



Co-funded by the European Union



កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ  
អាល្លឺម៉ង់

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

# របាយការណ៍អង្កេត អំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណធន

ការអង្កេតធ្វើឡើងនៅចន្លោះខែកុម្ភៈ និងខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩  
ដោយលោក ទេព គន្ធាវ៉ា

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩



Implemented by

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

# របាយការណ៍អង្កេត អំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណធន

ធ្វើឡើងនៅចន្លោះខែកុម្ភៈ និងខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩  
ដោយលោក ទេព គន្ធាវ៉ា ក្នុងស៊ីលតង់នៃគម្រោង EU DAR/GIZ

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩

<b>អក្សរកាត់.....</b>	<b>3</b>
<b>១. សេចក្តីផ្តើម.....</b>	<b>5</b>
<b>២. វិធីសាស្ត្រ.....</b>	<b>5</b>
២.១ ក្របខ័ណ្ឌសូចនាករគម្រោង.....	6
២.២ អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ដែលបានជួបពិភាក្សា.....	7
២.៣ ការសម្របសម្រួល.....	8
២.៤ ដែនកំណត់ក្នុងការអង្កេត.....	8
<b>៣. ការវិភាគទិន្នន័យទៅលើសូចនាករគម្រោង.....</b>	<b>9</b>
៣.១ ការវាយតម្លៃសូចនាករទិន្នផល.....	9
៣.២ ការវាយតម្លៃសូចនាករលទ្ធផល.....	10
៣.៣ ការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់លទ្ធផលអង្កេត.....	12
<b>៤. ការពិភាក្សាលើលទ្ធផលអង្កេត.....</b>	<b>14</b>
<b>៥. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....</b>	<b>16</b>
<b>១. ឧបសម្ព័ន្ធ.....</b>	<b>18</b>
១.១ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់សម្ភាស.....	18
១.២ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ពិភាក្សាជាក្រុម.....	26
១.៣ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់លទ្ធផលអង្កេត.....	31
១.៤ កម្មវិធីការងារ.....	32
១.៥ តារាងសង្ខេបទិន្នន័យបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកគោលដៅ.....	33

## អក្សរកាត់

BMZ	ក្រសួងសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍នៃសាធារណរដ្ឋសហព័ន្ធអាល្លឺម៉ង់ ( Germany's Federal Ministry for Economic Cooperation and Development )
AD	នាយករដ្ឋបាល ( administrative director )
BoG	គណៈអភិបាល ( Board of Governors )
DAR	កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងវិមជ្ឈការ ( Decentralization and Administrative Reform Programme )
DED	សេវាអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ ( German Development Service, Deutscher Entwicklungsdienst )
DIW	សិក្ខាសាលាសមាហរណកម្មផែនការថ្នាក់ស្រុក ( District Plan Integration Workshop )
DM	ក្រុង ស្រុក ( District/Municipality )
DM SNAs	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ( DM Sub-National Administrations )
EU	សហភាពអឺរ៉ុប ( European Union )
EU DAR	គម្រោងសហភាពអឺរ៉ុបសម្រាប់កំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងវិមជ្ឈការ ( EU Project for Decentralisation and Administrative Reform )
FGD	ការពិភាក្សាជាក្រុម ( Focus Group Discussion )
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit ( GIZ ) GmbH
HR	ធនធានមនុស្ស ( Human Resource )
IP3	ផែនការអនុវត្តបីឆ្នាំ ( 3-Year Implementation Plan )
JD	ការពិពណ៌នាការងារ ( Job Description )
KIIs	ការសម្ភាសបុគ្គល ( Key Informants Interview )
LGAs	ទីប្រឹក្សាអភិបាលកិច្ច ( Local Governance Advisors from EU DAR)
MCS	ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ( Ministry of Civil Service )
MO	គោលបំណង ( Module Objective ( Outcome ) )
MoI	ក្រសួងមហាផ្ទៃ ( Ministry of Interior )
NCDD	គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ( គ.ជ.អ.ប ) ( National Committee for Sub-National Democratic Development )
NCDD-S	លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ( លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ) ( NCDD Secretariat )
NP-SNDD	កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ( National Programme for Sub-National Democratic Development )

OD	ការិយាល័យសុខាភិបាលស្រុកប្រតិបត្តិ ( Operational District Health Office )
OWSO/M	ការិយាល័យ/យន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ ( One Window Service Offices/Mechanisms )
PAR	កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ( Public Administration Reform of MCS )
PMS	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល ( Performance Management System being initiated by MCS )
SNAs	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ( Sub-National Administration )
ToRs	លក្ខខណ្ឌការងារ ( Term of Reference )

**១. សេចក្តីផ្តើម**

គម្រោងសហភាពអឺរ៉ុបសម្រាប់កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល ហៅកាត់ថា EU DAR ប ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ក្រោមកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក មួយចំនួន ស្ថិតក្នុងខេត្តបាត់ដំបង និងខេត្តកណ្តាល សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦-២០១៨។

គម្រោងនេះមានគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកគោលដៅតាមរយៈ ការពង្រឹងសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីមប្រើការនៅការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ និងយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ ដោយផ្ដោតលើការរៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តសកល្បងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល។

ដើម្បីឱ្យស្របជាមួយការអង្កេតទិន្នន័យដើមគ្រា ការអង្កេតនេះត្រូវបានរៀបចំ ដើម្បីប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យក្នុងគោលបំណងផ្ទៀងផ្ទាត់ និងវាយតម្លៃថា តើប្រព័ន្ធ និងឧបករណ៍គ្រប់គ្រងគុណផលមានផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានកម្រិតណាក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកគោលដៅ ក្នុងការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលជូនប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព។

**២. វិធីសាស្ត្រ**

អភិក្រមដោយមានការចូលរួមត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងការអង្កេតនេះ តាមរយៈជំហានសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

**ជំហានទី១៖** កិច្ចពិភាក្សាដំបូងរវាងក្នុងស៊ុលតង់ ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងនៃគម្រោង EU DAR ដើម្បីស្វែងយល់អំពីវឌ្ឍនភាពរបស់គម្រោង និងរៀបចំវិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យ។ បញ្ជីសំណួរត្រូវបានរៀបចំ និងឯកភាពសម្រាប់សូចនាករទាំងពីរ និងទិដ្ឋភាពខ្លះៗនៃការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក (ឧបសម្ព័ន្ធទី៦.១ ទី៦.២ និងទី៦.៣) ។

**ជំហានទី២៖** ក្នុងស៊ុលតង់សម្របសម្រួលកិច្ចពិភាក្សាជាមួយទីប្រឹក្សាអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានមកពីខេត្តកណ្តាល និងខេត្តបាត់ដំបង និងមន្ត្រីសម្របសម្រួល EU DAR ថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីចែករំលែកបទពិសោធន៍អំពីការធ្វើអង្កេត ដោយផ្ដោតជាសំខាន់លើខ្លឹមសារបញ្ជីសំណួរ និងវិធីសាស្ត្រសម្ភាសន៍ និងពិភាក្សាជាក្រុម។ កិច្ចពិភាក្សានេះ មានគោលបំណង៖ ទី១. បង្កើនការយល់ដឹងឱ្យបានកាន់តែច្បាស់អំពីវិធីសាស្ត្រធ្វើអង្កេត និងខ្លឹមសារសំណួរ ទី២. ជំនាញសួរសំណួរ និងទី៣. ដើម្បីធានាកត់ត្រាទិន្នន័យឱ្យបានច្បាស់លាស់ដោយទីប្រឹក្សាអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានប្រចាំក្រុង ស្រុកគោលដៅរៀងៗខ្លួន។

**ជំហានទី៣៖** ចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនីមួយៗ ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសម្ភាសន៍ជា បុគ្គល និងការពិភាក្សាជាក្រុមនៅក្នុងក្រុងបាត់ដំបង និងស្រុកមេមត់ឫស្សី ដែលជាក្រុង ស្រុកអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងគុណផល និងបណ្តាស្រុកគោលដៅដទៃទៀតក្នុងខេត្តបាត់ដំបង និងខេត្តកណ្តាល។ ក្នុងស៊ីលតង់ ទទួល បន្ទុកក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យក្នុងក្រុង ស្រុកចំនួន០២ដែលកំពុងអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល រីឯទីប្រឹក្សា អភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានចុះប្រមូលទិន្នន័យក្នុងស្រុកគោលដៅរៀងៗខ្លួន។

**ជំហានទី៤៖** ក្នុងស៊ីលតង់ធ្វើការពិនិត្យទិន្នន័យទាំងអស់ដែលទទួលបានពីទីប្រឹក្សាអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាននៃគម្រោង EU DAR និងចែករំលែកការអង្កេត (របកគំហើញខ្លះៗ) ជាជំហានដំបូងជាអ្នកគ្រប់គ្រងនៃគម្រោងនេះ។

**ជំហានទី៥៖** ក្នុងស៊ីលតង់បូកសរុប និងវិភាគទិន្នន័យបែបបរិមាណ និងគុណភាព និងរៀបចំសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ (ជាភាសាអង់គ្លេស) និងពិភាក្សាសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍នេះជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងនៃគម្រោង EU DAR នាថ្ងៃទី ០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

**ជំហានទី៦៖** ក្នុងស៊ីលតង់រៀបចំរបាយការណ៍អង្កេត (ភាសាអង់គ្លេស និងភាសាខ្មែរ) ជាចុងក្រោយ ស្របតាមការ ផ្តល់មតិយោបល់ជាបន្តបន្ទាប់របស់អ្នកគ្រប់គ្រងនៃគម្រោង EU DAR។

## ២.១ ក្របខ័ណ្ឌសូចនាករគម្រោង

សម្រាប់ការអង្កេតនេះ សូចនាករលទ្ធផល (outcome) ចំនួន០១ និងសូចនាករទិន្នផល (output) ចំនួន០១ ដូចខាងក្រោមនេះ ត្រូវបានលើកយកមកធ្វើការវាយតម្លៃ៖

