ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩

The Implementation of Annual Operation Plan of Banteay Meanchey Provincial Department of Education Youth and Sport in 2019

ដោយ/ By

ផ្លុង គិមហួន/PHLONG KIM HUON

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០២០

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩

The Implementation of Annual Operation Plan of Banteay Meanchey Provincial Department of Education Youth and Sport in 2019

ដោយ/ By

ផ្លុង គិមហួន/PHLONG KIM HUON

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០២០

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន

នាងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថានិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា "ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យក្នុងឆ្នាំ២០១៩" សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឯកទេសគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គឺជាស្នាដៃរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលបានសញ្ញាបត្រ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សាកលវិទ្យាល័យ ឬនៅវិទ្យាស្ថាននានា ដែលមានសញ្ញាបត្រស្មើឡើយ។ និក្ខេបបទនេះ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយ ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះក្នុងបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។

និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះ ពិតជាស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងឡើងដោយនាងខ្ញុំផ្ទាល់ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ.............ខែ................ឆ្នាំ ជូតទោស័ក ពុទ្ធសករាជ២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០២០

ហត្ថលេខាបេក្ខជន

ផ្លុង គិមហ្វួន

លិខិតបញ្ជាក់

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **សៀង សុវណ្ណា** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក **ឡុច ចាន់ថន** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោកស្រី **ផ្លុង គិមហួន** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៧ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ <<**ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យក្នុងឆ្នាំ២០១៩**>> ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ......................ខែ..................ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី..........ខែ.................ឆ្នាំ២០២០

....

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា
នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លោក ឡុច ចាន់ថន
គ្រូឧទ្ទេសវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

ស្នាដៃស្រាវជ្រាវនេះជាការរួមចំណែកដ៏ធំធេងដែលមិនអាចកាត់ថ្លៃបានពីក្រុមគ្រួសារនាងខ្ញុំដែលមាន លោក ឪពុកឈ្មោះ **ផ្លុង ហូ** អ្នកម្តាយឈ្មោះ **ដៀប ប៉ុន** ដែលបានផ្តល់កំណើតដល់ខ្ញុំ និងជួយមើលថៃកូនរបស់ខ្ញុំអំឡុងពេលសរសេរនិក្ខេបបទនេះ។ពួកគាត់ទាំងពីរតែងតែផ្តល់កម្លាំងចិត្តយ៉ាងខ្លាំងក្លាដល់ខ្ញុំ ក្នុងការតស៊ូខិតខំសម្រេចបានសញ្ញាបត្រដ៏មានតម្លៃមួយនេះ។
នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ បំផុតជូនចំពោះក្រុមគ្រួសារខ្ញុំ ដែលរួមមាន៖ ស្វាមីជាទីស្រឡាញ់ ឈ្មោះលោក**ហេង ហ៊ាន់** ដែលតែងតែផ្តល់កម្លាំងចិត្ត និងកម្លាំងកាយ និងមើលថៃកូនៗពេលខ្ញុំទៅសាលារៀន។កូន ស្រី សំណព្វឈ្មោះ ហេង ហ៊ុយលៀង កូនប្រុសសំណព្វឈ្មោះ ហេង សុខលី កូនស្រីពៅឈ្មោះ ហេង ហៅឡែន ដែលតែង តែជំរុញខ្ញុំឱ្យខំបញ្ចប់ការសិក្សាឱ្យជោគជ័យ។

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណជូនចំពោះលោក **ឈូ ប៊ុនរឿង** ប្រធានមន្ទីរអេប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ និងថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ ព្រមទាំងមន្ត្រីការិយាល័យជំនាញទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន ក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរនេះ និងជួយជ្រោមជ្រែងនាងខ្ញុំដោយផ្តល់គំនិតកែលម្អល្អៗ ក្នុងការសរសេរនិក្ខេបបទនេះ។

ខ្ញុំសូមអរគុណផងដែរដល់លោកគ្រូ **ឡុច ចាន់ថន** សាស្ត្រាចារ្យណែនាំរង ដែលមានណែនាំ និងផ្តល់យោបល់ដ៏ត្រឡប់លើសេចក្តីព្រាងនិក្ខេបបទនេះ
ចាប់ពីពេលដំបូងរហូតដល់ចេញជាសេចក្តីព្រាងចុងក្រោយ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ មិត្តរួមថ្នាក់ជាច្រើនរូបបានខិតខំពន្យល់ និងបង្ហាញផ្លូវខ្ញុំ ក្នុងអំឡុងពេលសរសេរនិក្ខេបបទនេះ ដែលនាំឱ្យទទួលបានជោគជ័យមកដល់ថ្ងៃនេះ។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា** នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដែលបានខិតខំបង្ហាត់បង្ហាញ និងផ្តល់យោបល់កែលម្អនិក្ខេបបទនេះរហូតទទួលបានជោគជ័យ

បញ្ជីពាក្យអក្សរកាត់ និងការបកប្រែ

ADB:	Asian Development Bank: ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
AOP:	Annual Operation Plan: ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
CP:	Contingency Plan: ផែនការជាយថាហេតុ
CA:	Cronbach's Alpha: កម្រិតជឿទុកចិត្តបាននៃការបំពេញកម្រងសំណួរ
ID:	Incheon Declaration: សេចក្តីប្រកាសពីទីក្រុងអ៊ីនឈន់ សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ
SD:	Standard Deviation: គម្លាតស្តង់ដា ជាតម្លៃលេខដែលឃ្លាតចេញពីមធ្យមភាគ
SPSS:	Software Package for Social Sciences: កញ្ចប់កម្មវិធីកុំព្យូទ័រសម្រាប់វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម

ចំណងជើងតារាង

តារាង	ចំណងជើង	ទំព័រ
តារាង ៣.១	ភាពញឹកញាប់នៃសមាសភាពអ្នកចូលរួម	២១
តារាង ៣.២	ក្រុមអាយុរបស់អ្នកចូលរួម	២១
តារាង ៣.៣	តួនាទីរបស់អ្នកចូលរួម	២២
តារាង ៣.៤	បទពិសោធន៍ការងាររបស់អ្នកចូលរួម (ឆ្នាំ)	២២
តារាង ៣.៥	កម្រិតសញ្ញាបត្រទទួលបាន	២២
តារាង ៣.៦	កម្រិតជឿទុកចិត្តបាននៃកម្រងសំណួរ	២៤
តារាង ៣.៧	មធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដានៃសំណួរនីមួយៗ	២៤
តារាង ៤.១	លក្ខណៈទូទៅលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ	២២

មាតិកា

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន ii

លិខិតបញ្ជាក់ iii

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ iv

ចំណងជើងតារាង vi

មាតិកា vii

មូលន័យសង្ខេប ix

ជំពូកទី១ 1

សេចក្តីផ្តើម 1

១.១. សាវតារនៃការស្រាវជ្រាវ 2

១.២. ចំណោទបញ្ហា 5

១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ 6

១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ 6

១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ 6

១.៦. ដែនកំណត់ និងវិសាសភាពនៃការស្រាវជ្រាវ 7

១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ 8

ជំពូកទី២ 9

ការរំលឹកទ្រឹស្តី 9

២.១. ពន្យល់ពាក្យបច្ចេកទេស 9

២.១.១. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ 9

២.១.២. បុគ្គលិកអប់រំ 9

២.១.៣. សកម្មភាព 9

២.១.៤.ថវិកា 9

២.១.៥.ក្របខណ្ឌពេលវេលា 10

២.១.៦. ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ 10

២.២. ដំណើរការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ 10
២.៣. ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរកែលម្អនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ 12
២.៤. តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ 15
២.៥. លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ 17
២.៦. ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ 19
ជំពូកទី៣ 21
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ 21
៣.១.អ្នកចូលរួម និងសំណាក 21
៣.២. កម្រងសំណួរសម្រាប់អ្នកចូលរួម 23
៣.៣. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ 23
៣.៤.ការប្រមូលទិន្នន័យ 23
៣.៥.ការវិភាគទិន្នន័យ 24
ជំពូកទី៤ 26
លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ 26
៤.១.លក្ខណៈទូទៅនៃលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ 26
៤.២. ស្ថានភាពនៃការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ 27
៤.៣. ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ 31
៤.៤. ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរកែលម្អ 33
៤.៤. តម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល 36
ជំពូកទី៥ 39
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ 39
៥.១. ការពិភាក្សា 39
៥.២. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន 43
៥.៣. សំណូមពរ 45
ឯកសារយោង 48

មូលន័យសង្ខេប

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំតាមអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗតែងជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមជាច្រើន ដែលបញ្ហាប្រឈមទាំងនោះរួមមានធនធានមនុស្ស ថវិកាអនុវត្ត និងសម្ភារបរិក្ខារគាំទ្រការអនុវត្ត។ ដោយឡែកមាន បញ្ហាប្រឈមផ្សេងទៀតទាក់ទងនឹងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ និតិវិធីរៀបចំផែនការ និងតម្លាភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកា កម្មវិធីជាដើម។ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមខាងលើ ការសិក្សានេះមានវត្ថុបំណង (១) ស្វែងយល់ពីស្ថានភាពនៃការ អនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ របស់ការិយាល័យជំនាញទាំងអស់ក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត បន្ទាយមានជ័យ (២) កំណត់ពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរកែលម្អនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ កន្លងមក និង (៣) វិភាគពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរៀបចំផែនការ និងអនុវត្តផែនការ។ ដើម្បីសម្រេចវត្ថុបំណងខាងលើ ការ សិក្សានេះប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របែបបរិមាណវិស័យ ដែលមានកម្រងសំណួរសម្រាប់ជូនអ្នកចូលរួមបំពេញ។ អ្នកចូលរួម សរុបមានចំនួន១៤៦នាក់ ដែលរាប់ចាប់ពីប្រធានមន្ទីរ អនុប្រធានមន្ទីរ ប្រធានការិយាល័យជំនាញ និងអនុប្រធាន ការិយាល័យជំនាញរួមទាំងគ្រូឧទ្ទេសនៅសាលាគរុកោសល្យផងដែរ ដែលជារួមមានការិយាល័យជំនាញចំនួន១១ និង សាលាគរុកោសល្យចំនួនមួយ។

កម្រងសំណួរមាន១៧អាតឹម ដែលជាសំណួរទម្រង់បិទមាន៥ខ្នាត (5-Point Scale) សម្រាប់អ្នកចូលរួម គូសបំពេញ និងសំណួរទម្រង់បើក។ អ្នកស្រាវជ្រាវទាក់ទងអ្នកចូលរួមឱ្យបំពេញកម្រងសំណួរតាមរយៈការណែនាំខ្លួន និងរៀបរាប់សង្ខេបដោយផ្ទាល់ដល់អ្នកចូលរួម ព្រោះអ្នកស្រាវជ្រាវមានតួនាទីជាអនុប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។ អ្នកស្រាវជ្រាវទាក់ទងអ្នកចូលរួមដោយប្រើប្រាស់វិធីចៃដន្យ ដោយមិនមានមុខសញ្ញាមុនទេ ប៉ុន្តែបានកំណត់លក្ខខណ្ឌថា អ្នកចូលរួមដែលអាចបំពេញកម្រងសំណួរបានលុះត្រា (១) មន្ត្រីដែលមានក្របខ័ណ្ឌ ពេញសិទ្ធ (២) មានបទពិសោធន៍ធ្វើការនៅមន្ទីររយៈពេលយ៉ាងតិច៣ឆ្នាំ (៣) ស្ម័គ្រចិត្តបំពេញកម្រងសំណួរ និង (៤) មន្ត្រីដែលធ្លាប់បានអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរកន្លងមក។ កម្មវិធី SPSS ២៥.0 ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីវិភាគទិន្នន័យដំបូង និងទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំដែលប្រមូលបាន។

លទ្ធផលបង្ហាញឱ្យឃើញថា គ្រប់ការិយាល័យជំនាញដែលបានអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំទទួលបាន លទ្ធផលល្អបង្គួរ និងអាចទទួលយកបាន។ ចំណុចខ្លាំងរួមមាន៖ បានអនុវត្តរាល់សកម្មភាពដែលបានគ្រោងស្របតាម ថវិកាដែលបានគ្រោងដែលបន្សុីគ្នាទៅនឹងក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាដែលបានអនុវត្ត។ មន្ត្រីភាគច្រើនមានការទទួលខុសត្រូវ ខ្ពស់លើសកម្មភាពដែលខ្លួនបានអនុវត្តស្របតាមបំណែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ច។ រីឯចំណុចគួរឱ្យកែលម្អ ក្នុងការអនុវត្ត

រួមមាន៖ ការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីដែលមានសូចនាករពិនិត្យតាមដាន ការវាយតម្លៃការកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ និងការរៀបចំផែនការរយៈពេលវែង និងមធ្យម។ មន្ត្រីជំនាញរបស់មន្ទីរ ពិសេសមន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងគណនេយ្យត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលបន្តលើប្រធានបទហេតុនិច្ច័យវិស័យអប់រំ ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោង ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា និងការប្រមូលទិន្នន័យ ដំណើរការ និងការវិភាគទិន្នន័យ។ លទ្ធផលបង្ហាញថា មន្ត្រីទទួលបន្ទុករៀបចំផែនការត្រូវការចំណេះដឹងបន្ថែមលើគោលការណ៍ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ។ ទន្ទឹមនឹងនោះ គណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរ និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគួរបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់មន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុបានអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។

ពាក្យគន្លឹះ៖ *ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ សកម្មភាព និងការអនុវត្ត។*

Abstract

The implementation of annual operation plan for each organization at the sub-national levels always encounters some challenges which might be understaffing human resources, limited implementation budget and support equipment deficiencies. Likewise, there are other overarching pitfalls relevant to financial legislative framework, the process how to make planning, budget expense transparency, and the like. In response to the aforementioned challenges, this study focuses its objectives on (1) perceiving the results of annual operation plan implementation in 2019 for all technical offices under supervision of the Banteay Meanchey provincial department of education, youth, and sport; (2) determining the strength and weakness of an annual operation plan; and (3) analyzing the training needs for the officers in charge of planning and finance. In order to achieve these objectives, the quantitative method was employed with distributing the paper-based questionnaire directly to the participants for data collection. A total number of 146 participants were accessed for filling out the open-ended questionnaire ranging from the provincial department director, provincial department deputy directors, technical office heads, technical office deputy heads, and officers, including teacher trainers at the provincial teacher training center, with a total of 11 technical offices and 1 provincial teacher training center. Particularly, the descriptive statistics were employed with means and standard deviations.

The questionnaire contains 20 items with a 5-point scale for the participants' filling out purposes. The researcher accessed the participants by showing them the letter of consent with a brief introduction to the participants; and the researcher is currently a deputy director of Banteay Meanchey provincial department of education youth and sport. The random sampling technique was used to access the participant. The participant selection criteria were (1) full government civil servants, (2) at least 3-year experiences of working at the provincial department, (3) volunteering to fill out the questionnaire, and (4) the officers who used to implement and involve in the annual operational plan/activities in previous academic years. The SPSS version 25.0 was used to analyze raw data grounded from the participant and secondary data collected.

All technical offices which implemented the annual operation plan achieved a good and acceptable outcomes. The strengths highlighted the achievement in implementing all planned activities with the planned budget in parallel with the timeframe. Moreover, most of the officers are highly responsible for their individually assigned tasks. The weaknesses highlighted program framework implementation with planned indicators and evaluation, educational strategic plan implementation for a medium and long term. The officers in charge of planning and accounting required further training programs on educational evaluation and monitoring, program and project management, strategic budget plan management, and data collection for data analysis and processes. In addition, the planning and accounting officers required further training courses on financial law

regulations and laws.

The provincial department board and ministry of education youth and sport should offer the professional development opportunity for technical officers in charge of planning and finance to be trained and educated permanently to enhance work and plan effectiveness.
Key Words: Annual operation plan, officers in charge of planning and finance, activities, and implementation

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

សង្គមមួយ ដែលពោរពេញទៅដោយធនធានមនុស្សប្រកបដោយចំណេះ ជំនាញ និងឥរិយាបថគឺជាសង្គម ដែលផ្តល់អទិភាពលើវិស័យអប់រំក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេស។ បណ្តាប្រទេសរីកចម្រើន បាននិងកំពុងដាក់ចេញវិធានការជាច្រើន ដើម្បីធានាថាការផ្តល់សេវាអប់រំមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពដល់សិស្ស និងនិស្សិត។ ឧទាហរណ៍៖ ប្រទេសសិង្ហបុរី បានដាក់ចេញនូវសកម្មភាពប្រតិបត្តិជាច្រើន ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសាលារៀន ហើយបានធ្វើប្រតិភូកម្មសិទ្ធិអំណាចក្នុងការសម្រេច និងការអនុវត្តសកម្មភាពផ្សេងៗទៅដល់កម្រិតសាលារៀន ពីព្រោះសាលារៀនជាអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់ជាមួយសិស្ស។ ទាំងនេះបង្ហាញថា ថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការទទួលខុសត្រូវដោយផ្ទាល់នូវរាល់សកម្មភាពដែលខ្លួនបានអនុវត្តចំពោះមុខថ្នាក់ជាតិ។ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ធ្វើការងារជាច្រើនដែលក្នុងនោះ ការរៀបចំផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ និងការងារហិរញ្ញវត្ថុ ជាការងារចាំបាច់នៅតាមអង្គភាព និងស្ថាប័នដែលទាមទារឱ្យមានការបន្សុីគ្នា និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់។ ប្រសិនបើ ផែនការប្រតិបត្តិមិនឆ្លើយតប ឬមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តនៅឆ្នាំកន្លងទៅ ឬអនុវត្តមិនមានប្រសិទ្ធភាព នោះគុណភាព និងគុណផលនៃការអប់រំដល់អ្នកប្រើប្រាស់នឹងមានបញ្ហា។ ដូចនេះ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួររៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីទទួលបានធាតុចូលបន្ថែមក្នុងការកែលម្អ និងធ្វើឱ្យកាន់តែអាចអនុវត្តបាន រួចបង្ហាញនូវសេចក្តីព្រាង នេះដល់គណៈអភិបាលខេត្តសុំយោបល់កែលម្អ និងសម្រេច ដើម្បីផ្ញើជូនអង្គភាពថ្នាក់ជាតិ ដែលទទួលបន្ទុក (នាយកដ្ឋានផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា)។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវធ្វើការយ៉ាងជិតស្និតជាមួយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីធានាថា ផែនការចំណាយរយៈពេលមធ្យម សម្រាប់វិស័យអប់រំ ត្រូវបានបន្សុីគ្នាទៅនឹងផែនការចំណាយរយៈពេលវែងតាមស្ថាប័ននីមួយៗនិងស្របតាមគោលការណ៍កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់អង្គភាពទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាផ្នែកមួយនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួង និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ពីព្រោះផែនការយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនោះ ត្រូវបានបំបែកជាធាតុតូចៗ ដើម្បីឱ្យអនុវត្តបានដល់អ្នកប្រើប្រាស់។ ដើម្បីអាចវាស់ពីកម្រិតអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនីមួយៗនោះបាន ថាតើអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិណាអនុវត្តបានកម្រិតណា ក្រសួងបានកំណត់សូចនាករប្រៀបធៀបថ្នាក់ជាតិ។ ឧទាហរណ៍៖ សូចនាករគោលទី២ *អត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅបឋមសិក្សា* ដែលមានចំណុចដៅថ្នាក់ជាតិចំនួន៨៤,១% ហើយខេត្តស្វាយរៀងទទួលបាន៩៧,៩% ជាតួលេខមួយខ្ពស់លើសពីចំណុចដៅថ្នាក់ជាតិ (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។ ដូចនេះ អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយត្រូវចូលរួមពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើសេចក្តីព្រាងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ហើយផែនការនោះត្រូវឆ្លុះបញ្ចាំងពីផែនការថ្នាក់ជាតិឱ្យស្របតាមសូចនាករគោល និងចំណុចដៅថ្នាក់ជាតិ ទើបផែនការនេះអាចវាស់បាន។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ ជាផែនទីចង្អុលបង្ហាញដល់គ្រប់ក្រសួងស្ថាប័នទាំងអស់ ជាពិសេសក្រសួងអាទិភាពគឺក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឱ្យរៀបចំគោលនយោបាយជាតិ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ និងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អនុវត្ត (**រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ២០១៩**)។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិនេះ ក៏ចង្អុលបង្ហាញផងដែរពីប្រភពធនធានអនុវត្ត (ថវិកា សម្ភារៈបរិក្ខារគាំទ្រ និងធនធានមនុស្ស) ដែលអាចប្រើប្រាស់បានក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗ។ ដូចនេះ អ្នករៀបចំផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុគួរគិតពីធនធានអនុវត្តដើម្បីអាចសម្រេចបានតាមសូចនាករគោល និងចំណុចដៅថ្នាក់ជាតិបាន ជាពិសេសត្រូវចាំពាក្យស្លោកថា វិនិយោគតិចបានផលច្រើន និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ដល់អ្នកប្រើប្រាស់។

ការរៀបចំផែនការដែលមិនឆ្លើយតប នាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់អ្នកប្រើប្រាស់ និងមិនបានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិស្របតាមចក្ខុវិស័យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល គឺនៅឆ្នាំ២០៣០ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានឹងក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ និងប្រទេសចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនិងការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្តាលអណត្តិនូវសកម្មភាព ដែលបានអនុវត្តដើម្បីធានាថា សកម្មភាពទាំងនោះស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំ និងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងៗរបស់ក្រសួង និងរាជរដ្ឋាភិបាល។ ដូចនេះ ការសិក្សាពីការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យនៅឆ្នាំ២០១៩ ដែលជាខេត្តគោលដៅត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីស្វែងរកប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកន្លងមក នឹងឆ្លុះបញ្ចាំងពីសកម្មភាពអនុវត្តនៅឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងជាងឆ្នាំមុន។

១.១. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការអប់រំមួយមានគុណភាព ទាមទារឱ្យមានផែនការច្បាស់លាស់ ដើម្បីកំណត់តម្រូវការធនធានត្រូវចំណាយ (ធនធានមនុស្ស ធនធានសម្ភារៈ និងថវិកា) និងដើម្បីធានាថា ការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពឬអត់។ អង្គភាពមួយដែលមានផែនការប្រតិបត្តិត្រឹមត្រូវ សម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពគ្រោងទុកនៅឆ្នាំបន្ទាប់ នឹងហុចផលឱ្យច្បាស់លាស់ និងអាចវាស់វែងបាន (Mateljak & Mihnović, 2016)។ ប៉ុន្តែទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយផែនការខ្លះដែលបានគ្រោងត្រឹមត្រូវហើយក៏នៅតែមានភាពអាក់រអួលក្នុងការអនុវត្តដោយប្រការណាមួយដែរ។ មានទិដ្ឋភាពច្រើនយ៉ាង ដែលបណ្តាលឱ្យបញ្ហានេះកើតឡើង។

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ និតិកាលទី៦របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ផ្តោតជាសំខាន់លើមុំមួយក្នុងចំណោមមុំទាំង៤ គឺការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដែលជាវិស័យអប់រំសិក្សាធិការជាតិ (**ហង់ ២០១៨**)។ ការអប់រំគឺជាកត្តាលីករគន្លឹះក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងផ្តល់ការងារសមរម្យដល់ប្រជាជន (**Incheon Declaration, 2015)**។ ការអប់រំត្រូវការធនធានចាំបាច់ក្នុងការគាំទ្រដំណើរការសកម្មភាព និងសេវាកម្មអប់រំ ធានាថាអ្នកទទួលសេវាមានភាពពេញចិត្ត និងអាចទទួលយកបាន។ វិស័យអប់រំជាឆ្អឹងខ្នងនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ដើម្បីសម្រេចបាននូវការអភិឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដែលមានលក្ខណៈពេញលេញ និងក្លាយជាពលរដ្ឋសាកលសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ ដូចនេះការអប់រំមួយប្រកបដោយគុណភាព ទាមទារតម្រូវការធនធានគ្រប់គ្រាន់ និងការរៀបចំ ដែលមានផែនការច្បាស់លាស់ មានតម្លាភាព និងមានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។

ការរៀបចំផែនការអប់រំច្បាស់លាស់ និងមានការចូលរួម បង្ហាញពីភាពជោគជ័យដំបូងនៃការផ្តល់សេវាអប់រំដល់អ្នកទទួល ពីព្រោះផែនការជាត្រីវិស័យសម្រាប់ឱ្យមន្ត្រីអប់រំស្វែងរកផ្លូវត្រូវដើរទៅមុខ។ ការគ្រប់គ្រង

ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈតាមរយៈការកសាងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អនុវត្តតាមអង្គភាពនីមួយៗ ដែលជាចំណុចអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមអាទិភាពទាំង១៥ នៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បង្ហាញឱ្យឃើញនូវការត្រៀមខ្លួនខាងធនធាន (មនុស្ស សម្ភារៈ និងហិរញ្ញវត្ថុ) ដើម្បីសម្រេចជោគជ័យតាមផែនការដែលបានកំណត់។ លើសពីនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបាន និងកំពុងដាក់ចេញនូវវិធានការអនុវត្តក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ធានាឱ្យមានការចូលរួម និងឆ្លើយតបទៅនឹងចំណុចអាទិភាពនៃការអភិវឌ្ឍជាតិ។ ក្នុងចំណោមអនុវិស័យទាំង៧ ដែលក្រសួងយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងរួមមាន៖ អនុវិស័យអប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សា និងអប់រំបច្ចេកទេស ឧត្តមសិក្សា អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ អភិវឌ្ឍយុវជន និងអប់រំកាយនិងកីឡា។ ក្រសួងបានធ្វើវិសហមជ្ឈការឱ្យដល់អង្គភាពថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិនូវភារកិច្ច និងការងារមួយចំនួនតាមរយៈការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីទុកសម្រាប់អនុវត្ត ដែលរួមមាន៖ ចង្កោមសកម្មភាពអាទិភាព និងថវិកាគាំទ្រសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗនោះ (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។ ដូច្នេះ ផែនការល្អអាចសម្រេចលទ្ធផលតាមផែនការគ្រោងទុកនោះ មានន័យថាអាចសម្រេចបានតាមចំណុចដៅឬសូចនាករស្នូលរបស់ក្រសួង ។

ការធ្វើវិសហមជ្ឈការរបស់ក្រសួងដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមាន៖ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ និងសាលារៀន បង្ហាញពីការចូលរួម និងអនុវត្ត ដោយផ្ទាល់ពីអ្នកផ្តល់សេវា និងអ្នកប្រើប្រាស់សេវា ជាជាងការអនុវត្តដោយប្រយោលពីក្រសួង (នាយកដ្ឋានជំនាញ)ទៅអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជាក់ស្តែងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ដែលជាអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយមាន១១ការិយាល័យជំនាញ និងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹត្យការខេត្តមួយកន្លែង បានគ្រោងនិងអនុវត្តសកម្មភាពតាមផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយគោរពតាមគោលនយោបាយ និងចំណុចអាទិភាពរបស់ក្រសួង។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យសម្រេចបានស្នាដៃជាច្រើន តាមរយៈការអនុវត្តសកម្មភាពក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ហើយស្នាដៃទាំងនោះមានបង្ហាញក្នុងសន្និបាតអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ដើម្បីឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធដឹងឮ ព្រោះភាគីទាំងនោះបានចូលរួមចំណែកទាំងធនធានពេលវេលា និងកម្លាំងកាយចិត្តក្នុងការសម្រេចបាននូវសកម្មភាព គ្រោងក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។ ជារួមមន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យបានចូលរួម ចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់ក្រសួង ដើម្បីធានាថានៅឆ្នាំ២០៣០ កម្ពុជានឹងប្រែក្លាយកម្រិតសេដ្ឋកិច្ចទៅជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ និងនៅឆ្នាំ២០៥០ ប្រែក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់ (**មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមាន ជ័យ ២០១៩**)។

ផែនការប្រតិបត្តិ គឺជាសកម្មភាពប្រតិបត្តិ សម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដោយធានាថារាល់សកម្មភាពក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗត្រូវបន្សុីគ្នាទៅនឹងចំណុចអាទិភាព និងចំណុចដៅដែលមានចែងក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើ។ ផែនការប្រតិបត្តិបកស្រាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឱ្យទៅជាលំហូរការងារប្រចាំថ្ងៃ ដែលសង្ឃឹមថានឹងអាចសម្រេចបានលទ្ធផលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។ ផែនការប្រតិបត្តិបង្ហាញថា តើនរណាជាអ្នកធ្វើ? ធ្វើអ្វី? ហើយធ្វើនៅពេលណា? និងសកម្មភាពអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងដូម្តេចសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់? ហើយវាក៏បង្ហាញផងដែរថាតើធនធានមនុស្ស ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានសម្ភារៈអ្វីខ្លះ ដែលនឹងត្រូវត្រៀមទុកសម្រាប់អនុវត្ត?។ វត្ថុបំណងនៃផែនការប្រតិបត្តិគឺផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកអង្គភាពយល់ដឹងបានទូលំទូលាយនូវការងារ និងមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ស្របតាមគោលដៅ និងគោលបំណងនៃអង្គភាព។ ជាងនេះទៅទៀត ផែនការប្រតិបត្តិអាច

កំណត់វត្ថុបំណងនៃសកម្មភាពនីមួយៗបានច្បាស់លាស់ កំណត់សកម្មភាព ដែលត្រូវអនុវត្ត និងត្រូវប្រតិបត្តិមានស្តង់ដា និងអាចជានាបានប្រសិទ្ធភាព អាចវាស់លទ្ធផលបានច្បាស់ អាចកំណត់តម្រូវការធនធាន និងបុគ្គលិកបានច្បាស់ មានក្របខណ្ឌពេលវេលាអនុវត្តត្រឹមត្រូវ និងអាចវាស់វឌ្ឍនៈភាពនៃការអនុវត្តសកម្មភាពបាន។ ផែនការប្រតិបត្តិគឺជាប្រទីបបំភ្លឺសម្រាប់រំលឹកថាតើត្រូវដើរតាមផ្លូវណា និងចង្អុលបង្ហាញពីហានិភ័យអ្វីខ្លះ ដែលអាចកើតឡើងនៅពេលអនាគត។ ដូចនេះ ផែនការប្រតិបត្តិជាបណ្តុំនៃសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃដោយបកស្រាយចេញពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។

