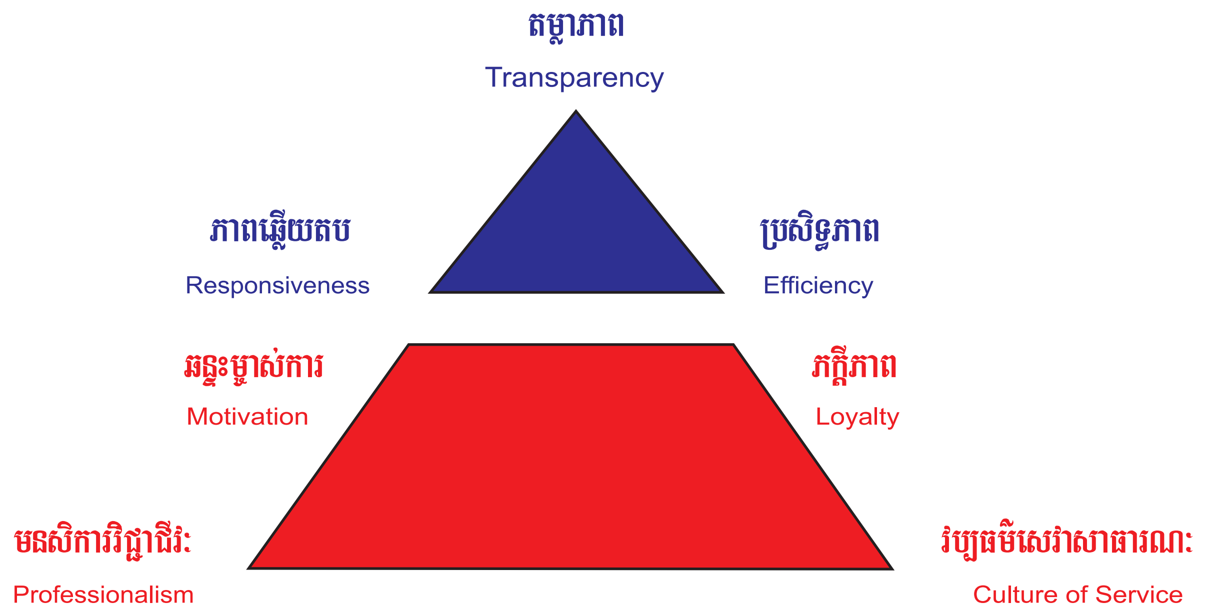
កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ

Public Administrative Reform

បម្រើប្រជាជនឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង

Serving People Better



មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលបំពេញការងារប្រកបដោយ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព មនសិការវិជ្ជាជីវៈ និង វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ នឹងធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលសាធារណៈកាន់តែមាន ឥម្លាភាព ភាពឆ្លើយតប និង ប្រសិទ្ធភាព ដើម្បី បម្រើប្រជាជនឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

To Serve People Better, the public administration will become more transparent, responsive and efficient with civil servants upholding the values of motivation, loyalty, professionalism and a culture of service.

ឧបត្ថម្ភការបោះពុម្ពផ្សាយដោយ:

Publication supported by

ចែកផ្សាយដោយឥតគិតថ្លៃ

Distribution Free of Charge

ឯកសារណែនាំសម្រាប់ការអនុវត្តទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល

ឯកសារណែនាំសម្រាប់ការអនុវត្តទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស

បោះពុម្ពលើកទី២

ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១១

រក្សាសិទ្ធិដោយ:

អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល

English version inside

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃឯកសារណែនាំ

ឯកសារណែនាំនេះ រៀបចំឡើងដើម្បីឱ្យអ្នកផ្តល់សេវា អ្នកប្រើប្រាស់សេវា និងភាគីពាក់ព័ន្ធយល់ដឹងអំពីទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ដែលសរសេរកាត់ជា "ទ.ប.ព."។ ឯកសារណែនាំនេះ គឺជាការសិក្សាអំពីយន្តការ និងបញ្ញត្តិ ស្តីពីធាតុសំខាន់ៗរបស់ ទ.ប.ព.។

ឯកសារណែនាំនេះ រៀបរាប់ដោយសង្ខេបពីកត្តាផ្សេងៗ នៃយន្តការ ទ.ប.ព. ដែលកម្ពុជាអាចយកមកប្រើប្រាស់បាន តាមរយៈបទពិសោធន៍នានាក្នុងការប្រើប្រាស់យន្តការនេះ ដែលធ្លាប់មាននៅលើពិភពលោក។ ឯកសារនេះ ក៏រៀបរាប់ដោយសង្ខេបអំពីរបៀបនៃការបង្កើត ទ.ប.ព. និងឧបករណ៍គ្រប់គ្រងគន្លឹះៗនៃទ.ប.ព. ហើយក៏បានបញ្ចូលសំណួរផ្សេងៗជាច្រើនទៅតាមលំដាប់លំដោយ ដែលគេធ្លាប់បានជួបប្រទះជាញឹកញាប់កន្លងមក។ ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស មានបញ្ជាក់ពីការត្រូវភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗមកជាមួយជាឧបសម្ព័ន្ធផងដែរ។

ឯកសារណែនាំទ.ប.ព. រួមជាមួយឯកសារណែនាំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព នឹងបង្កើតបានជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៅក្នុងការបង្កើត ការគ្រប់គ្រង និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ទ.ប.ព. ។ រាជរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នឹងសហការគ្នា ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងការអនុវត្តឧបករណ៍នេះ។

ភាសិតចំនួន ៥ ដែលធ្លាប់ចោទសួរចំពោះ ទ.ប.ព. គឺ **ហេតុអ្វី**(why)? **នរណាខ្លះ**(who)? **អ្វីខ្លះ**(what)? **នៅទីណា**(where)? និង **នៅពេលណា** (when)?។

ហេតុអ្វី : ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពសេវាសាធារណៈ ផ្តោតលើតម្រូវការសេវាកែលម្អការគ្រប់គ្រងធនធាន និងសម្រួលដល់ការកែប្រែផ្នត់គំនិត និងអាកប្បកិរិយាធ្វើការងារ។ ទ.ប.ព. គឺជាទីភ្នាក់ងារដែលធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ។

នរណាខ្លះ : ចំពោះអង្គភាពណាដែលធ្វើប្រតិបត្តិការផ្តល់សេវា ដោយមានអាណត្តិគោលនយោ-បាយមួយច្បាស់លាស់ និងមានឆន្ទៈក្នុងការកែលម្អប្រសិទ្ធភាពការងារ។ មន្ត្រីគ្រប់-គ្រង និងបុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារស្ថិតនៅជាមន្ត្រីមុខងារសាធាណៈដដែល ។

អ្វីខ្លះ : ទ.ប.ព.ទទួលបានសិទ្ធិអំណាចចាំបាច់ពីក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ទីស្តីការគណៈ-រដ្ឋមន្ត្រី និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ហើយជាថ្នូរមកវិញ គឺការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព។

នៅទីណា : ទ.ប.ព. ទាំងមូលនៅតែជាផ្នែកមួយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នអាណាព្យាបាល។ ទ.ប.ព. គឺជាឧបករណ៍ដ៏ទន់ភ្លន់ ងាយស្រួលក្នុងការសម្របខ្លួនទៅតាមកាលៈទេសៈផ្សេងៗ និងងាយស្រួលក្នុងការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។

នៅពេលណា : ទ.ប.ព. គឺជាអង្គភាព ឬស្ថាប័នដែលបង្កើតឡើង តាមរយៈអនុក្រឹត្យ និងមានភ្ជាប់ជាមួយដោយលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង។

មាតិកា

ទំព័រ

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃឯកសារណែនាំ i

មាតិកា ii

អត្ថន័យអក្សរកាត់ iv

១. សេចក្តីផ្តើម ១

២. តើទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសគឺជាអ្វី? ២

២.១ មូលហេតុ ២

២.២ លក្ខណសម្បត្តិរបស់ទ.ប.ព ៤

២.៣ អង្គភាពដែលត្រូវជ្រើសរើសជាទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ៦

២.៤ តើទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសមិនមែនជាអ្វី ? ៦

៣. បទពិសោធន៍នៅលើពិភពលោក ៨

៤. គំរូទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសកម្ពុជា ១០

៤.១ គោលបំណង ១០

៤.២ លក្ខណសម្បត្តិ ១០

៤.៣ លាភការ និងផលប្រយោជន៍ ១១

៤.៤ តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ ១២

៥. អភិក្រមនៃការបង្កើតទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ១៣

៥.១ ការរៀបចំផែនការធុរកិច្ច ១៣

៥.២ ការឯកភាពជាគោលការណ៍ ១៤

៥.៣ ការរៀបចំលក្ខខណ្ឌយោង ១៤

៥.៤ ការរៀបចំកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង ១៥

៥.៥ ការឯកភាពជាចុងក្រោយ ១៥

៥.៦ ការចេញអនុក្រឹត្យ ១៥

៥.៧ ការចាត់តាំងប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស........ ១៦

៥.៨ ការរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារ ១៦

៥.៩ ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ១៦

៦. ការគ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ១៧

៦.១ ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព ១៧

៦.២ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ១៨

៦.៣ ការគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ១៩

៦.៤ ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ និងលទ្ធកម្ម ២០

៧. គុណតម្លៃ សីលធម៌ និងវិន័យ ២០

៨. សំណួរដែលកើតមានជាញឹកញាប់ ២១

ឧបសម្ព័ន្ធ ២៥

ឧបសម្ព័ន្ធ ១: គំរូលក្ខខណ្ឌយោង ២៦

ឧបសម្ព័ន្ធ ២: គំរូកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង........ ២៨

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣: គំរូកិច្ចសន្យាការងារបុគ្គលិកម្នាក់ៗ ៣០

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣.ក: តារាងគំរូនៃការពិពណ៌នាមុខតំណែង ៣៣

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣.ខ: តារាងគំរូផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ ៣៤

ឧបសម្ព័ន្ធ ៤: គំរូរបាយការណ៍ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់ ទ.ប.ព ៣៥

ឧបសម្ព័ន្ធ ៥: ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរ-ការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ៣៧

អត្ថន័យអក្សរកាត់

AWP : Annual Work Plan ការព្រមព្រៀងអនុវត្តការងារប្រចាំឆ្នាំ

CAR : Council for Administrative Reform ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល

MEF : Ministry of Economy and Finance ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

P&A : Performance and Accountability ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព

PMAS : Performance Management and Accountability System

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព

PSC : Personal Service Contract កិច្ចសន្យាការងារ

PD : Position Description ការពិពណ៌នាមុខតំណែង

SOA : Special Operating Agency ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស (ទ.ប.ព.)

១. សេចក្តីផ្តើម

គោលបំណងរួមរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺ "បម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង" សំដៅលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពប្រជា-ពលរដ្ឋ និងវិបុលភាពប្រទេសជាតិ។ ដើម្បីសម្រេចនូវគោលបំណងនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលមានគោលដៅប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដែលគួរជាទីទុកចិត្ត។

ផ្តើមចេញពីគោលបំណង និងគោលដៅខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលបានដាក់ចេញនូវកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ២០១០-២០១៣ ដោយមានកំណត់យុទ្ធសាស្រ្តសំខាន់ៗ ២ គឺ ១-ការធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលសាធារណៈកាន់តែមានតម្លាភាព ភាពឆ្លើយតប និងប្រសិទ្ធភាព ២-ការលើកកម្ពស់ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព មនសិការវិជ្ជាជីវៈ និងវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ។

អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលបាន និងកំពុងរៀបចំគោល-នយោបាយសំខាន់ៗចំនួន៦ ដែលជាត្រីវិស័យនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល រួមមានៈ ១-គោល-នយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ២-គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ៣-គោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ៤-គោលនយោបាយស្តីពីកាអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ៥-គោលនយោបាយស្តីពីលាភការ និង ៦-គោលនយោបាយស្តីពីការពង្រាយមន្រ្តីរាជការ។ នៅពេលដែលក្របខណ្ឌគោលនយោបាយទាំងនេះបានតាក់តែងចប់នឹងបង្កើតបានលំនាំមួយដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងមានភាពរលូនសម្រាប់ការធ្វើកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ក្នុងចំណោមគោលនយោបាយទាំង៦ខាងលើនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានអនុម័តគោល-នយោបាយទីមួយរួចហើយគឺ គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។ គោល-នយោបាយនេះ ត្រូវបានចាត់ទុកជាឫសគល់ដ៏សំខាន់សម្រាប់គោលនយោបាយដទៃទៀត។ គោលបំណងរួមនៃគោលនយោបាយនេះគឺ ដើម្បីបម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងតាមរយៈការធានាភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលយកសេវា ការផ្តោតទៅលើតម្រូវការជាក់ស្តែងការផ្តល់សេវាចំទីកន្លែងដែលត្រូវការ និងការពង្រឹងតម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវា។ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះ គោលនយោបាយបានលើកទឹកចិត្តដល់ក្រសួងស្ថាប័ន និងមន្រ្តីរាជការស៊ីវិលក្នុងការកែលម្អការផ្តល់សេវាសាធារណៈមួយសេវាម្តងៗ និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ផ្សេងៗ ដើម្បីធ្វើឱ្យសេវាកាន់តែមានតម្លាភាព ភាពងាយស្រួល ការឆ្លើយតប និងភាពជឿទុកចិត្ត។

នៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ បានកំណត់នូវយន្តការដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន ៩ សម្រាប់ដាក់ឱ្យដំណើរការ និងអនុវត្ត រួមមាន : ១-ការកែលម្អកិច្ចដំណើរការការងារនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ២-ច្រកចេញចូលតែមួយ ៣-វិសហមជ្ឈការសេវាសាធារណៈ ៤-វិមជ្ឈការសេវាសាធារណៈ ៥-គ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាល ៦-សហគ្រាសសាធារណៈ ៧-កិច្ចសន្យា ៨-ភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស និង ៩-ឯកជនភាវូបនីយកម្ម។

តាមរយៈបទពិសោធន៍របស់អន្តរជាតិ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ទ.ប.ព. ត្រូវបានគេយកទៅប្រើជាមធ្យោបាយសម្រាប់ជំរុញល្បឿន ឬបង្កភាពងាយស្រួលដល់កំណែទម្រង់នានា ជាពិសេសសម្រាប់កែលម្អសេវាសាធាណៈ។ ចំណែកឯការប្រើប្រាស់ឈ្មោះ មុខងារ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តនៃការបង្កើតគឺមានលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នាទៅតាមលក្ខខណ្ឌ និងស្ថានភាពនៃប្រទេសនីមួយៗ។

នៅកម្ពុជា ទស្សនាទានស្តីពីទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសបាន និងកំពុងជ្រួតជ្រាបទៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។ ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ២៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

គោលដៅនៃឯកសារណែនាំអនុវត្តនេះ គឺដើម្បីជួយដល់ក្រសួងស្ថាប័នយល់ដឹងពីមូលហេតុសំខាន់ៗ លក្ខណសម្បត្តិ និងគោលការណ៍របស់ទ.ប.ព.។ ការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការ ទ.ប.ព. នីមួយៗ ទាមទារនូវការសម្របសម្រួល និងការណែនាំ ដោយយោងទៅតាមការចាំបាច់ និងលក្ខណៈពិសេសដែលមានក្នុងវិស័យនោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលនឹងផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រសួង ស្ថាប័នឱ្យយល់ពីគោលការណ៍របស់ ទ.ប.ព. និងសម្របសម្រួល ជំរុញការដាក់ឱ្យអនុវត្ត ព្រមទាំងតាមដានការអនុវត្តយន្តការ ទ.ប.ព. ទាំងនោះ។

២. តើទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសគឺជាអ្វី?

