សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល

វិន័យ គុណភាព គុណធម៌ នវានុវត្តន៍

ឧត្តមភាពមន្ត្រី

វប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ

បណ្ឌិត អុន ស៊ីវុធថា

ឆ្នាំ ២០២៥

មាតិកា

វប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ

១. សេចក្តីផ្តើម ៣

២. ទស្សនាទាននៃវប្បធម៌ស្ថាប័ន........ ៤

៣. សមាសធាតុសំខាន់ៗនៃវប្បធម៌ស្ថាប័ន ៤

៤. ការយល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា........ ៥

៥. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងនវានុវត្តន៍ក្នុងវិស័យសាធារណៈ ៩

៦. ការបណ្តុះស្មារតីវប្បធម៌ស្ថាប័ន........ ១៣

៧. ករណីសិក្សានៃវប្បធម៌ស្ថាប័ន ១៤

៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ១៧

ឯកសារយោង

វប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ

១. សេចក្តីផ្តើម

វប្បធម៌ស្ថាប័ន ជាដំណើរការដឹកនាំ និងជំរុញឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងនៅក្នុងស្ថាប័ន។ វប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ ជាចលករមួយដែលជួយជំរុញឱ្យស្ថាប័នអនុវត្តការងារបានល្អប្រសើរ ឬមិនបានល្អប្រសើរ គេពិបាកមើលឃើញនូវវប្បធម៌ស្ថាប័នក្នុងការអនុវត្តការងារ ឥរិយាបថ អាកប្បកិរិយា និងការវិវត្តន៍នៃស្ថាប័នសាធារណៈ។ ជាក់ស្តែង វប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈបានបង្កប់នូវគុណតម្លៃរបស់មន្ត្រី ស្ថាប័ន ឬអង្គភាព លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ពិធីសាសនា និងច្បាប់នានា ដែលមិនបានសរសេរអំពីរបៀបក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីជាពិសេស ការគិតរបស់មន្ត្រីសាធារណៈ ការធ្វើសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃ និងអន្តរកម្មរបស់មន្ត្រីក្នុងបរិយាកាសនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ (Schein, ២០១០)។

នៅក្នុងបរិការណ៍នៃប្រទេសកម្ពុជា ការយល់ដឹងច្បាស់អំពីវប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ការកែលម្អការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការជំរុញគណនេយ្យភាព តម្លាភាព និងការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អ (Ear, ២០១៣; Pak et al., ២០០៧)។

«ហេតុអ្វីបានជាវប្បធម៌ស្ថាប័នមានសារៈសំខាន់?»

លក្ខណៈប្រវត្តិសាស្ត្រ នយោបាយ និងប្រពៃណីបានបង្កប់យ៉ាងជ្រៅនៅក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃតាមក្រសួង ស្ថាប័ន។ ជាក់ស្តែង ភាពស្មោះត្រង់របស់មន្ត្រីចំពោះថ្នាក់លើតាមឋានានុក្រមរបស់អង្គភាព ឥទ្ធិពលនៃបណ្តាញផ្ទាល់ខ្លួន និងការគោរពចំពោះអំណាចឋានានុក្រម និងអំណាចនយោបាយ វាជាលក្ខណៈនៃវប្បធម៌ស្ថាប័ន ដែលជះឥទ្ធិពលក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងផែនការកម្មវិធីរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន (Pak et al., ២០០៧; Un, ២០០៦)។

លើសពីនេះ ការយល់ដឹងអំពីវប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ ជួយឱ្យយើងយល់ដឹងច្បាស់អំពីមូលហេតុដែលនាំឱ្យការកែទម្រង់មួយចំនួនទទួលបានជោគជ័យ មានឧត្តមានុវត្តន៍ ខណៈពេលដែលការកែទម្រង់ផ្សេងទៀតកំពុងជាប់គាំង និងមិនអាចសម្រេចតាមគោលដៅ (ធនាគារពិភពលោក, ២០០៨)។ ការយល់ច្បាស់អំពីច្បាប់ត្រូវបានបកស្រាយខុសគ្នានៅកម្រិតរដ្ឋបាលផ្សេងៗ (Kim & Ofori, 2012)។ ការយល់ច្បាស់ពីប្រជាពលរដ្ឋជួបប្រទះនឹងការផ្តល់សេវាមិនដូចគ្នា ឬស្របគ្នាតាមគោលវិធីតែមួយ (Smoke & Morrison,២០២១)។ ភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍មានភាពយឺតយ៉ាវហើយបានចាក់ឫសនៅក្នុងស្ថាប័នសាធារណៈ (Christensen & Lægreid, ២០០៧)។

ដូច្នេះវប្បធម៌ស្ថាប័ន ជាកញ្ចក់ឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីអតីតកាល និងជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់កំណែទម្រង់ប្រកបដោយជោគជ័យនាពេលអនាគត។ ប្រសិនបើធ្វេសប្រហែស វាអាចបំផ្លាញគោលដៅ គោលនយោបាយដោយស្ងៀមស្ងាត់។ ប្រសិនបើយល់ច្បាស់ និងគ្រប់គ្រងវាបានល្អ វាអាចក្លាយជាកត្តាជំរុញដ៏មានឥទ្ធិពលសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងក្រសួង ស្ថាប័ន ឬអង្គភាពទៅរកភាពវិជ្ជមាន។

២. ទស្សនាទាននៃវប្បធម៌ស្ថាប័ន

យោងតាម (Schein, ២០១០; Scott, ២០១៤) បានលើកឡើងថា វប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ សំដៅដល់ការគិតគូររួមគ្នា ដោយផ្ដោតលើនិយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិ គុណតម្លៃស្ថាប័ននិងមន្ត្រី គុណសម្បត្តិ ជំនឿស្ថាប័ន ឥរិយាបថស្ថាប័ន អាកប្បកិរិយានឹងសម្រួចទៅរករបៀប ដែលបុគ្គលមានអន្តរកម្ម (សកម្មភាព) នៅក្នុងស្ថាប័នសាធារណៈ ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត ការយល់ដឹងអំពីតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រសួង ស្ថាប័ន។ វប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ ជាបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់ស្ថាប័នមួយ ដែលមានឥទ្ធិពលលើរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្លូវការ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រសួង ស្ថាប័ន។

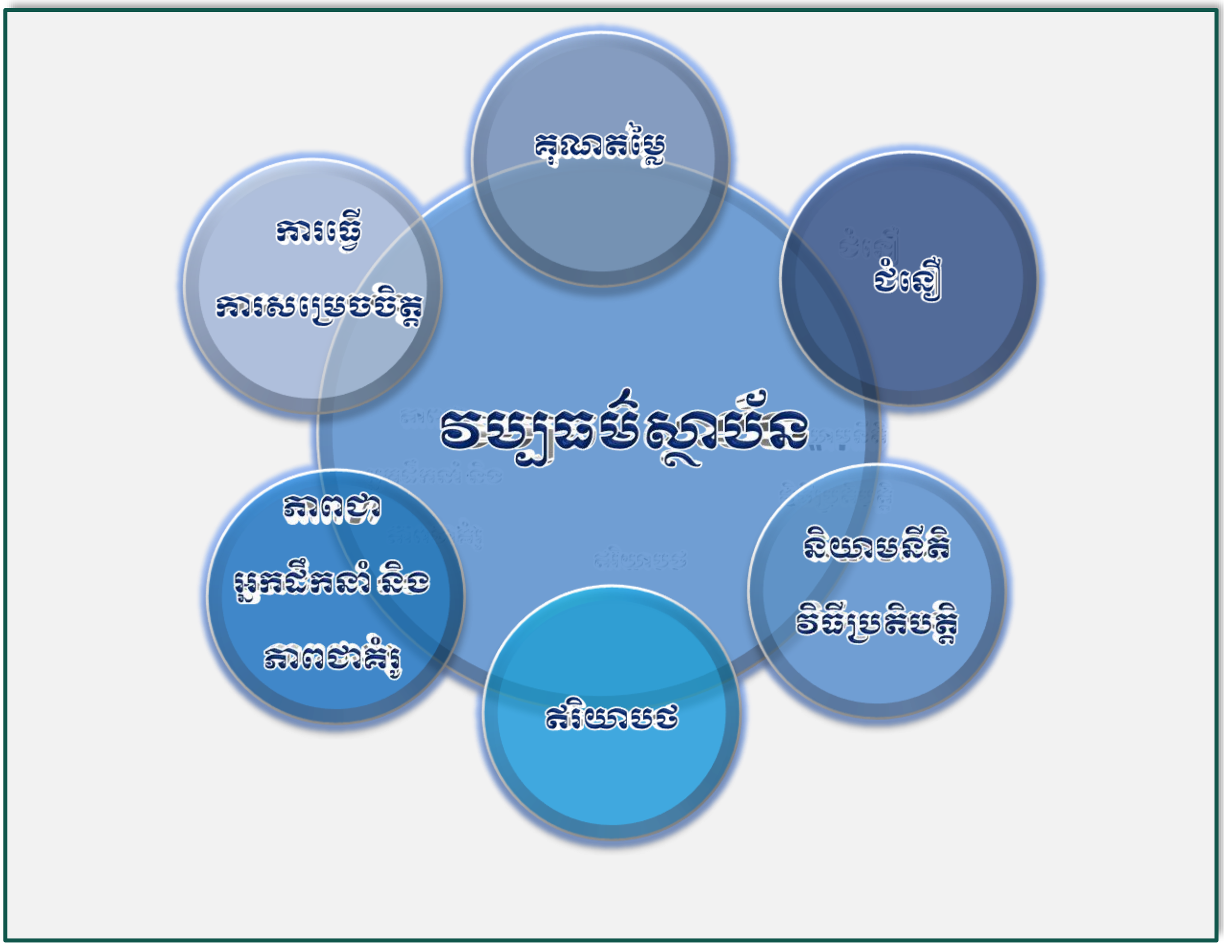
«តាមទស្សនរបស់អ្នក តើអ្វីជាវប្បធម៌ស្ថាប័ន?»

