ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

យុទ្ធសាស្ត្រ

អនុវិស័យ

ការអប់រំមធ្យមសិក្សា

២០២១-២០៣០

ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២១

អារម្ភកថា

យុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យការអប់រំមធ្យមសិក្សា ក្នុងបរិបទ១០ឆ្នាំ ២០២១-២០៣០ កើតចេញពីឧត្តមានុវត្តន៍នៃការអនុវត្តវិមជ្ឈការអប់រំរយៈពេលបីឆ្នាំ នៃការអនុវត្តកម្មវិធីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន គាំទ្រដល់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ សម្រាប់ពន្លឿនអភិបាលកិច្ច តាមរយៈវិមជ្ឈការអំណាចទៅមូលដ្ឋាន ដើម្បីជួយឱ្យសេវាសាធារណៈបម្រើផលប្រយោជន៍ប្រសើរបំផុតសម្រាប់ប្រជាជន និងកសាងប្រទេសជាតិ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះគាំទ្រការអនុវត្តកិច្ចការចំនួន៣ នៃយុទ្ធសាស្ត្រស្នូលរបស់យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ រួមមាន៖ ១)ការធ្វើទំនើបកម្មស្ថាប័ន ២)ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារ និង ៣)ការរក្សាភាពស្អាតស្អំនៅក្នុងសេវាសាធារណៈ។

ជាងនេះទៅទៀត យុទ្ធសាស្ត្រនេះបានរួមចំណែកអនុវត្តគោលនយោបាយនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (២០១៩-២០២៣) ពោលគឺ ១)ធានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាពប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ២)ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងក៏បានគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សាដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជា ឆ្នាំ២០៣០។

ជារួម ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀនសូត្ររយៈពេលជាង២០ឆ្នាំ ក្នុងការអនុវត្តវិមជ្ឈការ ហើយយកការរៀនសូត្រនេះមកអនុវត្ត ជាមួយនឹងការបូកផ្សំការងារកំណែទម្រង់ការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ តាំងពីឆ្នាំ២០១៤ ដែលធ្វើឱ្យកិច្ចការមួយនេះមានប្រសិទ្ធភាព ដូចមានចែងលម្អិតនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពនេះ។

គោលដៅនៃការរៀបចំឯកសារនេះ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមគន្លឹះចំនួនបី ក្នុងចំណោមបញ្ហាគន្លឹះប្រាំ ដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មកម្ពុជា ២០១៥-២០២៥ គឺ៖ ១)កង្វះភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការសម្របសម្រួល និងការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងគ្រប់កម្រិត ជាពិសេសបញ្ហាធនធានមនុស្ស និងជំនាញ ២)ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានចំណេះដឹងផ្នែកបច្ចេកទេស និងជំនាញ ដែលជាអាទិភាពសំខាន់ ដើម្បីប្រែក្លាយកម្លាំងពលកម្មឱ្យមានជំនាញនិងមានសមត្ថភាពឈោងចាប់យកបច្ចេកទេស និងបច្ចេកវិទ្យាខ្ពស់ ៣)បញ្ហាទីផ្សារការងារ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដែលជាគន្លឹះធានាស្ថិរភាពទីផ្សារការងារ និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម ក៏ដូចជាការលើកកម្ពស់ផលិតភាព និងជីវភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

ម៉្យាងវិញទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់នូវចក្ខុវិស័យរបស់ខ្លួន ដោយត្រូវជំរុញកែប្រែ និងធ្វើទំនើបកម្មរចនាសម្ព័ន្ធឧស្សាហកម្មកម្ពុជា ពីឧស្សាហកម្មអតិពលកម្ម ឈានទៅឧស្សាហកម្មផ្អែកលើជំនាញត្រឹមឆ្នាំ២០២៥ តាមរយៈការតភ្ជាប់ទៅនឹងខ្សែចង្វាក់តម្លៃសកល សមាហរណកម្មទៅក្នុងបណ្តាញផលិតកម្មតំបន់ និងការអភិវឌ្ឍកន្សោមផលិតកម្មប្រទាក់ក្រឡា ទន្ទឹមនឹងការពង្រឹងភាពប្រកួតប្រជែង និងការលើកកម្ពស់ផលិតភាពឧស្សាហកម្មក្នុងស្រុក ហើយបន្តឈានទៅអភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្មទំនើប ដោយផ្អែកជាសំខាន់លើមូលដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យានិងចំណេះដឹង។ ឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មកម្ពុជា ដែលតម្រូវឱ្យមានការសម្របសម្រួល

គោលនយោបាយគាំទ្រ (រួមមាន៖ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស/បណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ការកែលម្អទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ) តាមរយៈ (ក)ការផ្សារភ្ជាប់តម្រូវការជំនាញ និងបំណិន សម្រាប់អភិវឌ្ឍសង្គមជាមួយឯកទេសសិក្សា (ខ) ការផ្តល់ជំនាញទន់បន្ថែមលើជំនាញឯកទេស។

តាមរយៈការអនុវត្តគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា បានធ្វើឱ្យមានការផ្សារភ្ជាប់រវាងអនុវិស័យពាក់ព័ន្ធ។ ដូច្នេះដើម្បីសម្រេចគោលបំណងខាងលើ គឺតម្រូវឱ្យធ្វើសុខដុមនីយកម្មរវាងអនុវិស័យមធ្យមសិក្សា និងឧត្តមសិក្សា ដោយបញ្ចូលកម្មវិធីប្រឹក្សាអាជីព កម្មវិធីសហគ្រិនភាព វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបចម្រុះ ការលើកកម្ពស់ការសិក្សា មុខវិជ្ជាស្ទែម (STEM) ការរៀបចំពិព័រណ៍វិទ្យាសាស្ត្រ និងការរៀបចំគោលនយោបាយគាំទ្រ ដើម្បីជានាសង្គតិភាពគោលនយោបាយនិងថវិកា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាសូមសំដែងនូវការកោតសរសើរដ៏ស្មោះ ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដែលបានចូលរួមគាំទ្រ និងរួមចំណែកដល់ការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យការអប់រំមធ្យមសិក្សា ២០២១-២០៣០ ឱ្យសម្រេចជាស្ថាពរ។ ក្រសួងសង្ឃឹមថាអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងបន្តគាំទ្រគ្រប់ធនធាន និងចូលរួមអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យទទួលបានលទ្ធផលជាផ្លែផ្កា ដើម្បីអនាគតរបស់កុមារ និងយុវជនកម្ពុជា និងការអភិវឌ្ឍប្រទេស។

ថ្ងៃសុក្រ [illegible] ខែ[illegible] ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

មាតិកា

ទំព័រ

ជំពូក១ ៖ សេចក្តីផ្តើម 1

ជំពូក២៖ ចក្ខុវិស័យការអប់រំមធ្យមសិក្សា 4

ជំពូក៣៖ ប្រព័ន្ធផ្តល់លទ្ធភាពអនុវត្តកំណត់ព្រំដែនអំណាចដើម្បីអនុវត្តកិច្ចការត្រូវធ្វើ 8

ក. អំពីរចនាសម្ព័ន្ធ 8

១. អនុវិស័យ 8

២. រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ 8

៣. រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងតំបន់ 9

៤. គំរូរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងការិយាល័យ 9

ង. ស្តង់ដាសហគមន៍សាលារៀន 13

ច. ការវាយតម្លៃស្តង់ដាសាលាមធ្យមសិក្សា 17

ជំពូក៤ ៖ ប្រព័ន្ធផ្តល់អំណាចធានា សម្រេចផលសម្រេចដើម្បី កសាងគណនេយ្យភាព 28

ក. ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល 28

ខ. ការពិនិត្យតាមដាននិងការរាយការណ៍ផ្អែកលើលទ្ធផល 32

គ. ការធ្វើកម្មវិធីវិនិយោគ និងផែនការអនុវត្ត 32

ឃ. ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស 44

ជំពូក៥ ៖ ប្រព័ន្ធផ្តល់ថាមពលការងារកសាងនិងរក្សាគុណតម្លៃដើម្បីធានានិរន្តរភាព 47

ក. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងារមន្ត្រី 47

ខ. ការវាយតម្លៃការងារមន្ត្រី 53

ជំពូក១
សេចក្តីផ្តើម

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ បានកំណត់ទិសដៅធ្វើឱ្យប្រទេសកម្ពុជាឈានទៅសម្រេចបានឋានៈ ជាប្រទេសចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ ២០៣០ និង ជាប្រទេសចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។ ដោយហេតុនេះហើយ បានជាការកសាងធនធានមនុស្សត្រូវបានចាត់ទុកជា យុទ្ធសាស្ត្រទីមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រការអប់រំមធ្យមសិក្សានេះក្នុងគោលបំណងអនុវត្តនូវការកំណត់ទិសខាងលើ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងផ្តល់លទ្ធភាពដល់សិស្សមធ្យមសិក្សាភាគច្រើនទទួលបានសមត្ថភាពបញ្ញាមានកម្រិតល្អប្រសើរ និងល្អ សមត្ថភាពបំណិនរកចំណូល និងសមត្ថភាពចិត្តសង្គម ដែលនៅពេលអនាគត គេនឹងអាចមានលទ្ធភាពបន្តការរៀនសូត្រនៅឧត្តមសិក្សា ឬ អាចចូលទៅក្នុងទីផ្សារការងារ ហើយក៏នឹងអាចចាកចេញ ពីភាពក្រីក្របាន។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបញ្ជាក់ច្បាស់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំថា គុណភាពអប់រំ ជាអាទិភាពតែមួយគត់ ដែលក្រសួងនឹងត្រូវចំណាយថាមពល និងធនធានកែលម្អគុណភាពសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។ នៅពេលដែលគុណភាពសិក្សារបស់សិស្សកើនឡើង នោះនឹងទាញការចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សាកើនឡើងផងដែរ។ ដូចនេះក្រសួងនឹងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រដែលមានភាពជាក់ស្តែង និងដែលអាចអនុវត្តបានដើម្បីផ្សារភ្ជាប់គ្នារវាងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួង ទៅនឹងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានគ្រូបង្រៀន និងមន្ត្រីអប់រំ ជាមួយនឹងការផ្លាស់ប្តូរឱ្យមានការរីកចម្រើននៅសាលារៀននិងការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។ ការអនុវត្តបែបនេះនឹងមានចែងនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រការអប់រំមធ្យមសិក្សា រួមផ្សំជាមួយសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិយុទ្ធសាស្ត្រសហគមន៍សាលារៀន និងផែនការសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពអនុវិស័យមធ្យមសិក្សា ដែលនឹងនាំឱ្យអនុវិស័យអាចសម្រេចបាននូវវត្ថុបំណងគោលនយោបាយ កែលម្អគុណភាពមធ្យមសិក្សា និងការកសាងសមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងអនុវិស័យ ដែលជាវត្ថុបំណងមានចែងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៩-២០២៣។ ដើម្បីអាចសម្រេចបាននូវវត្ថុបំណងគោលនយោបាយទាំងពីរ អនុវិស័យការអប់រំមធ្យមសិក្សា ត្រូវដោះស្រាយនូវចំណោទទាំងនេះ គឺ ១) ការផ្តល់ធាតុចូលដល់សាលាមធ្យមសិក្សា ២) ការកែលម្អគុណភាពមធ្យមសិក្សា ៣) ការកែលម្អសមធម៌នៅមធ្យមសិក្សា និង ៤) ការជួយសិស្សមធ្យមសិក្សាត្រៀមចូលរៀននៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ឬ ចូលក្នុងទីផ្សារការងារ។

ការដោះស្រាយចំណោទនៃការចូលរៀន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានប្រឹងប្រែងបង្កើនការចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សា ពិសេសនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។ ការកើនឡើងការចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ បានកើនឡើងពី ៥៥,១០ភាគរយ ដល់៦០,៧០ភាគរយ និងសម្រាប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិពី ២៥,៣ ភាគរយ ដល់៣២,២០ ភាគរយ នៅចន្លោះឆ្នាំ ២០១៤ ដល់ ២០២០។ ការចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សាពិសេស មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅមានគម្លាតច្រើនបើធៀបជាមួយប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់។ អនុវិស័យអប់រំមធ្យមសិក្សា នឹងប្រើយុទ្ធសាស្ត្រដែលមានចែងក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះសម្រាប់បង្កើនការចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សា។ មូលហេតុសំខាន់ដែលនឹងអាចបង្កើនការចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សាបានគឺ ការកែលម្អគុណភាពសិក្សារបស់សិស្សទាំងលើសមត្ថភាពបញ្ញា និងសមត្ថភាពបំណិនរកចំណូល។ ប្រសិនបើមាតាបិតានិងសិស្សនៅបឋមសិក្សាឃើញជាក់ស្តែងថា សិស្សដែលបានសិក្សានៅមធ្យមសិក្សារៀនចេះទាំងសមត្ថភាពបញ្ញា និងមានសមត្ថភាពរកចំណូលបាន នោះមាតាបិតានឹងប្រឹងប្រែងអស់លទ្ធភាពឱ្យ

កូនបានចូលរៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សា។ អ្វីដែលក្រសួងនឹងត្រូវផ្ដោតដើម្បីទទួលនូវបរិមាណសិស្សកើនឡើង បន្ថែមលើការកែលម្អគុណភាពគឺ ការផ្ដល់ធាតុចូលមានគុណភាពសំខាន់ៗដូចជា បន្ទប់រៀន បន្ទប់និងឧបករណ៍ពិសោធន៍ បន្ទប់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន បណ្ណាល័យ និងឧបករណ៍ព័ត៌មានមានវិទ្យា កុំព្យូទ័រសម្រាប់បង្រៀន និងរៀនឌីជីថល គ្រូបង្រៀន នាយករង និងនាយកសាលារៀន ដែលបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលពីគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលដែលមានស្ដង់ដាជាដើម។

ការដោះស្រាយចំណោទពីប្រសិទ្ធភាពសិក្សារបស់សិស្ស ការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិបង្ហាញថាកម្រិតលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅទាប។ លទ្ធផលពីការធ្វើតេស្តថ្នាក់ជាតិសិស្សថ្នាក់ទី១១ បង្ហាញថាបរិមាណសិស្សលើ៧០ ភាគរយ មានសមត្ថភាពទាបជាងសមត្ថភាពកម្រិតមូលដ្ឋានលើមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា និងស្មើតែ៦០ ភាគរយ មានសមត្ថភាពទាបលើការសរសេរភាសាខ្មែរ។ សិស្សមានសមត្ថភាពទាបមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យានិងសរសេរភាសាខ្មែរ មិនអាចរៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រពិតដូចជា រូបវិទ្យា គីមីវិទ្យា ជីវវិទ្យាបានទេ។ ដូចគ្នានេះដែរ សិស្សក៏មិនអាចរៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រសង្គមបានដែរ។ ដើម្បីដោះស្រាយចំណោទពាក់ព័ន្ធនឹងប្រសិទ្ធភាពសិក្សារបស់សិស្ស សាកលលោកបានប្រាប់នូវពិសោធន៍មួយចំនួនដូចជា ១) ត្រូវអនុវត្តវិមជ្ឈការអប់រំ តាមរយៈការផ្ដល់អំណាចដល់សាលារៀន និងសហគមន៍ ២) ការផ្សារភ្ជាប់សាកលវិទ្យាល័យជាមួយសាលារៀនក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង ៣) ការផ្ដោតលើការធ្វើឱ្យថ្នាក់រៀនមានដំណើរការ តាមរយៈការធ្វើផែនការ ដែលផ្ដល់លទ្ធភាពដល់គ្រូបង្រៀននិងសិស្សក្នុងការអនុវត្តការបង្រៀននិងរៀនផ្ដោតលើមេរៀននីមួយៗ ហើយលទ្ធភាពទាំងនេះគឺ ការធ្វើឱ្យមានការផ្សារភ្ជាប់គ្នារវាងវត្ថុបំណងមេរៀន សំណុំសំណួរតេស្តស្តង់ដាតាមកម្រិតសំណួរតេស្តអន្តរជាតិសម្រាប់មេរៀន (មាននៅក្នុងឌីជីថល) សន្លឹកកិច្ចការសិក្សារបស់សិស្សតាមកម្រិតសំណួរតេស្តស្តង់ដា មេរៀនពីសៀវភៅសិក្សាគោល ការណែនាំពីវិធីបង្រៀនមេរៀន សម្រាប់គ្រូបង្រៀន។ល។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុវត្តកិច្ចការទាំងបីខាងលើនេះរយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងមក ហើយធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលវិជ្ជមាន ទាំងលើដំណើរការសាលារៀនបំពេញបាននូវស្តង់ដាសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ទាំងដំណើរការធ្វើតេស្តស្តង់ដា ទាំងដំណើរការបង្រៀន និងរៀន ដែលធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកើនឡើង ហើយបរិមាណសិស្សធ្លាក់បានថយចុះយ៉ាងច្រើន។ ព្រមជាមួយគ្នានោះ សហគមន៍និងរដ្ឋអំណាចមូលដ្ឋានបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយសាលារៀន។ បើទោះបីជាមានការប្រែប្រួលវិជ្ជមានទាំងនេះក៏ដោយ សហគមន៍មានការប្តេជ្ញាចិត្តជាមួយសាលារៀន បន្តធ្វើកិច្ចការនេះ ដើម្បីសិស្សសាងសង់សមត្ថភាពរៀនមុខវិជ្ជាបានល្អប្រសើរនិងល្អ សមត្ថភាពបំណិនកសិកម្មឬបច្ចេកទេសសម្រាប់រកចំណូល និងសមត្ថភាពចិត្តសង្គមសម្រាប់កសាងខ្លួននិងគ្រួសាររស់មានសុខមាលភាព។

ចំណោទក្នុងការកែលម្អសមធម៌អប់រំមធ្យមសិក្សានៅមានដូចជា សមធម៌សម្រាប់សិស្សក្រីក្រ យុវជនគ្រួសារយ៉ាប់យ៉ឺន ពិសេសជនជាតិ យេនឌ័រ ពិការភាព ។ល។ ក្រសួងបន្តអនុវត្តវិមជ្ឈការអប់រំក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ ជាមួយនឹងការផ្ដល់ធាតុចូលជាតម្រូវការដល់សិស្សទាំងអស់។ អាហារូបករណ៍ថ្នាក់ជាតិនិងត្រូវអនុវត្តបន្ត រួមជាមួយការជួយដល់សាលារៀនអប់រំពិសេស និងការអនុវត្តសុខភាពសិក្សាសិស្សនៅតាមសាលារៀនតាមបរិបទមាននិរន្តរភាពនៅសហគមន៍សាលារៀន។ ក្រសួងអប់រំនឹងវិនិយោគលើ ការបង្រៀន និងរៀនតាមបែបឌីជីថល ព្រោះថាកិច្ចការនេះជាវិធីសាស្ត្រមួយជួយដល់ការកែលម្អការអប់រំមានសមធម៌សម្រាប់សិស្សដែលជួបប្រទះ ការលំបាក។

ចំណោទនៃការបន្តការសិក្សានៅឧត្តមសិក្សានៅតែបន្ត ព្រោះថាការចូលរៀននៅឧត្តមសិក្សាបច្ចុប្បន្នមានតែ១០ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។ មូលហេតុនាំឱ្យមានការចូលរៀនទាបនេះមាន ១) សមត្ថភាពសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាទាបដែលសិស្សពិបាកនឹងរៀននៅឧត្តមសិក្សាបាន និង២) បញ្ហាកង្វះហិរញ្ញវត្ថុ។ សម្រាប់មូលហេតុគុណភាពនឹងត្រូវដោះស្រាយបានដូចមានលើកឡើងខាងលើ តែត្រូវដោះស្រាយនៅទីនេះនូវបញ្ហា កង្វះហិរញ្ញវត្ថុ ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានឹងបន្តរៀបចំគម្រោងវិនិយោគ ផ្សារភ្ជាប់គ្នារវាងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាជាមួយសាលាមធ្យមសិក្សា ដើម្បីបង្រៀនបំណិនកសិកម្ម និងបច្ចេកទេសដល់សិស្សសាលាមធ្យមសិក្សា។ ពេលសិក្សានិងអនុវត្តបំណិននេះ សិស្សនឹងត្រូវរៀនតាមរបៀបចម្រុះមុខវិជ្ជា រួមជាមួយការរកចំណូល និងសន្សំប្រាក់សម្រាប់ចូលរៀននៅឧត្តមសិក្សា។ ការអនុវត្តបំណិនរកចំណូលនេះមានចែងនៅក្នុងសៀវភៅប្រតិបត្តិយុទ្ធសាស្ត្រសហគមន៍សាលារៀន ដែលជាសៀវភៅកែលម្អថ្មីដោយសារបានពិសោធន៍រៀនសូត្រពីការអនុវត្តសៀវភៅប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ យុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យអប់រំមធ្យមសិក្សានឹងរៀបចំឡើងបន្សីគ្នាជាមួយយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យឧត្តមសិក្សា ដើម្បីឱ្យអនុវិស័យទាំងពីរសហការ និងសហប្រតិបត្តិការជាមួយគ្នា។

ការធ្វើឱ្យខ្លួនជាមន្ត្រីក្លាយជាមនុស្សថ្មី តែអ្វីដែលមានតម្លៃបន្ថែមពីកិច្ចការត្រូវធ្វើខាងលើគឺ មន្ត្រីម្នាក់ត្រូវរៀនសូត្រក្លាយជាមនុស្សថ្មីដែលស្របគ្នាជាមួយនឹងការធ្វើកិច្ចការតាមរបត់ថ្មី។ មន្ត្រីត្រូវរៀនស្វែងស្គាល់ការពិតពីខ្លួនឯង តាមរយៈការគិតយ៉ាងសាមញ្ញថា បើធ្វើកិច្ចការមួយត្រូវតែទទួលបាននូវលទ្ធផលមួយ។ លទ្ធផលដែលបង្ហាញថា សាលារៀនមានការប្រែប្រួល ថ្នាក់រៀនមានការប្រែប្រួល សិស្សចូលរៀនកើនឡើង បន្តការសិក្សារហូតចប់ភូមិសិក្សា រៀនទទួលបាននូវសមត្ថភាពបញ្ញា ចិត្តសង្គម និងបច្ចេកទេសសម្រាប់រកចំណូល។ សូមចៀសវាងនូវ អត្តចរិត មិនរវល់ធ្វើដឹងចោល។ ប្រសិនបើមន្ត្រីម្នាក់ៗនៅបន្តធ្វើកិច្ចការដែលមិនទទួលបានលទ្ធផល តែបានត្រឹមទទួលបាននូវក្រដាសបោះពុម្ពនោះគឺជាការខាតបង់ទាំងមូលនិធិ និងពេលវេលាហើយ។ ចំណោទតែមួយគត់ដែលមន្ត្រីម្នាក់ៗត្រូវស្វែងរកចម្លើយគឺ តើបុគ្គលម្នាក់ៗត្រូវចំណាយ ថវិការដ្ឋប្រចាំឆ្នាំជាង១០ ភាគរយ ដែលមិនមែនជា បៀវត្សរ៍ តាមរបៀបយ៉ាងណាដើម្បីធ្វើឱ្យការចំណាយ បៀវត្សរ៍ជាង៨០ ភាគរយ មានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល ព្រមជាមួយគ្នានូវការអភិវឌ្ឍ ដែលមាននិរន្តរភាពកសាងបាននូវធនធានមនុស្សសម្រាប់ប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់បាន។

ជាចម្លើយសរុប ដើម្បីដោះស្រាយចំណោទខាងលើ ក្រសួងអប់រំបានរៀបចំសៀវភៅប្រតិបត្តិ យុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យអប់រំមធ្យមសិក្សានេះ។ គោលបំណងនិងកិច្ចការដែលមានកំណត់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុ-កោណដំណាក់ការទី៤ វត្ថុបំណងនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ ត្រូវបានយកជាក្របខ័ណ្ឌក្នុងការកសាងយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យនេះ។ ខ្លឹមសារយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យអប់រំមធ្យមសិក្សាមានបួនធំៗគឺ ១) ចក្ខុវិស័យអនុវិស័យជាការកំណត់កិច្ចការត្រូវធ្វើ ដែលមានខ្លឹមសារតូចៗដូចជា បេសកកម្ម គោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ និងការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌អង្គភាព និងគុណតម្លៃ ២) ផ្តល់លទ្ធភាពអនុវត្តកិច្ចការត្រូវធ្វើ ដល់អនុវិស័យដែលមានខ្លឹមសារតូចៗដូចជា រចនាសម្ព័ន្ធ តួនាទីនិងភារៈកិច្ច ស្តង់ដាសហគមន៍សាលារៀន និងការវាយតម្លៃ ៣) ផ្តល់អំណាចដើម្បីសម្រេចលទ្ធផល ដែលមានខ្លឹមសារតូចៗដូចជា តារាងក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផលរយៈពេល១០ឆ្នាំ ការកសាងធនធានមនុស្ស ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងការកសាងកម្មវិធីវិនិយោគ និង ៤) ផ្តល់ថាមពលធ្វើការងារដល់មន្ត្រី ដែលមានខ្លឹមសារតូចៗដូចជា ការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងាររបស់មន្ត្រី ការផ្តល់រង្វាន់ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព ការដឹកនាំផ្អែកលើលទ្ធផល និងនិរន្តរភាពអនុវិស័យ។

ជំពូក២
ចក្ខុវិស័យការអប់រំមធ្យមសិក្សា

ចក្ខុវិស័យអប់រំមធ្យមសិក្សាផ្តោតលើ កិច្ចការដែលជាតួនាទីអនុវិស័យត្រូវធ្វើ (បេសកកម្ម) តួលេខកំណត់នូវភាពជោគជ័យនៃបេសកកម្មអនុវិស័យក្នុងរយៈពេលមួយកំណត់ (គោលបំណង) ជម្រើសប្រសើរបំផុតត្រូវអនុវត្តដើម្បីសម្រេចគោលបំណង(យុទ្ធសាស្រ្ត) របៀបដែលអង្គភាពត្រូវដំណើរការតាមបែបរិមជ្ឈការ (វប្បធម៌អង្គភាព) និងគុណតម្លៃដែលគ្រប់ថ្នាក់ដឹកនាំ ថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងមន្រ្តីមានជំនឿថាជាគំនិតល្អដែលត្រូវប្រតិបត្តិតាម។

១. បេសកកម្មអនុវិស័យ

(១) បង្កើនការចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សា

(២) ជួយសិស្សរៀនមានសមត្ថភាពបញ្ញាល្អប្រសើរនិងល្អ រៀនចប់មធ្យមសិក្សា រកចំណូលបានសមរម្យ និងអាចបន្តទៅរៀននៅឧត្តមសិក្សាបាន។

២. គោលបំណង

(១) បង្កើនការចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សាដល់ ៧៦ ភាគរយ មុនឆ្នាំ២០៣០

(២) ជួយសិស្សរៀនមានសមត្ថភាព ល្អប្រសើរនិងល្អ ៨០ ភាគរយ មុនឆ្នាំ២០៣០

៣. សូចនាករផលសម្រេចអនុវិស័យ

(១) ភាគរយសិស្សចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សា (៧៦ ភាគរយ) មុនឆ្នាំ២០៣០

(២) ភាគរយសិស្សរៀនមានសមត្ថភាពល្អនិងល្អប្រសើរ (៨០ ភាគរយ) មុនឆ្នាំ២០៣០ សូចនាករផលសម្រេច

(៣) សូចនាករគន្លឹះនាំសម្រេច សូចនាករផលសម្រេច

(៤) ចំនួនសាលាមធ្យមសិក្សាបំពេញបានស្តង់ដាអប្បបរមាស្តង់ដាសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព

(៥) ចំនួនគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានរៀបចប់វគ្គបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងគុណវុឌ្ឍិគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

(៦) ចំនួនសាលារៀនដែលថ្នាក់រៀនទាំងអស់អនុវត្តផែនការបង្រៀនជួយសិស្សរៀនទាន់កម្មវិធីសិក្សា

៤. យុទ្ធសាស្រ្ត និងការផ្លាស់ប្តូរ

(១) ផ្តល់ស្វ័យភាពរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុដល់សហគមន៍សាលារៀន។ យុទ្ធសាស្រ្តនេះនាំឱ្យសហគមន៍សាលារៀនក្លាយជាម្ចាស់សាលារៀន មានអំណាចសម្រេចចិត្តដោះស្រាយបញ្ហាទាន់ពេលវេលា និងចូលរួមគ្រប់ប្រភេទធនធានសម្រាប់អភិវឌ្ឍសាលារៀន។

(២) សហការជាមួយមហាវិទ្យាល័យអប់រំនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលធានាថាថ្នាក់រៀនមានដំណើរការសម្រាប់ការសិក្សាសិស្សម្នាក់ៗ។ យុទ្ធសាស្ត្រផ្សារភ្ជាប់គោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ជាមួយការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងនាំទៅរកការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមាននៅសាលារៀននិងថ្នាក់រៀន។

(៣) អនុវត្តកម្មវិធីបំណិនរកចំណូលដើម្បីធានាឱ្យសិស្សរៀនមានសមត្ថភាពសម្រាប់ជីវិត រកចំណូល និងការសិក្សានៅឧត្តមសិក្សា។ យុទ្ធសាស្ត្រនាំសិស្សរៀនមានការរីករាយ កសាងបាន សមត្ថភាពបញ្ញាឬមុខវិជ្ជា ចិត្តសង្គម និងសមត្ថភាពរកចំណូល។