ផែនការសកម្មភាពគឺជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានដែលមានស្រាប់ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅដែលបានកំណត់ ហើយវាបង្ហាញពីការអនុវត្តក្នុងពេលអនាគតខាងមុខ។ ការដឹងពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នលើតម្រូវការធនធានមនុស្ស ធនធានសម្ភារៈ និងថវិកា អាចរៀបចំផែនការឆ្ពោះទៅមុខបានប្រកបដោយទិសដៅច្បាស់លាស់។ ការគ្រោងសកម្មភាព និងការងារបង្ហាញពីការត្រៀមរួចជាស្រេចនូវតម្រូវការធនធានដើម្បីអនុវត្ត។ ដូចនេះ ផែនការសកម្មភាពជាការគ្រោងសកម្មភាពតាមដំណាក់កាលនៃការអនុវត្តស្របទៅតាមតម្រូវការធនធាន ដែលមានស្រាប់ និងចំណុចដៅ ដែលចង់បានដោយធៀបទៅនឹងសូចនាករផលសម្រេច ដែលមានកំណត់នៅដើមឆ្នាំ។

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំទាក់ទងនឹងផែនការថវិកា ដែលគាំទ្រឱ្យការអនុវត្តសកម្មភាព។ ការគ្រោងធនធានបង្ហាញថាតើអ្នកគ្រោងថវិកាគាំទ្រយ៉ាងដូចម្តេច? នៅទីណា? និងពេលណា ដែលអ្នកនឹងត្រូវការថវិកានោះ? ហើយថាតើអ្នករំពឹងថាសម្មភាពមួយនោះ នឹងចប់នៅពេលណា?។ ឧទាហរណ៍ មានសកម្មភាពមួយ ដែលកំពុងត្រូវបានអនុវត្ត ហើយថវិកាដំណើរការអស់ពាក់កណ្តាលទី ដោយមិនបានបញ្ចប់វាមុន ពីព្រោះលំហូរថវិកា និងជាតុចេញនៃសកម្មភាពមិនត្រូវបានប៉ាន់ស្មាន និងវិភាគល្អិតល្អន់។ ក្នុងដំណាក់កាលនេះ ប្រធានអង្គភាព គួរធ្វើនិយ័តថវិកាពីអនុគណនេយ្យណាមួយ ដែលមិនចាំបាច់ខ្លាំងយកមកប្រើប្រាស់សិន ឬមានការកែសម្រួលសកម្មភាព ខ្លះ ប៉ុន្តែត្រូវមានការចូលរួមដឹងឮពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីជានាតម្លាភាពថវិកា។ ទោះបីជាមានផែនការប្រតិបត្តិល្អប៉ុណ្ណា ក៏ដោយ បើគ្មានថវិកាគាំទ្រ ឬថវិកាគាំទ្រមិនត្រូវបានប៉ាន់ស្មានត្រឹមត្រូវទេ នោះសកម្មភាពដែលនឹងត្រូវអនុវត្តនឹង គ្មានន័យ។

ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ អាស្រ័យលើប្រធានអង្គភាព និងភាគីពាក់ព័ន្ធដែលជាអ្នកអនុវត្ត អ្នកគ្រោងសកម្មភាព និងថវិកា និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ដែលនឹងត្រូវប្រើប្រាស់។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្របខណ្ឌពេលវេលា និងចំនួនបុគ្គលិកអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗក៏អាចប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពផងដែរ។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី/ខេត្ត ត្រូវរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួនឱ្យស្របតាមគោលនយោបាយអប់រំ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ **(ហង់ ២០១៨)**។ ជាចុងក្រោយតម្លាភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាប៉ះពាល់ខ្លាំងដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត។

ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំមិនមានភាពរលូន និងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុរាល់ឆ្នាំសារពើភ័ណ្ឌនោះទេ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត និងលទ្ធផលផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ មិនបានប្រជុំបែងចែកត្រឹមត្រូវមុនអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងគ្មានកិច្ចប្រជុំពិនិត្យ និងវាយតម្លៃសកម្មភាពដែលបានអនុវត្ត និងសកម្មភាព ដែលគ្រោងនឹងអនុវត្តរៀងរាល់ត្រីមាស និងឆមាសជាដើម។ ដូចនេះ បញ្ហាទាំងអស់ខាងលើនេះទាមទារឱ្យមានការសិក្សាស្វែងរកឫសគល់នៃបញ្ហា

និងដំណោះស្រាយ។

១.២. ចំណោទបញ្ហា

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពិសេសមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យឆ្លុះបញ្ចាំងពីសកម្មភាព និងការងារ ដែលបុគ្គលិកអប់រំរបស់មន្ទីរត្រូវអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃ។ ចង្អោមសកម្មភាពអាទិភាព ដែលមន្ទីរកំណត់ មានការប្រែប្រួលទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃការអនុវត្ត។ ប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជានៅមានចំណុចកែលម្អច្រើន ពីព្រោះប្រព័ន្ធនេះមិនទាន់បានឆ្លើយតប និងបន្សុីគ្នារវាងការគ្រោងផែនការប្រតិបត្តិ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅឡើយ (**Sothy, Madhur, & Chhem, 2015**)។ យ៉ាងណាមិញ ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរនៅមានកម្រិត។ ឧទាហរណ៍ ភាពមិនសុីគ្នារវាងសកម្មភាព និងថវិកាដែលបានគ្រោងទៅនឹងក្រប ខណ្ឌពេលវេលា និងចំនួនបុគ្គលិកអប់រំដែលជាអ្នកអនុវត្តសកម្មភាព អាចប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាព និងផលសម្រេច បាន។ សកម្មភាព ដែលបានអនុវត្តមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងចំណុចដៅ ឬគោលនយោបាយរបស់ក្រសួង។ បុគ្គលិក អប់រំតាមការិយាល័យជំនាញនីមួយៗ មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចូលរួមអនុវត្តសកម្មភាពជំនាញបានពេញលេញ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ធនធានសម្ភារបរិក្ខារគាំទ្រមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗបានពេញលេញល្អ ហើយការណែនាំ និងចង្អុលបង្ហាញពីគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរនៅមានកម្រិតជាហេតុបណ្តាលឱ្យសកម្មភាពដែលត្រូវ អនុវត្តមានភាពមិនច្បាស់លាស់។ ការប្រាស់ចាក ពីគោលការណ៍ និងច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ បង្កឱ្យមានហានិភ័យដល់អង្គ ភាព។ ភាពមិនពេញចិត្តនៃបុគ្គលិកអប់រំរបស់មន្ទីរដែលអនុវត្តសកម្មភាពជំនាញក៏ជាកត្តារាំងស្ទះប្រសិទ្ធភាព នៃការ អនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិផងដែរ។ បញ្ហាទាំងអស់ខាងលើ បណ្តាលឱ្យគុណភាពនៃការអប់រំនៅកម្ពុជាមានកម្រិតទាបប្រៀបធៀបនឹងកម្រិតស្តង់ដាអន្តរជាតិ **(ADB, 2019)**។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងតម្លាភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកានៅមានកម្រិត **(ABD, 2019)**។ ឧទាហរណ៍ មិនមានសកម្មភាពប្រែប្រួល ឬផ្លាស់ប្តូរថ្មី ចំពោះអ្នកទទួលសេវាដោយផ្ទាល់ដែលរួមមាន៖លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សិស្សានុសិស្សសាលារៀន។ នៅពេលថវិកាធ្លាក់មកប្រធានមន្ទីរ មិនបានប្រជុំបែងចែកកញ្ចប់ថវិកា ទៅតាមការិយាល័យជំនាញត្រឹមត្រូវ។ ជាងនេះទៅទៀត ការិយាល័យជំនាញ មិនដែលបានចូលរួមគ្រោងថវិការបស់ការិយាល័យខ្លួនតាមឆ្នាំនីមួយៗ។ ជាចុងក្រោយ ភាពធ្វេសប្រហែសនៃការស្វែងរកឯកសារទូទាត់ ដែលមិនគោរពតាមគោលការណ៍ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទូទាត់មិនទាន់ពេលវេលាកំណត់។

ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិនៅមានកម្រិត ព្រោះកញ្ចប់ថវិកាលើវិស័យអប់រំមួយចំនួន មិនត្រូវបានផ្តល់ជូនតាមការស្នើសុំ និងការរៀបចំផែនការមិនឆ្លើយតប ឬការប្រើប្រាស់ថវិកាមិនមានតម្លាភាព **(Incheon Declaration, 2015)**។ ទាំងអស់នេះកើតចេញមកពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុគ្មានតម្លាភាព ហើយមន្ត្រីទទួលបន្ទុករៀបចំផែនការ មិនទាន់មានជំនាញផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុច្បាស់លាស់ដែលទាមទារឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម។ ដូច្នេះ ការរៀប ចំផែនការមិនត្រឹមត្រូវតាមតម្រូវការឬចំណុចអាទិភាព និងការអនុវត្តមិនមានតម្លាភាព អាចបណ្តាលឱ្យអត្រាចូលរៀននៅមានកម្រិតទាប អត្រាបោះបង់ខ្ពស់ និងអត្រាឡើងថ្នាក់ទាបនៅតាមភូមិសិក្សានីមួយៗ (**Sothy, Madhur, & Chhem, 2015**)។

១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងគឺជាចំណុចដៅសម្រាប់តម្រង់សកម្មភាពស្រាវជ្រាវឱ្យមានភាពជាក់លាក់ និងច្បាស់លាស់ ហើយអាចវាស់វែងបាន។ ការសិក្សានេះមានវត្ថុបំណងសំខាន់បីយ៉ាងគឺ (១) ស្វែងយល់ពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ របស់ការិយាល័យជំនាញទាំងអស់ក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត បន្ទាយមានជ័យ (២) កំណត់ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរកែលម្អនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំកន្លងមកនិង (៣) វិភាគពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរៀបចំផែនការ និងអនុវត្តផែនការ។ ដើម្បីអាចសម្រេចគោលបំណងទាំងនេះបាន យន្តការបែបវិទ្យាសាស្ត្រមួយចំនួននឹងត្រូវលើកយកមកប្រើប្រាស់នៅក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ។

១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ពង្រឹងការរៀបចំផែនការគ្រប់ប្រភេទ និងពិនិត្យតាមដានការចំណាយផ្សេងៗលើការងារអប់រំដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ **(ហង់ ២០១៨)**។ ការសិក្សានេះផ្តោតជាសំខាន់លើប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងឡាយ ដែលមានក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៩កន្លងទៅ។ ហេតុដូច្នេះហើយ សំណួរស្រាវជ្រាវរួមមាន៖ (១) តើការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យនីមួយៗមានដំណើរការ និងទទួលបានលទ្ធផលយ៉ាងដូចម្តេច? (២) តើមានចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរកែលម្អអ្វីខ្លះក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំតាំងពីដំណាក់កាលនៃការរៀបចំផែនការរហូតដល់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ? និង (៣) តើមន្ត្រីរៀបចំផែនការ និងអនុវត្តផែនការត្រូវការចំណេះដឹងបន្ថែមទៀតអ្វីខ្លះ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង? សំណួរស្រាវជ្រាវទាំងនេះ ជាការកំណត់ទិសដៅតម្រង់ឆ្ពោះទៅរកចម្លើយ ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវបែបវិទ្យាសាស្ត្រមួយជាក់លាក់។

១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ក្នុងអំឡុងពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ កម្ពុជាសម្រេចបានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការបង្កើនគុណភាពអប់រំ និងការកាត់បន្ថយអត្រានៃភាពក្រីក្រគួរឱ្យកត់សម្គាល់ **(ADB, 2019)** ។ លទ្ធផលទាំងនេះ កើតចេញពីកំណែទម្រង់ វិស័យអប់រំ ដែលជាវិស័យស្នូលក្នុងការអភិវឌ្ឍជាតិ។

ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំមានកត្តាកំណត់ច្រើនយ៉ាង ដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់ដំណើរការអង្គភាពទាំងមូលបានរួមមាន៖ កត្តាពេលវេលា កត្តាសម្ភារៈបរិក្ខារគាំទ្រ កត្តាការគ្រប់គ្រង កត្តាថវិកាគាំទ្រ កត្តាបុគ្គលិកអប់រំតាមការិយាល័យជំនាញនានា កត្តាទំហំសកម្មភាពការងារ កត្តាការប្រជុំ និងផ្សព្វផ្សាយពីផែនការ និងគោលការណ៍ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ និងកត្តា ការទូទាត់ទាន់ពេលវេលាជាដើម។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានធ្វើការអនុម័តគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលជាច្បាប់តម្រង់ទិសដល់អ្នកគ្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ **(ហង់ ២០១៨)**។ ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរនឹងអាចយល់ច្បាស់ពីកត្តាទាំងអស់ខាងលើនេះ ហើយជំនះបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល នៃការអនុវត្ត។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ លទ្ធផលនៃការសិក្សានេះនឹងផ្តល់ផលដល់អង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងមូល ឱ្យយល់ដឹងពីកត្តាសំខាន់ៗដែលអាចបណ្តាលឱ្យការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិមានប្រសិទ្ធភាពព្រមទាំងកំណត់បានច្បាស់ពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៃការអនុវត្តសកម្មភាពផែនការប្រតិបត្តិកន្លងមក។ ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ នឹងកំណត់បានច្បាស់ថាតើបុគ្គលិកអប់រំដែលទទួលបន្ទុករៀបចំផែនការត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ

អ្វីបន្ថែមទៀត ដើម្បីជានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត។ ជាងនេះទៅទៀតគឺដឹងច្បាស់ថាតើបុគ្គលិកអប់រំតាមការិយាល័យជំនាញទាំងអស់ ពេញចិត្តនឹងការអនុវត្តសកម្មភាពដែលខ្លួនបានគ្រោងលទ្ធផល និងលាភការដែលខ្លួន បានទទួលសមស្របទៅតាមតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួនហើយ ឬនៅ។ ម៉្យាងវិញទៀត តាមរយៈនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរក៏អាចដឹងបានដែរថាតើការបែងចែកថវិកាតាមការិយាល័យជំនាញរបស់អង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលជាអង្គភាពថវិកានីមួយៗ នឹងកាន់តែផ្សារភ្ជាប់នឹងគោលនយោបាយអប់រំ និងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍នានាដែរឬទេ (**ហង់ ២០១៨**)។ ជាទីបញ្ចប់ លទ្ធផលនៃការសិក្សានេះនឹងធ្វើឱ្យមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យអនុវត្តសកម្មភាពដែលបានគ្រោងក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបានភាគរយកើនឡើងខ្ពស់ជាលំដាប់ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ។

ការដឹងពីភាពពេញចិត្តរបស់មន្ត្រីជំនាញ ដែលបានអនុវត្តសកម្មភាពរួចអាចឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរពិនិត្យនិងផ្លាស់ប្តូរសកម្មភាពចាយថវិកា ដើម្បីពង្រឹងការងារដែលបានអនុវត្តឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ គេមិនអាចធ្វើឱ្យមន្ត្រីទាំងអស់ពេញចិត្តនូវសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តរួចបានទេ។ បើភាពពេញចិត្តលើសពី ៥០% មានន័យថាសកម្មភាព ដែលបានអនុវត្ត អាចយកជាការបាន និងផ្តល់ផលប៉ះពាល់ដល់អ្នកទទួលសេវាបាន។ ដូចនេះ ភាពពេញចិត្តរបស់មន្ត្រីជំនាញ ជាកញ្ចក់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្រិតនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនានា ដើម្បីធ្វើការកែលម្អ។

១.៦. ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ រាជរដ្ឋាភិបាល បានធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាច ជាពិសេសការគ្រោង និងការអនុវត្តសកម្មភាពប្រតិបត្តិដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានមន្ទីរ ការិយាល័យស្រុក និងសាលារៀន (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០**)។ ជាក់ស្តែង មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ បានខិតខំធ្វើការងារនេះ និងសម្រេចបានតាមចំណុចដៅដោយចាយថវិកាអស់១០០% ក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ ក្នុងការធានាឱ្យបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងយន្តការចាយថវិកាតាមនិតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុដល់កម្រិតណា ការសិក្សានេះមានដែនកំណត់ និងវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសកម្មភាពអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យមួយប៉ុណ្ណោះ ដោយសារលទ្ធភាព និងកត្តាពេលវេលារបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ។ ម្យ៉ាងទៀត មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យត្រូវបានជ្រើសរើសជាទីតាំង សម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវ ពីព្រោះ (១) ជាមន្ទីរខ្នាតមធ្យមក្នុងការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំ (២) ជាមន្ទីរដែលបានអនុវត្តសកម្មភាព និងចាយថវិកាឆ្នាំ២០១៩ អស់១០០% (៣) ជាមន្ទីរដែលស្ថិតនៅជាប់ព្រំដែនកម្ពុជា-ថៃ ដែលមានសិស្សងាយរងគ្រោះច្រើនក្នុងការបោះបង់ការសិក្សាទៅធ្វើការនៅប្រទេសថៃ និង (៤) ជាមន្ទីរដែលសម្រេចបានសូចនាករស្នូលទី១ (ភាគរយកុមារអាយុ៥ឆ្នាំទទួលបានសេវាអប់រំកុមារតូចគ្រប់រូបភាព) ចំនួន៦៦,៨% លើសចំដៅប្រចាំឆ្នាំដែលមានចំនួន ៦០,៦% ។

វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ផ្តោតជាសំខាន់លើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំកន្លងមកដែលប្រធានមន្ទីរ អនុប្រធានមន្ទីរ ប្រធានការិយាល័យជំនាញនីមួយៗ អនុប្រធានការិយាល័យជំនាញ មន្ត្រីជំនាញ និងគ្រូឧទ្ទេសនៅសាលាគរុកោសល្យខេត្ត ដែលប្រើប្រាស់ថវិកាប្រតិបត្តិរបស់មន្ទីរ។ តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល មន្ត្រីជំនាញ ទទួលបន្ទុកការងារផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុក៏ជាប្រធានបទនៃការស្រាវជ្រាវផងដែរ។

១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវ ដែលមានលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រគួរមានរចនាសម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវ និងរៀបចំតាមលំដាប់នៃជំពូកនីមួយៗរួមមាន៖ ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម ជំពូកទី២ ការរំលឹកទ្រឹស្តី ជំពូកទី៣ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ជំពូកទី៤ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងជំពូកទី៥ ការពិភាក្សាអនុសាសន៍ និងសេចក្តីសន្និដ្ឋាន។ ក្នុងនោះ **ជំពូកទី១** សេចក្តីផ្តើម មានចំណុចតូចៗចំនួន៧រួមមាន៖ (១) សាវតារនៃការស្រាវជ្រាវ (២) ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ (៣) គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ (៤) សំណួរស្រាវជ្រាវ (៥) សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ (៦) ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ និង(៧)រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។ **ជំពូកទី២** ការរំលឹកទ្រឹស្តីក្នុងជំពូកនេះ រាល់ទ្រឹស្តីរបស់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមុនៗពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទត្រូវបានលើកឡើង ដើម្បីធ្វើជាគំនិតឆ្លុះបញ្ចាំង និងលើកយកមកការពារអំណោះអំណាងនៅក្នុងនិក្ខេបបទនៃការស្រាវជ្រាវ និងការបង្កើតស្នាដៃថ្មី ហើយគ្របដណ្តប់ចំណុចតូចៗចំនួន៦ដូចតទៅ (១)ការពន្យល់ពាក្យគន្លឹះ (២)ដំណើរការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ (៣) ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ (៤) តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ (៥) លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និង (៦) ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។ **ជំពូក ទី៣** វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ មានចំណុចតូចៗចំនួន៤ គឺ (១) អ្នកចូលរួម និងសំណាក (២) កម្រងសំណួរសម្រាប់អ្នក ចូលរួម (៣) វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ (៤)ការប្រមូលទិន្នន័យ និង(៥)ការវិភាគ ទិន្នន័យ។ **ជំពូកទី៤** លទ្ធផលនៃការ ស្រាវជ្រាវមានចំណុចតូចៗ ចំនួន៥គឺ (១) លក្ខណៈទូទៅនៃលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ (២) ការរៀបចំផែនការ (៣) ការអនុវត្តផែនការ (៤) ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរកែលម្អ នៃការអនុវត្តផែនការ និង (៥) តម្រូវការនៃការបណ្តុះ បណ្តាល ។ **ជំពូកទី៥** ការពិភាក្សា អនុសាសន៍ និងសេចក្តីសន្និដ្ឋានមានចំណុចតូចៗចំនួន៣គឺ (១) ការពិភាក្សា (២) អនុសាសន៍ និង (៣) សេចក្តីសន្និដ្ឋាន។

ជំពូកទី២

រំលឹកទ្រឹស្តី

ជំពូកទី២

ការរំលឹកទ្រឹស្តី

២.១. ពន្យល់ពាក្យបច្ចេកទេស

ការសិក្សានេះមានពាក្យបច្ចេកទេសមួយចំនួន ដែលទាមទារឱ្យមានការយល់ដឹងជាមុន ដើម្បីងាយស្រួលយល់ និងអាន។ ពាក្យទាំងនោះមានដូចខាងក្រោម៖

២.១.១. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំគឺជាបណ្តុំសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងសម្រាប់អនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់ ជានាថាសកម្មភាពនីមួយៗស្របតាមចក្ខុវិស័យ គោលដៅ និងគោលបំណងនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំ។ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំអាចកំណត់ផ្លូវ ថាតើ អង្គភាពមួយត្រូវដើរទៅទិសណា ដើរទៅយ៉ាងដូចម្តេច ទើបអាចទៅដល់ទិសនោះបាន។ ជាចុងក្រោយ ផែនការប្រតិបត្តិគឺជាគម្រោងលម្អិតរៀបរាប់ពីសកម្មភាពលម្អិតពីវិធីសាស្ត្រដែលក្រុម ឬផ្នែកណាមួយត្រូវអនុវត្ត ឬចូលរួមទាំងកម្លាំងកាយ និងកម្លាំងចិត្ត ដើម្បីសម្រេចវត្ថុបំណងរួមរបស់អង្គភាព **(Syndicate Room, 2020)**។

២.១.២. បុគ្គលិកអប់រំ

បុគ្គលិកអប់រំគឺជាមន្ត្រីអប់រំ ដែលជាមន្ត្រីរដ្ឋបាល មន្ត្រីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងសាស្ត្រាចារ្យតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ បុគ្គលិកអប់រំគឺជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបម្រើការក្នុងវិស័យអប់រំដោយទទួលការបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈកោសល្យត្រឹមត្រូវពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ហើយបុគ្គលិកអប់រំ អាចជាបុគ្គលិកបង្រៀន និងបុគ្គលិកមិនបង្រៀន (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ២០០៧**)។

២.១.៣. សកម្មភាព

សកម្មភាពគឺជាការអនុវត្តការងារមួយ ដែលអង្គភាព ឬបុគ្គលណាមួយទទួលខុសត្រូវ។ សកម្មភាពមានទំហំធំ ឬតូចទៅតាមដែនកំណត់ដែលមានក្របខណ្ឌពេលវេលា និងថវិកាគាំទ្រ។ សកម្មភាពអាចជាការងារ ដែលត្រូវធ្វើប្រចាំថ្ងៃ ឬការងារដែលត្រូវធ្វើបន្តរហូតដល់ថ្ងៃអនាគតទើបចប់។ សកម្មភាពគឺជាស្ថានភាពដែលមានរឿងរ៉ាវជាច្រើនកើតឡើង ឬមនុស្សមានដំណើរការវិលជុំជាប្រចាំ **(Cambridge Dictionary, 2020)**។

២.១.៤.ថវិកា

ថវិកាគឺជាកញ្ចប់ប្រាក់ប្រើប្រាស់សម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពទៅតាមចំណុចដៅ។ ថវិកាដែលប្រើប្រាស់ ត្រូវបានកំណត់ជាប្រាក់រៀលខ្មែរ ដើម្បីចាយ និងទូទាត់វិញ។ ថវិកានៃសកម្មភាពនីមួយៗគិតជាលានរៀល។ ថវិកាគឺជាលំហូរសាច់ប្រាក់ ការប៉ាន់ប្រមាណតម្លៃនៃចំណូល និងចំណាយក្នុងពេលអនាគតហើយថវិកាអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ សម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវិតសត្វនិងមនុស្សតាមរយៈការចាយវាយ និងការដោះដូរទៅនឹងអ្វីមួយទៀត

(Investopedia, 2020)។

២.១.៥.ក្របខណ្ឌពេលវេលា

ក្របខណ្ឌពេលវេលាគឺជារយៈពេលគិតជាខែ ឬថ្ងៃនៃសកម្មភាពមួយដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីសម្រេចលទ្ធផល។ ក្របខណ្ឌពេលវេលាមានការប្រែប្រួលទៅតាមតម្រូវការអនុវត្តសកម្មភាពជាក់ស្តែង។ ឧទាហរណ៍ សកម្មភាពខ្លះត្រូវបានអនុវត្តមុនកាលកំណត់ ហើយសកម្មភាពខ្លះទៀតត្រូវបានពន្យារពេលអនុវត្តដោយសារមូលហេតុជាក់ស្តែងណាមួយ។ ក្របខណ្ឌពេលវេលាគឺជាអំឡុងពេលវេលាដែលត្រូវបានកំណត់ក្នុងគោលបំណងសម្រេចសកម្មភាព ឬគម្រោងណាមួយក្នុងពេលកំណត់ច្បាស់លាស់(Merriam-Webster, 2020)។

២.១.៦. ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ

ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុគឺជាគោលការណ៍នៃការចំណាយ និងចំណូលនៃអង្គភាពមួយ ដែលកំណត់ដោយច្បាប់។ ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ ជាការកំណត់ ឬក្រឹតវាស់វែងទំហំសកម្មភាពការងារដែលប្រើប្រាស់ថវិកា ដើម្បីធានាថាសកម្មភាពដែលអនុវត្តស្របតាមគោលការណ៍ចំណាយ និងចំណុចដៅដែលមានចែងក្នុងគោលនយោបាយ។ គោលការណ៍ចំណាយមានភាពខុសគ្នាពីអង្គភាពមួយ ទៅអង្គភាពមួយ អាស្រ័យលើច្បាប់ និងការបកស្រាយទៅតាមគណនេយ្យ និងអនុគណនេយ្យ។ ឧទាហរណ៍ គណនេយ្យជួសជុលមាន អនុគណនេយ្យ ជួសជុលប្រាសាទ និងអគារផ្សេងៗ អនុគណនេយ្យជួសជុលសម្ភារបរិក្ខារការិយាល័យជាដើម។

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំគឺជាផែនការគ្រោងសកម្មភាព និងថវិកា សម្រាប់អនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់ដោយឆ្លុះបញ្ចាំងពីលទ្ធផលរំពឹងទុក និងសូចនាករ សម្រាប់វាស់វែងពីកម្រិតអនុវត្ត។ ក្នុងសម័យបច្ចុប្បន្ន ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការកំណត់ពីសកម្មភាពដែលនឹងត្រូវអនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់ និងថវិកាគាំទ្រស្របតាមសកម្មភាពនីមួយៗ ដើម្បីធានាថាអាចសម្រេចបានតាមលទ្ធផលគ្រោងទុក និងសូចនាករដៅបានជោគជ័យ (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។ ជាងនេះទៅទៀត សកម្មភាពក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំត្រូវបន្សុីគ្នាទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ២០១៩-២០២៣ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ និតិកាលទី៦នៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា២០១៩-២០២១ ដើម្បីធានាថា សកម្មភាព និងថវិកាដែលបានគ្រោងស្របតាមផែនការ និងការវិវត្តនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិបច្ចុប្បន្ន។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ការគ្រោងសកម្មភាព និងថវិកា និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅមានខ្វះចន្លោះ ដែលទាមទារឱ្យមានការប្រៀបធៀបលទ្ធផលនៃការសិក្សាកន្លងមក និងទ្រឹស្តីមួយចំនួនដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពី ភាពជោគជ័យ។

២.២. ដំណើរការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុជាចំណុចអាទិភាពមួយរបស់ក្រសួង ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងផ្តល់សេវាដល់អ្នកប្រើប្រាស់ប្រកបដោយគុណភាព (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំមានភាពរលូន និងតម្លាភាព លុះត្រាតែប្រធានអង្គភាពបែងចែកកញ្ចប់ថវិកាដោយឡែកៗ សម្រាប់តែការិយាល័យជំនាញនីមួយៗ ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពជំនាញរបស់គេទៅតាមតួនាទីភារកិច្ច និងប្រតិទិនការងារដែលបានកំណត់។ ប៉ុន្តែការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនោះនឹងមិនដែលសមស្របតាមក្រប

ខណ្ឌតួនាទីភារកិច្ចនិងពេលវេលា ដែលបានគ្រោងទុកនោះទេ ពីព្រោះថវិកាអនុវត្តធ្លាក់មកមិនចំពេលនៃសកម្មភាព ដែលបានគ្រោង។ ដូចនេះ ភាពយឺតយ៉ាវសកម្មភាពអនុវត្តនីមួយៗតែងតែមាន។ ប៉ុន្តែប្រធានអង្គភាពគួរតែបង្កភាព បត់បែននៃក្របខណ្ឌពេលវេលាអនុវត្ត ដើម្បីធានាថាសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងនឹងត្រូវអនុវត្តអស់ និងប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់អាចទទួលយកបានពីមន្ត្រីអង្គភាពភាគច្រើន។

