ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ផែនការគោលស្តីពី
ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
នៅក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១១-២០១៥

ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២

មាតិកា

អារម្ភកថា i

អក្សរកាត់ និងពាក្យកាត់ ii

១. សនិទានភាព គោលដៅ និងផលសម្រេច 1

១.១ សេចក្តីផ្តើម 1

១.២ សនិទានភាព 1

១.៣ អាទិភាព និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ថ្នាក់ជាតិ 2

១.៤ អាទិភាពវិស័យអប់រំ 4

១.៥ គោលការណ៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 5

១.៦ គោលដៅ គោលបំណង និងផលសម្រេចសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 8

២. ក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 9

៣. ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្តផែនការគោល 13

៣.១ ផលសម្រេច វិសាលភាព ចំណុចដៅ សកម្មភាព និងឆ្នាំគោល 14

៣.២ ក្របខ័ណ្ឌពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ : ចំណុចដៅនិងឆ្នាំគោល 30

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ អភិក្រមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 35

ឧបសម្ព័ន្ធទី ២ ការប្រើប្រាស់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យវាយតម្លៃរបស់OECD-DAC សម្រាប់ធ្វើការបង្កើតផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 41

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង 44

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ ការវិភាគលើសមត្ថភាពតាមរយៈគំរូអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 45

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៥ ការដាក់បញ្ចូលគោលបំណង និងចំណុចដៅនានានៃផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០១១-២០១៣ ទៅក្នុងផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១១-២០១៥ 50

អារម្ភកថា

ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១១-២០១៥ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គឺជាជំហានយ៉ាងសំខាន់មួយ ក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំនិងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី២ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ផ្តោតលើការដោះស្រាយសមត្ថភាពនៅក្នុងកម្រិតក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពក្រោមឱវាទ ជាពិសេសទៅលើផ្នែកណាដែលមានផលប៉ះពាល់ខ្លាំងជាងគេលើលទ្ធផលការងារ ទាំងនៅក្នុងរយៈពេលវែង រយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលខ្លី។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្នែកស្រាវជ្រាវការងារអប់រំនៅក្នុងប្រទេស និងការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវទៅនឹងការសម្រេចចិត្តជាយុទ្ធសាស្ត្រ នឹងជួយដល់ការសិក្សារបស់កុមារប្រកបដោយគុណភាពនិងឆ្លើយតប។ ការកែលម្អលំហូរនៃការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងដំណើរការកិច្ចការរដ្ឋបាលប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈនឹងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យក្រសួងដំណើរការបានកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិមួយកម្រិតទៀតជាមួយគ្នានេះ ការកែលម្អលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនឹងបង្កើនផលិតភាពកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន។ ក្រៅពីនេះ ផែនការគោលនេះ នឹងគាំទ្រដំណើរការវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការតាមរយៈការធានាឱ្យថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិមានតួនាទីច្បាស់លាស់ និងមានលិខិតបទដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្តតួនាទីរបស់ខ្លួន។

ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១១-២០១៥ ក៏ជួយបង្កើនភាពជាម្ចាស់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាផងដែរ ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍរបស់ខ្លួន បន្ទាប់ពីការបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំប្រកបដោយជោគជ័យរួចមក។ ដូចនេះ ផែនការគោលនេះ នឹងបង្កើតជាមូលដ្ឋានមួយដើម្បីបង្កើនសុខដុមនីយកម្មនិងការតម្រឹមរាល់ការគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍ។ ផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាកម្មវិធីមួយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមិនមែនជាគម្រោងភ្ជាប់ទៅនឹងប្រភពថវិកាណាមួយទេ តែជាការលើកទឹកចិត្តដល់ដៃគូអភិវឌ្ឍឱ្យចូលរួមតាមបែបផែនមួយដែលបានកំណត់។

ផែនការគោលនេះ កសាងឡើងដោយឆ្លងកាត់ការវិភាគ និងពិគ្រោះយោបល់នៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមរយៈអនុក្រុមការងារបច្ចេកទេសផ្នែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ក្រសួង ក្រោមការណែនាំជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់គណៈកម្មការដឹកនាំការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

ក្រសួងសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះគណៈកម្មការ នាយកដ្ឋានជំនាញ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងដៃគូអភិវឌ្ឍ ដែលបានចូលរួមចំណែករៀបចំផែនការនេះ។

ក្រសួងសូមស្នើឱ្យ ដៃគូអភិវឌ្ឍទាំងអស់ ចូលរួមនិងប្តេជ្ញាគាំទ្រការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះឱ្យបានជោគជ័យ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១២

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

អ៊ឹម សិទ្ធី

អក្សរកាត់ និងពាក្យកាត់

ADB	Asian Development Bank	ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
AOP	Annual Operational Plan	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
ASEAN	Association of South East Asian Nations	សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍
CAR	Council for Administrative Reform	ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល
CDPF	Capacity Development Partnership Fund	មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
CDRI	Cambodia Development Resource Institute	វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
CLC	Community Learning Centre	មជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍
CRDB	Cambodian Rehabilitation and Development Board	គណៈកម្មាធិការស្តារនីតិសម្បទា និងអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
CSO	Civil Society Organisation	អង្គការសង្គមស៊ីវិល
D&D	Decentralisation and Deconcentration	វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ
DGAF	Directorate General of Administration and Finance	អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
DOE	District Office of Education	ការិយាល័យអប់រំស្រុក
DTMT	District Training and Monitoring Team	ក្រុមបណ្តុះបណ្តាល និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ស្រុក
ECE	Early Childhood Education	ការអប់រំកុមារតូច
ECED	Early Childhood Education Department	នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច
EEQP	Education Equity and Quality Programme	កម្មវិធីសមធម៌ និងគុណភាពនៃការអប់រំ
EFA	Education For All	ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា
EMIS	Education Management Information System	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានអប់រំ
ESP	Education Strategic Plan	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
EU	European Union	សហភាពអឺរ៉ុប
FTI-EFA	Education Fast Track Initiative for Education for All (now GPE)	គំនិតផ្តួចផ្តើមពន្លឿនការអប់រំ សម្រាប់ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា (ឥឡូវនេះហៅថា GPE)
GIZ	German International Cooperation	សហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអាល្លឺម៉ង់
GPE	Global Partnership for Education	ភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ
GSED	General Secondary Education	នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ

	Department	
HE	Higher Education	ការអប់រំឧត្តមសិក្សា
HRD	Human Resource Development	ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
HRMIS	Human Resource Management Information System	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស
IBEC	Improving Basic Education in Cambodia	គម្រោងលើកកម្ពស់ការអប់រំជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា
ICT	Information and Communications Technology	បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង
IIEP	International Institute for Educational Planning	វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសម្រាប់ការរៀបចំផែនការអប់រំ
IP3	Implementation Plan (3 years)	ផែនការអនុវត្ត (រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ)
JICA	Japan International Cooperation Agency	ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិប្រទេសជប៉ុន
MDGs	Millennium Development Goals	គោលដៅអភិវឌ្ឍសហស្សវត្សរ៍
MoEYS	Ministry of Education, Youth and Sport	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
M&E	Monitoring and Evaluation	ការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃ
MEF	Ministry of Economy and Finance	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
NEFAC	National EFA Committee	គណៈកម្មាធិការជាតិអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា
NGO	Non Governmental Organisation	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
NFE	Non Formal Education	ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
NIE	National Institute of Education	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
NPSNDD	National Programme for Sub National Democratic Development	កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
NSDP	National Strategic Development Plan	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ
OECD-DAC	Organization for Economic Cooperation and Development-Development Assistance Committee	អង្គការសម្រាប់អភិវឌ្ឍនិងសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច - គណៈកម្មការជំនួយអភិវឌ្ឍ
PAR	Public Administrative Reform	កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
PFMR	Public Financial Management Reform	កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
POE	Provincial Office of Education	មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត
RGC	Royal Government of Cambodia	រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

RUPP	Royal University of Phnom Penh	សកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
Sida	Swedish International Development Agency	ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ ស៊ុយអែត
SNA	Sub National Administration	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
SNDD	Sub-National Democratic Development	ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
SSC	School Support Committee	គណៈកម្មាធិការទ្រទ្រង់សាលារៀន
TTC	Teacher Training College	មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ
TVET	Technical and Vocational Education and Training	ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation	អង្គការអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌សហប្រជាជាតិ
UNICEF	United Nations Children’s Fund	មូលនិធិសហប្រជាជាតិ ដើម្បីកុមារ

១. សនិទានភាព គោលដៅ និងផលសម្រេច

១.១ សេចក្តីផ្តើម

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាផ្តល់ឱ្យកុមារគ្រប់រូបនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាទទួលបានការរៀនសូត្រពាក់ព័ន្ធនានានិងប្រកបដោយគុណភាព។ លក្ខខណ្ឌជាដំបូង គឺតម្រូវឱ្យបង្កើតគ្រឹះស្ថានត្រឹមត្រូវ និងល្អៗសម្រាប់ពួកគេជាមុនសិន។

ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្តល់នូវភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា ការរៀបចំផែនការទុកជាមុន និងភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គល និងគ្រឹះស្ថាននានាក្នុងវិស័យអប់រំ (ដូចជា ក្រុម ការិយាល័យ នាយកដ្ឋាន ការគ្រប់គ្រងគណនេយ្យភាព)។

ផែនការគោលនេះ ផ្តល់នូវភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាលើអភិក្រម ដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ តាមលំដាប់លំដោយត្រឹមត្រូវ និងជាអាទិភាពលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ផែនការគោលនេះនឹងពង្រឹងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០០៩-២០១៣ និងបង្ហាញពីការឈានទៅរកភាពជោគជ័យនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨។

ផែនការគោលនេះ នឹងជួយគាំទ្រដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងកម្មវិធីកំណែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច។

ផែនការគោលនេះនឹងឈានរកការពង្រឹងភាពជាដៃគូរវាងភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងអនុវិស័យអប់រំ និងជាមួយនឹងដៃគូអភិវឌ្ឍ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងភ្នាក់ងារផ្សេងៗ ក្នុងការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។ ផែនការគោល នឹងជួយគាំទ្រវិស័យអប់រំនូវទស្សនវិស័យយូរអង្វែងលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនិងស្ថាប័ននិងដើម្បីវាយតម្លៃជានិរន្តរភាព ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ ការប្រឈម និងកាលានុវត្តភាពថ្មីៗ។

១.២ សនិទានភាព

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមានភាពសក្តិសិទ្ធ កាលណាមានការគិតគូលើគ្រប់សមាសភាគបុគ្គល អង្គភាព និងស្ថាប័នទាំងអស់ រួមមាន គុណតម្លៃ សមត្ថភាព ជំនាញ ការលើកទឹកចិត្ត យន្តការ តួនាទី និងមុខងារនានារបស់ប្រព័ន្ធ (ការរៀបចំផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន ការរៀបចំថវិកា) និងយល់ដឹងពីទំនាក់ទំនងនៃសមាសភាគទាំងនោះ។ ការស្វែងយល់អំពី "សមត្ថភាព" មានភាពពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់អភិក្រមសម្រាប់ "វាយតម្លៃសមត្ថភាព" ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ(ក្តោបលើការវិភាគស្ថាប័ន) និងអភិក្រមសម្រាប់"រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព" (ក្តោបលើសកម្មភាព

ដែលមានភាពទាក់ទងគ្នានិងមានលំដាប់លំដោយត្រឹមត្រូវ ដើម្បីដោះស្រាយពីតម្រូវការក្នុងការរៀបចំយន្តការ តួនាទី និងប្រព័ន្ធ ក៏ដូចជាជំនាញ ដែលជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការរយៈពេលវែងនិងជាការគាំទ្រដល់ការសម្រេចគោលដៅទូលំទូលាយរបស់វិស័យអប់រំ)។

ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពពីមុនៗ គឺផ្តោតជាចម្បងលើមុខងារអង្គភាព ឬ នាយកដ្ឋាននីមួយៗ ដោយយកចិត្តទុកដាក់តិចតួចលើទំនាក់ទំនងនៃមុខងាររបស់អង្គភាព ឬនាយកដ្ឋានទាំងនោះរវាងការបង្កើតអង្គភាពនិងទំនាក់ទំនងចាំបាច់របស់ក្រសួងជាមួយនឹងអង្គភាពដទៃទៀត។ រដ្ឋាភិបាលនិងដៃគូអភិវឌ្ឍ បានគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមរយៈកម្មវិធីនិងគម្រោងមួយចំនួន (រួមទាំងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ) ដោយពុំមានសនិទានកម្មជារួមនិងជាយុទ្ធសាស្ត្រឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការវិស័យអប់រំឡើយ។

ផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព២០១១-២០១៣ បានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃពីតម្រូវការតាមរយៈការប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ និងឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃសម្រាប់នាយកសាលាមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងនាយកដ្ឋានជំនាញ ដើម្បីកំណត់ពីអាទិភាព និងតម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន។ អភិក្រមបែបនេះ បានជួយធ្វើឱ្យសម្រេចបាន "ភាពជាម្ចាស់" និងបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ក្រុមផ្សេងៗគ្នាអំពីតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ពួកគេ។ ការផ្តោតសំខាន់លើតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់នាយកដ្ឋាន ឬ រាជធានី ខេត្តនីមួយៗ (ជាពិសេស នៅក្នុងបរិបទនៃការផ្តល់មូលនិធិពីអ្នកផ្តល់ជំនួយ) បានផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវការកសាងសមត្ថភាព ដែលមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីអាទិភាពរបស់វិស័យទាំងមូលឡើយ ឬ ជាសកម្មភាពដឹកនាំដោយនាយកដ្ឋានមួយទៀត ឬ អនុវត្តនៅកម្រិតមួយទៀត។ ការវាយតម្លៃតម្រូវការសមត្ថភាព និងការរៀបចំផែនការកន្លងមកបានធ្វើឡើងតាមរយៈសិក្ខាសាលានានា មិនមែនធ្វើឡើងតាមរយៈដំណើរការពិនិត្យឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំ ដូចជាសន្និបាតអប់រំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនោះទេ។

១.៣ កម្មវិធីអាទិភាពនិងកំណែទម្រង់ថ្នាក់ជាតិ

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ជាអភិក្រមយុទ្ធសាស្ត្រចំពោះការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ពន្លឿនវឌ្ឍនភាពលើការអនុវត្តកំណែទម្រង់ គាំទ្រពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការប្រើប្រាស់ធនធានក្នុងវិស័យអប់រំ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ : ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិធ្វើសមាហរណកម្មជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព និងផែនការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការឈានទៅសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍសហស្សវត្សរ៍។

តាមរយៈយន្តការសម្របសម្រួលវិស័យរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ ការប្រើប្រាស់អភិក្រមដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ សម្រាប់ធ្វើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងជួយធានាឱ្យមានការបង្កើនជាអតិបរមានូវសក្ដានុពលរបស់វិស័យអប់រំ ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច។

កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ៖ កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈបានគ្រប់គ្រងដោយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងជាកម្មវិធីដែលគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ស្របទៅនឹងវិមជ្ឈការ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់ "សមត្ថភាពស្នូលនានា" មានជាអាទិ៍ ក្រមសីលធម៌ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង/មូលដ្ឋានទិន្នន័យ ច្បាប់ និងរដ្ឋបាលទូទៅដោយផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។

ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងគាំទ្រដល់ការកំណត់យ៉ាងច្បាស់អំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ ដោយមានការគាំទ្រលើកទឹកចិត្តដល់ការបំពេញការងារទាំងផ្នែកសម្ភារនិងផ្នែកមិនមែនសម្ភារ។ ទាំងនេះនឹងជួយធានាថា កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនានាដើម្បីកសាងនូវជំនាញ និងសមត្ថភាព នឹងអាចនាំឱ្យមានការកែលម្អប្រកបដោយនិរន្តរភាពនូវការអនុវត្តការងារនានា។

កំណែទម្រង់អភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៖ ប្រទេសកម្ពុជាបានចាប់ផ្ដើមអនុវត្តនូវដំណើរការកំណែទម្រង់អភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះ ដែលមានរយៈពេលវែងមួយ ក្រោមការដឹកនាំរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គជអប) និងមានការតម្រង់ទិសពីផែនការអនុវត្ត ៣ឆ្នាំ នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិរយៈពេល ១០ ឆ្នាំ។ កំណែទម្រង់នេះពឹងផ្អែកលើគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានដូចតទៅ (i) *ភាពជាតំណាងតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ* (ii) *ការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋ* (iii) *គណនេយ្យភាពនៃវិស័យសាធារណៈ* (iv) *ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ* (v) *ប្រសិទ្ធភាព និង* (vi) *ការផ្ដោតលើភាពក្រីក្រ ដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅអភិវឌ្ឍសហស្សវត្សរ៍។ ច្បាប់ស្ដីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលត្រូវបានគេហៅថា ច្បាប់រៀបចំអង្គការរួមជាមួយនឹងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់នានា ចែងអំពីការបង្កើតនូវក្រុមប្រឹក្សា និងក្រុមការងារកម្រិតក្រសួងនានា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់នេះ។ ការអប់រំ គឺជាវិស័យជាអាទិភាពមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលរួមមានដំណើរការនៃការបង្កើតបញ្ជីវិភាគមុខងារ និងធនធាន នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់ជាតិ ដែលបន្ទាប់មក មានការពិនិត្យឡើងវិញលើមុខងារ ការវាយតម្លៃសមត្ថភាព និងការកំណត់ពីមុខងារសម្រាប់ធ្វើការផ្ទេរដំបូងគេ។*