(៤) បង្កើតនិងអនុវត្តកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងសង្គម និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀននិងនាយកសាលារៀន។ យុទ្ធសាស្ត្រនាំសាលារៀនកសាងបាននូវទឹកចិត្តធ្វើការងាររបស់មន្ត្រី នាំមន្ត្រីអនុវត្តបាននូវការរៀនសូត្រជាប់ជាប្រចាំនិងការពារសិស្សនិងគ្រួសារសិស្ស និងមន្ត្រីចៀសផុតពីភាពក្រីក្រ។

(៥) បង្កើតកម្មវិធីប្រកួតប្រជែងសមត្ថភាពសិស្សសាលារដ្ឋ និងសាលាឯកជន។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះនាំឱ្យសាលារដ្ឋ និងសាលាឯកជនប្រឹងប្រែងកែលម្អគុណភាពបង្រៀននិងរៀន បើពុំដូច្នោះទេសាលារៀននឹងឈានទៅដល់ដំណាក់កាលគ្មានសិស្សចូលរៀន។ ចំពោះសាលារៀនឯកជនដែលខ្សោយ ការប្រឹងប្រែងនេះគឺការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនឯកជនឱ្យរៀនសូត្រពីកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននិងគណៈ គ្រប់គ្រងសាលារៀនដូចជាសាលារដ្ឋដែរ។

៦. ល្បិចអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ

យុទ្ធសាស្ត្រ	ល្បិចឬរបៀបអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ
ផ្តល់ស្វ័យភាពរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុដល់សាលារៀនសហគមន៍	១. រៀបចំនូវការធានាគុណភាព លើដំណើរការរដ្ឋបាល សេវា និងប្រព័ន្ធ
	២. អនុវត្តការវាយតម្លៃគុណភាពសាលារៀន លើដំណើរការរដ្ឋបាល សេវា និងប្រព័ន្ធ
	៣. បង្ហាញគណនេយ្យភាព ជាភស្តុតាងពីគុណភាព
សហការណ៍ជាមួយមហាវិទ្យាល័យអប់រំនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលធានាថាថ្នាក់រៀនមានដំណើរការសម្រាប់ការសិក្សា	១. កែសម្រួលកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់ការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន
	២. កម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិត្រូវតែផ្តោតជាអាទិភាពលើការដឹកដៃគ្រូធ្វើការអនុវត្តដើម្បីសម្រេចស្តង់ដាទី២ ការធ្វើឱ្យថ្នាក់រៀនមានដំណើរការសម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀននៃសិស្សម្នាក់ៗ
	៣. ការបញ្ចប់ការសិក្សាគឺមានលក្ខខណ្ឌថាស្តង់ដាទី២ គឺសម្រេចបាននូវពិន្ទុអប្បបរមានៃស្តង់ដា

របស់សិស្ស ម្នាក់ៗ	
អនុវត្តកម្មវិធីបំណិនរកចំណូលធានាសិស្សរៀនមានសមត្ថភាពសម្រាប់ជីវិត រកចំណូល និងការសិក្សានៅមហាវិទ្យាល័យ	១. សហការការណ៍ជាមួយសាកលវិទ្យាល័យឯកទេសកសិកម្មនិងបច្ចេកទេសរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីបំណិនរកចំណូលនៅសាលារៀន និងតាមផ្ទះសិស្ស
	២. ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃកម្មវិធីធានាថាកម្មវិធីបំពេញបាននូវស្តង់ដាកម្មវិធី
	៣. ផ្តល់ការឧបត្ថម្ភដល់គ្រូបង្រៀន សិស្ស គណៈគ្រប់គ្រង និងរក្សាមូលនិធិសម្រាប់ការពង្រីកកម្មវិធី
បង្កើតនិងអនុវត្តកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងសង្គម និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀននិងនាយកសាលារៀន	១. ពិភាក្សាជាមួយគ្រូបង្រៀន សិស្ស និងមាតាបិតាពីការរៀបចំនិងអនុវត្តកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងសង្គមនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំរបស់គ្រូបង្រៀននិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន
	២. អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងារសម្រាប់គ្រូបង្រៀននិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន
	៣. ផ្តល់ប្រាក់កម្ចីដល់សិស្សដើម្បីរៀននៅឧត្តមសិក្សា
បង្កើតកម្មវិធីប្រកួតប្រជែងសមត្ថភាពសិស្សសាលារដ្ឋ និងសាលាឯកជន	១. រៀបចំការប្រកួតប្រជែងជាប់ជាប្រចាំនៅក្នុងសាលារៀន ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពរៀនសូត្រកម្រិតសាលារៀន
	២. រៀបចំការប្រកួតប្រជែងជាប់ជាប្រចាំរវាងសាលារដ្ឋនិងសាលារដ្ឋ ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពរៀនសូត្រកម្រិតរាជធានីឬខេត្ត និងប្រទេស
	៣. រៀបចំការប្រកួតប្រជែងជាប់ជាប្រចាំរវាងសាលារដ្ឋនិងសាលាឯកជន ដើម្បីកែលម្អគុណភាពនិងបង្កើនសមត្ថភាពរៀនសូត្រនៃសិស្សសាលាឯកជន

៧. វប្បធម៌អង្គភាព

វប្បធម៌អង្គភាពជារបៀបធ្វើការងារក្នុងអនុវិស័យ ពោលគឺ ជាវប្បធម៌ធ្វើការតាមបែបវិមជ្ឈការ ផ្តោតលើលទ្ធផល និងស្តង់ដា។ ខាងក្រោមនេះជាទិដ្ឋភាពវប្បធម៌ជារួមដែលអនុវិស័យបានកំណត់សម្រាប់អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ៖

១) រចនាសម្ព័ន្ធមានគម្លាតអំណាចទាប

២) អនុវត្តការងារមានស្តង់ដា និងសុវត្ថិភាពការងារ

៣) កសាងនិងរក្សាប្រយោជន៍រួម

៤) កសាងនិងរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយមនុស្សនិងគុណភាពជីវិត

៥) គោរពទំនៀមទម្លាប់ ឬ ផ្តោតការងាររយៈពេលវែងនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ

៨. គុណតម្លៃ

ជាជំនឿរបស់មន្ត្រីថាខាងក្រោមនេះសុទ្ធតែជាគំនិតល្អដែលមន្ត្រីបានព្រមព្រៀងគ្នាអនុវត្តក្នុងរយៈពេលយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ហើយគំនិតល្អទាំងនេះនឹងក្លាយទៅជាគុណតម្លៃរបស់អនុវិស័យហើយ៖

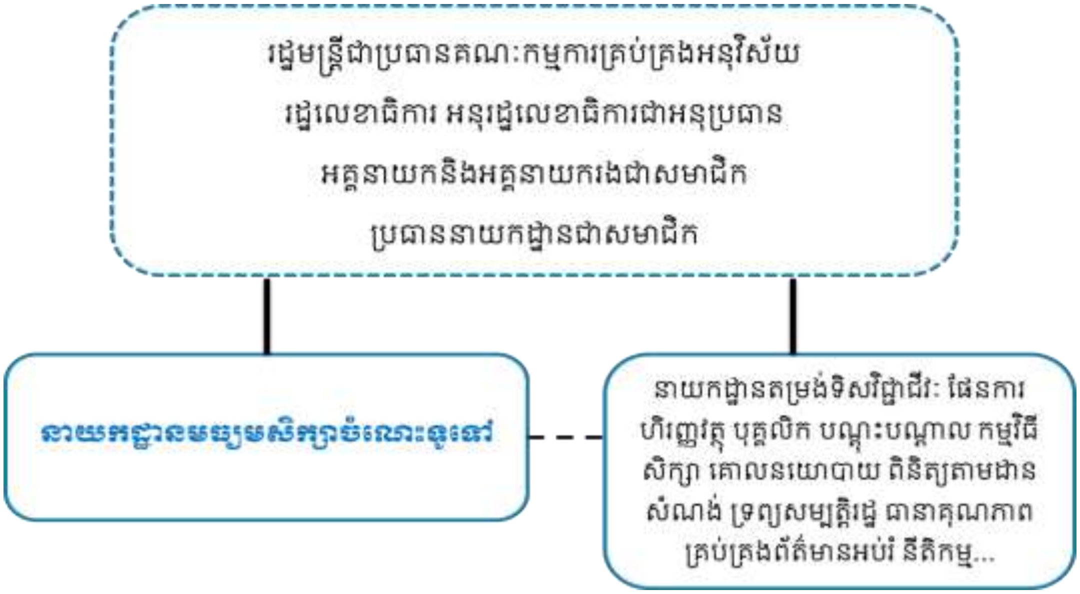
- ផ្តោតលើលទ្ធផល សិស្សរៀនចេះ និងប្រយោជន៍រួម
- សុច្ចរិតភាព ជួយនាយកសាលានិងគ្រូបង្រៀន
- គោរពវិន័យនិងវិជ្ជាជីវៈ ទទួលខុសត្រូវ សីលធម៌រៀនសូត្ររហូត គណនេយ្យភាព
- តម្លាភាព ភាពស្មោះត្រង់
- ធ្វើការជាក្រុម ចែករំលែកពិសោធន៍ គោរពគ្នា សហប្រតិបត្តិការ។

ជំពូក៣
ប្រព័ន្ធផ្តល់លទ្ធភាពអនុវត្តកំណត់ព្រំដែនអំណាចដើម្បីអនុវត្តកិច្ចការគ្រូវធ្វើ

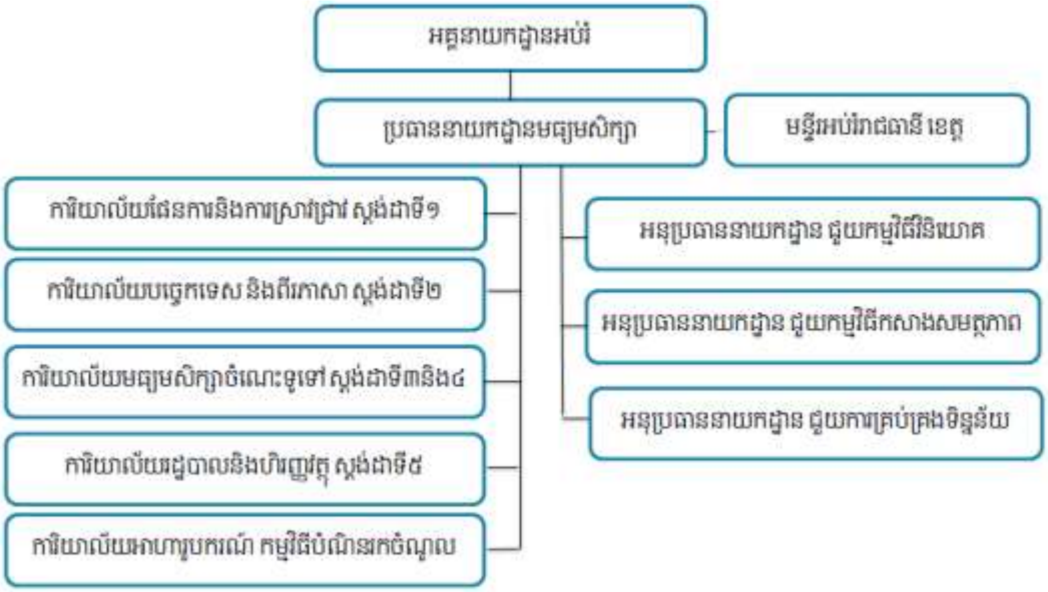
ក. អំពីរចនាសម្ព័ន្ធ

១. អនុវិស័យ

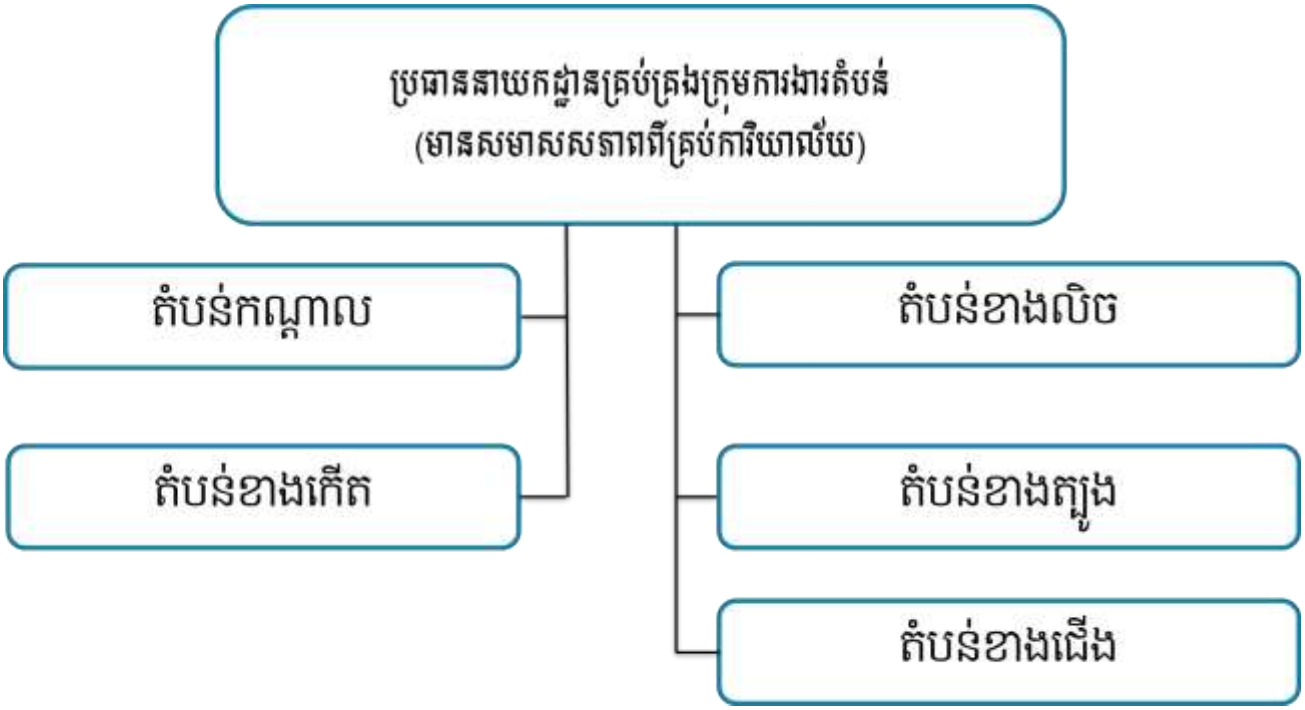
រចនាសម្ព័ន្ធអនុវិស័យខាងក្រោមនេះ ជួយដល់អនុវិស័យមានទំនាក់ទំនងការងារប្រចាំថ្ងៃមានប្រសិទ្ធភាព ដោយសារតម្រូវការពេលខ្លីសម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត ភាពច្បាស់លាស់នៃកិច្ចការរបស់តួនាទីនីមួយៗ ភាពច្បាស់លាស់នៃការបែងចែកកិច្ចការ រវាងមន្ត្រីទាំងអស់តាមការិយាល័យ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសាលារៀន។



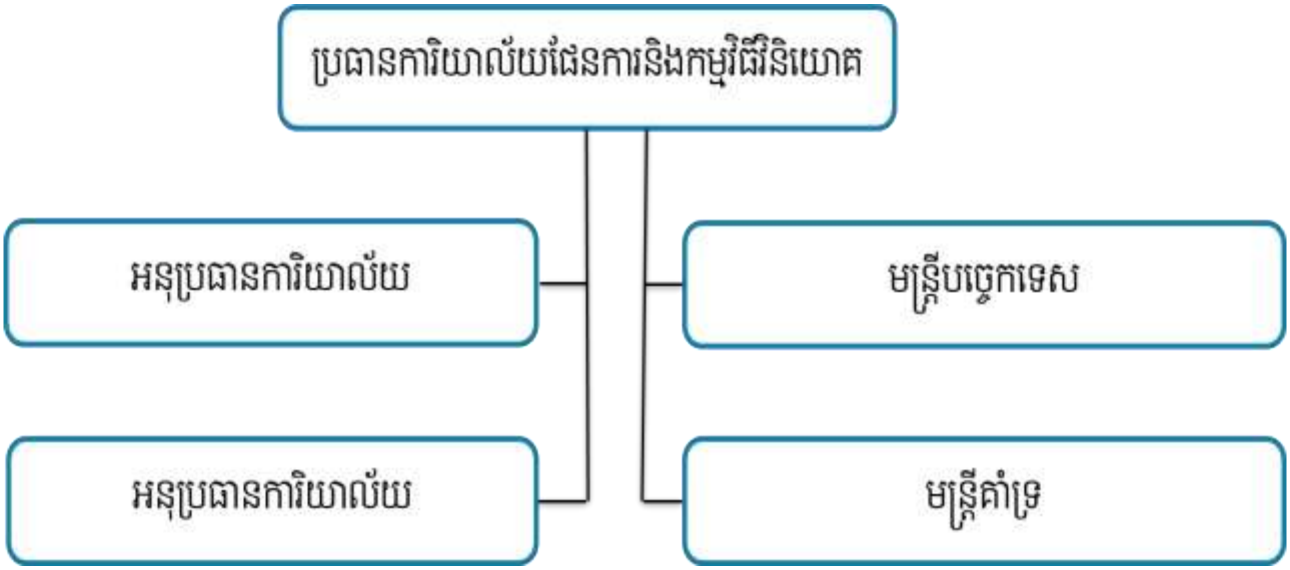
២. រចនាសម្ព័ន្ធនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ



៣. រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងតំបន់



៤. គំរូរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងការិយាល័យ



ខ. អំពីតួនាទី និងមុខងារធំៗតាមរចនាសម្ព័ន្ធ

រចនាសម្ព័ន្ធ	**មុខងារធំៗ**
គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងអនុវិស័យ	សម្រេចយុទ្ធសាស្ត្រ និងរកមូលនិធិ
អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ
នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា	អនុវត្តកម្មវិធីវិនិយោគ
ការិយាល័យ	អនុវត្តស្គង់ដាកម្មវិធីវិនិយោគ
មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីឬខេត្ត	អនុវត្តការផ្តល់ធាតុចូល និងពង្រីកការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន
ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុងស្រុកខណ្ឌ	សម្របសម្រួលការផ្តល់ធាតុចូល និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន
សាលាមធ្យមសិក្សា	អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន

គ. អំពីតួនាទី និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ

យុទ្ធសាស្ត្រ	**តួនាទី**
ផ្តល់ស្វ័យភាពរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុដល់សាលារៀនសហគមន៍	អគ្គនាយករង អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ
បង្កើតនិងអនុវត្តកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងសង្គម និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀននិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន	
សហការណ៍ជាមួយមហាវិទ្យាល័យអប់រំនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលធានាថាថ្នាក់រៀនមានដំណើរការសម្រាប់ការសិក្សាសិស្សម្នាក់ៗ	អគ្គនាយករង នៃអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ
អនុវត្តកម្មវិធីបំណិនរកចំណូលធានាសិស្សរៀនមានសមត្ថភាពសម្រាប់ជីវិត រកចំណូល និងការសិក្សានៅឧត្តមសិក្សា	
បង្កើតកម្មវិធីប្រកួតប្រជែងសមត្ថភាពសិស្សសាលារដ្ឋ និងសាលាឯកជន	ប្រធាននាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា

ឃ. អំពីកិច្ចការធំៗរបស់ការិយាល័យនិងស្តង់ដាសហគមន៍សាលារៀន (មន្ត្រី តួនាទី និងបញ្ជីការងារ)

ស្តង់ដាសាលារៀន និងផលសម្រេច	រចនាសម្ព័ន្ធ
ស្តង់ដាទី១៖ សាលាមានដំណើរការសម្រាប់ផលសម្រេចការអប់រំនិងការសិក្សារបស់សិស្ស	ការិយាល័យផែនការនិងស្រាវជ្រាវ
ស្តង់ដាទី២៖ ថ្នាក់រៀនមានដំណើរការសម្រាប់ការសិក្សារបស់សិស្សម្នាក់ៗ	ការិយាល័យបច្ចេកទេស និងការិយាល័យថ្នាក់ពីរភាសា
ស្តង់ដាទី៣៖ ភាពជាម្ចាស់នៃសាលាសហគមន៍	ការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ និងការិយាល័យអាហារូបករណ៍
ស្តង់ដាទី៤៖ ដំណើរការរដ្ឋបាលនិងប្រតិបត្តិការសាលារៀន	ការិយាល័យរដ្ឋបាល និងការិយាល័យមធ្យមសិក្សា
ស្តង់ដាទី៥៖ គណនេយ្យភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងថ្នាក់ជាតិ	នាយកដ្ឋាន និងអគ្គនាយកដ្ឋាន

១. កិច្ចការជាក់លាក់របស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងអនុវិស័យ

- អនុម័តយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ និងសេចក្តីណែនាំ
- សម្រេចចិត្តលើកម្មវិធីវិនិយោគរយៈពេល៥ឆ្នាំ
- សម្រេចចិត្តលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ
- ប្រជុំប្រចាំឆមាសនិងប្រចាំឆ្នាំដើម្បីពិនិត្យការរីកចម្រើនការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ
- រកមូលនិធិវិនិយោគដល់អនុវិស័យ និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ

២. កិច្ចការជាក់លាក់របស់អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ

- ចូលរួមរៀបចំ និងពិនិត្យចុងបញ្ចប់លើសេចក្តីព្រៀងយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ និងសេចក្តីណែនាំ
- ចូលរួមរៀបចំ និងពិនិត្យចុងបញ្ចប់លើសេចក្តីព្រាងកម្មវិធីវិនិយោគរយៈពេល៥ឆ្នាំ
- ផ្តល់យោបល់ដល់ការរៀបចំ និងពិនិត្យចុងបញ្ចប់លើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ
- រៀបចំការបង្ហាញ និងបង្ហាញការរីកចម្រើនពីការរីកចម្រើនការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យនៅក្នុងការប្រជុំប្រចាំឆមាសនិងប្រចាំឆ្នាំរបស់អនុវិស័យ
- ចូលរួម និងជួយដល់នាយកដ្ឋានក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីវិនិយោគ និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ

៣. កិច្ចការជាក់លាក់របស់នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ

- រៀបចំ និងដាក់ស្នើសេចក្តីព្រាងយុទ្ធសាស្រ្ត និងសេចក្តីណែនាំដល់អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ និងអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ ទទួលការព្រមព្រៀង
- រៀបចំកម្មវិធីវិនិយោគរយៈពេល៥ឆ្នាំ
- រៀបចំ និងដាក់ស្នើផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកា ផែនការប្រតិបត្តិឆ្នាំ និងថវិកាដល់អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំទទួលការព្រមព្រៀង
- អនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ និងសេចក្តីណែនាំ ស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកានិងកម្មវិធីវិនិយោគ
- ជ្រើសរើស ថែរក្សា និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋាន
- អនុវត្តអធិការកិច្ចគាំទ្រដល់កម្មវិធីបំណិនរកចំណូលរបស់សាលាមធ្យមសិក្សា និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ

៤. កិច្ចការជាក់លាក់របស់របស់ក្រុមការងារតំបន់

- ជួយសាលារៀនរៀបចំ ផែនការកែលម្អសាលារៀនតាមដំណាក់កាលនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន
- ជួយសាលារៀនអនុវត្តកិច្ចការបង្រៀននិងរៀនស្របតាមបច្ចេកទេសកំណត់ពីកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងគ្រូបង្រៀន
- ជួយសាលារៀនអនុវត្តកម្មវិធីបំណិនរកចំណូលដែលធានាឈានដល់កម្រិតមាននិរន្តរភាព
- ជួយសាលារៀនផលិត ចងក្រង និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដែលជឿជាក់បាន
- ជួយដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
- ពិនិត្យតាមដានដំណើរការរីកចម្រើនក្នុងការអនុវត្តផែនការ និងវាយតម្លៃពីការសម្រេចលទ្ធផលគ្រោងរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃរដ្ឋបាលក្រុងស្រុកខណ្ឌ

៥. កិច្ចការជាក់លាក់របស់របស់ការិយាល័យ(អាចបំបែកតាមការិយាល័យនីមួយៗ)

- រៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងគ្រោងថវិការបស់ការិយាល័យសម្រាប់អនុវត្តមុខងាររបស់ខ្លួន
- អនុវត្តកិច្ចការរបស់ខ្លួនទៅតាមមុខងាររបស់ការិយាល័យ
- អនុវត្តអធិការកិច្ចផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងនាមជាសមាជិកតំបន់ដើម្បីធានាថាសាលារៀនអាចអនុវត្តយុទ្ធសាស្រ្តរបស់សាលារៀនបាន
- ប្រមូលទិន្នន័យដែលទាក់ទងនឹងមុខងារនិងសម្រាប់អនុវត្តកិច្ចការរបស់ខ្លួន
- ពិនិត្យតាមដានដំណើរការរីកចម្រើនក្នុងការអនុវត្តផែនការ និងពិនិត្យឡើងវិញពីការសម្រេចលទ្ធផលគ្រោង

ឃ-បរិមាណមន្ត្រី

មន្ត្រីគ្រប់គ្រង និងការិយាល័យ	បរិមាណមន្ត្រីមានសមត្ថភាពតាមតម្រូវការ	បរិមាណមន្ត្រីមានសមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន	បរិមាណមន្ត្រីមានសមត្ថភាពខ្វះ
អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	៥	២	ពិសោធន៍ការប្តេជ្ញាចិត្តរៀនសូត្រមានសក្តានុពល
ការិយាល័យផែនការនិងស្រាវជ្រាវ	៥	២	
ការិយាល័យអាហារូបករណ៍	៥	១	
ការិយាល័យមធ្យមសិក្សា	៥	២	
ការិយាល័យបច្ចេកទេស	១០	២	
ការិយាល័យថ្នាក់ពីរភាសា	៥	០	
ការិយាល័យរដ្ឋបាល	៥	១	
សរុប	៤០	១០	

ង. ស្តង់ដាសហគមន៍សាលារៀន

ថាមពលនៃព័ត៌មាន

មន្ត្រីត្រូវមានចរិយារៀនសូត្ររហូត ដើម្បីកសាងបាននូវចំណេះដឹងពិតប្រាកដ ទើបអាចអនុវត្តកិច្ចការប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈបាន។ ចំណេះដឹងអាចត្រូវបានកសាងឡើងដោយការផ្តុំនូវព័ត៌មានមានជាច្រើនចូលគ្នា បង្ហាញនូវហេតុនិងផល នាំឱ្យអាចយល់នូវរឿងរ៉ាវមួយ ឬកិច្ចការមួយបាន។ ឧទាហរណ៍ ព័ត៌មានពីគុណភាព (ដំណើរនៃកិច្ចការរដ្ឋបាល សេវា និងប្រព័ន្ធ) បូកជាមួយផលសម្រេចនៃឆ្នាំសិក្សាឆ្នាំនេះនិងឆ្នាំកន្លងមក ឬ ៣ ទៅ ៥ឆ្នាំ កន្លងទៅ។

ព័ត៌មានមានគឺត្រូវបានកសាងឡើងដោយការផ្តុំទិន្នន័យជាច្រើនចូលគ្នា ដែល អាចនាំឱ្យដឹងបាននូវរឿងរ៉ាវមួយ តែមិនអាចនាំឱ្យយល់រឿងរ៉ាវមួយបានឡើយ។ ឧទាហរណ៍ សិស្សចូលរៀន៤០% ឆ្នាំសិក្សា២០២១ កើនឡើង ៥% បើធៀបជាមួយនឹងឆ្នាំសិក្សា២០២០ ដែលមានតែ៣៥%។ ដូចនេះដើម្បីអាចកសាងចំណេះដឹងបាន លុះណាការអនុវត្តការងារត្រូវផលិត ចងក្រង និងប្រើប្រាស់នូវទិន្នន័យពិត មានបច្ចុប្បន្នភាព និងអាចជឿជាក់បាន។

ស្តង់ដាសហគមន៍សាលារៀន

ស្តង់ដា	សូចនាករ
ស្តង់ដាទី១៖ សាលារៀនដំណើរការសម្រាប់ផលសម្រេចការអប់រំនិងការសិក្សារបស់សិស្ស (ទិន្នន័យយេនឌ័រនៅគ្រប់សូចនាករ)	
១	ចំនួននិងភាគរយសិស្សចូលរៀន
២	ចំនួននិងភាគរយសិស្សបោះបង់ការសិក្សា
៣	ចំនួននិងភាគរយសិស្សឡើងថ្នាក់
៤	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសល្អនិងល្អប្រសើរមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ
៥	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសល្អនិងល្អប្រសើរមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា
៦	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសមធ្យមឡើងមុខវិជ្ជារូបវិទ្យា
៧	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសមធ្យមឡើងមុខវិជ្ជាគីមីវិទ្យា
៨	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសមធ្យមឡើងមុខវិជ្ជាជីវវិទ្យា
៩	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសមធ្យមឡើងមុខវិជ្ជាប្រវត្តិវិទ្យា
១០	ចំនួននិងភាគរយសិស្សថ្នាក់ទី៧មានសមត្ថភាពអានតាមស្តង់ដា(១០០ទៅ១២០ពាក្យក្នុងមួយនាទី)
១១	ចំនួននិងភាគរយសិស្សថ្នាក់ទី៩មានសមត្ថភាពអានតាមស្តង់ដា (២០០ទៅ២៥០ពាក្យក្នុងមួយនាទី)
១២	ចំនួននិងភាគរយសិស្សប្រឡងជាប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ
១៣	ចំនួននិងភាគរយសិស្សប្រឡងជាប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
ស្តង់ដាទី២៖ ថ្នាក់រៀនដំណើរការសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀននៃសិស្សម្នាក់ៗ	
១	ចំនួនថ្នាក់រៀនមានផែនការបង្រៀន៣ឆ្នាំតាមមុខវិជ្ជា
២	ចំនួនថ្នាក់រៀនមានផែនការបង្រៀនប្រចាំឆ្នាំតាមមុខវិជ្ជា
៣	ចំនួនមុខវិជ្ជាមានកាលវិភាគបង្រៀនលម្អិតតាមមេរៀន
៤	ចំនួនមុខវិជ្ជាមានប្លង់មេរៀនតាមគ្រប់មេរៀន
៥	ចំនួនថ្នាក់រៀនមានផែនការបង្រៀន៣ខែ
៦	ចំនួនថ្នាក់រៀនមានការប្រជុំពិនិត្យតាមដានការរៀនសូត្រទៀងទាត់

