ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ
អភិវឌ្ឍន៍
២០២២-២០២៦

មាតិកា

អារម្ភកថា ១

សេចក្តីសង្ខេប ៣

ផ្នែកទី១ សេចក្តីផ្តើម ៥

១.១. ក្របខណ្ឌច្បាប់ ៥

១.២. រចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័ន ៥

១.៣. ទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅ ៦

ផ្នែកទី២ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ជំណាក់កាលទី៣ (ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ឆ្នាំ២០២១) ៧

២.១. លទ្ធផលសម្រេចបាន ៧

២.២. កត្តាជោគជ័យ និងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៩

ផ្នែកទី៣ ក្របខណ្ឌរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ជំណាក់កាលទី៤ (ឆ្នាំ២០២២-ឆ្នាំ២០២៦) ១០

ផ្នែកទី៤ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ជំណាក់កាលទី៤ (ឆ្នាំ២០២២ -ឆ្នាំ២០២៦) ១៣

៤.១. ចក្ខុវិស័យ ១៣

៤.២. បេសកកម្ម ១៣

៤.៣. តម្លៃស្នូល ១៣

៤.៤. គោលបំណង ១៥

៤.៥. គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១៨

៤.៦. ផែនការសកម្មភាព ២២

ផ្នែកទី៥ ការគ្រប់គ្រង និង ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៣៥

៥.១. ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ៣៥

៥.២. របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរបស់នាយកដ្ឋាន ៣៧

៥.៣. របាយការណ៍លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ ៣៨

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ទម្រង់គំរូនៃផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ៣៩

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ គម្រោងថវិកា (ឆ្នាំ២០២២-ឆ្នាំ២០២៦) ៤០

អារម្ភកថា

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ គឺជាស្ថាប័នសវនកម្មកំពូលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលបំពេញមុខងារជាសវនកម្មផ្ទៃក្រៅចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល និងបានចាប់ផ្តើមដំណើរការចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០១ មកក្នុងស្មារតីនៃចក្ខុវិស័យ *"ជួយរាជរដ្ឋាភិបាលគ្រប់គ្រងធនធានសាធារណៈ ប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងជួយលើកការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសាធារណៈ តាមរយៈការធ្វើសវនកម្មប្រកបដោយគុណភាព ទាន់ពេលវេលា និងជឿទុកចិត្ត"*។

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិបំពេញការងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅប្រកបដោយគុណភាព និងវិជ្ជាជីវៈ ដែលជាយន្តការដ៏ស័ក្តិសិទ្ធិក្នុងការចង្អុលបង្ហាញនូវភាពខ្វះចន្លោះ និងការផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អ។ កិច្ចការនេះសម្រេចបានតាមរយៈការអភិវឌ្ឍជាបន្តបន្ទាប់ទាំងលើសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈសវនកម្ម និងលើការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ ក្នុងន័យនេះ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិបានរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់រយៈពេលប្រាំឆ្នាំម្តង ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៧មក។ គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២១ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះត្រូវបានសម្រេចអនុវត្តបានបីដំណាក់កាលរួចមកហើយ និងបានសម្រេចលទ្ធផលគួរជាទីមោទនៈ។ ជាក់ស្តែង តាមរយៈការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ដំណាក់កាលទី៣ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧ ដល់ឆ្នាំ២០២១ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ សម្រេចបាននូវលទ្ធផលសំខាន់ៗគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដូចជា ការបន្តកសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់សវនករលើជំនាញសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ សវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ និងសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ, ការបន្តលើកកម្ពស់គុណភាពការងារសវនកម្មឱ្យស្របតាមស្តង់ដារសវនកម្ម, ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីភារកិច្ច និងតួនាទីសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពីអង្គភាពរងសវនកម្ម និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ, ការអភិវឌ្ឍជាជំហានៗនូវប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាគាំទ្រដល់ការងារសវនកម្ម, និងការបន្តចូលរួមក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ និងចែករំលែកចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ។ ការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលទាំងអស់នេះបានជួយលើកកម្ពស់ការចូលរួមចំណែករបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិកាន់តែប្រសើរឡើងក្នុងការលើកស្ទួយអភិបាលកិច្ចល្អ និងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារនៃវិស័យសាធារណៈ ក៏ដូចជាការរួមចំណែកដល់ការសម្រេចបានដោយជោគជ័យនូវការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់នានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល តាមរយៈការធ្វើរបាយការណ៍សវនកម្មប្រកបដោយគុណភាព ទាន់ពេលវេលា និងជឿទុកចិត្តជូនរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា និងរាជរដ្ឋាភិបាល។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិក៏នៅបន្តកំណត់អាទិភាពខ្ពស់លើការងារលើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ស្ថាប័ន និងការវិវត្តលឿនរហ័សទាំងក្នុងប្រទេស និងជាអន្តរជាតិ ដូចជា ការកើនឡើងនៃការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងការ

ប្តេជ្ញាចិត្តអនុវត្តគោលដៅប្រកបដោយចីរភាពជាដើម។ ក្នុងន័យនេះ **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ដំណាក់កាលទី៤ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ ដល់ឆ្នាំ២០២៦** ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលដៅនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការ តាមរយៈការដាក់ចេញនូវគោលបំណង និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ សម្រាប់តម្រង់ទិសការអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈសវនកម្ម និងជំនាញពាក់ព័ន្ធ ក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍ និងការពង្រឹងសេវាគាំទ្រចាំបាច់នានា ដែលជួយលើកកម្ពស់ការងារសវនកម្មឱ្យកាន់តែមានគុណភាព ទាន់ពេលវេលា និងជឿទុកចិត្ត។

ភាពជោគជ័យនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍នេះ តម្រូវឱ្យមានការចូលរួម និងការសហការពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ក្នុងនាមអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា និងជាពិសេសរាជរដ្ឋាភិបាល ដែលតែងតែជួយគាំទ្រយ៉ាងពេញទំហឹង និងសូមអរគុណផងដែរចំពោះកិច្ចសហការជិតស្និទ្ធពីអង្គភាពរងសវនកម្ម និងសាធារណជន។ ព្រមជាមួយនេះ ខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរចំពោះគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅព្រមទាំងស្ថាប័នសវនកម្មកំពូលនានាទាំងក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ ដែលបានគាំទ្រទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងសម្ភារ ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍរបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិនាពេលកន្លងមក និងបច្ចុប្បន្ន ក៏ដូចជាទៅអនាគត។

ជាមួយគ្នានេះ ខ្ញុំសូមសំដែងនូវការកោតសរសើរ និងវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៃអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមចំណែករៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ដំណាក់កាលទី៤ (ឆ្នាំ២០២២ - ២០២៦) នេះឱ្យបានសម្រេចជាស្ថាពរ។ ខ្ញុំសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំចំពោះការខិតខំយកចិត្តទុកដាក់បន្តទៀត និងការបន្តចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យបានជោគជ័យ ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ សម្រាប់ជាឧត្តមប្រយោជន៍ដល់ការគ្រប់គ្រងធនធានសាធារណៈ និងគណនេយ្យភាពសាធារណៈ ក៏ដូចជាដល់ប្រជាជនកម្ពុជាទាំងមូល។

ថ្ងៃពុធ ៩រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២

អគ្គសវនករ

សោម គឹមសួគ៌

សេចក្តីសង្ខេប

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយច្បាប់ស្តីពីសវនកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣០០/១០ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០០។ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ គឺជាស្ថាប័នសវនកម្មកំពូលមានភាពឯករាជ្យអំពីកិច្ចប្រតិបត្តិការនៃការងារ និងមានភារកិច្ចអនុវត្តមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល។

ឆ្នាំ២០២១ ជាឆ្នាំចុងក្រោយនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រការអភិវឌ្ឍន៍ ដំណាក់កាលទី៣ របស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិដែលបានចាប់ផ្តើមនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៧។ នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជំណាក់ទី៣ កន្លងមកមានសកម្មភាពជាច្រើនដែលបានដាក់ចេញត្រូវបានអនុវត្ត និងទទួលលទ្ធផលគួរជាទីមោទនៈ។ សកម្មភាពចម្បងៗដែលបានអនុវត្តគឺដើម្បីរួមចំណែកលើកស្ទួយអភិបាលកិច្ចល្អ និងការប្រើប្រាស់ធនធានសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំ នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ កន្លងមកអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិបានជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចជា កង្វះខាតហិរញ្ញវត្ថុ ធនធានមនុស្សនៅមានកម្រិត និងការរាតត្បាតជាសកលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាដើម។

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិនៅតែយកចិត្តទុកដាក់ជាអតិបរិមាលើការងារបន្តអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការងារសវនកម្ម និងជំរុញការអនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្ម។ នៅក្នុងបរិការណ៍នេះ **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ដំណាក់កាលទី៤** របស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ សម្រាប់អនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០២២ ដល់ឆ្នាំ២០២៦ ត្រូវបានរៀបចំ ដោយមាន ៥ផ្នែក៖ ផ្នែកទី១: សេចក្តីផ្តើម ផ្នែកទី២: លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ដំណាក់កាលទី៣ ផ្នែកទី៣: ក្របខណ្ឌរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ដំណាក់កាលទី៤ ផ្នែកទី៤: ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម តម្លៃស្នូល គោលបំណង គោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពចម្បងៗសម្រាប់រយៈពេល ៥ឆ្នាំ របស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ និងផ្នែកទី៥: ការគ្រប់គ្រង ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តសកម្មភាពនានានៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ សម្រាប់ឆ្នាំ ២០២២ ដល់ឆ្នាំ ២០២៦

ចក្ខុវិស័យ

«ជួយរាជរដ្ឋាភិបាលគ្រប់គ្រងធនធានសាធារណៈប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងជួយលើការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសាធារណៈ តាមរយៈការធ្វើសវនកម្មប្រកបដោយគុណភាព ទាន់ពេលវេលា និងជឿទុកចិត្ត»

បេសកកម្ម

«អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិអនុវត្តមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាលប្រកបដោយឯករាជ្យភាព និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ ដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលសវនកម្មប្រកបដោយគុណភាព ទាន់ពេលវេលា និងជឿទុកចិត្ត»

តម្លៃស្នូល

«ឯករាជ្យភាព សុចរិតភាព សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ តម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវ»

គោលបំណង

- កសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងគុណភាពសវនកម្ម ដើម្បីរួមចំណែកកាន់តែប្រសើរក្នុងការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងវិស័យសាធារណៈ
- លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្ស ដើម្បីផ្តល់សេវាគាំទ្រកាន់តែប្រសើរដល់ការងារសវនកម្ម
- ពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ និងផ្ទៃក្នុង ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីបង្កើនស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃលទ្ធផលសវនកម្ម

➢ គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
➢ ផែនការសកម្មភាព ៥ឆ្នាំ
➢ ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ

ផ្នែកទី១
សេចក្ដីផ្ដើម

១.១. ក្របខណ្ឌច្បាប់

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ មានអក្សរកាត់ជាភាសាខ្មែរ "អ.ស.ជ" ជាស្ថាប័នសវនកម្មកំពូលមានភាពឯករាជ្យអំពីកិច្ចប្រតិបត្តិការនៃការងារ មានភារកិច្ចអនុវត្តមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយច្បាប់ស្ដីពីសវនកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខជស/រកម/០៣០០/១០ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០០។ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិមានថវិកាដោយឡែករបស់ខ្លួនផ្ដល់ដោយថវិកាជាតិ។ ការគ្រប់គ្រងចំណូល និងចំណាយនៃអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្ដីពីប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ។

ច្បាប់ស្ដីពីសវនកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានផ្ដល់ឱ្យអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិនូវសិទ្ធិអំណាចក្នុងការអនុវត្តសវនកម្ម ដែលមានវិសាលភាពពេញលេញលើផ្នែកសាធារណៈ ដូចជាសវនកម្មលើកិច្ចបញ្ជីកាគណនេយ្យ គណនី ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ការត្រួតពិនិត្យកិច្ចប្រតិបត្តិការ និងកម្មវិធីរបស់បណ្ដាក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជារួម អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិអនុវត្តនូវសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ សវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ និងសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ហើយធ្វើរបាយការណ៍សវនកម្មជូនរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា និងចម្លងជូនទៅរាជរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដើម្បីបានជ្រាប ក្នុងគោលដៅជំរុញឱ្យមានការកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ ចំណុចខ្វះខាត ឬភាពមិនប្រក្រតីនៅក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ របាយការណ៍ដែលធ្វើដោយអគ្គសវនករត្រូវបានចាត់ទុកជាឯកសារសាធារណៈ។

១.២. រចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័ន

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិដឹកនាំដោយអគ្គសវនករមួយរូប និងមានអគ្គសវនកររងពីររូប មានអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ព្រមទាំងនាយកដ្ឋានចំនួនប្រាំមួយ។ អគ្គសវនករមានតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តគោលនយោបាយ គោលដៅ និងគោលបំណងរបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ ព្រមទាំងមានសិទ្ធិធ្វើសកម្មភាពលើរាល់កិច្ចការទាំងអស់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីសវនកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ អគ្គសវនករជាអ្នកតែងតាំង ផ្លាស់ប្ដូរ ធ្វើកម្មវិបាក និងកំណត់បៀវត្ស អត្ថប្រយោជន៍ ប្រាក់កម្រៃ ប្រាក់រង្វាន់ ដល់មន្ត្រីរាជការ និងបុគ្គលិករបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ។

ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីនៃអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិផ្អែកលើលក្ខន្តិកៈដោយឡែកស្ដីពីក្របខណ្ឌមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់សវនកម្មនៃអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ ដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តដោយព្រះរាជក្រឹត្យលេខនស/រកត/០៨០៩/៨៣៩ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ និងសៀវភៅណែនាំស្ដីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ទន្ទឹមនឹងនេះ មន្ត្រីនៃអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិត្រូវគោរពតាមក្រមសីលធម៌ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ គឺជាចក្ខុវិស័យចម្បងមួយ ដើម្បីរួមចំណែកជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ហើយក៏ជាយុទ្ធសាស្រ្តដើម្បីពង្រឹង និងកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័នក្នុងការបំពេញការងារសវនកម្មប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព។ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិបាន និងកំពុងខិតខំប្រឹងប្រែងពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសវនកម្មជាជំហានៗទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារសវនកម្មអន្តរជាតិ និងការវិវត្តរបស់វិស័យសវនកម្មសាធារណៈ ព្រមទាំងសមស្របតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។

ទោះបីជាមានការបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុង និងខាងក្រៅប្រទេសយ៉ាងណាក៏ដោយ តម្រូវការបន្តពង្រឹងសមត្ថភាពសវនករនៅតែចាំបាច់ ដើម្បីសម្របទៅតាមការវិវត្តរបស់សង្គម និងការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា។

១.៣. ទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅ

ទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅ គឺជាសមាសធាតុយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកិច្ចដំណើរការ និងគុណភាពការងាររបស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ។ កិច្ចសហការដ៏ល្អប្រពៃពីក្រសួង ស្ថាប័នសាធារណៈ និងអង្គភាពរងសវនកម្មដទៃទៀត និងការយកចិត្តទុកដាក់អនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្ម គឺជាភាពចាំបាច់សម្រាប់ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងប្រសិទ្ធភាពការងារសវនកម្ម។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ការគាំទ្រពីសំណាក់រដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា និងរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការជំរុញឱ្យអង្គភាពរងសវនកម្មចាត់វិធានការកែលម្អតាមអនុសាសន៍សវនកម្ម គឺជាការរួមចំណែកយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងធនធានសាធារណៈប្រកបដោយគណនេយ្យភាព តម្លាភាព និងអភិបាលកិច្ចល្អ។

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិបានចូលជាសមាជិករបស់អង្គការអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល (International Organization for Supreme Audit Institutions – INTOSAI) នាឆ្នាំ២០០៣, អង្គការអាស៊ីនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល (Asian Organization for Supreme Audit Institutions – ASOSAI) នាឆ្នាំ២០០៤ និងស្ថាប័នសវនកម្មកំពូលអាស៊ាន (ASEAN Supreme Audit Institution – ASEANSAI) នាឆ្នាំ២០១១។

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិបានធ្វើជាប្រធាន ASEANSAI ដែលមានអាណត្តិ ២ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ឆ្នាំ២០១៧។ តាមរយៈកិច្ចការទាំងនេះ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិមានឱកាសទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ និងឧត្តមានុវត្តន៍ពីបណ្តាស្ថាប័នសវនកម្មកំពូលនានាក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ។

ផ្នែកទី ២
លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ដំណាក់កាលទី៣ (ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ឆ្នាំ២០២១)

២.១. លទ្ធផលសម្រេចបាន

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ដំណាក់កាលទី៣ (ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ឆ្នាំ២០២១) របស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ (អ.ស.ជ) ត្រូវបានអនុម័តដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។ ផែនការនេះបានដាក់ចេញនូវគោលបំណងចំនួន ៥ និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន ១៧ ដោយគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗបានកំណត់នូវសកម្មភាពចម្បងៗ ដែលសរុបមានចំនួន ៦៣ សកម្មភាព ដែលមានគោលបំណងបន្តលើកកម្ពស់សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងវិជ្ជាជីវៈសវនកម្ម ដើម្បីរួមចំណែកលើកស្ទួយអភិបាលកិច្ចល្អ និងការប្រើប្រាស់ធនធានសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

គិតត្រឹមខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ពីឆ្នាំ២០១៧ ដល់ឆ្នាំ២០២១ មានវឌ្ឍនភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដូចខាងក្រោម៖

➢ **គោលបំណងទី១៖ កសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងគុណភាពសវនកម្ម**

គោលបំណងនេះ ត្រូវបានកំណត់ដើម្បីគាំទ្រដល់ការងារអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ សវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ និងសវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គោលបំណងនេះក៏ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការងារត្រួតពិនិត្យគុណភាពសវនកម្ម ការធានាគុណភាពសវនកម្ម ការតាមដានអនុសាសន៍សវនកម្ម និងការទុកដាក់ឯកសារសវនកម្ម។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងដែលបានដាក់ចេញ អ.ស.ជ បានកំណត់នូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន ៦ និងសកម្មភាពចម្បងៗចំនួន ៣១។ ជាលទ្ធផល អ.ស.ជ សម្រេចអនុវត្តបានពេញលេញលើសកម្មភាពចំនួន ១៧ និងមានសកម្មភាពចំនួន ៩ កំពុងបន្តអនុវត្ត ដូចជាការងាររៀបចំកម្មវិធីនិងឯកសារបណ្តុះបណ្តាល ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសវនកម្ម ការបំពាក់បំប៉នជំនាញបន្ថែមសម្រាប់គ្រូបង្គោល ការរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវគោលការណ៍ណែនាំសវនកម្ម ការអនុវត្តនូវនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យគុណភាពសវនកម្មក្នុងកម្រិតនាយកដ្ឋាន និងការអនុវត្តការងារសវនកម្មស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំសវនកម្ម។ ដោយឡែក សកម្មភាពចំនួន ៥ ផ្សេងទៀត មានវឌ្ឍនភាពតិចតួចដែលចាំបាច់ត្រូវបន្តអនុវត្ត និងលើកទៅអនុវត្តសម្រាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របន្ទាប់រួមមាន៖ ការត្រួតពិនិត្យគុណភាព និងការធានាគុណភាពសវនកម្ម និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការតាមដានការអនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្ម។

➢ គោលបំណងទី២៖ ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

គោលបំណងនេះផ្តោតលើការពង្រឹងសេវាគាំទ្រដល់ការងារសវនកម្មដែលជាភារកិច្ចស្នូល របស់ អ.ស.ជ។ គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន ៣ និងសកម្មភាពចម្បងៗចំនួន១២ ត្រូវបានកំណត់ ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តសៀវភៅណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការបង្កើនគុណភាពបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងការកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល។ ជាលទ្ធផល មានសកម្មភាពចម្បងៗចំនួន ៨ បានសម្រេចរួចហើយ។ សកម្មភាពសេសសល់ផ្សេងទៀតសម្រេចដោយផ្នែក និងមានវឌ្ឍនភាពយឺត រួមមានការតម្លើងប្រព័ន្ធរក្សាទុក និងគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងការវាយតម្លៃមន្ត្រី។

➢ គោលបំណងទី៣៖ លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់សាធារណជនលើមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ និងការទំនាក់ទំនងខាងក្រៅជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ

អ.ស.ជ បានដាក់ចេញនូវគោលបំណងនេះដើម្បីបង្កើនភាពទាន់ពេលវេលា ប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពនៃការងារសវនកម្ម តាមរយៈការបញ្ជ្រាបការយល់ដឹងកាន់តែស៊ីជម្រៅអំពីភារកិច្ច និងតួនាទីសវនកម្មផ្ទៃក្រៅជូនដល់អង្គភាពរងសវនកម្ម និងភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅផ្សេងទៀត។ ការទំនាក់ទំនងយ៉ាងទៀងទាត់ជាមួយស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិ និងភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅក៏ត្រូវបានកំណត់ជាយុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងគោលបំណងនេះផងដែរ។ ជារួម គោលបំណងទី៣នេះបានដាក់ចេញគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន ៤ និងសកម្មភាពចម្បងៗចំនួន ១១។ ជាលទ្ធផល អ.ស.ជ សម្រេចអនុវត្តបានសកម្មភាពចម្បងៗចំនួន ១០ ដូចជាការងាររៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ស្តីពីសវនកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងស្តង់ដារសវនកម្មសាធារណៈជូនក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងផ្នែកឯកជនពាក់ព័ន្ធ, ការដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ, និងការបំពេញតួនាទីជាប្រធាន ASEANSAI ដែលមានភាពសកម្ម និងមានវិជ្ជាជីវៈ។ សកម្មភាពចំនួន ១ កំពុងបន្តអនុវត្តលើការពិនិត្យតាមដានកិច្ចទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។

➢ គោលបំណងទី៤៖ អភិវឌ្ឍ និងថែទាំប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការងាររដ្ឋបាល និងការងារសវនកម្ម

គោលបំណងនេះបានកំណត់នូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន ៣ និងសកម្មភាពចម្បងៗចំនួន ៧ ដើម្បីប្រើប្រាស់នូវទំនើបកម្មនៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាគាំទ្រដល់ការងាររដ្ឋបាល និងការងារសវនកម្ម ដូចជាប្រព័ន្ធអ៊ីនត្រាណែត គេហទំព័រ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការតាមដានអនុសាសន៍សវនកម្ម ប្រព័ន្ធ FMIS សម្រាប់ការងារហិរញ្ញវត្ថុរបស់អ.ស.ជ ព្រមទាំងការស្តារ និងថែទាំគ្រឿងបរិក្ខារព័ត៌មានវិទ្យា និងដំណោះស្រាយ។ ជាលទ្ធផល មានសកម្មភាពចម្បងៗចំនួន ៣ បានសម្រេចរួចហើយ សកម្មភាពចំនួន ១ កំពុងបន្តអនុវត្ត និងសកម្មភាពចំនួន ៣ មានវឌ្ឍនភាពតិចតួច រួមមាន៖ (១) ការតម្លើងប្រព័ន្ធអ៊ីនត្រាណេត ដើម្បីសម្រួលដល់ការងារទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង និងការគ្រប់គ្រងគេហទំព័រ (២) ការតម្លើងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និង (៣) ការតម្លើងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការតាមដានអនុសាសន៍សវនកម្ម។

➢ **គោលបំណងទី៥ ៖ រួមចំណែក និងចូលរួមសិក្សាអំពីវិជ្ជាជីវៈសវនកម្មក្នុងបរិបទអន្តរជាតិ**

គោលបំណងនេះត្រូវបានកំណត់ដើម្បីជានាបាននូវការផ្ដល់ឱកាសដល់មន្ត្រី អ.ស.ជ ក្នុងការចូលរួមក្នុងព្រឹត្តិការណ៍នានានៅក្នុងឆាកអន្តរជាតិដែលរៀបចំដោយស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈ អង្គការអន្តរជាតិផ្សេងៗ និងការចែករំលែកនូវបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងដល់មន្ត្រី អ.ស.ជ ផ្សេងទៀត។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ អ.ស.ជ បានដាក់ចេញ និងបានអនុវត្តដោយពេញលេញនូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន ១ និងសកម្មភាពចម្បងៗចំនួន ២។

ជារួម ក្រោមការដឹកនាំ លើកទឹកចិត្ត សម្របសម្រួល និងការគាំទ្រពីថ្នាក់ដឹកនាំ រួមជាមួយនឹងការខិតខំប្រឹងប្រែង ព្រមទាំងការយកចិត្តទុកដាក់អនុវត្តរបស់បណ្ដានាយកដ្ឋាន និងក្រុមការងារពាក់ព័ន្ធ និងទោះបីជាមានបញ្ហាប្រឈមរាំងស្ទះដល់ការអនុវត្តមួយចំនួនក៏ដោយ អ.ស.ជ នៅតែបានអនុវត្តនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបាននូវលទ្ធផលច្រើនគួរជាទីមោទនៈ។

២.២. កត្តាជោគជ័យ និងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ក្នុងការអនុវត្តនូវផែនការសកម្មភាពដែលគាំទ្រដល់ការសម្រេចបាននូវគោលបំណង និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍កន្លងមក អ.ស.ជ សម្រេចបាននូវវឌ្ឍនភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ បញ្ហាប្រឈមក៏កើតមានឡើងផងដែរ ដែលបានបង្អាក់ដំណើរដល់សកម្មភាពមួយចំនួន។ ជាការសន្និដ្ឋានចេញពីបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រកន្លងមក យើងសង្កេតឃើញថា មានកត្តាមួយចំនួន និងអាចមានលើសពីនេះទៀត ដែលជួយទ្រទ្រង់ដល់ភាពជោគជ័យ និងរាំងស្ទះដល់ដំណើរការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព។

- ***<u>កត្តាជោគជ័យ</u>***

១. ការផ្សារភ្ជាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ទៅនឹងការគ្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការសកម្មភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីកែទម្រង់នានា ជាពិសេសកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ គឺកត្តារួមចំណែកតម្រង់ទិសការអភិវឌ្ឍរបស់ អ.ស.ជ ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងការវិវត្តថ្មីៗក្នុងវិស័យសាធារណៈ។

២. ការពិចារណាលើវិធានការឆ្លើយតបយ៉ាងរហ័សលើការប្រែប្រួល ឬព្រឹត្តិការណ៍ថ្មីៗជាតិ និងអន្តរជាតិនៅក្នុងដំណាក់កាលរៀបចំ ក៏ដូចជាក្នុងពេលអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។

៣. ការកំណត់យន្តការត្រឹមត្រូវ និងការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម និងជាប្រចាំលើការងារត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសូចនាករ និងផែនការសកម្មភាពដែលបានកំណត់ គឺជាសមាសធាតុយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្រេចបានជោគជ័យលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍។

៤. ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងបច្ចេកទេសពីសំណាក់រាជរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។

- *បញ្ហាប្រឈម*

ទន្ទឹមនឹងការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ និងការខិតខំប្រឹងប្រែងយកចិត្តទុកដាក់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍កន្លងមក នៅមានសកម្មភាពមួយចំនួនពុំទាន់បានអនុវត្តពេញលេញនៅឡើយ ដោយសារកត្តារាំងស្ទះមួយចំនួនដូចជា៖

១. កង្វះខាតហិរញ្ញវត្ថុ។

២. ធនធានមនុស្សនៅមានកម្រិត។

៣. ភាពអាចសម្រេចបាននៃយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពដែលបានដាក់ចេញមួយចំនួនមានកម្រិតទាប។

