



រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

របាយការណ៍

ស្តីពី

ការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

រៀបចំដោយ ÷ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៃអនុកម្មវិធីទី២ ក្រសួងមហាផ្ទៃ

អារម្ភកថា

កម្មវិធីជាតិរយៈពេល១០ឆ្នាំ(២០១០-២០១៩) សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅ ថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជានៅឆ្នាំ២០១០ សម្រាប់ជាផែនទី បង្ហាញផ្លូវក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅកម្ពុជា ដែលកំណែទម្រង់នេះ ស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំ និងការសម្របសម្រួលដោយគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាម បែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ(គ.ជ.អ.ប)។ កម្មវិធីជាតិបានចង្អុលបង្ហាញអំពីយុទ្ធសាស្ត្រជា ច្រើនដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងរយៈពេល១០ឆ្នាំ ដើម្បីសម្រេចចក្ខុវិស័យ និងគោលបំណងដែលបានកំណត់ ក្នុងនោះការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រដ៏សំខាន់ និងចាំបាច់មួយ។ គ.ជ.អ.ប បានពាក់តែង និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវសៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងឆ្នាំ២០១២ ដែលកិច្ចការនេះទទួលបានអនុវត្តដោយអនុកម្មវិធីទី២ ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានចាប់ផ្តើមអនុវត្តការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្នុងឆ្នាំ២០១២ ដែលផ្តល់ការ គាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដោយផ្ទាល់ពីក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត។ ដើម្បីវាស់វែងលទ្ធផល និង ផលប៉ះពាល់នានានៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងមួយរយៈកន្លងមកនេះ ការវាយតម្លៃមួយត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងត្រីមាសទី៤ ឆ្នាំ២០១៤ ដោយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ នៃអនុកម្មវិធីទី២ ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

របាយការណ៍វាយតម្លៃនេះ បង្ហាញអំពីរបកគំហើញសំខាន់ៗដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រសិទ្ធភាព និង ការផ្លាស់ប្តូរនានា រួមមាន ចំណុចជោគជ័យ ចំណុចមិនសូវជោគជ័យ ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាន និងផលប៉ះពាល់ អវិជ្ជមានដែលបានកើតចេញពីដំណើរការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។ ទន្ទឹមនេះ របាយការណ៍ក៏បានផ្តល់ អនុសាសន៍មួយចំនួនសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានាផងដែរ ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននាពេលអនាគត។

ព័ត៌មានដែលប្រើប្រាស់ក្នុងរបាយការណ៍នេះ គឺបានមកពីការសម្ភាសជាបុគ្គល ការសម្ភាសជាក្រុម ជាមួយក្រុមគោលដៅសរុបចំនួន៣៥០នាក់(ស្រ្តី២៥%) និងព័ត៌មានដទៃទៀតប្រមូលបានពីការពិនិត្យ ឯកសារ និងការសង្កេត។

ក្រុមការងារវាយតម្លៃសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ព័ត៌មានក្នុងរបាយការណ៍វាយតម្លៃនេះនឹងអាចផ្តល់ ប្រយោជន៍ជាអតិបរមាដល់បុគ្គល និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាសម្រាប់យកទៅប្រើប្រាស់តាមតម្រូវការ ដើម្បី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ន ការរៀបចំពាក់តែងគោលនយោបាយ ការរៀបចំផែនការ និងការស្រាវជ្រាវជាដើម។ល។

តាងនាមក្រុមការងារវាយតម្លៃ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះអ្នកចូលរួម ទាំងអស់ រួមមាន ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត នាយក និងនាយករងរដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងទីប្រឹក្សា

គ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មមាញឹក និងបានផ្តល់នូវធាតុចូលដ៏
មានតម្លៃនានាជាច្រើននៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃនេះ។ ទន្ទឹមនេះ យើងខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាង
ជ្រាលជ្រៅផងដែរ ចំពោះ Sida/SWEDEN សហភាពអឺរ៉ុប និងដៃគូអភិវឌ្ឍនានាដែលបានរួមចំណែក
ក្នុងការផ្តល់នូវការគាំទ្រទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងថវិកាដល់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង
វិសហមជ្ឈការនៅកម្ពុជា ជាពិសេសថវិកាសម្រាប់ការវាយតម្លៃនេះ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៥



ប្រាក់ សំរេង្រិទ

មាតិកា

សេចក្តីសង្ខេប..... 1

១. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន..... 7

 ១.១. សេចក្តីផ្តើម..... 7

 ១.២. គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃ..... 7

 ១.៣. សំណួរវាយតម្លៃ..... 8

 ១.៤. វិសាលភាពនៃការវាយតម្លៃ..... 8

 ១.៥. ចំនួនសំណាក..... 8

 ១.៦. វិធីសាស្ត្រ..... 9

 ១.៧. ក្រុមគោលដៅ..... 9

 ១.៨. ក្រុមវាយតម្លៃ..... 9

២. ដំណើរការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន..... 10

 ២.១. ការរៀបចំការវាយតម្លៃ..... 10

 ២.២. ការវាយតម្លៃសាកល្បង..... 10

 ២.៣. ការប្រមូលទិន្នន័យ..... 10

 ២.៤. ការវិភាគទិន្នន័យ..... 11

 ២.៥. ការសរសេររបាយការណ៍វាយតម្លៃ..... 11

៣. លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន..... 11

 ៣.១. ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ..... 11

 ៣.១.១. ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព..... 11

 ៣.១.២. ការតម្រង់ទិសអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន..... 16

 ៣.១.៣. ការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការសមត្ថភាពស្ថាប័ន..... 17

 ៣.១.៤. ការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន..... 19

 ៣.១.៥. ការតាក់តែង និងការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន..... 20

 ៣.១.៦. ការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន..... 29

 ៣.២. ការផ្លាស់ប្តូរដែលជាលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ..... 31

 ៣.២.១. ការប្រែប្រួល និងការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ..... 31

 ៣.២.២. សមិទ្ធផលដែលកើតចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន..... 34

 ៣.២.៣. បញ្ហាប្រឈមនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ..... 36

៤. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍..... 39

| | |
|-----------------------------|----|
| ៤.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន..... | 39 |
| ៤.២. អនុសាសន៍..... | 41 |

| | |
|---|----|
| ក្រាហ្វិកទី១ ៖ សមាសភាពក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត | 12 |
| ក្រាហ្វិកទី២ ៖ ភាគរយនៃសិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គតម្រង់ទិសការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នធៀបផែនការគ្រោង..... | 16 |
| ក្រាហ្វិកទី៣ ៖ ចំណេះដឹងរបស់សិក្ខាកាមដែលចូលរួមមុន និងក្រោយវគ្គតម្រង់ទិស | 16 |
| ក្រាហ្វិកទី៤ ៖ វិធីសាស្ត្រអន្តរាគមន៍ដែលបានប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ | 23 |
| ក្រាហ្វិកទី៥ ៖ វិធីសាស្ត្រជួយឱ្យរៀនសូត្របានល្អ | 24 |
| ក្រាហ្វិកទី៦ ៖ សមាសភាពសិក្ខាកាមចូលរួមកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន..... | 25 |
| ក្រាហ្វិកទី៧ ៖ គុណភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 27 |
| ក្រាហ្វិកទី៨ ៖ ការប្រែប្រួលសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ..... | 31 |

| | |
|---|----|
| តារាងទី១ ៖ សមាសភាពមន្ត្រីនៃក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | 12 |
| តារាងទី២ ៖ ការគ្រប់គ្រងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព..... | 13 |
| តារាងទី៣ ៖ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ.... | 22 |

| | |
|---|----|
| ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ ផែនការការងារវាយតម្លៃ កម្មវិធីវាយតម្លៃសាកល្បង និងកម្មវិធីវាយតម្លៃជាក់ស្តែង . | 45 |
| ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ គ្រោងការវាយតម្លៃ | 52 |
| ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ ទិន្នន័យបូកសរុបការវាយតម្លៃអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ..... | 63 |
| ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ ៖ បញ្ជីឈ្មោះអ្នកចូលរួមវាយតម្លៃលទ្ធផលការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន | 75 |

សេចក្តីសង្ខេប

របាយការណ៍វាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបានសង្ខេបសេចក្តីជា ៣ផ្នែកដូចខាងក្រោម ៖

ផ្នែកទី១ ៖ ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្នុងឆ្នាំ ២០១២។ ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តជាតួអង្គសំខាន់ក្នុងការផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដល់ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់នៅក្នុងសៀវភៅណែនាំស្តីពីការ អភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានគោលបំណង ដើម្បី (១).បង្ហាញអំពីប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃការគាំទ្រដំណើរ ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (២).បង្ហាញអំពីការផ្លាស់ប្តូរដែលជាលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍ ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង(៣).កំណត់អនុសាសន៍ចាំបាច់នានាដើម្បីធានាដល់ការ អភិវឌ្ឍស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាព។ ការវាយតម្លៃបានកំណត់សំណួរចម្បងៗចំនួន៦ ដែលក្នុងនោះរួមមាន (១).តើក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបានបំពេញការងារអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌយ៉ាងដូចម្តេច? (២).តើការរៀបចំដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នបានអនុវត្តទៅយ៉ាងដូចម្តេច? (៣).តើលទ្ធផលនៃការផ្តល់អន្តរាគមន៍សម្រេចបានកម្រិតណាច្រើននឹងផែនការ? (៤).តើការផ្តល់អន្តរាគមន៍ មានគុណភាពយ៉ាងដូចម្តេច? (៥).តើរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានការប្រែប្រួលយ៉ាងដូចម្តេច? (៦). តើមានសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្នុងពេលអនាគត?។ ការវាយ តម្លៃបានសម្រេចយកសំណាកចំនួន២៧ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងរាជធានី ខេត្តចំនួន១២។ វិធីសាស្ត្រ សម្រាប់ការវាយតម្លៃរួមមាន ការត្រួតពិនិត្យឯកសារ ការសម្ភាសជាប្រយោជន៍ ការសម្ភាសជាបុគ្គល ការ សង្កេត ការវិភាគទិន្នន័យ និងការសរសេររបាយការណ៍។ ការវាយតម្លៃនេះដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដោយ ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិនៃអនុកម្មវិធីទី២ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលបានចាប់ផ្តើមពីខែកញ្ញាដល់ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤។

ផ្នែកទី២ ៖ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

លទ្ធផលជោគជ័យនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ៖ គ្រប់រាជធានី ខេត្តទាំងអស់បានបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព តាមរយៈសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។ ក្រុមនេះភាគច្រើនបានកែសម្រួល រចនាសម្ព័ន្ធជាបន្តបន្ទាប់ ហើយគ្រប់គ្រងដោយទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ គ្រប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានទទួលវគ្គតម្រង់ទិស បានធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងបានរៀបចំ ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នរយៈពេល៣ឆ្នាំ២០១៣-២០១៥។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌភាគ ច្រើនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការ និងផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ វិធីសាស្ត្រដែលបានប្រើប្រាស់

ច្រើនជាងគេសម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នគឺការបណ្តុះបណ្តាល។ សមាសភាពចូលរួមក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗរួមមាន ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីសំខាន់ៗ និងជាទូទៅគុណភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អបង្អស់។ មន្ត្រីរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានការប្រែប្រួលសមត្ថភាពសំដៅលើចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថពីកម្រិត៤(មុនពេលផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍)ដល់កម្រិត៧(បច្ចុប្បន្ន) ហើយពួកគាត់បានប្រើប្រាស់សមត្ថភាពទាំងនោះ ដូចជាការពង្រឹងឬកែលម្អរបៀបរបបការងារ ការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ ការអនុវត្តកិច្ចការរដ្ឋបាលប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ការបំពេញការងារតាមតួនាទី ការគ្រប់គ្រងឯកសារ និងការដឹកនាំសម្របសម្រួលកិច្ចប្រជុំ វេទិកាសាធារណៈ និងព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗទៀត។ សមិទ្ធផលដែលកើតចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន រួមមាន (១).សមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ចទាំងនៅក្នុងស្ថាប័ន និងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋមានការប្រសើរឡើង (២).ការបង្កើតប្រព័ន្ធ និងឯកសារមួយចំនួន ដូចជាផែនការការងារ របាយការណ៍ ការរៀបចំលិខិតរដ្ឋបាលនិងការទុកដាក់ឯកសារ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្មគុណតម្លៃ គោលដៅ និង(៣).ការបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួន។

បញ្ហាប្រឈមនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន. ៖ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តនៅមិនទាន់មានលក្ខណៈរឹងមាំនៅឡើយ មូលហេតុដោយសារតែសមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានការងារស្នូលច្រើនសមត្ថភាពនៅមានកម្រិតជាពិសេសសមត្ថភាពតាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន សមាជិកខ្លះមានកម្រិតវប្បធម៌ទាប ការផ្លាស់ប្តូរសមាជិកញឹកញាប់ ខ្វះខាតការលើកទឹកចិត្ត ពិបាកក្នុងការសម្របសម្រួលសមាជិកក្នុងក្រុម និងខ្វះខាតធនធានគាំទ្រ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួន(២៤%)មិនបានអនុវត្តផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។ ចំណែករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន សម្រេចបានត្រឹមតែ១៨%ប៉ុណ្ណោះធៀបនឹងផែនការគ្រោងគិតជាមធ្យមភាគ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗអាចមានលទ្ធភាពអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន បានត្រឹមតែ៣-៤កិច្ចអន្តរាគមន៍ប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយឆ្នាំ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌភាគច្រើនមិនបានអនុវត្ត ជំហានវាយតម្លៃលទ្ធផលអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ហើយប្រព័ន្ធទុកដាក់និងគ្រប់គ្រងឯកសារនៅខ្សោយ។ វិធីសាស្ត្រអន្តរាគមន៍ដែលបានប្រើប្រាស់ភាគច្រើនគឺបណ្តុះបណ្តាល ប៉ុន្តែអ្នកចូលរួមត្រូវការវិធីសាស្ត្រក្រៅពីនេះ ដូចជាទស្សនកិច្ចសិក្សា និងការហ្វឹកហ្វឺន។ សមិទ្ធផលដែលកើតចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ឃើញមានការប្រែប្រួលលើផ្នែកសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីច្រើនជាងផ្នែកប្រព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន។ ការលំបាកសំខាន់ៗនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នកន្លងមក រួមមាន ការផ្តល់សេវានៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នមិនសូវមានគុណភាព ការចូលរួមមិនបានពេញលេញ និងខ្វះខាតធនធានគាំទ្រ។ ការខ្វះខាតនេះមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធដែលពាក់ព័ន្ធគ្នារវាងជំហាននីមួយៗនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ក្នុងនោះរួមមានការអនុវត្តមិនទាន់បានល្អនៃជំហានតម្រង់ទិស ការអនុវត្តជំហានប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការមិនទាន់បានស៊ីជម្រៅ ការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍មិនបានជាក់លាក់ ការតាក់តែងនិងការអន្តរាគមន៍មិនសូវមានគុណភាព និងការមើលរំលង

ជំហានវាយតម្លៃលទ្ធផលការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ កត្តាមួយចំនួនទៀតដែលរួមចំណែករវាងមិនឱ្យសម្រេចលទ្ធផលបានល្អប្រសើរ មានដូចជាក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពភាគច្រើនមិនបានបែងចែកសមាជិកឱ្យទទួលខុសត្រូវក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាក់លាក់ ខ្វះយន្តការត្រួតពិនិត្យទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនទាន់បានចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នជាកិច្ចការអាទិភាពចម្បង និងខ្វះភាពម្ចាស់ការដោយចាត់ទុកថា ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នជាការងាររបស់កម្មវិធីជាតិ ឬជាកិច្ចការរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងក្រុមគោលដៅមួយចំនួនមិនយកសមត្ថភាព (ចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថ) ដែលខ្លួនទទួលបានពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នទៅអនុវត្តក្នុងការងារជាក់ស្តែង។

ផ្នែកទី៣ ៖ អនុសាសន៍សម្រាប់កែលម្អការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

- រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គួរត្រូវបានបន្ស៊ីទៅក្នុងទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់សាលារាជធានី ខេត្ត ដោយមិនតម្រូវឱ្យបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីបន្ថែមនោះឡើយ។ នាយកឬនាយករងទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គួរត្រូវបានជ្រើសរើសជាប្រធានក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ឬក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្ត ដែលមានការិយាល័យកសាងសមត្ថភាពជាលេខាធិការ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្តគួរត្រូវជ្រើសរើសមន្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពចេញពីទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងធានាឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ ហើយអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងគាំទ្រក្រុមនេះជាប្រចាំ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្តគួរបែងចែកសមាជិកឱ្យទទួលខុសត្រូវរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាក់លាក់ ដើម្បីបង្កើនការទទួលខុសត្រូវ និងបំពេញការងារមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង។
- គួរផ្តល់វគ្គតម្រង់ទិសស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នប្រកបដោយគុណភាពឡើងវិញ ដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាពិសេសផ្តោតលើប្រធានក្រុមប្រឹក្សា អភិបាល និងសមាជិកថ្មីៗដែលទើបមកកាន់តំណែងក្នុងរដ្ឋបាល។
- ការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន គួររៀបចំដំណើរការតាមជំហាននីមួយៗឱ្យបានពេញលេញ និងអនុវត្តដោយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន និងអ្នកដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់ (ទីប្រឹក្សាថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ)។ មន្ត្រី បុគ្គលិករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ គួរបើកចិត្តឱ្យទូលាយក្នុងការបង្ហាញអំពីបញ្ហា ឬចំណុចខ្សោយរបស់ស្ថាប័ន ដើម្បីកំណត់ប្រធានបទអន្តរាគមន៍សម្រាប់ការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នឱ្យបានជាក់លាក់។
- ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរមានលក្ខណៈ ៖ ជាក់លាក់ អាចវាស់វែងបាន អាចសម្រេចបាន ប្រាកដប្រជា ស្របទៅតាមពេលវេលាកំណត់ (SMART)។ ផែនការអន្តរាគមន៍គួរមានប្រធានបទចំនួន៣-៤ក្នុងមួយឆ្នាំពីព្រោះរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នមានលទ្ធភាពទទួល និងផ្តល់បានត្រឹមតែចំនួននេះ(៣-៤)ប៉ុណ្ណោះ ម្យ៉ាងវិញទៀតផែនការអន្តរាគមន៍គួរផ្តោតលើលទ្ធផលណាមួយជាក់លាក់ ទាំងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

របស់បុគ្គលិក និងការបង្កើតប្រព័ន្ធសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋបាល។ ផែនការអន្តរាគមន៍ ត្រូវផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ពិសេសផែនការនេះត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ប្រចាំឆ្នាំ។

- រាជធានី ខេត្តនីមួយៗគួរកំណត់ ឬជ្រើសរើសសមាជិកមួយចំនួនតូចក្នុងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ដែលមានសក្តានុពលបំផុត ហើយសហការជាមួយទីប្រឹក្សា ដើម្បីអនុវត្តកិច្ចការពាក់ព័ន្ធកិច្ច អន្តរាគមន៍នានា។ អ្នកពាក់ព័ន្ធ ឬក្រុមពាក់ព័ន្ធត្រូវបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនផ្ទាល់ពីទីប្រឹក្សា និង ក្រុមការងារថ្នាក់ជាតិដែលមានសមត្ថភាព។ ចំពោះសមាជិកដទៃទៀតនៃក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលក្នុងដំណើរការនេះដែរ ដូចជាជួយត្រួតពិនិត្យឯកសារកិច្ចអន្តរាគមន៍ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់ក្រុមពាក់ព័ន្ធ ស្វែងយល់ឱ្យបានស៊ីជម្រៅអំពីកិច្ចអន្តរាគមន៍ នីមួយៗ និងរៀបចំសម្ភារៈជំនួយដោយខ្លួនឯងខ្លះៗទៅតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បី បង្កើនទំនុកចិត្តក្នុងពេលផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ (សម្របសម្រួល ឬបង្រៀន)។
- កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗគួរកំណត់ក្រុមគោលដៅ និងវិធីសាស្ត្រឱ្យបានជាក់លាក់ ដើម្បីបង្កើន ការចូលរួម និងប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ទាំងនោះ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្ត គួរសិក្សាឱ្យបានស៊ីជម្រៅអំពីរបៀបប្រើប្រាស់ និងគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃគោលវិធី ឬ វិធីសាស្ត្រនីមួយៗសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ សេវាអន្តរាគមន៍មួយចំនួនគួរត្រូវបានផ្តល់ពី អ្នកខាងក្រៅ ជាពិសេសសេវាអន្តរាគមន៍បែបផ្តល់តាមតម្រូវការ(Demand Driven)។
- កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗគួរថែរក្សា និងពង្រឹងបន្ថែមអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ ជាង នេះទៅទៀត គួរត្រូវពិចារណាឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពីបរិយាប័ន្ន (ការដោះស្រាយចំពោះ ផ្នែកនានារបស់សង្គមដូចជា យេនឌ័រ ពិការភាព ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនងាយរងគ្រោះ ផ្សេងៗទៀត)។
- ភ្នាក់ងារ ឬក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គួររៀបចំយន្តការក្នុងការអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ឱ្យបានជាប្រចាំ។ យន្តការត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការការងារ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។ កិច្ចការសំខាន់ៗ នៃការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃរួមមាន ការវាយតម្លៃនិងការបូកសរុបបញ្ចប់កិច្ចអន្តរាគមន៍ នីមួយៗ ការប្រជុំជាប្រចាំ ការឆ្លុះបញ្ចាំង ឬការត្រួតពិនិត្យប្រចាំឆមាសនិងប្រចាំឆ្នាំ ការសរសេរអំពី ការផ្លាស់ប្តូរ(ករណីសិក្សា) និងការវាយតម្លៃពីអ្នកខាងក្រៅឬថ្នាក់ជាតិ។ គួររៀបចំប្រព័ន្ធទុកដាក់ និងគ្រប់គ្រងឯកសារអំពីលទ្ធផលនានានៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដែលប្រព័ន្ធនេះ តម្រូវឱ្យមានគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
- គួរធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកត្តាទាំង៣ ដែលមានឥទ្ធិពលដល់ការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រី ដែលក្នុងនោះរួមមាន (១).អ្នកផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ត្រូវធានាថា កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗបានឆ្លើយ តបតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិក កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗមានគុណភាពខ្ពស់គោរពតាម

ស្តង់ដារ¹ ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រឬគោលវិធីចម្រុះ និងមានការតាមដានសមត្ថភាពរបស់សិក្ខាកាម(មន្ត្រី) (២).ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នត្រូវធានាថា រដ្ឋបាលមានវប្បធម៌រៀនសូត្រជាប្រចាំ មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសមត្ថភាពបុគ្គលិក ថ្នាក់ដឹកនាំមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការគាំទ្រ និងការចូលរួមរាល់ដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន លើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកមានឱកាសប្រើប្រាស់និងបញ្ចេញសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារ និងចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នជាកិច្ចការអាទិភាព និង(៣).មន្ត្រីដែលជាអ្នកទទួលបានផលពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នត្រូវធានាថា ចូលរួមឱ្យបានពេញលេញក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ យល់ដឹងឱ្យបានស៊ីជម្រៅនូវប្រធានបទរបស់កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ និងមានផែនការអនុវត្តសមត្ថភាពដែលបានពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។

- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរតែតាំងមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទំនាក់ទំនងការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដែលមន្ត្រីទទួលបន្ទុកនេះគួរមានសមត្ថភាព និងមានឥទ្ធិពលក្នុងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ការតែងតាំងបុគ្គលម្នាក់ឬពីរនាក់ ដើម្បីទទួលបន្ទុកកិច្ចការនេះ មានលក្ខណៈប្រសើរជាងការបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅកម្រិតថ្នាក់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ពីព្រោះក្រុមនេះដែលបានបង្កើតកន្លងមកពុំសូវសកម្ម ពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ខ្វះយន្តការគ្រប់គ្រងខ្វះធនធានគាំទ្រ និងមន្ត្រីដែលជាសមាជិកក្រុមនេះក៏ជាអ្នកទទួលបានផលពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដែរ។ សូមចងចាំថាការបង្កើតក្រុមមួយ(ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព) គឺជាការងាយស្រួល ដោយគ្រាន់តែដាក់ចេញសេចក្តីសម្រេច ក៏ប៉ុន្តែការគ្រប់គ្រងក្រុមឱ្យមានដំណើរការល្អ និងការថែរក្សាក្រុមឱ្យមាននិរន្តរភាពទើបជាការលំបាក។
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរប្រើប្រាស់ការច្នៃប្រឌិតនានាក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់ខ្លួនដោយប្រើប្រាស់ធនធានដែលមានស្រាប់ និងធនធានផ្សេងៗដែលបានមកពីប្រភពខាងក្រៅដោយឈរលើទស្សនៈ “ពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន ដើម្បីបង្កើតធនធាន(ថវិកា និងសម្ភារៈ)”។
- សិក្ខាកាម និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា គួរជម្រុះផ្គត់ផ្គង់គំនិតឬឥរិយាបថដែលគិតថា គ្រូឧទ្ទេសដែលមានតួនាទីតូចតាចឬមានវ័យក្មេង មិនសមនឹងមកបង្រៀនខ្លួនដែលមានតួនាទីធំជាង ឬរើសអើងរៀនមិនចូលជាមួយពួកគាត់ “សិក្ខាកាមគួរមើលទៅលើសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេស ជាជាងមើលទៅលើតួនាទី និងវ័យរបស់គ្រូឧទ្ទេស”។
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ គួរពិចារណាលើគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗក្នុងការបង្កើតឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សាយោបល់របស់ខ្លួន។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាយោបល់គួរមានចំនួន៥ឬ៧នាក់ ដោយត្រូវជ្រើសរើសចេញពីស្ថាប័នរដ្ឋ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន។ សមាជិកក្រុមនេះគួរតែជាបុគ្គល

¹ ស្តង់ដារកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គឺជាកិច្ចអន្តរាគមន៍ដែលក្រុមអ្នកផ្តល់សេវាបានអនុវត្តការសាកល្បង មានសម្ភារៈជំនួយគ្រប់គ្រាន់ ប្រើវិធីសាស្ត្រតាមបែបចូលរួម មានការវាយតម្លៃចំណេះដឹងសិក្ខាកាម វាយតម្លៃបញ្ចប់កិច្ចអន្តរាគមន៍ ក្រុមអ្នកផ្តល់សេវាបានធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង និងមានរបាយការណ៍កិច្ចអន្តរាគមន៍។

ដែលសកម្មការងារ មានសមត្ថភាព មានឥទ្ធិពលក្នុងសង្គម ហើយត្រូវតែជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ ក្រុមប្រឹក្សាយោបល់នេះត្រូវមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិងតួនាទីច្បាស់លាស់ ដែលផ្ដោតទៅលើការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ គួរសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង ក្នុងការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាយោបល់នេះ ដោយមិនគួរទាមទារ គោលការណ៍ណែនាំពីថ្នាក់ជាតិនោះទេ។

១. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

១.១. សេចក្តីផ្តើម

ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ ដើម្បីសម្រេចនូវចក្ខុវិស័យ គោលដៅ និងគោលបំណងដែលកំណត់ក្នុងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២។ គោលដៅសំខាន់នៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នគឺដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ច និងមុខងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗបានបង្កើតឡើងនូវក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយ សម្រាប់ដឹកនាំសម្របសម្រួល និងអនុវត្តដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្រុមនេះបានទទួលនូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាបន្តបន្ទាប់អំពីជំនាញ និងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នពីក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ និងស្ថាប័នដទៃទៀត។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពីថ្នាក់ជាតិ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តបានដឹកនាំកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗបានទទួលវគ្គតម្រង់ទិសស្តីពីទិដ្ឋភាពទូទៅនិងផលប្រយោជន៍នៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន រៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងផ្តល់អន្តរាគមន៍ជាបន្តបន្ទាប់ទៅតាមផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌពុំទាន់បានរៀបចំវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់ខ្លួនជាផ្លូវការនៅឡើយ។

ការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន គឺជាឧបករណ៍មួយ ដើម្បីវាស់វែងប្រសិទ្ធភាពភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ភាពទាក់ទងគ្នា និងផលប៉ះពាល់ដែលកើតចេញពីការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដូចជាប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវារបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងការប្រែប្រួលរបស់ក្រុមគោលដៅរួមទាំងចំណុចវិជ្ជមាន និងចំណុចអវិជ្ជមាន។ ការវាយតម្លៃនេះក៏ព្យាយាមស្វែងរកផងដែរនូវអ្វីដែលបានអនុវត្តជោគជ័យ និងការលំបាកនានា ព្រមទាំងកំណត់អនុសាសន៍ចាំបាច់មួយចំនួនសម្រាប់កែលម្អការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននាពេលអនាគត។

របាយការណ៍នៃការវាយតម្លៃនេះមានសារៈសំខាន់ សម្រាប់ការកែលម្អការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នថ្នាក់ក្រោមជាតិ សម្រាប់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនានា និងអ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ ផ.អ.៣ ជំហានបន្ទាប់។

១.២. គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃ

- បង្ហាញអំពីប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃការគាំទ្រដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននៅរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- បង្ហាញអំពីការផ្លាស់ប្តូរដែលជាលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

- កំណត់អនុសាសន៍ចាំបាច់នានាដើម្បីធានាដល់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាព

១.៣. សំណួរវាយតម្លៃ

1. តើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបានបំពេញការងាររបស់ខ្លួនក្នុងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុងស្រុក ខណ្ឌយ៉ាងដូចម្តេច?
2. តើការរៀបចំដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នបានអនុវត្តទៅយ៉ាងដូចម្តេច?
3. តើលទ្ធផលនៃការផ្តល់អន្តរាគមន៍សម្រេចបានកម្រិតណាធៀបនឹងផែនការ?
4. តើការផ្តល់អន្តរាគមន៍មានគុណភាពយ៉ាងដូចម្តេច?
5. តើរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានការប្រែប្រួលយ៉ាងដូចម្តេច?
6. តើមានសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្នុងពេលអនាគត?

១.៤. វិសាលភាពនៃការវាយតម្លៃ

- ការវាយតម្លៃនេះបានអនុវត្តចំពោះតែរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌប៉ុណ្ណោះ ពុំបានអនុវត្តលើរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងឃុំ សង្កាត់ឡើយ
- ការវាយតម្លៃនេះបានសិក្សាទៅលើធាតុចូល និងលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នតែប៉ុណ្ណោះ ពុំបានសិក្សាទៅលើផលប៉ះពាល់រយៈពេលវែង ដែលកើតឡើងពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដល់ការលើកម្ពស់កម្រិតជីវភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋឡើយ។

១.៥. ចំនួនសំណាក

- កំណត់ចំនួនសំណាកតាមវិធីសាស្ត្រចាប់សំណាកជាប្រព័ន្ធ
- $K = N / n$
 - $K =$ ចន្លោះពីគម្លាតមួយទៅមួយ
 - $N =$ ចំនួនសំណាកទាំងអស់
 - $n =$ ចំនួនសំណាកដែលត្រូវវាយតម្លៃ

ក. ការជ្រើសរើសរាជធានី ខេត្តគោលដៅ

- ចំនួនរាជធានី ខេត្តសរុប = ២៥ ($N=25$)
- កំណត់យករាជធានី ខេត្តចំនួន១២ (ប្រហែល៥០%) ជាសំណាកសម្រាប់វាយតម្លៃ ($n=12$)
- ដូច្នោះចន្លោះពីគម្លាតមួយទៅមួយ $25/12=2.08$ (កំណត់យក២)

ខ. ការជ្រើសរើសក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគោលដៅ

- ចំនួនក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសរុបនៅក្នុងរាជធានី ខេត្តទាំង១២= 106 ($N=106$)
- កំណត់យកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ 30 (ប្រហែល១៥%) ជាសំណាកសម្រាប់វាយតម្លៃ ($n=30$)
- ដូច្នោះចន្លោះពីគម្លាតមួយទៅមួយ $106/30=3.53$ (កំណត់យក៤)
- ចំនួនរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលត្រូវវាយតម្លៃមានដូចខាងក្រោម ៖

- 1. បន្ទាយមានជ័យ ៖ មង្គលបុរី ព្រះនេត្រព្រះ និងស្វាយចេក
- 2. បាត់ដំបង ៖ ថ្មគោល មោងឫស្សី សំពៅលូន និងរុក្ខតិរី
- 3. កំពង់ឆ្នាំង ៖ កំពង់លែង និងទឹកផុស
- 4. សៀមរាប ៖ ជីក្រែង សៀមរាប (ក្រុង) និងវ៉ារិន
- 5. ព្រះវិហារ ៖ គូលែន និងព្រះវិហារ (ក្រុង)
- 6. មណ្ឌលគិរី ៖ ពេជ្រាជា
- 7. ក្រចេះ ៖ ព្រែកប្រសព្វ
- 8. កំពង់ចាម ៖ បាធាយ កំពង់សៀម និងស្រីសន្ធរ
- 9. ស្វាយរៀង ៖ រំដួល និងស្វាយទាប
- 10. ភ្នំពេញ ៖ លមករា និងឫស្សីកែវ
- 11. តាកែវ ៖ បាទី ព្រែកប្បាស និងទ្រាំង
- 12. កោះកុង ៖ ខេមរភូមិន្ទ (ក្រុង)

១.៦. វិធីសាស្ត្រ

- ការត្រួតពិនិត្យឯកសារ
- ការសម្ភាសជាក្រុម
- ការសម្ភាសជាបុគ្គល
- ការសង្កេត
- ការវិភាគទិន្នន័យ
- ការសរសេររបាយការណ៍

១.៧. ក្រុមគោលដៅ

- ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា ឬសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- អភិបាល ឬអភិបាលរងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- នាយក ឬនាយករងរដ្ឋបាលសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ប្រធានការិយាល័យ និងមន្ត្រីសំខាន់ៗនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត
- នាយក ឬនាយករងរដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត
- ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត (មើលលម្អិតក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៤)

១.៨. ក្រុមវាយតម្លៃ

ក្រុមទី១

- ១. លោក សុត កុសល្យ
- ២. លោក ឌី វ៉ាដូ

ក្រុមទី២

- ១. លោក មិន ស៊ីថា
- ២. លោក ព្រាប ភិរម្យ

ក្រុមទី៣

- ១. លោក មិន សុផានិត
- ២. លោក សួស សារ៉ាត់

៣. លោក ហេង ងួនស្រីន
៤. លោក ឡាំ វ៉ៃ

៣. លោក ហេង ងួនឆេង
៤. លោក ឈួន ប៊ុណ្ណា

៣. លោក សុខ ស្រែង
៤. លោក ឌុក ណារ៉េត

២ . ដំណើរការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

២.១. ការរៀបចំការវាយតម្លៃ

- ការបង្កើតផែនការការងារវាយតម្លៃ ៖ បង្កើតផែនការការងារសម្រាប់ដំណើរការវាយតម្លៃ កម្មវិធីលម្អិតសម្រាប់វាយតម្លៃសាកល្បង និងវាយតម្លៃជាក់ស្តែង (មើលលម្អិតក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី១)
- ការបង្កើតគ្រោងការវាយតម្លៃ ៖ រៀបចំសំណួរចម្បងៗចំនួន៦ និងសំណួរលម្អិតចំនួន២៣ (មើលលម្អិតក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២)

២.២. ការវាយតម្លៃសាកល្បង

- ស្រុកចំនួន០៣នៃខេត្តកំពង់ចាម គឺស្រុកកំពង់សៀម ស្រុកបាធាយ និងស្រុកស្រីសន្ធរត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការវាយតម្លៃសាកល្បង
- ការវាយតម្លៃសាកល្បងមានគោលបំណង ដើម្បីសាកល្បងឧបករណ៍វាយតម្លៃ និងបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីនីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃដល់ក្រុមការងារវាយតម្លៃ
- ទិន្នន័យដែលបានមកពីការវាយតម្លៃសាកល្បងនេះ ក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់សរសេររបាយការណ៍វាយតម្លៃរួមផងដែរ។

២.៣. ការប្រមូលទិន្នន័យ

- ការប្រមូលទិន្នន័យដែលមានស្រាប់ (ស្រាវជ្រាវនិងប្រើទិន្នន័យដែលមានស្រាប់ ដើម្បីឆ្លើយសំណួរវាយតម្លៃ) ៖ ចាប់ផ្តើមដោយពិនិត្យឡើងវិញនូវឯកសារ និងរបាយការណ៍សំខាន់ៗ ដើម្បីយល់ឱ្យបានច្បាស់អំពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងដកស្រង់ទិន្នន័យដែលទាក់ទងនឹងសំណួរវាយតម្លៃ។ ឧទាហរណ៍ ៖ សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ របាយការណ៍ស្តីពីការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ផែនការអន្តរាគមន៍ របាយការណ៍កិច្ចអន្តរាគមន៍ និងឯកសារតាក់តែង និងផ្តល់អន្តរាគមន៍។ ដោយផ្អែកលើបញ្ជីទិន្នន័យដែលរកមិនបាននៅក្នុងឯកសារ ត្រូវកំណត់ប្រភពទិន្នន័យដែលមានសារៈសំខាន់ទាំងនោះ ដើម្បីចុះប្រមូលតាមរយៈការសម្ភាស ពិភាក្សាក្រុម និងសង្កេត។
- ការប្រមូលទិន្នន័យដើមបឋម (ប្រមូលទិន្នន័យដែលមិនមាននៅក្នុងឯកសារ ប៉ុន្តែមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ឆ្លើយទៅនឹងសំណួរវាយតម្លៃ) ៖ ក្រុមវាយតម្លៃប្រមូលទិន្នន័យដើមតាមរយៈការសម្ភាសជាបុគ្គល ការសម្ភាសជាក្រុម និងការសង្កេត។ ទិន្នន័យដើមដែលប្រមូលបាន រួមមានទស្សនៈ គំនិត ព័ត៌មានត្រឡប់ ប្រតិកម្មអារម្មណ៍របស់អ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងដែលទាក់ទងទៅនឹងសំណួរវាយតម្លៃ។

