



Co-funded by the European Union

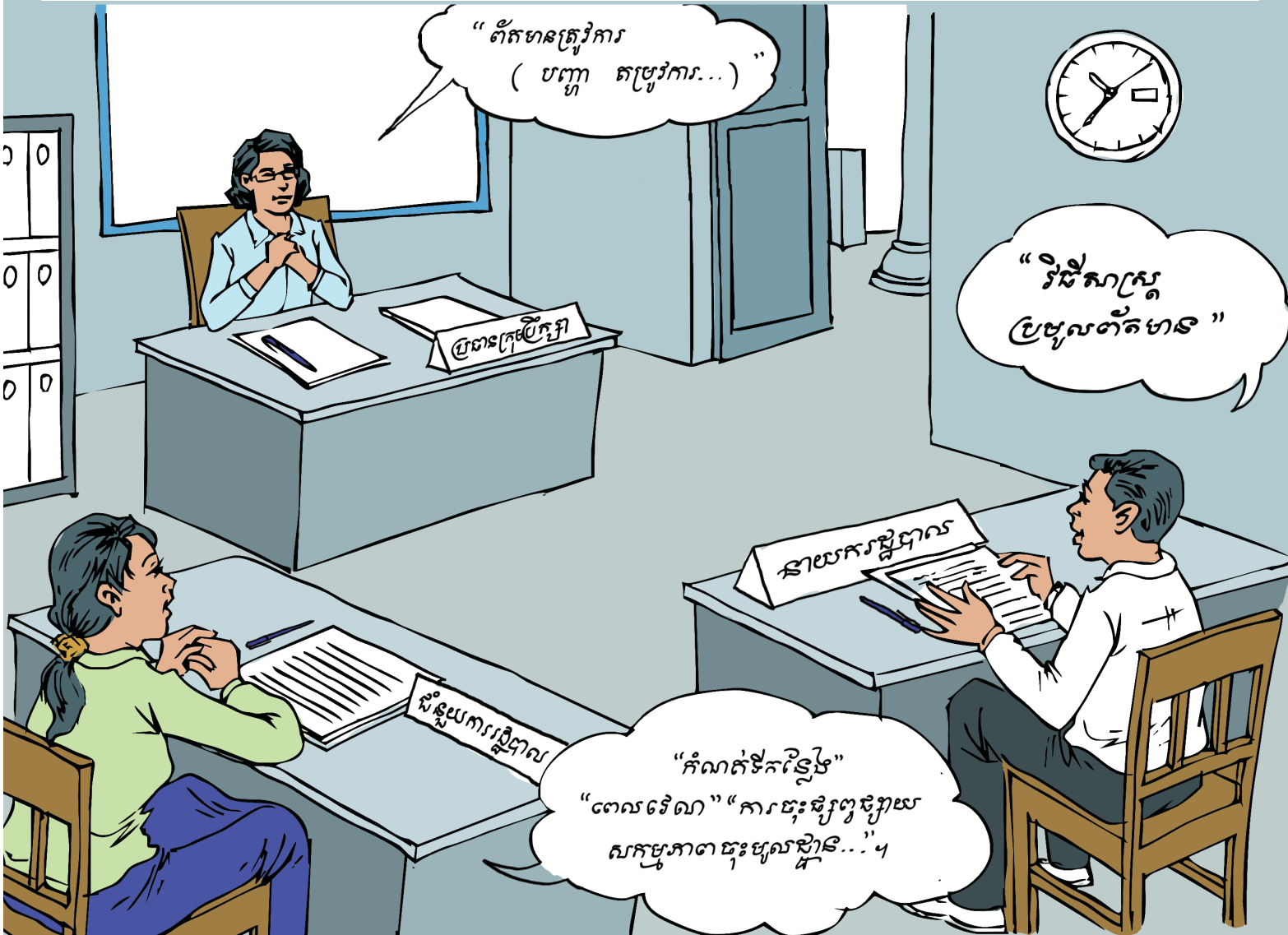


កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ
អាល្លឺម៉ង់

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



ឯកសារព័ត៌មានអំពី
សកម្មភាពរបស់ EU DAR នៅក្នុង
កំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល

Factsheets
on EU DAR's Activities in
Decentralisation and Administrative Reform

Particular Statute

1. What is the Particular Statute for Personnel of Sub-National Administrations?

The Particular Statute for Personnel of Sub-National Administrations (SNAs) is a legal framework designed to provide power and authority to SNAs so that they have their own autonomy in using and managing their personnel. The legal framework governs all types of personnel of SNAs, including the personnel who will be reassigned through a Transfer of Functions (ToF) process.

Aims

The Particular Statute for Personnel of SNAs shall help sub-national Councils to independently manage their own staff in order to develop human resources whom are more competent, productive, efficient and effective in responding to the real demands of their local citizens.

Legal Framework

- The Organic Law (2008) states that the elected councils shall have their own personnel accountable for implementing their decisions and tasks, and their personnel shall be supervised by the Board of Governors (BoG) which is an executive body of the Sub-National Council.
- Furthermore, both the Organic Law (2008) and the Sub-Decree on the General Processes for ToF (released in 2012) have instructed priority sector ministries to transfer some important functions (along with the personnel and resources for their implementation) to Sub-National Councils, particularly functions that impact directly on poverty reduction and improvement of local livelihood, such as: education, health, agriculture, land use, infrastructure, etc. Since it is expected that some ministries (e.g. Health, Education and Environment) will start to transfer functions from 2016 onward, the development of the statute shall be linked with the ToF from ministries to SNAs.

- The formulation of the Particular Statute is also required as a permanent legal framework for the Human Resource Management and Development (HRMD) policy of SNAs. After several discussions and dialogues at both a technical and political level since late 2014, the respective Royal Decree (NS/RKT/0416/373) on Particular Statute for Personnel of SNAs was signed by the King of Cambodia on 04 April 2016. To implement the Royal Decree, relevant legal instruments will continue to be developed in order to push the establishment of a permanent HRMD system.

2. EU DAR Support

Both EU SPACE – the EU and Sweden co-funded component of the Administrative Reform and Decentralisation Programme (ARDP) and its successor – the Decentralisation and Administrative Reform (DAR) Programme supported, and continue to support, the development and implementation of the Particular Statute. Both programmes have been commissioned by the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ) and co-financed by the European Union, whilst having been, and continue to be, implemented by the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Reasons

The development of the Particular Statute was supported because the earlier legal framework on the management of sub-national personnel was not sufficient. Prior to the Statute the legal regulations did neither clearly define the roles and responsibilities of civil servants nor propose particular tools for the management of personnel.

Status and Next Steps of Implementation

The EU SPACE component under DAR's predecessor programme provided support through technical advice on the draft, consultation workshops, study tours to Indonesia where participants could learn from their international counterparts' experience in managing their personnel, as well as a regional sharing forum with Indonesia and the Philippines. Since the Royal Decree has been signed by the King, the Ministry of Civil Service (MCS) has conducted several regional dissemination workshops to the administrations at national and sub-national level who in turn are obliged to distribute their obtained knowledge to their colleagues and staff.

Since the guidelines for the implementation of the Particular Statute are not yet approved, the practical implementation has also yet to begin. The implementation of the Royal Decree had officially been planned to start in January 2017 but is currently still under review by the MCS prior submission to the Minister of Civil Service for approval. Official approval plans are to be signed by the end of 2017.

លក្ខន្តិកៈដោយឡែក

១. អ្វីទៅ ជាលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ?

លក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិអំណាច ដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីឱ្យពួកគេមានស្វ័យភាព ក្នុងការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់នេះ មានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់ប្រភេទទាំងអស់ រួមទាំងបុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលនឹងត្រូវបានផ្ទេរតាមដំណើរការនៃការផ្ទេរមុខងារផងដែរ។

គោលបំណង

លក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិក រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងជួយក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនដោយឯករាជ្យ ដើម្បីអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព ផលិតភាព ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល សំដៅឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការពិតប្រាកដ របស់ប្រជាពលរដ្ឋ នៅមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់

- ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (២០០៨) បានចែងថា ក្រុមប្រឹក្សាដែលត្រូវបានជ្រើសរើសតាមរយៈការបោះឆ្នោត ត្រូវមានបុគ្គលិកដោយខ្លួនឯង ដើម្បីទទួលខុសត្រូវអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច និងភារកិច្ចនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សា ហើយបុគ្គលិកទាំងនេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងដោយផ្ទាល់របស់គណៈអភិបាល ដែលជាអង្គប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

- លើសពីនេះ ទាំងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (២០០៨) និងអនុក្រឹត្យស្តីពីដំណើរការទូទៅនៃការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានឱ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ដាក់ចេញក្នុងឆ្នាំ ២០១២) បានណែនាំឱ្យក្រសួងតាមវិស័យអាទិភាព ធ្វើការផ្ទេរមុខងារសំខាន់ៗមួយចំនួន (រួមទាំងបុគ្គលិក និងធនធាននានា សម្រាប់ការអនុវត្តមុខងារទាំងនេះផងដែរ) ឱ្យទៅដល់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសមុខងារ ដែលមានឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់លើការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងការលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋាន ដូចជា អប់រំ សុខភាព កសិកម្ម ការប្រើប្រាស់ដីធ្លី ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ។ល។ ដោយសារមានការរំពឹងទុកថា ក្រសួងមួយចំនួន (ដូចជា ក្រសួងសុខាភិបាល អប់រំ និងបរិស្ថាន) នឹងចាប់ផ្តើមផ្ទេរមុខងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ តទៅ ហេតុនេះការរៀបចំលក្ខន្តិកៈនេះ ត្រូវផ្សារភ្ជាប់នឹងការផ្ទេរមុខងារពីក្រសួងទាំងនេះ ឱ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។
- ការរៀបចំលក្ខន្តិកៈនេះ ក៏ជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយផងដែរ ដើម្បីបង្កើតជាក្របខ័ណ្ឌច្បាប់អចិន្ត្រៃយ៍មួយ សម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដូចដែលបានដាក់ចេញក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍ ធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ បន្ទាប់ពីមានកិច្ចពិភាក្សា និងការពិគ្រោះយោបល់គ្នាជាច្រើនលើកនៅកម្រិតបច្ចេកទេស និងនយោបាយចាប់តាំងពីចុងឆ្នាំ២០១៤មក ព្រះរាជក្រឹត្យ (លេខនស/រកត/០៤១៦/៣៧៣) ស្តីពីលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានឡាយព្រះហស្តលេខដោយព្រះមហាក្សត្រ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នាថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។ ដើម្បីអនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យនេះ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានាចាំបាច់ត្រូវតែ

បន្តរៀបចំឡើង ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការបង្កើតនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សបែបអចិន្ត្រៃយ៍មួយជាក់លាក់។

២. ការគាំទ្ររបស់គម្រោង EU DAR (គម្រោងសហភាពអឺរ៉ុប សម្រាប់គាំទ្រដល់ កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល)

ទាំងកម្មវិធី EU SPACE ដែលជាសមាសភាគមួយនៃកម្មវិធី កំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងវិមជ្ឈការ ដែលទទួលបានការផ្តល់ មូលនិធិរួមគ្នាពីសហភាពអឺរ៉ុប និងប្រទេសស៊ុយអែត និងកម្មវិធី កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល (DAR) ដែលអនុវត្តបន្តពី កម្មវិធី EU SPACE បាន និងកំពុងបន្តគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និង ការអនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ។ កម្មវិធីទាំងពីរនេះ ត្រូវ បានផ្តល់ថវិកាដោយក្រសួងសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍ សេដ្ឋកិច្ច នៃសហព័ន្ធអាល្លឺម៉ង់ (BMZ) និងទទួលបានហិរញ្ញប្បទាន រួមគ្នាពីសហភាពអឺរ៉ុប ហើយបាន និងកំពុងអនុវត្តដោយ GIZ។

