ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈម ក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ

The Effectiveness and Challenges in Implementing Annual Operational Plan 2018 Kratie Provincial Departement of Education, Youth and Sport

ដោយ/by

ធាម ហេង

THEAM HENG

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦

ឯកទេសៈ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៨

ឧបត្ថម្ភដោយៈ មូលនិធិគាំទ្រការអប់រំអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា

Supported by Cambodia International Education Support Foundation (CIESF)

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈម
ក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨
របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ

The Effectiveness and Challenges
in Implementing Annual Operational Plan 2018
Kratie Provincial Departement of Education, Youth and Sport

ដោយ / By

ធាម ហេង

THEAM HENG

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៩

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ៖ ឯកឧត្តម លឹម សុធា

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង៖ លោក ប៉ូ ប៊ុន្លន

ឧបត្ថម្ភដោយ៖ មូលនិធិគាំទ្រការអប់រំអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា

Supported by Cambodia International Education Support Foundation (CIESF)

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៩៦២៩ អយក. ខស
(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ និងទី៧ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំះ

១-ឯ.ឧ បណ្ឌិត ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯ.ឧបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម លឹម សុធា	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ	សមាជិក
៤-លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម នៀ សុជន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោកជំទាវបណ្ឌិត យូន វិច្ឆិកា	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-ឯ.ឧបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៩-ឯ.ឧបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
១០-ឯ.ឧ បណ្ឌិត សិន សេងហុក	នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម	សមាជិក
១១-លោកបណ្ឌិត សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ	សមាជិក
១២-លោកបណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទឆាយា	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត នី វដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ សុក្រ ១ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួលៈ
-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអយក
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ - ឯកសារៈវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

សេចក្ដីប្រកាសអះអាងរបស់បេក្ខជន

ខ្ញុំបាទសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា «**ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈម ក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ**»សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គឺជាស្នាដៃស្រាវជ្រាវរបស់ខ្ញុំបាទទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះមិនដែលបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាន និងសាកលវិទ្យាល័យណាមួយឡើយ។ សេចក្ដីដកស្រង់ និងខ្លឹមសារផ្សេងៗ ដែលបានយកមកប្រើប្រាស់នៅក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះសុទ្ធតែបានចុះបញ្ជីក្នុងឯកសារយោងទាំងអស់។

និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវនេះ ពិតជាចងក្រងដោយខ្ញុំបាទផ្ទាល់ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ អង្គារ ១៥កើត ខែ មិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩

ហត្ថលេខាបេក្ខជន

ឆាម ហេង

លិខិតបញ្ជាក់

ឯកឧត្តម **លីម សុធា** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

លោក **ម៉ូ ម៉ុន្លន** ជាស្រាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និង៩ទទួលស្គាល់ថា

លោក ឆាម ហេង ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ «**ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ**» ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃអង្គារ ១៤កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩

....

លីម សុធា **ម៉ូ ម៉ុន្លន**

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ អាចសម្រេចដល់គោលដៅប្រកបដោយភាពជោគជ័យគឺ ដោយសារមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានាដែលបានចូលរួមផ្តល់ឱកាស ជួយសម្របសម្រួលនិងជ្រោមជ្រែងតាំងពីដើមរហូតដល់ចប់។ ហេតុនេះខ្ញុំបាទដែលជាអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ៖

លោកឪពុក អ្នកម្តាយ ដែលបានផ្តល់កំណើត និងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា ផ្តល់ដំបូន្មានឧបត្ថម្ភ គាំទ្រ និងផ្តល់ឱកាសឱ្យខ្ញុំបានរៀនសូត្រ ទទួលបានផ្លែផ្កាដូចសព្វថ្ងៃនេះ។

លោកឪពុកក្មេក ម្តាយក្មេក និងភរិយាជាទីស្រលាញ់ ដែលតែងតែលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្រដល់ការបន្តការសិក្សារបស់ខ្ញុំ ដោយមិនគិតពីការនឿយហត់។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលបានរៀបចំថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ សម្រាប់ឱ្យខ្ញុំបាទមានឱកាសបន្តការសិក្សានៅទីនេះ។

គណៈគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំងលោកសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលវេលាបង្ហាត់បង្រៀនដល់ខ្ញុំបាទដោយមិនគិតពីការនឿយហត់។

ឯកឧត្តម **លឹម សុធា** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ ដែលឯកឧត្តមតែងតែឆ្លៀតពេលដ៏មានតម្លៃក្នុងការផ្តល់គំនិតណែនាំជាទ្រឹស្តីល្អៗ និងផ្តល់កម្លាំងចិត្ត បច្ចេកទេស វិធីសាស្ត្រនានា មិនតែប៉ុណ្ណោះ ឯកឧត្តមបានផ្តល់ ជាឯកសារដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទព្រមទាំងជួយបង្ហាញទិសដៅដល់រូបខ្ញុំរហូតការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ទទួលបានជោគជ័យជាស្ថាពរ។

លោក **ម៉ូ ម៉ុន្តន** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរងដែលលោកតែងតែឆ្លៀតពេលដ៏មានតម្លៃក្នុងការកែសម្រួល ឃ្លាប្រយោគ អក្ខរាវិរុទ្ធ និងរបៀបសរសេរនិក្ខេបបទ ព្រមទាំងជួយកែសម្រួលកម្រងសំណួរផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទ និងការវិភាគទិន្នន័យផងដែរ។

មិត្តរួមថ្នាក់ជំនាន់ទី៦ទាំងអស់ ដែលតែងតែផ្តល់កម្លាំងចិត្តដល់រូបខ្ញុំបាទតាមរយៈចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងព័ត៌មានទាំងឡាយ ធ្វើឱ្យខ្ញុំបាទមានទឹកចិត្តតស៊ូ និងពុះពាររាល់ការលំបាក និងឧបសគ្គទាំងឡាយដើម្បីសម្រេចគោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវសរសេរនិក្ខេបបទនេះ។

លោកប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ លោក លោកស្រីអនុប្រធានមន្ទីរ លោក លោកស្រីប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុងស្រុក និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធភាគសំណាក

ទាំងអស់ដែលបានចូលរួមឆ្លើយនូវកម្រងសំណួរ និងសហាការក្នុងការផ្តល់ទិន្នន័យធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះទទួលបានជោគជ័យ។

ជាទីបញ្ចប់នេះខ្ញុំបាទ សូមឧទ្ទិសដល់វិញ្ញាណក្ខន្ធលោកអ្នកដ៏មានគុណទាំងទ្វេដែលបានចែកឋានទៅកាន់សុគតិភព និងសូមគោរពជូនពរដល់ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី តំណាងអង្គការដៃគូអភិវឌ្ឍ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សូមជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខ សេចក្តីចម្រើនគ្រប់ប្រការមានសុខភាពល្អបរិបូណ៌ សម្រេចជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច និងទទួលបាននូវពរទាំងឡាយ ៥ប្រការគឺៈ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ និងបដិភាណៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

សូមអរគុណ!

មូលន័យសង្ខេប

ការស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតទៅលើ «ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ» ក្នុងគោលបំណងសិក្សាអំពីលទ្ធផល ឧតម្មានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រកបដោយប្រសិទ្ធផល។ ក្នុងន័យនេះ បុគ្គលិករបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ត្រូវមានសមត្ថភាពក្នុងការរៀបចំ ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។ ការស្រាវជ្រាវនេះ ក៏មានសារប្រយោជន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធឱ្យយល់ដឹងអំពីការរៀបចំ ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការរបស់ពួកគេផងដែរ។ អ្នកស្រាវជ្រាវ នឹងប្រើប្រាស់វិធីចម្រុះគឺតាមបែបបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ ដោយបានកំណត់យកសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យ ក្រុមបច្ចេកទេសចម្រុះវិស័យអប់រំ ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងបុគ្គលិក ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរមានចំនួន១២៦នាក់ និងសម្ភាសន៍មានចំនួន៥២នាក់។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានវិភាគលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត AOP 2018 និងលទ្ធផលរយៈ៥ឆ្នាំពី២០១៤ដល់២០១៨ និងបានរកឃើញថាតួអង្គសំខានៗទាំងបួនប្រភេទ មានការយល់ដឹងអំពីការរៀបចំផែនការ១៩.០៤% មានការយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តផែនការ៦៣.៤៩%មានការយល់ដឹងអំពីការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ១៨.២៥% មានយល់ដឹងអំពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ៨៩.៦៨% និងមានការយល់ដឹងអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើផ្នែកការរៀបចំ ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ៩២.៨៥%។ តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានបង្ហាញអំពីគោលការណ៍ថ្មីៗបន្ថែមទៀត ដែលទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការ ឧត្តម្មានុវត្ត (Best Practice) និងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនពីចម្លើយកម្រងសំណួរបំពេញ និងសម្ភាសន៍ផងដែរ។ ជារួមសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រជាប្រព័ន្ធ សំដៅធ្វើយ៉ាងណាឱ្យយន្តការនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ទទួលបានប្រសិទ្ធផលខ្ពស់នៅឆ្នាំក្រោយៗទៀតនិងរួមចំណែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់បុគ្គលិកអប់រំ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតផងដែរ។

ពាក្យគន្លឹះ៖ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ សកម្មភាព លទ្ធផលគ្រោងទុក ចំណុចដៅឆ្នាំ ចំណុចដៅESP ឧត្តម្មានុវត្ត និងយុទ្ធសាស្ត្រ។

Abstract

This study focus on “the effectiveness and challenges in implementing annual operational plan of Kratie department of education, youth and sport” in order to study results, best practices and challenges in performance AOP and make strategies to effectively implement the AOP. In this regard, the staff of POE shall be capable of preparing, implementing monitoring and evaluating the annual operational plan. This research is also useful in developing the capacity of education staffs and stakeholders to be aware of preparation, implementation, monitoring and evaluation of their plans. This research utilizes multi-methods: Quantitative and Qualitative and focuses on POE’s director and deputy directors, office’s chiefs, JTWG members, NGO’s chiefs/vice chiefs/project officers and relevant staffs to answer the questionnaires and interviews. There are 126 people for questionnaires and 52 for interviews. This study analyzed the result of implementing AOP 2018 and five years results from2014 to 2018 and found that 19.04% is aware of planning preparation, 63.49% is aware of planning implementation, 18.25% is aware of M&E, 89.68% is aware of motivation and 92.85 is aware of capacity development and they need be developed on preparation, implementation, monitoring and evaluation of AOP. As result of this study, the researcher found new principles related to the preparation, implementation, monitoring and evaluation, best practices and some challenges from the questionnaires and interview’s answers. Overall, the resaercher have set out a systematic strategies to ensure that the implemetation of AOP become more effective next years and contributing capacity development of education staffs and orther stakeholders.

Key Words: Annual Operational Plan, Activity, Output, Annual Target,

ESP Target, Best Practice and Strategy.

មាតិកា	ទំព័រ
សេចក្តីប្រកាសអះអាងរបស់បេក្ខជន	i
លិខិតបញ្ជាក់	ii
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ	iii
មូលន័យសង្ខេប	v
បញ្ជីចំណងជើង រូបភាព តារាង និងក្រាហ្វិក	x
អក្សរកាត់ និងការបកប្រែ	xii
ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម	1
១.១.សាវតារ	1
១.២.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ	3
១.៣.សំណួរស្រាវជ្រាវ	4
១.៤.សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ	4
១.៥.ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ	5
១.៦.រចនាសម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវ	5
១.៧. និយមន័យពាក្យគន្លឹះ	5
ជំពូកទី២៖ រំលឹកទ្រឹស្តី	7
២.១. និយមន័យផែនការ	7
២.២. មូលហេតុនៃការរៀបចំផែនការនៅក្នុងអង្គភាព	8
២.៣. លំនាំនៃការរៀបចំផែនការ	9
២.៤. ចរិតលក្ខណៈរបស់ផែនការ	11
២.៥. ប្រភេទនៃផែនការក្នុងវិស័យអប់រំ	11
២.៥.១. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (ESP)	13
២.៥.១.១. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ថ្នាក់ក្រសួង(M-ESP)	13
២.៥.១.២. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ថ្នាក់រាជធានីខេត្ត (P-ESP)	15
២.៥.១.៣. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ថ្នាក់ក្រុង/ស្រុក (D-SDP)	18
២.៥.១.៤. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន (S-SDP)	18
២.៥.២. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា (BSP)	19
២.៥.២.១.ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិការបស់ក្រសួង (M-BSP)	20
២.៥.២.២.ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិការបស់មន្ទីរ (P-BSP)	22
២.៥.២.៣. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិការបស់ស្រុក (D-BSP)	23

២.៥.២.៤. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិការបស់សាលារៀន (S-BSP)	24
២.៥.៣.ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ (PB)	24
២.៥.៣.១.ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួង (M-PB)	24
២.៥.៣.២.ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរ (P-PB)	25
២.៥.៣.៣. ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ស្រុក (D-PB)	26
២.៥.៣.៤. ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀន (S-PB)	26
២.៥.៤.ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ (AOP)	26
២.៥.៤.១.ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួង (M-AOP)	26
២.៥.៤.២.ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរ (P-AOP)	27
២.៥.៤.៣. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ស្រុក (D-AOP)	33
២.៥.៤.៤. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀន (S-AOP)	33
២.៦. គំនិតមូលដ្ឋាននៃគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ	34
២.៦.១. ប្រសិទ្ធភាពរបស់អង្គភាព ឬបន្ទុកការងារ	34
២.៦.២. សមាសធាតុនៃការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ	38
២.៦.៣. សកម្មភាពមូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ	41
២.៦.៤. វិសាលភាពនៃការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ	41
២.៧. ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	42
២.៧.១ គោលការណ៍រៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	42
២.៧.២. គោលការណ៍នៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	45
២.៧.៣. គោលការណ៍ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	47
ជំពូកទី៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ	49
៣.១.ដំណើរការនៃការស្រាវជ្រាវ	49
៣.២.ការជ្រើសរើសភាគសំណាក	49
៣.៣. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ	52
៣.៤. វិធីប្រមូលព័ត៌មាន	54
៣.៥. វិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យ	54
ជំពូកទី៤៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា	55
៤.១. លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨	55
៤.១.១. វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តសកម្មភាពផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨	55
៤.១.២. ការអនុវត្តសកម្មភាពរងតាមអនុកម្មវិធីក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨	55

៤.១.៣.វឌ្ឍនភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាតាមកម្មវិធីនិងអនុកម្មវិធីឆ្នាំ ២០១៨	57
៤.១.៤. វឌ្ឍនភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាតាមជំពូក	58
៤.១.៥. លទ្ធផលសូចនាករតាមអនុវិស័យធៀបនឹងចំណុចដៅឆ្នាំ២០១៨	58
៤.១.៦. ការវិភាគអំពីតម្រូវការគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតសិក្សា	59
៤.១.៧. ការវិភាគអំពីតម្រូវការបន្ទប់សិក្សា តាមកម្រិតសិក្សា	60
៤.១.៨. ការវិភាគអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចសូចនាករស្នូលក្នុងឆ្នាំ២០១៨	61
៤.២. លទ្ធផលនៃការវិភាគការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរយៈពេល៥ឆ្នាំ	62
៤.២.១. លទ្ធផលសូចនាករស្នូលធៀបចំណុចដៅ ESP	62
៤.២.២. ការវិភាគអំពីការចូលរៀន និងប្រសិទ្ធភាពផ្ទៃក្នុង	63
៤.២.៣. ការវិភាគអំពីគុណភាពអប់រំ	66
៤.២.៤.ការវិភាគអំពីសូចនាករសន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រ	69
៤.២.៥. វឌ្ឍនភាពនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការ	70
៤.៣. ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	71
៤.៣.១. ការយល់ដឹងអំពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	71
៤.៣.២. ការយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	72
៤.៣.៣. ការយល់ដឹងអំពីការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	73
៤.៣.៤. ការយល់ដឹងអំពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	74
៤.៣.៥. ការយល់ដឹងអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	75
៤.៣.៦. ការយល់ដឹងអំពីផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមគោលដៅទាំង៤	76
៤.៤.ឧត្តមានុវត្តនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	78
៤.៥.បញ្ហាប្រឈមដែលកើតមានក្នុងពេលអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	78
៤.៦.យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធផល	79
ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ	81
៥.១.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	81
៥.២. សំណូមពរ	82
ឯកសារយោង	84
ឧបសម្ពន្ធ	86
កម្រងសំណួរ	93

បញ្ជីចំណងជើង រូបភាព តារាង និងក្រាហ្វិក

ល.រ	ចំណងជើង រូបភាព	ទំព័រ
១	ទំនាក់ទំនងរវាងផែនការអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	12
២	ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨	14
៣	ការផ្សារភ្ជាប់រវាងផែនការប្រតិបត្តិរាជធានីខេត្តក្រុង ស្រុក និងសាលារៀន	34
៤	គោលដៅដែលអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវពង្រឹងគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពដើម្បីសម្របសម្រួល	35
៥	ជំនាញតម្រូវការដើម្បីធានាសមត្ថភាពបច្ចេកទេសជំនាញរបស់អង្គភាព	37
៦	ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	77
៧	យុទ្ធសាស្រ្តអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធផល	80
	ចំណងជើង តារាង	
១	ចំនួនសំណាកដែលត្រូវបំពេញកម្រងសំណួរ	50
២	ចំនួនសំណាកដែលត្រូវសម្ភាសន៍	50
៣	តារាងចំនួនសំណាក	51
៤	វឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចសូចនាករស្នូលក្នុងឆ្នាំ២០១៨	61
៥	វឌ្ឍនភាពនៃសូចនាករស្នូល	62
៦	ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	71
៧	ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	72
៨	ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	73
៩	ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	74
១០	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក	75
១១	ការយល់ដឹងអំពីយន្តការនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	76
	ចំណងជើង ក្រាហ្វិក	
១	វឌ្ឍនភាពការអនុវត្តសកម្មភាពផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨	55
២	វឌ្ឍនភាពការអនុវត្តសកម្មភាពរងក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨	56
៣	វឌ្ឍនភាពការអនុវត្តថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៨ (កម្មវិធី)	57
៤	វឌ្ឍនភាពការអនុវត្តថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៨ រជ្ជទេយ្យបុរេប្រទានតាមអនុកម្មវិធី	57
៥	វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៨ (តាមជំពូក)	58
៦	វឌ្ឍនភាពនៃសូចនាករតាមអនុវិស័យឆ្នាំ២០១៨	59

៧	ការវិភាគអំពីតម្រូវការគ្រូតាមកម្រិតសិក្សា	60
៨	ការវិភាគអំពីតម្រូវការបន្ទប់សិក្សាតាមកម្រិត	60
៩	អត្រាពិតនៃការសិក្សា និងអត្រារួមនៃការសិក្សានៅបឋមសិក្សាតាមឆ្នាំសិក្សា	64
១០	អត្រាឆ្លងភូមិសិក្សាចូលមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិងទុតិយភូមិ តាមឆ្នាំសិក្សា	65
១១	អត្រាបញ្ចប់ការសិក្សា នៅបឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ	65
១២	អត្រាបោះបង់ការសិក្សានៅបឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ	66
១៣	ផលធៀបសិស្ស/គ្រូ តាមភូមិសិក្សា	67
១៤	ផលធៀបសិស្ស/ ថ្នាក់រៀន តាមភូមិសក្សា	68
១៥	ផលធៀបសិស្ស បន្ទប់រៀន តាមភូមិសិក្សា	68
១៦	សូចនាករសន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រ (អត្រារួមនៃការសិក្សា បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ)	69
១៧	សូចនាករសន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រ (បុគ្គលិកបង្រៀន បឋមសិក្សា អនុវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាល័យ)	70
១៨	ការវិភាគអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការ	70
១៩	ការយល់ដឹងអំពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	71
២០	ការយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	72
២១	ការយល់ដឹងអំពីការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	73
២២	ការយល់ដឹងអំពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	74
២៣	ការយល់ដឹងអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក	75
២៤	ការយល់ដឹងអំពីយន្តការនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	76

បញ្ជីពាក្យអក្សរកាត់ និងការបកប្រែ

EFA : Education For All ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា

MDG: Millennium Development Goals គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សរ៍

SDG : Sustainable Development Goals គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព

SDG4: Sustainable Development Goals 4 គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤

ESP: Education Strategic Plan ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ

M-ESP: Ministry's Education Strategic Plan ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំរបស់ក្រសួង

P-ESP: Province's Education Strategic Plan ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំរបស់ខេត្ត

D-SDP: District's Strategic Development Plan ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ក្រុង/ស្រុក

S-SDP: School's Strategic Development Plan ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍របស់សាលារៀន

BSP: Budget Strategic Plan ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា

M-BSP: Ministry's Budget Strategic Plan ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិការបស់ក្រសួង

P-BSP: Province's Budget Strategic Plan ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិការបស់ខេត្ត

D-BSP: District's Budget Strategic Plan ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិការបស់ក្រុង/ស្រុក

S-BSP: School's Budget Strategic Plan ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិការបស់សាលារៀន

PB: Program Budgeting ថវិកាកម្មវិធី

M-PB: Ministry's Program Budgeting ថវិកាកម្មវិធីរបស់ក្រសួង

P-PB: Province's Program Budgeting ថវិកាកម្មវិធីរបស់ខេត្ត

D-PB: District's Program Budget ថវិកាកម្មវិធីរបស់ក្រុង/ស្រុក

S-PB: School's Program Budget ថវិការកម្មវិធីរបស់សាលារៀន

AOP: Annual Operational Plan ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

M-AOP: Ministry's Annual Operational Plan ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួង

P-AOP: Province's Annual Operational Plan ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរ

D-AOP: District's Annual Operational Plan ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុង/ស្រុក

S-AOP: School's Annual Operational Plan ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀន

MOEYS: Ministry of Education, Youth and Sport ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

POE: Province of Education, Youth and Sport មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា

CCC: Cooperation Committee for Cambodia

JTWG= Joint Technical Working Group ក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះវិស័យអប់រំ

គ.ស.ក= គណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

១.១. សាវតារ

ពិភពលោកមានការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយចំនួននៅក្នុងវិស័យអប់រំតាំងពីឆ្នាំ២០០០មក។នៅពេលដែលគោលដៅការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា(EFA)ទាំងប្រាំមួយ និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សរ៍(MDGs)ត្រូវបានបង្កើតឡើង ប៉ុន្តែគោលដៅទាំងនោះមិនបានសម្រេចទាំងអស់តាមកាលកំណត់នៅឆ្នាំ២០១៥ទេ។ សកម្មភាពជាច្រើនទៀត ត្រូវបានលើកយកមកបន្ត ដើម្បីសម្រេចរបៀបវារៈដែលមិនទាន់បានបញ្ចប់។ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចិរភាពមានទាំងអស់១៧ ហើយគោលដៅសំខាន់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអប់រំគឺ គោលដៅទី៤ដែលចែងថា *«ធានាបាននូវគុណភាពអប់រំបែបបរិយាប័ន្ន សមភាព និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា»*[1]។ គោលដៅទី៤ ស្តីពីគុណភាពអប់រំសម្រេចទៅបាន អាស្រ័យលើតំបន់ និងប្រទេសនីមួយៗ ខិតខំដាក់បញ្ចូលក្នុងគោលនយោបាយ ការរៀបចំផែនការ និងយុទ្ធសាស្ត្រទៅតាមបរិបទរបស់ខ្លួន។

នៅក្នុងតំបន់អាស៊ានមានសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ ស្តីពីការកំណត់គោលដៅសូចនាករ និងយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចនូវគោលដៅនេះ។ គោលបំណងសំខាន់របស់អាស៊ាន ក្នុងធម្មនុញ្ញអាស៊ាន មាត្រាទី១ កថាខណ្ឌទី១០ បានចែងថា *«ត្រូវអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សតាមរយៈកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងវិស័យអប់រំ និងការរៀនពេញមួយជីវិត ព្រមទាំងសហប្រតិបត្តិការយ៉ាងជិតស្និតលើផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រនិងបច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ផ្តល់អំណាចឱ្យប្រជាជាតិអាស៊ាន និងសម្រាប់ពង្រឹងសហគមន៍អាស៊ាន»* [2] (To develop human resources through closer cooperation in education and lifelong learning, and in science and technology, for the empovement of the peoples of ASEAN and for the strengthening of the ASEAN community.)។ ដើម្បីសម្រេចបានគោលបំណងនេះ អាស៊ាន បានដាក់ចេញនូវគោលដៅ១០ចំណុច ដើម្បីឱ្យប្រទេសនីមួយៗយកមក

[1] វិស័យអប់រំឆ្នាំ២០៣០ សេចក្តីប្រកាសទីក្រុង Incheon និងក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់សកម្មភាពឆ្ពោះទៅរកការអប់រំ មានគុណភាព បរិយាប័ន្ន សមធម៌ និងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ទំព័រទី ៣

[2] ASEAN Charter,1st Reprint: January, 2008, page 4-5

ដាក់ចេញនូវគោលដៅរបស់ខ្លួន។

ចក្ខុវិស័យរយៈពេលវែងរបស់រដ្ឋាភិបាល គឺកសាងសង្គមកម្ពុជាមួយដែលមានសន្តិភាពស្ថេរភាពនយោបាយសន្តិសុខ សណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម កំណើនសេដ្ឋកិច្ចរយៈពេលវែង ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព និងសមធម៌ ការកែលម្អជីវភាព និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាជន ការការពារបរិស្ថាន ការលើកស្ទួយវប្បធម៌ និងអត្តសញ្ញាណជាតិ ការគោរពគោលការណ៍ប្រជាធិបតេយ្យសេរីពហុបក្ស ការគោរពសិទ្ធិនិងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស អប់រំមនុស្សឱ្យមានចំណេះដឹងខ្ពស់ និងវប្បធម៌ជ្រៅជ្រះមានជីវភាពសមរម្យ និងមានការរស់នៅប្រកបដោយសុខដុមរមនាទាំងក្នុងសង្គមជាតិ ទាំងក្នុងសង្គមគ្រួសារ ព្រមទាំងមានកិត្យានុភាពខ្ពស់លើឆាកអន្តរជាតិ[3]។

កម្ពុជាសង្ឃឹមថា នឹងក្លាយជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ ២០៣០ និងឈានទៅជាប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ២០៥០។ ការពង្រឹងគុណភាពសេវាអប់រំ គឺជាអាទិភាពចម្បងមួយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងជាគន្លឹះចាំបាច់នៃការចូលរួមក្នុងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចតាម រយៈការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស មូលធនសង្គម និងមូលធនបញ្ញា។

ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងចក្ខុវិស័យជាតិ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំតាមអនុវិស័យដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវមានរៀបចំឡើងចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១២មក ប៉ុន្តែការរៀបចំនេះមានតែនៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ លុះដល់ឆ្នាំ២០១៣ មានសេចក្តីណែនាំឱ្យមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីខេត្តរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិ។

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំគឺ ជាការប្រែក្លាយគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលមធ្យមដែលមាននៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឱ្យទៅជាសកម្មភាពនិងចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំដោយបញ្ជាក់ពីប្រភពថវិកាទាំងអស់ដែលអង្គភាពនីមួយៗមានដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពក្នុងមួយឆ្នាំ។

[3] ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ ទំព័រទី១៣

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំបានរៀបចំឡើងដោយមានការប្រមូលផ្តុំ និងចងក្រងនូវកម្មវិធី អនុកម្មវិធីតាមអនុវិស័យ និងផ្នែកគាំទ្រក្នុងវិស័យអប់រំ សកម្មភាពគោល និងសកម្មភាពរងដែលអនុវត្តដោយការិយាល័យជំនាញរបស់មន្ទីរ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង-ស្រុក និងសាលារៀន ព្រមទាំងរួមបញ្ចូលនូវសកម្មភាពអនុវត្តដោយដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលផងដែរ ។

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ក៏ជាឯកសារផ្លូវការដ៏មានសារៈសំខាន់មិនអាចខ្វះបានរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ដែលរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងសហការគ្នាជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរួម គឺការធានាការអប់រំមានគុណភាព ប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាប័ន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និងធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

ដោយឡែកខេត្តក្រចេះ បានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៥-២០១៧ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកា និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនតាមឆ្នាំ ដើម្បីបន្សុីគ្នានឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

នៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ មានភ្ជាប់ជាមួយនូវតារាងម៉ាទ្រីសសកម្មភាពដែលបានផ្សារភ្ជាប់ធនធានដែលមានទៅនឹងលទ្ធផលរំពឹងទុក ការទទួលខុសត្រូវ និងក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាអនុវត្តសកម្មភាពជាក់លាក់មួយ។ ក្នុងន័យនេះផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបានផ្តល់នូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ផ្នែកសកម្មភាពការងារ និងថវិកាដល់ដៃគូអភិវឌ្ឍ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា និងការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ។

១.២.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

អ្នកស្រាវជ្រាវ មានគោលបំណងស្រាវជ្រាវដោយផ្តោតលើចំណុចសំខាន់ដូចខាងក្រោម៖

១. សិក្សាអំពីលទ្ធផល ឧត្តម្មានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ

២. រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដើម្បីឱ្យការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រកបដោយប្រសិទ្ធផល។

១.៣. សំណួរស្រាវជ្រាវ

១. តើមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តទទួលបានលទ្ធផលដូចម្តេច មានឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ?

២. តើមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត មានយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំទទួលបានប្រសិទ្ធផលខ្ពស់?

១.៤. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើ នឹងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោម៖

១- ចំពោះអង្គភាព

- មានការយល់ដឹងអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ។
- មានការយល់ដឹងអំពីការសម្រេចបាននូវសូចនាករស្នូល និងសូចនាករតាមអនុវិស័យ។
- យល់ងដឹងពីចំណុចត្រូវកែលម្អរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា។
- យល់ដឹងពីឧត្តមានុវត្ត និងយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។
- កែសម្រួលផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរប្រកបដោយសុខុដុមនីកម្មស្របតាមបរិបទនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ។

២- ចំពោះខ្លួនផ្ទាល់ និងអ្នកអាន

- យល់ដឹងបន្ថែមទៀតពីរបៀបអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- ទុកជាបទពិសោធន៍ដល់អ្នកធ្វើផែនការ និងអ្នកអនុវត្តផែនការ។
- ជាប្រទីបមួយយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅដើម្បីរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ។
- ទុកជាឯកសារសម្រាប់គ្រប់មជ្ឈដ្ឋានអ្នកសិក្សា ពិសេសសម្រាប់និស្សិត និងប្រធាន អង្គភាព។

៣- ចំពោះសង្គមជាតិ

- រួមចំណែកធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការអភិវឌ្ឍជាតិ
- ទុកជាគំរូ និងបទពិសោធមួយដល់ស្ថាប័នផ្សេងៗក្នុងសង្គម។
- តម្កល់ជាឯកសារសម្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវជំនាន់ក្រោយៗទៀត។

១.៥. ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ៖ អ្នកស្រាវជ្រាវ នឹងសិក្សាស្រាវជ្រាវដោយផ្អែកលើប្រធានបទដែលបានកំណត់ខាងលើតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះការស្រាវជ្រាវ សង្កត់ធ្ងន់លើចំណោងជើងរង៦ចំណុចក្នុងជំពូកទី៤។

វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ៖អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការសិក្សាអំពី« ***ប្រសិទ្ធភាពនិងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ***» ដោយបង្ហាញអំពីវឌ្ឍនភាព នៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ២០១៨ ឧត្តមានុវត្ត បញ្ហាប្រឈម និងរកយុទ្ធសាស្ត្រដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នៅឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀត។

១.៦.រចនាសម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវ

រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវត្រូវបានចែកជា ៥ ជំពូក មានដូចខាងក្រោម ៖

- ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម (សាវតារ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ រចនាសម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវ និងនិយមន័យពាក្យគន្លឹះ)
- ជំពូកទី ២ ៖ រំលឹកទ្រឹស្តី
- ជំពូកទី ៣ ៖ វិធីសាស្ត្រនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ
- ជំពូកទី ៤ ៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា
- ជំពូកទី ៥ ៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

១.៧. និយមន័យពាក្យគន្លឹះ

ប្រសិទ្ធភាព៖ ជាការវាស់វែងទៅលើកម្រិតដែលសម្រេចបាននូវគោលបំណង ឬចំណុចដៅ ឬលទ្ធផលគ្រោងទុករបស់មន្ទីរ ដោយពិចារណាចំណុចសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធផងដែរ[4]។

ប្រសិទ្ធផល៖ ជាលទ្ធផលចុងក្រោយឬគុណភាពនៃផលិតផលដែលមានឥទ្ធិពលឬផលប៉ះពាល់រយៈពេលវែង។

សូចនាករ៖ ជាតំណាងបែបគុណភាព ឬបរិមាណដែលផ្តល់ព័ត៌មានជាមូលដ្ឋានអាចជឿជាក់បានសម្រាប់សន្និដ្ឋាននូវលទ្ធផល ឬការអនុវត្ត។

[4] សេចក្តីណែនាំនៃការអនុវត្តទៅលើការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ របស់គ.ស.ក ឆ្នាំ២០១៥ ទំព័រទី៨៥

ធាតុចូល៖ ជាធនធានសំខាន់ៗមានដូចជា ថវិកា មនុស្ស សម្ភារៈ ដែលចាំបាច់សម្រាប់ផលិតចេញនូវលទ្ធផល។

សកម្មភាព៖ ជាដំណើរការនៃការអនុវត្តនូវការងារ ដែលបានគ្រោងទុកតាមពេលវេលា និងធនធានដែលមាន។

លទ្ធផលគ្រោងទុក៖ជាផលិតផលដែលទទួលបានបន្ទាប់ពីការអនុវត្តសកម្មភាពភ្លាមៗ។

ចំណុចដៅឆ្នាំ៖ ជាតួលេខសម្រាប់វាស់វែងសូចនាករក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ។

ចំណុចដៅ ESP៖ ជាតួលេខសម្រាប់វាស់វែងសូចនាករក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំ។

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ៖ គឺជាផែនការរយៈពេលមួយឆ្នាំដែលរៀបចំដោយមានការប្រមូលផ្ដុំ និងចងក្រងនូវកម្មវិធី អនុកម្មវិធី ចំណុចដៅ ESP ចំណុចដៅឆ្នាំ សកម្មភាពគោលនិងរង រួមបញ្ចូលនូវសកម្មភាពដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល លទ្ធផលគ្រោងទុក និងមានក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាច្បាស់លាស់ដែលការិយាល័យជំនាញរបស់មន្ទីរត្រូវអនុវត្ត១ឆ្នាំពេញ។

ឧត្តមានុវត្ត៖ គឺជាវិធីធ្វើការងារដែលគេទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការថាមានភាពល្អប្រសើរបំផុតក្នុងការប្រើប្រាស់។ (វចនានុក្រមភាសាអង់គ្លេស Cambridge)

គឺជាយន្តការមួយដែលគេបង្ហាញតាមរយៈការស្រាវជ្រាវ ឬបទពិសោធន៍ក្នុងការសម្រេចលទ្ធផលល្អបំផុតហើយត្រូវគេបង្កើតឡើង ឬស្នើឱ្យទៅជាស្តង់ដាមួយសមស្របសម្រាប់ប្រើប្រាស់ទូទៅ។ (ដោយ Merrian-Webster)

Best Practice ៖ Best Practice is a working methods or set of working methods that is officially accepted as being the best to use....*(the Cambridge English Dictionary)*

Best Practice is a procedure that has been shown by research or experience to produce optimal results and that is established or proposed as a standard suitable for widespread adoption. *(By Merriam-Webster)*

យុទ្ធសាស្ត្រ៖ ជាក្របខណ្ឌការងាររួមដែលនឹងត្រូវសម្រេច និងរបៀបដែលនឹងត្រូវអនុវត្តជាសេចក្តីថ្លែងការណ៍សង្ខេបនៃអ្វីដែលអ្នកចង់ធ្វើ សម្រាប់នរណា ជាមួយនរណា និងធ្វើរបៀបណា។ ជាសំណុំគំនិតជាក់ស្តែងលើរបៀបបង្កើតការប្រើប្រាស់ធនធានដ៏ល្អបំផុតដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់អ្នក។ (IDWF-ILO, 2017 page 92)

ជំពូកទី២
រំលឹកទ្រឹស្តី

២.១-និយមន័យផែនការ

ផែនការ គឺជាឯកសារមូលដ្ឋានរបស់អង្គភាព ឬការងារដែលបានកើតចេញពីការចងក្រងជាប្រព័ន្ធស្តីពីព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងលទ្ធផលនៃការសម្រេចចិត្តរបស់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងអង្គភាព លើការ កំណត់ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងកម្មវិធីការងារដែលត្រូវអនុវត្តតាមដំណាក់កាល និងឆ្នាំនីមួយៗដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅ ការងារ និងកម្មវិធីរបស់អង្គភាព[5]។

ផែនការជាការបង្ហាញពីព័ត៌មាន ដែលមានលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង ដំណើរការកម្មវិធីការងារ លទ្ធផលរំពឹងទុក ទីកន្លែង ពេលវេលា អ្នកទទួលខុសត្រូវ និងថវិកាគាំទ្រផងដែរ។

ផែនការ គឺជាមូលដ្ឋាននៃដំណើរការគ្រប់គ្រងដែលអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់រូប បានកំណត់គោលដៅការងារ ជ្រើសរើសសកម្មភាពដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលដៅនោះ។

ផែនការ គឺជាត្រីវិស័យដែលគេប្រើសម្រាប់ចង្អុលទិសដៅ និងដែនកំណត់ការងារដែលវិស័យ និងផ្នែកនីមួយៗត្រូវធ្វើ។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋានទិន្នន័យដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការ អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ អាចទទួលបានឱកាសបង្កើតការច្នៃប្រឌិតសម្រាប់ដំណើរការឈានទៅសម្រេចគោលដៅនៃការងារតាមភារកិច្ចរបស់ខ្លួន[6]។

ផែនការ គឺជាមធ្យោបាយជាប្រព័ន្ធមួយដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានាពេលអនាគត។ មធ្យោបាយជាប្រព័ន្ធមានន័យថាធ្វើជាជំហានៗដោយគិតគូរយ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្នអំពីធនធានដែលមាន។ ដោះស្រាយបញ្ហា គឺធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលដែលមានលក្ខណៈកាន់តែល្អប្រសើរឡើងៗ ឬអាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថាដើម្បីលុបបំបាត់ ឬកាត់បន្ថយគម្លាតរវាងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងស្ថានភាពដែលយើងចង់បាន។ បញ្ហា គឺជាឧបសគ្គដែលធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ការរីកចម្រើន[7]។

---

[5] អភិក្រមជំនួយស្មារតីស្តីពី«*គោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រង ការបំពេញការងារក្នុងវិស័យអប់រំ*»ចងក្រងដោយអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រ ៦៩

[6] អភិក្រមជំនួយស្មារតីស្តីពី«*គោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រង ការបំពេញការងារក្នុងវិស័យអប់រំ*»ចងក្រងដោយអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រ ៦៩

[7] ឯកសារបំប៉ននាយកសាលារៀនបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា«*ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល*» ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រទី ១១៥

២.២. មូលហេតុនៃការរៀបចំផែនការនៅក្នុងអង្គភាព

ផែនការផ្តល់នូវគម្រោងការងារសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងឡាយនៃអង្គភាពមួយ និងជាទិសដៅណែនាំសម្រាប់អនុវត្តទៅខាងមុខ។ ផែនការជួយថ្នាក់ដឹកនាំអង្គភាព ដើម្បីរកឱ្យឃើញនូវអាទិភាពទាំងឡាយ និងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តថា តើត្រូវប្រើប្រាស់ធនធានមានកម្រិតនោះយ៉ាងដូចម្តេចដើម្បីទទួលបាននូវលទ្ធផលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ផែនការជួយរៀបចំ ចាត់ចែងការងារអង្គភាព និងជំរុញអង្គភាពឱ្យមានដំណើរការទៅមុខ។ ខាងក្រោមនេះជាហេតុផលមួយចំនួនបញ្ជាក់ថា ហេតុអ្វីបានជាអង្គភាពនីមួយៗ ត្រូវធ្វើផែនការ?

