការលើកកម្ពស់បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម។ ឧទាហរណ៍ ឯកសារគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានផ្តល់ការតម្រង់ទិសដល់ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវគិតគូរ និងផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនពិការក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ការដំឡើងថ្នាក់ឬឋានន្តរស័ក្តិ ការតែងតាំងមុខតំណែង និងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗទៀត។

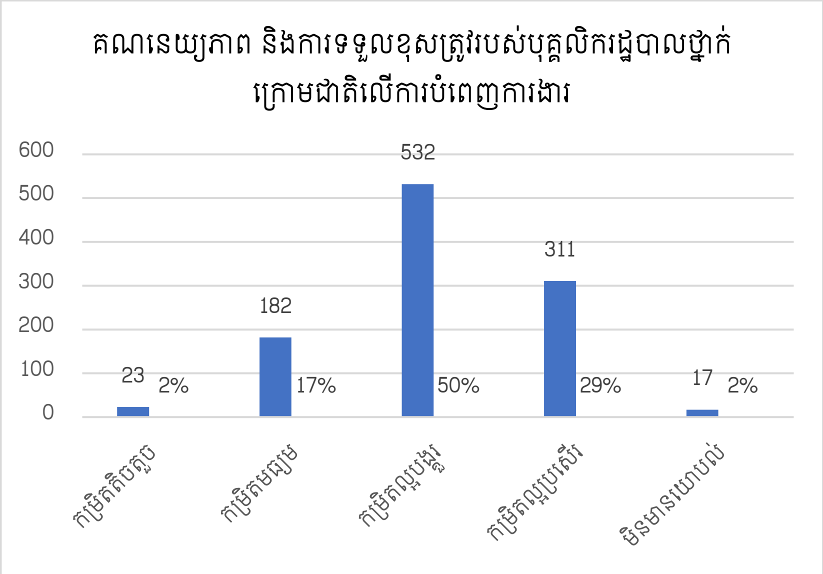
លក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានកំណត់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្អែកតាមគោលការណ៍ សមធម៌ ផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច ជនមានពិការភាព ដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពការងារ និងគុណធម៌។

ជាមួយគ្នានេះ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់អនុវត្តពីឆ្នាំ២០១៧ដល់ឆ្នាំ២០២៣ ដែលជាលទ្ធផលបានជំរុញឱ្យការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបង្កបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅកន្លែងការងារដល់មន្ត្រីរាជការទាំងបុរសនិងស្ត្រី តាមរយៈការផ្តល់នូវភាពបត់បែនក្នុងម៉ោងបំពេញការងារ ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ មន្ត្រីដែលមានកូនតូច ឬមានឪពុកម្តាយចាស់ជរាក្នុងបន្ទុកជាដើម។ ជារួម គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២០ បុគ្គលិកជាស្ត្រីកាន់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត (អភិបាល អភិបាលរង នាយករដ្ឋបាល នាយករងរដ្ឋបាល នាយកទីចាត់ការ/ប្រធានការិយាល័យ) មានចំនួន១៤% និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំនួន១៧%។

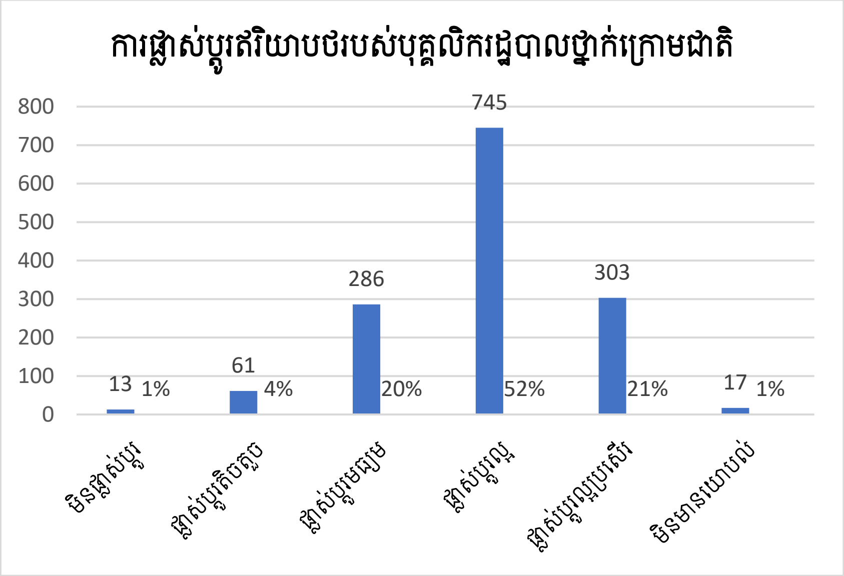


ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការស្ទង់មតិអំពីកម្រិតនៃសិទ្ធិអំណាចដែលបានផ្តល់ទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន១១២៧នាក់ ក្នុងនោះ អ្នកដែលយល់ឃើញថាបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចក្នុងកម្រិតច្រើនមានចំនួន៧៤៦នាក់ ស្មើនឹង៦៦% ក្នុងកម្រិតមធ្យមមានចំនួន ៣៣៩នាក់ស្មើនឹង៣០%ក្នុងកម្រិតតិចតួចមានចំនួន១៦នាក់ស្មើនឹង១% និងមិនមានយោបល់ចំនួន២៦នាក់ស្មើនឹង២%។

ផ្អែកតាមព័ត៌មានទទួលបានពីការស្ទង់មតិអំពីកម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវ និងការធ្វើគណនេយ្យភាពរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន១.០៦៥នាក់ ក្នុងនោះអ្នកដែលយល់ឃើញថាបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគណនេយ្យភាពល្អនិងល្អប្រសើរចំនួន៨៤៣នាក់ ស្មើនឹង៧៩% ក្នុងកម្រិតមធ្យមចំនួន១៨២នាក់ស្មើនឹង១៧% ក្នុងកម្រិតតិចតួចចំនួន២៣នាក់ស្មើនឹង២% និងមិនមានយោបល់ចំនួន១៧នាក់ស្មើនឹង២%។



ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការស្ទង់មតិអំពីការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការបំពេញការងារ និងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន១.៤២៥នាក់ ក្នុងនោះអ្នកដែលយល់ឃើញថា បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថបានល្អ និងប្រសើរចំនួន១.០៤៨នាក់ ស្មើនឹង៧៣% បានផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថខ្លះៗក្នុងកម្រិតមធ្យមចំនួន៣៤៧នាក់ស្មើនឹង២៤% និងអ្នកដែលយល់ឃើញថា បុគ្គលិកដែលមិនផ្លាស់ប្តូរឥរយាបថមានចំនួន១៣នាក់ ស្មើនឹង១%ប៉ុណ្ណោះ។



ប្រជាពលជាច្រើនដែលក្រុមការងារវាយតម្លៃបានជួបសម្ភាសន៍បានសម្តែងការពេញចិត្តចំពោះការសេវារដ្ឋបាលតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបានលើកឡើងថា បុគ្គលិកផ្តល់សេវានៅតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយមានភាពរាក់ទាក់ បានផ្តល់ព័ត៌មាន និងយកចិត្តទុកដាក់ជួយប្រជាពលរដ្ឋដែលមកទទួលសេវារដ្ឋបាលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ខ. បញ្ហាប្រឈម

ទោះបីមានសមិទ្ធផលជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំប្រព័ន្ធ និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏នៅមានបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះមួយចំនួនត្រូវបានលើកឡើងពីតំណាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនោះរួមមាន៖

- ទោះបីមានបុគ្គលិកជាច្រើនត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានលើកឡើងអំពីបញ្ហាប្រឈមនៃការខ្វះទាំងចំនួនបុគ្គលិក និងទាំងសមត្ថភាពជំនាញសម្រាប់អនុវត្តមុខងារតាមវិស័យនានាដែលបានផ្ទេរឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ បញ្ហាប្រឈមនេះកើតឡើងដោយសារ បុគ្គលិកតាមវិស័យជំនាញនានាដែលបានផ្ទេរទៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌភាគច្រើនគឺជាបុគ្គលិកដែលមានអាយុច្រើនត្រូវចូលនិវត្តន៍ជាបណ្តើរៗ ហើយរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌពុំអាចជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីដើម្បីមកជំនួសបុគ្គលិកដែលបានចូលនិវត្តន៍ទាំងនោះឡើយ ដោយសាររាជរដ្ឋាភិបាលបានផ្អាកការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីក្នុងរយៈប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។
- បើទោះបី រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចពេញលេញក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងបុគ្គលិកក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋ និងបុគ្គលិកកិច្ចសន្យាក៏ដោយ ក៏ការអនុវត្តជាក់ស្តែងត្រូវបានលើកឡើងថា មានការរិតត្បិតខ្លាំងក្នុងការកំណត់ចំនួនបុគ្គលិកដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិស្នើសុំជ្រើសរើស។ ចំនួនបុគ្គលិកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋបាលអាចជ្រើសរើសមិនឆ្លើយតបទៅនឹងចំនួនបុគ្គលិកដែលបានចូលនិវត្តន៍ និងចំនួនបុគ្គលិកដែលត្រូវការជាក់ស្តែងសម្រាប់អនុវត្តមុខងារនានាដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- ភាពយឺតយ៉ាវនៃការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្អែកលើសមិទ្ធកម្មនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ជាបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះមួយ ក្នុងការជំរុញ និងលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បើទោះបីមានមតិជាច្រើនបានលើកឡើងអំពីការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (លឿនឆាប់រហ័ស) ប៉ុន្តែក៏មានមតិមួយចំនួនបានលើកឡើងពីភាពមិនប្រក្រតីនៃការតែងតាំងបុគ្គលិកក្នុងមុខតំណែងមួយចំនួនផងដែរ។
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពុំទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែង។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនាពេលកន្លងមកភាគច្រើនបានធ្វើតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗ សិក្ខាសាលា ហើយផ្តោតតែទៅលើការយល់ដឹងអំពីច្បាប់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងថ្មីរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយពុំបានផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើជំនាញជាក់លាក់ដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងការដឹកនាំ ការរៀបចំ ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋានដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋានជាក់ស្តែងនៅឡើយ។

៤.៣. សមាសធាតុកម្មវិធីទី៣៖ អំពីការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកិច្ចការស្នូលដ៏មានសារៈសំខាន់នៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ ការផ្ទេរមុខងារគឺជាការបង្វិតការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលនៅកៀកជិតប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីធានា

ដល់ការលើកកម្ពស់គុណភាពសេវា ឆ្លើយតបតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទៅតាមជម្រើសផ្សេងៗគ្នា ស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងនៃមូលដ្ឋាននីមួយៗ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន សមធម៌សង្គម ព្រមទាំងស្របតាមលក្ខខណ្ឌ និងស្តង់ដាអប្បបរមាដែលបានកំណត់ដោយថ្នាក់ជាតិ។

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងកជទី១បានតម្រូវឱ្យការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវធ្វើឡើងក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ មានសនិទានភាពច្បាស់លាស់ ផ្អែកតាមដែនសមត្ថកិច្ចនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ និងស្របទៅតាមគោលការណ៍ "**សាប់ស៊ីឌីយ៉ារិធី**" ក្នុងន័យថា ត្រូវផ្តល់អាទិភាពផ្ទេរមុខងារផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលជាតម្រូវការជាមូលដ្ឋាននិងចាំបាច់នានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលនៅកៀកជិតប្រជាពលរដ្ឋជាងគេ។ ក្នុងករណីដែលរដ្ឋបាលនៅកៀកជិតប្រជាពលរដ្ឋពុំអាចអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរណាមួយឱ្យមានគុណភាពតាមស្តង់ដាអប្បបរមា នោះរដ្ឋបាលថ្នាក់លើត្រូវជួយគាំទ្រ ។ ប្រសិនបើមានការជួយគាំទ្ររួចហើយ ប៉ុន្តែរដ្ឋបាលដែលនៅកៀកប្រជាពលរដ្ឋនោះនៅតែមិនអាចគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរនោះតាមស្តង់ដាអប្បបរមាដែលបានកំណត់ ទើបអនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើបន្ទាប់យកមុខងារនោះមកគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអនុវត្តក្រោមការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន។ ជាមួយនេះ ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ចាំបាច់ត្រូវផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការផ្ទេរធនធានមនុស្ស ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងមធ្យោបាយនានា ព្រមទាំងសិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការអនុវត្តមុខងារទាំងនោះទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។

ឈរលើមូលដ្ឋានទាំងនេះ ដើម្បីធានាឱ្យការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចប្រព្រឹត្តទៅដោយជោគជ័យ កជទី១ បានកំណត់កិច្ចការជាអាទិភាពសំខាន់ៗដែលត្រូវអនុវត្តតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ រួមមាន (១) ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់រៀបចំដំណើរការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២) ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង(៣) ការរៀបចំគម្រោង និងកម្មវិធីនានាដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក. សមិទ្ធផល៖

ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលប្រមូលបានពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើរបាយការណ៍ពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងការជួបពិភាក្សាជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដែលជាតំណាងក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សហគមន៍មូលដ្ឋាន សាធារណជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពាក់ព័ន្ធនានា បានបញ្ជាក់ឱ្យឃើញនូវសមិទ្ធផលសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដូចខាងក្រោម៖

ក.១. ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់រៀបចំដំណើរការផ្ទេរមុខងារ

ផ្អែកតាមគោលការណ៍កំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងកជទី១ និងក្រោមការដឹកនាំសម្របសម្រួលរបស់ គ.ជ.អ.ប. ដោយមានការចូលរួម និងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធបានរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសំខាន់ៗរួមមាន៖

- អនុក្រឹត្យលេខ៦៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីកិច្ចដំណើរការទូទៅនៃការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបានកំណត់អំពីគោលការណ៍

និងកិច្ចដំណើរការនៃការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលតម្រូវឱ្យក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងវិស័យអាទិភាពនានា ត្រូវរៀបចំបញ្ជីវិភាគមុខងារ កំណត់មុខងារសមស្របដែលត្រូវផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម និងវិធីសាស្ត្រ និងលក្ខខណ្ឌនៃការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមច្បាប់រៀបចំអង្គការ ច្បាប់ស្តីពីរបបហិរញ្ញវត្ថុនិងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន និងផ្អែកតាមគោលការណ៍សាប់ស៊ីឌីយ៉ារិធី។

- អនុលោមអនុក្រឹត្យលេខ៦៨ នាឆ្នាំ២០១៣ គ.ជ .អ.ប. បានរៀបចំ និងដាក់ចេញសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសចំនួនពីរ គឺសេចក្តីណែនាំស្តីពីការរៀបចំបញ្ជីវិភាគមុខងារ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការពិនិត្យមើលមុខងារឡើងវិញ ដើម្បីផ្តល់ការណែនាំលម្អិតដល់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តតាមជំហានសំខាន់នៃការផ្ទេរមុខងារ ចាប់ពីការរៀបចំបញ្ជីមុខងារដែលខ្លួនមាន ការផ្ទៀងផ្ទាត់បញ្ជីមុខងារ ការប្រមូលព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងបុគ្គលិកនិងធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលបានប្រើប្រាស់សម្រាប់អនុវត្តមុខងារ ការវិភាគមុខងារ និងការកំណត់មុខងារសមស្របដែលត្រូវផ្ទេរ ព្រមទាំងវិធីសាស្ត្រនៃការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- ទន្ទឹមគ្នានេះ ដើម្បីធានាដល់ការពន្លឿនកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវសេចក្តីសម្រេចលេខ៣៩ សសរ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការរៀបចំផ្ទេរមុខងារជាក់លាក់ចំនួន២៨ក្នុងវិស័យចំនួន៧ គឺវិស័យសុខាភិបាល សាធារណការនិងដឹកជញ្ជូន បរិស្ថាន និងកសិកម្ម អភិវឌ្ឍន៍ជនបទ សង្គមកិច្ច ទេសចរណ៍ និងធនធានទឹកទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨តទៅ។

ក.២. ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ផ្អែកតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការសម្របសម្រួល និងគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសពី គ.ជ.អ.ប. ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធបានរៀបចំការផ្ទេរមុខងារជាបណ្តើរៗ តាមរយៈការផ្ទេរជាលក្ខណៈសាកល្បងមុននឹងឈានទៅការផ្ទេរមុខងារជាលក្ខណៈអចិន្ត្រៃយ៍ តាមរយៈការធ្វើប្រតិភូកម្ម និងការប្រគល់។ គិតហូតមកដល់ពេលនេះមុខងារសំខាន់ៗដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងនោះរួមមាន៖

រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត៖

- ការប្រគល់មុខងារក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់រដ្ឋ តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ៣៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការប្រគល់មុខងារគ្រប់គ្រងមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់រដ្ឋទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ការប្រគល់មុខងារត្រួតពិនិត្យមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក និងការគ្រប់គ្រងមុខងារគ្រប់គ្រងសេវាថែទាំកុមាររងគ្រោះ និងងាយរងគ្រោះនៅក្នុងសហគមន៍ទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី រដ្ឋបាលក្រុង និងរដ្ឋបាលឃុំ។

- ការប្រគល់មុខងារក្នុងវិស័យបរិស្ថានទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងសំរាម សំណល់រឹងទីប្រជុំជន តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ១១៣ អនក្រ.កប ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងសំរាម សំណល់រឹងទីប្រជុំជន។
- ការគ្រប់គ្រងមុខងារក្នុងវិស័យបរិស្ថាន វិស័យសាធារណការ និងនគរូបនីយកម្មទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធលូ និងប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តកម្មទឹកកខ្វក់តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ២៣៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធលូ និងប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកកខ្វក់។
- ការប្រគល់មុខងារក្នុងវិស័យសុខាភិបាលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមន្ទីរសុខាភិបាល ពេទ្យបង្អែករាជធានី ខេត្ត ការិយាល័យសុខាភិបាលស្រុកប្រតិបត្តិ មន្ទីរពេទ្យបង្អែកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មណ្ឌលសុខភាពនិងប៉ុស្តិ៍សុខភាព តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ១៩៣ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការប្រគល់មុខងារគ្រប់គ្រង និងផ្តល់សេវាសុខាភិបាលទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។
- ការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារផ្តល់សេវារដ្ឋបាលក្នុងវិស័យចំនួន១៤ រួមមានវិស័យសុខាភិបាល អប់រំ កសិកម្ម សង្គមកិច្ច ដែនដី នគរូបនីយកម្ម សំណង់ បរិស្ថាន ឧស្សាហកម្ម ទេសចរណ៍ វប្បធម៌ រ៉ែនិងថាមពល សាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពាណិជ្ជកម្ម និងវិស័យព័ត៌មាន លើការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលប្រមាណ១០០ប្រភេទសេវាសំខាន់ៗ តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ១៨អនក្រ. បក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការបង្កើតយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយសម្រាប់ការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- ការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារធនធានព្រៃឈើ ជលផល និងតំបន់ការពារធម្មជាតិ ក្នុងដំណាក់កាលអន្តរការ តាមរយៈការដាក់ចេញអនុក្រឹត្យលេខ១៥៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈបញ្ជាការឯកភាពនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ៖

- ការប្រគល់ និងការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារសំខាន់ៗចំនួន៥៥ក្នុងវិស័យចំនួន២០ រួមមាន អប់រំ យុវជន និងកីឡា កសិកម្ម សង្គមកិច្ច ដែនដី នគរូបនីយកម្ម សំណង់ បរិស្ថាន ឧស្សាហកម្ម ទេសចរណ៍ វប្បធម៌ រ៉ែនិងថាមពល សាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពាណិជ្ជកម្ម ប្រៃសណីយ៍ កិច្ចការនារី ធនធានទឹក ធម្មការ និងសាសនា និងវិស័យព័ត៌មាន តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ១៨២ លេខ១៨៣ និងលេខ១៨៤ ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩ ស្តីពីមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយបានធ្វើសមាហរណកម្មការិយាល័យ អង្គភាពជំនាញខ្សែបណ្តោយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចូលទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ការប្រគល់ និងការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារទាំង៥៥ក្នុងវិស័យទាំងនេះ រួមបញ្ចូលទាំងការប្រគល់មុខងារផ្តល់សេវារដ្ឋបាលចំនួនប្រមាណជាង៣០០ប្រភេទសេវា ក្នុងនោះរួមមាន សេវានីត្យានុកូលកម្ម សេវាអត្រានុកូលដ្ឋាន ការផ្ទេរសិទ្ធិកាន់កាប់អចលទ្រព្យដែលពុំទាន់ចុះបញ្ជី សេវារដ្ឋបាលក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ វប្ប

ធម៌ វិចិត្រសិល្បៈ ពាណិជ្ជកម្ម សាធារណការ ដឹកជញ្ជូន ឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម សំណង់ កសិកម្ម សុខាភិបាល អប់រំ រ៉ែនិងថាមពល បរិស្ថាន និងវិស័យការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ធម្មការ សាសនា និងព័ត៌មានជាដើម។

រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់

- ការប្រគល់មុខងារក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងសេវាថែទាំកុមាររងគ្រោះ និងងាយរងគ្រោះនៅក្នុងសហគមន៍តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ៣៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១៧ស្ដីពីការប្រគល់មុខងារគ្រប់គ្រងមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់រដ្ឋទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ការប្រគល់មុខងារត្រួតពិនិត្យមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក និងការគ្រប់គ្រងមុខងារគ្រប់គ្រងសេវាថែទាំកុមាររងគ្រោះ និងងាយរងគ្រោះនៅក្នុងសហគមន៍ទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី រដ្ឋបាលក្រុង និងរដ្ឋបាលឃុំ។
- ការប្រគល់មុខងារក្នុងវិស័យអប់រំពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមត្តេយ្យសិក្សាសហគមន៍ តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ២៤៥ អនក្រ.បក. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ដែលបានប្រគល់សិទ្ធិឱ្យក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់បង្កើត ឬបិទថ្នាក់មត្តេយ្យសិក្សាសហគមន៍ដោយផ្អែកលើស្ថិតិកុមារអាយុពី៣ឆ្នាំដល់ក្រោម៦ឆ្នាំ និងផ្អែកតាមស្ថានភាពនៃការផ្ដល់សេវាអប់រំក្នុងមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។
- ការផ្ទេរមុខងារពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ដល់សេវារដ្ឋបាលតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ តាមរយៈអនុក្រឹត្យអនុក្រឹត្យលេខ១៨អនក្រ. បក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧ ស្ដីពីការបង្កើតយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយសម្រាប់ការផ្ដល់សេវារដ្ឋបាលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ១៤៣៤២ ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ ស្ដីពីការផ្ដល់សេវារដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបានផ្ដល់សិទ្ធិឱ្យរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ក្នុងការផ្ដល់សេវាអត្រានុកូលដ្ឋានចំនួន១០ប្រភេទ និងការចេញលិខិតបញ្ជាក់១៣ប្រភេទ។

ក.៣. ការរៀបចំគម្រោងនានាដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ

ក្នុងគោលបំណងជំរុញ និងពង្រឹងការលើកកម្ពស់ការផ្ដល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាជន ក្រៅពីការផ្ទេរមុខងារជាកាតព្វកិច្ចនានាទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញអនុក្រឹត្យលេខ២៨៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្ដីពីការជ្រើសរើស ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសដោយក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបានផ្ដល់សិទ្ធិ អំណាច និងការទទួលខុសត្រូវជូនរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការជ្រើសរើសការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការអនុវត្តមុខងារនានាដែលមិនស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងមុខងារទាំងឡាយណាដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ប៉ុន្តែក្រសួង ស្ថាប័នពុំជំទាស់ចំពោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តមុខងារទាំងនោះក្នុងការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្ដែងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

ផ្អែកតាមការផ្ដល់សិទ្ធិ អំណាច និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការជ្រើសរើស និងអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសនេះ បានជំរុញឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗរៀបចំ និងអនុវត្តគម្រោង កម្មវិធីជាអាទិភាពនានាជាច្រើនដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគ៣ឆ្នាំរំកិលដោយប្រើប្រាស់ធនធាន

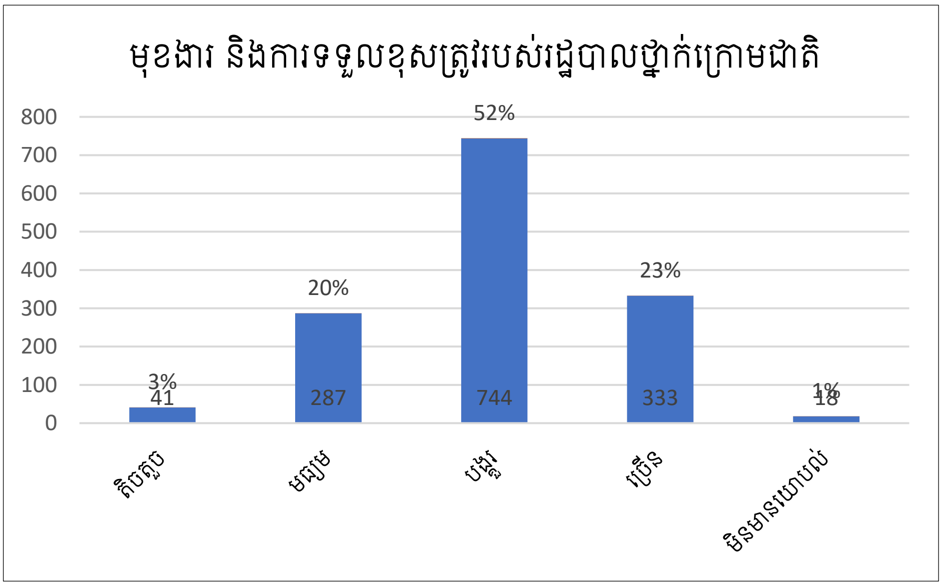
ហិរញ្ញវត្ថុធនធានុសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដែលបានពីការផ្ទេរថវិកាពីថ្នាក់ជាតិ ពីប្រភពចំណូលផ្ទាល់របស់ខ្លួន និងពីប្រភពស្របច្បាប់ផ្សេងទៀត។ គម្រោង កម្មវិធីដែលបានរៀបចំ និងអនុវត្តទាំងនោះ រួមមាន ការសាងសង់គម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តនៅតាមមូលដ្ឋាន ដូចជា ការសាងសង់ ការជួសជុលផ្លូវ ស្ពានលូទឹក ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ សាលារៀន ការជីកស្រះ ជីកអណ្តូងទឹក ការដាក់ភ្លើងបំភ្លឺផ្លូវ សួនច្បារ ទីកន្លែងហាត់ប្រាណសាធារណៈ គម្រោងការពារធនធានធម្មជាតិ គម្រោងបង្កើនប្រាក់ចំណូល គម្រោង/កម្មវិធីផ្តល់សេវាកម្ម ការផ្សព្វផ្សាយចំណេះដឹងអំពីយេនឌ័រ អំពើហិង្សាគ្រួសារ ការជួយសង្គ្រោះក្រុមជនងាយរងគ្រោះ។ល។

ជារួម រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗបានរៀបចំ និងអនុវត្តគម្រោង/កម្មវិធីដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគ យ៉ាងតិចចំនួន១គម្រោងក្នុង១ឆ្នាំៗ ដែលមានចំនួនសរុបប្រមាណជាង២.០០០គម្រោងក្នុង១ឆ្នាំៗ។

ជាមួយគ្នានេះ ចំពោះការផ្តល់សេវារដ្ឋបាល ក្នុងអំឡុង កជទី១មានវិស័យចំនួន១៧ បានផ្ទេរប្រតិភូកម្មមុខងារផ្តល់សេវារដ្ឋបាលចំនួនប្រមាណជិត១.២០០ប្រភេទសេវាទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីផ្តល់សេវារដ្ឋបាលទាំងនោះជូនប្រជាពលរដ្ឋ តាមរយៈយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ។ ការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានរកឃើញថា គឺជាសមិទ្ធផលលេចធ្លោខ្លាំង។ តាមរយៈយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានផ្តល់សេវារដ្ឋបាលយ៉ាងច្រើនជូនប្រជាពលរដ្ឋ ដោយទទួលបានការសាទរ គាំទ្រ និងពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងពីសំណាក់ប្រជាពលរដ្ឋ និងបានចាត់ទុកថា យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនេះ គឺជាយន្តការថ្មីសម្រាប់ការផ្តល់សេវាលឿនងាយស្រួល ឆាប់រហ័ស មានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។

ទន្ទឹមគ្នានេះ យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនេះ ក៏ជាប្រភពចំណូលផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ដោយសារតាមរយៈការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនេះ បានជួយឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចប្រមូលចំណូលប្រមាណ១៤លានដុល្លា (ទិន្នន័យឆ្នាំ២០២៣) សម្រាប់គាំទ្រដល់កិច្ចប្រតិបត្តិការការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលបានមួយចំណែកផងដែរ។

ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការស្ទង់មតិអំពីមុខងារ សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន ១,៤២៣នាក់ ក្នុងនោះ អ្នកដែលយល់ឃើញថា មុខងារ សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវ



ដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានច្រើនសមស្របចំនួន១.០៧៧នាក់ស្មើនឹង៧៥% បានផ្ទេរក្នុងកម្រិតតិចតួចនៅឡើយមានចំនួន៣២៨នាក់ស្មើនឹង២៣% និងមិនមានយោបល់ចំនួន១៨នាក់ស្មើនឹង១%។

ខ. បញ្ហាប្រឈម

ទោះបីមានសមិទ្ធផលជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏នៅមានបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះមួយចំនួនត្រូវបានរកឃើញ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនោះរួមមាន៖

- ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានអនុវត្ត ដោយភាពយឺតយ៉ាវខ្លាំងជាងការកំណត់ក្នុងកជទី១ ដែលបានកំណត់ឱ្យការរៀបចំផ្ទេរមុខងារត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងដំណាក់កាល៣ឆ្នាំដំបូង (ផអទី១៖២០១១-២០១៣) ការផ្ទេរនិងអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងដំណាក់កាល៣ឆ្នាំទី២ (ផអទី២៖២០១៤-២០១៧) និងការវាយតម្លៃលើការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងដំណាក់កាល៣ឆ្នាំទី៣(ផអទី៣៖២០១៧-២០២០)។ ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៃការផ្ទេរមុខងារភាគច្រើនទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានធ្វើឡើងនៅក្នុងដំណាក់កាល៣ឆ្នាំទី៣នៃកជទី៣ ដែលប្រការនេះបានធ្វើឱ្យការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពុំទាន់បានសិក្សាវាយតម្លៃឱ្យបានច្បាស់លាស់នៅឡើយ លើកលែងតែមុខងារអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានវាយតម្លៃនៅក្នុងឆ្នាំ២០២២។
- ទោះបី មុខងារជាច្រើនត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ប៉ុន្តែភាពយឺតយ៉ាវនៃការផ្ទេរធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងភាពយឺតយ៉ាវនៃការរៀបចំសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសស្តីពីគោលការណ៍ នីតិវិធី និងស្តង់ដាសម្រាប់ការអនុវត្តមុខងារតាមវិស័យមួយចំនួនដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាឧបសគ្គចម្បងមួយដែលធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជួបការលំបាកក្នុងការផ្តួចផ្តើមការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ចាត់ចែងការអនុវត្តមុខងារតាមវិស័យទាំងនោះប្រកបដោយភាពម្ចាស់ការ និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។
- ទន្ទឹមគ្នានេះ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ការជំរុញ ការគាំទ្របច្ចេកទេសពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក៏នៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយក្នុងការធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសមត្ថភាព មានលទ្ធភាព និងគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអនុវត្តមុខងារនានាដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យទាំងនោះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពស្របតាមស្តង់ដាដែលបានកំណត់
- ការខ្វះចំនួនបុគ្គលិក និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់អនុវត្តមុខងារតាមវិស័យនានាមួយចំនួនដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបានរកឃើញថា ជាបញ្ហាប្រឈមស្រួចស្រាវ ដែលត្រូវដោះស្រាយក្នុងរយៈពេលចំពោះមុខ។
- នីតិវិធីក្នុងការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលមួយចំនួន ជាពិសេស ការផ្តល់សេវាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដីធ្លី និងការសាងសង់ត្រូវបានលើកឡើងថា នៅមានបញ្ហាស្មុគស្មាញ ដែលត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការកែលម្អបន្ថែម។

