ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ផែនការអនុវត្តបីឆ្នាំដំណាក់កាលទីពីរ (២០១៥-២០១៧) នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

(ផអ៣ទី២)

ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤

អារម្ភកថា

ផែនការអនុវត្តរយៈពេល៣ឆ្នាំដំបូងនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានពន្យារពេលមួយឆ្នាំបន្ថែមទៀតត្រូវបានបញ្ចប់នៅដំណាច់ឆ្នាំ២០១៤។ ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរខែចុងក្រោយ (មិថុនា - ធ្នូ) នៃឆ្នាំ២០១៤ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប បានសម្របសម្រួលនូវដំណើរការមួយដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីពិនិត្យមើលឡើងវិញអំពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តនារយៈពេលកន្លងមក និងរៀបចំតាក់តែងផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំណាក់កាលទី២នៃកម្មវិធីជាតិ។ កិច្ចដំណើរការនេះបានរៀបចំជាបីជំហាន ដោយចាប់ផ្តើមពីការរៀបចំនូវឯកសារក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីមួយដើម្បីកំណត់អំពីសមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុកនានាដែលត្រូវសម្រេចឲ្យបាន ហើយបន្ទាប់មកទើបកំណត់អំពីយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗដើម្បីសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុកនានាដែលបានឯកភាពគ្នា ហើយនៅទីបញ្ចប់ទើបឈានដល់ការរៀបចំចងក្រងជាឯកសារលម្អិតមួយ ដោយរួមបញ្ចូលនូវតម្រូវការថវិកា ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល និងបែបផែននានានៃការអនុវត្ត។ ជំហាននីមួយៗនៃកិច្ចដំណើរការនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយមានការពិគ្រោះពិភាក្សាយ៉ាងទូលំទូលាយ តាមរយៈកិច្ចប្រជុំ និងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់នានាជាមួយមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់មកពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងតំណាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា ដើម្បីស្វែងរកការព្រមព្រៀងគ្នាមួយទៅលើជំហានបន្ទាប់ក្នុងការឈានទៅសម្រេចបានគោលដៅនៃកំណែទម្រង់។ ជារួម ផែនការអនុវត្ត៣ឆ្នាំដំណាក់កាលទី២ដែលហៅកាត់ថា **ផអ៣ទី២** នេះ ជាឯកសារដែលឆ្លុះបញ្ចាំងឲ្យឃើញពីការឯកភាពគ្នារវាងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងកិច្ចដំណើរការតាក់តែង។ នៅទីបញ្ចប់ ឯកសារនេះត្រូវបានពិភាក្សា និងអនុម័តដោយកិច្ចប្រជុំលើកទី១០របស់ គ.ជ.អ.ប **នាថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤។**

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តផអ៣ដំណាក់កាលទី១កន្លងមក លិខិតបទដ្ឋានជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្ត។ ជាមួយគ្នានេះដែរ រចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំកែសម្រួលជាថ្មី និងត្រូវបានអនុវត្តមកទល់បច្ចុប្បន្ននេះ។ ក្រសួង ស្ថាប័នមួយចំនួនបានរៀបចំ និងបញ្ចប់នូវកិច្ចការសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបញ្ជីវិភាគមុខងារ និងការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវមុខងារក្រោមអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដើម្បីឈានទៅធ្វើការផ្ទេរមុខងារនានាទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ មូលនិធិក្រុង ស្រុកត្រូវបានបង្កើតនិងកំពុងអនុវត្ត ដោយឡែកមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ក៏កំពុងបន្តអនុវត្តនៅទូទាំងប្រទេស ហើយការត្រៀមរៀបចំបង្កើតយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ផងដែរ។ ជាមួយគ្នានេះ លក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ត្រូវបានរៀបចំជាសេចក្តីព្រាង ដែលរំពឹងថានឹងទទួលបានការអនុម័ត និងដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់នៅអំឡុងដើមឆ្នាំ២០១៥ ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចគ្រប់គ្រង ចាត់ចែងមន្ត្រី

បុគ្គលិករបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ក្រៅពីនេះ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការងារគណនេយ្យភាពសង្គមសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីត្រៀមអនុវត្តក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃផអ៣ទី២នេះផងដែរ។

ទោះបីជាក្នុងរយៈពេល៨ឆ្នាំកន្លងមក យើងបានសម្រេចនូវសមិទ្ធផលគួរឲ្យកត់សម្គាល់ជាច្រើនក្នុងការកសាងនូវមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់កិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏នៅមានបញ្ហាសំខាន់ៗជាច្រើនទៀតដែលត្រូវបន្តផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃផអ៣ទី២នេះ។ កិច្ចការដែលសំខាន់បំផុត គឺការធានាឲ្យមានការផ្ទេរនូវមុខងារយ៉ាងច្បាស់លាស់ពីក្រសួង ស្ថាប័ននានាទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវការផ្ទេរធនធាននានាទាំងធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីបង្កិតការផ្តល់សេវាឲ្យកាន់តែកៀកជិតប្រជាពលរដ្ឋ ហើយជាមួយគ្នានេះ ប្រជាពលរដ្ឋក៏អាចចូលរួមចំណែកក្នុងការលើកកម្ពស់ការបំពេញការងារ និងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។ មូលនិធិក្រុង ស្រុក ចាំបាច់ត្រូវមានថវិកាសមស្រប ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យក្រុង ស្រុកអាចចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន តាមរយៈការអនុវត្តនូវមុខងារជាអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួន ហើយប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ក្រុង ស្រុកក៏ចាំបាច់ត្រូវបានពិនិត្យ និងកែលម្អ ដើម្បីធានាឲ្យការប្រើប្រាស់មូលនិធិនេះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ យន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងយន្តការស្តីពីចំណូលផ្ទាល់ក៏ត្រូវរៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។ ដោយឡែក សិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលក៏ចាំបាច់ត្រូវមានការបកស្រាយឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងពង្រឹងបន្ថែមទៀតទាំងក្នុងក្របខណ្ឌលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ទាំងក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ការអនុវត្តគណនេយ្យភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ។ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាមួយនឹងអង្គការសង្គមស៊ីវិលក៏ជាកិច្ចការដ៏សំខាន់មួយដែលត្រូវរៀបចំឲ្យទៅជាបែបផែនយ៉ាងច្បាស់លាស់ ដើម្បីពង្រឹងទាំងគណនេយ្យភាពសង្គម ទាំងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។ ក្រៅពីនេះ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈការបង្កើតនូវមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅតាមរាជធានី ខេត្តដែលអាចកៀរគរ ប្រមែប្រមូលអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនានាពីក្នុងចំណោមស្ថាប័នរដ្ឋ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជន។

ជាការពិតណាស់ ច្បាប់រៀបចំអង្គការ និងកម្មវិធីជាតិបានកំណត់នូវចក្ខុវិស័យដែលតម្រូវឲ្យមានការដាក់ចេញនូវរបៀបវារៈនយោបាយប្រកបដោយមហិច្ឆិតា និងការតាំងចិត្តក្នុងការអនុវត្តរួមគ្នាមួយ។ យើងយល់ថា ឯកសារផអ៣ទី២នេះ ពិតជាឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីតម្រូវការទាំងនេះ។ គ.ជ.អ.ប នឹងខិតខំបន្តលើកកម្ពស់ការជជែកពិភាក្សា ដើម្បីធានាដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផ្នែកនយោបាយ និងការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តកម្មវិធីក្នុងដំណាក់កាលកំណែទម្រង់ដ៏ស៊ីជម្រៅខាងមុខនេះ។

ក្នុងនាមរាជរដ្ឋាភិបាល និង គ.ជ.អ.ប ខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការកោតសរសើរចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និង មន្ត្រីបច្ចេកទេសរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តំណាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងទីប្រឹក្សានានា ជាពិសេស លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងរួមចំណែកក្នុងការ រៀបចំតាក់តែងផែនការអនុវត្តរយៈពេល៣ឆ្នាំដំណាក់កាលទី២នេះ។

រាជធានីភ្នំពេញថ្ងៃទី១៦ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ
និងជាប្រធាន គ.ជ.អ.ប

ស ខេង

មាតិកា

អារម្ភកថា i
មាតិកា iv
បញ្ជីរូបភាព vi
បញ្ជីតារាង vii
វាក្យស័ព្ទ និងនិយមន័យ viii

ជំពូកទី១

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកម្មវិធី

១. សេចក្តីផ្តើម ១
២. ចក្ខុវិស័យ និងទិសដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រ ៣
៣. រចនាសម្ព័ន្ធកម្មវិធី ៥
៤. ចលករនៃការផ្លាស់ប្តូរ ៖ កាលានុវត្តភាពនានាសម្រាប់កំណែទម្រង់ ៦
៥. លក្ខណៈដោយឡែកនៃផអ៣ទី២ ...... ៧
៦. កិច្ចដំណើរការនៃការរៀបចំតាក់តែងផអ៣ទី២ ...... ១០
៧. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃលទ្ធផលរំពឹងទុក ១១
   ក. លទ្ធផលរំពឹងទុកនៃសមិទ្ធផលនីមួយៗ ១២
   ខ. គោលបំណង និងគោលដៅកម្មវិធី ១២
៨. ទិដ្ឋភាពរួមនៃថវិកាកម្មវិធី ១៣
   ក. ថវិកាប៉ាន់ស្មានសម្រាប់កម្មវិធី ១៤
   ខ. ការផ្ទេរធនធានមូលនិធិឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ១៤
   គ. ធនធានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ១៦
   ឃ. ជំនួយបច្ចេកទេស ១៧

ជំពូកទី២

សមិទ្ធផលនៃផអ៣ទី២

១. ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ ១៩
   ក. សេចក្តីផ្តើម ១៩
   ខ. សមិទ្ធផល និងចំណុចដៅ ២១
   គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក ២២
   ឃ. ថវិកាប៉ាន់ស្មាន ២៩
   ង. ហានិភ័យ ២៩

២. គណនេយ្យភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ៣១
ក. សេចក្តីផ្តើម ៣១
ខ. សមិទ្ធផល និងចំណុចដៅ ៣៣
គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក ៣៥
ឃ. ថវិកាប៉ាន់ស្មាន ៤១
ង. ហានិភ័យ ៤២
៣. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ៤៤
ក. សេចក្តីផ្តើម ៤៤
ខ. សមិទ្ធផល និងចំណុចដៅ ៤៦
គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក ៤៨
ឃ. ថវិកាប៉ាន់ស្មាន ៥៤
ង. ហានិភ័យ ៥៤
៤. ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ៥៦
ក. សេចក្តីផ្តើម ៥៦
ខ. សមិទ្ធផល និងចំណុចដៅ ៥៩
គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក ៦២
ឃ. ថវិកាប៉ាន់ស្មាន ៦៨
ង. ហានិភ័យ ៦៩
៥. វិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ ៧០
ក. សេចក្តីផ្តើម ៧០
ខ. សមិទ្ធផល និងចំណុចដៅ ៧៣
គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក ៧៥
ឃ. ថវិកាប៉ាន់ស្មាន ៨៥
ង. ហានិភ័យ ៨៦

ជំពូកទី៣

ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី

១. ការទទួលខុសត្រូវជាទូទៅក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួលកម្មវិធី ៨៧
២. ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ ៨៨
៣. ការកសាងផែនការ និងការវិភាជន៍ថវិកា ៨៩
៤. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការបញ្ចូលគម្រោងនានាទៅក្នុងកម្មវិធី ៩០
៥. ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ៩១
ក. ការងារគណនេយ្យ និងលំហូរថវិកា ៩១

ខ. សវនកម្ម ៩២
គ. កិច្ចលទ្ធកម្ម ៩៣
៦. អភិបាលកិច្ច របាយការណ៍ និងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះតម្លាភាព ៩៤
ក. អភិបាលកិច្ច ៩៤
ខ. ការធ្វើរបាយការណ៍ ៩៤
គ. តម្លាភាព និងការចែករំលែកព័ត៌មាន ៩៥
៧. ការគ្រប់គ្រងជំនួយបច្ចេកទេស និងធនធានមនុស្ស ៩៥
៨. ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៩៦

ឧបសម្ព័ន្ធនានា

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សមិទ្ធផល និង
បញ្ហាប្រឈមរបស់ផអ៣ទី១ .... ១០១
ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ ក្របខណ្ឌត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធី ១១០
ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ ការរៀបចំបង្កើតមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត........ ១២២
ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ ៖ យុទ្ធសាស្ត្រលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅក្នុងផអ៣ទី២ .... ១៣៥
ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ ៖ ក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ១៤៣
ឧបសម្ព័ន្ធទី៦ ៖ ថវិកាលម្អិតរបស់កម្មវិធី និងព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុ ១៤៨

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១ ៖ ប្រវត្តិនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ១
រូបភាពទី២ ៖ ខ្សែសង្វាក់លទ្ធផល ១១
រូបភាពទី៣ ៖ ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់មូលនិធិក្រុង ស្រុកផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន ១៦
រូបភាពទី៤ ៖ ខ្សែគណនេយ្យភាពមុនពេលការផ្ទេរមុខងារ ៥៨
រូបភាពទី៥ ៖ ខ្សែគណនេយ្យភាពក្រោយពេលការផ្ទេរមុខងារ ៥៩
រូបភាពទី៦ ៖ ធនធានមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ ៧១
រូបភាពទី៧ ៖ កំណើនធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានក្នុងក្រុង ស្រុកនីមួយៗ........ ៧៦
រូបភាពទី៨ ៖ ធនធានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលបានវិភាជន៍ទៅឱ្យ
មូលនិធិក្រុង ស្រុក ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន ១៤៧

បញ្ជីតារាង

តារាងទី១ ៖ ការវាស់វែងគោលបំណង និងគោលដៅកម្មវិធី..១២
តារាងទី២ ៖ ថវិកាចំណាយប៉ាន់ស្មានសរុបសម្រាប់កម្មវិធី..១៣
តារាងទី៣ ៖ ការប៉ានស្មាននៃការផ្ទេរធនធានមូលនិធិឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ................ ១៤
តារាងទី៤ ៖ ការប៉ាន់ស្មានថវិកាចំណាយសម្រាប់ជំនួយបច្ចេកទេស ១៧
តារាងទី៥ ៖ ចំណុចដៅសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងកំណែទម្រង់..២១
តារាងទី៦ ៖ ថវិកាប៉ាន់ស្មាន និងប្រភពថវិកា(សមិទ្ធផលទី១)..២៩
តារាងទី៧ ៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ(សមិទ្ធផលទី១)..៣០
តារាងទី៨ ៖ ចំណុចដៅពាក់ព័ន្ធនឹងគណនេយ្យភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ៣៤
តារាងទី៩ ៖ ថវិកាប៉ាន់ស្មាន និងប្រភពថវិកា(សមិទ្ធផលទី២) ៤១
តារាងទី១០ ៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ(សមិទ្ធផលទី២)..៤២
តារាងទី១១ ៖ ចំណុចដៅពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស..................... ៤៦
តារាងទី១២ ៖ ថវិកាប៉ាន់ស្មាន និងប្រភពថវិកា(សមិទ្ធផលទី៣) ៥៤
តារាងទី១៣ ៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ(សមិទ្ធផលទី៣).. ៥៥
តារាងទី១៤ ៖ ចំណុចដៅនៃការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាន ៦០
តារាងទី១៥ ៖ ថវិកាប៉ាន់ស្មាន និងប្រភពថវិកា(សមិទ្ធផលទី៤).. ៦៨
តារាងទី១៦ ៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ(សមិទ្ធផលទី៤) ៦៩
តារាងទី១៧ ៖ ចំណុចដៅពាក់ព័ន្ធនឹងវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ និងការកសាងផែនការ ៧៤
តារាងទី១៨ ៖ គម្រោងធនធានមូលនិធិក្រុង ស្រុក ៧៥
តារាងទី១៩ ៖ ថវិកាប៉ាន់ស្មាន និងប្រភពថវិកា(សមិទ្ធផលទី៥).. ៨៥
តារាងទី២០ ៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ(សមិទ្ធផលទី៥) ៨៦
តារាងទី២១ ៖ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តលទ្ធផលរំពឹងទុកនីមួយៗ................................. ៩៦
តារាងទី២២ ៖ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្រេចតាមសូចនាករកម្រិតខ្ពស់ ១១២
តារាងទី២៣ ៖ ក្របខណ្ឌត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ និងតារាងម៉ាទ្រិចនៃសូចនាករ ១១៤
តារាងទី២៤ ៖ វិធានការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅក្នុងសមិទ្ធិផលនីមួយៗ ១៣៥
តារាងទី២៥ ៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ ១៤១
តារាងទី២៦ ៖ ធនធានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលវិភាជន៍ទៅឱ្យមូលនិធិក្រុង ស្រុក.................. ១៤៦
តារាងទី២៧ ៖ ថវិកាកម្មវិធីសង្ខេប ១៤៧

វាក្យស័ព្ទសំខាន់ៗ និងនិយមន័យ

គណនេយ្យភាព	កាតព្វកិច្ចនៃអ្នកអនុវត្តសិទ្ធិអំណាចក្នុងការឆ្លើយបំភ្លឺអំពីសកម្មភាពនានារបស់ខ្លួនចំពោះអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចណាមួយ ដែលអាចដាក់នូវការពិន័យទោសក្នុងករណីខកខានមិនបានអនុវត្ត។
ការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផល	វិធីសាស្ត្រវិលជុំសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងដែលធ្វើសមាហរណកម្មនៃយុទ្ធសាស្ត្រ មនុស្ស ធនធាន កិច្ចដំណើរការ និងវិធានការនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការសម្រេចចិត្ត តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។ វិធីសាស្ត្រនេះផ្តោតលើការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផល ការអនុវត្តនូវការវាស់វែងនៃការអនុវត្តការងារ ការសិក្សារៀនសូត្រ និងការសម្របសម្រួល ក៏ដូចជាការរៀបចំរបាយការណ៍យ៉ាងច្បាស់លាស់។
តម្លាភាព	ការផ្តល់នូវព័ត៌មានទាន់ពេលវេលា និងអាចជឿទុកចិត្តបាន ហើយព័ត៌មាននេះអាចទទួលបានការប្រើប្រាស់ដោយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។
សកម្មភាព	ទង្វើដែលប្រកាន់យក ឬកិច្ចការដែលបានបំពេញដោយប្រើប្រាស់នូវធាតុចូលនានាដូចជាមូលនិធិ ជំនួយបច្ចេកទេស និងធនធានផ្សេងទៀតដែលបានកៀរគរ ដើម្បីបង្កើតចេញជាលទ្ធផលរំពឹងទុកជាក់លាក់នានា។
ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	ជាដំណើរការមួយដែលនាំមកនូវការលើកកម្ពស់ជំនាញ (ទាំងជំនាញទូទៅ និងជំនាញជាក់លាក់) ដែលធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវនីតិវិធី និងការពង្រឹងស្ថាប័ន។ ការកសាងសមត្ថភាពសំដៅលើការវិនិយោគលើមនុស្ស ស្ថាប័ន និងបែបផែននៃការអនុវត្តនានា។
ការចូលរួមរបស់សង្គមស៊ីវិល	ជាដំណើរការនៅក្នុងសហគមន៍ដែលប្រជាពលរដ្ឋប្រមូលផ្តុំគ្នាបង្កើតឡើងដើម្បីសម្រេចគោលដៅរួមនានារបស់ខ្លួននៅមូលដ្ឋាន និងធ្វើការងារជាបុគ្គល ឬរួមគ្នាតាមរយៈអង្គការសហគមន៍មិនមែនរដ្ឋាភិបាលដើម្បីមានឥទ្ធិពលទៅលើដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។
អង្គការសហគមន៍ ឬអង្គការសង្គមស៊ីវិល	ជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងមិនរកប្រាក់ចំណេញដែលមានវត្តមានក្នុងសង្គមដែលតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍ និងគុណតម្លៃរបស់សមាជិកខ្លួន ឬអ្នកដទៃ ដោយផ្អែកលើការយកចិត្តទុកដាក់នានាដែលមានលក្ខណៈជាក្រមសីលធម៌ វប្បធម៌ នយោបាយ វិទ្យាសាស្ត្រ សាសនា ឬសប្បុរសធម៌។
ការវាយតម្លៃ	ជាការវិនិច្ឆ័យទៅលើគុណតម្លៃ ផលប្រយោជន៍ និងតម្លៃនៃការងារអ្វីមួយ ជាការសិក្សាវាយតម្លៃអំពីភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព ផលប៉ះពាល់ និរន្តរភាព និងភាពពាក់ព័ន្ធនៃគម្រោងមួយ ស្របតាមគោលបំណងនានាដែលបានកំណត់។
អភិបាលកិច្ច	ជាប្រពៃណី និងការរៀបចំនូវស្ថាប័ននានាដែលអាជ្ញាធរនៃប្រទេសមួយបានប្រើប្រាស់។ ជាមធ្យោបាយនៃការអនុវត្តសិទ្ធិអំណាចដែលជះឥទ្ធិពលទៅលើជីវភាពសាធារណៈ ជាពិសេសការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច។
ផលប៉ះពាល់	ការជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាន និងជាអវិជ្ជមានចំពោះមុខ និងយូរអង្វែង ដែលផ្តើមចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍នៃការអភិវឌ្ឍមួយមានលក្ខណៈដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល ដោយចេតនា ឬដោយអចេតនា។

សូចនាករ កត្តា ឬអញ្ញតជាបរិមាណ ឬជាគុណភាពដែលផ្តល់ជាមធ្យោបាយមួយ មានលក្ខណៈសាមញ្ញ និងអាចជឿទុកចិត្តបានសម្រាប់វាស់វែងសមិទ្ធផល ឬឆ្លុះបញ្ចាំងពីការផ្លាស់ប្តូរនានាដែលកើតចេញពីអន្តរាគមន៍ណាមួយ ឬក៏ជួយក្នុងការវាយតម្លៃពីការបំពេញការងាររបស់តួអង្គអភិវឌ្ឍន៍ណាមួយ។

ធាតុចូល ធនធានមនុស្ស ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ធនធានសម្ភារៈ ឯកសារ របាយការណ៍នានា ដែលបានប្រើប្រាស់សម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍ដល់ការអភិវឌ្ឍនានា។

លទ្ធផលជាគន្លឹះ ជាសកម្មភាពសំខាន់ ឬជាគន្លឹះដែលបានកំណត់ ឬដៅទុកសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងវឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចបាន។

ការត្រួតពិនិត្យ ជាការប្រមូល ការវិភាគ និងការប្រើប្រាស់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងជាប្រចាំនូវព័ត៌មាននានាក្នុងគោលបំណងត្រួតពិនិត្យការគ្រប់គ្រង និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

សមិទ្ធផល ជាការផ្លាស់ប្តូរ ឬការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដោយផ្ទាល់នូវសុខមាលភាពនៃអ្នកទទួលផល ឬអតិថិជន ដែលជាលទ្ធផលនៃការប្រើប្រាស់សេវាមួយ (ឬលទ្ធផលរំពឹងទុក)។

លទ្ធផលរំពឹងទុក ផលិតផល ឧបករណ៍ សម្ភារៈ និងសេវាទាំងឡាយដែលទទួលបានពីអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍មួយ ហើយវាក៏អាចរួមបញ្ចូលទាំងការផ្លាស់ប្តូរនានាផ្តើមចេញពីអន្តរាគមន៍ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្រេចនូវសមិទ្ធផលរំពឹងទុកនានា។ ស្ថាប័ននានាត្រូវមានគណនេយ្យភាពក្នុងការសម្រេចលទ្ធផលរំពឹងទុកឱ្យបានទាន់ពេលវេលា មានគុណភាព និងបរិមាណសមស្រប។

គោលនយោបាយ (គោលនយោបាយសាធារណៈមួយ) សកម្មភាព គោលការណ៍ ឬសំណុំនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដែលមានគោលបំណង និងភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាមួយ ដើម្បី(១)រៀបចំឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាមួយ (២)រៀបចំដោយដំណើរការនយោបាយជាក់លាក់ណាមួយ និង(៣)អនុម័ត អនុវត្ត និងពង្រឹងការអនុវត្តដោយស្ថាប័នសាធារណៈមួយ។

កម្មវិធី ជាអន្តរាគមន៍មួយដែលមានកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់ ដែលមានលក្ខណៈខុសគ្នាពីគម្រោង ពីព្រោះជាទូទៅ កម្មវិធី គឺមានលក្ខណៈអន្តរវិស័យ គ្របដណ្តប់លើប្រធានបទផ្សេងៗ និងឬមានតំបន់គោលដៅច្រើន ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រចំរុះ ពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថាប័នច្រើនជាងស្ថាប័នអនុវត្តគម្រោង និងអាចគាំទ្រដោយប្រភពទុនផ្សេងៗ។

បរិយាប័ន្ន ជាការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពរបស់បុគ្គល និងក្រុមនានាក្នុងការចូលរួម និងទទួលផលពីសកម្មភាពនានារបស់សង្គមដោយមិនរើសអើង។ គោលបំណងនៃបរិយាប័ន្ន គឺការផ្តល់នូវសិទ្ធិដល់ក្រុមផ្សេងគ្នាៗ ជាពិសេសប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ ក្រុមជនងាយរងគ្រោះឱ្យទទួលបាននូវឱកាសសមស្រប ព្រមទាំងធានាថាមតិយោបល់ និងការយល់ឃើញនានារបស់ក្រុមទាំងនោះត្រូវបានយកមកពិចារណាសម្រាប់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ដែលប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាដើម្បីធានាឱ្យពួកគេទទួលបាន និងប្រើប្រាស់ដោយស្មើភាពនូវផលប្រយោជន៍ពីការផ្តល់សេវា ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងលក្ខខណ្ឌនានាផ្នែកសង្គម នយោបាយ និងរូបវន្ត។

សមធម៌សង្គម ការលើកកម្ពស់សិទ្ធិក្នុងការទទួលបាន និងការប្រើប្រាស់ដោយយុត្តិធម៌នូវផលប្រយោជន៍ពីការផ្តល់សេវា ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងលក្ខខណ្ឌនានាផ្នែកសង្គម នយោបាយ និងរូបវន្ត

សម្រាប់ការរស់នៅ និងការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញក្នុងការងារនយោបាយ និងវប្បធម៌នៅក្នុងសង្គម ក៏ដូចជាសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ដោយខ្លួនឯងដើម្បីសម្រេចបាននូវសេចក្តីត្រូវការជាមូលដ្ឋាននានារបស់ខ្លួន។ ក្នុងការងាររដ្ឋបាលសាធារណៈ សមធម៌សង្គមសំដៅលើការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ននានាដែលបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈ ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការរៀបចំ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋាននានាប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងសមធម៌។

ជំពូកទី១

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកម្មវិធី

១. សេចក្តីផ្តើម

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមានឆន្ទៈយ៉ាងមោះមុតចំពោះកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងមានជំនឿជឿជាក់ចំពោះតួនាទីដ៏មានសារៈសំខាន់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋានសំដៅលើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងចូលរួមចំណែកការបន្ថយភាពក្រីក្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ផ្តើមចេញពីឆន្ទៈ និងជំនឿជឿជាក់នេះ ក្នុងអំឡុងជិត២ទសវត្សរ៍កន្លងមកនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានជំរុញ និងគាំទ្រយ៉ាងសកម្មដល់ការរៀបចំ និងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ដោយចាប់ផ្តើមចេញពីការធ្វើកំណែទម្រង់នៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់នាឆ្នាំ២០០២ និងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្សេងទៀត រួមមាននៅរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅឆ្នាំ២០០៩ ឱ្យមានការវិវត្តទៅមុខជាលំដាប់ និងទទួលបាននូវសមិទ្ធផលគន្លឹះៗជាច្រើន។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាស្ថាប័នដែលមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ ជាស្ថាប័នដែលធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅមូលដ្ឋាន ដោះស្រាយវិវាទមូលដ្ឋាន និងលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ តាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាដែលបានបង្កើតឡើងពីការបោះឆ្នោត រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវទទួលខុសត្រូវ និងឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការជាអាទិភាពនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ លើសពីនេះទៀត រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏មានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់កិច្ចអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ការផ្តល់សេវាសង្គមសេវាទីប្រជុំជននានា និងការវិនិយោគលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ដែលចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យជីវភាពប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋានកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង។

រូបភាពទី១ ៖ ប្រវត្តិនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

កម្ពុជាជារដ្ឋទោល ដែលក្នុងនោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះត្រូវបានបែងចែកជាពីរប្រភេទ គឺរដ្ឋបាលតំបន់ និងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ រដ្ឋបាលតំបន់សំដៅទៅលើរដ្ឋបាលខេត្ត។ រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានរួមមាន រដ្ឋបាលដែលមានបីថ្នាក់ គឺរដ្ឋបាលរាជធានី ខណ្ឌ សង្កាត់ និងរដ្ឋបាលដែលមានពីរថ្នាក់ គឺរដ្ឋបាលក្រុង សង្កាត់ និងរដ្ឋបាលស្រុក ឃុំ។ បច្ចុប្បន្ន នៅទូទាំងប្រទេសរួមមាន រាជធានីចំនួន១ ខេត្តចំនួន២៤ ក្រុងចំនួន២៦ ស្រុកចំនួន១៥៩ ខណ្ឌចំនួន១២ ឃុំ សង្កាត់ចំនួន១.៦៣៣ និងភូមិចំនួន១៤.១៤៧ ដែលថ្នាក់ដឹកនាំភូមិត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើស និងតែងតាំងដោយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានក្រុមប្រឹក្សាកើតចេញពីការបោះឆ្នោតជាតំណាង។ ក្រុមប្រឹក្សាមានសិទ្ធិអំណាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចខាងបញ្ញត្តិ និងសេចក្តីសម្រេចខាងប្រតិបត្តិ។ គណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងមេឃុំ ចៅសង្កាត់មានភារកិច្ចអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា ហើយក្រុមប្រឹក្សាមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យមើលពីលើការអនុវត្តនេះ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ច្បាប់រៀបចំអង្គការបានប្រគល់តួនាទីឱ្យអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាតំណាងឱ្យក្រសួង ស្ថាប័ននានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការសម្របសម្រួលជាមួយមន្ទីរ អង្គភាពខ្សែបណ្តោយរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នទាំងនោះផងដែរ។

កិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ គឺជាការផ្ទេរជាជំហានៗ នូវការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមួយចំនួនរបស់ថ្នាក់ជាតិទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ ដោយមានការសម្រេចចិត្តយ៉ាងច្បាស់លាស់ ស្របគ្នាជាមួយនឹងការពង្រឹងសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់រាជធានី ខេត្តក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ការសម្របសម្រួល ការគាំទ្រ និងការត្រួតពិនិត្យមើលពីលើ។

នៅឆ្នាំ២០១០ រាជរដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំតាក់តែងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំ(២០១០-២០១៩) ដើម្បីធ្វើជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ការអនុវត្តកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលបានកំណត់ក្នុងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការពង្រឹងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺការលើកកម្ពស់ និងការធ្វើឱ្យមាននិរន្តរភាពនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សំខាន់ៗដូចខាងក្រោម[1] ៖

- ភាពជាតំណាងសាធារណៈ
- ស្វ័យភាពមូលដ្ឋាន
- ការប្រឹក្សាយោបល់ និងការចូលរួម
- ការឆ្លើយតប និងគណនេយ្យភាព
- ការលើកកម្ពស់គុណភាពជីវិតរបស់ប្រជាពលរដ្ឋមូលដ្ឋាន
- ការលើកកម្ពស់សមធម៌
- តម្លាភាព និងសុចរិតភាព
- វិធានការប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយ

ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិត្រូវបានបែងចែកជា៣ដំណាក់កាល និងគ្រប់គ្រង សម្របសម្រួលដោយគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប)។ ក្នុងដំណាក់កាលទី១ ពោលគឺផែនការអនុវត្តរយៈពេល៣ឆ្នាំ (ផអ៣ទី១) ដែលត្រូវបានពន្យារពេលមួយឆ្នាំបន្ថែមទៀត(២០១១-២០១៤) ផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងត្រូវបញ្ចប់នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤។ រាជរដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចចិត្តបន្តអនុវត្តដំណាក់កាលទី២ ដែលចាប់ផ្តើមពីឆ្នាំ២០១៥ដល់ឆ្នាំ២០១៧។

ឯកសារនេះរៀបរាប់អំពីផែនការអនុវត្តរយៈពេល៣ឆ្នាំដំណាក់កាលទី២ (ផអ៣ទី២) ដែលរួមមានការបរិយាយអំពីសនិទានភាពនៃកំណែទម្រង់ និងសមិទ្ធផលនានាដែលនឹងត្រូវសម្រេចឱ្យបានដោយមានការចូលរួមសហការ និងគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងសង្គមស៊ីវិលនានា។

ឯកសារផអ៣ទី២ បែងចែកជា៣ជំពូកធំៗ និងមានឧបសម្ព័ន្ធចំនួន៦។ ជំពូកទី១អំពីទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកម្មវិធី ជំពូកទី២អំពីសមិទ្ធផលទាំង៥របស់កម្មវិធី និងជំពូកទី៣អំពីការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី។

ជំពូកទី១ រៀបរាប់អំពីសាវតានៃកំណែទម្រង់ ចក្ខុវិស័យ និងទិសដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រ រចនាសម្ព័ន្ធនៃកម្មវិធី ចលករនៃការផ្លាស់ប្តូរ លក្ខណៈដោយឡែកនៃផអ៣ទី២ ដំណើរការនៃការរៀបចំតាក់តែងផអ៣ទី២ ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃលទ្ធផល និងថវិកាប៉ាន់ស្មាននៃកម្មវិធី។

ជំពូកទី២ ដែលជាផ្នែកសំខាន់ជាងគេនៃឯកសារនេះ រៀបរាប់អំពីសមិទ្ធផលគន្លឹះៗទាំង៥នៃកម្មវិធី ដែលរួមមាន (១).ការគ្រប់គ្រងកំណែទម្រង់ (២).គណនេយ្យភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ (៣).

[1] មាត្រា១១ និងមាត្រា១២នៃច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស (៤).ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានក្នុងការផ្ដល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និង(៥).វិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ។ សមិទ្ធផលនីមួយៗមានរៀបរាប់អំពីប្រវត្តិ (រួមទាំងវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផអ៣ទី១ និងបញ្ហាប្រឈមនានាដែលត្រូវដោះស្រាយនៅក្នុងផអ៣ទី២) ចំណុចដៅលទ្ធផលរំពឹងទុក ថវិកា និងហានិភ័យនានា។ ក្នុងលទ្ធផលរំពឹងទុកនីមួយៗ មានរៀបរាប់អំពីសនិទានភាព យុទ្ធសាស្ត្រ បរិយាប័ន្ននិងសមធម៌សង្គម និងស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត។

ជំពូកទី៣ រៀបរាប់អំពីការទទួលខុសត្រូវជាទូទៅរបស់ គ.ជ.អ.ប និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួលកម្មវិធី ការលើកកម្ពស់ភាពជាម្ចាស់របស់ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា ក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ តម្រូវការនានាក្នុងការបញ្ចូលគម្រោងដោយឡែកៗនានាទៅក្នុងកម្មវិធី និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ ជំពូកនេះក៏បរិយាយផងដែរអំពីលក្ខខណ្ឌអភិបាលកិច្ច តម្លាភាព និងតម្រូវការនៃការរៀបចំរបាយការណ៍នៃកម្មវិធី និងយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងជំនួយបច្ចេកទេស និងធនធានមនុស្សដើម្បីធានាដល់និរន្តភាពនៃកម្មវិធី។

ក្រៅពីជំពូកទាំង៣ខាងលើនេះ ឯកសារផអ៣ទី២ក៏មានភ្ជាប់មកជាមួយឧបសម្ព័ន្ធនានាដើម្បីផ្ដល់ព័ត៌មានបន្ថែមជាក់លាក់មួយចំនួនទៀត សម្រាប់ជួយដល់ស្ថាប័នអនុវត្ត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតមានមូលដ្ឋានកាន់តែច្បាស់លាស់អំពីកម្មវិធីនេះ។ ឧបសម្ព័ន្ធទាំងនោះរួមមាន ៖

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ អំពីទិដ្ឋភាពទូទៅនៃប្រវត្តិនៃកំណែទម្រង់ ព្រមទាំងសេចក្ដីសង្ខេបអំពីសមិទ្ធផល និងបញ្ហាប្រឈមនានាក្នុងអំឡុងផអ៣ទី១

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ អំពីក្របខណ្ឌត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធី

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ អំពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរាជធានីខេត្តសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ អំពីយុទ្ធសាស្ត្រលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងកិច្ចដំណើរការអនុវត្តកម្មវិធី

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ អំពីហានិភ័យ និងវិធានការនានាសម្រាប់កាត់បន្ថយហានិភ័យ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦ អំពីថវិកាលម្អិតរបស់កម្មវិធី និងព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុ។

២. ចក្ខុវិស័យ និងទិសដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រ

ចក្ខុវិស័យនៃផអ៣ទី២នេះ គឺ"**រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្ដល់សេវា និងអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានបានកាន់តែច្រើន កាន់តែល្អប្រសើរ កាន់តែមានលក្ខណៈឆ្លើយតបចំពោះសេចក្ដីត្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន**"។

ផអ៣ទី២នេះ ក៏ដូចគ្នានឹងផអ៣ទី១ផងដែរ ពោលគឺផ្ដោតជាសំខាន់ទៅលើរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ហើយក៏មានការពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងថ្នាក់រដ្ឋបាលផ្សេងៗទៀតនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃផអ៣ទី២នេះ គឺផ្ដោតទៅការលើកកម្ពស់ការផ្ដល់សេវា ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងអភិបាលកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានគ្រឹះ ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីនានាដែលបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ក្នុងផអ៣ទី១។ នៅចុងបញ្ចប់នៃផអ៣ទី២នេះ គឺការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផល

ជាក់ស្តែងនានា ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់ដល់ប្រជាពលរដ្ឋ និងទទួលបានការពេញចិត្តពីប្រជាពលរដ្ឋ។ ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានត្រូវរំពឹងថានឹងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងតាមរយៈ៖

- **ការធ្វើវិមជ្ឈការមុខងារក្នុងការផ្តល់សេវា និងអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានចាំបាច់នានា** ពីក្រសួង ស្ថាប័ន និងរាជធានី ខេត្តឱ្យទៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។ ការផ្ទេរមុខងារទាំងនេះនឹងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅមូលដ្ឋាន និងលើកកម្ពស់គណនេយ្យភាពនៅមូលដ្ឋាន។ ការធ្វើវិមជ្ឈការនឹងនាំមកនូវមធ្យោបាយកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានចាំបាច់នានាជូនប្រជាពលរដ្ឋ។
- **ការលើកកម្ពស់គណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** ៖ គណនេយ្យភាពទាំង៣ប្រភេទនឹងត្រូវបានពង្រឹង ពោលគឺ (១).គណនេយ្យភាពនិងការឆ្លើយតបរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ(គណនេយ្យភាពសង្គម) (២).គណនេយ្យភាពរបស់គណៈអភិបាលក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច និងដីកានានារបស់ក្រុមប្រឹក្សា (គណនេយ្យភាពរដ្ឋបាល) និង(៣).គណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់ថ្នាក់ជាតិ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហានេះ ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យមើលពីលើមួយនឹងត្រូវរៀបចំឡើងដើម្បីជំនួសប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាលតាមបែបមជ្ឈការ។ ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យមើលពីលើនេះនឹងអនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុវត្តស្វ័យភាពរបស់ខ្លួន និងមានគណនេយ្យភាពចំពោះលទ្ធផលនានាដែលខ្លួនបានកសាងឡើងក្នុងក្របខណ្ឌគតិយុត្ត ដែលមានភាពច្បាស់លាស់មួយ។
- **ការបង្កើននូវគំនិតផ្តួចផ្តើម និងស្វ័យភាពមូលដ្ឋាន** ៖ គំនិតផ្តួចផ្តើម និងស្វ័យភាពមូលដ្ឋាននឹងត្រូវបានពង្រឹងនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត កិច្ចដំណើរការនានានៃការផ្តល់សេវានិងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- **ការបង្កើនធនធានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** ៖ ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តអាណត្តិរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការផ្ទេរមុខងារឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវភ្ជាប់ជាមួយនូវការផ្ទេរធនធាន និងបុគ្គលិក។ ជាមួយគ្នានេះដែរ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងទទួលបានកាន់តែច្រើនឡើងនូវធនធានតាមរយៈមូលនិធិក្រុង ស្រុកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ ប្រភពចំណូលផ្ទាល់របស់ខ្លួនដែលនឹងជួយពង្រឹងដល់គណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ និងយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលនឹងអនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចអនុវត្តគម្រោងធំៗ និងប្រើប្រាស់រយៈពេលវែងដើម្បីអនុវត្តគម្រោងទាំងនោះ។

នៅក្នុងចក្ខុវិស័យនីមួយៗដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ផអ៣ទី២ចាំបាច់ត្រូវពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តនានាដែលផ្តល់លទ្ធភាពកាន់តែប្រសើរឡើងដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ កម្មវិធីនេះត្រូវធានាថា ក្របខណ្ឌគតិយុត្តនានាដែលនឹងរៀបចំឡើងត្រូវ

មានភាពច្បាស់លាស់ មានសង្គតិភាព និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិអំណាចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយនឹងត្រូវរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើទន្និករណ៍ច្បាស់លាស់ មានតម្លាភាព និងមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា រួមទាំងអង្គការសង្គមស៊ីវិលផងដែរ។ នៅក្នុងចក្ខុវិស័យនីមួយៗ ក៏មានរួមបញ្ចូលផងដែរនូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយផ្អែកលើតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់មូលដ្ឋាន។ វិធីសាស្ត្រចម្រុះ និងការបញ្ជ្រាបសមធម៌សង្គមនឹងត្រូវប្រើប្រាស់នៅក្នុងកម្មវិធីនេះ ដើម្បីពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី យុវជន និងក្រុមប្រជាពលរដ្ឋផ្សេងៗទៀតដែលតម្រូវឱ្យមានការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រដោយឡែកៗខុសប្លែកពីវិធីសាស្ត្រដែលត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋទូទៅ។ ជាទូទៅ កម្មវិធីនេះមានគោលបំណងរំលេចឡើងនូវសក្តានុពលនានារបស់ក្រុមទាំងនេះ ដើម្បីចូលរួមចំណែកកាន់តែសកម្មឡើងក្នុងការសម្រេចបាន និងទទួលផលប្រយោជន៍ពីសមិទ្ធផលនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍នានា[2]។

៣. រចនាសម្ព័ន្ធកម្មវិធី

កម្មវិធីនេះបែងចែកជាសមិទ្ធផលចំនួន៥ ហើយសមិទ្ធផលនីមួយៗរួមមានលទ្ធផលរំពឹងទុក និងយុទ្ធសាស្ត្រដែលត្រូវអនុវត្តដោយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា។ ស្ថាប័នអនុវត្តសំខាន់ៗរួមមាន ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងផែនការ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្រសួង ស្ថាប័ននានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមុខងារ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃសមាគមជាតិក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា។

សមិទ្ធផលទាំង៥ រួមមាន ៖

សមិទ្ធផល	សេចក្តីអធិប្បាយសមិទ្ធផល
១. ការគ្រប់គ្រងការងារកំណែទម្រង់	ការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ សំដៅឈានឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងដែលធានាឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ
២. គណនេយ្យភាពបែបប្រជាធិបតេយ្យ	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបំពេញមុខងារជាស្ថាប័នប្រជាធិបតេយ្យនៅមូលដ្ឋានដែលមានស្វ័យភាព និងមានគណនេយ្យភាព ដោយគណៈអភិបាលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សា ហើយក្រុមប្រឹក្សាត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគោរពតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ និងស្តង់ដារនានារបស់ជាតិ
៣. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្វ័យភាព និងប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវអាណត្តិ និងអាទិភាពនានាក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន
៤. ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាន	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលទ្ធភាពក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជា

[2] ជាមួយនឹងការរក្សានូវការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើសមភាពយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី កម្មវិធីបានពង្រីកវិសាលភាពរបស់ខ្លួន ដោយគ្រប់ដណ្តប់បន្ថែមលើបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងកាន់តែប្រសើរឡើងទៅនឹងគោលដៅនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

សមិទ្ធផល	សេចក្តីអធិប្បាយសមិទ្ធផល
ក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន	ពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបាននូវសេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ហើយការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានសំខាន់ៗនានានឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយថ្នាក់រដ្ឋបាលដែលមានលក្ខណៈសមស្រប និងនៅកៀកជិតបំផុតនឹងប្រជាពលរដ្ឋ។
៥. វិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ	ធនធានហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានគ្រោងរៀបចំ និងចាត់ចែងបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ព្រមទាំងមានចំនួនសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ក្នុងការអនុវត្តនូវអាណត្តិរបស់ខ្លួន។

៤. ចលករនៃការផ្លាស់ប្តូរ ÷ កាលានុវត្តភាពនានាសម្រាប់កំណែទម្រង់

កាលានុវត្តភាពនានាសម្រាប់កំណែទម្រង់ និងលក្ខខណ្ឌនានាសម្រាប់ការអនុវត្តជអ៣ទី២មានលក្ខណៈល្អប្រសើរបំផុត[3] ដោយសារ ៖

ទី១. សន្តិភាព ស្ថេរភាពនយោបាយ និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ដែលកម្ពុជាសម្រេចបាននៅក្នុងរយៈពេលកន្លងមកនេះ រួមនឹងការសម្របសម្រួលផ្នែកនយោបាយបន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោតជាតិលើកទី៥ បានពង្រឹងថែមទៀតនូវសន្តិភាព ស្ថេរភាពនយោបាយ និងការពង្រឹងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ សេរីពហុបក្ស និងនីតិរដ្ឋ ដែលជាកាលានុវត្តភាពដ៏សំខាន់នៅក្នុងការបន្តជំរុញដល់កិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

កំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទាមទារនូវការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផ្នែកនយោបាយកម្រិតខ្ពស់ក្នុងការបែងចែកការទទួលខុសត្រូវ និងធនធាននានារវាងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការតាំងចិត្តផ្នែកនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាតាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ គឺជាកម្លាំងចលករសម្រាប់ជំរុញកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះ និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់នានារបស់ជាតិឱ្យមានភាពកាន់តែរឹងមាំថែមទៀត។

ទី២. ផអ៣ទី១ គឺជាកម្លាំងចលករមួយដ៏សំខាន់សម្រាប់ការងារកំណែទម្រង់។ មូលដ្ឋានគ្រឹះនានាដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងផអ៣ទី១ បានផ្តល់ជាមូលដ្ឋានដ៏រឹងមាំមួយសម្រាប់ការបោះជំហានឆ្ពោះទៅមុខ។ រចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធនានានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញ ហើយឧបករណ៍ជាគន្លឹះនានាសម្រាប់គាំទ្រកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដូចជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីគណនេយ្យភាពសង្គម នីតិវិធីនានាសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សា ការបង្កើតមូលនិធិក្រុង ស្រុក និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុក្រុង ស្រុក។ល។ ទន្ទឹមនេះ ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននានាក្នុងការផ្តល់សេវាតាមបែបវិមជ្ឈការក៏មានការកើនឡើងផងដែរ។ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែងមន្ត្រី បុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សំដៅលើកកម្ពស់គណនេយ្យភាពរបស់មន្ត្រី បុគ្គលិកចំពោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សេចក្តីព្រាងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាល

[3] ចលករនៃការផ្លាស់ប្តូរ គឺជាកម្លាំងរុញច្រានពីខាងក្រៅដែលមានឥទ្ធិពលដល់យុត្តិកម្ម និងការរៀបចំកម្មវិធី។

ថ្នាក់ក្រោមជាតិកំពុងត្រូវបានរៀបចំ។ ព្រមជាមួយនេះ សេចក្តីព្រាងបឋមនៃនីតិវិធីស្តីពីកិច្ចដំណើរការអធិការកិច្ចក៏កំពុងត្រូវបានរៀបចំផងដែរ។ យន្តការនានានៃការផ្ទេរវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ ដូចជាយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងប្រភពចំណូលផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានបញ្ចប់ការសិក្សា និងការវិភាគ។ គោលនយោបាយស្តីពីប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ និងអនុម័ត។ សមាគមក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានបង្កើត និងពង្រឹង។ មេរៀន និងបទពិសោធន៍សំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងលទ្ធផលនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវបានសិក្សា និងកែលម្អឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។ ក្នុងការអនុវត្តផអ៣ទី១ ភាពជាដៃគូនានារវាងរាជរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងសង្គមស៊ីវិលនានាក៏ត្រូវបានពង្រឹងផងដែរ។

ដើម្បីធានាសង្គតិភាពរវាងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការជាមួយនឹងកំណែទម្រង់នានារបស់ជាតិ ផអ៣ទី១ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងអាទិភាពនានានៃការអភិវឌ្ឍជាតិតាមរយៈផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ។

ទី៣. នៅក្នុងចរន្តនៃសកលភាវូបនីយកម្ម និងការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានក្នុងអំឡុងពេលនៃទសវត្សកន្លងមកនេះ ពិភពលោកទាំងមូលបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើកិច្ចអភិវឌ្ឍចំនួន២ ដើម្បីលើកកម្ពស់គណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ។ កិច្ចអភិវឌ្ឍទាំងពីរនោះរួមមាន **ទីមួយ** ការទាមទារឱ្យវិស័យសាធារណៈបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើគណនេយ្យភាពចំពោះលទ្ធផល និងការផ្តល់របាយការណ៍ជាសាធារណៈ និង**ទីពីរ** ការទាមទារឱ្យកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋាភិបាលកាន់តែមានលក្ខណៈបើកចំហ ដើម្បីធានាផ្តល់ព័ត៌មានទាន់ពេលវេលាជូនប្រជាពលរដ្ឋអំពីការប្រើប្រាស់ធនធាន និងថវិកានានាដែលបានចំណាយ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចខាងលើនេះ គ.ជ.អ.ប បានបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការពង្រឹងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន ដូចជា ការដាក់ចេញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការងារគណនេយ្យភាពសង្គម ប្រព័ន្ធរបាយការណ៍របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការបង្កើតឱ្យមានអ្នកនាំពាក្យនៅតាមរាជធានី ខេត្ត ការរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយនិងពិគ្រោះយោបល់របស់ក្រុមប្រឹក្សានៅគ្រប់ថ្នាក់ ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានវិទ្យារបស់គ.ជ.អ.ប និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយប្រព័ន្ធទាំងនោះនឹងត្រូវពិនិត្យ និងកែសម្រួលឱ្យមានលក្ខណៈសមស្របជាមួយនឹងតម្រូវការនៃកំណែទម្រង់។

៥. លក្ខណៈដោយឡែកនៃផអ៣ទី២

ផអ៣ទី២ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗចំនួន៤ ដែលជួបប្រទះក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តផអ៣ទី១។

ទីមួយ ៖ កម្មវិធីនេះនឹងពង្រឹងការគ្រប់គ្រងឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរនូវកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ។ គ.ជ.អ.ប រួមជាមួយនឹងអនុគណៈកម្មាធិការនានារបស់ខ្លួន នឹងត្រូវជួបប្រជុំគ្នា

ជាទៀងទាត់ និងបំពេញមុខងារឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើងក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងលក្ខណៈជាអន្តរក្រសួង។ ភាពជាម្ចាស់នឹងត្រូវបានពង្រឹងនៅក្នុងស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាលទាំងមូល។ កាលានុវត្តភាពកាន់តែច្រើននឹងត្រូវរៀបចំសម្រាប់ការចូលរួម ការពិគ្រោះយោបល់ និងការព្រមព្រៀងគ្នា។ កិច្ចដំណើរការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ នឹងត្រូវកែលម្អដើម្បីឱ្យមានភាពបត់បែន និងធានាភាពជាម្ចាស់ក្នុងការអនុវត្តនូវចំណុចដៅ និងលទ្ធផលរំពឹកទុកនានាដែលបានកំណត់ និងឯកភាពគ្នាក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។ ទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន និងតម្លាភាពនឹងត្រូវពង្រឹង។ ផអ ៣ទី២ត្រូវកំណត់ និងបកស្រាយឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់ និងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងឱ្យបានទូលំទូលាយទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ តួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងផ្លាស់ប្តូរដោយផ្តោតជាសំខាន់លើការសម្របសម្រួល ជាជាងការអនុវត្តដោយផ្ទាល់។ លទ្ធផលរំពឹងទុកនានានឹងត្រូវបានគ្រប់គ្រងកាន់តែសកម្ម។ ផអ៣ទី២នឹងកំណត់នូវចំណុចដៅច្បាស់លាស់នៅតាមលទ្ធផលរំពឹងទុកនីមួយ ហើយនឹងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអនុវត្តចំណុចដៅទាំងនោះ។ ការវិភាជន៍ធនធាននានា និងការរៀបចំកម្មវិធីក៏ត្រូវធ្វើការកែសម្រួល សំដៅធានាដល់ការសម្រេចបាននូវចំណុចដៅនានាដែលបានកំណត់។ កិច្ចប្រជុំនានានឹងត្រូវរៀបចំឡើងដោយផ្តោតលើអាទិភាពទាំងនេះ ហើយយន្តការ គ.ជ.អ.ប នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់កាន់តែច្រើនឡើងសម្រាប់ជាវេទិកា ដើម្បីពិភាក្សា និងដោះស្រាយបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តការងារ។ ស្ថាប័នអនុវត្តត្រូវសិក្សារៀនសូត្រអំពីបទពិសោធន៍ល្អៗ និងរៀបចំអនុវត្តការសាកល្បង ការវាយតម្លៃ និងកិច្ចដំណើរការនានាជាបន្តបន្ទាប់។ ទន្ទឹមនេះ ត្រូវរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយន្តការនានាសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីសិក្សារៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមកអំពីជោគជ័យនៃការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។ ការចូលរួម និងការផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ពីអ្នកប្រើប្រាស់ឬអ្នកទទួលផល នឹងត្រូវលើកកម្ពស់យ៉ាងសកម្មតាមរយៈការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាតាមវិធីសាស្ត្រដែលធានាឱ្យមានការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ កិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ ក៏នឹងត្រូវធ្វើការកែលម្អដើម្បីធានាដល់ការលើកកម្ពស់ការចូលរួម ការចាប់ផ្តើមរៀបចំគោលនយោបាយដោយចេញពីដំណាក់កាលនៃការវិភាគ ដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តល្អៗ និងដោយមានការកំណត់នូវជម្រើសនានាដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ។ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានានឹងត្រូវរៀបចំ ដោយចាប់ផ្តើមពីការប្រមូលធាតុចូលនានាដែលមានលក្ខណៈសាមញ្ញ និងជាយុទ្ធសាស្ត្រ មុននឹងឈានដល់ការរៀបចំលម្អិតដែលងាយយល់ និងងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្ត។

ទីពីរ ៖ វិធីសាស្ត្រថ្មីក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនឹងត្រូវបានអនុវត្ត។ វិធីសាស្ត្រថ្មីនេះត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តដោយផ្អែកតាមតម្រូវការ។ លើមូលដ្ឋាននេះ មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តនឹងត្រូវបង្កើតឡើង ដើម្បីធានាថា ទីប្រឹក្សានានានឹងត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ជាជាងការបំពេញការងារជំនួស។ តាមរយៈវិធីសាស្ត្រថ្មីនេះ ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗនឹងពង្រឹងនូវតួនាទី និងសិទ្ធិអំណាចរបស់ខ្លួនក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តក្នុងនាមជាស្ថាប័នតំណាងឱ្យប្រជាពលរដ្ឋដែលជាអ្នកបោះឆ្នោតឱ្យខ្លួន។ កិច្ចការនេះនឹងត្រូវអនុវត្តដោយផ្តោតលើជំនាញនានា ដូច

ជា ជំនាញទំនាក់ទំនង ជំនាញប្រឹក្សាយោបល់ និងជំនាញដោះស្រាយបញ្ហានានា ដែលជំនាញទាំងនេះ មិនអាចធ្វើឡើងតែតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាស្តង់ដារនោះឡើយ។ មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នេះនឹងផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈការចុះកិច្ចសន្យាជាមួយស្ថាប័ន ឬអ្នកផ្តល់សេវា ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដើម្បី(១).ហ្វឹកហ្វឺន គាំទ្រ ផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ ផ្តល់ព័ត៌មាន និងជួយដោះស្រាយ បញ្ហានានា (២).ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរ និងសំណូមពរជាបន្ទាន់នានាដែលទទួលបានតាមរយៈបណ្តាញ ទំនាក់ទំនងព័ត៌មាននានា ដូចជា សារអេឡិចត្រូនិច បណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម ទូរស័ព្ទ (៣).សម្រប សម្រួលការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន (៤).ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកតាមសំណើ (៥).បង្កើតសកម្មភាពសិក្សារៀន សូត្រ និងដកស្រង់បទពិសោធន៍ពីគ្នាទៅវិញទៅមកឱ្យបានទៀងទាត់ និង(៦).អនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាល ដែលចាំបាច់នានាអំពីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ឬប្រព័ន្ធថ្មីៗ។

ទីបី ៖ ការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាឱ្យកាន់តែប្រសើរ ឡើង។ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានានឹងចូលរួមកាន់តែសកម្មក្នុងការផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាព និងចូលរួមពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់សហគមន៍ និងប្រជាពលរដ្ឋក្នុងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ ការតាមដានវឌ្ឍនភាព និងការរៀបចំអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយនានា។ អង្គការសង្គមស៊ីវិលនានានឹង ក្លាយជាដៃគូយ៉ាងសកម្មក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងជាភ្នាក់ងារអនុវត្តន៍ដ៏សំខាន់នៃកម្មវិធីគណនេយ្យ ភាពសង្គមដែលជាការងារមួយដ៏ចម្បងក្នុងជអ៣ទី២នេះ។ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា នឹងចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំ និងអនុវត្តវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ការរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សានិងពិគ្រោះយោបល់ ការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា និងការកៀរគរការ ចូលរួមបដិភាគរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងគម្រោងនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាតិក៏នឹងត្រូវសម្របសម្រួល ដើម្បីបង្កើតនូវភាពជាដៃគូនានានៃការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជននានា។

ទីបួន ៖ ការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។ បច្ចុប្បន្ន ការ ផ្ទេរមុខងារ និងធនធាននានាពីថ្នាក់ជាតិឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ កំពុងត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ យ៉ាងខ្លាំងក្លា។ កិច្ចដំណើរការនៃការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាននឹងត្រូវពិនិត្យ និងកែសម្រួលដើម្បីឱ្យមាន លក្ខណៈសាមញ្ញ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ព្រមទាំងអាចធានាដល់ការសម្របសម្រួលដល់ការសម្រេច ចិត្តផ្នែកនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា។ នៅក្នុងកិច្ចដំណើរការនេះ ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានកាន់តែច្បាស់លាស់ អំពីអាណត្តិទូទៅរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តួចផ្តើមគំនិតថ្មីៗអំពីប្រភេទសេវា និងការអភិវឌ្ឍ ថ្មីៗ ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងបែបផែននៃកិច្ចដំណើរការក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍទាំងនោះជូនដល់ប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំ និងពង្រឹង នូវបែបផែនសម្រាប់ភាពជាដៃគូក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាមួយនឹងក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជននានា។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ ការផ្តល់សេវា

រដ្ឋបាលដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏នឹងត្រូវពង្រីក និងធ្វើឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀត តាមរយៈយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ។

៦. កិច្ចដំណើរការនៃការរៀបចំតាក់តែងផអ៣ទី២

ឯកសារនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយបន្តជំរុញការអនុវត្តគោលការណ៍នានារបស់កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងផអ៣ទី១។ នៅក្នុងការអនុវត្តផអ៣ទី១បានបង្ហាញឱ្យឃើញយ៉ាងច្បាស់អំពីបញ្ហាប្រឈមពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការប៉ាន់ប្រមាណធនធាន និងធនធានដែលទទួលបានជាក់ស្តែង ប្រៀបនឹងលទ្ធផលរំពឹងទុក និងក្របខណ្ឌពេលវេលាដែលមានលក្ខណៈប្រកបដោយមហិច្ឆតា។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង អាស្រ័យដោយមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការចាប់ផ្តើមអនុវត្ត និងការផ្តល់ធនធាន ក៏ដូចជាការកំណត់ប្រកបដោយមហិច្ឆតានូវលទ្ធផលរំពឹងទុក និងភាពសាំញ៉ាំនៃកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ បានធ្វើឱ្យលទ្ធផលរំពឹងទុកមួយចំនួនពុំអាចសម្រេចបានតាមពេលវេលាដែលបានគ្រោងទុក។ អាស្រ័យហេតុនេះ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្ត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា បានខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាធ្វើការចាត់អាទិភាពឡើងវិញលើសកម្មភាពសំខាន់ៗនៃផអ៣ទី១ និងបានឯកភាពគ្នាពន្យារពេលអនុវត្តផអ៣ទី១នេះ រយៈពេលមួយឆ្នាំបន្ថែមទៀតនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ សំដៅធានាដល់ការអនុវត្តនូវអាទិភាពទាំងនោះ។ នៅដើមឆ្នាំ២០១៤ ក្រុមទីប្រឹក្សារៀបចំតាក់តែងកម្មវិធីមួយក្រុមដែលមានសមាជិក៥រូប (ទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិ៣រូប និងទីប្រឹក្សាជាតិ២រូប) ត្រូវបានជ្រើសរើស និងផ្តល់កិច្ចសន្យាដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដើម្បីជួយរៀបចំតាក់តែងផអ៣ទី២នេះ ដែលបានចាប់ផ្តើមពីខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤។