- ផែនការជាមធ្យោបាយមួយដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ដើម្បីប្រឈមមុខដោះស្រាយតម្រូវការឬបញ្ហាទាំងឡាយហើយឆ្លើយតបទៅនឹងសំណូមពររបស់សង្គម។
- ផែនការជាការងារចាំបាច់ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់អង្គការចាត់តាំងណាមួយ។ ផែនការជួយតម្រង់ទិសអង្គភាពក្នុងលំនាំនៃបម្លាស់ប្តូរនិងកំណែទម្រង់ព្រមទាំងជួយប្រមើលមើលក្នុងពេលអនាគត នូវផលប៉ះពាល់នៃការសម្រេចចិត្តទាំងឡាយ។
- ប្រសិនបើផែនការ និងវត្ថុបំណងនានា ត្រូវបានយល់ដឹងយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងរួមចំណែកដោយបុគ្គលិកដែលជាប់ទាក់ទិនទៅក្នុងការអនុវត្តផែនការនោះ វានឹងធានាឱ្យឃើញថាអ្នកទាំងនោះមានសមត្ថភាព និងមានសុឆន្ទៈចូលរួមសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាពនោះ។ ផែនការធ្វើឱ្យអង្គភាពវិវត្តទៅមុខតាមទិសដែលបានឯកភាពគ្នា។
- ផែនការជួយដល់អ្នកដឹកនាំដើម្បីឱ្យធ្វើការសម្រេចចិត្តលើការបែងចែកធនធានទាំងឡាយ ដូចជា បុគ្គលិក សម្ភារៈ និងថវិកា។ គោលបំណងនៃអង្គភាពគឺធ្វើឱ្យការប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនោះមានភាពប្រសើរបំផុតដើម្បីបង្កើនបរិមាណផលិតភាពក្នុងអង្គភាពឬប្រសិទ្ធភាពក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួន[8]។

---

[8]ឯកសារបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកផែនការកម្ម គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាលអប់រំ *«ផែនការកម្មអប់រំ»* សហការជាមួយ UNESCO/UNDP គម្រោង CMB/91/009 ទំព័រ ៥-៦

២.៣. លំនាំនៃការរៀបចំផែនការ

ផែនការមិនសំដៅតែទៅលើលទ្ធផលតែមួយមុខប៉ុណ្ណោះទេ។ លំនាំនៃការធ្វើផែនការ ក៏ជាកត្តាសំខាន់ណាស់ដែរដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលជាវិជ្ជមាន និងអាចរ៉ាប់រងបាន លំនាំនេះចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ។ ដូចនេះលំនាំនៃការធ្វើផែនការ ត្រូវគោរពតាមជំហានធំៗដូចខាងក្រោម៖

- **ការស្វែងយល់បញ្ហា៖** ផែនការចាប់ផ្តើមដោយការវិភាគស្ថានភាព។ ការវិភាគនេះនាំឆ្ពោះទៅរកការកំណត់ឱ្យឃើញនូវបញ្ហាឬតម្រូវការដែលត្រូវដោះស្រាយ។ ដើម្បីទទួលបាននូវបញ្ហា និងតម្រូវការឱ្យបានសព្វគ្រប់ វាចាំបាច់ត្រូវពិភាក្សាជាមួយមនុស្សទាំងអស់ដែលមានផលប៉ះពាល់ពីបញ្ហាទាំងនោះ និងអ្នកដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ចំពោះលទ្ធផលនៃផែនការនោះ។
- **ការធ្វើការជ្រើសរើស៖** ត្រូវរកឱ្យឃើញនូវជម្រើសផ្សេងៗដែលអាចដោះស្រាយបញ្ហាបាន។ ត្រូវកំណត់ឱ្យបាននូវចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្សោយ ឧបសគ្គនានាដែលជាប់ជំពាក់ និងជាផលវិបាកនៃជម្រើសនីមួយៗ។ តម្លៃ(ផលកម្រៃសុទ្ធ) ត្រូវបានប៉ាន់ស្មានសម្រាប់ជម្រើសនីមួយៗ ហើយប្រៀបធៀបជាមួយអត្ថប្រយោជន៍ដែលរំពឹងទុក ឬប្រសិទ្ធភាពនៃលទ្ធផល បន្ទាប់មកត្រូវជ្រើសរើស ជម្រើសដែលប្រសើរបំផុត។ ពេលនោះហើយវត្ថុបំណងច្បាស់លាស់ត្រូវបានបង្កើតឡើង។ គឺជាការល្អប្រសើរដែលមានមនុស្សជាច្រើនចូលរួម (ទាំងខាងក្នុង និងខាងក្រៅអង្គភាព)នៅក្នុងជំហានពីរដំបូងនៃការធ្វើផែនការនោះ។ គេនឹងចូលរួមវិភាគទានដើម្បីវិភាគនូវបញ្ហា និងផ្តល់យោបល់អំពីជម្រើសផ្សេងៗដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានោះ។ គេនឹងជួយកំណត់នូវវត្ថុបំណងនៃផែនការឱ្យកាន់តែច្បាស់លាស់ថែមទៀត។ ប្រសិនបើគេចូលរួមនៅក្នុងលំនាំនៃការធ្វើផែនការនេះ គេពេញចិត្តនឹងជួយគាំទ្រក្នុងការអនុវត្តផែនការនេះ។
- **ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើផែនការ៖** ជំហានទាំងឡាយក្នុងការអនុវត្តផែនការ ត្រូវបានកំណត់ ហើយធនធានដែលចាំបាច់ត្រូវបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់។ ការប៉ាន់ស្មានថវិកាត្រូវបានរៀបចំឡើង។ ទំនួលខុសត្រូវ គម្រោងពេលវេលា ការគ្រប់គ្រង និងការពិនិត្យតាមដាន(ការទូទាត់បញ្ជី) ត្រូវបានកំណត់។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអំពីភាពជោគជ័យសម្រាប់វាយតម្លៃនូវជំហាននានា និងផលសម្រេច ក៏ត្រូវបានកំណត់ដែរ។ ដូចនេះលំនាំនៃផែនការ មានជំហានដូចតទៅ៖

- ការស្វែងយល់បញ្ហា (Appreciating problems)
  - កំណត់ឱ្យឃើញនូវបញ្ហា និងតម្រូវការទាំងឡាយ
- ការធ្វើការជ្រើសរើស (Making choices)
  - បង្កើតជម្រើសផ្សេងៗដើម្បីគិតគូរដោះស្រាយបញ្ហានានានិងតម្រូវការទាំងឡាយ
  - ព្យាករណ៍ទុកមុនគ្រប់ការណ៍ជាប់ទាក់ទិននិងផលវិបាកនៃជម្រើសនីមួយៗ
  - គណនាផលកម្រៃពិតនៃជម្រើសនីមួយៗហើយប្រៀបធៀប
  - ជ្រើសជម្រើសដែលប្រសើរបំផុត ហើយរៀបចំវត្ថុបំណងនៃផែនការ
- ការរៀបចំផែនការ ការអនុវត្ត ការពនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃ
  - កំណត់ជំហាននៃការអនុវត្ត (តាមសកម្មភាពជាលំដាប់លំដោយ)
  - បញ្ជាក់ច្បាស់លាស់មធ្យោបាយ និងទម្រង់បែបបទទ្បាំងឡាយ
  - បញ្ជាក់ច្បាស់លាស់នូវគម្រោងពេលវេលា
  - រៀបចំការប៉ាន់ស្មានតម្លៃ
  - បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់នូវធាតុផ្សំសម្រាប់វាយតម្លៃនិងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ[៩]។

ក្នុងរយៈពេលនៃការអនុវត្ត គេអាចកែសម្រួលផែនការនិងសកម្មភាពនានាឱ្យបានសមស្រប។ មធ្យោបាយ ទម្រង់បែបបទ កាលបរិច្ឆេទ និងការលៃលកទុកថវិកាទាំងអស់នោះ គប្បីបញ្ជាក់ដោយល្អិតល្អន់ម្តងទៀតនូវដំណាក់កាលនីមួយៗនៃលំនាំក្នុងការអនុវត្តផែនការនោះ។

ការពិនិត្យតាមដានចំពោះការអនុវត្តផែនការ ទាក់ទងគ្រប់សកម្មភាព និងការចំណាយទាំងអស់។ នៅចុងបញ្ចប់នៃការអនុវត្ត ឬពាក់កណ្តាលអាណត្តិសំខាន់ៗខ្លះ ប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការ និងលទ្ធផល គប្បីត្រូវបានវាយតម្លៃដោយធ្វើការពិចារណាទៅលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ បន្ទាប់មកគេត្រូវធ្វើការកែលម្អផែនការឡើងវិញ។

[៩]ឯកសារបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកផែនការកម្ម គ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាលអប់រំ *«ផែនការកម្មអប់រំ»* សហការជាមួយ UNESCO/UNDP គម្រោង CMB/91/009 ទំព័រ ៦-៧

២.៤. ចរិតលក្ខណៈរបស់ផែនការ

អ្នកគ្រប់គ្រង មានការគិតគូរអំពីដំណើរការនៃការធ្វើផែនការ ដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព។ គេចាត់ទុកថាផែនការល្អ គឺជាផែនការដែលជួយឱ្យអ្នកដឹកនាំសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព។ ដូចនេះ ផែនការដែលល្អ គួរមានចរិតលក្ខណៈដូចខាងក្រោម៖

- មានការកំណត់វត្ថុបំណងច្បាស់លាស់ (Clearly defined objectives)
- មានលក្ខណៈសាមញ្ញ ងាយយល់ (simple and easy to understand)
- ផ្តល់នូវការវិភាគ និងការបែងចែកសកម្មភាពសមស្រប (Proper unalysis and classification of action)
- មានភាពបត់បែនបាន (It is flexible)
- មានតុល្យភាព អាចអនុវត្តបាន និងសមស្របតាមទំហំ និងទម្រង់អង្គភាព (It is balanced, practicable and suitable to the size and form of unit)
- កំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ (It is time-bound)
- ប្រើប្រាស់ធនធានដែលអាចរកបាន (It uses available resources)
- មានការចូលរួមពីបុគ្គលិក (Participation by Subordinates)
- មានការឯកភាពគ្នា(Unity)
- ពិចារណាបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ (It is comprehensive)
- សន្សំសំចៃ (Economical) [10]។

យើងអាចសង្ខេបចរឹតលក្ខណៈរបស់ផែនការមានបីសំខាន់ គឺវិទ្យាសាស្រ្ត ប្រជាធិបតេយ្យ និងច្បាប់។

២.៥. ប្រភេទនៃផែនការក្នុងវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា

ជាទូទៅផែនការមានច្រើនប្រភេទ ហើយឈ្មោះនៃប្រភេទផែនការទាំងនោះគឺអាស្រ័យទៅលើរយៈពេលដែលត្រូវអនុវត្ត វែង មធ្យម ឬខ្លី។

សព្វថ្ងៃនេះនៅក្នុងវិស័យអប់រំប្រទេសកម្ពុជា យើងមានផែនការយុទ្ធសាស្រ្តវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកា ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ។

[10] mbaofficial.com and businessmanagementideas.com *“Top 10 Characteristics of a Good Planning”*

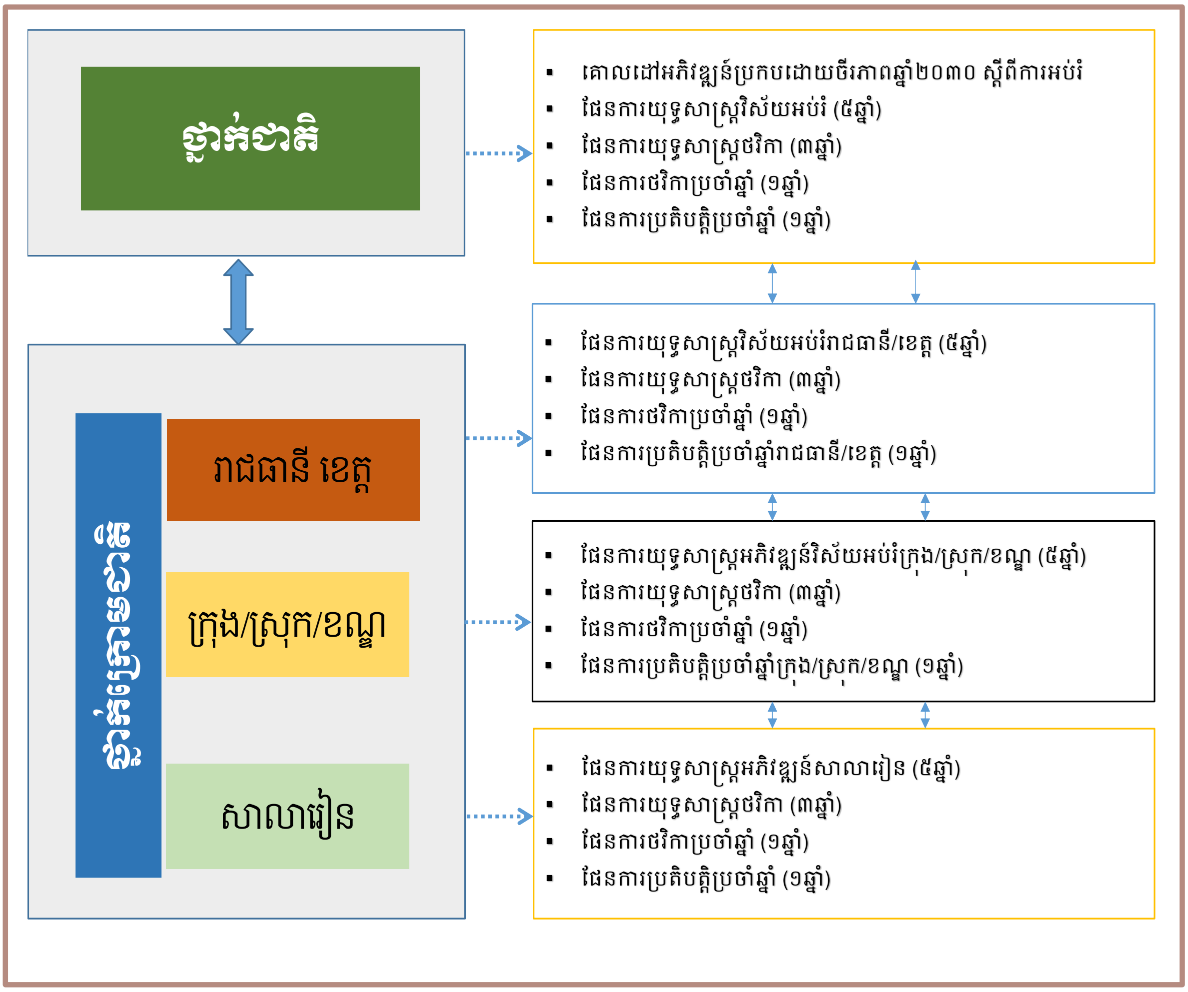
ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ។

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

ការិយាល័យអប់រំយុវជននិងកីឡាក្រុង/ស្រុក នឹងមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឬផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

សាលារៀន នឹងមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំផងដែរ។

រូបភាពទី១៖ ទំនាក់ទំនងរវាងផែនការអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ



២.៥.១.ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (ESP)

២.៥.១.១.ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំថ្នាក់ក្រសួង (M-ESP)

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ជាផែនការដែលមានរយៈពេល៥ឆ្នាំហើយចែកចេញជា៥ជំពូកដូចខាងក្រោម៖

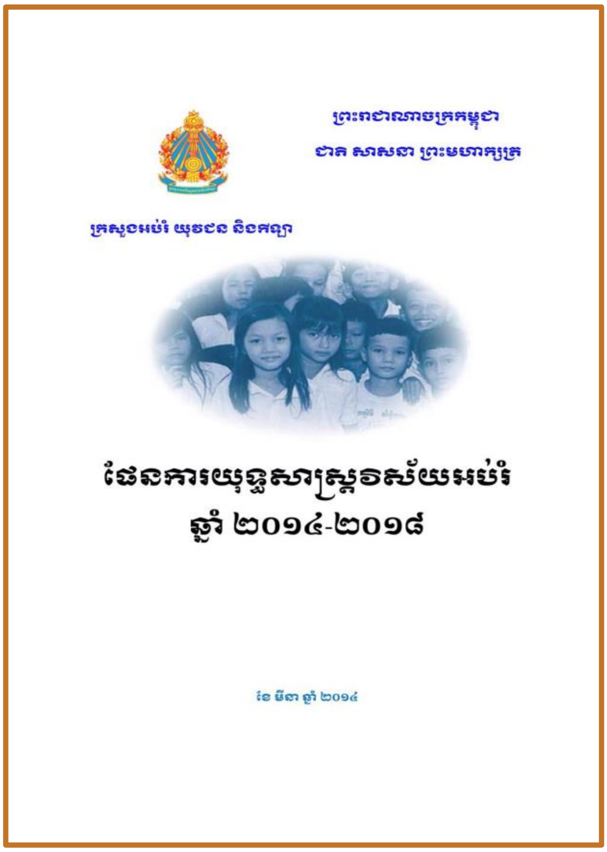
ទម្រង់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា)[11]

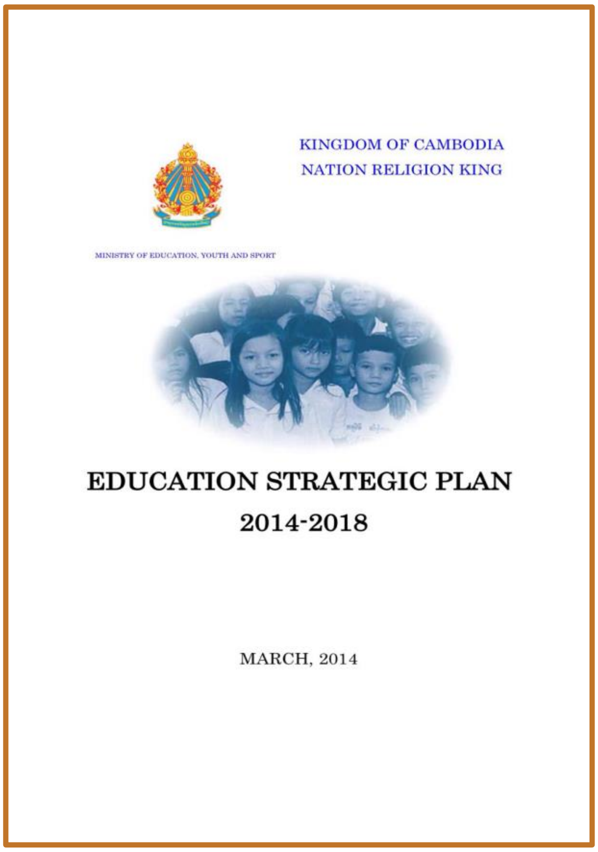
ជំពូកទី ១ ៖ សេចក្ដីផ្ដើម និងការវិភាគការបំពេញការងារ ២០០៩-២០១៣
១.១ សេចក្ដីផ្ដើម៖ ការបំពេញការងារវិស័យអប់រំ ២០០៩-២០១៣
១.២ ការវិភាគអំពីការចូលរៀន
១.៣ ការវិភាគអំពីប្រសិទ្ធភាពផ្ទៃក្នុង
១.៤ បញ្ហាប្រឈម
ជំពូកទី ២ ៖ អាទិភាពនៃការអភិវឌ្ឍជាតិ និង គោលនយោបាយអប់រំ ២០០១៤-២០១៨
២.១. បរិការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍជាតិ
២.២. គោលនយោបាយនិងអាទិភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជាតិ
២.៣. ចក្ខុវិស័យនិងបេសកកម្មរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា
២.៤. គោលវិធីក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៤-២០១៨
២.៥. គោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ សូចនាករស្នូល និងចំណុចដៅអប់រំ
២.៥.១. គោលនយោបាយអប់រំ
២.៥.២. សូចនាករស្នូល
២.៥.៣. គោលការណ៍របស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨
២.៥.៤. កម្មវិធីអាទិភាព
ជំពូកទី ៣ ៖ ផែនការតាមអនុវិស័យឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨
៣.១. អនុវិស័យ ការអប់រំកុមារតូច
៣.២. អនុវិស័យ ការអប់រំនៅបឋមសិក្សា
៣.៣. អនុវិស័យ ការអប់រំមធ្យមសិក្សានិងអប់រំបច្ចេកទេស
៣.៤. អនុវិស័យ ការអប់រំឧត្តមសិក្សា
៣.៥. អនុវិស័យ ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
៣.៦. អនុវិស័យ ការអភិវឌ្ឍយុវជន

[11] ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ ឆ្នាំ២០១៤ (មាតិកា)

៣.៧. អនុវិស័យ ការអប់រំកាយនិងកីឡា
ជំពូកទី៤ ៖ ផែនការហិរញ្ញប្បទាន២០១៤-២០១៨
៤.១. កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
៤.២. ការព្យាករណ៍ថវិកាសម្រាប់វិស័យអប់រំ
៤.៣. ការព្យាករណ៍តម្រូវការហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានដែលមាន
ជំពូកទី៥៖ការគ្រប់គ្រងនិងការពិនិត្យតាមដានផែនការយុទ្ធសាស្រ្តវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨
៥.១. ការគ្រប់គ្រងនិងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
៥.១.១. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក
៥.១.២. ការបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន និងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងអប់រំ
៥.១.៣. ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងថវិកា
៥.២. ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ
៥.៣. នីតិវិធីក្នុងការពិភាក្សា
៥.៤. ការអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រងសម្រាប់វិស័យអប់រំ

រូបភាពទី២៖ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨





២.៥.១.២.ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត (P-ESP)

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំកសាង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៥-២០១៧ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៤-២០១៨ និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ២០១៤-២០១៨។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបាន កសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៥-២០១៧ ដោយឈរលើគោលនយោបាយ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងសហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដទៃទៀត បានលើកជាគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ កម្មវិធីដែលបានកំណត់កន្លងមក និងបញ្ចូលនូវអាទិភាពនិងសកម្មភាពការងារថ្មីៗ។ ជាមួយគ្នានេះ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ វិស័យអប់រំ នឹងឈរលើមូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង និងការកសាងផែនការថវិកាផ្តោតលើ លទ្ធផលនិងត្រូវរៀបចំតាមអនុវិស័យសំខាន់ៗ។ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ វិស័យអប់រំខេត្តគឺ ជាចំណុចសំខាន់ដែលមន្ទីរអប់រំ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ត្រូវផ្តោត ការយកចិត្តទុកដាក់។ ក្នុងអាណត្តិទី៥របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងអប់រំយុវជន និង កីឡាបានដាក់ចេញនូវកំណែទម្រង់អាទិភាព៨ ចំណុចបន្ថែមទៀតនៅឆ្នាំ២០១៤។ ដោយមើលឃើញពីវឌ្ឍនភាពសំខាន់ៗនៃកំណែទម្រង់នេះ ក្រសួងបានពង្រីកអាទិភាព ដល់១៥ ចំណុចដោយផ្តោតលើសសរស្តម្ភ៥ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។

ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៥-២០១៧ដើម្បីពិនិត្យ មើលអំពីការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលអប់រំរយៈពេល៣ឆ្នាំនៃការអនុវត្តវត្ថុបំណងគោល នយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ កម្មវិធី អនុកម្មវិធី និងកត្តាពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត រួមទាំងការផ្តល់ ធាតុចូលក្នុងវិស័យអប់រំផងដែរ។

ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានគោលបំណងបន្សុំអាទិភាព ទៅ នឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចិរភាពវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០៣០ និងជំរុញការអនុវត្តកម្ម វិធីកំណែទម្រង់សំខាន់ៗរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងពង្រឹងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃដូចមានចែងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិ ស័យអប់រំ។

ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំនេះនឹងកែលម្អ យុទ្ធសាស្ត្រ កម្ម វិធី អនុកម្មវិធី សូចនាករនិងចំណុចដៅ និងការស្វែងរកធាតុចូលសម្រាប់ការអនុវត្តនៅ ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់។ គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍវិស័យឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជា ផ្តោតលើការ បង្កើតសក្តានុពល និងការបង្កើតតម្លៃលើស។ វិស័យអប់រំនឹងផ្តោតលើការបង្កើតឱកាស

ទី២ សម្រាប់ការទទួលបានការបញ្ចប់ថ្នាក់មធ្យមសិក្សាតាម រយៈការបង្កើតប្រព័ន្ធសមមូលសញ្ញាប័ត្រ ដោយផ្អែកលើការធ្វើតេស្តដែលអនុញ្ញាតឱ្យទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចំណេះដឹងទូទៅគ្រប់កម្រិត ទោះនៅក្រៅប្រព័ន្ធអប់រំផ្លូវការក៏ដោយ។ ការពង្រឹងគុណភាពអប់រំនៅកម្រិតបឋមសិក្សានិងមធ្យមសិក្សា ដោយផ្ដោតលើការពង្រឹងមូលដ្ឋានចំណេះដឹងរបស់កុមារនិងយុវជន ផ្នែកគណិតវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រ អក្សរសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា។ ជំរុញការអប់រំចំណេះទូទៅឱ្យបានយ៉ាងហោចណាស់៩ឆ្នាំ ដោយកាត់បន្ថយឱ្យបានជាអតិបរមានូវអត្រាបោះបង់ការសិក្សានៅកម្រិតបឋមសិក្សា និងលើកកម្ពស់ការចូលរៀននៅថ្នាក់មធ្យមសិក្សា។ កែលម្អកម្មវិធីសិក្សាដោយបញ្ចូលជំនាញទន់ រួមមានជំនាញទំនាក់ទំនងសង្គមក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ការគោរពវិន័យនៅកន្លែងធ្វើការនិងជំនាញជាច្រើនទៀតដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានគ្រឹះឧស្សាហកម្ម។ ខាងក្រោមនេះជាទម្រង់នៃការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ២០១៥-២០១៧ របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ។

ទម្រង់នៃការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៥-២០១៧ (P-ESP) (មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ)[12]

I. សេចក្តីផ្តើម
II- ដំណើរការនៃការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព
III- ការវិភាគវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំខេត្តក្រចេះ
៣.១-ការវិភាគអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចសូចនាករស្នូល
៣.២-វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៤, ២០១៥ និង២០១៦
៣.៣-វឌ្ឍនភាពសូចនាករតាមអនុវិស័យធៀបនឹងចំណុចដៅ២០១៤,២០១៥ និង២០១៦
៣.៤-វឌ្ឍនភាពនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការ
IV-ការវិភាគវឌ្ឍនភាពតាមអនុវិស័យ
៤.១ អនុវិស័យ ការអប់រំកុមារតូច
៤.១.១ ការវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅសម្រេចវត្ថុបំណងគោលនយោបាយ
៤.១.២ ការវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចវត្ថុបំណងគោលនយោបាយ
៤.២ អនុវិស័យ ការអប់រំនៅបឋមសិក្សា
៤.២.១ ការវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅសម្រេចវត្ថុបំណងទាំង៣

[12] ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំខេត្តក្រចេះឆ្នាំ២០១៥-២០១៧ និងចំណោល២០១៦-២០២០

៥.២.២ ការវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅសម្រេចវត្ថុបំណងទាំង៣
៥.៣ អនុវិស័យការអប់រំមធ្យមសិក្សា និងអប់រំបច្ចេកទេស
៥.៣.១ ការវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅសម្រេចវត្ថុបំណងទាំង៣
៥.៥ អនុវិស័យ ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
៥.៥.១ ការវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចវត្ថុបំណងគោលនយោបាយទាំង ៣
៥.៦ អនុវិស័យ ការអភិវឌ្ឍយុវជន
៥.៦.១ ការវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពនៃវត្ថុបំណងគោលនយោបាយទាំង ៣
៥.៧ អនុវិស័យ ការអប់រំកាយ និងកីឡា
៥.៧.១ ការវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចវត្ថុបំណងគោលនយោបាយទាំង៣
V- បញ្ហាប្រឈមចម្បងៗតាមអនុវិស័យ
៥.១-អនុវិស័យអប់រំកុមារតូច
៥.២-អនុវិស័យបឋមសិក្សា
៥.៣- អនុវិស័យមធ្យមសិក្សានិងអប់រំបច្ចេកទេស
៥.៤- អនុវិស័យអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
៥.៥- អនុវិស័យការអភិវឌ្ឍយុវជន
៥.៦- អនុវិស័យការអភិវឌ្ឍអប់រំកាយ និងកីឡា
VI. ទិសដៅអាទិភាពសម្រាប់អនុវត្តឆ្នាំ ២០១៨ - ២០២០
៦.១ ការកែសម្រួលគោលនយោបាយរយៈពេលមធ្យម
៦.២ ការកែសម្រួលសូចនាករស្នូល
៦.៣ ការកែសម្រួលសូចនាករស្នូល និងសូចនាករតាមអនុវិស័យ
៦.៤ យុទ្ធសាស្រ្ត និងកម្មវិធីអាទិភាពបន្ថែមសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨-២០២០
៦.៤.១ អនុវិស័យ ការអប់រំកុមារតូច
៦.៤.២ អនុវិស័យ ការអប់រំនៅបឋមសិក្សា
៦.៤.៣ អនុវិស័យ ការអប់រំមធ្យមសិក្សា និងការអប់រំបច្ចេកទេស
៦.៤.៤ អនុវិស័យ ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
៦.៤.៥ អនុវិស័យ ការអភិវឌ្ឍយុវជន
៦.៤.៦ អនុវិស័យ ការអប់រំកាយ និងកីឡា
VII. ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ ៖ ក្របខណ្ឌការងារនៃការរៀបចំរបាយការណ៍បច្ចុប្បន្នភាពឆ្នាំ ២០១៥-១៧
ឧបសម្ព័ន្ធទី ២ ៖ សូចនាករស្នូល និងចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៨-២០២០
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣ ៖ តារាងសូចនាករនិងចំណុចដៅរបស់អនុវិស័យ ឆ្នាំ ២០១៦ ដល់ ២០២០
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ ៖ បច្ចុប្បន្នភាពចំណោលសិស្សនិងតម្រូវការអប់រំ ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ ២០២០

២.៥.១.៣.ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក (D-SDP)

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក ជាផែនការដែលមានរយៈពេល៥ឆ្នាំដែរ ហើយចែកចេញជា១១ចំណុចដូចខាងក្រោម៖

ទម្រង់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ការិយាល័យអប់រំយុវជននិងកីឡាក្រុង/ស្រុក(៥ឆ្នាំ)(D-SDP) [13]

១. សេចក្តីផ្តើម
២. ប្រវត្តិការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក
៣. ចក្ខុវិស័យ
៤. បេសកកម្ម
៥. ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈម
៦. គោលបំណង
៧. ចំណុចដៅ
៨. យុទ្ធសាស្ត្រ
៩. កម្មវិធី/អនុកម្មវិធី
១០. តម្រូវការហិរញ្ញប្បទាន
១១. យន្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

២.៥.១.៤.ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន(S-SDP)

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ជាផែនការដែលមានរយៈពេល៥ឆ្នាំ ហើយចែកចេញជា១១ចំណុចដូចខាងក្រោម៖

ទម្រង់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន (៥ឆ្នាំ) (S-SDP) [14]

១. សេចក្តីផ្តើម
២. ប្រវត្តិសាលារៀន

[13] សិក្ខាសាលាស្តីពីការធ្វើផែនការថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅខេត្តកំពង់ស្ពឺថ្ងៃទី២៧-២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧

[14] សិក្ខាសាលាស្តីពីការធ្វើផែនការថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅខេត្តកំពង់ស្ពឺថ្ងៃទី២៧-២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧

៣. ចក្ខុវិស័យ
៤. បេសកកម្ម
៥. ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈមចម្បងៗ
៦. គោលបំណង
៧. សូចនាករ និងចំណុចដៅ
៨. យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាព
៩. តម្រូវការហិរញ្ញប្បទាន
១០. យន្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ
១១. ឧបសម្ព័ន្ធ

២.៥.២. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា (BSP)

ដោយផ្អែកតាមមាត្រាទី៣៩ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈដែលប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខន/ស/រកម/០៥០៨/០១៦ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភាឆ្នាំ២០០៨ បានកំណត់នូវប្រតិទិនសម្រាប់ការរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងប្រចាំឆ្នាំចែកជា៣ដំណាក់កាលៈ

ដំណាក់កាលទី១	ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា(ផ.យ.ថ)	ពីខែមីនា ដល់ខែឧសភា
ដំណាក់កាលទី២	ការរៀបចំកញ្ចប់ថវិកា	ពីខែមិថុនា ដល់ខែកញ្ញា
ដំណាក់កាលទី៣	ការអនុម័តថវិកា	ពីខែតុលា ដល់ខែធ្នូ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់មួយសម្រាប់៖

១.ផ្សារភ្ជាប់ថវិកាទៅនឹងគោលនយោបាយ

២.បង្កើនវិចារណកម្មអាទិភាពចំណាយឱ្យកាន់តែឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយ

៣.ធានានិរន្តរភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីរបស់ក្រសួងស្ថាប័នដើម្បីសម្រេចគោលបំណងគោលនយោបាយដែលបានដាក់ចេញ

៤.ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ពន្យល់និងបង្ហាញសេចក្តីសំអាងអំពីតម្រូវការថវិកាសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយ

៥.ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការរៀបចំនិងវិភាជថវិកាប្រចាំឆ្នាំឱ្យចំគោលដៅអាទិភាព។

ក្រសួងស្ថាប័ន ត្រូវមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររួមមួយដែលគ្របដណ្តប់ទាំងថវិការដ្ឋ

បាលកណ្តាល ថវិកាមន្ទីរជំនាញរាជធានី-ខេត្តនិងថវិការបស់គ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាលដែលស្ថិតក្រោមដែនគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន[15]។

ដើម្បីរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាប្រកបដោយភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយក្រសួងស្ថាប័ននីមួយៗចាំបាច់ត្រូវបង្កើត ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តដល់ក្រុមការងារថវិការបស់ខ្លួនដែលមានសមាសភាពមកពីនាយកដ្ឋានថវិកា/ហិរញ្ញវត្ថុ ឬ/និងគណនេយ្យ (អង្គភាពទទួលបន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុ) នាយកដ្ឋានផែនការ អង្គភាពជំនាញ (អង្គភាពថវិកា) និងអង្គភាពគ្រប់គ្រងគម្រោងឱ្យដំណើរការដោយសកម្ម និងប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។

ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាក្រសួង ស្ថាប័ននីមួយៗ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងលើកិច្ចការនេះឱ្យបានច្បាស់លាស់រវាងអគ្គនាយកដ្ឋាន នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ (អង្គភាពថវិកា) និងអគ្គនាយកដ្ឋាន នាយកដ្ឋានថវិកា ហិរញ្ញវត្ថុ (អង្គភាពទទួលបន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុ) ព្រមទាំងអាចដាក់ចេញជាគោលការណ៍ណែនាំផ្ទៃក្នុងស្តីពីការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ក៏ដូចជាគោលការណ៍ផ្ទៃក្នុងសម្រាប់ការរៀបចំថវិកាប្រចាំឆ្នាំផងដែរ ជាពិសេសក្រសួង ស្ថាប័នដែលមិនទាន់បានបង្កើតនូវយន្តការនេះ ឬក៏បានបង្កើតរួចហើយ តែដំណើរការមិនទាន់រលូន ឬគ្មានប្រសិទ្ធភាព។

ក្រសួងស្ថាប័ននីមួយៗ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវផ្តល់កិច្ចសហការល្អទៅវិញ ទៅមកដោយអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមការងារថវិកាតាមក្រសួង ស្ថាប័នសាមី មានភាពជាម្ចាស់ក្នុងការធ្វើការងារជាមួយមន្ត្រីជំនាញថវិកានៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងកែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធកម្មវិធី និងសូចនាករសមិទ្ធកម្មតាមកម្រិតនៃរចនាសម្ព័ន្ធនៃកម្មវិធីនីមួយៗក្នុងគោលបំណងបង្កើនគុណភាពនៃការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ក៏ដូចជាប្រសិទ្ធភាពក្នុងការរៀបចំថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។

២.៥.២.១. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាថ្នាក់ក្រសួងអប់រំ (M-BSP)

ទម្រង់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា២០១៩-២០២១ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា)[16](M-BSP)

១.សេចក្តីផ្តើម
១.១.តួនាទី និងបេសកកម្មចម្បងៗ
១.២.លទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងឆ្នាំ

[15] សារាចរណែនាំ ស្តីពី«ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាឆ្នាំ២០១៩-២០២១», លេខ២ សរណន , ៩ មេសា ២០១៨

[16] ដកស្រង់ពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា២០១៩-២០២១របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ឆ្នាំ២០១៨

១.៣.បញ្ហាប្រឈម
១.៤.វិធានការគោលនយោបាយសម្រាប់រួមចំណែកអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៣ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ២០១៩-២០២៣
២. គោលបំណងគោលនយោបាយ
២.១. គោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ
៣. រចនាសម្ព័ន្ធកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី
៣.១. ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី
៣.២. ការបង្កើតអង្គភាពថវិកា
៤. ការកំណត់សូចនាករ និងគោលដៅ
តារាងទី១៖ កម្មវិធី អ្នកគ្រប់គ្រង និងអង្គភាពទទួលខុសត្រូវ
តារាងទី២៖ការកំណត់សូចនាករ និងគោលដៅសូចនាករសម្រាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា
៥. ការកំណត់ធនធាន ឬផែនការថវិកា ២០១៩-២០២១
៦. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
៧. តារាងឧបសម្ព័ន្ធ
តារាងលេខ២.១៖ ការកំណត់តម្រូវការចំណាយតាមអនុវិស័យ
តារាងលេខ២៖ ការកំណត់សូចនាករ និងគោលដៅសូចនាករនៃកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី
តារាងលេខ៣៖ ការគ្រោងចំណូលរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
តារាងលេខ៤៖ ការកំណត់តម្រូវការចំណាយសម្រាប់កម្មវិធី និងអនុកម្មវិធីរបស់ក្រសួង
តារាងលេខ៤.១៖សរុបការកំណត់តម្រូវការចំណាយសម្រាប់កម្មវិធី អនុកម្មវិធី និងចង្កោមសកម្មភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
តារាងលេខ៤.២៖ការកំណត់តម្រូវការចំណាយសម្រាប់កម្មវិធីអនុកម្មវិធីរបស់រដ្ឋបាលកណ្តាល
តារាងលេខ៤.៣.៖សរុបការកំណត់តម្រូវការចំណាយសម្រាប់កម្មវិធីអនុកម្មវិធីរបស់រដ្ឋបាលកណ្តាល
តារាងលេខ៤.៤៖ការកំណត់តម្រូវការចំណាយសម្រាប់កម្មវិធី អនុកម្មវិធី របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី/ខេត្ត
តារាងលេខ៤.៥.៖សរុបការកំណត់តម្រូវការចំណាយសម្រាប់កម្មវិធី អនុកម្មវិធី និងសកម្មភាពរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី/ខេត្ត

២.៥.២.២. ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកា ថ្នាក់ខេត្ត (P-BSP)

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ បានប្រជុំណែនាំដល់ការិយាល័យជំនាញ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធដើម្បីរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកាដោយផ្អែកតាមទម្រង់ដូចខាងក្រោម៖

ទម្រង់ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកា២០១៩-២០២១ (មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត)[17](P-BSP)

១.សេចក្តីផ្តើម
២. ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្មនិងតួនាទី ភារកិច្ចរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ
២.១.ចក្ខុវិស័យ
២.២.បេសកកម្ម
២.៣.តួនាទី និងភារកិច្ច
៣. លទ្ធផលសម្រេចបាន (ឆ្នាំមុន)
៣.១. សូចនាករស្នូល
៣.២. សូចនាករតាមអនុវិស័យ
៤. បញ្ហាប្រឈម
៥. វិធានការសម្រាប់រួមចំណែកសម្រេចគោលនយោបាយរបស់ក្រសួង
៦. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
៧. តារាងឧបសម្ព័ន្ធ
តារាងលេខ១៖ ចង្កោមសកម្មភាព និងអ្នកគ្រប់គ្រង
តារាងលេខ២៖ ការកំណត់សូចនាករ និងគោលដៅសូចនាករនៃចង្កោមសកម្មភាព
តារាងលេខ៣៖ ការគ្រោងចំណូល
តារាងលេខ៤៖ ការកំណត់តម្រូវការចំណាយសម្រាប់ចង្កោមសកម្មភាព
តារាងលេខ៤.១៖ គម្រោងតម្រូវការចំណាយថវិកាកម្មវិធីតាមកម្មវិធី
តារាងលេខ៤.២៖គម្រោងតម្រូវការចំណាយថវិកាកម្មវិធីតាមអនុកម្មវិធីនិងចង្កោមសកម្មភាព
តារាងលេខ៤.៣.៖គម្រោងតម្រូវការចំណាយថវិកាកម្មវិធីតាមសកម្មភាព

[17] ដកស្រង់ពីផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកា២០១៩-២០២១របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ, ឆ្នាំ២០១៨

២.៥.២.៣. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាថ្នាក់ក្រុង/ស្រុក (D-BSP)

ទម្រង់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា២០១៩-២០២១

(ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក)[18](D-BSP)

១.សេចក្តីផ្តើម
២. ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក
២.១.ចក្ខុវិស័យ
២.២.បេសកកម្ម
២.៣.តួនាទី និងភារកិច្ច
៣. លទ្ធផលសម្រេចបាន (ឆ្នាំមុន)
៣.១. សូចនាករស្នូល
៣.២. សូចនាករតាមអនុវិស័យ
៤. បញ្ហាប្រឈម
៥. វិធានការសម្រាប់រួមចំណែកសម្រេចគោលនយោបាយរបស់ក្រសួង
៦. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
៧. តារាងឧបសម្ព័ន្ធ
តារាងលេខ១៖ ចង្កោមសកម្មភាព និងអ្នកគ្រប់គ្រង
តារាងលេខ២៖ ការកំណត់សូចនាករ និងគោលដៅសូចនាករនៃចង្កោមសកម្មភាព
តារាងលេខ៣៖ ការគ្រោងចំណូល
តារាងលេខ៤៖ ការកំណត់តម្រូវការចំណាយសម្រាប់ចង្កោមសកម្មភាព
តារាងលេខ៤.១៖ គម្រោងតម្រូវការចំណាយថវិកាកម្មវិធីតាមកម្មវិធី
តារាងលេខ៤.២៖គម្រោងតម្រូវការចំណាយថវិកាកម្មវិធីតាមអនុកម្មវិធីនិងចង្កោមសកម្មភាព
តារាងលេខ៤.៣.៖គម្រោងតម្រូវការចំណាយថវិកាកម្មវិធីតាមសកម្មភាព

[18] ដកស្រង់ពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា២០១៩-២០២១របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ, ឆ្នាំ២០១៨

២.៥.២.៤. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាថ្នាក់សាលារៀន (S-BSP)

ទម្រង់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា២០១៩-២០២១ (សាលារៀនសាធារណៈ)[19](S-BSP)

១. សេចក្ដីផ្ដើម
២. ចក្ខុវិស័យ
៣. បេសកកម្ម
៤. តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់សាលរៀន
៥. លទ្ធផលសម្រេចបាន
៦. បញ្ហាប្រឈម
៧. វិធានការដោះស្រាយ
៨. សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន
៩. តារាងឧបសម្ព័ន្ធ
តារាងទី១៖ ចង្កោមសកម្មភាព និងអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់សាលារៀន
តារាងទី២៖ ការកំណត់សូចនាករ និងចំណុចដៅ
តារាងទី៣៖ ការគ្រោងចំណូល
តារាងទី៤៖ គម្រោងតម្រូវការចំណាយ
តារាងទី៥៖ ចំណោលសិស្ស

២.៥.៣. ផែនការថវិកាកម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំ (PB)

២.៥.៣.១. ផែនការថវិកាកម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងអប់រំ (M-PB)

១.តារាងឥណទានចំណូលថវិកាថ្នាក់ជាតិ (សរុប)
២.តារាងឥណទានចំណូលថវិកាថ្នាក់ជាតិ (តាមខេត្ត)
៣.តារាងឥណទានចំណាយថវិកាថ្នាក់ជាតិ (សរុប)
៤. តារាងឥណទានចំណាយថវិកាថ្នាក់ជាតិ (តាមខេត្ត)

[19] ដកស្រង់ពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា២០១៩-២០២១របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ, ឆ្នាំ២០១៨

២.៥.៣.២. ផែនការថវិកាកម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ (P-PB)

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ការបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំតាមចំណាយចំណាត់ថ្នាក់សេដ្ឋកិច្ច
១.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធី តាមចង្កោមសកម្មភាពនិងសកម្មភាពទាំង៤កម្មវិធី
២.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធី តាមចង្កោមសកម្មភាព
៣.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធី តាមសកម្មភាពរបស់ការិយាល័យជំនាញក្នុងកម្មវិធីទី១ (មាន ៧អនុកម្មវិធី)
៤.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធី តាមសកម្មភាពរបស់ការិយាល័យកីឡាក្នុងកម្មវិធីទី៣ (មាន ១អនុកម្មវិធី)
៥.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធី តាមសកម្មភាពរបស់ការិយាល័យយុវជនក្នុងកម្មវិធីទី៤ (មាន ៣អនុកម្មវិធី)
៦.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធីតាម សកម្មភាពរបស់ការិយាល័យជំនាញក្នុងកម្មវិធីទី៥ (មាន ១៧អនុកម្មវិធី)
ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ការបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំតាមនីតិវិធីចំណាយ
១.តារាងបែងចែកនីតិវិធីចំណាយ តាមចំណាត់ថ្នាក់សេដ្ឋកិច្ច (ជំពូក គណនី អនុគណនី)
២.តារាងបែងចែកនីតិវិធីចំណាយ តាមចំណាយកម្មវិធី (កម្មវិធី អនុកម្មវិធី ចង្កោមសកម្មភាព និងសកម្មភាព)
៣.តារាងបង្កើតរជ្ជទេយ្យបុរេប្រទាន របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត
៤.តារាងសរុបផែនការលទ្ធកម្ម ប្រចាំឆ្នាំ
ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ តារាងបែងចែកចំណាយថវិកា សម្រាប់ការិយាល័យក្រុង/ស្រុក និងសាលាគរុកោសល្យ
១.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកា សម្រាប់ការិយាល័យក្រុង/ស្រុក និងសាលាគរុកោសល្យ
២.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកា សម្រាប់ការិយាល័យក្រុង/ស្រុក និងសាលាគរុកោសល្យប្រចាំឆមាស
ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ តារាងបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់សាលារៀន
១.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធីដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យសាលារៀនប្រចាំឆ្នាំ
២.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធី សម្រាប់ដំណើរការសាលារៀនតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សា
៣.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកាកម្មវិធី ដំណើរការសាលារៀនប្រចាំឆមាស

២.៥.៣.៣. ផែនការថវិកាកម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំ របស់ការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក (D-PB)

តារាងបែងចែកចំណាយថវិកា សម្រាប់ការិយាល័យក្រុង/ស្រុក
១.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកា សម្រាប់ការិយាល័យក្រុង/ស្រុក
២.តារាងបែងចែកចំណាយថវិកា សម្រាប់ការិយាល័យក្រុង/ស្រុក ប្រចាំឆមាស

២.៥.៣.៤. ផែនការថវិកាកម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀន (S-PB)

លរ.	ខ្លឹមសារ
១	ព័ត៌មានរបស់សាលារៀន
២	ចំនួនសិស្សតាមឆ្នាំ ៥ឆ្នាំ)មុន(
៣	មូលដ្ឋានគិតគម្រោងចំណាយថវិកាដំណើរការសាលារៀនឆ្នាំ២០២០
៤	ទម្រង់សម្រាប់ការគ្រោងផ្សេងៗ
៥	គម្រោងចំណាយថវិកាឆ្នាំ២០២០
៦	គម្រោងចំណាយថវិកាប្រចាំឆ្នាំតាមចំណាត់ថ្នាក់សេដ្ឋកិច្ច
៧	គម្រោងចំណាយមូលនិធិដំណើរការសាលារៀនប្រចាំឆ្នាំ២០២០
៨	ផែនការថវិកាសម្រាប់មូលនិធិដំណើការសាលារៀនឆ្នាំ២០២០

២.៥.៤. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ (AOP)

ផែកនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមឋានានុក្រមតាំងពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុករហូតដល់សាលារៀន។ ដោយសារនិក្ខេបបទនេះទាក់ទងនឹងប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ទើបអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ សូមលើកយកគំរូទាក់ទងនឹងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំមកបង្ហាញតាមឋានានុក្រមដូចខាងក្រោម៖

២.៥.៤.១. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ថ្នាក់ក្រសួង (M-AOP)

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំមានគោលបំណង ផ្តល់ព័ត៌មានជូនថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក៏ដូចជាដៃគូអភិវឌ្ឍក្នុងវិស័យអប់រំយល់ដឹងអំពីការងារសកម្មភាពសំខាន់ៗដែលនាយកដ្ឋានជំនាញ អង្គភាពជំនាញនានាចំណុះទីស្តីការក្រសួងត្រូវអនុវត្តប្រចាំឆ្នាំ និងងាយស្រួលពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលទ្ធផលដែលនាយកដ្ឋាន អង្គភាពជំនាញសម្រេចបានធៀបទៅនឹងផែនការដែលបានលើកឡើង។ ផែនការនេះរួមចំណែកជំរុញឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ពីគ្រប់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ សំដៅពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព

អនុវត្តផែនការសកម្មភាពប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម ការតម្រឹម និងការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផល។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ជាយន្តការមួយសម្រាប់កៀរគរធនធានពីគ្រប់ប្រភពទាំងអស់ និងបង្ហាញឱ្យឃើញពីការប្រើប្រាស់ធនធានអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងមានតម្លាភាព[20]។

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានទម្រង់ដូចខាងក្រោម៖

ទម្រង់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

អារម្ភកថា
១. គោលបំណង
២. សារៈសំខាន់របស់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
៣. ខ្លឹមសាររបស់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
តារាងទី១៖ បំណែងចែកថវិកាតាមនាយកដ្ឋាន/អង្គភាពជំនាញ
តារាងទី២៖ បំណែងចែកថវិកា តាមកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី
តារាងទី៣៖ បំណែងចែកថវិកាតាមចង្កោមសកម្មភាព
តារាងទី៤៖ បំណែងចែកថវិកាតាមសកម្មភាពលម្អិត

២.៥.៤.២. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ថ្នាក់ខេត្ត (P-AOP)

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី/ខេត្តជាផែនការរយៈពេលមួយឆ្នាំ ហើយមានគំរូដូចខាងក្រោម៖

ក. គំរូផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត[21]

អារម្ភកថា
I.ខ្លឹមសារសង្ខេបផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
១. គោលបំណង
២. សារៈសំខាន់នៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
៣. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
II.រចនាសម្ព័ន្ធផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
តារាងទី១៖ បំណែងចែកថវិកាតាមការិយាល័យ

[20] ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ទំព័រទី១

[21] ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ ទំព័រទី១-៥

តារាងទី២៖ បំណែងចែកថវិកាតាមកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី
តារាងទី៣៖ បំណែងចែកថវិកាតាមសកម្មភាពគោល
តារាងទី៤៖ បំណែងចែកថវិកាតាមសកម្មភាពលម្អិត

ខ.រចនាសម្ព័ន្ធនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់ខេត្ត

រចនាសម្ព័ន្ធនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវស្របទៅតាមកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី របស់ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកានិងបែងចែកទៅតាមរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡាដែលមានដូចខាងក្រោម៖

ល.រ	ឈ្មោះកម្មវិធី/អនុកម្មវិធី	ការិយាល័យ/អង្គភាព
១	**ការអភិវឌ្ឍការអប់រំក្នុងប្រព័ន្ធ ក្រៅប្រព័ន្ធ និងមិនផ្លូវការ**	
១.១០.១០	**សេវាគាំទ្រការអភិវឌ្ឍការអប់រំក្នុងប្រព័ន្ធ ក្រៅប្រព័ន្ធ និងមិនផ្លូវការរបស់មន្ទីរជំនាញ រាជធានីខេត្ត**	**មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡា ខេត្តក្រចេះ**
១.១០.១០.១	ការពង្រីកការអប់រំកុមារតូច	ការិយាល័យអប់រំកុមារតូច
១.១០.១០.២	ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំនៅបឋមសិក្សា	ការិយាល័យ បឋមសិក្សា
១.១០.១០.៣	ការចូលរៀនប្រកបដោយសមធម៌ ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា	ការិយាល័យមធ្យមសិក្សា ចំណេះទូទៅ
១.១០.១០.៤	ការពង្រីកការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	ការិយាល័យអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
១.១០.១០.៥	ការពង្រឹង និងការពង្រីកកម្មវិធីលើកកម្ពស់សុខភាពសិក្សា	គណៈកម្មការសុខភាពសិក្សា
១.១០.១០.៦	លើកកម្ពស់គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំបច្ចេកទេស	ការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ
១.១០.១០.៧	ការអភិវឌ្ឍការងារបណ្តុះបណ្តុះ និងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន	សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ

១.១០.១០.៨	ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា សម្ភារៈសិក្សា និងបណ្ណាល័យ	ការិយាល័យផែនការ និងគ្រប់គ្រងជំនួយ
១.១០.១០.៩	ពង្រីកការអប់រំបរិយាប័ន្នគ្រប់ភូមិសិក្សា	កុមារតូច បឋម មធ្យម
៣	**ការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡា**	
៣.២.១០	**សេវាគាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡារបស់មន្ទីរជំនាញរាជធានី ខេត្ត**	**មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តក្រចេះ**
៣.២.១០.១	ការអភិវឌ្ឍអប់រំកាយ និងកីឡា មហាជន	ការិយាល័យកីឡា
៣.២.១០.២	ការអភិវឌ្ឍអប់រំកាយ និងកីឡាសិស្ស និស្សិត	
៤	**ការអភិវឌ្ឍជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់សម្រាប់យុវជន**	
៤.៤.១០	**សេវាគាំទ្រអភិវឌ្ឍជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់សម្រាប់យុវជនរបស់មន្ទីរជំនាញរាជធានី ខេត្ត**	**មន្ទីរអប់រំ យុវ ជន និងកីឡា ខេត្តក្រចេះ**
៤.៤.១០.១	ការពង្រឹងសមត្ថភាពយុវជន	ការិយាល័យយុវជន
៤.៤.១០.២	ការអភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលយុវជន	ការិយាល័យយុវជន
៤.៤.១០.៣	ការអភិវឌ្ឍកាយរឹទ្ធិកម្ម	ការិយាល័យយុវជន
៥	**ការគាំទ្រសេវាអប់រំ និងអភិបាលកិច្ចល្អ**	
៥.១៨.១០	**សេវាគាំទ្រសេវាអប់រំ និងអភិបាលកិច្ចល្អ របស់មន្ទីរជំនាញរាជធានី ខេត្ត**	**មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តក្រចេះ**
៥.១៨.១០.១	ការអភិវឌ្ឍនិងពង្រឹងប្រព័ន្ធផែនការអប់រំ	ការិយាល័យផែនការ
៥.១៨.១០.២	ការគ្រប់គ្រង និងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពធនធានមនុស្ស	ការិយាល័យបុគ្គលិក
៥.១៨.១០.៣	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការងារគ្រប់គ្រងផែនការហិរញ្ញវត្ថុ និងមូលដ្ឋានសម្ភារៈ	ការិយាល័យគណនេយ្យ សម្ភារៈ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ
៥.១៨.១០.៤	ពង្រឹងការងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុង	
៥.១៨.១០.៥	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា និងអធិការកិច្ច	ការិយាល័យអធិការ

	គុណភាពអប់រំ	កិច្ច
៥.១៨.១០.៦	អធិការកិច្ចរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	
៥.១៨.១០.៧	លើកកម្ពស់ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអប់រំ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអាស៊ាន និងស៊ីមេអូ	
៥.១៨.១០.៨	ការពង្រឹងការងារនីតិកម្មសម្រាប់វិស័យអប់រំ	
៥.១៨.១០.៩	ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធអប់រំ	ការិយាល័យផែនការ
៥.១៨.១០.១០	ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រង ការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	ការិយាល័យគណនេយ្យ
៥.១៨.១០.១១	ការអភិវឌ្ឍ និងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រង និងការធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធនៃសេវារដ្ឋបាលអប់រំ	ការិយាល័យរដ្ឋបាល
៥.១៨.១០.១២	ការអភិវឌ្ឍកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាតិ អន្តរជាតិលើវិស័យអប់រំ	
៥.១៨.១០.១៣	ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ	ការិយាល័យផែនការ
៥.១៨.១០.១៤	ការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយអប់រំ	
៥.១៨.១០.១៥	ការអភិវឌ្ឍនិងពង្រឹងប្រព័ន្ធពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃ	ការិយាល័យផែនការ
៥.១៨.១០.១៦	ការអភិវឌ្ឍបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់ការងារអប់រំ យុវជន និងកីឡា	
៥.១៨.១០.១៧	ការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារប្រឡងនៅមធ្យមសិក្សានិងអប់រំបច្ចេកទេស	ការិយាល័យមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ[22]

[22] www.fmismoeys.com/system/ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា២០១៩-២០២១ (មន្ទីររាជធានី-ខេត្ត)

គ. កម្មវិធីនៃការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់ខេត្ត

ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុវត្តទៅតាមកាលបរិច្ឆេទកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

កាលបរិច្ឆេទ	សកម្មភាព
សប្តាហ៍ទី២ ខែវិច្ឆិកា	មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ណែនាំដល់ការិយាល័យជំនាញ និងដៃគូអភិវឌ្ឍក្នុងខេត្ត
សប្តាហ៍ទី៤ ខែវិច្ឆិកា	ការិយាល័យជំនាញនិងដៃគូអភិវឌ្ឍក្នុងខេត្តបញ្ជូនផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំមកការិយាល័យផែនការនិងគ្រប់គ្រងជំនួយ
សប្តាហ៍ទី១ ខែធ្នូ	សេចក្តីព្រាងលើកទី១នៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
សប្តាហ៍ទី៤ ខែធ្នូ	សេចក្តីព្រាងចុងក្រោយ និងបញ្ចប់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ[23]

[23] សេចក្តីណែនាំស្តីពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ ទំព័រទី៤

ឃ. ទម្រង់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

សកម្មភាពគ្រោងទុក	លទ្ធផលគ្រោងទុក	ក្របខណ្ឌពេលវេលា				អង្គភាពទទួលបន្ទុក	ថវិកាគ្រោងទុក				
		Q1	Q2	Q3	Q4		ចំណាយមូលធន	ចំណាយចរន្តសរុប	ធនធានដែលមាន		
									រដ្ឋាភិបាល	ដៃគូ	សរុប
								1	2	3(1+2+..+n)	
កម្មវិធី											
អនុកម្មវិធី											
ចំណុចដៅ ESP											
ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ											
សកម្មភាពគោលទី១											
សកម្មភាពរងទី១											
សកម្មភាពរងទី២											

២.៥.៤.៣. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ថ្នាក់ក្រុង/ស្រុក (D-AOP)

គំរូផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក[24]

អារម្ភកថា
I. ខ្លឹមសារសង្ខេបផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
១. គោលបំណង
២. សារៈសំខាន់នៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
៣. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
II. រចនាសម្ព័ន្ធផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
តារាងទី១៖ បំណែងចែកថវិកាតាមផ្នែកជំនាញ
តារាងទី២៖ បំណែងចែកថវិកាតាមកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី
តារាងទី៣៖ បំណែងចែកថវិកាតាមសកម្មភាព

២.៥.៤.៤. ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ថ្នាក់សាលារៀន (S-AOP)

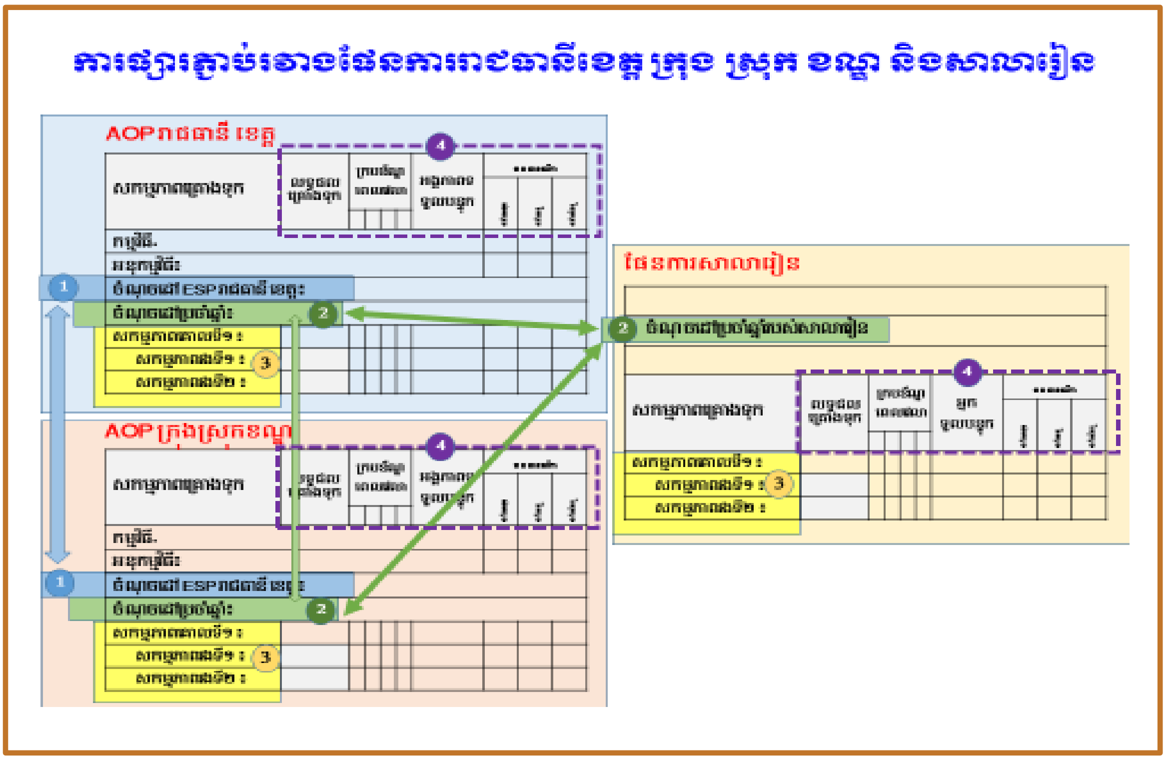
គំរូផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀន[25]

អារម្ភកថា
១.សេចក្តីផ្តើម
២.ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននិងបញ្ហាប្រឈមចម្បងៗ
៣. គោលបំណង
៤. ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀន
៥. សកម្មភាពអនុវត្តរបស់សាលារៀន

[24] ដកស្រង់ពីផែការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨របស់ការិយាល័យក្រុងក្រចេះ និងស្រុកឆ្លូង

[25] ដកស្រង់ពីសៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ទំព័រទី៦៥-៦៦

រូបភាពទី៣៖ ការផ្សារភ្ជាប់រវាងផែនការប្រតិបត្តិរាជធានីខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន



២.៦. គំនិតមូលដ្ឋាននៃគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ

២.៦.១. ប្រសិទ្ធភាពរបស់អង្គភាព ឬបន្ទុកការងារ

ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងអង្គភាព ឬការងារមួយសំដៅលើលទ្ធផលសម្រេចជាអតិបរិមាធៀបទៅនឹងគោលដៅ ឬកម្មវត្ថុរបស់អង្គភាពឬការងារនោះ។ ការរកឃើញប្រសិទ្ធភាពរបស់អង្គភាព ឬការងារមួយ អាចកើតឡើងបានអាស្រ័យលើ៖

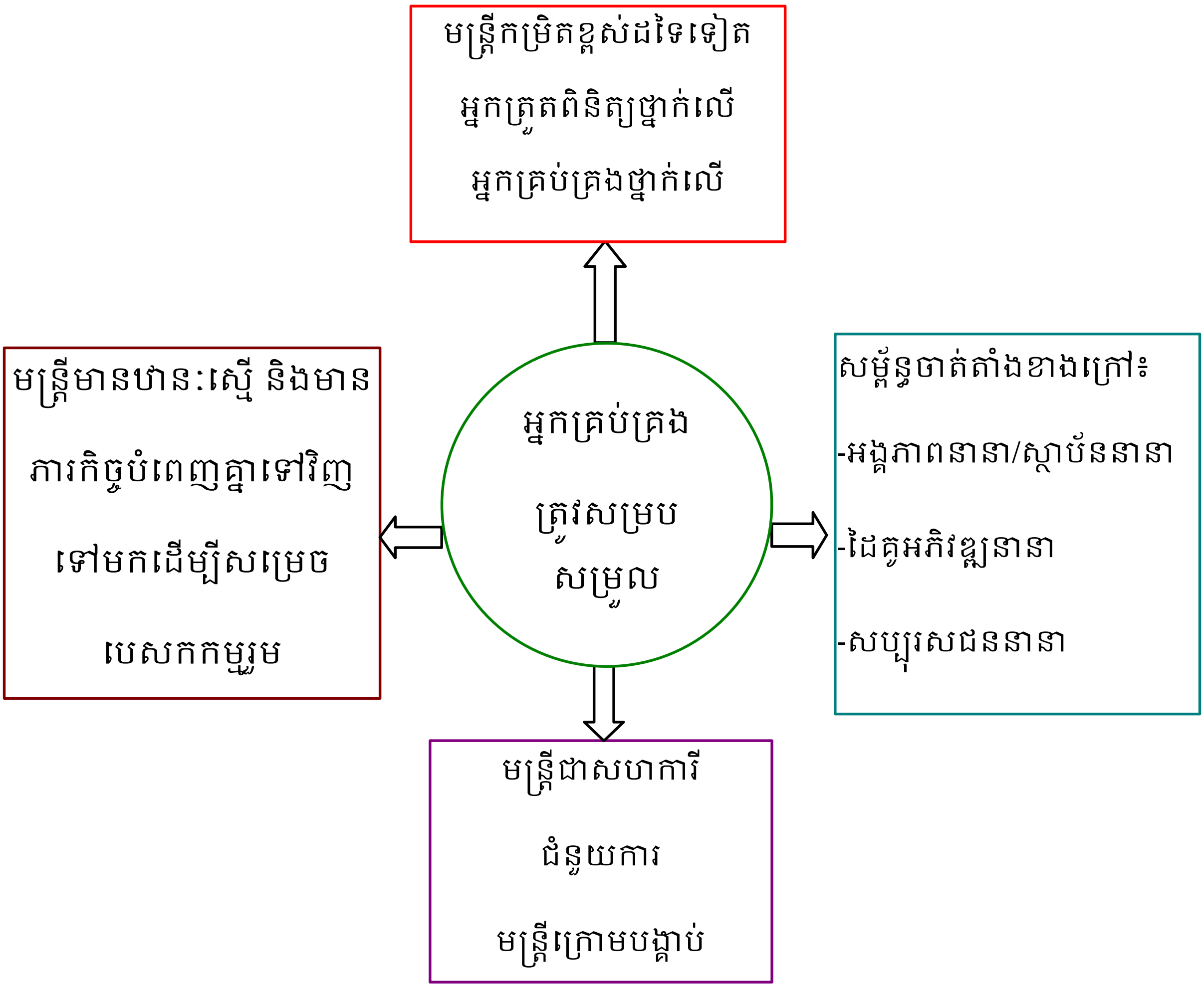
- គុណភាពនៃរង្វាស់លទ្ធផលដែលបានកំណត់ប្រកបដោយលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ និងមានបន្ទាត់ឯកភាព (ស្តង់ដារ) មួយច្បាស់លាស់សម្រាប់ដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅនៃការងារ និងការកំណត់ គោលដៅ។
- សមត្ថភាព និងភាពប៉ិនប្រសព្វរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងដែលអាចបង្កើតភាពជាម្ចាស់ទាំងផ្នែក ទស្សនៈនិងឆន្ទៈរបស់មន្ត្រីអប់រំក្នុងការអនុវត្តការងាររួមគ្នា ចេះសាមគ្គីគ្នាក្នុងការបំពេញការងារ។
- សមត្ថភាព និងភាពប៉ិនប្រសព្វរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការប្រើប្រាស់អំណាចនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួន ដែលធ្វើឲ្យមន្ត្រីក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនទទួលបានភាពកក់ក្តៅ មានជំនឿមកលើខ្លួន និងពេញចិត្តផ្តល់កិច្ចសហការ។

ប្រសិទ្ធភាពរបស់អង្គភាព ឬបន្ទុកការងារមួយទាមទារនូវសមត្ថភាពធំៗចំនួន៥គឺ៖

❖ **សមត្ថភាពសម្របសម្រួល** (Adaptive Capacity)

ជាសមយុត្តភាពរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងអង្គភាព ឬការងារដែលអាចសម្របខ្លួន នឹងការងារទៅតាមបរិយាកាសខាងក្រៅដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងខ្លឹមសារចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម ឬកម្មវត្ថុការងារ។ ជាពិសេស គឺការឈានទៅសម្រេចតម្រូវការរបស់អង្គភាព ឬការងារ។ ផ្នែកនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ត្រូវស្គាល់ឲ្យបានច្បាស់ ថាតើសមាសភាពណាដែលជាអតិថិជនរបស់យើង ឬការងារ របស់យើង។ សមត្ថភាពនេះ ក៏តម្រូវឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងមានសមត្ថភាពវិភាគ និងសមត្ថភាពតម្រឹមការទទួលខុសត្រូវរបស់អង្គភាពឬការងាររបស់ខ្លួនទៅនឹងតម្រូវការទាំងនោះផងដែរ។ ទន្ទឹមនោះក៏ទាមទារសមត្ថភាពវិភាគពីផលប៉ះពាល់របស់ការសម្របសម្រួលទៅនឹងតម្រូវការនោះ មកលើអង្គភាព ការងារ សង្គម និងអ្នកអនុវត្តការងារនោះ។

រូបភាពទី៩៖ គោលដៅដែលអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពដើម្បីសម្របសម្រួល



❖ **សមត្ថភាពអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ** (Leadership Capacity)

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាសមត្ថភាពក្នុងការកំណត់គោលដៅ សម្រាប់អង្គភាព ឬការងារជាសមត្ថភាពក្នុងការកំណត់ និងគ្រប់គ្រងធនធាន និងសមត្ថភាពដឹកនាំសកម្មភាពដែលមិនឃ្លាត ឆ្ងាយពីគោលដៅខាងលើ។

សមត្ថភាពអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះ គ្របដណ្តប់លើការយកចិត្តទុកដាក់របស់គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៅក្នុងអង្គភាព ឬផ្នែកនៃមុខងារ និងការងារក្នុងមុខតំណែង លើការកំណត់ចក្ខុវិស័យ របស់អង្គភាព ឬការងាររបស់ខ្លួន (តើក្នុងពេលអនាគត យើងចង់ឲ្យអង្គភាព ឬការងារយើងក្លាយទៅជាអង្គភាព ឬការងារប្រភេទណា ឬមានគុណភាពបែបណា?)ការកំណត់គោលដៅដែលសមស្របការកំណត់សូចនាករដែលអាចសម្រេចបាន ការធ្វើការសម្រេចចិត្តដែលមានអ្នកពាក់ព័ន្ធអាចទទួលយកបាន និងមានសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហាជុំវិញដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅរបស់អង្គភាព ឬការងារនោះ។

❖ **សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង** (Management Capacity)

