



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ផែនការគោលស្តីពី
ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ
២០២០-២០២៤

ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១

បុព្វកថា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបាន និងកំពុងអនុវត្តផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការសម្រេចចិត្តវិស័យ “កសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ប្រកបដោយគុណភាព និងគុណធម៌ប្រសើរបំផុត លើគ្រប់ផ្នែក ដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើន ផ្អែកលើចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន”។ ផែនការគោលនេះជាក្របខណ្ឌការងាររួម ក្នុងការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយទី២ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ស្តីពីការលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅគ្រប់កម្រិតប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្នែកតាមតម្រូវការ ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ជាប្រព័ន្ធ និងប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវ និងជាទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ផ្ដោតលើលទ្ធផល ទាន់ពេលវេលា ការពិនិត្យតាមដាននិងរបាយការណ៍សមិទ្ធកម្មនិងយោបល់ត្រឡប់ វិធានការប្រកបដោយគណនេយ្យភាព និងយន្តការសម្រាប់កែលម្អគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងកម្មវិធីទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ផែនការគោលនេះ ផ្ដោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងបុគ្គល ដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ និងអាទិភាពកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំឱ្យបានជោគជ័យ។ ផែនការនេះបានបន្ស៊ីទៅនឹងផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យ និងក្របខ័ណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីអាទិភាពសំខាន់ៗក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។ ផែនការ គោលនេះបានកំណត់ពីតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមអនុវិស័យ និងបានកំណត់អាទិភាពសំខាន់ៗចំនួន៦ ដូចជា កំណែទម្រង់គោលនយោបាយ-ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស កំណែទម្រង់ ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងកំណែទម្រង់ការងារអធិការកិច្ច និងវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ព្រមទាំងបានកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពសំខាន់ៗដើម្បីគាំទ្រសម្រេចនូវកំណែទម្រង់អាទិភាពខាងលើ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាសូមកោតសរសើរ ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដៃគូអភិវឌ្ឍនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដែលបានចូលរួមគាំទ្រ និងរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មដល់ការរៀបចំផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ឱ្យសម្រេចបានដោយជោគជ័យ។ ក្រសួងសង្ឃឹមថា អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ជួយគាំទ្រ និងចូលរួមអនុវត្តផែនការគោលនេះ ឱ្យទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកម្ពុជា។

ថ្ងៃ **សៅរ៍ ១៦ ខែ កក្កដា** ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៨
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី **២១** ខែ **កក្កដា** ឆ្នាំ២០២១
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន

មាតិកា

បុព្វកថា.....	I
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ	V
អក្សរកាត់ និងពាក្យកាត់	VI
១ .ទិដ្ឋភាពរួមនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ២០២០-២០២៤	1
១.១. សេចក្តីផ្តើម និងដំណើរការរៀបចំ	1
១.២. អាទិភាពកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ	2
១.៣. ការកំណត់អត្ថន័យនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង	4
១.៤. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងបុគ្គល សម្រាប់ភាពប្រសើរឡើងនៃភាពជាអ្នក ដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រង	6
១.៤.១. ការកំណត់អត្ថន័យនៃពាក្យ“សមត្ថភាព” សម្រាប់ភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រង	6
១.៤.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតស្ថាប័ន	7
២ .សេចក្តីសង្ខេបអំពីកម្មវិធីអាទិភាព បញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព.....	7
២.១. ទិដ្ឋភាពរួមនៃលទ្ធផលពីការវិភាគស្ថានភាព និងអនុសាសន៍	7
២.១.១. បញ្ហាប្រឈមនៃការពង្រឹងប្រព័ន្ធ និងគម្លាតសមត្ថភាព	8
២.១.២. បញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតសមត្ថភាពនៅកម្រិតសាលារៀន	10
២.២. វិទ្យាប្រាក់លទ្ធផល ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤	14
៣ .ផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤	19
៣.១. ក្របខណ្ឌនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤	19
៣.១.១. ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានសម្របសម្រួល និងធ្វើសុខដុម នីយកម្ម សម្រាប់កែលម្អការគ្រប់គ្រងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈប្រសើរឡើង	19
៣.១.២. ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព	29
៣.១.៣. ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព / ប្រសិទ្ធផល	38

៣.១.៤. ផលសម្រេចទី៤៖ កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន - កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក	45
៣.១.៥. ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតសាលារៀន អាចផ្តល់នូវសេវាប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាប័ន្នកម្រិតខ្ពស់	55
៣.១.៦. ផលសម្រេចទី៦៖ រង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចធានាបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត	66
៤. ផែនការហិរញ្ញប្បទាន	71
៤.១. ផែនការចំណាយ	71
៤.២. កត្តាគួរពិចារណា	74
៤.៣. រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុង វិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤	75
៥. ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	78
៥.១. ការរៀបចំចាត់ចែងសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤	80
៥.២. សូចនាករពិនិត្យតាមដាន ទិន្នន័យគោល និងចំណុចដៅ	82
៥.៣. ប្រភពទិន្នន័យ និងនាយកដ្ឋានទទួលខុសត្រូវ	83
៥.៤. ការកំណត់អាទិភាព	83
៥.៥. របាយការណ៍	84
ឧបសម្ព័ន្ធ	87
ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ - សូចនាករ ទិន្នន័យគោល និងចំណុចដៅ	87
ផលសម្រេចទី១	87
ផលសម្រេចទី២៖	98
ផលសម្រេចទី៣៖	108
ផលសម្រេចទី៤៖	116
ផលសម្រេចទី៥	126
ផលសម្រេចទី៦៖	140
ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ គោលការណ៍គ្រឹះ និងអភិក្រមនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	148
ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ បញ្ហាគន្លឹះ និងអាទិភាពតាមកម្រិតបុគ្គល អង្គភាព ស្ថាប័ន តាមផលសម្រេចនីមួយៗ ..	151

ផលសម្រេចទី១៖	151
ផលសម្រេចទី២៖	152
ផលសម្រេចទី៣៖	154
ផលសម្រេចទី៤៖	155
ផលសម្រេចទី៥៖	157
ផលសម្រេចទី៦៖	158
តារាងទី១៖ យុទ្ធសាស្ត្រតាមអនុវិស័យ.....	3
តារាងទី២៖ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំឆ្នាំ២០៣០.....	6
តារាងទី ៣៖ ក្របខណ្ឌលទ្ធផល	14
តារាងទី ៤ ៖ ចំណាយសរុបតាមផលសម្រេច និងប្រភេទនៃសកម្មភាព	71
តារាងទី៥ ៖ ចំណាយប្រចាំឆ្នាំតាមផលសម្រេច	72
តារាងទី៦ ៖ ចំណាយជាមធ្យមតាមផលសម្រេច និងប្រភេទសកម្មភាព	73
តារាងទី៧ ៖ ការចំណាយតាមសកម្មភាពធំៗទាំង១០	73
តារាងទី៨៖ មជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេស ជាអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ផែនការគោលស្តីពី ការ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤-.....	76
តារាងទី៩៖ មុខងារពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅកម្រិតនីមួយៗ នៃការគ្រប់គ្រងផែនការគោលស្តីពីការ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា-.....	80
តារាងទី១០៖ លំហាត់កំណត់អាទិភាពផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ	84
តារាងទី១១៖ របាយការណ៍ពិនិត្យតាមការអនុវត្ត.....	84
តារាងទី១២៖ ទម្រង់របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ឧទាហរណ៍)).....	85
រូបភាពទី១ ៖ ការចំណាយប្រចាំឆ្នាំតាមផលសម្រេច	72
រូបភាពទី២៖ រចនាសម្ព័ន្ធមូលដ្ឋានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤-.....	78
រូបភាពទី៣៖ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ.....	79
រូបភាពទី៤៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤	86

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ក្រុមការងាររៀបចំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និង**ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភា ចារ្យ ណាត ប៊ុនរឿន** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលបានដឹកនាំ និងយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ ក្នុង ការធានាឱ្យសិស្សានុសិស្ស និងនិស្សិត អាចទទួលបានការសិក្សារៀនសូត្រទូទាំងប្រទេស ក្នុងអំឡុងពេលនៃការ រីក រាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។ នេះមានន័យថា វិស័យអប់រំទាំងមូលត្រូវបានស្តារឡើងវិញ ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធអប់រំមួយ ដែលមានភាពឆន់ ប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាបន្ន។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលបានចូលរួមរៀបចំផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០២០-២០២៤ ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ នេះរៀបចំឡើងនៅក្នុងបរិបទនៃការ រីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ដោយកិច្ចប្រជុំ និងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់បានរៀបចំតាមរយៈប្រព័ន្ធអនឡាញ។ ការរៀបចំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ មានការអត់ធ្មត់ និងភាពបត់បែនខ្លាំងពីអ្នកចូលរួមទាំងក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងនៅក្រៅប្រទេស ជាពិសេសអ្នកជំនួយការបច្ចេកទេសបានចូលរួមតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ពីទីក្រុងឡុងដ៍ និងប៉ារីស។

សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះក្រុមការងារ Mott MacDonald Limited (Cambridge Education) ដែលបាន គាំទ្របច្ចេកទេសក្នុងការរៀបចំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។ សូមថ្លែងអំណរគុណ ដល់អង្គការយូនីសេហ្វ (ក្នុងនាមជាអ្នកគ្រប់គ្រងមូលនិធិភាពជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព (CDPF) ទាំងការចូលរួម គាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ដំណើរការរៀបចំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ក៏ ដូចជាការចូលរួម គាំទ្របច្ចេកទេស ការសម្របសម្រួល។ សូមថ្លែងអំណរគុណបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ ដែលមកពី នាយកដ្ឋានជំនាញរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែលបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការផ្តល់ជាគំនិត និងធាតុចូល ក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំនេះ។ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់សមាជិក ក្រុមការងារវិស័យអប់រំ សម្រាប់ការផ្តល់យោបល់ និងធាតុចូល ក្នុងការធ្វើឱ្យផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ក្លាយជាឯកសារ ដែលមានភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយសម្រាប់ប្រើប្រាស់នាពេលអនាគត។

សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសចំពោះ**ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ណាត ប៊ុនរឿន** រដ្ឋលេខាធិការ និងជាប្រធាន គណៈកម្មការដឹកនាំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលបានតម្រង់ទិសជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដឹកនាំក្នុងការរៀបចំ និងការត្រួតពិនិត្យក្នុងការធានាគុណភាព និងភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចាប់ពី ដំណាក់កាលចាប់ផ្តើមរៀបចំរហូតដល់ចប់។

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ **ឯកឧត្តម លឹម សុផា** អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានគោល នយោបាយនិងផែនការ **លោក អុន ស៊ីវុឌ្ឍនា** ប្រធាននាយកដ្ឋានផែនការ និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសរបស់ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ ក្នុងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ និងការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការរៀបចំ និង សម្របសម្រួលជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ប្រសិនបើគ្មានកិច្ចប្រឹងប្រែងទាំងនេះទេ ការរៀបចំផែនការគោលអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ២០២០-២០២៤ ពុំអាចបានទាន់ពេល និងមានគុណភាពខ្ពស់ឡើយ។

អក្សរកាត់ និងពាក្យកាត់

AOP	Annual Operational Plan	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
BSP	Budget Strategic Plan	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា
CDMP	Capacity Development Master Plan	ផែនការគោលន្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ
CFS	Child Friendly School	សាលាកុមារមេត្រី
CPD	Continous Profesional Development	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
D&D	Decentralization and Deconcentration	វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ
DIT	Department of Information Technology	នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន
DOE	District Office of Education	ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
DoP	Department of Planning	នាយកដ្ឋានផែនការ
Doper	Department of Personnel	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក
DoPo	Department of Policy	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ
DTMT	District Training and Monitoring Team	ក្រុមការងារបណ្តុះបណ្តាលនិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ស្រុក
EFMS	Education Financial Management System	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ
EQAD	Education Quality Assurance Department	នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ
EMIS	Education Management Information System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ
ESP	Education Strategic Plan	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
ESWG	Education Sector Working Group	ក្រុមការងារដៃគូអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំ
HEI	Higher Education Institutions	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា
HRPAP	Human Resource Policy Action Plan	ផែនការសកម្មភាពស្តីពីគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស
HRMIS	Human Resource Management Infirmation System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
HRMP	Human Resource Master Plan	ផែនការគោលន្តីពីធនធានមនុស្ស
ICT	Information Communication Technology	បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងប្រាស្រ័យទាក់ទង
INSET	Inservice Training	វិក្រឹតការ
M&E	Monitoring and Evaluation	ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ
MIS	Management Information System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង

MLE	Multi-Lingual Education	ការអប់រំពហុភាព
MoEYS	Ministry of education, Youth and Sport	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
NFE	Non-Formal Education	អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
NIE	National Institute of Education	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
NISE	National Institute for Special Education	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេស
NSDES	National Strategy for Development education Statistic	យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ
PFM	Public Financial Management	ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
POE	Provincial Office of Education	មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត
PQAIS	Provincial Quality Assurance Inspection System	ប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចធានាគុណភាពអប់រំថ្នាក់ខេត្ត
PTTC	Provincial Teacher Training College	សាលាគ្រូកោសល្យ និងវិគ្គឹតការខេត្ត
RGC	Royal Government of Cambodia	រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
RUPP	Royal University of Phnom Penh	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
SBM	School based Management	ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន
SDG	Sustainable Development Goal	គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ដោយចីរភាព
STEM	Science technology Engenering and Math	វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា
TEC	Teacher Education College	មហាវិទ្យាល័យគ្រូកោសល្យ
TEPS	Teacher Education Provider Standards	ស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការអប់រំគ្រូបង្រៀន
TPAP	Teacher Policy Action Plan	ផែនការសកម្មភាពស្តីពីគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន
TTD	Teacher Training Department	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិគ្គឹតការ
UNESCO	United Nations Educational Social & Cultural Organization	អង្គការសហប្រជាជាតិផ្នែកអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌
UNICEF	United Nations Children's Fun	មូលនិធិកុមារអង្គការសហប្រជាជាតិ

១.១. សេចក្តីផ្តើម និងដំណើរការរៀបចំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានកំណត់ច្បាស់ពី កសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងគុណធម៌ប្រសើរបំផុតលើគ្រប់ផ្នែក ដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើនផ្អែកលើចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន ។ ផែនការគោលន្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ជាក្របខណ្ឌរួមមួយក្នុងការគាំទ្រដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូអភិវឌ្ឍ ឆ្ពោះទៅសម្រេចនូវវត្ថុបំណងគោលនយោបាយដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣។ គោលនយោបាយទី២ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣ គឺធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ ផែនការគោលន្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ចូលរួមចំណែកក្នុងការសម្រេចបាននូវវត្ថុបំណងគោលនយោបាយទី (១) ធានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាពប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នាផងដែរ។ ផែនការបង្ហាញផ្លូវការអប់រំឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍដោយចីរភាព ទី៤ បានបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃការងារអភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រង ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ តាមរយៈការដឹកនាំរបស់នាយកសាលារៀន។ ផែនការបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ដោយចីរភាពទី៤ បានបញ្ជាក់ថា ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវអនុវត្តឱ្យបានស៊ីជម្រៅ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពនៅកម្រិតសាលារៀន។ អភិបាលកិច្ចនៅទូទាំងវិស័យអប់រំលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលទាមទារឱ្យដំណើរការអភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រងមានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព មានការចូលរួម និងមានប្រសិទ្ធភាព។¹

ផែនការគោលន្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ជាផែនការបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូអភិវឌ្ឍ កំណត់ទិសដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងកម្រិតបុគ្គល។ ផែនការគោលនេះ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងផែនការបង្ហាញផ្លូវការអប់រំឆ្នាំ២០៣០ របស់កម្ពុជា។ ផែនការគោលនេះ បានបន្តទៅនឹងផែនការតាមអនុវិស័យ និងក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមនិងវាយតម្លៃនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីអាទិភាពគន្លឹះនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព សម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំដោយជោគជ័យ។

ផែនការគោលន្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ រៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលកន្លងមកនៃការអនុវត្តផែនការគោលន្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ ដើម្បីធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ តាមរយៈការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ ផ្អែកលើតម្រូវការចាំបាច់ មានភាពពេញលេញ មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងអភិក្រមនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយចីរភាព។ ផែនការគោលនេះ ជំរុញការពង្រឹងយន្តការសម្របសម្រួល និងសុខដុមនីយកម្មភាពជាដៃគូរវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីគាំទ្រគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

ផែនការគោលន្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ចែកចេញជា៣ផ្នែកធំៗ៖ (១) ក្របខណ្ឌលទ្ធផល (២) តម្រូវការហិរញ្ញប្បទាន និង (៣) ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

ផែនការគោលនេះ រៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើប្រភពព័ត៌មាន ៣សំខាន់ៗ (១) ការវិភាគទិន្នន័យបឋម និងទិន្នន័យមានស្រាប់ដែលបានមកពីការពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ការពិនិត្យឡើងវិញលើឯកសារគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងរបាយការណ៍សង្ខេបនៃការវិភាគស្ថានភាពស្តីពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព (២) សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមការងារអនុវិស័យ

¹ Cambodia's Education 2030 Road Map – Sustainable Development Goal 4 (2019)

នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីកំណត់អាទិភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និង(៣) ទទួលមតិយោបល់ត្រឡប់ពីក្រុមការងារវិស័យ- អប់រំ ដែលសម្របសម្រួលដោយអង្គការយូនីសេហ្វកម្ពុជា។

១.២. អាទិភាពកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង អប់រំ

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ រៀបចំឡើងដោយផ្អែកតាមកំណែទម្រង់វិស័យ អប់រំ អាទិភាពតាមអនុវិស័យ និងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៩- ២០២៣ ។ ក្រសួងបានវិភាគលើសមិទ្ធផល អាទិភាព និងគម្លាតសមត្ថភាព ទាំង៧អនុវិស័យ (ការអប់រំកុមារតូច ការអប់រំបឋម សិក្សា ការអប់រំមធ្យមសិក្សានិងអប់រំបច្ចេកទេស ការអប់រំឧត្តមសិក្សា ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ការអភិវឌ្ឍយុវជន និងការអប់រំកាយ និង កីឡា)។ ក្រសួងក៏បានវិភាគលើសសរស្តម្ភទាំង ៥ (ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្របដណ្តប់ ការពន្យល់ឡើងវិញលើកម្មវិធី សិក្សា សៀវភៅសិក្សាគោល និងការកែលម្អបរិស្ថានសិក្សា ការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធអធិការកិច្ច ការពង្រឹងងាយស្រួលសិក្សា និងការ កែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា) និងយុទ្ធសាស្ត្រកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំទាំង ៨ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង (គោលនយោបាយអប់រំ ផែនការអប់រំ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ កំណែទម្រង់សាលារៀន (ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន) ការអប់រំឌីជីថល និងការបញ្ចូលយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ)។ ការកសាងភាពធន់ក្នុង វិស័យអប់រំបានដាក់បញ្ចូលបន្ថែមជាយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ ឆ្លងវិស័យ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្តល់ សេវាអប់រំក្នុងអំឡុងពេលនៃការរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ ។

របាយការណ៍ស្តីពីសមិទ្ធផលសំខាន់ៗនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ បានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ផែនការបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរ ភាពទី៤ កំណែទម្រង់សសរស្តម្ភទាំង៥ និងយុទ្ធសាស្ត្រកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ។

ផែនការគោលនេះ រៀបចំឡើងដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការវិស័យអប់រំ តាមរយៈការពង្រឹងសមត្ថ ភាពនៃភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដូចខាង ក្រោម៖

- ១) ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ សាធារណៈ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវនៃប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈការពង្រឹងយន្តការសម្រប សម្រួល និងសុខដុមនីយកម្មនៃការកសាងគោលនយោបាយ ផែនការអប់រំ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ។
- ២) ផែនការសកម្មភាពស្តីពីគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ២០២០-២០២៣ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ក្នុងវិស័យអប់រំ។
- ៣) ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ស្ថិតិ អប់រំ ផែនការគោលស្តីពី ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ២០១៧-២០២១ និងផែនការសកម្មភាពរយៈពេល ៥ឆ្នាំ របស់ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ២០១៩-២០២៣ បានអនុវត្តតាមរយៈយន្តការនានាដើម្បីសម្រួលដល់ការគ្រប់គ្រង ទិន្នន័យដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងការធ្វើរបាយការណ៍ទាន់ពេលវេលា។

៤) ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ឯកសារគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ បានអនុវត្តតាមរយៈការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ជាលទ្ធផលធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេសមានគុណវុឌ្ឍិកាន់តែប្រសើរ។

៥) ក្របខណ្ឌ និងផែនការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីគោលនយោបាយសាលារៀនជំនាន់ថ្មី បានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងស្តង់ដារសាលារៀន និងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិសាលារៀន និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចធានាគុណភាពអប់រំថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត បានអនុវត្តតាមរយៈអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្មសម្រាប់ការផ្តល់សេវាអប់រំដោយសមធម៌តាមបែបវិមជ្ឈការ និងជំរុញឱ្យមានអភិបាលកិច្ចល្អ និងគណនេយ្យភាពរបស់អ្នកដឹកនាំនៅកម្រិតសាលារៀន។

៦) ក្របខណ្ឌវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ គោលនយោបាយស្តីពីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធអនុវិស័យដទៃទៀតរួមមាន ផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអប់រំបរិយាបន្ន គោលនយោបាយស្តីពីការគាំពារ និងអភិវឌ្ឍន៍កុមារតូច ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្តីពីសាលាកុមារមេត្រី គោលនយោបាយស្តីពីបំណិនជីវិត និងក្របខណ្ឌ/សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិ (២០១៨) គោលនយោបាយស្តីពីវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា និងផែនការឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងវិស័យ អប់រំ បានអនុវត្តតាមរយៈការលើកកម្ពស់ជំនាញបច្ចេកទេស ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សាឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

គោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងផែនការគោលនេះ គឺជាគោលនយោបាយអន្តរវិស័យដែលបានអនុវត្តសម្រាប់ពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមអនុវិស័យ និងអាទិភាពកំណែទម្រង់ក្នុងវិស័យអប់រំ។

យុទ្ធសាស្ត្រតាមអនុវិស័យដូចខាងក្រោមដកស្រង់ចេញពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ បានគូសបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលចាំបាច់ត្រូវពង្រឹង លើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងតាមអនុវិស័យ។ យុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗបានលម្អិតនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ដើម្បីពិពណ៌នាអំពីសកម្មភាព តម្រូវការហិរញ្ញប្បទានប្រចាំឆ្នាំ និងភាគីទទួលខុសត្រូវ/អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ។ ផ្នែកសកម្មភាពនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ បានបន្ស៊ីទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រតាមអនុវិស័យដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ។

តារាងទី១៖ យុទ្ធសាស្ត្រតាមអនុវិស័យ

អប់រំកុមារតូច	យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងពង្រឹងយន្តការអនុវត្តសម្រាប់តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងអនុវិស័យការអប់រំកុមារតូច យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.២៖ ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចលើការងារអប់រំកុមារតូច និងការរៀបចំផែនការផ្នែកលើលទ្ធផលការគ្រប់គ្រង និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃតាមរយៈការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។
បឋមសិក្សា	យុទ្ធសាស្ត្រ ២.១៖ លើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្រាប់និងពង្រឹងការពង្រាយគ្រូ យុទ្ធសាស្ត្រ ២.២៖ ពង្រឹងគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូបឋមសិក្សា យុទ្ធសាស្ត្រ ២.៤៖ ពង្រឹងការអនុវត្តអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង អធិការកិច្ចផ្ទៃក្រៅ និងអធិការកិច្ចតាមតំបន់

	យុទ្ធសាស្ត្រ ២.៥៖ ពង្រឹងគុណភាពនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមការងារបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ស្រុក ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការងាររបស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ រៀបចំ និងចាប់ផ្តើមអនុវត្តក្របខណ្ឌការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅសាលាបឋមសិក្សា គោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.២៖ ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដើម្បីគាំទ្រ និងកៀរគរធនធានសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។
មធ្យមសិក្សា និងអប់រំបច្ចេកទេស	យុទ្ធសាស្ត្រ ១.២៖ ពង្រីកភាពជាដៃគូជាមួយវិស័យឯកជន និងសហគ្រាសដើម្បីពង្រឹងការអប់រំបច្ចេកទេស យុទ្ធសាស្ត្រ ២.៣៖ ជំរុញការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាថ្មីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ ពង្រឹងអភិក្រមការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្រិតសាលារៀន យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.៣៖ អភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌធានាគុណភាពអប់រំរបស់សាលារៀននៅមធ្យមសិក្សា យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.៤៖ ពង្រឹងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការងារអធិការកិច្ចនៅតាមសាលារៀន។
ឧត្តមសិក្សា	យុទ្ធសាស្ត្រ ២.១៖ ពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្សនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ឆ្ពោះទៅទទួលបានស្វ័យភាពពេញលេញ យុទ្ធសាស្ត្រ ២.២៖ កែលម្អប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំនៅឧត្តមសិក្សា។
អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	យុទ្ធសាស្ត្រ ១.៣៖ ប្រែក្លាយមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍ ទៅជាមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាពេញមួយជីវិត យុទ្ធសាស្ត្រ ២.១៖ កែលម្អប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។
អភិវឌ្ឍន៍យុវជន	យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារយុវជននៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.២៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍយុវជន។
អប់រំកាយ និងកីឡា	យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់អនុវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡា យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.២៖ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្វឹក អាជ្ញាកណ្តាល ចៅក្រម និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសកីឡា

១.៣. ការកំណត់អត្ថន័យនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ជាអាទិភាពគន្លឹះមួយក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់គុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជា និងជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលជាអង្គភាព ផ្តល់សេវាអប់រំដ៏សំខាន់ ជាពិសេសក្នុងបរិបទកំណែទម្រង់វិស័យការ និងវិស័យការងារ។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដើម្បីពង្រឹងការកសាងផែនការសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀននិងរៀន។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានរៀបចំឡើងដើម្បីគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងការពង្រឹងការកសាងផែនការ និងគ្រោងថវិកាផ្នែកលើលទ្ធផល និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅតាមសាលារៀន ព្រមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រដល់ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តថវិកាសាលារៀន និងលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការរៀបចំផែនការ និងថវិកាតាមសាលារៀន។

ក្រសួងរំពឹងទុកថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀននឹងអាច៖ (១) កំណត់អាទិភាពតម្រូវការនៅកម្រិតសាលារៀនបានកាន់តែប្រសើរឡើង (២) បង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការវិភាគបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការផ្នែកលើសូចនាករនៃការបំពេញការងារ ដូចជាអត្រាបោះបង់ការសិក្សា និង (៣) រៀបចំផែនការ និងគ្រោងថវិកា សកម្មភាពជាក់លាក់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធបន្ថែមទៀត ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមដែលបានកំណត់នៅមូលដ្ឋាន ដែលបណ្តាលឱ្យសិស្សរៀនត្រូវថ្នាក់ និងបោះបង់ការសិក្សា។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអាចប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីរៀបចំផែនការ ដោយផ្ដោតអាទិភាពទៅលើការសិក្សារបស់សិស្សដែលមានតម្រូវការពិសេស ដោយសហការជាមួយសហគមន៍ ដើម្បីតាមដានវត្តមានសិស្ស កុមាររងការរំលោភ និងងាយរងគ្រោះ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួមទៅតាមអាយុកំណត់ផ្លូវការតាមច្បាប់អប់រំ (កាត់បន្ថយទាំងកុមារលើសអាយុ និងមិនទាន់គ្រប់អាយុកំណត់ចូលរៀន) សេវាកម្មសុខភាពសម្រាប់សិស្ស និងកម្មវិធីបំណិនជីវិត។²

ភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង មានសារៈសំខាន់សម្រាប់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសមន្ត្រីដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាព ។ ជំនាញនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងនៅក្នុងបរិបទនៃការផ្លាស់ប្តូរ ឬកំណែទម្រង់ រួមមាន ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ ការគ្រប់គ្រងមានភាពទន់ភ្លន់និងការឆ្លើងថ្លែង និងការបង្កើតអង្គភាពសិក្សានៅតាមស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការលើកទឹកចិត្តជាញឹកញយបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងកម្រិតដែលបុគ្គលនីមួយៗបានចែករំលែកនូវគុណតម្លៃ និងស្មារតីរួមនៃបេសកកម្ម និងគោលបំណងរបស់អង្គភាព។³

ក្នុងចំណោមកត្តាផ្សេងៗទៀត គុណភាពនៃការអប់រំ គឺពឹងផ្អែកទៅលើវិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន ។ សមត្ថភាពរបស់សាលារៀនក្នុងការកែលម្អការបង្រៀន និងរៀន អាស្រ័យយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងគុណភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន...។ អភិបាលកិច្ចគឺជាការធានាឱ្យមាននូវគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព មានទឹកចិត្ត និងគណនេយ្យភាពនៅក្នុងសាលារៀន ហើយសិស្សានុសិស្សត្រូវបានផ្តល់ជូននូវកម្មវិធីសិក្សាដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងពាក់ព័ន្ធហើយពួកគេបានចូលរួមក្នុងការរៀនសូត្រ និងទទួលបានការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ពីគ្រូបង្រៀនរបស់ពួកគេ ឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍ចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត និង រួមចំណែកក្នុងដំណើរការរៀនសូត្រ ហើយសាលារៀនមានបរិយាកាសសិក្សារូបវន្ត និងបរិយាកាសផ្លូវចិត្តដែលគាំទ្រដល់ការរៀនសូត្រ។

ផែនទីបង្ហាញផ្លូវនៃការអប់រំនៅកម្ពុជាឆ្នាំ ២០៣០ - គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ដោយចីរភាពទី ៤ (២០១៩)

ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន៖ ជំនាញនិងសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពដោយស្វ័យភាព ដើរតួជាគំរូដើម្បីលើកស្ទួយវប្បធម៌នៃការធ្វើការងាររួមគ្នា សមត្ថភាពពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាពសាលារៀន សិទ្ធិអំណាចក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងសមត្ថភាពក្នុងការកសាងបណ្តាញសហគមន៍មូលដ្ឋាន។

ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន៖ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន ការរៀបចំថវិកាប្រចាំឆ្នាំ (ការរៀបចំផែនការ ការអនុវត្ត និងការធ្វើរបាយការណ៍) និងការធ្វើលទ្ធកម្មសម្រាប់ប្រតិបត្តិការសាលារៀន ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងទិន្នន័យចាំបាច់សម្រាប់របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ រួមទាំងផែនការប្រតិបត្តិការប្រចាំឆ្នាំ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សានិង

² Department of Policy, MoEYS (2020) Research on the Implementation of School-Based Management in Cambodia
³ MoEYS (2019) Education Strategic Plan 2019-2023

សកម្មភាពបង្រៀន និងការវាយតម្លៃការសិក្សា រួមទាំងការរៀបចំកម្រងសំណួរតេស្ត ការគ្រប់គ្រងការផ្គត់ផ្គង់ធនធាន សៀវភៅ សិក្សាគោលនិងសម្ភារឧបទេស និងការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់កណ្តាល ខេត្ត និងស្រុក៖ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយ ចំនួននៅក្នុងផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំកម្ពុជា ឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤^៤ ត្រូវបានកែសម្រួល ដោយ ផ្ដោតលើតម្រូវការកែលម្អភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីពង្រឹងអភិបាលកិច្ច និង ការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំ (ដូចមានក្នុងតារាងខាងក្រោម)។ សកម្មភាពទាំងនេះ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងទៅតាមផ្នែកនានានៃ សកម្មភាពនៅក្នុងផែនការគោល ស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០- ២០២៤។

តារាងទី២៖ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំឆ្នាំ២០៣០

យុទ្ធសាស្ត្រ ៥.២.១	អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបច្ចេកទេសក្នុងការដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងជំរុញកិច្ចអន្តរាគមន៍សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ការ អប់រំនៅគ្រប់កម្រិត និងទូទាំងវិស័យ។ ពង្រឹងយន្តការសម្របសម្រួលកិច្ចអន្តរាគមន៍សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតនិងទូទាំងវិស័យ។
សកម្មភាព	៥.២.១c ពង្រឹងសមត្ថភាពថ្នាក់កណ្តាលក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយនិងផែនការទូទាំងវិស័យ ការវិភាជន៍ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងការរៀបចំក្របខណ្ឌច្បាប់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ។ ៥.២.១d ពង្រឹងសមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំ អធិការកិច្ចសាលារៀន ដើម្បីធានានូវការគោរពតាមបទដ្ឋានគតិយុត្ត ការពិនិត្យតាមដានជាប្រចាំ និងការធ្វើរបាយការណ៍បានត្រឹម ត្រូវអំពីលទ្ធផលសិក្សា។ ៥.២.១e ពង្រឹងប្រព័ន្ធគណនេយ្យភាព តាមរយៈការកំណត់ស្តង់ដារការបំពេញការងារ/ចំណុច គោលជាក់ លាក់ និងប្រមូលព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីការផ្តល់សេវាអប់រំសម្រាប់ពិនិត្យតាមដានការបំពេញការងារ។

Source: Cambodia's Education 2030 Road Map - SDG-4 (2019), Table 19.

១.៤. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងបុគ្គល សម្រាប់ភាពប្រសើរឡើងនៃ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រង

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ បានកំណត់ផ្នែកសំខាន់ៗនៃការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពនៅកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងបុគ្គល ដើម្បីបន្តធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលថ្មីៗបន្ថែមទៀតនៃវគ្គបំណងគោល នយោបាយវិស័យអប់រំ។ ភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតែជាផ្នែកគន្លឹះមួយសម្រាប់ ការពង្រឹងប្រព័ន្ធ និង គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅគ្រប់កម្រិត និងទូទាំងវិស័យ។

១.៤.១. ការកំណត់អត្ថន័យនៃពាក្យ“សមត្ថភាព” សម្រាប់ភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

“លទ្ធភាពធ្វើបានរបស់បុគ្គល ក្រុម និងអង្គភាពក្នុងការបំពេញមុខងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងនិរន្តរ ភាព។ សមត្ថភាពគឺសំដៅទៅលើជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំ អាចរៀបចំផែនការ អនុវត្ត ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងរកៀរគរធន

⁴ Cambodia's Education 2030 Road Map - SDG-4 (2019) MoEYS Cambodia

ធានា។ សមត្ថភាពគឺជាលទ្ធភាពធ្វើបានក្នុងការបំពេញការងារ និងផ្តល់សេវាកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ សមត្ថភាពមិនសំដៅទៅលើសមត្ថភាពចាំបាច់ (ចំណេះដឹង និងជំនាញ) ប៉ុណ្ណោះទេ តែក៏សំដៅទៅលើការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពផងដែរ ពោលគឺជំរុញឱ្យមនុស្សចង់ធ្វើការ និងអាចប្រើប្រាស់សមត្ថភាពដែលខ្លួនមាន។ ក្នុងន័យនេះ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមិនគួរផ្ដោតតែទៅលើការកសាងសមត្ថភាពប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវផ្ដោតទៅលើការរក្សាទុកធនធានដែលមានសមត្ថភាព និងប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនេះឱ្យបានល្អប្រសើរ ដើម្បីកាត់បន្ថយ **បំប្លែងរបស់ស្ថាប័នប្រកបដោយនិរន្តរភាព**។

ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (២០០៧)

១.៤.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតស្ថាប័ន

នៅកម្រិតស្ថាប័ន រដ្ឋបាលសាធារណៈមានទំនួលខុសត្រូវទៅលើគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រ ការបែងចែកភារកិច្ចនិងស្វ័យភាព និងការគ្រប់គ្រងទូទៅលើបុគ្គលិក។ បញ្ហាសមត្ថភាពនៅកម្រិតស្ថាប័នរួមមាន៖ របៀបគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលសាធារណៈ ការបែងចែកទំនួលខុសត្រូវនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការសម្របសម្រួលជាមួយក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងភ្នាក់ងារផ្សេងៗទៀត ដូចជាវិស័យឯកជននិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងតួនាទីក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ក្របខណ្ឌគតិយុត្តនិងគោលនយោបាយនិងផែនការអប់រំ

១.៤.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតអង្គភាព

នៅកម្រិតអង្គភាព រចនាសម្ព័ន្ធនិងបរិយាកាសអំណោយផល ការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង ធនធាន និងគណនេយ្យភាពចាំបាច់ត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងអាណត្តិ និងភារកិច្ចដែលបានកំណត់សម្រាប់អង្គភាព (សាលារៀន គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា នាយកដ្ឋាន រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។ល។) ។ បញ្ហាសមត្ថភាពនៅកម្រិតអង្គភាពរួមមាន៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាព និងភាពឆ្លើយតបទៅនឹងអាណត្តិរបស់អង្គភាព ការគ្រប់គ្រងចាត់ចែង (ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការសម្របសម្រួល) ស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្ត ធនធាននិងការវិភាជន៍ថវិកា និងទំនួលខុសត្រូវរបស់អង្គភាព។

១.៤.៤. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល

នៅកម្រិតបុគ្គល ភារកិច្ចនិងការទទួលខុសត្រូវដែលបានប្រគល់ឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗត្រូវតែឆ្លើយតបទៅនឹងគុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធន៍ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត។ បញ្ហាសមត្ថភាពនៅកម្រិតបុគ្គលរួមមាន៖ មុខតំណែង មិនត្រូវនឹងប្រវត្តិបុគ្គល សេចក្តីពណ៌នាមុខតំណែងនិងភាពមិនច្បាស់លាស់ ឱកាសទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ការលើកទឹកចិត្តចំពោះការបំពេញការងាររបស់បុគ្គល។

២. សេចក្តីសង្ខេបអំពីកម្មវិធីវិនិយោគ បញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

២.១. ទិដ្ឋភាពរួមនៃលទ្ធផលពីការវិនិយោគស្ថានភាព និងអនុសាសន៍

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សម្រេចបានសមិទ្ធផលជាច្រើនក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សរ៍កន្លងមកនេះ តាមរយៈការអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យនៃ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១១-២០១៤ និងផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ ដោយមានការគាំទ្រពេញទំហឹងពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។⁵

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅកម្រិតបុគ្គល និងស្ថាប័នកន្លងមក បានរំលេចនូវសមិទ្ធផលសំខាន់ៗ ទោះបីជា មិនសូវមាននៅកម្រិតអង្គភាពក៏ដោយ។⁶

អាទិភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងផែនការសំខាន់ៗ ដូចជា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងការគ្រោងថវិកា។ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាពបានស្តែងចេញតាមរយៈទំនាក់ទំនងរវាងរាជរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងដំណើរការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។ ការពង្រឹងផែនការថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ជាឧទាហរណ៍មួយនៃការពង្រឹងសមត្ថភាពនៅកម្រិតនេះ។⁷

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅទូទាំងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង⁸ ត្រូវបានគាំទ្រដោយផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំទាំងពីរដំណាក់កាលកន្លងមក។ ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមានភាពល្អប្រសើរសម្រាប់រៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងធ្វើរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និងកម្មវិធីបំប៉នភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការរៀបចំផែនការសាលារៀន តាមរយៈ កម្មវិធីគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន កំពុងបង្កើតបរិយាកាសតម្លាភាព និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀនល្អ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបាន ផ្តួចផ្តើមបង្កើតប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចសាលារៀន ដើម្បីពង្រឹងប្រតិបត្តិការរបស់សាលារៀនទាំងអស់។ លទ្ធផលនៃការអនុវត្ត មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនាពេលកន្លងមកនេះ បានធ្វើឱ្យសមត្ថភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនកាន់តែល្អប្រសើរ ដើម្បីអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងវិមជ្ឈការនិងសហវិមជ្ឈការ។

ទន្ទឹមនឹងសមិទ្ធផលដែលសម្រេចបានកន្លងមក នៅមានបញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតសមត្ថភាពចំបងៗ ដែលបានរកឃើញតាមរយៈការសិក្សាវាយតម្លៃក្នុងពេលថ្មីៗនេះ។ បញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតសមត្ថភាពទាំងនេះ ទាក់ទងទៅនឹង (១) ការពង្រឹងប្រព័ន្ធ និង(២) ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

២.១.១. បញ្ហាប្រឈមនៃការពង្រឹងប្រព័ន្ធ និងគម្លាតសមត្ថភាព

⁵ The ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ is operationalised to a large extent through the Capacity Development Partnership Fund (CDPF) with pooled investments from the European Union, Global Partnership for Education, Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), UNICEF and USAID. Additional direct investment for capacity development has been provided through support from ADB, European Union, GIZ, JICA, KOICA, USAID, VVOB, VSO and World Bank. An updated (Oct 2020) mapping of key capacity development investments in the education sector is provided in Appendix A.

⁶ UNICEF (2018) Outcome Evaluation of the Education Capacity Development Partnership Fund (CDPF), Phase I and II, Cambodia

⁷ Universalis (2019) Summative GPE Country Program Evaluation, Final Report - Cambodia

⁸ District Education Management Information System (DEMIS), Education Management Information System (EMIS), Education Financial Management System (EFMS), Higher Education Management Information System (HEMIS), Human Resource Management Information System (HRMIS), Quality Education Management Information System (QEMIS)

នៅកម្រិតស្ថាប័ន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាំបាច់ត្រូវការបង្កើតអភិក្រមបណ្តុះបណ្តាលមានលក្ខណៈជាកម្មវិធី ជាក់លាក់ ដោយផ្ដោតទៅលើការវិភាគនិងការបកស្រាយទិន្នន័យសម្រាប់រៀបចំគោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាព និង បន្តកែលម្អដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ ក្នុងការកសាងផែនការប្រកបដោយបរិយាបន្ន រួមទាំងផែនការឆ្លើយតបយេនឌ័រ។ ការផ្តល់ ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅពេលខាងមុខ ត្រូវពឹងផ្អែកទៅលើការផ្តល់ថវិកា គ្រប់គ្រាន់ និងមាននិរន្តរភាព និងផ្អែកលើអភិក្រមបណ្តុះបណ្តាលដែលមានលក្ខណៈជាកម្មវិធីជាក់លាក់។

សមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់ការតាក់តែងគោលនយោបាយ និងការរៀបចំផែនការមិនទាន់បានបន្ស៊ីគ្នាទៅនឹងតួនាទី និង ភារកិច្ចរបស់អង្គភាពនីមួយៗក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។⁹ គម្លាតសមត្ថភាពដែលបានកំណត់រួមមាន៖ ការពង្រឹង ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឆ្លើយតបទៅនឹងសូចនាករដែលបានកំណត់ ការអនុវត្តថវិកា ការវិភាគទិន្នន័យនិងស្ថិតិអប់រំ និង ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍ គឺចាំបាច់សម្រាប់មន្ត្រីពាក់ព័ន្ធ។ គម្លាត សមត្ថភាពដែលបានកំណត់ឃើញនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទាមទារឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញកាសាបរទេស កុំព្យូទ័រ ព័ត៌មានវិទ្យា រដ្ឋបាល និងភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង។

ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ របស់ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែមាន គុណភាព។ ជាទូទៅ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលមិនប្រាកដថា បានជួយបង្កើនសមត្ថភាពអង្គភាពនោះទេ។ ផលជះនៃការ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមានតិចតួចនៅឡើយ ដែលបញ្ហានេះត្រូវបានលើកឡើងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនច្រើនជាងនៅ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត។ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ពុំសូវមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការស្រូបយកការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព ដោយសារបញ្ហា បុគ្គលិកអប់រំមានចំនួនតិច និងបញ្ហាថវិកា ដូចជាភាពមិនស៊ីជម្រកគ្នារវាងការវិភាគន័យថវិកា និងសកម្មភាពដែលបានលើកឡើង។

យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់**ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ** ដូចមានចែងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩- ២០២៣ មានគោលបំណងលើកកម្ពស់ស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុ គណនេយ្យភាពសាលារៀន ការធ្វើសវនកម្មថវិកាអប់រំទៀងទាត់ និង លើកកម្ពស់ការវិភាគន័យថវិកាផ្សារភ្ជាប់នឹងគោលនយោបាយអប់រំ។ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្នាក់ ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយបានដាក់ឱ្យដំណើរការនៅគ្រប់អង្គភាពថវិកាក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ការដាក់ ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ បានជួបបញ្ហាបច្ចេកវិទ្យា និងតំណភ្ជាប់នៅ ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ មន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីកម្មវិធីគ្រប់គ្រងតាម សាលារៀនដោយផ្ដោតលើចំណេះដឹង និងជំនាញក្នុងការប្រើប្រាស់មូលនិធិដំណើរការសាលារៀនដល់នាយកសាលា ដើម្បីកែលម្អ ការគ្រោងថវិកា ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃនៅសាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា ដែលមិនទាន់បំពេញ ការងារបានល្អប្រសើរ។ សមត្ថភាពជំនាញគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅតាមនាយកដ្ឋាន សាលារៀន និងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាចាំបាច់ត្រូវ ពង្រឹង។ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការបន្ស៊ីរវាងការគ្រោងថវិកា និងផែនការនៅតែមាននៅគ្រប់កម្រិត។

សេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយ**វិមជ្ឈការ និងសហវិមជ្ឈការ**ត្រូវបានរៀបចំឡើង។ ប៉ុន្តែការពន្យល់ពេលក្នុងការអនុវត្តគោល នយោបាយនេះ បានរារាំងដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទោះបីជាពេលយន្តការ វិមជ្ឈការត្រូវ បានកំណត់ ក៏ទំហំនៃការទទួលខុសត្រូវរបស់សាលារៀននៅតែមានកម្រិត ដូច្នេះសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការអនុ- វត្តថវិកានៅកម្រិតសាលារៀនក៏នៅមានកម្រិតដែរ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តផែនការ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ គឺ អាស្រ័យទាំងស្រុងទៅលើការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងសហវិមជ្ឈការដោយមានទិសដៅច្បាស់ លាស់។

⁹ Oxford Policy Management (2020) Functional analysis of the Cambodia Ministry of Education, Youth and Sport - Preliminary Report (draft)

ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បានដាក់ឱ្យអនុវត្តដល់ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ បច្ចុប្បន្ន ប្រព័ន្ធនេះបានបង្កើនសមត្ថភាពកាន់តែប្រសើរឡើង ក្នុងការទទួលបាននូវព័ត៌មានពីសាលារៀន ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានី ខេត្ត ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ។ សេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ស្តីពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០២០-២០២៣ បានរៀបចំឡើង ដើម្បីធានាបាននូវអភិក្រមដែលមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ព្រមទាំងការអនុវត្តនីតិវិធីវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចាំបាច់ត្រូវបញ្ចូលនូវផែនការនិងគោលដៅឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។

ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ រួមទាំងផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យ និងសូចនាករ ដែលចាំបាច់សម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍នៃផែនការបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤។ គម្លាតដែលនៅសេសសល់រួមមាន៖ តម្រូវការក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដែលមានលក្ខណៈជារឿយជុំ និងជាប្រព័ន្ធ ដល់នាយកដ្ឋានជំនាញ និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងការដាក់បញ្ចូលសូចនាករទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងសមធម៌។

ខណៈពេលដែលការប្រមូលទិន្នន័យនិងដំណើរការនៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងកាន់តែប្រសើរឡើង ហើយការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមានការកើនឡើងដែរ ភាគច្រើនវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាផ្ដោតលើការណែនាំទម្រង់ និងព័ត៌មានដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យ។ នៅពេលខាងមុខ ត្រូវផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើរបៀបប្រើប្រាស់ព័ត៌មានទាំងនេះ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងការអនុវត្តគម្រោងនិងកម្មវិធី។ បញ្ហាប្រឈមដែលនៅសេសសល់រួមមាន៖ កង្វះការធ្វើសមាហរណកម្មរវាងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនៅដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងវិមជ្ឈការមិនទាន់ពេញលេញ ក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានចាំបាច់ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន។ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនេះ មិនទាន់បានចែករំលែកទិន្នន័យនិងមិនទាន់បានរចនាឡើងដោយប្រើស្តង់ដារទិន្នន័យដូចគ្នា។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានកំពុងអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យសិស្សដែលបានធ្វើវិមជ្ឈការដល់ថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង សាលារៀន ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

២.១.២. បញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតសមត្ថភាពនៅកម្រិតសាលារៀន

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស ជាអាទិភាពសំខាន់សម្រាប់ការកែលម្អភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងលើកកម្ពស់ការបង្រៀននិងរៀន។

នៅកម្រិតអង្គភាព និងបុគ្គល **កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល** មួយចំនួនត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមិនមានផែនការច្បាស់លាស់ និងមិនមានការពិនិត្យតាមដានរយៈពេលវែង ឬវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់។ ជាចាំបាច់ត្រូវមានការកែលម្អ ការសម្របសម្រួលរវាងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម នៅតាមនាយកដ្ឋាន ស្ថាប័ន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ឧទាហរណ៍៖ ការបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលធ្លាប់ផ្តល់ក្រឹតការនៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិប្តូរទៅការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅកម្រិតសាលារៀន និងសាលារៀនកម្រង។¹⁰

¹⁰ Reference CPD Framework and Action Plan 2019-2020, CPD Mapping, CPD Credit System, CPD Handbook, TCP Framework and Guidelines, HRMIS Strategic Plan and HRMIS revised version.

ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការ ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព និងការដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌នៅតែជាបញ្ហាប្រឈមនៅឡើយ។ ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូឧទ្ទេសលើខ្លឹមសារ វិធីសាស្ត្របង្រៀន បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ និងសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវក៏មានតម្រូវការចាំបាច់ផង។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនរួមមាន វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ ភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រិតការ កំពុងពង្រីកកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវគ្គសិក្សា ដែលទាមទារឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័នអំពីការរៀបចំក្របខណ្ឌការងារ និងការវាយតម្លៃសមត្ថភាពស្ថាប័ន និងការអនុវត្តកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ដូចជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ១២+៤ បរិញ្ញាបត្រ+១ និងការបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

កញ្ចប់ឯកសារ **ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន** ផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនកំពុងបានអនុវត្តដោយនាយកដ្ឋានជំនាញក្រោមទីស្តីការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ហើយគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិទាំងអស់មិនមែនសុទ្ធតែមានសមត្ថភាពពេញលេញក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនោះទេ។ បញ្ហាប្រឈមនេះអាចដោះស្រាយបានតាមរយៈការធ្វើសុខដុមនីយកម្មផែនការនិងកម្មវិធី។ នាយកសាលាជួបបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពបំពេញការងារមិនទាន់បានល្អ ខណៈដែលការជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាព ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀនជាការកិច្ចរបស់ថ្នាក់កណ្តាល។

ក្រសួងមានតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការរៀបចំផែនការគោល ស្តីពីការណែនាំ**ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា**ពីថ្នាក់មត្តេយ្យដល់ថ្នាក់ទី ១២ ដែលបង្ហាញពីតម្រូវការបន្ទប់រៀន គ្រូបង្រៀន និងសៀវភៅសិក្សាគោលបន្ថែម ដើម្បីសម្រេចបានតាមចំនួនម៉ោងសិក្សាដែលបានកំណត់ និងតម្រូវឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនលើវិធីសាស្ត្របែបសិក្សាវិភាគ។ ការអប់រំជំនាញ វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា គឺជាអាទិភាពនៃកំណែទម្រង់លំបាកមួយដែលទាមទារឱ្យមានការបង្កើនសមត្ថភាពជំនាញរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងវិធីសាស្ត្ររួមមួយនៅគ្រប់កម្រិតសិក្សា ក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាលើជំនាញទាំងនេះ។

គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃ **ការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស** កំពុងរៀបចំដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ហើយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយចំនួនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបបង្កើតកម្រងសំណួរតេស្ត។ ក្រសួងត្រូវរៀបចំសេចក្តីណែនាំសម្រាប់គាំទ្រដល់ការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សនៅសាលារៀន និងរៀបចំផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សនៅថ្នាក់ជាតិ។ ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកសម្រាប់ការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សកំពុងបង្កើតឡើងដើម្បីរក្សាទុកឯកសារតេស្ត គោលការណ៍ណែនាំ និងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រសួងចាំបាច់ត្រូវអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមអ្នកប្រើប្រាស់ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិលើការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះ ។ ការវាយតម្លៃការសិក្សាថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ នៅអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាឆ្នាំ ២០០៦ នៅឡើយ។

ក្រសួងត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តគោលវិធី**អធិការកិច្ចសាលារៀន** ពីក្រោមមកលើ ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដា និងជាប្រព័ន្ធ ជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមអធិការកិច្ចថ្នាក់រាជធានីខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីពង្រឹងដំណើរការអធិការកិច្ចសាលារៀនផ្ទៃក្នុងនិងផ្ទៃក្រៅ។ គុណភាពនៃការធ្វើរបាយការណ៍ និងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យសម្រាប់រៀបចំផែនការ និងធ្វើរបាយការណ៍ ព្រមទាំងការអនុវត្តតួនាទីការកិច្ចរបស់ក្រុមអធិការកិច្ចនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងតួនាទីរបស់ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នៅជួបបញ្ហាប្រឈមនៅឡើយ។ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ ដោយសហការជាមួយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំបានលើកសំណើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអធិការជំនាន់ទី២។ សមត្ថភាពភាសាអង់គ្លេសជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ សម្រាប់ការចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ។

អនុវិស័យការអប់រំកុមារតូច មានតម្រូវការគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំដែលមានវិញ្ញាបនបត្រ/សញ្ញាបត្រ និងតម្រូវការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ និងបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់លើជំនាញការអប់រំកុមារតូច។ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអប់រំកុមារតូច ចាំបាច់ត្រូវរកលម្អិតមានភាពស៊ីជម្រៅ និងភាពត្រឹមត្រូវទៅនឹងការគ្រប់គ្រងផ្នែកលើទទួលបាន។ ក្រសួងត្រូវរៀបចំក្របខណ្ឌច្បាប់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីសិក្សាឯកជន។

អនុវិស័យការអប់រំបឋមសិក្សា ក្រសួងកំពុងរៀបចំបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូជនជាតិដើមភាគតិចនៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ ដើម្បីធានាបានការអប់រំនៅកម្រិតនេះប្រកបដោយសមធម៌សម្រាប់កុមារជនជាតិដើមភាគតិច។ ដូចគ្នានេះដែរ ការកសាងសមត្ថភាពកម្រិតអង្គភាព គឺត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន កម្មវិធីសិក្សា និងកម្មវិធីផ្សេងៗទៀត ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអប់រំបរិយាបន្ន។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជំនាញភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យានៅថ្នាក់ដំបូងគឺត្រូវការជាចាំបាច់នៅកម្រិតបឋមសិក្សា។

អនុវិស័យការអប់រំមធ្យមសិក្សា និងការអប់រំបច្ចេកទេស មានកង្វះគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព សមត្ថភាពក្នុងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនទំនើប និងការផ្តល់សេវាអប់រំមិនគ្រប់គ្រាន់នៅតាមតំបន់ជនបទជាច្រើនដែលមិនទាន់មានសេវា។ ក្រសួងត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើភាពគង់វង្សនៃការសិក្សារបស់សិស្សងាយបោះបង់ ដោយធ្វើការប្រឹក្សា និងរៀបចំប្រព័ន្ធជូនដំណឹងជាមុន ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រដល់សិស្សដែលងាយបោះបង់នៅកម្រិតថ្នាក់ដំបូង ឬដែលមានតម្រូវការពិសេស។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនជាអាទិភាពមួយ ដើម្បីពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការគោល ស្តីពីការអប់រំមធ្យមសិក្សាឆ្នាំ២០៣០ ។

អនុវិស័យការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ទាមទារឱ្យមានការពង្រឹងសមត្ថភាពដល់ការអនុវត្តក្របខណ្ឌបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីសិក្សាសមមូល ដែលបានបង្កើតនៅឆ្នាំ២០១៩ ហើយត្រូវអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដល់មន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធសម្រាប់គ្រប់គ្រងមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាពេញមួយជីវិត។

អនុវិស័យការអភិវឌ្ឍយុវជន មានផែនការសកម្មភាពជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍយុវជនឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣ និងមានគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌបច្ចេកទេសសម្រាប់ការអប់រំកាយ និងកីឡា។ សកម្មភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍយុវជន និងការអប់រំកាយ និងកីឡា មានវឌ្ឍនភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់ តែអនុវិស័យទាំងពីរពុំទាន់មានធនធានមនុស្ស និងយន្តការសម្របសម្រួលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការរៀបចំសកម្មភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្រសួងត្រូវការចាំបាច់នូវអភិក្រមប្រកបដោយសមធម៌ ដើម្បីធានាបាននូវការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅគ្រប់សកម្មភាពយុវជន និងកីឡា។

អនុវិស័យការអប់រំឧត្តមសិក្សា គុណភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅជួបបញ្ហាប្រឈមនៅឡើយ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅឧត្តមសិក្សាមានការគាំទ្រពីផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ហើយសកម្មភាពនេះនៅតែជាអាទិភាពមួយនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣។ ការរៀបចំឱ្យមានស្ថាប័នភារៈវិស័យកម្មនៃគោលការណ៍ណែនាំ និងស្តង់ដារស្រាវជ្រាវ ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកសិក្សា និងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា រួមមានមុខជំនាញឯកទេស និងមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា អភិបាលកិច្ច ការគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស គឺចាំបាច់ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវការចាំបាច់ដើម្បីពង្រឹងសុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់និស្សិត សេវាប្រឹក្សា និងអាហារូបករណ៍ ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី និងនិស្សិតមកពីគ្រួសារក្រីក្រ។

បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងគោលនយោបាយអប់រំ ផ្តល់នូវក្របខណ្ឌសម្រាប់នាយកដ្ឋានក្រោមឱវាទក្រសួង ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងវិស័យឯកជន ប្រកាន់យកនូវអភិក្រមសម្របសម្រួលរួមមួយ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព នៃការបំពាក់ប្រព័ន្ធ

បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍។ គោលនយោបាយនេះនឹងជាឧបករណ៍ធានាគុណភាពនៃការវិនិយោគលើផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ យុទ្ធសាស្ត្រ ២.១ នៃគោលនយោបាយស្តីពីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលបានកំណត់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ មានមហិច្ឆតាខ្ពស់ទាមទារឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ បញ្ហាប្រឈមសំខាន់គឺការប្រែក្លាយការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ “បែបគម្រោង” ទៅជាអភិក្រមសម្របសម្រួលមួយ ដើម្បីកំណត់អាទិភាពនិងការវិនិយោគ ការបំពាក់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ តំណភ្ជាប់ និងឧបករណ៍។ អភិក្រមនេះនឹងជួយកែលម្អការគ្រប់គ្រងនិងអភិបាលកិច្ចហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀន។ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ បានជួយដល់ការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាព ជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍សម្រាប់មន្ត្រីអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការបន្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនឹងត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ របស់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន គ្រូឧទ្ទេសនិងបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។

ការកសាងភាពធន់ក្នុងវិស័យអប់រំ វិស័យអប់រំបានរងផលប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរពីការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ នៅឆ្នាំ២០២០។ ជំងឺនេះបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ និងជំរុញឱ្យកុមារកាន់តែច្រើនធ្លាក់ទៅក្នុងក្រុមគ្រួសារក្រីក្រ ដែលបានបង្កើនហានិភ័យកាន់តែខ្លាំងដល់ការបោះបង់ការសិក្សា ឬ គុណភាពនៃការសិក្សា។ ផលប៉ះពាល់នៃការបិទសាលារៀន និងបញ្ហាប្រឈមផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ធ្វើឱ្យមានហានិភ័យក្នុងការបង្កើនលទ្ធភាពចូលរៀន និងលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ជាពិសេស ធ្វើឱ្យកុមារី និងកុមារងាយរងគ្រោះបំផុតក្នុងអំពើហិង្សា ផ្នែកយេនឌ័រ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ រាងកាយ និងការធ្វើការដោយបង្ខំ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ បង្ហាញពីភាពចាំបាច់ដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដើម្បីពង្រឹងវិធានការការពារ និងបង្កើតបរិយាកាសប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។

ការឆ្លើយតបយេនឌ័រ សមធម៌ និងបរិយាបន្ន គឺជាបញ្ហាឆ្លងវិស័យដែលចាំបាច់ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាមុន ដោយកំណត់ជាសូចនាករនៅក្នុងគ្រប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។ ការវាយតម្លៃលើតម្រូវការកសាងសមត្ថភាព ជាក់លាក់លើសមត្ថភាពឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ និងការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវការជាចាំបាច់នៅគ្រប់កម្រិត។¹¹

¹¹ MoEYS (2015) Gender Mainstreaming Strategic Plan in Education (2016-2020)
UNICEF (2020) Participatory Gender Audit of Cambodia's Ministry of Education, Youth and Sport

២. ២. ខ្សែប្រាក់លទ្ធផល ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

ខ្សែប្រាក់លទ្ធផលត្រូវបានបង្កើត និងអនុម័តដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា តាមរយៈដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ច្រើនលើក និងផ្តល់អាទិភាពដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវិភាគស្ថានភាពទៅលើអាទិភាពនៃកំណែទម្រង់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំ ដែលរួមទាំងកំណែទម្រង់តាមអនុវិស័យ និងកំណែទម្រង់ឆ្លងផ្នែកសំខាន់ៗ ដូចជាសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន។ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ បង្ហាញពីក្របខណ្ឌខ្សែប្រាក់លទ្ធផល ផែនការថវិកា និងផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃមានភាពពេញលេញ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ហើយផលសម្រេចទាំង៦ នៃខ្សែប្រាក់លទ្ធផលត្រូវបានលម្អិតជាផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម។ ក្របខណ្ឌលទ្ធផលនៃផែនការគោលនេះបានបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងលទ្ធផល សកម្មភាព ទៅនឹងផលសម្រេចកម្រិតមធ្យមនីមួយៗនៅក្នុងផ្នែកទី២។ ដូចគ្នានេះដែរ ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យមផ្តល់មូលដ្ឋានសម្រាប់ការគ្រោងផែនការថវិកានៅក្នុងផ្នែកទី៣ និងផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅក្នុងផ្នែកទី៤។

តារាងទី ៣៖ ក្របខណ្ឌលទ្ធផល

វត្ថុបំណង៖ ពង្រឹងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដើម្បីផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព សមធម៌ បរិយាបន្ន និងមានភាពឆ្លើយតបសម្រាប់កុមារទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

កំណែទម្រង់គោលយោបាយ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ	កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស	កំណែទម្រង់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន	កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង សាលា រៀន និងកម្មវិធីសិក្សា	កំណែទម្រង់អធិការកិច្ច និងរង្វាយតម្លៃការ សិក្សា
កំណែទម្រង់ឆ្លងវិស័យ៖ ការអប់រំកុមារតូច ការអប់រំបឋមសិក្សា ការអប់រំមធ្យមសិក្សា ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ការអប់រំឧត្តមសិក្សា ការអភិវឌ្ឍយុវជន ការអប់រំកាយ និងកីឡា					
ផលសម្រេច					
ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានធ្វើសុខដុមនីយកម្មសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងប្រព័ន្ធ	ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បានពង្រឹងសម្រាប់គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។	ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព / ប្រសិទ្ធផល។	ផលសម្រេចទី៤៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក។	ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតសាលារៀនផ្តល់នូវសេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាបន្ន។	ផលសម្រេចទី៦៖ រង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។

គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ គោលនយោបាយត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈការកសាងផែនការ និងហិរញ្ញប្បទានដែលបានសម្របសម្រួល នៅតាមនាយកដ្ឋានក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀន និងរវាងភ្នាក់ងារទាំងអស់។	ការកសាងផែនការធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារត្រូវបានពង្រឹង និងតម្រឹមនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់នៃប្រព័ន្ធ។	ប្រព័ន្ធបានពង្រឹង និងបានធ្វើសមាហរណកម្មមូលដ្ឋានទិន្នន័យដើម្បីជួយដល់ការផ្សព្វផ្សាយ និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈទម្រង់បច្ចេកវិទ្យាកាន់តែប្រសើរឡើង ផ្តល់នូវរបាយការណ៍ទិន្នន័យព័ត៌មានដែលមានគុណភាពខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត។	បានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀតដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលអ្នកជំនាញអប់រំដែលមានលក្ខណៈអាជីព	ប្រព័ន្ធសាលារៀន ជាមួយនាយកសាលា/មន្ត្រីអប់រំស្រុកត្រូវបានពង្រឹងក្នុងការដឹកនាំកែលម្អការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀនមានផែនការ និងពិនិត្យតាមដានសម្រាប់ការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកប ដោយសមធម៌។	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដឹកនាំអនុវត្តដំណើរការធានាគុណភាពអប់រំដោយធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលការសិក្សានិងការអធិការកិច្ចនៅតាមសាលារៀនដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាពេញលេញប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។
---	---	--	--	---	--

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម (កម្រិតស្ថាប័ន និងអង្គភាព)

១.១ គោលនយោបាយនិងក្របខណ្ឌច្បាប់បានបង្កើតឡើងសម្រាប់ការរៀបចំចាត់ចែងវិស័យអនុវត្តតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។	២.១(ក) ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបានពិនិត្យឡើងវិញ ដើម្បីធានាគុណភាពនិងគណនេយ្យភាពនិងលើកកម្ពស់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤) ២.១(ខ) យន្តការគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនបានបង្កើតឡើងដើម្បីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ/ស្តង់ដារនិងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់	៣.១ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងគ្នា និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មនៅគ្រប់កម្រិតជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅថ្នាក់កណ្តាល និងរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការកសាងផែនការ។	៤.១ ការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានផ្តល់ជាមធ្យោបាយដើម្បីលើកកម្ពស់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននិងពង្រីកការចុះឈ្មោះចូលរៀនឱ្យឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈនិងតម្រូវការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀននៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ២.១)	៥.១ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានពង្រឹងដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងមន្ត្រីអប់រំនៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។	៦.១ គណៈកម្មការ និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសវាយតម្លៃការសិក្សាមានសមត្ថភាពជំនាញ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធដើម្បីដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការអនុវត្តក្របខណ្ឌវាយតម្លៃការសិក្សាគ្រប់កម្រិតនៅថ្នាក់ជាតិ ។
---	---	---	--	---	--

	មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤)				
១.២ ប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានបន្ស៊ីគ្នាពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ។	២.២ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ និងដំណើរការពេញលេញរួមទាំងមន្ត្រីជំនាញនៅគ្រប់កម្រិតមានសមត្ថភាពស្របទៅតាមទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ និងមានចំណុចដៅឆ្លុះបញ្ចាំងពីការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ននៅក្នុងការបំពេញការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រងនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀន។ (សូមមើល ៣.១)	៣.២ នីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ បានពង្រឹងតាមរយៈការបង្កើត ប្រព័ន្ធផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ទៅរកពេលវេលា និងមានរបាយការណ៍វិភាគពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមនានាសម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត។	៤.២ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងក្រុមប័ន្ននិងពិនិត្យតាមថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អនុវត្តក្របខណ្ឌនិងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយប្រើម៉ូដែលទីប្រឹក្សាគុកោសល្យ និងផ្តល់អាទិភាពដល់សាលារៀននៅតំបន់ជាចម្រុះ។	៥.២ គណកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍ កាន់តែមានគណនេយ្យភាពចំពោះការកែលម្អការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន និងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស ។	៦.២ អធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង ពីខាងក្រៅ និងតាមប្រធានបទ និងការធានាគុណភាពបានពង្រឹង និងបន្ស៊ីគ្នានៅថ្នាក់រាជធានីខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀន និងនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។
១.៣ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់ពីការអនុវត្តគោលនយោបាយនៅគ្រប់កម្រិត។	២.៣ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងពិនិត្យតាមដានបានអនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិត ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗរបស់បុគ្គល/អង្គភាព និងចំណុចដៅនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ/ការរីក្រិតការ។ (សូមមើល ៤.៤)	៣.៣ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុវត្តសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងពិនិត្យតាមដានគោលអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ការកសាងគោល	៤.៣ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងការងារបានពង្រីក ដើម្បីផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនទទួលបានសេវាប្រឹក្សាគុកោសល្យសាលារៀន/បណ្តាញគាំទ្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ល។ (សូមមើល ២.១)	៥.៣ ការផ្តល់ជម្រើសកម្មវិធីសិក្សាផ្សេងៗមានគុណភាពខ្ពស់ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ននិងការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់យុវជន ក្រុមងាយរងគ្រោះនិងជួបការលំបាក សាលាអប់រំពិសេស និងកុមារនៅក្រៅសាលា។	៦.៣ ប្រព័ន្ធអនុញ្ញ/ឌីជីថល សម្រាប់ការធានាគុណភាព និងអធិការកិច្ចអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការរៀបចំផែនការនិងការពិនិត្យតាមដានឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។

		នយោបាយ ផែនការ និង ការគ្រប់គ្រងការអប់រំ ។			
១.៤ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡាបានពង្រឹងភាពជាអ្នក ដឹកនាំនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីធានា បាននូវអភិក្រមប្រកបដោយ សុខដុមនីយកម្មក្នុងការពិនិត្យ តាមដាន និងការអនុវត្តគោល នយោបាយរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ទាំងអស់	២.៤ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្ត មុខងារដែលបានផ្ទេរ និងចាត់តាំង ដែលជាផ្នែកនៃកំណែទម្រង់ វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុង ការអប់រំ។		៤.៤ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិង គ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថាន គរុកោសល្យបានពង្រឹងដើម្បី គ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់ គ្រូឧទ្ទេស និងតាមដានការសិក្សា របស់គរុសិស្សឱ្យបានកាន់តែ ប្រសើរ ឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងអភិបាលកិច្ច ប្រកបដោយ សមធម៌ និងបរិយាបន្ន។	៥.៤ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡានិងដៃគូមានសមត្ថភាពក្នុង ការកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំនៅ កម្រិតដំបូងៗនៅបឋមសិក្សា និង មធ្យមសិក្សាក្នុងសហគមន៍ដែល មានកុមារជួបការលំបាក និង នៅក្រៅសេវាអប់រំប្រកបដោយ សុវត្ថិភាព និងគុណភាព។	
១.៥ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងដំណើរ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ បានពង្រឹងនៅគ្រប់កម្រិត សម្រាប់ការរៀបចំផែនការថវិកា ការបើកផ្តល់ ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍។			៤.៥ កម្មវិធីបង្កើនសមត្ថភាព ធនធានមនុស្ស ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅតាមគ្រឹះស្ថាន ឧត្តមសិក្សាបានពង្រឹង។	៥.៥ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធត្រូវបាន កែលម្អ និងគណៈគ្រប់គ្រង សាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាព ក្នុងការបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗ សម្រាប់ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធ អេឡិចត្រូនិក ។	
			៤.៦ បុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត ទទួលបានឱកាសសិក្សាថ្មីៗ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលតាម		

			អេឡិចត្រូនិក ដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញ វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។		
សមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន ត្រូវបានលើកកម្ពស់នៅគ្រប់ផលសម្រេច ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម និងសកម្មភាព រួមបញ្ចូលទាំងសូចនាករសមភាពយេនឌ័រនិងបរិយាបន្ន ទិន្នន័យឆ្នាំគោល និងចំណុចដៅ។					

៣. ផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

៣.១. ក្របខណ្ឌនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

ក្របខណ្ឌផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ កំណត់នូវវិសាលភាព លទ្ធផល និងសកម្មភាពនៅតាមផលសម្រេចនីមួយៗ និងផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម។ បញ្ហាចម្បង និងអាទិភាពនៃ ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងបុគ្គល បានបង្ហាញនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ “គ” ទាក់ទងផលសម្រេចនីមួយៗ។ បញ្ហាចម្បង និងអាទិភាពសម្រាប់ផលសម្រេចនីមួយៗ បានឆ្លុះបញ្ចាំងទៅតាមវិសាលភាព និងដាក់បញ្ចូលទៅក្នុង លទ្ធផលសម្រាប់ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យមនីមួយៗ។

៣.១.១. ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានសម្របសម្រួល និងធ្វើសុខដុមនីយកម្ម សម្រាប់កែលម្អ ការគ្រប់គ្រងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈប្រសើរឡើង និង ការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈប្រសើរឡើង

ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានសម្របសម្រួល និងធ្វើសុខដុមនីយកម្ម សម្រាប់កែលម្អ ការគ្រប់គ្រងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈប្រសើរឡើង។ គោលនយោបាយត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈការកសាងផែនការ និងហិរញ្ញប្បទានដែលមានការសម្របសម្រួលនៅតាម នាយកដ្ឋាន ក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀន និងរវាងភ្នាក់ងារទាំងអស់។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ១.១ គោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តបានបង្កើតឡើង សម្រាប់ការរៀបចំចាត់ចែងវិស័យ អនុវត្តតាមគោល នយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ១.២ ប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបង្កើតថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀនកាន់តែមាន ប្រសិទ្ធភាព ។ ១.៣ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់ពីការអនុវត្តគោលនយោបាយ នៅគ្រប់កម្រិត។ ១.៤ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីធានាបាននូវអភិក្រមប្រកបដោយ សុខដុមនីយកម្ម ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ១.៥ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងដំណើរការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ បានពង្រឹងនៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់ការរៀបចំផែនការ ថវិកា ការបើកផ្តល់ ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.១៖ គោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តបានបង្កើតឡើង ផ្តល់ជាក្របខណ្ឌស្ថាប័ន សម្រាប់ការរៀបចំចាត់ចែងវិស័យ អនុវត្តតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។
វិសាលភាព៖

ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ គតិយុត្ត និងលិខិតបទដ្ឋានជាតម្រូវការចាំបាច់ ជាពិសេសលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនឹង ការគ្រប់គ្រងសាលាមត្តេយ្យសិក្សាឯកជនត្រូវអនុវត្តតាមការគ្រប់គ្រងសាលាមត្តេយ្យសិក្សារដ្ឋ សម្រាប់កម្មវិធីនិងសកម្មភាព ការអភិវឌ្ឍយុវជន និងការអប់រំកាយនិងកីឡា ដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្តវិមជ្ឈការនិងវិសាមជ្ឈការ និងបញ្ជាក់ពីទិដ្ឋភាព ច្បាប់ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ។

ក្រសួងចាំបាច់ត្រូវពង្រឹងយន្តការ ដើម្បីធានាឱ្យមានការផ្សព្វផ្សាយកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពនូវគោលនយោបាយនិងលិខិត បទដ្ឋានគតិយុត្តដល់គ្រប់អង្គភាពពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងអនុវិស័យពាក់ព័ន្ធ។

ការតម្រង់ទិស ការបង្កើត និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ គឺចាំបាច់សម្រាប់មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា នៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្សព្វផ្សាយ និង អនុវត្តក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត (ឧទាហរណ៍ ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុស្របតាមគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ) ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និង ផែនការ នាយកដ្ឋានជំនាញដូចជា បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សា អប់រំពិសេស មន្ទីរអ.យ.ក.រាជធានី ខេត្ត ក.រ.អ.យ.ក.ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ថវិកា កម្មវិធី ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ ទីភ្នាក់ងារ សហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ
--	--

លទ្ធផល ១.១	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល១.១.១៖ ក្របខណ្ឌគោល នយោបាយ និងគតិយុត្តបានអនុម័ត ស្របទៅតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យ អប់រំ ២០១៩-២០២៣។	១.១.១(i) ការគាំទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីការកសាងគោលនយោបាយដែលធានាការអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។ ១.១.១(ii) ការគាំទ្របច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត/លិខិតបទដ្ឋានសម្រាប់អនុវិស័យ រួមទាំងការអភិវឌ្ឍ និង ការអនុវត្តយន្តការ ដើម្បីឱ្យការផ្សព្វផ្សាយលិខិតបទដ្ឋានដល់ថ្នាក់ក្រោម ជាតិមានប្រសិទ្ធភាព។
លទ្ធផល១.១.២៖ យន្តការត្រូវបាន បង្កើតឡើង និងប្រតិបត្តិនៅគ្រប់កម្រិត សម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយក្របខណ្ឌគោល នយោបាយ និងគតិយុត្ត។	១.១.២(i) ការគាំទ្រធនធាន ដើម្បីបង្កើត និងដំណើរការយន្តការសម្រាប់ ការផ្សព្វផ្សាយក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងច្បាប់នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឧ. ធនធានបច្ចេកទេស/បរិក្ខារ សម្ភារការិយាល័យ។ល។)

លទ្ធផល១.១.៣៖ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព (ការតម្រង់ទិស និងបង្កើត) បានផ្តល់ការអនុវត្តក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្តនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។	១.១.៣(i) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត។ ១.១.៣(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើត ដើម្បីកសាងសមត្ថភាព (បំណិន និងចំណេះដឹង) សម្រាប់អង្គភាព និងបុគ្គលក្នុងការប្រតិបត្តិតាមគោលការណ៍ច្បាប់។
---	--

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.២៖ ប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបន្ស៊ីត្នាពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ។

វិសាលភាព៖

កំណត់តម្រូវចាំបាច់ក្នុងការពង្រឹង និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មរវាងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយអប់រំ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅតាមនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់កណ្តាល និងប្រព័ន្ធទាំងមូល។ ក្នុងន័យនេះ នឹងធានាបាននូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាកាន់តែល្អក្នុងការអនុវត្ត និងជួយឱ្យមានទំនាក់ទំនងល្អប្រសើររវាងអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងអ្នកអនុវត្ត។ ជាឧទាហរណ៍ ចាំបាច់ត្រូវមានការសម្របសម្រួលល្អប្រសើរជាងមុន រវាងនាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ គោលនយោបាយ ផែនការ សម្ភារទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ និងអង្គភាពលទ្ធកម្ម។ យន្តការលំហូរការងារត្រូវពង្រឹងលើទំនាក់ទំនងការងារឱ្យមានភាពប្រឡាក់ក្រឡាគ្នា។ យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការគ្រប់គ្រងការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងការលើកទឹកចិត្តត្រូវមាននៅគ្រប់កម្រិត។

ថ្នាក់ដឹកនាំនាយកដ្ឋាន អាចកំណត់ និងប្រើប្រាស់គោលការណ៍ណែនាំជានីតិវិធី វេទិកាចែករំលែកព័ត៌មាននិងកិច្ចពិភាក្សាបច្ចេកទេស និងលាភការលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីពង្រឹងឱកាសកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងអនុវិស័យ។ នៅតាមអង្គភាពត្រូវបណ្តុះវប្បធម៌កែលម្អប្រកបដោយគណនេយ្យភាព ដើម្បីធានាបាននូវស្តង់ដារអភិបាលកិច្ចល្អ និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបំពេញការងារឱ្យមានស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។

ភាពបត់បែនលើការប្រើប្រាស់ថវិកា ការអនុវត្តគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ និងធ្វើរបាយការណ៍នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងជួយកែលម្អការអនុវត្តផែនការថ្នាក់ជាតិកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងទៅតាមកាលកំណត់។

ការកែលម្អប្រព័ន្ធសូហ្វវែរ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នឹងជួយឱ្យដល់ការសម្របសម្រួល និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបន្ស៊ី និងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំជាមួយនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ថវិកាកម្មវិធី ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ ទីភ្នាក់ងារ
---	--

អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ នាយកដ្ឋានជំនាញ មន្ទីរអ.យ.ក.រាជធានី ខេត្ត កា.អ.យ.កក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	សហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ និងមូលនិធិផ្សេងទៀត
លទ្ធផល ១.២	សកម្មភាពចម្បង
លទ្ធផល១.២.១៖ គោលការណ៍ណែនាំបានរៀបចំដើម្បីធានាដល់ការកសាងផែនការថវិកា គោលនយោបាយ និងផែនការ ការអនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដានមានសង្គតិភាព និងភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា។	១.២.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការតម្រឹម និងការផ្សារភ្ជាប់រវាងការកសាងគោលនយោបាយផែនការ ថវិកា ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាន។</u>
លទ្ធផល១.២.២៖ បានកែសម្រួលយន្តការលំហូរការងារដែលផ្តោតលើនីតិវិធីនិងដំណើរការ ដើម្បីសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនងការងារឱ្យមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នារវាងនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពដោយរួមបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន។	១.២.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីអភិវឌ្ឍយន្តការលំហូរការងារសម្រាប់កែលម្អការសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនងការងាររវាងអន្តរនាយកដ្ឋាន ដែលរួមបញ្ចូលទាំងសមភាពយេនឌ័រនិងបរិយាបន្ន។</u> ១.២.២(ii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីកសាងសមត្ថភាពអ្នកឯកទេសគោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រអន្តរនាយកដ្ឋាន (ឧទាហរណ៍ អ្នកអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធី/បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន អ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោងអ្នករៀបចំ និងគ្រប់ផែនការថវិកានិងហិរញ្ញវត្ថុ និងអ្នកវិភាគស្ថិតិ។ ល។)</u>
លទ្ធផល១.២.៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រជំរុញលើកទឹកចិត្ត នីតិវិធីរួម ដំណើរការ និងទម្លាប់ ដែលរួមបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រនិងបរិយាបន្ន បានកម្រិត និងផ្តល់ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៅគ្រប់នាយកដ្ឋាននិងចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់កម្រិតសាលារៀន តាមរយៈការបង្កើតឱ្យមានវប្បធម៌សហការកាន់តែរឹងមាំ។	១.២.៣(i) <u>ការគាំទ្រធនធានក្នុងការផ្តល់សុហ្វវែរ/បរិក្ខារកម្មវិធី និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធចាំបាច់ផ្សេងទៀត សម្រាប់ការសម្របសម្រួលផែនការឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។</u> ១.២.៣(ii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីណែនាំដល់អ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា អំពីយុទ្ធសាស្ត្រធ្វើការរួមគ្នា និងផ្តល់លាភការ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគន្លងអាជីព រង្វាន់ និងការទទួលស្គាល់។</u> ១.២.៣(iii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីឱ្យមន្ត្រីបង្គោល / ដឹកនាំនៅគ្រប់នាយកដ្ឋាន និងអនុវិស័យទាំងអស់បានយល់ដឹងពីនីតិវិធី ដំណើរការ និងសកម្មភាពថ្មីៗ។</u>
លទ្ធផល១.២.៤៖ ប្រព័ន្ធសុហ្វវែរបានបង្កើតឡើងដើម្បីផ្សារភ្ជាប់សូចនាករ	១.២.៤(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធសុហ្វវែរដើម្បីផ្សារភ្ជាប់សូចនាករ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ</u>

យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពក្នុងផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំជាមួយផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ថវិកាកម្មវិធី និង ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅថ្នាក់ជាតិ ដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងតាមអនុវិស័យ។	វិស័យអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ថវិកា ថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនិងតាមអនុវិស័យ។
លទ្ធផល១.២.៥៖ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិតាម អនុវិស័យបានបង្កើតឡើងតាមប្រព័ន្ធ សូហ្វវ៉ែ។	១.២.៥(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធសូហ្វវ៉ែសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំតាមអនុវិស័យនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ ក្រោមជាតិ។ ១.២.៥(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីអភិវឌ្ឍផែន ការប្រតិបត្តិការប្រចាំឆ្នាំនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមអនុវិស័យតាម ប្រព័ន្ធសូហ្វវ៉ែ។
លទ្ធផល១.២.៦ អ្នករៀបចំផែនការអប់រំ នៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន បានទទួល ការបណ្តុះបណ្តាល និងមានសមត្ថភាព យល់ដឹងពីបញ្ញត្តិផែនការអប់រំ និង ដំណើរការរៀបចំផែនការអប់រំ។	១.២.៦(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើតម៉ូឌុលសម្រាប់អ្នក ផែនការអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គោលការណ៍ណែនាំ ទម្រង់គំរូ និងដំណើរការរៀបចំផែនការ និងនីតិវិធីរៀបចំផែនការអប់រំនៅ គ្រប់កម្រិត)។ ១.២.៦(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើត ដល់អ្នករៀបចំ ផែនការអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលា រៀនពីបញ្ញត្តិផែនការអប់រំ សម្ភារ/ឯកសារ និងនីតិវិធីរៀបចំផែនការ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៣៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ពី ការអនុវត្តគោលនយោបាយនៅគ្រប់កម្រិត។	
វិសាលភាព ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងវិជ្ជាជីវៈផ្ដោតសំខាន់លើលទ្ធផល គុណតម្លៃ ទាន់ពេលវេលា និងការ ពិនិត្យតាមដាន និងរបាយការណ៍លទ្ធផលដែលពាក់ព័ន្ធ ដោយមានវិធានផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការអនុវត្តបែបនេះនឹងផ្តល់នូវគុណនេយ្យភាព និងយន្តការ ដើម្បីកែសម្រួលគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងកម្មវិធី ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ វគ្គបំណងគោលនយោបាយ ទី ២) ។ ប្រព័ន្ធរបាយការណ៍ថ្នាក់ជាតិរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានពង្រឹងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ វិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ដោយការរួមបញ្ចូលផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ របាយការណ៍សន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំ ក្រប ខណ្ឌលទ្ធផល ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យ។ ក្របខណ្ឌគតិយុត្តិធម៌ច្រើនបាន បង្កើតឡើង ឬ ស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលកំពុងរៀបចំ។ “សេវាច្រកចេញចូលតែមួយ” របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	

នឹងត្រូវបង្កើតឡើងដើម្បីគាំទ្រ និងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យអ្នកផ្តល់សេវាកម្មគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនានា (របាយការណ៍សន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំ២០២០) ។

ការកសាងផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើភស្តុតាង/លទ្ធផលគឺផ្អែកទៅលើការស្រាវជ្រាវដែលមានគុណភាពល្អ។ គោលការណ៍ណែនាំ និងការកសាងសមត្ថភាពគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព និងការប្រើប្រាស់លទ្ធផលស្រាវជ្រាវផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

ទិន្នន័យដែលមានការបំបែកលម្អិតទាក់ទងនឹងបញ្ហាគម្លាតភូមិសាស្ត្រ យេនឌ័រ និងបញ្ហាបរិយាបន្ននៃក្រុមកុមារ ងាយរងគ្រោះបំផុត គឺជាតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការវិភាគ និងការសម្រេចចិត្តថ្នាក់ជាតិ ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នាយកដ្ឋាន នីតិកម្ម នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល	ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន៖ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ថវិកាកម្មវិធី ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ និងមូលនិធិផ្សេងទៀត
---	---

លទ្ធផល ១.៣	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល១.៣.១៖ គោលនយោបាយត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពនៅគ្រប់កម្រិត តាមរយៈរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៃផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យ។	១.៣.១ (i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការវាយតម្លៃហ័សលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីកំណត់តម្រូវការគាំទ្រលើការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តគោលនយោបាយ/ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំនៅថ្នាក់កណ្តាល។ ១.៣.១(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពលើការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តគោលនយោបាយ/ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំនៅថ្នាក់កណ្តាលឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។
លទ្ធផល១.៣.២៖ អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងក្នុងប្រព័ន្ធ ក្រៅប្រព័ន្ធ និងមិនផ្លូវការកម្មវិធីអប់រំផ្សេងទៀត វិស័យឯកជន អាចអនុវត្តតាមគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់រដ្ឋាភិបាល។	១.៣.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើត “សេវាច្រកចេញចូលតែមួយ” ជាយន្តការ/ប្រព័ន្ធ ដើម្បីពង្រឹងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងគាំទ្រដល់អ្នកផ្តល់សេវាទាំងអស់ក្នុងការអនុវត្ត និងអនុលោមតាមគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៤.២ និង ២.២.១)។ ១.៣.២(ii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីបង្កើត និងដំណើរការ “សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ” សម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់។

លទ្ធផល១.៣.៣៖ គោលនយោបាយ និងផែនការផ្ដោតលើលទ្ធផល និងកសាងបានរៀបចំឡើងស្របតាមស្តង់ដារគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធី ដើម្បីធានាថាការរៀបចំឯកសារទាំងនេះបានផ្អែកលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ។	១.៣.៣(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំសម្របសម្រួលការកសាងគោលនយោបាយ និងផែនការផ្អែកលើកសាង និងផ្ដោតលើលទ្ធផល។ ១.៣.៣(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីរៀបចំ និងបង្កើតវេទិកាពិភាក្សាគោលនយោបាយ (ជាភាសាខ្មែរ/អង់គ្លេស) ២. គេហទំព័រ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួម និងការចែករំលែកព័ត៌មាននៃការស្រាវជ្រាវអប់រំដែលផ្ដោតលើប្រធានបទកំណែទម្រង់។ ផ្សារភ្ជាប់វេទិកាទៅនឹងក្រុមអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍ជាប្រចាំ/កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលជាមូលដ្ឋានធនធានប្រកបដោយសក្តានុពល (សូមមើលផលសម្រេចទី ៤) ។ ១.៣.៣(iii) <u>ការគាំទ្រធនធាន</u>បង្កើតវេទិកាអេឡិចត្រូនិកដែលអាចចូលដំណើរការបាន និងងាយស្រួល សម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយការសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលទាក់ទងនឹងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ដើម្បីណែនាំ និងផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការកសាងគោលនយោបាយ និងផែនការផ្អែកលើកសាង (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៤.៥) ។
លទ្ធផល១.៣.៤៖ ការពិនិត្យតាមដានគោលនយោបាយ ការធ្វើរបាយការណ៍ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់ជាតិ គឺផ្អែកលើការវិភាគទិន្នន័យដែលបានបែងចែកលម្អិត (បង្ហាញពីគម្លាតភូមិសាស្ត្រ យេនឌ័រ និងបរិយាបន្ននៃក្រុមងាយរងគ្រោះ)។	១.៣.៤(i) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល</u> និង<u>ការគាំទ្រការបង្កើត</u> ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីបច្ចេកទេសគោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ (ឧទាហរណ៍ អ្នករៀបចំផែនការ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកវិភាគស្ថិតិជាដើម) ដើម្បីប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដែលបានបែងចែកលម្អិត (បែបបរិមាណ និងគុណភាព) សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងការបែងចែកធនធានបានត្រឹមត្រូវ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៤៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីធានាបាននូវអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់	
វិសាលភាព ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ គឺជាឯកសារគោលនយោបាយសំខាន់ដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់គ្នាត្រូវប្រើប្រាស់ដើម្បីតម្រឹមគម្រោង និងកម្មវិធីនានា។ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះវិស័យអប់រំធ្វើការជាមួយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាឆ្ពោះទៅរកការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពហិរញ្ញប្បទាន និងភាពជាដៃគូក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានកំណត់ថាជាអាទិភាពមួយក្នុងការពង្រឹង និងកែលម្អយន្តការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួងនិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងពង្រឹងសមត្ថភាពសម្របសម្រួលរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។	

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគ្រប់គ្រងគម្រោង និងកម្មវិធីជាច្រើននៅទូទាំងវិស័យអប់រំ ដែលបានរៀបចំដោយអ្នកផ្តល់សេវាជាច្រើន រួមមានដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អ្នកផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាផ្សេងទៀត និងវិស័យឯកជន។ អភិក្រមផ្សេងៗគ្នាក្នុងការអនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍បានបញ្ចូលទៅក្នុងការរៀបចំគម្រោង និងកម្មវិធី ដឹកនាំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា៖

- អភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម អាចកាត់បន្ថយភាពតានតឹងដែលអាចកើតមានក្នុងចំណោមអាទិភាពអ្នកផ្តល់សេវាដែលមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង
- អភិក្រមដែលមានសង្គតិភាព និងប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្មដែលបានឯកភាពពីអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងជួយឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងដំណើរការកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និង ប្រសិទ្ធផល
- គម្រោង និងកម្មវិធីនានាដែលបន្ស៊ីទៅនឹងអាទិភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នឹងជួយសម្រួលដល់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់កាន់តែប្រសើរឡើង។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម នាយកដ្ឋានជំនាញ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ថវិកាកម្មវិធី ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ និងគម្រោងដៃគូពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត
---	--

លទ្ធផល ១.៤	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល១.៤.១៖ យន្តការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួង និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍បានពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីដឹកនាំសម្របសម្រួលភាគីពាក់ព័ន្ធ។	១.៤.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញនូវដំណើរការរៀបចំផែនការនិងការគ្រប់គ្រង និងការរៀបចំសម្របសម្រួលរវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍</u> (ដោយប្រើប្រាស់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្នែកលើប្រសិទ្ធភាពចំណាយ ការគ្រប់គ្រងផ្នែកលើកស្ទុក និងផ្ដោតលើលទ្ធផល និងការទំនាក់ទំនងពហុកម្រិត)។ ១.៤.១(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីផ្តល់យោបល់ដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាអំពីនីតិវិធីក្នុងការពង្រឹងយន្តការសម្របសម្រួល។</u> ១.៤.១(iii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីកំណត់គម្លាតសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួល។</u> ១.៤.១(iv) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីផ្តល់ការបង្កើតនៅកន្លែងការងារ និងជាឧបករណ៍សម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការសម្របសម្រួលក្នុងវិស័យអប់រំ។</u>

លទ្ធផល១.៤.២៖ យន្តការសម្របសម្រួល “សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ” ដឹកនាំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ផ្តល់ជាអភិប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្មក្នុងការរៀបចំផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ដោយអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់។	១.៤.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញនូវយន្តការសម្របសម្រួល និងគាំទ្រដែលមានស្រាប់ និងកំណត់អាទិភាពសម្រាប់ការពង្រឹងប្រព័ន្ធ និងសុខដុមនីយកម្មរវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំដទៃទៀត (ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អ្នកផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាផ្សេងទៀត និងវិស័យឯកជន) ។</u> ១.៤.២(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងសាកល្បងផ្នែកមួយនៃ “សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ” សម្រាប់ការសម្របសម្រួល និងសុខដុមនីយកម្មក្នុងវិស័យអប់រំកាន់តែប្រសើរឡើង។</u> ១.៤.២(iii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅកម្រិតអង្គភាពកាន់តែប្រសើរឡើងតាមរយៈ “សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ” ។</u>
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៥៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងដំណើរការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ បានពង្រឹងនៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់ការរៀបចំផែនការថវិកា ការបើកផ្តល់ ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍។	
វិសាលភាព ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ គាំទ្រដល់គណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងការចំណាយប្រចាំឆ្នាំរបស់អង្គភាពនីមួយៗកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ដែលក្នុងនោះការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងការអនុវត្តថវិកាត្រូវបន្ស៊ីទៅនឹងអាទិភាពនៃគោលនយោបាយអប់រំ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈក្នុងដំណាក់កាលទី៤។ បច្ចុប្បន្ន នីតិវិធីនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈលើការអនុវត្តថវិកាមានភាពស៊ីគ្រួសារ និង ចាំបាច់ត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តតាមផែនការចំណាយ និងចំណុចដៅនៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិការប្រចាំឆ្នាំ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុវត្តថវិកាកម្មវិធី និងពង្រឹងការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកដ្ឋានជំនាញក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ និងផែនការថវិកាស្របទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។ វត្ថុបំណងនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផ្ដោតលើការពង្រឹងដំណើរការអនុវត្តថវិកាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុផ្សារភ្ជាប់នឹងគណនេយ្យភាពនៃការអនុវត្ត។ ការវាយតម្លៃរបស់មូលនិធិភាពដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០១៩ បានកំណត់នូវឧបសគ្គនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ការិយាល័យនៅថ្នាក់កណ្តាល ។ បញ្ហាប្រឈមចម្បងគឺកង្វះមន្ត្រីជំនាញសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ជាពិសេសផ្នែកប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ការយល់ដឹងលើនីតិវិធីសវនកម្មនៅមានកម្រិត កង្វះខាតឧបករណ៍ និងសម្ភារសម្រាប់សវនកម្មតាមរយៈការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា។ (សន្និបាតអប់រំ ២០២០) ។	
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ ទីភ្នាក់ងារ

នាយកដ្ឋានជំនាញ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រិតការ មន្ទីរអ.យ.ករាជធានី ខេត្ត កា.អ.យ.ក.ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	សហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ វិភាគទានរបស់សាលារៀន និងសហគមន៍
លទ្ធផល ១.៥	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល១.៥.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងពង្រីកដោយមានរបាយការណ៍ជាប្រចាំ សម្រាប់អ្នកកសាងគោលនយោបាយ និងផែនការក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផ្អែកលើភស្តុតាង។	១.៥.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកធនធាន</u>ដើម្បីបង្កើតក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស (ក្រុមអ្នកគាំទ្រ) សម្រាប់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសាលារៀន។ ១.៥.១(ii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល</u> និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់នាយកសាលា និងអាជ្ញាធរថ្នាក់ក្រោមជាតិលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតនីមួយៗ។
លទ្ធផល១.៥.២៖ មន្ត្រីរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងថវិកា ការចំណាយ និងគោរពតាមគោលការណ៍សវនកម្មបានត្រឹមត្រូវ ហើយបានធ្វើរបាយការណ៍ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈតាមកាលកំណត់។	១.៥.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីធ្វើការសិក្សា និងវាយតម្លៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈស្តីពីការអនុវត្តថវិកាប្រចាំខែរបស់អង្គភាពថវិកា។ ១.៥.២(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីបង្កើតនីតិវិធីអនុវត្តថវិកា (ឧទាហរណ៍ សាលាគរុកោសល្យមត្តយ្យមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រិតការ និងការិយ.អ.យ.ក.ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) ។ ១.៥.២(iii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីរៀបចំសៀវភៅណែនាំនិងបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈនិងការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុតាមកម្រិតថ្នាក់នីមួយៗ (ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការចំណាយ និងសវនកម្ម)។ ១.៥.២(iv) <u>ការគាំទ្រធនធាន</u>ដល់ការរៀបចំសៀវភៅណែនាំនិងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈនិងការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុតាមកម្រិតថ្នាក់នីមួយៗ (ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការចំណាយ និងសវនកម្ម)។ ១.៥.២(v) <u>ការគាំទ្រធនធាន</u>បង្កើតក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស (ក្រុមអ្នកគាំទ្រ) សម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងសាលារៀន។

	១.៥.២(vi) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីកែលម្អសមត្ថភាពនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ ១.៥.២(vii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្កើតដល់អ្នកគ្រប់គ្រងនិងអ្នកដឹកនាំឱ្យមានជំនាញពេញលេញក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ (ជំនាញគ្រប់គ្រងកម្មវិធី/ព័ត៌មានវិទ្យា) ការវិភាគអាជីវកម្ម ការគ្រប់គ្រងគម្រោងនិងការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ។
លទ្ធផល១.៥.៣៖ ការរៀបចំផែនការហិរញ្ញវត្ថុ/ថវិកា ផ្អែកលើការវិភាគលទ្ធផលនិងអាទិភាព (បញ្ឈប់ការបង្កើនថវិកាដោយផ្អែកលើថវិកាឆ្នាំមុនៗ)។	១.៥.៣ (i) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីផ្តល់បរិក្ខារ/កម្មវិធីសូហ្វវ៉ែ និងថវិកាសម្រាប់ការថែទាំទៅតាមតម្រូវការនៅកម្រិតនីមួយៗ។ ១.៥.៣ (ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីវាយតម្លៃហ៊ានលើតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកនៅកម្រិតនីមួយៗ ដើម្បីគ្រោងថវិកាកម្មវិធីតាមរយៈការបង្កើតនៅកន្លែងការងារ និងបណ្តាញគាំទ្របច្ចេកទេស (ក្រុមអ្នកគាំទ្រតាមអនឡាញ)។
លទ្ធផល១.៥.៤៖ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសវនកម្មរយៈពេល ៣ ឆ្នាំរំកិល បានបង្កើតនិងបានអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអនុវត្តផែនការនេះ។	១.៥.៤(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការណែនាំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសវនកម្មរយៈពេល ៣ ឆ្នាំរំកិល និងការបង្កើតសៀវភៅណែនាំស្តីពីនីតិវិធីសវនកម្មផ្ទៃក្នុង។ ១.៥.៤(ii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវបច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់សវនកម្មនៅកម្រិតនីមួយៗ ជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស និងការផ្តល់ឧបករណ៍ និងសម្ភារសម្រាប់ដំណើរការប្រព័ន្ធសវនកម្មផ្អែកលើព័ត៌មានវិទ្យា។ ១.៥.៤(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើត (ក) ដើម្បីបង្កើនកម្រិតជំនាញសវនកម្មដល់មន្ត្រីសវនកម្ម និង (ខ) បង្កើតឱ្យមានអ្នកជំនាញសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ជាពិសេសតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា។

៣.១.២.ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារត្រូវបានពង្រឹង និងតម្រឹមនៅគ្រប់កម្រិត។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម

២.១(ក) ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បានពិនិត្យឡើងវិញដើម្បីធានានូវតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងលើកកម្ពស់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។

(ខ) យន្តការគន្លងអាជីពបានបង្កើតឡើង ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ/ស្តង់ដារ និងក្រមសីលធម៌មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។

២.២ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ និងដំណើរការពេញលេញរួមទាំងមន្ត្រីជំនាញនៅគ្រប់កម្រិតមានសមត្ថភាពស្របទៅតាមទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ និងមានចំណុចដៅឆ្លុះបញ្ចាំងពីការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ននៅក្នុងការបំពេញការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រង នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀន។

២.៣ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងពិនិត្យតាមដានបានអនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិត ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗ របស់បុគ្គល/អង្គភាព និងចំណុចដៅការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ/ការធ្វើកំណែទម្រង់។

២.៤ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ និងចាត់តាំង ដែលជាផ្នែកនៃកំណែទម្រង់រួមផ្សំការនិងវិស័យការងារក្នុងវិស័យអប់រំ។

ផលប្រេចកម្រិតមធ្យម២.១(ក) ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បានពិនិត្យឡើងវិញដើម្បីធានានូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព និងលើកកម្ពស់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤)

(ខ) យន្តការគន្លងអាជីពបានបង្កើតឡើង ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ/ស្តង់ដារ និងក្រមសីលធម៌មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤)

វិសាលភាព

ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០១៦ បានដាក់ចេញនូវសកម្មភាពដើម្បីអភិវឌ្ឍ/កសាងសមត្ថភាពកម្រិតបុគ្គល អង្គភាព និងស្ថាប័ន ដើម្បីធ្វើសនិទានកម្មដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រង ការអភិវឌ្ឍ និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ៖

- លើកកម្ពស់ដំណើរការតែងតាំងអ្នកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត
- វិភាគការងារលើមុខតំណែងសំខាន់ៗដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន រួមទាំងការលើកទឹកចិត្ត និងការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព។

ការពិនិត្យឡើងវិញលើមុខងាររបស់អគ្គនាយកដ្ឋាន និងនាយកដ្ឋាននៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានកំណត់នូវគម្លាតសមត្ថភាពមួយចំនួនទាក់ទងនឹងមុខងារដែលបានចាត់តាំង៖

- លើកកម្ពស់កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍របស់បុគ្គលិក តាមរយៈការកែលម្អដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងការបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ (សូមមើលផលប្រេចកម្រិតមធ្យម ២.៤)
- ការពិនិត្យឡើងវិញលើថវិកា និងសមត្ថភាពមានកម្រិត ដែលរារាំងដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ម៉ូឌុលបណ្តុះបណ្តាលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន បានបង្កើតឡើងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការធ្វើកំណត់ត្រានៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងការវាយតម្លៃ ដើម្បីឱ្យស្របទៅនឹងការពង្រឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៤.២ និង ២.២) ។

ការកំណត់តម្រូវការអាទិភាពនៅក្នុងផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រួមមាន៖

- ជ្រើសរើសអ្នកឯកទេសបច្ចេកទេសតាមមុខជំនាញ ឧទាហរណ៍ អ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោង អ្នកត្រួតពិនិត្យស្ថាបត្យករ វិស្វករ និងបុគ្គលិកបច្ចេកទេស អ្នកបច្ចេកទេសព័ត៌មានវិទ្យា អ្នកវិភាគទិន្នន័យ អ្នកស្ថិតិ និងក្រុមបច្ចេកទេសជំនាញសម្រាប់ការសាងសង់ និងការរចនាប្លង់ជាដើម
- អភិវឌ្ឍជំនាញសម្រាប់អនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាទំនើប និងសមត្ថភាពភាសាអង់គ្លេស
- បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ដើម្បីគ្រប់គ្រងសំណុំឯកសារអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងជំនាញបុគ្គលិក និងការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ដោយផ្អែកលើយន្តការផែនការអាជីពតាមតម្រូវការ
- គាំទ្រដល់ការពង្រីកប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ ដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ២.៣)

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋានផែនការ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិង វិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ថវិកាកម្មវិធី កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា
--	--

លទ្ធផល ២.១	សកម្មភាពសំខាន់ៗ
លទ្ធផល២.១.១៖ ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវបានពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញ (ឧ. ការជ្រើសរើស "ដោយបើកចំហ" ប្រចាំឆ្នាំ ការជ្រើសរើសតាមការស្នើសុំ និងការជ្រើសរើសដោយប្រកួតប្រជែង ដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា) ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព និងបទពិសោធអាចផ្លាស់ប្តូរទៅរដ្ឋបាលកណ្តាល។	២.១.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ</u> និងកែសម្រួលដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍អាចផ្លាស់ប្តូរទៅរដ្ឋបាលកណ្តាល។ ២.១.១(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើសកម្មភាពដំណាលគ្នាក្នុង</u> ការពិនិត្យឡើងវិញនូវមុខងារ និងការធ្វើសវនកម្មលើដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការដាក់ពង្រាយ ការផ្សព្វផ្សាយ និងលក្ខខណ្ឌការងារនៅគ្រប់កម្រិតក្នុងការឆ្លើយតបយេនឌ័រ សមធម៌ និងបរិយាបន្ន ។

លទ្ធផល២.១.២៖ គោលនយោបាយជ្រើសរើស និងពង្រាយគ្របដណ្តប់បានអនុវត្តដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការធ្វើសនិទានកម្មការកំណត់ស្តង់ដារការជ្រើសរើស/ការដំឡើងឋានៈតួនាទីបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់។	២.១.២(i) <u>គាំទ្របច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍ</u> និងជួយក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បី (ក) ពង្រឹងវិធានការដាក់ពង្រាយគ្របដណ្តប់ សម្រាប់ការបែងចែកគ្របដណ្តប់ប្រកបដោយសមធម៌នៅតាមតំបន់ផ្សេងៗគ្នា។ (ខ) ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៅពេលដំឡើងតួនាទីអ្នកគ្រប់គ្រងមន្ត្រី និងគ្របដណ្តប់ តាមរយៈការអនុវត្តប្រព័ន្ធគន្លងអាជីពគ្របដណ្តប់ (សូមមើលលទ្ធផល២.១.៣ និង២.១.៤)។ (គ) បង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធអាជីពច្បាស់លាស់សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ដែលត្រូវគ្នាទៅនឹងប្រព័ន្ធគន្លងអាជីពគ្របដណ្តប់ ។
លទ្ធផល២.១.៣ អនុវត្តសាកល្បងគន្លងអាជីពគ្របដណ្តប់។	២.១.៣(i) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេស</u> ដើម្បីបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្របដណ្តប់ ឧបករណ៍វាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្របដណ្តប់ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត និងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃស្របជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ¹²។ ២.១.៣(ii) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេស</u> ដើម្បីរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តជាវិជ្ជមានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគន្លងអាជីព ជាដង្វាន់ និងការទទួលស្គាល់ ដែលមានសមធម៌យេនឌ័រ និងបរិយាបន្នសម្រាប់ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការជាប្រចាំរបស់អង្គភាពនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ ២.១.៣(iii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល</u> និង<u>ការគាំទ្រការបង្កើត</u> ដើម្បីបង្កើនជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្របដណ្តប់ប្រចាំឆ្នាំដើម្បីដឹកនាំ ការសាកល្បង និងដាក់អនុវត្តគន្លងអាជីពគ្របដណ្តប់តាមដំណាក់កាល វាយតម្លៃគុណភាពនៃការសាកល្បង និងកែសម្រួលនីតិវិធីរបស់គន្លងអាជីពគ្របដណ្តប់។
លទ្ធផល២.១.៤៖ ការសាកល្បងប្រើប្រាស់សៀវភៅកត់ត្រាអាជីពដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពជាមួយនឹងទិន្នន័យនិងព័ត៌មានសំខាន់ៗ ដែល បានកត់ត្រាបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (សូមមើលការវាយតម្លៃការបំពេញការងារផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.៣)។	២.១.៤ <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធកត់ត្រាអាជីពផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.២) និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.២) ។

¹² In progress by MoEYS Department of Policy (2020)

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.២៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ និងដំណើរការពេញលេញរួមទាំងមន្ត្រីជំនាញនៅគ្រប់កម្រិតមានសមត្ថភាពស្របទៅតាមទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ និងមានចំណុចដៅ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ននៅក្នុងការបំពេញការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រង នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀន។ (សូមមើល ៣.១)

វិសាលភាព

ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ដល់ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន និងបានផ្តល់ការណែនាំសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រព័ន្ធនេះមិនមានដំណើរការពេញលេញជានិច្ចកាលនៅថ្នាក់រាជធានីខេត្តនោះទេដោយសារបញ្ហាបច្ចេកទេស។ នៅមានបញ្ហាមួយចំនួនទាក់ទងនឹងគុណភាពទិន្នន័យសម្រាប់ដំណើរការ ដូចជាប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងផែនការ។

បច្ចុប្បន្នប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺកត់ត្រាតែនៅលើក្រដាស ឬតាមកម្មវិធី excel ហើយមិនទាន់មានទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ឬប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យប្រាក់បៀវត្សរ៍។ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស កំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលនៃការបង្កើនកម្រិតសមត្ថភាព។ សម្ភារប្រើប្រាស់ជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បានកំណត់ហើយនឹងផ្តល់ជូននៅប៉ុន្មានខែខាងមុខនេះ។ នៅឆ្នាំ ២០២១ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នឹងត្រូវកែលម្អ និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់តាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតដល់ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានី ខេត្ត ជាមួយនឹងសម្ភារដែលបានធ្វើលទ្ធកម្មរួច។ ម៉ូឌុលថ្មីសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ/គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន នឹងរៀបចំឡើង និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់សាកល្បង។ ការអនុវត្តនឹងត្រូវពង្រីកបន្ថែម រួមជាមួយនឹងការកែសម្រួលផងដែរ (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.២ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ) ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គម្រោងពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទី២ និងគម្រោងផ្សេងៗទៀត
--	--

លទ្ធផល ២.២	សកម្មភាពសំខាន់ៗ
លទ្ធផល២.២.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានធ្វើសមាហរណកម្ម និងមានដំណើរការពេញលេញជាមួយនឹងសមត្ថភាពក្នុងការវិភាគទិន្នន័យការធ្វើផែនការ ការធ្វើរបាយការណ៍	២.២.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>លើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតដល់សាលារៀន ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រាជធានីខេត្ត និងនាយកដ្ឋាន ដើម្បីជំនួសឱ្យការកត់ត្រាលើក្រដាស និងឱ្យមានទំនាក់ទំនងជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធប្រាក់បៀវត្សរ៍។

ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងការធ្វើការសម្រេចចិត្តផ្នែកលើកស្ទួយតាងនៅគ្រប់កម្រិតកាន់តែល្អប្រសើរ។	២.២.១(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតវេទិកាគាំទ្រអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងសហគមន៍អ្នកប្រើប្រាស់។</u> ២.២.១(iii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកធនធានតាមតម្រូវការដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិត អភិវឌ្ឍកម្មវិធីដែលមានស្រាប់ និងបង្កើតវេទិកាគាំទ្រអ្នកប្រើប្រាស់។</u> ២.២.១(iv) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីអភិវឌ្ឍធនធានដែលត្រូវបណ្តុះបណ្តាល / សៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់។</u> ២.២.១(v) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញលើការវិភាគឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង និងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស សម្រាប់ការធ្វើផែនការ ការធ្វើរបាយការណ៍ ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងការសម្រេចចិត្តផ្នែកលើកស្ទួយតាង។</u> ២.២.១(vi) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីផ្តល់ការណែនាំ និងគាំទ្រក្រុមអ្នកជួយលើប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ។</u>
លទ្ធផល២.២.២៖ ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាជាមូលដ្ឋានសម្រាប់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការដំឡើងឋានៈតួនាទីការផ្ទេរការងារ ការដាក់ពង្រាយ ការដាក់ពង្រាយឡើងវិញ និងការរៀបចំផែនការបន្តបន្ទាប់បានល្អប្រសើរ។	២.២.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រកែលម្អភាពត្រឹមត្រូវរបស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទាក់ទងនឹងការដំឡើងឋានៈតួនាទី ការផ្ទេរការងារ ការដាក់ពង្រាយ ការដាក់ពង្រាយឡើងវិញ និងការធ្វើផែនការបន្តបន្ទាប់។</u> ២.២.២(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគាំទ្របច្ចេកទេស និងការណែនាំដល់មន្ត្រីអប់រំក្នុងការពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យ។</u>
លទ្ធផល២.២.៣៖ ក្របខណ្ឌលើកទឹកចិត្តបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីឱ្យប្រព្រឹត្តទៅតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។	២.២.៣(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធាន ដើម្បីបញ្ចូលទិន្នន័យទាក់ទងនឹងក្របខណ្ឌលើកទឹកចិត្តតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។</u>
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.៣៖ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងពិនិត្យតាមដានបានអនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិត ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗរបស់បុគ្គល/អង្គភាព និងចំណុចដៅនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាប្រចាំ/ការវិភាគការ ។ (សូមមើល ៤.៤)	

វិសាលភាព

ប្រព័ន្ធរាយការណ៍ការងារត្រូវបានអនុវត្តសាកល្បងនៅក្នុងនាយកដ្ឋានជំនាញនៅថ្នាក់កណ្តាលចំនួន ៣ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ (នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងនាយកដ្ឋានផែនការ) ។ ការពង្រីកការសាកល្បងទៅនាយកដ្ឋានជំនាញផ្សេងៗនៅក្នុងផែនការឆ្នាំ ២០២០ ត្រូវបានពន្យារពេលដោយសារការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។ អនុក្រឹត្យស្តីពីប្រព័ន្ធរាយការណ៍ការងារត្រូវបានចាត់តាំងអនុម័តពីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បន្ទាប់មកប្រព័ន្ធរាយការណ៍នឹងត្រូវពង្រីកដល់នាយកដ្ឋានជំនាញផ្សេងៗទៀត ក៏ដូចជាស្ថាប័នអប់រំនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការវាយតម្លៃតម្រូវការសមត្ថភាព និងការវិភាគមុខងារដោយផ្ដោតលើយេនឌ័រ ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ បន្ទាប់មកធ្វើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងមុខងារដែលបានចាត់តាំង និងគម្លាតសមត្ថភាពដែលបានកំណត់។ ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងការពិនិត្យឡើងវិញលើមុខងារនឹងត្រូវបន្ស៊ីគ្នាទៅនឹងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៤.២) និងប្រព័ន្ធគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ២.១២)។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖

នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ
ស្ថាប័នអនុវត្ត៖
នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋានផែនការ អ្នកផ្តល់
សេវាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នាយក
ដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖

មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និង
គម្រោងផ្សេងទៀត

លទ្ធផល ២.៣

សកម្មភាពចម្បងៗ

លទ្ធផល២.៣.១៖ នាយកដ្ឋានមាន
លក្ខខណ្ឌយោងការងារដែលបញ្ជាក់ពី
បេសកកម្ម និងផែនការការងារ ដែលបាន
ប្រើសម្រាប់ការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងអង្គភាព
។

២.៣.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីជួយដល់ការបង្កើតលក្ខខណ្ឌ
យោងការងាររបស់អង្គភាព និងបន្ស៊ីជាមួយមុខងារអង្គភាព និងប្រព័ន្ធ
វាយតម្លៃ។

លទ្ធផល២.៣.២៖ បុគ្គលនីមួយៗមាន
សេចក្តីពិពណ៌នាមុខងារ ដែលបានប្រើ
សម្រាប់ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ
របស់បុគ្គល។

២.៣.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីជួយក្នុងការអភិវឌ្ឍសេចក្តី
ពិពណ៌នាមុខងារ និងស្របតាមលក្ខខណ្ឌយោងការងាររបស់នាយកដ្ឋាន
មុខងារអង្គភាព និងប្រព័ន្ធរាយការណ៍។

លទ្ធផល២.៣.៣៖ ប្រព័ន្ធរាយការណ៍
បំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកដាក់ឱ្យ
ដំណើរការពេញលេញនៅតាមនាយក
ដ្ឋានជំនាញទាំង ២៨ ហើយនឹងចាប់ផ្តើម

២.៣.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំនិងអនុវត្តកម្មវិធីវាយតម្លៃ
ព្រមទាំងពង្រីកសាកល្បងការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងដាក់អនុវត្ត
នៅគ្រប់នាយកដ្ឋានជំនាញ រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។

អនុវត្តនៅតាមរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។	២.៣.៣(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីកសាង សមត្ថភាពបុគ្គលិកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ។
លទ្ធផល២.៣.៤៖ ទិន្នន័យវាយតម្លៃការ បំពេញការងារមានព័ត៌មានសំខាន់ៗ ៥ ប្រភេទ (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិត មធ្យម២.១ក ស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូ បង្រៀន)។	២.៣.៤(i) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីតម្រង់ទិស ដល់បុគ្គលិកគ្រប់គ្រងទិន្នន័យវាយតម្លៃការបំពេញការងារសម្រាប់ការ បញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។
លទ្ធផល២.៣.៥៖ ប្រព័ន្ធគណនេយ្យ ភាពបានពង្រឹងតាមរយៈការកំណត់ និយមន័យច្បាស់លាស់នៃស្តង់ដារបំពេញ ការងារ និងព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដែលអាច រកបានសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដានការ បំពេញការងារ។	២.៣.៥(i) «ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការតម្រឹមប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ ការបំពេញការងារជាមួយនឹងស្តង់ដារបំពេញការងារ និងវិធានការប្រកប ដោយគណនេយ្យភាព។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.៤៖ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ និង ចាត់តាំង ដែលជាផ្នែកនៃកំណែទម្រង់វិស័យការងារនិងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុក្នុងវិស័យអប់រំ។	
វិសាលភាព ការកសាងសមត្ថភាពនៅកម្រិតវិស័យការងារនិងរួមចំណែកដល់ការត្រៀមលក្ខណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បី អនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យការងារ និងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានពិនិត្យឡើងវិញលើអាណត្តិមុខងារ និងធនធានដែលបានកំណត់របស់ខ្លួន ហើយកំពុងដំណើរការវិស័យការងារ និងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុមុខងារទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និង ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញ និងកែលម្អ ដើម្បីកម្ពស់កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ និង បទពិសោធន៍របស់បុគ្គលិក តាមរយៈដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការ (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ២.១) ។ ត្រូវការអ្នកជំនាញច្បាស់លាស់ក្នុងការអនុវត្តវិស័យការងារ និងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ។ ឧទាហរណ៍៖ (i) ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគឺចាំបាច់ដើម្បីកែលម្អការឆ្លើយតប និងគណនេយ្យភាពរបស់អង្គភាពនៅមូលដ្ឋានទាក់ទង នឹងការអនុវត្តកម្មវិធីការអប់រំកុមារតូច នៅក្រោមដំណើរការវិស័យការងារ និងការកៀរគរសហគមន៍ និងមាតាបិតា ឬ អាណាព្យាបាល (ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ ២០៣០) ។ (ii) យុទ្ធសាស្ត្រជាតិគឺត្រូវការជាចាំបាច់សម្រាប់ការធ្វើវិស័យការងារអប់រំ និងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន តាមរយៈការផ្តល់ សិទ្ធិអំណាចក្នុងការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយការទំនួលខុសត្រូវ ស្វ័យភាព និងភាពបត់បែនកាន់តែច្រើនដល់សាលារៀន នៅក្នុងការអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃ ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការគ្រប់គ្រងធនធាន និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។	

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានផែនការ នាយកដ្ឋាន អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន៖ ថវិកាប្រចាំថ្ងៃ ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ អាឡឺម៉ង់ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព និងគម្រោងផ្សេងទៀត
---	---

លទ្ធផល ២.៤	សកម្មភាពសំខាន់ៗ
លទ្ធផល២.៤.១៖ សមត្ថភាពមុខងារ របស់អ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំនៅថ្នាក់ កណ្តាល បានលើកម្ពស់ និងបំពេញ មុខងារបានកំណត់ដោយច្បាប់ ឬមុខងារ ជាក់ស្តែង។	២.៤.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យលើមុខងារ និងធនធាន</u> ដែលត្រូវការសម្រាប់មុខតំណែងនីមួយៗ តាមការវិភាគការងារ និង របាយការណ៍ពិនិត្យឡើងវិញលើមុខងាររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។
លទ្ធផល២.៤.២៖ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានសមត្ថភាពបំពេញមុខងារ និង ភារកិច្ចដែលបានផ្ទេរក្នុងក្របខណ្ឌវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យ សម្បត្តិរដ្ឋ។	២.៤.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការរៀបចំក្របខណ្ឌគតិយុត្ត</u> ដើម្បីកែសម្រួលឡើងវិញលើចរន្តសម្ព័ន្ធការងារ តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នរបស់ស្ថាប័នក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ២.៤.២(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអនុវត្តប្រព័ន្ធផ្ទេរមុខងារ និង</u> ធនធានពីថ្នាក់កណ្តាលទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ២.៤.២(iii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីវាយតម្លៃគម្លាតសមត្ថភាព</u> របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅតាមមុខងារ និងភារកិច្ចដែលបានផ្ទេរ។ ២.៤.២(iv) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតក្នុងការអភិវឌ្ឍ</u> សមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីបំពេញមុខងារដែលផ្ទេរ។ ២.៤.២(v) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតក្នុងការលើក</u> កម្ពស់សមត្ថភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអាជ្ញាធរថ្នាក់ក្រោម ជាតិដើម្បីអនុវត្តតាមតម្រូវការវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការនៅថ្នាក់ក្រោម ជាតិ សម្រាប់ការរៀបចំថវិកានៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ថ្នាក់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាជំនាន់ ខេត្ត និងការអនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និង ធ្វើរបាយការណ៍នៅថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងនៅកម្រិតសាលារៀន (សូម

	មើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៥.១ អំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន) ។
លទ្ធផល២.៤.៣៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រសិទ្ធផល និងសមធម៌របស់ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការសាលារៀន។	២.៤.៣(i) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមបំប៉នពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការសាលារៀន ដើម្បីបង្កើនជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងបច្ចេកទេសដែលអាចបំពេញនូវទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនទៅតាមមុខងាររឹមជួញការនិងវិសហមជ្ឈការដែលបានផ្ទេរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងសមធម៌។

៣.១.៣.ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព / គ្រប់គ្រងវិស័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព / ប្រសិទ្ធផល

ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព / ប្រសិទ្ធផល។ ប្រព័ន្ធបានពង្រឹង និងបានធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យមូលដ្ឋាន ដើម្បីជួយដល់ការផ្សព្វផ្សាយ និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីរៀបចំរបាយការណ៍ដែលមានគុណភាពខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត ។	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៣.១ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងគ្នា និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មនៅគ្រប់កម្រិតជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅថ្នាក់កណ្តាល និងរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការកសាងផែនការ។ ៣.២ នីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ បានពង្រឹងតាមរយៈការបង្កើតប្រព័ន្ធផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ ទាន់ពេលវេលា និងមានរបាយការណ៍វិភាគពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមនានាសម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត។ ៣.៣ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុវត្តសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងពិនិត្យតាមដានគោលអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ការកសាងគោលនយោបាយ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងការអប់រំ ។	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៣.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងគ្នា និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មនៅគ្រប់កម្រិតជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅថ្នាក់ កណ្តាល និងរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការកសាងផែនការ។	
វិសាលភាព ទន្ទឹមនឹងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងបានទទួលការគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ក៏នៅមានឧបសគ្គ និងបញ្ហាប្រឈមដូចខាងក្រោម៖	

(i) ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងចាំបាច់ត្រូវធ្វើសមាហរណកម្មរវាងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ អប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា។ល។ ជាមួយនឹងការកែលម្អសុពលភាព ការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងការចែករំលែកព័ត៌មាន។

(ii) ទោះបីជាមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានដែលបានស្នើសុំ និងដើម្បីអនុវត្តតាមទម្រង់ដែលបានផ្តល់ឱ្យក៏ដោយ ចាំបាច់ត្រូវយល់ដឹងឱ្យបានច្បាស់ពីទិន្នន័យនៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ព័ត៌មានបែបណាសម្រាប់ការសម្រេចចិត្ត ការកសាងផែនការសកម្មភាព និងការអនុវត្តគម្រោង។

(iii) សមត្ថភាពអ្នកប្រើប្រាស់នៅមានកម្រិតក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ និងធ្វើរបាយការណ៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយសារកង្វះឧបករណ៍សំណួរតាមអនឡាញសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ ការប្រមូលទិន្នន័យមានភាពជាន់គ្នាច្រើន និងជាបន្ទុកខ្ពស់សម្រាប់នាយកដ្ឋាននីមួយៗដើម្បីរក្សាប្រព័ន្ធ។

គួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់គួរតែផ្តល់ទៅនាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធ និងយន្តការសមស្រប ក្នុងការចងក្រង វិភាគ និងផ្សព្វផ្សាយរាល់ទិន្នន័យរដ្ឋបាលអប់រំ ពីនាយកដ្ឋានផ្សេងៗគ្នាតាមរយៈប្រព័ន្ធរួមបញ្ចូលគ្នាតែមួយ (យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ ២០១៩) ។

នៅក្នុងអនុវិស័យការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធមានតម្រូវការក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ នៅក្នុងអនុវិស័យការអភិវឌ្ឍយុវជនមានតម្រូវការក្នុងការបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំ និងក្របខណ្ឌសម្រាប់ប្រព័ន្ធទិន្នន័យព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងការកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់ការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍយុវជននៅកម្ពុជា។ នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សាត្រូវការព័ត៌មាននៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ សម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ និងការផ្សព្វផ្សាយ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ និងនាយកដ្ឋានជំនាញ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
--	---

លទ្ធផល ៣.១	សកម្មភាពសំខាន់ៗ
លទ្ធផល៣.១.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់បានធ្វើសមាហរណកម្ម និងសុខដុមនីយកម្ម (ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ អប់រំប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង	៣.១.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ក្នុងការកែសម្រួល/កែប្រែប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ដើម្បីកាត់បន្ថយទិន្នន័យជាន់គ្នា និងតម្រឹមទិន្នន័យនៅទូទាំងប្រព័ន្ធ។ ៣.១.១(ii) <u>ការគាំទ្រធនធាន</u>ដើម្បីផ្តល់ប្រព័ន្ធម៉ាស៊ីនមេ កម្មវិធីសូហ្វវ៉ែរ។ ល។

ការអភិវឌ្ឍយុវជន និងគុណភាពតាមរយៈប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ) ដែលមានដំណើរការពេញលេញតាមអ៊ីនធឺណិត និងទិន្នន័យដែលបានបញ្ចូលសម្រាប់ការទាញយកមកប្រើប្រាស់ដោយនាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ។	
លទ្ធផល៣.១.២៖ សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍ / ការណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងឧបករណ៍តាមអ៊ីនធឺណិតបានបង្កើត និងដំណើរការ (ឧទាហរណ៍ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍយុវជន ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និង ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស)។	៣.១.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យ (រួមបញ្ចូលទាំងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ) ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសូចនាករគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤។ ៣.១.២(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពបច្ចេកទេសរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការចងក្រងផលិត និងផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យ ដែលធ្វើឱ្យទិន្នន័យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពនិងមានប្រសិទ្ធផល។
លទ្ធផល៣.១.៣៖ សមត្ថភាព និងជំនាញប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងបានអភិវឌ្ឍសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់សំខាន់ៗនៅគ្រប់កម្រិត ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃគម្លាតសមត្ថភាពជាក់លាក់ចំពោះប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនីមួយៗ (ឧទាហរណ៍៖ ជំនាញវិភាគ រៀបចំផែនការ និងធ្វើរបាយការណ៍ និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)។	៣.១.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអនុវត្តការវាយតម្លៃហ្វែរអំពីគម្លាតសមត្ថភាពនៃសមត្ថភាព និងជំនាញប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងក្នុងចំណោមអ្នកប្រើប្រាស់សំខាន់ៗ។ ៣.១.៣(ii) ការគាំទ្រធនធានក្នុងការបង្កើនសមត្ថភាពប្រព័ន្ធម៉ាស៊ីនមេ និងកម្មវិធីសូហ្វវ៉ែរ/ឧបករណ៍របស់ប្រព័ន្ធ ដើម្បីចូលទៅប្រើប្រាស់កាន់តែល្អប្រើសើរទាំងមានអ៊ីនធឺណិត/គ្មានអ៊ីនធឺណិត។ ៣.១.៣(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងសំខាន់ៗលើជំនាញវិភាគ ការរៀបចំផែនការ និងការធ្វើរបាយការណ៍ និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ។ ៣.១.៣(iv) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីពង្រីកការប្រើប្រាស់មូលដ្ឋានទិន្នន័យនៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំនៅកម្រិតសាលារៀន និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
លទ្ធផល៣.១.៤៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សាបានសាកល្បងនិង	៣.១.៤(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតយន្តការ និងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា។

សមាហរណកម្មជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀត។	៣.១.៤(ii) ការគាំទ្រធនធានក្នុងការបំពាក់បរិក្ខារ និងដំឡើងកម្មវិធីសូហ្វវែរសម្រាប់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា។ ៣.១.៤(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើត ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកទទួលបន្ទុករៀបចំផែនការផ្នែកលើលទ្ធផល និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅកម្រិតឧត្តមសិក្សា។
--	---

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៣.២៖ នីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំបានពង្រឹងតាមរយៈការបង្កើតប្រព័ន្ធផ្តល់យោបល់ក្រឡប់ទាន់ពេលវេលា និងមានរបាយការណ៍វិភាគពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមនានាសម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត។

វិសាលភាព

ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីរួមចំណែកដល់ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការគ្រប់គ្រង ការធ្វើផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន និង វាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផល ធ្វើសុខដុមនីយកម្មប្រព័ន្ធរបាយការណ៍ និងកែលម្អ និងអភិវឌ្ឍផែនការអប់រំ។

គ្រប់សកម្មភាពរបស់នាយកដ្ឋាននៅក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវបានពិនិត្យតាមដានជាប្រចាំនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀន ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តការងាររៀបចំនឹងស្តង់ដារ ចំណុចដៅ និងពេលវេលាកំណត់។ ក្នុងន័យនេះ ចាំបាច់ត្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើការវិភាគការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងការរៀបចំរបាយការណ៍សន្និបាតប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់កែលម្អការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

សមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ បានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន ដែលក្នុងនោះក៏បានផ្តល់ការបង្កើតនិងណែនាំនៅនឹងកន្លែងការងារផងដែរ ប៉ុន្តែចាំបាច់ត្រូវមានការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ថែមទៀតនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីកែលម្អគុណភាពផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។ ការគាំទ្រការបង្កើតនិងការណែនាំ គឺចាំបាច់ដើម្បីកែលម្អគុណភាពនៃការធ្វើរបាយការណ៍ផ្ដោតលើលទ្ធផល និងការវិភាគសមធម៌យេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន ដើម្បីពង្រឹងការងារផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវការអ្នកឯកទេសពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃច្រើនដែលមានជំនាញក្នុងការសរសេររបាយការណ៍វិភាគ និងរៀបចំប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

អាទិភាពពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃមួយចំនួនបានលើកឡើងនៅកម្រិតអនុវិស័យ (i) ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការប្រឹក្សាគរុកោសល្យនៃការបង្រៀនកម្រិតថ្នាក់ដំបូងៗសម្រាប់អនុវិស័យការអប់រំកុមារតូច ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីធានាការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាទៅនឹងក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០២០។ (ii) ចាំបាច់ត្រូវមានឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃអនុវិស័យការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដើម្បីផលិតស្ថិតិ។ (iii) គោលការណ៍ណែនាំ និងក្របខណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍយុវជនគឺចាំបាច់សម្រាប់ការកែលម្អការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ។ (iv) តម្រូវការចាំបាច់នូវអ្នកជំនាញព័ត៌មានវិទ្យា ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពនាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសម្រាប់ការ

វិភាគ និងធ្វើរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ។ នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សាបានសាកល្បងឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាចំនួន៥។ ចាំបាច់ត្រូវភ្ជាប់ឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាមួយនឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ដើម្បីធ្វើសុខដុមនីយកម្មការពិនិត្យតាមដានអនុវិស័យ ដោយមានការចូលរួមគាំទ្រពីនាយកដ្ឋានជំនាញពាក់ព័ន្ធ។ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគួរតែមាននៅកម្រិតសាលារៀន និងថ្នាក់ស្រុកផងដែរ។	
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋាន/ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ រហូតដល់កម្រិតសាលារៀន	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ (នាយកដ្ឋានជំនាញត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការគាំទ្រវិនិយោគលើផ្នែកនេះ)
លទ្ធផល ៣.២	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៣.២.១៖ នីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំបានពង្រឹងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត (ជាអាទិភាព) ដោយមានប្រព័ន្ធផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ល្អ និងរបាយការណ៍វិភាគពាក់ព័ន្ធទាន់ពេលវេលាស្តីពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមសម្រាប់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។	៣.២.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញលើនីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងកំណត់ពីឧបសគ្គនិងគម្លាតសមត្ថភាព។ ៣.២.១(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីផ្តល់យោបល់លើការបង្កើតប្រព័ន្ធផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់លើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។ ៣.២.១(iii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល</u> និង<u>ការគាំទ្រការបង្កើត</u>ដើម្បីពង្រឹងជំនាញធ្វើរបាយការណ៍វិភាគ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅរាជធានី ខេត្ត។
លទ្ធផល៣.២.២៖ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់រាជធានី ខេត្តទាំងអស់មានគុណភាព និងដំណើរការបានល្អជាមួយនឹងការវិភាគដោយផ្ដោតលើលទ្ធផលនិងផ្នែកលើកស្ទួយ និងសមធម៌យេនឌ័រ។	៣.២.២(i) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល</u> និង<u>ការគាំទ្រការបង្កើត</u>ដើម្បីពង្រីកការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារដល់មន្ត្រីនៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីខេត្ត ដើម្បីទទួលបានការអភិវឌ្ឍជំនាញពាក់ព័ន្ធក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍ផ្ដោតលើលទ្ធផលនិងផ្នែកលើកស្ទួយ និងការវាយតម្លៃសមធម៌ យេនឌ័រ។
លទ្ធផល៣.២.៣៖ សៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានផ្តល់ជូនបុគ្គលិកដែលទទួលខុសត្រូវការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។	៣.២.៣(i) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេស</u>ដើម្បីអភិវឌ្ឍសៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់សម្រាប់បុគ្គលិកដែលទទួលខុសត្រូវការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (ដៃគូគាំទ្រថវិកាអនុវត្តសកម្មភាព និងក្រុមប័ណ្ណនិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុងស្រុក ខណ្ឌ)។

	៣.២.៣(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់បុគ្គលិក ផ្នែកពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (ដៃគូគាំទ្រថវិកាអនុវត្តសកម្មភាព និង ក្រុមបំប៉នពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) ។
ផលប្រេចកម្រិតមធ្យម៣.៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុវត្ត សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងពិនិត្យតាមដានគោលអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ការកសាងគោលនយោបាយ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងការអប់រំ ។	
វិសាលភាព ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុម័តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ដែលអាច ផលិតទិន្នន័យ/ ស្ថិតិបានទាន់ពេលវេលា មានភាពត្រឹមត្រូវ មានសារៈសំខាន់ និងគុណភាព ដើម្បីរៀបចំផែនការ គ្រប់គ្រង និងពិនិត្យតាមដានគោលដៅអភិវឌ្ឍដោយចីរភាពទី៤ ការអប់រំឆ្នាំ ២០៣០ នៅក្នុងប្រទេសផងដែរ ដើម្បីជួយ ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងការវាយតម្លៃ និងធ្វើរបាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំនៅ កម្ពុជាឆ្នាំ ២០៣០ និងដើម្បីជួយកែលម្អប្រព័ន្ធទិន្នន័យអប់រំ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ រៀបចំរបាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ។ សមត្ថភាពជាតិបានអភិវឌ្ឍដើម្បីបញ្ចូលការប្តេជ្ញាចិត្ត ចំពោះគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ទៅក្នុងគោលនយោបាយអប់រំជាតិ និងការគ្រប់គ្រងវិស័យ រួមទាំង ការពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ។ នាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំទទួលខុសត្រូវចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំដែលមានវត្ថុបំណង៤គឺ៖ យន្តការ ប្រមូលទិន្នន័យ ការប្រមូលទិន្នន័យនិងរចនាសម្ព័ន្ធដំណើរការ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបច្ចេកវិទ្យាសារគមនាគមន៍ និង សមត្ថភាពវិភាគ បកស្រាយ និងបង្ហាញទិន្នន័យ។ គោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តត្រិះចាំបាច់សម្រាប់ការសម្រប សម្រួលការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤។ ដើម្បីអភិវឌ្ឍការពិនិត្យតាមដានគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ មានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ចាំបាច់ត្រូវ មានក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិច្បាស់លាស់។ ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិសម្រាប់គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ គឺជាឧបករណ៍ស្នូលសម្រាប់ប្រទេសក្នុងការពិនិត្យតាមដានគោលនយោបាយអប់រំជាតិដែលបានកំណត់នៅក្នុងបរិបទ នៃរបៀបវារៈអប់រំឆ្នាំ ២០៣០ ក្នុងនោះរួមបញ្ចូលតម្រូវការសម្រាប់ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍ក្នុងតំបន់ និង ពិភពលោក។ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំពិពណ៌នាអំពីតម្រូវការសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មជា បណ្តើរៗ ពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានដាច់ដោយឡែកពីគ្នានិងបែបបង្កការ ទៅជាប្រព័ន្ធព័ត៌មានតែមួយបែបវិស័យការ។	
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានផែនការ និងនាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖	ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន៖ អង្គការយូនីស្កូ អង្គការយូនីសេហ្វ មូលនិធិភាពជាដៃគូ សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ថវិកាកម្មវិធី

នាយកដ្ឋាន/ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
លទ្ធផល ៣.៣	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៣.៣.១ ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើទិន្នន័យត្រឹមត្រូវទាញចេញដោយផ្ទាល់ពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ដើម្បីគាំទ្រដល់ការចងក្រងគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ/គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤។	៣.៣.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតក្របខណ្ឌគោលនយោបាយនិងគតិយុត្តសម្រាប់សម្របសម្រួលការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤។ ៣.៣.១(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធស្ថិតិអប់រំដែលអាចជួយប្រមូលទិន្នន័យដែលអាចទុកចិត្តបាន និងត្រឹមត្រូវពីប្រភពទិន្នន័យផ្សេងៗដោយផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រច្បាស់លាស់ និងអាចទុកចិត្តបានដែលអនុលោមតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ។
លទ្ធផល៣.៣.២៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងបានផ្លាស់ប្តូរពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានដាច់ដោយឡែកពីគ្នានិងបែបបង្កើតការ ទៅជាប្រព័ន្ធព័ត៌មានតែមួយបែបបង្កើតការ(យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ) ។	៣.៣.២(i) ការគាំទ្របច្ចេកទេសដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការនៃការធ្វើសមាហរណកម្ម និងវិមជ្ឈការប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ។ ៣.៣.២(ii) ការគាំទ្រធនធានសម្រាប់បំពាក់សម្ភារបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធវិមជ្ឈការ។
លទ្ធផល៣.៣.៣៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពបច្ចេកទេសក្នុងការចងក្រង ផលិត និងផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យ ដើម្បីធ្វើឱ្យទិន្នន័យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងមានប្រសិទ្ធផល (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)។	៣.៣.៣(i) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលក្រុមបច្ចេកទេសបង្គោលក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសូហ្វវ៉ែ ការតបណ្តាញកុំព្យូទ័រ និងសុវត្ថិភាព ការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ការផ្ទៀងផ្ទាត់ទិន្នន័យ ការធ្វើរបាយការណ៍ទិន្នន័យ ការបង្ហាញ និងផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យ។
លទ្ធផល៣.៣.៤៖ អភិវឌ្ឍ និងធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធព័ត៌មានក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិតាមអនឡាញកាន់តែប្រសើរ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)។	៣.៣.៤(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីណែនាំអំពីការអភិវឌ្ឍ និងការធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធព័ត៌មានក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិតាមអនឡាញកាន់តែប្រសើរ។ ៣.៣.៤(ii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីធ្វើលទ្ធកម្មកម្មវិធីសូហ្វវ៉ែ និងសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាដែលចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធព័ត៌មានក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិកាន់តែប្រសើរ។ ៣.៣.៤(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំលើការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន

	ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិសម្រាប់ធ្វើរបាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ។
--	--

៣.១.៤. ផលសម្រេចទី៤៖ កំណត់ប្រព័ន្ធការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន - កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក

ផលសម្រេចទី៤៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក។ បានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលអ្នកជំនាញអប់រំដែលមានលក្ខណៈអាជីព។	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៤.១ ការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានផ្តល់ជាមធ្យោបាយដើម្បីលើកកម្ពស់ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងពង្រីកការចុះឈ្មោះចូលរៀន ឱ្យឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈនិងតម្រូវការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀននៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ២.១) ៤.២ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អនុវត្តក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយប្រើម៉ូដែលទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងផ្តល់អាទិភាពដល់សាលារៀននៅតំបន់ជាចម្រុះ។ ៤.៣ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងការងារបានពង្រីកដើម្បី ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនទទួលបានសេវាប្រឹក្សាគរុកោសល្យសាលារៀន/ បណ្តាញគាំទ្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ។ល។ (សូមមើល ២.១) ៤.៤ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានពង្រឹងដើម្បីគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស និងតាមដានការសិក្សារបស់គរុសិស្សឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ ឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងអភិបាលកិច្ច ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។ ៤.៥ កម្មវិធីបង្កើនសមត្ថភាពធន ធានមនុស្ស ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានពង្រឹង។ ៤.៦ បុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទទួលបានឱកាសសិក្សាថ្មីៗ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។ ៤.៦ បុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទទួលបានឱកាសសិក្សាថ្មីៗ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក ដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.១៖ ការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានផ្តល់ជាមធ្យោបាយដើម្បីលើកកម្ពស់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងពង្រីកការចុះឈ្មោះចូលរៀន ឱ្យឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈនិងតម្រូវការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀននៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ២.១)	
វិសាលភាព	

បន្តលើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តបាត់ដំបង និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំសាលាគរុកោសល្យមន្ត្រីយុវជន សាលាគរុកោសល្យនិងវិទ្យាស្ថានខេត្ត និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ។ គ្រូឧទ្ទេសនៅសាលាគរុកោសល្យភាគច្រើនចាំបាច់ត្រូវបង្កើនកម្រិតគុណវុឌ្ឍិដល់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ហើយមួយចំនួនទៀតត្រូវបង្កើនគុណវុឌ្ឍិដល់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ដើម្បីបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ ពង្រឹង មុខងារមជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ដើម្បីផ្តល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

បន្តលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនពី ១២ + ២ ដល់ ១២ + ៤ និងកែសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា ១២ + ២ ដើម្បីឱ្យកាន់តែស៊ីគ្នាជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិត ១២ + ៤ / បរិញ្ញាបត្រ និងការផ្តល់ជាក្រេឌីតឆ្ពោះទៅការបង្កើនកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ។

ការកែលម្អការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង និងឈានទៅធ្វើវិក្រឹតការ គួរតែរួមបញ្ចូលការអនុវត្តការបង្រៀនបែបសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល ការឆ្លើយតបយេនឌ័រក្នុងវិធីសាស្ត្រគរុកោសល្យ ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀន ទ្រឹស្តី និងអនុវត្តការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ នាយកដ្ឋានព័ត៌មានវិទ្យា នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ សហគមន៍អឺរ៉ុប ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពគម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ (គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា) ថវិកាកម្មវិធី ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ
--	---

លទ្ធផល ៤.១	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៤.១.១៖ គោលនយោបាយស្តីពីវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបានបង្កើត។	៤.១.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ</u> ។ ៤.១.១(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការរៀបចំផែនទីមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ</u> ដើម្បីប្រែក្លាយទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងការរៀបចំផែនការអនុវត្ត។ ៤.១.១(iii) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីជួយដល់ដំណើរការនៃការនៃការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យឱ្យទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ</u>។
លទ្ធផល៤.១.២៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងមជ្ឈមណ្ឌល	៤.១.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសនៅគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ</u> (វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

គរុកោសល្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រិតការខេត្តបានកែសម្រួល។	មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រិតការខេត្ត និងសាលាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម។ ៤.១.២(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការនាយកសាលា។</u> ៤.១.២(iii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូអប់រំកុមារតូច ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងជំនាញសតវត្សរ៍ទី២១ រួមទាំងជំនាញទន់។</u> ៤.១.២(iv) <u>ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីពង្រីកកម្មវិធីពន្លឿនការអប់រំថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាកង្វះគ្រូបង្រៀន (បឋមសិក្សា / មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ) ។</u> ៤.១.២(v) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្កើត ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើចំណេះដឹងតាមមុខវិជ្ជា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងបច្ចេកវិទ្យាសារទូរគមនាគមន៍។</u> ៤.១.២(vi) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គ្រូបង្រៀនដើម្បីអនុវត្តស្តង់ដារអំណានសម្រាប់ថ្នាក់ទី១ ទី២ និងទី៣ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីលើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រនិងភាសាបរទេស (អង់គ្លេស បារាំង) ។</u> ៤.១.២(vii) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គ្រូបង្រៀនកម្មវិធីអប់រំពហុភាសា សម្រាប់តំបន់ដែលជួបការលំបាក។</u>
លទ្ធផល៤.១.៣៖ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីតដើម្បីលើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិកអប់រំឱ្យដើរតាមគន្លងអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀនដែលបានបង្កើត។	៤.១.៣(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីត ។</u> ៤.១.៣(ii) <u>ការផ្តល់ធនធានដល់ការបង្កើត និងការថែទាំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ដើម្បីកត់ត្រាក្រេឌីតសម្រាប់គ្រូបង្រៀន។</u>
លទ្ធផល៤.១.៤៖ គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យបានលើកកម្ពស់ ហើយមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រិតការ បានប្រែក្លាយជាទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យដែលមានគុណភាពខ្ពស់។	៤.១.៤(i) <u>ការជួយផ្តល់ធនធានដល់ការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការនៃស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។</u> ៤.១.៤(ii) <u>ការផ្តល់ធនធានដើម្បីបំពាក់សម្ភារបង្រៀនដល់មហាវិទ្យាល័យសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។</u>

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.២៖ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អនុវត្ត ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយប្រើម៉ូដែលទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងផ្តល់អាទិភាពដល់ សាលារៀននៅតំបន់ជាប់ស្រយាល។

វិសាលភាព

ក្របខណ្ឌនិងផែនការសកម្មភាពរបស់ការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ២០១៩-២០២៣ អនុវត្តចំពោះថ្នាក់រៀន និង គ្រូឯកទេស និងនាយកសាលា។ ការអនុវត្តអភិក្រមជាដំណាក់កាលតម្រូវឱ្យមានការបង្កើតការិយាល័យគ្រប់គ្រង ការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដើម្បីផ្តល់ការណែនាំ និងការត្រួតពិនិត្យសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ទីស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ និងផែនការ សកម្មភាពការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ។

ភាពជាដៃគូនៃការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ នឹងត្រូវបង្កើតឡើង និងសាកល្បងក្នុងចំណោមសាលារៀន សាលា កម្រង និងស្រុក និងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យដែលមានការទទួលស្គាល់ការផ្តល់កម្មវិធីវិក្រឹតការដែលនៅជិតបំផុត។ ស្តង់ ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចាំបាច់ត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅគ្រប់កម្រិត។ ការអភិវឌ្ឍសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ សាលារៀន និងសាលាកម្រង ដើម្បីជំរុញ ឱ្យថ្នាក់រៀន និងគ្រូឯកទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជួយគ្នាទៅវិញទៅមកដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តការបង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នាយកដ្ឋាន អប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ សហគមន៍អឺរ៉ុប ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភព លោក មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ (គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា) ថវិកាកម្មវិធី ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន ទីភ្នាក់ងារ សហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំ គ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា
--	---

លទ្ធផល ៤.២	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៤.២.១៖ បុគ្គលិកការិយាល័យ គ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំបាន ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។	៤.២.១(i) ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងការផ្តល់ធនធានដើម្បីបង្កើតមូលដ្ឋាន ទិន្នន័យការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ការធានាគុណភាព និងវដ្តនៃការពិនិត្យ ឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំលើការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (សូមមើល ៤.១.៣(ii) ខាងលើ)។ ៤.២.១(ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីកសាង សមត្ថភាពមន្ត្រីការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

លទ្ធផល៤.២.២៖ ក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀន វាយតម្លៃការទទួលស្គាល់គុណភាពនៃ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែល បានបង្កើតឡើង។	៤.២.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សា គ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។</u> ៤.២.២(ii) <u>ការផ្តល់ធនធានដល់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀនសម្រាប់ ការទទួលស្គាល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។</u>
លទ្ធផល៤.២.៣៖ គណៈកម្មការ អភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ របស់សាលា រៀនបានបង្កើត និងដំណើរការ ប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព (គណៈ គ្រប់គ្រងសាលារៀន ប្រធាន ក្រុម បច្ចេកទេស គ្រូបង្រៀន) ។	៤.២.៣(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសលើការវាយតម្លៃលើតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ</u> ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានក្នុងការរៀបចំសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជា ប្រចាំតាមសាលារៀន។ ៤.២.៣(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំផែនការភាពជាដៃគូ ជាមួយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ/អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល/ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ/មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាជាតិ ខេត្ត ទៅតាមលក្ខខណ្ឌសមស្រប ឬដូចដែលមានបញ្ជាក់។</u> ៤.២.៣(iii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីដំណើរការ កម្មវិធីវិក្រិតការនៅតាមសាលាកម្រង ឬកម្រិតខ្ពស់ជាងនេះ។</u> ៤.២.៣(iv) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតលើភាពជាអ្នក ដឹកនាំសាលាសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។</u>
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៣៖ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងការងារបានពង្រីកដើម្បីផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនទទួល បានសេវាប្រឹក្សាគរុកោសល្យសាលារៀន/ បណ្តាញគាំទ្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ។ល។ (សូមមើល ២.១)	
វិសាលភាព ការកសាងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យគឺមានភាពចាំបាច់ ដើម្បីដើរតួជាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅ កន្លែងការងារ ដោយផ្ដោតសំខាន់លើសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅតាមសាលារៀន និងសាលាកម្រង ក្នុងភាពជា ដៃគូជាមួយការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាជាតិ ខេត្ត និងដៃគូដទៃទៀត។ ក្នុងន័យនេះ តម្រូវឱ្យមានការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធក្រឡឹកក្រឡា (សូមមើល ៤.១.៣ ខាងលើ) និងសៀវភៅណែនាំ អភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។ ជ្រើសរើសសាស្ត្រាចារ្យដែលមានសមត្ថភាពបន្ថែមដើម្បីផ្តល់សមត្ថភាពក្នុងការពង្រីកកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជា ប្រចាំ និងផ្តល់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូអប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាលើមុខវិជ្ជា និង បំណិនអាទិភាពមួយចំនួន ដោយផ្ដោតលើក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលជួបការលំបាក។	
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រិតការ វិទ្យាស្ថាន គរុកោសល្យ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ សហគមន៍អឺរ៉ុប ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភព លោក មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤

ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ	(គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា) បរិកាកម្មវិធីទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ
លទ្ធផល ៤.២	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៤.៣.១៖ សមត្ថភាពរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ដើម្បីដើរតួជាអ្នកផ្តល់សេវាវិក្រឹតការបានពង្រឹង។	៤.៣.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យផ្សេងទៀត ក្នុងការផ្តល់វិក្រឹតការ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែង។ ៤.៣.១(ii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីឱ្យមានការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពបន្ថែម។
លទ្ធផល៤.៣.២៖ ការបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ (ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែង កម្មវិធីពន្លឿន វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីសម្រាប់អ្នកដែលមានសញ្ញាប័ត្រ)។	៤.៣.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំគោលនយោបាយស្តីពីការសិក្សាប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ។ ៤.៣.២(ii) ការគាំទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់ការបង្កើតក្រុមគ្រូបង្រៀន និងក្រុមណែនាំបច្ចេកទេសគរុកោសល្យតាមជំនាន់។
លទ្ធផល៤.៣.៣៖ ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើការងារ បានពង្រីកដោយផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើស្រុកដែលជួបការលំបាក។	៤.៣.៣(i) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ/ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ៤.៣.៣(ii) កម្មវិធីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន (គ្រូបង្រៀនកម្មវិធីអប់រំកុមារតូច/បឋមសិក្សាលើកម្មវិធីអំណាន/គណិតវិទ្យា ថ្នាក់ដំបូង/គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ) ទទួលបានវិក្រឹតការ។
លទ្ធផល៤.៣.៤៖ យន្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ បានបង្កើត និងអនុវត្ត។	៤.៣.៤(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍយន្តការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ដើម្បីឱ្យមានការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការលើការបណ្តុះបណ្តាល (សញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រ ឬអនុបណ្ឌិត) ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៤៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស និងតាមដានការសិក្សារបស់គុសិស្សឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ ដោយឆ្លុះបញ្ចាំងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយគុណភាពនៅក្នុងអភិបាលកិច្ច សមធម៌ និងបរិយាបន្ន។	
វិសាលភាព	

តម្រូវឱ្យមានកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ដើម្បីឱ្យមានសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ស្របតាមស្តង់ដារអ្នកផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ គួរទទួលបានកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពជំនាញលើភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការគ្រប់គ្រងគ្រូឧទ្ទេស និងគរុសិស្ស និងអនុវត្តក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រចាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានផែនការ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ សហគមន៍អឺរ៉ុប ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ (គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា) ថវិកាកម្មវិធីទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ
---	---

លទ្ធផល ៤.៤	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៤.៤.១៖ ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ (រួមមានស្វ័យវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ និងការវាយតម្លៃពីខាងក្រៅ) ។	៤.៤.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ។ ៤.៤.១(ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ។
លទ្ធផល៤.៤.២៖ ស្តង់ដារអ្នកផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបានធ្វើទំនើបកម្ម និងអនុវត្ត ។	៤.៤.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងបង្កើនកម្រិតស្តង់ដារអ្នកផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងការវាយតម្លៃស្តង់ដារបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ ៤.៤.២(ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតសម្រាប់ការអនុវត្តស្តង់ដារគ្រូឧទ្ទេស និងស្តង់ដារផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត។
លទ្ធផល៤.៤.៣៖ បានពិនិត្យឡើងវិញលើប្រតិបត្តិការរបស់គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យខេត្ត ដោយផ្ដោតលើការវាយតម្លៃសមត្ថភាពសម្រាប់ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង។	៤.៤.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការវាយតម្លៃជាទៀងទាត់លើស្តង់ដារគ្រូឧទ្ទេស។ ៤.៤.៣(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុសិស្ស គណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថាន

		ជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និង មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ បានបន្ត និងពង្រីក។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៥៖ កម្មវិធីបង្កើនសមត្ថភាពធន ធានមនុស្ស ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅតាម គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានពង្រឹង។		
វិសាលភាព អភិវឌ្ឍគោលនយោបាយដើម្បីឱ្យគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា អាចជ្រើសរើស និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកសិក្សាមានគុណវុឌ្ឍិ និង គុណភាពខ្ពស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ជាផ្នែករួមនៃការពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ បង្កើតមូលនិធិជាតិ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនៅឧត្តមសិក្សា និងបង្កើតទំនាក់ទំនងកាន់តែរឹងមាំរវាងមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាចំនួន ៣ ដែលមាន ឧត្តមភាព ឧស្សាហកម្ម និងសហគ្រាស។		
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ធនាគារពិភពលោក ថវិកាកម្មវិធី ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍ អន្តរជាតិស៊ុយអែត ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ជប៉ុន ភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ	ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា
លទ្ធផល ៤.៥	សកម្មភាពចម្បងៗ	
លទ្ធផល៤.៥.១៖ សមត្ថភាពមហាវិទ្យាល័យ នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (ការជ្រើស រើស) បានពង្រឹង។	៤.៥.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំប្រកាសអន្តរក្រសួងស្តីពី ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមរយៈប្រព័ន្ធនិយោជន៍នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តម សិក្សាសាធារណៈ។</u> ៤.៥.១ (ii) <u>ការផ្តល់ធនធានដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពមហាវិទ្យាល័យ និងបុគ្គលិកដើម្បីទទួលបានសញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈនិងកម្រិតខ្ពស់។</u> ៤.៥.១(iii) <u>ការផ្តល់ធនធានដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងទាក់ទាញធនធាន មនុស្សដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ពីបរទេស។</u>	
លទ្ធផល៤.៥.២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសា ធារណៈបានពង្រឹង។	៤.៥.២(i) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងការផ្តល់ធនធានដល់ការសាកល្បង ការអនុវត្តប្រព័ន្ធនិយោជន៍ ដើម្បីផ្តល់ស្វ័យភាពសម្រាប់គ្រឹះស្ថានឧត្តម សិក្សាសាធារណៈក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។</u> ៤.៥.២(ii) <u>ការផ្តល់ធនធានដើម្បីពង្រីកការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈ។</u>	

លទ្ធផល៤.៥.៣៖ ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលមានសក្តានុពលយ៉ាងតិច ៣ ។	៤.៥.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតប្លង់គោលសម្រាប់ភាពជាដៃគូរវាងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងសហគ្រាស និងឧស្សាហកម្ម។ ៤.៥.៣(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍគោលការណ៍ណែនាំលើការវាយតម្លៃមជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាព។ ៤.៥.៣(iii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពចំនួន ៣ ។
លទ្ធផល៤.៥.៤៖ សមត្ថភាពស្រាវជ្រាវនិងនានុវត្តន៍នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានលើកកម្ពស់។	៤.៥.៤(i) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីបង្កើតមូលនិធិជាតិសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនិងនានុវត្តន៍ក្នុងឧត្តមសិក្សា។ ៤.៥.៤(ii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីគាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាលការងារនៅនឹងកន្លែងលើជំនាញស្រាវជ្រាវ និងនានុវត្តន៍នៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ ៤.៥.៤(iii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីបង្កើត និងគាំទ្រវេទិកាសម្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវ។ ៤.៥.៤(iv) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីជួយដល់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាក្នុងការអភិវឌ្ឍទិន្នន័យវត្តមានដែលបានទទួលស្គាល់/តាមលំដាប់លំដោយ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៦៖ បុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទទួលបានឱកាសសិក្សាថ្មីៗ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។	
វិសាលភាព កសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីឱ្យការផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកមានការទទួលស្គាល់ និងជា “ប្រព័ន្ធក្រឡឹត” ដែលអាចទទួលយកបាន។ បង្កើត “ប្រព័ន្ធក្រឡឹត” សម្រាប់ការចូលរួមនៅក្នុងវគ្គវិក្រឹតការ (ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន៦.១.៣)។ ការបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក និងការអភិវឌ្ឍខ្លឹមសារឌីជីថលដែលមានគុណភាពខ្ពស់ដើម្បីផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិត។ បុគ្គលិកអប់រំត្រូវមានចំណេះដឹងលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសារគមនាគមន៍ ដើម្បីទទួលយករបៀបរៀនថ្មី និងលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈការងារតាមរយៈសេវាបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក។	
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ស្ថាប័នអនុវត្ត៖	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទី២ ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអង្គការយូណេស្កូ

នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ នាយកដ្ឋានជំនាញ អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត	
លទ្ធផល ៤.៦	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៤.៦.១៖ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការទទួលស្គាល់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកបានបង្កើតឡើង។	៤.៦.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើតលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ណែនាំដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យសេវាបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកមានការទទួលស្គាល់ និងជា “ប្រព័ន្ធក្រឡឹក” ដែលអាចទទួលយកបាន។ ៤.៦.១(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីជួយដល់ដំណើរការនៃការទទួលស្គាល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក។
លទ្ធផល៤.៦.២៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក និងខ្លឹមសារមេរៀនដែលមានគុណភាពខ្ពស់បានបង្កើតនិងដាក់ឱ្យដំណើរការ	៤.៦.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីនិងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកដែលអាចចូលទៅប្រើប្រាស់បានទូលំទូលាយ និងខ្លឹមសារមានគុណភាព ។ ៤.៦.២(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីឱ្យនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ផ្តល់សេវាលើការអភិវឌ្ឍខ្លឹមសារឌីជីថលសម្រាប់អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់។ ៤.៦.២(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីជួយដល់នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលលើការអភិវឌ្ឍខ្លឹមសារឌីជីថលដែលមានគុណភាពខ្ពស់ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាមួយវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក។ ៤.៦.២(iv) ការផ្តល់ធនធាន និងការបណ្តុះបណ្តាល/ការបង្កើតសម្រាប់ការអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកនៅគ្រប់កម្រិតអប់រំ។
លទ្ធផល៤.៦.៣៖ សមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងបុគ្គលិកអប់រំបានលើកកម្ពស់។	៤.៦.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីគាំទ្រដល់នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន បង្កើតប្រព័ន្ធផ្ទុកកម្មវិធីលើអនឡាញ (Cloud Web Hosting Management) សម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក។ ៤.៦.៣(ii) ការផ្តល់ធនធាន និងការបណ្តុះបណ្តាល/ការបង្កើតសម្រាប់គ្រប់គ្រង និងអនុវត្តការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកនៅគ្រប់កម្រិតអប់រំ។ ៤.៦.៣(iii) ការផ្តល់ធនធានបច្ចេកទេស និងការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកអប់រំសម្រាប់កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាសារគមនាគមន៍ ដើម្បីទទួលយករបៀបរៀនថ្មី។

	៤.៦.៣(iv) ការផ្តល់ធនធានថ្នាក់រៀនតាមអេឡិចត្រូនិកដែលមានស្តង់ដារកម្រិតមូលដ្ឋានដល់ស្ថាប័នអប់រំសម្រាប់ការអនុវត្តសេវាបណ្តុះបណ្តាល និងការសិក្សាតាមអេឡិចត្រូនិក។
--	--

៣.១.៥.ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតសាលារៀនរាជធានីភ្នំពេញសេវាប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាបន្នកម្រិតខ្ពស់

ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតសាលារៀនផ្តល់នូវសេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាបន្ន។ ប្រព័ន្ធនៅសាលារៀន បានពង្រឹងតាមរយៈការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនរៀបចំផែនការ និងពិនិត្យតាមដានលើការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៥.១ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានពង្រឹងដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងមន្ត្រីអប់រំនៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ៥.២ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍ កាន់តែមានគណនេយ្យភាពចំពោះការកែលម្អការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន និងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ ៥.៣ ការផ្តល់ជម្រើសកម្មវិធីសិក្សាផ្សេងៗមានគុណភាពខ្ពស់ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន និងការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់យុវជន ក្រុមងាយរងគ្រោះនិងជួបការលំបាក សាលាអប់រំពិសេស និងកុមារនៅក្រៅសាលា។ ៥.៤ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងដៃគូមានសមត្ថភាពក្នុងការកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំនៅកម្រិតដំបូងៗនៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាក្នុងសហគមន៍ដែលមានកុមារជួបការលំបាក និងនៅក្រៅសាលាអប់រំ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងគុណភាព។ ៥.៥ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ត្រូវបានកែលម្អ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗសម្រាប់ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.១៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានពង្រឹងដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងមន្ត្រីអប់រំនៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
វិសាលភាព ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុម័តផែនការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣ មានគោលបំណងកសាងសមត្ថភាពអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្រិតអប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា តាមរយៈ (i) ការបណ្តុះបណ្តាលពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង (ii) ការចុះជួយណែនាំ និងបង្កើតដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនលើការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ រៀបចំផែនការអាទិភាពដល់

ស្រុកដែលជួបការលំបាក ឧទាហរណ៍ ស្រុកដែលមានអត្រានៃការសិក្សាទាប ការបោះបង់ការសិក្សា ត្រួតថ្នាក់ខ្ពស់ និងអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សាទាប សម្រាប់សាលារៀននៅតំបន់ជនបទ និងតំបន់ដែលជួបការលំបាក។

កញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ដែលបានកែលម្អ និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មសម្រាប់នាយកសាលាបឋមសិក្សា បានបង្កើតឡើងតាមរយៈមូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅតែមានតម្រូវការសម្រាប់នាយកដ្ឋាន ភ្នាក់ងារ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ ដើម្បីតម្រឹម និងសម្របសម្រួលកញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាល និងអភិក្រម ស្របតាមដំណើរការការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដែលបានអនុម័តដោយក្រសួង ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ ភូមិភាគ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាប្រចាំឆ្នាំ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ អង្គការយូនីសេហ្វ (មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សហគមន៍)
---	--

លទ្ធផល ៥.១	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៥.១.១៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងសម្រាប់គាំទ្រដល់អ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេសថ្នាក់ជាតិ រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុកខណ្ឌ សម្រាប់សកម្មភាពការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។	៥.១.១(i) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍</u>ផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងដល់អ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេសថ្នាក់ជាតិ ខេត្ត និងស្រុកសម្រាប់សកម្មភាពការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ។
លទ្ធផល៥.១.២៖ ការអនុវត្តស្តង់ដារសាលាមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបានពង្រឹង តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាបច្ចេកទេសអំពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដល់នាយកសាលា មត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា។	៥.១.២(i) <u>ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្កើតក្នុងការកសាង</u>សមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីធានាឱ្យមានសមត្ថភាពពេញលេញក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ៥.១.២(ii) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីកសាង</u>សមត្ថភាពមន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុកខណ្ឌ។ ៥.១.២(iii) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតអំពីការគ្រប់គ្រង</u>តាមសាលារៀន សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាសាធារណៈ និងបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

	៥.១.២ (iv) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ធ្វើសមាហរណកម្មការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។
លទ្ធផល៥.១.៣៖ អភិក្រមការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានពង្រឹងនៅកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាស្របតាមផែនការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ។	៥.១.៣ (i) ការគាំទ្រការបង្កើត និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកទេសដល់បុគ្គលិកទទួលបន្ទុកការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ៥.១.៣ (ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមត្តេយ្យ បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាគោលដៅទាំងអស់ លើការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនដែលមានគុណភាពល្អ និងមានស្តង់ដារ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.២៖ គណកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍ កាន់តែមានគណនេយ្យភាពចំពោះការកែលម្អការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន និងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។	
វិសាលភាព គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការគាំទ្រគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងជំរុញឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទទួលខុសត្រូវចំពោះលទ្ធផលបំពេញការងាររបស់សាលារៀន។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាមទារឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រនៅកន្លែងលើការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ជាពិសេសការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនដែលមានស្តង់ដារ។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀននឹងជួយក្នុងការរៀបចំ អនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនភាពនៃផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ក្រៅពីនោះ ជួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនឱ្យមានវិធានការកែលម្អវត្តមានសិស្ស និងរក្សាសិស្សឱ្យនៅគង់វង្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ជាពិសេសសម្រាប់ក្រុមដែលជួបការលំបាក រួមទាំងបង្កើនការចូលរួមរបស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការតាមដានវត្តមាន និងការសិក្សារបស់សិស្ស។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន នឹងជួយកែលម្អតម្លាភាពថវិកាតាមរយៈការធ្វើរបាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពរបស់សាលារៀន និងការចំណាយថវិកាកម្មវិធីបញ្ជូនទៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។	
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ ភូមិភាគ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ អង្គការយូនីសេហ្វ (មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សហគមន៍)
លទ្ធផល ៥.២	សកម្មភាពសំខាន់ៗ