មូលហេតុ

កម្មវិធី EU SPACE បានផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការរៀបចំបង្កើត លក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ ដោយសារតែក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តស្តីពី ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបានរៀបចំកន្លងមក ពុំមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់។ មុនពេលមានការរៀបចំលក្ខន្តិកៈ នេះ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តមិនបានកំណត់ច្បាស់លាស់អំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ហើយក៏មិនបាន ចែងពីឧបករណ៍ជាក់លាក់ណាមួយ សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក នោះដែរ។

ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងដំណាក់កាល បន្ទាប់នៃការអនុវត្ត

គម្រោង EU SPACE ដែលជាសមាសភាគមួយនៃកម្មវិធីអនុវត្តមុនកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល (DAR) នេះ បានផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេសលើការរៀបចំសេចក្តីព្រាង ការ រៀបចំសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ ការរៀបចំដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សាទៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ដែលអ្នកចូលរួមអាចរៀន សូត្រពីបទពិសោធន៍គ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ ភាគីអន្តរជាតិទាំង នោះ និងការរៀបចំវេទិកាចែករំលែកបទពិសោធន៍ថ្នាក់តំបន់ ជាមួយប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី និងហ្វីលីពីន។ ចាប់តាំងពីពេល ដែលព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ត្រូវបានចុះឡាយព្រះហស្តលេខដោយ ព្រះមហាក្សត្ររួចមក ក្រសួងមុខងារសាធារណៈបានរៀបចំ សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយ ថ្នាក់តំបន់ជាច្រើនដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលអ្នកចូលរួមទាំងនោះត្រូវមាន កាតព្វកិច្ចផ្សព្វផ្សាយបន្តនូវចំណេះដឹង ដែលខ្លួនទទួលបានដល់ សហសេរីក និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ។

ដោយសារតែឯកសារណែនាំស្តីពី ការអនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយ ឡែកនេះ នៅមិនទាន់ត្រូវបានអនុម័តនៅឡើយ ហេតុនេះការ អនុវត្តជាក់ស្តែង ក៏មិនទាន់ចាប់ផ្តើមលេចចេញជាប្រឡងនោះដែរ។ ការអនុវត្តព្រះរាជក្រឹត្យនេះ ត្រូវបានកំណត់ថានឹងចាប់ផ្តើមជា ផ្លូវការ នៅខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្នឯកសារណែនាំស្តី ពីការអនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ កំពុងពិនិត្យឡើងវិញ ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ មុននឹងដាក់ស្នើការអនុម័តពី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។ ឯកសារណែនាំស្តីពីការ អនុវត្តលក្ខន្តិកៈដោយឡែកនេះ គ្រោងនឹងអនុម័តជាផ្លូវការ នៅ ចុងឆ្នាំ២០១៧។

Performance Management System

1. What is the Performance Management System?

A Performance Management System (PMS) in general refers to the process of managing the performance of staff and supervisors in the line ministries as well as other national and sub-national administrative authorities. In the Cambodian context, the PMS that is planned to be implemented will be a systematic mechanism with key components such as an annual work plan, position descriptions, terms of reference/performance agreements, attendance controls, reporting systems as well as monitoring and evaluation processes – all in order to achieve higher levels of staff performance in the public sector.

Aims

PMS aims to enhance the effectiveness, efficiency (as well as the administrative capacities) and productivity of civil servants so that they can better achieve the objectives defined in their work plans.

Legal Framework

- The Policy on Human Resources in Civil Service, approved in June 2013, and the Policy on Human Resource Management and Development (HRMD) at the sub-national administrations (SNAs), approved in April 2014, enforced the development and implementation of PMS at both national and sub-national level in order to effectively manage, monitor and improve the performance of the civil service administration system.
- The National Programme for Public Administrative Reform (NPAR, 2015-2018), approved by the Prime Minister in December 2016, is a comprehensive programme that aims to strengthen the quality and effectiveness of public services, to improve HRMD and to reform the current pay and remuneration

system for civil servants with the vision “to serve people better”.

- The Ministry of Civil Service (MCS) has designed a PMS guideline in order to help managers and civil servants effectively work together to transform the public administration into a good service provider.

2. EU DAR Support

Both the Administrative Reform and Decentralisation Programme (ARDP) and its successor, the Decentralisation and Administrative Reform (DAR) Programme continue to support the development and implementation of PMS. Both programmes have been commissioned by the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ), with co-financing by the European Union (EU) and continue to be implemented by the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. In particular, ARDP supported the development of a PMS guideline, while EU DAR supports the implementation at a sub-national level.

Reasons

The development of a PMS guideline had become necessary because the existing legal frameworks only related to HRMD in broader terms and did neither clearly define the roles and responsibilities of civil servants nor propose particular tools for a systematic HRMD of public sector personnel. DAR continues this support at a national level by advising the MCS to develop a PMS implementation guideline whilst also advising its partner districts and OWSO, at a sub-national level, in the provinces of Kandal and Battambang with testing the PMS in their jurisdictions.

Status and Next Steps of Implementation

Since the guideline is required to apply within all ministries, institutions and SNAs, it has to be approved by the Prime Minister through submission to the full cabinet meeting for prior review and approval. Prior to the submission, the MCS organized a workshop on “Building an ASEAN Civil Service Competency Platform and Performance Management System” in which representatives and experts from ASEAN nations were invited to share and exchange their system and practices. In order to enforce the implementation, the sub-decree on PMS guideline implementation has been drafted and is under discussion internally within MCS. During this time, the sub-decree on position description, with a set of minimum standards for each (which is one of PMS tools), is also under development and preparation. So far 19 ministries and institutions have submitted their position descriptions to MCS for review and endorsement. For SNA personnel, MOI with the support of EU DAR and MCS is undergoing the process of preparing the position description.

A series of consultation workshops with participation from SNA responsible staff are conducted to collect input, comments and feedback. Also, in order to speed up PMS implementation once the guideline has been formally approved, DAR and MCS have already designed an implementation plan. Meanwhile, through the approval of the Political Steering Committee in April 2017, MCS in cooperation with GIZ/EU DAR will start to experiment with PMS tools at OWSOs in EU DAR partner districts to draw lessons for further replication at a sub-national level as well as for revision and further policy development at a national level; for example, the development of a PMS manual which shall give a detailed explanation of how to implement the PMS to all SNAs in Cambodia.



ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល

១. អ្វីទៅដែលហៅថាប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល?

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល (PMS) ជាទូទៅ សំដៅលើអភិក្រមនៃការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អង្គភាព ឬ ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ នៅក្នុងបរិបទកម្ពុជា ប្រព័ន្ធ PMS ដែលគ្រោងនឹងអនុវត្តនេះ គឺជាយន្តការជាប្រព័ន្ធ ដែលមានសមាសធាតុសំខាន់ៗដូចជា ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ ការពិពណ៌នាមុខតំណែង លក្ខខណ្ឌការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការបំពេញការងារ ការត្រួតពិនិត្យវត្តមាន លំហូរការងារ និងអភិក្រមនៃការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ដែលសមាសធាតុទាំងអស់នេះ មានគោលបំណងដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាព បំពេញការងាររបស់មន្ត្រីក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ។

គោលបំណង

ប្រព័ន្ធ PMS មានគោលបំណងលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាព ក៏ដូចជាសមត្ថភាពផ្នែករដ្ឋបាល និងផលិតភាពការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចសម្រេចបាននូវគោលដៅ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការការងាររបស់ពួកគេ។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់

- គោលនយោបាយ ស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដែលត្រូវបានអនុម័តនៅ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ និងគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលត្រូវបានអនុម័តក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ បានជំរុញឱ្យមានការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធ PMS នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីបង្កើន

ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង ការតាមដាន និងការលើកកម្ពស់គុណផលនៅក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលសាធារណៈ ។

- កម្មវិធីជាតិ កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (NPAR, 2015-2018) ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយនាយករដ្ឋមន្ត្រីនៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ គឺជាកម្មវិធីជាតិប្រកបដោយភាពគ្រប់គ្រងជ្រោមជ្រែង ដែលមានគោលបំណងដើម្បីពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាសាធារណៈ លើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍ ធនធានមនុស្ស និងកែទម្រង់ប្រព័ន្ធចៀវចៀវបច្ចុប្បន្នសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល សំដៅសម្រេចឱ្យបាននូវចក្ខុវិស័យ "បម្រើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង" ។
- ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានរៀបចំកសាងរំណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធ PMS នេះឡើង ដើម្បីជួយឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល បានធ្វើការងាររួមគ្នាកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ សំដៅប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យទៅជាអ្នកផ្តល់សេវាល្អជូនប្រជាពលរដ្ឋ។

២. ការគាំទ្ររបស់គម្រោង EU DAR (គម្រោងសហភាពអឺរ៉ុបសម្រាប់គាំទ្រដល់ កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងរដ្ឋបាល)

ទាំងកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងវិមជ្ឈការ (ARDP) ទាំងកម្មវិធីដែលអនុវត្តក្រោយកម្មវិធីនេះ ដែលមានឈ្មោះថា កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល (DAR) បាន និងកំពុងគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនេះ។ កម្មវិធីទាំងពីរនេះត្រូវបានផ្តល់ថវិកាដោយក្រសួងសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច នៃសហព័ន្ធអាល្លឺម៉ង់ (BMZ) ដោយមានការសហការផ្តល់មូលនិធិដោយសហភាពអឺរ៉ុប និងកំពុងអនុវត្តដោយ GIZ។ ជាពិសេស កម្មវិធី ARDP បានជួយគាំទ្រដល់ការរៀបចំកសាងរំណែនាំស្តីពី ប្រព័ន្ធ PMS នេះ ខណៈ

ពេលដែល កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិបស្សនា និងរដ្ឋបាល (EU DAR) គាំទ្រដល់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ PMS នេះនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ហេតុផល

ការរៀបចំបង្កើតឯកសារណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធ PMS បានក្លាយទៅជាការងារចាំបាច់ ព្រោះក្របខ័ណ្ឌបទដ្ឋានគតិយុត្តបច្ចុប្បន្នដែលមាន បានផ្ដោតតែទៅលើទិដ្ឋភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ក្នុងន័យទូលាយតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនបានកំណត់ច្បាស់លាស់អំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក៏ដូចជា ចែងពីឧបករណ៍ជាក់លាក់ណាមួយសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ចំពោះបុគ្គលិករដ្ឋបាលសាធារណៈនោះទេ។ កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិបស្សនា និងរដ្ឋបាល បានបន្តការគាំទ្រនេះនៅថ្នាក់ជាតិ តាមរយៈការផ្តល់ការប្រឹក្សាបច្ចេកទេសទៅដល់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្នុងការរៀបចំឯកសារណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធ PMS និងផ្តល់ការប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់ស្រុកដៃគូទាំង៦ និងការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលស្ថិតនៅក្នុងខេត្តកណ្តាល និងខេត្តបាត់ដំបង ក្នុងការដាក់អនុវត្តសាកល្បងនូវប្រព័ន្ធ PMS នេះ ។

ស្ថានភាព និងដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធ PMS

ដោយសារតែឯកសារណែនាំនេះ តម្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្ត ក្នុងគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់ ហេតុនេះឯកសារណែនាំនេះ ត្រូវតែឆ្លងការអនុម័តដោយនាយករដ្ឋមន្ត្រីតាមរយៈការដាក់ស្នើទៅកិច្ចប្រជុំពេញអង្គ របស់គណៈរដ្ឋមន្ត្រីដើម្បីពិនិត្យ និងអនុម័តជាមុនសិន។ មុនពេលដាក់ស្នើឯកសារណែនាំនេះ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានរៀបចំសិក្ខាសាលាមួយស្តីពី "ការកសាងវេទិកាសមត្ថភាពមុខងារសាធារណៈ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលក្នុងតំបន់អាស៊ាន" ដែលមានតំណាងនិងអ្នកជំនាញនានា មកពីបណ្តាប្រទេសអាស៊ានបានចូលរួមដើម្បីចែករំលែក និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តនិងប្រព័ន្ធគុណផលរបស់ប្រទេសពួកគេ។ ដើម្បីជំរុញការអនុវត្ត