ទ.ប.ព. គឺជាឧបករណ៍ងាយបត់បែន ប្រើសម្រាប់លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។ ផ្នែកនេះនឹងពន្យល់ពីមូលហេតុនៃការបង្កើត ទ.ប.ព. បញ្ជាក់ពីចំនុចសំខាន់ៗនៃលក្ខណសម្បត្តិរបស់ទ.ប.ព. អង្គភាពដែលត្រូវជ្រើសរើសជា ទ.ប.ព. និងពន្យល់ពីការខុសប្លែករបស់ទ.ប.ព. ជាមួយនឹងទីភ្នាក់ងារ ឬអង្គភាពដទៃទៀត។

២.១. មូលហេតុ

ទស្សនាទាននៃទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស គឺផ្អែកលើតក្កភាពសំខាន់ៗចំនួន ៥ :

ទី១-រាជរដ្ឋាភិបាលមានគោលដៅផ្តោតទៅលើសេវា និងយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើអ្នកប្រើប្រាស់សេវា។

ទី២-ជានិច្ចជាកាល យើងមានលទ្ធភាពធ្វើការកែលម្អ។ មានន័យថា យើងមានវិធីជាច្រើនសម្រាប់ធ្វើការងារបានល្អជាងមុន និងមានប្រសិទ្ធភាព ដោយចំណាយតិចជាងមុន។

ទី៣-ការជ្រើសរើសទម្រង់ស្ថាប័ននាំឱ្យការផ្តល់សេវាមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងពិតប្រាកដ។

ទី៤-វិធានរបស់ថ្នាក់កណ្តាលមិនត្រូវរារាំងដល់ការគ្រប់គ្រងល្អ ឬក៏ដល់សមត្ថភាពក្នុងការធ្វើកិច្ចការល្អនោះទេ។

ទី៥-នៅក្នុងការកំណត់គោលការណ៍គ្រឹះនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈគឺមានរបៀបខុសៗគ្នាជាច្រើននៅក្នុងការគ្រប់គ្រងលើការផ្តល់សេវា និងនៅក្នុងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដើម្បីធ្វើការងារនោះ។

ជារួម រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាប្តេជ្ញាចិត្តពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព ក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។ បញ្ហានេះទាមទារឱ្យមានវប្បធម៌មួយដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើអ្នកប្រើប្រាស់សេវា។ វប្បធម៌នេះគិតគូរពីការត្រួតពិនិត្យតិចតួច ប៉ុន្តែត្រូវគិតគូរពីលទ្ធផលការងារដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាឱ្យបានច្រើន និងផ្តល់ដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវានូវឧបករណ៍នានាក្នុងការតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់មន្ត្រី។

លើសពីនេះទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស មានបំណង :

- កែលម្អការផ្តល់សេវាដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា និងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យគុណភាពសេវា
- លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពចំណាយនៅក្នុងអភិក្រមនៃការផ្តល់សេវា
- កែប្រែផ្នត់គំនិត និងអាកប្បកិរិយាមន្ត្រី
- ធ្វើប្រតិភូកម្មការទទួលខុសត្រូវការងារប្រតិបត្តិការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ
- ធ្វើឱ្យបានកាន់តែប្រសើរឡើងនូវការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន
- បង្ហាញនូវសកម្មភាព និងការយកចិត្តទុកដាក់របស់រដ្ឋាភិបាល ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

ជាការពិត ទ.ប.ព. គឺជាភ្នាក់ងារនៃការផ្លាស់ប្តូរ។ ទ.ប.ព. គឺជាអង្គភាពដែលធ្វើឱ្យឃើញកាន់តែច្បាស់ពីថ្លៃសេវាដែលត្រូវយក គោលដៅដែលត្រូវកែលម្អ ប្រព័ន្ធ និងបច្ចេកទេសវាស់វែងការបំពេញការងារ វិធីសាស្ត្រ អភិក្រម និងរបៀបធ្វើការងារដែលមានលក្ខណៈប្រសើរជាងមុន ធានាការផ្តល់សេវាឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា និងវិភាជន៍ធនធាន ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរបស់ទ.ប.ព.។ អាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា លក្ខន្តិកៈរបស់ ទ.ប.ព. អាចជួយសម្រួលដល់ការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៃការគ្រប់គ្រងល្អ។ ទ.ប.ព. ត្រូវតែទទួលបាននូវសិទ្ធិអំណាចគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងអស់នោះ។

២.២. លក្ខណសម្បត្តិរបស់ ទ.ប.ព.

លក្ខណសម្បត្តិរបស់ ទ.ប.ព. គឺជាការរួមផ្សំនូវធាតុបីគឺ : ១-រចនាសម្ព័ន្ធ ២-ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និង ៣-របបអភិបាលកិច្ច។

ក. រចនាសម្ព័ន្ធ

ទ.ប.ព. ជាយន្តការមួយក្នុងចំណោមយន្តការនានានៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ដូចជាសហគ្រាសរដ្ឋ គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ឯកជនភាវូបនីយកម្ម ជាដើម។ ទ.ប.ព. គឺជាផ្នែកមួយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ប៉ុន្តែមានរចនាសម្ព័ន្ធដាច់ដោយឡែកពីក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើមុខងារ និងភារកិច្ចមួយចំនួន ដែលជាទូទៅទាក់ទងទៅនឹងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។ ទ.ប.ព. គឺជាអង្គភាពដែលមានបុគ្គលិកភាគច្រើនជាមន្ត្រីមុខងារសាធារណៈ ហើយប្រើប្រាស់ថវិកាតាមរយៈមធ្យោបាយផ្សេងៗ ដែលក្នុងនោះក៏មានថវិការដ្ឋផងដែរ។ ទ.ប.ព. តម្រូវឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងដែលទុកចិត្តបាន ហើយក្រសួង ស្ថាប័នសាមី អាចតម្រូវឱ្យទីភ្នាក់ងារនេះមានគណនេយ្យភាពច្បាស់លាស់ ដោយប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដែលផ្តល់ឱ្យពីសំណាក់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាផងដែរ។

ការរៀបចំប្រព័ន្ធការងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុងរបស់ទ.ប.ព. ត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវ-ការប្រតិបត្តិការ ដោយផ្តោតលើការលើកកម្ពស់គុណភាពសេវា និងប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការរបស់មុខងារផ្នែកជួរមុខដែលជាមុខងារផ្តល់សេវាផ្ទាល់ជូនដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា។ ដើម្បីធ្វើឱ្យការងារទាំងនេះអាចទទួលបានជោគជ័យ លុះត្រាតែមុខងារផ្នែកទ្រទ្រង់អាចផ្តល់សេវាមានប្រសិទ្ធភាពផងដែរ។

ខ. ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ

ទ.ប.ព. មានអាណត្តិដ៏ជាក់លាក់មួយ ដូចមានកំណត់នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌយោង។ នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃអាណត្តិរបស់ខ្លួន ទ.ប.ព. ត្រូវមានចុះក្នុងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ដោយមានការកំណត់អំពីលទ្ធផលរំពឹងទុក អាទិភាពប្រតិបត្តិការ ធនធានដែលមាន និងរបៀបរបបធ្វើរបាយការណ៍។ ក្នុងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង ត្រូវកំណត់គោលដៅនៃការបំពេញការងារឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងអាចវាស់វែងបាន ដើម្បីឱ្យក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ អាចតាមដាន ត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ កិច្ចការនេះបានជួយពង្រឹងដល់គោលដៅនៃការផ្តល់សេវាឱ្យកាន់តែមានលក្ខណៈជាក់ស្តែងឡើងថែមទៀត។

ការណែនាំឱ្យមានការវាស់វែង និងការធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីប្រសិទ្ធភាពការងារនោះ គឺផ្អែកទៅលើទស្សនាទាននៃការគ្រប់គ្រងដោយផ្អែកទៅតាមគោលដៅដែលបានកំណត់ ឬការគ្រប់គ្រងដោយផ្អែកលើលទ្ធផល។ ទ.ប.ព. ប្រកាន់យកជំហ៊ានពិសេសបន្ថែមទៀត ដូចជាការបញ្ចូលទិដ្ឋភាពកិច្ចសន្យាទៅក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ ដោយផ្តល់ជូននូវមធ្យោបាយ

សមស្របផ្សេងៗដល់អង្គភាព និងឱ្យអង្គភាពប្រកាន់ខ្ជាប់នូវការគ្រប់គ្រងគណនេយ្យភាពចំពោះលទ្ធផល។

ទ.ប.ព. អាចបង្កើតគណៈកម្មការផ្តល់យោបល់ និងតាមដានត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីជួយដល់ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ។ គណៈកម្មការនេះអាចមានសមាជិកមកពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនដីដែលសេវានោះគ្របដណ្តប់ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដែលពាក់ព័ន្ធ។

គ. របបអភិបាលកិច្ច

សិទ្ធិអំណាចរបស់ ទ.ប.ព. ចាំបាច់ត្រូវតែមានលក្ខណៈសមស្រប ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារក្នុងការសម្របទៅតាមកាលៈទេសៈដែលវិវត្តន៍ និងឆ្លើយតបចំពោះការផ្តល់សេវាដែលអង្គភាពត្រូវបំពេញ។ ប្រតិបត្តិការរបស់ទីភ្នាក់ងារត្រូវមិនមានការិយាធិបតេយ្យស្មុគស្មាញ ខិតជិត និងឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

សិទ្ធិអំណាចដែលផ្តល់ឱ្យ ទ.ប.ព. ជាសិទ្ធិអំណាចពិសេសត្រូវនឹងការងារនោះ ដើម្បីលើកកម្ពស់ដល់ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងប្រសិទ្ធភាព។ កត្តាគន្លឹះសម្រាប់ឱ្យ ទ.ប.ព. ឈានទៅទទួលបានជោគជ័យ គឺនៅមុនពេលបង្កើតទ.ប.ព. ត្រូវរៀបចំឱ្យមានតុល្យភាពរវាងភាពទន់ភ្លន់នៃប្រតិបត្តិការជាមួយនឹងតម្រូវការគណនេយ្យភាព។ សិទ្ធិអំណាចអាចត្រូវបានបង្កើនទៅតាមពេលវេលា ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការបំពេញការងារ និងសមត្ថភាព។ សិទ្ធិអំណាចនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវតែមានលក្ខណៈសមស្រប ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់រង្វាន់ដល់ក្រុមការងារ ឬបុគ្គល។ ទ.ប.ព. អាចជាយន្តការដែលប្រើប្រាស់ដំបូងគេក្នុងការធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពការងារ តម្លាភាព និងការបំពេញការងារដោយផ្អែកលើបណ្តាអភិក្រមដែលនឹងត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ឧទាហរណ៍ដូចជា អភិក្រមពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងការត្រួតពិនិត្យកំលាំងពលកម្ម និងអភិក្រមពង្រឹងការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ។ វិធានការអភិវឌ្ឍន៍មន្ត្រីឱ្យមានឯកទេសឱ្យត្រូវនឹងការងារត្រូវបានបញ្ចូល ដើម្បីលើកកម្ពស់ជំនាញផ្តល់សេវា និងផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយាជាបណ្តើរៗ។

សិទ្ធិអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវតែមានលក្ខណៈសមស្រប ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការ។ ទ.ប.ព. អាចទទួលហិរញ្ញវត្ថុពីថវិកាជាតិ និងពីភាគីពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ទ.ប.ព. អាចទទួលមូលនិធិដែលផ្តល់ឱ្យច្រើនឆ្នាំជាប់ៗគ្នាបាន ឬក៏អាចអនុញ្ញាតឱ្យយកថ្លៃសេវា និងអាចរក្សាទុកមួយចំណែកនៃប្រាក់ចំណូលទាំងនោះ សម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ដល់ប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ ទ.ប.ព. ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពង្រឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុស្របទៅនឹងគោលដៅនៃកំណែទម្រង់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ។

ជាថ្នូរមកវិញ ទ.ប.ព. និងអ្នកគ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារនេះ ត្រូវតែមានការតាមដានត្រួតពិនិត្យច្បាស់លាស់ ជាក់ស្តែង និងប្រាកដប្រជា។ ដូចគ្នានឹងអង្គភាពដទៃទៀតនៃរដ្ឋាភិបាលដែរ ទ.ប.ព.ត្រូវគោរពតាមគោលនយោបាយ និងវិធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋាភិបាល អាចចំណាយចំពោះតែកម្មវត្ថុណាដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតរួចស្រេចហើយ ឬក៏ចំពោះសកម្មភាពណាដែលជាផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។

២.៣. អង្គភាពដែលត្រូវជ្រើសរើសជា ទ.ប.ព.

អង្គភាពដែលនឹងត្រូវជ្រើសរើសជា ទ.ប.ព.ត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិ ដូចតទៅ :

- ដំបូងបំផុត ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលជាការងារអាទិភាពរបស់រដ្ឋាភិបាល និងតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- ធ្វើប្រតិបត្តិការក្រោមក្របខណ្ឌគោលនយោបាយមួយរឹងមាំ ដោយមានអាណត្តិមួយច្បាស់លាស់
- មានលទ្ធភាពប្រកាន់យកគណនេយ្យភាពដោយខ្លួនឯង តាមរយៈក្រសួង ស្ថាប័នសាមី
- មានគោលដៅនៃការបំពេញការងារជាក់ស្តែង ច្បាស់លាស់ ដែលទាក់ទងទៅនឹងលទ្ធផល
- ជាអង្គភាពដាច់ដោយឡែកមួយដែលមានបុគ្គលិកសមស្រប ថវិកាគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការយកចិត្តទុកដាក់ និងការចំណាយចាំបាច់ផ្សេងៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតទីភ្នាក់ងារនោះ
- មានអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកដែលមានការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ
- ជាអង្គភាពដែលមានស្វ័យភាពនៅក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន ។

អង្គភាពដែលត្រូវជ្រើសរើសជា ទ.ប.ព. ត្រូវផ្តោតលើប្រភេទសេវាណាមួយ ឬមួយចំនួនដែលមាននៅក្នុងចង្កោមសេវាសាធារណៈទាំង៧ ដូចមានកំណត់ក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។

២.៤. តើទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសមិនមែនជាអ្វី ?