៧	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិងអនុវត្តការតាមដានផែនការសិក្សារៀនសូត្រប្រចាំឆ្នាំសិក្សា
៨	ចំនួននិងភាគរយសិស្សរៀនសូត្របំណិនកសិកម្មនិងបច្ចេកទេសដើម្បីរកចំណូល
៩	ចំនួននិងភាគរយសិស្សបានធ្វើកិច្ចការគម្រោង
១០	ចំនួនដងប្រកួតប្រជែងការអានអក្សរ
១១	ចំនួនដងប្រកួតប្រជែងការធ្វើលំហាត់គណិតវិទ្យា
១២	ចំនួននិងភាគរយសិស្សអវត្តមានលើសដង
១៣	ចំនួនដងគ្រូអវត្តមានមិនមានគ្រូជំនួស
១៤	ចំនួនថ្ងៃសាលាបិទទ្វារមិនតាមប្រតិទិន ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋ
១៥	ចំនួននិងភាគរយ សិស្សទទួលរងចរិយាហិង្សាពីគ្រូថយចុះរហូតដល់គ្មាននៅឆ្នាំទី១
១៦	ចំនួនសិស្សបានសន្សំប្រាក់និងឬសម្រេចចិត្តទៅរៀននៅឧត្តមសិក្សាតាមបំណងប្រាថ្នា
ស្តង់ដាទី៣៖ ភាពជាម្ចាស់នៃសាលារៀនសហគមន៍	
១	ចំនួននិងភាគរយគ្រួសារមានហិង្សា
២	ចំនួនសមាសភាពគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (គ.គ.ស) ឬក្រុមប្រឹក្សាសាលារៀន(ក.ប.ស)
៣	ការប្រជុំប្រចាំត្រីមាស ឆមាស និងឆ្នាំដែលដឹកនាំដោយគ.គ.ស. ឬក.ប.ស
៤	ចំនួនគ្រូបង្រៀនបានទទួលការសម្រេចចិត្តពីគ.គ.ស.ឬក.ប.សលើការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារប្រចាំឆ្នាំ
៥	ចំនួននាយកនិងនាយករងបានទទួលការសម្រេចចិត្តពីគ.គ.ស.លើការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារប្រចាំឆ្នាំ
៦	ចំនួនសិស្សបោះបង់បានមករៀនវិញទៀងទាត់
៧	បរិមាណចំណូលមូលនិធិបង់ចូលសាលារៀន
៨	ទិន្នន័យតេស្តវាយតម្លៃស្តង់ដាលើសមត្ថភាពសិស្សត្រូវបានអនុម័តនិងបិទផ្សាយ
៩	ផែនការសកម្មភាពអនុវត្តសូចនាករគន្លឹះបានអនុម័តដោយគ.គ.ស.ឬក.ប.ស
១០	ផែនការកែលម្អសាលារៀននិងថវិកាប្រចាំឆ្នាំបានអនុម័តដោយគ.គ.ស.ឬក.ប.ស
១១	របាយការណ៍វាយតម្លៃស្តង់ដាសាលារៀនត្រូវបានអនុម័តដោយគ.គ.ស.ឬក.ប.ស
១២	របាយការណ៍ឆ្នាំត្រូវបានអនុម័តដោយគ.គ.ស.ឬក.ប.ស
១៣	ទិន្នន័យបិទផ្សាយជាសាធារណៈត្រូវបានអនុម័តដោយគ.ក.ប.សឬក.ប.ស និងបិទផ្សាយ

១៤	ចំនួនបន្ទប់អនាម័យបានសាងសង់និងជួសជុលតាមផែនការ
១៥	មានកម្មវិធីបំណិនរកចំណូលតាមស្តង់ដា
១៦	មានកម្មវិធីធានាគាំពារប់រងសង្គមនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី

ស្តង់ដាទី៤៖ ដំណើរប្រតិបត្តិការសាលារៀន	
១	ផែនការសកម្មភាពអនុវត្តសូចនាករគន្លឹះរយៈពេលមធ្យមបានរៀបចំតាមការណែនាំ
២	ផលសម្រេចរយៈពេល៣ឆ្នាំ និងផែនការបង្រៀនរយៈពេល៣ឆ្នាំបានរៀបចំតាមការណែនាំ
៣	ផែនការកែលម្អសាលារៀនបានរៀបចំតាមការណែនាំ
៤	ការធ្វើតេស្តស្តង់ដាប្រចាំខែ និងត្រីមាសបានរៀបចំទៀងទាត់
៥	លទ្ធផលតេស្តស្តង់ដាប្រចាំខែត្រូវបានយកប្រើប្រាស់ជួយដល់ការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្សរៀនយឺត
៦	លទ្ធផលតេស្តចុងត្រីមាសបានយកប្រើប្រាស់ក្នុងការរៀបចំផែនការបង្រៀន៣ខែតាមថ្នាក់រៀន
៧	ការប្រជុំប្រចាំខែ ត្រីមាស និងឆមាសបានប្រជុំតាមការណែនាំ
៨	ចំនួនដងអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង និងការប្រជុំបច្ចេកទេសបានអនុវត្តតាមផែនការ
៩	ចំនួនគ្រូបង្រៀនបានចូលរៀនវគ្គអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ
១០	ចំនួនគ្រូបង្រៀនបានចូលរួមអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងាររបស់គ្រូបង្រៀន
១១	ចំនួននាយកសាលានិងនាយករងបានចូលរួមអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងាររបស់នាយកសាលា
១២	ស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀននៅចុងឆ្នាំសិក្សាបានអនុវត្ត និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបានផលិតតាមការណែនាំ
១៣	ចំនួនដងប្រកួតប្រជែងអំណានភាសាខ្មែរ និងលំហាត់គណិតវិទ្យាជាមួយសាលាផ្សេងបានរៀបចំតាមការគ្រោង
១៤	ទិន្នន័យជឿជាក់បានត្រូវបានផលិត ចងក្រង ប្រើប្រាស់ និងបិទផ្សាយសាធារណៈតាមការណែនាំ
១៥	កម្មវិធីអប់រំមាតាបិតា និងគ្រូបង្រៀនទប់ស្កាត់អំពើហិង្សានៅផ្ទះនិងសាលារៀនបានរៀបចំតាមការណែនាំ
១៦	ការពិនិត្យស្វែងរកសិស្សខ្សោយគំហើញ និងស្តាប់បានអនុវត្តទៀងទាត់រៀងរាល់ដើមឆ្នាំសិក្សា

ស្តង់ដាទី៥៖ គណនេយ្យភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់ជាតិ	
១	ចំនួនដងនាយកសាលានិងនាយករងបានទទួលការហ្វឹកហាត់អនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន
២	ចំនួនដងគ្រូបង្រៀនបានទទួលការហ្វឹកហាត់ការបង្រៀនចម្រុះមុខវិជ្ជាតាមផែនការ
៣	ចំនួនដងទស្សនៈកិច្ចផ្តល់ការគាំទ្រពីក្រុមការងារតំបន់បានអនុវត្តតាមផែនការ
៤	ចំនួនដងទស្សនៈកិច្ចផ្តល់ការគាំទ្រពីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុវត្តតាមផែនការ
៥	ចំនួនដងទស្សនៈកិច្ចផ្តល់ការគាំទ្រពីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុវត្តតាមផែនការ
៦	ការបង្រៀនបំណិនកសិកម្ម និងបច្ចេកទេសបានអនុវត្តតាមផែនការ
៧	ចំនួនគ្រូបង្រៀនខ្វះតាមមុខវិជ្ជាថយចុះតាមផែនការ
៨	ចំនួននាយកសាលានិងនាយករងសាលា មានជាផ្លូវការតាមបទដ្ឋាន
៩	កាតរបាយការណ៍សាលារៀនបានផលិត និងបិទផ្សាយ

ច. ការវាយតម្លៃស្តង់ដាសាលាមធ្យមសិក្សា

ការផ្តល់ពិន្ទុនិងការកំណត់ស្តង់ដាអប្បបរមា៖

សាលារៀនមួយអាចចាត់ទុកថាបំពេញបាននូវស្តង់ដាអប្បបរមានៃស្តង់ដាសហគមន៍សាលារៀន លុះណាសាលារៀនមួយមានពិន្ទុសរុបយ៉ាងតិច ២១០ ពិន្ទុ ហើយស្តង់ដានីមួយៗត្រូវបំពេញបាននូវពិន្ទុអប្បបរមារបស់ខ្លួនដូចតារាងខាងក្រោម។ បើទោះជាសាលាមានពិន្ទុសរុប ២១០ ឬលើសក៏ដោយ តែបើស្តង់ដាណាមួយមិនមានពិន្ទុអប្បបរមាទេ នោះមិនអាចចាត់ទុកថាសាលារៀនមាន ស្តង់ដាអប្បបរមានោះទេ។

	ស្តង់ដាទី១	ស្តង់ដាទី២	ស្តង់ដាទី៣	ស្តង់ដាទី៤	ស្តង់ដាទី៥	សរុបពិន្ទុ
ពិន្ទុអប្បបរមា	៣៩	៤៨	៤៨	៤៨	២៧	២១០

លេខ	ស្តង់ដានិងសូចនាករ	ពិន្ទុ១	ពិន្ទុ២	ពិន្ទុ៣	ពិន្ទុ៤
ស្តងដាទី១៖ សាលារៀនដំណើរការសម្រាប់ផលសម្រេចការអប់រំនិងការសិក្សារបស់សិស្ស (ទិន្នន័យយេនឌ័រនៅគ្រប់សូចនាករ)					
១	ចំនួននិងភាគរយសិស្សចូលរៀន	>៩០%	>៩៥%	>៩៧%	>៩៩%
២	ចំនួននិងភាគរយសិស្សបោះបង់ការសិក្សា	>៣%	៣%	១-២%	<១%
៣	ចំនួននិងភាគរយសិស្សឡើងថ្នាក់	<៩៥%	<៩៦%	=<៩៨%	>៩៨%
៤	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសល្អនិងល្អប្រសើរមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ	=<១៩%	២០%-២៩%	៣០%-៣៩%	៤០%-៥០% (៣០=២០)
៥	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសល្អ និងល្អប្រសើរមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា	=<១៩%	២០%-២៩%	៣០%-៣៩%	៤០%-៥០% (៣០=២០)
៦	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសមធ្យមឡើងមុខវិជ្ជារូបវិទ្យា (A, B, C)	<១៩%	២០%-៣៩%	៤០%-៥៩%	៦០%-៨០%
៧	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសមធ្យមឡើងមុខវិជ្ជាគីមីវិទ្យា (A, B, C)	<១៩%	២០%-៣៩%	៤០%-៥៩%	៦០%-៨០%
៨	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសមធ្យមឡើងមុខវិជ្ជាជីវវិទ្យា(A, B, C)	<១៩%	២០%-៣៩%	៤០%-៥៩%	៦០%-៨០%
៩	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិទ្ទេសមធ្យមឡើងមុខវិជ្ជាផែនដី-បរិស្ថានវិទ្យា (A, B, C)	<១៩%	២០%-៣៩%	៤០%-៥៩%	៦០%-៨០%
១០	ចំនួននិងភាគរយសិស្សថ្នាក់ទី៧មានសមត្ថភាពអានតាមស្តង់ដា (១០០ទៅ១២០ពាក្យក្នុងមួយនាទី)	>៤៥%	>៦០%	>៧៥%	>៨០%
១១	ចំនួននិងភាគរយសិស្សថ្នាក់ទី៩មានសមត្ថភាពអានតាមស្តង់ដា	>៤៥%	>៦០%	>៧៥%	>៨០%

	(២០០ ទៅ ២៥០ពាក្យក្នុងមួយនាទី)				
១២	ចំនួននិងភាគរយសិស្សប្រឡងជាប់ការប្រឡងថ្នាក់ជាតិទី៩	>៦០%	>៧០%	>៨០%	>៩០%
១៣	ចំនួននិងភាគរយសិស្សប្រឡងជាប់ការប្រឡងថ្នាក់ជាតិទី១២	>៦០%	>៧០%	>៨០%	>៩០%
សរុបពិន្ទុស្តង់ដាទី១		១៣	២៦	៣៩	៤២

លេខ	**ស្តង់ដានិងសូចនាករ**	**ពិន្ទុ១**	**ពិន្ទុ២**	**ពិន្ទុ៣**	**ពិន្ទុ៤**
ស្តង់ដាទី២៖ ថ្នាក់រៀនដំណើរការសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀននៃសិស្សម្នាក់ៗ					
១	ចំនួនថ្នាក់រៀនមានផែនការបង្រៀន៣ឆ្នាំតាមមុខវិជ្ជា	<៨៥%	<៩០%	<៩៥%	=/<១០០%
២	ចំនួនថ្នាក់រៀនមានផែនការបង្រៀនប្រចាំឆ្នាំតាមមុខវិជ្ជា	<៨៥%	<៩០%	<៩៥%	=/<១០០%
៣	ចំនួនមុខវិជ្ជាមានកាលវិភាគបង្រៀនលម្អិតតាមមេរៀន	=/<៦	៧-៨	៩-១០	១១-១២
៤	ចំនួនមុខវិជ្ជាថ្នាក់ទី៧ដល់ទី១២មានប្លង់មេរៀនតាមគ្រប់មេរៀន	៦	៧-៨	៩-១០	១១-១២
៥	ចំនួនថ្នាក់រៀនមានផែនការបង្រៀន៣ខែ	>៨៥%	>៩០%	>៩៥%	=/<១០០%
៦	ចំនួនថ្នាក់រៀនមានការប្រជុំពិនិត្យតាមដានការរៀនសូត្រទៀងទាត់	>៨៥%	>៩០%	>៩៥%	១០០%
៧	ចំនួននិងភាគរយសិស្សមាននិងអនុវត្តការតាមដានផែនការសិក្សារៀនសូត្រប្រចាំឆ្នាំសិក្សា	>៨៥%	>៩០%	>៩៥%	១០០%
៨	ចំនួននិងភាគរយសិស្សរៀនសូត្របំណិនកសិកម្មនិងបច្ចេកទេសដើម្បីរកចំណូល	>៥០%	>៦០%	>៧០%	=/>៨០%
៩	ចំនួនសិស្សបានធ្វើកិច្ចការគម្រោងទាំងអស់	<៨៥%	<៩០%	<៩៥%	=/<១០០%
១០	ចំនួនដងប្រកួតប្រជែងការអានអក្សរ	=/<៦	៦-៧	៨-៩	>១០

១១	ចំនួនដងប្រកួតប្រជែងការធ្វើលំហាត់គណិតវិទ្យា	=/<៦	៦-៧	៨-៩	>១០
១២	ចំនួននិងភាគរយសិស្សអវត្តមានលើស៤ដង	២%	១.៥%	១.0%	0.៥%
១៣	ចំនួនដងគ្រូអវត្តមានមិនមានគ្រូជំនួស	<២0	<១៥	<១0	<៥
១៤	ចំនួនថ្ងៃសាលាបិទទ្វារមិនតាមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋ	៥	៣-៤	២	១
១៥	ចំនួននិងភាគរយសិស្សទទួលរងចរិយាហិង្សាពីគ្រូថយចុះរហូតដល់គ្មាននៅឆ្នាំទី១	១.៥%	១.0%	0.៥%	0%
១៦	ចំនួននិងភាគរយសិស្សបានសន្យាប្រាក់និងឬសម្រេចចិត្តទៅរៀននៅឧត្តមសិក្សាតាមបំណងប្រាថ្នា	>៣0%	>៤0%	>៥0%	>៦0%
សរុបពិន្ទុស្តង់ដាទី២		១៦	៣២	៤៨	៦៤

លេខ	ស្តង់ដានិងសូចនាករ	ពិន្ទុ១	ពិន្ទុ២	ពិន្ទុ៣	ពិន្ទុ៤
ស្តង់ដាទី៣៖ ភាពជាម្ចាស់នៃសាលារៀនសហគមន៍					
១	ចំនួននិងភាគរយគ្រួសារមានហិង្សា	១.៥%	១.0%	0.៥%	0%
២	ចំនួនសមាសភាពគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (គ.គ.ស.) ឬក្រុមប្រឹក្សាសាលារៀន (ក.ប.ស)	<៧	៧-៨	៩-១0	>១0
៣	ការប្រជុំប្រចាំត្រីមាស ឆមាស និងឆ្នាំដែលដឹកនាំដោយគ.គ.ស. ឬក.ប.ស	ខែទៀងទាត់	ត្រីមាសទៀងទាត់	ឆ្នាំទៀងទាត់	ទាំងអស់
៤	ចំនួនគ្រូបង្រៀនបានទទួលការសម្រេចចិត្តពីគ.គ.ស .ឬក.ប.ស លើការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារប្រចាំឆ្នាំ	>៨0%	>៨៥%	>៩0%	=>៩0%
៥	ចំនួននាយកនិងនាយករងបានទទួលការសម្រេចចិត្តពីគ.គ.ស. ឬក.ប.ស លើការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារប្រចាំឆ្នាំ	0	១	២-៣	ទាំងអស់
៦	ចំនួនសិស្សត្រៀមនឹងបោះបង់ឬបោះបង់បានមករៀនវិញទៀងទាត់	<៩0%	៩0%-៩៤%	៩៥%-៩៩%	ទាំងអស់

៧	បរិមាណចំណូលមូលនិធិបង់ចូលសាលារៀន	២០,០០០ ដុល្លារ	កើន២ ទៅ៣ដង	កើន៤ ដល់៦ ដង	កើន លើស ១០ដង
៨	ទិន្នន័យតេស្តវាយតម្លៃស្តង់ដាលើសមត្ថភាពសិស្សត្រូវបានអនុម័តនិងបិទផ្សាយ	តេស្តខែ	បូកត្រីមាស	បូក ឆមាស	ទាំង អស់
៩	ផែនការសកម្មភាពអនុវត្តសូចនាករគន្លឹះបានអនុម័តដោយគ.គ.ស. ឬក.ប.ស	ផលិត	អនុម័ត ឆ្នាំទី១	អនុម័ត ឆ្នាំទី២	អនុម័ត ឆ្នាំទី៣
១០	ផែនការកែលម្អសាលារៀននិងថវិកាប្រចាំឆ្នាំបានអនុម័តដោយគ.គ.ស. ឬក.ប.ស	ផលិត	អនុម័ត ឆ្នាំទី១	អនុម័ត ឆ្នាំទី២	អនុម័ត ឆ្នាំទី៣
១១	របាយការណ៍វាយតម្លៃស្តង់ដាសាលារៀនត្រូវបានអនុម័តដោយគ.គ.ស. ឬក.ប.ស	ផលិត	អនុម័ត ឆ្នាំទី១	អនុម័ត ឆ្នាំទី២	អនុម័ត ឆ្នាំទី៣
១២	របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានអនុម័តដោយគ.គ.ស. ឬក.ប.ស	ផលិត	អនុម័ត ឆ្នាំទី១	អនុម័ត ឆ្នាំទី២	អនុម័ត ឆ្នាំទី៣
១៣	ទិន្នន័យបិទផ្សាយជាសាធារណៈត្រូវបានអនុម័តដោយគ.គ.សឬក.ប.ស និងបិទផ្សាយ	ផលិត	អនុវត្តឆ្នាំ ទី១	អនុវត្តឆ្នាំ ទី២	អនុវត្ត ឆ្នាំទី៣
១៤	ចំនួនបន្ទប់អនាម័យបានសាងសង់និងជួសជុលតាមផែនការ	គ្រោង	តាម ផែនការ ឆ្នាំទី១	តាម ផែនការ ឆ្នាំទី២	តាម ផែនការ ឆ្នាំទី៣
១៥	មានកម្មវិធីបំណិនរកចំណូលតាមស្តង់ដា	គ្រោង	សម្រេច តាម ផែនការ ឆ្នាំទី១	សម្រេច តាម ផែនការ ឆ្នាំទី២	សម្រេច តាម ផែនការ ឆ្នាំទី៣
១៦	មានកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងសង្គមនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព		គ្រោង	សម្រេច តាម ផែនការ ឆ្នាំទី១	សម្រេច តាម ផែនការ ឆ្នាំទី២
សរុបពិន្ទុស្តង់ដាទី៣		១៥	៣២	៤៨	៦៤

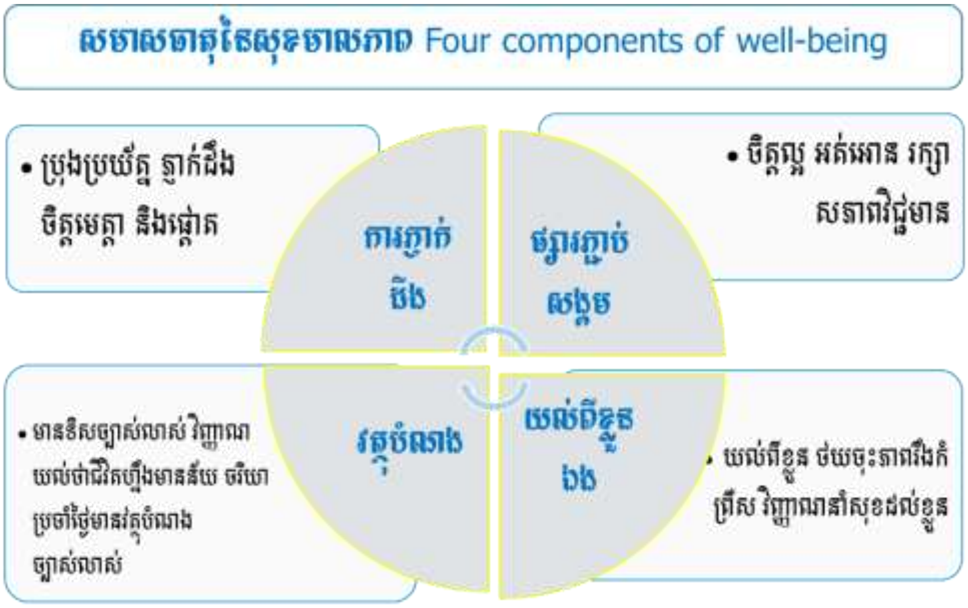
លេខ	ស្តង់ដានិងសូចនាករ	ពិន្ទុ១	ពិន្ទុ២	ពិន្ទុ៣	ពិន្ទុ៤
ស្តង់ដាទី៤៖ ដំណើរប្រតិបត្តិការសាលារៀន					
១	ផែនការសកម្មភាពអនុវត្តសូចនាករគន្លឹះរយៈពេលមធ្យមបានរៀបចំតាមការណែនាំ	រៀបចំឆ្នាំទី១	រៀបចំឆ្នាំទី២	រៀបចំឆ្នាំទី៣	រៀបចំឆ្នាំទី៤
២	ផលសម្រេចរយៈពេល៣ឆ្នាំ និងផែនការបង្រៀនរយៈពេល៣ឆ្នាំបានរៀបចំតាមការណែនាំ	រៀបចំឆ្នាំទី១	រៀបចំឆ្នាំទី២	រៀបចំឆ្នាំទី៣	រៀបចំឆ្នាំទី៤
៣	ផែនការកែលម្អសាលារៀនបានរៀបចំតាមការណែនាំ	រៀបចំឆ្នាំទី១	រៀបចំឆ្នាំទី២	រៀបចំឆ្នាំទី៣	រៀបចំឆ្នាំទី៤
៤	ការធ្វើតេស្តស្តង់ដាប្រចាំខែ និងត្រីមាសបានរៀបចំទៀងទាត់	តេស្តខែ	បូកត្រីមាស	បូកត្រីមាស	បូកត្រីមាស
៥	លទ្ធផលតេស្តស្តង់ដាប្រចាំខែត្រូវបានយកប្រើប្រាស់ជួយដល់ការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្សរៀនយឺត	ទៀងទាត់ឆ្នាំទី១	ទៀងទាត់ឆ្នាំទី២	ទៀងទាត់ឆ្នាំទី៣	ទៀងទាត់ឆ្នាំទី៤
៦	លទ្ធផលតេស្តចុងត្រីមាសបានយកប្រើប្រាស់ក្នុងការរៀបចំផែនការបង្រៀន៣ខែតាមថ្នាក់រៀន	ទៀងទាត់ឆ្នាំទី១	ទៀងទាត់ឆ្នាំទី២	ទៀងទាត់ឆ្នាំទី៣	ទៀងទាត់ឆ្នាំទី៤
៧	ការប្រជុំប្រចាំខែ ត្រីមាស និងឆមាសបានប្រជុំតាមការណែនាំ	ប្រចាំខែ	បូកត្រីមាស	បូកឆមាស	បូកឆមាស
៨	ចំនួនដងអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង និងការប្រជុំបច្ចេកទេសបានអនុវត្តតាមផែនការ	៧-៧	៨-៨	៩-៩	១០-១០
៩	ចំនួនគ្រូបង្រៀនបានចូលរៀនវគ្គអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ	គ្រោង	តាមគ្រោងឆ្នាំទី១	តាមគ្រោងឆ្នាំទី២	តាមគ្រោងឆ្នាំទី៣
១០	ចំនួនគ្រូបង្រៀនបានចូលរួមអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងាររបស់គ្រូបង្រៀន	>៨០%	>៨៥%	>៩០%	=>៩០%
១១	ចំនួននាយកសាលានិងនាយករងបានចូលរួមអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងាររបស់នាយកសាលា	០	១	២-៣	ទាំងអស់

១២	ស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀននៅចុងឆ្នាំសិក្សាបានអនុវត្ត និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបានផលិតតាមការណែនាំ	អនុវត្តឆ្នាំទី១	អនុវត្តឆ្នាំទី២	អនុវត្តឆ្នាំទី៣	អនុវត្តឆ្នាំទី៤
១៣	ចំនួនដងប្រកួតប្រជែងអំណានភាសាខ្មែរ និងលំហាត់គណិតវិទ្យាជាមួយសាលាផ្សេងបានរៀបចំតាមការគ្រោង	គ្រោង	អនុវត្តឆ្នាំទី១	អនុវត្តឆ្នាំទី២	អនុវត្តឆ្នាំទី៣
១៤	ទិន្នន័យជឿជាក់បានត្រូវបានផលិត ចងក្រង ប្រើប្រាស់ និងបិទផ្សាយសាធារណៈតាមការណែនាំ	ចងក្រងទិន្នន័យ	អនុវត្តឆ្នាំទី១	អនុវត្តឆ្នាំទី២	អនុវត្តឆ្នាំទី៣
១៥	កម្មវិធីអប់រំមាតាបិតា និងគ្រូបង្រៀនទប់អំពើហិង្សានៅផ្ទះនិងសាលារៀនបានរៀបចំតាមការណែនាំ	ប្រមូលទិន្នន័យ	អនុវត្តឆ្នាំទី១	អនុវត្តឆ្នាំទី២	អនុវត្តឆ្នាំទី៣
១៦	ការពិនិត្យស្វែងរកសិស្សខ្សោយគំហើញ និងស្តាប់បានអនុវត្តទៀងទាត់រាល់ដើមឆ្នាំសិក្សា	គ្រោង	អនុវត្តឆ្នាំទី១	អនុវត្តឆ្នាំទី២	អនុវត្តឆ្នាំទី៣
សរុបពិន្ទុស្តង់ដាទី៤		១៦	៣២	៤៨	៦៤

លេខ	ស្តង់ដានិងសូចនាករ	ពិន្ទុ១	ពិន្ទុ២	ពិន្ទុ៣	ពិន្ទុ៤
ស្តង់ដាទី៥៖ គណនេយ្យភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់ជាតិ					
១	ចំនួនដងនាយកសាលានិងនាយកសាលារងបានទទួលការហ្វឹកហាត់អនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	១-២	៣-៤	៥-៦	៧-៨
២	ចំនួនដងគ្រូបង្រៀនបានទទួលការហ្វឹកហាត់ការបង្រៀនចម្រុះមុខវិជ្ជាតាមផែនការ	គ្រោង	តាមគ្រោងឆ្នាំទី១	តាមគ្រោងឆ្នាំទី២	តាមគ្រោងឆ្នាំទី៣
៣	ចំនួនដងទស្សនៈកិច្ចផ្តល់ការគាំទ្រពីក្រុមការងារតំបន់បានអនុវត្តតាមផែនការ	១-២	៣-៤	៥-៦	៧-៨
៤	ចំនួនដងទស្សនៈកិច្ចផ្តល់ការគាំទ្រពីមន្ទីរ អ.យ.ក. បានអនុវត្តតាមផែនការ	១-២	៣-៤	៥-៦	៧-៨