៤.៤. សមាសធាតុកម្មវិធីទី៤៖ វិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រព័ន្ធកសាងផែនការ

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់បានតម្រូវឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិទទួលបានធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិសម្រាប់អនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ច និងមុខងារនានាក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋាន។ ដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចទទួល និងកៀរគរធនធានហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់អនុវត្តមុខងារផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ច្បាប់ក៏តម្រូវឱ្យមានការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលធានាដល់ការលើកកម្ពស់ស្វ័យភាព ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព សុចរិតភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនោះ។

ជាមួយគ្នានេះ ច្បាប់ក៏តម្រូវឱ្យរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយមានការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីធានាឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗអាចកំណត់បាននូវចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ និងកិច្ចការជាអាទិភាពនានា ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការកៀរគរ និងវិភាជន៍ធនធានសម្រាប់អនុវត្តកិច្ចការជាអាទិភាពដែលបានកំណត់ទាំងនោះ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋឱ្យចំទិសដៅ និងមានប្រសិទ្ធភាព។

ឈរលើមូលដ្ឋានទាំងនេះ កជទី១ បានកំណត់កិច្ចការសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ និងរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តតាមដំណាក់កាលនីមួយៗក្នុងនោះរួមមាន (១)ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់បង្កើតប្រព័ន្ធផ្ទេរមូលនិធិ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២) ការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តយន្តការផ្ទេរធនធានមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ (៣) ការបង្កើតប្រភពចំណូលផ្ទាល់នៅមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង(៤) ការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក. សមិទ្ធផលសំខាន់ៗ៖

ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលប្រមូលបានពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើរបាយការណ៍នានា ព្រមទាំងការជួបពិភាក្សាជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដែលជាតំណាងក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សហគមន៍មូលដ្ឋាន សាធារណជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពាក់ព័ន្ធនានាបានបង្ហាញឱ្យឃើញនូវសមិទ្ធផលសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដូចខាងក្រោម៖

ក.១.ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់បង្កើតប្រព័ន្ធផ្ទេរមូលនិធិ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ និងកជទី១ ក្រោមការដឹកនាំសម្របសម្រួលរបស់ គ.ជ.អ.ប. សហការជាមួយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុដែលជាស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវលើការងារកែទម្រង់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ដោយមានការចូលរួមពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធបានរៀបចំ និងដាក់ចេញច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ ការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដូចខាងក្រោម៖

- ច្បាប់ស្តីពីរបបហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ អនុម័ត និងដាក់ឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខនស/រកម/១៦១១/០១១ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១។ ច្បាប់នេះបានផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្ត និងគោលការណ៍គ្រឹះសម្រាប់ការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ ការបង្កើតប្រភពចំណូលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការកំណត់សមត្ថកិច្ចគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គោលការណ៍គ្រប់គ្រងថវិការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បន្ទុកនិងធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គោលការណ៍នៃការរៀបចំ ការអនុម័ត និងការអនុវត្តថវិការដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- ច្បាប់ស្តីពីលទ្ធកម្មសាធារណៈត្រូវបានរៀបចំ អនុម័ត និងដាក់ឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១១២/០០៤ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។ ច្បាប់នេះមានគោលបំណងធានាឱ្យដំណើរការលទ្ធកម្មសាធារណៈទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រព្រឹត្តទៅដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព យុត្តិធម៌ ប្រសិទ្ធភាព គុណភាព ការសន្សំសំចៃ ទាន់ពេលវេលា។ ច្បាប់នេះកំណត់អំពីសមត្ថកិច្ចនៃស្ថាប័នគ្រប់គ្រង និងស្ថាប័នអនុវត្តលទ្ធកម្ម វិធីសាស្ត្រលទ្ធកម្ម លក្ខណសម្បត្តិអ្នកដេញថ្លៃ គោលការណ៍ និងនីតិវិធីនៃការរៀបចំផែនការលទ្ធកម្ម ការអនុវត្តកិច្ចលទ្ធកម្ម កិច្ចសន្យាលទ្ធកម្ម ក្រមសីលធម៌លទ្ធកម្ម និងទោសប្បញ្ញត្តិនានា។
- អនុក្រឹត្យលេខ៩៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការផ្ទេរធនធានពីថវិការដ្ឋជូនមូលនិធិឃុំ សង្កាត់សម្រាប់រយៈពេល៣ឆ្នាំ ដោយគិតពីឆ្នាំ២០១១ ដល់ឆ្នាំ២០១៣។ អនុក្រឹត្យនេះ គឺជាក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តសម្រាប់បន្តអនុវត្តប្រព័ន្ធផ្ទេរថវិការដ្ឋជូនមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុឃុំ សង្កាត់ដែលបានដាក់ឱ្យអនុវត្តជាបន្តបន្ទាប់ដោយអនុក្រឹត្យលេខ១៦ (ឆ្នាំ២០០២-២០០៤) អនុក្រឹត្យលេខ១១ (ឆ្នាំ២០០៥-២០០៧) និងអនុក្រឹត្យលេខ១០៩ (២០០៨-២០១០) ស្តីពីការផ្ទេរថវិការដ្ឋជូនមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ និងអនុក្រឹត្យលេខ២៦ ចុះថ្ងៃទី២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២ស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុឃុំ សង្កាត់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ អនុក្រឹត្យលេខ៩៣ស្តីពីការផ្ទេរធនធានពីថវិការដ្ឋជូនមូលនិធិឃុំ សង្កាត់នេះបានបន្តរក្សានូវការបែងចែកមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ជា២សមាសភាព គឺសមាសភាពរដ្ឋបាលទូទៅ និងសមាសភាពអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងរក្សានូវរូបមន្ត និងសន្ទស្សន៍សម្រាប់ការវិភាជមូលនិធិជូនឃុំ សង្កាត់នីមួយៗដូចរូបមន្ត និងសន្ទស្សន៍ដែលបានកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យដែលបានដាក់ចេញនាពេលកន្លងមកជាបន្តបន្ទាប់ គឺសមាសភាគរដ្ឋបាលទូទៅនៃមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានបែងចែកទៅឱ្យរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់នីមួយៗតាមសមាមាត្រនៃចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់នីមួយៗ និងសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាននៃមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានបែងចែកទៅឱ្យរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់នីមួយៗ តាមសន្ទស្សន៍ (១) សន្ទស្សន៍នៃចំណែកស្មើគ្នាជាមូលដ្ឋានមានចំនួន៤០% ដោយត្រូវបែងចែកក្នុងទំហំស្មើៗគ្នាសម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់នីមួយៗទូទាំងប្រទេស (២) សន្ទស្សន៍ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋមានចំនួន៣០% ដោយត្រូវបានបែងចែកទៅតាមសមាមាត្រនៃចំនួនប្រជាពលរដ្ឋក្នុងឃុំ សង្កាត់

នីមួយៗ និង (៣)សន្ទស្សន៍នៃភាពក្រីក្រចំនួន៣០% ដែលត្រូវបានបែងចែកទៅតាមមាមាត្រនៃសន្ទស្សន៍ភាពក្រីក្ររបស់ឃុំ សង្កាត់នីមួយៗដែលកំណត់ដោយក្រសួងផែនការ។ អនុក្រឹត្យលេខ៩៣នេះបានកំណត់នូវទំហំមូលនិធិ ឃុំ សង្កាត់ គឺស្មើនឹង២,៨%នៃថវិកាចំណូលចរន្តសរុបរបស់ជាតិ

- អនុក្រឹត្យលេខ៤៦៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ ស្ដីពីការផ្ទេរធនធានពីថវិការជ្ឋជូនមូលនិធិឃុំ សង្កាត់សម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ ដោយគិតពីឆ្នាំ២០១៤ដល់ឆ្នាំ២០១៨។ អនុក្រឹត្យនេះបានផ្ដល់ក្របខណ្ឌគតិយុត្តសម្រាប់បន្តការអនុវត្តប្រព័ន្ធផ្ទេរធនធានថវិការដ្ឋជូនមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ដែលបានអនុវត្តពេលកន្លងមក ដោយបានកែប្រែរយៈពេលអនុវត្តពី៣ឆ្នាំមក៥ឆ្នាំ និងការកែប្រែរូបមន្ត និងសន្ទស្សន៍នៃការបែងចែកមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ដែលក្នុងនោះ (១)សមាសភាគរដ្ឋបាលទូទៅត្រូវបានវិភាជន៍សម្រាប់មុខសញ្ញាចំណាយប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងមន្ត្រីភូមិ ដែលចំណាយទាំងនេះត្រូវបានគណនាដោយផ្អែកតាមរបបកំណត់និងចំណាយសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាលស្មើនឹង១៥%នៃធនធានមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ប្រចាំឆ្នាំសរុប ដក ចំណាយសម្រាប់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងមន្ត្រីភូមិ និង (២) ធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានស្មើនឹងធនធានមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ប្រចាំឆ្នាំ ដក ធនធានសមាសភាគរដ្ឋបាលទូទៅ។ ដោយឡែក ចំពោះការវិភាជធនធានចំណាយសម្រាប់ប្រត្តិបត្តិការរដ្ឋបាលដល់ឃុំ សង្កាត់នីមួយៗត្រូវបានគណនាផ្អែកលើរូបមន្ត និងសន្ទស្សន៍ចំណែកស្មើគ្នាជាមូលដ្ឋានក្នុងអត្រា៣០% សន្ទស្សន៍ចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្នុងអត្រា៦០% និងសន្ទស្សន៍ភាពក្រីក្រក្នុងអត្រា១០%។ ការវិភាជធនធានសម្រាប់សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍រដ្ឋបាលសម្រាប់ឃុំ សង្កាត់នីមួយៗត្រូវបានគណនាផ្អែកលើរូបមន្ត និងសន្ទស្សន៍ចំណែកស្មើគ្នាជាមូលដ្ឋានក្នុងអត្រា៣០% សន្ទស្សន៍ចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្នុងអត្រា ៣០%សន្ទស្សន៍ភាពក្រីក្រក្នុងអត្រា៣% និងសន្ទស្សន៍ចំនួនភូមិក្នុងអត្រា១០%។ អនុក្រឹត្យនេះបានកំណត់នូវទំហំមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ក្នុងអត្រា២,៨%នៃថវិកាចំណូលចរន្តជាតិសរុប។
- អនុក្រឹត្យលេខ៥១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ស្ដីពីការផ្ទេរធនធានពីថវិការដ្ឋជូនមូលនិធិឃុំ សង្កាត់សម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ ដោយគិតពីឆ្នាំ២០១៩ ដល់ឆ្នាំ២០២៣ គឺជាការបន្តការអនុវត្តប្រព័ន្ធផ្ទេរថវិការដ្ឋជូនមូលនិធិឃុំ សង្កាត់បន្ទាប់ពីអនុក្រឹត្យលេខ៤៦៥ត្រូវបានអស់សុពលភាពនៅឆ្នាំ២០១៨។ អនុក្រឹត្យនេះបានកំណត់ការបង្កើនទំហំមូលនិធិឃុំក្នុងអាត្រាពី៣%សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩រហូតដល់អត្រា៣.៤០%សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ នៃចំណូលចរន្តជាតិសរុប។
- អនុក្រឹត្យលេខ១២១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ស្ដីពីការផ្ទេរធនធានបន្ថែមពីថវិការដ្ឋជូនរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់សម្រាប់ចំណាយអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានរយៈពេល៤ឆ្នាំ ដោយគិតពីឆ្នាំ២០២០ ដល់ឆ្នាំ២០២៣។ អនុក្រឹត្យនេះបានតម្រូវឱ្យផ្ទេរថវិការដ្ឋក្នុងអត្រា១%នៃថវិកាចំណូលចរន្តជាតិសរុបបន្ថែមទៅឱ្យមូលនិធិផ្នែកអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន នៃមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ ដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់នីមួយៗមានធនធានហិរញ្ញវត្ថុឆន្ទានុសិទ្ធិកាន់តែច្រើន

សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

- អនុក្រឹត្យលេខ៣៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកដែលបានផ្តល់ក្របខណ្ឌគតិយុត្តដំបូងសម្រាប់ការផ្តល់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុធន្ទានុសិទ្ធិឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកប្រកបដោយសមធម៌ ចីរភាព និងអាចព្យាករណ៍បានដើម្បីប្រើប្រាស់សម្រាប់អនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ច និងមុខងារជាជម្រើស និងមុខងារជាកាតព្វកិច្ចនានាដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនីមួយៗ។ អនុក្រឹត្យនេះបានកំណត់ទំហំថវិការដ្ឋដែលត្រូវផ្ទេរជូនទៅមូលនិធិក្រុង ស្រុកក្នុងអត្រា០,៨០%នៃថវិកាចំណូលចរន្តជាតិសរុបសម្រាប់រយៈពេល៣ឆ្នាំគឺពីឆ្នាំ២០១២ដល់ឆ្នាំ២០១៤។ អនុក្រឹត្យលេខ៣៦នេះបានកំណត់បែងចែកមូលនិធិក្រុង ស្រុកជាពីរសមាសភាគគឺ (១)សមាសភាគប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាលទូទៅ និង (២) សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន។ សមាសភាគប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាលត្រូវបានកំណត់ដោយផ្អែកលើឯកតា រង្វាស់ និងនិយាមពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនរួមមានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ប្រាក់បៀវត្សរបស់អភិបាល អភិបាលរងក្រុង ស្រុក ប្រាក់បៀវត្សបុគ្គលិកក្រុង ស្រុក និងប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីស្មៀនឃុំ សង្កាត់ និងធនធានចំណាយប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាលផ្សេងៗទៀតមិនឱ្យលើសពី**២៤%**នៃធនធានមូលនិធិសរុប ដកចំនួនសរុបប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក និងប្រាក់បៀវត្សរបស់ អភិបាល អភិបាលរង និងបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។ ដោយឡែកចំពោះធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានគឺស្មើធនធានមូលនិធិក្រុង ស្រុកសរុប ដក ចំណាយបន្ទុកបុគ្គលិក និងចំណាយប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកទូទាំងប្រទេស។ ចំពោះការវិភាជន៍មូលនិធិក្រុង ស្រុកប្រចាំឆ្នាំជូនទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនីមួយៗត្រូវអនុវត្តតាមរូបមន្ត លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងប៉ារ៉ាម៉ែត្រដែលធានាបាននូវតម្លាភាព និងសមធម៌ដែលក្នុងនោះ ការវិភាជន៍ធនធានចំណាយសម្រាប់ប្រត្តិបត្តិការរដ្ឋបាលផ្សេងៗដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនីមួយៗ ត្រូវបានគណនាផ្អែកលើរូបមន្ត និងសន្ទស្សន៍ចំណែកស្មើគ្នាជាមូលដ្ឋានក្នុងអត្រា៤០% សន្ទស្សន៍ចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្នុងអត្រា២០% សន្ទស្សន៍ចំនួនគណៈអភិបាលក្នុងអត្រា២០% សន្ទស្សន៍នៃចំនួនបុគ្គលិក២០% ។ ចំពោះធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន ត្រូវវិភាជន៍បែងចែកសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនីមួយៗ តាមការគណនាដោយផ្អែកលើសន្ទស្សន៍ចំណែកស្មើគ្នាជាមូលដ្ឋានក្នុងអត្រា៤០% សន្ទស្សន៍ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋក្នុងអត្រា២០% សន្ទស្សន៍ភាពក្រីក្រក្នុងអត្រា២០% និងសន្ទស្សន៍នៃចំនួនឃុំ សង្កាត់ក្នុងអត្រា២០%។
- អនុក្រឹត្យលេខ១៧២ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុក្រុង ស្រុកដែលបានកំណត់ និងបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកស្របតាមច្បាប់ស្តីពីរបបហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយធានាឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកអាចគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាសថវិកា ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព។ អនុក្រឹត្យនេះបានកំណត់អំពីគោលការណ៍ នីតិវិធីនៃ

ការរៀបចំ និងការអនុវត្តថវិកាក្រុង ស្រុក ប្រព័ន្ធគណនេយ្យរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ការគ្រប់គ្រងចំណាយរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក កិច្ចលទ្ធកម្មសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងសវនកម្មគណនី និងសវនកម្មប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។

- សម្រាប់ដំណាក់កាលជាបន្តបន្ទាប់មកទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលបានចេញអនុក្រឹត្យលេខ៣៤២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការផ្ទេរធនធានពីថវិការដ្ឋជូនដល់មូលនិធិក្រុង ស្រុក សម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ ដោយគិតពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ឆ្នាំ២០១៩ ដោយគិតជាសមាមាត្រលើចំណូលថវិកាចរន្តជាតិក្នុងអត្រា ០,៨% សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៥ អត្រា០,៩% សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ និង១% សម្រាប់ពីឆ្នាំ២០១៧ ដល់ឆ្នាំ២០១៩ និងអនុក្រឹត្យលេខ៥០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការផ្ទេរធនធានពីថវិការដ្ឋជូនដល់មូលនិធិក្រុង ស្រុក សម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ ដោយគិតពីឆ្នាំ២០១៩ ដល់ឆ្នាំ២០២៣ ក្នុងអត្រា ១,១% សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ អត្រា១,២% សម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ អត្រា១,៣% សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ អត្រា១,៤% សម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ និងអត្រា១,៥% សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣
- ក្រៅពីនេះ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រនៃការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធថវិកាឆ្នាំ២០១៨-២០២៥ ដែលមានគោលបំណងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងឱ្យបានទូលំទូលាយអំពីប្រព័ន្ធថវិការបស់កម្ពុជានៅផ្ទៃក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីបង្កើនការចូលរួម និងភាពម្ចាស់ការក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធនេះពីសំណាក់ក្រសួង ស្ថាប័ននានាទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ បន្ទាប់មក ក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការវិនិយោគសាធារណៈពីឆ្នាំ២០១៩-២០២៥ ក្នុងគោលបំណងបង្កើន និងលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងការវិនិយោគសាធារណៈទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យកាន់តែឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការ អាទិភាព ប្រសិទ្ធភាព ស័ក្តិសិទ្ធិភាព និងចីរភាព សំដៅធានាបាននូវការបែងចែក និងការប្រើប្រាស់ធនធានសាធារណៈប្រកបដោយសមធម៌។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធផ្ទេរមូលនិធិ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ ក្រៅពីច្បាប់ និងអនុក្រឹត្យសំខាន់ៗ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ រួមមានលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធជាច្រើនទៀត ក្នុងកម្រិតជាប្រកាស ប្រកាសអន្តរក្រសួង សារាចរណ៍ណែនាំជាដើម ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តដើម្បីបម្រើឱ្យការអនុវត្តច្បាប់ និងអនុក្រឹត្យសំខាន់ៗទាំងនេះ។

ក.២.ការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តយន្តការផ្ទេរធនធានមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានកំណត់ឱ្យរដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិទទួលបាននូវធនធានមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ប្រើប្រាស់លើការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារជាកាតព្វកិច្ចដែលបានប្រគល់ ឬដែលបានធ្វើប្រតិភូកម្ម និងសម្រាប់គោលបំណងអនុវត្តកិច្ចការជាកាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត។

ផ្អែកលើគោលការណ៍នេះ កជទី១បានទម្រង់ទិសឱ្យមានការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីការផ្ទេរធនធានមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីធានាដល់ការផ្ទេរធនធានមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានទាន់ពេលវេលាសម្រាប់អនុវត្តមុខងារ និងកិច្ចការជាកាតព្វកិច្ចនានានៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការនេះ ក្នុងអំឡុងនៃកជទី១ ក្រោមការដឹកនាំ សម្របសម្រួលរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ សហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយន្តការ និងលក្ខខណ្ឌបច្ចេកទេសនៃការផ្ទេរ ការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់ធនធានផ្ទេរមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌតាមរយៈការដាក់ចេញនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តចាំបាច់ដូចខាងក្រោម៖

អនុក្រឹត្យលេខ៣២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃមូលនិធិវិនិយោគរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (SNIF) ក្នុងបំណងផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់គម្រោងវិនិយោគសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងដើម្បីផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់ការបំពេញភារកិច្ច និងការគ្រប់គ្រងការវិនិយោគសាធារណៈឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។ អនុក្រឹត្យនេះបានកំណត់អំពីប្រភពធនធាននៃមូលនិធិវិនិយោគរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ គឺការចូលរួមចំណែកធនធានពីចំណូលចរន្តនៃថវិកាជាតិ ការចូលរួមធនធានពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងស្ថាប័ន ហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិនានាក្រោមក្របខណ្ឌនៃហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការ និងការចូលរួមចំណែកធនធានពីប្រភពស្របច្បាប់ផ្សេងទៀត។ យន្តការសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងមូលនិធិវិនិយោគរបស់រដ្ឋបាលនេះ គឺក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគ្រប់គ្រងមូលនិធិវិនិយោគរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ "ក.វ.ក" ដែលមានរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុជាប្រធាន រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងមហាផ្ទៃជាអនុប្រធាន និងតំណាងក្រសួងពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនជាសមាជិក។

អនុក្រឹត្យលេខ០៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការផ្ទេរធនធានហិរញ្ញវត្ថុមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងគោលបំណងធានាដល់ការផ្ទេរធនធានហិរញ្ញវត្ថុមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌប្រកបដោយចីរភាពសម្រាប់អនុវត្តមុខងារនានាដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ អនុក្រឹត្យបានកំណត់អំពីទម្រង់ គោលការណ៍ លក្ខខណ្ឌ និងវិធាននៃការផ្ទេរធនធានមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ អនុក្រឹត្យនេះ គឺជាក្របខណ្ឌគតិយុត្តដ៏សំខាន់មួយ សម្រាប់ក្រសួង ស្ថាប័នដែលបានផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិធ្វើមានមូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំផ្ទេរធនធានហិរញ្ញវត្ថុទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់អនុវត្តមុខងារនានាដែលបានប្រគល់ និងធ្វើប្រតិភូកម្មទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ផ្អែកតាមស្មារតីនៃអនុក្រឹត្យនេះ ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ធនធានមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌជាច្រើនត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ឧទាហរណ៍ ធានាមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តសម្រាប់អនុវត្តមុខងារវិស័យសុខាភិបាល (២០០លានដុល្លាក្នុងមួយឆ្នាំៗ) និងសង្គមកិច្ចដែលបានប្រគល់ទៅឱ្យក្នុងទម្រង់ជាមុខងារជាកាតព្វកិច្ច និងធនធានមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (៤០០លានដុល្លាក្នុងមួយឆ្នាំ) សម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាកាតព្វកិច្ចក្នុងវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែលបានប្រគល់ទៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងការផ្ទេរធនធានមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ

ចំនួនប្រមាណ២លានដុល្លាក្នុងមួយឆ្នាំៗទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុងសម្រាប់អនុវត្តមុខងារសេវាអនាម័យ សំណល់រឹង រាវជាដើម។

ក.៣.ការបង្កើតប្រភពចំណូលនៅមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងច្បាប់ស្តីពីរបបហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានកំណត់ឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រៅពីប្រភពចំណូលពីថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានប្រភពចំណូលពីមូលដ្ឋាន ដែលប្រភពចំណូលពីមូលដ្ឋាននេះរួមមាន ប្រភពចំណូលសារពើពន្ធនៅមូលដ្ឋាន និងអាករដែលត្រូវបង្កើត និងកំណត់ដោយក្របខណ្ឌច្បាប់សារពើពន្ធ ចំណូលមិនមែនសារពើពន្ធ ដែលបានមកពីការជួលទ្រព្យសម្បត្តិរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ កម្រៃសេវា អំណោយដែលបានមកពីប្រភពខាងក្នុងនិងខាងក្រៅ និងចំណូលពីប្រភពផ្សេងទៀតដែលកំណត់ដោយច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត។

ផ្អែកលើគោលការណ៍នេះ គជទី១បានតម្រង់ទិសដល់ការរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ និងច្បាប់ស្តីពីប្រភេទពន្ធនៅមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីប្រភេទ អត្រា និងយន្តការប្រមូលចំណូលមិនមែនសារពើពន្ធរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងការចែករំលែកចំណូលមូលដ្ឋានរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ពាក់ព័ន្ធការបង្កើតប្រភពចំណូលផ្ទាល់នៅមូលដ្ឋាននេះ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុបានដឹកនាំសម្របសម្រួល សហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រភពចំណូលផ្ទាល់នៅមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមានដូចខាងក្រោម។

ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធបានកំណត់ឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមានចំណូលពីប្រភពសារពើពន្ធចំនួន៩ គឺ (១) ពន្ធលើឈ្នួលអចលទ្រព្យ និងចលនទ្រព្យ (២) អាករសម្រាប់បំភ្លឺសាធារណៈ (៣) អាករលើការស្នាក់នៅ (៤) ពន្ធប៉ាតង់ (៥) ពន្ធលើមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន និងយានជំនិះគ្រប់ប្រភេទ (៦) ពន្ធប្រថាប់ត្រា (៧) ពន្ធលើអចលនទ្រព្យ (៨)ពន្ធលើដីធ្លីមិនប្រើប្រាស់ និង (៩) ពន្ធលើផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយ។ ក្រៅពីនេះ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិពាក់ព័ន្ធជាធរមានក៏បានកំណត់ឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តអាចប្រមូលចំណូលពីប្រភពមិនមែនសារពើពន្ធផងដែរជាអាទិ៍ (១) ចំណូលពីផលទុននៃទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ (២) ចំណូលពីផលទុនពីការលក់ ជួលទ្រព្យសម្បត្តិ និងសេវា (២) ចំណូលពីការផាកពិន័យ និងការដាក់ទណ្ឌកម្ម (៣) ចំណូលពីកម្រៃសេវារដ្ឋបាលដែលប្រមូលដោយអង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយរាជធានី ខេត្ត (៤) ចំណូលពីសេវាសាធារណៈដែលកំពុងផ្តល់ដោយមន្ទីរជំនាញរាជធានី ខេត្ត (៥) ចំណូលពីសេវាសាធារណៈដែលកំពុងផ្តល់នៅអង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយរាជធានី ខេត្ត (៦) ចំណូលពីការបែងចែកចំណូលសួយសារលើតម្លៃផលិផលរ៉ែសំណង់ (៧) ចំណូលសម្បទាននេសាទ (៧) ចំណូលពីកម្រៃសេវាថែទាំអ្នកជំងឺតាមមន្ទីរពេទ្យបង្អែករាជធានី ខេត្ត ស្រុក និងមណ្ឌលសុខភាព និង(៨) ចំណូលបានពីកម្រៃសេវាត្រួតពិនិត្យអនាម័យសាច់សត្វ និងផលិតផលសត្វនៅសត្តឃាតដ្ឋាន។

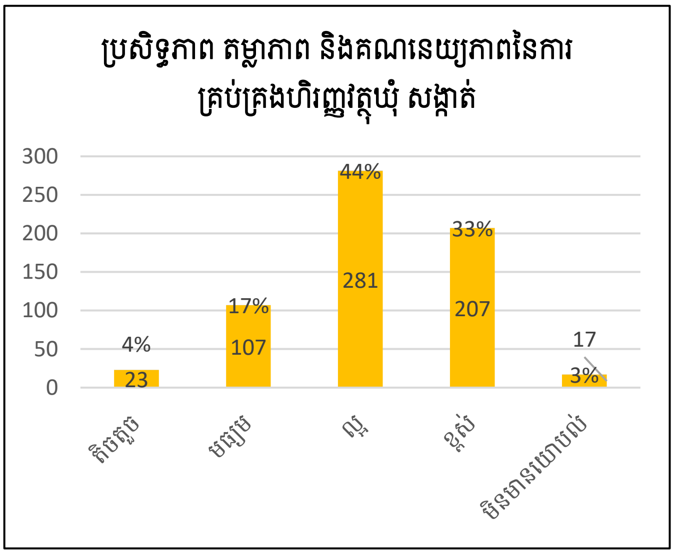
ដោយឡែកចំពោះរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ ផ្អែកតាមច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជា

ធរមាន រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកមិនត្រូវបានប្រគល់ចំណូលពីប្រភពសារពើពន្ធណាមួយជាក់លាក់ឡើយ លើកលែងតែចំណូលដែលទទួលបានពីការចែករំលែកចំណូលសារពើពន្ធរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្នុងអត្រា ៤%ទៅ៥%។ ក្រៅពីនេះ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រមូលចំណូលមិនមែនសារពើពន្ធពីកម្រៃសេវារដ្ឋបាលយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយលើសេវាចំនួនប្រមាណ៣០០ប្រភេទនៃវិស័យចំនួន១៧។

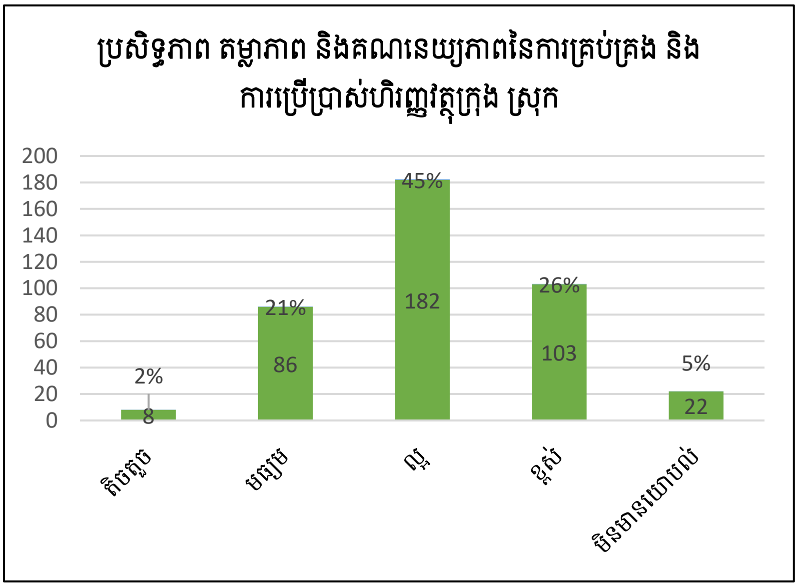
ជារួម ក្នុងអំឡុងពេលនៃកជទី១ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុបានរៀបចំឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានទាំងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុធន្ទានុសិទ្ធិ និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ច មុខងារជាកាតព្វកិច្ច និងមុខងារជាជម្រើសនានាដើម្បីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