ដំណើរការនៃការរៀបចំបញ្ជីវិភាគ និងពិនិត្យឡើងវិញលើវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការនឹងផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការវិភាគស្ថាប័ននិងការវាយតម្លៃសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលនឹងគាំទ្រដល់ការកសាងសមត្ថភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ ការសម្របសម្រួលវិស័យ និងសម្រាប់អនុវត្តការទទួលខុសត្រូវថ្មីៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

កម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ : កម្មវិធីកំណែទម្រង់ការ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈបានដឹកនាំ ដោយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងបានអនុវត្តចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៤មក។ កម្មវិធីនេះមានគោលដៅជារួម គឺដើម្បីធ្វើឱ្យការប្រើប្រាស់ធនធានសាធារណៈកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព សំដៅសម្រេចឱ្យបាននូវលទ្ធផលគោលនយោបាយនានា។ កំណែទម្រង់នានា បាន និងកំពុងអនុវត្តជា ៤ ដំណាក់កាលតាមលំដាប់លំដោយ ដើម្បីសម្រេចនូវវឌ្ឍនភាពឈានទៅធ្វើសមាហរណកម្មការរៀបចំថវិកា គណនេយ្យភាព និងការពិនិត្យឡើងវិញលើហិរញ្ញវត្ថុ ការអនុវត្តការងារជាមួយគ្នា។ ការរំពឹងទុកថា កំណែទម្រង់ទាំងនេះក៏នឹងគាំទ្រដល់ប្រសិទ្ធភាពហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការតាមរយៈការធ្វើឱ្យមានការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធរដ្ឋាភិបាលឱ្យបានកាន់តែច្រើនជាងមុន។ វិស័យអប់រំ គឺជាវិស័យអាទិភាពមួយនៃកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈនេះ។

១.៤ អាទិភាពរបស់វិស័យអប់រំ

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព នៅក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១១-២០១៥ បានរៀបចំឡើងដើម្បីគាំទ្រដល់ការសម្រេចនូវចក្ខុវិស័យរបស់ប្រទេសកម្ពុជា និងគោលដៅសម្រាប់វិស័យអប់រំ ដូចដែលត្រូវបានដាក់ចេញនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។

ចក្ខុវិស័យរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា*គឺ កសាង និង អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងគុណធម៌ប្រសើរបំផុតលើគ្រប់ផ្នែក ដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើនផ្អែកលើចំណេះដឹង និងចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន"។ ក្រសួងរំពឹងថា "នៅពេលដែលសិស្សនិស្សិតបានបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ខ្លួន ពួកគេនឹងមានចំណេះដឹងស្របតាមស្តង់ដាមួយ សមស្របព្រមទាំងអាចប្រកួតប្រជែងនៅលើទីផ្សារការងារក្នុងតំបន់ និងលើសកលលោក និងអាចក្លាយជាកម្លាំងស្នូលសម្រាប់ជំរុញការអភិវឌ្ឍសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសជាតិ។*
វត្ថុបំណងចំពោះមុខរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា*គឺ "ធានាថាយុវជន និងកុមារកម្ពុជាគ្រប់រូបមានឱកាសស្មើភាពគ្នាក្នុងការទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ស្របតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាចំពោះអនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិ ស្តីពីសិទ្ធិកុមារ ពោលគឺ គោលការណ៍មិនរើសអើងអំពីស្ថានភាពសង្គមគ្រួសារ ទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ពូជសាសន៍ សាសនា ភាសា យេនឌ័រ និងកាយសម្បទា។*

ដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅរយៈពេលមធ្យមនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បាននិងកំពុងអនុវត្តគោលនយោបាយអាទិភាពចំនួន ៣ ដែលរួមមាន ៖

១. ធានានូវការទទួលបានសេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌
២. លើកកម្ពស់គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាអប់រំ
៣. ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីអប់រំ សម្រាប់ការធ្វើវិមជ្ឈការ

ផែនការគោលនេះ នឹងគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំដែលពាក់ព័ន្ធខ្លាំងជាងគេទៅនឹងគោលនយោបាយទី ៣ និងវត្ថុបំណងនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំសម្រាប់ឆ្នាំ ២០០៩-២០១៣ និងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់។

ក្នុង**គោលនយោបាយទី៣** ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា កំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ថា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គឺជាអាទិភាពដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់សម្រេចនូវសមធម៌ការចូលរៀន គុណភាព និងចក្ខុវិស័យនិងគោលដៅរយៈពេលវែងសម្រាប់វិស័យអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ គោលនយោបាយនេះ ក៏បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ដែរថា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយ ភាពសក្តិសិទ្ធ ផ្តោតលើសាលារៀន ស្រុក និងខេត្ត ជាពិសេស សាលារៀន ស្រុក ខេត្ត ដែលជួបការលំបាក ឬ ការបំពេញការងារនៅមានកម្រិត ដែលនេះគឺបង្ហាញអំពីសារៈសំខាន់នៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពី ការចូលរៀន និងគុណភាពអប់រំ ស្ថិតក្រោមគោលនយោបាយទី១ និងទី២ ដែលគោលនយោបាយអាទិភាពទាំង ៣នេះ គឺពឹងអាស្រ័យលើគ្នាទៅវិញទៅមក។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ បរិយាយពីការអនុវត្តគោលនយោបាយជាអាទិភាពទាំង ៣ នៅទូទាំងវិស័យ អង្គភាព នាយកដ្ឋាន អនុវិស័យ និងកម្មវិធីនានារបស់វិស័យអប់រំ។ នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០០៩-២០១៣ គោលលនយោបាយទី៣ ទាក់ទងនឹងកម្មវិធីទី៥ : កម្មវិធីគាំទ្រការគ្រប់គ្រងសេវាអប់រំ និងអភិបាលកិច្ចល្អ បានបំពេញតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងគ្រប់កម្មវិធី និងអនុកម្មវិធីនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។

១.៥ គោលការណ៍ស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១១-២០១៥ បានបង្កើត ឡើងដោយផ្អែកលើការយល់ដឹងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយជារួមលើ "ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព" តាមគោលការណ៍សំខាន់ៗរួមមាន ៖

- ✓ **សមត្ថភាព គឺពឹងផ្អែកលើបុគ្គលម្នាក់ៗ ក្រុម ការិយាល័យ នាយកដ្ឋាន និងអង្គភាព និងស្ថាប័ន នានា នៅក្នុងវិស័យអប់រំទាំងមូល។** សមត្ថភាពរបស់អង្គភាពនិងស្ថាប័ន គឺពឹងផ្អែកយ៉ាងសំខាន់លើ៖
    - o សមត្ថភាព ជំនាញ និងការលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គល
    - o ការបំពេញមុខងាររបស់ប្រព័ន្ធ និងដំណើរការ យន្តការ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង

- o ការទំនាក់ទំនងរវាងប្រព័ន្ធ អង្គភាព និងកម្រិតរដ្ឋបាលផ្សេងៗ
- o យុទ្ធសាស្ត្រ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ចល្អ
- o វប្បធម៌ជាតិ វប្បធម៌ស្ថាប័ន វប្បធម៌ក្រសួង និងបទដ្ឋានដែលគ្រប់គ្រងលើឥរិយាបថនៅក្នុងក្រសួង។

✓ **"សមត្ថភាព" មិនមែនជាកត្តាដាច់ណាត់ ដែលមិនមានការផ្លាស់ប្តូរនោះទេ ប៉ុន្តែជានិច្ចកាល តែងមានការប្រែប្រួលទៅតាមបរិបទ តម្រូវការ និងគោលដៅជាក់លាក់។** ជានិច្ចកាល ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគួរប្រើប្រាស់ភាពខ្លាំង និងសមត្ថភាពដែលមានស្រាប់។

✓ **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមិនមែនត្រឹមតែជា "ការទទួលបានជំនាញ" ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាជាការ អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងបរិស្ថានដែលពួកគេបំពេញការងារប្រកបដោយនិរន្តរភាព។** "សមត្ថភាព សំដៅលើភាពអាចបំពេញមុខងារប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាពរបស់បុគ្គល ក្រុម និងអង្គភាព។ អ្នកមានសមត្ថភាព គឺជាអ្នកមានជំនាញដឹកនាំ អាចរៀបចំផែនការ អនុវត្ត ពិនិត្យតាមដាន និងកៀរគរធនធាននានា ពោលគឺសមត្ថភាព ដើម្បីធ្វើការងារ និងផ្តល់សេវាប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។ ការមានសមត្ថភាព គឺមិនមែនមានត្រឹមតែសមត្ថភាព(ចំណេះដឹង ជំនាញ) តែមួយគត់នោះទេ វាក៏សំដៅលើការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិផងដែរ : មនុស្ស ***ចង់***បានជំនាញ និង***អាច***ប្រើប្រាស់ជំនាញនោះបាន។ ក្នុងន័យនេះ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមិនត្រឹមតែខិតខំកសាងសមត្ថភាពប៉ុណ្ណោះទេថែមទាំងរក្សាទុកនូវសមត្ថភាព កែលម្អការប្រើប្រាស់សមត្ថភាព និងទាញយកសមត្ថភាពមកប្រើប្រាស់ ដើម្បីនិរន្តរភាពកេរ្តិ៍ដំណែលរបស់ស្ថាប័ន។ *ឯកសារទស្សនទាន ស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងសេវាកម្មស៊ីវិលកម្ពុជា២០០៧* (ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍនិងស្តារនីតិសម្បទា កម្ពុជា) ។

✓ **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គឺជាដំណើរការដ៏សកម្មមួយរបស់បុគ្គល ក្រុម ឬអង្គភាព ដែលសមត្ថភាពរបស់ពួកគេនឹងត្រូវទទួលបានតាមរយៈការទទួលខុសត្រូវរបស់គេម្នាក់ៗ។** រាប់បញ្ចូលទាំងការកើនឡើងនូវសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ ក្នុងការវាយតម្លៃ និងរៀបចំផែនការអំពីតម្រូវការ និងអាទិភាពផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។ ដើម្បីមានភាពស័ក្តិសិទ្ធិ យុទ្ធសាស្ត្រ និងអភិក្រមនានា ចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឡើងក្នុង**បរិបទសង្គម-វប្បធម៌**របស់ប្រទេសកម្ពុជា ហើយត្រូវគិតពិចារណាអំពី**បទដ្ឋានវប្បធម៌អង្គភាព និងសង្គម** ដែលមានស្រាប់។

✓ **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតម្រូវឱ្យមានការវិភាគដោយមានការចូលរួមលើសមត្ថភាពដែលមានធៀបនឹងសមត្ថភាពដែលត្រូវមាន (ឬដែលនឹងត្រូវមាននាពេលអនាគត) បន្ទាប់មក ត្រូវ ដំណើរការដោយគ្រោងទុកជាមុន ដើម្បីបង្កើនចំណុចខ្លាំង និងកាត់បន្ថយចំណុចខ្សោយ។ ធនធាន និង**

កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនានា គួរផ្តោតសំខាន់លើយុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាព ដែលបានគ្រោងទុកជាមុន ជាជាងលើសកម្មភាពធម្មតាៗ ឬ សកម្មភាពដែលកើតឡើងដោយពុំមានការគ្រោងទុកជាមុន។

- ✓ **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គឺជាដំណើរការដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ និងត្រូវការពេលវេលាយូរ។** ទោះបី ការពិនិត្យតាមដាន ភាពបត់បែន និងការយល់ដឹងសម្រាប់ធ្វើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមានសារៈសំខាន់យ៉ាងណាក៏ដោយ គេក៏ចាំបាច់ត្រូវមានភាពទន់ភ្លន់ និងត្រូវទទួលស្គាល់ថា ដំណើរការនេះមិនមែនត្រង់ទៅមុខរហូតនោះទេ និងអាចទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីខាងក្រៅ ដែលកើតមានឡើង។

- ✓ **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ជាមួយនឹងការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការ។** ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលមានប្រសិទ្ធភាព នាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយលើការពឹងផ្អែកជំនួយរយៈពេលវែង កាត់បន្ថយតម្រូវការជំនួយបច្ចេកទេសពីខាងក្រៅ និងបង្កើនលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធរដ្ឋាភិបាល។

១.៦ គោលដៅ គោលបំណង និងផលសម្រេចសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គោលដៅរួមរបស់ផែនការគោលនេះគឺ៖

ដើម្បីអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំឱ្យមានសមត្ថភាពពេញលេញនិងមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា ដោយមានការគាំទ្រពីយន្តការសម្រាប់សហការគ្នាដោយមានភាពសក្តិសិទ្ធ ប្រព័ន្ធមានដំណើរការបានល្អសម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងការគ្រប់គ្រង និងធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាព ដែលផ្តល់អាចអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។

គោលបំណងរបស់ផែនការគោលគឺ៖

ដើម្បីពង្រឹងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធ យន្តការនិងវប្បធម៌របស់អង្គភាពនៅក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីកែលម្អការតាក់តែងគោលនយោបាយ បង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការរៀបចំផែនការនិងការគ្រប់គ្រង និងផ្តល់សេវាកាន់តែមានភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។

ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនៃផែនការគោលនេះ ផលសម្រេចចំនួន ៧ បានរៀបចំឡើងដោយបានតម្រឹមស្របជាមួយនឹងអនុកម្មវិធីរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។

- **ផលសម្រេចទី១**

  ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ និងប្រធានអង្គភាពនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងពង្រឹងភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នានិងការសម្របសម្រួលការងាររបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- **ផលសម្រេចទី២**

  ពង្រឹងសមត្ថភាពប្រព័ន្ធនិងមន្ត្រីសម្រាប់ធ្វើការវិភាគ រៀបចំផែនការ ពិនិត្យតាមដាន ពិនិត្យឡើងវិញ និងវាយតម្លៃនៅគ្រប់កម្រិត

- **ផលសម្រេចទី៣**

  ពង្រឹងសមត្ថភាព ដើម្បីគាំទ្រនិងអនុវត្តច្បាប់និងកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងវិស័យអប់រំ

- **ផលសម្រេចទី៤**

  ពង្រឹងសមត្ថភាពនិងប្រព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រង អភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌និងធ្វើឱ្យការងាររដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់

បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍ និងការគ្រប់គ្រងព័ត៌មានអាចដំណើរការទៅបានដោយប្រសិទ្ធភាព

- **ផលសម្រេចទី៥**
  ពង្រឹងសមត្ថភាពនិងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងសវនកម្ម

- **ផលសម្រេចទី៦**
  ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អនៃកម្មវិធីអប់រំគ្រប់កម្រិត និងធានាគុណភាពអប់រំប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព

- **ផលសម្រេចទី៧**
  ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងការអប់រំ និងគាំទ្រដល់ការស្រាវជ្រាវ និងការសិក្សាដែលមានគុណភាពខ្ពស់នៅទូទាំងវិស័យអប់រំទាំងមូល។

២. ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ផែនការគោលនេះនឹងប្រើប្រាស់ក្របខ័ណ្ឌសាមញ្ញមួយ (*រូបភាពទី១*) ដែលបានកែសម្រួលឱ្យស្របទៅនឹងបរិបទកម្ពុជា ផ្អែកទៅតាមគំរូអន្តរជាតិ និងតំបន់ជាច្រើន[1]។ ក្របខ័ណ្ឌនេះអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការបង្កើតនូវទស្សនទាន វិភាគ និងបង្ហាញពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងស្ថាប័ន។ ក្របខ័ណ្ឌនេះ កំណត់ពីសមាសភាគនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាមូលដ្ឋានចំនួន៤ ដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក។

[1] គំរូនេះគឺផ្អែកគោលៗលើគំរូ '7S' គំរូនៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដែលកំណត់ពីចំណុចគន្លឹះ អថេរឯករាជ្យចំនួន ៧ ៖ រចនាសម្ព័ន្ធ យុទ្ធសាស្ត្រ ប្រព័ន្ធ គុណតម្លៃរួម បុគ្គលិក និងបែបផែន ។ គំរូនេះក៏យកគំនិតចេញពីការកែសម្រួល 7S សម្រាប់បរិបទវិស័យអប់រំ ដែលត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុង "ការបង្កើតអភិក្រមទូទាំងវិស័យអប់រំផ្អែកលើសិទ្ធិនៅអាស៊ីខាងត្បូង : ចេញពីភ័ស្តុតាង ទៅជាសកម្មភាព" (២០០៨) របស់យូនីសេហ្វ។

រូបភាពទី ១ : ក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

បរិយាកាសផ្តល់ភាពអនុគ្រោះ : ប្រព័ន្ធអប់រំ មិនមែនជាប្រព័ន្ធ "បិទជិត" នោះទេ (ដែលមាន ត្រឹមតែរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋាភិបាលជាផ្លូវការ ដោយមានកំណត់ព្រំដែនច្បាស់លាស់សម្រាប់ ការអប់រំ ដែលត្រូវបំពេញមុខងារដោយឡែកពីគេនោះទេ)។ ប្រព័ន្ធអប់រំដំណើរការនៅក្នុង វប្បធម៌ ទំនាក់ទំនងអំណាច និងបទដ្ឋានសង្គមរបស់ប្រទេស ដែលគ្របដណ្តប់លើអន្តរកម្ម រវាងមនុស្ស និងស្ថាប័ន។ ផ្នែកដទៃទៀតរបស់រដ្ឋាភិបាលមានឥទ្ធិពល និងមានទំនាក់ទំនង ជាមួយនឹងប្រព័ន្ធអប់រំ ក៏ដូចជា ជាមួយនឹងប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ច ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិនានា ជាពិសេស ក្នុងកម្រិតដែលប្រព័ន្ធទាំងនេះ ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការពិគ្រោះយោបល់ ការចូលរួម ការឆ្លើយតបចំពោះបរិបទមូលដ្ឋាន នៅក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំ។ ទំនាក់ទំនងរវាងសង្គមស៊ីវិល និងរដ្ឋាភិបាល ក៏មានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់មកលើប្រព័ន្ធអប់រំនិងវិស័យអប់រំទាំងមូលផងដែរ។