ថវិកាពរដ្ឋាភិបាលតែមួយមុខមិនអាចរ៉ាប់រងការចំណាយលើសកម្មភាពទាំងអស់នោះបានទេ។ អង្គភាព នីមួយៗត្រូវបង្កកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយវិស័យឯកជន ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ដើម្បីកៀរគររក ធនធានបន្ថែម ដើម្បីបំពេញកង្វះខាតធនធាន (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៦**)។ ឧទាហរណ៍ ថវិកាកម្ចី របស់ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីចំនួន៥៣លានដុល្លារអាមេរិកជួយលើការអភិវឌ្ឍមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ពិសេសអភិវឌ្ឍន៍ វិទ្យាល័យធនធាន និងវិទ្យាល័យបណ្តាញទូទាំងប្រទេសឱ្យមានលក្ខណៈស្តង់ដា ទាក់ទាញសិស្សកាត់បន្ថយអត្រា បោះបង់កម្រិតទុតិយភូមិ និងបង្កើនភាគរយប្រឡងជាប់សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជាដើម។

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិមានភាពស្មុគស្មាញ ដែលតម្រូវឱ្យបន្សីុគ្នាចាប់តាំងពីដំណាក់កាលដំបូង នៃការ គ្រោងរហូតដល់ដំណាក់កាលបញ្ចប់។ ជាក់ស្តែងការសិក្សាបែបគុណភាពមួយ ធ្វើឡើងនៅប្រទេសឈីលីបាន បង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិមានភាពរលូន និងប្រសិទ្ធភាពទៅបាន លុះត្រាតែមានភាពបន្សីុគ្នា រវាងដំណាក់កាលនៃការរៀបចំផែនការ និងដំណាក់កាលនៃការអនុវត្តផែនការ តាមក្របខណ្ឌនៃពេលវេលាកំណត់ (**Alvarez, Espinoza, Maturana, & Vera, 2020**)។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ការសិក្សានេះមិនបានបញ្ជាក់ ពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរកែលម្អនៃការអនុវត្តផែនការនោះទេដែលទាម ទារឱ្យមានការសិក្សាស៊ីជម្រៅមួយទៀត។

ទម្រង់សកម្មភាពនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំមានភាពបត់បែន និងខុសគ្នាពីគ្រឹះស្ថានមួយទៅគ្រឹះស្ថានមួយ ពីអង្គភាពមួយទៅអង្គភាពមួយ ពីស្ថាប័នមួយទៅស្ថាប័នមួយ ពីក្រសួងមួយទៅក្រសួងមួយ និងពីប្រទេសមួយទៅ ប្រទេសមួយទៅតាមបរិបទ និងវប្បធម៌រៀងៗខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ ផែនការប្រតិបត្តិត្រូវមានវត្ថុបំណង ចំណុចដៅ ប្រចាំឆ្នាំ លទ្ធផលរំពឹងទុក សកម្មភាពអនុវត្ត តម្រូវការធនធាន និងផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដែលរួមមាន៖ អ្នកទទួលខុសត្រូវ សូចនាករតាមដាន សូចនាករវាយតម្លៃ និងធនធានទិន្នន័យ សម្រាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនឹងសូចនាករគោល (**Kirigia, Sambo, Agu, & Lambo, 2001**)។ ទម្រង់សកម្មភាពខុសគ្នា នាំឱ្យលទ្ធផលនៃការអនុវត្តក៏ខុសគ្នាដែរ ប៉ុន្តែត្រូវធានាថាអាចសម្រេចចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ និងវត្ថុបំណងរួមដូចគ្នា។

កាន់តែជាក់លាក់ជាងនេះ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំគួរមានសមាសធាតុផ្សេងទៀតរួមមាន៖ សូចនាករ ផលសម្រេច និងចំណុចដៅក្នុង ESP ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ កម្មវិធី ដែលមានចែងក្នុង ESP និងសកម្មភាពគោល។ ឧទាហរណ៍ សូចនាករផលសម្រេចគឺ៨០% នៃគ្រូនិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលាទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ ហើយ៦០% នៃសិស្សមានអាយុ៦ឆ្នាំចូលរៀនថ្នាក់ទី១ ទូទាំងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។ ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំគឺ៥០០សាលាបឋមសិក្សា នឹងមានបង្គន់អនាម័យប្រើប្រាស់ សម្រាប់សិស្សក្នុងឆ្នាំ២០២១ នៅ ទូទាំងខេត្ត និងសិស្សថ្នាក់ទី១២នឹងប្រឡងជាប់៥០% ក្នុងឆ្នាំ២០២១ នៅទូទាំងខេត្ត។ល។ ម៉្យាងវិញទៀតកម្មវិធី

ស្នូលមាន៦ចំណុច ដែលកម្មវិធីទី៥គឺការគាំទ្រសេវាអប់រំ និងអភិបាលកិច្ចល្អហើយក្នុងកម្មវិធីនេះមានសកម្មភាពគោលមួយចំនួនតាមតម្រូវការចាំបាច់របស់អង្គភាពនីមួយៗ។ សកម្មភាពស្នូលទី១ គឺកិច្ចដំណើរការអង្គភាពដែលរួមមាន៖ ការគាំទ្រ កិច្ចដំណើរការអង្គភាពលទ្ធកម្ម និងការពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញ។ សកម្មភាពស្នូលទី២គឺការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ដែលរួមមានការពិនិត្យតាមដានដំណើរការរៀន និងបង្រៀន ការពិនិត្យតាមដានឆមាស និងការប្រឡងផ្សេងៗ។ ផ្តើមចេញពីសមាសធាតុទាំងអស់ខាងលើ សកម្មភាពលម្អិត ដែលត្រូវអនុវត្តចេញជារូបរាងរួមទាំងក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាជាត្រីមាស លទ្ធផលរំពឹងទុកពីសកម្មភាពអនុវត្តនីមួយៗ និងធនធានអនុវត្តដែលរួមមាន៖ ធនធានរាជរដ្ឋាភិបាល ធនធានដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងកង្វះធនធាន។

ប្រធានអង្គភាពដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការសម្រេច និងអនុវត្តសកម្មភាពនៃផែនការប្រតិបត្តិ។ ការអនុវត្តគួរឆ្លុះបញ្ចាំងពីសកម្មភាពជាអាទិភាពសំខាន់ ឬប្រញាប់មុន ដើម្បីបំពេញតម្រូវការចាំបាច់ និងជាក់ស្តែង។ សកម្មភាពមួយត្រូវបានអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែមានអ្នកពាក់ព័ន្ធចូលរួមអនុវត្តដូចជា ប្រធានអង្គភាព តំណាងការិយាល័យជំនាញ មន្ត្រីគាំទ្រ និងអ្នកទទួលសេវា ឬចូលរួម អនុវត្តដែលមានសាលា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សិស្សានុសិស្ស និងសហគមន៍។ ពេលខ្លះទាមទារឱ្យមានការចូលរួមពីអាជ្ញាធរដែនដី ឬអង្គភាពថ្នាក់កណ្តាលដើម្បីដឹងឮ និងសម្រេច។ ដូចនេះ ភាគីពាក់ព័ន្ធមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗ ពិសេសប្រធានអង្គភាព ដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិសម្រេច។

ដំណើរការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដែលរលូនទៅបាន លុះត្រាតែអនុវត្តតាមគោលការណ៍ច្បាប់ និងតម្លាភាព។ ឧទាហរណ៍ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកគួរសិក្សាឱ្យស៊ីជម្រៅពីគោលការណ៍ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុជាមុនសិន ឬចូលរួមសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិពាក់ព័ន្ធដែលគាំទ្រការអនុវត្ត។ ជាងនេះទៅទៀត មន្ត្រីទទួលបន្ទុកគួរបង្ហាញតម្លាភាពនៃការចាយវាយថវិកា ដោយបិទផ្សាយតារាងតម្លាភាពប្រចាំខែ ឬប្រចាំត្រីមាសដើម្បីបង្ហាញសាធារណៈជនឱ្យដឹង និងជួយតាមដានការអនុវត្តសកម្មភាព និងចំណាយផ្សេងៗ។ ការអនុវត្តបែបនេះ ទាមទារឱ្យប្រធានអង្គភាពចាប់ផ្តើមមុនគេ និងអនុវត្តជាប្រចាំ ទើបទទួលបានលទ្ធផលល្អ។

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំមានការយឺតយ៉ាវ និងមិនចំចំណុចដៅ ដោយសារមូលហេតុច្រើនយ៉ាង។ ឧទាហរណ៍ ការគ្រោងថវិកាមិនចំគោលដៅ និងមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តនៅឆ្នាំមុន ថវិកាធ្លាក់មិនតាមកាលកំណត់នៃសកម្មភាព ដែលត្រូវអនុវត្ត ធនធានមនុស្សសម្រាប់អនុវត្តមិនគ្រប់គ្រាន់ សម្ភារបរិក្ខារគាំទ្រការអនុវត្តមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការដំណើរការសកម្មភាព និងការចង្អុលបង្ហាញពីគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរ ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗ មិនច្បាស់លាស់ ដែលអាចឱ្យមន្ត្រីជំនាញអនុវត្តបាន។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយមិនទាន់មានការស្រាវជ្រាវបែបវិទ្យាសាស្ត្រណាមួយច្បាស់លាស់ធ្វើឡើង ដើម្បីស្វែងរកឬសគល់នៃបញ្ហាទាំងនេះនៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ នៃប្រទេសកម្ពុជានោះទេ ដែលទាមទារឱ្យមានការសិក្សាបែបវិភាគស៊ីជម្រៅ និងទ្រង់ទាយធំទូទាំងខេត្តមួយ។

២.៣. ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរកែលម្អនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់អង្គភាពនីមួយតែងតែជួបប្រទះនូវចំណុចខ្សោយ និងចំណុចខ្លាំងដែលលឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្រិតនៃការអនុវត្តកន្លងទៅ។ ជាក់ស្តែង ចំណុចគួរកែលម្អភាគច្រើនផ្តោតលើការចាយថវិកាមិនអស់ និងមិនចំគោលដៅកំណត់ ការចាយវាយថវិកាខ្លះមិនមានតម្លាភាពចំពោះមន្ត្រីទូទៅ ដែលនាំឱ្យមានការ

មិនពេញចិត្ត និងមិនមានភាពយុត្តិធម៌ចំពោះមន្ត្រីដែលមកធ្វើការ។ ឯចំណុចខ្លាំងភាគច្រើនផ្តោតលើការចាយថវិកាអស់តាមការគ្រោងទុក និងចំគោលដៅ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ សកម្មភាព និងថវិកា ដែលបានគ្រោងតែងតែមានភាពលំអៀងគ្នា ប៉ុន្តែភាពលំអៀងទាំងនោះ ត្រូវមានសង្គតិភាពគ្នា និងមានតម្លាភាពចំពោះមន្ត្រីទាំងអស់។

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំអាចកំណត់លើក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាអនុវត្ត និងផ្នែកជំនាញដែលគ្របដណ្តប់។ ឧទាហរណ៍ សកម្មភាពនីមួយៗអាចត្រូវបានអនុវត្តស្របតាមក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាកំណត់ដល់កម្រិតណា ហើយសកម្មភាពទាំងនោះអាចគ្របដណ្តប់បានគ្រប់ផ្នែក និងវិស័យណាខ្លះ ដូចជាផ្នែកយុវជន ផ្នែកមធ្យមសិក្សា ផ្នែកកីឡា ផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស ផ្នែកផែនការ ផ្នែកបឋមសិក្សា និងផ្នែកកុមារតូច ។ល។

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំអាចមានការយឺតយ៉ាវដោយសារប្រធានស័ក។ ការណ៍នេះ បង្ហាញពីចំណុចខ្សោយមួយ ដែលធ្វើឱ្យការអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗមិនបានគ្រប់ និងចប់តាមផែនការកំណត់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សកម្មភាពទាំងនោះត្រូវតែស្របតាមវត្ថុបំណងនៃគោលនយោបាយ និងសម្រេចតាមគោលដៅកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។ ការត្រួតពិនិត្យគោលនយោបាយដែលកំពុងអនុវត្ត និងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំជាគន្លឹះក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ ជៀសវាងការអនុវត្តប្រាស់ចាកនឹងគោលនយោបាយ ពិសេសផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤នៃរាជរដ្ឋាភិបាលនិតិកាលទី៦។

ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិដែលមានទម្រង់ និងធាតុសំខាន់ៗច្បាស់លាស់ ជាចំណុចខ្លាំងមួយអាចកំណត់សកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្តបានច្បាស់។ ឧទាហរណ៍ សមាសភាគនៃផែនការប្រតិបត្តិមានកម្មវិធី អនុកម្មវិធី សកម្មភាព សូចនាករ ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ និងប្រភពធនធានប្រើប្រាស់សម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាព។ តាមគោលការណ៍ជំហាននៃការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិរួមមាន៖ ការពិនិត្យឡើងវិញនូវការចំណាយថវិកា និងលទ្ធផលបំពេញការងារតាមអនុវិស័យនាឆ្នាំកន្លងមក ការពិនិត្យលើគោលនយោបាយ ដែលកំពុងអនុវត្ត និងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ការកំណត់វត្ថុបំណង ចំណុចដៅ សកម្មភាព និងផែនការចំណាយថវិកា។ ជាងនេះទៅទៀត ចំណុចខ្លាំងដែលគួរពិចារណាកន្លងមកគឺអង្គភាពសាមី ធ្វើការវិភាគចំណាយសាធារណៈ សម្រាប់វិស័យអប់រំតាមកម្រិត និងប្រភេទអប់រំចង្កោមសកម្មភាព ការវិភាគចំណាយសម្រាប់វិស័យអប់រំផ្អែកលើប្រភពហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗ និងកំណត់បានពីភាពពេញចិត្ត សមធម៌ និងសនិទានកម្មនៃការប្រើប្រាស់ធនធានតាមកម្រិត និងប្រភេទផ្សេងៗក្នុងវិស័យអប់រំ ហើយការវិភាគចំណាយគួរតែគ្របដណ្តប់លើស្ថានភាពនៃវិស័យអប់រំផ្អែកលើបណ្តុំនៃសូចនាករស្នូល សូចនាករប្រចាំឆ្នាំ និងសូចនា ករផលសម្រេច។ សូចនាករសំខាន់ៗ ដែលប្រើប្រាស់សម្រាប់វាស់វែងមានភាគរយនៃថវិកាវិស័យអប់រំធៀបនឹងថវិកា ចំណាយសាធារណៈ ភាគរយនៃចំណាយសាធារណៈលើវិស័យសាធារណៈ និងការចំណាយសាធារណៈលើសិស្សម្នាក់ៗ។

ចំណុចខ្លាំង ដែលសំខាន់គឺផែនការប្រតិបត្តិមានវត្ថុបំណងច្បាស់លាស់ដែលមានធាតុទាំង៥។ ធាតុនីមួយៗមានភាពជាក់លាក់ អាចវាស់វែងបាន អាចសម្រេចបាន មានភាពពាក់ព័ន្ធគ្នា និងមានពេលវេលាកំណត់ច្បាស់លាស់។ វត្ថុបំណងនេះ អាចកំណត់ចំណុចដៅបានច្បាស់លាស់។ ផ្តើមចេញពីវត្ថុបំណងច្បាស់លាស់នេះ សកម្មភាពនីមួយៗមានភាពសុក្រឹត និងមានការប្រែប្រួលតិចតួចក្នុងពេលអនុវត្តជាក់ស្តែង។ វត្ថុបំណងក៏ជាផែនការបង្ហាញផ្លូវ សម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាព ដែលធានាថាការអនុវត្តបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីចំណុចដៅ។

ផែនការល្អជានាំនូវភាពជោគជ័យ និងមានការលើកទឹកចិត្តអ្នកឱ្យអនុវត្តរាល់សកម្មភាព ដែលបានគ្រោងទុកច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវ (**Binda, 2018**)។ ការរៀបចំផែនការ ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនយ៉ាងទាំងអង្គភាព និងបុគ្គលិក។ **Binda 2018** បានកំណត់អត្ថប្រយោជន៍នៃការរៀបចំផែនការចំនួន៦យ៉ាងដែលរួមមាន៖ (១) កំណត់បានច្បាស់ពីប្រភេទនៃសកម្មភាពដែលនឹងត្រូវអនុវត្ត (២) ផ្តល់ឱ្យនូវការប៉ាន់ប្រមាណពេលវេលាច្បាស់លាស់ក្នុងការអនុវត្តតាមសកម្មភាពនីមួយៗ (៣) ផ្តល់នូវការប៉ាន់ប្រមាណថវិកា ដែលត្រូវចំណាយលើសកម្មភាពនីមួយៗ (៤) អាចត្រៀមទុកមុនសម្រាប់ប្រការដែលចាំបាច់ ឬបន្ទាន់ណាមួយ (៥) ផែនការដែលបានគ្រោងរួចបង្កើតនូវគំនិតច្បាស់លាស់ ថាតើត្រូវធ្វើអ្វីខ្លះរៀងរាល់ថ្ងៃ រៀងរាល់សប្តាហ៍ និងរៀងរាល់ខែ និង (៦) អាចជៀសវាងបាននូវការខិតខំប្រឹងប្រែងណាដែលមិនចាំបាច់ ឬសកម្មភាពណាដែលត្រួតស៊ីគ្នា និងបែងចែកតួនាទីគ្នាបានច្បាស់ថា តើការងារនេះ សម្រាប់បុគ្គលិកប្រភេទណា។

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មិនអាចធានាថាទទួលបានជោគជ័យ១០០%នោះទេ។ អង្គភាពភាគច្រើនមិនមានបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ ឬមានបុគ្គលិក ដែលត្រូវជំនាញមិនគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតក្នុងសម័យបច្ចេកវិទ្យាទំនើបនៃបដិវត្តឧស្សាហកម្ម៤.០ តម្រូវឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់អភិវឌ្ឍខ្លួន និងចាប់យកឱ្យបាននូវបច្ចេកវិទ្យាទំនើបទាំងនោះ ក្នុងគោលបំណងជំរុញប្រសិទ្ធភាពការងារ។ តម្លាភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាកម្មវិធី ជាបញ្ហាប្រឈមដែលគណៈគ្រប់គ្រងអង្គភាពភាគច្រើនធ្លាប់បានអនុវត្ត ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍ក្រុមរបស់ខ្លួន។ ឯការធ្វើសវនកម្ម និងការត្រួតពិនិត្យការចាយវាយថវិកា នៅតែជាបញ្ហាដែលបណ្តាលឱ្យមានការឃុបឃិតគ្នារវាងប្រធានអង្គភាព ឬមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ និងមន្ត្រីសវនកម្ម ឬមន្ត្រីត្រួតពិនិត្យថវិកា។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយមិនទាន់មានការសិក្សាស្រាវជ្រាវលម្អិតណា មួយបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃប្រធានបទខាងលើនោះទេនៅប្រទេសកម្ពុជា ជាពិសេសនៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

បញ្ហាចៃដន្យអាចកើតឡើងជាយថាហេតុ ក្នុងករណីចាំបាច់ណាមួយ ដែលអាចធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ដំណើរការអនុវត្តសកម្មភាពប្រតិបត្តិ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ ប្រធានអង្គភាពត្រូវបង្កើតផែនការជាយថាហេតុ (Contingency Plan)។ ផែនការជាយថាហេតុ អាចធានាដំណើរការនិរន្តរភាពអង្គភាពបានក្នុងករណីប្រធានស័ក្កើតឡើង។ ឧទាហរណ៍ បើមន្ត្រីជំនាញម្នាក់អវត្តមានឧកខានមិនបានបំពេញការងារចាំបាច់ណាមួយ នោះផែនការជាយថាហេតុចែងដោយកំណត់ឱ្យមន្ត្រីជំនាញផ្សេងធ្វើការងារនេះជំនួសបាន ដើម្បីធានាដំណើរការសកម្មភាព។ ដូចនេះ ផែនការជាយថាហេតុអាចដោះស្រាយប្រធានស័ក្តចាំបាច់ណាមួយបានទាន់ពេលវេលា។

ចំណុចគួរកែលម្អនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិគឺជាការអនុវត្ត មិនមានភាពបត់បែនទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់ និងអ្នកអនុវត្ត។ ឧទាហរណ៍ ប្រធានអង្គភាពគួរពិនិត្យមើលភាពចាំបាច់នៃការអនុវត្តសកម្មភាពដោយធ្វើចំណាត់ថ្នាក់អាទិភាពតាមលេខ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ ប្រធានអង្គភាពត្រូវនិយ័តខ្ទង់ថវិកាណា ដែលមិនចាំបាច់ទៅខ្ទង់ថវិកាណាដែលមានតម្រូវការច្រើន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត តារាងតម្លាភាពថវិកាគួរត្រូវបានបិទផ្សាយជាសាធារណៈ ដើម្បីបង្ហាញពីប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកា។ រហូតមកដល់ពេលនេះ មិនទាន់មានការសិក្សាបែបវិទ្យាសាស្ត្រណាមួយជាក់លាក់ស្វែងរកបញ្ហាខាងលើនេះនៅឡើយទេនៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

២.៤. តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ

ជាធម្មតា ការងារនេះជាការទទួលបន្ទុករបស់មន្ត្រីផែនការ ដែលទាមទារឱ្យពួកគាត់មានជំនាញ និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការគ្រោង និងរៀបចំសកម្មភាពនឹងគ្នាដោយឆ្លុះបញ្ចាំងពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តជាក់ស្តែងធៀបនឹងឆ្នាំកន្លងទៅ។ សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីផែនការ គួរតែត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំនូវអ្វីដែលថ្មីដើម្បីឱ្យការអនុវត្តមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា និងសុគតភាព។ ការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញលើការងារផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុនៅគ្រប់ឋានានុក្រមគ្រប់គ្រងជួយបង្កើនភាពឆ្លើយតប និងគ្រប់គ្រងប្រកបដោយចីរភាព និងគ្រប់គ្រងថវិកាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។ ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំទម្រង់ និងបែបបទនៃការគ្រោង និងស្នើសុំថវិកាមានការប្រែប្រួល ដែលទាមទារឱ្យពួកគាត់មានភាពឆ្លាតវៃ និងច្នៃប្រឌិតខ្ពស់នូវអ្វីដែលគាត់បានធ្វើ។ ដូចនេះ ការបណ្តុះបណ្តាលគួរផ្តែកលើបែបបទនៃការរៀបចំផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តមានប្រសិទ្ធភាព (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៦**)។

មន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុតាមអង្គភាពនីមួយៗគួរមានលក្ខណៈសម្បត្តិអប់រំសមរម្យទៅតាមភារកិច្ច និងតួនាទី។ មន្ត្រីទាំងនោះគួរមានគុណសម្បត្តិអប់រំកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់លើមុខជំនាញឯកទេស និងមានបទពិសោធន៍ការងារគ្រប់គ្រាន់។ ក្រៅពីនេះ មន្ត្រីផែនការគួរមានជំនាញគាំទ្រមួយចំនួនទៀតដើម្បីជំរុញការងារឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើងដូចជាព័ត៌មានវិទ្យា និងការគ្រប់គ្រងជាដើម។ របកគំហើញស្រាវជ្រាវទាំងនេះមិនទាន់ត្រូវបានស្រាវជ្រាវ និងរុករកឃើញនៅឡើយទេនៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

មន្ត្រីទទួលបន្ទុកធ្វើផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំជាមន្ត្រីស្នូល ដែលដើរតួនាទីជាឆ្អឹងខ្នងរបស់អង្គភាពព្រោះគាត់ជាអ្នកគ្រោងថវិកា និងសកម្មភាពដំណើរការអង្គភាព។ មន្ត្រីផែនការជាមន្ត្រីដែលដឹងការងារ និងសកម្មភាពទាំងអស់របស់អង្គភាពទើបអាចគ្រោងថវិកាបាន។ ជាងនេះទៅទៀតមន្ត្រីផែនការត្រូវតែជាមនុស្សដែលបើកចិត្តឱ្យទូលាយ និងសហការជាមួយការិយាល័យជំនាញទាំងអស់របស់អង្គភាព។ ដូចនេះ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីជំនាញខាងផែនការ គណៈគ្រប់គ្រងអង្គភាពគួរបង្កើតផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពពួកគេនៅគ្រប់កម្រិត និងគ្រប់ឋានានុក្រមគ្រប់គ្រង (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។

ក្រសួងបានបង្កើតប្រព័ន្ធតាមដានថវិការដ្ឋទេយ្យបុរេប្រទាន តាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា សម្រាប់គ្រោងថវិកាដោយផ្សារភ្ជាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកានិងកម្មវិធីចំណូលចំណាយប្រចាំឆ្នាំនិងត្រីមាស ដែលប្រការនេះ ទាមទារឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជំនាញទទួលបន្ទុកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងផែនការពីបែបបទ និងនិតិវិធីអនុវត្ត (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០**)។ នេះគឺជាជំហានថ្មីមួយទៀតដែលក្រសួងបាននឹងកំពុងធ្វើកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
ពិសេសដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធឱ្យពង្រឹងការអនុវត្ត។ ការពង្រឹងសមត្ថភាពថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីទទួលបន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុស្តីពីការតម្រង់ទិសចង្កោមសកម្មភាពអាទិភាពឱ្យស្របតាមគោលបំណង និងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងត្រូវបានធ្វើឡើងជាប្រចាំ (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០**)។

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សគឺជាចំណុចអាទិភាពនៃស្ថាប័ននីមួយៗដើម្បីធានាថាមន្ត្រីទាំងអស់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ធ្វើការងារប្រចាំថ្ងៃប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់។ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សផ្តោត

ជាសំខាន់លើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនូវជំនាញចាំបាច់ ដែលសាមីអង្គភាពត្រូវការក្នុងការងារប្រចាំថ្ងៃ។ ឧទាហរណ៍ បើមន្ត្រី ឬបុគ្គលិកនោះទទួលបន្ទុកការងារផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ គួរផ្តល់អាទិភាពឱ្យពួកគាត់ទទួលបាន ឱកាសក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ **(Neil & Morgan, 2003)**។ មុខវិជ្ជាដែលត្រូវបណ្តុះបណ្តាលរួមមាន៖ វិធីសាស្ត្ររៀបចំផែនការ វិធីសាស្ត្រគ្រោងថវិកា វិធីសាស្ត្រកំណត់បញ្ហា និងដំណោះស្រាយ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ការគ្រោងសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ការគ្រប់គ្រងថវិកា ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងគម្រោង គណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលទូទៅជាដើម។ ទ្រឹស្តីខាងលើមិនទាន់មាន ការស្រាវជ្រាវបែបវិទ្យាសាស្ត្រណាបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ទេ។

មន្ត្រីផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនទាក់ទងនឹងផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុដល់អតិថិជន និងបុគ្គលិកទូទៅក្នុងសម័យបច្ចុប្បន្ន (**Jackson, 2018**)។ ក្នុងនោះ **Jackson, 2018** បានសង្កត់ធ្ងន់ថា មន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់រួមមាន៖ (១) ចាត់ចែងអនុវត្តសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងក្នុងផែនការ (២) បង្កើតរបាយការណ៍ អនុវត្តផែនការសកម្មភាព (៣) បម្រើសេវាដល់អតិថិជនដែលជាអ្នកពាក់ព័ន្ធខុសៗគ្នា (៤) ធ្វើការទាក់ទងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ (៥) ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា (៦) តាមដាន និងអនុវត្តទាន់ពេលវេលានូវគោលការណ៍ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព និងសមស្របតាមច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ (៧) ធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ទំហំ និងប្រភេទការងារ និងបត់បែនឱ្យទាន់សភាពការណ៍ទៅតាមបម្រែបម្រួលថ្មីៗ និង (៨) រក្សាឱ្យបាននូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ។ ដូចគ្នានេះដែរ **Jackson** ក៏បានកំណត់ជំនាញគន្លឹះដែលមន្ត្រីផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុគួរមាន៖ (១) ជំនាញគ្រប់គ្រងពេលវេលាពិសេសអាចបំពេញការងារតាមកាលបរិច្ឆេទកំណត់ និងកាលបរិច្ឆេទប្រគល់ការងារ (២) ជំនាញរៀបចំ និងចាត់ចែងសកម្មភាពការងារ (៣) ជំនាញទំនាក់ទំនងរួមទាំងការសរសេរ ការនិយាយ និងកាយវិការ (៤) ជំនាញវិភាគដើម្បីវាយតម្លៃពីលទ្ធភាពកើតមានឡើង (៥) ជំនាញគិតបង្កើតថ្មីដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា (៦) ជំនាញព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ប្រើប្រាស់ការងារផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ និង (៧) ជំនាញធ្វើការងារជាក្រុមរួមទាំងការលើកទឹកចិត្តខ្លួនឯង។ ទាំងនេះជាទ្រឹស្តី ដែលមិនទាន់មានការ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបែបវិទ្យាសាស្ត្របន្ថែម ហើយក៏មិនទាន់មានការស្រាវជ្រាវបែបណាមួយដែលបានធ្វើឡើងនៅកម្ពុជាដែរ។

បញ្ហាប្រឈមដែលរាំងស្ទះការងារនៅតាមអង្គភាពនីមួយៗមានច្រើនយ៉ាង។ ដើម្បីដឹងថាបញ្ហាប្រឈមទាំងនោះបណ្តាលមកពីអ្វី វិធីការវាយតម្លៃតម្រូវការ (Needs Assessment) គួរត្រូវបានយកមកអនុវត្ត។ ប្រសិនបើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃតម្រូវការ ចង្អុលបង្ហាញថាបញ្ហាប្រឈមបណ្តាលមកពីមនុស្ស នោះការបណ្តុះបណ្តាលមួយគួររៀបចំឡើង ដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយ។ ក្រោយពីកំណត់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលជាដំណោះស្រាយហើយ ការវិភាគតម្រូវការ (Needs Analysis) មួយគួរធ្វើឡើងដើម្បីស្វែងរកឬសគល់បញ្ហាឱ្យកាន់តែជាក់ជាក់។ លទ្ធផលនៃការវិភាគតម្រូវការមាន៣ផ្នែកគឺ (១) បុគ្គលិករូបនោះខ្វះចំណេះដឹង គឺមានន័យថាបុគ្គលិករូបនោះមិនដឹងថាតើត្រូវធ្វើអ្វី ដើម្បីបំពេញការងារឱ្យប្រសើរតាមស្តង់ដាកំណត់ (២) បុគ្គលិករូបនោះមិនមានជំនាញច្បាស់លាស់ ដើម្បីបំពេញការងារ គឺមានន័យថាបុគ្គលិករូបនោះ មិនដឹងពីរបៀបបំពេញការងារឱ្យបានប្រសើរតាមស្តង់ដាកំណត់ និង (៣) បុគ្គលិករូបនោះខ្វះការប្រុងប្រយ័ត្ន និងសម្បទាខាងផ្លូវចិត្ត គឺមានន័យថាបុគ្គលិករូបនោះមិនដឹងពីរបៀបបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ដូចនេះ មុននឹងសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសការបណ្តុះបណ្តាលមួយ ជា

ដំណោះស្រាយទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមនៃការបំពេញការងារតាមគោលការណ៍ជាប្រព័ន្ធ គួរត្រូវបានពិចារណាក្នុងការអនុវត្ត ដើម្បីស្វែងរកឫសគល់នៃបញ្ហា ដែលគោលការណ៍នេះមិនទាន់ត្រូវបានអនុវត្តទូលំទូលាយនៅកម្ពុជានៅឡើយទេ។ គួយ៉ាងដូចជា តើត្រូវធ្វើដូចម្ដេចទើបដឹងថាមន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គភាពនីមួយៗត្រូវការការបណ្ដុះបណ្ដាលបន្ថែម ហើយតើគាត់ត្រូវការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញចាំបាច់អ្វីបន្ថែមទៀត ដើម្បីជំរុញប្រសិទ្ធភាពការងារគាត់ឱ្យប្រសើរឡើងតាមស្តង់ដាកំណត់?