សូចនាករទិន្នផលរំពឹងទុក (Output Indicator)	ស្ថានភាពឆ្នាំ២០១៨
ភាគរយនៃមន្ត្រីផ្តល់សេវា (ស្ត្រី និងបុរស) ក្នុងក្រុង ស្រុកគោលដៅ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល អំពីការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍គ្រប់ គ្រងធនធានមនុស្សផ្នែកលើគុណផល(ដូចជា ការពិពណ៌នាការងារ ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ ជាដើម) បានកើនឡើងរហូតដល់ ៩០%។	មន្ត្រីផ្តល់សេវា៥២២នៃមន្ត្រីសរុបចំនួន ៦០៥នាក់ក្នុងក្រុង ស្រុកចំនួន១៣ ទទួល ការបណ្តុះបណ្តាល (៨៦%)
សូចនាករលទ្ធផល (Outcome Indicator)	ស្ថានភាពឆ្នាំ២០១៨
មន្ត្រី៥០% (ស្ត្រី និងបុរស) ក្នុងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកដែលបានទទួល ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល បានបញ្ជាក់ថា ប្រព័ន្ធ និងឧបករណ៍ទាំងនេះ (ឧ. ការគ្រប់គ្រងវត្តមាន ការវាយ តម្លៃការបំពេញការងារ ការពិពណ៌នាការងារ) មានអត្ថប្រយោជន៍ ក្នុងការជួយពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។	ឧបករណ៍ចំនួន០១ បាន ប្រើប្រាស់ក្នុងក្រុង ស្រុកដៃគូចំនួន១១ និង ឧបករណ៍មួយទៀត (ការពិពណ៌នាមុខងារ) បានប្រើប្រាស់នៅ ក្នុងក្រុងស្រុកដៃគូចំនួន២ (តែពុំទាន់មាន ការវាស់វែងលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព)

## ២.២ អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ដែលបានជួបពិភាក្សា

អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការសម្ភាស និងការពិភាក្សាជាក្រុមមានដូចខាងក្រោមនេះ៖

១. ប្រធាន អនុប្រធាន និងបុគ្គលិកនៃការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ
២. នាយក និងនាយករងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក
៣. គណៈអភិបាល (អភិបាល និងអភិបាលរង)
៤. ប្រធាន អនុប្រធាន និងបុគ្គលិកនៃការិយាល័យរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
៥. ប្រធាន អនុប្រធាន និងបុគ្គលិកនៃការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុក
៦. ប្រធាន អនុប្រធាន និងបុគ្គលិកនៃការិយាល័យស្រុកប្រតិបត្តិ (សុខាភិបាល)
៧. ទីប្រឹក្សាអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានប្រចាំក្រុង ស្រុកអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល
៨. មន្ត្រីនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

តារាងខាងក្រោមនេះ សង្ខេបអំពីចំនួនអ្នកដែលបានផ្តល់ចម្លើយ តាមការគ្រោងទុក និងជាក់ស្តែង៖

ក្រុង ស្រុក	ការសម្ភាសបុគ្គល		ការពិភាក្សាជាក្រុម	
	គ្រោង	ជាក់ស្តែង	គ្រោង	ជាក់ស្តែង
<b>ខេត្តបាត់ដំបង</b>				
១. ក្រុងបាត់ដំបង	៥	៤	១០	៩
២. ស្រុកសង្កែ	១១	១០	១០	១១
៣. ស្រុកមោងឫស្សី	៥	៤	១០	៩
៤. ស្រុកបរវេល	១១	៩	១០	៨
៥. ស្រុកថ្មគោល	១១	១០	១០	៨
៦. ស្រុកគាស់ក្រឡ	១១	៧	១០	៤
៧. ស្រុកបាណន់	១១	៥	១០	៤
៨. ស្រុករតនៈមណ្ឌល	១១	១០	១០	៤
៩. ស្រុកសំឡូត	១១	១០	១០	៤
១០. ស្រុកឯកភ្នំ	១១	៩	១០	១១
<b>សរុប (ខេត្តបាត់ដំបង)</b>	<b>៩៨</b>	<b>៧៨</b>	<b>១០០</b>	<b>៧២</b>



ក្រុង ស្រុក	ការសម្ភាសបុគ្គល		ការពិភាក្សាជាក្រុម	
	គ្រោង	ជាក់ស្តែង	គ្រោង	ជាក់ស្តែង
<b>ខេត្តកណ្តាល</b>				
១១. ស្រុកស្អាង	១១	៨	១០	១០
១២. កៀនស្វាយ	១១	៧	១០	៤
១៣. ស្រុកលើកដែក	១១	៧	១០	៦
សរុប (ខេត្តកណ្តាល)	៣៣	២២	៣០	២០
ផ្សេងៗ៖ ទីប្រឹក្សា EU DAR និងមន្ត្រីក្រសួង	០	៤	០	០
<b>សរុប</b>	<b>១៣១</b>	<b>១០៤</b>	<b>១៣០</b>	<b>៩២</b>

## ២.៣ ការសម្របសម្រួល

ក្នុងស៊ីលតង់សម្របសម្រួលយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ទីប្រឹក្សា និងក្រុមការងារថ្នាក់ខេត្តនៃគម្រោង EU DAR ដើម្បីធានាថា ការអង្កេតនេះមានសង្គតភាពជាមួយការអង្កេតដើមគ្រា។ ការងារទាំងអស់នេះរាប់បញ្ចូលទាំងការពិភាក្សាក្នុងការរៀបចំបញ្ជីសំណួរសម្រាប់សូចនាករនីមួយៗ ការពិនិត្យទិន្នន័យ និងរៀបចំសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍អង្កេត។ សកម្មភាពលំអិតសម្រាប់ការអង្កេតនេះ មានភ្ជាប់មកជាមួយក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ៦.៥។

## ២.៤ ដែនកំណត់ក្នុងការអង្កេត

ខាងក្រោមនេះ គឺជាបញ្ហាប្រឈមខ្លះៗក្នុងការអង្កេត៖

- មានបញ្ហាខ្លះៗក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមក្រុង ស្រុកគោលដៅ
- ករណីខ្លះ តំណាងអាជ្ញាធរ ដែលជាអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ ពុំអាចចូលរួមតាមការកំណត់
- ក្នុងស៊ីលតង់ពុំបានជួបពិភាក្សាជាមួយមន្ត្រីថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ដឹកនាំនៃមន្ទីរជំនាញដែលបានពាក់ព័ន្ធក្នុងការពង្រឹងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ក្នុងការផ្តល់សេវារដ្ឋបាល។
- ក្នុងស៊ីលតង់ពុំបានជួបពិភាក្សាជាមួយមន្ត្រីនៃការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយក្នុងក្រុង ស្រុកដៃគូក្នុងខេត្តបាត់ដំបង ចំនួន០២ក្រុង ស្រុកប៉ុណ្ណោះ។

### ៣. ការរីកចម្រើនរបៀបនៃសូចនាករគម្រោង

និយមន័យនៃពាក្យ "មន្ត្រី"	រួមបញ្ចូលបុគ្គលិក មន្ត្រីគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំទាំងអស់នៃគណៈអភិបាលនាយករដ្ឋបាល ការិយាល័យរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងការិយាល័យស្រុកប្រតិបត្តិ និងប្រធាននិងបុគ្គលិកនៃការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ (ការិយាល័យជួរមុខ និងជួរក្រោយ ប៉ុន្តែមិនរាប់បញ្ចូលការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋទេ)។ បើអាច យើងត្រូវបែងចែកឲ្យបានច្បាស់នូវចំនួនបុគ្គលិកស្ត្រី និងបុរស។
និយមន័យនៃពាក្យ "ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល"	គ្រប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាទាំងឡាយណាដែលបានដាក់បញ្ចូលប្រធានបទទាក់ទងនឹងឧបករណ៍ អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដូចជាការពិពណ៌នាការងារ ឬ ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកជាដើមនឹងត្រូវរាប់បញ្ចូល។ ក្នុងករណីខ្លះ មានមន្ត្រីម្នាក់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ហើយបានបណ្តុះបណ្តាលបន្តដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដូចនេះ វគ្គមិនផ្លូវការរៀបនេះក៏ត្រូវរាប់បញ្ចូលផងដែរ។
និយមន័យនៃពាក្យ "ឧបករណ៍"	ឧទាហរណ៍៖ ១. ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួង/ស្ថាប័ន ២. ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់នាយកដ្ឋាន ឬអង្គភាព ៣. ការពិពណ៌នាការងារ និងមុខតំណែង ៤. លក្ខខណ្ឌការងារ ៥. ការគ្រប់គ្រងវត្តមានបុគ្គលិក ៦. របាយការណ៍វាយតម្លៃ និងការត្រួតពិនិត្យ ៧. ការវាយតម្លៃបុគ្គលិក

#### ៣.១ ការវាយតម្លៃសូចនាករទិន្នផល

សូចនាករ	ស្ថានភាពឆ្នាំ២០១៨	ស្ថានភាពឆ្នាំ២០១៩
ភាគរយនៃមន្ត្រីផ្តល់សេវា (ស្ត្រី និងបុរស) ក្នុងក្រុងស្រុកគោលដៅ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ផ្នែកលើគុណផល (ដូចជា ការពិពណ៌នាការងារ ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ ជាដើម) បានកើនឡើងរហូតដល់ ៩០%។	មន្ត្រីផ្តល់សេវាចំនួន៥២២នៃមន្ត្រីសរុបចំនួន៦០៥នាក់ ក្នុងក្រុង ស្រុកចំនួន១៣ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល (៨៦%)	មន្ត្រីផ្តល់សេវាចំនួន៥៨៩នៃមន្ត្រីសរុបចំនួន៦៤០នាក់ ក្នុងក្រុង ស្រុកចំនួន១៣ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល (៩២%)