ប្រព័ន្ធ PMS សេចក្តីព្រាងនៃអនុក្រឹត្យស្តីពីការអនុវត្តឯកសារណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធ PMS បានកំពុងរៀបចំ និងកំពុងយកមកពិភាក្សាផ្ទៃក្នុងនៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។ ក្នុងពេលដំណាលគ្នានេះដែរ អនុក្រឹត្យស្តីពីការពិពណ៌នាមុខតំណែងដែលអមជាមួយនឹងឧបសម្ព័ន្ធគំរូអប្បបរមា នៃការពិពណ៌នាមុខតំណែងនីមួយៗ ដែលជាឧបករណ៍មួយក្នុងចំណោមឧបករណ៍ជាច្រើននៃប្រព័ន្ធ PMS ក៏កំពុងតែត្រូវបានរៀបចំផងដែរ។ រហូតមកដល់ពេលនេះ ក្រសួង ស្ថាប័ន ចំនួន ១៩ បានធ្វើការពិពណ៌នាមុខតំណែងរបស់ខ្លួន មកក្រសួងមុខងារសាធារណៈដើម្បីពិនិត្យ និងផ្តល់ការយល់ស្រប។ ដោយឡែក សម្រាប់បុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិវិញ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដោយមានការគាំទ្រពីកម្មវិធី EU DAR និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានកំពុងរៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែង សម្រាប់ពួកគេ។ សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ ត្រូវបានកំពុងរៀបចំជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីប្រមូលធាតុចូល មតិយោបល់ និងព័ត៌មានត្រលប់ពីបុគ្គលិក រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ យ៉ាងណាមិញ មុននឹងទទួលបានការអនុម័តជាផ្លូវការលើឯកសារណែនាំនេះ កម្មវិធី DAR និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានសហការរៀបចំផែនការអនុវត្តប្រព័ន្ធ PMS រួចរាល់ហើយ ដើម្បីជួយសម្រួលដំណើរការក្នុងការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធ PMS។ ស្របពេលគ្នានេះដែរ តាមរយៈការទទួលបានការអនុម័ត ពីគណៈកម្មាធិការដឹកនាំជាន់ខ្ពស់នៃកម្មវិធី DAR កាលពីខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានសហការជាមួយកម្មវិធី GIZ/EU DAR នឹងចាប់ផ្តើមដាក់ឱ្យអនុវត្តសាកល្បង នូវឧបករណ៍នានារបស់ប្រព័ន្ធ PMS នៅក្នុងការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ដែលស្ថិតនៅក្នុងស្រុកដៃគូរបស់កម្មវិធី EU DAR ដើម្បីចងក្រងជាមេរៀនបទពិសោធន៍នានា សម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុវត្តតាមជាគំរូ និងសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិយកធ្វើជាគំនិតដើម្បីកែសម្រួល ក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយនានា ឧទាហរណ៍ដូចជាសម្រាប់ការរៀបចំសៀវភៅណែនាំ PMS ដែលនឹងផ្តល់សេចក្តីពន្យល់លម្អិតអំពីរបៀបអនុវត្ត PMS ដល់គ្រប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

SNA Management

1. What is meant by the term SNA Management?

Entities shall be managed and based on unified administration. Councils which are autonomous in managing their own functions, tasks and resources must still interact with all relevant stakeholders. Councils should be open to working together formally and informally, to sharing and discussing information and to do so beyond what is explicitly stated in a legal instrument.

Aims

Strengthening these relations will improve the performance of the councils through sharing experiences and information as well as coordinating and cooperating more effectively. Hence, they should understand the importance, benefits and mechanisms of relations among councils in the same category, councils of different categories, the relations of councils with ministries, institutions, departments and other government agencies as well as intra-governmental relations. While doing so, they must understand their own roles, duties and responsibilities and distinguish them from others', mutually respect each other's autonomy (e.g. a District Council must respect the autonomy of Commune/Sangkat Councils), communicate and coordinate in order to avoid overlapping, and support each other to achieve a common goal.

Legal Framework

- Law on Administrative Management of the Capital, Provinces, Municipalities, Districts, and Khans
- Sub-Decree 216 on Roles, Duties and Working Relations of Councils and Board of Governors (BoG) of Provinces and Councils and BoG of Districts
- Sub-Decree 497 on the Delegation of Power to Sub-National Administrations (SNAs) in Appointing, Changing and Terminating Civil Servants at Sub-National Level
- Sub-Decree 218 on the Establishment and Functioning of the Technical Facilitation Committee of the Provincial Council, of the Municipal Council and of the District Council
- Prakas 4275 on the Establishment and Functioning of the Women's and Children's Consultative Committees

- Prakas 4274 on the Establishment of Offices under Divisions of Sala Khet, Sala Krong and Sala Srok, and determination of Roles and Duties and Working Procedures of these Offices

2. EU DAR Support

The Decentralisation and Administrative Reform (DAR) programme, commissioned by the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ), co-financed by the European Union and implemented by the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, has decided to support the development and implementation of Ombudsmen.

Reasons

We want to provide technical and financial support to partner districts and strengthen SNAs' roles and responsibilities in order to implement their decisions and provide better services to citizens.

Status and Next Steps of Implementation

So far, EU DAR has introduced itself to the council, administrative director (AD) and BoG, so that partner districts understand the purpose of the DAR programme. Furthermore, we have conducted a joint work plan with the partner districts to increase their awareness of activities that will happen in their area, and conducted an IT training to administrative personnel, so that they know how to use e-mail, PowerPoint, Excel, Word and the filing system. By now, the Councils are aware of their responsibilities in their territory. Regarding implementation, they are still in the (DAR) training period and have not actually started networking yet.

It can be expected that partner districts will improve their knowledge and skills, leading to the provision of better service to citizens in the near future. EU DAR is going to help implementing the joint work plan by following up with the councils on their decisions, based on a dissemination and consultative forum and monthly meeting minutes of councils. Moreover, we will often conduct reflections with partner districts (cycle).



ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១. តើពាក្យថា ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច?

ការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ននានា ត្រូវធ្វើឡើងផ្អែកទៅតាមគោលការណ៍រដ្ឋបាលឯកភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាដែលមានស្វ័យភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងមុខងារ ភារកិច្ច និងធនធានរបស់ខ្លួន នៅតែត្រូវរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រប់គ្រងពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ក្រុមប្រឹក្សាគួររើកចំហក្នុងការសហការជាមួយអង្គពាក់ព័ន្ធនានា ទាំងផ្លូវការ ទាំងក្រៅផ្លូវការ ចែករំលែក និងពិភាក្សាព័ត៌មានជាមួយគ្នា ហើយកិច្ចសហការទាំងនេះ អាចលើសពីអ្វីដែលត្រូវបានចែង នៅក្នុងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត។

គោលបំណង

ការពង្រឹងទំនាក់ទំនងទាំងនេះ នឹងធ្វើឲ្យការបំពេញការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន តាមរយៈការចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងព័ត៌មាន ក៏ដូចជាការសម្របសម្រួលនិងការសហការគ្នា ឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពបន្ថែមទៀត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាគួរយល់ពីសារៈសំខាន់ អត្ថប្រយោជន៍ និងយន្តការទំនាក់ទំនងគ្នា ជាមួយក្រុមប្រឹក្សា ប្រភេទរួមគ្នា ជាមួយក្រុមប្រឹក្សាប្រភេទផ្សេងៗទៀត និងទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមប្រឹក្សាជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន មន្ទីរ និងទីភ្នាក់ងារនានារបស់រដ្ឋាភិបាលព្រមទាំងទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមប្រឹក្សា។

នៅក្នុងការធ្វើទំនាក់ទំនងបែបនេះ ក្រុមប្រឹក្សាក៏ត្រូវយល់ពីតួនាទីភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន ហើយត្រូវធ្វើការបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវទាំងនេះ ពីតួនាទីភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ថាប័នដទៃទៀត ត្រូវគោរពស្វ័យភាពរបស់គ្នាទៅវិញទៅមក (ដូចជា ក្រុមប្រឹក្សាស្រុកត្រូវ

គោរពស្វ័យភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ជាដើម) ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា និងសម្របសម្រួលគ្នា ដើម្បីបញ្ចៀសធ្វើការងារត្រួតគ្នា និងផ្តល់ការគាំទ្រដល់គ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលដៅរួម។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់

- ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល រាជធានីខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខ័ណ្ឌ
- អនុក្រឹត្យលេខ ២១៦ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងទំនាក់ទំនងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលខេត្ត និងក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលស្រុក
- អនុក្រឹត្យលេខ ៤៩៧ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាច ទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការតែងតាំង ផ្លាស់ប្តូរ បញ្ឈប់ការងារមន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- អនុក្រឹត្យលេខ ២១៨ ស្តីពីការបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលបច្ចេកទេស របស់ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង និងក្រុមប្រឹក្សាស្រុក
- ប្រកាសលេខ ៤២៧៥ ស្តីពីការបង្កើត និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការនារី និងកុមារ
- ប្រកាសលេខ ៤២៧៤ ស្តីពីការបង្កើតការិយាល័យក្រោមទីចាត់ការ សាលាខេត្ត សាលាក្រុង សាលាស្រុក និងការកំណត់តួនាទី និងភារកិច្ច និងនីតិវិធីការងារនៅការិយាល័យទាំងនេះ

២. ការគាំទ្ររបស់គម្រោង EU DAR (គម្រោងសហនាពរអឺរ៉ុបសម្រាប់គាំទ្រដល់ កម្មវិធីកំណែទម្រង់រួមផ្សំការ និងរដ្ឋបាល)

កម្មវិធីកំណែទម្រង់រួមផ្សំការ និងរដ្ឋបាល ដែលផ្តល់ថវិកាដោយក្រសួងសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍របស់សហព័ន្ធ

អាណ្លីម៉ង់ (BMZ) ដោយមានការសហការផ្តល់មូលនិធិដោយសហភាពអឺរ៉ុប និងអនុវត្តដោយទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអាណ្លីម៉ង់ (GIZ) បានសម្រេចចិត្តផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការបង្កើតការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ និងការអនុវត្តមុខងាររបស់ការិយាល័យនេះ។

ហេតុផល

យើងចង់ផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុដល់ស្រុកដៃគូ និងពង្រឹងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន និងផ្តល់សេវាឲ្យបានកាន់តែប្រសើរដល់ ប្រជាពលរដ្ឋ។

ស្ថានភាព និងដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃការអនុវត្ត

កន្លងមក កម្មវិធី GIZ DAR បានណែនាំខ្លួនឲ្យក្រុមប្រឹក្សានាយករដ្ឋបាល គណៈអភិបាល បានស្គាល់ ដើម្បីឲ្យស្រុកដៃគូ យល់ពីគោលបំណងនៃកម្មវិធី DAR នេះ។ លើសពីនេះ យើងក៏បានរៀបចំផែនការការងាររួមគ្នាជាមួយស្រុកដៃគូ ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងអំពីសកម្មភាពនានា ដែលនឹងត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងតំបន់របស់ពួកគេ ហើយក៏បានរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលអំពីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានដល់បុគ្គលិក រដ្ឋបាលផងដែរ ដើម្បីឲ្យ

ពួកគេដឹងពីរបៀបប្រើប្រាស់អ៊ីមែល, PowerPoint, Excel, Word និងប្រព័ន្ធចងក្រងព័ត៌មាននានា។ មកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមប្រឹក្សាមានការយល់ដឹងពីការទទួលខុសត្រូវ នៅតាមដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តវិញ ក្រុមប្រឹក្សាកំពុងស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលទទួលការបណ្តុះបណ្តាល (ពីកម្មវិធី DAR) ហើយមិនទាន់បានចាប់ផ្តើមចងក្រងបណ្តាញរវាងគ្នា និងគ្នានៅឡើយទេ។

គេរំពឹងថា ស្រុកដៃគូនឹងបង្កើនចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់ខ្លួន ដែលនាំឲ្យមានការផ្តល់សេវា ឲ្យកាន់តែប្រសើរដល់ប្រជាពលរដ្ឋនាពេលអនាគតដ៏ខ្លីខាងមុខនេះ។ កម្មវិធី EU DAR នឹងជួយដល់ការអនុវត្តផែនការការងាររួមនេះ តាមរយៈការតាមដានជាមួយក្រុមប្រឹក្សា ជុំវិញសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាតាមរយៈការពិនិត្យកំណត់ហេតុវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់ និងកំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែរបស់ក្រុមប្រឹក្សា។ លើសពីនេះ យើងក៏នឹងរៀបចំការឆ្លុះបញ្ចាំងជាមួយស្រុកដៃគូ (ជាវដ្ត) ផងដែរ។

One Window Service Office/Mechanism

1. What is One Window Service Office/Mechanism?

A One Window Service Office/Mechanism (OWSO/M) is a one-stop administrative services location where public services are provided to local citizens. In principle, clients can go to the front office to make their requests. The front officer then coordinates with the line departments in the back office in order to deliver the requested service. In contrast to OWSOs which have both a front and a back office in one building, OWSMs only have a front office while the line department representatives are not located under the same roof/building.