ការសិក្សា និងការវិភាគឡើងវិញមួយចំនួនត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាធាតុចូលក្នុងការរៀបចំផអ៣ទី២។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តផអ៣ទី១ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប បានបញ្ចប់នូវការពិនិត្យឡើងវិញអំពីការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃ ព្រមទាំងការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ដែលលទ្ធផលទាំងនោះត្រូវបានពិភាក្សានៅក្នុងសិក្ខាសាលានានាជាមួយស្ថាប័នអនុវត្ត ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា ហើយយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផល ត្រូវបានរៀបចំឡើងផងដែរ។ ក្រុមទីប្រឹក្សារៀបចំតាក់តែងផអ៣ទី២ ក៏បានពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់ទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងក្របខណ្ឌផអ៣ទី១។ ក្រុមទីប្រឹក្សារបស់ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីក៏បានគាំទ្រដល់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងការចាប់ផ្តើមរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្នុងអំឡុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ទីប្រឹក្សាមួយរូបដែលមានការគាំទ្រមូលនិធិពីធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីបានរៀបចំសេចក្តីព្រាងយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ដើម្បីធានាដល់ការបង្កើតនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន ដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។

ដើម្បីធានាភាពជាម្ចាស់ក្នុងស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាលទាំងមូល និងការព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា កិច្ចដំណើរការរៀបចំតាក់តែងផអ៣ទី២ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយមានពិគ្រោះយោបល់ជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងគោលបំណងរៀបចំកម្មវិធីមួយដែលមានលក្ខណៈសាមញ្ញ កំណត់បាននូវអាទិភាពជាក់

លាក់ មានភាពប្រាកដប្រជា និងផ្តោតលើលទ្ធផលជាមូលដ្ឋាន។ កិច្ចដំណើរការរៀបចំតាក់តែងឯកសារនេះត្រូវបានធ្វើឡើងជា៣ជំហាន គឺ ៖

ជំហានទី១ ការរៀបចំ**ឯកសារក្របខណ្ឌនៃកម្មវិធី**ដែលមាន៥ទំព័រត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤។ ឯកសារនេះរៀបរាប់អំពីផ្នែកសំខាន់ៗនៃកំណែទម្រង់ គោលបំណង និងលទ្ធផលរំពឹងទុក។ បន្ទាប់មកសិក្ខាសាលាមួយចំនួនត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ ដើម្បីពិភាក្សាលើឯកសារក្របខណ្ឌនេះ។

ជំហានទី២ ផ្អែកលើធាតុចូលពីក្រុមរៀបចំតាក់តែងកម្មវិធី នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប បានរៀបចំឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រដែលមានចំនួន១៥ទំព័រ។ ឯកសារនេះរៀបរាប់អំពីសមិទ្ធផលចំនួន៥ សន្និទានភាព លទ្ធផលរំពឹងទុក និងយុទ្ធសាស្ត្រនានា។ ឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានពិភាក្សាក្នុងសិក្ខាសាលាមួយដោយមានសិក្ខាកាមចូលរួមប្រមាណជាង១០០នាក់ ដែលបានរៀបចំឡើងនៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤។ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានាតាមរយៈអង្គការគណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលដើម្បីកម្ពុជា បានផ្តល់នូវយោបល់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទៅលើឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រនេះ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤។

ជំហានទី៣ ក្នុងអំឡុងខែកញ្ញា និងដើមខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ សេចក្តីព្រាង**ឯកសារកម្មវិធីលម្អិត**ត្រូវបានរៀបចំ។ ឯកសារនេះបានដាក់បញ្ចូលនូវយោបល់នានាដែលប្រមូលបានពីជំហានមុនៗ និងបានបញ្ចូលនូវចំណុចដៅ និងការប៉ាន់ស្មានថវិកាផងដែរ។ ឯកសារនេះក៏បានដាក់បញ្ចូលនូវការយកចិត្តទុកដាក់លើបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ដែលត្រូវបានរៀបចំក្នុងជំហាននៃការរៀបចំឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រ។ ចាប់ពីពាក់កណ្តាលខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ ឯកសារនេះត្រូវបានធ្វើការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងទូលំទូលាយជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា តាមរយៈកិច្ចប្រជុំ និងសិក្ខាសាលា និងតាមរយៈគេហទំព័ររបស់ គ.ជ.អ.ប។

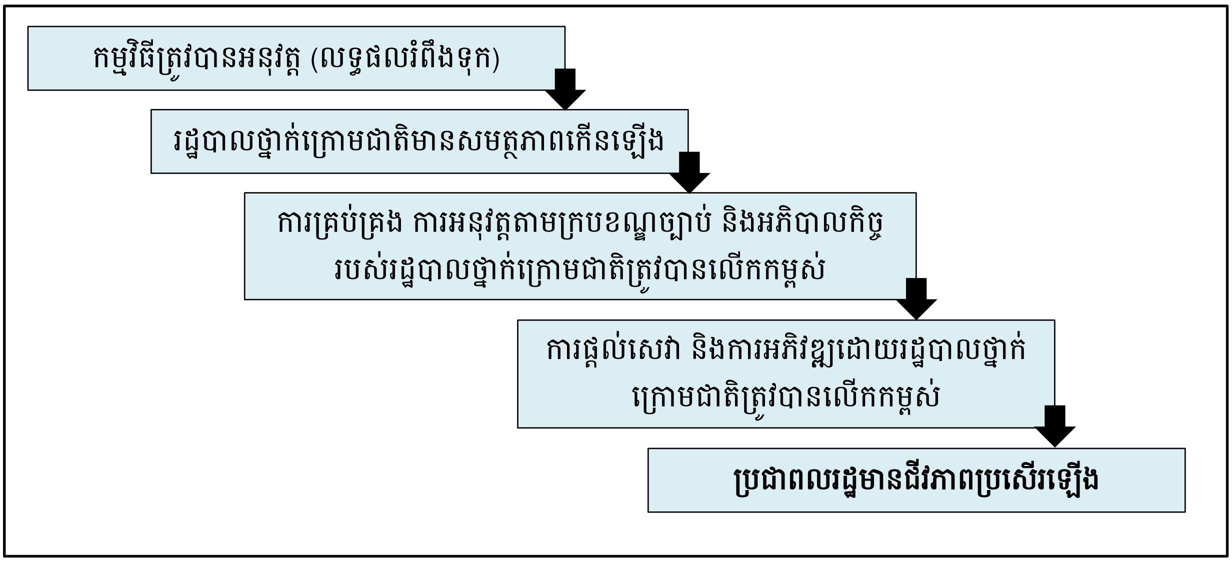
៧. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃលទ្ធផលរំពឹងទុក

ក្របខណ្ឌលទ្ធផល(ឧបសម្ព័ន្ធទី២) រៀបរាប់អំពីសមិទ្ធផលដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាន ព្រមទាំងអំពីរបៀបវាស់វែង និងការសិក្សាវាយតម្លៃទៅលើការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលទាំងនោះ។ ក្នុងឯកសារនេះលទ្ធផលត្រូវបានកំណត់ដោយផ្អែកលើគោលបំណងរបស់ស្ថាប័នអនុវត្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ផ្អែកតាមទ្រឹស្តីដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងភាពសមហេតុផលនៃកំណែទម្រង់ គឺកម្មវិធីនេះត្រូវជានាដល់ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ ប្រព័ន្ធ និងសកម្មភាពនានានៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ តាមរយៈការពង្រឹងសមត្ថភាពនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ហើយការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងនាំមកនូវការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង ដែលជាលទ្ធផលចុងក្រោយ គឺការលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងការចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។ ជំហាននីមួយៗនៃកិច្ចដំណើរការនេះក៏ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការពង្រឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ព្រមទាំងត្រូវបានវាស់វែងដោយសូចនាករនានា (សូមមើលរូបភាពទី២)។

ក. លទ្ធផលរំពឹងទុកនៃសមិទ្ធផលនីមួយៗ

សមិទ្ធផលនីមួយៗ បង្ហាញអំពីចក្ខុវិស័យយ៉ាងជាក់លាក់អំពីភាពសមហេតុផលនៃការផ្លាស់ប្តូរ ឬខ្សែសង្វាក់លទ្ធផលដែលធានាដល់ការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលទាំងនោះ (រូបភាពទី២)។

រូបភាពទី២ ៖ ខ្សែសង្វាក់លទ្ធផល



ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើមុខងារ និងធនធាននានាត្រូវផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នោះនាំឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែមានគំនិតផ្តួចផ្តើម កាន់តែមានគណនេយ្យភាព និងកាន់តែមានការឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន ហើយជាលទ្ធផលចុងក្រោយ ប្រជាពលរដ្ឋនឹងទទួលបាននូវសេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានកាន់តែទូលំទូលាយជាងមុន មានការឆ្លើយតបល្អជាងមុន និងមានគុណភាពល្អជាងមុន ដែលជួយលើកកម្ពស់គុណភាពនៃជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងការចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ខ. គោលបំណង និងគោលដៅកម្មវិធី

គោលបំណងកម្មវិធីរៀបរាប់អំពីផលប្រយោជន៍សម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋ(ការលើកកម្ពស់ជីវភាព) ចំណែកគោលដៅរៀបរាប់អំពីការកែលម្អការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ការគ្រប់គ្រងអភិបាលកិច្ច ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន)។ ដើម្បីវាស់វែងគោលបំណង និងគោលដៅនេះ[4] នឹងមានការប្រមូលសន្ទស្សន៍នានាយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈការអង្កេតអំពីអភិបាលកិច្ច ការសិក្សាវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងការធ្វើអធិការកិច្ចទៅលើការអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌច្បាប់។ សន្ទស្សន៍ទាំងនេះ រួមមានវង្វាស់សំខាន់ៗ និងមានលក្ខណៈរឹងមាំជាងការប្រើប្រាស់នូវសូចនាករទោលនានា។ លទ្ធផល និងសូចនាកររបស់កម្មវិធីមានរៀបរាប់ក្នុងតារាងខាងក្រោម ៖

[4] ជាទូទៅ ការសន្និដ្ឋាននានាអំពីកម្មវិធីមិនអាចធ្វើឡើងផ្អែកលើសូចនាករត្រួតពិនិត្យទាំងអស់នេះទេ ប៉ុន្តែអាចធ្វើឡើងតាមរយៈការវាយតម្លៃឯករាជ្យអំពីផលប៉ះពាល់ ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២។

តារាងទី១ ៖ ការវាស់វែងគោលបំណង និងគោលដៅកម្មវិធី

លទ្ធផល	សូចនាករសម្រាប់វាស់វែងលទ្ធផល	គោលដៅ			ប្រភព
		២០១៥	២០១៦	២០១៧	
គោលបំណង ៖ លើកកម្ពស់សុខុមាលភាព និងគុណភាពជីវិតរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ និងពង្រឹងភាពអង់អាចប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋាន(ពីគ្រប់ក្រុមនានាក្នុងសង្គម) តាមរយៈកិច្ចដំណើរការផ្នែកនយោបាយ និងផ្នែកផ្សេងទៀត ដើម្បីជានាសមភាព យុត្តិធម៌ និងកិច្ចការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននានា។	ភាគរយភាពក្រីក្រដែលជាគោលដៅទីមួយនៃការអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សរបស់កម្ពុជា	១៥,៩%	១៤,៩%	១៣,៩%	(១)
គោលដៅ ៖ លើកកម្ពស់សមត្ថភាពការគ្រប់គ្រង អភិបាលកិច្ច ការផ្ដល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីជានាសម្រេចបាននូវអាណត្តិនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យរបស់ខ្លួន។	សន្ទស្សន៍អំពីភាពពេញចិត្តនៃការផ្ដល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	៧២,៣៨	៧៤,១៩	៧៦,០០	(២)
	សន្ទស្សន៍អភិបាលកិច្ច	៥៦,៣៩	៥៧,៨០	៥៩,២១	(២)
	សន្ទស្សន៍សមត្ថភាពក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	៤៩,២៦	៥០,៤៩	៥១,៧២	(៣)
	ពិន្ទុអធិការកិច្ចរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	ពុំទាន់មាន	ពុំទាន់មាន	ពុំទាន់មាន	(៤)
	សន្ទស្សន៍វិមជ្ឈការ ឬស្វ័យភាព	ពុំទាន់មាន	ពុំទាន់មាន	ពុំទាន់មាន	(៥)

កំណត់សម្គាល់៖ (១) ប្រភពទិន្នន័យមកពីឯកសារផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ (២) ប្រភពទិន្នន័យមកពីការអង្កេតអភិបាលកិច្ច (៣) ប្រភពទិន្នន័យមកពីការសិក្សាវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (៤) កិច្ចដំណើរការអធិការកិច្ចកំពុងត្រូវបានរៀបចំ (៥) ការអង្កេតស្ដីពីការពេញចិត្តទៅលើគោលនយោបាយ និងស្វ័យភាពមូលដ្ឋាន។

៨. និរន្តរភាពរួមនៃថវិកាកម្មវិធី

ផ្នែកនេះរៀបរាប់អំពីការប៉ាន់ស្មានជាបឋមអំពីចំណាយ និងប្រភពមូលនិធិនានាសម្រាប់ផអ៣ទី២។ ព័ត៌មានលម្អិតមានអធិប្បាយនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៦នៃឯកសារនេះ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការរៀបចំឯកសារនេះ ព័ត៌មានជាក់លាក់អំពីការចូលរួមចំណែកពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់គាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីនេះពុំទាន់ត្រូវបានផ្ដល់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នៅឡើយ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ក្នុងឯកសារនេះពុំអាចបរិយាយអំពីចំនួនថវិកាដែលអាចកៀរគរបាន និងកង្វះថវិកាសម្រាប់គាំទ្រដល់កម្មវិធីនេះបានឡើយ។

ថវិកាចំណាយសម្រាប់ការអនុវត្តផអ៣ទី២ត្រូវបានបែងចែកជា២ប្រភេទធំៗគឺ ៖

១). ការចំណាយសម្រាប់កម្មវិធីដែលជាការវិនិយោគផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព រួមបញ្ចូលទាំងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ ការរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធ ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ការផ្ដល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ព្រមទាំងការចំណាយសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងការចំណាយសម្រាប់ប្រតិបត្តិការនានា និង

២). ការផ្ទេរធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលជាការផ្ទេរធនធានមូលនិធិពីថវិការដ្ឋ និងមូលនិធិពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាឱ្យទៅស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។

ក. ថវិកាប៉ាន់ស្មានសម្រាប់កម្មវិធី

ថវិកាចំណាយសម្រាប់កម្មវិធី រួមបញ្ចូលនូវចំណាយសម្រាប់ការសម្រេចបាននូវលទ្ធផលរំពឹងទុកជាក់លាក់នានានៃកម្មវិធី ចំណាយសម្រាប់ជំនួយបច្ចេកទេស និងចំណាយសម្រាប់គាំទ្រប្រតិបត្តិការទូទៅរបស់កម្មវិធី។ ថវិកាចំណាយសរុបសម្រាប់កម្មវិធីមានចំនួនប្រមាណ **២៣៣.៨៥៦,៩៣ លានរៀល** (សមមូលនឹង៥៧,៧លានដុល្លារ) ដែលក្នុងនោះថវិកាចំនួនប្រមាណ **៨៩.១០០លានរៀល** (សមមូលនឹង ២២លានដុល្លារ) ត្រូវបានសន្យាផ្តល់ដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា និងថវិកាចំនួនប្រមាណ **១៤៤.៧៥៦,៩៣ លានរៀល**ទៀត (សមមូលនឹង៣៥,៧លានដុល្លារ) នឹងត្រូវកៀរគរបន្ថែម។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពីថវិកាប៉ាន់ស្មានសរុបសម្រាប់កម្មវិធី។

តារាងទី២ ៖ ថវិកាចំណាយប៉ាន់ស្មានសរុបសម្រាប់កម្មវិធី (គិតជាលានរៀល)

ការបរិយាយ	ឆ្នាំ២០១៥	ឆ្នាំ២០១៦	ឆ្នាំ២០១៧	សរុប
ក). តម្រូវការចំណាយសម្រាប់កម្មវិធី				
• **សមិទ្ធផលទី១៖** ការគ្រប់គ្រងកំណែទម្រង់	12.674,58	11.564,07	11.766,57	**36.005,21**
• **សមិទ្ធផលទី២៖** គណនេយ្យភាពបែបប្រជាធិបតេយ្យ	10.856,42	21.783,24	21.598,15	**54.237,81**
• **សមិទ្ធផលទី៣៖** ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស	58.581,76	36.554,75	22.988,04	**118.124,56**
• **សមិទ្ធផលទី៤៖** ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន	4.767,54	6.848,23	7.455,73	**19.071,49**
• **សមិទ្ធផលទី៥៖** វិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ	4.188,59	1.276,64	952,64	**6.417,87**
សរុប	**91.068,89**	**78.026,92**	**64.761,13**	**233.856,93**
ខ). តម្រូវការថវិកាតាមប្រភេទចំណាយ				
• សកម្មភាព	65.646,14	55.445,88	43.625,62	164.717,64
• ជំនួយបច្ចេកទេស	22.132,61	19.938,90	18.169,37	60.240,88
• ប្រតិបត្តិការ	2.966.14	2.966,14	2.966,14	8.898,42
សរុប	**90.744,89**	**78.350,92**	**64.761,13**	**233.856,93**

៦. ការផ្ទេរធនធានមូលនិធិឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានបញ្ចូលនូវការព្យាករណ៍នូវចំណូល និងចំណាយរយៈពេលមធ្យមរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដោយផ្អែកតាមចំណុចដៅដូចបានកំណត់ក្នុងឯកសារនេះ ថវិកាប៉ាន់ស្មានជាបឋមដែលអាចផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាពិសេសសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក បង្ហាញនូវការផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់

លើការផ្ទេរធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដូចបានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម ការផ្តល់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤ មានប្រមាណ**៨៣.៩៩០លានរៀល** (សមមូលនឹង២០,៧លានដុល្លារ) ហើយដែលរំពឹងថានៅឆ្នាំ២០១៧ ការផ្តល់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុទៅឱ្យក្រុង ស្រុក អាចកើនរហូតដល់ប្រមាណ **៤៣០.៩៤២លានរៀល** (សមមូលនឹង១០៦,៤លានដុល្លារ)។ កំណើននេះមានរួមបញ្ចូលនូវធនធានប្រមាណ**៦៤.២៤២លានរៀល** (សមមូលនឹង១៥,៩០លានដុល្លារ) បានពីសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន **ប្រមាណ២៦៥.៨៨២លានរៀល** (សមមូលនឹង៦៥,៦៥លានដុល្លារ) បានពីមូលនិធិផ្ទេរមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ និង**ប្រមាណ១៣.៨៩១លានរៀល** (សមមូលនឹង៣,៤០លានដុល្លារ) បានពីប្រភពចំណូលនៅមូលដ្ឋាន។ ដោយឡែក ធនធានបានមកពីយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងមានប្រមាណ **២៤.៣០០លានរៀល** (សមមូលនឹង៦លានដុល្លារ) សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ និង២០១៧។

តារាងទី៣ ៖ ការប៉ាន់ស្មាននៃការផ្ទេរធនធានមូលនិធិឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់២០១៧ (គិតជាលានរៀល)

បរិយាយ	២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧	%កំណើន	%នៃចំណូល	សម្គាល់
១. ថវិការាជធានី ខេត្ត	**640.710**	**736.816**	**847.341**	**974.430**	**52**	**6,60**	(១)
២. រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក	**83.990**	**77.701**	**245.678**	**430.942**	**595**	**4,72**	
• មូលនិធិក្រុង ស្រុក	67.790	77.701	122.882	139.019	124	0,94	
- សមាសភាគរដ្ឋបាល	45.775	58.716	67.015	74.777	63	0,51	(១)
- សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍	38.215	18.985	55.867	64.242	297	0,43	(២)
✓ ថវិការដ្ឋ	22.015	18.985	33.511	53.672		0,36	
✓ ថវិកាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	16.200	00	22.356	10.570		0,07	
• ថវិកាផ្ទេរភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ	00	00	115.425	265.882		1,80	(៣)
• ចំណូលផ្ទាល់	00	00	6.156	13.891		0,09	(៤)
• ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគ	00	00	12.15	12.15		0,08	(៥)
២. មូលនិធិឃុំ សង្កាត់	**237.266**	**271.954**	**313.780**	**360.852**	**52**	**2,44**	(១)
• សមាសភាគរដ្ឋបាល	105.230	139.795	149.069	153.129	45	1,04	
• សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍	132.036	132.159	167.715	207.722	57	1,40	
សរុប	**961.966**	**1.086.471**	**1.406.799**	**1.766.124**	**116**	**13,76**	
% ចូលរួមពីថវិការដ្ឋ	**98,28**	**100**	**98,00**	**99,40**			

កំណត់សម្គាល់ ៖ ភាគរយកើនឡើងពីឆ្នាំ២០១៤ ដល់ឆ្នាំ២០១៧។ ភាគរយថវិកា គឺជាភាគរយនៃចំណូលចរន្តនៃថវិកាឆ្នាំមុន។ ការសន្មត ៖ (១)អត្រាកំណើន១៥%ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៤ (២)ថវិកា០,៥% ធៀបនឹងចំណូលចរន្តថវិការដ្ឋបម្រុងសម្រាប់សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានដោយរួមទាំងធនធានពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ (៣)១,៨០%នៃចំណូលចរន្តថវិការដ្ឋនៅឆ្នាំ២០១៧ (៤)៥% នៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកនៅឆ្នាំ២០១៦, ១០%នៅឆ្នាំ២០១៧ (៥)ប៉ាន់ស្មានដោយធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី។

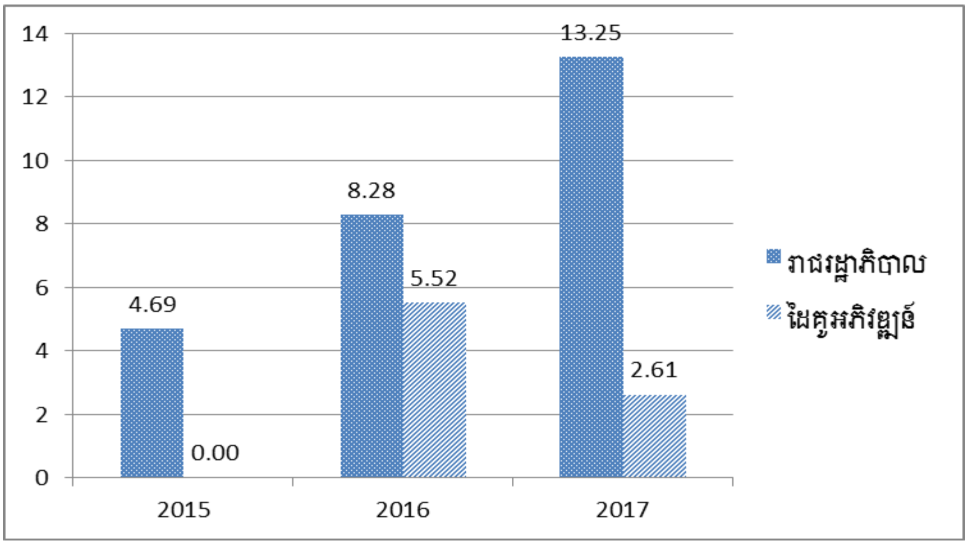
ផអ៣ទី២ផ្តោតទៅលើការកំណត់ធនធានសម្រាប់បម្រើឱ្យការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ ធនធានមូលនិធិក្រុង ស្រុកចំនួន០,៥០% ធៀបនឹងចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋ

ឆ្នាំមុន នឹងត្រូវបានកំណត់ជាចំណុចដៅសម្រាប់សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន។ រាជរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ នឹងចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវលើការកំណត់នេះក្នុងអំឡុងពេលនៃផអ៣ទី២។

ត. ធនធានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល

ធនធានប្រមាណ៩៩%ដែលត្រូវផ្ទេរទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពនានាពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់ គឺជាថវិការដ្ឋ។ ធនធានមូលនិធិសរុបដែលត្រូវផ្ទេរទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះនឹងមានចំនួនប្រមាណជាង**៤.២៥៩.៣៩៤លានរៀល** (សមមូលនឹង១.០៥២លានដុល្លារ) សម្រាប់រយៈពេល៣ឆ្នាំចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ដល់ឆ្នាំ២០១៧ ដែលក្នុងនោះរួមមានមូលនិធិផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាននៃមូលនិធិក្រុងស្រុកដែលមានប្រភពពីថវិកាជាតិចំនួនប្រមាណជាង **១០៦.១៦៨លានរៀល** (សមមូលនឹង២៦,២លានដុល្លារ)។

រូបភាពទី៣ ៖ ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់មូលនិធីក្រុងស្រុក
ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន (គិតជាលានដុល្លារ)



បន្ថែមពីលើការផ្ទេរធនធានមូលនិធិទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏នឹងទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពនានារបស់កម្មវិធី និងគម្រោងមួយចំនួនបន្ទាប់ពីពេលដែលកម្មវិធី និងគម្រោងទាំងនេះត្រូវបានបញ្ចប់។ ឧទាហរណ៍ គម្រោងការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ និងការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ និងសកម្មភាពនានានៃគណនេយ្យភាពសង្គមនឹងត្រូវពង្រីកជាបន្តបន្ទាប់ដោយការគាំទ្រថវិកាពីរាជរដ្ឋាភិបាល។

រាជរដ្ឋាភិបាលក៏កំពុងផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានលើផ្នែកចំនួន៣ប្រភេទបន្ថែមទៀត ពោលគឺ**ទីមួយ** ការគាំទ្រដោយផ្ទាល់ដល់សកម្មភាពស្នូលនានានៃកំណែទម្រង់ ដែលក្នុងផអ៣ទី២នេះ រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងសន្យាផ្តល់មូលនិធិគាំទ្រចំនួនប្រមាណ**១៥.៣៩០លានរៀល** (ឬស្មើនឹង៣,៨លានដុល្លារ) ដែលមានចំនួនកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់លើសពីការគាំទ្រផអ៣ទី១។ **ទីពីរ** រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងប្រើប្រាស់ឥណទានពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍មួយចំនួនដើម្បីគាំទ្រសកម្មភាពសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់។ ឧទាហរណ៍ រាជរដ្ឋាភិបាលបានប្រើប្រាស់ឥណទានពីធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ដើម្បីគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការ

សិក្សារៀបចំយន្តការនានាក្នុងការធ្វើវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ កិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារនិងធនធាន យន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការសាងសង់អគារសាលាស្រុក ដែលសកម្មភាពទាំងនេះគឺជាកិច្ចការដ៏សំខាន់នៃកំណែទម្រង់ទាំងមូល។ ជារួម ថវិការបស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់គាំទ្រដល់ការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់មានចំនួនប្រមាណ**១ភាគ៣**នៃថវិកាចំណាយសរុបសម្រាប់ផ្នែកនេះ។ **ទីបី** ក្រៅពីនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងផ្តល់ថវិកាគាំទ្រសម្រាប់ការចំណាយលើប្រាក់បៀវត្សរបស់មន្ត្រីរាជការ និងចំណាយរដ្ឋបាលទូទៅសម្រាប់កិច្ចដំណើរការរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្តនានា និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តផអ៣ទី២។

ឃ. ជំនួយបច្ចេកទេស

ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាម្ចាស់លើកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ និងដើម្បីធានានិរន្តរភាពក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី កម្រិតនៃជំនួយបច្ចេកទេសនឹងត្រូវកាត់បន្ថយជាបណ្តើរៗ នៅក្នុងផអ៣ទី២ និងដំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់ទៀត។ ការរៀបចំបែបនេះ គឺដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលខុសត្រូវ និងភាពជាម្ចាស់របស់មន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះ។ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តផអ៣ទី២ ជំនួយបច្ចេកទេសត្រូវបានផ្តល់សម្រាប់គាំទ្រកម្មវិធីតាមរយៈការផ្តល់ទីប្រឹក្សា និងបុគ្គលិកកិច្ចសន្យាទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ បុគ្គលិកកិច្ចសន្យា គឺជាបុគ្គលិកដែលជួយអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្តកម្មវិធី និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយនៅពេលអនាគត បុគ្គលិកទាំងនេះអាចនឹងត្រូវរៀបចំជាបុគ្គលិកកិច្ចសន្យារបស់ក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្តកម្មវិធី និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយត្រូវប្រើប្រាស់ថវិការបស់ក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្តកម្មវិធី និងមូលនិធិគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ផ្អែកតាមថវិកាប៉ាន់ស្មានសម្រាប់ផអ៣ទី២នេះ ចំណាយសម្រាប់ជំនួយបច្ចេកទេសសម្រាប់រយៈពេលផអ៣ទី២នេះ មានការថយចុះចំនួនប្រមាណ**៦.០៧៥លានរៀល** (សមមូលនឹង១,៥លានដុល្លារ) ពោលគឺចុះពីចំនួន**២៣.៨៩៥លានរៀល** (សមមូលនឹង៥,៩លានដុល្លារ) នៅឆ្នាំ២០១៤ មកត្រឹម**១៨.១៦៩លានរៀល** (ចំនួន៤,៥លានដុល្លារ)នៅឆ្នាំ២០១៧។

តារាងទី៤ ៖ ការប៉ាន់ស្មានថវិកាចំណាយសម្រាប់ជំនួយបច្ចេកទេស (គិតជាលានរៀល)

ការបរិយាយ	២០១៥	២០១៦	២០១៧	សរុប	%
ចំណាយជំនួយបច្ចេកទេសតាមសមិទ្ធផល					
សមិទ្ធផលទី១៖ ការគ្រប់គ្រងកំណែទម្រង់	4.979,58	4.841,07	4.841,07	14,661.71	24
សមិទ្ធផលទី២៖ គណនេយ្យភាពបែបប្រជាធិបតេយ្យ	948,43	758,40	600,45	2.307,29	4
សមិទ្ធផលទី៣៖ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស	13.769,98	11.904,81	10.293,24	35.968,03	59
សមិទ្ធផលទី៤៖ ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន	1.866,73	1.866,73	1.866,73	5.600,18	9
សមិទ្ធផលទី៥៖ វិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ	567,89	567,89	567,89	1.703,67	3
សរុប	**22.132,61**	**19.938,90**	**18.169,37**	**60.240,88**	

ការបរិយាយ	២០១៥	២០១៦	២០១៧	សរុប	%
ចំណាយជំនួយបច្ចេកទេសតាមថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ					
ថ្នាក់ជាតិ	6.9494,8	6.680,33	6.680,33	20.310	34
ថ្នាក់ក្រោមជាតិ	15.304,63	13.380,07	11.610,54	40.295	66
មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត	12.567,96	11.401,07	10.275,50	34.245	57
ចំណាយជំនួយបច្ចេកទេសតាមថ្នាក់នានានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ					
រាជធានី ខេត្ត	9.487,21	9.249,07	9.071,19	27.807,46	46
ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	5.817,42	4.131,00	2.539,35	12.487,77	21
ចំណាយជំនួយបច្ចេកទេសតាមប្រភេទកិច្ចសន្យា					
មន្ត្រីកិច្ចសន្យា	10.388,01	8.399,30	6.807,65	25.594,95	42
ទីប្រឹក្សា	11.866,10	11.661,10	11.483,23	35.010,43	58

ជំពូកទី២

សមិទ្ធផលនៃផអពទី២

ជំពូកនេះ គឺជាជំពូកមួយដ៏សំខាន់នៃឯកសារផអ៣ទី២ ផ្តោតទៅលើសមិទ្ធផលជាគន្លឹះចំនួន៥ ដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ឆ្នាំ២០១៧។ សមិទ្ធផលជាគន្លឹះទាំងនេះរួមមាន ៖

១. ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់

២. គណនេយ្យភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ

៣. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

៤. ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន

៥. វិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ

ក្នុងសមិទ្ធផលនីមួយៗ បរិយាយអំពីសេចក្តីផ្តើម ចំណុចដៅ លទ្ធផលរំពឹងទុក គម្រោងថវិកាប៉ាន់ស្មាន និងហានិភ័យ។

ក្នុងលទ្ធផលរំពឹងទុកនីមួយៗ រៀបរាប់អំពីសនិទានភាព យុទ្ធសាស្ត្រ ការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម និងស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត។

១. ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់

ក. សេចក្តីផ្តើម

ភាពជោគជ័យនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងដំណាក់កាលទី២នេះ គឺអាស្រ័យទៅលើការគ្រប់គ្រងយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពលើកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់។ ផ្អែកលើមេរៀនបទពិសោធន៍នៃការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្នុងអំឡុងពេលនៃផអ៣ទី១ ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្នុងអំឡុងពេលនៃផអ៣ទី២ នឹងផ្តោតលើគោលការណ៍ចាំបាច់មួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

- **ការសម្របសម្រួលឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរលើទិដ្ឋភាពនយោបាយនៃកំណែទម្រង់**
  ផអ៣ទី២នេះនឹងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការពង្រឹងការសម្របសម្រួលកិច្ចដំណើរការពិភាក្សា ការពិគ្រោះយោបល់ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផ្នែកនយោបាយ។ គ.ជ.អ.ប និងអនុគណៈកម្មាធិការនានារបស់ គ.ជ.អ.ប ត្រូវជួបប្រជុំពិភាក្សាយ៉ាងទៀងទាត់ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តតួនាទីរបស់ខ្លួន ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជាលក្ខណៈអន្តរក្រសួងឱ្យបានល្អប្រសើរ។
- **ការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់របស់ក្រសួង ស្ថាប័ន**
  ផអ៣ទី២ នឹងផ្តល់ឱកាសកាន់តែច្រើនបន្ថែមទៀតដល់ក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្តកម្មវិធី និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ ការពិភាក្សា និងការស្វែងរកការឯកភាពគ្នាលើការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីធានាដល់ការធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងក្នុងការអនុវត្តកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក៏ត្រូវមានការពិនិត្យឡើងវិញនូវកិច្ចដំណើរការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស តាមរយៈការជំរុញនូវការផ្ទេរចំណេះដឹង និងជំនាញពីទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់មន្ត្រីរាជការ ដើម្បីឈានទៅកាត់បន្ថយជាបណ្តើរៗនូវជំនួយបច្ចេកទេសទាំងនោះ។ កិច្ចដំណើរការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មវិធីក៏ត្រូវធានាឱ្យមានភាពបត់បែន ព្រមទាំងមានការសម្របសម្រួលឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង ដើម្បីធានាពង្រឹងនូវឆន្ទៈ និងភាពជាម្ចាស់របស់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីឱ្យសម្រេចបាននូវអាទិភាព និងចំណុចដៅនានាដែលបានកំណត់។
- **ការកែលម្អនូវយន្តការទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន និងតម្លាភាព**
  ផអ៣ទី២ នឹងធ្វើឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់នូវចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់ ពង្រឹងការយល់ដឹង និងភាពជាម្ចាស់របស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ អង្គការសង្គមស៊ីវិលនឹងត្រូវបានជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមកាន់តែសកម្មនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់។ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវបន្តពង្រឹងការចែករំលែកព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនងរវាងស្ថាប័នអនុវត្តទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ កិច្ចប្រជុំនានាក៏ត្រូវរៀបចំជាទៀងទាត់ដើម្បីត្រួតពិនិត្យមើលអំពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារ និងការចែករំលែកបទពិសោធន៍នានា។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ព័ត៌មានច្បាស់លាស់និងចាំបាច់នានាត្រូវបានចែករំលែក និងយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយចំណេះដឹង សំដៅធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនូវឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីរាជការ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានានឹងត្រូវបានអនុវត្តផងដែរ។

- **ការគ្រប់គ្រងដើម្បីធានាឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ**

  វិមជ្ឈការ គឺជាការកំណត់បែងចែកឡើងវិញនូវមុខងារ ធនធាន និងការទទួលខុសត្រូវដែលកិច្ចដំណើរការនេះ គឺជាការផ្លាស់ប្តូរមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងរបៀបរបបចាត់ចែងការងាររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ រាជរដ្ឋាភិបាលមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការផ្តល់នូវស្វ័យភាពកាន់តែច្រើនឡើងៗឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាន។ ក្នុងន័យនេះ តួនាទីរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នត្រូវផ្លាស់ប្តូរពីតួនាទីអនុវត្ត ទៅជាតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត រៀបចំដាក់ចេញគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា កំណត់ស្តង់ដារ និងត្រួតពិនិត្យតាមដានដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុវត្តតាមច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងស្តង់ដារនានាដែលបានកំណត់។ ទន្ទឹមនេះ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក៏នឹងត្រូវបន្តពង្រឹង និងលើកកម្ពស់នូវតួនាទីសម្របសម្រួលរបស់ខ្លួនផងដែរ។ ជារួម ការជំនះនូវឧបសគ្គនានានៃកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ និងការធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថមន្ត្រីរាជការ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា គឺជាការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ដ៏សំខាន់នៃផអ៣ទី២។

- **ការគ្រប់គ្រងដោយផ្តោតលើលទ្ធផល**

  ការគ្រប់គ្រងដោយផ្តោតលើលទ្ធផល គឺជាវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងដែលធានាដល់ការគិតគូរអំពីយុទ្ធសាស្ត្រ ធនធានមនុស្ស ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ កិច្ចដំណើរការ និងវិធានការនានាដើម្បីធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងនូវការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។ វិធីសាស្ត្រនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយស្ថាប័នអនុវត្តនានា ដោយកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវគោលដៅ និងអាទិភាពនានារបស់ខ្លួន ព្រមទាំងកំណត់នូវសកម្មភាព និងបែងចែកនូវធនធានចាំបាច់នានា ដែលត្រូវប្រើប្រាស់ដើម្បីធានាដល់ការសម្រេចបាននូវគោលដៅដែលបានកំណត់។ ការគ្រប់គ្រងដោយផ្តោតលើលទ្ធផលត្រូវ៖ (១).ជំរុញវប្បធម៌ និងឆន្ទៈក្នុងការរៀនសូត្រដកស្រង់បទពិសោធន៍ល្អៗនៅក្នុងការអនុវត្ត (២).កំណត់ចំណុចដៅ អាទិភាព និងគោលដៅរបស់ស្ថាប័នយ៉ាងច្បាស់លាស់ដោយផ្អែកលើការវិភាគបញ្ហា និងតម្រូវការនានា (៣).ពង្រឹងគណនេយ្យភាពចំពោះលទ្ធផល (៤).រៀបចំកិច្ចដំណើរការដែលមានលក្ខណៈបើកចំហ និងតម្លាភាពក្នុងការចូលរួម ការពិភាក្សា ការពិគ្រោះយោបល់អំពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត (៥).ផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈអំពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត និង(៦).រៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធ និងកិច្ចដំណើរការនានាដើម្បីធានាថាព័ត៌មានអំពីចំណុចដៅ និងគោលដៅត្រូវបានប្រមូលយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា។

- **ការបង្កលក្ខណៈឱ្យមានការរៀនសូត្រដកស្រង់បទពិសោធន៍**

ក្នុងដំណាក់កាលនេះត្រូវបន្តរៀបចំបង្កើតនូវប្រព័ន្ធនានាដើម្បីប្រមូលយកនូវបទពិសោធន៍ពីការអនុវត្តសាកល្បង និងការទទួលយោបល់ត្រឡប់ពីអ្នកប្រើប្រាស់ និងអ្នកអនុវត្តដែលកិច្ចការនេះត្រូវធ្វើជាប្រចាំ។ ការអនុវត្តបែបនេះ គឺដើម្បីធានាថាប្រព័ន្ធនានាដែលបានបង្កើតឡើងនឹងអាចអនុវត្តបាន និងមានភាពបត់បែនផ្អែកតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់មូលដ្ឋានសំដៅឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

- **ការកែលម្អដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ**

  ដូចបានកំណត់នៅក្នុងជំពូកទី៣ ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយត្រូវធ្វើឡើងដោយមានការចូលរួម និងត្រូវផ្អែកលើភស្តុតាង និងបទពិសោធន៍ល្អៗរបស់ប្រទេសនានា។ ត្រូវលើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ បានចូលរួមតាំងពីដំណាក់កាលដំបូងរហូតដល់ពេលដែលការសម្រេចចិត្តជាយុទ្ធសាស្ត្រនានាត្រូវបានធ្វើឡើង។

ខ. សមិទ្ធផល និងចំណុចដៅ

សមិទ្ធផលសំខាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានក្នុងផអ៣ទី២នេះគឺ "**ការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាដល់ការសម្រេចបាននូវគោលបំណងដែលបានកំណត់**"។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលដ៏មានសារៈសំខាន់នេះ លទ្ធផលរំពឹងទុកចំនួន៥ត្រូវបានកំណត់។ លទ្ធផលរំពឹងទុកទាំងនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការពង្រឹងសមត្ថភាព និងភាពជាម្ចាស់របស់គ.ជ.អ.ប ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង ការសម្របសម្រួល និងការអនុវត្តកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់។

តក្កភាពដើម្បីធានាឱ្យសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលនេះ គឺការរៀបចំឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងនូវកិច្ចដំណើរការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងារ ការទំនាក់ទំនង ការរៀបចំផែនការ និងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ ព្រមទាំងកិច្ចការសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ការធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងនូវកិច្ចដំណើរការគ្រប់គ្រងនេះនឹងធ្វើឱ្យមានការកែលម្អនូវការគ្រប់គ្រង ការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ ការបង្កើនចំណេះដឹង និងការបង្កើននូវភាពស័ក្តិសិទ្ធនៃការអនុវត្តការងារ។

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពីហេតុផល និងការកំណត់នូវចំណុចដៅនានាដែលត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននៅក្នុងការអនុវត្តផអ៣ទី២នេះ។

តារាងទី៥ ៖ ចំណុចដៅសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងកំណែទម្រង់

តក្កភាពនៃសមិទ្ធផល	ចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចបានរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០១៧
កិច្ចដំណើរការកែលម្អការគ្រប់គ្រងដំណើរការកំណែទម្រង់ត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្ត	១. គ.ជ.អ.ប នឹងរៀបចំឱ្យមានកិច្ចប្រជុំយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន៣ដងក្នុង១ឆ្នាំ ដែលក្នុងនោះក្រៅពីការពិនិត្យពិភាក្សាអំពីគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តការងារ គ.ជ.អ.ប នឹងពិភាក្សាអំពីបញ្ហានានាដើម្បីលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម ២. ថវិកាចំណាយសម្រាប់ជំនួយបច្ចេកទេសត្រូវបានកាត់បន្ថយឱ្យ

តក្កភាពនៃសមិទ្ធផល	ចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចបានរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០១៧
	នៅក្នុងកម្រិតតិចជាង៤,៥លានដុល្លារនៅឆ្នាំ២០១៧ ៣. យុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងជាសាធារណៈបានយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន៣០០.០០០នាក់ក្នុង១ឆ្នាំ និងជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថត្រូវបានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងប្រជាពលរដ្ឋយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន១០០.០០០នាក់ក្នុង១ឆ្នាំ ដោយមានភាពជាដៃគូជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។

ការកែលម្អការគ្រប់គ្រងដើម្បី ៖ • បង្កើនការយល់ដឹងអំពីកំណែទម្រង់ • បង្កើនភាពជាម្ចាស់ក្នុងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី • បង្កើនភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃការអនុវត្ត	៤. យ៉ាងហោច៧០%នៃចំណុចដៅត្រូវបានសម្រេចតាមពេលវេលាដែលបានកំណត់ ៥. យ៉ាងហោច៧០%នៃស្ថាប័នអនុវត្តកម្មវិធីមានការពេញចិត្តជាមួយនឹងការរៀបចំផែនការសកម្មភាពនិងថវិកា ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលសម្របសម្រួលដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ៦. សេចក្តីសម្រេចរបស់ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលអំពីការផ្ទេរមុខងារដាក់លាក់ទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៧. យ៉ាងហោចក្រសួងចំនួន៥បានរៀបចំផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជាសាធារណៈក្នុងការគាំទ្រដល់កិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់។

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

សមិទ្ធផលទី១នេះ មានលទ្ធផលរំពឹងទុកចំនួន៥ដូចខាងក្រោម ៖

១.១. ការលើកកម្ពស់នូវការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួលក្នុងការសម្រេចចិត្តខាងនយោបាយ និងការអនុវត្តកម្មវិធីរបស់គ.ជ.អ.ប ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់រៀបចំអង្គការឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព

សនិទានភាព ៖

កំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកំណែទម្រង់ដ៏សាំញ៉ាំដែលតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីស្ថាប័នទាំងអស់នៃរាជរដ្ឋាភិបាល។ ក្នុងន័យនេះ កិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នេះទាមទារឱ្យមានការគាំទ្រ និងការផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ពីអ្នកនយោបាយកម្រិតខ្ពស់ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើបញ្ហាជាគន្លឹះនានា ព្រមទាំងតម្រូវឱ្យមានការឯកភាព និងកិច្ចសហការនៅក្នុងចំណោមក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីធានាថាការសម្រេចចិត្តទាំងនោះត្រូវបានអនុវត្ត។ លើសពីនេះទៀត ក្នុងកិច្ចដំណើរការនេះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមាននូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមួយដោយផ្តោតទៅលើលទ្ធផល ដើម្បីធានាថាការអនុវត្តទាំងនោះសម្រេចបានតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

១.១.១. កំណត់អំពីជម្រើសនានាសម្រាប់ពង្រឹងការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាង គ.ជ.អ.ប ជាមួយនឹងស្ថាប័ននយោបាយជាន់ខ្ពស់បំផុតអំពីការសម្រេចចិត្តជាគន្លឹះពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់

១.១.២. គ.ជ.អ.ប នឹងរៀបចំឱ្យមានកិច្ចប្រជុំយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន៣ដងក្នុង១ឆ្នាំ ដែលក្នុងនោះក្រៅពីការពិនិត្យពិភាក្សាអំពីគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តការងារ គ.ជ.អ.ប នឹងពិភាក្សាអំពីបញ្ហានានាដើម្បីលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម

១.១.៣. រៀបចំកិច្ចប្រជុំរបស់អនុគណៈកម្មាធិការនីមួយៗនៃគ.ជ.អ.ប ដើម្បីពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវលើការអនុវត្តការងារក្នុងរយៈពេលកន្លងមក កំណត់ទិសដៅផ្នែកគោលនយោបាយដោយមានចំណុចដៅជាក់លាក់ និងរៀបចំរបាយការណ៍ជូន គ.ជ.អ.ប

១.១.៤. រៀបចំទម្រង់របាយការណ៍សមស្របមួយ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីធៀបនឹងចំណុចដៅនៃលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលបានឯកភាពគ្នា សម្រាប់ធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍ឱ្យបានទៀងទាត់ជូន គ.ជ.អ.ប។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

គ.ជ.អ.ប នឹងធ្វើការពិភាក្សាក្នុងកិច្ចប្រជុំអំពីបញ្ហាបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ដើម្បីបញ្ជ្រាបទៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌអនុវត្តកម្មវិធីនៃកំណែទម្រង់។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- គ.ជ.អ.ប នឹងខិតខំសម្របសម្រួលផ្នែកគោលនយោបាយ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពគោលនយោបាយនានាដែលបានដាក់ចេញ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ គ.ជ.អ.ប ក៏នឹងទទួលខុសត្រូវក្នុងការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តកម្មវិធី និងសេចក្តីសម្រេចចិត្តដែលអនុវត្តដោយក្រសួង ស្ថាប័ននានា
- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំកិច្ចប្រជុំនានា រៀបចំទម្រង់របាយការណ៍ និងប្រមូលធាតុចូលដែលជាតម្រូវការសម្រាប់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ គ.ជ.អ.ប។

១.២. ការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ពីតួនាទីប្រតិបត្តិ ទៅជាតួនាទីសម្របសម្រួល និងគាំទ្រការអនុវត្ត និងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ

សនិទានភាព ៖

ក្នុងជអ៣ទី២នេះ កិច្ចការសំខាន់របស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប គឺការសម្របសម្រួលដើម្បីពង្រឹងភាពជាម្ចាស់របស់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្ត និងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីកំណែទម្រង់។ កិច្ចការសំខាន់ៗទាំងនោះរួមមាន ការផ្ទេរការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីទៅ

ឱ្យក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងការបង្កើនភាពស័ក្តិសិទ្ធិក្នុងការគាំទ្រដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងនោះ ក៏ប៉ុន្តែត្រូវរក្សានូវសិទ្ធិអំណាចក្នុងកម្រិតសមស្របមួយតាមរយៈ គ.ជ.អ.ប ដើម្បីធានានូវភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នាក្នុងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងការត្រួតពិនិត្យដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

១.២.១. ពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប លក្ខខណ្ឌការងារ និងការរៀបចំមន្ត្រី បុគ្គលិកដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងអាទិភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រនានានៃកំណែទម្រង់ក្នុងផអ៣ទី២

១.២.២. បន្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដើម្បីធានាដល់ការសម្របសម្រួលការរៀបចំគោលនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

១.២.៣. រៀបចំកិច្ចប្រជុំប្រចាំត្រីមាសជាទៀងទាត់រវាងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ជាមួយនឹងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីពិគ្រោះ ពិភាក្សា និងឯកភាពគ្នាលើផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ព្រមទាំងពិនិត្យទៅលើវឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយនានានៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ

១.២.៤. ពិនិត្យឡើងវិញ និងពង្រឹងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ ការចែករំលែកព័ត៌មាន ការសិក្សារៀនសូត្រដកស្រង់ពិសោធន៍ ការគាំទ្រដល់ការផ្ទេរមុខងារតាមវិស័យ ការរៀបចំថវិកាកម្មវិធី និងការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃ

១.២.៥. ពង្រឹងវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងដោយផ្តោតលើលទ្ធផល ដើម្បីត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត និងផលប៉ះពាល់នៃកម្មវិធី

១.២.៦. ពិនិត្យ កែលម្អ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវនីតិវិធីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងនីតិវិធីសវនកម្មផ្ទៃក្នុងរបស់កម្មវិធី ព្រមទាំងពង្រឹងការអនុវត្តនីតិវិធីទាំងនោះ

១.២.៧. កែលម្អកិច្ចដំណើរការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីធានាលើកកម្ពស់ភាពជាម្ចាស់របស់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅលើផែនការ និងចំណុចដៅដែលបានកំណត់ ព្រមទាំងធានាថា វិធានការនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ

១.២.៨. ពិនិត្យមើលឡើងវិញ និងកែសម្រួលនូវបែបផែននៃការគាំទ្រជំនួយបច្ចេកទេសសំដៅជំរុញការផ្ទេរចំណេះដឹង និងជំនាញដល់មន្ត្រីរាជការ ដើម្បីឈានទៅកាត់បន្ថយជាបណ្តើរៗនូវជំនួយបច្ចេកទេសទាំងនោះ ដោយមានការចូលរួមលើកទឹកចិត្តពីភាគីពាក់ព័ន្ធនានា

១.២.៩. ពង្រឹងទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន និងកិច្ចប្រជុំផ្ទៃក្នុងរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

ក្នុងការអនុវត្តតួនាទីសម្របសម្រួលនិងគ្រប់គ្រងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប មានការតាំងចិត្ត និងគាំទ្រក្នុងការជ្រើសរើស និងការតែងតាំងមន្ត្រី បុគ្គលិកជាស្ត្រី (ទាំងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មន្ត្រីកិច្ចសន្យា និងទីប្រឹក្សា) សម្រាប់មុខតំណែងបច្ចេកទេស និងគ្រប់គ្រងនានា ជាជាងសម្រាប់តែមុខតំណែងផ្នែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំ និងកែលម្អការងារគ្រប់គ្រងកម្មវិធី
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ព្រមទាំងធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងក្នុងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ ការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកា និងការធ្វើរបាយការណ៍។

១.៣. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការចែករំលែកព័ត៌មានក្នុងចំណោមស្ថាប័នរដ្ឋ និងរវាងស្ថាប័នរដ្ឋជាមួយនឹងសាធារណជន ក្នុងគោលបំណងផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងកំណត់អំពីវិធីសាស្ត្រសមស្របសម្រាប់ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗគ្នា

សនិទានភាព ៖

ចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទាំងក្នុងរយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែងតម្រូវឱ្យមានការចែករំលែក និងធានាឱ្យមានការយល់ដឹងយ៉ាងទូលំទូលាយទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសាធារណជន។ កន្លងមក ទោះបីជាមានការដាក់ចេញនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសៀវភៅណែនាំនានាជាច្រើនមកហើយក្តី ប៉ុន្តែក្រសួង ស្ថាប័ននានា និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ដូចជាសាធារណជន នៅតែពុំទាន់មានការយល់ដឹងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពីកំណែទម្រង់ និងសកម្មភាពនានាដែលក្រសួង ស្ថាប័ននានា និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវអនុវត្តនៅឡើយ។ អាស្រ័យហេតុនេះ កិច្ចការសំខាន់ដែលត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ គឺត្រូវធ្វើការពិនិត្យមើលឡើងវិញ ដើម្បីធ្វើការកែសម្រួលនូវបែបផែននៃការផ្តល់ព័ត៌មាន ព្រមទាំងការរៀបចំបង្កើតឧបករណ៍ មធ្យោបាយ សម្ភារៈសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានឱ្យមានលក្ខណៈសាមញ្ញដល់ក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធជាក់លាក់នានា ក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់នូវគំនិតផ្តួចផ្តើមប្រកបដោយភាពម្ចាស់ការនៅគ្រប់កម្រិត។ ជាមួយគ្នានេះដែរ វិធីសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយត្រូវបានរៀបចំឡើង និងត្រូវអនុវត្តទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយមានការចូលរួមពីអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

១.៣.១. ពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការចែករំលែកព័ត៌មាន ដើម្បីកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ សំដៅធានាបាននូវការចែករំលែកព័ត៌មាននៅក្នុងផអ៣ទី២

១.៣.២. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធសម្របសម្រួល ប្រព័ន្ធប្រឹក្សាយោបល់ និងប្រព័ន្ធផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានឱ្យមានលក្ខណៈជាប្រចាំ និងបើកចំហនៅក្នុងចំណោមក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១.៣.៣. រៀបចំឱ្យមានសមាសភាគមួយក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចែករំលែកព័ត៌មាន ដែលកំណត់អំពីវិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍ដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនូវឥរិយាបថ ដើម្បីពង្រឹងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិអំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តនូវអាណត្តិរបស់ខ្លួន។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងដល់មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាអំពីបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ដើម្បីធានាដល់ការដាក់បញ្ចូលបញ្ហាទាំងនេះ ទៅក្នុងគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃយុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន។ ជាមួយគ្នានេះ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងរៀបចំមធ្យោបាយ ឬវិធីសាស្ត្រដោយឡែកៗសម្រាប់ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ស្ត្រី និងក្រុមផ្សេងៗនៅក្នុងសង្គម នៅក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំតាក់តែងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដែលត្រូវអនុវត្តដោយក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។ ជាមួយគ្នានេះដែរ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវរៀបចំនីតិវិធីសម្រាប់អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដើម្បីធានាឱ្យបានថា ក្រសួង ស្ថាប័នមានការយល់ដឹងយ៉ាងត្រឹមត្រូវអំពីបញ្ហាប្រឈម និងឧបស័គ្គនានាដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកំពុងជួបប្រទះ
- សមាគមក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការគាំទ្រដល់កិច្ចការនេះ។

១.៤. ការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ និងការចូលរួមរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់

សនិទានភាព ៖

ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានឱ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកិច្ចការដ៏សំខាន់នៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ កិច្ចការនេះតម្រូវឱ្យក្រសួង ស្ថាប័ននានាត្រូវធ្វើការពិនិត្យមើលឡើងវិញ និងកែលម្អនូវរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធនៃក្រសួង ស្ថាប័ននីមួយៗ ក៏ដូចជាការរៀបចំគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ ការរៀបចំថវិកា និងការរៀបចំប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃនៃក្រសួង ស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃកំណែទម្រង់នេះ។ កន្លងមក ក្រុមការងារកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ននានាបានផ្តួចផ្តើមឱ្យមានការពិភាក្សាពាក់ព័ន្ធនឹងការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវមុខងារ និងធនធានរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។ ក្នុងរយៈពេលជាបន្តបន្ទាប់ខាងមុខនេះ កិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នឹងតម្រូវឱ្យមានការបញ្ជ្រាប និងដាក់

បញ្ចូលការងារទាំងនេះទៅក្នុងកិច្ចការប្រចាំថ្ងៃរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នទាំងនោះ។ ដើម្បីធានាសម្រេចបាននូវកិច្ចការដ៏មានសារសំខាន់នេះ ទាមទារឱ្យមានការធ្វើអន្តរាគមន៍យ៉ាងសកម្មពីរដ្ឋមន្ត្រី និងប្រធានស្ថាប័ន ក៏ដូចជាថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

១.៨.១. ក្រសួង ស្ថាប័ននានាត្រូវបន្តរៀបចំដាក់បញ្ចូលនូវតួនាទី និងធនធានសម្រាប់ក្រុមការងារវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៃក្រសួង ស្ថាប័នទៅក្នុងគោលនយោបាយ ផែនការថវិកា និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃក្រសួង ស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើឱ្យកិច្ចការដែលទាក់ទងនឹងកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្លាយទៅជាផ្នែកមួយនៃសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន

១.៨.២. រៀបចំឱ្យមានកិច្ចប្រជុំផ្ទៃក្នុងក្រសួង ស្ថាប័នឱ្យបានទៀងទាត់ ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹង និងពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវវឌ្ឍនភាព ព្រមទាំងបញ្ហាប្រឈមនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ

១.៨.៣. ចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំឱ្យបានទៀងទាត់ជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដើម្បីធានាឱ្យមានការយល់ដឹងច្បាស់លាស់ពីគ្នាទៅវិញទៅមកអំពីគោលបំណងកំណែទម្រង់

១.៨.៤. ក្រសួង ស្ថាប័ននីមួយៗត្រូវរៀបចំឱ្យមានការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជាសាធារណៈ ព្រមទាំងរៀបចំឱ្យមានមធ្យោបាយ និងសម្ភារៈផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដែលគាំទ្រដល់កិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នត្រូវលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម សំដៅដាក់បញ្ចូលបញ្ហាទាំងនេះទៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌកម្មវិធីរបស់ខ្លួន។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវរៀបចំនីតិវិធីសម្រាប់សម្របសម្រួលដោយមានការចូលរួមពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីធានាពង្រឹងភាពជាម្ចាស់របស់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់
- ក្រសួង ស្ថាប័ននានាត្រូវលើកកម្ពស់ការទទួលខុសត្រូវ និងភាពជាម្ចាស់នៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នៅក្នុងក្រសួង ស្ថាប័នរបស់ខ្លួន

១.៩. ការបង្កើនភាពជាម្ចាស់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ និងវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ទៅតាមតម្រូវការជាក់លាក់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

កិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់នៅក្នុងដំណាក់កាលផអ៣ទី២នេះ តម្រូវឱ្យមានការធ្វើវិមជ្ឈការកាន់

តែស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀត។ ការរៀបចំបែបនេះ គឺដើម្បីធានាថា កំណែទម្រង់នេះមិនត្រឹមតែបង្កើននូវភាពជាម្ចាស់ក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនោះទេ ប៉ុន្តែភាពជាម្ចាស់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ក៏ត្រូវបានលើកកម្ពស់ផងដែរ។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវខិតខំបន្តដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចការកំណែទម្រង់ទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ និងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ព្រមទាំងត្រូវបង្កើននូវការគាំទ្រថវិកាដោយផ្ទាល់របស់ខ្លួនទៅលើកិច្ចការកំណែទម្រង់នេះ និងត្រូវធ្វើការបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហការក្នុងចំណោមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ទន្ទឹមនេះ ត្រូវធានាឱ្យមានយោបល់ស្រុះស្រួលឯកភាពគ្នាមួយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលយោបល់ទាំងនោះទៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនានារបស់ថ្នាក់ជាតិ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