សម្ថភាពគ្រប់គ្រង ជាសមត្ថភាពរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងអង្គភាពដែលអាចធានាការប្រើប្រាស់ ជំនាញនិងភាពស័ក្តិសិទ្ធក្នុងដំណើការចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ធនធាននៅក្នុងអង្គភាព។ សមត្ថភាពនេះគ្របដណ្តប់ទៅលើការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការកសាង និងគ្រប់គ្រងផែនការសកម្មភាពដែលអាចធានាបានពេលវេលាច្បាស់លាស់ គោលដៅសមស្រប ឯកសារពេញលេញ និងគ្រប់គ្រាន់ ការចាត់ចែងធនធានគាំទ្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគៀរគរការចូលរួម សហការប្រកបដោយគណនេយ្យភាព ឆន្ទៈវិជ្ជាជីវៈ និងសុខុដុមនីយកម្ម។

❖ **សមត្ថភាពបច្ចេកទេសជំនាញ**(Technical Capacity)

សមត្ថភាពបច្ចេកទេសជំនាញ ជាសមត្ថភាពក្នុងការចាត់ចែងនីតិវិធីបំពេញការងារ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការបំពេញការងារដែលអាចធានាបានស្ថេរភាព និងនិរន្តរភាពរបស់អង្គភាព ឬការងារ។ ជាសមត្ថភាពដែលអាចធានាបានស្ថេរភាពហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ការឈានទៅដល់គោលដៅ និងអាចធានាបានប្រសិទ្ធផល គណនេយ្យភាព និងគុណភាព នៃការអនុវត្តការងារក្នុងដំណើការឈានទៅសម្រេចលទ្ធផល និងប្រសិទ្ធផល។ ជាពិសេស គឺធានាបានភាពរីកចម្រើន និងកិត្តិយសរបស់ អង្គភាព ឬការងារ។

សមត្ថភាពបច្ចេកទេសជំនាញ តម្រូវឲ្យមានការគួបផ្សំប្រកបដោយភាពទន់ភ្លន់ជាមួយនឹងសមត្ថភាពគំនិត ប្រាជ្ញា ព្រោះសមត្ថភាពនេះ ជាសមត្ថភាពដែលត្រូវប្រើក្នុង

ការវិភាគកិច្ចការរបស់អង្គភាពទាំងមូល ដើម្បីកំណត់អាទិភាពនៃការងារ ហើយវាមានសារៈសំខាន់ណាស់ចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រង។

សមត្ថភាពនេះ ជាសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើត និងកំណត់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គភាព។ អាស្រ័យហេតុនេះ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងធនធានសមត្ថភាពបច្ចេកទេសជំនាញមន្ត្រី ចាំបាច់ត្រូវពិចារណាលើលក្ខខណ្ឌសន្មតលើជំនាញតម្រូវការដូចរូបដែលមានកំណត់សម្គាល់ជាអក្សរកាត់ភាសាអង់គ្លេសខាងក្រោម៖

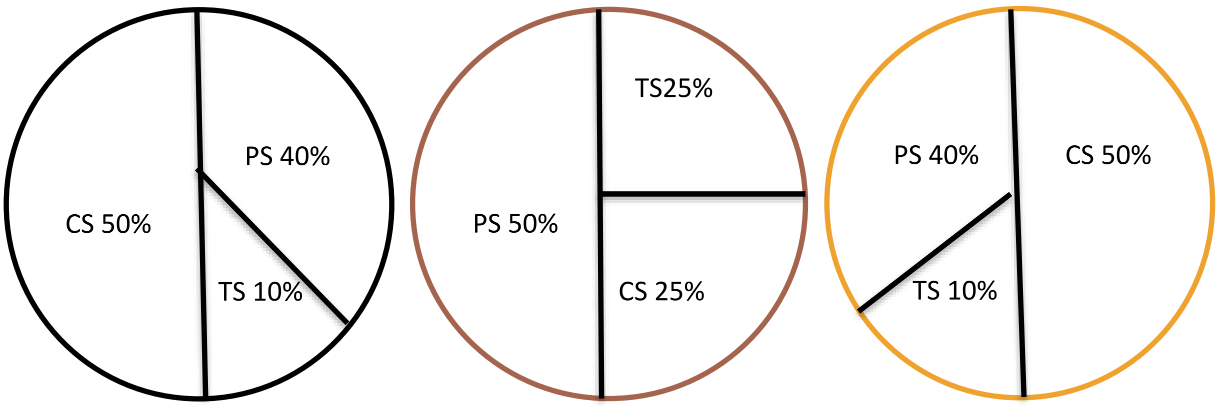
-ជំនាញក្នុងការកំណត់ចក្ខុវិស័យ (Conceptual Skills) = CS

-ជំនាញផ្នែកគ្រប់គ្រងមនុស្ស (Personnel Skills) = PS

-ជំនាញបច្ចេកទេស ឬឯកទេស (Technical Skills)= TS

រូបភាពទី៥៖ជំនាញតម្រូវការដើម្បីធានាសមត្ថភាពបច្ចេកទេសជំនាញរបស់អង្គភាព

ការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់លើ ការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់កណ្តាល ការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ក្រោម



❖ **សមត្ថភាពបង្កើតប្រព័ន្ធបើកក្នុងការងារ** (Generative Capacity)

សមត្ថភាពបង្កើតប្រព័ន្ធបើកក្នុងការបំពេញការងារ ជាសមត្ថភាពដែលអាចទស្សន៍ទាយពីការផ្លាស់ប្តូរពាក់ព័ន្ធខ្លឹមសារបេសកកម្មរបស់អង្គភាពឬកម្មវត្ថុនៃបន្ទុកការងារ។ សមត្ថភាពធ្វើការ វិភាគពីហានិភ័យដែលអាចកើតមានក្នុងដំណើរការប្រែប្រួល ឬផ្លាស់ប្តូរ និងសមត្ថភាពលើកឡើង ជាវិធានការដោះស្រាយ ឬបន្សាបហានិភ័យទាំងនោះ ដែលអង្គភាពអាចធានាស្ថេរភាព និងអាច ទទួលបានជោគជ័យ។

ប្រព័ន្ធបើកក្នុងការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ គឺជាដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងដែលមានសណ្ឋានដូចគូជខ្សែ ដោយចាប់ផ្តើមពីសមត្ថភាពសម្របសម្រួល រៀបចំកសាង តាក់តែង និងកំណត់ផែនការរបស់អង្គភាព។ ផែនការដែលបង្កើតឡើង ត្រូវ

ធានាឲ្យបាននូវចរិតប្រជាធិបតេយ្យ និងចូលរួមពិតប្រាកដ ហើយអាចចេញដំណើរបាន ឬមិនបាន គឺអាស្រ័យដោយភាពប៉ិនប្រសព្វក្នុងការចាត់ចែង ដោយមានលក្ខណៈគតិបណ្ឌិត និងទន់ភ្លន់។ ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍការងារ រមែង ជួបការប្រឈមជាធម្មតា។ អាស្រ័យហេតុនេះ ឆ្លើយតបទៅនឹងការប្រឈមទាំងនោះ អាចនាំឲ្យយុទ្ធសាស្ត្រ ឬកម្មវិធីដែលបានកំណត់ទុកមានការផ្លាស់ប្តូរ ដែលក្នុងនោះ ទាមទារឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រង ពង្រឹងសមត្ថភាពជាពិសេស លើការងារត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ព្រោះករណីដែលមានកង្វះខាតផ្នែកនេះអាចនាំឲ្យដំណើរវិវត្តរបស់អង្គភាពជួបហានិភ័យជាច្រើន។

ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនោះ អនុវត្តប្រកបដោយភាពច្បាស់លាស់ និងគតិបណ្ឌិតនោះ ដំណើរការបំពេញការងារនៅក្នុងអង្គភាពនឹងវិវត្តទៅមុខប្រកបដោយភាពរលូន និងរីចម្រើន ។

២.៦.២. សមាសធាតុនៃការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ

ប្រសិទ្ធភាពអង្គភាពឬការងារដែលបានបង្ហាញខាងលើអាចទទួលបានជោគជ័យ ឬបរាជ័យ អាស្រ័យទៅលើគុណភាពនៃការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងអង្គភាព និងគ្រប់ផ្នែកនៃការងារ។

ពេលណាគេនិយាយពីការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ នោះគេមិននិយាយតែលទ្ធផលការងារ ឆន្ទៈ ឬការចំណាយកម្លាំងតែម្នាក់ឯងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងនោះទេ។ បើគេនិយាយពីការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ គឺគេសំដៅលើប្រសិទ្ធភាព នៃដំណើការនិងប្រសិទ្ធភាពនៃលទ្ធផលដែលគ្របដណ្តប់ទៅលើសមាសធាតុត្រូវដំណើរការនៅក្នុងអង្គភាពឬការងារ។ ជារួមសមាសធាតុនៃការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងអង្គភាពមានជាអាទិ៍៖

១. អភិបាលកិច្ចល្អ (Good Governance)៖ ជាបន្ទុករបស់អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងអង្គភាពក៏ដូចជាគ្រប់ផ្នែកនៃការងារគ្រប់គ្រងរចនាសម្ព័ន្ធ គ្រប់គ្រងអង្គភាពដែលមានមុខងារ និងការទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការកំណត់ច្បាស់លាស់ពីបេសកកម្មរបស់អង្គភាព និងផ្តល់ការដឹកនាំ តម្រង់ទិសប្រកបដោយ គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានកំណត់ឈានទៅសម្រេចគោលដៅ។ ពេល គេនិយាយពីអភិបាលកិច្ច នៅក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលសាធារណៈនោះគេតែងតម្រូវឲ្យមន្ត្រីគ្រប់លំដាប់ ថ្នាក់ចងចាំ និងគោរពសិទ្ធិទទួលខុសត្រូវនៃដែនអាជ្ញាតាមឋានានុក្រម។ អភិបាលកិច្ចក៏គ្របដណ្តប់ផងដែរទៅលើ៖

-ការកំណត់គោនយោបាយ និងការធានាថាអង្គភាពឬការងារ មានធនធានគ្រប់គ្រាន់ សមស្របសម្រាប់ឈានទៅសម្រេចគោលដៅ និងបេសកកម្ម។

-ការផ្តល់មូលដ្ឋានទិសដៅសមស្រប និងប្រកបដោយតម្លាភាពសម្រាប់ការវាយតម្លៃ។

-ការវាយតម្លៃនិងផ្ទៀងផ្ទាត់ជាប្រចាំពីប្រយោជន៍សាធារណៈឬប្រយោជន៍រួមរបស់អង្គភាព។

សរុបសេចក្តីមក ដំណើរការអភិបាលកិច្ចរបស់អង្គភាពមួយ គឺអាស្រ័យទៅលើឆន្ទៈរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងការសហការគ្នាយ៉ាងស្អិតរមួតក្នុងទិសដៅតែមួយគឺការអភិវឌ្ឍ និងលទ្ធផលរីកចម្រើនរបស់អង្គភាព រួមជាមួយភាពច្បាស់លាស់នៃខ្លឹមសារនយោបាយគ្រប់គ្រង និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិ។

២. ការងារផែនការ (Planning)៖ ជាដំណើរកសាងចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម មាគ៌ា និងកំណត់មធ្យោបាយដែលអាចតម្រង់ទិសការងារគ្រប់ផ្នែក គ្រប់វិស័យឲ្យមានលទ្ធភាពឈានទៅសម្រេចគោលដៅប្រកបដោយជោគជ័យ។ ផែនការវិស័យអប់រំដែលយើងមានសព្វថ្ងៃគឺផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

៣. ការធានាតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព (Transparency and Accountability)៖ ជាដំណើរការដែលពឹងអាស្រ័យលើសមត្ថភាព ចាត់ចែងធនធានមន្ត្រីក្រោមឱវាទ ចាត់ចែងសមត្ថភាពធនធាន បច្ចេកទេស ជំនាញទៅតាមខ្លឹមសារនៃការងារដែលមន្ត្រីត្រូវទទួលបន្ទុក និងថវិកាដែលត្រូវប្រើប្រាស់ ដើម្បីគាំទ្រដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅរបស់សកម្មភាពកម្មវិធីឬការងារ។ ជាមួយគ្នានេះ ការធានាតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពរបស់អង្គភាព ឬការងារមួយ គឺជាការធានាភាពស្មោះត្រង់របស់ អង្គភាព ឬការងារគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍជាតិគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំនិងប្រជាជាតិទាំងមូល។

ការធានាតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព អាចបង្ហាញតាមរយៈការអនុវត្តពេញលេញ និងគ្រប់គ្រាន់តាមនីតិវិធីធ្វើរបាយការណ៍។ ព្រោះថារបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលរបស់អង្គភាពមួយ អាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីលទ្ធផល និងស្ថានភាពនៃដំណើរការឈានទៅសម្រេចគោលដៅបេសកកម្ម និង បង្ហាញពីស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រង កម្មវិធីការងារ គ្រប់គ្រងធនធានរបស់អង្គភាព។

៤. ការបង្កើនថវិកា (Fund Raising)៖ ជាទូទៅដំណើរការរបស់អង្គភាពមួយ អាចវិវត្តទៅបាន គឺអាស្រ័យទៅលើថវិកាគាំទ្រ។ ថវិការគាំទ្រពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ អាចមានគម្លាតពីគ្នាតិច ឬច្រើន អាស្រ័យទៅតាមខ្លឹមសារនៃកម្មវិធីការងារ។ ការបង្កើនថវិកា អាច

ទទួលបានផលវិជ្ជមាន ផ្អែកលើសមត្ថភាពនៃការកសាងផែនការ និងការកំណត់កម្មវិធីការងារដែលនាំដល់ភាពរីកចម្រើនជាសាធារណៈ ការចាប់អារម្មណ៍ និងការជឿទុកចិត្តពីសំណាក់អ្នកផ្តល់ប្រភពថវិកា (រដ្ឋាភិបាល ឬដៃគូអភិវឌ្ឍន៍)។

៥. ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ (Financial Management)៖ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ជាដំណើរការ ដែលមិនតម្រូវឲ្យតែអ្នកទទួលបន្ទុកជំនាញហិរញ្ញវត្ថុម្នាក់ជាអ្នកអនុវត្ត និងគ្រប់គ្រងនោះឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ ការងារនេះទាមទារឲ្យមន្ត្រីគ្រប់គ្រងគ្រប់រូប គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់មានចំណេះដឹង និងយល់ច្បាស់គ្រប់ៗគ្នា។ មន្ត្រីអប់រំដែលទទួលបន្ទុកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ មានភារកិច្ចតាមជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ដែលគេត្រូវអនុវត្តតាមក្នុងដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅនៃការងាររបស់គេ។ តែមន្ត្រីអប់រំដែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់រូបចាំបាច់ត្រូវមានចំណេះដឹង និងយល់ពីគោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ នីតិវិធីនៃការអនុវត្ត ព្រោះថាចំណេះដឹងនេះ អាចជួយឲ្យគេយល់ច្បាស់ពីលក្ខខណ្ឌនៃការធ្វើផែនការ ការកំណត់សកម្មភាព និងកំណត់ទិសដៅចំណាយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ អាចជួយឲ្យគេបង្កើនបានតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៃការចំណាយថែមទៀតផង។

៦. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (Human Resource Management)៖ ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីក្នុង ដំណើរការប្រតិបត្តិកម្មវិធីការងារ គឺជាចំណុចរសើបបំផុតក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ។ ហេតុនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពជាប្រចាំក្នុងការត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃស្តង់ដារការងារ និងលទ្ធផល អនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទ។ ស្តង់ដារ និងលទ្ធផលនៃការត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃការងារ និងស្តង់ដារវាយតម្លៃលទ្ធផលការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក មានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និតទៅ នឹងការកំណត់ជោគជ័យឬបរាជ័យរបស់ការងារគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ។ ដូច្នេះអ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការត្រូវ៖

-កំណត់ខ្លឹមសារ និងសមត្ថភាពតម្រូវការសម្រាប់ការងារឬបន្ទុកទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិកច្បាស់លាស់

-អត្ថាធិប្បាយពីភារកិច្ចតាមបន្ទុកការងាររបស់បុគ្គលិកច្បាស់លាស់

-ការកំណត់ផ្នែកទាំង២ខាងលើបានច្បាស់លាស់ ជាមូលដ្ឋានធានាសុខដុមនីយកម្មនៅក្នុងអង្គភាព។

២.៦.៣. សកម្មភាពមូលដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ

ការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងអង្គភាពមួយឬផ្នែកនៃការងារមួយ អាចចាប់ផ្តើម និងដំណើរការដោយភាពទន់ភ្លន់សមស្របតាមដំណាក់កាលនៃសកម្មភាពដូចខាងក្រោមៈ

-ការសិក្សាពីគោលដៅរបស់អង្គភាពឬការងារ ថាតើស្របគ្នានិងបំពេញឲ្យគ្នាទៅវិញទៅ មកជាមួយអង្គភាព ឬការងារចង់បានហើយឬនៅដែលក្នុងនោះរួមមានបរិមាណ គុណភាព តម្លៃ និង ពេលវេលា។

-ការកំណត់ច្បាស់លាស់ពីលទ្ធផលរំពឹងទុកសម្រាប់គ្រប់ផ្នែក គ្រប់ភារកិច្ច។

-ការធានាថាលទ្ធផលរំពឹងទុកទាំងនោះ ជាចម្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ក្រសួង អង្គភាព ឬ អតិថិជនរបស់ខ្លួន។

-ការកំណត់ជម្រើសអាទិភាពនៃលទ្ធផលរំពឹងទុកតាមផ្នែកនៃកម្មវិធី អនុកម្មវិធី ការងារ និងតាមភារកិច្ច។

-ការកំណត់មធ្យោបាយ ឬវិធីសាស្ត្រដែលនាំទៅដល់ការសម្រេចគោលដៅ និងវាយតម្លៃវិធីសាស្ត្រអនុវត្តកាងារ។

២.៦.៤. វិសាលភាពនៃការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ

ការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ ជាតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់គ្រប់ដំណើរការ ដើម្បីឈានទៅសម្រេចលទ្ធផល គោលដៅរបស់អង្គភាពរួមមានៈ

-ការគ្រប់គ្រងផែនការ ការកំណត់សូចនាករ និងការកំណត់គោលដៅប្រតិបត្តិការ

-ការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រ វិធីសាស្ត្រ សកម្មភាពដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលដៅផែនការ

-ការកំណត់ស្តង់ដារការងារ ការកំណត់ពីតម្រូវការសកម្មភាពតាមមុខងារនិងភារកិច្ច និង អធិប្បាយពីបន្ទុកទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់

-កាចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងធនធាន តាមសមត្ថភាព ជំនាញ ពេលវេលា និងទីតាំង

-ស្តង់ដារវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ការវាយតម្លៃ និងធានានិរន្តរភាពការងាររហូតសម្រេច គោលដៅ

-ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីធានាដល់ភាពរីកចម្រើនរបស់អង្គភាពក៏ដូចជាមន្ត្រីបម្រើការងារ[26]។

[26] អភិក្រមជំនួយស្មារតីស្តីពី «គោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារក្នុងវិស័យអប់រំ» ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រទី៣៣-៤៥

ដើម្បីវាស់វែងប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានកំណត់យកការរៀបចំ ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ការលើកទឹកចិត្ត និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្នែកផែនការ មកចងក្រងជាកម្រងសំណួរដើម្បីឱ្យក្រុមគោលដៅបំពេញ និងយកមកវិភាគរកបញ្ហានិងយុទ្ធសាស្ត្រដោះស្រាយឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។ ចំណែកឯកម្រងសំណួរសម្ភាសន៍ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរៀបសំណួរដែលទាក់ទងនឹងយន្តការ បទពិសោធឬឧត្តម្មានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្ត ព្រមទាំងសួរអំពីយុទ្ធសាស្ត្រដែលក្រុមគោលដៅបានប្រើក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

២.៧. ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

២.៧.១. គោលការណ៍រៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងត្រូវរៀបចំឡើងដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងអំពី អាទិភាពក្នុងវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡារបស់រាជធានីខេត្តនីមួយៗផ្អែកទៅលើខ្លឹមសារ និងទិសដៅរបស់សន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំហើយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា។ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំគឺជាការឆ្លុះបញ្ចាំងពីសកម្មភាពអនុវត្តប្រចាំឆ្នាំដែលទាក់ទងនឹងវិស័យអប់រំ មានន័យថាទាំងភាគី មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី/ខេត្ត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ឯកភាពគ្នាក្នុងការធ្វើសុខដុមនីយកម្មការងារដែលឆ្លើយតបនឹងគោលការណ៍ទាំង៥នៃហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការ និងអភិក្រមគ្រប់គ្រងទូទាំងវិស័យ។ រាល់ធនធានដែលបានដាក់បញ្ចូលក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងត្រូវបានមើលឃើញទាំងអស់គ្នា រួមទាំងការព្យាករណ៍ថវិកាសម្រាប់រយៈពេលខាងមុខទៀតផង។

យោងតាមសេចក្តីណែនាំ ស្តីពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិរបស់នាយកដ្ឋានផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គោលការណ៍រៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំត្រូវផ្តោតលើគោលការណ៍សំខាន់ៗបីគឺ៖

១.ដំណើរការរៀបចំផែនការដោយមានការចូលរួម

គ្រប់ការិយាល័យជំនាញនិងអង្គភាពក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជននិងកីឡារាជធានី/ខេត្ត ត្រូវរំលេចរាល់សកម្មភាពដែលគាំទ្រដោយរដ្ឋាភិបាល ថវិកាកម្មវិធី និងដៃគូអភិវឌ្ឍ(កម្មវិធី និងគម្រោងនានា)។ ដោយឡែកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនិងដៃគូអភិវឌ្ឍនានាដែលកំពុងឬនឹងត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពទាក់ទងនឹងការងារអប់រំ ក៏ត្រូវរំលេចរាល់សកម្មភាពរបស់ខ្លួននៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំផងដែរ។

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី/ខេត្ត ត្រូវប្រមូលគំនិតយោបល់ សកម្មភាពពីគ្រប់ផ្នែក ការិយាល័យ អង្គភាពក្រោមឱវាទ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ។ ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ត្រូវបន្សុំ និងធ្វើសមាហរណកម្មសកម្មភាពរបស់ខ្លួនទៅនឹងសកម្មភាពនីមួយៗរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែលខ្លួនគាំទ្រ។ ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ប្រើប្រាស់យន្តការ និងនីតិវិធីដែលមានស្រាប់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការ ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាន។

២.ការរៀបចំអាទិភាពសកម្មភាពស្របតាមលទ្ធផលនៃសន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំនិងសកម្មភាពគោលដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ថ្នាក់ជាតិ

ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវរំលេចឱ្យឃើញពីអាទិភាពនានានៅក្នុងវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡារបស់រាជធានី ខេត្ត ស្របតាមទិសដៅសន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំរបស់រាជធានី/ខេត្ត។ ការិយាល័យជំនាញ និងអង្គភាពក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីខេត្តត្រូវកំណត់អាទិភាពសកម្មភាពរបស់ខ្លួនឱ្យស្របនឹងអាទិភាពសកម្មភាពដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ថ្នាក់ជាតិ។

ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ត្រូវពិនិត្យមើលពីអាទិភាពសកម្មភាពដែលបាន លើកឡើងនៅក្នុងផែនការ ដើម្បីពិនិត្យមើលពីលទ្ធភាពក្នុងការចូលរួម និងជួយគាំទ្រដល់អាទិភាព សកម្មភាពទាំងនោះ។

៣. ការរៀបចំផែនការថវិកាផ្អែកលើលទ្ធផល

ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវរំលេចឱ្យឃើញពីទំនាន់ទំនងរវាងគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ កម្មវិធី និងលទ្ធផលរបស់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការសម្រេចលទ្ធផលរបស់អនុវិស័យនីមួយៗ។ ចំណុចដៅដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ រួមមានចំណុចដៅរបស់សូចនាករស្នូល និងសូចនាករតាមអនុវិស័យ និងអនុកម្មវិធី សុទ្ធតែជាកត្តាចម្បងដែលមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីខេត្ត ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីខេត្ត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ត្រូវធ្វើការពិភាក្សា និងកំណត់នូវលទ្ធផលសំខាន់ៗរបស់សកម្មភាពគោល ដែលឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន។

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីខេត្ត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ នឹងកំណត់នូវសកម្មភាពច្បាស់លាស់ និងការងារចាំបាច់ដើម្បីនាំមកនូវលទ្ធផលដែលបានគ្រោងទុក[27]។

ដោយឡែកដើម្បីឱ្យការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងគុណផល យើងត្រូវគោរពតាមអភិក្រមនៃការរៀបចំផែនការដូចខាងក្រោមៈ

១. អភិក្រមធ្វើការជាក្រុមៈ មន្ត្រីគ្រប់គ្រងត្រូវធ្វើការងារជាក្រុម ដើម្បីរៀបចំចាត់ចែងធនធានដែលមានក្នុងបច្ចុប្បន្នកាល និងអនាគតកាលសម្រាប់លើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាអប់រំ ដល់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ការណ៍នេះសំខាន់ណាស់ ពីព្រោះជារឿយៗធនធានតែងមានកម្រិត ដូចនេះ មន្ត្រីគ្រប់គ្រងចាំបាច់ត្រូវកំណត់អាទិភាព បន្ទាប់មកសម្រេចធ្វើការជ្រើសរើសអាទិភាព។

២. ចូលរួមក្នុងការធ្វើផែនការៈ តួអង្គពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ទាំងក្នុង និងក្រៅវិស័យអប់រំត្រូវចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានាដែលបានចែងក្នុងវដ្តនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។ ការចូលរួមនេះផ្តល់ឱកាសឱ្យអង្គភាពប្រតិបត្តិនិងតួអង្គពាក់ព័ន្ធផ្តល់យោបល់លើការវិភាជន៍ធនធានមួយទូលំទូលាយ និងរក្សាការប្រើប្រាស់ធនធានដែលបានវិភាជន៍ឱ្យនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ហើយថែមទាំងមានគណនេយ្យភាពចំពោះលទ្ធផលទៀតផង។

៣.ការរៀបចំផែនការផ្អែកតាមធនធានៈ នេះជាអភិក្រម ដែលគិតគូរជាបឋមអំពីធនធាន មនុស្ស និងថវិកា។ ចំណុចចាប់ផ្តើម គឺត្រូវកំណត់ឱ្យបានអំពីធនធានដែលអាចមាន មុនពេល អភិវឌ្ឍសកម្មភាពផែនការសកម្មភាព បន្ទាប់មកផ្សារភ្ជាប់សកម្មភាពទាំងនោះទៅនឹងផែនការ ចំណាយ។ ដូចនេះ ចាំបាច់ត្រូវមានព័ត៌មានស្តីអំពីធនធានបច្ចុប្បន្នភាព និងគួរឱ្យជឿទុកចិត្តបាន ដើម្បីត្រួសត្រាយការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយសនិទានកម្មលើការវិភាជន៍ និងការប្រើប្រាស់ធនធាន។

៤. ការរៀបចំថវិកាផ្អែកតាមកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធីៈ អភិក្រមនេះផ្សារភ្ជាប់ផែនការចំណាយទៅនឹងលទ្ធផលដែលត្រូវបានកំណត់ច្បាស់លាស់។ ក្នុងគោលដៅនៃការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីនីមួយៗ ត្រូវបានបំបែកជាអនុកម្មវិធី និងចង្កោមសកម្មភាព។ លទ្ធផលនៃកម្មវិធីអាចវាស់វែងក្នុងលក្ខណៈ ជាលទ្ធផលយូរអង្វែង (ផលសម្រេច) ហើយអនុកកម្មវិធី ត្រូវវាស់វែងលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងសកម្មភាព ត្រូវវាស់វែងលទ្ធផលជាធាតុចេញ។ ក្នុងបរិបទនេះ ក្រុមការងាររៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ចាំបាច់ត្រូវកំណត់សកម្មភាព

---

[27] សេចក្តីណែនាំស្តីពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៦ថ្នាក់រាជធានី ខេត្តរបស់នាយកដ្ឋានផែនការ

ចម្បងៗដែលគាំទ្រដល់អន្តរាគមន៍នៃកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធីដោយមានសង្គតិភាពជាមួយអន្តរាគមន៍នៃយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា និងផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ[28]។

២.៧.២. គោលការណ៍គន្លឹះសម្រាប់អនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ដើម្បីអនុវត្តការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាព ព្រមទាំងមានការចូលរួមប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវ អ្នកអនុវត្តត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍គ្រឹះសំខាន់ចំនួន៥ដូចខាងក្រោម៖

១. គោលការណ៍ទី១៖ បរិយាកាស ឬវប្បធម៌របស់មន្ទីរ

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ទាមទារឱ្យមានការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផល និងវប្បធម៌នៃការទទួលខុសត្រូវ។ ការអនុវត្តនេះ តម្រូវឱ្យមានការកំណត់អំពីចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ និងសូចនាករច្បាស់លាស់ដែលមានការពិភាក្សា និងឯកភាពគ្នារវាងមន្ត្រីអនុវត្ត និងប្រធានការិយាល័យ ឬអនុប្រធានទទួលបន្ទុក ព្រមទាំងមានការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលការងារជាប្រចាំ។ ប្រការនេះ តម្រូវឱ្យប្រធានមន្ទីរ អនុប្រធានមន្ទីរទទួលបន្ទុកនិងប្រធានការយាល័យជំនាញធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនពីការគ្រប់គ្រងដោយផ្តោតលើដំណើរការ ទៅជាការគ្រប់គ្រងដោយផ្អែកលើលទ្ធផល ដោយជំរុញឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវ និងការកែលម្អរបៀបចាត់ចែង និងការបំពេញការងារ។

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិនេះ ទាមទារឱ្យមានការគាំទ្រ និងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់របស់ប្រធានមន្ទីរ អនុប្រធានមន្ទីរទទួលបន្ទុក និងប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យជំនាញ ដើម្បីរក្សាឱ្យបាននូវឥរិយាបថគំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការបំពេញការងារ។ លើសពីនេះទៅទៀត ដើម្បីជំរុញដល់ការកែលម្អបរិយាកាសការងារ ការិយាល័យគណនេយ្យ និទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋនៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវពន្លឿនការអនុវត្តថវិកាកម្មវិធី ដើម្បីធានាថា ការបើក និងផ្តល់មធ្យោបាយ សម្ភារៈសម្រាប់គាំទ្រដល់ការបំពេញការងារ និងលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីដែលអនុវត្តបានល្អ និងទាន់ពេលវេលា។

២. គោលការណ៍ទី២៖ ភាពស៊ីចង្វាក់គ្នា

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការធ្វើផែនការ ឬយុទ្ធសាស្ត្ររបស់មន្ទីរ និងការធ្វើផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំដែរ។ ក្នុងន័យនេះមានន័យថា ការអនុវត្ត

[28] ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសុខាភិបាល២០១៦-២០២០, ឆ្នាំ២០១៦ ទំព័រទី១៨០

ផែនការប្រតិបត្តិបានជោគជ័យ ទាល់តែមានថវិកាគាំទ្រសកម្មភាព និងមានសកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពរបស់មន្ទីរ ឬក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ តម្រូវឱ្យមានការបង្កើតផែនការការងារសម្រាប់មន្ត្រីក្នុងអង្គភាព និងរៀបចំកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ ព្រមទាំងមានការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាទៀងទាត់លើវឌ្ឍនភាពការងាររបស់មន្ត្រី។

លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃរបស់មន្ត្រី ត្រូវផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់មន្ទីរ។

គោលការណ៍ទី៣៖ ការចូលរួម

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិនេះ ផ្តល់ឱកាសដល់ប្រធានមន្ទីរ អនុប្រធានមន្ទីរ ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យ បានចូលរួមក្នុងដំណើរការប្រឹក្សាយោបល់អំពីការបង្កើត និងកែសម្រួលចំណុចដៅឆ្នាំ សកម្មភាព និងរៀបចំផែនការការងាររួមដើម្បីសម្រេចឱ្យបានតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក។

ការវាយតម្លៃ និងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ ត្រូវមានការចូលរួមពីមន្ត្រីអនុវត្ត និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់តាមរយៈរំហូររបាយការណ៍ ការផ្តល់អនុសាសន៍ណែនាំលើការកែលម្អលទ្ធផល ព្រមទាំងពិគ្រោះយោបល់ប្រកបដោយតម្លាភាព។

គោលការណ៍ទី៤៖ គុណផល

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ ត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់យ៉ាងទៀងទាត់អំពីលទ្ធផលធៀបនឹងចំណុចដៅឆ្នាំ លទ្ធផលរំពឹងទុក និងកិច្ចព្រមព្រៀងលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ត្រីម្នាក់ៗដែលបានកំណត់។ ការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផលនេះ អនុញ្ញាតឱ្យមានការបង្ហាញនូវហេតុផលចំពោះការអនុវត្តការងារទាំងឡាយណាដែលមិនទាន់សម្រេចតាមចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក ព្រមទាំងរិះរកវិធានការដោះស្រាយបញ្ហាអវិជ្ជមានទាំងនោះ។

គោលការណ៍ទី៥៖ សមត្ថភាពអនុវត្ត

ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិនេះ នឹងបង្ហាញឱ្យឃើញអំពីសមត្ថភាពមន្ត្រីអនុវត្ត និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងបង្ហាញអំពីតម្រូវការជាក់ស្តែងក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ក្រោយពីអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡានឹងពិនិត្យមើលពីសមត្ថភាពមន្ត្រី និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងលទ្ធផលការងារតាមការិយាល័យនីមួយៗ ដើម្បី

លើកកម្ពស់ទិន្នផលការងារ និងគុណផលរបស់មន្ត្រី។ សមត្ថភាពដែលជាតម្រូវការក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មានដូចជា ការរៀបចំផែនការ ការចាត់ចែងបុគ្គលិកអនុវត្ត ស្មារតីការងារជាក្រុម ការចូលរួម ការចរចារ និងការពិគ្រោះយោបល់ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ[29]។

២.៧.៣. គោលការណ៍សម្រាប់ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ជាផែនទីចង្អុលបង្ហាញផ្លូវដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ដើម្បីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនផ្អែកលើផែនការយុទ្ធសាស្រ្តវិស័យអប់រំខេត្ត ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកា ផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវលើការរៀបចំ ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើផែនការប្រតិបត្តិដោយតាមដានវឌ្ឍនភាពនៃធាតុចេញរបស់អនុកម្មវិធីនីមួយៗ និងការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ការិយាល័យជំនាញនីមួយៗក្នុងក្របខណ្ឌរយៈពេលខ្លី ហើយមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ត្រូវធ្វើការពិនិត្យតាមដាន និងពិនិត្យឡើងវិញអំពីលទ្ធផលបំពេញការងារប្រចាំខែ ប្រចាំត្រីមាស ប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ[30]។

គោលការណ៍ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមានដូចខាងក្រោម៖

១. ការតាក់តែង និងរៀបចំ

- ពិនិត្យវិសាលភាព និងគោលបំណងឡើងវិញ
- ប៉ាន់ប្រមាណសមត្ថភាពសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ
- ចង្អុលបង្ហាញអំពីសូចនាករផ្សេងៗ
- បង្កើតក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល
- បង្កើតក្របខ័ណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ
- ប្រមូលភស្តុតាង
- បង្កើតផែនការសកម្មភាពពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ

២. ការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ

- បង្កើតឃ្លាំងព័ត៌មាន

[29] សេចក្តីណែនាំស្តីពី«ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល» ឆ្នាំ២០១៦ ទំព័រទី ១៦-១៧

[30] សៀវភៅ «ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ» ឆ្នាំ២០១៧ ទំព័រទី ១៧ និង២៥

- តាក់តែងវិធីប្រមូលទិន្នន័យ
- តាក់តែងរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់
- បង្កើតកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ និងប្រព័ន្ធនានា
- ដំណើរការកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល
- ការប្រមូលទិន្នន័យតាមអនុកម្មវិធី
- គ្រប់គ្រងការបញ្ចូល និងការសម្អាតទិន្នន័យ
- ស្រង់និងវិភាគទិន្នន័យ

៣. រៀបចំរបាយការណ៍

- កំណត់អ្នកអាន និងទម្រង់របាយការណ៍
- វិភាគសំណុំទិន្នន័យ និងប្រៀបធៀបលទ្ធផល
- បង្កើតតារាង និងគំនូសតាង
- ពិភាក្សាលទ្ធផលជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ
- បញ្ចប់ និងអនុម័តរបាយការណ៍

៤. ការចែករំលែកចំណេះដឹង

- កំណត់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ
- ផ្សព្វផ្សាយ និងលើកតម្កើងរបាយការណ៍
- ប្រើលទ្ធផលសម្រាប់ការសម្រេចចិត្តផ្ទៃក្នុង
- ប្រើលទ្ធផលសម្រាប់វាយតម្លៃនិរន្តរភាព
- រៀបចំសកម្មភាពអនុវត្តបន្ទាប់[31]។

[31] សេចក្តីណែនាំនៃការអនុវត្តទៅលើ«ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ» របស់CCC , ឆ្នាំ២០១៥ ទំព័រទី១៩