ក្នុងរយៈពេលនៃការអនុវត្តគម្រោង EU DAR មានការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាយោបល់ របស់មន្ត្រីផ្តល់សេវាក្នុងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកគោលដៅទាំង១៣។

គិតត្រឹមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ លទ្ធផលបានបង្ហាញថា មន្ត្រីផ្តល់សេវា៥២២នៃមន្ត្រីសរុបចំនួន៦០៥នាក់ ក្នុងក្រុង ស្រុកគោលដៅ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល(៨៦%) ក្នុងនោះ មានតែ៨៣នាក់ប៉ុណ្ណោះដែលពុំទាន់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅឡើយ។ គិតត្រឹមខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ត្រីក្នុងក្រុង ស្រុកគោលដៅទាំង១៣ បានកើនរហូតដល់៦៤០នាក់ ក្នុងនោះ ៣៥នាក់ គឺជាមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌថ្មីដែលទើបនឹងជ្រើសរើស។ ផ្អែកលើកំណត់ត្រាវត្តបណ្តុះបណ្តាលចន្លោះខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ឃើញថា មន្ត្រី៦៧នាក់ទៀត ( ទាំងចាស់ ថ្មី) បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល។ មានន័យថា មានមន្ត្រីចំនួន៥១នាក់ក្នុងចំណោមមន្ត្រី៦៤០នាក់ ពុំទាន់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល នៅពេលដែលគម្រោង EU DAR នឹងត្រូវបញ្ចប់នាខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។ ជាការសន្និដ្ឋាន មន្ត្រីចំនួន៥៨៩នាក់នៃមន្ត្រីសរុបចំនួន៦៤០នាក់ ស្ថិតក្នុងក្រុង ស្រុកគោលដៅទាំង១៣ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល គឺស្មើនឹង៩២% ខ្ពស់ជាងចំណុចដៅដែលកំណត់ត្រឹម៩០%។

### ៣.២ ការវាយតម្លៃសូចនាករលទ្ធផល

សូចនាករ	ស្ថានភាពឆ្នាំ២០១៨	ស្ថានភាពឆ្នាំ២០១៩
មន្ត្រី៥០% (ស្ត្រី និងបុរស) ក្នុងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល បានបញ្ជាក់ថា ប្រព័ន្ធ និងឧបករណ៍ទាំងនេះ ( ឧ. ការគ្រប់គ្រងវត្តមាន ការវាយតម្លៃបុគ្គលិក ការពិពណ៌នាការងារ ) មានអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការជួយពង្រឹងសមត្ថភាព របស់ពួកគេ ។	ឧបករណ៍ចំនួន០១ បានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ក្នុងក្រុង ស្រុកចំនួន១១ និងឧបករណ៍មួយទៀត( ការពិពណ៌នាមុខងារ )បានប្រើប្រាស់នៅក្នុង ក្រុង ស្រុកដៃគូចំនួន២( តែពុំទាន់មានការវាស់វែងលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព )។	៦៥% ( ២០/៣១ នៃមន្ត្រីក្នុងក្រុងបាត់ដំបង និងស្រុកមោងឫស្សីបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេបានប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំង៧ ក្នុងការតម្រង់ទិស និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។

ក្រោមគំនិតផ្តួចផ្តើមរួមគ្នាថ្មីរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងលេខាធិការដ្ឋាននៃ គ.ជ.អ.ប និងដោយមានការគាំទ្រពីគម្រោង EU DAR ក្រុងបាត់ដំបង និងស្រុកមោងឫស្សីស្ថិតក្នុងខេត្តបាត់ដំបង ត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមក្រុង ស្រុកគោលដៅទាំង១៣របស់គម្រោង EU DAR ( ឬក្នុងចំណោមការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយចំនួន៥២ក្នុងទូទាំងប្រទេស ) ដើម្បីដាក់ឱ្យអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល។ គោលបំណង

នៃការអនុវត្តសកល្យនេះ គឺដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ដែលជាមន្ត្រីជួរមុខ មានតួនាទីផ្តល់សេវាដ្ឋបាលជូនប្រជាពលរដ្ឋ។

តាមរយៈកិច្ចសម្ភាស និងពិភាក្សាជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីចំនួន២០ក្នុងចំណោមអ្នកគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីសរុបចំនួន៣១នាក់ស្ថិតក្នុងក្រុងបាត់ដំបង និងស្រុកមោងឫស្សី លទ្ធផលបានបង្ហាញថា ៦៥%នៃអ្នកផ្តល់ ចំណេះដឹងមានសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញមុខងារបានល្អប្រសើរ តាមរយៈនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល។ ប៉ុន្តែ មន្ត្រីទាំងនោះបានលើកបញ្ហាខ្លះៗដូចជា កន្លងមក ពួកគេមានការយល់មិនច្បាស់លាស់ ឬយល់ច្រឡំអំពីតួនាទី និង ភារកិច្ចរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗទាក់ទងទៅនឹងផែនការផ្តល់សេវារបស់ស្ថាប័ន និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍ ណែនាំផ្សេងៗនៃយន្តការដែលមានស្រាប់របស់ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ។

មន្ត្រីដែលបានជួបសម្ភាសន៍ និងពិភាក្សាបានលើកជាមតិយោបល់ថា មានឧបករណ៍មួយចំនួនដូចជា (១) ផែនការការងាររបស់ស្ថាប័ន (២) ការពិពណ៌នាការងារ (៣) ផែនការការងារបុគ្គលិកម្នាក់ៗ និង (៤) លក្ខខណ្ឌ ការងារ គឺមានសារៈសំខាន់បំផុត ក្រោយពីបានបណ្តុះបណ្តាល និងអនុវត្តចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨មកម្ល៉េះ។ មន្ត្រី បានហៅ ឧបករណ៍ទាំងនោះថា គឺជាការដាស់ស្មារតីរបស់ពួកគេឱ្យផ្លាស់ប្តូរប្រែប្រួលធ្វើការដោយផ្ដោតលើការផ្តល់ សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ ជាជាងអនុវត្តតាមទម្លាប់ចាស់ ដែលពុំសូវមានប្រសិទ្ធភាព។

លើសពីនេះ ពួកគេបានកត់សម្គាល់ឃើញថា ទស្សនៈ និងឧបករណ៍ទាំងអស់នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល លើកលែងតែតារាងតាមដានវត្តមានបុគ្គលិក គឺមានលក្ខណៈថ្មី និងស្មុគស្មាញសម្រាប់ពួកគេយកទៅអនុវត្តឱ្យបាន ពេញលេញ ព្រោះថា ការយល់ដឹងរបស់ពួកគេនៅមានកម្រិត ពួកគេពុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ និងបញ្ហាខ្លះបុគ្គលិក ជាដើម។ ឧទាហរណ៍ ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ត្រូវបានរៀបចំជារៀងរាល់ឆ្នាំ ប៉ុន្តែ ពុំមានថវិកាគាំទ្រសកម្មភាពផ្តល់សេវា ដែលជាកត្តារារាំងដល់ការកសាងសមត្ថភាព និងការបំពេញមុខងារផ្តល់ សេវាជូនពលរដ្ឋ។

សំខាន់ជាងនេះទៅទៀត អ្នកផ្តល់ចម្លើយទាំងអស់មានជំនឿថា ក្រុង ស្រុកនៅមានតម្រូវការមន្ត្រីផ្តល់សេវា ច្រើនជាងនេះ រួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាយោបល់ ដើម្បីសម្រួលសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ក្នុងការដោះ ស្រាយបញ្ហាជូនប្រជាពលរដ្ឋ ដែលចេះតែកើនឡើងជាលំដាប់ ពិសេស ការចេញលិខិតអនុញ្ញាតសម្រាប់វិស័យកសិកម្ម បញ្ហាដីធ្លី ទេសចរណ៍ និងមុខរបរខ្នាតតូចជាដើម។ ភាគច្រើននៃមន្ត្រីដែលបានជួបពិភាក្សាយល់ឃើញថា ប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងគុណផលគួរដាក់ឱ្យអនុវត្តសកល្យគ្រប់ការិយាល័យទូទាំងក្រុង ស្រុក ដើម្បីជៀសវាងការបំពេញការងារ ត្រួតគ្នារបស់មន្ត្រី និងកាត់បន្ថយទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ដែលជាកើតចេញពីការបែងចែកប្រាក់លាភ<sup>1</sup> រៀងរាល់បីខែ ម្តង។

<sup>1</sup> ចំណូលដែលបានមកពីកម្រៃសេវារបស់ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ហើយបែងចែកដល់មន្ត្រី និងថ្នាក់ដឹកនាំនៃការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ និង ការិយាល័យផ្សេងទៀតនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក។ ប៉ុន្តែ ការបែងចែកប្រាក់លាភ គឺផ្អែកលើគុណសម្បត្តិដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍យតម្លៃមានចែងក្នុងឯកសារ

គួរកត់សំគាល់ថា ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយនៅក្រុងបាត់ដំបង ត្រូវបានបង្កើតក្នុងឆ្នាំ២០០៥ ដោយមានបុគ្គលិកសរុបចំនួន១៩នាក់ (ស្រី៩នាក់)។ បុគ្គលិក៧ក្នុងចំណោម១៩នាក់ បានបញ្ជាក់ថា ពួកគេបាន ទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីទស្សនទាន និងឧបករណ៍គ្រប់គ្រងគុណផលក្នុងឆ្នាំ២០១៨។ ប៉ុន្តែ ការអនុវត្តជាក់ស្តែង ធ្វើមិនទាន់បានល្អ ដោយបុគ្គលិកមមាញឹកក្នុងការផ្តល់សេវាជូនសាធារណជន។ ម្យ៉ាងទៀត មន្ត្រីគ្រប់គ្រងហាក់មាន ភាពស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការជម្រុញឱ្យប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនេះ ដោយយល់ឃើញថា វាគ្រាន់ជាការងារបន្ថែមសម្រាប់ បុគ្គលិក ទោះបីមន្ត្រីគ្រប់គ្រងទាំងនោះចាត់ទុកថា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលមានសារៈសំខាន់ក៏ដោយ។