អ្វីដែលសំខាន់នោះគឺ វិស័យនេះមានការចូលរួមពី "អ្នកប្រើប្រាស់"សេវាអប់រំ ដូចជា អ្នកសិក្សា មាតាបិតា និងសមាជិកសហគមន៍។ សមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ដើម្បីទ្រទ្រង់សាលា និងកម្មវិធីអប់រំនៅក្នុងមូលដ្ឋានក៏ដូចជាពិនិត្យតាមដានលើគុណភាព និងគណនេយ្យភាព មានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំង ចំពោះការសម្រេចគោលដៅរបស់វិស័យអប់រំ។ សមត្ថភាពរបស់ ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងទីភ្នាក់ងារវិស័យឯកជន ដែលផ្តល់ការគាំទ្រដល់វិស័យអប់រំដោយផ្ទាល់ ឬ ដោយប្រយោលនៅកម្រិតផ្សេងៗពីគ្នា ក៏ជាផ្នែកមួយនៃវិស័យនេះផងដែរ។ ការយកចិត្តទុក ដាក់ចំពោះប្រសិទ្ធភាពនៃការចូលរួមចំណែក និងអន្តរកម្មរបស់អ្នកដែលមានតួនាទីទាំងនេះ នឹងជួយជំរុញវឌ្ឍនភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ។

ធនធានមនុស្ស : នាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពនានានៅក្នុងវិស័យអប់រំ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយ មនុស្សដែលជាផ្នែកនៃនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពទាំងនេះ។ ប៉ុន្តែ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព មិនមែន ត្រឹមតែជាបញ្ហានៃការធានាយ៉ាងណាឱ្យបុគ្គលមានជំនាញ ចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងដែល ចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តកិច្ចការនិងបំពេញតួនាទីជំនាញរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះ ចាំបាច់ត្រូវមាន សមត្ថភាពទូទៅជាច្រើនទៀត។ ការដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នៅកម្រិតជាន់ខ្ពស់ផង និងនៅកម្រិតក្រុម នាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពផង គឺជាការដឹកនាំដ៏មានសារៈសំខាន់ និងនៅក្នុង បរិបទនៃការផ្លាស់ប្តូរ ឬ កំណែទម្រង់ ជំនាញសំខាន់ៗបែបនេះ រួមមាន "ការគ្រប់គ្រង ការផ្លាស់ប្តូរ" ដែលមានន័យថាជាភាពទន់ភ្លន់ និងការបត់បែនទៅតាមភាពមិនប្រាកដប្រជា។ ការបង្កើតនូវអង្គភាពរៀនសូត្រ ដែលមានប្រសិទ្ធភាព តម្រូវឱ្យមនុស្សអាចធ្វើការប្រាស្រ័យ ទាក់ទងបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ធ្វើការងារជាក្រុម ចែករំលែកព័ត៌មាន និងគ្រប់គ្រង ពេលវេលា និងកិច្ចការរបស់ពួកគេបាន។ ជារឿយៗ ការលើកទឹកចិត្តមានទំនាក់ទំនង ជាមួយនឹងវិសាលភាព ដែលមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាពមួយមានគុណតម្លៃរួម និងដឹងដូចៗគ្នាអំពី បេសកកម្ម និងគោលបំណងរបស់អង្គភាព។ ដូចនេះ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សតម្រូវឱ្យមាន

ការប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្រ និងអភិក្រមជាច្រើន(មិនមែនត្រឹមតែជាសិក្ខាសាលាបណ្ដុះបណ្ដាលប៉ុណ្ណោះទេ) ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គុណតម្លៃ និងឥរិយាបថចម្រុះ ដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ។

ប្រព័ន្ធ : វិស័យអប់រំទទួលបានការគាំទ្រពីប្រព័ន្ធជាច្រើន ដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក។ ប្រព័ន្ធនីមួយៗ ក្នុងចំណោមប្រព័ន្ធទាំងនេះ ចាំបាច់ត្រូវបំពេញមុខងារឱ្យបានរលូន ទើបប្រព័ន្ធអប់រំទាំងមូលអាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ប្រសិនបើមិនមានប្រព័ន្ធដែលបំពេញមុខងារបានល្អនោះទេ សូម្បីតែនៅកន្លែងដែលបុគ្គល និងក្រុមមានជំនាញរឹងមាំយ៉ាងណាក៏ដោយ ជំនាញទាំងនេះនឹងមិនត្រូវបានយកមកប្រើប្រាស់ឱ្យបានល្អបំផុតនោះឡើយ។ ឧទាហរណ៍ នាយកសាលាម្នាក់ ដែលមានជំនាញអន្តរបុគ្គល និងជំនាញផ្ដល់ការណែនាំផ្ទាល់យ៉ាងល្អ នឹងជួបប្រទះការលំបាកនៅក្នុងការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ប្រសិនបើមិនមានប្រព័ន្ធច្បាស់លាស់ ហើយដែលត្រូវបានគេយល់ជ្រួតជ្រាប សម្រាប់កសាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន បែងចែក និងផ្ដល់នូវមូលនិធិឱ្យបានគ្រប់គ្រងដល់សាលារៀន ឬ ពិនិត្យតាមដាននោះទេ។ លើសពីនេះ ដើម្បីឱ្យមនុស្សអាចប្រើប្រាស់ជំនាញរបស់ពួកគេ និង"គុណតម្លៃបន្ថែម"ដល់ការងាររបស់ក្រុម ឬនាយកដ្ឋានរបស់ពួកគេបាន ពួកគេក៏ចាំបាច់ត្រូវមានអំណាចសមស្រប ការគ្រប់គ្រងឱ្យបានល្អ និងទទួលបានការលើកទឹកចិត្តចំពោះការបំពេញការងារ ដែលមានន័យថា ចាំបាច់ត្រូវមានការយកចិត្តទុកដាក់លើការបង្កើតនូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។ ឧបសម្ព័ន្ធទី ២ ផ្ដល់នូវព័ត៌មានបន្ថែមអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នៅក្នុងវិស័យនេះ។

យន្តការ : ការកៀរគរធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការបំពេញមុខងាររបស់ប្រព័ន្ធ ពឹងអាស្រ័យលើប្រសិទ្ធភាពរបស់យន្តការ ដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដើម្បីគាំទ្រឱ្យ**មានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា ការសម្របសម្រួល និងការសហការ** នៅកម្រិតរដ្ឋបាលផ្សេងៗពីគ្នា។ យន្តការដែលស្ដែងចេញយ៉ាងច្បាស់ គឺខ្សែបណ្ដោយនៃការគ្រប់គ្រង និងការរាយការណ៍ជាផ្លូវការ។ ដើម្បីឱ្យប្រព័ន្ធអប់រំមានប្រសិទ្ធភាព គួរមានយន្តការដើម្បីគាំទ្រដូចខាងក្រោម ៖

- ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់យល់ដឹងពីទិដ្ឋភាពរួមជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់វិស័យនេះ និងធានាយ៉ាងណាឱ្យមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា និងទិសដៅរួម
- ការពិគ្រោះយោបល់និងការចូលរួមជាមួយនឹងអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់នឹងការអប់រំ
- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ សមធម៌ និងបញ្ហាអន្តរវិស័យដទៃទៀត
- ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ក្នុងជួររដ្ឋាភិបាល

- ការសម្របសម្រួលលើការគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តមេរៀនដែលទទួលបានពីកម្មវិធីនានា ដែលគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍ
- ការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមខ្សែទទឹង និងធ្វើការរួមគ្នា ដូចជារវាងនាយកដ្ឋានជំនាញ និងរវាងវិស័យនានា នៅលើផ្នែកដែលពាក់ព័ន្ធ

ផ្នែកទី២ បង្ហាញព័ត៌មានលម្អិតពាក់ព័ន្ធនឹងប្រភេទសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ផលសម្រេចនីមួយៗ ក៏ដូចជាអនុកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។

៣. ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្តនេះ បង្ហាញពីផលសម្រេច អនុកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងនាយកដ្ឋានដៃគូអនុវត្តដែលទទួលខុសត្រូវ។ ការរៀបរាប់ពីវិសាលភាពនៃផលសម្រេចនិងចំណុចដៅដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានមុនឆ្នាំ ២០១៥។ ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្តនេះក៏បង្ហាញផងដែរអំពីប្រភេទសកម្មភាពសំខាន់ៗ ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងផលសម្រេចនិងអនុកម្មវិធីរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។ នេះគឺជាក្របខ័ណ្ឌដែលនាយកដ្ឋានជំនាញ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខ័ណ្ឌ គួរប្រើប្រាស់ក្របខ័ណ្ឌនេះ ដើម្បីរៀបចំអាទិភាពអភិវឌ្ឍជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ពួកគេ នៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

នាយកដ្ឋាននិងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា គួរកំណត់ពីចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានសមស្របនៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ដែលនឹងត្រូវពិនិត្យតាមដាននិងរាយការណ៍នៅដំណាច់ឆ្នាំ។ ចំណុចដៅទាំងនេះ គួរត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយពិចារណាលើចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១៥។ សកម្មភាពគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព មានបង្ហាញនៅពីក្រោមសកម្មភាពចម្បង។ សកម្មភាពទាំងនេះ អាចមានការកែសម្រួលតិចតួច ឬអាចបន្ថែមថ្មីៗមួយចំនួនតូច ដើម្បីបំពេញទៅតាមសកម្មភាពអភិវឌ្ឍនសមត្ថភាពដែលពាក់ព័ន្ធ។ នៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនេះ សកម្មភាពរងលម្អិតបន្ថែមទៀត គួរបន្ថែមចូលក្រោមសកម្មភាពចម្បង។

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ នឹងក្លាយជាយន្តការសម្រាប់រៀបចំផែនការអនុវត្តសកម្មភាពនិងសកម្មភាពរងជាក់លាក់ទៅតាមលំដាប់លំដោយ ដើម្បីអាចសម្រេចបាននូវផលសម្រេច។ ដូចនេះ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព នឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលពេញលេញជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពដទៃទៀតរបស់នាយកដ្ឋាន រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខ័ណ្ឌ។ ការអនុវត្តផែនការគោលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនឹងត្រូវរាយការណ៍នៅក្នុងសន្និបាតអប់រំ។

៣.១ ផលសម្រេច វិសាលភាព ចំណុចដៅ សកម្មភាព និងទិន្នន័យឆ្នាំគោល

<table>
<tr><td colspan="2">ផលសម្រេចទី ១
ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ និងប្រធានអង្គភាព នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងពង្រឹងភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា និងការសម្របសម្រួលការងាររបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខ័ណ្ឌ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ</td></tr>
<tr><td>អនុកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
២.១ ការពង្រឹងគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំនៅឧត្តមសិក្សា
៥.១ ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងពង្រឹងប្រព័ន្ធផែនការអប់រំ</td><td>ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវ
▪ ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
▪ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
▪ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
▪ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា
▪ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ</td></tr>
<tr><td colspan="2">វិសាលភាព
សមត្ថភាពដឹកនាំ គ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ និងគ្រប់គ្រងនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់។ ផលសម្រេចនេះនឹងគាំទ្រដោយផ្ទាល់ដល់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ហើយនឹងមានដាក់បញ្ចូលសកម្មភាពដែលផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ននៃមន្ទីរអ.យ.ក និងការិយាល័យអ.យ.ក។</td></tr>
<tr><td>ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥ ៖
▪ ១០០% នៃថ្នាក់ដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យម បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រង
▪ ១០០% ប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ អ.យ.ក. និងប្រធានការិ.អ.យ.កស្រុក បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រង</td><td>ឆ្នាំគោល ២០១១ ៖
មានតែការបណ្តុះបណ្តាលទៅតាមតម្រូវការបន្ទាប់</td></tr>
</table>

សកម្មភាពចម្បង **ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបន្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកដឹកនាំ** ▪ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល/បន្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលអនុវត្តដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ▪ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល/បន្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលអនុវត្តនៅខាងក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ▪ ឱកាសដើម្បីចូលរៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកអប់រំនៅសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាន់ខ្ពស់របស់ IIEP វគ្គសិក្សាឯកទេសរបស់ IIEP ឬ វគ្គសិក្សាដទៃទៀត ▪ កម្មវិធីបំប៉ន ក្រោមការសហការជាមួយអង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ **ការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខ័ណ្ឌ** ▪ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលគាំទ្រដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ▪ គាំទ្រការផ្សារភ្ជាប់រវាងមន្ទីរអ.យ.ក. ការិយាល័យអ.យ.ក. និងសាលារៀន

ផលសម្រេចទី ២ ពង្រឹងសមត្ថភាពប្រព័ន្ធនិងមន្ត្រីសម្រាប់ធ្វើការវិភាគ រៀបចំផែនការ ពិនិត្យឡើងវិញផែនការ ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់	
អនុកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តវិស័យអប់រំ	ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវ
៥.១ ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងពង្រឹងប្រព័ន្ធផែនការអប់រំ	▪ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ▪ អគ្គនាយកអប់រំ ▪ នាយកដ្ឋានផែនការនិងនាយកដ្ឋានជំនាញពាក់ព័ន្ធ ▪ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា

វិសាលភាព

បន្តពង្រឹងវដ្តនៃការវិភាគ ការរៀបចំផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការបណ្តុះបណ្តាល។ ការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ផ្នែករៀបចំផែនការ ដោយមានការគាំទ្រពីការវិភាគនិងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ។ ផលសម្រេចនេះ បានដាក់បញ្ចូលការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានកម្រិតយុទ្ធសាស្ត្រលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព តាមរយៈការបង្កើតនូវដំណើរការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះ។

ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥	▪ **ឆ្នាំគោល ២០១១ ៖**
▪ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ នឹងកសាងឡើងឱ្យស៊ីជំរៅតាមអនុវិស័យ	▪ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០០៩-២០១៣ មានរចនាសម្ព័ន្ធតាម ៥កម្មវិធី
▪ ១៥ រាជធានី ខេត្ត មានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៦	▪ គ្មានមន្ទីរអ.យ.ក. ដែលមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំរបស់ខ្លួនទេ
▪ ៦០ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន	▪ ស្រុក ចំនួន៥ មានផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
▪ ទិន្នន័យ EMIS ត្រូវបានវិភាគយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធ្វើហេតុវិនិច្ឆ័យវិស័យអប់រំនៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំចំនួន១៥ រាជធានី ខេត្ត	▪ ខេត្តចំនួនតិចជាង១០ បានវិភាគទិន្នន័យ EMIS យ៉ាងត្រឹមត្រូវនៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំ
▪ ឧបករណ៍ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនិងសាកល្បង ដើម្បីវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	▪ មានឧបករណ៍វាយតម្លៃរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំនិងនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលវិក្រិតការដើម្បីវិភាគការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីនិងវែង ប៉ុន្តែមិនបានប្រើប្រាស់នៅឡើយ
▪ ផែនការត្រៀមបង្ការគ្រោះមហន្តរាយ ត្រូវបានបង្កើតឡើង	▪ មិនទាន់មានផែនការត្រៀមបង្ការគ្រោះមហន្តរាយនៅក្នុងវិស័យអប់រំ

សកម្មភាពចម្បង

ការកសាងសមត្ថភាព និងរៀបចំយន្តការសម្រាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

- កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពដទៃទៀតសម្រាប់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- ការបង្កើតនិងការអនុវត្តសាកល្បងការណែនាំ និងដំណើរការសម្រាប់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការបង្កើតដំណើរការនិងយន្តការសម្រាប់រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំថ្មី
- ការបង្កើតផែនការ សម្រាប់ត្រៀមបង្ការគ្រោះមហន្តរាយ

ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបន្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់នាយកដ្ឋានផែនការ

- ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រដល់មន្ត្រីនិងក្រុមការងាររបស់នាយកដ្ឋានផែនការ នៅក្នុងការងារជាក់លាក់ (ការរៀបចំផែនការ និងEMIS)
- គាំទ្រពី IIEP (ពីចម្ងាយនិងផ្ទាល់) តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតខ្ពស់ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញរយៈពេលខ្លី និងសិក្ខាសាលានៅក្នុងប្រទេស
- សកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដទៃទៀត ដូចជា ទស្សនកិច្ចសិក្សា ជាដើម

ឱកាសបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដទៃទៀត ដើម្បីកសាងជំនាញរៀបចំផែនការ និងពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអំពីការវិភាគ និងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ EMIS និងស្ថិតិ
- កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញរៀបចំផែនការ
- កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

ឱកាសបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដទៃទៀត ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការពិនិត្យឡើងវិញវិស័យ និងសន្និបាតអប់រំ នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- ពង្រឹងការវិភាគលើលទ្ធផលការងាររបស់វិស័យ និងការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា
- ពង្រឹងយន្តការសម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ

ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដានផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

- ការអនុវត្តសាកល្បងនូវផែនការគោលតាមរយៈផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ២០១៣
- គាំទ្រដល់ការបញ្ចប់ទិន្នន័យមូលដ្ឋាន និងការបង្កើតប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន

<table>
<tr><td>ពង្រឹងយន្តការសម្របសម្រួលរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍ
▪ ពង្រឹងក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះវិស័យអប់រំ នៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត
▪ បង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះវិស័យអប់រំ នៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="2">ផលសម្រេចទី ៣
ពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីគាំទ្រ និងអនុវត្តច្បាប់ និងកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងវិស័យអប់រំ</td></tr>
<tr><td>អនុកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
៥.១០ ការពង្រឹងការងារនីតិកម្មសម្រាប់វិស័យអប់រំ</td><td>ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវ
▪ នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម និងនាយកដ្ឋានជំនាញពាក់ព័ន្ធ</td></tr>
<tr><td colspan="2">វិសាលភាព
ធានាឱ្យមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។ តួនាទី ការទទួលខុសត្រូវ និងរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីៗ គួរមានមូលដ្ឋានលើប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំ។ ជាមួយនោះ គួរមានមូលដ្ឋានច្បាប់ឱ្យបានរឹងមាំ ដើម្បីឱ្យស្ថាប័ននានាអាចអនុវត្តតួនាទីថ្មីៗទាំងនេះ ដែលត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារ។</td></tr>
<tr><td>ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥
▪ ផែនការ ត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់ផ្ទេរមុខងារ ធនធានមនុស្ស និងហិរញ្ញវត្ថុ ទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងវិស័យអប់រំ
▪ រចនាសម្ព័ន្ធ តួនាទី និងការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យស្របតាមកំណែទម្រង់សម្រាប់អភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ</td><td>ទិន្នន័យគោល ២០១១
▪ មានសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ផែនទីបង្ហាញមុខងារ
▪ សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងអ.យ.ក. លេខ ៣៧៦៧ និងលេខ៥០៥ ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីរចនាសម្ព័ន្ធនិងតួនាទីរបស់មន្ទីរអ.យ.ក. និងការិយាល័យអ.យ.ក. ។ មិនមានសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទេ</td></tr>
</table>

សកម្មភាពចម្បង

ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបន្តអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ការងារនីតិកម្ម

- ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស នឹងគាំទ្រដល់ការផ្តល់ការណែនាំដល់មន្ត្រីនិងក្រុមការងារ
- សកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដទៃទៀត ដូចជា ទស្សនកិច្ចសិក្សា ដើម្បីរៀនសូត្រពីអភិក្រមវិមជ្ឈការ
- បណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមការងារនីតិកម្មដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្ត

ការរៀបចំរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សម្រាប់តួនាទី និងរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីៗ

- បង្កើតបញ្ជីវិភាគសមត្ថភាពនិងធនធាន
- រៀបចំវិភាគមុខងារ របាយការណ៍ពិនិត្យឡើងវិញលើមុខងារនិងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការនៅក្នុងវិស័យអប់រំ
- រៀបចំ និងកែសម្រួលតួនាទីភារកិច្ច រចនាសម្ព័ន្ធថ្មីឡើងវិញសម្រាប់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- សាកល្បងផ្ទេរមុខងារមួយចំនួននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការរៀបចំបង្កើតបទប្បញ្ញត្តិ និងសំណុំឯកសារនានាដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- បង្កើតប្រកាស ស្តីពីតួនាទីភារកិច្ចរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ(មន្ទីរអ.យ.ក ការយាល័យអ.យ.ក ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន)
- បង្កើត និងផ្សព្វផ្សាយអនុវត្តលិខិតយុបទដ្ឋានគតិយុត្តិ
- ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការកសាងសមត្ថភាព

<table>
<tr><td colspan="2">ផលសម្រេចទី ៤
ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រង អភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ និងធ្វើឱ្យការងាររដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ និងការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ</td></tr>
<tr><td>អនុកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
៥.៤ ការគ្រប់គ្រង និងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពធនធានមនុស្ស
៥.១៣ ការអភិវឌ្ឍ និងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ
៥.៩ ការអភិវឌ្ឍការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍
៦.២ កម្មវិធីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ</td><td>ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវ
▪ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក
▪ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល
▪ នាយកដ្ឋានព័ត៌មាន និងកិច្ចការអាស៊ាន
▪ គណៈកម្មការជាតិអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា
▪ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា</td></tr>
<tr><td colspan="2">វិសាលភាព
ផលសម្រេចនេះឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការកសាងធនធានមនុស្ស ដែលជាស្នូលនៃការផ្តល់សេវាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ផលសម្រេចនេះក៏ឆ្លើយតបផងដែរចំពោះតម្រូវការឱ្យមានប្រព័ន្ធដែលមានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ការងាររដ្ឋបាលទូទៅ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ និងការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន ដែលគាំទ្រឱ្យការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់មន្ត្រី និងនាយកដ្ឋានទាំងអស់ប្រកបដោយភាពរលូន និងមានប្រសិទ្ធភាព។ ផលសម្រេចនេះពាក់ព័ន្ធមួយផ្នែកជាមួយនឹងការពង្រាយធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ ពោលគឺ "ដាក់មនុស្សឱ្យចំកន្លែងដែលត្រូវនឹងជំនាញរបស់ពួកគេ និងចំពេលវេលា។ ប៉ុន្តែ ដោយសារតែតម្រូវការ និងអាទិភាពនានាតែងតែមានការប្រែប្រួល អ្វីដែលសំខាន់ដូចគ្នាផងដែរ នោះគឺការធានាយ៉ាងណាឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់មានឱកាសទទួលបានការបន្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេប្រកបដោយសមធម៌។ លើសពីនេះ ផលសម្រេចនេះពាក់ព័ន្ធផងដែរទៅនឹងការបង្កើតប្រព័ន្ធ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យមានការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត និងរង្វាន់ទាំងផ្នែកសម្ភារផង ទាំងផ្នែកមិនមែនសម្ភារផង ចំពោះការបំពេញការងារបានល្អ និងការអភិវឌ្ឍជំនាញទូទៅ ដូចជា ជំនាញភាសាអង់គ្លេស និងជំនាញប្រើប្រាស់ ICT ជាដើម។</td></tr>
</table>

ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥	ទិន្នន័យគោល ២០១១
▪ ១៥% នៃអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់មធ្យមជាស្ត្រី ▪ ១០% នៃថ្នាក់ដឹកនាំ ជាស្ត្រី ▪ ២៤ មន្ទីរអ.យ.ក. ប្រើប្រាស់ HRMIS ដើម្បីកំណត់ពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងចំណោមមន្ត្រីរបស់ពួកគេ ▪ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃលទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិកត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយមានការគាំទ្រពីគោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់ ▪ ផលធៀបគ្រូ-ថ្នាក់រៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សាគឺ ១.០ មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិគឺ ១.៧ និងមធ្យមសិក្សា ២.០ ▪ ផលធៀបសិស្ស-ថ្នាក់រៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សា ៣៥ (ថ្នាក់ទី១ ដល់ទី៣) និង ៤០ (ថ្នាក់ទី៤ ដល់ទី៦) មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិគឺ ៣៥ និងមធ្យមសិក្សា ៣៥ ▪ ផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្តគោលនយោបាយធនធាមមនុស្សនៅ២៤រាជធានី ខេត្ត	▪ មិនមានមន្ទីរអ.យ.ក. ប្រើប្រាស់ HRMIS ដើម្បីកំណត់ពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ▪ មានឯកសារណែនាំរបស់ DGAF ទាក់ទងនឹងគោលការណ៍គ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ ប៉ុន្តែមានលក្ខណៈទូទៅនិងមិនបានប្រើប្រាស់ទេ ▪ ផលធៀបគ្រូ-ថ្នាក់រៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សាគឺ ០.៨ មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិគឺ២.០ និងមធ្យមសិក្សា៣.៤ ▪ ផលធៀបសិស្ស-ថ្នាក់រៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សា៣៧(ថ្នាក់ទី១ ដល់ទី៣) និង ៣៦ (ថ្នាក់ទី៤ ដល់ទី៦) មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិគឺ ៤៥ និងមធ្យមសិក្សា ៤៨ ▪ គោលនយោបាយធនធានមនុស្សបានចេញជាផ្លូវការ

សកម្មភាពចម្បង

ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបន្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក

- ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស នឹងគាំទ្រដល់ការណែនាំផ្ទាល់ដល់មន្ត្រី និងក្រុមការងារ
- សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដទៃទៀត

ការបណ្តុះបណ្តាលភាសាអង់គ្លេស

- ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលភាសាអង់គ្លេស
- ភាសាបរទេសផ្សេងៗទៀត

ការបង្កើនភាពច្បាស់លាស់ និងភាពអាចបំពេញទៅបាន នៃពិពណ៌នាការងារ/ការរៀបរាប់ពីការងារ

- ពិនិត្យឡើងវិញលើមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃស្ថាប័ន

ការបង្កើត HRMIS និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះ

- ការបង្កើតប្រព័ន្ធ HRMIS នៅការិយាល័យក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ៧០%
- ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការវិភាគ និងការប្រើប្រាស់ HRMIS

ការពង្រឹងការអនុវត្តបទដ្ឋានបុគ្គលិក

- ពិនិត្យឡើងវិញនិខិតបទដ្ឋានអនុវត្ត
- ផ្សព្វផ្សាយអនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស
- ពង្រឹងការអនុវត្តនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ

ការបង្កើតប្រព័ន្ធសម្រាប់រក្សាបុគ្គលិកឱ្យនៅគង់វង្ស និងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃលទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិក

- ការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌ និងយន្តការនានា

ការពង្រឹងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាល និងប្រព័ន្ធរក្សាទុកឯកសារ

- ការកែលម្អប្រព័ន្ធរៀបចំ និងរក្សាទុកឯកសារ
- ការរៀបចំ និងការផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំនានា

ការបណ្តុះបណ្តាលអំពី ICT ▪ ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ICT ដែលផ្តល់ដោយស្ថាប័នខាងក្រៅ ▪ បណ្តុះបណ្តាល IT (ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព) **ការបញ្ជាបយេនឌ័រ** ▪ ការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងគ្រប់នាផ្នែកគ្រប់កម្រិត និងគ្រប់កម្មវិធីទាំងអស់ ▪ ផ្សព្វផ្សាយគោលការណ៍អនុវត្ត **ការលើកកម្ពស់ធនធានរូបវន្ត/សម្ភារដល់នាយកដ្ឋានជំនាញ ការិយាល័យអ.យ.ក. និងមន្ទីរអ.យ.ក.** ▪ ការផ្តល់ធនធានដល់មន្ទីរ អ.យ.ក. ▪ ការផ្តល់ធនធានដល់ការិយាល័យ អ.យ.ក. ▪ ការផ្តល់ធនធានដល់នាយកដ្ឋានជំនាញ	
ផលសម្រេចទី ៥ **ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការធ្វើសវនកម្ម**	
អនុកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ៥.៥ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការគ្រប់គ្រងផែនការហិរញ្ញវត្ថុនិងមូលដ្ឋានសម្ភារៈ ៥.៦ ពង្រឹងសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ៥.៨ អធិការកិច្ចរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ៥.១២ ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	**ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវ** ▪ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ ▪ នាយនដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ▪ នាយកដ្ឋានផែនការ ▪ អធិការដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ▪ នាយកដ្ឋានសម្ភារៈនិងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ

<table>
<tr><td colspan="2">វិសាលភាព
ផលសម្រេចនេះឆ្លើយតបចំពោះភាពចាំបាច់ ដើម្បីបន្តពង្រឹងគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ សំដៅសម្រេចឱ្យបាននូវប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និង គុណតម្លៃសម្រាប់ថវិកាដែលចំណាយលើការផ្តល់សេវាអប់រំ។</td></tr>
<tr><td>ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥
▪ ភាគរយនៃការទូទាត់ថវិកាកម្មវិធី គឺ ៩៥%
▪ ៥០%នៃការិយាល័យថ្នាក់កណ្តាល ត្រូវបានរងសវនកម្ម
▪ ៨០%នៃការិយាល័យអ.យ.ក. ត្រូវបានរងសវនកម្ម
▪ ២០%នៃសាលារៀននិងគ្រឹះស្ថានសិក្សារដ្ឋ ត្រូវបានរងសវនកម្ម
▪ គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងមន្ទីរអ.យ.ក. មានបញ្ជីសារពើភណ្ឌទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ
▪ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាឆ្លុះបញ្ចាំងពីអាទិភាពដែលបានកំណត់នៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំ
▪ ១៨ មន្ទីរ អ.យ.ក. រាជធានី ខេត្ត ត្រូវបានធ្វើអធិការកិច្ចក្នុងមួយឆ្នាំ
▪ ៥៥ ការិយាល័យ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានធ្វើអធិការកិច្ចក្នុងមួយឆ្នាំ
▪ ២៤០ គ្រឹះស្ថានសិក្សារដ្ឋ ត្រូវបានធ្វើអធិការកិច្ចក្នុងមួយឆ្នាំ</td>
<td>ទិន្នន័យគោល ២០១១
▪ ភាគរយនៃការទូទាត់ថវិកាកម្មវិធី គឺ ៩២%
▪ ២១%នៃការិយាល័យថ្នាក់កណ្តាល ត្រូវបានរងសវនកម្ម
▪ ៨២%នៃការិយាល័យអ.យ.ក. ត្រូវបានរងសវនកម្ម
▪ ១០%នៃសាលារៀននិងគ្រឹះស្ថានសិក្សារដ្ឋ ត្រូវបានរងសវនកម្ម
▪ ២០% គ្រឹះស្ថាន និង មន្ទីរ អ.យ.ក. មានបញ្ជីសាពើភ័ណ្ឌទ្រព្យសម្បរដ្ឋ
▪ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា មិនបានផ្សារភ្ជាប់ច្បាស់លាស់ទៅនឹងអាទិភាពដែលបានកំណត់នៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំ</td></tr>
<tr><td colspan="2">សកម្មភាពចម្បង
ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ
▪ ការវិភាគ និងការកែសម្រួលថវិកាដំណើរការសាលារៀន ដើម្បីធានានូវភាពទន់ភ្លន់
▪ ការទូទាត់ថវិកាដំណើរការសាលារៀនឱ្យបានទាន់ពេលវេលា
▪ ដំណើរការអនុវត្តប្លង់គណនីថ្មីរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
▪ ការចុះត្រួតពិនិត្យហិរញ្ញវត្ថុ សវនកម្ម និងអធិការកិច្ច</td></tr>
</table>

ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបន្តការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ សវនកម្ម និងអធិការកិច្ច

- ជំនួយបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រដល់ការគ្រប់ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
- សកម្មភាពបំប៉នបណ្តុះបណ្តាលព្រមទាំងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្សេងៗទៀត

ការពង្រឹងប្រព័ន្ធសវនកម្ម

- ការបង្កើតនិងផ្សព្វផ្សាយសៀវភៅណែនាំអំពីសវនកម្ម
- អនុវត្តប្រព័ន្ធលទ្ធកម្មតាមនីតិវិធីរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបន្តការអភិវឌ្ឍវជ្ជាជីវៈសម្រាប់ សវនកម្ម និងអធិការកិច្ច

- ជំនួយបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រដល់នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង
- សកម្មភាពបំប៉នបណ្តុះបណ្តាលព្រមទាំងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្សេងៗទៀត

ផលសម្រេចទី ៦ **ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អនៃកម្មវិធីអប់រំគ្រប់កម្រិត និងធានាគុណភាពនអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព**	
អនុកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ	**ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវ**
១.១ ការពង្រីកការអប់រំកុមារតូច	▪ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច
១.២ ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំនៅបឋមសិក្សា	▪ នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា
១.៣ ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា	▪ នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ
១.៥ ការពង្រីកការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	▪ នាយកដ្ឋានអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
៥.២ ការអភិវឌ្ឍការបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន	▪ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ

៥.៧ ការពិនិត្យតាមដាននិងការវាយតម្លៃលើការបំពេញការងារវិស័យអប់រំទាំងមូល ៥.១១ ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធអប់រំ	▪ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ ▪ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ ▪ នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា ▪ នាយកដ្ឋានសំណង់ ▪ នាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ ▪ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
វិសាលភាព ដើម្បីឱ្យសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងមានភាពរឹងមាំ និងមានប្រព័ន្ធដែលមានប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតសាលារៀន សហគមន៍ និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខ័ណ្ឌ រួមជាមួយនឹងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានអប់រំទាំងឡាយ ក៏ដូចជានាយកដ្ឋានជំនាញ ដែលមានតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងធានាយ៉ាងណាឱ្យធាតុចូលអប់រំ "ប្រែក្លាយ" ទៅជាការកែលម្អអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សា និងលទ្ធផលនៃការសិក្សា។	
ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥ ▪ ៩០% នៃនាយកសាលាបឋមសិក្សា និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សា ទទួលការបំប៉នពីការគ្រប់គ្រងនិងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ▪ ៧០%នៃសាលាបឋមសិក្សា ទទួលការចុះជួយម្តងក្នុង១ខែពី ក្រុម DTMTs ▪ អង្គភាពផ្សេងៗ ដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការអប់រំកុមារតូច អនុវត្តតួនាទីរបស់ពួកគេយ៉ាងត្រឹមត្រូវ (ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ការិយាល័យអ.យ.ក. និងមន្ទីរអ.យ.ក.) ▪ ៨០%នៃសាលាបឋមសិក្សានិងមធ្យមសិក្សា មានគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន (SSC) ដែលនឹងត្រូវជួបប្រជុំគ្នាតាមពេលវេលាកំណត់ ▪ ក្របខ័ណ្ឌធានាគុណភាព ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត	**ទិន្នន័យគោល ២០១១** ▪ ពុំទាន់មានប្រព័ន្ធធានាគុណភាពឬស្តង់ដារទូទៅត្រូវបានអនុវត្ត

សកម្មភាពចម្បង

ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលា (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល)

- បង្កើតក្របខ័ណ្ឌការងារបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា
- បំប៉ននាយកអំពីការបញ្ច្រាបយេនឌ័រ

ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងសហគមន៍ ដើម្បីចូលរួមនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង និង អភិវឌ្ឍសាលារៀន (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដៃគូរអភិវឌ្ឍ ទូទៅ)

- ការកែសម្រួលគោលការណ៍ណែនាំឡើងវិញ និងបំប៉នគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន

អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ DTMTs កម្រងសាលារៀន នៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ដៃគូរអភិវឌ្ឍ)

ពង្រឹងយន្តការសម្រាប់ធានាគុណភាព (នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ ដៃគូរអភិវឌ្ឍ)

អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងក្របខ័ណ្ឌការងារការអប់រំកុមារតូច (នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច)

- ពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមប្រឹក្សាឃុំ/សង្កាត់ និងសហគមន៍ ក្នុងការគ្រប់គ្រងការអប់រំកុមារតូច

- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងរចនាសម្ព័ន្ធការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ(នាយកដ្ឋានអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ និងដៃគូអភិវឌ្ឍ)
- ការអភិវឌ្ឍបណ្តាញអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
- ការគាំទ្រដល់ការគ្រប់គ្រងមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍

<table>
<tr><td colspan="2">ផលសម្រេចទី ៧
ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលពាក់ព័ន្ធ នៅក្នុងការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងការអប់រំ និងគាំទ្រដល់ការស្រាវជ្រាវ និងការសិក្សាដែលមានគុណភាពខ្ពស់ នៅទូទាំងវិស័យអប់រំទាំងមូល។</td></tr>
<tr><td>អនុកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
២.១ ការពង្រឹងគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំនៅឧត្តមសិក្សា
២.២ ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងបណ្ឌិត</td><td>ស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវ
▪ នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា
▪ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
▪ នាយកដ្ឋានផែនការ
▪ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
▪ នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ
▪ NGOs (សមាជិករបស់ NEP)</td></tr>
<tr><td colspan="2">វិសាលភាព
ផលសម្រេចនេះ ឆ្លើយតបនឹងអាទិភាពពីរដែលមានទំនាក់ទំនងមិនត្រឹមតែលើការកសាងសមត្ថភាពប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងធានាបានសមត្ថភាពជានិរន្តរភាពនៅក្នុងរយៈពេលមួយថែមទៀតផង។ អាទិភាពទីមួយ ចាំបាច់បង្កើតអភិក្រមបន្តអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈថ្នាក់ដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកចាត់ចែងការងារអប់រំ ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនិងមាននិរន្តរភាពជាងមុន។ សមត្ថភាពរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នឹងត្រូវអភិវឌ្ឍដើម្បីបំពេញតួនាទីនេះ និងសម្រេចនូវវឌ្ឍនភាពឈានទៅក្លាយជា “មជ្ឈមណ្ឌលជាតិមួយដ៏ប្រសើរ”។ អាទិភាពទីពីរ គឺចាំបាច់ឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ ការវិភាគ និងការសិក្សាដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ស្របទៅតាមស្តង់ដាររបស់អាស៊ាន។ នេះនឹងផ្តល់ព័ត៌មានដល់ការបង្កើតគោលនយោបាយ “ផ្អែកតាមភ័ស្តុតាង”និងការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។ ការបង្កើតវិទ្យាស្ថាន(ឬនាយកដ្ឋាន)ស្រាវជ្រាវអំពីការអប់រំដែលពាក់ព័ន្ធ នឹងបង្កើនឱ្យមានស្រាវជ្រាវនិងការសិក្សាជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងស្រុកដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងកាត់បន្ថយបាននូវការពឹងផ្អែកលើការគាំទ្រការស្រាវជ្រាវពីខាងក្រៅ។ ការស្រាវជ្រាវនេះនឹងគាំទ្រដល់ការបង្កើតនូវទស្សនទាននិងការប្រើប្រាស់ភ័ស្តុតាងនៅក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ ដែលនាំឱ្យមានការពង្រឹងលទ្ធផលនៃការអប់រំ។</td></tr>
</table>

ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥	ទិន្នន័យគោល ២០១១
▪ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងអប់រំសម្រាប់មន្ត្រីក្រសួងអ.យ.ក. ▪ សកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ត្រូវធ្វើការស្រាវជ្រាវអំពីការងារអប់រំដែលទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីរបស់ក្រសួងអ.យ.ក. ▪ ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់គោលនយោបាយនិងក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវត្រូវបានរៀបចំឡើង	▪ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ មិនបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងអប់រំ ▪ សកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ បានធ្វើការស្រាវជ្រាវអំពីការអប់រំប៉ុន្តែមិនមានគណៈកម្មការរបស់ក្រសួងអ.យ.ក.ទេ ▪ មិនទាន់មានក្របខ័ណ្ឌអ្នកស្រាវជ្រាវ និងក្រមសីលធម៌ស្រាវជ្រាវ

សកម្មភាពចម្បង

ការពង្រឹងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

- បង្កើតកម្មវិធីភាពជាដៃគូរវាង IIEP និង វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នាយកដ្ឋានផែនការ
- សកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិក និងសាស្ត្រាចារ្យ គ្រូបង្រៀន

ការពង្រឹងសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ និងស្ថាប័នឧត្តមសិក្សាដែលត្រូវបានកំណត់ដទៃទៀត ដើម្បីគាំទ្រដល់ការស្រាវជ្រាវអំពីការងារអប់រំ

- បង្កើតកម្មវិធីភាពជាដៃគូរវាង IIEP និងសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
- សកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិក និងសាស្ត្រាចារ្យ គ្រូបង្រៀន
- សាកល្បងសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ
- ការបង្កើតគោលនយោបាយនិងក្របខ័ណ្ឌនៃការស្រាវជ្រាវ
- ការកំណត់កម្មវត្ថុស្រាវជ្រាវជាអាទិភាពសម្រាប់សកម្មភាពស្រាវជ្រាវក្នុងវិស័យអប់រំ
- គាំទ្រការបង្កើតទស្សនាវដ្តីស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រកម្ពុជា
- ពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យនៃក្រុមស្រាវជ្រាវដែលមានស្រាប់នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា

▪ បង្កើត និងពង្រឹងរចនាសម្ព័ន្ធដែលសម្រួលដល់កិច្ចប្រជុំរវាងអ្នកស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់កាលានុវត្តភាពក្នុងការបង្ហាញលទ្ធផលស្រាវជ្រាវក្នុងសន្និសីទជាតិ និងអន្តរជាតិ ▪ សម្របសម្រួលសម្ព័ន្ធភាពរវាងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលមានការស្រាវជ្រាវជាមួយនឹងវិស័យសេវាកម្ម និងផលិតកម្ម ▪ ពង្រឹងទំនាក់ទំនងស្រាវជ្រាវរវាងស្ថាប័នស្រាវជ្រាវជាតិ និងស្រាវជ្រាវអន្តរជាតិ ការស្រាវជ្រាវរួមគ្នា និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ។ **ការពង្រឹងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីគាំទ្រដល់ការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ នៅក្នុងវិស័យអប់រំ** ▪ ការគាំទ្រដល់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

៣.២ ក្របខ័ណ្ឌពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ : ចំណុចដៅ និងទិន្នន័យគោល

ផលសម្រេចទី ១ ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ និងប្រធានអង្គភាព នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងពង្រឹងភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងការសម្របសម្រួលការងារ របស់មន្ទីរអប់រំខេត្ត ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥	**ឆ្នាំគោល ២០១១**
ធ្វើឱ្យត្រូវគ្នា ដោយពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលគោលនយោបាយនិងគោលដៅវិស័យអប់រំ ជាមួយនឹងលំហូរព័ត៌មានតាមខ្សែបណ្តោយនិងខ្សែទទឹងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការធានាឱ្យមានគុណភាពនិងសម្រេចគោលដៅ។	ការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវដោយពុំតម្រូវឱ្យមានការវាយតម្លៃនិងផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
ប្រធាននិងអនុប្រធានការិយាល័យអប់រំស្រុក ខណ្ឌ អនុវត្ត កែសម្រួល និងគាំទ្រការផ្តល់ សេវាកម្មដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងលើការពិនិត្យតាមដានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ផលសម្រេចអប់រំ។	ការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវដោយពុំតម្រូវឱ្យមានការវាយតម្លៃនិងផែនការសមត្ថភាព

ផលសម្រេចទី ២ **ពង្រឹងសមត្ថភាពប្រព័ន្ធនិងមន្ត្រីសម្រាប់ធ្វើការវិភាគ រៀបចំផែនការ ពិនិត្យតាមដាន ពិនិត្យឡើងវិញ និងវាយតម្លៃ នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់**	
ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥	**ឆ្នាំគោល ២០១១**
កសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ (រៀបចំ ត្រួតពិនិត្យ កែតម្រូវ) ឱ្យស៊ីជម្រៅតាមផែនការអនុវិស័យ	រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០០៩-២០១៣ តាមកម្មវិធីចំនួន៥
១៥ រាជធានី ខេត្ត មានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៦	មន្ទីរអ.យ.ក. មិនមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
៦០ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	ស្រុក ចំនួន ៥មានផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
ទិន្នន័យ EMIS ត្រូវបានវិភាគយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធ្វើហេតុវិនិច្ឆ័យវិស័យអប់រំនៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និបាតចំនួន ១៥ រាជធានី ខេត្ត	រាជធានី ខេត្ត ចំនួនតិចជាង ១០ បានវិភាគទិន្នន័យ EMIS យ៉ាងត្រឹមត្រូវ នៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំ
ឧបករណ៍ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនិងសាកល្បង ដើម្បីវាយតម្លៃ ផលប៉ះពាល់នៃសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដោយប្រសិទ្ធភាព	មានឧបករណ៍វាយតម្លៃរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីវិភាគការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីនិងវែង ប៉ុន្តែមិនទាន់បានប្រើប្រាស់នៅឡើយ
ផែនការត្រៀមបង្ការគ្រោះមហន្តរាយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនិងអនុវត្ត	មិនទាន់មានផែនការត្រៀមបង្ការគ្រោះមហន្តរាយនៅក្នុងវិស័យអប់រំ
ផលសម្រេចទី ៣ **ពង្រឹងសមត្ថភាព ដើម្បីគាំទ្រ និងអនុវត្តច្បាប់ និងកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងវិស័យអប់រំ**	
ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥	**ទិន្នន័យគោល ២០១១**
ផែនការ ត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់ផ្ទេរមុខងារ ធនធានមនុស្ស និងហិរញ្ញវត្ថុទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងវិស័យអប់រំ	មានសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ផែនទីបង្ហាញមុខងារ
រចនាសម្ព័ន្ធ តួនាទី និងការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវយកតាមកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងអ.យ.ក. លេខ ៣៧៦៧ ឆ្នាំ១៩៩៩ស្តីពីរចនាសម្ព័ន្ធនិងតួនាទីរបស់មន្ទីរអ.យ.ក. និងការិយាល័យអ.យ.ក.។ មិនសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទេ។

ផលសម្រេចទី ៤ **ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រង អភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ និងធ្វើឱ្យការងាររដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ និងការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ**	
ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥	**ទិន្នន័យគោល ២០១១**
១៥% នៃអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល ជាស្ត្រី	
១០% នៃថ្នាក់ដឹកនាំ ជាស្ត្រី	
២៤ មន្ទីរអ.យ.ក. ប្រើប្រាស់ HRMIS ដើម្បីកំណត់ពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងចំណោមមន្ត្រីរបស់ពួកគេ	មិនមានមន្ទីរអ.យ.កប្រើប្រាស់ HRMIS ដើម្បីកំណត់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល
ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃលទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិកត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយមានការគាំទ្រពីគោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់	មានឯកសារណែនាំរបស់ DGAF ទាក់ទងនឹងគោលការណ៍គ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ ប៉ុន្តែមានលក្ខណៈទូទៅនិងមិនបានប្រើប្រាស់ទេ
ផលធៀបសិស្ស-ថ្នាក់រៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សា ៣៥ (ថ្នាក់ទី១ ដល់ទី៣) និង ៤០ (ថ្នាក់ទី៤ ដល់ទី៦) មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិគឺ ៣៥ និងមធ្យមសិក្សា ៣៥	ផលធៀបសិស្ស-ថ្នាក់រៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សា ៣៧ (ថ្នាក់ទី១ ដល់ទី៣) និង ៣៦ (ថ្នាក់ទី៤ ដល់ទី៦) មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិគឺ៤៥ និងមធ្យមសិក្សាទុតយភូមិ ៤៨
ផលសម្រេចទី ៥ **ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការធ្វើសវនកម្ម**	
ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥	**ទិន្នន័យគោល ២០១១**
ភាគរយនៃការទូទាត់ថវិកាកម្មវិធី គឺ ៩៥%	ភាគរយនៃការទូទាត់ថវិកាកម្មវិធី គឺ ៩២%
ប្រព័ន្ធលទ្ធកម្មច្បាស់លាស់មួយ ត្រូវបានរៀបចំឡើង	
៥០%នៃការិយាល័យថ្នាក់កណ្តាល ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម	២១%នៃការិយាល័យថ្នាក់កណ្តាល ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម

៨០%នៃការិយាល័យអ.យ.ក. ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម	៨២%នៃការិយាល័យអ.យ.ក. ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម
២០%នៃសាលារៀននិងគ្រឹះស្ថានសិក្សារដ្ឋ ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម	១០%នៃសាលារៀននិងគ្រឹះស្ថានសិក្សារដ្ឋ ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម
គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងមន្ទីរអ.យ.ក. មានបញ្ជីសារពើភណ្ឌទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	
ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាឆ្លុះបញ្ចាំងពីអាទិភាពដែលបានកំណត់នៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំ	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា មិនបានផ្សារភ្ជាប់ច្បាស់លាស់ទៅនឹងអាទិភាពដែលបានកំណត់នៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំ
ផលសម្រេចទី ៦ **ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចនៃកម្មវិធីអប់រំគ្រប់កម្រិតនិងធានាគុណភាពអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព**	
ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥	**ទិន្នន័យគោល ២០១១**
៨០% នៃនាយកសាលាបឋមសិក្សានិងមធ្យមសិក្សា ទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	ពុំទាន់មានប្រព័ន្ធធានាគុណភាព ឬ ស្តង់ដារទូទៅត្រូវបានអនុវត្ត
៧០%នៃសាលាបឋមសិក្សា ទទួលទស្សនកិច្ចម្តងក្នុង១ខែពីសមាជិកក្រុមបណ្តុះបណ្តាល និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ស្រុក (DTMTs)	
អង្គភាពផ្សេងៗ ដែលជាប់ទាក់នឹងការអប់រំកុមារតូច អនុវត្តតួនាទីរបស់ពួកគេយ៉ាងត្រឹមត្រូវ (ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ការិយាល័យអ.យ.ក. និងមន្ទីរអ.យ.ក.)	
៨០%នៃសាលាបឋមសិក្សានិងមធ្យមសិក្សា មានកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន (SSC) ដែលនឹងត្រូវជួបប្រជុំគ្នាតាមពេលវេលាកំណត់	
ក្របខ័ណ្ឌធានាគុណភាព ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត	

ផលសម្រេចទី ៧ ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលពាក់ព័ន្ធ នៅក្នុងការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងការអប់រំ និងគាំទ្រដល់ការស្រាវជ្រាវ និងការសិក្សាដែលមានគុណភាពខ្ពស់ នៅទូទាំងវិស័យអប់រំទាំងមូល	
ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥	ទិន្នន័យគោល ២០១១
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ត្រូវផ្តល់ជម្រើសវគ្គបណ្តុះបណ្តាលឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការក្រសួងអ.យ.ក.និងក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ មិនបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីរដ្ឋបាលអប់រំ
សកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ត្រូវធ្វើការស្រាវជ្រាវអំពីវិស័យអប់រំដែលទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីរបស់ក្រសួងអ.យ.ក. ដែលត្រូវរាយការណ៍ក្នុងទស្សនាវដ្តី សន្និបាតនិងប្រើដើម្បីជូនដំណឹងគោលនយោបាយ	សកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ បានធ្វើការស្រាវជ្រាវអំពីការអប់រំ ប៉ុន្តែមិនមានគណៈកម្មការរបស់ក្រសួងអ.យ.ក.

