# រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

## គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

# របាយការណ៍

## ស្តីពី

# ការអង្កេតសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

# កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

# ដំណាក់កាលទី២

ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥

# មាតិកា

**មាតិកា** .......... i
**លិខិតថ្លែងអំណរគុណ** .......... i
**សេចក្តីសង្ខេប** .......... i
**១. សេចក្តីផ្តើម** .......... 1
**២. សាវតា** .......... 1
**៣. វិធីសាស្ត្រ** .......... 3
៣.១ គោលបំណងនៃការអង្កេត .......... 3
៣.២ និយមន័យនៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាព និងសន្ទស្សន៍រង .......... 4
៣.៣ និយមន័យនៃសូចនាករ .......... 5
៣.៣.១ សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់/ក្របខណ្ឌគាំទ្រ .......... 5
៣.៣.២ សមត្ថភាពស្ថាប័ន .......... 6
៣.៣.៣ ធនធានមនុស្ស .......... 6
៣.៣.៤ ទស្សនៈអ្នកប្រើប្រាស់សេវា .......... 7
៣.៤ វិធីសាស្ត្រអង្កេត .......... 7
៣.៥ ការរៀបចំកម្រងសំណួរ .......... 10
៣.៦ សំណាក .......... 11
៣.៧ ការប្រមូលទិន្នន័យ និងការត្រួតពិនិត្យគុណភាពទិន្នន័យ .......... 11
៣.៨ តម្លៃសន្ទស្សន៍ និងការបកស្រាយ .......... 12
**៤.លក្ខណៈនៃសំណាក** .......... 12
**៥.របកគំហើញ ឬលទ្ធផល** .......... 14
៥.១. តម្លៃសន្ទស្សន៍ .......... 14
៥.២ សន្ទស្សន៍សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់/ក្របខណ្ឌគាំទ្រ .......... 15
៥.២.១ តម្លៃសន្ទស្សន៍រង .......... 15
៥.២.២ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល .......... 15
៥.២.៣ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ .......... 16
៥.២.៤ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារជាកាតព្វកិច្ច .......... 17
៥.២.៥ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានសម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាកាតព្វកិច្ច .......... 18
៥.២.៦ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារជាជម្រើស .......... 19
៥.២.៧ ធនធានសម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាជម្រើស .......... 20
៥.២.៨ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងលទ្ធភាពព្យាករណ៍ថវិកា .......... 21

៥.២.៩ សូចនាករភាពជឿជាក់នៃថវិកា ....................................................................................22
៥.២.១០ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការណែនាំបច្ចេកទេស និងការគាំទ្រ ......................................................22
៥.២.១១ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ .........................................................................23
៥.២.១២ សូចនាករត្រួតពិនិត្យ និងអធិការកិច្ច ...................................................................................24
៥.៤. សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស...................................................................................................34
៥.៤.១. តម្លៃសន្ទស្សន៍រង ..............................................................................................................34
៥.៤.២. សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ .................................................................................35
៥.៤.៣. សូចនាករគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ..................................................................................................36
៥.៤.៤. សូចនាករនៃក្រមសីលធម៌ ....................................................................................................38
៥.៤.៥. សូចនាករតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត ...........................................................................38
៥.៤.៦. សូចនាករផែនការធនធានមនុស្ស ..........................................................................................40
៥.៤.៧. សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹងទូទៅរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ..................................40
៥.៤.៨. សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងជំនាញរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ...........41
៥.៤.៩. ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ....................................................................................................42
៥.៤.១០. សមតាភាពយេនឌ័រ...........................................................................................................43
៥.៤.១១. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ........................................................................................................45
៥.៥. បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា ...........................................................................................46
៥.៥.១. តម្លៃសន្ទស្សន៍រង ..............................................................................................................46
៥.៥.២. ព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីសេវា .............................................................................................47
៥.៥.៣. ភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលសេវា.......................................................................................48
៥.៥.៤. ការផ្តល់សេវាដោយស្មើភាព និងយុត្តិធម៌ ...............................................................................49
៥.៥.៥. គុណភាពនៃសេវា..............................................................................................................50
៥.៥.៦. តម្លាភាពនៃការបង់ថ្លៃសេវា ...............................................................................................51
៥.៥.៧. ការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ...................................................................................................52
**៦. ភាពមានកំណត់នៃការអង្កេត**...................................................................................................53
**៧. ការវិភាគ និងអនុសាសន៍** ........................................................................................................54
៧.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅ.......................................................................................................................54
៧.២. របកគំហើញតាមកម្រិតនៃសមត្ថភាព.......................................................................................55
៧.២.១. សន្ទស្សន៍រង .....................................................................................................................55
៧.២.២. សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់/ក្របខណ្ឌគាំទ្រ...............................................................................55
៧.២.៣. សមត្ថភាពស្ថាប័ន ..............................................................................................................55

៧.២.៤. សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ....................................................... 55
៧.២.៥. បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា ....................................................... 56
៧.៣. ភាពខុសគ្នារវាងកម្រិតរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ....................................................... 56
៧.៤. ការប្រៀបធៀបតាមចរិកលក្ខណៈ និងតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ ....................................................... 57
៧.៥. សូចនាករងាយសម្រេច ....................................................... 57
៧.៥.១. ការកំណត់សូចនាករងាយសម្រេច ....................................................... 57
៧.៦. អនុសាសន៍ ....................................................... 58
៧.៦.១. ផ្តោតលើការកសាងសមត្ថភាពលើចំណុចខ្សោយដែលបានកំណត់ ....................................................... 59
៧.៦.២. ផ្តោតលើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈម ....................................................... 59
៧.៦.៣. សិក្សាពីមូលហេតុនៃការបំពេញការងារបានល្អ ....................................................... 59
៧.៦.៤. ពិចារណាលើការសិក្សាពីគ្នាទៅវិញទៅមករវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ....................................................... 60
៧.៦.៥. ចែករំលែកលទ្ធផលនៃការអង្កេតជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ....................................................... 60
៧.៦.៦. ធ្វើការអង្កេតតាមដានក្នុងឆ្នាំ២០២៨ ....................................................... 60
**ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ សូចនាករសំខាន់ៗ** ....................................................... 62
**ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ក្រុមពិភាក្សា** ....................................................... 68
**ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ បញ្ជីសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល** ....................................................... 89
**ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋ** ....................................................... 96

## លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

ក្នុងនាម គ.ជ.អ.ប. ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ (UNDP) ប្រចាំកម្ពុជា និងរាជរដ្ឋាភិបាលជប៉ុនដែលបានគាំទ្រ គ.ជ.អ.ប. ក្នុងការធ្វើអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី២ (កជទី២) តាមរយៈគម្រោង "**ការពង្រឹងតម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាពក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ**" ដែលគាំទ្រហិរញ្ញប្បទានជំនួយឥតសំណងពីរាជរដ្ឋាភិបាលជប៉ុនតាមរយៈស្ថានទូតជប៉ុនប្រចាំកម្ពុជា និងហិរញ្ញប្បទានរបស់ UNDP។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះក្រុមហ៊ុន ASKL Service and Consulting Inc. ដែលបានរៀបចំ និងអនុវត្តការអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះប្រកបដោយក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈទាំងក្នុងការរៀបចំបញ្ជីសំណួរ ប្រព័ន្ធបញ្ចូលទិន្នន័យ ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់អ្នកធ្វើអង្កេតការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាន ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពទិន្នន័យ ការវិភាគទិន្នន័យ និងការគណនាសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមរូបមន្តដែលបានកំណត់ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងល្អិតល្អន់ មុននឹងឈានទៅរៀបចំរបាយការណ៍ស្ដីពីការអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ និងប្រជាពលរដ្ឋដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍ ញ៉ាំងឱ្យការអង្កេតវាយតម្លៃនេះទទួលបានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការវិភាគ និងការគណនាសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលជាសន្ទស្សន៍ដើមគ្រាដ៏សំខាន់សម្រាប់វាស់វែង និងជំរុញឱ្យមានការប្រែប្រួលជាវិជ្ជមាននូវសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកជទី២។

ក្នុងនាម គ.ជ.អ.ប. ខ្ញុំសូមលើកទឹកចិត្តដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្ថាប័នសិក្សាស្រាវជ្រាវ អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ សិស្ស និស្សិត ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិលប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការអង្កេតវាយតម្លៃនេះ ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការស្វែងយល់អំពីស្ថានភាពនៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ថែមទៀត ដើម្បីស្វែងរកវិធានការសមស្របនានាសម្រាប់បន្តពង្រឹងសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការចាំបាច់នានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋឱ្យកាន់តែចំទិសដៅ ឆាប់រហ័ស មានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព យុត្តិធម៌ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម។

**ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ**

**និងជាប្រធាន គ.ជ.អ.ប.**

**អភិសន្តិបណ្ឌិត ស សុខា**

## សេចក្តីសង្ខេប

ការអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាលទី២ (កជទី២) បានអនុវត្តដោយក្រុមហ៊ុន ASKL Service and Consulting Inc. ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប . ក្រោមការគាំទ្រពីគម្រោង "**ការពង្រឹងតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ**" ដែលទទួលហិរញ្ញប្បទានជំនួយឥតសំណងពីរាជរដ្ឋាភិបាលជប៉ុន តាមរយៈស្ថានទូតជប៉ុនប្រចាំនៅកម្ពុជា និងហិរញ្ញប្បទានរបស់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ (UNDP) ប្រចាំកម្ពុជា។ ការធ្វើអង្កេតនេះចាប់ផ្តើមពីខែឧសភា និងបញ្ចប់នៅខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។ ការអង្កេតមានបំណងបង្កើតសន្ទស្សន៍ដើម្បីគ្រាសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលជាសូចនាករសំខាន់មួយសម្រាប់ វាយតម្លៃការអនុវត្ត កជទី២។

សន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសន្ទស្សន៍រងសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

- **សន្ទស្សន៍រងពាក់ព័ន្ធសមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ ឬក្របខណ្ឌគាំទ្រ** សម្រាប់វាស់វែងសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលកើតចេញពីគោលនយោបាយ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងការផ្តល់ធនធានពីថ្នាក់ជាតិ។
- **សន្ទស្សន៍រងពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន** សម្រាប់វាស់ស្ទង់គុណភាពនៃការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃការគ្រប់គ្រងចំណាយសាធារណៈ គុណភាព និងភាពពេញលេញនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ភាពធន់នឹងហានិភ័យនានា និងការគ្រប់គ្រងសេវាសាធារណៈ។
- **សន្ទស្សន៍រងពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានមនុស្ស** ផ្តោតលើការវាស់វែងសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនបុគ្គលិក គុណភាពបុគ្គលិក និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- **សន្ទស្សន៍រងនៃអ្នកប្រើប្រាស់សេវា** ផ្តោយលើការវាស់ស្ទង់ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់ទទួលសេវាពីយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

### វិធីសាស្ត្រ

ការគណនាសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាការបូកតម្លៃសន្ទស្សន៍រងទាំង៤ ដែលក្នុងនោះ សន្ទស្សន៍រងចំនួន៣ (១) សន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ ឬក្របខណ្ឌគាំទ្រ (២) សន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពស្ថាប័ន (៣) សន្ទស្សន៍រងធនធានមនុស្ស ត្រូវបានផ្តល់ទម្ងន់៣០%ស្មើៗគ្នា និងសន្ទស្សន៍រងទី៤ ពាក់ព័ន្ធនឹងបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវាត្រូវបានផ្តល់ទម្ងន់១០%។

សំណុំសូចនាករត្រូវបានកំណត់សម្រាប់សន្ទស្សន៍រងនីមួយៗ ហើយសូចនាករនីមួយៗបានកំណត់ជាសេចក្តីអធិប្បាយបែបវិជ្ជមានពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការពិភាក្សា និងសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាននៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគោលដៅ។ បញ្ជី

សូចនាករសម្រាប់សន្ទស្សន៍រងនីមួយៗមានក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

| ល.រ | សូចនាករ | ល.រ | សូចនាករ |
|---|---|---|---|
| □ | **សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់/ក្របខណ្ឌគាំទ្រ** | □□ | **សមត្ថភាពស្ថាប័នរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** |
| 1 | គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល | 1 | ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព |
| 2 | ភាពជាអ្នកដឹកនាំកម្មវិធី | 2 | ផែនការ និងថវិកា |
| 3 | មុខងារជាកាតព្វកិច្ច | 3 | ការអនុវត្តថវិកា |
| 4 | ធនធានសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ច | 4 | ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ |
| 5 | មុខងារជាជម្រើស | 5 | លទ្ធកម្ម |
| 6 | ធនធានសម្រាប់មុខងារជាជម្រើស | 6 | ការគ្រប់គ្រងការចំណាយ |
| 7 | ការព្យាករណ៍ថវិកា | 7 | ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសកម្ម |
| 8 | ភាពជឿជាក់នៃថវិកា | 8 | ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល |
| 9 | ការណែនាំ និងគាំទ្របច្ចេកទេស | 9 | ការធន់នឹងអាកាសធាតុ និងគ្រោះមហន្តរាយនានា |
| 10 | ការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ | 10 | ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវា |
| 11 | ការត្រួតពិនិត្យ និងអធិការកិច្ច | | |
| □□□ | **សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស** | □□ | **បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវារដ្ឋបាល** |
| 1 | លក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិក | 1 | គុណភាពនៃព័ត៌មានដែលផ្តល់ជូនអ្នកប្រើប្រាស់សេវា |
| 2 | ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក | 2 | ភាពងាយស្រួលនៃការទទួលបានសេវារដ្ឋបាល |
| 3 | ក្រមសីលធម៌ | 3 | ការទទួលបានសេវារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយស្មើភាព |
| 4 | ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត | 4 | តម្លាភាពនៃការយកកម្រៃសេវារដ្ឋបាល |
| 5 | ផែនការធនធានមនុស្ស | 5 | គុណភាពនៃសេវារដ្ឋបាល |
| 6 | ចំណេះដឹងទូទៅនិងជំនាញរបស់បុគ្គលិក | 6 | យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា |
| 7 | ចំណេះដឹងនិងជំនាញបច្ចេកទេសរបស់បុគ្គលិក | | |
| 8 | ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក | | |
| 9 | សមភាពយេនឌ័រ | | |
| 10 | ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព | | |

វិធីសាស្ត្រដែលបានប្រើប្រាស់ជាចម្បងសម្រាប់ការអង្កេតនេះ គឺការពិភាក្សាជាក្រុម (FGD)។ អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សានីមួយៗត្រូវបានសាកសួរឱ្យវាយតម្លៃលើសេចក្តីអធិប្បាយបែបវិជ្ជមានពាក់ព័ន្ធនឹងសូចនាករនីមួយៗ ដោយឱ្យគិតថា យល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របទៅនឹងសេចក្តីអធិប្បាយទាំងនោះ ហើយបើយល់ស្រប តើយល់ស្របក្នុងកម្រិតណា? កម្រិតតិច ឬកម្រិតមធ្យម ឬកម្រិតបង្គួរ ឬកម្រិតខ្លាំង។ ទន្ទឹមគ្នានេះ មន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សានីមួយៗ ក៏បានស្នើឱ្យឆ្លើយទៅនឹងបញ្ជីសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលពាក់ព័ន្ធសមត្ថភាពធនធានមនុស្សផងដែរ។ ចំពោះទន្ទស្សន៍រងពាក់ព័ន្ធនឹងបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានវាយតម្លៃតាមរយៈការសម្ភាសជាមួយប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់ទទួលសេវារដ្ឋបាលតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ចម្លើយ សូចនាករ សន្ទស្សន៍រង និងសន្ទស្សន៍ត្រូវបានបម្លែងជាពិន្ទុ ឬតម្លៃពី ០ ទៅ ១ ក្នុងនោះ ០

គឺជាតម្លៃ ឬពិន្ទុទាបបំផុត និង១ គឺជាតម្លៃ ឬពិន្ទុខ្ពស់បំផុត។ តម្លៃសន្ទស្សន៍រងត្រូវបានគណនាដោយបូកតម្លៃជាមធ្យមរបស់សូចនាករ។ ការគណនាតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវបានផ្តល់ទម្ងន់ស្មើៗគ្នាចំពោះចម្លើយដែលទទួលបានពីការពិភាក្សាតាមក្រុមនីមួយៗ។ លើកលែងសន្ទស្សន៍រងពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានមនុស្ស ដែលចម្លើយចំពោះសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលត្រូវបានផ្តល់ទម្ងន់២៥% និងចម្លើយនៃក្រុមពិភាក្សាត្រូវបានផ្តល់ទម្ងន់៧៥%។

តម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមគ្នាទាំង៣កម្រិតថ្នាក់ (ថ្នាក់ខេត្ត ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់) ត្រូវបានគណនាដោយបូកសរុបតម្លៃជាមធ្យមនៃតម្លៃសន្ទស្សន៍តាមរដ្ឋបាលថ្នាក់នីមួយៗ ក្នុងនោះតម្លៃសន្ទស្សន៍ថ្នាក់រាជធានី ខេត្តត្រូវបានផ្តល់ទម្ងន់២៥% តម្លៃសន្ទស្សន៍ថ្នាក់ស្រុក ក្រុង ខណ្ឌត្រូវបានផ្តល់ទម្ងន់៥០% និងតម្លៃសន្ទស្សន៍ថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់បានផ្តល់ទម្ងន់២៥%។ ការផ្តល់ទម្ងន់៥០% ចំពោះតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបែបនេះ ដោយសារ កជទី២ បានផ្តោតលើការរៀបចំរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌឱ្យក្លាយជារដ្ឋបាលមូលដ្ឋានជួរមុខ ដែលមានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវលើការផ្តល់សេវាដោយផ្ទាល់ជូនប្រជាពលរដ្ឋ។

ជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការបកស្រាយ តម្លៃសន្ទស្សន៍រង និងតម្លៃសន្ទស្សន៍នីមួយៗ ត្រូវបានកំណត់ជាចំណាត់ថ្នាក់ "ខ្សោយ (0-0,៤៩)" "មធ្យម (0,៥0-0,៦៩)" "បង្គួរ (0,៧0-0,៧៩)" "ល្អ (0,៨-0,៨៩)" និង "ល្អណាស់ (0,៩-១)"។

**សំណាកសម្រាប់ការអង្កេត**

សំណាកសម្រាប់ការអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមមាន រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តចំនួន១២ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន២៤ និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ចំនួន៤៨។ ដោយសារតែស្ថានភាពជម្លោះនៅតាមព្រំដែនកម្ពុជា-ថៃ ដូច្នេះខេត្តព្រះវិហារ ខេត្តឧត្តរមានជ័យ និងខេត្តប៉ៃលិនត្រូវបានដកចេញពីការជ្រើសរើសសំណាក។ រដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញត្រូវបានជ្រើសរើសដោយស្វ័យប្រវត្តិ ដើម្បីតំណាងឱ្យតំបន់ទីប្រជុំជនធំ។ ខេត្តចំនួន៣នៅតំបន់វាលទំនាប ខេត្តចំនួន៣ក្នុងតំបន់ទន្លេសាប ខេត្តចំនួន៣ក្នុងតំបន់ខ្ពង់រាប និងខេត្តចំនួន២ក្នុងតំបន់សមុទ្របានជ្រើសរើសដោយចៃដន្យ។ រដ្ឋបាលក្រុងក្នុងទីរួមខេត្តគោលដៅនីមួយៗត្រូវបានជ្រើសរើសដោយស្វ័យប្រវត្តិ។ រដ្ឋបាលខណ្ឌចំនួន២ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ រដ្ឋបាលស្រុកចំនួន១ក្នុងខេត្តគោលដៅនីមួយៗ និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ចំនួន២ក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគោលដៅនីមួយៗត្រូវបានជ្រើសរើសដោយចៃដន្យ។ ក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគោលដៅនីមួយៗ មានក្រុមពិភាក្សាដូចខាងក្រោម៖

**រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត៖**

- ក្រុមពិភាក្សាទី១៖ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា (១៥នាក់/១រាជធានី ខេត្ត)
- ក្រុមពិភាក្សាទី២៖ គណៈអភិបាល និងមន្រ្តីគ្រប់គ្រង មាន នាយក នាយករងរដ្ឋបាល នាយក នាយយករងទីចាត់ការហិរញ្ញវត្ថុ ទីចាត់ការរដ្ឋបាល ទីចាត់ការផែនការ និងវិនិយោគ អង្គភាពលទ្ធកម្ម ទីចាត់ការធនធានមនុស្ស (១៥នាក់)

- ក្រុមពិភាក្សាទី៣៖ មន្ត្រីផ្តល់សេវាបច្ចេកទេស មាន ទីចាត់ការអន្តរវិស័យ មន្ទីរសុខាភិបាល អង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយ ទីចាត់ការរៀបចំក្រុង ទីចាត់ការគ្រប់គ្រងសំណល់រឹងរាវ និងបរិស្ថាន (១៥នាក់)
- ក្រុមពិភាក្សាទី៤៖ ប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់មកទទួលសេវារដ្ឋបាល (៦នាក់)

**រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ៖ ៣ក្រុមពិភាក្សា**

- ក្រុមពិភាក្សាទី១៖ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា
- ក្រុមពិភាក្សាទី២៖ គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង មាន នាយក នាយករងរដ្ឋបាល នាយកមន្ត្រីការិយាល័យរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ការិយាល័យផែនការនិងគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ ការិយាល័យគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស អង្គភាពលទ្ធកម្ម ការិយាល័យត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង
- ក្រុមពិភាក្សាទី៣៖ មន្ត្រីផ្តល់សេវាបច្ចេកទេស មាន មន្ត្រីការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ការិយាល័យអប់រំ ការិយាល័យរៀបចំដែនដី ការិយាល័យកសិកម្ម ការិយាល័យសាធារណការដឹកជញ្ជូន បរិស្ថាន ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច ការិយាល័យសង្គមកិច្ច ការិយាល័យនីតិកម្ម និងសម្រុះសម្រួលវិវាទមូលដ្ឋាន
- ក្រុមពិភាក្សាទី៤៖ ប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់មកទទួលសេវារដ្ឋបាល

**រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់៖ ២ក្រុមពិភាក្សា**

- ក្រុមពិភាក្សាទី១៖ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ស្មៀន និងជំនួយការ
- ក្រុមពិភាក្សាទី២៖ ប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់មកទទួលសេវារដ្ឋបាល

សរុបអ្នកចូលរួមមានចំនួន ២.១៤៦នាក់ក្នុងក្រុមពិភាក្សា ដែលក្នុងនោះមានមន្ត្រីដែលបានឆ្លើយទៅនឹងបញ្ជីសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលចំនួន ១.២៤៩នាក់។ ប្រជាពលរដ្ឋដែលបានចូលរួមសម្ភាសន៍មានចំនួន ៥៤០នាក់។ ដូច្នេះអ្នកចូលរួមក្នុងការធ្វើអង្កេតនេះមានចំនួនសរុប ២.៦៨៦នាក់ ក្នុងនោះ ៣២%ជាស្ត្រី និង៦៨%ជាបុរស។ អាយុជាមធ្យមរបស់អ្នកចូលរួមគឺ ៤១ឆ្នាំ និងរយៈពេលបម្រើការងារជាមធ្យមនៃអ្នកចូលរួមគឺ ១៥ឆ្នាំ។ ក្នុងចំណោមប្រជាពលរដ្ឋដែលបានសម្ភាសន៍ គឺមាន ៥៥%ជាស្ត្រី និង ៤៥%ជាបុរស ដែលមានអាយុជាមធ្យម ៤៥ឆ្នាំ និង ២១%មានបណ្ណក្រីក្រ។

**លទ្ធផល**

សន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានតម្លៃ=0.៧៥។ ខាងក្រោមនេះ ជាតារាងសង្ខេបតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពតាមថ្នាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

| រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | សន្ទស្សន៍ |
|---|---|
| **គ្រប់កម្រិតរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** | **0.៧៥** |
| រាជធានី/ខេត្ត | 0.៧៧ |
| ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | 0.៧៦ |
| ឃុំ/សង្កាត់ | 0.៧១ |

ចំពោះសន្ទស្សន៍ពាក់ព័ន្ធនឹង**សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ ឬក្របខណ្ឌគាំទ្រ** សូចនាករដែលបានពិន្ទុខ្ពស់ រួមមាន សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការណែនាំ និងការគាំទ្របច្ចេកទេស ការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើស និងភាពជាអ្នកដឹកនាំកម្មវិធីដែលមានចំណាត់ថ្នាក់ល្អ។ សូចនាករដែលបានពិន្ទុទាប គឺចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល មុខងារជាកាតព្វកិច្ច និងធនធានសម្រាប់មុខងារកាតព្វកិច្ចដែលមានចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។

ចំពោះសន្ទស្សន៍ពាក់ព័ន្ធនឹង**សមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** សូចនាករដែលបានពិន្ទុខ្ពស់ គឺផែនការនិងថវិកា (ល្អណាស់) ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ (ល្អ) និងភាពធន់នឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុនិងគ្រោះមហន្តរាយ (ល្អ)។ សូចនាករដែលបានពិន្ទុទាប គឺការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ការត្រួតពិនិត្យការចំណាយ និងការគ្រប់គ្រងការផ្តល់សេវា ទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។

ចំពោះសន្ទស្សន៍ពាក់ព័ន្ធនឹង**សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស** សូចនាករដែលបានទទួលពិន្ទុខ្ពស់ គឺសមធម៌យេនឌ័រ (ល្អណាស់) ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (ល្អ) និងការរៀបចំលក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិក (ល្អ)។ សូចនាករដែលបានពិន្ទុទាប គឺចំណេះដឹងនិងជំនាញបច្ចេកទេសរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (មធ្យម) ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក (មធ្យម) និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព (មធ្យម)។

ចំពោះសន្ទស្សន៍ពាក់ព័ន្ធនឹង**បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវារដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ គឺគុណភាពនៃសេវា (ល្អណាស់) ការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយស្មើភាព និងយុត្តិធម៌ (ល្អណាស់) ភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលបានសេវា (ល្អ)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាប គឺយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹង (ខ្សោយ)។

ជាទូទៅ សន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត មានតម្លៃ = ០,៧៧ ខ្ពស់ជាងសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលមានតម្លៃ = ០,៧៦ និងសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ ដែលមានតម្លៃ = ០,៧១។

**អនុសាសន៍**

**អនុសាសន៍ទី១៖** ផ្តោតលើការកសាងសមត្ថភាពដែលទទួលបានពិន្ទុទាប។ បន្តជំរុញនិងពង្រឹងការអនុវត្តសូចនាករមួយចំនួនដែលទទួលបានពិន្ទុទាបឱ្យទទួលបានពិន្ទុមធ្យម ដែលនាំឱ្យតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការកើនឡើងយ៉ាងលឿន។

សូចនាករដែលត្រូវបន្តពង្រឹងរួមមានសង្ខេបនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

| សូចនាករដែលត្រូវជំរុញ និងពង្រឹងការអនុវត្ត | |
|---|---|
| **សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់**<br>• ចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល<br>• មុខងារជាកាតព្វកិច្ច<br>• ធនធានសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ច<br>• ភាពជឿជាក់នៃថវិកា | **សមត្ថភាពស្ថាប័ន**<br>• ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល<br>• ការត្រួតពិនិត្យការចំណាយ<br>• ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវា |
| **សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស** | **បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា** |

| | |
|---|---|
| • ជំនាញបច្ចេកទេសរបស់បុគ្គលិក<br>• ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក<br>• ផែនការធនធានមនុស្ស<br>• ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព | • ការយល់ដឹងអំពីយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹង<br>• តម្លាភាពនៃការយកកម្រៃសេវា<br>• ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីសេវា |

**អនុសាសន៍ទី២៖** ផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលទទួលបានតម្លៃសន្ទស្សន៍ទាប ដើម្បីជំរុញឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់ទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ ដែលប្រការនេះនឹងធ្វើឱ្យបង្កើនតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងមូល។

**អនុសាសន៍ទី៣៖** សិក្សាអំពីមូលហេតុដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយចំនួនទទួលបានតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពខ្ពស់។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនោះ អាចមានភាពជាអ្នកដឹកនាំល្អប្រសើរ ឬមានគំនិតនវានុវត្តន៍ថ្មីជាដើម ដើម្បីចែករំលែកជាមេរៀនល្អៗដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលទទួលបានតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពទាប។

**អនុសាសន៍ទី៤៖** គួរពិចារណារៀបចំឱ្យមានការរៀនសូត្រផ្លាស់ប្តូរមេរៀនបទពិសោធន៍រវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលទទួលបានតម្លៃសន្ទស្សន៍ល្អ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលទទួលបានតម្លៃសន្ទស្សន៍ទាប។ ឧទាហរណ៍ ខណ្ឌនៅភ្នំពេញអាចរៀបចំឱ្យមានភាពជាដៃគូជាមួយស្រុកនៅតំបន់ជនបទជាដើម។ ការរៀបចំបែបនេះ ត្រូវមានការប្រយ័ត្នប្រយែង ដើម្បីជៀសវាងនូវការដាក់បន្ទុកការងារលើរដ្ឋបាលដែលមានតម្លៃសន្ទស្សន៍ខ្ពស់ ព្រមទាំងដើម្បីធានាថារដ្ឋបាលដៃគូដែលមានពិន្ទុទាបទទួលស្វាគមន៍ជំនួយ ឬការគាំទ្រក្នុងន័យស្ថាបនា។

**អនុសាសន៍ទី៥៖** ត្រូវផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការអង្កេតនេះជូនរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីការរកឃើញសំខាន់ៗ ការវិភាគអំពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីជាឱកាសសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗបានស្វែងយល់ និងមានវិធានការកែលម្អ។

**អនុសាសន៍ទី៦៖** គួរធ្វើការអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបែបនេះនៅឆ្នាំ២០២៨។ ការធ្វើអង្កេតឆ្នាំ២០២៨ គួរតែអនុវត្តវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើអង្កេតក្នុងឆ្នាំ២០២៥នេះ ដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីធានាថាលទ្ធផលនៃការអង្កេត គឺអាចប្រៀបធៀបគ្នាបាន។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើអាចធ្វើបាន គួរកំណត់ទំហំសំណាកឱ្យបានធំជាងនេះដើម្បីផ្តល់នូវភាពលម្អិតបន្ថែមទៀតអំពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ និងតាមខេត្តនានា។

## ១. សេចក្តីផ្តើម

ក្រុមហ៊ុន ASEAN Services for Key Leadership (ASKL) Ltd. ត្រូវបានជ្រើសរើស និងផ្តល់កិច្ចសន្យាដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. នាថ្ងៃទី៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៥ ក្នុងការធ្វើការអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សម្រាប់ធ្វើជាទិន្នន័យដើមគ្រា ក្នុងក្របខណ្ឌវាយតម្លៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី២ (កជទី២)។

ផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌការងារនៃការធ្វើអង្កេតនេះ បានតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុន ASKL រៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរការនៃការធ្វើអង្កេត ដោយកំណត់ឱ្យបានច្បាស់នូវគោលបំណង វិធីសាស្ត្រ ឧបករណ៍ ផែនការសកម្មភាព និងក្របខណ្ឌពេលវេលាសម្រាប់ការអង្កេតនេះ ដោយបានធ្វើបទបង្ហាញឆ្លងឱ្យមានការពិនិត្យ ពិភាក្សា និងផ្តល់យោបល់ដោយក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់នៃគម្រោង "**ការពង្រឹងតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋានតាមរយៈការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ**"។

ផ្អែកតាមធាតុចូលនានា ក្រុមហ៊ុន ASKL បានកែសម្រួលរបាយការណ៍ស្តីពីការចាប់ផ្តើមធ្វើអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងបានដាក់ជូនលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. នាថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥។ បន្ទាប់ពីបានទទួលការយល់ព្រមលើរបាយការណ៍នេះ ក្រុមហ៊ុន ASKL បានធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយក្រុមការងារពិគ្រោះយោបល់ដឹកនាំដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ដើម្បីរៀបចំបញ្ជីសំណួរដែលត្រូវប្រើប្រាស់ក្នុងការធ្វើអង្កេតសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិកម្រិតថ្នាក់។ ការប្រមូល ទិន្នន័យត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តចំនួន១១ ក្នុងអំឡុងខែកក្កដា និងខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។

របាយការណ៍នេះ ពិពណ៌នាអំពីវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើអង្កេត បង្ហាញការរកឃើញសំខាន់ៗ និងផ្តល់នូវការវិភាគ និងអនុសាសន៍សម្រាប់ការបង្កើនសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាលទី២។

## ២. សាវតា

យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល សម្រាប់កំណើន ការងារ សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព (២០២៣-២០២៨) ផ្តោតលើការ "**បន្តពង្រឹងអភិបាលកិច្ច និងលើកកម្ពស់គុណភាពស្ថាប័នសាធារណៈទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការផ្តល់សេវាសាធារណៈ បន្តពង្រឹងអភិបាលកិច្ចវិស័យឯកជន និងលើកកម្ពស់បរិយាកាសអំណោយផលសម្រាប់ធុរកិច្ច ការវិនិយោគ និងពាណិជ្ជកម្ម**"។

ក្នុងន័យនេះ ការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងជាពិសេសសមត្ថភាពក្នុងការជំរុញ និងលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អ និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាចំណុចស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ "**ការកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ២០៥០**"។

កជទី២ គឺជាកម្មវិធីរយៈពេល១០ឆ្នាំ ដែលបានចាប់ផ្តើមពីឆ្នាំ២០២១ បន្តពីកម្មវិធីជាតិសម្រាប់

ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាលទី១ (កជទី១) ដែលបានអនុវត្តពីឆ្នាំ២០១០ ដល់ឆ្នាំ២០២០។ គោលបំណងនៃ កជទី២ គឺ *លើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន សមធម៌សង្គម និងយុត្តិធម៌ តាមរយៈការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការកែលម្អដំណើរការផ្តល់សេវា និងគុណភាពសេវា ចូលរួមចំណែកលុបបំបាត់ភាពក្រីក្រ លើកកម្ពស់គុណភាពជីវិតប្រជាជនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង*។

ដើម្បីឆានាដល់ការសម្រេចបានគោលបំណងនេះ **កជទី២** បានកំណត់គោលដៅជាក់លាក់មួយ គឺ "*រចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលក្ខណៈទំនើប មានស្វ័យភាព ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានសិទ្ធិអំណាចសមស្រប និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តមុខងារនានាក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីក្រុមប្រឹក្សា ដើម្បីឆានាដល់ការពង្រឹងគណនេយ្យភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ*"។

ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការវាយតម្លៃគោលបំណង និងគោលដៅខាងលើនេះ **កជទី២** បានតម្រូវឱ្យកំណត់សន្ទស្សន៍ជាយុទ្ធសាស្រ្តចំនួន៣សំខាន់គឺ (១)**សន្ទស្សន៍ផ្នែកអភិបាលកិច្ច** (២) **សន្ទស្សន៍ផ្នែកការផ្តល់សេវា** និង (៣) **សន្ទស្សន៍ផ្នែកសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការវាស់វែងគោលដៅនៃ កជទី២។

ក្នុងចំណោមសន្ទស្សន៍ទាំង៣ខាងលើ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. បានជ្រើសរើស និងផ្តល់កិច្ចសន្យាឱ្យក្រុមហ៊ុនឯកជន (Consulting Firm) ក្នុងការធ្វើអង្កេតបង្កើតសន្ទស្សន៍ចំនួន២ នាពេលថ្មីៗនេះរួចហើយ គឺសន្ទស្សន៍ផ្នែកអភិបាលកិច្ច និងសន្ទស្សន៍ផ្នែកផ្តល់សេវា។ ដោយឡែក ការអង្កេតវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលត្រូវអនុវត្តនាពេលនេះ គឺត្រូវបានពិពណ៌នានៅក្នុង កជទី២ ផ្នែកទី ៤.២.៦.៥ ដែលមានខ្លឹមសារសំខាន់ដូចក្នុងប្រអប់ទី១ ខាងក្រោមនេះ។

> **ការធ្វើអង្កេតវាយតម្លៃអំពីសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ** គឺជាការអង្កេតមួយដែលនឹងវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលត្រូវធ្វើរៀងរាល់បីឆ្នាំម្តង។ ការវាយតម្លៃនេះមានគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយកំណត់នូវចំណុចខ្វះខាត និងបញ្ហាប្រឈមនានា ព្រមទាំងការផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ការកែលម្អការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការវាយតម្លៃនឹងវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាបីកម្រិត៖
>
> - សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ គោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត (Institutional Capacity) ដែលបង្កបរិយាកាស និងការលើកទឹកចិត្តឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចដំណើរការបាន។
> - សមត្ថភាពស្ថាប័ន (Organizational Capacity) ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការងារ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រាស្រ័យទាក់ទងជាសាធារណៈ ភាពជាដៃគូក្នុងការអនុវត្តការងារ ការផ្តល់សេវា ការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋ។
> - សមត្ថភាពបុគ្គល (Individual Capacity) ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញ ចំណេះដឹង អាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិកម្នាក់ក្នុងការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនក្នុងការផ្តល់សេវាបម្រើប្រជាពលរដ្ឋ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។

កជទី២ មិនបានផ្តល់និយមន័យលម្អិតអំពីសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង

វិធីសាស្ត្រសម្រាប់ការបង្កើតសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឡើយ ប៉ុន្តែបានតម្រូវឱ្យការអនុវត្តការអង្កេតត្រូវកំណត់ឱ្យមានវិធីសាស្ត្រ ឧបករណ៍ បញ្ជីសំណួរ ការប្រមូល បញ្ចូល វិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីបង្កើតសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងត្រូវរៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការអង្កេតនេះបានធ្វើឡើងតាមសំណាកតំណាងឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមមាន រដ្ឋបាលថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់។ ក្នុងការជ្រើសរើសសំណាកបានគិតគូរអំពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានសន្ទស្សន៍អភិបាលកិច្ចខ្ពស់ និងសន្ទស្សន៍អភិបាលកិច្ចទាប ដែលជាលទ្ធផលនៃការអង្កេតអភិបាលកិច្ចនាថ្មីៗកន្លងមកនេះ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈជាទីក្រុងជនបទ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នា ដូចជាតំបន់ភ្នំពេញ ទំនាបទន្លេសាប ខ្ពង់រាប និងតំបន់ឆ្នេរជាដើម។

# ៣. វិធីសាស្ត្រ

## ៣.១ គោលបំណងនៃការអង្កេត

គោលបំណងនៃការអង្កេត គឺដើម្បីបង្កើតសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗប្រកបដោយការឆ្លើយតប តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ កជទី២ បានកំណត់សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជា ៣ កម្រិត គឺសមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពបុគ្គល។ ដើម្បីធានាឱ្យការអង្កេតលើសមត្ថភាពទាំង ៣កម្រិតថ្នាក់របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានភាពច្បាស់លាស់ និងដោយមានការឯកភាព ពីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. បានកំណត់ឱ្យការអង្កេតវាយតម្លៃនេះត្រូវផ្តោតលើកម្រិតសមត្ថភាពដូចខាងក្រោម៖

- សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ ឬក្របខណ្ឌគាំទ្រ
- សមត្ថភាពស្ថាប័ន
- សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស

កជទី២ បានតម្រូវឱ្យវាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវធ្វើឡើងតាមការអង្កេតនៅរយៈពេល ៣ឆ្នាំម្តង ដើម្បីកំណត់ចំណុចខ្វះខាត បញ្ហាប្រឈម និងអនុសាសន៍សម្រាប់ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ បានរៀបចំឡើងដើម្បីបំពេញបន្ថែមទៅលើការអង្កេតអភិបាលកិច្ចក្នុងការបង្កើតសន្ទស្សន៍អភិបាលកិច្ច និងសន្ទស្សន៍សេវាដែលបានរៀបចំនាពេលថ្មីៗនេះ។ ការអង្កេតអភិបាលកិច្ច ផ្តោតលើទស្សនៈយល់ឃើញរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ហើយការអង្កេតសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ផ្តោតទៅលើការប្រមូលព័ត៌មាន ទិន្នន័យពីមន្ត្រីដែលបម្រើ

ការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជារួម ការអង្កេតទាំងពីរនេះ គឺបង្កើតទិន្នន័យដើមគ្រាសម្រាប់ការវាស់វែងកម្រិតនៃការសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងគោលបំណងនៃ កជទី២។ ក្នុងន័យនេះ ការអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវតែជៀសវាងនូវភាពជាន់គ្នាជាមួយការអង្កេតអភិបាលកិច្ច។

គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមានដូចខាងក្រោម៖

- ការអង្កេតត្រូវវាស់វែងសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមកម្រិតនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។ ដូចនេះ សំណាកសម្រាប់ការអង្កេត គឺរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មិនមែនអ្នកឆ្លើយសំណួរនោះទេ
- ការអង្កេតត្រូវធ្វើដោយផ្អែកលើការសង្កេតជាក់ស្តែង
- ការអង្កេតត្រូវតែពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ទៅនឹងក្របខណ្ឌលទ្ធផលនៃ កជទី២។

### ៣.២ និយមន័យនៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាព និងសន្ទស្សន៍រង

សមត្ថភាពតាមកម្រិតនីមួយៗ (ក្របខណ្ឌច្បាប់ សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្ស) ដែលត្រូវវាយតម្លៃត្រូវផ្អែកលើសំណុំសូចនាករដែលត្រូវបង្កើតឡើងទៅតាមលទ្ធផលនៃ កជទី២។