៤. សកម្មភាពត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃមិនទាន់បានពេញលេញ។

៥. ការរាតត្បាតជាសកលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។

ពិនិត្យជារួមសម្រាប់ទិសដៅនៃការបន្តអភិវឌ្ឍ ភាពរាំងស្ទះជាគន្លឹះមួយចំនួនទាមទារនូវការបន្តដោះស្រាយ ហើយការអភិវឌ្ឍថ្មីៗក៏ជាតម្រូវការចាំបាច់ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបម្រែបម្រួលសំខាន់ៗនៅក្នុងបរិបទនៃស្តង់ដារអន្តរជាតិសម្រាប់ការងារសវនកម្មសាធារណៈ ក៏ដូចជាការវិវត្តនៅក្នុងការងារកែទម្រង់វិស័យសាធារណៈ។ នៅក្នុងបរិការណ៍នេះ ការបន្តរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍យុទ្ធសាស្ត្រគឺជាការងារអាទិភាពសម្រាប់ អ.ស.ជ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈសវនកម្ម និងការបន្តអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្នុងគោលបំណងធ្វើទំនើបកម្មការងារសវនកម្មឱ្យឆ្លើយតបនឹងនវានុវត្តន៍ថ្មីៗនៅក្នុងប្រទេស និងក្នុងបរិបទតំបន់ និងអន្តរជាតិ។ ជាមួយគ្នានេះ ការកំណត់នូវយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពគួរផ្តោតទៅលើភាពអាចសម្រេចបាននៃសកម្មភាពដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងស្ថាប័ន និងភាពអាចទ្រទ្រង់បាននៃថវិការបស់ អ.ស.ជ និងការគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។

ផ្នែកទី ៣

ក្របខណ្ឌរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ដំណាក់កាលទី៤ (ឆ្នាំ២០២២ - ឆ្នាំ២០២៦)

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ដំណាក់កាលទី៤ (ឆ្នាំ២០២២ - ឆ្នាំ២០២៦) នេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីបន្តដំណើរការអភិវឌ្ឍរបស់ អ.ស.ជ ដោយពិចារណាលើមូលដ្ឋានគ្រឹះសំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោម៖

(១) កម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ រួមមានការគ្រប់គ្រងចំណូល-ចំណាយ ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ (Financial Management Information System - FMIS) និងគណនេយ្យភាពសមិទ្ធកម្ម និង

(២) ការវិវត្តក្នុងបរិបទតំបន់ និងអន្តរជាតិ រួមមានក្របខណ្ឌវាស់វែងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល (Supreme Audit Institution Performance Measurement Framework - SAI PMF) របស់ INTOSAI សម្រាប់អភិបាលកិច្ចផ្ទៃក្នុងកាន់តែប្រសើរ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព (Sustainable Development Goals - SDGs) ការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ INTOSAI, ASOSAI និង ASEANSAI និងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាដែលកំពុងកើតមាន និងអាចកើតឡើងជាយថាហេតុ ដូចជាជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩ និងបម្រែបម្រួលអាកាសធាតុជាដើម។

ការវិភាគតាមបែប SWOT ជាវិធីសាស្ត្រដ៏សំខាន់មួយសម្រាប់វិភាគលើចំណុចខ្លាំង (Strengths) ចំណុចខ្សោយ (Weaknesses) កាលានុវត្តភាព (Opportunities) និងបញ្ហាប្រឈម (Weaknesses) នៃស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់ អ.ស.ជ។ ចំណុចខ្លាំង គឺជាកត្តាផ្ទៃក្នុងដែលធ្វើឱ្យ អ.ស.ជ មានដំណើរការទៅមុខ ចំណែកឯចំណុចខ្សោយ គឺជាកត្តាផ្ទៃក្នុងដែលរាំងស្ទះដល់ដំណើរការ និងការអភិវឌ្ឍរបស់ អ.ស.ជ។ ដូចនេះ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវផ្តោតលើសកម្មភាពទាំងឡាយសំដៅពង្រឹងចំណុចខ្លាំង ដោយកាត់បន្ថយ ឬលុបបំបាត់ចំណុចខ្សោយ។

កាលានុវត្តភាព គឺជាកត្តាផ្ទៃក្រៅដែលផ្តល់ផលវិជ្ជមាន ចំណែកឯបញ្ហាប្រឈម គឺជាកត្តាផ្ទៃក្រៅដែលផ្តល់ផលអវិជ្ជមានដល់ អ.ស.ជ។ កត្តាទាំងពីរនេះអាចរងឥទ្ធិពលពីបរិយាកាសខាងក្រៅនៃអ.ស.ជ។ ការកំណត់បានកត្តាទាំងនេះធ្វើឱ្យងាយស្រួលដល់ការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីទាញយកផលប្រយោជន៍ពីកាលានុវត្តភាព និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមទាំងនោះ។

តារាងខាងក្រោមនេះបង្ហាញពីការវិភាគតាមបែប SWOT របស់ អ.ស.ជ។

ការវិភាគ SWOT របស់អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ

កត្តាផ្ទៃក្នុង

ចំណុចខ្លាំង

- អ.ស.ជ បង្កើតដោយច្បាប់រៀបចំអង្គការ
- អ.ស.ជ មានឯករាជ្យភាពក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការនៃការងារ
- អ.ស.ជ ជាស្ថាប័នសវនកម្មផ្ទៃក្រៅរាជរដ្ឋាភិបាល
- មន្ត្រីនៃអ.ស.ជទាំងអស់មានកម្រិតវប្បធម៌ចាប់ពីបរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងបណ្ឌិត
- មន្ត្រីនៃអ.ស.ជភាគច្រើនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស
- មន្ត្រីនៃអ.ស.ជមួយចំនួនមានសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់
- ថ្នាក់ដឹកនាំ ក៏ដូចជាមន្ត្រីមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការធានាគុណភាព និងការអភិវឌ្ឍ
- អ.ស.ជ មានស្តង់ដារ និងគោលការណ៍ណែនាំសវនកម្មសម្រាប់អនុវត្តការងារ
- អ.ស.ជ ជាសមាជិករបស់អង្គការ INTOSAI ASOSAI និងASEANSAI
- អ.ស.ជ បានចុះអនុស្សរណៈជាមួយស្ថាប័នសវនកម្មកំពូលមួយចំនួន។

ចំណុចខ្សោយ

- ថវិការបស់ អ.ស.ជ នៅមានកម្រិត
- បទពិសោធន៍ និងជំនាញសវនកម្មនៅមានកម្រិតទៅតាមការវិវត្តថ្មីៗ
- សៀវភៅណែនាំសវនកម្មនៅមានកម្រិត
- ចំណេះដឹងភាសាបរទេសរបស់មន្ត្រីសវនកម្មនៅមានកម្រិត
- មិនមានជំនាញ និងធនធានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ និងបច្ចេកទេសជំនួយសវនកម្មតាមកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ
- កង្វះខាតធនធានបង្កើតមូលដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ដើម្បីភ្ជាប់ជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
- កង្វះធនធាន ដើម្បីអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធបច្ចេក-វិទ្យាគាំទ្រការគ្រប់គ្រងការងារសវនកម្ម និងទំនាក់ទំនងរបស់ អ.ស.ជ។

កត្តាផ្ទៃក្រៅ

កាលានុវត្តភាព

- ជាសមាជិក INTOSAI ASOSAI និង ASEANSAI មានឱកាសទទួលយក និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍សវនកម្មជាមួយស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល
- ការចាប់អារម្មណ៍ពីភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការជួយពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ អ.ស.ជ
- ជួយរាជរដ្ឋាភិបាលគ្រប់គ្រងធនធានសាធារណៈឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព
- មុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅរាជរដ្ឋាភិបាលដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការរួមចំណែកពង្រឹងគណនេយ្យភាព និងអភិបាលកិច្ចល្អ
- ជួយភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗដែលប្រើប្រាស់របាយការណ៍សវនកម្មរបស់ អ.ស.ជ
- អ.ស.ជ អាចទទួលបានការគាំទ្រពីសំណាក់រដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា និងរាជរដ្ឋាភិបាលកាន់តែខ្លាំងឡើង។

បញ្ហាប្រឈម

- មន្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិល្អៗអាចចាកចេញពី អ.ស.ជ ដោយសារផ្នែកឯកជនផ្តល់លាភការខ្ពស់ជាង
- ប្រព័ន្ធគណនេយ្យរបស់ក្រសួង និងស្ថាប័នសាធារណៈ ស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលកែទម្រង់អាចនាំឱ្យការងារសវនកម្មមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ
- ភាគីពាក់ព័ន្ធនៅមិនទាន់យល់ជ្រួតជ្រាបច្បាស់លាស់អំពីមុខងារ និងតួនាទីរបស់ អ.ស.ជ
- កិច្ចសហការពីអង្គភាពរងសវនកម្មមួយចំនួននៅមានកម្រិត
- កិច្ចសហការរវាងសវនកម្មផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រសួង-ស្ថាប័ន និង អ.ស.ជ នៅមានកម្រិត
- នវានុវត្តន៍លឿនរហ័សនៃបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន
- ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។

ផ្នែកទី ៤

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ដំណាក់កាលទី៤

(ឆ្នាំ២០២២ -ឆ្នាំ២០២៦)

៤.១. ចក្ខុវិស័យ

"ជួយរាជរដ្ឋាភិបាលគ្រប់គ្រងធនធានសាធារណៈប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងជួយលើការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសាធារណៈ តាមរយៈការធ្វើសវនកម្មប្រកបដោយគុណភាព ទាន់ពេលវេលា និងជឿទុកចិត្ត"។

៤.២. បេសកកម្ម

អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិអនុវត្តមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាលប្រកបដោយឯករាជ្យភាព និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ ដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលសវនកម្មប្រកបដោយគុណភាព ទាន់ពេលវេលា និងជឿទុកចិត្ត ។

៤.៣. តម្លៃស្នូល

ការសម្រេចឱ្យបានតាមគោលដៅកំណត់នៅក្នុងចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្ម អ.ស.ជ ត្រូវមានធនធានសវនករដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិជាតម្លៃស្នូលចំនួន ៥។ តម្លៃស្នូលទាំងនេះនឹងជួយតម្រង់ទិសនៃការប្រតិបត្តិរបស់សវនករនៅក្នុងបរិបទនៃទំនាក់ទំនងការងារផ្ទៃក្នុងរបស់ អ.ស.ជ និងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ។ តម្លៃស្នូលទាំង ៥ រួមមាន៖

ឯករាជ្យភាព	ឯករាជ្យភាពនៃការមិនស្ថិតក្រោមសម្ពាធពីបរិយាកាសខាងក្រៅដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្តការងារវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។ សវនករទាំងអស់មានភាពឯករាជ្យក្នុងការបំពេញភារកិច្ចដោយត្រឹមត្រូវ និងមិនទទួលឥទ្ធិពលពីសង្គម ឬបរិយាកាសដែលនៅជុំវិញទាំងការចេញរបាយការណ៍ និងសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗ។
សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ	សវនករមានជំនាញច្បាស់លាស់ក្នុងការបំពេញការងារសវនកម្មរបស់ខ្លួនប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ និងត្រូវបំពេញភារកិច្ចដោយស្របតាមស្តង់ដារសវនកម្មសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងស្តង់ដារសវនកម្មអន្តរជាតិ។ អ.ស.ជ រក្សានូវឆន្ទៈយ៉ាងគត់មត់ក្នុងការបង្កើនជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាបន្តបន្ទាប់សម្រាប់សវនករគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។
សុចរិតភាព	សវនករប្រកាន់ខ្ជាប់នូវស្តង់ដារនៃភាពសុចរិតកម្រិតខ្ពស់មួយក្នុងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈសវនកម្ម។ សវនករមានភាពស្មោះត្រង់ និងមិនលម្អៀងក្នុងការអនុវត្តការងារសវនកម្ម ប្រមូលព័ត៌មាន រាយការណ៍ពីសកម្មភាពការងារ ក៏ដូចជាការបង្ហាញនូវកំណត់សម្គាល់សវនកម្មប្រកបដោយសុចរិតភាព។
តម្លាភាព	ដើម្បីបង្កើនការជឿទុកចិត្តពីសាធារណជន អ.ស.ជ រក្សានូវយន្តការទំនាក់ទំនងអំពីរបាយការណ៍សវនកម្មប្រកបដោយតម្លាភាព។
ការទទួលខុសត្រូវ	សវនករមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះភារកិច្ចដែលបានបំពេញនិងការទទួលបាននូវព័ត៌មានសម្រាប់ការងារសវនកម្ម ក៏ដូចជាការផ្តល់អនុសាសន៍សវនកម្ម និងធ្វើការតាមដានការអនុវត្តអនុសាសន៍ទាំងនោះ។

៤.៤. គោលបំណង

ដើម្បីសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ដំណាក់កាលទី៤ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២២ ដល់ឆ្នាំ២០២៦ អាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិបានកំណត់នូវគោលបំណងចំនួន ៣៖

គោលបំណងទី១: កសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងគុណភាពសវនកម្ម ដើម្បីរួមចំណែកកាន់តែប្រសើរក្នុងការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងវិស័យសាធារណៈ

គោលបំណងទី២: លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្ស ដើម្បីផ្តល់សេវាគាំទ្រកាន់តែប្រសើរដល់ការងារសវនកម្ម

គោលបំណងទី៣: ពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ និងផ្ទៃក្នុង ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើនស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃលទ្ធផលសវនកម្ម

គោលបំណងទី១ «កសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងគុណភាពសវនកម្ម ដើម្បីរួមចំណែកកាន់តែប្រសើរក្នុងការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងវិស័យសាធារណៈ»

ការកសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈសវនកម្ម និងជំនាញពាក់ព័ន្ធ គឺជាអាទិភាពចម្បងសម្រាប់ អ.ស.ជ ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចសវនកម្មផ្ទៃក្រៅចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាលប្រកបដោយគុណភាព ជឿទុកចិត្ត និងទាន់ពេលវេលា។ ការបង្កើននូវប្រសិទ្ធភាពការងារសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ សវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ និងសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ទាមទារនូវការអភិវឌ្ឍ និងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកត្តាចាំបាច់មួយចំនួនដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាល ការណែនាំនូវនីតិវិធី និងវិធីសាស្ត្រសវនកម្មថ្មី ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងធានាគុណភាពសវនកម្ម និងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពស្តង់ដារ និងសៀវភៅណែនាំសវនកម្ម។

ការត្រួតពិនិត្យ និងធានាគុណភាពសវនកម្ម គឺជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់របស់ស្ថាប័នសវនកម្មកំពូលក្នុងការជួយធានានូវសង្គតិភាពនៃគុណភាពការងារសវនកម្មសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទសវនម្មទាំងអស់។ ការងារនេះក៏ជួយផងដែរលើការកាត់បន្ថយហានិភ័យជាអប្បបរមានៃការប្រាសចាកពីស្តង់ដារ និងគោលការណ៍ណែនាំសវនកម្ម និងផ្តល់នូវវិធានការកែតម្រូវក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការនៃការងារសវនកម្ម។ ដូចនេះ អ.ស.ជ រំពឹងថា ការបង្កើតនូវមុខងារត្រួតពិនិត្យ និងធានាគុណភាពសវនកម្មសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទសវនកម្មទាំងអស់ទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួននឹងជួយលើកកម្ពស់គុណភាពការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

លទ្ធផលសវនកម្ម គឺជាផលិតផលចុងក្រោយនៃការងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅរបស់ អ.ស.ជ ដែលរំពឹងថានឹងជួយបន្ថែមតម្លៃដល់កិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាពរងសវនកម្ម និងជារួម គឺជួយដល់ការគ្រប់គ្រងធនធានសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គណនេយ្យភាព និងតម្លាភាព។ ស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃលទ្ធផលសវនកម្ម គឺអាស្រ័យលើការយកចិត្តទុកដាក់អនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្មពីសំណាក់អង្គភាព

វេងសវនកម្ម, ការតាមដានការអនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្មរបស់ អ.ស.ជ និងជាពិសេស ការចាត់វិធានការលើការអនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្មពីរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា និងរាជរដ្ឋាភិបាល។

អ.ស.ជ ត្រូវអនុវត្តកិច្ចការទាំងនេះដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងក្របខណ្ឌកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ដែលកំពុងបោះជំហានឆ្ពោះទៅគណនេយ្យភាពសមិទ្ធកម្ម និងដំណើរវិវត្តន៍ក្នុងបរិបទតំបន់ និងអន្តរជាតិ មានជាអាទិ៍ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ INTOSAI, ASOSAI និង ASEANSAI ព្រមទាំងការកែប្រែសំខាន់ៗនៅក្នុងស្តង់ដារអន្តរជាតិ។

គោលបំណងទី២ «លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្ស ដើម្បីផ្តល់សេវាគាំទ្រកាន់តែប្រសើរដល់ការងារសវនកម្ម»

ដើម្បីអនុវត្តការងារសវនកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធិភាព អ.ស.ជ នឹងបន្តយកចិត្តទុកដាក់លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន សំដៅគាំទ្រដល់ការងារសវនកម្ម និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ អ.ស.ជ មានតម្រូវការពង្រឹងបន្ថែមលើយន្តការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី ដូចជាការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមន្ត្រី វិន័យការងារ ការវាយតម្លៃ និងលើកទឹកចិត្តជាដើម ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។

ការពង្រឹងគុណភាពនៃការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលា រួមចំណែកដល់ការធានាបាននូវការផ្តល់នូវបរិយាកាសបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាដែលជំរុញសិក្ខាកាមចូលរួមមានភាពសកម្ម និងអាចទទួលបានចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ក៏ដូចជាការយល់ដឹងតាមការរំពឹងទុក។

ដើម្បីបន្តពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នបន្ថែម អ.ស.ជ មានតម្រូវការលើបំពាក់បំប៉នជំនាញជាក់លាក់បន្ថែម និងបន្ថែមមុខងារជាក់លាក់ទាំងនោះទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ។ ជំនាញទាំងនោះ អាចរួមមាន នីតិកម្ម និងព័ត៌មានវិទ្យា។

អ.ស.ជ បន្តអភិវឌ្ឍបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ និងថែទាំទិន្នន័យតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាដែលជាកត្តាចាំបាច់ក្នុងសង្គមឌីជីថលក្នុងការគាំទ្រដល់ការងារសវនកម្ម។ ការងារនេះទាមទារឱ្យមន្ត្រីនៃ អ.ស.ជ បង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ដែលមានស្រាប់ និងឧបករណ៍ដែលទើបតែអភិវឌ្ឍថ្មី ដើម្បីអនុវត្តការងាររបស់ អ.ស.ជ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ក្របខណ្ឌវាស់វែងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល (Supreme Audit Institution Performance Measurement Framework - SAI PMF) នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថាប័នតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ ស្របតាមស្ថានភាពវិវត្តន៍ជាក់ស្តែងរបស់អ.ស.ជ។

គោលបំណងទី៣ «ពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ និងផ្ទៃក្នុង ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើនស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃលទ្ធផលសវនកម្ម»

ការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់អ.ស.ជ គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ពីព្រោះកិច្ចការនេះជួយឱ្យអង្គភាពរងសវនកម្ម និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតយល់កាន់តែច្បាស់អំពីផលប្រយោជន៍នៃលទ្ធផលសវនកម្មក្នុងជួយបន្ថែមតម្លៃឱ្យសកម្មភាព និងអង្គភាពរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាការរួមចំណែកយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការបង្កើនគណនេយ្យភាព និងតម្លាភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានសាធារណៈ។ ដូចនេះ ដើម្បីបង្កើនស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃលទ្ធផលសវនកម្ម អ.ស.ជ នឹងបន្តពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា ក្រសួង ស្ថាប័ន សវនកម្មផ្ទៃក្នុង និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងជាលំដាប់។

អ.ស.ជ ជាសមាជិក INTOSAI, ASOSAI, និង ASEANSAI ដែលនេះជាឱកាសសម្រាប់មន្ត្រីទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ និងឧត្តមានុវត្តន៍ពីស្ថាប័នសវនកម្មកំពូលដទៃទៀតក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ។ ដូចនេះ ការបន្តពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយស្ថាប័នអន្តរជាតិ និងស្ថាប័នសវនកម្មកំពូលនានាក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ គឺជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយសម្រាប់ អ.ស.ជ ក្នុងការទទួលបាននូវការទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិកាន់តែប្រសើរឡើង ក៏ដូចជាឱកាសក្នុងការចូលរួមចែករំលែក និងការទទួលបានចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងឧត្តមានុវត្តន៍អន្តរជាតិ ។

៤.៥. គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ

គោលបំណងដែលបានដាក់ចេញខាងលើ មានការគាំទ្រពីគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន ១៣។ គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្របង្ហាញនូវតម្រាយផ្លូវគោលចម្បងៗក្នុងទិសដៅសម្រេចឱ្យបាននូវគោលបំណងដែលបានកំណត់ និងឈានទៅសម្រេចនូវចក្ខុវិស័យដែលបានដាក់ចេញ ដោយនឹងត្រូវរក្សាយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួននូវបេសកកម្ម និងតម្លៃស្នូលរបស់សវនករ ក៏ដូចជារបស់ អ.ស.ជ ទាំងមូល។

គោលបំណងទី១: កសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងគុណភាពសវនកម្ម ដើម្បីរួមចំណែកកាន់តែប្រសើរក្នុងការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងវិស័យសាធារណៈ

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ	មូលដ្ឋានគោល	សូចនាករគន្លឹះ
១.១. ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)	• ឆ្នាំ២០២១៖ មិនមានរបាយការណ៍វាយតម្លៃ • ឆ្នាំ២០២៤៖ របាយការណ៍វាយតម្លៃត្រូវរៀបចំ (% ត្រូវកំណត់)	• មន្ត្រីនៃអ.ស.ជ ទាំងអស់ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលមានសមត្ថភាពធ្វើសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុស្របតាមស្តង់ដារ និងគោលការណ៍ណែនាំ • ការងារសវនកម្មត្រូវបានពង្រឹងគុណភាព និងពង្រីកវិសាលភាពដោយអនុលោមតាមស្តង់ដារសវនកម្ម
១.២ ការកសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)	• ឆ្នាំ២០២១៖ មិនមានរបាយការណ៍វាយតម្លៃ និងមិនទាន់មានគោលការណ៍ណែនាំ • ឆ្នាំ២០២៤៖ របាយការណ៍វាយតម្លៃត្រូវរៀបចំ (% ត្រូវកំណត់)	• មន្ត្រីនៃអ.ស.ជ ទាំងអស់ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលមានសមត្ថភាពធ្វើសវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការស្របតាមស្តង់ដារ និងគោលការណ៍ណែនាំ • ការងារសវនកម្មត្រូវបានពង្រឹងគុណភាព និងពង្រីកវិសាលភាពដោយអនុលោមតាមស្តង់ដារសវនកម្ម
១.៣ ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)	• ឆ្នាំ២០២១៖ មិនមានរបាយការណ៍វាយតម្លៃ និងមិនទាន់មានគោលការណ៍ណែនាំ • ឆ្នាំ២០២៤៖ របាយការណ៍វាយតម្លៃត្រូវរៀបចំ (% ត្រូវកំណត់)	• មន្ត្រីនៃអ.ស.ជ ទាំងអស់ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលមានសមត្ថភាពធ្វើសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិស្របតាមស្តង់ដារ និងគោលការណ៍ណែនាំ • ការងារសវនកម្មត្រូវបានពង្រឹងគុណភាព និងពង្រីកវិសាលភាពដោយអនុលោមតាមស្តង់ដារសវនកម្ម

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ	មូលដ្ឋានគោល	សូចនាករគន្លឹះ
១.៤ ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើប្រភេទសវនកម្មជាក់លាក់ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)	• ឆ្នាំ២០២១៖ កម្មវិធីសវនកម្មលើប្រធានបទជាក់លាក់ចំនួន ៣ (ចំណូលពន្ធដារ គយ និងចំណូល ចំណាយ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) • ឆ្នាំ២០២១៖ ការអនុវត្តសវនកម្មលើចំណូលពន្ធដារ គយ និងចំណូល ចំណាយ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	• យ៉ាងហោចណាស់មានរបាយការណ៍សវនកម្មលើប្រធានបទជាក់លាក់ថ្មីចំនួន១ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅរៀងរាល់២ឆ្នាំម្តង
១.៥ ការបន្តអភិវឌ្ឍ និងពង្រឹងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងធានាគុណភាពសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទសវនកម្ម	• ឆ្នាំ២០២១៖ មានក្រុមធានាគុណភាពសម្រាប់ប្រភេទសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ	• ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងធានាគុណភាពបានបង្កើត និងមានដំណើរការសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទសវនកម្មទាំងអស់ • របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យបង្ហាញថាមានការកែលម្អគុណភាពសវនកម្ម
១.៦ បង្កើនស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃការអនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្ម	• ឆ្នាំ២០២១៖ យន្តការសម្រាប់តាមដានអនុសាសន៍សវនកម្មដាច់ដោយឡែកពីគ្នា	• ឆ្នាំ២០២៤៖ យន្តការរួមសម្រាប់តាមដានការអនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្មត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តជាផ្លូវការ • ឆ្នាំ២០២៥៖ ចំនួនអនុសាសន៍សវនកម្មដែលត្រូវបានអនុវត្តមានការកើនឡើង
១.៧ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពស្តង់ដារសវនកម្មសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីឱ្យស្របតាមការវិវត្តនៃស្តង់ដារអន្តរជាតិ	•ឆ្នាំ២០២១៖ មិនទាន់បានធ្វើការវាយតម្លៃ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព	•ស្តង់ដារសវនកម្មសាធារណៈត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពស្របតាមគោលការណ៍ជាតិ និងអន្តរជាតិ

គោលបំណងទី២: លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្ស ដើម្បីផ្តល់សេវាគាំទ្រកាន់តែប្រសើរដល់ការងារសវនកម្ម

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ	មូលដ្ឋានគោល	សូចនាករគន្លឹះ
២.១. ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	• ឆ្នាំ២០២១៖ សៀវភៅណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមិនទាន់ត្រូវបានអនុវត្តពេញលេញ	• ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីមានភាពល្អប្រសើរ • មន្ត្រីអ.ស.ជ ប្រកាន់ខ្ជាប់វិន័យការងារ និងទទួលបានការវាយតម្លៃ និងលើកទឹកចិត្ត
២.២. ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលា ដើម្បីពង្រឹងជំនាញវិជ្ជាជីវៈសវនកម្ម និងជំនាញពាក់ព័ន្ធ	• ឆ្នាំ២០២១៖ សៀវភៅណែនាំស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលមិនទាន់ត្រូវបានអនុវត្តពេញលេញ • ឆ្នាំ២០២១៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់	• ឆ្នាំ២០២៣៖ ផែនការបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានរៀបចំដោយផ្អែកតាមសៀវភៅណែនាំស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាល តម្រូវការជាក់ស្តែង និងផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគោលបំណងផ្សេងទៀតនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ • ឆ្នាំ២០២៤៖ របាយការណ៍វាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាលទាំងឡាយត្រូវបានរៀបចំ និងមានបង្ហាញអំពីស្ថានភាពនៃភាពស័ក្តិសិទ្ធិរបស់ផែនការបណ្តុះបណ្តាល
២.៣. បន្តអភិវឌ្ឍ និងពង្រឹងសេវាគាំទ្រដល់ការងារសវនកម្ម	• ឆ្នាំ២០២១៖ ការអភិវឌ្ឍ ការស្តារ និងការថែទាំប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាចាំបាច់នានា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការងារសវនកម្មនៅមានកម្រិត	• ឆ្នាំ២០២៦៖ គ្រឿងបរិក្ខាប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានិងកម្មវិធីកុំព្យូទ័រដែលមានស្រាប់ និងតម្រូវការថ្មី ត្រូវបានបំពាក់ និងតម្លើង ស្របតាមតម្រូវការដែលបានគ្រោងក្នុងឆ្នាំ២០២៣
២.៤. បង្កើនការយល់ដឹង និងការអនុវត្តក្របខណ្ឌវាស់វែងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល (SAI PMF) ក្នុងបរិបទរបស់ អ.ស.ជ	• ឆ្នាំ២០២១៖ ការយល់ដឹងនិងការអនុវត្ត SAI PMF ក្នុងបរិបថ អ.ស.ជ នៅមិនទាន់បានទូលំទូលាយ	• ឆ្នាំ២០២៣៖ ការយល់ដឹងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៃអ.ស.ជ អំពី SAI PMF • ឆ្នាំ២០២៥៖ SAI PMF ត្រូវបានប្រើប្រាស់ និងវាយតម្លៃ ដើម្បីមានមូលដ្ឋានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍បន្ទាប់ឱ្យកាន់តែគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ

គោលបំណងទី៣: ពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ និងផ្ទៃក្នុង ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើនស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃលទ្ធផលសវនកម្ម

គោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រ	មូលដ្ឋានគោល	សូចនាករគន្លឹះ
៣.១ លើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅអំពីមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ	• ឆ្នាំ២០២១៖ ការយល់ដឹង និងកិច្ចសហការរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅអំពីមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅនៅមានកម្រិត	• ភាពប្រសើរឡើងនៃទំនាក់ទំនងរវាងសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ និងផ្ទៃក្នុង • ភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅទទួលបានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរអំពីតួនាទីសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ
៣.២ ពង្រឹង និងពង្រីកទំនាក់ទំនងជាមួយស្ថាប័នក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈសវនកម្មក្នុងបរិបទអន្តរជាតិ	• ឆ្នាំ២០២១៖ ភាគរយនៃមន្ត្រី អ.ស.ជ ដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬព្រឹត្តិការណ៍នានានៅបរទេសបានចែករំលែកបទពិសោធន៍ (កំណត់ពេលក្រោយ)	• ឆ្នាំ២០២៦៖ អ.ស.ជ បានចូលរួម និងមានទំនាក់ទំនងកាន់តែសកម្មជាមួយស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល និងស្ថាប័នក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ

៤.៦. ផែនការសកម្មភាព

ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់គាំទ្រដល់ការសម្រេចជោគជ័យនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍របស់ អ.ស.ជ ដំណាក់កាលទី៤ ត្រូវបានកំណត់ជាពីរផ្នែក រួមមាន ផ្នែកទី១ គឺជាផែនការសកម្មភាពចម្បងៗសម្រាប់ការអនុវត្តពីឆ្នាំ២០២២ ដល់ឆ្នាំ២០២៦ (ដូចមានបង្ហាញជូនខាងក្រោម) និងផ្នែកទី២ គឺជាផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ (ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ទម្រង់គំរូនៃផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ)។

ផែនការសកម្មភាព ៥ឆ្នាំ (ឆ្នាំ២០២២ ដល់ឆ្នាំ២០២៦) គឺជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការរៀបចំផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណង និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានកំណត់។ ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីសកម្មភាពជាក់លាក់ ដោយបញ្ជាក់អំពីលទ្ធផលរំពឹងទុក ការទទួលខុសត្រូវ និងក្របខណ្ឌពេលវេលាដែលត្រូវអនុវត្ត។ ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំនេះនឹងត្រូវក្លាយជាផ្នែកមួយនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។ ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំនឹងត្រូវរៀបចំដោយនាយកដ្ឋាន និងក្រុមការងារទទួលបន្ទុកអនុវត្តសកម្មភាពឱ្យបានចប់រួចរាល់ត្រឹមខែមករានៃឆ្នាំបន្ទាប់ ដើម្បីដាក់ជូនក្រុមការងារត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់។ ផែនការនេះនឹងត្រូវសម្រេចដោយអគ្គសវនករនៃអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ។ ចំពោះផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុចំណាយសម្រាប់ទ្រទ្រង់ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក៏នឹងត្រូវសម្រេចដោយអគ្គសវនករ។ គម្រោងថវិកាសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ មានលម្អិតក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២។

ផែនការសកម្មភាព ៥ឆ្នាំ (ឆ្នាំ២០២២ - ២០២៦)

គោលបំណងទី១

«កសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងគុណភាពសវនកម្ម ដើម្បីរួមចំណែកកាន់តែប្រសើរក្នុងការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងវិស័យសាធារណៈ»

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១.១. ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)	សូចនាករគន្លឹះ: - មន្ត្រីនៃអ.ស.ជ ទាំងអស់ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល មានសមត្ថភាពធ្វើសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុស្របតាមស្តង់ដារ និងគោលការណ៍ណែនាំ - ការងារសវនកម្មត្រូវបានពង្រឹងគុណភាព និងពង្រីកវិសាលភាព ដោយអនុលោមតាមស្តង់ដារសវនកម្ម

សកម្មភាពចម្បង	សូចនាករ	ក្របខណ្ឌពេលវេលា	ប្រភពធនធាន	ការទទួលខុសត្រូវ
១.១.១ ពង្រឹងគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ	• គ្រូបង្គោល និងមន្ត្រីនៃអ.ស.ជ លើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងត្រូវបានវាយតម្លៃ	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.បច្ចេកទេស ក្រុមគ្រូបង្គោល
១.១.២ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពសវនកម្ម និងបង្កើនចំនួនការងារសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដោយអនុលោមតាមសៀវភៅណែនាំទូទៅលើសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ	• ចំនួនការងារសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុកើនឡើងរៀងរាល់ឆ្នាំ (ធៀបនឹងផែនការសវនកម្មប្រចាំឆ្នាំ២០២២) • កម្រិតអនុលោមភាពនៃការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំសវនកម្ម ត្រូវបានបង្កើន	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ	ន.សវនកម្មទី ១ ន.សវនកម្មទី ២ ន.សវនកម្មទី ៣ ក្រុមការងារធានាគុណភាព
១.១.៣ ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសៀវភៅណែនាំសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីឱ្យស្របតាមបរិបទនៃបម្រែបម្រួលស្តង់ដារអន្តរជាតិ និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ អ.ស.ជ	• ក្រុមការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីសិក្សាអំពីលទ្ធភាពនៃការធ្វើបច្ចុប្បន្នសៀវភៅណែនាំ • សៀវភៅណែនាំសវនកម្មត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព តាមការចាំបាច់	២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.សវនកម្មទី ១ ក្រុមគ្រូបង្គោល

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១.២. ការកសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)	សូចនាករគន្លឹះ - មន្ត្រីនៃអ.ស.ជ ទាំងអស់ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល មានសមត្ថភាពធ្វើសវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ ស្របតាមស្តង់ដារ និងគោលការណ៍ណែនាំ - ការងារសវនកម្មត្រូវបានពង្រឹងគុណភាព និងពង្រីកវិសាលភាព ដោយអនុលោមតាមស្តង់ដារសវនកម្ម

សកម្មភាពចម្បង	សូចនាករ	ក្របខណ្ឌពេលវេលា	ប្រភពធនធាន	ការទទួលខុសត្រូវ
១.២.១ ពង្រឹងគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ	• គ្រូបង្គោល និងមន្ត្រីនៃអ.ស.ជ លើកិច្ចប្រតិបត្តិការបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងត្រូវបានវាយតម្លៃ	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.បច្ចេកទេស ក្រុមគ្រូបង្គោល
១.២.២ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពសវនកម្ម និងបង្កើនចំនួនការងារសវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ ដោយអនុលោមតាមសៀវភៅណែនាំសវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ	• ការងារសវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការចំនួន០៤ យ៉ាងតិចត្រូវបានរៀបចំឡើងរៀងរាល់ឆ្នាំ • កម្រិតអនុលោមភាពនៃការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំសវនកម្ម ត្រូវបានបង្កើន	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ	ន.សវនកម្មទី ១ ន.សវនកម្មទី ២ ន.សវនកម្មទី ៣ ក្រុមការងារធានាគុណភាព
១.២.៣ ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសៀវភៅណែនាំសវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ ដើម្បីឱ្យស្របតាមបរិបទនៃបម្រែបម្រួលស្តង់ដារអន្តរជាតិ និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ អ.ស.ជ	• ក្រុមការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីសិក្សាអំពីលទ្ធភាពនៃការធ្វើបច្ចុប្បន្នសៀវភៅណែនាំ • សៀវភៅណែនាំសវនកម្មត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព តាមការចាំបាច់	២០២៥ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.សវនកម្មទី ១ ន.សវនកម្មទី ២ ន.សវនកម្មទី ៣ ន.បច្ចេកទេស ន.អន្តរជាតិ ក្រុមគ្រូបង្គោល

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១.៣. ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)	សូចនាករគន្លឹះ: - មន្ត្រីនៃអ.ស.ជ ទាំងអស់ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល មានសមត្ថភាពធ្វើសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិស្របតាមស្តង់ដារ និងគោលការណ៍ណែនាំ - ការងារសវនកម្មត្រូវបានពង្រឹងគុណភាព និងពង្រីកវិសាលភាព ដោយអនុលោមតាមស្តង់ដារសវនកម្ម			
សកម្មភាពចម្បង	**សូចនាករ**	**ក្របខណ្ឌពេលវេលា**	**ប្រភពធនធាន**	**ការទទួលខុសត្រូវ**
១.៣.១ ពង្រឹងគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ	• គ្រូបង្គោល និងមន្ត្រីនៃអ.ស.ជ លើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងត្រូវបានវាយតម្លៃ	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.បច្ចេកទេស
១.៣.២ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពសវនកម្ម និងបង្កើនចំនួនការងារសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ដោយអនុលោមតាមសៀវភៅណែនាំទូទៅលើសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ	• ចំនួនការងារសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ កើនឡើងរៀងរាល់ឆ្នាំ (ធៀបនឹងផែនការសវនកម្មប្រចាំឆ្នាំ២០២២) • កម្រិតអនុលោមភាពនៃការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំសវនកម្ម ត្រូវបានបង្កើន	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ	ន.សវនកម្មទី ២ ន.សវនកម្មទី ៣
១.៣.៣ ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសៀវភៅណែនាំទូទៅលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ដើម្បីឱ្យស្របតាមបរិបទនៃបម្រែបម្រួលស្តង់ដារអន្តរជាតិ និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ អ.ស.ជ	• ក្រុមការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីសិក្សាអំពីលទ្ធភាពនៃការធ្វើបច្ចុប្បន្នសៀវភៅណែនាំ • សៀវភៅណែនាំសវនកម្មត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព តាមការចាំបាច់	២០២៥ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.សវនកម្មទី ៣ ក្រុមគ្រូបង្គោល

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១.៤. ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើប្រភេទសវនកម្មជាក់លាក់ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)	សូចនាករគន្លឹះ: • យ៉ាងហោចណាស់មានរបាយការណ៍សវនកម្មលើប្រធានបទជាក់លាក់ថ្មីចំនួន១ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅរៀងរាល់២ឆ្នាំម្តង

សកម្មភាពចម្បង	សូចនាករ	ក្របខណ្ឌពេលវេលា	ប្រភពធនធាន	ការទទួលខុសត្រូវ
១.៤.១ ពង្រឹងសមត្ថភាពសវនកម្មលើប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា	• សៀវភៅណែនាំសវនកម្មលើប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ត្រូវបានរៀបចំ និងអនុម័ត • សវនករបានទទួលនូវការបំពាក់បំប៉នជំនាញថ្មីនេះ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងការធ្វើសវនកម្មសាកល្បង	២០២៣ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.សវនកម្មទី១ ន.បច្ចេកទេស
១.៤.២ ពង្រឹងសមត្ថភាពសវនកម្មលើព័ត៌មានសមិទ្ធកម្ម	• ឯកសារគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់សវនកម្មលើព័ត៌មានសមិទ្ធកម្មត្រូវបានរៀបចំ • សវនករបានទទួលនូវការបំពាក់បំប៉នជំនាញថ្មីនេះ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងការធ្វើសវនកម្មសាកល្បង	២០២៣ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.សវនកម្មទី១ ន.បច្ចេកទេស
១.៤.៣ ពង្រឹងសមត្ថភាពសវនកម្មលើគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ចីរភាព (Sustainable Development Goals-SDGs)	• សៀវភៅណែនាំសវនកម្មលើគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ចីរភាព ត្រូវបានរៀបចំ និងអនុម័ត • សវនករបានទទួលនូវការបំពាក់បំប៉នជំនាញថ្មីនេះ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងការធ្វើសវនកម្មសាកល្បង។ (បច្ចុប្បន្នបណ្តុះបណ្តាលបាន៥រូប)	២០២៣ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.សវនកម្មទី១ ន.បច្ចេកទេស