ខាងក្រោមនេះគឺជាតារាងថវិការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តកជទី១ គិតពីឆ្នាំ២០១០ ដល់ឆ្នាំ២០២០ (គិតជាដុល្លាអាមេរិក)។

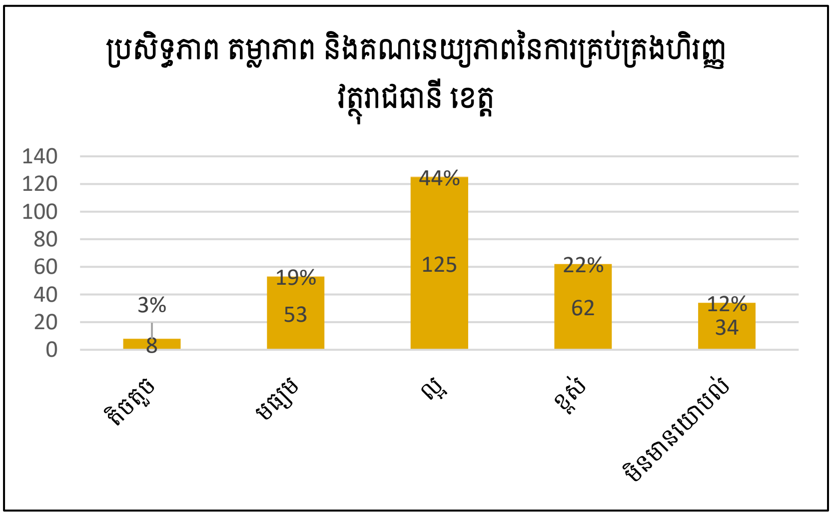
ឆ្នាំ	ថវិកាឃុំ សង្កាត់	ថវិកាក្រុង ស្រុក	ថវិការាជធានី ខេត្ត	សរុប
២០១០	37,143,500		81,592,500	118,736,000
២០១១	39,850,000		89,395,750	129,245,750
២០១២	45,497,500		106,957,500	152,455,000
២០១៣	51,104,500	18,470,464	125,551,250	195,126,214
២០១៤	59,316,500	16,947,500	160,209,500	236,473,500
២០១៥	67,988,500	19,425,250	188,485,000	275,898,750
២០១៦	77,102,500	24,783,000	208,408,750	310,294,250
២០១៧	93,851,000	35,536,750	247,969,000	377,356,750
២០១៨	108,510,250	42,790,750	248,746,250	400,047,250
២០១៩	130,950,000	48,015,000	369,236,500	548,201,500
២០២០	200,829,250	61,807,000	569,672,750	832,309,000
សរុប	**912,143,500**	**267,775,714**	**2,396,224,750**	**3,576,143,964**



ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការស្ទង់មតិអំពីកម្រិតប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងនីតិវិធីអនុវត្តថវិកាឃុំ សង្កាត់ ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន៦៣៥នាក់ ក្នុងនោះអ្នកដែលយល់ឃើញថា រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ប្រើប្រាស់ធនធានមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងកម្រិតល្អមានចំនួន៤៨៨នាក់ស្មើនឹង៧៧% ក្នុងកម្រិតមធ្យមមានចំនួន១០៧នាក់ស្មើនឹង១៧% គ្មានប្រសិទ្ធភាពចំនួន ២៣នាក់ ស្មើនឹង៤% និងមិនមានយោបល់ ចំនួន១៧នាក់ស្មើនឹង៣%។



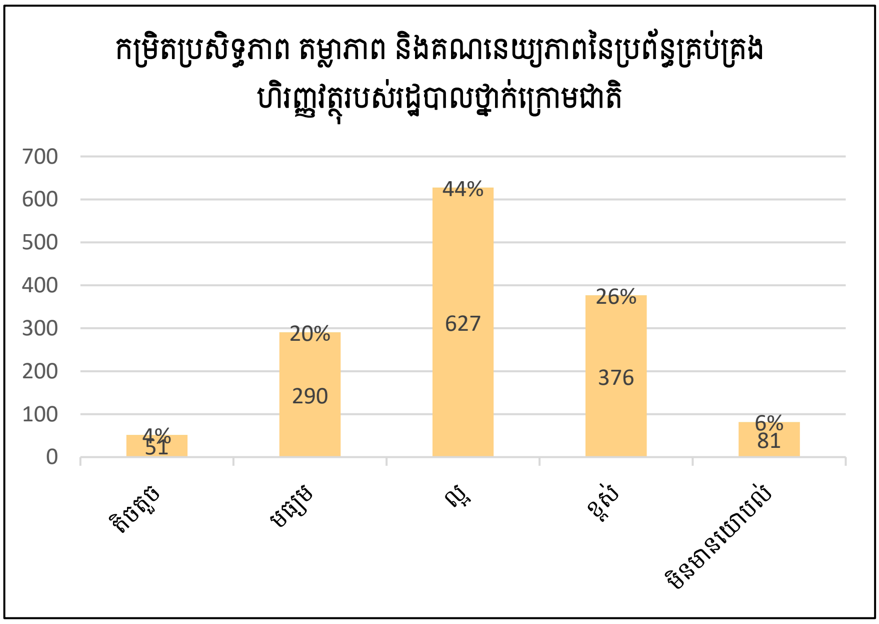
ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការស្ទង់មតិអំពីប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានថវិការដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន៤០១នាក់ ក្នុងនោះអ្នកដែលយល់ឃើញថា មានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងកម្រិតល្អនិងខ្ពស់ចំនួន២៨៥នាក់ស្មើនឹង៧១% ក្នុងកម្រិតមធ្យមមានចំនួន៨៦នាក់ ស្មើនឹង២១% គ្មានប្រសិទ្ធភាពចំនួន៨នាក់ស្មើនឹង២% និងមិនមានយោបល់ចំនួន២២នាក់ស្មើនឹង៥%។



ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការស្ទង់មតិអំពីកម្រិតប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានថវិការបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន២៨២នាក់ ក្នុងនោះអ្នកដែលយល់ឃើញថា មានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងកម្រិតល្អនិងខ្ពស់ចំនួន១៨៧នាក់

ស្មើនឹង៦៦% ក្នុងកម្រិតតិចតួចនិងមធ្យមចំនួន៦១នាក់ស្មើនឹង២២% និងមិនមានយោបល់ ចំនួន៣៤នាក់ស្មើនឹង១២%។

ជារួម ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការស្ទង់មតិអំពីកម្រិតប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៃការគ្រប់គ្រងចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន១.៤២៥នាក់ ក្នុងនោះអ្នកដែលយល់ឃើញថាមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងកម្រិតល្អទៅខ្ពស់មានចំនួន១.០០៣នាក់ ស្មើនឹង៧០% ក្នុងកម្រិតទាបទៅមធ្យមមានចំនួន៣៤១នាក់ស្មើនឹង២៤% និងមិនមានយោបល់ចំនួន៨១នាក់ស្មើនឹង៦%។



ក.៤. ការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាឧបករណ៍ដ៏មានសារៈសំខាន់ និងចាំបាច់បំផុតមួយសម្រាប់ជួយឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចកំណត់បាននូវទិសដៅច្បាស់លាស់សម្រាប់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ការព្យាករណ៍ ការកៀរគរ ការប្រើប្រាស់ធនធាននិងសក្តានុពលនៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ ការព្យាករណ៍នូវបញ្ហាប្រឈមនានាដែលត្រូវត្រៀមការផ្តល់អន្តរាគមន៍ដោះស្រាយដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងអាណត្តិការងារក្រុមប្រឹក្សានីមួយៗ។

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានតម្រូវឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវរៀបចំ និងអនុម័តផែនការអភិវឌ្ឍរយៈពេល៥ឆ្នាំ និងត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំតាមរយៈការរៀបចំកម្មវិធីវិនិយោគ៣ឆ្នាំរំកិលប្រចាំឆ្នាំ។ ការរៀបចំ និងការអនុម័តផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចាំបាច់ត្រូវមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រភេទក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធ និងជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គភាព និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។

ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកជទី១ ក្រោមការដឹកនាំរបស់ គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងផែនការបានសម្របសម្រួល និងសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងការសិក្សា វាយតម្លៃ កែសម្រួលប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ដែលបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនាពេលកន្លងមកឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់ និងប្រទាក់ក្រឡាគ្នាជាមួយនឹងប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលត្រូវបង្កើតថ្មី ស្របតាមការកំណត់នៃច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រង

រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

ជារួម ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១ សមិទ្ធផលសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមាន៖

- ការផ្សព្វផ្សាយ ជំរុញ និងពង្រឹងការអនុវត្តប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិស្របតាមអនុក្រឹត្យលេខ២១៩ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ២៤១៧ (ឆ្នាំ២០១០) ស្តីពីការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ការបន្តជំរុញ ពង្រឹង និងគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ក្នុងការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីរំកិលស្របតាមដំណើរការដែលបានកំណត់ដោយលិខិតបទដ្ឋាន និងសេចក្តីណែនាំជាធរមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំផែនការឃុំ សង្កាត់
- ការរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយស្តីពីប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២០១៤) ដើម្បីផ្តល់ជាផែនការបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ការពិនិត្យ និងកែសម្រួលប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យស្របតាមចរិតលក្ខណៈនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។ គោលនយោបាយស្តីពីប្រព័ន្ធកសាងផែនការរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ បានតម្រង់ទិសដល់ការរៀបចំផែនការស្របតាមចរិតលក្ខណៈដោយឡែកៗរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិខាងក្រោម៖
    - **ផែនការរាជធានី** គឺជាផែនការដែលបញ្ចូលគ្នានូវផែនការរបស់រាជធានីផ្ទាល់ និងផែនការរបស់រដ្ឋបាលនានាចំណុះរាជធានី (ខណ្ឌ និងសង្កាត់ក្នុងរាជធានី) ឱ្យទៅជាផែនការរួមមួយ ដោយធានាបាននូវស្វ័យភាព ការផ្សារភ្ជាប់ និងស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងការអភិវឌ្ឍក្នុងរាជធានី និងក្នុងរដ្ឋបាលចំណុះទាំងនោះ។
    - **ផែនការខេត្ត** ជាផែនការដែលមានការសម្របសម្រួលរវាងផែនការខេត្តជាមួយផែនការក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ក្នុងខេត្ត និងជាផែនការដែលត្រូវបំពេញបន្ថែម និងគាំទ្រដល់ផែនការក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ក្នុងខេត្តនោះ សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍នៅមូលដ្ឋាន។
    - **ផែនការទីប្រជុំជន (ក្រុង សង្កាត់)** ជាផែនការដែលដាក់បញ្ចូលគ្នានូវផែនការក្រុង និងផែនការសង្កាត់នានាចំណុះក្រុងនោះ។ ការដាក់បញ្ចូលគ្នានេះត្រូវគោរពស្វ័យភាពរបស់រដ្ឋបាលសង្កាត់នានាចំណុះក្រុង ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ និងធានាឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងការអភិវឌ្ឍក្នុងក្រុងនោះ។ ផែនការសង្កាត់ក្នុងក្រុងជាផែនការដែលបានរៀបចំឡើងដោយមានការពិភាក្សា និងពិគ្រោះយោបល់ ផ្ទាល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋក្នុងសង្កាត់។ ផែនការសង្កាត់ជាសមាសភាគនៃផែនការក្រុង។
    - **ផែនការតំបន់ជនបទ (ស្រុក ឃុំ)** ជាប្រភេទផែនការស្រុក និងផែនការឃុំក្នុងស្រុក។ ផែនការស្រុក គឺជាផែនការដែលមានការសម្របសម្រួលគ្នារវាងផែនការស្រុកជាមួយនឹង

ផែនការឃុំ ដើម្បីជានាថា ផែនការស្រុកបំពេញបន្ថែម និងគាំទ្រដល់ផែនការឃុំក្នុងស្រុកនោះ សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍នៅមូលដ្ឋាន។ ផែនការឃុំ ជាផែនការដែលមានការពិភាក្សា ពិគ្រោះយោបល់ផ្ទាល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ អង្គការសង្គមស៊ីវិល វិស័យឯកជន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងឃុំនោះ។ ផែនការឃុំមិនមែនជាសមាសភាគនៃផែនការស្រុកឡើយ។

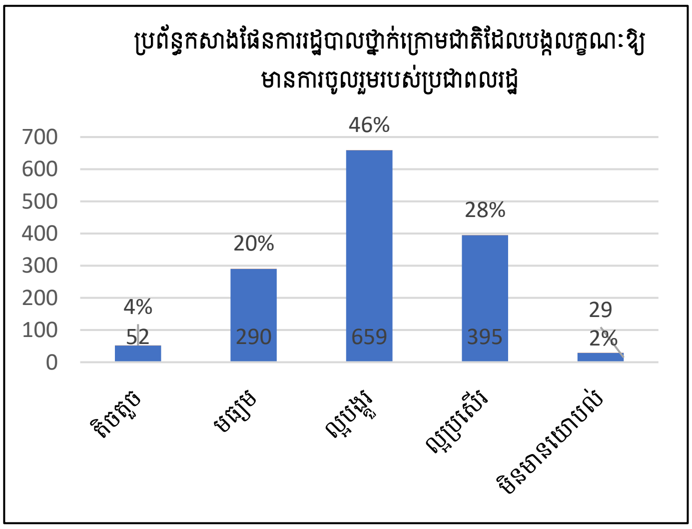
- ផ្អែកលើគោលនយោបាយស្តីពីប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ នាឆ្នាំ២០១៧ ដំណើរការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលប្រាំឆ្នាំ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានពិនិត្យ និងកែសម្រួល តាមរយៈប្រកាសអន្តរក្រសួងរវាងក្រសួងផែនការ និងក្រសួងមហាផ្ទៃស្តីពីការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់សេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសស្តីពីការរៀបចំ និងការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលតរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់នីមួយៗ។
- ផ្អែកតាមសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសទាំងនេះ ជារួមដំណើរការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗត្រូវបានកែសម្រួលការអនុវត្តតាម៣ជំហានសំខាន់ៗ រួមមាន ១).ការវិភាគស្ថានភាព និងការកំណត់តម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ ២).ការរៀបចំ និងចងក្រងសេចក្តីព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និង៣).ការពិនិត្យ អនុម័ត និងផ្សព្វផ្សាយផែនការអភិវឌ្ឍន៍។ ជាមួយគ្នានេះ ដំណើរការរៀបចំ និងកសាងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ ក៏ត្រូវបានកែសម្រួលក៏មាន៣ជំហានដែរ រួមមាន ១).ការប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីតម្រូវការរបស់មូលដ្ឋានសម្រាប់កសាងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល ២).ការរៀបចំសេចក្តីព្រាងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល និង៣).ការពិនិត្យ អនុម័ត និងផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល។

ជាមួយគ្នានេះ ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងនេះត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍សំខាន់ចំនួន៩ គឺ៖

- **ការចែករំលែកព័ត៌មាន៖** ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលត្រូវមានការចែករំលែកព័ត៌មានរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ផ្សេងៗគ្នា ប្រជាពលរដ្ឋ មន្ទីរ អង្គភាព ការិយាល័យ អង្គការជាតិ អន្តរជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ព្រមទាំងវិស័យឯកជននានានៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។
- **តម្លាភាព៖** ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលត្រូវធ្វើឡើងស្របតាមបែបបទ នីតិវិធី គោលការណ៍ណែនាំ ដោយមិនមានការលាក់លៀម គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់បានចូលរួមក្នុងដំណើរការនៃការសម្រេចចិត្តនានា ហើយព័ត៌មានជុំវិញការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនេះត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ។
- **សង្គតិភាព និងសុខដុមនីយកម្ម ៖** ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលត្រូវបានរៀបចំឡើងមានលំដាប់លំដោយត្រឹមត្រូវ ស៊ីសង្វាក់ និងមានលក្ខណៈសមស្របសម្រាប់គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា និងត្រូវមានលក្ខណៈស្របគ្នាជាមួយនឹងគោលនយោបាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលមានជាធរមាន។

- **ការចូលរួមពិគ្រោះយោបល់ជាទូទៅ** ៖ ការកសាងផែនការ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលត្រូវមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រជាជន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចនៃក្រុមប្រឹក្សា។
- **ការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការ** ៖ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល ត្រូវតែឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការពិតប្រាកដ និងជាអាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា។
- **គណនេយ្យភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ**៖ ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវមានគណនេយ្យភាពជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតអំពីផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលរបស់ខ្លួន។
- **ប្រសិទ្ធភាព និងសុក្រឹត្យភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម** ៖ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល ត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងត្រូវចូលរួមចំណែកជំរុញការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា។
- **ការធានាចីរភាពធនធានធម្មជាតិ និងបរិស្ថាន** ៖ ការកសាង និងអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល ត្រូវធានានូវនិរន្តរភាពធនធានធម្មជាតិ និងបរិស្ថាន ពោលគឺមិនបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់ធនធានធម្មជាតិ និងបរិស្ថានឡើយ។
- **ការធានាសមធម៌** ៖ ការកសាង និងអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល ត្រូវតែធានាឱ្យមានការចូលរួម និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ពិសេសស្ត្រី កុមារ ជនក្រីក្រ ជនមានពិការភាព ក្រុមជនភាគតិច និងជនងាយរងគ្រោះដែលមានក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

ជារួម ផ្អែកតាមច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធនឹងការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគដែលមានជាធរមាន បានធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានមូលដ្ឋានក្នុងការកសាងបាននូវផែនការអភិវឌ្ឍប្រាំឆ្នាំ និងកម្មវិធីវិនិយោគ៣ឆ្នាំរំកិលរបស់ខ្លួន ដោយពុំទាន់មានរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិណាមួយត្រូវបានរកឃើញពុំមានផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគឡើយ។



ផ្អែកតាមការស្ទង់មតិអំពីប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន១.៤២៥នាក់ អ្នកដែលយល់ឃើញថា ប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបង្កលក្ខណៈឱ្យមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការលើកឡើងបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការនានារបស់ខ្លួនបានល្អ និងល្អប្រសើរមានចំនួន១.០៥៤នាក់ (៧២%) បានមធ្យមមានចំនួន២៩០នាក់ (២០%) និងចូលរួមតិចតួចចំនួន៥២នាក់ស្មើនឹង៤%។

ខ. បញ្ហាប្រឈម

ទោះបីមានវឌ្ឍនភាពជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ និងការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏នៅមានបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលត្រូវបានលើកឡើងដោយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនោះរួមមាន ៖

- ទោះបីជាទំហំនៃមូលនិធិក្រុង ស្រុក និងមូលនិធិឃុំ សង្កាត់មានការកើនឡើងជាលំដាប់ និងក្រៅពីនេះរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ ក៏ទទួលបានចំណូលពីការបែកចែកចំណូលសារពើពន្ធរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងចំណូលពីប្រភពមិនមែនសារពើពន្ធមួយចំនួនពីកម្រៃសេវារដ្ឋបាលតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយក៏ដោយ ក៏អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនបានលើកឡើងថា រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់នៅពុំទាន់មានធនធានសមស្របសម្រាប់បំពេញមុខងារផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការ និងកម្មវិធីវិនិយោគរបស់ខ្លួនឱ្យបានពេញលេញនៅឡើយ។
- ទន្ទឹមនឹងធនធានហិរញ្ញវត្ថុនៅមានកម្រិតពុំអាចឆ្លើយតបបានទៅនឹងតម្រូវការចាំបាច់ជាអាទិភាពនានានៅមូលដ្ឋាន បែបបទ នីតិវិធីសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ក្នុងដំណាក់កាលដំបូងៗត្រូវបានលើកឡើងថាមានភាពស្មុគស្មាញ ការិយាធិបតេយ្យធ្វើឱ្យមានភាពយឺតយ៉ាវ និងពិបាកក្នុងការទូទាត់។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះត្រូវបានដោះស្រាយជាបន្តបន្ទាប់ តាមរយៈការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- ទោះបីជាការផ្ទេរធនធានពីមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ និងមូលនិធិក្រុង ស្រុកតាមត្រីមាសនីមួយៗបានបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលឱ្យរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងក្រុង ស្រុកអាចព្យាករណ៍អំពីធនធានដែលខ្លួនមានតាមត្រីមាសនីមួយៗសម្រាប់ការរៀបចំផែនការចំណាយក៏ដោយ ក៏ការអនុវត្តជាក់ស្តែងត្រូវបានលើកឡើងថា រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកមួយចំនួនជួបបញ្ហាប្រឈមនៃការខ្វះថវិកាសម្រាប់ទូទាត់ចំណាយលើការអនុវត្តគម្រោងនានា ដែលបានអនុវត្តបញ្ចប់ក្នុងត្រីមាសទី៣ ដោយត្រូវរង់ចាំធនធានដែលត្រូវផ្ទេរពីមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ និងមូលនិធិក្រុង ស្រុកក្នុងត្រីមាសទី៤ដើម្បីយកមកទូទាត់ចំណាយទាំងនេះនៅចុងឆ្នាំ។
- ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត គឺជាថ្នាក់រដ្ឋបាលមួយដែលត្រូវបានផ្តល់ប្រភពចំណូលផ្ទាល់យ៉ាងច្រើនជាងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់។ ទោះបីយ៉ាងនេះក្តី ការកំណត់ឱ្យប្រើប្រាស់ចំណូលសម្រាប់ចំណាយពីប្រភពចំណូលផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗត្រូវបានលើកឡើងថា មានលក្ខណៈមជ្ឈការ គឺអាស្រ័យលើការកំណត់ដោយថ្នាក់ជាតិ ដោយពុំទាន់មានរូបមន្ត និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់និងច្បាស់លាស់ដែលធានាដល់ការលើកកម្ពស់សមធម៌ តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពដូចការបែងចែកចំណូល ចំណាយរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗឡើយ។
- ទោះបី ក្នុងដំណើរការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានតម្រូវឱ្យមានការចូល

រួមពីប្រជាពលរដ្ឋដើម្បីលើកឡើងអំពីតម្រូវការចាំបាច់ដែលត្រូវដាក់ចូលក្នុងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង មន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាច្រើនបានលើកឡើងអំពីការលំបាកក្នុងការជំរុញប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមភូមិ និងតាមសហគមន៍នានាឱ្យមកចូលរួមក្នុងកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។ ការលំបាកទាំងនេះ ត្រូវបានលើកឡើងថា ដោយសារប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេស សមាជិកសំខាន់ៗក្នុងគ្រួសារនីមួយៗមមាញឹកចេញទៅប្រកបមុខរបរប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួន ពុំមានពេលវេលាចូលរួមកិច្ចប្រជុំដែលរៀបចំឡើងដោយរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងមានមតិមួយចំនួនក៏បានលើកឡើងផងដែរថា ក្នុងដំណាក់កាលដំបូងៗ ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមភូមិបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងដំណើរការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ ក៏ប៉ុន្តែដោយសាររដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ពុំមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាអាទិភាពនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ បានធ្វើឱ្យការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋមានការថយចុះជាបន្តបន្ទាប់។

៤.៥. សមាសធាតុកម្មវិធីទី ៥ ៖ ស្ថាប័នគាំទ្រកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ

កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ គឺជាកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈសាំញ៉ាំមានការពាក់ព័ន្ធយ៉ាងស៊ីជម្រៅទាំងក្នុងកិច្ចការនយោបាយ និងកិច្ចការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់ស្ថាប័ននានាទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

អាស្រ័យហេតុនេះ ដើម្បីធានាឱ្យកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូន និងមានប្រសិទ្ធភាពតម្រូវឱ្យមានយន្តការគ្រប់គ្រងការងារកំណែទម្រង់ដ៏រឹងមាំមួយ ដើម្បីដឹកនាំសម្របសម្រួលកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះ។ ក្នុងដំណាក់កាលនៃកំណែទម្រង់នៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់នាឆ្នាំ២០០២ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់បានតម្រូវឱ្យបង្កើតយន្តការសម្របសម្រួលអន្តរស្ថាប័នមួយ ដើម្បីគាំទ្រ និងជំរុញកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះ ដែលមានឈ្មោះថា "គណៈកម្មាធិការជាតិគាំទ្រឃុំ សង្កាត់" ដែលហៅកាត់ថា គ.ឃ.ស. នៅឆ្នាំ២០០១។

ក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួន គ.ឃ.ស. បានធ្វើការសម្របសម្រួលក្នុងចំណោមក្រសួង ស្ថាប័ននានានៃរាជរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងការរៀបចំឡើងវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីនានាសម្រាប់ការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ស្របតាមគោលនយោបាយវិមជ្ឈការដែលមានលក្ខណៈថ្មីថ្មោងបំផុតក្នុងប្រព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលនៅកម្ពុជា។ អាស្រ័យដោយការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ និងដោយមានការចូលរួមគាំទ្រពីក្រសួង ស្ថាប័ន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់ គ.ឃ.ស. បានធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ដែលជាប់ឆ្នោតដំបូងនាឆ្នាំ២០០២ ចាប់ផ្តើមបំពេញការងាររបស់ខ្លួនយ៉ាងរលូនក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ និងវិមជ្ឈការ ដែលសមិទ្ធផលទាំងនេះគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏សំខាន់សម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់នាអាណត្តិជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួនរហូតមក។

ផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ បានតម្រូវឱ្យ គ.ឃ.ស. បញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនរយៈពេល០៦ខែមុនការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់អាណត្តិទី២ ប៉ុន្តែការសម្របសម្រួលកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ដ៏ថ្មីថ្មោងនេះមិនបានបញ្ចប់នោះឡើយ។ ទន្ទឹមនេះនៅពេលនោះ រាជ

រដ្ឋាភិបាលក៏នៅមានតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការធ្វើសុខដុមនីយកម្មរវាងស្ថាប័ននានា ដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ កម្មវិធីសិលា កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ស្របពេលដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានប្តេជ្ញាចិត្តពង្រីកកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងមូលតាមរយៈការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការសម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំ តាក់តែងច្បាប់រៀបចំអង្គការសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ អាស្រ័យដោយតម្រូវការចាំបាច់ទាំងនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតឡើងនូវ "គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ" ដែលហៅកាត់ថា គ.ជ.វ.វ. នៅឆ្នាំ ២០០៦សម្រាប់បន្តដឹកនាំសម្របសម្រួលកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះ បន្តពី គ.យ.ស.។

ផ្អែកលើបទពិសោធន៍នេះ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានតម្រូវឱ្យរៀបចំបង្កើតនូវគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលហៅកាត់ថា **គ.ជ.អ.ប.** នៅឆ្នាំ២០០៩ និងយន្តការនានានៃ គ.ជ.អ.ប. ដែលជាស្ថាប័នសេនាធិការឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីបន្តនិរន្តរភាពការងារពីគ.ជ.វ.វ. ក្នុងការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលក្រសួង ស្ថាប័ន ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងការគាំទ្រ និងការចូលរួមអនុវត្តកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះរហូតមកទល់បច្ចុប្បន្ន។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងការងារកំណែទម្រង់នេះ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកជទី១ បានកំណត់កិច្ចការអាទិភាពនានាដែលត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តក្រោមការដឹកនាំ សម្របសម្រួលរបស់ គ.ជ.អ.ប. ក្នុងនោះរួមមាន ៖

- ការរៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា
- ការគ្រប់គ្រង ការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោងនានា
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្របច្ចេកទេស
- ការគាំទ្រក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការគាំទ្រសមាគមក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង
- ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន។

ក. សមិទ្ធផល

ផ្អែកតាមព័ត៌មានដែលប្រមូលបានពីការសិក្សាលើរបាយការណ៍ ព្រមទាំងការជួបពិភាក្សាជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដែលជាតំណាងក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សហគមន៍មូលដ្ឋាន សាធារណជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពាក់ព័ន្ធនានាបានបង្ហាញឱ្យឃើញនូវសមិទ្ធផលសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដូចខាងក្រោម៖

ក.១. ការរៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា

កិច្ចប្រជុំ គ.ជ.អ.ប. ដែលជាកិច្ចការដ៏មានសារៈសំខាន់មួយរបស់របស់ គ.ជ.អ.ប. ត្រូវបានរៀបចំជាប្រចាំ ដើម្បីដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ព្រមទាំងដើម្បីពិនិត្យ និងអនុម័តលើឯកសារគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋាននានាពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។

តាមរយៈកិច្ចប្រជុំទាំងនេះ បានជំរុញឱ្យ គ.ជ.អ.ប. អាចដឹកនាំ សម្របសម្រួលដល់ដំណើរការ

រៀបចំ និងដាក់ចេញនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសំខាន់ៗប្រមាណជាង៥០០ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំឡើងវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធីអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ កិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ ធនធាន សិទ្ធិអំណាច ការទទួលខុសត្រូវទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ យន្តការ និងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ យន្តការត្រួតពិនិត្យនីត្យានុកូលភាព ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ ដាក់ឱ្យអនុវត្ត និងកែសម្រួលជាបណ្ដើរៗដើម្បីធានាដល់ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត។ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តទាំងនោះរួមមាន ច្បាប់ចំនួន៧ ឯកសារគោលនយោបាយចំនួន០២ ព្រះរាជក្រឹត្យចំនួន០៧ អនុក្រឹត្យចំនួន៩៦ ប្រកាសចំនួន២៩១ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗទៀតចំនួនជាង១០០។

ក.២. ការគ្រប់គ្រង ការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោងនានា

ការរៀបចំ និងការអនុវត្ត កជទី១ គឺតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ទាំងក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល ផ្នែកឯកជន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។ អាស្រ័យហេតុនេះ ការបង្កើតយន្តការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការអនុវត្តកជទី១នៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកិច្ចការចាំបាច់។

ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការនេះ ក្នុងអំឡុងកជទី១ អនុគណៈកម្មាធិការនានារបស់ គ.ជ.អ.ប. ចំនួន៤ត្រូវបានបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការនៅឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីជួយ គ.ជ.អ.ប. លើការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការរៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា។ អនុគណៈកម្មាធិការទាំងនោះ រួមមាន (១) អនុគណៈកម្មាធិការមុខងារ និងធនធាន (២) អនុគណៈកម្មាធិការសារពើពន្ធ និងហិរញ្ញវត្ថុ (៣) អនុគណៈកម្មាធិការបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង (៤) អនុគណៈកម្មាធិការផែនការអភិវឌ្ឍថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ បន្ទាប់មកនៅឆ្នាំ២០២០ អនុគណៈកម្មាធិការទាំងនេះត្រូវបានកែសម្រួលដោយត្រូវបន្ថែមអនុគណៈកម្មាធិការចំនួន១ទៀត គឺអនុគណៈកម្មាធិការសេវាយុត្តិធម៌។