២.៤. ការវិភាគទិន្នន័យ

- សម្ភាគទិន្នន័យទៅតាមប្រភេទវិធីសាស្ត្រនីមួយៗ
- បញ្ចូលទិន្នន័យទៅតាមសំណួរវាយតម្លៃ
- ជុំទិន្នន័យពីប្រភេទផ្សេងៗគ្នា រួចបែងចែកទិន្នន័យទាំងនោះជា២ផ្នែក ៖ ផ្នែកលទ្ធផល និងផ្នែកផលប៉ះពាល់រយៈពេលមធ្យម ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងនៃការវាយតម្លៃ
- វិភាគទិន្នន័យដោយកំណត់របកគំហើញ ការទាញចេញនូវសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍តាមផ្នែកនីមួយៗ
- ប្រើប្រាស់កម្មវិធី អិចស៊ែល Excel សម្រាប់វិភាគទិន្នន័យ។

២.៥. ការសរសេររបាយការណ៍វាយតម្លៃ

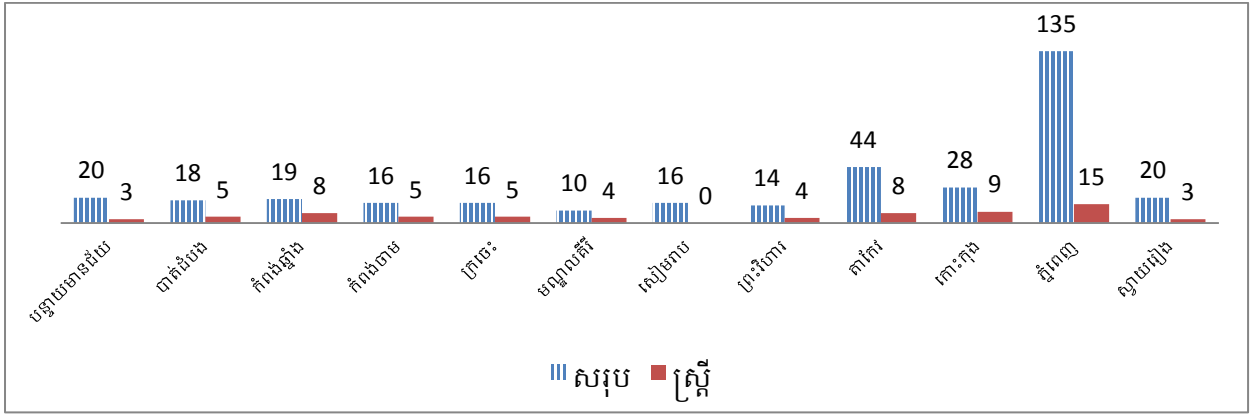
- របាយការណ៍វាយតម្លៃនេះមានធាតុសំខាន់ៗដូចជា សេចក្តីសង្ខេប សេចក្តីផ្តើម ដំណើរការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ សេចក្តីសន្និដ្ឋាននិងអនុសាសន៍ និងឧបសម្ព័ន្ធ
- សរសេរសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍វាយតម្លៃ ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យដែលបានវិភាគរួច។ ការសរសេររបាយការណ៍នេះត្រូវទាញចេញនូវសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងផ្តល់អនុសាសន៍
- ក្រុមវាយតម្លៃផ្តល់យោបល់លើសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍វាយតម្លៃ
- សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយ និងប្រមូលព័ត៌មានត្រឡប់
- កែសម្រួលរបាយការណ៍វាយតម្លៃបញ្ចប់ ហើយដាក់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងមហាផ្ទៃពិនិត្យ និងសម្រេច។

៣. លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍស្ថានបំណង

៣.១. ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃចំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថានបំណងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

៣.១.១. ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត

របកគំហើញនៃការពិនិត្យយន្តការក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត បានបង្ហាញថា រាជធានី ខេត្តទាំង១២ ដែលចុះសិក្សាវាយតម្លៃ បានរៀបចំបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពតាមរយៈសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន។ ក្រាហ្វិកទី១បង្ហាញថា ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពខេត្តភាគច្រើនមានសមាជិកតិចបំផុត១០រូប និងយ៉ាងច្រើនបំផុតចំនួន២៨រូប លើកលែងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពខេត្តតាកែវមាន សមាជិកចំនួន ៤៤រូប និងរាជធានីភ្នំពេញមានរហូតដល់ចំនួន១៣៥រូប។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តដែលមានសមាជិកច្រើន ដោយសាររដ្ឋបាលរាជធានី និងខេត្តទាំងនោះបានបញ្ចូលមន្ត្រីមន្ទីរជំនាញ និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាសមាជិក។ សមាជិកជាស្ត្រីគិតជាមធ្យមដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលរួមក្នុងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តខាងលើមាន១៩%។ ក្រៅពីនេះរាជធានី ខេត្តចំនួន២ក្នុងចំណោម១២ បានបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបន្ថែមទៀត។



ក្រាហ្វិកទី១ ៖ សមាសភាពក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត

ចាប់តាំងពីការបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនាឆ្នាំ២០១២កន្លងមក រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តចំនួន ៧៥% បានកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ខ្លួនចំនួន១-២លើក។ ការកែប្រែនេះ ដោយសារតែសមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបានផ្លាស់ប្តូរ និងសមាជិកមួយចំនួនទៀត ពុំបានបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួនឱ្យបានពេញលេញ។ តាមការសង្កេត ករណីខ្លះ ការកែសម្រួលនេះបាន ដាក់បញ្ចូលសមាសភាពដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំនៃរដ្ឋបាលទៅក្នុងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ប៉ុន្តែរដ្ឋបាល រាជធានី ខេត្តខ្លះបានដកចេញថ្នាក់ដឹកនាំទៅវិញ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តខ្លះបានកំណត់ប្រធាន ឬអនុប្រធានច្បាស់លាស់ ប៉ុន្តែរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តខ្លះពុំបានកំណត់ថ្នាក់ ដឹកនាំក្រុមការងារនេះច្បាស់លាស់នោះទេ។

តារាងទី១ ៖ សមាសភាពនៃក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត

| លរ | អង្គភាព | ចំនួន(រាជធានី ខេត្ត) |
|------|--|----------------------|
| ១ | មន្ត្រីសាលាខេត្ត | ៦ |
| ២ | មន្ត្រីសាលាខេត្ត និងមន្ត្រីសាលាក្រុង ស្រុក | ៣ |
| ៣ | មន្ត្រីសាលាខេត្ត និងមន្ត្រីមន្ទីរជំនាញ | ២ |
| ៤ | មន្ត្រីសាលារាជធានី មន្ត្រីមន្ទីរជំនាញ និងមន្ត្រីសាលាខណ្ឌ | ១ |
| សរុប | | ១២ |

តារាងទី១បង្ហាញថា ក្នុងចំណោមរាជធានី ខេត្តទាំង១២ដែលបានចុះសិក្សាវាយតម្លៃ ក្រុម អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៃខេត្តចំនួន៦ មានសមាសភាពមកពីទីចាត់ការនានានៃសាលាខេត្ត ខេត្តចំនួន៣ មានសមាសភាពមកពីទីចាត់ការនានានៃសាលាខេត្ត និងមកពីសាលាក្រុង ស្រុក ខេត្តចំនួន២មាន សមាសភាពមកពីទីចាត់ការនានានៃសាលាខេត្ត និងមកពីមន្ទីរជំនាញ និងរាជធានីភ្នំពេញមានសមាសភាព មកពីទីចាត់ការនានានៃសាលារាជធានី មន្ទីរជំនាញ និងសាលាខណ្ឌ។

តារាងទី២ ៖ ការគ្រប់គ្រងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត

| ល.រ | អង្គភាព | បច្ចុប្បន្ន(រាជធានី ខេត្ត) | ទិសដៅ(អ្នកឆ្លើយ) |
|-----|-------------------------------|----------------------------|------------------|
| ១ | ទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | ៦៧% | ៦៩% |
| ២ | នាយករដ្ឋបាល | ២៥% | ២៥% |
| ៣ | អភិបាលរងខេត្ត | ៨% | ៦% |

តារាងទី២បង្ហាញថា ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពចំនួន៦៧% ត្រូវបានដឹកនាំដោយទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត ២៥%ត្រូវបានដឹកនាំដោយនាយករដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និង៨%ត្រូវបានដឹកនាំដោយអភិបាលរងរាជធានី ខេត្ត។ ចំពោះការដឹកនាំក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនាពេលអនាគត អ្នកផ្តល់ចម្លើយ៦៩% យល់ឃើញថា គួរស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ២៥%យល់ឃើញថាគួរស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់នាយករដ្ឋបាល និង៦%យល់ឃើញថា គួរស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់អភិបាលរង។

ឆ្លើយតបសំណួរពាក់ព័ន្ធការគាំទ្រពីថ្នាក់ដឹកនាំរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានបង្ហាញថា ជាទូទៅថ្នាក់ដឹកនាំបានចូលរួមក្នុងការគាំទ្រសកម្មភាពអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដូចជា ការសម្របសម្រួល កិច្ចការរដ្ឋបាល ការត្រួតពិនិត្យ និងការកែសម្រួលសមាសភាពក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត។ ថ្នាក់ដឹកនាំមួយចំនួនជាប្រធានក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។ រដ្ឋបាលខេត្តមួយចំនួនតូច បានគាំទ្រមធ្យោបាយធ្វើដំណើរបន្ថែមក្នុងការបំពេញការងាររបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។

ឆ្លើយតបសំណួរថាតើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានទំនុកចិត្ត និងម្ចាស់ការក្នុងការរៀបចំដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នកម្រិតណា ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត ៖

- ចំនួន៣៣% យល់ឃើញថា ខ្លួនមានទំនុកចិត្ត និងម្ចាស់ការក្នុងការរៀបចំដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នត្រឹមកម្រិត៧ពិន្ទុ ដោយបញ្ជាក់ថា (១).ខ្លួនមានលទ្ធភាពបង្រៀន និងរៀបចំសម្ភារៈបង្រៀនដោយមានជំនួយពីទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងមានការសាកល្បងមុនពេលបណ្តុះបណ្តាល និង(២).វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនធ្វើបន្តពីថ្នាក់ជាតិ។
- ចំនួន៣៣% យល់ឃើញថា ខ្លួនមានទំនុកចិត្ត និងម្ចាស់ការក្នុងការរៀបចំដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នត្រឹមកម្រិត៦ពិន្ទុ ដោយបញ្ជាក់ថា (១).ខ្លួនគេអាចមានសមត្ថភាពត្រឹមតែផ្តល់អន្តរាគមន៍ប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនអាចរៀបចំតាក់តែង និងម្ចាស់ការដឹកនាំបានទេ (២).សមាជិកមួយចំនួនមិនសូវចាប់អារម្មណ៍លើការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន (៣).សមាជិកខ្លះមានវ័យក្មេង (៤).ការងារកិច្ចអន្តរាគមន៍ជាភារកិច្ចរបស់ទីប្រឹក្សា និង(៥).សមាជិកខ្លះមិនបានយល់ច្បាស់អំពីខ្លឹមសារពីព្រោះពួកគាត់ពុំបានចូលរួមរៀបចំកិច្ចតែងការ។
- ចំនួន២៥% បានដាក់ពិន្ទុត្រឹមកម្រិត៣ និងចំនួន៨%បានដាក់ពិន្ទុរហូតដល់៨ពិន្ទុ ហើយបានលើកឡើងថា បានសម្រេចតាមផែនការអន្តរាគមន៍ដែលបានលើកឡើង។

កំណត់សម្គាល់ ៖ ពិន្ទុ១គឺទាបបំផុត និងពិន្ទុ១០ គឺខ្ពស់បំផុត។

ឆ្លើយតបសំណួរពាក់ព័ន្ធក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានចំណុចខ្លាំងអ្វីខ្លះ ក្នុងការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ៖

- ចម្លើយភាគច្រើនបានអះអាងថា សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានឆន្ទៈ យកចិត្តទុកដាក់ និងទទួលខុសត្រូវចំពោះការងាររបស់ខ្លួន។
- ចម្លើយភាគច្រើនផងដែរបានលើកឡើងថា សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានចំណេះដឹងជំនាញ និងបទពិសោធន៍ ដែលអាចផ្តល់អន្តរាគមន៍ដល់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបាន។
- ចម្លើយមួយចំនួនតូច បានយល់ឃើញផ្សេងៗគ្នាទៀតថា ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពអាចធ្វើការងារជាក្រុម មានក្រមសីលធម៌ និងស្មោះត្រង់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងអាចរៀបចំឯកសារ និងសម្ភារៈជំនួយ។ល។

ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចខ្លះខាតរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ចម្លើយដែលបានផ្តល់មកបានបង្ហាញនូវការយល់ឃើញខុសៗគ្នា ៖

- ចម្លើយភាគច្រើនលើសលុបបានយល់ឃើញថា សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានការងារស្នូលច្រើន។
- ចម្លើយមួយចំនួនបានយល់ឃើញថា មន្ត្រីមួយចំនួនពុំបានចូលរួមពេញលេញក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន (មិនសូវយកចិត្តទុកដាក់)។
- ចម្លើយមួយចំនួនផ្សេងទៀត បានយល់ឃើញថា កង្វះខាតធនធានគាំទ្រ ខ្វះខាតការលើកទឹកចិត្ត សមាជិកខ្លះមានកម្រិតវប្បធម៌នៅទាបឬតែងតាំងសមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពពុំសូវចំទិសដៅ និងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានសមាសភាពចម្រុះដែលនាំឱ្យមានការពិបាកក្នុងការសម្របសម្រួល។

ការសន្និដ្ឋាន ៖ ការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព មានលក្ខណៈខុសៗគ្នានៅតាមបណ្តារដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ ដែលកត្តានេះបណ្តាលមកពីក្រសួងមហាផ្ទៃពុំបានដាក់ចេញនូវការណែនាំរួមមួយដល់រាជធានី ខេត្តក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត។ ករណីនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃមានអំណះអំណាងដោយប្រាថ្នាចង់ឃើញ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ប្រើប្រាស់សិទ្ធិអំណាចរបស់ខ្លួន ក្នុងការរៀបចំសមាសភាពក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត។ សេចក្តីសម្រេចក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានត្រឹមតែតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រុម មិនបានកំណត់ពីរបៀបរបបការងារ និងតួនាទីប្រធាន ឬអនុប្រធាន និងសមាជិកឱ្យបានច្បាស់លាស់។ តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពជាន់គ្នាទៅនឹងតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសុទ្ធតែមានការងារស្នូលជាច្រើននៅអង្គការរបស់ខ្លួន ហេតុនេះ ពួកគេមិនអាចផ្តោតការយកចិត្តទៅលើការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននោះទេ។ លើសពីនេះទៀត ការជ្រើសរើស

សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពពុំមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ ការចាត់មន្ត្រីចូលរួមជាសមាជិក ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយចំនួនជាមន្ត្រីដែលមានតួនាទីខ្ពស់ដែលពួកគេមានការងារច្រើន ហើយមន្ត្រី មួយចំនួនទៀតមានសមត្ថភាពតិចតួចដែលមិនអាចបំពេញការងារនេះបាន និងមិនបានបំពេញតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យបានល្អ។ បើទោះបីជាវដ្តបាលរាជធានី ខេត្តមួយចំនួនបានកែសម្រួលសមាសភាព ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពឡើងវិញក៏ដោយ ក៏ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលបានកែសម្រួលឡើងវិញនេះ នៅតែពុំបានដំណើរការស្របតាមតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឡើយ។ ការបង្កើតក្រុមការងារ ឬគណៈកម្មាធិការ បន្ថែមនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់ហាក់ដូចជាគ្លាយជាទម្លាប់ នៅក្នុងការអនុវត្តការងារកំណែ ទម្រង់នាពេលកន្លងមក។ ទីចាត់ការ ឬអង្គភាពដែលមានអាណត្តិការងាររបស់ខ្លួនច្បាស់លាស់ ពុំបាន បំពេញតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ស្របតាមលិខិតបទដ្ឋានគិតយុត្តិដែលបានកំណត់។ ជាលទ្ធផលរចនា សម្ព័ន្ធស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពុំត្រូវបានពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដើម្បីឆ្លើយតប ទៅនឹងគោលដៅនៃកំណែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនោះទេ។

អនុសាសន៍ ៖ ដើម្បីពង្រឹងការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្ត ក្រុមវាយតម្លៃយល់ឃើញថា ៖

(១). ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្តគួរត្រូវបានបន្ស៊ីបញ្ចូលទៅក្នុងទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សរបស់សាលារាជធានី ខេត្ត ដោយមិនតម្រូវឱ្យបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីបន្ថែមនោះឡើយ។ នាយក ឬ នាយករងទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គួរត្រូវបានជ្រើសរើសជាប្រធានក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ឬក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្ត ដែលមានប្រធានការិយាល័យកសាងសមត្ថភាពជាលេខាធិការ។ សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្តគួរតែជ្រើសរើសចេញពីមន្ត្រីនៃទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សប៉ុណ្ណោះ ហើយគួរមានស្ត្រីក្នុងចំនួនសមស្របនៅក្នុងក្រុមការងារនេះ។ ជាមួយគ្នានេះ តួនាទី ភារកិច្ចចម្បងរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តគួរផ្ដោតយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់លើ ការសម្របសម្រួល ការគាំទ្រ និងការជំរុញដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាជាង ផ្ដោតយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការងារផ្សេងៗ។ ក្នុងន័យនេះ ដើម្បីផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ ឬពង្រឹងសមត្ថភាព ដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវសម្របសម្រួល និងកៀរគរគ្រូឧទ្ទេសពីបណ្តា ទីចាត់ការ អង្គភាព ឬស្ថាប័ននានាដែលមានសមត្ថភាព ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បី ចូលរួមក្នុងការរៀបចំផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ។

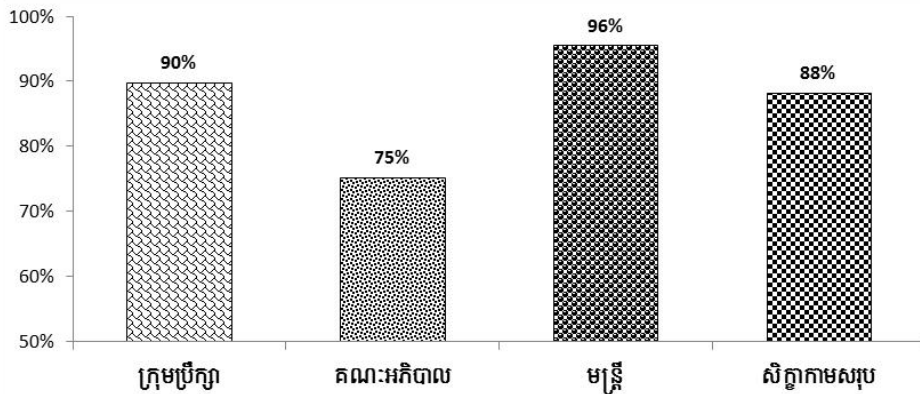
(២). ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្តគួររំបងចែងសមាជិករបស់ខ្លួនឱ្យទទួលខុសត្រូវតាមបណ្តា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីពង្រឹងការចុះសម្របសម្រួល តាមដាន និងគាំទ្រដល់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ របស់ខ្លួន។ យុទ្ធសាស្ត្របែបនេះនឹងរួមចំណែកដល់ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ច របស់មន្ត្រីប្រកបដោយការប្រកួតប្រជែងក្នុងការសម្រេចលទ្ធផលការងារ។

(៣). ដើម្បីធានាដំណើរការកែសម្រួលនេះឱ្យប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូន ក្រសួងមហាផ្ទៃគួរដាក់ ចេញនូវសេចក្តីណែនាំដាច់ដោយឡែកមួយ ស្តីពីការពង្រឹងការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ដោយកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវតួនាទី ភារកិច្ច និងរបៀបរបបការងាររបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន រាជធានី ខេត្ត ព្រមទាំងកំណត់កញ្ចប់ថវិកាឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់វាស់វែងកិច្ចការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។

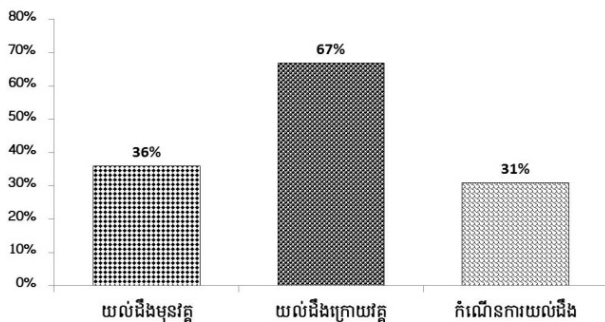
៣.១.២. ការតម្រង់ទិសការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

ការវាយតម្លៃទៅលើការអនុវត្តការតម្រង់ទិសការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ផ្ដោតសំខាន់លើការចូលរួមរបស់សិក្ខាកាម និងកម្រិតយល់ដឹងរបស់សិក្ខាកាម។



ក្រាហ្វិកទី២ ៖ ភាគរយនៃសិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គតម្រង់ទិសការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នធៀបផែនការគ្រោង

ក្រាហ្វិកទី២បង្ហាញថា រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់បានផ្តល់វគ្គតម្រង់ទិសស្តីពីការ អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរយៈពេល៣ថ្ងៃ។ វគ្គតម្រង់ទិសត្រូវបានសម្របសម្រួលដោយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព រាជធានី ខេត្ត និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ សិក្ខាកាមចូលរួមវគ្គតម្រង់ទិសនេះមាន ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ បើធៀបនឹងផែនការគ្រោង សិក្ខាកាម បានចូលរួមវគ្គនេះមានចំនួន៨៨% ដែលក្នុងនោះមន្ត្រីមានចំនួន៩៦% សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាចូលរួមមាន ៩០% និងគណៈអភិបាលចំនួន៧៥%។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីទាំងអស់ដែល បានចូលកាន់ដំណែងថ្មីក្រោយឆ្នាំ២០១២ មិនបានទទួលវគ្គតម្រង់ទិសអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននោះទេ។



ក្រាហ្វិកទី៣បង្ហាញថា កម្រិតយល់ដឹង របស់សិក្ខាកាមមុនវគ្គ គិតជាមធ្យមមាន ៣៦% កម្រិតយល់ដឹងក្រោយវគ្គគិតជា មធ្យម៦៧% កំណើនការយល់ដឹងជា មធ្យមមាន៣១%។

ក្រាហ្វិកទី៣ ៖ ចំណេះដឹងរបស់សិក្ខាកាមមុន និងក្រោយវគ្គ

ក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍ មានតែគណៈអភិបាល ក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រីមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលនៅចងចាំខ្លឹមសារមួយចំនួននៃវគ្គតម្រង់ទិសនេះ ភាគច្រើនមិនបានចងចាំខ្លឹមសារវគ្គតម្រង់ទិស នេះឡើយ។

ការសន្និដ្ឋាន ៖ ការចូលរួមរបស់ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងវគ្គតម្រង់ទិសស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នមានកម្រិតខ្ពស់។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ក៏មានសិក្ខាកាមមួយ ចំនួនពុំបានចូលរួមវគ្គតម្រង់ទិសនេះពេញលេញទេ ហើយការយល់ដឹងរបស់ពួកគាត់អំពីការអភិវឌ្ឍ ស្ថាប័ននៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ ដោយសារតែសិក្ខាកាមភាគច្រើនពុំធ្លាប់បានយល់ដឹងពីប្រធានបទ នេះពីមុនមក ការចូលរួមវគ្គតម្រង់ទិសពុំបានពេញលេញ និងចំណេះដឹងដែលទទួលបានពីវគ្គតម្រង់ ទិសនៅមានកម្រិតទាប។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីដែលទើបនឹងចូលកាន់ តំណែងក្រោយឆ្នាំ២០១២ ពុំបានទទួលវគ្គតម្រង់ទិសនេះទេ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យពួកគាត់ពុំទាន់យល់ដឹង អំពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននេះឡើយ។ ជារួម ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ពុំទាន់យល់ច្បាស់អំពីសារសំខាន់ៗនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដែលជាហេតុនាំឱ្យការគាំទ្រ និងការចូលរួម របស់ពួកគាត់នៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ជាលទ្ធផល ដំណើរការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន សម្រេចបានលទ្ធផលតិចតួច។

អនុសាសន៍ ៖ ដើម្បីពង្រឹងការយល់ដឹងអំពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរ ធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងជាប្រចាំជាមួយក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌអំពីការ យល់ដឹងនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងគួររៀបចំវគ្គតម្រង់ទិសដល់ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រី រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលទើបចូលកាន់តំណែងថ្មី។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរធ្វើការស្វ័យសិក្សាបន្ថែមទៀតអំពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ ថ្នាក់ជាតិ គួរពិនិត្យលទ្ធភាពនានាដើម្បីផ្តល់វគ្គតម្រង់ទិសឡើងវិញ ដល់ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា និងអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយប្រមូលផ្តុំជាតំបន់។

៣.១.៣. ការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការសមត្ថភាពស្ថាប័ន

គ្រប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់បានធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ ដូចជាការធ្វើស្វ័យប៉ាន់ប្រមាណ ការសម្ភាសជាបុគ្គល ការសម្ភាសក្រុមគោលដៅ ឬសិក្ខាសាលា ការពិនិត្យឯកសារ និងការសង្កេត។ ការប្រមូលទិន្នន័យនេះ មានការចូលរួមពីក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីសំខាន់ៗរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ការ ប្រមូលទិន្នន័យត្រូវបានអនុវត្ត ដោយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត រួមជាមួយនឹងទីប្រឹក្សា អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ របាយការណ៍ប៉ាន់ ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នភាគច្រើនត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព រាជធានី ខេត្ត និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក ប៉ុន្តែរបាយការណ៍មួយចំនួនតូចត្រូវបានរៀបចំ

ឡើងដោយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត ព្រោះថាកិច្ចការទាក់ទងនឹងការសរសេររបាយការណ៍ ពុំទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភទេ និងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តមួយចំនួនជាប់រវល់នឹងការងារ ស្នូលក្នុងអង្គការរបស់ខ្លួន។

រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនបានធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ឡើងវិញ ដើម្បីរៀបចំធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការអន្តរាគមន៍ ឬកាលវិភាគអន្តរាគមន៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៤ ដែល ភាគច្រើនរៀបចំឡើងដោយទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ប៉ុន្តែធ្វើឡើងមានភាពយឺតយ៉ាវ និងពុំមានការចូលរួមពីក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនោះទេ។

លទ្ធផលនៃការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួន តូចនៅមិនទាន់បានដាក់បញ្ចូលនូវបញ្ហារសើបរបស់រដ្ឋបាល ទៅក្នុងរបាយការណ៍ប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការ អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅឡើយទេ មូលហេតុដោយសារ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយចំនួននៅពុំទាន់មាន ជំនាញគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ និងការវិភាគទិន្នន័យ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌខ្លះនៅមាន ការលាក់លៀមបញ្ហា ឬមិនចង់បង្ហាញពីចំណុចខ្សោយរបស់ស្ថាប័នខ្លួន ម្យ៉ាងទៀតរបាយការណ៍លទ្ធផល នៃការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមានលក្ខណៈដូចគ្នា ដែលបង្ហាញពីការចម្លងតាមគ្នា។

ការសន្និដ្ឋាន ៖ លទ្ធផលនៃការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌភាគច្រើនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលបញ្ហា និងតម្រូវការដែលបានលើកឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សា គណៈ អភិបាល និងមន្ត្រីរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ របាយការណ៍ការប៉ាន់ ប្រមាណអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនតូចនៅមិនទាន់បានឆ្លុះបញ្ចាំងទៅ នឹងបញ្ហា និងតម្រូវការជាក់ស្តែងនៅឡើយ ជាហេតុនាំឱ្យការកំណត់ប្រធានបទអន្តរាគមន៍ ឬការលើក ផែនការអន្តរាគមន៍របស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនទាន់បានចំទិសដៅ និងមិនបានឆ្លើយ តបនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែង។

អនុសាសន៍ ៖ ដើម្បីធ្វើឱ្យការកំណត់ប្រធានបទអន្តរាគមន៍ និងការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍ ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែង ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់ត្រូវទទួល ស្គាល់ចំណុចខ្សោយ ឬភាពខ្វះចន្លោះរបស់រដ្ឋបាលខ្លួន និងបើកចិត្តទូលាយទទួលយកនូវបញ្ហាទាំង នោះសម្រាប់កំណត់តម្រូវការអន្តរាគមន៍ ដើម្បីកែលម្អ និងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពការងាររបស់រដ្ឋបាល ខ្លួនប្រកបដោយវិជ្ជមាន។ ជាមួយគ្នានេះ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវអនុវត្តដំណើរការប៉ាន់ប្រមាណ អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នតាមនីតិវិធីឱ្យបានពេញលេញ និងមានគុណភាព។ លើសពីនេះទៀត នៅរៀងរាល់ចុងឆ្នាំ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការរបស់រដ្ឋបាលខ្លួនឡើងវិញឱ្យទាន់ពេលវេលា និងមានការចូលរួមពីក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីកំណត់ ប្រធានបទអន្តរាគមន៍សម្រាប់រៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅឆ្នាំបន្ទាប់។

៣.១.៤. ការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

គ្រប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់សុទ្ធតែមានផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន រយៈពេល ៣ឆ្នាំរបស់ខ្លួន(២០១៣-២០១៥)។ ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នភាគច្រើនបំផុត ត្រូវបានរៀបចំ ឡើងដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការរបស់ស្ថាប័នហើយបានដាក់ជូន ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់តាមរយៈសិក្ខាសាលា។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ក៏គ្រប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់ដែលបានចុះសិក្សាវាយតម្លៃ ពុំមាន របាយការណ៍សិក្ខាសាលានោះឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ភាគច្រើនមិនមានសៀវភៅផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន និងមិនបានចងចាំពីផែនការអន្តរាគមន៍ អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់ខ្លួនឡើយ។ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នភាគច្រើនរៀបចំឡើងដោយទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំណែកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តមិនសូវបានចូលរួមពេញលេញក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការ មូលហេតុមកពី ពួកគាត់ជាប់កិច្ចការស្នូលក្នុងទីចាត់ការរបស់ខ្លួន និងគ្មានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ធ្វើកិច្ចការនេះ។

ឆ្នាំ២០១៤ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន៧០%បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការអន្តរាគមន៍ ប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ភាគច្រើននៃការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនេះរៀបចំឡើងដោយទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍នេះមានភាពយឺតយ៉ាវ ពុំទាន់មាននីតិវិធីច្បាស់លាស់ ហើយ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌភាគច្រើនបានរៀបចំឡើងដោយពុំសូវមានការចូលរួមពីក្រុមប្រឹក្សា គណៈ អភិបាល និងមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធ និងពុំបានផ្សព្វផ្សាយដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងនោះឡើយ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួន បានយកប្រធានបទដែលមិនមាននៅក្នុងផែនការអន្តរាគមន៍រយៈពេលមធ្យមរបស់ខ្លួន (២០១៣-២០១៥) ទៅផ្តល់អន្តរាគមន៍ និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនទៀតបានបញ្ចូលកិច្ចការ នានារបស់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌថាជាប្រធានបទអន្តរាគមន៍។

ជាមធ្យមប្រធានបទកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព នៅក្នុងផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាពនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ នៅឆ្នាំ២០១៣មានចំនួន២០កិច្ចអន្តរាគមន៍ (ចំនួន អន្តរាគមន៍អតិប្បមា ១០០អន្តរាគមន៍ និងអប្បបរមា ៥អន្តរាគមន៍) និងនៅឆ្នាំ២០១៤មានចំនួន១៣ អន្តរាគមន៍ (ចំនួនអន្តរាគមន៍អតិប្បមា គឺ៣៤អន្តរាគមន៍ និងអប្បបរមា គឺ៣អន្តរាគមន៍)។

ផែនការអន្តរាគមន៍របស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនបានបញ្ចូលសកម្មភាពកិច្ចការ របស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដូចជា ការប្រជុំប្រចាំខែ វេទិកាសាធារណៈជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ ដំណើរ ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន និងមួយចំនួនទៀតមានប្រធានបទកិច្ចអន្តរាគមន៍ ដូចគ្នាទាំងស្រុង ទោះបីជាលទ្ធផលនៃការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នខុសគ្នាក្តី។

ការសន្និដ្ឋាន ៖ ចំពោះរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនដែលពុំបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការ អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នប្រចាំឆ្នាំ២០១៤នោះ រដ្ឋបាលទាំងនោះមិនបានផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ ស្ថាប័នទេ។ រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌខ្លះទៀត បានប្រើប្រាស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង

រួមរបស់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ថាជាកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដែលជាហេតុធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងនោះ បានរាយការណ៍ត្រួតស៊ីគ្នារវាងកំណត់ត្រាទិន្នន័យអន្តរាគមន៍ និងកំណត់ត្រា ទិន្នន័យវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងពុំមានមូលដ្ឋានក្នុងការវាស់វែងលទ្ធផលអន្តរាគមន៍ ដែលសម្រេចបាន ឆ្លើយតបនឹងគោលបំណងដែលបានកំណត់។ បើទោះបី រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ផែនការប្រចាំឆ្នាំ ប៉ុន្តែមិនបានចូលរួមពេញលេញពីអ្នកពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំឡើយ ដែលធ្វើ ឱ្យពួកគាត់មិនបានយល់ដឹងច្បាស់អំពីផែនការអន្តរាគមន៍របស់ខ្លួន ខ្វះភាពជាម្ចាស់ ខ្វះការគាំទ្រ និងពុំ សូវបានជួយជំរុញការអនុវត្តផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន។ ចំនួន ប្រធានបទអន្តរាគមន៍ក្នុងផែនការ អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នមានចំនួនច្រើនពេក ហើយប្រធានបទ អន្តរាគមន៍មួយចំនួនមិនទាន់ច្បាស់លាស់ សម្រាប់បង្កើតជាលទ្ធផលអន្តរាគមន៍ណាមួយពិតប្រាកដ ដោយភាគច្រើនផ្ដោតលើចំណេះដឹង ជាជាងផ្ដោតលើការបង្កើត ឬពង្រឹងប្រព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន។

អនុសាសន៍ ៖ ដើម្បីធ្វើឱ្យផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មាន លក្ខណៈសមស្របអាចអនុវត្តបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព អ្នករៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ត្រូវពិចារណាលើចំណុចសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

- ធានាឱ្យមានការចូលរួមពេញលេញពីអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដូចជាក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និង មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគ្រប់ដំណាក់កាលនៃដំណើរការរៀបចំផែនការ ហើយផែនការ អន្តរាគមន៍នេះត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងខាងក្នុង និងខាងក្រៅរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន
- ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ត្រូវមានចំនួនកិច្ចអន្តរាគមន៍សមស្រប ដែលនឹងអាចមាន លទ្ធភាពអនុវត្តបានក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ហើយប្រធានបទសម្រាប់អន្តរាគមន៍គួរផ្ដោតលើលទ្ធផល ណាមួយជាក់លាក់ទាំងផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក និងបង្កើតប្រព័ន្ធសម្រាប់ប្រតិបត្តិ របស់រដ្ឋបាល
- ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រចាំឆ្នាំ(អនុវត្ត ពីខែវិច្ឆិកាដល់ខែធ្នូនៃឆ្នាំនីមួយៗ)
- ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គួរផ្ដោតឱ្យបានជាក់លាក់តាមតម្រូវការរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ និងមិនត្រូវចម្លងគ្នាឡើយ។

៣.១.៥. ការអនុវត្តការតាក់តែង និងការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

ក). ការតាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

ដំណើរការនៃការតាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នស្ទើរតែទាំងអស់ ដូចជា ការរៀបចំ កម្មវិធី ការរៀបចំកិច្ចតែងការ និងការរៀបចំឯកសារមេរៀនជាដើម ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយទីប្រឹក្សា អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ចំណែកឯក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តបានចូលរួមតិចតួចក្នុងដំណើរការរៀបចំតាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍

ស្ថាប័ននេះ ដោយសារពួកគាត់ខ្វះជំនាញ ខ្វះបទពិសោធន៍ និងខ្វះឆន្ទៈ មានកិច្ចការផ្សេងៗទៀតច្រើន នៅអង្គការរបស់ខ្លួន និងពុំទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ធ្វើកិច្ចការនេះ។ ឯកសារអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ ស្ថាប័នដែលបានចែកជូនសិក្ខាកាម ភាគច្រើនរៀបចំជាទម្រង់ឯកសារបទបង្ហាញ(ស្លាយ)។

ការសន្និដ្ឋាន ៖ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តភាគច្រើនមានលទ្ធភាពត្រឹមតែរៀបចំ កាលវិភាគ ឬឯកសារបន្ទាប់បន្សំមួយចំនួនសម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍តែប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯការតាក់តែង ផ្នែកសំខាន់ៗដទៃទៀតត្រូវតែផ្អែកលើទីប្រឹក្សា និងពីថ្នាក់ជាតិ។ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនៅពុំទាន់មាន យន្តការបែងចែកសមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពឱ្យមានអ្នកតាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍នៅឡើយ។ ការងារ តាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គឺជាកិច្ចការដ៏លំបាកមួយសម្រាប់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព រាជធានី ខេត្ត ហេតុនេះហើយបានជាពួកគាត់ភាគច្រើនពុំទាន់មានលទ្ធភាពក្នុងការធ្វើកិច្ចការនេះឡើយ បានត្រឹមតែផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍(ឡើងសម្របសម្រួល)តែប៉ុណ្ណោះ។ ការងារតាក់តែងអន្តរាគមន៍មានសារៈ សំខាន់ និងមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងដល់ដំណើរការផ្តល់អន្តរាគមន៍ ប្រសិនបើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព រាជធានី ខេត្តបានចូលរួមក្នុងដំណើរការតាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍ ដូចជាការរៀបចំកិច្ចតែងការ និងការ តាក់តែងសម្ភារៈជំនួយដោយខ្លួនឯង នោះនឹងធ្វើឱ្យពួកគាត់មានទំនុកចិត្តក្នុងការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ បានយ៉ាងរលូន។