សកម្មភាពចម្បង	សូចនាករ	ក្របខណ្ឌពេលវេលា	ប្រភពធនធាន	ការទទួលខុសត្រូវ
១.៤.៤ ពង្រឹងសមត្ថភាពសវនកម្មលើការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ថវិកាឃុំ-សង្កាត់	• កម្មវិធីសវនកម្មលើលើការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ថវិកាឃុំ-សង្កាត់ត្រូវបានរៀបចំ និងអនុម័ត • សវនករបានទទួលនូវការបំពាក់បំប៉នជំនាញថ្មីនេះ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល • យ៉ាងហោចណាស់ មានឃុំ (ស្ថិតក្នុងទីប្រជុំជន និងទីដាច់ស្រយាល) ចំនួន ៤ និង មានសង្កាត់នៃរាជធានីភ្នំពេញចំនួន ៤ ត្រូវបានការធ្វើសវនកម្មរៀងរាល់ឆ្នាំ។	២០២៣ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.សវនកម្មទី២ ន.បច្ចេកទេស
១.៤.៥ បច្ចុប្បន្នភាពលើគោលការណ៍សវនកម្មលើប្រភេទដាក់លាក់ដែលមានស្រាប់	• យ៉ាងហោចណាស់មានសៀវភៅណែនាំសវនកម្មលើប្រភេទដាក់លាក់ដែលមានស្រាប់ចំនួន២ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព • សវនករបានទទួលនូវការបំពាក់បំប៉នតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងការធ្វើសវនកម្ម	២០២៥ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.សវនកម្មទី១ ន.សវនកម្មទី២ ន.សវនកម្មទី៣
<u>គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ</u> **១.៥ បន្តអភិវឌ្ឍ និងពង្រឹងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងធានាគុណភាពសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទសវនកម្ម**		**សូចនាករគន្លឹះ:** • ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងធានាគុណភាពបានបង្កើត និងមានដំណើរការសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទសវនកម្មទាំងអស់ • របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យបង្ហាញថាមានការកែលម្អគុណភាពសវនកម្ម		
១.៥.១ បង្កើតប្រព័ន្ធ និងមុខងារធានាគុណភាពសវនកម្មសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទសវនកម្ម	• ប្រព័ន្ធ និងមុខងារធានាគុណភាពសវនកម្មត្រូវបានបង្កើតក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទសវនកម្ម	២០២៣ - ២០២៦	អ.ស.ជ	ក្រុមការងារ
១.៥.២ ពង្រឹងការអនុវត្តការធានាគុណភាពសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទសវនកម្ម	• សមត្ថភាពរបស់ក្រុមការងារធានាគុណភាពត្រូវបានពង្រឹង • របាយការណ៍ស្តីពីការធានាគុណភាពសវនកម្មបង្ហាញអំពីភាពប្រសើរឡើងនៃគុណភាពការងារសវនកម្ម	២០២៣ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ក្រុមការងារ

សកម្មភាពចម្បង	សូចនាករ	ក្របខណ្ឌពេលវេលា	ប្រភពធនធាន	ការទទួលខុសត្រូវ
១.៥.៣ ពង្រឹងការអនុវត្តនីតិវិធីលើការត្រួតពិនិត្យគុណភាពសវនកម្ម (QC)	• នីតិវិធី និងបទដ្ឋានស្តង់ដាររួមសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពសវនកម្មដែលបានកំណត់ និងទម្រង់គំរូដែលបានបង្កើតត្រូវបានប្រើប្រាស់	២០២៣ - ២០២៤	អ.ស.ជ	ន.សវនកម្មទី១ ន.សវនកម្មទី២ ន.សវនកម្មទី៣
<u>គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ</u> **១.៦ បង្កើនស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃការអនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្ម**	**សូចនាករគន្លឹះ:** • ឆ្នាំ២០២៤៖ យន្តការរួមសម្រាប់តាមដានការអនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្មត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តជាផ្លូវការ • ឆ្នាំ២០២៥៖ ចំនួនអនុសាសន៍សវនកម្មដែលត្រូវបានអនុវត្តមានការកើនឡើង			
១.៦.១ បង្កើតគោលការណ៍រួម/សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តការតាមដានអនុសាសន៍	• គោលនយោបាយរួមស្តីពីការអនុវត្តការតាមដានអនុសាសន៍សវនកម្មត្រូវបានបង្កើតឡើង និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត	២០២៣ - ២០២៤	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.សវនកម្មទី១ ន.សវនកម្មទី២ ន.សវនកម្មទី៣ ក្រុមការងារ
១.៦.២ បង្កើតប្រព័ន្ធសម្រាប់គ្រប់គ្រង និងតាមដានការអនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្ម	• ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការតាមដានអនុសាសន៍សវនកម្មតាមកម្មវិធីកំព្យូទ័រត្រូវបានតម្លើង ដាក់ឱ្យដំណើរការ និងថែទាំ	២០២៤ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.សវនកម្មទី១ ន.សវនកម្មទី២ ន.សវនកម្មទី៣ ក្រុមការងារ
១.៦.៣ ពន្លឿនការងាររៀបចំរបាយការណ៍សវនកម្មប្រចាំឆ្នាំជាសាធារណៈឱ្យបានទាន់ពេលវេលា	• របាយការណ៍សវនកម្មប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈបានតាមពេលកំណត់	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ	ន.សវនកម្មទី១ ន.សវនកម្មទី២ ន.សវនកម្មទី៣ ក្រុមការងារ

គោលដៅយុទ្ធសាស្រ្ត ១.៧ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពស្តង់ដារសវនកម្មសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីឱ្យស្របតាមការវិវត្ត នៃស្តង់ដារអន្តរជាតិ		**សូចនាករគន្លឹះ:** • ស្តង់ដារសវនកម្មសាធារណៈត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពស្របតាមគោលការណ៍ជាតិ និងអន្តរជាតិ		
សកម្មភាពចម្បង	**សូចនាករ**	**ក្របខណ្ឌពេលវេលា**	**ប្រភពធនធាន**	**ការទទួលខុសត្រូវ**
១.៧.១ សិក្សា និងតាមដានអំពីការវិវត្តនៃស្តង់ដារអន្តរជាតិ ដើម្បីមានមូលដ្ឋានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ស្តងដារសវនកម្មសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា	• ក្រុមការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីសិក្សាអំពីលទ្ធភាពនៃការធ្វើបច្ចុប្បន្នស្តង់ដារសវនកម្មសាធារណៈ • ស្តង់ដារសវនកម្មសវនកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព តាមការចាំបាច់	២០២៤- ២០២៦	អ.ស.ជ	ន.សវនកម្មទី១ ន.សវនកម្មទី២ ន.សវនកម្មទី៣ ក្រុមការងារ

គោលបំណងទី២

«លើកកម្ពស់ការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័ន និងធនធានមនុស្ស ដើម្បីពង្រឹងសេវាគាំទ្រដល់ការងារសវនកម្ម

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករគន្លឹះ:
២.១. ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	• ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីមានភាពល្អប្រសើរ • មន្ត្រីអ.ស.ជ ប្រកាន់ខ្ជាប់វិន័យការងារ និងទទួលបានការវាយតម្លៃ និងលើកទឹកចិត្ត

សកម្មភាពចម្បង	សូចនាករ	ក្របខណ្ឌពេលវេលា	ប្រភពធនធាន	ការទទួលខុសត្រូវ
២.១.១ ពង្រឹងការអនុវត្តសៀវភៅណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	• គោលនយោបាយតម្លើងថ្នាក់ វត្តមាន និងវិន័យត្រូវបានអនុវត្តស្របតាមសៀវភៅណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ	ន.រដ្ឋបាល &ហិរ. ន.ពាក់ព័ន្ធ
២.១.២ រៀបចំតម្លើងប្រព័ន្ធរក្សាទុក និងគ្រប់គ្រងទិន្នន័យរបស់មន្ត្រី អ.ស.ជ	• ប្រព័ន្ធរក្សាទុក និងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យតាមកម្មវិធីកំព្យូទ័រត្រូវបានបង្កើត ដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ និងថែទាំ	២០២៣ - ២០២៤	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.រដ្ឋបាល &ហិរ. ន.បច្ចេកទេស

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ២.២. ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលា ដើម្បីពង្រឹងជំនាញវិជ្ជាជីវៈសវនកម្ម និងជំនាញពាក់ព័ន្ធ	សូចនាករគន្លឹះ: • ឆ្នាំ២០២៣៖ ផែនការបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានរៀបចំដោយផ្អែកតាមសៀវភៅណែនាំស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាល តម្រូវការជាក់ស្តែង និងផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគោលបំណងផ្សេងទៀតនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ • ឆ្នាំ២០២៤៖ របាយការណ៍វាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាលទាំងឡាយត្រូវបានរៀបចំ និងមានបង្ហាញអំពីស្ថានភាពនៃភាពស័ក្តិសិទ្ធិរបស់ផែនការបណ្តុះបណ្តាល

សកម្មភាពចម្បង	សូចនាករ	ក្របខណ្ឌពេលវេលា	ប្រភពធនធាន	ការទទួលខុសត្រូវ
២.២.១ កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលា	• សម្ភារបរិក្ខារសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានកែលម្អ • អគារបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានបំពាក់សម្ភារបរិក្ខារគ្រប់គ្រាន់	២០២២ - ២០២៤	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.រដ្ឋបាល &ហិរ. ន.បច្ចេកទេស
២.២.២ ពង្រឹងគុណភាពនៃការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងបង្កើនបរិមាណនៃការបណ្តុះបណ្តាល	• ផែនការបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានរៀបចំដោយផ្អែកតាមសៀវភៅណែនាំស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាល តម្រូវការជាក់ស្តែង និងផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគោលបំណងផ្សេងទៀតនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍របស់ អ.ស.ជ • សិក្ខាកាមចូលរួមទទួលបានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍តាមការរំពឹងទុក	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.បច្ចេកទេស
២.២.៣ ពង្រឹងគុណភាពនៃការរៀបចំសិក្ខាសាលា	• កម្មវិធីសិក្ខាសាលាប្រចាំឆ្នាំត្រូវរៀបចំត្រូវបានរៀបចំដោយផ្អែកតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង និងផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគោលបំណងផ្សេងទៀតនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍របស់ អ.ស.ជ • សិក្ខាកាមចូលរួមទទួលបានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍តាមការរំពឹងទុក	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.បច្ចេកទេស

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ២.៣ បន្តអភិវឌ្ឍ និងពង្រឹងសេវាគាំទ្រដល់ការងារសេវនកម្ម	សូចនាករគន្លឹះ: • ឆ្នាំ២០២៦៖ គ្រឿងបរិក្ខារប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានិងកម្មវិធីកុំព្យូទ័រដែលមានស្រាប់ និងតម្រូវការថ្មី ត្រូវបានបំពាក់ និងតម្លើង ស្របតាមតម្រូវការដែលបានគ្រោងក្នុងឆ្នាំ២០២៣

សកម្មភាពចម្បង	សូចនាករ	ក្របខណ្ឌពេលវេលា	ប្រភពធនធាន	ការទទួលខុសត្រូវ
២.៣.១. អភិវឌ្ឍសេវាគាំទ្រការងារសេវនកម្មពីប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា ស្របតាមការវិវត្តនៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យានៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ	• តម្រូវការអំពីប្រព័ន្ធ/កម្មវិធីគ្រប់គ្រង ប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មថ្មីៗ សម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការអនុវត្ត ការគ្រប់គ្រង និងការតាមដានការងារសេវនកម្មចាំបាច់នានាត្រូវបានកំណត់ • ឧបករណ៍/សម្ភារចាំបាច់សម្រាប់ប្រព័ន្ធ/កម្មវិធីគ្រប់គ្រង ប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មថ្មីៗ សម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការអនុវត្ត ការគ្រប់គ្រង និងការតាមដានការងារសេវនកម្មចាំបាច់នានាត្រូវបានបំពាក់ ដាក់ឱ្យដំណើរការ និងថែទាំ	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.រដ្ឋបាល &ហិរ. ន.បច្ចេកទេស
២.៣.២. បង្កើនគុណភាពប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាដែលមានស្រាប់	• ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា (កម្មវិធីប្រឆាំងមេរោគ អាជ្ញាប័ណ្ណ ការបម្រុងទុក កម្មវិធី.....) និងគ្រឿងបរិក្ខារដែលមានស្រាប់ត្រូវបានស្ដារ និងថែទាំ	២០២៣ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.បច្ចេកទេស
២.៣.៣. កែលម្អប្រព័ន្ធតាមដាន និងរក្សាទុកឯកសារសេវនកម្ម	• ប្រព័ន្ធតាមដាន និងរក្សាទុកឯកសារសេវនកម្មត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព។ • គោលការណ៍ស្ដីពីការគ្រប់គ្រងឯកសាររបស់មជ្ឈមណ្ឌលរក្សាទុកឯកសារសេវនកម្មត្រូវបានអនុវត្តពេញលេញ។	២០២២ - ២០២៤	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.រដ្ឋបាល &ហិរ. ន.បច្ចេកទេស
២.៣.៤. ពង្រឹងសមត្ថភាពជំនាញនីតិកម្ម	• ក្រុមការងារត្រូវបានបង្កើតក្នុងការសិក្សាអំពីលទ្ធភាពក្នុងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងភារកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងការងារនីតិកម្ម • រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងភារកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងការងារនីតិកម្មត្រូវបានបង្កើត តាមការចាំបាច់ • សមត្ថភាពជំនាញត្រូវបានបណ្ដុះបណ្ដាល	២០២៣ - ២០២៦	អ.ស.ជ	ន.បច្ចេកទេស