១.៥.១. ពិនិត្យមើលឡើងវិញ កែសម្រួល និងពង្រឹងតួនាទី ភារកិច្ច និងថវិការបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីធានាឱ្យមន្ត្រី បុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទទួលយកជាបណ្តើរៗនូវការងារដែលធ្លាប់បានអនុវត្តដោយទីប្រឹក្សានាពេលកន្លងមក

១.៥.២. ពង្រឹងយន្តការផ្តល់យោបល់ត្រឡប់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលតំណាងដោយសមាគមជាតិក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សម្រាប់ផ្តល់ជូនលេខាធិកាដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និង គ.ជ.អ.ប ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការរៀបចំតាក់តែង និងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់

១.៥.៣. រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត គ្រប់គ្រងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅក្នុងរាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួន។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម សំដៅដាក់បញ្ចូលបញ្ហាទាំងនេះទៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តកម្មវិធីរបស់ខ្លួន។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ទទួលខុសត្រូវរៀបចំនីតិវិធីសម្របសម្រួល ដើម្បីធានាដល់ការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវចាត់វិធានការផ្ទៃក្នុងនានា ដើម្បីធានាបង្កើនការយល់ដឹងឱ្យបានទូលំទូលាយអំពីកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ និងបែងចែកធនធានពីថវិកាផ្ទាល់របស់ខ្លួនសម្រាប់គាំទ្រដល់ការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមនានានៃកំណែទម្រង់
- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរាជធានី ខេត្ត តាមរយៈសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ ក៏ដូចជាសមាគមក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រ និងពង្រឹងភាពជាម្ចាស់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់។

ឃ. ថវិកាប៉ាន់ស្មាន

ថវិកាប៉ាន់ស្មានសរុបនៃសមិទ្ធផលនេះសម្រាប់រយៈពេល៣ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់២០១៧ មានចំនួនប្រមាណ**៣៦.០០៥,២១លានរៀល** (សមមូលនឹង៨,៩លានដុល្លារ) ដែលមានបរិយាយនៅតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី៦ ៖ ថវិកាប៉ាន់ស្មាន និងប្រភពថវិកា (គិតជាលានរៀល)

លទ្ធផលរំពឹងទុក	ថវិកា	ប្រភពថវិកា
១.១. ការលើកកម្ពស់នូវការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួលក្នុងការសម្រេចចិត្តខាងនយោបាយ និងការអនុវត្តកម្មវិធីរបស់គ.ជ.អ.ប ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់រៀបចំអង្គការឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព	1.397,25	ថវិកាកញ្ចប់រួម
១.២. ការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ពីតួនាទីប្រតិបត្តិ ទៅជាតួនាទីសម្របសម្រួល និងគាំទ្រការអនុវត្ត និងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ	13.648,50	ថវិកាកញ្ចប់រួម
១.៣. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការចែករំលែកព័ត៌មានក្នុងចំណោមស្ថាប័នរដ្ឋ និងរវាងស្ថាប័នរដ្ឋជាមួយនឹងសាធារណជន ក្នុងគោលបំណងផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងកំណត់អំពីវិធីសាស្ត្រសមស្របសម្រាប់ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗគ្នា	5.062,50	ថវិកាកញ្ចប់រួម
១.៤. ការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ និងការចូលរួមរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់	303,75	ថវិកាកញ្ចប់រួម
១.៥. ការបង្កើនភាពជាម្ចាស់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ និងវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ទៅតាមតម្រូវការជាក់លាក់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	931,50	ថវិកាកញ្ចប់រួម
ជំនួយបច្ចេកទេស	14.661,71	
សរុប	**36.005,21**	

ង. ហានិភ័យ

ហានិភ័យសំខាន់ៗមួយចំនួន និងសំណើវិធានការកាត់បន្ថយនូវហានិភ័យទាំងនោះ ត្រូវបានកំណត់ដូចមានបរិយាយនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី៧ ៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ

ហានិភ័យ	កម្រិត	វិធានការកាត់បន្ថយ
១. ការសម្របសម្រួលរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប៖ លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប បន្តអនុវត្តតួនាទីប្រតិបត្តិ ជាជាងតួនាទីសម្របសម្រួលក្នុងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។	មធ្យម	• ត្រូវមានការពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលកិច្ចដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ • ត្រូវរៀបចំ និងប្រើប្រាស់យន្តការទំនាក់ទំនងព័ត៌មានអំពីឧបស័គ្គ និងបញ្ហាប្រឈមនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
២. ការយឺតយ៉ាវក្នុងការអនុវត្ត ៖ នេះជា	មធ្យម	• ត្រូវមានការពិនិត្យ និងពង្រឹងការអនុវត្តតួនាទីរបស់

កម្មវិធីប្រកបដោយមហិច្ឆិតា អាស្រ័យហេតុនេះ ការស្វែងរកការឯកភាពគ្នា និងការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងារអាចនឹងជួបការលំបាក។ ជាមួយគ្នានេះ ភាពជាម្ចាស់របស់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ក៏នៅមានកម្រិត។		គ.ជ.អ.ប ដោយត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំឱ្យបានទៀងទាត់ និងត្រូវត្រួតពិនិត្យលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារឱ្យបានហ្មត់ចត់ • ត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំឱ្យបានទៀងទាត់ជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយផ្តោតលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារដែលបានគ្រោងទុកក្នុងផែនការ។ កំណត់ចំណុចដៅឱ្យបានច្បាស់លាស់សម្រាប់ត្រួតពិនិត្យតាមដានការអនុវត្ត • ត្រូវផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយអំពីចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៣. ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន ៖ ការគាំទ្រហិរញ្ញប្បទានរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នឹងមានការថយចុះ។	ទាប	• ត្រូវបន្តការពិភាក្សាប្រកបដោយលក្ខណៈបើកចំហជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ជាពិសេសដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដែលជាសមាជិកនៃគណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យថវិកាកញ្ចប់រួម • ត្រូវបន្តផ្តោតលើការគ្រប់គ្រងដោយផ្អែកលើលទ្ធផល

២. គណនេយ្យភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ

ក. សេចក្តីផ្តើម

ការអភិវឌ្ឍរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យក្លាយទៅជាស្ថាប័នប្រជាធិបតេយ្យ ដែលស្ថាប័នទាំងនោះត្រូវធ្វើជាតំណាង និងឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ គឺជាគោលបំណងចម្បងមួយនៃកម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដោយសារអភិបាលកិច្ចល្អបានរួមចំណែកយ៉ាងធំធេងក្នុងការលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ហេតុនេះ ចាំបាច់ត្រូវលើកកម្ពស់ការអនុវត្តនូវគោលការណ៍សំខាន់ៗនៃអភិបាលកិច្ចល្អ។ ប្រជាពលរដ្ឋបានផ្តល់តម្លៃទៅលើកិច្ចដំណើរការនៃការចូលរួម និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា ហើយប្រជាពលរដ្ឋចង់បាននូវសិទ្ធិដើម្បីធ្វើការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងតម្រូវឱ្យអ្នកតំណាងទាំងនោះមានគណនេយ្យភាពចំពោះខ្លួនវិញ។

នៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៃប្រទេសកម្ពុជា ការធ្វើគណនេយ្យភាពត្រូវបានអនុវត្តតាមរបៀបខុសៗគ្នា។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០២ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈការបោះឆ្នោតដោយផ្ទាល់ពីប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួននៅរៀងរាល់៥ឆ្នាំម្តង។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈការបោះឆ្នោតអសកលដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់នៅរៀងរាល់៥ឆ្នាំម្តងផងដែរ។ ផ្អែកតាមច្បាប់រៀបចំអង្គការ ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវបំពេញមុខងារជាតំណាងប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចខាងបញ្ញត្តិ និងសេចក្តីសម្រេចខាងប្រតិបត្តិ ព្រមទាំងធ្វើការត្រួតពិនិត្យទៅលើការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដែលបានដាក់ចេញ។ ក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តផអ៣ទី១ នីតិវិធី បែបបទនានាត្រូវបានរៀបចំតាក់តែងឡើងសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដូចជានីតិវិធីសម្រាប់ការរៀបចំនិងអនុម័តដីកា នីតិវិធីរៀបចំកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា នីតិវិធីរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយនិងពិគ្រោះយោបល់ ឯកសារបច្ចេកទេសស្តីពីការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនិងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ឯកសារបច្ចេកទេសស្តីពីការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋានជាដើម។ នីតិវិធី និងឯកសារបច្ចេកទេសភាគច្រើនកំពុងត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយក្រុមប្រឹក្សា។ គណៈអភិបាលមានភារកិច្ចអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាដើម្បីចាត់ចែងកិច្ចការរដ្ឋបាល និងត្រួតពិនិត្យមើលកិច្ចការប្រចាំថ្ងៃរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងនាមក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួន។ គណៈអភិបាលមានគណនេយ្យភាពក្នុងការអនុវត្តនូវសេចក្តីសម្រេច និងដីការបស់ក្រុមប្រឹក្សា ជាពិសេសសេចក្តីសម្រេចស្តីពីការវិភាជន៍ និងការប្រើប្រាស់ធនធានតាមរយៈផែនការសកម្មភាព និងថវិកា។ នៅពេលដែលលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ ក្រុមប្រឹក្សានឹងទទួលបាននូវសិទ្ធិអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង ការជ្រើសរើស ការតែងតាំង ការលើកសរសើរ និងការដាក់វិន័យលើបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តផអ៣ទី១ ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានទទួលនូវការបណ្តុះបណ្តាល ការប្រឹក្សាយោបល់ និងការពិគ្រោះយោបល់ជាច្រើន ដើម្បីគាំទ្រក្នុងការអនុវត្តនូវមុខងាររបស់ខ្លួន។ សមាគមជាតិក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាល

ថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលជាតំណាង និងជាអ្នកការពារផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើង។ ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ទោះបីមានការរីកចម្រើនជាច្រើនក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សានៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិអំណាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចខាងបញ្ញត្តិ និងខាងប្រតិបត្តិ និងការត្រួតពិនិត្យមើលពីលើនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ធ្វើឱ្យគណៈអភិបាលនៅតែបន្តអនុវត្តតួនាទីដឹកនាំចាត់ចែង និងអនុវត្តការងារនានាជាច្រើននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់មានការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយផ្ទាល់ និងជាប្រចាំជាមួយប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌពុំសូវមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយផ្ទាល់ និងជាប្រចាំជាមួយប្រជាពលរដ្ឋនោះឡើយ។ ដើម្បីពង្រឹងការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងប្រជាពលរដ្ឋជាមួយនឹងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងក្នុងការឆ្លើយតបរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ សមិទ្ធផលស្តីពីគណនេយ្យភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនេះ ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់ទៅលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការងារគណនេយ្យភាពសង្គម ការពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹង និងការគាំទ្របន្ថែមទៀតដល់ការរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់រវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តផអ៣ទី១ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការងារគណនេយ្យភាពសង្គមត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ ដែលសកម្មភាពសំខាន់ៗនៃការងារនេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តសាកល្បងក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ហើយការអនុវត្តពេញលេញនឹងត្រូវចាប់ផ្តើមពីឆ្នាំ២០១៥តទៅ។ គណនេយ្យភាពសង្គមនឹងធានាថា ព័ត៌មាននានាពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ ការបំពេញការងាររបស់សាលាបឋមសិក្សា និងមណ្ឌលសុខភាព សិទ្ធិ ស្តង់ដារ និងបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានផ្តល់ជូនប្រជាពលរដ្ឋក្នុងលក្ខណៈសាមញ្ញ ងាយយល់ និងបង្កលក្ខណៈឱ្យប្រជាពលរដ្ឋទទួលបានព័ត៌មានទាំងនោះដោយងាយស្រួល។ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការងារគណនេយ្យភាពសង្គមនេះ ប្រជាពលរដ្ឋត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធទាំងនោះ ហើយប្រជាពលរដ្ឋត្រូវធ្វើការពិភាក្សានូវចំណុចខ្វះខាតនានាក្នុងការផ្តល់សេវា និងធ្វើការដោះស្រាយរួមគ្នាដោយសហគមន៍ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ និងអង្គភាពផ្តល់សេវាពាក់ព័ន្ធនានា។ ការងារគណនេយ្យភាពសង្គមនេះនឹងត្រូវអនុវត្តរួមគ្នាដោយក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការចូលរួមពីអង្គការសង្គមស៊ីវិលក្នុងស្មារតីសហការគ្នាប្រកបដោយលក្ខណៈស្ថាបនា។

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានគោលបំណងធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានស្វ័យភាពខ្ពស់។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក៏រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតែមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្របខណ្ឌច្បាប់ ដោយត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ នីតិវិធី និងស្តង់ដារនៃការផ្តល់សេវាដែលកំណត់ដោយក្រសួង ស្ថាប័ននានា។ បច្ចុប្បន្ន ទំនាក់ទំនងនៃការងារគណនេយ្យភាពនេះ (អំពីរបៀបចាត់ចែង គ្រប់គ្រង និងពង្រឹងការអនុវត្តតាមរយៈដំណើរការធ្វើអធិការកិច្ច) កំពុងត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត។

៦. សមិទ្ធផល និងចំណុចដៅ

សមិទ្ធផលសំខាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងគណនេយ្យភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានក្នុងផអ៣ទី២នេះគឺ **"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបំពេញមុខងារជាស្ថាប័នប្រជាធិបតេយ្យនៅមូលដ្ឋាន ដែលមានស្វ័យភាព និងមានគណនេយ្យភាព ដោយគណៈអភិបាលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សា ហើយក្រុមប្រឹក្សាត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគោរពតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ និងស្តង់ដារនានារបស់ជាតិ"**។ លទ្ធផលរំពឹងទុកសំខាន់ៗចំនួន៤ត្រូវបានកំណត់ ដើម្បីសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលខាងលើនេះ។ លទ្ធផលរំពឹងទុកទាំងនោះពាក់ព័ន្ធនឹងការពង្រឹងខ្សែគណនេយ្យភាពរបស់គណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការពង្រឹងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការរៀបចំនិងការពង្រឹងប្រព័ន្ធអធិការកិច្ច ព្រមទាំងការពង្រឹងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដានដោយប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា។

គណនេយ្យភាពចំនួន៣ប្រភេទនឹងត្រូវបានពង្រឹងបន្ថែមទៀតក្នុងនោះរួមមាន ៖

ប្រភេទទី១ ៖ គណនេយ្យភាពរបស់គណៈអភិបាលចំពោះក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួន នឹងត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈការកែលម្អ និងការលើកកម្ពស់ការអនុវត្តនូវក្របខណ្ឌច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនានា ការសម្របសម្រួលឱ្យក្រុង ស្រុកនីមួយៗធ្វើការរៀបចំនិងអនុម័តនូវវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន និងការរៀបចំឱ្យមានប្រព័ន្ធព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងតាមបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ដើម្បីធានាផ្តល់នូវព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដល់ក្រុមប្រឹក្សាក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនានា។ ការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនេះនឹងបង្កើននូវគណនេយ្យភាពរបស់គណៈអភិបាលចំពោះក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួន ហើយការបំពេញការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាមានលក្ខណៈកាន់តែល្អប្រសើរឡើងក្នុងការកំណត់ទិសដៅជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ខ្លួន ព្រមទាំងមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនានា។

ប្រភេទទី២ ៖ គណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន នឹងត្រូវបានលើកកម្ពស់ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋឱ្យបានទាន់ពេលវេលា តាមរយៈការរៀបចំ និងការអនុវត្តសកម្មភាពនានានៃការងារគណនេយ្យភាពសង្គម យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹង និងការរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយនិងពិគ្រោះយោបល់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនេះនឹងបង្កើនឡើងនូវការប្រាស្រ័យទាក់ទងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយប្រជាពលរដ្ឋនឹងកាន់តែទទួលបាននូវព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីចូលរួមត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងអាចមានលទ្ធភាពចូលរួមផ្តល់យោបល់កែលម្អដល់ការបំពេញការងាររដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

ប្រភេទទី៣ ៖ គណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួង ស្ថាប័ននានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល នឹងត្រូវពង្រឹងតាមរយៈការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់កិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងស្តង់ដារនានាដែលបានកំណត់។

តារាងខាងក្រោមរៀបរាប់សង្ខេបអំពីមូលហេតុ និងចំណុចដៅនានាដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាននៅក្នុងការអនុវត្តផអ៣ទី២។

តារាងទី៨ ៖ ចំណុចដៅពាក់ព័ន្ធនឹងគណនេយ្យភាពតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ

តក្កភាពនៃសមិទ្ធផល	ចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០១៧
គណនេយ្យភាពរបស់គណៈអភិបាលចំពោះក្រុមប្រឹក្សា	
ការអនុវត្តសកម្មភាពនានាដើម្បីពង្រឹងសិទ្ធិអំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា	១. ក្របខណ្ឌគតិយុត្តត្រូវបានពង្រឹងដើម្បីធានាឱ្យក្រុមប្រឹក្សាមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ពិសេសសិទ្ធិអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធាន និងមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការត្រួតពិនិត្យទៅលើការអនុវត្តសេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួន ២. រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនីមួយៗបានអនុម័ត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ៣. កិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាយ៉ាងតិចចំនួន៣លើកក្នុង១ឆ្នាំត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីពិភាក្សាអំពីព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការងារត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ឬទទួលបានពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងតាមបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន[5]។
គណនេយ្យភាពរបស់គណៈអភិបាលចំពោះក្រុមប្រឹក្សាត្រូវបានពង្រឹង • គណៈអភិបាលមានគណនេយ្យភាពក្នុងការអនុវត្តរាល់សេចក្ដីសម្រេច និងដីការបស់ក្រុមប្រឹក្សាកាន់តែច្រើនឡើង • ក្រុមប្រឹក្សាមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការកំណត់ទិសដៅការងារនៃរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនកាន់តែច្រើនឡើង • ក្រុមប្រឹក្សាប្រើប្រាស់ព័ត៌មានក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តនានាកាន់តែច្រើនឡើង។	៤. សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុកចំនួន៨០%យល់ថាគណៈអភិបាលកាន់តែមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សាច្រើនជាងពីមុន។
គណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ	
ការរៀបចំ និងការអនុវត្តសកម្មភាពគណនេយ្យភាពសង្គម យន្តការដោះស្រាយបណ្ដឹង និងវេទិកាផ្សព្វផ្សាយនិងពិគ្រោះយោបល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	៥. រដ្ឋបាលឃុំទាំងអស់ក្នុងស្រុកចំនួន១២០បានបិទផ្សាយព័ត៌មានដល់សាធារណជន គាំទ្រដល់ការចូលរួមត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងរៀបចំផែនការសកម្មភាពរួមគ្នាស្ដីពីការងារគណនេយ្យភាពសង្គម ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការផ្ដល់សេវា ៦. ដំណាក់កាលទី២នៃផែនការអនុវត្តគណនេយ្យភាពសង្គមនឹងត្រូវរៀបចំដោយបញ្ចូលនូវប្រភេទសេវាផ្សេងៗទៀត និងអនុវត្តនៅថ្នាក់រដ្ឋបាលផ្សេងទៀតនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

[5] ប្រព័ន្ធនេះនឹងត្រូវរៀបចំដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយអនុញ្ញាតឱ្យបញ្ចូលទិន្នន័យនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ព្រមទាំងធានាថាព័ត៌មានទទួលបានទាន់ពេលវេលាដោយអ្នកធ្វើសេចក្ដីសម្រេចនានា។

តក្កភាពនៃសមិទ្ធផល	ចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០១៧
គណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ ត្រូវបានពង្រឹង • ប្រជាពលរដ្ឋបានប្រាស្រ័យទាក់ទងយ៉ាងសកម្មជាមួយរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន • បង្កើនការដោះស្រាយសំណើ ឬសំណូមពរ ឬពាក្យបណ្ដឹងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ • រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឆ្លើយតបបានកាន់តែច្រើនតាមតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។	៧. រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើ ឬសំណូមពរ និងសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយបណ្ដឹងយ៉ាងតិច៧០%នៃសំណើ សំណូមពរ និងពាក្យបណ្ដឹងដែលបានទទួល ៨. ប្រជាពលរដ្ឋចំនួនប្រមាណ១០០.០០០នាក់ និងតំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិលចំនួនប្រមាណ៩០០នាក់ចូលរួមវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៩. រដ្ឋបាលឃុំនៃស្រុកចំនួន១២០ រួមចំណែកថវិកា៥០០.០០០ដុល្លារ (ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ឆ្នាំ២០១៧)ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានានាដែលបានលើកឡើងដោយប្រជាពលរដ្ឋតាមរយៈសកម្មភាពគណនេយ្យភាពសង្គម(ជាមធ្យមចំនួនប្រមាណ១៧០ដុល្លារក្នុង១ឃុំក្នុង១ឆ្នាំ)។
↓	
ការផ្ដល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននានាត្រូវបានកែលម្អតាមរយៈការកើនឡើងនូវការឆ្លើយតបរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ	១០. ការផ្ដល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននៅក្នុងឃុំដែលអនុវត្តសកម្មភាពការងារគណនេយ្យភាពសង្គមបានល្អប្រសើរឡើង(ដូចមានក្នុងសូចនាករកញ្ចប់ព័ត៌មានសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋ និងប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុសហគមន៍)។
គណនេយ្យភាពចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល	
ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តយន្តការអធិការកិច្ច	១១. រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌយ៉ាងតិចចំនួន៤០% ត្រូវបានធ្វើអធិការកិច្ចដើម្បីត្រួតពិនិត្យមើលលើការអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ ព្រមទាំងធ្វើការវាយតម្លៃដោយទទួលបាននូវការពេញចិត្តលើការអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌច្បាប់
↓	
ការធ្វើអធិការកិច្ច ជួយទប់ស្កាត់បានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការកាត់បន្ថយនូវការប្រើប្រាស់មិនត្រឹមត្រូវនូវធនធាន និងធានាបាននូវអភិបាលកិច្ចល្អ	

កំណត់សម្គាល់៖ *លទ្ធផលទាំងអស់នៅក្នុងតារាងតក្កភាពកម្មវិធីមិនមែនសុទ្ធតែមានចំណុចដៅនោះទេ។ ចំណុចដៅមួយចំនួនផ្អែកតាមចំណុចដៅនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងផ្អែកតាមសូចនាករត្រួតពិនិត្យរួមគ្នាផងដែរ។*

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

សមិទ្ធផលទី២នេះមានលទ្ធផលរំពឹងទុកចំនួន៤ដូចខាងក្រោម៖

២.១. ការពង្រឹងតួនាទី និងខ្សែគណនេយ្យភាពរវាងគណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

ទោះបីជាក្របខណ្ឌគតិយុត្តនានាដែលបានដាក់ចេញកន្លងមក មានបំណងកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីតួនាទី និងខ្សែគណនេយ្យភាពរវាងក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏ការអនុវត្តជាក់ស្តែងបានជួបប្រទះនូវការលំបាកមួយចំនួនផងដែរ។ ការលំបាកទាំងនេះពាក់ព័ន្ធនឹង (១)លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តមានចំនួនយ៉ាងច្រើនដែលបានរៀបចំដោយថ្នាក់ជាតិមានភាពស្មុគ

ស្នាញ និងពិបាកយល់ (២)គណៈអភិបាលមានតួនាទីពីរ គឺតួនាទីជាតំណាងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ស្ថាប័នផង និងតួនាទីជាអ្នកអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផង (៣) សមត្ថភាពនៅមានកម្រិត (៤)ប្រព័ន្ធគាំទ្រនៅមានលក្ខណៈទន់ខ្សោយ (៥)ឥរិយាបថរបស់មន្ត្រី បុគ្គលិក និង(៦)ខ្វះធនធានឆន្ទានុសិទ្ធិសម្រាប់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចប្រកបដោយគណនេយ្យភាព។ លើសពីនេះ សមត្ថភាព និងកម្រិតយល់ដឹងរបស់ក្រុមប្រឹក្សានៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានភាពខុសៗគ្នាយ៉ាងខ្លាំង ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចខាងបញ្ញត្តិ និងខាងប្រតិបត្តិ ព្រមទាំងការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តនូវសេចក្តីសម្រេចនានារបស់ខ្លួន។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ ចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញឱ្យបានច្បាស់លាស់ នូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា និងផ្តល់ឱកាសឱ្យក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលធ្វើការរៀបចំ និងឯកភាពគ្នាអំពីតួនាទី ភារកិច្ច និងការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

២.១.១. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវគំរូនៃវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីកិច្ចដំណើរការនៃការរៀបចំ និងការអនុម័តវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។ គំរូនៃវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងនេះផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើ (ក). ការកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីសិទ្ធិអំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាល ស្របតាមច្បាប់រៀបចំអង្គការ (ខ).ការកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីមុខងាររបស់អភិបាល ដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងនាមជាតំណាងរាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួង ស្ថាប័ននានា ព្រមទាំងមុខងារដែលអភិបាល និងគណៈអភិបាលត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេចនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សា និង(គ).ការកំណត់នូវគោលការណ៍ យន្តការ និងនីតិវិធីនានាសម្រាប់ធានាឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សា ដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានតាមរយៈការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើស។

២.១.២. ពិនិត្យ និងកែសម្រួលប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីនានា ដើម្បីធានាថា តួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវបានអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងដើម្បីធានាដល់ការពង្រឹងសិទ្ធិអំណាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចខាងបញ្ញត្តិ និងខាងប្រតិបត្តិ ព្រមទាំងការត្រួតពិនិត្យមើលលើការអនុវត្តនូវសេចក្តីសម្រេចនានារបស់ខ្លួន។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

ក្នុងដំណើរការរៀបចំវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការពិភាក្សាប្រកបដោយលក្ខណៈបើកចំហ និងរួមបញ្ចូលនូវបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមទៅក្នុងវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ដើម្បីធានាថា ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្តប្រកបដោយសមធម៌។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវនាំមុខលើកិច្ចការរៀបចំគោលនយោបាយ ដោយពិនិត្យមើលក្របខណ្ឌច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនានាពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនងសិទ្ធិអំណាចរវាងក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាល។
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនៃក្រសួងមហាផ្ទៃត្រូវសហការរៀបចំតាក់តែងគំរូវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក
- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តត្រូវសម្របសម្រួលជាមួយរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ដើម្បីរៀបចំវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងក្រុង ស្រុក ដោយមានការចូលរួមពីអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តតាមវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ហើយក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុកត្រូវបង្កើនការប្រើប្រាស់នូវសិទ្ធិអំណាចខាងបញ្ញត្តិ និងខាងប្រតិបត្តិ ព្រមទាំងការត្រួតពិនិត្យមើលទៅលើការអនុវត្តនូវសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន
- អង្គការសង្គមស៊ីវិល អាចចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។

២.២. ការផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់លើមតិយោបល់របស់ប្រជាពលរដ្ឋ នៅក្នុងកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានបង្កើតឡើងតាមរយៈការបោះឆ្នោត គឺជាស្ថាប័នតំណាងឱ្យប្រជាពលរដ្ឋ ត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ ហេតុនេះត្រូវធានាថា ការយល់ឃើញនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ពិចារណានៅក្នុងកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួន។ អង្គការសង្គមស៊ីវិលដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្របសម្រួលដើម្បីឱ្យប្រជាពលរដ្ឋអាចធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងចូលរួមជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ កន្លងមក ប្រជាពលរដ្ឋបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ប៉ុន្តែចាំបាច់ត្រូវមានការពង្រឹងការចូលរួមបន្ថែមទៀត ក្នុងការត្រួតពិនិត្យតាមដានទៅលើការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។ ជាមួយគ្នានេះ បច្ចុប្បន្នក៏នៅមានតម្រូវការយ៉ាងទទូចពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនូវព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈសាមញ្ញ និងងាយយល់ផងដែរ។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ទោះបីជាយន្តការសម្រាប់ដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងនានាត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តរួចហើយក៏ដោយ ក៏យន្តការនោះមិនទាន់ត្រូវបានអនុវត្តឱ្យបានទូលំទូលាយ និងប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយ។ ការពង្រឹងការផ្តល់ព័ត៌មានតាមតម្រូវការជូនប្រជាពលរដ្ឋ និងការកែលម្អការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងលើកកម្ពស់ការចូលរួមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

២.២.១. ពង្រីកការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្ដីពីការងារគណនេយ្យភាពសង្គមសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅគ្រប់ឃុំ សង្កាត់នៃក្រុង ស្រុកគោលដៅ ព្រមទាំងធ្វើការវាយតម្លៃ និងពង្រឹងការអនុវត្តបន្ថែម។ ជាមួយគ្នានេះ នៅឆ្នាំ២០១៧ ផែនការអនុវត្តការងារគណនេយ្យភាពសង្គមដំណាក់កាលទី២ នឹងត្រូវបានរៀបចំដោយគ្របដណ្ដប់លើការផ្ដល់សេវាពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ព្រមទាំងត្រូវពង្រីកការអនុវត្តនៅរដ្ឋបាលផ្សេងៗទៀតនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២.២.២. រៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់ជាទៀងទាត់ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមឯកសារបច្ចេកទេសស្ដីពីការរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់របស់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

២.២.៣. រៀបចំកែសម្រួល និងអនុវត្តយន្តការដោះស្រាយពាក្យបណ្ដឹងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២.២.៤. រៀបចំផ្សព្វផ្សាយ និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវឯកសារបច្ចេកទេសស្ដីពីការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

គ្រប់ជំហានទាំងអស់នៅក្នុងសកម្មភាពការងារគណនេយ្យភាពសង្គម ត្រូវមានការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ក្នុងនោះរួមមានការធ្វើឱ្យប្រជាពលរដ្ឋយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់ និងការពន្យល់បកស្រាយអំពីព័ត៌មាននៃការផ្ដល់សេវានានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ ការត្រួតពិនិត្យរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋជាមួយអង្គភាពផ្ដល់សេវាពាក់ព័ន្ធ។ នៅក្នុងជំហាននីមួយៗ ត្រូវលើកកម្ពស់ក្នុងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី យុវជន និងក្រុមផ្សេងៗទៀតក្នុងសង្គម ហើយមតិយោបល់ និងសំណូមផ្សេងៗរបស់ក្រុមទាំងនោះ ត្រូវបានទទួលយកមកពិភាក្សា និងដោះស្រាយ។ អ្នកសម្របសម្រួលសហគមន៍ចំនួនយ៉ាងតិច៥០%ជាស្ត្រី ហើយយ៉ាងតិច២៥%អាយុក្រោម៣៥ឆ្នាំ។ សូចនាករមួយចំនួនត្រូវបានបែងចែកតាមភេទ ដើម្បីងាយស្រួលពិភាក្សាអំពីមធ្យោបាយក្នុងការផ្ដល់សេវាដល់ស្ត្រីដែលអាចមានលក្ខណៈខុសពីបុរស។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សហការជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងការធានាអនុវត្តកម្មវិធី សម្របសម្រួល និងបង្កើតឡើងនូវឧបករណ៍សម្រាប់អនុវត្តការងារគណនេយ្យភាពសង្គម
- រដ្ឋបាលឃុំ សាលាបឋមសិក្សា មណ្ឌលសុខភាព រដ្ឋបាលស្រុក ការិយាល័យអប់រំស្រុក ការិយាល័យស្រុកប្រតិបត្តិ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពការងារគណនេយ្យភាពសង្គម

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវរៀបចំការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងការគាំទ្រក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់សកម្មភាពគណនេយ្យភាពសង្គម
- ក្រសួងមហាផ្ទៃរៀបចំ និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹង
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តនូវយន្តកាដោះស្រាយបណ្តឹង
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់
- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនឹងផ្តល់នូវការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

២.៣. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

នៅពេលដែលមុខងារ និងធនធានត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែច្រើនឡើងៗ រដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិចាំបាច់ត្រូវធានាថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិធ្វើការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តនូវមុខងារ និងធនធានទាំងនោះ ស្របតាមច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ ប្រព័ន្ធ នីតិវិធី និងស្តង់ដារនានាដែលបានកំណត់។ ការធ្វើអធិការកិច្ចនេះ គឺជាការវាយតម្លៃមានលក្ខណៈឯករាជ្យ និងមិនលម្អៀងទៅលើការអនុវត្តតាមច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋាន នីតិវិធី និងស្តង់ដារដែលបានកំណត់។ ការធ្វើអធិការកិច្ចនេះ ក៏មានបំណងកាត់បន្ថយនូវការធ្វើអន្តរាគមន៍ទៅលើកិច្ចប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងប្រមូលនូវភស្តុតាងដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ព្រមទាំងបង្កើតនូវប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តនានាដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងទប់ស្កាត់នូវការប្រើប្រាស់មិនត្រឹមត្រូវនូវធនធាន និងជំរុញដល់ការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អ។ នៅពេលដែលយន្តការនេះត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត នោះយើងនឹងអាចមានលទ្ធភាពផ្តល់ពិន្ទុទៅលើការអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ សម្រាប់បែងចែកមូលនិធិផ្ទេរគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ឬក៏បង្កើតនូវក្របខណ្ឌគណនេយ្យភាពសម្រាប់មន្ត្រី បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលអាចចាត់វិធានការលើកសរសើរចំពោះមន្ត្រី បុគ្គលិកដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញការងារ និងអនុវត្តវិន័យចំពោះមន្ត្រី បុគ្គលិកដែលអនុវត្តការងារមិនត្រឹមត្រូវ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

២.៣.១. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការយន្តការអធិការកិច្ច ដើម្បីត្រួតពិនិត្យទៅលើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ ដែលយន្តការនេះរួមមាន ការកំណត់អំពីវិសាលភាពនៃការត្រួតពិនិត្យ ការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ថាប័នអនុវត្ត តម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងបែបផែននៃការលើកទឹកចិត្ត និងការដាក់វិន័យ។ យន្តការអធិការកិច្ចនេះត្រូវអនុវត្តទៅលើការងារអភិបាលកិច្ច ការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការងារហិរញ្ញវត្ថុ ការងារលទ្ធកម្ម និងកិច្ចការរដ្ឋបាល។

២.៣.២. រៀបចំយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីគោលបំណង និងវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើអធិការកិច្ច

២.៣.៣. ពង្រីក និងពង្រឹងការអនុវត្តប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចជាបណ្តើរៗនៅទូទាំងប្រទេស

២.៣.៤. សិក្សាអំពីលទ្ធភាពក្នុងការភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌរវាងការអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ និងការវិភាជន៍ធនធាន។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

តម្រូវការនានាដែលបានកំណត់ដោយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ស្ត្រី និងក្រុមប្រជាពលរដ្ឋផ្សេងៗ នៅក្នុងការបំពេញការងារ ការចូលរួម ឬការអនុវត្តវិធានការនានា ត្រូវដាក់បញ្ចូលជាផ្នែកមួយនៃយន្តការអធិការកិច្ច។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- ក្រសួងមហាផ្ទៃដោយមានកិច្ចសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានានឹងរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយន្តការអធិការកិច្ច
- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ធានាថា លទ្ធផលនៃការធ្វើអធិការកិច្ចនឹងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ។

២.៤. ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ព័ត៌មានវិទ្យា និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

ជអ៣ទី១ បានរៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីប្រតិបត្តិការនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ប្រព័ន្ធទាំងនេះបានកំណត់អំពីនីតិវិធីនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តមុខងារ ការអនុវត្តគម្រោង ការធ្វើរបាយការណ៍ ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងការងារទាំងអស់ខាងលើនេះត្រូវបានពង្រឹង ដោយរួមបញ្ចូលទាំងផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យាផងដែរ។ ទោះបីជាមានវឌ្ឍនភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក៏ដោយ ក៏ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីទាំងនេះមិនទាន់បានរៀបចំឱ្យបានពេញលេញនៅឡើយ ដែលតម្រូវឱ្យមានការកែលម្អ និងពង្រឹងបន្ថែមទៀត ព្រមទាំងត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវខ្សែគណនេយ្យភាពនៅក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍ជូនក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃជអ៣ទី២នេះ កម្មវិធីនឹងផ្តោតទៅលើការរៀបចំ និងការកែលម្អនូវប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងតាមបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ក្រុងស្រុកនីមួយៗ។ ប្រព័ន្ធទាំងនេះនឹងត្រូវ(១)បង្កើតឡើងដោយមានការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញពីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌស្របតាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន (២)ប្រើប្រាស់ដើម្បីអនុវត្តនូវដំណើរការគ្រប់គ្រង (៣)ធ្វើវិមជ្ឈការក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (៤)បង្កើតនូវភាពបត់បែនដើម្បីឱ្យការកំណត់សូចនាករ និងទិន្នន័យដែលមានភាពងាយស្រួលតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង (៥)សម្រេចបាននូវលទ្ធផលទាន់ពេលវេលា របាយការណ៍មានលក្ខណៈងាយយល់សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សានៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា និង(៦)សម្របសម្រួលក្នុងការផ្តល់ទិន្នន័យកាន់តែល្អប្រសើរដល់សាធារណជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

២.៤.១. ពិនិត្យមើលឡើងវិញ និងកែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

២.៤.២. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

២.៤.៣. ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

តាមរយៈទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងតាមបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា នឹងគាំទ្រដល់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផ្សេងៗដែលមានឥទ្ធិពលលើបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម។ តម្រូវការនានារបស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារនឹងត្រូវធ្វើការពិចារណាក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការរៀបចំប្រព័ន្ធខាងលើនេះ។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវរៀបចំប្រព័ន្ធព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយមានការចូលរួម និងមានភាពបត់បែន ដែលធានាដល់ការឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការរបស់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវពិគ្រោះ ពិភាក្សាកែសម្រួលនូវប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាលតាមតម្រូវការចាំបាច់
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធទាំងនេះ
- អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា នឹងចូលរួមផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនូវព័ត៌មានដែលទទួលបានពីប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

ឃ. ថវិកាប៉ាន់ស្មាន

ថវិកាប៉ាន់ស្មានសរុបនៃសមិទ្ធផលនេះសម្រាប់រយៈពេល៣ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់២០១៧ មានចំនួនប្រមាណ**៥៤.២៣៧,៨០លានរៀល** (សមមូលនឹង១៣.៤លានដុល្លារ) ដែលមានបរិយាយនៅតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី៩ ៖ ថវិកាប៉ាន់ស្មាន និងប្រភពថវិកា (គិតជាលានរៀល)

លទ្ធផលរំពឹងទុក	ថវិកា	ប្រភពថវិកា
២.១. ការពង្រឹងតួនាទី និងខ្សែគណនេយ្យភាពរវាងគណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	526,5	ថវិកាកញ្ចប់រួម
២.២. ការផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់លើមតិយោបល់របស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	49.179,15	ថវិកាកញ្ចប់រួម និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល

លទ្ធផលរំពឹងទុក	ថវិកា	ប្រភពថវិកា
២.៣. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	1.470,96	ថវិកាកញ្ចប់រួម
២.៤. ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ព័ត៌មានវិទ្យា និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	753,90	ថវិកាកញ្ចប់រួម
ជំនួយបច្ចេកទេស	2.307,28	
សរុប	**54.237,80**	

កំណត់សម្គាល់ ៖ *ថវិកាប៉ាន់ស្មាននេះ មិនបានរួមបញ្ចូលនូវចំណាយសម្រាប់ប្រតិបត្តិការ ដែលត្រូវបញ្ចូលនៅគ្រប់សមិទ្ធផលទាំងអស់ឡើយ។*

ខ. ហានិភ័យ

ហានិភ័យសំខាន់ៗមួយចំនួន និងសំណើវិធានការកាត់បន្ថយនូវហានិភ័យទាំងនោះ ត្រូវបានកំណត់ដូចមានបរិយាយនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី១០ ៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ

ហានិភ័យ	កម្រិត	វិធានការកាត់បន្ថយ
១. **ហានិភ័យផ្នែកនយោបាយ** ៖ ការផ្ទេរសិទ្ធិអំណាចទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សា ការរៀបចំវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងការផ្ដល់ព័ត៌មានជូនប្រជាពលរដ្ឋ អាចចាត់ទុកថាជាហានិភ័យផ្នែកនយោបាយ។ ការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាខាងលើនេះអាចត្រូវការពេលវេលាច្រើនជាងការរំពឹងទុក។	មធ្យម	• រៀបចំក្របខណ្ឌច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដើម្បីពង្រឹងនូវយន្តការផ្សេងៗក្នុងការផ្ដល់ព័ត៌មាន និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ។ ក្របខណ្ឌការងារគណនេយ្យភាពសង្គមបានអនុម័តដោយ គ.ជ.អ.ប • សកម្មភាពនានាដែលត្រូវសហការជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលបាននិងកំពុងអនុវត្តក្នុងស្មារតីទំនាក់ទំនងសហការប្រកបដោយភាពជាដៃគូ និងមានលក្ខណៈស្ថាបនាដែលជាការបង្កបរិយាកាសនយោបាយកាន់តែប្រសើរត្រូវឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
២. **ការសម្របសម្រួលជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល** ៖ នៅក្នុងការងារគណនេយ្យភាពសង្គម ការអនុវត្តសកម្មភាពផ្នែកតម្រូវការ និងផ្នែកផ្គត់ផ្គង់ គឺមានការគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក។ ឧបករណ៍សម្រាប់អនុវត្តត្រូវមានការឯកភាពដោយផ្នែកទាំង២។ ទំនុកចិត្ត តម្លាភាព ការសម្របសម្រួល និងទំនាក់ទំនង គឺជាកត្តាសំខាន់បំផុត។ មានបញ្ហាជាច្រើនត្រូវបានលើកឡើងតាមរយៈការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ (ដូចជាការខ្វះគ្រូបង្រៀន)	ទាប	• លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលបានសហការគ្នាសម្រេចបានសមិទ្ធផលជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំផែនការអនុវត្តការងារគណនេយ្យភាពសង្គម ការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការរៀបចំឧបករណ៍ផ្ដល់ព័ត៌មាននានា។ល។ • កិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួលជាទៀងទាត់ត្រូវបានរៀបចំដើម្បីប្រមូលព័ត៌មាន និងពិភាក្សាលើបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគណនេយ្យភាពសង្គម • បន្ទុកការងារមួយចំនួនរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប

ហានិភ័យ	កម្រិត	វិធានការកាត់បន្ថយ
ដែលបញ្ហានេះត្រូវដោះស្រាយឱ្យបានទូលំទូលាយទូទាំងប្រទេស[6]។		នឹងត្រូវកាត់បន្ថយ ប្រសិនបើមានអ្នកអនុវត្តជាភាគីទី៣ទទួលបន្ទុកលើការងារត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ និងការងារបណ្តុះបណ្តាល • លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប មានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសសមល្មមដើម្បីជួយទទួលបន្ទុកការងារគណនេយ្យភាពសង្គម
៣. **ការផ្តួចផ្តើមនានាដោយក្រុមប្រឹក្សា** ៖ ការផ្លាស់ប្តូរនានាដែលរំពឹងថានឹងកើតមានឡើងនឹងធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាបំពេញតួនាទីកាន់តែសកម្មក្នុងតួនាទីដឹកនាំរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន	មធ្យម	• អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងយុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនង នឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ។
៤. **ការត្រួតពិនិត្យបែបមជ្ឈការ** ៖ ការផ្លាស់ប្តូរពីការត្រួតពិនិត្យតាមបែបមជ្ឈការ ទៅជាការត្រួតពិនិត្យនីត្យានុកូលភាព និងការធ្វើអធិការកិច្ចនឹងផ្តល់ឱកាសឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយភាពបត់បែន។ ដំណើរការនេះគឺជាការផ្លាស់ប្តូរដ៏សំខាន់មួយ ដែលអាចត្រូវការពេលវេលាសមស្របក្នុងការអនុវត្ត។	មធ្យម-ខ្ពស់	• ការធ្វើអធិការកិច្ចជាទៀងទាត់នឹងត្រូវពង្រឹងជាបណ្តើរៗដោយមានការចូលរួមពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា • ការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពចាំបាច់ត្រូវផ្តោតទៅលើការធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថផង ព្រមទាំងធ្វើឱ្យមានការយល់ដឹង និងការទទួលយកនូវគោលការណ៍ និងសារៈសំខាន់នៃវិធីសាស្ត្រថ្មីនេះផងដែរ។
៥. **កំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅខាងនយោបាយ** ៖ ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងក្របខណ្ឌអភិបាលកិច្ចរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានក្រុមប្រឹក្សាជាតំណាង នឹងពុំអាចដោះស្រាយបាននូវបញ្ហាប្រឈមទៅក្នុងតុល្យភាពអំណាចរវាងក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលនៅក្នុងពេលដែលគណៈអភិបាលបំពេញតួនាទីតំណាងរាជរដ្ឋាភិបាល និងមានគណនេយ្យភាពចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល។	ទាប-មធ្យម	• ទោះបីពុំមានការផ្លាស់ប្តូរច្រើនក៏ដោយ នៅមានកិច្ចការជាច្រើនដែលត្រូវលើកកម្ពស់ការបំពេញមុខងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា។ ធនធានទាំងឡាយនឹងត្រូវផ្តល់ទៅឱ្យក្រុងស្រុកក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដើម្បីឱ្យប្រជាពលរដ្ឋបានឃើញនូវលទ្ធផល។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការផ្តួចផ្តើមសកម្មភាពនានានៅមូលដ្ឋាន ក៏ដូចជាការរៀបចំវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ចាំបាច់សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ។ • កម្មវិធីនេះមានភាពបត់បែនតាមតម្រូវការ ហើយនៅក្នុងឆ្នាំចុងក្រោយនៃផអ៣ទី២នេះ ត្រូវមានការវិភាគអំពីឧបសគ្គនានានៃការបំពេញមុខងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា ដើម្បីបង្កើននូវគំនិតផ្តួចផ្តើមសកម្មភាពនានានៅមូលដ្ឋានឱ្យបានកាន់តែច្រើនថែមទៀត។

[6] ហានិភ័យមួយចំនួនមាននៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាសម្រាប់ការងារគណនេយ្យភាពសង្គម។

៣. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ក. សេចក្តីផ្តើម

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមានក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល ដែលក្នុងនោះបុគ្គលិករដ្ឋបាលមួយចំនួនជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលស្ថិតនៅក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននានា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលមួយចំនួនទៀតជាបុគ្គលិកកិច្ចសន្យា។ ចំនួនបុគ្គលិក សមាសភាព សមត្ថភាពជំនាញ និងឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិក ការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក និងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចសមស្រប ដែលធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទាំងនេះប្រកបដោយភាពបត់បែន គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ ក្នុងការធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ គោលបំណងនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងមានសិទ្ធិអំណាចកាន់តែច្រើនឡើងក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដែលក្នុងនោះរួមមានការជ្រើសរើស ការតែងតាំង ការលើកសរសើរ ការដាក់វិន័យ ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ការត្រួតពិនិត្យ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក ស្ថិតនៅក្រោមក្របខណ្ឌមន្ត្រីសាធារណៈរបស់ជាតិ និងក្រោមលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ នៅក្នុងអំឡុងពេលផអ៣ទី១ មន្ត្រីរាជការស្ថិតនៅក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃដែលបំពេញការងារនៅសាលារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបានធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមច្បាប់រៀបចំអង្គការ ដើម្បីធានាឱ្យមន្ត្រីទាំងនោះមានគណនេយ្យភាពចំពោះគណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួន។ សេចក្តីព្រាងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំនៅអំឡុងឆ្នាំ២០១៤ ហើយនៅពេលដែលលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងត្រូវបានផ្តល់អំណាចវិមជ្ឈការក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនកាន់តែច្រើនឡើង។

យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងផអ៣ទី១បានផ្តេកជាសំខាន់លើ ៖

- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត ដែលមានសមាសភាពមកពីទីចាត់ការ និងអង្គភាពនានានៃសាលារាជធានី ខេត្ត
- ការផ្តល់មន្ត្រីសម្របសម្រួលដល់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សម្រាប់ការផ្តល់ការប្រឹក្សាយោបល់ និងការរៀនសូត្រតាមរយៈការអនុវត្តការងារ
- វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលបន្ត ដែលគ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិបណ្តុះបណ្តាលដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត បន្ទាប់មកក្រុមនេះបន្តបណ្តុះបណ្តាលដល់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាល និងមន្ត្រី បុគ្គលិករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។

ថ្វីត្បិតតែសមត្ថភាពត្រូវបានអភិវឌ្ឍគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែតាមរយៈការវាយតម្លៃទាំងផ្ទៃក្នុង និងផ្ទៃក្រៅបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា យុទ្ធសាស្ត្រនេះពុំបានទទួលជោគជ័យទៅតាមបំណងប្រាថ្នានោះទេ ដោយសារតែ ៖

- ទីប្រឹក្សា និងមន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សា តែងតែប្រើប្រាស់ពេលវេលាភាគច្រើនរបស់ខ្លួនក្នុងការបំពេញការងារជំនួសឱ្យមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- កង្វះការលើកទឹកចិត្តដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយចំនួនមានសមត្ថភាពទាប និងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពឱ្យអាទិភាពខ្ពស់ទៅលើការងារនៃទីចាត់ការ និងអង្គភាពរបស់ខ្លួន ដែលកត្តាទាំងនេះបណ្តាលឱ្យកាត់បន្ថយនូវបរិមាណ និងគុណភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ទោះបីក្នុងរយៈពេលកន្លងមក ការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបផែនជាការផ្តល់ឱ្យពីថ្នាក់ជាតិទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាវិធីសាស្រ្តដែលមានភាពចាំបាច់សម្រាប់ផ្តល់ការណែនាំអំពីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ឬប្រព័ន្ធថ្មីៗក៏ដោយ ក៏ការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបផែនដោយផ្អែកតាមតម្រូវការ គឺជាវិធីសាស្រ្តជាអាទិភាពដ៏សំខាន់បំផុតសម្រាប់ផអ៣ទី២នេះ។

បច្ចុប្បន្ន ក្របខណ្ឌគតិយុត្ត និងប្រព័ន្ធជាច្រើនត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ ព្រមទាំងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននានាបាននិងកំពុងរៀបចំ និងអនុវត្ត។ ផអ៣ទី២នឹងផ្តោតខ្លាំងទៅលើវិធីសាស្រ្តផ្អែកតាមតម្រូវការ ដោយការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្តោតទៅលើតម្រូវការជាអាទិភាពនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។ ជំនួយបច្ចេកទេសនឹងនៅតែជាចំណែកមួយដ៏ធំនៃការចំណាយជាទូទៅរបស់កម្មវិធី ប៉ុន្តែគោលបំណងសំខាន់នៃជំនួយបច្ចេកទេស គឺការផ្ទេរចំណេះដឹង និងជំនាញដល់មន្ត្រី បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ ឧបសគ្គនានាដែលជួបប្រទះក្នុងផអ៣ទី១នឹងត្រូវបានដោះស្រាយ ហើយវិធីសាស្រ្តថ្មីនឹងត្រូវអនុវត្ត។ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃផអ៣ទី២នេះ មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរាជធានី ខេត្តនីមួយៗនឹងត្រូវបានបង្កើតឡើង ដែលនឹងប្រមូលផ្តុំទីប្រឹក្សា និងមន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សានានា ដើម្បីផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ភាគច្រើន ទៅលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនីមួយៗ នឹងត្រូវរៀបចំឱ្យមានជាពីរផ្នែក គឺមួយផ្នែកផ្តោតលើការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងមួយផ្នែកទៀតផ្តោតលើការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ផ្នែកទាំងពីរនេះនឹងត្រូវប្រមូលផ្តុំឱ្យមកបំពេញការងារនៅកន្លែងតែមួយ ដែលមានលទ្ធភាពក្នុងការប្រើប្រាស់បណ្តាញព័ត៌មានវិទ្យា ឯកសារគតិយុត្ត សៀវភៅណែនាំ សេចក្តីណែនាំ សម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន សម្ភារៈការិយាល័យ និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើររួមគ្នាមួយ។ ផ្នែកទាំងពីរ និងបុគ្គលិកគាំទ្រទាំងអស់ត្រូវធ្វើគណនេយ្យភាពចំពោះគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត។

ផ្អែកតាមផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដែលបានរៀបចំឡើងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលកំណត់អំពីតម្រូវការសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងផ្អែកតាមការសិក្សាអំពីអ្នកផ្តល់សេវាកម្មផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលមានសក្តានុពលនៅមូលដ្ឋាន ដូចជាស្ថាប័នរដ្ឋ វិស័យឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយដែលត្រូវបានផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានតាមរយៈផអ៣ទី២នេះ នឹងត្រូវរៀបចំឡើងដោយមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត។ កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនឹងរួមបញ្ចូលនូវការប្រឹក្សាយោបល់ ការហ្វឹកហ្វឺន និងការគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សា ការផ្តល់សម្ភារៈនិងឯកសារព័ត៌មាន ការឆ្លើយភ្លាមៗទៅនឹងសំណួរតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិច ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងសង្គម និងទូរស័ព្ទ

ការសម្របសម្រួលសិក្ខាសាលានិងវេទិកានានា ការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈអ្នកផ្តល់សេវាកម្មផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដទៃទៀត តាមសំណើរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលស្នើឡើងពីថ្នាក់ជាតិអំពីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ឬប្រព័ន្ធថ្មីនានា និងសកម្មភាពរៀនសូត្រដកស្រង់បទពិសោធន៍នានា ដូចជាសិក្ខាសាលាសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ និងការដកស្រង់នូវមេរៀន និងបទពិសោធន៍ល្អៗ។ មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនេះនឹងគាំទ្រគ្រប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលស្នើឡើងដោយថ្នាក់ជាតិ ដែលអនុវត្តនៅក្រោមសមិទ្ធផលដទៃទៀត។

ខ. សមិទ្ធផល និងចំណុចដៅ

សមិទ្ធផលសំខាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានក្នុងផអ៣ទី២នេះគឺ **"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្វ័យភាព និងប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវអាណត្តិ និងអាទិភាពនានាក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន"**។ លទ្ធផលរំពឹងទុកសំខាន់ៗចំនួន៥ត្រូវបានកំណត់ដើម្បីរួមចំណែកដល់ការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលខាងលើនេះ។ លទ្ធផលរំពឹងទុកទាំងនោះពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើវិមជ្ឈការការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការរៀបចំយន្តការនានាសម្រាប់គាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រី បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការរៀបចំបង្កើតវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការសាងសង់អគារសាលាស្រុកនានា។

តារាងខាងក្រោមនេះ បរិយាយអំពីហេតុផល និងការកំណត់នូវចំណុចដៅនានាដែលត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននៅក្នុងការអនុវត្តផអ៣ទី២នេះ។

តារាងទី១១ ៖ ចំណុចដៅពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

តក្កភាពនៃកម្មវិធី	ចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០១៧
ការធ្វើវិមជ្ឈការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	
មុខងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានធ្វើវិមជ្ឈការដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	១. បុគ្គលិករដ្ឋបាលទាំងអស់នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានជ្រើសរើស តែងតាំង លើកសរសើរ និងដាក់វិន័យតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា ២. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃគុណផលការងាររបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការ ៣. ៩៥%នៃមន្ត្រីថ្នាក់គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានការវាយតម្លៃគុណផល ដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ខ្លួន
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានកែលម្អ • រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជ្រើសរើស តែងតាំង និងដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិដល់បុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព និងបំពេញការងារបានល្អ ព្រមទាំងគ្រប់	៤. ១៦%នៃនាយក នាយករងរដ្ឋបាល នាយក នាយករងទីចាត់ការ ប្រធាន អនុប្រធានអង្គភាពនៃសាលារាជធានី ខេត្តគឺជាស្ត្រី និង២២%នៃនាយក នាយករងរដ្ឋបាល និងប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យ អង្គភាពនៃសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគឺជាស្ត្រី ៥. លក្ខខណ្ឌការងារ ឬការពិពណ៌នាមុខដំណែងរបស់មន្ត្រី បុគ្គលិកទាំងអស់នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ

តក្កភាពនៃកម្មវិធី	ចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០១៧
គ្រងបុគ្គលិកដែលមានលក្ខណៈចម្រុះ និងផ្អែកលើគុណផលការងារ • បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគណនេយ្យភាពចំពោះគុណផលការងាររបស់ខ្លួន	
ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានអនុវត្តដែលក្នុងនោះការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការមានការកើនឡើង	៦. មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរួមមាន(១)ទីប្រឹក្សា (២)ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងព័ត៌មានតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិក បណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម និងទូរស័ព្ទ សម្រាប់គណៈអភិបាល និងមន្ត្រី បុគ្គលិក (៣)ឯកសារយោង និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា (៤)បុគ្គលិក និងសម្ភារៈសម្រាប់ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកតាមតម្រូវការ និងការគ្រប់គ្រង ឬការសម្របសម្រួលជាតុចូលនានានៃការបណ្តុះបណ្តាលពីក្រសួង ស្ថាប័ន និង(៥)ការសម្របសម្រួលសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននានា និងការរៀនសូត្រតាមអនុវត្ត ៧. ៩៥%នៃអភិបាល និងប្រធានក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចប្រចាំឆ្នាំអំពីការបញ្ច្រាបយេនឌ័រ ៨. ៨០%នៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ យល់ឃើញថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានរៀបចំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តមុខងាររបស់ខ្លួន ៩. នៅដំណាច់ឆ្នាំ២០១៧ យ៉ាងតិចណាស់៥០%នៃកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គឺជាកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលផ្អែកតាមតម្រូវការ។
⬇	
ចំណេះដឹង ជំនាញ អាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានកែលម្អ[7] ក្រុមប្រឹក្សាអនុវត្តសិទ្ធិអំណាចខាងបញ្ញត្តិ និងខាងប្រតិបត្តិ និងមុខងារត្រួតពិនិត្យមើលលើការអនុវត្តនូវសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនមានការកើនឡើង	១០. គិតជាមធ្យម រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗបានដាក់ចេញនូវដីកាយ៉ាងតិចចំនួនមួយក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយចំនួនសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានការឡើង៥០%។
⬇	
គុណផលការងារត្រូវបានកែលម្អ ធ្វើឱ្យការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង។	

[7] ចំណេះដឹងនេះត្រូវបានវាស់វែងតាមរយៈកិច្ចដំណើរការវាយតម្លៃបុគ្គលិកនានា ប៉ុន្តែដោយសារតែកិច្ចដំណើរការទាំងនេះ គឺជាកិច្ចដំណើរការថ្មី ការកម្រិត និងការដាក់ពិន្ទុហាក់មិនសូវមានសុក្រិតក្នុងការវាស់វែងគុណផលការងាររបស់បុគ្គលិកនៅឡើយ។

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

សមិទ្ធផលទី៣នេះ មានលទ្ធផលរំពឹងទុកចំនួន៥ រួមមានដូចខាងក្រោម ៖

៣.១. ការធ្វើវិមជ្ឈការ និងការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

ដើម្បីលើកកម្ពស់ស្វ័យភាព និងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចាំបាច់ត្រូវឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចក្នុងការជ្រើសរើស ការតែងតាំង ការលើកសរសើរ និងការដាក់វិន័យផ្នែករដ្ឋបាលដល់មន្ត្រី បុគ្គលិកដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំដែលបានកំណត់ដោយថ្នាក់ជាតិ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ គោលការណ៍រួមនៃការរៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ ត្រូវបានអនុម័តនៅចុងឆ្នាំ២០១៤។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ សេចក្តីព្រាងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញដើម្បីអនុម័ត និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៥។ ជាមួយគ្នានេះដែរ នៅក្នុងការធ្វើវិមជ្ឈការការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៣.១.១. រៀបចំបញ្ចប់ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានា

៣.១.២. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវកិច្ចដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមបែបវិមជ្ឈការជាដំណាក់កាលៗ

៣.១.៣. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធវាយតម្លៃគុណផលរបស់មន្ត្រី បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៣.១.៤. រៀបចំប្រព័ន្ធទិន្នន័យមូលដ្ឋានសម្រាប់មន្ត្រី បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានវិទ្យា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

៣.១.៥. ផ្អែកលើការវិភាគ និងលទ្ធផលនៃសវនកម្មយេនឌ័រ ត្រូវរៀបចំ និងផ្តល់អន្តរាគមន៍ដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងថ្នាក់គ្រប់គ្រង

៣.១.៦. រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជារៀងរាល់ឆ្នាំអំពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាយេនឌ័រដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

ការពិចារណាទៅលើទិដ្ឋភាពផ្សេងៗគ្នាក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋ

បាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកិច្ចការដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់។ ដើម្បីលើកកម្ពស់ដល់ការចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ដ៏មានសារសំខាន់នេះ រាជរដ្ឋាភិបាលមានការតាំងចិត្តយ៉ាងមុតមាំក្នុងការលើកកម្ពស់សមាមាត្របុគ្គលិកស្ត្រីឱ្យបំពេញការងារនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជាចំណុចដៅ គឺ១៦%នៃនាយក នាយករងរដ្ឋបាល នាយក នាយករងទីចាត់ការ ប្រធាន អនុប្រធានអង្គភាពនៃសាលារាជធានី ខេត្តជាស្ត្រី និង២២%នៃនាយក នាយករងរដ្ឋបាល និងប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យ អង្គភាពនៃសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាស្ត្រី។ ចំណុចដៅនេះ គឺជាអាទិភាពមួយនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ។ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃផអ៣ទី២នេះ ការផ្តួចផ្តើមជាច្រើននឹងត្រូវបានអនុវត្តក្នុងការលើកកម្ពស់ស្ត្រីឱ្យមានមុខតំណែងថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ[8]។

គណៈអភិបាល ប្រធានអង្គភាព និងប្រធានការិយាល័យទាំងអស់នឹងទទួលបាននូវការតម្រង់ទិសអំពីបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឧទាហរណ៍ ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ សមភាពយេនឌ័រ ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងកិច្ចការពារសិទ្ធិស្ត្រី កុមារ ជនពិការ ចាស់ជរា និងជនជាតិដើមភាគតិច) ដូចមានបរិយាយនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ៣.១.៥ខាងលើនេះ។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ សហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា នឹងរៀបចំបញ្ចប់នូវលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធនានាដែលលើកកម្ពស់ដល់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមបែបវិមជ្ឈការ
- ក្រសួងកិច្ចការនារី និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា រៀបចំនីតិវិធី និងកម្មវិធីនានាក្នុងការតែងតាំងមន្ត្រី បុគ្គលិកជាស្ត្រី ឱ្យទទួលបានមុខតំណែងថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងអនុវត្តកិច្ចដំណើរការនានានៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តនឹងផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។

៣.២. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នផ្អែកតាមតម្រូវការ និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការប្រឹក្សាយោបល់សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

[8] ការលើកកម្ពស់ស្ត្រីឱ្យមានមុខតំណែងនៅថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏មានបរិយាយនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី៤របស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងនៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍនធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានបង្កើតឡើងតាមរយៈការបោះឆ្នោត ត្រូវបំពេញតួនាទីយ៉ាងសំខាន់សំដៅសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យនេះ ការវិនិយោគលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា គឺជាកិច្ចការដ៏ចាំបាច់។ ក្នុងនាមជាអ្នកនយោបាយនៅមូលដ្ឋាន ចាំបាច់ត្រូវទទួលបានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានាជាច្រើន ដូចជា វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ការផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ ការរៀនសូត្រពីបទពិសោធន៍ និងការរៀនសូត្រតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗទៀត។ ដើម្បីអនុវត្តការងារនេះឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរ ចាំបាច់ត្រូវផ្តល់នូវធនធាន និងសម្ភារៈឱ្យបានសមស្របសម្រាប់ការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហានេះ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៣.២.១. រៀបចំមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ដែលក្នុងនោះរួមមាននូវផ្នែកមួយផ្តោតទៅមុខងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងបកស្រាយពីបែបផែននានានៃការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៣.២.២. រៀបចំសេចក្តីណែនាំស្តីពីនីតិវិធីប្រតិបត្តិការនៃមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ដោយផ្តោតជាសំខាន់លើការរៀបចំឡើងវិញនូវមន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សា ព្រមទាំងផ្តល់នូវសម្ភារៈ បរិក្ខារ ឯកសារបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់លាក់ ក្នុងការសម្របសម្រួលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា

៣.២.៣. រៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅតាមរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ អំពីសក្តានុពលផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់អ្នកផ្តល់សេវាកម្មនានាទាំងនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ដែលអាចមានលទ្ធភាពផ្តល់អន្តរាគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា

៣.២.៤. បង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអគ្គលេខាធិការដ្ឋានសមាគមជាតិក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការសម្របសម្រួលជាសមូហភាពសម្រាប់កំណែទម្រង់នៅថ្នាក់ជាតិ

៣.២.៥. រៀបចំការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរាល់កិច្ចដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តត្រូវធានាថា បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់ដែលបានអនុវត្តជាមួយក្រុមប្រឹក្សា។ ជាមួយគ្នានេះដែរ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីទាំងក្នុងលក្ខណៈបុគ្គល និងលក្ខណៈជាក្រុម ត្រូវបានធានាទទួលបាននូវការគាំទ្រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចនៅក្នុងការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរាជធានី ខេត្តនឹងអនុវត្តរាល់ការគាំទ្រផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពទាំងអស់។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមួយចំនួនអាចត្រូវបានចុះកិច្ចសន្យាបន្តឱ្យទៅអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាល វិស័យឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា
- ក្រសួង ស្ថាប័ននានា ជាពិសេសក្រសួងកិច្ចការនារីអាចផ្តល់ការគាំទ្រដល់មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តក្នុងការរៀបចំសម្ភារៈ និងកម្មវិធីនានានៅពេលមានតម្រូវការ
- អង្គការសង្គមស៊ីវិលអាចផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងចំណាយសម្រាប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយចំនួន ដែលគ្រប់គ្រងតាមរយៈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។

៣.៣. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការសម្រាប់គណៈអភិបាល និងមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវក្របខណ្ឌគតិយុត្តយ៉ាងច្រើននៅក្នុងផអ៣ទី១ បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលបន្តជាច្រើនថ្នាក់ ពីថ្នាក់ជាតិដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ទោះបីវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលបន្តនេះនឹងត្រូវអនុវត្តបន្តសម្រាប់ប្រធានបទមួយចំនួនក្តី ក៏ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងផអ៣ទី២នេះ ត្រូវផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលផ្អែកតាមតម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ដែលបានកំណត់តាមរយៈវិធីសាស្ត្រនៃការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៣.៣.១. រៀបចំមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ដែលក្នុងនោះរួមមាននូវផ្នែកមួយផ្តោតទៅលើមុខងារនានាផ្នែកប្រតិបត្តិរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងបកស្រាយពីបែបផែននានានៃការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៣.៣.២. រៀបចំសេចក្តីណែនាំស្តីពីនីតិវិធីប្រតិបត្តិការនៃមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ដោយផ្តោតជាសំខាន់លើការរៀបចំឡើងវិញនូវទីប្រឹក្សា ព្រមទាំងផ្តល់នូវសម្ភារៈបរិក្ខារ ឯកសារបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា សម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់លាក់ សម្រាប់ការសម្របសម្រួលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ផ្នែកប្រតិបត្តិនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៣.៣.៣. រៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅតាមរាជធានី ខេត្តនីមួយៗអំពីសក្តានុពលផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់អ្នកផ្តល់សេវាកម្មនានាទាំងនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ដែលអាចមានលទ្ធភាពផ្តល់អន្តរាគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ផ្នែកប្រតិបត្តិនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៣.៣.៤. រៀបចំការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរាល់កិច្ចដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

មណ្ឌលអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តត្រូវធានាថា បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ត្រូវបានលើកឡើងនៅគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់ដែលបានអនុវត្តជាមួយមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ មន្ត្រី បុគ្គលិកជាស្ត្រីទាំងក្នុងលក្ខណៈបុគ្គល និងលក្ខណៈជាក្រុម ត្រូវបានធានាក្នុងការទទួលបាននូវការគាំទ្រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចនៅក្នុងការបំពេញតួនាទីភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តនឹងអនុវត្តរាល់ការគាំទ្រផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពទាំងអស់។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមួយចំនួនអាចត្រូវបានចុះកិច្ចសន្យាបន្តឱ្យទៅអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាល វិស័យឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា
- ក្រសួង ស្ថាប័ននានា ជាពិសេសក្រសួងកិច្ចការនារីអាចផ្តល់ការគាំទ្រដល់មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តក្នុងការរៀបចំសម្ភារៈ និងកម្មវិធីនានានៅពេលមានតម្រូវការ
- អង្គការសង្គមស៊ីវិលអាចផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងចំណាយសម្រាប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយចំនួន ដែលគ្រប់គ្រងតាមរយៈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។

៣.៤. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការដែលបានគ្រោងនូវធនធានយ៉ាងច្បាស់លាស់មួយសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរយៈពេលវែង

សនិទានភាព ៖

ទោះបីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរយៈពេលខ្លីនឹងត្រូវបន្តរៀបចំក៏ដោយ ក៏ក្នុងជអ៣ទី២នេះចាំបាច់ត្រូវរៀបចំឱ្យមានវិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់រយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង ដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានមន្ត្រី បុគ្គលិកកាន់តែមានសមត្ថភាព និងគុណភាពខ្ពស់ស្របទៅតាមតម្រូវការនៃការកែទម្រង់។ ក្នុងន័យនេះ ត្រូវរៀបចំបង្កើតនូវវិទ្យាស្ថានមួយសម្រាប់ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រី បុគ្គលិករដ្ឋបាលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៣.៤.១. កំណត់អំពីស្ថាប័នក្នុងការរៀបចំបង្កើត និងការគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការពិភាក្សា និងព្រមព្រៀងជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា (ដូចជាក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា)

៣.៤.២. កំណត់អំពីជម្រើស និងអនុសាសន៍នានាសម្រាប់ការបង្កើតវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលរួមបញ្ចូលនូវតម្រូវការថវិកា បុគ្គលិក កិច្ចប្រតិបត្តិការ

ការថែទាំ និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាជាដើម

៣.៤.៣. រៀបចំ និងអនុម័តផែនការអនុវត្តសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើត និងការគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា

៣.៤.៤. រៀបចំកិច្ចការនានាដើម្បីធានាដល់ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន និងធនធានផ្សេងៗទៀតសម្រាប់គាំទ្រដល់ការអនុវត្តផែនការនេះ

៣.៤.៥. រៀបចំកម្មវិធីសិក្សាយ៉ាងច្បាស់លាស់មួយដោយមានកិច្ចសហការជាមួយគ្រប់ក្រសួងស្ថាប័ន វិទ្យាស្ថាន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

នៅក្នុងដំណើរការនៃការរៀបចំបង្កើត និងការគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ទាំងនៅក្នុងបរិស្ថានរូបវន្ត និងទាំងនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីសិក្សារបស់វិទ្យាស្ថាន។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- ក្រសួងមហាផ្ទៃសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន វិទ្យាស្ថាន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តនូវផែនការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តនៃវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយផ្អែកតាមការសម្រេចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

៣.៥. ការសាងសង់អគាររដ្ឋបាលសាលាស្រុកចំនួន៣៤ ដើម្បីកែលម្អបរិស្ថានធ្វើការងាររបស់មន្ត្រី បុគ្គលិក

សនិទានភាព ៖

រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមានការិយាល័យ សម្ភារៈ បរិក្ខារសមរម្យសម្រាប់មន្ត្រី បុគ្គលិករបស់ខ្លួនបំពេញការងាររួចហើយ។ ប៉ុន្តែនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌពុំទាន់មានការិយាល័យ សម្ភារៈ បរិក្ខារសមរម្យសម្រាប់មន្ត្រី បុគ្គលិករបស់ខ្លួនបំពេញការងារនៅឡើយ។ តាមរយៈការគាំទ្ររបស់ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី គម្រោងមួយដើម្បីកែលម្អអគាររដ្ឋបាលសាលាស្រុក ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដែលក្នុងនោះរួមមានការសិក្សាលទ្ធភាព ការរៀបចំបញ្ជីអាទិភាព គំនូសប្លង់បច្ចេកទេស និងគម្រោងថវិកាសាងសង់ជួសជុល និងបំពាក់សម្ភារៈបរិក្ខារ[៩]។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៣.៥.១. រៀបចំបញ្ចប់នូវការកំណត់ស្រុកគោលដៅ គំនូសប្លង់បច្ចេកទេស និងរៀបចំកិច្ចលទ្ធកម្ម

៣.៥.២. អនុវត្តការសាងសង់អគារសាលាស្រុកគោលដៅនានា និងតាមដានការងារសាងសង់

---

[9] នៅក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០១២ ស្ថានភាពនៃអគាររដ្ឋបាលទាំងនេះ ត្រូវបានធ្វើការសិក្សាវាយតម្លៃ។ ការសាងសង់អគាររដ្ឋបាលសាលាឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានរ៉ាប់រងដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងការរៀបចំគំនូសប្លង់បច្ចេកទេសនៃសំណង់អគារសាលាស្រុក ដើម្បីធានានូវការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយសមធម៌នៅក្នុងសង្គម។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- ក្រសួងមហាផ្ទៃ គ្រប់គ្រងគម្រោងសាងសង់នេះ
- រដ្ឋបាលស្រុកទទួលខុសត្រូវក្នុងការធ្វើលទ្ធកម្មសេវា និងអ្នកទទួលការនានា។

ឃ. ថវិកាប៉ាន់ស្មាន

ថវិកាប៉ាន់ស្មានសរុបនៃសមិទ្ធផលនេះសម្រាប់រយៈពេល៣ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់២០១៧ មានចំនួនប្រមាណ១១៨.១២៤,៥៦លានរៀល (សមមូលនឹង ២៩,៤លានដុល្លារ) ដែលមានបរិយាយនៅតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី១២ ៖ ថវិកាប៉ាន់ស្មាន និងប្រភពថវិកា (គិតជាលានរៀល)

លទ្ធផលរំពឹងទុក	ថវិកា	ប្រភពថវិកា
៣.១. ការធ្វើវិមជ្ឈការ និងការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	1.620,00	ថវិកាកញ្ចប់រួម
៣.២. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នផ្អែកតាមតម្រូវការ និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការប្រឹក្សាយោបល់សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	13.347,63	ថវិកាកញ្ចប់រួម
៣.៣. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការសម្រាប់គណៈអភិបាល និងមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	13.347,63	ថវិកាកញ្ចប់រួម
៣.៤. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការដែលបានគ្រោងនូវធនធានយ៉ាងច្បាស់លាស់មួយសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរយៈពេលវែង	486,00	រាជរដ្ឋាភិបាល (កម្ចី ADB)
៣.៥. ការសាងសង់អគាររដ្ឋបាលសាលាស្រុកចំនួន៣៤ ដើម្បីកែលម្អបរិស្ថានធ្វើការងាររបស់មន្ត្រី បុគ្គលិក	44.456,85	រាជរដ្ឋាភិបាល (កម្ចី ADB)
ជំនួយបច្ចេកទេស	35.968,03	ថវិកាកញ្ចប់រួម
កិច្ចប្រតិបត្តិការទូទៅ	8.898,42	ថវិកាកញ្ចប់រួម
សរុប	**118.124,56**	

ង. ហានិភ័យ

ហានិភ័យសំខាន់ៗមួយចំនួន និងសំណើវិធានការកាត់បន្ថយនូវហានិភ័យទាំងនេះ ត្រូវបានកំណត់ដូចមានបរិយាយនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី១៣ ៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ

ហានិភ័យ	កម្រិត	វិធានការកាត់បន្ថយ
១. **ការអនុម័តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៖** អាចមានការពន្យារពេលក្នុងការអនុម័តលក្ខន្តិកៈ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានការលំបាកក្នុងការពង្រឹងគណនេយ្យភាពរបស់មន្ត្រី បុគ្គលិកចំពោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអាចធ្វើឱ្យមានការយឺតយ៉ាវដល់ការផ្ទេរបុគ្គលិកទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ	ទាប	សេចក្តីព្រាងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះត្រូវបានពិភាក្សាជាមួយតំណាងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធច្រើនលើកច្រើនសាមកហើយ ព្រមទាំងបានពិភាក្សានៅក្នុងកិច្ចប្រជុំគ.ជ.អ.ប នាខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាបានផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងការរៀបចំបញ្ចប់លក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ។
២. **ការអនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៖** ទោះបីជាលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនឹងផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏នីតិវិធី និងសេចក្តីណែនាំដែលត្រូវរៀបចំសម្រាប់អនុវត្តលក្ខន្តិកៈនេះ ក៏នៅតែអាចតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពាក់ព័ន្ធយ៉ាងច្រើនពីថ្នាក់ជាតិនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យផ្ទុយពីស្មារតីនៃច្បាប់រៀបចំអង្គការ និងលក្ខន្តិកៈនេះ។	មធ្យម	ក្នុងដំណាក់កាលនេះ គ.ជ.អ.ប នឹងធានាថា នីតិវិធី និងសេចក្តីណែនាំនានាសម្រាប់អនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះត្រូវមានសង្គតិភាពជាមួយច្បាប់រៀបចំអង្គការ គោលនយោបាយ និងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ។
៣. **ការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ៖** ការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សអាចនឹងមានភាពស្មុគស្មាញ ដែលនឹងបង្កឱ្យមណ្ឌលនេះពុំអាចមានលទ្ធភាពសម្របសម្រួលសកម្មភាពកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការ និងផ្អែកតាមការតម្រូវរបស់ថ្នាក់ជាតិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។	ទាប	ការរៀបចំបង្កើតមណ្ឌលនេះ ត្រូវមានការពិភាក្សា និងឯកភាពគ្នាឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីបែបផែននៃការគ្រប់គ្រង និងអនុវត្ត ជាពិសេស អំពីផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលត្រូវសម្របសម្រួលដាក់បញ្ចូលនូវរាល់តម្រូវការក្នុងការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពទាំងឡាយ។

៤. ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន

ក. សេចក្តីផ្តើម

ផអ៣ទី១ បានបង្កើតនូវមូលដ្ឋានគ្រឹះចាំបាច់នានាសម្រាប់កិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដូចជាការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ នីតិវិធីអនុវត្តការងារ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋានគ្រឹះនេះ ផអ៣ទី២នឹងផ្តោតទៅលើការជំរុញ និងពង្រឹងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ក្នុងន័យនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវលើកកម្ពស់ការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសក្នុងក្របខណ្ឌនៃអាណត្តិទូទៅ និងមុខងារជាកាតព្វកិច្ចដែលបានផ្ទេរមកឱ្យពីក្រសួង ស្ថាប័ននានា។

អាណត្តិទូទៅ និងមុខងារជាជម្រើស ៖

ក្របខណ្ឌគតិយុត្តផ្តល់ឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនូវអាណត្តិទូទៅមួយ ដើម្បីជំរុញលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ មុខងារអាណត្តិទូទៅ គឺជា"**មុខងារជាជម្រើស**" និងជាឆន្ទានុសិទ្ធិដែលត្រូវបានជ្រើសរើសមកអនុវត្តដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្រោមក្របខណ្ឌនៃអាណត្តិទូទៅ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចធ្វើសកម្មភាពដើម្បី ៖

- អភិវឌ្ឍ និងពង្រឹងការអនុវត្តក្របខណ្ឌគតិយុត្តរបស់ខ្លួនពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម
- ជំរុញអភិបាលកិច្ចល្អ និងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ
- ជំរុញការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន
- ធានាសេវាសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនក្រីក្រ និងជនងាយរងគ្រោះនៅមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន
- អនុវត្តមុខងារដែលមិនស្ថិតនៅក្រោមអាណត្តិរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន
- អនុវត្តមុខងារណាមួយដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណត្តិរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នដែលក្រសួង ស្ថាប័នមិនជំទាស់ស្របតាមបទបញ្ញត្តិ និងស្តង់ដារនានាដែលបានកំណត់ដោយក្រសួង ស្ថាប័ននោះ តាមរយៈការអនុវត្តមុខងារនោះដោយខ្លួនឯង ឬដោយមានកិច្ចសហការជាមួយនឹងក្រសួង ស្ថាប័ន មន្ទីរ អង្គភាពជំនាញនោះ។ ក្នុងការផ្តល់សេវាទាំងឡាយក្នុងក្របខណ្ឌនៃអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចអនុវត្តដោយមានភាពជាដៃគូជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន មន្ទីរ អង្គភាពជំនាញពាក់ព័ន្ធ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត អង្គការសង្គមស៊ីវិល ផ្នែកឯកជន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធស្របតាមបទបញ្ញត្តិ និងស្តង់ដារនានាដែលបានកំណត់។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសិទ្ធិផ្តួចផ្តើម និងមានលក្ខណៈកាន់តែសកម្មថែមទៀតក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍកាន់តែច្រើនផ្អែកតាមតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។ នៅតាមមូលដ្ឋានផ្សេងៗគ្នាអាចមានតម្រូវការជាអាទិភាពខុសៗគ្នា។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

អនុវត្តមុខងារអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួនដោយប្រើប្រាស់ធនធានមូលនិធិផ្ទេរគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដូចជាមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ មូលនិធិក្រុង ស្រុក និងថវិការាជធានី ខេត្ត។

បច្ចុប្បន្ននេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគំនិតផ្តួចផ្តើមតិចតួចនៅឡើយក្នុងការអនុវត្តមុខងារក្រោមក្របខណ្ឌនៃអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួន ដោយសារតែពុំទាន់មានការណែនាំច្បាស់លាស់ និងការលើកទឹកចិត្តពីថ្នាក់ជាតិ និងពុំទាន់មានធនធានមូលនិធិគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តមុខងារទាំងនោះ។ មុខងារជាច្រើនដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាមុខងារដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណត្តិទូទៅ (ឧទាហរណ៍ ការអភិវឌ្ឍផ្លូវលំ ការប្រមូលសំរាម) នៅពុំទាន់បានផ្ទេរទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិណាមួយនៅឡើយ។ នៅពេលដែលរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកទទួលបានមូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍កាន់តែច្រើនឡើងនោះ ការត្រួតស៊ីគ្នានៃការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវាអាចនឹងកើតមានឡើង ដែលបញ្ហានេះចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយ ដើម្បីធានាឱ្យមានខ្សែគណនេយ្យភាពច្បាស់លាស់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ។ ក្នុងដំណាក់កាលផអ៣ទី១ បទពិសោធន៍នៃបណ្តាប្រទេសដទៃទៀតត្រូវបានយកមកសិក្សា ហើយមុខងារជាអាណត្តិទូទៅត្រូវបានកំណត់តាមរយៈការរៀបចំ និងការដាក់ចេញនូវអនុក្រឹត្យស្តីពីការជ្រើសរើស ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសដោយក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការផ្ទេរមុខងារ និងមុខងារជាកាតព្វកិច្ច ៖

ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់រៀបចំអង្គការ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមានបំណងផ្ទេរនូវសិទ្ធិអំណាច មុខងារ និងធនធានពីក្រសួង ស្ថាប័នទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ មុខងារទាំងនោះ ត្រូវបានចាត់ទុកថាជា **"មុខងារជាកាតព្វកិច្ច"** ដែលមុខងារទាំងនោះត្រូវបានផ្ទេរ ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវធនធានមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌផងដែរ។ ក្នុងការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទាំងនេះទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ថ្នាក់ជាតិមានតួនាទីកំណត់អំពីស្តង់ដារ និងផ្តល់នូវស្វ័យភាពទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការប្រតិបត្តិប្រចាំថ្ងៃ។ តាមរយៈកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារទាំងនេះ ការផ្តល់សេវា និងអភិបាលកិច្ចនៅមូលដ្ឋានត្រូវបានរំពឹងទុកថានឹងមានភាពល្អប្រសើរឡើង ដោយហេតុថា ៖

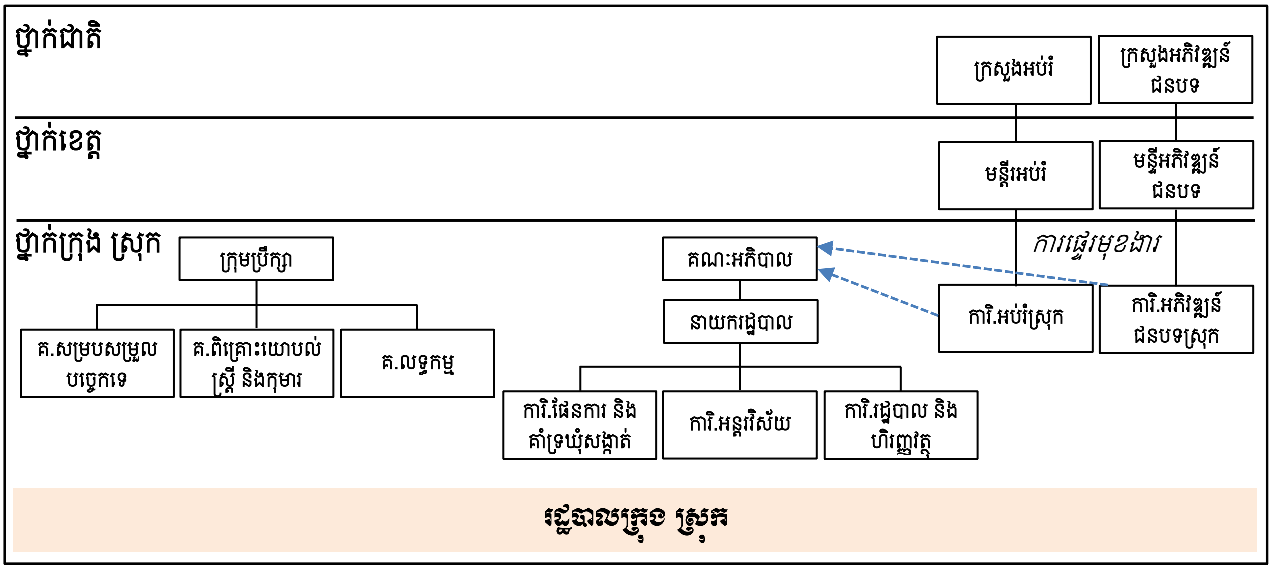
- តួនាទីក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ និងតួនាទីក្នុងការអនុវត្តមុខងារនឹងត្រូវបានបែងចែកដាច់ពីគ្នា។ ក្រសួង ស្ថាប័ននឹងផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងការកំណត់ស្តង់ដារនៃសេវា ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ការគាំទ្រនានាដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរទាំងនោះស្របតាមស្តង់ដារដែលបានកំណត់។ ប្រការនេះ ត្រូវធ្វើឱ្យមានការផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយអំពីការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ការកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃជម្លោះផលប្រយោជន៍ និងការរំលោភអំណាច
- គណនេយ្យភាពមូលដ្ឋាននឹងត្រូវបានពង្រឹង។ ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងធានាឱ្យមានការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលនៅកៀកជិតប្រជាពលរដ្ឋ ព្រមទាំងធានាបាននូវការផ្សារភ្ជាប់គ្នាយ៉ាងច្បាស់លាស់រវាងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានជាមួយនឹងតម្រូវការនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ គណនេយ្យ

ភាពមូលដ្ឋាននឹងត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយសារសេចក្តីសម្រេចចិត្តអំពីការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានត្រូវបានធ្វើឡើងនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ឆាប់រហ័សជាងមុន កាត់បន្ថយនូវការិយាធិបតេយ្យ និងមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយផ្ទាល់រវាងអ្នកនយោបាយនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ប្រជាពលរដ្ឋ និងអ្នកតំណាងនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ

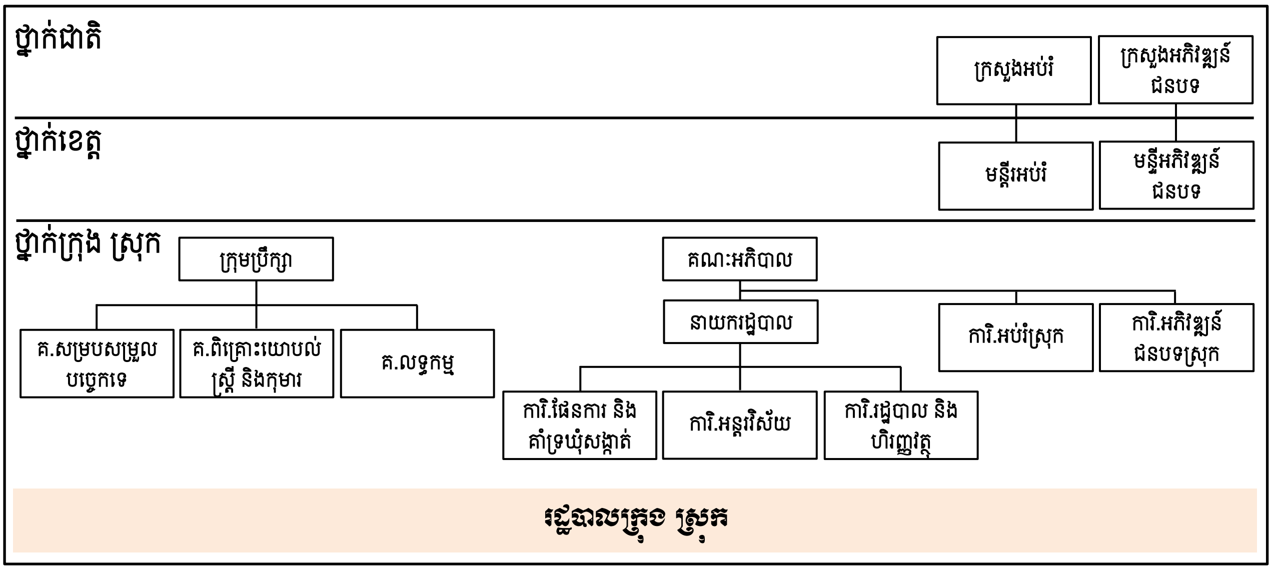
- បែបផែននៃការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន នឹងមានលក្ខណៈស្របតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងអាទិភាពនានារបស់មូលដ្ឋានបានល្អប្រសើរជាងមុន។ តាមរយៈការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាប្រចាំជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងមានការយល់ដឹងប្រសើរជាងមុនអំពីសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងទទួលបានព័ត៌មានកាន់តែច្រើនជាងមុន។ ប្រការនេះនឹងនាំឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តកាន់តែមានលក្ខណៈប្រសើរជាងមុន ព្រមទាំងវិភាជន៍ និងប្រើប្រាស់ធនធានកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពផងដែរ
- វិមជ្ឈការនឹងជំរុញឱ្យមានគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗ ដែលនឹងផ្តល់នូវជម្រើសនានាសម្រាប់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននីមួយៗ ជាពិសេសចំពោះសេវាដែលមិនតម្រូវឱ្យមានស្តង់ដារជាក់លាក់។

នៅអនាគត មុខងារភាគច្រើនដែលបច្ចុប្បន្នកំពុងអនុវត្តដោយការិយាល័យជំនាញនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននឹងត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនឹងក្លាយជាស្ថាប័នដ៏សំខាន់ក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។ ការផ្ទេរមុខងារនឹងត្រូវបានភ្ជាប់ជាមួយនូវការផ្ទេរបុគ្គលិក និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុផងដែរ។ ការផ្ទេរមុខងារនេះនឹងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនូវខ្សែគណនេយ្យភាពរបស់មន្ត្រី បុគ្គលិកនៃការិយាល័យជំនាញចំពោះក្រសួង ស្ថាប័នរបស់ខ្លួន មកជាការធ្វើគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

រូបភាពទី៤ ៖ ខ្សែគណនេយ្យភាពមុនពេលការផ្ទេរមុខងារ



រូបភាពទី៥ ៖ ខ្សែគណនេយ្យភាពក្រោយពេលការផ្ទេរមុខងារ



ក្នុងដំណាក់កាលផអ៣ទី១ កិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រដែលមានការចូលរួមពីគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នទាំងអស់ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដែលក្នុងនោះរួមមានកិច្ចដំណើរការរៀបចំបញ្ជីវិភាគមុខងារ កិច្ចដំណើរការពិនិត្យមើលមុខងារឡើងវិញ និងកិច្ចដំណើរការនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានសមស្របទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្នុងកិច្ចដំណើរការនេះមានក្រសួងចំនួន០៥បានបញ្ចប់នូវកិច្ចដំណើរការពិនិត្យមើលមុខងារឡើងវិញរបស់ខ្លួន រួមមានក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ និងក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា។

ក្នុងផអ៣ទី២ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងបន្តសម្របសម្រួល និងគាំទ្រដល់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីធានាដល់ការជំរុញដល់កិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានឆាប់រហ័ស ដោយធ្វើការវិភាគយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើមុខងារដែលកំពុងអនុវត្តដោយការិយាល័យជំនាញនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននានា។ ដំណើរការនេះចាំបាច់ត្រូវមានការសម្របសម្រួលយ៉ាងច្បាស់លាស់ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផ្នែកនយោបាយ។

ខ. សមិទ្ធផលនិង ចំណុចដៅ

សមិទ្ធផលសំខាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានក្នុងផអ៣ទី២នេះ គឺ"**រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលទ្ធភាពក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបាននូវសេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ហើយការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានសំខាន់ៗនានានឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយថ្នាក់រដ្ឋបាលដែលមានលក្ខណៈសមស្រប និងនៅកៀកជិតបំផុតនឹងប្រជាពលរដ្ឋ**"។ លទ្ធផលរំពឹងសំខាន់ៗចំនួន៥ត្រូវបានកំណត់ ដើម្បីធានាដល់ការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលដ៏មានសារៈសំខាន់នេះ។

ការកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីមុខងារជាអាណត្តិទូទៅរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងមុខងារ និងធនធានដែលត្រូវផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នោះនឹងអាចពង្រីកបន្ថែមទៀតនូវមុខងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលកំពុងអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ផអ៣ទី២នេះនឹងផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានពីថ្នាក់ជាតិឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងពីថ្នាក់ខេត្តទៅឱ្យថ្នាក់ក្រុង ស្រុក។ ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាននឹងធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង កាន់តែមានគណនេយ្យភាព និងមានភាពឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការប្រជាពលរដ្ឋ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់នូវការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននានា។ តាមរយៈការជំរុញនូវការអនុវត្តមុខងារជាអាណត្តិទូទៅ នឹងធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគំនិតផ្តួចផ្តើម និងគំនិតច្នៃប្រឌិតកាន់តែច្រើនក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានចាំបាច់នានា ព្រមទាំងផ្តល់ឱកាសឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចរៀនសូត្រដកស្រង់បទពិសោធន៍ពីគ្នាទៅវិញទៅមកកាន់តែច្រើន។ ការពង្រីកនូវការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមរយៈយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ នឹងធ្វើឱ្យមានការកើនឡើងនូវភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងបង្កលក្ខណៈកាន់តែងាយស្រួលដល់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបាននូវសេវារដ្ឋបាលទាំងនោះ។

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពីហេតុផល និងចំណុចដៅនានាដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាននៅក្នុងការអនុវត្តផអ៣ទី២។

តារាងទី១៤ ៖ ចំណុចដៅនៃការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាន

តក្កភាពនៃកម្មវិធី	ចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០១៧
ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាន	
មុខងារ និងធនធាននានាត្រូវបានផ្ទេរ	១. ដោយសារមានការផ្ទេរមុខងារនានាទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាស្រ័យហេតុនេះនឹងមានថវិកាយ៉ាងហោចចំនួន**១,៨%** នៃថវិកាជាតិត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបន្ថែមទៀត ២. យ៉ាងហោចណាស់ មានរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកចំនួន០៥បានទទួលនូវការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានពីការិយាល័យជំនាញនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុកនៃក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងវិស័យសំខាន់ៗចំនួន០២ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសុខាភិបាល) ៣. គ្រប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកបានទទួលនូវការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានពីការិយាល័យជំនាញនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុករបស់ក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងវិស័យផ្សេងៗទៀតយ៉ាងតិចចំនួន០៣ ៤. រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកយ៉ាងតិចចំនួន១០ បានទទួលនូវការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាទីប្រជុំជនពីរដ្ឋបាលខេត្ត។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគំនិតផ្តួចផ្តើមកាន់តែច្រើន មានគណនេយ្យភាព និងការឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន	

តក្កភាពនៃកម្មវិធី	ចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០១៧
ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានតាមបែបវិមជ្ឈការកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ	៥. ការវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យមួយនឹងបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការផ្តល់សេវាដែលកាន់តែប្រសើរ នៅពេលដែលមុខងារត្រូវបានផ្ទេរវិមជ្ឈការពីថ្នាក់ជាតិមកឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងពីរដ្ឋបាលខេត្តទៅរដ្ឋបាលក្រុង
មុខងារជាអាណត្តិទូទៅ	
រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានជាច្រើនបន្ថែមទៀតក្រោមក្របខណ្ឌមុខងារជាអាណត្តិទូទៅតាមរយៈភាពជាដៃគូជាមួយផ្នែកឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល	
ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានលើកកម្ពស់ ៖ • ការផ្តល់សេវាបានច្រើនជាងមុន • ការផ្តួចផ្តើមគំនិត និងកិច្ចដំណើរការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយស្ថាប័នដទៃទៀត • ការសិក្សារៀនសូត្រដកស្រង់បទពិសោធន៍ពីគ្នាទៅវិញទៅមក	៦. ការចំណាយពីមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ទៅលើសេវាសង្គមកើនឡើងចំនួន០៣ដង ៧. រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងរដ្ឋបាលក្រុងស្រុកសាកល្បង និងផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការផ្តល់សេវាថ្មីៗចំនួន២៥(មិនដែលធ្លាប់អនុវត្តពីមុន) ដោយប្រើប្រាស់មូលនិធិឃុំ សង្កាត់ និងមូលនិធិក្រុងស្រុក ៨. បទពិសោធន៍ល្អៗយ៉ាងតិចចំនួន៥០ករណីដែលប្រមូលដកស្រង់បានមកពីភាពជោគជ័យនៃការអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដទៃទៀត ត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ ៩. រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌអនុវត្តនូវការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជនក្នុងចំនួនថវិកាយ៉ាងតិច០៣លានដុល្លារសម្រាប់កម្រិតថ្នាក់រដ្ឋបាលនីមួយៗ។
តាមរយៈការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍជាច្រើននឹងធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឆ្លើយតបបានប្រសើរជាងមុនទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។	១០.ប្រជាពលរដ្ឋភាគច្រើនពេញចិត្តចំពោះការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដែលជាគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
សេវារដ្ឋបាល	
ការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានពង្រឹង និងពង្រីក	១១.ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយត្រូវបានពង្រីកបន្ថែមនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌយ៉ាងតិចចំនួន១០ និងនៅថ្នាក់ខេត្តយ៉ាងតិចចំនួន០៣។ ១២.យន្តការនៃការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមលក្ខណៈច្រកចេញចូលតែមួយ (ក្រៅពីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ខេត្តដែលមានការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ) ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅក្នុងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់នៅទូទាំងប្រទេស

តក្កភាពនៃកម្មវិធី	ចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០១៧
រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្តល់សេវារដ្ឋបាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	១៣.ចំនួនសេវារដ្ឋបាលផ្សេងៗដែលផ្តល់តាមរយៈការិយាល័យប្រកចេញចូលតែមួយនឹងមានការកើនឡើង១០%
អត្ថប្រយោជន៍នៃការចំណាយទៅលើការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលត្រូវបានលើកកម្ពស់	១៤.ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋដែលបានមកទទួលសេវារដ្ឋបាល តាមរយៈប្រកចេញចូលតែមួយនឹងកើនឡើង១៥%។

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

សមិទ្ធផលទី៤នេះ រួមមានលទ្ធផលរំពឹងទុកចំនួន៥ដូចខាងក្រោម ៖

៤.១. រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសនានាដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណាត្តិទូទៅរបស់ខ្លួនកាន់តែច្រើនឡើង

សនិទានភាព ៖

អាណត្តិទូទៅ បានផ្តល់ឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនូវឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពយ៉ាងទូលំទូលាយ ដើម្បីចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងជំរុញការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យអនុវត្តនូវមុខងារដែលមិនស្ថិតក្រោមអាណត្តិរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ឬមុខងារដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណត្តិរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ប៉ុន្តែក្រសួង ស្ថាប័នពុំមានភាពជំទាស់ទៅលើការជ្រើសរើស និងការអនុវត្តនូវមុខងារទាំងនោះរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានលើកទឹកចិត្តបន្ថែមទៀត ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននានាជាច្រើនទៀត សំដៅឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

ជារួម រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចពុំមានលទ្ធភាពពេញលេញក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសរបស់ខ្លួន ដោយសារតែមូលហេតុមួយចំនួន ពោលគឺ**ទីមួយ** រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមិនទាន់យល់ច្បាស់អំពីប្រភេទសេវា និងមុខងារជាអាណត្តិទូទៅដែលខ្លួនអាចអនុវត្តបាន **ទីពីរ** ការរៀបចំណែនាំអំពីនីតិវិធីលទ្ធកម្ម និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗទៀត អាចធ្វើឱ្យការផ្តល់សេវាកម្មរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានទំនោរទៅលើការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ជាជាងទៅលើការផ្តល់សេវាសង្គម **ទីបី** ការផ្តល់សេវានិងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជន នៅពុំទាន់បានកំណត់ឱ្យបានពេញលេញនៅឡើយ **ទីបួន** ពុំមានការលើកទឹកចិត្តឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីជំរុញឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលទ្ធភាពបង្កើតនូវគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗ និងវិធានការច្បាស់លាស់សម្រាប់ដោះស្រាយនូវហានិភ័យនានាដែលអាចកើតមានឡើង និង**ទីប្រាំ** ពុំទាន់មានការរៀបចំនូវយន្តការឱ្យបានសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការរៀនសូត្រដកស្រង់បទពិសោធន៍ពីគ្នាទៅវិញទៅមកអំពីភាពជោគជ័យនានានៃការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៤.១.១. កំណត់ឱ្យច្បាស់លាស់ និងផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយអំពីមុខងារជាជម្រើសនានាដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណត្តិទូទៅរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អំពីបែបផែននានានៃ

ភាពជាដៃគូ និងការចូលរួមចែករំលែកចំណាយរវាងក្រសួង ស្ថាប័ន ជាមួយនឹងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសទាំងនោះ

៤.១.២. រៀបចំ និងអនុវត្តយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈ សំដៅផ្តល់នូវព័ត៌មានឱ្យបានច្បាស់លាស់ដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីជំរុញការផ្តួចផ្តើមគំនិតកាន់តែច្រើនក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើស

៤.១.៣. លើកទឹកចិត្តដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងការផ្តល់សេវាសង្គម ជាជាងផ្តោតតែទៅលើគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ

៤.១.៤. លើកទឹកចិត្តដល់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការគាំទ្រហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់សេវាសង្គម និងការបន្សាំទៅនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ តាមរយៈមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ និងមូលនិធិក្រុង ស្រុក

៤.១.៥. រៀបចំឱ្យមានការលើកទឹកចិត្ត ការផ្តល់ធនធាន និងការរៀបចំកម្មវិធី ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងជំរុញនូវការផ្តួចផ្តើមគំនិតថ្មីៗរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន

៤.១.៦. ជំរុញការអនុវត្តវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអនុវត្តអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួន។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

ដោយសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ផអ៣ទី២នឹងកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីបែបផែននានាសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសនានាដែលឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ព្រមទាំងតម្រូវការរបស់ក្រុមជនងាយរងគ្រោះនានា។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការរៀបចំគោលនយោបាយ ជំរុញការអនុវត្តមុខងារជាអាណត្តិទូទៅរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងចាត់វិធានការពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដើម្បីជំរុញដល់ការផ្តួចផ្តើមគំនិតថ្មីៗរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាអាណត្តិទូទៅ
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសក្រោមអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួន
- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- អង្គការសង្គមស៊ីវិលអាចចូលរួមជំរុញការផ្តួចផ្តើមគំនិតថ្មីៗ និងជួយចែករំលែកព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងបទពិសោធន៍ល្អៗ និងភាពជោគជ័យនានានៃការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើស។

៤.២. ការផ្ទេរមុខងារជាក់លាក់ និងសមស្របមួយចំនួនពីក្រសួង ស្ថាប័នឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានពីក្រសួង ស្ថាប័នទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាសមាសធាតុដ៏ចម្បងមួយនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ តាមរយៈការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទាំងនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងក្លាយជារដ្ឋបាលប្រកបដោយថាមភាព និងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងចាត់ចែង និងអនុវត្តនូវមុខងារចាំបាច់នានាដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ការផ្ទេរមុខងារពីក្រសួង ស្ថាប័នទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងពង្រឹងគណនេយ្យភាពរបស់ស្ថាប័នផ្តល់សេវាចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ និងចំពោះក្រុមប្រឹក្សាដែលជាអ្នកតំណាងប្រជាពលរដ្ឋ។ ក្នុងការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាននេះចាំបាច់ត្រូវផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តមុខងារ។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួង ស្ថាប័ននៅតែមានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ ការកំណត់ស្តង់ដារ និងការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តតាមស្តង់ដារទាំងនេះ។ បុគ្គលិក និងធនធានដែលមានស្រាប់របស់ការិយាល័យជំនាញនៃក្រសួង ស្ថាប័ន នឹងត្រូវបានផ្ទេរជាមួយមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ដែលក្នុងន័យនេះ ធនធានមនុស្ស និងធនធានថវិកាសម្រាប់ការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរទាំងនេះនឹងពុំត្រូវបានបាត់បង់ឡើយ។ មុខងារទាំងនេះនឹងត្រូវបានលើកកម្ពស់បន្ថែមទៀតតាមរយៈការរួមចំណែកដ៏មានប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាននេះនឹងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនូវខ្សែគណនេយ្យភាព និងពង្រឹងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ស្វ័យភាពមូលដ្ឋានក្នុងការផ្តល់សេវាផងដែរ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៤.២.១. ផ្ទេរមុខងារ និងធនធានជាក់លាក់មួយចំនួនពីក្រសួង ស្ថាប័នដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យអាទិភាពទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយចាប់ផ្តើមផ្ទេរមុខងារ និងធនធានពីក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន៥ដែលបានរៀបចំបញ្ចប់នូវកិច្ចដំណើរការនៃការពិនិត្យមើលមុខងារឡើងវិញ ព្រមទាំងកំណត់អំពីយុទ្ធសាស្ត្រ និងក្របខណ្ឌពេលវេលាច្បាស់លាស់សម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទាំងនោះ

៤.២.២. ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ

៤.២.៣. សិក្សាវាយតម្លៃលើការផ្ទេរមុខងារដែលបានអនុវត្តសាកល្បងដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការផ្ទេរជាលក្ខណៈអចិន្ត្រៃយ៍ និងការពង្រីកការផ្ទេរទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្សេងទៀត

៤.២.៤. សិក្សាអំពីលទ្ធភាពនៃការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាននៃការិយាល័យ អង្គភាពជំនាញនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ដើម្បីធ្វើការផ្ទេរជាបណ្តើរៗនូវមុខងារ និងធនធានទាំងនោះ ទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក

៤.២.៥. អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ទីរ អង្គភាពជំនាញនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ដោយមានការគាំទ្រ

ពីក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ក្នុងការតាមដាន និងការធ្វើអធិការកិច្ចលើរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ ស្របតាមស្តង់ដារដែលបានកំណត់។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

ក្រសួងទាំង៥ ដែលត្រូវផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងដំណាក់កាលដំបូងនេះ មានការពាក់ព័ន្ធយ៉ាងខ្លាំងទៅលើស្ត្រីអំពីបញ្ហាសុខភាព អប់រំ និងសង្គមកិច្ច។ ដោយឡែកការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានពីការិយាល័យជំនាញនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងក្រសួងកិច្ចការនារី ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកិច្ចការអាទិភាពមួយ ដោយសារប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាក្នុងវិស័យទាំងនេះពាក់ព័ន្ធយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងអន្តរាគមន៍រួមគ្នារបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាមួយសហគមន៍មូលដ្ឋានក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវដឹកនាំ សម្របសម្រួលការរៀបចំគោលនយោបាយ ដោយមានការគាំទ្រពីក្រសួងកិច្ចការនារី
- ក្រសួង ស្ថាប័ន ត្រូវធ្វើការសម្រេចចិត្តអំពីមុខងារ និងធនធានដែលត្រូវផ្ទេរ និងត្រូវធ្វើការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទាំងនោះទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវទទួល គ្រប់គ្រង និងអនុវត្តមុខងារ និងធនធានដែលបានផ្ទេរឱ្យ
- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង ការតាមដាន និងការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ ដោយមានការគាំទ្របច្ចេកទេសពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

៤.៣. ការផ្ទេរមុខងារនៃសេវាទីប្រជុំជនពីរដ្ឋបាលខេត្តទៅឱ្យដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក

សនិទានភាព ៖

រដ្ឋបាលខេត្តនាពេលបច្ចុប្បន្នបាន និងកំពុងផ្តល់សេវាសម្រាប់ទីប្រជុំជនជាច្រើន រួមមានអនាម័យការបំភ្លឺផ្លូវសាធារណៈ ការគ្រប់គ្រងផ្សារ និងការគ្រប់គ្រងទីកន្លែងសាធារណៈនានា។ នៅក្នុងខេត្តនីមួយៗ រួមមានទាំងស្រុកមានលក្ខណៈជាជនបទ និងក្រុងដែលមានលក្ខណៈជាទីប្រជុំជន។ ការផ្ទេរមុខងារពីរដ្ឋបាលខេត្ត ទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក នឹងជួយលើកកម្ពស់គណនេយ្យភាពរបស់អ្នកផ្តល់សេវាចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ និងចំពោះក្រុមប្រឹក្សាដែលជាតំណាងឱ្យប្រជាពលរដ្ឋ។ កិច្ចដំណើរការនេះក៏ធានាដល់ការប្រមូលចំណូលដែលបានមកពីការបង់កម្រៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចនីមួយៗ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៤.៣.១. សិក្សា និងវិភាគអំពីមុខងារនានានៃសេវាទីប្រជុំជននៅក្នុងខេត្ត ដោយកំណត់អំពីប្រភេទសេវា និងតម្រូវការបុគ្គលិក និងធនធានដែលអាចផ្ទេរឱ្យទៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក

៤.៣.២. រៀបចំ និងផ្ទេរជាដំណាក់កាលៗនូវមុខងារសេវាទីប្រជុំជន ព្រមទាំងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ក្នុងការគ្រប់គ្រងសេវាទីប្រជុំជន និងការបង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយផ្នែកឯកជនក្នុងការផ្តល់សេវាទីប្រជុំជនទាំងនោះ។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

ផអ៣ទី២ នឹងធានាថាផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រី និងកុមារ នឹងទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការគ្រប់គ្រងសេវាទីប្រជុំជន ជាពិសេសសេវាទាក់ទងនឹងអនាម័យ ទីផ្សារ និងទីកន្លែងសាធារណៈ។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដឹកនាំការរៀបចំគោលនយោបាយនានា
- រដ្ឋបាលខេត្ត ត្រូវសម្រេច និងផ្ទេរមុខងារសេវាទីប្រជុំជនឱ្យទៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកត្រូវទទួល ចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារថ្មីដែលបានផ្ទេរឱ្យទាំងនោះ
- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តត្រូវផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើការគ្រប់គ្រង ការត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានការអនុវត្តមុខងារទាំងនោះ។

៤.៤. ការពង្រឹង និងការពង្រីកការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមរយៈយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ

សនិទានភាព ៖

ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ គឺជាយន្តការប្រមូលផ្តុំផ្តល់សេវារដ្ឋបាលលើវិស័យមួយចំនួនដល់ប្រជាពលរដ្ឋ និងធុរជននៅទីកន្លែងតែមួយ។ កន្លងមក សេវារដ្ឋបាលទាំងនេះស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននានា ប៉ុន្តែបន្ទាប់មកសេវារដ្ឋបាលទាំងនេះក៏ត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយបានជួយលើកកម្ពស់ក្នុងការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលដល់ប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែមានលក្ខណៈងាយស្រួលជាងមុន និងជួយពង្រឹងគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ តាមរយៈការត្រួតពិនិត្យរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋដែលជាយន្តការឯករាជ្យមួយកើតចេញពីការបោះឆ្នោត។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយកំពុងប្រតិបត្តិនៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន៣៦។ នៅក្នុងផអ៣ទី២នេះ នឹងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការផ្ទេរសេវារដ្ឋបាលថ្មីៗបន្ថែមទៀតទៅឱ្យការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ និងការរៀបចំបង្កើតនូវការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយនៅស្រុកជនបទដទៃទៀត (ធ្វើឱ្យកាន់មានភាពងាយស្រួលដល់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមជនបទ) ព្រមទាំងពង្រឹងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងគណនេយ្យភាពនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ក៏ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការរៀបចំយន្តការដែលមានលក្ខណៈជាច្រកចេញចូលតែមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្សេងទៀតផងដែរ។ យន្តការនេះអាចមានទម្រង់ និងបែបផែនប្រហាក់ប្រហែលនឹងការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ អាស្រ័យទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃរដ្ឋបាលនីមួយៗ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៤.៤.១. ពិនិត្យមើលឡើងវិញ និងជំរុញឱ្យមានការផ្ទេរសេវារដ្ឋបាលថ្មីៗបន្ថែមទៀតពីក្រសួង ស្ថាប័ននានាទៅឱ្យការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ

៤.៤.២. ពង្រីកការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយទៅរដ្ឋបាលខេត្ត និងស្រុក ខណ្ឌដទៃទៀត

៤.៤.៣. រៀបចំបង្កើតយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនៅគ្រប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ស្រុក និង ឃុំ សង្កាត់ ក្នុងការផ្តល់សេវារដ្ឋបាល។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

ការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមរយៈការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ឬតាមរយៈយន្តការផ្តល់សេវាតាមលក្ខណៈជាច្រកចេញចូលតែមួយ នឹងផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបាននូវសេវារដ្ឋបាលនានា ជាពិសេសចំពោះប្រជាពលរដ្ឋដែលមានការលំបាកក្នុងការធ្វើដំណើរ ឬការចំណាយផ្សេងៗ ក្នុងការមកស្នើសុំសេវារដ្ឋបាល។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- ក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវរៀបចំគោលការណ៍ លិខិតបទដ្ឋាននានា និងគាំទ្រដល់ការពង្រីកការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ និងការបង្កើតយន្តការផ្តល់សេវាតាមលក្ខណៈជាច្រកចេញចូលតែមួយ
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា ត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងសមត្ថភាព ព្រមទាំងត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដើម្បីធានានូវគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាតាមស្តង់ដារដែលបានកំណត់
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវផ្តល់សេវាតាមរយៈការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ឬយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ។

៤.៥. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាមួយនឹងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន

សនិទានភាព ៖

ក្រោមក្របខណ្ឌនៃអាណត្តិទូទៅ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងភាពជាដៃគូជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជន។ ភាពជាដៃគូនេះ អាចជួយដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការពង្រីកការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងអាចគៀរគរបាននូវធនធានបន្ថែមទៀត។ តាមរយៈការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងភាពជាដៃគូ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏នឹងទទួលបាននូវចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍អំពីការគ្រប់គ្រងសេវាទាំងនេះផងដែរ។ ជាងនេះទៀត ក្នុងភាពជាដៃគូនេះ អង្គការសង្គមស៊ីវិលអាចមានលទ្ធភាពរួមចំណែកផ្តល់ជាធាតុចូល ការបណ្តុះបណ្តាល ជំនួយបច្ចេកទេស និងការផ្តល់បុគ្គលិកគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។ ដើម្បីធានាឱ្យកិច្ចដំណើរការនេះអាចអនុវត្តបាន ចាំបាច់ត្រូវមានការរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងការណែនាំឱ្យបានច្បាស់លាស់។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៤.៥.១. រៀបចំយន្តការលើកកម្ពស់ភាពជាដៃគូ រវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាមួយនឹងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជនក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន

៤.៥.២. អនុវត្តយន្តការលើកកម្ពស់ភាពជាដៃគូតាមរយៈអនុស្សរណៈយោគយល់គ្នារវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជនដើម្បីកំណត់អំពីកិច្ចការ ឬវិស័យដែលត្រូវធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជន ត្រូវបានរំពឹងទុកថា នឹងផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការផ្តល់សេវាសង្គម និងការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ បញ្ហានេះ នឹងមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងកំណត់អំពីយន្តការលើកកម្ពស់ភាពជាដៃគូ និងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនានាដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជន
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជនផ្តល់សេវា និងអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងភាពជាដៃគូ
- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធនមនុស្សរាជធានី ខេត្តនឹងផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជន នឹងជួយជំរុញគំនិតផ្តួចផ្តើមនានាក្នុងភាពជាដៃគូក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

ឃ. ថវិកាប៉ាន់ស្មាន

ថវិកាប៉ាន់ស្មានសរុបនៃសមិទ្ធផលនេះសម្រាប់រយៈពេល៣ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់២០១៧ មានចំនួនប្រមាណ**១៩.០៧១,៤៩លានរៀល** (សមមូលនឹង ៤,៧លានដុល្លារ) ដែលមានបរិយាយនៅតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី១៥ ៖ ថវិកាប៉ាន់ស្មាន និងប្រភពថវិកា (គិតជាលានរៀល)

លទ្ធផលរំពឹងទុក	ថវិកា	ប្រភពថវិកា
៤.១. រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសនានាដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួនកាន់តែច្រើនឡើង	2.551,50	ថវិកាកញ្ចប់រួម
៤.២. ការផ្ទេរមុខងារជាក់លាក់ និងសមស្របមួយចំនួនពីក្រសួង ស្ថាប័នឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	6.100,31	ថវិកាកញ្ចប់រួម និងថវិការបស់ក្រសួង
៤.៣. ការផ្ទេរមុខងារនៃសេវាទីប្រជុំជនពីរដ្ឋបាលខេត្តទៅឱ្យដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក	1.984,50	
៤.៤. ការពង្រឹង និងការពង្រីកការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមរយៈយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ	2.430,00	ថវិកាកញ្ចប់រួម និងថវិការបស់រដ្ឋ
៤.៥. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន	405,00	ថវិកាកញ្ចប់រួម
ជំនួយបច្ចេកទេស	5.600,18	ថវិកាកញ្ចប់រួម និងADB
សរុប	**19.071,49**	

ឃ. ហានិភ័យ

ហានិភ័យសំខាន់ៗមួយចំនួន និងសំណើវិធានការកាត់បន្ថយនូវហានិភ័យទាំងនេះ ត្រូវបានកំណត់ដូចមានបរិយាយនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី១៦៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ

ហានិភ័យ	កម្រិត	វិធានការកាត់បន្ថយ
គ្មានការផ្ទេរមុខងារ ៖ ការព្រមព្រៀងគ្នាអំពីមុខងារដែលត្រូវផ្ទេរបានផ្តោតតែទៅលើមុខងារដែលគ្មានធនធាន ឬមុខងារតូចៗ ឬមុខងារមិនធ្លាប់បានអនុវត្ត	មធ្យម - ខ្ពស់	• រាជរដ្ឋាភិបាលបានផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំជាសាធារណៈអំពីការជំរុញការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ • គ.ជ.អ.ប នឹងត្រួតពិនិត្យលើវឌ្ឍនភាពនៃកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាន • កិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាននឹងត្រូវបានជំរុញ
រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមិនអាចគ្រប់គ្រងមុខងារដែលបានផ្ទេរ ៖ សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបន្ទុកអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរនៅមានកម្រិត ដែលបង្កឱ្យការគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តមុខងារទាំងនោះពុំមានប្រសិទ្ធភាព	ទាប	• មុខងារនឹងត្រូវបានផ្ទេរដោយភ្ជាប់ជាមួយនឹងបុគ្គលិក និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ។ ដំណើរការនេះ ជាការផ្ទេរនូវសមត្ថភាពនៃការអនុវត្តមុខងារពីក្រសួង ស្ថាប័នទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ • សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តនូវមុខងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(ទាំងក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រី បុគ្គលិករដ្ឋបាល) នឹងត្រូវពង្រឹង ហើយក្រសួង ស្ថាប័ន នឹងប្រកាន់យកនូវតួនាទីត្រួតពិនិត្យមើលពីលើកាន់តែច្រើនឡើង
ការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌមានការយឺតយ៉ាវ ៖ ការយឺតយ៉ាវក្នុងការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានអាចកើតឡើង ដោយសារការយឺតយ៉ាវនៃការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ការផ្ទេរបុគ្គលិក និងការកែសម្រួលក្របខណ្ឌគតិយុត្តនានា	ទាប	• សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តនូវមុខងារ និងធនធានដែលត្រូវផ្ទេរត្រូវបានរៀបចំ។ សេចក្តីណែនាំទាំងនេះនឹងកំណត់អំពីការគាំទ្រដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តមុខងារ និងធនធានដែលបានផ្ទេរ • នៅក្នុងការសាកល្បងនូវការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានមួយចំនួនបែបផែនជាបណ្តោះអាសន្នសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តមុខងារ និងធនធាន នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ ហើយបែបផែននេះ នឹងត្រូវបានរៀបចំជាផ្លូវការក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការសាកល្បង • ស្ថិតនៅក្រោមសមិទ្ធផលទី៥ បែបផែននៃយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌដែលជាបញ្ហាអាទិភាពនឹងត្រូវបានរៀបចំ