អនុសាសន៍ ៖ ប្រធានក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្ត គួរជ្រើសរើសសមាជិកមួយចំនួនតូច ដែលមានសក្តានុពល ដូចជាអ្នកដែលចូលចិត្តសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានគំនិតច្នៃប្រឌិត មានឆន្ទៈ ការ ទទួលខុសត្រូវ និងមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ជាដើម ដើម្បីចូលរួមតាក់តែងអន្តរាគមន៍តាមរយៈការ ហ្វឹកហ្វឺនផ្ទាល់ពីទីប្រឹក្សា និងការអនុវត្តបណ្តើរៗសូត្របណ្តើរពីកិច្ចការទាំងនោះ។ ចំពោះសមាជិកក្រុម អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្តដទៃទៀតដែលទទួលបានបន្ទុកក្នុងការផ្តល់អន្តរាគមន៍ ត្រូវចូលរួមក្នុងការ រៀបចំសម្ភារៈជំនួយដោយខ្លួនឯង ចូលរួមប្រជុំ ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងពិនិត្យឯកសារនានាដែល ទាក់ទងនឹងការតាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។

ខ). ការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍

ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍មួយចំនួនត្រូវបានអនុវត្តដោយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព រាជធានី ខេត្តរួមជាមួយនឹងទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធី ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ប៉ុន្តែក្នុងឆ្នាំ២០១៤កិច្ចអន្តរាគមន៍ភាគច្រើនអនុវត្តដោយទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក កិច្ចអន្តរាគមន៍មួយចំនួនតូចត្រូវបានផ្តល់ដោយទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត។

តារាងទី៣ ៖ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

| ល.រ | ការបរិយាយ | ឆ្នាំអនុវត្តអន្តរាគមន៍ | | មធ្យមភាគ |
|-----|---|------------------------|-----------|----------|
| | | ឆ្នាំ២០១៣ | ឆ្នាំ២០១៤ | |
| ១ | ចំនួនភាគរយនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍ | ៨៥% | ៧០% | ៧៦% |
| ២ | ចំនួនភាគរយនៃប្រធានបទកិច្ចអន្តរាគមន៍ដែលសម្រេចបាន | ១១% | ២៥% | ១៨% |
| ៣ | ចំនួនប្រធានបទនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ដែលសម្រេចបានក្នុងមួយរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ២.៥៦ | ៣.១៥ | ២.៨៥ |

ចំនួនភាគរយនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅឆ្នាំ ២០១៣ គឺ៨៥% និងនៅឆ្នាំ២០១៤គឺ៧០% គិតជាមធ្យមស្មើនឹង៧៦%។ ចំនួនភាគរយនៃប្រធានបទកិច្ចអន្តរាគមន៍ដែលបានអនុវត្តធៀបទៅនឹងប្រធានបទកិច្ចអន្តរាគមន៍ ដែលបានគ្រោងនៅក្នុងផែនការនៅឆ្នាំ២០១៣ គឺ១១% និងនៅឆ្នាំ២០១៤ គឺ២៥% (គិតជាមធ្យម១៨%)។ ចំនួនប្រធានបទនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ដែលសម្រេចបានក្នុងមួយរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នៅឆ្នាំ២០១៣ គឺ២.៥៦ប្រធានបទ និងនៅឆ្នាំ២០១៤ គឺ៣.១៥ប្រធានបទ (គិតជាមធ្យម២.៨៥ប្រធានបទ)។ មូលហេតុសំខាន់ៗ ដែលនាំឱ្យសម្រេចបានលទ្ធផលតិចតួចនេះ គឺបណ្តាលមកពីចំនួនប្រធានបទនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ដែលបានគ្រោងរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗមានចំនួនច្រើនពេក ការទម្លាក់ថវិកាពីថ្នាក់ជាតិមានភាពយឺតយ៉ាវ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តភាគច្រើនមិនបានចុះផ្តល់អន្តរាគមន៍ ខ្វះការលើកទឹកចិត្តទាំងសម្ភារៈ និងស្មារតី និងពុំមានយន្តការតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនោះពីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ហើយអន្តរាគមន៍ ស្ទើរតែទាំងអស់ទុកឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាអ្នកអនុវត្តខ្លួនឯង។

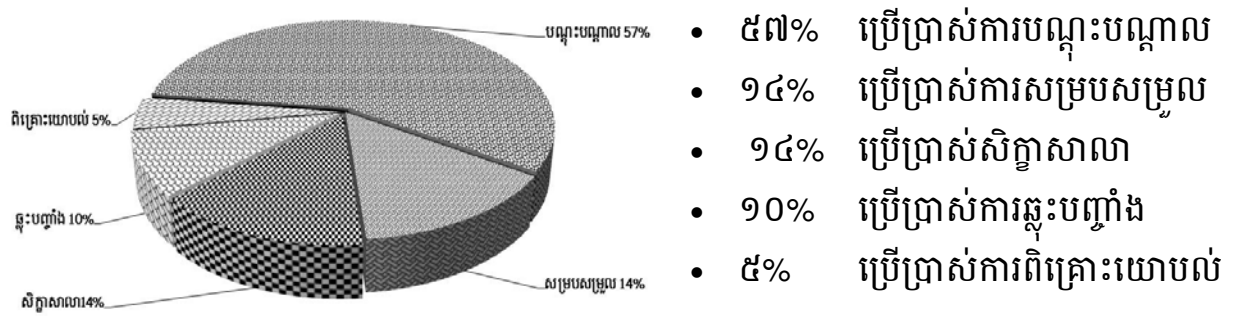
ការសន្និដ្ឋាន ៖ លទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ចំនួនរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌភាគច្រើន(៧៦%) បានអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន (គិតជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល២ឆ្នាំ) ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន២៤% ពុំបានអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ទោះបីជារដ្ឋបាលទាំងនោះមានផែនការ និងថវិកាសម្រាប់អនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក៏ដោយ។ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដែលសម្រេចបាន ឃើញថានៅមានកម្រិតទាប(១៨%)ធៀបនឹងផែនការគ្រោង បើគិតជាមធ្យមរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ មានលទ្ធភាពអនុវត្តផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍បានប្រហែល៣កិច្ចអន្តរាគមន៍ក្នុងមួយឆ្នាំ។ កត្តាមួយចំនួនដែលរារាំងមិនឱ្យសម្រេចលទ្ធផលបានគាប់ប្រសើររួមមាន ផែនការអន្តរាគមន៍មិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព សមត្ថភាពរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តនៅមានកម្រិត ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តជាប់រវល់ជាមួយការងារស្នូលនៅតាមអង្គការរបស់ខ្លួន រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានបន្ទុកការងារច្រើន ការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នពុំទាន់បានចាត់ទុកជា

កិច្ចការអាទិភាព និងខ្វះយន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ។ ហេតុនេះ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មិនគួរលើក នូវចំនួនកិច្ចអន្តរាគមន៍ច្រើនពេកនោះទេ។

អនុសាសន៍ ៖ ដើម្បីឱ្យការផ្តល់អន្តរាគមន៍ទទួលបានជោគជ័យ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវ កំណត់ចំនួនអន្តរាគមន៍ក្នុងឆ្នាំនីមួយៗឱ្យបានសមស្រប ដែលសម្រេចបានតាមលទ្ធភាពធនធាន ថវិកា និងពេលវេលា តាមរយៈការរៀបចំផែនការការងារឱ្យបានច្បាស់លាស់(សកម្មភាព ពេលវេលា អ្នកទទួល ខុសត្រូវ និងមធ្យោបាយគាំទ្រនានា)។ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត គួរពិនិត្យឡើងវិញពីសមាសភាពអ្នកផ្តល់ កិច្ចអន្តរាគមន៍ (ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត) ដោយជ្រើសរើសមន្ត្រីដែលមានសក្តានុពល មានឆន្ទៈ និងមានពេលវេលាក្នុងការចូលរួមដំណើរការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ ហើយត្រូវមានប្រព័ន្ធលើក ទឹកចិត្តដល់ពួកគាត់ជាប្រចាំ ដូចជា ជួយគាំទ្រសម្ភារៈ មធ្យោបាយ ស្មារតី និងផ្តល់ឱកាសដល់ពួកគាត់ក្នុង ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរមានយន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ ការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដែលយន្តការទាំងនោះរួមមាន ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន រាជធានី ខេត្តត្រូវមានរបបប្រជុំប្រចាំខែឱ្យបានទៀងទាត់ រដ្ឋបាលនីមួយៗត្រូវធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងជាប្រចាំ អំពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗត្រូវមានរបាយការណ៍ ជាក់លាក់ និងត្រូវមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យច្បាស់លាស់។

គ). ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ

វិធីសាស្ត្រ(គោលវិធី)អន្តរាគមន៍ប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ ៖ គោលវិធីក្នុងការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលបានប្រើប្រាស់គឺ ការ បណ្តុះបណ្តាល ការសម្របសម្រួល សិក្ខាសាលា ការឆ្លុះបញ្ចាំង និងការពិគ្រោះយោបល់។ បើប្រៀបធៀប ចម្លើយទាំងអស់ដែលបានផ្តល់ឱ្យ បានបង្ហាញថា ៖

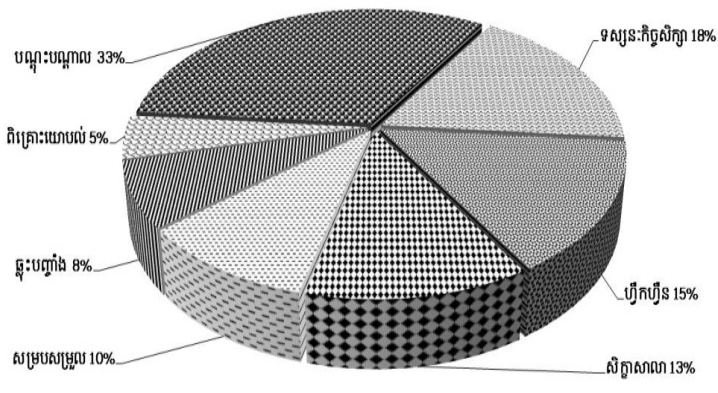


- ៥៧% ប្រើប្រាស់ការបណ្តុះបណ្តាល
- ១៤% ប្រើប្រាស់ការសម្របសម្រួល
- ១៤% ប្រើប្រាស់សិក្ខាសាលា
- ១០% ប្រើប្រាស់ការឆ្លុះបញ្ចាំង
- ៥% ប្រើប្រាស់ការពិគ្រោះយោបល់

ក្រាហ្វិកទី៤ ៖ វិធីសាស្ត្រអន្តរាគមន៍ប្រើប្រាស់ញឹកញាប់

វិធីសាស្ត្រដែលជួយឱ្យសិក្ខាកាមរៀនសូត្របានល្អ ៖ មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលជា ក្រុមទទួលបានផលពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នបានបង្ហាញថា វិធីសាស្ត្រដែលជួយឱ្យសិក្ខាកាមរៀនសូត្របានល្អ មានការបណ្តុះបណ្តាល ទស្សនកិច្ចសិក្សា ការហ្វឹកហ្វឺន សិក្ខាសាលា ការសម្របសម្រួល ការឆ្លុះបញ្ចាំង និងការពិគ្រោះយោបល់។ បើប្រៀបធៀបចម្លើយទាំងអស់ដែលបានផ្តល់ឱ្យ បានបង្ហាញថា ៖

- ៣៣% យល់ថា ការបណ្តុះបណ្តាល
- ១៨% យល់ថា ទស្សនកិច្ចសិក្សា
- ១៥% យល់ថា ការហ្វឹកហ្វឺន
- ១៣% យល់ថា សិក្ខាសាលា
- ១០% យល់ថា ការសម្របសម្រួល
- ៨% យល់ថា ការឆ្លុះបញ្ចាំង
- ៥% យល់ថា ការពិគ្រោះយោបល់ ។



ក្រាហ្វិកទី៥ ៖ វិធីសាស្ត្រជួយរៀនសូត្របានល្អ

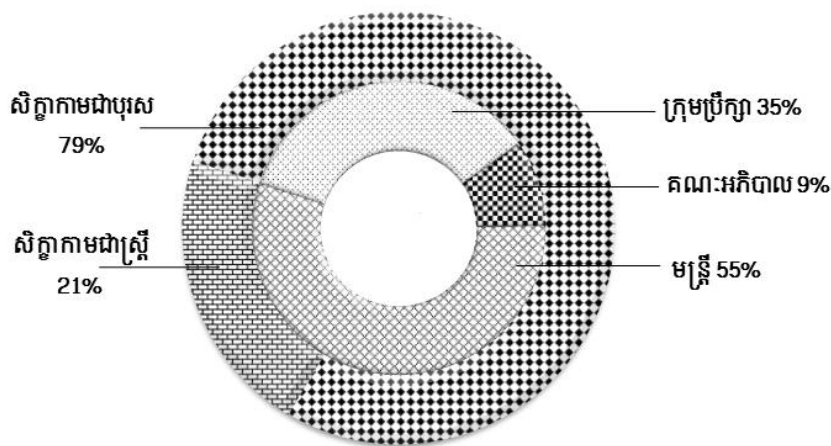
ការសន្និដ្ឋាន ៖ វិធីសាស្ត្រដែលប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ និងវិធីសាស្ត្រដែលជួយឱ្យសិក្ខាកាមរៀនសូត្របានល្អ មានលក្ខណៈស្របគ្នា រវាងអ្នកផ្តល់អន្តរាគមន៍ និងអ្នកទទួលអន្តរាគមន៍ គឺវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលបានផ្តល់អាទិភាពខ្ពស់ជាងគេ។ ចំពោះវិធីសាស្ត្រមួយចំនួនទៀត ហាក់បីដូចជាមានលក្ខណៈផ្ទុយគ្នា ដូចជា អ្នកផ្តល់អន្តរាគមន៍បានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសម្របសម្រួល និងសិក្ខាសាលាញឹកញាប់ ប៉ុន្តែអ្នកទទួលអន្តរាគមន៍បែរជាចូលចិត្ត ឬជួយឱ្យពួកគាត់រៀនសូត្របានល្អគឺ វិធីសាស្ត្រទស្សនកិច្ចសិក្សា និងហ្វឹកហ្វឺន។ ម៉្យាងវិញទៀតយោងទៅតាមការពិនិត្យឯកសារ និងការសង្កេតបានបង្ហាញថា ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តនៅមិនទាន់យល់ច្បាស់លាស់អំពីវិធីសាស្ត្រនីមួយៗគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃវិធីសាស្ត្រទាំងនោះ ជាពិសេសបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រតាមបែបចូលរួមនៅតិចតួចនៅឡើយ។ សូមបញ្ជាក់ថា មិនមានវិធីសាស្ត្រណាមួយជាវិធីសាស្ត្រណានោះទេ គឺ អាស្រ័យទៅតាមគោលបំណង ប្រធានបទអន្តរាគមន៍ សិក្ខាកាមក្រុមគោលដៅ និងភាពប៉ិនប្រសប់របស់អ្នកផ្តល់អន្តរាគមន៍តែប៉ុណ្ណោះ។

អនុសាសន៍ ៖ យោងតាមការសន្និដ្ឋានខាងលើក្រុមការងារវាយតម្លៃសូមផ្តល់អនុសាសន៍ ដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងអ្នកផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គួរបង្កើនសមត្ថភាពអំពីរបៀបប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនានា និងកំណត់វិធីសាស្ត្រឱ្យបានជាក់លាក់ចំពោះកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងអ្នកផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដទៃទៀត គួរសម្រេចចិត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រយកមកប្រើប្រាស់ ដោយឈរលើមូលដ្ឋានដូចខាងក្រោម ៖

- ការបណ្តុះបណ្តាល ប្រើប្រាស់សម្រាប់ការផ្ទេរចំណេះដឹងពីអ្នកផ្តល់អន្តរាគមន៍ទៅឱ្យអ្នកទទួលអន្តរាគមន៍។
- ការសម្របសម្រួល ប្រើប្រាស់សម្រាប់បង្កើតប្រព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន ដូចជា ការកសាងផែនការ បង្កើតចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ ឬ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងជាដើម។
- ការហ្វឹកហ្វឺន ប្រើប្រាស់សម្រាប់បង្កើត ឬបង្កើនជំនាញជាក់លាក់ដល់ក្រុមគោលដៅ ដើម្បីកែលម្អអាជីពការងារ(ហ្វឹកហ្វឺនមានប្រសិទ្ធភាពប្រើប្រាស់ជាលក្ខណៈបុគ្គល ឬក្រុមតូច)។
- សិក្ខាសាលា ជាទូទៅប្រើប្រាស់សម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយ ចែករំលែកព័ត៌មាន និងទទួលព័ត៌មានត្រឡប់មកវិញខ្លះៗ (វិធីសាស្ត្រនេះសមស្របសម្រាប់ក្រុមធំ)។
- ការពិគ្រោះយោបល់ ប្រើប្រាស់សម្រាប់ប៉ាន់ប្រមាណ វាយតម្លៃ ឬសកម្មភាពស្រាវជ្រាវតាមបែបចូលរួម។
- ការឆ្លុះបញ្ចាំង ប្រើប្រាស់សម្រាប់ការរៀនសូត្រផ្ទៃក្នុង (ឆ្លុះបញ្ចាំងសកម្មភាព ឬព្រឹត្តិការណ៍ពីអតីតកាល ទាញយកចំណុចរៀនសូត្រ និងកែលម្អផែនការទៅអនាគត)។
- ទស្សនកិច្ចសិក្សា ប្រើប្រាស់សម្រាប់ដកស្រង់ ឬរៀនសូត្របទពិសោធន៍ល្អៗ ពីកន្លែងមួយដើម្បីយកទៅអនុវត្តនៅកន្លែងមួយទៀត។ វិធីសាស្ត្រនេះជួយផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថរបស់ក្រុមគោលដៅបានច្រើន។

យ). សមាសភាពសិក្ខាកាមចូលរួម

សិក្ខាកាមក្រុមគោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា សមាជិកគណៈអភិបាល និងមន្ត្រី (មន្ត្រីសំដៅលើ នាយក និងនាយករងរដ្ឋបាល ប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យ និងបុគ្គលិក)។ ភាគរយសមាសភាពនីមួយៗ មានដូចខាងក្រោម ៖



ក្រាហ្វិកទី៦ ៖ សមាសភាពសិក្ខាកាមចូលរួមកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

ប្រភេទសិក្ខាកាមក្រុមគោលដៅចូលរួមកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មាន៣ប្រភេទ។ ចំនួនភាគរយនៃប្រភេទសិក្ខាកាមនីមួយៗ ដែលបានចូលរួមក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍ ធៀបទៅនឹងសិក្ខាកាមទាំងអស់មានដូចខាងក្រោម ៖

- សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា មានចំនួន ៣៥%
- សមាជិកគណៈអភិបាល មានចំនួន ៩%
- មន្ត្រី មានចំនួន ៥៥%

សរុបសិក្ខាកាមក្រុមគោលដៅចូលរួមកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ទាំង៣ប្រភេទនេះ មានសិក្ខាកាមជាបុរសចំនួន៧៩% និងជាស្ត្រីចំនួន២១%។ សិក្ខាកាមចូលរួម អន្តរាគមន៍នីមួយៗមិនបានជាប់លាប់ពេញម៉ោងឡើយ ក្នុងនោះភាគច្រើនជាមន្ត្រីការិយាល័យរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងអភិបាល ព្រោះក្នុងអំឡុងពេលអន្តរាគមន៍មានប្រជាពលរដ្ឋ ឬអង្គការផ្សេងៗមកទំនាក់ ទំនងការងារ។ ម្យ៉ាងទៀត កិច្ចអន្តរាគមន៍មួយចំនួនដែលសម្របសម្រួលដោយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព រាជធានី ខេត្ត ដែលមានវ័យក្មេង ឬមានបទពិសោធន៍កម្រិតតិចតួច ឬបុគ្គលិកស្ថិតក្រោមឱវាទរបស់ថ្នាក់ ដឹកនាំរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនបានចូលរួមពេញលេញ ឬមិនចូលរួមឡើយ។

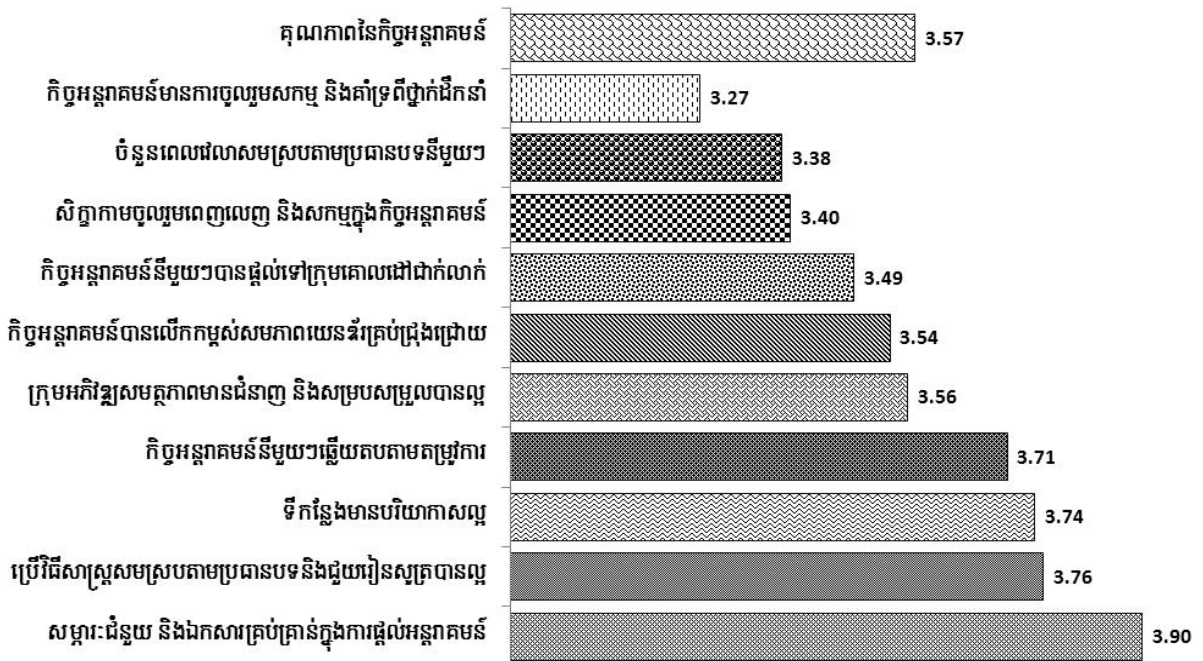
ការសន្និដ្ឋាន ៖ យោងតាមលទ្ធផលខាងលើអាចសន្និដ្ឋានបានថា សមាសភាពចូលរួមក្នុងកិច្ច អន្តរាគមន៍សមស្របទៅតាមសមាមាត្រក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីដែលមាននៅក្នុងរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ព្រោះជាទូទៅមន្ត្រីក្នុងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនតែងតែមានចំនួនច្រើនជាង គេ បន្ទាប់មកក្រុមប្រឹក្សា និងចំនួនតិចជាងគេ គឺគណៈអភិបាល។ ចំពោះអ្នកចូលរួមជាស្ត្រីបានត្រឹមតែ ២១%ប៉ុណ្ណោះ ទិន្នន័យនេះអាចឆ្លុះបញ្ចាំងបានថា បុគ្គលិកជាស្ត្រីរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមាន ចំនួនតិចតួចនៅឡើយ។ ចំពោះការចូលរួមក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗរបស់សិក្ខាកាមមិនសូវបាន ពេញលេញ គឺជាបញ្ហារួមមួយនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដែលបានរកឃើញស្ទើរតែគ្រប់ផ្នែកនៃការ វាយតម្លៃនេះ។ កត្តាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការចូលរួម ដូចជា អ្នកផ្តល់សេវាកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នពុំសូវ មានគុណភាព ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាព ប្រធានបទពុំសូវមានការចាប់អារម្មណ៍ កិច្ចអន្តរាគមន៍ប្រព្រឹត្តិទៅនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗមិនបានផ្តល់ទៅតាមក្រុម គោលដៅជាក់លាក់ អ្នកចូលរួមពុំបានរៀបចំផែនការការងារផ្ទាល់ខ្លួនសម្រាប់ចូលរួមក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍ នីមួយៗ (គ្រប់គ្រងពេលវេលាមិនបានល្អ) និងអ្នកចូលរួមមួយចំនួនមានទម្លាប់មិនល្អក្នុងការចូលរួមវគ្គ (ចូលរួមមិនបានពេញលេញ)។

អនុសាសន៍ ៖ យោងតាមការសន្និដ្ឋានខាងលើ ក្រុមការងារវាយតម្លៃសូមផ្តល់អនុសាសន៍ ដល់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរកំណត់ចំនួនថវិកាឱ្យបានច្បាស់លាស់សម្រាប់ ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័ននៃឆ្នាំនីមួយៗ (ដោយបន្ថែមចំនួនថវិកា ឬកាត់បន្ថយចំនួនកិច្ច អន្តរាគមន៍) ដើម្បីមានឱកាសជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់សេវាអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍស្ថាប័នពីខាងក្រៅ ឬរៀបចំ

កិច្ចអន្តរាគមន៍នៅក្រៅរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន។ របៀបនេះនឹងជួយឱ្យមានការចូលរួមពេញលេញ (ចំពោះ កិច្ចអន្តរាគមន៍ និងសិក្ខាកាមគោលដៅមួយចំនួន)។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអ្នកផ្តល់សេវាអន្តរាគមន៍ អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គួរយកចិត្តទុកដាក់លើគុណភាព ជាជាងទទួល ឬផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍បានចំនួនច្រើនវត្ថុ តែពុំសូវមានគុណភាព។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរពង្រឹងការចូលរួមរបស់សិក្ខាកាមតាមរយៈ៖
 (១).ត្រូវកំណត់សិក្ខាកាម ឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមប្រភេទកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ (២).ត្រូវជំរុញ និង តាមដានត្រួតពិនិត្យការចូលរួម ឬវត្តមានរបស់សិក្ខាកាម និង(៣).សិក្ខាកាមត្រូវមានកាលវិភាគការងារ ផ្ទាល់ខ្លួនច្បាស់លាស់ ដើម្បីធានាដល់ការចូលរួមឱ្យបានពេញលេញ។

ង). គុណភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

ការវាស់វែងលើគុណភាពនៃការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ ត្រូវបានវាយតម្លៃទៅលើកម្រិតឯកភាព របស់សិក្ខាកាមគោលដៅលើស្ថិតិស្ថិតិចំនួន១០ ដែលស្ថិតិចំនួននីមួយៗ បរិយាយជាលក្ខណៈវិជ្ជមាន និងត្រូវវាយតម្លៃតាមរយៈពិន្ទុពី១ពិន្ទុ ដល់ ៥ពិន្ទុ នូវកម្រិតឯកភាពលើស្ថិតិចំនួនទាំងនោះ ដោយពិន្ទុ១ មានន័យថា មិនឯកភាពសោះ ពិន្ទុ២ឯកភាពតិចតួច ពិន្ទុ៣ឯកភាពមធ្យម ពិន្ទុ៤ឯកភាពភាគច្រើន និង ពិន្ទុ៥ឯកភាពទាំងស្រុង។ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃបានបង្ហាញដូចខាងក្រោម ៖



ក្រាហ្វិកទី៧៖ គុណភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ក្នុងចំណោមស្ថិតិចំនួនទាំង១០ មានស្ថិតិចំនួន៦ ទទួលបានគុណភាពល្អបង្អួរ(ពិន្ទុ៣,៥៤ ដល់៣,៩០)។ ស្ថិតិចំនួនទាំងនោះរួមមាន ៖ (១).ការផ្តល់សម្ភារៈជំនួយនិងឯកសារគ្រប់គ្រាន់ (២).ការ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសមស្របតាមប្រធានបទនិងជួយដល់ការរៀនសូត្រ (៣).ទីកន្លែងបរិយាកាសល្អ (៤).

កិច្ចអន្តរាគមន៍ឆ្លើយតបតាមតម្រូវការ (៥) ជំនាញនិងការសម្របសម្រួលរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និង(៦) ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ គុណភាពមធ្យម(ពិន្ទុ៣,២៧ដល់៣,៤៩) មានសូចនាករ ចំនួន៤ ក្នុងនោះមាន ៖ (១) កិច្ចអន្តរាគមន៍បានផ្តល់ទៅក្រុមគោលដៅជាក់លាក់ (២) ការចូលរួម និង ភាពសកម្មរបស់សិក្ខាកាមក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍ (៣) ភាពសមស្របនៃពេលវេលាតាមប្រធានបទនីមួយៗ និង(៤) ការចូលរួមសកម្មនិងគាំទ្រពីថ្នាក់ដឹកនាំ។ បើគិតជាមធ្យមភាគគុណភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានកម្រិតល្អបង្អួរ(ពិន្ទុ ៣.៥៧)។

ការសន្និដ្ឋាន ៖ ការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នមានកម្រិតគុណភាពល្អបង្អួរ ចំណុចដែល លេចធ្លោរួមមាន អ្នកផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍បានត្រៀមសម្ភារៈជំនួយនិងឯកសារគ្រប់គ្រាន់ ការប្រើប្រាស់ វិធីសាស្ត្រសមស្របតាមប្រធានបទ បរិយាកាសទឹកនៃឯកសារ និងកិច្ចអន្តរាគមន៍ឆ្លើយតបតាមតម្រូវការ។ ចំណុចគួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយទៀត គឺការផ្តល់អន្តរាគមន៍បានបង្ហាញពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ក្នុងកម្រិតល្អបង្អួរដែរ ទិដ្ឋភាពនេះអាចឆ្លុះបញ្ចាំងបានថា សមភាពយេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជាក់ក្នុងផ្នត់គំនិត និងសម្តែងចេញជាសកម្មភាពរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏មានចំណុចមួយចំនួនមិនសូវស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយប្រភពទិន្នន័យ ដែលបានមកពីការត្រួតពិនិត្យឯកសារ និងការសង្កេត ដូចជាគុណភាពសម្ភារៈជំនួយ និងឯកសារចែក សិក្ខាកាមនៅមានកម្រិត ដោយសារភាគច្រើននៃសម្ភារៈជំនួយ គឺស្លាយបង្ហាញ និងការចែកចម្លងឯកសារ ក៏ពុំសូវមានគុណភាពដែរ។ ការប្រើប្រាស់គោលវិធីភាគច្រើន គឺការបណ្តុះបណ្តាល និងបានប្រើប្រាស់ វិធីសាស្ត្រតាមបែបចូលរួមតិចតួច។ ចំណុចសំខាន់មួយទៀតដែលត្រូវយកមកវិភាគ គឺកិច្ចអន្តរាគមន៍ ឆ្លើយតបតាមតម្រូវការ បើតាមគំហើញជាច្រើនផ្នែកទៀតនៃការវាយតម្លៃនេះបានបង្ហាញថា កិច្ចអន្តរាគមន៍ មួយចំនួនពុំទាន់បានឆ្លើយតបតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គល និងស្ថាប័នឡើយ។ ភ័ស្តុតាងដែលអាច យកមកបញ្ជាក់បាន គឺប្រធានបទមួយចំនួនពុំមែនជាប្រធានបទសម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នទេ ឧទាហរណ៍ ៖ ការប្រជុំប្រចាំខែរបស់រដ្ឋបាល និងការធ្វើវេទិកាសាធារណៈជាមួយប្រជាពលរដ្ឋជាដើម និងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នខ្លះទៀត ដែលបានអនុវត្តហើយមិនមាននៅក្នុងផែនការអន្តរាគមន៍ អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នឡើយ។ ទិដ្ឋភាពនេះអាចឆ្លុះបញ្ចាំងបានថា ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និង ក្រុមគោលដៅមួយចំនួនមិនទាន់យល់ច្បាស់អំពីប្រធានបទសម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន និងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នមួយចំនួន គ្រាន់តែបានឆ្លើយតបទៅនឹងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់អ្នក រៀនប៉ុណ្ណោះ ពួកវាមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហា ឬតម្រូវការជាក់លាក់របស់បុគ្គល ឬស្ថាប័នទេ។

លទ្ធផលនៃសូចនាករមួយចំនួនខាងលើក៏បានបង្ហាញថា សូចនាករទាំងនោះមានភាពស្រប គ្នាជាមួយគំហើញនៅផ្នែកផ្សេងៗទៀតដែរ ដូចជា ការចូលរួមរបស់ក្រុមគោលដៅមិនបានពេញលេញ កិច្ចអន្តរាគមន៍ពុំបានផ្តល់ឱ្យក្រុមគោលដៅជាក់លាក់ (កិច្ចអន្តរាគមន៍មួយត្រូវបានផ្តល់ឱ្យមន្ត្រីទាំងអស់ ក្នុងស្ថាប័ន ឬកិច្ចអន្តរាគមន៍មួយត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទូទាំងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៃរាជធានី ខេត្ត)។ ពេលវេលា សម្រាប់អន្តរាគមន៍នីមួយៗមិនទាន់សមស្រប ជាទូទៅពេលវេលានៃការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ត្រូវបានកាត់

បន្ថយ ដោយភាពច្រើនមានការសំណូមពរពីសិក្ខាកាម។ តាមបទពិសោធន៍កន្លងមកបានបង្ហាញថា សិក្ខាកាមភាគ ច្រើនមិនចង់ឬចូលចិត្តរៀនឱ្យចប់ចុងចប់ដើមនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗនោះទេ ប៉ុន្តែពួកគាត់ចូលចិត្តសំណូមពរសុំឱ្យមានកិច្ចអន្តរាគមន៍ ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលថ្មីៗថែមទៀត។

អនុសាសន៍ ៖ យោងតាមការសន្និដ្ឋានខាងលើ ក្រុមការងារវាយតម្លៃ សូមផ្តល់អនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម ៖

- កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗគួរថែរក្សា និងពង្រឹងបន្ថែមអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ ជាងនេះទៅទៀត គួរត្រូវពិចារណាឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពីបរិយាប័ន្ន (ការដោះស្រាយចំពោះផ្នែកនានារបស់សង្គមដូចជា យេនឌ័រ ពិការភាព ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនងាយរងគ្រោះផ្សេងៗទៀត)។
- កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព ត្រូវធានាថាកិច្ចអន្តរាគមន៍នោះបានឆ្លើយតប ឬដោះស្រាយបញ្ហារបស់បុគ្គល(ការងារ) ឬស្ថាប័នជាជាងបំពេញតាមចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់សិក្ខាកាម។
- កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ ត្រូវផ្តល់ឱ្យចំក្រុមគោលដៅជាក់លាក់ ជៀសវាងអ្នកដែលមិនពាក់ព័ន្ធមកចូលរួម ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយថវិកា និងងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រង។
- កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ ត្រូវកំណត់ និងរៀបចំពេលវេលាឱ្យបានច្បាស់លាស់ ហើយអនុវត្តតាមពេលវេលាដែលបានកំណត់នោះ។
- អ្នកចូលរួមត្រូវប្រាកដខ្លួនឯងថា ចូលរួមក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍មួយ គឺទៅចាប់យកចំណេះដឹងជំនាញ និងឥរិយាបថជាក់លាក់ ដើម្បីកែលម្អការងារវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន មិនមែនគ្រាន់តែចូលរួមបង្គាប់កិច្ចនោះទេ។ ប្រសិនបើ ដំណើរការនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗមិនបានគិតគូរឱ្យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ នោះលទ្ធផលនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ពុំអាចជួយផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាននៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានឡើយ។

៣.១.៦. ការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

កិច្ចអន្តរាគមន៍មួយចំនួនតូចបានអនុវត្តការវាយតម្លៃចំណេះដឹងមុន និងក្រោយវគ្គ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានបូកសរុបលទ្ធផលនៅឡើយ ហើយឯកសារលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃចំណេះដឹងមុន និងក្រោយវគ្គទាំងនោះភាគច្រើនត្រូវបានរក្សាទុកដោយទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក។ ផ្អែកតាមការពិនិត្យឯកសារបង្ហាញថា ទិន្នន័យរបស់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានកត់ត្រាជាប្រចាំដោយប្រើទម្រង់សង្ខេប ទាំងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ហើយត្រូវបានរក្សាទុកជាឯកសារអេឡិចត្រូនិក នៅទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក។ ទិន្នន័យឬស្ថិតិនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ទាំងនេះ ត្រូវបានផ្ញើមកក្រសួងមហាផ្ទៃរៀងរាល់ត្រីមាស តាមរយៈទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត។

ការវាយតម្លៃផ្សេងៗទៀត ដូចជា ការពិនិត្យវគ្គឡើងវិញ(វដ្តរៀនសូត្រពីសកម្មភាព) ការប៉ាន់ប្រមាណប្រចាំឆ្នាំ និងការសរសេរពីព្រឹត្តិការណ៍ផ្លាស់ប្តូរ គ្រប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មិនដែលបានអនុវត្តឡើយ។

គ្រប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានរបាយការណ៍ប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការ ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន និងមានឯកសារមេរៀន ប៉ុន្តែក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តភាគច្រើនពុំបានទុកដាក់ឯកសារអន្តរាគមន៍ទាំងនោះឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់ ឯកសារភាគច្រើនរកឃើញជាឯកសារអេឡិចត្រូនិកដែលទុកដាក់ដោយទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក។ ចំពោះរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ឬរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌណាមួយដែលបានផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិក(ទីប្រឹក្សា) ចេញ ឯកសារទាំងនោះពិបាកស្វែងរក ឬត្រូវបានបាត់បង់តែម្តង។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល ឬមន្ត្រីភាគច្រើនពុំដឹង និងពុំចងចាំច្បាស់អំពីឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ជាពិសេសមន្ត្រីតែងតាំងថ្មី។ ជាងនេះទៅទៀតថ្នាក់ដឹកនាំរបស់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួន ពួកគាត់ស្ទើរតែពុំដែលបានស្គាល់សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការសន្និដ្ឋាន ៖ ការវាយតម្លៃ គឺជាជំហានមួយក្នុងចំណោមជំហានទាំង៥ នៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដែលជាសកម្មភាពមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់លើលទ្ធផល និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។ ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ស្ទើរតែពុំបានអនុវត្តទាំងអស់ ចាប់ពីថ្នាក់រាជធានី ខេត្តដល់ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនបានអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍របស់ខ្លួន ហើយរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ក៏មិនបានអនុវត្តសម្រេចតាមផែនការដែលបានគ្រោងទុក។ ក្រៅពីនេះ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ហាក់ដូចជាមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់សារៈសំខាន់ចំពោះការអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃនៅឡើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការខ្វះខាតនូវចំណេះដឹង និងជំនាញអំពីការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត ព្រមទាំងរដ្ឋបាលនីមួយៗពុំទាន់មានប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីច្បាស់លាស់សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ដែលជាកត្តានាំឱ្យដំណើរការនៃការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នមិនបានអនុវត្តដែរ។