ជំពូកទី៣
វិធីសាស្ត្រសិក្សាស្រាវជ្រាវ

៣.១. ដំណើរការនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវខាងលើ និងសម្រេចទៅតាមវត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ការសិក្សានេះនឹងប្រើប្រាស់វិធីចម្រុះ ពោលគឺតាមបែបបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ។ បែបបរិមាណវិស័យ ប្រើកម្រងសំណួរសម្រាប់បំពេញតាមលំដាប់លំដោយ ចំណែកឯគុណវិស័យ គឺប្រើប្រាស់សំណួរសម្ភាសន៍ និងមានភាពបត់បែនតាមស្ថានភាពនៃសំណាក។ ការប្រើប្រាស់វិធីស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណវិស័យនេះ គឺដើម្បីរកឱ្យឃើញនូវលទ្ធផលជាចំនួនជាក់លាក់ និងគិតជាភាគរយតាមចំនួនអ្នកពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ។ ម្យ៉ាងទៀតវិធីសាស្ត្រនេះ នឹងបង្ហាញលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងកម្រិតយល់ដឹងរបស់ក្រុមគោលដៅដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំលើការរៀបចំ ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ការលើកទឹកចិត្ត និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ជាងនេះទៅទៀត ការស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណវិស័យ ធ្វើឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវយល់ដឹងច្បាស់ពីសូចនាករ អ្នកទទួលខុសត្រូវ និងចេះវិភាគទិន្នន័យដែលទទួលបាន។ រីឯការស្រាវជ្រាវតាមបែបគុណវិស័យធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងស្វែងយល់អំពី គោលការណ៍ណែនាំ ឧត្តមានុវត្ត បញ្ហាប្រឈម និង យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

៣.២. ការជ្រើសរើសភាគសំណាក

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងធ្វើឡើងក្នុងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ ដោយជ្រើសរើសភាគសំណាកសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរួមមានសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យនិងគណៈកម្មការក្រោមឱវាទមន្ទីរ សមាជិកក្រុមបច្ចេកទេសចម្រុះវិស័យអប់រំប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងបុគ្គលិកអប់រំមួយចំនួន ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ។

តារាងទី១៖ ចំនួនសំណាកដែលត្រូវបំពេញកម្រងសំណួរ

ល.រ	ប្រភេទអ្នកចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ	ចំនួន
១	ប្រធាន និងអនុប្រធានមន្ទីរ	3
២	ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យ និងការិយាល័យក្រុង/ស្រុក	37
៣	ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការ	12
៤	បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ	74
	សរុប	126

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ក៏បានសម្ភាសន៍ជាមួយក្រុមគោលដៅបីធំៗ មាន ប្រធានមន្ទីរ១នាក់ អនុប្រធានមន្ទីរ២នាក់ ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ និងប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុកចំនួន៣៧នាក់ ព្រមទាំងប្រធាន អនុប្រធាន មន្ត្រីគម្រោងអង្គការចំនួន១២នាក់ថែមទៀត សរុបរួម ៥២នាក់ ដើម្បីស្វែងយល់អំពីគោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីការរៀបចំ ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក៏បានសាកសួរអំពីបទពិសោធន៍ ឬឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំផងដែរ។

តារាងទី២៖ ចំនួនសំណាកដែលត្រូវសម្ភាសន៍

ល.រ	ប្រភេទអ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍	ចំនួន
១	ប្រធាន និងអនុប្រធានមន្ទីរ	3
២	ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យ និងការិយាល័យក្រុង/ស្រុក	37
៣	ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការ	12
	សរុប	52

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានជ្រើសរើសភាគសំណាកចំនួន១៧ និងចែកចេញជាគោលដៅធំៗចំនួន៤ដូចមានក្នុងតារាងទី៣ខាងក្រោម៖

តារាងទី៣៖ តារាងចំនួនសំណាក

ល.រ	ភាគសំណាក	ប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ	ប្រធាន/អនុប្រធាន ការិយាល័យ	ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការ	បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ
១	គណៈមន្ទីរ	៣			
២	ការិ.អប់រំកុមារតូច		២		៣
៣	ការិ.បឋមសិក្សា		២		៥
៤	ការិ.មធ្យមសិក្សា		៣		៣
៥	ការិ.ក្រៅប្រព័ន្ធ		២		២
៦	គណៈកម្មការសុខភាពសិក្សា				២
៧	ការិយាល័យកីឡា		២		៣
៨	ការិយាល័យយុវជន		២		៣
៩	ការិ.ផែនការនិងគ្រប់គ្រងជំនួយ		២		៥
១០	ការិ.បុគ្គលិក		៣		៦
១១	ការិ.គណនេយ្យសម្ភារនិងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ		៣		៥
១២	ការិ.អធិការកិច្ច		២		៣
១៣	ការិ.រដ្ឋបាល		២		២
១៤	សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត				២០
១៥	អង្គការ NGOs			១២	៣
១៦	ការិយាល័យក្រុង/ស្រុក		១២		
១៧	សមាជិកក្រុមបច្ចេទេសចម្រុះវិស័យអប់រំតាមមន្ទីរផ្សេងៗ				៩
សរុបរួម = ១២៦		**៣**	**៣៧**	**១២**	**៧៤**

៣.៣. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ចំពោះឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវដែលត្រូវយកមកប្រើក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យមានកម្រងសំណួរដែលមានលក្ខណៈកម្រិតចម្លើយ (ទម្រង់បិទ) និងកម្រងសំណួរសម្ភាន៍។ ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យនេះបានត្រូវមានកម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈមន្ទីរ កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យទាំង១១ និងប្រធាន អនុរប្រធានការិយាល័យក្រុង/ស្រុក កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលជួយដល់វិស័យអប់រំក្នុងខេត្ត កម្រងសំណួរសម្រាប់ក្រុមសមាជិកក្រុមបច្ចេកទេសចម្រុះវិស័យអប់រំដែលមកពីមន្ទីរផ្សេងៗ និងកម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ។

ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំកម្រងសំណួរជា២ប្រភេទដែលក្នុងនោះរួមមាន៖

ក.កម្រងសំណួរសម្រាប់បំពេញ

ក្រុមគោលដៅ៖ ប្រធានមន្ទីរ អនុប្រធានមន្ទីរ ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យ ប្រធានអនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក ប្រធាន/អនុប្រធាន/ មន្ត្រីគម្រោងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងបុគ្គលិកអប់រំដែលពាក់ព័ន្ធចំនួនសរុប**១២៦នាក់**។

១.កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរបំពេញ មានចំនួន០៣ច្បាប់

២.កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រធាននិងអនុប្រធានការិយាល័យ និងប្រធានអនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុកបំពេញ មានចំនួន៣៧ច្បាប់

៣.កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលបំពេញមានចំនួន១២ច្បាប់។

៤.កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធបំពេញ មានចំនួន៧៤ច្បាប់។

ខ្លឹមសារកម្រងសំណួរសម្រាប់បំពេញនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោម៖

១. ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

២. ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៣. ការពិនិត្យតាមដាននិងការវាយតម្លៃ

៤. ការលើកទឹកចិត្ត

៥.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

ខ. កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍

ក្រុមគោលដៅ៖ ប្រធាន អនុប្រធានមន្ទីរ ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ និងប្រធាន អនុប្រធាន មន្ត្រីគម្រោងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលចំនួនសរុប **៥២នាក់**។

១.កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ មានចំនួន០៣ច្បាប់។

២.កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ និងប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក មានចំនួន៣៧ច្បាប់។

៣.កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល មានចំនួន១២ច្បាប់។

ខ្លឹមសារកម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍នេះត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោម៖

១. គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំ AOP

២.គោលការណ៍ណែនាំអនុវត្ត AOP

៣.គោលការណ៍ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ AOP

៤. បទពិសោធន៍ ឬឧម្មានុវត្តក្នុងការអនុវត្ត AOP

៥. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តAOP

៦. យុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្ត AOP

មុនពេលផ្តល់កម្រងសំណួរបំពេញទាំងនេះដល់អ្នកចូលរួម អ្នកស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ ធ្វើលិខិតអញ្ជើញភាគសំណាកទាំង១៧មកជួបជុំគ្នានៅសាលាប្រជុំមន្ទីរអប់រំ។ បន្ទាប់មកអ្នកស្រាវជ្រាវបង្ហាញពីគោលបំណងនៃការបំពេញកម្រងសំណួរ និងចែកជូនកម្រងសំណួរឱ្យអ្នកចូលរួមបំពេញ។ ក្នុងករណីភាគសំណាកមកចូលរួមមិនគ្រប់តាមចំនួនដែលបានកំណត់ អ្នកស្រាវជ្រាវ ចុះជួបដល់ទីកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគាត់ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតបំពេញកម្រងសំណួរ។

ចំពោះកម្រងសំណួរសម្ភាសន៍ អ្នកស្រាវជ្រាវចុះសម្ភាសន៍ដល់ទីកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ។ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានរៀបចំសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍តាមខ្លឹមសារខាងលើទាក់ទងនឹងយន្តការរៀបចំផែនការ អនុវត្តផែនការ ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការ

បទពិសោធន៍ ឬឧត្តមានុវត្ត បញ្ហាប្រឈម និងយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការអនុវត្ត។ រាល់ចម្លើយត្រូវបានកត់ត្រាទុក និងយកមកវិភាគតាមគោលបំណងរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ។

៣.៤- វិធីប្រមូលព័ត៌មាន

ដើម្បីប្រមូលព័តិមានពីសំណាកខាងលើឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងពេញលេញតម្រូវឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវប្រមូលទិន្នន័យពីរប្រភេទគឺ ទិន្នន័យចម្បង និងទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ។

ទិន្នន័យចម្បង គឺកម្រងសំណួរសម្រាប់បំពេញ និងកម្រងសំណួរសម្ភាសន៍ដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវទទួលបានចម្លើយពីក្រុមគោលដៅខាងលើ។

ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ គឺអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ ប្រមូលយកសៀវភៅវិស័យអប់រំ២០៣០ សៀវភៅ«យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ»ដំណាក់កាលទី៣ ឯកសារសិក្ខាសាលាសេចក្តីណែនាំស្តីពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់រាជធានី/ខេត្ត និងឯកសារគោលនយោបាយផ្សេងៗទៀតមានដូចជា សៀវភៅផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ២០១៤-២០១៨ សៀវភៅផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៤-២០១៨ របាយការណ៍ពាក់កណ្តាលអាណត្តិឆ្នាំ២០១៦ស្តីពីការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៥-២០១៧ និងធ្វើចំណោលដល់២០២០ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា២០១៧-២០១៩របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ ផែនការថវិកាឆ្នាំ២០១៨ ផែការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ របាយការណ៍សមិទ្ធកម្មប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ សៀវភៅសន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំយុវជននិងកីឡាខេត្តក្រចេះឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។ល។

៣.៥- វិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់វិធីចម្រុះគឺបែបបរិមាណវិស័យផង និងគុណវិស័យផង ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យពីប្រភេទអ្នកចូលរួម។ អ្នកស្រាវជ្រាវ នឹងវិភាគអំពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨និងឆ្នាំ២០១៩ដល់២០១៨ ហើយបន្ទាប់មក អ្នកស្រាវជ្រាវ វិភាគទិន្នន័យដាច់ដោយឡែកតាមប្រភេទអ្នកចូលរួម និងទាញចេញជារូបភាពរួម ដើម្បីឈានទៅកំណត់គោលការណ៍ថ្មីៗស្តីពីការរៀបចំ ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃបន្ថែមទៀត ព្រមទាំងបង្ហាញនូវឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ និងចុងក្រោយផ្តល់ជាយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីឱ្យផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំចាំមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់។

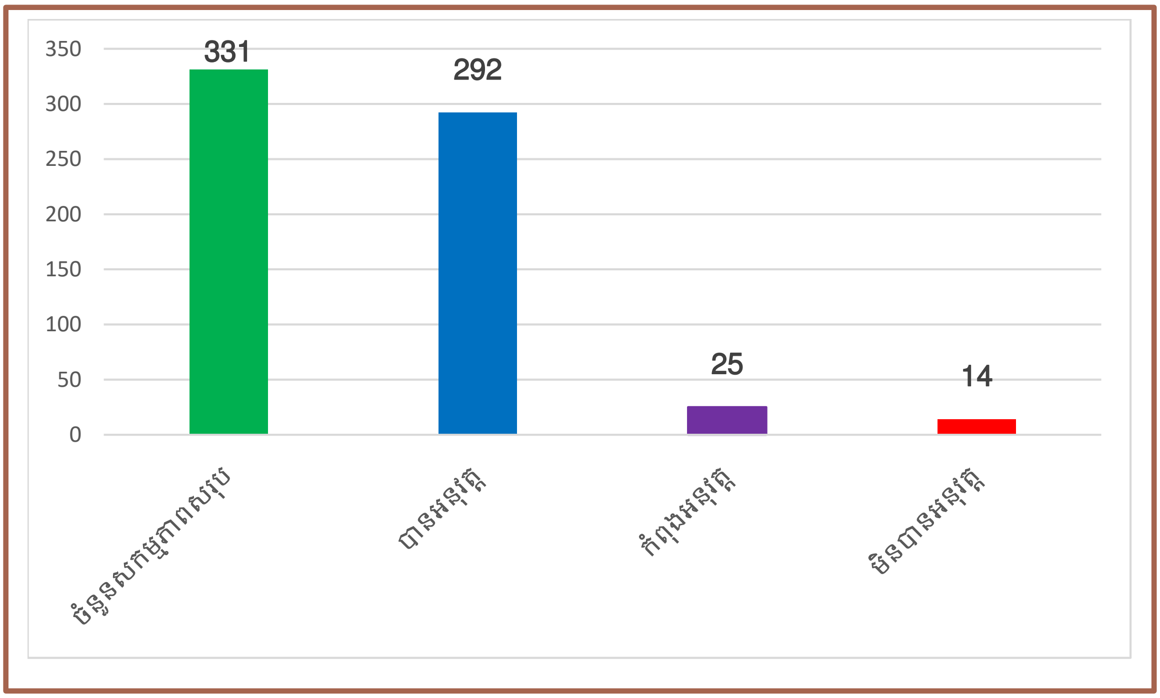
ជំពូកទី៤
លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

៤.១. លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨

៤.១.១. វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តសកម្មភាពផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ មានសកម្មភាពរងចំនួន ៣៣១។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត បានអនុវត្តសកម្មភាពរងបានចំនួន២៩២ និងកំពុងអនុវត្តសកម្មភាពរងចំនួន២៥ ហើយសកម្មភាពរងចំនួន១៤ទៀតមិនបានអនុវត្ត។ ឆ្នាំ២០១៨នេះ យើងអនុវត្តសកម្មភាពរងបាន៨៨.២១%ប៉ុណ្ណោះ។

ក្រាហ្វិកទី១៖ វឌ្ឍនភាពការអនុវត្តសកម្មភាពផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨



៤.១.២. ការអនុវត្តសកម្មភាពរងតាមអនុកម្មវិធី

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ សូមលើកយកអនុវិស័យចំនួន៦ មកបង្ហាញអំពីការអនុវត្តសកម្មភាពក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ដូចខាងក្រោម៖

អនុវិស័យអប់រំកុមារតូច មានសកម្មភាពរងសរុបចំនួន៣១ អនុវត្តចប់បានចំនួន២៥ កំពុងអនុវត្តចំនួន៦ និងមិនបានអនុវត្ត០។

អនុវស័យបឋមសិក្សា មានសកម្មភាពរងសរុបចំនួន៤៩ អនុវត្តចប់បានចំនួន៤០ កំពុងអនុវត្តចំនួន៨ និងមិនបានអនុវត្ត១។

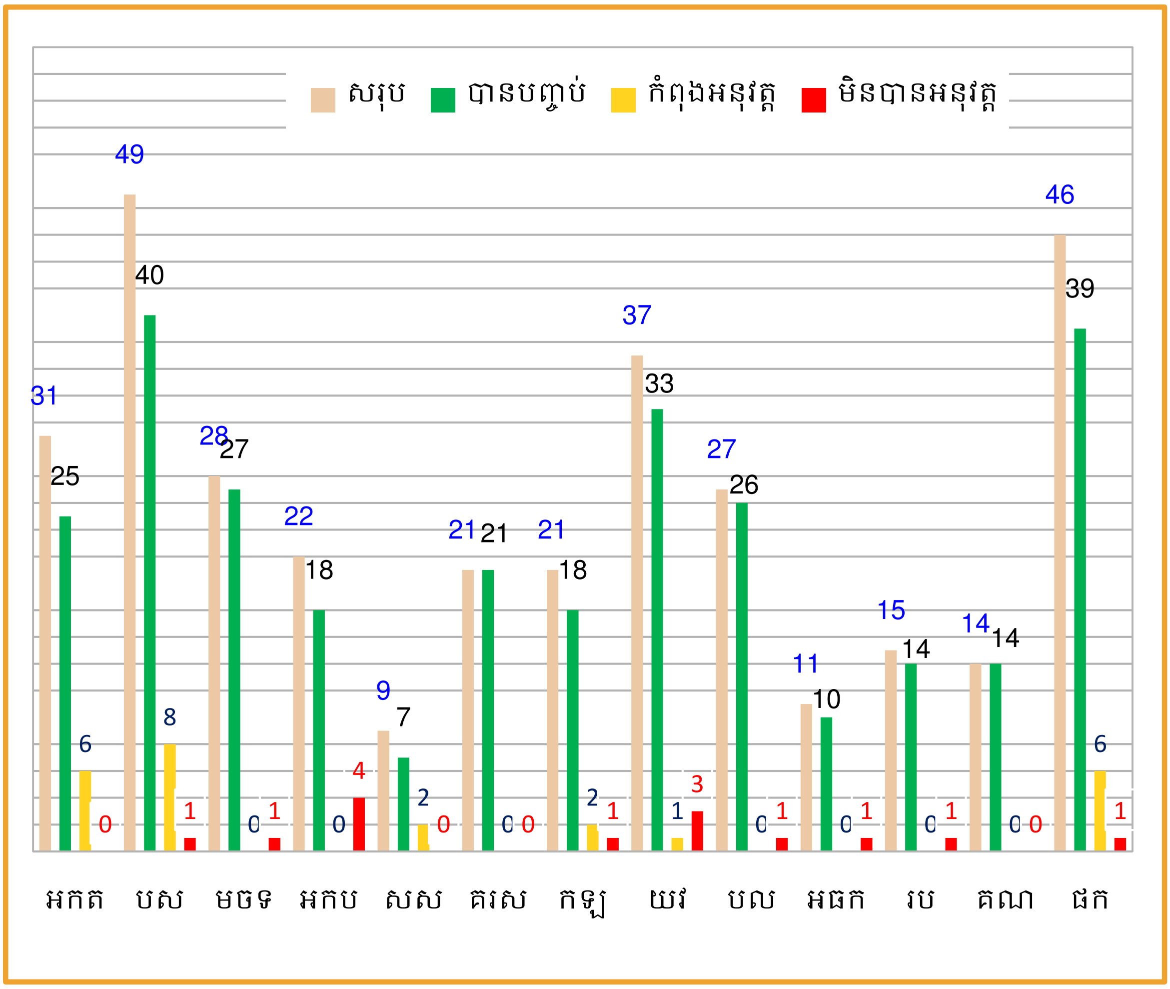
អនុវិស័យមធ្យមសិក្សា មានសកម្មភាពរងសរុបចំនួន២៨ អនុវត្តចប់បានចំនួន ២៧ កំពុងអនុវត្តចំនួន០ និងមិនបានអនុវត្ត១។

អនុវិស័យអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ មានសកម្មភាពរងសរុបចំនួន២២ អនុវត្តចប់បានចំនួន ១៨ កំពុងអនុវត្តចំនួន០ និងមិនបានអនុវត្ត៤។

អនុវិស័យអប់រំកាយនិងកីឡា មានសកម្មភាពរងសរុបចំនួន២១ អនុវត្តចប់បានចំនួន១៨ កំពុងអនុវត្តចំនួន២ និងមិនបានអនុវត្ត១។

អនុវិស័យយុវជន មានសកម្មភាពរងសរុបចំនួន៣៧ អនុវត្តចប់បានចំនួន៣៣ កំពុងអនុវត្តចំនួន១ និងមិនបានអនុវត្ត៣។

ក្រាហ្វិកទី២៖ វឌ្ឍនភាពការអនុវត្តសកម្មភាពរងក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨

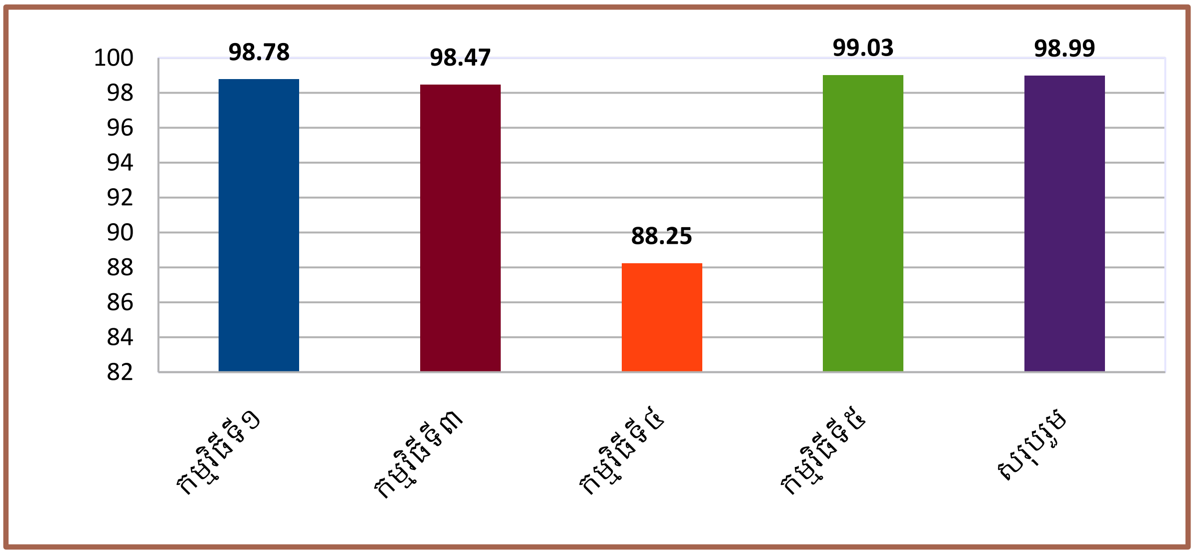


៤.១.៣.វឌ្ឍនភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាតាមកម្មវិធីនិងអនុកម្មវិធីឆ្នាំ ២០១៨

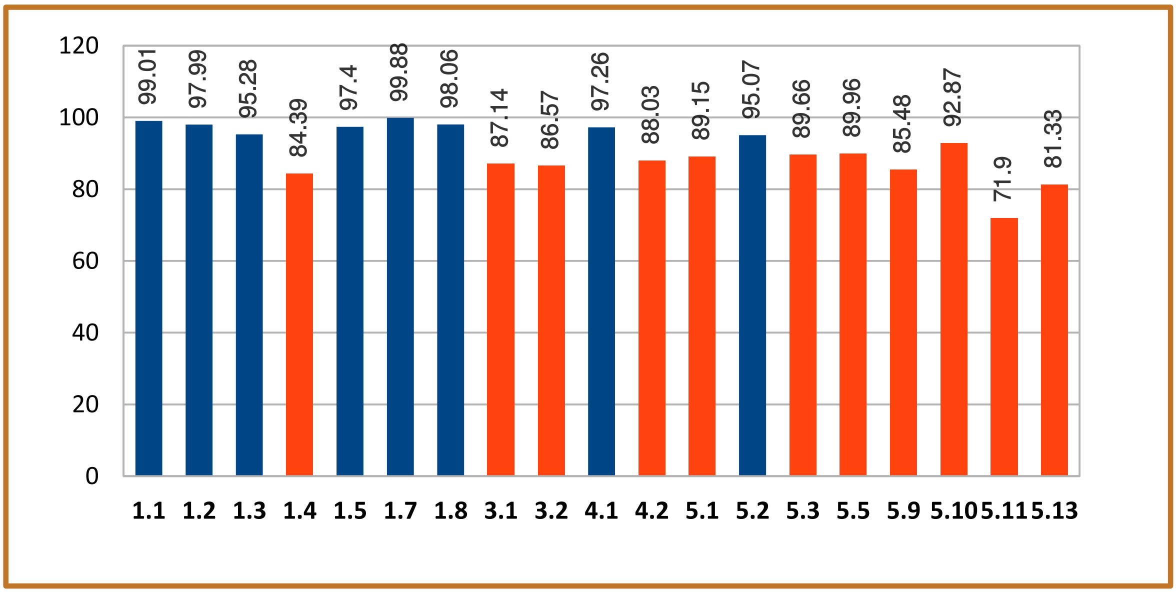
ក្រាហ្វិកទី៣នេះបង្ហាញថាកម្មវិធីទី១ទី៣និងទី៥ យើងបានប្រើប្រាស់ថវិកាលើសពី៩៥% ចំណែកឯកម្មវិធីទី៤ ចំណាយបានតែ៨៨.២៥%ប៉ុណ្ណោះ។ យើងត្រូវរិះរកនីតិវិធីចំណាយកម្មវិធីទី៤នេះឱ្យប្រសើរឡើងនៅឆ្នាំបន្ទាប់។

ក្រាហ្វិកទី៤ បង្ហាញថា ការប្រើប្រាស់ថវិកាកម្មវិធីរដ្ឋទេយ្យបុរេប្រទានតាមអនុកម្មវិធីចែកចេញជាពីរពណ៌គឺពណ៌ខៀវ និងពណ៌ក្រហម។ អនុកម្មវិធីពណ៌ខៀវសម្រេចលើសចំណុចដៅ៩៥%។ អនុកម្មវិធីពណ៌ក្រហមសម្រេចក្រោមចំណុចដៅដែលទាមទារឱ្យអង្គភាពទទួលបន្ទុកខិតខំបន្ថែមទៀត។

ក្រាហ្វិកទី៣៖ វឌ្ឍនភាពការអនុវត្តថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៨ (កម្មវិធី)



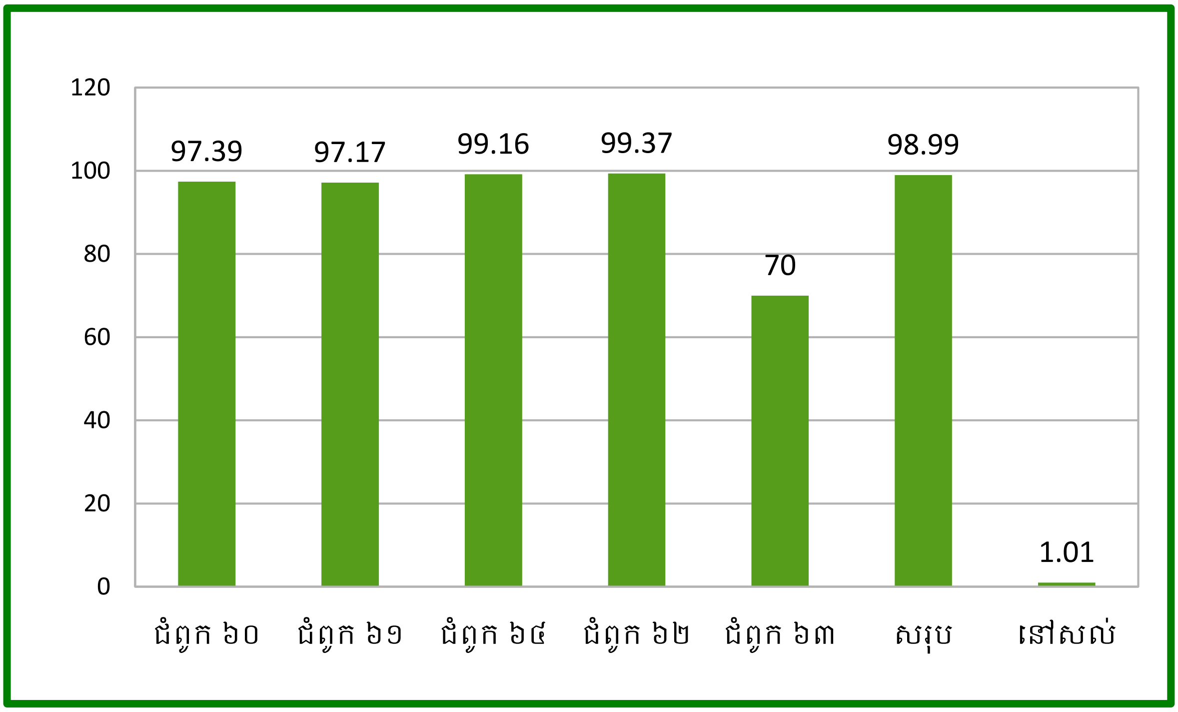
ក្រាហ្វិកទី៤៖ វឌ្ឍនភាពការអនុវត្តថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៨ រដ្ឋទេយ្យបុរេប្រទានតាមអនុកម្មវិធី



៤.១.៤. វឌ្ឍនភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាតាមជំពូក

ក្រាហ្វិកទី៥នេះបញ្ជាក់ថាឆ្នាំ២០១៨ យើងបានរៀបចំផែនការចំណាយថវិកាបានល្អ និងហើយការិយាល័យនីមួយៗមានការយល់ដឹងអំពីនីតិវិធីចំណាយ លើកលែងតែជំពូក៦៣ដែលការចំណាយក្រោម៩៥%។

ក្រាហ្វិកទី៥៖ វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៨ (តាមជំពូក)



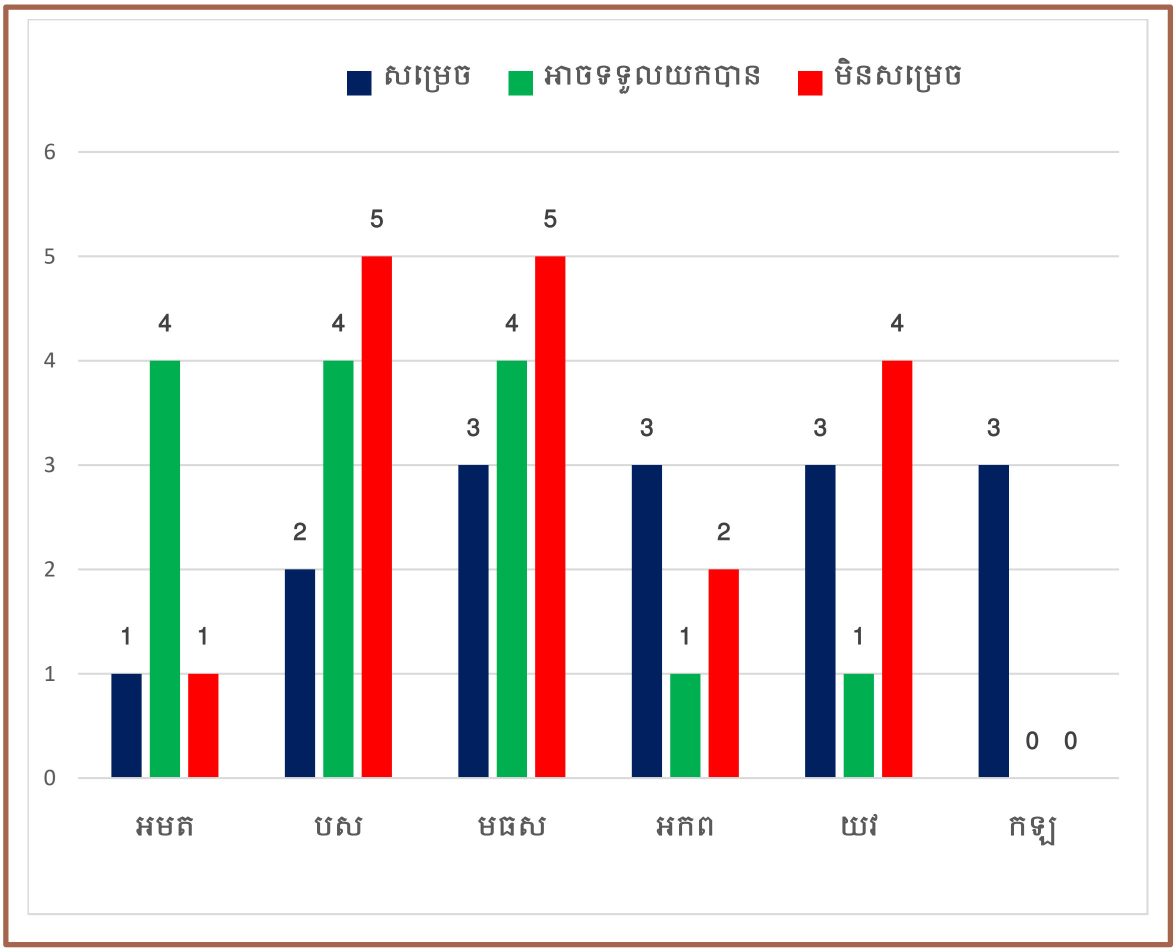
៤.១.៥. លទ្ធផលសូចនាករតាមអនុវិស័យធៀបនឹងចំណុចដៅឆ្នាំ២០១៨

ក្រាហ្វិកទី៦ បង្ហាញអំពីសូចនាករតាមអនុវិស័យធៀបនឹងចំណុចដៅឆ្នាំ២០១៨៖

- អនុវិស័យអប់រំកុមារតូច មានសូចនាករសម្រេចចំណុចដៅ ១ អាចទទួលយកបាន៤ និងមិនសម្រេចចំណុចដៅ១។
- អនុវិស័យបឋមសិក្សា មានសូចនាករសម្រេចចំណុចដៅ២ អាចទទួលយកបាន៤ និងមិនសម្រេចចំណុចដៅ៥។
- អនុវិស័យមធ្យមសិក្សានិងអប់រំបច្ចេកទេស មានសូចនាករសម្រេចចំណុចដៅ៣ អាចទទួលយកបាន៤ និងមិនសម្រេចចំណុចដៅ៥។
- អនុវិស័យអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ មានសូចនាករសម្រេចចំណុចដៅ៣ អាចទទួលយកបាន១ និងមិនសម្រេចចំណុចដៅ២។

- អនុវិស័យយុវជន មានសូចនាករសម្រេចចំណុចដៅ៣ អាចទទួលយកបាន ១ និងមិនសម្រេចចំណុចដៅ៤។
- អនុវិស័យកីឡា មានសូចនាករសម្រេចចំណុចដៅ៣ អាចទទួលយកបាន០ និងមិនសម្រេចចំណុចដៅ០។

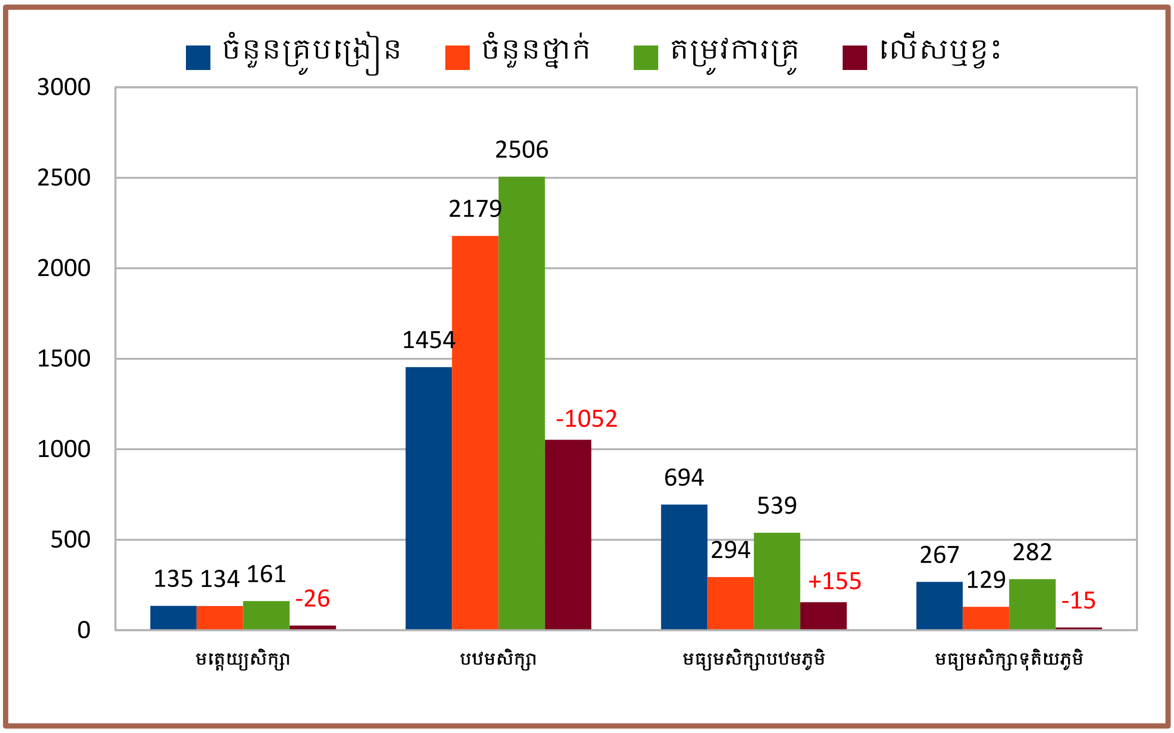
ក្រាហ្វិកទី៦៖ វឌ្ឍនភាពនៃសូចនាករតាមអនុវិស័យឆ្នាំ២០១៨



៤.១.៦.ការវិភាគអំពីតម្រូវការគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតសិក្សា