៣. សមាសធាតុសំខាន់ៗនៃវប្បធម៌ស្ថាប័ន

និយាមនីតិវិធីប្រតិបត្តិ ឬរបៀបរបបសម្រាប់អនុវត្តការងារ គុណតម្លៃរួម ជំនឿស្ថាប័ន ឥរិយាបថស្ថាប័ន និងអាកប្បកិរិយា ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងការយល់ដឹងអំពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រសួង ស្ថាប័ន ភាពជាគម្រូ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ។

«តាមទស្សនៈរបស់អ្នក តើសមាសភាពនៃវប្បធម៌ស្ថាប័នគួរផ្ដោតលើអ្វីខ្លះ?

រូបភាពទី១៖ សមាសភាពនៃវប្បធម៌ស្ថាប័ន



៤. ការយល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

ដោយផ្អែកលើកម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា នៅថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកដំបូងរបស់ខ្លួន រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី ១ ដើម្បីកំណើនការងារ សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព។ ជាមួយនឹងបាវចនាទាំង៥ នេះ រាជរដ្ឋាភិបាល បានសម្រេចកំណត់យកនូវអាទិភាពគន្លឹះ ចំនួន៥ សម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ ពោលគឺ៖ **មនុស្ស ផ្លូវ ទឹក ភ្លើង និងបច្ចេកវិទ្យា** ដែលត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងជាចម្បង តាមរយៈ បញ្ចកោណនៃយុទ្ធសាស្ត្រ ចំនួន៥ នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃយុទ្ធសាស្ត្រទាំងមូលដោយមានរួមបញ្ចូលផងដែរ នូវស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្រ និងបរិស្ថានគ្របដណ្តប់ សម្រាប់ធានាបរិយាកាសអំណោយផលដល់ការអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រទាំងមូល។

យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ប្រកាន់យកទស្សនវិស័យវែងឆ្ងាយ ដោយកំណត់ទិសដៅអាទិភាព និងអនុវត្ត ជា៥ ដំណាក់កាល ឈានឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយ ឈរលើបេសកកម្មជាប្រវត្តិសាស្ត្រចម្បង ២ គឺ៖

ទី១). រក្សា និងថែបំប៉នសុខសន្តិភាព ដែលសម្រេចបានមកដោយលំបាក ជាមួយនឹងការលះបង់ មិនអាចកាត់ថ្លៃបាន និងពូនជ្រំចលនានៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍជារួម។

ទី២). កសាង និងពង្រឹងមូលដ្ឋានគ្រឹះ សម្រាប់ជំរុញសម្ទុះនៃការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ ដោយឆ្លងកាត់ បង្គោលចរនៃការប្រែក្លាយខ្លួន ជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ នៅឆ្នាំ២០៣០ ឆ្ពោះទៅសម្រេច បានចក្ខុវិស័យកម្ពុជា ឆ្នាំ២០៥០ តាមរយៈការកសាងភាពធន់រឹងមាំនៃវិស័យទាំង ៥ ពោលគឺ៖ ***ភាពធន់នៃវិស័យសាធារណៈ ភាពធន់នៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច ភាពធន់នៃវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ ភាពធន់នៃវិស័យមូលធនមនុស្ស និងសង្គម និងភាពធន់នៃវិស័យបរិស្ថាន និងការឆ្លើយតបនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ***។

យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី ១ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ស្របតាមអភិក្រម «**ជវភាពនៃប្រព័ន្ធតួអង្គតែមួយ**» ដែលក្រសួង ស្ថាប័នទាំងអស់ នៅក្រោមរចនាសម្ព័ន្ធរាជរដ្ឋាភិបាល ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ធ្វើការនៅក្នុងកិច្ចសហការ និងការសម្របសម្រួលរស់រវើកប្រកបដោយសហថាមពល និងដោយបំពេញឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ព្រមទាំងដោយបត់បែនតាមការប្រែប្រួលនៃបរិការណ៍ជាក់ស្តែង ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅអាទិភាពដែលត្រូវបានដាក់ចេញ។ លើមូលដ្ឋាននៃអភិក្រមនេះ ក្នុងគោលបំណង ធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក៏បានសម្រេចបង្កើតគណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ ដែលស្ថិតនៅក្រោមទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី។

ក្នុងរយៈពេល ២៥ឆ្នាំខាងមុខ យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ នឹងត្រូវបានជំរុញអនុវត្តប្រកបដោយភាព ប្រទាក់ក្រឡាគ្នា ក្នុងស្មារតីបុរេសកម្ម និងច្បាស់លាស់ក្នុងគោលបំណងកសាងកម្ពុជា ជាអរិយប្រទេសមួយ ដែលឆ្លើយតបនឹងលក្ខណសម្បត្តិដូចខាងក្រោម៖

ទី១). ប្រទេសកម្ពុជា «**ជាសង្គមជាតិមួយដ៏រស់រវើក**» ដែលមានសុខសន្តិភាព ឋិតស្ថេរចីរកាល មាន ស្ថិរភាពនយោបាយ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ មាំមួន មានការគោរពច្បាប់ និងនីតិរដ្ឋមានយុត្តិធម៌ សង្គម និងមានការគោរពសិទ្ធិ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ជារដ្ឋរឹងប៉ឹង ដែលមានឯករាជ្យ អធិបតេយ្យ និងបូរណភាពទឹកដីពេញលេញ មានភាពជាម្ចាស់រឹងមាំ មានអត្តសញ្ញាណជាតិជាក់លាក់ មានកិត្យានុភាព

ខ្ពស់ត្រដែត និងស្មើភាព ស្មើសិទ្ធិ លើឆាកអន្តរជាតិ និងជារដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យ ដែលមានអភិបាលកិច្ចល្អ និងស្ថាប័នរឹងមាំ ប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ហើយដំណើរការបម្រើជាតិ និងប្រជាជន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នៅក្នុងដរភាពនៃប្រព័ន្ធតួអង្គតែមួយ។

ទី២). ប្រទេសកម្ពុជា **«ជាប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់ និងមានសេដ្ឋកិច្ចធន់ រឹងមាំ»** ប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព ភាពប្រកួតប្រជែងបើកចំហ បរិយាបន្ន និងចីរភាព ដោយរដ្ឋប្រកាន់យកតួនាទីជាយុទ្ធសាស្ត្រ វិទូ អ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍ ជាអ្នកការពារកម្មសិទ្ធិ និងទ្រព្យសម្បត្តិឯកជន និងជាអ្នកគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន។ ក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍ រដ្ឋប្រកាន់យកការ បើកចំហឆ្ពោះទៅខាងក្រៅ ដោយពង្រឹងនិងពង្រីកក្របខណ្ឌពាណិជ្ជកម្មសេរី ទាំងទ្វេភាគី និងពហុភាគី ការរក្សាស្ថិរភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ការជំរុញធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមឌីជីថល និង ការបង្កើនភាពរឹងមាំនៃវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ ។

ទី៣). ប្រជាជនកម្ពុជា **«មានចំណេះដឹងខ្ពស់ និងជំនាញមួយយ៉ាងតិចប្រចាំជីវិត»** ប្រកបដោយ អំណត់ធន់ សហគ្រិនភាព នវានុវត្តន៍ និងសីលធម៌ប្រពៃ ដោយរដ្ឋធានាផ្ដល់សេវាអប់រំជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ ទាំងអស់គ្នាយ៉ាងតិចត្រឹម ថ្នាក់ទី៩ បំពាក់ជំនាញ និងបច្ចេកវិទ្យា ដែលជាតម្រូវការទីផ្សារការងារ និង ធុរកិច្ច ពង្រឹងការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការផ្លាស់ប្តូរជំនាញស្របនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ ពង្រឹងគុណភាព វិស័យឧត្តមសិក្សា ឱ្យក្លាយជាមណ្ឌលមូលធនបញ្ញាជាតិ និងឃ្លាំងពុទ្ធិសកល និងយកចិត្តទុកដាក់លើ ជីវភាពគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកសិក្សា និងសាស្ត្រាចារ្យ។