ក្រៅពីនេះ នៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាបានរៀបចំបង្កើតក្រុមការងារវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការឱ្យទទួលខុសត្រូវលើការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័នសាមីនីមួយៗ។ នៅឆ្នាំ២០១៨ ដើម្បីធានាដល់ការបន្តពង្រឹង និងលើកកម្ពស់ភាពម្ចាស់ការ និងការទទួលខុសត្រូវលើការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ក្រុមការងារនេះត្រូវបានកែសម្រួលទៅជាគណៈកម្មការដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដែលត្រូវស្ថិតក្រោមការដឹកនាំដោយផ្ទាល់របស់ប្រធានស្ថាប័ន (រដ្ឋមន្ត្រី)។

ជាមួយគ្នានេះ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រុមការងារចំពោះកិច្ចមួយ (ក្រុមការងារផអ៣)ត្រូវបានបង្កើតនៅតាមរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗសម្រាប់ដឹកនាំ គ្រប់គ្រងលើការរៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពនានានៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមីនីមួយៗ។ នៅឆ្នាំ២០១៨ ក្រុមការងារចំពោះកិច្ចនេះត្រូវបានកែសម្រួលទៅជាគណៈកម្មការដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដែលត្រូវដឹកនាំដោយអភិបាលនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសាមីនីមួយៗ។

កជទី១ ត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការអនុវត្តតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ រួមមាន ផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំណាក់កាលទី១ (ផអ៣ទី១) ដែលបានរៀបចំ និងអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១១ដល់ឆ្នាំ២០១៤ ផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំណាក់កាលទី២ (ផអ៣ទី២) ដែលបានអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១៥-២០១៧ និងផែនការអនុវត្ត៤ឆ្នាំដំណាក់កាលទី៣ (ផអ៣ទី៣) ដែលត្រូវអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១៨-២០២០។ ផែនការអនុវត្តតាមដំណាក់កាលនីមួយៗត្រូវបានអនុវត្ត តាមរយៈការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប. (ផ.ស.ថ.)។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកជទី១ គ.ជ.អ.ប. ដោយមានលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ជាសេនាធិការបានដឹកនាំ សម្របសម្រួលការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តផអ៣ទី១ ផអ៣ទី២ និងផអ៤ទី៣ ស្របតាមពេលវេលាដែលបានកំណត់។ ផ្អែកលើផែនការអនុវត្តតាមដំណាក់កាលទាំងនេះ គ.ជ.អ.ប. បានដឹកនាំ សម្របសម្រួលលើការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប.ជារៀងរាល់ឆ្នាំរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ ដោយមានការចូលរួមពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធចំនួន ២១ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ទូទាំងប្រទេស។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃ កជទី២ គ.ជ.អ.ប. បានកៀរគរការចូលរួម និងការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលពាក់ព័ន្ធនានាជាច្រើន។ ការចូលរួម និងគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនេះ រួមមាន (១) ការគាំទ្រហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពស្នូលនៃផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប. (ចំណាយលើប្រតិបត្តិការ/operation cost និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព) (២) ការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស (ការផ្តល់សេវាទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស) និង (៣) ការរៀបចំ និងអនុវត្តគម្រោង និងកម្មវិធីដាច់ដោយឡែកៗរបស់ខ្លួន ដើម្បីចូលរួមអនុវត្តសកម្មភាពជាអាទិភាពនានាដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការអនុវត្តតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ និងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប.។

យន្តការសម្របសម្រួលរវាង គ.ជ.អ.ប. និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិលក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាក្រុមការងារបច្ចេកទេស (TWG) ដើម្បីធានាដល់ការកៀរគរការគាំទ្រនានាដល់ការអនុវត្ត កជទី១ ដែលយន្តការនេះមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការពិគ្រោះពិភាក្សាលើការរៀបចំ និងការអនុវត្តកជទី១ ការកៀរគរការគាំទ្រហិរញ្ញប្បទាន និងជំនួយបច្ចេកទេសពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងការកំណត់សូចនាកររួមសម្រាប់ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត កជទី១។

ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សំខាន់ៗដែលបានចូលរួម និងគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និងអនុវត្ត កជទី១ រួមមាន UNDP, ADB, World Bank, EU, Sweden/Sida, Danida, Swiss/SDC, GIZ, IFAD, UNCDF, UNFPA, UNICEF, USAID, AUSIAD....។ ជារួម ថវិកាដែលបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការរៀបចំ និងការអនុវត្តកជទី១ មានចំនួនសរុបប្រមាណ៤.៤០០លានដុល្លារ ក្នុងនោះថវិកាដែលបានកៀរគរពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍មានចំនួនប្រមាណ៧០០លានដុល្លារ (១៦%)។ ថវិកាដែលបានកៀរគរពីដៃគូអភិវឌ្ឍសម្រាប់គាំទ្រដល់ការអនុវត្តសកម្មភាពស្នូលមានប្រមាណ១១លានដុល្លាក្នុង១ឆ្នាំ និងការផ្តល់ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសចំនួនជិត៧០០នាក់ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១០ ដល់ឆ្នាំ២០១៧។ បន្ទាប់ពីឆ្នាំ២០១៧ ថវិកាគាំទ្រសកម្មភាពស្នូលនេះត្រូវបានគាំទ្រស្ទើរតែទាំងស្រុងដោយថវិការបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដោយសារដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាបានដកថយការគាំទ្ររបស់ខ្លួនទៅលើកិច្ចការកំណែទម្រង់នេះ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១ ក៏មានការរៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយន្តការសុខដុម

នីយកម្មរវាងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ស្នូលនានា រួមមាន កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់ច្បាប់និងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ ដើម្បីធានាដល់ការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់ស្នូលទាំងនេះមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា និងជួយបំពេញឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ យន្តការនេះបានតម្រូវឱ្យរៀបចំផែនការសកម្មភាពរួមនៃកំណែទម្រង់ស្នូលទាំងនេះ ព្រមទាំងត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំរួមគ្នាយ៉ាងតិចម្តងក្នុងមួយត្រីមាស។

ក.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្របច្ចេកទេស

ក្នុងការអនុវត្តកជទី១បានបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅតាមរាជធានី ខេត្តនីមួយៗក្នុងគោលបំណងពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីនានាសម្រាប់ការអនុវត្តការងារនិងគម្រោងនានាដែលគាំទ្រដោយកជទី១។ បន្ទាប់មកនៅឆ្នាំ២០១៥ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានីខេត្តត្រូវបានកែសម្រួល និងរៀបចំទៅជាមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងធានាភាពជាម្ចាស់ និងនិរន្តរភាពនៃការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ទន្ទឹមគ្នានេះ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១ ជាពិសេសក្នុងអំឡុងពេល៧ឆ្នាំដំបូង ក៏មានការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈការផ្តល់ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសឱ្យទៅបំពេញការងារនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និងរាជធានី ខេត្តនីមួយៗដែលមានចំនួនសរុបជាង៧០០នាក់។ ទីប្រឹក្សាទាំងនេះ មានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការសម្របសម្រួល ប្រឹក្សាយោបល់ និងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់ស្ថាប័នអនុវត្តនានា។ ប៉ុន្តែ នៅចុងឆ្នាំ២០១៧ ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសទាំងនោះត្រូវបានរំសាយ ដោយសារការដកថយការគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ចាប់ពី ផអ៣ទី៣ ការអនុវត្ត កជទី១ជាការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងដោយស្ថាប័នអនុវត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងថវិកា។

ក.៤. ការគាំទ្រក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ក្នុងអឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១ គ.ជ.អ.ប. បានផ្តល់ការគាំទ្រទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងថវិកាដល់ក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន២០ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដូចបានរៀបរាប់នៅផ្នែកខាងលើ។ ជាមួយគ្នានេះ គ.ជ.អ.ប. ក៏បានរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់ក្រសួង ស្ថាប័នទាំងនេះអំពីកិច្ចដំណើរការនៃការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក.៥. ការគាំទ្រសមាគមក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

កជទី១ បានផ្តល់ការគាំទ្រទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងថវិកាក្នុងការរៀបចំបង្កើតសមាគមក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងបំណងធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានបណ្តាញការងាររបស់ខ្លួនដែលមានលក្ខណៈឯករាជ្យ និងស្វ័យភាពសម្រាប់ការចែករំលែកព័ត៌មាន មេរៀន បទពិសោធន៍ ការលើកឡើងនូវបញ្ហាប្រឈមនានាដែលត្រូវរួមគ្នាដោះស្រាយ និងសំណើសំណូមពរនានាដែលត្រូវដាក់ជូន គ.ជ.អ.ប. ឬរាជរដ្ឋាភិបាលពិនិត្យ ពិចារណាក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានា។

ជារួមបច្ចុប្បន្ន សមាគមក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំនួន២ គឺសមាគមជាតិក្រុមប្រឹក្សារាជធានីខេត្ត និងសម្ព័ន្ធភាពជាតិសមាគមក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានបង្កើត និងដំណើរការដោយមានអគ្គលេខាធិការដ្ឋានសមាគមក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិធ្វើជាសេនាធិការ។ ផ្អែកតាម

ការវិវឌ្ឍនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដែលបានឈានចូលទៅដំណាក់កាលកាន់តែស៊ីជម្រៅ ដូច្នេះសមាគមក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបាន និងកំពុងសិក្សាជម្រើសនានាសម្រាប់ការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ខ្លួនឱ្យស្របទៅនឹងការវិវឌ្ឍនេះ ដើម្បីពង្រឹងការបំពេញតួនាទីជាតំណាង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសមាជិករបស់ខ្លួន ព្រមទាំងចូលរួម និងផ្តល់យោបល់ទៅលើការរៀបចំគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋាននានាសំដៅលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

ក.៦. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន

ប្រព័ន្ធតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំលើការអនុវត្ត ផ.ស.ថ. ប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប. ត្រូវបានរៀបចំ កែសម្រួល និងដាក់ឱ្យអនុវត្តជាប្រចាំតាមប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងតាមដាន ដែលបានផ្តល់លក្ខណៈងាយស្រួលដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាព និងបញ្ហាប្រឈមនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្ត ផ.ស.ថ. ប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប ជូន គ.ជ.អ.ប.បានទាន់ពេលវេលា។

ការវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យលើការអនុវត្តផអ៣ទី១ និងការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិត្រូវបានអនុវត្តនៅឆ្នាំ២០១៣ និងឆ្នាំ២០១៦។ ក្រៅពីប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃជាទៀងទាត់លើការអនុវត្ត ផ.ស.ថ. ប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប. ប្រព័ន្ធទិន្នន័យព័ត៌មាននានាក៏ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តសម្រាប់បម្រើឱ្យគោលបំណងនៃការកសាងផែនការ និងការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

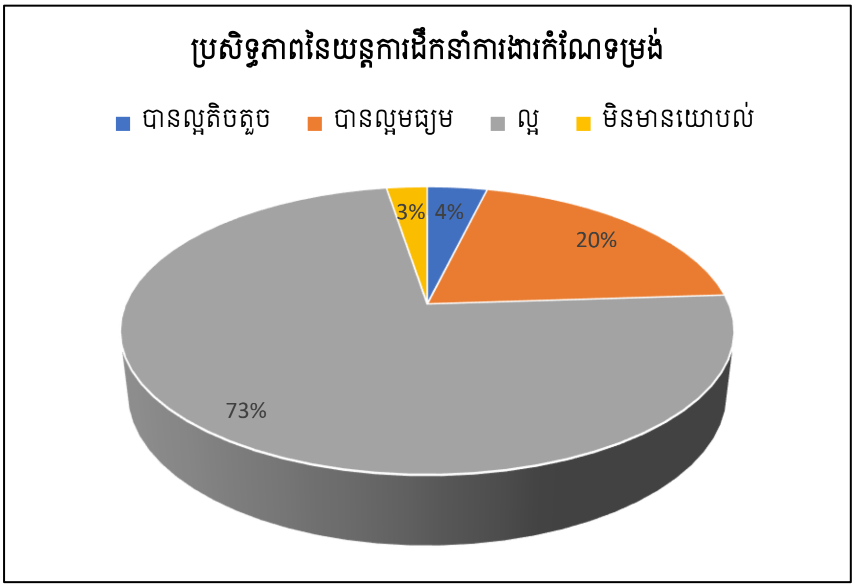
ទន្ទឹមនឹងនេះ យន្តការនៃការវាយតម្លៃមួយចំនួន ក៏ត្រូវបានអនុវត្តដែលរួមមានការវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យលើការអនុវត្តផអ៣ទី១នៅឆ្នាំ២០១៣ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិនៅឆ្នាំ២០១៦ ការវាយតម្លៃលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅឆ្នាំ២០១១ ឆ្នាំ២០១៣ និងឆ្នាំ២០១៦ និងការអង្កេតអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាននៅឆ្នាំ២០១៣ និងឆ្នាំ២០១៦។ ការវាយតម្លៃទាំងនេះបានផ្តល់ជារបកគំហើញ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងជាមូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំនិងកែសម្រួលកិច្ចអន្តរាគមន៍នានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ក្នុងការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការផ្តល់សេវានានា និងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការ សំណើ សំណូមពររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ជាពិសេស ការអង្កេតអភិបាលកិច្ចបានបង្ហាញឱ្យឃើញពីកំណើននៃសន្ទស្សន៍អភិបាលកិច្ចសំខាន់ៗមួយចំនួន ដែលបានអនុវត្តក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ធៀបនឹងឆ្នាំ២០១៣ ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សេវា ការឆ្លើយតប ការគាំទ្រក្រុមជនងាយគ្រោះ តម្លាភាព និងអន្តររដ្ឋបាល។

យុទ្ធសាស្រ្តស្តីពីការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត ព្រមទាំងត្រូវបានជំរុញ និងពង្រឹងការអនុវត្ត ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីចក្ខុវិស័យ ការវិវឌ្ឍនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការឱ្យបានកាន់តែទូលំទូលាយដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា និងសាធារណជន។ ក្នុងនោះលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញស្តីពីការសរសេរព័ត៌មានដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីសរសេរព័ត៌មានប្រកបដោយគុណភាព បង្កើនចំនួនអ្នកចូលទស្សនា និងការយល់ដឹងរបស់សាធារណជនអំពីការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ព្រមទាំងបានផលិតវីដេអូចំនួន៥៩

អត្ថបទព័ត៌មានខ្លីៗអមដោយរូបភាពចំនួន៤៨៨ និងបានផ្សព្វផ្សាយវីដេអូ អត្ថបទទាំងនេះទៅក្នុងគេហទំព័រ បណ្ដាញទំនាក់ទំនងសង្គម និងហ្វេសប៊ុកផ្លូវការរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ដោយមានអ្នកតាមដានសរុបចំនួន៣៤.៣៦៩ ទទួលបានការចុច Like Page ចំនួន ៣៣.៧៦១ ការចុចមើល (Engage) ចំនួន ១៦៥.៨៩៩ និងការឃើញ (Reach) ចំនួន ១.៣៨៤.០៣៧។ លើសពីនេះទៅទៀត លេខាធិការដ្ឋានបានរៀបចំផលិតវីដេអូពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគណនេយ្យភាពសង្គម ផ្ដោតលើវិស័យចំនួន៣ គឺវិស័យសុខាភិបាល សាលាបឋមសិក្សា និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ សម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយតាមបណ្ដាប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយបែបទំនើប និងបែបប្រពៃណី។ ជាមួយគ្នានេះដែរ លេខាធិការដ្ឋានបានរៀបចំធ្វើពិធីសំណេះសំណាលជាមួយបណ្ដាញសារព័ត៌មានក្នុងស្រុកស្ដីពីការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការផងដែរ។

ផ្អែកលើមេរៀន និងបទពិសោធន៍ក្នុងការដឹកនាំ សម្របសម្រួលលើការរៀបចំ និងការអនុវត្ត កជទី១ បានជំរុញឱ្យលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. វិវឌ្ឍខ្លួនក្លាយជាស្ថាប័នទទួលស្គាល់ពីអន្តរជាតិ ដែលមានស្តង់ដាច្បាស់លាស់ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពនានារបស់ខ្លួន ក្នុងនោះលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. បានក្លាយជាស្ថាប័នដែលមានសិទ្ធិទទួលថវិកាដោយផ្ទាល់ពីមូលនិធិអាកាសធាតុបៃតង (GCF)។ ពាក់ព័ន្ធការងារនេះ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. បានកែសម្រួលនូវសៀវភៅណែនាំស្ដីពីកិច្ចប្រតិបត្តិការ សៀវភៅណែនាំស្ដីពីការគ្រប់គ្រងគម្រោង សៀវភៅណែនាំស្ដីពីសវនកម្មផ្ទៃក្នុង គោលនយោបាយស្ដីពីសុវត្ថិភាពបរិស្ថាន និងសង្គម គោលនយោបាយសមភាពយេនឌ័រ សៀវភៅណែនាំស្ដីពីការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ត្រូវបានអនុម័ត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីការងារស្ដីពីគម្រោងសកម្មភាពជាអាទិភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. សម្រាប់រយៈពេលមធ្យមពីឆ្នាំ២០២១-២០២៥។

ផ្អែកតាមទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការស្ទង់មតិជាលក្ខណៈបុគ្គលអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃយន្តការដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុងចំណោម១.៤០៦នាក់ ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសនៃក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងនោះរួមមាន១០៣៣នាក់ ស្មើនឹង៧៣% យល់ឃើញថា យន្តការនេះមានប្រសិទ្ធភាពល្អ ចំនួន ២៨៤នាក់ស្មើនឹង២០% យល់ថាមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងកម្រិតមធ្យម និងចំនួន៥៣នាក់ ស្មើនឹង ៤% យល់ថាមានប្រសិទ្ធភាពតិចតួច។



ខ. បញ្ហាប្រឈម

ទន្ទឹមជាមួយនឹងវឌ្ឍនភាពជាច្រើនដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ក៏នៅមានបញ្ហាប្រឈម និងការងារជាអាទិភាពមួយចំនួនដែលត្រូវបន្តដោះស្រាយខាងក្រោម ៖

- ក្នុងបណ្ដាឆ្នាំដំបូងៗនៃការអនុវត្តកជទី១ ទាំងក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយ

ចំនួននៅមានភាពស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពនៃកជទី១ និងសកម្មភាពនានាដែលបានកំណត់ក្នុងផ.ស.ថ.ប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប. ប្រកបដោយឆន្ទៈម្ចាស់ការ និងក្នុងស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ដោយយល់ថា សកម្មភាពទាំងនោះមិនមែនជាសកម្មភាពស្នូលរបស់ស្ថាប័នខ្លួន គឺជាសកម្មភាពរបស់កម្មវិធី ឬគម្រោងដែលគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ មិនមែនជាកម្មវិធីរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ជារួម សកម្មភាពនៃផ.ស.ថ.ប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប. ដែលត្រូវអនុវត្តដោយរលូននៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយចំនួនលុះត្រាតែមានថវិកាគាំទ្រពី គ.ជ.អ.ប.។ បើពុំមានការគាំទ្រថវិកាពី គ.ជ.អ.ប.ទេ ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយចំនួនពុំមានភាពម្ចាស់ការប្រើប្រាស់ថវិកា និងធនធានដែលស្ថាប័នខ្លួនមានសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពទាំងនោះដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ឡើយ។ ក្នុងករណីខ្លះទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដែលបានដាក់ពង្រាយតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ត្រូវបានប្រើប្រាស់ឱ្យអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនោះជំនួសស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗ។ ទោះយ៉ាងនេះក្ដី ភាពម្ចាស់ការ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗលើការអនុវត្តសកម្មភាពនានានៃកជទី១ ត្រូវបានពិនិត្យឃើញថា កាន់តែមានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ដែលរហូតមកដល់ពេលនេះ ទាំងក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់បានវិភាជន៍ និងប្រើប្រាស់ថវិកា និងធនធានរបស់ស្ថាប័នខ្លួនសម្រាប់ការអនុវត្តសកម្មភាពស្នូលនានានៃកំណែទម្រង់ដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

- ក្នុងពេលដែលកំណែទម្រង់នេះឈានចូលដល់ដំណាក់កាលកាន់តែស៊ីជម្រៅ ដែលតម្រូវឱ្យមានការផ្ទេរមុខងារ សិទ្ធិអំណាច ធនធាន និងការទទួលខុសត្រូវទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួង ស្ថាប័នមួយចំនួននៅតែមានភាពស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការសម្រេចចិត្តលើការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ប្រការនេះ បានធ្វើឱ្យ គ.ជ.អ.ប. ជួបការលំបាកក្នុងការសម្របសម្រួល និងជំរុញការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានទាន់ពេលវេលាដូចដែលបានកំណត់ក្នុង កជទី១។ ករណីនេះ បានធ្វើឱ្យការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានភាពយឺតយ៉ាវជាងការរំពឹងទុក។
- ដើម្បីបម្រើឱ្យការធ្វើកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការចាំបាច់ត្រូវរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១ មានលិខិតបទដ្ឋានជាច្រើនត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត។ ក្នុងចំណោមលិខិតបទដ្ឋានដែលបានដាក់ឱ្យអនុវត្តទាំងនោះក៏ត្រូវបានលើកឡើងថា មានលិខិតបទដ្ឋានមួយចំនួនបានរៀបចំដោយពុំបានសម្របសម្រួលគ្នា និងលិខិតបទដ្ឋានមួយចំនួនបានរៀបចំដោយ ពុំបានផ្អែកលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមបែបវិមជ្ឈការ និងច្បាប់រៀបចំអង្គការពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយលិខិតបទដ្ឋានខ្លះទៀតមានលក្ខណៈសាំញ៉ាំធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពិបាកយល់ និងពិបាកអនុវត្ត។ ប្រការនេះតម្រូវឱ្យមានការពិនិត្យឡើងវិញលើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាដែលបានដាក់ចេញកន្លងមក ដើម្បីកែសម្រួលឱ្យមានលក្ខណៈស៊ីសង្វាក់គ្នា ស្របតាមប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ដែលកំណត់ដោយច្បាប់រៀបចំអង្គការ និងរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានឱ្យកាន់តែមាន

លក្ខណៈសាមញ្ញ ងាយយល់ និងងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅតាមមូលដ្ឋាន។

- បើទោះបីយុទ្ធសាស្ត្រការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តតាំងពីដំណាក់កាលដំបូងក៏ដោយ ក៏ការយល់ដឹងអំពីចក្ខុវិស័យ និងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅមានកម្រិតនៅឡើយ ដែលប្រការនេះទាមទារឱ្យមានការពង្រឹងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានឱ្យបានកាន់តែទូលំទូលាយថែមទៀត ទាំងនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋ ផ្នែកឯកជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងសាធារណជន។
- ទោះបីយន្តការដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់ត្រូវបានរៀបចំ និងកែសម្រួលជាបណ្តើរៗក៏ដោយ ក៏យន្តការមួយចំនួននៅមិនទាន់បានលើកកម្ពស់ភាពម្ចាស់ការរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងការដឹកនាំការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តសកម្មភាពនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់នៅឡើយ។ ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែង អនុគណៈកម្មការនានានៃ គ.ជ.អ.ប. បើទោះមានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលហើយក៏ដោយ ក៏អនុគណៈកម្មាធិការទាំងនេះនៅពុំទាន់បានអនុវត្តតួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងការផ្តល់យោបល់ជូន គ.ជ.អ.ប. ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយ។ គណៈកម្មការធិការដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក៏ត្រូវបានរាយការណ៍ថា ពុំដែលបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំឱ្យបានទៀងទាត់ផងដែរ។
- ការចូលរួម និងការគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍលើការរៀបចំ និងការអនុវត្ត កជទី១ គឺជាកត្តាចាំបាច់។ ក្នុងបណ្តាឆ្នាំដំបូងៗនៃការអនុវត្ត កជទី១ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍បានផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានក្នុងទំហំជាមធ្យមប្រមាណ១១លានដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំៗសម្រាប់គាំទ្រការរៀបចំ និងការអនុវត្តសកម្មភាពស្នូលនៃកំណែទម្រង់ រួមមានការគាំទ្រផ្នែកប្រតិបត្តិការលើការគ្រប់គ្រងការងារកំណែទម្រង់ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការផ្តល់សេវាទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (ប្រមាណ៧០០នាក់)។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី នៅចុងឆ្នាំ២០១៨ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍បានសម្រេចចិត្តបញ្ចប់ការគាំទ្ររបស់ខ្លួនដោយពុំមានយុទ្ធសាស្ត្រដកថយច្បាស់លាស់ឡើយ ដោយសំអាងលើមូលហេតុនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់អាណត្តិទី៤ក្នុងឆ្នាំ២០១៧ ដែលការបោះឆ្នោតនេះមិនមែនជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ គ.ជ.អ.ប.ឡើយ។ ប្រការនេះ បានធ្វើឱ្យ គ.ជ.អ.ប. ជួបការលំបាកក្នុងការធានាឱ្យការរៀបចំ និងការអនុវត្ត កជទី១ មានដំណើរការប្រកបដោយភាពរលូនតាមការគ្រោងទុក។ ជារួម ការបញ្ចប់ការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ភ្លាមៗបានធ្វើឱ្យការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិការបស់ គ.ជ.អ.ប.ក្នុងឆ្នាំ២០១៨ មានភាពអាក់រអួលយ៉ាងខ្លាំង ព្រោះថវិកា និងជំនួយបច្ចេកទេសសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពស្នូលនៃកំណែទម្រង់ត្រូវបានបញ្ចប់ភ្លាមៗ។

៥. ការវិភាគអំពីការសម្រេចបានគោលបំណង និងគោលដៅ កជទី១

៥.១. មូលដ្ឋានសម្រាប់ការវិភាគ

ការវិភាគអំពីការសម្រេចបានគោលបំណង និងគោលដៅនៃកជទី១ ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើបេកគំហើញនានាប្រៀបធៀបទៅនឹងគោលដៅ គោលបំណង និងសូចនាករគន្លឹះមួយចំនួនដែលបានកំណត់នៅក្នុង កជទី១។

គោលបំណងនៃកជទី១ គឺ "*ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យដោយមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីធានាឱ្យការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានកើនឡើងទាំងបរិមាណ និងគុណភាព សំដៅលើកស្ទួយគុណភាពជីវិត និងចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាជន*"។

ដើម្បីធានាសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ កជទី១បានកំណត់គោលដៅជាក់លាក់គឺ "*ការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ ស្របតាមគោលការណ៍នៃការចូលរួមតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ដែលធានាឱ្យការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាអាទិភាពនានារបស់ប្រជាជន និងរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ*"។

ក្នុងន័យនេះ ខ្លឹមសារសំខាន់នៃគោលបំណង និងគោលដៅរបស់ កជទី១ គឺ " **ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ តាមរយៈការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ច និងមុខងារនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិស្របតាមគោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ដែលធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើនទាំងបរិមាណ និងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ លើកស្ទួយគុណភាពជីវិត និងចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម**"។

ក្នុងន័យនេះ ការវិភាគអំពីកម្រិតនៃការសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងគោលបំណងនៃកជទី១ ត្រូវផ្តោតលើមូលដ្ឋានសំខាន់ៗចំនួន៣ដូចខាងក្រោម៖

មូលដ្ឋានទី១៖ តើរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្នុងអំឡុងពេលនៃកជទី១ បានឆ្លើយតបទៅនឹង**គោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ**កម្រិតណា? តើរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដែលបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការនេះបានជួយឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចបំពេញការងារឱ្យទទួលលទ្ធផលល្អកម្រិតណា?។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ សូចនាករសំខាន់សម្រាប់វាស់វែងគឺ (១) **ភាគរយប្រជាពលរដ្ឋយល់ឃើញថា រចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានឆ្លើយតបទៅនឹងគោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ** និង (២) **ភាគរយប្រជាពលរដ្ឋដែលពេញចិត្តចំពោះលទ្ធផលបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ**។

មូលដ្ឋានទី២៖ ផ្អែកតាមរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដែលបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការក្នុងអំឡុងកជទី១ តើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពក្នុងការ**បង្កើនទាំងបរិមាណ និងគុណភាពសេវាសាធារណៈ** ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនដែរ ឬ ទេ? តើប្រជាពលរដ្ឋពេញចិត្តចំពោះសេវាសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ខ្លួនកម្រិតណា?។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ សូចនាករសំខាន់

សម្រាប់វាស់វែង **គឺភាគរយប្រជាពលរដ្ឋយល់ឃើញថាបានទទួលសេវាសាធារណៈល្អជាងមុន និងច្រើនជាងមុន។**

មូលដ្ឋានទី៣៖ តើសេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដែលបានផ្តល់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបាន**ផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬជះផលវិជ្ជមាន**ទៅលើជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងបានចូលរួម**កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ**របស់ប្រជាជនដែរឬទេ?។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ សូចនាករសំខាន់សម្រាប់ការវាស់វែង គឺ**អត្រាប្រជាពលរដ្ឋដែលមានចំណូលក្រោមបន្ទាត់នៃភាពក្រីក្រ។**

៥.២. ការវិភាគផ្អែកលើមូលដ្ឋានទី១៖

ផ្អែកលើមូលដ្ឋានទី១ ការវិភាគផ្តោតលើការឆ្លុះបញ្ចាំងទៅលើរបកគំហើញ និងភស្តុតាងនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រៀបធៀបទៅនឹងគោលការណ៍គន្លឹះនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិទៅលើរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដូចខាងក្រោម៖

គោលការណ៍ជាគន្លឹះនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រួមមាន៖

ភាពជាតំណាងសាធារណៈសំដៅដល់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗត្រូវអនុវត្តការងារក្នុងនាម និងធ្វើជាតំណាងឱ្យប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ និងរាល់ការសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាការសម្រេចចិត្តដែលតំណាងឱ្យសំឡេង និងផលប្រយោជន៍របស់ប្រជាជនទាំងអស់ក្នុងដែនដីរបស់ខ្លួន។

ពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាតំណាងសាធារណៈ ផ្អែកតាមរបកគំហើយអាចឆ្លុះបញ្ចាំងបានថា ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមអាណត្តិនីមួយៗបានជ្រើសរើសតាមប្រព័ន្ធបោះឆ្នោតពហុបក្ស ដោយសេរី ត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌។ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ត្រូវជ្រើសរើសតាមការបោះឆ្នោតដោយផ្ទាល់ពីប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតនៅក្នុងឃុំ សង្កាត់នីមួយៗ និងក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបានជ្រើសរើសតាមការបោះឆ្នោតដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ដែលជាតំណាងប្រជាជនទាំងអស់នៅក្នុងឃុំ សង្កាត់ ក្រុង ស្រុក រាជធានី ខេត្ត។ ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមរយៈការបោះឆ្នោតទាំងនេះបញ្ជាក់ថា ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមអាណត្តិនីមួយៗ គឺជាតំណាងឱ្យប្រជាជនទាំងអស់នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន គឺពុំមែនតំណាងឱ្យតែក្រុមណាមួយឡើយក្នុងដែនដីរបស់ខ្លួនឡើយ។

ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍ៥ឆ្នាំ និងកម្មវិធីវិនិយោគ៣ឆ្នាំរំកិលដែលមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើដែនដីទាំងមូលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។ ផែនការអភិវឌ្ឍ៥ឆ្នាំ និងកម្មវិធីវិនិយោគ៣ឆ្នាំរំកិលត្រូវបានកសាងឡើងដោយមានការចូលរួមពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ និងត្រូវមានការពិនិត្យ និងអនុម័តក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសាមី

នីមួយៗដែលជាតំណាងសាធារណៈ។ ប្រការនេះបង្ហាញថា ការសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន គឺដើម្បីផលប្រយោជន៍ប្រជាជនទាំងអស់នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ភស្តុតាងជាក់ស្តែង ការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗត្រូវបានរកឃើញថា បានរៀបចំ និងផ្តល់តាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗជូនប្រជាជនគ្រប់រូបដែលមានតម្រូវការសេវារដ្ឋបាលទាំងនេះជាសាធារណៈដោយចំហ និងមិនប្រកាន់បក្សពួកឡើយ។ ការរៀបចំ និងការសាងសង់គម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរកឃើញថា ត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីបម្រើឱ្យផលប្រយោជន៍ជាទូទៅរបស់ប្រជាជននៅគ្រប់ភូមិទាំងអស់ (ការសាងសង់ផ្លូវ គឺសម្រាប់បម្រើឱ្យការធ្វើដំណើររបស់សាធារណជនទាំងអស់)។

ទោះយ៉ាងនេះក្តី ដោយសារធនធានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមានកម្រិត បានធ្វើឱ្យការរៀបចំ និងអនុវត្តគម្រោងអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗពុំអាចគ្របដណ្តប់ ឬឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាជនគ្រប់ភូមិក្នុងពេលតែមួយបានឡើយ។ ផ្អែកតាមទិន្នន័យស្តីពីការការអនុវត្តគម្រោងឃុំ សង្កាត់ និងព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការសម្ភាសជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់បានចាត់អាទិភាពតាមលំដាប់លំដោយក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគម្រោងអភិវឌ្ឍនៅតាមភូមិនីមួយៗ ដោយត្រូវអនុវត្តតាមឆ្នាំនីមួយៗជាបន្តបន្ទាប់ ផ្អែកតាមធនធានដែលឃុំ សង្កាត់មាន។

ស្វ័យភាពមូលដ្ឋាន សំដៅដល់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗត្រូវបានផ្តល់នូវស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងក្របខ័ណ្ឌដែលច្បាប់បានកំណត់ ដើម្បីចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងមុខងារ និងធនធានដែលបានប្រគល់ ឬបានធ្វើប្រតិភូកម្ម ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សំដៅឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ពាក់ព័ន្ធនឹងស្វ័យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ផ្អែកតាមរបកគំហើញដូចដែលបានរៀបរាប់ជាសមិទ្ធផលសំខាន់ៗតាមសមាជាតុកម្មវិធីនីមួយៗខាងលើ បានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានផ្តល់នូវសិទ្ធិអំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តទាំងខាងបញ្ញត្តិ និងខាងប្រតិបត្តិក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន បានផ្ទេរមុខងារក្នុងវិស័យជាច្រើន (២០វិស័យ) រួមមានទាំងមុខងារជាកាតព្វកិច្ច និងមុខងារជាជម្រើសទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន បានផ្ទេរនូវធនធានមនុស្សជាច្រើនម៉ឺននាក់ឱ្យទៅស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ដោយផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ព្រមទាំងបានបង្កើតនូវមូលនិធិសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ និងមូលនិធិក្រុង ស្រុក ដែលមូលនិធិទាំងនេះត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់គ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ក្រោមឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់នីមួយៗសម្រាប់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានបម្រើឱ្យផលប្រយោជន៍ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ការពិគ្រោះយោបល់ និងការចូលរួម សំដៅដល់ដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានការពិភាក្សា និងពិគ្រោះយោបល់ជា

មួយប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីស្វែងយល់អំពីតម្រូវការ ផលប្រយោជន៍រួម និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗគ្នារបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងភាពចាំបាច់នៃការពិគ្រោះយោបល់ និងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនេះ ផ្អែកតាមការរកឃើញនានាបានឆ្លុះបញ្ចាំងថា ទាំងក្នុងប្រព័ន្ធ យន្តការ និងនីតិវិធីបំពេញការងារ និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានគិតគូរយ៉ាងច្រើនអំពីការជំរុញ និងការលើកកម្ពស់ការពិគ្រោះយោបល់ និងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទាំងក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាអាទិ៍ ការប្រជុំប្រចាំខែរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវរៀបចំជាសាធារណៈដោយអនុញ្ញាតឱ្យប្រជាជនចូលរួមដោយមិនរើសអើង ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំវេទិកាពិគ្រោះយោបល់សាធារណៈ ដើម្បីធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍ជូនប្រជាពលរដ្ឋ និងទទួលនូវមតិយោបល់ដើម្បីកែលម្អពីប្រជាពលរដ្ឋ។ ក្នុងដំណើរការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានតម្រូវឱ្យប្រើប្រាស់នូវឧបករណ៍ និងវិធីសាស្ត្រនានាដើម្បីធានាឱ្យមានការចូលរួមរបស់សហគមន៍មូលដ្ឋាន ក្រុមប្រជាពលរដ្ឋ និងការវិភាគអំពីតម្រូវការជាក់ស្តែង និងពិតប្រាកដរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋាននានា។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋដែល មានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវលើការទទួលពាក្យបណ្តឹងតវ៉ានានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋពាក់ព័ន្ធនឹងការបំពេញការងារ និងការផ្តល់សេវារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការអនុវត្តការងារគណនេយ្យភាពសង្គម គឺជាសមិទ្ធផលលេចធ្លោមួយដែលត្រូវបានរកឃើញថា ជាឧបករណ៍ ឬជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយក្នុងការលើកកម្ពស់ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជូនប្រជាពលរដ្ឋ និងការបង្កភាពងាយស្រួលជូនប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការចូលរួមផ្តល់មតិយោបល់ និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យលើការបំពេញការងារ និងការផ្តល់សេវានានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ផ្អែកតាមការសង្កេតជាទូទៅ តាមរយៈការជួបសម្ភាសន៍ និងការប្រជុំពិភាក្សាជាមួយក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាននានា ជាពិសេសការជួបសម្ភាសន៍ និងការប្រជុំពិភាក្សានៅតាមឃុំ សង្កាត់ និងតាមសហគមន៍មូលដ្ឋាន បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ទាំងប្រជាពលរដ្ឋសាមញ្ញ និងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ជាស្ត្រី ជាជនជាតិដើមភាគតិចបានចូលរួមផ្តល់មតិ យោបល់យ៉ាងច្រើនជាមួយក្រុមការងារវាយតម្លៃ កជទី១។

ប្រជាជនមួយចំនួនបានលើកឡើងថា កាលពីមុនគាត់មិនដែលហ៊ានចូលមកក្នុងសាលាឃុំ សង្កាត់ ឬចូលក្នុងសាលាក្រុង ស្រុកឡើយ ព្រោះគាត់មានអារម្មណ៍ខ្លាចមន្ត្រីរាជការ តែបច្ចុប្បន្ននេះ ពួកគាត់លែងខ្លាចដូចមុនទៀតហើយ ពួកគាត់ហ៊ានចូលមកសួរព័ត៌មាននានាពីមន្ត្រីរាជការ ពីមេឃុំ ចៅសង្កាត់ ព្រមទាំងហ៊ានផ្តល់យោបល់ជូនមន្ត្រីរាជការ និងមេឃុំ ចៅសង្កាត់អំពីបញ្ហានានាដែលពួកកាត់កំពុងជួបប្រទះ។ ប្រការទាំងនេះបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ទោះបីមានអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានមួយចំនួនបានលើកឡើងអំពីការថយចុះនៃការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដំណើរការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏ការសង្កេតជាទូទៅ អាចវាយតម្លៃបានថា ការពិគ្រោះយោបល់ និងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដំណើរការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានភាពវិជ្ជមាន បើប្រៀបធៀបទៅនឹងមុនពេលនៃកជទី១។

ការឆ្លើយតប និងគណនេយ្យភាព សំដៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានកាតព្វកិច្ច

ឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ និងចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល/ក្រសួង ស្ថាប័នរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌនេះ ផ្អែកតាមដំណើរការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការលើកឡើងនូវតម្រូវការនានា និងផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌនៃការប្រើប្រាស់ថវិការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលតម្រូវឱ្យប្រើប្រាស់តែលើការអនុវត្តសកម្មភាព និងគម្រោងអាទិភាពនានាដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគរបស់ខ្លួន និងផ្អែកតាមសមិទ្ធផលជាក់ស្តែងពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលជូនប្រជាពលរដ្ឋដោយមិនរើសអើង តាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ ព្រមទាំងការសាងសង់គម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជាច្រើន (ផ្លូវលំ ផ្លូវគ្រួសក្រហម ស្រះ អណ្តូង ស្ពាន បង្គន់សាធារណៈ សាលារៀន ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រខ្នាតតូច លូ...) និងការផ្តល់សេវាសង្គមនានានៅតាមមូលដ្ឋានភូមិដើម្បីជួយគ្រួសារក្រីក្រ ចាស់ជរា និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ គឺជាភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់បានថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបំពេញការងារដើម្បីបម្រើ និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានជាច្រើនបានលើកឡើងថា បានឃើញ និងបានដឹងថា ការសាងសង់គម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធខ្នាតតូចទាំងនេះនៅតាមភូមិរបស់ខ្លួន គឺជាការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។ ក្រៅពីនេះ ការរៀបចំវេទិកាពិគ្រោះយោបល់សាធារណៈដោយក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗជាទៀងទាត់ដើម្បីរាយការណ៍ជូនប្រជាពលរដ្ឋ និងទទួលមតិយោបល់ពីប្រជាពលរដ្ឋ ព្រមទាំងការបំពេញការងារ និងការផ្តល់សេវានានាតាមគោលការណ៍ នីតិវិធី និងស្តង់ដាដែលបានកំណត់ ការរៀបចំឱ្យមានយន្តការទទួល និងសម្រុះសម្រួលបណ្តឹងតវ៉ានានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋតាមរយៈការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋបានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញនូវភាពវិជ្ជមាននៃការធ្វើគណនេយ្យភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនផង និងធ្វើគណនេយ្យភាពចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិផងដែរ។

ការលើកស្ទួយសមធម៌ សំដៅរាល់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានការគិតគូរ និងយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសទៅលើតម្រូវការខុសៗគ្នារបស់ស្ត្រី បុរស យុវជន កុមារ ក៏ដូចជាតម្រូវការខុសៗគ្នារបស់ក្រុមជនងាយរងគ្រោះ រាប់បញ្ចូលទាំងប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ ជនពិការ និងជនជាតិដើមភាគតិច។ល។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកស្ទួយសមធម៌នេះ ផ្អែកតាមរបកគំហើញនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការការវិភាជ និងការប្រើប្រាស់ថវិការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែច្រើនឡើងៗសម្រាប់ការរៀបចំ និងការអនុវត្តគម្រោងផ្តល់សេវាសង្គមដើម្បីជួយគ្រួសារក្រីក្រ និងក្រុមងាយរងគ្រោះនានា គឺជាភស្តុតាងដែលបង្ហាញថាក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានគិតគូរ និងយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការលើកស្ទួយសមធម៌សង្គមនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

តម្លាភាព និងសុចរិតភាព សំដៅដល់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវធានាថារាល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចចិត្តត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈបានទាន់ពេលវេលា។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារនេះ នៅគ្រប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគោលដៅ ដែលក្រុមការងារវាយតម្លៃបានចុះទៅ ទោះបីរដ្ឋបាលស្រុក និងរដ្ឋបាលឃុំដែលនៅក្នុងតំបន់ឆ្ងាយៗ និងដាច់ស្រយាលក៏ពិនិត្យឃើញថារដ្ឋបាលទាំងនោះបានរៀបចំយ៉ាងហោចនូវក្តារព័ត៌មានសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីតម្លៃសេវារដ្ឋបាល រយៈពេលនៃការផ្តល់សេវារដ្ឋតាមប្រភេទសេវានីមួយៗ អំពីថវិការបស់ឃុំ សង្កាត់ អំពីលទ្ធផលនៃការដេញថ្លៃគម្រោង និងអំពីព័ត៌មាននានាពាក់ពាក់ការងារគណនេយ្យភាពសង្គមជាដើម។

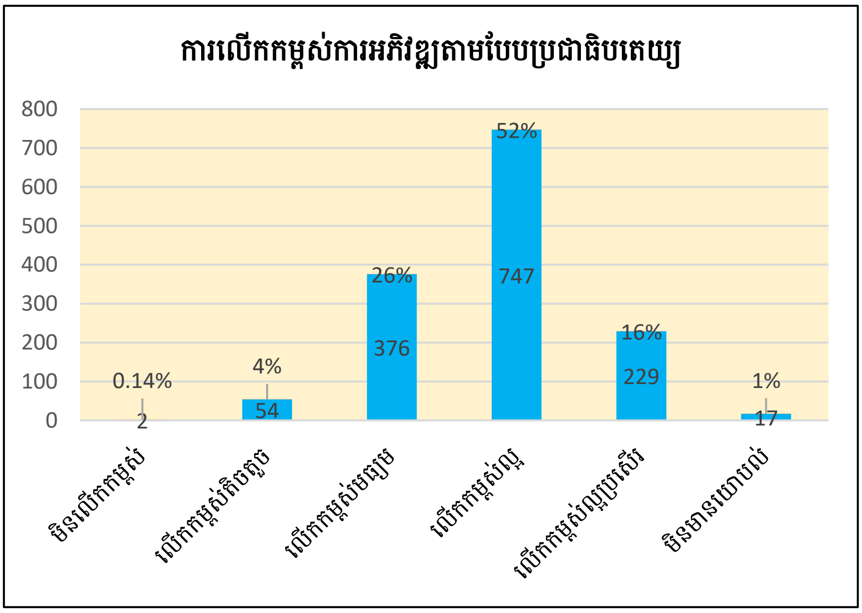
ក្រៅពីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយចំនួនក៏បានរៀបចំបង្កើតនូវគេហទំព័រសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានចាំបាច់នានាជូនសាធារណជនជាទូទៅផងដែរ។ ជាមួយគ្នានេះ ការអនុវត្តការងារគណនេយ្យភាពសង្គមដែលជាយន្តការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជូនប្រជាពលរដ្ឋដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងដែលបានអនុវត្តគ្របដណ្តប់លើរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ស្ទើរទូទាំងប្រទេស គឺជាភស្តុតាងដែលបង្ហាញឱ្យឃើញអំពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់តម្លាភាព និងសុចរិតភាពក្នុងការបំពេញការងារ និងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

វិធានការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការរំលោភអំណាច សំដៅដល់ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវប្រកាន់យកនូវវិធាននៃច្បាប់ ព្រមទាំងត្រូវជៀសវាងដាច់ខាតនូវការប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយ និងការរំលោភអំណាចនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

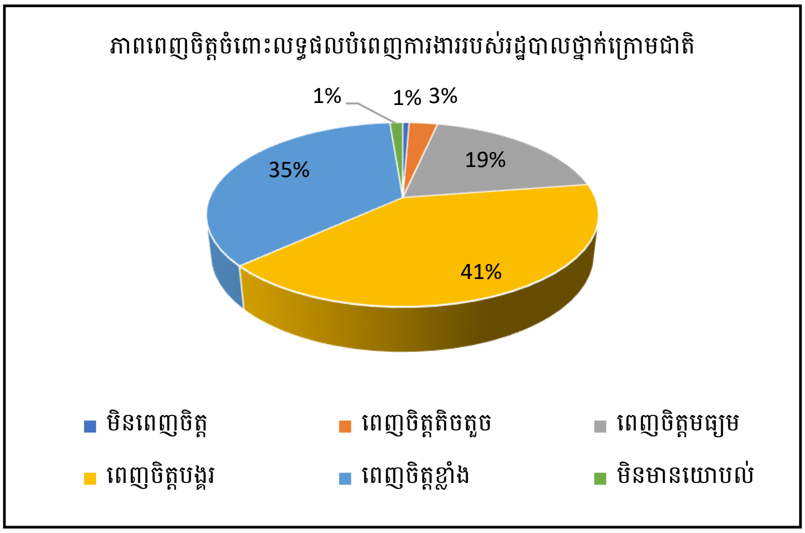
ពាក់ព័ន្ធនឹងវិធានការប្រឆាំងអំពីពុករលួយ និងការរំលោភអំណាច ផ្អែកតាមរបកគំហើញពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋដែលជាយន្តការស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការទទួល និងសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយបណ្តឹង និងវិវាទរដ្ឋបាលនានាក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ គឺជាភស្តុតាងសំខាន់មួយ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីវិធានការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការរំលោភអំណាច។

ក្រៅពីនេះ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកក៏មានការិយាល័យត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង ដែលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការត្រួតពិនិត្យការបំពេញការងាររបស់អង្គភាពចំណុះរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកលើការអនុវត្តតាមច្បាប់ ដីកា លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ស្តង់ដាសេវានានាដែលបានកំណត់ ការងារបុគ្គលិក រដ្ឋបាល ហិរញ្ញវត្ថុ ការអនុវត្តវិន័យ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងក្រមសីលធម៌ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកសាមី។ ការិយាល័យត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងនេះ ក៏អាចជាភស្តុតាងមួយដែអាចឆ្លុះបញ្ចាំងឃើញថា ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកមានយន្តការស្ថាប័នសម្រាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការរំលោភអំណាចផងដែរ។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី ដោយសារការិយាល័យត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងនេះទើបបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០២០ អាស្រ័យហេតុនេះ ក្រុមការងារវាយតម្លៃ កជទី១ ពុំបានរកឃើញអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តតួនាទីរបស់ការិយាល័យនេះនៅឡើយ។

ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិអំពីការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានចំនួន១.៤២៥នាក់ ក្នុងនោះការយល់ឃើញថាការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យក្នុងកម្រិតល្អ និងល្អប្រសើរចំនួន៩៧៦នាក់ស្មើនឹង៦៨% ក្នុងកម្រិតមធ្យមចំនួន៣៧៦នាក់ស្មើនឹង២៦% លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យក្នុងកម្រិតតិចតួចចំនួន៥៤នាក់ស្មើនឹង៤%។



ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិអំពីភាពពេញចិត្តរបស់ប្រជាពលរដ្ឋលើលទ្ធផលបំពេញកាងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានចំនួន១.៤២៥នាក់ ក្នុងនោះរួមមានអ្នកដែលឆ្លើយថាពេញចិត្តក្នុងកម្រិត មធ្យមមានចំនួន២៧៣នាក់ (១៩%) ពេញចិត្តបង្គួរចំនួន៥៧៩នាក់ (៤១%) ពេញចិត្តខ្លាំងចំនួន៥០៦ (៣៥%) ពេញចិត្តតិចតួចចំនួន៤០ (៣%) និងមិនពេញចិត្តចំនួន៩នាក់ (១%) មិនមានយោបល់ចំនួន១៨នាក់ (១%)។ ជារួមផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិនេះ អាចវាយតម្លៃបានថា ប្រជាពលរដ្ឋប្រមាណ៩៥%ពេញចិត្តចំពោះលទ្ធផលបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។



៤.៣.ការវិភាគផ្អែកលើមូលដ្ឋានទី២៖

ផ្អែកលើមូលដ្ឋានទី២នេះ ការវិភាគផ្តោតទៅលើការប្រៀបធៀបរបកគំហើញ និងភស្តុតាងនានាពាក់ព័ន្ធសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈក្នុងអំឡុងពេលនៃការធ្វើកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ទៅនឹងស្ថានភាពនៃសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមុនពេលធ្វើកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ព្រមទាំងផ្អែកទៅលើលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិប្រជាពលរដ្ឋអំពីការយល់ឃើញលើបរិមាណនិងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

បរិមាណ និងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺអាស្រ័យជាសំខាន់ទៅលើការផ្ទេរសិទ្ធិ អំណាច មុខងារ ធនធាន ការទទួលខុសត្រូវទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងការរៀបចំបែបបទ នីតិវិធី ស្តង់ដាសេវា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែងមុខងារ និងការប្រើប្រាស់ធនធានដែលបានផ្ទេរឱ្យទាំងនោះសម្រាប់ផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។ ទន្ទឹមគ្នានេះ សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការកៀរគរធនធាន ការចូលរួមទាំងស្មារតី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន (សហគមន៍មូលដ្ឋាន អង្គការសង្គមស៊ីវិល សប្បុរសជន...) ក៏ជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់ទាំងបរិមាណ និងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋផងដែរ។

ផ្អែកតាមរបកគំហើញដែលជាសមិទ្ធផលសំខាន់ៗនានា ដូចបានរៀបរាប់តាមសមាសជាតុកម្មវិធីនីមួយៗខាងលើ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា មុខងារផ្តល់សេវាសាធារណៈប្រមាណ៦០មុខងារក្នុងវិស័យអាទិភាពចំនួន២០ និងមុខងារផ្តល់សេវារដ្ឋបាលជាង៨០០ប្រភេទសេវាក្នុងវិស័យសំខាន់ៗចំនួន១៤ដែលត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ធនធានមនុស្សជាង១០ម៉ឺននាក់ និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែច្រើនឡើងៗត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាបន្តបន្ទាប់ផងដែរ។ ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានកាន់តែច្រើនឡើងៗ និងជាបន្តបន្ទាប់ទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងនេះ គឺជាភស្តុតាងដ៏សំខាន់មួយដែលបង្ហាញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែមានសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែង ការបង្កើតយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់ការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលជូនប្រជាពលរដ្ឋត្រូវបានពង្រីក និងពង្រឹងជាបន្តបន្ទាប់រហូតដាក់ឱ្យដំណើរការនៅគ្រប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់ទូទាំងប្រទេសសម្រាប់ផ្តល់សេវារដ្ឋបាលជូនប្រជាពលរដ្ឋ។

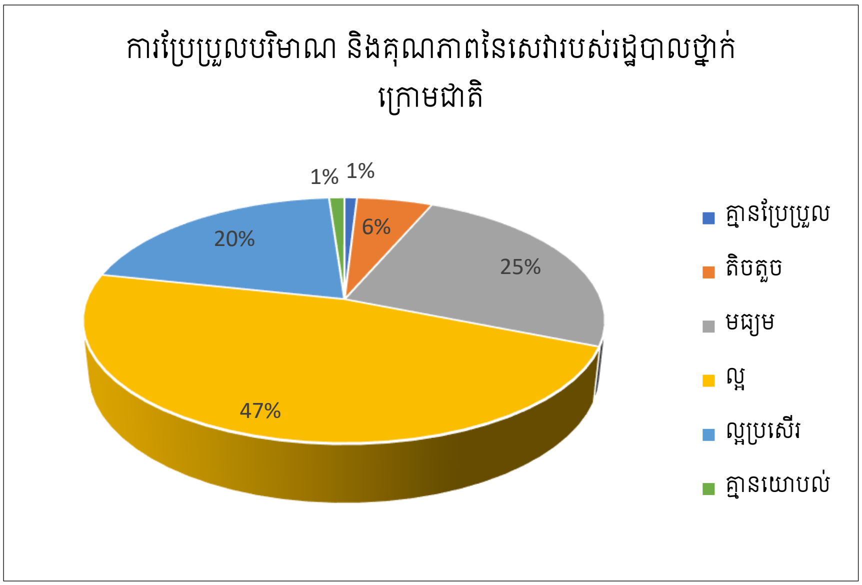
ខាងក្រោមនេះ គឺជាចំនួនសេវារដ្ឋបាលដែលបានផ្តល់តាមការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ពីឆ្នាំ២០១០ ដល់ឆ្នាំ២០១៨៖

ឆ្នាំ	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨
ចំនួនសេវារដ្ឋបាលផ្តល់ដោយក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	38,369	63,150	112,806	141,019	289,964	455,219	661,248	710,536	1,064,987

ទិន្នន័យនេះ បង្ហាញអំពីការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់នូវបរិមាណនៃការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមរយៈការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

ក្រៅពីការផ្តល់សេវារដ្ឋបាល ផ្អែកលើធនធានធន្ទានុសិទ្ធិរបស់ខ្លួន រួមមានដូចជា ថវិកាផ្នែកអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននៃមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ មូលនិធិក្រុង ស្រុក និងថវិកាគុណប្រយោជន៍របស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងធនធានដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកៀរគរបានពីប្រភពស្របច្បាប់ផ្សេងទៀត បានផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចរៀបចំ និងកសាងគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងគម្រោងផ្តល់សេវាសង្គមប្រមាណជាង២.០០០គម្រោងក្នុងមួយឆ្នាំៗពាក់ព័ន្ធនឹងការសាងសង់ផ្លូវ ថ្នល់ ស្ពាន លូ ស្រះ អណ្តូងទឹក សាលារៀន ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ ប្រព័ន្ធផ្គត់ផ្គង់ទឹកស្អាត សេវាអនាម័យ គម្រោងបង្កើតប្រាក់ចំណូល គម្រោងគាំទ្រសហគមន៍មូលដ្ឋានក្នុងការចូលរួមអភិរក្សធនធានធម្មជាតិ គម្រោងបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ

វិជ្ជាជីវៈដើម្បីបង្កើតមុខរបរ និងការបង្កើតការងារ គម្រោងសង្គ្រោះបន្ទាន់ដល់គ្រួសារងាយរងគ្រោះ ជាដើម គឺជាភស្តុតាងដែលបានបង្ហាញឱ្យឃើញអំពីការកើនឡើងទាំងបរិមាណ និងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។



ផ្អែកតាមការស្ទង់មតិអំពីការប្រែប្រួលនៃបរិមាណ និងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានចំនួនសរុប១៤២៥នាក់ ក្នុងនោះអ្នកដែលឆ្លើយថាពុំមានការប្រែប្រួលមានចំនួន ១៣នាក់ (១%) អ្នកដែលឆ្លើយថាមានការប្រែប្រួលតិចតួចចំនួន៧៩នាក់ (៥%) អ្នកដែលបានឆ្លើយថាមានការប្រែប្រួលក្នុងកម្រិតមធ្យមមានចំនួន៣៥១នាក់ (២៥%) អ្នកដែលឆ្លើយថាមានការប្រែប្រួលល្អចំនួន៦៧៤នាក់ (៤៧%) និងអ្នកដែលឆ្លើយថាមានការប្រែប្រួលល្អប្រសើរចំនួន២៩២នាក់ (២០%)។ ជារួមផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិនេះ អាចវាយតម្លៃបានថា ទាំងបរិមាណ និងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការប្រែប្រួលជាវិជ្ជមានក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១។

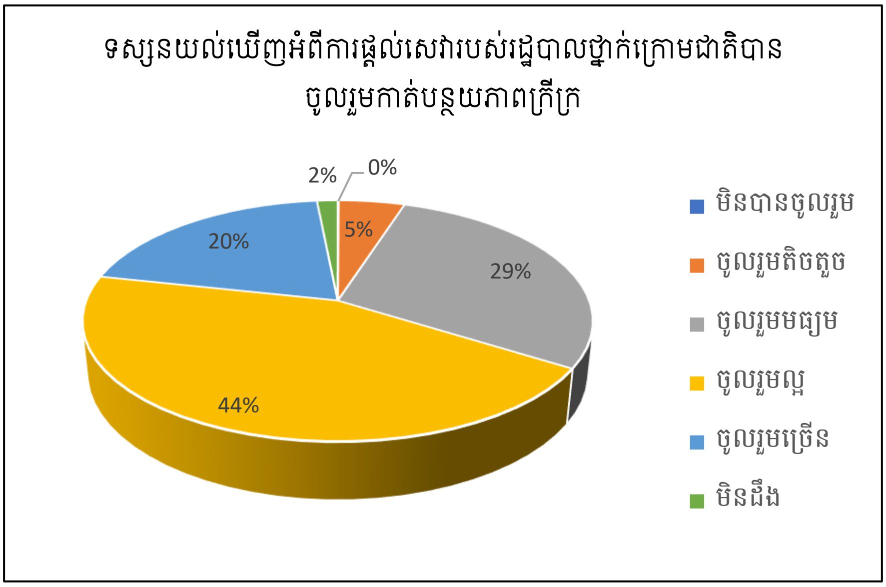
៥.៤. ការវិភាគផ្អែកលើមូលដ្ឋានទី៣៖

ផ្អែកលើមូលដ្ឋានទី៣នេះ ការវិភាគផ្តោតលើ ថាតើការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងសេវាសាធារណៈនានាដែលបានផ្តល់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬជះផលជាវិជ្ជមានទៅលើជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងបានចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាជនដែរ ឬទេ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់បន្ថយភាពភាពក្រីក្រនៅកម្ពុជា ផ្អែកតាមរបាយការណ៍វាយតម្លៃរបស់ធនាគារពិភពលោកនាឆ្នាំ២០២២ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាពីឆ្នាំ២០០៩ដល់ឆ្នាំ២០២០ អត្រាភាពក្រីក្រនៅកម្ពុជាបានថយចុះប្រមាណ៥០% គឺពី៣៣,៨% ក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ចុះដល់១៧,៨%ក្នុងឆ្នាំ២០២០ និងមានប្រជាពលរដ្ឋប្រមាណ២លាននាក់បានចាកផុតពីភាពក្រីក្រ។

ទោះបីការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនេះ គឺជាបញ្ហាសង្គមដែលចាំបាច់ត្រូវមានវិធានការចម្រុះក្នុងការជំរុញការអភិវឌ្ឍលើគ្រប់វិស័យក៏ដោយ ក៏ដើម្បីដឹងថា តើការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តកជទី១ បានចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនេះដែរ ឬទេ ក្រុមការងារវាយតម្លៃកជទី១បានធ្វើការវិភាគដោយផ្អែកលើការស្ទង់មតិ និងអំណះអំណាងមួយចំនួនដែលប្រជាពលរដ្ឋបានលើកឡើងក្នុងពេលសម្ភាសន៍ជាមួយក្រុមការងារវាយតម្លៃ។

ផ្អែកតាមការស្ទង់មតិលើការយល់ឃើញអំពីសេវា និងអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រកម្រិតណាបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិចំនួនសរុប១.៤២៥នាក់ ក្នុងនោះអ្នកដែលយល់ថាពុំបានចូលរួមកាត់បន្ថយភាពចំនួន១នាក់ (0,0៧%) អ្នកដែលយល់ថាបានចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រក្នុងកម្រិតតិចតួចមានចំនួន៧0នាក់ (៥%) អ្នកយល់ថាបានចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រក្នុងកម្រិតមធ្យមមានចំនួន៤១២នាក់ (២៩%) អ្នកដែលយល់ថាបានចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រក្នុងកម្រិតល្អចំនួន៦៣៤នាក់ (៤៤%) និងអ្នកដែលយល់ថាបានចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រច្រើនចំនួន២៨៦នាក់ (២0%)។



ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិនេះ អាចវាយតម្លៃបានថា អ្នកដែលបានចូលរួមស្ទង់មតិភាគច្រើនរហូតប្រមាណ៩0%យល់ឃើញថា ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមមានទាំងការផ្តល់សេវារដ្ឋបាល ការសាងសង់គម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការផ្តល់សេវាសង្គមនានាពិតជាបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ជាវិជ្ជមានទៅលើជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងបានចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

ពាក់ព័ន្ធបញ្ហានេះ ក្នុងពេលជួបពិភាក្សាជាមួយក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាននានា ជាពិសេសតំណាងសហគមន៍ និងប្រជាពលរដ្ឋ បានលើកឡើងនូវអំណះអំណាងជាច្រើន រួមមានដូចជា " ការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលនៅសាលាឃុំ សង្កាត់ដែលមានលក្ខណៈកាន់តែងាយស្រួល ឆាប់រហ័ស និងការយកកម្រៃសេវាទាបតាមការកំណត់បានជួយឱ្យប្រជាពលរដ្ឋកាត់បន្ថយនូវការចំណាយពេលវេលា និងថវិកាជាច្រើន ព្រមទាំងបានជួយឱ្យប្រជាពលរដ្ឋមានឯកសារបញ្ជាក់ផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ការប្រកបមុខរបរចិញ្ចឹមជីវិត និងការស្វែងរកការងារនៅតាមរោងចក្រ និងនៅកន្លែងអាជីវកម្មនានា"។ ប្រជាពលរដ្ឋមួយចំនួនក៏បានលើកឡើងថា " ការសាងសង់ និងការជួសជុលផ្លូវដោយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ពីភូមិមួយទៅភូមិមួយ និងទៅដល់ទីប្រជុំជនផ្សារ និងបានជួយឱ្យការប្រកបមុខរបររបស់ពួកគាត់បានទទួលផលចំណេញច្រើនជាងមុន"។ " ការលក់ដូរទំនិញ សម្ភារ បរិក្ខា គ្រឿងទេស និងម្ហូបអាហារនៅតាមផ្ទះ ក៏ដាច់ជាងមុន"។ "ប្តីខ្ញុំគាត់ប្រកបមុខរបរអាចរត់តុកៗដឹកឥវ៉ាន់ពីភូមិទៅផ្សារបានច្រើនជើងជាងមុន និងទទួលបានចំណូលច្រើនជាងមុន"។ " ការធ្វើដំណើររបស់កូនខ្ញុំទៅសាលារៀនក៏ងាយស្រួលជាងមុន" ទាំងនេះគឺជាសម្ដីដែលលើកឡើងរបស់ក្រុមប្រជាពលរដ្ឋជាស្ត្រីដែលក្រុមការងារវាយតម្លៃបានជួបសម្ភាសន៍។

ក្រុមកសិករមួយចំនួនក៏បានលើកឡើងថា "ការស្តារប្រឡាយ និងការជួសជុលទំនប់ទឹកនៅក្នុងឃុំរបស់គាត់បានជួយឱ្យប្រជាពលរដ្ឋក្នុងភូមិធ្វើស្រែបានពី២ទៅ៣ដងក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលធ្វើឱ្យពួកគាត់ទទួលបានចំណូលច្រើនជាងមុន"។

ការផ្តល់សេវាសង្គមរបស់ឃុំ សង្កាត់តាមរយៈការរៀបចំផ្តល់បណ្ណសម្គាល់ភាពក្រីក្រ និងការផ្តល់ជាស្បៀង អាហារ សម្ភារចាំបាច់សម្រាប់ការជួយសង្គ្រោះពេលជួបគ្រោះធម្មជាតិក៏ត្រូវបានលើកឡើងថាពិតជាបានជួយឱ្យក្រុមគ្រួសារក្រីក្រងាយរងគ្រោះ ជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារឱ្យមានឱកាសក្នុងការស្តារជីវភាពរស់នៅរបស់ខ្លួនបានផងដែរ។

ជារួម ផ្អែកលើការវិភាគលើមូលដ្ឋានទាំង៣ខាងលើ អាចវាយតម្លៃបានថា ការអនុវត្តកជទី១ ពិតជាបានរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យដំណើរការតាមប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចស្របតាមគោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ បានធ្វើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែមានតួនាទី ការទទួលខុសត្រូវមុខងារ និងធនធានក្នុងកម្រិតសមស្របមួយសម្រាប់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ការលើកកម្ពស់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋាន ដែលជាការចូលរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

៥.៥. ការវិភាគបញ្ហាប្រឈម

ផ្អែកលើរបកគំហើញដែលបានរៀបរាប់នៅផ្នែកខាងដើម ក៏បានបង្ហាញនូវបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះមួយចំនួនដែលត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយដើម្បីធានាឱ្យការរៀបចំ និងការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនោះរួមមាន៖

- រចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមិនទាន់ មានលក្ខណៈសមស្របពេញលេញតាមចរិតលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ដែលមានលក្ខណៈជាទីក្រុងធំ លក្ខណៈទីប្រជុំជន និងលក្ខណៈតំបន់ជនបទ ព្រមទាំងផ្អែកទៅតាមលក្ខណៈភូមិសាស្ត្រ ប្រជាសាស្ត្រ និងសក្តានុពលសេដ្ឋកិច្ចខុសៗគ្នារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗឡើយ។
- ផ្អែកតាមច្បាប់រៀបចំអង្គការស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានតម្រូវឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវគ្រប់គ្រងតាមគោលការណ៍នៃរដ្ឋបាលឯកភាព ដើម្បីធានាឱ្យក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលទាំងនេះអាចម្ចាស់ការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែងមុខងារនិងធនធានរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងមានសមត្ថភាពក្នុងការសម្របសម្រួលការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍតាមវិស័យនានាដែលធ្វើឡើងដោយក្រសួង ស្ថាប័ន ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការនេះ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១ អាចវាយតម្លៃបានថា រចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការស្របតាមគោលការណ៍នៃរដ្ឋបាលឯកភាពដោយនៅឆ្នាំ២០១៩ ដោយបានធ្វើសមាហរណកម្មការិយាល័យជំនាញរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌឱ្យចូលទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់ ដែលប្រការនេះបានធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សានៃ

រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌអាចដឹកនាំ សម្របសម្រួលរាល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍតាមវិស័យនានា ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ។ ដោយឡែក ចំពោះរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត គឺបានធ្វើសមាហរណកម្មតែមន្ទីរសុខាភិបាលមួយប៉ុណ្ណោះឱ្យទៅស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។ មន្ទីរជំនាញក្នុងវិស័យជាអាទិភាពផ្សេងទៀតគឺនៅស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ ដែលប្រការនេះបានធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តមិនទាន់អាចដឹកនាំសម្របសម្រួលការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍតាមវិស័យជំនាញនានា ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពស្របតាមការកំណត់ដោយច្បាប់រៀបចំអង្គការស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅឡើយ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ចាំបាច់ត្រូវមានការសិក្សា និងកែសម្រួលបន្ថែមទៀតនូវរចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលខេត្តឱ្យមានលក្ខណៈសមស្របតាមគោលការណ៍នៃរដ្ឋបាលឯកភាព។

- ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានបង្កើតឡើងជាច្រើនអាណត្តិហើយ ក៏ប៉ុន្តែផ្អែកតាមរបកគំហើញបានបង្ហាញថា ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតែពុំទាន់អាចបំពេញតួនាទីឱ្យបានពេញលេញជាអង្គធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើផែនការ និងថវិកា ព្រមទាំងតួនាទីជាតំណាងប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ច របស់ខ្លួននៅឡើយ។ បញ្ហានេះ តម្រូវឱ្យមានការកែលម្អកិច្ចដំណើរការពិនិត្យ អនុម័ត និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សា ព្រមទាំងការបន្តកសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាក្នុងការអនុវត្តតួនាទីទាំងនេះឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។
- ទោះបីជាមានវឌ្ឍនភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងការអនុវត្តការងារគណនេយ្យភាពសង្គម និងការបង្កើតការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋដែលជាយន្តការសំខាន់សម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជូនប្រជាពលរដ្ឋក៏ដោយ ក៏ផ្អែកតាមរបកគំហើញបង្ហាញថា ប្រជាពលរដ្ឋនៅមិនទាន់យល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការជំរុញឱ្យក្រុមប្រឹក្សាមានគណនេយ្យភាពចំពោះខ្លួនឡើយ។
- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ និងកែលម្អជាបណ្តើរៗ ក៏ប៉ុន្តែការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅត្រូវបានលើកឡើងថា ពុំទាន់មានប្រសិទ្ធភាព និងអនុវត្តបានពេញលេញតាមប្រព័ន្ធនៅឡើយ ហើយសមត្ថភាពបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមានកម្រិតផងដែរ។ បញ្ហាខ្វះចំនួនបុគ្គលិកត្រូវបានកត់សម្គាល់ថា ជាបញ្ហាប្រឈមដែលត្រូវបានលើកឡើងស្ទើរគ្រប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគោលដៅដែលក្រុមវាយតម្លៃបានចុះជួប។
- ទោះបីមានការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក៏ដោយ ក៏ការផ្ទេរធនធាននានា រួមទាំងធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិសម្រាប់អនុវត្តមុខងារទាំងនោះនៅពុំទាន់មានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងបន្ទុកការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរឱ្យទាំងនោះ ព្រមទាំងមុខងារមួយចំនួននៅពុំទាន់បានកំណត់នូវនីតិវិធី និងស្តង់ដា

សម្រាប់អនុវត្តនៅឡើយ ដែលប្រការនេះបានធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពុំទាន់អាចគ្រប់គ្រងការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរឱ្យមួយចំនួនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពបានឡើយ។

- ការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តមុខងារផ្តល់សេវាដែលត្រូវរ៉ាប់រងចំណាយជាសំខាន់ពីកម្រៃសេវាដែលប្រមូលបានពីអ្នកប្រើប្រាស់ក៏នៅជួបប្រទះនឹងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន។ ជាក់ស្តែង មុខងារគ្រប់គ្រងសំរាមសំណល់រឹងទីប្រជុំជនដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ក្រុង ស្រុកនៅមិនទាន់អាចអនុវត្តបានល្អនៅឡើយទេ ដែលតម្រូវឱ្យមានការពង្រឹងយន្តការគាំទ្រ ការពង្រឹងសមត្ថភាពនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាលទាំងនោះបន្ថែមទៀត។
- ទោះបីធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ក៏ដោយ ក៏ទំហំធនធាននេះនៅមិនទាន់មានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងមុខងារ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការចាំបាច់ និងជាអាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋានឡើយ។ ប្រការនេះ ចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញដើម្បីបង្កើនការផ្ទេរធនធានហិរញ្ញវត្ថុឱ្យមានទំហំសមស្រប ព្រមទាំងពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញនូវរូបមន្ត និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការបែងចែកធនធានហិរញ្ញវត្ថុទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយសមធម៌ សំដៅកាត់បន្ថយគម្លាតនៃការអភិវឌ្ឍរវាងតំបន់ទីប្រជុំជន និងតំបន់ជនបទ។
- កិច្ចការសំខាន់ៗមានលក្ខណៈជាអន្តរវិស័យមួយចំនួនដូចជា ការរៀបចំប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចឌីជីថល ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅពុំទាន់បានបញ្ជ្រាប និងអនុវត្តបានពេញលេញនៅក្នុងការបំពេញការងារជាទូទៅរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅឡើយ។ ប្រការនេះ ចាំបាច់ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យបានខ្លាំងក្លាបន្ថែមទៀតក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី២។

៦. មេរៀន និងបទពិសោធន៍

ផ្អែកលើសមិទ្ធផលសំខាន់ៗ និងបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះ រួមជាមួយនឹងលទ្ធផលនៃការវិភាគអំពីកម្រិតនៃការសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងគោលបំណងនៃកជទី១ ក្រុមការងារវាយតម្លៃអាចវាយតម្លៃបានថា កជទី១ ត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យ និងសម្រេចបានសមិទ្ធផលសំខាន់ៗភាគច្រើន ក៏ប៉ុន្តែក៏បានជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះមួយចំនួនផងដែរ។

ក្នុងការអនុវត្តកជទី១ឱ្យសម្រេចបានសមិទ្ធផលសំខាន់ៗទាំងនេះបានផ្តល់មេរៀនបទពិសោធន៍សំខាន់ៗមួយចំនួនសម្រាប់បន្តពង្រឹងការអនុវត្ត កជទី២ ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពបន្ថែមទៀត។ មេរៀន និងបទពិសោធន៍សំខាន់ៗរួមមាន៖

៦.១. អំពីការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រងការងារកំណែទម្រង់៖

កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ គឺជាកំណែទម្រង់ផ្នែកអភិបាលកិច្ចដែលមានលក្ខណៈអន្តរវិស័យ និងមានភាពសាំញ៉ាំ ស្មុគស្មាញ ដោយសារកំណែទម្រង់នេះពាក់ព័ន្ធនឹង៖

– **ការធ្វើវិមជ្ឈការផ្នែកនយោបាយ** ដែលតម្រូវឱ្យបង្កើតក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈការបោះឆ្នោតតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ សេរី ពហុបក្ស ដើម្បីធ្វើជាតំណាងឱ្យសំឡេង និង

ផលប្រយោជន៍របស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។ ការបោះឆ្នោតបង្កើតក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាការផ្លាស់ប្តូរជាប្រវត្តិសាស្ត្រនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា។ ការសម្រេចចិត្តផ្លាស់ប្តូរប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈបែបនេះ ជាពិសេសការផ្លាស់ប្តូរពីប្រព័ន្ធតែងតាំងអ្នកដឹកនាំរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅជាប្រព័ន្ធបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាការសម្រេចចិត្តផ្នែកនយោបាយដ៏សំខាន់មួយ ដែលទាមទារឱ្យមានការសម្របសម្រួល ការពិភាក្សា និងការស្រុះស្រួលឯកភាពគ្នាក្នុងចំណោមគណបក្សនយោបាយពាក់ព័ន្ធនានា។

- **ការធ្វើវិមជ្ឈការផ្នែករដ្ឋបាល** ដែលតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំឡើងវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងនីតិវិធីបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យស្របតាមគោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ការផ្ទេរមុខងារ ធនធាន និងសិទ្ធិអំណាចទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ការធ្វើវិមជ្ឈការផ្នែករដ្ឋបាលនេះ គឺជាកិច្ចការដែលមានលក្ខណៈរសើប ដោយសារកិច្ចការនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរសិទ្ធិអំណាច ការទទួលខុសត្រូវពីស្ថាប័នមួយទៅស្ថាប័នមួយទៀត ជាពិសេសពីក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការអនុវត្តកិច្ចការទាំងនេះ គឺប្រាកដជាមានផលប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍ស្ថាប័ន និងបុគ្គលិក ដែលទាមទារឱ្យមានការរៀបចំផែនការ និងការអនុវត្តជាជំហានៗដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ក្រោមការដឹកនាំ សម្របសម្រួលដោយថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។
- **ការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ** គឺជាកិច្ចការដែលត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រភពចំណូល មានធនធានហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់រ៉ាប់រងចំណាយលើការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានប្រកបដោយភាពម្ចាស់ការ ព្រមទាំងត្រូវរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលធានាលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុទាំងនោះចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ។ ការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុនេះ គឺជាកិច្ចការដែលត្រូវអនុវត្តដោយប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ ដោយហេតុថា ជាកិច្ចការដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈទាំងមូល ជាពិសេសត្រូវធានាឱ្យបានថា ការបែងចែកធនធានហិរញ្ញវត្ថុទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវធ្វើឡើងដោយសមធម៌សម្រាប់កាត់បន្ថយគម្លាតនៃការអភិវឌ្ឍនៅពីតំបន់មួយទៅតំបន់មួយ និងពុំមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់ស្ថានភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសជាតិ ព្រមទាំងត្រូវធានាឱ្យបានថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានសមត្ថភាពសមស្របក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុតាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម។

ទោះបីកំណែទម្រង់នេះមានភាពសាំញ៉ាំ ស្មុគស្មាញ និងមានលក្ខណៈរសើបក្តី ក៏រាជរដ្ឋាភិបាលអាចដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះឱ្យទទួលបានជោគជ័យក្នុងអំឡុងពេល

នៃការអនុវត្ត កជទី១ ដូចបានរៀបរាប់ក្នុងផ្នែកនានាខាងលើ។ មេរៀន និងបទពិសោធន៍សំខាន់ៗមួយចំនួន ដែលនាំឱ្យទទួលបានជោគជ័យក្នុងការអនុវត្ត កជទី១ គឺ៖

- រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតគណៈកម្មាធិការជាតិដែលមានលក្ខណៈអន្តរក្រសួងឱ្យធ្វើជាសេនាធិការផ្ទាល់ជូន**នាយករដ្ឋមន្ត្រី**ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំកំពូលនៃអង្គប្រតិបត្តិក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ គណៈកម្មាធិការអន្តរក្រសួងនេះ គឺគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប.) ដែលដឹកនាំដោយ**ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ។** ការរៀបចំយន្តការដឹកនាំកំណែទម្រង់ដែលស្ថិតក្រោមការដឹកនាំផ្ទាល់របស់**អ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ផ្នែកនយោបាយ**បែបនេះ បានបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល និងមានឥទ្ធិពលខ្លាំងលើការដឹកនាំ ការសម្របសម្រួល ការពិភាក្សា ការពិគ្រោះយោបល់ ការសម្រេចចិត្ត និងការតម្រង់ទិសដល់ការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះ។
- ការតម្កល់ការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកនយោបាយសម្រាប់រយៈពេលវែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការជំរុញការអនុវត្តកំណែទម្រង់នេះ តាមរយៈការដាក់បញ្ចូលកម្មវិធីកំណែនេះទៅក្នុងកម្មវិធីនយោបាយ និងឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលតាមអាណត្តិនីមួយៗ (យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណតាមដំណាក់កាលនានា និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ) គឺជាមេរៀនដ៏ល្អមួយក្នុងការធានាដល់ការជំរុញ និងការពង្រឹងភាពម្ចាស់ការ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការចូលរួមអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះ។
- ការរៀបចំផែនការ ឬកម្មវិធីច្បាស់លាស់ ដើម្បីធ្វើជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់នេះក្នុងរយៈពេលវែង រយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលខ្លី គឺជាមេរៀន និងបទពិសោធន៍ដ៏ល្អមួយ ដែលធានាឱ្យកំណែទម្រង់នេះអាចបន្តអនុវត្តប្រកបដោយនិរន្តរភាពពីដំណាក់កាលមួយទៅដំណាក់កាលមួយ។ ឧទាហរណ៍ ការរៀបចំកម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំដំណាក់កាលទី១ កម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំដំណាក់កាលទី២ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ និងផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប. គឺជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពដែលធានាដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះជាជំហានៗ ផ្អែកតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងផង ជាការរៀនផងអនុវត្តផង និងអាចធានាដល់ការកាត់បន្ថយហានិភ័យនានាដែលអាចកើតឡើងជាយថាហេតុ។
- ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ និងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះឱ្យបានទូលំទូលាយជូនដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ទាំងស្ថាប័នរដ្ឋ ស្ថាប័នមិនមែនរដ្ឋ និងសាធារណជន គឺជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការលើកកម្ពស់ការចូលរួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះ។ ភស្តុតាងជាក់ស្តែង បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា នៅដំណាក់ដំបូង កជទី១ត្រូវបានយល់ដោយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនធំទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិថា គឺជាគម្រោង ឬជាកម្មវិធីដោយឡែក ឬជាការងារបន្ថែមដែលនាំឱ្យបង្កើនបន្ទុកការងារទៅលើការងារស្នូលរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននីមួយៗ។ ទន្ទឹមនេះ ស្ថាប័នមួយចំនួនក៏យល់ឃើញថា ការធ្វើកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ គឺជាការប្រមូលសិទ្ធិអំណាចរបស់

ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលការយល់ឃើញបែបនេះអាចធ្វើឱ្យមានភាពស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បន្ទាប់ពីមានការអប់រំ និងផ្សព្វផ្សាយជាប្រចាំអំពីសារៈសំខាន់ ចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ និងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ បានធ្វើឱ្យការយល់ច្រឡំ ឬការយល់ខុសអំពីកម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះត្រូវបានរំសាយបន្តិចម្តងៗ ហើយបច្ចុប្បន្ន កម្មវិធីនេះត្រូវនិយាយដោយពេញមាត់ដោយក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិថា ជាកម្មវិធីរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងបានចូលរួមយ៉ាងសកម្ម និងបានវិភាជថវិកាសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពស្នូលនៃ កជទី១ ចំនួនប្រមាណ៥ទៅ៦លានដុល្លាក្នុងមួយឆ្នាំៗ។

- ការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ស្នូលសំខាន់ៗ រួមមាន កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ គឺជាមេរៀនបទពិសោធន៍ដ៏មានសារៈសំខាន់មួយ ដែលធានាឱ្យកម្មវិធីកំណែទម្រង់ស្នូលទាំងនេះអាចអនុវត្តដោយមានភាពបំពេញឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក និងជំរុញការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់ទាំងនេះមានភាពរលូន។
- ការរៀបចំឱ្យមានយន្តការពិភាក្សា និងពិគ្រោះយោបល់ជាប្រចាំរវាងរាជរដ្ឋាភិបាលជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល តាមរយៈការបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ (TWG on D&D) គឺជាមេរៀនសំខាន់មួយ ក្នុងការធានាដល់ការកៀរគរធនធាន និងការចូលរួមគាំទ្របានយ៉ាងច្រើនពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដល់ការរៀបចំ និងអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ជាពិសេសក្នុងអំឡុងពេលនៃការរៀបចំ និងអនុវត្ត កជទី១កន្លងទៅនេះ។

៦.២. អំពីការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ៖

ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកិច្ចការដ៏មានសារៈសំខាន់បំផុតនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ ផ្អែកតាមការកំណត់ក្នុងកជទី១ ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រោងបញ្ចប់ក្នុងអំឡុង ផអ៣ទី២ (២០១៥-២០១៧)។ ក៏ប៉ុន្តែ ផ្អែកតាមស្ថានភាពនៃការអនុវត្តជាក់ស្តែងគិតត្រឹមឆ្នាំ២០១៦មានក្រសួង ស្ថាប័នតែមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ ដែលបានផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយការផ្ទេរមុខងារទាំងនោះភាគច្រើនត្រូវធ្វើឡើងក្នុងបែបផែនជាការអនុវត្តសាកល្បង រួមមានដូចជា ក្រសួងអភិវឌ្ឍជនបទ ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងបរិស្ថាន ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីត យុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាដើម។

មើលឃើញពីភាពយឺតយ៉ាវ និងបញ្ហាប្រឈមនៃការផ្ទេរមុខងារនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំ គ.ជ.អ.ប. បានរាយការណ៍ និងស្នើសុំការតម្រង់ទិសពីប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីពន្លឿនកិច្ចការនេះ។ ជាលទ្ធផល ក្នុងឆ្នាំ២០១៧ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវសេចក្តីសម្រេចលេខ៣៩ សសរ ស្តីពីការរៀបចំផ្ទេរមុខងារចំនួន២៨ពីក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងវិស័យអាទិភាព នានាទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី ការរៀបចំផ្ទេរមុខងារ ស្របតាមសេចក្តីសម្រេច របស់រាជរដ្ឋាភិបាលលេខ៣៩នេះ មិនត្រូវបានអនុវត្តបានទាន់ពេលវេលាដែលបានកំណត់ឡើយ។ ក្រសួង ស្ថាប័នមួយចំនួននៅមានភាពស្ទាក់ស្ទើរ និងអូសបន្លាយពេលវេលា

ក្នុងការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ផ្ទេរមុខងារ ដែលធ្វើឱ្យការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែមានភាពយឺតយ៉ាវយ៉ាងខ្លាំង។

វិធានការចុងក្រោយក្នុងការពន្លឿនការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺ គ.ជ.អ.ប. បានស្នើសុំគោលការណ៍អនុញ្ញាត និងការឯកភាពពីនាយករដ្ឋមន្ត្រី ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការជំរុញការផ្ទេរមុខងារតាមវិស័យនានាទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តាមមធ្យោបាយធ្វើសមាហរណកម្មការិយាល័យជំនាញនានាដែលជាអង្គភាពខ្សែបណ្ដោយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចូលទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ការធ្វើសមាហរណកម្មការិយាល័យជំនាញទាំងនេះត្រូវធ្វើសមាហរណកម្មទាំងមុខងារ និងបុគ្គលិកបម្រើការងារនៅតាមការិយាល័យជំនាញខ្សែបណ្ដោយទាំងនោះទៅឱ្យស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ។ ជាលទ្ធផល រួមមានមុខងារចំនួន៥៥ ក្នុងវិស័យចំនួន២០ត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅចុងឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ១៨២ លេខ១៨៣ និងលេខ១៨៤ ស្ដីពីមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

មេរៀន និងបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ គឺទោះបី គ.ជ.អ.ប. បានខិតខំរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវសេចក្ដីណែនាំបច្ចេកទេសយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីគោលការណ៍ នីតិវិធី និងដំណើរការនៃការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិស្របតាមការកំណត់ដោយច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ព្រមទាំងបានផ្ដល់ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងថវិកាជូនដល់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំបញ្ជីវិភាគមុខងារ ការពិនិត្យ និងការកំណត់មុខងារដែលត្រូវផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពុំទទួលបានលទ្ធផលជាផ្លែផ្កាតាមការគ្រោងទុកឡើយ។ ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានលទ្ធផលគួរឱ្យកត់សម្គាល់លុះត្រាតែមានការជំរុញ ការបង្ខំ និងដាក់សម្ពាធយ៉ាងខ្លាំងពីថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេស គឺការជំរុញ និងការណែនាំដោយបង្ខំដោយផ្ទាល់ពីនាយករដ្ឋមន្ត្រី។

ជាមួយគ្នានេះ ទោះបីមុខងារនានាត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏ការផ្ទេរធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ការរៀបចំសេចក្ដីណែនាំបច្ចេកទេស និងការកំណត់ស្តង់ដាសម្រាប់អនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរទាំងនោះមានភាពយឺតយ៉ាវយ៉ាងខ្លាំង ដែលប្រការនេះបានធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌពុំអាចម្ចាស់ការក្នុងការចាប់ផ្ដើមអនុវត្តមុខងារទាំងនោះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពឡើយ។ ចំណុចនេះ គឺជាមេរៀននិងបទពិសោធន៍មិនល្អនៃការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តកជទី១។ ក្នុងន័យនេះ ដើម្បីចៀសវាងបញ្ហាទាំងនេះ ការផ្ទេរមុខងារណាមួយទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរគិតគូរ និងកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវទំហំថវិកាដែលត្រូវផ្ទេរភ្ជាប់ទៅជាមួយនឹងមុខងារ និងត្រូវរៀបចំសេចក្ដីណែនាំ និងស្តង់ដាសេវាឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងរួចរាល់ជាស្រេចមុននឹងផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៦.៣. អំពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ៖

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តកជទី១ បានផ្ដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពយ៉ាងច្រើនដល់បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ និងទូទាំងប្រទេស តាមវិធីសាស្ត្របណ្ដុះបណ្ដាលបណ្ដេញ

(Cascade Training) និងបានផ្តោតជាសំខាន់លើការបណ្តុះបណ្តាលអំពីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសេចក្តីណែនាំនានា។ ការវាយតម្លៃអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់កជទី១ បង្ហាញឱ្យឃើញថា អនុវត្តតាមវិធីសាស្ត្រនេះអាចផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបានលឿនឆាប់រហ័សគ្រប់ដណ្តប់ដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅទូទាំងប្រទេស ក៏ប៉ុន្តែការអនុវត្តតាមវិធីសាស្ត្រនេះមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាព ដោយសារ សមត្ថភាពស្រូបយកចំណេះដឹងរបស់គ្រូឧទ្ទេសដែលត្រូវទៅបណ្តុះបណ្តាលបន្តដល់មានកម្រិត ខ្វះការសិក្សាអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ខ្វះការអនុវត្តជាក់ស្តែង ហើយប្រធានបទមួយចំនួនមិនឆ្លុះបញ្ចាំងទៅនឹងការអនុវត្តតួនាទី និងភារកិច្ចប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ផ្អែកលើមេរៀន និងបទពិសោធន៍មិនល្អនេះ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគួរអនុវត្តដោយផ្ទាល់ជាមួយប្រតិបត្តិករ តាមរយៈវិធីសាស្ត្ររៀនផងធ្វើផង និងផ្តោតលើប្រធានបទដែលទាក់ទងនឹងការបំពេញតួនាទី និងភារកិច្ចប្រចាំថ្ងៃរបស់មន្ត្រី។ល។

៦.៤. អំពីតាពម្ចាស់ការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ៖

ការវាយតម្លៃ កជទី១បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ប្រជាពលរដ្ឋភាគច្រើនមានការយល់ដឹង និងពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសេវាសាធារណៈដែលបានផ្តល់តាមមណ្ឌលសុខភាព និងសាលាបឋមសិក្សា។ លទ្ធផលនេះ ទទួលបានដោយសារមានការអប់រំ និងការផ្សព្វផ្សាយបានទូលំទូលាយតាមរយៈមធ្យោបាយផ្សេងៗអំពីការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋអំពីសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អង្គភាពផ្តល់សេវានានា ដែលបានអនុវត្តក្នុងភាពជាដៃគូជិតស្និទ្ធរវាងអង្គភាពផ្តល់សេវា (ផ្នែកផ្គត់ផ្គង់) និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដែលតំណាងឱ្យប្រជាពលរដ្ឋជាអ្នកទទួលសេវា (ផ្នែកតម្រូវការ) ក្នុងក្របខណ្ឌការងារគណនេយ្យភាពសង្គមដែលជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់របស់កជទី១។ ចំណុចនេះ មេរៀន និងបទពិសោធន៍ដែលគួរផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ គឺចាំបាច់ត្រូវមានការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានចាំបាច់នានាឱ្យបានទូលំទូលាយជូនប្រជាពលរដ្ឋ។ ការសហការជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជូនប្រជាជនក្នុងក្របខណ្ឌនៃការងារគណនេយ្យភាពសង្គមដែលបាន និងកំពុងអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គឺជាបទពិសោធន៍ដ៏ល្អមួយដែលត្រូវបន្តផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបន្តពង្រឹង និងពង្រីកការអនុវត្ត។