លទ្ធផល៥.២.១៖ ការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	៥.២.១(i) ការគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាសាលាសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តនូវលក្ខខណ្ឌយោងការងារសម្រាប់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន រួមទាំងតួនាទីនៅក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ពីការពិនិត្យតាមដានថ្នាក់រៀន និងសាលារៀន។ ៥.២.១(ii) ការគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាសាលាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តសៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ដែលលើកទឹកចិត្តឪពុកម្តាយ សមាជិកសហគមន៍ និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ៥.២.១(iii) ការបណ្តុះបណ្តាលដល់សមាជិកគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដល់សហគមន៍ និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន។ ៥.២.១(iv) ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។
លទ្ធផល៥.២.២៖ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន គាំទ្រដល់នាយកសាលារៀន ដើម្បីរៀបចំធនធានបន្ថែមសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។	៥.២.២(i) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនស្តីពី ការរៀបចំធនធានពីសហគមន៍ ម្ចាស់ជំនួយ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ៥.២.២(ii) ធនធានដែលបានរៀបចំដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍មូលដ្ឋាន (ធនធានបន្ថែម)។
លទ្ធផល៥.២.៣៖ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគាំទ្រដល់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងការជំរុញឱ្យនាយកសាលាមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការបំពេញការងារសាលារៀន។	៥.២.៣(i) ការគាំទ្រការបង្កើតដល់នាយកសាលាដើម្បីសម្របសម្រួលជាមួយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀនរយៈពេល ៥ ឆ្នាំរំកិល និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។ ៥.២.៣(ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីពិនិត្យមើលលើរបាយការណ៍វាយតម្លៃ ការបំពេញការងារសាលារៀនធៀបទៅនឹងស្តង់ដារប្រសិទ្ធភាពសាលារៀន និងរបាយការណ៍ទៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
លទ្ធផល៥.៣៖ ការផ្តល់ជម្រើសកម្មវិធីសិក្សាផ្សេងៗមានគុណភាពខ្ពស់ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន និង ការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់យុវជន ក្រុមងាយរងគ្រោះនិងជួបការលំបាក សាលាអប់រំពិសេស និងកុមារនៅក្រៅសាលា។	
វិសាលភាព	

ពង្រឹងយន្តការសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍យុវជននៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ពង្រឹងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទូទៅ សហគ្រិនភាព និងបច្ចេកទេសដល់យុវជន និងបង្កើនការចូលរួមរបស់យុវជនក្នុងការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ និងសង្គម។

ណែនាំកម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់នៅសាលារៀន និងប្រព័ន្ធលើកជាមុន ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការបោះបង់ការសិក្សានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា។ បង្កើនចំនួនសិស្សអក្ខរកម្ម និងបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធសម្រាប់កុមារ និងយុវជនក្រៅសាលា ក៏ដូចជាផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ពេញលេញនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការសិក្សាពេញមួយជីវិត ចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថ។

គាំទ្រដល់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពស្តីពីអប់រំវិស័យបច្ចេកទេស ២០១៩-២០២៣ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌ និង យន្តការគតិយុត្ត កិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរក្រសួង ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណជំនាញ និងផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងសមធម៌ ជាពិសេសសម្រាប់ក្មេងស្រី និងស្ត្រី។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានយុវជន ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានអប់រំពិសេស វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេស នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍យុវជន នាយកដ្ឋានអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ អង្គការយូនីសេហ្វ (មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សហគមន៍)
--	--

លទ្ធផល ៥.៣	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៥.៣.៣.១៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍យុវជន។	៥.៣.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងបង្កើតឯកសារ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តទាក់ទងនឹងសកម្មភាព និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍យុវជន។</u> ៥.៣.១(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍយុវជនកម្ពុជា និងឯកសារបច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍយុវជន។</u> ៥.៣.១(iii) <u>ការគាំទ្រការបង្កើត និងការប្រើប្រាស់ណែនាំ ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជន ។</u>
លទ្ធផល៥.៣.២៖ ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំយុវជនតាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាពជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជនឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣។	៥.៣.២(i) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការសកម្មភាពជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជន។</u> ៥.៣.២(ii) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍យុវជនតាមក្រសួង-ស្ថាប័ន។</u>

	៥.៣.២(iii) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតសម្រាប់ការបង្កើត និងបណ្តុះបណ្តាលក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍យុវជនរាជធានី ខេត្ត។</u> ៥.៣.២(iv) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់យុវកម្មករលើការគ្រប់គ្រងគម្រោង។</u> ៥.៣.២(v) <u>ការផ្តល់ធនធានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ ការបំពាក់បរិក្ខារ និងការជួសជុលមជ្ឈមណ្ឌលយុវជន។</u>
លទ្ធផល៥.៣.៣៖ កម្មវិធីបំណិនជីវិត និងជំនាញទន់ និងកម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់ការអប់រំបច្ចេកទេសនៅមធ្យមសិក្សាបានពង្រីក និងប្រព័ន្ធរំលឹកជាមុនសម្រាប់ការបោះបង់ការសិក្សា បានបង្កើតឡើង។	៥.៣.៣(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំប្រព័ន្ធរំលឹកជាមុន និងគោលនយោបាយស្តីពី ការផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់នៅតាមសាលារៀនសម្រាប់អ្នកដែលងាយបោះបង់ការសិក្សា។</u> ៥.៣.៣(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីបំណិនជីវិត និងកម្មវិធីអប់រំជំនាញទន់នៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។</u> ៥.៣.៣(iii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីបង្កើតគេហទំព័រប្រឹក្សាយោបល់អាជីព។</u> ៥.៣.៣(iv) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការកសាងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីបំណិនជីវិតនិងជំនាញទន់ ប្រព័ន្ធរំលឹកជាមុន និងផ្តល់ការប្រឹក្សាអាជីពកាន់តែទូលំទូលាយ។</u> ៥.៣.៣(v) <u>ការគាំទ្រធនធានសម្រាប់បន្ទប់ពិគ្រោះយោបល់អាជីពនៅសាលាមធ្យមសិក្សា។</u> ៥.៣.៣(vi) <u>ការគាំទ្រធនធានសម្រាប់សេវាប្រឹក្សាអាជីព និងគាំទ្រការងារដល់យុវជន ជាពិសេសផ្តោតលើសិស្សស្រី អ្នកសិក្សាដែលមានតម្រូវការអប់រំពិសេស និងយុវជនមានពិការភាព។</u>
លទ្ធផល៥.៣.៤៖ បានបង្កើនលទ្ធភាពនៃការទទួលបានសេវាកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងសមធម៌សម្រាប់កុមារ និងយុវជននៅក្រៅសាលា។	៥.៣.៤(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃលើតម្រូវការសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអនុវិស័យការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ។</u> ៥.៣.៤(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតសៀវភៅណែនាំសំខាន់ៗសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ។</u> ៥.៣.៤(iii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីអក្ខរកម្មឌីជីថលនិងកម្មវិធីសហគ្រិនភាព។</u>

	៥.៣.៤ (iv) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គ្រូកិច្ចសន្យា</u> អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធនៅសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រិតការខេត្ត និងមជ្ឈមណ្ឌល គរុកោសល្យភូមិភាគ។ ៥.៣.៤ (v) <u>ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូបង្គោលស្តីពីវិធីសាស្ត្រការអនុវត្ត</u> ការតម្រង់ទិស និងកម្មសិក្សា។ ៥.៣.៤ (vi) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីអភិវឌ្ឍ</u> សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធនៅគ្រប់កម្រិតលើការតាមដាន និងវាយតម្លៃក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ។ ៥.៣.៤ (vii) <u>ការគាំទ្រធនធានដើម្បីពង្រឹងនិងពង្រីកវិសាលភាពមជ្ឈមណ្ឌល</u> សិក្សាសហគមន៍ដែលត្រូវប្រែក្លាយជាមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាពេញមួយជីវិត។
លទ្ធផល៥.៣.៥៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិសេសបានពង្រឹង។	៥.៣.៥ (i) <u>ការគាំទ្រធនធានសម្រាប់ការបង្កើតនាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវ</u> (ពិការភ្នែក និងគច្ចង់) នៅវិទ្យាស្ថានវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេស។ ៥.៣.៥ (ii) <u>ការគាំទ្រធនធានសម្រាប់ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលធនធាន</u> នៅតាមវិទ្យាល័យអប់រំពិសេសទាំង៥ ។
លទ្ធផល៥.៣.៦៖ ផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអប់រំរួមបរិយាបន្ន ២០១៩-២០២៣ បានអនុវត្ត។	៥.៣.៦ (i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការអភិវឌ្ឍ</u> និងប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ពិនិត្យមើល ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណសិស្សដែលមានតម្រូវការអប់រំពិសេស ដោយសហការជាមួយក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។ ៥.៣.៦ (ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់</u> វិទ្យាល័យអប់រំពិសេស និងផ្តល់ការតម្រង់ទិសដល់គ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាល័យអប់រំពិសេស។ ៥.៣.៦ (iii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា</u> សម្រាប់កម្មវិធីអប់រំពេហុភាសា និងការបណ្តុះបណ្តាលដល់គ្រូបង្រៀនសាលាបឋម និងមត្តេយ្យសិក្សាលើការអប់រំពេហុភាសា។ ៥.៣.៦ (iv) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គ្រូបង្រៀន</u> អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងសហគមន៍អំពីរបៀបប្រើឧបករណ៍វាយតម្លៃ។ ៥.៣.៦ (v) <u>ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតលើ</u> វិធីសាស្ត្របង្រៀនដែលមានភាពទន់ភ្លន់សម្រាប់បង្រៀនអ្នកសិក្សាដែលមានតម្រូវការពិសេស។ ៥.៣.៦ (vi) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីកសាង</u> សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាល័យអប់រំពិសេសលើមុខវិជ្ជាសង្គម និងវិទ្យាសាស្ត្រ។

	៥.៣.៦ (vii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គ្រូបង្រៀននៅសាលាមត្តេយ្យ បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាស្តីពីការអប់រំបរិយាបន្ន។
លទ្ធផល៥.៤៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងដៃគូមានសមត្ថភាពក្នុងការកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំនៅកម្រិតជំងឺៗនៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាក្នុងសហគមន៍ដែលមានកុមារជួបការលំបាក និងនៅក្រៅសេវាអប់រំប្រកបដោយ សុវត្ថិភាព និងគុណភាព។	
វិសាលភាព បង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំកុមារតូចសម្រាប់កុមារនៅតំបន់ជនបទ កុមារជួបការលំបាក និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ។ កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសម្ភាររូបវន្តសម្រាប់សាលាបឋមសិក្សា ជាពិសេសសម្រាប់សាលារៀនមិនគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ និងជួបការលំបាក និងបន្តសាងសង់សាលារៀនដែលនៅជិតផ្ទះរបស់សិស្ស។ ផ្តល់អាហារូបករណ៍សម្រាប់សិស្សពូកែ សិស្សមកពីគ្រួសារក្រីក្រ និងសិស្សមានពិការភាព។ ពង្រឹងកម្មវិធីផ្តល់អាហារតាមសាលារៀនដើម្បីធានានិរន្តរភាព។ ធ្វើការសិក្សាអំពីផែនទីសិក្សា និងអនុវត្តការពង្រីកកម្មវិធីអប់រំពហុភាសានៅក្នុងសាលាមត្តេយ្យសិក្សាសហគមន៍សម្រាប់កុមារជនជាតិដើម។ ពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពសាលារៀនកុមារមេត្រីក្នុងបរិបទគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ដោយពង្រឹងក្រុមប័ណ្ណនិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលាកម្រង។ បង្កើតគោលនយោបាយស្តីពីការធ្វើចំណោលសុវត្ថិភាពកុមារឆ្នាំ ២០២២ ។ ផលប៉ះពាល់រួមគ្នានៃការបិទសាលារៀន និងផលវិបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ បានធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ការបង្កើន លទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំ និងលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំនៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ ជាពិសេស បានបង្កើនហានិភ័យដល់ក្មេងស្រី និងកុមារងាយរងគ្រោះបំផុត ក្នុងទម្រង់ជាអំពើហិង្សាផ្នែកយេនឌ័រ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ផ្លូវកាយ និងពលកម្មដោយបង្ខំ។ បញ្ហានេះអាចត្រូវបានដោះស្រាយដោយការអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តគោលនយោបាយគាំពារ ដើម្បីបំពេញបន្ថែមកម្មវិធីអប់រំស្តីពីសិទ្ធិផ្លូវភេទ និងសិទ្ធិប្តូរជំនឿនៅតាមសាលារៀន ទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ និងការប្តេជ្ញាចិត្តផ្លូវភេទ ការការពារមានផ្ទៃពោះវ័យក្មេង ដូចបានលើកឡើងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ។	
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានអប់រំពិសេស នាយកដ្ឋានយុវជន នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ អង្គការយូនីសេហ្វ មូលនិធិសហប្រជាជាតិសម្រាប់ប្រជាជន (មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សហគមន៍)
លទ្ធផល ៥.៤	សកម្មភាពសំខាន់ៗ

លទ្ធផល៥.៤.១៖ ពិនិត្យឡើងវិញ និងបង្កើតគោលនយោបាយដែលគាំទ្រដល់អាទិភាពនៃសេវាអប់រំនៅក្នុងសហគមន៍សម្រាប់កុមារដែលជួបការលំបាក និងកុមារដែលមិនបានទទួលសេវា។	៥.៤.១(i) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញ</u>គោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពសាលារៀនកុមារមេត្រីក្នុងបរិបទគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ។ ៥.៤.១(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្ម</u>គោលនយោបាយសាលារៀនកុមារមេត្រីទៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។
លទ្ធផល៥.៤.២៖ លើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំរបស់កុមារនៅតាមតំបន់ជនបទ កុមារដែលជួបការលំបាក និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ ។	៥.៤.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើការសិក្សាលើតម្រូវការសាងសង់</u> រួមមានកន្លែងទឹកស្អាត អនាម័យ និងសួនកុមារស្របតាមស្តង់ដារសាលាមត្តយ្យសិក្សា។ ៥.៤.២(ii) <u>ការគាំទ្រធនធានដើម្បីសាងសង់ថ្មី</u> និងកែលម្អសម្ភាររូបវន្តមត្តយ្យសិក្សា រួមមានកន្លែងទឹកស្អាត អនាម័យ សួនកុមារ និងការបំពាក់ឧបករណ៍។ ៥.៤.២(iii) <u>ការគាំទ្រធនធានដើម្បីផ្តល់អាហារូបករណ៍សម្រាប់សិស្សពូកែ</u> សិស្សមកពីគ្រួសារក្រីក្រ និងសិស្សមានពិការភាព។ ៥.៤.២(iv) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីពង្រឹងកម្មវិធីផ្តល់អាហារតាមសាលារៀនឱ្យធានាបាននូវនិរន្តរភាព</u> ។ ៥.៤.២(v) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតលើការអនុវត្តកម្មវិធី</u> អប់រំពហុភាសាសម្រាប់កុមារជនជាតិដើម។
លទ្ធផល៥.៤.៣៖ ការបោះបង់ការសិក្សាបានថយចុះ ជាពិសេសកុមារដែលជួបការលំបាក កុមារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ។	៥.៤.៣(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ</u> សិស្ស ដើម្បីធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងករណីសិស្សងាយបោះបង់ការសិក្សា។ ៥.៤.៣(ii) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ</u> គាំពារដែលត្រូវអនុវត្តនៅតាមសាលារៀន ដោយផ្ដោតលើកុមារងាយរងគ្រោះបំផុតដែលប្រឈមនឹងហានិភ័យពីអំពើហិង្សាផ្នែកយេនឌ័រ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ រាងកាយ និងពលកម្មដោយបង្ខំ។ ៥.៤.៣(iii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយស្តីពី</u> ការធ្វើចំណោលសុវត្ថិភាពកុមារ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.៥៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ត្រូវបានកែលម្អ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុងស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗសម្រាប់ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក។	
វិសាលភាព	

បង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការបង្រៀន និងរៀននៅតាមមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ សាលារៀន និងស្ថាប័នអប់រំដទៃទៀត ដោយប្រើឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍ និងធនធានអេឡិចត្រូនិក។ ពង្រឹងភាពធន់នឹងវិបត្តិនាពេលអនាគត ដោយផ្ដោតលើការកែលម្អការទទួលបានសម្ភារបង្រៀន និងរៀនតាមអនឡាញ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឱ្យប្រើវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមអនឡាញ និងការអភិវឌ្ឍឯកសារបង្រៀន និងរៀនតាមបែបឌីជីថលដែលសមស្រប។

ប្រើប្រាស់ការរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក ដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្តល់សេវាអប់រំដល់គ្រប់អនុវិស័យក្នុងការអប់រំ និងអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់ការសិក្សាពេញមួយជីវិត។

បញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ទៅជាឧបករណ៍សម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀន និងចែករំលែកចំណេះដឹងនៅទូទាំងវិស័យអប់រំ។ ផ្តល់ចំណេះដឹង ជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ដល់និស្សិត ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកការងារនៅសតវត្សរ៍ទី២១ ។

បង្កើតស្តង់ដារសម្រាប់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការតភ្ជាប់បណ្តាញនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបញ្ចូលប្រព័ន្ធទៅក្នុងបណ្តាញតែមួយ។

ផ្តល់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុចាំបាច់ដើម្បីគាំទ្របច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ ក្នុងវិស័យអប់រំដោយប្រើប្រាស់ថវិការបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ សម្របសម្រួលភាពជាដៃគូរវាងវិស័យសាធារណៈនិងឯកជន និងការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងថវិការិនិយោគមូលធន និងចរន្ត ។

អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធអប់រំតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក កម្មវិធីទូរសព្ទចល័ត ធនធានអប់រំបើកទូលាយ និងខ្លឹមសារឌីជីថលដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សាពេញមួយជីវិត។ លើកកម្ពស់សមត្ថភាពជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍សម្រាប់នាយកវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ/សាលារៀន គ្រូឧទ្ទេស និងគ្រូបង្រៀន ដោយមានការគាំទ្រពីអ្នកបច្ចេកទេសនៃនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ អង្គការយូនីសេហ្វ (មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សហគមន៍)
--	--

លទ្ធផល ១.១	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៥.៥.១៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារគមនាគមន៍បានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ។	៥.៥.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការឯកភាពលើការដាក់បញ្ចូលប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍ និងរចនាសម្ព័ន្ធបណ្តាញ ដើម្បីបង្កើនផលិតភាពការងារ។

	៥.៥.១(ii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីបំពាក់ឧបករណ៍ និងការរៀបចំបណ្តាញស្ថាប័នដែលមានស្តង់ដារដល់សាលាមធ្យមសិក្សា សាលាបឋមសិក្សា សាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ។ ៥.៥.១(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីបំពាក់ឧបករណ៍ និងការរៀបចំប្រព័ន្ធដែលមានស្តង់ដារដល់ការិយាល័យថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ។ ៥.៥.១(iv) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានសម្រាប់ធ្វើឱ្យល្បឿនបញ្ជូនទិន្នន័យនៅលើបណ្តាញ (Network Bandwidth) កាន់តែល្អប្រសើរដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។
លទ្ធផល៥.៥.២៖ សមាហរណកម្មបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ និងចំណេះដឹង និងជំនាញនៅសតវត្សរ៍ទី ២១ នៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សា។	៥.៥.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើឱ្យកម្មវិធីសិក្សាមានលក្ខណៈទំនើប ដោយរួមបញ្ចូលចំណេះដឹង ជំនាញសតវត្សរ៍ទី២១ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍។ ៥.៥.២ (ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីផលិតនិង/ឬអភិវឌ្ឍធនធានអេឡិចត្រូនិកសម្រាប់គាំទ្រដល់ខ្លឹមសារនៃការបង្រៀននិងរៀន។ ៥.៥.២(iii) ការគាំទ្របច្ចេកទេសលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីផលិតធនធានអេឡិចត្រូនិកដែលពាក់ព័ន្ធ និងមានគុណភាពខ្ពស់ ។ ៥.៥.២(iv) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍសៀវភៅណែនាំគ្រូបង្រៀន និងឧបករណ៍ផ្សេងៗ ដោយរួមបញ្ចូលគរុកោសល្យផ្នែកលើបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ និងការបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។
លទ្ធផល៥.៥.៣៖ សមត្ថភាពគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុងស្រុក ខណ្ឌ ប្រើប្រាស់វត្ថុនីតិក្នុងការសិក្សាតាមអេឡិចត្រូនិកបានពង្រឹង	៥.៥.៣(i) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ លើការរៀនសូត្រតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក។ ៥.៥.៣(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីកែលម្អការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យទាំងអស់តាមរយៈការធ្វើសមាហរណកម្មបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀននិងរៀន។ ៥.៥.៣(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសារទូរគមនាគមន៍នៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនិងបឋមភូមិទាំងអស់

	៥.៥.៣(iv) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន។
--	---

៣.១.៦.ផលសម្រេចទី៦៖ រង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចធានាបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត

ផលសម្រេចទី៦៖ រង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចធានាបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដឹកនាំ អនុវត្តដំណើរការធានាគុណភាពអប់រំដោយធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលការសិក្សា និងការធ្វើអធិការកិច្ចនៅតាមសាលារៀន ដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាពេញលេញប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៦.១ គណៈកម្មការ និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសវាយតម្លៃការសិក្សាមានសមត្ថភាពជំនាញ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធដើម្បីដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការអនុវត្តក្របខណ្ឌវាយតម្លៃការសិក្សាគ្រប់កម្រិតនៅថ្នាក់ជាតិ ។ លទ្ធផល៦.២៖ អធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង ពីខាងក្រៅ និងតាមប្រធានបទ និងការធានាគុណភាព បានពង្រឹង និងបន្ស៊ីគ្នានៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀន និងនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ លទ្ធផល៦.៣៖ ប្រព័ន្ធអនឡាញ/ឌីជីថល សម្រាប់ការធានាគុណភាព និងអធិការកិច្ច អាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។	
លទ្ធផល៦.១៖ គណៈកម្មការ និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសវាយតម្លៃការសិក្សាមានសមត្ថភាពជំនាញ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធដើម្បីដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការអនុវត្តក្របខណ្ឌវាយតម្លៃការសិក្សាគ្រប់កម្រិតនៅថ្នាក់ជាតិ។	
វិសាលភាព ការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់ក្រុមបច្ចេកទេសវាយតម្លៃពីខាងក្រៅនិងផ្ទៃក្នុង នាយកដ្ឋានកិច្ចការប្រឡង និងនាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការអប់រំដើម្បីអនុវត្តតួនាទីដែលបានគ្រោងទុកនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រវាយតម្លៃជាតិ។	
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ នាយកដ្ឋានកិច្ចការប្រឡង ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ នាយកដ្ឋានកិច្ចការប្រឡង នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយក	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ទីភ្នាក់ងារអន្តរជាតិស៊ុយអែត អង្គការយូនីសេហ្វ អង្គការយូណេស្កូ ធនាគារពិភពលោក ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ

ដ្ឋានអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិង វិក្រឹតការ និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	
លទ្ធផល ៦.១	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៦.១.១៖ ប្រទេសកម្ពុជាចូលរួម ក្នុងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់ សិស្សលក្ខណៈអន្តរជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ ឧទាហរណ៍៖ កម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីវង្វាយ តម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស២០២២ និងវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស កម្រិតបឋមនៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។	៦.១.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុម បច្ចេកទេសសម្រាប់ការវាយតម្លៃពីខាងក្រៅ</u> ដែលអាចឱ្យពួកគេដឹកនាំ ការវាយតម្លៃពីខាងក្រៅ ឧទាហរណ៍៖ ការរៀបចំដំណើរការវាយតម្លៃ ការផលិតឧបករណ៍សម្រាប់វាយតម្លៃ ការដឹកនាំការប្រមូលទិន្នន័យ ដំណើរការ និងវិភាគទិន្នន័យ ការសរសេរបាយការណ៍ និងផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផល។ ៦.១.១(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ</u> ដើម្បីរៀបចំសំណួរតេស្តស្តង់ដា ដែលរួមបញ្ចូលបទពិសោធន៍នៃការវាយ តម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សលក្ខណៈអន្តរជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ទៅក្នុង បរិបទជាតិនៃការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។
លទ្ធផល៦.១.២៖ ការប្រឡងថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ទី ១២ មានគុណភាពខ្ពស់។	៦.១.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់នាយក ដ្ឋានកិច្ចការប្រឡង</u> ដើម្បីធានាថាលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្សត្រូវបាន វាស់វែងទៅតាមកម្មវិធីសិក្សាដែលបានគ្រោងទុក និងដែលបានអនុវត្ត។
លទ្ធផល៦.១.៣៖ បានកែលម្អស្តង់ដានៃ ការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងការសិក្សារបស់ សិស្ស។	៦.១.៣(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុម បច្ចេកទេសសម្រាប់ការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុង</u> ដឹកនាំការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃថ្នាក់ ជាតិនៅថ្នាក់ទី៣ ទី៦ ទី៨ និងទី១១ លើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា និង រូបវិទ្យា។ ៦.១.៣(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ</u> គាំទ្រដល់ស្តង់ដានៃ ការវាយតម្លៃសិស្សថ្នាក់ទី៩ នៅតាមសាលារៀន និងជួយសម្រួលដល់ ការអភិវឌ្ឍតេស្តដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដាសម្រាប់សាលារៀន។ ៦.១.៣(iii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការបញ្ចូលជំនាញសម្រាប់ ការវាយតម្លៃការយល់ដឹងនៅថ្នាក់រៀនទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និង វិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន</u> ។ ៦.១.៣(iv) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតលើការកសាង សមត្ថភាពអធិការ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង រាជធានី ខេត្ត</u> ដើម្បីពិនិត្យតាមដានលទ្ធភាពអភិវឌ្ឍតេស្តថ្នាក់ទី៩ របស់ សាលារៀន តាមគំរូដែលចង់បាន។

	៦.១.៣(v) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលាកម្រង និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីបង្កើត និងប្រឹក្សាណែនាំបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀនឱ្យធ្វើការវាយតម្លៃតាមថ្នាក់រៀនជាទៀងទាត់។ ៦.១.៣(vi) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គ្រូបង្រៀនអំពីវិធីវាយតម្លៃការយល់ដឹងរបស់សិស្សក្នុងថ្នាក់រៀនជាប្រចាំ ។
--	---

លទ្ធផល៦.២៖ អធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង ពីខាងក្រៅ និងតាមប្រធានបទ និងការធានាគុណភាព បានពង្រឹង និងបន្ស៊ីត្នានៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀន និងនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។

វិសាលភាព

គាំទ្រដល់ការណែនាំអភិក្រមមានស្តង់ដារដើម្បីធ្វើអធិការកិច្ចសាលារៀននៅគ្រប់កម្រិត និងរវាងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងស្រុក ដើម្បីពង្រឹងដំណើរការអធិការកិច្ចសាលារៀនផ្ទៃក្នុង និងពីខាងក្រៅ។

នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំសហការជាមួយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដើម្បីអភិវឌ្ឍក្រុមអធិការនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និង/ ឬថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលមានបទពិសោធន៍ល្អៗ ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឬមន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ច ឱ្យទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជាអធិការជាផ្លូវការដោយសមមូលទៅនឹងអធិការដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងជំនាន់ទី១ ។

ណែនាំការវាយតម្លៃសាលារៀនគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដោយផ្អែកលើស្តង់ដារធានាគុណភាពអប់រំដែលបានកំណត់ និងកសាងសមត្ថភាពសាលារៀនដើម្បីធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃ និងកែលម្អឱ្យបានទូលំទូលាយ។

ពង្រឹងប្រព័ន្ធធានាគុណភាពផ្ទៃក្នុងសម្រាប់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងពង្រីកការវាយតម្លៃទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំរបស់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា គណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា គណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាមុខរៀន មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ទីភ្នាក់ងារអន្តរជាតិអភិវឌ្ឍស៊ុយអែត អង្គការយូនីសេហ្វ ធនាគារពិភពលោក ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
--	--

លទ្ធផល ៦.២	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៦.២.១៖ សុខដុមនីយកម្មឧបករណ៍ធ្វើអធិការកិច្ចដែលបានរៀបចំ។	៦.២.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើឱ្យសុខដុមនីយកម្មឧបករណ៍អធិការកិច្ច និងរួមបញ្ចូលឧបករណ៍វាស់វែងសាលាកុមារមេត្រី និងឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដានការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ៦.២.១(ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីពង្រឹងតួនាទីរបស់ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន និងថ្នាក់រៀន។
លទ្ធផល៦.២.២៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តអធិការកិច្ចនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន។	៦.២.២(i) ការបន្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអធិការដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអធិការអប់រំថ្មី និងគណៈគ្រប់គ្រងអំពីប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង និងផ្ទៃក្រៅ។ ៦.២.២ (ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពង្រឹងប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងដោយផ្អែកលើការរៀបចំស្វ័យវាយតម្លៃរបស់សាលារៀន។
លទ្ធផល៦.២.៣៖ លទ្ធផលនៃអធិការកិច្ចផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។	៦.២.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដើម្បីរួមបញ្ចូលលទ្ធផលអធិការកិច្ច សម្រាប់កែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ការបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រិតការ ។
លទ្ធផល៦.២.៤៖ ពង្រឹងគុណភាព និងការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។	៦.២.៤(i) ការគាំទ្របច្ចេកទេសដើម្បី (ក) រៀបចំស្តង់ដារស្តីពីប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុង និងការទទួលស្គាល់ការវាយតម្លៃគុណភាពអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ (ខ) ពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលស្តង់ដារជាតិសម្រាប់ការទទួលស្គាល់គ្រឹះស្ថានសិក្សា និង(គ) បង្កើតស្តង់ដារសម្រាប់ការទទួលស្គាល់កម្មវិធី។ ៦.២.៤(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការវាយតម្លៃគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុងនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ ៦.២.៤(iii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងនិងមន្ត្រីលើការធានាគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុងនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ ៦.២.៤ (iv) ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្កើតដល់អ្នកវាយតម្លៃអ្នកសម្របសម្រួល និងបុគ្គលិកគាំទ្របច្ចេកទេសនៃគណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំកម្ពុជាស្តីពី ការធានាគុណភាពនិងការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំ។

លទ្ធផល៦.៣៖ ប្រព័ន្ធអនឡាញ/ឌីជីថល សម្រាប់ការធានាគុណភាព និងអធិការកិច្ច អាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។

វិសាលភាព

ទម្រង់ឌីជីថលសម្រាប់ការធានាគុណភាព និងអធិការកិច្ចត្រូវបានបង្កើតឡើង និងអាចប្រើប្រាស់តាមអនឡាញបានទាំងអស់គ្នា ។ ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អាចស្វែងរកទិន្នន័យអំពីការធានាគុណភាពតាមអនឡាញ ដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់សាលារៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក៏អាចចូលស្វែងរកព័ត៌មានតាមអនឡាញ និងបញ្ចូលទៅក្នុងផែនការឱ្យមានគុណភាពកាន់តែល្អប្រសើរ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ នាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ស្ថាប័នអនុវត្ត៖ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ ព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាមួយដ៏ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព ទីភ្នាក់ងារអន្តរជាតិអភិវឌ្ឍន៍ស៊ុយអែត អង្គការយូនីសេហ្វ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
---	--

លទ្ធផល ៦.៣	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៦.៣.១៖ ផែនការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យតាមអនឡាញសម្រាប់ការទាញយកដោយខ្លួនឯងរបស់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំត្រូវបានអភិវឌ្ឍ។	៦.៣.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ ដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីតាមអនឡាញសម្រាប់ការទាញយកទិន្នន័យពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំដែលមានគុណភាព និងទិន្នន័យអធិការកិច្ច។
លទ្ធផល៦.៣.២៖ ការកែលម្អមូលដ្ឋាននៅសាលារៀន និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។	៦.៣.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីកែលម្អមូលដ្ឋាននិងការទិញឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់សាលារៀន និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
លទ្ធផល៦.៣.៣៖ ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន អាចប្រើប្រាស់ទិន្នន័យអនឡាញ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងការកសាងផែនការសាលារៀន។	៦.៣.៣(i) ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្កើតដល់ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពលើការប្រើប្រាស់តាមអនឡាញ/ឧបករណ៍ឌីជីថល សម្រាប់រៀបចំផែនការឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។

៤. ផែនការហិរញ្ញប្បទាន

ការចំណាយដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកបន្ទាប់ គឺជាលទ្ធផលនៃសិក្ខាសាលា២លើកជាមួយក្រុមការងារបច្ចេកទេសតាមផលសម្រេច ដោយការផ្តល់សុពលភាព/ព័ត៌មានត្រឡប់ពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងពីក្រុមការងារវិស័យអប់រំ។ តម្លៃឯកតាត្រូវបានកំណត់ដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងក្រុមការងារផ្នែកអប់រំខេមប្រីជ។

ក្រោយពីការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ចុងក្រោយ លើការចំណាយនៅក្នុងផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ បានថយចុះ ១៣ភាគរយ ជាពិសេសកាត់បន្ថយចំណាយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន។

សូមកត់សម្គាល់ថា មានសកម្មភាពចំនួន ១៦ ដែលគម្រោងចំណាយ (ដោយផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រខាងលើ) ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ។ នេះគឺដោយសារការទទួលបានព័ត៌មានដែលអាចជឿទុកចិត្ត ដូចជាព័ត៌មានសារគម្រោងថវិកាដែលបានអនុម័តរួចហើយ។

៤.១. ផែនការចំណាយ

រាល់ការចំណាយដែលបង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកនេះគិតជាដុល្លារអាមេរិក។ ការចំណាយសរុបក្នុងការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ គឺ ១០៦,៦២ លានដុល្លារ។ ចំណាយលើសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ៧០ ភាគរយ និងការចំណាយធនធាន និងសកម្មភាពជំនួយបច្ចេកទេសគឺ ១៥ ភាគរយ សម្រាប់ផ្នែក នីមួយៗ។ តារាង ៣.១០ បង្ហាញពីការចំណាយសរុបតាមផលសម្រេច និងប្រភេទសកម្មភាព។

តារាងទី ៤ ៖ ចំណាយសរុបតាមផលសម្រេច និងប្រភេទនៃសកម្មភាព

គិតជាដុល្លារ

ផលសម្រេច	សរុបរួម	ជំនួយបច្ចេកទេស	ធនធាន	បណ្តុះបណ្តាល
ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ	10,581,044	1,653,388	1,925,000	7,002,656
ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	4,180,344	2,657,332	200,000	1,323,012
ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	3,868,743	1,018,124	950,000	1,900,619
ផលសម្រេចទី៤៖ កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	62,252,591	4,350,424	8,475,000	49,427,167
ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	20,260,568	3,184,828	5,000,000	12,075,740
ផលសម្រេចទី៦៖ ការវាយតម្លៃសិស្ស និងអធិការកិច្ចសាលារៀន	5,482,521	2,906,900	175,000	2,400,621
សរុបរួម	106,625,811	15,770,996	16,725,000	74,129,815

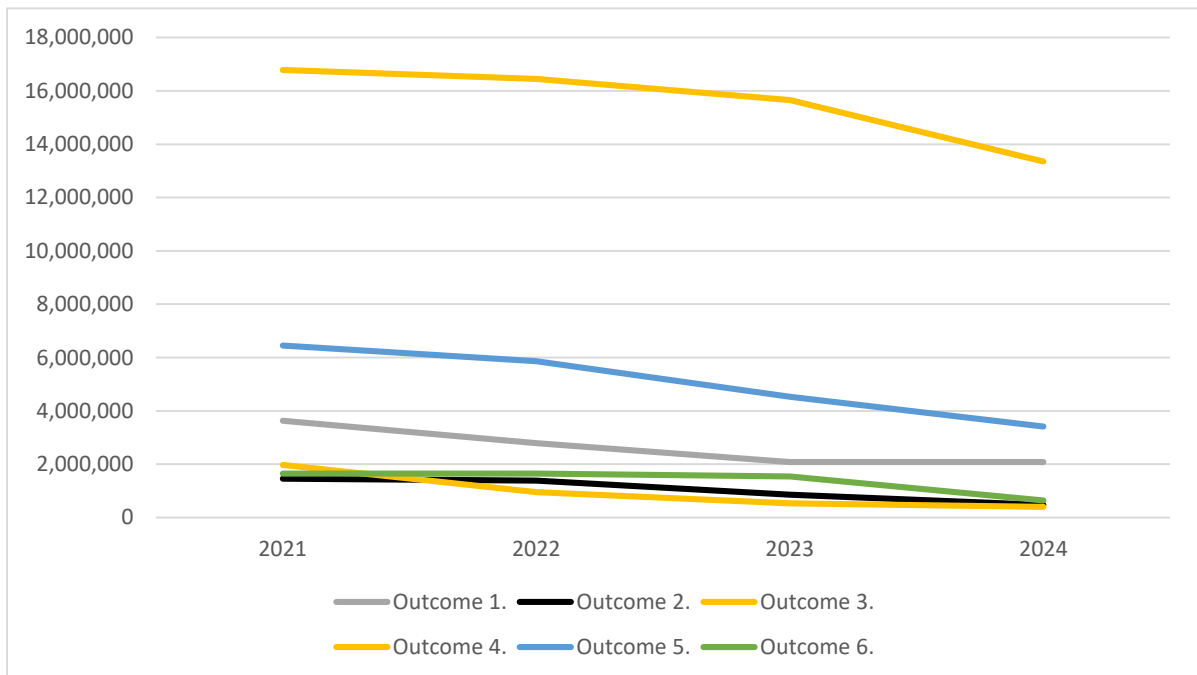
ការចំណាយជាមធ្យមក្នុងការអនុវត្ត ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ គឺ ២៦,៦៥ លានដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំ (ចាប់ពីឆ្នាំ ២០២១-២០២៤) ។ ចំនួននេះស្មើនឹង ២,៤ ភាគរយនៃផែនការថវិកាបស់ផែនការវិស័យអប់រំប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យម។ តារាង ៣.១១ និងរូបភាព ៣.១ បង្ហាញពីការចំណាយនៃការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ពីឆ្នាំ ២០២១ ដល់ ២០២៤ ។ ជាមួយ ការចំណាយបានកាត់ចេញនៅឆ្នាំក្រៅពីនេះ ដោយសារតែសកម្មភាពនៃការគណនាចំណាយចាប់ផ្តើមធ្វើនៅឆ្នាំ ២០២១ ហេតុនេះការចំណាយសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២០ ត្រូវបានលុបចេញ។

តារាងទី៥ ៖ ចំណាយប្រចាំឆ្នាំតាមផលសម្រេច

គិតជាដុល្លារ

ផលសម្រេច	សរុបរួម	2021	2022	2023	2024
ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និង ហិរញ្ញវត្ថុ	10,581,044	3,626,347	2,791,479	2,081,609	2,081,609
ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	4,180,344	1,462,601	1,387,387	859,799	470,559
ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	3,868,743	1,977,347	953,611	535,088	402,698
ផលសម្រេចទី៤៖ កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	62,252,591	16,789,022	16,451,538	15,657,458	13,354,572
ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	20,260,568	6,456,122	5,860,562	4,533,840	3,410,043
ផលសម្រេចទី៦៖ ការវាយតម្លៃសិស្ស និងអធិការកិច្ចសាលារៀន	5,482,521	1,653,596	1,653,596	1,540,156	635,174
សរុបរួម	106,625,811	31,965,035	29,098,173	25,207,950	20,354,654

រូបភាពទី១ ៖ ការចំណាយប្រចាំឆ្នាំតាមផលសម្រេច



ការចំណាយជាមធ្យមក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពមួយនៃផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ គឺ ៣៩៧ ៨៥៨ ដុល្លារ។ ការចំណាយជាមធ្យមខ្ពស់បំផុតតាមប្រភេទសកម្មភាពគឺសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល (៧៧២ ១៨៦ ដុល្លារ) បន្ទាប់មកចំណាយធនធាន (៣២១ ៦៣៥ ដុល្លារ) និងទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (១៣១ ៤២៥ ដុល្លារ) (តារាងទី ៣.១២)។ ជាមួយ ផលសម្រេចទី៤ បង្ហាញការចំណាយច្រើនបំផុតទាំងលក្ខខណ្ឌជាប់ខាត និងមធ្យម។

តារាងទី៦ ៖ ចំណាយជាមធ្យមតាមផលសម្រេច និងប្រភេទសកម្មភាព

គិតជាដុល្លារ

ផលសម្រេច	សរុប	ជំនួយការបច្ចេកទេស	ធនធាន	បណ្តុះបណ្តាល
ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ	235,134	82,669	275,000	389,036
ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	144,150	139,860	200,000	147,001
ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	154,750	92,557	190,000	211,180
ផលសម្រេចទី៤៖ កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	798,110	150,015	339,000	2,059,465
ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	289,437	109,822	384,615	431,276
ផលសម្រេចទី៦៖ ការវាយតម្លៃសិស្ស និងអធិការកិច្ចសាលារៀន	261,072	242,242	175,000	300,078
ចំណាយជាមធ្យម	397,858	131,425	321,635	772,186

សកម្មភាពធំៗចំនួន ១០ ដែលការចំណាយមាន ៥៣ ភាគរយ នៃការចំណាយសរុបរបស់ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ (តារាងទី៧)។

តារាងទី៧ ៖ ការចំណាយតាមសកម្មភាពធំៗទាំង១០

សកម្មភាព	សរុប (ដុល្លារ)
៤.៣.៣(ii) កម្មវិធីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន (គ្រូបង្រៀនកម្មវិធីអប់រំកុមារតូច / បឋមសិក្សាលើកម្មវិធីអំណាន/គណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង / គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ) ទទួលសេវាវិក្រឹតការ។	28,600,000
៤.១.២(iv) ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យមានការពង្រីកកម្មវិធីពន្លឿនទៅរកកម្រិតបរិញ្ញាបត្រអប់រំ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាកង្វះគ្រូបង្រៀន (បឋមសិក្សា / មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ) ។	8,108,100
៥.៣.៦(vii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដល់គ្រូបង្រៀននៅសាលាមត្តេយ្យ បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាស្តីពីការអប់រំបរិយាបន្ន។	4,200,000
១.៥.១(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់នាយកសាលា និងអាជ្ញាធរថ្នាក់ក្រោមជាតិលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតនីមួយៗ។	3,763,200
៤.៦.២(iv) ការផ្តល់ធនធាន និងការបណ្តុះបណ្តាល / ការបង្កើត សម្រាប់អនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិចនៅគ្រប់កម្រិតអប់រំ។	2,504,410
៥.៤.២(ii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីសាងសង់ថ្មី និងស្តារឡើងវិញនូវសម្ភាររូបវន្តមត្តេយ្យសិក្សា រួមមានកន្លែងទឹកស្អាត អនាម័យសួនកុមារ និងការបំបាត់ឧបករណ៍។	2,500,000
៥.១.៣(ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការគាំទ្របង្កើតដល់នាយកសាលាមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាគោលដៅទាំងអស់សម្រាប់ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនដែលមានគុណភាពល្អ និង មានលក្ខណៈស្តង់ដារ។	1,944,000
៤.៦.៣(iii) ការផ្តល់ធនធានបច្ចេកទេស និងការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកអប់រំសម្រាប់កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីទទួលយកលំនាំនៃការរៀនសូត្រថ្មី។	1,862,784
៤.១.២(vi) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្កើតសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដើម្បីជួយដល់ការអនុវត្តស្តង់ដារអំណានសម្រាប់ថ្នាក់ទី ១ ទី ២ និងទី ៣ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីសម្រាប់ភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រនិងភាសាបរទេស (អង់គ្លេស បារាំង) ។	1,800,000

សកម្មភាព	សរុប(ដុល្លារ)
កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការបង្កើតគាំទ្រដល់បញ្ញត្តិគ្រឹះនៃការកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសាលារៀន ដឹកនាំទៅរកការផ្លាស់ប្តូរ និងការប្រើប្រាស់ធនធាន និងការពង្រឹងបណ្តាញទំនាក់ទំនង។	1,728,000

៤.២. កត្តាគួរពិចារណា

ផែនការចំណាយបង្ហាញពីតម្រូវការថវិកា ដើម្បីអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។ ផែនការនេះមិនផ្តល់យោបល់ទៅលើគម្លាតនៃមូលនិធិនោះទេ ពោលគឺកង្វះថវិកាធៀបទៅនឹងលទ្ធភាពទទួលបានមូលនិធិក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស។ នៅពេលដែលកញ្ចប់ថវិកាត្រូវបានកំណត់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ប្រហែលជាត្រូវការផ្លាស់ប្តូរ ឬកាត់បន្ថយសកម្មភាពអនុវត្ត។

ម៉ូដែលនៃការគណនាចំណាយនៅក្នុងកម្មវិធី MS Excel ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរបៀបដែលងាយស្រួលសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ ដែលតម្លៃនៃសកម្មភាពនីមួយៗអាចត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរដោយការផ្លាស់ប្តូរតម្លៃនៃខ្ទង់ចំណាយ និងតម្លៃឯកតា។ ប្រការនេះ អនុញ្ញាតឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ធ្វើការគណនាផលប៉ះពាល់នៃកម្រិតមូលនិធិខុសៗគ្នាលើសកម្មភាពផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ។

ការគណនាចំណាយ គឺផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រដែលបានពណ៌នានៅក្នុងជំពូកទី ២ ។ សកម្មភាពទាំងនេះត្រូវបានប្រែប្រួលទៅតាមតម្លៃប៉ាន់ស្មាន ជាតួយ៉ាងសកម្មភាពអាចបង្ហាញការចំណាយទាបជាង ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើផែនការ និងការអនុវត្ត។ លើសពីនេះទៀត វិធីសាស្ត្រដែលបានប្រើសម្រាប់សកម្មភាពជំនួយបច្ចេកទេសគឺទាញទៅតាមតម្លៃជាក់ស្តែង។ នៅក្នុងការអនុវត្ត ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងការសម្រេចលើទំហំថវិកាក្នុងកម្រិតណាមួយដែលខុសពីការកំណត់តម្លៃដោយអ្នកជំនាញ។

ផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ពិពណ៌នាអំពីអភិក្រមនានាដែលចាំបាច់ត្រូវការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពទាំងមូលនៃការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។ សូចនាករនៃវឌ្ឍនភាពសម្រាប់លទ្ធផលនីមួយៗត្រូវបានកំណត់។ ទិន្នន័យគោលឆ្នាំ២០១៩ ការប៉ាន់ស្មានសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ និងចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់រយៈពេល៤ឆ្នាំទៀតនៃផែនការត្រូវបានកំណត់សម្រាប់សូចនាករលទ្ធផលនីមួយៗ។ អភិក្រមនៃការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ គឺត្រូវបន្ស៊ីគ្នាទៅនឹងអភិក្រមនៃការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងសូចនាករក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ តាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ក្នុងគោលបំណងជំរុញឱ្យប្រើប្រាស់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដែលមានស្រាប់ ដោយរៀបចំចាត់ចែងប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពនៅថ្នាក់កណ្តាល រាជធានីខេត្ត និងថ្នាក់មូលដ្ឋាន។ សកម្មភាពជាអាទិភាពនៃផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការប្រតិបត្តិការប្រចាំឆ្នាំនៅកម្រិតនីមួយៗ ហើយការអនុវត្តការពិនិត្យតាមដានជាផ្នែកមួយនៃរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ។

៤.៣. របបសម្ព័ន្ធក្របគ្រង និងអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

របបសម្ព័ន្ធខាងក្រោមបង្ហាញពីរបបសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាពទាំងមូលសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។¹³

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ នឹងដឹកនាំដោយអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ ក្នុងនាមជាលេខាធិការដ្ឋាន ដែលដឹកនាំដោយអគ្គនាយក ឬអ្នកតំណាងរបស់គាត់។ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានភាពជាម្ចាស់លើផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ហើយមានទទួលខុសត្រូវជាទូទៅសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ និងការអនុម័ត។ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នឹងធ្វើរបាយការណ៍ជូនគណៈកម្មការដឹកនាំនៃផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ជារៀងរាល់ត្រីមាសដោយផ្តល់របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពសង្ខេប និងសមិទ្ធផលនានាតាមផលសម្រេច និងផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម។

នាយកដ្ឋានផែនការ គឺជាអង្គភាពដឹកនាំដែលទទួលខុសត្រូវផ្នែករដ្ឋបាល ការសម្របសម្រួល និងការគ្រប់គ្រងទូទៅនៃក្របខណ្ឌផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ការអនុវត្តផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការថវិកា និងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំទៅឱ្យលេខាធិការដ្ឋាន និងគណៈកម្មការដឹកនាំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ។ នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ នឹងផ្តល់ការគាំទ្រដល់នាយកដ្ឋានផែនការសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤។ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នឹងផ្តល់ការគាំទ្រដល់នាយកដ្ឋានផែនការសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការចំណាយថវិកានៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវដែលបានកំណត់សម្រាប់ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យមនីមួយៗ ត្រូវបានចាត់តាំងជាអង្គភាពបង្គោលសម្រាប់សម្របសម្រួលសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនីមួយៗ នៅក្នុងផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤។ អង្គភាពទទួលខុសត្រូវនឹងផ្តល់ការណែនាំ និងផ្តល់យោបល់ដល់នាយកដ្ឋានជំនាញទាក់ទងនឹងការអនុវត្តសកម្មភាព និងការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។ អង្គភាពទទួលខុសត្រូវនីមួយៗនឹងផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានជំនាញតាមអនុវិស័យទៅតាមតម្រូវការ។

នាយកដ្ឋានជំនាញតាមអនុវិស័យ ត្រូវបានកំណត់ជាស្ថាប័នអនុវត្តដែលត្រូវនឹងផ្នែកនៃសកម្មភាពនីមួយៗ។ ស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗត្រូវបានកំណត់ការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការអនុវត្តសកម្មភាពឱ្យបានទាន់ពេលវេលា និងសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់លើផ្នែកសកម្មភាពនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។ ការអនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ដោយនាយកដ្ឋានជំនាញតាមអនុវិស័យនឹងស្របទៅនឹងផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ

¹³ Note: Capacity development is needed for all levels of management to fulfil the functions described in this Organizational Structure for Management and Implementation of the ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ 2020-2024 from Secretariat to school level. A Functional Review of key MoEYS departments (2020) provides analysis of the key functions and capacity gaps.

២០២០-២០២៤ និងផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យ និងក្របខណ្ឌទទួលបាននៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ។ អគ្គនាយកដ្ឋាន និងនាយកដ្ឋានទទួលបន្ទុកតាមអនុវិស័យនីមួយៗមានទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដានសកម្មភាព ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ជាប្រចាំ ។

នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រុមការងាររាជធានី ខេត្ត ក្រុមការងារក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំងអស់មានតួនាទីជាអ្នកផ្តល់សេវា និងអ្នកទទួលបានផលពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅក្នុងការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាន ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤។ ក្រុមការងាររាជធានី ខេត្ត ក្រុមការងារក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន នឹងផ្តល់ការប្រឹក្សាណែនាំ ការបង្កើត និងការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារនៅក្នុងការកសាងសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេសគឺត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាអ្នកផ្តល់សេវាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលអាចបំពេញតាមស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈទៅតាមផ្នែកបច្ចេកទេសច្បាស់លាស់ ឆ្លើយតបនឹងអាទិភាពរបស់ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីផ្នែកបច្ចេកទេសសំខាន់ៗ ដែលអាចផ្តល់ទៅឱ្យអ្នកផ្តល់សេវាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនីមួយៗ ដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពស្ថាប័ន។ ការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការសមត្ថភាពត្រូវបានស្នើឡើង ដើម្បីកំណត់ជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់មជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេសនីមួយៗ ដើម្បីផ្តល់សេវាផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។¹⁴

តារាងទី៨៖ មជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេស ជាអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

មណ្ឌលបច្ចេកទេស៖ អ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យ អប់រំ ២០២០-២០២៤		
ស្ថាប័ន	ផ្នែកជំនាញឯកទេស	កំណត់សម្គាល់ - សមត្ថភាព
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំសម្រាប់អភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងវិជ្ជាជីវៈ ¹⁵	គ្រូបង្គោល (រយៈពេលខ្លី មធ្យម និងវែង) ផែនការអប់រំដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការគ្រប់គ្រងអប់រំ	មានបន្ទុកការងារច្រើន
វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ (ភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង) និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ/សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រិតការខេត្ត	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីអប់រំ និងអ្នកអាជីពវ័យក្មេង គោលនយោបាយអប់រំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន ផែនការអប់រំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន	មានទីតាំងអំណោយផល
សាលាគរុកោសល្យ	វិធីសាស្ត្របង្រៀន	ត្រូវបង្កើនចំនួនបុគ្គលិក

¹⁴ Assessment of institutional capacity to perform to the required professional standard – initial assessment undertaken in the Market Scoping survey (UNICEF 2020)

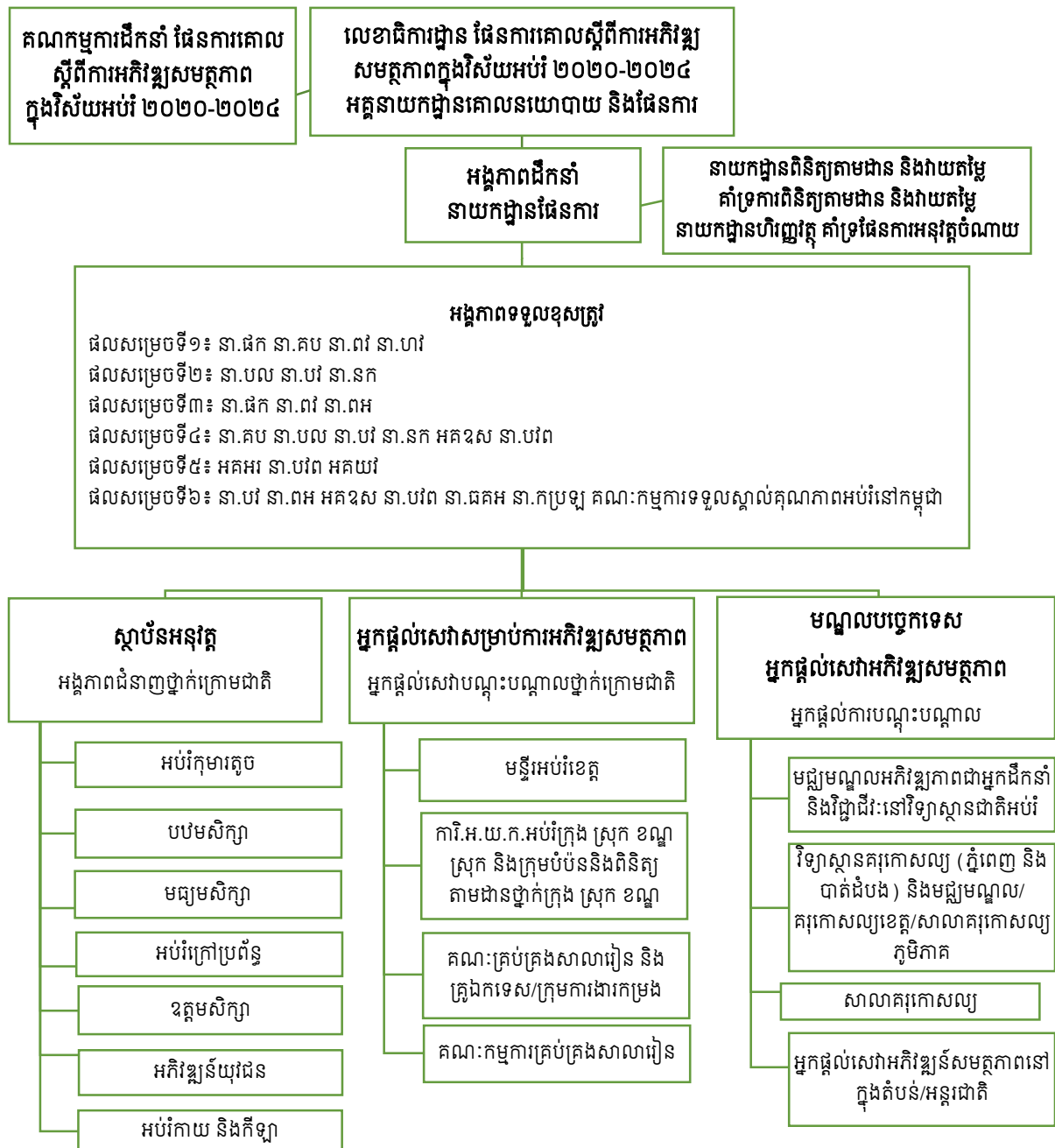
¹⁵ NIE has a mandate for: PRESET, INSET, Bachelors 1+2, Masters, PhD, School Principal Inspector Training; Recipient of CDPF investment support and capacity development

អ្នកផ្តល់សេវាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងតំបន់/អន្តរជាតិ រួមមាន វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសម្រាប់ផែនការអប់រំ ជាដើម	ផ្នែកជំនាញឯកទេសដែលមិនទាន់មាននៅក្នុងប្រទេស	ត្រូវកំណត់ឱ្យស្របទៅនឹងអាទិភាពការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ក្រៅពីអ្នកផ្តល់សេវាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិដែលបានកំណត់ខាងលើនេះ អ្នកផ្តល់សេវាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិផ្សេងទៀតអាចត្រូវបានកំណត់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុងពេលវេលាសមស្របមួយ¹⁶។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងនឹងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យទៅសិក្សាការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិស័យអប់រំលើជំនាញឯកទេសនៅមជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេសផ្សេងៗដែលមិនមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

¹⁶ A market scoping exercise currently in progress by MoEYS (2020) will provide the basis for recognition of future capacity development providers in the education sector.