៥	ចំនួនដងទស្សនៈកិច្ចផ្តល់ការគាំទ្រពីការិយាល័យ អ.យ.ក. នៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានអនុវត្តតាមផែនការ	១-២	៣-៤	៥-៦	៧-៨
៦	ការបង្រៀនបំណិនកសិកម្មនិងបច្ចេកទេសបានអនុវត្ត	គ្រោង	តាមគ្រោង ឆ្នាំទី១	តាមគ្រោង ឆ្នាំទី២	តាមគ្រោង ឆ្នាំទី៣
៧	ចំនួនគ្រូបង្រៀនខ្វះតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសថយចុះតាមផែនការ	≥១០	៦-៩	២-៥	០
៨	ចំនួននាយក និងនាយករងបានតែងតាំងត្រឹមត្រូវតាមនិយាម	ខ្វះ៣	ខ្វះ២	ខ្វះ១	ត្រឹមត្រូវតាមនិយាម
៩	កាតរបាយការណ៍សាលារៀនបានផលិតនិងបិទផ្សាយជាសាធារណៈ	គ្រោង	ផលិតនិងបិទផ្សាយ ឆ្នាំទី១	ផលិតនិងបិទផ្សាយឆ្នាំទី២	ផលិតនិងបិទផ្សាយឆ្នាំទី៣
	ពិន្ទុសរុបស្តង់ដាទី៥	៩	១៨	២៧	៣៦
	ពិន្ទុសរុបស្តង់ដាសហគមន៍សាលារៀន	*៧០*	*១៤០*	*២១០*	*២៨០*

ឆ. ការផ្តល់ថាមពលធ្វើការងារ



១. ការភ្ញាក់ដឹង Awareness

ប្រុងប្រយ័ត្ន Attention **ឬមួយ មិនរវល់តែម្តងឬខ្ជិលតែម្តង៖** ធ្វើកិច្ចការនីមួយៗប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ធ្វើកិច្ចការឱ្យបានចប់ចុងចប់ដើម និងផ្តោតសម្រេចវត្ថុបំណងនៃកិច្ចការ។ ធ្វើកិច្ចការដោយផ្អែកតែលើទ្រឹស្តី និងឃ្លាតចាកពីការពិត គឺ មានន័យថាធ្វើកិច្ចការស្មើរៗគ្មានការប្រុងប្រយ័ត្ន។

ភ្ញាក់ដឹង Self-awareness **ឬមួយ ដេកលក់ជាមួយអតីតកាល៖** សិក្សាពីអ្វីកើតឡើងនៅក្នុងសាកលលោក ទាក់ទងនឹងតួនាទីរបស់ខ្លួន ហើយយកចំណេះដឹងនេះមកឆ្លុះបញ្ចាំងថាខ្លួនកំពុងស្ថិតនៅទីណា ហើយរាល់ពេលនិយាយ ឬធ្វើកិច្ចការគប្បីផ្តោតលើអ្វីដែលខ្លួនត្រូវធ្វើដើម្បីបំពេញតួនាទីដែលខ្លួនកំពុងទទួល ជាជាងចំណាយពេលគិត និងត្អូញត្អែរពីអ្នកដទៃ។

ចិត្តមេត្តា Meta-awareness **ឬមួយ ពេលណាក៏ហិង្សា៖** បណ្តុះចិត្តអនុគ្រោះនិងអាណិតអាសូរដល់គ្រប់មនុស្ស ដោយការជឿជាក់ថាមនុស្សមិនមែនជាបញ្ហាទេ តែចរិយារបស់គេទេដែលម្តងម្កាលជាបញ្ហា និងស្វែងយល់ថារាល់ពេលបង្កើតកំហឹងនៅក្នុងខ្លួន ជានិច្ចកាលជាការធ្វើបាបខ្លួនឯង។ ការយល់ដឹងពីមូលហេតុដែលនាំឱ្យមនុស្សមានចរិយាជាបញ្ហានឹងនាំឱ្យអ្នកអាចបណ្តុះចិត្តអនុគ្រោះនិងអាណិតអាសូរ ហើយឈានដល់ការជួយមនុស្សជាជាងការបន្ទោសមនុស្ស។

ផ្តោត □□□□□ **ឬមួយ អញចេះជាងគេនិយាយរហូត និយាយតែទ្រឹស្តី៖** ជានិច្ចកាលសួរខ្លួនអ្នកថា «ខ្ញុំអាចធ្វើអ្វីបាននៅថ្ងៃនេះ ដែលនាំឱ្យមានប្រយោជន៍ដល់សិស្សនិងមន្ត្រីខ្ញុំ?» គប្បីចៀសវាងការត្អូញត្អែរពីអតីតកាល តែជំនួសវិញដោយការគិតពីការរស់នៅថ្ងៃនេះជាមួយអនាគតកាល។ ប្រើពេលដែលអ្នកមានធ្វើកិច្ចការថ្ងៃនេះជាមួយតួនាទីរបស់អ្នកក្នុងបរិបទសាកលលោក។

២. ផ្សារភ្ជាប់សង្គម Connection

ចិត្តល្អ Kindness **ឬមួយ ក្រឡិចក្រឡុច៖** បង្ហាញដោយអំពើល្អជួយមនុស្ស អំពើអាចជាសម្តី ឬសកម្មភាព។ បើអ្នកជួយមនុស្សបានកាន់តែច្រើន នោះអ្នកនឹងមានមនុស្សច្រើននិយាយជាមួយ ហើយអ្នកនឹងទទួលបាននូវព័ត៌មានពិតជាច្រើនពីមនុស្សទាំងនេះ។ ភាពឯកោនឹងបាត់បង់ អ្នកនឹងរីករាយហើយមានអាយុវែង។

អត់ឱន Empathy **ឬមួយ ដេរប្រមាថ៖** អ្នកមិនគប្បីគិតថានិយាយមួយដង មនុស្សគ្រប់គ្នាយល់ហើយធ្វើកិច្ចការបានត្រឹមត្រូវនោះទេ។ អ្នកគប្បីជួយមនុស្សឱ្យគេត្រៀមរួចស្រេចមុនពេលធ្វើកិច្ចការមួយ។ បើមានចន្លោះខ្វះខាត ផ្តល់ការអត់ឱន ហើយបន្តជួយគេរហូតគេធ្វើកិច្ចការបានប្រសើរ។ អ្នកគប្បីជឿថា ការមិនអត់ឱនដល់មនុស្សនឹងបានមកវិញតែការឈឺចាប់ប៉ុណ្ណោះ។

រក្សាសភាពវិជ្ជមាន Maintaining a positive outlook **ឬមួយ ប្រើអំណាចខុសបែបបទ៖** នេះជាការគ្រប់គ្រងចិត្តរបស់អ្នក ហើយអ្នកអាចរក្សាបាននូវសភាពវិជ្ជមានបាន លុះណាអ្នកហាត់អនុវត្តនូវរបៀបដែលអ្នកទទួលព័ត៌មាន។ និយាយរួម បើការទទួលព័ត៌មានក្នុងបរិបទអតីតកាលនោះជាការទទួលព័ត៌មានបែបអវិជ្ជមាន តើត្រូវធ្វើដូចម្ដេច ។ តែបើការទទួលព័ត៌មានក្នុងបរិបទអនាគតកាលនោះជាការទទួលព័ត៌មានបែបវិជ្ជមាន តើត្រូវធ្វើយ៉ាងណា។ ឧទាហរណ៍៖ ១) មន្ត្រី«ក» មិនទទួលខុសត្រូវ ធ្វើកិច្ចការមិនបានលទ្ធផល (អតីតកាល) ឬ ២) មន្ត្រី «ក» នេះ ត្រូវការការជួយបំប៉ននិងការដឹកដៃធ្វើកិច្ចការមួយនេះ សង្ឃឹមថាគាត់នឹងមានទឹកចិត្តធ្វើការនៅពេលគាត់ឃើញថាគាត់អាចសម្រេចបាននូវលទ្ធផលពីកិច្ចការមួយនេះ (អនាគត)។ ជាការល្អដែលអ្នកត្រូវរក្សាភាពវិជ្ជមាននេះរហូត ហើយមិនគប្បីបង្ហាញនូវចរិយាអវិជ្ជមានបើទោះបីជាម្ដងក៏ដោយ។ បើមានចរិយាអវិជ្ជមានម្ដង អាចនាំឱ្យមន្ត្រីមានការងឿងឆ្ងល់ថា តើអ្នកប្រាកដជាមនុស្សបែបណា។

៣. យល់ពីខ្លួនឯង Insight

យល់ពីខ្លួន Self-knowledge **ឬមួយ បន្តចរិយាអសីលធម៌៖** ជាការកសាងចំណេះដឹងស្វែងយល់ពីខ្លួនឯងរហូត។ ចំណេះដឹងនេះវាទាក់ទងនឹងគ្រប់ចរិយាដែលបានធ្វើនិងបម្រុងនឹងធ្វើ។ បើចរិយាបានធ្វើនាំឱ្យមានអារម្មណ៍មិនស្រួល ត្រូវឆ្លុះបញ្ចាំងឡើងវិញថាត្រូវប្ដូរយ៉ាងណាវិញនៅពេលធ្វើលើកក្រោយ។ សម្រាប់ចរិយាបម្រុងនឹងធ្វើ ត្រូវគិតច្បាស់ថាវាច្បាស់ជានឹងទទួលបានមកវិញនូវអ្វីដែលអ្នកចង់បានឬទេ តែបើចរិយាបម្រុងនឹងធ្វើនោះវានាំមកនូវអ្វីដែលអវិជ្ជមាន នោះអ្នកពុំគប្បីធ្វើវាឡើយ។

ថយចុះភាពរឹងកំព្រឹស Decreased stickiness **ឬមួយ ជាប់សោរខួរក្បាលរហូត៖** អ្នកគប្បីជឿថា អ្នកមិនមែនជាម៉ាស៊ីនដោះស្រាយបញ្ហាទេ បើអ្នកគិតថាអ្នកគិតត្រូវរហូត នោះវានាំឱ្យទំនាក់ទំនងរបស់អ្នកស្ថិតនៅលើតែចម្លើយតែមួយរបស់អ្នកដែលត្រូវ។ របៀបនេះអ្នកនឹងក្លាយទៅជាមនុស្សរឹងកំព្រឹស ហើយអ្នកនឹងជួបការលំបាកសម្រាប់ការដឹកនាំសម្រាប់ការផ្លាស់ប្ដូរហើយ។ អ្នកអាចបន្ថយភាពរឹងកំព្រឹស បើអ្នកអនុវត្តតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំដែលជាមនុស្សពូកែស្ដាប់ សម្របសម្រួលឱ្យមនុស្សពិភាក្សា និងធ្វើការជាមួយគ្នាបាន។

វិញ្ញាណនាំសុខដល់ខ្លួន Healthy sense of self **ឬមួយអាត្មានិយម៖** អ្នកគប្បីភ្ញាក់ដឹងថា ចិត្តខ្មៅ (darkness) អាចងាយជ្រាបចូលក្នុងខ្លួនអ្នកបន្ថែមលើចិត្តខ្មៅដែលអ្នកបានរស់នៅជាមួយវាក្នុងរយៈកាល៣ទសវត្សរ៍នៃសង្គ្រាម តែការស្វែងរកចិត្តភ្លឺថ្លា (light) ជាការលំបាក។ បើអ្នកចំណាយពេលមួយគ្រប់គ្រាន់ព្យាយាមលុបចិត្តខ្មៅ ហើយជំនួសឱ្យវិញនូវចិត្តភ្លឺថ្លា នោះអ្នកនឹងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការរក្សាចិត្តភ្លឺថ្លា ហើយវានឹងនាំឱ្យអ្នកបណ្ដុះបាននូវវិញ្ញាណនាំសុខដល់ខ្លួន។

៤. វត្ថុបំណង Purpose

មានទិសដៅច្បាស់លាស់ Clear direction **ឬមួយ រស់តាមទម្លាប់៖** ធ្វើកិច្ចការមួយត្រូវសម្រេចលទ្ធផលមួយ មិនមែនធ្វើកិច្ចការមួយបានចប់ទៅវិញដោយបានធ្វើកិច្ចការមួយនោះទេ។ សន្សំលទ្ធផលប្រាកដចំនួនមួយ ឬ ពីរក្នុងមួយឆ្នាំដែលនាំដល់ការសម្រេចផលសិក្សារបស់សិស្សនោះជាការប្រពៃ។ អ្នកគប្បីជឿថាបើធ្វើកិច្ចការច្រើនពេកដដែលៗ

នឹងនាំឱ្យបង្កើតឡើងនូវបញ្ហារាប់មិនអស់ហើយរវល់តែដោះស្រាយវា។ តម្រូវការក្នុងសង្គមមិននៅដដែលទេ ការកំណត់ទិសច្បាស់លាស់ ហើយធ្វើកិច្ចការចាំបាច់ដើម្បីសម្រេចបានដល់ទិសដៅ នោះអ្នកនឹងអាចឆ្លើយតបបាននូវតម្រូវការសង្គមហើយ។

វិញ្ញាណយល់ថាជីវិតហ្នឹងមានន័យ Sense that life has meaning **ឬមួយ រស់ក្រោមក្រមជាមួយភាពឯកោះ** អ្នកជាមនុស្សតែម្នាក់គត់ដែលធ្វើឱ្យជីវិតអ្នកមានន័យ។ ជីវិតមានន័យលុះណាអ្នកអាចជួយខ្លួនឯងបាននិងជួយមនុស្សជុំវិញអ្នកបាន។ អ្នកជាមនុស្ស ដូចនេះពេលជួបបរាជ័យក្នុងការងារត្រូវចាត់ទុកថាជារឿងធម្មតា រៀនពីវាហើយចៀសវាងភាពបរាជ័យលើកទី២លើកិច្ចការដដែល។

គ្រប់ចរិយាប្រចាំថ្ងៃមានវត្ថុបំណងច្បាស់លាស់ Everyday tasks aligned with purpose **ឬមួយគ្រប់គ្រាន់ជាមួយចរិយាអវិជ្ជមាន បើទោះជាកំពុងធ្វើបាបខ្លួនក៏ដោយចុះ៖** នៅពេលជួយចំណោទឬបញ្ហា សំណួរគន្លឹះអ្នកត្រូវសួរខ្លួនឯងគឺ ទី១ តើអ្នកប្រាកដចង់បានអ្វីពីចំណោទឬបញ្ហាមួយនេះ? និងទី២ សួរខ្លួនអ្នកថា តើត្រូវធ្វើអ្វីដើម្បីទទួលនូវអ្វីដែលអ្នកចង់បាន។

ឧទាហរណ៍ពីចំណោទទី១ មនុស្សម្នាក់ជេរមនុស្សម្នាក់ទៀតមិនឈប់រយៈពេលពីរថ្ងៃកន្លះ មនុស្សដែលត្រូវគេជេរសួរសំណួរទី១ដល់ខ្លួនឯងថា តើចង់បានអ្វីពីចំណោទមួយនេះ ចម្លើយគឺ មិនចង់បានអ្វីទាំងអស់ពីអ្នកជេរនោះដោយសារគាត់នោះមិនមានអ្វីជាផ្លូវការទាក់ទងនិងអ្វីដែលគាត់ជេរ រួចបន្តសួរសំណួរទី២ តើត្រូវធ្វើអ្វីចំពោះការជេរនោះចម្លើយគឺ មិនចាំបាច់ត្រូវធ្វើអ្វីទាំងអស់ ព្រោះអ្នកមិនចង់បានអ្វីពីចំណោទនេះផង។ ប្រាំមួយខែក្រោយអ្នកជេរចង់មកនិយាយជាមួយអ្នកត្រូវគេជេរ តែមិនហ៊ានមកជួបដោយសារខ្លាចអ្នកត្រូវគេជេរខឹង គាត់ស៊ើបសួរគេឯង ហើយទីបំផុតគាត់ដឹងថាអ្នកត្រូវគេជេរមិនបានខឹងជាមួយកាត់ទេ ដូចនេះគាត់ក៏សុំមកជួបអ្នកត្រូវកាត់ជេរ។ ទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្សទាំងពីរបានចាប់ផ្តើមជាធម្មតា។

បន្តឧទាហរណ៍ចំណោទទី២៖ ទាក់ទងនឹងសំណួរសួរថា តើការកុហកជានិច្ចកាលខុសមែនទេ បើមិនមែន តើពេលណាដែលការកុហកអាចទទួលយកបាន? វប្បធម៌ស្តីបន្ទោសនាំឱ្យមនុស្សភ័យខ្លាចនិងមិននិយាយការពិត។ ការកុហកមិនមែនដើម្បីប្រយោជន៍បុគ្គលខ្លួន និងដើម្បីជួយអ្នកដទៃ តើទទួលយកបានទេ? បើវាខុសនឹងច្បាប់ តែវាត្រូវនឹងយុត្តិធម៌សង្គម តើវានឹងទៅជាយ៉ាងណាដែរ? បើវាត្រូវជាមួយមនុស្សមួយក្រុម តែវាធ្វើឱ្យខាតបង់ប្រយោជន៍មនុស្សជាច្រើន តើវាយ៉ាងមេចវិញដែរ? ចុះវាដើម្បីប្រយោជន៍តែសម្រាប់បុគ្គលម្នាក់ នោះវានាំឱ្យក្លាយទៅជាអ្វី? បើការកុហកវាជះឥទ្ធិពលតែក្នុងគ្រួសារ តើគ្រួសារនឹងក្លាយជាយ៉ាងណា? តែបើវាជះឥទ្ធិពលដល់សង្គម តើវានឹងមានអ្វីកើតឡើង?

កត្តាធ្វើឱ្យជីវិតរីករាយ ធ្វើម្តេចទើបបានវា?

ជីវិតដែលមានទំនាក់ទំនងមិត្តភាព

១. ជាមួយសង្គម គឺ មិនឯកោ

២. ដោយមានគុណភាព តែមិនមែនបរិមាណ

៣. នាំឱ្យខួរក្បាលរីកចម្រើន

ជំពូក៤
ប្រព័ន្ធផ្តល់អំណាចធានា សម្រេចផលសម្រេចដើម្បី កសាងគណនេយ្យភាព

ក. ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល

ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផលឆ្នាំ២០២១ដល់២០៣០ ជាតារាងលម្អិតតួលេខគោលបំណងឱ្យក្លាយជាក្រុមគោលដៅតាមឆ្នាំ។ ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផលមានពីរកម្រិត៖ ១) សូចនាករផលសម្រេច និង២) សូចនាករនាំសម្រេចសូចនាករផលសម្រេច។ ក្រុមគោលដៅបានកំណត់ គឺផ្អែកលើធនធានដែលកំពុងមាននិងអាចរកបាននៅសហគមន៍ អាចកសាងសហគមន៍សាលារៀនបំពេញស្តង់ដាបាន ធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិនិងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលកំពុងមាន និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រសួង ថ្នាក់ក្រោមជាតិ រដ្ឋអំណាចមូលដ្ឋាន សាលារៀននិងសហគមន៍។

ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផលអនុវិស័យអប់រំមធ្យមសិក្សាឆ្នាំ២០២១ដល់២០៣០

សូចនាករ	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
សូចនាករផលសម្រេច											
១ ចំនួនឬភាគរយសិស្សចូលរៀន (Average Lower and Upper)	38.86	40	42	44	47	50	55	60	65	70	76
២ ចំនួនឬភាគរយសិស្សមានសមត្ថភាពល្អនិងល្អប្រសើរមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ	NA	10	15	20	25	30	40	50	60	70	80
៣ ចំនួនឬភាគរយសិស្សមានសមត្ថភាពល្អនិងល្អប្រសើរមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា	NA	10	15	20	25	30	40	50	60	70	80
៤ ចំនួនសាលាមធ្យមសិក្សាមានស្តង់ដាអប្បបរមានៃស្តង់ដាសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព	35	50	80	150	300	500	600	750	850	1000	1190
៥ ចំនួនគ្រូបានបញ្ចប់កម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន		2277	3500	5000	6500	8500	10000	12000	15000	18000	21000
៦ ចំនួនសាលារៀនដែលគ្រប់ថ្នាក់ទាំងអស់មានដំណើរការសម្រាប់ការសិក្សារបស់សិស្សម្នាក់ៗ	35	50	80	150	300	500	600	750	850	1000	1190

សូចនាករនាំសម្រេចផលសម្រេចសូចនាករផលសម្រេច											
១. ចំនួនសាលារៀនមានកម្មវិធីបំណិនរកចំណូល		30	100	200	300	450	600	750	900	1050	1190
២. ចំនួនគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចូលរៀននិងបញ្ចប់ការសិក្សាវគ្គបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	160	594	800	1200	1600	2000	2600	3200	3800	4400	5000
៣. ចំនួនគ្រូបង្រៀនចូលរៀនវគ្គសិក្សាបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន	194	853	2277	4000	6500	9000	11000	14000	17000	20000	23000
៤. ចំនួនមន្ត្រីអប់រំ តាមសាលារៀន និង គ.គ.ស.បានចូលរួមរៀនសូត្រពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលាលារៀន	300	500	700	1000	1350	1785	2200	2500	2800	3100	3570
៥. ចំនួនថ្នាក់រៀនបានសាងសង់ថ្មី និងជួសជុល	1270	2300	3500	5000	6500	8000	10000	12000	15000	17500	20000
៦. ចំនួនសាលារៀនមានថ្នាក់រៀនប្រើបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀននិងរៀន	NA	20	50	100	160	230	280	360	420	500	580
៧. ចំនួនមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីនិងខេត្តមានផែនការប្រតិបត្តិឆ្នាំតាមការណែនាំ		10	12	14	16	18	20	22	24	25	25

៨. ចំនួនការិយាល័យអប់រំ យុវជន និង កីឡា ស្រុកមានផែនការប្រតិបត្តិឆ្នាំ តាមការណែនាំ		89	100	110	120	150	170	190	200	200	200
៩. ចំនួនសាលារៀនមានកម្មវិធីធានា រ៉ាប់រងសង្គមនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព មន្ត្រី		16	50	100	200	300	450	600	750	950	1190
១០. ចំនួនសិស្សក្រីក្របានទទួល អាហារូបករណ៍ (គិតជាភាគរយ)	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
១១. ចំនួនឃុំដែលមានសាលារៀនមធ្យម សិក្សា (គិតជាភាគរយ)	93	93.5	94	95	95.5	96	96.5	97	97.5	98.2	99
១២. ភាគរយសិស្សសិក្សាកម្មវិធីបំណិន រកចំណូល	NA	4	10	16	24	32	40	48	58	68	80
១៣. ភាគរយសិស្សបន្តការសិក្សានៅ ឧត្តមសិក្សា	NA	4	8	12	16	20	25	30	35	40	50
១៤. ភាគរយសិស្សអនុវត្តបំណិន រកចំណូលនៅផ្ទះឬសហគ្រាស	NA	2	4	6	8	12	15	18	21	25	30

ខ. ការពិនិត្យតាមដាននិងការរាយការណ៍ផ្តោតលើលទ្ធផល

ការពិនិត្យតាមដាននិងការរាយការណ៍មានបីកម្រិតគឺ៖

១) ការពិនិត្យតាមដាននិងការរាយការណ៍ពីការអនុវត្ត (inputs and process) ជាការរាយការណ៍ប្រចាំខែ

២) ការពិនិត្យតាមដាននិងការរាយការណ៍ពីទិន្នផល (process and outputs/intermediate outcome indicators) ជាការរាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសនិងឆមាស និង

៣) ការពិនិត្យឡើងវិញនិងការរាយការណ៍ពីលទ្ធផលឬផលសម្រេចនិងយុទ្ធសាស្ត្រ (outcomes and strategies) ជាការរាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ។ ការរាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំត្រូវផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការប្រជុំប្រចាំខែ ប្រចាំត្រីមាស និងឆមាស។

បរិបទនៃការពិនិត្យតាមដានប្រចាំខែ៖ ជាការពិនិត្យការរីកចម្រើនការអនុវត្តសកម្មភាពគ្រោងក្នុងខែ និងការត្រៀមអនុវត្តសកម្មភាពគ្រោងនៅខែបន្ទាប់ ព្រមទាំងវិភាគពីមូលហេតុនៃភាពរីកចម្រើន ឧបសគ្គនិងការរាំងស្កាត់ និងដំណោះស្រាយ។

ការពិនិត្យតាមដានត្រីមាសនិងឆមាស៖ ជាការពិនិត្យតាមដានពីការរីកចម្រើនក្រុមគោលដៅនៃសូចនាករ និងការឈានឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវក្រុមគោលដៅនៃសូចនាករផលសម្រេចប្រចាំឆ្នាំ។

ការពិនិត្យឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំ៖ ជាការពិត្យនូវការសម្រេចក្រុមគោលដៅនៃសូចនាករផលសម្រេច និងក្រុមគោលដៅនៃសូចនាករនាំសម្រេចនូវសូចនាករផលសម្រេចប្រចាំឆ្នាំរបស់អនុវិស័យ ការរីកចម្រើនការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ និងការអនុវត្តវប្បធម៌និងគុណតម្លៃរបស់អនុវិស័យ។

ការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្តាលយុទ្ធសាស្ត្រ៖ ជាការពិនិត្យពីការសម្រេចផលសម្រេចរបស់អនុវិស័យក្នុងក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល ១០ឆ្នាំ ការរីកចម្រើនការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ប្រព័ន្ធផ្តល់លទ្ធភាពអនុវត្ត ប្រព័ន្ធផ្តល់អំណាច និងប្រព័ន្ធផ្តល់ថាមពលធ្វើការងារ និងកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រ និងក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល១០ឆ្នាំ។

គ. ការធ្វើកម្មវិធីវិនិយោគ និងផែនការអនុវត្ត

ក) **ការគ្រោងកម្មវិធីវិនិយោគ**

ខ្លឹមសារកម្មវិធីវិនិយោគនឹងត្រូវរៀបចំឡើងតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។ ខ្លឹមសារជារួមនឹងអាចមានដូចខាងក្រោម៖

១) បរិបទអនុវិស័យ

២) បេសកកម្ម និងគោលបំណង

៣) យុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ និងសមាសសធាតុកម្មវិធីវិនិយោគ

៤) ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផលរយៈពេល៥ឆ្នាំ

៥) រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងអនុវត្ត

៦) ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ

៧) ការគ្រោងថវិការយៈពេល៥ឆ្នាំ

៨) ហានិភ័យ

១០) សុវត្ថិភាពបរិស្ថាន និងសង្គម

១១) និរន្តរភាព

ខ-ការគ្រោងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា

ដូចគ្នានេះដែរ ខ្លឹមសារផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ត្រូវយកតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។ ការគ្រោងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនិងថវិកាមានគ្របដណ្តប់ជាពីរសំណុំសកម្មភាព ដែលត្រូវបញ្ចូលក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ សំណុំទី១ គឺ ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផលរយៈពេល៣ឆ្នាំ (រំកិល៣ឆ្នាំចាប់ពីឆ្នាំទី២ទៅ) និងសំណុំទី២ គឺ យុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ និងការចុះជួយសាលារៀនដើម្បីបំពេញស្តង់ដាសហគមន៍សាលារៀន។

ខ.១. ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផលរយៈពេល៣ឆ្នាំ (រំកិល៣ឆ្នាំចាប់ពីឆ្នាំទី២ទៅ)

សូចនាករ*ផលសម្រេច*	តួលេខ មូលដ្ឋាន (ចុងឆ្នាំមុន)	ក្រុមគោលដៅឆ្នាំ□□	លទ្ធផល សម្រេចចុងឆ្នាំ □□
១. ចំនួនឬភាគរយសិស្សចូលរៀន (Average Lower and Upper)			
២. ចំនួនឬភាគរយសិស្សមានសមត្ថភាពល្អនិងល្អប្រសើរមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ			
៣. ចំនួនឬភាគរយសិស្សមានសមត្ថភាពល្អនិងល្អប្រសើរមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា			
៤. ចំនួនសាលាមធ្យមសិក្សាមានស្តង់ដាអប្បបរមានៃស្តង់ដាសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព			
៥. ចំនួនគ្រូបានបញ្ចប់កម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន			
៦. ចំនួនសាលារៀនដែលគ្រប់ថ្នាក់ទាំងអស់មានដំណើរការសម្រាប់ការសិក្សាសិស្សម្នាក់ៗ			
សូចនាករនាំសម្រេចសូចនាករផលសម្រេច			
១. ចំនួនសាលារៀនមានកម្មវិធីបំណិនរកចំណូល			
២. ចំនួននាយកសាលារៀនចូលរៀននិងបញ្ចប់ការសិក្សាវគ្គបង្កើនគុណវុឌ្ឍិនាយកសាលាពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន			
៣. ចំនួនគ្រូបង្រៀនចូលរៀនវគ្គសិក្សាបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន			
៤. ចំនួនមន្ត្រីអប់រំ តាមសាលារៀន និងគ.គ.ស.បានចូលរួមរៀនសូត្រពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលាលារៀន			
៥. ចំនួនថ្នាក់រៀនបានសាងសង់ថ្មី និងជួសជុល			
៦. ចំនួនសាលារៀនមានថ្នាក់រៀនប្រើបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀននិងរៀន			
៧. ចំនួនមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីនិងខេត្តមានផែនការប្រតិបត្តិឆ្នាំតាមការណែនាំ			