មន្ត្រីផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុមានឱកាសអាជីពច្រើនយ៉ាងក្រោយពីអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។ មន្ត្រីទាំងនោះ អាចអភិវឌ្ឍខ្លួនក្លាយជាមន្ត្រីផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុជាន់ខ្ពស់ ប្រធានមន្ទីរផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ និងនាយកគ្រប់គ្រងកិច្ចការផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ (**Jackson, 2018**)។ ដូចនេះ មន្ត្រីផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុមានតួនាទី ប្រចាំថ្ងៃជាច្រើន ដូចជា (១)ផ្ដល់ការតម្រង់ទិស និងណែនាំដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធពីនិតិវិធីនៃការរៀបចំផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ (២)រៀបចំ ឯកសារផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុឱ្យមានសណ្ដាប់ ធ្នាប់ និងរៀបរយតាមគោលការណ៍ (៣)ចាត់ចែងដំណើរការអនុវត្តសកម្មភាព និងរៀបចំផែនការការងាររបស់អង្គភាព (៤)ដោះ ស្រាយពាក្យបណ្ដឹងផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ និង(៥)ធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ។ លទ្ធផល និងរបកគំហើញស្រាវជ្រាវខាងលើនេះ មិនទាន់ត្រូវបានស្រាវជ្រាវ ឬរកឃើញនៅឡើយទេនៅកម្ពុជា ដែលទាមទារឱ្យមានការសិក្សាស៊ីជម្រៅ ជាពិសេសប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របែបបរិមាណ នៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ដើម្បីអាចយកលទ្ធផលនៃ ការស្រាវជ្រាវនេះទៅអនុវត្តបានទូទាំងខេត្ត។

២.៥. លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឱ្យសម្រេចបានតាមផែនការកំណត់ អាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តដើម្បីគ្រោងសកម្មភាពនិងថវិកាសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់បានជោគជ័យ។ លទ្ធផលសំដៅភាគរយនៃការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងមូលលើថវិកា ដែលបានគ្រោង។ ប៉ុន្តែមិនមានអង្គភាពណាអាចអនុវត្តផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិបាន ១០០ ភាគរយនោះទេ ព្រោះតែងតែជួបប្រទះបញ្ហាខ្លះ ដែលទាមទារឱ្យមានការធ្វើបុរេប្រទាន ឬបង្វែរថវិកាទៅសកម្មភាព ដែលមិនបានគ្រោង ដើម្បីចលនាថវិកាឱ្យអស់តាមការគ្រោងទុក។ ចំពោះអង្គភាព ដែលអនុវត្តថវិកាក្រោម៥០ភាគរយបង្ហាញថាសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងមិនស៊ីគ្នាទៅនឹងសកម្មភាពជាក់ស្ដែង ឬអាចមានបញ្ហាក្នុងការអនុវត្តដោយសារ (១) ភាពមិនស៊ីចង្វាក់គ្នារវាងអ្នកគ្រោងសកម្មភាព ដែលជាមន្ត្រីការិយាល័យជំនាញ និងអ្នកគ្រោងថវិកាដែលជាមន្ត្រីផែនការនិងហិរញ្ញវត្ថុ (២) ភាពមិនស៊ីចង្វាក់គ្នារវាងគណៈគ្រប់គ្រងអង្គភាព និង (៣) ថវិកាធ្លាក់មកយឺតពេលដែលមិនអាចអនុវត្តសកម្មភាពធំៗបាន ដូចជាវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល និងសិក្ខាសាលាជាដើម។ ដូចនេះ ដើម្បីសម្រេចបានចំណុចអាទិភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំនៅកម្រិតបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបានជោគជ័យ លុះត្រាតែបញ្ហាប្រឈមខាងលើត្រូវបានជំនះ (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៦**)។ កន្លងមកមិនទាន់មានការស្រាវជ្រាវណាមួយជាក់លាក់ ដែលបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យនៅឡើយទេ។

ជាក់ស្ដែង មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យបានអនុវត្តសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបាន១០០% ដែលជាការសម្រេចបានខ្ពស់(**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០**)។

លទ្ធផលនៃការអនុវត្តគឺជាកញ្ចក់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីការធ្វើផែនការសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នឹងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការរៀបចំផែនការថវិកាតាមអង្គភាពជំនាញនីមួយៗ ដើម្បីធានាថាផែនការសកម្មភាពទាំងនោះសមស្របទៅតាមសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងទុក ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣ (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសិក្សាមួយតាមវិធីបែបរំលឹកទ្រឹស្តី ដែលធ្វើឡើងនៅចក្រភពអង់គ្លេសបង្ហាញថា ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តសកម្មភាព ប្រធានអង្គភាពគួរពិចារណា អនុវត្តវិធានការតាមផ្នែកនីមួយៗជាជំហានៗជាជាងអនុវត្តទូទាំងអង្គភាព(**Cleland, Tully, Kee, & Cupples, 2012**)។

ការរៀបចំផែនការគឺជាដំណើរការកំណត់គោលដៅ បង្កើតកម្មវិធី និងគោលការណ៍ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវ គោលដៅនោះ រៀបរាប់ពីសកម្មភាព កំណត់សកម្មភាពដែលជាអាទិភាព និងបង្កើតក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាឱ្យស្របតាម គោលដៅ និងសកម្មភាព ដែលមានកំណត់រួច។ ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព គឺជាការអនុវត្តប្រព័ន្ធការងារដែល ទាមទារនូវធាតុសំខាន់ៗដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់អង្គភាពនីមួយៗមានការប្រែប្រួលដោយកត្តាផ្សេងៗគ្នា។ កត្តាទាំងនោះអាចមានធនធាន មនុស្សមាន កម្រិត សម្ភារការិយាល័យ និងឧបករណ៍ប្រតិបត្តិនៅខ្វះខាត ការគ្រប់គ្រងអង្គភាពមានភាពមិនស៊ីចង្វាក់គ្នាក្នុង ចំណោមគណៈគ្រប់គ្រង និងការរៀបចំផែនការមិនឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងជាដើម។ឧទាហរណ៍ខេត្តកំពតអនុវត្តផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិបាន១០០% ខេត្តព្រះសីហនុ កំពង់ស្ពឺ និងខេត្តតាកែវអនុវត្តផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិបានលើស៩០% ប៉ុន្តែដោយឡែកខេត្តកំពង់ចាមអនុវត្តផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិបានតែ៦៩% (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០**)។

លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំអាចជាបរិមាណ និងគុណភាពដោយមានចំណុចដៅ។ ឧទាហរណ៍ ការអនុវត្តបាន៦០% ធៀបនឹងចំណុចដៅ៧៥% ការអនុវត្តបាន៤០% ធៀបនឹងចំណុចដៅ៥៥% ការអនុវត្តបាន៦ក្នុងចំណោមសកម្មភាពដែលបានគ្រោងចំនួន១០ និងការអនុវត្តបាន៣ ក្នុងចំណោមសកម្មភាពដែលបានគ្រោងចំនួន៥។ ម្យ៉ាងវិញទៀត លទ្ធផលនៃការអនុវត្តសកម្មភាពគឺល្អធៀបនឹងចំណុចដៅគឺល្អប្រសើរ។ លទ្ធផលផ្សេងទៀតអាចនៅមានកម្រិត ឬអាចទទួលយកបានធៀបនឹងចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំជាដើម។ តាមលទ្ធផលនៃការអនុវត្តកន្លងមកភាគច្រើនអង្គភាពថវិកានីមួយៗ អនុវត្តផែនការសកម្មភាព ប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួនបានលើស ៥០% ដែលជាចំនួនមួយអាចទទួលយកបាន ហើយក៏ឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្រិតនៃការអនុវត្តជោគជ័យសម្រាប់សកម្មភាពឆ្នាំក្រោយៗទៀត។

កម្រិតភាគរយ និងចំនួនមិនទាន់អាចកំណត់ពីកម្រិតនៃការអនុវត្តសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំទាំងស្រុងនោះទេ។ ការសម្រេចបានតាមគោលនយោបាយអប់រំទាំងពីរ និងអ្នកទទួលសេវាមានផលប៉ះពាល់ខ្ពស់ជាងដូចជាចំនួនសិស្សប្រឡងជាប់ថ្នាក់ទី១២កើនឡើង ភាគរយអត្រាសិស្សបោះបង់ការសិក្សានៅបឋមសិក្សាថយចុះ ភាគរយសាលារៀនមានបង្គន់អនាម័យកើនឡើងជាដើម។

២.៦. ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ការគ្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំត្រូវតែបន្សុីគ្នាទៅនឹងគោលនយោបាយអប់រំ ដែលជាការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តសកម្មភាព (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។ ប្រសិទ្ធភាពសំដៅលើការអនុវត្តតាមគោលការណ៍៨យ៉ាងនៃអភិបាលកិច្ចល្អដែលរួមមាន៖ អនុវត្តតាមគោលការណ៍ច្បាប់ស្មើភាពគ្នា ឬបរិយាបន្ន ការឆ្លើយតបតម្លាភាព ស្វ័យភាព ឯកភាពរួមគ្នា ការចូលរួម និងប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងពង្រឹងគុណភាព នៃគោលនយោបាយអប់រំ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផែនការឱ្យស្របទៅនឹងផែនការថវិកានៅគ្រប់ឋានានុក្រមគ្រប់គ្រង (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។ ដូចនេះ ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅថ្នាក់មន្ទីរជួយបំពេញចំណុចខ្វះចន្លោះ និងសម្រេចអាទិភាពនៃថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់ជាតិ (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩**)។

ដោយអនុវត្តតាមគោលការណ៍ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ ក្រសួងបានណែនាំសាលា និងមន្ទីរពីនិតិវិធី និងបែបបទនៃការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព និងភាពឆ្លើយតប (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០**)។ ប្រសិទ្ធភាពផ្តើមចេញពីគោលការណ៍ច្បាប់ និងការអនុវត្តដោយផ្ទៀងផ្ទាត់ទៅនឹងលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត។ ប្រសិទ្ធភាពមានន័យថាការអនុវត្តសកម្មភាពបានត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍កំណត់ ហើយកំណត់សកម្មភាពណាដែលជាអាទិភាព (**PlanPlus, 2020**)។ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តសកម្មភាពកម្មវិធី និងប្រើប្រាស់ថវិកាចំគោលដៅ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានធ្វើកំណែទម្រង់១៥ចំណុច ដែលក្នុងនោះការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយយុវជនជាចំណុចអាទិភាពមួយ ដែលមានសកម្មភាពជាច្រើនគាំទ្រ។ ផែនការសកម្មភាពទាំងនោះសំដៅទៅលើការរៀបចំយន្តការ និងក្របខ័ណ្ឌពេលវេលា ដើម្បីសម្រេចចំណុចដៅ ឬសូចនាករស្នូលដោយប្រើប្រាស់ធនធានគាំទ្រ។

ប្រសិទ្ធភាព នៃផែនការប្រតិបត្តិគួរតែតម្រង់ឆ្ពោះទៅសរសរស្តម្ភ៥នៃកម្មវិធីកំណែទម្រង់ វិស័យអប់រំរួមមាន៖ ការអនុវត្តគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ការកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោល និងបរិស្ថានរៀនសូត្រ ការធ្វើអធិការកិច្ច ការពង្រឹងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតថ្នាក់ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ និងកំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា។ សកម្មភាពនៃផែនការប្រតិបត្តិត្រូវឆ្លុះបញ្ចាំងពីសរសរស្តម្ភនីមួយៗ ដើម្បីបង្ហាញពីភាពស្របគ្នា។ ឧទាហរណ៍ គោលនយោបាយទី១ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគឺធានាឱ្យការអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាប័ន្ន និងលើកកម្ពស់ការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ ដូចនេះ ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ គឺត្រូវបន្សុីគ្នារវាងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ និងសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្ត។

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ ដែលមានប្រសិទ្ធភាពគួរអនុវត្តតាមជំហានច្បាស់លាស់ និងជាប្រព័ន្ធ។ **Binda 2018** បង្កើតជំហានចំនួន៦ក្នុងការរៀបចំផែនការដែលមានប្រសិទ្ធភាព ក្នុងនោះរួមមាន៖ (១) ការកំណត់ការងារ ឬសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្ត (២) ការកំណត់ធនធានដែលគាំទ្រការអនុវត្ត (៣) ការជ្រើសរើសសកម្មភាពដែលជាអាទិភាព (៤) ការសរសេរផែនការលើក្រដាស់ (៥) ការធ្វើឱ្យផែនការមានដំណើរការដោយមានការកែសម្រួល និងបត់បែនទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង និង (៦) ការវាយតម្លៃដើម្បីទទួលបានគំនិតជះត្រឡប់ពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ។ ការវាយតម្លៃផែនការ ដែលបានគ្រោង

គឺដើម្បីដឹងថាផែនការនោះអាចអនុវត្តបានដល់កម្រិតណា។ ឧទាហរណ៍ ត្រូវកំណត់ជាសំណួរថា តើខ្ញុំអាចសម្រេចនូវអ្វី ដែលខ្ញុំត្រូវការធ្វើបានទេ? តើខ្ញុំនឹងត្រូវអនុវត្តតាមផែនការ ដែលបានគ្រោងរួចហើយម្តងទៀតទេ? និងបើមិនអនុវត្តតាមទេ តើខ្ញុំនឹងផ្លាស់ប្តូរអ្វីខ្លះដើម្បីអាចអនុវត្តបាន? ដូចនេះ ជំហាននៃការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃផែនការជាផ្នែកមួយអាចធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ។ផែនការប្រៀបដូចជាផែនទីចង្អុលបង្ហាញផ្លូវ ដែលត្រូវដើរទៅមុខ។ ការរៀបចំផែនការ ដែលមានប្រសិទ្ធភាពអាចជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃភាពបរាជ័យ និងគ្រោះថ្នាក់ជាយថាហេតុក្នុងពេលអនុវត្ត។ ការរៀបចំផែនការជួយអង្គភាពឱ្យមានកម្លាំងប្រមូលផ្តុំ ដើម្បីសម្រេចចក្ខុវិស័យរបស់អង្គភាព កំណត់បញ្ហាជាអាទិភាព រកឱ្យឃើញឧបសគ្គ និងឱកាសដែលអាចធ្វើឱ្យបុគ្គលិកនីមួយៗបំពេញការងារស្របតាមបេសកកម្មរបស់អង្គភាព។ ចំណុចសំខាន់នៃការរៀបចំផែនការសកម្មភាពគឺការប្រើប្រាស់ពេលវេលាឱ្យមានប្រយោជន៍ ដើម្បីផលប្រយោជន៍អ្នក ដែលទទួលរងនូវការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងឡាយនោះ។ ដូចនេះ ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ មានកត្តាកំណត់ច្រើន ហើយផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនយ៉ាងផងដែរ។

ការដឹងថា តើបានដើរដល់ណា ដើរបានឆ្ងាយប៉ុណ្ណាពីចំណុចដៅ និងដើរបានយូរប៉ុណ្ណា ដើម្បីសម្រេចគោលដៅ មានន័យថា ការរៀបចំផែនការសកម្មភាពនោះមានប្រសិទ្ធភាព ពីព្រោះការរៀបចំផែនការសកម្មភាពគឺជាការកំណត់ទិសដៅត្រូវដើរ ដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលតាមវិធីងាយបំផុត ដែលបុគ្គលិកទាំងអស់អាចអនុវត្តបាន។ ការរៀបចំផែនការដែលមានប្រសិទ្ធភាពមិនត្រឹមតែសន្សំពេលវេលា និងថវិកាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាអាចជួយសន្សំធនធាន និង ចៀសវាងការខ្វះខ្វាយការខិតខំប្រឹងប្រែង (**Bindra, 2018**)។ ដូចនេះ ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ អាស្រ័យលើប្រសិទ្ធភាពនៃការរៀបចំផែនការ និងគ្រោងធនធានបម្រុងសម្រាប់ប្រើប្រាស់។ ការរៀបចំផែនការ និងការគ្រោងធនធានពិតជាសំខាន់ ប៉ុន្តែមិនទាន់មានការស្រាវជ្រាវណាមួយ បង្ហាញពីរបកគំហើញ ទាក់ទងនឹងការងារនេះក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យនៅឡើយ។

ជំពូកទី៣
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវជាឧបករណ៍ដ៏មានសារសំខាន់បំផុត ក្នុងការស្វែងរកចម្លើយទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវ ដោយធានាថាលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវមានលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រត្រឹមត្រូវ និងអាចយកទៅអនុវត្តបានក្នុងសកម្មភាពជាក់ស្តែង។ ជំពូកនេះបែងចែកទៅជាចំណុចតូចៗចំនួន៥មាន (១) អ្នកចូលរួម ឬសំណាក (២) កម្រងសំណួរសម្រាប់អ្នកចូលរួម (៣) វិធីស្រាវជ្រាវ (៤) ការប្រមូលទិន្នន័យ និង (៥) ការវិភាគទិន្នន័យ។ ចំណុចនីមួយៗមានបង្ហាញដូចខាងក្រោមនេះ៖

៣.១.អ្នកចូលរួម និងសំណាក

អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះរួមមានថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យជំនាញ និងមន្ត្រីការិយាល័យជំនាញទាំងអស់។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ មានការិយាល័យជំនាញសរុបចំនួន១១ និងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តមួយ។ លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើស អ្នកចូលរួមមាន (១) ជាមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌ ដែលកំពុងបម្រើការនៅក្នុងមន្ទីរ (២) មានបទពិសោធន៍បម្រើការងារនៅមន្ទីរ យ៉ាងតិចរយៈពេល២ឆ្នាំ(៣)ស្ម័គចិត្តបំពេញកម្រងសំណួរ ស្រាវជ្រាវដោយការសប្បាយចិត្ត និង (៤) ជាមន្ត្រី ដែលធ្លាប់អនុវត្តសកម្មភាពក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានណាត់ជួបអ្នកចូលរួម ដើម្បីផ្តល់កម្រងសំណួរឱ្យបំពេញ។ ប៉ុន្តែមុននឹងបំពេញ អ្នកស្រាវជ្រាវបានពន្យល់បន្ថែមពីវត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវហើយសន្យាថាលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវត្រូវបានរក្សាទុកជាការសម្ងាត់និងសម្រាប់តែការស្រាវជ្រាវប៉ុណ្ណោះ។ភាគច្រើនសំណាកដែលបានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរមានចំនួនសរុប១៤៦នាក់ ស្រី៤៦នាក់ ដោយធ្វើការបែងចែកតាមក្រុមអាយុ ភេទ តួនាទី បទពិសោធន៍ការងារ កម្រិតសញ្ញាបត្រ និងស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ដូចក្នុងតារាងនានាជូនខាងក្រោម៖

<តារាង ៣.១> ភាពញឹកញាប់របស់អ្នកចូលរួម

ភេទ		ភាពញឹកញាប់	ភាគរយ
យកជាការបាន	ប្រុស	១០០	៦៨,៥
	ស្រី	៤៦	៣១,៥
	សរុប	១៤៦	១០០,០

<តារាង៣.២> ក្រុមអាយុរបស់អ្នកចូលរួម

ក្រុមអាយុ		ភាពញឹកញាប់	ភាគរយ
យកជាការបាន	២៥-២៩	៣	២,១
	៣០-៣៤	២៣	១៥,៨
	៣៥-៣៩	៣៧	២៥,៣
	៤០-៤៤	១៧	១១,៦

	៤៥-៤៩	៣១	២១,២
	៥០-៥៤	២៧	១៨,៥
	៥៥-៥៩	៨	៥,៥
	សរុប	១៤៦	១០០,០

<តារាង៣.៣> តួនាទីរបស់អ្នកចូលរួម

ក្រុមតួនាទី		ភាពញឹកញាប់	ភាគរយ
ភាពយកជាការបាន	គណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរ	៣	២,១
	ប្រធានការិយាល័យ	២៣	១៥,៨
	អនុប្រធានការិយាល័យ	២៧	១៨,៥
	មន្ត្រី	៩៣	៦៣,៧
	សរុប	១៤៦	១០០,០

<តារាង៣.៤> បទពិសោធន៍ការងាររបស់អ្នកចូលរួម (ឆ្នាំ)

		ភាពញឹកញាប់	ភាគរយ
យកជាការបាន	០-៤	១	០,៧
	៥-៩	២៤	១៦,៤
	១០-១៤	២៩	១៩,៩
	១៥-១៩	២០	១៣,៧
	២០-២៤	១៦	១១,០
	២៥-២៩	២៣	១៥,៨
	៣០-៣៤	២៨	១៩,២
	៣៥+	៤	២,៧
	បាត់ទិន្នន័យ	១	០,៧
	សរុប	១៤៦	១០០,០

<តារាង៣.៥> កម្រិតសញ្ញាបត្រទទួលបាន

កម្រិតសញ្ញាបត្រ		ភាពញឹកញាប់	ភាគរយ
យកជាការបាន	សញ្ញាបត្រថ្នាក់ទី១២	៦៤	៤៣,៨
	បរិញ្ញាបត្រ	៧២	៤៩,៣
	អនុបណ្ឌិត	៩	៦,២
	បាត់ទិន្នន័យ	១	០,៧
	សរុប	១៤៦	១០០,០

៣.២. កម្រងសំណួរសម្រាប់អ្នកចូលរួម

កម្រងសំណួរ ដែលជាក្រដាសពីរសន្លឹកត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីឱ្យអ្នកចូលរួមបំពេញ។ កម្រងសំណួរនេះមាន២០សំណួរ គ្របដណ្តប់លើខ្លឹមសារនៃសំណួរស្រាវជ្រាវទាំង៣។ ដើម្បីធានាភាពយកជាការបាននៃមាតិកាកម្រងសំណួរ អ្នកស្រាវជ្រាវបានដកស្រង់សំណួរទាំង២០ពី **ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩ និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០**។ កម្រងសំណួរនេះ ជាប្រភេទកម្រងសំណួរបិទដែលមានបួនផ្នែកៈ ទី១ ព័ត៌មានអំពីការរៀបចំផែនការ ទី២ ព័ត៌មានអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ទី៣ព័ត៌មានអំពីចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចគួរកែលម្អ និងទី៥ព័ត៌មានអំពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល។ ក្នុងសំណួរនីមួយៗ តម្រូវឱ្យអ្នកចូលរួមជ្រើសរើសនូវលេខណាមួយដែលខ្លួនគិតថាត្រឹមត្រូវ ដែលលេខ១(តិចណាស់) លេខ២(តិច) លេខ៣(មធ្យម) លេខ៤(ច្រើន) និងលេខ៥(ច្រើនណាស់)។ អ្នកចូលរួមអាចចំណាយពេលវេលា១០នាទីក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរនេះ។ ឧទាហរណ៍ សំណួរទី១ *អនុវត្តសកម្មភាពដែលបានគ្រោងទុកតាមក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាកំណត់* ដែលមានចម្លើយចំនួន៥គឺ តិចណាស់ (១) តិច(២) មធ្យម(៣) ច្រើន(៤) និងច្រើនណាស់(៥)។ សំណួរទី២ *អនុវត្តគ្រប់សកម្មភាពដែលបានគ្រោង* ដែលមានចម្លើយចំនួន៥គឺ តិចណាស់ (១) តិច (២) មធ្យម (៣) ច្រើន (៤) និងច្រើនណាស់(៥) និងសំណួរទី៣ *ចាត់តាំងមន្ត្រីអនុវត្តសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងទុកបានត្រឹមត្រូវតាមជំនាញ* ដែលមានចម្លើយចំនួន៥គឺ តិចណាស់ (១) តិច (២) មធ្យម (៣) ច្រើន (៤) និងច្រើនណាស់ (៥)។

៣.៣. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីអាចវិភាគទិន្នន័យបាន អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ ដែលអ្នកចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរទម្រង់បិទ ដែលមាន២០សំណួរ និងចម្លើយមានជម្រើសចំនួន៥។ វិធីសាស្ត្រតាមបែបបរិមាណវិស័យនេះ (Quantitative Method) ត្រូវបានប្រើប្រាស់ចំពោះសំណាកអ្នកចូលរួមមួយចំនួនដែលតំណាងឱ្យអ្នកចូលរួមទាំងអស់ ដើម្បីធានាថាលទ្ធផល ដែលទទួលបានអាចយកទៅអនុវត្តទូទាំងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យបាន។ វិធីសាស្ត្របែបបរិមាណវិស័យ ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះអ្នកចូលរួមដែលមានចំនួនច្រើន ហើយអ្នកចូលរួមត្រូវបំពេញកម្រងសំណួរទម្រង់បិទ**(Kothari, 2004)**។ ជាក់លាក់ជាងនេះទៅទៀត វិធីស្ថិតិរៀបរាប់ (Descriptive Statistics) ត្រូវបានអនុវត្តដោយកំណត់រកមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដាទៅតាមសំណួរស្រាវជ្រាវនីមួយៗ។

៣.៤.ការប្រមូលទិន្នន័យ

អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រមូលព័ត៌មានពីអ្នកចូលរួម ដែលបានចែកជូនម្នាក់ៗដោយផ្ទាល់ និងកំណត់ពេលប្រមូលមកវិញ ដើម្បីវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រសម្រាប់វិភាគទិន្នន័យ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់ប្រភេទអ្នកចូលរួមឱ្យបំពេញកម្រងសំណួរដោយប្រើវិធីចៃដន្យ ដើម្បីធានាថាលទ្ធផលទទួលបានពីសំណាកចូលរួមអាចតំណាងឱ្យចំនួនអ្នកចូលរួមទាំងអស់បាន។ ក្រោយពីទទួលបានកម្រងសំណួរពីអ្នកស្រាវជ្រាវរយៈពេលពី៣ទៅ៧ថ្ងៃ អ្នកចូលរួមបានប្រគល់ឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវវិញតាមកាលបរិច្ឆេទ ដែលបានណាត់។ វិធីនៃការប្រមូលទិន្នន័យគឺ ពេលខ្លះអ្នកស្រាវជ្រាវជួបមុខផ្ទាល់ជាមួយអ្នកចូលរួម រួចពន្យល់ពីវត្ថុបំណង និងខ្លឹមសាររួមនៃកម្រងសំណួរ ហើយអ្នកចូលរួមបំពេញភ្លាម និងប្រគល់ជូនអ្នកស្រាវជ្រាវវិញភ្លាម ហើយពេលខ្លះទៀតអ្នកស្រាវជ្រាវបានទូរស័ព្ទណាត់ជួបអ្នកចូលរួម ឬប្រគល់កម្រងសំណួរជូនអ្នកចូលរួម ប៉ុន្តែអ្នកចូលរួមសុំពេលដើម្បីគិតរួចនឹង

ប្រគល់ត្រឡប់វិញអំឡុងពេលពី៣ទៅ៧ថ្ងៃ។

៣.៥.ការវិភាគទិន្នន័យ

អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ (SPSS) Version 25.0 ដើម្បីវិភាគទិន្នន័យ ដែលទទួលបានពីអ្នកចូលរួមរកមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដា។ ក្រោយពីវាយទិន្នន័យបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ អ្នកស្រាវជ្រាវបានស្វែងរកកម្រិតជឿទុកចិត្ត នៃការបំពេញកម្រងសំណួរ ថាតើកម្រងសំណួរ ដែលអ្នកចូលរួមបានបំពេញរួចអាចយកជាការបានកម្រិតណា។ កម្រិតជឿទុកចិត្តបានមានតម្លៃពី០ទៅ១ ហើយកម្រិតជឿទុកចិត្តបានរបស់អ្នកចូលរួមការសិក្សានេះមានកម្រិត០,៨៤៧ដែលជាចំណុចមួយខ្ពស់ដូចមានបង្ហាញក្នុង **<តារាង៣.៦>**។ កម្រិត០,៨០០ បង្ហាញពីភាពល្អនៃសង្គតិភាពផ្ទៃក្នុងរវាងសំណួរទាំងឡាយក្នុងកម្រងសំណួរទាំងមូល(**Joseph & Rosemary, 2003**)។

<តារាង៣.៦> កម្រិតជឿទុកចិត្តបាននៃកម្រងសំណួរ

កម្រិតជឿទុកចិត្តនៃសំណួរ(Reliability Statistics)		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha ផ្អែកលើសំណួរស្តង់ដា	ចំនួនសំណួរ
០,៧៤៧	០,៧៦២	២០

ក្រោយពីវិភាគទិន្នន័យរួច ស្ថិតិរៀបរាប់ ដែលបង្ហាញពីមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដានៃសំណួរនីមួយៗ ដែលអ្នកមូលរួមបានបំពេញដូចបានឃើញក្នុង **<តារាង៣.៧>**។