ដោយឡែក ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយនៅស្រុកមោងឫស្សី ត្រូវបានបង្កើតកាលពីដើមឆ្នាំ២០១៧ មានបុគ្គលិកបម្រើការសរុបចំនួន១២នាក់ (ស្រី៣នាក់)។ ស្រុកនេះមានលក្ខណៈសម្បត្តិប្រហាក់ប្រហែលក្រុងបាត់ ដំបង ពិសេស ការរីកលូតលាស់នៃទីប្រជុំជន និងសក្តានុពលសេដ្ឋកិច្ច។ មន្ត្រីគ្រប់គ្រងជាស្រ្តីទាំងបីរូប រួមមាន អភិបាលរងស្រុកទទួលបន្ទុកការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យច្រកចេញចូល តែមួយ ត្រូវបានគេមើលឃើញថា ជាមន្ត្រី សកម្ម និងមានទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ ក្រោយពេលដែលពួក គេត្រូវបានតែងតាំង មុនពេលបង្កើតការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ។ នៅពេលសម្ភាស និងពិភាក្សាជាមួយមន្ត្រី ទាំងអស់គ្នា ពួកគាត់បានលើកឡើងថា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលមានសារៈសំខាន់ ហើយកំពុងអនុវត្ត ទោះបីមាន ភារកិច្ចមមាញឹកប្រចាំថ្ងៃក៏ដោយ។ ជាការពិត មន្ត្រីទាំងអស់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាផ្លូវការ និងវគ្គចែក រំលែកចំណេះដឹងដែលរៀបចំដោយទីប្រឹក្សាគម្រោង EU DAR ។

សម្រាប់ស្រុកមោងឫស្សី មន្ត្រី បានលើកឡើងថា ការសាកល្បងនេះមានរយៈពេលខ្លីពេក នៅពេលដែល មន្ត្រីជួរមុខមានចំនួនតិចតួច និងមានពេលវេលាស្លាប់ស្លើងណាស់ក្នុងការទទួលយកប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនេះ។ អំពីផលប៉ះពាល់វិញ មានការផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សំគាល់ទាក់ទិនទៅនឹងឥរិយាបថជាវិជ្ជមាន ទំនាក់ទំនងល្អ និងការ អនុវត្តល្អ អាស្រ័យដោយមានការគាំទ្រពីគម្រោង EU DAR ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មន្ត្រី ទទួលស្គាល់ថា វគ្គ បណ្តុះបណ្តាលនៅមានកម្រិត ប៉ុន្តែពួកគេអាចរៀបចំវគ្គចែករំលែកចំណេះដឹងផ្ទៃក្នុងជាបន្តទៀត ដោយប្រើប្រាស់ ចំណែក៣០% នៃកម្រៃសេវាសរុប។ ពួកគេរំពឹងថា ការសាកល្បងនេះនឹងពង្រីកដើម្បីគ្របដណ្តប់ការិយាល័យផ្សេង ទៀតទូទាំងរដ្ឋបាលស្រុក។

### ៣.៣ ការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់លទ្ធផលអង្កេត

ក្នុងស៊ីលតង់បានជួបពិភាក្សាជាមួយមន្ត្រីសំខាន់ៗនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ លេខាធិការដ្ឋាននៃ គ.អ.ជ.ប ដែលទទួលបន្ទុករៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល ក៏ដូចជាទីប្រឹក្សាអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន នៃគម្រោង EU DAR ដែលទទួលបន្ទុកក្នុងការគាំទ្រការអនុវត្តសាកល្បងក្នុងក្រុង និងស្រុកគោលដៅទាំងពីរ។ ការ

ណែនាំបច្ចេកទេសនៃការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ។ ប៉ុន្តែ មន្ត្រី និងថ្នាក់ដឹកនាំដែលក្នុងស៊ីលតង់បានជួបពិគ្រោះយោបល់ បានស្នើសុំប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ វាយតម្លៃមានចែងក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលជំនួសវិញ សម្រាប់បែងចែកប្រាក់លាភ និងតម្លើងតួនាទី។

ពិគ្រោះយោបល់នេះ មានគោលបំណងបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ក្នុងស៊ីវិលតង់ឱ្យកាន់តែច្បាស់ ក្នុងការធ្វើសុពលភាព លើរបកគំហើញនៃការអង្កេតនេះ ថាតើពួកគាត់យល់ស្រប ឬយល់ឃើញដូចម្តេចវិញ ?

ជារួម អ្នកផ្តល់ចម្លើយទាំងអស់យល់ឃើញថា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល គឺជាគំនិតផ្តួចផ្តើមដ៏ល្អសម្រាប់អ្នក គ្រប់គ្រងនៃការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ។ ច្រើនឆ្នាំកន្លងទៅនេះ ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយជួបប្រទះ កង្វះខាតមួយចំនួន ដូចជា ពុំមានយុទ្ធសាស្ត្រច្បាស់លាស់ក្នុងការផ្តល់សេវា ពុំមានថវិកា និងមានការគាំទ្រ បច្ចេកទេសតិចតួចបំផុតក្នុងការពង្រឹងការបំពេញមុខងាររបស់មន្ត្រី និងបុគ្គលិក។ ម្យ៉ាងទៀត ការអនុវត្តសាកល្បង នេះធ្វើឡើងក្នុងលក្ខខណ្ឌចង្អៀត គឺអនុវត្តក្នុងរយៈពេលខ្លី និងលើក្រុង ស្រុកចំនួន២នៃការិយាល័យច្រកចេញ ចូលទាំងអស់ក្នុងទូទាំងប្រទេស។ បើនិយាយអំពីផលប៉ះពាល់វិញ ការពង្រីកវិសាលភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ ទាំងអស់នេះ នឹងជួបបញ្ហាប្រឈម ប្រសិនបើគ្មានការគាំទ្រជាបន្តបន្ទាប់គម្រោង EU DAR ឬកម្មវិធីផ្សេងទៀត។ ខាង ក្រោមនេះ គឺជាការផ្តល់យោបល់ជាក់លាក់បន្ថែមទៀតរបស់មន្ត្រី និងទីប្រឹក្សាដែលបានជួបពិគ្រោះយោបល់៖

- ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលគឺជារឿងថ្មីសម្រាប់មន្ត្រី ទាំងអស់។ ដូច្នេះ ដើម្បីប្តូរគោលគំនិតនេះឱ្យក្លាយទៅជា ការអនុវត្ត វាទាមទារឱ្យមានការបញ្ជ្រាបទៅក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋាភិបាល ដែលអមដោយវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចជាការប្រឹក្សាយោបល់ជាបន្តបន្ទាប់។ ជាការពិត ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល គឺអាចអនុវត្តបាន ព្រោះថា ពេលវេលានេះ គឺជាពេលវេលាសមស្របបំផុតក្នុងការពង្រឹងគុណភាពទាំងមន្ត្រី និងបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ រយៈពេលជាង១ឆ្នាំនៃការអនុវត្តសាកល្បងនេះ គម្រោងជួបប្រទះការលំបាកមួយចំនួន ដែលត្រូវកែលម្អជាបន្តទៀត។
- មន្ត្រី មួយចំនួនពុំទាន់យល់ច្បាស់អំពីសារៈសំខាន់ និងគុណតម្លៃនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល។ ហេតុនេះ ពួកគេហាក់មានការស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការអនុវត្ត ព្រោះយល់ឃើញថា វាជាការងារបន្ថែម។
- ពុំមានប្រកាសអន្តរក្រសួង ដើម្បីដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលជាផ្លូវការនៅតាមការិយាល័យច្រក ចេញចូលតែមួយ ព្រោះថា កន្លងមក មានត្រឹមកម្រិតកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួង មហាផ្ទៃ និងគម្រោង EU DAR ប៉ុណ្ណោះ។
- ការផ្តល់ប្រាក់លាភ គឺជាកត្តាសំខាន់បំផុត ក្នុងការលើកកម្ពស់ការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រី និងបុគ្គលិក។ ប៉ុន្តែ ឧបករណ៍វាយតម្លៃការបំពេញការងារនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល មិនត្រូវបានយកមកប្រើប្រាស់ក្នុង ការបែងចែកប្រាក់លាភ ឬការតម្កើងតួនាទីរបស់មន្ត្រីនៅឡើយទេ។
- ថ្នាក់ដឹកនាំមូលដ្ឋានមួយចំនួន យល់ឃើញថា ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ មិនមែនជាជម្រើសម្តងផ្លូវ ការនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ព្រោះថា ការិយាល័យនេះ ទទួលបានការណែនាំដោយផ្ទាល់ពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។
- សកម្មភាពជាអាទិភាពក្នុងផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ មិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូល ទៅក្នុងផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកឡើយ។

សម្រាប់រយៈពេលវែង ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល គឺដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងឆន្ទៈបម្រើ ការងាររបស់មន្ត្រី តាមរយៈការបង្កើនប្រាក់ខែគោលដោយឈរលើគុណសម្បត្តិរបស់មន្ត្រីដែលផ្តើមចេញពីការប្រើ

ប្រាស់ឧបករណ៍វាយតម្លៃនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកមិនទាន់អាចប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនេះមានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយទេ ព្រោះថា ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមិនទាន់យល់ច្បាស់ ឬហាក់ពុំមានទំនុកចិត្តលើទស្សនៈ និងឧបករណ៍នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល។ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈនឹងធ្វើការជាមួយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុជាបន្តទៀត ដើម្បីអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលឱ្យក្លាយជាប្រព័ន្ធមួយមានលក្ខណៈពេញលេញសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការកំណត់គុណសម្បត្តិរបស់មន្ត្រីរាជការ ព្រោះថា កិច្ចការនេះត្រូវធ្វើឱ្យស្របជាមួយកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការសារពើពន្ធ មានន័យថា នៅពេលមុខងារ និងធនធាននឹងត្រូវបានផ្ទេរកាន់តែច្រើននោះមន្ត្រីក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត តាមរយៈការតម្កើងប្រាក់ខែគោលផងដែរ។