ទី៤). ប្រជាជនកម្ពុជា **«រស់នៅក្នុងសេចក្ដីថ្លៃថ្នូរ សុភមង្គល និងទទួលបានការគាំពារសង្គម ប្រកបដោយសមធម៌ ស្មើសិទ្ធិ ស្មើឱកាសក្នុងសង្គមជាតិ»** ដោយរដ្ឋផ្តល់សារៈសំខាន់លើការរៀបចំឱ្យបាន រឹងមាំនូវប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គម និងជំនួយសង្គម ការលើកកម្ពស់វិស័យធានារ៉ាប់រង ការពង្រឹង និងការធ្វើ ទំនើបកម្មប្រព័ន្ធសុខាភិបាល ការយកចិត្តទុកដាក់លើវិស័យកីឡា និងសុខភាពសាធារណៈ ការលើកកម្ពស់ សមភាពយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់សង្គមឌីជីថល។

ទី៥). កម្ពុជាជាប្រទេសមាន **«បរិស្ថានរូបវន្ត និងធម្មជាតិ ប្រកបដោយសុខដុមភាព ភាពធន់ បរិយាបន្ន និងតុល្យភាពរវាងការអភិវឌ្ឍ និងការអភិរក្សធនធានធម្មជាតិ»** សម្រាប់ការរស់នៅប្រកបដោយ ផាសុកភាព ដោយរដ្ឋផ្ដល់សារៈសំខាន់ចំពោះសន្តិសុខថាមពល ការរៀបចំប្រព័ន្ធទឹកស្អាត និងប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងកាកសំណល់គ្រប់ប្រភេទ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការរៀបចំប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រតាមបែប ទំនើបនិងស្វ័យប្រវត្តិ ការទប់ទល់និងការកសាងប្រព័ន្ធបន្សាំរឹងមាំទៅនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ការប្រើ ប្រាស់ប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីប្រកបដោយចីរភាព ការបំពាក់បច្ចេកវិទ្យាទាន់សម័យក្នុងវិស័យកសិកម្ម និងការ គ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់ធនធានធម្មជាតិដោយគិតគូរដល់តុល្យភាពបរិស្ថាន ។

«ហេតុអ្វីបានជារាជរដ្ឋាភិបាលបង្កើតគោលនយោបាយសាធារណៈ?»

ក្នុងនីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា រាជរដ្ឋាភិបាល បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ ដែលបានចង្អុលបង្ហាញពីគោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រនៃការកែទម្រង់និងពង្រឹងអភិបាលកិច្ច និងការធ្វើទំនើប កម្មស្ថាប័នរដ្ឋឱ្យក្លាយជារដ្ឋបាលសាធារណៈមានសមត្ថភាពខ្ពស់ ខ្លាំង វៃឆ្លាត និងស្អាតស្អំ ដែលយក

ប្រជាជនជាស្នូល។ គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានរៀបចំកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ(២០២៤-២០៣៥) ដែលមានកំណត់អំពីចក្ខុវិស័យ គឺការកសាងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលមានលក្ខណៈទំនើប និងមានការជឿទុកចិត្តពីប្រជាជន សំដៅគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គមប្រកបដោយសមធម៌ យុត្តិធម៌ បរិយាបន្ន និងចីរភាព។ ព្រមជាមួយនឹងការកំណត់នូវគោលបំណងជាក់លាក់ នៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ(២០២៤-២០៣៥) គឺដើម្បីធានាឱ្យបាននូវរដ្ឋបាលដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ ខ្លាំង វៃឆ្លាត និងស្អាតស្អំ។

កម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្នុងលក្ខណៈគាំទ្រ និងប្រទាក់ក្រឡាគ្នាជាមួយកម្មវិធីកែទម្រង់ដទៃទៀតរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ពិសេសកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីកែទម្រង់តាមវិស័យ។ ទន្ទឹមនេះក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវចាត់ទុកសកម្មភាពកែទម្រង់ក្រោមកម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ជាផ្នែកមួយនៃការងារយុទ្ធសាស្ត្រ និងប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួនដែលត្រូវចូលរួមគាំទ្រ និងអនុវត្តប្រកបដោយភាពជាម្ចាស់ និងស្មារតីទទួលខុសត្រូវក្នុងន័យលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចនៃក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិខ្លួនឯងផ្ទាល់ ក៏ដូចជាប្រតិបត្តិការការងាររួមនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈក្នុងក្របខណ្ឌរាជរដ្ឋាភិបាល។

សមិទ្ធផល ដែលសម្រេចបានពីសកម្មភាពកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនឹងផ្តល់ជាកម្លាំងចលករ និងកាលានុវត្តភាពបន្ថែមទៀតដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីកែទម្រង់ក្នុងវិស័យដទៃទៀត។

«ហេតុអ្វីបានជារាជរដ្ឋាភិបាលធ្វើកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ?»

ជាការពិត ការងារកែទម្រង់នៅកម្ពុជាបានក្លាយជាស្នូលនៃការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចតាំងពីក្នុងគ្រាដែលកម្ពុជាទើបរួចចាកផុតពីរបបប្រល័យពូជសាសន៍ ប៉ុលពត នាថ្ងៃទី៧ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧៩ មកម្ល៉េះ ដែលពេលនោះ អាទិភាពចាំបាច់ទីមួយរបស់កម្ពុជា គឺ**បញ្ចប់ការអត់ឃ្លាន ហើយគោលដៅសំខាន់បំផុតនៃការកសាងជាតិឡើងវិញ គឺការរកដំណោះស្រាយបញ្ចប់ភាពទុរភិក្សរបស់ប្រជាជនកម្ពុជា**។ ជាបន្តបន្ទាប់ រដ្ឋាភិបាលនៃអតីតសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា និងក្រោយមកទៀត រដ្ឋកម្ពុជាបានដាក់ចេញ និងជំរុញអនុវត្តយ៉ាងសកម្មប្រកបដោយភាពក្លាហាន មោះមុតឥតរាថយ នូវវិធានការកែទម្រង់មុតស្រួច ជាពិសេសការផ្លាស់ប្តូររបបកម្មសិទ្ធិ តាមរយៈការផ្តល់កម្មសិទ្ធិដីធ្លីជូនប្រជាជន សំដៅធ្វើបរិវត្តកម្មរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចពី «**ប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចផែនការ**» ជាជំហានៗទៅជា «**ប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារប្រជាជន**»។ ចំណុចនេះអាចទុកជាការបកស្រាយមួយ ទៅលើប្រវត្តិនៃទិសស្លោកគន្លឹះដែល **សម្តេចតេជោជានាយករដ្ឋមន្ត្រី** តែងតែបានផ្តល់ឱវាទានុសាសន៍រំលឹកជាប់ជាប្រចាំដល់យើងទាំងអស់គ្នាថា «**កែទម្រង់រស់ មិនកែទម្រង់ស្លាប់**»។

ក្នុងសម័យសន្តិភាព ថ្វីត្បិតអាទិភាពនៃការកែទម្រង់របស់យើង មានការផ្លាស់ប្តូរទៅតាមតម្រូវការនៃសង្គម ដែលកំពុងអភិវឌ្ឍន៍លូតលាស់ ទិសស្លោកគន្លឹះមួយនេះ នៅតែជាគំនិតដឹកនាំដ៏ត្រឹមត្រូវ និងប្រកបដោយសច្ចធម៌ដែលថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការសាធារណៈ គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ត្រូវឈ្វេងយល់ និងរក្សាទុក

ជាពិសេសត្រូវចៀសវាងសេចក្តីយល់ខុសថា «**ការងារកែទម្រង់ គឺជាការបន្ថែមបន្ទុកលើការបំពេញមុខងារ និងភារកិច្ចប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែការកែទម្រង់ គឺជាឱកាស**»។

រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា បាននិងកំពុងបន្តយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ និងការងារកែទម្រង់សំខាន់ៗក្នុងគោលដៅបម្រើឧត្តមប្រយោជន៍ជាតិ និងឆ្លើយតបឱ្យបានទាន់ពេលវេលាទៅនឹងសំណូមពរ និងសេចក្តីត្រូវការរបស់ប្រជាជន។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ ដើម្បីកំណើនការងារ សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព សំដៅកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះឆ្ពោះទៅសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០៣០ ជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ និងឆ្នាំ២០៥០ ជាប្រទេសដែលមានចំណូលខ្ពស់។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យប្រកបដោយមហិច្ឆតានេះ រាជរដ្ឋាភិបាលចាំបាច់ត្រូវសម្រួចឆន្ទៈយ៉ាងមោះមុតឥតរាថយ ក្នុងការបន្តការអនុវត្តការងារកែទម្រង់គ្រប់ផ្នែកគ្រប់វិស័យ ឱ្យកាន់តែមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងស៊ីជម្រៅក្នុងគោលដៅធ្វើឱ្យកម្ពុជាមានសុខដុមនីយកម្ម និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។ ឈរលើស្មារតីនេះ ការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលជាចំណុចស្នូល នៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ នឹងផ្តល់សារៈសំខាន់ក្នុងការជំរុញការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ការកែទម្រង់ច្បាប់ និងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ និងការកែទម្រង់តាមវិស័យអាទិភាពគន្លឹះផ្សេងៗទៀតរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ រាជរដ្ឋាភិបាល បានដាក់ចេញនូវកម្មវិធីគោលនយោបាយអាទិភាព ចំនួន៦ បន្ថែមទៀតរួមមាន៖ ទី១).ការពង្រីកសេវាថែទាំសុខភាពឆ្ពោះទៅរកការគ្របដណ្តប់សុខភាពជាសកល ទី២).ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងបច្ចេកទេសជូនដល់យុវជនមកពីគ្រួសារក្រីក្រ និងគ្រួសារងាយរងហានិភ័យនៅទូទាំងប្រទេស ទី៣).ការធ្វើស្ថាបនូបនីយកម្មកម្មវិធីជាតិជំនួយសង្គមសម្រាប់គ្រួសារក្រីក្រ ក្រុមជនងាយរងគ្រោះនៅក្នុងគ្រួសារក្រីក្រ និងគ្រួសារងាយរងហានិភ័យនៅក្នុងគ្រាមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច និងគ្រាមានគ្រោះអាសន្ន ទី៤).ការដាក់ចេញយុទ្ធសាស្ត្រ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ឱ្យមានលទ្ធភាពចូលរួមក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ និងអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីប្រព័ន្ធគាំពារសង្គមផ្លូវការ ទី៥).ការដាក់ចេញនូវយន្តការសម្របសម្រួល និងកម្មវិធីហិរញ្ញប្បទានសំដៅលើកស្ទួយផលិតកម្ម រកទីផ្សារ និងរក្សាលំនឹងថ្លៃកសិផលសំខាន់ៗក្នុងកម្រិតសមរម្យ និងទី៦).ការដាក់ពង្រាយមន្ត្រីបច្ចេកទេសកសិកម្មទៅឃុំ សង្កាត់ ដែលមានសកម្មភាពកសិកម្មនៅទូទាំងប្រទេស និងការរៀបចំឱ្យមានសមាគមកសិករនៅតាមទីជនបទ។ លើសពីនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវវិធានការគន្លឹះសំខាន់ៗទៅតាមវិស័យអាទិភាព និងរៀបចំបង្កើតនូវយន្តការអនុវត្ត ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនិងការធានាប្រសិទ្ធភាព ស័ក្តិសិទ្ធិភាព និងការឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងគោលដៅអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលក្នុងនោះរាជរដ្ឋាភិបាលបាន៖ ១).បង្កើតគណៈកម្មាធិការជាតិជំរុញការអនុវត្តវិធានការគន្លឹះក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាព ប្រសិទ្ធភាព និងសមិទ្ធកម្មក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ តាមរយៈការកែលម្អប្រព័ន្ធជ្រើសរើសមន្ត្រីចូលបម្រើការងារ ប្រកបដោយគុណាធិបតេយ្យ តម្លាភាព យុត្តិធម៌ បរិយាប័ន្ន និងប្រសិទ្ធភាព ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពការងារ

ប្រកបដោយវិន័យ សីលធម៌ និងវិជ្ជាជីវៈ និងការរៀបចំដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តគាំទ្រសមិទ្ធកម្ម ក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈប្រកបដោយសង្គតិភាព សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព ២).បង្កើតគណៈកម្មាធិការជាតិ ជំរុញការអនុវត្តវិធានការគន្លឹះក្នុងវិស័យអប់រំ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ តាមរយៈការពង្រឹងគុណភាពសាលារៀន ចាប់ពីមត្តេយ្យសិក្សារហូតដល់មធ្យមសិក្សា សម្រាប់ផលិតមូលធនមនុស្សប្រកបដោយចំណេះដឹង និងជំនាញ សីលធម៌ល្អ ឥរិយាបថល្អ និងសមត្ថភាពបំពេញការងារខ្ពស់ ព្រមទាំងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សង្គម-សេដ្ឋកិច្ច និងទីផ្សារការងារ និង៣). បង្កើតគណៈកម្មាធិការជាតិជំរុញការអនុវត្តវិធានការគន្លឹះក្នុងវិស័យសុខាភិបាល ដើម្បីលើកកម្ពស់សុខភាព និងសុខុមាលភាពប្រជាជនតាមរយៈការពង្រឹងសមត្ថភាពផ្តល់សេវាសុខភាពបឋមនៅមូលដ្ឋាន។

៥. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងនវានុវត្តន៍ក្នុងវិស័យសាធារណៈ

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងភាពជាគម្រូ៖ វប្បធម៌ស្ថាប័នការងារដែលរឹងមាំមួយ ត្រូវចាប់ផ្តើមចេញមន្ត្រីរាជការដែលជឿជាក់លើភាពជាគម្រូ ដោយមិនត្រឹមតែគោរពភាពជាគម្រូនៃបុគ្គលណាមួយ តែត្រូវប្រតិបត្តិតាម ឬបង្កើតភាពជាគម្រូថ្មី ហើយផ្តល់ការជំរុញចិត្តក្នុងភាពជាគម្រូដល់សហការីដទៃ ជាការឆ្លើយតបដល់កាតព្វកិច្ចចម្បងបំផុតនៃមន្ត្រីរាជការក្នុងការទទួលយកភាពជាមន្ត្រីរាជការ។ ភាពជាគម្រូជាបឋមរបស់មន្ត្រីរាជការ គឺការតាំងចិត្តចំពោះការបម្រើសេវាសាធារណៈ ឱ្យបានតាមតម្រូវការនៃប្រជាជាតិ និងបំណងប្រាថ្នានៃប្រជាជន។ ក្នុងភាពជាគម្រូនេះ មន្ត្រីរាជការត្រូវដឹងពីផលវិបាកនៃ ការប្រតិបត្តិតួនាទី និងភារកិច្ចចំពោះគុណភាពជីវិតរបស់ប្រជាជន ហើយធានាថាផលប្រយោជន៍សាធារណៈ គឺត្រូវតម្កល់ឱ្យបានខ្ពស់ជាអាទិភាព។ ក្នុងន័យបន្ថែមទៀត ការដាក់ជំនឿ និងការកសាងភាពជាគម្រូ ជាការបដិសេធមិនឱ្យចរិតស្អប់ស្អល់និយមសំងំសុខ ឬភាពត្រេកត្រអាលចំពោះស្នាដៃ អាចមកបង្អាក់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់មន្ត្រីរាជការបានឡើយ។

វិជ្ជាជីវៈនិយម៖ មន្ត្រីរាជការគ្រប់រូបអាចគាំទ្រដល់ការបណ្តុះវប្បធម៌ស្ថាប័នការងារ តាមរយៈការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវឥស្សរភាព ឯករាជ្យភាព និងឧត្តមភាពក្នុងការបំពេញវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។ ការប្រតិបត្តិការងារប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ គឺពុំត្រឹមតែជាការស្លៀកពាក់ឯកសណ្ឋានការងារ ឬការរៀបចំទីកន្លែងការងារឱ្យបានសមរម្យ ប្រកាន់ខ្ជាប់ដោយឆន្ទៈ ការទុកចិត្តបាន អកប្បកិរិយា ការទទួលខុសត្រូវ សីលធម៌ និងគណនេយ្យភាពក្នុងការងារបន្ថែមទៅលើសមត្ថភាពផ្នែកជំនាញ និងបទពិសោធការងារ។ ស្ថាប័នការងារមួយចំនួនបានបង្កើតជាក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធានាថាមន្ត្រីរាជការគ្រប់រូបត្រូវអនុវត្តដោយខានពុំបាន។

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ៖ ជាមួយនិងភាពឆាប់រហ័សនៃការផ្លាស់ប្តូរផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា ប្រជាសាស្ត្រ និងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គម មន្ត្រីរាជការត្រូវតាំងចិត្តក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយរួមមានការតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈដែលជាបំណងប្រាថ្នា ការសម្រួចគុណភាពនៃវិជ្ជាជីវៈ ការធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរចំពោះវិជ្ជាជីវៈ ការរំកិលទៅកាន់វិជ្ជាជីវៈដែលចាំបាច់សម្រាប់ការងារ និងការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជាជីវៈថ្មីដែលចាំបាច់សម្រាប់នវានុវត្តន៍។ មន្ត្រីរាជការត្រូវធ្វើស្វ័យសិក្សា ស្វ័យទិតៀន ស្វ័យវាយតម្លៃ និងស្វ័យកែលម្អ និងត្រៀមខ្លួនចូលរួមក្នុងគ្រប់សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ។ ជាមួយនឹងជំនឿដ៏រឹងមាំរបស់មន្ត្រីរាជការក្នុងការបណ្តុះវប្បធម៌ស្ថាប័នការងារ តើគុណតម្លៃអ្វីដែលប្រជាពលរដ្ឋបាន

សម្លឹងឃើញចំពោះមន្ត្រីរាជការ? តើប្រជាពលរដ្ឋចង់បានអ្វីពីការបំពេញតួនាទីនិងភារកិច្ច ក៏ដូចជាការប្រតិបត្តិការងារពីសំណាក់មន្ត្រីរាជការ។