<តារាង៣.៧> មធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដានៃសំណួរនីមួយៗ

សំណួរ	ចំនួនអ្នកចូលរួម	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា
១.អនុវត្តសកម្មភាពដែលបានគ្រោងទុកតាមក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាកំណត់	១៤៦	៣,៨៨	០,៥៣៧
២.អនុវត្តគ្រប់សកម្មភាពដែលបានគ្រោង	១៤៦	៤,៤២	០,៧១២
៣.ចាត់តាំងមន្ត្រីអនុវត្តសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងបានត្រឹមត្រូវតាមជំនាញ	១៤៦	៤,៤៣	០,៧០៤
៤.មានគណនេយ្យភាពត្រឹមត្រូវក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាព	១៤៦	៤,០៩	០,៥៧៤
៥.មានតម្លាភាពត្រឹមត្រូវក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាព	១៤៦	៤,០៧	០,៥៤៧
៦.សកម្មភាពដែលអនុវត្តឆ្លើយតបនឹងចំណុចដៅ	១៤៦	៣,៩៦	០,៥៨៦
៧.មានការចូលរួមអនុវត្តសកម្មភាពពីមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធដោយមិនមានការរើសអើង	១៤៦	៤,៤៩	០,៧០៧
៨.មានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗ	១៤៦	៤,២៣	០,៧២២

៩.មានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ក្នុងអនុវត្ត សកម្មភាពនីមួយៗ	១៤៦	៣,៣៧	០,៦២២
១០.មានសម្ភារបរិក្ខារគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្ត សកម្មភាពនីមួយៗ	១៤៦	៣,៣១	០,៦១៧
១១.មានការណែនាំ និងចង្អុលបង្ហាញពីគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរបានច្បាស់លាស់មុននឹងអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗ	១៤៦	៤,០២	០,៥៣១
១២.អនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗគោរពតាមគោលការណ៍ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុបានត្រឹមត្រូវ	១៤៦	៤,១៩	០,៥៩១
១៣.មន្ត្រីដែលបានអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗពេញចិត្តនឹងសកម្មភាពដែលខ្លួនបានអនុវត្ត	១៤៦	៣,៩៤	០,៤៧៣
១៤.សកម្មភាពដែលបានអនុវត្តកន្លងទៅធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើនដល់អ្នកទទួលសេវា (គ្រូ សិស្ស សាលា)	១៤៦	៣,៩១	០,៤៦៩
១៥.សល់ថវិកាដែលបានគ្រោងទុកព្រោះមិនបានអនុវត្តសកម្មភាពមួយចំនួន	១៤៦	១,៨៩	០,៦៨៦
១៦.មានការប្រជុំបែងចែកថវិកាបានត្រឹមត្រូវមុនអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ	១៤៦	៣,៩៨	០,៥៦៩
១៧.មានការប្រជុំគ្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំដែលចូលរួមគ្រោងដោយការិយាល័យជំនាញពាក់ព័ន្ធនីមួយៗរបស់មន្ទីរ	១៤៦	៤,៥០	០,៧១៧
១៨.មានកិច្ចប្រជុំផ្សព្វផ្សាយ និងណែនាំពីនិតិវិធីនៃការចាយលុយ ដោយគោរពតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិរបស់ក្រសួងអយក	១៤៦	៤,៤៩	០,៧៤៥
១៩.មានកិច្ចប្រជុំពិនិត្យ និងវាយតម្លៃសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តនិងសកម្មភាព ដែលគ្រោងនឹងអនុវត្តរៀងរាល់ត្រីមាស និងឆមាស	១៤៦	៣,៩៨	០,៥៤៤
២០.ទូទាត់ឯកសារចំណាយត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍ច្បាប់ និងទាន់ពេលវេលាកំណត់	១៤៦	៤,៥០	០,៧១៧

ជំពូកទី៤

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៤

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីចម្លើយទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវដែលបានកំណត់រួចខាងលើ។ លទ្ធផលទាំងនេះកើតចេញពីទិន្នន័យដើម ដែលអ្នកចូលរួមបានបំពេញកម្រងសំណួរអ្នកស្រាវជ្រាវដែលបានចែកជូន។ គំនិតយោបល់របស់អ្នកចូលរួម ត្រូវបានវិភាគស្របទៅតាមវត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលមានលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ និងអាចទទួលយកបាន។ យោបល់អ្នកចូលរួម វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ វិធីវិភាគទិន្នន័យ និងចំនួនសំណាក ត្រូវបានពូនផ្តុំបង្កើតបានជាលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ។ ជំពូកនេះ បែងចែកជាចំណុចតូចៗរួមមាន៖ (១) លក្ខណៈទូទៅនៃលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ (២) ស្ថានភាពនៃការរៀបចំផែនការ (៣) ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តផែនការ (៤) ចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចគួរកែលម្អ និង (៥) តម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល។

៤.១.លក្ខណៈទូទៅនៃលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

ក្រោយពីវិភាគ និងចេញជាលទ្ធផលដែលជាមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដានៃសំណួរនីមួយៗមក ទិន្នន័យបានបង្ហាញនូវសំណួរដែលទាក់ទងនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវ ដែលសំណួរទាំងនោះមានបង្ហាញក្នុង**តារាង <៤.១>**។

តារាង <៤.១> លក្ខណៈទូទៅនៃលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

សំណួរ	ចំនួនអ្នកចូលរួម	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា
២.អនុវត្តគ្រប់សកម្មភាពដែលបានគ្រោង	១៤៦	៤,៤២	០,៧១២
៧.មានការចូលរួមអនុវត្តសកម្មភាពពីមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធដោយមិនមានការរើសអើង	១៤៦	៤,៤៩	០,៧០៧
៩.មានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗ	១៤៦	៣,៣៧	០,៦២២
១២.អនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗគោរពតាមគោលការណ៍ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុបានត្រឹមត្រូវ	១៤៦	៤,២៥	០,៥៨៥
១៣.មន្ត្រីដែលបានអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗពេញចិត្តនឹងសកម្មភាពដែលខ្លួនបានអនុវត្ត	១៤៦	៣,៨៩	០,៤១៦
១៤.សកម្មភាពដែលបានអនុវត្តកន្លងទៅធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើនដល់អ្នកទទួលសេវា (គ្រូ សិស្ស សាលា)	១៤៦	៤,០៤	០,៥០៨
១៥.សល់ថវិកាដែលបានគ្រោងទុក ព្រោះមិនបានអនុវត្ត	១៤៦	១,៩៣	០,៩០០

សកម្មភាពមួយចំនួន			
១៧.មានការប្រជុំគ្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំដែលចូលរួមគ្រោងដោយការិយាល័យជំនាញពាក់ព័ន្ធនីមួយៗរបស់មន្ទីរ	១៤៦	៤,៣២	០,៨៦៣
១៨.មានកិច្ចប្រជុំផ្សព្វផ្សាយ និងណែនាំពីនិតិវិធីនៃការចាយលុយដោយគោរពតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិរបស់ក្រសួងអយក	១៤៦	៤,៣២	០,៨៦៣
២០.ទូទាត់ឯកសារចំណាយត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍ច្បាប់ និងទាន់ពេលវេលាកំណត់	១៤៦	៤,៣៦	០,៨២៦

ឆ្លងតាមលទ្ធផលនេះ យើញថាភាគច្រើនសកម្មភាពរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ មានភាពមមាញឹកប្រទាក់ក្រឡាគ្នាពីការិយាល័យជំនាញមួយទៅការិយាល័យជំនាញមួយ។ សកម្មភាព និងថវិកា ដែលបានគ្រោងមានភាពស៊ីចង្វាក់គ្នា ហើយអាចអនុវត្តបានតាមក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាកំណត់។ ជាងនេះទៅទៀត លទ្ធផលដែលសម្រេចបានពីការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនោះ គួរឱ្យកត់សម្គាល់ និងទទួលបានផលជះដល់គ្រូ សិស្ស និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងខេត្ត។

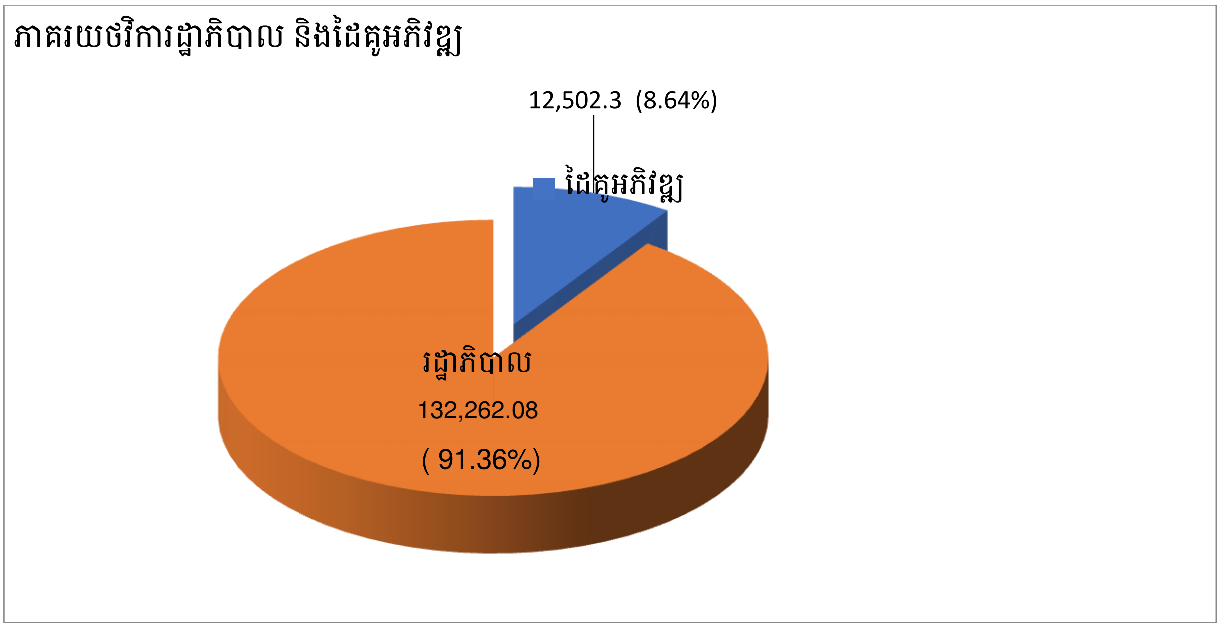
៤.២. ស្ថានភាពនៃការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ដើម្បីរួមចំណែកអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ វិសហមជ្ឈការ និងកំណែទម្រង់នានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ពិសេសកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅកម្ពុជា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ បានរៀបចំចងក្រងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដោយប្រមូលផ្តុំកម្មវិធី អនុកម្មវិធី និងសកម្មភាពអាទិភាពទៅតាមចង្កោមសកម្មភាពនៅក្នុងអនុកម្មវិធីនីមួយៗក្នុងវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ដែលត្រូវអនុវត្តដោយការិយាល័យជំនាញរបស់មន្ទីរ ព្រមទាំងបានរួមបញ្ចូលនូវសកម្មភាពអនុវត្តដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលផងដែរ។ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មានវត្ថុបំណងផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ និងមានគុណភាពខ្ពស់ដល់កុមារគ្រប់រូប និងឈានទៅសម្រេចបានគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព។ ក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ បានបង្ហាញផងដែរពីសូចនាករ ចំណុចដៅថ្នាក់ខេត្ត លទ្ធផលគ្រោងទុក កញ្ចប់ថវិកា និងប្រភពថវិកាតាមសកម្មភាពនីមួយៗ អង្គភាពទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត និងក្របខណ្ឌពេលវេលាដែលត្រូវអនុវត្តជាដើម។ ដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបានអនុវត្តគោលការណ៍ បើកទូលាយដើម្បីទទួលបានការចូលរួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងមានការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ ជាបន្តបន្ទាប់ពីដំបូងទីរហូតដល់ពេលបញ្ចប់ឯកសារជាស្ថាពរ ក្នុងចំណោមមន្ត្រីការិយាល័យរៀងៗខ្លួន និងមានការសម្របសម្រួលពីការិយាល័យផែនការ និងគ្រប់គ្រងជំនួយ ហើយក៏បានប្រជុំឆ្លងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំរួមជាមួយការិយាល័យជំនាញ និងប្រធានមន្ទីរសម្រេចអនុម័ត។ ចំណែកឯ កញ្ចប់ថវិកាក៏បានចូលរួមប្រជុំឆ្លងផែនការថវិកាជាមួយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ បន្ទាប់មកមន្ទីរក៏មានការប្រជុំផ្សព្វផ្សាយ និងណែនាំពីនិតិវិធីនៃការចំណាយថវិកា ដោយគោរពតាម លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំពីដំណាក់កាលនៃការរៀបចំផែនការ

ដល់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ គឺដើម្បីសម្រេចឱ្យបានទៅតាម គោលនយោបាយក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា លើពីរ ចំណុចៈ (១) ធានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាព ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការ សិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និង (២) ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

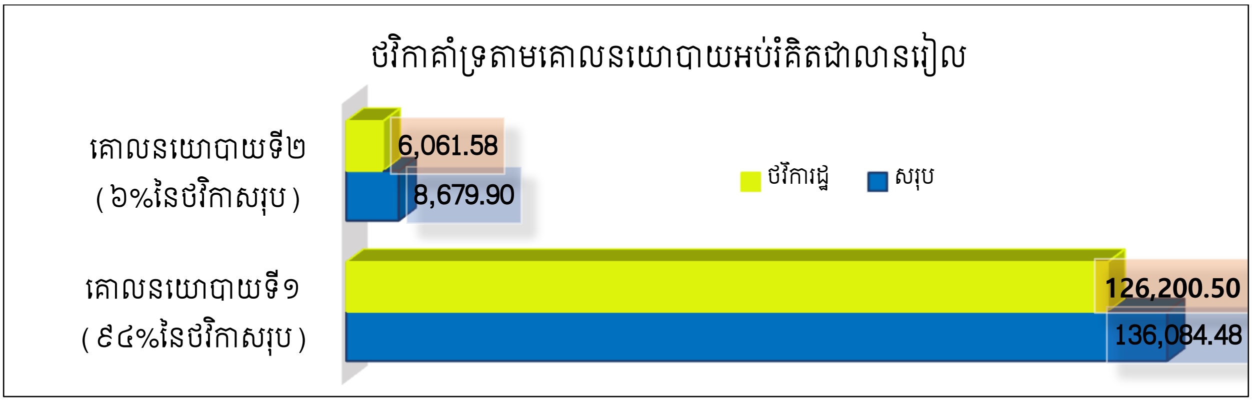
ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យដែលបានអនុម័តដាក់ឱ្យអនុវត្តមានសកម្មភាពចំនួន១៩៤ មានកញ្ចប់ថវិកាសរុបចំនួន១៤៤,៧៦៤.៣៨លានរៀល ថវិការដ្ឋមានចំនួន១៣២,២៦២.០៨លានរៀល ស្មើនឹង៩១.៣៦ភាគរយ នៃថវិកាសរុប និងថវិកាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍មានចំនួន១២,៥០២.៣លានរៀល ស្មើនឹង៨.៦៤ភាគរយនៃថវិកាសរុបក្នុងផែនការប្រតិបត្តិទាំងអស់របស់មន្ទីរ ដូចមានបង្ហាញក្នុងរូបទី១។

រូបភាពទី១៖ ភាគរយថវិការដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍ



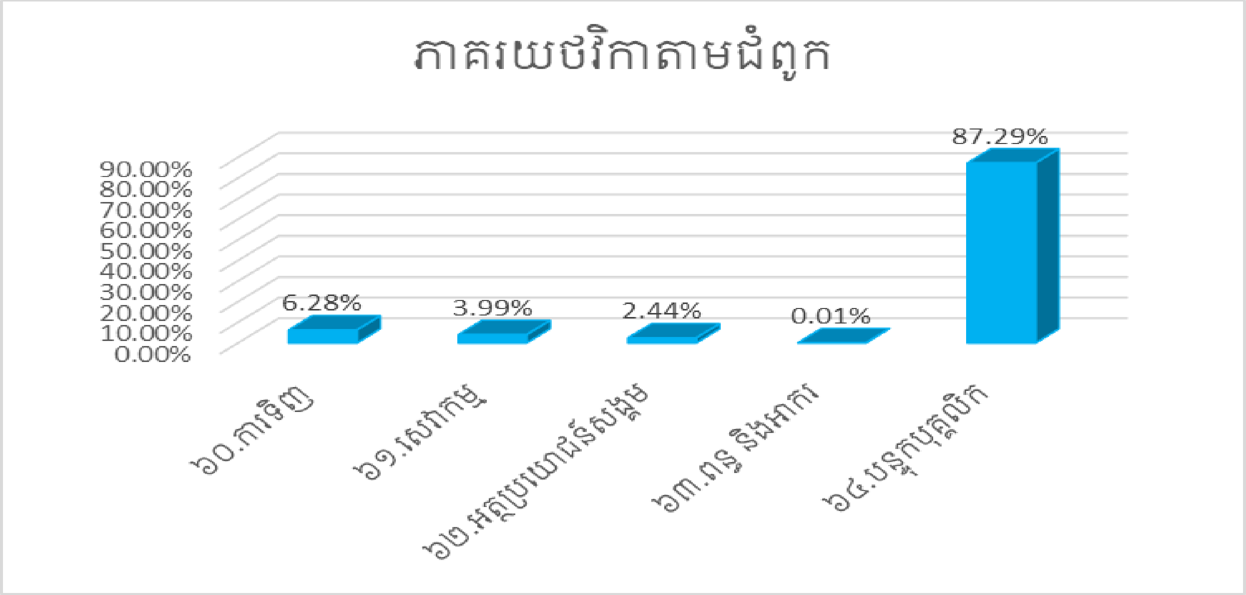
ក្នុងនោះថវិកាគាំទ្រសកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយទី១ មានចំនួន១២៦,២០០.៥លានរៀល ស្មើនឹង៩៤%នៃថវិកាសរុប និងថវិកាគាំទ្រសកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយទី២ មានចំនួន៦០៦១.៥៨ លានរៀល ស្មើនឹង ៦ % ដូចមានបង្ហាញក្នុងរូបទី២។

រូបភាពទី២៖ ថវិកាគាំទ្រតាមគោលការនយោបាយអប់រំ



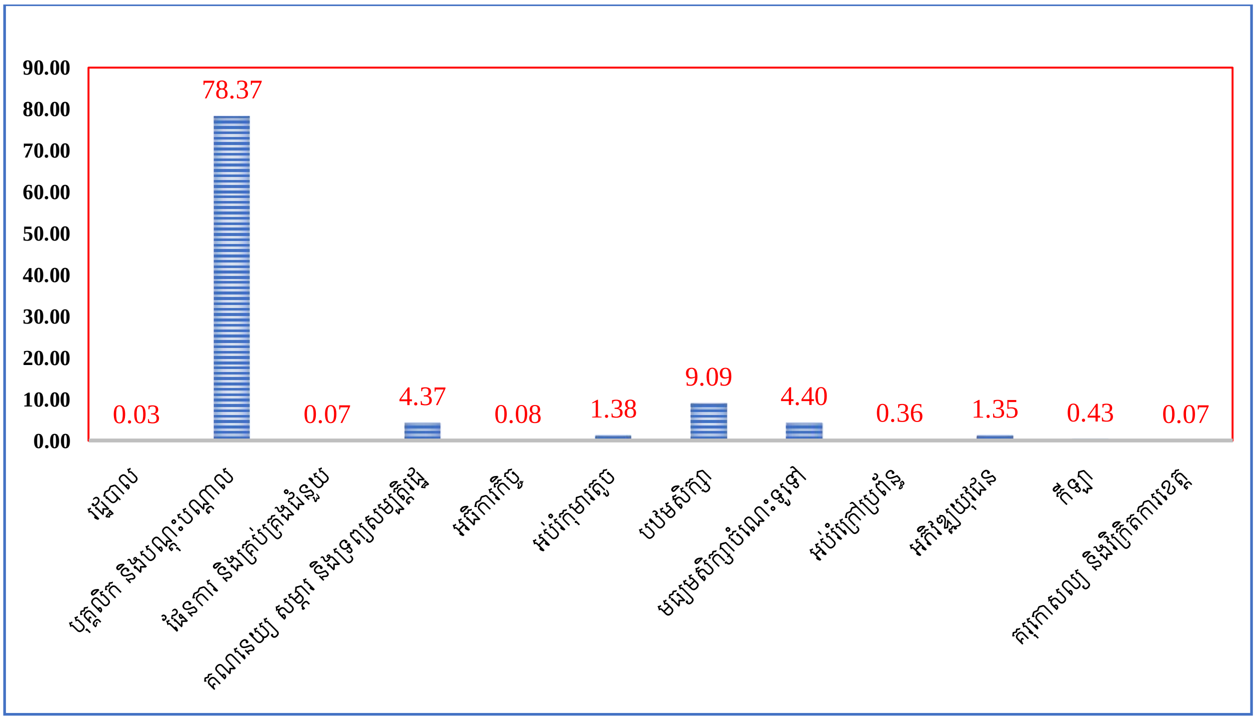
ថវិកាទាំងនោះត្រូវបានយកទៅប្រើសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពចំនួន១៩៤ នៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ២០១៩របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យដែលមានចំណាត់ថ្នាក់ចំណាយថវិកា៥ជំពូកគឺ១) ជំពូក៦០ ការទិញ ២)ជំពូក៦១ សេវាកម្ម ៣) ជំពូក៦២ អត្ថប្រយោជន៍សង្គម ៤) ជំពូក៦៣ ពន្ធ និងអាករ និង ៥)ជំពូក៦៤ បន្ទុកបុគ្គលិក ក្នុងនោះដែរឃើញថាជំពូក៦៤ បន្ទុកបុគ្គលិកមាន ការគាំទ្រខ្ពស់ជាងគេដូចមានការបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី៣ ។

រូបភាពទី៣៖ ភាគរយថវិកាតាមជំពូក



គ្រប់ការិយាល័យទាំងអស់សុទ្ធតែត្រូវបានបែងចែកទទួលបន្ទុកអនុវត្តសកម្មភាព និងការចំណាយថវិកាទៅតាមមាតិកាចំណាយនៃជំពូកនីមួយៗ ដែលខ្លួនបានលើកឡើង ដើម្បីសម្រេចចំណុចដៅ ដូចមានបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី៤។

រូបភាពទី៤៖ ភាគរយថវិកាតាមការិយាល័យ និងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត



ម្យ៉ាងទៀតផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរបានបន្សីទៅនឹងមាតិកាថវិកា ដោយរៀបចំតាមកម្មវិធី អនុកម្មវិធីដូចមានបង្ហាញក្នុង**តារាង៤.២** ដែលអនុកម្មវិធីនីមួយៗ មានការិយាល័យជំនាញទទួលបន្ទុក ។

តារាង <៤.២> តារាងបំណែងចែកថវិកាតាមកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី

ថវិកាសរុប(គិតលានរៀល)	***144,764.38***
កម្មវិធីទី ១ ៖ ការអភិវឌ្ឍអប់រំចំណេះទូទៅ និងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	***23,253.7***
អនុកម្មវិធី ១.១ ៖ ការពង្រីកការអប់រំកុមារតូច	1,993.8
អនុកម្មវិធី ១.២ ៖ ការពង្រឹងគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំនៅបឋមសិក្សា	12,868.5
អនុកម្មវិធី ១.៣ ៖ ការចូលរៀនប្រកបដោយសមធម៌ ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា	6,374.0
អនុកម្មវិធី ១.៤ ៖ ការពង្រីកការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	518.7
អនុកម្មវិធី ១.៥ ៖ ការពង្រឹង និងពង្រីកកម្មវិធីលើកកម្ពស់សុខភាពសិក្សា	286.0
អនុកម្មវិធី ១.៦៖ ការអភិវឌ្ឍការងារបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន	107.2
អនុកម្មវិធី ១.៨ ៖ ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា សម្ភារៈសិក្សា និងបណ្ណាល័យ	1,105.6
កម្មវិធីទី២៖ ការអភិវឌ្ឍឧត្តមសិក្សា និងស្រាវជ្រាវ	-
កម្មវិធីទី៣៖ ការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡា	***619.4***

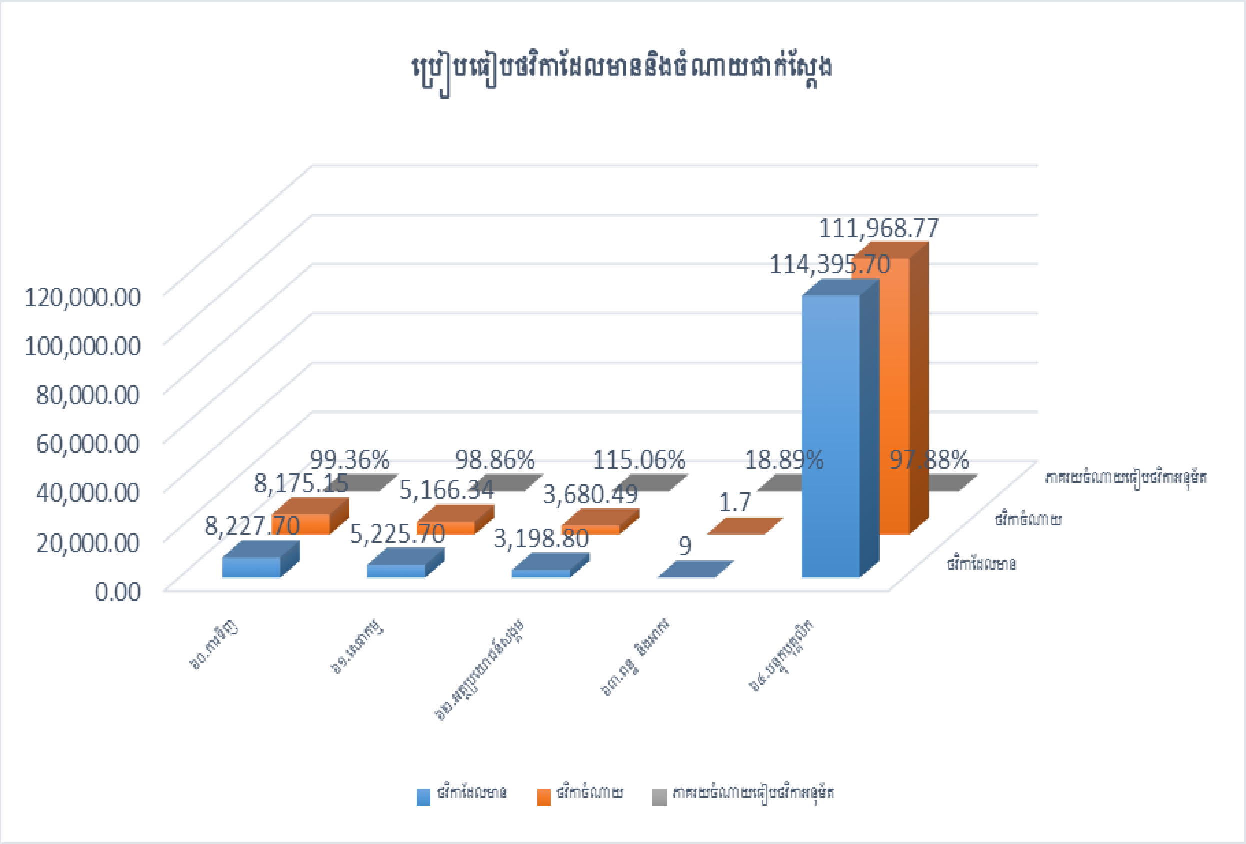
អនុកម្មវិធី ៣.១ ៖ ការអភិវឌ្ឍកីឡាមហាជន	
អនុកម្មវិធី ៣.២ ៖ ការអភិវឌ្ឍអប់រំកាយ កីឡាសិស្ស និស្សិត	619.4
កម្មវិធីទី៤ ៖ ការអភិវឌ្ឍជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់សម្រាប់យុវជន	***<u>1,953.6</u>***
អនុកម្មវិធី ៤.១ ៖ ពង្រឹងសកម្មភាពយុវជន	106.1
អនុកម្មវិធីទី ៤.២ ៖ ការអភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលយុវជន	1,847.5
កម្មវិធីទី ៥ ៖ កម្មវិធីគាំទ្រ ការគ្រប់គ្រងសេវាអប់រំ និងអភិបាលកិច្ចល្អ	***<u>118,937.6</u>***
អនុកម្មវិធី ៥.១ ៖ ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងពង្រឹងប្រព័ន្ធផែនការអប់រំ	100.4
អនុកម្មវិធី ៥.២៖ ការគ្រប់គ្រង និងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពធនធានមនុស្ស	113,457.6
អនុកម្មវិធី ៥.៣៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការងារគ្រប់គ្រង ផែនការហិរញ្ញវត្ថុ និងមូលដ្ឋានសម្ភារៈ	5,223.2
អនុកម្មវិធី ៥.៧ ៖ ការពិនិត្យតាមដាន និង វាយតម្លៃការបំពេញការងារវិស័យអប់រំទាំងមូល	119.4
អនុកម្មវិធី ៥.១១ ៖ ការអភិវឌ្ឍនិងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារគ្រប់គ្រងនិងធានាភាពស័ក្តសិទ្ធិនៃសេវារដ្ឋបាលអប់រំ	37.0

ប្រភព៖ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៩របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ

៤.៣. ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំត្រូវធ្វើការពិនិត្យទៅតាមត្រីមាសនីមួយៗ ដោយមានការរៀបចំរបាយការណ៍សមិទ្ធិកម្មតាមត្រីមាស ដើម្បីពិនិត្យមើលពីវឌ្ឍនៈភាពនៃការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ និងរកដំណោះស្រាយសម្រាប់សកម្មភាពណាដែលមិនបានអនុវត្តទៅតាមក្របខណ្ឌពេលវេលា និងពិនិត្យមើលទៅលើចំណុចដែល ត្រូវកែលម្អសម្រាប់ការអនុវត្តសកម្មភាព និងដើម្បីដកពិសោធន៍ សម្រាប់ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិឆ្នាំបន្ទាប់ទៀត។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ថវិការដ្ឋអនុម័តជាក់ស្តែងពីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមិនត្រូវនឹងថវិកាដែលបានចំណាយជាក់ស្តែង ក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំធ្វើឱ្យមានគម្លាតខ្លះដូចមានបង្ហាញក្នុង**រូបភាពទី៥** ។