#### ៤. ការពិភាក្សាអំពីលទ្ធផលអង្កេត

ក្នុងពេលចុះអង្កេត ក្នុងស៊ុលតង់បានកត់សំគាល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំ<sup>2</sup> និងបុគ្គលិកនៃការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ នៅការិយាល័យជួរមុខ និងជួរក្រោយ ជួបការលំបាកក្នុងការអនុវត្តឧបករណ៍នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល ដោយសារ ពួកគេមិនទាន់យល់ច្បាស់ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅមានកម្រិត និងពុំមានការរៀបចំចងក្រងមេរៀន និងបទពិសោធន៍ល្អៗសម្រាប់ចែករំលែក។ លើសពីនេះទៀត មន្ត្រី ភាគច្រើននៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកហាក់ពុំទាន់មើលឃើញអំពីសារៈសំខាន់នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល ហើយប្រព័ន្ធនេះក៏ពុំបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តគម្រោង EU DAR។

ជាងនេះទៅទៀត មន្ត្រី មួយចំនួនពុំមានឱកាសចូលរួមស្វែងយល់ និងចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍តាមរយៈកម្មវិធីផ្សេងៗ។ ស្រុកមោងឫស្សីត្រូវបានគេមើលឃើញថា ការសាកល្បងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលដំណើរការបានល្អគួរឱ្យកត់សំគាល់ ព្រោះថា អ្នកគ្រប់គ្រងជាស្ត្រីវ័យក្មេងមានឆន្ទៈក្នុងការជម្រុញកិច្ចការនេះ។ ជាក់ស្តែង ពួកគេបានរៀបចំផែនការការងារ ការពិពណ៌នាការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារបានល្អ ព្រមទាំងបានធ្វើការវាយតម្លៃ និងផ្តល់យោបល់ដល់មន្ត្រីទាំងអស់បានទាន់ពេលវេលា និងដោយមានការចូលរួម។ ចំណុចសំខាន់មួយទៀត គឺកង្វះមន្ត្រីនៅការិយាល័យជួរមុខ ហេតុនេះ ពួកគេបានខិតខំបង្កើតនូវបរិយាកាសអំណោយផលនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលញ៉ាំងឱ្យមន្ត្រីចេះជួយគ្នាទៅវិញទៅមក និងមានទំនាក់ទំនងល្អ។

គម្រោងសម្រេចបានជោគជ័យជាច្រើន ដែលភាគច្រើនមានចែងក្នុងរបាយការណ៍អង្កេតមុន ប៉ុន្តែ វាជាការចាំបាច់ដែលត្រូវលើកយកសមិទ្ធផលសំខាន់ៗនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ។ សមិទ្ធផលទាំងនោះមានដូចខាងក្រោម៖

1. អភិក្រមគ្រប់ជ្រុងជ្រោយក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ដើម្បីតម្រង់ទិសក្នុងផ្តល់សេវាឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព គួរត្រូវបានអនុវត្តសម្រាប់គម្រោងគាំទ្រក្រុង ស្រុកនាពេលអនាគត ។
2. ការបង្កើតនូវទំនាក់ទំនងល្អរវាងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកត្តាសំខាន់បំផុត សម្រាប់កំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ។

<sup>2</sup> អភិបាល អភិបាលរង នាយករដ្ឋបាល ប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ

3. ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយជាមួយការិយាល័យផ្សេងទៀតនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ក៏ដូចជាគណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សា ដើម្បីបន្តផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយបញ្ហាទាក់ទិនទៅនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការបែងចែកប្រាក់លាភ និងការតម្លើងឋានៈជាដើម។

ទំនាក់ទំនងទាំងអស់នេះ ត្រូវបានគេមើលឃើញថា គឺជាលទ្ធផលដែលទទួលបាន មិនត្រឹមតែការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយប៉ុណ្ណោះទេ គឺសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកទាំងមូលតែម្តង។ មានគម្រោងផងដែរអំពីការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានសម្រាប់បុគ្គលមួយចំនួន ដូចជា មន្ត្រីនៅការិយាល័យជួរមុខបានលើកឡើងថា កន្លងមក គាត់ធ្លាប់បានប្រគល់ភារកិច្ចចម្រុះឱ្យអនុវត្ត ដោយពុំមានការណែនាំពីអ្នកគ្រប់គ្រង។ តែពេលនេះ គាត់មានការយល់ដឹងច្រើន និងអាចបំពេញមុខងារក្នុងការផ្តល់សេវាជូនពលរដ្ឋបានលទ្ធផលល្អ ព្រោះថា គាត់ហ៊ានលើកឡើងនូវសំណូមពរដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង។ ហេតុនេះ ចំណេះដឹង ឥរិយាបថជាវិជ្ជមាន និងការអនុវត្តល្អៗបែបនេះ នឹងបន្តផ្តល់ផលប្រយោជន៍ជូនប្រជាពលរដ្ឋ ហើយពួកគេត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីក្លាយជាមន្ត្រីគំរូជូរមុខក្នុងការផ្តល់សេវារដ្ឋបាល។

បញ្ហាប្រឈមមួយទៀតដែលបានរកឃើញ គឺពុំទាន់មានប្រកាសអន្តរក្រសួងនៅឡើយទេ ដើម្បីដាក់ឱ្យអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំ និងលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល។ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈយល់ឃើញថា ឧបករណ៍ទាំងឡាយនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលត្រូវអនុវត្តសាកល្បងនៅលេខាធិការដ្ឋាននៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងសាលាកូមិន្ទរដ្ឋបាល ដើម្បីកំណត់អំពីប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធនេះ។ បន្ទាប់មក មន្ត្រីរៀបចំគោលនយោបាយនឹងប្រើប្រាស់មេរៀន និងបទពិសោធន៍ទាំងឡាយ ដើម្បីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធជាពិសេស ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលគោលការណ៍លើកទឹកចិត្តផ្នែកលើការបំពេញមុខងារទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ក្រៅពីនេះ កុងស៊ុលតង់ក៏បានកត់សំគាល់ឃើញថា គម្រោងជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមផ្នែកបច្ចេកទេសមួយចំនួនផងដែរ៖

- វាហាក់ដូចជាមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការដាក់ឱ្យអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល ហើយការអនុវត្តប្រព័ន្ធនេះនៅមានភាពប្រឆាំងប្រឆើសជាមួយយន្តការដែលមានស្រាប់។
- គម្រោងពុំបានដាក់ឱ្យអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលសម្រាប់គ្រប់ការិយាល័យទាំងអស់នៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកឡើយ។ បញ្ហានេះ អាចបណ្តាលឱ្យមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ដោយសារពុំមានការយល់ដឹងបានទូលំទូលាយអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល រវាងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងឯកសារណែនាំបច្ចេកទេសនៃយន្តការច្រកចេញចូល តែមួយ។
- គម្រោងគួរបន្ថយកម្រិតទុកដាក់ពង្រឹងសមត្ថភាព (គ្រូបង្គោល) ក្នុងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកដៃគូ ជាពិសេស អភិបាលរងទទួលបន្ទុកការងារផ្តល់សេវា ប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យច្រកចេញចូល



តែមួយ។ ការពង្រឹងសមត្ថភាពនេះ គឺត្រូវផ្តល់ឱកាសដើម្បីស្វែងយល់បន្ថែម តាមរយៈទស្សនកិច្ចសិក្សា ការណែនាំបែបស្ថាបនាជាប្រចាំក្នុងពេលបំពេញការងារ និងរៀនសូត្រពីបទពិសោធន៍ល្អៗពីគ្នាទៅវិញទៅមក។

- ជាកត្តាចាំបាច់បំផុតដែលត្រូវអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំល្អនៅតាមរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ដើម្បីឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំមូលដ្ឋានទាំងនោះមានលទ្ធភាពពង្រីកការយល់ដឹងរបស់ពួកគេ និងផ្តល់គុណតម្លៃចំពោះប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល ព្រមទាំងមានការលើកទឹកចិត្ត និងផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតមកពង្រឹងគុណភាពសេវារដ្ឋបាលក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរៀងៗខ្លួន នាពេលអនាគត។

## ៥. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

គម្រោង EU DAR, ដោយមានការគាំទ្រពីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងលេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប បានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រពង្រឹងសមត្ថភាពអ្នកគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីនៃរដ្ឋបាលក្រុងស្រុក ដែលជាបុរេលក្ខខ័ណ្ឌក្នុងការផ្តល់សេវាជូនពលរដ្ឋកាន់តែប្រសើរឡើង។ អភិក្រមនៃការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សមានលក្ខណៈឆ្លើយតប និងសមស្របទៅនឹងអាណត្តិទូទៅរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ជាដៃគូ។

ដូចដែលបានកត់សំគាល់លើការរីកចម្រើនជៀបទៅនឹងសូចនាករគម្រោង គម្រោង EU DAR សម្រេចបានលទ្ធផលជាផ្នែកគួរជាទីមោទនៈ ដោយសម្រេចលទ្ធផល (outcome) បានក្នុងអត្រា៦៥%នៃសូចនាកររំពឹងទុកត្រឹម៥០%នៅចុងបញ្ចប់នៃគម្រោង។ លទ្ធផលនេះ ត្រូវបានអ្នកពាក់ព័ន្ធភាគច្រើនវាយតម្លៃខ្ពស់ក្នុងការពង្រឹងភាពជាដៃគូ និងការកសាងបាននូវទំនាក់ទំនងល្អរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដូចជា ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងលេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប។