៥. វិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ

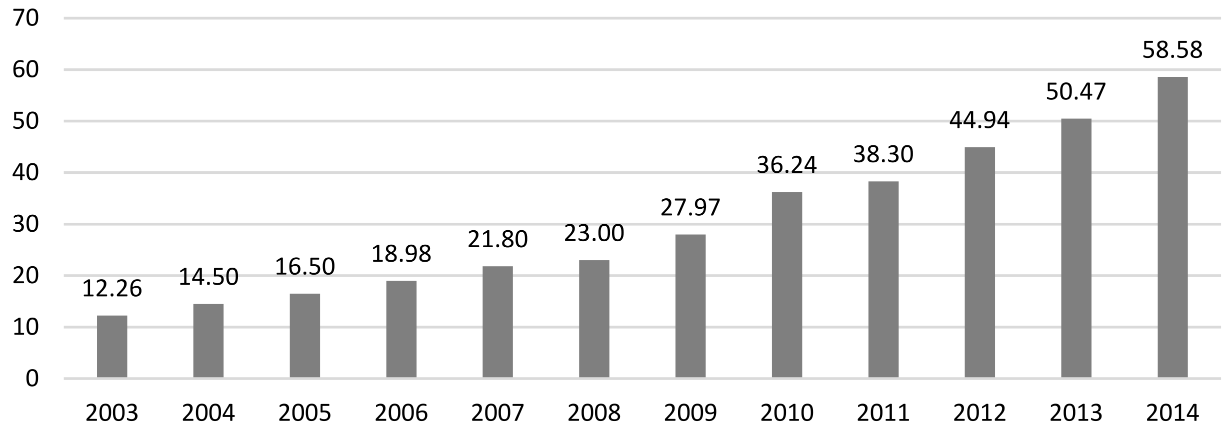
ក. សេចក្តីផ្តើម

ច្បាប់រៀបចំអង្គការបានកំណត់អំពីសិទ្ធិអំណាចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការទទួលបាននូវធនធានហិរញ្ញវត្ថុសមស្រប ដើម្បីបំពេញមុខងារជាអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួន និងមុខងារដែលបានផ្ទេរឱ្យ(មាត្រា២៤២)។ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុទាំងនេះបានមកពីប្រភពចំណូលផ្ទាល់នៅមូលដ្ឋាន និងបានមកពីការផ្ទេរធនធានពីថ្នាក់ជាតិតាមរយៈមូលនិធិផ្ទេរគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ និងមូលនិធិផ្ទេរមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានពីការផ្ទេរពីមូលនិធិផ្ទេរគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌតាមឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ខ្លួន (សម្រាប់រ៉ាប់រងលើការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើស ឬសម្រាប់រ៉ាប់រងលើចំណាយរដ្ឋបាល)។ ដោយឡែក រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានពីការផ្ទេរពីមូលនិធិផ្ទេរមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់រ៉ាប់រងលើការអនុវត្តមុខងារ ដែលបានផ្ទេរឱ្យដោយក្រសួង ស្ថាប័ន។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើមុខងារអប់រំកម្រិតថ្នាក់បឋមសិក្សាត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក នោះរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនឹងទទួលបាននូវធនធានមូលនិធិផ្ទេរមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីផ្តល់សេវាអប់រំថ្នាក់បឋមសិក្សា។ ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់គម្រោងត្រូវបានកំណត់ជាមធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើការសម្របសម្រួល និងកៀរគរធនធានពីប្រភពនានាក្រៅពីរាជរដ្ឋាភិបាល។ នៅក្នុងផអ៣ទី១ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តមួយចំនួនត្រូវបានរៀបចំ និងបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត រួមមាន ៖

មូលនិធិឃុំ សង្កាត់ គឺជាមូលនិធិផ្ទេរគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដែលមូលនិធិនេះទទួលបាននូវការចូលរួមធនធានប្រចាំឆ្នាំពីថវិការដ្ឋក្នុងកម្រិតអត្រា២,៨០% នៃចំណូលចរន្តថវិការដ្ឋដែលបានអនុម័តមួយឆ្នាំមុន។ ការវិភាជន៍ធនធានពីមូលនិធិឃុំ សង្កាត់សម្រាប់ឃុំ សង្កាត់នីមួយៗ ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរូបមន្តដោយផ្អែកតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងសន្ទស្សន៍ជាក់លាក់ ដូចជា ចំណែកស្មើគ្នាជាមូលដ្ឋាន ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋ និងសន្ទស្សន៍នៃភាពក្រីក្រ។ មូលនិធិឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានបែងចែកជាពីរសមាសភាគ គឺសមាសភាគរដ្ឋបាលទូទៅ និងសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន។ ដោយសារនៅឆ្នាំ២០១៤ មានការតម្លើងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងថ្នាក់ដឹកនាំភូមិ បានធ្វើឱ្យសមាសភាគរដ្ឋបាលទូទៅមានទំហំរហូតដល់ទៅ៤៥%នៃធនធានមូលនិធិសរុប។ មូលនិធិឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានដំណើរការតាំងពីឆ្នាំ២០០២មក ហើយនៅឆ្នាំ២០១៤នេះ មូលនិធិឃុំ សង្កាត់មានធនធានសរុបចំនួន**២៣៧.២៦៦លានរៀល** (ស្មើនឹង៥៨,៥៨លានដុល្លារ) ឬធនធានជាមធ្យមសម្រាប់ឃុំ សង្កាត់នីមួយៗមានចំនួនប្រហាក់ប្រហែល**១៤៥,៤លានរៀល** (ឬស្មើនឹង៣៥.៩០០ដុល្លារ)។ ដោយសារចំណូលចរន្តថវិការដ្ឋប្រចាំឆ្នាំមានការកើនឡើង នោះទំហំធនធានប្រចាំឆ្នាំដែលបានផ្ទេរពីថវិការដ្ឋទៅក្នុងមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ក៏មានការកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងផងដែរ។ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់ឆ្នាំ២០១៤ ធនធានសរុបរបស់មូលនិធិឃុំ សង្កាត់មានការកើនឡើងប្រចាំឆ្នាំក្នុងអត្រា១៥,៣០%(ឬកើន ១៣,៥០% សម្រាប់ចំណូលរបស់ប្រជាពលរដ្ឋម្នាក់ៗ)។ នៅឆ្នាំ២០១៤ មូលនិធិឃុំ សង្កាត់មានទំហំធនធានចំនួន៤ដងច្រើនជាងទំហំធនធានមូលនិធិឃុំ សង្កាត់នៅឆ្នាំ២០០៣។

ធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន ត្រូវបានប្រើប្រាស់ភាគច្រើនទៅលើការអភិវឌ្ឍគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន។ ក្នុងមួយឆ្នាំៗ រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់នីមួយៗបានអនុវត្តគម្រោងយ៉ាងតិចចំនួនមួយ ដោយបានប្រើប្រាស់ធនធាននេះ។ ពីឆ្នាំ២០០៣ដល់ឆ្នាំ២០១០ មានកិច្ចសន្យាចំនួន៧៧%សម្រាប់គម្រោងផ្លូវថ្នល់ជនបទ ១៥%សម្រាប់គម្រោងធារាសាស្ត្រ និង៥%សម្រាប់គម្រោងផ្គត់ផ្គង់ទឹកស្អាត។ ដោយសារមានបញ្ហាមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមូលនិធិ ពេលវេលានៃរដូវវស្សា និងកត្តាផ្សេងៗទៀត បានធ្វើឱ្យគម្រោងឃុំ សង្កាត់មួយចំនួនពុំត្រូវបានអនុវត្តចប់សព្វគ្រប់នៅក្នុងអំឡុងឆ្នាំថវិកាឡើយ ហើយគម្រោងទាំងនោះត្រូវបានបន្តអនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់។ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃអាណត្តិទូទៅ (ដូចបានគូសបញ្ជាក់នៅក្នុងសមិទ្ធផលទី៤) នឹងមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីជំរុញឱ្យមានការប្រើប្រាស់ធនធានមូលនិធិឃុំ សង្កាត់សម្រាប់ការផ្តល់សេវាសង្គម ដោយសារការផ្តល់សេវាសង្គម និងការការពារសង្គមនឹងក្លាយទៅជាគម្រោងដ៏មានអាទិភាពរបស់ឃុំ សង្កាត់ ក្នុងពេលដែលសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍នៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកត្រូវបានដំណើរការពេញលេញ។

រូបភាពទី៦ ៖ ធនធានមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ (គិតជាលានដុល្លារ)



មូលនិធិក្រុង ស្រុក គឺជាមូលនិធិផ្ទេរគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ។ នៅឆ្នាំ២០១៤ មូលនិធិនេះមានធនធានសរុបប្រមាណ **៨៥.០៥០លានរៀល** (ស្មើនឹង២១លានដុល្លារ) ឬធនធានជាមធ្យមសម្រាប់ក្រុង ស្រុកនីមួយៗមានចំនួនប្រហាក់ប្រហែល **៤៦១,៧លានរៀល** (ឬស្មើ១១៤.០០០ដុល្លារ) ហើយនៅក្នុងធនធានសរុបទាំងនោះ ធនធានចូលរួមពីថវិការដ្ឋមានចំនួនប្រមាណ**៦៨.៨៥០លានរៀល** (ឬប្រមាណ ១៧លានដុល្លារ)ដែលភាគច្រើនសម្រាប់រ៉ាប់រងទៅលើចំណាយរដ្ឋបាល និងបន្ទុកបុគ្គលិក និងធនធានចូលរួមពីទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស៊ុយអែដ(**ស៊ីដា**) មានចំនួនប្រមាណ**១៦.២០០លានរៀល** (ឬប្រមាណ៤លានដុល្លារ) ដែលត្រូវបានកំណត់ឱ្យប្រើប្រាស់ដោយឡែកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន (ជាមធ្យមប្រមាណ **៨៧,៤លានរៀល** ឬប្រមាណ២១.៦០០ដុល្លារក្នុងមួយក្រុង ស្រុក)។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃផអ៣ទី១ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់អនុវត្តមូលនិធិក្រុង ស្រុកត្រូវបានរៀបចំ គណៈកម្មាធិការនិងអង្គភាពលទ្ធកម្មរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយមន្ត្រី បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល។ អនុក្រឹត្យស្តីពីការផ្ទេរធនធានពីថវិការដ្ឋជូនមូលនិធិក្រុង ស្រុកសម្រាប់រយៈពេល

ប្រាំឆ្នាំ (ពីឆ្នាំ២០១៥ដល់ឆ្នាំ២០១៩) បានកំណត់នូវអត្រានៃការផ្ទេរធនធានពីថវិការដ្ឋជូនមូលនិធិក្រុង ស្រុកមានការកើនឡើងពី០,៨០%ដល់១% ហើយមូលនិធិនេះនឹងត្រូវបែងចែកជាពីរសមាសភាគ គឺសមាសភាគប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាលទូទៅ និងសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន។ ការផ្ទេរធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានពីមូលនិធិក្រុង ស្រុកក្នុងកម្រិតសមស្របមួយ គឺជាអាទិភាពសម្រាប់ដំណាក់កាលនេះ។

ថវិការាជធានី ខេត្ត ៖ ចំណូលថវិការាជធានី ខេត្ត គឺជាដាក់បញ្ចូលនូវចំណូលដែលបានពីប្រភពចំណូលចែករំលែករវាងថ្នាក់ជាតិ ជាមួយនឹងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងឧបត្ថម្ភធនពីថវិការដ្ឋ។ នៅឆ្នាំ២០១៤ ថវិការាជធានី ខេត្តមានចំនួនប្រមាណ**៦៤០.៧១០លានរៀល** ឬប្រមាណ១៥៨លានដុល្លារ។ ក្នុងជអ៣ទី២ ការផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនពីថវិការដ្ឋទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនឹងត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញ និងកែសម្រួល ដើម្បីធ្វើឱ្យកាន់តែមានសមធម៌ និងតម្លាភាព។ ការពិនិត្យមើលឡើងវិញ និងការកែសម្រួលនេះនឹងត្រូវផ្អែកលើរូបមន្តជាក់លាក់ និងត្រឹមត្រូវ។ ទោះបីជារូបមន្តសម្រាប់ការផ្តល់ឧបត្ថម្ភធននេះមិនទាន់ត្រូវបានរៀបចំឡើងជាផ្លូវការក៏ដោយ ក៏សម្រាប់រយៈពេលពីរឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ការផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនពីថវិការដ្ឋទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តត្រូវបានគណនា និងផ្តល់តាមរូបមន្តជាក់លាក់មួយរួចហើយដែរ។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី រូបមន្តនេះក៏នៅមានភាពចាំបាច់ក្នុងការកែលម្អ ដោយផ្អែកលើមតិយោបល់ដែលបានផ្តល់ពីរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។

ចំណូលផ្ទាល់ពីប្រភពនៅមូលដ្ឋាន រួមមាន ចំណូលសារពើពន្ធ ចំណូលមិនមែនសារពើពន្ធ និងចំណូលចែករំលែករវាងថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងការចូលរួមវិភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ បើទោះបីជានៅដំណាក់កាលដំបូងនេះ ចំណូលផ្ទាល់ពីប្រភពនៅមូលដ្ឋានមានទំហំមិនច្រើនក៏ដោយ ក៏ចំណូលនេះនឹងផ្តល់នូវស្វ័យភាពខ្ពស់ចំពោះការប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនោះ ដែលនឹងជំរុញឱ្យមានគណនេយ្យភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាចំពោះប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន។ ក្នុងអំឡុងជអ៣ទី១ ការសិក្សា និងការវិភាគអំពីការរៀបចំគោលនយោបាយដែលផ្តោតទៅលើប្រភពចំណូលពីពន្ធលើទ្រព្យសម្បត្តិ និងការបែងចែកឡើងវិញចំណូលចែករំលែករវាងថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់។

មូលនិធិផ្ទេរមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងទទួលបាននូវធនធានមូលនិធិផ្ទេរមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌដើម្បីប្រើប្រាស់សម្រាប់ការអនុវត្តមុខងារជាក់លាក់មួយចំនួន ដែលបានផ្ទេរពីក្រសួង ស្ថាប័ន។ យន្តការនេះបាន និងកំពុងអនុវត្តសម្រាប់ការវិភាជន៍ធនធានពីក្រសួង ស្ថាប័នទៅការិយាល័យជំនាញថ្នាក់ក្រុង ស្រុកតាមរយៈមន្ទីរជំនាញថ្នាក់ខេត្ត អាស្រ័យហេតុនេះ ការកែសម្រួលទៅលើយន្តការនេះនឹងពុំមានការផ្លាស់ប្តូរច្រើននោះឡើយ។

យន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៖ យន្តការនេះនឹងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចទទួលបាននូវធនធានបន្ថែម សម្រាប់ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានលើគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមូលដ្ឋាន។ សនិទានភាពនៃយន្តការនេះ គឺ**ទីមួយ** បន្ធូរបន្ថយបន្ទុកការប្រើប្រាស់មូលនិធិផ្ទេរគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់គម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធចម្បងៗ ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់

ក្រោមជាតិអាចប្រើប្រាស់ធនធានគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌនេះ សម្រាប់បង្កើនការចំណាយទៅលើកិច្ចការអភិបាលកិច្ច ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន (ក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយវិស័យឯកជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល) ការផ្តល់សេវាសង្គម និងសេវាការពារសង្គមដល់ជនងាយរងគ្រោះ និងអ្នកក្រីក្រ និង**ទីពីរ** ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវដំណើរការវាយតម្លៃទៅលើការវិនិយោគគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ដោយផ្អែកលើសារៈសំខាន់ ឬផលប្រយោជន៍នៃការអនុវត្តគម្រោងនោះ។ យន្តការនេះនឹងផ្តល់នូវហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគទៅលើគម្រោងផ្សេងជាច្រើន ដូចជាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន។ ក្នុងអំឡុងផអ៣ទី១ ជម្រើសនានាសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើតយន្តការនេះត្រូវបានវិភាគ និងកំពុងស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការនៃការរៀបចំក្របខណ្ឌគតិយុត្ត និងការរៀបចំស្ថាប័នសម្រាប់គ្រប់គ្រងយន្តការនេះ។

ក្នុងអំឡុងផអ៣ទី១ បទបញ្ញត្តិនានាសម្រាប់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត រួមមាននីតិវិធីនៃការរៀបចំថវិកា ការអនុម័តនិងការអនុវត្តថវិកា ប្រព័ន្ធគណនេយ្យនិងប្រព័ន្ធទូទាត់ នីតិវិធីនៃការផ្ទេរធនធាន នីតិវិធីនិងវិធីសាស្ត្រលទ្ធកម្មរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងការរៀបចំរបាយការណ៍។ ដើម្បីធានាដល់ការរៀបចំថវិកាឱ្យមានការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់មូលដ្ឋាន គោលនយោបាយស្តីពីប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ និងអនុម័ត។ គោលនយោបាយនេះនឹង (១)ធានាឱ្យមានការរៀបចំ**ផែនការរួម** (ផែនការដែលដាក់បញ្ចូលនូវផែនការ និងថវិការបស់មន្ទីរ អង្គភាពទាំងអស់ នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ) និង**ផែនការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** (ផែនការសម្រាប់ប្រើប្រាស់ថវិកាផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ) (២)កំណត់យ៉ាងជាក់លាក់អំពីប្រភេទផ្សេងៗគ្នានៃផែនការដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីចរិតលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងកិច្ចដំណើរការនៃការកសាងផែនការទាំងនោះ (៣)កំណត់អំពីការរៀបចំផែនការរួមដាក់បញ្ចូលនូវផែនការ និងសកម្មភាពនានារបស់មន្ទីរ ការិយាល័យជំនាញនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការវិនិយោគ កិច្ចប្រតិបត្តិការនៃការផ្តល់សេវា និងសកម្មភាពផ្នែកអភិបាលកិច្ច (៤)កំណត់អំពីការរៀបចំកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលគ្របដណ្តប់លើអាទិភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រ គោលដៅ និងគោលបំណង គម្រោង សេវាកម្ម និងបទបញ្ញត្តិនានា ព្រមទាំងការកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីលទ្ធផល និងភាពប្រឡាក់ក្រឡាគ្នារវាងផែនការជាមួយនឹងថវិកា។

ខ. សមិទ្ធផល និងចំណុចដៅ

សមិទ្ធផលសំខាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាននៅក្នុងផអ៣ទី២នេះ គឺ "**ធនធានហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានគ្រោងរៀបចំ និងចាត់ចែងបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ព្រមទាំងមានចំនួនសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ក្នុងការអនុវត្តនូវអាណត្តិរបស់ខ្លួន**"។ ដើម្បីធានាដល់ការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលខាងលើនេះ លទ្ធផលរំពឹងទុកចំនួន៨ត្រូវបានកំណត់។ លទ្ធផលរំពឹងទុកទាំងនោះពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយន្តការផ្ទេរធនធាននានា ដែលបង្កលក្ខណៈឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម

ជាតិក្នុងការទទួលបាននូវថវិកាពីប្រភពនានា។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ត្រូវបានពិនិត្យ និងកែសម្រួលដើម្បីធានាដល់ការពង្រឹងនូវស្វ័យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ កាត់បន្ថយនូវភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការផ្ទេរមូលនិធិ ព្រមទាំងបង្កលក្ខណៈឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការកសាង និងការអនុវត្តផែនការប្រកបដោយភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ មានគោលបំណងច្បាស់លាស់ និងស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យមើលពីលើរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពីហេតុផល និងចំណុចដៅនានាដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តជអ៣ទី២នេះ។

តារាងទី១៧ ៖ ចំណុចដៅពាក់ព័ន្ធនឹងវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ និងការកសាងផែនការ

តក្កភាពនៃកម្មវិធី	ចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០១៧
យន្តការនានានៃវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ	
ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយន្តការនានានៃវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុដែលមានភាពពេញលេញ ភាពបត់បែននិងត្រឹមត្រូវ	១. ធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាននៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកមានចំនួនយ៉ាងតិច០,៥% ធៀបនឹងចំណូលចរន្តថវិការដ្ឋ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ ២. ចំណូលពីប្រភពនៅមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកមានយ៉ាងតិច ១០% ធៀបនឹងចំណូលសរុបរបស់ខ្លួន ៣. ការចូលរួមធនធានពីសហគមន៍មូលដ្ឋានសម្រាប់គម្រោងឃុំ សង្កាត់ និងគម្រោងក្រុង ស្រុកមានចំនួនប្រមាណ២លានដុល្លារក្នុង១ឆ្នាំ ៤. រៀបចំយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ ៥. យន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងផ្តល់ធនធានចំនួនប្រមាណ៦លានដុល្លារ ទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានថវិកាសម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ជាអាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋមូលដ្ឋាន ការផ្តល់សេវាត្រូវបានកែលម្អ ដោយសារមានធនធានបន្ថែម មានភាពបត់បែន និងមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន	
ប្រព័ន្ធផែនការ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ	
ការរៀបចំ ការកែសម្រួល និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធផែនការ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	៦. ភាពយឺតយ៉ាវនៃការផ្ទេរធនធានពីថ្នាក់ជាតិទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមត្រូវបានកាត់បន្ថយយ៉ាងច្រើន ៧. រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់ប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផែនការ ដែលមានរួមបញ្ចូលនូវផែនការរួម និងផែនការផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយគ្របដណ្តប់លើការផ្តល់សកម្មភាពទាំងអស់ (ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ចំណាយចរន្ត និងចំណាយរដ្ឋបាល)

តក្កភាពនៃកម្មវិធី	ចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០១៧
	និងបង្កើនតួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាក្នុងការត្រួតពិនិត្យមើលពីលើការអនុវត្តផែនការទាំងនោះ។ ៨. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ត្រូវបានកែសម្រួល និងអនុវត្តតាមលំនាំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ឃុំ សង្កាត់

⬇

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានស្វ័យភាពក្នុងការកសាងផែនការ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ ផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានកំណត់នូវគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ ព្រមទាំងត្រូវបានដឹកនាំ និងត្រួតពិនិត្យមើលពីលើដោយក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួន។	

គ. លទ្ធផលរំពឹងទុក

សមិទ្ធផលទី៥នេះ រួមមានលទ្ធផលរំពឹងទុកចំនួន៥ដូចខាងក្រោម ៖

៥.១. ធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាននៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកមានចំនួនយ៉ាងតិច០,៥% ធៀបនឹងចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋ

សនិទានភាព ៖

នាពេលបច្ចុប្បន្ន ការវិភាជន៍មូលនិធិក្រុង ស្រុកមានអត្រា០,៨%នៃចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋ ឬជាមធ្យមប្រមាណ**៣៧២,៦លានរៀល** (សមមូលនឹង៩២.០០០ដុល្លារអាមេរិក) ក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់ក្រុង ស្រុកនីមួយៗ។ មូលនិធិទាំងនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់ភាគច្រើនទៅលើប្រាក់បៀវត្ស និងចំណាយប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាល។ ដើម្បីឱ្យរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុកមានលទ្ធភាពបំពេញមុខងារជាស្ថាប័នផ្តល់សេវាដ៏មានសារៈសំខាន់ និងរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍជាតិ ចាំបាច់ត្រូវផ្តល់នូវធនធានឆន្ទានុសិទ្ធិដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកដើម្បីប្រើប្រាស់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន។ ប្រសិនបើធនធានសរុបនៃសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាននៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកមានអត្រា០,៥% ធៀបនឹងចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋ នោះរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនីមួយៗអាចនឹងទទួលបានថវិកាជាមធ្យមប្រមាណ**២៤៣លានរៀល** (ឬស្មើនឹង៦០.០០០ដុល្លារ)សម្រាប់សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍។ ទំហំថវិកានេះអាចជាតម្រូវការកម្រិតអប្បបរមាក្នុងរយៈពេលខ្លីមួយសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកក្នុងការផ្តល់សេវាចាំបាច់នានាដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

គម្រោងថវិកាប៉ាន់ស្មានសង្ខេបមានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម និងមានចែងលម្អិតនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៦នៃឯកសារនេះ។

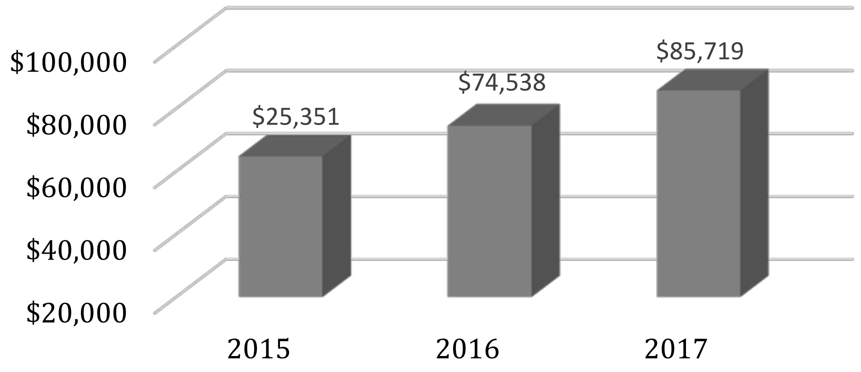
តារាងទី១៨ ៖ គម្រោងធនធានមូលនិធិក្រុង ស្រុក (គិតជាលានរៀល)

ការបរិយាយ	២០១៥	២០១៦	២០១៧	សរុប	សម្គាល់
សមាសភាគប្រតិបត្តិការរដ្ឋបាលទូទៅ ៖	58.725,00	67.027,50	74.763,00	200.515,50	
• ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងប្រាក់បៀវត្ស	52.731,00	56.416,50	57.834,00	166.981,50	(១)

• ចំណាយរដ្ឋបាលផ្សេងៗ	5.994,00	10.570,50	16.929,00	33.534,00	(២)
សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន ៖	18.994,50	55.849,50	64.233,00	139.077,00	(៣)
• រាជរដ្ឋាភិបាល	18.994,50	33.493,50	53.662,50	106.150,50	
• ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	0	22.356,00	10.570,50	32.886,00	
ភាគរយនៃសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន	0	40%	16%		
សរុប	77.719,50	122.877,00	138.996,00	339.552,00	(៤)

កំណត់សម្គាល់ ៖ *(១)ផ្អែកតាមការព្យាករណ៍ចំណាយលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ប្រាក់បៀវត្ស និងថវិកាបម្រុង៥% សម្រាប់ការតម្លើងប្រាក់បៀវត្ស (២)២៤%នៃធនធានវិភាជន៍សរុបដកធនធានសម្រាប់បន្ទុកបុគ្គលិក (៣)០,៥០% ធៀបនឹងចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋ (៤)ការចូលរួមធនធានពីថវិការដ្ឋ គឺក្នុងអត្រា០,៨០%នៃចំណូលចរន្តថវិការដ្ឋដែលបានអនុម័តឆ្នាំមុន សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៥, ០,៩០%សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ និង ១%សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧។*

រូបភាពទី៧ ៖ កំណើនធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន ក្នុងក្រុង ស្រុកនីមួយៗ (គិតជាដុល្លារ)



យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៥.១.១. ពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញនូវរូបមន្តសម្រាប់ការវិភាជន៍មូលនិធិក្រុង ស្រុក

៥.១.២. សម្របសម្រួលជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ដើម្បីកៀរគរការផ្តល់មូលនិធិគាំទ្រដល់សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍នៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកក្នុងអំឡុងពេល៣ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ និងមានការឯកភាពទៅលើចំនួនភាគរយជាក់លាក់សម្រាប់សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍ធៀបនឹងចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋ

៥.១.៣. ប្រើប្រាស់មូលនិធិដែលគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានបន្ថែមដល់សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍នៃមូលនិធិក្រុង ស្រុក រហូតដល់ពេលដែលចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋអាចរ៉ាប់រងបានទាំងស្រុងចំពោះសមាសភាពនេះ។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម

ភាពសមហេតុផលមួយក្នុងការផ្តល់ឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនូវធនធានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន គឺដើម្បីធានាថា ធនធានឆន្ទានុសិទ្ធិនេះនឹងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្ត

- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋាននានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តមូលនិធិក្រុង ស្រុកដោយសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកប្រើប្រាស់ធនធានមូលនិធិក្រុង ស្រុក

៥.២. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

បច្ចុប្បន្ននេះ យន្តការសម្រាប់ការវិភាជន៍ និងការផ្ទេរមូលនិធិដល់ការិយាល័យ អង្គភាពជំនាញនានានៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុកតាមរយៈមន្ទីរ អង្គភាពជំនាញរាជធានី ខេត្តកំពុងត្រូវបានអនុវត្តក្នុងការផ្តល់សេវាមួយចំនួន និងដល់មន្ទីរ អង្គភាពជំនាញនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្តសម្រាប់ការផ្តល់សេវាទីប្រជុំជន។ ក្នុងពេលដែលមុខងាររបស់ការិយាល័យ អង្គភាពជំនាញទាំងនេះត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចាំបាច់ត្រូវមានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញនូវយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌដែលមានស្រាប់ទាំងនេះ។ ក្នុងកិច្ចដំណើរការពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញនេះ ចាំបាច់ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើគោលការណ៍តម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃរូបមន្តសម្រាប់ការវិភាជន៍។ យន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ចាំបាច់ត្រូវចាប់ផ្តើមរៀបចំបង្កើតឱ្យបានឆាប់ ដើម្បីចៀសវាងការបង្កឱ្យមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការផ្ទេរមុខងារ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៥.២.១. ពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌនាពេលបច្ចុប្បន្នរបស់ (ក)មន្ទីរ អង្គភាព ការិយាល័យជំនាញនានានៃក្រសួង ស្ថាប័នទាំង៥ដែលបានបញ្ចប់នូវកិច្ចដំណើរការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវមុខងារក្នុងអំឡុងពេលជអ៣ទី១ (ខ)មន្ទីរ អង្គភាព ការិយាល័យជំនាញនានានៃក្រសួង ស្ថាប័នផ្សេងទៀត និង(គ)រដ្ឋបាលខេត្តដែលកំពុងអនុវត្តសេវាទីប្រជុំជន

៥.២.២. រៀបចំកែសម្រួលនីតិវិធីសម្រាប់ផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារដែលនឹងត្រូវផ្ទេរឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការឯកភាពគ្នារវាងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា

៥.២.៣. អនុវត្ត និងតាមដាន វាយតម្លៃយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌនៅពេលដែលមុខងារ និងធនធានទាំងនោះបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម

បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្ត

- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានានឹងការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ និងអនុវត្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អនុវត្តមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌដែលបានផ្ទេរ

៥.៣. ការកំណត់អំពីចក្ខុវិស័យ និងចំណុចដៅរយៈពេលមធ្យមមួយសម្រាប់ចំណូល និងចំណាយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

ជាទូទៅ ក្របខណ្ឌវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំនូវផែនការចំណូល និងចំណាយសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការរៀបចំផែនការចំណូលតម្រូវឱ្យមានចំណុចដៅជាក់លាក់ និងយុទ្ធសាស្ត្រដែលមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា ដើម្បីធានាបាននូវតុល្យភាពនៃការបញ្ចូលនូវធនធានឆន្ទានុសិទ្ធិ(មូលនិធិផ្ទេរគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ) មូលនិធិផ្ទេរមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌតាមវិស័យ ធនធានចំណូលផ្ទាល់ និងធនធានដែលបានមកពីយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងលក្ខណៈច្បាស់លាស់ យុត្តិធម៌ និងសមធម៌សម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។ ចំពោះការចំណាយលើបន្ទុកបុគ្គលិក និងរដ្ឋបាល ចាំបាច់ត្រូវមានលក្ខណៈសមស្រប ដើម្បីធានាថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានធនធានមូលនិធិសម្រាប់ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានចាំបាច់នានា។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៥.៣.១. រៀបចំបញ្ចប់នូវការសិក្សា និងវិភាគផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងពិនិត្យឡើងវិញទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការសិក្សា និងការវិភាគនេះនឹងអាចមានលទ្ធភាពក្នុងការកំណត់បាននូវចំនួនមន្ត្រី បុគ្គលិក និងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលដែលត្រូវការចាំបាច់ក្នុងការផ្តល់សេវាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់សម្រាប់រយៈពេលមធ្យមទៅរយៈពេលវែង។

៥.៣.២. រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុដែលកំណត់អំពីចក្ខុវិស័យ និងចំណុចដៅរយៈពេលមធ្យមមួយសម្រាប់ចំណូល និងចំណាយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងធានាឱ្យដំណើរការវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ បោះជំហានឆ្ពោះទៅមុខប្រកបដោយភាពពេញលេញ និងតាមលំដាប់លំដោយជាយុទ្ធសាស្ត្រច្បាស់លាស់។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងអនុលោមទៅតាមស្មារតីនៃច្បាប់រៀបចំអង្គការ និងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានគោលបំណងធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកក្លាយជាស្ថាប័នដ៏សំខាន់មួយក្នុងការផ្តល់សេវានៅមូលដ្ឋាន។ យុទ្ធសាស្ត្រវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ នឹងធានាឱ្យមានចំណុចដៅជាក់លាក់សម្រាប់ចំណូល (តាមប្រភេទចំណូលនីមួយៗ) ដោយផ្អែកលើការពិនិត្យមើលឡើងវិញលើកិច្ចប្រតិបត្តិ

ការ និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃប្រតិបត្តិការ និងផ្អែកលើចំណាយសម្រាប់ថ្នាក់នីមួយៗនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះក៏បង្ហាញឱ្យឃើញនូវភាពខុសគ្នានៃរដ្ឋបាលទីប្រជុំជននិងរដ្ឋបាលជនបទ ដោយផ្ដោតយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើសក្ដានុពលនៃប្រភពចំណូល និងតម្រូវការចំណាយរបស់រដ្ឋបាលទាំងនោះ។ ចំណុចដៅទាំងនេះនឹងមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការកែសម្រួលរូបមន្តវិភាជន៍ធនធានមូលនិធិផ្ទេរគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានធនធានមូលនិធិសម្រាប់ការផ្តល់សេវាប្រកបដោយសមធម៌។ យុទ្ធសាស្ត្រវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុនឹងកំណត់អំពីប្រភេទចំណូល និងចំណាយដែលនឹងត្រូវអនុវត្តសាកល្បង និងកិច្ចអន្តរាគមន៍ចាំបាច់នានាសម្រាប់ការអនុវត្តសាកល្បងនេះ និងកំណត់អំពីការងារដែលត្រូវធ្វើការវិភាគបន្ថែម អំពីតម្រូវការនៃការរៀបចំប្រព័ន្ធ និងអំពីតម្រូវការពេលវេលាដើម្បីសម្រេចបាននូវចំណុចដៅទាំងនោះ។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម

សមធម៌សង្គមនឹងត្រូវបានពិចារណាក្នុងការកែសម្រួលប្រព័ន្ធវិភាជន៍ធនធាន លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ រូបមន្ត និងតម្រូវការចំណាយនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្ត

- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំចក្ខុវិស័យ និងចំណុចដៅសម្រាប់រយៈពេលមធ្យមដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា
- ភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើននឹងត្រូវបានឱ្យចូលរួមក្នុងដំណើរការនៃការផ្សព្វផ្សាយ។ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងមហាផ្ទៃ សមាគមក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ត្រូវធានាឱ្យមានការឯកភាពគ្នាលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់ពេលអនាគត។

៥.៤. ការប្រមូលចំណូលផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

ទោះបីជាទំហំថវិកាដែលប្រមូលបានតាមរយៈប្រភពចំណូលផ្ទាល់ និងចំណូលចែករំលែក ពុំសូវមានចំនួនច្រើននាដំណាក់កាលបច្ចុប្បន្ននេះក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែប្រភពចំណូលផ្ទាល់នឹងផ្តល់នូវគុណប្រយោជន៍ពីរយ៉ាងដល់រដ្ឋបាលថ្នាកក្រោមជាតិ គឺ(១)ផ្តល់ស្វ័យភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការប្រើប្រាស់ចំណូលទាំងនោះ និង(២)លើកកម្ពស់គណនេយ្យភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៥.៤.១. កំណត់អំពីប្រភពចំណូលផ្ទាល់នានាសម្រាប់ថ្នាក់នីមួយៗ នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងថវិកាចូលរួមដោយស្ម័គ្រចិត្ត

៥.៤.២. អនុវត្តសាកល្បង និងវាយតម្លៃអំពីការប្រមូលចំណូលផ្ទាល់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៥.៤.៣. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាអំពីការប្រមូលចំណូលពីប្រភពនៅមូលដ្ឋានមួយចំនួនរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីអនុវត្តនៅទូទាំងប្រទេស។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម

ចំណូលផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចមានផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗគ្នាទៅលើក្រុមផ្សេងៗក្នុងសង្គម។ អាស្រ័យហេតុនេះ ការកំណត់អត្រាសម្រាប់ប្រមូលចំណូលផ្ទាល់ត្រូវពិចារណាលើមូលដ្ឋាននៃផលប៉ះពាល់ចំពោះសមធម៌សង្គម និងលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នានៃរដ្ឋបាលនីមួយៗ (ឧទាហរណ៍ រដ្ឋបាលនៅតំបន់ជនបទ និងរដ្ឋបាលនៅទីប្រជុំជន)។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្ត

- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងនោះ ដោយការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុវត្តប្រមូលចំណូលផ្ទាល់របស់ខ្លួន
- ភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើននឹងត្រូវចូលរួមក្នុងកិច្ចការនេះ។ អង្គការសង្គមស៊ីវិលនានាអាចចូលរួមក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយប្រមូលចំណូល និងការកំណត់នូវអត្រាប្រមូលចំណូលនានា។

៥.៥. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សនិទានភាព ៖

យន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបាននូវមូលនិធិតាមលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង ដែលយន្តការនេះនឹងជំរុញឱ្យការរៀបចំ និងការអនុវត្តគម្រោងវិនិយោគនានាកាន់តែមានគុណភាព និងមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ ព្រមទាំងធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងនូវការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ការរៀបចំឱ្យមានការប្រកួតប្រជែងក្នុងការទទួលបាននូវមូលនិធិពីយន្តការនេះ គឺជាមធ្យោបាយដ៏សំខាន់មួយក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៥.៥.១. រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវក្របខណ្ឌគតិយុត្តចាំបាច់នានាសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើតស្ថាប័នគ្រប់គ្រង និងការរៀបចំនូវក្របខណ្ឌផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់យន្តការនេះ
៥.៥.២. រៀបចំបង្កើតលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការទទួលបាននូវហិរញ្ញប្បទានពីយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សំដៅលើកកម្ពស់ការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធជាពិសេសទៅនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងគោលការណ៍នានានៃអភិបាលកិច្ចល្អ

៥.៥.៣. រៀបចំបែបបទ និងនីតិវិធីនានាសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការរៀបចំ និងដាក់សំណើគម្រោងដើម្បីស្នើសុំមូលនិធិ និងសម្រាប់ការជ្រើសរើស ការវាយតម្លៃ និងការអនុម័តក្នុងការផ្តល់មូលនិធិ ព្រមទាំងសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តនូវគម្រោងទាំងនេះក្នុងពេលដែលមូលនិធិត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ

៥.៥.៤. រៀបចំបង្កើតស្ថាប័ន និងអង្គភាពសំខាន់ៗនានាដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រងយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥.៥.៥. កៀរគរមូលនិធិរបស់ជាតិ និងអន្តរជាតិសម្រាប់យន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥.៥.៦. រៀបចំ និងអនុវត្តកិច្ចដំណើរការនៃយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្អែកតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់វាយតម្លៃសំណើគម្រោងនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីទទួលបាននូវហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគ ត្រូវពិចារណាមិនត្រឹមតែទៅលើគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពជាទូទៅនៃគម្រោងនោះឡើយ ប៉ុន្តែចាំបាច់ត្រូវពិចារណាទៅលើផលប៉ះពាល់របស់គម្រោងពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបញ្ហាសមធម៌សង្គម និងបរិស្ថានផងដែរ។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្ត ៖

- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំក្របខណ្ឌគតិយុត្តចាំបាច់នានាសម្រាប់ការអនុវត្តយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាដែលចូលរួមផ្តល់ធនធានទៅក្នុងយន្តការនេះ
- គណៈកម្មាធិការអន្តរក្រសួងមួយនឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីកំណត់អំពីគោលនយោបាយនៃការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានរបស់យន្តការនេះ និងត្រួតពិនិត្យមើលពីលើលេខាធិការដ្ឋានមួយរបស់ខ្លួនដែលមានទីតាំងនៅក្នុងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងមានតួនាទីចាត់ចែងកិច្ចដំណើរការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន រួមបញ្ចូលទាំងការវាយតម្លៃលើសំណើគម្រោង និងការត្រួតពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តគម្រោង
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តគម្រោងវិនិយោគរបស់ខ្លួន។

៥.៦. ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលនូវការវិនាជន័យវិកាសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត

សន្និទានភាព ៖

វិធីសាស្ត្រសម្រាប់ការវិភាជន៍ថវិការដ្ឋទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលដើម្បីឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗទទួលបាននូវចំណែកធនធានពីថវិការដ្ឋដោយផ្អែកលើរូបមន្តប្រកបដោយសមធម៌ និងមានតម្លាភាព ព្រមទាំងត្រូវពិចារណាទៅលើចំណូលផ្ទាល់ និងតម្រូវការចំណាយនានារបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៥.៦.១. ពិនិត្យឡើងវិញលើសក្តានុពលនៃប្រភពចំណូល និងសមត្ថភាពប្រមូលចំណូល ព្រមទាំងតម្រូវការចំណាយនានារបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត

៥.៦.២. កំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងសន្ទស្សន៍សម្រាប់រៀបចំបង្កើតរូបមន្តវិភាជន៍ថវិកាឱ្យទៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការលើកទឹកចិត្តនានាដែលជំរុញដល់ការប្រមូលចំណូលផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥.៦.៣. រៀបចំ និងអនុម័តនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការកែសម្រួលកិច្ចដំណើរការវិភាជន៍ថវិកាឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ដើម្បីដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវកិច្ចដំណើរការនេះសម្រាប់ឆ្នាំថវិកា២០១៦។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលនូវការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្ត ៖

- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំកំណត់រូបមន្តសម្រាប់វិភាជន៍ថវិកាទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តត្រូវគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ធនធានថវិកាដែលថ្នាក់ជាតិបានវិភាជន៍ឱ្យប្រកបដោយតម្លាភាព និងតាមវិធានដែលបានកំណត់។

៥.៧. ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សន្និទានភាព ៖

ទោះបីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តរួចហើយក្តី ក៏តម្រូវឱ្យមានការពង្រឹងប្រព័ន្ធទាំងនេះបន្ថែមទៀត ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការរៀបចំថវិកា ការផ្ទេរថវិកា និងការធ្វើរបាយការណ៍ជាដើម។ នៅពេលដែលមានប្រភពថវិកាបន្ថែមទៀត ដែលត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក (ការផ្ទេរធនធានមូលនិធិ

មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ប្រភពចំណូលផ្ទាល់។ល។) ការពង្រឹងនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក គឺជាកិច្ចការដ៏ចាំបាច់ដើម្បីធានាដល់ការផ្តល់ និងការផ្ទេរមូលនិធិបានទាន់ពេលវេលាសម្រាប់ការអនុវត្តសកម្មភាពដែលបានគ្រោង ព្រមទាំងធានាបាននូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនោះ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៥.៧.១. សិក្សា និងវិភាគអំពីបញ្ហាប្រឈម និងជម្រើសនានាសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាដែលនាំឱ្យរាំងស្ទះដល់ការផ្ទេរមូលនិធិ និងធានាឱ្យមានធនធានមូលនិធិសម្រាប់ផ្ទេរឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥.៧.២. សិក្សា និងពិនិត្យមើលឡើងវិញអំពីស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ដោយរិះរកជម្រើសសមស្របនានាសម្រាប់បង្កើនការធ្វើវិមជ្ឈការក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ សំដៅបង្កើនការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកាផ្ទាល់របស់ខ្លួន

៥.៧.៣. កែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការពិនិត្យមើលឡើងវិញតាមពេលកំណត់ និងតម្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងទៅតាមការប្រែប្រួលនៃកាលៈទេសៈ

៥.៧.៤. ពង្រឹងក្របខណ្ឌការងារ និងប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ និងធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយធ្វើការកែសម្រួល ១).ប្រព័ន្ធរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ២).ការទទួលខុសត្រូវនានារបស់មន្ត្រីថ្នាក់ជាតិនិងមន្ត្រីថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង៣). វិសាលភាពនៃការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុទៅលើកិច្ចការហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥.៧.៥. រៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំមួយស្តីពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការវាយតម្លៃអំពីនិន្នាការ ព្រមទាំងស្ថានភាពវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុនិងកិច្ចការហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ កិច្ចដំណើរការនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងសំដៅលើកកម្ពស់នូវតម្លាភាពនៃគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងកិច្ចការហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងគាំទ្រដល់ការពង្រឹងគណនេយ្យភាពរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានាផងដែរ

៥.៧.៦. រៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការយេនឌ័រ។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

ការដាក់បញ្ចូលឱ្យមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធនូវការរៀបចំថវិកា ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានយេនឌ័រ និង

សមធម៌សង្គម ការវិភាជន៍ថវិកាដែលផ្អែកលើភាពក្រីក្រ តម្រូវឱ្យមានការរៀបចំនៅក្នុងដំណាក់កាលនៃការកសាងផែនការ និងការរៀបចំគម្រោងថវិកា ជាពិសេសចំពោះសកម្មភាពទាំងឡាយណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក និងគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ត្រូវកែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យមានលក្ខណៈសាមញ្ញ និងងាយស្រួល ដើម្បីទទួលបានការបែងចែកធនធានសម្រាប់ការផ្តល់សេវាសង្គម ការត្រួតពិនិត្យ និងការគាំទ្រដល់គណៈកម្មាធិការទាំងនោះ។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្ត ៖

- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំកែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន ពាក់ព័ន្ធនានា
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធទាំងនោះ
- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្នាក់រាជធានី ខេត្តនឹងធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធទាំងនោះ។

៥.៨. ការកែសម្រួលប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យស្របតាមចរិតលក្ខណៈនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ

សនិទានភាព ៖

ការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានកំណត់ក្នុងមាត្រា៣៩នៃច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ព្រមទាំងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី កន្លងមកលិខិតបទដ្ឋានទាំងនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងរយៈយ៉ាងខ្លីក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីជានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចរៀបចំនូវផែនការអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេល៥ឆ្នាំ និងកម្មវិធីវិនិយោគ៣ឆ្នាំរំកិល ស្របតាមកាតព្វកិច្ចដែលកំណត់ដោយក្របខណ្ឌច្បាប់។ ក្នុងពេលអនុវត្តជអ៣ទី១ ការសិក្សាវាយតម្លៃអំពីកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការក៏ត្រូវបានរៀបចំ ព្រមទាំងបានផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យធ្វើការកែសម្រួលនូវប្រព័ន្ធផែនការនេះលើចំណុចសំខាន់ៗមួយចំនួន ដូចជាការកែសម្រួលប្រភេទផែនការឱ្យស្របទៅតាមចរិកលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នានៃរដ្ឋបាលនីមួយៗ ការកែសម្រួលនូវកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការ និងការកំណត់នូវព័ត៌មានសំខាន់ៗដែលត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការ ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ៖

៥.៨.១. កែសម្រួលសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសស្តីពីដំណើរការកសាងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមគោលនយោបាយស្តីពីប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នៅខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤

៥.៨.២. រៀបចំឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងផែនការនិងថវិកា ពង្រឹងតួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការរបស់ថ្នាក់រដ្ឋបាលខ្លួន

៥.៨.៣. លើកកម្ពស់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុកជាមួយការិយាល័យជំនាញនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារផែនការ និងការផ្តល់សេវា ព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន តាមរយៈលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលបានកែសម្រួលពាក់ព័ន្ធនឹងការកសាងផែនការ និងការរៀបចំថវិកា

៥.៨.៤. រៀបចំ និងកែសម្រួលប្រព័ន្ធទិន្នន័យ និងឧបករណ៍រៀបចំផែនការតាមប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ ដោយសហការជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីគាំទ្រដល់កិច្ចដំណើរការរៀបចំផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ៖

ប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងជំរុញការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្រុមងាយរងគ្រោះ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃៗទៀត។ ដំណើរការវិភាគ និងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យសម្រាប់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងជាលម្អិតសម្រាប់ការរៀបចំគម្រោង សកម្មភាព និងប៉ាន់ប្រមាណអំពីផលប្រយោជន៍របស់គម្រោងចំពោះក្រុមផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធ។

ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្ត ៖

- ក្រសួងផែនការមានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តរៀបចំកម្មវិធី និងកាលវិភាគអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផែនការទាំងនោះដោយមានការគាំទ្រពីក្រសួងផែនការ
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផែនការទាំងនោះ។

ឃ. ថវិកាប៉ាន់ស្មាន

ថវិកាប៉ាន់ស្មានសរុបនៃសមិទ្ធផលនេះសម្រាប់រយៈពេល៣ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់២០១៧ មានចំនួនប្រមាណ**៩.២៥២,៨៧លានរៀល** (ឬស្មើនឹង២,៣លានដុល្លារ) ដែលមានបរិយាយនៅតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី១៩ ៖ ថវិកាប៉ាន់ស្មាន និងប្រភពថវិកា (គិតជាលានរៀល)

លទ្ធផលរំពឹងទុក	ថវិកា	ប្រភពថវិកា
៥.១. ធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាននៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកមានចំនួនយ៉ាងតិច 0,៥% ធៀបនឹងចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋ	162,00	ADB
៥.២. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	299,70	ADB

៥.៣. ការកំណត់អំពីចក្ខុវិស័យ និងចំណុចដៅរយៈពេលមធ្យមមួយសម្រាប់ចំណូល និងចំណាយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	243,00	ADB
៥.៤. ការប្រមូលចំណូលផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	526,50	ADB
៥.៥. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	1.215,00	ADB
៥.៦. ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលនូវការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត	202,50	ADB
៥.៧. ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	648,00	ថវិកាកញ្ចប់រួម
៥.៨. ការកែសម្រួលប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យស្របតាមចរិតលក្ខណៈនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ	1.417,50	ថវិកាកញ្ចប់រួម
ជំនួយបច្ចេកទេស	1.703,67	ថវិកាកញ្ចប់រួម និងADB
សរុប	**9.252,87**	

ខ. ហានិភ័យ

ហានិភ័យសំខាន់ៗមួយចំនួន និងសំណើវិធានការកាត់បន្ថយនូវហានិភ័យទាំងនេះ ត្រូវបានកំណត់ដូចមានបរិយាយនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី២០ ៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ

ហានិភ័យ	កម្រិត	វិធានការកាត់បន្ថយ
ការផ្តល់មូលនិធិដល់ក្រុង ស្រុក ៖ បើគ្មានការផ្តល់មូលនិធិផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងទំហំសមស្រប នោះរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនឹងមិនអាចបំពេញអាណត្តិរបស់ខ្លួន ហើយបុគ្គលិករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកក៏ពុំអាចបំពេញការងារបានពេញលេញឡើយ។	ទាប	• សហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការកំណត់នូវជំហាននានាដើម្បីធានាឱ្យមានធនធានហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់សមាសភាគផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍ • រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែបន្តផ្តល់ និងបង្កើនធនធានសម្រាប់សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន។
ការយឺតយ៉ាវក្នុងការរៀបចំយន្តការផ្ទេរមូលនិធិផ្ទេរមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៖ បើគ្មានយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌនេះទេ នោះការផ្ទេរមុខងារឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងមិនអាចអនុវត្តបានឡើយ។	ទាប	• ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការវិភាគ និងការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវមុខងារ និងធនធានក្នុងអំឡុងផអ៣ទី១ បានកំណត់អំពីថវិកាប៉ាន់ស្មានជាបឋម និងក្របខណ្ឌពេលវេលាសម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារនិងធនធានទាំងនោះ។ ដូច្នេះ នៅដើមឆ្នាំ២០១៥ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អនុវត្តមុខងារដែលត្រូវផ្ទេរឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ជំពូកទី៣
ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី

ជំពូកនេះរៀបរាប់អំពីបែបផែន និងកិច្ចដំណើរការជាគន្លឹះនានានៃការអនុវត្ត ដែលក្នុងនោះរួមមាន ការទទួលខុសត្រូវនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ ការរៀបចំផែនការសកម្មភាពនិងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងអភិបាលកិច្ច។ ផ្នែកចុងក្រោយនៃជំពូកនេះ សង្ខេបអំពីក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលទទួលខុសត្រូវអនុវត្តតាមលទ្ធផលរំពឹងទុកនីមួយៗនៃកម្មវិធី។

១. ការទទួលខុសត្រូវជាទូទៅក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួលកម្មវិធី

គ.ជ.អ.ប គឺជាស្ថាប័នធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តដែលមានលក្ខណៈអន្តរក្រសួង។ គ.ជ.អ.ប នឹងផ្តល់ការណែនាំផ្នែកគោលនយោបាយ និងត្រួតពិនិត្យមើលលើការអនុវត្តកម្មវិធី។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គ.ជ.អ.ប នឹងទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានាឱ្យច្បាប់នេះត្រូវបានអនុវត្តដោយក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(មាត្រា២០២) ពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវមុខងារ និងធនធានដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(មាត្រា២០០) ព្រមទាំងអនុម័តលើផែនការសកម្មភាពនិងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន និងរបាយការណ៍នានា(មាត្រា២១១)។ ច្បាប់រៀបចំអង្គការនេះ ត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈកម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ គ.ជ.អ.ប មានតួនាទីក្នុងការធានាលើការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិនេះ ដែលក្នុងនោះត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការ៖

- ផ្តល់ការណែនាំផ្នែកគោលនយោបាយ
- ពិនិត្យពិភាក្សា និងអនុម័តលើឯកសារគតិយុត្តគន្លឹះៗនានា
- ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដែលមានលក្ខណៈជាអន្តរក្រសួង
- អនុម័តផែនការសកម្មភាពនិងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងរបាយការណ៍នានា
- គ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យមើលលើការអនុវត្តកម្មវិធី។

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ជាសេនាធិការឱ្យ គ.ជ.អ.ប ក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការគ្រប់គ្រងប្រចាំថ្ងៃដែលទាក់ទងជាមួយនឹងការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិ។ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដែលមានភារកិច្ច ៖

- សម្របសម្រួល វិភាគ និងរៀបចំកិច្ចដំណើរការនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួម តម្លាភាព ការពិគ្រោះយោបល់ ការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានឱ្យបានទាន់ពេលវេលា និងការឯកភាពគ្នាទៅលើបញ្ហាគន្លឹះជាយុទ្ធសាស្ត្រនានា។ ជាងនេះទៀត លេខាធិការដ្ឋានត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រដល់ស្ថាប័នអនុវត្តនានា ដើម្បីបំពេញតួនាទី និងអណត្តិការងាររបស់ខ្លួនក្នុងការជំរុញ និងការលើកស្ទួយកិច្ចអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- លើកកម្ពស់នូវការយល់ដឹងយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីចក្ខុវិស័យ និងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា
- សម្របសម្រួលដំណើរការកសាងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីធានាថា ផែនការទាំងនោះត្រូវបានរៀបចំប្រកបដោយភាពម្ចាស់ការ ផ្អែកលើស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងផ្តោតលើលទ្ធផល ព្រមទាំងធានាដល់ការវិភាជន៍ធនធានប្រកបដោយតម្លាភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ

- សម្របសម្រួលការរៀបចំគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់នូវស្វ័យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគោលការណ៍នានានៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើក្របខណ្ឌលទ្ធផល និងរៀបចំរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តកម្មវិធីដោយមានលក្ខណៈបើកចំហ ព្រមទាំងធានាបាននូវការរៀនសូត្រដកស្រង់បទពិសោធន៍ពីគ្នាទៅវិញទៅមក
- ទំនាក់ទំនងជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកៀរគរធនធាន និងធានាថា កម្មវិធីត្រូវបានគ្រប់គ្រងយ៉ាងល្អ
- ធានាថានីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានរៀបចំ និងដោះស្រាយទាន់ពេលវេលា មានប្រសិទ្ធភាព និងធានាបាននូវសារប្រយោជន៍នៃការចំណាយយ៉ាងពិតប្រាកដ
- ធានាបាននូវការប្រាស្រ័យទាក់ទងយ៉ាងល្អរវាងក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីបង្កលក្ខណៈឱ្យកាន់តែប្រសើរដល់ក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងការសិក្សារៀនសូត្របទពិសោធន៍ពីមូលដ្ឋាន ស្តាប់មតិយោបល់របស់មូលដ្ឋាន កំណត់បាននូវបញ្ហាប្រឈមនានាដែលបាន និងកំពុងជួបប្រទះដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងចាត់អាទិភាព និងដោះស្រាយនូវរាល់បញ្ហាប្រឈមទាំងនោះ[10]។
- សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារីក្នុងការលើកកម្ពស់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះនានានៅក្នុងគ្រប់សកម្មភាពនៃកម្មវិធី។

២. ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ

ទម្លាប់ការណ៍ និងកិច្ចដំណើរការ គឺជាកត្តាចម្បងបំផុតក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ។ នៅក្នុងផអ៣ទី២នេះ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងបង្កើនតួនាទីសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ។ នៅក្នុងពេលអនុវត្តផអ៣ទី១កន្លងមក ការរៀបចំគោលនយោបាយបានជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន ដូចជា(១)ពេលខ្លះដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយអូសបន្លាយពេលយូរ (២)មានការលំបាកក្នុងការស្វែងរកការឯកភាពគ្នាក្នុងចំណោមក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាបាននូវគុណភាព និងសង្គតិភាពនៃគោលនយោបាយ និង(៣)ការពិគ្រោះយោបល់ ជាពិសេសជាមួយនឹងអ្នកពាក់ព័ន្ធពីខាងក្រៅនៅពុំទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់។ ក្នុងផអ៣ទី២នេះ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងរៀបចំបង្កើតឱ្យមានកិច្ចដំណើរការ ទម្រង់ និងការណែនាំនានា ដើម្បីធានាថា ការរៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាមាន ៖

- សង្គតិភាពជាមួយគោលការណ៍នានានៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ជាពិសេសការផ្ទេរវិមជ្ឈការអំណាច មុខងារ និងធនធានឱ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

---

[10] ប្រការនេះ ប្រហែលជាត្រូវរួមបញ្ចូលទាំង "អ្នកសង្កេតការណ៍" ជាភាគីទី៣ ដែលបានចុះមូលដ្ឋានជាទៀងទាត់ និងកំណត់បញ្ហាប្រឈមនានាដែលបានជួបប្រទះ ឬរៀបចំវេទិកាស្តាប់យោបល់អំពីបញ្ហាប្រឈមនានាដែលថ្នាក់ក្រោមជាតិជួយប្រទះ។ ដំណើរការនេះ នឹងត្រូវកំណត់ជាបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ជាក់លាក់ ជាបញ្ហាអាទិភាព និងសកម្មភាពបន្ទាន់នានា។

- លក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាជាយុទ្ធសាស្ត្រទាំងឡាយ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយទាំងនោះ
- ការរៀបចំដោយផ្អែកលើទន្និន្នរណ៍ និងព័ត៌មានប្រកបដោយគុណភាពដែលបានមកពីប្រភពផ្សេងៗ ដូចជាចំណេះដឹងរបស់អ្នកជំនាញឯកទេស ឯកសារសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាជាលក្ខណៈជាតិនិងអន្តរជាតិ បទពិសោធន៍ល្អៗនៅប្រទេសផ្សេងៗ ស្ថិតិនានា ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃទៅលើគោលនយោបាយនាពេលកន្លងមក
- ការសិក្សាវាយតម្លៃអំពីជម្រើសនានា ការពិចារណាអំពីផលប៉ះពាល់របស់គោលនយោបាយទៅលើក្រុមជនផ្សេងៗ ការកំណត់នូវវិធានការនានាដែលអាចធ្វើទៅបាន និងការប្រៀបធៀបនូវសារប្រយោជន៍ទៅនឹងការចំណាយពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយនោះ
- លក្ខណៈដែលអាចអនុវត្តបាន មានថវិកាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្ត និងមានគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋាននានាសម្រាប់ជំរុញការអនុវត្ត
- លក្ខណៈខ្លី ប៉ុន្តែផ្តោតចំបញ្ហា និងធ្វើឱ្យគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ងាយយល់
- ការជំរុញឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ចាប់តាំងពីដំណាក់កាលដំបូងនៃការរៀបចំគោលនយោបាយ ដើម្បីជួយកំណត់អំពីដំណោះស្រាយនានាដែលអាចអនុវត្តបាន ព្រមទាំងមានការឯកភាពគ្នាក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង
- ការដាក់បញ្ចូលនូវយន្តការនៃការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយ
- ការធានាថា ការផ្តួចផ្តើមគំនិតនានាត្រូវបានសាកល្បង មុនពេលធ្វើការសម្រេចចុងក្រោយក្នុងករណីដែលអាចធ្វើទៅបាន។