រូបភាពទី២៖ រចនាសម្ព័ន្ធរួមសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤



៥. ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

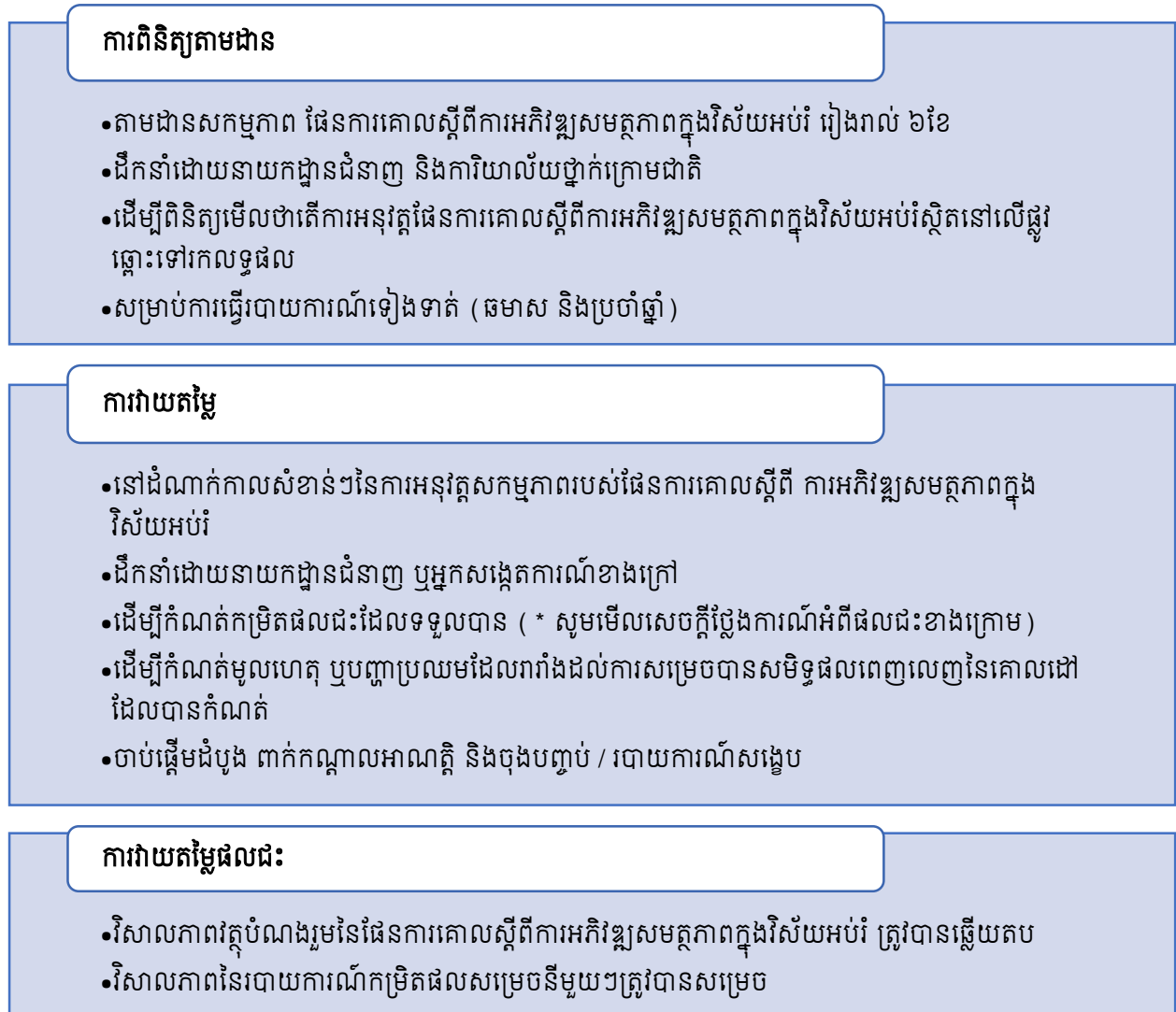
វត្ថុបំណងនៃការពិនិត្យតាមដានគឺគាំទ្រដល់ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈការរាយការណ៍អំពីការអនុវត្តជាក់ស្តែងធៀបទៅនឹងចំណុចដៅដែលពឹងទុក។ ការពិនិត្យតាមដាននឹងជួយកែលម្អលើការផ្តល់ធាតុចូល និងការផ្លាស់ប្តូរដំណើរការ ឬសកម្មភាពនានា នៅពេលដែលចាំបាច់។

ការពិនិត្យតាមដានជាយុទ្ធសាស្ត្រផ្តល់ជូនគណៈកម្មការដឹកនាំ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ជាមួយនឹងព័ត៌មានកម្រិតម៉ាក្រូស្តីពីវឌ្ឍនភាពឆ្លើយតបទៅនឹងសូចនាករផលសម្រេចសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលនឹងត្រូវបានកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំស្របតាមអាទិភាពនៃកំណែទម្រង់ប្រចាំឆ្នាំ។

ការពិនិត្យតាមដានប្រតិបត្តិការផ្តល់ឱ្យអង្គភាពទទួលខុសត្រូវលើការតាមដានវឌ្ឍនភាពក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្នុងរយៈពេល ៦ ខែជាទៀងទាត់ ដែលស្របទៅនឹងវដ្តនៃការរាយការណ៍របស់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដោយបង្ហាញភស្តុតាងពីរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដានផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

ការវាយតម្លៃគឺជាឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាញឹកញាប់នៅក្នុងវដ្តនៃការធ្វើផែនការដើម្បីវាស់ស្ទង់ការអនុវត្ត និងបង្ហាញពីសកម្មភាពនាពេលអនាគត។ ការវាយតម្លៃត្រូវបានធ្វើទៅតាមពេលវេលាដែលបានកំណត់នៅពេលចាប់ផ្តើម ពាក់កណ្តាល ឬចុងបញ្ចប់នៃផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោង។¹⁷

រូបភាពទី៣: ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ



¹⁷ MoEYS (2020) ESP 2019-2023 Monitoring and Evaluation Framework

៥.១. ការរៀបចំចាត់ចែងសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគឺជាសមាសភាគសំខាន់មួយនៅក្នុងដំណើរការរួមនៃការអនុវត្ត ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤។ បើគ្មានដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាពទេ ប្រាកដជាពិបាកវាស់វែងភាពជោគជ័យរបស់ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ទាក់ទងនឹងការអនុវត្ត និងផលជះ។ ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងនៅគ្រប់នាយកដ្ឋាន នឹងធានាបាននូវការសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពតាម ពេលវេលាកំណត់។

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីមុខងារពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដែលត្រូវបានកំណត់សម្រាប់កម្រិតនីមួយៗ នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធចាត់ចែង ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។

តារាងទី៩៖ មុខងារពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅកម្រិតនីមួយៗ នៃការគ្រប់គ្រងផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

មុខងារពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅកម្រិតនីមួយៗនៃការគ្រប់គ្រង ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា		
ការិយាល័យ	នាយកដ្ឋាន	មុខងារពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ
លេខាធិការដ្ឋាន	អគ្គនាយកដ្ឋានគោល នយោបាយ និងផែនការ	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ការពិនិត្យលើការអនុវត្ត និងការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃ។
ស្ថាប័នជីកនាំ	នាយកដ្ឋានផែនការ	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ធានាការអនុវត្តផែនការការពិនិត្យតាមដាន និង វាយតម្លៃនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុង វិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ បានទាន់ពេលវេលា។ (ii) ការត្រួតពិនិត្យលើការវាយតម្លៃផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ និងការធ្វើរបាយ ការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ។ * នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ នឹងផ្តល់ការគាំ ទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយ តម្លៃដល់នាយកដ្ឋានផែនការ។
អង្គភាពទទួល ខុសត្រូវ	ផលសម្រេចទី១៖ នា.ផក នា.គប នា.ពវ នា.ហវ	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ការណែនាំដល់ស្ថាប័នអនុវត្តនានាស្តីពីព័ត៌មានពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃដែលត្រូវការសម្រាប់របាយការណ៍ វឌ្ឍនភាព និងការវាយតម្លៃការអនុវត្ត។ (ii) ការត្រួតពិនិត្យលើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ
	ផលសម្រេចទី២៖ នា.បល នា.បវ នា.នក	
	ផលសម្រេចទី៣៖ នា.ផក	

	នា.ពវ នា.ពអ	សកម្មភាពនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ដោយនាយកដ្ឋានជំនាញតាមអនុវិស័យនីមួយៗដែលបានកំណត់ជាស្ថាប័នអនុវត្តសម្រាប់លទ្ធផលនីមួយៗឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។ (iii) ការធានាបាននូវការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលាពីស្ថាប័នអនុវត្តន៍។ (iv) ការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា ជូនទៅនាយកដ្ឋានផែនការសម្រាប់ការដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។
	ផលសម្រេចទី៤៖ នា.គប នា.បល នា.បវ នា.នក អគ.ឧស នា.បវព	
	ផលសម្រេចទី៥៖ អគ.អរ នា.បវព អគ.យវ	
	ផលសម្រេចទី៦៖ នា.បវ នា.ពអ អគ.ឧស នា.បវព នា.ធគអ នា.កប្រឡ គណៈ កម្មការទទួលស្គាល់គុណភាព អប់រំនៅកម្ពុជា	
នាយកដ្ឋានជំនាញតាមអនុវិស័យ បានកំណត់ជាស្ថាប័នអនុវត្ត	នា.អកត នា.បស នា.មចទ នា.អកប នា.ឧស នា.យវ នា.អកឡ	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ការពិនិត្យតាមដានជាប្រចាំលើសកម្មភាព និងលទ្ធផលតាមអនុវិស័យពាក់ព័ន្ធនីមួយៗ នៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។ (ii) ការធ្វើរបាយការណ៍ធានាជាទៀងទាត់ទៅអង្គភាពទទួលខុសត្រូវស្របតាមទម្រង់ដែលបានឯកភាពនិងប្រភពដែលអាចទុកចិត្តបានដោយមានភស្តុតាង ។ (iii) ការវាយតម្លៃផលជះ (ភស្តុតាងនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង) នៅដំណាក់កាលសំខាន់ៗនិងការកំណត់មូលហេតុ ឬបញ្ហាប្រឈមដែលមិនអាចសម្រេចចំណុចដៅនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។
ថ្នាក់ក្រោមជាតិ អ្នកផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាជានី ខេត្ត មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រុមប័ប័ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូឯកទេស ក្រុមការងារកម្រងសាលារៀន គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ការពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ប្រចាំត្រីមាសនៅតាមសាលារៀននិងថ្នាក់មូលដ្ឋាន។ (ii) ការដាក់ជូនរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរយៈពេល៦ខែតាមរយៈកម្រិតសាលារៀន → កម្រិតក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ → កម្រិតរាជធានី ខេត្ត → អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ។

មជ្ឈមណ្ឌល បច្ចេកទេស – អ្នកផ្តល់សេវា អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថ ភាពរបស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ¹⁸	មជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ភាពជា អ្នកដឹកនាំ និងវិជ្ជាជីវៈនៃវិទ្យា ស្ថានជាតិអប់រំ ¹⁹ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ (ភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង) និង មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិ ភាគ/សាលាគរុកោសល្យនិង វិក្រិតការខេត្ត	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាព ផែនការ គោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ផ្តល់ជូន ដោយស្ថាប័ននីមួយៗ។ (ii) ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាពនៃផែនការ គោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលធ្វើ ឡើងដោយអ្នកផ្តល់សេវាផ្សេងទៀតដែលត្រូវបានកំណត់ ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងកិច្ចសន្យាតាមរយៈ គម្រោងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។
--	---	---

៥.២. សូចនាករពិនិត្យតាមដាន ទិន្នន័យគោល និងចំណុចដៅ

សូចនាករ និងចំណុចដៅត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្ទាល់ពីរបាយការណ៍លទ្ធផល និងផ្នែកនៃសកម្មភាពនីមួយៗ ដោយបង្ហាញពីការវាស់វែងបាន៖

- (i) ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល (ឧទាហរណ៍ សូចនាករបែបបរិមាណវិស័យ ដូចជាចំនួន ឬភាគរយនៃ មនុស្សដែលបានបណ្តុះបណ្តាលក្នុងមួយឆ្នាំ ឬចំនួនដងនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឧ. យ៉ាងហោចណាស់ ១ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ)។
- (ii) ការផ្តល់ធនធាន (ឧទាហរណ៍ ឧបករណ៍ កម្មវិធីសូហ្វវ៉ែរ និងឯកសារផ្សេងៗដែលបានផលិត។ ល។) ដែលបានផ្គត់ផ្គង់ ឬ
- (iii) ប្រព័ន្ធបំពេញការងារ (ឧទាហរណ៍ សូចនាករបែបគុណវិស័យ ដូចជា “បានអភិវឌ្ឍ” “កំពុងដំណើរការ” “ប្រតិបត្តិការ” ជាដើម) ²⁰។

តាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើបាន ទិន្នន័យគោលត្រូវបានដកស្រង់ចេញពី (i) របាយការណ៍សន្និបាតប្រចាំឆ្នាំ ២០២០ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីសមិទ្ធផលឆ្នាំ ២០១៩ សម្រាប់សូចនាករក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំនីមួយៗ (ii) ទិន្នន័យគោលមូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ឆ្នាំ២០១៩ ឬ (iii) អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ ឬស្ថាប័ន អនុវត្ត។ ចំណុចដៅចង្អុលបង្ហាញពីសមិទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំដែលរំពឹងទុក ហើយអាចត្រូវបានកែសម្រួលជាផ្នែកមួយនៃដំណើរ ការរបាយការណ៍ជាតិប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានហេតុផលត្រឹមត្រូវដើម្បីទទួលបានការឯកភាពពីអគ្គគោលនយោបាយ និង ផែនការ ក្នុងនាមជានាយកដ្ឋានសម្របសម្រួលផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។ សូចនាករ

¹⁸ As noted in section 1.1, other external regional and international capacity development service providers may be identified by MoEYS and development partners in due course.

¹⁹ NIE has a mandate for: PRESET, INSET, Bachelors 1+2, Masters, PhD, School Principal Inspector Training; Recipient of CDPF investment support and capacity development

²⁰ Measure descriptors are drawn from examples in the quantitative descriptors of the ESP M&E Framework (August 2020) and the qualitative descriptors in the CDPF Phase III M&E plan (July 2019)

ទិន្នន័យគោល និងចំណុចដៅត្រូវបានពិនិត្យពិចារណា និងឯកភាពដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា តាមរយៈដំណើរការ ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៥.៣. ប្រភពទិន្នន័យ និងនាយកដ្ឋានទទួលខុសត្រូវ

ប្រភពទិន្នន័យពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសំដៅទៅលើអង្គភាពទទួលខុសត្រូវ និងស្ថាប័នអនុវត្តចំពោះ លទ្ធផលនីមួយៗដែលបានកំណត់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០- ២០២៤។ អង្គភាពទទួលខុសត្រូវនីមួយៗនឹងត្រូវធ្វើការបញ្ជាក់ពីព័ត៌មានដែលត្រូវការពីស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗទៅតាម លទ្ធផល និងផ្នែកនៃសកម្មភាពនីមួយៗ រួមមានតម្រូវការសម្រាប់របាយការណ៍ ឧទាហរណ៍ទម្រង់របាយការណ៍ (សូមមើលឧទាហរណ៍គំរូខាងក្រោម) កាលបរិច្ឆេទកំណត់នៃរបាយការណ៍ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពស្ថានភាព និងឧបសគ្គ។

៥.៤. ការកំណត់អាទិភាព

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ មានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និង រួមបញ្ចូលអនុវិស័យទាំងអស់ និងផ្នែកកំណែទម្រង់អាទិភាព។ ឯកសារនេះបានបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងនឹង សមត្ថភាពរបស់ប្រព័ន្ធជាមួយនឹងឧបសគ្គនៃធនធានបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងគាំទ្រការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំទាំងមូលឱ្យទទួលបានជោគជ័យ។ ដូច្នេះវាចាំបាច់ណាស់ដែលដំណើរការនៃការផ្តល់ អាទិភាពត្រូវបានអនុវត្តជាជំហានដំបូង។

ការកំណត់អាទិភាពនៅក្នុងផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងត្រូវអនុវត្តជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយអង្គភាពទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាមួយនាយកដ្ឋានជំនាញនីមួយៗ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សម្រាប់គោលដៅនៃការកសាងផែនការប្រតិបត្តិ និងការពិនិត្យតាមដាន៖

(ក) សម្រាប់ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យមនីមួយៗ តើលទ្ធផល និងសកម្មភាពណាខ្លះដែលមានអាទិភាពកម្រិតខ្ពស់ មធ្យម និងទាប សម្រាប់ការអនុវត្តក្នុងរយៈពេល ១២ ខែបន្ទាប់?

(ខ) ប្រើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោមដើម្បីវាយតម្លៃ និងដាក់ចំណាត់ថ្នាក់លទ្ធផល និងផ្នែកនៃសកម្មភាពនីមួយៗ៖

- តើសកម្មភាពកំពុងបន្ត/ដាក់ឱ្យអនុវត្តបន្ត ត្រូវពង្រីកវិសាលភាព ឬមិនទាន់ចាប់ផ្តើម?
- តើមានមូលនិធិរួចហើយ មូលនិធិកំពុងត្រូវបានស្នើឡើង មិនទាន់បានកំណត់នៅឡើយ?
- តើលទ្ធផល/សកម្មភាពផ្ដោតលើថ្នាក់កណ្តាល រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឬសាលារៀន (ធានាបាននូវ វិសាលភាពទូលំទូលាយនៅនៅគ្រប់កម្រិត)?
- តើលទ្ធផល/សកម្មភាពជះឥទ្ធិពលដល់កម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព ឬបុគ្គល (ធានាឱ្យមានវិសាលភាពទូលំ ទូលាយនៅគ្រប់កម្រិត)?
- តើគោលដៅសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរួមបញ្ចូលក្រុមដែលជួបការលំបាកខ្លាំង/ក្រុមមិនទទួលបានសេវា ដែរឬទេ?
- តើផលជះលើសមត្ថភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រងមានត្រឹមត្រូវណា (ខ្ពស់ មធ្យម និងទាប)?

(គ) ពិចារណាលើការបន្ស៊ីអាទិភាព ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលបានកំណត់ទៅតាម ផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងក្របខណ្ឌពេលវេលា។

(យ) ប្រើប្រព័ន្ធក្នុងចរាចរណ៍ពាណិជ្ជកម្ម/ល្បឿន/បែកបង ឬប្រព័ន្ធដាក់ពិន្ទុ ១-២-៣ ដើម្បីដាក់ចំណាត់ថ្នាក់លទ្ធផល និងសកម្មភាពនីមួយៗ។

តារាងខាងក្រោមនេះត្រូវបានប្រើដើម្បីសង្ខេបផលសម្រេចនៃលំហាត់កំណត់អាទិភាព ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំប្រចាំឆ្នាំ។

តារាងទី១០៖ លំហាត់កំណត់អាទិភាព ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ

ផលសម្រេច កម្រិតមធ្យម #	សកម្មភាពកំពុងបន្ត [1] កំពុងដាក់ចេញ [2] ពង្រីកវិសាលភាពបន្ថែម [3] មិនទាន់ចាប់ផ្តើម [0]	ថវិកាមានសម្រាប់ [1] ថវិកាកំពុងស្នើឡើង [2] មិនទាន់មានថវិកា [0]	គោលដៅថ្នាក់កណ្តាល [1] រាជធានីខេត្ត [2] ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ [3] កម្រិតសាលារៀន [4]	គោលដៅកម្រិតស្ថាប័ន [1] អង្គភាព [2] បុគ្គល [3]	ក្រុមគោលដៅដែលមិនទាន់បានទទួលសេវា ៣១/១២	ផលជះលើសមត្ថភាពជាអ្នកដឹកនាំខ្ពស់/មធ្យម/ទាប	បន្ស៊ីត្នាំទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ២០១៩/២០២០	បន្ស៊ីត្នាំទៅនឹងគម្រោងនានា ២០១៩/២០២០	ចំណាត់ថ្នាក់ - RY/G	កំណត់សម្គាល់
លទ្ធផល #										
សកម្មភាព #										
សកម្មភាព #										
សកម្មភាព #										
សកម្មភាព #										

៥.៥. របាយការណ៍

សម្រាប់គោលបំណងការពិនិត្យតាមដានយុទ្ធសាស្ត្រ សូចនាករផលសម្រេចមួយចំនួននឹងត្រូវបានជ្រើសរើសជារៀងរាល់ឆ្នាំសម្រាប់ផលសម្រេចនីមួយៗ (ឧទាហរណ៍ អតិបរមា ៤-៥ សម្រាប់ផលសម្រេចមួយ) ដែលត្រូវនឹងផ្នែកកំណែទម្រង់អាទិភាពប្រចាំឆ្នាំ និងការបែងចែកធនធាន។ ការពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនភាពនៅក្នុងផ្នែកអាទិភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនេះនឹងត្រូវរួមបញ្ចូលជាផ្នែកមួយនៃការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងនីតិវិធីធ្វើរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ។

គោលបំណងនៃការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្ត អង្គភាពអនុវត្តនីមួយៗដែលបានកំណត់នៅក្នុងក្របខណ្ឌផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ នឹងផ្តល់ជូនអង្គភាពទទួលខុសត្រូវនូវលទ្ធផលនីមួយៗជាមួយនឹងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរយៈពេល ៦ខែ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ផ្អែកលើភស្តុតាងដែលបានផ្តល់នៅក្នុងរបាយការណ៍ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដោយបង្ហាញថា៖

តារាងទី១១៖ របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដានអនុវត្ត

(i) សកម្មភាពដែលបានអនុវត្តក្នុងរយៈពេល៦ខែមុន	ភស្តុតាងនឹងត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីការពិនិត្យតាមដាន និងរបាយការណ៍អំពីសកម្មភាពដែល
(ii) វឌ្ឍនភាពដែលសម្រេចបានធៀបទៅនឹងចំណុចដៅ	
(iii) ឧបសគ្គរាំងស្ទះដល់ការសម្រេចបានសមិទ្ធផលនៃចំណុចដៅពាក់ព័ន្ធ	

(iv) ផែនការសកម្មភាពដែលបានគ្រោងទុកសម្រាប់រយៈពេល ៦ ខែ បន្ទាប់។	មាននៅក្នុងរបាយការណ៍ផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ។
---	--

ប្រព័ន្ធដាក់ព័ន្ធមូលដ្ឋានអាចត្រូវបានប្រើសម្រាប់ចំណុចដៅលទ្ធផលនីមួយៗដូចបង្ហាញក្នុងតំរូវខាងក្រោម
(១ = ចំណុចដៅមិនទាន់បានសម្រេច ២ = ចំណុចដៅសម្រេចបានខ្លះ ៣ = ចំណុចដៅបានសម្រេច)។

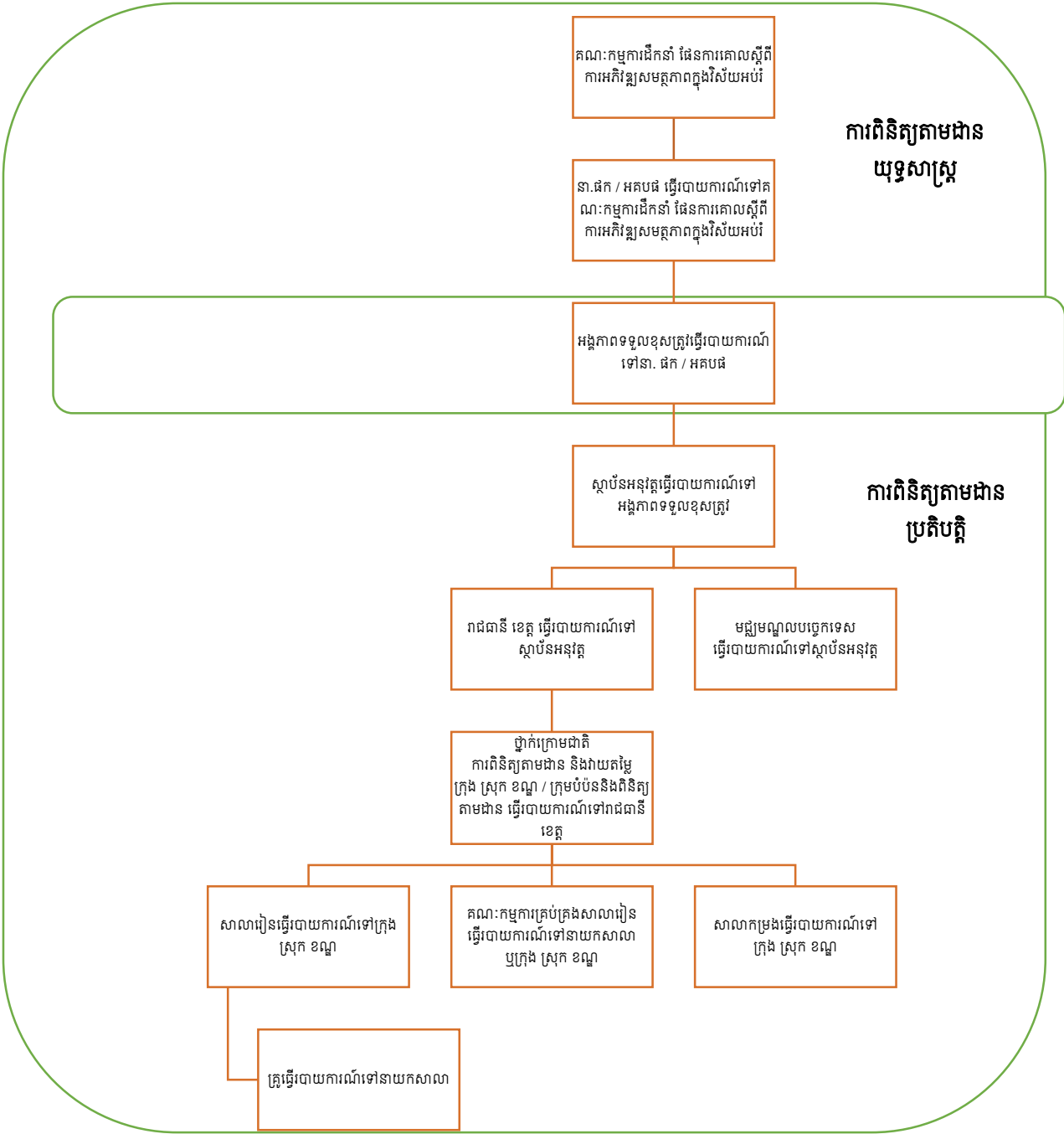
តារាងទី១២: ទម្រង់របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (ឧទាហរណ៍)

លទ្ធផល (ការពណ៌នា)៖ សម្រាប់រយៈពេល ៦ ខែ៖					
ចំណុចដៅលទ្ធផល (ការពណ៌នា)	សកម្មភាពដែល បានអនុវត្តក្នុងរយៈ ពេល ៦ ខែកន្លង មក	វឌ្ឍនភាពរៀបរាប់ ចំណុចដៅ	ឧបសគ្គចំពោះការ សម្រេចបានចំណុច ដៅ	ផែនការសកម្មភាព សម្រាប់រយៈពេល ៦ ខែបន្ទាប់	១ = ចំណុចដៅមិន ទាន់បានសម្រេច ២ = ចំណុចដៅ បានសម្រេចខ្លះ ៣ = ចំណុចដៅ បានសម្រេច

រដ្ឋនៃការពិនិត្យតាមដាន ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងត្រូវបានបន្ស៊ីជាមួយនឹង
ក្របខណ្ឌពេលវេលានៃការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (យុទ្ធសាស្ត្រ) របាយការណ៍
ផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (ប្រតិបត្តិការ) រដ្ឋនៃការពិនិត្យតាមដានផែនការ
ប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ (ប្រតិបត្តិការ) និងគម្រោង (ប្រតិបត្តិការ) ។ ដំណើរការពិនិត្យតាមដាន ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍ
សមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងត្រូវបន្ស៊ីទៅនឹងនីតិវិធីនៃការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃមូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់
ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ការធ្វើដូចនេះមានគោលបំណងកាត់បន្ថយបន្ទុកមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគ្រប់លំដាប់
ថ្នាក់ និងដើម្បីចៀសវាងការធ្វើការជាន់គ្នា។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវនីមួយៗនឹងចងក្រងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់លទ្ធផល និងផ្នែកនៃសកម្មភាព
នីមួយៗរបស់ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ដែលខ្លួនទទួលខុសត្រូវ។
ផ្នែកពាក់ព័ន្ធនៃរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំនឹងត្រូវបញ្ចូល
ទៅក្នុងរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំតាមអនុវិស័យ។

រូបភាពទី៤: បេតាសម្ព័ន្ធរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុង
ស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ វិ



ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការគោលន្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ - សូចនាករ ទិន្នន័យគោល និងចំណុចដៅ

ផលសម្រេចទី១

ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានសម្របសម្រួល និងធ្វើសុខដុមនីយកម្ម សម្រាប់កែលម្អការគ្រប់គ្រងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈប្រសើរឡើង។ គោលនយោបាយត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈការកសាងផែនការ និងហិរញ្ញប្បទានដែលមានការសម្របសម្រួលនៅតាមនាយកដ្ឋាន ក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀន និងរាងភ្នាក់ងារទាំងអស់។ ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.១៖ គោលនយោបាយនិងក្របខណ្ឌគតិយុត្តបានបង្កើតឡើង ផ្តល់ជាក្របខណ្ឌស្ថាប័នសម្រាប់ការរៀបចំចាត់ចែងវិស័យ អនុវត្តតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ១.១	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩ ²¹	ឆ្នាំស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល១.១.១៖ ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត បានអនុម័តស្របទៅតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣	គោលការណ៍ណែនាំនៃការរៀបចំត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត	មិនមានសេចក្តីព្រាងគោលការណ៍ណែនាំ ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត	មិនមានសេចក្តីព្រាងគោលការណ៍ណែនាំក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត	បានរៀបចំសេចក្តីព្រាងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការបង្កើតគោលនយោបាយត្រូវបានអនុម័ត	គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការបង្កើតគោលនយោបាយត្រូវបានអនុម័ត	-	-	នា.គប

²¹ Extracted from ESP Annual Congress Report, March 2020 to the extent possible

	យន្តការត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត	មិនមានយន្តការផ្សព្វផ្សាយជាប្រព័ន្ធ	មិនមានយន្តការផ្សព្វផ្សាយជាប្រព័ន្ធ	យន្តការផ្សព្វផ្សាយត្រូវបានបង្កើត	-	បានផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំ	បានផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំ	នា.គប
លទ្ធផល១.១.២៖ យន្តការត្រូវបានបង្កើតឡើង និងប្រតិបត្តិ នៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត	ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងច្បាប់ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់ការិយាល័យពាក់ព័ន្ធទាំងអស់	កង្វះសម្ភារការិយាល័យសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយ	សម្ភារការិយាល័យសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយត្រូវបានកំណត់	បានបង្កើតយន្តការផ្សព្វផ្សាយ	យន្តការផ្សព្វផ្សាយមានដំណើរការ	-	-	នា.គប នា.ជំនាញ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល១.១.៣៖ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាព (ការតម្រង់ទិស និងបង្កើត) បានផ្តល់ការអនុវត្តក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្តនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	កម្មវិធីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងសម្រាប់ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយនិងគតិយុត្តថ្មី	ព័ត៌មានសង្ខេបមិនបានផ្តោតសំខាន់លើក្រុមសំខាន់ៗ	ព័ត៌មានសង្ខេបគោលនយោបាយបានរៀន (បញ្ជាក់)	បានកំណត់អត្តសញ្ញាណក្រុមមុខសញ្ញាសម្រាប់គោលនយោបាយសំខាន់ៗត្រូវ	# ព័ត៌មានសង្ខេបត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់ # ក្រុមគោលដៅ	# ព័ត៌មានសង្ខេបត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់ # ក្រុមគោលដៅ	# ព័ត៌មានសង្ខេបត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់ # ក្រុមគោលដៅ	នា.គប នា.ជំនាញ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
	ការតម្រង់ទិសស្តីពីក្របខណ្ឌគោលនយោបាយនិងគតិយុត្តត្រូវបានផ្តល់សម្រាប់ក្រុមសំខាន់ៗ	ការតម្រង់ទិសគោលនយោបាយមិនបាន	ព័ត៌មានសង្ខេបគោលនយោបាយបានផ្សព្វផ្សាយ	ក្រុមសំខាន់ៗត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ការតម្រង់ទិស	ចំនួនកម្មវិធីតម្រង់ទិសគោលនយោ	ចំនួនកម្មវិធីតម្រង់ទិសគោលនយោ	ចំនួនកម្មវិធីតម្រង់ទិសគោលនយោ	នា.គប

		ចំណាយក្រុម គោលដៅ	ដល់ # ក្រុម គោលដៅ (បញ្ជាក់)	គោលនយោ បាយ	បាយដែល បានផ្តល់	បាយដែល បានផ្តល់	បាយដែល បានផ្តល់	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.២៖ ប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបន្ស៊ីគ្នាពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ១.២	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល១.២.១៖ គោលការណ៍ ណែនាំបានរៀបចំដើម្បីធានា ដល់ការកសាងផែនការថវិកា គោលនយោបាយ និងផែនការ ការអនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដាន មានសង្គតិភាព និងភាពប្រទាក់ ក្រឡាគ្នា	គោលការណ៍ណែនាំ ត្រូវបានបង្កើតសម្រាប់ការ ត្រួតពិនិត្យថវិកា គោល នយោបាយ និងផែនការ	មិនមានគោល ការណ៍ណែនាំ សម្រាប់ការ ត្រួតពិនិត្យភាព ស៊ីសង្វាក់គ្នា រវាងថវិកា គោល នយោបាយ និងផែនការ	មិនមានគោល ការណ៍ណែនាំ សម្រាប់ការ ត្រួតពិនិត្យភាព ស៊ីសង្វាក់គ្នា រវាងថវិកា គោល នយោបាយ និងផែនការ	សេចក្តីណែនាំ សម្រាប់ការ ត្រួតពិនិត្យភាព ស៊ីសង្វាក់គ្នា ត្រូវបានព្រាង ឡើង	សេចក្តីណែនាំ សម្រាប់ការ ត្រួតពិនិត្យភាព ស៊ីសង្វាក់គ្នា ត្រូវបានអនុម័ត	-	ការវាយតម្លៃ ដើម្បីវាស់ភាព ស៊ីសង្វាក់គ្នា រវាងថវិកា គោលនយោ បាយ និង ផែនការ	នា.ផក នា.ជំនាញ
លទ្ធផល១.២.២៖ បានកែសម្រួល យន្តការលំហូរការងារដែលផ្តោត លើនីតិវិធី និងដំណើរការ ដើម្បី សម្របសម្រួលទំនាក់ទំនង ការងារឱ្យមានភាពប្រទាក់ក្រឡា គ្នារវាងនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាព ដោយរួមបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន	ការបណ្តុះបណ្តាលអន្តរ នាយកដ្ឋានសម្រាប់អ្នក ឯកទេស គាំទ្រផ្នែក គោល នយោបាយ ការធ្វើផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ (បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មាន អ្នកគ្រប់គ្រង គម្រោង អ្នកគ្រោងថវិកា។ ល។)	ការបណ្តុះ បណ្តាលអន្តរ នាយកដ្ឋាន សម្រាប់អ្នក ឯកទេសគាំទ្រ ផ្នែកគោល នយោបាយ ការធ្វើផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ មានកម្រិត	# ការបណ្តុះ បណ្តាលអន្តរ នាយកដ្ឋាន សម្រាប់អ្នក ឯកទេសគាំទ្រ ផ្នែកគោល នយោបាយ ការធ្វើផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ (នា.ផក នា.	យ៉ាងហោច ណាស់មានការ បណ្តុះបណ្តាល រួមគ្នាប្រចាំឆ្នាំ ១ដង សម្រាប់ អ្នកឯកទេស គាំទ្រ	យ៉ាងហោច ណាស់មានការ បណ្តុះបណ្តាល រួមគ្នាប្រចាំឆ្នាំ ១ដង សម្រាប់ អ្នកឯកទេស គាំទ្រ	យ៉ាងហោច ណាស់មានការ បណ្តុះបណ្តាល រួមគ្នាប្រចាំឆ្នាំ ១ដង សម្រាប់ អ្នកឯកទេស គាំទ្រ	យ៉ាងហោច ណាស់មានការ បណ្តុះបណ្តាល រួមគ្នាប្រចាំឆ្នាំ ១ដង សម្រាប់ អ្នកឯកទេស គាំទ្រ	នា.ផក នា.គប នា.ហរ នា.ជំនាញ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

		កំណត់ (នា. ផក នា.គប និង នា.ហវ)	គប និងនា. ហវ)					
លទ្ធផល១.២.៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រ ជំរុញលើកទឹកចិត្ត នីតិវិធីរួម ដំណើរការ និងទម្លាប់ ដែលរួម បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រនិង បរិយាបន្ន បានអភិវឌ្ឍ និង អនុវត្តដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ បុគ្គលិកក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា នៅគ្រប់នាយកដ្ឋាន និង ចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់កម្រិត សាលារៀនតាមរយៈការបង្កើត ឱ្យមានវប្បធម៌សហការកាន់តែ រឹងមាំ	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី យុទ្ធសាស្ត្រធ្វើការសហ ការគ្នាសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា	ផ្ដោតការយក ចិត្តទុកដាក់លើ យុទ្ធសាស្ត្រធ្វើ ការសហការគ្នា សម្រាប់អ្នក ដឹកនាំនិង អ្នកគ្រប់គ្រង របស់ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡានៅ មានកម្រិត	យុទ្ធសាស្ត្រធ្វើ ការសហការគ្នា និងលើកទឹក ចិត្តសម្រាប់ អ្នកដឹកនាំ និង អ្នកគ្រប់គ្រង បានបង្កើត ឡើង	យ៉ាងហោច ណាស់ការ បណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីការធ្វើការ សហការគ្នា ១ ថ្ងៃ	យ៉ាងហោច ណាស់ការ បណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីការធ្វើការ សហការគ្នា ១ ថ្ងៃ	យ៉ាងហោច ណាស់ការ បណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីការធ្វើការ សហការគ្នា ១ ថ្ងៃ	យ៉ាងហោច ណាស់ការ បណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីការធ្វើការ សហការគ្នា ១ ថ្ងៃ	នា.ផក នា.ជំនាញ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
	ការបណ្តុះបណ្តាលលើ នីតិវិធី ដំណើរការ និង ទម្លាប់ថ្មីសម្រាប់អ្នក ដឹកនាំ/អ្នកគ្រប់គ្រងនៅ គ្រប់នាយកដ្ឋាន និង អនុវិស័យ	ការបណ្តុះ បណ្តាលមាន កំណត់លើនីតិ វិធីដំណើរការ និងទម្លាប់ ការងារថ្មី សម្រាប់ អ្នកដឹកនាំ/ អ្នកគ្រប់គ្រង	# ថ្ងៃបណ្តុះ បណ្តាលបាន ធ្វើលើទម្លាប់ ការងារថ្មី សម្រាប់កិច្ច សហការ ការងារពីថ្នាក់ កណ្តាលដល់ សាលារៀន	យ៉ាងហោច ណាស់មានការ បណ្តុះបណ្តាល រយៈពេល ១ ថ្ងៃលើទម្លាប់ថ្មី សម្រាប់អ្នក ដឹកនាំ/អ្នក គ្រប់គ្រង	យ៉ាងហោច ណាស់មានការ បណ្តុះបណ្តាល រយៈពេល ១ ថ្ងៃលើទម្លាប់ថ្មី សម្រាប់អ្នក ដឹកនាំ/អ្នក គ្រប់គ្រង	យ៉ាងហោច ណាស់មានការ បណ្តុះបណ្តាល រយៈពេល ១ ថ្ងៃលើទម្លាប់ថ្មី សម្រាប់អ្នក ដឹកនាំ/អ្នក គ្រប់គ្រង	យ៉ាងហោច ណាស់មានការ បណ្តុះបណ្តាល រយៈពេល ១ ថ្ងៃលើទម្លាប់ថ្មី សម្រាប់អ្នក ដឹកនាំ/អ្នក គ្រប់គ្រង	នា.ផក នា.បវ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល១.២.៤៖ ប្រព័ន្ធសូហ្វវ៉ែ បានបង្កើតឡើងដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ សូចនាករ យុទ្ធសាស្ត្រ និង	ដំណើរការប្រព័ន្ធសូហ្វវ៉ែ ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា	ប្រព័ន្ធសូហ្វវ៉ែ សម្រាប់ ផែនការយុទ្ធ សាស្ត្រថវិកា	ការអភិវឌ្ឍ ប្រព័ន្ធសូហ្វវ៉ែ ផ្សារភ្ជាប់កំពុង ដំណើរការ	ការអភិវឌ្ឍ ប្រព័ន្ធសូហ្វវ៉ែ ផ្សារភ្ជាប់កំពុង ដំណើរការ	ប្រព័ន្ធសូហ្វវ៉ែ ត្រូវបានបង្កើត ឡើង	ប្រព័ន្ធសូហ្វវ៉ែ បានវាយតម្លៃ	-	នា.ផក នា.បវព

សកម្មភាពក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅថ្នាក់ជាតិដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងតាមអនុវិស័យ	ផែនការថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅគ្រប់កម្រិត និងគ្រប់អនុវិស័យ	ថវិកាកម្មវិធីនិងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មិនបានផ្សារភ្ជាប់នៅគ្រប់កម្រិត និងគ្រប់អនុវិស័យ						
លទ្ធផល១.២.៥៖ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមអនុវិស័យបានបង្កើតឡើងតាមប្រព័ន្ធសូហ្វវែរ	អ្នកធ្វើផែនការគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដោយប្រើប្រព័ន្ធសូហ្វវែរដែលផ្សារភ្ជាប់រវាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	គ្មានការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយត្រូវបានផ្តល់ឱ្យលើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធសូហ្វវែរ ផ្សារ ភ្ជាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	ការបណ្តុះបណ្តាលបានផ្តល់ដល់ # អ្នកធ្វើផែនការនៅគ្រប់កម្រិតលើប្រព័ន្ធសូហ្វវែរ ដែលបានភ្ជាប់នឹងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ជូនសម្រាប់ # អ្នករៀបចំផែនការ # នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ស្តីពីប្រព័ន្ធសូហ្វវែរដែលភ្ជាប់ជាមួយផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ជូនសម្រាប់ # អ្នករៀបចំផែនការ # នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ស្តីពីប្រព័ន្ធសូហ្វវែរដែលភ្ជាប់ជាមួយផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ជូនសម្រាប់ # អ្នករៀបចំផែនការ # នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ស្តីពីប្រព័ន្ធសូហ្វវែរដែលភ្ជាប់ជាមួយផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	-	នា.ផក នា.បវព រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល១.២.៦ អ្នករៀបចំផែនការអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់	អ្នកធ្វើផែនការអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់មាន	ផែនការប្រតិបត្តិមិន	ការបណ្តុះបណ្តាលពី	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី	នា.ផក

រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន បានទទួល ការបណ្តុះបណ្តាល និងមាន សមត្ថភាពយល់ដឹងពីបញ្ញត្តិ ផែនការអប់រំ និងដំណើរការ រៀបចំផែនការអប់រំ	សមត្ថភាពក្នុងការរៀបចំ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានគុណភាពល្អ ដោយរួមបញ្ចូលទាំង គោលនយោបាយ និង ដំណើរការ	ទាន់មានភាព ស៊ីសង្វាក់គ្នានៃ ការតម្រឹមទៅ នឹងគោល នយោបាយនិង ដំណើរការ រៀបចំផែនការ	ផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំបានផ្តល់ ដល់ # អ្នក ផែនការអប់រំ នៅតាមកម្រិត នីមួយៗផ្នែក លើការវាយ តម្លៃតម្រូវការ បណ្តុះបណ្តាល	ផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំបានផ្តល់ ដល់ # អ្នក រៀបចំផែនការ អប់រំនៅកម្រិត នីមួយៗដោយ ផ្អែកលើការ វាយតម្លៃតម្រូវ ការបណ្តុះ បណ្តាល	ផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំបានផ្តល់ ដល់ #អ្នក រៀបចំផែនការ អប់រំនៅកម្រិត នីមួយៗដោយ ផ្អែកលើ ការ វាយតម្លៃតម្រូវ ការបណ្តុះ បណ្តាល	ផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំបានផ្តល់ ដល់ #អ្នក រៀបចំផែនការ អប់រំនៅកម្រិត នីមួយៗដោយ ផ្អែកលើការ វាយតម្លៃតម្រូវ ការបណ្តុះ បណ្តាល	ផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំបានផ្តល់ ដល់ #អ្នក រៀបចំផែនការ អប់រំនៅកម្រិត នីមួយៗដោយ ផ្អែកលើការ វាយតម្លៃតម្រូវ ការបណ្តុះ បណ្តាល	រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៣៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់ពីការអនុវត្តគោលនយោបាយនៅគ្រប់កម្រិត។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ១.៣	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល១.៣.១៖ គោលនយោបាយ ត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងមាន ប្រសិទ្ធភាពនៅគ្រប់កម្រិត តាមរយៈរបាយការណ៍ពិនិត្យ តាមដាននិងវាយតម្លៃមាន លក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៃ ផែនការសកម្មភាពតាម អនុវិស័យ	អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល បានទទួលការបណ្តុះ បណ្តាលលើ ផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ/ គោលនយោបាយសម្រាប់ ការអនុវត្តប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព	ការគាំទ្រដាក់ លាក់ដែលត្រូវ ការជាចាំបាច់ ដើម្បីពង្រឹង សមត្ថភាព ក្រសួងអប់រំ យុវជននិង កីឡាសម្រាប់ ការអនុវត្ត គោល នយោបាយ	ការវាយតម្លៃ តម្រូវការបណ្តុះ បណ្តាលបាន ផ្តួចផ្តើមឡើង ដើម្បីកំណត់ ក្រុមមុខសញ្ញា នៅថ្នាក់ជាតិ	ការវាយតម្លៃ តម្រូវការបណ្តុះ បណ្តាលដើម្បី កំណត់ក្រុម គោលដៅនៅ ថ្នាក់កណ្តាល	វគ្គបណ្តុះ បណ្តាលខ្លី សម្រាប់ក្រុម ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ នៅថ្នាក់ កណ្តាល	វគ្គបណ្តុះ បណ្តាលខ្លី សម្រាប់ក្រុម ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ នៅថ្នាក់ កណ្តាល	វគ្គបណ្តុះ បណ្តាលខ្លី សម្រាប់ក្រុម ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅ ថ្នាក់កណ្តាល	នា.គប នា.ផក នា.ពវ នា.ជំនាញ

លទ្ធផល១.៣.២៖ អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងក្នុងប្រព័ន្ធ ក្រៅប្រព័ន្ធ និងមិនផ្លូវការ កម្មវិធីអប់រំផ្សេងទៀត វិស័យឯកជន អាចអនុវត្តតាមគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់រដ្ឋាភិបាល	“សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ” បានបង្កើត និងចូលប្រើបានដោយអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់ (ភ្ជាប់ទៅលទ្ធផល ៤.២)	បច្ចុប្បន្នមានកន្លែងសម្រាប់ទាក់ទងជាច្រើនសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំផ្សេងៗគ្នា	សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយកំពុងដំណើរការអភិវឌ្ឍ (ភ្ជាប់ទៅលទ្ធផល ១.៤.២)	សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយកំពុងត្រូវបានអភិវឌ្ឍ (ភ្ជាប់ទៅលទ្ធផល ១.៤.២)	សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយបានរៀបចំ និងដំណើរការ	សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយចូលប្រើបានដោយអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់	សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយចូលប្រើបានដោយអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់	នា.គប នា.ជំនាញ នា.រប រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល១.៣.៣៖ គោលនយោបាយ និងផែនការផ្ដោតលើលទ្ធផល និងភស្តុតាងបានរៀបចំឡើងស្របតាមស្តង់ដារគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធី ដើម្បីធានាថាការរៀបចំឯកសារទាំងនេះបានផ្អែកលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ	គោលនយោបាយ និងផែនការគឺស្របទៅនឹងគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធី ហើយបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើភស្តុតាងស្រាវជ្រាវ	មិនមានគោលការណ៍ណែនាំស្តង់ដារសម្រាប់គោលនយោបាយ និងផែនការ (ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោមលទ្ធផល ១.១.១ និងលទ្ធផល ១.២.១)	មិនមានគោលការណ៍ណែនាំស្តង់ដារសម្រាប់គោលនយោបាយ និងផែនការ (ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោម ១.១.១ និងលទ្ធផល ១.២.១)	បានរៀបចំសេចក្តីព្រាងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការកសាងគោលនយោបាយ និងផែនការផ្អែកលើភស្តុតាង	គោលការណ៍ណែនាំត្រូវបានអនុម័តសម្រាប់ការធ្វើផែនការផ្អែកលើភស្តុតាង	ការវាយតម្លៃលើការតម្រង់ទិសក្នុងការកសាងគោលនយោបាយ និងផែនការផ្អែកលើភស្តុតាង/លទ្ធផល	-	នា.គប នា.ពវ
	# អ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ និងអ្នកធ្វើផែនការចូលប្រើវេទិកាស្រាវជ្រាវ/អ៊ី-ផលិតផល	មិនមានទម្រង់ដែលអាចចូលដំណើរការបានងាយស្រួលក្នុង	មិនមានទម្រង់ដែលអាចចូលដំណើរការបានងាយស្រួលក្នុង	អ៊ី-ផលិតផលសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវអប់រំ	# អ្នកប្រើចូលប្រើទម្រង់ស្រាវជ្រាវ/អ៊ី-ផលិតផល	-	-	នា.គប នា.ពវ

		ការទាញយក សម្រាប់ការ ស្រាវជ្រាវ	ការទាញយក សម្រាប់ការ ស្រាវជ្រាវ	ត្រូវបានបង្កើត ឡើង				
លទ្ធផល១.៣.៤៖ ការពិនិត្យ តាមដានគោលនយោបាយ ការធ្វើរបាយការណ៍ និងការធ្វើ សេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់ជាតិ គឺផ្អែកលើការវិភាគទិន្នន័យដែល បានបែងចែកលម្អិត (បង្ហាញពី គម្លាតភូមិសាស្ត្រ យេនឌ័រ និង បរិយាបន្ននៃក្រុមងាយរងគ្រោះ)	បុគ្គលិកបច្ចេកទេសថ្នាក់ ជាតិដែលទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យ អប់រំ ដែលបានបណ្តុះ បណ្តាលក្នុងការវិភាគ ទិន្នន័យដែលបាន បំបែក	ទិន្នន័យដែល បានបំបែក លម្អិតមិនទាន់ ត្រូវបានប្រើ ប្រាស់ពេញ លេញក្នុងការ ពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយ ការណ៍ផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រ វិស័យអប់រំ	ការបណ្តុះ បណ្តាលដល់ បុគ្គលិក បច្ចេកទេស យ៉ាងតិច ៣ ថ្ងៃ លើការពិនិត្យ តាមដាន និង ធ្វើរបាយការណ៍ ផែនការយុទ្ធ សាស្ត្រវិស័យ អប់រំ	ការបណ្តុះ បណ្តាលដល់ បុគ្គលិក បច្ចេកទេស យ៉ាងតិច ៣ ថ្ងៃ លើការពិនិត្យ តាមដាន និង ធ្វើរបាយការណ៍ ផែនការយុទ្ធ សាស្ត្រវិស័យ អប់រំ	ការបណ្តុះ បណ្តាលដល់ បុគ្គលិក បច្ចេកទេស យ៉ាងតិច ៣ ថ្ងៃ លើការពិនិត្យ តាមដាន និង ធ្វើរបាយការណ៍ ផែនការយុទ្ធ សាស្ត្រវិស័យ អប់រំ	ការបណ្តុះ បណ្តាលដល់ បុគ្គលិក បច្ចេកទេស យ៉ាងតិច ៣ ថ្ងៃ លើការពិនិត្យ តាមដាន និង ធ្វើរបាយការណ៍ ផែនការយុទ្ធ សាស្ត្រវិស័យ អប់រំ	ការវាយតម្លៃ ទំហំទិន្នន័យ បំបែកលម្អិត ដែលត្រូវបាន បញ្ចូលទៅក្នុង គំរូរបាយការណ៍	នា.ផក នា.គប នា.ពរ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៤៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីធានាបាននូវអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងការ អនុវត្តគោលនយោបាយរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ១.៤	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល១.៤.១៖ យន្តការ សម្របសម្រួលអន្តរក្រសួង និង ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍បានពង្រឹងសមត្ថភាព របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ដើម្បីដឹកនាំសម្របសម្រួល ភាគីពាក់ព័ន្ធ	សមត្ថភាពរបស់ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវបានពង្រឹងដើម្បី ដឹកនាំការសម្របសម្រួល អន្តរក្រសួង និងដៃគូ អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព	គម្លាតសមត្ថភាព បុគ្គលិករបស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡាដើម្បី ដឹកនាំការ	ពិនិត្យឡើងវិញ លើការរៀបចំ ការសម្រប សម្រួលនិង គម្លាតសមត្ថភាព បានផ្តួចផ្តើម ឡើង	ពិនិត្យឡើងវិញ លើការរៀបចំ ការសម្រប សម្រួលនិង គម្លាតសមត្ថភាព បានបញ្ចប់	ការបណ្តុះ បណ្តាលដែល បានកំណត់ សម្រាប់ថ្នាក់ អ្នកដឹកនាំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង	ការបណ្តុះ បណ្តាលដែល បានកំណត់ សម្រាប់ថ្នាក់ អ្នកដឹកនាំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង	វាយតម្លៃ ប្រសិទ្ធភាពនៃ យន្តការសម្រប សម្រួលអ្នក ពាក់ព័ន្ធ	នា.ផក