៨. ចំនួនការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្រុកមានផែនការប្រតិបត្តិឆ្នាំ តាមការណែនាំ			
៩. ចំនួនសាលារៀនមានកម្មវិធីធានាគាំប់រងសង្គមនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រី			
១០. ចំនួនសិស្សក្រីក្របានទទួលអាហារូបករណ៍ (គិតជាភាគរយ)			
១១. ចំនួនឃុំដែលមានសាលារៀនមធ្យមសិក្សា (គិតជាភាគរយ)			
១២. ភាគរយសិស្សសិក្សាកម្មវិធីបំណិនរកចំណូល			
១៣. ភាគរយសិស្សបន្តការសិក្សានៅឧត្តមសិក្សា			
១៤. ភាគរយសិស្សអនុវត្តបំណិនរកចំណូលនៅផ្ទះឬសហគ្រាស			

ខ.៣. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ និងការចុះជួយសាលារៀន

ល.រ.	យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាព	បញ្ចូលថ្ងៃខែ				ថវិកា
		ត្រី ១	ត្រី ២	ត្រី៣	ត្រី៤	
១	ផ្តល់ស្វ័យភាពរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុដល់សហគមន៍សាលារៀន					
២	បង្កើតនិងអនុវត្តកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងសង្គម និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀននិងនាយកសាលារៀន					
៣	សហការណ៍ជាមួយមហាវិទ្យាល័យអប់រំនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ បង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននិងនាយកសាលាដែលធានាថាថ្នាក់រៀនមាន ដំណើរការសម្រាប់ការសិក្សារបស់សិស្សម្នាក់ៗ					
៤	អនុវត្តកម្មវិធីបំណិនរកចំណូលធានាសិស្សរៀនមានសមត្ថភាពសម្រាប់ជីវិត រកចំណូល និងការសិក្សានៅឧត្តមសិក្សា					
៥	បង្កើតកម្មវិធីប្រកួតប្រជែងសមត្ថភាពសិស្សសាលារដ្ឋ និងសាលាឯកជន					
៦	ចំនួនដងនាយកសាលានិងនាយកសាលារងបានទទួលការហ្វឹកហាត់អនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន					
៧	ចំនួនដងគ្រូបង្រៀនបានទទួលការហ្វឹកហាត់ការបង្រៀន					

	ចម្រុះមុខវិជ្ជាតាមផែនការ					
៨	ចំនួនដងទស្សនៈកិច្ចផ្តល់ការគាំទ្រពីក្រុមការងារតំបន់បាន អនុវត្តតាមផែនការ					
៩	ចំនួនដងទស្សនៈកិច្ចផ្តល់ការគាំទ្រពីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡាបានអនុវត្តតាមផែនការ					
១០	ចំនួនដងទស្សនៈកិច្ចផ្តល់ការគាំទ្រពីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុវត្តតាមផែនការ					
១១	ការបង្រៀនបំណិនកសិកម្ម និងបច្ចេកទេសបានអនុវត្ត តាមផែនការ					
១២	ចំនួនគ្រូបង្រៀនខ្វះតាមមុខវិជ្ជាថយចុះតាមផែនការ					
១៣	ចំនួននាយកសាលានិងនាយកសាលារងមានជាផ្លូវការ តាមបទដ្ឋាន					
១៤	កាតរបាយការណ៍សាលារៀនបានផលិត និងបិទផ្សាយ					

ខ.៤. ទំនាក់ទំនងផែនការអនុវិស័យនិងផែនការកែលម្អសាលារៀន

បរិបទនៃផែនការអនុវិស័យ

ផលសម្រេចការអប់រំនិងការសិក្សាគឺកើតមានឡើងនៅសាលារៀន ដូចនេះ អនុវិស័យត្រូវធានាថាការធ្វើផែនការរយៈពេលមធ្យមគឺ ជាការកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវកិច្ចការត្រូវធ្វើ ក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ និងអនុវត្តនូវសូនាករផលសម្រេច និងសូចនាករនាំសម្រេចបាននូវផលសម្រេចដែលមាននៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល១០ឆ្នាំ។

យុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យនឹងនាំឱ្យសម្រេចបាននូវបេសកកម្មនិងគោលបំណងអនុវិស័យ រីឯក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផលនឹងនាំឱ្យសម្រេចបាននូវស្តង់ដាសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព។ ទាំងយុទ្ធសាស្ត្រនិងក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផលគឺ ធានាសម្រេចបានបេសកកម្មនិងគោលបំណងនៅក្នុងវិសាលភាពទូលាយទូទាំងប្រទេស។

កាលបរិច្ឆេទការប្រជុំនិងរាយការណ៍ប្រចាំខែ

កម្រិតរចនាសម្ព័ន្ធ	ត្រីមាសទី១	ត្រីមាស ឬ ឆមាសទី២	ត្រីមាសទី៣	ត្រីមាសទី៤ឬ ឆមាសទី២ ឬឆ្នាំ
សាលារៀន				
ស្វ័យវាយតម្លៃនិងផែនការប្រតិបត្តិឆ្នាំ				១០ តុលា
ប្រជុំត្រីមាសនិងរបាយការណ៍ត្រីមាស	៣០ មករា	៣០ មេសា	៣០ កក្កដា	
របាយការណ៍ឆ្នាំ (តួលេខចូលរៀនឆ្នាំសិក្សាថ្មី)				១០ វិច្ឆិកា
ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ				
ស្វ័យវាយតម្លៃនិងផែនការប្រតិបត្តិឆ្នាំ				១៥ តុលា
ប្រជុំត្រីមាសនិងរបាយការណ៍ត្រីមាស	៥ កុម្ភៈ	៥ ឧសភា	៥ សីហា	
របាយការណ៍ឆ្នាំ				១៥ វិច្ឆិកា
មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត				
ស្វ័យវាយតម្លៃនិងយុទ្ធសាស្ត្រនិងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ				២០ តុលា
ប្រជុំត្រីមាសនិងរបាយការណ៍ត្រីមាស	១០ កុម្ភៈ	១០ ឧសភា	១០ សីហា	
របាយការណ៍ឆ្នាំ				២០ វិច្ឆិកា
នាយកដ្ឋាន និងអនុវិស័យ				
យុទ្ធសាស្ត្រនិងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ				២៥ តុលា
ប្រជុំត្រីមាសនិងរបាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស	១៥ កុម្ភៈ	១៥ ឧសភា	១៥ សីហា	
របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ				២៥ វិច្ឆិកា

ឃ. ខ្លឹមសារសម្រាប់ការរាយការណ៍ប្រចាំខែពីការអនុវត្ត (inputs and process)

១) ការរីកចម្រើនការអនុវត្តសកម្មភាព (បានធ្វើ មិនបានធ្វើ)

២) បញ្ហា ឬ ការប្រឈម (មកពីអ្វី៖ ធាតុចូល យន្តការគាំទ្រ អំណាច សមត្ថភាព)

(ក) ធាតុចូលមិនគ្រប់ ផ្តល់មិនទាន់ពេល ហេតុអ្វី?

(ខ) យន្តការគាំទ្រមិនមាន មិនធ្វើ ធ្វើមិនត្រឹមត្រូវ?

(គ) អំណាចមិនមាន មានតែមិនអនុវត្ត មានតែមិនច្បាស់?

(ឃ) សមត្ថភាពខ្វះ មិនធ្វើ ធ្វើមិនឱ្យត្រូវ?

៣) សំណើសកម្មភាពជាដំណោះស្រាយ

(ក) សកម្មភាពដែលដោះស្រាយចំណុចលើកឡើងខាងលើ

ឃ.១. របៀបពិនិត្យតាមដានប្រចាំខែ៖ កម្មវិធីប្រជុំប្រចាំខែ

វត្ថុបំណង៖

ឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុវត្តសកម្មភាពប្រចាំខែតាមខែនីមួយៗ ពិភាក្សារកមូលហេតុ និងសកម្មភាពដោះស្រាយ

របៀបពិនិត្យតាមដាន៖

ប្រជុំប្រចាំខែដែលដឹកនាំការប្រជុំដោយប្រធាននាយកដ្ឋាន

អនុប្រធាននាយកដ្ឋានជាអ្នករាយការណ៍

កំណត់ហេតុជារបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន៖

ផ្តោតខ្លឹមសារថាបានអនុវត្តឬមិនបាន អនុវត្តតាមបច្ចេកទេសឬក្រិត្យក្រមឬទេ ការពិបាកជាមូលហេតុ និង សកម្មភាពជាដំណោះស្រាយ

គំរូកំណត់ហេតុប្រជុំនៅទំព័រមុន៖

ចំនួន២ ទំព័រយ៉ាងច្រើន

ឃ.២ ទម្រង់សម្រាប់បង្ហាញក្នុងការប្រជុំប្រចាំខែ

- សកម្មភាពគ្រោងក្នុងខែនៃផែនការសកម្មភាពត្រីមាសទី១

យុទ្ធសាស្ត្រនិងសកម្មភាពគ្រោង	បានអនុវត្ត	មិនបានអនុវត្ត	មូលហេតុ

- សកម្មភាពជាដំណោះស្រាយ

ឃ.៣. ទម្រង់របាយការណ៍ ប្រចាំខែ

១) ការរីកចម្រើនការអនុវត្តសកម្មភាព (បានធ្វើ មិនបានធ្វើ)

សកម្មភាព	បានធ្វើ	មិនបានធ្វើ	មូលហេតុ (បញ្ហាឬការប្រឈម)

២) សំណើសកម្មភាពជាដំណោះស្រាយ

(ក) សកម្មភាពដែលដោះស្រាយចំណុចបញ្ហាឬការប្រឈមលើកឡើងខាងលើ

ថ្ងៃទី.................ខែ..........ឆ្នាំ............. ធ្វើនៅ..............ថ្ងៃទី..............ខែ..........ឆ្នាំ.............

ប្រធាន អ្នកធ្វើរបាយការណ៍

ង. ការប្រជុំនិងរាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាស

ង.១. ទម្រង់របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសពីទិន្នផល

១) ការរីកចម្រើនប្រចាំត្រីមាស៖ សម្រេចទិន្នផលគ្រោងក្នុងត្រីមាស និង ការអនុវត្តកិច្ចការត្រឹមត្រូវទេ

២) បញ្ហា ឬ ការប្រឈម (មកពីអ្វីបានមិនសម្រេច ឬ ធ្វើមិនត្រឹមត្រូវ៖ គុណភាពទិន្នផល ការទទួលខុសត្រូវ)

ក) គុណភាពទិន្នផល៖ ធ្វើកិច្ចការហើយតែចប់មិនមានអ្វីកើតឡើងបន្ទាប់ ទិន្នផលមួយមិនទាក់ទងជាមួយទិន្នផលមួយទៀតដែលនាំសម្រេចលទ្ធផល បរិមាណទិន្នផលផលិតបាតមិនពេញលេញសម្រាប់សម្រេចលទ្ធផល។
ហេតុអ្វី៖ មិនមានប្រព័ន្ធ មានប្រព័ន្ធតែមានចន្លោះ ឬមិនអនុវត្តប្រព័ន្ធតែម្តង។

ខ. ការទទួលខុសត្រូវតាមកម្រិតរចនាសម្ព័ន្ធ៖ ទិន្នន័យនិងព័ត៌មានមានមិនគ្រប់ មិនពិត និង យកជាការមិនបាន (មានតែទិន្នន័យល្អដែលមិនបង្ហាញភាពជាក់ស្តែង) ឬយកជាការបាន តែមិនមានការដោះស្រាយ ឬដោះស្រាយមិនទាន់ពេល

៣) សកម្មភាពជាដំណោះស្រាយ

ក. សកម្មភាពដោះស្រាយឱ្យចំបញ្ហាលើកឡើងខាងលើ

ង.២. បរិបទពិនិត្យតាមដានប្រចាំត្រីមាសឬឆមាស

១. ត្រីមាសទី១

- សួរថា ការរីកចម្រើននៃក្រុមគោលដៅរបស់សូចនាករនីមួយៗអាចឈានទៅសម្រេចបានតាមគ្រោង ឬទេនៅក្នុងឆ្នាំ?
- តើមូលហេតុអ្វីនាំសម្រេចបាន ឬសម្រេចមិនបាន (យន្តការអង្គភាព យន្តការប្រតិបត្តិ គុណតម្លៃ)?
- តើដំណោះស្រាយជាសកម្មភាពអ្វីត្រូវធ្វើនៅត្រីមាសបន្ទាប់?

២. ត្រីមាសទី២ឬឆមាសទី១

- សួរថា តើក្រុមគោលដៅរបស់សូចនាករនីមួយៗអាចឈានទៅសម្រេចបានតាមគ្រោងឬទេនៅក្នុងឆ្នាំ?
- តើមូលហេតុអ្វីនាំសម្រេចបាន ឬសម្រេចមិនបាន (យុទ្ធសាស្ត្រទាំង៥ យន្តការអង្គភាព យន្តការប្រតិបត្តិ គុណតម្លៃ)?
- តើដំណោះស្រាយជាសកម្មភាពអ្វីត្រូវធ្វើនៅត្រីមាស ឬឆមាសបន្ទាប់បន្ទាប់?

ង.៣. កម្មវិធីប្រជុំត្រីមាស

វត្ថុបំណង៖

ពិនិត្យពីស្ថានភាពរីកចម្រើនសម្រេចបាននៃក្រុមគោលដៅសូចនាករ មូលហេតុ និងសកម្មភាពជាដំណោះស្រាយ

របៀបពិនិត្យតាមដាន៖

ប្រជុំប្រចាំត្រីមាសដែលដឹកនាំការប្រជុំដោយអគ្គនាយករងអប់រំ
ប្រធាននាយកដ្ឋានជាអ្នករាយការណ៍

កំណត់ហេតុជារបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន៖

ផ្តោតខ្លឹមសារតាមគំរូរបាយការណ៍ត្រីមាស

ទម្រង់សម្រាប់បង្ហាញប្រជុំប្រចាំត្រីមាសទី១និងទី៣

យុទ្ធសាស្ត្រនិងសកម្មភាព	គ្រោង	សម្រេចបានឬមិនបាន	មូលហេតុ

- សកម្មភាពជាដំណោះស្រាយផ្តោតលើការសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រនិងសកម្មភាពគ្រោងក្នុងត្រីមាស

ច. ទម្រង់សម្រាប់បង្ហាញប្រជុំប្រចាំឆមាសទី១

- សកម្មភាពជាដំណោះស្រាយដែលផ្តោតសំខាន់លើការសម្រេចបានយុទ្ធសាស្ត្រនិងស្តង់ដាទី៥

សូចនាករ	ក្រុមគោលដៅគ្រោង	អាចឬមិនអាចសម្រេចបាន	សកម្មភាពផ្តោតលើសូចនាករដែលអាចនឹងមិនសម្រេច

ច១. ទំរង់របាយការណ៍ឆមាសទី១

១) ការរីកចម្រើនប្រចាំឆមាសៈ សម្រេចក្រុមគោលដៅគ្រោងក្នុងឆមាស និង ការអនុវត្តកិច្ចការត្រឹមត្រូវទេ

សូចនាករ	ក្រុមគោលដៅគ្រោង	អាចឬមិនអាចសម្រេចបាន	មូលហេតុជាបញ្ហាឬការប្រឈម

២ សកម្មភាពជាដំណោះស្រាយ

ក. សកម្មភាពដោះស្រាយឱ្យចំបញ្ហាលើកឡើងខាងលើ

ឆ. ការប្រជុំនិងរាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ

ឆ.១. គំរូរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ

១) ការរីកចម្រើនបេសកកម្ម និងគោលបំណង

- សភាពប្រែប្រួលជាពាក្យ៖ នៅដដែល កម្រិតប្រែប្រួលវិជ្ជមាន ភាពជាម្ចាស់
- សភាពប្រែប្រួលជាចំនួន៖ តួលេខប្រែប្រួលបញ្ជាក់ពីសភាពប្រែប្រួលជាពាក្យខាងលើ

២) ការរីកចម្រើនការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ

យុទ្ធសាស្ត្រ៖ តើអ្វីដែលត្រូវធ្វើបានធ្វើដែរឬទេ?

- ហេតុផល ឬការបកស្រាយ
- ទ្រឹស្តីផ្លាស់ប្តូរច្បាស់លាស់

ដំណើរអនុវត្តការងារ៖ តើអ្វីដែលកំពុងធ្វើ ធ្វើបានត្រឹមត្រូវឬទេ?

- ប្រសិទ្ធភាពនៃការសម្រេចផលសម្រេចគ្រោងទុក
- ប្រសិទ្ធផលនៃការប្រើប្រាស់ធនធាន (លុយតិចបានផលច្រើន)
- ការចូលចិត្តរបស់អតិថិជន

ការរៀនសូត្រ៖ តើមានវិធីណាដែលប្រសើរជាងនេះឬទេ?

- មានជម្រើសច្រើនឬទេ
- ការអនុវត្តនូវជម្រើសដែលប្រសើរបំផុត
- ការសិក្សារៀនសូត្រដែលបានទទួល

៣) ការអនុវត្តគុណតម្លៃ

៤) បញ្ហាប្រឈម

- ការគាំទ្រគោលនយោបាយ និងការទប់ស្កាត់ការផ្លាស់ប្តូរ
- ស្ថានភាពប្រែប្រួលទាក់ទងនិរន្តរភាព (ស្ថាប័ន សមត្ថភាព និងហិរញ្ញប្បទាន)
- ស្ថានភាពរួចស្រេចក្នុងការពង្រីកកម្មវិធីគំរូ (ភាពជាម្ចាស់ ធនធាន)

៥) ដំណោះស្រាយជាអនុសាសន៍

- សកម្មភាពដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមខាងលើ

៦) អាទិភាពសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់

ឆ.២. តារាងផលសម្រេចផលិតបានធៀបជាមួយក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល

សូចនាករ	តួលេខមូលដ្ឋាន	ក្រុមគោលដៅឆ្នាំ	ក្រុមគោលដៅសម្រេចបានចុងឆ្នាំ

ឆ.៣. តារាងការរីកចម្រើនការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ

យុទ្ធសាស្ត្រ	ផលសម្រេចបាន

ឆ.៤. តារាងការរីកចម្រើនការអនុវត្តគណនេយ្យភាពថ្នាក់ជាតិនិងក្រោមជាតិ

យុទ្ធសាស្ត្រ	ផលសម្រេចបាន

ឆ.៥. របៀបពិនិត្យឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំពីលទ្ធផលនិងយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ

១) ការរៀបចំមុនការពិនិត្យឡើងវិញ

- នាយកដ្ឋានរៀបចំតារាងរីកចម្រើន វិភាគមូលហេតុ និងលើកសំណើរសកម្មភាពជាដំណោះស្រាយ

២) ការអនុវត្តការពិនិត្យឡើងវិញ និងពេលវេលា

- អគ្គនាយករងរាយការពីការរីកចម្រើនសូចនាករផលសម្រេចនិងសូចនាករនាំសម្រេចផលសម្រេច
- ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងពិភាក្សាពីការរីកចម្រើនការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ និងគុណតម្លៃ
- ការសម្រេចអាទិភាពនៃការរកឃើញសម្រាប់នៅឆ្នាំបន្ទាប់

៣) ការរាយការណ៍ក្រោយការពិនិត្យឡើងវិញ និងពេលវេលា

៤) ការប្រើប្រាស់ការរកឃើញសម្រាប់ធ្វើផែនការឆ្នាំបន្ទាប់ក្នុងបរិបទការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា៣ឆ្នាំ និងពេលវេលា

ឆ.៦. ពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្ដាលអាណត្តិយុទ្ធសាស្ត្រ

ឆ.៦.១. បរិបទពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្ដាលអាណត្តិយុទ្ធសាស្ត្រ

- វត្ថុបំណង៖ វាយតម្លៃការរីកចម្រើនក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលបំណង ក្រុមគោលដៅនៃឆ្នាំទី៥ ភាពទាក់ទងនៃយុទ្ធសាស្ត្រ ដំណើរការនៃប្រព័ន្ធផ្ដល់លទ្ធភាពធ្វើការងារ ប្រព័ន្ធផ្ដល់អំណាច និង ប្រព័ន្ធផ្ដល់ថាមពលធ្វើការងាររបស់មន្ត្រី

- លទ្ធផល៖ រកឃើញនូវមេរៀនសិក្សាដែលនាំទៅកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ ដែលនាំទៅរកការសម្រេចបាននូវគោលបំណងអនុវិស័យទៅតាមការគ្រោង ឬមួយសម្រេចបានលើសពីការគ្រោង។

ឆ.៦.២. របៀបពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្ដាលយុទ្ធសាស្ត្រ

១. ការរៀបចំមុនពេលពិនិត្យឡើងវិញ

- នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ចងក្រងទិន្នន័យពីការសម្រេចក្រុមគោលដៅនៃគ្រប់សូចនាករក្នុងក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល សរុបនូវការវិភាគពីគ្រប់របាយការណ៍ឆ្នាំពីឆ្នាំទី១ដល់ទី៥
- អគ្គនាយករងអប់រំទទួលបន្ទុក សម្របសម្រួលរៀបចំនិងដឹកនាំការប្រជុំជាមួយនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធពិនិត្យលើទិន្នន័យ និងការវិភាគដែលបានចងក្រងខាងលើ

២. ការអនុវត្តការពិនិត្យឡើងវិញ

- អគ្គរងគោលនយោបាយនិងផែនការ បង្ហាញពីការរីកចម្រើនការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានត្រៀមខាងលើ
- រដ្ឋមន្ត្រីដឹកនាំការប្រជុំពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្ដាលយុទ្ធសាស្ត្រ
- កំណត់នូវការសម្រេចចិត្តកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំលើកទី២

៣. ការរាយការណ៍ក្រោយការពិនិត្យឡើងវិញ

- នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅចងក្រងរបាយការណ៍ពីការពិនិត្យឡើងវិញ និងរាយការណ៍នៅសន្និបាតអប់រំ

៤. ការប្រើប្រាស់ការរកឃើញក្នុងការកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ

- នាយកដ្ឋានរៀបចំការប្រជុំកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យទៅតាមការកំណត់សម្រេចនៅក្នុងរបាយការណ៍សរុបនៃការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្ដាលយុទ្ធសាស្ត្រ
- អគ្គនាយករងអប់រំទទួលបន្ទុក ដឹកនាំការប្រជុំពិនិត្យកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ និងរៀបចំកម្មវិធីវិនិយោគលើកទី២
- ដាក់ស្នើយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យដល់រដ្ឋមន្ត្រីដើម្បីសម្រេច

៥. ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវអន្តរជាតិពីការបង្រៀន និងរៀនរបស់ប្រទេស OECD

ប្រទេសជាច្រើននៅជុំវិញពិភពលោកបានអនុវត្តការកែទម្រង់លើកម្មវិធីសិក្សា របៀបបង្រៀន និងការវាយតម្លៃសមត្ថភាពសិស្ស ក្នុងបំណងអប់រំឱ្យបានប្រសើរដល់កុមារទាំងអស់សម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងការទាមទារយ៉ាងខ្ពស់នៃជីវិតនិងការងារនៅក្នុងសតវត្សទី២១។ ក្របខ័ណ្ឌជាច្រើនត្រូវបានរៀបចំដើម្បីធ្វើឱ្យទៅជាប្រព័ន្ធនៃបំណិនដែលយុវជនត្រូវការសម្រាប់ភាពជោគជ័យនៅក្នុងពិភពលោក ដែលមានការប្រែប្រួលឆាប់រហ័ស និងដើម្បីកំណត់នូវសមត្ថភាពដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវការជាការឆ្លើយតបវិញ គ្រូបង្រៀនត្រូវបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពដល់សិស្សរបស់គេ។ សរុបការរកឃើញ៖

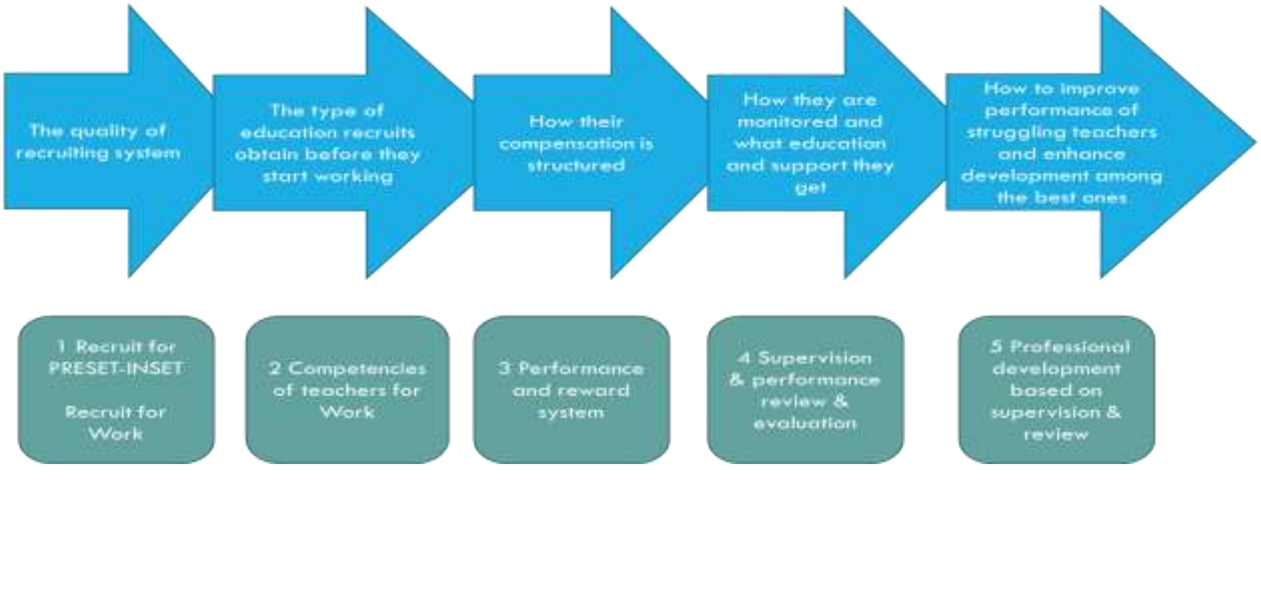
៥.១. ការទាមទារដែលដាក់បន្ទុកលើគ្រូបង្រៀនសម្រាប់សតវត្សទី២១ខ្ពស់ណាស់

១) គ្រូបង្រៀនត្រូវតែមានចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជាបង្រៀន ដើម្បីអាចសម្របបាននូវការប្រើប្រាស់វិធីបង្រៀនផ្សេងៗគ្នា ប្រសិនចាំបាច់ ផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្រដើម្បីឱ្យការសិក្សាបានផលកាន់តែខ្ពស់។

២) គេត្រូវមានបំណិនសម្បូរបែបពីយុទ្ធសាស្ត្របង្រៀន សមត្ថភាពបញ្ចូលគ្នានូវវិធីសាស្ត្របង្រៀនច្រើនបែប និងចំណេះដឹងពីរបៀបនិងនៅពេលណាដែលត្រូវប្រើវិធី និងយុទ្ធសាស្ត្រច្រើនដែលប្រាកដ។ យុទ្ធសាស្ត្រទាំងនេះមានបង្រៀនផ្ទាល់សិស្សម្នាក់ បង្រៀនសិស្សទាំងក្រុម ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ធ្វើការជាក្រុម និងសម្របសម្រួលជួយសិស្សរៀនខ្លួនឯង និងស្រាវជ្រាវខ្លួនឯង។

៣) គ្រូបង្រៀនត្រូវតែមានសមត្ថភាពធ្វើការតាមរបៀបសហប្រតិបត្តិការប្រសើរ ធ្វើការជាមួយគ្រូបង្រៀន អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈ និងអ្នកអមវិជ្ជាជីវៈផ្សេងទៀតនៅក្នុងអង្គភាព ឬ ជាមួយបុគ្គលនៅអង្គភាពផ្សេងៗ បណ្តាញនៃសហគមន៍អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈ និងការរៀបចំជាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការដៃគូផ្សេងៗ ដែលអាចមានការបង្វិកគ្រូធ្វើការងារ។

៤) ចុងក្រោយ តែមិនមែនមានតែប៉ុណ្ណឹងទេ គ្រូបង្រៀនត្រូវតែមានបំណិនបច្ចេកវិទ្យារឹងមាំ និងការប្រើបច្ចេកវិទ្យាជាឧបករណ៍បង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដោយការប្រើប្រាស់ធនធានឌីជីថល នៅក្នុងការបង្រៀន និងប្រើប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាតាមដានការសិក្សារបស់សិស្ស។



ជ.២. បរិបទទូទៅ

- បញ្ញត្តិ៖ ស្វែងរក កសាង និងរក្សាធនធានមនុស្សដែលមានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងមានសមត្ថភាពក្នុងផែនការយូរអង្វែង
- តម្រូវការ៖ ចំនួនសិស្ស និងបទដ្ឋានជារង្វាស់បង្ហាញពីបរិមាណធនធានមនុស្សត្រូវការ
- សុខភាពហិរញ្ញវត្ថុសាលារៀន៖ ប្រើភាគរយចំណាយសម្រាប់មន្ត្រីដែលធានានូវការរស់នៅមានស្តង់ដាតាមទីផ្សារ និងក្នុងន័យទទួលខុសត្រូវសង្គម។ ផ្សារភ្ជាប់ការលើកទឹកចិត្តនេះជាមួយការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និងការតំឡើងឋានៈ
- គោរពវប្បធម៌និងគុណតម្លៃអនុវិស័យ៖ ផ្តល់តម្លៃបន្ថែមលើប្រាក់បៀវត្សរ៍រដ្ឋដើម្បីរក្សាមន្ត្រីឱ្យនៅបន្តការងារ

ជ.៣. បរិបទកសាងធនធានគ្រូបង្រៀន

- ជ្រើសយកសិស្សមធ្យមសិក្សាដែលមាននិទ្ទេសល្អប្រសើរតាមមុខវិជ្ជា និងជាអ្នកមានបំណងធ្វើជាគ្រូបង្រៀន ឱ្យទៅរៀននៅមហាវិទ្យាល័យដើម្បីមកធ្វើជាគ្រូបង្រៀននៅសាលារៀន
- បន្តបញ្ជូនគ្រូបង្រៀនចូលវគ្គសិក្សាជាប់ជាប្រចាំឆ្នាំដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សហការណ៍ជាមួយមហាវិទ្យាល័យឬគ្រឹះស្ថានអប់រំដែលមានការទទួលស្គាល់គុណភាព
- គ្រប់គ្រងទិន្នន័យគ្រូបង្រៀនផ្អែមតាមមុខវិជ្ជានិងតាមភូមិសាស្ត្រ រៀបចំឱ្យមានការជួបគ្នារំលែកពិសោធន៍ពីការបង្រៀន ចងក្រងឯកសារបង្រៀន និងសំណួរតេស្តសិស្សនៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានមានវិទ្យា
- អនុវត្តតេស្តស្តង់ដាជាតិប្រចាំខែ ត្រីមាស និងឆ្នាំ និងឈានទៅកែទម្រង់សំណួរតេស្តប្រឡងថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ថ្នាក់ទី៩ និងទី១២។ ធ្វើសមារហនុកម្មការប្រឡងថ្នាក់ទី១២និងការប្រឡងចូលមហាវិទ្យាល័យ។

ជ.៤. បរិបទកសាងធនធាននាយកសាលារៀន

- សម្រាប់នាយកសាលារៀន ជាការប្រសើរ ត្រូវមានប្រព័ន្ធជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ឬនាយករងដែលមានសក្តានុពលធ្វើជានាយកសារៀន
- គ្រូបង្រៀន ឬនាយករងណាដែលបានទទួលពិន្ទុ៥ ចំនួន៣ដងពីការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារប្រចាំឆ្នាំ នឹងត្រូវចាត់ទុកថាមានសក្តានុពលធ្វើជានាយកសាលារៀន។ គ្រូបង្រៀន ឬនាយករងទាំងនេះអាចឆ្លងកាត់ការធ្វើតេស្តពីសមត្ថភាព និងចរិយា ប្រសិនបើជាប់តេស្ត នោះនឹងត្រូវចាត់ឱ្យចូលរៀនវគ្គបរិញ្ញាបត្រពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលផ្តល់ដោយមហាវិទ្យាល័យអប់រំ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
- ក្រោយបញ្ចប់វគ្គបរិញ្ញាបត្រ គ្រូបង្រៀន ឬនាយករងនេះអាចនឹងត្រូវបានចាត់តាំងជានាយកសាលារៀនពេញសិទ្ធិ។ នាយកសាលារៀនដែលចាត់តាំងថ្មីត្រូវបន្តរៀនសូត្រពីនាយកសាលារៀនចាស់ និងនាយកសាលាលរៀនដែលឆ្នើមនៃសាលារៀនដែលនៅក្បែរ ក្នុងបបរិបទរក្សាគន្លងអាជីព។

ជ.៥. បរិបទកសាងធនធានមនុស្សគោលនយោបាយ ឬអ្នកដឹកនាំផ្តោតលើលទ្ធផល

- ធនធានមនុស្សកម្រិតជាតិគឺត្រូវការអ្នកគោលនយោបាយ និងអ្នកគ្រប់គ្រង
- អ្នកគោលនយោបាយ គឺជាអ្នកដែលមានពិសោធន៍វិជ្ជាជីវៈកម្រិតខ្ពស់ដែលអាចសិក្សាយកពិសោធន៍ពីសកលលោកមកបកស្រាយក្នុងលក្ខណៈប្រតិបត្តិ សម្របទៅតាមតម្រូវការរបស់ប្រទេស និងបូកផ្សំបទពិសោធន៍

ជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេស សម្រាប់កសាងគោលនយោបាយនិងសេចក្តីណែនាំមានលក្ខណៈប្រតិបត្តិ ហើយដែលជួយដល់សាលារៀនអាចយកគោលនយោបាយនិងសេចក្តីណែនាំទៅអនុវត្តបាន។ អ្នកគោលនយោបាយប្រភេទនេះត្រូវឆ្លងកាត់ជាក់ស្តែងក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់របស់រដ្ឋ បង្ហាញនូវភាពជោគជ័យកើតមាននៅសាលារៀន និងឆ្លងកាត់ការសិក្សាទទួលបាននូវសញ្ញាបត្រក្រោយបរិញ្ញាបត្រ ឬវគ្គសិក្សាក្រោយបរិញ្ញាបត្រពីការធ្វើផែនការនិងការវិភាគគោលនយោបាយ

- របៀបស្វែងរក កសាង និងរក្សាអ្នកគោលនយោបាយ
- អ្នកមានសក្តានុពលក្លាយជាអ្នកគោលនយោបាយត្រូវបានថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងទទួលស្គាល់ហើយ ដូចនេះគប្បីបន្តធ្វើកិច្ចការចំនួនពីរគឺ ១) បន្តរៀនសូត្រពីការអនុវត្តការងារ សិក្សាពីការផ្លាស់ប្តូរនៅលើសកលលោកទាក់ទងនឹងវិស័យអប់រំ និងយកពិសោធន៍របស់ខ្លួនទៅបង្រៀនដល់មន្ត្រីដែលត្រូវការនូវពិសោធន៍នេះ និង ២) រៀននៅសាលាដើម្បីទទួលបាននូវសញ្ញាបត្រកម្រិតបណ្ឌិតដែលពិតប្រាកដ និងព្រមពេលជាមួយគ្នានូវការកសាងគោលនយោបាយ និងសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ និងបន្តបង្រៀននិងកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីរហូត។ ពីការធ្វើកិច្ចការទាំងនេះ នាំឱ្យការកំណត់ទិសក្រុមប្រឹក្សាភិបាលស្ថាប័ន អាចក្លាយជាការពិតបាន ពោលគឺជាការនាំឱ្យប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលទាំងអស់ដើរដោយមានភាពឥតខ្ចោះ។ នេះជាគុណតម្លៃដែលមន្ត្រីប្រភេទនេះនឹងទទួលបានដោយការកសាងវាដោយខ្លួនឯង ហើយវានឹងរក្សាឱ្យមន្ត្រីនេះនៅបន្តការងាររហូត ព្រោះគាត់យល់ថាអ្វីដែលគាត់ធ្វើគឺដើម្បីបម្រើប្រយោជន៍សង្គម។

៨.៦. បរិបទកសាងធនធានមនុស្សជាអ្នកគ្រប់គ្រង

អ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលជាអ្នកដែលមានសមត្ថភាពធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធមួយមានដំណើរការ និងធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធទាំងអស់មានដំណើរការផ្សារភ្ជាប់គ្នា។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទាំងនេះមាន ការធ្វើផែនការគោលនយោបាយ ការផលិតនិងអនុវត្តកម្មវិធីវិនិយោគ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំ ។ល។ អ្នកគ្រប់គ្រងប្រភេទនេះត្រូវមានសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈកម្រិតខ្ពស់ ឆ្លងកាត់ការសិក្សារៀនសូត្រជារៀងរហូត ការអនុវត្តប្រព័ន្ធតាមភាពជាក់ស្តែង និងការសិក្សាទទួលបាននូវបរិញ្ញាបត្រជំនាញតាមមុខប្រព័ន្ធ។ របៀបកសាង ស្វែងរក កសាងនិងរក្សាអ្នកមានសក្តានុពលក្លាយជាអ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលវិជ្ជាជីវៈគឺ មាននៅកម្រិតក្រសួង មន្ទីរអប់រំរាជធានីនិងខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងខណ្ឌ។ ដូចនេះក្រសួងមានតួនាទី ១) សហការជាមួយសាកលវិទ្យាល័យស្វែងរកនិស្សិតដែលមានសមត្ថភាពគ្រឹះក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ និងបង្វឹកគេឱ្យចេះធ្វើកិច្ចការរដ្ឋបាលនិងគ្រប់គ្រង ២) សម្របសម្រួលឱ្យមន្ត្រីមានសក្តានុពលទាំងនេះមករៀនយកបរិញ្ញាបត្រគ្រប់គ្រងសាលារៀនកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ និងផ្តល់លទ្ធភាពដល់មន្ត្រីទាំងនេះអាចអនុវត្តនៅមូលដ្ឋានជួយដល់សាលារៀនឱ្យបំពេញបាននូវស្តង់ដាសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព និងបន្តឱ្យទទួលបានការរៀនសូត្រទទួលបានសញ្ញាបត្រអនុបណ្ឌិតពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យគាត់ជួយសាលារៀនឱ្យមានស្តង់ដានៅក្នុងរាជធានី ខេត្ត និងប្រទេសបាន និង ៣) សម្របសម្រួលមន្ត្រីមានសក្តានុពលកម្រិតក្រសួងនិងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរៀនវគ្គសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យមានគុណភាពកម្រិតអន្តរជាតិ ដើម្បីមានសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈលើការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនីមួយៗ និងធានាបាននូវដំណើរការប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រព្រឹត្តទៅមានភាពផ្សារភ្ជាប់គ្នាដោយឥតខ្ចោះ។

ជំពូក៥
ប្រព័ន្ធផ្តល់ថាមពលការងារកសាងនិងរក្សាគុណតម្លៃដើម្បីធានានិរន្តរភាព

ក. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងារមន្ត្រី

ក.១. ទស្សនៈវិស័យ (ការដឹកនាំ)

ប្រសិនបើសកម្មភាពរបស់អ្នកនាំបណ្តុះជំហរអ្នកដ៏ទៃឱ្យមានសុបិនកាន់តែច្រើន រៀនសូត្រកាន់តែច្រើន ធ្វើកាន់តែច្រើន ក្លាយទៅជាមនុស្សដែលថ្មីរហូត ពេលនោះអ្នកគឺជាអ្នកដឹកនាំហើយ។

វត្ថុបំណងនិងការទទួលខុសត្រូវៈ

- កម្មវិធីកំណែទម្រង់មានបំណងធ្វើឱ្យមានវឌ្ឍនភាព ដូចនេះការងារត្រូវធ្វើតាមរបៀបថ្មី
- អ្នកដឹកនាំទទួលខុសត្រូវចំពោះតម្រូវការរបស់មន្ត្រី ដូចនេះអ្នកដឹកនាំត្រូវជួយមន្ត្រីបំពេញសមត្ថភាពដែលនៅខ្វះចន្លោះ ដើម្បីធ្វើការងារតាមរបៀបថ្មី
- អ្នកដឹកនាំត្រូវរក្សាថាមពលធ្វើការងាររបស់មន្ត្រី ដូចនេះអ្នកដឹកនាំធានានូវការរក្សាគុណតម្លៃការងាររបស់មន្ត្រីដោយមិនមានភាពលម្អៀងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារ
- អ្នកដឹកនាំមិនមានបំណងស្វែងរកកំហុសរបស់មន្ត្រីទេ តែមានបំណងផ្តល់ឱកាសឱ្យមន្ត្រីអភិវឌ្ឍខ្លួន និងបង្កើននូវការទទួលស្គាល់តម្លៃការងាររបស់មន្ត្រី

ក.២. គោលការណ៍និងដំណាក់ការអនុវត្តកិច្ចការនេះ

គោលការណ៍ៈ «ការស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមរបស់មន្ត្រី» និង «ការរក្សាការសម្ងាត់» នឹងត្រូវរក្សាឱ្យបាន មិនគប្បីបង្ខំឱ្យមន្ត្រីចូលរួមឡើយ។

ដំណាក់ការអនុវត្តៈ

១) ការរៀបចំកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ
២) ការវាយតម្លៃការអនុវត្តពាក់កណ្តាល ឆ្នាំ
៣) ការវាយតម្លៃការអនុវត្តចុងឆ្នាំ

កិច្ចការជាលំដាប់សម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រី ដំណើរការអនុវត្ត
១. មន្ត្រីម្នាក់ៗព្រាងកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ
២. មន្ត្រីម្នាក់ៗ និងប្រធាននាយកដ្ឋានពិភាក្សានិងឯកភាពលើកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ
៣. មន្ត្រីម្នាក់ៗ និងប្រធាននាយកដ្ឋានពិភាក្សាពីការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្តាលឆ្នាំ/ឆមាស
៤. មន្ត្រីម្នាក់ៗ និងប្រធាននាយកដ្ឋានពិភាក្សា និងឯកភាពថាតើមន្ត្រីណាជាដៃគូពិនិត្យឡើងវិញ
៥. មន្ត្រីម្នាក់ៗ ព្រាងនូវលទ្ធផលសម្រេចបានប្រចាំឆ្នាំធៀបជាមួយកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំនិងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងបញ្ជូនវាទៅដៃគូពិនិត្យឡើងវិញ

៦. ដៃគូពិនិត្យឡើងវិញ និងផ្ដល់នូវការយល់ឃើញជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅប្រធាននាយកដ្ឋាន តែមិនផ្ដល់ឱ្យមន្ត្រីទេ
៧. ប្រធាននាយកដ្ឋានពិភាក្សាជាមួយមន្ត្រីកំណត់ថ្ងៃប្រជុំ
៨. ប្រធាននាយកដ្ឋានពិភាក្សាជាមួយមន្ត្រីដើម្បីវាយតម្លៃការអនុវត្តរបស់មន្ត្រី ដោយផ្អែកលើការយល់ឃើញដែលបានពីដៃគូពិនិត្យឡើងវិញ និងធ្វើសេចក្ដីព្រាងលទ្ធផលវាយតម្លៃរបស់មន្ត្រី
៩. ប្រធាននាយកដ្ឋានផ្ដល់ពិន្ទុវាយតម្លៃដល់មន្ត្រីម្នាក់ៗ
១០. ប្រធាននាយកដ្ឋានដាក់ស្នើលទ្ធផលពីការវាយតម្លៃដល់អគ្គនាយក ឬ អគ្គនាយករងទទួលបន្ទុកដើម្បីពិនិត្យព្រមព្រៀងនិងសម្រេច
១១. អគ្គនាយកឬអគ្គនាយករងព្រមព្រៀង និងសម្រេច រួចបញ្ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រី ដើម្បីផ្ដល់រង្វាន់ ឬ អនុវត្តវិធានការណ៍រដ្ឋបាល

ការស្វែងរកការស្ម័គ្រចិត្តចូលរួម

- ការប្រជុំនៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ ប្រធាននាយកដ្ឋានរៀបចំការប្រជុំជាមួយមន្ត្រីទាំងអស់ ដើម្បីជូនព័ត៌មានពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងាររបស់មន្ត្រី (ការដឹកនាំ វត្ថុបំណងនិងការទទួលខុសត្រូវ គោលការណ៍ ដំណាក់កាលអនុវត្តនិងដំណើរការអនុវត្ត)។
- ប្រធាននាយកដ្ឋានសាកសួរ និងកត់ឈ្មោះមន្ត្រីដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមអនុវត្តប្រព័ន្ធ និងសុំមន្ត្រីចុះហត្ថលេខាដើម្បីទុកជាឯកសារ។

តួនាទី និងកិច្ចការត្រូវធ្វើ

មុខងារធំៗតាមរចនាសម្ព័ន្ធ

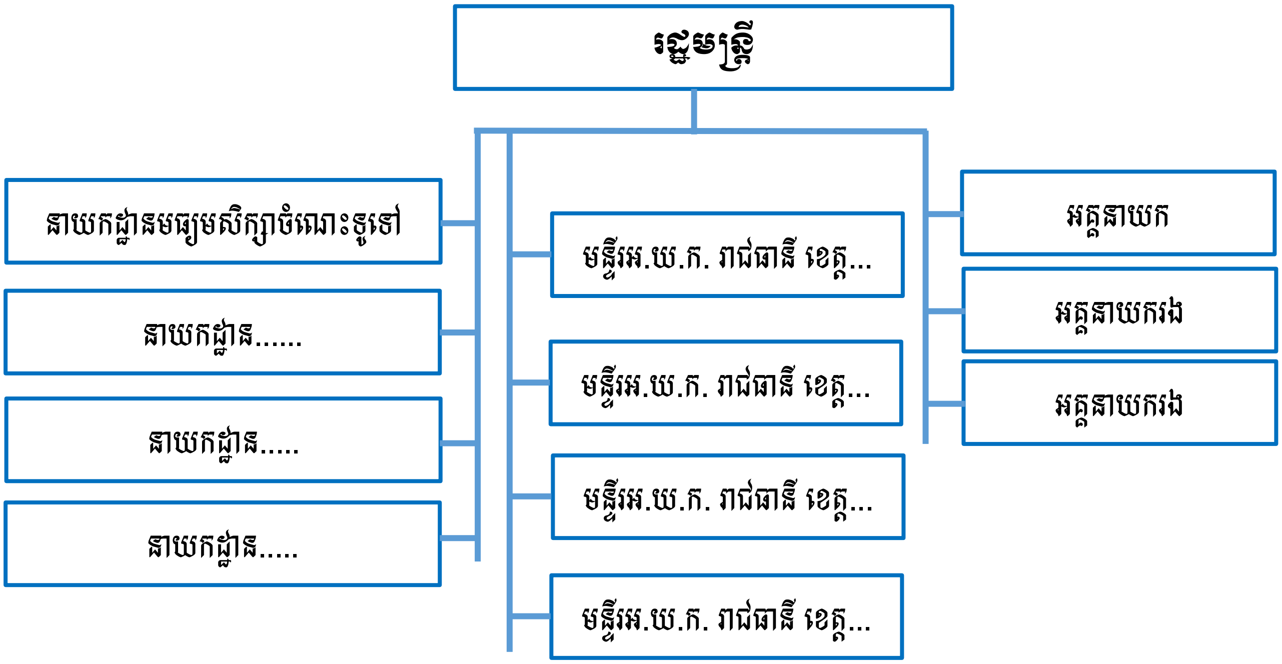
រចនាសម្ព័ន្ធ	**មុខងារធំៗ**
គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងអនុវិស័យ	សម្រេចយុទ្ធសាស្ត្រ និងរកមូលនិធិ
អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ និងអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ	អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ
នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ	អនុវត្តកម្មវិធីវិនិយោគ
ការិយាល័យ នៃនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ	អនុវត្តស្តង់ដាកម្មវិធីវិនិយោគ
មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត	អនុវត្តការផ្ដល់ធាតុចូល និងពង្រីកការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន
ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខ័ណ្ឌ	សម្របសម្រួលការផ្ដល់ធាតុចូល និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន
គ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា	អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន

កិច្ចការត្រូវធ្វើ

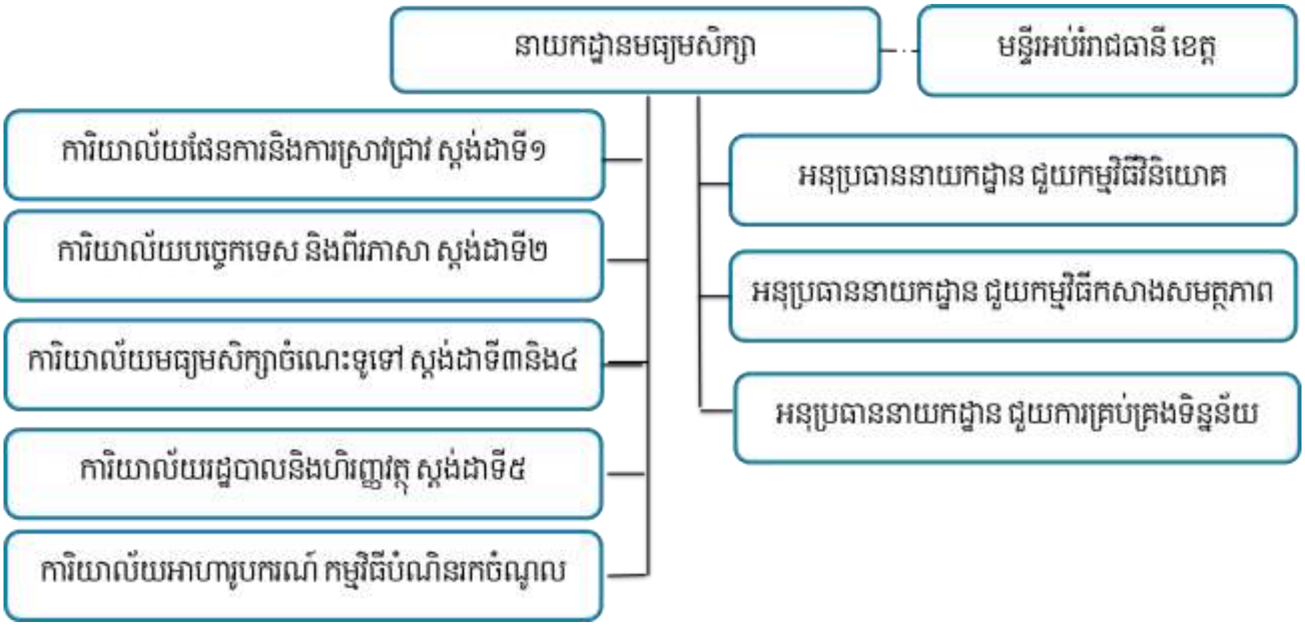
យុទ្ធសាស្ត្រ	តួនាទី
ផ្តល់ស្វ័យភាពរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុដល់សាលារៀនសហគមន៍	អគ្គនាយករងទទួលបន្ទុក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ
បង្កើតនិងអនុវត្តកម្មវិធីធានាគាំទ្រសង្គម និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀននិងនាយកសាលារៀន	
សហការជាមួយមហាវិទ្យាល័យអប់រំនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំដែលធានាថាថ្នាក់រៀនមានដំណើរការសម្រាប់ការសិក្សារបស់សិស្សម្នាក់ៗ	អគ្គនាយករង នៃអគ្គនាយកដ្ឋាន គោលនយោបាយ និងផែនការ
អនុវត្តកម្មវិធីបំណិនរកចំណូលធានាសិស្សរៀនមានសមត្ថភាពសម្រាប់ជីវិត រកចំណូល និងការសិក្សានៅឧត្តមសិក្សា	
បង្កើតកម្មវិធីប្រកួតប្រជែងសមត្ថភាពសិស្សរវាងសាលារដ្ឋ និងសាលាឯកជន	ប្រធាននាយកដ្ឋាន មធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ

រដ្ឋមន្ត្រីជាអ្នកសម្រេចលើកិច្ចព្រមព្រៀងលទ្ធផល វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលឆ្នាំ និងចុងឆ្នាំសម្រាប់ រដ្ឋលេខាធិការ អនុរដ្ឋលេខាធិការ អគ្គនាយក អគ្គនាយករង ប្រធាននាយកដ្ឋាន និង ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ដោយឡែក ប្រធាននាយកដ្ឋាន ជាអ្នកសម្រេចលើកិច្ចព្រមព្រៀងលទ្ធផល វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលឆ្នាំ និងចុងឆ្នាំសម្រាប់ អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ប្រធានការិយាល័យ អនុប្រធានការិយាល័យ និងមន្ត្រីការិយាល័យទាំងអស់។

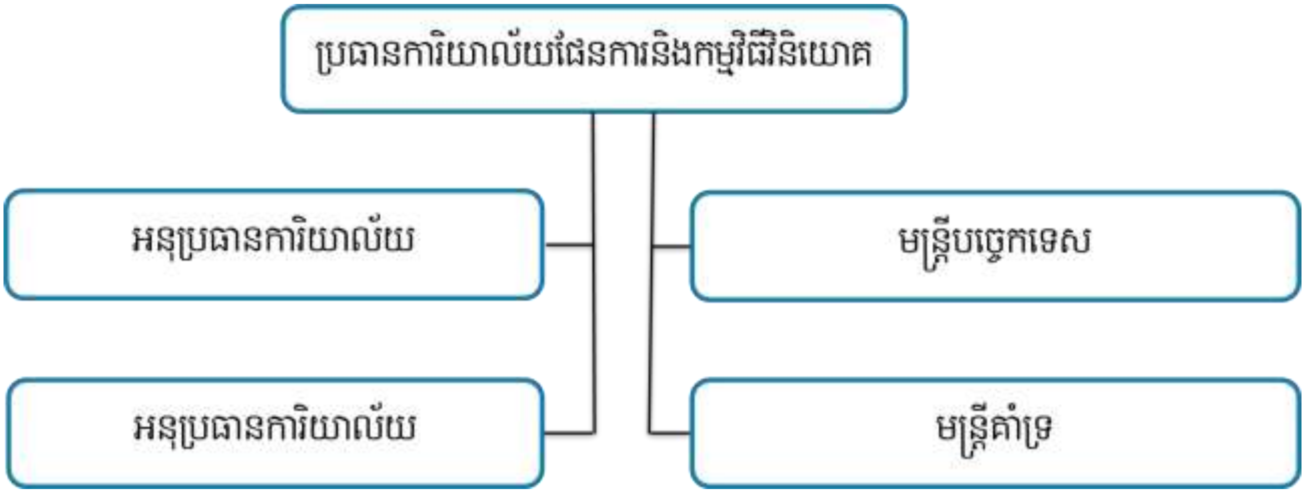
ការសម្រេចលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី



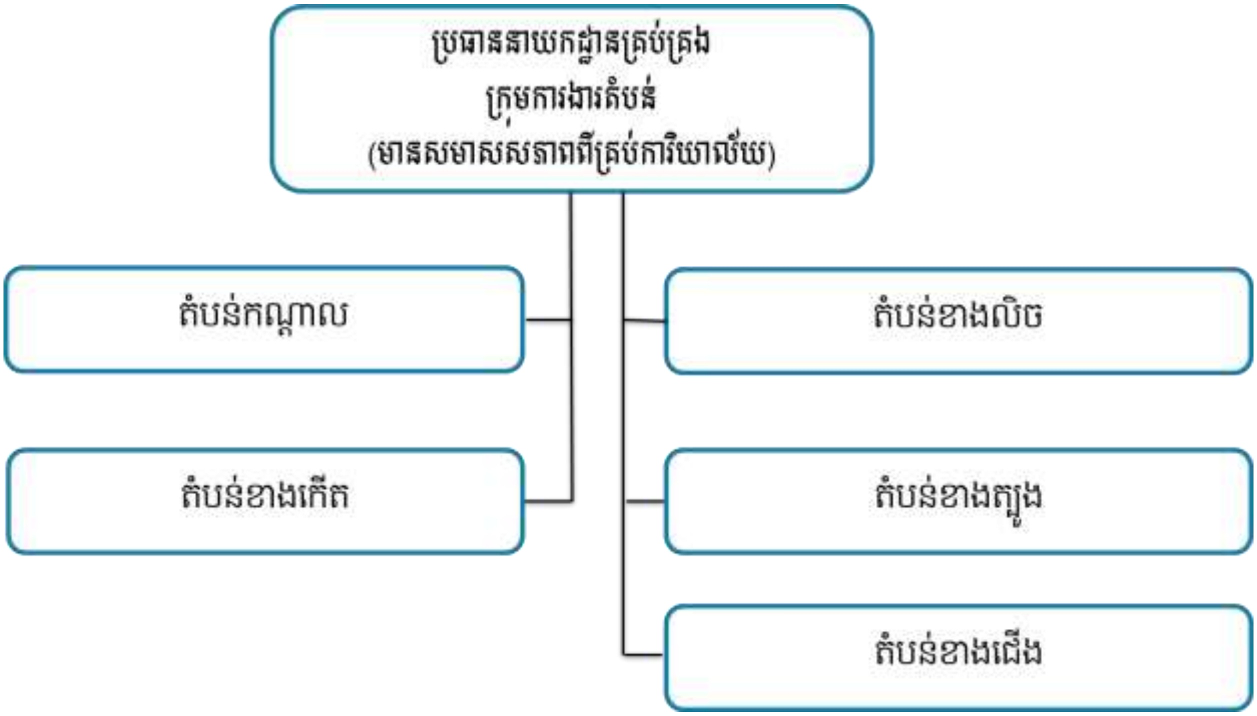
ការសម្រេចលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយប្រធាននាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ



រចនាសម្ព័ន្ធកម្រិតការិយាល័យ



រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងក្រុមការងារតំបន់



ក.៣. ការផលិតកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ត្រី

- ប្រធាននាយកដ្ឋានណែនាំពីការផលិតកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំដល់មន្ត្រី។
- បង្ហាញពីស្តង់ដាកម្មវិធី និងតារាងដែលមានកូឡោន ៣ បន្ថែមនៅខាងស្តាំដៃ (មានសមត្ថភាព មិនមានសមត្ថភាព សុំស្នើរៀនសូត្រ) ពន្យល់ពីការបំពេញតាមបន្ទាត់កិច្ចការនីមួយៗ ហើយឱ្យមន្ត្រីបំពេញតារាងក្នុងពេលជាមួយគ្នា។
- មន្ត្រីបំពេញតារាង ដោយគូសសញ្ញា (√) នៅកូឡោនណាមួយនៃកូឡោនទាំង៣ខាងលើ។
- បន្ទាប់មក ប្រធាននាយកដ្ឋានបង្ហាញទម្រង់កិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងពន្យល់មន្ត្រីពីការបំពេញទម្រង់កិច្ចសន្យា ហើយមន្ត្រីម្នាក់ៗបំពេញទម្រង់ទៅតាមការណែនាំ។ មន្ត្រីអាចសួរពីការបំពេញទម្រង់តាមតម្រូវការរបស់មន្ត្រីម្នាក់ៗ។ ឧទាហរណ៍ពីការសរសេរមាននៅទម្រង់ខាងក្រោម។
- មន្ត្រីម្នាក់ៗ និងប្រធាននាយកដ្ឋានពិភាក្សាគ្នាលើពង្រាងកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ មន្ត្រីកែតម្រូវកិច្ចសន្យាតាមលទ្ធផលនៃការពិភាក្សាដែលបានឯកភាពគ្នា។
- ប្រធាននាយកដ្ឋានព្រមព្រៀងនិងអនុម័តលើកិច្ចសន្យា ដោយមានការចុះហត្ថលេខាពីមន្ត្រី និងប្រធាននាយកដ្ឋាន។
- ការកំណត់លទ្ធផលត្រូវគិតដោយប្រយ័ត្នប្រយែងដោយផ្អែកលើថា អាចផលិតនិងធ្វើបាន តែមិនតិចពេកដែលនាំឱ្យមិនអាចសម្រេចបាននូវក្រុមគោលដៅសូចនាករ។

ទម្រង់កិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់មន្ត្រី

ឈ្មោះ .... **ភេទ** ☐ **ប្រុស** ☐ **ស្រី** **មុខវិជ្ជាឯកទេស** .... **ឈ្មោះប្រធាននាយកដ្ឋានៈ** .... **ថ្ងៃខែឆ្នាំអនុម័ត** ....
សំណុំទី១ **វត្ថុបំណង (ស្តង់ដាទី១)៖** **លទ្ធផលៈ** ផលិតបាននូវ **សកម្មភាពៈ** រៀបចំ
សំណុំទី២ៈ វត្ថុបំណង (ស្តង់ដាទី២)៖ **លទ្ធផលៈ** **ផលិតបាននូវ** **សកម្មភាពៈ**

សំណុំទី៣៖ **វត្ថុបំណង (ស្តង់ដាទី៣)៖** **លទ្ធផល៖** **សកម្មភាព៖**
សំណុំទី៤៖ វត្ថុបំណង (ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ៖ បង្កើនគុណវុឌ្ឍិ ឬបំប៉ន) រៀនបំពេញគម្លាតចំណេះដឹងនិងបំណិន? លទ្ធផល៖ សកម្មភាព៖

ខ. ការវាយតម្លៃការងារមន្ត្រី

កិច្ចការវាយតម្លៃនេះមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដូចនេះត្រូវអនុវត្តកិច្ចការនេះឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមការណែនាំ។ សារៈសំខាន់ទទួលបានសម្រាប់មន្ត្រីជាបុគ្គលម្នាក់ៗ គឺ រៀនសូត្រកសាងភាពស្មោះត្រង់ជាមួយនឹងការពិតរបស់បុគ្គលខ្លួនឯងក្នុងរយៈពេលបំពេញការងារ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាប់ជាប្រចាំ ការរក្សាបាននូវគុណតម្លៃបុគ្គលដោយសារបានគោរពនូវវប្បធម៌អង្គភាពនិងគុណតម្លៃរួម។ សារៈសំខាន់ទទួលបានសម្រាប់អង្គភាពគឺ ភាពសម្បូរបែបនៃធនធានមនុស្សមានសមត្ថភាព និងសុទ្ធតែជាមន្ត្រីល្អៗ នាំសេវាសាធារណៈបំពេញបាននូវតម្រូវការប្រសើរបំផុតសម្រាប់សិស្សនិងប្រជាជន និងប្រើធនធានគ្រប់ប្រភពមានប្រសិទ្ធភាព។

ខ.១. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលឆ្នាំ

ដំណើរនៃការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារពាក់កណ្តាលឆ្នាំ

វត្ថុបំណង៖

ពិនិត្យនិងព្រមព្រៀងលើលទ្ធផលវាយតម្លៃ និងកំណត់កិច្ចការត្រូវធ្វើពីពាក់កណ្តាល ដល់ចុងឆ្នាំ។ អនុវត្តនៅពេលចប់ឆមាសទី១។

កិច្ចការមុនពេលវាយតម្លៃ៖

ប្រធាននាយកដ្ឋាននិងមន្ត្រីកំណត់ថ្ងៃនិងម៉ោងជួបពិភាក្សា មន្ត្រីសរសេរពី៖

១) កិច្ចការបានអនុវត្តនិងលទ្ធផលសម្រេចបានតាមកិច្ចព្រមព្រៀងលទ្ធផលឆ្នាំ

២) កិច្ចការឬលទ្ធផលដែលសម្រេចបានតែមិនមាននៅក្នុងកិច្ចកព្រមព្រៀងលទ្ធផលឆ្នាំ

៣) កិច្ចការឬលទ្ធផលដែលត្រូវផ្តោតពីពាក់កណ្តាលដល់ចុងឆ្នាំ និង

៤) កិច្ចការលំបាកឬត្រូវការប្រធាននាយកដ្ឋានជួយគាំទ្រ។

ការពិភាក្សាវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារពាក់កណ្តាលឆ្នាំ៖

ប្រធាននាយកដ្ឋានផ្តើមការប្រជុំដោយបញ្ជាក់ពីវត្ថុបំណងនៃការជួបពិភាក្សា មន្ត្រីរាយការណ៍ខ្លឹមសារដែលបានត្រៀមខាងដើម ពិភាក្សាដើម្បីស្វែងរកការព្រមព្រៀងគ្នាលើការរាយការណ៍របស់មន្ត្រី ប្រធាននាយកដ្ឋានកំណត់ធ្វើកិច្ចការជាក់លាក់ជួយដល់កិច្ចការលំបាករបស់មន្ត្រី កិច្ចការ ឬលទ្ធផលត្រូវធ្វើនៅពាក់កណ្តាលចុងឆ្នាំ ប្រធាននាយកដ្ឋានអាចស្នើដល់មន្ត្រីឱ្យជួយកិច្ចការសំខាន់ៗក្នុងអង្គភាពឬការិយាល័យផ្សេងទៀតតាមសមត្ថភាពនិងពិសោធន៍ការងាររបស់មន្ត្រី។ កែសម្រួលកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់មន្ត្រី។

កិច្ចការបញ្ចប់ការវាយតម្លៃ៖

មន្ត្រីនិងប្រធាននាយកដ្ឋានចុះហត្ថលេខាលើក្រដាសដែលបានព្រាងក្រោយពីការពិភាក្សា។

ទម្រង់កំណត់ហេតុវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលឆ្នាំសម្រាប់មន្ត្រី

<table>
<tr><td colspan="2">ឈ្មោះមន្ត្រី .... ឈ្មោះប្រធាននាយកដ្ឋាន...
(ហត្ថលេខា) .... (ហត្ថលេខា)...
ថ្ងៃខែឆ្នាំប្រជុំ៖...</td></tr>
<tr><td colspan="2">ការរីកចម្រើនបញ្ជាក់ថាលទ្ធផលនិងសកម្មភាពដែលបានសម្រេចហើយ៖

លទ្ធផលនិងសកម្មភាពដែលមិនទាន់បានសម្រេច៖</td></tr>
<tr><td>បញ្ហាដែលត្រូវការនូវការយកចិត្តទុកដាក់ដោយមន្ត្រី៖</td><td>បញ្ហាដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដោយប្រធាននាយកដ្ឋាន៖</td></tr>
<tr><td>សកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើដោយមន្ត្រី៖</td><td>សកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើដោយប្រធាននាយកដ្ឋាន៖</td></tr>
</table>

ទម្រង់កំណត់ហេតុវាយតម្លៃពាក់កណ្ដាលឆ្នាំសម្រាប់ប្រធាននាយកដ្ឋាន

<table>
<tr><td colspan="2">ឈ្មោះប្រធាននាយកដ្ឋាន.. ឈ្មោះឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី..
(ហត្ថលេខា) .... (ហត្ថលេខា)...
ថ្ងៃខែឆ្នាំប្រជុំ៖..</td></tr>
<tr><td colspan="2">ការរីកចម្រើនបញ្ជាក់ថាលទ្ធផលនិងសកម្មភាពដែលបានសម្រេចហើយ៖

លទ្ធផលនិងសកម្មភាពដែលមិនទាន់បានសម្រេច៖</td></tr>
<tr><td>បញ្ហាដែលត្រូវការនូវការយកចិត្តទុកដាក់ដោយប្រធាននាយកដ្ឋាន៖</td><td>បញ្ហាដែលត្រូវការនូវការយកចិត្តទុកដាក់ដោយរដ្ឋមន្ត្រី៖</td></tr>
<tr><td>សកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើដោយប្រធាននាយកដ្ឋាន៖</td><td>សកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើដោយរដ្ឋមន្ត្រី៖</td></tr>
</table>

៩.២. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃចុងឆ្នាំ

ដំណើរការវាយតម្លៃ៖
១. មន្ត្រី ព្រមព្រៀងជាមួយប្រធាននាយកដ្ឋាននូវថ្ងៃខែ និង ម៉ោងជួបពិភាក្សា
២. មន្ត្រីស្នើដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានពីមន្ត្រីជាអ្នកផ្តល់ចម្លើយត្រឡប់ទៅប្រធាននាយកដ្ឋានពីការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន ហើយប្រធាននាយកដ្ឋានពិនិត្យ ស្នើសុំប្តូរឬបន្ថែមអ្នកផ្តល់ចម្លើយត្រឡប់ និងព្រមព្រៀងជាមួយមន្ត្រីពីអ្នកដែលត្រូវផ្តល់ចម្លើយត្រឡប់
៣. មន្ត្រីសរសេរពីលទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងឆ្នាំ ប្រសិនបើមានលទ្ធផលផ្សេងទៀតសម្រេចបានលើសពីកិច្ចព្រមព្រៀងត្រូវសរសេរបញ្ចូលដែរ
៤. ប្រធាននាយកដ្ឋាននិង មន្ត្រីជួបពីភាក្សានិងព្រមព្រៀងគ្នាពី ការសម្រេចលទ្ធផលការងាររបស់មន្ត្រីដែលមានសរសេរនៅក្នុងរបាយការណ៍
៥. ប្រធាននាយកដ្ឋានសរសេរកថាខណ្ឌខ្លីពីការសម្រេចលទ្ធផលការងាររបស់មន្ត្រី ផ្តល់ឱ្យមន្ត្រីពិនិត្យ កែសម្រួលបើត្រូវការ ឬបញ្ជាក់ថាបានព្រមព្រៀងហើយ
៦. ប្រធាននាយកដ្ឋាន និង មន្ត្រីចុះហត្ថលេខាលើកថាខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា
៧. ប្រធាននាយកដ្ឋានបញ្ជូនកថាខណ្ឌ និង របាយការណ៍វាយតម្លៃដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាទៅអគ្គនាយកពិនិត្យនិងអនុម័ត
៨. អគ្គនាយកឬរង និង ប្រធាននាយកដ្ឋានពិភាក្សាពីការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងាររបស់មន្ត្រី និងកំណត់ពិន្ទុវាយតម្លៃ និង រង្វាន់ដែលត្រូវផ្តល់

ទម្រង់កំណាត់ហេតុវាយតម្លៃចុងឆ្នាំសម្រាប់មន្ត្រី

ឈ្មោះមន្ត្រី .... **ឈ្មោះប្រធាននាយកដ្ឋាន**..   **ថ្ងៃខែឆ្នាំប្រជុំ៖**..
សំណុំទី១ ស្តង់ដាទី១ លទ្ធផលសម្រេចបាន៖
សំណុំទី២ ស្តង់ដាទី១ លទ្ធផលសម្រេចបាន៖
សំណុំទី៣ ស្តង់ដាទី១ លទ្ធផលសម្រេចបាន៖

សំណុំទី៤ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ លទ្ធផលសម្រេចបាន៖
លទ្ធផលក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងលទ្ធផលប្រចាំដែលសម្រេចមិនបាន៖ លទ្ធផលសម្រេចបានដែលមិនមាននៅក្នុងកិច្ចកព្រមព្រៀង៖
ហត្ថលេខាប្រធាននាយកដ្ឋាន .... **ហត្ថលេខាមន្ត្រី** ....

ទម្រង់កំណត់ហេតុវាយតម្លៃចុងឆ្នាំសម្រាប់ប្រធាននាយកដ្ឋាន

ឈ្មោះប្រធានាយកដ្ឋាន....................................... **ឈ្មោះឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី**.. **ថ្ងៃខែឆ្នាំប្រជុំ**:..
សំណុំទី១ ស្តង់ដាទីXX៖ លទ្ធផលសម្រេចបាន៖
សំណុំទី២ យុទ្ធសាស្រ្តសម្រេចបាន៖
សំណុំទី៣ យុទ្ធសាស្រ្តសម្រេចបាន៖
សំណុំទី៤ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ លទ្ធផលសម្រេចបាន៖
លទ្ធផលក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងលទ្ធផលប្រចាំដែលសម្រេចមិនបាន៖
ហត្ថលេខារដ្ឋមន្ត្រី .... **ហត្ថលេខា ប្រធាននាយកដ្ឋាន** ....

កថាខណ្ឌវាយតម្លៃពីលទ្ធផលសម្រេចបានប្រចាំឆ្នាំព្រមព្រៀងគ្នាសម្រាប់មន្ត្រី

- ឃ្លាមួយឬពីរ ពីការសម្រេចផលសម្រេច
- ឃ្លាមួយឬពីរ ពីការសម្រេចលទ្ធផលក្នុងឆ្នាំ

- ឃ្លាមួយឬពីរ ពីលទ្ធផលនៅសាលារៀនទទួលបន្ទុកដែលខ្លួនបានជួយ
- ឃ្លាមួយឬពីរ ពីការសិក្សារៀនសូត្រជាប់ជាបន្តក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន និងជួយអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដល់មន្ត្រីដទៃទៀត

កថាខណ្ឌវាយតម្លៃពីលទ្ធផលសម្រេចបានប្រចាំឆ្នាំព្រមព្រៀងគ្នាសម្រាប់ប្រធាននាយកដ្ឋាន

- ឃ្លាមួយឬពីរ ពីការសម្រេចផលសម្រេចទាក់ទងយុទ្ធសាស្ត្រនិងស្តង់ដាសាលារៀន
- ឃ្លាមួយឬពីរ ពីការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋាន និង នាយកដ្ឋានដទៃទៀត
- ឃ្លាមួយឬពីរ ពីការធ្វើឱ្យទទួលបាននូវធាតុចូលពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានដល់អនុវិស័យនិងនាយកដ្ឋាន
- ឃ្លាមួយឬពីរ ពីការសិក្សារៀនសូត្រជាប់ជាបន្តក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន និងជួយអភិវឌ្ឍវាជ្ជាជីវៈដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានផ្សេងទៀត

ការផ្តល់ពិន្ទុ

លទ្ធផល	កម្រិតពិន្ទុ
សម្រេចផលសម្រេច គ្រប់លទ្ធផលគ្រោង និងលើសផែនការ	៥
សម្រេចគ្រប់លទ្ធផលគ្រោងទាំងអស់	៤
សម្រេចលើ៦០% ដល់ ៨៥%នៃលទ្ធផលគ្រោង	៣
សម្រេចពី៥០% ទៅត្រឹម ៦០% នៃលទ្ធផលគ្រោង	២
សម្រេចទាបជាង៥០% នៃលទ្ធផលគ្រោង	១

សម្គាល់

- មន្ត្រីមានពិន្ទុ១ ឬ ២ មិនបង្ហាញគណនេយ្យភាពឡើយ ផ្តល់ឱកាសឱ្យ១ឆ្នាំបន្ត បើមិនមានការរីកចម្រើន ត្រូវស្នើទៅប្រធាននាយកដ្ឋានមានវិធានការណ៍រដ្ឋបាល
- មន្ត្រីមានពិន្ទុ៣ ផ្តល់ឱកាស២ឆ្នាំសម្រាប់កែលម្អ និងឱកាសរៀនសូត្រ
- មន្ត្រីមានពិន្ទុ៤ ជាកម្រិតដែលអាចទទួលរង្វាន់កម្រិតមធ្យម តែមន្ត្រីមានពិន្ទុ៥ ជាមន្ត្រីឆ្នើម ត្រូវទទួលរង្វាន់ដែលប្រសើរ

បរិបទនៃការផ្តល់រង្វាន់

ប្រភេទរង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃនេះ អាចមានដូចជា៖

- ការដំឡើងបរិមាណប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីសាលាលរៀនដែលខ្លួនទទួលបន្ទុក ទៅតាមភាគរយនៃបរិមាណប្រាក់ចំណេញពីការអនុវត្តកម្មវិធីបំណិនរកចំណូលនៅសាលារៀន។ មន្ត្រីដែលអាចត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះជួយសាលារៀនត្រូវតែជាអ្នកដែលបានរៀនចប់នូវវគ្គបរិញ្ញាបត្រការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ឬបរិញ្ញាបត្របង្រៀនពីមហាវិទ្យាល័យអប់រំនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ឬគ្រឹះស្ថានអប់រំដែលមានការទទួលស្គាល់។

- ការដំឡើងឋានៈមន្ត្រីរាជការ ទៅតាមច្បាប់របស់រដ្ឋ។
- វត្ថុតាងថ្លែងអំណរគុណចំពោះមន្ត្រីបានបំពេញការងាររយៈពេល១០ឆ្នាំ ២០ឆ្នាំ។

គ. ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព

ដំណើរការនៃការអនុវត្តកិច្ចការនេះ

គន្លងអាជីពគប្បីមានតែ៣កម្រិតសម្រាប់ឋានានុក្រមនីមួយៗ៖ អ្នកគ្រប់គ្រង មន្ត្រីបច្ចេកទេស មន្ត្រីរដ្ឋបាល។ គន្លងមួយត្រូវការពេល៣ ទៅ៤ឆ្នាំ។

- អ្នកគ្រប់គ្រង៖ ប្រធាន អនុប្រធាន និងមន្ត្រីជំនាញជាន់ខ្ពស់
- មន្ត្រីបច្ចេកទេស៖ មន្ត្រីឯកទេសដំបូង មន្ត្រីឯកទេស មន្ត្រីឯកទេសជាន់ខ្ពស់
- មន្ត្រីរដ្ឋបាល៖ ប្រធាន អ្នកបច្ចេកទេស មន្ត្រីរដ្ឋបាល

ការរៀនសូត្រអាចតាមរយៈ:

- ការរៀននិងអនុវត្តខ្លួនឯង ឬ ការរៀនតាមរយៈមន្ត្រីផ្សេងទៀតក្នុងនាយកដ្ឋាន ឬ ក្រសួង ការរៀនក្នុងសិក្ខាសាលា វគ្គសិក្សាខ្លី ឬ បង្កើនគុណវុឌ្ឍិ។

លក្ខខណ្ឌកំណត់សម្រាប់តំឡើងឋាន:

- ទទួលពិន្ទុ ៥ ចំនួន៣ដង
- ទទួលពិន្ទុ ៤ ឬ ៥ ជាប់ជាបន្តរយៈពេល៤ ឬ ៥ឆ្នាំ
- មិនដែលមានអនុវត្តសកម្មភាពឬចរិយាដែលផ្ទុយនឹង វប្បធម៌អង្គភាព និងគុណតម្លៃ

ការងារ និងជីវិត

- ការងារអ្វីក៏ល្អដែរ សំខាន់គឺអ្នកចង់ធ្វើវា ហើយសម្រេចចិត្តប្រើពេលវេលានៃជីវិតធ្វើវាឱ្យវាមានប្រយោជន៍ដល់សង្គម
- បើអ្នកមិនចង់ ចោលវាទៅ កុំចំណាយពេលអត់ប្រយោជន៍ ដោយមិនធ្វើអ្វីទាំងអស់នោះ

ឃ. និរន្តរភាពប្រព័ន្ធ

សំណួរដឹកនាំផ្ទាក់ទងនឹងការរីកចម្រើនការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ

<table>
<tr><th>យុទ្ធសាស្ត្រ៖ តើអ្វីដែលត្រូវធ្វើបានធ្វើដែរឬទេ?</th><th>ការរៀនសូត្រ៖ តើមានវិធីណាដែលប្រសើរជាងនេះឬទេ?</th></tr>
<tr><td>១. ហេតុផល ឬការបកស្រាយ
២. ទ្រឹស្តីផ្លាស់ប្តូរច្បាស់លាស់</td><td rowspan="3">៦. មានជម្រើសច្រើនឬទេ
៧. ការអនុវត្តនូវជម្រើសដែលប្រសើរបំផុត
៨. ការសិក្សារៀនសូត្រដែលបានទទួល</td></tr>
<tr><td>ដំណើរអនុវត្តការងារ៖ តើអ្វីដែលកំពុងធ្វើ ធ្វើបានត្រឹមត្រូវឬទេ?</td></tr>
<tr><td>៣. ប្រសិទ្ធភាពនៃការសម្រេចផលសម្រេចគ្រោងទុក
៤. ប្រសិទ្ធផលនៃការប្រើប្រាស់ធនធាន (លុយតិចបានផលច្រើន)
៥. ការចូលចិត្តរបស់អតិថិជន</td></tr>
</table>

ចរិយាដឹកនាំ និងរៀនសូត្រ

បើធ្វើកិច្ចការដដែលៗ អ្នកនឹងបានអ្វីដែលដដែលៗ បើអ្នកធ្វើកិច្ចការថ្មីៗ និងតាមរបៀបថ្មី អ្នកនឹងបាននូវអ្វីដែលថ្មីៗ បើចង់ធ្វើការតាមរបៀបថ្មី អ្នកត្រូវតែរៀនសូត្រ បើពុំនោះទេ អ្នកបានត្រឹមតែនិយាយប៉ុណ្ណោះ បើអញ្ចឹងតើអ្នករៀនសូត្រ ឬ មិនរៀន?

តើពាក្យរៀនសូត្រមានន័យយ៉ាងណា?

ជាដំណើរនៃការទទួលបាននូវ ការយល់ដឹង ចំណេះដឹង ចរិយា បំណិន គុណតម្លៃ អត្តចរិត និងចំណង់ចំណូលចិត្តថ្មីៗ។ ការសិក្សារបស់មនុស្សគឺចាប់កើតមានតាំងពីកំណើត (ហើយអាចមានចាប់ពីមុនកំណើត) រហូតដល់ស្លាប់ដោយសារវាជាផលដែលកើតចេញពីការប្រាស្រ័យទាក់ទង ជាប់ជាបន្តរវាងមនុស្ស និងបរិស្ថានជុំវិញគេ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រួមជាមួយមន្ត្រីទាំងអស់បានពង្រីកបរិមាណសាលារៀនពី0 នៅឆ្នាំ១៩៧៩មកដល់ជាង១៣០០០ នៅឆ្នាំ២០២១ និងថែរក្សាសាលារៀនទាំងនេះឱ្យមានដំណើរការ បើទោះបីជាមានការរំខានពីជំងឺកូវីដ-១៩យ៉ាងណាក៏ដោយ។ អ្វីដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានឹងត្រូវផ្តោតថាមពលទាំងអស់គឺ គុណភាពសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។ ដើម្បីអាចឈានទៅធ្វើកិច្ចការតាមបរិបទថ្មីក្នុងគន្លងកម្មវិធីកំណែទម្រង់អប់រំ មន្ត្រីអប់រំត្រូវតែរៀនសូត្ររហូតដើម្បីអាចធ្វើកិច្ចការកំណែទម្រង់បាន។

ឧបសគ្គរបស់មន្ត្រីម្នាក់ៗដែលនាំរំខានដល់ការរៀនសូត្រគឺ អត្តចរិតមិនរវល់ធ្វើដឹង (Denial)។ អត្តចរិតមិនរវល់ធ្វើដឹងនេះ ជាឧបសគ្គដែលនាំឱ្យមន្ត្រីបន្តធ្វើកិច្ចការដដែលៗ បើទោះជាមិនទទួលបាននូវលទ្ធផលក៏ដោយ។ អត្តចរិត

នេះមិនមែនជាកំហុសរបស់បុគ្គលជាមន្ត្រីម្នាក់ៗនោះទេ តែជាការទទួលនូវការប៉ះទង្គិចអារម្មណ៍ក្នុងរយៈកាលមានសង្គ្រាមនិងក្រោយសង្គ្រាម។

ដូចនេះនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រសហគមន៍សាលារៀន និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន បានបង្ហាញផ្លូវជាគន្លឹះក្នុងការជួយគ្រូបង្រៀននិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រែក្លាយជាមនុស្សថ្មី។ ល្បិចក្នុងការកែប្រែអត្តចរិត មិនរល់ធ្វើដឹងនេះគឺ ការចាប់ផ្ដើមជួយបុគ្គលម្នាក់ៗធ្វើអំពើល្អមួយ និងបន្តបន្ទាប់ ព្រមទាំងរកវិធីជួយគេឱ្យមានលំហក្នុងការរស់នៅជាមួយជីវិតរីករាយ តាមរយៈការធ្វើកិច្ចការមួយទទួលបានលទ្ធផលមួយ និងព្រមពេលជាមួយអាចបង្កើនការរកចំណូលបន្ថែមសម្រាប់ជីវិត។ ល្បិចទាំងនេះក៏នឹងត្រូវអនុវត្តផងដែរសម្រាប់មន្ត្រីនៅថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ ដោយការផ្សារភ្ជាប់គ្នារវាងការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងាររបស់មន្ត្រី រួមជាមួយនឹងការតំឡើងឋានៈនិងការផ្ដល់រង្វាន់ ដែលមានចែងក្នុងផែនការសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីអប់រំមធ្យមសិក្សា។

មន្ត្រីអប់រំគប្បីយល់ថាមនុស្សតែម្នាក់គត់ក្នុងលោកដែលធ្វើឱ្យជីវិតអ្នករីករាយគឺខ្លួនអ្នកហ្នឹងហើយ ហើយតែមនុស្សម្នាក់គត់ក្នុងលោកដែលធ្វើឱ្យជីវិតអ្នកវេទនា គឺខ្លួនអ្នកហ្នឹងហើយ។ ដូចនេះបើអ្នកសិក្សាពីជីវិតមន្ត្រី ជីវិតសិស្សនឹងនាំឱ្យអ្នកបណ្ដុះបាននូវចិត្តអាណិតសិស្ស និងមន្ត្រី។ បើអ្នកខឹងនិងគុំគួនមន្ត្រី និងសិស្សនោះអ្នកមិនអាចជួយមន្ត្រីនិងសិស្សបានឡើយ។ បើអ្នកផ្ដើមមានចិត្តអាណិតមន្ត្រី សិស្ស និងជួយមន្ត្រីនិងសិស្សបាន អ្នកនឹងបណ្ដុះបាននូវសុជីវធម៌វិជ្ជាជីវៈ ដែលនាំឱ្យសេវាសាធារណៈមានគុណភាពដោយសារអំពើល្អរបស់អ្នក។ ដោយសារចិត្តអាណិតសិស្សនិងការប្រឹងប្រែងជួយសិស្សនាំឱ្យអ្នកដឹងថាអ្វីដែលខ្លួនចេះនិងមិនចេះ ហើយអ្នកនឹងប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រពេញមួយជីវិតអ្នក។

បើអ្នកជាអ្នកដឹកនាំបន្តធ្វើកិច្ចការតាមរបៀបខាងលើ អ្នកនឹងជួយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន កសាងបាននូវគុណតម្លៃ និងភាពថ្លៃថ្នូរជាគ្រូបង្រៀននឹងនាយកសាលារៀន ដូចដែលមាននៅទសវត្សរ៍៦០។ តើអ្នកចង់ជួយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀនទទួលបាននូវគុណតម្លៃ និងភាពថ្លៃថ្នូរនេះឬទេ? បើអ្នកជួយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀនបាន នេះហើយជាអ្វីដែលជាការសម្រេចចិត្តរបស់អ្នក ហើយអ្នកនឹងមានការរស់នៅជាមួយជីវិត និងការងារដែលរីករាយ។

សុជីវធម៌សេវាសាធារណៈ និងការរស់នៅជាមួយ ជីវិតធម្មតា

សុជីវធម៌សេវាសាធារណៈមានន័យថា ជាសំណុំបញ្ញត្តិដែលណែនាំមន្ត្រីសាធារណៈនូវការប្រព្រឹត្តសេវាសាធារណៈសម្រាប់អតិថិជនរបស់គេ ដែលជាការសម្រេចចិត្តរបស់មន្ត្រីជំនួសឱ្យអតិថិជន។ មូលដ្ឋាននៃគោលគំនិតសុជីវធម៌សេវាសាធារណៈ ជាការយល់ដឹងពីការសម្រេចចិត្តនិងអំពើរបស់ខ្លួនដែលមានមូលដ្ឋានផ្អែកលើការផ្ដល់ការបម្រើប្រសើរបំផុតសម្រាប់ប្រយោជន៍សាធារណៈ ឬ អតិថិជន ដែលវាប្រឆាំងនឹងប្រយោជន៍មន្ត្រី (មានទាំងហិរញ្ញវត្ថុ) និង ប្រយោជន៍នយោបាយ។