៣. ការកសាងផែនការ និងការវិភាជន៍ថវិកា

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងរៀបចំកិច្ចដំណើរការនៃការកសាងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានលក្ខណៈទន់ភ្លន់ និងអាចបត់បែនបាន។ ស្ថាប័នអនុវត្តនានានឹងត្រូវបានសម្របសម្រួលឱ្យមានការយល់ដឹងយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីសមិទ្ធផល ចំណុចដៅ និងលទ្ធផលរំពឹងទុកនានា នៅក្នុងផអ៣ទី២នេះ។ បន្ទាប់មកទើបរៀបចំជាសកម្មភាពបន្តបន្ទាប់មួយចំនួនដែលអាចធានាសម្រេចបាននូវលទ្ធផលរំពឹងទុក និងសមិទ្ធផលទាំងនោះ។ ធនធាន និងជំនួយបច្ចេកទេសនឹងត្រូវបានវិភាជផ្អែកទៅតាមសកម្មភាពជាអាទិភាពទាំងនោះ។

ស្ថាប័នអនុវត្តនានាត្រូវខិតខំប្រើប្រាស់ពេលវេលាដើម្បីធ្វើការវិភាគ រៀបចំ និងកែសម្រួលនូវកិច្ចអន្តរាគមន៍នានា ដើម្បីធានាដល់ការសម្រេចបាននូវលទ្ធផលរំពឹងទុក និងសមិទ្ធផលទាំងនោះ។ វិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងដើម្បីធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ និងមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រច្បាស់លាស់មួយ នឹងត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត។ ក្នុងអំឡុងពេលរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវមានការកំណត់អំពីចំណុចដៅនានា និងបែបផែនដែលធានាដល់ការសម្រេចបាននូវចំណុចដៅទាំងនោះឱ្យបានឆាប់រហ័ស។ ចំណុចដៅទាំងនេះ នឹងប្រើប្រាស់សម្រាប់ការវាស់វែងអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តការ

ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។

សេចក្ដីសម្រេចរួម

ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ គ.ជ.អ.ប ដោយស្ថាប័នអនុវត្តនានា គឺធ្វើឡើងតាមរយៈសេចក្ដីសម្រេចរួម។ ទម្រង់នៃសេចក្ដីសម្រេចរួម ដែលបានប្រើនៅក្នុងផអ៣ទី១នឹងត្រូវធ្វើការកែសម្រួលឡើងវិញ។ សេចក្ដីសម្រេចរួម គឺជា ៖

- ឯកសារដែលចុះហត្ថលេខារវាងប្រធាន គ.ជ.អ.ប ជាមួយប្រធានស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗ ដោយមានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីសិទ្ធិ កាតព្វកិច្ច ហិរញ្ញវត្ថុ កិច្ចប្រតិបត្តិការ និងទម្រង់នៃរបាយការណ៍
- ការកំណត់អំពីសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្ត រួមជាមួយថវិកាដែលគ្រោងចំណាយ និងពេលវេលាអនុវត្ត
- ការកំណត់អំពីវិធានការវាស់វែង ឬសូចនាករនៃការអនុវត្តដែលស្ថាប័នអនុវត្តជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ
- ការកំណត់អំពីវិធាន និងការកំហិតក្នុងការផ្លាស់ប្ដូរថវិកាពីសកម្មភាពមួយទៅសកម្មភាពមួយទៀត ឬពីខ្ទង់ថវិកាមួយទៅខ្ទង់ថវិកាមួយទៀត
- ការកំណត់អំពីចំណាយលើសកម្មភាពនានា ដែលអាចទូទាត់ពីគណនីរបស់ស្ថាប័នអនុវត្ត និងដែលអាចទូទាត់ពីគណនីរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប។

៤. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការបញ្ចូលគម្រោងនានានៅក្នុងកម្មវិធី

កន្លងមកមានគម្រោងដោយឡែកៗមួយចំនួនធំ មានគោលបំណងដាក់បញ្ចូលជាផ្នែកមួយនៃក្របខណ្ឌផអ៣ និងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំនៃផអ៣។ ទោះបីជាមានសកម្មភាពផ្សេងៗនៃគម្រោងទាំងនេះត្រូវបានអនុវត្តនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក៏ដោយ ក៏មានគម្រោងមួយចំនួនបានធ្វើសមាហរណកម្មយ៉ាងតិចតួចបំផុតទៅក្នុងកម្មវិធី និងបានប្រតិបត្តិការឯកកោតែឯង ឬមិនបានសិក្សារៀនសូត្រ និងចងក្រងជាឯកសារបទពិសោធន៍ ដែលអាចទទួលយកដោយរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយនៅពេលដែលគម្រោងទាំងនោះបានបញ្ចប់នោះឡើយ។ ក្រៅពីនោះ គម្រោងខ្លះបានប្រើប្រាស់ជំនួយបច្ចេកទេសរបស់ផអ៣ ប៉ុន្តែមិនបានរួមចំណែកជាហិរញ្ញប្បទានដល់ការចំណាយសម្រាប់ជំនួយបច្ចេកទេសរបស់កម្មវិធីឡើយ។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមួយចំនួន ដែលនឹងប្រើប្រាស់សម្រាប់បញ្ចូលគម្រោងដោយឡែកនានាទៅក្នុងផអ៣ទី២នេះ រួមមាន ៖

- គម្រោងត្រូវមានសកម្មភាពយ៉ាងច្បាស់លាស់ដើម្បីសម្រេចបាននៅចំណុចដៅនានារបស់កម្មវិធី និងអាចបង្ហាញឱ្យឃើញថា សកម្មភាពនានារបស់គម្រោងនោះអាចផ្លាស់ប្ដូរ និងអភិវឌ្ឍដើម្បីសម្រេចបាននូវចំណុចដៅទាំងនោះ
- គម្រោងត្រូវវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់ចងក្រងមេរៀនបទពិសោធន៍ និងផ្សព្វផ្សាយមេរៀន និងបទពិសោធន៍ទាំងនោះ ដែលអាចប្រើប្រាស់ដោយផ្ទាល់សម្រាប់ការរៀបចំគោលនយោបាយ

វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។

- គម្រោងត្រូវរួមចំណែកហិរញ្ញប្បទានជាថវិកា ឬមិនមែនថវិកា ចំពោះតម្រូវការជាទូទៅនៃជំនួយបច្ចេកទេស ឬចំណាយប្រតិបត្តិការរបស់កម្មវិធី។ ក្នុងករណីមានការចូលរួមចំណែកជាជំនួយបច្ចេកទេស ការគ្រប់គ្រងជំនួយបច្ចេកទេសទាំងនោះត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់កម្មវិធី។

៥. ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងនីតិវិធីលទ្ធកម្ម នឹងត្រូវអនុវត្តទៅតាមសៀវភៅណែនាំស្ដីពីហិរញ្ញវត្ថុ និងរដ្ឋបាលរបស់ គ.ជ.អ.ប ដែលបានកែសម្រួលថ្មី។ សៀវភៅណែនាំដែលបានកែសម្រួលនេះ ត្រូវធានាដល់ការធ្វើវិមជ្ឈការក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុយ៉ាងសមស្រប។ ជាមួយគ្នានេះដែរ រាល់បែបបទដែលធ្វើឱ្យមានការរាំងស្ទះ និងយឺតយ៉ាវដែលធ្លាប់បានជួបប្រទះក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តផអ៣ទី១កន្លងមក នឹងត្រូវបានកែលម្អឡើងវិញ។

ក. ការងារគណនេយ្យ និងលំហូរថវិកា

ការអនុវត្តកិច្ចបញ្ជិការគណនេយ្យទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តទៅតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងសៀវភៅណែនាំស្ដីពីហិរញ្ញវត្ថុ និងរដ្ឋបាលរបស់ គ.ជ.អ.ប។ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រុមសវនកម្មផ្ទៃក្នុងត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានាឱ្យមានការអនុវត្តតាមនីតិវិធីទាំងនោះ។ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវរៀបចំនូវប្រព័ន្ធគណនេយ្យមួយចំនួន រួមទាំងទម្រង់ផ្សេងៗ ដែលត្រូវប្រើប្រាស់ដោយស្ថាប័នអនុវត្តទាំងអស់។ ពាក់ព័ន្ធនឹងការទូទាត់ថវិកា ៖

- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវកៀរគរ និងគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ដែលបានរួមចំណែកក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី តាមរយៈគណនីធនាគារមួយ (គណនីមេ)
- ស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗ ត្រូវតែមានគណនីធនាគារមួយរបស់ខ្លួន(គណនីបំពេញចំណាយ របស់ស្ថាប័នអនុវត្តកម្មវិធី)
- រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុកត្រូវបើកគណនីនៅធនាគារដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណមួយ ដើម្បីទទួលថវិកាពីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សម្រាប់គាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្អែកតាមសេចក្ដីសម្រេចរួម
- ផ្អែកតាមផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំដែលបានឯកភាពគ្នា លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវប្រើប្រាស់នូវគណនីមេរបស់ខ្លួន ដើម្បី(១)ផ្ទេរថវិកាចូលទៅក្នុងគណនីបំពេញចំណាយរបស់ស្ថាប័នអនុវត្តនានានៅថ្នាក់ជាតិ (២)ផ្ទេរថវិកាចូលទៅក្នុងគណនីបំពេញចំណាយរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និង (៣)ក្នុងករណីដែលអាចធ្វើទៅបាន លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវធ្វើការទូទាត់ផ្ទាល់ទៅឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈទំនិញ ឬសេវាកម្មនានាដែលបានធ្វើលទ្ធកម្មដោយស្ថាប័នអនុវត្តនានា
- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវផ្ទេរថវិកាបុរេប្រទាននៅដើមឆ្នាំនីមួយៗទៅក្នុងគណនីបំពេញចំណាយរបស់ស្ថាប័នអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ បន្ទាប់មកលេខាធិការដ្ឋាន

គ.ជ.អ.ប ត្រូវបំពេញថវិកាចំណាយទៅក្នុងគណនីរបស់ស្ថាប័នអនុវត្តទាំងនោះ នៅពេលដែលទទួលបាននូវរបាយការណ៍ស្តីពីហិរញ្ញវត្ថុ និងការអនុវត្តការងារដែលអាចទទួលយកបាន
- ប្រធានស្ថាប័នអនុវត្ត អភិបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំទូទាត់ថវិកាចេញពីគណនីបំពេញចំណាយរបស់ខ្លួន និងរៀបចំកិច្ចបញ្ជិកាគណនេយ្យចំពោះការទូទាត់ទាំងនោះស្របទៅតាមវិធាន និងនីតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុនៃកម្មវិធី។

៩. សវនកម្ម

កិច្ចការពារសុវត្ថិភាពដើម្បីបង្កើនទំនុកចិត្តក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកា រួមមាន យន្តការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង និងសវនកម្មឯករាជ្យទៅលើគណនីដែលត្រូវធ្វើជាទៀងទាត់។

យន្តការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង នឹងអនុវត្តដោយអង្គភាពរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រុមសវនកម្មផ្ទៃក្នុងរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប។

កិច្ចការនេះរួមមានការខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បី(១)ការពារធនធាននិងទ្រព្យសម្បត្តិនានា ឱ្យចៀសផុតពីការខ្ជះខ្ជាយ ការក្លែងបន្លំ និងការប្រើប្រាស់ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត (២)លើកកម្ពស់ភាពត្រឹមត្រូវ និងជឿទុកចិត្តបាននូវការកត់ត្រាបញ្ជិកាគណនេយ្យ និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ (៣)ជំរុញការអនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងដែលបានបង្កើតឡើង។ ក្រុមសវនកម្មផ្ទៃក្នុង នឹងធ្វើអធិការកិច្ច និងស៊ើបអង្កេតជាប្រចាំ ហើយធ្វើរបាយការណ៍ទៅថ្នាក់ដឹកនាំដោយមានទាំងអនុសាសន៍កែលម្អនានាចំពោះនីតិវិធីការងារដែលកំពុងអនុវត្ត សំដៅពង្រឹងការត្រួតពិនិត្យ ការពារទុកជាមុននូវហានិភ័យ និងកំហុសនានានៃប្រព័ន្ធគណនេយ្យ និងបង្កើនប្រសិទ្ធិផលនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការ។

សវនកម្មឯករាជ្យចំពោះគណនី និងកិច្ចប្រតិបត្តិរបស់កម្មវិធី (ថវិកាកញ្ចប់រួមនៃកម្មវិធី និងគម្រោងនានាដែលអនុវត្តដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប) នឹងត្រូវចុះកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនសវនកម្មអាជីពណាមួយ តាមរយៈដំណើរការដេញថ្លៃដែលមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង។ ក្នុងការអនុវត្តផអ៣កន្លងមក ការធ្វើសវនកម្មតែងតែទទួលបាននូវការពេញចិត្ត។ ផ្អែកតាមបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តកន្លងមកនេះ ត្រូវមានការចាត់ចែងដែលត្រូវយកទៅអនុវត្តមួយចំនួន ដូចតទៅ ៖

- គណៈកម្មការសវនកម្មមួយ នឹងត្រូវបង្កើតឡើងនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង(លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប) ដែលរួមមាន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប(ឬតំណាង) ជាប្រធានគណៈកម្មការ និង២រូបទៀតជាតំណាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដែលគាំទ្រកម្មវិធី
- គណៈកម្មការសវនកម្មនឹងទទួលខុសត្រូវចំពោះ (១)ការកំណត់អំពីគោលនយោបាយសវនកម្មរបស់កម្មវិធី (២)សម្រេចលើលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់ការជ្រើសរើសសវនករឯករាជ្យ និង(៣)ពិនិត្យរបាយការណ៍ និងអនុសាសន៍នានារបស់សវនកម្ម
- វិសាលភាពនៃសវនកម្មឯករាជ្យ គឺ(១)ត្រូវរកឱ្យឃើញនូវភាពត្រឹមត្រូវដែលកិច្ចបញ្ជិកាគណនេយ្យ និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបានបង្ហាញយ៉ាងត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់អំពីស្ថានភាពនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការនិងគណនីហិរញ្ញវត្ថុនៃផអ៣ និង(២)វាយតម្លៃទៅលើភាពសមស្រប និងសុចរិតភាពនៃប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង

- ប្រសិនបើដៃគូអភិវឌ្ឍន៍មានលក្ខខណ្ឌខ្លះផ្សេងៗគ្នាក្នុងការធ្វើសវនកម្ម លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវព្យាយាមសម្រួលឱ្យមានការប្រើវិធីសាស្ត្រទាំងឡាយណាដែលស៊ីសង្វាក់គ្នា និងកាត់បន្ថយចំណាយលើសវនកម្ម។

ជាគោលការណ៍ ស្ថាប័នអនុវត្តនានាត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងនៃការអនុវត្តសម្រាប់អនុវត្តផែនការសកម្មភាពនិងថវិកា ព្រមទាំងធ្វើការជម្រះបញ្ជីចំណាយពាក់ព័ន្ធនានាតាមរយៈគណនីរបស់ខ្លួន។ ស្ថាប័នអនុវត្តត្រូវបានផ្តល់ស្វ័យភាព និងសេរីភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ របស់ខ្លួនស្របតាមបែបផែនសាមញ្ញនៃការបែងចែកការងារគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការធ្វើរបាយការណ៍។

ឆ. កិច្ចលទ្ធកម្ម

កិច្ចលទ្ធកម្មត្រូវអនុវត្តទៅតាមវិធីសាស្ត្រ និងនីតិវិធីដែលមានចែងនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំស្តីពីហិរញ្ញវត្ថុ និងរដ្ឋបាលរបស់ គ.ជ.អ.ប។ ផ្អែកតាមបទពិសោធន៍ទទួលបានពីការអនុវត្តផអ៣ទី១ នៅផអ៣ទី២នេះត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែងធានាឱ្យកិច្ចលទ្ធកម្មអាចបញ្ចប់តាមពេលវេលាកំណត់ និងអាចជ្រើសរើសបានបេក្ខជនប្រកបដោយសមត្ថភាពពិតប្រាកដ។ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការធ្វើលទ្ធកម្មទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ឬបុគ្គលិកកិច្ចសន្យា និងសេវាកម្មនានានឹងត្រូវបែងចែករវាងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងស្ថាប័នអនុវត្តនានា ដូចខាងក្រោម ៖

- ស្ថាប័នអនុវត្តត្រូវរៀបចំ និងដាក់ជូនលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នូវសេចក្តីព្រាងលក្ខខណ្ឌការងារ និងបែបបទក្នុងការចុះកិច្ចសន្យា មុនពេលប្រកាសផ្សាយជ្រើសរើស
- លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ត្រូវពិនិត្យសេចក្តីព្រាងទាំងនោះ ហើយប្រសិនបើឯកភាព ត្រូវចេញលិខិតបញ្ជាក់ពី"**ភាពមិនជំទាស់**" ជូនទៅស្ថាប័នអនុវត្តវិញ
- ការជ្រើសរើសទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ឬអ្នកផ្តល់សេវា ត្រូវធ្វើឡើងដោយគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យមួយ ដែលរៀបចំឡើងដោយស្ថាប័នអនុវត្ត និងមានការចូលរួមពីតំណាងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប
- ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ឬអ្នកផ្តល់សេវាដែលបានជ្រើសរើស ត្រូវចុះកិច្ចសន្យាជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប តំណាងឱ្យស្ថាប័នអនុវត្ត
- ស្ថាប័នអនុវត្តត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការត្រួតពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តកិច្ចសន្យា និងសម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការទូទាត់ចំពោះសេវាកម្មពាក់ព័ន្ធដែលបានផ្តល់
- ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងវិក្កយបត្រនានារបស់អ្នកផ្តល់សេវាបច្ចេកទេស ជាការទទួលខុសត្រូវរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដោយកាត់យកធនធានថវិកាដែលបានវិភាជន៍ ទៅឱ្យស្ថាប័នអនុវត្តដែលពាក់ព័ន្ធ តាមរយៈប្រព័ន្ធទិន្នន័យប្រាក់បៀវត្ស។ លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប ត្រូវជូនដំណឹងទៅស្ថាប័នអនុវត្តអំពីការទូទាត់ទាំងឡាយ ដែលបានអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាសេវាកម្មជំនួយបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធ។

៦. អភិបាលកិច្ច របាយការណ៍ និងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះតម្លាភាព

ក. អភិបាលកិច្ច

ក្រុមការងារបច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវជួបប្រជុំ២ដងក្នុង១ឆ្នាំ។ កិច្ចប្រជុំនេះត្រូវដឹកនាំដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងត្រូវបញ្ចូលគ្រប់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយកម្មវិធី ព្រមទាំងតំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងក្រសួង ស្ថាប័ននានា។ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសនេះត្រូវអនុម័តផែនការនិងរបាយការណ៍ និងពិភាក្សាអំពីគោលនយោបាយ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តការងារ។

នៅរៀងរាល់ឆ្នាំ ត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំចំនួន២របស់គណៈកម្មាធិការពិនិត្យមើលមូលនិធិកញ្ចប់រួម។ កិច្ចប្រជុំនេះត្រូវដឹកនាំដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងមានការចូលរួមពីគ្រប់ដៃគូពាក់ព័ន្ធដែលរួមចំណែកដល់ថវិកាកញ្ចប់រួមនៃកម្មវិធី។ លក្ខខណ្ឌការងារ ត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នានៅឆ្នាំ២០១៤ និងបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំគណៈកម្មាធិការនេះចំនួន២លើករួចមកហើយដែរ។ កិច្ចប្រជុំនេះ គឺ(១)ជាសេចក្តីត្រូវការរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការពិនិត្យមើលភាពត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់នៃការប្រើប្រាស់ថវិការបស់ខ្លួន (២)ការរៀបចំជាក្រុមតូចមួយដែលអាចពិភាក្សាយ៉ាងសាមញ្ញអំពីបញ្ហានានា និងសមិទ្ធផលផ្សេងៗដែលភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធដល់ថវិកាកញ្ចប់រួម ហើយខុសប្លែកពីប្រធានបទដែលត្រូវពិភាក្សានៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេស (៣)អាចធ្វើការពិភាក្សា និងអនុម័តជាផ្លូវការនូវផែនការ ព្រមទាំងរបាយការណ៍ពាក់កណ្តាលឆ្នាំ និងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំដែលរៀបចំដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប (៤)មានគោលបំណងប្រើប្រាស់វេទិកានេះដើម្បីស្វែងរកការឯកភាពគ្នាទៅលើដំណោះស្រាយនៃបញ្ហានានា និងកត្តារាំងស្ទះទាំងឡាយដែលជះឥទ្ធិពលដល់កម្មវិធី។ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិដោយឯករាជ្យមួយនឹងរៀបចំឡើងដោយគណៈកម្មាធិការពិនិត្យមើលថវិកាកញ្ចប់រួមនេះ។

ខ. ការធ្វើរបាយការណ៍

ទម្រង់ និងខ្លឹមសារនៃរបាយការណ៍ដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងផអ៣ទី១កន្លងមក នឹងត្រូវធ្វើការកែសម្រួល។ យោងតាមការព្រមព្រៀងគ្នាជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអនុសាសន៍នៃការពិនិត្យឡើងវិញ និងការវាយតម្លៃនៅអំឡុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ទម្រង់របាយការណ៍ត្រូវកែសម្រួល ដូចខាងក្រោម ៖

- របាយការណ៍ពាក់កណ្តាលឆ្នាំត្រូវខ្លី និងផ្តោតតែលើចំណុចដៅ និងថវិកា។ របាយការណ៍នេះត្រូវគូសបញ្ជាក់អំពីបញ្ហាប្រឈមនានាដែលបានជួបប្រទះ
- របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអាចវែងជាងរបាយការណ៍ពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ដែលត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញអំពីសមិទ្ធផលដែលសម្រេចបាន និងសង្ខេបពីការងារដោយមានការវាយតម្លៃ។ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ នឹងរៀបរាប់អំពីការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចដៅ លទ្ធផលរំពឹងទុក និងថវិកាដែលមានការពន្យល់បកស្រាយ និងការវិភាគយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីករណីទាំងឡាយដែលអនុវត្តមិនបានសម្រេច។ ទម្រង់របាយការណ៍ថ្មីនេះនឹងកែសម្រួលឡើងវិញនូវទម្រង់ដែលកំពុងប្រើប្រាស់បច្ចុប្បន្ន ដោយត្រូវពិពណ៌នាមានលក្ខណៈយុទ្ធសាស្ត្រអំពីបញ្ហាប្រឈមការលំបាក និងមានបញ្ចូលនូវការវិភាគច្បាស់លាស់ជាងទម្រង់របាយការណ៍មុន។

គ. តម្លាភាព និងការចែករំលែកព័ត៌មាន

គេហទំព័ររបស់ គ.ជ.អ.ប ត្រូវបានអភិវឌ្ឍឡើងយ៉ាងល្អប្រសើរ ដោយបានដាក់បញ្ចូលនូវឯកសារគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋាន របាយការណ៍ និងទិន្នន័យនានាយ៉ាងច្រើនដែលមានសារប្រយោជន៍ចំពោះភាគីពាក់ព័ន្ធ អ្នកស្រាវជ្រាវ និងសង្គមស៊ីវិលនានា។ ឯកសារដែលត្រូវបន្តដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងគេហទំព័ររួមមាន ៖

- គោលនយោបាយ ច្បាប់ ព្រះរាជក្រឹត្យ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស សេចក្តីណែនាំ និងលិខិបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា នៅក្នុងអំឡុងពេល៣ខែ បន្ទាប់ពីបានអនុម័ត
- របាយការណ៍ពាក់កណ្តាលឆ្នាំត្រូវដាក់បញ្ចូលឱ្យបានមុនខែតុលា ហើយរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំត្រូវដាក់បញ្ចូលឱ្យបានមុនខែមេសានៃឆ្នាំបន្ទាប់
- លទ្ធផលនៃការអង្កេតអំពីអភិបាលកិច្ច ការវាយតម្លៃអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព អធិការកិច្ចទៅលើការអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ និងការវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍភាពដែលឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវគោលបំណង និងគោលដៅនៃកម្មវិធី នៅក្នុងអំឡុងពេល៤ខែ បន្ទាប់ពីការប្រមូលទិន្នន័យរួចរាល់
- បង្កើនលទ្ធភាពក្នុងការទទួលបានទិន្នន័យសំខាន់ៗទាំងឡាយ ជាពិសេសទិន្នន័យឃុំសង្កាត់ ទិន្នន័យព័ត៌មានគម្រោងឃុំ សង្កាត់ ផែនការសកម្មភាពនិងថវិកា ព្រមទាំងប្រព័ន្ធទិន្នន័យនានាដែលប្រើគេហទំព័រផ្សេងទៀត។ ការកែសម្រួលប្រព័ន្ធទាំងនេះ មានរៀបរាប់នៅក្នុងសមិទ្ធផលទី១។

៧. ការគ្រប់គ្រងជំនួយបច្ចេកទេស និងធនធានមនុស្ស

ចក្ខុវិស័យសម្រាប់ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺការប្រើប្រាស់ទាំងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងទាំងបុគ្គលិកកិច្ចសន្យា តាមអត្រាប្រាក់បៀវត្សថ្មីមួយដែលប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងអត្រាប្រាក់បៀវត្សនៃមន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ជាតិ និងប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងអត្រាប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់មុខតំណែងនានានៅផ្នែកឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល។ ក្នុងអំឡុងពេលផអ៣ទី២ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការនឹងត្រូវបានបន្តពង្រឹងតាមរយៈទីប្រឹក្សានៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ កិច្ចការដែលត្រូវផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់ គឺការកាត់បន្ថយជាបណ្តើរៗនូវជំនួយបច្ចេទេស និងត្រូវបង្វែរជំនួយបច្ចេកទេសពីថ្នាក់រាជធានី ខេត្តទៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ព្រមទាំងត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនូវការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសពីបែបផែនដែលឱ្យទីប្រឹក្សាអនុវត្តការងារជំនួយមន្ត្រីរាជការ ទៅជាបែបផែនដែលឱ្យទីប្រឹក្សាផ្តោតតែទៅលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការ។

៨. ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត

ជំពូកទី២ បានបរិយាយអំពីលទ្ធផលរំពឹងទុកនានាដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាននៅក្នុងផអ៣ទី២ និងស្ថាប័នអនុវត្តសំខាន់ៗក្នុងការអនុវត្តលទ្ធផលរំពឹងទុកទាំងនោះ។ តារាងខាងក្រោមនេះ សង្ខេបអំពីការទទួលខុសត្រូវនានារបស់ស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗ។ ការបញ្ជ្រាបបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី មានបរិយាយនៅតារាងទី២៤នៃឧបសម្ព័ន្ធទី៤។

តារាងទី២១ ÷ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តលទ្ធផលរំពឹងទុកនីមួយៗ

លេខកូដ	សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក
គ.ជ.អ.ប	
សមិទ្ធផលទី១	ការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ សំដៅឈានឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងដែលធានាឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ
លទ្ធផលរំពឹងទុក១.១	ការលើកកម្ពស់នូវការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួលក្នុងការសម្រេចចិត្តខាងនយោបាយ និងការអនុវត្តកម្មវិធីរបស់គ.ជ.អ.ប ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់រៀបចំអង្គការឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព
លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប	
សមិទ្ធផលទី១	ការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ សំដៅឈានឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងដែលធានាឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ
លទ្ធផលរំពឹងទុក១.២	ការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ពីតួនាទីប្រតិបត្តិ ទៅជាតួនាទីសម្របសម្រួល និងគាំទ្រការអនុវត្ត និងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ
លទ្ធផលរំពឹងទុក១.៣	ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការចែករំលែកព័ត៌មានក្នុងចំណោមស្ថាប័នរដ្ឋ និងរវាងស្ថាប័នរដ្ឋជាមួយនឹងសាធារណជន ក្នុងគោលបំណងផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងកំណត់អំពីវិធីសាស្ត្រសមស្របសម្រាប់ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗគ្នា
សមិទ្ធផលទី២	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបំពេញមុខងារជាស្ថាប័នប្រជាធិបតេយ្យនៅមូលដ្ឋានដែលមានស្វ័យភាព និងមានគណនេយ្យភាព ដោយគណៈអភិបាលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សា ហើយក្រុមប្រឹក្សាត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគោរពតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ និងស្តង់ដារនានារបស់ជាតិ

លេខកូដ	សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក
លទ្ធផលរំពឹងទុក២.១	ការពង្រឹងតួនាទី និងខ្សែគណនេយ្យភាពរវាងគណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក២.២	ការផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់លើមតិយោបល់របស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក២.៤	ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ព័ត៌មានវិទ្យា និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
សមិទ្ធផលទី៣	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្វ័យភាព និងប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវអាណត្តិ និងអាទិភាពនានាក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន
លទ្ធផលរំពឹងទុក៣.២	ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នផ្អែកតាមតម្រូវការ និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការប្រឹក្សាយោបល់សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
សមិទ្ធផលទី៤	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលទ្ធភាពក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបាននូវសេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ហើយការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានសំខាន់ៗនានានឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយថ្នាក់រដ្ឋបាលដែលមានលក្ខណៈសមស្រប និងនៅកៀកជិតបំផុតនឹងប្រជាពលរដ្ឋ។
លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.១	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសនានាដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួនកាន់តែច្រើនឡើង
លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.២	ការផ្ទេរមុខងារជាក់លាក់ និងសមស្របមួយចំនួនពីក្រសួង ស្ថាប័នឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.៣	ការផ្ទេរមុខងារនៃសេវាទីប្រជុំជនពីរដ្ឋបាលខេត្តទៅឱ្យដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក
ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ	
សមិទ្ធផលទី៥	ធនធានហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានគ្រោងរៀបចំ និងចាត់ចែងបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ព្រមទាំងមានចំនួនសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកក្នុងការអនុវត្តនូវអាណត្តិរបស់ខ្លួន។
លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.១	ធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាននៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកមានចំនួនយ៉ាងតិច០,៥% ធៀបនឹងចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋ
លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.២	ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៣	ការកំណត់អំពីចក្ខុវិស័យ និងចំណុចដៅរយៈពេលមធ្យមមួយសម្រាប់ចំណូល និងចំណាយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៤	ការប្រមូលចំណូលផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

លេខកូដ	សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក
លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៥	ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៦	ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលនូវការបែងចែកប្រភពចំណូលសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត
លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៧	ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
ក្រសួងមហាផ្ទៃ	
សមិទ្ធផលទី១	ការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ សំដៅឈានឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងដែលធានាឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ
លទ្ធផលរំពឹងទុក១.៤	ការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ និងការចូលរួមរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់
សមិទ្ធផលទី២	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបំពេញមុខងារជាស្ថាប័នប្រជាធិបតេយ្យនៅមូលដ្ឋានដែលមានស្វ័យភាព និងមានគណនេយ្យភាព ដោយគណៈអភិបាលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សា ហើយក្រុមប្រឹក្សាត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគោរពតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ និងស្តង់ដារនានារបស់ជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក២.៣	ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក២.៤	ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ព័ត៌មានវិទ្យា និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
សមិទ្ធផលទី៣	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្វ័យភាព និងប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវអាណត្តិ និងអាទិភាពនានាក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន
លទ្ធផលរំពឹងទុក៣.៣	ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការសម្រាប់គណៈអភិបាល និងមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក៣.៤	ការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការដែលបានគ្រោងនូវធនធានយ៉ាងច្បាស់លាស់មួយសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរយៈពេលវែង
លទ្ធផលរំពឹងទុក៣.៥	ការសាងសង់អគាររដ្ឋបាលសាលាស្រុកចំនួន៣៤ ដើម្បីកែលម្អបរិស្ថានធ្វើការងាររបស់មន្ត្រី បុគ្គលិក

លេខកូដ	សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក
សមិទ្ធផលទី៤	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលទ្ធភាពក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបាននូវសេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ហើយការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានសំខាន់ៗនានានឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយថ្នាក់រដ្ឋបាលដែលមានលក្ខណៈសមស្រប និងនៅកៀកជិតបំផុតនឹងប្រជាពលរដ្ឋ។
លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.៤	ការពង្រឹង និងការពង្រីកការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមរយៈយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ
ក្រសួង ស្ថាប័ននានា	
សមិទ្ធផលទី១	ការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ សំដៅឈានឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងដែលធានាឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ
លទ្ធផលរំពឹងទុក១.៤	ការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ និងការចូលរួមរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់
សមិទ្ធផលទី៤	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលទ្ធភាពក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបាននូវសេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ហើយការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានសំខាន់ៗនានានឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយថ្នាក់រដ្ឋបាលដែលមានលក្ខណៈសមស្រប និងនៅកៀកជិតបំផុតនឹងប្រជាពលរដ្ឋ។
លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.២	ការផ្ទេរមុខងារជាក់លាក់ និងសមស្របមួយចំនួនពីក្រសួង ស្ថាប័នឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.៣	ការផ្ទេរមុខងារនៃសេវាទីប្រជុំជនពីរដ្ឋបាលខេត្តទៅឱ្យដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក
ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	
សមិទ្ធផលទី៣	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្វ័យភាព និងប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវអាណត្តិ និងអាទិភាពនានាក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន
លទ្ធផលរំពឹងទុក៣.១	ការធ្វើវិមជ្ឈការ និងការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
ក្រសួងផែនការ	
លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៨	ការកែសម្រួលប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យស្របតាមចរិតលក្ខណៈនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ
រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
សមិទ្ធផលទី១	ការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ សំដៅឈានឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងដែលធានាឱ្យមានការ

លេខកូដ	សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក
	ផ្លាស់ប្តូរ
លទ្ធផលរំពឹងទុក១.៥	ការបង្កើនភាពជាម្ចាស់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ និងវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ទៅតាមតម្រូវការជាក់លាក់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
សមិទ្ធផលទី២	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបំពេញមុខងារជាស្ថាប័នប្រជាធិបតេយ្យនៅមូលដ្ឋានដែលមានស្វ័យភាព និងមានគណនេយ្យភាព ដោយគណៈអភិបាលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សា ហើយក្រុមប្រឹក្សាត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគោរពតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ និងស្តង់ដារនានារបស់ជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក២.១	ការពង្រឹងតួនាទី និងខ្សែគណនេយ្យភាពរវាងគណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
លទ្ធផលរំពឹងទុក២.២	ការផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់លើមតិយោបល់របស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
សមិទ្ធផលទី៣	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្វ័យភាព និងប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវអាណត្តិ និងអាទិភាពនានាក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន
លទ្ធផលរំពឹងទុក៣.៥	ការសាងសង់អគាររដ្ឋបាលសាលាស្រុកចំនួន៣៤ ដើម្បីកែលម្អបរិស្ថានធ្វើការងាររបស់មន្ត្រី បុគ្គលិក
សមិទ្ធផលទី៤	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលទ្ធភាពក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបាននូវសេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ហើយការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានសំខាន់ៗនានានឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយថ្នាក់រដ្ឋបាលដែលមានលក្ខណៈសមស្រប និងនៅកៀកជិតបំផុតនឹងប្រជាពលរដ្ឋ។
លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.១	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសនានាដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួនកាន់តែច្រើនឡើង
លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.៥	ការរៀបចំ និងការអនុវត្តការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាមួយនឹងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន

ឧបសម្ព័ន្ធនានា

ឧបសម្ព័ន្ធទី១

កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សមិទ្ធផល និង បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផអ៣ទី១

១. សេចក្តីផ្តើម

ដោយទទួលស្គាល់នូវតួនាទីដ៏មានសំខាន់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអភិវឌ្ឍជាតិ ការវិនិយោគយ៉ាងធំត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីរៀបចំបង្កើតនូវក្របខណ្ឌច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងពង្រឹងសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ជាយុទ្ធសាស្ត្រ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដំបូងត្រូវបានផ្តោតទៅលើថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់។ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅឆ្នាំ២០០១ ដោយបានបង្កើតឱ្យមានការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ និងតាមបែបវិមជ្ឈការ។ ច្បាប់បានទទួលស្គាល់ថា រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ គឺជានីតិបុគ្គល និងមានសិទ្ធិអំណាចធ្វើសេចក្តីខាងបញ្ញត្តិ និងខាងប្រតិបតិបត្តិ និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់កើតចេញពីការបោះឆ្នោតដែលមានសមាសភាពមកពីគណបក្សនយោបាយផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន ប៉ុន្តែត្រូវអនុវត្តស្របតាមច្បាប់របស់ជាតិ។ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ត្រូវចូលរួមគាំទ្រការអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិ ដើរតួនាទីជាតំណាងរបស់រដ្ឋ និងត្រូវធ្វើការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការចាំបាច់នានានៅមូលដ្ឋាន ដូចជាបញ្ហាសន្តិសុខ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ សុខុមាលភាពប្រជាជន ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសង្គម ការថែរក្សាបរិស្ថាន ការចុះបញ្ជីអត្រានុកូលដ្ឋាន និងការសម្រុះសម្រួលវិវាទនៅមូលដ្ឋានជាដើម។ រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានផ្តល់ថវិកាតាមរយៈមូលនិធិឃុំ សង្កាត់។

នាខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (ច្បាប់រៀបចំអង្គការ) ត្រូវបានអនុម័ត និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់។ ច្បាប់រៀបចំអង្គការនេះបានកំណត់អំពីក្របខណ្ឌសម្រាប់ (១)ការបង្កើតរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលរដ្ឋបាលនីមួយៗត្រូវដឹកនាំដោយក្រុមប្រឹក្សាដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងតាមការបោះឆ្នោត (២)ការតែងតាំងគណៈអភិបាលពីថ្នាក់ជាតិឱ្យបំពេញការងារជាប្រធានផ្នែកប្រតិបត្តិនៅតាមរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ព្រមទាំងត្រូវបំពេញតួនាទីជាតំណាងរដ្ឋផងដែរ (៣)ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាក្នុងការជ្រើសរើស និងការតែងតាំងបុគ្គលិករបស់ខ្លួន (៤)ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាក្នុងការទទួលខុសត្រូវគ្រប់គ្រងថវិការបស់ខ្លួន ដោយប្រើប្រាស់ធនធានដែលបានទទួលពីថ្នាក់ជាតិ និងរួមបញ្ចូលទាំងការបង្កើតយន្តការផ្តល់មូលនិធិគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និង(៥)ការបង្កើតឱ្យមាន គ.ជ.អ.ប ដើម្បីផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំតម្រង់ទិស និងសម្របសម្រួលអនុវត្តច្បាប់រៀបចំអង្គការ។ ច្បាប់រៀបចំអង្គការពុំបានប្រគល់មុខងារជាក់លាក់ណាមួយឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឡើយ ក៏ប៉ុន្តែបានកំណត់នូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការកំណត់នូវមុខងារនានា ដែលត្រូវផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (មុខងារត្រូវស្ថិត

នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា មុខងារដែលអាចគ្រប់គ្រងនិងអនុវត្តបាន និងមុខងារដែលបម្រើ និងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ប្រជាពលរដ្ឋ"មាត្រា២២០")។ ច្បាប់រៀបចំអង្គការក៏បានកំណត់ឱ្យរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុកជាថ្នាក់រដ្ឋបាលដែលមានស្វ័យភាព(ជាជាងជាថ្នាក់រដ្ឋបាលដែលជាសាខារបស់រដ្ឋបាលខេត្ត ដូចដែលធ្លាប់បានអនុវត្តកន្លងមក)។ នាខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែប ប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានអនុម័ត និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត។ ជាមួយគ្នានេះ ផែនការអនុវត្ត រយៈពេលបីឆ្នាំដំបូង (ផអ៣ទី១) ក៏ត្រូវបានរៀបចំ និងអនុម័តក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ផងដែរ។ ផែន ការអនុវត្តរយៈពេលបីឆ្នាំដំបូងត្រូវបានពន្យារពេលមួយឆ្នាំដល់ឆ្នាំ២០១៤។

២. ផអ៣ទី១

ក. ប្រវត្តិ

ផអ៣ទី១ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការពង្រឹង និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ឱ្យក្លាយទៅជាស្ថាប័នអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន និងអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានយ៉ាងពិតប្រាកដ ដែលក្នុង នោះរួមមាន ៖

- រៀបចំគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាសម្រាប់គាំទ្រការអនុវត្តកំណែទម្រង់ ដូចដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់រៀបចំអង្គការ ពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹង (១)ការគាំទ្រក្នុងការអនុវត្ត ស្វ័យភាព ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងការត្រួតពិនិត្យមើលពីលើ និង(២)ពង្រីក វិសាលភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្ទេរមុខងារតាមរយៈការពិនិត្យ មើលមុខងារឡើងវិញ និងការបង្កើតរបៀបគំរូមួយដែលបានរៀបចំចងក្រងតាមលំដាប់លំ ដោយពីបទពិសោធន៍នានា។
- ស្វ័យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលជាស្ថាប័នមានរចនាសម្ព័ន្ធ និងសមត្ថភាពផ្នែក ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្សសម្រាប់ផ្លាស់ប្តូរនូវប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ច និងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បី(១)ជួយស្ថាប័នអភិបាលកិច្ចតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅមូលដ្ឋាន ក្នុងការផ្តល់សេវា និងផ្តល់សមិទ្ធផលនានាជូនប្រជាពលរដ្ឋ និង(២)ផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តដល់ការប្រមូលផ្តុំ ចងក្រងនូវបទពិសោធពីការអនុវត្តផ្ទាល់ពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ក្របខណ្ឌ និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យមើលពីលើ ដែលរួមមានច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋាន គតិយុត្ត ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រនានាដែលត្រូវអនុវត្តដោយអាជ្ញាធរថ្នាក់ជាតិដែលមានសមត្ថ ភាពក្នុងការពង្រឹងការអនុវត្ត និងត្រូវផ្លាស់ប្តូរប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាលដែលមានបច្ចុប្បន្ន តាមរយៈការអនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាអ្នកអនុវត្តកិច្ចការនេះប្រកបដោយមាន ស្វ័យភាព និងមានគណនេយ្យភាពចំពោះលទ្ធផលនៃការអនុវត្តរបស់ខ្លួនដោយអនុលោម តាមក្របខណ្ឌរបស់ថ្នាក់ជាតិ។

៩. ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់

សមិទ្ធផល ៖

១. សហភាពអឺរ៉ុប(EU) ទីភ្នាក់ងារស្វីសសម្រាប់កិច្ចអភិវឌ្ឍនិងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ(SDC) បានចូលរួមជាមួយទីភ្នាក់ងារស៊ុយអែដសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ (Sida) ក្នុងការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានគាំទ្រការអនុវត្តផអ៣ ក្នុងបែបផែនថវិកាកញ្ចប់រួម

២. មន្ត្រីរាជការចំនួន៤៨រូប ត្រូវបានតែងតាំងឱ្យបំពេញការងារនៅលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួលជាប្រចាំលើការអនុវត្តកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់

៣. ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ ផ្អែកតាមក្របខណ្ឌលទ្ធផល។ ការអង្កេតអភិបាលកិច្ច និងការសិក្សាវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានអនុវត្តជាទៀងទាត់ ហើយលទ្ធផលនៃការអង្កេត និងការសិក្សាវាយតម្លៃត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ។ ប្រព័ន្ធរៀបចំរបាយការណ៍ដើម្បីតាមដានការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំតាមកុំព្យូទ័រ ត្រូវបានរៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់។ ការសិក្សាវាយតម្លៃកម្រិតផលប៉ះពាល់នៃការកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសេដ្ឋមាត្រ ត្រូវបានរៀបចំជាសេចក្តីព្រាង។ ចំណុចដៅសំខាន់ៗសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់។

៤. បញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជ្រាបយ៉ាងជោគជ័យ ទៅក្នុងសកម្មភាពនានាក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ ហើយការកំណត់ចំនួនថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ត្រូវបានរៀបចំនិងឯកភាពស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ។ ជាមួយគ្នានេះ ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ និងការរៀបចំសៀវភៅណែនាំស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រត្រូវបានបញ្ចប់ផងដែរ។ ដោយមានការគាំទ្រពីUNICEF UNFPA និងអង្គការចម្រើនស្ត្រី ការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលនានា ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការរៀបចំសម្ភារៈសម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ការអប់រំ និងទំនាក់ទំនងទាំងសម្រាប់ថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ។ ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះបានរួមបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រីនិងកុមារ និងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីអនុសញ្ញាស្តីពីការលប់បំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទផងដែរ។

៥. កម្មវិធីនានាបានទទួលខុសត្រូវបានយ៉ាងល្អ ស្របតាមការកំណត់ពាក់ព័ន្ធនឹងការកសាងផែនការ ការរៀបចំរបាយការណ៍ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ការផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធី និងការធ្វើសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ។

បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ ៖

- ដោះស្រាយឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរនូវបញ្ហាផ្នែកនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងពង្រឹងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផ្នែកនយោបាយ
- ពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ក្នុងចំណោមស្ថាប័នអនុវត្តកំណែទម្រង់

- កែលម្អការគ្រប់គ្រងដោយផ្តោតលើលទ្ធផល និងលើកកម្ពស់កម្មវិធីសិក្សារៀនសូត្រនៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់រដ្ឋបាលនីមួយៗ
- កែលម្អគុណភាព និងក្របខណ្ឌពេលវេលាក្នុងការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនានា ព្រមទាំងត្រូវធានាថា ការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានទាំងនោះត្រូវផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងលើភស្តុតាង និងបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តល្អៗពីអន្តរជាតិ ព្រមទាំងត្រូវធានាឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាបានចូលរួមតាំងពីពេលចាប់ផ្តើមនៃការកិច្ចដំណើរការរៀបចំ ហើយលិខិតបទដ្ឋាននានាត្រូវមានលក្ខណៈសាមញ្ញ ដើម្បីឱ្យអ្នកអនុវត្តងាយយល់។
- រៀបចំ និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវនីតិវិធីគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវការយឺតយ៉ាវនៃការអនុវត្ត ប៉ុន្តែត្រូវធានានូវប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃចំណាយ
- ពង្រឹងកិច្ចដំណើរការកសាងផែនការ ដើម្បីផ្តល់នូវភាពបត់បែន ការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរ និងលើកកម្ពស់ភាពជាម្ចាស់លើការអនុវត្តសកម្មភាព និងលទ្ធផលរំពឹងទុក ព្រមទាំងចាត់អាទិភាពនៃចំណាយឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរ និងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការសម្រេចបានតាមចំណុចដៅដែលបានកំណត់។
- កែលម្អទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន និងបង្កើនការយល់ដឹង តាមរយៈការប្រើប្រាស់មធ្យោបាយទំនាក់ទំនងព័ត៌មានដើម្បីផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ ធ្វើឱ្យមានភាពកាន់តែច្បាស់លាស់អំពីចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់ កែលម្អលំហូរនៃព័ត៌មានរវាងស្ថាប័នអនុវត្តកម្មវិធី និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងផ្តល់ឱកាសឱ្យអង្គការសង្គមស៊ីវិលបានចូលរួមកាន់តែច្រើន
- ធានាថា ដំណើរការនៃការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសបានកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរឡើង ដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្ទេរចំណេះដឹង និងជំនាញឱ្យទៅមន្ត្រីរាជការ និងត្រូវធានាថា តម្រូវការជំនួយបច្ចេកទេសនឹងត្រូវកាត់បន្ថយជាបណ្តើរៗ ព្រមទាំងត្រូវធានានូវការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងក្រុមផ្សេងៗទៀតឱ្យបានកាន់តែទូលំទូលាយ ពិសេសចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី
- ធានាថា លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប អនុវត្តតួនាទីសម្របសម្រួលកម្មវិធីបានកាន់តែល្អប្រសើរ។ ការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ ត្រូវបានបញ្ជ្រាបទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធប្រព័ន្ធអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបង្កើនថវិកាចំណូលផ្ទាល់របស់ខ្លួនក្នុងការគាំទ្រកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់
- អនុវត្តវិធីសាស្ត្រនានា ដើម្បីធ្វើឱ្យការអនុវត្តកាន់តែល្អប្រសើរ និងរហ័សជាងមុន។

ឥ. ការងារគណនេយ្យភាព

សមិទ្ធផល ៖

១. ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ ដែលរួមបញ្ចូលនូវនីតិវិធីទាំងឡាយសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីរៀបចំនិងអនុម័តដីកា រៀបចំកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា និងរៀបចំវេទិការបស់ខ្លួន ការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ព្រមទាំងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនៅមូលដ្ឋាន។

២. គំរូវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងក្រុង ស្រុក ត្រូវបានរៀបចំ ពិភាក្សា និងអនុម័ត
៣. ក្នុងកិច្ចសហការរួមគ្នារវាងអង្គការសង្គមស៊ីវិលជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាល ឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រគណនេយ្យភាពសង្គម និងផែនការសកម្មភាព ត្រូវបានរៀបចំឡើង។ ការងារនេះពាក់ព័ន្ធការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងទូលំទូលាយ ហើយផ្អែកលើការសិក្សាលម្អិតស្តីពីការផ្តល់យោបល់សិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើស ព្រមទាំងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនានានៅក្នុងសហគមន៍មូលដ្ឋាន។ ក្នុងអំឡុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ គ.ជ.អ.ប បានអនុម័ត និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការងារគណនេយ្យភាពសង្គម។ សមិទ្ធផលសំខាន់ៗដែលបានបង្កើតឡើង រួមមាន(១)ឯកសារបណ្តុះបណ្តាល (២)ឧបករណ៍វាយតម្លៃអ្នកផ្តល់សេវា និងប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុសហគមន៍ (៣)សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យរបស់រដ្ឋាភិបាលដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មាននានា និង(៤)សេចក្តីព្រាងផ្ទាំងរូបភាព និងកូនសៀវភៅសម្រាប់ផ្តល់ទៅឱ្យប្រជាពលរដ្ឋ ដែលមានលក្ខណៈសាមញ្ញ ងាយស្រួលយល់ និងមានព័ត៌មានល្អៗស្តីពីសិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ស្តង់ដារនៃការផ្តល់សេវា ព័ត៌មានថវិកា និងការបំពេញការងាររបស់អ្នកផ្តល់សេវា។ ឧបករណ៍ សេចក្តីណែនាំ និងឯកសារទាំងអស់នេះ ត្រូវបានធ្វើការសាកល្បងចំនួន២ដង ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានត្រឡប់ពីប្រជាពលរដ្ឋ និងសារប្រយោជន៍នៃឯកសារទាំងនេះ។ អង្គការសង្គមស៊ីវិលបានអនុវត្តសកម្មភាពគណនេយ្យភាពសង្គមស្រដៀងគ្នានេះនៅក្នុងស្រុកចំនួន៧។ ការផ្តល់មូលនិធិសម្រាប់សកម្មភាពរបស់ផ្នែកតម្រូវការ ត្រូវបានបង្ហាញ និងអនុវត្ត។
៤. សេចក្តីព្រាងប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចកំពុងត្រូវបានរៀបចំ
៥. សមាគមជាតិក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានបង្កើត គឺ(១)សមាគមក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត (សមាគមក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់តំបន់) និង(២)សមាគមក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ (សមាគមក្រុមប្រឹក្សាមូលដ្ឋាន)ដែលបានបង្កើតនៅតាមរាជធានី ខេត្ត។ សមាគមក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់តំបន់ត្រូវបានបង្កើតជាផ្លូវការនៅថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ជាស្ថាប័ននីតិបុគ្គលសាធារណៈ ដែលចុះបញ្ជីនៅក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ដោយមានការអនុម័តពីក្រសួងមហាផ្ទៃ (លេខ១៦៩៧) គ្រប់រាជធានី និងខេត្តទាំង២៤ បានបង្កើតនូវសមាគមក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់។ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយចំនួនធំ បានបញ្ចប់ដើម្បីពង្រឹងអគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃសមាគមទាំង២។

បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ ៖

- ពង្រឹងសិទ្ធិអំណាច ភាពជាអ្នកដឹកនាំ សមត្ថភាពក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច សិទ្ធិអំណាចខាងបញ្ញត្តិនិងការត្រួតពិនិត្យមើលពីលើ ការផ្តល់សិទ្ធិដល់ក្រុមប្រឹក្សាដែលតម្រូវឱ្យគណៈអភិបាលមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សាលើការអនុវត្តដីកា និងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា
- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការឆ្លើយតបរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំពោះតម្រូវការ និងអាទិភាពនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ

- ផ្តល់ព័ត៌មានកាន់តែប្រសើរ និងងាយយល់ដល់ប្រជាពលរដ្ឋ និងក្រុមប្រឹក្សាដែលជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត
- កែលម្អនូវការប្រមូលឱ្យបានទាន់ពេលវេលា និងការប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន តាមរយៈប្រព័ន្ធព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងតាមបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ការធ្វើវិមជ្ឈការក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការសម្របសម្រួលក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន ទិន្នន័យផ្សេងៗដល់សាធារណជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ការប្រើប្រាស់កាន់តែប្រសើរបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានពិសេសដើម្បីគាំទ្រលើការអនុវត្តដំណើរការគ្រប់គ្រង និងកិច្ចការផ្សេងៗទៀត
- បង្កើននូវការប្រើប្រាស់ និងប្រសិទ្ធភាពនៃយន្តការដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងតវ៉ា
- ធានាថារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បំពេញតួនាទីស្របតាមច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ នីតិវិធី និងប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការនានានៅក្នុងការគ្រប់គ្រងចាត់ចែងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន ធ្វើការផ្លាស់ប្តូរពីប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាលតាមបែបមជ្ឈការ ទៅជាប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចជាប្រចាំ ដែលមានការរំពឹងទុកច្បាស់លាស់ ធានាថាបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគណនេយ្យភាពលើការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយតម្លាភាព ភាពត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពលើការប្រើប្រាស់ធនធាន
- ពង្រឹងសិទ្ធិអំណាចក្នុងសម្របសម្រួល ការតស៊ូមតិរបស់សមាគមក្រុមប្រឹក្សាដើម្បីបំពេញតួនាទី ជាតំណាងផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សា
- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការចូលរួមរបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងដំណើរការអនុវត្តកម្មវិធីនេះ នៅគ្រប់កម្រិត។

ឃ. ការអភិវឌ្ឍ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

សមិទ្ធផល ៖

១. សេចក្តីព្រាងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់ ដើម្បីធ្វើវិមជ្ឈការការអភិវឌ្ឍ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ការពិនិត្យឡើងវិញនូវកម្រិតប្រាក់បៀវត្ស និងឋានន្តរស័ក្តិសម្រាប់បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏បានរៀបចំជាសេចក្តីព្រាងរួចរាល់ផងដែរ។

២. ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំ និងប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយ។ សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការរៀបចំគម្រោង ដែលជាឯកសារសំខាន់សម្រាប់ការអនុវត្តសមាសភាគមូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍ក្រុង ស្រុក ត្រូវបានអនុម័តរួចរាល់ ហើយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបប្រើប្រាស់។ នីតិវិធីប្រតិបត្តិការក្រុង ស្រុក ដែលគ្របដណ្តប់ទាំងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងរាល់មុខងារសំខាន់ៗទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមការិយាល័យក្រុង ស្រុកនីមួយៗ ត្រូវបានរៀបចំជាសេចក្តីព្រាងរួចរាល់។

៣. សេវាបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាយោបល់យ៉ាងទូលំទូលាយត្រូវបានផ្តល់ទៅឱ្យរដ្ឋបាល

ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដំណើរការស្រុកប្រតិបត្តិត្រូវបានអនុវត្ត ហើយការវាយតម្លៃអំពីសមត្ថភាព និងការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវបានធ្វើឡើងជាទៀងទាត់។

៤. ទីប្រឹក្សាដែលមានសមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍ត្រូវបានជ្រើសរើសរួចរាល់។

បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ៖

- បង្កើនស្វយ័តភាព និងអំណាចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន។ ធ្វើវិមជ្ឈការការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស កាត់បន្ថយការលូកដៃរបស់ថ្នាក់ជាតិនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សប្រចាំថ្ងៃ។
- ធានាឱ្យការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពឆ្លើយតបចំពោះសេចក្តីតម្រូវការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ធានាឱ្យទីប្រឹក្សាធ្វើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ជាជាងធ្វើការជំនួស ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ បង្កើនគុណភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព (ធ្វើឱ្យការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព) និងប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រជាច្រើនដើម្បីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព (ឧទាហរណ៍ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្លូវការមានតិចតួច)។
- កែលម្អលក្ខខណ្ឌសម្រាប់បំពេញការងារ ជាពិសេសអគារ និងការិយាល័យសម្រាប់ធ្វើការ

ង. ការផ្ទេរមុខងារ និងការផ្តល់សេវា

សមិទ្ធផល ៖

១. ក្រសួងចំនួន៥បានអនុវត្តដំណើរការនៃការផ្ទេរមុខងារ។ រាល់មុខងាររបស់ក្រសួងទាំង៥ បានកំណត់ និងវិភាគ (ដែលហៅថា "**ការរៀបចំបញ្ជីវិភាគមុខងារ**")។ ការវាយតម្លៃលើលទ្ធភាពនៃការផ្ទេរមុខងារ និងការចាប់ផ្តើមធ្វើការសម្រេចចិត្តទៅលើមុខងារមួយណានឹងត្រូវផ្ទេរ (ដែលហៅថា "**ការត្រួតពិនិត្យមុខងារឡើងវិញ**"។ អនុក្រឹត្យ និងសេចក្តីណែនាំ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីដឹកនាំ និងផ្តល់ជាជម្រើសនានាសម្រាប់កិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារនេះ។ ឯកសារដែលផ្តល់ជាជម្រើសនានាដោយផ្អែកទៅលើការសិក្សា និងបទពិសោធន៍អន្តរជាតិ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅចុងឆ្នាំ២០១៣។

២. ការសាកល្បងសម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារមួយចំនួនក្នុងវិស័យសុខាភិបាល និងអនាម័យជនបទ ត្រូវបានធ្វើឡើង

៣. អនុក្រឹត្យស្តីពីអាណត្តិទូទៅត្រូវបានធ្វើជាសេចក្តីព្រាង ដោយផ្អែកទៅលើបទពិសោធន៍របស់ប្រទេសដទៃទៀត

៤. ច្រកចេញចូលតែមួយ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តក្នុង៣៧ក្រុង ខណ្ឌ។

បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ ៖

- បង្កើនឱ្យមានការផ្តួចផ្តើមគំនិត និងស្វ័យភាពមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវា។ ធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចផ្តល់សេវាជាច្រើនយ៉ាងពេញលេញ ជាពិសេស សេវាសង្គម និងសេវាដែលគាំទ្រដល់ក្រុមដែលជួបការលំបាក។ បញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់

លាស់អំពីអាណត្តិទូទៅ និងធានាថាអាណត្តិទូទៅមិនងាកចេញឆ្ងាយពីសេវាសង្គមទេ។

- កំណត់ការទទួលខុសត្រូវនៃការផ្តល់សេវាឱ្យមានលក្ខណៈសមស្រប រវាងថ្នាក់រដ្ឋបាលផ្សេងៗគ្នានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ដោយកំណត់ឱ្យច្បាស់អំពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលអាចផ្តល់សេវាប្រសើរជាងគេ។ លុបបំបាត់ភាពជាន់គ្នានៃការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។
- បង្កើនឱ្យមានការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងសហគមន៍ ក្នុងការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ធានាថាមុខងារណាដែលសំខាន់ និងចំបាច់ ត្រូវបានផ្ទេរពីក្រសួង ស្ថាប័នទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ អនុវត្តដំណើរការផ្ទេរមុខងារឱ្យកាន់តែខ្លី និងមានការវិភាគច្បាស់លាស់។
- ធានាថាមានការយកគំរូតាមពីជោគជ័យនៃការផ្តល់សេវា
- ពង្រីកការផ្តល់សេវាតាមការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ និងបង្កើននិរន្តរភាពនៃការិយាល័យទាំងនេះ។

ច. វិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ

សមិទ្ធផល ៖

១. មូលនិធិក្រុង ស្រុកត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមអនុក្រឹត្យលេខ៣៦ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។ នៅឆ្នាំ២០១៤ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាសម្រាប់បម្រើដល់ការអនុវត្តមូលនិធិនេះត្រូវបានរៀបចំ និងបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដោយគិតត្រឹមខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ រដ្ឋបាលក្រុងស្រុកទាំងអស់ទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការពង្រឹងសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្រ និងនីតិវិធីលទ្ធកម្មរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គណៈកម្មាធិការលទ្ធកម្ម និងអង្គភាពលទ្ធកម្មរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកត្រូវបានបង្កើតនៅគ្រប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកទាំងអស់។ សេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពីការចូលរួមធនធានពីថវិការដ្ឋទៅក្នុងមូលនិធិក្រុង ស្រុកសម្រាប់រយៈពេលប្រាំឆ្នាំ(២០១៥ដល់២០១៩) ត្រូវបានរៀបចំ ដោយអត្រាចូលរួមធនធានពីថវិការដ្ឋទៅក្នុងមូលនិធិក្រុង ស្រុកនឹងមានអត្រាកំណើនពី ០,៨០%នៃចំណូលចរន្តថវិការដ្ឋនៅឆ្នាំ២០១៥ ដល់១% នៅឆ្នាំ២០១៩។

២. បើទោះបីជាមិនមានការកំណត់នៅក្នុងលិខិតបទដ្ឋានជាធរមានក៏ដោយ ក៏ការវិភាជន៍ថវិកាឧបត្ថម្ភកធន ពីថ្នាក់ជាតិជូនរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរូបមន្ត ហើយរូបមន្តវិភាជន៍នេះស្ថិតក្នុងដំណើរការនៃការកែលម្អ ដោយផ្អែកតាមមតិយោបល់ត្រឡប់ដែលបានផ្តល់ជាប្រចាំពីរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។

៣. ការវិភាគគោលនយោបាយ ដែលផ្តោតលើប្រភពចំណូលពីពន្ធលើទ្រព្យសម្បត្តិ និងការវិភាជន៍ឡើងវិញនូវចំណូលចែករំលែកមិនមែនសារពើពន្ធទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានធ្វើចប់សព្វគ្រប់។

៤. ជម្រើស កិច្ចដំណើការ និងការចាត់ចែងស្ថាប័ននៃយន្តការហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលនៃការរៀបចំក្របខណ្ឌគតិយុត្ត។

៥. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តដែលប្រព័ន្ធនេះមានរួមបញ្ចូលនូវនីតិវិធីនៃការរៀបចំ ការអនុម័ត និងការអនុវត្តថវិកា ប្រព័ន្ធទូទាត់និងប្រព័ន្ធគណនេយ្យ ការផ្ទេរធនធានមូលនិធិ និងការរៀបចំរបាយការណ៍។

៦. ដើម្បីនាំមុខដំណើរការរៀបចំថវិកា គោលនយោបាយស្តីពីប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធកសាងផែនការដែលមានស្រាប់

៧. យន្តការផ្ទេរធនធានមូលនិធិត្រូវបានអនុវត្ត។ នៅឆ្នាំ២០១៤ មូលនិធិឃុំ សង្កាត់មានធនធានសរុបប្រមាណ៥៨,៥០លានដុល្លារ ហើយដែលធនធាននេះបានគាំទ្រដល់ការអនុវត្តគម្រោងរាប់ពាន់នៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់។

បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ ៖

- ការបង្កើនទំហំកញ្ចប់ថវិកាសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងនាំឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចបំពេញអាណត្តិរបស់ខ្លួនបាន ដោយធ្វើការបង្វែរធនធានពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំឱ្យមានចំណូលផ្ទាល់សម្រាប់រយៈពេលវែង នឹងធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមិនរំពឹងខ្លាំងទៅលើការផ្ទេរធនធានពីថ្នាក់ជាតិ ដំណាលគ្នានឹងការពង្រឹងទំនាក់ទំនងខ្សែគណនេយ្យចំពោះប្រជាពលរដ្ឋមូលដ្ឋាន
- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពយឺតយ៉ាងក្នុងការរៀបចំ ការអនុម័ត និងការអនុវត្តថវិកា ការរៀបចំរបាយការណ៍ និងការបើកផ្តល់សាច់ប្រាក់ ដែលកិច្ចការនេះនឹងមានសារៈសំខាន់ នៅពេលដែលមានធនធានហិរញ្ញវត្ថុច្រើនបន្ថែមទៀតត្រូវបានដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក
- កាត់បន្ថយចំណាយរដ្ឋបាល និងចំណាយផ្សេងៗទៀត ដើម្បីបង្កើនមូលនិធិសម្រាប់ចំណាយអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន។

ឧបសម្ព័ន្ធទី២

ក្របខណ្ឌត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធី

១. សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងផអ៣ទី២នេះ មានការកែសម្រួលសូចនាករ ដែលបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងផអ៣ទី១ ក៏ប៉ុន្តែត្រូវរក្សាគោលការណ៍ និងយុទ្ធសាស្ត្រឱ្យនៅដដែល។ ឧបសម្ព័ន្ធនេះ រៀបរាប់អំពីការរំពឹងទុកថានឹងសម្រេចបាននូវលទ្ធផលរំពឹងទុកនានា និងរបៀបវាស់វែងលទ្ធផលរំពឹងទុកទាំងនោះ។ ក្របខណ្ឌត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃកម្មវិធី តែងតែកើតចេញមកពីទស្សនៈមួយចំនួនដែលយល់ថា លទ្ធផលរំពឹងទុក ឬសមិទ្ធផលមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធគ្នាទៅវិញទៅមក។ លទ្ធផលត្រូវបានកំណត់ឡើងតាមទស្សនៈនៃស្ថាប័នអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិថាជា ៖

- លទ្ធផលរំពឹងទុកនានានៃកម្មវិធី ដែលរួមមានការអនុវត្តគោលនយោបាយ ប្រព័ន្ធ និងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ព្រមទាំងអ្វីៗដែលថ្នាក់ជាតិអាចធ្វើបាន និងអាចជំរុញឱ្យអនុវត្តបានតាមរយៈលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ឧទាហរណ៍ដូចជា ការផ្ទេរមុខងារ ឬធនធាន ដែលកិច្ចការនេះគឺស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងទាំងស្រុងរបស់ថ្នាក់ជាតិ ដែលនេះត្រូវចាត់ទុកថាគឺជាលទ្ធផលរំពឹងទុកមួយ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជា**តួអង្គ**ដ៏សំខាន់នៃកំណែទម្រង់ ហើយដែលកម្មវិធីមានបំណងចង់ជះឥទ្ធិពលទៅលើតួអង្គទាំងនោះដើម្បីឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ**ឥរិយាបថ**។
- ការផ្លាស់ប្តូរ**ឥរិយាបថ**របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជា**សមិទ្ធផល**នៃកម្មវិធី។
- ប្រជាពលរដ្ឋ គឺជាអ្នកទទួលផលដោយប្រយោល ក៏ប៉ុន្តែត្រូវបានចាត់ទុកជានៃអតិថិជនដ៏សំខាន់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

តាមតក្កភាពនិងទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ លទ្ធផលរំពឹងទុកនៃកម្មវិធី គឺការពង្រឹងសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយនៅពេលសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរឹងមាំ នោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងកិច្ចការនានាបានកាន់តែប្រសើរឡើង ការគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងកាន់តែមានភាពប្រសើរ នឹងនាំឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវការផ្តល់សេវាកម្មរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែល្អប្រសើរ ហើយជាចុងក្រោយគឺការផ្តល់សេវាកម្មដែលរិតតែល្អប្រសើរ នឹងជួយលើកស្ទួយដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ដំណាក់កាលនីមួយៗនៃសង្វាក់លទ្ធផលទាំងនេះ ត្រូវមានការវាស់វែងដោយសូចនាករជាស៊េរីមួយ ឬដោយចំណុចដៅមួយចំនួន។ ជំពូកទី២ មានរៀបរាប់អំពី ៖

- ដំណើរវិវត្តន៍នៃផលប៉ះពាល់ ដែលបង្ហាញអំពីតក្កភាពនៃកម្មវិធី និងលំដាប់លំដោយនៃការ

វិវត្តន៍ផ្លាស់ប្តូរដែលបានរំពឹងទុកនានា[11]។

- ចំណុចដៅផ្សេងៗនៃដំណាក់កាលនីមួយៗ នៅក្នុងដំណើរវិវត្តន៍នៃផលប៉ះពាល់[12]។ ចំណុចដៅនានាបញ្ជាក់អំពីបំណងប្រាថ្នាដែលចង់សម្រេចបាននៅឆ្នាំ២០១៧ (ឧទាហរណ៍ "ក្រុង ស្រុកបានកើនថវិកាមកពីចំណូលផ្ទាល់នៅឆ្នាំ២០១៧")។ ចំណុចដៅទាំងនេះ គឺជាផលបានមកចម្រុះគ្នារវាងការសម្រេចនូវលទ្ធផលរំពឹងទុកនិងសមិទ្ធផលទាំងឡាយ។

២. គោលបំណង និងគោលដៅនៃកម្មវិធី

ក្របខណ្ឌតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ រួមមានកម្រិតសមិទ្ធផលនៃកម្មវិធី (គោលបំណង និងគោលដៅ) និងលទ្ធផលជាក់លាក់នៃសមិទ្ធផលទាំង៥។ គោលបំណងរៀបរាប់ពីផលប្រយោជន៍សម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋ(កែលម្អជីវភាពរស់នៅ) ចំណែកឯគោលដៅរៀបរាប់អំពីការកែលម្អការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ការគ្រប់គ្រងកាន់តែប្រសើរ អភិបាលកិច្ច និងការផ្តល់សេវា)។ ដើម្បីវាស់វែងសមិទ្ធផលទាំងនេះ យុទ្ធសាស្ត្រត្រួតពិនិត្យតាមដាននឹងបង្កើតជាសន្ទស្សន៍ទូទៅមួយចំនួន ដែលអាចគណនាតាមវិធីសាស្ត្រដែលធ្លាប់បានប្រើប្រាស់ (ការវាយតម្លៃសមត្ថភាព អធិការកិច្ចទៅលើការអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌច្បាប់)។ វិធីសាស្ត្រសំខាន់ៗចំនួន៣ ដែលបានប្រើប្រាស់ ៖

- **ការអង្កេតអភិបាលកិច្ច ៖** វិធីសាស្ត្រនេះសម្រាប់វាស់អំពីទស្សនៈរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងក្រុមប្រឹក្សាដោយប្រើប្រាស់សូចនាករជាង២០០ និងទំហំអង្កេតគំរូជាមួយប្រជាពលរដ្ឋចំនួនជាង ១៤០០អង្កេត ដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំ២០១១ និង២០១៣ (នៅរៀងរាល់២ឆ្នាំម្តង)។
- **ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ** ដែលមានសូចនាករចំនួន៤៩២ ដែលគ្របដណ្តប់រាល់មុខងារទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សា។ ការវាយតម្លៃបែបនេះធ្វើឡើងរាល់២ឆ្នាំម្តង។
- **ការធ្វើអធិការកិច្ចជាប្រចាំទៅលើការអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌច្បាប់** កំពុងស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំ និងត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការវាស់វែងកម្រិតដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុវត្តតាមវិធាន និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា។

រចនាសម្ព័ន្ធនៃវិធីសាស្ត្រទាំងនេះនៅតែរក្សាដដែល ដោយពុំមានការផ្លាស់ប្តូរ (ដែលអនុញ្ញាតឱ្យការវិភាគអំពីនិន្នាការ)។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាមានផ្តល់ជូនតាមរយៈគេហទំព័រ គ.ជ.អ.ប។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏វិធីសាស្ត្រទាំងបីខាងលើ នៅមានការខ្វះចន្លោះក្នុងការវាយតម្លៃអំពីកត្តាពាក់ព័ន្ធជាមួយគោលនយោបាយ ព្រមទាំងវិធីដែលអាចវាស់វែងសមត្ថភាពគាំទ្ររបស់ស្ថាប័ន។ នៅពេលចាប់

[11] ឧទាហរណ៍អំពីតក្កភាពនៃការផ្ទេរមុខងារ ៖ មុខងារបានផ្ទេរ → រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែមានការឆ្លៃប្រឌិត កាន់តែមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងកាន់តែឆ្លើយតបចំពោះប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការផ្តល់សេវាកម្មតាមមុខងារដែលបានផ្ទេរ → ការធ្វើវិមជ្ឈការនាំឆ្ពោះទៅរកការលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាកម្ម។

[12] លទ្ធផលទាំងឡាយដែលត្រូវប្រែក្លាយទៅជាសមិទ្ធផលរួម ហើយមានសមិទ្ធផលខ្លះទៀតមិនងាយស្រួលក្នុងវាស់វែងឡើយ ឬអត្ថប្រយោជន៍នៃការចំណាយសម្រាប់ការវាស់វែងទាំងនោះ។

ផ្ដើមអនុវត្តផអ៣ទី១ គឺត្រូវរៀបចំបង្កើតវិធីសាស្ត្រដែលអាចវាស់វែងអំពីការពេញចិត្តចំពោះគោលនយោបាយ និងកម្រិតដែលលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានា ជួយលើកស្ទួយដល់វិមជ្ឈការ និងស្វ័យភាព[13]។

៣. ការទទួលខុសត្រូវ

កម្មវិធីនេះ មិនទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងក្នុងការប្រមូលតម្លៃសូចនាករមួយចំនួន សម្រាប់ធ្វើការវាស់វែងផលសម្រេចកម្រិតខ្ពស់ចុងក្រោយនៃក្របខណ្ឌសមិទ្ធផល(គោលបំណង និងគោលដៅ)ឡើយ។ ការទទួលខុសត្រូវមានគូសបញ្ជាក់ក្នុងតារាងខាងក្រោម ៖

តារាងទី២២ ៖ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្រេចតាមសូចនាករកម្រិតខ្ពស់

លទ្ធផល	សូចនាករសម្រាប់វាស់វែងលទ្ធផល	ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្រេចសូចនាករ
គោលបំណង ៖ លើកកម្ពស់សុខុមាលភាព និងគុណភាពជីវិតរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ និងពង្រឹងភាពអង់អាចប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋាន(ពីគ្រប់ក្រុមនានាក្នុងសង្គម) តាមរយៈកិច្ចដំណើរការផ្នែកនយោបាយ និងផ្នែកផ្សេងទៀត ដើម្បីជានាសមភាព យុត្តិធម៌ និងកិច្ចការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននានា។	ភាគរយភាពក្រីក្រដែលជាគោលដៅទីមួយនៃការអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សរបស់កម្ពុជា	គ្មាន
គោលដៅ ៖ លើកកម្ពស់សមត្ថភាពការគ្រប់គ្រងអភិបាលកិច្ច ការផ្ដល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាសម្រេចបាននូវអាណត្តិនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យរបស់ខ្លួន។	សន្ទស្សន៍អំពីភាពពេញចិត្តនៃការផ្ដល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	ទាប-មធ្យម
	សន្ទស្សន៍អភិបាលកិច្ច	ទាប-មធ្យម
	សន្ទស្សន៍សមត្ថភាពក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	មធ្យម-ខ្ពស់
	ពិន្ទុអធិការកិច្ចរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	ខ្ពស់
	សន្ទស្សន៍វិមជ្ឈការ ឬស្វ័យភាព	ខ្ពស់

ដូចគ្នាដែរ ចំណុចដៅទាំងអស់ដែលមាននៅក្នុងជំពូកទី២ នឹងមិនអាចសម្រេចបានទាំងអស់នោះទេ។ សមិទ្ធផលនីមួយៗ នឹងត្រូវរៀបចំចាត់ចែងយ៉ាងសកម្មដើម្បីសម្រេចទៅតាមចំណុចដៅនានា និងបន្តធ្វើការវិភាគ កែសម្រួល សិក្សាស្វែងយល់ និងធ្វើសេចក្ដីរាយការណ៍ប្រកបដោយតម្លាភាព ទៅតាមចំណុចដៅទាំងនោះ។ ចំណុចដៅនានាត្រូវបានរៀបចំបង្កើតឡើង ដែលមានលក្ខណៈជាការប្រឹងប្រែងជំនះឱ្យសម្រេចបាន និងមានភាពប្រាកដនិយម។ ចំណុចដៅនានា (ដែលបានកែសម្រួលតិចតួច) មាននៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងសូចនាករសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យរួមគ្នា។

៤. ការវាយតម្លៃ និងកត្តាពាក់ព័ន្ធនានា

[13] ការងារនេះ ត្រូវតែជាក់លាក់ជាងមុន ប៉ុន្តែត្រូវស្របជាមួយក្របខណ្ឌវាយតម្លៃវិមជ្ឈការរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល សូមអានអត្ថបទ ដែលមាននៅក្នុង http://www.delog.org/cms/upload/pdf/lgd/An_analytical_framework.pdf

សូចនាករសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យដែលមាននៅក្នុងក្របខណ្ឌសមិទ្ធផលសម្រេចនេះ មិនអាចកំណត់បានថាតើសមិទ្ធផលសម្រេចទាំងនោះ បណ្តាលមកពីកម្មវិធី ឬបណ្តាលមកពីកត្តាផ្សេងឡើយ។ មានការផ្តួចផ្តើមយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ផ្អែកតាមស្តង់ដារព្រមព្រៀងមួយចំនួន សម្រាប់បង្កើតអំពីវិធីគិតតាមរបៀបបញ្ច្រាស់ឬផ្ទុយ(សម្មតិកម្មច្រាស)។ ដើម្បីអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានអំពីការវិវត្តន៍ផ្លាស់ប្តូរ ដោយសារតែអន្តរាគមន៍របស់កម្មវិធី(ដោយមិនគិតពីកត្តាខាងក្រៅ) ចាំបាច់ត្រូវការធ្វើការប្រៀបធៀបអំពីការអនុវត្តការងារ ចំពោះក្រុមសាកល្បង និងក្រុមប្រៀបធៀប ក្នុងពេលវេលាណាមួយកំណត់[14]។ នៅពេលអនុវត្តផអ៣ទី១ រាល់គោលនយោបាយ និងកិច្ចអន្តរាគមន៍ត្រូវបានអនុវត្តដូចៗគ្នាគ្រប់ទីកន្លែង ដែលនេះបានបង្កការលំបាកក្នុងប្រើប្រាស់វិធីសាស្រ្តវាយតម្លៃតាមបែបវិទ្យាសាស្រ្ត។ នៅក្នុងផអ៣ទី២នេះ វិធីសាស្រ្ត និងបច្ចេកទេស 3ie នឹងត្រូវយកមកប្រើប្រាស់ដើម្បីវាយតម្លៃការកែលម្អសេវាកម្មដែលបានមកពីការអនុវត្តការផ្ទេរមុខងារ និងបានពីការអនុវត្តគណនេយ្យភាពសង្គម។

៥. ដំណើរការកសាងផែនការប្រចាំឆ្នាំ

ដំណើរការកសាងផែនការប្រចាំឆ្នាំ នឹងកាន់តែមានភាពរស់រវើកបត់បែនច្រើនជាងពីមុន។ ស្ថាប័នអនុវត្តនឹងពិនិត្យមើលចំណុចដៅនានារបស់ខ្លួន បន្ទាប់មកធ្វើការកែសម្រួល និងរៀបចំគ្រោងលទ្ធផលរំពឹងទុក និងយុទ្ធសាស្រ្តរបស់ខ្លួនឡើងវិញ ដើម្បីធានាសម្រេចបាននូវចំណុចដៅនានា រីឯធនធាននិងជំនួយបច្ចេកទេសនឹងត្រូវបែងចែកទៅតាមសកម្មភាពជាអាទិភាពកំណត់ទាំងនោះ។ ដូចធ្លាប់បានអនុវត្តពីមុនមក នៅក្នុងពេលកសាងផែនការប្រចាំឆ្នាំ ចំណុចដៅរយៈមធ្យមត្រូវបានកំណត់ឡើង។ ការអនុវត្តរបៀបនេះ គឺអាចធានាឱ្យកម្មវិធីបានប្រព្រឹត្តទៅតាមលំនាំគ្រោងទុក ដើម្បីសម្រេចបានចំណុចដៅនានារបស់ខ្លួន។ នៅក្នុងពេលអនុវត្តផអ៣ទី២ រាល់ចំណុចដៅទាំងអស់នឹងត្រូវគ្រប់គ្រងចាត់ចែងយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់។ សរុបសេចក្តីមក ចំណុចដៅនានានឹងជាចំណុចនាំមុខ រីឯការរៀបចំគ្រោងលទ្ធផលរំពឹងទុក យុទ្ធសាស្រ្ត និងការវិភាជន៍ធនធានប្រចាំឆ្នាំ រំពឹងថានឹងមានការផ្លាស់ប្តូរ និងកែសម្រួលជាច្រើនទៀត ផ្អែកតាមការវិភាគនានា ព្រមទាំងការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងសកម្ម ប្រកបដោយតម្លាភាព។

៦. សូចនាករ និងចំណុចដៅ នៅក្នុងក្របខណ្ឌត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

តារាងខាងក្រោមមានរាយលទ្ធផលរំពឹងទុក សូចនាករ និងតម្លៃលេខរំពឹងទុកនៃសូចនាករទាំងនោះ ពីឆ្នាំ២០១៥ដល់ឆ្នាំ២០១៧។ នៅកម្រិតសមិទ្ធផល តារាងនេះមានដាក់បញ្ចូលចំណុចដៅនានាឡើងវិញ ដូចមាននៅក្នុងជំពូកទី២។ សញ្ញាសម្គាល់ផ្កាយមួយ(*) គឺជាសូចនាករដែលមាននៅក្នុងផែនការ

[14] សូមអានអត្ថបទនៅលើគេហទំព័រ http://www.3ieimpact.org/ ឬ http://www.povertyactionlab.org.។ ការបង្កើតខ្សែនិន្នាការ មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ទេ។ ភាពក្រីក្របានថយចុះនៅកម្ពុជាពីឆ្នាំ២០១១ដល់ឆ្នាំ២០១២ ប៉ុន្តែមិនអាចបញ្ជាក់ថាមកពីផអ៣ឡើយ។ ស្រដៀងគ្នានេះ សន្ទស្សន៍អភិបាលកិច្ចបានថយចុះពីឆ្នាំ២០១១ដល់ឆ្នាំ២០១៣ តែបើគិតតាមសម្មតិកម្មច្រាសវិញ គេអាចគិតបានថា សន្ទស្សន៍នេះនឹងកាន់តែថយចុះច្រើនជាងនេះ ប្រសិនបើមិនបានអនុវត្តផអ៣ (មានន័យថា បន្ទាត់និន្នាការអាចអវិជ្ជមាន តែផលប៉ះពាល់របស់កម្មវិធីអាចវិជ្ជមាន)។ ក្រុមសាកល្បង គឺជាក្រុមដែលបានអនុវត្តគោលនយោបាយ ឬបានអនុវត្តសកម្មភាពនានា ចំណែកក្រុមប្រៀបធៀប គឺជាក្រុមដែលមិនបានអនុវត្តអ្វីឡើយ គឺស្ថិតក្នុងសភាពដូចដើម។

យុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ឬសូចនាករសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យរួមគ្នា ចំណែកឯសញ្ញាសម្គាល់ផ្កាយពីរ(**) គឺកំណត់នៅក្នុងឯកសារប៉ាន់ស្មានកម្មវិធីរបស់សហគមអឺរ៉ុប។

តារាងទី២៣ ÷ ក្របខណ្ឌត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ និងតារាងម៉ាទ្រិចនៃសូចនាករ

ការពិពណ៌នា	សូចនាករ	ដើមគ្រា	ចំណុចដៅ			ប្រភពទិន្នន័យ, កំណត់សម្គាល់ និងការបែងចែក
		២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧	
គោលបំណង ៖ លើកកម្ពស់សុខុមាលភាព និងគុណភាពជីវិតរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ និងពង្រឹងភាពអង់អាចប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋាន (ពីគ្រប់ក្រុមនានាក្នុងសង្គម) តាមរយៈកិច្ចដំណើរការផ្នែកនយោបាយ និងផ្នែកផ្សេងទៀត ដើម្បីធានាសមភាព យុត្តិធម៌ និងកិច្ចការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននានា។	១. ភាគរយភាពក្រីក្រដែលជាគោលដៅទីមួយនៃការអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សរបស់កម្ពុជា		15,9%	14,9%	13,9%	CDB CMDGs
គោលដៅ ៖ លើកកម្ពស់សមត្ថភាពការគ្រប់គ្រងអភិបាលកិច្ច ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាសម្រេចបាននូវអាណត្តិនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យរបស់ខ្លួន។	២. សន្ទស្សន៍អំពីភាពពេញចិត្តនៃការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(**)		72,38	74,19	76,00	អង្កេតអភិបាលកិច្ចដែលចែកតាមភេទ ភាពក្រីក្រ...។ល។
	៣. សន្ទស្សន៍អភិបាលកិច្ច(**)		56,39	57,80	59,21	ដូចខាងលើ
	៤. សន្ទស្សន៍សមត្ថភាពក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ(**)		49,26	50,49	51,72	ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពដែលចែកតាមក្រុងស្រុក តាមមុខងារ តាមការិយាល័យ តាមភេទ ...។ល។
	៥. ពិន្ទុអធិការកិច្ចរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(**)	ពុំទាន់មាន	ពុំទាន់មាន	ពុំទាន់មាន	ពុំទាន់មាន	
	៦. សន្ទស្សន៍វិមជ្ឈការ ឬស្វ័យភាព	ពុំទាន់មាន	ពុំទាន់មាន	ពុំទាន់មាន	ពុំទាន់មាន	
សមិទ្ធផលទី១ ៖ ការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ សំដៅឈានឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងដែលធានាឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ	៧. ចំនួនកិច្ចប្រជុំរបស់ គ.ជ.អ.ប ក្នុង១ឆ្នាំ	គ្មាន	3	3	3	
	៨. ចំនួនថវិកាចំណាយសម្រាប់ជំនួយបច្ចេកទេស		5,50	5,00	4,50	
	៩. ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋដែលបានទទួលការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងជាសាធារណៈ និងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ ក្នុង១ឆ្នាំ	0	100000	100000	100000	
	១០.ចំនួនភាគរយនៃចំណុចដៅដែលបានសម្រេចតាមពេលវេលាបានកំណត់(**)	14	50	60	70	ការអង្កេតស្ថាប័នអនុវត្តកម្មវិធី

ការពិពណ៌នា	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០១៤	ចំណុចដៅ			ប្រភពទិន្នន័យ, កំណត់សម្គាល់ និងការបែងចែក
			២០១៥	២០១៦	២០១៧	
	១១.ចំនួនភាគរយនៃស្ថាប័នអនុវត្តកម្មវិធីដែលពេញចិត្តចំពោះការរៀបចំផែនការសកម្មភាពនិងថវិកា ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលសម្របសម្រួលដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប		50	60	70	
	១២.ចំនួនក្រសួងដែលបានរៀបចំផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជាសាធារណៈក្នុងការគាំទ្រដល់កិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់	0	1	2	5	
សមិទ្ធផលទី២ ៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបំពេញមុខងារជាស្ថាប័នប្រជាធិបតេយ្យនៅមូលដ្ឋាន ដែលមានស្វ័យភាព និងមានគណនេយ្យភាព ដោយគណៈអភិបាលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សា ហើយក្រុមប្រឹក្សាត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគោរពតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ និងស្តង់ដារនានារបស់ជាតិ	១៣.ក្របខណ្ឌគតិយុត្តត្រូវបានពង្រឹងដើម្បីធានាឱ្យក្រុមប្រឹក្សាមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ពិសេសសិទ្ធិអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធាន និងមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការត្រួតពិនិត្យទៅលើការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន		មាន	មាន	មាន	
	១៤.រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនីមួយៗបានអនុម័ត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន(*)	0	50	185	185	
	១៥.ចំនួនកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាក្នុង១ឆ្នាំ ដែលបានរៀបចំឡើងដើម្បីពិភាក្សាអំពីព័ត៌មានដែលទទួលបានពីការងារត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ឬទទួលបានពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងតាមបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន		100	300	591	
	១៦.ចំនួនភាគរយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុកដែលយល់ថាគណៈអភិបាលកាន់តែមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សាច្រើនជាងពីមុន		20	50	80	អង្កេតអភិបាលកិច្ចដែលបែកតាមភេទ ភាពក្រីក្រ...។ល។
	១៧.រដ្ឋបាលឃុំទាំងអស់ក្នុងស្រុកចំនួន១២០បានបិទផ្សាយព័ត៌មានដល់សាធារណជន គាំទ្រដល់ការចូលរួមត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងរៀបចំផែនការសកម្មភាពរួមគ្នាស្តីពីការងារគណនេយ្យភាពសង្គម ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការផ្តល់សេវា(*)					

ការពិពណ៌នា	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០១៤	ចំណុចដៅ			ប្រភពទិន្នន័យ, កំណត់សម្គាល់ និងការបែងចែក
			២០១៥	២០១៦	២០១៧	
	១៨.ដំណាក់កាលទី២នៃផែនការអនុវត្តគណនេយ្យភាពសង្គមនឹងត្រូវរៀបចំដោយបញ្ចូលនូវប្រភេទសេវាផ្សេងៗទៀត និងអនុវត្តនៅថ្នាក់រដ្ឋបាលផ្សេងទៀតនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	គ្មាន	គ្មាន	គ្មាន	មាន	
	១៩.ចំនួនភាគរយនៃសំណើ សំណូមពរ និងពាក្យបណ្តឹងដែលបានទទួលដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើ ឬសំណូមពរ និងសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយ		20	50	70	
	២០.ចំនួនប្រជាពលរដ្ឋដែលបានចូលរួមវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ		50.000	70.000	10.000	
	២១. ចំនួនតំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដែលបានចូលរួមវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ		500	700	900	
	២២.ចំនួនថវិការួមចំណែករបស់រដ្ឋបាលឃុំនៃស្រុកចំនួន១២០ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានានាដែលបានលើកឡើងដោយប្រជាពលរដ្ឋតាមរយៈសកម្មភាពគណនេយ្យភាពសង្គម (គិតជាដុល្លារ)		100000	250000	500000	
	២៣.ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងឃុំដែលអនុវត្តសកម្មភាពការងារគណនេយ្យភាពសង្គមបានល្អប្រសើរឡើង(ដូចមានក្នុងសូចនាករកញ្ចប់ព័ត៌មានសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋ និងប័ណ្ណដាក់ពិន្ទុសហគមន៍)	គ្មាន	គ្មាន	គ្មាន	មាន	
	២៤.ចំនួនភាគរយរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុងស្រុកខណ្ឌដែលត្រូវបានធ្វើអធិការកិច្ចលើការអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ និងដែលទទួលបាននូវការវាយតម្លៃអំពីការពេញចិត្តលើការអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌច្បាប់(*)	0	20	30	40	
សមិទ្ធផលទី៣ ៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្វ័យភាព និងប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេច	២៥.ចំនួនភាគរយនៃបុគ្គលិករដ្ឋបាលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានជ្រើសរើស តែងតាំង លើកសរសើរ និងដាក់វិន័យតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា	0	100	100	100	ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ការពិពណ៌នា	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០១៤	ចំណុចដៅ			ប្រភពទិន្នន័យ, កំណត់សម្គាល់ និងការបែងចែក
			២០១៥	២០១៦	២០១៧	
បាននូវអាណត្តិ និងអាទិភាពនានាក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន	២៦.ចំនួនភាគរយនៃមន្ត្រីថ្នាក់គ្រប់គ្រងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានការវាយតម្លៃគុណផល ដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ខ្លួន	0	50	75	95	ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
	២៧.ចំនួនភាគរយនៃនាយក នាយករងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ជាស្ត្រី(*)	0,3	8	12	16	សម្រេចឱ្យបាន២០%នៅឆ្នាំ២០១៨
	២៨.ចំនួនភាគរយនៃនាយក នាយករងទីចាត់ការ ប្រធាន អនុប្រធានអង្គភាពនៃសាលារាជធានី ខេត្ត ជាស្ត្រី(*)	0,3	8	12	16	ដូចខាងលើ
	២៩.ចំនួនភាគរយនៃនាយក នាយករងរដ្ឋបាលក្រុងស្រុកខណ្ឌ ជាស្ត្រី(*)	18	16	19	22	សម្រេចឱ្យបាន២៥%នៅឆ្នាំ២០១៨
	៣០.ចំនួនភាគរយនៃប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យ អង្គភាពនៃសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ជាស្ត្រី(*)	17	21	22	23	ដូចខាងលើ
	៣១.ចំនួនភាគរយនៃមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំង៥ប្រភេទ	0	100	100	100	
	៣២.ចំនួនភាគរយនៃអភិបាល និងប្រធានក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុងស្រុកខណ្ឌដែលបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចប្រចាំឆ្នាំអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	0	95	95	95	
	៣៣.ចំនួនភាគរយនៃនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលយល់ឃើញថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានរៀបចំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តមុខងាររបស់ខ្លួន	គ្មាន	20	50	80	ការអង្កេតនានា
	៣៤.ចំនួនភាគរយនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គឺជាកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលផ្អែកតាមតម្រូវការ	គ្មាន	30	40	50	
	៣៥.ចំនួនជាមធ្យមនៃជីកាដែលបានដាក់ចេញដោយរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ		0,5	0,7	1	

ការពិពណ៌នា	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០១៤	ចំណុចដៅ			ប្រភពទិន្នន័យ, កំណត់សម្គាល់ និងការបែងចែក
			២០១៥	២០១៦	២០១៧	
	៣៦.ចំនួនភាគរយនៃសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានកើនឡើង		10	25	50	
សមិទ្ធផលទី៤ ៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលទ្ធភាពក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបាននូវសេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ហើយការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានសំខាន់ៗនានា នឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយថ្នាក់រដ្ឋបាលដែលមានលក្ខណៈសមស្រប និងនៅកៀកជិតបំផុតនឹងប្រជាពលរដ្ឋ។	៣៧.ចំនួនភាគរយនៃថវិកាជាតិត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលជាលទ្ធផលនៃការផ្ទេរមុខងារ(*)		0,5	1	3,6	
	៣៨.ចំនួនរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកដែលបានទទួលនូវការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានពីការិយាល័យជំនាញនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុកនៃក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងវិស័យសំខាន់ៗចំនួន០២(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសុខាភិបាល)		0	2	5	
	៣៩.ចំនួនរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកដែលបានទទួលនូវការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានពីការិយាល័យជំនាញនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុករបស់ក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងវិស័យផ្សេងៗទៀតយ៉ាងតិចចំនួន០៣		5	50	185	
	៤០.ចំនួនរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកយ៉ាងដែលបានទទួលនូវការផ្ទេរមុខងារនិងធនធានពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាទីប្រជុំជនពីរដ្ឋបាលខេត្ត		0	3	10	
	៤១.ការវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យមួយនឹងបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការផ្តល់សេវាដែលកាន់តែប្រសើរ នៅពេលដែលមុខងារត្រូវបានធ្វើវិមជ្ឈការពីថ្នាក់ជាតិមកឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងពីរដ្ឋបាលខេត្តទៅរដ្ឋបាលក្រុង				មាន	
	៤២.ចំនួនភាគរយនៃការកើនឡើងនៃការចំណាយពីមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ទៅលើសេវាសង្គម (កើនឡើងចំនួន០៣ដង)		50	150	300	
	៤៣.ចំនួនសេវាថ្មី(មិនធ្លាប់អនុវត្តពីមុន)ដែលរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងរដ្ឋបាលក្រុងស្រុកបានផ្តួចផ្តើមគំនិត និងសាកល្បងក្នុងការផ្តល់សេវាដោយប្រើប្រាស់មូលនិធិឃុំ សង្កាត់ និងមូលនិធិក្រុង ស្រុក		2	10	25	
	៤៤.ចំនួនករណីនៃបទពិសោធន៍ល្អៗអំពីភាពជោគជ័យនៃការអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានប្រមូលចងក្រងជាឯកសារ		2	10	50	

ការពិពណ៌នា	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០១៤	ចំណុចដៅ			ប្រភពទិន្នន័យ, កំណត់សម្គាល់ និងការបែងចែក
			២០១៥	២០១៦	២០១៧	
	៤៥.ចំនួនថវិកាដែលរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានអនុវត្តនូវការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន សម្រាប់កម្រិតថ្នាក់រដ្ឋបាលនីមួយៗ(គិតជាលានដុល្លារ)		0,5	3	9	រំពឹងថា នឹងមានចំនួនប្រមាណ១០%នៃមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ និងក្រុង ស្រុក
	៤៦.ចំនួនភាគរយនៃប្រជាពលរដ្ឋដែលពេញចិត្តចំពោះការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដែលជាគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ		50	50	50	
	៤៧.ចំនួនការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយដែលបានពង្រីកបន្ថែមនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងនៅថ្នាក់ខេត្ត		6	12	18	
	៤៨.យន្តការនៃការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមលក្ខណៈច្រកចេញចូលតែមួយ (ក្រៅពីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ខេត្តដែលមានការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ) ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅក្នុងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់នៅទូទាំងប្រទេស					
	៤៩.ចំនួនភាគរយនៃការកើនឡើងនូវសេវារដ្ឋបាលផ្សេងៗដែលផ្តល់តាមរយៈការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ		4	8	10	
	៥០.ចំនួនភាគរយកើនឡើងនៃប្រជាពលរដ្ឋដែលបានមកទទួលសេវារដ្ឋបាលតាម រយៈច្រកចេញចូលតែមួយ		5	10	15	
សមិទ្ធផលទី៥ ៖ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានគ្រោងរៀបចំ និងចាត់ចែងបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ព្រមទាំងមានចំនួនសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកក្នុងការអនុវត្តនូវអាណត្តិរបស់ខ្លួន។	៥១.ចំនួនភាគរយនៃធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាននៃមូលនិធិក្រុង ស្រុក ធៀបនឹងចំណូលចរន្តថវិការដ្ឋ		0,5	0,5	0,5	
	៥២.ចំនួនភាគរយនៃចំណូលពីប្រភពនៅមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ធៀបនឹងចំណូលសរុបរបស់ខ្លួន		0	2,5	10	
	៥៣.ចំនួនធនធានដែលសហគមន៍មូលដ្ឋានបានចូលរួមសម្រាប់គម្រោងឃុំ សង្កាត់ និងគម្រោងក្រុង ស្រុក (គិតជាលានដុល្លារ)		0,2	0,5	2	

ការពិពណ៌នា	សូចនាករ	ដើមគ្រា ២០១៤	ចំណុចដៅ			ប្រភពទិន្នន័យ, កំណត់សម្គាល់ និងការបែងចែក
			២០១៥	២០១៦	២០១៧	
	៥៤.យន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីជានាដល់ការអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ					
	៥៥.ចំនួនធនធានដែលបានផ្តល់ដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគ (គិតជាលានដុល្លារ)		0	3	3	
	៥៦.ចំនួនភាគរយនៃការកាត់បន្ថយនូវភាពយឺតយ៉ាវនៃការផ្ទេរធនធានពីថ្នាក់ជាតិទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម		10	25	50	
	៥៧.ចំនួនភាគរយនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធកសាងផែនការថ្មី	0	100	100	100	

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣

ការរៀបចំបង្កើតមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត

១. សនិទានភាព

ការពិនិត្យឡើងវិញនូវក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចដំណើរការរៀបចំតាក់តែងផអ៣ទី២។ តាមរយៈការពិនិត្យឡើងវិញ និងការពិគ្រោះពិភាក្សាជាមួយស្ថាប័នអនុវត្តកម្មវិធី និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា យុទ្ធសាស្ត្រថ្មីមួយនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងត្រូវរៀបចំឡើង និងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្នុងផអ៣ទី២។ យុទ្ធសាស្ត្រថ្មីនេះនឹងអនុវត្តតាមគោលការណ៍នានា ដូចខាងក្រោម ៖

- វិធីសាស្ត្រនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនឹងត្រូវផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទោះបីជាការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្សព្វផ្សាយអំពីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងប្រព័ន្ធថ្មីៗ ដែលរៀបចំឡើងដោយថ្នាក់ជាតិ ផ្អែកការតម្រូវរបស់ថ្នាក់ជាតិនៅតែត្រូវបន្តអនុវត្តទៀតក៏ដោយ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែមានភាពជាម្ចាស់ ក្នុងកិច្ចដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព តាមរយៈ(ក)ការកំណត់ និងការចាត់អាទិភាពឱ្យបានច្បាស់អំពីតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន និង(ខ)ការចូលរួមចំណែកក្នុងការរៀបចំ និងការរ៉ាប់រងចំណាយសម្រាប់រាល់កិច្ចអន្តរាគមន៍នៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។
- ទីប្រឹក្សានានាដែលចុះកិច្ចសន្យាការងារក្នុងក្របខណ្ឌផអ៣ទី២ ចាំបាច់ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការសម្របសម្រួល និងការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពឱ្យបានច្រើនជាងមុន ជាជាងការចំណាយពេលវេលាសម្រាប់ការបំពេញការងារជំនួសឱ្យមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្នុងករណីដែលពិនិត្យឃើញថា សមត្ថភាពក្នុងផ្នែកណាមួយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមាន ការខ្វះចន្លោះដែលតម្រូវឱ្យមានធនធានមនុស្សបន្ថែមទៀត នោះចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយបញ្ហានេះ តាមរយៈការរៀបចំមន្ត្រី បុគ្គលិកឡើងវិញ ឬតាមរយៈការជ្រើសរើសបុគ្គលិកកិច្ចសន្យា។
- ទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃសាលារាជធានី ខេត្ត ត្រូវបន្តការយកចិត្តទុកដាក់លើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ដោយទទួលបាននូវការគាំទ្រពីកម្មវិធីលើសកម្មភាពជាអាទិភាពនានានៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ប៉ុន្តែត្រូវមានការចូលរួមចំណែកក្នុងការរ៉ាប់រងចំណាយលើកិច្ចអន្តរាគមន៍ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពពីថវិការបស់រាជធានី ខេត្ត។
- ក្រៅពីការបណ្តុះបណ្តាលជាផ្លូវការ ចាំបាច់ត្រូវមានការផ្តួចផ្តើមរៀបចំឱ្យមានវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗទៀត សម្រាប់ផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

វិធីសាស្ត្រទាំងនោះរួមមានដូចជា ការហ្វឹកហ្វឺន ឬការផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ សិក្ខាសាលាចែករំលែកមេរៀនបទពិសោធន៍ទៅវិញទៅមក ការបង្កើននូវការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាដែលបង្កលក្ខណៈឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗ អាចប្រើប្រាស់នូវសម្ភារៈអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដោយផ្ទាល់សម្រាប់ស្វ័យសិក្សា។ ជាមួយគ្នានេះ ត្រូវបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងព័ត៌មានតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិច ប្រព័ន្ធបណ្តាញសង្គម ទូរស័ព្ទ ឬគេហទំព័រ ដើម្បីធានាថា រាល់ការស្នើសុំបំភ្លឺត្រូវបានទទួល និងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា។

- ក្រៅពីមន្ត្រីរាជការ និងទីប្រឹក្សាផអ៣ ចាំបាច់ត្រូវមានការកំណត់អំពីអ្នកផ្តល់សេវាកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលមានសក្តានុពលផ្សេងៗទៀតពីវិស័យឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល។ កិច្ចដំណើរការនេះ មិនត្រឹមតែបង្កើននូវចំនួននៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងមានលទ្ធភាពគៀរគរថវិកាបន្ថែមទៀតសម្រាប់កិច្ចដំណើរការទាំងនេះ តាមរយៈការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដោយផ្ទាល់របស់ស្ថាប័នដែលបានស្នើឱ្យផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ឬតាមរយៈការព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការចែករំលែកការចំណាយ។

តាមរយៈការពិនិត្យមើលឡើងវិញនេះ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងមហាផ្ទៃបានឯកភាពគ្នាក្នុងការបង្កើតឱ្យមានមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនៅរាជធានី ខេត្ត ដែលមណ្ឌលនេះនឹងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បងលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងធានាបាននូវការរៀបចំនូវវិធីសាស្ត្រនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតប និងប្រកបដោយការផ្តួចផ្តើមគំនិត សំដៅសម្រេចបានដោយជោគជ័យក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

២. រចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទី ភារកិច្ចរបស់មណ្ឌល

មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត គឺជាយន្តការថ្មីមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ មណ្ឌលនេះនឹងរួមមានគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងមួយដែលមានតួនាទីដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលរាល់កិច្ចប្រតិបត្តិការនានា និងមានក្រុមការងារបច្ចេកទេសដែលជាមន្ត្រី និងទីប្រឹក្សា ដែលត្រូវបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃផ្អែកតាមផែនការដែលបានអនុម័តដោយគណៈកម្មាធិការ។

ក). គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងមណ្ឌល

ក.១). សមាសភាព

គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត មានសមាសភាពដូចខាងក្រោម ៖

- អភិបាលរង០១រូប ប្រធាន
- សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា០២រូប សមាជិក
- នាយករងរដ្ឋបាល០១រូប សមាជិក
- នាយក ឬនាយករងទីចាត់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស០១រូប សមាជិក

- ប្រធានការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាល លេខាធិការ

ក.២). តួនាទី ភារកិច្ច

គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តមានតួនាទី ភារកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- ធានាថា មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមានការិយាល័យសម្រាប់បំពេញការងារ និងទទួលបាននូវឧបករណ៍ និងសម្ភារៈគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងត្រូវធានាផងដែរថា មណ្ឌលមានបន្ទប់ប្រជុំសមស្របសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពនានា
- រៀបចំកិច្ចប្រជុំយ៉ាងតិច២ខែម្តង និងតាមការចាំបាច់ ដើម្បីពិនិត្យមើលអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
- ពិនិត្យ ផ្តល់យោបល់ និងឯកភាពលើឯកសារសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងរបាយការណ៍
- ពិនិត្យ និងអនុម័តផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់មណ្ឌល
- ពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ
- ផ្សព្វផ្សាយដល់ក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់អំពីគោលបំណង រចនាសម្ព័ន្ធ តួនាទី ភារកិច្ច និងរបៀបទំនាក់ទំនងជាមួយមណ្ឌល
- ទំនាក់ទំនងជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធអំពីបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមណ្ឌល និងកិច្ចដំណើរការបណ្តុះបណ្តាល
- ផ្តល់ការគាំទ្រតាមការចាំបាច់ដើម្បីធានាឱ្យមណ្ឌលអាចអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួនបានល្អ។

ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ត្រូវអនុលោមតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ខ). មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត

ខ.១). សមាសភាព

មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តរួមមានក្រុមការងារបច្ចេកទេសដែលជាមន្ត្រី និងទីប្រឹក្សា ដូចខាងក្រោម ៖

- ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
- ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត
- មន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត
- មន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ទីប្រឹក្សាហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី ខេត្ត
- ទីប្រឹក្សាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរាជធានី ខេត្ត
- មន្ត្រីព័ត៌មានវិទ្យារាជធានី ខេត្ត

- ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ខ.២). តួនាទី ភារកិច្ចរបស់មណ្ឌល

មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត មានតួនាទី ភារកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- ធានាថា មន្ត្រី បុគ្គលិកទាំងអស់មានការយល់ដឹងអំពីតួនាទី ភារកិច្ច និងរបៀបរបបការងារថ្មីរបស់ខ្លួន ដែលបានកំណត់
- រៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងគោលបំណង រចនាសម្ព័ន្ធ តួនាទី ភារកិច្ច និងរបៀបទំនាក់ទំនងជាមួយមណ្ឌល
- សិក្សា វាយតម្លៃអំពីតម្រូវការផ្នែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រី បុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយអនុលោមតាមផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងតាមរយៈប្រភពផ្សេងៗទៀត
- សិក្សា វាយតម្លៃ និងរៀបចំបញ្ជីអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលមានសក្តានុពល ទាំងនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋ វិស័យឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល រួមទាំងមន្ត្រី បុគ្គលិករបស់មណ្ឌលផងដែរ
- ធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធអំពីកម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលនានា ដែលនឹងរៀបចំដោយថ្នាក់ជាតិនៅក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ
- រៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាសម្រាប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដោយផ្អែកតាមតម្រូវការដែលបានសិក្សាវាយតម្លៃ ដើម្បីដាក់ជូនគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងពិនិត្យ និងអនុម័តមុនពេលបញ្ជូនទៅក្រសួងមហាផ្ទៃ និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប
- សម្របសម្រួល និងអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពតាមផែនការសកម្មភាពនិងថវិកាដែលបានអនុម័ត ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនានាដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលដោយទីប្រឹក្សា និងឬដោយមន្ត្រីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឬការបណ្តុះបណ្តាលដោយវិស័យឯកជន ឬដោយអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដែលមានអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ (ក្នុងករណីមិនបានតម្រូវឱ្យផ្ទេរថវិកា) ឬតាមរយៈកិច្ចសន្យាផ្តល់សេវា (ក្នុងករណីប្រើប្រាស់ធនធានពីផអ៣ទី២)។
- សម្របសម្រួលសិក្ខាសាលា ឬកិច្ចប្រជុំ និងចុះអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅតាមក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាជាក់លាក់នានា
- រៀបចំប្រព័ន្ធទុកដាក់ឯកសារទាំងឯកសារអេឡិចត្រូនិច និងឯកសារបោះពុម្ព ដើម្បីរក្សាទុកនូវរាល់ឯកសារ សៀវភៅបណ្តុះបណ្តាល របាយការណ៍ ឯកសារច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តឯកសារកម្មវិធីជាតិ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ គ.ជ.អ.ប កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល សម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល តម្រូវការផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗទៀត។
- បង្កើតប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាដែលពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ឱ្យមណ្ឌលអាចមានភាពងាយស្រួលក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួង ស្ថាប័ន

ពាក់ព័ន្ធ រួមទាំងការបង្កើតបណ្តាញការងារជាមួយរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងប្រព័ន្ធសម្រាប់កំណត់អំពីតម្រូវការផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។

- ធានាថា បែបបទ នីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងថវិការបស់មណ្ឌលត្រូវបានអនុវត្ត ដោយមានការសហការ សម្របសម្រួលជាមួយទីចាត់ការហិរញ្ញវត្ថុ
- រៀបចំរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំត្រីមាស និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែអំពីការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់មណ្ឌល។

ខ.៣). តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់រាជធានី

ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់រាជធានី ខេត្តស្ថិតនៅក្រោមគ្រប់គ្រងទូទៅរបស់គណៈកម្មាធិការគ្រប់មណ្ឌល និងត្រូវធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទជាមួយប្រធានគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងមណ្ឌល។ តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត រួមមាន ៖

- ជួយប្រធានមណ្ឌលលើការងារចាត់ចែងទូទៅរបស់មណ្ឌល
- សម្របសម្រួលការសិក្សាវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងរបស់មន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- សម្របសម្រួលការសិក្សាអំពីអ្នកផ្តល់សេវាផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលមានសក្តានុពលក្នុងរាជធានី ខេត្ត
- សម្របសម្រួលការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់មណ្ឌល
- សម្របសម្រួលការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់មណ្ឌល ដោយកំណត់ឱ្យបាននូវអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់សម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនីមួយៗ
- ចូលរួមដោយផ្ទាល់នៅក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយចំនួន ដូចជា ដើរតួនាទីជាគ្រូបណ្តុះបណ្តាល ឬជាអ្នកសម្របសម្រួលជាដើម
- រៀបចំរបាយការណ៍អំពីការអនុវត្តការងាររបស់មណ្ឌល និងបញ្ហាប្រឈមនានាសម្រាប់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងក្រសួងមហាផ្ទៃ ស្របតាមទម្រង់ ដែលបានកំណត់។

ខ.៤). តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត

ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងត្រូវធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយផ្នែកគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី បុគ្គលិករបស់មណ្ឌល។ តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត រួមមាន ៖

- ជួយរៀបចំក្នុងកិច្ចដំណើរការសិក្សា និងវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ជួយរៀបចំក្នុងកិច្ចដំណើរការសិក្សា និងវាយតម្លៃអំពីអ្នកផ្តល់សេវាផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលមានសក្តានុពលក្នុងរាជធានី ខេត្ត ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការ និងមុខងាររបស់មន្ត្រី បុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- ជួយរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាសម្រាប់គាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដល់មន្រ្តី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ជួយកំណត់អំពីអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលសមស្របបំផុតសម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនីមួយៗ
- ជួយរៀបចំកម្មវិធីអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
- ចូលរួមដោយផ្ទាល់នៅក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដូចជាដើរតួនាទីជាគ្រូបណ្តុះបណ្តាល ឬជាអ្នកសម្របសម្រួលជាដើម
- ធានាថា បានទទួលយោបល់ត្រឡប់គ្រប់គ្រាន់ពីអ្នកចូលរួមក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដើម្បីកែលម្អការផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
- រៀបចំរបាយការណ៍នានា តាមការចាំបាច់។

ខ.៥). តួនាទី ភារកិច្ចរបស់មន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត

មន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងត្រូវធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយផ្នែកគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សារបស់មណ្ឌល។ តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ មន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត រួមមាន ៖

- ជួយរៀបចំក្នុងកិច្ចដំណើរការសិក្សា និងវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ជួយរៀបចំក្នុងកិច្ចដំណើរការសិក្សា និងវាយតម្លៃអំពីអ្នកផ្តល់សេវាផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដែលមានសក្តានុពលក្នុងរាជធានី ខេត្ត ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការ និងមុខងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ជួយរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាសម្រាប់គាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដល់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ជួយកំណត់អំពីអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលសមស្របបំផុតសម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនីមួយៗ
- ជួយរៀបចំកម្មវិធីអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
- ចូលរួមដោយផ្ទាល់នៅក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដូចជាដើរតួនាទីជាអ្នកសម្របសម្រួលជាដើម
- ធានាថា បានទទួលយោបល់ត្រឡប់គ្រប់គ្រាន់ពីសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាដែលបានចូលរួមក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដើម្បីកែលម្អការផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
- រក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយសមាគមក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសមាគមក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តអំពីធាតុចូល និងយោបល់ត្រឡប់នានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្រុមប្រឹក្សា

- រៀបចំរបាយការណ៍នានា តាមការចាំបាច់។

ខ.៦). តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ទីប្រឹក្សាហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី ខេត្ត

ទីប្រឹក្សាហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី ខេត្តនឹងបន្តគាំទ្រទីចាត់ការហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី ខេត្ត ពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរួមប្រចាំឆ្នាំ។ បន្ថែមលើតួនាទីនេះ ទីប្រឹក្សាហិរញ្ញវត្ថុរាជធានី ខេត្តនឹងអនុវត្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាក់ទងនឹងផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅក្រុង ស្រុក និងថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់។ ក្នុងការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះ ទីប្រឹក្សាហិរញ្ញវត្ថុចូលរួមក្នុងការ ៖

- រៀបចំសិក្ខាសាលាយ៉ាងតិចចំនួន១ដងក្នុង១ឆ្នាំជាមួយមន្ត្រីសំខាន់ៗអំពីការអនុវត្តមូលនិធិក្រុង ស្រុក ដើម្បីពិនិត្យមើលបែបបទ នីតិវិធី និងការអនុវត្តមូលនិធិក្រុង ស្រុក ការខ្វះចន្លោះផ្នែកសមត្ថភាព និងរៀបចំអនុសាស៍សម្រាប់កែលម្អការអនុវត្ត
- រៀបចំសិក្ខាសាលាយ៉ាងតិចចំនួន១ដងក្នុង១ឆ្នាំ ដើម្បីពិនិត្យមើលបែបបទ នីតិវិធី និងការអនុវត្តមូលនិធិឃុំ សង្កាត់ ការខ្វះចន្លោះផ្នែកសមត្ថភាព និងរៀបចំអនុសាស៍សម្រាប់កែលម្អការអនុវត្ត ព្រមទាំងផ្តល់នូវការគាំទ្រសម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍ផ្នែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើការងារហិរញ្ញវត្ថុ តាមរយៈប្រព័ន្ធឆ្លើយតបទាន់ហេតុការណ៍តាមការស្នើសុំរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ខ.៧). តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ទីប្រឹក្សាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរាជធានី

ទីប្រឹក្សាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរាជធានី ខេត្តនឹងបន្តគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ក្នុងការរៀបចំគ្រោងការគម្រោង ការធ្វើលទ្ធកម្មគម្រោង ការអនុវត្ត និងការតាមដានការអនុវត្តកិច្ចសន្យាជាដើម។ បន្ថែមលើតួនាទីនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ទីប្រឹក្សាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរាជធានី ខេត្តនឹង ៖

- រៀបចំសិក្ខាសាលាយ៉ាងតិច១ដងក្នុង១ឆ្នាំជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក អំពីបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំគ្រោងការគម្រោង ការធ្វើលទ្ធកម្មគម្រោង ការអនុវត្ត និងការតាមដានការអនុវត្តកិច្ចសន្យាគម្រោងក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ ព្រមទាំងកំណត់អំពីការខ្វះចន្លោះផ្នែកសមត្ថភាព និងរៀបចំអនុសាស៍សម្រាប់កែលម្អការអនុវត្ត។

ខ.៨). តួនាទី ភារកិច្ចរបស់មន្ត្រីព័ត៌មានវិទ្យារាជធានី ខេត្ត

ក្នុងការអនុវត្តជអ៣ទី២ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា និងសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធនេះនឹងត្រូវបង្កើតឡើងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងការរៀបចំរបាយការណ៍។ ការិយាល័យព័ត៌មានវិទ្យានៃអង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មាន នឹងរៀបចំប្រព័ន្ធទិន្នន័យ និងឧបករណ៍នានាសម្រាប់ប្រើប្រាស់ទិន្នន័យទាំងនេះនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដូចជាការងារគណនេយ្យភាពសង្គម និងកញ្ចប់ព័ត៌មានសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋ កែសម្រួលប្រព័ន្ធទិន្នន័យឃុំ សង្កាត់ ប្រព័ន្ធទិន្នន័យអនុវត្តគម្រោងក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ ព្រមទាំងការតាមដានត្រួតពិនិត្យនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុកជាដើម។ មន្ត្រីព័ត៌មានវិទ្យារាជធានី ខេត្តនឹងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការណែនាំ និងផ្សព្វផ្សាយប្រព័ន្ធទិន្នន័យ និង

ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាទាំងនេះដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ព្រមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រជាទៀងទាត់ដល់មន្ត្រីបុគ្គលិក ឬមន្ត្រីកិច្ចសន្យា ដែលទទួលបន្ទុកក្នុងការថែទាំប្រព័ន្ធទាំងនេះ។ ក្រៅពីបន្តគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត មន្ត្រីព័ត៌មានវិទ្យារាជធានី ខេត្តនឹងត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដូចជា ៖

- រក្សាទំនាក់ទំនងជិតស្និទជាមួយការិយាល័យព័ត៌មានវិទ្យានៃអង្គភាពត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងព័ត៌មានរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប អំពីការរៀបចំផែនការការងារសម្រាប់ការណែនាំ និង ផ្សព្វផ្សាយប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា និងប្រព័ន្ធទិន្នន័យនានានៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- កំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីជនបង្គោល ឬមន្ត្រីកិច្ចសន្យាដែលទទួលបន្ទុកថែរក្សាប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអាចទំនាក់ទំនងបានតាមរយៈទូរស័ព្ទ ឬតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិច
- ណែនាំអំពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាថ្មីសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងការចុះគាំទ្រ ស្របតាមការណែនាំរបស់ថ្នាក់ជាតិ។

ខ.៩). តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ក្រុង ស្រុក

ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ នៅតាមរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនីមួយមានទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ក្រុង ស្រុកចំនួន០១រូប ។ ក្នុងការអនុវត្តជអ៣ទី២ ចំនួនទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ក្រុង ស្រុកនឹងត្រូវកាត់បន្ថយតាមរយៈការអនុញ្ញាតឱ្យទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ក្រុង ស្រុក០១រូបអាចគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកលើសពី០១។ ការអនុវត្តរបៀបនេះ អាចនឹងចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ២០១៥ ដែលទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ក្រុង ស្រុកមួយចំនួននឹងត្រូវផ្លាស់ប្តូរមកបំពេញការងារនៅក្នុងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ក្នុងផ្នែកគាំទ្រមន្ត្រី បុគ្គលិក ដែលនឹងមានតួនាទីក្នុងការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។ ជាមួយគ្នានេះ ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ក្រុង ស្រុកមួយចំនួនទៀតនឹងនៅតែបន្តបំពេញការងារនៅតាមរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនីមួយៗ។ បែបផែននៃការរៀបចំទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ក្រុង ស្រុកទាំងនេះនឹងអនុលោមតាមការណែនាំពីថ្នាក់ជាតិ។

ដោយស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងទូទៅពីប្រធានមណ្ឌល និងក្រោមការណែនាំរបស់ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ក្រុង ស្រុកដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរមកបំពេញការងារនៅក្នុងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តមានតួនាទី ភារកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- ជួយរៀបចំក្នុងកិច្ចដំណើរការសិក្សា និងវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីបុគ្គលិកនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក
- ជួយរៀបចំក្នុងកិច្ចដំណើរការសិក្សា និងវាយតម្លៃអំពីអ្នកផ្តល់សេវាផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលមានសក្តានុពលក្នុងរាជធានី ខេត្ត ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការ និងមុខងាររបស់មន្ត្រី បុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ជួយរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាសម្រាប់គាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ដល់មន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- ទទួលបន្ទុកផ្នែកជាក់លាក់សម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមការសម្រេចក្នុងកិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួលរបស់មណ្ឌល
- រក្សាទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាមួយទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីទាំងអស់ ក្នុងការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់មណ្ឌល។

ខ.១០). តួនាទី ភារកិច្ចរបស់មន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ មន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ០១រូប ទទួលគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន៣ទៅ៤។ មន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់នឹងត្រូវផ្លាស់ប្តូរមកបំពេញការងារ នៅក្នុងផ្នែកគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សានៃមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត។ តួនាទី ភារកិច្ចរបស់មន្ត្រីសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រួមមាន ៖

- ជួយរៀបចំក្នុងកិច្ចដំណើរការសិក្សា និងវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ជួយរៀបចំក្នុងកិច្ចដំណើរការសិក្សា និងវាយតម្លៃអំពីអ្នកផ្តល់សេវាផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលមានសក្តានុពលក្នុងរាជធានី ខេត្ត ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការ និងមុខងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ជួយរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាសម្រាប់គាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ទទួលបន្ទុកផ្នែកជាក់លាក់សម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមការសម្រេចក្នុងកិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួលរបស់មណ្ឌល
- ធ្វើការជាក្រុមដើម្បីធានាថា ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ទាំងអស់ទទួលបាននូវការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ស្របតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាទាំងអស់នោះ
- ចុះគាំទ្រ និងសម្របសម្រួលផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា។

មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ត្រូវបង្កើតឡើងដោយអនុលោមតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដោយត្រូវចែកជាពីរផ្នែក ដែលផ្នែកទី១ផ្តោតលើការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សា និងផ្នែកទី២ផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៣. យន្តការគាំទ្រ

ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប គឺយន្តការសំខាន់ក្នុងចំណោមយន្តការនានានៅថ្នាក់ជាតិ ដែលមានតួនាទី ភារកិច្ចក្នុងការគាំទ្រដល់មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត។

ក). ក្រសួងមហាផ្ទៃ

ក្រសួងមហាផ្ទៃមានតួនាទី ភារកិច្ចក្នុងការគាំទ្រដល់មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ដូចខាងក្រោម ៖

- ផ្តល់ការណែនាំទូទៅសម្រាប់ការបង្កើត និងការកំណត់អំពីមុខងារនៃមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត
- ទំនាក់ទំនងជាមួយគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាគោលនយោបាយ និងបែបបទនីតិវិធីនានា ដើម្បីធានាថា មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តមានសម្ភារៈប្រើប្រាស់ មានបុគ្គលិក មានថវិកា មានការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងមានការសម្របសម្រួលគ្រប់គ្រាន់
- សម្របសម្រួលជាមួយមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តជាទៀងទាត់ ដើម្បីធានាឱ្យផែនការកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងល្អ និងជៀសវាងបាននូវភាពត្រួតគ្នានៃកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនេះ
- ផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងការសម្របសម្រួលពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំកម្មវិធី សៀវភៅមេរៀន សម្ភារៈ និងព័ត៌មាននានាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- រៀបចំកិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួលតាមកាលកំណត់ ដើម្បីពិនិត្យមើលឡើងវិញអំពីការអនុវត្តរបស់មណ្ឌល កំណត់អំពីឱកាសក្នុងការកែលម្អ ការចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងការដោះស្រាយបញ្ហាឧបសគ្គនានា។

ខ). លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប

ដោយមានកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប មានតួនាទី ភារកិច្ច ដូចខាងក្រោម ៖

- ជ្រើសរើសទីប្រឹក្សាដែលមានសមត្ថភាពសម្រាប់មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត តាមចំនួនដែលត្រូវការចាំបាច់ និងផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារតាមលក្ខខណ្ឌការងារថ្មីដែលបានកែសម្រួល ព្រមទាំងធានាឱ្យទីប្រឹក្សាអាចអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលតួនាទីភារកិច្ចទាំងនេះ គឺជាមូលដ្ឋាននៃការវាយតម្លៃការបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិក
- ផ្តល់ធនធាននានាដែលជាតម្រូវការដល់មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត តាមរយៈប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុរបស់ គ.ជ.អ.ប ដែលមានស្រាប់ និងដោយផ្អែកតាមផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ដែលមាននៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចរួមរវាង គ.ជ.អ.ប ជាមួយរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។
- ធានាថា ការចាត់ចែងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរវាងទីចាត់ការហិរញ្ញវត្ថុ ដែលជាម្ចាស់គណនីជអ៣ទី២ និងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងរលូន

- ដោយសហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ ផ្ដល់ធាតុចូល និងការណែនាំនានាអំពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងឡាយណា ដែលជាអាណត្តិការងាររបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដូចជា ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគណនេយ្យភាព ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ជាដើម។

៤. វិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព

ដើម្បីផ្ដល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តអាចប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនានាដូចខាងក្រោម ៖

ក). ការបណ្ដុះបណ្ដាលផ្អែកតាមការកំណត់របស់ថ្នាក់ជាតិ

ការបណ្ដុះបណ្ដាលនានាដែលបានកំណត់ និងរៀបចំដោយថ្នាក់ជាតិ ត្រូវបន្តអនុវត្តឡើងដោយមានការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្គោលរាជធានី ខេត្ត ដែលជាមន្ត្រី និងទីប្រឹក្សា។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលហើយ គ្រូបង្គោលរាជធានី ខេត្តនឹងអនុវត្តការបណ្ដុះបណ្ដាលបន្តដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ និងឬដល់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួនដោយមានការជួយគាំទ្រពីក្រសួង ស្ថាប័នជំនាញពាក់ព័ន្ធនានា។

ក្នុងការចូលរួម និងសម្របសម្រួលការបណ្ដុះបណ្ដាលដោយផ្អែកតាមការកំណត់របស់ថ្នាក់ជាតិនេះ មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តមានតួនាទី ភារកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- សម្របសម្រួលជាមួយថ្នាក់ជាតិក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងធានាឱ្យមានការផ្ដល់ព័ត៌មាន និងការអញ្ជើញមន្ត្រី និងទីប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តបានត្រឹមត្រូវ
- រៀបចំតាមដាន និងគាំទ្រការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងធានាថាគ្រូបណ្ដុះបណ្ដាលទទួលបាននូវការណែនាំ និងបានត្រៀមរៀបចំយ៉ាងល្អសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាល
- រៀបចំរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលស្របតាមទម្រង់ដែលបានកំណត់។

ខ). ការបណ្ដុះបណ្ដាលដោយផ្អែកតាមតម្រូវការរបស់មូលដ្ឋាន

មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តរៀបចំការបណ្ដុះបណ្ដាល ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាទិដ្ឋភាពរួមនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រី បុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក្នុងការផ្ដល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ការបណ្ដុះបណ្ដាលដោយផ្អែកតាមតម្រូវការរបស់មូលដ្ឋាន មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តមានតួនាទី ភារកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- កំណត់អំពីតម្រូវការជាអាទិភាពរួមសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- កំណត់ និងជ្រើសរើសគ្រូបណ្ដុះបណ្ដាល ឬអ្នកសម្របសម្របសម្រួលដែលមានសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តការបណ្ដុះបណ្ដាល ដូចជា មន្ត្រី បុគ្គលិក ទីប្រឹក្សា វិស័យឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលជាដើម។

- រៀបចំផែនការ និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល ដោយឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុវត្តកន្លងមក (សម្រាប់ប្រធានបទដែលពាក់ព័ន្ធ) និងអាចស្នើសុំការគាំទ្រពីថ្នាក់ជាតិតាមការចាំបាច់
- កំណត់ចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា មន្ត្រី បុគ្គលិក(តាមតួនាទី) ដែលត្រូវចូលរួមនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ និងកំណត់អំពីចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល
- ធានាថា ការបណ្តុះបណ្តាលរៀបចំឡើងស្របតាមកម្មវិធីដែលបានកំណត់ និងរៀបចំរបាយការណ៍បណ្តុះបណ្តាលស្របតាមទម្រង់ដែលបានកំណត់។

ឆ). សិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំង

សិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំង គឺជាវិធីសាស្ត្រដែលរៀបចំឡើងដើម្បីឱ្យអ្នកចូលរួមបានរៀនសូត្រពីមេរៀនបទពិសោធន៍នានាដែលបានអនុវត្តកន្លងមក និងអាចកំណត់បាននូវរបៀបអនុវត្តល្អៗ ដើម្បីយកទៅអនុវត្តបន្តទៀត។ វិធីសាស្ត្រនេះមិនមែនជាការបណ្តុះបណ្តាលទេ ប៉ុន្តែជាដំណើរការនៃការសម្របសម្រួលលើប្រព័ន្ធជាក់លាក់ ដូចជា ការរៀបចំផែនការសកម្មភាពនិងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ការធ្វើលទ្ធកម្ម និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុជាដើម ឬជាការសម្របសម្រួលលើផ្នែក ឬដំណើរការជាក់លាក់មួយ ដូចជា ការងារគណនេយ្យភាពសង្គម វេទិការសាធារណៈ និងការពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយសមាគមជាតិក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាដើម ដែលកិច្ចការនេះ នឹងចូលរួមបម្រើផលប្រយោជន៍របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិភាគច្រើន។

ក្នុងការរៀបចំសិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំង មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តមានតួនាទីភារកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- កំណត់អំពីប្រធានបទដែលសំខាន់បំផុតសម្រាប់សិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំង ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- កំណត់អ្នកសម្របសម្រួលសិក្ខាសាលា និងធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពសម្រាប់រៀបចំ និងសម្របសម្រួលសិក្ខាសាលា ដូចជា មន្ត្រី បុគ្គលិក ទីប្រឹក្សា វិស័យឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលជាដើម
- កំណត់ចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា មន្ត្រី បុគ្គលិក(តាមតួនាទី) ដែលត្រូវចូលរួមនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ និងកំណត់អំពីចំនួនសិក្ខាសាលា និងរៀបចំកម្មវិធីសិក្ខាសាលា
- រៀបចំរបៀបវារៈសម្រាប់សិក្ខាសាលា និងទទួលយោបល់ត្រឡប់ពីអ្នកចូលរួម
- ធានាថា សិក្ខាសាលារៀបចំឡើងស្របតាមកម្មវិធីដែលបានកំណត់ និងរៀបចំរបាយការណ៍បណ្តុះបណ្តាលស្របតាមទម្រង់ដែលបានកំណត់។

ជ). ប្រព័ន្ធឆ្លើយតបទាន់ហេតុការណ៍

ការផ្តល់ព័ត៌មាន ឬការណែនាំទាន់ពេលវេលាតាមការស្នើសុំភ្លាមៗ ក៏ជាវិធីសាស្ត្រមួយនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផងដែរ។ តាមរយៈភាពរីកចម្រើនផ្នែកបណ្តាញព័ត៌មានវិទ្យា មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធាន

មនុស្សរាជធានី ខេត្តអាចរៀបចំឱ្យមានប្រព័ន្ធឆ្លើយតបទាន់ហេតុការណ៍ តាមរយៈទូរស័ព្ទ ឬតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិច និងអ៊ិនធឺណេតជាដើម ដែលប្រព័ន្ធឆ្លើយតបទាន់ហេតុការណ៍នេះអាចផ្តល់ព័ត៌មាន ឬផ្តល់ការឆ្លើយតបបានទាន់ពេលវេលា។

ក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធឆ្លើយតបទាន់ហេតុការណ៍ មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តមានតួនាទី ភារកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- បង្កើតប្រព័ន្ធទូរស័ព្ទ និងអាសយដ្ឋានសារអេឡិចត្រូចនិច សម្រាប់ទទួលសំណួរ ឬការស្នើសុំការបំភ្លឺ នានាពីក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់ និងបែបបទ នីតិវិធីនានា និងផ្តល់ការឆ្លើយតបភ្លាមៗ
- ធានាថា ក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានដឹងអំពីគោលបំណងនៃការបង្កើតប្រព័ន្ធឆ្លើយតបទាន់ហេតុការណ៍ និងរបៀបអនុវត្ត
- ធានាឱ្យមានការឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬការផ្តល់ព័ត៌មានទៅអ្នកដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការឆ្លើយតបទៅតាមការស្នើសុំឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។

ង). ការចងក្រងឯកសារ ឬសម្ភារៈអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព

មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តត្រូវរៀបចំ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធទុកដាក់ឯកសារទាំងឯកសារអេឡិចត្រូនិច និងឯកសារបោះពុម្ព នូវរាល់ឯកសារនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដូចជាឯកសារច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត សេចក្តីណែនាំ ឯកសារកម្មវិធីជាតិ សៀវភៅបណ្តុះបណ្តាល លទ្ធផលសិក្សា របាយការណ៍ និងទិន្នន័យនានាពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់។ ក្រុមប្រឹក្សា មន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវទទួលបាននូវព័ត៌មានអំពីឯកសារនានាដែលមាន និងអាចប្រើប្រាស់ធនធានឯកសារទាំងនោះបាន។

ក្នុងការរៀបចំចងក្រងឯកសារ ឬសម្ភារៈសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះ មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្តមានតួនាទី ភារកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- បង្កើតប្រព័ន្ធទុកដាក់ និងចងក្រងឯកសារ និងសម្ភារៈអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្ត កំណែទម្រង់ទាំងឯកសារជាអេឡិចត្រូនិច និងឯកសារបោះពុម្ព ដោយមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយថ្នាក់ជាតិ
- ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដល់ក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីឯកសារនានាដែលមាន និងត្រូវរក្សាឯកសារដែលឯកសារអេឡិចត្រូនិច ដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធអាចទាញយកទៅប្រើប្រាស់បាន។

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤
យុទ្ធសាស្ត្រលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅក្នុងផអ៣ទី២

១. សេចក្តីផ្តើម

ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌ គឺជាចំណុចស្នូលនៃគោលដៅរួមរបស់កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការបង្កើតឱ្យមានឆន្ទៈសម្រាប់រៀបចំគោលនយោបាយជាតិ[15] និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិនានា ដែលព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជារដ្ឋហត្ថលេខី[16]។ ករណីនេះរួមបញ្ចូលទាំងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី កិច្ចការពារសិទ្ធិស្ត្រី កុមារ ជនពិការ ចាស់ជរា និងជនជាតិដើមភាគតិច ព្រមទាំងជំរុញឱ្យមានការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ជនក្រីក្រ ស្ត្រី កុមារ និងជាពិសេសក្រុមជនងាយរងគ្រោះ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍថ្នាក់ជាតិទាំងមូល។

ចំណុចស្នូលដែលជំរុញឱ្យសម្រេចបាននូវវិធានការនៃបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌នៅក្នុងគោលនយោបាយនានាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការនិងថវិកា នីតិវិធីនៃការអនុវត្ត ដំណើរការនៃការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងផ្នត់គំនិតនៃអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ៗនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់។

សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុកនានានៃផអ៣ទី២ ត្រូវបានបញ្ជ្រាបនូវបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម។ ការកំណត់អំពីវិធានការបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមសំខាន់ៗ ត្រូវបានតម្រង់ទិសដោយផ្ទាល់នៅក្នុងការរៀបចំតាក់តែងផអ៣ទី២ និងផែនការសកម្មភាពនិងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។

យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់លើកកម្ពស់ និងគាំទ្រដល់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម រៀបចំឡើងផ្អែកតាមគោលការណ៍ និងវិធីសាស្ត្រនានា ដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣នៃផអ៣ទី១ ក៏ដូចជាបទពិសោធន៍ជាច្រើនរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការបង្កើតយន្តការ និងនីតិវិធីនានា ដើម្បីធានាដល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំកន្លងមកនេះ នៅមុនពេលកម្មវិធីជាតិត្រូវបានអនុម័ត។

---

[15] គួរដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ គោលដៅអភិវឌ្ឍសហសវត្សរ៍ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ យុទ្ធសាស្ត្រនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី(នារីរតនៈ) និងច្បាប់ស្តីពីកិច្ចការពារនិងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ និងការរៀបចំគោលនយោបាយនានា។

[16] គួរដាក់បញ្ចូលនូវហត្ថលេខានានារបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា លើគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សរ៍ អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ(ស៊ី-ដ) វេទិកាសម្រាប់សកម្មភាពនៅទីក្រុងប៉េកាំង(Beijing Platform of Action) អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារ។

ស្របពេលដែលនៅតែផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី យុទ្ធសាស្ត្រនេះបានពង្រីកនូវវិសាលភាពរបស់ខ្លួន គ្របដណ្តប់ទៅលើបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងនូវគោលដៅរួមនៃការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ទៅក្នុងគោលដៅនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

២. វិធានការសំខាន់ៗ

វិធានការសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅក្នុងផអ៣ទី២ ត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុកទាំងអស់អែផអ៣ទី២ ដូចមានបរិយាក្នុងតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី២៤ ៖ វិធានការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅក្នុងសមិទ្ធផលនីមួយៗ

សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក	វិធានការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម
សមិទ្ធផលទី១ ៖ ការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ សំដៅឈានឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងដែលធានាឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ	
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក១.១</u> ៖ ការលើកកម្ពស់នូវការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួលក្នុងការសម្រេចចិត្តខាងនយោបាយ និងការអនុវត្តកម្មវិធីរបស់គ.ជ.អ.ប ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់រៀបចំអង្គការឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព	• គ.ជ.អ.ប នឹងធ្វើការពិភាក្សាក្នុងកិច្ចប្រជុំអំពីបញ្ហាបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ដើម្បីបញ្ចូលទៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌអនុវត្តកម្មវិធីនៃកំណែទម្រង់ និងឯកសារគតិយុត្តនានា។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក១.២</u> ៖ ការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ពីតួនាទីប្រតិបត្តិទៅជាតួនាទីសម្របសម្រួល និងគាំទ្រការអនុវត្ត និងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ	• លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប មានការតាំងចិត្ត និងគាំទ្រក្នុងការជ្រើសរើស និងការតែងតាំងមន្ត្រី បុគ្គលិកជាស្ត្រី និងជនពិការ(ទាំងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មន្ត្រីកិច្ចសន្យា និងទីប្រឹក្សា)សម្រាប់មុខតំណែងបច្ចេកទេស និងគ្រប់គ្រងនានា ជាជាងសម្រាប់តែមុខតំណែងផ្នែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ។ • ពង្រឹង និងគាំទ្រដល់តួនាទីរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការពិនិត្យមើលទៅលើលិខិតបទដ្ឋានបទដ្ឋានគតិយុត្ត ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ការរៀបចំសម្ភារៈអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ល។ (ធ្វើឡើងរួមគ្នាជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប)
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក១.៣</u> ៖ ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការចែករំលែកព័ត៌មានក្នុងចំណោមស្ថាប័នរដ្ឋ និងរវាងស្ថាប័នរដ្ឋជាមួយនឹងសាធារណជន ក្នុងគោល	• លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងដល់មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ដើម្បីធានាដល់ការដាក់បញ្ចូលបញ្ហាទាំងនេះ ទៅក្នុងគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃយុទ្ធ

សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក	វិធានការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម
បំណងផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងកំណត់អំពីវិធីសាស្ត្រសមស្រប សម្រាប់ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗគ្នា	សាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន។ • ជាមួយគ្នានេះ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងរៀបចំមធ្យោបាយ ឬវិធីសាស្ត្រដោយឡែកៗសម្រាប់ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ស្ត្រី និងក្រុមផ្សេងៗនៅក្នុងសង្គម នៅក្នុងកិច្ចដំណើរការរៀបចំតាក់តែងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក១.៤</u> ៖ ការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ និងការចូលរួមរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន នៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់	• គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នត្រូវលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម សំដៅដាក់បញ្ចូលបញ្ហាទាំងនេះទៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌកម្មវិធីរបស់ខ្លួន
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក១.៥</u> ៖ ការបង្កើនភាពជាម្ចាស់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ និងវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ទៅតាមតម្រូវការជាក់លាក់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម សំដៅដាក់បញ្ចូលបញ្ហាទាំងនេះទៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តកម្មវិធីរបស់ខ្លួន។
សមិទ្ធផលទី២ ៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបំពេញមុខងារជាស្ថាប័នប្រជាធិបតេយ្យនៅមូលដ្ឋាន ដែលមានស្វ័យភាព និងមានគណនេយ្យភាព ដោយគណៈអភិបាលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះក្រុមប្រឹក្សា ហើយក្រុមប្រឹក្សាត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគោរពតាមក្របខណ្ឌច្បាប់ និងស្តង់ដារនានារបស់ជាតិ	
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក២.១</u> ៖ ការពង្រឹងតួនាទី និងខ្សែគណនេយ្យភាពរវាងគណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• ក្នុងដំណើរការរៀបចំវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការពិភាក្សាប្រកបដោយលក្ខណៈបើកចំហ និងរួមបញ្ចូលនូវបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមទៅក្នុងវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ដើម្បីធានាថាការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្តប្រកបដោយសមធម៌។ • ក្រសួងកិច្ចការនារី និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានាដែលបាននិងកំពុងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងសមធម៌សង្គមនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ គួរត្រូវបានចូលរួមក្នុងការរៀបចំសម្ភារៈសម្រាប់ការសម្របសម្រួលនានា។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក២.២</u> ៖ ការផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់លើមតិយោបល់របស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• នៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដល់មតិយោបល់របស់ប្រជាពលរដ្ឋ ពិសេសមតិយោបល់របស់ស្ត្រី កុមារ ក្រុមជនងាយរងគ្រោះ និងក្រុមផ្សេងៗក្នុងសង្គម តាមរយៈប្រអប់សំបុត្រ វេទិកាសាធារណៈ និងការងារគណនេយ្យភាពសង្គម។ • គ្រប់ជំហានទាំងអស់នៅក្នុងសកម្មភាពការងារគណនេយ្យភាពសង្គម ត្រូវមានការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ក្នុងនោះរួមមានការ

សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក	វិធានការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម
	ធ្វើឱ្យប្រជាពលរដ្ឋយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់ និងការពន្យល់បកស្រាយអំពីព័ត៌មាននៃការផ្តល់សេវានានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ ការត្រួតពិនិត្យរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋជាមួយអង្គភាពផ្តល់សេវាពាក់ព័ន្ធ។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក២.៣</u> ៖ ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• តម្រូវការនានាដែលបានកំណត់ដោយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ស្ត្រី ជនពិការ និងក្រុមប្រជាពលរដ្ឋផ្សេងៗ នៅក្នុងការបំពេញការងារ ការចូលរួម ឬការអនុវត្តវិធានការនានា ត្រូវដាក់បញ្ចូលជាផ្នែកមួយនៃយន្តការអធិការកិច្ច
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក២.៤</u> ៖ ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ព័ត៌មានវិទ្យា និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• តាមរយៈទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងតាមបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា នឹងគាំទ្រដល់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផ្សេងៗដែលមានឥទ្ធិពលលើបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម។ • តម្រូវការនានារបស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ និងគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារ នឹងត្រូវធ្វើការពិចារណាក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការរៀបចំប្រព័ន្ធខាងលើនេះ។
សមិទ្ធផលទី៣ ៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្វ័យភាព និងប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវអាណត្តិ និងអាទិភាពនានាក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន	
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៣.១</u> ៖ ការធ្វើវិមជ្ឈការ និងការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• ការលើកកម្ពស់សមាមាត្របុគ្គលិកស្ត្រីឱ្យបំពេញការងារនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ១៦%នៃនាយក នាយករងរដ្ឋបាល នាយក នាយករងទីចាត់ការ ប្រធាន អនុប្រធានអង្គភាពនៃសាលារាជធានី ខេត្តជាស្ត្រី និង២២%នៃនាយក នាយករងរដ្ឋបាល និងប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យ អង្គភាពនៃសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាស្ត្រី។ • នៅរៀងរាល់ឆ្នាំ គណៈអភិបាល ប្រធានអង្គភាព និងប្រធានការិយាល័យទាំងអស់នឹងទទួលបាននូវការតម្រង់ទិសអំពីបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅក្នុងការផ្តល់សេវានិងការអភិវឌ្ឍនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៣.២</u> ៖ ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នផ្អែកតាមតម្រូវការ និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការប្រឹក្សាយោបល់សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សត្រូវធានាថា បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់ដែលបានអនុវត្តជាមួយក្រុមប្រឹក្សា • សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាទាំងអស់ទទួលបានការណែនាំតម្រង់ទិសអំពីបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ • សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីទាំងក្នុងលក្ខណៈបុគ្គល និងលក្ខណៈ

សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក	វិធានការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម
	ជាក្រុម ត្រូវបានធានាទទួលបាននូវការគាំទ្រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចនៅក្នុងការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៣.៣</u> ៖ ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការសម្រាប់គណៈអភិបាល និងមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• មណ្ឌលអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សត្រូវធានាថា បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ត្រូវបានលើកឡើងនៅគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់ដែលបានអនុវត្តជាមួយមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ • គណៈអភិបាល និងថ្នាក់ដឹកនាំទីចាត់ការ ការិយាល័យ អង្គភាពទាំងអស់ទទួលបានការណែនាំតម្រង់ទិសអំពីបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ • អភិបាល អភិបាលរង មន្ត្រី បុគ្គលិកជាស្ត្រីទាំងក្នុងលក្ខណៈបុគ្គល និងលក្ខណៈជាក្រុម ត្រូវបានធានាក្នុងការទទួលបានការគាំទ្រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចនៅក្នុងការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៣.៤</u> ៖ ការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការដែលបានគ្រោងនូវធនធានយ៉ាងច្បាស់លាស់មួយសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរយៈពេលវែង	• នៅក្នុងដំណើរការនៃការរៀបចំបង្កើត និងការគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ទាំងនៅក្នុងបរិស្ថានរូបវន្ត និងទាំងនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីសិក្សារបស់វិទ្យាស្ថាន។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៣.៥</u> ៖ ការសាងសង់អគាររដ្ឋបាលសាលាស្រុកចំនួន៣៤ ដើម្បីកែលម្អបរិស្ថានធ្វើការងាររបស់មន្ត្រី បុគ្គលិក	• បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងការរៀបចំគំនូសប្លង់បច្ចេកទេសនៃសំណង់អគារសាលាស្រុក ដើម្បីធានានូវការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយសមធម៌នៅក្នុងសង្គម។
សមិទ្ធផលទី៤ ៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលទ្ធភាពក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបាននូវសេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ហើយការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានសំខាន់ៗនានានឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយថ្នាក់រដ្ឋបាលដែលមានលក្ខណៈសមស្រប និងនៅកៀកជិតបំផុតនឹងប្រជាពលរដ្ឋ	
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.១</u> ៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសនានាដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួនកាន់តែច្រើនឡើង	• លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.បដោយសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ផអ៣ទី២នឹងកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីបែបផែននានាសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសនានាដែលឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ព្រមទាំងតម្រូវការរបស់ក្រុមជនងាយរងគ្រោះនានា។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.២</u> ៖ ការផ្ទេរមុខងារជាក់លាក់ និងសមស្របមួយចំនួនពីក្រសួង ស្ថាប័នឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• ក្រសួងទាំង៥ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន យុវនីតិសម្បទា ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ក្រសួងកសិកម្មរុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ និងក្រសួងសុខាភិបាល) ដែល

សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក	វិធានការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម
	ត្រូវផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងដំណាក់កាលដំបូងនេះ មានការពាក់ព័ន្ធយ៉ាងខ្លាំងទៅលើស្ត្រី កុមារ និងជនងាយរងគ្រោះ អំពីបញ្ហាសុខភាព អប់រំ និងសង្គមកិច្ច។ • ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានពីការិយាល័យជំនាញនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងក្រសួងកិច្ចការនារី ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកិច្ចការអាទិភាពមួយ ដោយសារប្រសិទ្ធភាពការផ្តល់សេវាក្នុងវិស័យទាំងនេះពាក់ព័ន្ធយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងអន្តរាគមន៍រួមគ្នារបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាមួយសហគមន៍មូលដ្ឋានក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.៣</u> ៖ ការផ្ទេរមុខងារនៃសេវាទីប្រជុំជនពីរដ្ឋបាលខេត្តទៅឱ្យដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក	• ផអ៣ទី២ធានាថា ផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រី និងកុមារ នឹងទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការគ្រប់គ្រងសេវាទីប្រជុំជន ជាពិសេសសេវាទាក់ទិននឹងអនាម័យ ទីផ្សារ និងទីកន្លែងសាធារណៈ។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.៤</u> ៖ ការពង្រឹង និងពង្រីកការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមរយៈយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ	• ការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមរយៈការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ឬតាមរយៈយន្តការផ្តល់សេវាតាមលក្ខណៈជាច្រកចេញចូលតែមួយ នឹងផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបាននូវសេវារដ្ឋបាលនានា ជាពិសេសចំពោះប្រជាពលរដ្ឋដែលមានការលំបាកក្នុងការធ្វើដំណើរ ឬការចំណាយផ្សេងៗ ក្នុងការមកស្នើសុំសេវារដ្ឋបាល។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៤.៥</u> ៖ ការរៀបចំ និងការអនុវត្តការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាមួយនឹងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន	• ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជន ត្រូវបានរំពឹងទុកថា នឹងផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការផ្តល់សេវាសង្គម និងការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ បញ្ហានេះ នឹងមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម។
សមិទ្ធផលទី៥ ៖ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុត្រូវបានគ្រោងរៀបចំ និងចាត់ចែងបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ព្រមទាំងមានចំនួនសមស្របសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ក្នុងការអនុវត្តនូវអាណត្តិរបស់ខ្លួន	
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.១</u> ៖ ធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាននៃមូលនិធិក្រុង ស្រុក មានចំនួនយ៉ាងតិច០,៥% ធៀបនឹងចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋ	• ការផ្តល់ឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនូវធនធានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ដើម្បីធានាថា ធនធានឆន្ទានុសិទ្ធិនេះនឹងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.២</u> ៖ ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ។

សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក	វិធានការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៣</u> ៖ ការកំណត់អំពីចក្ខុវិស័យ និងចំណុចដៅរយៈពេលមធ្យមមួយសម្រាប់ចំណូល និងចំណាយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• សមធម៌សង្គមត្រូវបានពិចារណាក្នុងការកែសម្រួលប្រព័ន្ធវិភាជន៍ធនធាន លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ រូបមន្ត និងតម្រូវការចំណាយនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៤</u> ៖ ការប្រមូលចំណូលផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• ចំណូលផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចមានផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗគ្នាទៅលើក្រុមផ្សេងៗក្នុងសង្គម។ អាស្រ័យហេតុនេះ ការកំណត់អត្រាសម្រាប់ប្រមូលចំណូលផ្ទាល់ត្រូវពិចារណាលើមូលដ្ឋាននៃផលប៉ះពាល់ចំពោះសមធម៌សង្គម និងលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នានៃរដ្ឋបាលនីមួយៗ (ឧទាហរណ៍ រដ្ឋបាលនៅតំបន់ជនបទ និងរដ្ឋបាលនៅទីប្រជុំជន)។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៥</u> ៖ ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់វាយតម្លៃសំណើគម្រោងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីទទួលបាននូវហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគ ត្រូវពិចារណាទៅលើផលប៉ះពាល់ចំពោះបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៦</u> ៖ ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលនូវការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត	• បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលនូវការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៧</u> ៖ ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	• ការដាក់បញ្ចូលឱ្យមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធនូវការរៀបចំថវិកា ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានយេនឌ័រ និងសមធម៌សង្គម ការវិភាជន៍ថវិកាដែលផ្អែកលើភាពក្រីក្រ តម្រូវឱ្យមានការរៀបចំនៅក្នុងដំណាក់កាលនៃការកសាងផែនការ និងការរៀបចំគម្រោងថវិកា ជាពិសេសចំពោះសកម្មភាពទាំងឡាយណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក និងគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ។ • ជាមួយគ្នានេះដែរ ត្រូវកែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យមានលក្ខណៈសាមញ្ញ និងងាយស្រួល ដើម្បីទទួលបានការបែងចែកធនធានសម្រាប់ការផ្តល់សេវាសង្គម ការត្រួតពិនិត្យ និងការគាំទ្រដល់គណៈកម្មាធិការទាំងនោះ។
<u>លទ្ធផលរំពឹងទុក៥.៨</u> ៖ ការកែសម្រួលប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យស្របតាមចរិតលក្ខណៈនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ និងដើម្បីពង្រឹងតួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការត្រួតពិនិត្យមើលពីលើ ព្រមទាំងពង្រឹង	• ប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងជំរុញការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងក្រុមងាយរងគ្រោះដទៃៗទៀត។ • ដំណើរការវិភាគ និងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យសម្រាប់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងជាលម្អិត ដើម្បីរៀបចំគម្រោង សកម្មភាព និងប៉ាន់ប្រមាណអំពីផលប៉ះពាល់របស់គម្រោងចំពោះក្រុមផ្សេងៗទាំងនោះ។

សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក	វិធានការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម
ខ្សែគណនេយ្យភាពនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងខ្សែគណនេយ្យភាពរវាងមន្ទីរ អង្គភាព និងការិយាល័យជំនាញ ជាមួយនឹងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥

ក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងហានិភ័យ

ផអ៣ទី២នេះ គឺជាកម្មវិធីមួយដែលមានមហិច្ឆិតា ហេតុនេះមិនអាចនិយាយថាពុំមានហានិភ័យនោះឡើយ។ ហានិភ័យសំខាន់ៗមួយចំនួន និងសំណើវិធានការកាត់បន្ថយនូវហានិភ័យទាំងនោះ ត្រូវបានកំណត់ដូចមានបរិយាយនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម។

តារាងទី២៥ ៖ ហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយ

ហានិភ័យ	កម្រិត	វិធានការកាត់បន្ថយ
សមិទ្ធផលទី១ ÷ ការគ្រប់គ្រងការងារកំណែទម្រង់		
១. ការសម្របសម្រួលរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប៖ លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប បន្តអនុវត្តតួនាទីប្រតិបត្តិ ជាជាងតួនាទីសម្របសម្រួលក្នុងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។	មធ្យម	• ត្រូវមានការពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលកិច្ចដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ • ត្រូវរៀបចំ និងប្រើប្រាស់យន្តការទំនាក់ទំនងព័ត៌មានអំពីឧបស័គ្គ និងបញ្ហាប្រឈមនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
២. ការយឺតយ៉ាវក្នុងការអនុវត្ត ៖ នេះជាកម្មវិធីប្រកបដោយមហិច្ឆិតា អាស្រ័យហេតុនេះ ការស្វែងរកការឯកភាពគ្នា និងការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងារអាចនឹងជួបការលំបាក។ ជាមួយគ្នានេះ ភាពជាម្ចាស់របស់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ក៏នៅមានកម្រិត។	មធ្យម	• ត្រូវមានការពិនិត្យ និងពង្រឹងការអនុវត្តតួនាទីរបស់ គ.ជ.អ.ប ដោយត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំឱ្យបានទៀងទាត់ និងត្រូវត្រួតពិនិត្យលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារឱ្យបានហ្មត់ចត់ • ត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំឱ្យបានទៀងទាត់ជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយផ្តោតលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងារដែលបានគ្រោងទុកក្នុងផែនការ។ កំណត់ចំណុចដៅឱ្យបានច្បាស់លាស់សម្រាប់ត្រួតពិនិត្យតាមដានការអនុវត្ត • ត្រូវផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយអំពីចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៣. ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន ៖ ការគាំទ្រហិរញ្ញប្បទានរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នឹងមានការថយចុះ។	ទាប	• ត្រូវបន្តការពិភាក្សាប្រកបដោយលក្ខណៈបើកចំហជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ជាពិសេសដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដែលជាសមាជិកនៃគណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យថវិកាកញ្ចប់រួម • ត្រូវបន្តផ្តោតលើការគ្រប់គ្រងដោយផ្អែកលើលទ្ធផល
សមិទ្ធផលទី២ ÷ គណនេយ្យភាពបែបប្រជាធិបតេយ្យ		
១. ហានិភ័យផ្នែកនយោបាយ ៖ ការផ្ទេរសិទ្ធិអំណាចទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សា ការរៀបចំ	មធ្យម	• រៀបចំក្របខណ្ឌច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដើម្បីពង្រឹងនូវយន្តការផ្សេងៗក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន និងការ

ហានិភ័យ	កម្រិត	វិធានការកាត់បន្ថយ
វិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងរបស់រដ្ឋបាលក្រុងស្រុក និងការផ្ដល់ព័ត៌មានជូនប្រជាពលរដ្ឋ អាចចាត់ទុកថាជាហានិភ័យផ្នែកនយោបាយ។ ការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាខាងលើនេះអាចត្រូវការពេលវេលាច្រើនជាងការរំពឹងទុក។		ប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ។ ក្របខណ្ឌការងារគណនេយ្យភាពសង្គមបានអនុម័តដោយគ.ជ.អ.ប • សកម្មភាពនានាដែលត្រូវសហការជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលបាននិងកំពុងអនុវត្តក្នុងស្មារតីទំនាក់ទំនងសហការប្រកបដោយភាពជាដៃគូ និងមានលក្ខណៈស្ថាបនាដែលជាការបង្កបរិយាកាសនយោបាយកាន់តែប្រសើរត្រូវឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវរបស់ប្រជាពលរដ្ឋប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
២. ការសម្របសម្រួលជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល ៖ នៅក្នុងការងារគណនេយ្យភាពសង្គម ការអនុវត្តសកម្មភាពផ្នែកតម្រូវការ និងផ្នែកផ្គត់ផ្គង់ គឺមានការគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក។ ឧបករណ៍សម្រាប់អនុវត្តត្រូវមានការឯកភាពដោយផ្នែកទាំង២។ ទំនុកចិត្ត តម្លាភាព ការសម្របសម្រួល និងទំនាក់ទំនង គឺជាកត្តាសំខាន់បំផុត។ មានបញ្ហាជាច្រើនត្រូវបានលើកឡើងតាមរយៈការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ (ដូចជាការខ្វះគ្រូបង្រៀន) ដែលបញ្ហានេះត្រូវដោះស្រាយឱ្យបានទូលំទូលាយទូទាំងប្រទេស។	ទាប	• លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលបានសហការគ្នាសម្រេចបានសមិទ្ធផលជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំផែនការអនុវត្តការងារគណនេយ្យភាពសង្គម ការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការរៀបចំឧបករណ៍ផ្ដល់ព័ត៌មាននានា។ល។ • កិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួលជាទៀងទាត់ត្រូវបានរៀបចំដើម្បីប្រមូលព័ត៌មាន និងពិភាក្សាលើបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគណនេយ្យភាពសង្គម • បន្ទុកការងារមួយចំនួនរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងត្រូវកាត់បន្ថយ ប្រសិនបើមានអ្នកអនុវត្តជាភាគីទី៣ទទួលបន្ទុកលើការងារត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ និងការងារបណ្ដុះបណ្ដាល • លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប មានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសសមល្មមដើម្បីជួយទទួលបន្ទុកការងារគណនេយ្យភាពសង្គម
៣. ការផ្ដួចផ្ដើមនានាដោយក្រុមប្រឹក្សា ៖ ការផ្លាស់ប្ដូរនានាដែលរំពឹងថានឹងកើតមានឡើងនឹងធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាបំពេញតួនាទីកាន់តែសកម្មក្នុងតួនាទីដឹកនាំរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន	មធ្យម	• អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងយុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនង នឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ការផ្លាស់ប្ដូរឥរិយាបថ។
៤. ការត្រួតពិនិត្យបែបមជ្ឈការ ៖ ការផ្លាស់ប្ដូរពីការត្រួតពិនិត្យតាមបែបមជ្ឈការ ទៅជាការត្រួតពិនិត្យនីត្យានុកូលភាព និងការធ្វើអធិការកិច្ចនឹងផ្ដល់ឱកាសឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយភាពបត់បែន។ ដំណើរការនេះគឺជាការផ្លាស់ប្ដូរដ៏សំខាន់មួយ ដែល	មធ្យម-ខ្ពស់	• ការធ្វើអធិការកិច្ចជាទៀងទាត់នឹងត្រូវពង្រឹងជាបណ្ដើរៗដោយមានការចូលរួមពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា • ការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពចាំបាច់ត្រូវផ្ដោតទៅលើការធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្ដូរឥរិយាបថផង ព្រមទាំងធ្វើឱ្យមានការយល់ដឹង និងការទទួលយកនូវគោលការណ៍ និងសារៈសំខាន់នៃវិធីសាស្ត្រថ្មីនេះផងដែរ។

ហានិភ័យ	កម្រិត	វិធានការកាត់បន្ថយ
អាចត្រូវការពេលវេលាសមស្របក្នុងការអនុវត្ត។		
៥. កំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅខាងនយោបាយ ៖ ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងក្របខណ្ឌអភិបាលកិច្ចរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានក្រុមប្រឹក្សាជាតំណាង នឹងពុំអាចដោះស្រាយបាននូវបញ្ហាប្រឈមទៅក្នុងតុល្យភាពអំណាចរវាងក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលនៅក្នុងពេលដែលគណៈអភិបាលបំពេញតួនាទីតំណាងរាជរដ្ឋាភិបាល និងមានគណនេយ្យភាពចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល។	ទាប-មធ្យម	• ទោះបីពុំមានការផ្លាស់ប្តូរច្រើនក៏ដោយ នៅមានកិច្ចការជាច្រើនដែលត្រូវលើកកម្ពស់ការបំពេញមុខងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា។ ធនធានទាំងឡាយនឹងត្រូវផ្តល់ទៅឱ្យក្រុងស្រុកក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដើម្បីឱ្យប្រជាពលរដ្ឋបានឃើញនូវលទ្ធផល។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការផ្តួចផ្តើមសកម្មភាពនានានៅមូលដ្ឋាន ក៏ដូចជាការរៀបចំវិធានគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង គឺជាយុទ្ធសាស្រ្តសំខាន់ចាំបាច់សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ។ • កម្មវិធីនេះមានភាពបត់បែនតាមតម្រូវការ ហើយនៅក្នុងឆ្នាំចុងក្រោយនៃផអ៣ទី២នេះ ត្រូវមានការវិភាគអំពីឧបសគ្គនានានៃការបំពេញមុខងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា ដើម្បីបង្កើននូវគំនិតផ្តួចផ្តើមសកម្មភាពនានានៅមូលដ្ឋានឱ្យបានកាន់តែច្រើនថែមទៀត។
សមិទ្ធផលទី៣ ៖ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស		
១. ការអនុម័តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៖ អាចមានការពន្យារពេលក្នុងការអនុម័តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានការលំបាកក្នុងការពង្រឹងគណនេយ្យភាពរបស់មន្រ្តី បុគ្គលិកចំពោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអាចធ្វើឱ្យមានការយឺតយ៉ាវដល់ការផ្ទេរបុគ្គលិកទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមរយៈកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ	ទាប	• សេចក្តីព្រាងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះត្រូវបានពិភាក្សាជាមួយតំណាងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធច្រើនលើកច្រើនសារមកហើយ ព្រមទាំងបានពិភាក្សានៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ គ.ជ.អ.ប នាខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាបានផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងការរៀបចំបញ្ចប់លក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ។
២. ការអនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៖ ទោះបីជាលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនឹងផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏នីតិវិធី និងសេចក្តីណែនាំដែលត្រូវរៀបចំសម្រាប់អនុវត្តលក្ខន្តិកៈនេះ ក៏នៅតែអាចតម្រូវឱ្យមានការចូល	មធ្យម	• ក្នុងដំណាក់កាលនេះ គ.ជ.អ.ប នឹងធានាថា នីតិវិធី និងសេចក្តីណែនាំនានាសម្រាប់អនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះត្រូវមានសង្គតិភាពជាមួយច្បាប់រៀបចំអង្គការគោលនយោបាយ និងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ។

ហានិភ័យ	កម្រិត	វិធានការកាត់បន្ថយ
រួមពាក់ព័ន្ធយ៉ាងច្រើនពីថ្នាក់ជាតិនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យផ្ទុយពីស្មារតីនៃច្បាប់រៀបចំអង្គការ និងលក្ខន្តិកៈនេះ។		
៣. **ការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ៖** ការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សអាចនឹងមានភាពស្មុគស្មាញដែលនឹងបង្កឱ្យមណ្ឌលនេះពុំអាចមានលទ្ធភាពសម្របសម្រួលសកម្មភាពកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការ និងផ្អែកតាមការតម្រូវរបស់ថ្នាក់ជាតិប្រកដដោយប្រសិទ្ធភាព។	ទាប	• ការរៀបចំបង្កើតមណ្ឌលនេះ ត្រូវមានការពិភាក្សា និងឯកភាពគ្នាឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីបែបផែននៃការគ្រប់គ្រង និងអនុវត្ត ជាពិសេស អំពីផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលត្រូវសម្របសម្រួលដាក់បញ្ចូលនូវរាល់តម្រូវការក្នុងការផ្ដល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពទាំងឡាយ។
សមិទ្ធផលទី៤ ៖ ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានក្នុងការផ្ដល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន		
១. **គ្មានការផ្ទេរមុខងារ ៖** ការព្រមព្រៀងគ្នាអំពីមុខងារដែលត្រូវផ្ទេរបានផ្ដោតតែទៅលើមុខងារដែលគ្មានធនធាន ឬមុខងារតូចៗ ឬមុខងារមិនធ្លាប់បានអនុវត្ត	មធ្យម - ខ្ពស់	• រាជរដ្ឋាភិបាលបានផ្ដល់គោលការណ៍ណែនាំជាសាធារណៈអំពីការជំរុញការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ • គ.ជ.អ.ប នឹងត្រួតពិនិត្យលើវឌ្ឍនភាពនៃកិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាន • កិច្ចដំណើរការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាននឹងត្រូវបានជំរុញ
២. **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមិនអាចគ្រប់គ្រងមុខងារដែលបានផ្ទេរ ៖** សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបន្ទុកអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរនៅមានកម្រិត ដែលបង្កឱ្យការគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តមុខងារទាំងនោះពុំមានប្រសិទ្ធភាព	ទាប	• មុខងារនឹងត្រូវបានផ្ទេរដោយភ្ជាប់ជាមួយនឹងបុគ្គលិក និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ។ ដំណើរការនេះ គឺជាផ្ទេរនូវសមត្ថភាពនៃការអនុវត្តមុខងារពីក្រសួង ស្ថាប័នទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ • សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តនូវមុខងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(ទាំងក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រី បុគ្គលិករដ្ឋបាល) នឹងត្រូវពង្រឹង ហើយក្រសួង ស្ថាប័ន នឹងប្រកាន់យកនូវតួនាទីត្រួតពិនិត្យមើលពីលើកាន់តែច្រើនឡើង
៣. **ការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌមានការយឺតយ៉ាវ ៖** ការយឺតយ៉ាវក្នុងការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានអាចកើតឡើង ដោយសារការយឺតយ៉ាវនៃការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ការផ្ទេរបុគ្គ	ទាប	• សេចក្ដីណែនាំស្ដីពីការអនុវត្តនូវមុខងារ និងធនធានដែលត្រូវផ្ទេរត្រូវបានរៀបចំ។ សេចក្ដីណែនាំទាំងនេះនឹងកំណត់អំពីការគាំទ្រដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តមុខងារ និងធនធានដែលបានផ្ទេរ • នៅក្នុងការសាកល្បងនូវការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានមួយចំនួន បែបផែនដាបណ្ដោះអាសន្នសម្រាប់ការគ្រប់

ហានិភ័យ	កម្រិត	វិធានការកាត់បន្ថយ
លិក និងការកែសម្រួលក្របខណ្ឌគតិយុត្តនានា		គ្រង និងការអនុវត្តមុខងារ និងធនធាន នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ ហើយបែបផែននេះ នឹងត្រូវបានរៀបចំជាផ្លូវការក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការសាកល្បង • ស្ថិតនៅក្រោមសមិទ្ធផលទី៥ បែបផែននៃយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌដែលជាបញ្ហាអាទិភាពនឹងត្រូវបានរៀបចំ។
សមិទ្ធផលទី៥ ÷ ទិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ		
១. **ការផ្តល់មូលនិធិដល់ក្រុង ស្រុក ៖** បើគ្មានការផ្តល់មូលនិធិផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងទំហំសមស្រប នោះរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនឹងមិនអាចបំពេញអាណត្តិរបស់ខ្លួន ហើយបុគ្គលិករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកក៏ពុំអាចបំពេញការងារបានពេញលេញឡើយ។	ទាប	• សហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងការកំណត់នូវជំហាននានាដើម្បីធានាឱ្យមានធនធានហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់សមាសភាគផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍ • រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែបន្តផ្តល់ និងបង្កើនធនធានសម្រាប់សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន។
២. **ការយឺតយ៉ាវក្នុងការរៀបចំយន្តការផ្ទេរមូលនិធិផ្ទេរមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៖** បើគ្មានយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌនេះទេ នោះការផ្ទេរមុខងារឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងមិនអាចអនុវត្តបានឡើយ	ទាប	• ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការវិភាគ និងការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវមុខងារ និងធនធានក្នុងអំឡុងផអ៣ទី១ បានកំណត់អំពីថវិកាប៉ាន់ស្មានជាបឋម និងក្របខណ្ឌពេលវេលាសម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារនិងធនធានទាំងនោះ។ ដូច្នេះ នៅដើមឆ្នាំ២០១៥ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អនុវត្តមុខងារដែលត្រូវផ្ទេរឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦

ថវិកាលម្អិតរបស់កម្មវិធី និងព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុ

ឧបសម្ព័ន្ធនេះបរិយាយអំពីការព្យាករណ៍មូលនិធិក្រុង ស្រុក និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលរំពឹងថារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងទទួលបាន។ ការព្យាករណ៍នេះ គឺជាការគណនាបឋមដែលអាចមានការប្រែប្រួល បន្ទាប់ពីការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុរយៈពេលមធ្យម ដូចមានរៀបរាប់នៅក្នុងសមិទ្ធផលទី៥។

១. ការគណនាមូលនិធិក្រុង ស្រុក

តារាងខាងក្រោមនេះ គឺជាការគណនាធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលនឹងវិភាជន៍ទៅក្នុងមូលនិធិក្រុង ស្រុក។ ការរួមចំណែករបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវបានគណនាសម្រាប់បំពេញបន្ថែម ដើម្បីធានាថា សមាសភាគផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍នៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកមានចំនួនស្មើនឹង០,៥%នៃចំណូលចរន្តថវិការដ្ឋ។

តារាងទី២៦ ៖ ធនធានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលវិភាជន៍ទៅឱ្យមូលនិធិក្រុង ស្រុក

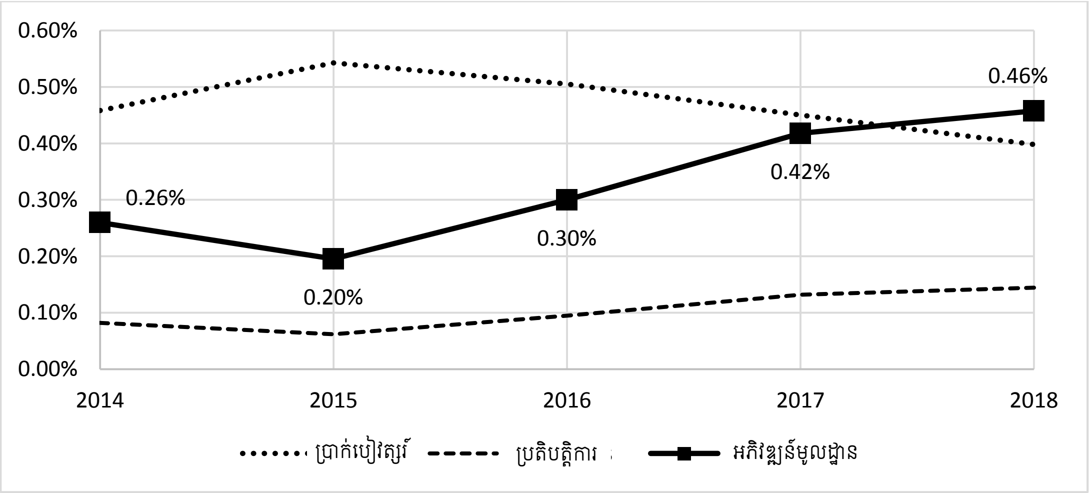
(គិតជាលានរៀល)

ការបរិយាយ	២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨	សម្គាល់
ក. ចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋ	9.711.900	11.169.900	12.846.600	14.770.350	16.985.700	[1]
ខ. មូលនិធិក្រុងស្រុកសរុប	67.797	77.719,50	100.521	128.466	147.703	[2]
គ. ប្រាក់បៀវត្សរ៍	38.839	52.731	56.416	57.834	58.806	
ប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន	38.839	48.843	51.394	51.394	51.394	[3]
កំណើនគិតជាភាគរយ		26%	5%			
មូលនិធិបម្រុង (៥%នៃមូលនិធិក្រុង ស្រុក)		3.888	5.022	6.439	7.371	[4]
ឃ. ប្រតិបត្តិការ (២៤%នៃ "ខ" ដក "គ")	6.966	5.994	10.570	16.929	21.343	[5]
ង. សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន	22.032	18.994	33.493	53.662	67.594	[6]

សម្គាល់ ៖ [1] សន្មតថា កំណើនប្រចាំឆ្នាំមានចំនួន១៥%។ [2] អត្រា0,៨%នៅឆ្នាំ២០១៥ អត្រា0,៩%នៅឆ្នាំ២០១៦ និងអត្រា១%ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧។ [3] ផ្អែកលើការគន់គូរប្រាក់បៀវត្សន៍និងបុគ្គលិក។ [4] ៥%នៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកកំណត់ទុកដោយឡែកក្នុងករណីមានការកើនឡើងនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍។ [5] ២៤%នៃជួរ"ខ" ដកជួរ"គ"។ [6] ជួរ"ខ" ដកជួរ"គ" និងជួរ"ឃ"។

រូបភាពខាងក្រោមនេះ បង្ហាញអំពីធនធានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលបានវិភាជន៍ទៅឱ្យមូលនិធិក្រុង ស្រុក និងកំណើននៃការវិភាជន៍សម្រាប់សមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន។

រូបភាពទី៨ ៖ ធនធានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលបានវិភាជន៍ទៅឱ្យ មូលនិធិក្រុង ស្រុក ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន



២. សង្ខេបថវិកាកម្មវិធី

តារាងទី២៧ ៖ សង្ខេបថវិកាកម្មវិធី (គិតជាលានរៀល)

សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក	២០១៥	២០១៦	២០១៧	សរុប
១. ការគ្រប់គ្រងការងារកំណែទម្រង់	**11.564,07**	**11.766,57**	**36.005,21**	**11.564,07**
១.១. ការលើកកម្ពស់នូវការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួល ក្នុងការសម្រេចចិត្តខាងនយោបាយ និងការអនុវត្តកម្មវិធីរបស់ គ.ជ.អ.ប ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់រៀបចំអង្គការឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព	465,75	465,75	465,75	1.397,25
១.២. ការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ពីតួនាទីប្រតិបត្តិ ទៅជាតួនាទីសម្របសម្រួល និងគាំទ្រការអនុវត្ត និងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ	5.062,50	4.293,00	4.293,00	13.648,50
១.៣. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការចែករំលែកព័ត៌មាន ក្នុងចំណោមស្ថាប័នរដ្ឋ និងរវាងស្ថាប័នរដ្ឋជាមួយនឹងសាធារណជន ក្នុងគោលបំណងផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងកំណត់អំពីវិធីសាស្ត្រសមស្របសម្រាប់ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗគ្នា	1.620,00	1.620,00	5.062,50	1.620,00
១.៤. ការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ និងការចូលរួមរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់	101,25	101,25	303,75	101,25
១.៥. ការបង្កើនភាពជាម្ចាស់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិលើកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ និងវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ទៅតាមតម្រូវការជាក់លាក់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	243,00	445,50	931,50	243,00
ជំនួយបច្ចេកទេស	4.841,07	4.841,07	14.661,71	4.841,07

សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក	២០១៥	២០១៦	២០១៧	សរុប
២. គណនេយ្យភាពបែបប្រជាធិបតេយ្យ	10.856,42	21.783,24	21.598,15	54.237,80
២.១. ការពង្រឹងតួនាទី និងខ្សែគណនេយ្យភាពរវាងគណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	283,50	121,50	121,50	526,50
២.២. ការផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់លើមតិយោបល់របស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	8.939,03	20.221,31	20.018,81	49.179,15
២.៣. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	373,41	463,32	634,23	1.470,96
២.៤. ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ព័ត៌មានវិទ្យា និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	312,05	218,70	223,16	753,91
ជំនួយបច្ចេកទេស	948,43	758,40	600,45	2.307,29
៣. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស	**58.581,76**	**36.554,75**	**22.988,04**	**118.124,56**
៣.១. ការធ្វើវិមជ្ឈការ និងការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	729,00	465,75	425,25	1.620,00
៣.២. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នផ្អែកតាមតម្រូវការ និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការប្រឹក្សាយោបល់សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	4.449,21	4.449,21	4.449,21	13.347,63
៣.៣. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការសម្រាប់គណៈអភិបាល និងមន្ត្រី បុគ្គលិកនៃ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	4.449,21	4.449,21	4.449,21	13.347,63
៣.៤. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការដែលបានគ្រោងនូវធនធានយ៉ាងច្បាស់លាស់មួយសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃវិទ្យាស្ថានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរយៈពេលវែង	60,75	20,25	405,00	486,00
៣.៥. ការសាងសង់អគាររដ្ឋបាលសាលាស្រុកចំនួន៣៤ ដើម្បីកែលម្អបរិស្ថានធ្វើការងាររបស់មន្ត្រី បុគ្គលិក	32.157,47	12.299,38		44.456,85
ជំនួយបច្ចេកទេស	13.769,98	11.904,81	10.293,24	35.968,03
កិច្ចប្រតិបត្តិការទូទៅ	2.966,14	2.966,14	2.966,14	8.898,42
៤. ការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានក្នុងការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន	**4.767,54**	**6.848,23**	**7.455,73**	**19.071,49**
៤.១. រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសនានាដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណត្តិទូទៅរបស់ខ្លួនកាន់តែច្រើនឡើង	324,00	1.113,75	1.113,75	2.551,50
៤.២. ការផ្ទេរមុខងារជាក់លាក់ និងសមស្របមួយចំនួនពីក្រសួង ស្ថាប័នឱ្យទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	1.037,81	2.227,50	2.835,00	6.100,31
៤.៣. ការផ្ទេរមុខងារនៃសេវាទីប្រជុំជនពីរដ្ឋបាលខេត្តទៅឱ្យដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក	607,50	688,50	688,50	1.984,50

សមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុក	២០១៥	២០១៦	២០១៧	សរុប
៤.៤. ការពង្រឹង និងពង្រីកការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលតាមរយៈយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ	810,00	810,00	810,00	2.430,00
៤.៥. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាមួយនឹងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន	121,0	141,75	141,75	405,00
ជំនួយបច្ចេកទេស	1.866,73	1.866,73	1.866,73	5.600,18
៥. វិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ	**4.188,59**	**1.276,64**	**952,64**	**6.417,87**
៥.១. ធនធានសមាសភាគអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាននៃមូលនិធិក្រុង ស្រុកមានចំនួនយ៉ាងតិច០,៥% ធៀបនឹងចំណូលចរន្តនៃថវិការដ្ឋ	162,00			162,00
៥.២. ការរៀបចំ និងការអនុវត្តនូវយន្តការផ្ទេរមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	137,70	162,00		299,70
៥.៣. ការកំណត់អំពីចក្ខុវិស័យ និងចំណុចដៅរយៈពេលមធ្យមមួយសម្រាប់ចំណូល និងចំណាយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	243,00			243,00
៥.៤. ការប្រមូលចំណូលផ្ទាល់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	364,50	162,00		526,50
៥.៥. ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយន្តការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	1.215,00			1.215,00
៥.៦. ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលនូវការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត	202,50			202,50
៥.៧. ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	405,00	121,50	121,50	648,00
៥.៨. ការកែសម្រួលប្រព័ន្ធផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យស្របតាមចរិតលក្ខណៈនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ	891,00	263,25	263,25	1.417,50
ជំនួយបច្ចេកទេស	567,89	567,89	567,89	1.703,67
សរុបរួម	**91.068,89**	**78.026,92**	**64.761,13**	**233.856,93**
សកម្មភាពនានា	65.646,14	55.445,88	43.625,62	164.717,64
ជំនួយបច្ចេកទេស	22.132,61	19.938,90	18.169,37	60.240,88
កិច្ចប្រតិបត្តិការ	2.966.14	2.966,14	2.966,14	8.898,42