ខាងក្រោមនេះ គឺជាការពណ៌នាខ្លះៗ នូវអ្វីដែល ទ.ប.ព. មានការខុសប្លែកពីភ្នាក់ងារ ឬអង្គភាពផ្សេងៗដូចជា :

ទ.ប.ព.មិនមែនជាទីភ្នាក់ងារដែលធ្វើប្រតិបត្តិការរកចំណេញ និងប្រមូលចំណូល

ទ.ប.ព.ជាទីភ្នាក់ងារផ្តោតសំខាន់ទៅលើការងារផ្តល់សេវាសាធារណៈ។ ដើម្បីធ្វើកិច្ចការ

នេះ ទ.ប.ព.ត្រូវយកករបៀបអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងការងារប្រតិបត្តិការនៅផ្នែកឯកជនមកធ្វើការពិចារណា និងដកបទពិសោធន៍ ប៉ុន្តែមិនត្រូវប្រតិបត្តិការដើម្បីរកចំណេញទេ។ ជារឿយៗ ទ.ប.ព. អាចរកចំណូលតាមរយៈការយកថ្លៃសេវាពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា និងអាចរក្សាទុកមួយចំនួន (ទៅតាមបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលបានកំណត់)។ កាលានុវត្តន៍ភាពក្នុងការកំណត់ចំណូលត្រូវចែងឱ្យបានច្បាស់លាស់នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងរបស់ ទ.ប.ព.។

ទ.ប.ព.មិនមែនជានីតិបុគ្គលដោយឡែក

ទ.ប.ព. ទាំងមូល គឺជាផ្នែកមួយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។ ខុសប្លែកពីសហគ្រាសរដ្ឋ សហគ្រាសសាធាណៈមានលក្ខណៈពាណិជ្ជកម្ម និងសហគ្រាសសាធារណៈមានលក្ខណៈរដ្ឋបាល ទ.ប.ព. មិនមែនជានីតិបុគ្គលដោយឡែកទេ។ ទ.ប.ព. មានលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តរបស់ខ្លួន ដែលស្រង់ចេញពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។ ខុសពីសហគ្រាសនានា ទ.ប.ព. មិនគ្រប់គ្រងដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលទេ។

ទ.ប.ព. មិនមែនជាអង្គភាពដែលមានគណនេយ្យភាពតិចតួច ចំពោះមុខរដ្ឋមន្ត្រី

ទោះបី ទ.ប.ព. មានស្វ័យភាពប្រតិបត្តិការ និងមានកម្មវត្ថុធ្វើសវនកម្ម និងអធិការកិច្ចក្រោយការអនុវត្តក៏ដោយ ក៏ទ.ប.ព.នៅតែមានគណនេយ្យភាពទាំងស្រុងចំពោះមុខរដ្ឋមន្ត្រីដដែល។ ប្រាកដណាស់គណនេយ្យភាពនេះ ត្រូវពង្រឹងតាមរយៈការបង្កើតសូចនាករ និងអភិក្រមនៃការតាមដាន និងគណនេយ្យភាពមួយច្បាស់លាស់ដោយតម្រូវឱ្យមានសេចក្តីរាយ-ការណ៍យ៉ាងទៀងទាត់។

បុគ្គលិក ទ.ប.ព.មិនមែនជាមន្ត្រីក្រៅពីមន្ត្រីមុខងារសាធារណៈ

ទ.ប.ព. ទាំងមូល ជាផ្នែកមួយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ហើយបុគ្គលិករបស់ទី-ភ្នាក់ងារ គឺជាមន្ត្រីមុខងារសាធារណៈដែលមានស្រាប់របស់អង្គភាពនោះ ឬផ្ទេរពីអង្គភាពផ្សេងៗរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ឬក៏ជាមន្ត្រីដែលជួលពីក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ឬពីក្រសួង ស្ថាប័នដទៃទៀត។ នៅក្នុងករណីពិសេស ទ.ប.ព. អាចជួលមន្ត្រីក្រៅមុខងារសាធារណៈ តាមរយៈកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់។

ទ.ប.ព. មិនមែនជាអង្គភាពដែលមានសិទ្ធិអំណាចគ្មានដែនកំណត់

ទ.ប.ព. មានស្វ័យភាពប្រតិបត្តិការច្រើនជាងមុន ជាថ្នូរមកវិញ គឺដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព។ អភិក្រមដែលមានលក្ខណៈការិយាធិបតេយ្យ និងរដ្ឋបាលត្រូវរៀបចំឱ្យមានលក្ខណៈងាយស្រួល និងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីឱ្យការគោរពវិន័យកាន់តែប្រសើរជាងមុន។ មានភាពទន់ភ្លន់នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងដែលបានមកពីការផ្តល់

សិទ្ធិអំណាចរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងមិនទាមទារនូវការតាក់តែងច្បាប់ថ្មី។ ភាពទន់ភ្លន់ និងសិទ្ធិអំណាចរបស់ ទ.ប.ព. នីមួយៗត្រូវកំណត់នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងរបស់ ទ.ប.ព.នោះ។

៣. បទពិសោធន៍នៅលើពិភពលោក

បណ្ដាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងកំពុងអភិវឌ្ឍន៍បានប្រើប្រាស់ ទ.ប.ព. ដើម្បីកែលម្អការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ តាមរយៈប្រតិបត្តិការដែលមានភាពស័ក្តិសិទ្ធិ គុណភាព ការងាយចូលទាក់ទងរកសេវាបាន និងការឆ្លើយតប។

បើ ទ.ប.ព. នីមួយៗជាប្រភេទតែមួយ ទ.ប.ព.នោះត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិដូចគ្នា។ ទ.ប.ព. គឺជាអង្គភាពប្រតិបត្តិការដែលស្ថិតនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នមានមុខងារផ្ដល់សេវា ខុសពីអង្គភាពផ្ដល់យោបល់ការងារគោលនយោបាយ។ ទ.ប.ព. ទាំងមូល គឺជាផ្នែករបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងមានគណនេយ្យភាពចំពោះរដ្ឋមន្ត្រី។ ទំនាក់ទំនងរវាងក្រសួង និង ទ.ប.ព. ត្រូវមានកំណត់បញ្ជាក់ជាមុននៅក្នុងឯកសារក្របខណ្ឌ។

លក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងត្រូវកំណត់ពីទំនាក់ទំនងគណនេយ្យភាពរវាងក្រសួង និង ទ.ប.ព. ។ លក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងមានបញ្ជាក់ពីមុខសញ្ញាដែលទីភ្នាក់ងារប្តេជ្ញាចិត្ត ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពសេវា ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងសិទ្ធិអំណាចរបស់ទីភ្នាក់ងារនោះ។ តាមពិត លក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងត្រូវកំណត់អំពីរបបអភិបាលកិច្ចចំពោះ ទ.ប.ព. នីមួយៗនោះ ដោយកំណត់ការទទួលខុសត្រូវ សិទ្ធិអំណាច និងលទ្ធផលរំពឹងទុក។ គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃឯកសារទាំងពីរនេះ មានជូនភ្ជាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី១ និងទី២។

បទពិសោធន៍បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ជានិច្ចជាកាលជោគជ័យរបស់ទីភ្នាក់ងារមួយអាចសម្រេចបានគឺទៅតាមរបៀបបង្កើតនៃទីភ្នាក់ងារនោះ។ នៅក្នុងប្រទេសដែលទីភ្នាក់ងារមានការប្រតិបត្តិល្អ គេឃើញមានភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗជាច្រើនចូលរួមក្នុងការបង្កើត ទ.ប.ព. នោះ។

ចំពោះក្រសួង ស្ថាប័នសាមីក៏មានសារៈសំខាន់ដូចគ្នាដែរ គឺត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យមើលបណ្ដាទីភ្នាក់ងារដែលស្ថិតនៅក្នុងយុត្តាធិការរបស់ខ្លួន។ ប្រសិនបើក្រសួង ស្ថាប័នពុំមានការចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការទទួលខុសត្រូវ នោះការបំពេញការងាររបស់ទីភ្នាក់ងារប្រហែលជាមិនបានតាមកម្រិតស្តង់ដារឡើយ។ តាមពិត តួនាទីរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នគួរតែប្រែក្លាយពីការត្រួតពិនិត្យធាតុចូល និងពីការផ្ដល់សេវាឱ្យទៅជាការរៀបចំគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងអភិក្រមគណនេយ្យភាពវិញ។

ជោគជ័យរបស់ ទ.ប.ព. ភាគច្រើន អាស្រ័យទៅលើប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ក៏ដូចជាទៅលើសកម្មភាពផ្ទាល់របស់ ទ.ប.ព. ផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ដូចជា ក្រសួង ស្ថាប័ន

សាមី ត្រូវចរចាដោះស្រាយជាមួយនឹង ទ.ប.ព. អំពីបញ្ហាធនធាន និងថវិកា គោលដៅការងារ និងត្រួតពិនិត្យមើលការសម្រេចគោលដៅរបស់រដ្ឋាភិបាល។ ក្រសួង ស្ថាប័នសាមីមិនត្រូវធ្វើអន្តរាគមន៍ទៅក្នុងការងារប្រតិបត្តិការរបស់ ទ.ប.ព.ទេ ប៉ុន្តែក្រសួង ស្ថាប័នសាមីត្រូវដឹងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់អំពីសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់ទីភ្នាក់ងារ ដើម្បីវិនិច្ឆ័យគោលនយោបាយឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងមានវិធានការកែតម្រូវ ប្រសិនបើចាំបាច់។

រដ្ឋាភិបាលរៀបចំគំរូ ទ.ប.ព. ដោយប្រើវិធីដែលមានលក្ខណៈទន់ភ្លន់ផ្សេងៗ ជាពិសេសវិធីដែលផ្អែកលើគោលការណ៍ដែលថា "ត្រូវធ្វើអ្វីៗដែលចាំបាច់ ដើម្បីឱ្យ ទ.ប.ព. ដំណើរការបានជោគជ័យ" ។ វិធីបង្កើត ទ.ប.ព. របៀបរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ ទ.ប.ព. សិទ្ធិអំណាច និងធនធានដែលទ.ប.ព.ត្រូវមាន គឺត្រូវមានទំនាក់ទំនងទៅនឹងលទ្ធផលរំពឹងទុក និងកាលៈទេសៈដែល ទ.ប.ព. ធ្វើប្រតិបត្តិការ។

ទ.ប.ព. គឺជាយានដ៏មានប្រយោជន៍ក្នុងការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្នុងការកែប្រែអាកប្បកិរិយារបស់មន្ត្រីរាជការ។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាបទពិសោធន៍ដែលទទួលបាននៅលើពិភពលោក :

- ការធ្វើឱ្យមានការព្រមទទួលយក និងការគាំទ្រពីសំណាក់ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ គឺជាការចាំបាច់
- ការលើកទឹកចិត្ត ទ.ប.ព. ហួសហេតុពេក នាំឱ្យលទ្ធផលរំពឹងទុកពុំមានការពិត និងពុំអាចធ្វើបាន
- សមត្ថភាព និងអាកប្បកិរិយារបស់អ្នកគ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារ គឺជាកត្តាសម្រេចជោគជ័យ
- ទ.ប.ព. ដែលសមស្របបំផុតក្នុងការបង្កើត គឺ ទ.ប.ព. ណាដែលមានការផ្តល់សេវាគេអាចវាស់វែងបាន
- ការរៀបចំគោលដៅនៃការបំពេញការងារឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងជាក់ស្តែងសម្រាប់ ទ.ប.ព. គឺមានសារៈសំខាន់
- ការកសាងសមត្ថភាពឱ្យត្រូវតាមតម្រូវការរបស់ទីភ្នាក់ងារ និងរបស់ក្រសួង គឺត្រូវការរយៈពេលសមស្រប
- ការរាយការណ៍ និងសវនកម្មប្រសិទ្ធភាពការងារជាផ្លូវការ ទាមទារឱ្យមានធនធាន និងជំនាញឯកទេសពិសេស
- ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចមិនបានគ្រប់គ្រាន់ដល់ ទ.ប.ព. អាចប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារក្នុងការសម្រេចលទ្ធផលការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
- ទ.ប.ព. អាចជាទីភ្នាក់ងារដែលផ្តោតច្រើនពេកទៅលើការងាររយៈពេលខ្លី ហើយភ្លេចគិតពីការងាររយៈពេលវែង

- នៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ការផ្ទេរជំនាញវិជ្ជាជីវៈពីក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ឱ្យទៅទីភ្នាក់ងារអាចនាំឱ្យទន់ខ្សោយដល់ការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី
- ការផ្តល់មូលវិចារជាទៀងទាត់អំពីវឌ្ឍនភាពរបស់ ទ.ប.ព. និងការធ្វើការកែតម្រូវឱ្យបានសមស្រប គឺជាការចាំបាច់។

៤. គំរូទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសកម្ពុជា

ទ.ប.ព. កម្ពុជាមានលក្ខណសម្បត្តិប្រហាក់ប្រហែលគ្នានឹងលក្ខណសម្បត្តិនៃ ទ.ប.ព. ដែលបានអនុវត្តនៅប្រទេសមួយចំនួននៅលើពិភពលោកដែរ។ ឧបករណ៍នេះមានគោលដៅកែលម្អការផ្តល់សេវាសាធាណៈ តាមរយៈការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យ-ភាព។ ឧបករណ៍នេះ ជាធាតុសំខាន់មួយនៅក្នុងដំណើរការកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅកម្ពុជា។ ទ.ប.ព. ត្រូវបានបង្កើតឡើង តាមរយៈអនុក្រឹត្យដែលស្នើឡើងដោយក្រសួង ស្ថាប័ន សាមី និងមានការឯកភាពពីទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ដែលមានក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលជាសេនាធិការ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

៤.១. គោលបំណង

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសមានគោលបំណង :

- កែលម្អគុណភាព និងផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅតាមទីកន្លែង និងពេលវេលាដែលមានតម្រូវការ
- កែប្រែផ្នត់គំនិត និងអាកប្បកិរិយាមន្ត្រី ស្របតាមលក្ខណសម្បត្តិរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈគឺមានឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងវប្បធម៌សេវាសាធារណៈ
- លើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ ដោយភាពប្រុងប្រយ័ត្ន មានប្រសិទ្ធភាព និងមានតម្លាភាព
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធាណៈ។

៤.២. លក្ខណសម្បត្តិ

លក្ខណសម្បត្តិសំខាន់ៗនៃ ទ.ប.ព. ក្នុងបរិបទរបស់កម្ពុជា មានដូចខាងក្រោម :

- ទ.ប.ព. ទាំងមូល គឺជាផ្នែកមួយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ប៉ុន្តែមានរចនាសម្ព័ន្ធដោយឡែក។ ទ.ប.ព. ធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍ជូនក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលជាអ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងតាមដានត្រួតពិនិត្យ
- អាណត្តិរបស់ ទ.ប.ព. មានកំណត់ច្បាស់លាស់ ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើការផ្តល់សេវា។ លក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងមានចែងអំពីលទ្ធផលដែលអាចវាស់វែងបាន។

- មានសិទ្ធិអំណាចគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការប្រតិបត្តិ និងការគ្រប់គ្រង។ ទ.ប.ព. មានស្វ័យភាពអនុវត្តផែនការ និងថវិកាដែលបានគ្រោង និងយល់ព្រមទុកជាមុន ហើយមានស្វ័យ-ភាពនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងថវិកា ដូចជាការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ឬប្រាក់រង្វាន់ជាដើម។
- មន្ត្រីរបស់ ទ.ប.ព. ជាមន្ត្រីមុខងារសាធារណៈស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ មន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតនៅក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។
- មានធនធានសមស្រប។ ប្រភពធនធាន និងចំណូលរបស់ ទ.ប.ព. បានមកពីៈ ថវិការដ្ឋ ប្រាក់កម្រៃសេវា និងអាចបានមកពីហិរញ្ញប្បទានដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។
- មានកិច្ចសន្យាបែបគណនេយ្យភាពច្បាស់លាស់ និងរបបរាយការណ៍ទៀងទាត់។ ត្រូវមានការកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាពនូវលទ្ធផលរំពឹងទុក សូចនាករនៃការបំពេញការងារ និងការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ។
- មានភាពទន់ភ្លន់/ការចេះសម្របតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។ ទ.ប.ព.អាចបង្កើតឡើងបានយ៉ាងទូលំទូលាយក្នុងស្ថានភាព និងកម្រិតខុសៗគ្នា។
- ការអនុវត្តត្រូវធ្វើជាជំហ៊ានៗស្របតាមសមត្ថភាព។ ភាពជាម្ចាស់ និងសមត្ថភាពត្រូវតែមាន ដើម្បីអនុវត្ត និងមាននិរន្តភាព។
- មានការចូលរួម/ការពិគ្រោះយោបល់។ គណនេយ្យភាព និងតម្លាភាព គឺទាមទារឱ្យមានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវា និងភាគីពាក់ព័ន្ធ។

ទ.ប.ព.នីមួយៗគឺជាឧបករណ៍ដែលមានលក្ខណសម្បត្តិដោយឡែកខុសៗគ្នា ផ្តោតសំខាន់ទៅលើការផ្តល់សេវាសាធាណៈ :

- ផ្ទុយពី "ការធ្វើកិច្ចសន្យាក្នុង" ទ.ប.ព. បានធ្វើស្ថាប័ននីយកម្មរបៀបអនុវត្តប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព តាមរយៈក្របខណ្ឌគតិយុត្តមួយសមស្រប ។
- ផ្ទុយពីសហគ្រាសសាធាណៈ ទ.ប.ព. មិនមានលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តឯករាជ្យ មិនមានស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងមិនប្រកួតប្រជែងក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ។
- ផ្ទុយពីគ្រឹះស្ថានសាធាណៈ ទ.ប.ព. ទាំងមូល គឺជាផ្នែកមួយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ដែលមិនមានលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តឯករាជ្យ និងមិនមានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ប៉ុន្តែ ទ.ប.ព. មានថវិកាជាផ្នែកមួយ នៃថវិការបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។