ប្រព័ន្ធទុកដាក់ឯកសារទាំងឯកសារបោះពុម្ព និងឯកសារអេឡិចត្រូនិកនៅមានកម្រិតទាប (ពុំសូវមានសណ្តាប់ធ្នាប់) ជាក់ស្តែងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តគ្មានអ្នកទទួលខុសត្រូវទុកដាក់ឯកសារ និងពុំបានរៀបចំកន្លែង ឬទុកដាក់ឯកសារច្បាស់លាស់ ដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវ ចែកចាយ និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ខ្លួនឡើយ។

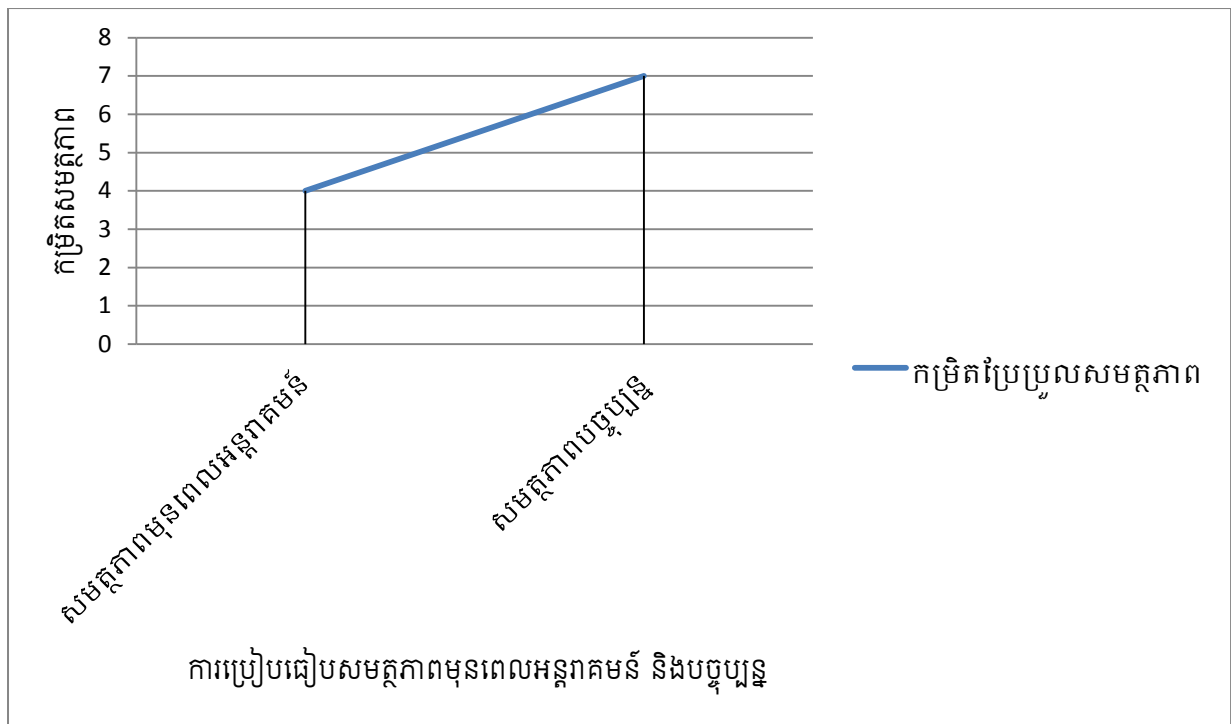
អនុសាសន៍ ៖ ដើម្បីពង្រឹងប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងទុកដាក់ឯកសារ ក្រុមវាយតម្លៃយល់ឃើញថា ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត គួរពិចារណាអនុវត្តនូវអនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម ៖

- រៀបចំឱ្យមានផែនការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដោយបញ្ចូលសកម្មភាពទាំងនេះក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយកំណត់ខ្ទង់ថវិកាច្បាស់លាស់
- អនុវត្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃឱ្យបានទៀងទាត់ដោយផ្អែកតាមផែនការដែលបានគ្រោង។ សកម្មភាពសំខាន់ៗនៃការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃរួមមានការកត់កំណត់ត្រាស្ថិតិ ការវាយតម្លៃកិច្ចបញ្ចប់កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ ការពិនិត្យវគ្គឡើងវិញ ឬការឆ្លុះបញ្ចាំងប្រចាំឆមាស ការសរសេរព្រឹត្តិការណ៍នៃការផ្លាស់ប្តូរ និងការប៉ាន់ប្រមាណប្រចាំឆ្នាំឬការឆ្លុះបញ្ចាំងប្រចាំឆ្នាំ។

៣.២. ការផ្លាស់ប្តូរដែលជាលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

៣.២.១. ការប្រែប្រួល និងការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ការប្រែប្រួលសមត្ថភាព(ចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថ)របស់មន្ត្រីរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ៖ ប្រភពទិន្នន័យដែលប្រមូលបានតាមរយៈការសម្ភាសជាក្រុមជាមួយមន្ត្រីសំខាន់ៗ របស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយប្រើឧបករណ៍វាយតម្លៃខ្លួនឯងទៅលើសមត្ថភាពមុនពេលចាប់ផ្តើមអន្តរាគមន៍ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន។ ឧបករណ៍នេះត្រូវបានកំណត់ពិន្ទុពីលេខ១ ដល់ លេខ១០ (លេខ១គ្មានការរីកចម្រើនសោះ និងលេខ១០រីកចម្រើនទាំងស្រុង)។ លទ្ធផលបានបង្ហាញដូចក្នុងក្រាហ្វិកខាងក្រោម ៖



ក្រាហ្វិកទី៨ ៖ ការប្រែប្រួលសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ក្រាហ្វិកទី៨ខាងលើបានបង្ហាញថា សមត្ថភាពគិតជាមធ្យមរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មុនពេលចាប់ផ្តើមការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន មានសមត្ថភាពត្រឹមកម្រិត៤ ប៉ុន្តែក្នុងពេល បច្ចុប្បន្នពួកគាត់មានសមត្ថភាពកើនឡើងដល់កម្រិត៧។ បើពណ៌នាដោយឡែក រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ៥%មានសមត្ថភាពកម្រិត២ ៣៨%មានកម្រិត៣ ២៤%កម្រិត៤ និង៣៣%ស្ថិតក្នុងកម្រិត៥ មុន ពេលចាប់ផ្តើមការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍។ សមត្ថភាពបច្ចុប្បន្នរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បាន បង្ហាញថា សមត្ថភាពក្នុងកម្រិត៦មានក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន៣៣% កម្រិត៧មាន៥៧% និងកម្រិត៨ មាន១០%។ បញ្ជាក់ ៖ ក្នុងចំណោមសំណាក២៧ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានតែ២១ (៧៨%) បានផ្តល់ កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។

ការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ៖ ប្រភពទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន តាមរយៈការសម្ភាសជាបុគ្គលជាមួយនាយករដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់ រាជធានី ខេត្ត ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា អភិបាល និងនាយករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងការសម្ភាសជាក្រុម ជាមួយមន្ត្រីសំខាន់ៗរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ លទ្ធផលសំខាន់ៗបានបង្ហាញថា ៖ ចម្លើយចំនួន ២៤%ធៀបនឹងចម្លើយសរុបបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមគោលដៅបានប្រើប្រាស់សមត្ថភាពដើម្បីពង្រឹងឬកែ លម្អរបៀបរបបការងារ ដូចជាការរៀបចំផែនការ ការសរសេររបាយការណ៍និងកំណត់ហេតុ ការតាក់តែង លិខិត ការទុកដាក់ឯកសារ និងការធ្វើការងារជាក្រុម ១៦%ប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ ១៣%អនុវត្តកិច្ចការរដ្ឋបាល ប្រកបដោយតម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាព ១២%បំពេញការងារតាមតួនាទី ១១%រៀបចំផែនការ(បង្កើត ចក្ខុវិស័យ)ធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍន៍៥ឆ្នាំនិងកម្មវិធីវិនិយោគ មានចំនួន២%ដូចគ្នាចំពោះចម្លើយរួមមាន ការ គ្រប់គ្រងឯកសារ ហ៊ានបញ្ចេញគំនិតយោបល់ក្នុងពេលប្រជុំ(មន្ត្រីមានភាពក្លាហាន) ការប្រើប្រាស់ ជំនាញសម្របសម្រួលក្នុងការដឹកនាំវេទិកាសាធារណៈនិងព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗ ការបង្កើនទំនាក់ទំនងល្អ ផ្ទៃក្នុងនិងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា និងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ និង៤%ចំពោះចម្លើយផ្សេងៗទៀត។

ឧបសគ្គរារាំងមិនឱ្យប្រើប្រាស់សមត្ថភាព ៖ ប្រភពទិន្នន័យដែលប្រមូលបានដូចចំណុចខាងលើ ដែរ(ការប្រើប្រាស់សមត្ថភាព) ។ ឧបសគ្គចំបងៗទាំងនោះរួមមាន ៖ ចម្លើយចំនួន២១%ធៀបនឹង ចម្លើយសរុបបានបង្ហាញថា កង្វះមន្ត្រីអនុវត្តការងារ ការផ្លាស់ប្តូរមន្ត្រី និងមន្ត្រីថ្មីខ្វះបទពិសោធន៍ ១៨% បណ្តាលមកពីមន្ត្រីមួយចំនួនមានកម្រិតវប្បធម៌ទាប និងមួយចំនួនទៀតមានវ័យចាស់ជិតចូលនិវត្តន៍ ១៧%បានកំណត់ថា មន្ត្រីមួយចំនួនចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខុសជំនាញ (ប្រធានបទខ្លះមិនពាក់ព័ន្ធ នឹងការងារ) ១៦%ខ្វះធនធានដូចជា ថវិកា កុំព្យូទ័រ ទូរស័ព្ទ ឯកសារ សម្ភារៈការិយាល័យ និងទឹកផ្លែឆ្នែងធ្វើ ការមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់មន្ត្រីអនុវត្តការងារ និងមន្ត្រីមួយចំនួនមានជីវភាពខ្វះខាត(ពួកគាត់ផ្តោតលើ ជីវភាពជាជាងលើការងារ) ១១%ខ្វះការលើកទឹកចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំ និងខ្វះយន្តការក្នុងការដឹកនាំអនុវត្ត ការងារដូចជាការចាត់ចែងមន្ត្រីតាមតួនាទី ៦%មន្ត្រីមួយចំនួនបានចូលរៀនហើយ ប៉ុន្តែមិនបានយក

សមត្ថភាពទៅអនុវត្ត ឬអនុវត្តមិនកើត ដោយមូលហេតុពួកគាត់ខ្វះឆន្ទៈ យល់ខ្លឹមសារមេរៀនមិន ច្បាស់លាស់ ចូលរួមមិនបានពេញលេញ និងអ្នកផ្តល់អន្តរាគមន៍ខ្វះសមត្ថភាព ៤%មន្ត្រីមួយចំនួនអនុវត្ត មិនស្របតាមតួនាទីភារកិច្ចដែលបានកំណត់ និងមួយចំនួនទៀតពុំទាន់យល់ច្បាស់អំពីតួនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន ៤%ឥរិយាបថបំពេញការងារតាមទម្លាប់ចាស់ និងមាន២%ដូចគ្នា ចំពោះចម្លើយ ខ្វះផែនការសកម្មភាពនិងការត្រួតពិនិត្យក្នុងការប្រើប្រាស់សមត្ថភាព និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

ការសន្និដ្ឋាន ៖ យោងតាមលទ្ធផលខាងលើក្រុមគោលដៅ (ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) ពិតជាមានការកើនឡើងនូវសមត្ថភាព និងបានប្រើប្រាស់សមត្ថភាពទាំងនោះ ដូចជា បំពេញកិច្ចការប្រចាំថ្ងៃ ការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ អនុវត្តតាមតួនាទី បង្កើនទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង និងមានទំនុកចិត្ត ក្នុងការបំពេញការងារ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ លទ្ធផលនៃការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៅមានកម្រិត (បានតិចតួច) ដោយសារមានឧបសគ្គរារាំងចម្បងៗ ដូចជាការផ្លាស់ប្តូរ មន្ត្រី កម្រិតវប្បធម៌ទាប ការយល់ខ្លឹមសារមេរៀនមិនច្បាស់លាស់ ការចូលរួមមិនបានពេញលេញ អ្នក ផ្តល់អន្តរាគមន៍ខ្វះសមត្ថភាព កិច្ចអន្តរាគមន៍មួយចំនួនមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ រៀនរួចហើយមិនយកទៅ អនុវត្ត ឥរិយាបថបំពេញការងារតាមទម្លាប់ចាស់ ខ្វះយន្តការគ្រប់គ្រងសមត្ថភាព និងខ្វះធនធាន។ ការ ប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រី(សិក្ខាកាម) ជាបំណងដ៏ធំធេងនៃការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ដើម្បីឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋបាល និងសង្គម។ ប្រសិនបើ មន្ត្រីបានទទួលកិច្ច អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នហើយ ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនយកសមត្ថភាពទាំងនោះទៅអនុវត្ត ដើម្បីកែលម្អ ការងារវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន យើងអាចនិយាយបានថា កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននោះគ្មានតម្លៃ ទាល់តែសោះនាំឱ្យខ្លះខ្លាយធនធាន(ថវិកា សម្ភារៈ និងពេលវេលា)ឥតប្រយោជន៍។ កត្តា៣យ៉ាងដែលមាន ឥទ្ធិពលដល់ការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺកត្តាទី១ ៖ គុណភាពរបស់អ្នកផ្តល់ កិច្ចអន្តរាគមន៍ ទី២ ៖ ប្រព័ន្ធដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័ន និងទី៣៖ ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ មន្ត្រីខ្លួនឯង។

អនុសាសន៍ ៖ យោងតាមការសន្និដ្ឋានខាងលើ ក្រុមការងារវាយតម្លៃសូមផ្តល់អនុសាសន៍ដូច ខាងក្រោម ៖

គួរធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកត្តាទាំង៣ ដែលមានឥទ្ធិពលដល់ការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រី។
(១).អ្នកផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ត្រូវធានាថា កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗបានឆ្លើយតបតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង របស់បុគ្គលិក កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗមានគុណភាពខ្ពស់គោរពតាមស្តង់ដារ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ ឬ គោលវិធីចម្រុះ និងមានការតាមដានសមត្ថភាពរបស់សិក្ខាកាម(មន្ត្រី)។ (២).ប្រព័ន្ធដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នត្រូវធានាថា រដ្ឋបាលមានវប្បធម៌រៀនសូត្រជាប្រចាំ មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង សមត្ថភាពបុគ្គលិក ថ្នាក់ដឹកនាំមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការគាំទ្រនិងចូលរួមរាល់ដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ ស្ថាប័ន លើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកមានឱកាសប្រើប្រាស់និងបញ្ចេញសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារ និង

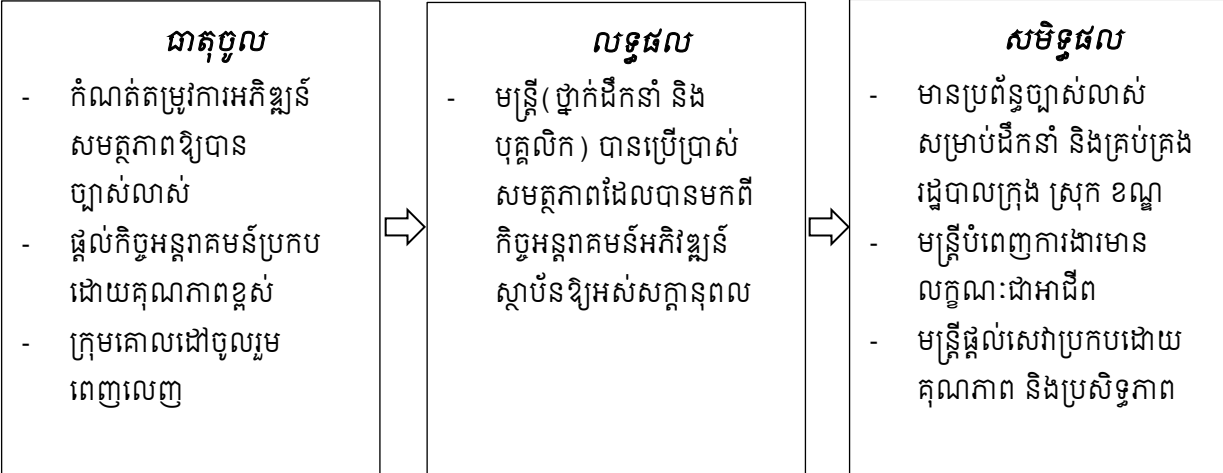
ចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នជាកិច្ចការអាទិភាព។ (៣).មន្ត្រីដែលជាអ្នកទទួលបានផលពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ត្រូវធានាថា ចូលរួមឱ្យពេញលេញក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ យល់ដឹងឱ្យបានស៊ីជម្រៅនូវប្រធានបទ របស់កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ និងមានផែនការអនុវត្តសមត្ថភាពដែលបានពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ ស្ថាប័ន។

៣.២.២. សមិទ្ធផលដែលកើតចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

ប្រភពទិន្នន័យដែលប្រមូលបានតាមរយៈ ការសម្ភាសជាបុគ្គលជាមួយនាយករដ្ឋបាលសាលា រាជធានី ខេត្ត ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីខេត្ត ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា អភិបាល និងនាយករដ្ឋបាលសាលា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ការសម្ភាសជាប្រមូលជាមួយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ការសម្ភាសជាប្រមូលជាមួយមន្ត្រី សំខាន់របស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងការសង្កេត។ លទ្ធផលសំខាន់ៗបានបង្ហាញថា ឥរិយាបថ របស់មន្ត្រីមានការផ្លាស់ប្តូរប្រសើរឡើងក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនប្រជាពលរដ្ឋ មានចម្លើយ ២៧%ធៀបនឹងចំនួនចម្លើយសរុប។ ចម្លើយ២៦%បានផ្តល់ថា ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រី បានអនុវត្តតាមតួនាទី ភារកិច្ច និងរបៀបរបបការងារដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់អង្គការ និងគោល ការណ៍ណែនាំនានារបស់ថ្នាក់ជាតិ។ ឧទាហរណ៍ ៖ ក្រុមប្រឹក្សា និងអភិបាលបានពិភាក្សាផុលផុសនៅក្នុង កិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា ក្រុមប្រឹក្សាបង្ហាញពីភាពសកម្មក្នុងការតាមដានកិច្ចការរបស់គណៈអភិបាល និង មានកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែជាទៀងទាត់របស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ១៨%បានបញ្ជាក់ថា មន្ត្រីមួយ ចំនួនមានការប្រែប្រួលសមត្ថភាពជាវិជ្ជមាន ដូចជាពួកគាត់មានផែនការសកម្មភាពផ្ទាល់ខ្លួនអនុវត្ត ការងារមានប្រសិទ្ធភាព គោរពពេលវេលា មានការទទួលខុសត្រូវ និងមានការរីកចម្រើនក្នុងការទំនាក់ ទំនងទាំងផ្នែកសរសេរ និងនិយាយស្តី។ ១៥%បានលើកឡើងថា ការរៀបចំ និងការទុកដាក់ឯកសារ មានលក្ខណៈប្រសើរឡើងដូចជា ការទូទាត់ចំណូល-ចំណាយ និងលិខិតចេញ-ចូលជាដើម។ ចម្លើយ ១០%បានអះអាងថា ទំនាក់ទំនងល្អផ្ទៃក្នុង និងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅ ឧទាហរណ៍ ៖ ថ្នាក់ដឹកនាំ បើកចិត្តទូលាយ ការចែករំលែកព័ត៌មាន ការប្រាស្រ័យទាក់ទង ការសហការ និងការងារជាក្រុម។ និង ចម្លើយតែ៤%ប៉ុណ្ណោះបានបង្ហាញថា រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានការប្រែប្រួលលើប្រព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន ដូចជា មានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ មានប្រព័ន្ធផែនការនិងរបាយការណ៍ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ និងគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន។

ការសន្និដ្ឋាន ៖ យោងតាមលទ្ធផលខាងលើ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ពិតជាមានសមិទ្ធផលខ្លះដែល កើតចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដូចជា សមត្ថភាពបុគ្គលិកមានការកើនឡើង ការបំពេញតួនាទី របស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីមានការប្រសើរឡើង និងប្រព័ន្ធមួយចំនួនត្រូវបានបង្កើតរួមមាន ផែនការការងារ របាយការណ៍ ការរៀបចំលិខិតរដ្ឋបាលនិងទុកដាក់ឯកសារ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ គោលដៅ និងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅកម្រិតរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបានបង្កើត។ ផ្អែកតាមលទ្ធផល ដែលបានបង្ហាញខាងលើ អាចឆ្លុះបញ្ចាំងបានថា មានការប្រែប្រួលផ្នែកសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីច្រើនជាង

ការប្រែប្រួលផ្នែកប្រព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយតាមរយៈការសង្កេតបានបង្ហាញថា សមិទ្ធផលទាំងអស់នេះមិនមែនកើតចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នតែម្នាក់ឯងនោះទេ មានកម្មវិធី ជាច្រើនទៀតបានចូលរួមចំណែក ដូចជាកម្មវិធីពីថ្នាក់ជាតិ និងស្ថាប័នខាងក្រៅផ្សេងៗទៀត។ ម៉្យាង វិញទៀតសមិទ្ធផលទាំងនោះមិនទាន់មានលក្ខណៈស៊ីជម្រៅនៅឡើយ មានភស្តុតាងមួយចំនួនដើម្បី បញ្ជាក់លើគំហើញនេះ ដូចជា ការទុកដាក់ឯកសារគ្មានសណ្តាប់ធ្នាប់(គ្មានទូទុកដាក់) ថ្នាក់ដឹកនាំនិង មន្ត្រីភាគច្រើនមិនបានដឹងឬស្គាល់“សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាតិ”។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនបានបង្កើតចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ គោលដៅ ប៉ុន្តែ គុណភាពនៅមានកម្រិត ហើយគោលការណ៍ទាំងនោះបានត្រឹមតែស្ថិតនៅក្នុងសៀវភៅប៉ុណ្ណោះ មិនបាន ផ្សព្វផ្សាយឬបិទបង្ហាញឱ្យទូលំទូលាយ កម្រមានមន្ត្រីដែលបានដឹងឬចងចាំអំពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ គោលដៅរបស់ស្ថាប័នខ្លួនណាស់។ លើសពីនេះទៅទៀត រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយ ចំនួនទើបតែបានបង្កើត ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ គោលដៅថ្មីៗក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ សមិទ្ធផល នេះមានន័យថា គឺជាការអនុវត្តបង្រួបបង្រួមទៅតាមផែនការឬ ដើម្បីផ្តល់ចិត្តក្រុមអ្នកវាយតម្លៃតែប៉ុណ្ណោះ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនបានបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់រដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែ ក្រុមនេះមិនសូវបានដំណើរការ ឬនៅមានលក្ខណៈខ្សោយនៅឡើយ ដូចជាខ្វះសមត្ថភាព ខ្វះយន្តការ គ្រប់គ្រង និងខ្វះធនធានគាំទ្រ។ សរុបសេចក្តីមកក្នុងផ្នែកនេះ(សមិទ្ធផល) ពិតជាមានទំនាក់ទំនងជា តក្កភាពយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយធាតុចូល និងលទ្ធផល។ តាមរយៈទំនាក់ទំនងនេះ យើងអាចទាញចេញ ជាគំរូតក្កភាពដូចខាងក្រោម ៖



អនុសាសន៍ ៖ យោងតាមការសន្និដ្ឋានខាងលើ ក្រុមការងារវាយតម្លៃសូមផ្តល់អនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម ៖

- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធគួររំកិលម្តី និងពង្រឹងក្នុងការអនុវត្ត និងគ្រប់គ្រងខ្សែសង្វាក់លទ្ធផលទាំង៣កម្រិតរួមមាន (១).ធាតុចូល ៖ ត្រូវកំណត់តម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព

ឱ្យបានច្បាស់លាស់ ផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ និងក្រុមគោលដៅចូលរួម ឱ្យបានពេញលេញក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ។ (២).លទ្ធផល ៖ មន្ត្រី(ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិក) រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវប្រើប្រាស់សមត្ថភាពដែលបានមកពីកិច្ចអន្តរាគមន៍ឱ្យអស់ សក្តានុពល។ (៣).សមិទ្ធផល ៖ ត្រូវមានប្រព័ន្ធច្បាស់លាស់សម្រាប់ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មន្ត្រីបំពេញការងារមានលក្ខណៈជាអាជីព និងមន្ត្រីផ្តល់សេវាប្រកបដោយ គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពជូនសាធារណៈជន។

- ការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍គួរធានាឱ្យមានតុល្យភាពរវាងការបង្កើនសមត្ថភាពបុគ្គលិក និងបង្កើត ប្រព័ន្ធសម្រាប់គាំទ្រស្ថាប័ន។
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរតែតាំងមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទំនាក់ទំនងការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ឱ្យបានច្បាស់លាស់ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកនេះគួរតែមានសមត្ថភាព និងមានឥទ្ធិពលក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ការតែងតាំងបុគ្គលមួយ-ពីរនាក់ ដើម្បីទទួលបន្ទុកកិច្ចការនេះ ជាជាងបង្កើត ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅកម្រិតក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយសារក្រុមនេះមិនសូវសកម្ម មិនមាន សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ខ្វះយន្តការគ្រប់គ្រង ខ្វះធនធានគាំទ្រ និងមន្ត្រីដែលជាសមាជិកក្រុម ក៏ជា អ្នកទទួលផលពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដែរ។ សូមចងចាំថា ការបង្កើតក្រុមមួយ(ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាព)ជាការងាយស្រួល ដោយគ្រាន់តែចេញសេចក្តីសម្រេច ក៏ប៉ុន្តែការគ្រប់គ្រងក្រុមឱ្យ មានដំណើរការល្អ និងការថែរក្សាក្រុមឱ្យមាននិរន្តរភាពទើបជាការលំបាក។ ក្នុងកាលៈទេសៈខ្លះ ការប្រើប្រាស់យន្តការក្រុមក៏មិនប្រាកដថា មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ដែរ ដូចសុភាសិតខ្មែរមួយឃ្លា ពោលថា “មនុស្សម្នាក់អន្សមខ្លោចមនុស្សដូចស្រមោចអន្សមនៅ” ។

៣.២.៣. បញ្ហាប្រឈមនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ប្រភពទិន្នន័យដែលប្រមូលបានតាមរយៈការសម្ភាសជាបុគ្គល ជាមួយនាយករដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា អភិបាល និងនាយករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ការសម្ភាសជាក្រុមជាមួយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងការសម្ភាសជាក្រុម ជាមួយមន្ត្រីសំខាន់របស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ចម្លើយភាគច្រើនបានផ្តោតទៅលើចំណុចតាម លំដាប់លំដោយដូចខាងក្រោម ៖

- ខ្វះធនធានរួមមាន មន្ត្រីបំពេញការងារ ទឹកនៃងធ្វើការ សម្ភារៈការិយាល័យ ប្រព័ន្ធអគ្គិសនី និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ
- កម្រិតជីវភាពរបស់មន្ត្រីមានការខ្វះខាតដូចជា ប្រាក់ខែតិច គ្មានប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្ត ផ្ទះ នៅឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ
- ការផ្លាស់ប្តូរក្របខ័ណ្ឌ និងផ្ទេរមន្ត្រីញឹកញាប់ជាហេតុបង្កឱ្យមានការលំបាកក្នុងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

- ការចូលរួមរបស់មន្ត្រី ពិសេសថ្នាក់ដឹកនាំមិនបានពេញលេញក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍ មិនសូវយកចិត្តទុកដាក់កិច្ចអន្តរាគមន៍ និងរៀនរួចហើយមិនបានយកទៅអនុវត្ត
- ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត (គ្រូឧទ្ទេស) មួយចំនួនមានវ័យក្មេងខ្លះបទពិសោធន៍ និងពួកគាត់មួយចំនួនទៀតមានការយល់ដឹងអំពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នមិនទាន់បានស៊ីជម្រៅ
- ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តមានការងារស្នូលច្រើន បណ្តាលឱ្យការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍មិនបានសម្រេចតាមផែនការដែលបានគ្រោង
- ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមានចំណេះដឹងមូលដ្ឋានទាប (មួយចំនួនជាមន្ត្រីខ្លះបទពិសោធន៍ និងមួយចំនួនទៀតមានវ័យចាស់ជិតចូលនិវត្តន៍ ពួកគាត់រៀនមិនចូល)
- ខ្លះទំនាក់ទំនងព័ត៌មានរវាងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត
- ការងារ និងកិច្ចអន្តរាគមន៍ភាគច្រើនទម្លាក់មកពីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមានបញ្ហាផ្ទៃក្នុង(និយមបក្សពួក និងគ្មានការសហការគ្នា)
- ការបំពេញការងារតាមទំលាប់ចាស់(គ្មានគំនិតច្នៃប្រឌិត និងរង់ចាំតែការណែនាំពីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ជាតិ)
- ផែនការប្រកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នត្រួតស៊ីពេលវេលាជាមួយកម្មវិធីដទៃ
- ការផ្តល់អន្តរាគមន៍ដោយមន្ត្រី (ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធី) ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌពុំសូវមានប្រសិទ្ធភាពជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ

ការសន្និដ្ឋាន ៖ យោងតាមការបង្ហាញខាងលើ យើងអាចផ្តុំបញ្ហាប្រឈមដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍ ស្ថាប័នរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាផ្នែកធំៗ គឺ ៖

ផ្នែកទី១ ៖ ការខ្វះធនធានរួមមាន ធនធានមនុស្ស(ខ្វះបុគ្គលិក និងសមត្ថភាពបុគ្គលិកនៅមានកម្រិត) ថវិកា (ប្រាក់ខែតិច គ្មានប្រាក់លើកទឹកចិត្ត និងថវិកាគាំទ្រកិច្ចអន្តរាគមន៍តិចតួច) និងសម្ភារៈ (ទឹកនៃងធ្វើការ សម្ភារៈការិយាល័យ ប្រព័ន្ធអគ្គិសនី និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ)។ ខណៈដែលក្រុមវាយតម្លៃសួរថា *តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ?* ស្ទើរតែទាំងអស់នៃអ្នកផ្តល់ចម្លើយបានឆ្លើយដោយស្វ័យប្រវត្តិ និងជាចម្លើយមុនដំបូងគេគឺ ខ្វះធនធាន ជាពិសេសថវិកា និងសម្ភារៈ ទិដ្ឋភាពនេះសរុបបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ក្នុងផ្នត់គំនិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ធនធានពិតជាសំខាន់បំផុតសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ ប៉ុន្តែសូមពិចារណាទាំងអស់គ្នានូវទស្សនៈឬសម្មតិកម្ម២ដូចខាងក្រោម ៖

- ទស្សនៈទី១ គឺ **ត្រូវការធនធាន(ថវិកា និងសម្ភារៈ) ដើម្បីពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន** ៖ ទស្សនៈនេះបង្ហាញពីតម្រូវការជាបន្ទាន់ ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ស្ថាប័ន និងតម្រូវឱ្យមានធនធានពីខាងក្រៅ ដូចជាថ្នាក់ជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ម្យ៉ាងវិញទៀតទស្សនៈនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ថា គំនិតច្នៃប្រឌិតនូវមានកម្រិត។

- ទស្សនៈទី២ គឺ **ពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្ថាប័ន ដើម្បីបង្កើតធនធាន(ថវិកា និងសម្ភារៈ) ៖**

ទស្សនៈនេះបង្ហាញថា ការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងមានគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់។

ផ្នែកទី២ ៖ គុណភាពនៃការអនុវត្តដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅមានកម្រិត ឧទាហរណ៍ ៖ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តខ្លះបទពិសោធន៍ និងមានការយល់ដឹងអំពីការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នមិនទាន់បានស៊ីជម្រៅ ពួកគាត់មានការងារផ្សេងៗច្រើនជាហេតុបណ្តាលឱ្យមិនអាចផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍សម្រេចតាមផែនការដែលបានគ្រោង និងការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នភាគច្រើនត្រូវប្រគល់ឱ្យទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាអ្នកអនុវត្ត។

ផ្នែកទី៣ ៖ ការចូលរួមរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៅមានកម្រិត ដូចជាចូលរួមមិនពេញលេញខ្វះការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ រៀនរួចហើយមិនបានយកទៅអនុវត្ត និងមិនចូលចិត្តរៀនជាមួយគ្រូបង្គោលវ័យក្មេង និងគ្រូបង្គោលដែលជាបុគ្គលិកនៅក្នុងស្ថាប័នជាមួយគ្នា។

អនុសាសន៍ ៖ យោងតាមការសន្និដ្ឋានខាងលើ ក្រុមការងារវាយតម្លៃសូមផ្តល់អនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម ៖

- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរប្រើប្រាស់ការច្នៃប្រឌិតនានាក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ដោយប្រើប្រាស់ធនធានដែលមានស្រាប់ និងធនធានផ្សេងៗដែលបានមកពីប្រភពខាងក្រៅ ឈរលើទស្សនៈ: **“ពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្ថាប័ន ដើម្បីបង្កើតធនធាន(ថវិកា និងសម្ភារៈ)”**។
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធត្រូវបែងចែកប្រភេទនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ជា២ប្រភេទគឺ ការផ្តល់អន្តរាគមន៍តាមការផ្គត់ផ្គង់ និងការផ្តល់អន្តរាគមន៍តាមតម្រូវការ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពឬក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នគួរតែអនុវត្តចំពោះ ប្រភេទការផ្តល់អន្តរាគមន៍តាមការផ្គត់ផ្គង់ ព្រោះប្រភេទកិច្ចអន្តរាគមន៍នេះ មានលក្ខណៈងាយស្រួលបែបជាការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត ពួកគាត់គ្រាន់តែមកចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាមួយថ្នាក់ជាតិឬអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត រួចចម្លងយកទៅបណ្តុះបណ្តាលបន្តទាំងស្រុង។ ចំណែកប្រភេទកិច្ចអន្តរាគមន៍បែបតាមតម្រូវការគួរត្រូវបានផ្តល់ដោយស្ថាប័នឯកទេសខាងក្រៅឬថ្នាក់ជាតិ ព្រោះកិច្ចការនេះមានការលំបាកទាមទារឱ្យមានជំនាញច្បាស់លាស់ក្នុងការកំណត់បញ្ហាឱ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការចាំបាច់របស់ស្ថាប័ន ការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍ឱ្យបានជាក់លាក់ ការតាក់តែងដោយប្រើប្រាស់គោលវិធីចម្រុះ និងផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់។
- សិក្ខាកាម និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា គួរជម្រុះផ្គត់គំនិតឬឥរិយាបថដែលគិតថា គ្រូឧទ្ទេសដែលមានតួនាទីតូចតាចឬមានវ័យក្មេង មិនសមនឹងមកបង្រៀនខ្លួនដែលមានតួនាទីធំជាង ឬរើសអើង រៀនមិនចូលជាមួយពួកគាត់ **“សិក្ខាកាមគួរមើលទៅលើសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេស ជាជាងមើលទៅលើតួនាទី និងវ័យរបស់គ្រូឧទ្ទេស”**។

- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ គួរពិចារណាលើគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗក្នុងការបង្កើតឱ្យមានក្រុមប្រឹក្សាយោបល់របស់ខ្លួន។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាយោបល់គួរមានចំនួន៥ឬ៧នាក់ ដោយត្រូវជ្រើសរើសចេញពីស្ថាប័នរដ្ឋ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន។ សមាជិកក្រុមនេះគួរតែជាបុគ្គលដែលសកម្មការងារ មានសមត្ថភាព មានឥទ្ធិពលក្នុងសង្គម ហើយត្រូវតែជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ ក្រុមប្រឹក្សាយោបល់នេះត្រូវមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិងតួនាទីច្បាស់លាស់ ដែលផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ គួរសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង ក្នុងការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាយោបល់នេះ ដោយមិនគួរទាមទារគោលការណ៍ណែនាំពីថ្នាក់ជាតិនោះទេ។ (មើលលម្អិតក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣)

៤. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

៤.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

យោងតាមការបង្ហាញផ្នែកទី៣ខាងលើ ក្រុមវាយតម្លៃអាចធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានរួមបានថា ៖ គ្រប់រាជធានី ខេត្តទាំងអស់បានបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព តាមរយៈសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។ ក្រុមនេះភាគច្រើនបានកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធជាបន្តបន្ទាប់ ហើយគ្រប់គ្រងដោយទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ គ្រប់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានទទួលវគ្គតម្រង់ទិស បានធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន និងបានរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរយៈពេល ៣ឆ្នាំ២០១៣-២០១៥។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌភាគច្រើនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការ និងផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។ វិធីសាស្ត្រ ឬគោលវិធីដែលបានប្រើប្រាស់ច្រើនជាងគេសម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នគឺការបណ្តុះបណ្តាល។ សមាសភាពចូលរួមក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននីមួយៗ រួមមាន ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីសំខាន់ៗ។ ជាទូទៅ គុណភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អបង្អស់។ មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានការប្រែប្រួលសមត្ថភាពសំដៅលើចំណេះដឹងជំនាញ និងឥរិយាបថ ពីកម្រិត៤(សមត្ថភាពមុនពេលផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍)ដល់កម្រិត៧(សមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន) ហើយពួកគាត់បានប្រើប្រាស់សមត្ថភាពទាំងនោះ ដូចជាការពង្រឹងឬកែលម្អរបៀបរបបការងារ ការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ ការអនុវត្តកិច្ចការរដ្ឋបាលប្រកបដោយតម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាព ការបំពេញការងារតាមតួនាទី ការគ្រប់គ្រងឯកសារ និងការដឹកនាំសម្របស្រួលព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗ។ សមិទ្ធផលដែលកើតចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន រួមមាន (១).សមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ចទាំងនៅក្នុងស្ថាប័ន និងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋមានការប្រសើរឡើង (២).ការបង្កើតប្រព័ន្ធ និងឯកសារ មួយចំនួន ដូចជាផែនការការងារ របាយការណ៍ ការរៀបចំលិខិតរដ្ឋបាលនិងការទុកដាក់ឯកសារ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ គោលដៅ និង(៣).ការបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួន។

ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តនូវមិនទាន់មានលក្ខណៈរឹងមាំ នៅឡើយ ដោយសារសមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តមានការងារស្នូលច្រើន សមត្ថភាព នៅមានកម្រិត ជាពិសេសសមត្ថភាពក្នុងការតាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន សមាជិកខ្លះមាន កម្រិតវប្បធម៌ទាប ការផ្លាស់ប្តូរសមាជិកញឹកញាប់ ខ្វះខាតការលើកទឹកចិត្ត ពិបាកក្នុងសម្របសម្រួល សមាជិកក្នុងក្រុម និងខ្វះខាតធនធានគាំទ្រ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួន(២៤%) មិនបានអនុវត្តផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។ ចំណែករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានអនុវត្ត កិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នសម្រេចបានត្រឹមតែ១៨%ប៉ុណ្ណោះ ធៀបនឹងផែនការគ្រោងគិតជាបឋមភាព។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នីមួយៗអាចមានលទ្ធភាពអនុវត្តសម្រេចបានត្រឹមតែ៣-៤អន្តរាគមន៍តែ ប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយឆ្នាំ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌភាគច្រើនមិនបានអនុវត្តជំហានវាយតម្លៃលទ្ធផល អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ហើយប្រព័ន្ធទុកដាក់ និងគ្រប់គ្រងឯកសារនៅខ្សោយ។ វិធីសាស្ត្រដែលបានប្រើភាគ ច្រើនគឺការបណ្តុះបណ្តាល ប៉ុន្តែអ្នកចូលរួមក៏ត្រូវការវិធីសាស្ត្រក្រៅពីនេះទៀតដែរ ដូចជាទស្សនកិច្ចសិក្សា និងការហ្វឹកហ្វឺន។ សមិទ្ធផលដែលកើតចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ឃើញមានការប្រែប្រួល លើផ្នែកសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីច្រើនជាងផ្នែកប្រព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន។ ការលំបាកសំខាន់ៗនៃការអភិវឌ្ឍ ស្ថាប័នកន្លងមករួមមាន ការផ្តល់សេវានៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នមិនសូវមានគុណភាព ការចូលរួមមិនបាន ពេញលេញ និងខ្វះធនធានគាំទ្រ។

សរុបសេចក្តីមក លទ្ធផលនៃការអនុវត្តដំណើរអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន រយៈពេល២ឆ្នាំកន្លងមកនៅ មិនទាន់ពេញចិត្តនៅឡើយ ការខ្វះខាតនេះមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នារវាងជំហាន នីមួយៗនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ (១).ការអនុវត្តមិនទាន់បានល្អនៃជំហានតម្រង់ទិស ៖ ប្រធាន ក្រុមប្រឹក្សា ឬ/និងអភិបាលរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនបានចូលរួមក្នុងជំហាននេះឡើយ (ជំហានតម្រង់ទិសទាមទារឱ្យមានការចូលរួមពីថ្នាក់ដឹកនាំកំពូលរបស់ស្ថាប័នជាការចាំបាច់បំផុត)។ គ្រប់ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់មិនបានធ្វើការតម្រង់ទិសឡើងវិញអំពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដល់ថ្នាក់ ដឹកនាំ និងមន្ត្រីដែលទើបមកកាន់តំណែងថ្មីទេ។ ពួកគាត់ភាគច្រើនមិនបានយល់ច្បាស់អំពីការអភិវឌ្ឍ ស្ថាប័ន និងផលប្រយោជន៍របស់វា។ (២).ការអនុវត្តជំហានប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការមិនទាន់បានស៊ីជម្រៅ ៖ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនកំណត់តម្រូវការមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាជាក់លាក់របស់ស្ថាប័ន គ្រាន់តែបានឆ្លើយតបតាមចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់អ្នករៀនប៉ុណ្ណោះ និងរបាយការណ៍ប៉ាន់ប្រមាណមួយ ចំនួនបានចម្លងតៗគ្នា។ (៣).ការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍មិនបានជាក់លាក់ ៖ ផែនការអន្តរាគមន៍មាន ចំនួនប្រធានបទច្រើនពេកប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ ប្រធានបទខ្លះជាសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃមិនមែនជាប្រធានបទ សម្រាប់អន្តរាគមន៍ សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយផែនការអន្តរាគមន៍មិនបានអនុវត្តឱ្យទូលំទូលាយ និងរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការប្រចាំឆ្នាំ។ (៤).ការតាក់តែង និងការផ្តល់ កិច្ចអន្តរាគមន៍មិនសូវមានគុណភាព ៖ ការតាក់តែងភាគច្រើនទីប្រឹក្សាជាអ្នករៀបចំ ការរៀបចំសម្ភារៈ សម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍មានលក្ខណៈសាមញ្ញមិនសូវមានការច្នៃប្រឌិត ការកំណត់ក្រុមគោលដៅមិនបាន

ជាក់លាក់សម្រាប់អន្តរាគមន៍នីមួយៗ ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រភាគច្រើនផ្ដោតលើការបណ្តុះបណ្តាល (ពុំសូវបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រចម្រុះ) សម្រាប់កិច្ចអន្តរាគមន៍នានា និងកិច្ចអន្តរាគមន៍មួយចំនួនត្រូវបានកាត់បន្ថយពេលវេលា។ (៥).ការមើលរំលងជំហានវាយតម្លៃលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ៖ រដ្ឋបាលក្រុងស្រុក ខណ្ឌភាគច្រើនមិនបានអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ដូចជាការឆ្លុះបញ្ចាំងប្រចាំឆមាសនិងឆ្នាំ ការសរសេរអំពីការផ្លាស់ប្តូរ(ករណីសិក្សា) និងការវាយតម្លៃបញ្ចប់កិច្ចអន្តរាគមន៍ នីមួយៗ ដើម្បីទាញយកចំណុចរៀនសូត្រសម្រាប់កែលម្អការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននាពេលអនាគត។ កត្តាមួយចំនួនទៀតដែលរួមចំណែករារាំងមិនឱ្យសម្រេចលទ្ធផលបានល្អប្រសើរ ដូចជា ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តភាគច្រើនមិនបានបែងចែកសមាជិកឱ្យទទួលខុសត្រូវរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគោលដៅជាក់លាក់ ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្តខ្វះយន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ ខេត្ត រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនមិនទាន់បានចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នជាកិច្ចការអាទិភាពចម្បង និងខ្វះភាពម្ចាស់ការដោយចាត់ទុកថា ការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នជាការងាររបស់កម្មវិធីជាតិ ឬជាកិច្ចការរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព រាជធានី ខេត្ត និងក្រុមគោលដៅមួយចំនួនមិនយកសមត្ថភាព(ចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថ)ដែល ខ្លួនទទួលបានពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នទៅអនុវត្តក្នុងការងារ។

៤.២. អនុសាសន៍

យោងតាមលទ្ធផលក្នុងផ្នែកនីមួយៗ និងសេចក្តីសន្និដ្ឋានខាងលើ ក្រុមការងារវាយតម្លៃសូមផ្តល់អនុសាសន៍រួមដូចខាងក្រោម ៖

1. រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គួរត្រូវបានបន្ស៊ីទៅក្នុងទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់សាលារាជធានី ខេត្ត ដោយមិនតម្រូវឱ្យបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីបន្ថែមនោះឡើយ។ នាយកឬនាយករងទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គួរត្រូវបានជ្រើសរើសជាប្រធានក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ឬក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្ត ដែលមានការិយាល័យកសាងសមត្ថភាពជាលេខាធិការ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្តគួរត្រូវជ្រើសរើសមន្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពចេញពីទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងធានាឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ ហើយអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងគាំទ្រក្រុមនេះជាប្រចាំ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរាជធានី ខេត្តគួរបែងចែកសមាជិកឱ្យទទួលខុសត្រូវរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាក់លាក់ ដើម្បីបង្កើនការទទួលខុសត្រូវ និងបំពេញការងារមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង។
2. គួរផ្តល់វគ្គតម្រង់ទិសស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នប្រកបដោយគុណភាពឡើងវិញ ដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ជាពិសេសផ្ដោតលើប្រធានក្រុមប្រឹក្សា អភិបាល និងសមាជិកថ្មីៗដែលទើបមកកាន់តំណែងក្នុងរដ្ឋបាល។
3. ការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គួររៀបចំដំណើរការតាមជំហាននីមួយៗឱ្យបានពេញលេញ និងអនុវត្តដោយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងអ្នកដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់។

មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ គួរលើកចំហរចិត្តឱ្យទូលាយក្នុងការបង្ហាញអំពី បញ្ហា ឬចំណុចខ្សោយរបស់ស្ថាប័ន ដើម្បីកំណត់ប្រធានបទអន្តរាគមន៍សម្រាប់ការរៀបចំ ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នឱ្យបានជាក់លាក់។

4. ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគួរមានលក្ខណៈ ជាក់លាក់ អាចវាស់វែងបាន អាចសម្រេចបាន ប្រាកដប្រជា ស្របទៅតាមពេលវេលាកំណត់ (SMART)។ ផែនការអន្តរាគមន៍គួរមានប្រធានបទចំនួន៣-៤ក្នុងមួយឆ្នាំពីព្រោះរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នមានលទ្ធភាពទទួល និងផ្តល់បានត្រឹមតែចំនួននេះ(៣-៤)ប៉ុណ្ណោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតផែនការអន្តរាគមន៍គួរផ្តោតលើលទ្ធផលណាមួយជាក់លាក់ ទាំងការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក និងការបង្កើតប្រព័ន្ធសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋបាល។ ផែនការ អន្តរាគមន៍ត្រូវផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ពិសេសផែនការនេះត្រូវធ្វើ បច្ចុប្បន្នភាពប្រចាំឆ្នាំ។
5. រាជធានី ខេត្តនីមួយៗគួរកំណត់ ឬជ្រើសរើសសមាជិកមួយចំនួនតូចក្នុងក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ដែលមានសក្តានុពលបំផុត ហើយសហការជាមួយទីប្រឹក្សា ដើម្បីអនុវត្តកិច្ចការពាក់ព័ន្ធកិច្ច អន្តរាគមន៍នានា។ អ្នកពាក់ព័ន្ធ ឬក្រុមពាក់ព័ន្ធត្រូវបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនផ្ទាល់ពីទីប្រឹក្សា និង ក្រុមការងារថ្នាក់ជាតិដែលមានសមត្ថភាព។ ចំពោះសមាជិកដទៃទៀតនៃក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលក្នុងដំណើរការនេះដែរ ដូចជាជួយត្រួតពិនិត្យឯកសារកិច្ចអន្តរាគមន៍ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់ក្រុមពាក់ព័ន្ធ ស្វែងយល់ឱ្យបានស៊ីជម្រៅអំពីកិច្ចអន្តរាគមន៍ នីមួយៗ និងរៀបចំសម្ភារៈជំនួយដោយខ្លួនឯងខ្លះៗទៅតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីបង្កើនទំនុកចិត្តក្នុងពេលផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍(សម្របសម្រួលឬបង្រៀន)។
6. កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗគួរកំណត់ក្រុមគោលដៅ និងវិធីសាស្ត្រឱ្យបានជាក់លាក់ ដើម្បីបង្កើន ការចូលរួម និងប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍ទាំងនោះ។ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត គួរសិក្សាឱ្យស៊ីជម្រៅអំពីរបៀបប្រើប្រាស់នៃវិធីសាស្ត្រនីមួយៗ និងសក្តានុពលនៃវិធីសាស្ត្រ ទាំងនោះ។ សេវាអន្តរាគមន៍មួយចំនួនគួរត្រូវបានផ្តល់ពីអ្នកខាងក្រៅ ជាពិសេសសេវា អន្តរាគមន៍បែបផ្តល់តាមតម្រូវការ(Demand Driven)។
7. កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗគួរថែរក្សា និងពង្រឹងបន្ថែមអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ ជាង នេះទៅទៀត គួរត្រូវពិចារណាឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពីបរិយាប័ន្ន (ការដោះស្រាយចំពោះ ផ្នែកនានារបស់សង្គមដូចជា យេនឌ័រ ពិការភាព ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនងាយរងគ្រោះ ផ្សេងៗទៀត)។
8. ភ្នាក់ងារ ឬក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គួររៀបចំយន្តការក្នុងការអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ឱ្យបានជាប្រចាំ។ យន្តការត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការការងារ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។ កិច្ចការសំខាន់ៗ នៃការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃរួមមាន ការវាយតម្លៃនិងការបូកសរុបបញ្ចប់កិច្ចអន្តរាគមន៍

- នីមួយៗ ការប្រជុំជាប្រចាំ ការឆ្លុះបញ្ចាំង ឬការត្រួតពិនិត្យប្រចាំឆមាសនិងប្រចាំឆ្នាំ ការសរសេរអំពី ការផ្លាស់ប្តូរ(ករណីសិក្សា) និងការវាយតម្លៃពីអ្នកខាងក្រៅ ឬថ្នាក់ជាតិ។ គួររៀបចំប្រព័ន្ធ ទុកដាក់ និងគ្រប់គ្រងឯកសារអំពីលទ្ធផលនានានៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដែល ប្រព័ន្ធនេះតម្រូវឱ្យមានគ្រប់កម្រិតទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
9. គួរធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកត្តាទាំង៣ ដែលមានឥទ្ធិពលដល់ការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រី ដែលក្នុងនោះរួមមាន (១).អ្នកផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ត្រូវធានាថា កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗបានឆ្លើយ តបតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលិក កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗមានគុណភាពខ្ពស់គោរពតាម ស្តង់ដារ ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រឬគោលវិធីចម្រុះ និងមានការតាមដានសមត្ថភាពរបស់ សិក្ខាកាម(មន្ត្រី) (២).ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នត្រូវធានាថា រដ្ឋបាលមានវប្បធម៌ រៀនសូត្រជាប្រចាំ មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសមត្ថភាពបុគ្គលិក ថ្នាក់ដឹកនាំមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុង ការគាំទ្រ និងការចូលរួមរាល់ដំណើរការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន លើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកមានឱកាសប្រើ ប្រាស់និងបញ្ចេញសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារ និងចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នជាកិច្ចការ អាទិភាពចម្បង និង(៣).មន្ត្រីដែលជាអ្នកទទួលបានផលពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នត្រូវធានាថា ចូលរួមឱ្យ បានពេញលេញក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ យល់ដឹងឱ្យបានស៊ីជម្រៅនូវប្រធានបទរបស់កិច្ច អន្តរាគមន៍នីមួយៗ និងមានផែនការអនុវត្តសមត្ថភាពដែលបានពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។
 10. រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរតែងតាំងមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទំនាក់ទំនងការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដែលមន្ត្រីទទួលបន្ទុកនេះគួរមានសមត្ថភាព និងមានឥទ្ធិពលក្នុងរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ការតែងតាំងបុគ្គលម្នាក់ឬពីរនាក់ ដើម្បីទទួលបន្ទុកកិច្ចការនេះ មានលក្ខណៈ ប្រសើរជាងការបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅកម្រិតថ្នាក់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ពីព្រោះ ក្រុមនេះដែលបានបង្កើតកន្លងមកពុំសូវសកម្ម ពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ខ្វះយន្តការគ្រប់គ្រង ខ្វះធនធានគាំទ្រ និងមន្ត្រីដែលជាសមាជិកក្រុមនេះក៏ជាអ្នកទទួលបានផលពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដែរ។ សូមចងចាំថាការបង្កើតក្រុមមួយ (ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព)គឺជាការងាយស្រួល ដោយគ្រាន់តែ ដាក់ចេញសេចក្តីសម្រេច ក៏ប៉ុន្តែការគ្រប់គ្រងក្រុមឱ្យមានដំណើរការល្អ និងការថែរក្សាក្រុមឱ្យ មាននិរន្តរភាពទើបជាការលំបាក។
 11. រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរប្រើប្រាស់ការច្នៃប្រឌិតនានាក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន របស់ខ្លួនដោយប្រើប្រាស់ធនធានដែលមានស្រាប់ និងធនធានផ្សេងៗដែលបានមកពីប្រភព ខាងក្រៅដោយឈរលើទស្សនៈ “ពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន ដើម្បីបង្កើត ធនធាន(ថវិកា និងសម្ភារៈ)”។
 12. សិក្ខាកាម និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា គួរជម្រុះផ្គត់ផ្គង់និច្ចវិយាបចដែលគិតថា គ្រូឧទ្ទេសដែលមាន តួនាទីតូចតាចឬមានវ័យក្មេង មិនសមនឹងមកបង្រៀនខ្លួនដែលមានតួនាទីធំជាង ឬរើសអើង

រៀនមិនចូលជាមួយពួកគាត់ “សិក្ខាកាមគួរមើលទៅលើសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេស ជា
ជាងមើលទៅលើតួនាទី និងវ័យរបស់គ្រូឧទ្ទេស”។

13. រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ គួរពិចារណាលើគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗក្នុងការបង្កើតឱ្យមានក្រុម
ប្រឹក្សាយោបល់របស់ខ្លួន។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាយោបល់គួរមានចំនួន៥ឬ៧នាក់ ដោយត្រូវជ្រើស
រើសចេញពីស្ថាប័នរដ្ឋ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន។ សមាជិកក្រុមនេះគួរតែជាបុគ្គល
ដែលសកម្មការងារ មានសមត្ថភាព មានឥទ្ធិពលក្នុងសង្គម ហើយត្រូវតែជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។
ក្រុមប្រឹក្សាយោបល់នេះត្រូវមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិងតួនាទីច្បាស់លាស់ ដែលផ្តោតទៅលើការ
អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ គួរសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង ក្នុងការបង្កើត
ក្រុមប្រឹក្សាយោបល់នេះ ដោយមិនគួរទាមទារគោលការណ៍ណែនាំពីថ្នាក់ជាតិនោះទេ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ÷ ផែនការការងារវាយតម្លៃ កម្មវិធីវាយតម្លៃសាកល្បង និងកម្មវិធីវាយតម្លៃជាក់ស្តែង

ផែនការការងារវាយតម្លៃ

| ល.រ | សកម្មភាព | កញ្ញា | | | | តុលា | | | | វិច្ឆិកា | | | | ធ្នូ | | | |
|-----|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|----------|---|---|---|------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ១ | រៀបចំនីតិវិធីណែនាំស្តីពីការវាយតម្លៃអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| ២ | ប្រជុំកែសម្រួលនីតិវិធីណែនាំស្តីពីការវាយតម្លៃអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| ៣ | ជូនដំណឹងដល់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលត្រូវបានជ្រើសរើសជាសំណាក និងត្រៀមសម្ភារៈវាយតម្លៃ | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| ៤ | ផ្តល់វគ្គតម្រង់ទិសស្តីពីនីតិវិធីវាយតម្លៃដល់ក្រុមការងារ និងចុះវាយតម្លៃសាកល្បង | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| ៥ | ប្រជុំកែសម្រួលបញ្ចប់នីតិវិធីណែនាំស្តីពីការវាយតម្លៃអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | | | | | | ■ | | | | | | | | | | |
| ៦ | ចុះប្រមូលទិន្នន័យ | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| ៧ | សម្ភាត និងវិភាគទិន្នន័យ | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | |
| ៨ | សរសេររបាយការណ៍ | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | |
| ៩ | សិក្ខាសាលាបង្ហាញ និងផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលវាយតម្លៃ | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

សម្គាល់ ៖ សូមមើលកម្មវិធីលម្អិតនៃសកម្មភាពនីមួយៗដូចខាងក្រោម ៖

កម្មវិធីចុះវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

| ក្រុម | រាជធានី ខេត្ត | ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (ក្រុមគោលដៅ) | កាលបរិច្ឆេទ | ទីកន្លែង |
|-----------------|---------------|-------------------------------|----------------|-------------|
| ១ | បន្ទាយមានជ័យ | សាលាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ | ២៧/១០/២០១៤ | សាលាខេត្ត |
| | | ស្រុកព្រះនេត្រព្រះ | ២៨/១០/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | | ស្រុកស្វាយចេក | ៣០/១០/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | | ស្រុកមង្គលបុរី | ៣១/១០/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | បាត់ដំបង | សាលាខេត្តបាត់ដំបង | ១០/១១/២០១៤ | សាលាខេត្ត |
| | | ស្រុកថ្មគោល | ១១/១១/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | | ស្រុកសំពៅលូន | ១២/១១/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | | ស្រុករក្ខតិរី | ១៣/១១/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | | ស្រុកមោងឫស្សី | ១៤/១១/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | កំពង់ឆ្នាំង | សាលាខេត្តកំពង់ឆ្នាំង | ១៧/១១/២០១៤ | សាលាខេត្ត |
| | | ស្រុកកំពង់លែង | ១៨/១១/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | | ស្រុកទឹកជុំស | ១៩/១១/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| ២ | ក្រចេះ | សាលាខេត្តក្រចេះ | ២៧/១០/២០១៤ | សាលាខេត្ត |
| | | ស្រុកព្រែកប្រសព្វ | ២៨/១០/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | មណ្ឌលគិរី | សាលាខេត្តមណ្ឌលគិរី | ៣០/១០/២០១៤ | សាលាខេត្ត |
| | | ស្រុកពេជ្រាដា | ៣១/១០/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | សៀមរាប | សាលាខេត្តសៀមរាប | ១០/១១/២០១៤ | សាលាខេត្ត |
| | | ស្រុកជីក្រែង | ១១/១១/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | | ក្រុងសៀមរាប | ១២/១១/២០១៤ | សាលាក្រុង |
| | | ស្រុកវ៉ារិន | ១៣/១១/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | ព្រះវិហារ | សាលាខេត្តព្រះវិហារ | ១៧/១១/២០១៤ | សាលាខេត្ត |
| | | ក្រុងព្រះវិហារ | ១៨/១១/២០១៤ | សាលាក្រុង |
| | | ស្រុកគូលែន | ១៩/១១/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | ៣ | តាកែវ | សាលាខេត្តតាកែវ | ២៧/១០/២០១៤ |
| ស្រុកបាទី | | | ២៨/១០/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| ស្រុកព្រែកប្បាស | | | ៣០/១០/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| ស្រុកទ្រាំង | | | ៣១/១០/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| កោះកុង | | សាលាខេត្តកោះកុង | ១០/១១/២០១៤ | សាលាខេត្ត |
| | | ក្រុងខេមរភូមិន្ទ | ១១/១១/២០១៤ | សាលាក្រុង |
| ភ្នំពេញ | | សាលារាជធានីភ្នំពេញ | ១៣/១១/២០១៤ | សាលារាជធានី |
| | | ខណ្ឌ ៧មករា | ១៤/១១/២០១៤ | សាលាខណ្ឌ |
| | | ខណ្ឌ ឫស្សីកែវ | ១៧/១១/២០១៤ | សាលាខណ្ឌ |
| ស្វាយរៀង | | សាលាខេត្តស្វាយរៀង | ១៩/១១/២០១៤ | សាលាខេត្ត |
| | | ស្រុករំដួល | ២០/១១/២០១៤ | សាលាស្រុក |
| | | ស្រុកស្វាយទាប | ២១/១១/២០១៤ | សាលាស្រុក |

កម្មវិធីវគ្គគ្រប់ទិសទីពីវិធីវិវាយតម្លៃ និងការចុះវាយតម្លៃសាកល្បង

| ពេលវេលា | សកម្មភាព | អ្នកទទួលខុសត្រូវ | ក្រុមគោលដៅ | ទីកន្លែង |
|----------------|---|------------------|---------------------------|------------------|
| ថ្ងៃទី១ | | | | |
| ០៧:៣០-០៨:០០ | សេចក្តីផ្តើម | ឈួន ប៊ុណ្ណា | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ០៨:០០-០៩:៣០ | ការរំលឹកអំពីដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | ឡាំ វី | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ០៩:៣០-០៩:៤៥ | សម្រាកអាហារសម្រន់ | | | |
| ០៩:៤៥-១២:០០ | ការបង្ហាញគោលការណ៍នៃការវាយតម្លៃ | ឈួន ប៊ុណ្ណា | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ១២:០០-១៤:០០ | សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់ | | | |
| ១៤:០០-១៤:៤៥ | ការណែនាំ និងពិភាក្សាអំពីទម្រង់ប្រមូលទិន្នន័យពីឯកសារ | ឡាំ វី | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ១៤:៤៥-១៥:៤៥ | ការណែនាំ និងពិភាក្សាអំពីទម្រង់ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ | ឈួន ប៊ុណ្ណា | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ១៥:៤៥-១៦:០០ | សម្រាកអាហារសម្រន់ | | | |
| ១៦:០០-១៧:០០ | ការណែនាំ និងពិភាក្សាអំពីទម្រង់ការសម្ភាសជាបុគ្គល | ឡាំ វី | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ១៧:០០-១៧:៣០ | ការណែនាំ និងពិភាក្សាអំពីទម្រង់សង្កេត | ឈួន ប៊ុណ្ណា | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ថ្ងៃទី២ | | | | |
| ០៧:៣០-០៨:៣០ | ការណែនាំ និងពិភាក្សាអំពីទម្រង់វិភាគទិន្នន័យ | ឡាំ វី | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ០៨:៣០-០៩:០០ | ការណែនាំ និងពិភាក្សាអំពីទម្រង់សរសេររបាយការណ៍ | ឈួន ប៊ុណ្ណា | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ០៩:០០-០៩:៣០ | ការបែងចែកក្រុម និងត្រៀមសម្ភារៈ | ឡាំ វី | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ០៩:៣០-០៩:៤៥ | សម្រាកអាហារសម្រន់ | | | |
| ០៩:៤៥-១២:០០ | ការចុះពិនិត្យឯកសាររបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពខេត្ត ដោយផ្ដោតក្រុង ស្រុក គោលដៅ | ក្រុមការងារទាំង៣ | ក្រុមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពខេត្ត | សាលាខេត្ត |

| | | | | |
|--------------------|---|-------------------------------|---|----------------------|
| ១២:០០-១៤:០០ | សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់ | | | |
| ១៤:០០-១៤:៤៥ | សម្ភាសន៍ជាបុគ្គលជាមួយទីប្រឹក្សាគ្រងគ្រងកម្មវិធីខេត្ត | ក្រុមការងារទាំង៣ | ទីប្រឹក្សាគ្រងគ្រងកម្មវិធីខេត្ត | សាលាខេត្ត |
| ១៤:៤៥-១៥:១៥ | សម្ភាសន៍ជាបុគ្គលជាមួយនាយកទីចាត់ការធនធានមនុស្ស | ក្រុមការងារទាំង៣ | នាយកទីចាត់ការធនធានមនុស្ស | សាលាខេត្ត |
| ១៥:១៥-១៥:៣០ | សម្រាកអាហារសម្រន់ | | | |
| ១៥:៣០-១៧:១៥ | ការសម្ភាសជាប្រកបជាមួយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពខេត្ត (៦-៨នាក់) | ឈួន ប៊ុណ្ណាឡាំ វ៉ៃ ឌុក ណារ៉េត | ក្រុមវាយតម្លៃ | សាលាខេត្ត |
| ១៧:១៥-១៧:៣០ | ការឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីកាតិកាត្យក្រុមគោលដៅ និងការសម្ភាសជាបុគ្គល | ឈួន ប៊ុណ្ណា | ក្រុមវាយតម្លៃ | សាលាខេត្ត |
| ថ្ងៃទី៣ (★) | | | | |
| ០៧:០០-០៨:០០ | ការធ្វើដំណើរទៅក្រុង ស្រុកគោលដៅ (៣គោលដៅ) | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមវាយតម្លៃ | ពីខេត្តទៅក្រុង/ស្រុក |
| ០៨:០០-១០:០០ | ការសម្ភាសជាប្រកបជាមួយមន្ត្រីសំខាន់ៗនៃសាលា ក្រុង/ស្រុក (៦-៨នាក់) | ក្រុមវាយតម្លៃ | មន្ត្រីសាលាក្រុង/ស្រុកសំខាន់ៗ | សាលាក្រុង/ឬស្រុក |
| ១០:០០-១០:១៥ | សម្រាកអាហារសម្រន់ | | | |
| ១០:១៥-១១:១៥ | ការសម្ភាសជាបុគ្គលជាមួយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាឬសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ក្រុមវាយតម្លៃ | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា ឬ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | សាលាក្រុង/ឬស្រុក |
| ១១:១៥-១២:០០ | ការពិនិត្យឯកសារស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលសាលាក្រុង/ | ក្រុមវាយតម្លៃ | នាយករដ្ឋបាល | សាលាក្រុង |

| | ស្រុក | | និង/ ឬទីប្រឹក្សា ក្រុង ស្រុក | ឬស្រុក |
|----------------|--|---------------|---------------------------------|--------------------------|
| ១២:០០-១៤:០០ | សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់ | | | |
| ១៤:០០-១៥:០០ | ការសម្ភាសជាបុគ្គលជាមួយអភិបាល ឬអភិបាលរង | ក្រុមវាយតម្លៃ | អភិបាល/ អភិបាលរង | សាលាក្រុង ឬស្រុក |
| ១៥:០០-១៥:១៥ | សម្រាកអាហារសម្រន់ | | | |
| ១៥:១៥-១៦:១៥ | ការសម្ភាសជាបុគ្គលជាមួយនាយករដ្ឋបាល | ក្រុមវាយតម្លៃ | នាយករដ្ឋបាល | សាលាក្រុង ឬស្រុក |
| ១៦:១៥-១៧:០០ | ការធ្វើដំណើរពីក្រុង/ស្រុកមកខេត្តវិញ(ក្រុមនីមួយៗត្រូវធ្វើការឆ្លុះ បញ្ចាំងលើរថយន្ត) | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមវាយតម្លៃ | ពីក្រុង/ស្រុកទៅ ខេត្ត |
| ថ្ងៃទី៤ | | | | |
| ០៧:៣០-០៨:៣០ | ការឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីដំណើរការចុះប្រមូលទិន្នន័យរួមគ្នាទាំង៣ក្រុម | ឈួន ប៊ុណ្ណា | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ០៨:៣០-០៩:៣០ | ការវិភាគទិន្នន័យតាមក្រុមនីមួយៗ | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ០៩:៣០-០៩:៤៥ | សម្រាកអាហារសម្រន់ | | | |
| ០៩:៤៥-១២:០០ | ការវិភាគទិន្នន័យតាមក្រុមនីមួយៗ (ត) | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ១២:០០-១៤:០០ | សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់ | | | |
| ១៤:០០-១៥:៣០ | ការវិភាគទិន្នន័យតាមក្រុមនីមួយៗ (ត) | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ១៥:៣០-១៥:៤៥ | សម្រាកអាហារសម្រន់ | | | |
| ១៥:៤៥-១៧:៣០ | ការសរុបទិន្នន័យទាំង៣ក្រុមបញ្ចូលគ្នា | ឡាំ វី | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ថ្ងៃទី៥ | | | | |

| | | | | |
|-------------|---|---------------|---------------|------------------|
| ០៧:៣០-០៩:៣០ | ការសរសេររបាយការណ៍តាមក្រុមនីមួយៗ (យកទិន្នន័យរួមសម្រាប់សរសេរ) | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ០៩:៣០-០៩:៤៥ | សម្រាកអាហារសម្រន់ | | | |
| ០៩:៤៥-១២:០០ | ការសរសេររបាយការណ៍តាមក្រុមនីមួយៗ (យកទិន្នន័យរួមសម្រាប់សរសេរ) (ត) | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ១២:០០-១៤:០០ | សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់ | | | |
| ១៤:០០-១៥:៣០ | ការចែករំលែកចំណុចសំខាន់ៗអំពីរបាយការណ៍របស់ក្រុមនីមួយៗ | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ១៥:៣០-១៥:៤៥ | សម្រាកអាហារសម្រន់ | | | |
| ១៥:៤៥-១៧:០០ | ការឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីដំណើរការចុះវាយតម្លៃសាកល្បង | ឈួន ប៊ុណ្ណា | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |
| ១៧:០០-១៧:៣០ | ការសន្និដ្ឋានបញ្ចប់ | ឡាំ វី | ក្រុមវាយតម្លៃ | សណ្ឋាគារ (ខេត្ត) |

សម្គាល់ ៖ (*) សម្រាប់កាលវិភាគថ្ងៃទី៣ ក្រុមនីមួយៗអាចបត់បែនពេលវេលាក្នុងការសម្ភាសក្រុមគោលដៅបាន ប៉ុន្តែត្រូវរក្សាចំនួនម៉ោងដដែល។

កម្មវិធីចុះវាយតម្លៃអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

| ពេលវេលា | សកម្មភាព | អ្នកទទួលខុសត្រូវ | ក្រុមគោលដៅ | ទីកន្លែង |
|----------------|---|------------------|--|-----------------------------------|
| ថ្ងៃទី១ | | | | |
| ០៧:៣០-០៩:៤៥ | ការពិនិត្យឯកសារទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ(ផ្ដោតលើក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគោលដៅ) | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព រាជធានី ខេត្ត | សាលារាជធានីខេត្ត |
| ០៩:៤៥-១០:០០ | សម្រាក | | | |
| ១០:០០-១២:០០ | ការសម្ភាសជាមួយក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត (៦-៨នាក់) | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព រាជធានី ខេត្ត | សាលារាជធានីខេត្ត |
| ១២:០០-១៤:០០ | សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់ | | | |
| ១៤:០០-១៥:០០ | ការសម្ភាសជាមួយទីប្រឹក្សាកម្មវិធីជាតិថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត | ក្រុមវាយតម្លៃ | ទីប្រឹក្សាកម្មវិធីជាតិថ្នាក់ រាជធានី ខេត្ត | សាលារាជធានីខេត្ត |
| ១៥:០០-១៥:១៥ | សម្រាក | | | |
| ១៥:១៥-១៦:១៥ | ការសម្ភាសជាមួយនាយករដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត | ក្រុមវាយតម្លៃ | នាយករដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត | សាលារាជធានីខេត្ត |
| ១៦:១៥-១៧:០០ | ការឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងក្រុមវាយតម្លៃ និងសំអាតទិន្នន័យ បណ្ដើរៗ | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមវាយតម្លៃ | សាលារាជធានីខេត្ត |
| ថ្ងៃទី២ | | | | |
| ០៧:០០-០៨:០០ | ការធ្វើដំណើរទៅកាន់ ក្រុង ស្រុក ឬ ខណ្ឌ គោលដៅ | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមវាយតម្លៃ | ពីរាជធានី ខេត្តទៅ ក្រុងស្រុក/ខណ្ឌ |
| ០៨:០០-១០:០០ | ការសម្ភាសជាមួយមន្ត្រីដែលទទួលបានអន្តរាគមន៍ | ក្រុមវាយតម្លៃ | មន្ត្រីសាលាក្រុង ស្រុក/ | សាលាក្រុង ស្រុក/ |

| | | | | |
|-------------|--|---------------|--|-------------------------------------|
| | អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន(៦-៨នាក់) | | ខណ្ឌសំខាន់ៗ | ខណ្ឌ |
| ១០:០០-១០:១៥ | សម្រាក | | | |
| ១០:១៥-១១:១៥ | ការសម្ភាសជាមួយនាយករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ក្រុមវាយតម្លៃ | នាយករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | សាលាក្រុង ស្រុក/ ខណ្ឌ |
| ១១:១៥-១២:០០ | ការពិនិត្យឯកសារស្តីពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលសាលាក្រុង/ស្រុក | ក្រុមវាយតម្លៃ | នាយករដ្ឋបាល និង/ឬទីប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក | សាលាក្រុង ស្រុក/ ខណ្ឌ |
| ១២:០០-១៤:០០ | សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់ | | | |
| ១៤:០០-១៥:០០ | ការសម្ភាសជាមួយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ក្រុមវាយតម្លៃ | អភិបាល ឬអភិបាលរង | សាលាក្រុង ស្រុក/ ខណ្ឌ |
| ១៥:០០-១៥:១៥ | សម្រាក | | | |
| ១៥:១៥-១៦:១៥ | ការសម្ភាសជាមួយអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ក្រុមវាយតម្លៃ | នាយករដ្ឋបាល | សាលាក្រុងឬស្រុក |
| ១៦:១៥-១៧:០០ | ការធ្វើដំណើរពីក្រុង/ស្រុកមកខេត្តវិញ(ក្រុមនីមួយៗត្រូវធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងលើរថយន្ត) | ក្រុមវាយតម្លៃ | ក្រុមវាយតម្លៃ | ពីក្រុង ស្រុក/ ខណ្ឌ ទៅរាជធានី ខេត្ត |