តម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺផលបូកតម្លៃមធ្យមភាគនៃតម្លៃសន្ទស្សន៍រងនីមួយៗ និងដើម្បីមានសង្គតិភាពជាមួយនឹងការអង្កេតអភិបាលកិច្ច សន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានបំលែងឱ្យមានតម្លៃចន្លោះ 0 និង ១។ សន្ទស្សន៍រងរួមមានដូចខាងក្រោម៖

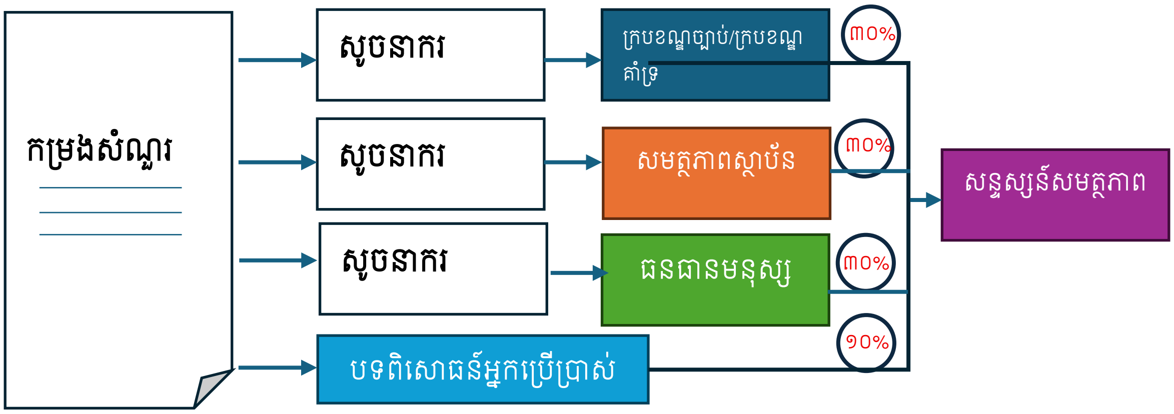
- **សន្ទស្សន៍រងពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ ឬក្របខណ្ឌគាំទ្រ** នឹងវាស់វែងលើកត្តាដែលប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលកើតចេញពីច្បាប់ គោលនយោបាយ និងអន្តរាគមន៍ពីថ្នាក់ជាតិ និងពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបន្តបន្ទាប់ ពោលគឺកត្តាដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមិនអាចគ្រប់គ្រងបាន។
- **សន្ទស្សន៍រងពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន** នឹងវាស់ស្ទង់គុណភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃការគ្រប់គ្រងចំណាយសាធារណៈ គុណភាព និងភាពពេញលេញនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ភាពធន់នឹងហានិភ័យនានា និងការគ្រប់គ្រងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។
- **សន្ទស្សន៍រងពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានមនុស្ស** នឹងវាស់វែងសមត្ថភាពស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនបុគ្គលិក គុណភាពបុគ្គលិក និងការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។

លក្ខខណ្ឌការងារបានតម្រូវឱ្យអង្កេតលើសំណាក**ប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់**ទទួលសេវារដ្ឋបាលនៅតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការសម្ភាសជាមួយប្រជាពលរដ្ឋនឹងផ្តល់ព័ត៌មានឯករាជ្យអំពីស្ថានភាពនៃការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ប៉ុន្តែប្រជាពលរដ្ឋ

មិនត្រូវបានរំពឹងថា មានការយល់ដឹងលម្អិតអំពីហេតុផលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបំពេញការងារ និងការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលបណ្តាលមកពីកត្តាក្របខណ្ឌច្បាប់ សមត្ថភាពស្ថាប័ន ឬធនធានមនុស្សនោះឡើយ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ការសម្ភាសជាមួយប្រជាពលរដ្ឋបានផ្តោតលើការវាស់ស្ទង់សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹង **"បទពិសោធន៍នៃអ្នកប្រើប្រាស់សេវា"**។ ក្នុងន័យនេះ ចម្លើយពាក់ព័ន្ធនឹង "បទពិសោធន៍នៃអ្នកប្រើប្រាស់ សេវា" ត្រូវបានប្រើជាសន្ទស្សន៍រងមួយ ដែលត្រូវចូលរួមចំណែកបង្កើតសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ ក្រោមជាតិ។

ការបង្កើតសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានគណនាដោយបូកបញ្ចូលគ្នានូវសន្ទស្សន៍រងនីមួយៗដែលបានផ្តល់ទម្ងន់ ឬមេគុណ៣០% ស្មើៗគ្នាចំនួនសន្ទស្សន៍រងចំនួន៣ (សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស) និងផ្តល់មេគុណ១០% ចំពោះសន្ទស្សន៍រងពាក់ព័ន្ធនឹងបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា។

សមាសភាពនៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពមានបង្ហាញក្នុងរូបភាពខាងក្រោម៖




## ៣.៣ និយមន័យនៃសូចនាករ

សូចនាករនីមួយៗ គឺជាការអធិប្បាយបែបវិជ្ជមានអំពីសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយតម្លៃសូចនាករនីមួយៗនឹងត្រូវវាស់វែងតាមការយល់ឃើញថា ជាការពិតកម្រិតណាមួយ។

### ៣.៣.១ សមត្ថាពក្របខណ្ឌច្បាប់/ក្របខណ្ឌគាំទ្រ

សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ ក្របខណ្ឌគាំទ្រ គឺសំដៅទៅលើកត្តាដែលផ្តល់ផលប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលកើតចេញពីក្របខណ្ឌច្បាប់ គោលនយោបាយ និងការគាំទ្រពីថ្នាក់ជាតិ និងពីថ្នាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមកម្រិតថ្នាក់បន្តបន្ទាប់ ពោលគឺជាកត្តាដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមិនអាចគ្រប់គ្រងបានដោយខ្លួនឯងឡើយ។ សូចនាករសម្រាប់អង្កេតរួមមាន៖

១. គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល

២. ភាពជាអ្នកដឹកនាំកម្មវិធី (លទ្ធផល ៣.១ កជទី២)

៣. មុខងារជាកាតព្វកិច្ច (កជទី២ ៥.១)

៤. ធនធានសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ច (កជទី២ ៥.១)

៥. មុខងារជាជម្រើស (កជទី២ ៥.១)

៦. ធនធានសម្រាប់មុខងារជាជម្រើស (កជទី២ ៤.៦)

៧. ការព្យាករណ៍ថវិកា (កជទី២ ៤.១)

៨. ភាពជឿជាក់នៃថវិកា (កជទី២ ៤.២)

៩. ការណែនាំ និងគាំទ្របច្ចេកទេស (កជទី២ ៥.១)

១០. ការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ (កជទី២ ៤.១)

១១. ការត្រួតពិនិត្យ និងអធិការកិច្ច (កជទី២ ២.៨ និង ៤.១០)

### ៣.៣.២ សមត្ថភាពស្ថាប័ន

សមត្ថភាពស្ថាប័ន សំដៅលើគុណភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធិភាពលើការគ្រប់គ្រងចំណាយសាធារណៈ គុណភាព និងភាពពេញលេញនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ភាពធន់ទៅនឹងហានិភ័យខាងក្រៅ និងការគ្រប់គ្រងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។

សូចនាករសម្រាប់ការអង្កេតមានដូចខាងក្រោម៖

១. ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (កជទី២ ១.១ ២.៤ និង ២.៥)

២. ផែនការ និងថវិកា (កជទី២ ៤.១)

៣. ការអនុវត្តថវិកា (កជទី២ ៤.២)

៤. ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ

៥. លទ្ធកម្ម (កជទី២ ៤.២)

៦. ការគ្រប់គ្រងការចំណាយ (កជទី២ ៤.២)

៧. ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ (កជទី២ ៤.៥)

៨. ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល (កជទី២ ២.៧ ៣.៩ ៤.១ ៤.៤ និង ៥.២)

៩. ការធន់នឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងគ្រោះមហន្តរាយ (កជទី២ ៥.៤)

១០. ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវា (កជទី២ ៥.១)។

### ៣.៣.៣ ធនធានមនុស្ស

សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស សំដៅចំនួនបុគ្គលិក គុណភាពបុគ្គលិក និងការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សូចនាករសម្រាប់អង្កេតមានដូចខាងក្រោម៖

១. លក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិក (កជទី២ ៣.២)

២. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (កជទី២ ៣.២)

៣. ក្រមសីលធម៌ (កជទី២ ៣.២)

៤. ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត (កជទី២ ៣.២)

៥. ផែនការធនធានមនុស្ស (កជទី២ ៣.៤)

៦. ចំណេះដឹងទូទៅ និងជំនាញរបស់បុគ្គលិក (កជទី២ ៣.លទ្ធផល ៣)

៧. ចំណេះដឹង និងជំនាញបច្ចេកទេសរបស់បុគ្គលិក (កជទី២ ៣.លទ្ធផល ៣)

៨. ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក (កជទី២ ៣.៥)

៩. សមភាពយេនឌ័រ (កជទី២ លទ្ធផល ៣)

១០. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព (កជទី២ ៣.៦ និង ៣.១០)

### ៣.៣.៤ ទស្សនៈអ្នកប្រើប្រាស់សេវា

ការអង្កេត បានតម្រូវឱ្យស្ទង់មតិប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់ទទួលសេវារដ្ឋបាលនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ប្រការនេះមិនរំពឹងថា ប្រជាពលរដ្ឋអាចផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដូចថ្នាក់ដឹកនាំ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ឬមន្ត្រីនោះឡើយ។ ដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំបង្កើតសូចនាករដាច់ដោយឡែក។ សូចនាករសម្រាប់សម្ភាសន៍ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋមានដូចខាងក្រោម៖

១. គុណភាពនៃព័ត៌មានដែលផ្តល់ជូនអ្នកប្រើប្រាស់សេវា

២. ភាពងាយស្រួលនៃការទទួលបានសេវារដ្ឋបាល

៣. ការទទួលបានសេវារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយស្មើភាព

៤. តម្លាភាពនៃកម្រៃសេវារដ្ឋបាល

៥. គុណភាពនៃសេវារដ្ឋបាល

៦. យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា។

## ៣.៤ វិធីសាស្ត្រអង្កេត

ផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌការងារបានតម្រូវឱ្យការអង្កេតត្រូវកំណត់ចំនួនអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានតាមប្រភេទ និងតាមកម្រិតថ្នាក់នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដូចខាងក្រោម៖

| ល.រ | ក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន | ចំនួនអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន | ចំនួនរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | សរុបអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន |
|---|---|---|---|---|
| ១ | ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត | 4 | 12 | 48 |
| ២ | គណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត | 4 | 12 | 48 |
| ៣ | មន្ត្រីរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត | 18 | 12 | 216 |
| ៤ | ប្រជាជនធ្លាប់ទទួលសេវាពីរាជធានី ខេត្ត | 6 | 12 | 72 |
| ៥ | ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 3 | 24 | 72 |
| ៦ | គណៈអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 3 | 24 | 72 |
| ៧ | មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 16 | 24 | 384 |
| ៨ | ប្រជាជនទទួលសេវាពីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | 6 | 24 | 144 |
| ៩ | ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ | 2 | 48 | 96 |
| ១០ | មន្ត្រីឃុំ សង្កាត់ | 2 | 48 | 96 |
| ១១ | ប្រជាជនធ្លាប់ទទួលសេវាពីឃុំ សង្កាត់ | 5 | 48 | 240 |
| | **សរុប** | | | 1488 |

ទន្ទឹមគ្នានេះ លក្ខខណ្ឌការងារក៏បានកំណត់ឱ្យអ្នកឆ្លើយសំណួរគួរតែត្រូវជ្រើសរើសដោយចៃដន្យ។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ដោយបានឯកភាពថា ការជ្រើសរើសសំណាកដោយចៃដន្យមិនមែនជាវិធីសាស្ត្រប្រមូលព័ត៌មានដ៏មានប្រសិទ្ធភាពបំផុតឡើយ ដោយសារហេតុផលមានដូចខាងក្រោម៖

- ការអង្កេតនេះផ្តោតលើការវាស់វែងសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មិនមែនការវាស់ស្ទង់ទស្សនៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលនោះឡើយ
- ចំពោះកិច្ចការជាក់លាក់ណាមួយអាចមិនមានបុគ្គលិកច្រើនដឹងព័ត៌មានអំពីកិច្ចការជាក់លាក់ទាំងនោះ។ ឧទាហរណ៍ បើចង់ដឹងពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តថវិកា យើងត្រូវសួរមន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំការងាររដ្ឋបាល និងការងារហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មិនមែនសួរទស្សនៈយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកបច្ចេកទេសដែលមិនមានការពាក់ព័ន្ធនោះឡើយ។

ដូច្នេះ ការធ្វើអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពនេះ បានប្រើវិធីសាស្ត្រ**ពិភាក្សាជាក្រុម** រួមជាមួយការសម្ភាសជាលក្ខណៈបុគ្គល។ ការពិភាក្សាជាក្រុមបានផ្តល់លទ្ធភាពបញ្ចូលអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗដែលត្រូវជ្រើសរើសដោយចេតនា (ឧទាហរណ៍ មន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំការងាររដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុជាដើម)។ ផ្អែកតាមឯកសារពាក់ព័ន្ធនានាបានបង្ហាញថា ការពិភាក្សាជាក្រុមជាក់លាក់ គឺជាឧបករណ៍ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាទូទៅសម្រាប់ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពស្ថាប័ន ជាជាងការសម្ភាសបុគ្គល។

ក្នុងន័យនេះ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមមានដូចខាងក្រោម៖

រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត៖ ៤ក្រុមពិភាក្សា

- **ក្រុមពិភាក្សាទី១៖** សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា (១៥នាក់/១រាជធានី ខេត្ត)
- **ក្រុមពិភាក្សាទី២៖** គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង រួមមាន នាយក នាយករងរដ្ឋបាល នាយក នាយករងទីចាត់ការហិរញ្ញវត្ថុ ទីចាត់ការរដ្ឋបាល ទីចាត់ការផែនការ និងវិនិយោគ អង្គភាពលទ្ធកម្ម និងទីចាត់ការធនធានមនុស្ស (១៥នាក់)
- **ក្រុមពិភាក្សាទី៣៖** មន្ត្រីផ្តល់សេវាបច្ចេកទេស រួមមាន ទីចាត់ការអន្តរវិស័យ មន្ទីរសុខាភិបាល អង្គភាពច្រកចេញចូលតែមួយ ទីចាត់ការរៀបចំក្រុង ទីចាត់ការគ្រប់គ្រងសំណល់រឹងរាវ និងបរិស្ថាន (១៥នាក់)
- **ក្រុមពិភាក្សាទី៤៖** ប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់មកទទួលសេវារដ្ឋបាល (៦នាក់)

រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ៖ ៣ក្រុមពិភាក្សា

- **ក្រុមពិភាក្សាទី១៖** សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា (១០នាក់/១ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)
- **ក្រុមពិភាក្សាទី២៖** គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង រួមមាន នាយក នាយករងរដ្ឋបាល មន្ត្រីការិយាល័យរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ការិយាល័យផែនការនិងគាំទ្រឃុំ សង្កាត់ ការិយាល័យគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស អង្គភាពលទ្ធកម្ម ការិយាល័យត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុង

- **ក្រុមពិភាក្សាទី៣៖** មន្ត្រីផ្តល់សេវាបច្ចេកទេស រួមមាន មន្ត្រីការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយ ការិយាល័យអប់រំ ការិយាល័យរៀបចំដែនដី ការិយាល័យកសិកម្ម ការិយាល័យសាធារណការ ដឹកជញ្ជូន បរិស្ថាន ការិយាល័យសេដ្ឋកិច្ច ការិយាល័យសង្គមកិច្ច ការិយាល័យនីតិកម្ម និងសម្រុះសម្រួលវិវាទមូលដ្ឋាន (១០នាក់)
- **ក្រុមពិភាក្សាទី៤៖** ប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់មកទទួលសេវារដ្ឋបាល (៦នាក់)

រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់៖ ២ក្រុមពិភាក្សា

- **ក្រុមពិភាក្សាទី១៖** សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ស្មៀន និងជំនួយការ (៦នាក់)
- **ក្រុមពិភាក្សាទី២៖** ប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់មកទទួលសេវារដ្ឋបាល (៥នាក់)

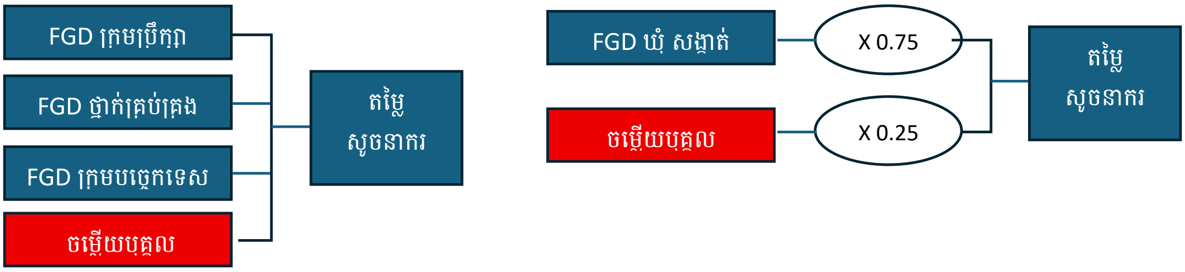
ការធ្វើអង្កេតតាមវិធីសាស្ត្រនេះ ធ្វើឱ្យអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានមានចំនួនច្រើនជាងចំនួនដែលបានកំណត់ក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ (១.៤៨៨នាក់)។ ជារួម ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនេះ បានគ្រោងឱ្យមានអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសរុបចំនួន ២.០០៤នាក់ ដែលត្រូវចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សាចំនួន ១៥៦ក្រុម ក្នុងនោះចំនួនអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានជាលក្ខណៈបុគ្គលិកមានប្រមាណ ១.៣០៨នាក់។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលនឹងមិនតម្រូវឱ្យឆ្លើយទៅនឹងសំណួរដែលមានលក្ខណៈបុគ្គលឡើយ។ ចំនួនអ្នកចូលរួមក្នុងការអង្កេតជាក់ស្តែងមានបង្ហាញក្នុងផ្នែកទី៤ នៃរបាយការណ៍នេះ។ ការធានាតុល្យភាពយេនឌ័រក្នុងការពិភាក្សាក្រុមជាក់លាក់នីមួយៗ គឺជាកិច្ចការបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ ដូចដែលបានកំណត់ក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារនៃការធ្វើអង្កេត។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី មានការកត់សម្គាល់ថា ដោយសារមន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំភាគច្រើនគឺជាបុរស ដូច្នេះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅតែមានចំនួនទាបជាងការកំណត់។ ការឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរជាលក្ខណៈបុគ្គលត្រូវបានបែងចែកតាមភេទ។

ចំនួនអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានតាមក្រុមពិភាក្សា និងតាមប្រភេទនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានកំណត់ក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

| ល.រ | អ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន | ចំនួនអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន | ចំនួនរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | សរុបអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន |
|---|---|---|---|---|
| រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត | | | | |
| ១ | ក្រុមពិភាក្សាទី១ | ១៥ | ១២ | ១៨០ |
| ២ | ក្រុមពិភាក្សាទី២ | ១៥ | ១២ | ១៨០ |
| ៣ | ក្រុមពិភាក្សាទី៣ | ១៥ | ១២ | ១៨០ |
| ៤ | ក្រុមពិភាក្សាទី៤ | ៦ | ១២ | ៧២ |
| រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | | | | |
| ១ | ក្រុមពិភាក្សាទី១ | ១០ | ២៤ | ២៤០ |
| ២ | ក្រុមពិភាក្សាទី២ | ១០ | ២៤ | ២៤០ |
| ៣ | ក្រុមពិភាក្សាទី៣ | ១០ | ២៤ | ២៤០ |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ៤ | ក្រុមពិភាក្សាទី៤ | ៦ | ២៤ | ១៤៤ |
| រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ | | | | |
| ១ | ក្រុមពិភាក្សាទី១ | ៦ | ៤៨ | ២៨៨ |
| ២ | ក្រុមពិភាក្សាទី២ | 5 | ៤៨ | ២៤០ |
| សរុប | | | | ២.០០៤ |

ចំពោះសំណួរជាលក្ខណៈបុគ្គល មន្ត្រីទាំងអស់ក្រៅពីគណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សា ដែលបានចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សាត្រូវបានស្នើឱ្យបំពេញចម្លើយចំពោះសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល។ បញ្ជីសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលផ្តោតទៅលើសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស។ ដូច្នេះ ចម្លើយដែលទទួលបានពីការឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលត្រូវបានបូកចូលក្នុងសន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស។ សម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ លទ្ធផលនៃការឆ្លើយទៅនឹងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលត្រូវបានបូកបន្ថែមលើតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ដោយចាត់ទុកថាមានតម្លៃស្មើគ្នាជាមួយនឹងលទ្ធផលនៃក្រុមពិភាក្សានីមួយៗ និងសម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ លទ្ធផលនៃចម្លើយលក្ខណៈបុគ្គលត្រូវបានផ្តល់ទម្ងន់មួយភាគបីនៃលទ្ធផលក្រុមពិភាក្សា ដូចមានបង្ហាញក្នុងរូបភាពខាងក្រោម។ ក្នុងន័យនេះ គ្រប់ករណី ទាំងអស់តម្លៃដែលទទួលបានពីការឆ្លើយតបលក្ខណៈបុគ្គលត្រូវបានទម្ងន់២៥% ក្នុងការរួមចំណែកបង្កើត បានតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពធនធានមនុស្សនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។




## ៣.៤ ការរៀបចំកម្រងសំណួរ

កម្រងបញ្ជីសំណួរត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងអាចប្រើប្រាស់បាននៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងអាចបញ្ចូល គ្រប់គ្រង និងវិភាគទិន្នន័យក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យតែមួយ។

បញ្ជីសំណួរដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការអង្កេតនេះ គឺជាប្រភេទសំណួរបិទ។ ការរៀបចំបែបនេះ គឺដើម្បីផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការបំប្លែងចម្លើយឱ្យទៅជាតម្លៃសម្រាប់ការគណនាតម្លៃសន្ទស្សន៍។

ចំពោះសូចនាករដែលត្រូវវាស់វែងដោយប្រើវិធីសាស្ត្រការពិភាក្សាតាមក្រុម រចនាសម្ព័ន្ធនៃបញ្ជីសំណួររួមមាន "សំណួរមេ" ដែលសួរពីកម្រិតនៃការយល់ព្រម ឬការមិនយល់ព្រមទៅនឹងសេចក្តីអធិប្បាយ តាមសូចនាករនីមួយៗ (មិនយល់ស្របខ្លាំង - យល់ស្របខ្លាំង) និងសំណួររងដែលមានលក្ខណៈសាមញ្ញ និងជាក់ស្តែងមួយចំនួន។

អ្នកសម្របសម្រួលតាមក្រុមក្រុមពិភាក្សា ជាដំបូងត្រូវអានហើយពន្យល់អំពីសំណួរមេ និងបន្ទាប់មកត្រូវសួរក្រុមពិភាក្សាឱ្យឆ្លើយសំណួររង។ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការឆ្លើយទៅនឹងសំណួររង ក្រុមពិភាក្សាត្រូវគិត និងឆ្លើយតបដោយមានការឯកភាពគ្នាជាឯកច្ឆន្ទចំពោះសំណួរមេ។

សំណួរលក្ខណៈបុគ្គលសម្រាប់មន្ត្រី និងប្រជាពលរដ្ឋ គឺជាសំណួរសាមញ្ញ និងជាក់ស្តែង។ ការឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលនឹងត្រូវធ្វើតាមរយៈទូរស័ព្ទវៃឆ្លាត ដោយស្នើឱ្យមន្ត្រីត្រូវឆ្លើយទៅនឹងបញ្ជីសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលភ្លាមៗបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការពិភាក្សាជាក្រុម។ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋត្រូវរៀបចំជាលក្ខណៈបុគ្គល និងត្រូវដាក់ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ Kobo ដែលអាចឆ្លើយតាមទូរស័ព្ទវៃឆ្លាតផងដែរ។

បញ្ជីសំណួររៀបចំជាភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេស និងមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃរបាយការណ៍នេះ។

## ៣.៦ សំណាក

លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់ការអង្កេតបានតម្រូវឱ្យជ្រើសរើសរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តចំនួន១២ ក្នុងនោះខេត្តចំនួន៦ គឺជាខេត្តដែលមានសន្ទស្សន៍អភិបាលកិច្ចទាប និង ៦ខេត្តជាខេត្តដែលមានសន្ទស្សន៍អភិបាលកិច្ចខ្ពស់។ ក្នុងរាជធានី ខេត្តគោលដៅនីមួយៗត្រូវជ្រើសរើសយកក្រុងចំនួន១ និងស្រុកចំនួន១ សម្រាប់ធ្វើការអង្កេត ហើយក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគោលដៅនីមួយៗក៏ត្រូវជ្រើសរើសយកឃុំ សង្កាត់ចំនួន២ សម្រាប់ការធ្វើអង្កេតផងដែរ។

វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសសំណាករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមានដូចខាងក្រោម៖

- រាជធានីភ្នំពេញនឹងត្រូវបានជ្រើសរើសដោយស្វ័យប្រវត្តិ
- ការជ្រើសរើសដោយចៃដន្យនូវរដ្ឋបាលខេត្តតំបន់ទំនាបចំនួន៣ ទន្លេសាបចំនួន៣ ខ្ពង់រាបចំនួន៣ និងខេត្តជាប់មាត់សមុទ្រចំនួន២
- ផ្ទៀងផ្ទាត់លើការជ្រើសរើសខេត្តចំនួន១១ ដើម្បីបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់ក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ (ខេត្តមានសន្ទស្សន៍អភិបាលកិច្ចខ្ពស់ និងទាប)
- ជ្រើសរើសដោយចៃដន្យនូវរដ្ឋបាលខណ្ឌចំនួន២ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ និងក្រុងចំនួន១ ស្រុកចំនួន១ នៅក្នុងខេត្តនីមួយៗក្នុងចំណោមខេត្តទាំង១១ដែលបានជ្រើសរើស
- នៅក្នុងចំណោមក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលបានជ្រើសរើសនីមួយៗ ត្រូវជ្រើសរើសដោយចៃដន្យនូវរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ចំនួន២។

សំណាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានកំណត់តាមលក្ខខណ្ឌខាងលើ មានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃរបាយការណ៍នេះ។

## ៣.៧ ការប្រមូលទិន្នន័យ និងការត្រួតពិនិត្យគុណភាពទិន្នន័យ

ការអង្កេតបានធ្វើឡើងនៅសាលារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។ ការពិភាក្សាជាក្រុម និងការសម្ភាសបុគ្គលជាមួយមន្ត្រីធ្វើឡើងដោយការណាត់ជួបជាមុន។ ប្រជាពលរដ្ឋដែលធ្លាប់

មកទទួលសេវារដ្ឋបាលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយចៃដន្យពីបញ្ជីឈ្មោះអ្នកទទួលសេវានៅតាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយ។

ការអង្កេតបានធ្វើឡើងដោយក្រុមអ្នកប្រមូលព័ត៌មានចំនួន ១២ក្រុម ដែលក្រុមនីមួយៗមានចំនួនយ៉ាងតិច ២រូប។ ក្នុងក្រុមនីមួយៗត្រូវមានអ្នកប្រមូលព័ត៌មាន ១រូបជាទីប្រឹក្សាដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់ និងអ្នកប្រមូលព័ត៌មាន ១រូបទៀត គឺជាមន្ត្រីកម្រិតបច្ចេកទេសប្រមូល និងបញ្ចូលទិន្នន័យទៅក្នុងប្រព័ន្ធ Kobo។ ក្រុមអង្កេតនីមួយៗបានចំណាយពេលប្រហែល ៥ថ្ងៃសម្រាប់ការចុះធ្វើការអង្កេតនៅតាមរដ្ឋបាលខេត្តនីមួយៗ ពីថ្ងៃទី៧ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥។

អ្នកប្រមូលទិន្នន័យបានបញ្ចូលទិន្នន័យទៅក្នុងប្រព័ន្ធ Kobo ហើយត្រូវធានាថាទិន្នន័យត្រូវបានផ្ទុកចូលទៅកាន់ម៉ាស៊ីនមេកណ្ដាលជារៀងរាល់ថ្ងៃ។ អ្នកឯកទេសផ្នែកទិន្នន័យត្រួតពិនិត្យការបញ្ចូលទិន្នន័យ និងធានាថាទិន្នន័យត្រូវបានរក្សាដោយពេញលេញ និងត្រឹមត្រូវ។ ការត្រួតពិនិត្យដោយស្វ័យប្រវត្តិត្រូវបានដំណើរការលើទិន្នន័យដែលបានផ្ទុក ដើម្បីកំណត់កំហុសណាមួយដែលកើតឡើង ឬដំណើរការខុសឆ្គងនៃការប្រមូលទិន្នន័យ ហើយចាត់វិធានការកែកំហុសក្នុងករណីចាំបាច់។

### ៣.៨ តម្លៃសន្ទស្សន៍ និងការបកស្រាយ

រាល់ចម្លើយដែលបានឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរនានាតាមក្រុមពិភាក្សា និងសំណួរជាលក្ខណៈបុគ្គលក្នុងការអង្កេតនេះ ត្រូវបានបំប្លែងទៅជាពិន្ទុដែលមានតម្លៃពី ០ (សូន្យ) ទៅ ១ (មួយ) សម្រាប់ការគណនាសូចនាករ សន្ទស្សន៍រង និងសន្ទស្សន៍នីមួយៗ។ ជាទូទៅ សូចនាករ ឬសន្ទស្សន៍រង ឬសន្ទស្សន៍ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ បង្ហាញពីសមត្ថភាពខ្ពស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ផ្ទុយមកវិញ សូចនាករ ឬសន្ទស្សន៍រង ឬសន្ទស្សន៍ដែលមានតម្លៃទាបអាចបង្ហាញពីសមត្ថភាពនៅមានកម្រិតរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលចាំបាច់ត្រូវមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត។ ក្នុងន័យនេះ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការបកស្រាយតម្លៃសូចនាករ សន្ទស្សន៍រង និងសន្ទស្សន៍នីមួយៗត្រូវបានបែងចែកជាប្រាំចំណាត់ថ្នាក់ ដូចបានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម។

| ល.រ | តម្លៃពិន្ទុ | ចំណាត់ថ្នាក់ |
|---|---|---|
| ១ | ពី ០ រហូតដល់ ០,៤៩ | ខ្សោយ |
| ២ | ពី ០,៥០ ដល់ ០,៦៩ | មធ្យម |
| ៣ | ពី ០,៧ ដល់ ០,៧៩ | បង្គួរ |
| ៤ | ពី ០,៨ ដល់ ០,៨៩ | ល្អ |
| ៥ | ពី ០,៨៩ ដល់ ១ | ល្អណាស់ |

## ៤.លក្ខណៈនៃសំណាក

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំង ៣កម្រិតថ្នាក់ចំនួន ២.១៤៦នាក់ បានចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សាចំនួន១៥៦ ក្នុងនោះមានមន្ត្រីចំនួន ១.២៤៩នាក់ បានឆ្លើយទៅនឹងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ប្រជាពលរដ្ឋចំនួន ៥៤០នាក់ ដែលធ្លាប់ទទួលសេវារដ្ឋបាល

តាមយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយក៏បានចូលរួមសម្ភាសផងដែរ។ ដូច្នេះ ចំនួនអ្នកចូលរួមសរុបក្នុងការធ្វើអង្កេតនេះមានចំនួន ២.៦៨៦នាក់។ ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមសរុបនេះមាន ៩៤៧នាក់ (៣៥%) ជាស្ត្រី និង ១.៧៣៩នាក់ (៦៥%) ជាបុរស។

| | ក្រុមពិភាក្សារបស់ក្រុមប្រឹក្សា | | | | ក្រុមពិភាក្សារបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រង | | | | ក្រុមពិភាក្សារបស់មន្ត្រីបច្ចេកទេស | | | | សរុប | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| រដ្ឋបាល | # | ស្ត្រី | ប្រុស | សរុប | # | ស្ត្រី | ប្រុស | សរុប | # | ស្ត្រី | ប្រុស | សរុប | # | ស្ត្រី | ប្រុស | សរុប |
| **រាជធានី** | ១ | ៣ | ១០ | ១៣ | ១ | ១១ | ២៣ | ៣៤ | ១ | ៨ | ៧ | ១៥ | ៣ | ២២ | ៤០ | **៦២** |
| **ខេត្ត** | ១១ | ៣១ | ១៣២ | ១៦៣ | ១០ | ៧៨ | ១៧១ | ២៤៩ | ១២ | ៥២ | ១៣៦ | ១៨៨ | ៣៣ | ១៦១ | ៤៣៩ | **៦០០** |
| ***សរុបរង*** | ១២ | ៣៤ | ១៤២ | ១៧៦ | ១១ | ៨៩ | ១៩៤ | ២៨៣ | ១៣ | ៦០ | ១៤៣ | ២០៣ | ៣៦ | ១៨៣ | ៤៧៩ | **៦៦២** |
| **ស្រុក** | ១១ | ២៥ | ៩៨ | ១២៣ | ១១ | ៥៦ | ១០០ | ១៥៦ | ១១ | ៤៦ | ១៦៧ | ២១៣ | ៣៣ | ១២៧ | ៣៦៥ | **៤៩២** |
| **ក្រុង** | ១០ | ២៦ | ៧៩ | ១០៥ | ១១ | ៧០ | ៩៩ | ១៦៩ | ១២ | ៧២ | ១៤៦ | ២១៨ | ៣៣ | ១៦៨ | ៣២៤ | **៤៩២** |
| **ខណ្ឌ** | ២ | ៧ | ១២ | ១៩ | ២ | ១១ | ២៤ | ៣៥ | ២ | ៩ | ៣៣ | ៤២ | ៦ | ២៧ | ៦៩ | **១៩** |
| ***សរុបរង*** | ២៣ | ៥៨ | ១៨៩ | ២៤៧ | ២៤ | ១៣៧ | ២២៣ | ៣៦០ | ២៥ | ១២៧ | ៣៤៦ | ៤៧៣ | ៧២ | ៣២២ | ៧៥៨ | **១០០៣** |
| **ឃុំ** | ២២ | ៦១ | ១២០ | ១៨១ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ២២ | ៦១ | ១២០ | **១៨១** |
| **សង្កាត់** | ២៦ | ៨៦ | ១៣៧ | ២២៣ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ២៦ | ៨៦ | ១៣៧ | **២២៣** |
| ***សរុបរង*** | ៤៨ | ១៤៧ | ២៥៧ | ៤០៤ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ០ | ៤៨ | ១៤៧ | ២៥៧ | **៤០៤** |
| **សរុប** | **៨៣** | **២៣៩** | **៥៨៨** | **៨២៧** | **៣៥** | **២២៦** | **៤១៧** | **៦៤៣** | **៣៨** | **១៨៧** | **៤៨៩** | **៦៧៦** | **១៥៦** | **៦៥២** | **១៤៩៤** | **២១៤៦** |

ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលចំនួន ១.២៤៩នាក់ មាន៧៩៩ (៥៦%) ជាបុរស។ អាយុជាមធ្យមសរុប គឺ៤១ឆ្នាំ និងរយៈពេលជាមធ្យមនៃការបម្រើការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺ ១៥ឆ្នាំ។ មន្ត្រីចំនួន ៣៣៧នាក់ ដែលធ្វើការនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលចាត់ថ្នាក់ជាមន្ត្រីផ្នែករដ្ឋបាល និង ៣៨៧នាក់ ជាមន្ត្រីផ្នែកបច្ចេកទេស។ នៅរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់មាន ៣១នាក់ជាស្មៀន និង ៣៧នាក់ ជាជំនួយការ និង ៦នាក់ផ្សេងទៀត។ ស្មៀនឃុំ សង្កាត់មានអាយុជាមធ្យម ៤៤ឆ្នាំ ហើយរយៈពេលជាមធ្យមដែលបានបម្រើការងារ គឺ២១ឆ្នាំ ខណៈពេលដែលជំនួយការឃុំ សង្កាត់មានអាយុតិចជាង ៣៥ឆ្នាំ ហើយបានបម្រើការងារជាមធ្យម ៦ឆ្នាំ។ កម្រិតអប់រំប្រែប្រួលទៅតាមប្រភេទរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមន្ត្រីរដ្ឋបាលរាជធានី៩២%មានសញ្ញាបត្រចាប់ពីកម្រិតចាប់ពីបរិញ្ញាបត្រឡើង ចំណែកឃុំ សង្កាត់មានតែ ៦៥% ប៉ុណ្ណោះ។

| | បុរស | ស្ត្រី | សរុប | អាយុជាមធ្យម | រយៈពេលបម្រើការងារ ជាមធ្យម | %បរិញ្ញាបត្រ | % មធ្យមសិក្សាទុតយភូមិ | ជនជាតិដើមភាគតិច | ពិការ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **រាជធានី/ខេត្ត** | | | | | | | | | |
| ផ្នែករដ្ឋបាល | ១៦៦ | ៩៧ | ២៦៣ | ៣៩ | ១៥ | ៩៣% | ៩៨% | ៨ | ៨ |
| ផ្នែកបច្ចេកទេស | ១៤២ | ៥៦ | ១៩៨ | ៤៣ | ១៧ | ៩១% | ៩៨% | ៦ | ៣ |
| **សរុប** | **៣០៨** | **១៥៣** | **៤៦១** | **៤១** | **១៦** | ៩២% | ៩៨% | ១៤ | ១១ |
| **ស្រុក/ក្រុង/ខណ្ឌ** | | | | | | | | | |
| ផ្នែករដ្ឋបាល | ១៧១ | ១០៥ | ២៧៦ | ៤០ | ១៦ | ៨២% | ៩៦% | ៩ | ៧ |
| ផ្នែកបច្ចេកទេស | ២៤៥ | ១០៧ | ៣៥២ | ៤៥ | ១៥ | ៦៦% | ៩២% | ៩ | ៤ |
| **សរុប** | **៤១៦** | **២១២** | **៦២៨** | **៤៣** | **១៥** | ៧៣% | ៩៤% | ១៥ | ១១ |
| **ឃុំ/សង្កាត់** | | | | | | | | | |
| ស្មៀន | ៣១ | ១១ | ៤២ | ៤៤ | ២១ | ៦២% | ៩៨% | ១ | - |
| ជំនួយការ | ៣៧ | ៧០ | ១០៧ | ៣២ | ៦ | ៦៥% | ៩៥% | ៥ | ៤ |
| ផ្សេងៗ | ៦ | ៤ | ១០ | ៣៨ | ៨ | ៧០% | ១០០% | ១ | - |
| **សរុប** | **៧៤** | **៨៥** | **១៥៩** | **៣៥** | **១០** | ៦៥% | ៩៦% | ៧ | ៤ |
| **គ្រប់កម្រិត** | **៧៩៩** | **៤៥០** | **១២៤៩** | ៤១ | ១៥ | ៧៩% | ៩៦% | ៣៦ | ២៦ |

ប្រជាពលរដ្ឋដែលបានចូលរួមមានចំនួន ៥៤០នាក់ ក្នុងនោះ ២៩៥នាក់ជាស្ត្រី (៥៥%) មានអាយុជាមធ្យម គឺ៤៥ឆ្នាំ។ ក្នុងចំណោមក្រុមនេះ ៣៤នាក់ (៦%) បានកំណត់អត្តសញ្ញាណជនជាតិដើមភាគតិច ២១នាក់ (៤%) បញ្ជាក់ថាពួកគេមានពិការភាព និង ១១៣នាក់ (២១%) បញ្ជាក់ថាមានបណ្ណក្រីក្រ។

| | ស្ត្រី | បុរស | សរុប | អាយុជាមធ្យម | ជនជាតិដើមភាគតិច | មានពិការភាព | បណ្ណក្រីក្រ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| រាជធានី | ៧ | ៥ | ១២ | ៤០ | ១ | ១ | ០ |
| ខេត្ត | ៣៧ | ៤១ | ៧៨ | ៣៨ | ៣ | ៣ | ១៣ |
| *សរុបរង* | *៤៤* | *៤៦* | *៩០* | *៣៨* | *៤* | *៤* | *១៣* |
| ស្រុក | ៤១ | ៤៧ | ៨៨ | ៤២ | ១០ | ៤ | ១៤ |
| ក្រុង | ៣៦ | ៣៨ | ៧៤ | ៤២ | ០ | ៤ | ១៤ |
| ខណ្ឌ | ២ | ៩ | ១១ | ៥៥ | ០ | ០ | ១ |
| *សរុបរង DMK* | *៧៩* | *៩៤* | *១៧៣* | *៤៣* | *១០* | *៨* | *២៩* |
| ឃុំ | ៨៣ | ៣៨ | ១២១ | ៤៥ | ១១ | ៤ | ៣៥ |
| សង្កាត់ | ៨៩ | ៦៧ | ១៥៦ | ៥២ | ៩ | ៥ | ៣៦ |
| *សរុបរង* | *១៧២* | *១០៥* | *២៧៧* | *៤៩* | *២០* | *៩* | *៧១* |
| **សរុប** | **២៩៥** | **២៤៥** | **៥៤០** | **៤៥** | **៣៤** | **២១** | **១១៣** |