ក្រាហ្វិកទី៧បង្ហាញថា មត្តេយ្យសិក្សាខ្វះគ្រូ២៦នាក់ និងបឋមសិក្សាខ្វះគ្រូ១០៥២នាក់ និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិលើសគ្រូ១៥៥នាក់ ព្រមទាំងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិខ្វះគ្រូ១៥នាក់។ ការគិតនេះ គឺជាការគិតទូទៅមួយសម្រាប់ខេត្តក្រចេះ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែង យើងឃើញថានៅសាលាមួយចំនួន លើសគ្រូ តែសាលាមួយចំនួនទៀតខ្វះគ្រូ។ ដូច្នេះ ទាមទារឱ្យយើងទាំងអស់គ្នាចេះចាត់តាំងគ្រូឱ្យបានត្រឹមត្រូវចេះពង្រាយគ្រូឱ្យចំគោលដៅដែលខ្វះ។

ក្រាហ្វិកទី៧៖ ការវិភាគអំពីតម្រូវការគ្រូតាមកម្រិតសិក្សា

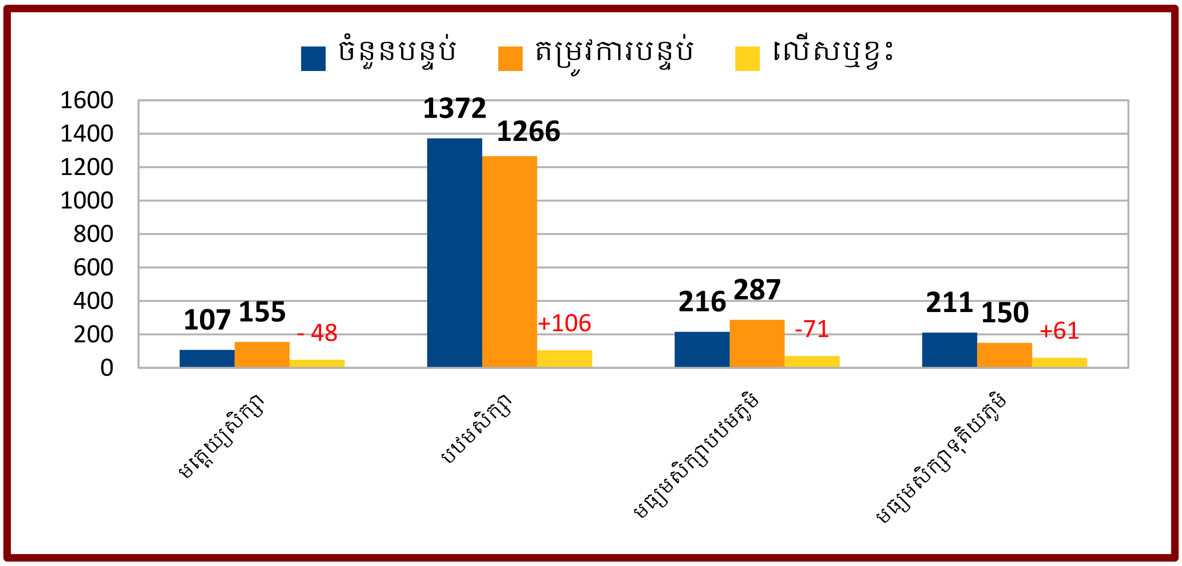


ប្រភពៈដកស្រង់ពីសន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងាររបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨ និងទិសដៅឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩

៤.១.៧. ការវិភាគអំពីតម្រូវការបន្ទប់សិក្សា តាមកម្រិតសិក្សា

ក្រាហ្វិកទី៨នេះ បង្ហាញថា ផ្នែកមត្តេយ្យសិក្សា យើងខ្វះបន្ទប់រៀនចំនួន៤៨ បឋមសិក្សាលើសបន្ទប់ចំនួន១០៦ មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ខ្វះបន្ទប់រៀនចំនួន៧១ និងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើសបន្ទប់៦១។

ក្រាហ្វិកទី៨៖ការវិភាគអំពីតម្រូវការបន្ទប់សិក្សាតាមកម្រិតសិក្សា



៤.១.៨. ការវិភាគអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចសូចនាករស្នូលក្នុងឆ្នាំ២០១៨

សូចនាករស្នូលទាំង១១ យើងឃើញថា សូចនាករចំនួន២ សម្រេចតាមចំណុចដៅ និងសូចនាករចំនួន៤ អាចទទួលយកបាន ព្រមទាំងសូចនាករចំនួន៥ទៀត មិនសម្រេចតាមចំណុចដៅ។

តារាងទី៤៖ វឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចសូចនាករស្នូលក្នុងឆ្នាំ២០១៨

សូចនាករស្នូល	ស្ថានភាព ឆ្នាំ២០១៥-១៦	ស្ថានភាព ឆ្នាំ២០១៨-១៩	ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១៨-១៩	
គោលនយោបាយទី១៖ ធានាការអប់រំមានគុណភាពប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាប័ន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា				
១- ភាគរយកុមារអាយុ ៥ឆ្នាំក្នុងការអប់រំកុមារតូចតាមគ្រប់រូបភាព	៤៨.៤%	៥០.២៣%	៥៦.១%	→
២-ចំនួនក្រុង/ស្រុកដែលមានអត្រាត្រួតថ្នាក់បឋមសិក្សាតិចជាងឬស្មើ១០%	៥	៦	៦	↑
៣-ចំនួនស្រុកដែលបានសម្រេចអត្រាបញ្ចប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ យ៉ាងតិច៤០%	១	១	៤	↓
៤-ចំនួនប្រជាជនមិនចេះអក្សរបានបញ្ចប់ថ្នាក់អក្ខរកម្ម	៤៨៩	៣៨៧	៤៩៩	↓
៥-ភាគរយសិស្សជាប់មធ្យមភាគថ្នាក់ទី៣	៨៣.០៤%	៨៥.៣៧%	៩១.០%	→
៦. ភាគរយសិស្សជាប់មធ្យមភាគថ្នាក់ទី៦	៨៧.៥៤%	៨៧.៧៧%	៩២.៥%	↓
៧-លទ្ធផលប្រឡងសញ្ញាប័ត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	៩២.៨៣%	៩២.៦៩%	៩៦.៣%	→
៨-លទ្ធផលប្រឡងសញ្ញាប័ត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	៦៨.៩៨%	៥២.៥៧%	៧៤.៤%	↓
គោលនយោបាយទី២៖ ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់				
៩. ចំនួនគ្រូបង្រៀនបានចូលរួមថ្នាក់ពន្លឿន	៧នាក់	៤១នាក់	៥០នាក់	↓
១០.ចំនួននាយកសាលាបានបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល	១៨២នាក់	២៦៧នាក់	៣០០នាក់	→
១១-ភាគរយការទូទាត់ចំណាយថវិកាកម្មវិធី	៩៦.៧៩%	៩៨.៩៩%	៩៥%	↑

↑ សម្រេចតាមចំណុចដៅ → អាចទទួលយកបាន ↓ មិនសម្រេចតាមចំណុចដៅ

៤.២. លទ្ធផលនៃការវិភាគការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរយៈពេល៥ឆ្នាំ

៤.២.១. លទ្ធផលសូចនាករស្នូលធៀបចំណុចដៅ ESP

តារាងទី៥៖ វឌ្ឍនភាពនៃសូចនាករស្នូល

សូចនាករស្នូល	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18		
	ជាក់ស្តែង	ជាក់ស្តែង	ជាក់ស្តែង	ជាក់ស្តែង	ជាក់ស្តែង	ចំណុចដៅ	
គោលនយោបាយទី១							
១. ភាគរយកុមារអាយុ៥ឆ្នាំ ក្នុងការអប់រំកុមារតូចគ្រប់រូបភាព	44.83	48.67	48.44	49.60	50.23	56.10	↓
២. ចំនួនក្រុង/ស្រុកដែលបានសម្រេចអត្រាបញ្ចប់នៅបឋមសិក្សាយ៉ាងតិច៨០%	0	1	1	1	1	6	↓
៣. ចំនួនក្រុង/ស្រុកដែលបានសម្រេចអត្រាបញ្ចប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិយ៉ាងតិច ៤០%	1	1	1	2	1	6	↓
៤. អត្រាអក្ខរកម្មជនពេញវ័យ(អាយុ ១៥ ឆ្នាំឡើង)	87.95	91.52	92.94	92.4	93.6	90.55	↑
៥. ភាគរយសិស្សជាប់មធ្យមភាគថ្នាក់ទី៣	87.18	83.49	83.04	85.15	85.37	87	→
៦. ភាគរយសិស្សជាប់មធ្យមភាគថ្នាក់ទី៦	88.38	86.26	87.54	88.47	87.77	90	→
៧.លទ្ធផលប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	91.78	89.32	92.83	94.87	92.69	94.5	→
៨. លទ្ធផលប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិភូមិ	46.83	65.78	68.98	44.71	52.57	74.4	↓
គោលនយោបាយទី២							
៩. ភាគរយនៃការទូទាត់ថវិកា	92.70	95.16	96.79	98.37	98.99	95.00	↑

↑ សម្រេចបានតាមចំណុចដៅ → អាចទទួលយកបាន ↓ មិនសម្រេចបានតាមចំណុចដៅ

ប្រភព៖ សៀវភៅសន្និបាតអប់រំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តឆ្នាំ២០១៣-២០១៤ ដល់ ឆ្នាំ២០១៧-២០១៨

ក្នុងចំណោមសូចនាករស្នូលទាំង៩ យើងបានសម្រេចសូចនាករទី៤ និងទី៩ សូចនាករទី៥ ទី៦ និងទី៧ អាចទទួលយកបាន និងសូចនាករទី១ ទី២ ទី៣ និងទី៨ មិនសម្រេចតាមចំណុចដៅដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំខេត្តទេ។

៤.២.២. ការវិភាគអំពីការចូលរៀន និងប្រសិទ្ធភាពផ្ទៃក្នុង

លទ្ធភាពទទួលសេវាអប់រំ មានភាពប្រសើរឡើងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំតាមរយៈការផ្តល់សេវាអប់រំ និងតម្រូវការអប់រំ។ ការចូលរៀនរបស់កុមារអាយុ៥ឆ្នាំ បានកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ពី៤៤.៨៣% ឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ទៅ៥០.២៣% ឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨ ដែលមិនទាន់សម្រេចបានតាមចំណុចដៅនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨។ សាលាមត្តេយ្យសិក្សាគ្រប់រូបភាពមាន១៩៦សាលាឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨ គឺបានកើនមួយភាគបីក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំកន្លងមក។ ការចូលរៀនរវាងសិស្សស្រី និងប្រុសនៅមត្តេយ្យសិក្សាគ្រប់រូបភាព មានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នាក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំកន្លងមកដោយសន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រ នៅបន្តក្នុងចំន្លោះ០.៩៧ និង ១.០៣។

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តសម្រេចបាននូវសកលកម្មនៃការអប់រំបឋមសិក្សាដោយមានអត្រាពិតនៃការសិក្សា៩៨ភាគរយ។ ចំនួនសាលាបឋមសិក្សាបានកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ក្នុងពេលដែលសាលារៀនមិនគ្រប់កម្រិតថយពី៩២សាលា នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ មកត្រឹម៣៥សាលានៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨ និងសាលារៀនជួបការលំបាករក្សាចំនួន៨ដដែលនៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ដល់ឆ្នាំសិក្សា ២០១៤-២០១៨ ដែលបានធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងដល់ការបន្តការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្ស។ ការចូលរៀនយឺតនិងត្រួតថ្នាក់ត្រូវបានកាត់បន្ថយជាបណ្តើរៗដោយបានឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈអត្រាពិតនៃការសិក្សា និងអត្រារួមនៃការសិក្សាដែលបានខិតជិត១០០%ក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំកន្លងមក ក្នុងនោះបានបង្ហាញថាប្រសិទ្ធភាពផ្ទៃក្នុងនៅកម្រិតបឋមសិក្សា ក៏មានភាពប្រសើរឡើងផងដែរ។ ទន្ទឹមនេះដែរ ក៏នៅមានក្រុមកុមារដល់វ័យសិក្សាមិនទាន់ចូលរៀននៅបឋមសិក្សា ដែលចាំបាច់ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវក្រុមកុមារទាំងនោះនៅភូមិសាស្ត្រផ្សេងៗ ក៏ដូចជាកុមារពិការ កុមារនៅតំបន់ជនបទ តំបន់ដាច់ស្រយាល ឬកុមារចំណាកស្រុកជាដើម។ ចំណុចសំខាន់មួយទៀត គឺបង្កើនការចូលរៀននៅកម្រិតអប់រំកុមារតូចគ្រប់រូបភាព ដែលនឹងរួមចំណែកកាត់បន្ថយការចូលរៀនយឺតនៅបឋមសិក្សា។

ការចូលរៀនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិមានភាពប្រសើរឡើង ដោយអត្រារួមនៃការសិក្សាបានកើន៥.៤%ក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំ ធៀបនឹងបច្ចុប្បន្ន ៩៥.៦% ឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។ ចំពោះអត្រារួមនៃការសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិកើនឡើង១.២%ធៀបនឹងបច្ចុប្បន្ន ២០.៧%។ ម្យ៉ាងវិញទៀត អត្រារួមនៃការសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ សម្រាប់សិស្ស

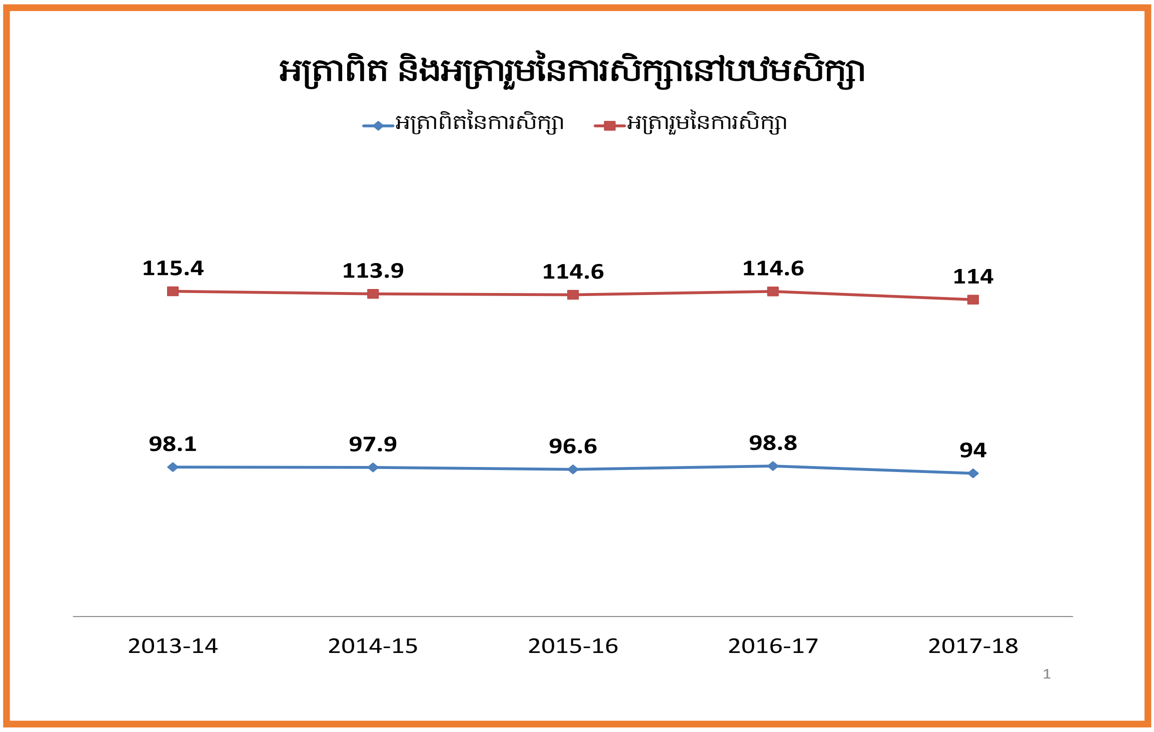
ស្រីបានកើនពី៤២.៣%ឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ ដល់៥០.២% ឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨ និងនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក៏បានកើនពី ២០.៦% ដល់ ២២.៧% ផងដែរ។

អត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅបឋមសិក្សាថយចុះបន្តិចបន្តួចក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំកន្លងមកគឺ៧៣.២៩% ឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤មក ៧២.០៩%នៅឆ្នាំ២០១៧-២០១៨ គឺស្ថិតក្នុងរង្វង់៧០% ។ ចំពោះនៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ អត្រាបញ្ចប់ការសិក្សាបានកើនពី ៣១.២៥% ឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ ដល់ ៣៩.៨៩% ឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨ និងនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិស្ថិតក្នុងរង្វង់១៧% រយៈពេល៥ឆ្នាំកន្លងមក។

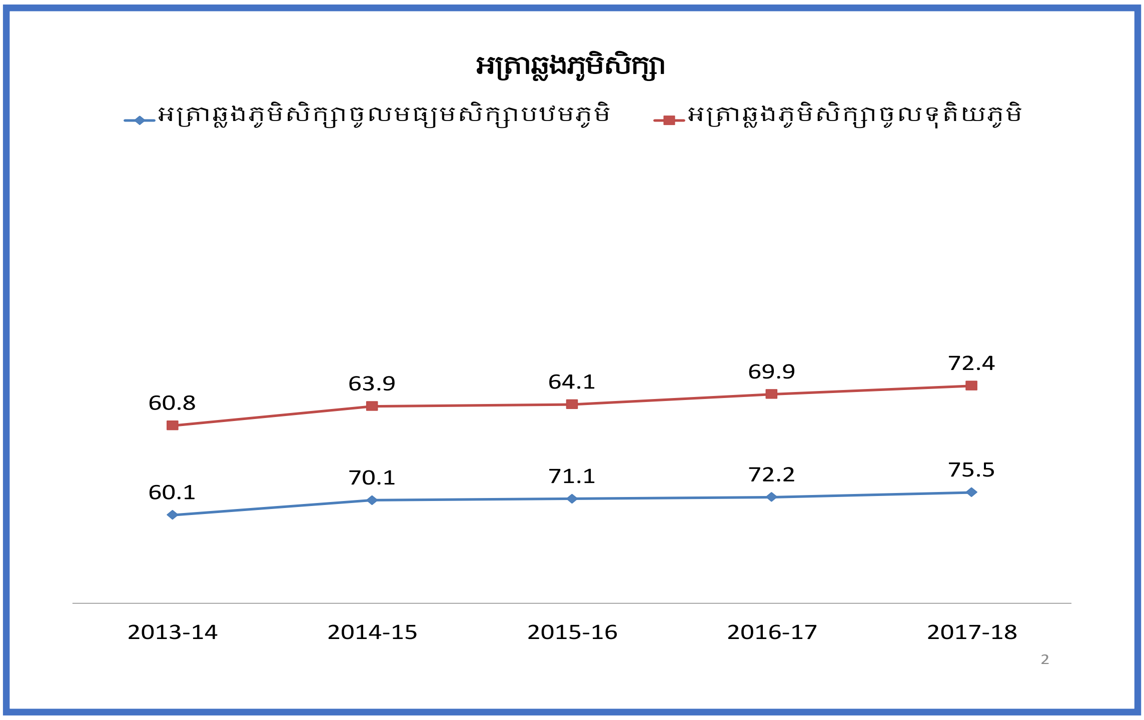
ជារួម ទោះបីវឌ្ឍនភាពនៃការចូលរៀននៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាមានការកើនឡើងក៏ដោយ ក៏ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀត ការកាត់បន្ថយការបោះបង់ការសិក្សាដែលមានវឌ្ឍនភាពតិចតួច និងកំណត់មុខសញ្ញា តំបន់ភូមិសាស្ត្រ មូលហេតុចម្បងៗដែលនាំឱ្យពួកគេមិនអាចបន្តការសិក្សាបាន ព្រមទាំងដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រសមស្របដើម្បីជួយឱ្យពួកគេបន្តការសិក្សាទៅមុខទៀត។

ខាងក្រោមនេះ ជាដ្យាក្រាមបញ្ជាក់អំពីសូចនាករលទ្ធផលនៃការចូលរៀន ការឆ្លងភូមិសិក្សា និងការបញ្ចប់ការសិក្សា និងការបោះបង់ការសិក្សានៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅរយៈពេល៥ឆ្នាំពីឆ្នាំ២០១៤ដល់ឆ្នាំ២០១៨។

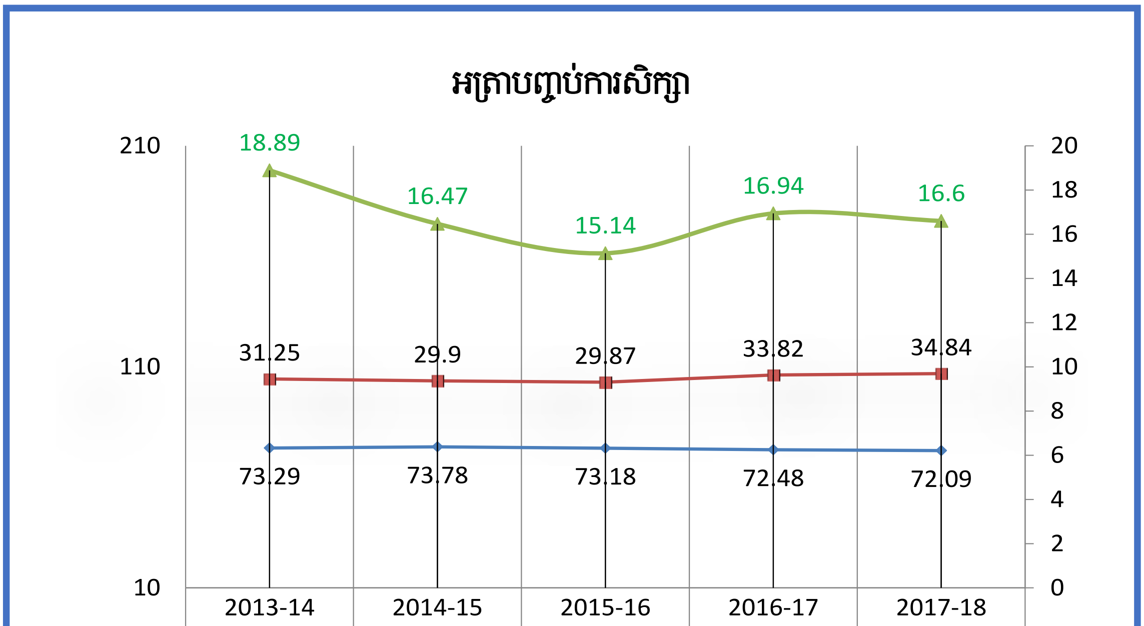
ក្រាហ្វិកទី៩៖ អត្រាពិតនៃការសិក្សា និងអត្រារួមនៃការសិក្សានៅបឋមសិក្សាតាមឆ្នាំសិក្សា



ក្រាហ្វិកទី១០៖ អត្រាឆ្លងភូមិសិក្សាចូលមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិងទុតិយភូមិ តាមឆ្នាំសិក្សា



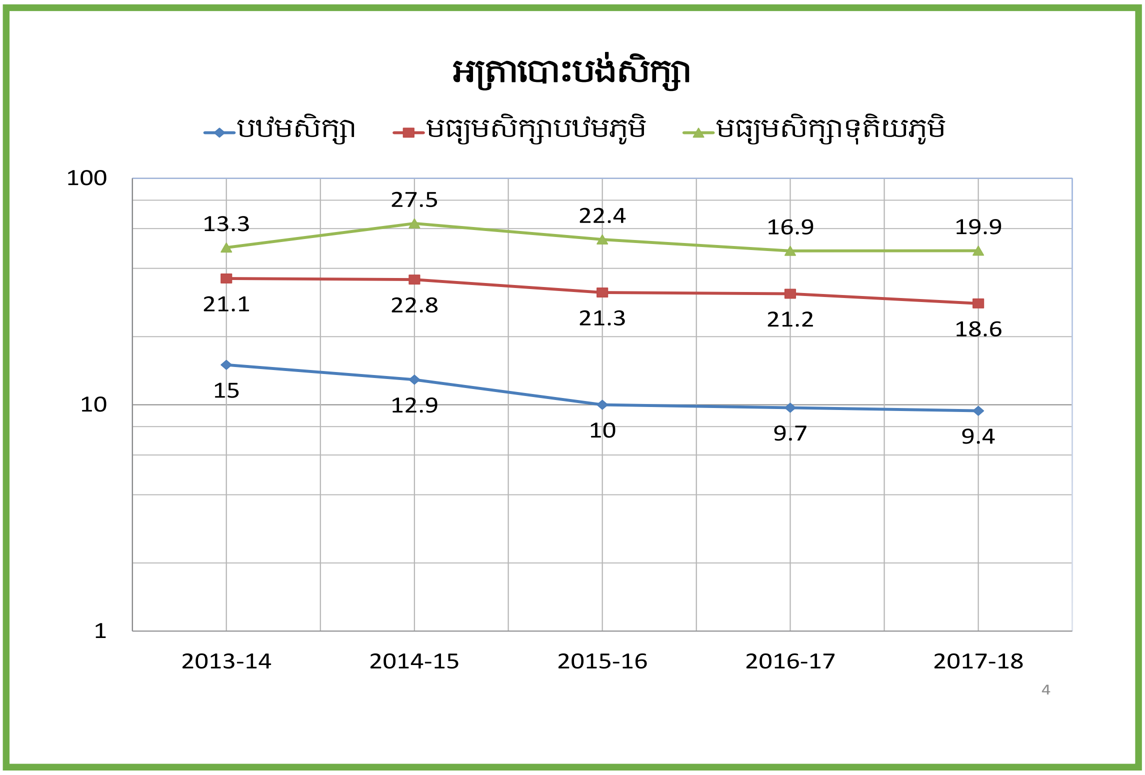
ក្រាហ្វិកទី១១៖ អត្រាបញ្ចប់ការសិក្សា នៅបឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ



	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
ម.បឋមភូមិ	31.25	29.9	29.87	33.82	34.84
បឋមសិក្សា	73.29	73.78	73.18	72.48	72.09
ម.ទុតិយភូមិ	18.89	16.47	15.14	16.94	16.6

9

ក្រាហ្វិកទី១២៖ អត្រាបោះបង់ការសិក្សា នៅបឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ



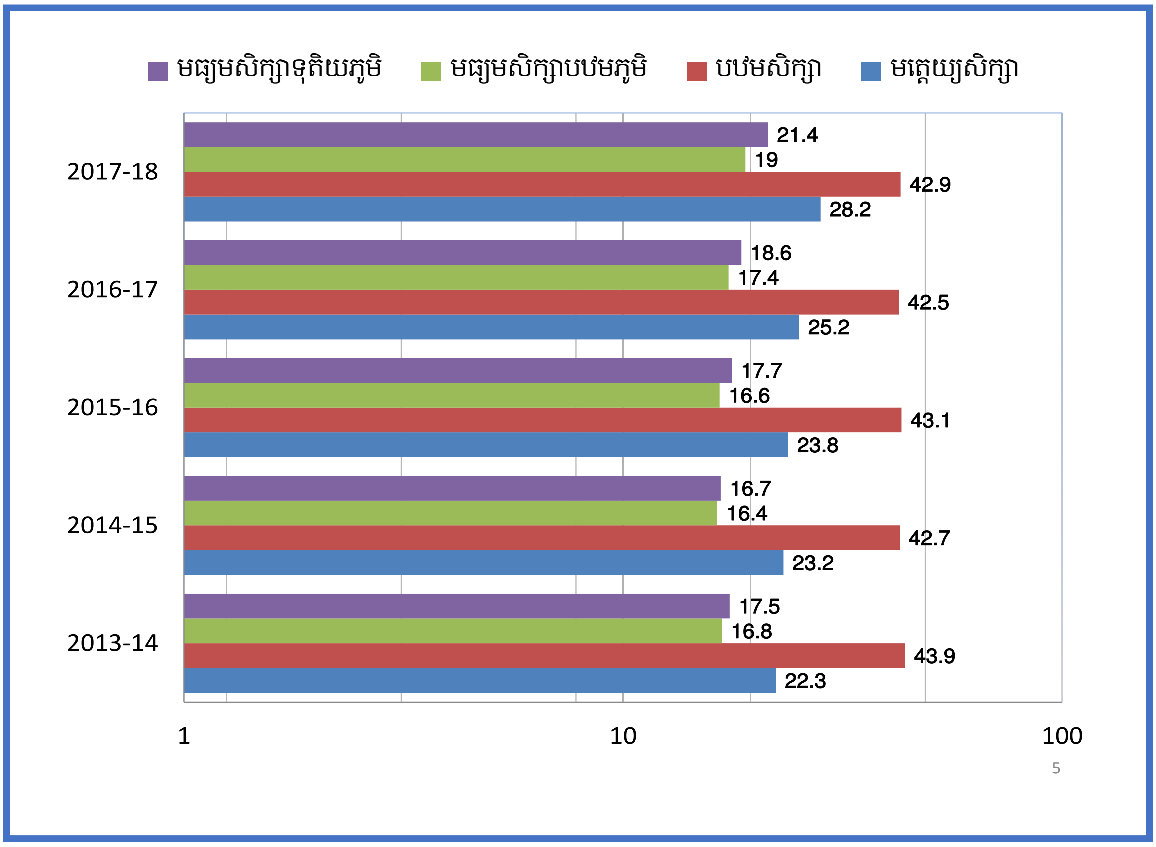
៤.២.៣. ការវិភាគអំពីគុណភាពអប់រំ

- ➢ ផលធៀបសិស្សគ្រូ នៅមត្តេយ្យសិក្សាមាន២២.៣ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ និង២៥.២ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។
- ➢ ផលធៀបសិស្សគ្រូ នៅបឋមសិក្សាមាន៤៣.៩ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ និង ៤២.៩ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។
- ➢ ផលធៀបសិស្សគ្រូ នៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ មាន១៦.៨នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ និង១៩ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។
- ➢ ផលធៀបសិស្សគ្រូ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ មាន១៧.៥នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ និង២១.៤ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។
- ❖ ផលធៀបសិស្ស/ថ្នាក់រៀន នៅមត្តេយ្យសិក្សាមាន៣០ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ និង២៩.៣ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។
- ❖ ផលធៀបសិស្ស/ថ្នាក់រៀន នៅបឋមសិក្សាមាន៣០.៥នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ និង២៩.៧ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។

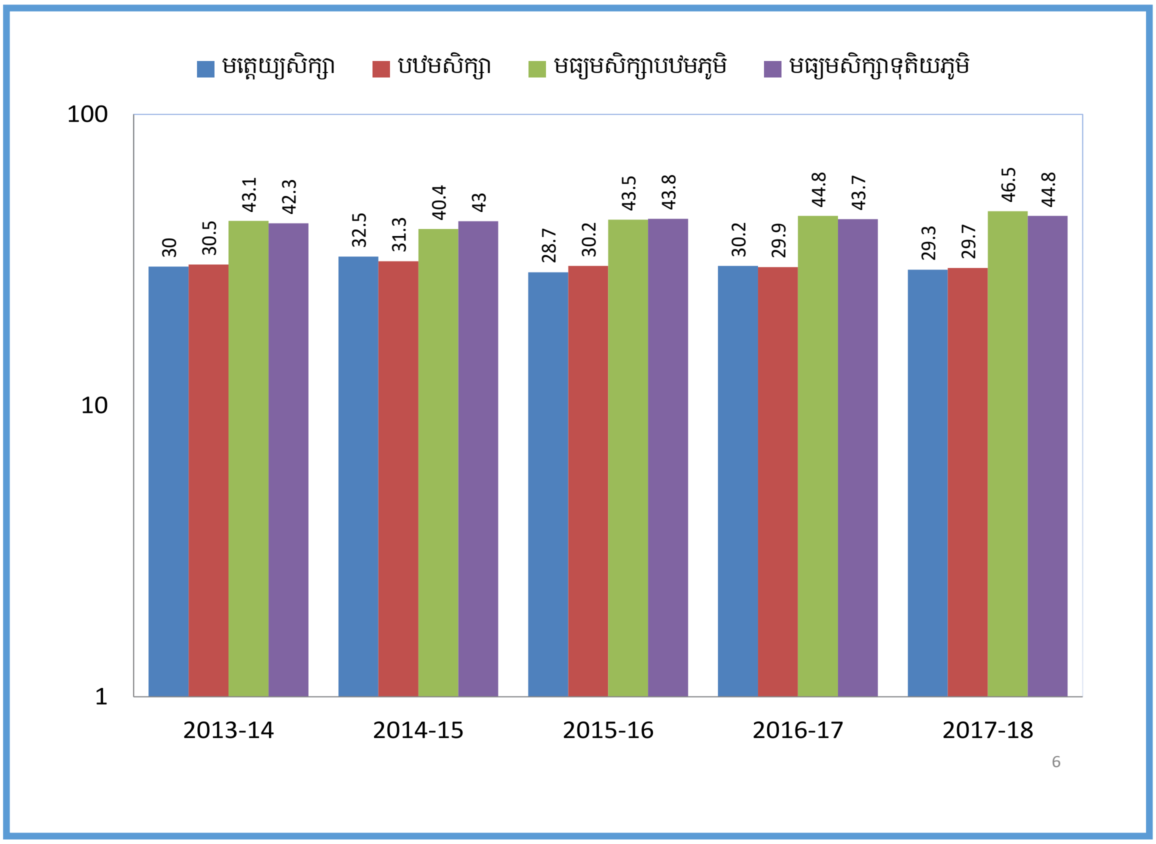
- ❖ ផលធៀបសិស្ស/ថ្នាក់រៀន នៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ មាន៤៣.១នៅឆ្នាំសិក្សា ២០១៣-២០១៤ និង៤៦.៥ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។
- ❖ ផលធៀបសិស្ស/ថ្នាក់រៀន នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ មាន៤២.៣នៅឆ្នាំសិក្សា ២០១៣-២០១៤ និង៤៤.៨ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។
- ○ ផលធៀបសិស្ស/បន្ទប់រៀននៅមត្តេយ្យសិក្សាមាន៣១នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ និង២៩.១ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។
- ○ ផលធៀបសិស្ស/បន្ទប់រៀននៅបឋមសិក្សាមាន៥០.១នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ និង៤៧.៥ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។
- ○ ផលធៀបសិស្ស/បន្ទប់រៀននៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិមាន៤៥.៧នៅឆ្នាំសិក្សា ២០១៣-២០១៤ និង៤២.៥ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។
- ○ ផលធៀបសិស្ស/បន្ទប់រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមាន៤៣នៅឆ្នាំសិក្សា ២០១៣-២០១៤ និង៤២.៨ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨។

សរុបជារួម ផលធៀបទាំងបីនេះ មិនទាន់ត្រឹមត្រូវតាមនិយាមប្រើប្រាស់នៅឡើយ។

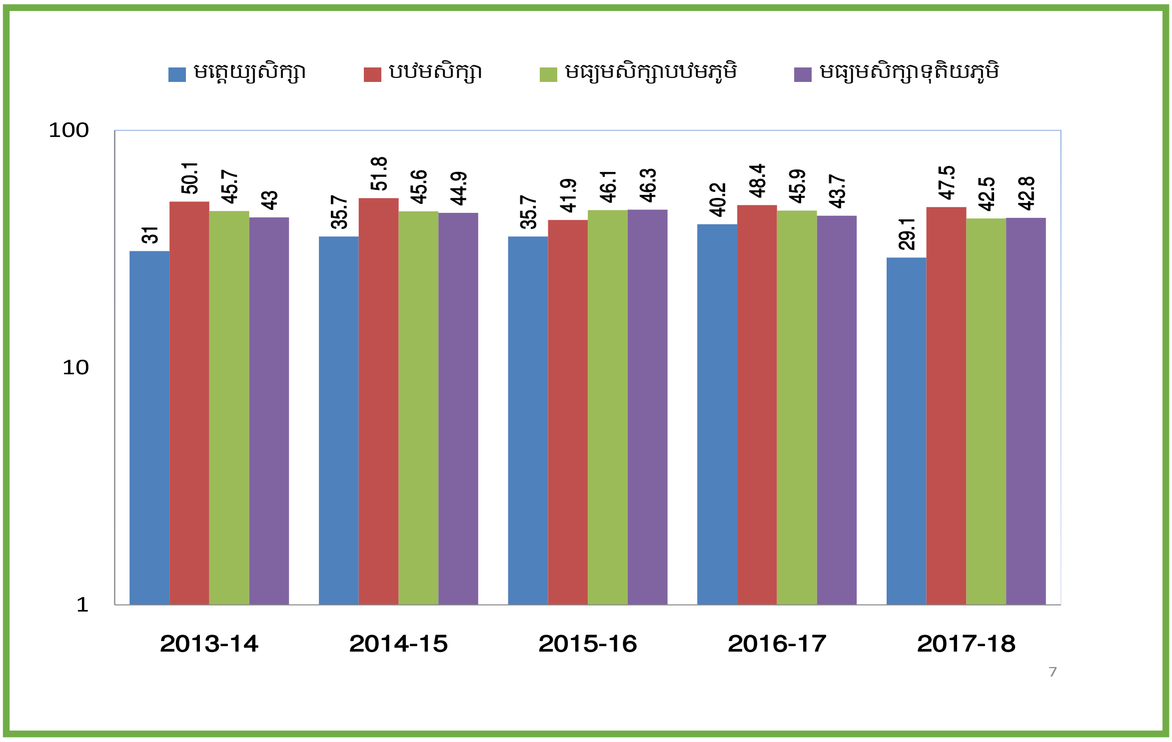
ក្រាហ្វិកទី១៣៖ ផលធៀបសិស្ស/គ្រូ តាមភូមិសិក្សា