សម្គាល់ ៖

- ក្រុមវាយតម្លៃនីមួយៗត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពថ្ងៃទី១ សម្រាប់រាជធានី ខេត្តថ្មីៗ (មានន័យថាក្នុងមួយរាជធានី ខេត្ត ត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពថ្ងៃទី១ តែម្តងគត់)
- ក្រុមវាយតម្លៃនីមួយៗត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពថ្ងៃទី២ដូចៗគ្នា ចំពោះក្រុង ស្រុក និង/ឬខណ្ឌ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់វាយតម្លៃ
- ក្រុមវាយតម្លៃនីមួយៗអាចបត់បែនពេលវេលាក្នុងការសម្ភាសក្រុមគោលដៅបាន ប៉ុន្តែត្រូវរក្សាចំនួនម៉ោងដដែល
- ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត ក្នុងនោះមានទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរាជធានី ខេត្តផងដែរ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ÷ គ្រោងការវាយតម្លៃ

| សំណួរមធ្យម | សំណួរលម្អិត/ស៊ីជម្រៅ | សូចនាករ | ប្រភពទិន្នន័យ | វិធីសាស្ត្រ/ឧបករណ៍ |
|--|--|--|---|---|
| កម្រិតលទ្ធផល (Output)/គោលបំណងទី១ ÷ បង្ហាញអំពីប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃការគាំទ្រដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | | | | |
| ១. តើលទ្ធភាពរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបានបំពេញការងារក្នុងការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌយ៉ាងដូចម្តេច? | ១.១. តើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានរចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទីនិងភារកិច្ចច្បាស់លាស់ដែរទេ? | <ul style="list-style-type: none"> - សេចក្តីសម្រេចបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវបានរៀបចំ ដែលបានកំណត់ចំនួនសមាជិក ស្ត្រីចាប់ពី ២០% និងបរិយាយក្របខ័ណ្ឌការងារ) | <ul style="list-style-type: none"> - សេចក្តីសម្រេចបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - នាយករដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត - ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីជាតិថ្នាក់ខេត្ត | <ul style="list-style-type: none"> - ពិនិត្យឯកសារមានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |
| | ១.២. តើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់អ្នកបានធ្វើអ្វីខ្លះ (ចំណុច សំខាន់ៗ)ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ? | <ul style="list-style-type: none"> - ជំហានទាំង៥នៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នត្រូវបានអនុវត្ត - ចំនួនកិច្ចអន្តរាគមន៍ដែលបានផ្តល់ - ចំនួនដងនៃការចុះតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ - ការប៉ាន់ប្រម៉ាណ និងផែនការអន្តរាគមន៍ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព | <ul style="list-style-type: none"> - ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - នាយករដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត - ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រង | <ul style="list-style-type: none"> - ពិនិត្យឯកសារមានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |

| | | នៅចុងឆ្នាំ២០១៣ | កម្មវិធីជាតិថ្នាក់ខេត្ត | |
|--|---|--|---|---|
| | ១.៣. តើមានយន្តការគាំទ្រយ៉ាងដូចម្តេចដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព? | <ul style="list-style-type: none"> - សេចក្តីសម្រេចបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវបានរៀបចំ - ការបែងចែកធនធាន (ពេលវេលា ថវិកា និង សម្ភារៈ)សម្រាប់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - ចំនួនដងនៃការចូលរួមរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | <ul style="list-style-type: none"> - សេចក្តីសម្រេចបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - នាយករដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត - ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីជាតិថ្នាក់ខេត្ត | <ul style="list-style-type: none"> - ពិនិត្យឯកសារមានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |
| | ១.៤. តើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព មានចំណុចខ្លាំងអ្វីខ្លះ? | <ul style="list-style-type: none"> - សេចក្តីសម្រេចបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវបានរៀបចំ ដែលបានកំណត់ចំនួនសមាជិក ស្រ្តីចាប់ពី ២០% និងបរិយាយក្របខណ្ឌការងារ) - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានចំណេះដឹង អំពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងមានសមត្ថភាពក្នុងការតាក់តែង និងផ្តល់អន្តរាគមន៍ - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបានធ្វើ | <ul style="list-style-type: none"> - សេចក្តីសម្រេចបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - នាយករដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត - ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត | <ul style="list-style-type: none"> - ពិនិត្យឯកសារមានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | | <p>ការងារជាក្រុមបានបែងចែកតំបន់គោលដៅ និងរៀនសូត្រជាប្រចាំ និងចំនួនដងនៃការប្រជុំ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ធនធានដែលបានគាំទ្រដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | | |
| <p>១.៥. តើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព មានចំណុចខ្វះខាតអ្វីខ្លះ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរជាញឹកញាប់ - រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៃក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមិនច្បាស់លាស់ និងមានចំនួនស្ត្រីតិចជាង ២០% - សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពជាប់រវល់កិច្ចការដទៃទៀតច្រើន | <ul style="list-style-type: none"> - សេចក្តីសម្រេចបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - នាយករដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត - ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីជាតិថ្នាក់ខេត្ត | <ul style="list-style-type: none"> - ពិនិត្យឯកសារមានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត | |
| <p>១.៦. តើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់អ្នកមានទំនុកចិត្ត និងម្ចាស់ការក្នុងការរៀបចំដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នកម្រិតណា?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបានចូលរួមគ្រប់ជំហាននៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន - ផ្តល់កម្រិតទំនុកចិត្ត និងម្ចាស់ការធំជាង៥ (កម្រិតពី១-១០ ៖ ១=ទាបបំផុត, ១០ខ្ពស់បំផុត) | <ul style="list-style-type: none"> - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - នាយករដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត - ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីជាតិថ្នាក់ខេត្ត | <ul style="list-style-type: none"> - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | <p>១.៧. តើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត គួរស្ថិតក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់អង្គការណាមួយ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - នាយករដ្ឋបាល - ទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស - ទីចាត់ការផែនការ និងវិនិយោគ | <ul style="list-style-type: none"> - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - នាយករដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត - ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីជាតិថ្នាក់ខេត្ត | <ul style="list-style-type: none"> - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |
| | <p>១.៨. តើធ្វើយ៉ាងដូចម្តេចដើម្បីឱ្យក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពកាន់តែរឹងមាំ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - សេចក្តីសម្រេចបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវបានកែសម្រួល ដែលបានកំណត់ចំនួន សមាជិកជាស្រ្តីចាប់ពី៣០% និងបរិយាយ ក្របខ័ណ្ឌការងារជាក់លាក់) - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពផ្តោតលើការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នជាចម្រង - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានផែនការប្រជុំទៀងទាត់ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ផ្ទាល់ខ្លួន - សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពម្នាក់ទទួលខុសត្រូវតំបន់គោលដៅ ២-៣ - ការបែងចែកធនធាន (ពេលវេលា | <ul style="list-style-type: none"> - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - នាយករដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត - ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីជាតិថ្នាក់ខេត្ត | <ul style="list-style-type: none"> - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |

| | | ថវិកា និងសម្ភារៈ)សម្រាប់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | | |
|--|--|--|---|---|
| <p>២. តើការរៀបចំដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានអនុវត្តទៅយ៉ាងដូចម្តេច?</p> | <p>២.១. តើបានអនុវត្តតាមជំហាននីមួយៗនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែរឬទេ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានទទួលជំហានទាំង៥នៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន រួមមានការតម្រង់ទិស ការប៉ាន់ប្រម៉ាណ, ការរៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍, ការតាក់តែង និងការផ្តល់អន្តរាគមន៍ និងការវាយតម្លៃលទ្ធផល | <ul style="list-style-type: none"> - សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន សម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ - របាយការណ៍ព្រឹត្តិការណ៍នីមួយៗ - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - ក្រុមគោលដៅ | <ul style="list-style-type: none"> - ពិនិត្យឯកសារមានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សង្កេត |
| | <p>២.២. តើបានរៀបចំឯកសារនៃជំហាននីមួយៗដែរឬទេ? បើមានតើគុណភាពរបស់ពួកវាយ៉ាងដូចម្តេច? (ឯកសារស្តីពីការតម្រង់ទិស, របាយការណ៍ស្តីពីការប៉ាន់ប្រមាណ, ផែនការអន្តរាគមន៍, ឯកសារតាក់តែងនិងផ្តល់អន្តរាគមន៍ និងប្រព័ន្ធត្រួតពិភាក្សានិងវាយតម្លៃ)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ឯកសារចែកជូនតាមជំហាននីមួយៗត្រូវបានរៀបចំ - សម្ភារៈជំនួយ(ស្លាយ, ក្រដាសផ្ទាំងជំរូបភាព) - របាយការណ៍ប៉ាន់ប្រមាណបានរំលេចពីចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ និងអនុសាសន៍សំខាន់ៗ - ផែនការអន្តរាគមន៍ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ និង២០១៤ ដែលបានកំណត់ | <ul style="list-style-type: none"> - ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ (ផ្នែកវីង និងផ្នែកទុន) | <ul style="list-style-type: none"> - ពិនិត្យឯកសារមានស្រាប់ - សង្កេត |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>សកម្មភាព ប្រធានបទ និងវិធីសាស្ត្រ អន្តរាគមន៍ជាក់លាក់ (មានកិច្ច អន្តរាគមន៍ចំនួន៣-៦/ឆ្នាំ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - របាយការណ៍កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ ដែលបានបង្ហាញពីការចូលរួម (បញ្ជាក់ពីចំនួនបុរស និងស្ត្រី), លទ្ធផលវាយតម្លៃចំណេះដឹងមុន និងក្រោយវគ្គ, លទ្ធផលវាយតម្លៃវគ្គ, ការសង្កេតមានចំណុចល្អ និងការ លំបាក, ការសន្និដ្ឋាននិងអនុសាសន៍ និងឯកសារភ្ជាប់ - ឯកសារទាំងនោះមាននៅក្នុង បណ្ណាល័យ ទូដាក់សៀវភៅ និង ប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ | | |
| | <p>២.៣. តើធ្លាប់បានធ្វើបច្ចុប្បន្ន ភាពផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ ស្ថាប័នដែរឬទេ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - មានរបាយការណ៍ប៉ាន់ប្រម៉ាណ ឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំ - មានផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ ស្ថាប័នបច្ចុប្បន្នភាពដែលបានបង្ហាញ អំពីការកែសម្រួល(កាត់ចោល និង បន្ថែមថ្មី) នៃកិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗ | <ul style="list-style-type: none"> - របាយការណ៍ ប៉ាន់ប្រម៉ាណឡើងវិញ ប្រចាំឆ្នាំ - ផែនការអន្តរាគមន៍ អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន បច្ចុប្បន្នភាព | <ul style="list-style-type: none"> - ពិនិត្យឯកសារមាន ស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សង្កេត |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | |
| | ២.៤. តើមានវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះធ្លាប់បានប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ក្នុងការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ? សូមបញ្ជាក់មូលហេតុ | - ចំនួនវិធីសាស្ត្រ/គោលវិធី ដែលបានប្រើប្រាស់ (លវិធីសាស្ត្រ ៖ ការបណ្តុះបណ្តាល, ការសម្របសម្រួល, ការហ្វឹកហ្វឺន សិក្ខាសាលា, ការឆ្លុះបញ្ចាំង, ការពិគ្រោះយោបល់ និងទស្សនកិច្ចសិក្សា) | - របាយការណ៍នៃព្រឹត្តិការណ៍នីមួយៗ - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | - ពិនិត្យឯកសារមានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សង្កេត |
| | ២.៥. តើមានវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះដែលមិនសូវបានប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ក្នុងការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ? សូមបញ្ជាក់មូលហេតុ | - ចំនួនវិធីសាស្ត្រ/គោលវិធី ដែលបានប្រើប្រាស់ (លវិធីសាស្ត្រ ៖ ការបណ្តុះបណ្តាល, ការសម្របសម្រួល, ការហ្វឹកហ្វឺន សិក្ខាសាលា, ការឆ្លុះបញ្ចាំង, ការពិគ្រោះយោបល់ និងទស្សនកិច្ចសិក្សា) | - របាយការណ៍នៃព្រឹត្តិការណ៍នីមួយៗ - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | - ពិនិត្យឯកសារមានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សង្កេត |
| | ២.៦. តើមានវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះដែលជួយឱ្យអ្នករៀនសូត្របានល្អ? | - ចំនួនវិធីសាស្ត្រ/គោលវិធី ដែលបានប្រើប្រាស់ (លវិធីសាស្ត្រ ៖ ការបណ្តុះបណ្តាល, ការសម្របសម្រួល, ការហ្វឹកហ្វឺន សិក្ខាសាលា, ការឆ្លុះបញ្ចាំង, ការពិគ្រោះយោបល់ និងទស្សនកិច្ចសិក្សា) | - ក្រុមអ្នកទទួលផល | - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | <p>២.៧. តើមានបុគ្គល ឬអង្គការ ទទួលបន្ទុកទំនាក់ទំនងការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែរឬទេ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - បុគ្គល ឬអង្គការ(ការិយាល័យ) ទទួលបន្ទុកទំនាក់ទំនងការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | <ul style="list-style-type: none"> - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព - ក្រុមអ្នកទទួលផល | <ul style="list-style-type: none"> - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |
| <p>៣. តើលទ្ធផលនៃការផ្តល់អន្តរាគមន៍សម្រេចបានកម្រិតណាធៀបនឹងផែនការ?</p> | <p>៣.១.តើការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសម្រេចបានលទ្ធផលយ៉ាងដូចម្តេច?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ចំនួនកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដែលបានគ្រោង និងមិនបានផ្តល់ក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ | <ul style="list-style-type: none"> - ផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ឆ្នាំ ២០១៣ និង២០១៤ - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | <ul style="list-style-type: none"> - ត្រួតពិនិត្យឯសារមានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅសង្កេត |
| <p>៤. តើការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នមានគុណភាពយ៉ាងដូចម្តេចធៀបនឹងនីតិវិធីដែលបានកំណត់ក្នុងសៀវភៅណែនាំការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ?</p> | <p>៤.១. តើកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នអ្វីខ្លះ ដែលបានទទួលក្នុងឆ្នាំ២០១៣ និង ២០១៤? ចូររៀបរាប់?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ចំនួនកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នដែលរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានទទួល | <ul style="list-style-type: none"> - ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យថ្នាក់ រាជធានីខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (ផ្នែករឹង និងទន់) - របាយការណ៍វគ្គនីមួយៗ - ក្រុមអ្នកទទួលផល | <ul style="list-style-type: none"> - ត្រួតពិនិត្យឯសារ មានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅសម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |
| | <p>៤.២. តើមានការឯកភាពកម្រិតណាអំពីការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - កម្រិតនៃការឯកភាពទៅលើសមត្ថភាពរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព, កិច្ចអន្តរាគមន៍ឆ្លើយតបតាមតម្រូវការ, កំណត់ក្រុមគោលដៅ | <ul style="list-style-type: none"> - របាយការណ៍វគ្គនីមួយៗ (លទ្ធផលវាយតម្លៃបញ្ចប់វគ្គ - សម្ភារៈជំនួយ | <ul style="list-style-type: none"> - ត្រួតពិនិត្យឯសារមានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | | កម្រិតចូលរួមរបស់សិក្ខាកាម , ប្រសិទ្ធភាពនៃវិធីសាស្ត្រ, ទឹកនៃឆ្នេង, រយៈពេល, គិតគូរពីសមភាពយេនឌ័រ គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងការគាំទ្រ ពីថ្នាក់ ដឹកនាំ | - ក្រុមអ្នកទទួលផល - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថ ភាព | - សង្កេត |
| កម្រិតផលប៉ះពាល់រយៈពេលវែង (Outcome and Impact)/គោលបំណងទី២ ÷ បង្ហាញអំពីការផ្លាស់ប្តូរដែលជាលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | | | | |
| ៥. តើរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានការ ប្រែប្រួលយ៉ាងដូចម្តេច? | ៥.១. តើចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបា លក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានការ ប្រែប្រួលយ៉ាងដូចម្តេច? | - ភាគរយកំណើនពិន្ទុនៃការវាយតម្លៃ ចំណេះដឹងមុន និងក្រោយកិច្ច អន្តរាគមន៍នីមួយៗ - កំណើននៃកម្រិតប្រែប្រួល ចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថ របស់អ្នកចូលរួមមុនការអភិវឌ្ឍ ស្ថាប័ន និងបច្ចុប្បន្ន | - របាយការណ៍វគ្គ នីមួយៗ (លទ្ធផល វាយចំណេះដឹងមុន និងក្រោយ របស់កិច្ច អន្តរាគមន៍នីមួយៗ - ក្រុមអ្នកទទួលផល | - ពិនិត្យឯសារមានស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |
| | ៥.២. តើបានប្រើប្រាស់ ចំណេះដឹង ជំនាញ និង ឥរិយាបថ ដែលបានមកពីការ អភិវឌ្ឍស្ថាប័នយ៉ាងដូចម្តេច? | - ប្រសិទ្ធភាពការងារប្រចាំថ្ងៃ - ទំនាក់ទំនងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ - ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវានានា | - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថ ភាព - ក្រុមអ្នកទទួលផល | - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |
| | ៥.៣. តើមានឧបសគ្គអ្វីខ្លះ ដែល រារាំងមិនឱ្យអ្នកអាចប្រើប្រាស់ | - ការចូលរួម - វប្បធម៌/ទំលាប់ | - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថ ភាព | - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល |

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | <p>ចំណេះដឹង ជំនាញ និង ឥរិយាបថទាំងនោះ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - យន្តការគាំទ្រ - សមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន - ការតាំងចិត្ត - បន្ទុកការងារ - ប្រធានបទមិនត្រូវនឹងការងារ | <ul style="list-style-type: none"> - នាយករដ្ឋបាលសាលា - រាជធានី ខេត្ត - ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្ម - វិធីថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត - អ្នកទទួលផល | <ul style="list-style-type: none"> - សង្កេត |
| | <p>៥.៤. តើមានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីខ្លះ ក្នុងស្ថាប័នរបស់អ្នកដែលជា លទ្ធផលចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍ អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ដូចជាសមត្ថ ភាពបុគ្គលិក ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង ការគ្រប់គ្រងនិងការដឹកនាំ និង លទ្ធផល អនុវត្តការងាររបស់ ស្ថាប័ន (ប្រសិទ្ធភាព និង ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ)?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ប្រព័ន្ធនានាត្រូវបានបង្កើត ដូចជា ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក - ប្រសិទ្ធភាពការងារបំពេញការងារ របស់បុគ្គលិក - ភាពទៀងទាត់មកបំពេញការងារ - ការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិក - ទំនាក់ទំនងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ - ការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងការ សម្រេចចិត្ត - ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សេវានានា - ចំនួនស្ត្រីត្រូវបានជ្រើសរើស និង តម្លើងតួនាទី | <ul style="list-style-type: none"> - ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ទិន្នន័យ - សមិទ្ធផលនៃការ អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន (ដូចជា ការបង្កើតចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ និងប្រព័ន្ធនានា) - ក្រុមអ្នកទទួលផល - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថ ភាព | <ul style="list-style-type: none"> - ត្រួតពិនិត្យឯកសារមាន ស្រាប់ - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |
| | <p>៥.៥. តើការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន</p> | <ul style="list-style-type: none"> - វប្បធម៌/ទំលាប់ | <ul style="list-style-type: none"> - ក្រុមអ្នកទទួលផល | <ul style="list-style-type: none"> - ពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | <p>រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - យន្តការគាំទ្រ - ចំនួនបុគ្គលិក និងសមត្ថភាព - សមត្ថភាពរបស់អ្នកផ្តល់សេវា - ការតាំងចិត្តរបស់បុគ្គលិក - បន្ទុកការងាររបស់បុគ្គលិក - ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង - ការចូលរួម | <ul style="list-style-type: none"> - ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | <ul style="list-style-type: none"> - សម្ភាសន៍ជាបុគ្គល - សង្កេត |
|--|---|---|--|--|

គោលបំណងទី៣ ÷ កំណត់អនុសាសន៍ចាំបាច់នានាដើម្បីធានាការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាព

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>៦. តើមានសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍អ្វីខ្លះសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្នុងពេលអនាគត?</p> | <p>៦.១. តើមានយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះដើម្បីកែលម្អការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាព?</p> | <p>សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - លទ្ធផលនៃការវិភាគទិន្នន័យ (សេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍) - អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកទទួលបានផល | <ul style="list-style-type: none"> - វិភាគទិន្នន័យ និងការផ្ទៀងផ្ទាត់ទិន្នន័យដែលបានមកពីប្រភពផ្សេងៗគ្នា |
|--|--|---|--|--|

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ÷ ទិន្នន័យបូកសរុបការវាយតម្លៃអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

១. តើលទ្ធភាពក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបានបំពេញការងារយ៉ាងដូចម្តេច ?

១.១. តើមានសេចក្តីសម្រេចបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែរឬទេ ?

| ល.រ | បរិយាយ | ចំនួនខេត្ត | ភាគរយ |
|-----|--|------------|-------|
| 1 | រាជធានី ខេត្តបានដាក់ចេញសេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | 12 | 100% |
| 2 | រាជធានី ខេត្តបានកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | 9 | 75% |

• សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព

| ល.រ | ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | ចំនួនសរុប(នាក់) | ចំនួនស្ត្រី(នាក់) | ភាគរយស្ត្រី |
|-------------|------------------------|-------------------|---------------------|-------------|
| 1 | ខេត្តបន្ទាយមានជ័យ | 20 | 3 | 15% |
| 2 | ខេត្តបាត់ដំបង | 18 | 5 | 28% |
| 3 | ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង | 19 | 8 | 42% |
| 4 | កំពង់ចាម | 16 | 5 | 31% |
| 5 | ក្រចេះ | 16 | 5 | 31% |
| 6 | មណ្ឌលគីរី | 10 | 4 | 40% |
| 7 | សៀមរាប | 16 | 0 | 0% |
| 8 | ព្រះវិហារ | 14 | 4 | 29% |
| 9 | ខេត្តតាកែវ | 44 | 8 | 18% |
| 10 | ខេត្តកោះកុង | 28 | 9 | 32% |
| 11 | រាជធានីភ្នំពេញ | 135 | 15 | 11% |
| 12 | ខេត្តស្វាយរៀង | 20 | 3 | 15% |
| សរុប | | 322 | 62 | 19% |

• សមាសភាពក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព

| ល.រ | អង្គភាព | ចំនួនខេត្ត | ភាគរយ |
|-------------|--|------------|-------------|
| 1 | មន្ត្រីទីបាត់ការក្នុងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត | 5 | 50% |
| 2 | មន្ត្រីទីបាត់ការក្នុងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងមន្ត្រីមន្ទីរជំនាញ | 2 | 17% |
| 3 | មន្ត្រីទីបាត់ការរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 3 | 25% |
| 4 | មន្ត្រីទីបាត់ការរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត មន្ទីរ និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 1 | 8% |
| សរុប | | 12 | 100% |

• ការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព

| ល.រ | អង្គភាព | នាពេលបច្ចុប្បន្ន | | ទិសដៅខាងមុខ | |
|------|-------------------------------|--------------------|-------|-------------|-------|
| | | ចំនួនរាជធានី ខេត្ត | ភាគរយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
| 1 | នាយករដ្ឋបាល | 3 | 25% | 9 | 25% |
| 2 | ទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | 8 | 67% | 25 | 69% |
| 3 | ទីចាត់ការផែនការ និងវិនិយោគ | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 4 | ផ្សេងៗ (អភិបាលរងខេត្ត) | 0 | 8% | 2 | 6% |
| សរុប | | 12 | 100% | 36 | 100% |

១.២. តើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបានធ្វើអ្វីខ្លះ ដើម្បីគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|------|--|-------------|-------|
| ១ | ផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅរដ្ឋបាលរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 28 | 22 |
| ២ | ប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 22 | 17 |
| ៣ | ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់ក្រុមគោលដៅនានា | 22 | 17 |
| ៤ | រៀបចំផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 18 | 14 |
| ៥ | តាក់តែងកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 11 | 9 |
| ៦ | ចុះតម្រង់ទិសអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 7 | 6 |
| ៧ | សម្របសម្រួលឱ្យមានមន្ត្រីជំនាញមកពីមន្ទីរ អង្គភាពចូលរួមការងារក្រុម | 4 | 3 |
| ៨ | ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានាពីថ្នាក់ជាតិ និងស្ថាប័នផ្សេងៗ | 3 | 2 |
| ៩ | សរសេរបាយការណ៍ផ្សេងៗ | 3 | 2 |
| ១០ | តាមដានការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 3 | 2 |
| ១១ | គាំទ្រ និងសម្របសម្រួលការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 3 | 2 |
| ១២ | ជួបជុំពិភាក្សានៅមុនពេល និងក្រោយពេលកិច្ចអន្តរាគមន៍ | 2 | 2 |
| ១៣ | ចងក្រងទិន្នន័យការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 1 | 1 |
| សរុប | | 127 | 100 |

១.៣. តើរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមានយន្តការគាំទ្រយ៉ាងដូចម្តេចដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|-----|---|-------------|-------|
| 1 | ចេញសេចក្តីសម្រេចបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត | 19 | 33% |
| 2 | សម្របសម្រួលការងារក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព(ចរន្តឯកសារ, ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ) | 15 | 26% |

| | | | |
|-------------|--|-----------|-------------|
| 3 | គណនេយ្យ ផ្តល់យោបល់ សម្របសម្រួលវគ្គ និងជំរុញសិទ្ធិកាមចូលរួម | 14 | 25% |
| 4 | បង្កើតជនបង្គោលអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក្រុង ស្រុក | 3 | 5% |
| 5 | ត្រួតពិនិត្យកែសម្រួលសមាសភាពរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | 2 | 4% |
| 6 | ប្រជុំណែនាំក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមុនផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ | 1 | 2% |
| 7 | ចូលរួមសម្របសម្រួលការផ្តល់អន្តរាគមន៍ជាមួយរដ្ឋបាលស្រុក | 1 | 2% |
| 8 | កៀរគរធនធានខាងក្រៅដើម្បីជួយគាំទ្រការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 1 | 2% |
| 9 | ប្រើប្រាស់ថវិកាខេត្ត ដើម្បីឧបត្ថម្ភបន្ថែមដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | 1 | 2% |
| សរុប | | 57 | 100% |

១.៤. តើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានចំណុចខ្លាំងអ្វីខ្លះ ក្នុងការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|-------------|--|-------------|-------------|
| 1 | សមាជិកមួយចំនួនមានធន្នះ (យកចិត្តទុកដាក់ និងការទទួលខុសត្រូវ) | 22 | 24% |
| 2 | មន្ត្រីមួយចំនួនមានចំណេះដឹង, ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ ផ្តល់អន្តរាគមន៍ | 21 | 23% |
| 3 | មានការគាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំ | 14 | 15% |
| 4 | ធ្វើការជាក្រុម (ចែករំលែកបទពិសោធន៍) | 8 | 9% |
| 5 | ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានជំនាញចម្រុះ | 6 | 7% |
| 6 | កែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | 3 | 3% |
| 7 | ចូលរួមសម្របសម្រួលកិច្ចអន្តរាគមន៍មួយចំនួននៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក | 2 | 2% |
| 8 | មានក្រុមសីលធម៌ និងស្មោះត្រង់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល | 2 | 2% |
| 9 | រៀបចំឯកសារ និងសម្ភារៈជំនួយ | 2 | 2% |
| 10 | មានការសហការជាមួយទីចាត់ការ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា | 2 | 2% |
| 11 | ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបានអនុវត្តតាមជំហាននានា | 2 | 2% |
| 12 | មានផែនការការងារច្បាស់លាស់ | 2 | 2% |
| 13 | មានការប្រជុំត្រួតពិនិត្យតាមដានការងាររបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | 1 | 1% |
| 14 | មានទំនុកចិត្តក្នុងការផ្តល់សេវា | 1 | 1% |
| 15 | ប្រជុំឆ្លុះបញ្ចាំងក្រោយវគ្គបណ្តុះបណ្តាល | 1 | 1% |
| 16 | មានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ | 1 | 1% |
| 17 | មានទីប្រឹក្សាគាំទ្រដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | 1 | 1% |
| 18 | ប្រធានក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានគុណភាពក្នុងការដឹកនាំ | 1 | 1% |
| សរុប | | 92 | 100% |

១.៥. តើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានចំណុចខ្វះខាតអ្វីខ្លះ ក្នុងការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|-----|---|-------------|-------|
| 1 | សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានការងារស្នូលច្រើន | 19 | 15% |

| | | | |
|-------------|--|------------|-------------|
| 2 | មន្ត្រីមួយចំនួនចូលរួមមិនបានពេញលេញក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 18 | 15% |
| 3 | ខ្វះធនធានគាំទ្រ | 15 | 12% |
| 4 | ខ្វះការគាំទ្រ និងការលើកទឹកចិត្ត | 11 | 9% |
| 5 | សមាជិកខ្លះមានចំណេះ កម្រិតវប្បធម៌នៅមានកម្រិត | 9 | 7% |
| 6 | ខ្វះសមត្ថភាពរៀបចំតាក់តែង និងជំនាញសម្របសម្រួលកិច្ចអន្តរាគមន៍ | 7 | 6% |
| 7 | មិនមានការប្រជុំត្រួតពិនិត្យតាមដានការងាររបស់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | 7 | 6% |
| 8 | សមាជិកក្រុមផ្លាស់ប្តូរច្រើន | 6 | 5% |
| 9 | សមាជិកខ្លះមិនមានទំនុកចិត្ត | 6 | 5% |
| 10 | ខ្វះភាពជាម្ចាស់ ក្នុងរៀបចំការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក | 3 | 2% |
| 11 | របាយការណ៍ប៉ាន់ប្រមាណ និងផែនការអន្តរាគមន៍រៀបចំដោយក្រុង ស្រុក | 3 | 2% |
| 12 | សមាជិកមួយចំនួនមិនមាន និងមិនស្គាល់សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 3 | 2% |
| 13 | តែងតាំងសមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពពុំសូវចំទិសដៅ | 3 | 2% |
| 14 | មិនបានបែកចែកសមាជិកក្រុម ទទួលបន្ទុកតាមក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាក់លាក់ | 2 | 2% |
| 14 | ការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន មិនមែនជាការងារអាទិភាពទី១ | 2 | 2% |
| 15 | សមាជិកមានសមត្ថភាពមិនស្មើគ្នា | 2 | 2% |
| 16 | រៀបចំ និងសម្របសម្រួលផែនការមិនបានល្អ (ច្បាស់លាស់) | 2 | 2% |
| 17 | មានផែនការ ឬកាលវិភាគត្រួតស៊ីគ្នាជាមួយការងាររបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា | 1 | 1% |
| 18 | សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពខ្លះនៅក្មេង | 1 | 1% |
| 19 | មិនមានគំនិតច្នៃប្រឌិត | 1 | 1% |
| 20 | សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមិនមានស្រ្តី | 1 | 1% |
| 21 | សមាជិកចំរុះមកគ្រប់ទីចាត់ការពិបាកគ្រប់គ្រង | 1 | 1% |
| សរុប | | 123 | 100% |

១.៦. តើក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានទំនុកចិត្ត និងម្ចាស់ការក្នុងការរៀបចំដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នកម្រិតណា ?

| បរិយាយ | កម្រិតពិន្ទុ1-10 (ពិន្ទុ1=ទាបបំផុត ពិន្ទុ10=ខ្ពស់បំផុត) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|----|---|----|---|---|---|---|----|---|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |
| | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % |
| រាជធានី ខេត្ត | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 25 | 4 | 33 | 4 | 33 | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |

១.៨. តើធ្វើយ៉ាងដូចម្តេច ដើម្បីឱ្យក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពកាន់តែមានភាពរឹងមាំ ?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|-----|---|-------------|-------|
| 1 | ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ក្រុមជាប្រចាំ និងឆ្លុះបញ្ចាំងជាប្រចាំ | 22 | 22% |
| 2 | គាំទ្របច្ចេកទេស ធនធាន និងថវិកា ដើម្បីបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក | 19 | 19% |
| 3 | ប្រធានក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គួរអភិបាលរងខេត្ត ឬនាយក នាយករងរដ្ឋបាល | 11 | 11% |

| | | | |
|-------------|--|-----------|-------------|
| 4 | ត្រូវមានការជ្រើសរើសសមាជិកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ (ពិនិត្យ និងកែសម្រួលក្រុម) | 9 | 9% |
| 5 | រៀបចំនីតិវិធីសម្រាប់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងកំណត់ការកិច្ចមុខតំណែងនីមួយៗ | 6 | 6% |
| 6 | លើកទឹកចិត្តសមាជិកក្រុម (វាយតម្លៃឡើងកាំប្រាក់ លិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា) | 5 | 5% |
| 7 | ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវប្រជុំឱ្យបានទៀងទាត់ និងមានប្រព័ន្ធតាមដានការងារ | 4 | 4% |
| 8 | បង្កើនចំណេះដឹង និងជំនាញលើការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 3 | 3% |
| 9 | រៀបចំផែនការសកម្មភាព និងការតាមដានឱ្យបានច្បាស់លាស់ | 3 | 3% |
| 10 | កែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធឱ្យស្ថិតនៅក្រុមការគ្រប់គ្រងទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | 3 | 3% |
| 11 | ពង្រឹងការសហការពីទីចាត់ការនានា បញ្ជូនមន្ត្រីមានសក្តានុពល និងចូលរួមពេញលេញ | 2 | 2% |
| 12 | សមាជិកក្រុមត្រូវមានឆន្ទៈ និងទទួលខុសត្រូវលើការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 2 | 2% |
| 13 | ជ្រើសរើសក្រុមអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នឱ្យបានច្បាស់លាស់ (មានសញ្ញាបត្រ និងជំនាញ) | 2 | 2% |
| 14 | កំណត់ការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នឱ្យទៅជាភារកិច្ចការស្នូលរបស់រដ្ឋបាល | 2 | 2% |
| 15 | ថែរក្សាសមាជិកក្រុម (កុំឱ្យដោះដូរច្រើនពេក) | 1 | 1% |
| 16 | ទីប្រឹក្សាបន្តជួយដល់ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | 1 | 1% |
| 17 | សមាជិកក្រុមត្រូវមានការចូលរួមជាសមាជិកពីមន្ទីរជុំវិញខេត្ត | 1 | 1% |
| 18 | សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពគួរជាមន្ត្រីមានតួនាទីខ្ពស់ | 1 | 1% |
| 19 | ពន្យល់ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំពីសារប្រយោជន៍នៃការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 1 | 1% |
| សរុប | | 98 | 100% |

២. តើការរៀបចំដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានអនុវត្តទៅយ៉ាងដូចម្តេច ?

២.១. តើបានអនុវត្តតាមជំហាននីមួយៗនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែរឬទេ ?

| ល.រ | ជំហាន | ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានអនុវត្ត | |
|-----|--|-------------------------------|-------|
| | | ចំនួន | ភាគរយ |
| 1 | ការតម្រង់ទិស | 27 | 100% |
| 2 | ការប៉ាន់ប្រមាណ | 27 | 100% |
| 3 | ការរៀបចំផែនការកិច្ចអន្តរាគមន៍ | 27 | 100% |
| 4 | ការតាក់តែង និងការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ | 23 | 85% |
| 5 | ការវាយតម្លៃលទ្ធផល(ការឆ្លុះបញ្ចាំងប្រចាំឆមាសនិងប្រចាំឆ្នាំ) | 3 | 11% |

បើផ្តល់ចម្លើយ “គ្មាន” សូមបញ្ជាក់ហេតុផល ៖

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|-----|--------|-------------|-------|
|-----|--------|-------------|-------|

| | | | |
|-------------|---|-----------|-------------|
| 1 | ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពខេត្តមិនបានផ្តល់អន្តរាគមន៍ដល់ថ្នាក់ស្រុក | 4 | 22% |
| 2 | ការផ្ទេរថវិកាទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌឱ្យអនុវត្តខ្លួនឯង | 2 | 11% |
| 3 | រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកមិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន | 7 | 39% |
| 4 | ពុំដឹងច្បាស់អំពីតួនាទីដែលត្រូវអនុវត្តជំហានទី៥ | 5 | 28% |
| សរុប | | 18 | 100% |

២.២. តើបានរៀបចំឯកសារនៃជំហាននីមួយៗដែរឬទេ? បើមាន តើគុណភាពរបស់ពួកវាយ៉ាងដូចម្តេច?

| ល.រ | ប្រភេទរបាយការណ៍ និងឯកសារ | ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលមាន | ភាគរយ |
|-----|--|------------------------|-------|
| 1 | របាយការណ៍ស្តីពីការតម្រង់ទិស | 6 | 22% |
| 2 | របាយការណ៍ស្តីពីការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 22 | 81% |
| 3 | របាយការណ៍អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 12 | 44% |
| 4 | ឯកសារមេរៀន | 14 | 52% |

កំណត់សម្គាល់ ៖

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|-------------|--|-------------|-------------|
| 1 | របាយការណ៍អន្តរាគមន៍ជាបាយការណ៍ដែលភ្ជាប់ឯកសារទូទាត់ហិរញ្ញវត្ថុ | 6 | 26% |
| 2 | ឯកសារមេរៀនមួយចំនួនជាវគ្គរំលឹករបស់គោលការណ៍ណែនាំពីថ្នាក់ជាតិ | 2 | 9% |
| 3 | ឯកសារមេរៀនមានលក្ខណៈជាស្នាយ | 5 | 22% |
| 4 | ការផ្តល់អន្តរាគមន៍ភាគច្រើនទុកឱ្យទីប្រឹក្សាក្រុង ស្រុកជាអ្នកអនុវត្ត | 5 | 22% |
| 5 | បានអនុវត្តវគ្គទម្រង់ទិស តែពុំមានរបាយការណ៍ | 1 | 4% |
| 6 | របាយការណ៍ប៉ាន់ប្រមាណបរិយាយចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយពុំច្បាស់លាស់ ការផ្តល់អនុសាសន៍មិនបានស៊ីជម្រះបញ្ចាំទៅនឹងចំណុចខ្សោយ | 2 | 9% |
| 7 | របាយការណ៍អន្តរាគមន៍សរសេរសង្ខេប មិនមានការវាយតម្លៃបញ្ចប់វគ្គ | 2 | 9% |
| សរុប | | 23 | 100% |

២.៣. តើធ្លាប់បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ?

| ល.រ | ការពិពណ៌នា | ចំនួនក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ភាគរយ |
|-----|--|-----------------------|-------|
| 1 | ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានចុះវាយតម្លៃ | 27 | 100% |
| 2 | ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព | 19 | 70% |

២.៤. តើវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះ ធ្លាប់ប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ក្នុងការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|-----|--------|-------------|-------|
|-----|--------|-------------|-------|

| | | | |
|-------------|--------------|-----------|-------------|
| 1 | បណ្តុះបណ្តាល | 12 | 57% |
| 2 | សម្របសម្រួល | 3 | 14% |
| 3 | សិក្ខាសាលា | 3 | 14% |
| 4 | ឆ្លុះបញ្ចាំង | 2 | 10% |
| 5 | ពិគ្រោះយោបល់ | 1 | 5% |
| សរុប | | 21 | 100% |

២.៥. តើវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះដែលមិនសូវប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ក្នុងការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|-------------|-------------------|-------------|-------------|
| 1 | ទស្សនៈកិច្ចសិក្សា | 8 | 26% |
| 2 | ហ្វឹកហ្វឺន | 8 | 26% |
| 3 | ឆ្លុះបញ្ចាំង | 6 | 19% |
| 4 | សម្របសម្រួល | 4 | 13% |
| 5 | ពិគ្រោះយោបល់ | 3 | 10% |
| 6 | សិក្ខាសាលា | 2 | 6% |
| សរុប | | 31 | 100% |

២.៦. តើមានវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះដែលជួយឱ្យអ្នករៀនសូត្របានល្អ ?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|-------------|------------------|-------------|-------------|
| 1 | បណ្តុះបណ្តាល | 13 | 33% |
| 2 | ទស្សនកិច្ចសិក្សា | 7 | 18% |
| 3 | ហ្វឹកហ្វឺន | 6 | 15% |
| 4 | សិក្ខាសាលា | 5 | 13% |
| 5 | សម្របសម្រួល | 4 | 10% |
| 6 | ឆ្លុះបញ្ចាំង | 3 | 8% |
| 7 | ពិគ្រោះយោបល់ | 2 | 5% |
| សរុប | | 40 | 100% |

២.៧. តើមានបុគ្គល ឬអង្គការណាមួយទទួលបានទំនាក់ទំនងការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ននៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែរឬទេ ?

| ល.រ | អង្គការ ឬបុគ្គល | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|-----|-----------------|-------------|-------|
| 1 | ទីប្រឹក្សាស្រុក | 13 | 43% |

| | | | |
|-------------|--|-----------|-------------|
| 2 | នាយករដ្ឋបាល | 7 | 23% |
| 3 | ការិយាល័យរដ្ឋបាល | 4 | 13% |
| 4 | ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 4 | 13% |
| 5 | អភិបាលរងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌម្នាក់ទទួលបន្ទុក | 2 | 7% |
| សរុប | | 30 | 100% |

៣. តើលទ្ធផលនៃការផ្តល់អន្តរាគមន៍សម្រេចបានកម្រិតណាច្រើននឹងផែនការ?