ឧបសម្ព័ន្ធ១ អភិក្រមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ផលសម្រេចនីមួយៗ នឹងត្រូវអនុវត្តតាមរយៈអភិក្រមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាច្រើន។ អភិក្រមទាំងនេះគ្របដណ្តប់លើសមាសភាគសំខាន់ៗទាំង ៣ នៃក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនេះ ដូចជា ធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធ និងយន្តការ។ លទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន អភិក្រមនឹងត្រូវបានអនុវត្តដែលគាំទ្រដល់ផ្នែកទី៥គឺ បរិយាកាសផ្តល់ភាពអនុគ្រោះ។

អភិក្រមសម្រាប់អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

យុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងគាំទ្រដល់ការបង្កើតនូវគុណតម្លៃរួម ការលើកទឹកចិត្ត សមត្ថភាព ជំនាញ និងការអនុវត្តការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់បុគ្គល ឬ ក្រុម។ អភិក្រមនានារួមមានដូចខាងក្រោម ៖

- ✓ **ការវិភាគលើតម្រូវការដោយមានការចូលរួម** : ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលមានប្រសិទ្ធភាពគួរធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការយល់ដឹងអំពីអ្វីដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ ជាពិសេស ទៅតាមការយល់ ឃើញរបស់ក្រុមគោលដៅ។ ដូច្នេះ ការវិភាគលើតម្រូវការ ដោយមានការចូលរួម គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃយុទ្ធសាស្ត្រដែលត្រូវបង្កើតឡើង។
- ✓ **កម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្តលើផ្នែកការគ្រប់គ្រង** : អភិក្រមដ៏សំខាន់មួយ គឺការបង្កើត និងការអនុវត្តនូវកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈបន្តស្តីពីការដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រងការអប់រំ ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងមាននិរន្តរភាព។ កម្មវិធីទាំងនេះនឹងផ្តោតគោលដៅលើគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ ជាពិសេស ផ្តោតលើថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងនាយកសាលាក៏ដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់នៅថ្នាក់ជាតិ។ អភិក្រមទាំងនេះ នឹងជួយឱ្យមន្ត្រី និងអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងសកម្មលើការអនុវត្តការងារផ្ទាល់របស់ពួកគេ និងក្លាយខ្លួនជាភ្នាក់ងារដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះនឹងផ្សារភ្ជាប់នឹង ការបំពេញការងារជាក់ស្តែង និងតាមដានបន្ត ដើម្បីឱ្យអ្នកចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល អាចអនុវត្តប្រើប្រាស់អភិក្រមថ្មីៗបាន។ កម្មវិធីបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ នឹងគ្របដណ្តប់លើប្រធានបទជាច្រើនដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ ការដឹកនាំ ការរៀបចំក្រុម ការគ្រប់គ្រងនិងវិធីសាស្ត្ររៀបចំផែនការ និងការដោះស្រាយបញ្ហាឆ្លងផ្នែក។
- ✓ **កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលចំគោលដៅ** : កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី ដែលផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងសមត្ថភាពជាក់លាក់បន្ថែមទៀត។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ រួមមាន ការបណ្តុះបណ្តាល ដែលដំណើរការដោយនាយកដ្ឋានជំនាញរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងការគាំទ្រដល់បុគ្គលិកមួយចំនួន

ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចទទួលបានប្រយោជន៍ពីកម្មវិធីខាងក្រៅ។ ប្រសិទ្ធភាពរបស់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ ពឹងផ្អែកលើ សិក្ខាសាលានានាដែល ៖

- មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងផែនការជារួម ឧទាហរណ៍ ការរៀបចំផែនការផ្តល់នូវធាតុចូល ដើម្បីសម្រេចគោលដៅជាក់លាក់ នៅកម្រិតនាយកដ្ឋាន ខេត្ត ឬ ស្រុក
- ផ្តោតលើអ្នកសិក្សា (ពោលគឺផ្តោតលើអ្វីដែលអ្នកសិក្សាមានបទពិសោធន៍ និងចេះដឹងជាក់ស្តែង)
- សម្រិតសម្រាំងយ៉ាងសុក្រឹតឱ្យស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់ក្រុមគោលដៅតាមរយៈការវាយតម្លៃរួមគ្នាលើអាទិភាព ដែលអ្នកសិក្សាកំណត់ដោយខ្លួនឯង និងអ្វីដែលជាតម្រូវការប្រព័ន្ធទាំងមូល ដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការពិពណ៌នាការងារ
- មានគុណភាពខ្ពស់ (អ្នកបណ្តុះបណ្តាលមានសមត្ថភាព បែបផែននៃការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពសមស្របទៅនឹងខ្លឹមសារ និងគោលដៅនៃការរៀនសូត្រ អភិក្រមកាត់បន្ថយចំណុចខ្សោយ ដែលមាននៅក្នុងគំរូបណ្តុះបណ្តាលបន្ត)
- មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងប្រព័ន្ធសម្រាប់ធ្វើការតាមដានបន្ត ដែលក្នុងនោះអ្នកសិក្សាអាចទទួលបានការគាំទ្រនៅក្នុងករណីដែលចាំបាច់ (ឧទាហរណ៍ នេះអាចរួមមានការគាំទ្រពី "អ្នកជំនាញ" មិត្តរួមការងារ ការសិក្សាពីសម្ងាយ ឬឯកសារសម្រាប់ធ្វើស្វ័យសិក្សា ជាដើម)
- ផ្តោតលើក្រុមផង និងបុគ្គលម្នាក់ៗផង ដើម្បីគាំទ្រដល់និរន្តរភាពនៃស្ថាប័ន ក៏ដូចជាលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការបង្កើតនូវគុណតម្លៃរួម និងការគាំទ្រដល់គ្នាទៅវិញទៅមក

✓ **ស្វ័យសិក្សានិងការសិក្សាពីចម្ងាយ** : ដោយសារតែត្រូវការពេលវេលា ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានពីមន្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្របទាំងអស់ ជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់ និងដោយសារតែសារៈសំខាន់នៃការតាមដានបន្ត និងឱកាសសម្រាប់ឱ្យមានការសិក្សា ដែលមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតដោយខ្លួនឯងនឹងមានការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ដូចខាងក្រោម ៖

- ការបង្កើត និងការប្រើប្រាស់កញ្ចប់ស្វ័យសិក្សា និងសៀវភៅណែនាំដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ដែលគាំទ្រឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម នៅក្នុងការរៀនសូត្រជាលក្ខណៈបុគ្គល និងក្រុមអ្នកធ្វើការងារជាមួយគ្នា
- ការប្រើប្រាស់អភិក្រមសិក្សាពីចម្ងាយ ដោយមានការគាំទ្រពីការបង្កើនលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានទំនាក់ទំនង និងអ៊ីនធឺណិត

- ការផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយនូវឯកសារយោងដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ជាពិសេស ឯកសារយោងអំពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍសាលារៀននៅកម្រិតការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងកម្រងសាលារៀន

✓ **ការស្រាវជ្រាវដែលមានការចូលរួម** : ការស្រាវជ្រាវដែលមានការចូលរួម ត្រូវបានគេបង្ហាញនៅក្នុងប្រទេស និងបរិបទជាច្រើនថាជាវិធីសាស្ត្រដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយនៃការរៀនសូត្រតាមរយៈការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ ការស្រាវជ្រាវប្រភេទនេះគាំទ្រឱ្យអ្នកចូលរួមក្លាយជា "អ្នកអនុវត្តការងារ ដែលធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង" ដែលអាចធ្វើការវិភាគពីបញ្ហាសំខាន់ៗ ដែលពួកគេប្រឈម បង្កើតនិងធ្វើតេស្តលើយុទ្ធសាស្ត្រនានា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ រួចធ្វើការពិនិត្យតាមដានលទ្ធផល។ ការអនុវត្តកម្មវិធីស្រាវជ្រាវដែលមានការចូលរួមក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូចៗជាច្រើន រួមជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងការងារអប់រំនឹងអាចអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ពួកគេដោយផ្ទាល់។ លើសពីនេះ ការស្រាវជ្រាវបែបនេះនឹងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានអប់រំដែលធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងស្ថាប័នឧត្តមសិក្សា ដើម្បីឱ្យនាយកដ្ឋានទាំងនេះអាចបង្កើត អនុវត្ត និងធានានិរន្តរភាពកម្មវិធីស្រាវជ្រាវដែលមានការចូលរួមប្រកបដោយនិរន្តរភាពនាពេលអនាគត ហើយក្នុងពេលជាមួយគ្នា ជួយកសាងនូវវប្បធម៌រៀនសូត្រដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយនៅក្នុងស្ថាប័ន។

✓ **ជំនួយបច្ចេកទេសជាតិនិងអន្តរជាតិ** : ជំនួយបច្ចេកទេស គឺជាទម្រង់ដ៏សំខាន់មួយនៃការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់វិស័យអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ដើម្បីធានាថា ជំនួយបច្ចេកទេស ត្រូវបានប្រើប្រាស់បានយ៉ាងល្អបំផុត និងនាំឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពិតប្រាកដ និងមាននិរន្តរភាព គោលការណ៍ខាងក្រោម ៖

- ការកំណត់ពីតម្រូវការ ការជ្រើសរើស ការធ្វើលទ្ធកម្ម ការគ្រប់គ្រង និងការពិនិត្យតាមដាន ជំនួយបច្ចេកទេស គួរធ្វើឡើងឱ្យបានច្រើនតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងនាយកដ្ឋានជំនាញដែលទទួលជំនួយបច្ចេកទេស សូម្បីតែនៅក្នុងករណីដែលមានការចូលរួមផ្តល់ថវិកា និងធ្វើលទ្ធកម្មពីខាងក្រៅក៏ដោយ។
- ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស គួរចាត់វិធានការពីដើមដំបូង ដើម្បីឱ្យនាយកដ្ឋានជំនាញដែលនាំមុខមានភាពជាម្ចាស់។
- ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស គួរផ្តល់ការគាំទ្រនិងការណែនាំក្នុងពេលបំពេញការងារជាក់ស្តែង (ជាជាងធ្វើការងារជំនួស) ដើម្បីឱ្យអ្នកទទួលជំនួយអាចដឹកនាំការងារទៅមុខបន្តិចម្តងៗ។

- គួរប្រើប្រាស់អ្នកជំនាញជនជាតិខ្មែរមុន ពេលគឺមិនមែនជ្រើសរើសជាជម្រើសចុងក្រោយនោះទេ។
- គួរយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះពេលវេលា និងធាតុចូលតាមលំដាប់លំដោយលើជំនួយបច្ចេកទេស ដើម្បីសម្រេចឱ្យបានលទ្ធផលល្អបំផុត។ (ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងករណីមួយចំនួន ចាំបាច់ត្រូវមានការផ្តល់ធាតុចូលដែលមាននិរន្តរភាពរយៈពេលវែង ដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការ ដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងករណីផ្សេងទៀត ការផ្តល់ធាតុចូលក្នុងរយៈពេលមួយកំណត់ អាចមានប្រសិទ្ធភាពជាង)។

✓ **ទស្សនកិច្ចសិក្សា ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ និងការចាត់ឱ្យបំពេញការងារ** : មន្ត្រី និងអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ទទួលបានពិសោធន៍និងគំនិតថ្មីៗ អំពីរបៀបបំពេញតួនាទីជាក់លាក់របស់ពួកគេ អាចជាវិធីដែលមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពផង និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផង។ ដើម្បីទទួលបានប្រយោជន៍ពេញលេញពីអភិក្រមទាំងនេះ នឹងមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីធានាឱ្យមាន ៖

- ការជ្រើសរើសអ្នកចូលរួមដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ដោយធានាថាអ្នកដែលទទួលបានប្រយោជន៍ គឺជាអ្នកដែលបំពេញចំតួនាទី និងចំកម្រិតដែលអាចអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរពិតប្រាកដ
- ការជ្រើសរើសដោយប្រុងប្រយ័ត្ននូវប៉ុស្តិ៍ការងារ ទីតាំងបំពេញការងារ និងការងារដែលត្រូវ ធ្វើដើម្បីផ្គូរផ្គងឱ្យស្របទៅនឹងអាទិភាព និងតម្រូវការរបស់អ្នកចូលរួម
- ភាពពាក់ព័ន្ធនៃការរៀនសូត្រពីបរទេស និងបរិបទនានា ដើម្បីសម្រួលដល់ការអនុវត្តមេរៀនទាំងនោះ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា
- ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ត ដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ

អភិក្រមសម្រាប់បង្កើតប្រព័ន្ធ និងយន្តការ

អភិក្រមទាំងនេះនឹងផ្តោតជាសំខាន់លើការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនានា នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក៏ដូចជា យន្តការដើម្បីឱ្យមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា ការសម្របសម្រួល ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការសហការគ្នា។ អភិក្រមទាំងនេះ រួមមានដូចខាងក្រោម ៖

✓ **ការបង្កើតនិងផ្សព្វផ្សាយលិខិតុបករណ៍ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនានាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព** : លិខិតុបករណ៍ទាំងនេះ នឹងគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ

នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។ លិខិតុបករណ៍ទាំងនេះមានដូចជា ប្រកាសដែលធានាឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់អំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ និងកម្រិតស្វ័យភាព និងសមត្ថកិច្ច ។

✓ **ការបង្កើត និងផ្សព្វផ្សាយយន្តការ ក្របខ័ណ្ឌ និងគោលការណ៍ណែនាំនានាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព** : មានប្រព័ន្ធជាច្រើន ដែលតម្រូវឱ្យមានការកំណត់ និងការណែនាំបន្ថែមទៀតពីប្រសិទ្ធភាពឱ្យបានពេញលេញ និងចាំបាច់ត្រូវធ្វើការបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ផងដែរ អំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គល គណៈកម្មាធិការ អង្គភាព ឬក្រុមការងារ និងដើម្បីគាំទ្រដល់ពួកគេ នៅក្នុងការសម្រេចលើតួនាទីទាំងនេះ។ ឧទាហរណ៍ ៖

- ការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌធានាគុណភាព
- ការបង្កើតប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក
- ការកែសម្រួល និងការកែលម្អគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន
- គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំអំពីការគ្រប់គ្រង និងការត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីមត្តេយ្យ សហគមន៍ និងកម្មវិធីអប់រំកុមារតូចតាមផ្ទះ
- គោលការណ៍ណែនាំអំពី DTMTs និងក្រុមនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ

✓ **ការវិភាគស្ថាប័ន (យន្តការ មុខងារ និងតួនាទី)** : ការវិភាគស្ថាប័នក្នុងវិស័យអប់រំ ជាច្រើនត្រូវបានធ្វើឡើងកាលពីពេលថ្មីៗនេះ។ ស្ថាប័នទាំងនេះរួមមាន ការវិភាគសង្ខេប ដែលធ្វើឡើងសម្រាប់ការបង្កើតផែនការគោលនេះនិងការបង្កើតបញ្ជីវិភាគមុខងារ ដែលបានធ្វើឡើង ជាផ្នែកមួយនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការងារបន្ថែមទៀត ត្រូវបានគ្រោងឡើងដែលស្ថិតនៅក្រោមកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំបញ្ជីវិភាគធនធាន ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារ នឹងមានការវាយតម្លៃសមត្ថភាពនៅកម្រិតនីមួយៗ។ លើសពីនេះ មានគម្លាតជាច្រើន នៅក្នុងការវិភាគដែលមានស្រាប់ទាំងនេះ ជាពិសេស ខណៈពេលដែល "អង្គការលេខ" ជាផ្លូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានភាពច្បាស់លាស់ មានការរៀបចំបញ្ជីវិភាគ ឬ ការវិភាគតិចតួចតែប៉ុណ្ណោះលើយន្តការ ភាពទំនាក់ទំនង និងប្រសព្វគ្នារបស់អង្គភាព។

✓ **ការបង្កើតភាពជាដៃគូរវាងស្ថាប័ន** (institutional twinning) - "ការបង្កើតភាពជាដៃគូ" រវាងស្ថាប័ននានា អាចជាយុទ្ធសាស្ត្រដែលមានប្រសិទ្ធភាពមួយ ដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការរយៈពេល វែងនៃការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័នដែលមានភាពស្មុគស្មាញ។ IIEP នឹងក្លាយជាស្ថាប័ន

ដៃគូជាមួយនឹង វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងអប់រំផង និងសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញផង) ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្នែកការស្រាវជ្រាវអំពីការអប់រំ។

- ✓ **ការបង្កើត ឬការធ្វើសនិទានកម្មក្រុមបណ្តាញ ឬ គណៈកម្មាធិការ សម្រាប់គោលបំណងជាក់លាក់** : នៅក្នុងករណីមួយចំនួន ចាំបាច់ត្រូវបង្កើតនូវយន្តការថ្មីៗ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ឬ អនុវត្តកិច្ចការរួមគ្នា ដោយវិស័យជាច្រើន។ ឧទាហរណ៍ ការបង្កើតបណ្តាញដែលមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីគាំទ្រដល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការសហការគ្នា រវាងអ្នកផ្តល់សេវា និងអ្នកផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ។

- ✓ **ការផ្តល់ធនធាន និងការផ្តត់ផ្តង់ឱ្យចំគោលដៅ** : សមត្ថភាព នឹងទទួលបានការគាំទ្រតាមរយៈការផ្តល់ធនធានសម្ភារឱ្យចំគោលដៅ។ ធនធានទាំងនេះនឹងត្រូវកំណត់ និងដាក់អាទិភាព ទៅតាមសក្តានុពលរបស់វា ដើម្បីជួយធ្វើឱ្យមានការកែលម្អឱ្យបានច្រើន និងប្រកបដោយនិរន្តរភាពទៅតាមរបៀបដែលប្រព័ន្ធមានដំណើរការ ឬ បង្កើនប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីឱ្យមន្ត្រីអាចបំពេញតួនាទីរបស់ពួកគេ និងអាចដោះស្រាយបញ្ហាជាអាទិភាពនានាបាន។