សំខាន់ជាងនេះទៅទៀត គម្រោងក៏សម្រេចបានទិន្នផល (output) ខ្ពស់ផងដែរក្នុងអត្រា៩២% លើសលទ្ធផលរំពឹងទុកត្រឹម៩០%នៅចុងបញ្ចប់នៃគម្រោង។ គម្រោង EU DAR បានផ្តល់ធនធាន និងបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលខាងលើនេះ និងពង្រឹងភាពជាដៃគូជាមួយរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកគោលដៅទាំងអស់។

តែទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកជាដៃគូទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនៅមានកម្រិត ហើយពួកគេនៅតែរំពឹងថា នឹងមានការគាំទ្រជាបន្តទៀត ដើម្បីឱ្យប្រព័ន្ធនេះទទួលជោគជ័យ។

ទាក់ទងទៅនឹងការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់លទ្ធផលអង្កេត (plausibility check) គោលគំនិតនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល និងឧបករណ៍ទាំងអស់ ត្រូវបានគេវាយតម្លៃថា សំខាន់ និងមានសារៈប្រយោជន៍ណាស់ ប៉ុន្តែត្រូវការពេលវេលាច្រើនដើម្បីតម្រឹម និងបញ្ជ្រាបគោលគំនិតនេះ។ វាជាការចាំបាច់សម្រាប់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធបន្តសហការគ្នា ដើម្បីយកប្រព័ន្ធនេះទៅអនុវត្តក្នុងក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកទាំងមូលជាជាងសាកល្បងត្រឹមការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ។ ដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ និង

ការិយាល័យផ្សេងទៀតរបស់ក្រុង ស្រុក គួរត្រូវបានទទួលថវិកាវិភាជន៍ ការឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្ត និងបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធានានិរន្តរភាពក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាព រៀនផងអនុវត្តផង និងការណែនាំជាប្រចាំលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលនេះ។

## ១. ឧបសម្ព័ន្ធ

### ១.១ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់សម្ភាស

#### ការចាប់ផ្តើម៖

<p>ជាដំបូង ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះលោក/លោកស្រី ដែលបានចំណាយពេលវេលាក្នុងការជួបជាមួយយើងខ្ញុំនាពេលនេះ។ កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល គាំទ្រដោយសហភាពអឺរ៉ុប ហៅកាត់ថា EU DAR បានរៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះឡើង ក្នុងគោលបំណងប្រមូលមតិអំពីការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងឡាយទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលជាគោលនយោបាយជាតិ សំដៅពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេស ក្រុង ស្រុក ក្នុងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋដែលចេះតែកើនឡើងពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងន័យនេះ EU DAR បានជ្រើសរើសអ្នកជំនាញការមកជួយសិក្សា និងផ្តល់យោបល់ឯករាជ្យអំពីវឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម និងលើកជាអនុសាសន៍សមស្រប ដើម្បីបន្តពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលក្នុងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ច្រកចេញចូលតែមួយ។ល។</p> <p>កិច្ចសម្ភាសន៍ពេលនេះ អាចនឹងមានរយៈពេល៤៥នាទី។ យើងនឹងធ្វើការសួរសំណួរទាក់ទងទៅនឹងគោលបំណងខាងលើនេះ។ ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីមានអត្ថប្រយោជន៍ខ្លាំងណាស់ សម្រាប់ការសិក្សានេះ។ សូមបញ្ជាក់ថា ការចូលរួមរបស់លោក លោកស្រី គឺអាស្រ័យលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។ អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោក លោកស្រីមេត្តាផ្តល់ចម្លើយដោយស្មោះត្រង់ និងជាក់ស្តែង។ ក្នុងករណីមិនយល់នូវសំណួរដែលយើងខ្ញុំបានសួរ សូមលោក លោកស្រីមេត្តាសួរត្រលប់វិញ ដើម្បីយើងខ្ញុំស្រាយបំភ្លឺជូន។ តើខ្ញុំអាចចាប់ផ្តើមសួរសំណួរបានហើយឬនៅ?</p>	
<p><b>General questions - Filled by the interviewer</b></p>	
<p>1. Location</p> <p>ទីកន្លែង</p>	<p>1.1. District or Municipality (ស្រុក ឬក្រុង):</p>
<p>2. Interview:</p>	<p>2.1. Interviewer (ឈ្មោះអ្នកសម្ភាស):</p>
	<p>2.2. Date and time (កាលបរិច្ឆេទ និងពេលវេលា):</p>
	<p>2.3. Comments (មតិយោបល់ផ្សេងៗ):</p>

3. About the respondent ( អំពីអ្នកផ្តល់ចម្លើយ)	3.1. Name and Position ( ឈ្មោះនិងតួនាទី):
	3.2. Sex:
	3.3. Contact (phone number):
<b>Outcome (success) Indicator: Within partner districts or municipalities where instruments for performance-oriented human resource management (e.g. attendance records, performance assessment, job description) have been introduced, 50% of the personnel (males and females) providing services confirm that these instruments have improved their capacity.</b>	
<p><b>Q#1. How long has you been in your current position? Does your DM SNA have “HR Management Plan? If yes, when was it developed? Is it consistent to national HR Development Policy?</b></p> <p>សំណួរទី១÷ តើលោក លោកស្រីបានបំពេញតួនាទីបច្ចុប្បន្ននេះ អស់រយៈពេលយូរប៉ុណ្ណាហើយ? តើរដ្ឋបាលស្រុក / ក្រុង មានផែនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដែរឬទេ? បើមាន តើផែនការនោះត្រូវបានរៀបចំចាប់តាំងពីពេលណាមក?</p>	
Response ( ចម្លើយ): xxx	
Observation( ការអង្កេត): xxx	
<p><b>FOR OLD DISTRICTS</b></p> <p><b>Q#2. What support and trainings related HR management have you received from May 2016 to this present?</b></p> <p>សំណួរទី២÷ តើលោក លោកស្រីទទួលបានការគាំទ្រ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអ្វីខ្លះទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ក្នុងរយៈពេលចាប់តាំងពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន?</p>	

**FOR NEW DISTRICTS**

**Q#2. What support and trainings related HR management have you received from July 2017 to this present?**

សំណួរទី២៖ តើលោក លោកស្រីទទួលបានការគាំទ្រ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអ្វីខ្លះទាក់ទងទៅនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ក្នុងរយៈពេលចាប់តាំងពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន?

If yes បើ មាន	How many trainings?  តើមានប៉ុន្មានវគ្គ?	What are the training topics?  តើផ្ដោតលើប្រធានបទអ្វីខ្លះ?
		<input type="checkbox"/> Institution Annual Work Plan ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់ស្ថាប័ន <input type="checkbox"/> Department/Unit Annual Work Plan ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់អង្គភាព <input type="checkbox"/> Job Description ការពិពណ៌នាមុខតំណែង <input type="checkbox"/> Terms of Reference លក្ខខណ្ឌការងារ <input type="checkbox"/> Attendance Control ការគ្រប់គ្រងវត្តមាន <input type="checkbox"/> Performance Report/Review របាយការណ៍លទ្ធផល និងការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ <input type="checkbox"/> Performance Evaluation វាយតម្លៃគុណផល <input type="checkbox"/> Other relevant training វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ :
If no បើគ្មាន	Why not? ហេតុអ្វី	When such trainings will be provided? តើពេលណាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះអាចនឹងត្រូវបានរៀបចំ?

**Q#3. Of the above mentioned, what HR instruments have been used in your D/M? Since when?**

<p>សំណួរទី៣៖ ដូចដែលបានពិភាក្សាមុននេះបន្តិច តើឧបករណ៍អ្វីខ្លះដែលរដ្ឋបាលស្រុក / ក្រុង បានប្រើប្រាស់? ប្រើប្រាស់ចាប់តាំងពីពេលណាមក?</p>					
<p><b>Response ( ចម្លើយ):</b> xxx</p>					
<p><b>Q#4. Are the HR tools (used) useful for improving your capacity and work performance?</b></p> <p>សំណួរទី៤៖ តើឧបករណ៍ទាំងនោះ (ដែលបានប្រើប្រាស់) មានសារៈប្រយោជន៍ដែរឬទេ ក្នុងការបង្កើនសមត្ថភាព និងការបំពេញមុខងាររបស់លោក លោកស្រី?</p>					
<p>➤ if No បើគ្មាន</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <input type="checkbox"/> </div>		<p>Please explain សូមពន្យល់: _____</p> <p>_____</p>			
<p>➤ if Yes បើមាន <input type="checkbox"/></p>		<p>How has your performance changed? Please explain:</p> <p>តើការបំពេញការងាររបស់លោក លោកស្រីមានការប្រែប្រួលដោយរបៀបណា? សូមពន្យល់៖</p> <p>_____</p>			
<p><i>Please rate the level of your capacity improvement after the trainings</i></p> <p>សូមមេត្តាវាយតម្លៃកម្រិតនៃការប្រែប្រួលផ្នែកសមត្ថភាពរបស់លោក ស្រី</p>					
<p><i>HR Tools</i> ឧបករណ៍អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស</p>	<p><i>Very low</i></p> <p>ទាបខ្លាំង</p>	<p><i>Low</i> ទាប</p>	<p><i>Medium</i></p> <p>មធ្យម</p>	<p><i>High</i> ខ្ពស់</p>	<p><i>Very High</i></p> <p>ខ្ពស់ណាស់</p>
<p><input type="checkbox"/> Institution Annual Work Plan</p> <p>ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់ស្ថាប័ន</p>					

<input type="checkbox"/> Department/Unit Annual Work Plan ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់អង្គភាព					
<input type="checkbox"/> Job Description ការពិពណ៌នាមុខ តំណែង					
<input type="checkbox"/> Terms of Reference លក្ខខណ្ឌការងារ					
<input type="checkbox"/> Performance Agreement កិច្ចព្រម ព្រៀងស្តីពីលទ្ធផលការងារ					
<input type="checkbox"/> Attendance Control ការគ្រប់គ្រង វត្តមាន					
<input type="checkbox"/> Performance Report/Review របាយ ការណ៍លទ្ធផល និងការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ					
<input type="checkbox"/> Performance Evaluation វាយតម្លៃ គុណផល					
<input type="checkbox"/> Other relevant training វគ្គបណ្តុះ បណ្តាលផ្សេងៗ :					

**Q#5. We assume that training is not the only method to improve staff capacity, therefore, what kinds of support do you need to effectively improve your capacity for better delivery of services?**

សំណួរទី៥៖ យើងសន្មតថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាល មិនមែនជាវិធីសាស្ត្រតែមួយគត់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បម្រើ។ ហេតុនេះ តើលោក លោកស្រីត្រូវការការគាំទ្រអ្វីខ្លះទៀត ដើម្បីធ្វើឱ្យការបំពេញមុខងារកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ?