		សម្របសម្រួល ភាគីពាក់ព័ន្ធ			កីឡាលើការ សម្របសម្រួល អ្នកពាក់ព័ន្ធ	កីឡាលើការ សម្របសម្រួល អ្នកពាក់ព័ន្ធ		
លទ្ធផល១.៤.២៖ យន្តការ សម្របសម្រួល “សេវាកម្មច្រក ចេញចូលតែមួយ” ដឹកនាំដោយ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ផ្តល់ជាអភិប្រកបដោយ សុខដុមនីយកម្មក្នុងការរៀបចំ ផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន និង ការធ្វើរបាយការណ៍ដោយ អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់	“ច្រកចេញចូលតែមួយ” រួមបញ្ចូលយន្តការ សម្រប សម្រួលភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា (ភ្ជាប់ទៅលទ្ធផល ៣.២)	បច្ចុប្បន្នមាន កន្លែងទាក់ទង ជាច្រើន សម្រាប់អ្នក ពាក់ព័ន្ធសេវា អប់រំផ្សេងៗគ្នា	សេវាកម្មច្រក ចេញចូលតែ មួយកំពុងត្រូវ បានបង្កើត ឡើង	សេវាច្រកចេញ ចូលតែមួយ កំពុងត្រូវបាន បង្កើតឡើង (ភ្ជាប់ទៅលទ្ធ ផល១.៣.២)	ច្រកចេញចូល តែមួយបាន បង្កើតនិង ដំណើរការ	សេវាច្រកចេញ ចូលតែមួយ បានចូលប្រើ ដោយ # អ្នក ពាក់ព័ន្ធសេវា អប់រំ	សេវាច្រកចេញ ចូលតែមួយ បានចូលប្រើ ដោយ # អ្នក ពាក់ព័ន្ធសេវា អប់រំ	នា.ផក នា.ជំនាញ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៥៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងដំណើរការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ បានពង្រឹងនៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់ការរៀបចំផែនការថវិកា ការបើកផ្តល់ ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើ របាយការណ៍។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ១.៥	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល១.៥.១៖ ប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងពង្រីក ដោយមានរបាយការណ៍ជាប្រចាំ សម្រាប់អ្នកកសាងគោល នយោបាយ និងផែនការក្នុងការ	របាយការណ៍ប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ប្រចាំត្រីមាសបានរៀបចំ សាលារៀនរហូតដល់ថ្នាក់ កណ្តាល និងត្រូវបានប្រើ សម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ បានសាកល្បង នៅ ៣ខេត្តក្នុង ឆ្នាំ ២០១៩ ។	ការបណ្តុះ បណ្តាលប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុអប់រំបានផ្តល់ សម្រាប់កម្រិត នីមួយៗជាមួយ	ការបណ្តុះ បណ្តាលប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុសម្រាប់ កម្រិតនីមួយៗ ជាមួយនឹង	ការបណ្តុះ បណ្តាលប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុសម្រាប់ កម្រិតនីមួយៗ ជាមួយនឹង	ការបណ្តុះ បណ្តាលប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុអប់រំ សម្រាប់កម្រិត នីមួយៗជាមួយ	ការវាយតម្លៃ ចុងក្រោយលើ របាយការណ៍ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំ ត្រីមាស	នា.ហវ នា.ផក នា.ជំនាញ វគ្គ មគក

ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផ្អែកលើ ភស្តុតាង	ផ្អែកលើភស្តុតាង (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ វិស័យអប់រំ)	ការតម្រឹម ថវិកាផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំនិងការធ្វើ របាយការណ៍ ជាមួយថវិកា និងផែនការ ពីសាលារៀន ដល់ថ្នាក់ កណ្តាលត្រូវ ការពង្រឹង	នឹងការគាំទ្រពី ក្រុមគាំទ្រ បច្ចេកទេស	ការគាំទ្រក្រុម គាំទ្របច្ចេក ទេស	ការគាំទ្រក្រុម គាំទ្របច្ចេក ទេស	នឹងការគាំទ្រ ក្រុមគាំទ្រ បច្ចេកទេស		សគរ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលា រៀន
លទ្ធផល១.៥.២៖ មន្ត្រីរបស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងថវិកា ការចំណាយ និងគោរពតាម គោលការណ៍សវនកម្មបានត្រឹម ត្រូវ ហើយបានធ្វើរបាយការណ៍ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ តាមកាលកំណត់	១០០% នៃរាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ដឹកនាំសាលា (ដែលមានការទទួលខុស ត្រូវលើការគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុ) បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាលពីតម្រូវ ការចាំបាច់នៃការ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារ ណៈការគ្រោងថវិកា ចំណាយ និងសវនកម្ម (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ វិស័យអប់រំ)	ផែនការ សកម្មភាព សម្រាប់ការ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុសាធារណៈ បានរៀបចំ (២០១៩)	ការបណ្តុះ បណ្តាលការ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុសាធារណៈ សម្រាប់ ២០% នៃរាជធានី ខេត្ត និង សាលារៀន ស្តីពីការអនុវត្ត ថវិកាប្រចាំខែ	ការបណ្តុះ បណ្តាលការ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុសាធារណៈ សម្រាប់ ៣០% នៃរាជធានី ខេត្ត និង សាលារៀនស្តីពី ការអនុវត្តថវិកា ប្រចាំខែ	ការបណ្តុះ បណ្តាលការ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុសាធារណៈ សម្រាប់ ៥០% នៃរាជធានី ខេត្ត និង សាលារៀនស្តីពី ការអនុវត្តថវិកា ប្រចាំខែ			នា.ហវ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលា រៀន
	អង្គភាពថវិកាថ្នាក់ ក ណ្តាល និងថ្នាក់ក្រោម ជាតិដាក់ស្នើថវិកាបាន ទាន់ពេលវេលា (មូលនិធិ	តិចជាង ៥០% នៃអង្គភាពថ្នាក់ ក្រោមជាតិបាន	៥០% នៃ អង្គភាពថ្នាក់ ក្រោមជាតិបាន	ច្រើនជាង ៥០% នៃអង្គ ភាពថ្នាក់ក្រោម ជាតិបានដាក់	ជាង ៦៥% នៃ អង្គភាពថ្នាក់ ក្រោមជាតិបាន	ជាង ៧៥%នៃ អង្គភាពថ្នាក់ ក្រោមជាតិបាន	ជាង ៩០% នៃ អង្គភាពថ្នាក់ ក្រោមជាតិបាន	នា.ហវ

	ភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព)	ដាក់ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	ដាក់ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	ដាក់ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	ដាក់ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	ដាក់ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	
លទ្ធផល១.៥.៣៖ ការរៀបចំផែនការហិរញ្ញវត្ថុ/ថវិកា ផ្អែកលើការវិភាគលទ្ធផល និងអាទិភាព (បញ្ឈប់ការបង្កើនថវិកាដោយផ្អែកលើថវិកាឆ្នាំមុនៗ)	ផែនការហិរញ្ញវត្ថុនិងផែនការថវិកាកម្មវិធីសម្រាប់អនុវិស័យនីមួយៗនិងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ស្របទៅនឹងចំណុចដៅផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣	បានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា (២០១៩-២០២១)	ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ផែនការថវិកាកម្មវិធីបានធ្វើឡើង	ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ផែនការថវិកាកម្មវិធីបានបញ្ចប់ហើយ បណ្តាញគាំទ្របច្ចេកទេសថវិកាកម្មវិធីត្រូវបានបង្កើតឡើង	ការបណ្តុះបណ្តាលផែនការថវិកាកម្មវិធីដែលមានគោលដៅសម្រាប់កម្រិតនីមួយៗជាមួយនឹងការគាំទ្រក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស	ការបណ្តុះបណ្តាលផែនការថវិកាកម្មវិធីដែលមានគោលដៅសម្រាប់កម្រិតនីមួយៗជាមួយនឹងការគាំទ្រក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស	ការវាយតម្លៃវិសាលភាពនៃផែនការថវិកាដែលជាកម្មវិធីនិងផ្អែកលើលទ្ធផល	នា.ហរ នា.ជំនាញវគ្គ
លទ្ធផល១.៥.៤៖ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសវនកម្មរយៈពេល៣ឆ្នាំរំកិល បានបង្កើត និងបានអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអនុវត្តផែនការនេះ	រាជធានី ខេត្តរៀបចំប្រព័ន្ធផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាតាមខេត្ត និងតាមដានការអនុវត្តប្រចាំខែ ត្រីមាស និងប្រចាំឆ្នាំ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)	បានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសវនកម្មរយៈពេល ៣ឆ្នាំ ២០២០-២០២២ និងសៀវភៅណែនាំ (សន្និបាត)	ការធ្វើសវនកម្មលើការបំពេញការងារ និងកម្មវិធីបង្កើនជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានបានរៀបចំឡើង	ការធ្វើសវនកម្មលើការបំពេញការងារ និងកម្មវិធីបង្កើនជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់មន្ត្រីសវនកម្មទាំងអស់	ការធ្វើសវនកម្មលើការបំពេញការងារ និងកម្មវិធីបង្កើនជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់មន្ត្រីសវនកម្មទាំងអស់	ការធ្វើសវនកម្មលើការបំពេញការងារ និងកម្មវិធីបង្កើនជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់មន្ត្រីសវនកម្មទាំងអស់	ការវាយតម្លៃលើផែនការរំកិលរយៈពេល ៣ ឆ្នាំរបស់ខេត្ត	នា.ហរ នា.បវត

ផលសម្រេចទី២៖

ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រឹងសម្រាប់គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការកសាងផែនការធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារត្រូវបានពង្រឹង និងតម្រឹមនៅគ្រប់កម្រិត។								
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.១(ក) ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បានពិនិត្យឡើងវិញដើម្បីធានានូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព និងលើកកម្ពស់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤) (ខ) យន្តការគន្លងអាជីពបានបង្កើតឡើង ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ/ស្តង់ដារ និងក្រមសីលធម៌មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤)								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ២.១	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល២.១.១៖ ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវបានពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញ (ខ. ការជ្រើសរើស "ដោយបើកចំហ" ប្រចាំឆ្នាំ ការជ្រើសរើសតាមការស្នើសុំ និងការជ្រើសរើសដោយប្រកួតប្រជែងដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា) ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព និងបទពិសោធអាចផ្លាស់ប្តូរទៅរដ្ឋបាលកណ្តាល	កែសម្រួលដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រតិបត្តិសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលកណ្តាល	ការពិនិត្យឡើងវិញមុខងារត្រូវបានបង្កើត និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្សត្រូវបានព្រាងឡើង	សវនកម្មយេនឌ័រនិងបរិយាបន្ននៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការដាក់ពង្រាយនិងការតម្លើងឋានៈតួនាទីត្រូវបានផ្តួចផ្តើម	សវនកម្មយេនឌ័រនិងបរិយាបន្ននៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការដាក់ពង្រាយនិងការតម្លើងឋានៈតួនាទីត្រូវបានបញ្ចប់	ផែនការសកម្មភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាលត្រូវបានរៀបចំ	ផែនការសកម្មភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាលត្រូវបានអនុវត្ត	ផែនការសកម្មភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាលត្រូវបានវាយតម្លៃ	នា.បល នា.ជំនាញ នា.ហវ នា.ផក

លទ្ធផល២.១.២៖ គោលនយោបាយជ្រើសរើស និងពង្រាយគ្រូបង្រៀនបានអនុវត្តដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការធ្វើសនិទានកម្ម ការកំណត់ស្តង់ដារការជ្រើសរើស/ការជំឡើងឋានៈគ្នានាទីបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់	គោលនយោបាយជ្រើសរើស និងដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀនត្រូវបានអនុវត្តនិងឆ្លើយតបទៅនឹងស្តង់ដារសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងបែងចែកគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌	ចំនួនគ្រូបង្រៀនលើសនិងខ្វះចំនួនមិនទាន់ត្រូវបានដោះស្រាយ (សន្និបាត)	យុទ្ធសាស្ត្រត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌	យុទ្ធសាស្ត្រត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌	រចនាសម្ព័ន្ធការងារ និងប្រព័ន្ធតម្លើងឋានៈគ្នានាទីត្រូវបានបង្កើតឡើងស្របតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	ការពិនិត្យតាមដានការជ្រើសរើស និងការដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌បានធ្វើឡើង (កំពុងបន្ត)	ការពិនិត្យតាមដានការជ្រើសរើស និងការដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌បានធ្វើឡើង (កំពុងបន្ត)	នា.បល
លទ្ធផល២.១.៣៖ អនុវត្តសាកល្បងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអនុវត្តរបស់ គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឧបករណ៍វាយតម្លៃគម្រោង ការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃត្រូវបានបង្កើតឡើង	គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវបានព្រាងរៀបចំឡើងស្របតាមក្របខណ្ឌគម្រោងនិងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ	ឧបករណ៍វាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនគម្រោងការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃត្រូវបានបង្កើតឡើង	ឧបករណ៍វាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនគម្រោងការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃត្រូវបានបញ្ចប់	ឧបករណ៍វាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនគម្រោងការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃត្រូវបានសាកល្បង	-	ឧបករណ៍វាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនគម្រោងការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃត្រូវបានវាយតម្លៃ	នា.បល នា.ផក នា.អកត នា.បស នា.កចទ

	បានសាកល្បងគន្លងអាជីព គ្រូបង្រៀន	ការពិគ្រោះ យោបល់ ជាមួយអ្នកពាក់ ព័ន្ធលើគន្លង អាជីពគ្រូ បង្រៀន	គោលការណ៍ ណែនាំស្តីពី គន្លងអាជីពគ្រូ បង្រៀន ត្រូវ បានបង្កើត	គោលការណ៍ ណែនាំស្តីពី គន្លងអាជីពគ្រូ បង្រៀនត្រូវ បានអនុវត្តនៅ ក្នុងគំរូសាក ល្បង	ការអនុវត្ត សាកល្បង គន្លងអាជីពគ្រូ បង្រៀនត្រូវ បានពង្រីក	ការវាយតម្លៃ ការសាកល្បង គន្លងអាជីពគ្រូ បង្រៀនត្រូវ បានធ្វើឡើង	ការវាយតម្លៃ ការសាកល្បង គន្លងអាជីពគ្រូ បង្រៀនត្រូវ បានវាយតម្លៃ	នា.បល នា.ផក
លទ្ធផល២.១.៤៖ ការសាក ល្បងប្រើប្រាស់សៀវភៅកត់ ត្រាអាជីពដោយផ្អែកលើការ វាយតម្លៃគន្លងអាជីពជាមួយ នឹងទិន្នន័យ និងព័ត៌មានសំខា ន់ៗដែលបានកត់ត្រាបញ្ចូល ក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស (សូមមើល ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ២.៣)	អ្នកសាកល្បងលិខិតឆ្លង ដែនអាជីពត្រូវបានវាយតម្លៃ សម្រាប់ពង្រីកវិសាលភាព បន្ថែម	ការពិគ្រោះ យោបល់ ជាមួយអ្នកពាក់ ព័ន្ធត្រូវបានធ្វើ ឡើង	បញ្ញត្តិនៃលិខិត ឆ្លងដែនអាជីព ត្រូវបានបង្កើត ឡើងស្របតាម ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស	បញ្ញត្តិនៃលិខិត ឆ្លងដែនអាជីព ត្រូវបានបញ្ចប់ ស្របតាម ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស	ទិន្នន័យ សំខាន់ៗ សម្រាប់ សៀវភៅកត់ ត្រាអាជីពបាន ភ្ជាប់ទៅនឹង ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស	សៀវភៅកត់ ត្រាអាជីពត្រូវ បានអនុវត្ត សាកល្បង ស្របតាមការ វាយតម្លៃសាក ល្បងលើគន្លង អាជីពគ្រូ បង្រៀន	សៀវភៅកត់ ត្រាអាជីពបាន វាយតម្លៃ	នា.បល នា.អកត នា.បស នា.មចទ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.២៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ និងដំណើរការពេញលេញរួមទាំងមន្ត្រីជំនាញនៅគ្រប់កម្រិតមានសមត្ថភាពស្របទៅតាមទំនួល ខុសត្រូវរបស់ពួកគេ និងមានចំណុចដៅឆ្លុះបញ្ចាំងពីការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ននៅក្នុងការបំពេញការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រង នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលា រៀន។ (សូមមើល ៣.១)								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ២.២	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ

លទ្ធផល២.២.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានធ្វើសមាហរណកម្មនិងមានដំណើរការពេញលេញជាមួយនឹងសមត្ថភាពក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ ការធ្វើផែនការ ការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងការធ្វើការសម្រេចចិត្តផ្អែកលើភស្តុតាងនៅគ្រប់កម្រិតកាន់តែល្អប្រសើរ	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរួមបញ្ចូលយ៉ាងពេញលេញជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំប្រព័ន្ធគ្រងគ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រាក់ខែ	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលបានដាក់អនុវត្តដល់ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនដោយមានបញ្ហាគុណភាពទិន្នន័យមួយចំនួន ២. ប្រាក់ខែ និងការធ្វើផែនការ	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពិនិត្យឡើងវិញសម្រាប់រាជធានីខេត្តក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនប្រើប្រាស់តាមអ៊ីនធឺណិត	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានរៀបចំឡើងវិញសម្រាប់ រាជធានីខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនប្រើប្រាស់តាមអ៊ីនធឺណិត	ធនធានត្រូវបានផ្តល់សម្រាប់គេហទំព័រប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់កណ្តាល			នា.បល នា.ពអ នា.ហវ
	បុគ្គលិកសំខាន់ៗត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលឱ្យប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់ការធ្វើផែនការ របាយការណ៍ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងការសម្រេចចិត្តផ្អែកលើភស្តុតាង	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់មន្ត្រីប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	ការអភិវឌ្ឍជំនាញ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់ # បុគ្គលិករាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសំខាន់ៗ	ការអភិវឌ្ឍជំនាញ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់ # បុគ្គលិករាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសំខាន់ៗ	ការអភិវឌ្ឍជំនាញប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់ # បុគ្គលិករាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសំខាន់ៗ	ការអភិវឌ្ឍជំនាញប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់ # បុគ្គលិករាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសំខាន់ៗ	ការប្រឹក្សាណែនាំ និងការជួយគាំទ្រប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានដំណើរការ	បង្កើតក្រុមគាំទ្រអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

លទ្ធផល២.២.២៖ ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាជាមូលដ្ឋានសម្រាប់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការដំឡើងឋានៈតួនាទី ការផ្ទេរការងារ ការដាក់ពង្រាយ ការដាក់ពង្រាយឡើងវិញ និងការរៀបចំផែនការបន្តបន្ទាប់បានល្អប្រសើរ	ទិន្នន័យធនធានមនុស្សសុក្រិតត្រូវបានរក្សាទុកនៅលើប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងត្រូវបានប្រើសម្រាប់ការសម្រេចចិត្ត (ការដាក់ពង្រាយ ការតម្លើងការផ្ទេរជាដើម)	ប្រវត្តិបុគ្គល ដ្ឋានគ្រូបង្រៀន ត្រូវបានរក្សាទុកនៅលើប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ	ប្រព័ន្ធត្រូវបានគ្រោងសម្រាប់ពិនិត្យមើលភាពត្រឹមត្រូវទិន្នន័យរបស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	ប្រព័ន្ធត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ពិនិត្យមើលភាពត្រឹមត្រូវទិន្នន័យរបស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ (កំពុងបន្ត)	ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ (កំពុងបន្ត)	ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ (កំពុងបន្ត)	នា.បល នា.ពអ នា.គប
លទ្ធផល២.២.៣៖ ក្របខណ្ឌលើកទឹកចិត្ត បានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីឱ្យប្រព្រឹត្តទៅតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រីកដើម្បីបញ្ចូលគម្រោងលើកទឹកចិត្តដែលភ្ជាប់ទៅនឹងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	គោលការណ៍ណែនាំរបស់គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ត្រូវបានព្រាងតម្រឹមទៅនឹងក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	% ទិន្នន័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	% ទិន្នន័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	% ទិន្នន័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	% ទិន្នន័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	% ទិន្នន័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	នា.បល នា.ពអ នា.គប

		ជាប្រចាំ (លទ្ធផល២.១.៣)						
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.៣៖ ប្រព័ន្ធរាយការណ៍ការងារ និងពិនិត្យតាមដានបានអនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិត ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗរបស់បុគ្គល/អង្គភាព និងចំណុចដៅនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ / ការរំកិលការ ។ (សូមមើល ៤.៤)								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ២.៣	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល២.៣.១៖ នាយកដ្ឋានមានលក្ខខណ្ឌយោងការងារដែលបញ្ជាក់ពីបេសកកម្ម លក្ខណៈការងារ និងផែនការការងារ ដែលបានប្រើសម្រាប់ការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងអង្គភាព	គ្រប់នាយកដ្ឋានទាំងអស់មានលក្ខខណ្ឌយោងការងារបញ្ជាក់ពីបេសកកម្ម និងគុណលក្ខណៈ និងផែនការការងារ	លក្ខខណ្ឌយោងមួយចំនួនមិនត្រូវបានបន្ស៊ីទៅក្នុងមុខងារតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវពេញលេញទេ	ការបន្ស៊ីគ្នារាល់លក្ខខណ្ឌយោងទៅនឹងបេសកកម្មរបស់នាយកដ្ឋានកំពុងដំណើរការពិនិត្យឡើងវិញ	រាល់លក្ខខណ្ឌយោងត្រូវបានបន្ស៊ីទៅនឹងបេសកកម្មរបស់នាយកដ្ឋាន	-	-	-	នា.បល នា.ផក
លទ្ធផល២.៣.២៖ បុគ្គលនីមួយៗមានសេចក្តីពិពណ៌នាមុខងារ ដែលបានប្រើសម្រាប់ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គល	បុគ្គលិកទាំងអស់មានសេចក្តីពិពណ៌នាការងារដែលត្រូវគ្នាទៅនឹងលក្ខខណ្ឌយោងការងាររបស់អង្គភាព	មិនមានបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលមានសេចក្តីពិពណ៌នាការងារដែលត្រូវគ្នាទៅនឹងលក្ខខណ្ឌ	យ៉ាងហោចណាស់ ៥០% នៃសេចក្តីពណ៌នាការងាររបស់បុគ្គលិកស្របនឹងលក្ខខណ្ឌ	យ៉ាងហោចណាស់ ៦០% នៃសេចក្តីពណ៌នាការងាររបស់បុគ្គលិកស្របនឹងលក្ខខណ្ឌ	យ៉ាងហោចណាស់ ៧៥% នៃសេចក្តីពណ៌នាការងាររបស់បុគ្គលិកស្របនឹងលក្ខខណ្ឌ	១០០% នៃសេចក្តីពណ៌នាការងាររបស់បុគ្គលិកស្របនឹងលក្ខខណ្ឌយោងការងាររបស់អង្គភាព	-	នា.បល នា.ផក នា.បវ

		យោងការងារ របស់អង្គភាព	យោងការងារ របស់អង្គភាព	យោងការងារ របស់អង្គភាព	យោងការងារ របស់អង្គភាព			
លទ្ធផល២.៣.៣៖ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកដាក់ឱ្យដំណើរការពេញលេញនៅតាមនាយកដ្ឋានជំនាញទាំង ២៨ ហើយនឹងចាប់ផ្តើម អនុវត្តនៅតាមរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកកំពុងដំណើរការយ៉ាងពេញលេញនៅក្នុងនាយកដ្ឋានជំនាញទាំង ២៨	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារបានសាកល្បងនៅនាយកដ្ឋានចំនួន ៣ (ហិរញ្ញវត្ថុ បុគ្គលិក និងផែនការ) ត្រូវបានវាយតម្លៃ	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសាកល្បងនៅនាយកដ្ឋានចំនួន ៣ (ហិរញ្ញវត្ថុ បុគ្គលិក និងផែនការ) ត្រូវបានវាយតម្លៃ	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសាកល្បងនៅរាជធានី ខេត្ត ចំនួន ៣ និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	ការសាកល្បងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅនាយកដ្ឋានជំនាញរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានវាយតម្លៃ	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារត្រូវបានដាក់អនុវត្តនៅគ្រប់នាយកដ្ឋានទាំងអស់	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការនៅរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ទាំងអស់	នា.បល នា.បវ អ្នកផ្តល់ ការ អភិវឌ្ឍ វិជ្ជាជីវៈជា ប្រចាំ
	អ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារទាំងអស់ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល	អ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារខ្លះបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល	ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសាកល្បងនៅរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសាកល្បងនៅរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារទាំងអស់	ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសម្រាប់ការអនុវត្តពេញលេញនៅនាយកដ្ឋានជំនាញ	ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសម្រាប់ការអនុវត្តពេញលេញនៅរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	នា.បល វេជ្ជ

លទ្ធផល២.៣.៤៖ ទិន្នន័យ វាយតម្លៃការបំពេញការងារ មានព័ត៌មានសំខាន់ៗ៥ ប្រភេទ(សូមមើលផលសម្រេច កម្រិតមធ្យម២.១ក ស្តីពីគន្លង អាជីពគ្រូបង្រៀន)	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញ ការងារចាប់យកប្រភេទ ទិន្នន័យព័ត៌មានសំខាន់ៗ ចំនួន ៥	ការសាកល្បង ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ ការបំពេញ ការងារ រួមមាន ប្រភេទទិន្នន័យ សំខាន់ៗចំនួន ៥	អ្នកប្រមូល ទិន្នន័យប្រព័ន្ធ វាយតម្លៃការ បំពេញការងារ នៅតាម រាជធានី ខេត្ត សាកល្បងបាន ទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល លើប្រភេទ ទិន្នន័យ សំខាន់ៗចំនួន ៥	-	-	អ្នកប្រមូល ទិន្នន័យប្រព័ន្ធ វាយតម្លៃការ បំពេញ ការងារសម្រាប់ នាយកដ្ឋាន ជំនាញបាន ទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល លើប្រភេទ ទិន្នន័យ សំខាន់ៗ ចំនួន ៥	អ្នកប្រមូល ទិន្នន័យប្រព័ន្ធ វាយតម្លៃការ បំពេញការងារ សម្រាប់រាជ ធានី ខេត្ត ទាំង អស់បានទទួល ការបណ្តុះ បណ្តាលលើ ប្រភេទទិន្នន័យ សំខាន់ៗ ចំនួន ៥	នា.បល នា.ជំនាញ អធិការកិច្ច នា.ពវ
លទ្ធផល២.៣.៥៖ ប្រព័ន្ធ គណនេយ្យភាពបានពង្រឹង តាមរយៈការកំណត់និយម ន័យច្បាស់លាស់នៃស្តង់ដារ បំពេញការងារ និងព័ត៌មាន គ្រប់គ្រាន់ដែលអាចរកបាន សម្រាប់ការពិនិត្យតាមដានការ បំពេញការងារ	ស្តង់ដារការបំពេញការងារ និងវិធានការណ៍គណនេយ្យ ភាពត្រូវបានកំណត់	ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ គ្រូបង្រៀន (២០១០) និងស្តង់ដារអ្នក ផ្តល់ការបណ្តុះ បណ្តាលគ្រូ បង្រៀន (២០១៦)		ស្តង់ដារនៃការ បំពេញការងារ ដែលអាចវាស់ វែងបានត្រូវ បានកំណត់	-	-	-	នា.បល នា.ជំនាញ នា.ពអ
	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញ ការងារចាប់យកព័ត៌មាន ស្តង់ដារនៃការបំពេញការងារ	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ ការបំពេញ ការងារបាន		ព័ត៌មានស្តង់ដារ នៃការអនុវត្ត ត្រូវបានវាស់	-	ព័ត៌មានស្តង់ដារ នៃការអនុវត្ត ត្រូវបានវាស់	ព័ត៌មានស្តង់ដារ នៃការអនុវត្ត ត្រូវបានវាស់	នា.បល នា.ជំនាញ នា.ពអ

		សាកល្បងនៅ នាយកដ្ឋាន ជំនាញចំនួន ៣		វីងនៅក្នុងការ សាកល្បងវាយ តម្លៃការបំពេញ ការងារ		វីងនៅក្នុងការ សាកល្បងវាយ តម្លៃការបំពេញ ការងារ	វីងនៅក្នុងការ សាកល្បងវាយ តម្លៃការបំពេញ ការងារ	
ផលប្រេចកម្រិតមធ្យម២.៤៖ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ និងចាត់តាំង ដែលជាផ្នែកនៃកំណែទម្រង់វិស័យការងារនិងវិស័យសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ២.៤	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល២.៤.១៖ សមត្ថភាព មុខងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋ បាលអប់រំនៅថ្នាក់កណ្តាល បានលើកម្ពស់ និងបំពេញមុខ ងារបានកំណត់ដោយច្បាប់ ឬ មុខងារជាក់ស្តែង	មន្ត្រីរដ្ឋបាលអប់រំនៅថ្នាក់ កណ្តាលទាំងអស់ត្រូវបាន បណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបំពេញ មុខងារដែលបានកំណត់	ការពិនិត្យ ឡើងវិញរបស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា អំពីមុខ ងារសំខាន់ៗ និងធនធាន ចំនួន ៥៧៣ បានបំពេញ នៅក្រោម កំណែទម្រង់ វិស័យការងារ និង វិស័យសហមជ្ឈការ	មន្ត្រីរដ្ឋបាល អប់រំថ្នាក់ កណ្តាល ៥០% ទទួល បានការបណ្តុះ បណ្តាលលើ មុខងារដែល បានកំណត់	មន្ត្រីរដ្ឋបាល អប់រំថ្នាក់ កណ្តាល ៦០% ទទួល បានការបណ្តុះ បណ្តាលលើ មុខងារដែល បានកំណត់	មន្ត្រីរដ្ឋបាល អប់រំថ្នាក់ កណ្តាល ៧៥% ទទួលបាន ការបណ្តុះ បណ្តាលលើ មុខងារដែល បានកំណត់	មន្ត្រីរដ្ឋបាល អប់រំថ្នាក់ កណ្តាល ៩០% ទទួល បានការបណ្តុះ បណ្តាលលើ មុខងារដែល បានកំណត់	មន្ត្រីរដ្ឋបាល អប់រំថ្នាក់ កណ្តាល ១០០% ទទួល បានការបណ្តុះ បណ្តាលលើ មុខងារដែល បានកំណត់	នា.នក នា.ផក នា.ហវ
លទ្ធផល២.៤.២៖ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និង កីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មាន សមត្ថភាពបំពេញមុខងារ និង	បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ទាំងអស់ត្រូវបានបណ្តុះ បណ្តាលដើម្បីបំពេញមុខ ងារនិងការកិច្ចដែលត្រូវបាន	ក្របខណ្ឌគតិ យុត្តិវិស័យការ និងវិស័យសហមជ្ឈ ការនៅកម្រិត	បានរៀបចំ សេចក្តីព្រាង ក្របខណ្ឌ គតិយុត្ត	ក្របខណ្ឌ គតិយុត្ត វិស័យការ និង វិស័យសហមជ្ឈការ	ការវាយតម្លៃ គម្លាតសមត្ថភាព នៃការផ្ទេរមុខ ងារទៅថ្នាក់	ការបណ្តុះ បណ្តាលលើ ការផ្ទេរមុខងារ សម្រាប់ ៥០%	ការបណ្តុះ បណ្តាលលើ ការផ្ទេរមុខងារ សម្រាប់	នា.នក នា.ផក

ការកិច្ចដែលបានផ្ទេរក្នុងក្រប ខណ្ឌវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ការសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ និង ទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	ផ្ទេរក្រោមក្របខណ្ឌគតិយុត្ត វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ	ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺចាំបាច់ សម្រាប់ការផ្ទេរ មុខងារទៅមន្ត្រី អប់រំស្រុក	វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ សម្រាប់ការផ្ទេរ មុខងារទៅឱ្យ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	សម្រាប់ការផ្ទេរ មុខងារទៅឱ្យ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបាន អនុម័ត	ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបាន បញ្ចប់	នៃមន្ត្រីថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បាន បញ្ចប់	១០០% នៃ មន្ត្រីថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានបញ្ចប់	ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល២.៤.៣៖ ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡាមាន បុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធ ភាព ប្រសិទ្ធផល និងសមធម៌ របស់ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាម ដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង អធិការសាលារៀន	ក្រុមបណ្តុះបណ្តាលនិង តាមដានស្រុក (ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) និង អធិការសាលារៀនបាន ទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ជំនាញទាក់ទងនឹងមុខងារ ដែលត្រូវផ្ទេរវិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ	ក្របខណ្ឌ គតិយុត្ត វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ គឺចាំបាច់ សម្រាប់ការផ្ទេរ មុខងារទៅ ក្រុមបំប៉ននិង ពិនិត្យតាមដាន ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនិង អធិការសាលា រៀន	បានរៀបចំ សេចក្តីព្រាង ក្របខណ្ឌ គតិយុត្ត វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ សម្រាប់ការផ្ទេរ មុខងារទៅក្រុម បំប៉ននិងពិនិត្យ តាមដានថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនិង អធិការសាលា ត្រូវបានអនុម័ត	ក្របខណ្ឌ គតិយុត្ត វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ សម្រាប់ការផ្ទេរ មុខងារទៅក្រុម បំប៉ននិងពិនិត្យ តាមដានថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនិង អធិការសាលា ត្រូវបានអនុម័ត	ការវាយតម្លៃ គម្លាត សមត្ថភាព របស់ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាម ដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការ សាលារៀន បានផ្ទេរ មុខងារបាន បញ្ចប់	ការបណ្តុះ បណ្តាលលើ ការផ្ទេរមុខងារ សម្រាប់ ៥០% នៃក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាម ដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការ សាលារៀន បានបញ្ចប់	ការបណ្តុះ បណ្តាលលើ ការផ្ទេរមុខងារ សម្រាប់ ១០០% នៃ ក្រុមបំប៉ននិង ពិនិត្យតាមដាន ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនិង អធិការកិច្ច សាលាបាន បញ្ចប់	នា.នក នា.ធាត នា.ជំនាញ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ផលសម្រេចទី៣៖

ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិច្ឆ័យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព/ប្រសិទ្ធផល។ ប្រព័ន្ធបានពង្រឹង និងបានធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យមូលដ្ឋាន ដើម្បីជួយដល់ការផ្សព្វផ្សាយ និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីរៀបចំរបាយការណ៍ដែលមានគុណភាពខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត ។								
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៣.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងគ្នា និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មនៅគ្រប់កម្រិតជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅថ្នាក់ កណ្តាល និងរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការកសាងផែនការ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៣.១	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៣.១.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់បានធ្វើសមាហរណកម្ម និងសុខដុមនីយកម្ម (ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍយុវជន និងគុណភាពតាមរយៈប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ) ដែលមានដំណើរការពេញលេញតាមមុខងារ និងទិន្នន័យដែលបាន	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទិន្នន័យវិស័យអប់រំទាំងអស់ត្រូវបានធ្វើសមាហរណកម្ម និងសុខដុមនីយកម្ម	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទិន្នន័យវិស័យអប់រំមិនទាន់ត្រូវបានធ្វើសមាហរណកម្ម និងសុខដុមនីយកម្ម	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៅលើម៉ាស៊ីនមេមានស្តង់ដារ (កំពុងដំណើរការ)	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៅលើម៉ាស៊ីនមេមានស្តង់ដារ (កំពុងដំណើរការ)	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៅលើម៉ាស៊ីនមេមានស្តង់ដារ (កំពុងដំណើរការ)	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៅលើម៉ាស៊ីនមេមានស្តង់ដារ (កំពុងដំណើរការ)	ស្តង់ដារនៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់ត្រូវបានវាយតម្លៃ	នា.ពអ នា.ហវ នា.ជំនាញ
	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់មានដំណើរការពេញលេញតាមមុខងារដ៏ជោគជ័យ	ភាពងាយស្រួលនៃការប្រើប្រាស់នៅថ្នាក់ខេត្ត ស្រុក និងសាលារៀន	ជម្រើសនៃការប្រើប្រាស់សម្រាប់ក្រុមអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ត្រូវ	ជម្រើសនៃការប្រើប្រាស់ត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ក្រុមអ្នកប្រើប្រាស់	រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនយ៉ាងតិច ៥០% មានប្រព័ន្ធព័ត៌មាន	រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនយ៉ាងតិច ៧០% មានប្រព័ន្ធព័ត៌មាន	រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនយ៉ាងតិច ៩០% មានប្រព័ន្ធព័ត៌មាន	នា.ពអ

បញ្ចូលសម្រាប់ការទាញយក មកប្រើប្រាស់ដោយនាយក ដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ			បានពិនិត្យ ឡើងវិញ		គ្រប់គ្រងប្រើ ប្រាស់តាមអ៊ិន ធីណិត	គ្រប់គ្រង ប្រើ ប្រាស់តាមអ៊ិន ធីណិត	គ្រប់គ្រងប្រើ ប្រាស់តាមអ៊ិន ធីណិត	
	ការទាញយកទិន្នន័យរបស់ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាព មានដំណើរការពេញលេញ	បញ្ហាដំណើរការ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងនិង សុវត្ថិភាពនៅ ថ្នាក់ជាតិ	បញ្ហាភាពងាយ ស្រួល និង សុវត្ថិភាពត្រូវ បានពិនិត្យ ឡើងវិញ	បញ្ហាភាពងាយ ស្រួល និង សុវត្ថិភាពត្រូវ បានពិនិត្យ ឡើងវិញ	បញ្ហាដំណើរ ការនិងសុវត្ថិ ភាពត្រូវបាន ដោះស្រាយ (កំពុងបន្ត)	ភាពងាយ ស្រួលក្នុងការ ចូលប្រើប្រាស់ និងបញ្ហាសុវត្ថិ ភាពត្រូវបាន ដោះស្រាយ (កំពុងបន្ត)	ភាពងាយ ស្រួលក្នុងការ ចូលប្រើប្រាស់ និងបញ្ហាសុវត្ថិ ភាពត្រូវបាន ដោះស្រាយ (កំពុងបន្ត)	នា.ធាតអ
លទ្ធផល៣.១.២៖ សៀវភៅ មគ្គុទ្ទេសក៍/ការណែនាំអ្នកប្រើ ប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងឧបករណ៍តាមអ៊ិនធឺណិត បានបង្កើត និងដំណើរការ (ឧទាហរណ៍ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍ យុវជន ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស)	សៀវភៅណែនាំ/មគ្គុទ្ទេសក៍ អ្នកប្រើប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង និងឧបករណ៍ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង តាមអ៊ិនធឺណិតត្រូវបាន បង្កើត	ការអភិវឌ្ឍ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំ ក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង យុវជន ប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងជំនួយ និងប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង	ឧបករណ៍ ប្រមូលទិន្នន័យ តាមអ៊ិនធឺណិត តាមប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំ ក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង យុវជន ប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងជំនួយ និងប្រព័ន្ធ	ឧបករណ៍ ប្រមូលទិន្នន័យ តាមអ៊ិនធឺណិត ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំ ក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង យុវជន ប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងជំនួយ និងប្រព័ន្ធ	សៀវភៅ ណែនាំអ្នកប្រើ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំ ក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង យុវជន ប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងជំនួយ និងប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន		ឧបករណ៍ អេឡិចត្រូនិក និងសៀវភៅ ណែនាំអ្នកប្រើ ប្រាស់ប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំ ក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង យុវជន ប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន	នា.ពអ នា.ជំនាញ

		ធនធានមនុស្ស កំពុងដំណើរ ការ	និងប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានបង្កើត ឡើង	ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានបង្កើត ឡើង	គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានបង្កើត ឡើង		គ្រប់គ្រងជំនួយ និងប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានវាយ តម្លៃ	
	អ្នកប្រើប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង យុវជន ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សទាំងអស់ត្រូវបាន បណ្តុះបណ្តាលឱ្យប្រើ ឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិក	ឧបករណ៍តាម អ៊ីនធឺណិតត្រូវ បានបង្កើត ឡើងសម្រាប់ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំ ក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង យុវជន ប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុអប់រំ និង ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស	អ្នកប្រើប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានវិទ្យា គ្រប់គ្រង សំខាន់ៗទាំង អស់ត្រូវបាន បណ្តុះបណ្តាល ឱ្យប្រើប្រព័ន្ធថ្មី លើអ៊ីនធឺណិត	អ្នកប្រើប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានវិទ្យា គ្រប់គ្រង សំខាន់ៗទាំង អស់ត្រូវបាន បណ្តុះបណ្តាល ឱ្យប្រើប្រព័ន្ធថ្មី លើអ៊ីនធឺណិត	អ្នកប្រើប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានវិទ្យា គ្រប់គ្រង សំខាន់ៗទាំង អស់ត្រូវបាន បណ្តុះបណ្តាល ឱ្យប្រើប្រព័ន្ធថ្មី លើអ៊ីនធឺណិត	អ្នកប្រើប្រាស់ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន វិទ្យាគ្រប់គ្រង សំខាន់ៗទាំង អស់ត្រូវបាន បណ្តុះបណ្តាល ឱ្យប្រើប្រាស់ ប្រព័ន្ធថ្មីលើអ៊ីន ធឺណិត	អ្នកប្រើប្រាស់ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន សំខាន់ៗគ្រប់ៗ ទាំងអស់ត្រូវ បានបណ្តុះប ណ្តាលឱ្យប្រើ ប្រព័ន្ធថ្មីលើអ៊ីន ធឺណិត	នា.ពអ នា.ជំនាញ
លទ្ធផល៣.១.៣៖ សមត្ថភាព និងជំនាញប្រព័ន្ធព័ត៌មាន	ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងការបង្កើតដែលបានផ្តល់	ការបណ្តុះ បណ្តាលនិង	ការវាយតម្លៃ គម្លាតសមត្ថ	ការវាយតម្លៃ គម្លាតសមត្ថ	ការបណ្តុះ បណ្តាល	ការបណ្តុះ បណ្តាល	ការបណ្តុះ បណ្តាល	នា.ពអ នា.ជំនាញ

គ្រប់គ្រងបានអភិវឌ្ឍសម្រាប់ អ្នកប្រើប្រាស់សំខាន់ៗនៅគ្រប់ កម្រិត ដោយផ្អែកលើការវាយ តម្លៃគម្លាតសមត្ថភាពជាក់ លាក់ចំពោះ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងនីមួយៗ (ឧទាហរណ៍៖ ជំនាញវិភាគ រៀបចំផែនការ និងធ្វើរបាយ ការណ៍ និងការប្រើប្រាស់ ឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និង វាយតម្លៃសម្រាប់ការធ្វើរបាយ ការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ វិស័យអប់រំ)	សម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានគ្រប់គ្រងសំខាន់ៗ	ការបង្កើតមួយ ចំនួនបានផ្តល់ សម្រាប់អ្នកប្រើ ប្រាស់ប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង សំខាន់ៗ	ភាពសម្រាប់ # ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង នីមួយៗ និង # ផ្នែកជំនាញ សំខាន់ៗ	ភាពសម្រាប់ # ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ទាំងអស់ និង # ផ្នែកជំនាញ សំខាន់ៗត្រូវ បានបំពេញ	សម្រាប់ # អ្នក ប្រើប្រាស់ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង សំខាន់ៗលើ គម្លាតជំនាញ ជាក់លាក់ដែល បានកំណត់	សម្រាប់ # អ្នក ប្រើប្រាស់ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង សំខាន់ៗលើ គម្លាតជំនាញ ជាក់លាក់ដែល បានកំណត់	សម្រាប់ # អ្នក ប្រើប្រាស់ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង សំខាន់ៗលើ គម្លាតជំនាញ ជាក់លាក់ដែល បានកំណត់	រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល៣.១.៤៖ ប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា បានសាកល្បងនិងសមាហរ ណកម្មជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងផ្សេងទៀត	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ឧត្តមសិក្សាត្រូវបានរួម បញ្ចូលយ៉ាងពេញលេញ ជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងផ្សេងៗទៀត	ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងឧត្តម សិក្សាស្ថិតនៅ ដំណាក់កាល ដំបូងនៃការ អភិវឌ្ឍ	ការបង្កើត ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងឧត្តម សិក្សាដោយ បន្ស៊ីគ្នាទៅនឹង ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងដែល មានស្រាប់	ឧបករណ៍ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងឧត្តម សិក្សាតាមអ៊ីន ធីណិតត្រូវបាន បង្កើតឡើងរួម បញ្ចូលជាមួយ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងដែល មានស្រាប់	ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងឧត្តម សិក្សាបាន សាកល្បង ដោយមានការ គាំទ្រការបង្កើត	ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងឧត្តម សិក្សាបានដាក់ អនុវត្ត៥០% នៃគ្រឹះស្ថាន ឧត្តមសិក្សា ដែលបានប្រើ ប្រាស់ក្នុងការ រៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យ តាមដាន និង	ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងឧត្តម សិក្សាបាន ដំណើរការអនុ វត្តនៅ ១០០% នៃគ្រឹះស្ថាន ឧត្តមសិក្សា ដែលបានប្រើ ប្រាស់ក្នុងការ ធ្វើផែនការ និង ការពិនិត្យតាម ដាន និងវាយ	DEMIS DHE

						វាយតម្លៃផ្នែក លើលទ្ធផល	តម្លៃផ្នែកលើ លទ្ធផល	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៣.២៖ នីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំបានពង្រឹងតាមរយៈការបង្កើតប្រព័ន្ធផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ទៅរំពេលវេលា និងមានរបាយការណ៍ វិភាគពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមនានាសម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៣.២	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ឆ្នាំ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៣.២.១៖ នីតិវិធី ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យ អប់រំបានពង្រឹងនៅថ្នាក់ រាជធានី ខេត្ត (ជាអាទិភាព) ដោយមានប្រព័ន្ធផ្តល់យោបល់ ត្រឡប់ទៅ និងរបាយការណ៍ វិភាគពាក់ព័ន្ធទាន់ពេលវេលា ស្តីពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើម សម្រាប់ការធ្វើសេចក្តី សម្រេចចិត្ត	រាជធានីខេត្តទាំងអស់ដឹកនាំ រៀបចំរបាយការណ៍ពិនិត្យ តាមដានផែនការយុទ្ធសា- ស្ត្រវិស័យអប់រំស្តីពីវឌ្ឍន ភាពផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំ សម្រាប់សន្និបាត ប្រចាំឆ្នាំ ដោយមិនមានការគាំទ្រពី ខាងក្រៅនិងរៀបចំរបាយ ការណ៍បានទាន់ពេលវេលា ដើម្បីរៀបចំផែនការ (មូលនិ ធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព)	របាយការណ៍ រាជធានី ខេត្ត កាន់តែមាន ប្រសិទ្ធភាព សម្រាប់ សន្និបាតអប់រំ ប្រចាំឆ្នាំដែល ត្រូវការវឌ្ឍន ភាពនៃការ អនុវត្តផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំ	ការវាយតម្លៃ ត្រូវបានធ្វើ ឡើងដើម្បី កំណត់គម្លាត សមត្ថភាពនិង ឧបសគ្គនៅក្នុង ការធ្វើរបាយ- ការណ៍ផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំរបស់រាជ ធានី ខេត្ត	ការវាយតម្លៃ ត្រូវបានធ្វើ ឡើងដើម្បី កំណត់គម្លាត សមត្ថភាពនិង ឧបសគ្គនៅក្នុង ការធ្វើរបាយ ការណ៍ផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំ របស់រាជ ធានី ខេត្ត	យ៉ាងហោច ណាស់រាជធានី ខេត្ត ៥០% បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល លើជំនាញធ្វើ របាយការណ៍ វិភាគផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំនិងធ្វើសេច ក្តីសម្រេចចិត្ត	យ៉ាងហោច ណាស់រាជធានី ខេត្ត ៧៥% បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល លើជំនាញធ្វើ របាយការណ៍ វិភាគផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំ និងធ្វើសេច ក្តីសម្រេចចិត្ត	រាជធានី ខេត្ត ១០០% បាន ទទួលការប- ណ្តុះបណ្តាល លើជំនាញធ្វើ របាយការណ៍ វិភាគផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំ ឆ្នាំ និងធ្វើសេច ក្តីសម្រេចចិត្ត	នា.ពវ រាជធានី ខេត្ត
	យន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ ពីការពិនិត្យតាមដាន និង វាយតម្លៃលើការអនុវត្ត ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មានដំណើរការចាប់ពីថ្នាក់	ការផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ ៦ ខែម្តង កាន់តែមាន ប្រសិទ្ធភាពពី	យន្តការផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ របស់នាយក ដ្ឋានពិនិត្យ តាមដាន និង	មន្ត្រីនាយក ដ្ឋានពិនិត្យ តាមដាន និង វាយតម្លៃ និង នាយកដ្ឋាន	យន្តការផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ រយៈពេល៦ខែ	-	-	នា.ពវ រាជធានី ខេត្ត

	កណ្តាលរហូតដល់ថ្នាក់ រាជធានី ខេត្ត និងសាលា រៀន	នាយកដ្ឋាន ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងនាយកដ្ឋាន ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំ ដល់នាយក ដ្ឋានជំនាញ រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលមាន តម្រូវការ	វាយតម្លៃ និង នាយកដ្ឋាន ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំ បានបន្ស៊ីគ្នា	ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំ បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល លើយន្តការ ផ្តល់ព័ត៌មាន ត្រឡប់	ម្តងមានដំណើរ ការទៀងទាត់			
លទ្ធផល៣.២.២៖ ផែនការ ប្រតិបត្តិ ប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់រាជធានី ខេត្តទាំងអស់មានគុណភាព និងដំណើរការបានល្អជាមួយ នឹងការវិភាគដោយផ្ដោតលើ លទ្ធផលនិងផ្នែកលើកស្ទួយ និងសមធម៌យេនឌ័រ	រាជធានី ខេត្តទាំងអស់ត្រូវ បានបណ្តុះបណ្តាលលើ ការវិភាគផ្នែកលើលទ្ធផល/ ការតម្រង់ទិសលទ្ធផល និង ការវិភាគសមធម៌យេនឌ័រ	វគ្គបណ្តុះ បណ្តាល ពិសេសមួយ ចំនួនស្តីពីការ វិភាគផ្នែកលើ លទ្ធផល/ការ តម្រង់ទិស លទ្ធផល និង ការវិភាគសម ធម៌យេនឌ័រត្រូវ បានផ្តល់ជូន នៅកម្រិត រាជធានី ខេត្ត		ការវាយតម្លៃ គម្លាតសមត្ថ ភាពបានធ្វើ ឡើងស្តីពីការ វិភាគផ្នែកលើ លទ្ធផល/ ការតម្រង់ទិស លទ្ធផល និង ការវិភាគសម ធម៌យេនឌ័រត្រូវ បានផ្តល់ជូន នៅកម្រិត រាជធានី ខេត្ត	យ៉ាងហោច ណាស់រាជធានី ខេត្ត ៥០% បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីការវិភាគ ផ្នែកលើ លទ្ធផល/ ការតម្រង់ទិស លទ្ធផល និង ការវិភាគសម ធម៌យេនឌ័រ	យ៉ាងហោច ណាស់រាជធានី ខេត្ត ៧៥% បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីការវិភាគ ផ្នែកលើ លទ្ធផល/ ការតម្រង់ទិស លទ្ធផល និង ការវិភាគសម ធម៌យេនឌ័រ	រាជធានី ខេត្ត ១០០% បាន ទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីការវិភាគ ផ្នែកលើ លទ្ធផល/ ការតម្រង់ទិស លទ្ធផល និង ការវិភាគសម ធម៌យេនឌ័រ	នា.ពវ នា.ជំនាញ រាជធានី ខេត្ត សាលា រៀន

លទ្ធផល៣.២.៣៖ សៀវភៅ ណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់ និង កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបាន ផ្តល់ជូនបុគ្គលិកដែលទទួល ខុសត្រូវការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	បុគ្គលិកជំនាញសម្រាប់ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយ តម្លៃនៅគ្រប់កម្រិតមាន សៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើ ប្រាស់ពាក់ព័ន្ធលើប្រធាន បទជាក់លាក់ និងការបណ្តុះ បណ្តាលពាក់ព័ន្ធ (ឧទាហរណ៍ សម្រាប់ភ្នាក់ងារ សាច់ប្រាក់ខ្នាតតូចនិងក្រុម បំប៉ននិងពិនិត្យតាមដាន ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)	ការបណ្តុះ បណ្តាលការ ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ មួយចំនួន បានផ្តល់ដល់ បុគ្គលិកជំនាញ ផ្នែកពិនិត្យ តាមដាន និង វាយតម្លៃ	ការវាយតម្លៃ តម្រូវការ បណ្តុះបណ្តាល លើការពិនិត្យ តាមដាន និង វាយតម្លៃ បាន ធ្វើឡើង	សៀវភៅ ណែនាំអ្នកប្រើ ស្តីពីការពិនិត្យ តាមដាននិង វាយតម្លៃត្រូវ បានបង្កើត ឡើងលើ ប្រធានបទ ជាក់លាក់	ការបណ្តុះ បណ្តាលផ្តល់ ជូន # បុគ្គលិក ជំនាញផ្នែក ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ លើប្រធានបទ ជាក់លាក់	ការបណ្តុះ បណ្តាលផ្តល់ ជូន # បុគ្គលិក ជំនាញផ្នែក ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ លើប្រធានបទ ជាក់លាក់	ការបណ្តុះ បណ្តាលផ្តល់ ជូន # បុគ្គលិក ជំនាញផ្នែក ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ លើប្រធានបទ ជាក់លាក់	នា.ពវ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
--	--	--	---	--	--	--	--	---

ផលប្រេចកម្រិតមធ្យម៣.៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុវត្តសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងពិនិត្យតាមដានគោលអភិវឌ្ឍ
ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ការកសាងគោលនយោបាយ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងការអប់រំ ។

សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៣.៣	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៣.៣.១ ក្របខណ្ឌ សូចនាករជាតិសម្រាប់ប្រទេស កម្ពុជាបានបង្កើតឡើងដោយ ផ្អែកលើទិន្នន័យត្រឹមត្រូវ ទាញចេញដោយផ្ទាល់ពីប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ដើម្បីគាំទ្រ ដល់ការចងក្រងគោល នយោបាយ និងក្របខណ្ឌ	ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត និងទិន្នន័យ ស្ថិតិដែលចាំបាច់សម្រាប់ ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិ	ផែនទីបង្ហាញ ផ្លូវគោលដៅ អភិវឌ្ឍ ប្រកបដោយ ចីរភាព ២០៣០ និង យុទ្ធសាស្ត្រ ជាតិសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍ	ក្របខណ្ឌ គោលនយោ បាយ និង គតិយុត្ត សម្រាប់ ក្របខណ្ឌ សូចនាករជាតិ ត្រូវបានបង្កើត	ក្របខណ្ឌ គោលនយោ បាយ និង គតិយុត្ត សម្រាប់ ក្របខណ្ឌ សូចនាករជាតិ ត្រូវបានអនុម័ត	ប្រភពទិន្នន័យ ស្ថិតិអប់រំ សម្រាប់ ក្របខណ្ឌ សូចនាករជាតិ បានពិនិត្យមើល ដើម្បីឱ្យស្រប តាមស្តង់ដា អន្តរជាតិ	ប្រភពទិន្នន័យ ស្ថិតិអប់រំ សម្រាប់ ក្របខណ្ឌ សូចនាករជាតិ បានពិនិត្យមើល ដើម្បីឱ្យស្រប តាមស្តង់ដា អន្តរជាតិ	ប្រភពទិន្នន័យ ស្ថិតិអប់រំ សម្រាប់ ក្របខណ្ឌ សូចនាករជាតិ បានពិនិត្យមើល ដើម្បីឱ្យស្រប តាមស្តង់ដា អន្តរជាតិ	នា.ផក នា.ពអ