៣.១. តើការផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សម្រេចបានលទ្ធផលយ៉ាងដូចម្តេច?

ក). ផែនការអន្តរាគមន៍(ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលត្រូវវាយតម្លៃ)

| ឆ្នាំ | ចំនួនក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានវាយតម្លៃ | អន្តរាគមន៍ | | |
|-------|-------------------------------------|------------|-----------|-------------|
| | | ចំនួនគ្រោង | សម្រេចបាន | ភាគរយសម្រេច |
| ២០១៣ | ២៧ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 536 | 59 | 11% |
| ២០១៤ | ២៧ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 234 | 59 | 25% |

មូលហេតុមិនសម្រេចផែនការ

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួនចម្លើយ | ភាគរយ |
|-------------|--|-------------|-------------|
| 1 | កង្វះថវិកា និងមធ្យោបាយគាំទ្រការអនុវត្តសកម្មភាព | 15 | 38% |
| 2 | យឺតយ៉ាវក្នុងការទម្លាក់ថវិកាពីថ្នាក់ជាតិ | 8 | 20% |
| 3 | សមាជិកក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្របសម្រួល និងបទពិសោធន៍ | 5 | 13% |
| 4 | ការងារត្រួតស៊ីគ្នា | 4 | 10% |
| 5 | ខ្វះការដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យពីប្រធានក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព | 3 | 8% |
| 6 | ទម្លាក់ការងារអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នទៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកជាអ្នកអនុវត្តដោយខ្លួនឯង | 3 | 8% |
| 7 | ផ្លាស់ប្តូរសមាជិកក្រុម | 1 | 3% |
| 8 | ផែនការមិនជាក់លាក់ | 1 | 3% |
| សរុប | | 40 | 100% |

៤.២. តើអ្នកមានការឯកភាពយ៉ាងដូចម្តេចចំពោះឃ្លាខាងក្រោមទាក់ទងនឹងកិច្ចផ្តល់អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន?

| ល.រ | បរិយាយ | កម្រិតឯកភាព(ចំនួនចម្លើយ) | | | | | ពិន្ទុ (១-៥) |
|-----|---|--------------------------|--------|-------|-------|-----------|--------------|
| | | មិន | តិចតួច | មធ្យម | ច្រើន | ទាំងស្រុង | |
| 1 | ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានជំនាញ និងសម្របសម្រួលបានល្អ | 0 | 1 | 32 | 45 | 0 | 3.56 |
| 2 | កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗឆ្លើយតបតាមតម្រូវការ | 0 | 2 | 20 | 55 | 1 | 3.71 |
| 3 | កិច្ចអន្តរាគមន៍នីមួយៗបានផ្តល់ទៅក្រុមគោលដៅជាក់លាក់ | 0 | 4 | 36 | 34 | 4 | 3.49 |

| | | | | | | | |
|-----------------|--|-------------|-------------|--------------|--------------|------------|-------------|
| 4 | ប្រើវិធីសាស្ត្រសមស្របតាមប្រធានបទនិងជួយរៀនសូត្របានល្អ | 0 | 1 | 21 | 52 | 4 | 3.76 |
| 5 | សម្ភារៈជំនួយ និងឯកសារគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការផ្តល់អន្តរាគមន៍ | 0 | 2 | 9 | 62 | 5 | 3.90 |
| 6 | ទីកន្លែងមានបរិយាកាសល្អ | 0 | 1 | 21 | 53 | 3 | 3.74 |
| 7 | ចំនួនពេលវេលាសមស្របតាមប្រធានបទនីមួយៗ | 0 | 1 | 47 | 29 | 1 | 3.38 |
| 8 | សិក្ខាកាមចូលរួមពេញលេញ និងសកម្មក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍ | 0 | 3 | 46 | 24 | 5 | 3.40 |
| 9 | កិច្ចអន្តរាគមន៍បានលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ | 0 | 1 | 37 | 37 | 3 | 3.54 |
| 10 | កិច្ចអន្តរាគមន៍មានការចូលរួមសកម្ម និងគាំទ្រពីថ្នាក់ដឹកនាំ | 0 | 5 | 47 | 26 | 0 | 3.27 |
| មធ្យមភាគ | | 0.00 | 2.10 | 31.60 | 41.70 | 260 | 3.57 |

៥. តើវដ្តបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានប្រែប្រួលយ៉ាងដូចម្តេច?

៥.១. តើចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីវដ្តបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានការប្រែប្រួលយ៉ាងដូចម្តេច?

| បរិយាយ | កម្រិត១-១០ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|------------|---|---|---|---|----|---|----|---|----|---|----|----|----|---|----|---|---|----|---|---|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | | |
| | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | |
| សមត្ថភាពមុនអន្តរាគមន៍ | 0 | 0 | 1 | 5 | 8 | 38 | 5 | 24 | 7 | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| សមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 33 | 12 | 57 | 2 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

៥.២. តើមន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានប្រើចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថដែលបានមកពីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដែរឬទេ?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួន | ភាគរយ |
|-----|---|-------|-------|
| 1 | ពង្រឹងរបៀបរបបការងារ ដូចជា មានផែនការ និងការសរសេររបាយការណ៍ ការតាក់តែងលិខិត និងការងារជាក្រុម កំណត់ហេតុ | 48 | 24 |
| 2 | ប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ (Computer) បានស្ទាត់ជាងមុន | 33 | 16 |
| 3 | អនុវត្តកិច្ចការវដ្តបាលប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព | 26 | 13 |
| 4 | បំពេញការងារតាមតួនាទី | 24 | 12 |
| 5 | ប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងសម្រាប់ការងាររៀបចំផែនការ (ការបង្កើតចក្ខុវិស័យ) ធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍន៍៥ឆ្នាំ និងកម្មវិធីវិនិយោគ | 22 | 11 |
| 6 | គ្រប់គ្រង ការរៀបចំ និងទុកដាក់ឯកសារ | 8 | 4 |
| 7 | ហ៊ានបញ្ចេញគំនិតពេលប្រជុំ មន្ត្រីមានភាពក្លាហាន | 8 | 4 |
| 8 | រៀបចំវេទិកាសាធារណៈកាន់តែប្រសើរ | 8 | 4 |
| 9 | រៀបចំឯកសារទូទាត់ការចំណាយបានប្រសើរ | 4 | 2 |
| 10 | ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ | 4 | 2 |
| 11 | ផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋបានល្អជាងមុន | 4 | 2 |
| 12 | ដឹកនាំការសម្របសម្រួល | 4 | 2 |

| | | | |
|-------------|---|------------|------------|
| 13 | តាមដានការងារ | 2 | 1 |
| 14 | មានគំនិតច្នៃប្រឌិត ជួយការងារបានច្រើនជាងមុន | 2 | 1 |
| 15 | សរសេរគម្រោងសំណើ | 2 | 1 |
| 16 | សិក្សាលទ្ធភាពគម្រោង និងការត្រួតពិនិត្យគម្រោងក្រុង ស្រុក | 2 | 1 |
| 17 | សហការផ្ទៃក្នុងបានល្អ បុគ្គលិកមានការតាំងចិត្តខ្ពស់ | 1 | 0 |
| 18 | ចែករំបែទពិសោធន៍ដល់បុគ្គលិកថ្មី | 1 | 0 |
| 19 | គោរពវិន័យការងារក្នុងស្ថាប័ន | 1 | 0 |
| សរុប | | 204 | 100 |

៥.៣. តើឧបសគ្គអ្វីខ្លះ ដែលរារាំងមិនឱ្យមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌប្រើប្រាស់ចំណេះដឹង ជំនាញ និង ឥរិយាបថ ទាំងនោះ ?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួន | ភាគរយ |
|-------------|--|------------|------------|
| 1 | ការងារច្រើន មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារច្រើន កង្វះមន្ត្រីអនុវត្តការងារ (ទៅធ្វើការងារផ្សេង ឬមិនសូវមកធ្វើការ)ការផ្លាស់ប្តូរមន្ត្រី និងមន្ត្រីថ្មីច្រើន (ខ្វះបទពិសោធន៍) | 47 | 21 |
| 2 | បណ្តាលមកពីមន្ត្រីមួយចំនួនមានកម្រិតវប្បធម៌ទាប និងមួយចំនួនទៀតមានវ័យចាស់ជិតចូលនិវត្តន៍ | 42 | 18 |
| 3 | មន្ត្រីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខុសជំនាញ (ប្រធានបទខ្លះមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ) ពុំមានតួនាទី ភារកិច្ចអនុវត្តការងារនេះ | 39 | 17 |
| 4 | ខ្វះធនធាន (ថវិកា)សម្ភារប្រើប្រាស់(កុំព្យូទ័រ ទូរដាក់ឯកសារ)សម្ភារៈការិយាល័យសម្រាប់មន្ត្រីអនុវត្តការងារជីវភាពមន្ត្រីរាជការខ្វះខាត ទឹកនៃឯកការមិនគ្រប់គ្រាន់ | 36 | 16 |
| 5 | មន្ត្រីមិនមានការលើកទឹកចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំ ខ្វះការដឹកនាំអនុវត្តការងារ និងការចាត់ចែងមន្ត្រីតាមតួនាទី | 24 | 11 |
| 6 | មន្ត្រីដែលបានចូលរៀនហើយ តែមិនបានអនុវត្តភ្លាមៗបណ្តាលឲ្យភ្លេចមេរៀន មន្ត្រីចូលរួមវគ្គពុំយល់ច្បាស់លាស់លើខ្លឹមសារមេរៀន ដែលបានផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ | 14 | 6 |
| 7 | ការងារភាគច្រើនដែលមន្ត្រីអនុវត្តមិនស្របតាមតួនាទីភារកិច្ច (នាំឲ្យអនុវត្តតួនាទីភារកិច្ចមិនបានពេញលេញ)មន្ត្រីមួយចំនួនពុំទាន់យល់ច្បាស់អំពីតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន | 8 | 4 |
| 8 | ឥរិយាបថបំពេញការងារតាមទំលាប់ចាស់ | 8 | 4 |
| 9 | ខ្វះការត្រួតពិនិត្យការប្រើប្រាស់ចំណេះដឹង | 5 | 2 |
| 10 | មិនមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង មន្ត្រីមិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអនុវត្តការងារ(ខ្វះឆន្ទៈ) | 5 | 2 |
| សរុប | | 228 | 100 |

៥.៤. ការផ្លាស់ប្តូររដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមាន អ្វីខ្លះដែលជាលទ្ធផលចេញពីកិច្ចអន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួន | ភាគរយ |
|-------------|---|------------|------------|
| 1 | ឥរិយាបថមន្ត្រីចំពោះការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋមានការផ្លាស់ប្តូរប្រសើរការផ្តល់សេវាសាធារណជនប្រជាពលរដ្ឋមានភាពប្រសើរជាងមុន | 108 | 27 |
| 2 | ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីបានអនុវត្តតាមតួនាទី ភារកិច្ច និងរបៀបរបបការងារដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់អង្គការ និងគោលការណ៍ណែនាំនានារបស់ថ្នាក់ជាតិ។ ឧទាហរណ៍ ៖ គណៈក្រុមប្រឹក្សា និងអភិបាលបានពិភាក្សាផ្តល់ផ្តល់នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា ក្រុមប្រឹក្សាបង្ហាញពីភាពសកម្មក្នុងការតាមដាន កិច្ចការរបស់គណៈអភិបាល និងមានកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែទៀងទាត់របស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 104 | 26 |
| 3 | មន្ត្រីមួយចំនួនមានការប្រែប្រួលសមត្ថភាពដូចជា មានផែនការសកម្មការងារផ្ទាល់ខ្លួនអនុវត្តការងារមានប្រសិទ្ធភាព គោរពពេលវេលា មានការទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការទំនាក់ទំនងការសរសេរ និងការនិយាយស្តី និងការសរសេររបាយការណ៍ | 70 | 18 |
| 4 | ការរៀបចំឯកសារមានលក្ខណៈប្រសើរជាងមុន ក្រុង ស្រុកចេះរៀបចំឯកសារទូទាត់ចំណាយបានកាន់តែប្រសើរ ការរៀបចំលិខិតស្នាមមានភាពប្រសើរជាមុនទាំងទម្រង់និងខ្លឹមសារ មន្ត្រីមកបំពេញការងារជាប់លាប់ជាមុន និងការទុកដាក់ឯកសារបានល្អជាងមុន | 61 | 15 |
| 5 | ការសហការ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធមានភាពប្រសើរជាងមុន របៀបរបបការងារប្រសើរជាងមុន និងមន្ត្រីចេះសហការគ្នា | 38 | 10 |
| 6 | បង្កើតបានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គុណតម្លៃ គោលដៅរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានបង្កើតក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្រុង ស្រុកខណ្ឌ រដ្ឋបាលស្រុកមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ និងប្រព័ន្ធរបាយការណ៍ | 17 | 4 |
| សរុប | | 398 | 100 |

៥.៥. តើការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ ?

| ល.រ | ចម្លើយ | ចំនួន | ភាគរយ |
|-----|--|-------|-------|
| 1 | ខ្វះសម្ភារៈ ប្រព័ន្ធអគ្គិសនីផ្តល់មិនគ្រប់ ទឹកស្អាត កម្រិតជីវភាព ផ្ទះឆ្ងាយ ប្រាក់ខែតិច ខ្វះមធ្យោបាយ ខ្វះមន្ត្រី ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្តតិច ផ្លាស់ប្តូរក្របខ័ណ្ឌ និង ផ្ទេរមន្ត្រីញឹកញាប់ | 241 | 31 |
| 2 | ការចូលរួមរបស់មន្ត្រី ជាពិសេសថ្នាក់ដឹកនាំស្រុកមិនបានពេញលេញ និងមិនយកចិត្តទុកដាក់ រៀនហើយមិនបានយកទៅអនុវត្តលើការងារ សិក្ខាកាមចូលរួមតិច គ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ខេត្តមានវ័យក្មេង បទពិសោធន៍តិចតួច | 143 | 19 |
| 3 | ខ្វះខាតការជំរុញលើកទឹកចិត្ត កម្រិតចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន និងការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍ពីរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមកក្រុង ស្រុក របស់មន្ត្រីនៅមានកម្រិតទាប | 96 | 12 |
| 4 | សមត្ថភាពក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅមានកម្រិត ការយល់ដឹងពីការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន | 73 | 9 |

| | | | |
|-------------|--|------------|------------|
| | នៅមានកម្រិតទាំងថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីសាលាស្រុកមានវ័យចាស់ | | |
| 5 | ខ្វះទំនាក់ទំនងព័ត៌មានរវាងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងរដ្ឋបាលខេត្ត ការងារ និងកិច្ចអន្តរាគមន៍ច្រើនទម្លាក់មកពីថ្នាក់ខេត្ត | 52 | 7 |
| 6 | ផ្ទៃក្នុងមានបញ្ហា (និយមបក្សពួក គ្មានការសហការគ្នា) ពុំបានអនុវត្តវិន័យឱ្យតឹងរឹងក្នុងពេលចូលរួមរៀនរបស់សិក្ខាកាម | 44 | 6 |
| 7 | អនុវត្តតាមទម្លាប់ចាស់ រង់ចាំតែការណែនាំពីថ្នាក់ជាតិ មន្ត្រីមិនមានគំនិតច្នៃប្រឌិត មិនទាន់បានផ្ទេរមុខងារ ខ្សែទទឹងមិនសូវស្តាប់អាជ្ញាធរ | 36 | 5 |
| 8 | នីតិវិធីអនុវត្តផ្នែកលទ្ធកម្មគម្រោងថ្នាក់ស្រុក គ្មានគំរូច្បាស់លាស់ ការស្នើសុំទូទាត់មានការលំបាកជាមួយមន្ទីរសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុខេត្ត | 33 | 4 |
| 9 | ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមានការងារស្នូលច្រើន មិនអាចបំពេញតាមផែនការរបស់ស្រុកជាប់រវល់ការងារស្នូល | 31 | 4 |
| 10 | ការផ្តល់កិច្ចអន្តរាគមន៍របស់ថ្នាក់ខេត្តឆ្លើយតបតិចតួចបំផុតចំពោះផែនការកិច្ចអន្តរាគមន៍របស់ក្រុង | 7 | 1 |
| 11 | ផែនការរៀបចំជាន់គ្នា ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីហាក់ដូចជាពុំទាន់មានចក្ខុវិស័យរួមគ្នាមួយដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន | 5 | 1 |
| 12 | មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាមិនយកចិត្តទុកដាក់បំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន | 5 | 1 |
| 13 | ការរៀបចំនិងទុកដាក់ឯកសារមិនបានល្អ | 3 | 0 |
| 14 | ការិយាល័យរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុចំណាយពេលបំពេញការងារហិរញ្ញវត្ថុច្រើនជាងរដ្ឋបាល | 1 | 0 |
| សរុប | | 770 | 100 |

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ ÷ បញ្ជីឈ្មោះអ្នកចូលរួមវាយតម្លៃលទ្ធផលការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

| ល.រ | ឈ្មោះ | ភេទ | តួនាទី | រាជធានី ខេត្ត | ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | លេខទូរស័ព្ទ |
|-----|----------------------|-----|--------------------------|---------------|------------------|--------------|
| 1 | ឡុង ចិន្តា | ស | | តាកែវ | | ០១៥ ៨៥២ ២២២ |
| 2 | ស៊ិន ម៉ាណាក់ | ស | | តាកែវ | | ០៨៨ ៥៣១ ៨០០០ |
| 3 | ម៉ែន រតនា | ស | | តាកែវ | | ០១២ ៧៨៤ ០០៣ |
| 4 | ណុប សូលីដា | ស | | តាកែវ | | ០៨១ ៣៤៤ ៣៧៤ |
| 5 | អ៊ឹម សុទ្ធសម្រស់ | ប | | តាកែវ | | |
| 6 | កែត សុយីម | ស | | តាកែវ | | ០៨១ ៧៧២ ៨៩៧ |
| 7 | ហាយ សារិន | ប | អភិបាលរងស្រុក | តាកែវ | ព្រែកប្បាស | ០១២ ៦៥៩ ៦១៥ |
| 8 | អ៊ុំ លន | ប | ប្រធានការិយាល័យ | តាកែវ | ព្រែកប្បាស | ០១៧ ២៩៤ ៧១៥ |
| 9 | សាន់ សុផល | ប | អភិបាលរងស្រុក | តាកែវ | ព្រែកប្បាស | ០៩២ ៥០១ ៤១៧ |
| 10 | នួន និត | ប | អនុប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម | តាកែវ | ព្រែកប្បាស | ០៩២ ៥០៩ ៥៩៩ |
| 11 | បាន ឌី | ស | នាយករងរដ្ឋបាល | តាកែវ | ព្រែកប្បាស | ០១២ ២៦៣ ១២៥ |
| 12 | សំ ណាត | ប | អនុប្រធានការិយាល័យ | តាកែវ | ព្រែកប្បាស | ០១២ ២៧៣ ០៨៨ |
| 13 | កង វន្តា | ប | នាយករដ្ឋបាល | តាកែវ | ព្រែកប្បាស | ០១២ ២៧៥ ៧៧១ |
| 14 | ជ្រា ហុកគី | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | តាកែវ | ព្រែកប្បាស | ០១២ ៤៩៨ ៦៥៧ |
| 15 | អ៊ុយ ប៉ុន | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | តាកែវ | ព្រែកប្បាស | ០៩៧ ៩៣៥ ៧៨៤៤ |
| 16 | បេន លាប | ប | មន្ត្រីសាលាស្រុក | តាកែវ | ស្រុកបាទី | ០៨៨ ៨៤៨ ៤៩៧៤ |
| 17 | ប្រាក់ សុជាតិ | ស | មន្ត្រីកិច្ចការនារី | តាកែវ | ស្រុកបាទី | ០១២ ៧០៩ ៥៣៨ |
| 18 | ម៉ែន សយ | ស | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | តាកែវ | ស្រុកបាទី | ០៩២ ៦២០ ៧៩០ |
| 19 | ឈឺន សុវណ្ណ | ស | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | តាកែវ | ស្រុកបាទី | ០១៧ ៧៦៧ ១៧៩ |
| 20 | សំអុល ទិត្យសុគន្ធារី | ស | អនុប្រធានការិយាល័យ | តាកែវ | ស្រុកបាទី | ០៩២ ២៨២ ៤៥២ |
| 21 | លឿង សុង | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | តាកែវ | ស្រុកបាទី | ០១២ ៦៣៤ ៥៦៤ |
| 22 | ប៉ៅ ឈិន | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | តាកែវ | ស្រុកបាទី | ០១២ ៥៩២ ៥៨៦ |
| 23 | ស៊ឹម ចន្ទី | ស | មន្ត្រីសាលាស្រុក | តាកែវ | ស្រុកបាទី | ០៧៧ ៨០៧ ៧៤៩ |
| 24 | ឈុំ ឈួម | ប | មន្ត្រីសាលាស្រុក | តាកែវ | ស្រុកបាទី | ០៨៨ ៤២៤ ២៣២៨ |
| 25 | ពេជ សន | ស | | តាកែវ | ស្រុកទ្រាំង | ០៩៧ ៥៨៣ ៦៧៨៧ |
| 26 | សាន ខុន | ប | | តាកែវ | ស្រុកទ្រាំង | ០១៦ ៣៧៨ ៣៦២ |
| 27 | ងួន ស្រីម | ប | | តាកែវ | ស្រុកទ្រាំង | ០១២ ៥១៩ ៦២៩ |
| 28 | ខាវ សុវណ្ណ | ប | | តាកែវ | ស្រុកទ្រាំង | ០៨៩ ៤២៧ ៩៦៨ |
| 29 | សយ សិរម | ប | | តាកែវ | ស្រុកទ្រាំង | ០១២ ៩៤៣ ៥១១ |
| 30 | ម៉ក សោ | ប | | តាកែវ | ស្រុកទ្រាំង | ០៨៩ ៨២៣ ២៣៧ |
| 31 | ស៊ិន សុវណ្ណារ៉ា | ប | | តាកែវ | ស្រុកទ្រាំង | ០៨២ ៨៧៣ ៩១៧ |
| 32 | នាក់ សុវណ្ណ | ស | | តាកែវ | ស្រុកទ្រាំង | ០១៦ ៥២៨ ៥២៥ |
| 33 | យស ឆែម | ប | | តាកែវ | ស្រុកទ្រាំង | ០៩២ ២៤៦ ២៨២ |
| 34 | ប៉ែន ស៊ីដន | ប | | តាកែវ | ស្រុកទ្រាំង | ០៩២ ៨៣៦ ៥៦៣ |
| 35 | ទេន វណ្ណារី | ស | | តាកែវ | ស្រុកទ្រាំង | ០១២ ២៦៥ ៧៥៦ |

| | | | | | | |
|----|------------------|---|--------------------------|---------|-----------|--------------|
| 36 | ចាន់ នីឡា | ស | អនុប្រធានរតនាគារ | ភ្នំពេញ | | ០១១ ៩៧៧ ៩០៧ |
| 37 | រស់ សារី | ប | អនុប្រធានមន្ទីរផែនការ | ភ្នំពេញ | | ០១១ ៩០៧ ៦៣៩ |
| 38 | ឈៀង ស៊ុនឡាយ | ស | ប្រធានការិ.គណនេយ្យ | ភ្នំពេញ | | ០១២ ៦៦៦ ០៦៧ |
| 39 | ខុយ យឹម | ប | ទីប្រឹក្សាអភិ.សមត្ថភាព | ភ្នំពេញ | | ០១១ ៨១៤ ៩៧៩ |
| 40 | ប្រាក់ ជោតមាសិត | ប | នាយករងទីចាត់ការ | ភ្នំពេញ | | ០៩៨ ៥០៦ ៦៦៦ |
| 41 | អ្នង ផាន់ណា | ប | អនុប្រធានមន្ទីរផែនការ | ភ្នំពេញ | | ០១២ ៣៦៦ ០០៥ |
| 42 | ប៉ាន់ រស្មី | ស | ប្រធានការិយាល័យ | ភ្នំពេញ | | ០១២ ៦៧៧ ៣៧៣ |
| 43 | ញ៉ែម គឹមអាង | ប | អនុ.ការិ.កសាងសមត្ថភាព | ភ្នំពេញ | | ០១២ ៥៩៩ ៩២៣ |
| 44 | ទូច សារឹម | ប | អនុ.ការិយាល័យអន្តរវិស័យ | ភ្នំពេញ | ខណ្ឌ៧មករា | ០៦០ ៨៨៦ ៧៨៤ |
| 45 | លុន សុភាព | ប | ប្រធានការិ.រដ្ឋបាល | ភ្នំពេញ | ខណ្ឌ៧មករា | ០១២ ៥៧៤ ១៦៥ |
| 46 | ណុប វណ្ណា | ប | ប្រធានការិ.អន្តរវិស័យ | ភ្នំពេញ | ខណ្ឌ៧មករា | ០១៧ ២៣៦ ៧៦៧ |
| 47 | ត្រួច សុធន | ប | ប្រធានការិ.ផែនការអភិវឌ្ឍ | ភ្នំពេញ | ខណ្ឌ៧មករា | ០១៧ ៩០៩ ២៤១ |
| 48 | ម៉ប់ សារ៉េត | ប | អនុការិ.រដ្ឋបាល | ភ្នំពេញ | ខណ្ឌ៧មករា | ០១២ ៩០៧ ៩២៦ |
| 49 | ទៀប កែវភិរម្យ | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១៧ ៧១៣ ៥៨០ |
| 50 | អោក ច័ន្ទវិបុល | ស | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០៩២ ៥៨២ ៤៧២ |
| 51 | យុត សំណាង | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១៧ ៦០២ ៩៨៥ |
| 52 | អ៊ុក វិទ្ធី | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១២ ៨៩១ ៣៥៦ |
| 53 | ម៉ាន ដូឡា | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១២ ៤៨៨ ៥៩៤ |
| 54 | សុខ យឹម | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១២ ២៩៨ ៧៦៧ |
| 55 | លឹម ហុក | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១១ ៩០០ ៨២៥ |
| 56 | ហេង ម៉េងហុង | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១២ ៧៥៧ ៥៦៩ |
| 57 | សំ ចាន់ | ស | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១២ ៥៦២ ០១៧ |
| 58 | លី ការដូហ្វី | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០៨៧ ៧៧២ ៧៧២ |
| 59 | អ៊ុច វ៉ាន់នី | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០៩៧ ៧៧៨ ៧៤៣៦ |
| 60 | ហួយ សុដីវណ្ណី | ស | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១២ ៧២៧ ៩៣២ |
| 61 | ស៊ឹម ស៊ុកគ្រីយ៉ា | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០៩៨ ៨០៣ ៧៨៣ |
| 62 | ប៉ូ ផុំ | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១២ ៨៤០ ០៥២ |
| 63 | ជុំ បាយ៉នវិបុល | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១១ ៩១០ ១៤៣ |
| 64 | រាជ កុសល | ប | អនុប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០៧៧ ៣៥៨ ៨១១ |
| 65 | គឹម សៃតណារី | ស | អនុ.ការិ.ផែនការ | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១២ ៨៧៥ ៧៨០ |
| 66 | អ៊ុត បូរិន្ទ | ប | អនុ.ការិ.រដ្ឋបាល | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០៧៧ ៥០២ ០០០ |
| 67 | ស្មាស់ វិទ្ធី | ប | ប្រធានការិ.អន្តរវិស័យ | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១២ ៥៣៩ ០៣៩ |
| 68 | សុខ វិច្ឆិកា | ប | ប្រធានច្រកចេញចូល | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១១ ២៤០ ១៦២ |
| 69 | ឡេង ចាន់វិសិដ្ឋ | ប | ប្រធានការិ.រដ្ឋបាល | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០៧៧ ៩០៨ ៩០៩ |
| 70 | មាស សាគុណ | ប | មន្ត្រីការិ.រដ្ឋបាល | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០១៧ ៥៩៥ ៥៧៧ |
| 71 | កែវ សារី | ស | ប្រធានការិ.ផែនការ | ភ្នំពេញ | ឫស្សីកែវ | ០៧៧ ៨៣៨ ៧៥២ |
| 72 | ហេង ចាន់ច័ន | ប | នាយករងទីចាត់ការ | កោះកុង | | ០១២ ៣៤៣ ០៤៥ |

| | | | | | | |
|-----|---------------|---|-------------------------|----------|-------------|--------------|
| 73 | សាធ សំណាង | ប | ទីប្រឹក្សាអភិ.សមត្ថភាព | កោះកុង | | ០៩២ ១៧២ ៧២៧ |
| 74 | ធន ស៊ីវិល | ស | មន្ត្រីអភិ.សមត្ថភាព | កោះកុង | | ០៨១ ២៧២ ៨៨៧ |
| 75 | សេង ដាក់ | ប | មន្ត្រីអភិ.សមត្ថភាព | កោះកុង | | ០១៥ ៤៣០ ៣០៥ |
| 76 | អ៊ូច ពន្លក | ប | នាយករងទីចាត់ការ | កោះកុង | | ០១៥ ៩៨២ ៣៧០ |
| 77 | គាំ គន្ធា | ប | មន្ត្រីអភិ.សមត្ថភាព | កោះកុង | | ០១៦ ៤៣៧ ៣១៣ |
| 78 | ហៃ គឹមឡេង | ប | មន្ត្រីអភិ.សមត្ថភាព | កោះកុង | | ០៨១ ៧១៧ ៨៧២ |
| 79 | ជីវ គានថាវ | ប | មន្ត្រីអភិ.សមត្ថភាព | កោះកុង | | ០៦១ ៣៧៦ ៣៨៦ |
| 80 | សាំង ណារី | ស | មន្ត្រីអភិ.សមត្ថភាព | កោះកុង | | ០១៦ ២០១ ០៨៧ |
| 81 | ហ៊ឹម សោភ័ណ | ស | | កោះកុង | ខេមរភូមិន្ទ | ០៩៧ ៧៣២ ១២៨៨ |
| 82 | សូ សុខា | ប | | កោះកុង | ខេមរភូមិន្ទ | ០១៦ ៤៤៩ ២៧៧ |
| 83 | សាក់ រ៉ារី | ប | | កោះកុង | ខេមរភូមិន្ទ | ០៩៥ ៥១៥ ៦៤៦ |
| 84 | គាំ សំអាត | ប | | កោះកុង | ខេមរភូមិន្ទ | ០១២ ៩៥៨ ៥៨៥ |
| 85 | សៀង កក្កដា | ប | | កោះកុង | ខេមរភូមិន្ទ | ០៩៧ ៩៥៩ ៧៨៥៥ |
| 86 | សុប ប៉ាសារី | ប | | កោះកុង | ខេមរភូមិន្ទ | ០៨៦ ៣០៧ ៧៧៤ |
| 87 | ខឹម សម្បុរ | ប | | កោះកុង | ខេមរភូមិន្ទ | ០១៦ ៧៤១ ៧១៧ |
| 88 | ហែម ស៊ីណា | ប | ប្រធានក្រុមអភិ.សមត្ថភាព | ស្វាយរៀង | | ០១១ ៧៩៨ ១៩១ |
| 89 | ព្រំ សោភ័ណ | ប | អនុ.ក្រុមអភិ.សមត្ថភាព | ស្វាយរៀង | | ០១២ ៤២០ ៨៤៨ |
| 90 | កឹម វណ្ណារ៉ា | ស | អនុ.ក្រុមអភិ.សមត្ថភាព | ស្វាយរៀង | | ០៩៩ ៣៣៧ ៤៦៧ |
| 91 | រស់ សាដែន | ប | | ស្វាយរៀង | | |
| 92 | ឈៀង សុផា | ប | | ស្វាយរៀង | | |
| 93 | សូ ស៊ីកៀន | ប | អភិបាលស្រុក | ស្វាយរៀង | ស្រុករំដួល | ០១២ ៨៨១ ៦២៥ |
| 94 | ហិ សារុន | ប | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា | ស្វាយរៀង | ស្រុករំដួល | ០៩៧ ៨៧៧ ៧៣០៣ |
| 95 | ម៉ុំ ទិត | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ស្វាយរៀង | ស្រុករំដួល | ០៨៨ ៣៨៣ ៧៤៩៥ |
| 96 | ជា សាម៉ាន់ | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ស្វាយរៀង | ស្រុករំដួល | ០៩៧ ៨៤៩ ៧៤៦៥ |
| 97 | ហិ សារិន | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ស្វាយរៀង | ស្រុករំដួល | ០៩០ ៤២៤ ២០៨ |
| 98 | នៃ ស | ប | នាយករដ្ឋបាល | ស្វាយរៀង | ស្រុករំដួល | ០៩៧ ៧៣១ ៣២៤០ |
| 99 | ប្រាជ្ញ សំនល់ | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ស្វាយរៀង | ស្រុករំដួល | ០៨៨ ៤៧២ ៣៦៦៦ |
| 100 | យក់ ស៊ីណាត | ស | អភិបាលរងស្រុក | ស្វាយរៀង | ស្រុករំដួល | ០៩៧ ៧១៤ ១៣៤៤ |
| 101 | តិច សុផា | ស | ប្រធានការិ.រដ្ឋបាល | ស្វាយរៀង | ស្រុករំដួល | ០៨៨ ៩៩២ ៥០៦៤ |
| 102 | នួន ឧត្តម | ប | នាយករងរដ្ឋបាល | ស្វាយរៀង | ស្រុករំដួល | |
| 103 | ម៉ែន សារ៉ាន់ | ប | អភិបាលរងស្រុក | ស្វាយរៀង | ស្វាយទាប | ០៩៧ ៧១៥ ១៦០០ |
| 104 | ជឹម ពៅ | ប | ទីប្រឹក្សាស្រុក | ស្វាយរៀង | ស្វាយទាប | ០១២ ៧៧៨ ៨៩៨ |
| 105 | ជា ហិន | ប | ប្រធានការិ.រដ្ឋបាល | ស្វាយរៀង | ស្វាយទាប | ០៩៧ ៥៦៧ ៧៩៤៧ |
| 106 | អ៊ុក វណ្ណា | ប | ប្រធានការិ.តំទ្រង់ | ស្វាយរៀង | ស្វាយទាប | ០៨៨ ៩៣៣ ៣៥៥៨ |
| 107 | សាំង កក្កដា | ប | អនុ.ការិលទ្ធកម្ម | ស្វាយរៀង | ស្វាយទាប | ០៩៧ ៧៦៦ ៤៤៤៥ |
| 108 | គង់ សារី | ប | នាយរដ្ឋបាល | ស្វាយរៀង | ស្វាយទាប | ០១១ ៧៩៦ ៥០៣ |
| 109 | ហាយ គន្ធាក់ | ប | អភិបាលរង | ស្វាយរៀង | ស្វាយទាប | ០១១ ២៥៣ ១០៨ |