រូបភាពទី៥៖ការប្រៀបធៀបថវិការដ្ឋចំណាយជាក់ស្តែងទៅនឹងថវិកាដែលបានអនុម័ត



តាមលទ្ធផលបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី៥នេះ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា មានសូចនាករ ខ្លះបានសម្រេចតាមចំណុចដៅ សូចនាករខ្លះមិនទាន់សម្រេចបានតាមចំណុចដៅ និងមានសកម្មភាពខ្លះមិនទាន់អនុវត្តបានតាមគោលដៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិ រួចគ្រោងបន្តអនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់។

សកម្មភាព ដែលបានអនុវត្តកន្លងទៅធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើនដល់អ្នកទទួលសេវា (គ្រូ សិស្ស សាលា) (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣,៩១ និងគម្លាតស្តង់ដា=០,៤៧) និងសល់ថវិកាដែលបានគ្រោងទុក ព្រោះមិនបានអនុវត្តសកម្មភាពមួយចំនួន(មធ្យមភាគពិន្ទុ=១,៨៩ និង គម្លាតស្តង់ដា=០,៦៩)។ លទ្ធផលនេះបញ្ជាក់ថា គ្រប់ការិយាល័យជំនាញអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិបានល្អបង្គួរ អាចទទួលយកបាន។ ការចូលរួមអនុវត្តសកម្មភាពពីការិយាល័យជំនាញទាំងអស់របស់មន្ទីរទទួលបានលទ្ធផលល្អ។ គ្មានថវិកា និងសកម្មភាពដែលនៅសេសសល់ ពីការអនុវត្តនោះទេតាមក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាដែលបានកំណត់។ ករណីនេះបញ្ជាក់ថា មន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ និងថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរទាំងអស់ចូលរួមអនុវត្តសកម្មភាពដែលបានគ្រោងទៅតាមការងារជំនាញ និងមានការទទួលខុសត្រូវរៀងៗខ្លួនដែលជាការរួមសាមគ្គីគ្នាមួយយ៉ាងល្អ។ ការិយាល័យជំនាញនីមួយៗមានផែនការប្រតិបត្តិ សម្រាប់អនុវត្ត និងមានថវិកាគាំទ្រ ដើម្បីអនុវត្តស្របតាមគោលដៅរបស់ការិយាល័យ និងមន្ទីរ។ រីឯដំណើរការអនុវត្តវិញ ការិយាល័យជំនាញនីមួយៗ ពិនិត្យមើលផែនការអនុវត្តរបស់ខ្លួន តាមក្របខ័ណ្ឌពេលវេលា រួចលើកសំណើសុំទៅថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ និងថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរដើម្បីសុំគោលការណ៍ និងថវិកាគាំទ្រសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពដែលបានគ្រោង។ ក្រោយពីទទួលបានគោលការណ៍ហើយ ការិយាល័យជំនាញរៀបចំលិខិតបេសកកម្មចុះទៅអនុវត្តដែលសកម្មភាពទាំងនោះរួមមានការពិនិត្យតាមដានការបង្រៀន និងរៀន ការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តថវិកាកម្មវិធី ការរៀបចំសិក្ខាសាលា ការរៀបចំវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ការពិនិត្យស្ថានភាពសំណង់អគារសិក្សា ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា ការ

ពិនិត្យនិងវាយតម្លៃការងារប្រឡងផ្សេងៗ និងការងារគាំទ្រថ្នាក់ជាតិ និងដៃគូផ្សេងទៀតដែលចាំបាច់។

ក្រៅពីសំណួរទម្រង់បិទ អ្នកចូលរួមបានបញ្ចេញគំនិតយោបល់លើសំណួរទម្រង់បើក ដែលភាគច្រើនបានលើកឡើងថាការិយាល័យជំនាញរបស់គាត់នីមួយៗបានអនុវត្តសកម្មភាព និងថវិកាអស់១០០%។ ដោយឡែកអ្នកចូលរួមម្នាក់បានលើកឡើងថា ការិយាល័យជំនាញរបស់គាត់ អនុវត្តបានតែ៧០%ប៉ុណ្ណោះ។ មូលហេតុដែលអនុវត្តមិនបាន១០០%គឺមានមន្រ្តីតិចពេក (៣ទៅ៤នាក់) ក្នុងមួយការិយាល័យ ក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាមិនអំណោយផលក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាព (មានសកម្មភាពដៃគូច្រើន) និងចូលរួមសកម្មភាពក្រៅច្រើនដូចជាកិច្ចប្រជុំ វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល សិក្ខាសាលា និងទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេស។

ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យបានអនុវត្តសកម្មភាពដែលបានគ្រោងទុកបានល្អ ដែលជាចំណុចមួយគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ក្នុងចំណោម១០ការិយាល័យ និងសាលាគរុកោសល្យមួយ។ នេះស្តែងចេញឱ្យឃើញពីការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យមានតម្លាភាព ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងសមធម៌ចំពោះមន្រ្តីក្រោមឱវាទទាំងអស់។ ជាងនេះទៅទៀត លទ្ធផលសម្រេចបានឆ្លើយតបទៅនឹងសូចនាករផលសម្រេចដែលបានកំណត់ ដែលបង្ហាញពីការរៀបចំផែនការបានត្រឹមត្រូវ និងមានចំណុចដៅច្បាស់លាស់អាចវាស់វែងបាន។

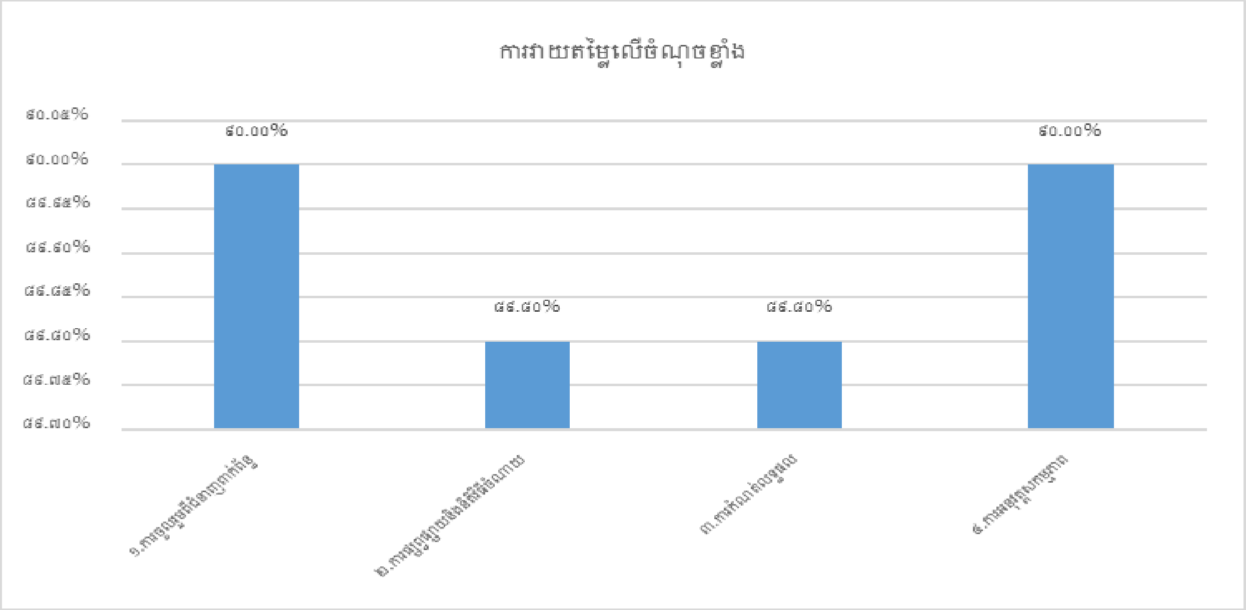
តែទោះជាយ៉ាងនេះក្តី វិបត្តិពិភពលោកដែលបង្កឡើងដោយការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ បានធ្វើឲ្យប៉ះ ពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាយ៉ាងខ្លាំងនៅចុងឆ្នាំ២០១៩ ជាពិសេសនៅក្នុងត្រីមាសទី៤។ ការឆ្លងរាលដាលនេះបានបង្កឲ្យ
មានការធ្លាក់ចុះយ៉ាងគំហុកស្ទើរគ្រប់ផ្នែកនៃក្បាលម៉ាស៊ីនដែលជំរុញឲ្យមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច រួមទាំងវិស័យទេសចរណ៍ និងសកម្មភាពសំណង់ផងដែរ។ ការផ្ទុះជំងឺកូវីដ១៩នេះ និងការងើបឡើងវិញយឺតៗនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចសាកលលោក រួមទាំងចលាចលលើទីផ្សារហិរញ្ញវត្ថុអូសបន្លាយ នឹងធ្វើឲ្យមានហានិភ័យដល់ចក្ខុវិស័យកំណើនរបស់កម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០២០ផងដែរ។ ព្រមជាមួយគ្នានេះ ក្នុងពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងដំណើរការ និងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យនីមួយៗ ក៏ជួបនូវបញ្ហារាំងស្ទះ និងឧបសគ្គមួយចំនួន។

៤.៤. ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរកែលម្អ

តាមលទ្ធផលនៃការវិភាគចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរកែលម្អនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៩បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ចំណុចខ្លាំងរួមមាន៖ មានការប្រជុំគ្រោងសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំដោយមានការចូលរួមពីការិយាល័យជំនាញ និងមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធរបស់មន្ទីរ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤,៥០ និង គម្លាតស្តង់ដា=០,៧២) មានកិច្ចប្រជុំផ្សព្វផ្សាយ និងណែនាំពីនិតិវិធីនៃការចាយលុយ ដោយគោរពតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤,៤៩ និង គម្លាត ស្តង់ដា=០,៧៥) មានការកំណត់លទ្ធភាពរឹងទុកសកម្មភាព គោល សកម្មភាពវង ថវិកា និងអ្នកទទួលខុសត្រូវ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤,៤៩ និង គម្លាត ស្តង់ដា=០,៧៥) និងទូទាត់ ឯកសារចំណាយត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍ច្បាប់ និងទាន់ពេលវេលាកំណត់ (មធ្យម

ភាគពិន្ទុ=៤,៥០ និងគម្លាត ស្តង់ដា=០,៦៩)។ មន្ទីរមិនធ្លាប់ទទួលបានពាក្យបណ្តឹងណាមួយពីមន្ត្រី ឬបុគ្គលិកមន្ទីរទាក់ទងនឹងការបែងចែក ផលលាភ ការចុះបេសកកម្ម និងការអនុវត្តគម្រោង (គាំទ្រដោយថវិកាក្រសួង និងថវិកាដៃគូ) នោះទេ។ មន្ត្រីមន្ទីរ ទាំងអស់មកបំពេញការងារជាប់លាប់ល្អ និងទៀងទាត់ពេលវេលាតាមច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ មន្ត្រី ទាំងអស់ទទួលបានផលលាភទៅតាមគោលការណ៍កំណត់តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរៀងៗខ្លួន ហើយការអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗមានតម្លាភាព មានន័យថាសកម្មភាពនីមួយៗត្រូវឆ្លងតាមឋានានុក្រមគ្រប់គ្រង ដោយចេញពីមន្ត្រី ជំនាញ ទៅអនុប្រធានការិយាល័យទទួលបន្ទុក ទៅប្រធានការិយាល័យ រួចទៅអនុប្រធានមន្ទីរទទួលបន្ទុក និងទៅ ប្រធានមន្ទីរ ដើម្បីសុំការសម្រេចចុងក្រោយ។ ទាំងមន្ត្រី ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ និងថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរមានភាពស្និត ស្នាល និងយោគយល់គ្នាក្នុងការងារ ដោយមិនប្រកាន់បក្សពួក ឬញាត្តិមិត្តទេ ដូចមានបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី៦។

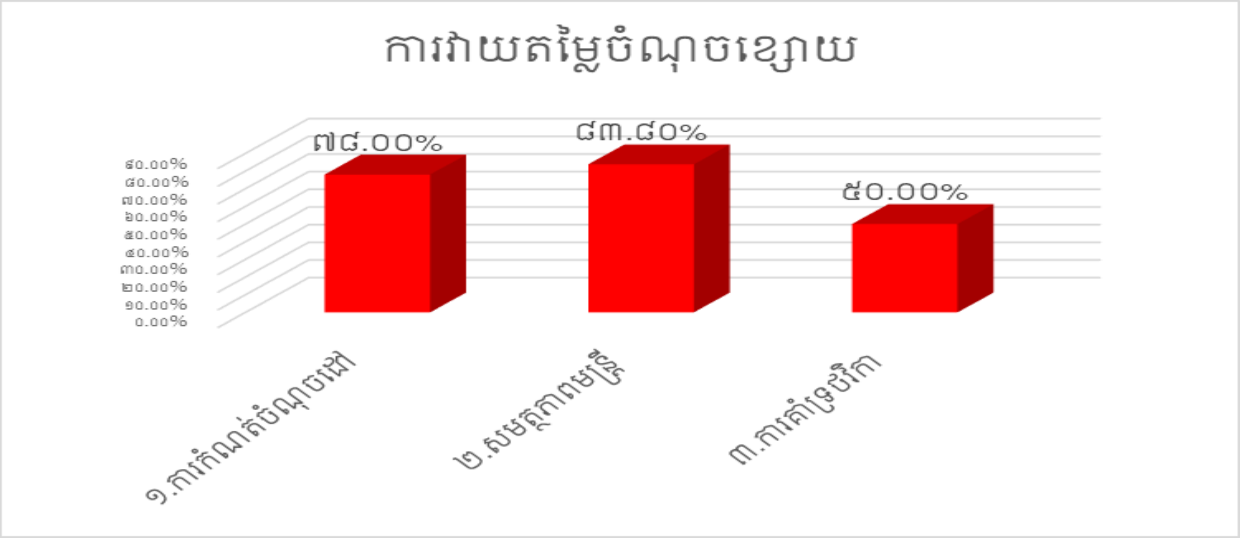
រូបភាពទី៦៖ ការវាយតម្លៃលើចំណុចខ្លាំង



រីឯចំណុចខ្សោយនៃការអនុវត្តរួមមាន៖

ការកំណត់ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ នៅពុំទាន់មានលក្ខណៈSMARTគ្រប់ចំណុចនៅឡើយ (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៣.៩៤ លើ៥ ស្មើនឹង៧៨ភាគរយនៃអ្នកចូលរួម)។ សមត្ថភាពមន្ត្រីតាមការិយាល័យជំនាញ នៅមានកម្រិតពិសេសលើការងាររដ្ឋបាល ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ (មធ្យមភាគពិន្ទុ៣.៣៧ លើ៥ ស្មើនឹង៨៣.៨ភាគរយនៃអ្នកចូលរួម) និងសកម្មភាពថ្មី ដើម្បីសម្រេចបានគោលនយោបាយអប់រំ ពុំមានថវិកាគាំទ្រ (៥០ភាគរយនៃអ្នកចូលរួម)ដូចមានបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី៧។

រូបភាពទី៧៖ ការវាយតម្លៃចំណុចខ្សោយ



សមត្ថភាពមន្ត្រីតាមការិយាល័យជំនាញនៅមានកម្រិតពិសេសលើការងាររដ្ឋបាល ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលទាមទារការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមជាប្រចាំ។ មិនត្រឹមតែសមត្ថភាពជំនាញទេ សមត្ថភាពទំនាក់ទំនងការងារ ដូចជាសមត្ថភាពភាសាអង់គ្លេស និងកុំព្យូទ័រ ក៏ត្រូវការអភិវឌ្ឍបន្ថែមផងដែរ។ ដូច្នេះ ដើម្បីជម្នះបានចំណុចខ្សោយទាំងនោះ ធនធានសម្ភារបរិក្ខារប្រើប្រាស់ដូចជាកុំព្យូទ័រ អ៊ីនធឺណែត តុ កៅអី ទូរដាក់ឯកសារ ម៉ាស៊ីនព្រីន ម៉ាស៊ីនហ្វូតូកូពី យានយន្ត ត្រូវមានសម្រាប់បម្រើតម្រូវការអនុវត្តសកម្មភាព។ ជាងនេះទៅទៀត បទប្បញ្ញត្តិ គោលការណ៍ និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធដែលជាក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិគាំទ្រ គួរត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីគាំទ្រដំណើរការអនុវត្តសកម្មភាពបានជោគជ័យ។

តាមការវិភាគសំណួរទម្រង់បើក អ្នកចូលរួមភាគច្រើនបានឆ្លើយលើចំណុចខ្លាំង ដែលបានអនុវត្តគ្រប់សកម្មភាពគ្រោង និងបន្សុីគ្នាទៅនឹងក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាដែលបានអនុវត្ត ហើយមន្ត្រីភាគច្រើនមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់លើសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តប្រកបដោយមនសិការវិជ្ជាជីវៈ មានការទទួលខុសត្រូវ និងបែងចែកភារកិច្ចច្បាស់លាស់សម្រាប់មន្ត្រីនីមួយៗ ដោយមានចង្អុលបង្ហាញពីអនុប្រធានមន្ទីរទទួលបន្ទុកការិយាល័យ ហើយអនុប្រធានការិយាល័យទទួលបន្ទុកការងារជំនាញជាអ្នកណែនាំ និងអនុវត្តផ្ទាល់ជាមួយមន្ត្រីក្រោមឱវាទ ដើម្បីជានាប្រសិទ្ធភាពការងារ និងលំហូរចរន្តការងារតាមឋានានុក្រមត្រឹមត្រូវ។ រីឯចំណុចខ្សោយនៃការអនុវត្តមានការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីដែលមានសូចនាករពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ការកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ និងការរៀបចំផែនការរយៈពេលវែង និងមធ្យម។

ទោះបីជាមានចំណុចគួរកែលម្អខ្លះក៏ដោយ ក៏វាជាទិសដៅបន្តដែលមន្ទីរត្រូវលើកផែនការនៅឆ្នាំបន្ទាប់ដើម្បី គៀរធនធានដោះស្រាយ។ បញ្ហាប្រឈមគឺជាទិសដៅនៃការអភិវឌ្ឍ ហើយវាក៏បង្ហាញពីសមត្ថភាពដែលអាចជម្នះបានដល់កម្រិតណា ក្នុងនោះការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញ លើប្រធានបទខាងលើ គួរពិចារណា និងបញ្ជូន មន្ត្រីទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងករណីមានការផ្តល់ជូនកូតាចូលរួម។ ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអាចជម្នះបាននូវចំណុចខ្សោយ ហើយប្រែក្លាយចំណុចខ្សោយទៅជាឱកាសនៅថ្ងៃអនាគត។

ការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីដែលមានសូចនាករសម្រាប់ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃទាមទារអ្នកជំនាញ

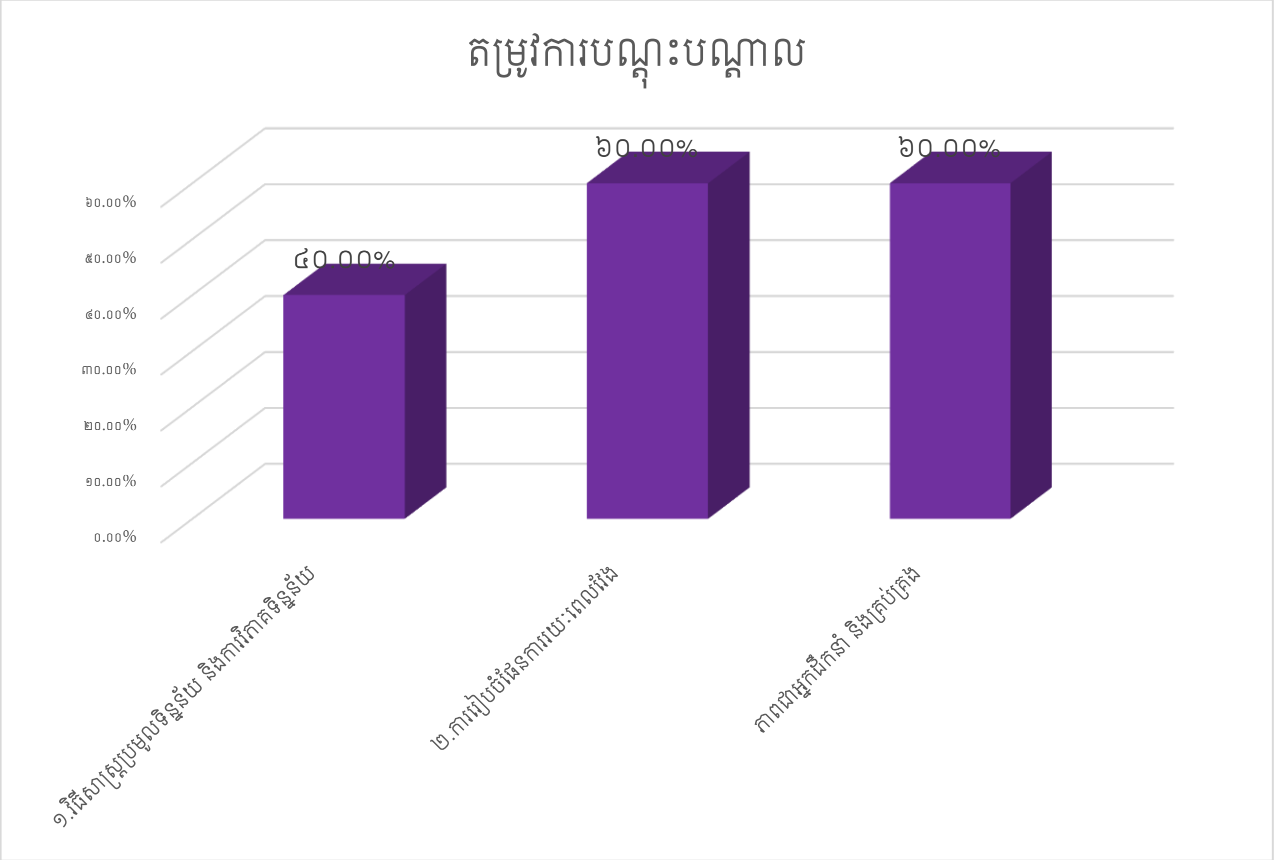
ចង្អុលបង្ហាញ ដើម្បីអាចភ្ជាប់កម្មវិធី និងសកម្មភាពទៅនឹងសូចនាករដែលចង់វាស់វែង ហើយអាចឱ្យដឹង ថាតើសកម្មភាពមួយណាដែលមានវឌ្ឍនៈភាព ឬគ្មានវឌ្ឍនៈភាព។ ការអនុវត្តសាកល្បងនៃកម្មវិធីនេះជាជំហានដំបូងនៃការចាប់ផ្តើមស្វែងយល់ និងប្រើប្រាស់វា។ ការរៀបចំផែនការទាមទារការគិតជាប្រព័ន្ធ (System Thinking) និងយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។ ផែនការរយៈពេលមធ្យម និងខ្លីជានាវាតម្រង់ទិសសម្រាប់ដើរទៅមុខប្រកបដោយការ ត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេច។

៤.៤. តម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល

កម្ពុជាបានធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងការខិតខំកែលម្អការអប់រំនៅកម្រិតបឋមសិក្សានៅតាមទីជនបទ ការអភិវឌ្ឍក្មេងតូច សុខភាពមាតានិងទារកជាដើម។ វិស័យអប់រំ នៅតែជាបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ និងអាទិភាពនៃការអភិវឌ្ឍសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា។ ទោះបីជាលទ្ធផលក្នុងអប់រំឃើញថាមានវឌ្ឍនភាពពិតមែន ប៉ុន្តែសូចនាកររបស់មូលធនមនុស្ស នៅតែមានភាពយឺតយ៉ាវនៅឡើយធៀបនឹងប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតទាបដូចគ្នា។ តម្រូវការចំណេះដឹងបន្ថែម សម្រាប់មន្ត្រីរៀបចំផែនការ និងអនុវត្តផែនការ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំគឺជាបញ្ហាអាទិភាពមួយ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលត្រូវដោះស្រាយក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ រួមមាន៖ នាយកសាលារៀនភាគច្រើនមិនទាន់ចេះរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនរយៈពេល៥ឆ្នាំ មុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ និងគ្រូបង្រៀនបច្ចេកទេសនៅវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេសមិនទាន់ឆ្លើយតបតាមតម្រូវការ មជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍ក្នុងកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធលំបាកក្នុងការរកគ្រូជំនាញ និងប្រមូលសិស្សចូលរៀន ដំណើរការបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសនៅបឋមសិក្សាមិនទាន់មានភាពល្អប្រសើរជាដើម។

តាមរយៈទិន្នន័យដែលទទួលបាន បង្ហាញថាធនធានមនុស្សដែលជាមន្ត្រីជំនាញក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗនៅមានកម្រិតល្អបង្គួរ (មធ្យមភាគពិន្ទុ = ៣,៣៧ និង គម្លាតស្តង់ដា = ០,៦២)។ ក្នុងន័យនេះ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការវាស់វែងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគឺទទួលបានលទ្ធផលផលធៀប ២លើ៥ ស្មើនឹង៤០% នៃអ្នកចូលរួម។ ការអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗស្របតាមគោលការណ៍ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុបានត្រឹមត្រូវក្នុងកម្រិតល្អ (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤,១៩ និង គម្លាតស្តង់ដា = ០,៥៩) មានន័យថាការរៀបចំផែនការរយៈពេលវែង និងមធ្យម សម្រាប់មន្ត្រីការិយាល័យជំនាញគឺទទួលបានលទ្ធផលផលធៀប៣ លើ៥ ស្មើនឹង៦០% នៃអ្នកចូលរួម។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង គឺទទួលបានលទ្ធផលផលធៀប ៣លើ៥ ស្មើនឹង៦០% នៃអ្នកចូលរួម។ លទ្ធផលនេះបង្ហាញថា មន្ត្រីទទួលបន្ទុករៀបចំផែនការ ត្រូវការចំណេះដឹងបន្ថែម លើការបណ្តុះបណ្តាលពីផែនការ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការវាស់វែងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តរបស់ការិយាល័យ ឬផ្នែកនីមួយៗ ឱ្យកាន់តែមានសង្គតិភាព។ លើសពីនេះទៀត ជំនាញកុំព្យូទ័រ គណនេយ្យ ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍អង្គភាពគួរត្រូវបានពិចារណាសម្រាប់មន្ត្រីទទួលបន្ទុកផងដែរ។ ម្យ៉ាងទៀតជំនាញទន់ ដូចជាការត្រិះរិះពិចារណា ការដោះស្រាយបញ្ហា ការវិភាគ និងបកស្រាយទិន្នន័យ ការងារក្រុម ទំនាក់ទំនង ភាសាបរទេស ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា និងការចាត់ចែងការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពគួរគិតបញ្ចូល ក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពួកគាត់ ព្រោះពួកគាត់ធ្វើការចម្រុះជាមួយគ្រប់ការិយាល័យជំនាញលើការគ្រោង ស្នើ និងប្រើប្រាស់ថវិកាកម្មវិធីរបស់ក្រសួង ដូចមានបង្ហាញក្នុងរូបទី៨។

រូបភាពទី៨៖ តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល



ក្រៅពីនេះ មន្ត្រីផែនការនិងហិរញ្ញវត្ថុគួរមានចំណេះដឹងបន្ថែមទៀតលើការងារគ្រប់គ្រងឯកសារ (ចំណូលចំណាយ) កិច្ចការរដ្ឋបាល និងលិខិតស្នាម ទំនាក់ទំនងជាតិនិងអន្តរជាតិ និងកិច្ចការពិធីការផ្សេងៗ។ ចំណេះដឹងគាំទ្រទាំងនេះជាកត្តាជំរុញការងារស្នូលរបស់ការិយាល័យ និងការងាររបស់អង្គភាពទាំងមូលផងដែរ ដោយធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលការងារ។ ចុងក្រោយ ជំនាញពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគួរពិចារណា ដើម្បីឱ្យពួកគាត់អាចដឹងបានថា តើការិយាល័យជំនាញណាមួយអនុវត្តបានល្អ ឬមិនបានល្អ និងស្វែងរកដំណោះស្រាយជូនការិយាល័យ ជៀសវាងការរុញច្រានកំហុសដាក់គ្នាទៅវិញទៅមក។

តាមការបំពេញសំណួរទម្រង់បើក ភាគច្រើននៃអ្នកចូលរួមបានលើកឡើងពីសមត្ថភាពមន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញនៅមានកម្រិតដែលទាមទារការអភិវឌ្ឍជំនាញបន្ថែមលើប្រធានបទ ហេតុវិនិច្ឆ័យវិស័យអប់រំ ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីនិងគម្រោង ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ការប្រមូលទិន្នន័យ ដំណើរការ និងការវិភាគទិន្នន័យ។ ជាងនេះទៅទៀត គោលការណ៍ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុជាប្រធានបទចាំបាច់ដែលមន្ត្រីទទួលបន្ទុកត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ ព្រោះគោលការណ៍ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិពាក់ព័ន្ធមានការផ្លាស់ប្តូរជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដែលទាមទារការស្វែងយល់បន្ថែម។

មន្ត្រីមន្ទីរគួរមានចំណេះដឹង និងជំនាញខាងផែនការ និងការងារអប់រំ ពិសេសកម្រិតសិក្សា និងក្រុមគោលដៅ ដែលជាគ្រូ សិស្ស និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា។ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗរបស់អង្គភាពតែងតែបញ្ចូលផ្នែកកង្វះធនធាន ឬប្រើប្រាស់ធនធានពីខាងក្រៅដូចជាធនធានពីដៃគូ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលជាដើម។ ការណ៍នេះ ទាមទារឱ្យមន្ត្រីទាំងអស់យល់ច្បាស់ពីការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោង។ អង្គភាពទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិតម្រូវឱ្យរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិការយៈពេល៣ឆ្នាំម្តង ហើយរំកិលតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ដើម្បីងាយ