# ៥.របកគំហើញ ឬលទ្ធផល

## ៥.១. តម្លៃសន្ទស្សន៍

ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ និងរូបមន្តដូចបានពិពណ៌នាក្នុងផ្នែកទី៣ ការអង្កេតបានគណនាឃើញសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានតម្លៃ ០,៧៥ (បង្គួរ)។ តម្លៃសន្ទស្សន៍នេះ ផ្សំឡើងដោយសន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ ក្របខណ្ឌគាំទ្រដែលមានតម្លៃ ០,៧៣ (បង្គួរ) សន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពស្ថាប័នដែលមានតម្លៃ ០,៧៧ (បង្គួរ) សន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពធនធានមនុស្សដែលមានតម្លៃ ០,៧៥ (បង្គួរ) និងសន្ទស្សន៍រងបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវាដែលមានតម្លៃ ០,៧៤ (បង្គួរ)។ តម្លៃទាំងនេះបង្ហាញនៅតារាងដូចខាងក្រោម៖

| សន្ទស្សន៍ និងសង្ទស្សន៍រង | តម្លៃជាមធ្យម | ៩៥% ចន្លោះទំនុកចិត្តផ្អែកស្ថិតិ | |
|---|---|---|---|
| | | តម្លៃទាបបំផុត | តម្លៃខ្ពស់បំផុត |
| **សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** | **០,៧៥** | **០,៧២** | **០,៧៧** |
| សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់/ក្របខណ្ឌគាំទ្រ | ០,៧៣ | ០,៧១ | ០,៧៦ |
| សមត្ថភាពស្ថាប័ន | ០,៧៧ | ០,៧៥ | ០,៨០ |
| សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស | ០,៧៥ | ០,៧៣ | ០,៧៧ |
| បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា | ០,៧៤ | ០,៧២ | ០,៧៥ |

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីតម្លៃសន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមកម្រិតថ្នាក់នីមួយៗ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមទីក្រុង ជនបទ និងតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ។

| ប្រភេទរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | រួម | ទីក្រុង/ជនបទ | | តំបន់ភូមិសាស្ត្រ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ទីក្រុង | ជនបទ | ភ្នំពេញ | ទំនាប | ទន្លេសាប | ខ្ពង់រាប | ឆ្នេរ |
| **គ្រប់កម្រិត** | **០.៧៥** | **០.៧៩** | **០.៧៣** | **០.៨៤** | **០.៦៩** | **០.៨០** | **០.៧៣** | **០.៧៩** |
| រាជធានី/ខេត្ត | ០.៧៧ | - | - | ០.៨៧ | ០.៧២ | ០.៨២ | ០.៧៨ | ០.៧៥ |
| ក្រុង/ស្រុក /ខណ្ឌ | ០.៧៦ | ០.៨០ | ០.៧៥ | ០.៨៤ | ០.៧១ | ០.៨០ | ០.៧៣ | ០.៨០ |
| ឃុំ/សង្កាត់ | ០.៧១ | ០.៧៧ | ០.៧០ | ០.៨១ | ០.៦១ | ០.៧៩ | ០.៧០ | ០.៨០ |

## ៥.២ សន្ទស្សន៍សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់/ក្របខណ្ឌគាំទ្រ

### ៥.២.១ តម្លៃសន្ទស្សន៍រង

តម្លៃសន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ផ្សំពីតម្លៃសូចនាករចំនួន១១។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីតម្លៃសន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ តាមកម្រិតរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

| រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | សន្ទស្សន៍រង | ៩៥% ចន្លោះទំនុកចិត្តផ្នែកស្ថិតិ | |
|---|---|---|---|
| | | តម្លៃទាប | តម្លៃខ្ពស់បំផុត |
| **គ្រប់កម្រិត** | **០,៧៣** | **០.៧១** | **០.៧៦** |
| រាជធានី/ខេត្ត | ០.៧៦ | ០.៧១ | ០.៨០ |
| ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ០.៧៣ | ០.៧០ | ០.៧៥ |
| ឃុំ/សង្កាត់ | ០.៧២ | ០.៧១ | ០.៧៣ |

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពីតម្លៃសូចនាករនីមួយៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់។

| | **សន្ទស្សន៍រង** | **សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់/ក្របខណ្ឌគាំទ្រ** | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **សូចនាករ** | **រួម** | **ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| | **ទម្ងន់** | *១០០%* | *០,២៥%* | *០,៥%* | *០.២៥%* |
| ១ | ចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល | **០.៦១** | ០.៧៤ | ០.៦១ | ០.៤៩ |
| ២ | ភាពជាអ្នកដឹកនាំ | **០.៨០** | ០.៨៣ | ០.៨០ | ០.៧៧ |
| ៣ | មុខងារជាកាតព្វកិច្ច | **០.៦៤** | ០.៦៦ | ០.៦៦ | ០.៥៨ |
| ៤ | ធនធានសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ច | **០.៦៧** | ០.៦៧ | ០.៧១ | ០.៦១ |
| ៥ | មុខងារជាជម្រើស | **០.៨២** | ០.៨៤ | 0.80 | ០.៨៣ |
| ៦ | ធនធានសម្រាប់មុខងារជាជម្រើស | **០.៧៥** | ០.៧៦ | ០.៧១ | ០.៨២ |
| ៧ | ការព្យាករណ៍ថវិកា | **០.៧០** | ០.៦៩ | ០.៦៨ | ០.៧៦ |
| ៨ | ភាពជឿជាក់នៃថវិកា | **០.៦៩** | ០.៧២ | ០.៦៧ | ០.៦៩ |
| ៩ | ការណែនាំ និងជំនួយបច្ចេកទេស | **០.៨៨** | ០.៩១ | ០.៨៩ | ០.៨៤ |
| ១០ | ការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ | **០.៧៦** | ០.៨១ | ០.៧៤ | ០.៧៥ |
| ១១ | ការត្រួតពិនិត្យនិងអធិការកិច្ច | **០.៧៥** | ០.៧១ | ០.៧៤ | ០.៨១ |
| **តម្លៃសន្ទស្សន៍រង** | | **០.៧៣** | **០.៧៦** | **០.៧៣** | **០.៧២** |

### ៥.២.២ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល

តម្លៃសរុប៖ ០,៦១

ចំណាត់ថ្នាក់៖ មធ្យម

ពិន្ទុខ្ពស់៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតំបន់ទន្លេសាប ឆ្នេរសមុទ្រ រាជធានី និងខេត្ត

ពិន្ទុទាប៖ ឃុំ/សង្កាត់ក្នុងខេត្តតំបន់ទំនាប

សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលបានស្នើឱ្យក្រុមពិភាក្សានីមួយៗវាយតម្លៃ គឺ *"ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំណេះដឹងល្អអំពីគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ"*។

| **សូចនាករទី១** | **ចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិតថ្នាក់** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៦១** | **០.៧៤** | **០.៦១** | **០.៤៩** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៥៨* | *០.៦៩* | *០.៥៨* | *០.៤៨* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៦៤* | *០.៨០* | *០.៦៣* | *០.៥១* |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងតំបន់ជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | **០.៥៨** | - | ០.៥៩ | ០.៥៧ |
| ជនបទ | **០.៥៧** | - | ០.៦១ | ០.៤៨ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | **០.៥៧** | ០.៧១ | ០.៥០ | ០.៥៧ |
| ទំនាប | **០.៤៩** | ០.៦២ | ០.៥៤ | ០.២៦ |
| ទន្លេសាប | **០.៧៧** | ០.៨០ | ០.៧៧ | ០.៧២ |
| ខ្ពង់រាប | **០.៥៦** | ០.៧៤ | ០.៤៩ | ០.៥៣ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.**៧៥** | ០.៨៧ | ០.៧៤ | ០.៦៥ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន*** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.**៦៥** | ០.៧៤ | ០.៦៧ | ០.៤៩ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.**៧៥** | ០.៨៤ | ០.៧០ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីច្ចេកទេស | **០.៥១** | ០.៦៤ | ០.៤៥ | - |

តម្លៃ ឬពិន្ទុសរុបនៃសូចនាករនេះ គឺ០,៦១ បង្ហាញថាមានពិន្ទុទាប បើប្រៀបធៀបទៅនឹងសូចនាករផ្សេងទៀត។ ចំពោះរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តសូចនាករនេះមានតម្លៃខ្ពស់ជាងគេ គឺ០,៧៤ ដែលរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានតម្លៃ ០,៦១ និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់មានតម្លៃ ០,៤៩ទាបជាងគេ។ ចំពោះរដ្ឋបាលទីក្រុង និងរដ្ឋបាលតំបន់ជនបទមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ប៉ុន្តែគួរឱ្យកត់សម្គាល់ថាតម្លៃដែលបានគណនាសម្រាប់ឃុំនៅតាមតំបន់ជនបទមានកម្រិតទាបជាងសង្កាត់នៅក្នុងក្រុង។ មានការកត់សម្គាល់ឃើញចំពោះតម្លៃសូចនាកររបស់រដ្ឋបាលតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ ជាពិសេសតំបន់ទន្លេសាបមានពិន្ទុខ្ពស់ជាងតំបន់ទំនាប។ ចំពោះរាជធានីភ្នំពេញទទួលបានពិន្ទុខ្សោយដោយសារពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលសង្កាត់ក្នុងខណ្ឌមានពិន្ទុទាប។ មន្ត្រីថ្នាក់គ្រប់គ្រង ជាពិសេសនៅក្នុងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត មានចំណេះដឹងខាងគោលនយោបាយខ្ពស់ជាងក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រីបច្ចេកទេស។ នៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់បុគ្គលិកបច្ចេកទេសមានកម្រិតទាប។

### ៤.២.៣ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងនាពជាអ្នកដឹកនាំ

តម្លៃសរុប៖ ០,៨០

ចំណាត់ថ្នាក់៖ ល្អ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតំបន់ឆ្នេរសមុទ្រ រាជធានី និងខេត្ត

ពិន្ទុទាប៖ ឃុំ/សង្កាត់ ក្នុងខេត្តតំបន់ទំនាប

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំកម្មវិធីដែលបានស្នើឱ្យក្រុមពិភាក្សាវាយតម្លៃ គឺ ***"ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់ដឹងពីគោលនយោបាយការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងនាំមកនូវការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ច និងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ"***

តម្លៃសូចនាករសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំមានក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

| **សូចនាករទី២** | **ភាពជាអ្នកដឹកនាំ** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិតថ្នាក់** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០,៨០** | **០,៨៣** | **០,៨០** | **០.៧៧** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៧៨* | *០.៧៩* | *០.៧៨* | *០.៧៥* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៨២* | *០.៨៦* | *០.៨២* | *០.៧៨* |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ទីក្រុង និងតំបន់ជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨៣ | - | ០.៨១ | ០.៨៩ |
| ជនបទ | ០.៧៨ | - | ០.៨០ | ០.៧៥ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨០ | ០.៨០ | ០.៧៤ | ០.៩១ |
| ទំនាប | ០.៧៨ | ០.៨២ | ០.៨៥ | ០.៦១ |
| ទន្លេសាប | ០.៨២ | ០.៨២ | ០.៧៩ | ០.៨៩ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៧៤ | ០.៧៨ | ០.៧១ | ០.៧៨ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៩៥ | ០.៩៦ | ០.៩២ | ០.៩៩ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន*** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៨០ | ០.៨៣ | ០.៨១ | ០.៧៧ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៨២ | ០.៨៦ | 0.80 | - |
| ក្រុមមន្ត្រីច្ចេកទេស | ០.៧៩ | ០.៧៩ | ០.៧៩ | - |

តម្លៃសូចនាករសរុបសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំកម្មវិធី គឺ០,៨០ ស្ថិតនៅក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អ។ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេ (០,៨៣) បើប្រៀបធៀបទៅនឹងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (០,៨០) និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ (០,៧៧) ប៉ុន្តែភាពខុសគ្នាទាំងនេះគឺតិចតួច។ ពិន្ទុខ្សោយគួរឱ្យកត់សម្គាល់ គឺរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ក្នុងខេត្តតំបន់ទំនាប (០.៦១) និងពិន្ទុខ្ពស់បំផុតគឺរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់នៅរាជធានីភ្នំពេញ (០.៩១) នៅក្នុងខេត្តតំបន់ទន្លេសាប (០.៨៩) និងខេត្តតំបន់ឆ្នេរ (០.៩៩)។

### ៥.២.៤ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារជាកាតព្វកិច្ច

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ចដែលបានស្នើសុំឱ្យក្រុមពិភាក្សាវាយតម្លៃ គឺ ***"ភាពច្បាស់លាស់នៃមុខងារជាកាតព្វកិច្ចដែលផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ"***។

តម្លៃសរុប៖ ០.៦៤

ចំណាត់ថ្នាក់៖ មធ្យម

ពិន្ទុខ្ពស់៖ រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តតំបន់ទន្លេសាប

ពិន្ទុទាប៖ ឃុំ/សង្កាត់ ក្នុងខេត្តតំបន់ទំនាប

| សូចនាករទី៣ | មុខងារជាកាតព្វកិច្ច | | | |
|---|---|---|---|---|
| | គ្រប់កម្រិតថ្នាក់ | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៦៤** | **០.៦៦** | **០.៦៦** | **០.៥៨** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៦១* | *០.៦១* | *០.៦៣* | *០.៥៧* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៦៦* | *០.៧០* | *០.៦៨* | *០.៦០* |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ទីក្រុង និងតំបន់ជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៧៧ | - | ០.៧៧ | ០.៧៧ |
| ជនបទ | ០.៥៩ | - | ០.៦១ | ០.៥៥ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨៧ | ០.៩៣ | ០.៨៥ | ០.៨៥ |
| ទំនាប | ០.៥១ | ០.៦៥ | ០.៥២ | ០.៣៦ |
| ទន្លេសាប | ០.៧៦ | ០.៧៣ | ០.៧៤ | ០.៨៣ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៦០ | ០.៦០ | ០.៦១ | ០.៥៨ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៦៦ | ០.៦៣ | ០.៧២ | ០.៥៧ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន*** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៦២ | ០.៦៣ | ០.៦៣ | ០.៥៨ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៧០ | ០.៧០ | ០.៧១ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីច្ចេកទេស | ០.៦៣ | ០.៦៤ | ០.៦៣ | - |

តម្លៃសរុបសម្រាប់សូចនាករនេះគឺ ០.៦៤ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។ ពិន្ទុទាបនេះបានឆ្លុះបញ្ចាំងជាទូទៅនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏រាជធានីភ្នំពេញ ខណ្ឌ និងសង្កាត់ក្នុងខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់នៅក្នុងតំបន់ទន្លេសាបទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់។ ដោយឡែក រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ក្នុងតំបន់ទំនាបទទួលបានពិន្ទុទាបបំផុតគេ គឺ ០,៣៦ (ខ្សោយ)។

### ៥.២.៤ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានសម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាកាតព្វកិច្ច

និយមន័យសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានសម្រាប់អនុវត្តមុខងារកាតព្វកិច្ចដែលបានស្នើឱ្យក្រុមពិភាក្សាវាយតម្លៃ គឺត្រូវបានស្នើសុំឱ្យវាយតម្លៃគឺ ***"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានថវិកាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ជូនប្រជាពលរដ្ឋ"***

តម្លៃសរុប៖ ០,៦៧

ចំណាត់ថ្នាក់៖ មធ្យម

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ភ្នំពេញ រដ្ឋបាលតំបន់ទីប្រជុំជន

ពិន្ទុទាប៖ ឃុំ/សង្កាត់ ក្នុងខេត្តតំបន់ទំនាប

| សូចនាករទី៤ | ធនធានសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ច | | | |
|---|---|---|---|---|
| | គ្រប់កម្រិត | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៦៧** | **០.៦៧** | **០.៧១** | **០.៦១** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៦៤* | *០.៦២* | *០.៦៨* | *០.៥៩* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៧០* | *០.៧២* | *០.៧៣* | *០.៦២* |
| ***សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលតំបន់ជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨២ | - | ០.៨៤ | ០.៧៧ |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ជនបទ | 0.៦៣ | - | 0.៦៥ | 0.៥៨ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ* | | | | |
| ភ្នំពេញ | 0.៩៣ | ១.00 | 0.៩៤ | 0.៨៦ |
| ដីទំនាប | 0.៥៧ | 0.៦៣ | 0.៦៣ | 0.៤០ |
| ទន្លេសាប | 0.៧៦ | 0.៧៤ | 0.៧៣ | 0.៨២ |
| ខ្ពង់រាប | 0.៦៤ | 0.៦៨ | 0.៦៣ | 0.៥៩ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | 0.៧០ | 0.៥៣ | 0.៧៣ | 0.៧៨ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន* | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | 0.៦៦ | 0.៦១ | 0.៧១ | 0.៦១ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | 0.៧៤ | 0.៧៥ | 0.៧៣ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីបច្ចេកទេស | 0.៦៧ | 0.៦៤ | 0.៦៨ | - |

សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានសម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាកាតព្វកិច្ចមានតម្លៃពិន្ទុ 0,៦៧ ស្ថិតក្នុងចំណាក់ថ្នាក់មធ្យម។ តម្លៃសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត គឺ 0.៦៧ សម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានតម្លៃ 0,៧១ និងសម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់មានតម្លៃ 0,៦១ ចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។ ផ្ទុយទៅវិញ រដ្ឋបាលគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់។ រដ្ឋបាលតំបន់ទន្លេសាបទទួលបានពិន្ទុមធ្យមជារួម និងរដ្ឋបាលរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់នៅក្នុងខេត្តតំបន់ទំនាបទទួលបានពិន្ទុ 0,៤០ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ខ្សោយគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ គណៈអភិបាល និងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង) បានវាយតម្លៃវិជ្ជមានជាង (ចំណាក់ថ្នាក់បង្គួរ) ការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងមន្ត្រីបច្ចេកទេស ដែលបានវាយតម្លៃឱ្យស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។

### ៥.២.៦ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារជាជម្រើស

និយមន័យសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារជាជម្រើសដែលបានគេស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់ដឹងអំពីមុខងារជាជម្រើសដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋផ្អែកតាមតម្រូវការ និងអាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ។*

តម្លៃសរុប៖ 0,៨២

ចំណាត់ថ្នាក់៖ ល្អ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ រាជធានី/ខេត្ត តំបន់ខ្ពង់រាប ឆ្នេរសមុទ្រ

ពិន្ទុទាប៖ រដ្ឋបាលសង្កាត់

| **សូចនាករទី៥** | **មុខងារជាជម្រើស** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **0.៨២** | **0.៨៤** | **0.៨០** | **0.៨៣** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *0.៧៩* | *0.៨០* | *0.៧៨* | *0.៨២* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *0.៨៤* | *0.៨៨* | *0.៨៣* | *0.៨៣* |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | 0.៧៨ | - | 0.៨១ | 0.៧១ |
| ជនបទ | 0.៨១ | - | 0.៨០ | 0.៨៤ |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ* | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៧៦ | ០.៨៨ | ០.៧៧ | ០.៦៥ |
| ដីទំនាប | ០.៧៦ | ០.៧០ | ០.៧៧ | ០.៧៩ |
| ទន្លេសាប | ០.៨៤ | ០.៨៩ | ០.៧៧ | ០.៩៣ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៨៦ | ០.៩០ | ០.៨៦ | ០.៨២ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៨៨ | ០.៨៥ | ០.៨៧ | ០.៩១ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទក្រុមផ្តល់ព័ត៌មាន* | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៨៣ | ០.៨១ | ០.៨៤ | ០.៨៣ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៨៩ | ០.៩០ | ០.៨៨ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីច្ចេកទេស | ០.៧៣ | ០.៨២ | ០.៦៨ | - |

សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារជាជម្រើសមានតម្លៃ 0,៨២ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អ។ ជារួម តម្លៃសូចនាករនៃទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់សម្រាប់រដ្ឋបាលតំបន់ខ្ពង់រាប (0,៨៦) និងតំបន់ឆ្នេរ (0,៨៨) ក៏ដូចជាសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញផងដែរ។ ផ្ទុយទៅវិញ សង្កាត់ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ បានវាយតម្លៃសូចនាករនេះថាមធ្យម (0,៦៥)។ ឃុំជនបទនៅគ្រប់តំបន់បានផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់ជាង (0,៨៤) បើធៀបនឹងសង្កាត់ក្នុងក្រុង (0,៧១)។ ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ពិន្ទុ 0,៨៩ និងក្រុមប្រឹក្សាបានផ្តល់ពិន្ទុ 0,៨៣ និងក្រុមមន្ត្រីបច្ចេកទេសបានផ្តល់ពិន្ទុសូចនាករនេះត្រូវតែ 0,៧៣។

### ៥.២.៧ ធនធានសម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាជម្រើស

និយមន័យសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានសម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាជម្រើសដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃគឺ ***"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានធនធានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាជម្រើសដើម្បីផ្តល់សេវាផ្អែកតាមតម្រូវការ និងអាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ"។***

តម្លៃសរុប៖ 0,៧៥

ចំណាត់ថ្នាក់៖ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ឃុំ/សង្កាត់ និងរដ្ឋបាលនៅតាមតំបន់ឆ្នេរ

ពិន្ទុទាប៖ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលខេត្តតំបន់ទំនាប

| **សូចនាករទី៦** | **ធនធានសម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាជម្រើស** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៧៥** | **០.៧៦** | **០.៧១** | **០.៨២** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៧៣* | *០.៧២* | *០.៦៩* | *០.៨១* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៧៨* | *០.៨១* | *០.៧៣* | *០.៨២* |
| *តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ* | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៧៣ | - | ០.៧៣ | ០.៧៣ |
| ជនបទ | ០.៧៥ | - | ០.៧០ | ០.៨៣ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ* | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៧២ | ០.៨១ | ០.៧០ | ០.៧០ |
| ដីទំនាប | ០.៦៩ | ០.៦១ | ០.៦៧ | ០.៨២ |
| ទន្លេសាប | ០.៧០ | ០.៧១ | ០.៦០ | ០.៩១ |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ខ្ពង់រាប | ០.៨២ | ០.៨៦ | ០.៨២ | ០.៧៨ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៨៤ | ០.៨៤ | ០.៨៤ | ០.៨៥ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន* | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៧៦ | ០.៧៨ | ០.៧៣ | ០.៨២ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៧៩ | ០.៨៤ | ០.៧៦ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីបច្ចេកទេស | ០.៦៥ | ០.៦៨ | ០.៦៤ | - |

សន្ទស្សន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានសម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាជម្រើសមានពិន្ទុ ០,៧៥ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ គួរកត់សម្គាល់ថា រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់បានផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់ ០,៨២ ជាពិសេសនៅក្នុងតំបន់ទន្លេសាប ដោយផ្តល់ពិន្ទុ ០,៩១ និងនៅតំបន់មាត់សមុទ្រ ០,៨៥។ មន្ត្រីបច្ចេកទេសបានវាយតម្លៃសូចនាករនេះមធ្យម (០,៦៥) បើប្រៀបធៀបទៅនឹងមន្ត្រីថ្នាក់គ្រប់គ្រងបានវាយតម្លៃថាបង្គួរ (០,៧៩) និងក្រុមប្រឹក្សាបានផ្តល់ពិន្ទុក្នុងកម្រិតបង្គួរ (០,៧៦)។

### ៥.២.៨ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងលទ្ធភាពព្យាករណ៍ថវិកា

និយមន័យសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងលទ្ធភាពព្យាករណ៍ថវិកាដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចរៀបចំផែនការ និងថវិកាដោយផ្អែកលើធនធានថវិកាប៉ាន់ប្រមាណដែលខ្លួនមានប្រកបដោយទំនុកចិត្ត"*

តម្លៃសរុប៖ ០,៧០

ចំណាត់ថ្នាក់៖ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ឃុំ/សង្កាត់ ទីក្រុង តំបន់ទន្លេសាប

ពិន្ទុទាប៖ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងខេត្តតំបន់ទំនាប

| **សូចនាករទី៧** | **ការព្យាករណ៍ថវិកា** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០៧០** | **០.៦៩** | **០.៦៨** | **០.៧៦** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៦៧* | *០.៦៣* | *០.៦៥* | *០.៧៥* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៧៣* | *០.៧៤* | *០.៧១* | *០.៧៧* |
| *តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ* | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៧៥ | - | ០.៧៣ | ០.៨០ |
| ជនបទ | ០.៦៩ | - | ០.៦៦ | ០.៧៥ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ* | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៧៣ | ០.៧៣ | ០.៧២ | ០.៧៨ |
| ដីទំនាប | ០.៦២ | ០.៥៨ | ០.៥២ | ០.៨៤ |
| ទន្លេសាប | ០.៧៨ | ០.៨០ | ០.៨០ | ០.៧១ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៧១ | ០.៧១ | ០.៧២ | ០.៧០ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៧៣ | ០.៦៦ | ០.៧៣ | ០.៨២ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមផ្តល់ព័ត៌មាន* | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៧១ | ០.៧២ | ០.៦៧ | ០.៧៦ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៨២ | ០.៨១ | ០.៨២ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីបច្ចេកទេស | ០.៥៥ | ០.៥៤ | ០.៥៥ | - |

### ៥.២.៩ សូចនាករភាពជឿជាក់នៃថវិកា

និយមន័យសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជឿជាក់ផ្នែកថវិកាដែលបានគេស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"គម្រោងថវិកាដែលបានអនុម័ត គឺអាចទទួលបានពេញលេញ និងតាមពេលវេលាដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវការដែលអាចធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានថវិកាសម្រាប់អនុវត្តចំណាយពេញមួយឆ្នាំ"*។

តម្លៃសរុប៖ ០.៦៩

ចំណាត់ថ្នាក់៖ មធ្យម

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ភ្នំពេញ ទីក្រុង រាជធានី/ខេត្ត

ពិន្ទុទាប៖ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលខេត្តតំបន់ទំនាប

| សូចនាករទី៨ | ភាពជឿជាក់នៃថវិកា | | | |
|---|---|---|---|---|
| | គ្រប់កម្រិត | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៦៩** | **០.៧២** | **០.៦៧** | **០.៦៩** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៦៦* | *០.៦៧* | *០.៦៥* | *០.៦៩* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៧១* | *០.៧៧* | *០.៦៩* | *០.៧០* |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៧៣ | - | ០.៧៤ | ០.៧១ |
| ជនបទ | ០.៦៦ | - | ០.៦៤ | ០.៦៩ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៧៥ | ០.៧៩ | ០.៧៩ | ០.៦៤ |
| ដីទំនាប | ០.៥៩ | ០.៥៤ | ០.៥៦ | ០.៧១ |
| ទន្លេសាប | ០.៧១ | ០.៨៥ | ០.៦៩ | ០.៦១ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៧១ | ០.៧៨ | ០.៦៦ | ០.៧២ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៧៥ | ០.៦៥ | ០.៧៧ | ០.៨១ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាន*** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៧២ | ០.៧៦ | ០.៧១ | ០.៦៩ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៧៥ | ០.៨០ | ០.៧២ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីបច្ចេកទេស | ០.៥៨ | ០.៥៩ | ០.៥៧ | - |

### ៥.២.១០ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការណែនាំបច្ចេកទេស និងការគាំទ្រ

និយមន័យសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការណែនាំ និងគាំទ្របច្ចេកទេសដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសច្បាស់លាស់សម្រាប់អនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន ហើយទទួលបានការគាំទ្របច្ចេកទេសតាមការចាំបាច់"*។

តម្លៃសរុប៖ ០.៨៨

ចំណាត់ថ្នាក់៖ ល្អ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ខេត្ត ក្រុង ស្រុកតំបន់ឆ្នេរសមុទ្រ ទន្លេសាប រាជធានីភ្នំពេញ

ពិន្ទុទាប៖ ឃុំ/សង្កាត់ តំបន់ទំនាប

| សូចនាករទី៩ | ការណែនាំ និងជំនួយបច្ចេកទេស |
|---|---|

| | គ្រប់កម្រិត | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
|---|---|---|---|---|
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **0.៨៨** | **0.៩១** | **0.៨៩** | **0.៨៤** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *0.៨៦* | *0.៨៨* | *0.៨៧* | *0.៨៤* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *0.៩0* | *0.៩៤* | *0.៩១* | *0.៨៥* |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | 0.៩0 | - | 0.៩២ | 0.៨៥ |
| ជនបទ | 0.៨៧ | - | 0.៨៨ | 0.៨៤ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | 0.៩៣ | ១.00 | 0.៩៤ | 0.៨៦ |
| ដីទំនាប | 0.៨៣ | 0.៨៦ | 0.៨៥ | 0.៧៧ |
| ទន្លេសាប | 0.៩៣ | 0.៩៦ | 0.៨៩ | 0.៩៧ |
| ខ្ពង់រាប | 0.៨៦ | 0.៩0 | 0.៨៥ | 0.៨២ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | 0.៩៦ | 0.៩២ | 0.៩៨ | 0.៩៥ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន*** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | 0.៨៥ | 0.៨២ | 0.៨៦ | 0.៨៤ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | 0.៩៤ | 0.៩៧ | 0.៩៣ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីបច្ចេកទេស | 0.៩0 | 0.៩៤ | 0.៨៨ | - |

សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការការណែនាំ និងគាំទ្របច្ចេកទេសត្រូវបានវាយតម្លៃថាល្អ នៅស្ទើរតែគ្រប់កម្រិតនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានតម្លៃ 0,៨៨។ ការវាយតម្លៃខ្ពស់បំផុតគឺរដ្ឋបាលរាជធានីខេត្ត (0,៩១) ជាមួយនឹងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌផ្តល់តម្លៃទាបជាងបន្តិច (0.៨៩) ហើយរដ្ឋបាលឃុំសង្កាត់ បានផ្តល់ពិន្ទុសូចនាករ 0,៨៤។ ពិន្ទុខ្ពស់ គឺរាជធានីភ្នំពេញ (១.00) និងខណ្ឌក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ (0,៩៤)។ ពិន្ទុទាបបំផុត គឺរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់តំបន់ទំនាប។ មន្ត្រីបច្ចេកទេសបានផ្តល់ពិន្ទុ (0,៩0) និងមន្ត្រី គ្រប់គ្រង (0,៩៤) និងក្រុមប្រឹក្សាវាយតម្លៃថាល្អ (0,៨៥)។

### ៥.២.១១ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ

និយមន័យសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើទិន្នន័យដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ ***"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម ជាតិអាចទទួលបានទិន្នន័យពីថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីជួយការងាររបស់ខ្លួន"***។

តម្លៃសរុប៖ 0,៧៦

ចំណាត់ថ្នាក់៖ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ រាជធានី ខេត្ត ភ្នំពេញ ទន្លេសាប ឆ្នេរសមុទ្រ

ពិន្ទុទាប៖ តំបន់ទំនាប រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់

| **សូចនាករទី១០** | **ការចូលប្រើទិន្នន័យ** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | គ្រប់កម្រិត | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **0.៧៦** | **0.៨១** | **0.៧៤** | **0.៧៥** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *0.៧៣* | *0.៧៦* | *0.៧១* | *0.៧៣* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *0.៧៩* | *0.៨៥* | *0.៧៧* | *0.៧៦* |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ*** | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ទីក្រុង | ០.៨២ | - | ០.៨១ | ០.៨៤ |
| ជនបទ | ០.៧២ | - | ០.៧១ | ០.៧៣ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ* | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨៥ | ០.៧៦ | ០.៨៤ | ០.៩៤ |
| ដីទំនាប | ០.៦០ | ០.៧២ | ០.៥៧ | ០.៥៦ |
| ទន្លេសាប | ០.៩១ | ០.៨៦ | ០.៨៩ | ០.៩៩ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៧១ | ០.៧៩ | ០.៦៩ | ០.៧០ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៨៩ | ០.៩២ | ០.៨៤ | ០.៩៤ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន* | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៧៤ | ០.៨០ | ០.៧០ | ០.៧៥ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៩០ | ០.៨៦ | ០.៩១ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីច្នេកទេស | ០.៦៥ | ០.៧៥ | ០.៦០ | - |

### ៥.២.១២ សូចនាករត្រួតពិនិត្យ និងអធិការកិច្ច

និយមន័យសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការត្រួតពិនិត្យ និងអធិការកិច្ចដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"អធិការកិច្ច និងសវនកម្មផ្ទៃក្រៅមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងមានសារៈសំខាន់ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ"*។

តម្លៃសរុប៖ ០.៧៥

ចំណាត់ថ្នាក់៖ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ឃុំ/សង្កាត់ ទន្លេសាប

ពិន្ទុទាប៖ រាជធានី/ខេត្តតំបន់ខ្ពង់រាប

| **សូចនាករទី១១** | **ការត្រួតពិនិត្យ និងអធិការកិច្ច** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៧៥** | **០.៧១** | **០.៧៤** | **០.៨១** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៧៣* | *០.៦៨* | *០.៧២* | *០.៨០* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៧៧* | *០.៧៥* | *០.៧៦* | *០.៨១* |
| *តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ* | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៧៧ | - | ០.៧៤ | ០.៨២ |
| ជនបទ | ០.៧៦ | - | ០.៧៤ | ០.៨០ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ* | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៧៣ | ០.៧៤ | ០.៦៨ | ០.៨៣ |
| ដីទំនាប | ០.៧៦ | ០.៧៣ | ០.៧៦ | ០.៨១ |
| ទន្លេសាប | ០.៨២ | ០.៧៨ | ០.៨២ | ០.៨៤ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៧១ | ០.៧០ | ០.៦៨ | ០.៧៧ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៧៤ | ០.៦៥ | ០.៧១ | ០.៨៧ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន* | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៧២ | ០.៦៩ | ០.៦៨ | ០.៨១ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៧៣ | ០.៦៨ | ០.៧៦ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីច្នេកទេស | ០.៧៨ | ០.៧៧ | ០.៧៨ | - |

ការត្រួតពិនិត្យ និងអធិការកិច្ចត្រូវបានផ្តល់ពិន្ទុជារួម ០,៧៥ ចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ ក្នុងនោះរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេ ០,៨១ (ល្អ)។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងតំបន់ទន្លេសាបក៏បានដាក់ពិន្ទុសូចនាករនេះល្អ (០,៨២) រដ្ឋបាលនៅតំបន់ខ្ពង់រាបបានផ្តល់ពិន្ទុទាបបន្តិច គឺ ០,៧១។

## ៥.៣. សមត្ថភាពស្ថាប័ន

### ៥.៣.១ តម្លៃសន្ទស្សន៍រង

សន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពស្ថាប័នមានតម្លៃ ០.៧៧ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ ក្នុងនោះរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមានតម្លៃ ០,៧៩ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានតម្លៃ ០,៧៩ និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់មានតម្លៃ ០,៧៣។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពីតម្លៃសន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលគណនាក្នុងក្របខណ្ឌនៃចន្លោះទំនុកចិត្តផ្នែកស្ថិតិ៩៥%។

| រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | សន្ទស្សន៍រង | ៩៥% ចន្លោះទំនុកចិត្តផ្នែកស្ថិតិ | |
|---|---|---|---|
| | | តម្លៃទាប | តម្លៃខ្ពស់បំផុត |
| **គ្រប់កម្រិត** | **០.៧៣** | **០.៧១** | **០.៧៦** |
| រាជធានី/ខេត្ត | ០.៧៩ | ០.៧៥ | ០.៨៣ |
| ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ០.៧៩ | ០.៧៧ | ០.៨១ |
| ឃុំ/សង្កាត់ | ០.៧៣ | ០.៧២ | ០.៧៤ |

សន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពស្ថាប័នផ្សំពីតម្លៃសូចនាករចំនួន១០។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពីតម្លៃសូចនាករនីមួយៗពាក់ព័ន្ធនឹងសន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពស្ថាប័ន ដែលបានគណនាដោយផ្តល់ទម្ងន់សម្រាប់ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត២៥% ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ៥០% និងថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់២៥%។

| ល.រ | សន្ទស្សន៍រងទី២ | សមត្ថភាពស្ថាប័ន | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **សូចនាករ** | **រួម** | **ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| | **ទម្ងន់** | *១០០%* | *០,២៥%* | *០,៥០%* | *០.២៥%* |
| ១ | ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | **០.៨០** | ០.៧៣ | ០.៨៤ | ០.៧៨ |
| ២ | ផែនការ និងថវិកា | **០.៩១** | ០.៩១ | ០.៩២ | ០.៨៨ |
| ៣ | ការអនុវត្តថវិកា | **០.៨១** | ០.៧៨ | ០.៧៩ | ០.៨៨ |
| ៤ | ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ | **០.៧៦** | ០.៧៧ | ០.៧៧ | ០.៧២ |
| ៥ | លទ្ធកម្ម | **០.៧៩** | ០.៨១ | ០.៧៧ | ០.៨០ |
| ៦ | ការគ្រប់គ្រងការចំណាយ | **០.៦៩** | ០.៦៨ | ០.៦៩ | ០.៧១ |
| ៧ | ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ | **០.៨៤** | ០.៨៦ | ០.៨៧ | ០.៧៦ |
| ៨ | ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល | **០.៦២** | ០.៧៣ | ០.៦៤ | ០.៤៧ |
| ៩ | ភាពធន់ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងគ្រោះមហន្តរាយ | **០.៨៣** | ០.៩១ | ០.៨៥ | ០.៧២ |
| ១០ | ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវា | **០.៧០** | ០.៧៣ | ០.៧៣ | ០.៥៩ |
| **តម្លៃសន្ទស្សន៍រង** | | **០.៧៧** | **០.៧៩** | **០.៧៩** | **០.៧៣** |

### ៥.៣.២ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"ថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្តល់ការតម្រង់ទិសច្បាស់លាស់លើលទ្ធផលជាយុទ្ធសាស្ត្រដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាន ព្រមទាំងមានការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្ត និងការផ្តល់អន្តរាគមន៍យ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះបញ្ហានានាដែលកើតឡើង មានការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាច ការណែនាំ និងការគាំទ្រដល់បុគ្គលិក ការទទួលយកយោបល់ពីអ្នកជំនាញបច្ចេកទេស និងមានឆន្ទៈស្តាប់គំនិត និងបញ្ហានានាដែលលើកឡើងដោយបុគ្គលិកក្មេងៗ ព្រមទាំងមានការសម្រេចចិត្តត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលាផ្អែកលើព័ត៌មានច្បាស់លាស់"*។

តម្លៃសរុប៖ ០.៨០

ចំណាត់ថ្នាក់៖ ល្អ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានីភ្នំពេញ

ពិន្ទុទាប៖ ខេត្តតំបន់ខ្ពង់រាប

| *សូចនាករទី១* | *ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៨០** | **០.៧៣** | **០.៨៤** | **០.៧៨** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៧៨* | *០.៦៩* | *០.៨២* | *០.៧៧* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៨២* | *០.៧៧* | *០.៨៦* | *០.៧៩* |
| *តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ* | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨៥ | - | ០.៨៨ | ០.៨០ |
| ជនបទ | ០.៨១ | - | ០.៨៣ | ០.៧៨ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ* | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨៩ | ០.៨៨ | ០.៩៤ | ០.៨១ |
| ដីទំនាប | ០.៧៤ | ០.៧៤ | ០.៧៨ | ០.៦៥ |
| ទន្លេសាប | ០.៨៦ | ០.៧៧ | ០.៩១ | ០.៨៨ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៧៦ | ០.៦៩ | ០.៧៨ | ០.៨១ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៨៦ | ០.៧២ | ០.៨៧ | ០.៩៧ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន* | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៧៨ | ០.៦៦ | ០.៨៤ | ០.៧៨ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៨៣ | ០.៧៩ | ០.៨៥ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីបច្ចេកទេស | ០.៨០ | ០.៧៥ | ០.៨៣ | - |

សន្ទស្សន៍រងពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នទទួលបានពិន្ទុជារួម ០.៨០ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អ ដែលក្នុងនោះថ្នាក់រាជធានី ខេត្តទទួលបានពិន្ទុ ០,៧៣ (បង្គួរ) ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទទួលបានពិន្ទុ ០,៨៤ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អ និងឃុំ សង្កាត់ទទួលបាន ០,៧៨ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតាមតំបន់ទីក្រុង (ក្រុង និងសង្កាត់) ទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតាមតំបន់ជនបទ គឺ ០,៨៥ ដល់ ០,៨១។ គ្រប់ប្រភេទក្រុមពិភាក្សាទាំងអស់បានផ្តល់ពិន្ទុសូចនាករនេះខ្ពស់ ក្នុងនោះ មន្ត្រីគ្រប់គ្រងផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេបន្តិចគឺ ០,៨៣ មន្ត្រីបច្ចេកទេស ០,៨០ និងក្រុមប្រឹក្សា ០,៧៨។

### ៥.៣.៣ សូចនាករផែនការ និងថវិកា

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ការធ្វើផែនការ និងថវិកាដែល FGD ត្រូវបានស្នើសុំឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"ប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការ និងថវិកាមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបែងចែកថវិកាគាំទ្រដល់ការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអាទិភាពនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ"*។

តម្លៃសរុប៖ ០,៩១

ចំណាត់ថ្នាក់៖ ល្អណាស់

ពិន្ទុខ្ពស់៖ រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តតំបន់ឆ្នេរសមុទ្រ

ពិន្ទុទាប៖ រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់តំបន់ទំនាប

| សូចនាករទី២ | ផែនការ និងថវិកា | | | |
|---|---|---|---|---|
| | គ្រប់កម្រិត | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **0.៩១** | **0.៩១** | **0.៩២** | **0.៨៨** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *0.៨៩* | *0.៨៨* | *0.៩0* | *0.៨៨* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *0.៩២* | *0.៩៣* | *0.៩៣* | *0.៨៩* |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | 0.៩0 | - | 0.៩២ | 0.៨៨ |
| ជនបទ | 0.៩១ | - | 0.៩២ | 0.៨៨ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | 0.៩៥ | ១.00 | 0.៩៧ | 0.៨៥ |
| ដីទំនាប | 0.៨៥ | 0.៧៨ | 0.៩0 | 0.៨៤ |
| ទន្លេសាប | 0.៩១ | 0.៩៥ | 0.៩0 | 0.៩0 |
| ខ្ពង់រាប | 0.៩១ | 0.៩៣ | 0.៩0 | 0.៩0 |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | 0.៩៨ | 0.៩៧ | 0.៩៧ | ១.00 |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន*** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | 0.៩១ | 0.៩៣ | 0.៩២ | 0.៨៨ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | 0.៩៣ | 0.៩២ | 0.៩៤ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីច្វេកទេស | 0.៨៩ | 0.៨៧ | 0.៩0 | - |

