

CDCF

ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨

យុទ្ធសាស្ត្រជាតិដើម្បីកសាងសមត្ថភាព

និង

ការធ្វើឱ្យសេវាសាធារណៈកាន់តែល្អប្រសើរឡើង

បន្ទាញដោយ

ឯកឧត្តម ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី សុខ អាន

ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល

បរិបទ

- ពេលវេលាចេះតែប្រែប្រួលយ៉ាងឆាប់រហ័ស
- តួនាទីរបស់មុខងារសាធារណៈក្នុងការធ្វើឱ្យមានការវិវត្តន៍កាន់តែឆាប់រហ័ស
- មុខងារសាធារណៈដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (Effective) និងមានលក្ខណៈសន្សំសំចៃ (Efficient) គឺជាគុណសម្បត្តិដ៏មានសារៈសំខាន់
- សេចក្តីត្រូវការក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមនុស្ស និងស្ថាប័ន នៅក្នុងការអនុវត្តការងារ និងការធ្វើឱ្យមានចីរភាព
- សុខដុមនីយកម្ម និងការរួមបញ្ចូលគ្នានូវកិច្ចប្រឹងប្រែងទាំងឡាយ

លទ្ធផល

- មុខងារសាធារណៈដែលមានការឯកភាព មានស្ថេរភាព និងកិច្ចប្រតិបត្តិការល្អ
- លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិក្នុងការរៀបចំ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ
- ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងឧបករណ៍សម្រាប់ត្រួតពិនិត្យនានា និងដំណើរការផ្សេងៗ
- សមាសភាពសំខាន់ៗនៃប្រព័ន្ធប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដែលនាំមកនូវប្រសិទ្ធភាពការងារ និងការលូតលាស់នៅក្នុងអាជីពត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ
- ការកើនឡើងនូវប្រាក់បៀវត្សមធ្យមចំនួន ៣ ដង ក្នុងអំឡុង ៥ ឆ្នាំ
- ឧបករណ៍ដ៏សំខាន់ទាំង ៣ នៅក្នុងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព (SOA, PMG និង MBPI)
- មានទីសង្វាក់សំលាប់អំពីអាទិភាព និងបែបបទទាំងឡាយទៅលើការកែទម្រង់ និងការព្រមព្រៀងជាទូទៅសម្រាប់ជំហានបន្ទាប់
- គោលបំណង ភាពមុះមុត និងការប្រែប្រួលចិត្តខ្ពស់
- ដៃគូអភិវឌ្ឍទាំងឡាយចង់ឱ្យមានភាពសុខដុម និងស៊ីសង្វាក់គ្នា

ការប្រឈមទាំងឡាយ

- យើងចាំបាច់ត្រូវបង្កើនការអាចទទួលបាន តម្លាភាព និងការឆ្លើយតបរបស់សេវាសាធារណៈ ជាពិសេសសេវាណាដែល ចាំបាច់បំផុតចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ
- យើងចាំបាច់ត្រូវជំរុញការទឹកចិត្ត ភក្តិភាព សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងវប្បធម៌ក្នុងការផ្តល់សេវា នៅក្នុងរង្វង់មុខងារ សាធារណៈ
- យើងចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តកម្មវិធីទាំងឡាយក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល និងស្ថាប័ន ដើម្បីឱ្យមានដំណើរការល្អ និងប្រកបដោយចីរភាព
- យើងចាំបាច់ត្រូវកែលម្អប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព ដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍លើកទឹកចិត្តថ្មីៗ តាមរបៀបមួយដែលមានការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវ
- យើងត្រូវការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យបានល្អប្រសើរ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងភាពសក្តិសម
- យើងត្រូវការលើកទឹកចិត្តឱ្យបានល្អប្រសើរដល់មន្ត្រីរាជការដោយមានប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រប់គ្រាន់ និងប្រកបដោយទស្សនៈវិស័យ ដែលជោគជ័យក្នុងការងារ

ប្រសិទ្ធភាពអភិបាលកិច្ច

- ដូចទៅនឹង GAP មុនៗដែរ GAP III នឹងផ្ដោតទៅលើការកសាងសមត្ថភាពដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ
- ការផ្ដោតទៅលើការកែលម្អអគុណភាព និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ
- ការកែទម្រង់ដែលកំពុងអនុវត្តនឹងធ្វើឱ្យមុខងារសាធារណៈមានការប្រែប្រួលទាំងស្រុង
- GAP III នឹងគ្របដណ្តប់ទៅលើវិស័យចំនួន ១០ ដោយរាប់ពី D&D និង PFM រហូតទៅដល់ការ កែទម្រង់គ្រប់វិស័យ
- កំណែទម្រង់ជាស្តង់ដារចំនួន ៣ រួមមាន : PAR, L&JR និង A/C

ចក្ខុវិស័យ

បំរើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង

ដើម្បី

សុខុមាលភាពប្រជាពលរដ្ឋ

និង

វិបុលភាពប្រទេសជាតិ

គោលបំណង

មុខងារសាធារណៈគឺជា

- អ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់
- ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយភាពជឿទុកចិត្ត

តម្លៃ :

ការលើកទឹកចិត្ត ភក្តិភាព សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងការផ្តល់សេវា

យុទ្ធសាស្ត្រ

បង្កើនតម្លាភាព និង
គុណភាពក្នុងការផ្តល់
សេវាសាធារណៈ

បង្កើនគណនេយ្យភាព
និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការ
ផ្តល់សេវាសាធារណៈ