ស្រួលតាមដាន និងវាយតម្លៃពីភាពខុសគ្នា និងតម្រូវការជាក់ស្តែងតាមឆ្នាំនីមួយៗ។ ដើម្បីធានាថាសកម្មភាពដែលបានគ្រោងអាចវាស់វែងតាមចំណុចដៅដែលចង់បាន ដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យ ការវិភាគទិន្នន័យ និងការកំណត់បញ្ហាជាចំណុចអាទិភាពដែលគួរពិចារណា។

ជារួមមន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវមានភាពទន់ភ្លន់ និងបត់បែនតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងគោលការណ៍បទដ្ឋានដែលបានកំណត់ ពិសេសហ៊ានទទួលយកចំណុចកែលម្អ និងចំណុចខ្វះខាត មានគំនិតទូលាយ និងចូលរួមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ថែម។

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង
សំណូមពរ

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ដើម្បីបង្ហាញពីអត្ថន័យនៃរបកគំហើញស្រាវជ្រាវដែលស្របតាមបរិបទកម្ពុជា ពិសេសសាមីមន្ទីរ ដែលជាអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់ និងប្រៀបធៀបទៅនឹងរបកគំហើញ និងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀត ការពិភាក្សាត្រូវបានធ្វើឡើង។ យោងតាមលទ្ធផលនេះ សំណូមពរមួយចំនួនត្រូវបានដាក់ចេញ ក្នុងគោលបំណងដោះស្រាយ ដោយរំលេចពីតួនាទី និងភារកិច្ចនៃអង្គភាពពាក់ព័ន្ធនីមួយៗចូលរួម។ លើសពីនេះទៀត សេចក្តីសន្និដ្ឋានបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់នៃលទ្ធផលស្រាវជ្រានេះ ជះដល់កម្រិតសាលារៀនទូទាំងខេត្ត និងរីករាលដាលដល់ទូទាំងប្រទេសជាជំហានៗ បើបន្តអនុវត្តជាប្រចាំ។ ជំពូកនេះគ្របដណ្តប់លើ៣ចំណុចគឺ (១) ការពិភាក្សា (២) សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង (៣)សំណូមពរ ដែលនឹងបង្ហាញជូនដូចខាងក្រោមនេះ៖

៥.១. ការពិភាក្សា

ចំណុចនេះផ្តោតលើអត្ថន័យនៃលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ មូលហេតុដែលលទ្ធផលនេះមានសារៈសំខាន់ មូលហេតុ ដែលលទ្ធផលមិនបង្ហាញឱ្យឃើញតាមការគ្រោងទុក និងការប្រៀបធៀបទៅនឹងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវផ្សេងៗនិងទ្រឹស្តីផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធ។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ បានស្តែងចេញឱ្យឃើញតាមការបំពេញកម្រងសំណួរពីអ្នកចូលរួមចំនួន១៤៦នាក់ ដោយឆ្លើយទៅនឹង សំណួរស្រាវជ្រាវចំនួន៣គឺ (១) តើការ អនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យនីមួយៗដំណើរការ និងទទួលបានលទ្ធផលយ៉ាងដូចម្តេច? (២) តើមានចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយអ្វីខ្លះក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ពីដំណាក់កាលនៃការរៀបចំ ផែនការរហូតដល់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ? និង (៣) តើមន្ត្រីរៀបចំផែនការ និងអនុវត្តផែនការ ត្រូវការចំណេះដឹង បន្ថែមទៀតអ្វីខ្លះ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង? មន្ទីរអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំទទួលបាន លទ្ធផលល្អបង្គួរអាចទទួលយកបាន ព្រោះសកម្មភាព ដែលបានអនុវត្តកន្លងទៅធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើនដល់អ្នកទទួលសេវា (គ្រូ សិស្ស និងសាលា) ហើយគ្មានថវិកា ដែលបានគ្រោងទុកសល់នោះទេ។ ចំពោះថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យបានចាយអស់ ១០០% **(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០)**។ ដោយឡែក មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តកំពង់ចាមចាយថវិកាកម្មវិធីអស់តែ៦៩,៧% ប៉ុណ្ណោះ **(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០)**។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ព្រោះមានចំណុចខ្លាំងច្រើនជាងចំណុចខ្សោយ។ ចំណុចខ្សោយដែលគួរឱ្យព្រួយបារម្ភគឺភាពពេញចិត្តរបស់មន្ត្រីនីមួយៗក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកន្លងទៅនៅមានកម្រិត។ ចំណុចខ្លាំងរួមមាន៖ បានអនុវត្តរាល់សកម្មភាពដែលបានគ្រោងស្របតាមថវិកាគ្រោង ដែលបន្សុីគ្នាទៅនឹងក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាដែលបានអនុវត្ត និងមន្ត្រីភាគច្រើនមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់លើសកម្មភាព ដែលខ្លួនបានអនុវត្តស្របតាមបំណែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ច។ ឯចំណុចខ្សោយនៃការអនុវត្តរួមមាន៖ ការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីដែលមានសូចនាករពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ការកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ និងការរៀបចំផែនការរយៈពេលវែង និងមធ្យម។ លទ្ធផលបង្ហាញថាមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យអនុវត្តផែន ការប្រតិបត្តិប្រចាំ

ឆ្នាំ២០១៩ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ដែលមានចំណុចខ្លាំងច្រើនជាងចំណុចខ្សោយ។ ជាចុងក្រោយ មន្ត្រីជំនាញរបស់មន្ទីរ ពិសេសមន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងគណនេយ្យត្រូវការការបណ្ដុះបណ្ដាលបន្តលើប្រធានបទហេតុវិនិច្ឆ័យវិស័យអប់រំ ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា និងការប្រមូលទិន្នន័យដំណើរការ និងវិភាគទិន្នន័យ។ សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ តាមមន្ទីររាជធានី/ខេត្ត នៅមានកម្រិត (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០**) ដែលទាមទារឱ្យមានការបណ្ដុះបណ្ដាលជាប្រចាំ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ និងនាយកដ្ឋានផែនការ បានខិតខំផ្ដល់វគ្គ បណ្ដុះបណ្ដាលជាច្រើនស្ដីពីគោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងបែបបទនៃការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដល់ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ និងមន្ត្រីទទួលបន្ទុក។ តម្រូវការបណ្ដុះបណ្ដាលមន្ត្រីតាមអង្គភាពនីមួយៗត្រូវតែធ្វើឡើង ព្រោះបញ្ហា ដែលកើតមានឡើងបណ្ដាលមកពីសមត្ថភាពមន្ត្រីធ្វើការតាមគោលការណ៍ និងស្ដង់ដាដូចគ្នា **(McConnell, 2003)**។

កម្រិតនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំតាមអង្គភាពនីមួយៗ ប្រែប្រួលទៅតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ជាច្រើនហើយភាគរយនៃការអនុវត្តក៏ប្រែប្រួលដែរ។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តកំពត ប៉ៃលិន ព្រះវិហារ និងរតនគីរី ចាយថវិកាកម្មវិធីអស់១០០% (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០**)។ ជាងនេះទៅទៀត ដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលល្អ អង្គភាពដែលមានការរៀបចំផែនការល្អ មានការចូលរួមគ្រោងសកម្មភាពពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ ទើបទទួលបានលទ្ធផលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ **(Mateljak & Mihanovic, 2016)**។

ក្រៅពីនោះមានអ្នកចូលរួមមួយចំនួនតូច ដែលបានបំពេញសំណួរទម្រង់បើក បានឆ្លើយថាពួកគេមិនបានអនុវត្តសកម្មភាពដែលបានគ្រោងទុក១០០%ទេ។ ការអនុវត្តសកម្មភាពបាន១០០%មានន័យថា លទ្ធផលគ្រោងទុកឆ្លើយតប ទៅនឹងចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ ដែលបានកំណត់។ មានអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្សេងទៀតជាច្រើនដែលមិនបានអនុវត្ត១០០% ដូចជាមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តកំពង់ចាម មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តព្រៃវែង មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តកោះកុងជាដើម។ ការណ៍នេះអាចមានហេតុផលណាមួយដែលធ្វើឱ្យរាំងស្ទះការអនុវត្តដែលអាចមានមន្ត្រី អនុវត្តតាមការិយាល័យជំនាញនីមួយៗមានចំនួនច្រើនពេក ធៀបទៅនឹងចំនួនសកម្មភាព និងថវិកាដែលបានគ្រោង មានសកម្មភាពថ្មីច្រើនដែលទាមទារការនិយ័តថវិកាពីខ្ទង់មួយទៅខ្ទង់មួយទៀត ដើម្បីអាចចាយបាន ឬថវិកាធ្លាក់មកមិន ទាន់តាមក្របខណ្ឌពេលវេលា និងផែនការដែលបានគ្រោងទុក។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ការណ៍នេះគឺជា បទពិសោធន៍របស់មន្ទីរនីមួយៗ ហើយក៏ជាភាពបត់បែនមួយរវាងមន្ទីរសាមុី និងមន្ទីរសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុក្នុងការចាយថវិកា។ ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តនីមួយៗទទួលបានមេរៀនជាច្រើនក្នុងការគ្រោងថវិកា និងភាពបត់បែនទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្ដែង និងតម្រូវការរបស់អង្គភាព។

ចំណុចគួរកែលម្អជាបញ្ហាប្រឈម ដែលមន្ត្រីជំនាញទាំងអស់ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដែលរួមមានការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីដែលមានសូចនាករពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ការកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ និងការរៀបចំផែនការរយៈពេលវែង និងមធ្យម។ ការណ៍នេះ អាចបណ្ដាលមកពីមន្ត្រីជំនាញមិនធ្លាប់រៀបចំផែនការរយៈពេលវែង ហើយការរៀបចំផែនការនេះទៀតសោតមិនមានការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត។ ម្យ៉ាងវិញទៀត យុទ្ធសាស្ត្រ អប់រំជាឯកសារដៅសម្រាប់កំណត់ទិសដែលត្រូវអនុវត្តដល់អង្គភាពទាំងអស់ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ។ ឯកសារនេះ ទាមទារឱ្យមន្ត្រីផែនការនិងហិរញ្ញវត្ថុយល់

និងបកស្រាយឱ្យបានច្បាស់នូវយុទ្ធសាស្ត្រដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងផែនការយុទ្ធ សាស្ត្រវិស័យអប់រំ ដើម្បីបន្សីគ្នាសកម្មភាពគ្រោងទៅនឹងសកម្មភាពក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ។

ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិស្ថិត នៅលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចគួរកែលម្អនៃការអនុវត្ត។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើអង្គភាពមួយមានចំណុចខ្លាំងច្រើនជាងចំណុចខ្សោយ នោះការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ សូចនាករផលសម្រេច បង្ហាញពីចំណុចខ្លាំងដែលរួមមាន៖ អត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិកើនឡើងពី២៨,៥% (២០១៨) ទៅ ៣៨,០% (២០២៣) អត្រាឆ្លងភូមិសិក្សាពីកម្រិតបឋមភូមិទៅកម្រិតទុតិយភូមិកើនឡើងពី៧៦,៨% (២០១៨) ទៅ ៨៦,០% (២០២៣) អត្រាឡើងថ្នាក់នៅកម្រិតបឋមភូមិកើនឡើងពី៤៦,៥% (២០១៨) ទៅ៥២,៦%(២០២៣) **(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩)**។

លទ្ធផលនៃការអនុវត្តចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយ ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត និងតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពមន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការទាក់ទងទៅនឹងលទ្ធផល និងទ្រឹស្តីនៃការស្រាវជ្រាវ និងបកគំហើញស្រាវជ្រាវជាច្រើននៃពិភពលោក។ ឧទាហរណ៍ ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរទាំង២៥ និងមន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលលើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់គ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀននៅទូទាំងប្រទេស **(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០)**។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានពង្រឹងសមត្ថភាពថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ និងមន្ត្រីទទួលបន្ទុកជាប្រចាំលើការងារផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីស្របតាមគោលបំណង និងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួង **(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០)**។ សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុមានការអភិវឌ្ឍជាលំដាប់ក្រោយកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង និងជំរុញពីប្រធានអង្គភាព។ ដូចនេះ ការបណ្តុះបណ្តាលគួរធ្វើឡើងដោយឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អង្គភាពនីមួយៗ ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងលទ្ធផលនៃការវិភាគតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលលើបុគ្គលិកទាំងអស់មុននឹងសម្រេចចិត្តផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលមុខជំនាញណាមួយជាក់លាក់បាន **(McConnell, 2003)**។

ឆ្លងតាមការអនុវត្តកន្លងមកនៅតាមមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តភាគច្រើនមិនអនុវត្តបាន និងយល់ច្បាស់ពីការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីដែលមានសូចនាករសម្រាប់ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។ ដូចនេះ ចំណុចនេះនៅតែជាបញ្ហាប្រឈមស្ទើរគ្រប់មន្ទីរ ពិសេសមន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលទាមទារឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល និងយកចិត្តទុកដាក់អភិវឌ្ឍពីថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ។

ចំពោះការសិក្សាពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ របកគំហើញស្រាវជ្រាវនេះបង្ហាញឱ្យឃើញនូវផលប៉ះពាល់ (Implication) និងវិធានការជាច្រើនសម្រាប់ដោះស្រាយ។ ផលប៉ះពាល់ និងវិធានការទាំងនោះអាចត្រូវយកមកពិចារណា ដើម្បីស្វែងរកចំណុចគន្លឹះនៃបញ្ហាស្រាវជ្រាវដូចជា គួរអនុវត្តសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងទុកតាមក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាកំណត់ ទោះបីជាថវិកាមិនទាន់ធ្លាក់មកតាមកាលកំណត់ក៏ដោយ។ សកម្មភាពទាំងនោះ អាចប្រើប្រាស់ថវិកាទូទាត់ត្រង់ ហើយចំពោះសកម្មភាពដែលត្រូវការថវិកាច្រើនអាចប្រើប្រាស់ថវិកាបុរេប្រទានបាន ដើម្បីធានាថាសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងអាចអនុវត្តបានតាមការកំណត់។ មន្ត្រីជំនាញគួរត្រូវបានគិតគូរ និងទាក់ទាញឱ្យធ្វើការតាមជំនាញការងារ និងតាមតម្រូវការរបស់អង្គភាព ហើយផលប្រយោជន៍គួរផ្តល់ជូនតាមការខិតខំប្រឹងប្រែង និងលះបង់របស់ពួកគេ។ ទន្ទឹមនឹងនោះដែរការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីជំនាញដែលមានសមត្ថភាព ភាពស្និតស្នាលដើម្បីបង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងមន្ត្រី

និងថ្នាក់ដឹកនាំគួរត្រូវបានអនុវត្ត។ ម្យ៉ាងវិញទៀត សម្ភារបរិក្ខារគាំទ្រគួរត្រូវបានស្នើឡើងតាមឆ្នាំនីមួយៗ និងតាមតម្រូវការអនុវត្តសកម្មភាព និងតម្រូវការចំនួនមន្ត្រីដែលប្រើប្រាស់។ ក្រៅពីនេះ គណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរគួរស្នើសុំសម្ភារបរិក្ខារអនុវត្តពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងសហគមន៍ដោយបង្ហាញពីតម្រូវការចាំបាច់។ ភាពពេញចិត្តរបស់មន្ត្រី ដែលអនុវត្តសកម្មភាពគួរត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ ព្រោះភាពពេញចិត្ត ឬមិនពេញចិត្តរបស់មន្ត្រីទាំងនោះជាកញ្ចក់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្រិតនៃការអនុវត្ត និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរ **(McConnell, 2003)**។ ចំណុចខ្លាំងជាគន្លឹះក្នុងការឈានទៅភាពជោគជ័យនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ ដោយបង្ហាញពីតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងភាពស្មោះត្រង់។ កិច្ចប្រជុំពិនិត្យ និងវាយតម្លៃសកម្មភាព ដែលបានអនុវត្ត និងសកម្មភាពដែលបានគ្រោងនឹងអនុវត្តរៀងរាល់ត្រីមាស និងឆមាស គួរត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីជូនព័ត៌មានដល់មន្ត្រីជំនាញពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តសកម្មភាពតាមការិយាល័យជំនាញនីមួយៗ ថាតើទទួលបានលទ្ធផលកម្រិតណា (មធ្យម ល្អបង្គួរ ឬល្អប្រសើរ)។ ជាចុងក្រោយ មន្ត្រីជំនាញដែលទទួលបន្ទុកផ្នែករៀបចំផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុគួរត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបន្តលើគោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រោងថវិកា។

បច្ចេកវិទ្យាមានការរីកចម្រើនពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ ដែលទាមទារមនុស្សដើរតាមឱ្យទាន់។ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមជាប្រចាំនូវហេតុវិនិច្ឆ័យវិស័យអប់រំ ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោង ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ការប្រមូលទិន្នន័យ ដំណើរការ និងវិភាគទិន្នន័យ គោលការណ៍ច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិពាក់ព័ន្ធ។ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីនិតិវិធី និងបែបបទនៃការគ្រោងថវិកា គ្រប់គ្រងថវិកា និងចាយថវិកាសម្រាប់តាមសូចនាករ និងចំណុចដៅជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីជាការក្រើនរំលឹកដល់មន្ត្រីហិរញ្ញវត្ថុក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកាឱ្យសមស្របតាមច្បាប់កំណត់។ ជាមួយគ្នានេះដែរ នាយកដ្ឋានផែនការក៏បានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផែនការគ្រោងថវិកា ឱ្យស្របទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ និងចក្ខុវិស័យរបស់ក្រសួងផងដែរ។

ស្នើគ្រប់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមានគម្រោងដៃគូផង និងគម្រោងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលផង ដែលទាមទារមន្ត្រីបច្ចេកទេសត្រូវយល់ច្បាស់ពីការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោង ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត។ ជាមួយគ្នានោះដែរ ដើម្បីវាស់វែងពីប្រសិទ្ធភាពបាន ត្រូវបានការប្រមូលទិន្នន័យ វិភាគទិន្នន័យ និងកំណត់បញ្ហាដែលជា ចំណុចដំបូងមុនចេញជារបាយការណ៍។

របកគំហើញនៃការសិក្សានេះមានដែនកំណត់ (Limitation) មួយចំនួនដែលគួរពិចារណា។ ចំនួនអ្នកចូលរួម ដែលជាស្ត្រីមានចំនួន៣១,៥%។ ក្រុមអាយុពី៣៥ដល់៣៩មានចំនួន២៥,៣% ដែលជាភាគខ្ពស់ជាងក្រុមអាយុផ្សេង។ ជាចុងក្រោយ បទពិសោធន៍ការងារពី១០ទៅ១៤ឆ្នាំមានចំនួន១៩,៩% ជាភាគខ្ពស់ជាងក្រុមផ្សេង។

តម្រូវការធនធានមនុស្សពិសេសមន្ត្រីជំនាញ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងឱ្យទាន់ពេលវេលា និងទទួលបានលទ្ធផលល្អគឺជារឿងមួយសំខាន់ណាស់ ធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត។ ជាក់ស្តែង មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យមានបុគ្គលិកអប់រំសរុបចំនួន៥.៧២៨នាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០២០ (**មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០**)។ ចំនួនមន្ត្រីជំនាញ ដែលធ្វើការនៅមន្ទីរក្នុងការផ្តល់សេវាគាំទ្រ និងតាមដានការអនុវត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅមិនទាន់ឆ្លើយតបនឹងត្រូវការផ្តល់សេវាដល់គ្រូ សិស្ស និងសហគមន៍នៅតាមសាលារៀន។

ការណ៍នេះទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញតាមការិយាល័យជំនាញឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នាស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

ចំនួនអ្នកចូលរួមជាស្ត្រីមាន៣១,៥%តំណាងឱ្យចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីទាំងអស់ ដែលធ្វើការនៅមន្ទីរ ទោះបីចំនួននេះតិចគិតជាភាគរយមន្ត្រីជាបុរសក៏ដោយ។ ក្រុមអាយុពី៣៥ទៅ៣៩មានចំនួនច្រើនជាងគេ ព្រោះមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ មានមន្ត្រីវ័យចំណាស់ច្រើនដែលកំពុងបម្រើការ ហើយមន្ត្រីទាំងនោះមានបទពិសោធន៍ការងារច្រើនឆ្នាំដែលមានរយៈពេលពី១០ទៅ១៤ឆ្នាំមានចំនួន១៩,៩%។ ដូចនេះភាពលម្អៀងនៃចំនួន និងភាគរយខាងលើនេះមិនប៉ះពាល់ដល់លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវទេ។

៥.២. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់អង្គភាពនីមួយៗដើរតួនាទីជាត្រីវិស័យសម្រាប់ប្រាប់ទិស ដែលត្រូវដើរ។ អង្គភាពនីមួយៗ គួរដើរតាមផ្លូវដែលបានកំណត់នេះ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត។ បើការអនុវត្តសកម្មភាពមានចំណុចខ្លាំងច្រើននោះបង្ហាញពីប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ជាមួយគ្នានេះដែរ មន្ត្រីជំនាញទទួលបន្ទុកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុគួរមានជំនាញផ្នែកផែនការនិងហិរញ្ញវត្ថុខ្លាំង ដើម្បីសម្រេចបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ទាំងការអនុវត្ត និងការគ្រោងសកម្មភាព។

ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព ស្តែងចេញឱ្យឃើញនូវផលប៉ះពាល់ដល់អ្នកទទួលសេវា រួមទាំងមន្ត្រីជំនាញ ដែលអនុវត្តផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ គ្រូ សិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលា សហគមន៍ និងមាតាបិតាសិស្សសប្បាយរីករាយក្នុងការទទួលបានលទ្ធផលល្អពីសកម្មភាពដែលមន្ទីរបានអនុវត្ត ដូចជាអត្រាសិស្សឡើងថ្នាក់ខ្ពស់ជាងមុនអត្រាសិស្សប្រឡងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិជាប់ច្រើនជាងមុន អត្រាសិស្សបោះបង់ការសិក្សាចុះទាបជាងមុន។ល។ អត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិកើនឡើងពី៤៧,៦% (២០១៨-២០១៩) និង៤៨,៩% (២០១៩-២០២០) (**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២០**)។ ជាងនេះទៅទៀត ការអនុវត្តដែលមានចំណុចខ្លាំងច្រើនបង្កើនភាពពេញចិត្តរបស់មន្ត្រីជំនាញ និងជំរុញឱ្យពួកគេខិតខំធ្វើការ និងសម្រេចបានលទ្ធផលល្អ។ ផ្ទុយទៅវិញ ចំណុចខ្សោយជាមេរៀនឈានទៅរកជ័យជម្នះ និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្រិតនៃការអនុវត្ត និងចំណុចដែលត្រូវកែលម្អបន្ថែម។ ការឆ្លុះបញ្ចាំងពីសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តរួចដោយពិនិត្យ និងសញ្ជឹងគិតត្រឡប់ថយក្រោយនូវអ្វីដែលបានធ្វើរួចហើយ ជាសញ្ញាប្រាប់ថាភាពជោគជ័យស្ថិតនៅខាងមុខដែលអ្នកនឹងទៅដល់វា **(Paypervids,2019)**។ ដូចនេះការគិតជះត្រឡប់ពីសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តជាគន្លឹះស្វែងរកចំណុចត្រូវទៅនៅពេលអនាគត និងជៀសវាងកំហុសលើកក្រោយទៀត។

សមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញខាងផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុអាចទាក់ទងនឹងភាពពេញចិត្តនៃមន្ត្រីការិយាល័យជំនាញដែលជាអ្នកអនុវត្តសកម្មភាព ពីព្រោះការិយាល័យផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ និងការិយាល័យជំនាញទាំងអស់មានភាពជិតស្និតគ្នាក្នុងការគ្រោងថវិកា និងសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្ត។ ជារួម ទេពកោសល្យរបស់មន្ត្រីជំនាញខាងផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុអាចធានាពីភាគរយនៃការអនុវត្តសកម្មភាពកើនឡើង នោះសកម្មភាពអនុវត្តកាន់តែច្រើន និងថវិកាគាំទ្រក៏កាន់តែច្រើនតាមតម្រូវការ។

ចំណុចខ្សោយ នៃការអនុវត្តសកម្មភាព អាចជាមេរៀនពិសោធន៍ឈានទៅដល់ភាពជោគជ័យ នៅឆ្នាំ

បន្ទាប់។ ចំណុចខ្សោយ ដែលគួរចាប់អារម្មណ៍គឺការពេញចិត្តរបស់មន្ត្រីជំនាញក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពតាមការិយាល័យជំនាញនីមួយៗ។ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទ ជាកត្តាលីករជំរុញប្រសិទ្ធភាពការងារ និងសុខដុមនីយកម្មនៃកន្លែងធ្វើការ។ ភាពពេញចិត្តក៏ជាគោលដៅគន្លឹះ នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលរួមការដំឡើងប្រាក់បៀវត្ស ការដំឡើងឋានៈ និងតួនាទី ការផ្តល់ផលលាភផ្សេងៗ តាមរយៈបេសកកម្ម និងការងារគម្រោង ការផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ ឬរង្វាន់លើកទឹកចិត្តជាសម្ភារៈផ្សេងៗ ការបង្កើតកម្មវិធីកំសាន្តសប្បាយរួមគ្នា ភាពស្និទ្ធស្នាលរវាងគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរ និងមន្ត្រីជំនាញណែនាំបង្វឹក និងចង្អុលបង្ហាញការងារដល់មន្ត្រីជំនាញច្បាស់ៗ អាចឱ្យពួកគេមានការរីកចម្រើនលើការគិតពិចារណា និងច្នៃប្រឌិតថ្មី។ ដូចនេះ អង្គភាពនីមួយៗអាចរៀនពីចំណុចខ្សោយ ដើម្បីពង្រឹងធនធាន និងសម្រេចបានចំណុចខ្លាំងនៅពេលខាងមុខ។

ភាពពេញចិត្តនៃមន្ត្រីការិយាល័យជំនាញបង្ហាញពីប្រសិទ្ធភាពការងារនៅមន្ទីរ និងលទ្ធផលខ្ពស់។ ការចូលរួមការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីជំនាញតាមរយៈការផ្តល់បេសកកម្ម និងផ្តល់ឱកាសចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗទាំងក្នុងនិងក្រៅប្រទេសស្មើភាពគ្នា និងការណែនាំចង្អុលបង្ហាញផ្លូវការងារពីគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរជាសញ្ញាល្អនៃសាមគ្គីភាព និងភាពរីកចម្រើន។ មន្ត្រីដែលពេញចិត្តនឹងការងារ លុះត្រាតែគេទទួលបានតម្លៃផលប្រយោជន៍ ការលើកទឹកចិត្ត ឱកាសអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ត និងធ្វើការត្រូវតាមជំនាញដែលខ្លួនបានរៀន **(BasuMallick, 2020)**។ ដូចនេះ អ្នកទទួលសេវាចុងក្រោយដែលជាគ្រូ សិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងសហគមន៍នឹងពេញចិត្ត ហើយសប្បាយរីករាយដោយឃើញភាពរីកចម្រើន និងសមិទ្ធិផលសម្រេចបានសម្រាប់សហគមន៍របស់គាត់។ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលាជាគន្លឹះមួយក្នុងចំណោមគន្លឹះជាច្រើន ដែលនាំឱ្យការងារមានប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផល **(Finally Family Homes, 2020)**។ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលាជាចំណុចសំខាន់មួយ ដែលគណៈគ្រប់គ្រងគួរស្វែងយល់ និងអនុវត្ត ដើម្បីងាយស្រួលតាមដានសកម្មភាព ដែលបានអនុវត្តរួច និងសកម្មភាព ដែលមិនទាន់បានអនុវត្តជៀសវាងការខកខានមិនបានអនុវត្ត។ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលាដែលឆ្លាតវៃត្រូវជានាថាសកម្មភាព ដែលនឹងអនុវត្តមិនយឺតយ៉ាវឬខកខានមិនបានអនុវត្ត។ ការនេះមានន័យថា គណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរគួរអនុវត្តសកម្មភាពដែលបានគ្រោងទុកតាមក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាកំណត់ ដើម្បីឱ្យសកម្មភាពដែលបានគ្រោង និងថវិកា ដែលបានគ្រោងអស់តាមកាលកំណត់ និងចំគោលដៅ។

ការប្រជុំញឹកញាប់ស្តីពីការគ្រោងថវិកា ការប្រើប្រាស់ថវិកា និងតម្លាភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកា ដែលមានការបិទផ្សាយតារាងតម្លាភាពជាសាធារណៈ និងការបង្ហាញពីថវិកាដែលនៅសល់តាមជុំនីមួយៗ គឺជាសញ្ញាសាមគ្គីភាព កិច្ចសហការ និងភាពស្មោះត្រង់គ្នាទៅវិញទៅមក។ កិច្ចប្រជុំជាវេទិកាសួរឆ្លើយបង្ហាញវឌ្ឍនភាព និងបញ្ហាប្រឈម ដើម្បីរួមគ្នាដោះស្រាយ និងលើកទិសដៅបន្ត។ កិច្ចប្រជុំយ៉ាងទៀងទាត់ដល់មន្ត្រីទាំងអស់បង្ហាញពីទំនាក់ទំនងល្អរវាងគណៈគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីជំនាញ និងបង្ហាញថាអនុប្រធានមន្ទីរទទួលបន្ទុកប្រធានការិយាល័យ និងអនុប្រធានការិយាល័យជំនាញផ្តោតលើការងារក្នុងកម្រិតខ្ពស់(**Clear HR Consulting, 2020**។ ដូចនេះ កិច្ចប្រជុំអាចជួយបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តសកម្មភាព និងការគ្រប់គ្រងតាមឋានានុក្រមគ្រប់គ្រង សំដៅពង្រីកការអនុវត្ត។

ថ្វីត្បិតតែមានការកង្វះខាតលើជំនាញហេតុនិច្ច័យវិស័យអប់រំ ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោង ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ការប្រមូលទិន្នន័យ ដំណើរការ និងការវិភាគទិន្នន័យ និងការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីដែល

មានសូចនាករសម្រាប់ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃក៏ដោយ ក៏មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យអាចសម្រេចបានលទ្ធផលល្អប្រសើរដោយអនុវត្តគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់បាន១០០% ឆ្លើយតបទៅនឹងចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ និងវត្ថុបំណងរបស់មន្ទីរប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។

ជាចុងក្រោយ ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ មន្ត្រីការិយាល័យជំនាញពេញចិត្ត និងអនុវត្តសកម្មភាពដោយមិនរើសអើង មានការប្រជុំពិភាក្សាពីថវិកាជាប្រចាំ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពដែលបានគ្រោងអស់តាមការគ្រោងទុក អនុវត្តសកម្មភាព ដែលបានគ្រោងទុកតាមក្របខ័ណ្ឌពេលកំណត់ មានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពដែលបានគ្រោង និងមានសម្ភារៈបរិក្ខារគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពអាចប្រែក្លាយអង្គភាពនោះឱ្យទៅជាមជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាព (Center of Excellence)។ សហគមន៍រីកចម្រើន សម្បូរហូរហៀរពោរពេញទៅដោយអ្នកចេះដឹង និងមានសីលធម៌ខ្ពស់នាំឱ្យខេត្តបន្ទាយមានជ័យ មានសេដ្ឋកិច្ចរីកចម្រើន និងសន្តិសុខល្អ។ លទ្ធផលនេះ អាចនាំឱ្យប្រទេសជាតិទាំងមូល ទទួលបាននូវសុខដុមនីយកម្ម និងភាពសម្បូរសប្បាយ ដែលអាចសម្រេចចក្ខុវិស័យរាជរដ្ឋាភិបាល ដែលចែងថាប្រែក្លាយសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសឱ្យទៅជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងប្រែក្លាយជាប្រទេសចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។

៥.៣. សំណូមពរ

ឆ្លុះបញ្ចាំងពីលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវខាងលើ វិធានការអនុវត្តគួរមានដូចខាងក្រោម៖

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

- គួរបង្កើនថវិកាពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញ តាមការិយាល័យលើការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ
- គួរគៀគរ និងផ្តល់អាហារូបករណ៍ថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាដល់មន្ត្រីជំនាញរបស់មន្ទីរណាដែលមានសក្តានុពល និងសមត្ថភាពឱ្យទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេសនូវកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រ ជាន់ខ្ពស់ ឬកម្រិតបណ្ឌិត
- គួរផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីវិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ ដំណើរការ និងការវិភាគទិន្នន័យសម្រាប់មន្ត្រីទទួលបន្ទុកផែនការ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការវាស់វែងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត
- គួរផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីការរៀបចំផែនការរយៈពេលវែង និងមធ្យម ដើម្បីកំណត់ទិសដៅនៃការអនុវត្ត
- គួរបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីដែលមានសូចនាករ សម្រាប់ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃហេតុវិនិច្ឆ័យវិស័យអប់រំ ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោង និងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាជាដើម
- គួរផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើការងារហិរញ្ញវត្ថុដល់មន្ត្រីថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានញឹកញាប់
- គួរផ្តល់ការណែនាំ ឬទម្រង់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី/ខេត្តឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវ
- គួរផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់មន្ត្រីទទួលបន្ទុកនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យឱ្យបានទៀតទាត់
- គួរផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែករៀបចំផែនការដល់មន្ត្រីទទួលបន្ទុកនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យឱ្យបានទៀងទាត់តាមតម្រូវការ

- គួរផ្ដល់ការលើកទឹកចិត្តដល់មន្ទីរណា ដែលបានចាយថវិកាកម្មវិធីរបស់ក្រសួងអស់១០០% ហើយចំគោលដៅកំណត់ និងស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣។

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា

គណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរគួរ៖

- អនុវត្តសកម្មភាពមួយចំនួនដោយប្រើប្រាស់ថវិកាទូទាត់ត្រង់ដើម្បីឱ្យសកម្មភាពដែលបានគ្រោងអាចអនុវត្តបានដោយមិនរាំងស្ទះ
- បង្ហាញតារាងតម្លាភាព នៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំជាសាធារណៈដល់មន្ត្រីទាំងអស់ក្នុងមន្ទីរ ដើម្បីធានាតម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាកម្មវិធី
- ផ្ដល់អាទិភាពដល់មន្ត្រីការិយាល័យក្នុងការគ្រោងសកម្មភាព និងថវិកា ដើម្បីឱ្យពួកគាត់អាចប៉ាន់ប្រមាណបាននូវធនធានដែលមានស្រាប់ និងក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាដែលអាចអនុវត្តបាន
- ប្រគល់ការងារជូនមន្ត្រីជំនាញទៅតាមកម្រិតសមត្ថភាព និងទេពកោសល្យ និងកម្រិតជំនាញ ដើម្បីជៀសវាងជម្លោះពីការចាប់អារម្មណ៍ (Conflict of Interest) ឬវេងការចោទប្រកាន់ថាបក្សពួក
- ធ្វើសំណើសុំបុគ្គលិកបន្ថែមទៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក) ដើម្បីធានាការអនុវត្តសកម្មភាពបានគ្រប់គ្រាន់ និងទាន់ពេលវេលាកំណត់
- ស្នើសុំសម្ភារបរិក្ខារអនុវត្តដែលចាំបាច់សម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពទៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ឬទៅសហគមន៍ដែលពាក់ព័ន្ធ
- ធ្វើការស្ទង់មតិដល់មន្ត្រីជំនាញទាំងអស់ពីកម្រិតភាពពេញចិត្ត នៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ ដើម្បីស្វែងរកចំណុចដែលត្រូវកែលម្អទៅឆ្នាំសិក្សាបន្ទាប់
- ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីជំនាញទទួលបន្ទុករៀបចំផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុទៅទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ទោះបីជាក្នុងរូបភាពបង់ថ្លៃដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រោងថវិកាតាមគោលការណ៍ច្បាប់
- កោះប្រជុំមន្ត្រីជំនាញទាំងអស់ឱ្យបានញឹកញាប់ដើម្បីវាយតម្លៃសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តរួច និងលើកទិសដៅបន្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់
- គ្រោងថវិកាគាំទ្រឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលផ្នែកផែនការនិងហិរញ្ញវត្ថុដល់មន្ត្រីទទួលបន្ទុក
- ជ្រើសរើសមន្ត្រីជំនាញទទួលបន្ទុកការងារផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ ដែលមានភាពឆ្លាតវៃ និងបត់បែន ព្រោះការរៀបចំផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុមានភាពស្មុគស្មាញ
- ធ្វើចំណាត់ថ្នាក់អាទិភាពសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្តដោយលៃទៅតាមចំនួនថវិកាដែលទទួលបានតាមជុំនីមួយៗ
- ឧស្សាហ៍ធ្វើការស្ទង់មតិពីកម្រិតពេញចិត្តរបស់មន្ត្រី (Employee Satisfaction Survey) ដើម្បីកែលម្អការងារបច្ចេកទេស និងគ្រប់គ្រងកន្លងទៅសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់
- បង្កើតកម្មវិធីជួបជុំគ្នា (ជប់លៀង) ដើម្បីបង្កើនភាពស្និតស្នាលរវាងមន្ត្រី និងមន្ត្រី រវាងមន្ត្រី និងថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ និងរវាងមន្ត្រី និងថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ
- រៀបចំការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំ នូវសកម្មភាពដែលមានអនុវត្ត ដើម្បីធានាថាសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តរួចស្របនឹងចំណុចដៅ និងសូចនាករផលសម្រេច និងអាចកែសម្រួលបាននូវសកម្មភាព

ដែលប្រាស់ចាកពីគោលការណ៍ច្បាប់ និងចំណុចដៅ

- មានភាពឆ្លាតវៃ និងមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយដៃគូរអភិវឌ្ឍ ដើម្បីកៀគរធនធានបន្ថែមសម្រាប់បំពេញកង្វះខាត ដែលថវិកាកម្មវិធីរបស់ក្រសួងមិនអាចប្រើបាន
- ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រេចបាន ពិសេសការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពដែលបានគ្រោងតាមការិយាល័យជំនាញនីមួយៗ។

មន្ត្រីជំនាញគួរៈ

- ត្រៀមរៀបយនូវចំណេះដឹង និងធនធានសម្ភារៈ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាព និងសម្រេចលទ្ធផលតាមការគ្រោងទុក ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល
- ចំណាយពេលវេលាឱ្យបានច្រើនដើម្បីចូលរួមប្រជុំ ដែលកោះអញ្ជើញដោយគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរ ដើម្បីពិភាក្សាលើផែនការប្រតិបត្តិការងារដែលបានអនុវត្តរួច និងលើកទិសដៅនៅឆ្នាំបន្ទាប់
- ឧស្សាហ៍ពិនិត្យមើលផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងក្របខ័ណ្ឌពេលវេលា ដើម្បីធានាថាសកម្មភាពនីមួយៗអាចអនុវត្តបានតាមពេលវេលាដែលបានគ្រោងទុកដោយមិនមានការយឺតយ៉ាវ
- ស្វះស្វែងរកវត្តបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ថែមឱ្យទាន់ពេលវេលា

ឯកសារយោង

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០០៧). *ច្បាប់អប់រំ*។ ភ្នំពេញ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៦). *គោលនយោបាយសាលាជំនាន់ថ្មី: មូលដ្ឋានគ្រឹះអប់រំនៅកម្ពុជា*។ រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៩). *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣* [ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ]. រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០២០). *សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩ និងទិសដៅឆ្នាំសិក្សា២០១៩ ២០២០.* រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ (២០១៩). *ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៩របស់ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ* [ផែនការសកម្មភាព]។ ក្រុងសេរីសោភ័ណ្ឌ ខេត្តបន្ទាយ មានជ័យ ប្រទេសកម្ពុជា

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ. (២០២០). *ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ* [ផែនការសកម្មភាព]។ ក្រុងសេរីសោភ័ណ្ឌ ខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ប្រទេសកម្ពុជារាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា.(២០១៩).*ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ២០១៩-២០២៣* (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ)។ រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា: រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

ហង់ ជួន ណារ៉ុន. (២០១៨). *យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣* [ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ]។ រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ADB. (2019). *Country partnership strategy: Cambodia 2019-2023-inclusive pathways to a competitive economy* [Strategy]. Asian Development Bank

Alvarez, P. P., Espinoza, A., Maturana, S., & Vera, J. (2020). Improving consistency in hierarchical tactical and operational planning using Robust Optimization. *Computers & Industrial Engineering, 139,* 106112.

BasuMallick, C. (2020). *What is job satisfaction? Definition, factors, importance, statistics, and examples* [Blog post]. Retrieved April 29, 2020, from https://www.hrtechnologist.com/articles/employee-engagement/job-satisfaction-definition-factors-importance-statistics-examples/

Bindra, V. (2018). *Easy steps for effective planning* [Web blog]. Retrieved April 11, 2020, from https://vivekbindra.com/articles/effective-planning/

Cambridge Dictionary. (2020). *Activity noun (Movement).* London, UK

Cleland, C., Tully, M., Kee, F., & Cupples, M. (2012). The effectiveness of physical activity interventions in socio-economically disadvantaged communities: A systematic review. *Preventive Medicine, 54*(6), 371-380.

Finally Family Homes. (2020). *How to manage your time wisely* [Blog post]. Retrieved April, 29,

2020, from https://finallyfamilyhomes.org/2020/01/30/time-management-101/?gclid=EAIaIQobChMIyojhpeON6QIVQxOPCh0gwQIuEAAYASAAEgK3ufD_BwE

Clear HR Consulting. (2020). *7 tips to make your staff meeting more effective* [Blog post]. Retrieved May 03, 2020, from https://clearhrconsulting.com/blog/hr-smalltalk/7-tips-to-make-your-staff-meetings-more-effective/

Incheon Declaration. (2015). Education 2030: *Incheon declaration and framework for action towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all* [Strategic Plan]. Incheon City: South Korea.

Investopedia. (2020). *What is a budget* [Blog post]. Retrieved March 27, 2020, from https://www.investopedia.com/terms/b/budget.asp

Jackson, J. (2018). *Job description: Planning officers* [Web blog]. Retrieved April 12, 2020, from https://jobs.planningresource.co.uk/article/job-description-planning-officer/

Kirigia, J. M., Sambo, L. G., Agu, V. U., & Lambo, E. (2001). How to develop an operational plan for health. *East African Medical Journal, 78*(3), 14-19.

Kothari, C. R. (2004). *Research methodology: Methods and techniques* (2nd ed.). New Delhi: India. New Age International (P) Limited.

Mateljak, Z., & Mihanovic, D. (2016). Operational planning level of development in production enterprises in the machine building industry and its impact on the effectiveness of production. *Economic Research-Ekonomska Istrazivania, 29*(1), 325-342

McConnell, J. H. (2003). *How to identify your organization's training needs: A practical guide to needs analysis.* New York, NY: AMACOM.

Neil, P., & Morgan, C. (2003). *Continuing professional development for teachers: Form induction to senior management.* London: UK. Taylor & Francis.

PlanPlus. (2020). Productivity, effectiveness, efficiency…what is the difference? (Blog post). Retrieved April 05, 2020, from https://www.planplusonline.com/productivity-effectiveness-efficiency/

Paypervids. (2019). *Comparison between reflection on action and reflection in action* [Blog post]. Retrieved April 28, 2020, from https://www.paypervids.com/comparison-reflection-action-reflection-action/

Sothy, K., Madhur, S., & Chhem, R. (Eds.). (2015). *Cambodia education 2015: Employment and empowerment*. Phnom Penh, Cambodia: Cambodia Development Resource Institute.

Syndicate Room. (2020). *The definition of operational plan* [Blog post]. Retrieved March 27,

2020, from https://www.syndicateroom.com/learn/glossary/operational-plan

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ១ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

កម្រងសំណួរស្ដីពី
ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ(AOP)របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យក្នុងឆ្នាំ២០១៩

ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០២០

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន

១.ភេទ ស្រី ___ ប្រុស ___

២.អាយុ______ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ មុខងារបច្ចុប្បន្ន និងបទពិសោធន៍ការងារ

៣. តើបច្ចុប្បន្នអ្នកបម្រើការនៅការិយាល័យណាហើយមានមុខងារជាអ្វី?

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

៤. តើអ្នកមានតួនាទីបច្ចុប្បន្ននេះ តាំងពីឆ្នាំណា?

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

៥. តើការិយាល័យឬផ្នែកដែលអ្នកទទួលបន្ទុកមានតួនាទីធ្វើអ្វីខ្លះ?

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

៦. តើក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ របស់អ្នក មានសកម្មភាពអ្វីខ្លះ? ចូររៀបរាប់។

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

៧. តើអ្នកណាជាអ្នកលើកសកម្មភាពទាំងនោះឱ្យអ្នក?

a. ខ្ញុំលើកខ្លួនឯង______

b. មានការប្រជុំមន្ត្រីក្នុងការិយាល័យខ្ញុំរួចឯកភាពគ្នាលើកសកម្មភាពទាំងនេះ______

c. ប្រធាន អនុប្រធានមន្ទីរ ការិយាល័យផែនការនិងការិយាល័យគណនេយ្យជាអ្នកលើកសកម្មភាពទាំងនេះ______

d. ផ្សេងៗ(សូមរៀបរាប់)……………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

៨.តើអ្នកផ្អែកលើកត្តាអ្វីខ្លះក្នុងការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំ២០១៩នេះ?ចូររៀបរាប់ពីជំហានសំខាន់ៗក្នុងការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំរបស់ការិយាល័យអ្នក ចាប់តាំងពីដំណាក់កាលដំបូង រហូតដល់ដំណាក់កាលចុងក្រោយ។

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

ផ្នែកទី៣៖ ការអនុវត្តផែនការ

៩. តើផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៩របស់អ្នកអនុវត្តបានប៉ុន្មានភាគរយសរុបជារួម និងតាមសកម្មភាពនីមួយៗ? តើកត្តាអ្វីខ្លះដែលធ្វើឱ្យការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនោះបានឬមិនបាន១០០%?

%សរុបជារួម៖……………….មូលហេតុ……………………………………………………………

%សកម្មភាព៖……………….មូលហេតុ……………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

%សកម្មភាព៖……………….មូលហេតុ……………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

%សកម្មភាព៖……………….មូលហេតុ……………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

%សកម្មភាព៖……………….មូលហេតុ……………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

%សកម្មភាព៖……………….មូលហេតុ……………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

%សកម្មភាព៖……………….មូលហេតុ……………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

%សកម្មភាព៖……………….មូលហេតុ……………………………………………………………

%សកម្មភាព៖……………….មូលហេតុ……………………………………………………………

……

%សកម្មភាព៖………………មូលហេតុ……………………………………………………………………………………

……

១០.តើអ្នកពេញចិត្តនឹងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការនោះដែរឬទេ? ហេតុអ្វី?

……

……

១១.តើសកម្មភាពខាងក្រោមនេះ សកម្មភាពណាខ្លះដែលអ្នកបានធ្វើនិងសកម្មភាពណាខ្លះដែលអ្នកមិនបានធ្វើ។

សកម្មភាព	**បានធ្វើ**	**មិនបានធ្វើ**
ការកំណត់គោលនយោបាយអប់រំ		
ហេតុវិនិច្ឆ័យវិស័យអប់រំ		
កំណត់ជម្រើសគោលនយោបាយដោយផ្អែកលើហេតុវិនិច្ឆ័យ		
កំណត់យុទ្ធសាស្រ្តអប់រំ		
ការរៀបចំផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោងអប់រំ		
បង្កើតគំរូ (Simulation)		
រៀបចំផែនការក្នុងរយៈពេលមធ្យមទៅវែង (៣ទៅ៥ឆ្នាំ)		
ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកា		
រៀបចំកម្មវិធី ឬគម្រោងអប់រំ		
ការអនុវត្តផែនការ		
ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ		
ការរៀបចំផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ		
គ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោង		
ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោង		
បង្កើតក្របខណ្ឌកម្មវិធីដែលមានសូចនាករសម្រាប់ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោង		

ប្រមូលទិន្នន័យ ដំណើរការ និងវិភាគទិន្នន័យ		
តាមដានប្រតិបត្តិការថវិកា		
ផ្សេងៗ៖ (សូមបញ្ជាក់)		

១២. ក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំចុងក្រោយ តើអ្នកបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគ្រប់គ្រង និងផែនការអប់រំដែរឬទេ ?

[ ] បាន [ ] មិនបាន [ ] ខ្ញុំមិនដឹងទេ

ប្រសិនបើបាន ចូរបញ្ជាក់ឈ្មោះវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាល និងប្រធានបទរបស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ។

ប្រធានបទ	ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាល	រយៈពេលបណ្តុះបណ្តាល(ចំនួនថ្ងៃ)	តើការបណ្តុះបណ្តាលនេះទាក់ទងនឹងភារកិច្ចរបស់អ្នកដែរឬទេ ?
			[ ] បាទ [ ] ទេ
			[ ] បាទ [ ] ទេ
			[ ] បាទ [ ] ទេ

១៣. ក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំចុងក្រោយ តើអ្នកបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគ្រប់គ្រងនិងផែនការអប់រំ ពីវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដែរឬទេ ?

[ ] បាន [ ] មិនបាន [ ] ខ្ញុំមិនដឹងទេ

ប្រសិនបើ បាន តើអ្នកគិតថាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះមាន៖

[ ] សារៈសំខាន់ខ្លាំងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍការងាររបស់ខ្ញុំផ្នែកគ្រប់គ្រងនិងផែនការអប់រំ

[ ] សារៈសំខាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍការងាររបស់ខ្ញុំផ្នែកគ្រប់គ្រងនិងផែនការអប់រំ

[ ] សារៈសំខាន់តិចតួចសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍការងាររបស់ខ្ញុំផ្នែកគ្រប់គ្រងនិងផែនការអប់រំ

[ ] មិនមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍការងាររបស់ខ្ញុំផ្នែកគ្រប់គ្រងនិងផែនការអប់រំ

១៤. ប្រសិនបើអ្នកបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ តើអ្នកបានប្រើប្រាស់វានៅក្នុងការងារ របស់អ្នកដែរឬទេ ? [ ] បាន [ ] ទេ

ប្រសិនបើបាន ចូរផ្តល់ឧទាហរណ៍ពីរបៀបដែលអ្នកបានប្រើប្រាស់។

ផ្នែកទី៤៖ តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល

១៥. ចំពោះសកម្មភាពនីមួយៗខាងក្រោម ចូរបញ្ជាក់អំពីកម្រិតសមត្ថភាព និងតម្រូវការរបស់អ្នកក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល

	កម្រិតសមត្ថភាព				តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល	
	មិនដឹង	ដឹងខ្លះ	អាចប្រើប្រាស់បាន	មានជំនាញ	បាទ	ទេ
ការកំណត់គោលនយោបាយអប់រំ						
ហេតុវិនិច្ឆ័យវិស័យអប់រំ						
កំណត់ជម្រើសគោលនយោបាយដោយផ្អែកលើហេតុវិនិច្ឆ័យ						
កំណត់យុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ						
ការរៀបចំផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោងអប់រំ						
បង្កើតគំរូ (Simulation)						
រៀបចំផែនការក្នុងរយៈពេលមធ្យមទៅវែង (៣ទៅ៥ឆ្នាំ)						
ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា						
រៀបចំកម្មវិធី ឬគម្រោងអប់រំ						
ការអនុវត្តផែនការ						
ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ						
ការរៀបចំផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ						
គ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោង						
ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោង						
បង្កើតក្របខណ្ឌកម្មវិធីដែលមានសូចនាករសម្រាប់ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោង						
ប្រមូលទិន្នន័យ ដំណើរការ និងវិភាគទិន្នន័យ						
តាមដានប្រតិបត្តិការថវិកា						

១៦. នៅក្នុងចំណោមសមត្ថភាពដែលអ្នកត្រូវការទាំងអស់ តើសមត្ថភាពណាខ្លះដែលអ្នកគិតថា អ្នកត្រូវពង្រឹងបន្ថែម? ចូរជ្រើសរើសសមត្ថភាពសំខាន់ៗបំផុតចំនួន៣ និងដាក់តាមលំដាប់អាទិភាព

១. ២. ៣.

១៧. ចូរលើកឡើងនូវសំណូមពរដែលអ្នកចង់ឱ្យវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំបើកវគ្គបំប៉ននាពេលអនាគតដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការគ្រប់គ្រងនិងផែនការអប់រំ។

សូមអរគុណចំពោះការចំណាយពេលបំពេញកម្រងសំណួរនេះ

ឧបសម្ព័ន្ធ៥. ចំណែងចែកថវិកាតាមការិយាល័យជំនាញរបស់មន្ទីរ

ល.រ	ការិយាល័យជំនាញ	ថវិកាសរុប (គិតជាលានរៀល)		
		តម្រូវការសរុប	រដ្ឋាភិបាល	ដៃគូរអភិវឌ្ឍ
១	ការិយាល័យអប់រំកុមារតូច	១,៩៩៣.៨	២៥៣.៨	១,៧៤០.០
២	ការិយាល័យបឋមសិក្សា	១៣,១៥៤.៥	៧,៤៣០.៣	៥,៧២៤.២
៣	ការិយាល័យមធ្យមសិក្សា	៦,៣៧៤.០	៣,៣៥២.៣	៣,០២១.៧
៤	ការិយាល័យអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	៥១៨.៧	៣៧២.៨	១៤៥.៩
៥	ការិយាល័យអប់រំកាយ និងកីឡា	៦១៩.៤	៦១៨.០	១.៤
៦	ការិយាល័យយុវជន	១,៩៥៣.៦	៤៥.៥	១,៩០៨.១
៧	ការិយាល័យផែនការ	១០០.៤	៥៣.២	៤៧.២
៨	ការិយាល័យគណនេយ្យ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	៦,៣២៨.៨	៥,២៦១.៣	១,០៦៧.៥
៩	ការិយាលបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាល	១១៣,៤៥៧.៦	១១៣,៤៥៦.៦	
១០	ការិយាល័យអធិការកិច្ច	១១៩.៤	៦៧.៩	៥១.៥
១១	ការិយាល័យរដ្ឋបាល	៣៧.០	៣៧.០	
១២	សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត	១០៧.២	១០៧.២	
សរុបរួម		**១៤៤,៧៦៤.៣**	**១៣១,០៥៦.៩**	**១៣,៧០៧.៤**

ឧបសម្ព័ន្ធ៦. លិខិតសុំការអនុញ្ញាតផ្តល់កិច្ចសហការបំពេញកម្រងសំណួរ ដល់អ្នកចូលរួម

ឧបសម្ព័ន្ធ៧. ថវិកាគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ២០១៩

ល.រ	ឈ្មោះដៃគូអភិវឌ្ឍ	អក្សរកាត់	ថវិការគ្រោងទុកឆ្នាំ២០១៩	
			គិតជាលានរៀល	គិតជាដុល្លារ
១	មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	CDPF	47.2	11,800.0
២	គម្រោងជំនួយកែលម្អសាលារៀន	SOF /Sida	1,183.2	295,800.0
៣	មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលអាស៊ីអាគ្នេយ៍កម្ពុជា	SEAPC-C	905.6	226,400.0
៤	អង្គការសាម៉ារីតាន់ភឺស	Samaritant's purse	1,076.8	269,207.5
៥	អង្គការទស្សនៈពិភពលោក	WVC	1,478.2	369,547.5
៦	អង្គការរូមធូរីដ	RTR	1,603.1	400,780.0
៧	អង្គការហ្គូសណេបឹសកម្ពុជា	GNC	153.6	38,402.5
៨	អង្គការកុមាររមេគង្គ	EDM	6,048.1	1,512,032.5
៩	អង្គការកម្ពុជានៃក្ដីសង្ឃឹម	CHO	25.6	6,400.0
១០	អង្គការមេត្តាករុណា	JSC	72.4	18,097.5
១១	អង្គការសន្តិស្ម័គចិត្ត (អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ)	SVA	25.3	6,335.0
១២	សាលាសន្តសារីយេ (មណ្ឌលអង្គការមេត្តាករុណា)	JSC's Center	384.6	96,145.0
១៣	អង្គការតំណក់ទឹកប៉ោយប៉ែត	DTP-Poipet	216.5	54,125.0
១៤	អង្គការកុមារកំព្រាដៃនម៉ុនកម្ពុជា	FIDMC	238.3	59,567.5
១៥	សមាគមន៍អភិវឌ្ឍបច្ចេកទេសយុវជនខ្មែរ	ADTJK	248.9	62,215.0
	សរុបរួម		3,707.4	3,426,855.0

ឧបសម្ព័ន្ធ៨. តារាងបំណែងចែកថវិកាតាមកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី

ឈ្មោះកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី	ថវិកាគ្រោងទុក		
	សរុប	ធនធានដែលមាន	
		រដ្ឋាភិបាល	ដៃគូអភិវឌ្ឍ
សរុបរួមទូទាំងខេត្ត	144,764.3	131,056.9	13,707.4
កម្មវិធីទី១៖ ការអភិវឌ្ឍអប់រំចំណេះទូទៅ និងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	23,253.7	11,554.5	11,699.2
អនុកម្មវិធី១.១.ការពង្រីកការអប់រំកុមារតូច	1,993.8	253.8	1,740.0
អនុកម្មវិធី១.២.ការពង្រីកគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំនៅបឋមសិក្សា	12,868.5	7,212.2 2	5,656.3
អនុកម្មវិធី១.៣.ការចូលរៀនប្រកបដោយសមធម៌ ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា	6,374.0	3,352.3	3,021.7
អនុកម្មវិធី១.៤.ការពង្រឹងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	518.7	372.8	145.9
អនុកម្មវិធី១.៥.ការពង្រឹង និងពង្រីកកម្មវិធីលើកកម្ពស់សុខភាពសិក្សា	286.0	218.1	67.9
អនុកម្មវិធី១.៦.ការអភិវឌ្ឍការងារបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន	107.2	107.2	
អនុកម្មវិធី១.៧.អភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា សម្ភារៈសិក្សា និងបណ្ណាល័យ	1,105.6	38.1	1,067.5
កម្មវិធីទី២. ការអភិវឌ្ឍឧត្តមសិក្សា និងស្រាវជ្រាវ			
កម្មវិធីទី៣. ការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡា	619.4	618.0	1.4
អនុកម្មវិធី៣.១.ការអភិវឌ្ឍកីឡាមហាជន			
អនុកម្មវិធី៣.២.ការអភិវឌ្ឍអប់រំកាយ កីឡាសិស្ស និស្សិត	619.4	618.0	1.4
កម្មវិធីទី៤៖ការអភិវឌ្ឍជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់សម្រាប់យុវជន	1,953.6	45.5	1,908.1
អនុកម្មវិធី៤.១.ពង្រឹងសកម្មភាពយុវជន	106.1	33.6	72.5
អនុកម្មវិធី៤.២.ការអភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលយុវជន	1,847.5	11.9	1,835.6
កម្មវិធីទី៥៖ កម្មវិធីគាំទ្រ ការគ្រប់គ្រងសេវាអប់រំ និងអភិបាលកិច្ចល្អ	118,937.6	118,838.9	98.7
អនុកម្មវិធី៥.១.ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងពង្រឹងប្រព័ន្ធផែនការអប់រំ	100.4	53.2	47.2
អនុកម្មវិធី៥.២.ការគ្រប់គ្រង និងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពធនធានមនុស្ស	113,457.6	113,457.6	
អនុកម្មវិធី៥.៣.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការងារគ្រប់គ្រង ផែនការហិរញ្ញវត្ថុ និងមូលដ្ឋានសម្ភារៈ	5,223.2	5,223.2	
អនុកម្មវិធី៥.៤.ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបំពេញការងារវិស័យអប់រំទាំងមូល	119.4	67.9	51.5

អនុកម្មវិធី៥.៥.ការអភិវឌ្ឍ និងពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រង និងធានាភាពស័ក្តសិទ្ធិនៃសេវារដ្ឋបាលអប់រំ	37.0	37.0	