សមត្ថភាពរៀបចំផែនការ និងថវិកាត្រូវបានវាយតម្លៃថា ល្អណាស់នៅគ្រប់កម្រិត និងតំបន់ទាំងអស់ លើកលែងតែតំបន់ទំនាបដែលទទួលបានពិន្ទុ ០,៨៥។ រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេបន្តិច (0,៨៨) ប៉ុន្តែនៅតែស្ថិតក្នុងជួរចំណាត់ថ្នាក់ល្អ។ ក្រុមប្រឹក្សា មន្ត្រីថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសទាំងអស់បានផ្តល់ពិន្ទុស្រដៀងគ្នានៅក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អណាស់ ដោយផ្តល់បានពិន្ទុ ០,៩៣។ ពិន្ទុល្អឥតខ្ចោះ (១,00) ត្រូវបានផ្តល់ដោយរដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញ ប៉ុន្តែគួរកត់សំគាល់ថា ពិន្ទុនេះត្រូវបានទទួលពីក្រុមពិភាក្សាចំនួនបីនៅក្នុងរដ្ឋបាលតែមួយ។

### ៥.៣.៤ សូចនាករការអនុវត្តថវិកា

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ការអនុវត្តថវិកាដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"ថវិកាចំណូល និងការចំណាយស្របគ្នា ឬឆ្លុះបញ្ចាំងគ្នាទៅនឹងផែនការថវិកា*។

តម្លៃសរុប៖ ០,៨១

ចំណាត់ថ្នាក់៖ ល្អ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ឃុំ សង្កាត់ រាជធានីភ្នំពេញ

ពិន្ទុទាប៖ ខេត្តតំបន់ទំនាប តំបន់ឆ្នេរសមុទ្រ

| **សូចនាករទី៣** | **ការអនុវត្តថវិកា** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៨១** | **០.៧៨** | **០.៧៩** | **០.៨៨** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៧៨* | *០.៧៣* | *០.៧៦* | *០.៨៧* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៨៤* | *០.៨៣* | *០.៨២* | *០.៨៨* |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨៧ | - | ០.៨៥ | ០.៩០ |
| ជនបទ | ០.៨០ | - | ០.៧៧ | ០.៨៧ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨៨ | ០.៧៧ | ០.៩១ | ០.៩៣ |
| ដីទំនាប | ០.៧២ | ០.៧៣ | ០.៧០ | ០.៧៧ |
| ទន្លេសាប | ០.៨៣ | ០.៨៤ | ០.៧៨ | ០.៩១ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៨៥ | ០.៨២ | ០.៨២ | ០.៩៤ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៨២ | ០.៧០ | ០.៨៥ | ០.៨៩ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន*** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៨៣ | ០.៧១ | ០.៨៧ | ០.៨៨ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៩៤ | ០.៩៣ | ០.៩៤ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីបច្ចេកទេស | ០.៦១ | ០.៧១ | ០.៥៦ | - |

ការអនុវត្តថវិកាត្រូវបានវាយតម្លៃជារួមថាល្អ (ពិន្ទុ ០,៨១) ដោយរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តទទួលបានពិន្ទុ ០,៧៨ (បង្គួរ) រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទទួលបានពិន្ទុ ០,៧៩ (បង្គួរ) និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់បានផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់សម្រាប់សូចនាករនេះ ដោយមានតម្លៃ ០,៨៨ (ល្អ)។

### ៥.៣.៤ សូចនាករតាមដាន និងវាយតម្លៃ

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ការតាមដាន និងវាយតម្លៃដែលគេបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ ***"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធលើការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ កម្មវិធីវិនិយោគ និងថវិកា ហើយប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃសម្រាប់កែលម្អការអនុវត្តឆ្នាំខាងមុខ"***។

តម្លៃសរុប៖ ០.៧៦

ចំណាត់ថ្នាក់៖ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ភ្នំពេញ ខេត្តតំបន់ទន្លេសាប និងឆ្នេរសមុទ្រ

ពិន្ទុទាម៖ ឃុំ សង្កាត់ជនបទ តំបន់ទំនាប តំបន់ខ្ពង់រាប

| **សូចនាករទី៤** | **ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ** |
|---|---|

| | គ្រប់កម្រិត | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
|---|---|---|---|---|
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **0.៧៦** | **0.៧៧** | **0.៧៧** | **0.៧២** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | 0.៧៣ | 0.៧៣ | 0.៧៥ | 0.៧១ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | 0.៧៨ | 0.៨០ | 0.៧៩ | 0.៧៣ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | 0.៨០ | - | 0.៨១ | 0.៧៨ |
| ជនបទ | 0.៧៤ | - | 0.៧៥ | 0.៧១ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | 0.៨៧ | 0.៨៨ | 0.៩១ | 0.៨០ |
| ដីទំនាប | 0.៧១ | 0.៧១ | 0.៧៣ | 0.៦៦ |
| ទន្លេសាប | 0.៨៥ | 0.៧៨ | 0.៨៦ | 0.៩០ |
| ខ្ពង់រាប | 0.៦៨ | 0.៧៩ | 0.៦៤ | 0.៦៣ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | 0.៨០ | 0.៧៥ | 0.៨០ | 0.៨៥ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន*** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | 0.៧៧ | 0.៨១ | 0.៧៧ | 0.៧២ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | 0.៨២ | 0.៧៩ | 0.៨៤ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីច្ចេកទេស | 0.៧០ | 0.៧០ | 0.៧០ | - |

### ៩.៣.៦ សូចនាករលទ្ធកម្ម

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់លទ្ធកម្មដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រងដោយឯករាជ្យនូវកិច្ចលទ្ធកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការចំណាយមូលធន"*។

តម្លៃសរុប៖ 0,៧៩

ចំណាត់ថ្នាក់៖ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ភ្នំពេញ, ឆ្នេរសមុទ្រ

ពិន្ទុទាប៖ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តំបន់ទំនាប តំបន់ខ្ពង់រាប

| **សូចនាករទី៥** | **លទ្ធកម្ម** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | គ្រប់កម្រិត | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **0.៧៩** | **0.៨១** | **0.៧៧** | **0.៨០** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *0.៧៦* | *0.៧៦* | *0.៧៤* | *0.៧៩* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *0.៨១* | *0.៨៥* | *0.៨០* | *0.៨០* |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | 0.៨១ | - | 0.៨០ | 0.៨៤ |
| ជនបទ | 0.៧៧ | - | 0.៧៦ | 0.៧៩ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | 0.៨៣ | 0.៧៦ | 0.៨៤ | 0.៨៧ |
| ដីទំនាប | 0.៧៤ | 0.៨៤ | 0.៦៧ | 0.៧៦ |
| ទន្លេសាប | 0.៨១ | 0.៨២ | 0.៨២ | 0.៧៩ |
| ខ្ពង់រាប | 0.៧៧ | 0.៨៣ | 0.៧៣ | 0.៨១ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | 0.៨៤ | 0.៧២ | 0.៨៩ | 0.៨៨ |

| *តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាន* | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៨៣ | ០.៧៩ | ០.៨៧ | ០.៨០ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៨៩ | ០.៨៧ | ០.៨៩ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីបច្ចេកទេស | ០.៦១ | ០.៧៦ | ០.៥៤ | - |

### ៥.៣.៧ សូចនាករត្រួតពិនិត្យការចំណាយ

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យការចំណាយដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ ***"មានប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលលើការអនុវត្តចំណាយចរន្ត"***។

តម្លៃសរុប៖ ០.៦៩

ចំណាត់ថ្នាក់៖ មធ្យម

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ភ្នំពេញ ទីក្រុង

ពិន្ទុទាប៖ រដ្ឋបាលតំបន់ខ្ពង់រាប រដ្ឋបាលឆ្នេរសមុទ្រខេត្ត

| **សូចនាករទី៦** | **ការត្រួតពិនិត្យការចំណាយ** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៦៩** | **០.៦៨** | **០.៦៩** | **០.៧១** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៦៧ | ០.៦២ | ០.៦៧ | ០.៧០ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៧២ | ០.៧៣ | ០.៧២ | ០.៧២ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨០ | - | ០.៧៧ | ០.៨៥ |
| ជនបទ | ០.៦៧ | - | ០.៦៦ | ០.៦៩ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៩០ | ១.០០ | ០.៨៤ | ០.៩១ |
| ដីទំនាប | ០.៦៧ | ០.៦៤ | ០.៦៧ | ០.៦៨ |
| ទន្លេសាប | ០.៧៥ | ០.៧៥ | ០.៧៣ | ០.៧៦ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៦៣ | ០.៦៦ | ០.៦០ | ០.៦៦ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៦៧ | ០.៥៨ | ០.៦៨ | ០.៧៣ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មាន*** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៦៥ | ០.៥៦ | ០.៦៧ | ០.៧១ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៧៩ | ០.៨២ | ០.៧៨ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីបច្ចេកទេស | ០.៦៤ | ០.៦៥ | ០.៦៣ | - |

សមត្ថភាពគ្រប់គ្រងកិច្ចលទ្ធកម្មត្រូវបានវាយតម្លៃជារួមថាក្នុងកម្រិតមធ្យម ដោយទទួលបានពិន្ទុ ០,៦៩។ ពិន្ទុនេះមានភាពស្រដៀងគ្នារវាងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត (០,៦៨) ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (០,៦៩) និង ឃុំ សង្កាត់ (០,៧១)។ ទោះយ៉ាងណា រាជធានីភ្នំពេញ និងរដ្ឋបាលសង្កាត់បានផ្ដល់ពិន្ទុ ០,៩១ (ល្អណាស់) និងឃុំជនបទទទួលបានពិន្ទុ ០,៦៩ (មធ្យម)។ ក្រុមមន្ត្រីថ្នាក់គ្រប់គ្រងបានវាយតម្លៃសមត្ថភាពលទ្ធកម្មខ្ពស់ជាងក្រុមផ្សេងទៀតដោយផ្ដល់ពិន្ទុ ០.៧៩ ដែលក្រុមពីរផ្សេងទៀតបានផ្ដល់ពិន្ទុ ០.៦៥ និង ០.៦៤។

### ៥.៣.៨ សូចនាករការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រងថែរក្សាបញ្ជីសារពើភណ្ឌទ្រព្យសម្បត្តិ និងឧបករណ៍ដែលខ្លួនទទួលខុសត្រូវយ៉ាងច្បាស់លាស់ ព្រមទាំងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពបញ្ជីសារពើភណ្ឌ និងការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ ដើម្បីធានាដល់ការប្រើប្រាស់ទ្រព្យសម្បត្តិ និងឧបករណ៍ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ"*។

តម្លៃសរុប៖ ០,៨៤

ចំណាត់ថ្នាក់៖ ល្អ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក, ភ្នំពេញ, ទន្លេសាប

ពិន្ទុខ្សោយ៖ ឃុំ សង្កាត់, តំបន់ទំនាប

| សូចនាករទី៧ | ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ | | | |
|---|---|---|---|---|
| | គ្រប់កម្រិត | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៨៤** | **០.៨៦** | **០.៨៧** | **០.៧៦** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៨១* | *០.៨១* | *០.៨៥* | *០.៧៥* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៨៦* | *០.៩០* | *០.៨៨* | *០.៧៧* |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមទីក្រុង និងរដ្ឋបាលជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨៦ | - | ០.៨៦ | ០.៨៦ |
| ជនបទ | ០.៨៣ | - | ០.៨៧ | ០.៧៤ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៩០ | ១.00 | ០.៨៧ | ០.៨៦ |
| ដីទំនាប | ០.៧៤ | ០.៧៧ | ០.៨១ | ០.៥៥ |
| ទន្លេសាប | ០.៩២ | 0.90 | ០.៩១ | ០.៩៥ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៨៨ | ០.៩៧ | ០.៨៩ | ០.៧៨ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៨៤ | ០.៦៥ | ០.៨៨ | ០.៩៥ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន*** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៨០ | ០.៧៦ | ០.៨៥ | ០.៧៦ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៨៩ | ០.៩១ | ០.៨៨ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីបច្ចេកទេស | ០.៨៨ | ០.៨៩ | ០.៨៧ | - |

ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិត្រូវបានវាយតម្លៃថាល្អ ដោយទទួលបានពិន្ទុសូចនាករជារួមគឺ ០,៨៤។ ពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត (០,៨៦) និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (០,៨៧) ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អ និង ឃុំ សង្កាត់ទទួលបានពិន្ទុ ០,៧៦ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ ពិន្ទុរដ្ឋបាលឃុំនៅក្នុងតំបន់ទំនាប គឺទាបជាងគេគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដែលមានពិន្ទុមធ្យម ០,៥៥ ពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលខេត្តក្នុងខេត្តជាប់មាត់សមុទ្រ ក៏ទទួលបានពិន្ទុទាបផងដែរ (០,៦៥)។

### ៥.៣.៨ សូចនាករបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល

និយមន័យសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង និងសម្រាប់ទំនាក់ទំនង*

*ខាងក្រៅ*"។

តម្លៃសរុប៖ ០,៦២

ចំណាត់ថ្នាក់៖ មធ្យម

ពិន្ទុខ្ពស់៖ រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តជាប់មាត់សមុទ្រ

ពិន្ទុទាប៖ ឃុំ សង្កាត់

| **សូចនាករទី៨** | **ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៦២** | **០.៧៣** | **០.៦៤** | **០.៤៧** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *០.៦០* | *០.៧០* | *០.៦២* | *០.៤៧* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *០.៦៤* | *០.៧៦* | *០.៦៥* | *០.៤៨* |
| *សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុង និងជនបទ* | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៥៧ | - | ០.៦០ | ០.៥១ |
| ជនបទ | ០.៥៩ | - | ០.៦៥ | ០.៤៧ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ* | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៦២ | ០.៧៩ | ០.៥៦ | ០.៥៦ |
| ដីទំនាប | ០.៦០ | ០.៧២ | ០.៦៧ | ០.៣៥ |
| ទន្លេសាប | ០.៦៥ | ០.៧៤ | ០.៦៩ | ០.៤៨ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៥៩ | ០.៦៩ | ០.៥៦ | ០.៥៥ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៦៨ | ០.៨០ | ០.៦៨ | ០.៥៨ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន* | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៦១ | ០.៦៩ | ០.៦៥ | ០.៤៧ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៦៧ | ០.៧៤ | ០.៦៣ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីច្នេកទេស | ០.៦៧ | ០.៧៥ | ០.៦៤ | - |

ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានវាយតម្លៃថាមធ្យម ដោយទទួលបានពិន្ទុសរុប ០,៦៣។ ក្រុមរដ្ឋបាលតែមួយគត់ដែលមានពិន្ទុខ្ពស់ គឺរដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញ (០.៧៩) និងរដ្ឋបាលខេត្តនៅតំបន់ឆ្នេរ (០,៨០)។ រដ្ឋបាលខេត្តនៅតំបន់ទន្លេសាបទទួលបានពិន្ទុ ០,៧៤ (បង្គួរ) ប៉ុន្តែពិន្ទុរបស់រដ្ឋបាលផ្សេងទៀតស្ទើរតែទាំងអស់ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។ ពិន្ទុរួមសម្រាប់ឃុំតំបន់ជនបទ គឺខ្សោយខ្លាំងនៅត្រឹម ០,៤៧។

### ៨.៣.១០ សូចនាករទាពធន់

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ភាពធន់ដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានធ្វើការវិភាគហានិភ័យ និងរៀបចំផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ដូចជាការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ គ្រោះមហន្តរាយ ជំងឺរាតត្បាតជាដើម"*។

តម្លៃសរុប៖ ០,៨៣

ចំណាត់ថ្នាក់៖ ល្អ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ រាជធានី ខេត្តតំបន់ជនបទ ទន្លេសាប, ឆ្នេរសមុទ្រ

ពិន្ទុទាបៈ តំបន់ទំនាប ឆ្នេរសមុទ្រ

| **សូចនាករទី៩** | **ភាពធន់នឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ គ្រោះមហន្តរាយ និងហានិភ័យនានា** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៨៣** | **០.៩១** | **០.៨៥** | **០.៧២** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៨១ | ០.៨៨ | ០.៨៤ | ០.៧១ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៨៥ | ០.៩៤ | ០.៨៧ | ០.៧៣ |
| *សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុង និងជនបទ* | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៧៣ | - | ០.៧៧ | ០.៦៦ |
| ជនបទ | ០.៨៣ | - | ០.៨៩ | ០.៧៣ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ* | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៧១ | ០.៩៣ | ០.៦៥ | ០.៥៩ |
| ដីទំនាប | ០.៧៤ | ០.៨៣ | ០.៨៥ | ០.៤៤ |
| ទន្លេសាប | ០.៩២ | ០.៩១ | ០.៩៤ | ០.៩០ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៨៧ | ០.៩៥ | ០.៨៣ | ០.៨៧ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៩៣ | ០.៩៥ | ០.៩៤ | ០.៩០ |
| *តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន* | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៨២ | ០.៨៥ | ០.៨៥ | ០.៧២ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | ០.៩២ | ០.៩៧ | ០.៨៩ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីច្ចេកទេស | ០.៨៥ | ០.៩១ | ០.៨២ | - |

សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងភាពធន់នោះត្រូវបានផ្តល់ពិន្ទុនៅ ០,៨៣ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អ។ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់បំផុត ០,៩១ ចំណាត់ថ្នាក់ល្អណាស់ បន្ទាប់មកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទទួលបានពិន្ទុ ០,៨៥ ចំណាត់ថ្នាក់ល្អណាស់ផងដែរ និងឃុំ សង្កាត់ទទួលបានពិន្ទុតែ ០,៧២ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ រដ្ឋបាលខេត្តនៅក្នុងតំបន់ទាំងអស់ត្រូវបានវាយតម្លៃថាល្អ។ បើទោះជាមានពិន្ទុល្អសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញក៏ដោយ ក៏ខណ្ឌក្នុងរាជធានីភ្នំពេញទទួលបានពិន្ទុ ០,៦៥ (មធ្យម) ដូចរដ្ឋបាលនៅតំបន់ឆ្នេរផងដែរ។ ពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់មានចាប់ពី ០,៩០ (ល្អណាស់) សម្រាប់តំបន់ទន្លេសាប និងពិន្ទុ ០,៤៤ (ខ្សោយ) សម្រាប់តំបន់ទំនាប។

### ៥.៣.១១ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវា

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាដែលបានឱ្យវាយតម្លៃ គឺ ***"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគោលដៅច្បាស់លាស់ និងមានកំណត់សូចនាករគន្លឹះក្នុងការផ្តល់សេវានីមួយៗ ព្រមទាំងមានការតាមដានការផ្តល់សេវា មានការរៀបចំរបាយការណ៍ និងមានការខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងសកម្មដើម្បីកែលម្អការផ្តល់សេវា"***។

តម្លៃសរុបៈ ០,៧០

ចំណាត់ថ្នាក់ៈ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់ៈ រាជធានីភ្នំពេញ និងខណ្ឌ

ពិន្ទុខ្សោយៈ ឃុំ សង្កាត់, តំបន់ទំនាប, តំបន់ខ្ពង់រាប

| សូចនាករទី១០ | ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវា | | | |
|---|---|---|---|---|
| | គ្រប់កម្រិត | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **0.៧0** | **0.៧៣** | **0.៧៣** | **0.៥៩** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | *0.៦៧* | *0.៦៩* | *0.៧0* | *0.៥៧* |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | *0.៧២* | *0.៧៨* | *0.៧៦* | *0.៦0* |
| ***សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុង និងជនបទ*** | | | | |
| ទីក្រុង | 0.៧៨ | - | 0.៨៣ | 0.៦៨ |
| ជនបទ | 0.៦៥ | - | 0.៦៩ | 0.៥៧ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ*** | | | | |
| ភ្នំពេញ | 0.៨៥ | ១.00 | 0.៩0 | 0.៥៩ |
| ដីទំនាប | 0.៦៥ | 0.៦៣ | 0.៧៤ | 0.៥១ |
| ទន្លេសាប | 0.៧១ | 0.៨១ | 0.៦៩ | 0.៦៨ |
| ខ្ពង់រាប | 0.៦៥ | 0.៧៥ | 0.៦៤ | 0.៥៨ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | 0.៧៥ | 0.៧១ | 0.៧៨ | 0.៧៤ |
| ***តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន*** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | 0.៧0 | 0.៧១ | 0.៧៥ | 0.៥៩ |
| ក្រុមមន្ត្រីគ្រប់គ្រង | 0.៨៣ | 0.៧៨ | 0.៨៥ | - |
| ក្រុមមន្ត្រីច្នេកទេស | 0.៦៣ | 0.៧១ | 0.៥៩ | - |

សូចនាករនេះទទួលបានពិន្ទុ 0,៧0 ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ ពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺ 0,៧៣ (បង្គួរ) ខណៈពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់គឺ 0,៥៩ (មធ្យម)។ រដ្ឋបាលក្រុង (ក្រុង ខណ្ឌ និងសង្កាត់) រួមគ្នាទទួលបានពិន្ទុ 0,៧៨ (បង្គួរ) ធៀបនឹង ពិន្ទុ 0,៦៥ (មធ្យម) សម្រាប់ស្រុក និងឃុំជនបទ។ រាជធានីភ្នំពេញ និងខណ្ឌរបស់ខ្លួនទទួលបានពិន្ទុល្អណាស់ គឺ ១.00 និង 0.៩0 រៀងគ្នា។ តំបន់ឆ្នេរទទួលបានពិន្ទុ 0,៧៥ (បង្គួរ) តំបន់ទន្លេសាប 0,៧១ (បង្គួរ) និងតំបន់ទំនាប និងតំបន់ខ្ពង់រាបទាំងពីរ 0,៦៥ (មធ្យម)។ ការវាយតម្លៃដោយមន្ត្រីថ្នាក់គ្រប់គ្រងបានផ្តល់ពិន្ទុ (0,៨៣) គឺខ្ពស់ជាងការវាយតម្លៃដោយក្រុមប្រឹក្សា (0,៧0) និងមន្ត្រីបច្ចេកទេស (0,៦៣)។

## ៥.៤. សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស

### ៥.៤.១. តម្លៃសន្ទស្សន៍រង

តម្លៃសរុបនៃសន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពធនធានមនុស្សដែលបានវាស់វែង គឺ0,៧៥ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ តម្លៃសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តគឺ 0,៧៧ និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគឺ 0.៧៧ ដែលស្ថិតនៅកម្រិតបង្គួរ ចំណែកតម្លៃសម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់គឺ 0,៦៧ (មធ្យម)។ តម្លៃទាំងនេះត្រូវបានកំណត់ជាមួយនឹងចន្លោះនៃទំនុកចិត្តផ្នែកស្ថិតិ៩៥% ដូចបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម។

| រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | សន្ទស្សន៍រង | ៩៥% ចន្លោះនៃទំនុកចិត្ត | |
|---|---|---|---|
| | | តម្លៃទាបបំផុត | តម្លៃខ្ពស់បំផុត |
| **គ្រប់ថ្នាក់** | **0.៧៥** | **0.៧២** | **0.៧៧** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| រាជធានី ខេត្ត | ០.៧៧ | ០.៧៣ | ០.៨១ |
| ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ០.៧៧ | ០.៧៥ | ០.៧៩ |
| ឃុំ សង្កាត់ | ០.៦៧ | ០.៦៦ | ០.៦៨ |

សន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពធនធានមនុស្សត្រូវបានគណនាចេញពីតម្លៃនៃសូចនាករចំនួន១០។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មិនដូចសន្ទស្សន៍រងផ្សេងទៀតទេ សូចនាករសមត្ថភាពធនធានមនុស្សត្រូវបានវាស់វែងដោយប្រើបន្ថែមនូវបញ្ជីសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលពីលើការវាយតម្លៃដោយក្រុមពិភាក្សា។

តម្លៃជាមធ្យមភាគនៃការឆ្លើយតបពីសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីបង្កើតតម្លៃបន្ថែមសម្រាប់សូចនាករសមត្ថភាពធនធានមនុស្សនីមួយៗ។ សម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តម្លៃពីកម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលត្រូវបានចាត់ទុកថាស្មើនឹងតម្លៃនៃក្រុមពិភាក្សា។ ចំពោះរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់កម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលត្រូវបានផ្ដល់ទម្ងន់មួយភាគបីនៃទម្ងន់នៃតម្លៃក្រុមពិភាក្សា។ ដូច្នេះ ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ តម្លៃកម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលបង្កើតបាន២៥% នៃទម្ងន់នៃសូចនាករសមត្ថភាពធនធានមនុស្សសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ។

តម្លៃនៃសូចនាករទាំងនេះមានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម៖ តម្លៃរួមនៃសូចនាករនីមួយៗ

| ល.រ | **សន្ទស្សន៍រងទី៣** | **សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស** | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **សូចនាករ** | **រួម** | **ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| | **ទម្ងន់** | *១០០%* | *០,២៥%* | *០,៥០%* | *០.២៥%* |
| ១ | លក្ខខណ្ឌការងារ និងសូចនាករបំពេញការងារ | ០.៨១ | ០.៧៩ | ០.៨៥ | ០.៧៤ |
| ២ | ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក | ០.៨២ | ០.៨៣ | ០.៨៥ | ០.៧៥ |
| ៣ | ក្រមសីលធម៌ | ០.៧៧ | ០.៨២ | ០.៨០ | ០.៦៨ |
| ៤ | ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបំពេញការងារ | ០.៧១ | ០.៨១ | ០.៧៥ | ០.៥៤ |
| ៥ | ផែនការធនធានមនុស្ស | ០.៦៧ | ០.៧០ | ០.៧០ | ០.៥៧ |
| ៦ | ចំណេះដឹងទូទៅ និងជំនាញរបស់បុគ្គលិក | ០.៧៥ | ០.៧២ | ០.៧៦ | ០.៧៧ |
| ៧ | ចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងជំនាញរបស់បុគ្គលិក | ០.៦៥ | ០.៦៤ | ០.៦៦ | ០.៦៣ |
| ៨ | ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក | ០.៦៦ | ០.៦៧ | ០.៦៨ | ០.៥៩ |
| ៩ | សមធម៌យេនឌ័រ | ០.៩៧ | ០.៩៧ | ០.៩៧ | ០.៩៥ |
| ១០ | ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព | ០.៦៨ | ០.៨០ | ០.៧២ | ០.៥០ |
| **តម្លៃសន្ទស្សន៍រង** | | **០.៧៥** | **០.៧៧** | **០.៧៧** | **០.៦៧** |

### ៥.៤.២. សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់លក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលត្រូវបានស្នើឱ្យក្រុមពិភាក្សាវាយតម្លៃ គឺ *"បុគ្គលិកគ្រប់រូបនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលក្ខខណ្ឌការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរច្បាស់លាស់សម្រាប់ការបំពេញការងារស្របតាមតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន និងមានកំណត់នូវសូចនាករជាក់លាក់ដែលត្រូវអនុវត្តសម្រេចឱ្យបានផងដែរ"*។

តម្លៃសរុប ៖ 0,៨១
ចំណាត់ថ្នាក់ ៖ ល្អ
ពិន្ទុខ្ពស់ ៖ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ, ទីប្រជុំជន, ភ្នំពេញ
ពិន្ទុទាប ៖ តំន់ទំនាប និងឃុំ សង្កាត់

| **សូចនាករទី១** | **លក្ខខណ្ឌការងារ និងសូចនាករបំពេញការងារ** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៨១** | **០.៧៩** | **០.៨៥** | **០.៧៤** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៧៨ | ០.៧៣ | ០.៨២ | ០.៧២ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៨៣ | ០.៨៥ | ០.៨៧ | ០.៧៥ |
| **សូចនាករតម្លៃតាមទីប្រជុំជនធៀបនឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨៦ | - | ០.៨៨ | ០.៨៣ |
| ជនបទ | ០.៨០ | - | ០.៨៤ | ០.៧២ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៩៤ | ០.៩៨ | ០.៩៥ | ០.៨៩ |
| ទំនាប | ០.៧៧ | ០.៦៦ | ០.៨៣ | ០.៧៧ |
| ទន្លេសាប | ០.៨១ | ០.៩០ | ០.៨០ | ០.៧២ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៨០ | ០.៨៣ | ០.៨៥ | ០.៦៧ |
| តំបន់ឆ្នេរ | ០.៨២ | ០.៧០ | ០.៨៩ | ០.៨២ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមពិភាក្សា** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៧៦ | ០.៧៥ | ០.៧៩ | ០.៧១ |
| ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង | ០.៨៣ | ០.៧៧ | ០.៨៦ | - |
| ក្រុមអ្នកបច្ចេកទេស | ០.៨៥ | ០.៧៨ | ០.៨៨ | - |
| សំណួរលក្ខណៈបុគ្គល | ០.៨៥ | ០.៨៧ | ០.៨៦ | ០.៨១ |

តម្លៃសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសូចនាករបំពេញការងារគឺ 0,៨១ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អ។ តម្លៃសរុបសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺ 0,៨៥ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តដែលមានពិន្ទុ 0,៧៩ និងឃុំ សង្កាត់មានពិន្ទុ 0,៧៤ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ ពិន្ទុសម្រាប់រាជធានីភ្នំពេញ និងរដ្ឋបាលខណ្ឌ និងសង្កាត់ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញគឺ 0,៩៤ (ល្អណាស់)។ រដ្ឋបាលខេត្តនៅតំបន់ទំនាបទទួលបានពិន្ទុមធ្យម (0,៦៦) និងតំបន់ឆ្នេរបង្គួរ (0,៧0)។ ពិន្ទុដែលត្រូវវាស់វែងដោយសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល គឺស្រដៀងគ្នាទៅនឹងតម្លៃដែលវាស់វែងដោយក្រុមអ្នកបច្ចេកទេស ០.៨៥ (ក្រុមពិភាក្សា)។

### ៥.៤.៣. សូចនាករគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ដែលបានស្នើឱ្យក្រុមពិភាក្សាវាយតម្លៃ គឺ ***"ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ រឹងមាំ និងយុត្តិធម៌។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតពិនិត្យវត្តមានបុគ្គលិកជាប្រចាំ និងផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារបានល្អ និងដាក់វិន័យចំពោះបុគ្គលិកដែលអវត្តមានជាប្រចាំ ឬមានកំហុសឆ្គងការងារ"។***

តម្លៃសរុប ៖ ០,៨២

ចំណាត់ថ្នាក់ ៖ ល្អ

ពិន្ទុខ្ពស់ ៖ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ, តំបន់ទីប្រជុំជន, ភ្នំពេញ

ពិន្ទុទាបៈ តំបន់ទំនាប និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់

| **សូចនាករទី២** | **ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៨២** | **០.៨៣** | **០.៨៥** | **០.៧៥** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៨០ | ០.៧៩ | ០.៨៣ | ០.៧៤ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៨៤ | ០.៨៦ | ០.៨៧ | ០.៧៦ |
| **សូចនាករតម្លៃតាមទីប្រជុំជនធៀបនឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨៥ | - | ០.៨៥ | ០.៨៦ |
| ជនបទ | ០.៨១ | - | ០.៨៥ | ០.៧៣ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៩០ | ០.៩៦ | ០.៨៩ | ០.៨៥ |
| ទំនាប | ០.៧៥ | ០.៧៦ | ០.៨៣ | ០.៥៧ |
| ទន្លេសាប | ០.៨៤ | ០.៨៨ | ០.៨៣ | ០.៨៣ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៨៦ | ០.៨៦ | ០.៨៧ | ០.៨៣ |
| តំបន់ឆ្នេរ | ០.៨២ | ០.៧៦ | ០.៨៤ | ០.៨៥ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមពិភាក្សា** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៨០ | ០.៧៧ | ០.៨៣ | ០.៧៦ |
| ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង | ០.៨៩ | ០.៩០ | ០.៨៩ | - |
| ក្រុមអ្នកបច្ចេកទេស | ០.៩២ | ០.៩០ | ០.៩៣ | - |
| សំណួរលក្ខណៈបុគ្គល | ០.៧៣ | ០.៧៤ | ០.៧៤ | ០.៧១ |

តម្លៃសូចនាករសរុបសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក គឺ ០,៨២ (ល្អ) ស្របគ្នាជាមួយនឹងតម្លៃនៅថ្នាក់ផ្សេងៗនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងតំបន់ផ្សេងៗគ្នា។ ពិន្ទុសម្រាប់ក្រុង ស្រុកខណ្ឌគឺ ០,៨៥ (ល្អ) ខ្ពស់ជាងនេះសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តទាំងអស់ដែលមានពិន្ទុ ០,៨៣។ សម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ទាំងអស់មានពិន្ទុ ០,៧៥ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅគ្រប់ថ្នាក់ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញបានពិន្ទុល្អ។ ពិន្ទុសម្រាប់តំបន់ផ្សេងទៀតភាគច្រើនស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតល្អ លើកលែងតែតំបន់ទំនាបដែលមានពិន្ទុ ០,៧៥ និងខេត្តមានពិន្ទុ ០,៧៦ ក្នុងកម្រិតបង្គួរ។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកក្នុងតំបន់ទីក្រុងនិងជនបទមានពិន្ទុដូចគ្នាគឺ ០,៨៥ ចំណាត់ថ្នាក់ល្អ។ ប៉ុន្តែពិន្ទុសម្រាប់សង្កាត់ក្នុងក្រុងមានពិន្ទុ ០,៨៦ (ល្អ) ខ្ពស់ជាងពិន្ទុឃុំតំបន់ជនបទដែលមានពិន្ទុ ០,៧៣ (បង្គួរ)។ គួរកត់សម្គាល់ថា ពិន្ទុដែលទទួលបានពីកម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល គឺទាបជាងពិន្ទុដែលទទួលបានពីការពិភាក្សាជាក្រុម។ ចំណុចនេះអាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីឆន្ទៈក្នុងការបញ្ចេញទស្សនៈខ្លាំងក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលដែលអាចចាត់ទុកថាជាការរិះគន់ដល់ការគ្រប់គ្រង។

### ៥.៨.៨. សូចនាករនៃក្រមសីលធម៌

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ក្រមសីលធម៌ដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានក្រមសីលធម៌សម្រាប់បុគ្គលិក ហើយបុគ្គលិកគ្រប់រូបមានការយល់ដឹងអំពីក្រមសីលធម៌"*។

តម្លៃសរុប៖ ០,៧៧

ចំណាត់ថ្នាក់៖ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត, តំបន់ទីប្រជុំជន

ពិន្ទុទាប៖ តំបន់ទំនាប ឃុំ សង្កាត់ ជនបទ ទន្លេសាប

| **សូចនាករទី៣** | **ក្រមសីលធម៌** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៧៧** | **០.៨២** | **០.៨០** | **០.៦៨** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៧៥ | ០.៧៨ | ០.៧៨ | ០.៦៧ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៨០ | ០.៨៥ | ០.៨២ | ០.៧០ |
| **សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុងធៀបនឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨២ | - | ០.៨២ | ០.៨៣ |
| ជនបទ | ០.៧៥ | - | ០.៧៩ | ០.៦៦ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៩២ | ០.៩៦ | ០.៩០ | ០.៩១ |
| ទំនាប | ០.៧៦ | ០.៨៤ | ០.៧៦ | ០.៦៧ |
| ទន្លេសាប | ០.៧៣ | ០.៨២ | ០.៧៤ | ០.៦៤ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៨០ | ០.៨២ | ០.៨៦ | ០.៦៧ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៧៨ | ០.៧៤ | ០.៧៨ | ០.៨២ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមពិភាក្សា** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៧៧ | ០.៧៨ | ០.៨៣ | ០.៦៦ |
| ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង | ០.៨០ | ០.៨៨ | ០.៧៥ | - |
| ក្រុមអ្នកបច្ចេកទេស | ០.៨៧ | ០.៨៦ | ០.៨៨ | - |
| សំណួរលក្ខណៈបុគ្គល | ០.៧៤ | ០.៧៧ | ០.៧៣ | ០.៧៥ |

តម្លៃសូចនាករសម្រាប់ក្រមសីលធម៌គឺ ០,៧៧ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ ពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តគឺ ០,៨២ និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌគឺ ០,៨០ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អ។ ប៉ុន្តែពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់មាន ០,៦៨ គឺទាបបន្តិច ដែលប្រការនេះឆ្លុះបញ្ចាំងថា ក្រមសីលធម៌មិនត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងសកម្មក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅថ្នាក់រដ្ឋបាលនេះឡើយ។ ពិន្ទុល្អណាស់ត្រូវបានកត់សម្គាល់ឃើញនៅគ្រប់ថ្នាក់រដ្ឋបាលទាំងអស់ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ ពិន្ទុដែលទទួលបានពីកម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលមាន ០,៧៤ គឺទាបជាងពិន្ទុដែលទទួលបានពីក្រុមពិភាក្សា។

### ៥.៨.៩. សូចនាករតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃលើការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"មានការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំ*

*របស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ"*។

តម្លៃសរុប៖ ០,៧១

ចំណាត់ថ្នាក់៖ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ រាជធានី ខេត្ត, ទីប្រជុំជន

ពិន្ទុទាប៖ ឃុំ សង្កាត់, តំបនជនបទ និងតំបន់ទំនាប

| **សូចនាករទី៤** | **ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការបំពេញការងារ** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៧១** | **០.៨១** | **០.៧៥** | **០.៥៤** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៦៨ | ០.៧៥ | ០.៧២ | ០.៥២ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៧៥ | ០.៨៦ | ០.៧៩ | ០.៥៦ |
| **សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុងធៀបនឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨១ | - | ០.៨៣ | ០.៧៦ |
| ជនបទ | ០.៦៥ | - | ០.៧៣ | ០.៥០ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៩៤ | ០.៩៨ | ០.៩៥ | ០.៩០ |
| ទំនាប | ០.៥៥ | ០.៦៤ | ០.៦០ | ០.៣៧ |
| ទន្លេសាប | ០.៨៦ | ០.៩០ | ០.៨៧ | ០.៨០ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៦៦ | ០.៨៤ | ០.៦៧ | ០.៤៦ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៧៧ | ០.៨៤ | ០.៨៥ | ០.៥៥ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមពិភាក្សា** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៧៣ | ០.៨៣ | ០.៧៨ | ០.៥២ |
| ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង | ០.៨៩ | ០.៨៧ | ០.៨៩ | - |
| ក្រុមអ្នកបច្ចេកទេស | ០.៦៦ | ០.៧៩ | ០.៥៩ | - |
| កម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល | ០.៧១ | ០.៧៥ | ០.៧៥ | ០.៥៩ |

តម្លៃសូចនាករនេះគឺ ០,៧១ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ ដែលអាចឆ្លុះបញ្ចាំងថា ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិក អនុវត្តមិនទាន់បានល្អនៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិភាគច្រើន លើកលែងតែនៅរាជធានីភ្នំពេញដែលទទួលបានពិន្ទុ ០,៩៤ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អណាស់។ ពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តទាំងអស់គឺ ០,៨១ (ល្អ) រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក គឺ ០,៧៥ (បង្គួរ) និងសម្រាប់ឃុំ សង្កាត់ទាំងអស់ គឺ ០,៥៤ (មធ្យម)។ ក្រុង និងសង្កាត់រួមគ្នាបានពិន្ទុ ០,៨១ (ល្អ) ប៉ុន្តែឃុំតំបន់ជនបទបានពិន្ទុត្រឹម ០,៥០ (មធ្យម)។ ក្នុងចំណោមតំបន់ក្រៅរាជធានីភ្នំពេញ តំបន់ទន្លេសាបទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់គួរឱ្យកត់សម្គាល់គឺ ០,៨៦ ចំណាត់ថ្នាក់ល្អ។ ពិន្ទុទទួលបានពីសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលគឺ ០,៧១ ទាបជាងពិន្ទុក្រុមពិភាក្សា (ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង) ដែលមានពិន្ទុ ០,៨៩។ ពិន្ទុខ្ពស់ដែលផ្តល់ដោយក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងអាចបង្ហាញពីលទ្ធភាពដែលការវាយតម្លៃត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមិនមានការពាក់ព័ន្ធ ឬជូនដំណឹងដល់សមាជិក បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ដែលប្រការនេះមិនមែនជាការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកល្អនោះឡើយ។

### ៥.៤.៦. សូចនាករផែនការធនធានមនុស្ស

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ផែនការធនធានមនុស្សដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានបុគ្គលិកក្នុងចំនួនសមស្រប ហើយបុគ្គលិកទាំងនោះមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ផ្អែកតម្រូវការបុគ្គលិក និងផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ"*។

តម្លៃសរុប ៖ ០.៦៦

ចំណាត់ថ្នាក់ ៖ មធ្យម

ពិន្ទុខ្ពស់ ៖ រាជធានី ខេត្ត, ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ, ទីប្រជុំជន, ភ្នំពេញ

ពិន្ទុទាប ៖ ឃុំ សង្កាត់, ជនបទ, តំបន់ទំនាប

| **សូចនាករទី៥** | **ផែនការធនធានមនុស្ស** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៦៧** | **០.៧០** | **០.៧០** | **០.៥៧** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៦៤ | ០.៦៦ | ០.៦៧ | ០.៥៥ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៦៩ | ០.៧៥ | ០.៧២ | ០.៥៨ |
| **សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុងធៀបនឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៧៦ | - | ០.៧៧ | ០.៧៣ |
| ជនបទ | ០.៦៣ | - | ០.៦៧ | ០.៥៤ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨៩ | ០.៩៥ | ០.៨៩ | ០.៨៣ |
| ទំនាប | ០.៥៩ | ០.៦៨ | ០.៥៩ | ០.៤៩ |
| ទន្លេសាប | ០.៦២ | ០.៦៧ | ០.៦៨ | ០.៤៦ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៦៨ | ០.៦៩ | ០.៧១ | ០.៦៣ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៧៣ | ០.៧៣ | ០.៧៦ | ០.៦៨ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមពិភាក្សា** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៦៦ | ០.៦៨ | ០.៧៣ | ០.៤៨ |
| ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង | ០.៧៤ | ០.៧៤ | ០.៧៤ | - |
| ក្រុមអ្នកបច្ចេកទេស | ០.៦៩ | ០.៧២ | ០.៦៧ | - |
| សំណួរលក្ខណៈបុគ្គល | ០.៧០ | ០.៦៧ | ០.៦៥ | ០.៨២ |

សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្សគឺទទួលនបានពិន្ទុ ០,៦៧ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទទួលបានពិន្ទុ ០,៧០ ខណៈដែលរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ទទួលបានពិន្ទុតែ ០,៥៧ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅរាជធានីភ្នំពេញទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ គឺ ០.៨៩ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អ ដោយសង្កាត់ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញទទួលបានពិន្ទុ ០.៨៣ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អ។ ពិន្ទុសម្រាប់តំបន់នៅក្រៅរាជធានីភ្នំពេញជាទូទៅមានកម្រិតមធ្យម ឬខ្សោយ លើកលែងតែតំបន់ឆ្នេរដែលមានពិន្ទុបង្គួរនៅថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក។

### ៥.៤.៧. សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹងទូទៅរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ចំណេះដឹងទូទៅ និងជំនាញរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំណេះដឹងទូទៅ និងមានជំនាញដែលត្រូវការពិតប្រាកដសម្រាប់បំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្តង់ដាខ្ពស់"*។

តម្លៃសរុប៖ ០,៧៥

ចំណាត់ថ្នាក់៖ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់ ៖ ឃុំ សង្កាត់ ទីប្រជុំជន និងរាជធានីភ្នំពេញ

ពិន្ទុទាប ៖ រដ្ឋបាលតំបន់ជនបទ, តំបន់ទំនាប, តំបន់ខ្ពង់រាប

| **សូចនាករទី៦** | **ចំណេះដឹងទូទៅ និងជំនាញបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៧៥** | **០.៧២** | **០.៧៦** | **០.៧៧** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៧៤ | ០.៦៨ | ០.៧៥ | ០.៧៧ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៧៧ | ០.៧៦ | ០.៧៨ | ០.៧៨ |
| **សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុងធៀបនឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨០ | - | ០.៨០ | ០.៨១ |
| ជនបទ | ០.៧៦ | - | ០.៧៥ | ០.៧៧ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨៥ | ០.៨២ | ០.៨៨ | ០.៨១ |
| ទំនាប | ០.៧៣ | ០.៧៣ | ០.៧២ | ០.៧៦ |
| ទន្លេសាប | ០.៧៨ | ០.៧៨ | ០.៧៦ | ០.៨៣ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៧៣ | ០.៦៧ | ០.៧៦ | ០.៧៤ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៧៥ | ០.៦៩ | ០.៧៦ | ០.៧៩ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមពិភាក្សា** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៧៦ | ០.៦៦ | ០.៨០ | ០.៧៧ |
| ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង | ០.៧៤ | ០.៧០ | ០.៧៦ | - |
| ក្រុមអ្នកបច្ចេកទេស | ០.៧៥ | ០.៧៥ | ០.៧៤ | - |
| សំណួរលក្ខណៈបុគ្គល | ០.៧៦ | ០.៧៥ | ០.៧៥ | ០.៧៩ |

ពិន្ទុសូចនាករសម្រាប់ចំណេះដឹងទូទៅ និងជំនាញបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគឺ ០,៧៥ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ ភាពខុសគ្នារវាងកម្រិតនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងរវាងប្រភេទ និងតំបន់គឺមានទំហំតូចសម្រាប់សូចនាករនេះ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ពិន្ទុសរុបសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត គឺ ០,៧២ (បង្គួរ)។ ពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងទីក្រុងគឺ ០,៨០ (ល្អ) ខណៈដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតំបន់ជនបទគឺ ០,៧៦ (បង្គួរ)។ រដ្ឋបាលនានាក្នុងរាជធានីភ្នំពេញទទួលបានពិន្ទុ ០.៨៥ (ល្អ) ដែលក្នុងនោះរដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញមានពិន្ទុ ០.៨២ (ល្អ) រដ្ឋបាលខណ្ឌទទួលបានពិន្ទុ ០.៨៨ (ល្អ) និងរដ្ឋបាលសង្កាត់មានពិន្ទុ ០.៨១ (ល្អ)។ ពិន្ទុពីកម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល គឺស្របទៅនឹងពិន្ទុដែលនៃក្រុមពិភាក្សា។

### ៥.៤.៨. សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងជំនាញរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងជំនាញរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់

ក្រោម ជាតិដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានជំនាញបច្ចេកទេសដែលត្រូវការសម្រាប់អនុវត្តមុខងារផ្តល់សេវានានាដែលបានប្រគល់ទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ"*។

តម្លៃសរុប៖ ០,៦៥

ចំណាត់ថ្នាក់៖ មធ្យម

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ទីប្រជុំជន ភ្នំពេញ

ពិន្ទុទាប៖ ឃុំ សង្កាត់, ជនបទ, តំបន់ទំនាប, តំបន់ខ្ពង់រាប

| **សូចនាករទី៧** | **ចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងជំនាញរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៦៥** | **០.៦៤** | **០.៦៦** | **០.៦៣** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៦២ | 0.60 | ០.៦៤ | ០.៦១ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៦៨ | ០.៦៩ | ០.៦៩ | ០.៦៤ |
| **សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុងធៀបនឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៧៥ | - | ០.៧៥ | ០.៧៥ |
| ជនបទ | ០.៦២ | - | ០.៦៣ | ០.៦១ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨៥ | ០.៨៤ | ០.៨៥ | ០.៨៤ |
| ទំនាប | ០.៥៩ | ០.៦៤ | ០.៦០ | ០.៥០ |
| ទន្លេសាប | ០.៧០ | ០.៦៨ | ០.៦៩ | ០.៧៥ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៥៩ | ០.៦០ | ០.៥៨ | ០.៦០ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៧២ | ០.៦៨ | ០.៧២ | ០.៧៧ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមពិភាក្សា** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៦២ | ០.៥៥ | ០.៦៨ | ០.៥៧ |
| ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង | ០.៦២ | ០.៦៥ | ០.៦១ | - |
| ក្រុមអ្នកបច្ចេកទេស | ០.៦៣ | ០.៦៣ | ០.៦៣ | - |
| កម្រងសំណួលក្ខណៈបុគ្គល | ០.៧៥ | ០.៧៥ | ០.៧៣ | ០.៧៩ |

សូចនាករសម្រាប់ចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងជំនាញបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគឺ ០,៦៥ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម ប្រការនេះអាចជាឧបសគ្គក្នុងការកែលម្អការផ្តល់សេវា។ ពិន្ទុស្រដៀងគ្នានេះត្រូវបានកត់សម្គាល់សម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត (០,៦៤) រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (០,៦៦) និងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ (០,៦៣) ដែលស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យមនៅគ្រប់ថ្នាក់នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

### ៥.៤.៩. ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"មានប្រាក់ខែ និងការលើកទឹកចិត្តគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទាក់ទាញ និងរក្សាបុគ្គលិកដែលមានគុណសម្បត្តិ និងគុណភាពល្អ និងផ្តល់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិកដែលបំពេញការងារបានល្អ និងបុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅតាមតំបន់លំបាកនានា"*។

តម្លៃសរុប ៖ ០.៦៦

ចំណាត់ថ្នាក់ ៖ មធ្យម

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ភ្នំពេញ

ពិន្ទុទាប៖ ឃុំ សង្កាត់, តំបន់ទំនាប

| **សូចនាករទី៨** | **ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៦៦** | **០.៦៧** | **០.៦៨** | **០.៥៩** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៦៤ | ០.៦៣ | ០.៦៧ | ០.៥៩ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៦៨ | ០.៧១ | ០.៧០ | ០.៦០ |
| **សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុងធៀបនឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៦៦ | - | ០.៦៩ | ០.៥៩ |
| ជនបទ | ០.៦៥ | - | ០.៦៨ | ០.៦០ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៧៤ | ០.៨៨ | ០.៧៣ | ០.៦៣ |
| ដីទំនាប | ០.៦០ | ០.៦៥ | ០.៦៣ | ០.៤៨ |
| ទន្លេសាប | ០.៦៧ | ០.៦៨ | ០.៦៩ | ០.៦៣ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៦៨ | ០.៦៦ | ០.៧០ | ០.៦៧ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៦៧ | ០.៦៦ | ០.៧០ | ០.៦៣ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមពិភាក្សា** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៦៤ | ០.៦៧ | ០.៦៨ | ០.៥៣ |
| ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង | ០.៦៦ | ០.៦៦ | ០.៦៦ | - |
| ក្រុមអ្នកបច្ចេកទេស | ០.៦៥ | ០.៦៣ | ០.៦៥ | - |
| កម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល | ០.៧៥ | ០.៧១ | ០.៧៤ | ០.៨០ |

សូចនាករលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកត្រូវបានទទួលពិន្ទុ ០,៦៦ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តបានផ្តល់ពិន្ទុសូចនាករ ០,៦៧ និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ០,៦៨ គឺស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម ខណៈដែលរដ្ឋបាលរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ទទួលបានពិន្ទុ ០,៥៩ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។ ពិន្ទុទទួលបានពីកម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលគឺ ០,៧៥ (បង្គួរ) ខ្ពស់ជាងពិន្ទុផ្តល់ដោយក្រុមពិភាក្សា។

### ៩.៤.១០. សមភាពយេនឌ័រ

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់សមភាពយេនឌ័រដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ *"ស្ត្រីមានឱកាសស្មើគ្នាជាមួយបុរសសម្រាប់ការងារគ្រប់ប្រភេទនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងត្រូវបានតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។ បុគ្គលិកស្ត្រី និងបុរសមានការបែងចែកការងារគ្រប់ប្រភេទស្មើៗគ្នា ទទួលបានប្រាក់ស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដូចគ្នា និងមានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការសម្រេចចិត្ត។*

តម្លៃសរុប៖ ០.៩៧

ចំណាត់ថ្នាក់៖ ល្អណាស់

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ទីក្រុង

ពិន្ទុខ្សោយ៖ ជនបទ

| សូចនាករទី៩ | សមភាពយេនឌ័រ | | | |
|---|---|---|---|---|
| | គ្រប់កម្រិត | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៩៧** | **០.៩៧** | **០.៩៧** | **០.៩៥** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៩៦ | ០.៩៦ | ០.៩៦ | ០.៩៤ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៩៧ | ០.៩៨ | ០.៩៨ | ០.៩៥ |
| **សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុងធៀបនឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៩៨ | - | ០.៩៨ | ០.៩៧ |
| ជនបទ | ០.៩៦ | - | ០.៩៧ | ០.៩៤ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៩៩ | ០.៩៩ | 0.99 | ០.៩៨ |
| ដីទំនាប | ០.៩៣ | ០.៩៥ | ០.៩៤ | ០.៨៩ |
| ទន្លេសាប | ០.៩៩ | ០.៩៩ | ០.៩៨ | ១.00 |
| ខ្ពង់រាប | ០.៩៧ | ០.៩៨ | ០.៩៨ | ០.៩៥ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៩៩ | ០.៩៨ | ០.៩៩ | ១.00 |
| **តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមពិភាក្ស** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៩៨ | ០.៩៩ | ១.00 | ០.៩៥ |
| ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង | ០.៩៨ | ០.៩៨ | ០.៩៩ | - |
| ក្រុមអ្នកបច្ចេកទេស | ០.៩៧ | ០.៩៩ | ០.៩៦ | - |
| កម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល | ០.៩៤ | ០.៩៤ | ០.៩៤ | ០.៩៤ |

ពិន្ទុសម្រាប់សូចនាករសមធម៌យេនឌ័រ គឺខ្ពស់ជាងសូចនាករផ្សេងទៀត។ ពិន្ទុសរុបគឺ ០,៩៧ (ល្អណាស់) ហើយតាមពិតពិន្ទុទាំងអស់ដែលបានរាយការណ៍ក្នុងតារាងខាងលើ គឺស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អណាស់។ ពិន្ទុទាបបំផុតគឺសម្រាប់ឃុំ សង្កាត់នៅក្នុងតំបន់ទំនាប (០,៨៩)។ ពិន្ទុដែលទទួលបានពីកម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលគឺ ០,៩៤ (ល្អណាស់) ប៉ុន្តែនៅទាបជាងពិន្ទុដែលផ្តល់ដោយក្រុមពិភាក្សា។

ក្នុងប្រអប់ខាងក្រោមផ្តល់នូវការវិភាគបន្ថែមចំពោះការឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងបញ្ជីសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលម្នាក់ៗ។ ដូចបានពន្យល់ខាងលើ ភស្តុតាងផ្សេងទៀតបានបង្ហាញពីឆន្ទៈរបស់មន្ត្រីដែលមានភាពស្មោះត្រង់ក្នុងការឆ្លើយទៅនឹងកម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល បើប្រៀបធៀបទៅនឹងការឆ្លើយក្នុងក្រុមពិភាក្សា។

*នៅក្នុងការស្ទង់មតិលក្ខណៈបុគ្គល ៨០% នៃស្ត្រី និងបុរសបានឆ្លើយតបថា "យល់ស្របយ៉ាងខ្លាំង" ចំពោះសំណួរចំនួន៣ក្នុងចំណោមសំណួរចំនួន៤ អំពីទិដ្ឋភាពនៃសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ស្ត្រីមានចំនួនតិចជាងបុរសតែបន្តិចប៉ុណ្ណោះដែលបានជ្រើសរើសចម្លើយ "យល់ស្របយ៉ាងខ្លាំង"។ ទិដ្ឋភាពមួយដែលទាំងបុរស និងស្ត្រីហាក់មានភាពវិជ្ជមានតិចតួចគឺឱកាសស្មើគ្នាសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងការចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ ចំណុចចុងក្រោយអាចទាក់ទងនឹងតួនាទីរបស់ស្ត្រីជាម្តាយ និងអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារផ្ទះ ជាជាងពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ទៅនឹងការងារធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីភាគរយស្ត្រី និងបុរសដែលឆ្លើយតបសំណួរនីមួយៗសម្រាប់ថ្នាក់ទាំង៣នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។*

| *សំណួរ* | *ភេទ* | *យល់ស្រប យ៉ាងខ្លាំង* | *យល់ ស្របខ្លះ* | *មិនយល់ ស្រប តែមិន ទំទាស់* | *មិនយល់ ស្របខ្លះ* | *មិនយល់ ស្របយ៉ាង ខ្លាំង* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *ស្ត្រី* | *82%* | *17%* | *0%* | *0%* | *0%* |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្ត្រីមានឱកាសដូចគ្នានឹងបុរសសម្រាប់ការចូលបម្រើការងារ និងទទួលបានការដំឡើងថ្នាក់ដូចគ្នា* | *បុរស* | *83%* | *14%* | *1%* | *0%* | *1%* |
| *នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បុគ្គលិកជាស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ខែដូចគ្នានឹងបុរស សម្រាប់ការបំពេញការងារក្នុងមុខតំណែងដូចគ្នា* | *ស្ត្រី* | *79%* | *19%* | *1%* | *1%* | *0%* |
| | *បុរស* | *81%* | *16%* | *2%* | *1%* | *1%* |
| *នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បុគ្គលិកស្ត្រីមានសិទ្ធិធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដូចគ្នានឹងបុគ្គលិកជាបុរសក្នុងមុខតំណែនដូចគ្នា* | *ស្ត្រី* | *82%* | *17%* | *1%* | *0%* | *0%* |
| | *បុរស* | *83%* | *15%* | *1%* | *1%* | *1%* |
| *នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្ត្រីមានឱកាសដូចគ្នានឹងបុរស ក្នុងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងបេសកកម្មនានា* | *ស្ត្រី* | *43%* | *49%* | *4%* | *3%* | *2%* |
| | *បុរស* | *48%* | *43%* | *4%* | *4%* | *2%* |

### ៥.៤.១១. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

និយមន័យសូចនាករសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលបានស្នើឱ្យវាយតម្លៃ គឺ ***"រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពជាប្រព័ន្ធសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់ ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព"។***

តម្លៃសរុប ៖ ០.៦៨

ចំណាត់ថ្នាក់ ៖ មធ្យម

ពិន្ទុខ្ពស់ ៖ រាជធានី ខេត្ត, ទីប្រជុំជន

ពិន្ទុទាប ៖ ឃុំ សង្កាត់ តំបន់ទំនាប

| **សូចនាករទី១០** | **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៦៨** | **០.៨០** | **០.៧២** | **០.៥០** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៦៦ | ០.៧៦ | ០.៦៩ | ០.៤៩ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៧១ | ០.៨៣ | ០.៧៤ | ០.៥១ |
| **សូចនាករតម្លៃតាមទីក្រុងធៀបនឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៧៤ | - | ០.៨២ | ០.៥៨ |
| ជនបទ | ០.៦១ | - | ០.៦៧ | ០.៤៩ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨៩ | ០.៩៩ | ០.៩៤ | ០.៦៨ |
| ទំនាប | ០.៦១ | ០.៧៤ | ០.៦៨ | ០.៣៦ |
| ទន្លេសាប | ០.៧១ | ០.៨៣ | ០.៧៤ | ០.៥១ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៦៤ | ០.៨១ | ០.៥៩ | ០.៥៨ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៧២ | ០.៧៦ | ០.៧៦ | ០.៦០ |
| **តម្លៃសូចនាករតាមប្រភេទនៃក្រុមពិភាក្សា** | | | | |
| ក្រុមប្រឹក្សា | ០.៦០ | ០.៧០ | ០.៦៦ | ០.៣៧ |
| ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រង | ០.៧៧ | ០.៨៥ | ០.៧៤ | - |
| ក្រុមអ្នកបច្ចេកទេស | ០.៦៥ | ០.៧៦ | ០.៦០ | - |
| កម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល | ០.៨៨ | ០.៨៧ | ០.៨៧ | ០.៩០ |

សូចនាករការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានពិន្ទុ ០,៦៨ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។ ពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត គឺ ០,៨០ (ល្អ) សម្រាប់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺ ០,៧២ (បង្គួរ) និងសម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់គឺ ០,៥០ (មធ្យម)។ ពិន្ទុដែលទទួលបានពីកម្រងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលគឺ ០,៨៨ (ល្អ) ហើយខ្ពស់ជាងពិន្ទុទទួលបានពីក្រុមពិភាក្សា។

## ៥.៥. បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា

### ៥.៥.១. តម្លៃសន្ទស្សន៍រង

សន្ទស្សន៍រងបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា ត្រូវបានវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើសំណួរសំខាន់ៗចំនួន២២ បែងចែកជា៦សូចនាករ រួមមាន៖ ព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីសេវា (២សំណួរ) ភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលសេវា (៦សំណួរ) ការផ្តល់សេវាដោយយុត្តិធម៌ និងស្មើភាព (៥សំណួរ) គុណភាពនៃសេវា (៤សំណួរ) តម្លាភាពការបង់កម្រៃសេវា (៤សំណួរ) និងការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា (១សំណួរ)។ ពិន្ទុសម្រាប់សូចនាករនីមួយៗផ្សំឡើងពីតម្លៃជាមធ្យមនៃចម្លើយចំពោះសំណួរនីមួយៗ និងតម្លៃសន្ទស្សន៍រងត្រូវគណនាជាតម្លៃមធ្យមនៃតម្លៃសូចនាករទាំង៦។

ការគណនាតម្លៃសន្ទស្សន៍រងបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសម្រាប់ថ្នាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម ដោយផ្តល់ទម្ងន់ដូចគ្នានឹងសន្ទស្សន៍រងផ្សេងទៀតដែរ គឺ ២៥% សម្រាប់រាជធានី ខេត្ត ៥០% សម្រាប់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង ២៥% សម្រាប់ឃុំ សង្កាត់។

| **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** | **សន្ទស្សន៍រង** | **៩៥% ចន្លោះនៃទំនុកចិត្ត** | |
|---|---|---|---|
| | | **តម្លៃទាបបំផុត** | **តម្លៃខ្ពស់បំផុត** |
| **គ្រប់ថ្នាក់** | **០.៧៤** | **០.៧២** | **០.៧៥** |
| រាជធានី ខេត្ត | ០.៧៤ | ០.៧១ | ០.៧៧ |
| ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ០.៧៦ | ០.៧៥ | ០.៧៧ |
| ឃុំ សង្កាត់ | ០.៧០ | ០.៦៩ | ០.៧០ |

សន្ទស្សន៍រងនេះមានតម្លៃ ០,៧៤ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ ក្នុងនោះពិន្ទុសម្រាប់រាជធានី ខេត្ត គឺ ០,៧៤ ពិន្ទុសម្រាប់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ០,៧៦ និងពិន្ទុសម្រាប់ឃុំ សង្កាត់ ០,៧០ ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ តារាងខាងក្រោមសង្ខេបអំពីពិន្ទុដែលបានគណនាសម្រាប់ទិដ្ឋភាពនីមួយៗនៃបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវាសម្រាប់ថ្នាក់នីមួយៗនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

| **សន្ទស្សន៍រង** | **បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **សូចនាករ** | **ឈ្មោះ** | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| | **ទម្ងន់/មេគុណ** | | **០.២៥%** | **០.៥០%** | **០.២៥%** |
| ១ | ព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីសេវា | ០.៧០ | ០.៦៩ | ០.៧០ | ០.៧០ |
| ២ | ភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលសេវា | ០.៧៩ | ០.៧៨ | ០.៧៨ | ០.៨០ |
| ៣ | ការផ្តល់សេវាដោយស្មើភាព និងយុត្តិធម៌ | ០.៩១ | ០.៩១ | ០.៩០ | ០.៩៣ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ៤ | គុណភាពនៃសេវា | ០.៩១ | ០.៩០ | ០.៩១ | ០.៩៣ |
| ៥ | តម្លាភាពនៃការបង់កម្រៃសេវា | ០.៦៤ | ០.៧២ | ០.៦៦ | ០.៥២ |
| ៦ | ការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា | ០.៤៨ | ០.៤៥ | ០.៥៨ | ០.៣១ |
| **តម្លៃសន្ទស្សន៍រង** | | **០.៧១** | **០.៧៤** | **០.៧៤** | **០.៧៦** |

### ៥.៥.២. ព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីសេវា

តម្លៃសរុប៖ ០,៧០

ចំណាត់ថ្នាក់៖ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ទីក្រុង ភ្នំពេញ

ពិន្ទុទាប៖ ជនបទ ឆ្នេរសមុទ្រ

សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីសេវា បានវាស់វែងតាមការសាកសួរអ្នកប្រើប្រាស់សេវាអំពីរបៀបដែលពួកគេទទួលបានព័ត៌មានអំពីសេវា (ផ្សព្វផ្សាយជាផ្លូវការ) និងយល់ដឹងអំពីម៉ោងធ្វើការនៃការិយាល័យផ្តល់សេវា គឺយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

| **សូចនាករទី១** | **ព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីសេវា និងពេលវេលាផ្តល់សេវា (ម៉ោងធ្វើការ)** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៧០** | **០.៦៩** | **០.៧០** | **០.៧០** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៦៨ | ០.៦៦ | ០.៦៨ | ០.៦៩ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៧១ | ០.៧៣ | ០.៧១ | ០.៧០ |
| **ពិន្ទុតាមទីក្រុងទល់នឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៧៥ | - | ០.៧៤ | ០.៧៩ |
| ជនបទ | ០.៦៩ | - | ០.៦៩ | ០.៦៨ |
| **ពិន្ទុតាមភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨៣ | ០.៧៣ | ០.៨៥ | ០.៨៨ |
| ទំនាប | ០.៦៩ | ០.៦៦ | ០.៧៥ | ០.៦០ |
| ទន្លេសាប | ០.៧៥ | ០.៧៦ | ០.៧៨ | ០.៦៧ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៦៤ | 0.65 | ០.៥៩ | ០.៧៣ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៦៨ | ០.៧១ | ០.៦៣ | ០.៧៤ |
| **ពិន្ទុតាមលក្ខណៈអ្នកប្រើប្រាស់** | | | | |
| បុរស | ០.៦៩ | ០.៦៧ | ០.៧២ | ០.៦៥ |
| ស្ត្រី | ០.៦៩ | ០.៧២ | ០.៦៧ | ០.៧២ |
| ជនជាតិដើមភាគតិច | ០.៥៧ | ០.៦១ | ០.៥៥ | ០.៥៨ |
| ពិការភាព | ០.៦៧ | ០.៥១ | ០.៧៦ | ០.៦៨ |
| បណ្ណក្រីក្រ | ០.៧០ | ០.៧១ | ០.៦៩ | ០.៦៨ |

សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីសេវា និងម៉ោងផ្តល់សេវាទទួលបានពិន្ទុ ០,៧០ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ ពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តគឺ ០,៦៩ (មធ្យម) ខណៈដែលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ទទួលបានពិន្ទុ ០,៧០ (បង្គួរ)។ រដ្ឋបាលតំបន់ទីក្រុងទទួលបានពិន្ទុ ០,៧៥ (បង្គួរ) ដែល

ពិន្ទុនេះល្អជាងរដ្ឋបាលតំបន់ជនបទដែលមានពិន្ទុ ០,៦៩ (មធ្យម)។ ពិន្ទុសម្រាប់រាជធានីភ្នំពេញគឺ ០,៨៣ (ល្អ) ខណៈដែលតំបន់ទន្លេសាបមានពិន្ទុ ០,៧៥ (បង្គួរ)។

បុរស និងស្ត្រីបានផ្តល់ចម្លើយជាវិជ្ជមានស្មើៗគ្នា ដោយទទួលបានពិន្ទុ ០,៦៩ (មធ្យម)។ ពិន្ទុដែលផ្តល់ដោយជនមានពិការភាព និងប្រជាពលរដ្ឋដែលមានប័ណ្ណក្រីក្រមិនមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងពីពិន្ទុរួមនោះទេ ប៉ុន្តែពិន្ទុដែលផ្តល់ដោយជនជាតិដើមភាគតិច គឺទាបជាង ០,៥៧ (មធ្យម)។

### ៤.៤.៣. ភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលសេវា

តម្លៃសរុប៖ ០,៧៩

ចំណាត់ថ្នាក់៖ បង្គួរ

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ឃុំ សង្កាត់, តំបន់ទន្លេសាប

ពិន្ទុទាប៖ តំបន់ជនបទ តំបន់ខ្ពង់រាប

សូចនាករនៃភាពការងាយស្រួលក្នុងការទទួលសេវា បានវាស់វែងតាមការសាកសួរអ្នកប្រើប្រាស់សេវាអំពីចំនួនដង និងរយៈពេលរងចាំ ភាពងាយស្រួល ភាពជឿជាក់លើម៉ោងធ្វើការ និងភាពងាយស្រួលនៃការធ្វើដំណើរទៅកាន់ការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយដើម្បីទទួលសេវា។

| *សូចនាករទី២* | *ភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលសេវា* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *គ្រប់កម្រិត* | *រាជធានី/ខេត្ត* | *ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ* | *ឃុំ/សង្កាត់* |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **០.៧៩** | **០.៧៨** | **០.៧៨** | **០.៨០** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | ០.៧៨ | ០.៧៦ | ០.៧៨ | ០.៨០ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | ០.៨០ | ០.៨០ | ០.៧៩ | ០.៨០ |
| **ពិន្ទុតាមទីក្រុងទល់នឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៨១ | - | ០.៨០ | ០.៨២ |
| ជនបទ | ០.៧៩ | - | ០.៧៨ | ០.៧៩ |
| **ពិន្ទុតាមភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨២ | ០.៧៣ | ០.៨៤ | ០.៨៦ |
| ទំនាប | ០.៧៩ | ០.៨៤ | ០.៧៩ | ០.៧៦ |
| ទន្លេសាប | ០.៨១ | ០.៨១ | ០.៧៩ | ០.៨៤ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៧៧ | ០.៧៥ | ០.៧៨ | ០.៧៨ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៧៨ | ០.៧៦ | ០.៧៧ | ០.៨១ |
| **ពិន្ទុតាមលក្ខណៈអ្នកប្រើប្រាស់** | | | | |
| បុរស | ០.៧៨ | ០.៧៨ | ០.៧៩ | ០.៧៥ |
| ស្ត្រី | ០.៧៨ | ០.៧៨ | ០.៧៨ | ០.៨២ |
| ជនជាតិដើមភាគតិច | ០.៨២ | ០.៨១ | ០.៨២ | ០.៦៧ |
| ពិការភាព | ០.៧៧ | ០.៧៨ | ០.៧៧ | ០.៧៦ |
| បណ្ណក្រីក្រ | ០.៨៣ | ០.៨៤ | ០.៨២ | ០.៧៨ |

ពិន្ទុសម្រាប់សូចនាករភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួលសេវា គឺ ០,៧៩ (បង្គួរ) ដោយរដ្ឋបាលឃុំសង្កាត់ទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុកខណ្ឌបន្តិច។ ពិន្ទុរួមសម្រាប់ក្រុង

ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់តាមតំបន់ទីប្រជុំជនគឺ ០,៨១ (ល្អ) ខ្ពស់ជាងពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជាតំបន់ជនបទ។ រដ្ឋបាលខណ្ឌទទួលបានពិន្ទុ ០,៨៤ (ល្អ) និងសង្កាត់ទទួលបានពិន្ទុ ០,៨៦ ប៉ុន្តែរដ្ឋបាលរាជធានីទទួលបានពិន្ទុ ០,៧៣ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរតែប៉ុណ្ណោះ។ រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ក្នុងតំបន់ទន្លេសាបទទួលបានពិន្ទុ ០,៨៤ (ល្អ) ខណៈតំបន់ផ្សេងទៀតមានពិន្ទុទាបជាង ប៉ុន្តែនៅតែស្ថិតចំណាត់ថ្នាក់ល្អ លើកលែងតែតំបន់ទំនាបមានពិន្ទុ ០,៧៦ ចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ។ បុរស និងស្ត្រីបានផ្តល់ពិន្ទុ ០,៧៨ (បង្គួរ)។ ពិន្ទុដែលបានវាយតម្លៃដោយជនជាតិដើមភាគតិច ជនមានពិការភាព និងប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រមិនមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងពីពិន្ទុរួមនោះទេ។

### ៥.៥.៤. ការផ្តល់សេវាដោយស្មើភាព និងយុត្តិធម៌

តម្លៃសរុប៖ ០,៩១

ចំណាត់ថ្នាក់៖ ល្អណាស់

ពិន្ទុខ្ពស់៖ ឃុំ សង្កាត់, ភ្នំពេញ, ទន្លេសាប

ពិន្ទុទាប៖ តំបន់ខ្ពង់រាប ឆ្នេរសមុទ្រ

សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សេវាដោយស្មើភាព និងយុត្តិធម៌ បានវាស់វែងតាមការសាកសួរអ្នកប្រើប្រាស់សេវាថា តើស្ត្រី ប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ ប្រជាពលរដ្ឋជាអ្នកមាន ជនមានពិការភាព និងជនជាតិដើមភាគតិច អាចទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការផ្តល់សេវាដោយស្មើភាពគ្នាដែរឬទេ?

| **សូចនាករទី៣** | **ការផ្តល់សេវាដោយស្មើភាព និងយុត្តិធម៌** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **0.៩១** | **0.៩១** | **0.៩០** | **0.៩៣** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | 0.៩០ | 0.៨៩ | 0.៨៩ | 0.៩៣ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | 0.៩២ | 0.៩៣ | 0.៩០ | 0.៩៣ |
| **ពិន្ទុតាមទីក្រុងទល់នឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | 0.៩៣ | - | 0.៩២ | 0.៩៣ |
| ជនបទ | 0.៩១ | - | 0.៨៩ | 0.៩៣ |
| **ពិន្ទុតាមភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | 0.៩៤ | 0.៨៧ | 0.៩៥ | 0.៩៧ |
| ដីទំនាប | 0.៩១ | 0.៩៤ | 0.៨៩ | 0.៩២ |
| ទន្លេសាប | 0.៩៥ | 0.៩៦ | 0.៩៦ | 0.៩៤ |
| ខ្ពង់រាប | 0.៨៨ | 0.៨៩ | 0.៨៦ | 0.៩៣ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | 0.៨៨ | 0.៨៨ | 0.៨៧ | 0.៩១ |
| **ពិន្ទុតាមលក្ខណៈអ្នកប្រើប្រាស់** | | | | |
| បុរស | 0.៩១ | 0.៩៣ | 0.៩០ | 0.៩០ |
| ស្ត្រី | 0.៨៩ | 0.៨៩ | 0.៨៩ | 0.៩៤ |
| ជនជាតិដើមភាគតិច | 0.៨៩ | 0.៩១ | 0.៨៨ | 0.៨៥ |
| ពិការភាព | 0.៨៩ | 0.៨៤ | 0.៩២ | 0.៩៧ |
| បណ្ណក្រីក្រ | 0.៩១ | 0.៩៤ | 0.៨៩ | 0.៩៣ |

អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានភាគច្រើនបញ្ជាក់ថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានផ្តល់សិទ្ធិទទួលបានសេវាស្មើភាពគ្នាដល់ប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់។ សូចនាករនេះបានទទួលពិន្ទុសរុប ០.៩១ (ល្អណាស់)។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតំបន់ទីប្រជុំជន (0,៩៣) ទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតំបន់ជនបទ (0,៩១) ប៉ុន្តែតំបន់ទាំងពីរស្ថិតនៅក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អណាស់។ ពិន្ទុទាបជាងគេ គឺរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមតំបន់ខ្ពង់រាប និងតំបន់បឹងទន្លេសាប ក៏ប៉ុន្តែក៏ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អណាស់ផងដែរ។

### ៤.៤.៤. គុណភាពនៃសេវា

តម្លៃសរុបៈ 0,៩១

ចំណាត់ថ្នាក់ៈ ល្អណាស់

ពិន្ទុខ្ពស់ៈ ឃុំ សង្កាត់, ទីប្រជុំជន, តំបន់ទន្លេសាប

ពិន្ទុទាបៈ រាជធានី ខេត្ត, តំបន់ជនបទ, តំបន់ខ្ពង់រាប

គុណភាពសេវាបានវាយតម្លៃតាមការសាកសួរអ្នកប្រើប្រាស់អំពីអាកប្បកិរិយា និងចំណេះដឹងរបស់មន្ត្រីផ្តល់សេវា និងការពេញចិត្តរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា។

| **សូចនាករទី៤** | **គុណភាពនៃសេវា** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **តម្លៃជាមធ្យម** | **0.៩១** | **0.៩0** | **0.៩១** | **0.៩៣** |
| *តម្លៃទាបបំផុត* | 0.៨៩ | 0.៨៧ | 0.៨៩ | 0.៩១ |
| *តម្លៃខ្ពស់បំផុត* | 0.៩៣ | 0.៩៣ | 0.៩៣ | 0.៩៤ |
| **ពិន្ទុតាមទីក្រុងទល់នឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | 0.៩៥ | - | 0.៩៥ | 0.៩៥ |
| ជនបទ | 0.៩១ | - | 0.៩0 | 0.៩២ |
| **ពិន្ទុតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | 0.៩៤ | 0.៨៥ | 0.៩៥ | 0.៩៨ |
| ទំនាប | 0.៩0 | 0.៩៣ | 0.៨៧ | 0.៩៣ |
| ទន្លេសាប | 0.៩៦ | 0.៩៥ | 0.៩៦ | 0.៩៧ |
| ខ្ពង់រាប | 0.៨៩ | 0.៨៦ | 0.៩១ | 0.៨៩ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | 0.៩0 | 0.៩0 | 0.៨៩ | 0.៩៣ |
| **ពិន្ទុតាមលក្ខណៈអ្នកប្រើប្រាស់** | | | | |
| បុរស | 0.៩១ | 0.៨៩ | 0.៩១ | 0.៩៣ |
| ស្ត្រី | 0.៩0 | 0.៨៦ | 0.៩២ | 0.៩៤ |
| ជនជាតិដើមភាគតិច | 0.៩១ | 0.៨៦ | 0.៩៤ | 0.៨៣ |
| ពិការភាព | 0.៨៧ | 0.៨២ | 0.៩0 | 0.៩៥ |
| បណ្ណក្រីក្រ | 0.៨៨ | 0.៨៩ | 0.៨៧ | 0.៩១ |

តម្លៃសូចនាករសរុបសម្រាប់គុណភាពសេវាគឺ 0,៩១ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អណាស់។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតំបន់ជនបទមានពិន្ទុ 0,៩១ ប៉ុន្តែនៅទាបជាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតាមទីប្រជុំជនដែលទទួលបានពិន្ទុ 0,៩៥។ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមតំបន់ទន្លេសាបទទួលពិន្ទុខ្ពស់បំផុតគឺ 0,៩៦។

ការឆ្លើយតបពីប្រជាពលរដ្ឋមានពិការភាពបានផ្តល់ពិន្ទុទាបជាងនេះ ប៉ុន្តែនៅតែស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ (០,៨៧) ដោយពិន្ទុរបស់ជនពិការភាពសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តបានធ្លាក់ចុះបន្តិច ០,៨២ (ល្អ)។

### ៥.៥.៦. តម្លាភាពនៃការបង់កម្រៃសេវា

តម្លៃសរុប ៖ ០.៦៤

ចំណាត់ថ្នាក់ ៖ មធ្យម

ពិន្ទុខ្ពស់ ៖ ទីប្រជុំជន, ភ្នំពេញ

ពិន្ទុទាប ៖ ឃុំ សង្កាត់, ជនបទ, តំបន់ទំនាប

សូចនាករតម្លាភាពក្នុងការបង់កម្រៃសេវាបានវាយតម្លៃការសួរអ្នកប្រើប្រាស់សេវាពីរបៀបដែលពួកគេដឹងពីតម្លៃសេវា ថាតើតម្លៃផ្លូវការ គឺដូចគ្នាទៅនឹងចំនួនដែលពួកគេបានបង់ពិតប្រាកដដែឬទេ? តើពួកគាត់ត្រូវទទួលបានផ្តល់បង្កាន់ដៃ និងថាតើបង្កាន់ដៃនោះត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?

| **សូចនាករទី៥** | **តម្លាភាពនៃការបង់កម្រៃសេវា** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **គ្រប់កម្រិត** | **រាជធានី/ខេត្ត** | **ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ** | **ឃុំ/សង្កាត់** |
| **គ្រប់ប្រភេទ** | **០.៦៤** | **០.៧២** | **០.៦៦** | **០.៥២** |
| តម្លៃទាប | ០.៦០ | ០.៦៨ | ០.៦៣ | ០.៤៨ |
| តម្លៃខ្ពស់ | ០.៦៨ | ០.៧៧ | ០.៧០ | ០.៥៦ |
| **ពិន្ទុតាមទីក្រុងទល់នឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៧៤ | - | ០.៧៥ | ០.៧០ |
| ជនបទ | ០.៦០ | - | ០.៦៥ | ០.៤៩ |
| **ពិន្ទុតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨៥ | ០.៧៣ | ០.៩២ | ០.៨២ |
| ទំនាប | ០.៥៥ | ០.៦៧ | ០.៦២ | ០.២៧ |
| ទន្លេសាប | ០.៧៦ | ០.៧៤ | ០.៧៧ | ០.៧៧ |
| ខ្ពង់រាប | ០.៥៨ | ០.៧៩ | ០.៥៥ | ០.៤៣ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៧៥ | ០.៥៩ | ០.៨១ | ០.៧៨ |
| **ពិន្ទុតាមលក្ខណៈអ្នកប្រើប្រាស់** | | | | |
| បុរស | ០.៦៥ | ០.៧១ | ០.៦៧ | ០.៥៣ |
| ស្ត្រី | ០.៦៩ | ០.៦៩ | ០.៦៨ | ០.៥៥ |
| ជនជាតិដើមភាគតិច | ០.៤៥ | ០.៥៤ | ០.៤០ | ០.៣៩ |
| ពិការភាព | ០.៧៩ | ០.៧៨ | ០.៧៩ | ០.៦៦ |
| បណ្ណក្រីក្រ | ០.៦៤ | ០.៦៩ | ០.៦១ | ០.៤៦ |

ទោះបីជាមានការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីកែលម្អក៏ដោយ ក៏តម្លាភាពក្នុងការបង់កម្រៃសេវានៅមានភាពល្អប្រសើរនៅឡើយ ដោយបានពិន្ទុសរុប ០,៦៤ (មធ្យម)។ ពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត គឺ ០,៧២ (បង្គួរ) ខណៈដែលពិន្ទុសម្រាប់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (០,៦៦) និងឃុំ សង្កាត់ (០,៥២) គឺមធ្យម។

អ្នកប្រើប្រាស់សេវាជាស្ត្រីបានផ្តល់ពិន្ទុ ០.៦៩ ខ្ពស់ជាងពិន្ទុផ្តល់ដោយបុរស ០,៦៥។ ពិន្ទុផ្តល់ដោយពីជនជាតិដើមភាគតិច គឺទាបណាស់ (០,៤៥) ខណៈដែលប្រជាពលរដ្ឋមានពិការភាពបានផ្តល់

ពិន្ទុខ្ពស់ គឺ ០.៧៩ ខ្ពស់ជាងតម្លៃមធ្យម។

### ៥.៥.៧. ការដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ា

តម្លៃសរុប ៖ ០,៤៨

ចំណាត់ថ្នាក់ ៖ ខ្សោយ

ពិន្ទុខ្ពស់ ៖ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ទីប្រជុំជន, ភ្នំពេញ និងតំបន់ទន្លេសាប