គុណាវុឌ្ឍិ ៖ ស្ថាប័នការងារដែលប្រកបដោយគុណាធិបតេយ្យ នឹងផ្តោតលើការជ្រើសរើស ការប្រគល់តួនាទី ការលើកទឹកចិត្ត ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ ឬការផ្តល់រង្វាន់ចំពោះមន្ត្រីរាជការដែលមានស្នាដៃក្នុងការងារសម្រាប់ឱកាសប្រកបដោយសមភាពចំពោះមន្ត្រីរាជការគ្រប់រូប។ មន្ត្រីរាជការដែលខិតខំបញ្ចេញសមត្ថភាពទៅតាមកោសល្យ និងជំនាញកសាងស្នាដៃប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ និងគុណសម្បត្តិសម្រាប់ស្ថាប័ន នឹងទទួលបានឱកាសដើម្បីទទួលការតបស្នង ហើយកាន់តែមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាងមុន។ មន្ត្រីរាជការត្រូវមានភាពក្លាហាន ក្នុងការចែករំលែកគំនិត ទស្សនៈ បទពិសោធ និងឧត្តមានុវត្តទៅកាន់សហការីដទៃ ដើម្បីធានាបានថាជំនឿលើគុណាធិបតេយ្យជាការបញ្ចប់ តែពុំមែនជាការបង្កើតគម្លាតរវាងសហការីក្នុងស្ថាប័ននោះទេ។

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ៖ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការយល់ឃើញរួមគ្នាលើ «**សមូហភាពសម្រេចបុគ្គលទទួលខុសត្រូវ**» មន្ត្រីរាជការគ្រប់រូប ត្រូវមានជំនឿលើកម្លាំងនៃកិច្ចសហការ និងសហប្រតិបត្តិការ សាមគ្គីភាព និងភាតរភាពរវាងសហការីផ្ទៃក្នុងស្ថាប័ន ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំទៅកាន់ស្ថាប័នដទៃ និងចំពោះអ្នកដែលមកទទួលសេវាសាធារណៈ។ វប្បធម៌នៃកិច្ចសន្ទនា ជាមូលដ្ឋាននៃរបៀបរបបការងារដែលប្រកបដោយកិច្ចសហការក្នុងន័យនេះ គឺមន្ត្រីរាជការគ្រប់រូបត្រូវស្តាប់ការផ្តល់យោបល់ពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ចូលរួមអនុវត្តការងារជាមួយគ្នាប្រឈមនឹងបញ្ហារួមគ្នា ហើយស្វែងរកដំណោះស្រាយសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។

ជាការផ្សារភ្ជាប់នូវសង្កថារបស់ **សម្តេចតេជោ** នាថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ក្នុងពិធីចែកវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការសិក្សាសិស្សមន្ត្រីនៃសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលអំពី «**មន្ត្រីស្រាយសភាពការណ៍ មន្ត្រីរាយការណ៍ឱ្យថ្នាក់លើ និងបន្ទោសថ្នាក់ក្រោម**» ដូចតទៅ៖ «*...មានលេចឡើងនូវប្រភេទមន្ត្រីពីរបែប៖* ***ទីមួយ*** *មន្ត្រីម្ចាស់ការដោះស្រាយបញ្ហានៅហ្នឹងកន្លែង ដូចជាអភិបាលខេត្ត អភិបាលស្រុក ឬស្ថាប័ននានាដែលទទួលទ្រង់សភាពការណ៍ អត់ដើរចោលកន្លែង ប្រមូលផ្តុំដោះស្រាយបញ្ហា ទោះបីវាជំនន់ក្តី វារាំងស្ងួតក្តី ត្រូវដោះស្រាយសិន...ខ្ញុំចង់បានមន្ត្រីបែបនេះ។* ***មន្ត្រីមួយប្រភេទទៀត*** *ធ្វើកិច្ចការពីរ៖* ***ទី១*** *រាយការណ៍ឱ្យខាងលើ* ***ទី២*** *បន្ទោសថ្នាក់ក្រោម។ មន្ត្រីប្រភេទនេះកុំឱ្យកើតមាន។ ផ្តាំផ្ញើប្អូនៗ ក្មួយៗឱ្យហើយ ថ្ងៃក្រោយថ្ងៃមុខក្លាយទៅជាអ្នកធំហើយ...*» ។

«តើភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងវិស័យសាធារណៈមានន័យដូចម្តេច?»

នវានុវត្តន៍៖ ដំណើរដែលនាំទៅរកការបង្កើតផលិតផល សេវាកម្ម ឬភាពកាន់តែប្រសើរនៃការបង្កើតនិងការបម្រើសេវាសាធារណៈជូនដល់ប្រជាជន ត្រូវបានចាត់ទុកជានវានុវត្តន៍ មន្ត្រីរាជការគ្រប់រូបសុទ្ធតែអាចបង្កើតទស្សនាទាន គំនិតផ្តួចផ្តើម ឬដឹកនាំឱ្យមាននវានុវត្តន៍នៅក្នុងស្ថាប័នការងារបាន។ នវានុវត្តន៍ដែលកើតចេញពីមន្ត្រីរាជការម្នាក់ៗ អាចស្ថិតក្រោមរូបភាពផ្សេងៗគ្នារួមមាន៖ នវានុវត្តន៍បច្ចេកវិទ្យា ដំណើរការទម្រង់នៃការងារ រដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ សេវាកម្ម ទំនាក់ទំនងសាធារណៈ គុណភាពជាដើម។ មន្ត្រីរាជការត្រូវតម្កល់ជំនឿលើការស្វែងរក គំនិតថ្មី គំនិតច្នៃប្រឌិត ការត្រិះរិះពិចារណា និងការសង្កេតដើម្បីបណ្តុះអភិក្រមនៃនវានុវត្តនៅក្នុងស្ថាប័នការងារ។

នវានុវត្តន៍នៃរដ្ឋបាលសាធារណៈ មានន័យថា ពាក្យច្នៃប្រឌិតបានមកពីឡាតាំង Innovation ដែលជានាមនៃសកម្មភាពពី Innovare។ វចនានុក្រម Etymology ពន្យល់បន្ថែមទៀតថា Innovare មានអាយុកាលតាំងពីឆ្នាំ ១៥៤០ និងកើតចេញពីឡាតាំង Innovates ។ ពាក្យ Innovare ដើម្បីបន្តឬផ្លាស់ប្តូរ ពី In + novus "ថ្មី"។ អត្ថន័យកណ្តាលនៃនវានុវត្តន៍ គឺទាក់ទងនឹងការបន្ត ឬការកែលម្អជាមួយនឹងភាពថ្មីដែលជាលទ្ធផលនៃការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង។

នវានុវត្តន៍ គឺជាម៉ាស៊ីនដ៏មានឥទ្ធិពល និងជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការកែទម្រង់ និងការរស់ឡើងវិញនៃស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល (Vigoda-Gadot et al.,២០០៨) ។ នៅក្នុងប្រទេសប្រេស៊ីល ការសិក្សាលើនវានុវត្តន៍ក្នុងវិស័យសាធារណៈ បានទទួលភាពពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសចាប់តាំងពីទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០ នៅពេលដែលរដ្ឋបាលសាធារណៈ ប្រេស៊ីលចាប់ផ្តើមប្រឈមមុខនឹងតម្រូវការយ៉ាងខ្លាំងពីសង្គមសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ និងការកែលម្អក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។ ប្រធានបទនៃនវានុវត្តន៍បានរីកចម្រើននៅក្នុងការអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈប្រេស៊ីល និងបានក្លាយជាប្រធានបទនៅក្នុងអក្សរសិល្ប៍នៃប្រទេសនេះ *(Bresser-Pereira, ១៩៩៦; Cavalcante និង Camões, ២០១៧; deAraújoetal.,*២០១៥)។

ភាពចម្រុះ និងបរិយាបន្ន៖ មន្ត្រីរាជការត្រូវទទួលយកភាពចាំបាច់នៃការបម្រើការងារក្នុងបរិស្ថាននៃស្ថាប័នការងារដែលមានសហការីដែលមានវប្បធម៌និងស្ថានភាពចម្រុះ ដោយពុំមានការរើសអើង ឬបដិសេធ។ ជំនឿ នៃការលើកតម្កើងភាពចម្រុះ និងបរិយាប័ន្នក៏ត្រូវប្រើប្រាស់ចំពោះប្រជាជនដែលមកទទួលសេវា ក៏ដូចជាស្ថាប័នដែលជាដៃគូ។

«តាមទស្សនរបស់អ្នក តើអ្វីជានវានុវត្តន៍ក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ?»