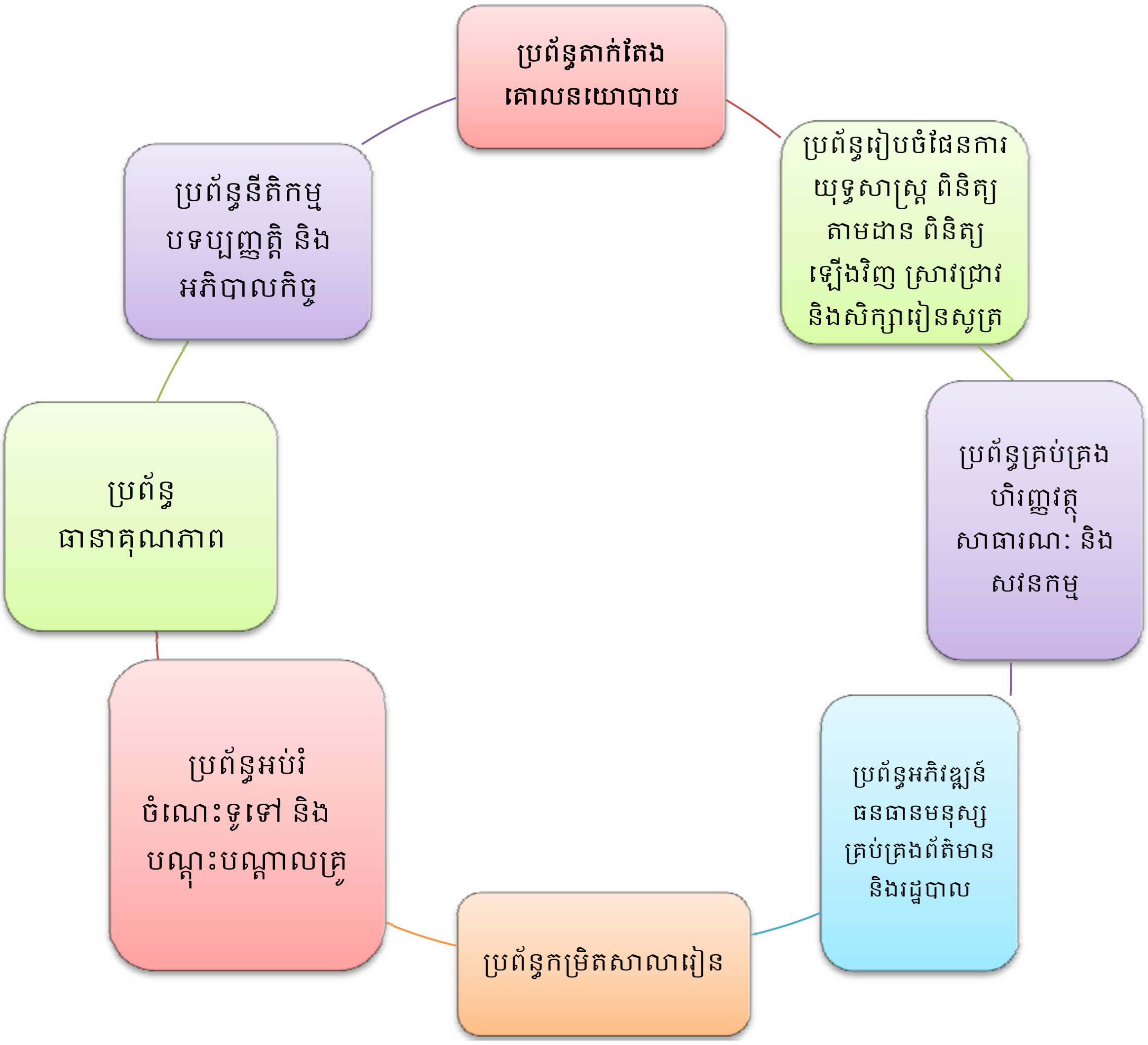
ឧបសម្ព័ន្ធ ២ : ការប្រើប្រាស់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យវាយតម្លៃរបស់ OECD-DAC សម្រាប់ធ្វើការបង្កើត ផែនការគោលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ	ដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រោមផែនការគោលនេះ	ការសម្រេចបាននូវគោលបំណងនិងផលសម្រេចនៃផែនការគោលនេះ
ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ	ភាពសក្តិសិទ្ធនៃយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព នឹងត្រូវបានធានាតាមរយៈការប្រើប្រាស់មេរៀន ដែលទទួលបានពីបរិបទ និងមេរៀនជាអន្តរជាតិ ពាក់ព័ន្ធនឹងយុទ្ធសាស្ត្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (ឧ. អភិក្រមនៃការបណ្តុះបណ្តាល ការប្រើប្រាស់ជំនួយបច្ចេកទេស)	ការសម្រេចបាននូវផលសម្រេច និងគោលបំណង នឹងបង្កើនភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃគ្រប់ការងារទាំងអស់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅកម្រិតផ្សេងៗដោយផ្ទាល់
ប្រសិទ្ធភាព	ផែនការគោលនេះគាំទ្រដល់ការបង្កើតអភិក្រមដែលមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា ដោយឈរមូលដ្ឋាន "ការអនុវត្តល្អ"។ ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈការកាត់បន្ថយការងារដែលត្រួតគ្នា និងជាន់គ្នានៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការធានាថាថវិកានានា នឹងត្រូវគាំទ្រដល់អន្តរាគមន៍ និងយុទ្ធសាស្ត្រនានា ដែលទំនងជានឹងមានភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងមានប្រសិទ្ធភាពចំណាយជាងគេ នៅក្នុងការសម្រេចឱ្យបាននូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។	ការសម្រេចនូវផលសម្រេច និងគោលបំណង នឹងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃគ្រប់ការងារទាំងអស់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៅកម្រិតផ្សេងៗ ដោយផ្ទាល់។ យន្តការដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងមុន និងការមានសមត្ថភាពប្រសើរជាងមុនសម្រាប់រៀបចំផែនការ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ នឹងធានាឱ្យមានការប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព។ ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ នឹងគាំទ្រដល់ការរក្សាបុគ្គលិក ក៏ដូចជាកាត់បន្ថយការឈប់ និងចូលថ្មីរបស់បុគ្គលិក និងការខ្វះខាតបុគ្គលិក។
ភាពពាក់ព័ន្ធ	ផលសម្រេច និងយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗនៃផែនការគោលនេះ	ការសម្រេចបាននូវផលសម្រេច និងគោលបំណងរបស់ផែនការគោលនេះ

	ត្រូវបានកំណត់តាមរយៈការវិភាគស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នភាព។ ការវិភាគបែបនេះ នឹងជួយធានាឱ្យមានភាពពាក់ព័ន្ធចំពោះអាទិភាពគោលនយោបាយ តម្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗនឹងការងារអប់រំ ដែលតម្រូវការទាំងនេះត្រូវបានពួកគេធ្វើការកំណត់ដោយខ្លួនឯង និងចំពោះបរិបទរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។	នឹងមានភាពពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ចំពោះការបំពេញតម្រូវការ និងអាទិភាពរបស់ប្រព័ន្ធ ដូចជា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ធំៗជាដើម។ ការទទួលស្គាល់ថា "គោលនយោបាយទី ៣" គឺជាគោលនយោបាយ ដែលមិនអាចខ្វះបាន ដើម្បីសម្រេចគោលនយោបាយទី ១ និងទី ២ និង ចំពោះការសម្រេចនូវគោលបំណងរយៈពេលមធ្យម និងគោលដៅអភិវឌ្ឍសហស្សវត្សរ៍កម្ពុជាលើផ្នែកការអប់រំ។
និរន្តរភាព	ការពង្រឹងអភិក្រមសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាល និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដទៃទៀត ការបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់លើតួនាទីផ្ដល់ការណែនាំផ្ទាល់របស់ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស នឹងគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ យន្តការនានានឹងត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដើម្បីគាំទ្រដល់ការរៀនសូត្រ និងការគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីកាត់បន្ថយការពឹងអាស្រ័យលើវគ្គសិក្សាជំនួយបច្ចេកទេសពីខាងក្រៅ។ល។ ការរៀបចំផែនការ ដើម្បីធ្វើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព នឹងត្រូវដាក់បញ្ចូល យ៉ាងពេញលេញទៅក្នុងដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដោយធានាថាដំណើរការនេះអាចគ្រប់គ្រងទៅបាន	ផែនការគោលនេះ មានគោលបំណងកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័ន នៅក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលបើតាមនិយមន័យនឹងគាំទ្រដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តប្រកបដោយនិរន្តរភាពក្នុងរយៈពេលវែង។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នឹងស្ថិតក្នុងស្ថានភាពកាន់តែប្រសើរ ដើម្បី វាយតម្លៃ និងគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន។ ការធ្វើបែបនេះនឹងផ្ដល់លទ្ធភាពឱ្យដៃគូអភិវឌ្ឍន៍កាន់តែអាចតម្រឹមការគាំទ្ររបស់ពួកគេ ឱ្យស្របទៅនឹងផែនការរបស់រដ្ឋាភិបាល និងតាមរយៈការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធរដ្ឋាភិបាល។

	និងមិនត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជា "កិច្ចការ" បន្ថែមនោះឡើយ។	
ផលប៉ះពាល់ (ផលរយៈពេលវែង)	↓ ចំណុចខាងលើនេះបញ្ចូលគ្នា នឹងនាំឱ្យមានដំណើរការ និងយុទ្ធសាស្ត្រដែលអាចសម្រេចផលរយៈពេលវែងពិតប្រាកដមកលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	↓ ចំណុចខាងលើនេះបញ្ចូលគ្នា នឹងធានា ថាការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ នឹងនាំឱ្យមានផលរយៈពេលវែង ពិតប្រាកដលើការទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ និងការរៀនសូត្រទទួលបានលទ្ធផលល្អ

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣ : ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង



ចូរកត់សម្គាល់ថា ប្រព័ន្ធជាច្រើនក្នុងចំណោមប្រព័ន្ធទាំងនេះ គឺគ្របដណ្តប់លើនាយកដ្ឋានជំនាញលើសពីមួយ ហើយប្រព័ន្ធភាគច្រើនដំណើរការទៅដោយឆ្លងកម្រិតរដ្ឋបាលជាច្រើនទៀត។

ឧបសម្ព័ន្ធ ៤ : ការវិភាគលើសមត្ថភាព តាមរយៈគំរូអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ការសម្រេចបាននូវវឌ្ឍនភាពជាច្រើនពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹង "សមាសភាគ" ទាំង៤ នៃក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដែលបង្ហាញនៅក្នុងរូបភាពទី១។ ជាមួយគ្នានោះដែរ ក៏នៅមានបញ្ហាប្រឈមដែលត្រូវដោះស្រាយ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ បានសង្ខេបនៅផ្នែកខាងក្រោម។

- **ធនធានមនុស្ស**

កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាច្រើន ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពនៅកម្រិតផ្សេងៗពីគ្នា ជាពិសេសតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងសិក្ខាសាលានានា ដែលផ្តោតគោលដៅលើនាយកដ្ឋានរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ស្រុក នាយកសាលា គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនក្នុងការលើកកម្ពស់ឱ្យវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំមានតួនាទីកាន់តែខ្លាំងជាងមុន ក្នុងការគាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបន្តអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំ។ សមត្ថភាពគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្តកាន់តែមានភាពរឹងមាំជាងមុន ដែលស្តែងចេញតាមរយៈការបង្កើតនិងការអនុវត្តគោលនយោបាយថ្មីៗប្រកបដោយជោគជ័យ និងសម្រេចបាននូវវឌ្ឍនភាពសម្រាប់សូចនាករលើវិស័យសំខាន់ៗ។ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនជាច្រើន ក៏មានការកែលម្អយ៉ាងច្រើនផងដែរ។

ខណៈពេលដែលមានវឌ្ឍនភាពសំខាន់ៗ ក៏នៅមានការងារជាច្រើនទៀតដែលត្រូវធ្វើ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវសមត្ថភាពក្នុងកម្រិតអប្បបរមា នៅទូទាំងគ្រប់កម្រិតទាំងអស់របស់ប្រព័ន្ធអប់រំ។ សមត្ថភាពនិងការបំពេញការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានភាពខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងច្រើន នៅតាមតំបន់ដាច់ស្រយាល និងជួបការលំបាកច្រើនតែនៅក្រោយគេ។ និន្នាការនេះក៏កើតមាននៅកម្រិតសាលារៀន សហគមន៍ផងដែរ។ សាលារៀនជាច្រើនមិនបានសម្រេចតាមស្តង់ដារអប្បបរមានៃប្រសិទ្ធភាពនោះឡើយ ហើយសហគមន៍ខិតខំបំពេញតួនាទីរបស់ពួកគេ ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន កម្មវិធីអប់រំកុមារតូច និងមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍ផងដែរ។ តាមរយៈការលើកឡើងបែបនេះ សាលារៀននៅតាមតំបន់ជនបទមួយចំនួន ដូចជា សាលារៀនអណ្តែតទឹកជាដើម អាចទទួលបានប្រយោជន៍ពីគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន ដែលមានទឹកចិត្តខ្ពស់។ ដោយសារតែគេរំពឹងថានឹងមានការកើនឡើងនូវតម្រូវការមកលើកម្រិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រោមក្របខ័ណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការបន្តពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅកម្រិតទាំងនេះ គឺជាអាទិភាពដ៏សំខាន់មួយ។ ភាពរីកចម្រើននាពេលពេលថ្មីៗនេះ ក្នុង

ការវិភាគទិន្នន័យដែលមានការបែងចែកតាមប្រភេទ នាំឱ្យគេទទួលបានព័ត៌មាននិងសូចនាករជាច្រើនសម្រាប់ធ្វើការកំណត់រកស្រុកដែលនៅមានការខ្វះខាត ហើយដែលនឹងជួយគាំទ្រដល់ការកំណត់គោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនាពេលអនាគត។

ភាពចាំបាច់ផងដែរ ដើម្បីធ្វើការពង្រឹងអភិក្រម ដែលប្រើប្រាស់សម្រាប់ធ្វើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដោយផ្លាស់ពីសិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាលរៀបចំតែម្តងចប់ អំពីចំណេះដឹង និងជំនាញ បច្ចេកទេសទៅជាកម្មវិធី "បន្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ" ដែលមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា។ អភិក្រមដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងមានរយៈពេលវែងជាងមុននឹងគាំទ្រដល់អ្នកគ្រប់គ្រងនិងមន្ត្រីនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ សមត្ថភាព និងការអនុវត្ត ដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ ប៉ុន្តែដែលចាំបាច់ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបន្តវឌ្ឍនភាពក្នុងការសម្រេចគោលដៅវិស័យអប់រំ នៅក្នុងបរិបទស្ថាប័ន ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សបែបនេះ។ នេះតម្រូវឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យបានច្រើនជាងមុនលើការកំណត់ និងការកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័ន ដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពល្អបំផុត ដើម្បីក្លាយជាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែងអំពីការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

- ប្រព័ន្ធ

នៅក្នុងទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ មានការអភិវឌ្ឍជាច្រើន សម្រាប់ប្រព័ន្ធវិស័យអប់រំ។ ការរៀបចំផែនការកាន់តែមានភាពប្រសើរជាងមុន ជាមួយនឹងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។ អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់គឺ វឌ្ឍនភាពនៅក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធសម្រាប់ធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យ និង EMIS បាននាំឱ្យមានទិន្នន័យកាន់តែច្រើនសម្រាប់ធ្វើការពិនិត្យតាមដានលទ្ធផលការងារ។ នៅក្នុងការគាំទ្រដល់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការអភិវឌ្ឍធនធាមនុស្ស ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា បានអនុវត្តសមាសភាគនានានៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានកែសម្រួលពិពណ៌នាការងារ បានគាំទ្រដល់ការបញ្ច្រាបយេនឌ័រ និងបានផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងទូទៅ ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីភាសាអង់គ្លេស និង ICT ជាដើម។ សមិទ្ធផលសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធ នឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរួមមានការរៀបចំថវិកាដំណើរការសាលារៀន និងការរៀបចំថវិកាកម្មវិធី ដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រប្រកបដោយជោគជ័យដល់ការផ្តល់ថវិកាឱ្យមកដល់កម្រិតផ្តល់សេវា។ សមត្ថភាពផ្នែកនីតិកម្ម និងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ កំពុងមានការរីកចម្រើន ហើយវិស័យអប់រំបានក្លាយជាវិស័យនាំមុខគេមួយ ក្នុងការរៀបចំបញ្ជីវិភាគមុខងារសម្រាប់ត្រៀមរៀបចំធ្វើការផ្ទេរមុខងារ។ នៅកម្រិតសាលារៀន និងសហគមន៍ មានការបង្កើតកម្រងសាលារៀន គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន ការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យនូវ

ចរិកាដំណើរការសាលារៀន និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ដោយផ្តោតជាសំខាន់លើការអភិវឌ្ឍសាលាកុមារមេត្រី។

ដូចករណីមុនៗផងដែរ បញ្ហាប្រឈមនៅតែមាន។ កំណែទម្រង់សំខាន់ៗ កំពុងស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការនៅឡើយ ហើយក្របខ័ណ្ឌនិងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការងារជាច្រើននៅមិនទាន់ត្រូវបានបង្កើតឡើងឱ្យបានពេញលេញនៅឡើយ។ ការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈជារួមនៅមានភាពយឺតយ៉ាវ។ ប្រព័ន្ធសម្រាប់រៀបចំផែនការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ចាំបាច់ត្រូវតែមានការអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀត ជាពិសេស សម្រាប់ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសម្រាប់ទំនាក់ទំនងរវាងកម្រិតទាំងនេះ។ ចាំបាច់ត្រូវមានផងដែរគឺការបោះជំហានទៅមុខទៀត ដើម្បីឱ្យមានការរៀបចំផែនការ និងការវាយការណ៍ផ្តោតលើលទ្ធផល។ ដើម្បីឱ្យការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចអនុវត្តទៅបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ចាំបាច់ត្រូវមានការកសាងសមត្ថភាពបន្ថែមទៀត លើការវិភាគប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការរៀបចំបញ្ជីវិភាគធនធាន និងការធ្វើការវាយតម្លៃលើសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ នៅកម្រិតសាលារៀន សហគមន៍កម្រងសាលាជាច្រើន បំពេញមុខងារ តែកម្រិតមូលដ្ឋានប៉ុណ្ណោះ និងក្នុងពេលជាមួយគ្នា មានគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនជាច្រើន ដែលមានសមាជិកនិងមានតួនាទីនៅមានកម្រិត ហើយនៅមានការចូលរួមដោយប្រសិទ្ធភាពមានតិចតួច នៅឡើយពីសហគមន៍ទាំងមូល។ ប្រព័ន្ធអប់រំកុមារតូច និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍ក៏ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការអភិវឌ្ឍបន្ថែមផងដែរ។ វឌ្ឍនភាព ដើម្បីឈានទៅសម្រេចឱ្យបាននូវសមធម៌ និងសមភាពយេនឌ័រក្នុងជួរបុគ្គលិក នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ ចាំបាច់ត្រូវមានការពន្លឿនបន្ថែមទៀត។

ដូចនេះ ការបន្តនិងពង្រឹងការគាំទ្រ ដើម្បីពង្រឹងគ្រប់ប្រព័ន្ធទាំងអស់របស់វិស័យអប់រំតាម លក្ខណៈរួម គឺជាអាទិភាពមួយ។