ខ្សោយបំផុត ៖ ឃុំ សង្កាត់, ជនបទ, តំបន់ខ្ពង់រាប

ពិន្ទុសម្រាប់ការដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ា បានវាយតម្លៃតាមការសាកសួរប្រជាពលរដ្ឋអំពីថាដឹងពីរបៀបដាក់ពាក្យបណ្ដឹងអំពីសេវារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែរឬទេ?

| សូចនាករទី៦ | ការដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ា | | | |
|---|---|---|---|---|
| | គ្រប់កម្រិត | រាជធានី/ខេត្ត | ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ | ឃុំ/សង្កាត់ |
| **គ្រប់ប្រភេទ** | **០.៤៨** | **០.៤៥** | **០.៥៨** | **០.៣១** |
| តម្លៃទាប | ០.៤១ | ០.៣៥ | ០.៥១ | ០.២៥ |
| តម្លៃខ្ពស់ | ០.៥៦ | ០.៥៥ | ០.៦៦ | ០.៣៦ |
| **ពិន្ទុតាមទីក្រុងទល់នឹងរដ្ឋបាលជនបទ** | | | | |
| ទីក្រុង | ០.៦៦ | - | ០.៧១ | ០.៥៨ |
| ជនបទ | ០.៤៦ | - | ០.៥៦ | ០.២៦ |
| **ពិន្ទុតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ** | | | | |
| ភ្នំពេញ | ០.៨៥ | ០.៥០ | ១.០០ | ០.៩០ |
| ទំនាប | ០.៥១ | ០.៥០ | ០.៦៣ | ០.២៩ |
| ទន្លេសាប | ០.៧៣ | ០.៦៥ | ០.៨២ | ០.៦២ |
| ខ្ពង់រាប | ០.២៨ | ០.៣២ | ០.៣៩ | ០. ០២ |
| ឆ្នេរសមុទ្រ | ០.៣២ | ០.៣៣ | ០.៣២ | ០.៣៣ |
| **ពិន្ទុតាមលក្ខណៈអ្នកប្រើប្រាស់** | | | | |
| បុរស | ០.៤៩ | ០.៤៦ | ០.៥៩ | ០.៣១ |
| ស្ត្រី | ០.៥៧ | ០.៤៩ | ០.៦១ | ០.៣១ |
| ជនជាតិដើមភាគតិច | ០.៣១ | ០.១២ | ០.៤១ | - |
| ពិការភាព | ០.៤៨ | ០.៣៩ | ០.៥២ | ០.៣០ |
| បណ្ណក្រីក្រ | ០.៤៨ | ០.៤១ | ០.៥១ | ០.១២ |

ពិន្ទុរួម គឺ ០,៤៨ ចំណាត់ថ្នាក់ខ្សោយ ដែលជាពិន្ទុទាបបំផុតក្នុងចំណោមសូចនាករនានាពាក់ព័ន្ធនឹងបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា។ ពិន្ទុខ្សោយនេះ ត្រូវបានកត់សម្គាល់សម្រាប់ថ្នាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់ និងសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅទីប្រជុំជន និងជនបទផងដែរ (ទោះបីជាពិន្ទុនៅតំបន់ទីប្រជុំជន ០,៦៦ ខ្ពស់ជាងពិន្ទុសរុបរួមក៏ដោយ។ ពិន្ទុសម្រាប់ភ្នំពេញ គឺខុសគ្នាខ្លាំងដោយរដ្ឋបាល ខណ្ឌបានពិន្ទុល្អឥតខ្ចោះ (១.០០) និងសង្កាត់បានពិន្ទុល្អណាស់ (០,៩០) ប៉ុន្តែពិន្ទុសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានីមានតែ ០,៥០ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។ ពិន្ទុផ្ដល់ដោយបុរស (០,៤៩) គឺទាបជាងពិន្ទុផ្ដល់ដោយស្ត្រី (០,៥៧) ពិន្ទុដែលទទួលបានសម្រាប់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់នៅក្នុងខេត្តតំបន់ខ្ពង់រាប (០,០២)

និងសម្រាប់ជនជាតិដើមភាគតិច (0.00) និងពលរដ្ឋក្រីក្រ (0.១២) នៅក្នុងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់បង្ហាញថាស្ទើរតែគ្មានចំណេះដឹងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

## ៦. ភាពមានកំណត់នៃការអង្កេត

**ការអង្កេតមិនអាចមានព័ត៌មាន និងភស្តុតាងពេញលេញនោះទេ៖** សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគួរតែត្រូវវាស់វែងតាមរយៈទិន្នន័យច្បាស់លាស់ ឧទាហរណ៍ ជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិកការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ឬការអនុវត្តថវិកា។ ការអង្កេតនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីទទួលបានទិន្នន័យទាំងនេះ តាមរយៈការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយនឹងបុគ្គលិកដែលមានព័ត៌មានល្អបំផុតលើប្រធានបទនីមួយៗ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការអង្កេតនេះអាចមានចម្លើយដែលមិនច្បាស់ទាំងស្រុងដូចដែលបានបង្ហាញដោយការឆ្លើយតបពីក្រុមពិភាក្សាផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតែមួយ និងលើប្រធានបទដូចគ្នា។ សម្រាប់សំណួរជាក់លាក់ ក៏មានភាពខុសគ្នារវាងការឆ្លើយតបរបស់មន្ត្រីបច្ចេកទេសនៅក្នុងក្រុមពិភាក្សា និងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ជីសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលចំពោះប្រធានបទដូចគ្នានៅក្នុងការង្កេតនេះ។

**ការវាយតម្លៃធៀបនឹងការយល់ឃើញ៖** មតិមួយចំនួនចំពោះសេចក្ដីព្រាងរបាយការណ៍នេះ បានលើកឡើងនូវការភ្ញាក់ផ្អើលចំពោះពិន្ទុខ្ពស់សម្រាប់សូចនាករមួយចំនួនដូចជាសូចនាករ ៣.១ អំពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបានកំណត់ថា *"បុគ្គលិកទាំងអស់មានលក្ខខណ្ឌការងារច្បាស់លាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានសូចនាករសម្រាប់វាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ"* និងសូចនាករ ៣.៩ អំពីសមភាពយេនឌ័រដែលបានកំណត់ថា *"ស្ត្រីមានឱកាសស្មើគ្នាជាមួយបុរសសម្រាប់ការងារក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់ប្រភេទ" "ស្ត្រី និងបុរសចែករំលែកការងារគ្រប់ប្រភេទស្មើៗគ្នា ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដូចគ្នា និងមានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការសម្រេចចិត្ត"*។ ការវិភាគបន្ថែមចំពោះសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានរៀបរាប់ក្នុងផ្នែក ៥.៤.១០ខាងលើ។ ករណីទាំងនេះ និងករណីផ្សេងទៀតអាចឆ្លុះបញ្ចាំងថា អ្នកឆ្លើយបានវាយតម្លៃស្ថានភាពជាក់ស្ដែងធៀបទៅនឹងទស្សនយល់ដឹងមានកម្រិតទាបរបស់ខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ លក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗដែលបានណែនាំឱ្យអនុវត្តនាពេលថ្មីៗនេះ ដើម្បីកែលម្អស្ថានភាពពីមុន ដូច្នេះមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់ឃើញថាជាការពេញចិត្ត បើទោះបីស្ថានភាពជជាក់ស្ដែង លក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗមិនទាន់ឆ្លើយតបទាំងស្រុងចំពោះការកំណត់ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បានសម្រាប់ការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តការងារក៏ដោយ។

**ភាពលំអៀងដែលអាចបញ្ជាក់បាន៖** សម្រាប់កម្រងសំណួរគ្រប់ប្រភេទ ចម្លើយភាគច្រើនលើសលុប (ប្រហែល៨៥%) បានយល់ស្របយ៉ាងខ្លាំង ឬយល់ស្របខ្លះៗចំពោះសំណួរដែលមានលក្ខណៈជាឃ្លាអធិប្បាយបែបវិជ្ជមាន។ ម៉្យាងទៀត វាជាករណីកម្រដែលអ្នកឆ្លើយទៅនឹងសំណួរក្នុងក្រុមពិភាក្សា និងសំណួរ ជាលក្ខណៈបុគ្គល ឆ្លើយថាមិនយល់ស្របនឹងសំណួរលក្ខណៈវិជ្ជមានបែបនេះ។ សម្រាប់ហេតុផលនេះ ការបកស្រាយលទ្ធផលគួរផ្ដោតលើតម្លៃពិន្ទុ ជាជាងការបកស្រាយដោយការប្រើពាក្យពេចន៍។

**ទំហំសំណាក គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្រិតថ្នាក់ជាតិ ប៉ុន្តែមានទំហំតូចសម្រាប់សំណាករង៖** ទំហំសំណាក គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ប៉ាន់ប្រមាណតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជារួម ប៉ុន្តែទំហំសំណាកនេះ គឺតូច បើបែងចែកលទ្ធផលទៅតាមប្រភេទរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ឬតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រជាដើម។

**ចំណាត់ថ្នាក់ "ល្អ-ខ្សោយ" ដែលត្រូវបានប្រើ គឺដើម្បីប្រៀបធៀបតែប៉ុណ្ណោះ៖** ដើម្បីមានភាពងាយស្រួលក្នុងការបកស្រាយតម្លៃនៃសូចនាករ និងសន្ទស្សន៍រងត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជា "ខ្សោយ" ឬ "ល្អណាស់" ដោយផ្អែកលើរបាយការណ៍សរុបនៃពិន្ទុ (ឧទាហរណ៍ "ខ្សោយ" មានន័យថាទាបបំផុត នៃពិន្ទុធម្មតា)។ វិធីសាស្ត្រនេះ គឺមានលក្ខណៈខុសឆ្គងខ្លះ ហើយការចាត់ថ្នាក់ទាំងនេះ គឺមិនអាចឱ្យធ្វើការប្រៀបធៀបតម្លៃសន្ទស្សន៍រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅកម្ពុជាជាមួយប្រទេសផ្សេងបានឡើយ។

## ៧. ការវិភាគ និងអនុសាសន៍

### ៧.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅ

តម្លៃសន្ទស្សន៍ដែលវាស់វែងក្នុងការអង្កេតនេះ គឺជាតម្លៃសម្រាប់ការប្រៀបធៀបដែលផ្សំឡើងពីតម្លៃបំប្លែងមកពីចម្លើយតាមសូចនាករនានា។ ឧទាហរណ៍តម្លៃសូចនាករ ឬតម្លៃសន្ទស្សន៍ដែលត្រូវបានចាត់ទុកថា "ខ្សោយ" ប្រសិនបើតម្លៃនោះស្ថិតក្នុងកម្រិតទាបបំផុតពី០-៤៩។

តម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ០,៧៤ គឺឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្រិតសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានបច្ចុប្បន្ន និងដែលកើតឡើងដោយកម្មវិធីកំណែទម្រង់ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងអំឡុងពេលនៃកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី១ និងនៅដើមកម្មវិធីជាតិដំណាក់កាលទី២។

ការអង្កេតនេះ គឺជាការអង្កេតដើម្បីបង្កើតទិន្នន័យដើមគ្រា។ ការអង្កេតនាពេលបន្ទាប់នាចុងបញ្ចប់នៃ កជទី២ គួរតែអនុវត្តតាមវិធីសាស្ត្រដូចគ្នានេះ ដើម្បីទទួលបានតម្លៃសន្ទស្សន៍ដែលអាចប្រៀបធៀបគ្នាបាន។ ការធ្វើបែបនេះនឹងផ្តល់លទ្ធភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការវាស់វែងការប្រែប្រួលសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្រោមក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្ត កជទី២។

ការអង្កេតបានរកឃើញភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៃតម្លៃសន្ទស្សន៍រងនីមួយៗ រួមមានសន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់/គាំទ្រ សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ហើយក៏រកឃើញនូវភាពខុសគ្នារវាងសមត្ថភាពនៅតាមកម្រិតផ្សេងគ្នានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ ដូចជាសមត្ថភាពនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ជាដើម រួមមានភាពខុសគ្នារវាងសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រនានាផងដែរ។ ភាពខុសគ្នាទាំងនេះចាំបាច់ត្រូវមានការពិនិត្យឱ្យបានលម្អិត ដើម្បីមានមូលដ្ឋានសម្រាប់រៀបចំការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រោមក្របខណ្ឌនៃ កជទី២។ ផ្នែកខាងក្រោម គឺជាការវិភាគអំពីរបកគំហើញ និងចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយនៅតាមកម្រិត និងប្រភេទនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងអនុសាសន៍ផងដែរ។

## ៧.២. របកគំឃើញតាមកម្រិតនៃសមត្ថភាព

### ៧.២.១. សន្ទស្សន៍រង

ពិន្ទុសរុបសម្រាប់សន្ទស្សន៍រងទាំង៣ នៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់បង្គួរ ក្នុងនោះពិន្ទុសម្រាប់សន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពស្ថាប័ន គឺ ០,៧៧ ពិន្ទុសម្រាប់សន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស គឺ ០,៧៥ និងពិន្ទុសម្រាប់សន្ទស្សន៍រងក្របខណ្ឌច្បាប់/ក្របខណ្ឌគាំទ្រ គឺ ០,៧៣។

### ៧.២.២. សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់/ក្របខណ្ឌគាំទ្រ

ក្នុងចំណោមសូចនាករចំនួន១១ មានសូចនាករមួយពាក់ព័ន្ធនឹងការណែនាំ និងជំនួយបច្ចេកទេសបានវាយតម្លៃថាល្អ (០,៨៨)។ សូចនាករចំនួន២ពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារជាជម្រើស (០,៨២) និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ (០,៨០) បានវាយតម្លៃថាល្អ។ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹងរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវបានវាយតម្លៃថាមធ្យម (០,៦១) និងសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារកាតព្វកិច្ចក៏មធ្យមដែរ (០,៦៤) ខណៈពេលដែលសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានសម្រាប់មុខងារកាតព្វកិច្ច (០,៦៧) និងភាពជឿជាក់នៃថវិកា (០,៦៩) ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់មធ្យម។

### ៧.២.៣. សមត្ថភាពស្ថាប័ន

ក្នុងសន្ទស្សន៍រងសមត្ថភាពស្ថាប័ន រួមមានសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងផែនការ និងថវិកាត្រូវបានវាយតម្លៃថាល្អណាស់ដោយទទួលបានពិន្ទុ ០,៩១។ ចំណុចនេះចាត់ទុកថា សមត្ថភាពអនុវត្តផែនការនិងថវិកាបច្ចុប្បន្ន គឺល្អហើយ ប៉ុន្តែមិនមានន័យថានីតិវិធីទាំងនេះមិនចាំបាច់កែលម្អនោះទេ។ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យ (០,៨៤) និងភាពធន់នឹងគ្រោះមហន្តរាយនិងហានិភ័យនានា (០,៨៣) ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (០,៨០) ការអនុវត្តថវិកា (០,៨១) និងការគ្រប់គ្រងលទ្ធកម្ម (០,៧៩) ទាំងនេះក៏ស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ល្អផងដែរ។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុមធ្យម គឺការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល (០,៦២) ការត្រួតពិនិត្យចំណាយ (០,៦៩) និងការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវា (០,៧០)។

### ៧.២.៤. សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស

សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស រួមមានសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័របានវាយតម្លៃថាល្អណាស់ ដោយទទួលបានពិន្ទុ ០,៩៧។ សូចនាករចំនួនពីរត្រូវបានគេវាយតម្លៃថាល្អដែរ គឺការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (០,៨២) និងលក្ខខណ្ឌការងារបុគ្គលិក (០,៨១)។ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញបច្ចេកទេសនិងចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (០,៦៥) និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក (០,៦៦) ត្រូវបានវាយតម្លៃថាមធ្យម។ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងផែនការធនធានមនុស្ស (០,៦៧) ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព (០,៦៨) ត្រូវបានកំណត់ថាមធ្យម។ សូចនាការពាក់ព័ន្ធនឹងការតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តប្រចាំឆ្នាំ (០,៧១) ត្រូវបានកំណត់ថាបង្គួរ។ គួរកត់សម្គាល់ថា ពិន្ទុទាបសម្រាប់សូចនាករទាំងនេះ ដោយសារការ

ជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងពីពិន្ទុទាបនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់។ ពិន្ទុសម្រាប់ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សម្រាប់សូចនាករទាំងនេះ គឺអាចទទួលយកបាន។

### ៧.២.៤. បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា

ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង៦ ពាក់ព័ន្ធនឹងបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវាដែលបានវាយតម្លៃពិន្ទុល្អបំផុត គឺការផ្តល់សេវាដោយស្មើភាពនិងយុត្តិធម៌ និងគុណភាពសេវា ដែលសូចនាករទាំងពីរត្រូវបានវាយតម្លៃល្អណាស់ ដោយទទួលបានពិន្ទុ ០,៩១។ សូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការយល់ដឹងអំពីយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាត្រូវបានវាយតម្លៃថា ខ្សោយខ្លាំងណាស់ដោយទទួលបានពិន្ទុ ០,៤៨ប៉ុណ្ណោះ។ តម្លាភាពនៃការបង់កម្រៃសេវា (០,៦៤) ក៏មធ្យមផងដែរ និងសូចនាករពាក់ព័ន្ធច្បាស់លាស់នៃការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីសេវាត្រូវបានវាយតម្លៃថាបង្គួរ (០,៧០)។

## ៧.៣. ភាពខុសគ្នារវាងកម្រិតរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ជាទូទៅ ពិន្ទុសមត្ថភាពរដ្ឋបាលដែលបានវាយតម្លៃថាល្អជាងគេ គឺថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត បន្ទាប់មកគឺថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់មានសមត្ថភាពទាបជាងគេ។ នេះជាការរំពឹងទុក ដោយពិចារណាលើធនធានដែលមានសម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី និងខេត្ត បើប្រៀបធៀបនឹងឃុំ និងសង្កាត់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ក៏មានសូចនាករមួយចំនួនទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌផងដែរ។

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីភាពខុសគ្នានៃសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមកម្រិតថ្នាក់នីមួយៗ។ ភាពខុសគ្នាជារួមរវាងពិន្ទុថ្នាក់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺមិនធំពេកទេ គឺខុសគ្នា ១,០១ដង។ ផ្ទុយទៅវិញសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត គឺខុសគ្នា ១,០៩ដងនៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ ហើយសន្ទស្សន៍ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក និងឃុំ សង្កាត់ខុសគ្នា ១,០៨ដង។

| # | សន្ទស្សន៍ / សន្ទស្សន៍រង | រាជធានី ខេត្ត | ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ឃុំ សង្កាត់ | រាជធានីខេត្ត/ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | រាជធានី ខេត្ត/ឃុំ សង្កាត់ | ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ/ឃុំ សង្កាត់ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ១ | ក្របខណ្ឌច្បាប់ គាំទ្រ | ០.៧៦ | ០.៧៣ | ០.៧២ | ១.០៤ | ១.០៥ | ១.០១ |
| ២ | សមត្ថភាពស្ថាប័ន | ០.៧៩ | ០.៧៩ | ០.៧៣ | ១.០០ | ១.០៨ | ១.០៨ |
| ៣ | សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស | ០.៧៧ | ០.៧៧ | ០.៦៧ | ១.០០ | ១.១៥ | ១.១៥ |
| ៤ | បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា | ០.៧៤ | ០.៧៦ | ០.៧០ | ០.៩៨ | ១.០៧ | ១.០៨ |
| | **សន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព** | **០.៧៧** | **០.៧៦** | **០.៧១** | ១.០៤ | ១.០៩ | ១.០៨ |

សម្រាប់សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ៤% (១.០៤) និងខ្ពស់ជាងឃុំ សង្កាត់៥%។ ចំពោះសមត្ថភាពស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស មិនមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងរវាងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនោះឡើយ ប៉ុន្តែមានកម្រិត ខ្ពស់ជាងថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់៨% (១,០៨)។ ចំពោះបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវាថ្នាក់ក្រុង ស្រុក

ខណ្ឌ (0,៧៦) ទទួលបានពិន្ទុច្រើនជាងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត (0,៧៤) និងថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ (0,៧0)។

ចំពោះសមត្ថភាពធនធានមនុស្សមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងរវាងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការកសាងសមត្ថភាព (CP=0.៧៧, DMK=0.៦៦)។ រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ទទួលបានពិន្ទុទាបបំផុតសម្រាប់សូចនាករនេះ (0.៣៧)។

## ៧.៤. ការប្រៀបធៀបតាមចរិកលក្ខណៈ និងតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ

ក្នុងការអង្កេតនេះ រាជធានី ខេត្ត និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងខេត្តនីមួយៗត្រូវបានចាត់ក្នុងភូមិសាស្ត្រ ៥ផ្សេងគ្នា គឺរាជធានីភ្នំពេញ តំបន់ទំនាប តំបន់ទន្លេសាប តំបន់ខ្ពង់រាប និងឆ្នេរសមុទ្រ។ លើសពីនេះ ខណ្ឌ និងសង្កាត់ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ក្រុងនិងសង្កាត់ក្នុងខេត្ត ត្រូវបានចាត់ថាជាតំបន់ទីប្រជុំជន ហើយស្រុក និងឃុំក្នុងខេត្តត្រូវចាត់ទុកថាជាតំបន់ជនបទ។

ភាពខុសគ្នាច្បាស់បំផុតដែលកើតមានក្នុងការវិភាគនេះ គឺថារាជធានីភ្នំពេញបានពិន្ទុលើសតំបន់ផ្សេងទៀតលើសូចនាករស្ទើរតែទាំងអស់ ខណៈដែលតំបន់ទីក្រុងទទួលបានពិន្ទុលើសតំបន់ជនបទចំពោះសូចនាករភាគច្រើន។

| | | តម្លៃសន្ទស្សន៍រងជា % នៃមធ្យមភាគ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| # | សន្ទស្សន៍រង | ភ្នំពេញ | តំបន់ទំនាប | ទន្លេសាប | ខ្ពង់រាប | ឆ្នេរសមុទ្រ |
| ១ | សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ គាំទ្រ | 107% | 89% | 109% | 98% | 109% |
| ២ | សមត្ថភាពស្ថាប័ន | 109% | 92% | 106% | 98% | 106% |
| ៣ | សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស | 119% | 92% | 103% | 99% | 104% |
| ៤ | បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា | 118% | 98% | 112% | 91% | 97% |
| | **សន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព** | 112% | 92% | 107% | 98% | 105% |

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីការប្រៀបធៀបរវាងទីប្រជុំជន និងទីជនបទ

| ល.រ | បរិយាយ | ទីប្រជុំជន | ជនបទ | ទីប្រជុំជន/ជនបទ |
|---|---|---|---|---|
| ១ | សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់ គាំទ្រ | 0.៧៧ | 0.៧១ | ១.0៨ |
| ២ | សមត្ថភាពស្ថាប័ន | 0.៨0 | 0.៧៦ | ១.0៥ |
| ៣ | សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស | 0.៨0 | 0.៧២ | ១.១១ |
| ៤ | បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា | 0.៨១ | 0.៧២ | ១.១១ |
| **សន្ទស្សន៍សមត្ថភាព** | | **0.៧៩** | **0.៧៣** | **១.0៨** |

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទីប្រជុំជនទទួលបានពិន្ទុលើសតំបន់ជនបទដោយមានពិន្ទុ ១,0៨ដង និងដោយមានពី ១,0៥ ដល់ ១,១១ដង ត្រូវបានគណនាសម្រាប់សន្ទស្សន៍រងទាំងអស់។

## ៧.៥. សូចនាករងាយសម្រេច

### ៧.៥.១. ការកំណត់សូចនាករងាយសម្រេច

ជារួម មានសូចនាករមួយចំនួនតូច ប្រសិនបើតម្លៃរបស់សូចនាករនោះត្រូវបានកែសម្រួលឱ្យដល់កម្រិតមធ្យម នោះនឹងនាំឱ្យមានការកើនឡើងនូវតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពទាំងមូល។

តារាងខាងក្រោមកំណត់សូចនាករចំនួន១០ ដែលត្រូវការបង្កើតតម្លៃបច្ចុប្បន្នដល់តម្លៃមធ្យម (0,៧៥) នឹងមានឥទ្ធិពលខ្លាំងទៅលើតម្លៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរួមរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ប្រសិនបើសូចនាករទាំង១០នេះ អាចត្រូវបានកើនឡើងដល់ 0,៧៥ នោះលទ្ធផលនឹងកើនឡើង 0,0៣ ពោលគឺពី 0,៧៥ ទៅ 0,៧៨ នៃសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

តារាង៖សូចនាករដែលមានសក្តានុពលក្នុងការបង្កើនសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (CI)

| ចំណាត់ថ្នាក់ | សន្ទស្សន៍រង | សូចនាករ | ការពិពណ៌នា | តម្លៃ | ការកើនឡើងជាសក្តានុពលនៅក្នុង CI ប្រសិនសូចនាករ = 0.75 |
|---|---|---|---|---|---|
| ១ | ៤ | ៦ | ការយល់ដឹងអំពីការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា | 0.៤៨ | 0.00៤ |
| ២ | ២ | ៨ | ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល | 0.៦២ | 0.00៤ |
| ៣ | ១ | ១ | ចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល | 0.៦១ | 0.00៤ |
| ៤ | ១ | ៣ | មុខងារជាកាតព្វកិច្ច | 0.៦៤ | 0.00៣ |
| ៥ | ៣ | ៧ | ចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងជំនាញរបស់បុគ្គលិក | 0.៦៥ | 0.00៣ |
| ៦ | ៣ | ៨ | ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក | 0.៦៦ | 0.00៣ |
| ៧ | ៣ | ៥ | ផែនការធនធានមនុស្ស | 0.៦៧ | 0.00៣ |
| ៨ | ១ | ៤ | ធនធានសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ច | 0.៦៧ | 0.00៣ |
| ៩ | ៣ | ១០ | ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព | 0.៦៨ | 0.00២ |
| ១០ | ៤ | ៥ | តម្លៃមានតម្លាភាព | 0.៦៤ | 0.00២ |
| **ការកើនឡើងសក្តានុពលសរុបនៅក្នុងសន្ទស្សន៍សមត្ថភាព** | | | | | **0.0២៩** |

តារាង៖ សូចនាករដែលមានសក្តានុពលក្នុងការបង្កើន CI តាមថ្នាក់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

| # | ប្រភេទ | សន្ទស្សន៍រង | សូចនាករ | ការពិពណ៌នា | តម្លៃ | ការកើនក្នុង CI ប្រសិនតម្លៃ = 0,៧៥ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ១ | CS | ២ | ៨ | ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល | 0.៤៧ | 0.00២ |
| ២ | DMK | ១ | ១ | ចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយ | 0.៦១ | 0.00២ |
| ៣ | CS | ៣ | ១០ | ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព | 0.៥0 | 0.00២ |
| ៤ | CS | ៤ | ៦ | ការយល់ដឹងអំពីការដោះស្រាយបណ្តឹង | 0.៣១ | 0.00២ |
| ៥ | CS | ១ | ១ | ចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយ | 0.៤៩ | 0.00២ |
| ៦ | DMK | ២ | ៨ | ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល | 0.៦៤ | 0.00២ |
| ៧ | CS | ៣ | ៤ | ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្ត | 0.៥៤ | 0.00២ |
| ៨ | DMK | ៤ | ៦ | ការយល់ដឹងអំពីការដោះស្រាយបណ្តឹង | 0.៥៨ | 0.00១ |
| ៩ | CS | ៣ | ៥ | ផែនការធនធានមនុស្ស | 0.៥៧ | 0.00១ |
| ១០ | DMK | ៣ | ៧ | ចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងជំនាញ | 0.៦៦ | 0.00១ |
| **ការកើនឡើងសក្តានុពលសរុបនៅក្នុងសន្ទស្សន៍សមត្ថភាព** | | | | | | **0.0១៧** |

## ៧.៦. អនុសាសន៍

អនុសាសន៍ខាងក្រោមបានមកពីការវិភាគខាងលើ និងបង្ហាញពីសកម្មភាពជាក់លាក់ ដែលអាចអនុវត្ត ដើម្បីបង្កើនផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងក្របខណ្ឌនៃ កជទី២ ដូចដែលបានអង្កេតវាស់វែងដោយសន្ទស្សន៍សមត្ថភាព។ ជាចេតនា អនុសាសន៍នេះមិនតម្រូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ

ណាមួយនៅក្នុងគោលនយោបាយ ឬយុទ្ធសាស្ត្រនៃ កជទី២ ដែលហួសពីវិសាលភាពនៃរបាយការណ៍នេះឡើយ។ ជាមួយគ្នានេះ អនុសាសន៍សម្រាប់ការអង្កេតនាពេលបន្ទាប់ក៏ផ្តល់ជូនផងដែរ។

### ៧.៦.១. ផ្តោតលើការកសាងសមត្ថភាពលើចំណុចខ្សោយដែលបានកំណត់

នៅក្នុងសន្ទស្សន៍រងនីមួយៗ មានសូចនាករមួយចំនួនតូចដែលបានកត់សម្គាល់ថា មានភាពអន់ខ្សោយជាងសូចនាករផ្សេងទៀត។ ដូច្នេះ ការយកចិត្តទុកដាក់លើសូចនាករទាំងនេះនឹងមានផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើសមត្ថភាពទាំងមូល។ សូចនាករសំខាន់ៗដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ រួមមាន៖

- **សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់/គាំទ្រ៖** ចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលមុខងារជាកាតព្វកិច្ច ធនធានសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ច និងភាពជឿជាក់នៃថវិកា។
- **សមត្ថភាពស្ថាប័ន៖** ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ការគ្រប់គ្រងការចំណាយ និងការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងារ និងការផ្តល់សេវា។
- **សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស៖** ជំនាញបច្ចេកទេស និងចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ផែនការធនធានមនុស្ស និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។
- **បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់សេវា៖** ការយល់ដឹងអំពីយន្តការបណ្តឹង ការកំណត់តម្លៃសេវាប្រកបដោយតម្លាភាព និងព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីសេវា។

### ៧.៦.២. ផ្តោតលើរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈម

ការអង្កេតបានបង្ហាញអំពីពិន្ទុខ្សោយតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយចំនួន ដូចជារដ្ឋបាលតំបន់ជនបទ តំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ភូមិសាស្ត្រមួយចំនួន ជាពិសេស តំបន់វាលទំនាប។ ការផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីកែលម្អចំណុចខ្សោយទាំងនេះឱ្យឡើងដល់កម្រិតដូចគ្នាទៅជារដ្ឋបាលដែលទទួលបានពិន្ទុល្អអាចក្លាយជាវិធីសាស្ត្រដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយក្នុងការបង្កើនសន្ទស្សន៍សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងមូល។

### ៧.៦.៣. សិក្សាពីមូលហេតុនៃការបំពេញការងារបានល្អ

ជារួម មានរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយចំនួនអនុវត្តការងារបានល្អខ្លាំងជាងរដ្ឋបាលមួយចំនួនទៀត។ ករណីនេះអាចដោយសាររដ្ឋបាលដែលអនុវត្តការងារបានល្អនោះមានគុណសម្បត្តិពិសេស។ ឧទាហរណ៍ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅរាជធានីភ្នំពេញតែងតែទទួលបានធនធានហិរញ្ញវត្ថុច្រើន ហើយអាចមានលទ្ធភាពក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ប្រសើរជាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការអនុវត្តការងារបានល្អក៏អាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីវិធីនៃការបំពេញការងារបានល្អ ដែលអាចត្រូវបានសិក្សា ដើម្បីជាមេរៀនសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានសមត្ថភាពខ្សោយ។

### ៧.៦.៤. ពិចារណាលើការសិក្សាពីគ្នាទៅវិញទៅមករវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់ល្អ អាចបង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានភាពទន់ខ្សោយ ដើម្បីផ្ទេរចំណេះដឹង ជំនាញ និងវិធីសាស្ត្រការងារ។ ឧទាហរណ៍ ខណ្ឌនៅភ្នំពេញអាចត្រូវចាប់ដៃគូជាមួយស្រុកនៅទីជនបទ។ ក្នុងករណីនេះ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំបែបផែនសម្រាប់ភាពជាដៃគូដែលមានភាពទាក់ទាញសម្រាប់ដៃគូទាំងពីរ (ឧទាហរណ៍ រៀបចំបែបផែនដែលមិនធ្វើឱ្យមានបន្ទុកការងារច្រើនពេកសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានចំណាត់ថ្នាក់ខ្លាំង និងត្រូវបានស្វាគមន៍ក្នុងការជួយគាំទ្រដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលទន់ខ្សោយ)។

### ៧.៦.៥. ចែករំលែកលទ្ធផលនៃការអង្កេតជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការរកឃើញសំខាន់ៗនៃការអង្កេតវាយតម្លៃសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ គួរត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់។ ការវិភាគអំពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៃសមត្ថភាព គួរត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាឱកាសឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសិក្សា ស្វែងយល់ដោយខ្លួនឯងសម្រាប់កែលម្អនៅពេលអនាគត។

### ៧.៦.៦. ធ្វើការអង្កេតតាមដានក្នុងឆ្នាំ២០២៨

ការអង្កេតដើមគ្រាអំពីសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ ត្រូវបានពន្យារពេលបន្តិច បន្ទាប់ពីការចាប់ផ្តើមអនុវត្ត កជទី២។ ដូច្នេះ ជាការប្រសើរការអង្កេតបន្ទាប់គួរធ្វើឡើងនៅឆ្នាំ២០៣០ ដែលលទ្ធផលនៃការអង្កេតនេះនឹងមានតម្លៃបំផុតសម្រាប់ការវាយតម្លៃ កជទី២ និងសម្រាប់ផ្តល់ជាធាតុចូលក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីកំណែទម្រង់ដំណាក់កាលបន្ទាប់។

វិធីសាស្ត្រនៃការអង្កេតដើមគ្រានេះ គួរតែត្រូវបានចម្លងមកអនុវត្តដោយប្រុងប្រយ័ត្ន។ ជាការល្អ គួរកំណត់យកទំហំសំណាកធំជាងនេះ ដើម្បីសិក្សាឱ្យបានលម្អិតបន្ថែមទៀតអំពីភាពខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ និងតាមខេត្តនីមួយៗ។

## ៨. ឯកសារយោង


1. រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា/ គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២០២១)។ កម្មវិធីជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាលទី២ (២០២១-២០៣០)។
2. ការិយាល័យ UNDP សម្រាប់គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ ក្រុមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព (2010), ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ៖ ការវាស់វែងសមត្ថភាព។ http://content-ext.undp.org/aplaws_publications/2679640/UNDP_Measuring_Capacity_July_2010.pdf
3. មជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ព័ត៌មាន និងវាយតម្លៃរបស់ទីភ្នាក់ងារ USAID (2000) ៖ ការអនុវត្តថ្មីៗក្នុងការតាមដាន និងវាយតម្លៃ គន្លឹះសំខាន់ៗ ៖ ការវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពស្ថាប័ន។ https://www.ircwash.org/sites/default/files/Lessik-2000-Measuring.pdf
4. វិទ្យាស្ថានធនាគារពិភពលោក (2011) ៖ សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងលក្ខណៈសម្រាប់ការវិនិច្ឆ័យស្ថាប័ន ការរៀបចំកម្មវិធី និងការគ្រប់គ្រងលទ្ធផល។ https://documents1.worldbank.org/curated/en/249381467986349471/pdf/80636-WP-Institutional-Capacities-Feb-11-Box-377295B-PUBLIC.pdf
5. វិទ្យាស្ថានធនាគារពិភពលោក (2012) ៖ សេចក្តីណែនាំអំពីការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ https://documents1.worldbank.org/curated/en/352241468163166112/pdf/762800WP0Box370evelopment0Results00.pdf

## ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ សូចនាករសំខាន់ៗ

### ១. ក្របខណ្ឌច្បាប់ ឬក្របខណ្ឌគាំទ្រ/Enabling Environment

| ល.រ | សមត្ថភាព | សូចនាករ | គជទី២ |
|---|---|---|---|
| ១ | **គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល** | ថ្នាក់ដឹកនាំនិងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការជំរុញការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ១.២ |
| ២ | **ភាពជាអ្នកដឹកនាំកម្មវិធី** | ថ្នាក់ដឹកនាំនិងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់ដឹងពីគោលនយោបាយការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ច និងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ | ១.២ |
| ៣ | **មុខងារជាកាតព្វកិច្ច** | ភាពច្បាស់នៃមុខងារជាកាតព្វកិច្ចដែលប្រគល់ឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៥.១ |
| ៤ | **ធនធានសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ច** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានថវិកាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ជូនប្រជាពលរដ្ឋ | ៥.១ |
| ៥ | **មុខងារជាជម្រើស** | ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់អំពីសេវាបន្ថែម (ការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើស) ដែលត្រូវផ្តល់ជូនប្រជាពលរដ្ឋផ្អែកលើតម្រូវការ និងអាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ | ៥.១ |
| ៦ | **ធនធានសម្រាប់មុខងារជាជម្រើស** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីផ្តល់សេវាបន្ថែម (ការអនុវត្តមុខងារជាជម្រើស) ផ្អែកតាមតម្រូវការ និងអាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ | ៤.៦ |
| ៧ | **ការព្យាករណ៍ថវិកា** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចរៀបចំផែនការ និងថវិកាដោយផ្អែកលើធនធានថវិកាប៉ាន់ប្រមាណដែលខ្លួនមានប្រកបដោយទំនុកចិត្ត | ៤.១ |
| ៨ | **ភាពជឿជាក់នៃថវិកា** | គម្រោងថវិកាដែលបានអនុម័ត គឺអាចទទួលបានថវិកាពេញលេញ និងតាមពេលវេលាដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវការ ដែលអាចធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានថវិកាសម្រាប់អនុវត្តការចំណាយពេញមួយឆ្នាំ | ៤.២ |
| ៩ | **ការណែនាំ និងការគាំទ្របច្ចេកទេស** | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបាន សេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសច្បាស់លាស់សម្រាប់អនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន ហើយទទួលបានការគាំទ្របច្ចេកទេសតាមការចាំបាច់ | ៥.១ |
| ១០ | **ការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចទទួលបានទិន្នន័យពីថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីជួយការងាររបស់ខ្លួន | ៤.១ |
| ១១ | **ការត្រួតពិនិត្យ និងអធិការកិច្ច** | អធិការកិច្ច និងសវនកម្មផ្ទៃក្រៅមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងមានសារៈសំខាន់ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ | ២.៨ និង ៤.១០ |

### ២. សមត្ថភាពស្ថាប័ន/Organizational Capacity

| ល.រ | សមត្ថភាព | សូចនាករ | គជទី២ |
|---|---|---|---|
| ១ | **ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព** | ថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្តល់ការតម្រង់ទិសដៅច្បាស់លាស់លើលទ្ធផលជាយុទ្ធសាស្ត្រដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាន ព្រមទាំងមានការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្ត និងការផ្តល់អន្តរាគមន៍យ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះបញ្ហានានាដែលកើតឡើង មានការធ្វើប្រតិភូកម្មសិទ្ធិអំណាច ការណែនាំ និងការគាំទ្រ | ១.១<br>២.៤<br>២.៥ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | ដល់មន្ត្រី/បុគ្គលិក ការទទួលយកយោបល់ពីអ្នកជំនាញបច្ចេកទេស និងមានធន្ទះស្តាប់គំនិត និងបញ្ហានានាដែលលើកឡើងដោយបុគ្គលិកក្មេងៗ ព្រមទាំងមានការសម្រេចចិត្តត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលាផ្អែកលើព័ត៌មានច្បាស់លាស់ | |
| ២ | **ផែនការ និងថវិកា** | ប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការ និងថវិកាយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបែងចែកថវិកាគាំទ្រដល់ការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអាទិភាពនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ | ៤.១ |
| ៣ | **ការអនុវត្តថវិកា** | ថវិកាចំណូល និងការចំណាយស្របគ្នា ឬឆ្លុះបញ្ចាំងគ្នាទៅនឹងផែនការថវិកា | ៤.២ |
| ៤ | **ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធលើការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ កម្មវិធីវិនិយោគ និងថវិកា ហើយប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃសម្រាប់កែលម្អការអនុវត្តឆ្នាំខាងមុខ | |
| ៥ | **លទ្ធកម្ម** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រងដោយឯករាជ្យនូវកិច្ចលទ្ធកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការចំណាយមូលធន | ៤.២ |
| ៦ | **ការគ្រប់គ្រងការចំណាយ** | មានប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលលើការអនុវត្តចំណាយចរន្ត | ៤.២ |
| ៧ | **ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រងថែរក្សាបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌទ្រព្យសម្បត្តិ និងឧបករណ៍ដែលខ្លួនទទួលខុសត្រូវយ៉ាងច្បាស់លាស់ ព្រមទាំងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ ដើម្បីធានាដល់ការប្រើប្រាស់ទ្រព្យសម្បត្តិ និងឧបករណ៍ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ | ៤.៥ |
| ៨ | **ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលជាអតិបរមាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង និងសម្រាប់ទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ | ២.៧++ |
| ៩ | **ការធន់នឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងគ្រោះមហន្តរាយនានា** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានធ្វើការវិភាគហានិភ័យ និងរៀបចំផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ដូចជាការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ គ្រោះមហន្តរាយ ជំងឺរាតត្បាតជាដើម | ៥.៤ |
| ១០ | **ការគ្រប់គ្រងការសេវា** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគោលដៅច្បាស់លាស់ និងមានកំណត់សូចនាករគន្លឹះ (KPI) ក្នុងការផ្តល់សេវានីមួយៗ ព្រមទាំងមានការតាមដានការផ្តល់សេវា មានការរៀបចំរបាយការណ៍ និងមានការខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងសកម្មដើម្បីកែលម្អការផ្តល់សេវា។ | ៥.១ |