| | | | | | | |
|-----|------------------|---|---------------------|-----------|----------------|--------------|
| 110 | ម៉ៅ ធាយ | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ស្វាយរៀង | ស្វាយទាប | ០១១ ៣៥០ ៧៩៩ |
| 111 | ខែក សារ៉ាត់ | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | ស្វាយរៀង | ស្វាយទាប | ០១២ ៦៣២ ៥៤១ |
| 112 | កឹម សាលីន | ប | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា | ស្វាយរៀង | ស្វាយទាប | ០៩៧ ៥០៤ ៦៣៥៦ |
| 113 | ញ៉ែប ស៊ីមុត្តារី | ស | | ព្រះវិហារ | | ០៩២ ៧៣៤ ១៥៧ |
| 114 | ឡុញ ធីតា | ប | | ព្រះវិហារ | | ០១២ ៦០៥ ០៩១ |
| 115 | ឈុន បី | ប | | ព្រះវិហារ | | ០៨៨ ៥០៦ ៦៣៨២ |
| 116 | ប៊ិច ប៉ោ | ប | | ព្រះវិហារ | | ០១២ ៧៣៧ ៧៩៥ |
| 117 | អ៊ឹង សុធារ៉ា | ប | | ព្រះវិហារ | | ០៩២ ៣១៣ ៨១៩ |
| 118 | នូ តារាប្ញឌី | ប | | ព្រះវិហារ | | ០៩៩ ៩៩៤ ៤៨៣ |
| 119 | ជាម មុនី | ប | | ព្រះវិហារ | | ០១២ ៨៣៥ ៨៤២ |
| 120 | បុណ្យ សំអឿន | ប | | ព្រះវិហារ | ស្រុកគូលែន | ០៩៧ ៨៤៩ ៤៣៤៣ |
| 121 | សំ សុជាតិ | ប | នាយករងរដ្ឋបាល | ព្រះវិហារ | ស្រុកគូលែន | |
| 122 | ឈឿន បូរីយ៍ | ប | | ព្រះវិហារ | ស្រុកគូលែន | ០១២ ៥០៨ ៧២៦ |
| 123 | ជុន គឹម | ប | | ព្រះវិហារ | ស្រុកគូលែន | |
| 124 | ជា ចាន់ | ប | | ព្រះវិហារ | ស្រុកគូលែន | ០៩២ ៧២៣ ៦៣២ |
| 125 | យឹម វណ្ណា | ស | | ព្រះវិហារ | ស្រុកគូលែន | ០១២ ២៦០ ៩៦១ |
| 126 | ប៉ែន ជឹង | ប | | ព្រះវិហារ | ស្រុកគូលែន | ០១២ ៤៤៦ ០៦៤ |
| 127 | ថោង ប៊ុនធាង | ប | | ព្រះវិហារ | ស្រុកគូលែន | ០៩២ ៣១៣ ៨៦៤ |
| 128 | សេង សុវណ្ណ | ប | | ព្រះវិហារ | ស្រុកគូលែន | ០១២ ៥១០ ៨៣២ |
| 129 | រស់ សារី | ប | | ព្រះវិហារ | ក្រុងព្រះវិហារ | ០៩៥ ២៣៦ ៦៦១ |
| 130 | ផែន សុភាព | ស | | ព្រះវិហារ | ក្រុងព្រះវិហារ | ០៩៥ ៥៨០ ០០៦ |
| 131 | ហ៊ិន រ៉ាវ៉ែន | ប | | ព្រះវិហារ | ក្រុងព្រះវិហារ | ០៩៧ ៩៧៣ ១៨៣១ |
| 132 | ទីង សារ៉ាត់ | ប | | ព្រះវិហារ | ក្រុងព្រះវិហារ | ០៩៧ ៦៧០ ៤១៥៧ |
| 133 | មឿង ចានលី | ស | | ព្រះវិហារ | ក្រុងព្រះវិហារ | ០៩៧ ៧២៧ ៣៧៥៤ |
| 134 | គង់ សុភីន | ស | | ព្រះវិហារ | ក្រុងព្រះវិហារ | ០៨៨ ៨៧៣ ៨៥៣៦ |
| 135 | សយ សុផុន | ប | | សៀមរាប | | ០១២ ៦៣០ ៨៨៥ |
| 136 | ចាន់ សារឿន | ប | | សៀមរាប | | ០១២ ៩៤៣ ១៥៨ |
| 137 | សន សិរីវុទ្ធី | ប | | សៀមរាប | | ០១២ ៨៧២ ៧៤៧ |
| 138 | ឈុន សុផល | ប | | សៀមរាប | | ០១២ ៩២១ ៨៥០ |
| 139 | ណុប សុខជា | ប | | សៀមរាប | | ០៩៧ ៩៦៤ ៣០២៥ |
| 140 | ជា ឈឿន | ប | | សៀមរាប | ស្រុកជីក្រែង | ០៧៧ ៤០៨ ៧៦៧ |
| 141 | ទេព ចំរើន | ស | | សៀមរាប | ស្រុកជីក្រែង | ០៧៧ ៤៦៩ ៣៩៨ |
| 142 | ព្រាប ពិដោរ | ស | | សៀមរាប | ស្រុកជីក្រែង | ០១៧ ៣៩២ ៧២៤ |
| 143 | អ៊ាង សេដ្ឋា | ប | | សៀមរាប | ស្រុកជីក្រែង | ០១២ ២៩៥ ៦០៤ |
| 144 | ធីង សុភាព | ប | | សៀមរាប | ស្រុកជីក្រែង | ០១៧ ៣៨៥ ៦៣៨ |
| 145 | បាន សម្ព័រ | ប | | សៀមរាប | ស្រុកជីក្រែង | ០៩៥ ៩២៨ ៤៩៧ |
| 146 | គុយ កែហិត | ប | | សៀមរាប | ស្រុកជីក្រែង | ០១២ ៨៩៨ ៧៩៧ |

| | | | | | | |
|-----|-----------------|---|--|-----------|---------------|--------------|
| 147 | សុយ សុភ័ក្ត | ប | | សៀមរាប | ស្រុកដីក្រែង | |
| 148 | ប្រាក់ ស៊ីង | ប | | សៀមរាប | ស្រុកដីក្រែង | ០១៧ ៨៥៦ ០៤០ |
| 149 | អ៊ីង ធី | ប | | សៀមរាប | ស្រុកដីក្រែង | ០៨៩ ៩៤៧ ៧៣៥ |
| 150 | ស៊ិយ សាង | ប | | សៀមរាប | ស្រុកវ៉ារិន | ០១២ ២៩៦ ៦៥២ |
| 151 | យុន ឈឿន | ស | | សៀមរាប | ស្រុកវ៉ារិន | ០៩៧ ៦០៤ ៨៦១១ |
| 152 | សុវណ្ណ យន្ត | ប | | សៀមរាប | ស្រុកវ៉ារិន | ០៨៨ ៩៥៩ ១០០៥ |
| 153 | ឆុង ពុទ្ធជាយ | ប | | សៀមរាប | ស្រុកវ៉ារិន | ០៩២ ៩១២ ១២១ |
| 154 | អេង ប៊ុនណា | ប | | សៀមរាប | ស្រុកវ៉ារិន | ០៩២ ៩៩០ ៩៨៨ |
| 155 | ទីង រឿន | ប | | សៀមរាប | ស្រុកវ៉ារិន | ០១៥ ៧៧៣ ៦២៤ |
| 156 | ហំ ហាំង | ប | | សៀមរាប | ស្រុកវ៉ារិន | ០៩៧ ៩៣៨ ៥៥៩៩ |
| 157 | ពេជ្រ សុបិន្ត | ប | | សៀមរាប | ស្រុកវ៉ារិន | ០១២ ៨៦៧ ១៧៣ |
| 158 | ទឹម ហួរ | ប | | សៀមរាប | ស្រុកវ៉ារិន | ០៨៨ ៦៨៤ ៤៨០៩ |
| 159 | នីល លីហួរ | ប | | សៀមរាប | ក្រុងសៀមរាប | ០១២ ៧១៨ ១៦៦ |
| 160 | ឡេ រ៉ុន | ប | | សៀមរាប | ក្រុងសៀមរាប | ០៩២ ៨៥២ ៤៨៥ |
| 161 | ស៊ាន គឹមហាន | ប | | សៀមរាប | ក្រុងសៀមរាប | ០១២ ៣៩០ ៥៧១ |
| 162 | ហាយ យង់ | ប | | សៀមរាប | ក្រុងសៀមរាប | ០១៧ ៣១៣ ១៥៥ |
| 163 | ថាន់ សំអឿន | ប | | សៀមរាប | ក្រុងសៀមរាប | ០១៧ ៣៦០ ២៨៦ |
| 164 | ឯម គឹមសារឿន | ប | | សៀមរាប | ក្រុងសៀមរាប | ០១២ ១៩៤ ៧៨៧០ |
| 165 | អ៊ីង សារ៉ាន់ | ស | | សៀមរាប | ក្រុងសៀមរាប | |
| 166 | ខឿន រដ្ឋា | ប | | សៀមរាប | ក្រុងសៀមរាប | ០១២ ៤៩៦ ២៦៨ |
| 167 | ទ្រី សុវណ្ណារ៉ា | ប | | សៀមរាប | ក្រុងសៀមរាប | ០១២ ៣៩៣ ៣៥៣ |
| 168 | ពេញ មករា | ស | | សៀមរាប | ក្រុងសៀមរាប | ០៨៩ ៤៥៦ ១៩០ |
| 169 | ខៀវ សុខលីម | ប | | មណ្ឌលគិរី | | ០៩៧ ៤៦៦ ៨០៧២ |
| 170 | កែវ ជាលីន | ស | | មណ្ឌលគិរី | | ០១២ ៦៧៣ ៧០៣ |
| 171 | កែវ ឫទ្ធិ | ប | | មណ្ឌលគិរី | | ០៧៧ ៦១៣ ៥៩៧ |
| 172 | នេត ឆាយា | ស | | មណ្ឌលគិរី | | ០១២ ៥២០ ២៨៧ |
| 173 | កុយ រតនា | ប | | មណ្ឌលគិរី | | ០៨៨ ៨២៧ ២០៩៨ |
| 174 | យិន ចាន់ថន | ប | | មណ្ឌលគិរី | | ០១៧ ៨៥៨ ៩០៥ |
| 175 | សុខ សុគន្ធារី | ស | | មណ្ឌលគិរី | | ០៩៧ ៧៤៤ ៤៣៨៩ |
| 176 | ផែង ជា | ប | | មណ្ឌលគិរី | ស្រុកពេជ្រាដា | ០១១ ៩២៦ ៩២៨ |
| 177 | ស្រែ ផន | ប | | មណ្ឌលគិរី | ស្រុកពេជ្រាដា | ០៨៨ ៦០៩ ៧៧៤៤ |
| 178 | គឹម មិថុនា | ប | | មណ្ឌលគិរី | ស្រុកពេជ្រាដា | ០៩៧ ៧២៧ ២៥៣៨ |
| 179 | សារឿន ឌី | ប | | មណ្ឌលគិរី | ស្រុកពេជ្រាដា | ០៨៨ ៩៩៨ ០១៤៩ |
| 180 | អាង ទីវ | ប | | មណ្ឌលគិរី | ស្រុកពេជ្រាដា | ០៨៨ ៤៩៤ ៩៨១១ |
| 181 | ស្រេន សុខលី | ប | | មណ្ឌលគិរី | ស្រុកពេជ្រាដា | ០៩៧ ៣៥០ ១៩២១ |
| 182 | អ៊ុក សោគឹម | ប | | មណ្ឌលគិរី | ស្រុកពេជ្រាដា | ០៨៨ ៦១០ ២៣៣៣ |
| 183 | ហេង លីដា | ស | | ក្រចេះ | | ០១៧ ២៨៤ ៤៩៣ |

| | | | | | | |
|-----|----------------|---|-----------------------------|----------|----------------|--------------|
| 184 | លី សុគន្ធារ៉ា | ស | | ក្រចេះ | | ០១២ ២៩៦ ៩៣០ |
| 185 | សាម លីម៉ែត | ប | | ក្រចេះ | | ០៩៧ ៥៥៥ ៩៧៧៦ |
| 186 | អ៊ី ណារ៉ុង | ប | | ក្រចេះ | | ០៨៨ ៨៣៣ ៤៣៥១ |
| 187 | ជន ស៊ីដែន | ប | | ក្រចេះ | | ០៩៧ ៦៧៦ ០៧៧៧ |
| 188 | តុង ម៉ានីវ៉ាន់ | ប | | ក្រចេះ | | ០៩៧ ៧១០ ០៩៧៧ |
| 189 | ស៊ា ចន្រ្ទា | ស | | ក្រចេះ | | ០៩៧ ៩៧៣ ០២១៣ |
| 190 | ឈិត លាងឃី | ប | | ក្រចេះ | | ០១៧ ៣៨៨ ៨៨៦ |
| 191 | ញីល វីឡា | ស | | ក្រចេះ | ព្រៃប្រសព្វ | ០១១ ២០១ ២០៣ |
| 192 | ស្រីន រដ្ឋា | ស | | ក្រចេះ | ព្រៃប្រសព្វ | ០៩៧ ២៨៩ ៦៦១៩ |
| 193 | ហាន ស្រីម៉ាច | ស | | ក្រចេះ | ព្រៃប្រសព្វ | ០៨៨ ៤១៥ ២៣៣០ |
| 194 | ជឿន គោលាង | ប | | ក្រចេះ | ព្រៃប្រសព្វ | ០១១ ៥៥១ ៩១៥ |
| 195 | ជឿន វ៉ាម៉ាច | ប | | ក្រចេះ | ព្រៃប្រសព្វ | ០៩៧ ៥៨៨ ៥៦៨៧ |
| 196 | សោម ចាន់សេង | ស | | ក្រចេះ | ព្រៃប្រសព្វ | ០៩៧ ៩៩១ ១២៤៨ |
| 197 | ហាន កុសល | ប | នាយរដ្ឋបាលសាលាខេត្ត | កំពង់ចាម | | |
| 198 | ចេង សំណាង | ប | ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធី | កំពង់ចាម | | |
| 199 | អ៊ុំ ប៊ុណ្ណាកា | ប | នាយករងទីចាត់ការ | កំពង់ចាម | | ០១២ ៨៨៧ ០៤០ |
| 200 | អ៊ុំ សុខហៀប | ស | អនុប្រធានការិយាល័យ | កំពង់ចាម | | ០១២ ៧៦ ៤៤ ៥៨ |
| 201 | ដី សុខចេង | ស | មន្ត្រី | កំពង់ចាម | | ០១២ ៥៩៥១៧១ |
| 202 | ទិត ស្រីពៅ | ស | មន្ត្រី | កំពង់ចាម | | ០៩៨ ៨១៥ ៧៨៩ |
| 203 | ឈួន វិបុល | ប | ប្រធានការិយាល័យ | កំពង់ចាម | | ០១២ ៦០៧ ៩៩០ |
| 204 | គុំ ម៉េងហាច | ប | មន្ត្រី | កំពង់ចាម | | ០៦៨ ៧៧៧ ៤៥៦ |
| 205 | សឹង ហ៊ុំណារ៉ូ | ប | អនុប្រធានការិយាល័យ | កំពង់ចាម | | ០៩៨ ៣០៣ ០០៨ |
| 206 | ឯម សុខុន | ប | នាយករងទីចាត់ការ | កំពង់ចាម | | ០៩២ ៩២២ ៥០៥ |
| 207 | តង់ ប៊ុនថន | ប | ទីប្រឹក្សាអ.កិសមត្ថភាព | កំពង់ចាម | | ០៨៥ ៦៦៦ ៩៩៨ |
| 208 | ប្រាក់ ទិត្យ | ប | នាយកទីចាត់ការ | កំពង់ចាម | | ០៩២ ៦៩៧ ៦៩៦ |
| 209 | សោម បូរិភ្នំ | ប | មន្ត្រី | កំពង់ចាម | | ០១២ ៩១៣ ៩៣៣ |
| 210 | រដ្ឋា សុម៉ាលី | ស | មន្ត្រី | កំពង់ចាម | កំពង់សៀម | ០៩៧ ៩៤១ ៣៣៩៣ |
| 211 | សេង ស្រីឡេង | ស | អនុ.អង្គភាពលទ្ធកម្ម | កំពង់ចាម | កំពង់សៀម | ០៩៣ ៨៤០ ៤៦៨ |
| 212 | សុខ ម៉ាលីស | ស | នាយករដ្ឋបាល | កំពង់ចាម | កំពង់សៀម | ០១២ ៦១៩ ៥២៥ |
| 213 | ប៊ុំ ឈួន | ប | ទីប្រឹក្សាស្រុក | កំពង់ចាម | កំពង់សៀម | ០៧៧ ៨៤៦ ០១៦ |
| 214 | យុត សារ៉ាន | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | កំពង់ចាម | កំពង់សៀម | ០១២ ២៥២ ៤៣១ |
| 215 | រង់ អ៊ុំម | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | កំពង់ចាម | កំពង់សៀម | ០១២ ៦២៤ ០៥៩ |
| 216 | ឯម គឹមសួរ | ប | អភិបាលរងស្រុក | កំពង់ចាម | កំពង់សៀម | ០១២ ៧៥៤ ២១១ |
| 217 | ស៊ា គឹមហិញ | ប | មន្ត្រីការិ.រដ្ឋបាល | កំពង់ចាម | កំពង់សៀម | ០៧៧ ៦៦១ ២៤២ |
| 218 | ស សុវណ្ណា | ប | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា | កំពង់ចាម | ស្រុកស្រីសន្ធរ | ០១៧ ៩៥៧ ១០៤ |
| 219 | ស៊ឹម គង់ | ប | អភិបាលរង | កំពង់ចាម | ស្រុកស្រីសន្ធរ | ០១២ ៦១៣ ៣២០ |
| 220 | យួន ចាន់សារ៉ាត | ប | អភិបាលរង | កំពង់ចាម | ស្រុកស្រីសន្ធរ | ០៧៧ ៦៣៨ ៤៧៤ |

| | | | | | | |
|-----|------------------|-------|----------------------------------|--------------|----------------|---------------|
| 221 | ចង លឹមស៊ីទ | ប | នាយករដ្ឋបាល | កំពង់ចាម | ស្រុកស្រីសន្ធរ | ០៨៩ ៦០៧ ៣៨៨ |
| 222 | ប្រាក់ រស់ | ប | ទីប្រឹក្សា | កំពង់ចាម | ស្រុកស្រីសន្ធរ | ០៩៥ ៧៤៩ ៣៩៥ |
| 223 | លឹម ឈួន | ប | បុគ្គលិកបច្ចេកទេសគាំទ្រស្រុក | កំពង់ចាម | ស្រុកស្រីសន្ធរ | ០៩២ ៨៥៥ ៧៤២ |
| 224 | អ៊ុក សុខតឹម | ស | អភិបាលរង | កំពង់ចាម | ស្រុកស្រីសន្ធរ | ០១២ ៤០៨ ៥១០ |
| 225 | ហ៊ុល វង្ស | ប | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា | កំពង់ចាម | ស្រុកស្រីសន្ធរ | ០១២ ៩៥៩ ៦០៦ |
| 226 | ស្រី សារុន | ប | ប្រធានការិយាល័យរដ្ឋបាល | កំពង់ចាម | ស្រុកស្រីសន្ធរ | ០៨៩ ៥៧៦ ៦៨៦ |
| 227 | ម៉ក់ គឹមស៊ាង | ស | មន្ត្រី | កំពង់ចាម | ស្រុកស្រីសន្ធរ | ០៧៧ ៧១៣ ៧១១ |
| 228 | ចេង វិគ្គ | ប្រុស | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា | កំពង់ចាម | បាធាយ | |
| 229 | ឡោ ចាន់នី | ប្រុស | អភិបាល | កំពង់ចាម | បាធាយ | |
| 230 | ព្រំ វណ្ណា | ប្រុស | នាយករដ្ឋបាល | កំពង់ចាម | បាធាយ | |
| 231 | មាច ឆ័ន្ទ | ប្រុស | ប្រធានការិយាល័យ | កំពង់ចាម | បាធាយ | ០១២ ៣៥៨ ១២៦ |
| 232 | ហុំ សារី | ប្រុស | ប្រធានការិយាល័យ | កំពង់ចាម | បាធាយ | ០១២ ៩៣៨ ៩៩០ |
| 233 | ជា សារិទ្ធ | ប្រុស | អនុប្រធានការិយាល័យ | កំពង់ចាម | បាធាយ | ០៩២ ៦៨១២៧២ |
| 234 | នាង ហុង | ប្រុស | ប្រធានការិយាល័យ និ | កំពង់ចាម | បាធាយ | ០១២ ៥២២ ០៣៤ |
| 235 | ខេង ពិសាល | ប្រុស | ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធីស្រុក | កំពង់ចាម | បាធាយ | ០៩២ ៧៧៧ ៣៤៧ |
| 236 | សុខ សុផាត | ស | | ក្រចេះ | ព្រៃប្រសព្វ | ០៨៨ ៥៣៧ ៦៣៣១ |
| 237 | ជា សេង អាន | ប្រុស | នាយករងរដ្ឋបាលខេត្ត | បន្ទាយមានជ័យ | | |
| 238 | ឈុន សុមនោឡា | ប្រុស | ទីប្រឹក្សាហិរញ្ញវត្ថុខេត្ត | បន្ទាយមានជ័យ | | |
| 239 | ហ៊ុន សម្បត្តិ | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | | ០៩៧ ៥១១ ១៣០ ៤ |
| 240 | សួន សុភ័ណ | ស្រី | | បន្ទាយមានជ័យ | | ០១២ ៣៣៦ ១១៨ |
| 241 | ឈួន ប៊ុនថា | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | | ០១២ ៧១៦ ៥១៦ |
| 242 | ពេជ្រ ឡោមអាន | ស្រី | | បន្ទាយមានជ័យ | | ០៨៨ ៣១១ ១៥២៦ |
| 243 | ព្រំ កែវ | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | | ០៨៨ ៣០៩ ៧៧០ ៥ |
| 244 | ឆាយ ស្នោម | ប្រុស | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | បន្ទាយមានជ័យ | ព្រះនេតព្រះ | |
| 245 | លី សុវណ្ណារិទ្ធិ | ប្រុស | អភិបាលស្រុក | បន្ទាយមានជ័យ | ព្រះនេតព្រះ | |
| 246 | យឹម យឹម | ប្រុស | នាយករដ្ឋបាលស្រុក | បន្ទាយមានជ័យ | ព្រះនេតព្រះ | |
| 247 | ឈីវ វ៉ាន់ធួង | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | ព្រះនេតព្រះ | ០៧៧ ៧៣៩ ៣៣៧ |
| 248 | ហ៊ឺង សុជា | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | ព្រះនេតព្រះ | ០៩២ ៤៤៣ ៥០២ |
| 249 | ខាន់ យ៉ានី | ស្រី | | បន្ទាយមានជ័យ | ព្រះនេតព្រះ | ០៩២ ៧៨៣ ៧៩៦ |
| 250 | សេន ភុម | ស្រី | | បន្ទាយមានជ័យ | ព្រះនេតព្រះ | ០១៧ ៧០៩ ២៨៨ |
| 251 | ទី វិសិត | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | ព្រះនេតព្រះ | ០៨៨ ៨៨១៨ ៤៤៣ |
| 252 | ឡោ ជា | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | ព្រះនេតព្រះ | ០៨៩ ៥៧៥ ៧០៨ |
| 253 | យ៉ង ងួនស្រីហង | ប្រុស | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | បន្ទាយមានជ័យ | ស្វាយចេក | |
| 254 | ខុវ ពៅ | ប្រុស | អភិបាលស្រុក | បន្ទាយមានជ័យ | ស្វាយចេក | |
| 255 | ខែន វុទ្ធិ | ប្រុស | នាយករដ្ឋបាលស្រុក | បន្ទាយមានជ័យ | ស្វាយចេក | |
| 256 | កិន ឈួង | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | ស្វាយចេក | ០១៧ ៣៩២ ៩៦០ |
| 257 | គិត សីឌី | ស្រី | | បន្ទាយមានជ័យ | ស្វាយចេក | ០៨៩ ៧២៩ ៧២៦ |

| | | | | | | |
|-----|----------------|-------|-----------------------------|--------------|-----------|--------------|
| 258 | រ្លន ស៊ីណាន | ស្រី | | បន្ទាយមានជ័យ | ស្វាយចេក | ០៨៩ ៨៥៣ ៤៣៧ |
| 259 | ហ៊ិន សុវត្ថិ | ស្រី | | បន្ទាយមានជ័យ | ស្វាយចេក | ០៩២ ៦៥២ ២៥៣ |
| 260 | ធៀប សុផី | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | ស្វាយចេក | ០១៧ ៦៩៦ ៤៩៨ |
| 261 | ញ៉ុច ដី | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | ស្វាយចេក | ០៧៧ ២០៥ ២៤២ |
| 262 | យឹម សុផានី | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | ស្វាយចេក | ០៩៧ ៩៩៩៧ ២៧៥ |
| 263 | ហូ សំបៀ | ប្រុស | | បន្ទាយមានជ័យ | ស្វាយចេក | ០៩៧ ៣៣៥៥ ៨១២ |
| 264 | សៀម ប៊ុនវិទ្ធី | ប្រុស | នាយករដ្ឋបាលខេត្ត | បាត់ដំបង | | |
| 265 | យឹម យ៉ារិន | ប្រុស | ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធី | បាត់ដំបង | | |
| 266 | ឈុន ឌី | ប្រុស | ទីប្រឹក្សាអភិ.សមត្ថភាព | បាត់ដំបង | | ០១២ ៦៥៧ ០៤២ |
| 267 | អ៊ុកវង្ស ឡុងរី | ប្រុស | នាយកទីបាត់ការ | បាត់ដំបង | | ០១២ ៧៣២ ២៦៦ |
| 268 | ប៊ូយ សុខលី | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | | ០១៦ ៣៥៧ ៤៨១ |
| 269 | ទិត សុវណ្ណ | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | | ០១២ ៩៣០ ៩១៧ |
| 270 | គាត ម៉ាឡាន | ស្រី | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | | ០៧៨ ៦០៨ ៦០៦ |
| 271 | ផុន ចន្ទា | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | | ០៩២ ២១៨ ២២១ |
| 272 | សម និរុន្ត | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | | ០៨៦ ៩៩៩ ១៨៨ |
| 273 | តេង ចាន់កិរម្យ | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | | ០៩៧ ៩៩៩២ ២២៤ |
| 274 | ផុន ផែន | ប្រុស | សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | បាត់ដំបង | សំពៅលូន | |
| 275 | ជា សម្បត្តិ | ប្រុស | អភិបាលស្រុក | បាត់ដំបង | សំពៅលូន | |
| 276 | រឹង សារ៉ូ | ប្រុស | នាយករដ្ឋបាលស្រុក | បាត់ដំបង | សំពៅលូន | |
| 277 | រ៉ាន់ សុគ្រីន | ប្រុស | អនុប្រធានការិយាល័យ | បាត់ដំបង | សំពៅលូន | ០៩៦ ៦៣២៦ ៦៦១ |
| 278 | អ៊ឹង រិនបូរ៉ា | ប្រុស | អនុប្រធានការិយាល័យ | បាត់ដំបង | សំពៅលូន | ០៧៧ ៤៨៧ ៨៨៧ |
| 279 | ទេពយ៉ាន សុផាត | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | សំពៅលូន | ០១៦៦៦៤ ៥៤៤ |
| 280 | យិន ស៊ីមន | ស្រី | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | សំពៅលូន | ០៨៨ ៨០៣៦ ៦៥៨ |
| 281 | វិត សុធារី | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | សំពៅលូន | ០៧៧ ២២៦ ៣១១ |
| 282 | យន់ ហាន | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | សំពៅលូន | ០១៧ ៧០២ ៣២១ |
| 283 | ទុយ សំអាត | ប្រុស | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | |
| 284 | អ៊ិន រឿន | ប្រុស | អភិបាលស្រុក | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | |
| 285 | ហេង ផល | ប្រុស | នាយករដ្ឋបាលស្រុក | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | |
| 286 | ទុយ សោភ័ណ្ណ | ប្រុស | បុគ្គលិកគាំទ្របច្ចេកទេស | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | ០១២ ៦២៧ ០៩៣ |
| 287 | ជីវ ប៊ុនធឿន | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | ០៨៩ ២០៥ ០៨៨ |
| 288 | ឡាក់ វណ្ណា | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | ០៧៧ ២៨២ ៩៧២ |
| 289 | ឈិត សំអាត | ប្រុស | ប្រធានការិយាល័យ | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | ០១៧ ៥០៧០៧៩ |
| 290 | វិត ធារ៉ា | ប្រុស | មន្ត្រីការិយាល័យ | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | ០៩២ ២២៥២៦៧ |
| 291 | យន ប្រុស | ប្រុស | ប្រធានការិយាល័យ | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | ០១២ ៧០៧ ៩៣៣ |
| 292 | អ៊ិន រ៉ារី | ស្រី | ប្រធានការិយាល័យ | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | ០១២ ៧៨១ ២០០ |
| 293 | សរ សុមាស | ស្រី | មន្ត្រីព័ត៌មានវិទ្យាស្រុក | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | ០៩២ ២៨៨ ៩០៤ |
| 294 | ឈឹត សុខលី | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | ០១៦ ២៦០ ៦៣៦ |

| | | | | | | |
|-----|---------------|-------|-------------------------------|-------------|-----------|--------------|
| 295 | សុខ សាយ៉ន | ប្រុស | អនុប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម | បាត់ដំបង | រុក្ខគិរី | ០៨៩ ៨៥៣ ៤៣៩ |
| 296 | អ៊ិច អៀង | ប្រុស | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | បាត់ដំបង | ថ្មីគោល | |
| 297 | សម ណេង | ប្រុស | អភិបាលស្រុក | បាត់ដំបង | ថ្មីគោល | |
| 298 | សៀន ថារី | ស្រី | នាយករងរដ្ឋបាលស្រុក | បាត់ដំបង | ថ្មីគោល | |
| 299 | សៀន ថារី | ស្រី | នាយករងរដ្ឋបាល | បាត់ដំបង | ថ្មីគោល | ០៧៧ ៦៣៦ ២៥៨ |
| 300 | ជូ ថារី | ស្រី | អនុប្រធានការិយាល័យ | បាត់ដំបង | ថ្មីគោល | ០៨៨ ៧៧៥៨ ៦៣៨ |
| 301 | ស្រីត សៅគី | ស្រី | មន្ត្រីការិយាល័យ | បាត់ដំបង | ថ្មីគោល | ០៩៧ ២២៤៧ ៤២០ |
| 302 | ណាក់ ស៊ីណាន | ប្រុស | ប្រធានការិយាល័យ | បាត់ដំបង | ថ្មីគោល | ០១២ ២០៧ ៧៦១ |
| 303 | យុត ប៊ុនឈឿន | ប្រុស | មន្ត្រី | បាត់ដំបង | ថ្មីគោល | ០១២ ៥០០ ៦៩៩ |
| 304 | យឹម សារឿន | ប្រុស | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | បាត់ដំបង | មោងឫស្សី | |
| 305 | ឡូ សោម | ប្រុស | អភិបាលស្រុក | បាត់ដំបង | មោងឫស្សី | |
| 306 | ទន់ សុផន | ស្រី | នាយករងរដ្ឋបាលស្រុក | បាត់ដំបង | មោងឫស្សី | |
| 307 | យិន សុរៀត | ប្រុស | ប្រធានការិយាល័យ | បាត់ដំបង | មោងឫស្សី | ០១២ ៣៣២ ៤៤៣ |
| 308 | ខែក សម្បត្តិ | ប្រុស | ប្រធានការិយាល័យ | បាត់ដំបង | មោងឫស្សី | ០៨៩ ៦៥៩ ៥៨៥ |
| 309 | ហៀន សុវណ្ណ | ប្រុស | នាយករងរដ្ឋបាលស្រុក | បាត់ដំបង | មោងឫស្សី | ០៩២ ៤៦៨ ៩៦៨ |
| 310 | អែម សុផុន | ស្រី | អនុប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម | បាត់ដំបង | មោងឫស្សី | ០៨៩ ៩៦៩ ៨៥៨ |
| 311 | ហ៊ាង សុផារី | ស្រី | ប្រធានការិយាល័យ | បាត់ដំបង | មោងឫស្សី | ០៨៩ ៩៥០ ៤៤៥ |
| 312 | ដាំ សារឿន | ប្រុស | ទីប្រឹក្សាកម្មវិធីក្រុង ស្រុក | បាត់ដំបង | មោងឫស្សី | ០៩២៨១៧ ១៣៨ |
| 313 | ព្រុំ បូរី | ប្រុស | អនុប្រធានការិយាល័យ | បាត់ដំបង | មោងឫស្សី | ០៩៧ ៥៨៧៦ ០៥០ |
| 314 | ម៉ុន មី | ប្រុស | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | បាត់ដំបង | មង្គលបូរី | |
| 315 | លី ស្រុយ | ប្រុស | អភិបាលរងស្រុក | បាត់ដំបង | មង្គលបូរី | |
| 316 | ឈុំ ឆាន | ប្រុស | នាយករងរដ្ឋបាលស្រុក | បាត់ដំបង | មង្គលបូរី | |
| 317 | ម៉ក់ គឹមអ៊ុន | ស្រី | | បាត់ដំបង | មង្គលបូរី | ០៩២ ៥១៣ ៧០៧ |
| 318 | តែម សុផាតិ | ស្រី | | បាត់ដំបង | មង្គលបូរី | ០៧៧ ៣២៦ ៦១៦ |
| 319 | ថេត សុលាក | ស្រី | | បាត់ដំបង | មង្គលបូរី | ០៧៧ ៣៧៣៧៦៩ |
| 320 | វីរិន | ប្រុស | | បាត់ដំបង | មង្គលបូរី | ០៩៦ ៣៣៨៨ ២០០ |
| 321 | អុំ សុខសីហា | ប្រុស | | បាត់ដំបង | មង្គលបូរី | ០៩៥ ៥៣៨ ៨៣៥ |
| 322 | អ៊ុង ស៊ីថា | ប្រុស | នាយករងរដ្ឋបាល | កំពង់ឆ្នាំង | | |
| 323 | អ៊ុយ រម្យនា | ប្រុស | ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងកម្មវិធី | កំពង់ឆ្នាំង | | |
| 324 | អ៊ុក ណុច | ប្រុស | | កំពង់ឆ្នាំង | | ០៩២ ១៦៤ ០៨៥ |
| 325 | ម៉ែន ស៊ីយ៉ាន | ស្រី | | កំពង់ឆ្នាំង | | ០៩២ ៤០៧ ៧១៦ |
| 326 | សុខ កញ្ញា | ស្រី | | កំពង់ឆ្នាំង | | ០៩៧ ៧៣២២ ៣២៧ |
| 327 | ម៉ែន បញ្ញា | ប្រុស | | កំពង់ឆ្នាំង | | ០១២ ៦៣៥ ៣៤៥ |
| 328 | ប៊ុន សម្បត្តិ | ប្រុស | | កំពង់ឆ្នាំង | | ០៩២ ៤៥៧ ៥៨៤ |
| 329 | ជន សុថារី | ស្រី | | កំពង់ឆ្នាំង | | ០១២ ៧១០ ៦៤៥ |
| 330 | ឡោ សាលីម | ប្រុស | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | កំពង់ឆ្នាំង | កំពង់លែង | |
| 331 | មាន អៀងលី | ប្រុស | អភិបាលរងស្រុក | កំពង់ឆ្នាំង | កំពង់លែង | |

| | | | | | | |
|-----|----------------|-------|-------------------------------|-------------|----------|--------------|
| 332 | កោគ ចន្ទី | ប្រុស | នាយករដ្ឋបាលស្រុក | កំពង់ឆ្នាំង | កំពង់លែង | |
| 333 | សង ច័ន្ទសីហា | ប្រុស | | កំពង់ឆ្នាំង | កំពង់លែង | ០១៧ ៨២៥ ៥៤៧ |
| 334 | អុល សម្បត្តិ | ប្រុស | | កំពង់ឆ្នាំង | កំពង់លែង | ០៧១ ៩៩១ ១៥១០ |
| 335 | គង់ ចន្ទា | ស្រី | | កំពង់ឆ្នាំង | កំពង់លែង | ០៧៨ ៣៨២ ០៦៩ |
| 336 | បូ ចាន់ឆៀន | ប្រុស | | កំពង់ឆ្នាំង | កំពង់លែង | ០៩៧ ៣១២ ០០៩៦ |
| 337 | កែន សុគន្ធា | ស្រី | | កំពង់ឆ្នាំង | កំពង់លែង | ០៨៦ ២៣៦ ៨៧២ |
| 338 | ញ៉ាន ចន្ទ្រា | ស្រី | | កំពង់ឆ្នាំង | កំពង់លែង | ០៩៧ ៧៨៤៨ ៤៣៥ |
| 339 | ធា ផល្លា | ស្រី | | កំពង់ឆ្នាំង | កំពង់លែង | ០៩២ ៧៨៤ ៨៧៣ |
| 340 | នី ផល្លា | ស្រី | | កំពង់ឆ្នាំង | កំពង់លែង | ០៩៧ ៧៩៦១ ៥៣៩ |
| 341 | ឈួង ឃៀន | ប្រុស | ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាស្រុក | កំពង់ឆ្នាំង | ទឹកដុស | |
| 342 | ជា សារួន | ប្រុស | អភិបាលរងស្រុក | កំពង់ឆ្នាំង | ទឹកដុស | |
| 343 | វណ្ណ ចាន់ថា | ប្រុស | នាយករដ្ឋបាលស្រុក | កំពង់ឆ្នាំង | ទឹកដុស | |
| 344 | ស្រស់ សម្បត្តិ | ប្រុស | ប្រធានការិយាល័យ | កំពង់ឆ្នាំង | ទឹកដុស | ០១២ ៥៥៩ ៧២២ |
| 345 | ដឹម ចោត | ប្រុស | ប្រធានការិយាល័យ | កំពង់ឆ្នាំង | ទឹកដុស | ០៨៩ ៧៩០ ០៩៩ |
| 346 | ហឿង មួយនា | ស្រី | អនុប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម | កំពង់ឆ្នាំង | ទឹកដុស | ០៨៩ ៧២៥ ០៦៧ |
| 347 | សុខ សារ៉ាំ | ស្រី | ប្រធានការិយាល័យ | កំពង់ឆ្នាំង | ទឹកដុស | ០៩២ ៦៨៥ ៤៣៤ |
| 348 | ខៀ សម្បត្តិ | ប្រុស | អនុប្រធានការិយាល័យ | កំពង់ឆ្នាំង | ទឹកដុស | ០១២ ៨២៧ ២០០ |
| 349 | តក់ ហ៊ឹម | ប្រុស | ប្រធានការិយាល័យ | កំពង់ឆ្នាំង | ទឹកដុស | ០៧៧ ៩៦៧ ៤៩២ |
| 350 | សុត្រ សង់ | ប្រុស | ទីប្រឹក្សាកម្មវិធីក្រុង ស្រុក | កំពង់ឆ្នាំង | ទឹកដុស | ០៨៩ ៩៤៤ ៥៧៧ |