- **យន្តការ ដើម្បីឱ្យមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា ការសហការគ្នា និងការសម្របសម្រួលជាមួយគ្នា ទៅវិញទៅមក**

នៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ សម្រេចបានវឌ្ឍនភាពជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្របសម្រួលក្នុងវិស័យទាំងមូល ក៏ដូចជាការសម្របសម្រួលជាមួយនឹងដៃគូអភិវឌ្ឍនានា ដែលគាំទ្រដល់ប្រសិទ្ធភាពហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការ។ ផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០១១-២០១៣ ជាសមិទ្ធផលដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងអភិក្រមទូទាំងវិស័យសម្រាប់ធ្វើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៅក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ នាយកដ្ឋានជំនាញបានទទួលឱកាស ដើម្បីកំណត់ពីតម្រូវការ និងអាទិភាពរបស់ខ្លួនដោយ

ខ្លួនឯង។ ការបង្កើតមូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១១ បានផ្តល់ឱកាសមួយឱ្យដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អាចគាំទ្រដល់អភិក្រម ដែលមានលក្ខណៈយុទ្ធសាស្ត្រជាងមុន តាមរយៈការផ្តល់មូលនិធិដែលមិនមានការគ្រោងទុកសម្រាប់គោលបំណងអ្វីមួយ ដើម្បីគាំទ្រដល់ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាអាទិភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ខ្សែបណ្តោយនៃការគ្រប់គ្រង ត្រូវបានកំណត់យ៉ាងល្អ ប៉ុន្តែមានការទទួលស្គាល់ថាខ្សែបណ្តោយមួយចំនួនអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ក្រោមកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ។ យន្តការសម្រាប់ធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ តាមរយៈប្រព័ន្ធ "ជនបង្គោល" នៅតាមនាយកដ្ឋានសំខាន់ៗ និងនៅកម្រិតផ្សេងៗពីគ្នា ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលបានការគាំទ្រតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល។

បើទោះបីជាមានវឌ្ឍនភាពបែបនេះក៏ដោយ ក៏យន្តការជាច្រើនត្រូវការកំណត់ និងគាំទ្របន្ថែមទៀត។ នៅកម្រិតវិស័យ ចាំបាច់ត្រូវមានយន្តការ ដើម្បីធានាឱ្យមានការ "ការដឹកនាំជាយុទ្ធសាស្ត្រ" ចំពោះការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលកំពុងមាន ដោយដាក់បញ្ចូលការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង ការវិភាគសមត្ថភាព និងការកំណត់ពីតម្រូវការដែលកំពុងបន្តធ្វើនាពេលបច្ចុប្បន្ន ជាមួយនឹងការវិភាគ និងការរៀបចំផែនការជាយុទ្ធសាស្ត្រនៅកម្រិតវិស័យទាំងមូល។ មានវិសាលភាពសម្រាប់ធ្វើឱ្យមានវឌ្ឍនភាពបន្ថែមទៀត នៅក្នុងការតម្រឹមរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងការបង្កើតយន្តការ ដើម្បីពង្រឹងការរៀនសូត្រពីអន្តរាគមន៍នានាដែលគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងការបញ្ជ្រាប មេរៀន និងយុទ្ធសាស្ត្រនានា ឱ្យបានពេញលេញចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធរបស់រដ្ឋាភិបាល។ យន្តការតាមខ្សែទទឹង ឧទាហរណ៍ ការបំពេញការងារឆ្លងនាយកដ្ឋានដែលមិនទាន់មានការអភិវឌ្ឍឱ្យបានពេញលេញនៅឡើយ ហើយនៅតែមានការប្រើប្រាស់ "អភិក្រមដោយឡែកៗពីគ្នា" សម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងការអនុវត្ត។ បញ្ហាប្រឈមរឹតតែធំនៅកម្រិតនីមួយៗ ក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវ "ការធ្វើការងាររួមគ្នា" រវាងវិស័យមួយ និងវិស័យមួយទៀត ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានានា ដែលជាកង្វល់រួម។

ដូចនេះ អាទិភាពគន្លឹះ គឺត្រូវបន្តផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការបន្តវិភាគស្ថាប័ន និងការបង្កើតយន្តការដែលមានលក្ខណៈល្អបំផុត ក្នុងការសម្របសម្រួលពីរបៀបធ្វើការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរឹងមាំ និងភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៅក្នុងវិស័យទាំងមូល។

- **បរិយាកាសដែលផ្តល់ភាពអនុគ្រោះ**

មានកត្តាគាំទ្រជាច្រើននៅក្នុងបរិបទទាំងមូល ដូចជា ការប្តេជ្ញាចិត្តកម្រិតនយោបាយចំពោះការអប់រំ កម្មវិធីកំណែទម្រង់ធំៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងការគាំទ្រយ៉ាងច្រើនពី

ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើន ទាំងការគាំទ្រដោយផ្ទាល់ចំពោះវិស័យអប់រំ និងផ្នែកដទៃទៀត ដែលនឹងគាំទ្រដោយប្រយោលដល់វឌ្ឍនភាពនានាក្នុងវិស័យអប់រំ។ លើសពីនេះ មានអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាច្រើន បានគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រដ្ឋាភិបាលនៅកម្រិតផ្សេងៗពីគ្នាក្នុងវិស័យអប់រំ និងការងារពាក់ព័ន្ធ ដូចជា សុខភាព ការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចជាដើម។

ក្នុងពេលជាមួយគ្នា មានបញ្ហាប្រឈម ដែលបានស្តែងចេញតាមរយៈបរិយាកាសសង្គម-វប្បធម៌ និងស្ថាប័ន។ បទដ្ឋានសង្គមទាំងមូលផ្តោតលើការលើកកម្ពស់ឱ្យមានភាពអនុលោមច្រើនជាងការច្នៃប្រឌិតថ្មី ឬ ការបង្កើតថ្មី។ ដៃគូអភិវឌ្ឍនៅមិនទាន់អាចសម្រេចបាននូវសុខុដុមនីយកម្ម និងការតម្រឹមឱ្យបានពេញលេញដូចដែលចង់បាន ហើយបានដាក់ចេញនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពអាក្រានៅឡើយ។ ខណៈពេលដែលមានអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលជាច្រើននៅតែបន្តមានថ្មីៗបន្ថែមទៀត ហើយជារួម សហគមន៍នៅបន្តបំពេញតួនាទីក្នុងការអប់រំក្មេងៗរបស់ពួកគេ។

សក្តានុពលរបស់ស្ថាប័នឧត្តមសិក្សា ក្នុងការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍការងារគ្រប់គ្រងការអប់រំ និងការអប់រំចំណោះទូទៅ ទើបតែត្រូវបានគេចាប់ផ្តើមដឹងតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចមាននៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំឆ្នាំ ២០១២ នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា ដែលគាំទ្រដល់ការស្រាវជ្រាវអំពីការអប់រំ នៅមិនទាន់មានសមត្ថភាពបំពេញទៅតាមស្តង់ដារអាស៊ាន ដែលគេចង់បាននៅឡើយនោះទេ។ សក្តានុពលនៃភាពជាដៃគូជាមួយនឹងវិស័យឯកជន បាននិងកំពុងស្វែងយល់បន្ថែមទៀត។ ខណៈពេលដែលការទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ មិនស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងទាំងស្រុងរបស់វិស័យអប់រំ ការប្រើប្រាស់អភិក្រមដែលកាន់តែមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នាច្រើនជាងមុន តាមរយៈផែនការគោលនេះ គឺជាជំហានដ៏សំខាន់មួយ។ ការប្រើប្រាស់អភិក្រមបែបនេះអាចជាកាលានុវត្តភាពមួយ ដើម្បីចូលរួមក្នុងកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ ដែលមាននិរន្តរភាពជាងមុន ក្នុងការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានសកម្មភាពបំពេញបន្ថែមដល់គ្នាទៅវិញទៅមក ដែលនឹងមានឥទ្ធិពលលើបរិបទទូលំទូលាយ ដែលប្រព័ន្ធអប់រំកំពុងដំណើរការនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ៥ : ការដាក់បញ្ចូលគោលបំណង និងចំណុចដៅនានានៃផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០១១-២០១៣ ទៅក្នុងផែនការគោលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០១១-២០១៥

វត្ថុបំណងនៃផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០១១-២០១៣	ផែនការគោលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០១១-២០១៥
១. តួនាទី មុខងាររបស់អង្គភាពនិងកម្រិតនីមួយៗរបស់ប្រព័ន្ធអប់រំមានភាពច្បាស់លាស់ (វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ) ១ក. អង្គភាពនីមួយៗមានបទប្បញ្ញត្តិរៀងៗខ្លួន	ផលសម្រេចទី៣: ពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីគាំទ្រ និងអនុវត្តច្បាប់និងកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងវិស័យអប់រំ
១ខ. ការគាំពារ និងអភិវឌ្ឍកុមារតូចតាមខ្នងផ្ទះនិងតាមសហគមន៍ ១គ. គោលនយោបាយគាំពារ និងអភិវឌ្ឍកុមារតូច ១ឃ. ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ អណាត្តិការងារនិងមុខងារច្បាស់លាស់	**ផលសម្រេចទី៦:** ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីអប់រំកុមារតូច និងកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់នាយកសាលា ការផ្តល់ការអប់រំចំណេះទូទៅ និងការធានាគុណភាពនៃការអប់រំ
២. រចនាសម្ព័ន្ធផ្គូរផ្គងជាមួយនឹងតួនាទី និងមុខងារ ២ក. ក្រុង ស្រុក មានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ និងមានលក្ខណៈងាយស្រួលជាងមុន	**ផលសម្រេចទី៣:** ពង្រឹងសមត្ថភាព ដើម្បីគាំទ្រ និងអនុវត្តច្បាប់ និងកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងវិស័យអប់រំ **ផលសម្រេចទី១:** ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ និងប្រធានអង្គភាពនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងពង្រឹងភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងការសម្របសម្រួលការងាររបស់មន្ទីរអប់រំខេត្ត ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

២ខ. ពិពណ៌នាការងារមានភាពច្បាស់លាស់ និងភាពសុក្រឹត	**ផលសម្រេចទី៤**: ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រង អភិវឌ្ឍនិងផ្ដល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយ ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ និងដើម្បីឱ្យការងាររដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង និងការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ
២គ. ក្រុមការងារសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ នៅថ្នាក់ខេត្ត ស្រុក និងសហគមន៍ (មជ្ឈមណ្ឌល សិក្សាសហគមន៍) ២ឃ. កម្រងសាលារៀនមានដំណើរការបានល្អ ២ច. ការបង្កើនការចូលរួមរបស់សាលារៀនសហគមន៍ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន	**ផលសម្រេចទី៦**: ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីអប់រំកុមារតូច និងកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់នាយកសាលា ការផ្ដល់ការអប់រំចំណេះទូទៅ និងការធានាគុណភាពនៃការអប់រំ
៣. ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ៣ក. ព័ត៌មានមានសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង ៣ខ. បណ្ណសារ និងកំណត់ត្រានានាអាចប្រើប្រាស់បាន ៣គ. គោលការណែនាំអំពីរដ្ឋបាល មាន និងអាចប្រើប្រាស់បាន	**ផលសម្រេចទី៤**: ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រង អភិវឌ្ឍ និងផ្ដល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ធនធានមនុស្សប្រកប ដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ និងដើម្បីឱ្យការងាររដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ និងការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ
៣ឃ. EMIS, HRMIS, PFMIS ផ្ដល់ព័ត៌មានដល់ការសម្រេចចិត្តអំពីការគ្រប់គ្រង	**ផលសម្រេចទី២**: ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ធ្វើការវិភាគ រៀបចំផែនការ ពិនិត្យតាមដាន ពិនិត្យឡើងវិញ និងវាយតម្លៃនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ **និងទី៤**: ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រង អភិវឌ្ឍ និងផ្ដល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ និងដើម្បីឱ្យការងាររដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ និងការគ្រប់គ្រង

	ព័ត៌មាន អាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ
៣ង. ការសម្រេចចិត្តផ្អែកបុគ្គលិកធ្វើឡើងដោយផ្អែកទៅតាមការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលការបំពេញការងារ	**ផលសម្រេចទី៤**: ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រង អភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ និងដើម្បីឱ្យការងាររដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង និងការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ
៣ច. លទ្ធកម្មត្រូវបានធ្វើឡើង ទៅតាមបទបញ្ញារបស់រដ្ឋាភិបាល	**ផលសម្រេចទី៥**: ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការធ្វើសវនកម្ម
៣ឆ. ធាតុចូលត្រូវបានផ្តល់ទាន់ពេលវេលា និងប្រកបដោយសមធម៌	**ផលសម្រេចទី៦**: ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីអប់រំកុមារតូច និងកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់នាយកសាលា ការផ្តល់ការអប់រំចំណេះទូទៅ និងការ ធានាគុណភាពនៃការអប់រំ
៣ជ. ថវិកាមានភាពប្រាកដនិយម និងទាន់ពេលវេលា និងមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ	**ផលសម្រេចទី៥**: ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការធ្វើសវនកម្ម
៣ឈ. ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់	**ផលសម្រេចទី៥**: ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការធ្វើសវនកម្ម
៣ញ. សវនកម្មទៀងទាត់នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់និងសម្រាប់គ្រប់អង្គភាពទាំងអស់	
៤. ការរៀបចំផែនការមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងមានសង្គតិភាព នៅទូទាំងប្រព័ន្ធទាំងមូល ៤ក. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានបង្កើត	ផលសម្រេចទី២: ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ធ្វើការវិភាគ រៀបចំផែនការ ពិនិត្យតាមដាន ពិនិត្យឡើងវិញ និងវាយតម្លៃនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់

ឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយប្រើប្រាស់គោលការណ៍ណែនាំ ៤ខ. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ គឺផ្អែកទៅតាមទិន្នន័យដែលល្អបំផុតនិងផ្តោតលើការសម្រេចគោលបំណងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ៤គ. ផែនការអភិវឌ្ឍជាយុទ្ធសាស្ត្រនៅថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ស្រុក ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ៤ឃ. ផែនការត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ និងត្រៀមរៀបចំសម្រាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំជាតិបន្ទាប់	
៥. ដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ក. ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដែលមានលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈ	
ខ. ការបំពេញការងារ និងការរាយការណ៍របស់សាលារៀនត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការចូលរួម	
គ. ការវិភាគ និងការវាយតម្លៃជាទៀងទាត់ និងមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ	
ឃ. DTMTs ផ្តល់នូវព័ត៌មានត្រឡប់/ដំបូន្មានក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធដល់សាលារៀន	**ផលសម្រេចទី៦:** ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីអប់រំកុមារតូច និងកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់នាយកសាលា ការផ្តល់ការអប់រំចំណេះទូទៅ និងការធានាគុណភាពនៃការអប់រំ
ង. ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអប់រំកុមារតូច	
៦. ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ៦ក. ការពង្រាយបុគ្គលិកសមស្រប	**ផលសម្រេចទី៤:** ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រង អភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ និង
៦ខ. គុណវុឌ្ឍិសមស្រប	

	ដើម្បីឱ្យការងាររដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ និងការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ
៦គ. អនុវត្តចំណេះដឹង និងជំនាញនានា	**ទូទៅ**
៦ឃ. នាយកសាលាមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់	**ផលសម្រេចទី៦:** ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីអប់រំកុមារតូច និងកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់នាយកសាលា ការផ្តល់ការអប់រំចំណេះទូទៅ និងការធានាគុណភាពនៃការអប់រំ
៦ង. គ្រូបង្រៀនអាចអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាថ្មីបាន	មិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្រោមផែនការគោល
៦ច. បង្កើនជំនាញភាសាអង់គ្លេស ជំនាញស្វែងរកថវិកា និងជំនាញរៀបចំផែនការ	**ផលសម្រេចទី២:** ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធសម្រាប់ធ្វើការវិភាគ រៀបចំផែនការពិនិត្យតាមដាន ពិនិត្យឡើងវិញ និងវាយតម្លៃ នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ **និងទី៤:** ពង្រឹងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រង អភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ និងដើម្បីឱ្យការងាររដ្ឋបាល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍និងការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ
៧. ការស្រាវជ្រាវផ្តល់ព័ត៌មានដល់ការបំពេញការងារ ៧ក. ការស្រាវជ្រាវក្នុងស្រុកផ្តល់នូវព័ត៌មានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ៧ខ. ឯកសារស្រាវជ្រាវត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយនៅក្នុងក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះ និងសន្និបាតអប់រំ	**ផលសម្រេចទី៧:** ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនិងស្ថាប័នអប់រំឧត្តមសិក្សាដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាល អំពីការគ្រប់គ្រងការអប់រំ និងគាំទ្រដល់ការស្រាវជ្រាវនិងការរៀនសូត្រពាក់ព័ន្ធដែលមានគុណភាពខ្ពស់នៅទូទាំងវិស័យអប់រំទាំងមូល។

៧គ. ឯកសារស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានលើកយកមកធ្វើការពិភាក្សា នៅក្នុងការពិនិត្យឡើងវិញលើលទ្ធផលការងាររបស់វិស័យនៅថ្នាក់ខេត្ត	
៨. បន្ទប់ ICT	មិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្រោមផែនការគោល
៨ក. បន្ទប់កុំព្យូទ័រ នៅក្នុងសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ៧០%	មិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្រោមផែនការគោល
៨ខ. ការបណ្ដុះបណ្ដាលវិក្រឹតការ នៅក្នុងសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ៧០%	មិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្រោមផែនការគោល
៨គ. មានថវិកាសម្រាប់បង់ថ្លៃអគ្គិសនី និងថៃទាំបន្ទប់ពិសោធន៍ នៅគ្រប់សាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទាំងអស់	មិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការគោល