

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
 រាជធានីភ្នំពេញ
 ថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨
ផ្នែកទី ៥ : យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងសុវត្ថិភាពសេវាសាធារណៈ
ការបង្ហាញក្នុងនាមដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
ធនាគារពិភពលោក

12/1/2008

CDCF - P Murphy - PAR

PAR - លទ្ធផលសម្រេចបាននាពេលខ្លីៗ

- បរិច្ចាគនៃការអនុវត្តការងារ និងការទទួលខុសត្រូវ (PAI) ត្រូវបានបង្កើតឡើង
 - ប្រាក់លាភការបន្ថែមផ្នែកលើលទ្ធផលការងារ (អនុក្រឹត្យលេខ២៩) ដែលបានក្រាស់ឱ្យប្រើ កំណត់អំពីសុខដុមនីយកម្ម ។
 - កន្សោមអាទិភាព (PMG) (សេចក្តីប្រាងអនុក្រឹត្យ) ត្រូវបានកែប្រែ ដើម្បីធ្វើអោយស៊ីសង្វាក់ជាមួយប្រាក់លាភការបន្ថែមផ្នែកលើលទ្ធផលការងារ
 - ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស (ព្រះរាជក្រឹត្យ ឆ្នាំ២០០៨)
- ការអនុវត្តប្រាក់លាភការបន្ថែមផ្នែកលើលទ្ធផលការងារ (យើងយល់ថា គំរោងចំនួន១០ កំពុងត្រូវបានរៀបចំ គំរោងមួយបានដំណើរការហើយ គំរោងចំនួន៤ បានអនុម័តលើករណីការងារ)
- ការកើនឡើងនៃការទទួលស្គាល់លើខ្លឹមសារ លទ្ធផលការងារ និងការទទួលខុសត្រូវ - ការផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិត
- ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលកំណែទម្រង់កិច្ចខ្ពស់ និងរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលឡើងវិញ ដើម្បីសម្រួលដល់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបែបវិជ្ជាជីវៈនៅថ្នាក់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។
- ការពិនិត្យឡើងវិញលើមុខតំណែងនៃគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលកំពុងដំណើរការ និងការរៀបចំ NPAR ថ្មីជាហានិភ័យ (ទស្សនៈវិស័យ គោលដៅ លទ្ធផល)
- ការអនុម័តគោលការណ៍ណែនាំរាប់ សកម្មភាពជាវិជ្ជមានទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ពាក់ព័ន្ធនឹងការតែងតាំង ការដោះស្រាយឧក្រិដ្ឋ និងការអភិវឌ្ឍន៍ បុគ្គលិក ។

CDCF - P Murphy - PAR

PAR—ទៅតែមានបញ្ហាប្រឈមដោះស្រាយនៅឡើយ

- ការអនុវត្តការងារ និងការគ្រប់គ្រងផ្នែកលើលទ្ធផលការងារ
 - បន្តការតម្រង់មិនឡើងវិញនៃវប្បធម៌អង្គការ (ការអនុវត្ត ការទទួលខុសត្រូវ និងលទ្ធផលការងារ (P,A &M), វិមជ្ឈការការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការកាត់បន្ថយកម្រិតនៃបរិបាសកិក្ខុ (ប្រព័ន្ធម-កូន) (អនុគ្រោងនិយម ក្លាសិកបក្សនិយម ។ល។)
 - តម្រូវការយុទ្ធសាស្ត្រ (ផ្ទាំងខ្សោយបាញ់ និងផ្ទាំងគ្រប់គ្រង)
- ការអនុវត្តវិធានអនុវត្តការងារ និងការទទួលខុសត្រូវ ទៅតែមានភាពជួយស្រួលនៅឡើយ
 - អត្រា ភាពប្រកួតប្រជែង ការគ្រប់គ្រង ឯកសារណាមួយប្រាក់សារការបន្ថែមផ្នែកលើលទ្ធផលការងារ និងកន្លែងការងារ និងកម្មភាព
 - ការរៀបចំសម្រាប់អនុវត្តការងារចេញពីតំណែងតំណែងដែលមានស្រាប់ (បញ្ហាប្រឈម)
 - ការយល់ដឹង និងចំណេះដឹងរបស់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ (ប្រាស្រ័យទាក់ទង)
 - ការចូលរួមពាក់ព័ន្ធ និងសុខដុមនិយមកម្មរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ (ប្រព័ន្ធតែមួយ)
 - ទិន្នន័យ — កម្លាំងជំរុញ/ការរារាំងក្រុមអ្នកប្រតិបត្តិមិនសូវតិច
- កំណែទម្រង់ប្រាក់បំណាច់ គឺជាការបំបាត់
 - កំរិតប្រែប្រួល នៅមានកំរិតទាបនៅឡើយ បើគិតយោងឱ្យចំពោះ និងនៅតែមានមិនគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទាក់ទាញ/រក្សាបុគ្គលិកដែលមានវិជ្ជាជីវៈ/បច្ចេកទេស ។
 - ការវិភាគលំហូរការងារ/ការអង្កេតវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីវាយតម្លៃលទ្ធភាពសម្រាប់ការកែលម្អប្រាក់ខែដែលបានកំណត់ជាក់លាក់ និងដែលទទួលបានយោបល់ចម្លងខ្លះខាត/កម្មភាព ដែលចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយ ។
 - ការរៀបចំធនធានផ្ទៃក្នុងវិញ ការដាក់ពង្រាយឡើងវិញ និងការកំណត់ទំហំត្រឹមត្រូវ គឺជាការសំខាន់ចាំបាច់ ។
- ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
 - ក្របខ័ណ្ឌខ្សោយជាងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ។
 - សមត្ថភាពរបស់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងជាភិបាលផ្ទាំងក្រោមជាតិ ដើម្បីគាំទ្រប្រព័ន្ធធនធានមនុស្សផ្នែកលើលទ្ធផលការងារច្រើនថែមទៀត ។

CDCF - P Murphy - PAR

PAR - បញ្ហាជាយុទ្ធសាស្ត្រ

- ការផ្តល់សេវាសាធារណៈតាមផ្នែកយ៉ាងច្បាស់លើការអនុវត្តន៍នៃការគ្រប់គ្រងស្នាដៃការងារដែលមានការទទួលខុសត្រូវ នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ នេះមានន័យថា អនុម័ត :
 - ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ដោតលើលទ្ធផល និងដែលមានការទទួលខុសត្រូវ ។
 - ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សផ្នែកលើលទ្ធផលការងារដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រព័ន្ធផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ប្រាកដនិយម/ដែលប្រកួតប្រជែង ។
- កំណែទម្រង់បែបនេះ ត្រូវឱ្យមានភាពជាដឹកនាំដែលមិនថេរ និងជាយុទ្ធសាស្ត្រទាំង និងការយល់ព្រមគាំទ្រពីរដ្ឋមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ និងការទាមទារឱ្យមានលទ្ធផលពីថ្នាក់ដឹកនាំ កំរិត ។
- NPAR គឺ ចាំបាច់ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លទ្ធផលដែលអាចបរិច្ចាគបាន ស្របទៅនឹងទស្សនៈវិស័យយុទ្ធសាស្ត្រផ្នែកលើស្នាដៃ និងលទ្ធផលការងារសំរាប់ PAR រួមគ្នាជាមួយសកម្មភាពអាចសំរេចបាន ដើម្បីអភិវឌ្ឍការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងគោលនយោបាយស្តីពីប្រាក់បំណាច់ និងអនុវត្តការកសាងសមត្ថភាពផ្នែកគ្រប់គ្រង បច្ចេកទេស និង HRM
- ការសម្របសម្រួលលើការគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ចំពោះកិច្ចប្រឹងប្រែងកំណែទម្រង់ ក៏មានសារៈសំខាន់ជាយុទ្ធសាស្ត្រផងដែរ ។ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សំខាន់ៗ មានដូចជា ផ្តល់ ការគាំទ្រ ដែលមានការសម្របសម្រួល ដែលមានទិន្នន័យ និងសំខាន់ (ទាំងបច្ចេកទេស ទាំងហិរញ្ញវត្ថុ) ចំពោះកម្មវិធីកំណែទម្រង់ដែលបានបង្ហាញជាក់លាក់ ។

CDCF - P Murphy - PAR

ការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ : បញ្ហា

- ការរីកចម្រើននៃច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ កំពុងរង់ចាំការពិនិត្យលើក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ផ្នែកលើស្ថានភាពនេះ ការដាក់ច្បាប់នេះ ជូនរដ្ឋសភាពិនិត្យមុនពាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០០៩ ទំនងជាមិនអាចធ្វើបានទេ ។
- បញ្ហាជាក់លាក់ ត្រូវបានលើកឡើងជូនរដ្ឋាភិបាលស្តីអំពីទិដ្ឋភាពនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ : (i) ភាពឯករាជ្យនៃស្ថាប័នប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយ (ii) របបព្រឹត្តិស្តីពីការប្រកាសទ្រព្យសម្បត្តិ (iii) អំណាចស៊ើបអង្កេតរបស់អគ្គលេខាធិការនៃឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយ (iv) សុខដុមនីយកម្មបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌជាមួយ UNCAC និងសេចក្តីព្រាងក្រមនីតិវិធីព្រហ្មទណ្ឌ និងក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ។
- ការអនុម័តដ៏ឆាប់រហ័សលើក្រមព្រហ្មទណ្ឌ និងច្បាប់ស្តីពីការប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយ មានសារៈសំខាន់បំផុត ដើម្បីបង្ហាញសញ្ញាច្បាស់លាស់អំពីទិសដៅរបស់រដ្ឋាភិបាលថ្មី ។

CDCF - P Murphy - PAR

កំណែទម្រង់ច្បាប់ និងតុលាការ : បញ្ហា

- ការរីកចម្រើនលើការធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់សំខាន់ៗ ដែលក្នុងនោះ ច្បាប់ចំនួន៣ ត្រូវបានអនុម័ត និងប្រកាសឱ្យប្រើ គឺ : ក្រមនីតិវិធីព្រហ្មទណ្ឌ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ។ ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ កំពុងត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ ហើយត្រូវបានរំពឹងថា នឹងត្រូវបានអនុម័តនៅក្នុង ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ច្បាប់សំខាន់ៗផ្សេងទៀត (ច្បាប់ស្តីពី លក្ខន្តិកៈចៅក្រម ច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃ តុលាការ និងច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃឧត្តមក្រុមប្រឹក្សានៃអង្គ ចៅក្រម) បានជួបប្រទះនឹងឧបសគ្គជាច្រើន ។ ចាំបាច់ ត្រូវបន្តការយកចិត្តទុកដាក់ថែទាំទៀតលើច្បាប់ សំខាន់ៗទាំងនេះ ។
- ការយកចិត្តទុកដាក់ជាបន្ត បានផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈច្បាប់ (ចៅក្រម ព្រះរាជអាជ្ញា ក្រឡាបញ្ជី និងមេធាវី ។ល។) ត្រូវកែលម្អសមត្ថភាព ដែលត្រូវការ ដើម្បីធានាការអនុវត្តន៍ច្បាប់ និងបទបញ្ជាថ្មី ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៅពេលដែលច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងនេះ ត្រូវបានអនុម័ត ។

CDCF - P Murphy - PAR

សំណួរគន្លឹះ

- តើរដ្ឋាភិបាលមានផែនការដូចម្តេច ដើម្បីធ្វើអោយមិនដៅ/ការណែនាំជាយុទ្ធសាស្ត្រ មានភាពប្រាកដនិយមចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងជាតិខ្ពស់ និងអ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលចាប់ពីពេលនេះតទៅ ស្នាដៃ និងលទ្ធផលការងារ គឺជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ សម្រាប់វាស់វែងការអនុវត្តន៍ការងារ ការទទួលខុសត្រូវ និងការរំពឹងចង់បានជោគជ័យពីអាជីពរបស់ពួកគេ?
- នៅក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០០៩ តើវិស័យអភិវឌ្ឍន៍អាចរំពឹងថា NPAR ថ្មី នឹងកំណត់លទ្ធផលជាក់លាក់ និងអាចរាប់បាន និងកាលវិភាគ i) សំរាប់ កំណែទម្រង់ប្រាក់បំណាច់ផ្នែកលើលទ្ធផលការងារ និង ii) សំរាប់ការអនុវត្តជាតោលនយោបាយសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការកសាង សមត្ថភាព នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិបានឬទេ?
- តើរដ្ឋាភិបាលនឹងប្រាប់វិស័យអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ថា ការរួមចំណែករបស់ខ្លួនចំពោះបង្កើនប្រវត្តិវិស័យ និងការកសាងសមត្ថភាព ត្រូវតែស្ថិតក្នុង ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលបង្ហាញដោយបរិច្ឆេទស្តីពីលទ្ធផលការងារ និងការទទួលខុសត្រូវ និង NPAR ដែលកំពុងតែវិវឌ្ឍដែរឬទេ?
- តើរដ្ឋាភិបាលអាចធ្វើដូចម្តេច ដើម្បីបង្កើនល្បឿនលើការរីកចម្រើនធនធានទៅបញ្ចប់ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ និងច្បាប់ស្តីពីការប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយ? និងតើរដ្ឋាភិបាលអាចដោះស្រាយឧបសគ្គចំពោះកំណែទម្រង់ច្បាប់ និងតុលាការបានដែរឬទេ?

CDCF - P Murphy - PAR

~ចប់~

CDCF - P Murphy - PAR