ការវាយតម្លៃ កជទី១ បានរកឃើញផងដែរថា ការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏មានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន ជាពិសេសការផ្តល់សេវាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារអត្រានុកូលដ្ឋាននៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលមានភាពយឺតយ៉ាវ និងមានកំហុសឆ្គងដែលតែងតែទទួលបាននូវការតវ៉ា និងការរអ៊ូរទាំពីប្រជាពលរដ្ឋ។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី ក្រុមវាយតម្លៃកជទី១បានសង្កេតឃើញថា រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ភាគច្រើន និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនបានផ្តួចផ្តើមម្ចាស់ការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ ដោយបានរៀបចំផ្តល់សេវាអត្រានុកូលដ្ឋានក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនតាមប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា (តាមប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ និងតាមកម្មវិធីឌីជីថលនានា) ដើម្បីកាត់បន្ថយកំហុស និងបង្កើនល្បឿននៃការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ។

ការវាយតម្លៃ កជទី១បានរកឃើញថា ដោយសារធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់នៅមានកម្រិតមិនអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមភូមិក្នុងពេលតែមួយ។ ដើម្បី

ដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ភាគច្រើនបានចាត់អាទិភាពទៅលើតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីកំណត់យកតម្រូវការដែលមានភាពចាំបាច់ជាងគេ យកមកដោះស្រាយ ដោយប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលខ្លួនមាន។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់បានព្យាយាមកៀរគរធនធានពីប្រភពស្របច្បាប់ផ្សេងទៀតពីសប្បុរសជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល វិស័យឯកជន និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋជាបន្តបន្ទាប់។

ការផ្ទេរមុខងារក្នុងវិស័យសុខាភិបាលត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តក្នុងឆ្នាំ២០២០ គឺចំពេលដែលប្រទេសកម្ពុជាក៏ដូចជាបណ្តាប្រទេសនានានៅលើសកលលោក បានទទួលរងវិបត្តិនៃការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។ ក្នុងពេលដ៏លំបាកនេះ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តបានម្ចាស់ការក្នុងការចាត់វិធានការការពារ និងទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួងសុខាភិបាលទាន់ពេលវេលានិងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងជោគជ័យ។

មេរៀន និងបទពិសោធន៍ដ៏មានសារៈសំខាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារនេះ គឺការផ្ទេរសិទ្ធិអំណាច មុខងារ និងការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពិតជាបានបង្កលក្ខណៈឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគំនិតផ្តួចផ្តើម និងម្ចាស់ការក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រកបដោយភាពធន់នៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ។

៦.៩. អំពីការងារអន្តរវិស័យ៖

គ.ជ.អ.ប.បានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើការបញ្ជ្រាបការងារអន្តរវិស័យ រួមមាន ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុទៅក្នុងសកម្មភាពជាអាទិភាពនានានៃកជទី១ តាមរយៈការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងឯកសារណែនាំបច្ចេកទេសនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការបន្សាំទៅនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ជាដើម។ ការគិតគូរលើការបញ្ជ្រាបការងារអន្តរវិស័យទាំងនេះពីដំណាក់កាលដំបូងនៃការរៀបចំ និងការអនុវត្តកជទី២ដែលមានការគាំទ្របច្ចេកទេសពីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. និងការចូលរួមសម្របសម្រួលគាំទ្រយ៉ាងសកម្មពីក្រសួងកិច្ចការនារីបានបង្កជំរុញឱ្យក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងក្នុងការស្វែងយល់ និងបញ្ជ្រាបការងារទាំងនេះទៅក្នុងសកម្មភាពជាអាទិភាពនានាដែលស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ប្រការនេះ គឺជាមេរៀនបទពិសោធន៍ដ៏ល្អមួយដែលត្រូវបន្តអនុវត្តក្នុងអំឡុងពេលនៃកជទី២ ដើម្បីធានាដល់ការលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋានប្រកបដោយបរិយាបន្ន សមធម៌សង្គម និងមាននិរន្តរភាព។

៧. អនុសាសន៍

ជារួម ទោះបីការអនុវត្តកជទី១សម្រេចបានសមិទ្ធផលសំខាន់ៗដែលក្រុមការងារវាយតម្លៃអាចសន្និដ្ឋានបានថា ជាជោគជ័យនៃការសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងគោលបំណងនៃកជទី១ក្នុងកម្រិតល្អ

ប្រសើរក៏ដោយ ក៏នៅមានបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះមួយចំនួនដែលត្រូវបន្តផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការរៀបចំ និងអនុវត្តកជទី២។ អាស្រ័យហេតុនេះ ក្រុមការងារវាយតម្លៃ កជទី១ សូមផ្តល់អនុសាសន៍សំខាន់ៗមួយចំនួនដែលគួរពិចារណា និងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់អនុវត្តក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តកជទី២ដូចខាងក្រោម៖

- បន្តការសិក្សា ពិនិត្យ និងកំណត់ជម្រើសសមស្របសម្រាប់ការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងមុខងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យស្របទៅនឹងចរិតលក្ខណៈនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមប្រភេទនីមួយៗ ក្នុងនោះរួមមាន៖
  - ការសិក្សា និងកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងមុខងាររបស់រដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញឱ្យមានតាមចរិតលក្ខណៈជារដ្ឋបាលក្រុងមេត្រូប៉ូលីតែន ដែលអាចធានាដល់ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា ដែលកើតឡើងដោយសារកំណើនចំនួនប្រជាជននៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ (ជាង២លាននាក់) ដូចជា បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ប្រព័ន្ធដឹកជញ្ជូនសាធារណៈ និងការកកស្ទះចរាចរណ៍ បញ្ហាសំរាមសំណល់រឹងនិងរាវ ការបំពុលបរិស្ថាន បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការរីករាលដាលនៃទីក្រុងរណបជាដើម។
  - ការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលខេត្តឱ្យមានចរិតលក្ខណៈជារដ្ឋបាលតំបន់ ដែលមានមុខងារសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការបំពេញតួនាទីជាតំណាងរាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិលើការងារសន្តិសុខ សណ្តាប់ធ្នាប់របៀបរៀបរយសាធារណៈ ការលើកកម្ពស់ការអនុវត្តច្បាប់ សិទ្ធិមនុស្ស ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (ក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់) ការត្រួតពិនិត្យនីត្យានុកូលភាពលើការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងការអនុវត្តគម្រោងធំៗមានលក្ខណៈបច្ចេកទេសខ្ពស់ និងមានលក្ខណៈជាគម្រោងអន្តរស្រុក។
  - ចំពោះរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ ត្រូវពិនិត្យ និងកែសម្រួលឱ្យក្លាយទៅជារដ្ឋបាលមូលដ្ឋានជួរមុខដែលមានមុខងារ តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវលើការផ្តល់សេវាជាមូលដ្ឋាននិងចាំបាច់នានាជូនប្រជាពលរដ្ឋដោយផ្ទាល់នៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ។ ទន្ទឹមគ្នានេះ មុខងាររបស់រដ្ឋបាលក្រុងត្រូវផ្តោតលើការផ្តល់សេវាទីប្រជុំជន និងមុខងាររបស់រដ្ឋបាលស្រុកត្រូវផ្តោតលើមុខងារផ្តល់សេវាជនបទ និងត្រូវឆ្លុះបញ្ចាំងទៅលើចំនួនប្រជាជន តម្រូវការសេវា និងសក្តានុពលខុសៗគ្នារបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនីមួយៗផងដែរ។
- ការបន្តជំរុញ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិអំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ ការពិនិត្យ និងអនុម័តលើផែនការ ថវិកា និងកិច្ចការចម្បងៗជាអាទិភាពដទៃទៀត រួមទាំងការដោះស្រាយសំណើសំណូមពរនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីធានាដល់ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៃការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ និងរាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួង ស្ថាប័ន។
- ការបន្តលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រប់គ្រងកិច្ចការរដ្ឋបាល និងលើកកម្ពស់ផលិតភាពការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈការបន្តពង្រឹង និងការកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍ

ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងត្រូវរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃផ្អែកលើសមិទ្ធកម្មដើម្បីផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត និងជំរុញឱ្យបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យខិតខំបំពេញការងារប្រកបដោយក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ។

- បន្តសិក្សាលទ្ធភាពបង្កើនប្រភពចំណូលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានធនធានហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែច្រើន និងអាចព្យាករណ៍បានសម្រាប់រ៉ាប់រងលើការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងជំរុញការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាពផង និងកាត់បន្ថយនូវគម្លាតនៃការអភិវឌ្ឍរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗផង។
- បន្តពន្លឿន និងជំរុញការធ្វើទំនើបកម្មនូវប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធី និងស្តង់ដាសេវាសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានទាំងសមត្ថភាព និងនីតិវិធីផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋកាន់តែងាយស្រួល ឆាប់រហ័ស ត្រឹមត្រូវ មានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម។
- បន្តពង្រឹងយន្តការ និងសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការបញ្ជ្រាបការលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រ និងការគិតគូរអំពីវិធានបន្សាំទៅនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចវាយតម្លៃ គ្រប់គ្រង និងឆ្លើយតបទៅនឹងភាពងាយរងគ្រោះពីឥទ្ធិពលមិនល្អរបស់សង្គម ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ គ្រោះមហន្តរាយ និងជំងឺឆ្លងកាចសាហាវនានា ដើម្បីគាំទ្រដល់សុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព និងបរិយាប័ន្ននៅក្នុងមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។
- ការបន្តពង្រឹងយន្តការដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងគាំទ្រការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាម្ចាស់ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននានានៅក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តនូវកម្មវិធីកំណែទម្រង់នេះឱ្យកាន់តែប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធិភាព។
- បន្តពង្រឹងកិច្ចសហការរវាងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ស្នូល ជាពិសេសរវាងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់តាមវិស័យនានាឱ្យមានតែមានភាពស៊ីសង្វាក់ប្រទាក់ក្រឡាគ្នាដើម្បីធានាដល់ការបង្កើនល្បឿន និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់ទាំងនេះ។
- បន្តពង្រឹងការសម្របសម្រួល កិច្ចសហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល វិស័យឯកជន ដើម្បីធានាដល់ការកៀរគរការគាំទ្រ និងការចូលរួមកាន់តែសកម្មក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។

៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ផ្អែកតាមព័ត៌មាន ទិន្នន័យ និងភស្តុតាងជាក់ស្តែងនានាដែលបានរកឃើញក្នុងកិច្ចដំណើរការវាយតម្លៃកជទី១ ក្រុមការងារវាយតម្លៃអាចសន្និដ្ឋានបានថា "**កជទី១ត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យ និងសម្រេចបានសមិទ្ធផលសំខាន់ៗតាមការគ្រោងទុកស្ទើរតែទាំងស្រុង គ្រាន់តែសមិទ្ធផលមួយចំនួនសម្រេច**

បានតាមក្របខណ្ឌពេលវេលាដែលបានកំណត់ និងសមិទ្ធផលមួយចំនួនសម្រេចបានដោយមានភាពយឺតយ៉ាវជាងក្របខណ្ឌពេលវេលាដែលបានកំណត់”។ រាជរដ្ឋាភិបាល គ.ជ.អ.ប. ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ព្រមទាំងប្រជាពលរដ្ឋគួរមានមោទនភាព និងអបអរសាទរចំពោះភាពជោគជ័យ និងសមិទ្ធផលទាំងនេះដែលកើតចេញពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាក្នុងរយៈពេល១០ឆ្នាំនៃការអនុវត្ត កជទី១។

ការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងអំឡុងពេលនៃកជទី១នេះ ពិតជាបានធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្លាយជារដ្ឋបាលដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ច និងនីតិវិធីបំពេញការងារស្របតាមគោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ព្រមទាំងមានសិទ្ធិអំណាច មុខងារ ធនធាន និងការទទួលខុសត្រូវកាន់តែច្បាស់លាស់ ដែលបានធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានភាពធន់ ម្ចាស់ការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានានៅមូលដ្ឋានបានទាន់ពេលវេលា មានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម។ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានសាងសង់គម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងអនុវត្តគម្រោងផ្តល់សេវាសង្គម ព្រមទាំងសេវារដ្ឋបាលជាច្រើន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងនៅតាមមូលដ្ឋាន ដែលប្រការនេះ គឺជាការរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។

ទាំងបុគ្គលិកបម្រើការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមសហគមន៍មានការពេញចិត្តចំពោះរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ច និងនីតិវិធីបំពេញការងារ និងការផ្តល់សេវារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តកជទី១ ក្នុងនោះ សមិទ្ធផលដែលលេចធ្លោជាងគេ គឺការរៀបចំឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ដែលស្ថិតនៅកៀកជិតប្រជាពលរដ្ឋក្លាយជារដ្ឋបាលមូលដ្ឋានជួរមុខមានលទ្ធភាព និងសមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់សេវាជាមូលដ្ឋាន និងចាំបាច់នានាជូនប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយដែលមានលក្ខណៈងាយស្រួល ឆាប់រហ័ស តម្លៃសមរម្យ និងមានតម្លាភាព ហើយមន្ត្រីផ្តល់សេវាមានភាពរាក់ទាក់មានអាកប្បកិរិយាសមរម្យដែលកំពុងទទួលបានការពេញចិត្តខ្លាំងពីប្រជាពលរដ្ឋ។

ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការយល់ដឹង និងនិយាយបកស្រាយពន្យល់ដោយមានទំនុកចិត្តអំពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ គោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ និងអំពីភាពចាំបាច់ដែលតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាពក្នុងដំណើរការកសាងផែនការ ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអនុវត្តគម្រោងនានាជាដើម។ ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែមានភាពម្ចាស់ការ និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់លើការអនុវត្តសកម្មភាពជាអាទិភាពនានានៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត កជទី១ពីមួយដំណាក់កាលទៅមួយដំណាក់កាល។

ប្រជាពលរដ្ឋមានការយល់ដឹង និងធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងកាន់តែជិតស្និទ្ធជាមួយក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រីផ្តល់សេវានៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសជាមួយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ មេឃុំ ចៅសង្កាត់ ស្មៀនឃុំ សង្កាត់ គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារឃុំ សង្កាត់ជាដើម។ ប្រជាពលរដ្ឋទាំង

បុរស ស្ត្រី និងជនជាតិដើមភាគតិចកាន់តែមានភាពជឿជាក់ក្នុងការមកទទួលសេវារដ្ឋបាលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាតិ ព្រមទាំងកាន់តែមានភាពក្លាហាន និងហ៊ានបញ្ចេញមតិយោបល់ ជូនដំណឹង និងលើកអំពីបញ្ហានានាជូនរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយផ្ទាល់ និងតាមបណ្តាញសង្គមនានា។

ទោះយ៉ាងនេះក្តី ការអនុវត្ត កជទី១ បានជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះមួយចំនួនផងដែរ ដែលបញ្ហាប្រឈមទាំងនោះពាក់ព័ន្ធភាពមានកម្រិតនៃការយល់ដឹង និងយល់ឃើញខុសៗគ្នាអំពីចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងចំណោមក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា ជាពិសេសនៅក្នុងដំណាក់កាលដំបូងនៃការអនុវត្តកជទី១។ ការបញ្ឈប់ការគាំទ្រភ្លាមៗរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍មួយចំនួនមកលើកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងឆ្នាំ២០១៧ក៏ជាបញ្ហាប្រឈមចម្បងមួយ ដែលធ្វើឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលជួបការលំបាកក្នុងការស្វែងរកធនធានសម្រាប់បន្តការគាំទ្របច្ចេកទេស។ វិបត្តិសកលដែលបានកើតឡើងដោយសារការរីករាលដាលនៃជំងឺឆ្លងកូវីដ-១៩ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០២០ ក៏បានធ្វើឱ្យការអនុវត្តសកម្មភាពអាទិភាពមួយចំនួននៃកជទី១ត្រូវពន្យារពេលផងដែរ។

៩.ឧបសម្ព័ន្ធ÷

លក្ខខណ្ឌការងារ
សម្រាប់ការវាយតម្លៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែប
ប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី១

១. សេចក្តីផ្តើម

កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី១ សម្រាប់អនុវត្តរយៈពេល១០ឆ្នាំពីឆ្នាំ២០១០ដល់ឆ្នាំ២០១៩ (**កជទី១**) ត្រូវបានរៀបចំតាក់តែង ព្រមទាំងទទួលបានការឯកភាព និងប្រកាសដាក់ឱ្យអនុវត្តជាផ្លូវការដោយរាជរដ្ឋាភិបាល នាថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០។ **កជទី១** គឺជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់រៀបចំ និងអនុវត្តច្បាប់រៀបចំអង្គការស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ច្បាប់រៀបចំអង្គការស្តីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដែលមានគោលបំណងដ៏ទូលំទូលាយក្នុងការបង្កើតវប្បធម៌ប្រជាធិបតេយ្យនៅមូលដ្ឋានដោយមានការចូលរួមពីប្រជាជន ការលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ប្រជាជន សំដៅលើកស្ទួយគុណភាពជីវិត និងចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ដើម្បីជានាសម្រេចបាននូវគោលបំណងដ៏ទូលំទូលាយនេះ **កជទី១**បានកំណត់នូវគោលដៅជាក់លាក់នោះគឺ "ការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ ស្របតាមគោលការណ៍នៃការចូលរួមតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ដែលធានាដល់ការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ក្នុងការជំរុញការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាអាទិភាពនានារបស់ប្រជាជន និងរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ"។

កជទី១ បានផ្តល់ការតម្រង់ទិសដល់ការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដោយផ្តោតលើសមាសធាតុកម្មវិធីសំខាន់ៗចំនួន៥គឺ៖

- **សមាសធាតុកម្មវិធីទី១** ៖ ការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាថា រចនាសម្ព័ន្ធនិងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងស្ថាប័នជាមូលដ្ឋាននានាត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ការបែងចែកសិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវឱ្យបានច្បាស់លាស់ក្នុងចំណោមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនានា និងរវាងថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងការធ្វើស្ថាប័នភាវូបនីយកម្មនូវយន្តការនានាដែលធានាដល់ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព ស្របតាមគោលការណ៍ប្រជាធិបតេយ្យ នីតិរដ្ឋ និងធានាការពារបាននូវសិទ្ធិរបស់ប្រជាជន។
- **សមាសធាតុកម្មវិធីទី២** ៖ ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលធានាដល់ការលើកទឹកចិត្ត និងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិករដ្ឋ

បាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពីអ្នកដែលបំពេញការងារឱ្យគ្រាន់តែបានចប់តាមការកំណត់ទៅជាអ្នកបម្រើសេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋយ៉ាងពិតប្រាកដ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់គណនេយ្យភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនានាចំពោះប្រជាជនក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

- **សមាសធាតុកម្មវិធីទី៣ ៖** ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលជាស្នូលនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការទាំងមូល ដោយផ្តោតលើការផ្ទេរមុខងារ ធនធាន សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងន័យបង្កិតការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈឱ្យទៅកៀកជិតប្រជាជន សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាឱ្យកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង។
- **សមាសធាតុកម្មវិធីទី៤ ៖** ផ្តោតលើការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ ការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ប្រព័ន្ធកសាងផែនការ និងក្របខ័ណ្ឌប្រតិបត្តិការចាំបាច់នានាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងក្របខណ្ឌនៃស្វ័យភាពដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធារមានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។
- **សមាសធាតុកម្មវិធីទី៥ ៖** ផ្តោតលើការពង្រឹងស្ថាប័នគាំទ្រកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងការដឹកនាំ ការសម្របសម្រួល និងការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះ ដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលទ្ធភាព និងសមត្ថភាពសមស្របក្នុងការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម។

កជទី១ ត្រូវបានបែងចែកការអនុវត្តជា៣ដំណាក់កាលគឺ៖

- **ដំណាក់កាលទី១៖** គឺជាផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំបូង "**ផអ៣ទី១**" ដែលត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១១ ដល់ឆ្នាំ២០១៤ ដោយផ្តោតទៅលើការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តចាំបាច់នានា ការរៀបចំឡើងវិញនូវរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងនីតិវិធីអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តតាមប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីថ្មីដែលបានកែសម្រួល ព្រមទាំងការរៀបចំកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យដល់រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- **ដំណាក់កាលទី២៖** គឺជាផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំណាក់កាលទី២ "**ផអ៣ទី២**" ដែលត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ដល់ឆ្នាំ២០១៧ ដោយផ្តោតទៅលើការពង្រឹងការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមប្រព័ន្ធ នីតិវិធី និងយន្តការនានាដែលបានរៀបចំបង្កើតនៅក្នុងដំណាក់កាល**ផអ៣ទី១** និងជំរុញដល់ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពម្ចាស់ការ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋ

បាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាននៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

- **ដំណាក់កាលទី៣៖** ជាផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំណាក់កាលទី៣ "**ផអ៣ទី៣**" ដែលត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨ ដល់ឆ្នាំ២០២០ ផ្តោតទៅលើការបន្តជំរុញ និងលើកកម្ពស់ការទទួលខុសត្រូវ និងស្វ័យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនិងកិច្ចអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ដោយផ្អែកលើមេរៀន និងបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តក្នុងដំណាក់កាលនៃ**ផអ៣ទី២** ព្រមទាំងការសិក្សាវាយតម្លៃ និងកែសម្រួលកម្មវិធីនានា ដើម្បីធានាឱ្យកិច្ចដំណើរការនៃកំណែទម្រង់នេះ ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្រ្តថ្មីៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ទោះបី **កជទី១** បានកំណត់ក្របខណ្ឌពេលវេលាជាក់លាក់សម្រាប់ការចាប់ផ្តើមអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១០ ដល់ឆ្នាំ២០១៩ក៏ដោយ ក៏ផ្អែកតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ការអនុវត្ត**កជទី១**មានភាពយឺតយ៉ាវជាងការរំពឹងទុក ដោយបានចាប់ផ្តើមរៀបចំ និងអនុវត្ត **ផអ៣ទី១** ពីឆ្នាំ២០១១។ ភាពយឺតយ៉ាវនៃការចាប់ផ្តើមអនុវត្ត **កជទី១** នេះបានតម្រូវឱ្យមានការពន្យារពេលនៃអនុវត្ត **កជទី១** រយៈពេល១ឆ្នាំបន្ថែមទៀត គឺត្រូវអនុវត្តរហូតដល់ឆ្នាំ២០២០។ ជារួម ផ្អែកតាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង **កជទី១**ត្រូវបានអនុវត្តបញ្ចប់ជាស្ថាពរនៅចុងឆ្នាំ២០២០។

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប) គឺជាស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវលើការដឹកនាំ ការសម្របសម្រួល ការគ្រប់គ្រង ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃការអនុវត្ត **កជទី១**។ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ **កជទី១** បានកំណត់នូវក្របខណ្ឌតក្កភាពរួមសម្រាប់**កជទី១**ទាំងមូល និងក្របខណ្ឌតក្កភាពសម្រាប់សមាសធាតុកម្មវិធីនីមួយៗ ព្រមទាំងបានកំណត់សូចនាករជាក់លាស់សម្រាប់ជាមូយដ្ឋានក្នុងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃផងដែរ។ ក្រៅពីនេះ **កជទី១** ក៏បានកំណត់នូវយន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ និងយន្តការវាយតម្លៃបញ្ចប់ដំណាក់កាលនីមួយៗ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលកម្មវិធី និងការវាយតម្លៃបញ្ចប់កម្មវិធីផងដែរ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្ត **កជទី១** កន្លងមក គ.ជ.អ.ប. បានដឹកនាំ សម្របសម្រួលរៀបចំឱ្យមានការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ ការរៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីវឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំ ការវាយតម្លៃបញ្ចប់ផអ៣នីមួយៗ និងការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលកម្មវិធីដែលបានរៀបចំនៅចុងឆ្នាំ២០១៧។ ទោះបីយ៉ាងនេះក្តី បន្ទាប់ពីការអនុវត្តបញ្ចប់នូវ **កជទី១** នាចុងឆ្នាំ២០២០ គ.ជ.អ.ប.ពុំទាន់បានរៀបចំការវាយតម្លៃបញ្ចប់កម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងស៊ីជម្រៅនៅឡើយ ដោយសារមូលហេតុនៃវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩ដែលបានកើតឡើងពីដើមឆ្នាំ២០២០កន្លងមក។

រហូតមកដល់ពេលនេះ បន្ទាប់ពីមានស្ថានភាពធូរស្បើយពីវិបត្តិកូវីដ-១៩ និងដោយមានការគាំទ្រពីគម្រោង "ការពង្រឹងតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ" របស់កម្មវិធីអង្គការអភិវឌ្ឍសហប្រជាជាតិ(UNDP)ដែលទទួលបានហិរញ្ញប្បទានពីរាជរដ្ឋាភិបាលជប៉ុន គ.ជ.អ.ប. នឹងរៀបចំការសិក្សាវាយតម្លៃស៊ីជម្រៅមួយលើការអនុវត្ត**កជទី១**នេះ។

២. គោលបំណង

ការវាយតម្លៃនេះ គឺជាការវាយតម្លៃដំណាក់កាលចុងក្រោយនៃការអនុវត្ត **កជទី១** អាស្រ័យហេតុនេះ ការវាយតម្លៃនេះមានគោលបំណងដូចខាងក្រោម៖

- កំណត់សមិទ្ធផលសំខាន់ៗ និងកម្រិតជោគជ័យនៃការអនុវត្ត **កជទី១** ដោយប្រៀបធៀបទៅនឹងសូចនាករ នៃលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលបានកំណត់នៅតាមសមាសធាតុកម្មវិធីនីមួយៗក្នុងឯកសារ**កជទី១**
- កំណត់ផលប៉ះពាល់ (impact) នៃការអនុវត្ត **កជទី១** ដោយប្រៀបធៀបទៅនឹងសូចនាករនៃគោលបំណង និងគោលដៅដែលបានកំណត់ក្នុងឯកសារ **កជទី១**
- ប្រមូលភស្តុតាងនានា ដើម្បីចងក្រងជាមេរៀន និងបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្ត **កជទី១** សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការកែលម្អគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិជាបន្តបន្ទាប់
- លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃកជទី១នេះ នឹងត្រូវប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានទិន្នន័យសម្រាប់វាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី២ (**កជទី២**)។

៣. វិសាលភាព

ការវាយតម្លៃ **កជទី១**នេះ នឹងផ្តោតទាំងលើការប្រមូលព័ត៌មាននានាពាក់ព័ន្ធនឹងសមិទ្ធផលដែលសម្រេចបានក្នុងការអនុវត្ត **កជទី១** ពីឆ្នាំ២០១០ដល់ឆ្នាំ២២០២០ និងផលប៉ះពាល់ (Impact) ពីការអនុវត្ត **កជទី១** ទៅលើជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជនជាទូទៅដែលជាអ្នកទទួលផលនៃការអនុវត្ត **កជទី១**។

៤. យន្តការ

ដើម្បីធានានូវភាពត្រឹមត្រូវ និងមិនលំអៀង ការវាយតម្លៃ**កជទី១**នេះនឹងត្រូវអនុវត្តដោយទីប្រឹក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈ (consultant) ដែលត្រូវជ្រើសរើស និងចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. តាមគោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីជាធរមាន។ ទីប្រឹក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានជ្រើសរើស និងចុះកិច្ចសន្យាការងារចាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. អាចប្រើប្រាស់ជំនួយការរបស់ខ្លួនដែលមានជំនាញ និងបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃ ការសម្ភាសន៍ ការប្រមូលព័ត៌មាន ការបញ្ចូល និងវិភាគទិន្នន័យក្នុងការរៀបចំកិច្ចការចាំបាច់នានាពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សេវាវាយតម្លៃ **កជទី១** ក៏ប៉ុន្តែថ្លៃសេវាជំនួយការត្រូវរ៉ាប់រងដោយទីប្រឹក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ហើយទីប្រឹក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈ គឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ និងមានគណនេយ្យភាពដោយផ្ទាល់ជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.។

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. នឹងជួយសម្របសម្រួល (coordination) ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃ ក្នុងការទំនាក់ទំនងការងារ ការរៀបចំកិច្ចប្រជុំនានាជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងដំណើរការនៃការវាយតម្លៃ **កជទី១**នេះ។

ទីប្រឹក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈដែលនឹងត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់ផ្តល់សេវាវាយតម្លៃ**កជទី១**នេះ ចាំបាច់ត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិ និងបទពិសោធន៍ការងារដូចខាងក្រោម៖

- មានជំនាញវិជ្ជាជីវៈផ្នែកផែនការ ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ (Planning and M&E Specialist) ឬមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈផ្នែកច្បាប់និងអភិបាលកិច្ច (Legal & Governance Expert) ឬមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈផ្នែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន (Institutional Development Expert)។
- មានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ (Master Degree) ផ្នែកច្បាប់ ឬផ្នែកគោលនយោបាយសាធារណៈ ឬផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ឬផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬផ្នែកទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ ឬផ្នែកគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- មានបទពិសោធន៍ការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ការរៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោងនានាពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានយ៉ាងហោចរយៈពេល១០ឆ្នាំ។

៥. វិធីសាស្ត្រ

វិធីសាស្ត្រដែលត្រូវប្រើប្រាស់ក្នុងការវាយតម្លៃ **កជទី១** នេះ រួមមាន៖

- ការសិក្សាលើឯកសារគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត របាយការណ៍ និងឯកសារនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្ត **កជទី១** (desk review)
- ការប្រមូលព័ត៌មានសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្ត **កជទី១** រួមទាំង ការប្រមូលទិន្នន័យដែលមានស្រាប់នៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនានា (secondary data) និងការប្រមូលព័ត៌មាន និងទិន្នន័យតាមរយៈការជួបប្រជុំ ពិភាក្សា សម្ភាសន៍ជាមួយក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (primary data)។ ក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទាំងនេះរួមមាន ដូចខាងក្រោម៖

  ក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ៖

  ✓ ក្រុមការងាររឹមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៃក្រសួង ស្ថាប័នជាសមាជិក គ.ជ.អ.ប. យ៉ាងតិចចំនួន៧ក្រសួង ស្ថាប័ន (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងផែនការ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងសុខាភិបាល...)