គួររំលឹកឡើងវិញនូវសង្កថារបស់ **សម្តេចតេជោ** នាថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ក្នុងពិធីចែកវិញ្ញាបនបត្របញ្ចាក់ការសិក្សាសិស្សមន្ត្រីនៃសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលអំពី «**ភាពប្រុងប្រៀបសម្រាប់ករណីប្រធានសក្តិ ឬកត្តាចៃដន្យ**» ដូចតទៅ៖ «*...មិនដែលមានផែនការ ឬកម្មវិធីនយោបាយណាមួយត្រូវតែតខ្វោះដោយមិនបានគិតកត្តាប្រធានសក្តិកើតឡើង ឬកត្តាចៃដន្យឡើយ។ តើអ្នកណាបានគិតថាឆ្នាំហ្នឹងទៅជាទឹកធំទេ? អត់ទេ។ ចៃដន្យមែនទែន។ ហើយតើអ្នកណាបានគិតថាឆ្នាំរាំងរៃជាទឹកតូចទេ? អត់ទេ។ ចៃដន្យមែនទែន។ នេះហើយជាការលេចឡើងនូវកត្តាចៃដន្យក្នុងពេលដែលអនុវត្ត។ តាំងពីឆ្នាំ២០០៤ រហូតមកដល់ឆ្នាំ២០០៧ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាឡើងដល់ ២ខ្ទង់ មានមួយឆ្នាំ គឺឆ្នាំ២០០៥ យើងបានឡើងដល់ ១៣.៣% បាន សេចក្តីថា សេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់ណាស់។ តើអ្នកណាបានគិតថានឹងមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចហិរញ្ញវត្ថុសកលកើតឡើង?...យើងត្រូវផ្លាស់ប្តូរផែនការ។ ហ្នឹងជាសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋក្នុងការគ្រប់គ្រងសភាពការណ៍។ តម្លៃប្រេងឡើងព្រឹប អគ្គីសនី នៅភ្នំពេញត្រូវឡើងថ្លៃឬអត់? ខ្ញុំបានប្រាប់ថា អត់ទេ។ យើងត្រូវបំពេញខាតមួយរយៈ ...យើងក៏បានដាក់ចេញនូវ (យុទ្ធសាស្ត្រ) បង្កើនចំណាយសម្រាប់ជំរុញកំណើន ហើយការសង្គ្រោះកម្មករដែលបាត់បង់ការងារដោយរៀបចំនូវកញ្ចប់ថវិកាមួយបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ...*»។

គុណតម្លៃមន្ត្រីរាជការ៖ ការរំពឹងទុកនៃប្រជាពលរដ្ឋទូទៅនិងអ្នកមកទទួលសេវាសាធារណៈចំពោះមន្ត្រីរាជការ ទំនាក់ទំនងរវាងមន្ត្រីរាជការនិងប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសអ្នកមកទទួលសេវាសាធារណៈជា

កត្តាកំណត់នៃជំនឿទុកចិត្តមកលើរាជរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នការងារ។ ជំនឿទុកចិត្តនេះ ក៏ជាចលករក្នុងការជំរុញឱ្យប្រជាពលរដ្ឋកាន់តែមកទទួលសេវាសាធារណៈបន្ថែមទៀត ដែលនាំទៅរកបរិវត្តកម្មនៃស្ថាប័នការងារដែលដឹកនាំដោយផ្នែកតម្រូវការ។ ទាំងនៅកម្រិតស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ ឬទាំងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្នូលកណ្ដាលនៃគុណតម្លៃនៃសេវាសាធារណៈ គឺអភិបាលកិច្ចល្អ។ អភិបាលកិច្ចល្អ ជាវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយដែលស្ថាប័នការងារប្រើប្រាស់ក្នុងការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងសន្តិសុខ ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍រួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ តាមរយៈសកម្មភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ។ ប្រការនេះមន្ត្រីរាជការ ត្រូវប្រកាន់យកនូវគោលការណ៍ នៃអភិបាលកិច្ចល្អមាន ៩ ចំណុច គឺការចូលរួមនីតិរដ្ឋ តម្លាភាព ការព្រមព្រៀង ឯកភាពគ្នា សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាពនិងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ គណនេយ្យភាព ការឆ្លើយតប និងចក្ខុវិស័យ ជាយុទ្ធសាស្ត្រ។

សម្ដេចតេជោ បានថ្លែងសង្កថា នាថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥ ក្នុងពិធីបិទវគ្គ និងចែកសញ្ញាបត្រ/វិញ្ញាបនបត្រ សិស្សមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់/សិស្សមន្ត្រីក្រមការ និងកម្មសិក្សាការីនៃសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ដូចតទៅ៖ «*...អ្វីដែលខ្ញុំព្រះករុណាខ្ញុំ ចង់និយាយផ្ដាំផ្ញើ គឺយើងកុំភ្លេចឱ្យសោះថា មន្ត្រីជាខ្ញុំបម្រើដោយស្មោះត្រង់របស់ប្រជាជន មិនមែនជាចៅហ្វាយរបស់ប្រជាជនទេ។ ត្រូវយល់អំពីសារជាតិពិតប្រាកដនៃមន្ត្រី។ បើមិនដូច្នេះទេ មន្ត្រីរបស់យើងនឹងពើងទ្រូងដាក់ប្រជាជន ហើយតាំងខ្លួនជាចៅហ្វាយរបស់ប្រជាជន។ នេះជាចំណុចពិសេស ដែលទាមទារឱ្យមន្ត្រីរបស់យើងរំលឹកដាស់តឿនខ្លួនឯងជាប់ជានិច្ច ទង្វើខុសឆ្គងណាមួយដែលតាំងខ្លួនជាចៅហ្វាយរបស់ប្រជាពលរដ្ឋហើយមិនមែនជាខ្ញុំបម្រើស្មោះត្រង់របស់ប្រជាពលរដ្ឋ គឺសុទ្ធតែជាទង្វើខុស...យើងមានឧទាហរណ៍ស្រាប់ហើយ កម្លាំងប្រដាប់អាវុធ និយាយជាទូទៅ គឺពួកគេបានបំពេញកាតព្វកិច្ច ជាអ្នកការពារ ជាអ្នកបម្រើប្រជាជន...*»។

បន្ថែមពីលើនេះ **សម្ដេចតេជោ** បានថ្លែងសង្កថា នាថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ក្នុងពិធីបិទវគ្គ និងចែកវិញ្ញាបនបត្រសិស្សមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ និងសិស្សមន្ត្រីក្រមការនៃសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលអំពី «**ធ្វើមន្ត្រីជើង ២ ជួយដោះស្រាយការលំបាកប្រជាជន កុំធ្វើមន្ត្រីគ្រាប់ល្ពៅ**» ដូចតទៅ៖ «*...សុំធ្វើជាមន្ត្រីជើង២ កុំធ្វើមន្ត្រីជើង១០។ ស្អីទៅមន្ត្រីជើង១០? ជើងតុនោះវាមាន៤ ជើងកៅអី៤ ហើយជើងយើង២ទៀត វាគ្រប់១០។ ត្រូវធ្វើមន្ត្រីជើងពីរ តែមន្ត្រីជើងពីរនេះ ខ្ញុំសង្កេតឃើញថា អ្នកខ្លះក៏ពូកែដើរដែរ ទៅណាមានកូននៅហ្នឹង។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណឹងទេ រើសដៃទៅរកដីទៀត។ បង្កើតរឿង។ ជើងពីរនេះ ជើងទៅដោះស្រាយបញ្ហាឱ្យប្រជាជន មិនមែនទៅបង្កើតបញ្ហាទេ...។ សូមកុំធ្វើមន្ត្រីគ្រាប់ល្ពៅ។ ស្អីទៅមន្ត្រីគ្រាប់ល្ពៅ?... មន្ត្រីគ្រាប់ល្ពៅ គឺមានរឿងមួយដំណាលថា មានព្រះរាជាមួយអង្គចង់ដឹងអំពីមន្ត្រីរបស់ខ្លួនយ៉ាងម៉េច? ថ្ងៃមួយព្រះរាជាក៏បានយកគ្រាប់ល្ពៅមក ដើម្បីផ្ដល់ឱ្យមន្ត្រី មានឧបរាជ មហាឧបរាជ...មន្ត្រីខ្លះបានទាញយកគ្រាប់ល្ពៅច្រើន និងខ្លះយកតិចទៅដាំ។ មួយរយៈពេលក្រោយមក ព្រះអង្គគិតថា ដល់ពេលប្រមូលផលល្ពៅ ក៏កោះហៅមន្ត្រីទាំងនោះមកវិញ។ ពេលនោះកើតចេញជាមនុស្ស ៤ប្រភេទ គឺ ទី១.មានមន្ត្រីដឹកផ្លែល្ពៅមក តែខាងកងការពារមិនឱ្យចូលក៏មកទូលព្រះមហាក្សត្រថា មិនឱ្យដឹកល្ពៅចូលមក។ ទី២.មន្ត្រីថាល្ពៅខ្លួនក៏ផ្លែតែមិនបានបេះមក ទី៣ មន្ត្រីថា បាត់ពូជល្ពៅដែលព្រះមហាក្សត្រប្រគល់ជូន និងទី៤ ដាំមិនដុះទេ គឺគ្រាប់ល្ពៅស្អោរ។ ចំពោះមន្ត្រីប្រភេទទី៤ ថាជាមន្ត្រីស្មោះត្រង់ ដោយហ៊ានប្រាប់ស្មោះត្រង់។ មន្ត្រីបែបនេះ គឺជាមន្ត្រីដែលត្រូវបានហ្វឹកហាត់ និងដំឡើងស័ក្តិ។ ចំពោះមន្ត្រីប្រភេទទី៣ វិញគួរតែយកទៅធ្វើការអប់រំ ដោយប្រាប់ថាថ្ងៃក្រោយ*

វប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ

ត្រូវបង្ហាញភាពស្មោះត្រង់។ មន្ត្រីប្រភេទទី២ ក៏គ្រាន់បើដែរ ប៉ុន្តែមន្ត្រីប្រភេទទី១វិញ មិនអត់ឱន នោះទេ ដោយសារបោកព្រះមហាក្សត្រ និងចង់ឱ្យស្លាប់កងការពារព្រះរាជវាំងទៀត។ មន្ត្រីបែបហ្នឹង ជាមន្ត្រីដែលនាំគ្រោះថ្នាក់ ដោយសារតែកាច់កុងគេ មួលបង្កាច់គេ...។»

៦. ការបណ្ដុះស្មារតីវប្បធម៌ស្ថាប័ន

អ្នកដឹកនាំស្ថាប័ន ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបង្កើត ឬកសាងវប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈរបស់ខ្លួន។ ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងវប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ ជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការជំរុញឱ្យមានឥទ្ធិពលទៅលើការផ្លាស់ប្ដូរវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងជាការផ្ដល់យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីជំរុញឱ្យការអនុវត្តការងារក្នុងស្ថាប័នឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងអភិបាលកិច្ចទំនើប។ យោងតាម Schein (២០១០) បានសង្កត់ធ្ងន់ថាភាពជាអ្នកដឹកនាំ ជាចំណុចស្នូលក្នុងការបង្កើត និងការផ្លាស់ប្ដូរវប្បធម៌ស្ថាប័ន ក្នុងន័យនេះមានន័យថាប្រសិនបើមានការផ្លាស់ប្ដូរអ្នកដឹកនាំក្នុងស្ថាប័នណាមួយ នោះស្ថាប័ននោះតែងតែមានវប្បធម៌ស្ថាប័នរបស់ខ្លួនស្របទៅនឹងរបៀបក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានស្ថាប័ន។ អ្នកដឹកនាំ ជាអ្នកគូសរៀស និងកំណត់នូវគុណតម្លៃ កំណត់ការរំពឹងទុក និងគម្រូអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថរបស់ស្ថាប័ន និងមន្ត្រីក្នុងស្ថាប័ន។ នៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ មិនមែនតែអ្នកដឹកនាំដែលមានតួនាទីផ្លូវការនៅក្នុងស្ថាប័ននោះទេ ប៉ុន្តែអាចមានមេដឹកនាំដែលក្រៅផ្លូវការ ឬអ្នកដែលមានឥទ្ធិពលតាមរយៈបណ្ដាញ ឬការទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន ក្រុមនេះក៏អាចមានផលជះយ៉ាងជ្រាលជ្រៅលើវប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈផងដែរ (Grindle, ១៩៩៧)។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំជារឿយៗ គេមើលឃើញថា ជាមូលហេតុ និងផលវិបាកនៃវប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ។ យោងតាម Schein (២០១០) **អ្នកដឹកនាំ ជាស្ថាបត្យករដ៏ឆ្នើមក្នុងការបង្កើតវប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ។** អ្នកដឹកនាំ ជាអ្នកបង្កើតបរិយាកាសស្ថាប័នតាមរយៈសកម្មភាព ការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្ត និងការប្រាស្រ័យទាក់ទង។ អ្នកដឹកនាំ មានតួនាទីក្នុងការបង្កើតនូវទំនាក់ទំនង គុណតម្លៃ ជំនឿ និងអាកប្បកិរិយា ឬឥរិយាបថរបស់អង្គភាព និងមន្ត្រី។ អ្នកដឹកនាំថ្មី តែងតែប្រឈមនឹងវប្បធម៌ស្ថាប័នដែលមានស្រាប់ ប្រសិនបើអ្នកដឹកនាំ មិនមានភាពទន់ភ្លន់ និងបត់បែនក្នុងការដឹកនាំស្ថាប័ន។

ក្នុងន័យខាងលើនេះ Bass (១៩៨៥) បានធ្វើការបែងចែករវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ និងប្រតិបត្តិការ។ អ្នកដឹកនាំដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ គឺផ្តោតលើការបំផុសគំនិត និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យស្របតាមចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃដែលបានចែករំលែក ដើម្បីជំរុញវប្បធម៌ស្ថាប័ន ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រតិដ្ឋ និងការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន។ ផ្ទុយទៅវិញ អ្នកដឹកនាំប្រតិបត្តិការ គឺផ្តោតលើការរក្សានូវរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងបទដ្ឋានគតិយុត ដែលមានស្រាប់ក្នុងការផ្តល់ជារង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ការកោតសរសើរ និងការដាក់ទណ្ឌកម្ម វិន័យ ឬការផ្តន្ទាទោសដល់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទ។

«តាមទស្សនរបស់អ្នក ដើម្បីបណ្តុះស្មារតីវប្បធម៌ស្ថាប័នតើត្រូវធ្វើដូចម្តេច?»

«អ្នកដឹកនាំ ជាស្ថាបត្យករដ៏ឆ្នើមក្នុងការកសាងវប្បធម៌ស្ថាប័ន»

៧. ករណីសិក្សានៃវប្បធម៌ស្ថាប័ន

ករណីសិក្សាទី១៖ ការកសាងវប្បធម៌ស្ថាប័ននៃអនុវិទ្យាល័យភ្នំយ៉ាត

អនុវិទ្យាល័យភ្នំយ៉ាត បានផ្តួចផ្តើមគំនិតថ្មីៗ និងនវានុវត្តន៍ ស្របតាមគោលការណ៍ គុណតម្លៃ តម្លាភាព ឆន្ទៈ ម្ចាស់ការ ការរំពឹងទុកខ្ពស់ និងការអនុវត្តសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃ ដោយ «**យកបេះដូងមកធ្វើការ**» បានក្លាយជាឆ្អឹងខ្នងដ៏រឹងមាំ ក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍សាលាឱ្យសម្រេចបានតាមចក្ខុវិស័យដែលបានគ្រោងទុក។ ផ្តើមចេញពី ការយកបេះដូងមកធ្វើការ បានធ្វើឱ្យអនុវិទ្យាល័យភ្នំយ៉ាតបានអនុវត្តគំនិត ផ្តួចផ្តើម និងនវានុវត្តន៍កត្តាទាំងនេះ គឺជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការកសាងវប្បធម៌ស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

អនុវិទ្យាល័យភ្នំយ៉ាត បានបញ្ជ្រាបការយល់ដឹងអំពីនវានុវត្តន៍ដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូដោយ «**ចាប់ផ្តើម បង្កើតក្រុម ប្រមូល និងដឹកនាំ**» តាមរយៈការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រឹះស្ថានអប់រំនានា ដើម្បីឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ទទួលបានឱកាស ការជំរុញលើកទឹកចិត្ត និងការឧបត្ថម្ភគាំទ្រឱ្យបានបន្តការសិក្សានៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សានានានៅក្នុងទីរួមខេត្ត និងរាជធានីភ្នំពេញ។ ការណ៍នេះជាឱកាសក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព «**ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដែលនាំឱ្យអង្គភាពមានការផ្លាស់ប្តូរ**»។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ អនុវិទ្យាល័យបានរៀបចំ និងចូលរួមដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា ទៅកាន់សាលារៀន ឬស្ថាប័ន ដែលមានស្នាដៃល្អៗទាំងនៅក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹង ឧត្តមានុវត្តន៍ គំនិតច្នៃប្រតិដ្ឋថ្មីៗក្នុងការអភិវឌ្ឍនិងការកែលម្អ ការបំពេញការងារនៅសាលារៀន ដោយផ្តោតលើពាក្យស្លោក «**ធាតុចាស់ដែល**

មានស្រាប់ ឱ្យផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់»។ ជាងនេះទៀត អនុវិទ្យាល័យភ្នំយ៉ាត បានបណ្តុះសីលធម៌ វប្បធម៌សិក្សា ការសិក្សារៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងចំណោមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ការខិតខំបន្តការសិក្សាដោយខ្លួនឯង និងការបណ្តុះបណ្តាល ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមរូបភាពផ្សេងៗ ដើម្បីបំផុសគំនិតឱ្យមានការបង្កើនផលិតភាពខ្ពស់ និងការផ្លាស់ប្តូរសម្រាប់រយៈពេលវែង។

ក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំកន្លងមក គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២៣ អនុវិទ្យាល័យភ្នំយ៉ាត បានខិតខំអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួនក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ការពង្រឹងគុណភាពបង្រៀននិងរៀន និងការបង្កើតជំនឿទុកចិត្តពីសហគមន៍ឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងសម្រេចបានសមិទ្ធផលជាច្រើនរួមមាន៖ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សបានប្រសើរឡើងរៀងរាល់ឆ្នាំ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការអភិវឌ្ឍគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនបានប្រសើរឡើងដែលក្នុងនោះមានគ្រូបង្រៀនមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រកើនដល់ ៩៤ ភាគរយ(%) ការរៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀនប្រកបដោយសោភណភាព និងបរិស្ថានបៃតង និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋក្នុង សហគមន៍ស្របតាមពាក្យស្លោក «**លឿន រហ័ស សាមញ្ញ ងាយស្រួល ទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងមិនបង់ថ្លៃសេវា**» ។