## ៣. សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស/Human Resource Capacity

| ល.រ | សមត្ថភាព | សូចនាករ | កជទី២ |
|---|---|---|---|
| ១ | **លក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិក** | បុគ្គលិកគ្រប់រូបនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលក្ខខណ្ឌការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរច្បាស់លាស់សម្រាប់ការបំពេញការងារស្របតាមតួនាទីភារកិច្ចរបស់ខ្លួន និងមានកំណត់នូវសូចនាករជាក់លាស់ដែលត្រូវអនុវត្តសម្រេចឱ្យបានផងដែរ | ៣.២ |
| ២ | **ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក** | ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ រឹងមាំ និងយុត្តិធម៌។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រួតពិនិត្យវត្តមានបុគ្គលិកជាប្រចាំ និងផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារបានល្អ និងដាក់វិន័យចំពោះបុគ្គលិកដែលអវត្តមានជាប្រចាំ ឬមានកំហុងឆ្គងការងារ | ៣.២ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ៣ | **ក្រមសីលធម៌** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានក្រមសីលធម៌សម្រាប់បុគ្គលិក ហើយបុគ្គលិកគ្រប់រូបមានការយល់ដឹងអំពីក្រមសីលធម៌ | ៣.២ |
| ៤ | **ការវាយតម្លៃលើការបំពេញការងារ** | មានការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ | ៣.២ |
| ៥ | **ផែនការធនធានមនុស្ស** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានបុគ្គលិកក្នុងចំនួនសមស្រប ហើយបុគ្គលិកទាំងនោះមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ផ្អែកតម្រូវការបុគ្គលិក និងផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ | ៣.៤ |
| ៦ | **ចំណេះដឹងទូទៅ និងជំនាញរបស់បុគ្គលិក** | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំណេះដឹងទូទៅ និងមានជំនាញដែលត្រូវការពិតប្រាកដសម្រាប់បំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្តង់ដាខ្ពស់ | ៣ |
| ៧ | **ចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងជំនាញរបស់បុគ្គលិក** | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានជំនាញបច្ចេកទេសដែលត្រូវការសម្រាប់អនុវត្តមុខងារផ្តល់សេវានានាដែលបានប្រគល់ទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៣ |
| ៨ | **ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក** | មានប្រាក់ខែ និងការលើកទឹកចិត្តគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទាក់ទាញ និងរក្សាបុគ្គលិកដែលមានគុណសម្បត្តិ និងគុណភាពល្អ និងផ្តល់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិកដែលបំពេញការងារបានល្អ និងបុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅតាមតំបន់លំបាកនានា។ | ៣.៥ |
| ៩ | **សមភាពយេនឌ័រ** | ស្ត្រីមានឱកាសស្មើគ្នាជាមួយបុរសសម្រាប់ការងារគ្រប់ប្រភេទនៅ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងត្រូវបានតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។ បុគ្គលិកស្ត្រី និងបុរសមានការបែងចែកការងារគ្រប់ប្រភេទស្មើៗគ្នា ទទួលបានប្រាក់ស្មើគ្នាសម្រាប់ ការងារដូចគ្នា និងមានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការសម្រេចចិត្ត | ៣ |
| ១០ | **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព** | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពជាប្រព័ន្ធសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ | ៣.៦ និង ៣.១០ |

## ៤. អ្នកប្រើប្រាស់សេវា/Service Users

| ល.រ | សមត្ថភាព | សូចនាករ | កជទី២ |
|---|---|---|---|
| ១ | **ព័ត៌មានច្បាស់លាស់** | ប្រជាពលរដ្ឋអាចទទួលបានព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីសេវារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលប្រជាពលរដ្ឋមានសិទ្ធិទទួល | ៥.២ |
| ២ | **ភាពងាយស្រួលក្នុងការទទួល** | ប្រជាពលរដ្ឋអាចទទួលបានសេវាពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតាមទីកន្លែងសមរម្យ ងាយស្រួល ឆាប់រហ័ស និងមិនរង់ចាំយូរ | ៥.២ |
| ៣ | **សិទ្ធិទទួលបានសេវាដោយស្មើភាព** | ប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ រួមទាំងស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច ជនមានពិការភាព និងអ្នកក្រីក្រមានសិទ្ធិទទួលបានសេវាពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយស្មើភាព យុត្តិធម៌ និងមិនរើសអើង | ៥.២ |
| ៤ | **តម្លៃសេវាមានតម្លាភាព** | តម្លៃសេវារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានប្រកាសផ្សព្វផ្សាយដោយចំហរមានតម្លាភាព ហើយមិនមានការទូទាត់លាក់កំបាំង | ៥.២ |
| ៥ | **គុណភាពនៃសេវាកម្ម** | ប្រជាពលរដ្ឋពេញចិត្តនឹងគុណភាពសេវាដែលទទួលបានពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៥.២ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ៦ | **ការដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ា** | មានយន្តការទទួល និងដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ារបស់ប្រជាពលរដ្ឋយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព ប្រសិនបើប្រជាពលរដ្ឋមិនពេញចិត្តនឹងគុណភាពសេវាដែលខ្លួនទទួលបានពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ | ៥.២ |

## ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ បញ្ជីសំណាករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

<table>
<tr><th>ល.រ</th><th>រាជធានី ខេត្ត</th><th>ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ</th><th>ឃុំ សង្កាត់</th></tr>
<tr><td rowspan="4">១</td><td rowspan="4">កំពង់ចាម</td><td rowspan="2">ស្រុកជើងព្រៃ</td><td>ឃុំស្ដើងជ័យ</td></tr>
<tr><td>ឃុំត្រពាំងគរ</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ក្រុងកំពង់ចាម</td><td>សង្កាត់បឹងកុក</td></tr>
<tr><td>សង្កាត់សំបួរមាស</td></tr>
<tr><td rowspan="4">២</td><td rowspan="4">កំពង់ឆ្នាំង</td><td rowspan="2">ក្រុងកំពង់ឆ្នាំង</td><td>សង្កាត់ផ្សារឆ្នាំង</td></tr>
<tr><td>សង្កាត់កំពង់ឆ្នាំង</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ស្រុកទឹកផុស</td><td>ស្រុកទួលខ្ពស់</td></tr>
<tr><td>ស្រុកក្ដុលសែនជ័យ</td></tr>
<tr><td rowspan="4">៣</td><td rowspan="4">កំពត</td><td rowspan="2">ស្រុកឈូក</td><td>ឃុំតាកែន</td></tr>
<tr><td>ឃុំក្រាំងស្បូវ</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ក្រុងកំពត</td><td>សង្កាត់អណ្ដូងខ្មែរ</td></tr>
<tr><td>សង្កាត់ត្រើយកោះ</td></tr>
<tr><td rowspan="4">៤</td><td rowspan="4">កណ្ដាល</td><td rowspan="2">ស្រុកមុខកំពូល</td><td>ឃុំរកាកោងទី ២</td></tr>
<tr><td>ឃុំសំបួរមាស</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ក្រុងតាខ្មៅ</td><td>សង្កាត់តាខ្មៅ</td></tr>
<tr><td>សង្កាត់ស្វាយរលំ</td></tr>
<tr><td rowspan="4">៥</td><td rowspan="4">ភ្នំពេញ</td><td rowspan="2">ខណ្ឌទួលគោក</td><td>សង្កាត់ផ្សារដេប៉ូទី ៣</td></tr>
<tr><td>សង្កាត់បឹងកក់ទី ២</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ខណ្ឌជ្រោយចង្វារ</td><td>សង្កាត់ជ្រោយចង្វារ</td></tr>
<tr><td>សង្កាត់កោះដាច់</td></tr>
<tr><td rowspan="4">៦</td><td rowspan="4">ព្រះវិហារ</td><td rowspan="2">ស្រុកជាំក្សាន្ដ</td><td>ឃុំព្រីងធំ</td></tr>
<tr><td>ឃុំកន្ទួត</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ក្រុងព្រះវិហារ</td><td>សង្កាត់កំពង់ប្រណាក</td></tr>
<tr><td>សង្កាត់ប៉ាលហាល</td></tr>
</table>

| | | | |
|---|---|---|---|
| ៧ | ពោធិ៍សាត់ | ស្រុកកណ្ដៀង | ឃុំស្វាយលួង |
| | | | ឃុំស្យា |
| | | ក្រុងពោធិ៍សាត់ | សង្កាត់លលកស |
| | | | សង្កាត់ផ្ទះព្រៃ |
| ៨ | ស្ទឹងត្រែង | ក្រុងស្ទឹងត្រែង | សង្កាត់ស្ទឹងត្រែង |
| | | | សង្កាត់ស្រះឫស្សី |
| | | ស្រុកបុរីអូរស្វាយសែនជ័យ | ឃុំកោះស្នែង |
| | | | ឃុំព្រះរំកិល |
| ៩ | តាកែវ | ក្រុងដូនកែវ | សង្កាត់រកាក្នុង |
| | | | សង្កាត់រកាក្រៅ |
| | | ស្រុកត្រាំកក់ | ឃុំអង្គតាសោម |
| | | | ឃុំជាងទង |
| ១០ | ឧត្តរមានជ័យ | ស្រុកចុងកាល់ | ឃុំជើងទៀន |
| | | | ឃុំពង្រ |
| | | ក្រុងសំរោង | សង្កាត់កូនក្រៀល |
| | | | សង្កាត់សំរោង |
| ១១ | កែប | ស្រុកដំណាក់ចង្អើរ | ឃុំអង្កោល |
| | | | ឃុំពងទឹក |
| | | ក្រុងកែប | សង្កាត់ព្រៃធំ |
| | | | សង្កាត់អូរក្រសារ |
| ១២ | ប៉ៃលិន | ក្រុងប៉ៃលិន | សង្កាត់ទួលល្វា |
| | | | សង្កាត់បរយ៉ាខា |
| | | ស្រុកសាលាក្រៅ | ឃុំសាលាក្រៅ |
| | | | ឃុំស្ទឹងត្រង់ |

## ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ក្រុមពិភាក្សា

ក្នុងការសម្របសម្រួលសំណួរនីមួយៗ អ្នកសម្របសម្រួលត្រូវ៖

១. អានសំណួរមេហើយសុំឱ្យក្រុមពិចារណា ប៉ុន្តែមិនទាន់ឱ្យឆ្លើយ

២. សុំឱ្យក្រុមឆ្លើយសំណួររងនីមួយៗសិន

៣. ចុងក្រោយ ក្រុមគួរតែពិភាក្សា និងឯកភាពគ្នាលើសំណួរមេ( យល់ស្របកម្រិតណា )។

### ១. សមត្ថភាពក្របខណ្ឌច្បាប់/ក្របខណ្ឌគាំទ្រ

| ១.១ | **ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំណេះដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការជំរុញការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ៖ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ១.១.១ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចដឹងយ៉ាងហោចណាស់ធាតុសំខាន់ៗចំនួនពីរនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលអាណត្តិទី៧ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.១.២ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចកំណត់យ៉ាងហោចណាស់គោលការណ៍ចំនួន២ក្នុងចំណោមគោលការណ៍នានានៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.១.៣ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចរៀបរាប់អំពីចំណុចយកចិត្តទុកដាក់នៃចក្ខុវិស័យរបស់ កជទី២ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.១.៤ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចរៀបរាប់អំពីចំណុចយកចិត្តទុកដាក់នៃគោលដៅរបស់ កជទី២ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.១.៥ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចកំណត់យ៉ាងហោចណាស់សមាសភាគចំនួន២នៃសមាភាពទាំង៥របស់ កជទី២ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| ១.២ | **ថ្នាក់ដឹកនាំនិងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់ដឹងពីគោលនយោបាយការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ច និងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖ | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ១.២.១ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចដាក់ឈ្មោះយ៉ាងហោចណាស់សកម្មភាពកជទី២ ចំនួនមួយដែលបានអនុវត្តនៅក្នុង SNA របស់អ្នកនៅឆ្នាំនេះ ដែលមានបំណងកែលម្អការផ្តល់សេវា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.២.២ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចដាក់ឈ្មោះយ៉ាងហោចណាស់សកម្មភាពកជទី២ ចំនួនមួយដែលបានអនុវត្តនៅក្នុង SNA របស់អ្នកនៅឆ្នាំនេះ ដែលមានបំណងលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.២.៣ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចដាក់ឈ្មោះសកម្មភាព កជទី២ យ៉ាងហោចណាស់ចំនួនមួយដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់អ្នកក្នុងឆ្នាំនេះ ដែលមានបំណងកែលម្អការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.២.៤ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចដាក់ឈ្មោះយ៉ាងហោចណាស់សកម្មភាព NP-2 ចំនួនមួយដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់អ្នកក្នុងឆ្នាំនេះ ដែលមានបំណងកែលម្អតម្លាភាព។ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.២.៥ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចដាក់ឈ្មោះសកម្មភាព កជទី២ យ៉ាងហោចណាស់ចំនួនមួយដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់អ្នកក្នុងឆ្នាំនេះ ដែលមានបំណងកែលម្អគណនេយ្យភាព។ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.២.៦ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចដាក់ឈ្មោះសកម្មភាព កជទី២ យ៉ាងហោចណាស់ចំនួនមួយដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់អ្នកក្នុងឆ្នាំនេះ ដែលមានបំណងបង្កើនការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.២.៧ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចដាក់ឈ្មោះសកម្មភាព កជទី២ យ៉ាងហោចណាស់ចំនួនមួយដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់អ្នកក្នុងឆ្នាំនេះ ដែលមានបំណងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.២.៨ | អ្នក (ជាក្រុម) អាចដាក់ឈ្មោះសកម្មភាព កជទី២ យ៉ាងហោចណាស់ចំនួនមួយដែលបានអនុវត្តនៅ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់អ្នកក្នុងឆ្នាំនេះ ដែលមានបំណងទប់ស្កាត់អំពីពុករលួយ | | | | |

| ១.៣ | ភាពច្បាស់លាស់នៃមុខងារជាកាតព្វកិច្ចដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្របតែ ក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK / NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖ | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ១.៣.១ | ថ្នាក់ដឹកនាំបានទទួលការណែនាំច្បាស់លាស់ពីថ្នាក់ជាតិអំពីមុខងារណាជាមុខងារជាកាតព្វកិច្ច | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៣.២ | យ៉ាងហោចណាស់ 60% នៃបុគ្គលិកបច្ចេកទេស និងក្រុមប្រឹក្សាយល់ច្បាស់ថា មុខងារណាជាមុខងារជាកាតព្វកិច្ច | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៣.៣ | យ៉ាងហោចណាស់ 60% នៃមុខងារជាកាតព្វកិច្ច ពុំមានទីភ្នាក់ងារជាតិ ឬមន្ទីរជំនាញខេត្ត ដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខងារដូចគ្នានោះទេ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៣.៤ | យ៉ាងហោចណាស់ 60 % នៃមុខងារជា កាតព្វកិច្ចនោះមិនមាន SNA ថ្នាក់ខ្ពស់ជាង ឬ SNA កម្រិតទាបជាង ដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខងារ ដូចគ្នានោះទេ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៣.៥ | ប្រជាពលរដ្ឋដឹងច្បាស់ថា មុខងារណាជាកាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| ១.៤ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានថវិកាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ជូនប្រជាពលរដ្ឋ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖ | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ១.៤.១ | យ៉ាងហោចណាស់ 60% នៃមុខងារជា កាតព្វកិច្ចមានស្តង់ដានៃការផ្តល់សេវាច្បាស់លាស់ (បរិមាណ និងគុណភាពនៃសេវា) ដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរំពឹងថានឹងសម្រេចបាន។ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៤.២ | យ៉ាងហោចណាស់ 60% នៃមុខងារជា កាតព្វកិច្ចស្តង់ដានៃការផ្តល់សេវា (បរិមាណ និងគុណភាព | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | នៃសេវា) គឺគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ | | | | |
| ១.៤.៣ | យ៉ាងហោចណាស់ 60% នៃមុខងារជាកាតព្វកិច្ចមានការណែនាំច្បាស់លាស់សម្រាប់ការរៀបចំថវិកាសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ចនីមួយៗ ដោយផ្អែកលើស្តង់ដានៃការផ្តល់សេវា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៤.៤ | យ៉ាងហោចណាស់ 60% នៃមុខងារជាកាតព្វកិច្ច រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានថវិកាសម្រាប់ សេវាកាតព្វកិច្ចនីមួយៗ ដោយផ្អែកលើសេចក្តីណែនាំអំពីថវិកា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៤.៥ | យ៉ាងហោចណាស់ 60% នៃមុខងារជា កាតព្វកិច្ចផ្អែកលើសេចក្តីណែនាំអំពីថវិកា គឺមានភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីផ្តល់សេវាប្រកបដោយបរិមាណ និងគុណភាពស្របតាមស្តង់ដានៃការផ្តល់សេវា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| **១.៥** | **ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់អំពីមុខងារជាជម្រើសដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋផ្អែកតាមតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្របខ្លាំង | មិនយល់ស្របខ្លះ | មិនយល់ស្របតែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្របខ្លះ | យល់ស្របខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ១.៥.១ | ថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានទទួលការណែនាំ និងការបណ្តុះបណ្តាលច្បាស់លាស់អំពីរបៀបជ្រើសរើសមុខងារជាជម្រើស | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៥.២ | ថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជ្រើសរើសមុខងារជាជម្រើសដោយផ្អែកលើស្ថានភាពជាក់ស្តែងក្នុងតំបន់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៥.៣ | មុននឹងដាក់បញ្ចូលមុខងារជាជម្រើសក្នុងផែនការការងាររដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងពិភាក្សាជាមួយស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ ឬមន្ទីរជំនាញថ្នាក់ខេត្ត ដើម្បីកុំឱ្យពួកគេទាំងពីរផ្តល់សេវាដូចគ្នានៅកន្លែងតែមួយ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៥.៤ | មុននឹងបញ្ចូលមុខងារជាជម្រើសក្នុងផែនការការងាររដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ខ្ពស់ជាង | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ឬថ្នាក់ក្រោម ដើម្បីកុំឱ្យពួកគេទាំងពីរផ្តល់សេវាដូចគ្នានៅកន្លែងតែមួយ | | | | |
| ១.៥.៥ | ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ មន្ទីរជំនាញថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ខ្ពស់ជាងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មិនអាចណែនាំរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបញ្ចូលមុខងារជាជម្រើសក្នុងផែនការការងារបានទេ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចសម្រេចបាន | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| ១.៦ | **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានធនធានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តមុខងារជាជម្រើសដើម្បីផ្តល់សេវាផ្អែកតាមតម្រូវការ និងអាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមមូលដ្ឋាននីមួយៗ** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្របខ្លាំង | មិនយល់ស្របខ្លះ | មិនយល់ស្របតែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្របខ្លះ | យល់ស្របខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ១.៦.១ | នៅពេលរៀបចំថវិកា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដឹងច្បាស់ថាតើថវិកាប៉ុន្មាននឹងមានសម្រាប់មុខងារជាជម្រើស | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៦.២ | ប្រសិនបើថវិកាមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់មុខងារជាជម្រើសជាអាទិភាពទាំងអស់នោះ គឺរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (មិនមែនជាស្ថាប័នថ្នាក់ខ្ពស់ជាង) ដែលសម្រេចថាមុខងារណាមួយត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងគម្រោងថវិកាចុងក្រោយ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៦.៣ | ការបែងចែកថវិកាសម្រាប់មុខងារជាជម្រើស គឺដាច់ដោយឡែកពីការបែងចែកថវិកាសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ច | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៦.៤ | ថវិកាសម្រាប់មុខងារជាជម្រើស គឺស្របតាមសមត្ថភាព របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តល់សេវានៃមុខងារជាជម្រើស | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៦.៥ | ថវិកាសម្រាប់មុខងារជាជម្រើស គឺគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីផ្តល់សេវាអាទិភាពខ្ពស់យ៉ាងហោចណាស់ចំនួនមួយ ដែលធ្វើឱ្យជីវភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋមានភាពប្រសើរឡើង | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| ១.៧ | **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចរៀបចំផែនការ និងថវិកាដោយផ្អែកលើធនធានថវិកាប៉ាន់ប្រមាណដែលខ្លួនមានប្រកបដោយទំនុកចិត្ត** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្របខ្លាំង | មិនយល់ស្របខ្លះ | មិនយល់ស្របតែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្របខ្លះ | យល់ស្របខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |
| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ១.៧.១ | មានភាពងាយស្រួលសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការរៀបចំផែនការ ព្រោះថវិកាសម្រាប់ឆ្នាំក្រោយ គឺស្រដៀងគ្នានឹងថវិកាសម្រាប់ឆ្នាំបច្ចុប្បន្ន បូករួមនឹងការកើនឡើងតិចតួច | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៧.២ | ភាពខុសគ្នារវាងតួលេខថវិកាសរុបដែលត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សា និងតួលេខថវិកាចុងក្រោយគឺតិចជាង 10% | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៧.៣ | ភាពខុសគ្នារវាងថវិកាសម្រាប់មុខងារជាកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សា និងចំនួននៅក្នុងផែនការថវិកាចុងក្រោយ គឺតិចជាង 10% | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៧.៤ | ភាពខុសគ្នារវាងថវិកាសម្រាប់មុខងារជាជម្រើសដែលត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សា និងចំនួននៅក្នុងផែនការថវិកាចុងក្រោយ គឺតិចជាង 10% | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៧.៥ | ភាពខុសគ្នារវាងថវិកាសម្រាប់ចំណាយលើប្រតិបត្តិការ ដូចជា ថ្លៃអគ្គិសនី ថ្លៃរដ្ឋបាលជាដើមនៅក្នុងថវិកាដែលអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សា និងចំនួនទឹកប្រាក់នៅក្នុងផែនការថវិកាចុងក្រោយ គឺតិចជាង 10% | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| **១.៨** | **គម្រោងថវិកាដែលបានអនុម័ត គឺអាចទទួលបានពេញលេញ និងតាមពេលវេលាដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវការ ដែលអាចធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានថវិកាសម្រាប់អនុវត្តចំណាយពេញមួយឆ្នាំ** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ១.៨.១ | មិនមែនជារឿងធម្មតាទេដែលសកម្មភាពនៅក្នុងថវិកាដែលបានអនុម័តត្រូវបានលុបចោល ដោយសារតែមានការខ្វះខាតថវិកា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៨.២ | មិនមែនជារឿងធម្មតាទេដែលសកម្មភាពនៅក្នុងថវិកាដែលបានអនុម័តត្រូវពន្យារពេល ដោយសារថវិកាមិនទាន់មាននៅឡើយ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៨.៣ | មិនមែនជារឿងធម្មតាទេដែលការទូទាត់ពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅឱ្យអ្នកម៉ៅការ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវ ពន្យារពេល ដោយសារមានការខ្វះខាតថវិកា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៨.៤ | មិនមែនជារឿងធម្មតាទេដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ត្រូវបានណែនាំឱ្យធ្វើវិសោធនកម្មថវិកាព្រោះចំនួនថវិកាដែលមានបានផ្លាស់ប្តូរ | | | | |
| ១.៨.៥ | ផ្អែកលើថវិកាដែលបានអនុម័ត រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចចំណាយរហូតដល់ 100% នៃចំនួនសរុបដែលបានអនុម័ត | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **១.៩** | **បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសច្បាស់លាស់សម្រាប់អនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន ហើយទទួលបានការគាំទ្របច្ចេកទេសតាមការចាំបាច់** | | | | | |
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
| ១.៩.១ | មានសេចក្តីណែនាំច្បាស់លាស់សម្រាប់នីតិវិធីរដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៩.២ | មានសេចក្តីណែនាំច្បាស់លាស់សម្រាប់នីតិវិធីគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៩.៣ | សេចក្តីណែនាំអំពីការគ្រប់គ្រង និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុមានភាពប្រាកដនិយម និងសមស្រប ដូច្នេះបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចអនុវត្តសេចក្តីណែនាំទាំងនេះបានយ៉ាងហោចណាស់ 90% នៃការងារ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៩.៤ | បុគ្គលិកបច្ចេកទេសប្រើសៀវភៅណែនាំបច្ចេកទេសដើម្បីណែនាំយ៉ាងហោចណាស់ 60% នៃការងាររបស់ពួកគេ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.៩.៥ | នៅពេលដែលបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជួបប្រទះបញ្ហាដែលពួកគេមិនអាចដោះស្រាយបានតាមសេចក្តីណែនាំ ពួកគេអាចទាក់ទងស្ថាប័នថ្នាក់ខ្ពស់ជាងសម្រាប់សុំដំបូន្មានអ្នកជំនាញ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **១.១០** | **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចទទួលបានទិន្នន័យពីថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីជួយការងាររបស់ខ្លួន** | | | | | |
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
| ១.១០.១ | មានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ទិន្នន័យមូលដ្ឋានឃុំ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ១.១០.២ | មានសិទ្ធិទទួលបានទិន្នន័យផ្លូវការពីវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ដែលរួមបញ្ចូលព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ក្នុងតំបន់នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.១០.៣ | មានបុគ្គលិកដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីរបៀបចូលប្រើប្រាស់ទិន្នន័យមូលដ្ឋាន | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ១.១១ | **អធិការកិច្ច និងសវនកម្មផ្ទៃក្រៅមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងមានសារៈសំខាន់ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។** | | | | | |
| | មិនយល់ស្របខ្លាំង | មិនយល់ស្របខ្លះ | មិនយល់ស្របតែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្របខ្លះ | យល់ស្របខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
| ១.១១.១ | ការអធិការកិច្ច និងសវនកម្ម ត្រូវបានគ្រោងទុកយ៉ាងល្អ ហើយមិនបណ្តាលឱ្យមានបន្ទុកលើសទម្ងន់លើពេលវេលាបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឡើយ។ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.១១.២ | មិនមានករណីដែលភ្នាក់ងារពីរផ្សេងគ្នាធ្វើអធិការកិច្ច ឬសវនកម្មលើប្រធានបទតែមួយនោះទេ។ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.១១.៣ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដឹងច្បាស់ថា តើឯកសារអ្វីខ្លះ ដែលពួកគេនឹងត្រូវរៀបចំសម្រាប់ការធ្វើអធិការកិច្ច ឬសវនកម្មនីមួយៗ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.១១.៤ | ការរកឃើញនៃអធិការកិច្ច និងសវនកម្មនីមួយៗត្រូវបានទាក់ទងយ៉ាងច្បាស់ទៅកាន់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ១.១១.៥ | ការរកឃើញនៃអធិការកិច្ច និងសវនកម្មតែងតែមានប្រយោជន៍ដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីកែលម្អនីតិវិធីផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

## ២. សមត្ថភាពស្ថាប័ន

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ២.១ | **ថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្តល់ការតម្រង់ទិសច្បាស់លាស់លើលទ្ធផលជាយុទ្ធសាស្ត្រដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាន ព្រមទាំងមានការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្ត និងការផ្តល់អន្តរាគមន៍យ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះបញ្ហានានាដែលកើតឡើង មានការធ្វើប្រតិភូកម្មសិទ្ធិអំណាច ការណែនាំ និងការគាំទ្រដល់មន្ត្រី/បុគ្គលិក ការទទួលយកយោបល់ពីអ្នកជំនាញបច្ចេកទេស និងមានឆន្ទៈស្តាប់គំនិត និងបញ្ហានានាដែលលើកឡើងដោយបុគ្គលិកក្មេងៗ ព្រមទាំងមានការសម្រេចចិត្តត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលាផ្អែកលើព័ត៌មានច្បាស់លាស់** | | | | | |
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ២.១.១ | គ្រប់អង្គភាព និងបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិយល់ច្បាស់អំពីលទ្ធផលជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលគេរំពឹងថានឹងសម្រេចបាន។ ប្រសិនបើលទ្ធផលតិចជាងផែនការ អ្នកដឹកនាំធ្វើអន្តរាគមន៍តាមវិធីដែលនាំឱ្យការអនុវត្តប្រសើរឡើង | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.១.២ | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានចំណេះដឹងបច្ចេកទេសលើប្រធានបទអាចផ្តល់យោបល់ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំនឹងស្តាប់យោបល់របស់ពួកគេ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.១.៣ | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចស្នើគំនិតច្នៃប្រឌិតដើម្បីកែលម្អការអនុវត្ត ហើយថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់នឹងស្តាប់ និងពិចារណាគំនិតទាំងនោះ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.១.៤ | ការសម្រេចចិត្តសាមញ្ញត្រូវបានធ្វើនៅកម្រិតប្រធានអង្គភាព។ មានតែការសម្រេចចិត្តដ៏សំខាន់បំផុតប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវតែមានការយល់ព្រមពីថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.១.៥ | នៅពេលដែលត្រូវការការយល់ព្រមពីថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ការសម្រេចចិត្តត្រូវបានធ្វើឡើង និងទាក់ទងទៅថ្នាក់ក្រោមយ៉ាងឆាប់រហ័ស ដោយមិនបណ្តាលឱ្យមានការពន្យារពេលក្នុងការងារ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | |
|---|---|
| ២.២ | **ប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការ និងថវិកាយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបែងចែកថវិកាគាំទ្រដល់ការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអាទិភាពនានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ** |

| | មិនយល់ស្របខ្លាំង | មិនយល់ស្របខ្លះ | មិនយល់ស្របតែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្របខ្លះ | យល់ស្របខ្លាំង | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ២.២.១ | ផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើទិន្នន័យ និងចំណេះដឹងអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងតំបន់នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.២.២ | កម្មវិធីវិនិយោគបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា សកម្មភាពណាដែលមានអាទិភាពខ្ពស់បំផុត (បន្ទាន់បំផុត និងសំខាន់បំផុត) | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.២.៣ | យ៉ាងហោចណាស់ 60% នៃសកម្មភាពនៅក្នុងកម្មវិធីវិនិយោគនឹងត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងផែនការថវិការបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ ឬឆ្នាំខាងមុខ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.២.៤ | ថវិកាប្រចាំឆ្នាំដែលត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាបានបែងចែកធនធានសម្រាប់សកម្មភាពដែលមានអាទិភាពខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងកម្មវិធីវិនិយោគ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.២.៥ | ថវិកាដែលបានបែងចែកដោយក្រុមប្រឹក្សាចំពោះសកម្មភាពដែលមានអាទិភាពខ្ពស់ក្នុងកម្មវិធីវិនិយោគមិនត្រូវបានដកចេញ ដើម្បីបញ្ចូលសកម្មភាពផ្សេងៗ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| **២.៣** | **ថវិកាចំណូល និងការចំណាយស្របគ្នា ឬឆ្លុះបញ្ចាំងគ្នាទៅនឹងផែនការថវិកា** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្របខ្លាំង | មិនយល់ស្របខ្លះ | មិនយល់ស្របតែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្របខ្លះ | យល់ស្របខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ២.៣.១ | កាលពីឆ្នាំមុន ប្រាក់ចំណូលសរុបចុងក្រោយ គឺយ៉ាងហោចណាស់ 90% នៃផែនការថវិកា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៣.២ | កាលពីឆ្នាំមុន ការចំណាយសរុបជាក់ស្តែងមានយ៉ាងហោចណាស់ 90% នៃផែនការថវិកា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៣.៣ | កាលពីឆ្នាំមុន ការចំណាយជាក់ស្តែងលើមុខងារជាកាតព្វកិច្ច គឺយ៉ាងហោចណាស់ 90% នៃផែនការថវិកា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៣.៤ | កាលពីឆ្នាំមុន ការចំណាយជាក់ស្តែងលើមុខងារជាជម្រើសមានយ៉ាងហោចណាស់ 90% នៃផែនការថវិកា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ២.៣.៥ | កាលពីឆ្នាំមុន ការចំណាយចរន្តជាក់ស្តែង (អគ្គិសនី រដ្ឋបាល ចំណាយប្រតិបត្តិការ) មានច្រើនជាង 90% និងតិចជាង 110% នៃផែនការថវិកា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **២.៤** | **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធលើការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ កម្មវិធីវិនិយោគ និងថវិកា ហើយប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃសម្រាប់កែលម្អការអនុវត្តឆ្នាំខាងមុខ** | | | | | |
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
| ២.៤.១ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានបុគ្គលិកដែលត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសតាមដាន និងវាយតម្លៃ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៤.២ | ជារៀងរាល់ឆ្នាំ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រមូលទិន្នន័យអំពីការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍ កម្មវិធីវិនិយោគ និងថវិកា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៤.៣ | ជារៀងរាល់ឆ្នាំ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិធ្វើការវិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីកំណត់ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយក្នុងការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍ កម្មវិធីវិនិយោគ និងថវិកា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៤.៤ | ចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយពីឆ្នាំកន្លងមក ត្រូវបានពិចារណានៅពេលធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគ និងរៀបចំថវិកា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៤.៥ | របាយការណ៍នៃការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដើម្បីឱ្យប្រជាពលរដ្ឋបានអាន | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **២.៥** | **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រងដោយឯករាជ្យនូវកិច្ចលទ្ធកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការចំណាយមូលធន** | | | | | |
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **សូតើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
| ២.៥.១ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិធ្វើលទ្ធកម្ម ស្របតាមនីតិវិធីលទ្ធកម្ម និងទទួលខុសត្រូវលើការសម្រេចចិត្តលទ្ធកម្មចំពោះថវិកាផ្ទាល់ខ្លួន | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៥.២ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានផែនការលទ្ធកម្មច្បាស់ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | លាស់ដែលបង្ហាញពីកញ្ចប់ដែលនឹងត្រូវទទួលការចំណាយប៉ាន់ស្មាន វិធីសាស្រ្តលទ្ធកម្ម និងកាលបរិច្ឆេទដែលបានគ្រោងទុកសម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយការដាក់ពាក្យដេញថ្លៃ និងការផ្តល់កិច្ចសន្យា | | | | |
| ២.៥.៣ | តិចជាង 10% នៃកញ្ចប់លទ្ធកម្មត្រូវតែផ្សាយឡើងវិញព្រោះមិនមានអ្នកដេញថ្លៃគ្រប់គ្រាន់ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៥.៤ | ភាពខុសគ្នាជាមធ្យមរវាងតម្លៃប៉ាន់ស្មាន និងតម្លៃកិច្ចសន្យាសម្រាប់កញ្ចប់នីមួយៗ គឺតិចជាង 10% | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៥.៥ | យ៉ាងហោចណាស់ 90% នៃកិច្ចសន្យាត្រូវបានចុះហត្ថលេខាក្នុងរយៈពេលមួយខែបន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលបានបង្ហាញនៅលើផែនការលទ្ធកម្ម | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **២.៦** | **មានប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលលើការអនុវត្តចំណាយចរន្ត** | | | | | |
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ២.៦.១ | រាល់ការចំណាយត្រូវតែមានការយល់ព្រមពីមន្ត្រីដែលមិនមែនជាមន្ត្រីដែលស្នើការចំណាយ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៦.២ | មានប្រព័ន្ធកម្រិតច្បាស់លាស់សម្រាប់បរិមាណនៃការចំណាយដែលអាចអនុម័តនៅថ្នាក់នីមួយៗ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៦.៣ | សមតុល្យបេឡាសាច់នៅក្នុងសៀវភៅបេឡាសាច់ប្រាក់ត្រូវគ្នានឹងចំនួនពិតនៅក្នុងប្រអប់សាច់ប្រាក់ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៦.៤ | មានប្រព័ន្ធដ៏មានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ប្រៀបធៀបការសម្រង់តម្លៃសម្រាប់ការចំណាយធំខ្ពស់ជាង | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៦.៥ | បុរេប្រទានទាំងអស់ដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានទូទាត់ (ជម្រះដោយផ្អែកលើរបាយការណ៍សកម្មភាព និងបង្កាន់ដៃដែលបានដាក់ជូន) ក្នុងរយៈពេលមួយខែ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | |
|---|---|
| **២.៧** | **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិគ្រប់គ្រងថែរក្សាបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌទ្រព្យសម្បត្តិ និងឧបករណ៍ដែលខ្លួនទទួលខុសត្រូវយ៉ាងច្បាស់លាស់ ព្រមទាំងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ ដើម្បីធានាដល់ការប្រើប្រាស់ទ្រព្យសម្បត្តិ និងឧបករណ៍ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ** |

| | មិនយល់ស្របខ្លាំង | មិនយល់ស្របខ្លះ | មិនយល់ស្របតែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្របខ្លះ | យល់ស្របខ្លាំង | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ២.៧.១ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានបញ្ជីទ្រព្យសម្បត្តិដែលរួមបញ្ចូលទ្រព្យសម្បត្តិ និងទ្រព្យសម្បត្តិប្រើប្រាស់បានយូរទាំងអស់ (ឧទាហរណ៍ ឧបករណ៍ គ្រឿងសង្ហារិម...) | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៧.២ | ទ្រព្យសម្បត្តិ និងទ្រព្យសម្បត្តិជាប់លាប់ទាំងអស់ត្រូវបានកត់ត្រានៅក្នុងបញ្ជីទ្រព្យសកម្ម នៅពេលដែលពួកគេទទួលបាន (ទិញ ឬទទួល) | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៧.៣ | ការចុះបញ្ជីទ្រព្យសកម្មបង្ហាញទីតាំងពិតនៃទ្រព្យសកម្មនីមួយៗ ហើយមន្ត្រីណាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៧.៤ | ទីតាំង និងស្ថានភាពនៃទ្រព្យសកម្មនីមួយៗក្នុងបញ្ជីទ្រព្យសកម្មត្រូវបានត្រួតពិនិត្យយ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៧.៥ | មាននីតិវិធីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងករណីមានទ្រព្យសម្បត្តិណាមួយត្រូវបានរកឃើញថាបាត់ ឬត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់គោលបំណងផ្ទាល់ខ្លួន មន្ត្រីអាចត្រូវផ្តន្ទាទោសចំពោះការបាត់បង់ ឬប្រើប្រាស់ទ្រព្យសម្បត្តិខុស | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| **២. ៨** | **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលជាអតិបរមាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង និងសម្រាប់ទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្របខ្លាំង | មិនយល់ស្របខ្លះ | មិនយល់ស្របតែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្របខ្លះ | យល់ស្របខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ២.៨.១ | ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៨.២ | ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៨.៣ | ទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៨.៤ | ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៨.៥ | កត់ត្រាឯកសារ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៨.៦ | ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដល់ប្រជាពលរដ្ឋ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ២.៨.៧ | ស្នើឱ្យប្រជាពលរដ្ឋផ្តល់គំនិតសម្រាប់ផែនការអភិវឌ្ឍ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៨.៨ | សុំឱ្យប្រជាពលរដ្ឋយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រម ("ចូលចិត្ត" ឬ "មិនចូលចិត្ត" គំនិតដែលស្នើឡើងដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៨.៩ | ប្រជាពលរដ្ឋអាចចូលប្រើប្រាស់ និងបង់ប្រាក់សម្រាប់សេវារដ្ឋបាលតាមអ៊ីនធឺណិត | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៨.១០ | ប្រជាពលរដ្ឋអាចដាក់បណ្តឹងអំពីសេវារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| ២.៩ | **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានធ្វើការវិភាគហានិភ័យ និងរៀបចំផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ដូចជាការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ គ្រោះមហន្តរាយ ជំងឺរាតត្បាតជាដើម** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ២.៩.១ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានធ្វើការវិភាគភាពងាយរងគ្រោះនៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៩.២ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានធ្វើការវិភាគលើភាពងាយរងគ្រោះចំពោះគ្រោះមហន្តរាយផ្សេងៗដែលអាចកើតមានឡើងនៅក្នុងតំបន់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឧទាហរណ៍ អគ្គីភ័យ គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ធំៗ។ល។) | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៩.៣ | ផែនការអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីវិនិយោគរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមមានសកម្មភាពកាត់បន្ថយការប្រែប្រួលអាកាសធាតុរយៈពេលវែង និងហានិភ័យគ្រោះមហន្តរាយ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៩.៤ | ក្នុងករណីគ្រោះមហន្តរាយត្រូវបានរំពឹងទុក ឬកើតឡើង រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមាននីតិវិធីក្នុងការព្រមាន និងណែនាំប្រជាពលរដ្ឋ (ឧទាហរណ៍ ការផ្ញើសារតាមទូរស័ព្ទ) | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.៩.៥ | ក្នុងករណីមានគ្រោះមហន្តរាយកើតឡើង រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមាននីតិវិធី និងសមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់ជំនួយភ្លាមៗដល់ប្រជាពលរដ្ឋដែលរងផលប៉ះពាល់ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| ២.១០ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគោលដៅច្បាស់លាស់ និងមានកំណត់សូចនាករគន្លឹះ (KPI) ក្នុងការផ្តល់សេវានីមួយៗ ព្រមទាំងមានការតាមដានការផ្តល់សេវា មានការរៀបចំរបាយការណ៍ និងមានការខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងសកម្មដើម្បីកែលម្អការផ្តល់សេវា។ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រ បខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖ | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ២.១០.១ | មុខងារជាកាតព្វកិច្ចនីមួយៗមានសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗ (បរិមាណ និងគុណភាពនៃសេវា) | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.១០.២ | សម្រាប់មុខងារជាជម្រើសនីមួយៗ មានសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗ (បរិមាណ និងគុណភាពនៃសេវា) | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.១០.៣ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រួតពិនិត្យសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗ ស្របតាមផែនការត្រួតពិនិត្យ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.១០.៤ | លទ្ធផលនៃការត្រួតពិនិត្យសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗត្រូវបានរាយការណ៍ និងចែករំលែកជាមួយបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ២.១០.៥ | យ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពិនិត្យលទ្ធផលនៃការត្រួតពិនិត្យសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗ និងពិភាក្សាអំពីវិធីកែលម្អការអនុវត្តការផ្តល់សេវា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