សកម្មភាពចម្បង	សូចនាករ	ក្របខណ្ឌពេលវេលា	ប្រភពធនធាន	ការទទួលខុសត្រូវ
២.៣.៥. ពង្រឹងសមត្ថភាពជំនាញព័ត៌មានវិទ្យា	• ក្រុមការងារត្រូវបានបង្កើតក្នុងការសិក្សាអំពីលទ្ធភាពក្នុងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងភារកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងការងារព័ត៌មានវិទ្យា • រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងភារកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងការងារព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានបង្កើត តាមការចាំបាច់ • សមត្ថភាពជំនាញត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល	២០២៣ - ២០២៦	អ.ស.ជ	ន.បច្ចេកទេស
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ **២.៤ បង្កើនការយល់ដឹង និងការអនុវត្តក្របខណ្ឌវាស់វែងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល (SAI PMF) ក្នុងបរិបទរបស់ អ.ស.ជ**		**សូចនាករគន្លឹះ:** • ឆ្នាំ២០២៣៖ ការយល់ដឹងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៃអ.ស.ជ អំពី SAI PMF • ឆ្នាំ២០២៥៖ SAI PMF ត្រូវបានប្រើប្រាស់ និងវាយតម្លៃ ដើម្បីមានមូលដ្ឋានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍បន្ទាប់កាន់តែគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ		
២.៤.១ បង្កើនការយល់ដឹងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសវនករអំពី SAI PMF	• ដំណើរការអំពីរបៀបវាយតម្លៃ អ.ស.ជ ដោយប្រើប្រាស់ SAI PMF ត្រូវបានយល់ដឹង ហើយអាចអនុវត្ត ក្នុងឆ្នាំ២០២៣	២០២៣- ២០២៤	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.អន្តរជាតិ
២.៤.២ អនុវត្តសាកល្បង SAI PMF	• របាយការណ៍វាយតម្លៃត្រូវបានរៀបចំ	២០២៤- ២០២៥	អ.ស.ជ	ន.អន្តរជាតិ
២.៤.៣ ពង្រឹងការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ឆ្នាំ២០២២ ដល់ឆ្នាំ២០២៦	• ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានរៀបចំ អនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដានទៀងទាត់ ដោយមានថវិកាសម្រាប់អនុវត្តគ្រប់គ្រាន់	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ	ន.រដ្ឋបាល &ហិរ. ន.អន្តរជាតិ
២.៤.៤ ការត្រៀមលក្ខណៈសម្រាប់ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្របន្ទាប់	• សេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍បន្ទាប់ ផ្អែកលើ SAI PMF ត្រូវបានរៀបចំក្នុងឆ្នាំ២០២៦	២០២៦	អ.ស.ជ	ន.អន្តរជាតិ

គោលបំណងទី៣

«ពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ និងផ្ទៃក្នុង ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើនស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃលទ្ធផលសវនកម្ម »

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ	សូចនាករគន្លឹះ:
៣.១ លើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅអំពីមុខងារសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ	• ភាពប្រសើរឡើងនៃទំនាក់ទំនងរវាងសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ និងផ្ទៃក្នុង • ភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅទទួលបានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរអំពីតួនាទីសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ

សកម្មភាពចម្បង	សូចនាករ	ក្របខណ្ឌពេលវេលា	ប្រភពធនធាន	ការទទួលខុសត្រូវ
៣.១.១ បង្កើនទំនាក់ទំនងជាមួយរដ្ឋសភា និងព្រឹទ្ធសភា	• ការទំនាក់ទំនង និងកិច្ចប្រជុំទៀងទាត់រវាងរដ្ឋសភា ព្រឹទ្ធសភា និងអ.ស.ជ ដើម្បីពិភាក្សាលើរបាយការណ៍សវនកម្មត្រូវបានរៀបចំ	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន. សវនកម្មទី១ ក្រុមការងារ
៣.១.២ បង្កើនទំនាក់ទំនងជាមួយអង្គភាពរងសវនកម្ម	• ក្រសួង ស្ថាប័ន និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជ្រួតជ្រាបកាន់តែច្បាស់ពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ អ.ស.ជ	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន. សវនកម្មទី១ ន. សវនកម្មទី២ ន. បច្ចេកទេស ក្រុមការងារ
៣.១.៣ ពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយសវនកម្មផ្ទៃក្នុង	• ក្រសួង ស្ថាប័ន និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិធ្វើផែនការ និងរបាយការណ៍សវនកម្មផ្ទៃក្នុងបានទាន់ពេលវេលា	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន. សវនកម្មទី១ ន. សវនកម្មទី២ ន. បច្ចេកទេស ក្រុមការងារ
៣.១.៤ ពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅផ្សេងទៀត	• សាធារណជនទូទៅ (សង្គមស៊ីវិល និងសារព័ត៌មាន) ទទួលបានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរអំពីតួនាទីសវនកម្មផ្ទៃក្រៅ	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន. បច្ចេកទេស ក្រុមការងារ

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ៣.២ ពង្រឹង និងពង្រីកទំនាក់ទំនងជាមួយស្ថាប័នក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈសវនកម្មក្នុងបរិបទអន្តរជាតិ	សូចនាករគន្លឹះ: • អ.ស.ជ បានចូលរួម និងមានទំនាក់ទំនងកាន់តែសកម្មជាមួយស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល និងស្ថាប័នក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ			
សកម្មភាពចម្បង	**សូចនាករ**	**ក្របខណ្ឌពេលវេលា**	**ប្រភពធនធាន**	**ការទទួលខុសត្រូវ**
៣.២.១ ពង្រឹង និងពង្រីកទំនាក់ទំនង និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈ និងអង្គការក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធ	• មន្ត្រីនៃអ.ស.ជ ទទួលបានឱកាសចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈរបស់ស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈ និងអង្គការក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធ	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.បច្ចេកទេស ន.អន្តរជាតិ
៣.២.២ ជំរុញការចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ក្នុងបរិបថអន្តរជាតិដល់មន្ត្រីនៃ អ.ស.ជ	• មន្ត្រីនៃអ.ស.ជ ទទួលបានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ក្នុងបរិបថអន្តរជាតិ និងចែករំលែកគ្នាទៅវិញទៅមក តាមរយៈរបាយការណ៍ ឯកសារ ការធ្វើបទបង្ហាញ និងការបណ្តុះបណ្តាលជាដើម	២០២២ - ២០២៦	អ.ស.ជ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ន.បច្ចេកទេស ន.អន្តរជាតិ

៥. ការគ្រប់គ្រង និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ការសម្រេចបាននូវគោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលមានចែងក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេល៥ឆ្នាំ គឺអាស្រ័យលើការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំ និងការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីនៃ អ.ស.ជ ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ លើសពីនេះ ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍នេះធ្វើឡើងទាន់ពេលវេលាត្រូវពឹងផ្អែកលើថវិកាគាំទ្រ ពីព្រោះ អ.ស.ជ ត្រូវការអ្នកពិគ្រោះការទីប្រឹក្សា និងសម្ភារ បរិក្ខារ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពគាំទ្រយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនេះ។

ដូចនេះ អ.ស.ជ រំពឹងថានឹងមានថវិកាគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទទួលបានអ្នកពិគ្រោះការ ទីប្រឹក្សាផ្នែកបច្ចេកទេស និងសម្ភារ បរិក្ខារ ដើម្បីជួយធានានិរន្តរភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។ ប្រសិនបើពុំមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ទេ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះអាចនឹងមានការកែប្រែ ហើយអាចអនុវត្តបានតែសកម្មភាពសំខាន់ៗបំផុតប៉ុណ្ណោះ។ ការប្រែប្រួលទាំងនេះនឹងឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ។

ក្រុមការងារត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍នឹងត្រូវបង្កើតសម្រាប់បំពេញភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីធានានូវភាពសមស្រប និងភាពទាន់ពេលវេលា ធៀបទៅនឹងផែនការសកម្មភាពដែលបានអនុម័តប្រចាំឆ្នាំ និងលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលបានកំណត់។ ក្នុងករណីមានភាពរាំងស្ទះណាមួយលើដំណើរការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ក្រុមការងារនេះត្រូវរាយការណ៍ជូន និងស្នើសុំមតិណែនាំពីអគ្គសវនករ។ បន្ថែមលើនេះ ក្រុមការងារនេះត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំទៀងទាត់ (ប្រចាំត្រីមាស ឬប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ) ដើម្បីតាមដានការអនុវត្ត និងស្វែងរកដំណោះស្រាយបញ្ហានានាដែលអាចកើតមាននៅក្នុងពេលអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ព្រមទាំងរាយការណ៍ជូនអគ្គសវនករអំពីការងារនេះ។

៥.១. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

៥.១.១. កិច្ចប្រជុំតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ

ក- កិច្ចប្រជុំត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ ធ្វើឡើងដើម្បី៖

១- ពិនិត្យឡើងវិញនូវសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ

២- ពិភាក្សាអំពីលទ្ធផល និងបញ្ហាប្រឈម និង

៣- កែសម្រួល ឬរៀបចំផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខ។

ខ- ការពិភាក្សាត្រូវផ្អែកលើរបាយការណ៍លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំរបស់នាយកដ្ឋាននីមួយៗ និងត្រូវបានគាំទ្រដោយលទ្ធផលនៃរបាយការណ៍វាយតម្លៃសកម្មភាពនៃសកម្មភាពដែលបានជ្រើសរើសក្នុងឆ្នាំ។

គ- គោលបំណងនៃការពិភាក្សា គឺជាការខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នា ដើម្បីឈានទៅរកការសម្រេចចិត្តដ៏ត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធ្វើឱ្យកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នានេះទទួលបានជោគជ័យ។

ឃ- កិច្ចប្រជុំតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវរៀបចំឡើងក្នុងត្រីមាសទី៤ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

ង- ការពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលផែនការការងាររបស់នាយកដ្ឋាន និងសកម្មភាពនីមួយៗ គឺជាលទ្ធផលនៃកិច្ចប្រជុំត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។

៥.១.២. ដំណើរការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ក- ដំណើរការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ គឺជាវដ្តដែលបន្តជាអចិន្ត្រៃយ៍ និងជះឥទ្ធិពលដល់ការធ្វើផែនការ ការអនុវត្ត និងការតាមដានសកម្មភាពនីមួយៗដែលបានកំណត់ ។

ខ- នាយកដ្ឋានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងកម្រិតសកម្មភាព ដើម្បីធានាបាននូវការរៀបចំផែនការលម្អិត ការអនុវត្តសកម្មភាព ការតាមដានរាល់សកម្មភាពដែលបានគ្រោងទុកប្រចាំឆ្នាំ និងការធ្វើរបាយការណ៍ ដោយមានការលើកសំណើកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រប្រសិនបើមាន ។

គ- នៅកម្រិតយុទ្ធសាស្ត្រមាន ៤ ដំហានដើម្បីធានានូវដំណើរការការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃបន្ត៖

(១) ការរៀបចំរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរបស់នាយកដ្ឋាន

(២) ការរៀបចំរបាយការណ៍លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំរបស់នាយកដ្ឋាន

(៣) ដំណើរការនៃកិច្ចប្រជុំតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ និង

(៤) ការបង្ហាញរបាយការណ៍លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំជូនថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ដើម្បីពិនិត្យ និងអនុម័ត។

ឃ- នាយកដ្ឋានបញ្ជូនរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរបស់នាយកដ្ឋានទៅក្រុមការងារដែលបានកំណត់នៅសប្តាហ៍ទីមួយនៃខែវិច្ឆិកា។ ដោយផ្អែកលើរបាយការណ៍ដែលទទួលបានក្រុមការងារនឹងរៀបចំសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់កិច្ចប្រជុំតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ។ ប្រសិនបើចាំបាច់ ក្រុមការងារនេះ នឹងលើកសំណើសុំកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រជូនថ្នាក់ដឹកនាំ ដើម្បីពិនិត្យ និងសម្រេច។

៥.២. របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរបស់នាយកដ្ឋាន

ក- របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរបស់នាយកដ្ឋាន គឺជារបាយការណ៍ដែលប្រើប្រាស់ដោយនាយកដ្ឋានដើម្បីរាយការណ៍អំពីកម្រិតនៃការអនុវត្តសកម្មភាព និងការសម្រេចបាននូវគោលបំណង និងលទ្ធផល។ របាយការណ៍នេះបង្ហាញអំពីការសម្រេចបាននូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ អ.ស.ជ និងផ្តល់ព័ត៌មានថាតើស្ថានភាពនៃសកម្មភាពរបស់ អ.ស.ជ ស្ថិតនៅចំណុចណា និងតើអាចសម្រេចបានលទ្ធផលតាមការរំពឹងទុកដែរឬទេ។

ខ- របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរបស់នាយកដ្ឋាន រួមមានការរៀបរាប់ដោយសង្ខេបអំពីការវាយតម្លៃសកម្មភាពទាំងអស់របស់នាយកដ្ឋានក្នុងឆ្នាំ។ របាយការណ៍នេះបង្ហាញអំពីការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពដែលទទួលបន្ទុកដោយនាយកដ្ឋានសាមី និងការវាយតម្លៃអំពីការរួមចំណែករបស់សកម្មភាពដែលត្រូវបានអនុវត្តក្នុងការសម្រេចបានតាមគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និងសូចនាករដែលបានកំណត់។ របាយការណ៍នេះក៏បង្ហាញអំពីជំហានបន្ទាប់ដែលត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានរំពឹងទុក។

គ- របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរបស់នាយកដ្ឋានត្រូវបង្ហាញអំពី "ការត្រួតពិនិត្យដំណើរការ" និង "ការត្រួតពិនិត្យលទ្ធផល" ។ របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនេះ នឹងត្រូវបានប្រើដើម្បីរំលេចព័ត៌មានសំខាន់ពីសកម្មភាពទាំងអស់ដែលនាយកដ្ឋានបានអនុវត្តកន្លងមក។

ឃ- របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរបស់នាយកដ្ឋាន ផ្តល់នូវទិដ្ឋភាពទូទៅសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ លើការអនុវត្តសកម្មភាពនៅក្នុងផ្នែកដែលជាការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកដ្ឋាន។ ម៉្យាងវិញទៀត របាយការណ៍នេះនឹងជូនដំណឹងអំពីវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកគោលបំណងដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍របស់ អ.ស.ជ ។

ង- របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរបស់នាយកដ្ឋាន រួមមានៈ

១) ការពិពណ៌នាសង្ខេបអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការការងាររបស់នាយកដ្ឋាន ការប្រៀបធៀបផែនការ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងទាក់ទងនឹងពេលវេលា ថវិកា (ប្រសិនបើមាន) និងលទ្ធផលរំពឹងទុក។

២) ការឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពមិនស្របគ្នារវាងផែនការ និងការអនុវត្ត និងការពន្យល់ពីមូលហេតុនៃការខុសគ្នានេះ។

៣) លើកសំណើអំពីវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយថ្មី ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ អ.ស.ជ ដើម្បីជម្នះបញ្ហាប្រឈមដែលបានកើតឡើង នៅក្នុងពេលអនុវត្តផែនការការងារ ប្រសិនបើលទ្ធផលដែលសម្រេចបានមិនរួមចំណែកដល់គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រដូចការរំពឹងទុក។ ប្រសិនបើចាំបាច់ លើកសំណើបង្កើតក្រុមការងារដើម្បីពន្លឿនការអនុវត្តសកម្មភាពដែលនាយកដ្ឋានទទួលខុសត្រូវ ។