គ្រប់គ្រងធនធាន
មនុស្សនិងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ

តម្លៃ :
ការលើកទឹកចិត្ត
ភក្តីភាព
សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ
ណែនាំការផ្តល់សេវា

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
មនុស្ស និងស្ថាប័ន

ការគ្រប់គ្រង និងការ
ពង្រាយមន្ត្រីរាជការ

សមត្ថភាពគឺជា៖

- ប្រសិទ្ធភាពអភិបាលកិច្ច និង នីតិវដ្ត
- ជំនាញ សមត្ថភាព បទពិសោធន៍ គុណតម្លៃ
- ប្រសិទ្ធភាព និងតម្លាភាពក្នុងការអនុវត្ត និងដំណើរការ
- ស្ថាប័នដែលមានការយល់ដឹងអាចនឹងមានចីរភាព
- ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងបរិយាកាសការងារដែលនាំទៅរកការលើកទឹកចិត្ត ប្រសិទ្ធភាពការងារ និង គណនេយ្យភាព
- លទ្ធផលនៃសកម្មភាពជារួមដោយផ្អែកលើលក្ខណៈទូលំទូលាយ

ផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ច

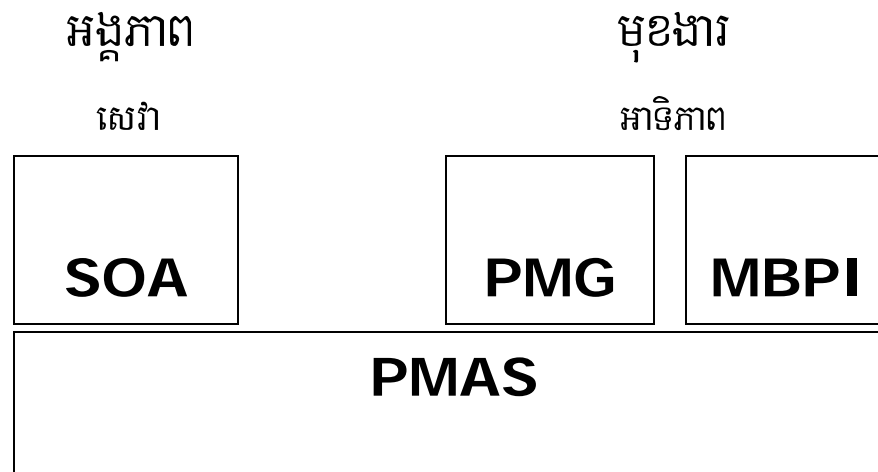
” ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមនុស្ស និងស្ថាប័ន ក្នុងការកែលម្អគុណភាព និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ”

ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ

- គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ
- គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
- គោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- គោលនយោបាយស្តីពីប្រាក់ឧបត្ថម្ភនៅក្នុងមុខងារសាធារណៈ
- គោលនយោបាយស្តីពីនិយោជន៍នៅក្នុងមុខងារសាធារណៈ
- ក្របខ័ណ្ឌនៃការគ្រប់គ្រងដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងមុខងារសាធារណៈ

ការដាក់ចេញនូវឧបករណ៍ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព

ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព



ការប្តេជ្ញាចិត្ត

សូចនាកររួមនៃការតាមដានត្រួតពិនិត្យ

ការកែលំអគុណភាព និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដោយ :

- ការដាក់ពង្រាយនូវឧបករណ៍ដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព
តាមរយៈការអនុវត្ត SOAs, PMGs និង MBPIs
- ការអនុម័តគោលនយោបាយទាក់ទងទៅនឹង HRM, HRD ការដាក់ពង្រាយមន្ត្រីរាជការ
និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ។

ការប្តេជ្ញាចិត្ត (ត)

ចំណុចសំខាន់របស់ PRGO

ការកែលម្អអត្ថប្រយោជន៍ និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ

- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងការអនុម័ត NPAR ដែលជាផែនការសកម្មភាពរួមពាក់កណ្តាលត្រីមាស ដើម្បីបំរើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង
- ការធ្វើអង្កេតទៅលើទីផ្សារពលកម្ម និងការសិក្សាទៅលើ "វិស័យសារពើពន្ធ"
- ការដាក់ចេញនូវឧបករណ៍ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាពតាមរយៈការអនុវត្តទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេស (SOAs) កន្សោមអាទិភាព (PMGs) និង ការអនុវត្តប្រាក់លាភការបន្ថែម ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ (MBPIs)
- ការអនុម័តគោលនយោបាយទាក់ទងទៅនឹង HRM, HRD ការពង្រាយមន្ត្រីរាជការ ។

ទិសដៅទៅថ្ងៃមុខ

- ការបញ្ចប់ និងការអនុម័ត GAP III
- ការបញ្ចប់ និងការអនុម័ត NPAR
- ការដាក់ចេញនូវឧបករណ៍ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងគណនេយ្យភាព
- ការអនុម័តគោលនយោបាយទាក់ទងទៅនឹង HRM, HRD ការពង្រាយមន្ត្រីរាជការ
- ការបញ្ចប់ទៅលើការសិក្សាទាំង ២ រួមមាន :
 - ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទៅលើការអង្កេតទីផ្សារពលកម្ម
 - ការសិក្សាទៅលើ " វិស័យសារពើពន្ធ "