៤.៣. លាភការ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

មន្ត្រីគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីធម្មតារបស់ ទ.ប.ព. គឺជាមន្ត្រីមុខងារសាធារណៈ មន្ត្រីទាំងនេះត្រូវទទួលបានផលប្រយោជន៍ដូចមន្ត្រីមុខងារសាធារណៈដទៃទៀតដែរ។ បន្ថែមទៅលើប្រាក់

បៀវត្ស និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស មន្ត្រីទាំងនោះអាចទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា។

របៀបនៃការបើកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ត្រូវកំណត់ក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពរបស់ ទ.ប.ព. នីមួយៗនោះ។ ជាទូទៅ ប្រាក់រង្វាន់នេះត្រូវកំណត់ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការងារដែលក្រុមសម្រេចបានក្នុងពេលមួយកំណត់ ដូចមានកំណត់ក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពរបស់ ទ.ប.ព. នីមួយៗនោះ ។

នៅក្នុងករណីមួយចំនួន ជាពិសេសចំពោះមុខងារដែលមានលក្ខណៈបណ្តោះអាសន្ន ឬមុខងារដែលមានជំនាញឯកទេស ទ.ប.ព. អាចជួលបុគ្គលិកក្រៅពីបុគ្គលិកមុខងារសាធារណៈដោយប្រើកិច្ចសន្យា។

៤.៤. តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ

តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដែលចូលរួមក្នុងការបង្កើត ការគ្រប់គ្រង និងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យលើ ទ.ប.ព. មានដូចខាងក្រោម:

ទ.ប.ព. ទទួលខុសត្រូវលើការងារ :

- ជួយធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅនានានៃយន្តការ ទ.ប.ព.
- អនុវត្តដោយយកចិត្តទុកដាក់នូវលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន
- កែលម្អការបំពេញការងារ និងគណនេយ្យភាពដែលកំពុងដំណើរការ
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុង
- គិត ឬប្រមាណពីការពេញចិត្តរបស់អ្នកប្រើប្រាស់នៅក្នុងការផ្តល់សេវារបស់ខ្លួន។

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ទទួលខុសត្រូវលើការងារ :

- រៀបចំគោលនយោបាយ និងការងារដែលត្រូវបំពេញ
- ដឹកនាំអភិក្រមក្នុងការបង្កើតទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស
- ជួយសម្របសម្រួលក្នុងការកសាងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ទីភ្នាក់ងារ
- បង្កើតអភិក្រមតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងគណនេយ្យភាព
- បើកផ្តល់ថវិកា និងផ្គត់ផ្គង់ធនធានផ្សេងៗទៀតឱ្យបានទាន់ពេលវេលា
- គ្រប់គ្រងឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពលើអភិក្រមតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងគណនេយ្យភាព។

ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ដែលមានក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលជាសេនាធិការ ទទួលខុសត្រូវលើការងារ :

- សហការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ
- សម្របសម្រួលការរៀបចំយន្តការ ទ.ប.ព. ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព

- តាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តយន្តការ ទ.ប.ព.
- ផ្តល់យោបល់លើយន្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងយន្តការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែល ទ.ប.ព. នឹងត្រូវប្រើប្រាស់
- ផ្តល់យោបល់បច្ចេកទេសលើសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការ ទ.ប.ព. (លើទស្សនវិស័យបច្ចេកទេស)។

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ទទួលខុសត្រូវលើការងារ :

- សម្របសម្រួលការរៀបចំថវិការបស់ ទ.ប.ព. ដោយផ្អែកលើតម្រូវការប្រតិបត្តិការ
- ជួយក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ក្នុងការធានាថវិកាដែលព្យាករណ៍ទុក ថវិកាដែលមានស្ថិរភាពភាព និងការបើកផ្តល់ឱ្យបានទាន់ពេលវេលា
- ផ្តល់យោបល់លើសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការ ទ.ប.ព. (លើទស្សនវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ)
- សម្របសម្រួលការបង្កើតបណ្តាប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងតម្លាភាព
- តាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តថវិកា និង
- ធានាឱ្យមានអភិក្រមត្រឹមត្រូវ និងមានសវនកម្មទៀងទាត់។

៥. អភិក្រមនៃការបង្កើតទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស

ក្រសួង ស្ថាប័ន មានតួនាទី និងភារកិច្ចក្នុងការសម្របសម្រួល រៀបចំឯកសារបង្កើត ទ.ប.ព. និងគាំទ្រដល់ការអនុវត្តរបស់ ទ.ប.ព.។ ចំនុចនៅខាងក្រោមនេះ រៀបរាប់ខ្លីៗអំពីដំណាក់កាលនៃការបង្កើតទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស :

៥.១. ការរៀបចំផែនការធុរកិច្ច

ដំណាក់កាលដំបូងនេះ នាំទៅរកការសម្រេចជាគោលការណ៍មួយនៅក្នុងសកម្មភាពបង្កើត ទ.ប.ព. ដោយមានក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីដែលមានក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលជាសេនាធិការ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ចូលរួមពាក់ព័ន្ធ។ ការសម្រេចនេះត្រូវធ្វើឡើងលើមូលដ្ឋាននៃផែនការធុរកិច្ចសម្រាប់បង្កើតទ.ប.ព.មួយ ដែលមានលក្ខណៈសមហេតុផល។ ផែនការធុរកិច្ចនឹងបង្កើតបានជាមូលដ្ឋាននៃលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងរបស់ ទ.ប.ព.។ ផែនការធុរកិច្ចនេះមានរៀបរាប់អំពីការងារចាំបាច់មួយចំនួនដូចខាងក្រោម:

- ការពណ៌នាអំពីកម្មវិធី និងសេវាដែលកំពុងមានបច្ចុប្បន្ននេះ
- ការកំណត់គោលដៅ/ការបំពេញការងារនៃកម្មវិធីដែលបានគិតទុក
- ការវាយតម្លៃទៅលើរចនាសម្ព័ន្ធនៃការផ្តល់សេវាតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅដែលបានកំណត់

- ការវិភាគពីជម្រើសនានាដែលបានជ្រើសសម្រាំង ដោយគិតពីគុណប្រយោជន៍ ការចំណាយ និងហានិភ័យ
- ការផ្តល់អនុសាសន៍ផ្សេងៗ
- ការពណ៌នាចំណុចសំខាន់ៗនៃផែនការអនុវត្តដោយរួមបញ្ចូលទាំងការចំណាយ និងតម្រូវការផ្សេងៗក្នុងការអនុវត្ត។

៥.២. ការឯកភាពជាគោលការណ៍

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ត្រូវដាក់ឆ្លងផែនការធុរកិច្ចទៅទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ដែលមានក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលជាសេនាធិការ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីសម្រេចជាគោលការណ៍។

៥.៣. ការរៀបចំលក្ខខណ្ឌយោង

លក្ខខណ្ឌយោង ជាឯកសារក្របខណ្ឌមួយ និងជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃអនុក្រឹត្យបង្កើត ទ.ប.ព.។ ជាសារវន្ត លក្ខខណ្ឌយោងគឺជា "ច្បាប់ ឬ ធម្មនុញ្ញ" របស់ទីភ្នាក់ងារ។ លក្ខខណ្ឌយោងមានកំណត់អំពី :

- បេសកកម្ម និងសេវានានាដែលត្រូវផ្តល់
- បណ្តាទំនាក់ទំនងគណនេយ្យភាព
- សិទ្ធិអំណាចរបស់ទីភ្នាក់ងារ
- សូចនាករគន្លឹះនានា សម្រាប់វាយតម្លៃ ទ.ប.ព.
- អភិក្រមដើម្បីគិតពីលទ្ធផល ដោយរួមទាំងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ការរាយការណ៍ និងការធានាឱ្យព័ត៌មាន មានតម្លាភាព (ងាយស្រួលដល់សាធារណៈជនចូលទាក់ទងរកបាន) ជាពិសេសចំពោះសេវា និងថ្លៃសេវា។

លក្ខខណ្ឌយោង មានការពន្យល់លម្អិតអំពីរបៀបដែលអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះលទ្ធផលដែលត្រូវសម្រេច និងរបៀបរាយការណ៍នូវលទ្ធផលទាំងនោះជូនទៅក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។ ដូចគ្នាទៅនឹងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងដែរ លក្ខខណ្ឌយោងត្រូវតាក់តែងឡើងដោយមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងមន្ត្រីដែលនឹងក្លាយជាអ្នកគ្រប់គ្រង ទ.ប.ព. ជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដូចជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងក្រុមអ្នកប្រើប្រាស់សេវាសាធារណៈ។

លក្ខខណ្ឌយោងត្រូវតែពិនិត្យមើលឡើងវិញជាទៀងទាត់ ដោយពិចារណាទៅលើលទ្ធផលការងារ និងកាលៈទេសៈដែលកំពុងវិវត្តន៍។ លក្ខខណ្ឌយោង គឺជាឯកសារដែលតម្រូវឱ្យសមស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងទីភ្នាក់ងារ។ គំរូលក្ខខណ្ឌយោងមានផ្តល់ជូននៅឧបសម្ព័ន្ធទី ១។

៥.៤. ការរៀបចំកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង

កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង គឺជាការពង្រីកបន្ថែមលើលក្ខខណ្ឌយោង។ កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងផ្តល់នូវការពណ៌នាយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីរបៀបដែលទីភ្នាក់ងារត្រូវបំពេញបេសកកម្ម និងអាណត្តិរបស់ខ្លួនដូចបានកំណត់ក្នុងលក្ខខណ្ឌយោង។ ក្នុងន័យនេះ កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងមានសារៈសំខាន់ នៅក្នុងអភិក្រមនៃការអនុម័ត ដែលនាំទៅរកការបង្កើត ទ.ប.ព. មួយ។

បើនិយាយក្នុងន័យទូទៅ កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងត្រូវជានាចំពោះមុខរដ្ឋមន្ត្រី ឬប្រធានស្ថាប័នថា អ្នកគ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារត្រូវមានគោលដៅដឹកនាំច្បាស់លាស់អំពីសិទ្ធិ និងការគ្រប់គ្រងការងាររបស់ខ្លួនទៅតាមកាលៈទេសៈតម្រូវ។ កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងត្រូវបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីលក្ខខណ្ឌសម្រាប់អនុវត្តដែលអាចធ្វើទៅបានរបស់ ទ.ប.ព. នៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំខាងមុខ និងអំពីរបៀបដែល ទ.ប.ព. អាចសម្រេចបានលទ្ធផលទាំងនោះ ព្រមទាំងរបៀបវាស់វែងវឌ្ឍនភាពការងារ។

សេចក្តីព្រាង ឬគំរូកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង និងលក្ខខណ្ឌយោងរបស់ ទ.ប.ព. ត្រូវភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការ ទ.ប.ព.។ បន្ទាប់មកកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងត្រូវរៀបចំជាកិច្ចសន្យារំកិលប្រចាំឆ្នាំដាក់ចូលក្នុងការធ្វើផែនការរបស់ក្រសួងស្ថាប័នសាមី។ ជាទូទៅ កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងត្រូវគ្របដណ្តប់លើគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ អាទិភាពប្រតិបត្តិការ លទ្ធផលរំពឹងទុក និងសូចនាករ តម្រូវការធនធាន ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងរបបធ្វើរបាយការណ៍របស់ ទ.ប.ព. នីមួយៗ។ កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងក៏ត្រូវមានផ្នែកមួយនិយាយអំពីយន្តការនៃការដាក់ពិន័យ និងអភិក្រមនៃការបង្ខិតបង្ខំក្នុងករណីមិនអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យា។

កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងរវាងទីភ្នាក់ងារជាមួយនឹងក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ជាថ្នូរមកវិញនូវការគាំទ្រដោយកិច្ចសន្យាការងារបុគ្គលិកម្នាក់ៗ ដែលធ្វើឡើងរវាងមន្ត្រីដែលបម្រើការនៅ ទ.ប.ព. ជាមួយនឹងប្រធាន ទ.ប.ព.។ គំរូកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងមានផ្តល់ជូននៅឧបសម្ព័ន្ធទី ២។

៥.៥. ការឯកភាពជាចុងក្រោយ

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមីរៀបចំ និងដាក់សេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យទៅទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីដែលមានក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលជាសេនាធិការ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីស្នើសុំការពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់។ សេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យត្រូវមានភ្ជាប់នូវសេចក្តីព្រាងលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងជាឧបសម្ព័ន្ធ។

៥.៦. ការចេញអនុក្រឹត្យ

បន្ទាប់ពីសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការ ទ.ប.ព. ត្រូវបានពិនិត្យ ផ្តល់យោបល់ និងកែលម្អខ្លឹមសារគ្រប់ជ្រុងជ្រោយហើយ និងដោយមានការស្នើសុំពី

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី តាមរយៈទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងអនុម័តលើអនុក្រឹត្យនេះសម្រាប់អនុវត្ត។

៥.៧. ការចាត់តាំងប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស

បន្ទាប់ពីមានអនុក្រឹត្យស្ដីពីការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការទ.ប.ព. រួចហើយ ការជ្រើសតាំង ឬការចាត់តាំងប្រធាន ទ.ប.ព. គឺជាដំណាក់កាលដ៏សំខាន់បំផុត។ ប្រធាន ទ.ប.ព. ត្រូវជ្រើសរើសចេញពីអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន សាមី។ ការជ្រើសតាំង ឬការចាត់តាំងប្រធាន ទ.ប.ព. គឺជាផ្នែកមួយនៃការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងរបស់ក្រុមការងារក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ដែលទទួលបន្ទុកការងារ ទ.ប.ព.។ ប្រធាន ទ.ប.ព. ត្រូវចូលរួមក្នុងការគាក់តែងលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងរបស់ ទ.ប.ព.។

៥.៨. ការរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារ

ប្រធាន ទ.ប.ព. ត្រូវរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់មុខតំណែងនីមួយៗ ឬសម្រាប់មន្ត្រីម្នាក់ៗ។ គំរូកិច្ចសន្យាការងារមានផ្ដល់ជូននៅឧបសម្ព័ន្ធទី ៣។

៥.៩. ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស

បន្ទាប់ពីទទួលបានការសម្រេចជាគោលការណ៍ ក្រសួង ស្ថាប័នសាមីអាចដំណើរការរៀបចំ ទ.ប.ព.។ ប្រធាន និងក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង ទ.ប.ព. ទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងការងាររៀបចំ :

- រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ ទ.ប.ព. ការពណ៌នាការងារក្នុងមុខតំណែង និងផែនការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក
- ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព
- ការត្រួតពិនិត្យដែលក្នុងនោះមានដូចជា ការគ្រប់គ្រងវត្តមាន អភិក្រមនៃការធ្វើរបាយការណ៍ស្ដីពីការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង ការដាក់ពិន័យ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីដែលបំពេញការងារមិនបានល្អ
- ការតាមដាន វាយតម្លៃ និងរបាយការណ៍
- ផែនការអនុវត្តការងារមួយ ដែលក្នុងនោះមានការចាប់ផ្ដើមអនុវត្ត និងកម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយ
- ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយដើម្បីធានាថាភ្នាក់ងារមានប្រព័ន្ធ អភិក្រម ជំនាញ និងចំណេះដឹង ឆ្លើយតបទៅនឹងការអនុវត្តការងារ ការគ្រប់គ្រង និងតាមដានការ-ប្រតិបត្តិ។