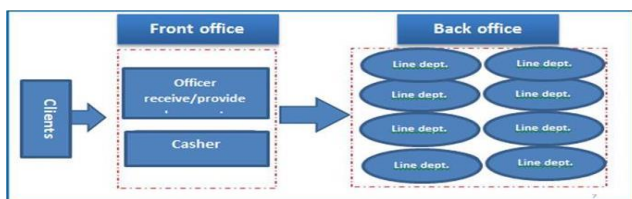


Figure 1: Structure of an OWSO.

Aims

The establishment of OWSO/Ms aims at promoting quality, effectiveness, transparency, and accountability of administrative service delivery at sub-national administrations (SNAs) in a one-stop location. It brings administrative services closer to the citizens, facilitates responding to their needs in a timely manner and reduces corruption.

Legal Framework

- 2008 Organic Law
- Sub-Decree No. 68 (Feb. 2013) on Admin. Services Delivery at SNAs
- Sub-Decree No. 18 (Feb. 8, 2017) on the Establishment of OWSM for Admin. Services Delivery at SNAs
- Decision No. 12 (2008) on the Establishment of OWSO and Ombudsman at Districts/ Municipalities
- Prakas No. 928 (2009) on the Organization and Functioning of OWSO in the target

Districts/Municipalities/Khans (D/M/K)

- Inter-Ministerial Prakas No. 14342 (Dec. 29, 2016) on Admin. Services Delivery at SNAs
- Inter-Ministerial Prakas No.14343 (Dec. 29, 2016) on Reward on Management and Generation of Revenue from Admin. Services Fee of SNAs

2. EU DAR Support

The Decentralisation and Administrative Reform (DAR) Programme which is commissioned by the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ) and co-financed by the European Union and implemented by the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH supports the development of OWSOs at both the national policy-making level and the sub-national implementing level.

Reasons

GIZ EU DAR supports the establishment of OWSO/Ms in order to strengthen coordination between SNAs and line agencies and promote a more harmonized, responsive and accountable way of delivering public services to local citizens.

Status and Next Steps of Implementation

In total, there are currently 46 OWSOs (26 at Municipalities, 12 at Khans, and 8 at Districts). Another six new OWSOs have been established in: Sangkae and Thma Koul District of Battambang Province, S'ang District of Kandal Province, Svay Antor District of Prey Veng Province, Choeung Prey District of Kampong Cham Province, and Tramkok District of Takeo Province and are awaiting official inauguration and operation in the near future. In September 2016, administrative services of twelve sectors had been delivered by OWSOs. The total number of services delivered was 501,478, and the total revenue they had generated was 3,241,324 USD.

DAR works jointly with the Cambodian Ministry of Interior (Mol) on regulations and guidelines for OWSO/Ms at district level. The support includes conducting a feasibility study for the establishment of OWSO/M, trainings and coaching on how to provide services through OWSO/Ms in a transparent and effective manner. Also, EU DAR and Mol will jointly support EU DAR's partner districts in Kandal and Battambang in implementing OWSO/Ms in their jurisdictions.

Among municipalities and districts having established OWSOs, there are 6 of EU DAR's partner districts. Those include: OWSO in the Battambang municipality, which has been operating since 2005; OWSO in Bavel district, which is in operation since 2013; OWSO in Moung Ruessei district, which has been operating since early 2017; OWSOs in Sangke district and Thma Koul district of Battambang province and OWSO in Sa Ang district of Kandal province which are still undergoing the process of staff selection. Banan, Koas Krala, Kien Svay and Leuk Daek currently only have mechanisms which are somewhat similar to an OWSM. In Moung Ruessei the district council, with support of EU DAR, is currently trying to raise awareness

concerning the existence and roles of the OWSO among its citizens. The EU DAR and Ministry of Civil Service (MCS) will also support OWSOs in its partner districts and municipality to implement the performance management system instruments.

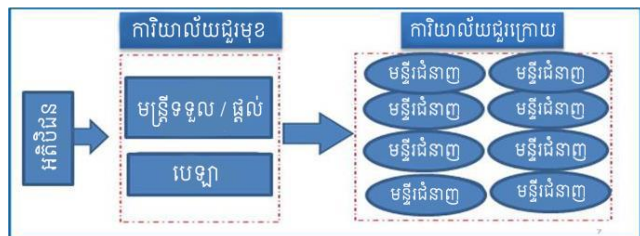
The recent legal framework is trying to expand OWSOs in all districts nationwide. Specifically, the Sub-Decree on the establishment of OWSO/Ms at SNAs has already been officially approved by the Prime Minister, but the Prakas on the organisation and functioning of OWSO/M at municipal/district level is still under revision.

According to the Sub-Decree, Capital/Provincial (C/P) administrations shall establish One Window Services Units (OWSUs) by the end of the first semester of 2017 at the latest, while M/D/K administrations that fulfil the qualifications as determined by the Mol shall establish OWSOs. Those that do not meet the criteria, as well as Commune/Sangkat (C/S) administrations, shall establish OWSMs by the end of 2017 at the latest.

ការិយាល័យយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ

១. អ្វីនៅដែលហៅថាការិយាល័យ / យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ?

ការិយាល័យ/យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ គឺជាទីតាំងផ្តល់សេវារដ្ឋបាលនៅកន្លែងតែមួយ ដែលសេវាសាធារណៈ ត្រូវបានផ្តល់ដល់ប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋាន។ ជាគោលការណ៍ ប្រជាពលរដ្ឋអាចទៅផ្នែកជូនមុខ ដើម្បីដាក់សំណើសុំសេវារបស់ខ្លួន។ បន្ទាប់មកមន្ត្រីនៅផ្នែកជូនមុខ នឹងធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយមន្ត្រីជំនាញនៅផ្នែកជូនក្រោយ ដើម្បីផ្តល់សេវាទៅតាមការស្នើសុំរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ខុសពីការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ដែលមានផ្នែកជូនមុខ និងផ្នែកជូនក្រោយ ស្ថិតក្នុងអាគារជាមួយគ្នា យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយមានតែផ្នែកជូនមុខតែប៉ុណ្ណោះ ខណៈពេលដែលតំណាងមកពីមន្ត្រីជំនាញ មិនធ្វើការក្រោមដំបូល/អាគារតែមួយឡើយ។



រូបភាពទី ១៖ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ

គោលបំណង

ការបង្កើតការិយាល័យ/យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ មានគោលបំណងបង្កើនគុណភាព ស័ក្តិសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព នៃការផ្តល់សេវារដ្ឋបាល នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅទីតាំងតែមួយ។ ការិយាល័យ/យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនេះ បង្កើតសេវារដ្ឋបាលឲ្យកាន់តែកៀកនឹងប្រជាពលរដ្ឋ សម្រួលដល់ការឆ្លើយតបដល់តម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ឲ្យបានទាន់ពេលវេលា និងកាត់បន្ថយអំពើពុករលួយ។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់

- ច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការឆ្នាំ ២០០៨

- អនុក្រឹត្យលេខ ៦៨ (ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣) ស្តីពីការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- អនុក្រឹត្យលេខ ១៨ (ថ្ងៃទី ៨ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៧) ស្តីពីការបង្កើតយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ សម្រាប់ការផ្តល់សេវារដ្ឋបាល នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- សេចក្តីសម្រេចលេខ ១២ (២០០៨) ស្តីពីការបង្កើតការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ និងការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋ នៅតាមស្រុក/ក្រុង
- ប្រកាសលេខ ៩២៨ (២០០៩) ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ នៅតាមស្រុក/ក្រុង/ខណ្ឌ គោលដៅ
- ប្រកាសអនុរក្សស្តង់ដារលេខ ១៤៣៤២ (ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៦) ស្តីពីការផ្តល់សេវារដ្ឋបាល នៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ប្រកាសអនុរក្សស្តង់ដារលេខ ១៤៣៤៣ (ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៦) ស្តីពីការផ្តល់រង្វាន់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការប្រមូលចំណូលពីថ្លៃសេវារដ្ឋបាល របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២. ការគាំទ្ររបស់គម្រោង EU DAR (គម្រោងសហភាពអឺរ៉ុបសម្រាប់គាំទ្រដល់ កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល)

កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល (DAR) ដែលត្រូវបានផ្តល់ថវិកា ដោយក្រសួងសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍនៃសហព័ន្ធអាល្លឺម៉ង់ (BMZ) និងទទួលបានហិរញ្ញប្បទានរួមគ្នាពីសហភាពអឺរ៉ុប និងអនុវត្តដោយទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអាល្លឺម៉ង់ (GIZ) បានជួយគាំទ្រដល់ការបង្កើតការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ទាំងក្នុងការ តាក់តែងគោលនយោបាយនៅថ្នាក់ជាតិ និងការអនុវត្តនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ហេតុផល

កម្មវិធី EU DAR ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការបង្កើតការិយាល័យ/យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនេះ ក្នុងគោលបំណងពង្រឹងការសម្របសម្រួលរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងស្ថាប័នជំនាញក៏ដូចជាលើកកម្ពស់ ការផ្តល់សេវាសាធារណៈដល់ប្រជាពលរដ្ឋឲ្យកាន់តែមានសង្គតិភាព កាន់តែឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងកាន់តែមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋជាងមុន។

ស្ថានភាព និងដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃការអនុវត្ត

បច្ចុប្បន្ននេះ ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយមាន ចំនួនសរុបទាំងអស់ ៤៦ (២៦ នៅតាមក្រុង ១២ នៅតាមខ័ណ្ឌ និង ៨ នៅតាមស្រុក)។ ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយចំនួន ៦ ផ្សេងទៀតនៅស្រុកសង្កែ និងស្រុកថ្មគោល នៅខេត្តបាត់ដំបង ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល ស្រុកស្វាយអន្ទរ ខេត្តព្រៃវែង ស្រុកជើងព្រៃ ខេត្តកំពង់ចាម និងស្រុកត្រាំកក់ ខេត្តតាកែវ ត្រូវបានបង្កើតឡើងរួចរាល់ ហើយកំពុងរង់ចាំការសម្ពោធនិងដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់ជាផ្លូវការ នាពេលអនាគតដ៏ខ្លីខាងមុខនេះ។ កាលពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ សេវារដ្ឋបាល ដែលស្ថិតក្រោមវិស័យចំនួន ១២ ត្រូវបានផ្តល់ដោយការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ។ ចំនួនសេវាសរុបដែលត្រូវបានផ្តល់កន្លងមក មានចំនួន ៥០១៤៧៨ដង ហើយចំណូលសរុប ដែលការិយាល័យទាំងនេះរកបានមានចំនួន ៣២៤១៣២៤ ដុល្លារ។