## ៣. សមត្ថភាពធនធានមនុស្ស

| ៣.១ | បុគ្គលិកគ្រប់រូបនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលក្ខខណ្ឌការងារ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរច្បាស់លាស់សម្រាប់ការបំពេញការងារស្របតាមតួនាទីភារកិច្ចរបស់ខ្លួន និងមានកំណត់នូវសូចនាករជាក់លាស់ដែលត្រូវអនុវត្តសម្រេចឱ្យបានផងដែរ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖ | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ៣.១.១ | បុគ្គលិកគ្រប់រូបមានការអំពីមុខតំណែង | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ៣.១.២ | បុគ្គលិកគ្រប់រូបត្រូវបានផ្តល់ច្បាប់ចម្លងនៃការពិពណ៌នាអំពីមុខតំណែងរបស់ខ្លួន | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.១.៣ | ការពិពណ៌នាអំពីមុខតំណែងពិពណ៌នាយ៉ាងច្បាស់អំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវនៃមុខតំណែងនីមួយៗ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.១.៤ | ការពិពណ៌នាអំពីមុខតំណែងរបស់សមាជិកបុគ្គលិកពិពណ៌នាយ៉ាងត្រឹមត្រូវអំពីការងារពិតដែលសមាជិកបុគ្គលិកធ្វើពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.១.៥ | ការពិពណ៌នាអំពីមុខតំណែងរួមមានសូចនាករបំពេញការងារ សំខាន់ៗដែលពិពណ៌នាអំពីកម្រិត ដែលរំពឹងទុកនៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ៣.២ | **ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ រឹងមាំ និងយុត្តិធម៌។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រួតពិនិត្យវត្តមានបុគ្គលិកជាប្រចាំ និងផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារបានល្អ និងដាក់វិន័យចំពោះបុគ្គលិកដែលអវត្តមានជាប្រចាំ ឬមានកំហុងឆ្គងការងារ** | | | | | |
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
| ៣.២.១ | បុគ្គលិកគ្រប់រូបមានអ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានការទទួលខុសត្រូវ ដែលដឹងពីពេលដែលគាត់នៅក្នុងការិយាល័យ និងការងារអ្វីដែលគាត់គួរធ្វើ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.២.២ | ប្រសិនបើបុគ្គលិកនៅក្នុងការិយាល័យ ប៉ុន្តែពួកគេមិនបានបំពេញការងារដែលពួកគេត្រូវបានប្រគល់ បុគ្គលិកអាចប្រឈមនឹងការដាក់ទណ្ឌកម្ម | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.២.៣ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរក្សាកំណត់ត្រាច្បាស់លាស់អំពីការចូលរួមរបស់បុគ្គលិក | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.២.៤ | ប្រសិនបើជារឿយៗ បុគ្គលិកអវត្តមានពីការិយាល័យដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ បុគ្គលិកអាចប្រឈមនឹងការដាក់ទណ្ឌកម្ម | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.២.៥ | ជារៀងរាល់ថ្ងៃ យ៉ាងហោចណាស់ 90% នៃបុគ្គលិកមកបំពេញការងារនៅការិយាល័យ និងបំពេញកិច្ចការដែលបានប្រគល់ លុះត្រាតែពួកគេបំពេញបេសកកម្មការងារ ឬពួកគេមានការឈប់សម្រាកជាផ្លូវការ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| ៣.៣ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានក្រមសីលធម៌សម្រាប់បុគ្គលិក ហើយបុគ្គលិកគ្រប់រូបមានការយល់ដឹងអំពីក្រមសីលធម៌ | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | | យល់ស្រប ខ្លាំង | | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | | ៥ | | ៩៩ |
| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | | | ពិត | ពិតខ្លះ | | មិនពិត | DK/NR |
| ៣.៣.១ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានក្រមសីលធម៌សម្រាប់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន | | | ៣ | ២ | | ១ | ៩៩ |
| ៣.៣.២ | បុគ្គលិកគ្រប់រូបត្រូវបានផ្ដល់ច្បាប់ចម្លងនៃក្រមសីលធម៌ | | | ៣ | ២ | | ១ | ៩៩ |
| ៣.៣.៣ | បុគ្គលិកគ្រប់រូបយល់ពីក្រមសីលធម៌ | | | ៣ | ២ | | ១ | ៩៩ |
| ៣.៣.៤ | ជាធម្មតា បុគ្គលិកគោរពតាមក្រមសីលធម៌ក្នុងការងាររបស់ខ្លួន | | | ៣ | ២ | | ១ | ៩៩ |
| ៣.៣.៥ | សមាជិកបុគ្គលិកដែលមិនគោរពតាមក្រមសីលធម៌អាចប្រឈមមុខនឹងការដាក់ទណ្ឌកម្ម | | | ៣ | ២ | | ១ | ៩៩ |

| ៣.៤ | មានការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | | យល់ស្រប ខ្លាំង | | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | | ៥ | | ៩៩ |
| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | | | ពិត | ពិតខ្លះ | | មិនពិត | DK/NR |
| ៣.៤.១ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមាននីតិវិធី និងសេចក្តីណែនាំច្បាស់លាស់សម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលការងារប្រចាំឆ្នាំ | | | ៣ | ២ | | ១ | ៩៩ |
| ៣.៤.២ | បុគ្គលិកនីមួយៗមានការវាយតម្លៃលើការងារប្រចាំឆ្នាំ | | | ៣ | ២ | | ១ | ៩៩ |
| ៣.៤.៣ | ការវាយតម្លៃការងារប្រចាំឆ្នាំប្រចាំឆ្នាំគឺផ្អែកលើសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗនៅក្នុងការពិពណ៌នាអំពីមុខតំណែងរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ | | | ៣ | ២ | | ១ | ៩៩ |
| ៣.៤.៤ | អ្នកគ្រប់គ្រងពិភាក្សាអំពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលើការបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំជាមួយបុគ្គលិក | | | ៣ | ២ | | ១ | ៩៩ |
| ៣.៤.៥ | លទ្ធផលនៃវាយតម្លៃការបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំមានសារៈសំខាន់ក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសបុគ្គលិកណាមួយសម្រាប់ការឡើងឋានៈ ទទួលបានឱកាសសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាល។ល។ | | | ៣ | ២ | | ១ | ៩៩ |

<table>
<tr><td rowspan="3">៣.៥</td><td colspan="7">រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានបុគ្គលិកក្នុងចំនួនសមស្រប ហើយបុគ្គលិកទាំងនោះមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ផ្អែកតម្រូវការបុគ្គលិក និងផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ</td></tr>
<tr><td>មិនយល់ស្រប ខ្លាំង</td><td>មិនយល់ស្រប ខ្លះ</td><td colspan="2">មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់</td><td>យល់ស្រប ខ្លះ</td><td>យល់ស្រប ខ្លាំង</td><td>DK/NR</td></tr>
<tr><td>១</td><td>២</td><td colspan="2">៣</td><td>៤</td><td>៥</td><td>៩៩</td></tr>
<tr><td colspan="4">តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖</td><td>ពិត</td><td>ពិតខ្លះ</td><td>មិនពិត</td><td>DK/NR</td></tr>
<tr><td>៣.៥.១</td><td colspan="3">ការវាយតម្លៃតម្រូវការបុគ្គលិកត្រូវបានធ្វើឡើង</td><td>៣</td><td>២</td><td>១</td><td>៩៩</td></tr>
<tr><td>៣.៥.២</td><td colspan="3">រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ ដែលបង្ហាញពីចំនួនបុគ្គលិក គុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញឯកទេ ដែលត្រូវការដើម្បីអនុវត្តការងាររដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ មុខងារជាកាតព្វកិច្ច និងមុខងារជាជម្រើសជាអាទិភាព</td><td>៣</td><td>២</td><td>១</td><td>៩៩</td></tr>
<tr><td>៣.៥.៣</td><td colspan="3">រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានបុគ្គលិកយ៉ាងហោចណាស់ 90% លើផែនការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ</td><td>៣</td><td>២</td><td>១</td><td>៩៩</td></tr>
<tr><td>៣.៥.៤</td><td colspan="3">យ៉ាងហោចណាស់ 90% នៃបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានលក្ខណៈសម្បត្តិសមរម្យសម្រាប់តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួន</td><td>៣</td><td>២</td><td>១</td><td>៩៩</td></tr>
<tr><td>៣.៥.៥</td><td colspan="3">រាល់ថ្ងៃ យ៉ាងហោចណាស់ 90% នៃបុគ្គលិកនៅក្នុងបញ្ជីបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តែងតែមកធ្វើការ និងស្ថិតក្រោមការដឹកនាំរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង</td><td>៣</td><td>២</td><td>១</td><td>៩៩</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="3">៣.៦</td><td colspan="7">បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំណេះដឹងទូទៅ និងមានជំនាញដែលត្រូវការពិតប្រាកដសម្រាប់បំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនប្រកបដោយស្តង់ដារខ្ពស់</td></tr>
<tr><td>មិនយល់ស្រប ខ្លាំង</td><td>មិនយល់ស្រប ខ្លះ</td><td colspan="2">មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់</td><td>យល់ស្រប ខ្លះ</td><td>យល់ស្រប ខ្លាំង</td><td>DK/NR</td></tr>
<tr><td>១</td><td>២</td><td colspan="2">៣</td><td>៤</td><td>៥</td><td>៩៩</td></tr>
<tr><td colspan="4">តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖</td><td>ពិត</td><td>ពិតខ្លះ</td><td>មិនពិត</td><td>DK/NR</td></tr>
<tr><td>៣.៦.១</td><td colspan="3">បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំណេះដឹងល្អអំពីនីតិវិធីរដ្ឋបាលដែលពួកគេត្រូវអនុវត្តតាមក្នុងការងាររបស់ពួកគេ</td><td>៣</td><td>២</td><td>១</td><td>៩៩</td></tr>
<tr><td>៣.៦.២</td><td colspan="3">បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចយល់បានយ៉ាងងាយស្រួលនូវអត្ថន័យនៃឯកសារផ្លូវការដែលពួកគេប្រើប្រាស់ក្នុងការងាររបស់ពួកគេ</td><td>៣</td><td>២</td><td>១</td><td>៩៩</td></tr>
</table>

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ៣.៦.៣ | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានជំនាញនព្វន្ត គ្រប់គ្រាន់ (ល្អក្នុងការធ្វើការជាមួយលេខ) សម្រាប់ប្រភេទការងារដែលពួកគេធ្វើ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៦.៤ | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានជំនាញល្អក្នុងការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ និងបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលក្នុងការងាររបស់ពួកគេ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៦.៥ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ដែលមានជំនាញសម្រាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ និងសម្រួលដល់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **៣.៧** | **បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានជំនាញបច្ចេកទេសដែលត្រូវការសម្រាប់អនុវត្តមុខងារផ្តល់សេវានានាដែលបានប្រគល់ទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** | | | | | |
| | មិនយល់ស្របខ្លាំង | មិនយល់ស្របខ្លះ | មិនយល់ស្របតែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្របខ្លះ | យល់ស្របខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
| ៣.៧.១ | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានគុណវុឌ្ឍិស័ក្តិសមសម្រាប់ការងារបច្ចេកទេសដែលមានបញ្ហាប្រឈមបំផុតដែលត្រូវបានប្រគល់ឱ្យពួកគេ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៧.២ | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសមត្ថភាពសមស្របក្នុងការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនានាដែលត្រូវបានប្រគល់ឱ្យពួកគេ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៧.៣ | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការងារបច្ចេកទេសដែលមានបញ្ហាប្រឈមបំផុតដែលត្រូវបានប្រគល់ឱ្យពួកគេ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៧.៤ | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចអនុវត្តបានតាមស្តង់ដាខ្ពស់នូវភារកិច្ចបច្ចេកទេសដ៏លំបាកបំផុតដែលត្រូវបានប្រគល់ឱ្យពួកគេ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ៣.៨ | **មានប្រាក់ខែ និងការលើកទឹកចិត្តគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទាក់ទាញ និងរក្សាបុគ្គលិកដែលមានគុណសម្បត្តិ និងគុណភាពល្អ និងផ្តល់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិកដែលបំពេញការងារបានល្អ និងបុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅតាមតំបន់លំបាកនានា។** | | | | | |
| | មិនយល់ស្របខ្លាំង | មិនយល់ស្របខ្លះ | មិនយល់ស្របតែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្របខ្លះ | យល់ស្របខ្លាំង | DK/NR |

| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
| ៣.៨.១ | តែងតែមានបេក្ខជនគ្រប់គ្រាន់ដែលចង់ដាក់ពាក្យចូលបម្រើការងារជាមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៨.២ | បេក្ខជនដែលដាក់ពាក្យចូលបម្រើការងារជាមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានកម្រិតសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ជំនាញ និងកម្លាំងចិត្តក្នុងការបំពេញការងារបានល្អ | | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៨.៣ | បុគ្គលិកដែលមានជំនាញឯកទេសដែលត្រូវការដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានប្រាក់ខែខ្ពស់។ | | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៨.៤ | បុគ្គលិកអាចទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ខ្ពស់ នៅពេលពួកគេទទួលយកការងារលំបាក ឬធ្វើការនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល | | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៨.៥ | បុគ្គលិកធ្វើការ និងសិក្សាយ៉ាងស្វិតស្វាញ ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចឡើងឋានៈ ព្រោះពួកគេចង់ទទួលបានប្រាក់ខែខ្ពស់ | | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| ៣.៩ | **ស្ត្រីមានឱកាសស្មើគ្នាជាមួយបុរសសម្រាប់ការងារគ្រប់ប្រភេទនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងត្រូវបានតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។ បុគ្គលិកស្ត្រី និងបុរសមានការបែងចែកការងារគ្រប់ប្រភេទស្មើៗគ្នា ទទួលបានប្រាក់ស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដូចគ្នា និងមានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការសម្រេចចិត្ត** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |
| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
| ៣.៩.១ | ស្ត្រី និងបុរសមានឱកាសដូចគ្នាសម្រាប់ការងារនៅគ្រប់មុខតំណែងនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៩.២ | ស្ត្រី និងបុរសទទួលបានប្រាក់ខែដូចគ្នាសម្រាប់ការងារដូចគ្នានៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៩.៣ | ស្ត្រី និងបុរសមានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការដំឡើងតំណែងជាន់ខ្ពស់ក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៩.៤ | ស្ត្រីមានឱកាសដូចគ្នានឹងបុរសក្នុងការចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងក្នុងបេសកកម្មការងារ | | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.៩.៥ | ស្ត្រី និងបុរសមានសិទ្ធិធ្វើការសម្រេចចិត្តដូចគ្នា ប្រសិនបើពួកគេស្ថិតក្នុងកម្រិតមុខតំណែងដូចគ្នា | | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

| ៣.១០ | **រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពជាប្រព័ន្ធសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | មិនយល់ស្រប ខ្លាំង | មិនយល់ស្រប ខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្រប ខ្លះ | យល់ស្រប ខ្លាំង | DK/NR |
| | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៩៩ |

| **តើឃ្លាខាងក្រោមនីមួយៗនេះ ពិត ពិតខ្លះ ឬមិនពិត ៖** | | ពិត | ពិតខ្លះ | មិនពិត | DK/NR |
|---|---|---|---|---|---|
| ៣.១០.១ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានធ្វើការវាយតម្លៃតម្រូវការសមត្ថភាព កំណត់កង្វះខាតសំខាន់បំផុតនៃជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិក ដែលបង្កឱ្យមានបញ្ហាប្រឈមសម្រាប់ការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.១០.២ | រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃតម្រូវការសមត្ថភាព | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.១០.៣ | ថវិការដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បែងចែកធនធានសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.១០.៤ | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់មានឱកាសចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលសមស្របតាមតម្រូវការរបស់ពួកគេ | | | | |
| ៣.១០.៥ | បុគ្គលិកត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដោយផ្អែកលើផែនការបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំ និងការវាយតម្លៃតម្រូវការសមត្ថភាព | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.១០.៦ | រាល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមានបញ្ចូល ការវាយតម្លៃ និងមតិកែលម្អ ហើយអង្គភាពធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលបានរបាយការណ៍ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.១០.៧ | បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពង្រឹងជំនាញរបស់ពួកគេ តាមរយៈការសិក្សានៅផ្ទះ ឬនៅសាលាពេលល្ងាច។ ជាទូទៅ បុគ្គលិកដែលបានសិក្សានឹងទទួលបានការតម្លើងឋានៈ | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |
| ៣.១០.៨ | អង្គភាពធនធានមនុស្សអាចជួយបុគ្គលិកដែលចង់សិក្សា ដូចជា ការកំណត់គោលដៅ ស្វែងរកវគ្គសិក្សាសមស្រប ឬទុកពេលសម្រាកខ្លះសម្រាប់ការសិក្សា | ៣ | ២ | ១ | ៩៩ |

## ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ បញ្ជីសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល

អ្នកដែលត្រូវឆ្លើយសំណួរលក្ខណៈបុគ្គល រួមមាន (១) មន្ត្រីរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត (២) មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកខណ្ឌ និង (៣) ស្មៀន និងជំនួយការឃុំ សង្កាត់។ ការឆ្លើយទៅនឹងសំណួរជាលក្ខណៈបុគ្គលិកអាចធ្វើឡើងមុនពេល ឬបន្ទាប់ពីពេលបញ្ចប់ការពិភាក្សាតាមក្រុមអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាននីមួយៗ ដោយត្រូវធ្វើឡើងតាមទូរសព្ទ។ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាមិនតម្រូវឱ្យឆ្លើយទៅនឹងសំណួរលក្ខណៈបុគ្គលឡើយ។

| ព័ត៌មានទូទៅ | | |
|---|---|---|
| ១ | រាជធានី ខេត្ត GIS | [លេខកូដ GIS] |
| ២ | ស្រុក ក្រុង ខណ្ឌ GIS | [លេខកូដ GIS] |
| ៣ | ឃុំ សង្កាត់ GIS | [លេខកូដ GIS] |
| ៤ | ភេទ | [ប្រុស = ១ ស្រី = ២ |
| ៥ | អាយុ | [សរសេរ] |
| ៦ | តើអ្នកជាជនជាតិដើមភាគតិចមែនទេ ? | [ទេ – 0 បាទ = 1] |
| ៧ | តើអ្នកជាជនមានពិការភាពប្រភេទណាមួយទេ ? | [ទេ – 0 បាទ = 1] |
| ៨ | ប្រភេទរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលអ្នកកំពុងបំពេញការងារ | [រាជធានី/ខេត្ត/ស្រុក/ក្រុង/ខណ្ឌ/ឃុំ/សង្កាត់] |
| ៩ | ឈ្មោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ | [សរសេរក្នុង] |
| ១០ | ទីចាត់ការ (ប្រសិនបើរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត) | [ជ្រើសរើសពីបញ្ជី] |
| ១១ | ការិយាល័យ (ប្រសិនបើរាជធានី ខេត្ត ឬក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) | [ជ្រើសរើសពីបញ្ជី] |
| ១២ | មុខតំណែង | [ជ្រើសរើសពីបញ្ជី] |
| ១៣ | កម្រិតនៃការអប់រំខ្ពស់បំផុត | អនុវិទ្យាល័យ = ១ |
| | | វិទ្យាល័យ = ២ |
| | | ក្រោយឧត្តមសិក្សា = ៣ |
| | | បរិញ្ញាបត្រ = ៤ |
| | | អនុបណ្ឌិត= ៥ |
| | | បណ្ឌិត = ៦ |
| ១៤ | តើអ្នកបានធ្វើអ្វីមុនពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ ? | ១.សិក្សា |
| | | ២. ធ្វើការនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្សេងៗទៀត |
| | | ៣. ធ្វើការឱ្យរដ្ឋាភិបាល (មិននៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ) |
| | | ៤. ធ្វើការក្នុងវិស័យឯកជន |
| | | ៥. ផ្សេងទៀត។ |

| | | |
|---|---|---|
| ១៥ | តើអ្នកធ្វើការឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះប៉ុន្មានឆ្នាំហើយ? | [លេខ] |
| ១៦ | តើអ្នកបានធ្វើការប៉ុន្មានឆ្នាំក្នុងមុខតំណែងបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នក? | [លេខ] |
| 3.1 លក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិក (Job Description) | | |
| ១៧ | តើអ្នកមានលក្ខខណ្ឌការងារដែលកំណត់ច្បាស់អំពីតួនាទី/កិច្ចការដែលអ្នកត្រូវអនុវត្ត និងការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នក និងកំណត់អំពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់អ្នកដែរឬទេ? | [ទេ = 0 បាទ = 1] |
| ១៨ | តើលក្ខខណ្ឌការងាររបស់អ្នកមានកំណត់សូចនាករសំខាន់ៗដែលត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់វាយតម្លៃលើលទ្ធផលបំពេញការងាររបស់អ្នកដែរឬទេ? | [ទេ = 0 បាទ = 1] |
| ១៩ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ **"លក្ខខណ្ឌការងាររបស់អ្នកគឺជាការពិពណ៌នាយ៉ាងត្រឹមត្រូវអំពីកិច្ចការជាក់ស្តែងដែលអ្នកធ្វើជារៀងរាល់ថ្ងៃ"** | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| 3.2 ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក | | |
| ២០ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ **"អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នក បានកំណត់ឱ្យអ្នកនូវកិច្ចការច្បាស់លាស់ដែលអ្នកត្រូវអនុវត្ត និងតាមដានការងាររបស់អ្នកយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីពិនិត្យមើលថាតើអ្នកបានបំពេញកិច្ចការទាំងនោះហើយឬនៅ?"** | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ២១ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ **"ប្រសិនបើមិត្តរួមការងារក្នុងអង្គភាពរបស់អ្នកមកធ្វើការ ប៉ុន្តែមិនបានបំពេញការងារដែលអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ឱ្យ គាត់នឹងត្រូវពិន័យ ឬបណ្តេញចេញពីការងារ"**។ | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ២២ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ **"ប្រសិនបើមិត្តរួមការងារនៅក្នុងអង្គភាពរបស់អ្នកអវត្តមានពីការងារជារឿយៗ ដោយគ្មានហេតុផល គាត់នឹងត្រូវពិន័យ ឬបណ្តេញចេញពីការងារ"**។ | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |

| | | |
|---|---|---|
| **៣.៣ ក្រមសីលធម៌** | | |
| ២៣ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>**" រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានក្រមសីលធម៌សម្រាប់បុគ្គលិក ហើយបុគ្គលិកម្នាក់ៗត្រូវបានផ្ដល់ច្បាប់ចម្លងនៃក្រមសីលធម៌ និងយល់ដឹងពីក្រមសីលធម៌។ បុគ្គលិកត្រូវគោរពក្រមសីលធម៌ ហើយប្រសិនបើមិនអនុវត្តតាមក្រមសីលធម៌ បុគ្គលិកទាំងនោះអាចត្រូវទទួលការដាក់ពិន័យ ឬបណ្ដេញ ចេញពីការងារ។"** | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| **3.4 ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ** | | |
| ២៤ | តើអ្នកមានការវាយតម្លៃការបំពេញការងារជាប្រចាំឆ្នាំទេ? | [ទេ = 0 បាទ = 1] |
| ២៥ | តើការវាយតម្លៃការបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់អ្នកផ្អែកលើការវាយតម្លៃលម្អិតនៃការអនុវត្តការងារពិតប្រាកដរបស់អ្នកដែរឬទេ? | [ទេ = 0 បាទ = 1] |
| ២៦ | តើការវាយតម្លៃការបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានធ្វើឡើងដោយត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌ និងគ្មានការលំអៀងសម្រាប់បុគ្គលិកម្នាក់ៗដែរឬទេ? | [ទេ = 0 បាទ = 1] |
| ២៧ | តើអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកពិភាក្សាអំពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលើការបំពេញការងារជាមួយអ្នក និងស្ដាប់យោបល់របស់អ្នកដែរឬទេ? | [ទេ = 0 បាទ = 1] |
| ២៨ | តើការវាយតម្លៃការបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំជួយឱ្យអ្នកធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលទ្ធផលការងាររបស់អ្នកដែរឬទេ? | [ទេ = 0 បាទ = 1] |
| **3.5 ផែនការធនធានមនុស្ស** | | |
| ២៩ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>**" នៅក្នុងអង្គភាពរបស់អ្នក មានបុគ្គលិកក្នុងចំនួនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តការងារ ដែលអង្គភាពត្រូវធ្វើ "** | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៣០ | សូមពិចារណានូវឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>" ក្នុងអង្គភាពរបស់អ្នក បុគ្គលិកមានលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្របសម្រាប់បំពេញការងាររបស់អង្គភាព " | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| **3.6 ជំនាញទូទៅរបស់បុគ្គលិក** | | |
| ៣១ | | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង |

| | | |
|---|---|---|
| | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ **" ចំណេះដឹងរបស់អ្នកអំពីនីតិវិធីរដ្ឋបាល គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការបំពេញការងារ ដែលអ្នកត្រូវធ្វើនៅពេលនេះ និងសម្រាប់ការងារដែលអ្នករំពឹងថានឹងធ្វើនាពេលអនាគត "** | ២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៣២ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ **" ជំនាញកុំព្យូទ័រ និងបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលរបស់អ្នក គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការងារ ដែលអ្នកត្រូវធ្វើពេលនេះ និងសម្រាប់ការងារដែលអ្នករំពឹងថានឹងធ្វើនៅពេល អនាគត "** | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៣២ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ **" ជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នក គឺល្អគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ ការងារដែលអ្នកត្រូវធ្វើនៅពេលនេះ និងសម្រាប់ដឹកនាំការងារដែលអ្នករំពឹងថានឹងធ្វើនៅពេលអនាគត "** | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៣៤ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ **" ជំនាញរបស់អ្នកក្នុងការទំនាក់ទំនង និងសម្របសម្រួលការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺល្អគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការងារដែលអ្នកត្រូវធ្វើនៅពេលនេះ និងសម្រាប់ការងារដែលអ្នករំពឹងថា នឹងធ្វើនៅពេលអនាគត "** | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| **៣.៧ ជំនាញបច្ចេកទេសរបស់បុគ្គលិក** | | |
| ៣៥ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ **" អ្នកមានជំនាញបច្ចេកទេសសម្រាប់អនុវត្តការងារបច្ចេកទេសដ៏លំបាកៗ ដែលត្រូវបានប្រគល់ឱ្យអ្នក ហើយដែលជាភារកិច្ចរបស់អ្នក "** | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៣៦ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ **" អ្នកមានជំនាញ និងទំនុកចិត្តក្នុងការរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដែលត្រូវបានប្រគល់ឱ្យអ្នក ហើយដែលជាភារកិច្ចរបស់អ្នក"** | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់ |

| | | |
|---|---|---|
| | | ៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៣៧ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>" **អ្នកត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អនុវត្តការងារបច្ចេកទេសដែលត្រូវបានប្រគល់ឱ្យអ្នក ហើយដែលជាភារកិច្ចរបស់អ្នក**" | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៣៨ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>" **អ្នកអាចបំពេញការងារបានតាមស្តង់ដា នៃការងារបច្ចេកទេសដ៏លំបាកៗដែលត្រូវបានប្រគល់ឱ្យអ្នក ហើយដែលជាភារកិច្ចរបស់អ្នក**" | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| **3.8 ការលើកទឹកចិត្ត** | | |
| ៣៩ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>" **មនុស្សជាច្រើនចង់ធ្វើការឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រោះមានប្រាក់ខែ និងលក្ខខណ្ឌការងារល្អ** " | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៤០ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>" **បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលខិតខំប្រឹងប្រែងអនុវត្តការងារឱ្យទទួលបាន លទ្ធផលល្អនឹងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ខ្ពស់នាពេលអនាគត** " | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៤១ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>"<br>**បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសុខចិត្តទៅធ្វើការនៅតំបន់ដាច់ស្រយាលមានការលំបាក ព្រោះមានប្រាក់ខែខ្ពស់សម្រាប់ការងារទាំងនោះ** " | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| **៣.៩ សមភាពយេនឌ័រ** | | |

| | | |
|---|---|---|
| ៤២ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>" **នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្ត្រីមានឱកាសដូចគ្នានឹងបុរសសម្រាប់ការចូលបម្រើការងារ និងទទួលបានការដំឡើងថ្នាក់ដូចគ្នា** " | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនដំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៤៣ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>" **នៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បុគ្គលិកជាស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ខែដូចគ្នានឹងបុគ្គលិកបុរស សម្រាប់ការបំពេញការងារក្នុងមុខតំណែងដូចគ្នា** " | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនដំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៤៤ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>" **នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បុគ្គលិកស្ត្រីមានសិទ្ធិធ្វើសេចក្តីសម្រេចដូចគ្នានឹងបុគ្គលិកជាបុរសក្នុងមុខតំណែនដូចគ្នា** " | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនដំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៤៥ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>" **នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្ត្រីមានឱកាសដូចគ្នានឹងបុរសក្នុងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងបេសកកម្មនានា** " | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនដំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| 3.10 ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព | | |
| ៤៦ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។<br>" **ចាប់តាំងពីអ្នកចាប់ផ្តើមធ្វើការនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ អ្នកត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់អ្នក** " | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ<br>៣ មិនយល់ស្រប តែមិនដំទាស់<br>៤ យល់ស្របខ្លះ<br>៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៤៧ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង<br>២ មិនយល់ស្របខ្លះ |

| | | |
|---|---|---|
| | " **វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលអ្នកបានចូលរួម បានជួយអ្នកឱ្យអនុវត្តការងារបានលទ្ធផលល្អប្រសើរជាងមុន** " | ៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់ |
| | | ៤ យល់ស្របខ្លះ |
| | | ៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៤៨ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ " **វាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់អ្នកក្នុងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងចូលរួមការសិក្សានានាដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់អ្នក** " | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង |
| | | ២ មិនយល់ស្របខ្លះ |
| | | ៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់ |
| | | ៤ យល់ស្របខ្លះ |
| | | ៥ យល់ស្របខ្លាំង |
| ៤៩ | សូមពិចារណាឃ្លាខាងក្រោម និងបញ្ជាក់ថា តើអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របជាមួយនឹងឃ្លាទាំងនេះ។ " **ប្រសិនបើអ្នកចង់សិក្សាដើម្បីពង្រឹងជំនាញបន្ថែម (ឧទាហរណ៍ រៀនតាមអនឡាញ ឬរៀនថ្នាក់ពេលល្ងាច) ថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងលើកទឹកចិត្តអ្នក ហើយអង្គភាពធនធានមនុស្សអាចផ្តល់ការគាំទ្រដល់អ្នក** " | ១ មិនយល់ស្របខ្លាំង |
| | | ២ មិនយល់ស្របខ្លះ |
| | | ៣ មិនយល់ស្រប តែមិនជំទាស់ |
| | | ៤ យល់ស្របខ្លះ |
| | | ៥ យល់ស្របខ្លាំង |

# ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ បញ្ជីសំណួរសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋ

| ព័ត៌មានទូទៅ | | | |
|---|---|---|---|
| ១ | រាជធានី ខេត្ត GIS | [លេខកូដ GIS] | |
| ២ | ស្រុក ក្រុង GIS (កុំបំពេញបើសម្ភាសន៍នៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត) | [លេខកូដ GIS] | |
| ៣ | ឃុំ សង្កាត់ GIS (កុំបំពេញបើសម្ភាសន៍នៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក) | [លេខកូដ GIS] | |
| ៥ | ភេទ | [ប្រុស = ១ ស្រី = 2] | |
| ៦ | អាយុ | [សរសេរក្នុង] | |
| ៧ | តើអ្នកជាជនជាតិដើមភាគតិចមែនទេ? | [ទេ – 0 បាទ = 1] | |
| ៨ | តើអ្នកមានពិការភាពប្រភេទណាមួយឬទេ? | [ទេ – 0 បាទ = 1] | |
| ៩ | តើគ្រួសាររបស់អ្នកមានប័ណ្ណក្រីក្រឬទេ? | [ទេ – 0 បាទ = 1] | |
| ១០ | ឃុំ សង្កាត់ដែលអ្នករស់នៅ | [សរសេរចូល ស្វែងរកកូដ GIS ពេលក្រោយ] | |
| ១១ | តើអ្វីជាប្រភពចំណូលដ៏សំខាន់បំផុតសម្រាប់គ្រួសាររបស់អ្នក។ | ១ | ធ្វើស្រែចម្ការ នេសាទ ប្រមូលផលព្រៃឈើ ។ល។ |
| | | ២ | ប្រាក់ចំណេញពីអាជីវកម្ម (គ្រប់ប្រភេទលើកលែងតែកសិកម្ម) |
| | | ៣ | ការងារដែលទទួលបានប្រាក់ខែពីនិយោជកណាមួយ លើកលែងតែរដ្ឋាភិបាល |
| | | ៤ | ប្រាក់ខែពីរដ្ឋាភិបាល |
| | | ៥ | ជួលដី ឬផ្ទះ |
| | | ៦ | ឱ្យខ្ចីប្រាក់ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ |
| | | ៧ | ការផ្ទេរប្រាក់ (សាច់ប្រាក់ផ្ញើដោយសាច់ញាតិ) |
| | | ៨ | ប្រភពចំណូលផ្សេងទៀតដែលមិនបានរាយបញ្ជីខាងលើ |
| ១២ | តើអ្នកធ្លាប់មកការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ ក្រោមជាតិ ដើម្បីស្នើសុំសេវាអ្វី? | [អាចជ្រើសរើសយកបញ្ជីនៅទីនេះ ឬសរសេរចូល និងសរសេរកូដនៅពេលក្រោយ?] | |
| ១៣ | តើអ្នកដឹងដោយរបៀបណាថា សេវាដែលអ្នកត្រូវការមាននៅការិយាល័យនេះ? | ១ | ពីមិត្តភ័ក្តិ ឬក្រុមគ្រួសារដែលបានប្រើប្រាស់សេវាពីមុន |
| | | ២ | ខ្ញុំបានសួរមន្ត្រីម្នាក់ ហើយត្រូវបានគេណែនាំឲ្យមកទីនេះ |
| | | ៣ | ខ្ញុំបានឃើញព័ត៌មានផ្លូវការពីរដ្ឋាភិបាលអំពីកន្លែងដែលត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំសេវាក |
| ១៤ | តើអ្នកត្រូវមកការិយាល័យច្រកចេញចូលនេះប៉ុន្មានដងដើម្បីទទួលបានសេវានេះ: | ១ | ច្រើនជាងពីរដង |
| | | ២ | ពីរដង |
| | | ៣ | តែម្តងគត់ |
| ១៥ | រាល់ពេលដែលអ្នកមកការិយាល័យចហរកចេញចូលតែមួយ តើត្រូវចំណាយពេលរង់ ចាំយូរប៉ុណ្ណាទើបអាចជួបមន្ត្រី? | ១ | ច្រើនជាង 1 ម៉ោង។ |
| | | ២ | លើសពី 30 នាទី ប៉ុន្តែតិចជាង 1 ម៉ោង។ |
| | | ៣ | ច្រើនជាង 5 នាទី ប៉ុន្តែតិចជាង 30 នាទី។ |
| | | ៤ | តិចជាង 5 នាទី។ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ១៦ | តើអ្នកធ្លាប់បទពិសោធន៍មកការិយាល័យច្រលចេញចូលតែមួយ ប៉ុន្តែពេលមកដល់មិនមានមន្ត្រីធ្វើការនៅទីនោះ ? | ១ | ច្រើនជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនដងដែលខ្ញុំមកទីនេះ |
| | | ២ | រហូតដល់ពាក់កណ្តាលនៃចំនួនដងដែលខ្ញុំមកទីនេះ |
| | | ៣ | ពេលខ្លះប៉ុន្តែមិនញឹកញាប់ទេ។ |
| | | ៤ | មិនដែល |

ខ្ញុំនឹងអានឃ្លាជាបន្តបន្ទាប់។ សម្រាប់ឃ្លានីមួយៗ សូមឆ្លើយប្រាប់ខ្ញុំ ប្រសិនបើអ្នកមិនយល់ស្របខ្លាំង មិនយល់ស្របខ្លះ មិនយល់ស្របតែក៏មិនទំទាស់ យល់ស្របខ្លះ ឬយល់ស្របខ្លាំង។

| | ឃ្លា | មិនយល់ស្របខ្លាំង | មិនយល់ស្របខ្លះ | មិនយល់ស្រប តែក៏មិនទំទាស់ | យល់ស្របខ្លះ | យល់ស្របខ្លាំង |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ១៧ | អ្នកដឹងច្បាស់អំពីពេលវេលាដែលការិយាល័យច្រកចេញចូលតែមួយបើកដំណើរការផ្តល់សេវា | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ១៨ | ការិយាល័យផ្តល់សេវាតែងតែបើកបម្រើការ ស្របតាមពេលវេលាកំណត់ | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ១៩ | ម៉ោងបើកបម្រើការរបស់ការិយាល័យផ្តល់សេវា គឺមានភាពសមស្របសម្រាប់អ្នក | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ២០ | វាងាយស្រួលសម្រាប់អ្នកក្នុងការធ្វើដំណើរពីផ្ទះរបស់អ្នកទៅកាន់ការិយាល័យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីស្នើសុំសេវាអ្វីមួយ | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ២១ | ស្ត្រី និងបុរសត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ដោយស្មើភាពគ្នានៅការិយាល័យនេះ | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ២ ២ | ប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ ស្មើភាពគ្នាដូចប្រជាពលរដ្ឋផ្សេងទៀតនៅការិយាល័យនេះ | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ២៣ | ប្រជាពលរដ្ឋធម្មតាត្រូវបានចាត់ទុកស្មើភាពគ្នាជាមួយនឹងអ្នកមាន ក្នុងការទទួលបានសេវានៅការិយាល័យនេះ។ | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ២៤ | ប្រជាពលរដ្ឋមានជនពិការភាពអាចទទួលបាន សេវាយ៉ាងងាយស្រួលដូចប្រជាពលរដ្ឋ ផ្សេងទៀតនៅការិយាល័យនេះ។ | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ២៥ | ជនជាតិដើមភាគតិចអាចទទួលបានសេវាបានយ៉ាងងាយស្រួលដូចប្រជាជនផ្សេងទៀតនៅការិយាល័យនេះ | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ២៦ | មន្ត្រីដែលជួយអ្នក មានចំណេះដឹងល្អអំពីសេវាដែលអ្នកត្រូវការ | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ២៧ | មន្ត្រីដែលជួយអ្នក ចេះគួរសម និងមានការគោរពចំពោះអ្នក។ | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ២៨ | មន្ត្រីដែលបានជួយអ្នកបានផ្តល់ដំបូន្មានល្អ | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ដល់អ្នកអំពីសេវាដែលអ្នកត្រូវការ | | | | | |
| ២៩ | អ្នកពេញចិត្តនឹងសេវាកម្មដែលអ្នកបានទទួល | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ៣០ | តើអ្នកដឹងពីតម្លៃសេវាតាមរបៀបណា? | ១ | ខ្ញុំមិនបានដឹងតម្លៃត្រឹមត្រូវទេ។ | | | |
| | | ២ | ខ្ញុំដឹងតម្លៃត្រឹមត្រូវ ព្រោះខ្ញុំបានឮពីអ្នកផ្សេងដែលមកទទួលសេវា | | | |
| | | ៣ | មន្ត្រីម្នាក់បានប្រាប់ខ្ញុំពីតម្លៃត្រឹមត្រូវ | | | |
| | | ៤ | នៅពេលខ្ញុំសួរអំពីតម្លៃ ខ្ញុំត្រូវបានបង្ហាញបញ្ជីតម្លៃដែលបានសរសេរ (ទាំងនៅលើក្ដារជូនដំណឹង ឬនៅលើក្រដាស) | | | |
| | | ៥ | ខ្ញុំមិនចាំបាច់សួរទេ ព្រោះមានតារាងតម្លៃបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់នៅលើក្ដារជូនដំណឹងដែលខ្ញុំអាចមើលឃើញ | | | |
| ៣១ | តើតម្លៃដែលអ្នកបង់ថ្លៃសេវាដូចគ្នានឹងតម្លៃផ្លូវការដែរឬទេ? | ១ | ខ្ញុំមិនដឹងទេ | | | |
| | | ២ | ខ្ញុំបានចំណាយច្រើនជាងតម្លៃត្រឹមត្រូវ | | | |
| | | ៣ | ខ្ញុំបានចំណាយតិចជាងតម្លៃត្រឹមត្រូវ | | | |
| | | ៤ | ខ្ញុំបានបង់ថ្លៃត្រឹមត្រូវ | | | |
| ៣២ | នៅពេលអ្នកបង់ថ្លៃសេវា តើអ្នកទទួលបានបង្កាន់ដៃឬទេ? | [ទេ = 0 បាទ = 1] | | | | |
| ៣៣ | តើបង្កាន់ដៃបង្ហាញចំនួនសរុបនៃប្រាក់ដែលអ្នកបានបង់ ឬតើអ្នកត្រូវបង់អ្វីផ្សេងទៀត។ | [ទេ = 0 បាទ = 1] | | | | |
| ៣៤ | ប្រសិនបើអ្នកមិនពេញចិត្តនឹងសេវាដែលអ្នកទទួលបាន តើអ្នកដឹងពី របៀបតវ៉ាដែរឬទេ? | [ទេ = 0 បាទ = 1] | | | | |

**លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.** ស្ថិតក្នុងបរិវេណក្រសួងមហាផ្ទៃ

អគារ (V) មហាវិថីព្រះនរោត្តម សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ



អ៊ីមែល: info@ncdd.gov.kh

គេហទំព័រ: www.ncdd.gov.kh

ទំព័រហ្វេសប៊ុក: www.facebook.com/ncdds



**គាំទ្រដោយ៖**

From
the People of Japan

UNDP