*For example, building the diversity in workplace or creating enabling environment that enable staffs to work productively etc. ឧទាហរណ៍ ការបង្កបរិយាកាសអំណោយផលនៅកន្លែងធ្វើការ ឬ ការបង្កើត ឱ្យមានរបៀបធ្វើការមានលក្ខណៈចម្រុះ ទៅតាមមុខងារ បទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹង ។ល។*

**Response ( ចម្លើយ):** xxx

Observation (ការអង្កេត): xxx

Output Indicator (A1): The percentage of service delivery personnel (male and female) in partner d who received training on the utilization of performance-oriented human resource instruments (such performance appraisals) increases to 90 percent.

Q#6. As mentioned in question #2, to what extent have you been able to better apply those HR tools in your day to day works? Please rate

សំណួរទី៦៖ ដូចដែលបានលើកឡើងក្នុងសំណួរទី២ខាងលើ តើលោក លោកស្រីបានអាចយកឧបករណ៍ទាំងនោះទៅអនុវត្តក្នុងការងារប្រចាំថ្ងៃដល់កម្រិតណា?

HR Tools ឧបករណ៍អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស	Never មិនដែល សោះ	Rare កម្រ	Sometime ម្តងម្កាល	Often ញឹកញាប់	Always ជានិច្ច
<input type="checkbox"/> Institution Annual Work Plan ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់ស្ថាប័ន					
<input type="checkbox"/> Department/Unit Annual Work Plan ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់អង្គភាព					
<input type="checkbox"/> Job Description ការពិពណ៌នាមុខ តំណែង					
<input type="checkbox"/> Terms of Reference លក្ខខណ្ឌការងារ					
<input type="checkbox"/> Performance Agreement កិច្ចព្រម ព្រៀងស្តីពីលទ្ធផលការងារ					
<input type="checkbox"/> Attendance Control ការគ្រប់គ្រង វត្តមាន					
<input type="checkbox"/> Performance Report/Review របាយ ការណ៍លទ្ធផល និងការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ					



<input type="checkbox"/> Performance Evaluation វាយតម្លៃ គុណផល					
<input type="checkbox"/> Other relevant training វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ :					
<b>Q#7. The application of those tools will ultimately lead to improvement of service delivery? How?</b>  សំណួរទី៧÷ តើការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនោះ នឹងជួយការលំអការផ្តល់សេវាឱ្យកាន់តែប្រសើរជាងមុនទេ? ដោយរៀបរាប់ណា?					
Response ( ចម្លើយ): xxx					
<b>Q#8. Did you recognize an increased demand for services?</b>  សំណួរទី៨÷ តើលោក លោកស្រីមានកត់សម្គាល់ថា មានតម្រូវការសេវាពីប្រជាពលរដ្ឋកាន់តែច្រើនជាងមុនឬយ៉ាងណា?					
Response ( ចម្លើយ): xxx					
<b>Q#9. What difficulty do you have in managing your staff performance?</b>  សំណួរទី៩÷ តើលោក លោកស្រីជួបប្រទះការលំបាកអ្វីខ្លះ ក្នុងការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រី?					
Response ( ចម្លើយ): xxx					
Observation ( ការអង្កេត): xxx					
<b>Q#10. What would you need to help you manage your staff better?</b>  សំណួរទី១០÷ តើលោក លោកស្រីមានតម្រូវអ្វីបន្ថែមទៀត ដើម្បីជួយក្នុងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីបានប្រសើរជាងមុន?					
Response ( ចម្លើយ): xxx					
Observation ( ការអង្កេត): xxx					

**Q#11. What suggestions would you make for improving the capabilities of staffs of DM SNAs and OWSOs for better and timely response to the public? Please think about yourself, your office, your supervisors and EU DAR/GIZ for continual improvement in the next few years**

សំណួរទី១១÷ តើលោក លោកស្រីមានសំណូមពរអ្វីខ្លះ ដើម្បីកែលំអសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលស្រុក ការិយាល័យច្រក ក៏ដូចជាមន្ត្រី ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវសេវារបស់ប្រជាពលរដ្ឋបានល្អប្រសើរ និងមានប្រសិទ្ធិ ភាពជាងមុន? សូមមេត្តា លើកឡើងនូវដំណោះស្រាយផ្សេងៗដែលអាចធ្វើទៅបានដោយខ្លួនឯង ប្រធាន ថ្នាក់ ដឹកនាំ ឬក៏កម្មវិធី EU DAR/GIZ ក្នុងការកែលំអជាបន្តសម្រាប់ប៉ុន្មានឆ្នាំខាងមុខទៀត។

<i>Points of Actions</i> សំណើវិធានការណ៍ផ្សេង	<i>Who is responsible</i> អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយ
Observation (ការអង្កេត): xxx	

សេចក្តីបញ្ចប់÷

ជាថ្មីម្តងទៀត ខ្ញុំថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះពេលវេលា និងការផ្តល់យោបល់ខាងលើនេះ។ យើងខ្ញុំសូមធានា មតិយោបល់របស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរំលេចនៅក្នុងរបាយការណ៍អង្កេតនេះ។យើងសង្ឃឹមថា នឹងធ្វើរបាយការណ៍អង្កេតចុងក្រោយជាភាសារង្វៃជូនលោក លោកស្រីជាក់ជាមិនខាន។ សូមអរគុណ

## ១.២ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ពិភាក្សាជាក្រុម

<b>ការចាប់ផ្តើម៖</b>	
<p>ជាដំបូង ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះលោក/លោកស្រី ដែលបានចំណាយពេលវេលាក្នុងការជួបជាមួយយើងខ្ញុំនាពេលនេះ។ កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងរដ្ឋបាល គាំទ្រដោយសហភាពអឺរ៉ុប ហៅកាត់ថា EU DAR បានរៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះឡើង ក្នុងគោលបំណងប្រមាណអំពីការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងឡាយទាក់ទិននឹងការអភិវឌ្ឍ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលជាគោលនយោបាយជាតិ សំដៅពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេស ក្រុង ស្រុក ក្នុងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋដែលចេះតែកើនឡើងពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងន័យនេះ EU DAR បានជ្រើសរើសអ្នកជំនាញការមកជួយសិក្សា និងផ្តល់យោបល់ឯករាជ្យអំពីវឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម និងលើកជាអនុសាសន៍សមស្រប ដើម្បីបន្តពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលក្នុងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ច្រកចេញចូលតែមួយ។ល។</p> <p>កិច្ចសម្ភាសន៍ពេលនេះ អាចនឹងមានរយៈពេល៤៥នាទី។ យើងនឹងធ្វើការសួរសំណួរទាក់ទងទៅនឹងគោលបំណងខាងលើនេះ។ ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីមានអត្ថប្រយោជន៍ខ្លាំងណាស់ សម្រាប់ការសិក្សានេះ។ សូមបញ្ជាក់ថា ការចូលរួមរបស់លោក លោកស្រី គឺអាស្រ័យលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។ អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោក លោកស្រីមេត្តាផ្តល់ចម្លើយដោយស្មោះត្រង់ និងជាក់ស្តែង។ ក្នុងករណីមិនយល់នូវសំណួរដែលយើងខ្ញុំបានសួរ សូមលោក លោកស្រីមេត្តាសួរត្រលប់វិញ ដើម្បីយើងខ្ញុំស្រាយបំភ្លឺជូន។ តើខ្ញុំអាចចាប់ផ្តើមសួរសំណួរបានហើយឬនៅ?</p>	
<b>General questions - Filled by the interviewer</b>	
1. Location ( ឧទាហរណ៍ កន្លែង )	1.1. District or Municipality ( ស្រុក ឬក្រុង ):
2. Interview:	2.1. Interviewer ( ឈ្មោះអ្នកសម្ភាស ):
	2.2. Date and time ( កាលបរិច្ឆេទ និងពេលវេលា ):
	2.3. Comments ( មតិយោបល់ផ្សេងៗ ):

3. About the respondent ( អំពីអ្នកផ្តល់ចម្លើយ):	3.1. Name, Positions and Contacts ( ឈ្មោះ តួនាទី លេខទូរស័ព្ទ):  Respondent (R1): Mrs. Rithy, deputy governor, 0121131415  Respondent (R2): Mr. Boribo Office in charge of procurement, 089121314  Respondent (R10): Ms. Sopheap, OWSO's front desk for info, 016161719
<p><b>FOR OLD DISRICTS</b></p> <p><b>Q#1. (output level) What is meant by HR tools? Have you received HR management instruments training for the period of May 2016 to now? How many times?</b></p> <p>សំណួរទី១÷ តើដូចម្តេចទៅដែលហៅថា ឧបករណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស? តើលោក លោកស្រីណាខ្លះបានទទួលវគ្គបណ្តុះ បណ្តាលអំពីឧបករណ៍ទាំងនោះ ក្នុងចន្លោះខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន? បានប៉ុន្មានលើក?</p> <p><b>FOR NEW DISRICTS</b></p> <p><b>Q#1. (output level) What is meant by HR tools? Have you received HR management instruments training for the period of July 2017 to now? How many times?</b></p> <p>សំណួរទី១÷ តើដូចម្តេចទៅដែលហៅថា ឧបករណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស? តើលោក លោកស្រីណាខ្លះបានទទួលវគ្គបណ្តុះ បណ្តាលអំពីឧបករណ៍ទាំងនោះ ក្នុងចន្លោះខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន? បានប៉ុន្មានលើក?</p>	
Responses ( ចម្លើយ):	