កម្មវិធី DAR សហការគ្នាជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃនៃប្រទេសកម្ពុជាដើម្បីរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ និងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការិយាល័យ/យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ នៅថ្នាក់ស្រុក។ ការគាំទ្រកន្លងមករួមមាន ការរៀបចំការសិក្សាលទ្ធភាពស្តីពីការបង្កើតការិយាល័យ/យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាយោបល់អំពីរបៀបផ្តល់សេវាតាមរយៈការិយាល័យ/យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ ប្រកបដោយតម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាព។ លើសពីនេះ កម្មវិធី EU DAR និងក្រសួងមហាផ្ទៃ នឹងរួមគ្នាផ្តល់ការគាំទ្រដល់ស្រុកជាដៃគូនៃកម្មវិធី EU DAR ទាំងនេះ ក្នុងខេត្តកណ្តាល និងខេត្តបាត់ដំបង ដែលផ្តោតទៅលើដំណើរការការិយាល័យ/យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ក្នុងចំណោមក្រុង និងស្រុកដែលបានបង្កើតការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ មានស្រុកចំនួន ៦ ជាស្រុកដៃគូនៃកម្មវិធី EU DAR នេះ។ ការិយាល័យទាំងនេះ រួមមានការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ នៅក្នុងក្រុងបាត់ដំបង ដែលដំណើរការចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៥ មកម្ល៉េះ។ ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយនៅស្រុកបរវេល ដែលដំណើរការចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៣ ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយនៅស្រុកមោងឫស្សី ដែលដំណើរការចាប់ពីដើមឆ្នាំ២០១៧ ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយនៅស្រុកសង្កែ និងស្រុកថ្មគោល ខេត្តបាត់ដំបង និងការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ នៅស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល ដែលបច្ចុប្បន្ន បានធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិករួចរាល់ហើយ។ បច្ចុប្បន្នស្រុកបាណន់ ស្រុកគាស់ក្រឡ ស្រុកតៀននស្វាយ និងស្រុកលើកដែក មានត្រឹមតែយន្តការតែប៉ុណ្ណោះ ដែលស្រដៀងគ្នាជាមួយនឹងយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយដែរ។ ក្នុងស្រុកមោងឫស្សី ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក ដោយមានការគាំទ្រពីកម្មវិធី DAR បច្ចុប្បន្ន កំពុងព្យាយាមបង្កើនការយល់ដឹងដល់ប្រជាពលរដ្ឋអំពីការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ និងតួនាទីរបស់ការិយាល័យនេះ។ កម្មវិធី EU DAR និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក៏នឹងផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ តាមស្រុក និងក្រុងជាដៃគូរបស់ខ្លួន ដើម្បីអនុវត្តឧបករណ៍នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលផងដែរ។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ ដែលទើបតែនឹងដាក់ចេញកាលពីពេលថ្មីៗនេះ មានគោលបំណងពង្រីកការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ នៅតាមគ្រប់ស្រុកទាំងអស់ទូទាំងប្រទេស។ ជាពិសេស អនុក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើតការិយាល័យ/យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ នៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានទទួលការអនុម័តជាផ្លូវការពីនាយករដ្ឋមន្ត្រី ប៉ុន្តែប្រកាសស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃការិយាល័យ/យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ នៅថ្នាក់ក្រុង/ស្រុកនៅកំពុងត្រូវបានកែសម្រួលនៅឡើយ។

យោងតាមអនុក្រឹត្យនេះ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវបង្កើតអង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយ ខណៈពេលដែលរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលបំពេញទៅតាមលក្ខណៈសម្បត្តិ កំណត់ដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវបង្កើតការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយឲ្យបានរួចរាល់ត្រឹមឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០១៧។ រដ្ឋបាលដែលពុំបានបំពេញទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងនេះ ក៏ដូចជារដ្ឋបាលឃុំសង្កាត់ ត្រូវបង្កើតយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ ឲ្យបានរួចរាល់ត្រឹមចុងឆ្នាំ២០១៧។

Transfer of Functions

1. What is the Transfer of Functions?

The transfer of functions is the allocation of governmental roles and tasks from national to sub-national levels of government in accordance with the prevailing modes of decentralisation.

Aims

The transfer of functions aims to bring decisions about quality, access and quantity of services closer to the people and, hence, establish the structural foundation for a more effective use of resources. Furthermore, it promotes local development and creates a culture of local participatory democracy which is accountable to citizens.

Legal Framework

- Law on Management and Administration of Communes/ Sangkat (2011)
- Strategic Framework for Decentralisation and Deconcentration (D&D) Reform (2005)
- Law on Administrative Management of Capital, Provinces, Municipalities, Districts and Khans (2008)
- 10-Year National Programme for Sub-National Democratic Development (NP-SNDD, 2010-2019)
- Three-Year Implementation Plan, Phase I (IP3-I, 2011-2013) and 1-year extension (2014-2015)
- Three-Year Implementation Plan, Phase II (IP3-II 2015-2017)
- Sub-Decree No. 68 ANK/BK dated 10 May 2012 on General Process of Transfer of Functions and Resources to the Sub-National Administrations (SNAs)
- Guidelines on Functional Mapping for sector ministries, institutions, departments, Units and authorities at all levels (2012)
- Guidelines on Functional Review for sector ministries, institutions, departments, Units and authorities at all levels (2013)
- Sub-Decree 191 on the Assignment of Functions Relevant to the Management of Primary Education, Pre-Education and Non-formal Education to District/Municipality Administration (2016)

- Ministry of Education, Youth and Sports (MoEYS) Letter No. 4316 on the Proposed Education Functions and Phase of Transfer (2015)
- Ministry of Health (MoH), Letter No. 053 on the Proposed Health Functions and Phase of Transfer

2. EU DAR Support

The Decentralisation and Administrative Reform (DAR) Programme which is commissioned by the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ), co-financed by European Union and implemented by the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH supports the transfer of function in health and education.

Reasons

In order to strengthen the SNAs' accountability to citizens, DAR provides policy advice to the secretariat of the National Committee for Democratic Development (NCDD-S) on developing regulations and guidelines. Furthermore, providing technical support directly to SNAs in its partner districts and facilitating their coordination with the deconcentrated line offices of education and health, DAR helps to implement the transfer of functions on the sub-national level.

Status and Next Steps of Implementation

Concerning education, the relevant Sub-Decree 191 has been signed by the Prime Minister and a dissemination workshop was conducted in Battambang in September 2016. Also, MoEYS has developed a framework of 8 guidelines to be developed to support the implementation of the Sub-Decree. However, following a field visit and MoEYS's subsequent report regarding the transfer of finance, properties and human resources in January 2017, a different interpretation by MoEYS and NCDD-S became obvious. Specifically, MoEYS expects the fund to be directly transferred to schools (current practice, i.e. budget transfer should be the responsibility of the Provincial Department of Education). However, this does not reflect

the D&D principle that whenever the function is transferred to SNAs, finance and property need to be transferred as well. As a result, the Prime Minister suggested to re-discuss the matter and the process was put on hold. In order to be technically prepared, a team of NCDD-S, Ministry of Interior (MoI), Ministry of Civil Service (MCS) and MoEYS is currently working on a baseline study aiming to learn more about the current practices, challenges and possible solutions related to the future implementation. Also, DAR will work with NCDD-S, so that they can discuss reactivating the preparation of the 8 guidelines with MoEYS and take action, according to the baseline results, in order to be prepared for future political decisions.

Regarding health, the process is still moving forward, even though the relevant Sub-Decree is not yet finalized. In October 2016, MoH submitted a letter to NCDD to transfer the management of health departments, referral hospitals,

health posts and other health services to SNAs. The transfer of functions to the three SNAs of Phnom Penh, Kampot and Battambang is planned to start in 2017 as a first phase and the transfer to additional provincial administrations is planned as a second phase in 2020, based on an evaluation of the first phase. Preparing them for their future tasks: MoH and NCDD-S have conducted workshops to inform SNAs, provincial health departments and operational districts; and subsequent workshops aim to discuss challenges and suggestions concerning the proposed sub-functions. In order to get more information and confidence that SNAs are willing and able to implement the assigned functions, the technical working groups of SNDD and MoH plan to conduct field visits to the three administrations, one of which has already taken place in Battambang in May 2017. For the next steps, MoH and NCDD-S will consolidate the Sub-Decree in close dialogue with the three first-phase SNAs.



Implemented by



ការផ្ទេរមុខងារ

១. ដូចម្តេចដែលហៅថាការផ្ទេរមុខងារ?

ការផ្ទេរមុខងារ គឺជាការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់រដ្ឋាភិបាល ពីថ្នាក់ជាតិ ទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របទៅតាមគោលការណ៍ វិមជ្ឈការ។

គោលបំណង

ការផ្ទេរមុខងារ មានគោលបំណងបង្កើតការសម្រេចចិត្តអំពី គុណភាព ការទទួលសេវា និងបរិមាណសេវា ឲ្យកាន់តែក្បែក នឹងប្រជាពលរដ្ឋ និងបង្កើតមូលដ្ឋានគ្រឹះ ដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធ សម្រាប់ឲ្យមានការប្រើប្រាស់ធនធាន កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព បន្ថែមទៀត។ លើសពីនេះ ការផ្ទេរមុខងារ ក៏នឹងជួយដល់ការ អភិវឌ្ឍន៍តាមមូលដ្ឋាន និងបង្កើតវប្បធម៌ការចូលរួមតាមបែបលទ្ធិ ប្រជាធិបតេយ្យ ដែលមានគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់

- ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ (២០១១)
- ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ (២០០៥)
- ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (២០០៨)
- កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ រយៈពេល ១០ ឆ្នាំ (NP-SNDD, ២០១០-២០១៩)
- ផែនការអនុវត្ត ៣ឆ្នាំ ដំណាក់កាលទី១ (IP3-I, ២០១១-២០១៣) និងការបន្តផែនការនេះរយៈពេល ១ឆ្នាំទៀត (២០១៤-២០១៥)
- ផែនការអនុវត្ត ៣ ឆ្នាំ ដំណាក់កាលទី ២ (IP3-II ២០១៥-២០១៧)

- អនុក្រឹត្យលេខ ៦៨ អនក្រ បក.ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីដំណើរការទូទៅនៃការផ្ទេរមុខងារ និងធនធាន ដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការវិភាគមុខងារ សម្រាប់ឲ្យក្រសួង តាមវិស័យ ស្ថាប័ន មន្ទីរ អង្គភាព និងអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធនៅ គ្រប់កម្រិត (២០១២)
- គោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីការពិនិត្យឡើងវិញនៃមុខងារ សម្រាប់ក្រសួងតាមវិស័យ ស្ថាប័ន មន្ទីរ អង្គភាព និងអាជ្ញាធរ ពាក់ព័ន្ធនៅគ្រប់កម្រិត (២០១៣)
- អនុក្រឹត្យលេខ ១៩១ ស្តីពីការប្រគល់មុខងារពាក់ព័ន្ធ និង ការគ្រប់គ្រង និងការអប់រំបឋមសិក្សាមធ្យម សិក្សា និង ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធដល់រដ្ឋបាលស្រុក ក្រុង (២០១៦)
- លិខិតក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា លេខ ៤៣១៦ ស្តីពី សំណើផ្ទេរមុខងារ វិស័យអប់រំ និងដំណាក់កាលនៃការផ្ទេរ មុខងារទាំងនេះ (២០១៥)
- លិខិត ០៥៣ របស់ក្រសួងសុខាភិបាល ស្តីពីសំណើផ្ទេរ មុខងារវិស័យ សុខាភិបាល និងដំណាក់កាល នៃ ការផ្ទេរ មុខងារទាំងនេះ