គតិយុត្តនៃយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ/ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកប ដោយចីរភាពទី៤		ស្ថិតិអប់រំបាន អនុម័ត						
លទ្ធផល៣.៣.២៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌ គ្រប់គ្រងបានផ្លាស់ប្តូរពីប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងបែបបង្ការទៅជាប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានតែមួយបែបវិមជ្ឈការ (យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការ អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ)	រាល់ទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងដែលពាក់ព័ន្ធទាំង អស់ត្រូវបានទាញចូលទៅ ក្នុងប្រព័ន្ធយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ តាមតម្រូវការសម្រាប់ការធ្វើ របាយការណ៍គោលដៅ អភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព	ការធ្វើសមាហរ ណកម្មទិន្នន័យ និងការធ្វើសុខ ដុមនីយកម្ម ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងកំពុង ដំណើរការ (លទ្ធផល ៣.១.១.១)	ការធ្វើសមាហរ ណកម្មទិន្នន័យ និងការធ្វើសុខ ដុមនីយកម្ម ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងកំពុង ដំណើរការ (លទ្ធផល ៣.១.១.១)	បានបង្កើត ប្រព័ន្ធវិមជ្ឈការ ក្របខណ្ឌ សូចនាករជាតិ	ប្រព័ន្ធសម្រាប់ ការទាញយក ទិន្នន័យពីមូល ដ្ឋានទិន្នន័យ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងទៅ ក្របខណ្ឌ សូចនាករជាតិ មានដំណើរការ	-	-	នា.ផក នា.ពអ
លទ្ធផល៣.៣.៣៖ ពង្រឹង សមត្ថភាពបច្ចេកទេសក្នុងការ ចងក្រង ផលិត និងផ្សព្វផ្សាយ ទិន្នន័យ ដើម្បីធ្វើឱ្យទិន្នន័យ កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និង មានប្រសិទ្ធផល (ផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)	ក្រុមបច្ចេកទេសស្នូលគោល ដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយ ចីរភាពបានទទួលការបណ្តុះ បណ្តាលលើការងារក្រប ខណ្ឌសូចនាករជាតិ/ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ (ការអភិវឌ្ឍសូហ្វវ៉ែរភ្ជាប់ បណ្តាញ និងសុវត្ថិភាព ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ ការផ្ទៀងផ្ទាត់របាយការណ៍	ការប្តេជ្ញាចិត្ត លើគោលដៅ អភិវឌ្ឍន៍ ប្រកបដោយ ចីរភាពបាន បញ្ចូលទៅក្នុង គោលដៅ អភិវឌ្ឍន៍ ប្រកបដោយ ចីរភាព នយោបាយ អប់រំ និងការ គ្រប់គ្រងវិស័យ	ការបណ្តុះ បណ្តាល សម្រាប់ # ក្រុមបច្ចេក ទេសស្នូល គោលដៅ អភិវឌ្ឍន៍ ប្រកបដោយ ចីរភាព	ការបណ្តុះ បណ្តាល សម្រាប់ # ក្រុមបច្ចេក ទេសស្នូល គោលដៅ អភិវឌ្ឍន៍ ប្រកបដោយ ចីរភាព	ការបណ្តុះ បណ្តាល សម្រាប់ # ក្រុមបច្ចេក ទេសស្នូល គោលដៅ អភិវឌ្ឍន៍ ប្រកបដោយ ចីរភាព	ការបណ្តុះ បណ្តាល សម្រាប់ # ក្រុមបច្ចេក ទេសស្នូល គោលដៅ អភិវឌ្ឍន៍ ប្រកបដោយ ចីរភាព	ការបណ្តុះ បណ្តាល សម្រាប់ # ក្រុមបច្ចេក ទេសស្នូល គោលដៅ អភិវឌ្ឍន៍ ប្រកបដោយ ចីរភាព	នា.ផក នា.ពអ រាជធានី ខេត្ត

	ការបង្ហាញការផ្សព្វផ្សាយ ទិន្នន័យជាដើម)							
លទ្ធផល៣.៣.៤៖ អភិវឌ្ឍ និងធ្វើឱ្យ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិកាម អនុញ្ញាតកាន់តែប្រសើរ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យ អប់រំ)	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានក្របខណ្ឌ សូចនាករជាតិលើអ៊ីនធឺ ណិត (ស្ថិតិអប់រំជាតិ) មាន ដំណើរការពេញលេញ	ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន ស្ថិតិអប់រំជាតិ លើអ៊ីនធឺណិត នឹងត្រូវបង្កើត ឡើង	ប្រព័ន្ធស្ថិតិអប់រំ ជាតិលើអ៊ីនធឺ ណិតបាន បង្កើតឡើង	ប្រព័ន្ធស្ថិតិអប់រំ ជាតិលើអ៊ីនធឺ ណិតបាន បង្កើតឡើងនិង មន្ត្រីទទួលខុស បន្ទុកប្រព័ន្ធ ស្ថិតិអប់រំជាតិ ត្រូវបានបណ្តុះ បណ្តាលដើម្បី គ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ	ស្ថិតិអប់រំជាតិ បានប្រើប្រាស់ យ៉ាងពេញ លេញដោយ យ៉ាងហោច ណាស់ ៥០% នៃមន្ត្រីទទួល ខុសបន្ទុក ប្រព័ន្ធស្ថិតិអប់រំ ជាតិសម្រាប់ ការធ្វើរបាយ ការណ៍គោល ដៅអភិវឌ្ឍ ប្រកបដោយ ចីរភាព	ស្ថិតិអប់រំជាតិ បានប្រើប្រាស់ យ៉ាងពេញ លេញដោយ យ៉ាងហោច ណាស់ ៨០% នៃមន្ត្រីទទួល ខុសបន្ទុក ប្រព័ន្ធស្ថិតិអប់រំ ជាតិសម្រាប់ ការធ្វើរបាយ ការណ៍គោល ដៅអភិវឌ្ឍ ប្រកបដោយ ចីរភាព	ស្ថិតិអប់រំជាតិ បានប្រើប្រាស់ យ៉ាងពេញ លេញដោយ យ៉ាងហោច ណាស់ ៩៥% នៃមន្ត្រីទទួល ខុសបន្ទុក ប្រព័ន្ធស្ថិតិអប់រំ ជាតិសម្រាប់ ការធ្វើរបាយ ការណ៍គោល ដៅអភិវឌ្ឍ ប្រកបដោយ ចីរភាព	នា.ផក នា.ពអ

ផលសម្រេចទី៤៖

ផលសម្រេចទី៤៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក។ បានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលអ្នកជំនាញអប់រំដែលមានលក្ខណៈអាជីព។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.១៖ ការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានផ្តល់ជាមធ្យោបាយដើម្បីលើកកម្ពស់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងពង្រីកការចុះ ឈ្មោះចូលរៀន ឱ្យឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈនិងតម្រូវការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀននៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ២.១)

សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៤.១	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៤.១.១៖ គោលនយោបាយស្តីពីវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបានបង្កើត	គោលនយោបាយណែនាំពីការបង្កើនសមត្ថភាពសាលាគរុកោសល្យទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានបង្កើត និងអនុម័ត	មិនទាន់មានគោលនយោបាយស្តីពីវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	គោលនយោបាយបង្កើនសមត្ថភាពត្រូវបានព្រាង	គោលនយោបាយត្រូវបានព្រាង និងអនុម័ត	# សាលាគរុកោសល្យត្រូវបានបង្កើនសមត្ថភាពស្របតាមគោលនយោបាយ	# សាលាគរុកោសល្យត្រូវបានបង្កើនសមត្ថភាពស្របតាមគោលនយោបាយ	# សាលាគរុកោសល្យត្រូវបានបង្កើនសមត្ថភាពស្របតាមគោលនយោបាយ	នា.បវ
លទ្ធផល៤.១.២៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យកូមិកាត សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្តបានកែសម្រួល	ចំនួននាយកសាលាដែលបានបណ្តុះបណ្តាលពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (បឋម និងមធ្យមសិក្សា)	១៨២០	#		របាយការណ៍អង្កេតគំរូលើចំណេះដឹងរបស់នាយកសាលារៀនអំពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន		ការវាយតម្លៃគំរូនៃគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីកំណត់ពីទំហំដែលកំពុងអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	នា.បវ នា.បល
	ភាគរយនៃគ្រូបឋមដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិស្របតាមស្តង់ដារជាតិ	៧៥%	7៥,៥%		ការសិក្សាគំរូលើគ្រូបឋមសិក្សាដើម្បីវាយតម្លៃការបំពេញការងារ		ការវាយតម្លៃគំរូលើគ្រូបឋមសិក្សាដើម្បីវាយតម្លៃការបំពេញការងារ	នា.បវ នា.បល

					ធៀបទៅនឹងស្តង់ដារជាតិ		ធៀបទៅនឹងស្តង់ដារជាតិ	
	ភាគរយនៃគ្រូមត្តេយ្យមានលក្ខណៈសម្បត្តិស្របតាមស្តង់ដារជាតិ (រូបមន្ត ១២ + ២)។	៦៦%	៦៧%		ការសិក្សាគំរូលើគ្រូមត្តេយ្យសិក្សា ដើម្បីវាយតម្លៃការបំពេញការងារធៀបទៅនឹងស្តង់ដារជាតិ		ការវាយតម្លៃគំរូលើគ្រូមត្តេយ្យសិក្សាដើម្បីវាយតម្លៃការបំពេញការងារធៀបទៅនឹងស្តង់ដារជាតិ	នា.បវី នា.បល
	ចំនួនគ្រូអប់រំពហុភាសា (បឋមសិក្សា)។	៣០៥	#	២១៩	២៣១	២៤២	២៥៣	នា.បវី នា.បល
លទ្ធផល៤.១.៣៖ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធក្រឡឹកដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំឱ្យដើរតាមគន្លងអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀនដែលបានបង្កើត	ប្រព័ន្ធទិន្នន័យដើម្បីកត់ត្រាក្រឡឹកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំត្រូវបានអនុវត្ត	មិនមានប្រព័ន្ធទិន្នន័យ	ប្រព័ន្ធទិន្នន័យកំពុងដំណើរការរៀបចំ	ទិន្នន័យប្រព័ន្ធក្រឡឹកត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល	# បុគ្គលិកអប់រំដែលមានក្រឡឹកវគ្គសិក្សានៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ	# បុគ្គលិកអប់រំដែលមានក្រឡឹកវគ្គសិក្សានៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ	# បុគ្គលិកអប់រំដែលមានក្រឡឹកវគ្គសិក្សានៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ	នា.បល
លទ្ធផល៤.១.៤៖ គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យបានលើកកម្ពស់ហើយមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ បានប្រែក្លាយទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យដែលមានគុណភាពខ្ពស់	ការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធស្របតាមស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	សវនកម្មលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនាពេលបច្ចុប្បន្ននៅគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ/មជ្ឈមណ្ឌល	ការរៀបចំផែនការគោលលើកកម្ពស់សមត្ថភាពកំពុងដំណើរការ	ផែនការគោលលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ/មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិ	% វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានទទួលស្គាល់ស្របតាមស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការ	% វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានទទួលស្គាល់ស្របតាមស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការ	% វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានទទួលស្គាល់ស្របតាមស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការ	នា.បវី នា.បល

		គរុកោសល្យ ភូមិភាគ / សាលាគរុកោ សល្យនិងវិក្រឹត ការខេត្ត រៀប នឹងស្តង់ដារ អ្នកផ្តល់ការ បណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន		ភាគ/សាលា គរុកោសល្យនិង វិក្រឹតការត្រូវ បានបង្កើត ឡើង	បណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន	បណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន	បណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.២៖ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អនុវត្តក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយប្រើម៉ូដែលទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងផ្តល់អាទិភាពដល់សាលារៀននៅតំបន់ជាចម្រុះ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៤.២	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៤.២.១៖ បុគ្គលិក ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការ អភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំបាន ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	វដ្តនៃការពិនិត្យឡើងវិញ ការធានាគុណភាពប្រចាំឆ្នាំ ដោយការិយាល័យគ្រប់គ្រង ការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (ភ្ជាប់ជាមួយ ៤.៣.១ ខាងលើ)	វដ្តពិនិត្យឡើង វិញមិនទាន់ត្រូវ បានបង្កើតនៅ ឡើយ	ដំណើរការ ពិនិត្យឡើងវិញ លើការធានា គុណភាពអប់រំ កំពុងរៀបចំ	ការពិនិត្យឡើង វិញប្រចាំឆ្នាំ លើកទីមួយត្រូវ បានរៀបចំ	ការពិនិត្យឡើង វិញប្រចាំឆ្នាំ លើកទី២	ការពិនិត្យឡើង វិញប្រចាំឆ្នាំ លើកទី៣	ការពិនិត្យឡើង វិញប្រចាំឆ្នាំ លើកទី៤	នា.បល នា.គប
លទ្ធផល៤.២.២៖ ក្រុមប្រឹក្សា គ្រូបង្រៀនវាយតម្លៃការទទួល ស្គាល់គុណភាពនៃកម្មវិធី	ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាគ្រូ បង្រៀនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យ	ក្រុមប្រឹក្សាគ្រូ បង្រៀនមិន	ប្រព័ន្ធទទួល ស្គាល់ក្រុម ប្រឹក្សាគ្រូ	ប្រព័ន្ធក្រុម ប្រឹក្សាគ្រូ បង្រៀននិង	ក្រុមប្រឹក្សាគ្រូ បង្រៀនបាន បង្កើត និង	# កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលបាន ទទួលស្គាល់	# កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលបាន ទទួលស្គាល់	នា.បល នា.គប

បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ដែលបានបង្កើតឡើង	ទទួលស្គាល់កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលគ្រូបង្រៀន	ទាន់ត្រូវបាន បង្កើតឡើង	បង្រៀនកំពុង រៀបចំ	ទទួលស្គាល់ គុណភាពត្រូវ បានរៀបចំ និង អនុម័ត	វគ្គបណ្តុះ បណ្តាលជំនាន់ ទី១ បាន ទទួលស្គាល់			
លទ្ធផល៤.២.៣៖ គណៈ កម្មការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ របស់សាលារៀនបានបង្កើត និងដំណើរការប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព (គណៈគ្រប់គ្រង សាលារៀន ប្រធានក្រុម បច្ចេកទេស គ្រូបង្រៀន)	ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ប្រចាំឆ្នាំរួមបញ្ចូលរបាយ ការណ៍ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាប្រចាំ	ម៉ូដែលអនុវត្ត ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជា ជីវៈជាប្រចាំ ត្រូវបានឯកភាព	ផែនការការ អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាប្រចាំ នៅ ក្នុងដំណើរការ រៀបចំ	# សាលារៀន ដែលមាន របាយការណ៍ សកម្មភាពការ អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាប្រចាំ	# សាលារៀន ដែលមាន របាយការណ៍ សកម្មភាពការ អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាប្រចាំ	% សាលារៀន ដែលមាន របាយការណ៍ សកម្មភាពការ អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាប្រចាំ	% សាលារៀន ដែលមាន របាយការណ៍ សកម្មភាពការ អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាប្រចាំ	នា.បល នា.គប
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៣៖ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងការងារបានពង្រីកដើម្បីផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនទទួលបានសេវាប្រឹក្សាគរុកោសល្យសាលារៀន/ បណ្តាញគាំទ្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ។ល។ (សូមមើល ២.១)								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៤.៣	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៤.៣.១៖ សមត្ថភាព របស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ដើម្បីដើរតួជាអ្នកផ្តល់សេវា វិក្រិតការបានពង្រឹង	គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យបាន ទទួលស្គាល់ដោយក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា ជា អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល នៅនឹងកន្លែងការងារ	ស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ ការបណ្តុះ បណ្តាលគ្រូ បង្រៀន សម្រាប់ការ បណ្តុះបណ្តាល នៅនឹងកន្លែង	ស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ ការបណ្តុះ បណ្តាលគ្រូ បង្រៀនដែល បានកែសម្រួល កំពុងដំណើរការ អនុម័ត	# គ្រឹះស្ថាន គរុកោសល្យ ត្រូវបានទទួល ស្គាល់ជាស្តង់ដារ អ្នកផ្តល់ការ បណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន	# គ្រឹះស្ថាន គរុកោសល្យ ត្រូវបានទទួល ស្គាល់ជាស្តង់ ដារអ្នកផ្តល់ការ បណ្តុះបណ្តា លគ្រូបង្រៀន	# គ្រឹះស្ថាន គរុកោសល្យ ត្រូវបានទទួល ស្គាល់ជាស្តង់ ដារអ្នកផ្តល់ការ បណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន	# គ្រឹះស្ថាន គរុកោសល្យ ត្រូវបានទទួល ស្គាល់ជាស្តង់ ដារអ្នកផ្តល់ការ បណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន	នា.បល

		ការងារបាន កែសម្រួល						
លទ្ធផល៤.៣.២៖ ការបង្កើត ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ (ការ បណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែង កម្មវិធីនេះ គឺបណ្តុះបណ្តាល លទ្ធិសម្រាប់អ្នកដែលមាន សញ្ញាបត្រ)	គោលការណ៍ណែនាំគោល នយោបាយស្តីពី ការសិក្សា វិជ្ជាជីវៈបានបង្កើតឡើង	មិនមានគោល ការណ៍ណែនាំ គោល នយោបាយ ស្តីពី ការសិក្សា វិជ្ជាជីវៈបាន បង្កើតឡើង	គោលការណ៍ ណែនាំគោល នយោបាយត្រូវ បានព្រាងឡើង សម្រាប់ពិគ្រោះ យោបល់	គោលការណ៍ ណែនាំគោល នយោបាយត្រូវ បានបង្កើត	ក្រុមគ្រូបង្វឹក និងណែនាំបាន បង្កើត	-	-	នា.បល នា.គប
លទ្ធផល៤.៣.៣៖ ការផ្តល់វគ្គ បណ្តុះបណ្តាលលើការងារ បានពង្រីកដោយផ្ដោតការយក ចិត្តទុកដាក់លើស្រុកដែលជួប ការលំបាក	ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈ រួមមាន អាជីពនិងផែនការសិក្សា វិជ្ជាជីវៈ សៀវភៅកត់ត្រាវិជ្ជា ជីវៈត្រូវបានបង្កើតឡើង	គន្លងអាជីព សម្រាប់គណៈ គ្រប់គ្រង សាលារៀនត្រូវ បានបង្កើតឡើង	កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលលើ ការងារសម្រាប់ គណៈគ្រប់គ្រង សាលារៀន កំពុងរៀបចំ	# គណៈ គ្រប់គ្រង សាលារៀនបាន ចូលរួមកម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាល លើការងារ	# គណៈ គ្រប់គ្រង សាលារៀន បានចូលរួម កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលលើ ការងារ	# គណៈ គ្រប់គ្រង សាលារៀន បានចូលរួម កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលលើ ការងារ	# គណៈ គ្រប់គ្រង សាលារៀនបាន ចូលរួមកម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាល លើការងារ	នា.បល
		កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលលើ ការវាយតម្លៃ អំណានថ្នាក់ ដំបូង/ការវាយ តម្លៃគណិត វិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	# គ្រូអប់រំកុមារ តូច/គ្រូបឋម សិក្សាទទួលបាន បណ្តុះបណ្តាល លើការវាយតម្លៃ អំណានថ្នាក់ ដំបូង/ការវាយ	# គ្រូអប់រំកុមារ តូច/គ្រូបឋម សិក្សាទទួលបាន បណ្តុះបណ្តាល លើការវាយតម្លៃ អំណានថ្នាក់ ដំបូង/ការវាយ	# គ្រូអប់រំកុមារ តូច/គ្រូបឋម សិក្សាទទួលបាន បណ្តុះបណ្តាល លើការវាយតម្លៃ អំណានថ្នាក់ ដំបូង/ការវាយ	# គ្រូអប់រំកុមារ តូច/គ្រូបឋម សិក្សាទទួលបាន បណ្តុះបណ្តាល លើការវាយតម្លៃ អំណានថ្នាក់ ដំបូង/ការវាយ	# គ្រូអប់រំកុមារ តូច/គ្រូបឋម សិក្សាទទួលបាន បណ្តុះបណ្តាល លើការវាយតម្លៃ អំណានថ្នាក់ ដំបូង/ការវាយ	នា.បល

		ត្រូវបានបង្កើតឡើង	តម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	តម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	តម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	តម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	តម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	
		កម្មវិធីវិក្រិតការសម្រាប់គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិត្រូវបានបង្កើត	# គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិបានធ្វើវិក្រិតការ	គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិចំនួន ១៧០០ នាក់បានធ្វើវិក្រិតការ	គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិចំនួន ១៧០០ នាក់បានធ្វើវិក្រិតការ	គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិចំនួន ១៧០០ នាក់បានធ្វើវិក្រិតការ	XXX គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិបានធ្វើវិក្រិតការ	នា.បល
លទ្ធផល៤.៣.៤៖ យន្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ បានបង្កើត និងអនុវត្ត	ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំបានបង្កើតឡើង	ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃមិនទាន់ត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកំពុងរៀបចំ	ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃត្រូវបានបង្កើតឡើង និងបុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល	ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិបានបញ្ចប់		ការវាយតម្លៃចុងក្រោយបានបញ្ចប់	នា.បល
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៤៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស និងតាមដានការសិក្សារបស់ គុសិស្សឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ ដោយឆ្លុះបញ្ចាំងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈប្រកបគុណភាពនៅក្នុងអភិបាលកិច្ច សមធម៌ និងបរិយាបន្ន។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៤.៤	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ

លទ្ធផល៤.៤.១៖ ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ (រួមមានស្វ័យវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ និងការវាយតម្លៃពីខាងក្រៅ)	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ត្រូវបានបង្កើតឡើង	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងមិនទាន់ត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងកំពុងរៀបចំ	កម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានរៀបចំ	# នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានចុះឈ្មោះក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង	# នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានចុះឈ្មោះក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង	# នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានចុះឈ្មោះក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង	នា.បល
លទ្ធផល៤.៤.២៖ ស្តង់ដារអ្នកផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបានធ្វើទំនើបកម្ម និងអនុវត្ត	អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកែលម្អ និងទំនើបកម្មស្តង់ដារ	ស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនច្បាប់ដើមកំពុងរង់ចាំការពិនិត្យឡើងវិញ	ស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកំពុងកែសម្រួល	ស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបានធ្វើទំនើបកម្ម	# អ្នកចូលរួមអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការអនុវត្តស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស/គ្រូបង្រៀន	# អ្នកចូលរួមអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការអនុវត្តស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស/គ្រូបង្រៀន	# អ្នកចូលរួមអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការអនុវត្តស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស/គ្រូបង្រៀន	នា.បវ
លទ្ធផល៤.៤.៣៖ បានពិនិត្យឡើងវិញលើប្រតិបត្តិការរបស់គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យខេត្តដោយផ្ដោតលើការវាយតម្លៃសមត្ថភាពសម្រាប់ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង	ការវិវាយលំយកគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំធ្វើការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំលើការអនុវត្តរបស់គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ផ្ដោតលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង (សូមមើល៤.៤.១)	ការវាយតម្លៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតាមគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ	ក្របខណ្ឌវាយតម្លៃសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតាមគ្រឹះស្ថាន	របាយការណ៍វាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំលើភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅតាមគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ត្រូវបានរៀបចំ	បន្ត	បន្ត	បន្ត	នា.បវ

		មិនទាន់ត្រូវបានបង្កើត	គរុកោសល្យកំពុងរៀបចំ					
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៥៖ កម្មវិធីបង្កើនសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានពង្រឹង។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៤.៥	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៤.៥.១៖ សមត្ថភាពមហាវិទ្យាល័យនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (ការជ្រើសរើស) បានពង្រឹង	# បុគ្គលិករបស់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា មានសញ្ញាបត្របណ្ឌិតកើនឡើង និងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានទាក់ទាញ # ធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ពីបរទេស	ប្រកាសមិនទាន់បានរៀបចំ	ការពិគ្រោះយោបល់លើការរៀបចំប្រកាសកំពុងរៀបចំ	ប្រកាសអន្តរក្រសួងស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានបង្កើត	៤.៤% នៃបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាធ្វើការពេញម៉ោងមានសញ្ញាបត្របណ្ឌិត	៤.៧% នៃបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាធ្វើការពេញម៉ោងមានសញ្ញាបត្របណ្ឌិត	៥% នៃបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាធ្វើការពេញម៉ោងមានសញ្ញាបត្របណ្ឌិត	អគ្គិសនី
លទ្ធផល៤.៥.២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈបានពង្រឹង	# គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វ័យ័តពេញលេញ	មិនមានគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វ័យ័តពេញលេញ	# គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វ័យ័តពេញលេញ	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ១០ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វ័យ័តពេញលេញ	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ១៥ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វ័យ័តពេញលេញ	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ២០ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វ័យ័តពេញលេញ	២៥ HEIs ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វ័យ័តពេញលេញ	អគ្គិសនី
លទ្ធផល៤.៥.៣៖ ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅគ្រឹះស្ថាន	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ៣ បានបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌល	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ១ បានបង្កើត	-	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ៣ បានបង្កើត	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ២ បានបង្កើត	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ៣ បានបង្កើត	-	អគ្គិសនី

ឧត្តមសិក្សាដែលមានសក្តានុពលយ៉ាងតិច ៣	ឧត្តមភាពសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ	មជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ		មជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ	មជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ	មជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ		
លទ្ធផល៤.៥.៤៖ សមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានលើកកម្ពស់	បានរៀបចំប្រកាសអន្តរក្រសួងស្តីពីការបង្កើតមូលនិធិស្រាវជ្រាវសម្រាប់ឧត្តមសិក្សា	ប្រកាសមិនទាន់ត្រូវបានរៀបចំ	សេចក្តីព្រាងប្រកាសត្រូវបានរៀបចំ	ប្រកាសត្រូវបានបង្កើត	គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអនុវត្តមូលនិធិស្រាវជ្រាវសម្រាប់ឧត្តមសិក្សាត្រូវបានបង្កើតឡើង	ប្រតិបត្តិការមូលនិធិស្រាវជ្រាវសម្រាប់ឧត្តមសិក្សា	-	អគ្គឧស
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៦៖ បុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទទួលបានឱកាសសិក្សាថ្មីៗ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល តាមអេឡិចត្រូនិកដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៤.៦	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៤.៦.១៖ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការទទួលស្គាល់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកបានបង្កើតឡើង	លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកត្រូវបានបង្កើត	លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកមិនត្រូវបានបង្កើត	លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តកំពុងរៀបចំ	លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តត្រូវបានបង្កើត	គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការទទួលស្គាល់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយ	-	-	នា.បវៃ

លទ្ធផល៤.៦.២៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល តាមអេឡិចត្រូនិក និងខ្លឹមសារមេរៀនដែលមានគុណភាពខ្ពស់បានបង្កើតនិងដាក់ឱ្យដំណើរការ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកត្រូវបានបង្កើតនិងសាកល្បង	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកមិនទាន់បានបង្កើត	ខ្លឹមសារមេរៀនតាមអេឡិចត្រូនិកកំពុងរៀបចំ	ខ្លឹមសារមេរៀនតាមអេឡិចត្រូនិកត្រូវបានបង្កើតឡើង	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានបង្កើត និងបានវាយតម្លៃការសាកល្បង	-	-	នា.បរិព
លទ្ធផល៤.៦.៣៖ សមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងបុគ្គលិកអប់រំបានលើកកម្ពស់	ថ្នាក់រៀនអេឡិចត្រូនិកបានបង្កើតឡើងតាមអ៊ិនធឺណិត					# បុគ្គលិកអប់រំបានចុះឈ្មោះក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល	# បុគ្គលិកអប់រំបានចុះឈ្មោះក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល	នា.បល

ផលសម្រេចទី៥

ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតសាលារៀនផ្តល់នូវសេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាបន្ន។ ប្រព័ន្ធនៅសាលារៀន បានពង្រឹងតាមរយៈការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនរៀបចំផែនការ និងពិនិត្យតាមដានលើការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌។								
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.១៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានពង្រឹងដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងមន្ត្រីអប់រំនៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៥.១	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៥.១.១៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារសម្រាប់គាំទ្រដល់អ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេសថ្នាក់ជាតិ រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ លើ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារសម្រាប់អ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេសថ្នាក់ជាតិ ខេត្ត និងស្រុក ដើម្បីគាំទ្រដល់	កម្មវិធីមិនទាន់បានបង្កើត	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកំពុងរៀបចំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេសត្រូវបាន	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានដាក់អនុវត្តដល់ # មន្ត្រីអប់រំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានដាក់អនុវត្តដល់ # មន្ត្រីអប់រំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានដាក់អនុវត្តដល់ # មន្ត្រីអប់រំ	អគ្គអរ

សកម្មភាពការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	សកម្មភាពការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានបង្កើត និងបានផ្តល់			សាកល្បង និងវាយតម្លៃ	គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់	គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់	គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់	
លទ្ធផល៥.១.២៖ ការអនុវត្តស្តង់ដារសាលាមត្តេយ្យសិក្សាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបានពង្រឹងតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាបច្ចេកទេសអំពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ដល់នាយកសាលាមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា	ស្តង់ដារអប់រំកុមារតូចបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	សមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិ រាជធានីខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មិនទាន់បានអភិវឌ្ឍ		កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាបច្ចេកទេសអំពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន សម្រាប់នាយកសាលាមត្តេយ្យសិក្សាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបានបង្កើតឡើង	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពលើការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនបានផ្តល់ជូនរាជធានីខេត្ត និងក្រុងស្រុក ខណ្ឌ	# នាយកសាលាមត្តេយ្យសិក្សា # បឋមសិក្សា និង # មធ្យមសិក្សាបានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	# នាយកសាលាមត្តេយ្យសិក្សា # បឋមសិក្សា និង # មធ្យមសិក្សាចូលរួមក្នុងកម្មវិធីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	អគ្គិការ
	គ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិ រាជធានីខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន រួមទាំងតួនាទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស		កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិកំពុងរៀបចំ	សមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិ រាជធានីខេត្ត និងក្រុងស្រុក ខណ្ឌបានអភិវឌ្ឍ	ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅសាលា			

					គុកោសល្យ និងវិទ្យាស្ថាន គុកោសល្យ			
លទ្ធផល៥.១.៣៖ អភិក្រម ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានពង្រឹងនៅកម្រិតមធ្យម សិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យម សិក្សា ស្របតាមផែនការ អនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលា រៀនរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ	ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ដែលមានគុណភាពល្អ និង មានលក្ខណៈស្តង់ដារត្រូវ បានបង្កើតឡើងដោយ នាយកសាលាមធ្យម បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា គោលដៅទាំងអស់	ផែនការអភិវឌ្ឍ ន៍សាលារៀន មិនទាន់មាន លក្ខណៈស្តង់ដារ /គុណភាពល្អ		-	-	# ផែនការ អភិវឌ្ឍសាលា រៀនដែលមាន លក្ខណៈស្តង់ដារ មានគុណភាព ល្អ ត្រូវបាន បង្កើតឡើង ស្របតាម ផែនការអនុវត្ត ការគ្រប់គ្រង សាលារៀន រយៈពេល ៥ ឆ្នាំ	# ផែនការ អភិវឌ្ឍសាលា រៀនដែលមាន លក្ខណៈស្តង់ដារ មានគុណភាព ល្អ ត្រូវបាន បង្កើតឡើង ស្របតាម ផែនការអនុវត្ត ការគ្រប់គ្រង សាលារៀន រយៈពេល ៥ ឆ្នាំ	នា.ផក អគអ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.២៖ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍ កាន់តែមានគណនេយ្យភាពចំពោះការកែលម្អការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន និងលទ្ធផលនៃការសិក្សា របស់សិស្ស។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៥.២	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៥.២.១៖ ការបង្កើត គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលា រៀន	គណៈកម្មការគ្រប់គ្រង សាលារៀនបានទទួល	គណៈកម្មការ គ្រប់គ្រង សាលារៀន មិនទាន់បាន	លក្ខខណ្ឌ យោងការងារ កំពុងដំណើរ ការរៀបចំ	លក្ខខណ្ឌ យោងការងារ សម្រាប់តួនាទី របស់គណៈកម្ម	# គណៈកម្ម ការគ្រប់គ្រង សាលារៀន ត្រូវបានបង្កើត	# សមាជិក គណៈកម្មការ គ្រប់គ្រង សាលារៀន	# សមាជិក គណៈកម្មការ គ្រប់គ្រង សាលារៀន	អគអ

	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	បណ្តុះបណ្តាល ពីការគ្រប់គ្រង តាមសាលា រៀន		ការគ្រប់គ្រង សាលារៀននៅ ក្នុងការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀន ត្រូវបានអភិវឌ្ឍ សៀវភៅ ណែនាំប្រតិបត្តិ ការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀន បានអនុម័ត	ដោយផ្អែកលើ សៀវភៅ ណែនាំប្រតិបត្តិ ការគ្រប់គ្រង តាមសាលា រៀន	បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល លើការគ្រប់គ្រង តាមសាលា រៀន	បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល លើការគ្រប់គ្រង តាមសាលា រៀន	
លទ្ធផល៥.២.២៖ គណៈកម្ម ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគាំទ្រ ដល់នាយកសាលារៀន ដើម្បី កៀរគរធនធានបន្ថែមសម្រាប់ ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ សាលារៀន	ធនធានបន្ថែមដែលបាន កៀរគរដោយគណៈកម្មការ គ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បី គាំទ្រដល់ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ សាលារៀន	គណៈកម្មការ គ្រប់គ្រង សាលារៀន មិនទាន់គាំទ្រ ដល់ការកៀរគរ ធនធាន សម្រាប់ការ អនុវត្តផែនការ អភិវឌ្ឍន៍ សាលារៀន	កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាល សម្រាប់ គណៈ កម្មការ គ្រប់គ្រង សាលារៀន កំពុងដំណើរ ការរៀបចំ	កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាល សម្រាប់គណៈ កម្មការគ្រប់គ្រង សាលារៀនស្តីពី ការកៀរគរធន ធានត្រូវបាន បង្កើត និង អនុម័ត	# គណៈកម្ម ការគ្រប់គ្រង សាលារៀន បានបញ្ចប់ កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលស្តីពី ការកៀរគរ ធនធាន	# គណៈកម្ម ការគ្រប់គ្រង សាលារៀន ប្រមូលធនធាន បន្ថែមសម្រាប់ ការអនុវត្ត ផែនការអភិវឌ្ឍ ន៍សាលារៀន	# គណៈកម្ម ការគ្រប់គ្រង សាលារៀន ប្រមូលធនធាន បន្ថែមសម្រាប់ ការអនុវត្ត ផែនការអភិវឌ្ឍ ន៍សាលារៀន	អគអ
						# គណៈកម្ម ការគ្រប់គ្រង សាលារៀន បញ្ចប់កម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាល	# គណៈកម្ម ការគ្រប់គ្រង សាលារៀន បញ្ចប់កម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាល	អគអ

						ស្តីពីការរៀបចំ ធនធាន	ស្តីពីការរៀបចំ ធនធាន	
លទ្ធផល៥.២.៣៖ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគាំទ្រដល់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងការជំរុញឱ្យនាយកសាលាមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការបំពេញការងារសាលារៀន	ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានគាំទ្រដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីឱ្យនាយកសាលាទទួលខុសត្រូវចំពោះការបំពេញការងារសាលារៀន	គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមិនទាន់គាំទ្រដល់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីធ្វើឱ្យនាយកសាលាទទួលខុសត្រូវចំពោះការបំពេញការងារសាលារៀន	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនកំពុងដំណើរការរៀបចំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនស្តីពីស្តង់ដារសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពត្រូវបានសាកល្បងនិងវាយតម្លៃ	គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលស្តង់ដារសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	# គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនធ្វើរបាយការណ៍ទៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌស្តីពីការបំពេញការងារសាលារៀន	# គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនធ្វើរបាយការណ៍ទៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌស្តីពីការបំពេញការងារសាលារៀន	អគ្គអរ
លទ្ធផល៥.៣៖ ការផ្តល់ជម្រើសកម្មវិធីសិក្សាផ្សេងៗមានគុណភាពខ្ពស់ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន និងការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់យុវជន ក្រុមងាយរងគ្រោះនិងជួបការលំបាកសាលាអប់រំពិសេស និងកុមារនៅក្រៅសាលា។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៥.៣	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៥.៣.១៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍យុវជន	ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍យុវជនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	គោលនយោបាយជាតិ និងផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍ	កម្មវិធីបង្កើតនិងណែនាំបច្ចេកទេសកំពុងដំណើរការរៀបចំ	បានអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបង្កើតនិងណែនាំដើម្បីកសាងសមត្ថភាព	ការបង្កើតនិងណែនាំបច្ចេកទេសដើម្បីកសាងសមត្ថភាព	-	ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់ប្រឹក្សាជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជន	អគ្គយ

	តាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាជាតិ អភិវឌ្ឍន៍យុវជន	យុវជនកម្ពុជា បានអនុម័ត		របស់ក្រុមប្រឹក្សា ជាតិអភិវឌ្ឍន៍ យុវជន	របស់ក្រុម ប្រឹក្សាជាតិ អភិវឌ្ឍន៍ យុវជន			
លទ្ធផល៥.៣.២៖ ពង្រឹង ភាពជាអ្នកដឹកនាំយុវជន តាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាព ជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជនឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣/២០២១- ២០២៥	ផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពី ការអភិវឌ្ឍយុវជនកម្ពុជា ដែលបានកែសម្រួលត្រូវ បានអនុវត្ត	ឯកសារបញ្ញត្តិ សម្រាប់កម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាល ការអភិវឌ្ឍ យុវជនត្រូវបាន បង្កើត និង អនុម័ត	កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលកំពុង ដំណើរការ រៀបចំ	កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលដើម្បី គាំទ្រដល់ការ បង្កើតក្រុម ប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍ យុវជនក្រសួង ស្ថាប័ន	ក្រុមប្រឹក្សា អភិវឌ្ឍន៍ យុវជននៅ ក្រសួងស្ថាប័ន ចំនួន ៨ ត្រូវ បានបង្កើត	ក្រុមប្រឹក្សា អភិវឌ្ឍន៍ យុវជននៅ ក្រសួងស្ថាប័ន ចំនួន ៨ ត្រូវ បានបង្កើត		អគ្គិសនី
	មជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ យុវជនចំនួន ៩ ដំណើរការ (រួមទាំងអគារសម្រាប់បើក វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និង ព្រឹត្តិការណ៍យុវជន)	បង្កើត មជ្ឈមណ្ឌល អភិវឌ្ឍន៍ យុវជនចំនួន ៦		-	ការគាំទ្រ ធនធានដល់ មជ្ឈមណ្ឌល អភិវឌ្ឍន៍ យុវជនចំនួន ៣ បន្ថែមទៀត			អគ្គិសនី
		កម្មករយុវជន ចំនួន ២០០ នាក់បានទទួល កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលលើ				កម្មករយុវជន ចំនួន ៣០០ នាក់ បាន ទទួលកម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាល	កម្មករយុវជន ចំនួន ៥០០ នាក់បានទទួល កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលលើ	អគ្គិសនី

		បំណិនអភិវឌ្ឍ យុវជន				លើបំណិន អភិវឌ្ឍយុវជន	បំណិនអភិវឌ្ឍ យុវជន	
លទ្ធផល៥.៣.៣៖ កម្មវិធី បំណិនជីវិតនិងជំនាញទំន និងកម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់ការ អប់រំបច្ចេកទេសនៅមធ្យម សិក្សាបានពង្រីក និងប្រព័ន្ធ រំលឹកជាមុនសម្រាប់ការ បោះបង់ការសិក្សា បានបង្កើត ឡើង	សាលាមធ្យមសិក្សាចំនួន ១០៥២ អនុវត្តកម្មវិធី បំណិនជីវិតនិងជំនាញទំន	បទបញ្ញត្តិដើម្បី គាំទ្រដល់ការ អនុវត្តកម្មវិធី បំណិនជីវិត និងជំនាញទំន ត្រូវបានរៀបចំ និងពិនិត្យឡើង វិញ	គោលការណ៍ ណែនាំពីកម្មវិធី បំណិនជីវិត និងជំនាញទំន និងការប្រឹក្សា អាជីពកំពុង រៀបចំ	គោលការណ៍ ណែនាំស្តីពីការ អនុវត្តកម្មវិធី បំណិនជីវិត និងកម្មវិធី ជំនាញទំន ត្រូវបានបង្កើត ឡើង	សមត្ថភាព របស់គ្រូ # ទទួលបន្ទុក កម្មវិធីបំណិន ជីវិត និងការ ប្រឹក្សាយោបល់ អាជីពត្រូវបាន អភិវឌ្ឍ	សមត្ថភាព របស់គ្រូ # ទទួលបន្ទុក កម្មវិធីបំណិន ជីវិត និងការ ប្រឹក្សាយោបល់ អាជីពត្រូវបាន អភិវឌ្ឍ	សមត្ថភាព របស់គ្រូ # ទទួលបន្ទុក កម្មវិធីបំណិន ជីវិត និងការ ប្រឹក្សាយោបល់ អាជីពត្រូវបាន អភិវឌ្ឍ	អគ្គិយវ
	គេហទំព័រផ្តល់ប្រឹក្សាការងារ ត្រូវបានបង្កើត និងសាលា ចំនួន ២៨៥ អនុវត្តគោល ការណ៍ណែនាំនិងប្រព័ន្ធ ប្រឹក្សាការងារ ដោយរួម បញ្ចូលប្រព័ន្ធព្រមានមុន ពេលសម្រាប់អ្នកដែលមាន ហានិភ័យក្នុងការបោះបង់ ការសិក្សា	មានសាលា ចំនួន ១៣៥ ដែលផ្តល់ការ ណែនាំ និង ប្រឹក្សាការងារ គេហទំព័រ www.yvc.moeys.gov.kh	គោល នយោបាយ ស្តីពីការផ្តល់ សេវាប្រឹក្សា អាជីពកំពុង ពិនិត្យឡើងវិញ	គោល នយោបាយ ស្តីពីការផ្តល់ ប្រឹក្សានៅតាម សាលារៀន សម្រាប់អ្នក ដែលមាន ហានិភ័យត្រូវ បានបង្កើត	គេហទំព័រដើម្បី គាំទ្រដល់ការ ប្រឹក្សាយោបល់ អាជីពរួម បញ្ចូលប្រព័ន្ធ រំលឹកមុនការ បោះបង់ចោល បានបង្កើត ឡើងនិងមាន ដំណើរការ	# សាលារៀន ត្រូវបានផ្តល់ ធនធាន និង បណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីផ្តល់ការ ណែនាំ និងការ ប្រឹក្សា	សាលាចំនួន ២៨៥ ដែល ផ្តល់នូវការ ណែនាំ និងការ ប្រឹក្សាយោបល់ អំពីការប្រើ ប្រាស់គេហ ទំព័រ	អគ្គិយវ

លទ្ធផល៥.៣.៤៖ បានបង្កើនលទ្ធភាពនៃការទទួលបានសេវាកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងសមធម៌សម្រាប់កុមារ និងយុវជននៅក្រៅសាលា	កុមារ និងយុវជននៅក្រៅសាលាបានបង្កើនការទទួលបានសេវាវិធីការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	អ្នកសិក្សា/យុវវ័យប្រមាណ ៤២ ០០០ នាក់បានបញ្ចប់កម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអក្ខរកម្មឌីជីថលនិងសហគ្រិនភាពកំពុងរៀបចំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអក្ខរកម្មឌីជីថលនិងសហគ្រិនភាពត្រូវបានបង្កើតឡើង	# បុគ្គលិកអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធនិងគ្រូកិច្ចសន្យានៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តនិងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រិតការខេត្ត បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើកម្មវិធី	# បុគ្គលិកអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធនិងគ្រូកិច្ចសន្យានៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តនិងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រិតការខេត្ត បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើកម្មវិធី	អ្នកសិក្សា/យុវវ័យ ប្រមាណ ២៣ ម៉ឺននាក់បានបញ្ចប់កម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	អគ្គនាយក
	រាជធានី ខេត្តទាំង២៥ អនុវត្តក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផលសម្រាប់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផលសម្រាប់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធមិនទាន់បានអភិវឌ្ឍ	ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃសម្រាប់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធកំពុងរៀបចំ	ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផលសម្រាប់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធត្រូវបានបង្កើត	កម្មវិធីកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធលើការរៀបចំផែនការនិងការគ្រប់គ្រងត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	# មន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការរៀបចំផែនការនិងការគ្រប់គ្រង	មន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធចំនួន ៦៥០ នាក់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការរៀបចំផែនការនិងការគ្រប់គ្រង	អគ្គនាយក
លទ្ធផល៥.៣.៥៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេសបានពង្រឹង	នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវសម្រាប់ (ពិការភ្នែក និង	នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវ/មជ្ឈមណ្ឌល	សំណើគាំទ្រធនធានបាន	បានផ្តល់ការគាំទ្រធនធានដល់នាយក	នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវមាន	បានផ្តល់ការគាំទ្រធនធានដល់ការបង្កើត	មជ្ឈមណ្ឌលធនធានសម្រាប់វិទ្យាល័យអប់រំ	នា.អពស

	គម្លង) បានបង្កើតឡើងនៅ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេស	ធនធានមិន ទាន់បានបង្កើត	ដាក់ស្នើអនុម័ត ថវិកា	ដ្ឋានស្រាវជ្រាវ (ពិការភ្នែក និងគម្លង)	បុគ្គលិក និង មានដំណើរការ	មជ្ឈមណ្ឌល ធនធានសម្រាប់ វិទ្យាល័យអប់រំ ពិសេសចំនួន ៥	ពិសេសចំនួន ៥ មានបុគ្គលិក និងមានដំណើរ ការ	
លទ្ធផល៥.៣.៦៖ ផែនការ សកម្មភាពស្តីពីការអប់រំរួម បរិយាបន្ន ២០១៩-២០២៣ បានអនុវត្ត	ផែនការសកម្មភាពអប់រំ បរិយាបន្ន និងពហុភាសា បានអនុវត្ត	ផែនការ សកម្មភាពអប់រំ បរិយាបន្ន និង ពហុភាសាបាន បង្កើតឡើង	ការអភិវឌ្ឍ ឧបករណ៍ ដើម្បីកំណត់ អត្តសញ្ញាណ សិស្សដែល មានតម្រូវការ អប់រំពិសេស កំពុងដំណើរ ការ	ឧបករណ៍ ដើម្បីកំណត់ អត្តសញ្ញាណ សិស្សដែល មានតម្រូវការ អប់រំពិសេស ត្រូវបានបង្កើត ឡើង កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាព សម្រាប់គ្រូ បង្រៀន អាជ្ញាធរ និង សហគមន៍ ដើម្បីកំណត់ អត្តសញ្ញាណ សិស្សដែល មានតម្រូវការ អប់រំពិសេស	# គ្រូបង្រៀន អាជ្ញាធរ និង សហគមន៍ បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល អំពីការប្រើ ឧបករណ៍ កំណត់អត្ត សញ្ញាណ សិស្សដែល មានតម្រូវការ អប់រំពិសេស	# គ្រូបង្រៀន អាជ្ញាធរ និង សហគមន៍ បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល អំពីការប្រើ ឧបករណ៍ កំណត់អត្ត សញ្ញាណ សិស្សដែល មានតម្រូវការ អប់រំពិសេស	-	អគ្គអរ

				ត្រូវបានបង្កើតឡើង				
		គ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សាពហុភាសាចំនួន ៩៤ នាក់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបឋមចំនួន ១៩៧ នាក់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល		កម្មវិធីសិក្សាពហុភាសាបានអភិវឌ្ឍនិងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូមត្តេយ្យសិក្សានិងបឋមសិក្សាបានបង្កើតឡើង	# គ្រូមត្តេយ្យសិក្សានិង # គ្រូបឋមសិក្សាបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំពហុភាសា	# គ្រូមត្តេយ្យសិក្សានិង # គ្រូបឋមសិក្សាបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំពហុភាសា	គ្រូមត្តេយ្យសិក្សាចំនួន ១២៧ នាក់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំពហុភាសាគ្រូបឋមចំនួន ២៥៣ នាក់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំពហុភាសា	អគ្គអរ
		គ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាល័យអប់រំពិសេស មិនទាន់បានកៀរគរ និងបណ្តុះបណ្តាល។	កម្មវិធីសិក្សាអប់រំពិសេសកំពុងរៀបចំ។	កម្មវិធីសិក្សាអប់រំពិសេសសម្រាប់វិទ្យាល័យត្រូវបានអភិវឌ្ឍ។	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់គ្រូអប់រំពិសេសនៅវិទ្យាល័យត្រូវបានបង្កើត។	# គ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាល័យពិសេសត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល។	# គ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាល័យពិសេសត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល។	

លទ្ធផល៥.៤៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងដៃគូមានសមត្ថភាពក្នុងការកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំនៅកម្រិតដំបូងៗនៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាក្នុងសហគមន៍ដែលមានកុមារជួបការលំបាក និងនៅក្រៅសេវាអប់រំប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងគុណភាព។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៥.៤	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៥.៤.១៖ ពិនិត្យឡើងវិញ និងបង្កើតគោលនយោបាយដែលគាំទ្រដល់អាទិភាពនៃសេវាអប់រំនៅក្នុងសហគមន៍សម្រាប់កុមារដែលជួបការលំបាក និងកុមារដែលមិនបានទទួលសេវា	គោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពសាលាកុមារមេត្រីត្រូវបានពិនិត្យនិងកែលម្អស្របតាមគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤	# សាលារៀនដែលអនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពសាលាកុមារមេត្រីកំពុងកែសម្រួល	គោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពសាលាកុមារមេត្រីកំពុងកែសម្រួល	គោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពសាលាកុមារមេត្រីបានពិនិត្យនិងកែសម្រួល	ការបណ្តុះបណ្តាលដល់សាលាចំនួន # ស្តីពីគោលនយោបាយដែលបានកែសម្រួល	ការបណ្តុះបណ្តាលដល់សាលាចំនួន # ស្តីពីគោលនយោបាយដែលបានកែសម្រួល	កំណត់អត្តសញ្ញាណ # សាលារៀនអនុវត្តគោលនយោបាយដែលបានកែលម្អ	នា.បស នា.អពស នា.មចទ
លទ្ធផល៥.៤.២៖ លើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំរបស់កុមារនៅតាមតំបន់ជនបទ កុមារដែលជួបការលំបាក និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ	% កុមារនៅតំបន់ជនបទ កុមារជួបការលំបាក និងកុមារមក ពីគ្រួសារក្រីក្របានបញ្ចប់កម្រិតសិក្សានីមួយៗ មានការកើនឡើង x%	% កុមារនៅតំបន់ជនបទ កុមារជួបការលំបាក និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្របានបញ្ចប់កម្រិតសិក្សានីមួយៗ	លក្ខខណ្ឌយោងការងារសម្រាប់ការសិក្សាពីការផ្គត់ផ្គង់ធនធានបានរៀបចំ	សិក្សាលើតម្រូវការធនធានដែលត្រូវការដើម្បីបង្កើត / ជួសជុលសាលាមន្ត្រីសិក្សា	# សាលារៀនថ្មីដែលកំពុងសាងសង់ / សាលាដែលមានស្រាប់កំពុងត្រូវបានជួសជុលដោយបែងចែកតាមតំបន់ជនបទនិងតំបន់ជួបការលំបាក	ការផ្តល់អាហារូបករណ៍សម្រាប់សិស្សពូកែ សិស្សមកពីគ្រួសារក្រីក្រនិងសិស្សពិការដើម្បីចូលរៀន	# សាលារៀនថ្មីដែលបានសាងសង់ / សាលារៀនដែលមានស្រាប់ត្រូវបានជួសជុល # អាហារូបករណ៍ត្រូវបានផ្តល់ជូន	នា.បស នា.អពស នា.មចទ

លទ្ធផល៥.៤.៣៖ ការបោះបង់ ការសិក្សាបានចំណុះ ជាពិសេស កុមារដែលជួបការលំបាក កុមារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ	ការកាត់បន្ថយការបោះបង់ ការសិក្សារបស់កុមារដែល ជួបការលំបាក កុមារនៅ តំបន់ដាច់ស្រយាលនិង កុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ	អត្រាបោះបង់ ការសិក្សារបស់ កុមារជាក្រុម មុខសញ្ញា (ការបោះបង់ ការសិក្សានៅ តាមជនបទឆ្នាំ សិក្សា ២០១៨- ២០១៩ សរុប = ៧%, ស្រី = ៦,១%, ប្រុស = ៧,៩% ប្រភពសន្និបាត អប់រំប្រចាំឆ្នាំ ២០២០)	បង្កើតគោល នយោបាយ ការពារកុមារ បានព្រាង និង ដាក់ពិនិត្យ ឡើងវិញ គោល នយោបាយ ស្តីពីការ ព្យាករណ៍សុវត្ថិ ភាពកុមារបាន ព្រាង និងដាក់ ពិនិត្យឡើងវិញ	បង្កើតគោល នយោបាយ ការពារកុមារ សម្រាប់កុមារ ដែលប្រឈម នឹងហានិភ័យ បំផុត គោល នយោបាយ ស្តីពីការ ព្យាករណ៍ សុវត្ថិភាពកុមារ ត្រូវបានបង្កើត	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ទិន្នន័យសិស្ស ដើម្បីជួយ អន្តរាគមន៍ដល់ កុមារដែលមាន ហានិភ័យក្នុង ការបោះបង់ការ សិក្សាបាន បង្កើតឡើង	# អន្តរាគមន៍ ដើម្បីការពារ កុមារដែល ប្រឈមមុខ បំផុតលើការ បោះបង់	ការវាយតម្លៃ % នៃការថយចុះ ការបោះបង់ ការសិក្សា # ធៀបនឹងឆ្នាំ ២០១៩	នា.បស នា.អពស នា.មចទ
--	--	---	---	--	---	--	--	---------------------------

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.៥៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ត្រូវបានកែលម្អ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗសម្រាប់
ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក។

សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ

លទ្ធផល ៥.៥	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៥.៥.១៖ ហេដ្ឋារចនា សម្ព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារគមនាគមន៍បានធ្វើឱ្យ ប្រសើរឡើង	% ការកើនឡើងនៃ # ការិយាល័យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់	# ការិយាល័យ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡានៅថ្នាក់	ការគ្រោង ប្រព័ន្ធបច្ចេក វិទ្យាព័ត៌មាន វិទ្យា និងសារ	ប្រព័ន្ធបច្ចេក វិទ្យាព័ត៌មាន វិទ្យា និងសារ គមនាគមន៍	# ការិយាល័យ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡានៅថ្នាក់	# ការិយាល័យ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡានៅថ្នាក់	# ការិយាល័យ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡានៅថ្នាក់	នា.បវព