លក្ខណៈរបស់អង្គភាព និងអភិក្រមនៃការគ្រប់គ្រងទាំងនេះ នឹងមានលម្អិតនៅក្នុងវិធានប្រតិបត្តិការរបស់ ទ.ប.ព. ដែលនឹងអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិក ទ.ប.ព. ។

៦. ការគ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស

៦.១. ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព

ជំពូកទី ៣ នៃព្រះរាជក្រឹត្យស្ដីពីគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការ ទ.ប.ព. បានកំណត់នូវធាតុស្នូលជាសារវន្តក្នុងការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពរបស់ ទ.ប.ព.។ ក្នុងជំពូកនេះក៏បានសង្កត់ធ្ងន់ពីតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការតាមដាន និងការរាយ-ការណ៍ជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធធៀបទៅនឹងលទ្ធផលរំពឹងទុក និងការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព ដែលបំពេញបន្ថែមលើលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង។

ទ.ប.ព. យកចិត្តទុកដាក់លើប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព។ ប្រព័ន្ធប្រសិទ្ធភាពមួយសម្រាប់ធ្វើផែនការ អនុវត្តផែនការ តាមដានត្រួតពិនិត្យប្រតិបត្តិការនានា និងសម្រាប់គណនាលទ្ធផលផងនោះ គឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ចំណុចទាំងពីរនេះ។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពគឺជាដៃគូដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដើម្បីប្រសិទ្ធភាពការងារ និងលក្ខណសម្បត្តិស័ក្តិសម ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ប្រព័ន្ធទាំងនេះត្រូវមានតម្លាភាព និងមានការចូលរួមនៅក្នុងលទ្ធភាពចំណាយតិច។ ប្រព័ន្ធទាំងនេះត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសពីបណ្ដាអ្នកប្រើប្រាស់សេវា។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពនេះត្រូវយកមកអនុវត្តជាបណ្ដើរៗ និងជាជំហ៊ានៗស្របតាមសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្ត និងរក្សាបាននូវចេរភាពផងដែរ។

ក្រសួង ស្ថាប័នដែលបានដកពិសោធន៍ និងកំពុងដកពិសោធន៍ជាមួយនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព គឺបាន និងកំពុងបញ្ចូលប្រព័ន្ធបែបនេះ ដើម្បីគាំទ្រដល់គោលនយោបាយ អាទិភាពប្រតិបត្តិការ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារតាមទម្លាប់ត្រូវបានយកទៅប្រើ ដើម្បីគាំទ្រដល់កម្មវិធីកំណែទម្រង់។ គម្រោងថ្មីៗដែលកំពុងបញ្ចូលការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ ត្រូវបានកសាងឡើងនៅជុំវិញគោលការណ៍គន្លឹះរួមផ្សេងៗ។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពនីមួយៗត្រូវមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងស្ថានភាពជាក់ស្ដែង និងកាលៈទេសៈរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននីមួយៗ។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព ដែលទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសយកមកប្រើ គឺស្របតាមគោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ប្រព័ន្ធនេះជួយដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងក្រុមការងារឱ្យឯកភាពគ្នាលើចំណុចអាទិភាព និងលទ្ធផលរំពឹងទុករបៀបសម្រេចលទ្ធផលរំពឹងទុកជាមួយនឹងធនធាន ដែលមានរបៀបសហការក្នុងការអនុវត្តហើយនិងរបៀបត្រួសត្រាយផ្លូវវឌ្ឍនភាព និងកែលម្អប្រសិទ្ធភាពការងារ។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារមួយដែលជាក់ស្តែង សមស្របតាមពេលវេលា និងមានប្រសិទ្ធភាព គឺមានសារៈសំខាន់ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព និងរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ ប្រព័ន្ធនេះអាចជាឧបករណ៍ដែលមានប្រសិទ្ធភាពមួយក្នុងការកែប្រែផ្នត់គំនិត និងអាកប្បកិរិយាក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពសម្រាប់ ទ.ប.ព. នីមួយៗពុំមានលក្ខណៈខុសគ្នាទេ។ នៅក្នុង ទ.ប.ព. មួយ ប្រព័ន្ធនេះផ្តោតលើការងារអាទិភាពចំនួនបី ដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមកនោះគឺ : ១-ការលើកកម្ពស់ប្រតិបត្តិការ ២-ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និង ៣-ការគិតពីលទ្ធផល។ លើសពីនេះ ប្រព័ន្ធនេះក៏ត្រូវដាក់ឱ្យដំណើរការស្របពេលជាមួយគ្នានឹងការបង្កើត ទ.ប.ព. ផងដែរ។ ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ព្រមទាំង ទ.ប.ព.ថ្មី ត្រូវដាក់ឱ្យដំណើរការអភិក្រម និងនីតិវិធីផ្សេងៗ ដើម្បីបំពេញការសន្យាឱ្យបានសម្រេចរៀងៗខ្លួន។

គោលការណ៍ស្នូលនានា និងការណែនាំសម្រាប់ការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព គឺជាផ្នែកមួយនៃឯកសារណែនាំសម្រាប់អនុវត្តដែលមាននៅក្នុងគោលការណ៍ និងឯកសារណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យ-ភាព។ លក្ខខណ្ឌយោង កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង កិច្ចសន្យាការងារ សេចក្តីរាយការណ៍ និងការវាយតម្លៃជាទៀងទាត់ (ពីឧបសម្ព័ន្ធទី ១ រហូតដល់ ឧបសម្ព័ន្ធ ទី ៤) នឹងធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធនេះរឹងមាំ។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព គឺជាប្រព័ន្ធដែលផ្អែកទៅលើព័ត៌មានដែលទុកចិត្តបាន មានការពាក់ព័ន្ធ និងត្រូវតាមពេលវេលា។ ការធានាឱ្យព័ត៌មានមានលក្ខណៈបែបនេះ និងភាពងាយស្រួលចូលទាក់ទងរកបាន គឺជាការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់នៅក្នុងការគ្រប់គ្រង។ កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងរបស់ ទ.ប.ព. និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗត្រូវចែងឱ្យច្បាស់ពីការទទួលខុសត្រូវក្នុងការប្រមូល ការទុកដាក់ និងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន។ ផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានត្រូវផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានទាក់ទិនទៅនឹងគុណភាពសេវា ដែលត្រូវផ្តល់ប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការនៃអង្គភាពជួរមុខ ប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការនៃអង្គភាពទ្រទ្រង់ និងការសម្រេចលទ្ធផលរំពឹងទុក។

ជំពូកទី ៦ នៃព្រះរាជក្រឹត្យ មានការលើកទឹកចិត្តច្រើនដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន និង ទ.ប.ព. ក្នុងការយកបច្ចេកវិទ្យាទូរគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យាមកប្រើប្រាស់ជាឧបករណ៍លើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងពង្រឹងដំណើរការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង។

៦.២. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ជំពូកទី ៤ នៃព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការ ទ.ប.ព. បានបញ្ជាក់ច្បាស់ថា ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវផ្តោតលើគោលដៅចំនួន៤

ដែលទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមក : ១-លទ្ធផលការងារ ២-តម្លាភាព និងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ៣-គណនេយ្យភាពជាលក្ខណៈបុគ្គល និងជាក្រុម និង ៤-ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាព។ ជំពូកនេះក៏បានបញ្ជាក់ច្បាស់ផងដែរអំពីសិទ្ធិអំណាចសមស្របរបស់ទ.ប.ព. ក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស លាភការ និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ គំរូកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ មានផ្តល់ជូននៅឧបសម្ព័ន្ធទី៣។

ជាទូទៅក្នុងផ្នែកនេះ គេរំពឹងទុកថាអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិករបស់ ទ.ប.ព. នឹងប្រើប្រាស់ ហើយនឹងក្លាយទៅជាអ្នកប្រើមុនគេ ឬក៏ជាអ្នកឈានមុខគេក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវបច្ចេកទេសថ្មីស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព។

សិទ្ធិអំណាចរបស់ ទ.ប.ព. នឹងមានបញ្ជាក់នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង។ សិទ្ធិអំណាចទាំងនេះមិនត្រូវមានហួសពីសិទ្ធិអំណាចដែលក្រសួង ស្ថាប័នសាមីបានប្រគល់ជូននោះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណា ក៏គេអាចប្រគល់នូវសិទ្ធិអំណាចជាលក្ខណៈពិសេស ឬជាលក្ខណៈបណ្តោះអាសន្នបានដែរ ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការការងារជាអាទិភាព និងជាបន្ទាន់ផងដែរ។

៦.៣. ការគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ

ជំពូកទី ៥ នៃព្រះរាជក្រឹត្យខាងលើ បានពណ៌នាខ្លីៗអំពីលក្ខណសម្បត្តិគន្លឹះៗ ដែលជាមួយនឹងលក្ខណសម្បត្តិនោះ ទ.ប.ព. អាចគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងមានប្រភពធនធានហិរញ្ញវត្ថុទាំងនោះ។ ជំពូកទី ៥ នេះក៏បានគូសបញ្ជាក់ថា ថវិការបស់ ទ.ប.ព. គឺជាផ្នែកមួយនៃថវិការបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។ ថវិកានេះអាចព្យាករណ៍បាន មានស្ថិរភាព និងដែលរៀបចំឡើងផ្អែកលើកម្មវិធីការងារដែលបានគ្រោងទុក។ ជំពូកនេះបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ផងដែរអំពីប្រភពធនធាន និងចំណូលថវិការបស់ទ.ប.ព. ការកំណត់ថ្លៃសេវា និងការបែងចែកកម្រៃសេវា ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌនានានៅក្នុងការគ្រប់គ្រងថវិកា។

ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវធ្វើឡើងទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលមានជាធរមាន។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបញ្ចូលបែបផែនធ្វើថវិកាមួយដែលផ្អែកលើសកម្មភាព/លទ្ធផលការងារ ដោយរក្សាទុកឱ្យមានភាពទន់ភ្លន់ ដើម្បីអាចប្រែប្រួលបាននៅត្រឹមកម្រិតមួយរវាងបណ្តាបន្ទាត់ថវិកា ឬក៏រវាងបណ្តាប្រភេទថវិកាផ្សេងៗ។

ការកំណត់ពីតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការយកកម្រៃសេវាមកប្រើប្រាស់ តម្រូវឱ្យមានធ្វើគោលនយោបាយមួយ ស្តីពីរបៀបគ្រប់គ្រងជនក្រីក្រដែលជាអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ដើម្បីធានាឱ្យពួកគាត់មានលទ្ធភាពទទួលបានសេវា និងមានសមធម៌ ដល់បណ្តាក្រុមជនងាយរងគ្រោះទាំងនោះ។ ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ត្រូវធានាការអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។

ដូចករណីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែរ អ្នកគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីនៃ ទ.ប.ព. ត្រូវបានគេរំពឹងទុកថា គឺជាអ្នកដំបូងគេដែលទទួលយកឧបករណ៍ស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យហិរញ្ញវត្ថុថ្មីនេះទៅប្រើ។ ដើម្បីសម្រេចផលនេះ ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និង ទ.ប.ព. ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

សិទ្ធិអំណាចពិសេសៗដែលបានផ្តល់ដល់ ទ.ប.ព. នីមួយៗត្រូវមានការឯកភាពយល់ព្រមពីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ឱ្យបានច្បាស់នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌយោង។ ការកំណត់នេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃអភិក្រមនៃការបង្កើតទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសមួយ។

៦.៤. ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ និងលទ្ធកម្ម

ការផ្ទេរទ្រព្យនានា និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការថែទាំទ្រព្យទាំងនោះ ត្រូវបញ្ចូលក្នុងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង។ កិច្ចសន្យា ក៏ត្រូវបញ្ចូលផងដែរនូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដែលក្នុងនោះ ទ.ប.ព. ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការធ្វើលទ្ធកម្ម (ឧទាហរណ៍ បើទឹកប្រាក់ឡើងទៅដល់ត្រឹមកម្រិតទំហំណាមួយនោះ) ហើយលទ្ធកម្មត្រូវរៀបចំធ្វើដោយក្រសួង ស្ថាប័នសាមី (ឧទាហរណ៍ កាលណាការទិញរបស់របរមានបរិមាណធំ)។ អភិក្រមនៃលទ្ធកម្មត្រូវតែជាអភិក្រមដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងតម្លាភាព ដែលធានាបាននូវគុណភាព និងថ្លៃសមស្រប។

៧. គុណតម្លៃ សីលធម៌ និង វិន័យ

គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ចាំបាច់តម្រូវឱ្យប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈទៅជាអ្នកបម្រើសាធារណៈវិញ។ ការប្រែក្លាយនេះ ជាប់ទាក់ទងទៅនឹងការកែប្រែផ្នត់គំនិត និងអាកប្បកិរិយារបស់មន្ត្រីពីអ្នកគ្រប់គ្រងឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាវិញ។ ទ.ប.ព. គឺជាអង្គភាពប្រយុទ្ធជួរមុខរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការខិតខំប្រឹងប្រែង ប្រែក្លាយអង្គភាពសាធារណៈឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដែលជឿទុកចិត្តបាន។

មន្ត្រីគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិករបស់ ទ.ប.ព. ត្រូវបានសង្ឃឹមថានឹង : ១) គាំទ្រដល់ចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃរបស់អង្គភាពសាធារណៈដូចដែលបានបញ្ជាក់ក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ២) ស្វះស្វែងធ្វើការកែលម្អគុណភាពសេវា និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និង ៣) ធ្វើការងារជាក្រុម និងអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមាន។ ទ.ប.ព. ត្រូវតាក់តែងក្រមសីលធម៌មួយ ដើម្បីជួយតម្រង់ផ្នត់គំនិត និងអាកប្បកិរិយាបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ ដូចជាក្រមសីលធម៌ដែលចែងថា មន្ត្រី ទ.ប.ព.មិនត្រូវទទួលយករង្វាន់ ឬអំណោយ និងត្រូវជៀសវាងឱ្យបាននូវទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព នឹងបញ្ចូលផ្នែកមួយដែលនិយាយពីការពង្រឹងក្រមសីលធម៌របស់ ទ.ប.ព. និងបញ្ចូលផ្នែកមួយទៀត ដែលនិយាយពីរង្វាន់ និងការដាក់ពិន័យ។ មន្ត្រីគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីរបស់ ទ.ប.ព. ជាទៀងទាត់ ត្រូវតែទទួលការ

វាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនធៀបទៅនឹងសូចនាករដែលបានកំណត់។ ក្នុងផ្នែកនេះត្រូវមាននិយាយពីនីតិវិធីនៃការសាទុក្ខ និងនីតិវិធីនៃការកែតម្រូវ។ ផ្នែកនេះត្រូវកំណត់ដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល លក្ខន្តិកៈដោយឡែក និងបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗទៀត។

កិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗត្រូវបញ្ជាក់ពីរយៈពេល និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលត្រូវធ្វើកិច្ចសន្យាជាមួយនឹងប្រធាន ទ.ប.ព.។ បែបបទនៃការងារ ទាំងនេះត្រូវធ្វើដោយផ្អែកលើក្រមសីលធម៌របស់ ទ.ប.ព.។

ទ.ប.ព. គឺជាប្រទីបនៃភាពទៀងត្រង់ និងគុណភាពសេវា។ មានតែការធ្វើដូចខាងលើនេះទេ ទើប ទ.ប.ព. អាចកសាងបាននូវទំនុកចិត្ត និងធ្វើឱ្យសម្រេចអាណត្តិរបស់ខ្លួនបាន។ ការមិនលាក់លៀម និងមានតម្លាភាព ក្លាយជាសមាសភាពដ៏សំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងទ.ប.ព.។ ភាពងាយស្រួលនៅក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានអំពីសេវា និងប្រតិបត្តិការរបស់ ទ.ប.ព. គឺជាប់ពាក់ព័ន្ធទាំងស្រុងទៅនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព របស់ទ.ប.ព.។

៨. សំណួរដែលកើតមានជាញឹកញាប់

១-តើមានចំនុចអ្វីខ្លះដែលទ.ប.ព. ខុសពីឧបករណ៍លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារផ្សេងទៀតនោះ ?