២. ការគាំទ្ររបស់គម្រោង EU DAR (គម្រោងសហភាពអឺរ៉ុប សម្រាប់គាំទ្រដល់ កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល)

កម្មវិធីវិមជ្ឈការ និងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ដែលផ្តល់ថវិកាដោយ ក្រសួងសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍របស់សហព័ន្ធ អាល្លឺម៉ង់ (BMZ) ដោយមានការសហការផ្តល់មូលនិធិដោយ សហភាពអឺរ៉ុប និងអនុវត្តដោយទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការ អន្តរជាតិអាល្លឺម៉ង់ (GIZ) គាំទ្រដល់ការផ្ទេរមុខងារវិស័យសុខាភិបាល និងវិស័យអប់រំ។

ហេតុផល

ដើម្បីពង្រឹងគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ កម្មវិធី EU DAR ផ្តល់នូវការប្រឹក្សាផ្នែកគោលនយោបាយដល់លេខាធិការដ្ឋាន គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ (លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប) ក្នុងការរៀបចំតាក់តែងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ណែនាំនានា។ លើសពីនេះ កម្មវិធី DAR ក៏បានផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងការអនុវត្តដំណើរការផ្ទេរមុខងារ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ តាមរយៈការផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេសដោយផ្ទាល់ ដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅតាមស្រុកគោលដៅនានារបស់ខ្លួន និងបានជួយសម្របសម្រួលជាមួយការិយាល័យជំនាញ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសុខាភិបាល។

ស្ថានភាព និងដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃការអនុវត្ត

ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យអប់រំ អនុក្រឹត្យលេខ១៩១ ត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយនាយករដ្ឋមន្ត្រី ហើយសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយមួយ ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងខេត្តបាត់ដំបង កាលពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។ លើសពីនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បាននឹងកំពុងរៀបចំក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្ត ដែលមានគោលការណ៍ ចំនួន៨ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តអនុក្រឹត្យនេះ។ ប៉ុន្តែ បន្ទាប់ពីការចុះទស្សនកិច្ចសិក្សា និងការរៀបចំរបាយការណ៍របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរមុខងារ ទ្រព្យសម្បត្តិ និងធនធាននានា កាលពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៧។ មានការបកស្រាយខុសគ្នារវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និង លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប កាន់តែស្តែងចេញឲ្យឃើញយ៉ាងច្បាស់ ជាពិសេសក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រំពឹងថានឹងមានការផ្ទេរថវិកាដោយផ្ទាល់ទៅកាន់សាលារៀន (ការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន ពោលគឺការផ្ទេរថវិកា គួរតែជាការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ទីរអប់រំខេត្ត)។ ប៉ុន្តែដំណើរការនេះ ពុំបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីគោលការណ៍វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដែលចែងថា នៅពេលដែលមុខងារទាំងឡាយត្រូវបានផ្ទេរទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិនានាក៏ចាំបាច់ត្រូវផ្ទេរទៅផងដែរ។ ដោយហេតុនេះហើយ សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី បានស្នើឲ្យមានការពិភាក្សាឡើងវិញពីបញ្ហានេះ ហើយដំណើរការនេះក៏ត្រូវរាំងស្ទះ។ ដើម្បីត្រៀមរៀបចំផ្នែកបច្ចេកទេស ក្រុមការងារមួយដែលមានសមាសភាគ មកពីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បច្ចុប្បន្ននេះ កំពុងធ្វើការសិក្សាប្រមូលទិន្នន័យដើមគ្រាមួយ ក្នុងគោលបំណង

ស្វែងយល់បន្ថែមពីការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ ដែលអាចមានពាក់ព័ន្ធ និងការអនុវត្តដំណើរការនេះនាពេលអនាគត។ លើសពីនេះកម្មវិធី EU DAR និងធ្វើការងារជាមួយនឹងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ដើម្បីពិភាក្សាពីលទ្ធភាពរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំទាំង៨ ជាមួយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងធ្វើសកម្មភាព ផ្នែកទៅតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រមូលទិន្នន័យដើមគ្រា ដើម្បីត្រៀមរៀបចំសម្រាប់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តកម្រិតនយោបាយ នាពេលអនាគត។

ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យសុខាភិបាលវិញ ដំណើរការផ្ទេរមុខងារ កំពុងបន្តបោះជំហានទៅមុខ បើទោះបីជាអនុក្រឹត្យដែលពាក់ព័ន្ធ នៅមិនទាន់បានរៀបចំរួចរាល់នៅឡើយក៏ដោយ។ កាលពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រសួងសុខាភិបាលបានដាក់លិខិតមួយទៅ គ.ជ.អ.ប ដើម្បីផ្ទេរការគ្រប់គ្រងមណ្ឌលសុខភាព មន្ទីរពេទ្យបង្អែក ប៉ុស្តិ៍សុខភាព និងសេវាសុខភាពដទៃទៀត ទៅឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការផ្ទេរមុខងារទៅកាន់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចំនួន ៣ គឺ រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តកំពត និងខេត្តបាត់ដំបង គ្រោងនឹងចាប់ផ្តើមក្នុង ឆ្នាំ២០១៧ នេះ សម្រាប់ជាដំណាក់កាលទី១ ចំណែកការផ្ទេរមុខងារទៅកាន់រដ្ឋបាលខេត្តផ្សេងទៀត គ្រោងនឹងធ្វើជាដំណាក់កាលទី២ ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ដោយផ្អែកទៅតាមការវាយតម្លៃលទ្ធផល ដែលសម្រេចបានក្នុងដំណាក់កាលទី១នេះ។ ជាការត្រៀមរៀបចំខ្លួនសម្រាប់កិច្ចការនាពេលអនាគត ក្រសួងសុខាភិបាល និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប បានរៀបចំសិក្ខាសាលាដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មន្ទីរសុខាភិបាលខេត្ត និងស្រុកប្រតិបត្តិ និងបានរៀបចំសិក្ខាសាលាបន្តបន្ទាប់ក្នុងគោលបំណងធ្វើការពិភាក្សាពីបញ្ហាប្រឈម និងសំណូមពរនានា ពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងាររង ដែលត្រូវបានលើកស្ទើរ សម្រាប់ផ្ទេរទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានបន្ថែម និងផ្តល់ទំនុកចិត្តថារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពិតជាមានឆន្ទៈ និងមានសមត្ថភាពអនុវត្តមុខងារ ដែលត្រូវបានប្រគល់ឲ្យទាំងនេះ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសរបស់ គ.ជ.អ.ប នឹងក្រសួងសុខាភិបាលគ្រោងនឹងរៀបចំដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា ទៅកាន់រដ្ឋបាលទាំង ៣ ដែលដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សាមួយ ត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ហើយនៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបងកាលពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។ ជាជំហានបន្ទាប់ ក្រសួងសុខាភិបាល និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងរៀបចំសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យនេះ ដើម្បីធ្វើកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំង៣ ដែលបានចូលរួមក្នុងដំណាក់កាលទី១។

Dissemination and Consultative Forum

1. What is a Dissemination and Consultative Forum?

A Dissemination and Consultative (D&C) Forum is one of the tools to improve the Royal Government of Cambodia's (RGC) governance reform in sub-national administrations (SNAs), promote local social and economic development and alleviate poverty through greater democracy. Primary participants in D&C Fora are both female and male representatives of the council, the public, civil society and the private sector, but fora may also be attended by experts or line office representatives. During the D&C Forum, councils and the Boards of Governors must report on key issues and enable active participation by attendees. Furthermore, all citizen recommendations must be recorded and raised at the next council meeting in order to solve problems and improve the performance of the council.

Aims

Holding at least one D&C Forum per year, councils shall promote accountability, transparency and civic engagement within their jurisdictions. Specifically, D&C Fora aim to inform citizens about the council's achievements and challenges as well as its priorities for the following year. Moreover, the forum provides citizens with opportunities to discuss council reports and make recommendations or proposals for further council discussions. By taking into account the needs voiced directly by their citizens, the government aims to enhance local responsibility and effectiveness of public service delivery.

Legal Framework

- Sub-Decree 216, article 9, states that in the 4th quarter of each year, provincial councils must conduct dissemination and consultative forums in their municipalities and districts.
- Sub-Decree 216, article 121, states that in June of each year, district councils must conduct dissemination and consultative forums in their communes and sangkats.

2. EU DAR Support

The Decentralisation and Administrative Reform (DAR) Programme which is commissioned by the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ), co-financed by the European Union, and implemented by the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH supports selected partner councils in Kandal and Battambang in conducting their annual D&C Fora in various ways.

Reasons

According to the law the partner districts are required to hold more than one forum, in June every year, therefore, the money for renting tents, chairs, speakers, refreshments and so on have been budgeted for earlier in the year. In practice most districts were able to conduct only one forum a year due to the limited budget of SNA. During the reflection meeting with the council, prior to the forum organization last year, a need was identified for conducting more forums in different clusters of communes to comprehensively understand the varied concerns and needs of the public. Hence the council approached DAR for financial support through the Local Subsidy Agreement (LSA) in the amount of \$200 per forum, which excludes the expense for refreshments.

Status and Next Steps of Implementation

So far two-three fora have been held in different commune clusters of the partner districts through the LSA support. Prior to the forum, several preparation meetings, facilitated by LGAs, were held to identify main topics, locations, equipment, materials and the task distribution of forum organization working groups. After the forum another reflection meeting was held to identify: what went well, what didn't go so well, what needs to be improved, as well as a list of prioritized issues collected from all forums to be discussed in council meetings so further action can be planned.



វេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់

១. អ្វីដែលហៅថាវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់?

វេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយក្នុង ចំណោមយុទ្ធសាស្ត្រនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់កំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្នុងទិសដៅអភិវឌ្ឍ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ តាមរយៈការ បង្កើនការអនុវត្តលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ។ អ្នកចូលរួមចម្បងនៅក្នុង វេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់នេះ រួមមានតំណាងជា ស្រ្តី និងបុរសមកពីក្រុមប្រឹក្សា សាធារណជន សង្គមស៊ីវិល និង វិស័យឯកជន ប៉ុន្តែវេទិកានេះក៏អាចមានការចូលរួមពីអ្នកជំនាញ ឬតំណាងការិយាល័យជំនាញផងដែរ។ ក្នុងកំឡុងវេទិកា ផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់នេះ ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈកិច្ចការ ត្រូវរាយការណ៍អំពីបញ្ហាសំខាន់ៗ និងបង្កឱកាសឲ្យអ្នកចូលរួម អាចលើកយោបល់ និងចូលរួមមតិយ៉ាងសកម្មក្នុងវេទិកានេះ។ លើសពីនេះ ត្រូវមានការកត់ត្រារាល់អនុសាសន៍ទាំងអស់ ដែល លើកឡើងដោយប្រជាពលរដ្ឋ និងលើកយកអនុសាសន៍ទាំង នេះទៅពិភាក្សាក្នុងកិច្ចប្រជុំបន្ទាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សា ដើម្បីឆ្លើយ តប និងកែលម្អការបំពេញការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា។

គោលបំណង

តាមរយៈការរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់ យ៉ាង ហោចណាស់ ១ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្រុមប្រឹក្សាត្រូវលើកកម្ពស់ គណនេយ្យភាព តម្លាភាព និងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុង ដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ជាពិសេស វេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និង ពិគ្រោះយោបល់នេះ មានគោលបំណងបង្ហាញជូនប្រជាពលរដ្ឋ អំពីសមិទ្ធផលសំខាន់ៗ ដែលក្រុមប្រឹក្សាសម្រេចបាន និងបញ្ហា ប្រឈមនានា ដែលក្រុមប្រឹក្សាជួបប្រទះ ក៏ដូចជាបញ្ហាជា អាទិភាពសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់។ លើសពីនេះ វេទិកានេះ នឹងផ្តល់ ឲ្យប្រជាពលរដ្ឋនូវឱកាសពិភាក្សាពីរបាយការណ៍នានា របស់