	ក្រោមជាតិ ដែលបំពាក់ដោយ ឧបករណ៍ និងប្រព័ន្ធស្តង់ដារ	ក្រោមជាតិ បំពាក់ដោយ ឧបករណ៍ និង ប្រព័ន្ធដែល មានលក្ខណៈ ស្តង់ដារ	គមនាគមន៍ រួមបញ្ចូលគ្នា និងបណ្តាញ កំពុងរៀបចំ	រួមបញ្ចូលគ្នា និងស្ថាបត្យកម្ម បណ្តាញត្រូវ បានបង្កើត និង អនុម័ត	ក្រោមជាតិ បំពាក់ដោយ ឧបករណ៍ និង ប្រព័ន្ធដែល មានលក្ខណៈ ស្តង់ដារ	ក្រោមជាតិ បំពាក់ដោយ ឧបករណ៍ និង ប្រព័ន្ធដែល មានលក្ខណៈ ស្តង់ដារ	ក្រោមជាតិ បំពាក់ដោយ ឧបករណ៍ និង ប្រព័ន្ធដែល មានលក្ខណៈ ស្តង់ដារ	
លទ្ធផល៥.៥.២៖ សមាហរណ កម្មបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារ ទូរគមនាគមន៍ និងចំណេះដឹង និងជំនាញនៅសតវត្សរ៍ទី ២១ នៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សា	កម្មវិធីសិក្សាត្រូវបានធ្វើ ទំនើបកម្មដើម្បីបញ្ចូល ជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍និង ចំណេះដឹងជំនាញនៅ សតវត្សរ៍ទី ២១	កម្មវិធីសិក្សា មិនទាន់ត្រូវ បានធ្វើទំនើប កម្មដើម្បី បញ្ចូលជំនាញ បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មាននិង សារ ទូរគមនាគមន៍ និងចំណេះដឹង ជំនាញនៅ សតវត្សរ៍ទី ២១	ការពិនិត្យឡើង វិញលើកម្មវិធី សិក្សាកំពុង ដំណើរការ	ការពិនិត្យឡើង វិញលើកម្មវិធី សិក្សាត្រូវបាន ធ្វើនិងអនុ សាសន៍នានា ត្រូវបានពិនិត្យ និងទទួលយក	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាព សម្រាប់ # បុគ្គលិកក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បី ផលិតធនធាន អេឡិចត្រូនិក ដែលមានគុណ ភាពខ្ពស់ សម្រាប់ការ បង្រៀននិង រៀនត្រូវបាន អភិវឌ្ឍ។	សៀវភៅ ណែនាំគ្រូ បង្រៀន និង ឧបករណ៍ដើម្បី រួមបញ្ចូល គរុកោសល្យ ផ្នែកលើបច្ចេក វិទ្យាព័ត៌មាន និងសារ ទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់ការ បណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន និង ការបង្រៀននៅ មធ្យមសិក្សា ទុតិយភូមិ ត្រូវ បានអភិវឌ្ឍ	-	អគ្គអរ
លទ្ធផល៥.៥.៣៖ សមត្ថភាព គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន	ការបញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យានិងសារទូរ	គណៈគ្រប់គ្រង សាលារៀននិង	កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលដើម្បី	កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលដើម្បី	# គ្រូឧទ្ទេស ចូលរៀនក្នុង	# គ្រូឧទ្ទេស ចូលរៀនក្នុង	ការស្ទង់មតិ ដើម្បីវាស់វែង	នា.បវ នា. បស

និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ប្រើនវានុវត្តន៍ថ្មីក្នុងការសិក្សា តាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកបាន ពង្រឹង	គមនាគមន៍ ដើម្បីជំរុញការ សិក្សាតាមអេឡិចត្រូនិក សម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន នៅសាលាគរុកោសល្យនិង សាលារៀន ប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព	មន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មិនទាន់ មាននវានុវត្តន៍ ថ្មីក្នុងការសិក្សា តាមប្រព័ន្ធអេ ឡិចត្រូនិក	កែលម្អការ បណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀននៅ សាលា គរុកោសល្យ រួមបញ្ចូល បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យា និងសារ ទូរគមនាគមន៍ ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនកំពុង រៀបចំ	កែលម្អការ បណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀននៅ សាលា គរុកោសល្យ រួមបញ្ចូល បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យា និងសារ ទូរគមនាគមន៍ ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនបាន រៀបចំ	កម្មវិធីប្រើ ប្រាស់បច្ចេក វិទ្យាព័ត៌មាន វិទ្យា និងសារ ទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់ការ បង្រៀននិង រៀន	កម្មវិធីប្រើ ប្រាស់បច្ចេក វិទ្យាព័ត៌មាន វិទ្យា និងសារ ទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់ការ បង្រៀននិង រៀន	ថាគឺ (i) បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យា និងសារ ទូរគមនាគមន៍ កំពុងត្រូវបាន ប្រើប្រាស់ សម្រាប់ការ បង្រៀននិង ការរៀនសូត្រ និង (ii) ការរៀនតាម ប្រព័ន្ធអេឡិច ត្រូនិក ប្រកបដោយ នវានុវត្តន៍កំពុង កើតឡើងនៅ ក្នុងសាលារៀន និងសាលា គរុកោសល្យ កម្រិតណា	នា.មចទ
		សាលា គរុកោសល្យ មិនទាន់បញ្ចូល បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យា និងសារ គមនាគមន៍ ទៅក្នុងកម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន	កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាល សម្រាប់គណៈ គ្រប់គ្រង សាលារៀន មន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ស្តីពី ការរៀនតាម ប្រព័ន្ធអេឡិច ត្រូនិក / និង ការប្រើប្រាស់ប ច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យា	កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាល សម្រាប់គណៈ គ្រប់គ្រង សាលារៀន មន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ស្តីពី ការរៀនតាម ប្រព័ន្ធអេឡិច ត្រូនិក / និង ការប្រើប្រាស់ប ច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យា	# គណៈ គ្រប់គ្រង សាលារៀន និង # មន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានបណ្តុះ បណ្តាលលើ សិក្សាតាម ប្រព័ន្ធអេឡិច ត្រូនិក / និង ការប្រើប្រាស់ប ច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យា	# គណៈ គ្រប់គ្រង សាលារៀន និង # មន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បាន បណ្តុះប ណ្តាលលើ សិក្សាតាម ប្រព័ន្ធអេឡិច ត្រូនិក / និង ការប្រើប្រាស់ប ច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យា		

			និងសារ ទូរគមនាគមន៍ ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនកំពុង រៀបចំ	និងសារ ទូរគមនាគមន៍ ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនបាន រៀបចំ	និងសារ ទូរគមនាគមន៍ ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន	និងសារ ទូរគមនាគមន៍ ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន		
--	--	--	---	---	---	---	--	--

ផលសម្រេចទី៦៖

ផលសម្រេចទី៦៖ រង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចធានាបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។								
ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដឹកនាំអនុវត្តដំណើរការធានាគុណភាពអប់រំដោយធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលការសិក្សានិងការអធិការកិច្ចនៅតាមសាលារៀន ដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់ កម្មវិធីសិក្សាពេញលេញប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។								
លទ្ធផល៦.១៖ គណៈកម្មការ និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសវាយតម្លៃការសិក្សាមានសមត្ថភាពជំនាញ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធដើម្បីដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការអនុវត្តក្របខណ្ឌវាយតម្លៃការសិក្សា គ្រប់ កម្រិតនៅថ្នាក់ជាតិ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៦.១	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៦.១.១៖ ប្រទេស កម្ពុជាចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស លក្ខណៈអន្តរជាតិ និងថ្នាក់ តំបន់ ឧទាហរណ៍៖ កម្មវិធី អន្តរជាតិស្តីពីរង្វាយតម្លៃលទ្ធ ផលសិក្សារបស់សិស្ស ២០២២ និងរង្វាយតម្លៃលទ្ធ ផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិត បឋមនៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍	ការចូលរួមរបស់សិស្សកម្ពុជា ក្នុងការវាយតម្លៃការសិក្សា ក្នុងតំបន់និងអន្តរជាតិ ឧទាហរណ៍៖ កម្មវិធីអន្តរ ជាតិស្តីពីរង្វាយតម្លៃលទ្ធ ផលសិក្សារបស់សិស្ស ២០២២ និងរង្វាយតម្លៃលទ្ធ ផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិត	ការចូលរួមក្នុង កម្មវិធីអន្តរជាតិ ស្តីពីរង្វាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្ស សម្រាប់ប្រទេស កំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ និងរង្វាយតម្លៃ	ការពិនិត្យឡើង វិញលើការចូល រួមក្នុងកម្មវិធី អន្តរជាតិស្តីពី រង្វាយតម្លៃលទ្ធ ផលសិក្សា របស់សិស្ស សម្រាប់ប្រទេស កំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៦	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាព សម្រាប់ក្រុម បច្ចេកទេស សម្រាប់ការ វាយតម្លៃពី ខាងក្រៅបាន ផ្តួចផ្តើមបង្កើត ឡើង	សិស្សកម្ពុជា បានចូលរួមក្នុង កម្មវិធីអន្តរជាតិ ស្តីពីរង្វាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្ស ក្នុងឆ្នាំ២០២២	សិស្សកម្ពុជា បានចូលរួម រង្វាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្ស កម្រិតបឋម សិក្សានៅតំបន់ អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣	សមត្ថភាពនា. ធានាគុណភាព អប់រំត្រូវបាន អភិវឌ្ឍដើម្បី ប្រើប្រាស់ លទ្ធផលពី រង្វាយតម្លៃលទ្ធ ផលសិក្សា របស់សិស្ស កម្រិតបឋម	នា.កប្រឡ នា.ធនអ

	បឋមសិក្សានៅតំបន់អាស៊ី អាគ្នេយ៍	លទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្ស កម្រិតបឋម សិក្សានៅតំបន់ អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩	និងរង្វាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្ស កម្រិតបឋម សិក្សានៅតំបន់ អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩			សមត្ថភាពនា. ធានាគុណភាព អប់រំត្រូវបាន អភិវឌ្ឍដើម្បី ប្រើប្រាស់លទ្ធ ផលរកឃើញពី កម្មវិធីអន្តរជាតិ ស្តីពីរង្វាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្ស ២០២២ សម្រាប់ជា ព័ត៌មានក្នុង ការរៀបចំ កម្រងសំណួរ តេស្តដោយនា. ធានាគុណភាព អប់រំ	សិក្សានៅតំបន់ អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ២០២៣ ជា ព័ត៌មានក្នុងការ រៀបចំកម្រង សំណួរតេស្ត ដោយនា.ធានា គុណភាពអប់រំ	
លទ្ធផល៦.១.២៖ ការប្រឡង ថ្នាក់ជាតិថ្នាក់ទី ១២ មាន គុណភាពខ្ពស់។	ការប្រឡងថ្នាក់ជាតិថ្នាក់ទី ១២ ដែលមានគុណភាព ខ្ពស់ផ្តល់នូវការវាស់វែងត្រឹម ត្រូវ និងអាចទុកចិត្តបាននៃ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស លើកម្មវិធីសិក្សាដែលបាន គ្រោងទុក និងអនុវត្ត។	គុណភាពនៃ ការប្រឡងថ្នាក់ ទី ១២ ឆ្នាំ ២០១៩។	បានធ្វើការពិនិត្យ ឡើងវិញលើ ការប្រឡង ថ្នាក់ទី ១២។ គម្លាតសមត្ថ ភាពរបស់នា យកដ្ឋានកិច្ច ការប្រលង	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាព សម្រាប់បុគ្គ លិក DEA ដើម្បីបង្កើន គុណភាពនៃ ការប្រឡងត្រូវ	ការប្រឡងថ្នាក់ ទី ១២ ដែល មានគុណភាព ល្អជាងមុន ដើម្បីវាស់វែង លទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្សឱ្យ កាន់តែមាន	បានអនុវត្តការ ពិនិត្យឡើងវិញ លើការពង្រឹង ការប្រឡងថ្នាក់ ទី ១២ និង លទ្ធផលត្រូវ បានបង្ហាញនៅ	-	នា.កប្រឡ

			(DEA) ត្រូវបានកំណត់។	បានផ្ដើមឡើង។	ប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់កម្មវិធីសិក្សាដែលបានគ្រោងទុកនិងអនុវត្ត។	ក្នុងសន្និបាតប្រចាំឆ្នាំ។		
លទ្ធផល៦.១.៣៖ បានកែលម្អស្តង់ដារនៃការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងការសិក្សារបស់សិស្ស	ការវាយតម្លៃសិស្សឡើងថ្នាក់ទី៩ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដារ	ការប្រឡងថ្នាក់ទី៩ នៅឆ្នាំ២០១៩	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្រុងស្រុក ខណ្ឌ លើការបង្កើតកម្រងសំណួរប្រឡងសម្រាប់ថ្នាក់ទី ៩ ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដារកំពុងរៀបចំ	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុងស្រុក ខណ្ឌ លើការបង្កើតកម្រងសំណួរប្រឡងសម្រាប់ថ្នាក់ទី ៩ ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដារ	ការតម្រង់ទិសគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនលើការគ្រប់គ្រងការប្រឡងថ្នាក់ទី ៩ ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដារ	ការពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលការប្រឡងដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដារ	-	នា.អកត នា.បស នា.មចទ
	ការកែលម្អការវាយតម្លៃតាមស្តង់ដារនៅថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និង ១១ ជាភាសាខ្មែរគណិតវិទ្យានិងរូបវិទ្យាត្រូវបានបង្កើតឡើង	ការវាយតម្លៃសិស្ស ថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ នៅឆ្នាំ ២០១៩	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ក្រុមបច្ចេកទេសវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងកំពុងរៀបចំ	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ក្រុមបច្ចេកទេសវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងត្រូវបានបង្កើត	ការពង្រឹងការវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិសម្រាប់សិស្សថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ ដែលបានអភិវឌ្ឍដោយក្រុមវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុង	ពង្រឹងការវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ ដែលបានអភិវឌ្ឍដោយក្រុមវាយតម្លៃ	ការពិនិត្យឡើងវិញលើគុណភាពនៃការវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិដោយមានអនុសាសន៍សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍបន្ថែម	

					និងត្រូវបានគ្រប់គ្រង	ផ្ទៃក្នុងនិងត្រូវបានគ្រប់គ្រង	ទៀតត្រូវបានរៀបចំ	
	ការវាយតម្លៃចំណេះដឹងរបស់សិស្សក្នុងថ្នាក់រៀនដែលធ្វើឡើងដោយគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀន	យុទ្ធសាស្ត្រដែលមានចែងនៅក្នុងក្របខណ្ឌវាយតម្លៃសិស្សពីមត្តេយ្យដល់ថ្នាក់ទី១២	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ក្រុមវាយតម្លៃបច្ចេកទេសផ្ទៃក្នុងកំពុងរៀបចំ	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់ក្រុមវាយតម្លៃបច្ចេកទេសផ្ទៃក្នុង	ឧបករណ៍និងដំណើរការវាយតម្លៃការរីកចម្រើនការសិក្សារបស់សិស្សបានបង្កើតឡើងដោយក្រុមវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុង	រាជធានី ខេត្តក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គ្រូបង្រៀនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃការរីកចម្រើនការសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងសាលារៀន		
លទ្ធផល៦.២៖ អធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង ពីខាងក្រៅ និងតាមប្រធានបទ និងការធានាគុណភាព បានពង្រឹង និងបន្ស៊ីត្រានៅថ្នាក់រាជធានីខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀន និងនៅតាមគ្រឹះស្ថាន មសិក្សា។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៦.២	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភពទិន្នន័យ

លទ្ធផល៦.២.១៖ សុខដុមនីយកម្មឧបករណ៍ធ្វើអធិការកិច្ចដែលបានរៀបចំ	សុខដុមនីយកម្មឧបករណ៍អធិការកិច្ច សមាហរណកម្មឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដានសាលាកុមារមេត្រី និងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានប្រើប្រាស់ទូទាំងប្រទេស	ឧបករណ៍អធិការកិច្ចមានស្រាប់		ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍនិងការសាកល្បងឧបករណ៍អធិការកិច្ចដែលបានធ្វើសុខដុមនីយកម្ម	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងបង្កើតសម្រាប់អធិការ / ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយប្រើឧបករណ៍អធិការកិច្ចដែលបានធ្វើសុខដុមនីយកម្ម	របាយការណ៍អធិការកិច្ចសង្ខេបថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានី ខេត្ត ឆ្លុះបញ្ចាំងពីការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ដែលមានស្តង់ដា	-	នា.ធាតុអ
លទ្ធផល៦.២.២៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តអធិការកិច្ចនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	បានពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តអធិការកិច្ចនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអធិការដែលមានស្រាប់		ដូចខាងលើ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់នាយកសាលាស្តីពីស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន	ដូចខាងលើ	-	នា.ធាតុអ
លទ្ធផល៦.២.៣៖ លទ្ធផលនៃអធិការកិច្ចផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយផ្អែកលើលទ្ធផលអធិការកិច្ច	លទ្ធផលអធិការកិច្ច មិនទាន់ជាព័ត៌មានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាការបណ្តុះបណ្តាល	ឧបករណ៍ត្រួតពិនិត្យដែលមានសុខដុមនីយកម្ម (សូមមើល ៦.២.១) ដែលបានគ្រោងដើម្បីផ្តល់	ឧបករណ៍ត្រួតពិនិត្យដែលមានសុខដុមនីយកម្ម (សូមមើល ៦.២.១) ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បី	ឧបករណ៍ដែលមានសុខដុមនីយកម្មសម្រាប់អធិការកិច្ចត្រូវបានប្រើទូទាំងប្រទេស	ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ / វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដើម្បីបញ្ចូល	ការសិក្សាដើម្បីពិនិត្យមើលថាតើរបាយការណ៍អធិការកិច្ចផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា	វេជ្ជ នា.បរិ នា.ធាតុអ

		គ្រូបង្រៀន និង ការគ្រប់គ្រង សាលា	ទិន្នន័យជាក់ លាក់ ដែល បានប្រើក្នុង ការរៀបចំ កម្មវិធីសិក្សា គរុកោសល្យ និងការគ្រប់ គ្រងតាម សាលារៀន កំពុងរៀបចំ	ផ្តល់ទិន្នន័យ ជាក់លាក់ ដែលបានប្រើ ក្នុងការរៀបចំ កម្មវិធីសិក្សា គរុកោសល្យ និងការគ្រប់ គ្រងតាម សាលារៀន		លទ្ធផលអធិការ កិច្ចនៅក្នុងការ កែសម្រួល កម្មវិធីសិក្សា ការបណ្តុះ បណ្តាលគ្រូ បង្រៀន និង ការគ្រប់គ្រង សាលារៀន	ការបណ្តុះ បណ្តាលគ្រូ បង្រៀននិង គណៈគ្រប់គ្រង សាលារៀន បានបង្កើត ឡើងយ៉ាង ដូចម្តេច	
លទ្ធផល៦.២.៤៖ ពង្រឹង គុណភាព និងការទទួលស្គាល់ គុណភាពអប់រំនៅគ្រឹះស្ថាន ឧត្តមសិក្សា	ស្តង់ដារជាតិសម្រាប់ការ ទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំ នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា បានកែសម្រួល និងបទដ្ឋាន សម្រាប់ការទទួលស្គាល់ គុណភាពកម្មវិធីអប់រំត្រូវ បានបង្កើតឡើង	ស្តង់ដារជាតិ សម្រាប់ការ ទទួលស្គាល់ គុណភាពអប់រំ នៅគ្រឹះស្ថាន ឧត្តមសិក្សា ដែលមាន ស្រាប់		ការគាំទ្រផ្នែក បច្ចេកទេស ដល់អគ្គនាយក ដ្ឋានឧត្តមសិក្សា /នាយកដ្ឋាន ធានាគុណភាព អប់រំ ត្រូវបាន កៀរគរ និង កែសម្រួល ស្តង់ដារត្រូវបាន បង្កើត	កម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាល សម្រាប់អ្នក វាយតម្លៃ អ្នកសម្រប សម្រួល និង បុគ្គលិកគាំទ្រ បច្ចេកទេស របស់គណៈ កម្មការទទួល ស្គាល់គុណ ភាពអប់រំនៅ កម្ពុជាត្រូវបាន បង្កើត និងផ្តល់	ការអនុវត្ត ជាបន្តនូវក្រប ខណ្ឌធានា គុណភាព និង ទទួលស្គាល់ គុណភាពអប់រំ ដែលបានកែ សម្រួល	របាយការណ៍ វាយតម្លៃលើ ការអនុវត្តក្រប ខណ្ឌពង្រឹងការ ធានាគុណភាព អប់រំ ត្រូវបាន ផលិត	អគ្គឧស

លទ្ធផល៦.៣៖ ប្រព័ន្ធអនឡាញ/ឌីជីថល សម្រាប់ការធានាគុណភាព និងអធិការកិច្ច អាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៦.៣	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៦.៣.១៖ ផែនការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យតាមអនឡាញសម្រាប់ការទាញយកដោយខ្លួនឯងរបស់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	ទិន្នន័យការធានាគុណភាពអប់រំ និងអធិការកិច្ច បានទាញបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិត និងអាចចូលដំណើរការបាន	ទិន្នន័យមិនទាន់មានលើអ៊ីនធឺណិត	លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់គាំទ្របច្ចេកទេសត្រូវបានរៀបចំ	ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំបានកៀរគរដើម្បីគាំទ្រការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងទិន្នន័យ	៥០% នៃទិន្នន័យកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរទីតាំង	១០០% នៃទិន្នន័យកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរ និងទិន្នន័យថ្មីទាំងអស់ត្រូវបានបង្ហាញដោយស្វ័យប្រវត្តិ	របាយការណ៍វាយតម្លៃគុណភាព និងការចូលប្រើប្រាស់បានទិន្នន័យវាយតម្លៃ និងការពិនិត្យតាមដានលើអ៊ីនធឺណិត	នា.ធាតុអ
លទ្ធផល៦.៣.២៖ ការកែលម្អតំណភ្ជាប់នៅសាលារៀន និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	បានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវតំណភ្ជាប់នៅថ្នាក់ក្រុងស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	ការស្ទង់មតិអំពីការតំណភ្ជាប់ដែលមានស្រាប់នៅសាលារៀន និងថ្នាក់ក្រុងស្រុក		-	សាលារៀន ៥០% និងក្រុងស្រុក ខណ្ឌ ៧៥% មានតំណភ្ជាប់ដែលអាចទុកចិត្តបាន	-	សាលារៀន ៧៥% និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ១០០% មានតំណភ្ជាប់ដែលអាចទុកចិត្តបាន។	នា.បវេ
លទ្ធផល៦.៣.៣៖ ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈ	ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក		-	# ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់	# ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង	ការស្ទង់មតិក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដាន	នា.បវេ

គ្រប់គ្រងសាលារៀន អាចប្រើប្រាស់ទិន្នន័យអនឡាញ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងការកសាងផែនការសាលារៀន	និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន	ខណ្ឌ និងនាយកសាលាមិនអាចចូលប្រើប្រាស់ទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងរៀបចំផែនការ			ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការបង្កើតដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបានទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់តាមដាននិងរៀបចំផែនការ	ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការបង្កើតដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបានទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់តាមដាន និងរៀបចំផែនការ	ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលាពីការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់តាមដាន និងរៀបចំផែនការ	
---	------------------------	---	--	--	--	---	---	--

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ គោលការណ៍គ្រឹះ និងអភិក្រមនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គោលការណ៍គ្រឹះនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ការយល់ដឹងរួមគ្នាលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលបានបង្ហាញនៅក្នុង ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុង វិស័យអប់រំ ២០១១-២០១៤ និង ២០១៤-២០១៨ នឹងត្រូវពិនិត្យឡើងវិញ និងដាក់អនុវត្តនៅក្នុង ផែនការគោលស្តីពីការ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ដូចមានក្នុងសេចក្តីសង្ខេបខាងក្រោម៖

- ✓ “សមត្ថភាព” គឺជាមុខងាររបស់បុគ្គល ក្រុម ក្រុមការងារ ការិយាល័យ និងមន្ទីរ ស្ថាប័ននៃវិស័យអប់រំទាំង មូល និង របៀបនៃការរៀបចំចាត់ចែង ។
- ✓ “សមត្ថភាព” ទាក់ទងនឹងបរិបទ តម្រូវការ និងគោលដៅជាក់លាក់ដែលផ្លាស់ប្តូរ ហើយត្រូវបានកែតម្រូវតាម ពេលវេលា។ សមត្ថភាពគឺមានទាំងការដឹកនាំឱ្យមាន និងឆ្លើយតបទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរ។
- ✓ “ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព” គឺជាការកសាងចំណេះដឹង ការទទួលបានជំនាញ មានធនធាន ការកសាង ការផ្លាស់ ប្តូរ និងការកែតម្រូវស្ថាប័នដែលធានាឱ្យមាននិរន្តរភាព និងពិនិត្យតាមដានបរិយាកាសដែលពួកគេធ្វើប្រតិបត្តិ ការ។
- ✓ “ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព” គឺជាដំណើរការសកម្មមួយដែលគ្រប់គ្រងដោយបុគ្គល ក្រុមការងារ ឬអង្គភាពដែលជា លទ្ធផលនៃការពង្រឹងអំណាចរបស់ពួកគេ។
- ✓ “ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព” គឺជាទាមទារឱ្យមានការវិភាគដោយមានការចូលរួមពីសមត្ថភាពដែលមានទាក់ទងនឹង អ្វីដែលត្រូវការ (ឬនឹងត្រូវការនាពេលអនាគត) អនុវត្តតាមដំណើរការដែលបានគ្រោងទុកដើម្បីពង្រឹងភាព ខ្លាំង និងដោះស្រាយភាពទន់ខ្សោយ។
- ✓ “ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព” គឺជាដំណើរការសុគតស្មាញ និងរយៈពេលវែង។
- ✓ “ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព” គឺស្តង់ដេចនៅក្នុងប្រសិទ្ធភាពនៃជំនួយហិរញ្ញប្បទានដែលមានភាពប្រសើរ ឡើង។

អភិក្រមនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គោលវិធីជាច្រើនក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអាចត្រូវបានប្រើអាស្រ័យលើបរិបទ។ វិធីសាស្ត្របញ្ចូលគ្នា ដោយប្រើគោល វិធីច្រើនជាងមួយត្រូវបានគេស្គាល់កាន់តែច្បាស់នៅក្នុងស្ថានភាពនៃការរៀនសូត្រ រួមទាំង បរិបទអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ហើយវាបានបើកឱកាសថ្មីដូចជាលទ្ធភាពនៃការប្រើបច្ចេកវិទ្យាថ្មីមានកាន់តែច្រើន (សូមមើលផ្នែក ១.៦.១ គោលវិធីនានានុវត្តន៍ ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព)។

សកម្មភាពថ្មីមួយចំនួននឹងត្រូវការពេលវេលាដើម្បីរៀបចំ និងធ្វើការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការសមត្ថភាព។ សកម្មភាព ផ្សេងទៀតអាចនឹងត្រូវការការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការផ្តល់មូលនិធិដើម្បីចាប់ផ្តើម ឬផ្តល់ថវិកាបន្ថែមទៀតដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពពង្រីក កម្មវិធីដែលមានស្រាប់។ ជាឧទាហរណ៍ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសាកល្បងដែលទទួលជោគជ័យ ហើយដែលត្រូវពង្រីក

ការអនុវត្តទៅទីតាំងផ្សេងទៀត ឬត្រូវបានកែសម្រួលសម្រាប់ក្រុមអ្នកចូលរួមថ្មី។ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយចំនួនអាច តម្រូវឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសម្ភារៈធនធាន រួមមានឯកសារ និងការបង្រៀនតាមអ៊ិនធឺណែត ការបោះពុម្ពគោលការណ៍ណែនាំ និង សៀវភៅណែនាំ ឯកសារយោងសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ឬជំនាញដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ និងការស្រាវជ្រាវតាមមូល ដ្ឋាន។ សកម្មភាពខុសៗគ្នាទាំងនេះអាចត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមពាក្យ “ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព” ។

សិក្ខាសាលា និង សិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាល គឺជាគោលវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលត្រូវបានប្រើជាទូទៅបំផុត ដែល មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានយ៉ាងទូលំទូលាយ ប៉ុន្តែមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ នៅពេល សិក្ខាសាលាទាំងនេះធ្វើឡើងដោយមានអ្នកចូលរួមច្រើនៗ។ គោលវិធីនេះត្រូវបានគេសំដៅផងដែរថាជាការបណ្តុះបណ្តាល ទល់មុខគ្នា។ វិធីសាស្ត្រនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលបានកំណត់ដូចជាការបង្វិក ការបង្ហាត់បង្ហាញ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅ កន្លែងការងារគឺមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុនសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតបុគ្គល។ ការគាំទ្រនៅកន្លែងការងារក្នុងរយៈពេល យូរ ត្រូវបានបង្ហាញថាមានប្រសិទ្ធភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល ជនបទ និងតំបន់ជួបការលំបាក ឧទាហរណ៍ ការកសាងសមត្ថភាពលើការវាយតម្លៃអំណានថ្នាក់ដំបូង/ការវាយតម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង។

សកម្មភាពស្រាវជ្រាវសកម្មភាព²² ត្រូវបានអនុវត្តដោយជោគជ័យនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅកម្រិតសហគមន៍ និងស្ថាប័ន ដែល ត្រូវបានអនុវត្តទៅតាមបរិបទមូលដ្ឋាន និងស្ថានភាពជាក់លាក់។

ឧបករណ៍នៅកម្រិតស្ថាប័ន និងអង្គភាព អាចត្រូវបានផ្តល់ដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើការគ្រប់គ្រងជំនួយ ដូចជា ឧបករណ៍ដែលបានប្រើដោយនាយកដ្ឋានផែនការ នៅតាមសាលារៀន ថ្នាក់ស្រុក និងខេត្តសម្រាប់ដំណើរការរៀបចំផែនការ ប្រចាំឆ្នាំ៖ គោលការណ៍ណែនាំ គម្រោង / ទម្រង់ បញ្ជីមេ / សូចនាករ ឧបករណ៍ធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ និងអាទិភាព ឧបករណ៍គ្រប់គ្រង ទិន្នន័យ ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ ម៉ូដែលវិភាគនិងធ្វើចំណោល ផែនទីសិក្សា និងការរៀបចំផែនការខ្នាតតូច ការពិនិត្យពិនិត្យតាម ដាន និងវាយតម្លៃ និងករណីសិក្សា។

អភិប្រមូលទិន្នន័យក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គោលវិធីថ្មី និងមាននវានុវត្តន៍ ដូចជាការប្រើប្រាស់ទម្រង់អ៊ិនធឺណិតសម្រាប់ស្វ័យសិក្សា និងការសិក្សាពីចម្ងាយ ហើយថ្នាក់រៀន និងការប្រជុំក្រុមតាមអ៊ិនធឺណិត អាចត្រូវបានប្រើជាគោលវិធីក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅកន្លែងដែលសមរម្យ និងអាចធ្វើទៅបាន។ ក្នុងស្ថានភាពដែលការរៀនសូត្រទល់មុខគ្នាត្រូវបានរំខាន ដូចជាអំឡុងពេលនៃជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩ និងការរំខានផ្សេងទៀតដល់ការផ្តល់សេវាការអប់រំ ការបង្រៀននៅតាមសាលារៀនត្រូវបានជំនួសជាបណ្តោះអាសន្នដោយការ រៀនតាមអេឡិចត្រូនិច និងការរៀនពីចម្ងាយ ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុម័តនៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២០។ ដំណើរការនៃការណែនាំគោលវិធីប្រឌិតថ្មីក្នុងការរៀនសូត្រទាមទារឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពីកម្រិតគឺការក សាងសមត្ថភាពអ្នកអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាដើម្បីសម្របសម្ភារៈបង្រៀន និងរៀនទៅនឹងបច្ចេកវិទ្យា និងកម្រិតទីពីរនៃការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពនៅពេលណែនាំ គ្រូបង្រៀនឱ្យស្គាល់ចេះប្រើបច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់បង្រៀន។

²² Action research – a process of enquiry that is carried out by an individual or a group, conducted in an educational setting such as a school or classroom settings to observe students undertaking specific learning activities for example. The main purpose is to reflect on and gain better understanding of teaching and learning practices.

កត្តាលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយគោលដៅ

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទំនងជាទទួលបានជោគជ័យនៅពេលបុគ្គលម្នាក់ៗ ត្រូវបានជំរុញទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមដោយមានបំណងចង់ទទួលបាននូវជំនាញថ្មីៗ ឧទាហរណ៍ជាមួយនឹងការចែករំលែកនូវគុណតម្លៃ និងស្មារតីរួមនៃគោលបំណង និងគោលបំណង²³។ កត្តាជំរុញផ្សេងទៀតដូចជាដំណើរការជ្រើសរើសរួមមានស្វ័យជ្រើសរើស ឧទាហរណ៍ ភាពពាក់ព័ន្ធ និងឱកាសដើម្បីអនុវត្តជំនាញ និងចំណេះដឹងថ្មីៗ ការចូលរួមជាបុគ្គល ឬក្រុម ការទទួលស្គាល់ការសិក្សាតាមក្រឡា ការលើកទឹកចិត្ត និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាគន្លងឆ្ពោះទៅការឆ្លើយតបឆាប់រហ័ស។

²³ Education Strategic Plan 2019-2023 (2019) MoEYS Cambodia

ផលសម្រេចទី១៖

ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានសម្របសម្រួល និងធ្វើសុខដុមនីយកម្ម សម្រាប់កែលម្អការគ្រប់គ្រងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈប្រសើរឡើង។ គោលនយោបាយត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈការកសាងផែនការ និងហិរញ្ញប្បទានដែលមានការសម្របសម្រួលនៅតាមនាយកដ្ឋាន ក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀន និងរវាងភ្នាក់ងារទាំងអស់។
បញ្ហាស្នូល និងអាទិភាព ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការសម្របសម្រួល និងសុខដុមនីយកម្មរវាងនាយកដ្ឋាន និងក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ នីតិវិធី និងយន្តការគ្រប់គ្រងគោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ផ្តល់នូវគោលការណ៍ណែនាំនៃការបង្កើតគោលនយោបាយ ឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ ទម្រង់បង្ហាញ និងខ្លឹមសារ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និង ផែនការអប់រំនៅមានកម្រិតនៅឡើយជាពិសេសនៅថ្នាក់ស្រុក និងសាលារៀន។ អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន ពង្រឹងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍផែនការអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ រៀបចំបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំអំពីការកសាងគោលនយោបាយ និងជម្រុញឱ្យមានការផ្សព្វផ្សាយបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដល់នាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ។ ពង្រឹងយន្តការនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយសម្រាប់ការសម្របសម្រួលអន្តរនាយកដ្ឋានប្រកបដោយបរិយាបន្នដើម្បីធានាឱ្យមានការចែករំលែកនូវចំណេះដឹង ព័ត៌មាន និងជំនាញ ហើយឯកសារគោលនយោបាយមានភាពស៊ីសង្វាក់ និងមានទំនាក់ទំនងគ្នាកាន់តែច្រើន។ ណែនាំយន្តការដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់កិច្ចសហការអន្តរនាយកដ្ឋានកាន់តែរឹងមាំលើផ្នែកទំនួលខុសត្រូវរួមរវាងនាយកដ្ឋានថ្នាក់កណ្តាល (រៀបចំផែន ការពិនិត្យតាមដាន ការគ្រប់គ្រងថវិកា។ ល។) រួមទាំងបណ្តាញបទប្បញ្ញត្តិ និងការធ្វើអង្គប្រឹក្សាសម្រាប់ប្រធានបច្ចេកទេស។ កែលម្អយន្តការសម្របសម្រួលរវាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។ បង្កើតវេទិកា / ការសន្ទនាប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ដែលបង្កើតឡើងសម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងគោលនយោបាយ។

អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព

ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងគ្នារវាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ នៅថ្នាក់ជាតិទៅកម្រិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមអនុវិស័យស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ តាមរយៈប្រព័ន្ធសូហ្វវ៉ែ។

អភិវឌ្ឍផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមអនុវិស័យតាមរយៈប្រព័ន្ធសូហ្វវ៉ែ។

រៀបចំកញ្ចប់ម៉ូឌុលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលអ្នករៀបចំផែនការអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ពង្រឹងលំហូរការងារផ្នែក និងបញ្ជី²⁴ នៅគ្រប់នាយកដ្ឋាន និងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

កសាងសមត្ថភាពអង្គភាពនៅគ្រប់កម្រិតដើម្បីរៀបចំផែនការ និងកំណត់សូចនាករសម្រាប់គោលបំណងពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍។

កាត់បន្ថយវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅគ្រប់កម្រិត។

ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធ (ឯកសារហិរញ្ញវត្ថុ និងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ) ដល់គ្រប់កម្រិត។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

កសាងកម្រិតសមត្ថភាពក្នុង (i) ការរៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវ គោលនយោបាយនិង ផែនការ។ (ii) ការរៀបចំរបាយការណ៍គ្រប់គ្រង និងផែនការកម្មអប់រំ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន ជាដើម)។ (iii) ការបង្កើតម៉ូដែលវិភាគនិងធ្វើចំណោល និងហេតុវិនិច្ឆ័យវិស័យអប់រំ។ (v) ការសម្របសម្រួលម្ចាស់ជំនួយ។ (v) ជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន សម្រាប់ការធ្វើផែនការនិងការគ្រប់គ្រង និង (vi) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង កម្រិតគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។

ពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលសម្រាប់ការសម្របសម្រួលកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអន្តរក្រសួង។

ផលសម្រេចទី២៖

ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារត្រូវបានពង្រឹង និងតម្រឹមនៅគ្រប់កម្រិត។

បញ្ហាស្នូល និងអាទិភាព

វត្ថុបំណង និងចំណុចដៅនៃផែនការឆ្លើយតបប្រកបដោយសមភាព និងបរិយាបន្នគួរតែត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គួរតែធ្វើឱ្យឆ្លើយតបកាន់តែច្រើនចំពោះតម្រូវការស្ថាប័នសម្រាប់ការសម្រេចចិត្ត។

²⁴ Horizontal workflows between departments and vertical workflows down from central to school level and up from school to central level.

អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន

បង្កើតមុខងារ និងដែលមានអន្តរកម្មជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

បង្កើត/ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស និងយុទ្ធសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីទាក់ទាញគ្រូបង្រៀន ជាពិសេសផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស។

បញ្ចូលឧបករណ៍ និងបញ្ញត្តិនៃវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅក្នុងការផ្ទេរមុខងារ និងធានាថាមានប្រព័ន្ធ និងធនធានដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្ទេរមុខងារ។

បង្កើនការតំណាងរបស់ស្ត្រី ក្រុមជនជាតិភាគតិច និងជនដែលមានតម្រូវការពិសេស/ជនពិការនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធផ្តល់សេវាអប់រំ ជាពិសេសនៅថ្នាក់គ្រប់គ្រង។

អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព

ពង្រីកការសាកល្បង និងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ខេត្ត។

ពង្រឹងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីជួយដល់ការអនុវត្តជំនាញ និងចំណេះដឹង និងបង្កើនសមត្ថភាពអង្គភាព ឧ. តាមរយៈការគាំទ្រការបង្កើត និងការប្រឹក្សាបច្ចេកទេសគរុកោសល្យ។

ពង្រីកសមត្ថភាពបុគ្គលិកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់ស្រុក ដើម្បីស្រូបយកការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បង្កើនការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងលុបបំបាត់នូវឧបសគ្គចរិត (ឧទាហរណ៍ ការតម្រឹមការបែងចែកថវិកាទៅនឹងភារកិច្ចដែលបានកំណត់)។

ពង្រីកកូតាស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមការងារគ្រប់គ្រងអប់រំ។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

ពង្រឹងការផ្ទេរផ្ទេងបន្សិទ្ធារាងប្រវត្តិរូបបុគ្គលិក និងមុខតំណែងដែលមានស្រាប់។

ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាក់លាក់សម្រាប់ប្រតិបត្តិការប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅគ្រប់កម្រិត។

ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំហូរ ការតម្រង់ទិស និងការណែនាំអនុវត្តដែលមានភាពស៊ីសង្វាក់ និងសម្របសម្រួលគ្នាដល់មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ផ្តល់កម្មវិធី “អភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ” មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធនៅទូទាំងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

បង្កើនការជ្រើសរើសអ្នកជំនាញបច្ចេកទេសវិស័យអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។

បែងចែកការងារដល់បុគ្គលិកផ្នែកលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។

ផលសម្រេចទី៣៖

ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព/ ប្រសិទ្ធផល។

ប្រព័ន្ធបានពង្រឹង និងបានធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យមូលដ្ឋាន ដើម្បីជួយដល់ការផ្សព្វផ្សាយ និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីរៀបចំរបាយការណ៍ដែលមានគុណភាពខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត ។

បញ្ហាស្នូល និងអាទិភាព

ផលប៉ះពាល់នៃការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមិនសូវកើតមាន និងឧបសគ្គនៃសមត្ថភាពត្រូវបានលើកនៅថ្នាក់ស្រុក និងសាលារៀនច្រើនជាងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ/ខេត្ត។

ការបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ភាគច្រើនផ្ដោតលើព័ត៌មានដែលត្រូវការ ហើយការពន្យល់អំពីការណែនាំ និងទម្រង់ដែលត្រូវប្រើ ដោយមិនបានលើកឡើងពីមូលហេតុដែលព័ត៌មានទាំងនេះជាតម្រូវការចាំបាច់ ឬរបៀបដែលព័ត៌មានទាំងនេះអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ឡើយ។

អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន

កែលម្អសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីអនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។

ពង្រីក ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងសមាហរណកម្មប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងផ្សេងៗគ្នាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ នាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ល។)

ប្រមូលទិន្នន័យដែលបានលម្អិតពីសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្នសម្រាប់ MIS និងការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

ពង្រីកមធ្យោបាយដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងព័ត៌មានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធទិន្នន័យសាលារៀន និងប្រព័ន្ធសំណួរតាមអ៊ិនធឺណេតសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់។

អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព

កសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីធ្វើការវិភាគ និងធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

អភិវឌ្ឍមុខងារប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងបង្កើតរបាយការណ៍។

ការបង្កើនភាពច្បាស់លាស់គឺចាំបាច់អំពីសិទ្ធិអំណាច / អាណត្តិនៃនាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធ (ប្រព័ន្ធម៉ាស៊ីនមេ និងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ) សម្រាប់ចូលប្រើប្រាស់តាមអ៊ីនធឺណិត និងដោយគ្មានអ៊ីនធឺណិត។

ពង្រីកការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំដល់កម្រិតសាលារៀនជាមួយនឹងការប្រមូលទិន្នន័យប្រចាំឆ្នាំម្តង។
តម្រឹមកាលវិភាគ និងព័ត៌មានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំជាមួយនឹងព័ត៌មានដែលត្រូវការដោយនាយកដ្ឋានជំនាញសម្រាប់វឌ្ឍនភាព/ផែនការ។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

ផ្គត់ផ្គង់អ្នកអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ដែលមានជំនាញ និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ (ការសរសេរកម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យានិងសារគមនាគមន៍ ការវិភាគអាជីវកម្ម ការគ្រប់គ្រងគម្រោង ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ អ្នកស្ថិតិ អ្នកជំនាញបង្កើតរបាយការណ៍ និងអ្នកឯកទេសបង្កើតសូចនាករ)។

ពង្រឹងជំនាញអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ក្នុងការវិភាគ និងការធ្វើរបាយការណ៍ និងការសម្រេចចិត្តដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងលទ្ធផល សម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ និងសេចក្តីសម្រេច។

ផលសម្រេចទី៤៖

ផលសម្រេចទី៤៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក។

បានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលអ្នកជំនាញអប់រំដែលមានលក្ខណៈអាជីព។

បញ្ហាស្នូល និងអាទិភាព

ការពង្រឹងបន្ថែមទៀតនូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ដោយផ្អែកលើការពិនិត្យឡើងវិញលើផែនការសកម្មភាពស្តីពីផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ ២០១៩ និងអនុសាសន៍សំខាន់ៗដែលគាំទ្រដល់ការធ្វើអាទិភាពឡើងវិញសម្រាប់ការតម្រឹមកាន់តែស៊ីជម្រៅជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣៖

(i) បានបន្តសង្កត់ធ្ងន់លើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ការបន្តអភិវឌ្ឍន៍វិធីសាស្ត្រអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ការពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង និងការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិការសិក្សា និងជំនាញគរុកោសល្យ (ii) ការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌសកម្មភាព និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ២០១៩-២០២៣ និង (iii) លើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។

អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅតាមស្ថាប័ន នាយកដ្ឋាន និងបុគ្គលនីមួយៗដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើត និងប្រតិបត្តិការកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងសាលាគរុកោសល្យ។

ការតាក់តែងគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងមុនដើម្បីអនុម័ត ដោយដាក់បញ្ចូលរាប់តាំងពី ការជ្រើសរើសរហូតដល់ចូលនិវត្តន៍ - គោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនដ៏សំខាន់មួយដែលរួមបញ្ចូលគោលនយោបាយ បទបញ្ញត្តិ និងគោលការណ៍ណែនាំផ្សេងៗសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា។

ធ្វើវិសោធនកម្មគោលនយោបាយគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ ២០១៨ ឱ្យកាន់តែមានលក្ខណៈបរិយាបន្ន ផ្អែកលើគុណសម្បត្តិ និងទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងការលើកតម្កើងឋានៈគ្មានទី និងការផ្ទេរការងារ រួមទាំងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្អែកលើគុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធន៍ការងារ សកម្មភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការវាយតម្លៃការអនុវត្ត (ផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងផលសម្រេចកម្រិត មធ្យម ២.១២) ។

មូលដ្ឋានទិន្នន័យការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅថ្នាក់កណ្តាលនឹងត្រូវបានបង្កើត និងថែរក្សា។

វេទិកាបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិច និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិចនឹងត្រូវបង្កើតឡើងដើម្បីផ្តល់ឱកាសរៀន សូត្រ និងពង្រីកការផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ។

អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព

មានភាពចាំបាច់សម្រាប់អ្នកដឹកនាំនៅថ្នាក់កណ្តាលក្នុងការបង្កើតភ្នាក់ងារគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល (ការិយាល័យគ្រប់គ្រង ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ/ភ្នាក់ងារគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ) ដើម្បីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ២០១៩-២០២៣ ។

ការអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀតនៃវិធីសាស្ត្រវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ដើម្បីពង្រីកបណ្តាញគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ។

ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង តាមរយៈគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ។

កសាងសមត្ថភាពរបស់គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ដើម្បីក្លាយជាអ្នកផ្តល់ការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការនៃវិធីការចំពោះគណៈ គ្រប់គ្រងសាលារៀននិងគ្រូបង្រៀន។

កសាងសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីប្រតិបត្តិ MOOCs និងផ្តល់សេវា លើការអភិវឌ្ឍន៍វគ្គឌីជីថលដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

កម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ។

ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងប្រាស្រ័យទាក់ទង និងជំនាញភាសាសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ/ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូឧទ្ទេស គ្រូបង្រៀន និងអ្នកបច្ចេកទេសនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ។

បង្កើនគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញគរុកោសល្យ និងជំនាញស្រាវជ្រាវរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងគ្រូបង្រៀន។

សមាហរណកម្មនៃការឆ្លើយតបយេនឌ័រក្នុងវិធីសាស្ត្រគរុកោសល្យសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស និងគ្រូបង្រៀនទាំងអស់។

ផ្តួចផ្តើមកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។

ផលសម្រេចទី៥៖

ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតសាលារៀនផ្តល់នូវសេវាអប់រំប្រកបដោយ គុណភាព និងបរិយាបន្ន។ ប្រព័ន្ធនៅសាលារៀន បានពង្រឹងតាមរយៈការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនរៀបចំផែនការ និងពិនិត្យតាមដានលើការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌។
បញ្ហាស្នូល និងអាទិភាព អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ចង្អុលបង្ហាញពីតម្រូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីអនុម័តគោលនយោបាយ ក្របខ័ណ្ឌ និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ការបញ្ចូលការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងបង្កើតរូបមន្តផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់សាលារៀនដែលអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិគួរតែត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅឆ្នាំ ២០២១។ នេះគួរតែដោះស្រាយការបកស្រាយផ្សេងៗគ្នានៃដំណើរការការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដោយទីភ្នាក់ងារផ្សេងៗគ្នាតាមរយៈការបង្កើតគោលវិធីឯកភាពគ្នាមួយនៅតាមសាលារៀន និងគ្រប់ខេត្តក្រុងទាំងអស់។ បង្កើតគោលវិធីសម្របសម្រួលបន្ថែមទៀតសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនរវាងនាយកដ្ឋាននៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ឧទាហរណ៍តាមរយៈសំណើរមរបស់ពហុនាយកដ្ឋាន ។ ពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពសាលាកុមារមេត្រីក្នុងបរិបទគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ដោយការពង្រឹងក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងកម្រងសាលារៀន។ រៀបចំគោលនយោបាយ និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសុវត្ថិភាពពីគ្រោះថ្នាក់ និងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយស្តីពីការព្យាករសុវត្ថិភាពកុមារឆ្នាំ ២០២២។ ធ្វើការសិក្សាលើផែនទីសិក្សា និងអនុវត្តការពង្រីកកម្មវិធីអប់រំពហុកាសានៅសាលាមត្តេយ្យសហគមន៍សម្រាប់កុមារជនជាតិដើម។ អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងអនុវិស័យការអប់រំកុមារតូចៗ ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន ដំណើរការបង្រៀននិងរៀន និងកែលម្អការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនសម្រាប់ការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សា។ សម្រាប់ការអប់រំមធ្យមសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុនគឺត្រូវការជាចាំបាច់។ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសម្ភាររូបវន្តសម្រាប់សាលាបឋមសិក្សា ជាពិសេសសម្រាប់សាលារៀនមិនពេញកម្រិត និងជួបការលំបាក ហើយបន្តសាងសង់សាលារៀនដែលនៅជិតផ្ទះរបស់សិស្ស។

អត្រាបោះបង់ការសិក្សានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា គឺនៅខ្ពស់នៅឡើយ ហើយបញ្ហានេះអាចជួយបានតាមកម្មវិធីប្រឹក្សាអាជីព និងការណែនាំប្រព័ន្ធត្រមានទុកជាមុន (ការកំណត់អត្តសញ្ញាណអ្នករៀនយឺតសម្រាប់ការបង្រៀនបន្ថែមទៀត តាមដានការសិក្សារបស់សិស្ស និងជួយអ្នករៀនយឺត ឬសិស្សមានហានិភ័យក្នុងការបោះបង់ចោលការសិក្សា)។ ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធពង្រឹងមណ្ឌលសិក្សាពេញមួយជីវិត និងការចូលរួមរបស់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធជាមួយវិស័យឯកជន និងឧស្សាហកម្មក្នុងស្រុក។ ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់មន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ។ អភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍ដែលមានដំណើរការល្អដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការក្នុងស្រុក។

ពង្រីកវិធានការណ៍ដើម្បីបង្កើនការចុះឈ្មោះចូលរៀន វត្តមាន និងការរក្សាកុមារពីក្រុមងាយរងគ្រោះនៅកម្រិតអប់រំកុមារតូចបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា។

ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងប្រាស្រ័យទាក់ទង និងជំនាញភាសាសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ / គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូឧទ្ទេស គ្រូបង្រៀន និងអ្នកបច្ចេកទេសនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន៖ បណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកសាលា ដើម្បីជួយពង្រឹងសិទ្ធិអំណាច និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការដោះស្រាយនូវស្ថានភាពលំបាក ដូចជាការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនខ្សោយ អវត្តមានគ្រូបង្រៀន និងទំនាស់អាជីវកម្មពីខាងក្រៅ។

ផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់សិស្សរៀនពូកែ សិស្សមកពីគ្រួសារក្រីក្រ និងសិស្សពិការ។ ពង្រឹងកម្មវិធីបំប៉នសាលារៀនដើម្បីធានានិរន្តរភាពរបស់វា។

បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបច្ចេកវិទ្យានិងសារគមនាគមន៍សម្រាប់សាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ។

ផលសម្រេចទី៦៖

ផលសម្រេចទី៦៖ រង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចធានាបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដឹកនាំអនុវត្តដំណើរការធានាគុណភាពអប់រំដោយធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលការសិក្សានិងការអធិការកិច្ចនៅតាមសាលារៀន ដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាពេញលេញប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។

បញ្ហាស្នូលនិងអាទិភាព

អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន

អធិការកិច្ច៖ បច្ចុប្បន្ននេះមានការត្រួតស៊ីគ្នា/ជាន់គ្នារវាងតួនាទីពិនិត្យតាមដាន និងអធិការកិច្ចរបស់ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានី ខេត្ត និងមានតម្រូវការដើម្បីបញ្ជាក់ពីតួនាទីអធិការកិច្ច និងតួនាទីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។ ដូចគ្នានេះដែរ មានតម្រូវការចាំបាច់ដើម្បីធានាអោយ

មានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃឧបករណ៍អធិការកិច្ចសាលារៀននៅថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ស្រុក និងសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មនៃឧបករណ៍វាស់វែងសាលារៀនកុមារមេត្រី។

ក្របខ័ណ្ឌវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ប្រព័ន្ធប្រឡងថ្នាក់ជាតិទី ៩ និង ១២ ការវាយតម្លៃថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ និងការចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតអន្តរជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ ចាំបាច់ត្រូវអនុវត្ត។

នៅកម្រិតប្រព័ន្ធ ក្របខ័ណ្ឌផ្តល់ព័ត៌មានត្រលប់ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដែលបានមកពីការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឡើង ដើម្បីជូនដំណឹងដល់ការអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងការអនុវត្តវាយតម្លៃ។

អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព

នៅកម្រិតសាលារៀន បង្កើតប្រព័ន្ធផ្តល់ព័ត៌មានត្រលប់ពីរបាយការណ៍អធិការកិច្ច និងការវាយតម្លៃ ដើម្បីជូនដំណឹងដល់ការអនុវត្តការបង្រៀន និងរៀនក្នុងថ្នាក់រៀន។

នៅកម្រិតកម្រង គ្រូបង្រៀនពិភាក្សាជាទៀងទាត់អំពីការវាយតម្លៃការយល់ដឹងរបស់សិស្ស នៅក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេសប្រចាំខែ។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

អធិការកិច្ច៖ បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសាលារៀនអំពីជំនាញវិភាគដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ដើម្បីវាស់វែងការបំពេញការងារសាលារៀន ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់រៀបចំផែនការ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគឺចាំបាច់សម្រាប់អធិការសាលារៀនដើម្បីវិភាគទិន្នន័យដែលទទួលបានពីសាលារៀន និងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃរបាយការណ៍អធិការកិច្ចសាលារៀន។

ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រូវការជាចាំបាច់នៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវទាំងការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុង និងពីខាងក្រៅ ។

កំណត់សម្គាល់៖

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ទទួលស្គាល់ការងារដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយនិងលម្អិតដែលបានបញ្ចូលក្នុងផែនការគោលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០២០-២០២៤ ពីគ្រប់ភាគីទាំងអស់។ ឯកសារពេញលេញនេះ ត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រោមអធិបតីភាពរបស់ ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ណាត ប៊ុនរៀន នៅថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ រួមមានការពិពណ៌នាលម្អិតអំពីដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដែលមានការវិភាគស្ថានភាពនៃសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅកម្ពុជា អភិក្រមក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការផ្សារភ្ជាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅកម្ពុជា រចនាសម្ព័ន្ធលទ្ធផលផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ផែនការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងផែនការអនុវត្តដែលមានការចំណាយ។

ដើម្បីឱ្យផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពកាន់តែមានភាពងាយស្រួលសម្រាប់អ្នកអាន និងអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយក្នុងការចាប់បានខ្លឹមសារសំខាន់ៗបានឆាប់ នាយកដ្ឋានផែនការដោយមានការឯកភាពពីថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរៀបចំឯកសារសង្ខេបដោយយកចេញផ្នែកមួយចំនួនដូចជាដំណើរការចំណាយ តារាង និងរូបភាព ពីឯកសារដើមរបស់ផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលបានពិនិត្យឡើងវិញក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។ ដំណើរការមួយចំនួន តារាង និងរូបភាពត្រូវបានបញ្ចូលជាឧបសម្ព័ន្ធនៅក្នុងឯកសារសង្ខេបនេះ ខណៈពេលដែលផ្នែកផ្សេងទៀត ត្រូវបានយកទៅរក្សាទុកនៅកន្លែងតែមួយសម្រាប់ជាឯកសារយោងនាពេលអនាគត។ ប្រសិនបើអ្នកអានចាប់អារម្មណ៍ ហើយចង់ពិនិត្យមើលរាល់ដំណើរការ តារាង និងរូបភាព ពួកគេអាចទាក់ទងនាយកដ្ឋានផែនការ។