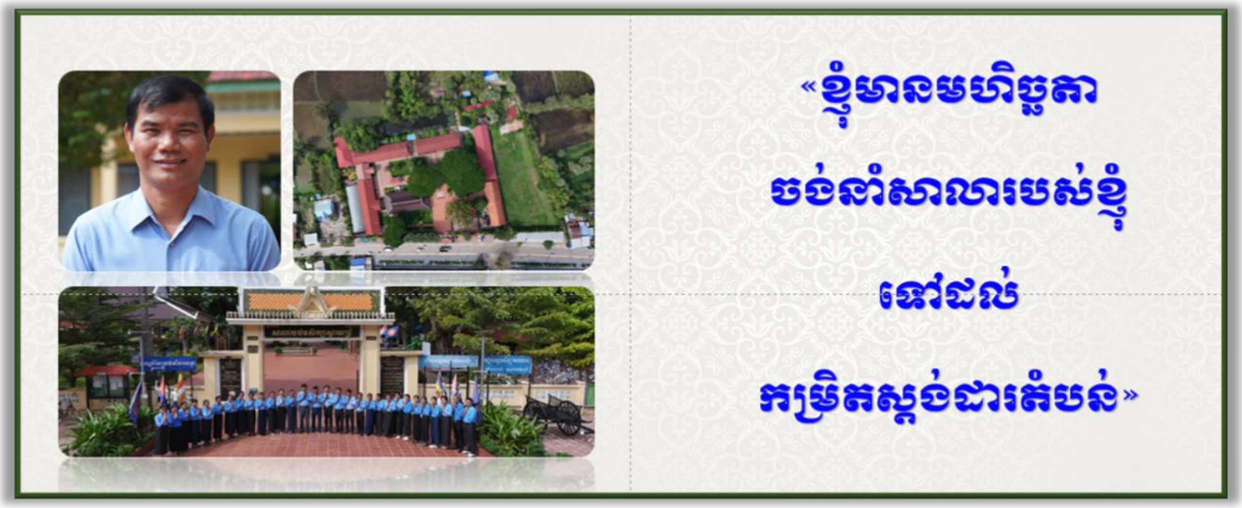
សមិទ្ធផលដែលសម្រេចបានខាងលើ កើតចេញពីការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងមានការចូលរួមគាំទ្រពីក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារដ្ឋបាលខេត្តប៉ៃលិន មន្ទីរជំនាញពាក់ព័ន្ធ រដ្ឋបាលក្រុងប៉ៃលិន អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន សហគមន៍ សប្បុរសជន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា។ លើសពីនេះ **ការសាមគ្គីផ្ទៃក្នុងរបស់សាលារៀន ឆន្ទៈ ម្ចាស់ការ ស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ «ការនិយាយពិតធ្វើពិត»** និងការយកបេះដូងមកធ្វើការដែលជាវប្បធម៌ស្ថាប័នរបស់ខ្លួន គឺជាចំណុចគន្លឹះដែលធ្វើឱ្យសាលារៀនមានភាពប្រសើរឡើង និងប្រែក្លាយជាអង្គភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈគម្រូចំណាត់ថ្នាក់លេខ១ ក្នុងវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០២៣។ ជាពិសេសសមិទ្ធផលទាំងនេះ គឺជាមេរៀន និងបទពិសោធល្អៗសម្រាប់សាលារៀន ឬអង្គភាពផ្តល់សេវាសាធារណៈដទៃទៀត សិក្សារៀនសូត្របន្ថែមដើម្បីពង្រឹងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងការកែលម្អការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់ខ្លួនស្របតាមគោលការណ៍«**សាលារៀនរដ្ឋផ្តល់សេវាជូនប្រជាជនកាន់តែប្រសើរឡើង**»។

ករណីសិក្សាទី២៖ ការកសាងវប្បធម៌ស្ថាប័ននៃសាលាបឋមសិក្សាស្វាយជ្រុំ

គោលបំណងក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងការផ្តល់សេវាអប់រំ និងសេវារដ្ឋបាលឱ្យបានកាន់តែប្រសើរជាប្រចាំ សាលាបឋមសិក្សាស្វាយជ្រុំ បានបញ្ជ្រាបការយល់ដឹងអំពីនវានុវត្តន៍ និង ការច្នៃប្រឌិត តាមរយៈការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល កិច្ចប្រជុំ និងការផ្សព្វផ្សាយតាមគ្រប់រូបភាព។

សាលាបឋមសិក្សាស្វាយជ្រុំ បានបង្កើតឱ្យមានស្មារតី សាមគ្គីភាពផ្ទៃក្នុង និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ព្រមទាំងវប្បធម៌ស្រឡាញ់សាលារៀន ចាត់ទុកសាលារៀនជាផ្ទះរបស់ខ្លួន ដោយមានការចូលរួមគាំទ្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន ទាំងកម្លាំងកាយ កម្លាំងចិត្ត និងធនធានថវិកា ពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ដោយឈរលើគោលការណ៍ សហការគ្នាក្នុងការគិត ការអនុវត្ត និងទទួលខុសត្រូវ ភាពម្ចាស់ការ។ សាលាបឋមសិក្សាស្វាយជ្រុំ ក៏បានខិតខំប្រឹងប្រែងកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ របស់សាលារៀនឱ្យមានការរីកចម្រើនជាលំដាប់

ហេតុបានក្លាយជាសាលាដែលទទួលបាន ពានមាសសាលាមេត្រីបរិស្ថានកម្ពុជា និងជាសាលាស្អាត ចំណាត់ថ្នាក់លេខ១ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។



សាលារៀនមានវប្បធម៌ លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក សិស្សានុសិស្ស ឱ្យមានគំនិតនវានុវត្តន៍ និងច្នៃប្រតិដ្ឋ ហើយអនុវត្តគំនិតទាំងនេះ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀនដូចជា ក្នុងការគ្រប់គ្រង ការកែលម្អបរិស្ថាន ការផ្តល់សេវាបង្រៀននិងរៀន សេវារដ្ឋបាល និងកៀរគរធនធាន ដើម្បីគាំទ្រសកម្មភាព ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាល ជំនាញ សិល្បៈ ជំនាញកុំព្យូទ័រ ជំនាញ ប្រើប្រាស់ ZOOM Google Meet និង ជំនាញ ប្រើប្រាស់អ៊ីនធឺណិត ជាដើម។

៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

វប្បធម៌ស្ថាប័ន គឺជាកម្លាំងចលករដ៏មានឥទ្ធិពលមួយ ដែលបង្កើតទំនុកចិត្តរបស់ប្រជាពលរដ្ឋលើស្ថាប័នសាធារណៈ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការបង្កើតវប្បធម៌ស្ថាប័នសាធារណៈ តាមរយៈការទទួលយកយុទ្ធសាស្ត្រ ភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ ផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ថ្នាក់ដឹកនាំតាមកម្រិតឋានានុក្រម និងការលើកកម្ពស់ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរាជការ។ ជាក់ស្តែង ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ជាការបង្ហាញអំពីសក្តានុពលសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌នៅពេលដែលអ្នកដឹកនាំប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើទំនើបកម្មរបៀបដឹកនាំរបស់ពួកគេ និងការបន្សុីទៅនឹងគោលការណ៍នៃអភិបាលកិច្ចល្អ។

ឯកសារយោង

ឯកសារជាភាសាខ្មែរ

- យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា, ២០២៣
- យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៦ នៃរដ្ឋសភា, ២០១៨
- យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា, ២០១៣
- យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី២ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៤ នៃរដ្ឋសភា, ២០០៨
- យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី១ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៣ នៃរដ្ឋសភា, ២០០៣
- យុទ្ធសាស្ត្រត្រីកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី២ នៃរដ្ឋសភា, ១៩៩៨
- អភិបាលកិច្ចល្អ, ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០
- កម្មវិធីជាតិកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៤-២០១៨
- គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល, ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ២០០៦
- គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ, ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ២០១៣

ឯកសារជាភាសាបរទេស

Christensen, T., & Lægreid, P. (2007). Transcending New Public Management: *The Transformation of Public Sector Reforms*. Ashgate.

Ear, S. (2013). Aid Dependence in Cambodia: *How Foreign Assistance Undermines Democracy*. Columbia University Press.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations: *Software of the Mind (3rd ed.)*. McGraw-Hill.

Kim, S., & Ofori, G. (2012). Challenges and opportunities in public sector governance in developing countries: *The case of Cambodia*. Asia Pacific Journal of Public Administration, 34(3), 213–234.

Pak, K., Horng, V., Eng, N., Ann, S., & Craig, D. (2007). *Accountability and human resource management in decentralised Cambodia*. Cambodia Development Resource Institute (CDRI) Working Paper Series, 38.

Peters, B. G. (2010). The Politics of Bureaucracy: *An Introduction to Comparative Public Administration (6th ed.)*. Routledge.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.

Smoke, P., & Morrison, J. (2021). Local governance under stress in Cambodia: *Can democratic accountability survive authoritarianism?* Asian Journal of Comparative Politics, 6(2), 120–138.

Un, K. (2006). State, society and democratic consolidation: *The case of Cambodia. Pacific Affairs, 79(2), 225–245.*

World Bank. (2008). Currents of Change: *Environmental Governance in the Mekong Basin. World Bank.*