៥.៣. របាយការណ៍លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ

ក- របាយការណ៍លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ ផ្តល់នូវការវាយតម្លៃលើវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកលទ្ធផលជាក់លាក់ និងសូចនាករសំខាន់ៗ រួមជាមួយនឹងការរៀបរាប់ដោយសង្ខេប។

ខ- របាយការណ៍លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ គឺផ្អែកលើទិដ្ឋភាពសង្ខេបនៃសកម្មភាពដែលបានអនុវត្ត និងដែលបានចងក្រងដោយក្រុមការងារ។ ជារៀងរាល់ឆ្នាំក្នុងអំឡុងខែវិច្ឆិកាដល់ខែធ្នូ ក្រុមការងារត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំលើវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ហើយនឹងត្រូវរាយការណ៍អំពីលទ្ធផល ដំណោះស្រាយលើបញ្ហាប្រឈម និងកំណត់ទិសដៅអនុវត្តបន្តជូនដល់ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ដើម្បីពិនិត្យ និងអនុម័ត។

គ- ការផ្តោតសំខាន់នៃរបាយការណ៍នេះ គឺលើការសម្រេចបាននូវគោលបំណង និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ អ.ស.ជ ។ ជាមួយនឹងការសង្កត់ធ្ងន់លើបញ្ហាយុទ្ធសាស្ត្ររបាយការណ៍នេះនឹងគូសបញ្ជាក់ថាតើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ អ.ស.ជ ស្ថិតនៅចំណុចណា ឬថាតើគួរត្រូវចាត់វិធានការកែតម្រូវដែរឬទេ។

ឃ- វឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកគោលបំណង និងគោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធយ៉ាងខ្លាំងចំពោះការសម្រេចចិត្តរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ។ ប្រសិនបើគោលបំណង និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានគ្រោងទុកមិនបានសម្រេចដូចការរំពឹងទុក ថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវតែវិភាគរកហេតុផលនៃគម្លាត ឬភាពខុសគ្នានេះ ហើយត្រូវពិភាក្សារកយុទ្ធសាស្ត្រកែតម្រូវ ។ ដូច្នេះ របាយការណ៍នេះនឹងផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការៀបចំផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យ អ.ស.ជ កែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តសម្របទៅនឹងការវិវត្តជាក់ស្តែងបានទាន់ពេលវេលា និងតាមការចាំបាច់។

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ទម្រង់គំរូនៃផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ

សកម្មភាព	លទ្ធផលរំពឹងទុក	ក្របខណ្ឌពេលវេលា				អ្នកទទួលខុសត្រូវ
		តម១	តម២	តម៣	តម៤	
គោលបំណងទី១ «កសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងគុណភាពសវនកម្ម ដើម្បីធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរក្នុងការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងវិស័យសាធារណៈ»						
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១.១ ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)						
មូលដ្ឋានគោល		សូចនាករគន្លឹះ				
១.១.១. (សកម្មភាពចម្បង)						
(១). (អនុសកម្មភាព)						

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ គម្រោងថវិកា (ឆ្នាំ២០២២-ឆ្នាំ២០២៦)

បរិយាយ	គម្រោងថវិកាតាមឆ្នាំ (រៀល)					
	ឆ្នាំ២០២២	ឆ្នាំ២០២៣	ឆ្នាំ២០២៤	ឆ្នាំ២០២៥	ឆ្នាំ២០២៦	សរុប
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១.១ ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)						
ការរៀបចំចងក្រង និងកែសម្រួលឯកសារបណ្តុះបណ្តាល	8 000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000	40 000 000
បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី (ក្នុងប្រទេស)	12 750 000	12 750 000	12 750 000	12 750 000	12 750 000	63 750 000
បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល (ក្នុងប្រទេស)	11 500 000	11 500 000	11 500 000	11 500 000	11 500 000	57 500 000
សិក្ខាសាលា បណ្តុះបណ្តាល និងកិច្ចប្រជុំ (ក្រៅប្រទេស)	42 000 000	42 000 000	42 000 000	42 000 000	42 000 000	210 000 000
ការសិក្សាលទ្ធភាពធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពគោលការណ៍ណែនាំ					2 000 000	2 000 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ	2 000 000	2 000 000	4 000 000	2 000 000	10 000 000	20 000 000
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១.២. ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើកិច្ចប្រតិបត្តិការ ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)						
សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ (ក្នុងប្រទេស)	8 000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000	40 000 000
ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី (ក្នុងប្រទេស)	12 750 000	12 750 000	12 750 000	12 750 000	12 750 000	63 750 000
ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល (ក្នុងប្រទេស)	11 500 000	11 500 000	11 500 000	11 500 000	11 500 000	57 500 000
សិក្ខាសាលា បណ្តុះបណ្តាល និងកិច្ចប្រជុំ (ក្រៅប្រទេស)	42 000 000	42 000 000	42 000 000	42 000 000	42 000 000	210 000 000
ការសិក្សាលទ្ធភាពធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពគោលការណ៍ណែនាំ					2 000 000	2 000 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ	2 000 000	2 000 000	4 000 000	2 000 000	10 000 000	20 000 000

បរិយាយ	គម្រោងថវិកាតាមឆ្នាំ (រៀល)					
	ឆ្នាំ២០២២	ឆ្នាំ២០២៣	ឆ្នាំ២០២៤	ឆ្នាំ២០២៥	ឆ្នាំ២០២៦	សរុប
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ១.៣. ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)						
សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ (ក្នុងប្រទេស)	8 000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000	8 000 000	40 000 000
ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី (ក្នុងប្រទេស)	12 750 000	12 750 000	12 750 000	12 750 000	12 750 000	63 750 000
ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល (ក្នុងប្រទេស)	11 500 000	11 500 000	11 500 000	11 500 000	11 500 000	57 500 000
សិក្ខាសាលា បណ្តុះបណ្តាល និងកិច្ចប្រជុំ (ក្រៅប្រទេស)	42 000 000	42 000 000	42 000 000	42 000 000	42 000 000	210 000 000
ការសិក្សាលទ្ធភាពធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពគោលការណ៍ណែនាំ					2 000 000	2 000 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ	2 000 000	2 000 000	4 000 000	2 000 000	10 000 000	20 000 000
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១.៤. ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគុណភាពសវនកម្មលើប្រភេទសវនកម្មជាក់លាក់ ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិនៃស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល(ISSAIs)						
សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ (ក្នុងប្រទេស)		4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	16 000 000
ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី (ក្នុងប្រទេស)		8 850 000	8 850 000	8 850 000	8 850 000	35 400 000
ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល (ក្នុងប្រទេស)		11 500 000	11 500 000	11 500 000	11 500 000	46 000 000
សិក្ខាសាលា បណ្តុះបណ្តាល និងកិច្ចប្រជុំ (ក្រៅប្រទេស)		18 000 000	18 000 000	18 000 000	18 000 000	72 000 000
ការសិក្សាលទ្ធភាពធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពគោលការណ៍ណែនាំ				2 000 000	2 000 000	4 000 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	5 000 000	13 000 000
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១.៥ បន្តអភិវឌ្ឍ និងពង្រឹងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងធានាគុណភាពសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទសវនកម្ម						
សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ (ក្នុងប្រទេស)		9 000 000	18 000 000	9 000 000	18 000 000	54 000 000
ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី (ក្នុងប្រទេស)		8 850 000	8 850 000	8 850 000	8 850 000	35 400 000

បរិយាយ	គម្រោងថវិកាតាមឆ្នាំ (រៀល)					
	ឆ្នាំ២០២២	ឆ្នាំ២០២៣	ឆ្នាំ២០២៤	ឆ្នាំ២០២៥	ឆ្នាំ២០២៦	សរុប
ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល (ក្នុងប្រទេស)		11 500 000	11 500 000	11 500 000	11 500 000	46 000 000
សិក្ខាសាលា បណ្តុះបណ្តាល និងកិច្ចប្រជុំ (ក្រៅប្រទេស)		30 000 000	30 000 000	30 000 000	30 000 000	120 000 000
ការងារវាយតម្លៃអនុលោមភាពនៃការងារសវនកម្មទៅនឹងស្តង់ដារ និងគោលការណ៍ណែនាំ			18 000 000		18 000 000	36 000 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ		1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	4 000 000
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១.៦ បង្កើនស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃការអនុវត្តអនុសាសន៍សវនកម្ម						
សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ (ក្នុងប្រទេស)		18 000 000	12 000 000	18 000 000	18 000 000	66 000 000
សិក្ខាសាលា បណ្តុះបណ្តាល និងកិច្ចប្រជុំ (ក្រៅប្រទេស)		51 250 000	51 250 000			102 500 000
សិក្សា និងតម្លើងប្រព័ន្ធ				205 000 000	205 000 000	410 000 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ	1 000 000	1 000 000	6 150 000	1 000 000	1 000 000	10 150 000
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ១.៧ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពស្តង់ដារសវនកម្មសាធារណៈនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីឱ្យស្របតាមការវិវត្តនៃស្តង់ដារអន្តរជាតិ						
សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ (ក្នុងប្រទេស)				9 000 000	9 000 000	18 000 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ				5 000 000	5 000 000	10 000 000
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ២.១. ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស						
សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ (ក្នុងប្រទេស)	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	20 000 000
សិក្សា និងតម្លើងប្រព័ន្ធ			82 000 000			82 000 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ	1 000 000	1 000 000	5 000 000	5 000 000	1 000 000	13 000 000

បរិយាយ	គម្រោងថវិកាតាមឆ្នាំ (រៀល)					
	ឆ្នាំ២០២២	ឆ្នាំ២០២៣	ឆ្នាំ២០២៤	ឆ្នាំ២០២៥	ឆ្នាំ២០២៦	សរុប
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ២.២. ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលា ដើម្បីពង្រឹងជំនាញវិជ្ជាជីវៈសវនកម្ម និងជំនាញពាក់ព័ន្ធ						
ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី (ក្នុងប្រទេស)	10 250 000	10 250 000	10 250 000	10 250 000	10 250 000	51 250 000
សិក្ខាសាលា បណ្តុះបណ្តាល និងកិច្ចប្រជុំ (ក្រៅប្រទេស)		51 250 000		51 250 000		102 500 000
បំពាក់សម្ភារ បរិក្ខារ	205 000 000	205 000 000				410 000 000
ថែទាំ និងជួសជុលសម្ភារ បរិក្ខា			20 500 000	20 500 000	20 500 000	61 500 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	5 000 000
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ២.៣ បន្តអភិវឌ្ឍ និងពង្រឹងសេវាគាំទ្រដល់ការងារសវនកម្ម						
សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ (ក្នុងប្រទេស)	4 100 000					4 100 000
ការបណ្តុះបណ្តាល (ក្នុងប្រទេស)		10 250 000	10 250 000	10 250 000	10 250 000	41 000 000
ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស		41 000 000		41 000 000		82 000 000
សិក្សា និងតម្លើងប្រព័ន្ធ		102 500 000	102 500 000	102 500 000	102 500 000	410 000 000
បំពាក់សម្ភារ បរិក្ខារ		41 000 000		41 000 000		82 000 000
ថែទាំ និងជួសជុលសម្ភារ បរិក្ខា	20 500 000	20 500 000	20 500 000	20 500 000	20 500 000	102 500 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	5 000 000
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ២.៤ បង្កើនការយល់ដឹង និងការអនុវត្តក្របខណ្ឌវាស់វែងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័នសវនកម្មកំពូល (SAI PMF) ក្នុងបរិបទរបស់ អ.ស.ជ						
សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ (ក្នុងប្រទេស)	30 750 000	30 750 000	20 500 000	20 500 000	20 500 000	123 000 000
សិក្ខាសាលា បណ្តុះបណ្តាល និងកិច្ចប្រជុំ (ក្រៅប្រទេស)		30 750 000	30 750 000			61 500 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	5 000 000

បរិយាយ	គម្រោងថវិកាតាមឆ្នាំ (រៀល)					
	ឆ្នាំ២០២២	ឆ្នាំ២០២៣	ឆ្នាំ២០២៤	ឆ្នាំ២០២៥	ឆ្នាំ២០២៦	សរុប
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១ លើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅអំពីមុខងារសេវនកម្មផ្ទៃក្រៅ						
សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ (ក្នុងប្រទេស)		106 600 000	106 600 000	106 600 000	106 600 000	426 400 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ		2 050 000	2 050 000	2 050 000	2 050 000	8 200 000
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ៣.២ ពង្រឹង និងពង្រីកទំនាក់ទំនងជាមួយស្ថាប័នក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈសវនកម្មក្នុងបរិបទអន្តរជាតិ						
សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំ (ក្នុងប្រទេស)	4 100 000	4 100 000	4 100 000	4 100 000	4 100 000	20 500 000
សិក្ខាសាលា បណ្តុះបណ្តាល និងកិច្ចប្រជុំ (ក្រៅប្រទេស)	205 000 000	205 000 000	205 000 000	205 000 000	205 000 000	1 025 000 000
បោះពុម្ព និងបកប្រែ	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	5 000 000
សរុប	720 450 000	1273 700 000	1063 850 000	1221 950 000	1144 700 000	5 424 650 000
ចំណាយផ្សេងៗ (៥%)	36 022 500	63 685 000	53 192 500	61 097 500	57 235 000	271 232 500
សរុបរួម	756 472 500	1 337 385 000	1117 042 500	1 283 047 500	1 201 935 000	5 695 882 500

កំណត់សម្គាល់: គម្រោងថវិកាខាងលើគឺជាការប៉ាន់ស្មានសម្រាប់ទ្រទ្រង់ការអនុវត្តសម្រាប់សកម្មភាព និងអនុសកម្មភាពនៃគោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍នេះតែប៉ុណ្ណោះ ។