  ✓ តំណាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធចំនួន៥។

  ក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ៖

  ✓ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តចំនួន៦នឹងត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់ការវាយតម្លៃនេះ។ ការជ្រើសរើសរាជធានី ខេត្តទាំងនេះត្រូវផ្តោតលើភាពតំណាងឱ្យតំបន់ទីប្រជុំជន តំបន់ជនបទ តំបន់ដែលមានលក្ខណចម្រុះ និងតំបន់ដែលមានលក្ខណៈពិសេសដោយឡែក។ សមាសភាពក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដែលត្រូវជួបប្រជុំពិភាក្សាការងារ និងសម្ភាសន៍ជាមួយទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃ អាចរួមមាន៖ ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីបម្រើការងារនៅតាមទីចាត់ការ អង្គភាពនានានៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងមន្ទីរជំនាញខ្សែបណ្តោយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងគណៈកម្មការធិការពិគ្រោះ

យោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ

✓ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសរុបចំនួន១២ ដែលត្រូវជ្រើសរើសយករដ្ឋបាលក្រុងចំនួន១ និងស្រុកចំនួន១នៅក្នុងរាជធានី ខេត្តគោលដៅនីមួយៗទាំង៦ដែលបានជ្រើសរើសខាងលើ។ សមាសភាពក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដែលត្រូវជួបប្រជុំ ពិភាក្សាការងារ និងសម្ភាសន៍ជាមួយទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃ អាចរួមមាន៖ ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីបម្រើការងារនៅតាមការិយាល័យ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធមួយចំនួន និងគណៈកម្មការធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ

✓ រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់សរុបចំនួន២៤ឃុំ សង្កាត់ ដែលត្រូវជ្រើសរើសយករដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ចំនួន២នៅក្នុងក្រុង និងស្រុកគោលដៅដែលត្រូវបានជ្រើសរើសខាងលើ។ សមាសភាពក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដែលត្រូវជួបប្រជុំពិភាក្សាការងារ និងសម្ភាសន៍ជាមួយទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃ អាចរួមមាន៖ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ស្មៀន គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកការងារស្ត្រី និងកុមារឃុំ សង្កាត់ ក្រុមការងារកសាងផែនការ និងថវិកាឃុំ សង្កាត់ និងក្រុមតំណាងសហគមន៍មូលដ្ឋាននានា។

– អ្នកផ្តត់ព័ត៌មានដែលត្រូវជួបពិភាក្សា សម្ភាសន៍ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិសរុបត្រូវមានចំនួនមិនតិចជាង១៥០០នាក់ ដែលក្នុងនោះត្រូវមានយ៉ាងតិច៣៥%ជាស្ត្រី

– ការរៀបចំបញ្ជីសំណួរសម្រាប់ប្រមូលព័ត៌មានពីក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាននានា។ ការរៀបចំបញ្ជីសំណួរត្រូវផ្តោតទៅលើការប្រមូលព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសូចនាករសំខាន់ៗដែលបានកំណត់ក្នុងក្របខណ្ឌតក្កភាពរួមនៃ **កជទី១** និងក្នុងក្របខណ្ឌតក្កភាពតាមសមាសធាតុកម្មវិធីនីមួយៗនៃ**កជទី១**។ បញ្ជីសំណួរត្រូវរៀបចំផ្សេងៗគ្នាសម្រាប់ក្រុមផ្តល់ព័ត៌មាននីមួយៗ និងត្រូវរៀបចំជា២ប្រភេទនៃបញ្ជីសំណួរដូចខាងក្រោម៖

✓ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ស្ទង់មតិយោបល់ និងការយល់ឃើញជាលក្ខណៈបុគ្គលអំពីផលប៉ះពាល់ ឬការផ្លាស់ប្តូរដែលកើតចេញពីការអនុវត្ត **កជទី១** (១០-១៥សំណួរ)

✓ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ការពិភាក្សាជាមួយក្រុមផ្តល់ព័ត៌មាននីមួយៗអំពីវឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម និងបទពិសោធន៍នានាក្នុងការអនុវត្ត **កជទី១** (ប្រមាណពី១០-១៥សំណួរ)

– ការបញ្ចូលទិន្នន័យ និងការវិភាគទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន ទាំងការវិភាគបែបវិទ្យាសាស្ត្រ (statistical analysis) និងការវិភាគតាមបែបទស្សនយល់ឃើញ (prescriptive/ qualitative analysis) ដោយត្រូវឈរលើគោលការណ៍មិនលំអៀង និងផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ព្រមទាំងមានភស្តុតាងច្បាស់លាស់។

– ការពិភាក្សា និងការពិគ្រោះយោបល់នានាលើរបកគំហើញ និងលទ្ធផលនៃការវិភាគ តាមរយៈការរៀបចំកិច្ចប្រជុំ ឬសិក្ខាសាលាជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានអ្នកពាក់ព័ន្ធចូលរួមមិនតិចជាង៥០នាក់។

៦. ដំណើរការ

ការវាយតម្លៃ **កជទី១** ត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តតាមជំហានដូចខាងក្រោម៖

<u>ជំហានទី១៖</u> ការរៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីការចាប់ផ្តើមការវាយតម្លៃ (inception report)៖ បន្ទាប់ការចុះកិច្ចសន្យាការងាររវាងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃត្រូវរៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីការចាប់ផ្តើមអនុវត្តការវាយតម្លៃ**កជទី១**។ របាយការណ៍ស្តីពីការចាប់ផ្តើមនេះត្រូវរៀបរាប់សង្ខេបអំពីចំណុចសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

- ទស្សនយល់ឃើញរបស់ទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃអំពីគោលបំណងនៃការវាយតម្លៃ **កជទី១**
- វិធីសាស្រ្ត និងឧបករណ៍ដែលត្រូវអនុវត្ត និងប្រើប្រាស់ក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃ **កជទី១**
- ការផ្តួចផ្តើមជ្រើសរើសក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ ព្រមទាំងការកំណត់ក្រុមផ្តល់ព័ត៌មាននៅតាមស្ថាប័នទាំងនោះ ដែលទីប្រឹក្សាតម្លៃត្រូវជួបប្រជុំពិភាក្សា និងសម្ភាសន៍ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានសម្រាប់ការវាយតម្លៃ **កជទី១**
- ការរៀបចំសេចក្តីព្រាងបញ្ជីសំណួរនានាដែលត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់ការប្រមូលព័ត៌មានពីក្រុមផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនានាទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ផែនការសកម្មភាពលម្អិត និងក្របខណ្ឌពេលវេលាសម្រាប់ដំណើរការវាយតម្លៃ **កជទី១។**

ទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃត្រូវរៀបចំរបាយការណ៍ចាប់ផ្តើមការវាយតម្លៃ ដើម្បីដាក់ជូន លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ក្នុងអំឡុងពេល១០ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.។ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ត្រូវពិនិត្យ ផ្តល់យោបល់ និងឯកភាពលើរបាយការណ៍ចាប់ផ្តើមការវាយតម្លៃ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. អាចកោះប្រជុំក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់លើការងារវាយតម្លៃ **កជទី១** ដើម្បីពិនិត្យ ពិភាក្សា និងផ្តល់យោបល់លើរបាយការណ៍ចាប់ផ្តើមការវាយតម្លៃ។

<u>ជំហានទី២៖</u> ការប្រមូលព័ត៌មាន ការវិភាគ និងការរៀបចំសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ។ ជំហាននេះ បន្ទាប់ពីទទួលបានការឯកភាពពីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. លើរបាយការណ៍ចាប់ផ្តើមវាយតម្លៃ **កជទី១** ទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃត្រូវរៀបចំអនុវត្តកិច្ចការនានាដូចខាងក្រោម៖

- ការរៀបចំបញ្ជីសំណួរ ដោយត្រូវមានការពិនិត្យ ពិគ្រោះយោបល់ និងឯកភាពពីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.
- ការប្រមូលព័ត៌មាន និងទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនានា តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើការរបាយការណ៍ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធនានា និងការចុះជួបប្រជុំពិភាក្សា និងសម្ភាសន៍ជាមួយក្រុមផ្តល់ព័ត៌មានដែលបានកំណត់ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការបញ្ចូល និងវិភាគទិន្នន័យ និងព័ត៌មាននានាដែលប្រមូលបាន
- ការរៀបចំសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍បឋមស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ**កជទី១**។ របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ**កជទី១** ត្រូវរៀបចំតាមទម្រង់របាយការណ៍ដូចមានកំណត់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃក្របខណ្ឌការងារនេះ។
- ការរៀបចំសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់លើសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ **កជទី១** ដែលមានអ្នកចូលរួមពីក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ចំនួនសរុបមិនតិចជាង៥០នាក់ ដោយមានការជួយសម្របសម្រួលលើការរៀបចំសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់នេះពីលេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប.។

ជំហានទី៣៖ ការរៀបចំបញ្ចប់របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ**កជទី១**។ ក្នុងជំហាននេះ ផ្អែកលើមតិយោបល់ និងធាតុចូលនានាពីសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ ទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃត្រូវពិនិត្យ និងកែលម្អសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍បឋមឱ្យទៅជារបាយការណ៍ចុងក្រោយ ដើម្បីដាក់ជូនលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ដើម្បីពិនិត្យ និងសម្រេច។ របាយការណ៍ចុងក្រោយស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ **កជទី១**ត្រូវរៀបចំជាភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេសតាមទម្រង់ដូចបានកំណត់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ។

៧. កិច្ចការសំខាន់ដែលទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃត្រូវអនុវត្ត និងសម្រេច (Deliverable)

ក្នុងការវាយតម្លៃកជទី១នេះទីប្រឹក្សាវាយតម្លៃត្រូវជានារៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពចាំបាច់នានា និងត្រូវសម្រេចឱ្យបាននូវកិច្ចការសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

ល.រ	សកម្មភាព	ចំនួនថ្ងៃ	កិច្ចការដែលត្រូវសម្រេច
១	ការរៀបចំរបាយការណ៍ចាប់ផ្តើមការវាយតម្លៃ	៥ ថ្ងៃ	របាយការណ៍ចាប់ផ្តើមការវាយតម្លៃ (ភាសាខ្មែរ និងអង់គ្លេស)
២	ការរៀបចំបញ្ជីសំណួរ	១០ ថ្ងៃ	កម្រងបញ្ជីសំណួរ (ភាសាខ្មែរ និងអង់គ្លេស)
៣	ការចុះប្រមូលព័ត៌មាន	៧៥ ថ្ងៃ	
៤	ការបញ្ចូល ការវិភាពទិន្នន័យ និងការរៀបចំសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍	២០ ថ្ងៃ	សេចក្តីព្រាងបឋមនៃរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ (ភាសាខ្មែរ និងអង់គ្លេស)
៥	ការរៀបចំសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់	៥ ថ្ងៃ	បទបង្ហាញអំពីរបកគំហើយនានា និងរបាយការណ៍សង្ខេបស្តីពីលទ្ធផលនៃសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ (ភាសាខ្មែរ និងអង់គ្លេស)
៦	ការរៀបចំរបាយការណ៍ចុងក្រោយផ្អែកលើធាតុចូលនៃសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់	៥ ថ្ងៃ	របាយការណ៍ចុងក្រោយស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ (ភាសាខ្មែរ និងអង់គ្លេស)
	សរុប	**១២០ថ្ងៃ**	

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ សមាសភាពក្រុមការងារ និងតំបន់គោលដៅទទួលខុសត្រូវ

ក្រុមការងារ	ក្រុម	តំបន់គោលដៅ
ក្រុមការងារទី១ 1. ឯកឧត្តម ម៉ាអុន ម៉ាអូនណាត ប្រធាន 2. ឯកឧត្តម ធឹម សំអ៊ែល 3. លោក ដេដ្ឋ គឹមជុង 4. តំណាងក្រសួងមហាផ្ទៃ 5. តំណាងក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ 6. តំណាងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ 7. តំណាងគម្រោង STA 8. តំណាងអង្គការ CPDD 9. លោកតូច ពលពន្លក 10. លោក ថាច់ សារី/ មិន មុនី	**ក្រុមទី១** 1. ឯកឧត្តម ធឹម សំអ៊ែល ប្រធាន 2. តំណាងក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ 3. តំណាងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ 4. តំណាងគម្រោង STA 5. លោក តូច ពលពន្លក **ក្រុមទី២** 1. លោក ដេដ្ឋ គឹមជុង ប្រធាន 2. តំណាងក្រសួងមហាផ្ទៃ 3. តំណាងអង្គការ CPDD 4. លោក ថាច់សារី/ មិន មុនី	ខេត្តបាត់ដំបង ខេត្តកំពង់ធំ និង ខេត្តរតនគិរី
ក្រុមការងារទី២ 1. ឯ.ឧ. ឈុន ប៊ុនណារ៉ា ប្រធាន 2. ឯកឧត្តម សន ស៊ុនសុភក្តិ 3. លោក ប៊ុន ម៉ានិត 4. តំណាងក្រសួងកិច្ចការនារី 5. តំណាងក្រសួងផែនការ 6. តំណាងគម្រោង STA 7. តំណាងអង្គការ CPDD 8. លោក សង់ ពលរិទ្ធ 9. លោក លី ប៊ុនថៃ	**ក្រុមទី១** 1. ឯកឧត្តម សន ស៊ុនសុភក្តិ ប្រធាន 2. តំណាងក្រសួងផែនការ 3. តំណាងគម្រោង STA 4. លោក លី ប៊ុនថៃ	រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តកំពត និង ខេត្តស្វាយរៀង

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ សមាសភាពក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែប
ប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប)
លេខាធិការដ្ឋាន

លេខ....០០៦....ស.ស.រ../គ.ជ.អ.ប

ថ្ងៃ.សុក្រ.១២រោចខែកត្តិកឆ្នាំ.ថោះ.បញ្ចស័ក.ព.ស. ២៥៦៧
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី...១០... ខែ..វិច្ឆិកា....... ឆ្នាំ ២០២៣

សេចក្តីសម្រេច
ស្តីពី
ការបង្កើតក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់លើការវាយតម្លៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការអង្កេតអភិបាលកិច្ចក្រោមក្របខណ្ឌនៃការគាំទ្ររបស់គម្រោង "ការពង្រឹងតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ"

ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប.)

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៨២៣/១៩៨១ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២០៨/១៤២៩ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៣៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការកែសម្រួល មាត្រា៤ មាត្រា៧ មាត្រា៨ មាត្រា១២ មាត្រា១៥ និងមាត្រា១៧ និងបន្ថែមមាត្រា១២ ស្ទួន នៃអនុក្រឹត្យលេខ២៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- យោងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី២ (២០២១-២០៣០)
- យោងកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ជាមួយកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិប្រចាំព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការអនុវត្តគម្រោងការពង្រឹងតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

សម្រេច

ប្រការ ១.-

ត្រូវបានបង្កើតក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់លើការវាយតម្លៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការអង្កេតអភិបាលកិច្ច ក្រោមក្របខណ្ឌនៃការគាំទ្ររបស់គម្រោង "ការពង្រឹងតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ" ដែលមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម ៖

១. **ឯកឧត្តម ចាន់ សុធា**	អនុរដ្ឋលេខាធិការ ក្រសួងមហាផ្ទៃ	ជាប្រធាន
២. **ឯកឧត្តម នី គឹមសាន**	អនុប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.	អនុប្រធាន
៣. **ឯកឧត្តម ឈុន ម៉ុនណារ៉ា**	ប្រធានអង្គភាពគ្រប់គ្រង និងគាំទ្រកម្មវិធីនៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.	សមាជិក
៤. **ឯកឧត្តម ម៉ាអុន ម៉ាអូណាត**	ប្រធានអង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន	សមាជិក
៥. **លោក ជ័យ សម្បត្តិផល្លា**	ប្រធានអង្គភាពវិភាគ និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ	សមាជិក
៦. **កញ្ញា ជុំ ច័ន្ទមុនី**	ប្រធានអង្គភាពរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	សមាជិក
៧. **លោក នឹម សំអ៊ែល**	អនុប្រធានអង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃនិងព័ត៌មាន	សមាជិក អចិន្ត្រៃយ៍
៨. **លោក** Velibor Popovic	អ្នកជំនាញអភិបាលកិច្ចនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ UNDP	សមាជិក
៩. **កញ្ញា ឈួន ណារ៉េត**	អ្នកសម្របសម្រួលបច្ចេកទេសនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ UNDP	សមាជិក
១០. **លោក សុន ពេញ**	នាយកប្រតិបត្តិនៃសម្ព័ន្ធភាពដៃគូដើម្បីអភិវឌ្ឍបែបប្រជាធិបតេយ្យ	សមាជិក
១១. **លោក ជេនេស អ៊ីម៉ានូអ៊ែល**	នាយកប្រតិបត្តិនៃអង្គការទស្សនៈពិភពលោក	សមាជិក
១២. **លោកស្រី ស៊ិន ពុទ្ធារី**	នាយកប្រតិបត្តិនៃអង្គការគណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា	សមាជិក
១៣. **តំណាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍** (១រូប)		សមាជិក

ប្រការ ២.-

ក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់នេះមានតួនាទី ភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ពិនិត្យ ពិគ្រោះយោបល់លើលក្ខខណ្ឌការងារ និងរបាយការណ៍នៃការវាយតម្លៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី១

- ពិនិត្យ ពិគ្រោះយោបល់លើលក្ខខណ្ឌការងារ និងរបាយការណ៍នៃការវាយតម្លៃពាក់កណ្ដាលកម្មវិធីនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី២
- ពិនិត្យ ពិគ្រោះយោបល់លើលក្ខខណ្ឌការងារ និងរបាយការណ៍នៃការអង្កេតអភិបាលកិច្ចលើកទី១ និងការអង្កេតអភិបាលកិច្ចទី២ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី២
- បំពេញការងារផ្សេងៗទៀតតាមការចាំបាច់។

ប្រការ ៣.-

ក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់អាចអញ្ជើញអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតឱ្យចូលរួមប្រជុំពិគ្រោះយោបល់លើការវាយតម្លៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការអង្កេតអភិបាលកិច្ចក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី២ តាមការចាំបាច់។

ប្រការ ៤.-

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រីប្រធានស្ថាប័ន ប្រធានអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ និងសាមីខ្លួនដូចមានចែងក្នុងប្រការ១ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តសេចក្ដីសម្រេចនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស. ២៥៦៧

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០២៣

ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.

ឌិវាន់ ជំរើន

ចម្លងជូន÷

- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.
- កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ(UNDP) ប្រចាំនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ដូចប្រការ៤
- ឯកសារ កាលប្បវត្តិ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ ៖ សំណួរសម្រាប់ការវាយតម្លៃ កជទី១

បញ្ជីសំណួរគន្លឹះសម្រាប់ការប្រជុំពិភាក្សាជាក្រុមនៃការវាយតម្លៃ កជទី១ (គំរូ)

១. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១ បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងនីតិវិធីបំពេញការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានលក្ខណៈសមស្របហើយឬនៅ? តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ និងគួរកែលម្អយ៉ាងដូចម្តេច?

....

២. តើលោក លោកស្រីសង្កេតឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១កន្លងមក បានធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីខ្លះនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់ភាពជាតំណាងឱ្យសំឡេងនិងផលប្រយោជន៍ប្រជាពលរដ្ឋ ស្វ័យភាពឬភាពម្ចាស់ការ ការពិគ្រោះយោបល់និងការចូលរួម ការឆ្លើយតបតម្លាភាព គណនេយ្យភាព ការលើកស្ទួយសមធម៌យេនឌ័រក្នុងការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ? តើមានបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះអ្វីខ្លះដែលត្រូវដោះស្រាយ?

....

៣. តើលោក លោកស្រីសង្កេតឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១កន្លងមក បានធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីខ្លះពាក់ព័ន្ធមុខងារ សិទ្ធិអំណាច ការទទួលខុសត្រូវ និងធនធនរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន? តើមានបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះអ្វីខ្លះដែលត្រូវដោះស្រាយ?

....

៤. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១ បានធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលអ្វីខ្លះពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ? តើប្រព័ន្ធកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ធានាការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រការប្រែប្រួលអាកាសធាតុយ៉ាងដូចម្តេច? តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ និងគួរកែលម្អយ៉ាងដូចម្តេច?

....

៥. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១ បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលបានផ្តល់សិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានលក្ខណៈសមស្របហើយ ឬនៅ? តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ និងគួរកែលម្អយ៉ាងដូចម្តេច?

....

៦. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១ បានបង្កើតយន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអ្វីខ្លះ? មានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ និងគួរកែលម្អយ៉ាងដូចម្តេច?

....

៧. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១ បានធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលអ្វីខ្លះពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទក្នុងការបំពេញការងារ ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន

របស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកម្រិតណា? តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះនិងគួរកែលម្អយ៉ាងដូចម្តេច?

....

៨. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១បានធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលអ្វីខ្លះពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ? តើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ធានាដល់ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពយ៉ាងដូចម្តេច? តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ និងគួរកែលម្អយ៉ាងដូចម្តេច?

....

៩. តើលោក លោកស្រីសង្កេតឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១កន្លងមកនេះ បានធ្វើឱ្យលទ្ធផលការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានការផ្លាស់អ្វីខ្លះ? និងការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងដូចម្តេច? តើមានបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះអ្វីខ្លះដែលត្រូវបន្តដោះស្រាយ?

....

១០. តើលោក លោកស្រីមើលឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១កន្លងមកនេះ បានធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីខ្លះពាក់ព័ន្ធបរិមាណ គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដែលបានផ្តល់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ? តើបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះដែលត្រូវបន្តដោះស្រាយ?

....

១១. តើលោក លោកស្រីមើលឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១ (២០១០-២០២០) បានធ្វើឱ្យធ្វើឱ្យជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋានមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងដូចម្តេច? និងផ្លស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន ឬអវិជ្ជមានអ្វីខ្លះ? តើមានបញ្ហាប្រឈមជាគន្លឹះអ្វីខ្លះដែលត្រូវបន្តដោះស្រាយ?

....

១២. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១បានធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលអ្វីខ្លះពាក់ព័ន្ធនឹងយន្តការសម្រាប់ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ...? តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ? តើគួរកែលម្អយ៉ាងដូចម្តេច?

....

១៣. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា យន្តការ គ.ជ.អ.ប. បានដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងគាំទ្រដល់ក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលធានាឱ្យមានសង្គតិភាពជាមួយគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការយ៉ាងដូចម្តេច? តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ? តើគួរមានការកែលម្អយ៉ាងដូចម្តេច?

....

១៤. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា គ.ជ.អ.ប. បានកៀរគរការចូលរួម និងគាំទ្រពីក្រសួង ស្ថាប័នទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិលក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងដូចម្តេច? តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ? តើគួរមានការកែលម្អយ៉ាងដូចម្តេច?

១៥. មតិយោបល់ផ្សេងទៀត?

បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ប្រមូលព័ត៌មានជាលក្ខណៈជាបុគ្គលនៃការវាយតម្លៃ កជទី១ (គំរូ)

ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន

☐ ស្រី

☐ ប្រុស

មតិយោបល់របស់អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានអំពី កជទី១

សូមបំពេញចម្លើយដោយគូសសញ្ញា √ នៅក្នុងប្រអប់ណាមួយដែលជាចម្លើយរបស់លោក លោកស្រី ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាលទី១ ពីឆ្នាំ២០១០ ដល់ឆ្នាំ២០២០នាពេលកន្លងមក។

១. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា ការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យមានរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងនីតិវិធីបំពេញការងារអាចធានាឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយមានការចូលរួមក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមកម្រិតណា?

☐ មិនបានលើកកម្ពស់

☐ បានលើកកម្ពស់តិចតួច

☐ បានលើកកម្ពស់កម្រិតមធ្យម

☐ បានលើកកម្ពស់កម្រិតល្អ

☐ បានលើកកម្ពស់កម្រិតល្អប្រសើរ

☐ មិនមានយោបល់

២. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា ការរៀបចំស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបច្ចុប្បន្នបាន**លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិតេយ្យនៅតាមមូលដ្ឋាន** (ភាពជាតំណាងឱ្យសម្លេង និងផលប្រយោជន៍ប្រជាពលរដ្ឋ ស្វ័យភាព/ភាពម្ចាស់ការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការពិគ្រោះយោបល់ ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ តម្លាភាព គណនេយ្យភាពក្នុងការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ) កម្រិតណា?

☐ មិនបានលើកកម្ពស់

☐ បានលើកកម្ពស់តិចតួច

☐ បានលើកកម្ពស់កម្រិតមធ្យម

☐ បានលើកកម្ពស់កម្រិតល្អ

☐ បានលើកកម្ពស់កម្រិតល្អប្រសើរ

☐ មិនមានយោបល់

៣. តើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានមុខងារ មានសិទ្ធិអំណាច មានការទទួលខុសត្រូវ និងមានធនធនសម្រាប់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនកម្រិតណា?

☐ តិចតួច

☐ មធ្យម

☐ ល្អបង្គួរ

☐ មានច្រើន

☐ មិនមានយោបល់

៤. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រព័ន្ធកសាងផែនការ ដែលបង្កលក្ខណៈឱ្យមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការលើកឡើងនូវបញ្ហា និងតម្រូវការរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ...កម្រិតណា?

☐ បានតិចតួច

☐ មធ្យម

☐ បានល្អបង្គួរ

☐ បានល្អប្រសើរ

☐ មិនមានយោបល់

៥. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់បុគ្គលិករបស់ខ្លួនបានកម្រិតណា?

☐ តិចតួច

☐ មធ្យម

☐ ច្រើន

☐ មិនមានយោបល់

៦. តើបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានសមត្ថភាព ការទទួលខុសត្រូវ និងការធ្វើគណនេយ្យភាពក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនបានកម្រិតណា?

☐ តិចតួច

☐ មធ្យម

☐ ល្អបង្គួរ

☐ ល្អប្រសើរ

☐ មិនមានយោបល់

៧. តើបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទក្នុងការបំពេញការងារ ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានកម្រិតណា?

☐ មិនមាន

☐ តិចតួច

☐ មធ្យម

☐ ល្អ

☐ ល្អប្រសើរ

☐ មិនមានយោបល់

៨. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងនីតិវិធីសម្រាប់អនុវត្តថវិការបស់ខ្លួន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពកម្រិតណាដែរ?

☐ តិចតួច

☐ មធ្យម

☐ ល្អបង្គួរ

☐ ល្អប្រសើរ

☐ មិនមានយោបល់

៩. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា មានប្រភពចំណូលផ្ទាល់ពីមូលដ្ឋានសមស្រប ដែលអាចធានាដល់ការចំណាយលើកការអនុវត្តមុខងារក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនកម្រិតណា?

☐ មានតិចតួច

☐ មានមធ្យម

☐ មានបង្គួរ

☐ មានច្រើន

☐ មិនមានយោបល់

១០. តើលោក លោកស្រីពេញចិត្តចំពោះលទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកម្រិតណា?

☐ មិនពេញចិត្ត

☐ ពេញចិត្តតិចតួច

☐ ពេញចិត្តមធ្យម

☐ ពេញចិត្តបង្គួរ

☐ ពេញចិត្តខ្លាំង

☐ មិនមានយោបល់

១១. តើបរិមាណ គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានផ្តល់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋមានការប្រែប្រួលកម្រិតណា បើធៀបនឹងមុនពេលធ្វើកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ?

☐ គ្មានការប្រែប្រួល

☐ ល្អជាងមុនតិចតួច

☐ ល្អជាមធ្យម

☐ បានល្អ

☐ ល្អប្រសើរ

☐ មិនមានយោបល់

១២. តើសេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដែលបានផ្តល់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋកម្រិតណា?

☐ មិនបានចូលរួម

☐ ចូលរួមតិចតួច

☐ ចូលរួមមធ្យម

☐ ចូលរួមបានល្អ

☐ ចូលរួមបានច្រើន

☐ មិនមានយោបល់

១៣. តើលោក លោកស្រីសង្កេតឃើញថា ការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានឆ្លើយតប នឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងបានលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន សមធម៌សង្គមកម្រិតណា?

☐ តិចតួច

☐ មធ្យម

☐ ល្អ

☐ ល្អប្រសើរ

☐ មិនមានយោបល់

១៤. តើលោក លោកស្រីយល់ឃើញថា គ.ជ.អ.ប. បានដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងគាំទ្រដល់ក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព កម្រិតណា?

☐ តិចតួច

☐ មធ្យម

☐ ល្អបង្គួរ

☐ ល្អប្រសើរ

☐ មិនមានយោបល់

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ ៖ ប្រភេទ និងចំនួនអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាននៃការវាយតម្លៃ គជទី១

ល.រ.	ប្រភេទអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាន	ស្រី	ប្រុស	សរុប
១	ក្រសួង ស្ថាប័ន	22	40	**62**
២	គណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត	9	43	**52**
៣	ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត	23	53	**76**
៤	មន្ទីរ អង្គភាពជំនាញរាជធានី ខេត្ត	20	48	**68**
៥	អង្គភាពចំណុះសាលារាជធានី ខេត្ត	22	64	**86**
៦	គណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	10	50	**60**
៧	ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	60	111	**171**
៨	អង្គភាពចំណុះសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	44	126	**170**
៩	ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់	45	112	**157**
១០	មន្ត្រីឃុំ សង្កាត់	63	117	**180**
១១	សហគមន៍មូលដ្ឋាន	96	202	**298**
១២	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល	16	29	**45**
	សរុប	**430**	**995**	**1,425**

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦ ៖ សង្ខេបទិន្នន័យដែលជាលទ្ធផលនាំការស្ទង់មតិជាលក្ខណៈបុគ្គល

ល.រ	ខ្លឹមសារនៃសំណួរ	ភាគរយអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដែលវាយតម្លៃ កជទី១ តាមសំណួរនីមួយៗ						
		មិនល្អ	តិចតួច	មធ្យម	ល្អ	ល្អណាស់	មិនមានយោបល់	សរុប
១	ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	0.00%	1.42%	17.57%	57.94%	22.18%	0.89%	100.00%
២	ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិតេយ្យ	0.14%	3.79%	26.39%	52.42%	16.07%	1.19%	100.00%
៣	មុខងារ សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	0.00%	2.88%	20.17%	52.28%	23.40%	1.26%	100.00%
៤	ប្រព័ន្ធកសាងផែនការ	0.00%	3.65%	20.35%	46.25%	27.72%	2.04%	100.00%
៥	ការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់បុគ្គលិក	0.00%	1.42%	30.08%	63.44%	2.75%	2.31%	100.00%
៦	គណនេយ្យភាពរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	0.00%	2.16%	17.09%	49.95%	29.20%	1.60%	100.00%
៧	ការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	0.91%	4.28%	20.07%	52.28%	21.26%	1.19%	100.00%
៨	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	0.00%	3.58%	20.35%	44.00%	26.39%	5.68%	100.00%
៩	ប្រភពចំណូលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	0.00%	22.98%	31.77%	28.22%	6.57%	10.47%	100.00%
១០	លទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	0.63%	2.81%	19.16%	40.63%	35.51%	1.26%	100.00%
១១	បរិមាណ និងគុណភាពនៃសេវារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	0.91%	5.54%	24.63%	47.30%	20.49%	1.12%	100.00%
១២	ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ	0.07%	4.91%	28.91%	44.49%	20.07%	1.54%	100.00%
១៣	សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន សមធម៌សង្គម	0.00%	2.22%	23.16%	54.21%	18.63%	1.77%	100.00%
១៤	យន្តការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ	0.00%	3.77%	20.20%	48.79%	24.68%	2.56%	100.00%
១៥	ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការកសាងផែនការ	0.00%	4.03%	22.48%	37.58%	35.23%	0.67%	100.00%
១៦	សេវា និងគម្រោងឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហា និងតម្រូវការប្រជាពលរដ្ឋ	0.00%	3.69%	22.15%	48.66%	23.15%	2.35%	100.00%
	សរុប	**0.17%**	**4.57%**	**22.78%**	**48.03%**	**22.08%**	**2.37%**	**100.00%**