ក្រុមប្រឹក្សា និងផ្តល់ជាអនុសាសន៍ ឬលើកជាសំណើ ជូនក្រុម ប្រឹក្សាដើម្បីយកទៅធ្វើការពិភាក្សាបន្ថែមទៀត។ តាមរយៈការ ពិចារណាពីតម្រូវការ ដែលប្រជាពលរដ្ឋលើកឡើងដោយផ្ទាល់ រដ្ឋាភិបាល មានគោលបំណងបង្កើនការទទួលខុសត្រូវដល់ថ្នាក់ មូលដ្ឋាន និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់

- អនុក្រឹត្យលេខ ២១៦ មាត្រា ៩ ចែងថា នៅត្រីមាសទី៤ រៀងរាល់ឆ្នាំនីមួយៗ ក្រុមប្រឹក្សាខេត្តត្រូវរៀបចំវេទិកា ផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់នៅតាមស្រុក និងក្រុងរបស់ ខ្លួន
- អនុក្រឹត្យលេខ ២១៦ មាត្រា ១២១ ចែងថា នៅខែមិថុនា រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រុមប្រឹក្សាស្រុកត្រូវរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់នៅតាមឃុំ សង្កាត់របស់ខ្លួន

២. ការគាំទ្ររបស់គម្រោង EU DAR (គម្រោងសហការអឺរ៉ុប សម្រាប់គាំទ្រដល់ កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងរដ្ឋបាល)

កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងរដ្ឋបាល (DAR) ដែលត្រូវបាន ផ្តល់ថវិកាដោយក្រសួងសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច នៃសហព័ន្ធអាល្លឺម៉ង់ (BMZ) ដោយមានការសហការផ្តល់ មូលនិធិដោយសហភាពអឺរ៉ុប និងអនុវត្តដោយ GIZ ផ្តល់ការ គាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សាជាដៃគូមួយចំនួន ក្នុងខេត្តកណ្តាល និង បាត់ដំបង ដើម្បីរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងពិគ្រោះយោបល់ ប្រចាំឆ្នាំ តាមបែបផែនផ្សេងៗគ្នា។

ហេតុផល

យោងតាមច្បាប់ ស្រុកជាដៃគូត្រូវរៀបចំវេទិកាលើសពីមួយដង ជាម្សៅរាល់ឆ្នាំ នៅខែមិថុនា ដូច្នេះ គេត្រូវរៀបចំថវិកានៅដើម

ឆ្នាំ សម្រាប់ជួលតង់ កៅអី ឧបករណ៍បំពងសម្លេង អាហារសម្រន់។ល។ ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ស្រុកភាគច្រើនអាចរៀបចំ វេទិកាបានតែមួយដងប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយសាររដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានថវិកាមានកម្រិត។ ក្នុងកំឡុងកិច្ចប្រជុំឆ្លុះ បញ្ចាំងជាមួយក្រុមប្រឹក្សា ដែលធ្វើឡើងមុនពេលរៀបចំវេទិកា កាលពីឆ្នាំមុននេះ ក្រុមប្រឹក្សាបានកំណត់តម្រូវការក្នុងការរៀបចំ វេទិកាលើសពីមួយដង ក្នុងឃុំពីរបីបញ្ចូលគ្នា ដើម្បីស្វែងយល់ ឲ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ពីការព្រួយបារម្ភ និងតម្រូវការនានា របស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាបានស្នើសុំការគាំទ្រផ្នែក ហិរញ្ញវត្ថុ ពីកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិបស្សការ និងរដ្ឋបាល តាមរយៈ កិច្ចព្រមព្រៀងផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនមូលដ្ឋាន ក្នុងទឹកប្រាក់ ២០០ដុល្លា សម្រាប់វេទិកាមួយ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលការចំណាយលើ អាហារសម្រន់ឡើយ។

ស្ថានភាព និងដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃការអនុវត្ត

កន្លងមកមានវេទិកា (២ ទៅ ៣) ត្រូវបានរៀបចំតាម ឃុំ ពីរបី បញ្ចូលគ្នា នៅតាមស្រុកដៃគូ តាមរយៈការគាំទ្រ ដែល ទទួលបានពីកិច្ចព្រមព្រៀងឧបត្ថម្ភធនមូលដ្ឋាននេះ។ មុនពេល ដំណើរការវេទិកា កិច្ចប្រជុំរៀបចំជាច្រើនដង ត្រូវបានរៀបចំ ឡើង ដោយមានការសម្របសម្រួលពីទីប្រឹក្សាអភិបាលកិច្ច មូលដ្ឋាន ដើម្បីកំណត់ពីប្រធានបទ ទីតាំង ឧបករណ៍ សម្ភារ និង ការបែងចែកភារកិច្ចសម្រាប់សមាជិកក្រុមការងាររៀបចំ វេទិកា។ បន្ទាប់ពីវេទិកានេះ មានការរៀបចំកិច្ចប្រជុំដោយឆ្លុះ បញ្ចាំងមួយទៀត ដើម្បីកំណត់ពីអ្វីដែលដំណើរការបានល្អ និង អ្វីដែលដំណើរការទៅមិនបានល្អ ដែលចាំបាច់ត្រូវធ្វើការកែលំអ សម្រាប់វេទិកាបន្ទាប់ ក៏ដូចជាបញ្ជីបញ្ហាជាអាទិភាព ដែល ប្រមូលបានពីគ្រប់វេទិកាទាំងអស់ ដើម្បីឲ្យក្រុមប្រឹក្សាយកទៅ ធ្វើការពិភាក្សា ក្នុងកិច្ចប្រជុំរបស់ខ្លួន ដើម្បីចាត់វិធានការបន្ទាប់។

Mobilising local councillors to focus on citizens' concerns

Cambodia's District and Municipal Councils have a right and a legal duty to respond to the needs of their citizens. In their day-to-day work however, councillors and their administrations often feel more secure to first wait for guidance from higher levels of government. Concerns about making mistakes when showing too much self-initiative often outweigh councillors' confidence in their own decision-making capacity. As a result, action for better service delivery to their citizens is delayed.

In order to strengthen the confidence of District and Municipal Councils to make use of their right of initiative more consistently, Cambodia's National Committee for Sub-National Democratic Development Secretariat (NCDD-S) and its partner the European Union Programme for "Strengthening Performance, Accountability and Civic Engagement of Democratic Councils in Cambodia" (EU SPACE) joined hands to address this specific challenge. EU SPACE supported NCDD-S in two phases from January 2010 to December 2012 and from January 2013 to February 2016 and was implemented by the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH on behalf of the European Union, Germany's Federal Ministry of Economic Cooperation and Development (BMZ), the Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA) and, in its first phase, also on behalf of the United Kingdom's Department for International Development (DfID).

EU SPACE used a two-pronged approach; At a national level, the focus was to first develop a Council Handbook that would provide councillors with answers to essential questions such as: how to take on my right of initiative, how to engage with citizens, how to hold public forums and council meetings, how to deal with higher levels of government and how to make decisions and draft bylaws. Since it was soon discovered that providing conventional training to councillors on these issues was not sufficient to

break through their deeply embedded insecurity to take action, EU SPACE then introduced a coaching method with its partner councils located in Battambang and Kampong Chhnang provinces that focused on facilitating the entire decision-making processes. These enabled councils to identify and prioritise issues, and to decide upon activities that needed to be implemented to meet the needs of citizens.

At first, this method was unfamiliar to councillors as EU SPACE facilitators did not present them with solutions to their challenges. Instead, the councillors had to develop solutions by themselves. The only assistance they received from EU SPACE facilitators was a constant stream of questions to stimulate their thinking and discussions. In the end, the partner councils had something concrete to show for their efforts. Battambang's Sangke District Council developed and approved an action plan for HIV prevention in its jurisdiction. In Aek Phnom District, the council tasked its administration to set up a committee that would make proposals on how to bring order to the set-up of stalls outside of a local market. Finally, in Battambang Municipality, a draft local bylaw (Deika) was developed to regulate the placement of billboards in the Municipality.

Asked about the benefits of facilitated decision-making, Ms. Mon Sokhalay, female councillor from Battambang's Sangkae district remarked: "The Board of Governors and councillors started to sit face to face to discuss [the] issues of citizens in local communities. They learnt how to identify and prioritise the most important issues and understood roles and responsibilities. Even though EU SPACE phased out, Sangkae district administration still continues good cooperation with other stakeholders to solve problems and respond to [the] needs of citizens."



Implemented by



ការលើកទឹកចិត្តសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការព្រួយបារម្ភរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ

ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក ក្រុង នៅកម្ពុជា មានសិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចតាមច្បាប់ ក្នុងការឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួន ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា និងរដ្ឋបាលរបស់ក្រុមប្រឹក្សា នៅមានអារម្មណ៍រាក់រវាក់ និងរង់ចាំការណែនាំពីថ្នាក់លើក្នុងជួររដ្ឋាភិបាលសិន។ ជាញឹកញយ ការព្រួយបារម្ភខ្លាចធ្វើខុស នៅពេលបង្ហាញពីគំនិតផ្តួចផ្តើមខ្លួនឯងខ្លាំងពេក ធ្វើឲ្យសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាខ្វះទំនុកចិត្ត ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួន។ នេះជាហេតុផលដែលធ្វើឲ្យការផ្តល់សេវាដល់ប្រជាពលរដ្ឋឲ្យបានកាន់តែប្រសើរជាងមុន មានការយឺតយ៉ាវ។

ដើម្បីពង្រឹងទំនុកចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក ក្រុង ក្នុងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិផ្តួចផ្តើមគំនិតរបស់ខ្លួនឲ្យបានតែសង្គតិភាព លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប) របស់ប្រទេសកម្ពុជា និងដៃគូរបស់ខ្លួន គឺកម្មវិធីសហភាពអឺរ៉ុប ដើម្បីលើកកម្ពស់ការបំពេញការងារ គណនេយ្យភាព និងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ (ហៅកាត់ថា EU SPACE) បានរួមដៃគ្នា ធ្វើការឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាប្រឈមនេះ។ កម្មវិធី EU SPACE បានគាំទ្រដល់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្នុងដំណាក់កាលចំនួនពីរ ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ និងពី ខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។ កម្មវិធីនេះត្រូវបានអនុវត្តដោយទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអាល្លឺម៉ង់ (GIZ) ក្នុងនាមតំណាងឲ្យសហភាពអឺរ៉ុប ក្រសួងសហប្រតិបត្តិការសង្គមកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍របស់អាល្លឺម៉ង់ (BMZ) ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ស៊ុយអែត (SIDA) ហើយកាលពីដំណាក់កាលទី១ កម្មវិធីនេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តក្នុងនាមតំណាង

ឲ្យក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (MHR) ផងដែរ។

កម្មវិធី EU SPACE ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រចំនួនពីរ នៅថ្នាក់ជាតិ ការគាំទ្រផ្ដោតលើការរៀបចំឯកសារបច្ចេកទេស ដែលកាត់ណែនាំដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ទាក់ទងនឹងចំណុចសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចជា៖ “តើខ្ញុំត្រូវអនុវត្តសិទ្ធិផ្តួចផ្តើមគំនិតរបស់ខ្ញុំដោយរបៀបណា?” “តើត្រូវជម្រុញឲ្យមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋដោយរបៀបណា?” “តើត្រូវរៀបចំវេទិកាសាធារណៈ និងកិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាដោយរបៀបណា?” “តើត្រូវធ្វើការងារជាមួយថ្នាក់លើក្នុងជួររដ្ឋាភិបាលដោយរបៀបណា?” និង “តើត្រូវរៀបចំសេចក្តីសម្រេច និងសេចក្តីព្រាងដីកាដោយរបៀបណា?”។ ដោយសារមិនយូរប៉ុន្មាន មានការរកឃើញថាការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបធម្មតា ដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អំពីបញ្ហាទាំងនេះ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធ្វើឲ្យក្រុមប្រឹក្សាមានភាពជឿជាក់ ក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចឆ្លើយតបនឹងប្រជាពលរដ្ឋ ដែលដោតឬសយ៉ាងជ្រៅនោះ កម្មវិធី EU SPACE បានគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងអនុវត្តន៍វិធីសាស្ត្រប្រឹក្សាយោបល់ ជាមួយក្រុមប្រឹក្សាដៃគូរបស់ខ្លួន ក្នុងខេត្តបាត់ដំបង និងកំពង់ឆ្នាំង ដោយផ្ដោតលើការសម្របសម្រួលដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តទាំងមូល។ វិធីសាស្ត្របែបនេះបានធ្វើឲ្យក្រុមប្រឹក្សាចេះកំណត់ និងចាត់អាទិភាពលើបញ្ហា និងធ្វើការសម្រេចចិត្តអំពីសកម្មភាព ដែលចាំបាច់ត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