តើអ្វីទៅជាសុជីវធម៌? ជាបញ្ញត្តិសីលធម៌ដឹកនាំចរិយាបុគ្គលស្គាល់ខ្លួនឯង ដោយសារការយល់ដឹងពីអ្វីដែលល្អនិងអាក្រក់ ផ្អែកលើការយល់ពីអ្វីដែលល្អនាំបុគ្គលធ្វើតែអ្វីដែលត្រូវ និងផ្អែកលើការយល់ពីអ្វីដែលអាក្រក់នាំបុគ្គលមិនធ្វើអ្វីដែលខុស។ បន្ថែមលើសុជីវធម៌សេវាសាធារណៈ និងសុជីវធម៌ទូទៅ ជាអ្នកដឹកនាំអ្នកគប្បីផ្ដោតការងាររបស់អ្នក ដើម្បីក្លាយខ្លួនជាអ្នកដឹកនាំផ្អែកលើលទ្ធផល ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោម។

១០ ជំហានក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ

១០ យុទ្ធសាស្រ្តនេះបានសម្របពី ការដឹកនាំមានមូលដ្ឋានលើលទ្ធផល *(Harvard Business School Press, Boston, www.hbsp.harvard.edu).*

ការដឹកនាំវាច្រើនជាងបញ្ជីនៃអត្តចរិត។ វាច្រើនជាងការដឹងពីរបៀបប្រឈមជាមួយមនុស្ស។ វាច្រើនជាងការដឹងពីទស្សនៈវិស័យរបស់អង្គភាព។ វាច្រើនជាងទំនាក់ទំនងដែលប្រសើរ ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ ការបណ្តុះនូវសុចរិតភាពធ្វើឱ្យអ្នកដទៃមានសមត្ថភាពនិងអំណាច កសាងក្រុមការងារ ការពង្រីកជម្រើសច្រើនមុខ ការពង្រីកការប្រើបច្ចេកវិទ្យា ឬមានភាពអត់ធ្មត់លើកិច្ចការនៅនឹងដៃ។ ការដឹកនាំដែលពិត ការដឹកនាំដែលមានប្រសិទ្ធភាពព្រោះគឺជាការផ្សារភ្ជាប់គ្នានូវអត្តចរិតទាំងអស់នេះ (និងអ្វីជាច្រើនផ្សេងទៀត) សម្រាប់សម្រេចបាននូវលទ្ធផលដែលប៉ងប្រាថ្នា។ អ្នកដឹកនាំធ្វើឱ្យកិច្ចការត្រូវធ្វើត្រូវបានអនុវត្ត។

១. ផ្តោតលើលទ្ធផលចង់បាន

លទ្ធផលត្រូវចាត់ទុកជាអាទិភាពលើអ្វីទាំងអស់ លើកលែងតែភក្តីភាពចំពោះអង្គភាព និងសុជីវធម៌ និងគុណតម្លៃបុគ្គល។ ដូចនេះលទ្ធផលត្រូវតែបានកំណត់ន័យឱ្យច្បាស់ និងត្រូវបានយល់ដឹងដូចគ្នានៃគ្រប់មន្ត្រីម្នាក់ៗនៅក្នុងអង្គភាព។ អ្នកដឹកនាំអង្គភាព និងអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ខ្ពស់មិនអាចកែប្រែក្រុមគោលដៅលទ្ធផលជាប់រហូតនៅពេលណាដែលលទ្ធផលនៅទ្រឹងឬជិតសម្រេចនោះទេ។

២. ជាអ្នកដឹកនាំ អ្នកត្រូវទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងចំពោះលទ្ធផល

បរាជ័យក្នុងការទទួលខុសត្រូវនេះ នាំឱ្យមានភាពខ្សោយនៃសីលធម៌ និងបាត់បង់នូវឱកាសសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរនិងកែលម្អឱ្យមានការរីកចម្រើន។ អ្នកដឹកនាំដែលបរាជ័យក្នុងការទទួលខុសត្រូវ ឬអន់ជាងនេះទៅទៀត គឺបោះមន្ត្រីចោលចូលក្រោមឡានក្រុង នឹងមិននៅជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់រយៈពេលយូរអង្វែងទេ។ នេះមិនមែនជាការដឹកនាំទេ តែជាលទ្ធិផ្តាច់ការនិយមហើយ។

៣. ត្រូវមានទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់នូវលទ្ធផលរំពឹងទុក និងក្រុមគោលដៅទៅអ្នកគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រី

ការផ្តោតលើលទ្ធផលចង់បានគឺ ត្រូវកំណត់បានដោយ គោលបំណង និងក្រុមគោលដៅច្បាស់លាស់ ដល់គ្រប់មន្ត្រី ដូចនេះអាទិភាពត្រូវបានលាតត្រដាងច្បាស់លាស់ ហើយមន្ត្រីគ្រប់រូបអាចធ្វើការងារឆ្ពោះទៅទីចុងបញ្ចប់ដែលចង់បាន។

តើប៉ុន្មានដងហើយដែលអ្នកធ្វើកិច្ចការគម្រោង និងបានធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើននៅតែលើអ្វីដែលបានដឹងថាអ្នកដឹកនាំចង់បានអ្វីដែលផ្សេងពីនេះ? អ្នកដែលធ្វើឱ្យពេលវេលាខាតបង់ត្រូវបានបំផ្លាញនូវសីលធម៌ហើយ។ ជានិច្ចកាលអ្នកត្រូវតែច្បាស់ថា អ្វីប្រាកដដែលជាសេចក្តីសង្ឃឹម ឬ លទ្ធផលចង់បាន។

៤. កំណត់នូវកិច្ចការដែលអ្នកត្រូវធ្វើដោយបុគ្គលខ្លួនឯងដើម្បីសម្រេចលទ្ធផល

ភាពជោគជ័យរបស់អ្នកនឹងត្រូវផ្អែកលើ តើអ្នកអនុវត្តកិច្ចការទាំងនេះដូចម្ដេច បើទោះបីជាដំណើរអនុវត្តការងារ ឬការសម្រេចចិត្តរបស់មន្ត្រីផ្សេងនាំរំខានដល់កិច្ចការក៏ដោយ។ ការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់អ្នកដើម្បីកែលម្អខ្លួននឹងកែលម្អស្មារតីរបស់មន្ត្រីអ្នក និងធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងទៅខាងលើ បង្ហាញថាអ្នកជាអ្នកដឹកនាំតាមរយៈរយៈធ្វើជាគំរូដល់មន្ត្រី។ ការដឹកនាំមិនជាអ្វីដែលត្រូវត្រួតត្រាអ្នកដ៏ទៃនោះទេ តែជាអ្វីដែលអ្នកត្រូវត្រួតត្រាខ្លួនអ្នក។

៥. ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពដែលនឹងជួយអ្នកផលិតលទ្ធផលបានប្រសើរ

ភាពបន្ទាន់ជាវិធានការដំបូងត្រូវប្រើសម្រាប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍបុគ្គលឬអ្វីទាំងអស់។ វិធីគិតគឺ ខ្ញុំនឹងធ្វើកិច្ចការនេះ _______ ដូចនេះលទ្ធផលនេះ _______ នឹងត្រូវសម្រេច។ អនុវត្តតែកិច្ចការណាដែលផលិតនូវផលសម្រេចដែលចង់បាន ផលសម្រេចដែលអាចវាស់វែងបាន បានហើយ។ អនុវត្តសកម្មភាពផ្សេងទៀតជាការនាំឱ្យខាតបង់ពេលវេលាហើយ ហើយវានឹងមិននាំឱ្យអ្នកសម្រេចបាននូវគោលបំណង និងវត្ថុបំណងគោលយោបាយបានឡើយ។

៦. យល់ដឹង និងប្រើសមត្ថភាពអង្គភាពអ្នក

អ្នកដឹកនាំសម្រេចលទ្ធផលត្រូវតែដឹងភាពខ្លាំង និងខ្សោយនៃមន្ត្រីគ្រប់រូបនៅក្នុងអង្គភាព ដែលនាំឱ្យអាចយកចំណេញពីអ្វីដែលកំពុងមាន និង លុបចោលនូវអ្វីខ្សោយ។ នេះមានរួមបញ្ចូលដៃរនូវអ្នកលក់ អ្នកផ្ដល់សេវា និង អ្នកទិញសេវា។ អ្នកត្រូវតែដឹង ដឹងនូវអ្វីដែលកំពុងកើតមានលើទិដ្ឋភាពមានជីវិតនៃមុខជំនួញ និងការងាររបស់អ្នក។

៧. វាស់វែងឱ្យត្រូវ និងញឹកញាប់

សារស្នូលនៃសៀវភៅ៖ ផលសម្រេចគឺសំខាន់ ហើយអ្នកត្រូវវាស់វែងវា។ ប៉ុន្តែមុននឹងវាស់វែងវា អ្នកត្រូវតែយល់ថា អ្វីដែលអ្នកត្រូវវាស់វែង និងវិធីប្រសើរបំផុតអ្វីដែលត្រូវអនុវត្តសម្រាប់វាស់វែង។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានអាចឱ្យអ្នកសរសេររបាយការណ៍ តែវាមិនមានន័យថា វាមានតម្លៃច្រើនជាងអ្វីដែលជាក្រដាសបោះពុម្ពនោះទេ។ របាយការណ៍មិននាំឱ្យអ្នកក្លាយជាអ្នកដឹកនាំល្អនោះទេ។ តែអ្វីដែលអ្នកធ្វើ ជាមួយនឹងព័ត៌មានដែលនឹងជួយអ្នកដឹកនាំក្រុមរបស់អ្នកបានដើម្បីផលិតផលសម្រេចដែលចង់បាន នោះទើបអ្នកជាអ្នកដឹកនាំដែលល្អ ដែលផលិតនូវរបាយការណ៍ជួយអ្នកឱ្យដឹកនាំបាន។

៨. ត្រូវធ្វើសកម្មភាពជាប់ជាបន្ត

អ្នកដឹកនាំសម្រេចលទ្ធផលត្រូវតែរៀបចំចាត់ចែង ទំនាក់ទំនង និងផ្ដោតលើឱកាស ជាប់ជាប្រចាំ លើអ្វីដែលអង្គភាពត្រូវធ្វើ ជាជាងលើអ្វីដែលធ្វើមិនបាន។ អ្នកត្រូវលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីផលិតលទ្ធផលតាមរបៀបនេះ។ បណ្ដុះការចូលចិត្តសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាព។ អ្នកត្រូវតែជាអ្នកដែលបានទទួលស្គាល់ថាជាមនុស្ស ដែលនាំការងារសម្រេចបានការងារដែលត្រូវធ្វើ និងធ្វើតាមរបៀបដែលត្រូវ។

៩. ស្វែងរកព័ត៌មានមានត្រឡប់

គេថាព័ត៌មានមានត្រឡប់ជាអាហារពេលព្រឹករបស់អ្នកពូកែ ។ សាកសួរអ្នកគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីពីអ្វីដែលអ្នកកំពុងធ្វើ។ តើអ្វីដែលគេចង់បានដែលមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ? តើការផ្លាស់ប្តូរអ្វីដែលគេចង់ឃើញ? តើអ្វីដែលអ្នកកំពុងធ្វើមានដំណើរការល្អនៅក្នុងក្រសែភ្នែករបស់គេ? តើឧបករណ៍អ្វីដែលមន្ត្រីត្រូវការដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលចង់បាន? អ្នកដឹកនាំមានប្រសិទ្ធភាព ចង់បានព័ត៌មានមានពិតនិងត្រង់ ហើយយកព័ត៌មានមាននេះប្រើសម្រាប់កែលម្អការងារ។

១០. ចៀសវាងទស្សនៈថាមានប្រយោជន៍សម្រាប់បុគ្គល

សំណួរត្រូវសួរ៖ តើអ្វីជាកេរ្តិ៍ដំណែលរបស់ខ្ញុំសម្រាប់អង្គភាព? អ្វីទាំងអស់កំពុងធ្វើ ត្រូវបានមើលឃើញថាមានប្រយោជន៍អ្វីសម្រាប់អង្គភាព ហើយមិនមែនជាប្រយោជន៍របស់អ្នក។ មានប្រយោជន៍សម្រាប់បុគ្គល គឺ អ្នកប្រើទ្រព្យសម្បត្តិ ឬឧបករណ៍របស់អង្គភាពសម្រាប់ប្រយោជន៍បុគ្គលខ្លួន។

វប្បធម៌ទំនាក់ទំនង

ដើម្បីប្តូរបាននូវអត្តចរិតនិងចរិយា ជាការប្រសើរដែលមន្ត្រីត្រូវប្តូរវប្បធម៌ទំនាក់ទំនងបច្ចុប្បន្នទៅជាវប្បធម៌ទំនាក់ទំនងដែលមន្ត្រីគ្រប់គ្នាចង់បាន ជាមួយនឹងការសម្រេចចិត្តថា តើមន្ត្រីម្នាក់ៗចង់នៅជាមនុស្សអតីតកាល ឬចង់ក្លាយជាមនុស្សបច្ចុប្បន្នកាល។ ខ្លឹមសារមានរៀបរាប់ដូចខាងក្រោម៖

វប្បធម៌ទំនាក់ទំនងបច្ចុប្បន្ន

- ស្វែងរកកំហុស និងស្តីបន្ទោស
- ទំនាក់ទំនងចោទលើបុគ្គលធ្វើកិច្ចការខុស ឬ មានកំហុស
- ចៀសវាងនិយាយការពិត ដោយខ្លាចការបន្ទោស
- គិត និងពិចារណារហូតដើម្បីនិយាយឱ្យពិរោះស្តាប់
- បំភ្លេចអតីតកាល ឬបើរំលឹកវិញ គឺនិយាយអវិជ្ជមានពីអតីតកាល
- ការគិតគឺតាមបែបអវិជ្ជមាន ហើយបន្តនូវកំហុសដដែលៗព្រោះមិនបានរៀនសូត្រពីបរាជ័យនៃអតីតកាល ដោយមិនរវល់ថាប្រទេសជាតិចង់បានអ្វីនៅអនាគត

វប្បធម៌ទំនាក់ទំនងដែលចង់បាន

- មិនស្វែងរកកំហុស
- សូមកុំគិតថាបញ្ហាជារបស់បុគ្គល តែជារបស់យើងទាំងអស់គ្នា
- និយាយត្រង់ និយាយពិត
- ស្តាប់ គិត និងពិចារណា ជាការរៀនសូត្ររហូត
- ប្រើអតីតកាលជាពិសោធន៍ តែគប្បីចៀសវាងកុំគិតនិងនិយាយអវិជ្ជមានពីអតីតកាល
- ព្យាយាមគិតវិជ្ជមាន ហើយចាប់ផ្តើមធ្វើអ្វីត្រូវថ្ងៃនេះ ដើម្បីទទួលបាននូវអ្វីយើងនិងប្រទេសជាតិចង់បាននៅអនាគត

ដោយសារសង្គ្រាមនិងក្រោយសង្គ្រាម មន្ត្រីជាច្រើនមិនបានឆ្លងកាត់ដំណាក់អភិវឌ្ឍនិងការថែទាំបានត្រឹមត្រូវ ដូចនេះខ្លឹមសារខាងក្រោមអាចជាខ្លឹមសារសំខាន់ដែលមន្ត្រីម្នាក់គប្បីយល់ថា «ហេតុអ្វីកុមារគិតត្រូវ ចុះអ្នកវិញ»? កុមារមានការអភិវឌ្ឍបីដំណាក់កាល ដែលមានប្រាំមួយជំហាន ដូចខាងក្រោម៖

ដំណាក់មុនអភិវឌ្ឍ

- **ជំហានទី១៖** មិនមានហេតុផលឱ្យធ្វើត្រូវជាងការភ័យខ្លាចទទួលទណ្ឌកម្ម ឬការគោរពអ្នកមានអំណាច។
- **ជំហានទី២៖** ការកើនឡើងនូវភាពបុគ្គលនិយម និងការយល់ពីការរំលែកប្រយោជន៍ឱ្យមានភាពស្មើគ្នា ឬភាពស្មើភាពគ្នា។ ការយល់បែបនេះមានមូលដ្ឋានលើការជឿជាក់ថា ប្រយោជន៍របស់ម្នាក់ៗត្រូវបានផ្តល់ឱ្យស្មើគ្នា។

ដំណាក់កំពុងអភិវឌ្ឍ ជាដំណាក់យកចិត្តទុកដាក់ដល់អ្នកដទៃ

- **ជំហានទី៣៖** កុមារចំណាយការយកចិត្តទុកដាក់ពិសេសដល់អ្នកជុំវិញ ដែលចាត់ទុកថាជាចរិយាល្អឬចរិយាមានគុណតម្លៃ។ ចរិយាមានគុណតម្លៃទាំងនេះមាន ការទុកចិត្ត ភក្តីភាព ការគោរព និងកតវេទិតា (ការដឹងគុណ)។
- **ជំហានទី៤៖** ការទទួលស្គាល់ជាដំបូងនូវប្រព័ន្ធសីលធម៌ទូទៅដែលកំណត់ដោយក្បួនច្បាប់ និងតួនាទី ហើយគេត្រូវប្រឹងប្រែងបំពេញនូវកតព្វកិច្ចរបស់គេ។ ដើម្បីរក្សាកុំឱ្យមានការបែកបាក់ គេបានប្រកាន់ខ្ជាប់ថា ប្រសិនបើអ្នកណាម្នាក់ធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយដែលខុស នេះគឺជាកំហុសរបស់អ្នកទាំងអស់គ្នា។ ចរិយាបែបនេះនាំឱ្យកុមារមានចរិយាមិនចាត់ទុកបញ្ហាណាមួយជារបស់បុគ្គលទេ ដូចនេះនាំឱ្យគេហាននិយាយពីបញ្ហា ព្រោះថាការសម្រេចចិត្តគឺបានធ្វើជាក្រុម ហើយការអនុវត្តការសម្រេចចិត្តជាការអនុវត្តដោយក្រុម ការកសាងសមត្ថភាពម្នាក់ៗគឺមកពីចរិយារួម បើទោះជាសកម្មភាពមួយឬបញ្ហាមួយជារបស់បុគ្គលក៏ដោយ។

ដំណាក់អភិវឌ្ឍពេញលេញ ឬដំណាក់ការគោរពគោលការណ៍ ជាដំណាក់ឆ្ពោះទៅរកច្បាប់សីលធម៌សកល

- **ជំហានទី៥៖** បើទោះជាយល់ថាគុណតម្លៃឬតម្លៃជាមនុស្សជាគោលការណ៍ដែលទទួលស្គាល់ដោយមនុស្សមួយក្រុម យ៉ាងណាក៏ដោយ កុមារទុកគុណតម្លៃនេះមួយឡែកពីកិច្ចសន្យាសង្គម ដែលតម្រូវឱ្យមានការស្តាប់បង្គាប់តាមច្បាប់រួម គ្នាជាសកល។ ដូចនេះត្រូវសួរថា អ្វីដែលត្រូវ (what is right) នោះនាំឱ្យគេគិតពិចារណាថា តើអ្វីដែលនាំមកនូវប្រយោជន៍ល្អសម្រាប់មនុស្សច្រើនគ្នា ជាជាងគិតពីប្រយោជន៍មនុស្សមួយក្រុម។
- **ជំហានទី៦៖** ជាការអភិវឌ្ឍចរិយាដែលលើសពីការគ្រាន់តែគិតពីប្រយោជន៍ តែជាការអភិវឌ្ឍនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលលើគោលការណ៍សីលធម៌សកលគឺ យុត្តិធម៌ សិទ្ធិមនុស្សស្មើភាពគ្នា និង**សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ**របស់បុគ្គល។ ក្នុងដំណាក់ការនេះគឺ បុគ្គលមានមូលហេតុត្រូវតែដឹងថា មនុស្សមិនមែនមានន័យថាគិតតែពីប្រយោជន៍នោះទេ

តែត្រូវរស់នៅជាមួយគ្នាដោយការយកចិត្តទុកដាក់ថែទាំគ្នាទៅវិញទៅមក។ ចរិយានេះហើយជាការស្រឡាញ់ បើអ្នកធ្វើបាន នោះហើយគឺអ្វីដែលខ្ញុំធ្លាប់បាននិយាយថា ជាមនុស្សដែលមានជីវិតរីករាយពិត។

អាចជាការមានប្រយោជន៍ដែលមន្ត្រីម្នាក់ៗស្វែងយល់ពីបុគ្គលដែលសម្រេចចិត្តថាធ្វើខុសតាមរបៀបបីយ៉ាង៖

១. ការបំពានច្បាប់ ៖ ជាក់ហុសហើយនៅពេលយករបស់គេមិនឱ្យលុយ កាប់ដើមឈើជាសម្បត្តិរដ្ឋឬអ្នកជិតខាង ហើយកាន់តែធ្ងន់ទៀតគឺផ្តល់ឬយកសំណូក មិនបង់ថ្លៃជួលផ្ទះ ឬ មានហិង្សា ឬ វាយប្រពន្ធ ឬ ធ្វើខុសវិជ្ជាជីវៈ។ ការបំពានទាំងនេះកើតឡើងដោយការមិនដឹង ការធ្វើមិនដឹង ឬបំពានច្បាប់តែម្តង។

ដូចនេះស្ថាប័នតម្រូវឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីយល់ដឹងពីច្បាប់ និងមិនត្រូវធ្វើខុសឡើយ។ ស្ថាប័នក៏ត្រូវមានមន្ត្រីជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តក្រមសីលធម៌ដែរ។ អ្នកទាំងពីរត្រូវធ្វើការសហការណ៍គ្នា។

២. ការចាកចេញពីការពិត៖ សាលាមានសិស្សចូលរៀន១៥៥នាក់ តែប្រាប់ថ្នាក់លើថា២០០នាក់។ បង្រៀនសិស្សមិនបានទទួលចំណេះដឹងនិងបំណិនដែលគេត្រូវការសម្រាប់ការងារ ឬមុខជំនាញដែលទីផ្សារមិនត្រូវការ។ តើអ្វីដែលសកលលោកត្រូវធ្វើសម្រាប់ការធ្វើខុសទាំងនេះ។ ភាគច្រើនថា បង្រៀនសីលធម៌ទៅ ហើយពាក្យអប់រំគេថាការអប់រំចរិយាឬក្រមសីលធម៌ដែលត្រូវបញ្ជ្រាបចូលក្នុងកម្មវិធីសិក្សាពីជីវិតសិក្សា ឬត្រូវបញ្ជ្រាបចូលក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់អ្នកដឹកនាំនិងមន្ត្រី។

៣. ការងាកចេញពីវិចារណញ្ញាណ (ភាពត្រឹមត្រូវ)៖ ដាក់តម្លៃក្នុងវិក្កយបត្រខុសពីតម្លៃទិញ ប្រើសម្ភារៈសំណង់មិនត្រូវឬមិនគ្រប់ យក ឬ ស្រឡាញ់របស់គេ ឬ ទ្រព្យគេ មិនបង់ពន្ធ និយាយហួសព្រំដែនតួនាទី ជេរគេដោយគេមិនហៅកិត្តិនាមរបស់ខ្លួន បានតែនិយាយតែមិនធ្វើ មិនមានវិន័យ មិនទទួលខុសត្រូវ។ល។ ប្រសិនបើត្រីវិស័យសីលធម៌ (ធ្វើតែចរិយាដែលអ្នកចង់ឱ្យអ្នកដ៏ទៃធ្វើមកលើខ្លួន) ខាងក្នុងខ្លួនវាខ្វះខាតហើយនោះ ឬ មួយថាក្នុងខ្លួនវាប្រហោងទទេដោយមិនមានតម្លៃដែលជាមនុស្សនោះ នោះមនុស្សនោះមិនដែលអាចនឹងទទួលស្គាល់ថាសកម្មភាពរបស់ខ្លួនគឺខុសឡើយ។

ជារួមអ្នកដឹកនាំត្រូវនាំអ្នកដើរតាមឱ្យធ្វើកិច្ចការតាមទិសកំណត់ជាក់លាក់ ដោយមានការប្តេជ្ញាចិត្ត ស្ម័គ្រចិត្តតាមបរិបទថ្មី ដែលមានិរន្តរភាព និងអនុវត្តជាមួយគ្នានូវគុណតម្លៃ និងវប្បធម៌អង្គភាពដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ដើម្បីអាចដឹកនាំបាន អ្នកដឹកនាំត្រូវស្តាប់អ្នកដើរតាម នោះអ្នកដឹកនាំអាចសម្របសម្រួលមន្ត្រីពិភាក្សាគ្នាបាន បើអាចសម្របសម្រួលមន្ត្រីពិភាក្សាគ្នាបាន អ្នកដឹកនាំអាចសម្របសម្រួលមន្ត្រីឱ្យធ្វើការជាមួយគ្នាបាន បើអ្នកដឹកនាំអាចសម្របសម្រួលឱ្យមនុស្សធ្វើការជាមួយគ្នាបាន អ្នកដឹកនាំអាចដឹកនាំបាន។ បើអ្នកដឹកនាំអាចបង្រៀនមន្ត្រីបាន អ្នកអាចដឹកនាំអាចដឹកនាំបានហើយ។ ដូចនេះគ្រឹះនៃការដឹកនាំ គឺ ការស្តាប់ តែភាគច្រើនជាបញ្ហាគឺ អ្នកដឹកនាំមិនស្តាប់តែម្តង។ ម្យ៉ាងវិញទៀត អ្នកដឹកនាំអាចបង្រៀនបានលុះណាអ្នកដឹកនាំជាមនុស្សគំរូ ដូចនេះអ្នកដឹកនាំត្រូវរៀនរស់នៅជាមនុស្សគំរូ៖ ចាប់ផ្តើមពីអ្នកត្រូវរៀនស្គាល់ការពិតខ្លួនឯង Self actualization បន្ទាប់អ្នកត្រូវរៀនផ្តល់តម្លៃដោយខ្លួនឯង

Self esteem អ្នកគប្បីស្រឡាញ់តែអ្វីដែលជារបស់ខ្លួនបានហើយ Love belongingness អ្នកគប្បីរៀនរស់ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព Live with safety និងអ្នកគប្បីរៀនសូត្ររហូត និងរស់ជាមនុស្សសាមញ្ញ Learning and live a normal life។

អ្នកជាមនុស្ស ដូចនេះអ្នកធ្វើតែអ្វីដែលអាចធ្វើបានតែប៉ុណ្ណោះ គ្រប់ការផ្លាស់ប្តូរគឺចាប់ផ្តើមពីមួយ មិនអាចលោភបានទេ។ ការផ្លាស់ប្តូរមួយនាំឱ្យមនុស្សចូលរួមកាន់តែច្រើន តែមនុស្សមានចិត្តបិសាច (Evil or Darkness) ឬគិតអវិជ្ជមានរហូតនៅតែមិនចូលរួម តែបើអ្នកអាចជួយមនុស្សមានចិត្តបិសាចម្នាក់បាន អ្នកអាចជួយមនុស្សគ្រប់ប្រភេទបាន។ ជួយមនុស្សបិសាចបានលុះណា អ្នកប្រាកដថាមានការអត់ធ្មត់ មានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ និងរៀនដោះស្រាយបញ្ហាដោយឆ្លាតវៃបំផុត និងផ្តល់ឱកាសឱ្យគេដើម្បីធ្វើកិច្ចការល្អ និងទទួលបានលទ្ធផល។

ធាតុនិរន្តរភាពអាចឆ្លើយសំណួរដឹកនាំទាំង៨

និរន្តរភាពអនុវិស័យគឺស្ថិតនៅលើចំណុចទាំងបួនខាងក្រោម៖

១. **ស្ថាប័ន៖** យន្តការអង្គភាព (ប្រព័ន្ធផ្តល់លទ្ធភាពអនុវត្ត) និង យន្តការប្រតិបត្តិ (ប្រព័ន្ធផ្តល់អំណាច) ត្រូវមានដំណើរការឥតខ្ចោះ ក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យ។ យុទ្ធសាស្ត្រមានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញទៀងទាត់។

២. **សមត្ថភាពមន្ត្រី៖** មន្ត្រីមានចំណេះដឹងនិងបំណិនសព្វគ្រប់ បំពេញការងាររបស់ខ្លួន និងបង្ហាញគណនេយ្យភាពក្នុងការសម្រេចលទ្ធផល(ប្រព័ន្ធផ្តល់ថាមពលធ្វើការងារ)។

៣. **ហិរញ្ញវត្ថុ៖** មានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តនិងគ្រប់គ្រងកម្មវិធីវិនិយោគ ជ្រើសរើសនិងថែរក្សាមន្ត្រីមានសមត្ថភាពឱ្យនៅធ្វើការងារពេញពេល និងសម្រាប់ការពង្រីកវិសាលភាពសេវាគ្របដណ្តប់ដែលអាចឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការប្រទេសជាតិ។

៤. **សុជីវធម៌៖** រក្សាខ្ជាប់ខ្ជួននូវការគោរពនិងអនុវត្តវប្បធម៌ និងគុណតម្លៃរបស់ស្ថាប័ន ដើម្បីកសាងកេរ្តិ៍ឈ្មោះអនុវិស័យគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ សាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។