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស គឺជាស្ថាប័នអចិន្ត្រៃយ៍ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអនុក្រឹត្យសម្រាប់លើកកម្ពស់គុណភាពសេវាសាធារណៈ។ ទស្សនវិស័យរយៈពេលវែងបែបនេះមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពនៅក្នុងអង្គភាពសាធារណៈ និងក្នុងការធ្វើឱ្យមានវឌ្ឍនភាពចេរភាព។

២-តើ ទ.ប.ព. ផ្តល់សេវាអ្វីខ្លះ?

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ត្រូវកំណត់ប្រភេទ និងកម្រិតសេវាដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យ ទ.ប.ព.។ ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ក៏ត្រូវរៀបចំផងដែរនូវបរិស្ថានគោលនយោបាយដែល ទ.ប.ព. ត្រូវធ្វើប្រតិបត្តិការ។ សេវាដែលត្រូវផ្តល់ និងសូចនាករ ប្រសិទ្ធភាពការងារដែលទាក់ទងទៅនឹងការផ្តល់សេវា ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងរបស់ ទ.ប.ព.។

៣-តើត្រូវគ្រប់គ្រង ទ.ប.ព. ដូចម្តេច?

ទ.ប.ព. ទាំងមូល គឺជាផ្នែកមួយនៃក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ហើយត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអនុក្រឹត្យ និងត្រូវបានដឹកនាំគ្រប់គ្រងស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង។ មិនដូចគ្នាទៅនឹងសហគ្រាសសាធារណៈ ឬគ្រឹះស្ថានសាធារណៈនោះទេ ទ.ប.ព. មិនមានលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តដាច់ដោយឡែកពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមីទេ ហើយក៏

មិនមានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ ទ.ប.ព. ជាឧបករណ៍ដ៏ទន់ភ្លន់ ដែលត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់យន្តការផ្តល់យោបល់ និងយន្តការតាមដានត្រួតពិនិត្យជាច្រើនទៀតផងដែរ។

៤-តើ ទ.ប.ព. មានទំហំប៉ុនណា?

ទ.ប.ព. គឺជាឧបករណ៍ដ៏ទន់ភ្លន់ដែលតាមធម្មតាមានរចនាសម្ព័ន្ធផ្អែកលើការរៀបចំអង្គភាពនានាដែលកំពុងមាននៅក្នុងក្រសួង ស្ថាប័ន។ ទ.ប.ព. គឺជាអង្គភាពទោលតែឯង ឬក៏ជាក្រុមនៃអង្គភាពរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលត្រូវបានប្រែក្លាយឱ្យទៅជា ទ.ប.ព.។ ទ.ប.ព. គួរមានទំហំសមស្រប ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគម្រោងចំណាយថវិកា។ ប្រសិនបើអាចធ្វើបាន គួរធ្វើការកាត់បន្ថយការចំណាយផ្សេងៗដែលមិនចាំបាច់។

៥-តើ ទ.ប.ព. ត្រូវមានសិទ្ធិអំណាចអ្វីខ្លះ ទើបអាចគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សបាន?

តាមធម្មតាអ្នកគ្រប់គ្រង ទ.ប.ព. ត្រូវមានសិទ្ធិអំណាចដែលជាសិទ្ធិអំណាចរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។ នៅក្នុងកាលៈទេសៈខ្លះ សិទ្ធិអំណាចដែលទាក់ទងទៅនឹងការជួល ការដំឡើងឋានៈ ការវិវត្តន៍អាជីព សីលធម៌ និងវិន័យត្រូវតែធានាឱ្យមាន និងត្រូវមានការព្រមព្រៀងពីក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន នៃមុខងារសាធារណៈផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ប្រធាន ទ.ប.ព. អាចត្រូវបានគេផ្តល់សិទ្ធិអំណាចឱ្យជួលមន្ត្រី តាមរយៈកិច្ចសន្យាសម្រាប់បំពេញការងារនៅ ទ.ប.ព.។ សិទ្ធិអំណាចពិសេសបែបនេះ ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង។ រាល់សិទ្ធិអំណាចនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សអាចប្រព្រឹត្តទៅបាន លុះត្រាតែវាជាផ្នែកនៃការអនុវត្តកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង និងជាផ្នែកនៃថវិកាដែលគេបានវិភាជន៍ឱ្យ ទ.ប.ព. តែប៉ុណ្ណោះ។

អាទិភាពទីមួយនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងរបស់ ទ.ប.ព. គឺត្រូវរៀបចំផែនការមួយរួមគ្នា ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈរបស់ ទ.ប.ព. និងដើម្បីគ្រប់គ្រង និងធ្វើការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ ទ.ប.ព.។ មន្ត្រីគ្រប់ គ្រង ទ.ប.ព. ត្រូវគេរំពឹងទុកថា គឺជាអ្នកដំបូងគេដែលគេជ្រើសរើសឱ្យប្រើអភិក្រម និងអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព។

៦-តើកញ្ចប់បៀវត្ស និងផលប្រយោជន៍សម្រាប់ផ្តល់ដល់បុគ្គលិក ទ.ប.ព. មានអ្វីខ្លះ?

តាមធម្មតា បុគ្គលិករបស់ ទ.ប.ព. ត្រូវទទួលបានប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋានស្របតាមក្របខណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស (ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ ហានិភ័យ ប្រាក់តំបន់) ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់មុខងារ (ប្រាក់បំណាច់គ្រប់គ្រង ប្រាក់បំណាច់បង្រៀន ប្រាក់បំណាច់ប៉ះពាល់សុខភាព)។ លើសពីនេះ ប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់លើកកម្ពស់ការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រី។ ប្រាក់បំណាច់ទាំងនេះ ត្រូវកំណត់ច្បាស់លាស់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ និងត្រូវគ្រប់គ្រងតាមរយៈប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ

និងគណនេយ្យភាពរបស់ទ.ប.ព.។ បុគ្គលិកនៃទ.ប.ព. ទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ដូចមន្ត្រីសាធារណៈទូទៅ ដូចជាប្រាក់សោធននិវត្តន៍ ប្រាក់ធានារ៉ាប់រងសុខភាព...។

៧-តើអ្នកណា ជាអ្នកចាត់ចែងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិករបស់ ទ.ប.ព.?

បុគ្គលិករបស់ ទ.ប.ព. គឺជាមន្ត្រីមុខងារសាធារណៈដែលស្ថិតនៅក្រោមការការពារនៃច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនៃក្របខណ្ឌនីមួយៗ។ បុគ្គលិករបស់ ទ.ប.ព. គឺជាមន្ត្រីរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ដែលត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យទៅបម្រើការងារនៅក្នុង ទ.ប.ព.។

៨-តើការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុទៅឱ្យ ទ.ប.ព. មានរបៀបដូចម្តេចខ្លះ?

ការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុទៅឱ្យ ទ.ប.ព. មានលក្ខណៈចម្រុះ គឺមកពីថវិការបស់រាជរដ្ឋាភិបាល កម្រៃសេវា ហិរញ្ញប្បទានរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងប្រភពផ្សេងៗទៀត។ ប្រភពធនធានសម្រាប់ ទ.ប.ព. នីមួយៗ ត្រូវបញ្ជាក់នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងសម្រាប់ ទ.ប.ព.។

៩-តើថវិកាជាតិត្រូវផ្តល់ឱ្យ ទ.ប.ព. នីមួយៗដូចម្តេចខ្លះ?

ថវិការបស់ ទ.ប.ព. គឺជាផ្នែកមួយនៃថវិការបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុនេះ ត្រូវផ្តល់តាមរយៈបន្ទាត់ថវិការបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ទ.ប.ព. ត្រូវបានគេជ្រើសរើសឱ្យប្រើប្រាស់មុនគេនូវរបៀបអនុវត្តជាក់ស្តែង និងអភិក្រមនានាដែលត្រូវបានទទួលការគាំទ្រពីសំណាក់កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈផងដែរ។ អ្នកគ្រប់គ្រងទ.ប.ព. ត្រូវអនុវត្តថវិកាដែលវិភាជន៍ ដោយប្រើប្រាស់បែបផែនមួយមានលក្ខណៈជាកម្មវិធី (Programe Based Approach-PBA) (គឺជាបែបផែនដែលគេភ្ជាប់សកម្មភាព លទ្ធផល និងធនធានផ្សេងៗឱ្យនៅជុំជាមួយគ្នា)។

១០-តើថ្លៃសេវាត្រូវរៀបចំចាត់ចែងគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ដូចម្តេច?

ថ្លៃសេវាសម្រាប់សេវាពិសេសណាមួយគួរមានលក្ខណៈដូចគ្នានៅទូទាំងប្រទេស។ ការកំណត់ថ្លៃសេវា និងការបែងចែកកម្រៃសេវាត្រូវធ្វើឡើងដោយប្រកាសរួមរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ បន្ទាប់ពីមានការឯកភាពពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។ ថ្លៃសេវាដែលបានព្រមព្រៀងត្រូវចែងក្នុងលក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងនៃ ទ.ប.ព.។ ថវិកាជួយដល់ជនក្រីក្រតាមរយៈមូលនិធិសមធម៌ត្រូវមានសម្រាប់ផ្តល់ជូននៅទីកន្លែងណា និងពេលណាចាំបាច់។ ជាគោលការណ៍ ការកំណត់ថ្លៃសេវាត្រូវគិតដល់ចំណាយជាក់ស្តែងនៃសេវាដែលត្រូវផ្តល់។

១១-តើប្រភេទ និងកម្រិតនៃប្រាក់រង្វាន់ត្រូវរៀបចំយ៉ាងដូចម្តេច?

ប្រាក់រង្វាន់របស់មន្ត្រី ទ.ប.ព. ត្រូវបានផ្តល់ជូនបន្ថែមពីលើប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស។ ប្រាក់រង្វាន់នេះត្រូវកំណត់ និងផ្តល់ជូនតាមពេលវេលា ដែលជាផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពរបស់ទ.ប.ព.។ ថវិកា

សម្រាប់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ដកចេញពីចំណូលដែលបានមកពីការបែងចែកកម្រៃសេវារបស់ ទ.ប.ព. ដែលបានបង្កើតឡើង។ ក្រសួង ស្ថាប័នសាមីទទួលខុសត្រូវក្នុងការកំណត់ស្តង់ដារ និងបទដ្ឋាន ដោយផ្អែកលើការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

១២-តើអ្នកណាធានាហិរញ្ញវត្ថុរបស់ ទ.ប.ព. ឱ្យមានស្ថិរភាពបាន?

ទ.ប.ព. ទាំងមូលជាផ្នែកមួយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ដែលទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការធានារ៉ាប់រង ដែលមានដូចគ្នានឹងក្រសួង ស្ថាប័នសាមីផងដែរ។ ទ.ប.ព. ត្រូវមានស្ថិរភាពហិរញ្ញវត្ថុ។ លក្ខខណ្ឌយោង និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងរបស់ ទ.ប.ព. នីមួយៗ ត្រូវមានបញ្ជាក់អំពីសិទ្ធិអំណាចច្បាស់លាស់ ហើយជាមួយនឹងសិទ្ធិអំណាចនោះ អ្នកគ្រប់គ្រង ទ.ប.ព. អាចធ្វើប្រតិបត្តិការ និងធ្វើការចំណាយបាន ។

១៣-តើអ្នកណាជាម្ចាស់ទ្រព្យសម្បត្តិ របស់ទ.ប.ព.?

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី គឺជាម្ចាស់លើទ្រព្យសម្បត្តិទាំងអស់របស់ ទ.ប.ព. នោះ។ ទ.ប.ព. គឺជាអ្នកថែទាំ និងជាអ្នកចាត់ចែងគ្រប់គ្រងលើទ្រព្យទាំងនោះ ដោយទឹកចិត្តព្យាយាម និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

១៤-តើដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អាចជួយ ទ.ប.ព. ក្នុងការបង្កើត និងការគ្រប់គ្រងបានដូចម្តេចខ្លះ?

ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អាចចូលរួមតាមរូបភាពជាច្រើន ចាប់តាំងពីការផ្តល់ការគាំទ្រខាងផ្នែកបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ ដល់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមីក្នុងការបង្កើត ទ.ប.ព. និងការគាំទ្រដល់ការគ្រប់គ្រង និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តរបស់ ទ.ប.ព.។ ជាពិសេសដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អាចជួយសម្របសម្រួលបានយ៉ាងច្រើនដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ទ.ប.ព. ដើម្បីឱ្យ ទ.ប.ព. អាចគ្រប់គ្រង និងកែលម្អគុណភាពសេវា ដោយខ្លួនឯងបាន។

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ ១ : គំរូលក្ខខណ្ឌយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ ២ : គំរូកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣ : គំរូកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣.ក : តារាងគំរូនៃការពិពណ៌នាមុខតំណែង

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣.ខ : តារាងគំរូផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ

ឧបសម្ព័ន្ធ ៤ : គំរូរបាយការណ៍ស្តីពីប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពប្រចាំឆ្នាំ របស់ ទ.ប.ព.

ឧបសម្ព័ន្ធ ៥ : ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស

ឧបសម្ព័ន្ធ ១ ៖ គំរូលក្ខខណ្ឌយោង

មាត្រា ៥ នៃព្រះរាជក្រឹត្យស្ដីពីគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសចែងថា "ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសត្រូវមានលក្ខខណ្ឌយោងដែលត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់អំពីគោលបំណង គោលដៅ តួនាទី មុខងារ លទ្ធផលរំពឹងទុក ប្រភេទសេវាដែលត្រូវផ្ដល់ជូនអ្នកប្រើប្រាស់សេវា គោលការណ៍តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ការទទួលខុសត្រូវ និងគណនេយ្យភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់ប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ព្រមទាំងសមត្ថកិច្ចដទៃទៀតដែលក្រសួង ស្ថាប័នផ្ដល់ឱ្យ" ។

ខ្លឹមសារគំរូនៃលក្ខខណ្ឌយោង មានបញ្ជាក់ជូនដូចខាងក្រោម :

បុព្វកថា

- គោលនយោបាយស្ដីពីការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ
- ព្រះរាជក្រឹត្យស្ដីពីគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស
- សារៈសំខាន់នៃមុខសញ្ញាសេវាដែលត្រូវផ្ដល់។

១-បេសកកម្ម អាណត្តិ និងគោលដៅ

- បេសកកម្ម (ការផ្ដល់សេវា ទំហំភូមិសាស្ត្រដែលសេវាត្រូវផ្ដល់ .....)
- គោលដៅ (គោលដៅសេវា ទីកន្លែងដែលត្រូវផ្ដល់សេវា និងសូចនាករ)
- គោលការណ៍ធ្វើប្រតិបត្តិការ (ពាក្យគន្លឹះនៃគោលនយោបាយស្ដីពីការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ)។

២-គណនេយ្យភាព និងទំនាក់ទំនង

- ការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន (គោលនយោបាយ និងការត្រួតពិនិត្យ)
- ការទទួលខុសត្រូវរបស់ ទ.ប.ព. (ចំពោះមុខក្រសួង ស្ថាប័ន និងអតិថិជន)
- ទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងក្រុមប្រឹក្សាផ្ដល់យោបល់ (បើមាន)។

៣-គោលការណ៍ធនធានមនុស្ស

- ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងលក្ខណសម្បត្តិស័ក្ដិសមដែលផ្អែកលើការអនុវត្តជាក់ស្ដែងនៃធនធានមនុស្ស
- ការរៀបចំប្រព័ន្ធការងារ (ការពណ៌នាពីការងារ និងការពណ៌នាសង្ខេបពីសមត្ថភាព)
- ប្រាក់លាភការ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

៤-គោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ

- ថវិកា
- ថ្លៃសេវា
- គណនេយ្យ
- លទ្ធកម្ម។

៥-ការធ្វើផែនការ និងការធ្វើរបាយការណ៍

- សូចនាករនៃប្រសិទ្ធភាពការងារ
- ផែនការប្រចាំឆ្នាំ (លទ្ធផលរំពឹងទុក តម្រូវការចំណាយ និងតម្រូវការធនធានផ្សេងៗ ដូចមានចែងក្នុងផែនការ)
- របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ (ការសម្រេចបាន និងការកែលម្អដែលត្រូវការចាំបាច់)
- ការធ្វើសវនកម្ម /ការវាយតម្លៃ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ២ ៖ គំរូកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង

មាត្រា ៦ នៃព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសចែងថា "កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង ត្រូវបញ្ជាក់ពីលទ្ធផលដែលអាចវាស់វែង ឬវាយតម្លៃបាន ធៀបទៅនឹងសូចនាករលទ្ធផលផងដែរ។ កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងត្រូវមានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងរវាងប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស និងរដ្ឋមន្ត្រី ឬ តំណាងក្រសួង ស្ថាប័នសាមី" ។

គំរូកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងត្រូវមានខ្លឹមសារដូចខាងក្រោម :

ខ្លឹមសារសង្ខេប

ត្រូវមានពណ៌នាខ្លីៗអំពីបញ្ហាសំខាន់ៗមួយចំនួនដែល ទ.ប.ព. ប្រឈមមុខដោះស្រាយ ក្នុងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងត្រូវលើកពីយុទ្ធសាស្ត្រ ដោយមានបញ្ជាក់ពីគោលដៅនៃការបំពេញការងារសំខាន់ៗ និងសិទ្ធិអំណាចពិសេសៗ ដែលធានាប្រគល់ឱ្យ។

ការវិភាគពីស្ថានភាពរបស់ ទ.ប.ព.