ដំបូង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាមិនយល់ពីវិធីសាស្ត្រនេះឡើយ ព្រោះអ្នកសម្របសម្រួលកម្មវិធី EU SPACE ពុំបានបង្ហាញដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាប្រឈមរបស់ពួកគាត់។ ផ្ទុយទៅវិញ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាត្រូវបង្កើតដំណោះស្រាយដោយខ្លួនឯង។ ជំនួយដែល

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាទទួលបានពីអ្នកសម្របសម្រួលកម្មវិធី EU SPACE គឺការសួរសំណួរបំផុសដើម្បីឲ្យពួកគាត់គិត និង ពិភាក្សាគ្នា។ ចុងក្រោយ ក្រុមប្រឹក្សាដែលមានលទ្ធផលជាក់លាក់ ដើម្បីបង្ហាញពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគាត់។ ក្រុមប្រឹក្សា ស្រុកសង្កែ ខេត្តបាត់ដំបង បានរៀបចំ និងអនុម័តផែនការ សកម្មភាពបង្ការមេរោគអេដស៍ ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ដោយឡែក ក្នុងស្រុកឯកភ្នំវិញ ក្រុមប្រឹក្សាបានបញ្ជាឲ្យរដ្ឋបាល បង្កើតគណៈកម្មាធិការមួយ ដែលមានតួនាទីលើកសំណើពី របៀបរៀបចំតុបលក់ក្រៅផ្សារ ឲ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់។ ចុងក្រោយ ក្នុងក្រុងបាត់ដំបង សេចក្តីព្រាងដីកាមួយត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីគ្រប់គ្រងការដំឡើងផ្ទាំងប៉ាណូក្នុងក្រុង។

នៅពេលសាកសួរពីអត្ថប្រយោជន៍ នៃការសម្របសម្រួលការធ្វើ សេចក្តីសម្រេចចិត្តបែបនេះ លោកស្រី មុន សុខាល័យ សមាជិក ក្រុមប្រឹក្សាជាស្រ្តី មកពីស្រុកសង្កែខេត្តបាត់ដំបង បានលើក ឡើងថា៖ “គណៈអភិបាល និងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា បានចាប់ផ្តើម អង្គុយទល់មុខគ្នា ដើម្បីពិភាក្សាពីបញ្ហា ដែលប្រជាពលរដ្ឋក្នុង សហគមន៍មូលដ្ឋានជួបប្រទះ។ ពួកគាត់បានរៀនសូត្រពីរបៀប កំណត់ និងចាត់អាទិភាពលើបញ្ហាសំខាន់ៗជាងគេ និងមានការ យល់ដឹងពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន។ បើទោះបីជា កម្មវិធី EU SPACE បានបញ្ចប់យ៉ាងណាក៏ដោយ រដ្ឋបាលស្រុក សង្កែនៅតែបន្តកិច្ចសហប្រតិបត្តិការយ៉ាងល្អ ជាមួយអង្គពាក់ ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា និងឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវ ការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។”

Permissive Functions

1. What are Permissive Functions?

The term Permissive Functions refers to all functions that may be chosen by Sub-National Administrations (SNAs), including:

- Any functions not under the mandates of any ministries, institutions, units of the Royal Government
- Any functions under the mandates of the Royal Government's ministries, institutions, units, but the relevant ministries, institutions, units have no objections to Sub-National Administration selecting and executing these functions.

Aims

Permissive Functions have been established in order to promote the responsibility of SNAs to exercise their authority and promote local service delivery and development with accountability, transparency, efficiency and equity as well as respond to the needs of citizens in their jurisdiction.

Legal Framework

- Law No. NS/RKM/0508/017 dated 24 May 2008 promulgating the Law on the Management and Administration of Capital, Province, Municipality, District, Khan
- Sub-Decree No. 285 ANK/BK dated 18 November 2014 on the Selection, Management, Arrangement and Execution of Permissive Functions by Sub-National Administrations
- Sub-Decree No. 172 ANK/BK dated 09 October 2012 on District/Municipality Administration Financial Management System
- Sub-Decree No. 36 ANK/BK dated 07 March 2012 on Establishment and Functioning of Municipality/District Fund

2. EU DAR Support

The Decentralisation and Administrative Reform (DAR) Programme which is commissioned by the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ), co-financed by the European Union and implemented by the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH supports its partner SNAs/Councils in implementing permissive functions.

Reasons

Following the objective/vision "Local governments provide better services to citizens", we support our partner SNAs/councils in implementing permissive functions in order to promote their responsibility in utilizing their authorities, aimed at improving service delivery and local development in an accountable, transparent, and effective manner in order to respond to the real needs of local citizens. In other words, we want our partner councils to take their own initiatives and to implement permissive functions for the benefit of local citizens.

Status and Next Steps of Implementation

All partner districts will be trained and coached by EU DAR's Local Government Advisors (LGAs) in the first half year of 2017 to effectively use their general mandate and hence implement permissive functions. Through the facilitated approach developed by DAR's predecessor programme EU SPACE II, the EU and Sweden co-funded component of the previous GIZ-implemented Administrative Reform and Decentralisation Programme (ARDP) which was also commissioned by the BMZ, partner councils will be strengthened to identify relevant topics which contribute to better service delivery for citizens. Once priorities have been identified, partner councils will discuss and define approaches to implement permissive functions and hence contribute to the well-being of citizens. EU DAR programme will support this process through technical advice and funding via Local Subsidies.

មុខងារជាជម្រើស

១. អ្វីនៅដែលហៅថាមុខងារជាជម្រើស?

ពាក្យថាមុខងារជាជម្រើស សំដៅលើមុខងារទាំងអស់ ដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចជ្រើសរើសទៅអនុវត្ត ដូចជា៖

- មុខងារទាំងឡាយណា ដែលមិនស្ថិតនៅក្រោមតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ឬអង្គភាពណាមួយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- មុខងារទាំងឡាយណា ដែលស្ថិតនៅក្រោមតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ឬអង្គភាព របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ប៉ុន្តែក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធ មិនជំទាស់ក្នុងការឲ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជ្រើសរើសយកមុខងារទាំងនោះទៅអនុវត្ត។

គោលបំណង

មុខងារជាជម្រើសត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការប្រើប្រាស់សមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន និងលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានប្រកបដោយគណនេយ្យភាព តម្លាភាព ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ ព្រមទាំងឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់

- ច្បាប់លេខ នស/រកម/០៥០៨/០១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ប្រកាសឲ្យប្រើប្រាស់ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានីខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- អនុក្រឹត្យលេខ ២៨៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការជ្រើសរើស ការគ្រប់គ្រង ការរៀបចំ និងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើស ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- អនុក្រឹត្យលេខ ១៧២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលស្រុកក្រុង
- អនុក្រឹត្យលេខ ៣៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃមូលនិធិក្រុង ស្រុក។

២. ការគាំទ្ររបស់គម្រោង EU DAR (គម្រោងសហនាពារអឺរ៉ុបសម្រាប់គាំទ្រដល់ កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល)

កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល ដែលផ្តល់ថវិកាដោយក្រសួងសហប្រតិបត្តិការ សេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍សហព័ន្ធអាល្លឺម៉ង់ (BMZ) ដោយមានការសហការផ្តល់មូលនិធិដោយសហភាពអឺរ៉ុប និង អនុវត្តដោយទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអាល្លឺម៉ង់ (GIZ) បានផ្តល់ការគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ/ក្រុមប្រឹក្សាជាដៃគូ ក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើស។

ហេតុផល

បន្ទាប់ពីមានការដាក់ចេញនូវគោលបំណង/ចក្ខុវិស័យ “រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវផ្តល់សេវាឲ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរដល់ប្រជាពលរដ្ឋ” យើងគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ/ក្រុមប្រឹក្សាជាដៃគូ ក្នុងការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើស ដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាល/ក្រុមប្រឹក្សា ក្នុងការប្រើប្រាស់សមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍន៍តាមមូលដ្ឋាន ប្រកបដោយគណនេយ្យភាព តម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការពិតប្រាកដរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន។ ម្យ៉ាងទៀត យើងចង់ឲ្យក្រុមប្រឹក្សាជាដៃគូរបស់យើង ចេះជួយផ្តល់គំនិតដោយខ្លួន

ឯង និងអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសនានា ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ប្រជាពលរដ្ឋមូលដ្ឋាន។

ស្ថានភាព និងដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃការអនុវត្ត

ស្រុកជាដៃគូទាំងអស់ នឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាយោបល់ ពីទីប្រឹក្សារដ្ឋបាល មូលដ្ឋាននៃកម្មវិធី DAR នៅក្នុងឆមាសដំបូងនៅឆ្នាំ២០១៧ ដើម្បីអាចប្រើប្រាស់តួនាទីភារកិច្ចទៅរបស់ខ្លួន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក៏ដូចជាអាចអនុវត្តមុខងារជាជម្រើសបាន។

តាមរយៈវិធីសាស្ត្រសម្របសម្រួល និងប្រឹក្សាយោបល់ ដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មវិធី EU SPACE II ដែលជាកម្មវិធីអនុវត្ត

មុនកម្មវិធី DAR នេះ និងជាសមាសភាគនៃកម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងវិបល្លាស (ARDP) ដែលទទួលបានថវិកាពី BMZ និងហិរញ្ញប្បទានរួមគ្នាពី EU និងប្រទេសស៊ុយអែតផងដែរនោះ ក្រុមប្រឹក្សាជាដៃគូនឹងទទួលបានការគាំទ្រ និងពង្រឹងបន្ថែម ក្នុងការកំណត់កម្រិតប្រធានបទពាក់ព័ន្ធនានា ដែលរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់ ការផ្តល់សេវាដល់ប្រជាពលរដ្ឋ។ បន្ទាប់ពីមានការកំណត់អាទិភាពរួចហើយ ក្រុមប្រឹក្សាជាដៃគូនឹងធ្វើការពិភាក្សាក៏ដូចជាកំណត់ពីវិធីសាស្ត្រ សម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាជម្រើសទាំងនេះ ដែលរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ កម្មវិធី GIZ DAR នឹងគាំទ្រដល់ដំណើរការនេះ តាមរយៈការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស និងការផ្តល់ថវិកា តាមរយៈឧបត្ថម្ភធនមូលដ្ឋាន។

Published by Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

European Union Project for Decentralisation
and Administrative Reform (EU DAR)

Phnom Penh Office
#164 A, Street 278,
Sangkat Beoung Keng Kang I,
Phnom Penh, Cambodia
Phone: + 855 23 21 67 56

Battambang Office
Battambang Provincial Hall
Road No.1, in front of old bridge,
Battambang, Cambodia
Phone: + 855 53 731 262

Facebook: <https://www.facebook.com/eudarproject>
Website: www.giz.de

Responsible: maraille.goergen@giz.de

The program is co-funded by the European Union and German
Federal Ministry for Economic Cooperation and Development
(BMZ). The contents of this publication are the sole responsibility
of EU DAR and can in no way be taken to reflect the views of the
European Union.