<p>R1: xxx</p> <p>R2: xxx</p> <p>R10: xxx</p>
<p><b>Response:</b></p>
<p><b>Q#2. (output level) Please name HR tools which are the most useful for your day to day work and explain why?</b></p> <p>សំណួរទី២÷ សូមមេត្តាប្រាប់អំពីឧបករណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សអ្វីខ្លះ ដែលលោក លោកស្រីបានរៀនសូត្រ ហើយមានសារៈប្រយោជន៍បំផុតសម្រាប់ការងាររបស់លោក លោកស្រី។ សូមពន្យល់ ហេតុអ្វី?</p>
<p><b>Response ( ចម្លើយ):</b></p>
<p><b>Q#3: (output level) are you able to better apply all HR tools in your day-to-day works? Please give some examples/further information</b></p> <p>សំណួរទី៣÷ តើលោក លោកស្រីអាចយកឧបករណ៍ទាំងអស់នោះទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការងារប្រចាំថ្ងៃដែរឬទេ? សូម មេត្តាផ្តល់ជា ទាហរណ៍ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យកាន់តែច្បាស់។</p>
<p><b>ចម្លើយ:</b></p>
<p><b>Q#4 (outcome level) do you think you work differently before and after receiving the training as discussed in Q1?</b></p>

<p>សំណួរទី៤÷ តើលោក លោកស្រីគិតថា លោក លោកស្រីមានការប្រែប្រួលជាងមុនទេ បើប្រៀបធៀបនៅមុន និង ក្រោយទទួល បានវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដូចបានពិភាក្សាក្នុងសំណួរទី១ខាងលើនេះ? ឧទាហរណ៍ តើមានអ្វីដែលជាការ ប្រែប្រួលជាវិជ្ជមាន ឬ អ្វីដែលធ្វើឱ្យលទ្ធផលការងារកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន?</p>	
<p>Response ( ចម្លើយ): xxx</p>	
<p><b>Q#5. What capacity challenge do you face in your works?</b></p> <p>សំណួរទី៥÷ តើលោក លោកស្រីជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះទាក់ទងនឹងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ?</p>	
<p>Response ( ចម្លើយ): xxx</p>	
<p><b>Q#6. Next step: What suggestions would you make for improving the capabilities of staffs of DM SNAs and OWSOs for better and timely response to the public? Please think about yourself, your office, your supervisors and EU DAR/GIZ for continual improvement in the next few years</b></p> <p>សំណួរទី៦÷ តើលោក លោកស្រីមានសំណូមពរអ្វីខ្លះ ដើម្បីកែលំអសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលស្រុក ការិយាល័យ ច្រក ក៏ដូចជាមន្ត្រីការិយាល័យរបស់មន្ទីរជំនាញ ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវសេវារបស់ប្រជាពលរដ្ឋបានល្អ ប្រសើរ និងមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន? សូមមេត្តា លើកឡើងនូវដំណោះស្រាយផ្សេងៗដែលអាចធ្វើទៅបានដោយ ខ្លួនឯង ប្រធាន ថ្នាក់ដឹកនាំ ឬក៏កម្មវិធី EU DAR/GIZ ក្នុងការកែលំអជាបន្តសម្រាប់ប៉ុន្មានឆ្នាំខាងមុខទៀត។</p>	
<p><i>Points of Actions</i></p> <p>សំណើវិធានការណ៍ផ្សេង</p>	<p><i>Who is responsible</i></p> <p>អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយ</p>

សេចក្តីបញ្ចប់៖

ជាថ្មីម្តងទៀត ខ្ញុំថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះពេលវេលា និងការផ្តល់យោបល់ខាងលើនេះ។  
យើងខ្ញុំសូមធានា មតិយោបល់របស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរំលេចនៅក្នុងរបាយការណ៍អង្កេតនេះ។ យើងសង្ឃឹមថា នឹងធ្វើរបាយការណ៍អង្កេតចុងក្រោយជាភាសាខ្មែរជូនលោក លោកស្រីជាក់ជាមិនខាន។ សូមអរគុណ

### ១.៣ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់លទ្ធផលអង្កេត

For Plausibility Check, we wish our respondents to say “true or not true”, “Confirm or refuse” Yes or no” and what are their reasons and examples to support their answers. Below are few key questions:

- a. As practitioner, what is your perception on PMS system and tools?
- b. Do think the purpose of establishing and applying PMS tools is realistic?
- c. What are the tools the most useful for staff performance? Tools which are less important?
- d. Why the overall system is not always effective for improving staff performance?
- e. Why isn't incentive system within PMS system?



## ១.៤ កម្មវិធីការងារ

No.	Outputs and Tasks	Provsional Dates	Focal Point	Remarks
<b>1 Signing contract, survey preparations and implementation</b>				
1.1	Kick-off meeting	5-Feb-19	Luc & Rathphipos	Understanding of EU DAR progress and clarification on ToR
1.2	Actual contract signing and follow-up meeting	12-Feb-19	Luc & Rathphipos & Kuntheara	Schedule, questionnaire and references on PMS tools
1.3	Survey schedule and questionnaire	12-14 Feb	Kuntheara	endorsement of the schedule and questionnaire by EU DAR mgmt
1.4	Approval of schedule and survey questionnaire	15-Feb-19	Luc & Rathphipos	
1.5	Dry run on data collection in Kandal	20-Feb	Kuntheara	Dry run from 8.30 to 11.30am in EU DAR, Phnom Penh
1.6	Data generation in the 3 districts in Kandal	21-22 Feb	LGAs in Kandal	LGAs responsible for D/Ms
1.7	Completeness of data records and submission by each LGA to consultants	28-Feb-19	LGAs in Kandal	Consultants may clarify data records with LGAs if needed
1.8	Dry run on data collection in Battambang	6-Mar	Kuntheara	dry run in afternoon at EU DAR Battambang
1.9	Data generation in Battambang (OWSO)	7-Mar	Kuntheara	all LGAs to observe Kis & FGD
2.0	Data generation in Moun Russey (OWSO)	11-Mar	Kuntheara	all LGAs to observe Kis & FGD
2.1	Data generation in 8 districts	12-15 Mar	Local Governance Advisors	LGAs responsible for D/Ms
2.2	Completeness of data records and submission by each LGA to consultants	18-Mar	Local Governance Advisors	Consultants may clarify data records with LGAs if needed
<b>2 Data processing, report writing</b>				
2.1	Data review and summarizing for all DMs	19-21 Mar	Kuntheara	Data summarizing matrix
2.3	Data analysis and report drafting	22-27 Mar	Kuntheara	Report structure to be agreed by EU DAR
2.5	Submission of first draft report to EU DAR	28-Mar	Kuntheara	briefing by consultants
2.7	Feedbacks on first draft by EU DAR	2-Apr	EU DAR Team	Written feedbacks
<b>3 Presentation of results</b>				
3.1	Brief presentation on findings and recommendations to EU DAR	3-Apr	Kuntheara and EU DAR Team	2nd version of the report
<b>4 Final report and closing the assignment</b>				
4.1	Finalise and submission of final report in En/Kh based final feedback from EU DAR	9-Apr	Kuntheara	final report and translation into Khmer
4.2	Approval of final report in En/K	12-Apr	Kuntheara	final report in En/Kh

## ១.៥ តារាងសង្ខេបទិន្នន័យបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកគោលដៅ

No	Names of D/M	Board of Governors			AD and Deputy AD			Admin/Finance Office			OWSO/M			D/M Education			Operational D/Ms Health			Grant Total		
		male	female	total	male	female	total	male	female	total	male	female	total	male	female	total	male	female	total	Male	Femael	GT
I.	Battambang Province																					0
1	Battambang Municipality	4	1	5	2	0	2	6	5	11	10	9	19	9	7	16	17	11	28	48	33	81
2	Sangkae	4	1	5	2	0	2	1	4	5	6	8	14	8	7	15	13	4	17	34	24	58
3	Moung Ruessei	3	1	4	3	0	3	3	2	5	9	3	12	8	6	14	7	5	12	33	17	50
4	Bavel	3	1	4	2	0	2	4	3	7	9	6	15	10	3	13	0	0	0	28	13	41
5	Thma Koul	4	1	5	1	1	2	3	5	8	7	7	14	12	2	14	10	4	14	37	20	57
6	Koas Krala	4	1	5	1	0	1	5	4	9	0	0	0	12	1	13	0	0	0	22	6	28
7	Banan	4	1	5	3	0	3	3	4	7	0	2	2	12	4	16	0	0	0	22	11	33
8	Rotonak Mondul	4	1	5	2	1	3	3	2	5	9	1	10	9	3	12	0	0	0	27	8	35
3	Samlout	4	1	5	2	1	3	3	2	5	9	1	10	9	3	12	0	0	0	27	8	35
10	Aek Phnum	4	1	5	1	1	2	5	4	9	1	2	3	13	5	18	0	0	0	24	13	37
	Total BTM	38	10	48	19	4	23	36	35	71	60	39	99	102	41	143	47	24	71	302	153	455
II	Kandal Province																					0
11	SaAng	4	1	5	2	0	2	2	1	3	10	4	14	11	4	15	10	5	15	39	15	54
12	Kien Svay	4	1	5	0	1	1	2	3	5	9	8	17	8	1	9	12	6	18	35	20	55
13	Luek Daek	11	4	15	4	1	5	8	5	13	0	0	0	11	2	13	17	13	30	51	25	76
	Total KDL	19	6	25	6	2	8	12	9	21	19	12	31	30	7	37	39	24	63	125	60	185
	GRANT TOTAL (BTB+KDL)	57	16	73	25	6	31	48	44	92	79	51	130	132	48	180	86	48	134	427	213	640