- ការធ្វើមូលវិចារពីបរិយាកាសជុំវិញ
- ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយផ្ទៃក្នុងនៃ ទ.ប.ព.

វត្ថុបំណង និងគោលដៅនៃការបំពេញការងារ

- វត្ថុបំណងរយៈពេលវែង
- ពេលវេលាជាក់លាក់លទ្ធផលដែលអាចវាស់វែងបាន
- ការសន្យាពីកម្រិតផ្តល់សេវា

យុទ្ធសាស្ត្រ

- ការសន្មតគន្លឹះៗ (សេដ្ឋកិច្ច ទីផ្សារ ធនធាននានា តម្រូវការ)
- បណ្តាផលិតផល/សេវាកម្មអាទិភាព
- អាត្រាស្នើសុំ និងថ្លៃសេវា

បណ្តាអាទិភាពប្រតិបត្តិការ

- សកម្មភាពចម្បង
- ហានិភ័យផ្សេងៗ

សូចនាករ នៃលទ្ធផល

- គុណភាពសេវា
- ប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការ (អង្គភាពជួរមុខ)
- បុរេលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗដើម្បីប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាព (អង្គភាពទ្រទ្រង់)។

ថ្លៃសេវា

- ប្រភេទ និងកម្រិតនៃថ្លៃសេវា
- ការប្រើប្រាស់ប្រាក់ចំណូលដែលបានពីកម្រៃសេវា។

តម្រូវការធនធាន

- ធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ ទ្រព្យ គ្រឿងបរិក្ខារ.......
- កម្រៃសេវា
- មានជាប់ទាក់ទងជាមួយនឹងក្រសួង ស្ថាប័នសាមី (ប្រើប្រាស់ហោដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ធនធានរួម...)។

វិន័យ រង្វាន់ និងការដាក់ពិន័យ

សីលធម៌ វិធាន និងនីតិវិធីផ្ទៃក្នុងផ្សេងៗ ដែលក្នុងនោះមានការដាក់ពិន័យ និងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ។

បែបបទក្នុងការរាយការណ៍

បែបបទ និងនីតិវិធីផ្សេងៗ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣ ៖ គំរូកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ

មាត្រា ១០ នៃព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសចែងថា "ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវរៀបចំកិច្ចសន្យាមន្ត្រីម្នាក់ៗទៅតាមកម្រិតឋានានុក្រម ដោយមានបញ្ជាក់នៅក្នុងកិច្ចសន្យានីមួយៗអំពីការទទួលខុសត្រូវ ដែលបានប្រគល់ឱ្យជាឯកត្តជនក្នុងការសម្រេចលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់ខ្លួន។ មន្ត្រីទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសត្រូវបានវាយតម្លៃជាទៀងទាត់ ស្របតាមផែនការការងារតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ" ។

គំរូកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ គឺជាឯកសារស្នូលសង្ខេបមួយដែលមានភ្ជាប់ឯកសារ : ១) ការពិពណ៌នាមុខតំណែង (មានគំរូនៅឧបសម្ព័ន្ធ ៣.ក) និង ២) ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ (មានគំរូនៅឧបសម្ព័ន្ធ ៣.ខ)។

គំរូកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗអាចមានខ្លឹមសារដូចខាងក្រោម :

១. ការចាត់តាំង

ប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ឈ្មោះទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស (តទៅនេះហៅថា "ប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស") ចុះកិច្ចសន្យាជាមួយ : ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន អត្តលេខមន្ត្រីរាជការ (តទៅនេះ ហៅថា "មន្ត្រីទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស") ដើម្បីកាន់មុខតំណែង ឈ្មោះមុខតំណែង នៅក្នុងអង្គភាព ឈ្មោះអង្គភាព នៃទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ឈ្មោះទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស។ មន្ត្រីកាន់មុខតំណែងនេះ ត្រូវរាយការណ៍ជូនប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស តាមរយៈអ្នកគ្រប់គ្រងខ្លួនផ្ទាល់នៅអង្គភាព ឈ្មោះអង្គភាព នៃទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស។

២. រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា

ការចុះកិច្ចសន្យានេះ មានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពី កាលបរិច្ឆេទ និងមានសុពលភាពរហូតដល់ កាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់ ឬ រហូតដល់ពេលត្រូវជំនួសដោយកិច្ចសន្យាមួយទៀត។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី ការចុះកិច្ចសន្យានេះនឹងត្រូវធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំឆ្នាំ ហើយអាចត្រូវបញ្ចប់មុនពេល ដោយយោងតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានបញ្ជាក់នៅក្នុងចំនុចទី៤ ខាងក្រោម។

៣. ការទទួលខុសត្រូវ

មន្ត្រីដែលបានចុះកិច្ចសន្យា ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះ :

- រាល់មុខងារពាក់ព័ន្ធនឹងមុខតំណែង ដូចមានបញ្ជាក់នៅក្នុងការពិពណ៌នាភ្ជាប់ជាមួយនេះ និង
- សម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅលទ្ធផលការងារ ដែលបានឯកភាពគ្នានៅក្នុងផែនការព្រមព្រៀងបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំ។

៩. លក្ខខណ្ឌនៃការចាត់តាំង

មន្ត្រីដែលចុះកិច្ចសន្យា ត្រូវបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តមួយចំពោះគុណតម្លៃ ក្រមសីលធម៌ និងវិន័យនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ហើយត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយនៃការងាររបស់ខ្លួន ជាមួយនឹងប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស នូវចំនុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម :

៩. ១. ម៉ោងបំពេញការងារ

ម៉ោងបំពេញការងាររបស់មន្ត្រី ដែលបានចុះកិច្ចសន្យា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចដែលមានបញ្ជាក់លម្អិតនៅក្នុងច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ មន្ត្រីដែលបានចុះកិច្ចសន្យាត្រូវបានរំពឹងទុកថា នឹងមានវត្តមាននៅក្នុងម៉ោងបំពេញការងារទាំងនេះ។

៩. ២. អវត្តមាន

ចំពោះអវត្តមានដែលបានគ្រោងទុក ត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីសំណាក់ប្រធានទីភ្នាក់ងារ តាមរយៈអ្នកគ្រប់គ្រងមន្ត្រីផ្ទាល់។ ចំពោះអវត្តមានដែលមិនបានគ្រោងទុក ដូចជាពេលមានជំងឺ ឬមានបញ្ហាផ្សេងៗ ត្រូវធ្វើឡើងទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

៩. ៣. ទំនាស់ផលប្រយោជន៍

មន្ត្រីដែលបានចុះកិច្ចសន្យា ត្រូវយល់ព្រមទៅលើលក្ខខណ្ឌក្នុងកិច្ចសន្យាការងារថានឹងមិនបង្កើតឱ្យមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ (មិនព្រមធ្វើអ្វីដែលបាត់បង់នូវផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន) នៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។

៩. ៤. ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ

ក្នុងផ្នែកនេះតម្រូវឱ្យមានរៀបរាប់លម្អិតអំពីបទប្បញ្ញត្តិដែលមានក្នុងកិច្ចសន្យា PMAS របស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ដោយរួមបញ្ចូលទាំងតម្រូវការព្រមព្រៀង និងការពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលដៅនានា ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ដោយយោងទៅលើឯកសារណែនាំអនុវត្ត PMAS របស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ។

៩. ៥. ដំណើរការនៃការដាក់ពិន័យ

ប្រសិនបើមន្ត្រីដែលបានចុះកិច្ចសន្យាមិនគោរពទៅតាមលក្ខខណ្ឌការងារ ឬកិច្ចសន្យាជាមួយនឹងប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ឬមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងគោលដៅនៃការបំពេញការងារដូចដែលបានឯកភាពក្នុងផែនការអនុវត្តការងារប្រចាំឆ្នាំទេ មន្ត្រីទាំងនោះអាចស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការនៃការដាក់ពិន័យ ដូចមានលម្អិតនៅក្នុងឯកសារណែនាំអនុវត្ត PMAS របស់ក្រសួង ស្ថាប័ន។

៤. ៦. សិទ្ធិក្នុងការតវ៉ា

ប្រសិនបើមន្ត្រីដែលបានចុះកិច្ចសន្យាមិនពេញចិត្តទៅនឹងការសម្រេច ដែលបានធ្វើឡើងរួចហើយនោះ មន្ត្រីទាំងនោះអាចធ្វើការប្តឹងតវ៉ាតាមរយៈប្រព័ន្ធសមស្របមួយ ដោយប្រើប្រាស់តាមដំណើរការមួយដែលមានលម្អិតនៅក្នុងឯកសារណែនាំអនុវត្ត PMAS របស់ក្រសួងស្ថាប័ន ។

៥. ប្រាក់លាភការផ្សេងៗ

អ្នកកាន់មុខតំណែងទទួលបានប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្ស រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ចំនួន...... ប្រចាំខែនីមួយៗ សម្រាប់មុខតំណែងរបស់ខ្លួន ។

កិច្ចសន្យានេះចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី_________ ខែ_________ឆ្នាំ ២០_________

និងមានសុពលភាពរហូតដល់ថ្ងៃទី_________ ខែ_________ ឆ្នាំ ២០_________ ។

ឈ្មោះ ________________________ ប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ________

ហត្ថលេខា ______________________ ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ _____________________________

ឈ្មោះ ________________________ អ្នកគ្រប់គ្រងមន្ត្រី _______________________

ហត្ថលេខា ______________________ ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ _____________________________

ឈ្មោះ ________________________ មន្ត្រីកាន់មុខតំណែង _____________________

ហត្ថលេខា ______________________ ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ _____________________________

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣.ក ៖ គំរូនៃការពិពណ៌នាមុខតំណែង

ក្រសួង/ស្ថាប័ន	
អង្គភាព	
មុខតំណែង	
ទទួលខុសត្រូវចំពោះ	
របាយការណ៍ផ្តល់ជូន	
មុខងារសំខាន់ៗក្នុងតំណែង	

ការទទួលខុសត្រូវ

ការទទួលខុសត្រូវសំខាន់ៗ	សកម្មភាពការងារ

កំរិតវប្បធម៌ និងជំនាញដែលត្រូវការ

បទពិសោធន៍ការងារ	
កំរិតវប្បធម៌ និងជំនាញ	
ភាសាបរទេស	
ការបណ្តុះបណ្តាល	

ថ្ងៃខែឆ្នាំ ______________________ ថ្ងៃខែឆ្នាំ ______________________

ហត្ថលេខា ______________________ ហត្ថលេខា ______________________

ប្រធាន ធ.ប.ព. **អ្នកគ្រប់គ្រងមន្ត្រី**

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣.ខ ៖ តារាងគំរូផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ

ឈ្មោះមន្ត្រី	
មុខតំណែងក្នុងអង្គភាព	
អង្គភាព	

ទទួលខុសត្រូវការងារ

សកម្មភាព	កាលវិភាគអនុវត្តការងារ	សូចនាករ	លទ្ធផលរំពឹងទុក

........ថ្ងៃទី..........ខែ..........ឆ្នាំ២០...

........ថ្ងៃទី..........ខែ..........ឆ្នាំ២០...

មន្ត្រីកាន់មុខតំណែង

អ្នកគ្រប់គ្រងមន្ត្រី

ឧបសម្ព័ន្ធ ៤ ៖ គំរូរបាយការណ៍ស្តីពីប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព ប្រចាំឆ្នាំរបស់ ទ.ប.ព.

មាត្រា ៧ នៃព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសបានចែងថា "ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ការងារ របាយការណ៍សវនកម្ម របាយការណ៍វាយតម្លៃជាទៀងទាត់ជូនទៅក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ" ។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការតាមដានត្រួតពិនិត្យមានលក្ខណៈងាយស្រួល និងត្រូវបង្ហាញពីវិធានការក្នុងការកែលម្អការបំពេញការងារឱ្យបានរហ័ស។ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយការណ៍អាចចំណាយច្រើន និងប្រើពេលវេលាយូរ នៅពេលដែលទីភ្នាក់ងារផ្តោតលើការកែលម្អគុណភាព និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។ ការចំណាយ/ផលប្រយោជន៍នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព អាស្រ័យទៅលើគុណភាពនៃព័ត៌មានដែលគេយកមកប្រើ សមត្ថភាពក្នុងការប្រើព័ត៌មានទាំងនោះ និងការជួយគាំទ្រនៃបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ព័ត៌មានវិទ្យា។ កត្តាជាសារវន្តមួយចំនួនដើម្បីទទួលបានជោគជ័យ គឺមានព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធ ទុកចិត្តបាន ត្រូវតាមពេលវេលា ហើយងាយស្រួលក្នុងការចាត់ចែងគ្រប់គ្រង និងទាក់ទងរកបាន។ កត្តាសារវន្តផងដែរនោះគឺ សមត្ថភាពក្នុងការរៀបចំ ការបង្កើត និងក្នុងការចាត់ចែងគ្រប់គ្រង ប្រព័ន្ធប្រភេទនេះត្រូវតែអភិវឌ្ឍឱ្យបានជាបន្ទាន់ផងដែរ។

ទ្រង់ទ្រាយ និងខ្លឹមសារនៃរបាយការណ៍ស្តីពីប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពប្រចាំឆ្នាំ នឹងមានលក្ខណៈខុសៗគ្នាពី ទ.ប.ព.មួយទៅ ទ.ប.ព.មួយទៀត។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំទាំងនោះនឹងពិចារណាច្បាស់លាស់ និងរៀបរាប់ខ្លីៗលើគ្រប់ចំនុចសំខាន់ៗនានាដែល ទ.ប.ព. និងក្រសួង ស្ថាប័នសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ការធ្វើសេចក្តីប្រកាសនានា ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើភស្តុតាងដែលគេអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន។

ជាទូទៅ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំទាំងនោះ ត្រូវមានចំណុចដូចខាងក្រោម :

សេចក្តីប្រកាសរបស់ប្រធាន ទ.ប.ព.

ទិដ្ឋភាពរួមនៃវឌ្ឍនភាព និងបញ្ហាប្រឈមផ្សេងៗដែលនឹងកើតមាន។

បរិស្ថានរបស់ ទ.ប.ព.

កត្តាផ្សេងៗដែលទំនងជាប៉ះពាល់ដល់ប្រតិបត្តិការ និងដល់សមត្ថភាពរបស់ ទ.ប.ព.។

សេចក្តីប្រកាសអំពីអាទិភាពប្រតិបត្តិការ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក

សរុបខ្លីៗពីចំនុចអាទិភាព និងលទ្ធផលរំពឹងទុកតាមកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង។

ទិដ្ឋភាពរួមនៃលទ្ធផលដែលសម្រេចបាន

ការដាក់មូលវិចារពីវឌ្ឍនភាពដោយផ្អែកលើប្រព័ន្ធនៃសាជីវកម្ម និងការវាយតម្លៃលើបុគ្គល។

ការសម្រេចបានតាមសូចនាករសំខាន់ៗ

ស្តង់ដារសេវា ប្រសិទ្ធភាពនៃប្រតិបត្តិការ ប្រសិទ្ធភាពនៃការចាត់ចែងគ្រប់គ្រង........។

គុណតម្លៃ សីលធម៌ និងវិន័យ

អនុសាសន៍សម្រាប់រយៈពេលខាងមុខ

កែតម្រូវកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង។

ឧបសម្ព័ន្ធ

- ចំណុចអាទិភាព លទ្ធផល និងការផ្តល់មតិផ្សេងៗ
- ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។

រំពឹងទុកថា ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី នឹងទទួលបាននូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំជាផ្លូវការដោយមានបញ្ជាក់ពីការផ្តល់មតិលើខ្លឹមសារនៃសេចក្តីរាយការណ៍នោះ។ តាមធម្មតា ក្រសួង ស្ថាប័ន សាមី ត្រូវធ្វើសំណើផ្សេងៗ ដែលសំណើទាំងអស់នោះត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង។

នស/រកត/០៣០៨/៣៤៦

ព្រះរាជក្រឹត្យ

ស្តីពី

គោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស

យើង

ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សមានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរារដ្ឋរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ
ខេមរាជនា សមូហោភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា
ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៧០៤/១២៤ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០៦/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩០៤/២៨៤ ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពីការបង្កើតឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ត្រាស់បង្គាប់

ជំពូកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១.–

ព្រះរាជក្រឹត្យនេះ មានគោលដៅកំណត់នូវគោលការណ៍រួមនៃការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការ ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស សរសេរកាត់ជា "ទ.ប.ព." ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ ។

មាត្រា ២.–

ការងារទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស គឺជាយន្តការនៃការផ្ដល់សេវាសាធារណៈរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលរួមបញ្ចូលគ្នានូវមុខងារផ្សេងៗ ដើម្បីឱ្យទីភ្នាក់ងារនោះមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ប្រទាក់ក្រឡាគ្នា ស៊ីសង្វាក់គ្នា និងមានសង្គតិភាពនឹងគ្នាជាមួយយន្តការដទៃទៀតនៃការអនុវត្តសេវាសាធារណៈ សម្រាប់ផ្ដល់សេវាដែលបានកំណត់ ស្របតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។

មាត្រា ៣.–

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវបានរៀបចំឡើង ក្នុងគោលបំណង :

- កែលំអគុណភាព និងផ្ដល់សេវាសាធារណៈនៅត្រង់ទីកន្លែង និងពេលវេលា ដែលត្រូវការ
- កែប្រែផ្នត់គំនិត និងអាកប្បកិរិយាមន្ត្រី ស្របតាមលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺមានទឹកចិត្តបម្រើការងារមោះមុត ភក្ដីភាព ផ្ដោតលើសេវា និងមានសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ
- លើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ ដោយភាពប្រុងប្រយ័ត្ន មានប្រសិទ្ធភាព និងមានតម្លាភាព
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ ។

ជំពូកទី ២

លក្ខណៈសម្បត្តិ នៃទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស

មាត្រា ៤.–

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស គឺជាភ្នាក់ងារមួយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធដោយឡែកពីអង្គភាពដទៃទៀតរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ។

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិចម្បងៗ ដូចខាងក្រោម :

- នីតិវិធី និងការិយាធិបតេយ្យនៅក្នុងដំណើរការនៃការផ្ដល់សេវាជូនអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ត្រូវបានកាត់បន្ថយ
- ប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវបានទទួលសិទ្ធិលើការងារគ្រប់គ្រងទាំងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវ និងគណនេយ្យភាពលើការងារ

ROYAUME DU CAMBODGE
LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

គ្រប់គ្រង និងលទ្ធផលរំពឹងទុក ចំពោះក្រសួង ស្ថាប័នសាមី

- ត្រូវមានលក្ខខណ្ឌបេសកកម្ម កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង និងរបាយការណ៍ច្បាស់លាស់ ។

មាត្រា ៥.-

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវមានលក្ខខណ្ឌបេសកកម្មដែលត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពី គោលដៅ គោលបំណង តួនាទី មុខងារ លទ្ធផលរំពឹងទុក ប្រភេទសេវាដែលត្រូវផ្តល់ជូនអ្នកប្រើប្រាស់សេវា គោលការណ៍តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ការទទួលខុសត្រូវ និងគណនេយ្យភាព ក្នុងការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់ប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ព្រមទាំងសមត្ថកិច្ចសមស្របដទៃទៀត ដែលក្រសួង ស្ថាប័នផ្តល់ឱ្យ ។

មាត្រា ៦.-

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃលក្ខខណ្ឌបេសកកម្ម ប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសត្រូវធ្វើកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងប្រចាំឆ្នាំជាមួយនឹងប្រធានស្ថាប័នសាមី ។ ក្នុងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង ត្រូវបញ្ជាក់ពីលទ្ធផលដែលអាចវាស់វែង ឬវាយតម្លៃបាន ធៀបទៅនឹងសូចនាករលទ្ធផលផងដែរ ។ កិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង ត្រូវមានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងរវាងប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស និងរដ្ឋមន្ត្រី ឬ តំណាងក្រសួង ស្ថាប័នសាមីនោះ ។

ក្នុងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងត្រូវកំណត់អំពី :

- មុខសញ្ញា ប្រភេទសេវា និងស្តង់ដារគុណភាពសេវា ដែលទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសធានាផ្តល់ជូនអ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- តម្លៃសេវា និងពេលវេលាដែលត្រូវផ្តល់ជូនអ្នកប្រើប្រាស់សេវា
- សកម្មភាពការងារសំខាន់ៗដែលទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសត្រូវអនុវត្ត
- ធនធានដែលទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសត្រូវការជាចាំបាច់
- សូចនាករនៃលទ្ធផលរំពឹងទុក
- បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
- របបធ្វើរបាយការណ៍ជូនក្រសួង ស្ថាប័ន សាមី និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- ការលើកទឹកចិត្ត និងការដាក់វិន័យ ។

មាត្រា ៧.-

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ការងារ របាយការណ៍សវនកម្ម របាយការណ៍វាយតម្លៃ ជាទៀងទាត់ជូនទៅក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ។

ROYAUME DU CAMBODGE
LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ជំពូកទី ៣
ការគ្រប់គ្រងសកម្មភាពការងារ

មាត្រា ៨.-

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវមានទីតាំងសមស្របដើម្បីបង្កលក្ខណៈឱ្យអ្នកប្រើប្រាស់សេវាងាយស្រួលចូលទៅទាក់ទងស្នើសុំ និងទទួលយកសេវា ។

ទីភ្នាក់ងារនេះត្រូវមានផ្នែកផ្តល់សេវាជួរមុខដែលជួបផ្ទាល់ជាមួយនឹងអ្នកប្រើប្រាស់សេវា និងអាចមានអង្គភាពទ្រទ្រង់ ដើម្បីជួយគាំទ្រដល់ផ្នែកជួរមុខដែលមានមុខងារចម្រុះដូចជា មុខងារគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ រចនាសម្ព័ន្ធនៃទីភ្នាក់ងារនេះ ត្រូវមានលក្ខណៈទន់ភ្លន់ និងងាយបត់បែនបាន ដើម្បីសម្រេចបាននូវតម្រូវការប្រតិបត្តិការ ។

មាត្រា ៩.-

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងរបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ។

រាល់សកម្មភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវផ្តោតទៅលើស្នាដៃបំពេញការងារ ធៀបទៅនឹងលទ្ធផលរំពឹងទុក ។

មាត្រា ១០.-

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវរៀបចំកិច្ចសន្យាការងាររបស់មន្ត្រីម្នាក់ៗទៅតាមកម្រិតឋានានុក្រម ដោយមានបញ្ជាក់នៅក្នុងកិច្ចសន្យានីមួយៗអំពីការទទួលខុសត្រូវដែលបានប្រគល់ឱ្យជាឯកត្តជនក្នុងការសម្រេចលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់ខ្លួន ។

មន្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវបានវាយតម្លៃជាទៀងទាត់ ស្របតាមផែនការសកម្មភាពការងារ តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ ។

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ឱ្យបានទៀងទាត់តាមការកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង និងលក្ខខណ្ឌបេសកកម្ម ។

ជំពូកទី ៤
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

មាត្រា ១១.-

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសត្រូវដឹកនាំគ្រប់គ្រងដោយប្រធានមួយរូប និងមានបុគ្គលិកបម្រើការងារជាមន្ត្រីរាជការសាធារណៈ ឬ មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យារបស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី។ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើ :

- លទ្ធផលការងារ
- តម្លាភាព និងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ
- គណនេយ្យភាពជាលក្ខណៈបុគ្គល និងជាក្រុម
- ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពប្រតិបត្តិការ ។

មាត្រា ១២.–

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសត្រូវមានសមត្ថកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្ត ស្តីពីការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ ដូចជា ការជ្រើសរើសមន្ត្រី ការលើកទឹកចិត្ត និងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា និងលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង ។

មាត្រា ១៣. –

មន្ត្រីមុខងារសាធារណៈដែលបម្រើការងារក្នុងទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស មានលាភការជាប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃបៀវត្សរ៍ រួមផ្សំនឹងប្រាក់លើកទឹកចិត្តផ្សេងៗដែលមានចែងបញ្ជាក់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ។

ចំពោះលាភការរបស់មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា នឹងត្រូវកំណត់នៅក្នុងបទដ្ឋានមួយដោយឡែក ។

មាត្រា ១៤. –

មន្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅក្នុងទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយប្រធានទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ដែលរួមមាន :

- ការគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
- ការបំពេញការងារដែលបានប្រគល់ជូនដោយមានការទទួលខុសត្រូវ និងគណនេយ្យភាពចំពោះមុខតំណែងរបស់ខ្លួន
- ការបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីបញ្ជីសកម្មភាពការងាររបស់ខ្លួន
- របាយការណ៍លទ្ធផលការងារ
- ការលើកទឹកចិត្ត និងការដាក់វិន័យ ។

ជំពូកទី ៥
ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

មាត្រា ១៥. –

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសត្រូវមាន :

- ថវិកាប្រតិបត្តិការដែលអាចព្យាករណ៍បាន និងមានស្ថិរភាព
- អភិក្រមត្រឹមត្រូវក្នុងបរិបទច្បាប់ជាធរមាន
- តម្លាភាព និងរបាយការណ៍ទៀងទាត់ ។

ROYAUME DU CAMBODGE LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

មាត្រា ១៦.-

ថវិការបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស គឺជាផ្នែកមួយនៃថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន សាមី ។

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងក្រសួង ស្ថាប័ពាក់ព័ន្ធ ត្រូវកំណត់ និងធានានូវថវិកាដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសទាន់ពេលវេលា ។ ការរៀបចំថវិការបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសត្រូវផ្អែកទៅលើកម្មវិធីការងារដែលបានគ្រោងទុក ។

មាត្រា ១៧.-

ប្រភពធនធាន និងចំណូលថវិការបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស មានជាអាទិ៍ ពី :

- ថវិកាជាតិ
- ការបែងចែកកម្រៃសេវា
- ហិរញ្ញប្បទានរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
- ប្រភពផ្សេងៗទៀត ។

មាត្រា ១៨.-

ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ត្រូវមានសមត្ថកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ ដូចជា :

- រៀបចំផែនការចំណាយប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន
- មានស្វ័យភាពក្នុងការចំណាយ ស្របតាមផែនការ និងគោលការណ៍ដែលបានកំណត់
- មាននីតិវិធីចំណាយត្រឹមត្រូវ ។

មាត្រា ១៩.-

ការកំណត់តម្លៃសេវា និងការបែងចែកកម្រៃសេវា ត្រូវធ្វើឡើងទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃទីកន្លែងដែលទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសស្ថិតនៅ តាមប្រកាសរួមរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ បន្ទាប់ពីមានការឯកភាពពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ស្ថាប័ន សាមី ។

មាត្រា ២០.-

ការគ្រប់គ្រង ការត្រួតពិនិត្យ អធិការកិច្ច ការធ្វើសវនកម្មរាល់ការចំណូលចំណាយ និងដំណើរការការងារ ត្រូវធ្វើឡើងទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន ។

ជំពូកទី ៦
ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន

មាត្រា ២១.-

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ត្រូវបង្កលក្ខណៈឱ្យទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសអាចប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិចក្នុងការទំនាក់ទំនង ដើម្បីសម្រួលដល់ការស្នើសុំ និងការផ្តល់សេវាជូនអ្នកប្រើប្រាស់សេវាឱ្យកាន់តែរហ័ស និងមានតម្លាភាព ។

មាត្រា ២២.-

ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ត្រូវរៀបចំឡើងដើម្បីពង្រឹងអភិក្រមផ្ទៃក្នុងរបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសផងដែរ ដូចជាត្រូវមានវិធានការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគាំទ្រដល់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ទីភ្នាក់ងារ ។

ជំពូកទី ៧
ការបង្កើត និងការចាត់តាំង

មាត្រា ២៣.-

ក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រើប្រាស់យន្តការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស ដើម្បីកែលំអការផ្តល់សេវារបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ស្របតាមតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា ។

មាត្រា ២៤.-

ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីមានតួនាទីសម្របសម្រួល ជំរុញ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសនីមួយៗ និងតាមដានការអនុវត្តយន្តការទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសទាំងនោះ ។

មាត្រា ២៥.-

ការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសនីមួយៗ ត្រូវធ្វើឡើងដោយអនុក្រឹត្យដោយមានភ្ជាប់នូវខ្លឹមសារគោលជារួមនៃលក្ខខណ្ឌបេសកកម្ម និងកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រង ជាឧបសម្ព័ន្ធ ។

ការចាត់តាំងប្រធាន និងបុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសនីមួយៗ ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នៅក្នុងអនុក្រឹត្យនៃការបង្កើតទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសនោះ ។

ជំពូកទី ៨
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ២៦.-

គ្រឹះស្ថានសាធារណៈដែលកំពុងដំណើរការ មិនអាចផ្លាស់ប្តូរទៅជាទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសបានទេ ។

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL •

មាត្រា ២៧.–

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលមានខ្លឹមសារផ្ទុយនឹងព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

មាត្រា ២៨.–

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ចាប់ពីថ្ងៃឡាយព្រះហស្តលេខា តទៅ។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨

ព្រះហស្តលេខា និងព្រះរាជលញ្ឆករ

នរោត្តម សីហមុនី

នស/រកត.០៨០៣.៣៥៦

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ

សូមឡាយព្រះហស្តលេខា

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

ហត្ថលេខា

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

លេខៈ៣៤៥ ច.ល

ដើម្បីចម្លងចែក

រាជធានីភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី ០៦ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៨

អគ្គលេខាធិការរងរាជរដ្ឋាភិបាល

យុន ឌីនាកែន