ក្រាហ្វិកទី១៤៖ ផលធៀបសិស្ស/ ថ្នាក់រៀន តាមភូមិសិក្សា



ក្រាហ្វិកទី១៥៖ ផលធៀបសិស្ស បន្ទប់រៀន តាមភូមិសិក្សា



៤.២.៤.ការវិភាគអំពីសូចនាករសន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រ

សន្ទស្សន៍យុគភាពនៅបឋមសិក្សា សិស្សស្រីតិចជាងសិស្សប្រុស ព្រោះ GPI អត្រារួម ស្ថិតក្នុងរង្វង់០.៩៦ ទៅ០.៩៨។

សន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រ បុគ្គលិកបង្រៀននៅបឋមសិក្សាដែលជាស្ត្រីច្រើនជាងបុគ្គលិកជាបុរស ព្រោះសន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រ មានតម្លៃ១.៥៦ ទៅ ១.៩៣។

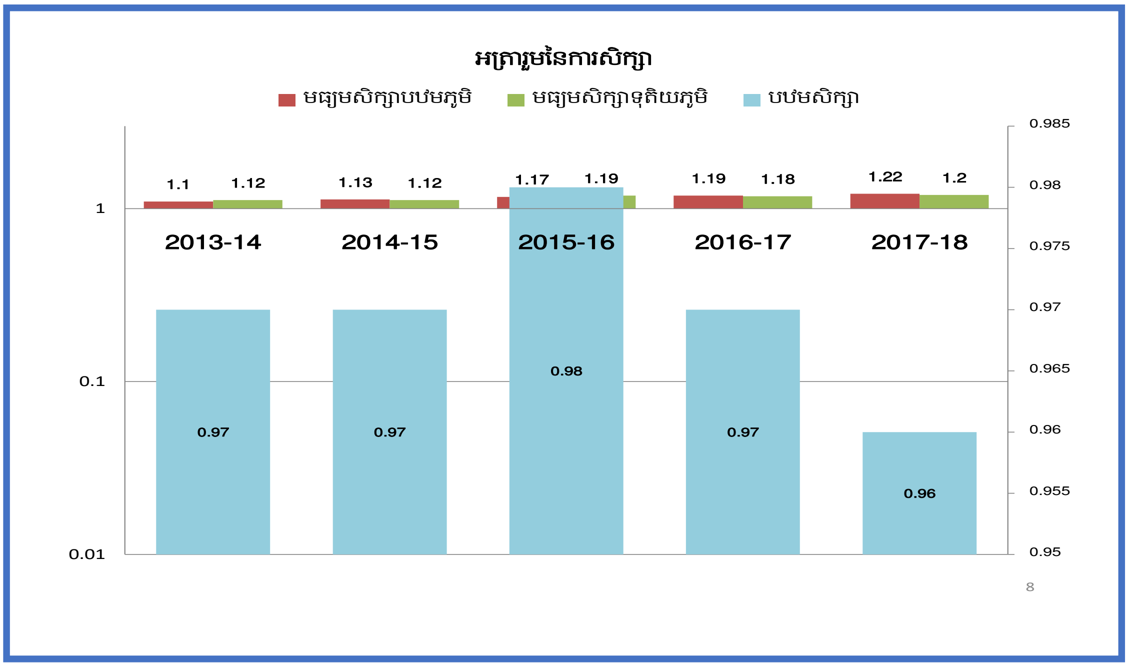
សន្ទស្សន៍យុគភាពនៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ សិស្សស្រីច្រើនជាងសិស្សប្រុស ព្រោះ GPI អត្រារួមស្ថិតក្នុងរង្វង់ ១.១ ទៅ១.២២។

សន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រ បុគ្គលិកបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ដែលជាស្ត្រីតិចជាងបុគ្គលិកជាបុរស ព្រោះសន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រ មានតម្លៃ០.៩៦នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៤ ប៉ុន្តែចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ដល់២០១៨ បុគ្គលិកបង្រៀនជាស្ត្រីច្រើនជាងបុរស ព្រោះសន្ទស្សន៍មានតម្លៃច្រើនធំជាង១។

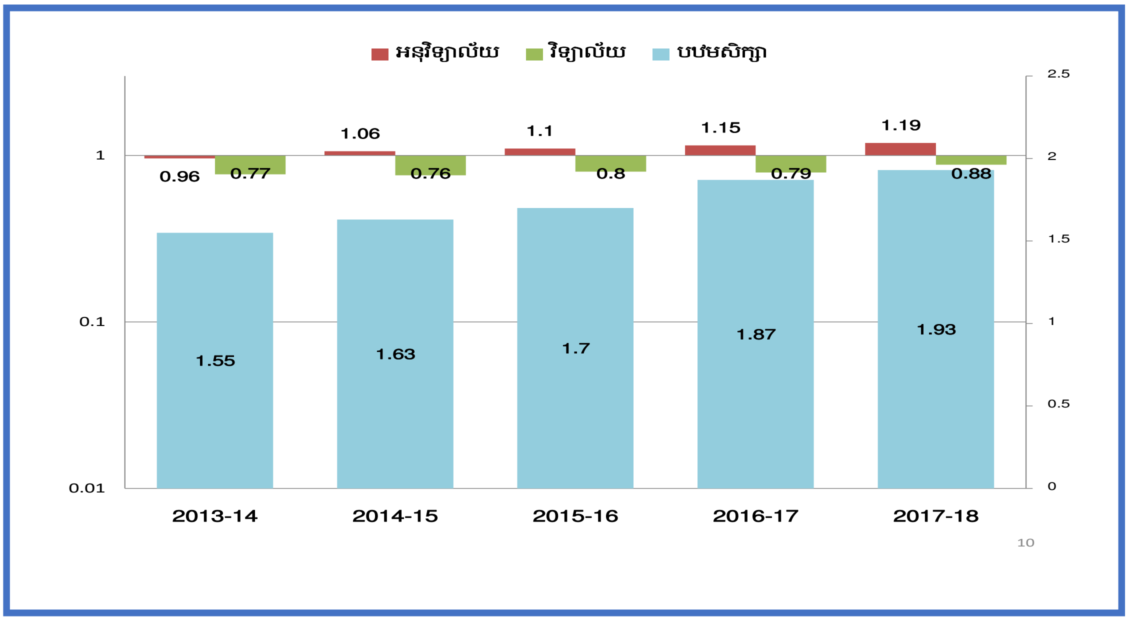
នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ សិស្សស្រីច្រើនជាងសិស្សប្រុសព្រោះ GPI បង្ហាញថាមានតម្លៃធំជាង១។

គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ស្ត្រីតិចជាងបុរស ព្រោះសន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រមានតម្លៃតូចជាង១។

ក្រាហ្វិកទី១៦៖ សូចនាករសន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រ (អត្រារួមនៃការសិក្សា បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ)



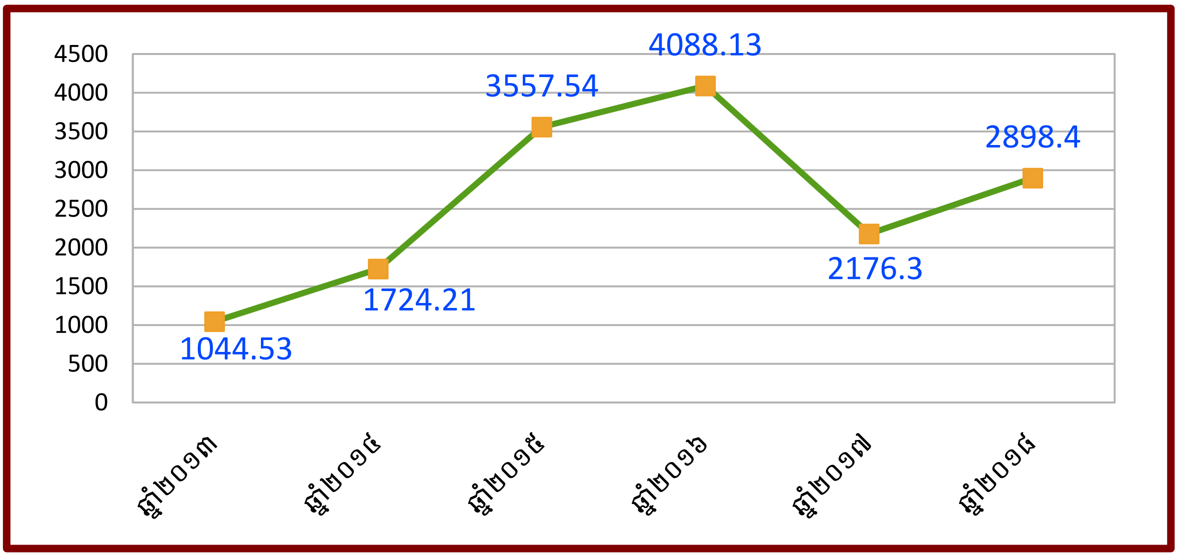
ក្រាហ្វិកទី១៧៖សូចនាករសន្ទស្សន៍យុគភាពយេនឌ័រ (បុគ្គលិកបង្រៀន បឋមសិក្សា អនុវិទ្យាល័យ និង វិទ្យាល័យ)



៤.២.៥. វឌ្ឍនភាពនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការ

យើងសង្កេតឃើញថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ ដៃគូអភិវឌ្ឍបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ និងបានបញ្ចូលថវិការបស់ខ្លួនក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរ មានការកើនឡើងគួរឱ្យកោតសរសើរ។ ប៉ុន្តែឆ្នាំ២០១៧ ធ្លាក់ចុះបន្តិច ហើយឆ្នាំ២០១៨ ថវិកាដៃគូមានការកើនឡើងបន្តិចវិញ ទាមទារឱ្យយើងទាំងអស់គ្នារួមគ្នាកៀរគរធនធានបន្ថែមទៀតដើម្បីអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ។

ក្រាហ្វិកទី១៨៖ការវិភាគអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការ



ប្រភព៖ ដកស្រង់ពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំខេត្តក្រចេះ២០១៩-២០២៣

៤.៣. ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

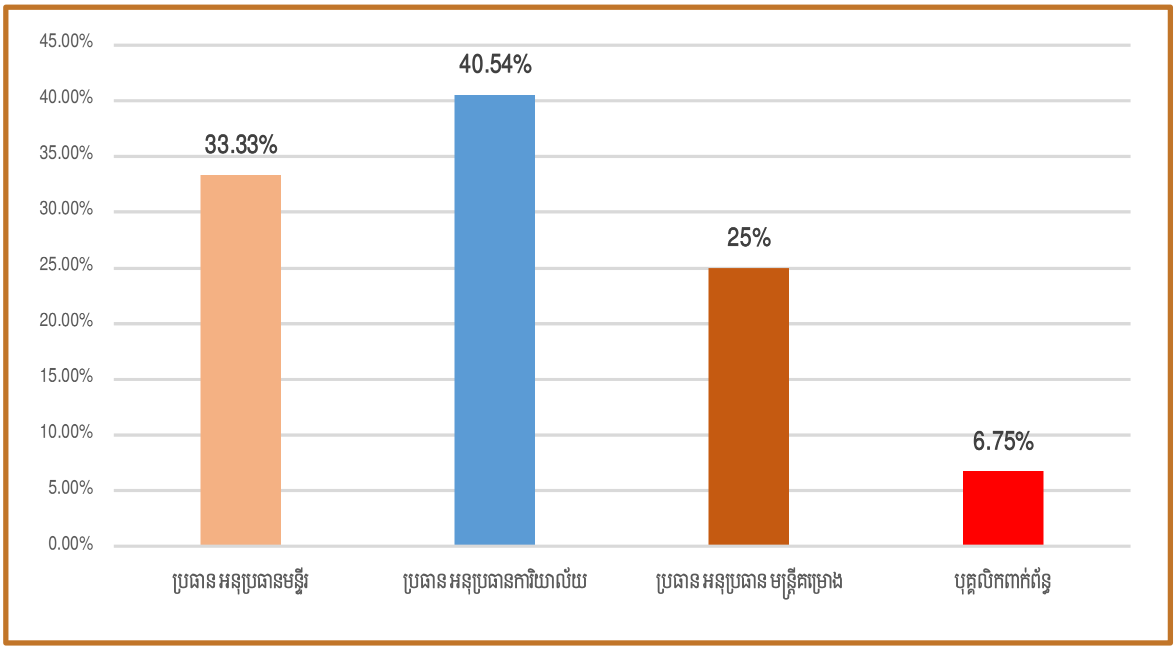
៤.៣.១. ការយល់ដឹងអំពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

តារាងទី៦៖ ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ល.រ	អ្នកយល់ដឹងអំពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	ភាគរយ
១	ប្រធាន និងអនុប្រធានមន្ទីរ	33.33%
២	ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យ និងការិយាល័យក្រុង/ស្រុក	40.54%
៣	ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការ	25.00%
៤	បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ	6.75%
	សរុបរួម	19.04%

លទ្ធផលនេះបង្ហាញថា ការយល់ដឹងអំពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះតាមរយៈប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ បាន៣៣.៣៣% ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យមន្ទីរ និងក្រុងស្រុក ៤០.៥៤% ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោង ២៥% និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ ៦.៧៥%។ តាមរយៈកម្រងសំណួរនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសង្កេតឃើញថា ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យមានការយល់ដឹងខ្ពស់ជាងគេ ចំណែកឯបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធមានការយល់ដឹងអំពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិនេះទាបជាងគេព្រោះពួកគេមិនសូវបានចូលរួម។

ក្រាហ្វិកទី១៩៖ការយល់ដឹងអំពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ



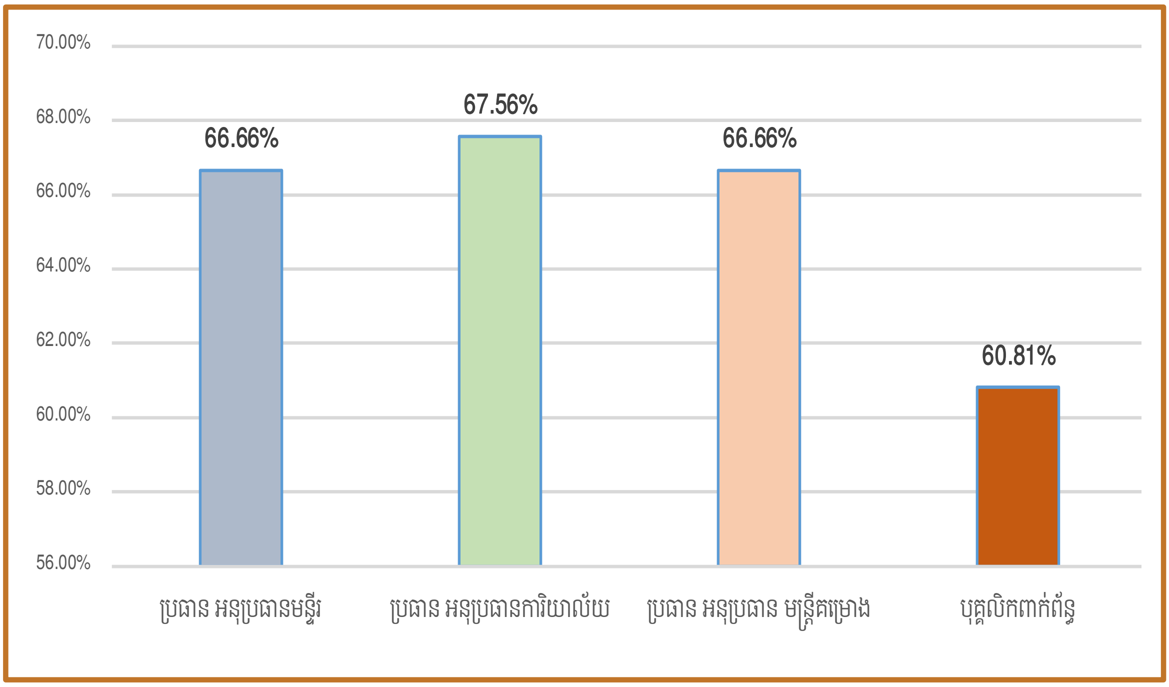
៤.៣.២. ការយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

តារាងទី៧៖ ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ល.រ	អ្នកយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិ	ភាគរយ
១	ប្រធាន និងអនុប្រធានមន្ទីរ	66.66%
២	ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យ និងការិយាល័យក្រុង/ស្រុក	67.56%
៣	ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការ	66.66%
៤	បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ	60.81%
	សរុបរួម	63.49%

លទ្ធផលនេះបង្ហាញថា ការយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះតាមរយៈប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ បាន៦៦.៦៦% ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យមន្ទីរ និងក្រុងស្រុក ៦៧.៥៦% ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោង ៦៦.៦៦% និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ ៦០.៨១%។ តាមរយៈតួអង្គដែលឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសង្កេតឃើញថា ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យមានការយល់ដឹងខ្ពស់ជាងគេ ចំណែកឯបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធមានការយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិនេះទាបជាងគេព្រោះពួកគេរងចាំតែបញ្ជាពីប្រធានរបស់ពួកគេ។

ក្រាហ្វិកទី២០៖ការយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ



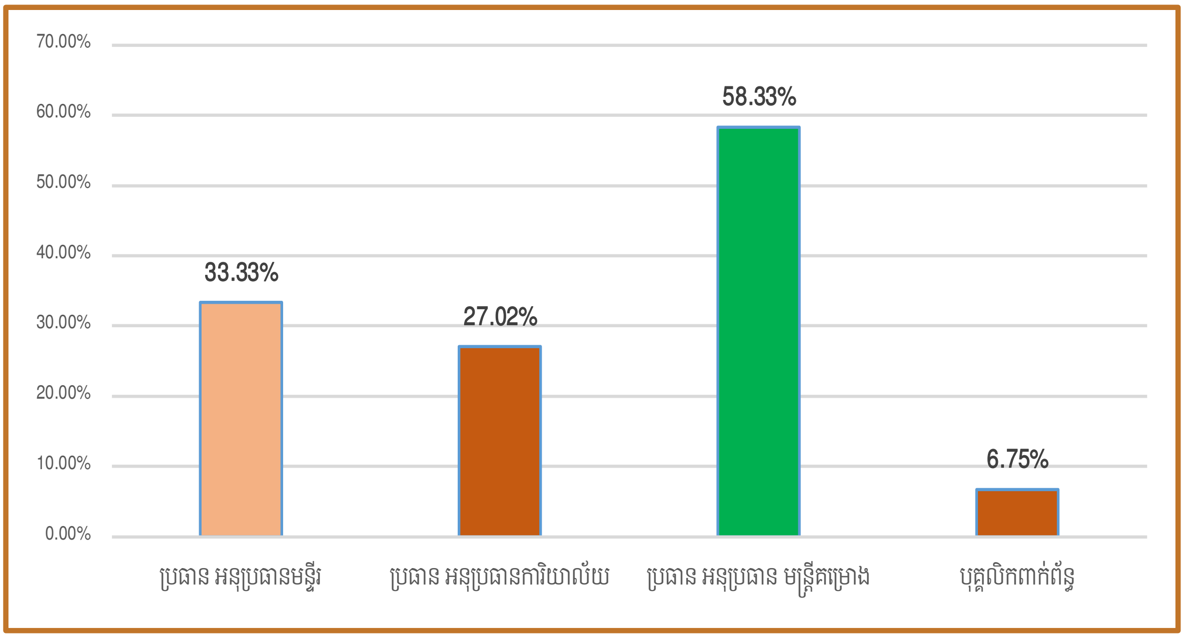
៤.៣.៣. ការយល់ដឹងអំពីការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

តារាងទី៨៖ ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ល.រ	អ្នកយល់ដឹងអំពីការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ	ភាគរយ
១	ប្រធាន និងអនុប្រធានមន្ទីរ	33.33%
២	ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យ និងការិយាល័យក្រុង/ស្រុក	27.02%
៣	ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការ	58.33%
៤	បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ	6.75%
	សរុប	18.25%

លទ្ធផលនេះបង្ហាញថា ការយល់ដឹងអំពីការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះតាមរយៈប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ បាន៣៣.៣៣% ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យមន្ទីរ និងក្រុងស្រុក ២៧.០២% ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រី គម្រោង៥៨.៣៣% និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ ៦.៧៥%។ តាមរយៈតួអង្គដែលឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសង្កេតឃើញថា ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការមានការយល់ដឹងខ្ពស់ជាងគេ ចំណែកឯបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធមានការយល់ដឹងអំពីការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនេះទាបជាងគេព្រោះពួកគេមិនដែលបានរៀនអំពីការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃនេះទេ។

ក្រាហ្វិកទី២១៖ការយល់ដឹងអំពីការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ



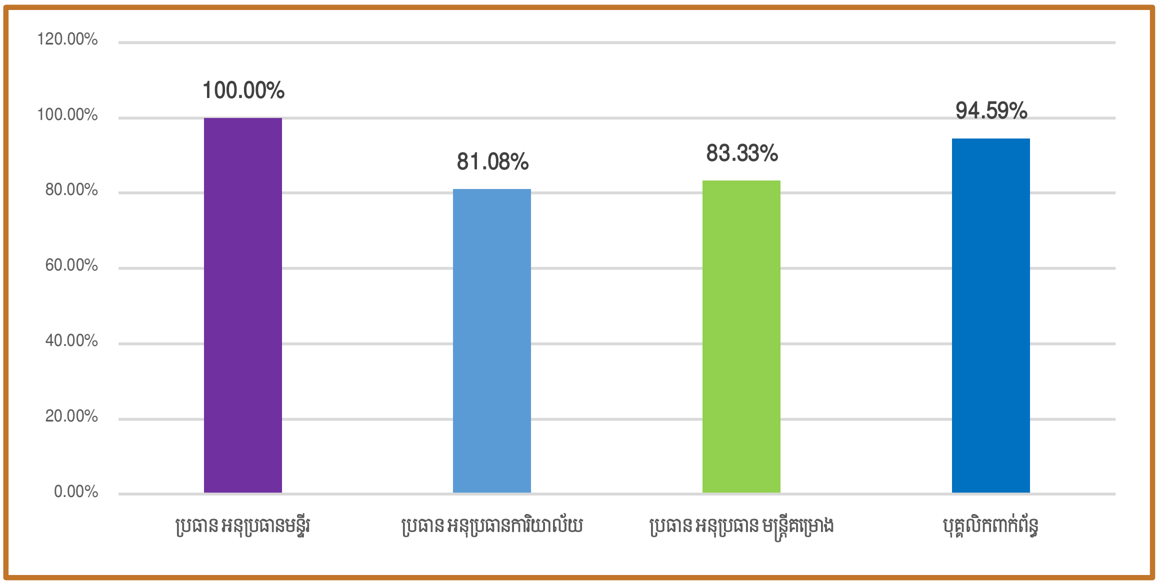
៤.៣.៤. ការយល់ដឹងអំពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

តារាងទី៩៖ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក

ល.រ	អ្នកយល់ដឹងអំពីការលើកទឹកចិត្ត	ភាគរយ
១	ប្រធាន និងអនុប្រធានមន្ទីរ	100%
២	ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យ និងការិយាល័យក្រុង/ស្រុក	81.08%
៣	ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការ	83.33%
៤	បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ	94.59%
	សរុប	89.68%

លទ្ធផលនេះបង្ហាញថា ការយល់ដឹងអំពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ តាមរយៈប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរបាន១០០% ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យមន្ទីរ និងក្រុងស្រុក ៨១.០៨% ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រី គម្រោង ៨៣.៣៣%និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ៩៤.៥៩%។ តាមរយៈតួអង្គដែលឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសង្កេតឃើញថា ប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរមានការយល់ដឹងខ្ពស់ជាងគេអំពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ចំណែកឯបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ ក៏មានការយល់ដឹងអំពីការលើកទឹកចិត្តនេះដែរ តែប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យរបស់មន្ទីរ និងការិយាល័យក្រុង/ស្រុកមានចិត្តចង់លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកទាបទៅវិញ ព្រោះពួកគេយល់ថាគ្មានខ្ទង់ថវិកាលើកទឹកចិត្ត។

ក្រាហ្វិកទី២២៖ការយល់ដឹងអំពីការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក



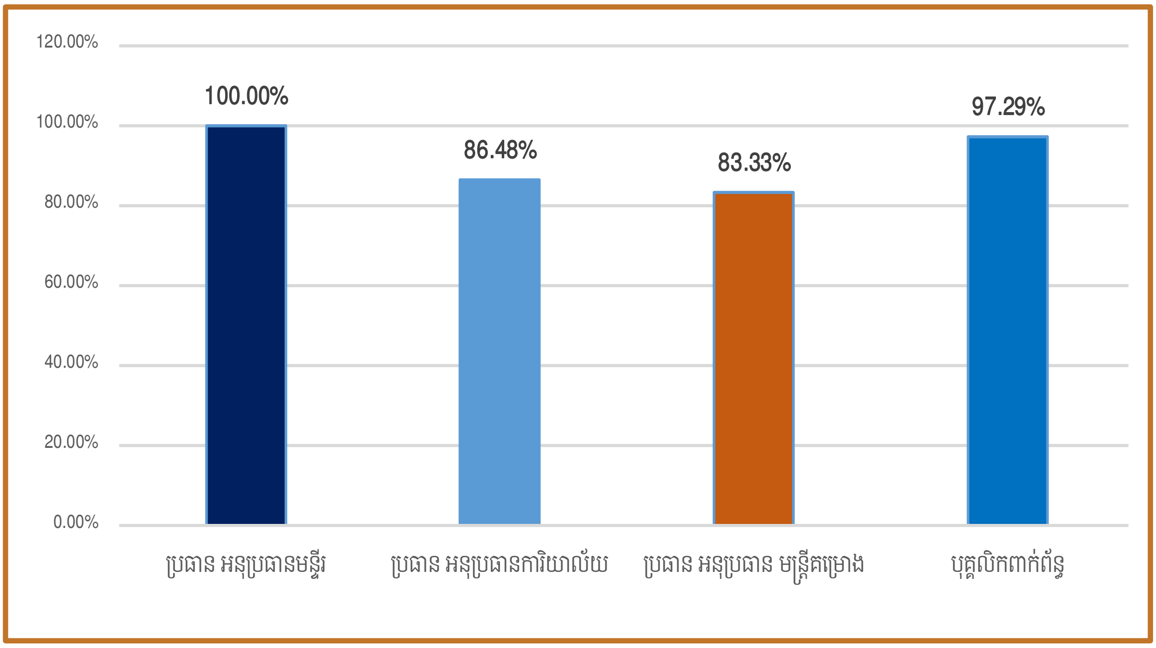
៤.៣.៥. ការយល់ដឹងអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក

តារាងទី១០៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក

ល.រ	អ្នកយល់ដឹងអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	ភាគរយ
១	ប្រធាន និងអនុប្រធានមន្ទីរ	100%
២	ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យ និងការិយាល័យក្រុង/ស្រុក	86.48%
៣	ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការ	83.33%
៤	បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ	97.29%
	សរុប	92.85%

លទ្ធផលនេះបញ្ជាក់ថា ការយល់ដឹងអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ តាមរយៈប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរបាន១០០% ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យមន្ទីរ និងក្រុងស្រុក ៨៦.៤៨% ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រី គម្រោង ៨៣.៣៣%និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ៩៧.២៩%។ តាមរយៈតួអង្គដែលឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសង្កេតឃើញថា ប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរបង្ហាញនូវការចង់បានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកខ្ពស់ជាងគេ ចំណែកឯបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធក៏ចង់ឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផងដែរ។

ក្រាហ្វិកទី២៣៖ការយល់ដឹងអំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក



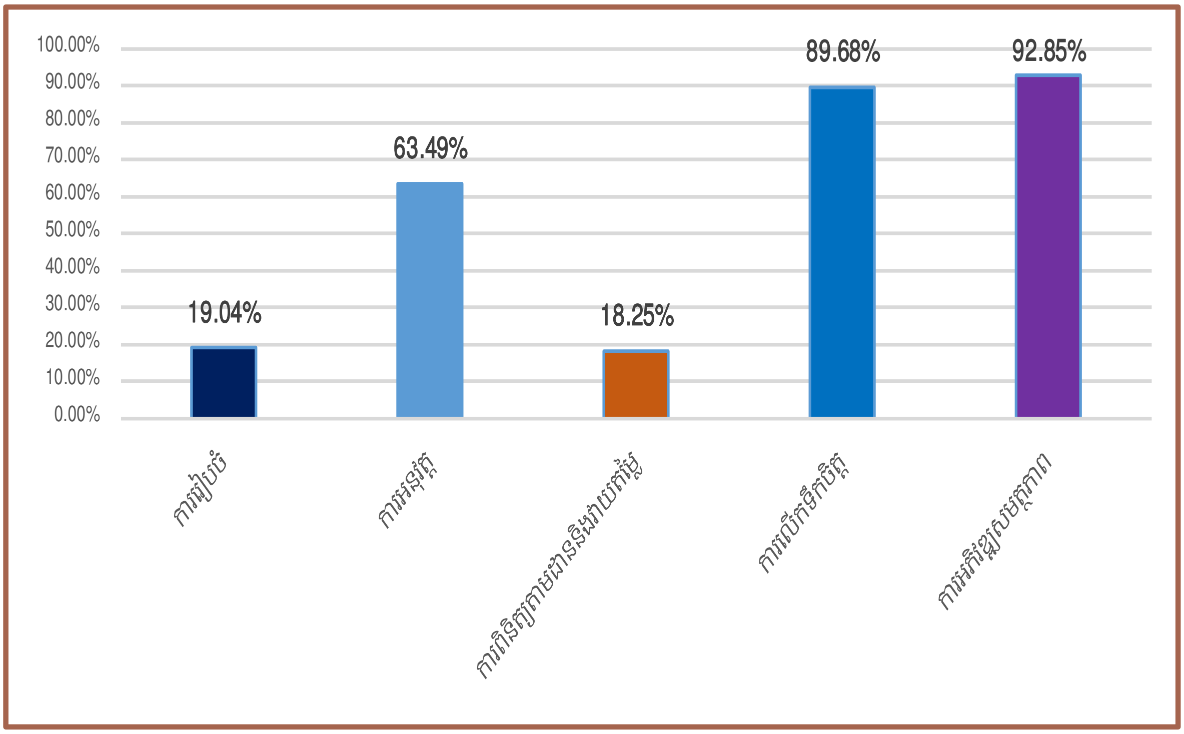
៤.៣.៦. ការយល់ដឹងអំពីផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមគោលដៅទាំង៤

តារាងទី១១៖ ការយល់ដឹងអំពីយន្តការនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

ល.រ	យន្តការនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធផល	ភាគរយ
១	ការរៀបចំផែនការ	19.04%
២	ការអនុវត្តផែនការ	63.49%
៣	ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការ	18.25%
៤	ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក	89.68%
៥	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក	92.85%

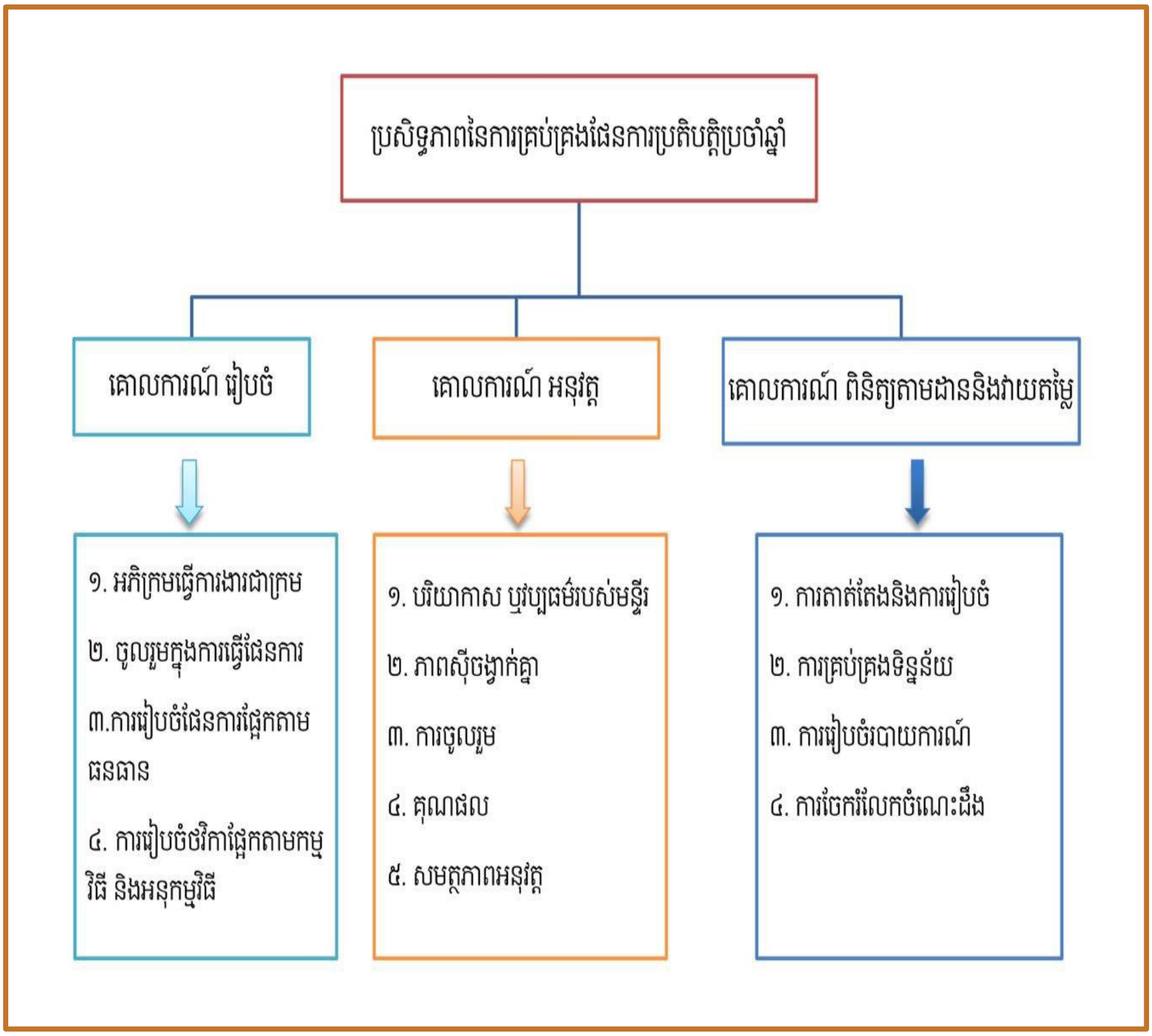
លទ្ធផលនេះបញ្ជាក់ថា សមត្ថភាពយល់ដឹងអំពីការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការមានត្រឹមតែ១៨.២៥% និងការរៀបចំផែនការមាន១៩.០៤% ដែលតម្រូវឱ្យមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ ចាត់អាទិភាពទី១ គឺការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់តួអង្គពាក់ព័ន្ធអំពីការរៀបចំAOP និងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃAOP ព្រមទាំងជំរុញការអនុវត្តAOPដោយផ្តល់ការលើទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក ឬការិយាល័យណាដែលអនុវត្តទទួលបានលទ្ធផលល្អ។

ក្រាហ្វិកទី២៤៖ការយល់ដឹងអំពីយន្តការនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ



តាមយៈកម្រងសំណួរសម្ភាសន៍ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានដកស្រង់នូវគំនិតសំខាន់ៗស្តីពីគោលការណ៍រៀបចំ គោលការណ៍គន្លឹះសម្រាប់អនុវត្ត និងគោលការណ៍ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ព្រមទាំងឧត្តម្មានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមដែលមានកន្លងមកក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មកបង្ហាញជូនដល់អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយ និងបុគ្គលិកអប់រំ ទុកជាបទពិសោធន៍ ហើយក៏ជាប្រទីបមួយជួយដល់អ្នកគ្រប់គ្រងអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ដាក់ចេញជាគោលការណ៍ណែនាំ និងយុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិដើម្បីអភិវឌ្ឍអង្គភាពរបស់ខ្លួនឱ្យមានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព ប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក ព្រមទាំងមានប្រសិទ្ធផលខ្ពស់ទៀតផង។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានស្រង់យកគំនិតយោបល់របស់តួអង្គពាក់ព័ន្ធ និងរៀបចំជាគោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដូចខាងក្រោម៖

រូបភាពទី៦៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ



៤.៤. ឧត្តមានុវត្តន៍នៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១. មានគោលការណ៍ណែនាំបច្ចេកទេសនៃរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

២. មានការដាក់ពិន្ទុវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

៣. មានការបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះវិស័យអប់រំខេត្តក្រចេះ (JTWG)

៤. មានការបង្កើតក្រុមការគាំទ្រវិស័យអប់រំខេត្តក្រចេះ (K-ESWG)

៥. បានរៀបចំក្រុមលេខាធិការដ្ឋានសម្រាប់ជួយសម្របសម្រួលការងារផែនការ

៦. រៀបចំឱ្យមានជនបង្គោលការងារផែនការតាមការិយាល័យជំនាញរបស់មន្ទីរ

៧. គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំរបាយការណ៍សមិទ្ធកម្មនៃការអនុវត្តAOP

៨. សន្និបាតបូកសរុបវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ

៤.៥. បញ្ហាប្រឈមដែលកើតមានក្នុងពេលអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១.ការផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំស្តីពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំមិនទាន់បានទូលំទូលាយដល់គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ

២. ការិយាល័យជំនាញនិងដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ខ្លះ មិនទាន់យល់ច្បាស់អំពីខ្លឹមសារក្នុងទម្រង់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៣.ការិយាល័យជំនាញនិងដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ខ្លះមិនទាន់យល់ច្បាស់អំពីរចនាសម្ព័ន្ធនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៤. ការិយាល័យផែនការ និងគ្រប់គ្រងជំនួយ មិនទាន់បានផ្សព្វផ្សាយផែនការប្រតិបត្តិដែលរៀបចំរួចឱ្យបានទូលំទូលាយ

៥. ការិយាល័យជំនាញ មិនបានបែងចែកការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពដល់បុគ្គលិក។

៦. បុគ្គលិកភាគច្រើនដែលមិនទាន់យល់ដឹងអំពីអនុកម្មវិធីដែលខ្លួនទទួលខុសត្រូវ

៧. បុគ្គលិកមួយចំនួនបានដឹងច្បាស់អំពីសកម្មភាពគោល និងរងដែលត្រូវអនុវត្ត។

៨. ភាគីពាក់ព័ន្ធមួយចំនួន មិនអាចផ្តល់តួលេខថវិកាបានទាន់ពេលវេលា។

៩.ការិយាល័យជំនាញនិងដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ខ្លះដូរសកម្មភាពអនុវត្តមានក្នុងAOPទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងវិញ។

៤.៦. យុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធផល

យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ពង្រឹង និងពង្រីកការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១. គិតអំពីសកម្មភាព និងរៀបចំសកម្មភាពដែលមន្ទីរអប់រំត្រូវធ្វើដើម្បីសម្រេចចំណុចដៅ និងលទ្ធផលគ្រោងទុកក្នុងផែនការប្រតិបត្តិ

២. ពិនិត្យមើលព័ត៌មាន ភស្តុតាង និងបទពិសោធន៍ល្អៗ និងអាចជឿទុកចិត្តបាន

៣. កំណត់នូវចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា

៤. កំណត់សកម្មភាពជាអាទិភាពក្នុងឆ្នាំ

៥. ពិនិត្យមើលធនធាន (មនុស្ស ថវិកា សម្ភារ: និងពេលវេលាដែលមានក្នុងឆ្នាំនេះ

៦. កំណត់ពេលវេលាត្រូវធ្វើ និងចាត់ចែងមនុស្សឱ្យអនុវត្តដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលរំពឹងទុក និងចំណុចចំណុចដៅ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ កែលម្អការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១. ការរៀបចំសកម្មភាពតាមការិយាល័យ ឬអង្គភាព

២. ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកត្រូវអនុវត្តសកម្មភាព

៣. ការរៀបចំក្រុមគោលដៅ ឬទីកន្លែងអនុវត្ត

៤. បែងចែកបុគ្គលិកឱ្យអនុវត្តសកម្មភាព

៥. ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបំពេញការងារ

៦. លើកទឹកចិត្តអ្នកបំពេញការងារបានល្អ

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ អភិវឌ្ឍការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រព័ន្ធ

១. រៀបចំឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រព័ន្ធ

២. ប្រមូល ការកត់ត្រា និងវិភាគទិន្នន័យជាប្រចាំដោយធៀបនឹងផែនការ។

៣. គ្រប់គ្រងគម្រោង ឬផែនការដើម្បីធានាឱ្យដំណើរការពីធាតុចូលដល់លទ្ធផលឬលទ្ធផលគ្រោងទុក (ធាតុចេញ)ស្ថិតនៅលើផ្លូវដែលត្រឹមត្រូវ។

៤. ត្រូវធ្វើឡើងជាបន្តបន្ទាប់ គ្រប់ជំហានទាំងអស់នៃដំណើរការអនុវត្តផែនការ។

៥. ប៉ាន់ប្រមាណដែលមានលក្ខណ:វិទ្យាសាស្ត្រ ដើម្បីវាស់វែងទៅលើភាពទាក់ទងប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល ផលប៉ះពាល់ និងនិរន្តរភាពរបស់គម្រោងឬផែនការ។

៦. ធ្វើការវាយតម្លៃនៅឆមាសទី១ ឬ សន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំ។

៧. រៀបចំប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដោយប្រើគំរូតក្កភាព និងក្របខណ្ឌលទ្ធផល Logframe នៃការគ្រប់គ្រងផែនការ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ពង្រឹងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល

១. រៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ

២. រៀបចំការពិពណ៌នាមុខតំណែងរបស់អង្គភាព

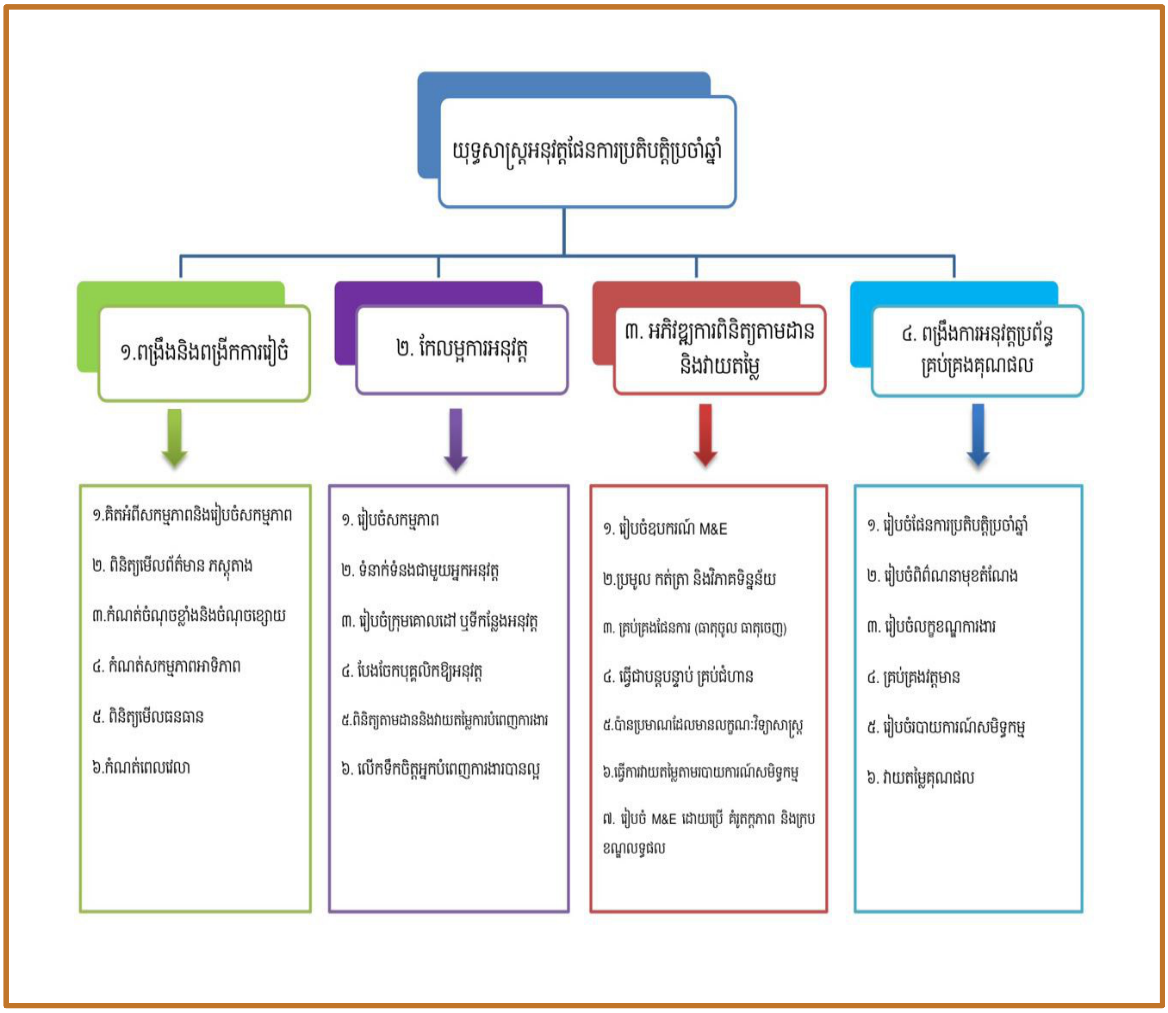
៣. រៀបចំល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ

៤. គ្រប់គ្រងវត្ថុមាន

៥. រៀបចំរបាយការណ៍សមិទ្ធកម្ម និងការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ

៦. វាយតម្លៃគុណផល

រូបភាពទី៧៖ យុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធផល



ជំពូកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

៥.១.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងវិភាគលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងវិភាគទៅលើតួអង្គសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំមក។ អ្នកសិក្សាស្រាជ្រាវលើប្រធានបទ«ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១ ៨របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ អាចធ្វើការសន្និដ្ឋានជារួមបានថាការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបានល្អបង្គួរនៅឡើយ ហើយការសម្រេចសូចនាករក្នុងចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ និងចំណុចដៅESPនៅពុំទាន់បានលទ្ធផលល្អទេ។

ផ្អែកទៅលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានចេញតែសេចក្តីណែនាំស្តីពីការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិដល់គ្រប់រាជធានីខេត្ត ឱ្យរៀបចំផែនការប្រតិត្តិប្រចាំឆ្នាំក្នុងកំឡុងខែវិច្ឆិកាដល់ខែធ្នូ តែពុំទាន់មានគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអនុវត្តផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅឡើយ។ ការយល់ដឹងអំពីការរៀបចំផែនការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធបានតែ៦.៧៥%ប៉ុណ្ណោះ។ ការយល់ដឹងលើការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសរុបរួមមាន៦២.៩៩% ដែលអាចចាត់ទុកថាបានល្អបង្គួរ ចំណែកឯ ការយល់ដឹងលើការពិនិត្យដានដាននិងវាយតម្លៃមានតែ១៨.២៥%ទេ។ ប៉ុន្តែការចង់ឱ្យមានការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលបានបំពេញការងារបានល្អមានរហូតដល់៨៩.៦៨%។ ការណ៍នេះសបញ្ជាក់ថា ទាំងគណៈមន្ទីរអប់រំ ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យ ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធសុទ្ធតែបង្ហាញថាចង់បានការលើកទឹកចិត្តពីថ្នាក់លើបន្ទាប់។ តួអង្គពាក់ព័ន្ធទាំងអស់បានសំដែងនូវការចង់បានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរហូតដល់៩២.៨៥%។

លទ្ធផលនេះ បានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីកម្រិតយល់ដឹងទៅលើការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃនៅទាបជាងគេ បន្ទាប់មកការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិ។ ចំណែកឯការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិញមានកម្រិតចង់បានខ្ពស់។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវរកឃើញនូវឧតម្មានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនទុកជាមេរៀនពិសោធន៍ និងបានរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រដោះស្រាយស្របតាមបរិបទនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនិងកំណែទម្រង់ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ។

សរុបមកអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានបំណង់ចង់បង្ហាញនូវលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ និងបង្ហាញ

ពីគោលការណ៍ថ្មីៗដែលទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក៏ចង់បង្ហាញប្រាប់ដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធនឹងផែនការប្រតិបត្តិថា យើងមានឧតម្មានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងការអនុវត្តផែនការដែលតម្រូវឱ្យអង្គភាពប្រតិបត្តិនីមួយៗរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រដោះស្រាយជាប្រព័ន្ធ។

៥.២. សំណូមពរ

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ យើងបានរកឃើញថា មានតែគោលការណ៍ណែនាំរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ តែពុំទាន់មានគោលការណែនាំប្រតិបត្តិ និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការផ្សេងៗទៀត។ ក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកិឡាខេត្តបានជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនក្នុងការដំណើរការអនុវត្តការងារនៅការិយាល័យជំនាញ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុងស្រុក និងអង្គការនានា និងដៃគូអភិវឌ្ឍ ទាំងកត្តាធនធាន សម្ភារ ថវិកា ពេលវេលា ការលើកទឹកចិត្ត និងសមត្ថភាព។ ដើម្បីដោះស្រាយនូវបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសូមលើកឡើងនូវគំនិតមួយចំនួន រួមចំណែកដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដែលបានរកឃើញ និងដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពប្រសើរឡើង។

❖ **ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

- កែលម្អគោលការណ៍រៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំស្របតាមផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។
- រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិ និងការពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃដល់មន្ទីរអប់រំ ការិយាល័យអប់រំក្រុង/ស្រុក និងសាលារៀន។
- កែលម្អឧបករណ៍ដាក់ពិន្ទុវាយតម្លៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដោយផ្តោតលើការរៀបចំ ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផែនការ។
- ស្នើសុំឱ្យវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សហការជាមួយនាយកដ្ឋានផែនការ បំប៉នគណៈមន្ទីរ ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក អំពីវដ្តនៃផែនការឱ្យបានលម្អិត។

❖ **មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

- សម្រាបសម្រួលឱ្យមានការចូលរួមគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំ អនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដាន AOP។
- កែលម្អខ្លឹមសារដោយផ្តោតលើសកម្មភាពអនុវត្តជាក់លាក់ មានធាតុចេញជាក់លាក់ មានថវិកាច្បាស់លាស់ តាមក្របខ័ណ្ឌពេលវេលា និងមានអ្នកទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់។
- ការអនុវត្តសកម្មភាព ត្រូវយោងតាមផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។
- ប្រើប្រាស់ប្រាស់របាយការណ៍សមិទ្ធកម្មនៃការអនុវត្តAOP ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងការបំពេញការងាររបស់មន្ទីរ
- គួររៀបចំគោលការណ៍ណែនាំបច្ចេកទេសស្តីពីការរៀបចំ ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាន AOP។
- ប្រើប្រាស់យន្តការ JTWG ក្នុងការរៀបចំ អនុវត្ត ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃAOP
- ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរត្រូវធានាថារាល់សកម្មភាពដែលអនុវត្តជាក់ស្តែងត្រូវតែមានក្នុងAOP។
- ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីផែនការ ជនបង្គោលផែនការតាមការិយាល័យជំនាញនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធអំពីការរៀបចំ ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ AOP។
- ពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។

ឯកសារយោង

១. អភិក្រមជំនួយស្មារតីស្តីពី*«គោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រង ការបំពេញការងារក្នុងវិស័យអប់រំ»* អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ឆ្នាំ២០១០

១- សេចក្តីប្រកាសទីក្រុងអ៊ីនឈុន សាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ*« វិស័យអប់រំ ២០៣០»* ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥

២- វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីការរៀបចំផែនការវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា*« សេចក្តីផ្តើមស្តីពីការរៀបចំ ផែនការអប់រំនៅកម្ពុជា»* វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ, ឆ្នាំ២០១៦

៣- វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីការរៀបចំផែនការវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា *«ការវិភាគវិស័យអប់រំ »* វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ, ឆ្នាំ២០១៥

៤- វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីការរៀបចំផែនការវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា*«យុទ្ធសាស្ត្រលើកកម្ពស់ វិស័យអប់រំនៅថ្នាក់រាជធានីខេត្ត»* វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ, ឆ្នាំ២០១៦

៥- ឯកសារណែនាំ ស្តីពី *«ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល»* លេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ឆ្នាំ២០១៦

៦- សិក្ខាសាលាស្តីពី*«គោលការណ៍គ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចល្អ »* រៀបចំដោយវិទ្យាស្ថានកម្ពុជា ដើម្បីសិទ្ធិមនុស្ស សហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ, ឆ្នាំ១៩៩៨

៧- ឯកសារបំប៉ន ស្តីពី *«ការគ្រប់គ្រង និងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពធនធានមនុស្ស »* រៀបចំដោយការិយល័យបុគ្គលិក ឆ្នាំ២០០៨

៨- ណាំ សារិទ្ធ *«មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រង»* ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០០៤

៩- ជា ចំរើន *« គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស »* ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០០២

១០- វិទ្យាស្ថានជាតិបណ្តុះបណ្តាល *«ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល »* ឆ្នាំ ២០០១

១១. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា *«ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ»* ឆ្នាំ២០១៧

១២.ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០១៤-២០១៨

១៣. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨

១៤. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសុខាភិបាល២០១៦-២០២០

១៥. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំខេត្តក្រចេះ ២០១៥-២០១៧

១៦.ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ២០១៥-២០១៧

១៧.ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ២០១៦-២០១៨

១៨.ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកា ២០១៧-២០១៩
១៩.ផែនការថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៤
២០.ផែនការថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៥
២១.ផែនការថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៦
២២.ផែនការថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៧
២៣.ផែនការថវិកាកម្មវិធីឆ្នាំ២០១៨
២៤.ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៤
២៥.ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៥
២៦.ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៦
២៧.ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៧
២៨.ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨
២៩.របាយការណ៍សមិទ្ធកម្មប្រចាំឆ្នាំ២០១៨
៣០. សន្និបាតបូកសរុបវាយតម្លៃការងារអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៨ និងទិសដៅឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩
៣១. សេចក្តីណែនាំនៃការអនុវត្តទៅលើ«ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ»នៅក្នុងវិស័យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ឆ្នាំ២០១៥
៣២. ASEAN Charter, 1st Reprint, 2008

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ លិខិតអនុញ្ញាតរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្តីពីការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សា របស់និស្សិតថ្នាក់ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ[illegible] អយក.វិស៊

មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ
បានទទួល
លេខ 1017
ថ្ងៃ[illegible]
ថ្ងៃទី 02-05-19 ម៉ោង
បញ្ជូន

ថ្ងៃ[illegible] ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ សក ព.ស.២៥៦២
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី[illegible] ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩

ជម្រាបមក
លោកនាយកវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ
លោកនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម
លោកប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី-ខេត្ត

កម្មវត្ថុ ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦។

យោង ៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបលោកនាយក និងលោកប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ចំនួន៩១នាក់ ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម និងតាមរាជធានី-ខេត្ត ចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកនាយក និងលោកប្រធានជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូមលោកនាយក និងលោកប្រធានទទួល[illegible]អំពីខ្ញុំ ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
- សាលារាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
  "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាក្រោមឱវាទក្រសួង អ.យ.ក
  "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២២០ ៦៧៣ / ២២០ ៣០៤ ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៥០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ: www.moeys.gov.kh

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមនិស្សិត ចុះប្រមូលទន្នន័យតាមរាជធានី/ខេត្ត

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ :....១១៩.....ចជអ. ឥក

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦និងទី៧ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩

និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញនិងបាត់ដំបង សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម និងតាមរាជធានី-ខេត្តនានា ចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩៖

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	ភេទ	សាលាគរុកោលស្យ និង រាជធានី-ខេត្ត
១	កុយ វ៉ាឡង់ទីណា	ប	ខេត្តកំពង់ធំ
២	គុជ សំអែល	ប	ខេត្តស្វាយរៀង
៣	ឃិន សម្បត្តិ	ប	ខេត្តតាកែវ
៤	ឯន ណារី	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៥	ង៉ែត វ៉ាវុធ	ប	ខេត្តតាកែវ
៦	ងួន ផល្លី	ស	ខេត្តបាត់ដំបង
៧	ឆន ឈាង	ប	សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម
៨	ឆាយ បូនី	ស	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង
៩	ជា គត	ប	ខេត្តតាកែវ
១០	ជា វណ្ណារ៉ា	ប	ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
១១	ញ៉ែត សំអុល	ប	ខេត្តតាកែវ
១២	ទឹម ពិន្ទុ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តបាត់ដំបង បន្ទាយមានជ័យ កំពង់ឆ្នាំង ពោធិ៍សាត់ កំពង់ស្ពឺ កំពង់ធំ ស្ទឹងត្រែង ឧត្តរមានជ័យ និងខេត្តមណ្ឌលគិរី
១៣	ទុយ សុវណ្ណារិទ្ធ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តកំពង់ចាម បាត់ដំបង និងខេត្តសៀមរាប
១៤	ធាម ហេង	ប	ខេត្តក្រចេះ
១៥	ប៉ុម សូគ៉ា	ប	ខេត្តកណ្តាល
១៦	ផុន វណ្ណៈ	ប	ខេត្តកណ្តាល
១៧	ផូ សុវណ្ណ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ

1

អាសយដ្ឋានលេខ ១២៣ មហាវិថី ព្រះនរោត្តមភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ៖ (៨៥៥-២៣)២១៥/៥៥៤ គេហទំព័រ៖ www.nie.edu.kh

១៨	ពុត ពិសី	ប	ខេត្តកំពត
១៩	ពេជ្រ វស្សី	ស	ខេត្តត្បូងឃ្មុំ
២០	ភោគ តុលា	ប	ខេត្តស្វាយរៀង
២១	លី កុសល	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
២២	លឹម សេងហួត	ប	ខេត្តបាត់ដំបង
២៣	លុន ហ៊ាប	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
២៤	លុយ គឹមសាន	ប	ខេត្តកណ្តាល
២៥	វ៉ា សុភក្តិ	ប	ខេត្តព្រៃវែង
២៦	សន តាកស្មី	ប	ខេត្តកណ្តាល
២៧	ស៊ើយ វង្សស៊ី	ប	ខេត្តស្ទឹងត្រែង
២៨	សាម សុនិត	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
២៩	សុទ្ធ ស្រីនាង	ស	ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
៣០	សៀង គឹមឈឿន	ប	ខេត្តកណ្តាល
៣១	ស្រី មៅ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៣២	ហ៊ែល ម៉ូណូ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៣៣	ហៃយ ចម្លង	ស	រាជធានីភ្នំពេញ
៣៤	ឡាយ វីរៈ	ប	ខេត្តឧត្តរមានជ័យ
៣៥	ឡុង ចំណាន	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
៣៦	អ៊ិន ចាន់ថា	ប	ខេត្តស្វាយរៀង
៣៧	អ៊ីវ សុធី	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៣៨	អ៊ឹម សិរីរដ្ឋ	ប	ខេត្តតាកែវ
៣៩	អ៊ុក រិទ្ធី	ប	ខេត្តសៀមរាប
៤០	អុន សេងទ្រី	ប	ខេត្តកំពង់ធំ
៤១	អៀង គឹមឈាន	ប	ខេត្តកំពង់ចាម

ថ្ងៃសុក្រ ១៤កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦២
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩
នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

កន្លែងទទួល៖
- សាលារាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាក្រោមឱវាទក្រសួង អ.យ.ក
- មន្ទីរ អ.យ.ក រាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីសហការ"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារៈ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

2

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ ចំណារអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិត ចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមគោលដៅនៅក្នុងខេត្តក្រចេះ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ខេត្តក្រចេះ

ការិយាល័យរដ្ឋបាល

កំណត់បង្ហាញរឿង

កម្មវត្ថុ ៖ [illegible]

យោង ៖ [illegible]

ខ្លឹមសារ ៖ [illegible]

ថ្ងៃ..................ខែ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣

ក្រចេះ,ថ្ងៃទី 02 ខែ 07 ឆ្នាំ ២០១៩

ប្រធានការិយាល័យរដ្ឋបាល

ចំណារប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជននិងកីឡាខេត្ត

- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]
- [illegible]

ឡាយ ប៊ុវ៉ា

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ [illegible]

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ ៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការ ការពារនិក្ខេបបទ សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៩៦២៩ **អយក.** ១៨
(**ការសម្ងាត់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ និងទី៧ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការ ការពារនិក្ខេបបទ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯ.ឧ បណ្ឌិត ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯ.ឧបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម លឹម សុធា	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ	សមាជិក
៤-លោកបណ្ឌិត នូវ រ៉ៃ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោកជំទាវបណ្ឌិត យូន វិច្ឆិកា	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-ឯ.ឧបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៩-ឯ.ឧបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
១០-ឯ.ឧ បណ្ឌិត សិន សេងហុក	នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម	សមាជិក
១១-លោកបណ្ឌិត សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ	សមាជិក
១២-លោកបណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទឆាយា	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ សុក្រ ១ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួល៖
-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអយក
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ - ឯកសារវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២២០ ៦៧៣ / ២២០ ៣០៤ ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៥០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ : www.moeys.gov.kh

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ ៖ លិខិតអញ្ជើញនិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ ដើម្បីចូលរួមការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ :.......✓.......... វជអ.

លិខិតអញ្ជើញ

សូមគោរពអញ្ជើញ ៖ **និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦**

ដើម្បីចូលរួម ៖ ការពារនិក្ខេបបទ

កាលបរិច្ឆេទ ៖ ពីថ្ងៃអង្គារ-ពុធ ១៤-១៥កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៧:៣០នាទីព្រឹក ដល់១៧:៣០រសៀល (មានភ្ជាប់ជូនកម្មវិធី)។

ទីកន្លែង ៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៅអគារ H បន្ទប់ជាន់ទី១។

ថ្ងៃសុក្រ ៣កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព .ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

ព័ត៌មានបន្ថែម ៖

- ✓ *សម្លៀកបំពាក់សម្រាប់និស្សិត៖ បុរសអាវធំខ្មៅឬខៀវចាស់ និងខោខ្មៅ និងនិស្សិតនារីអាវប៉ាកស សំពត់ខ្មៅ។*
- ✓ *និស្សិតមានសិទ្ធិឡើងការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាលុះណាមានការឯកភាពពីលោកគ្រូដឹកនាំ និងដឹកនាំរង។*

អាសយដ្ឋានលេខ ១២៣ មហាវិថី ព្រះនរោត្តមភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២១៥/៥៨៤ គេហទំព័រ: www.nie.edu.kh

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦ ៖លិខិតអញ្ជើញគ្រូដឹកនាំ និងគ្រូដឹកនាំរង ដើម្បីចូលរួមការពារនិក្ខេបបទនិស្សិត ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ :......✓..........វជអ.

លិខិតអញ្ជើញ

សូមគោរពអញ្ជើញ ៖ **ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី គ្រូដឹកនាំ និងគ្រូដឹកនាំរង**

ដើម្បីចូលរួម ៖ ការពារនិក្ខេបបទនិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦។

កាលបរិច្ឆេទ ៖ ពីថ្ងៃអង្គារ-ពុធ ១៤-១៥កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៧:៣០នាទីព្រឹក ដល់១៧:៣០រសៀល (មានភ្ជាប់ជូនកម្មវិធី)។

ទីកន្លែង ៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៅអគារ H បន្ទប់ជាន់ទី១។

ថ្ងៃសុក្រ ៣កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព .ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សឿង សុវណ្ណា

អាសយដ្ឋានលេខ ១២៣ មហាវិថី ព្រះនរោត្តមភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២១៥/៥៨៤ គេហទំព័រ: www.nie.edu.kh

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧ ៖ កម្រងសំណួរសម្រាប់បំពេញ ៤ក្រុមគោលដៅ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

កម្រងសំណួរបំពេញសម្រាប់
ប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ

ប្រធានបទ « ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ »

វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ៖

១. ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

២. ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៣. ការពិនិត្យដាមដាន និងការវាយតម្លៃ

៤. ការលើកទឹកចិត្ត

៥.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គ្រប់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់

ផ្នែកទី១៖ ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១. តើលោក លោកស្រី មានគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំAOPឬទេ?

☐ មាន ☐ មិនមាន

២. តើលោក លោកស្រីបានចូលរួមក្នុងការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ?

☐ បានចូលរួម ☐ មិនបានចូលរួម

៥. តើដំណើរការរៀបចំផែនការ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ប៉ុន្មាន?

☐ គោលការណ៍៣ ☐ គោលការណ៍២

៦. តើរចនាសម្ព័ន្ធនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨របស់មន្ទីរអប់រំ មានប៉ុន្មានកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី?

☐ ៣កម្មវិធី និង១៣អនុកម្មវិធី ☐ ៤កម្មវិធី និង២០អនុកម្មវិធី

៧. តើលោក លោកស្រីយល់អំពីទម្រង់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំឬទេ?

☐ យល់ ☐ មិនយល់សោះ

៨. តើចំណុចដៅ ESP របស់មន្ទីរអប់រំស្រង់ចេញមកពីណា?

□ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ □ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា

៩.តើការកំណត់ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ លោក លោកស្រីធ្វើដូចម្តេច?

□ ពិនិត្យមើលផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ □ លទ្ធផលឆ្នាំចាស់ និង BSP

១០. តើលោក លោកស្រីកំណត់លទ្ធផលរំពឹងទុកដូចម្តេច?

□ ពិនិត្យមើលសកម្មភាពគោល/រង □ ពិនិត្យចំណុចដៅឆ្នាំ

១១. តើលោកលោកស្រីដឹងថាធនធានថវិកា(រដ្ឋនិងដៃគូ)កំណត់បានសមស្របដែរឬទេ?

□ ដឹងច្បាស់ □ មិនដឹងច្បាស់

១២. តើលោក លោកស្រីកំណត់អ្នកទទួលខុសត្រូវបានសមស្របដែរឬទេ?

□ សមស្រប □ មិនយល់ពីការកំណត់អ្នកទទួលខុសត្រូវ

១៣. តើលោក លោកស្រីកំណត់ពេលវេលាបានសមស្របដែរឬទេ?

□ សមស្រប □ មិនយល់ពីការកំណត់ពេលវេលា

ផ្នែកទី២៖ ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១.តើលោក លោកស្រី បានទទួលផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឬទេ?

□ បានទទួល □ មិនបានទទួល

២. តើលោក លោកស្រី ទទួលខុសត្រូវលើអនុកម្មវិធីណាខ្លះ? សូមគូសរង្វង់។

□ 1.10.10.1, 1.10.10.2, 1.10.10.3, 1.10.10.4, 1.10.10.5, 1.10.10.6, 1.10.10.7, 1.10.10.8, 1.10.10.9

□ 3.2.10.1

□ 4..4.10.1, 4.4.10.2, 4.4.10.3

□ 5.18.10.1, 5.18.10.2, 5.18.10.3, 5.18.10.4, 5.18.10.5, 5.18.10.6, 5.18.10.7, 5.18.10.8,

5.18.10.9, 5.18.10.10, 5.18.10.11, 5.18.10.12, 5.18.10.13, 5.18.10.14, 5.18.10.15, 5.18.10.16, 5.18.10.17

៣.តើលោក លោកស្រី អាចគ្រប់គ្រងបានអំពីសកម្មភាពគោល និងរងតាមអនុកម្មវិធីដែលលោកលោកស្រីទទួលបន្ទុកឬទេ?

□ អាចគ្រប់គ្រងបាន □ មិនអាចគ្រប់គ្រងបាន □ បានខ្លះ

៤.តើលោក លោកស្រី បានដឹកនាំអនុវត្តសកម្មភាពគោល និងរងតាមអនុកម្មវិធីដែលលោកលោកស្រីទទួលបន្ទុកឬទេ?

☐ បានដឹកនាំ ☐ មិនបានដឹកនាំ ☐ បានដឹកនាំខ្លះ

៥.តើការិយាល័យនីមួយៗបានអនុវត្តតាមសកម្មភាពគោលនិងរងនៅក្នុងAOPឬទេ?

☐ បានអនុវត្ត ☐ មិនបានអនុវត្ត ☐ បានអនុវត្តខ្លះ

ផ្នែកទី៣៖ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

១.តើលោក លោកស្រី ពិនិត្យតាមដានលើអ្វីខ្លះ?

☐ ការរៀបចំAOP ☐ ការអនុវត្តAOP ☐ លទ្ធផលAOP ☐ ទាំងបី

២.តើលោក លោកស្រីវាយតម្លៃលើអ្វីខ្លះ?

☐ ការរៀបចំAOP ☐ ការអនុវត្តAOP ☐ ចំណុចដៅ ESP ☐ ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ

៣.តើលោក លោកស្រី ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តAOPប៉ុន្មានដងក្នុង១ឆ្នាំ?

☐ មួយដង ☐ ២ដង ☐ ៣ដង ☐ ៤ដង

ផ្នែកទី៤៖ ការលើកទឹកចិត្ត

១.តើលោកលោកស្រី ចង់ឱ្យមានការលើទឹកចិត្តឬទេ?

☐ ចង់ ☐ មិនចង់ ☐ ចង់តិចៗ

២.តើលោកលោកស្រីធ្លាប់បានលើទឹកចិត្តការិយាល័យដែលអនុវត្តផែនការបានល្អឬទេ?

☐ ធ្លាប់ ☐ មិនធ្លាប់ ☐ ធ្លាប់ខ្លះៗ

៣.តើលោក លោកស្រី គិតថាការលើទឹកចិត្ត ជារឿងសំខាន់ឬទេ?

☐ សំខាន់ ☐ មិនសំខាន់

៤.តើលោក លោកស្រី ចង់ផ្តល់ការលើទឹកចិត្តជាអ្វី?

☐ ប័ណ្ណសរសើរ ☐ ថវិកា ☐ សម្ភារ: ☐ ការតម្លើងឋាន:

៥. បើមានការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលអនុវត្តផែនការបានល្អ តើលោក លោកស្រី វាយតម្លៃផ្អែកលើអ្វីខ្លះ?

☐ បក្សពួក☐ កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ☐ លទ្ធផលការងារ ☐ របាយការណ៍សមិទ្ធកម្ម

ផ្នែកទី៥៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

១.តើលោក លោកស្រី ចង់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើផ្នែកផែនការឬទេ?

☐ ចង់ ☐ មិនចង់

២.តើលោក លោកស្រី ចង់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើផ្នែកអ្វីខ្លះ?

☐ ការរៀបចំផែនការ ☐ ការអនុវត្តផែនការ ☐ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ

សូមអរគុណ!

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

កម្រងសំណួរបំពេញសម្រាប់
ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជននិងកីឡាខេត្ត
ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក

ប្រធានបទ « ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ »

វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ៖

១. ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

២. ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៣. ការពិនិត្យដាមដាន និងការវាយតម្លៃ

៤. ការលើកទឹកចិត្ត

៥.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គ្រប់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់

ផ្នែកទី១៖ ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១. តើលោក លោកស្រី មានគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំAOPឬទេ?

☐ មាន ☐ មិនមាន

២. តើលោក លោកស្រីបានចូលរួមក្នុងការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ?

☐ បានចូលរួម ☐ មិនបានចូលរួម

៥. តើដំណើរការរៀបចំផែនការ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ប៉ុន្មាន?

☐ គោលការណ៍៣ ☐ គោលការណ៍២

៦. តើរចនាសម្ព័ន្ធនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨របស់មន្ទីរអប់រំ មានប៉ុន្មានកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី?

☐ ៣កម្មវិធី និង១៣អនុកម្មវិធី ☐ ៤កម្មវិធី និង២០អនុកម្មវិធី

៧. តើលោក លោកស្រីយល់អំពីទម្រង់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំឬទេ?

☐ យល់ ☐ មិនយល់សោះ

៨. តើចំណុចដៅ ESP របស់មន្ទីរអប់រំស្រង់ចេញមកពីណា?

☐ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ☐ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា

៩.តើការកំណត់ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ លោក លោកស្រីធ្វើដូចម្តេច?

☐ ពិនិត្យមើលផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ☐ លទ្ធផលឆ្នាំចាស់ និង BSP

១០. តើលោក លោកស្រីកំណត់លទ្ធផលរំពឹងទុកដូចម្តេច?

☐ ពិនិត្យមើលសកម្មភាពគោល/រង ☐ ពិនិត្យចំណុចដៅឆ្នាំ

១១. តើលោកលោកស្រីដឹងថាធនធានថវិកា(រដ្ឋនិងដៃគូ)កំណត់បានសមស្របដែរឬទេ?

☐ ដឹងច្បាស់ ☐ មិនដឹងច្បាស់

១២. តើលោក លោកស្រីកំណត់អ្នកទទួលខុសត្រូវបានសមស្របដែរឬទេ?

☐ សមស្រប ☐ មិនយល់ពីការកំណត់អ្នកទទួលខុសត្រូវ

១៣. តើលោក លោកស្រីកំណត់ពេលវេលាបានសមស្របដែរឬទេ?

☐ សមស្រប ☐ មិនយល់ពីការកំណត់ពេលវេលា

ផ្នែកទី២៖ ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១.តើលោក លោកស្រី បានទទួលផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឬទេ?

☐ បានទទួល ☐ មិនបានទទួល

២. តើលោក លោកស្រី ទទួលខុសត្រូវលើអនុកម្មវិធីណាខ្លះ? សូមគូសរង្វង់។

☐ 1.10.10.1, 1.10.10.2, 1.10.10.3, 1.10.10.4, 1.10.10.5, 1.10.10.6, 1.10.10.7, 1.10.10.8, 1.10.10.9

☐ 3.2.10.1

☐ 4..4.10.1, 4.4.10.2, 4.4.10.3

☐ 5.18.10.1, 5.18.10.2, 5.18.10.3, 5.18.10.4, 5.18.10.5, 5.18.10.6, 5.18.10.7, 5.18.10.8,

5.18.10.9, 5.18.10.10, 5.18.10.11, 5.18.10.12, 5.18.10.13, 5.18.10.14, 5.18.10.15, 5.18.10.16, 5.18.10.17

៣.តើលោក លោកស្រី អាចគ្រប់គ្រងបានអំពីសកម្មភាពគោល និងរងតាមអនុកម្មវិធីដែលលោកលោកស្រីទទួលបន្ទុកឬទេ?

☐ អាចគ្រប់គ្រងបាន ☐ មិនអាចគ្រប់គ្រងបាន ☐ បានខ្លះ

៤.តើលោក លោកស្រី បានដឹកនាំអនុវត្តសកម្មភាពគោល និងរងតាមអនុកម្មវិធីដែលលោកលោកស្រីទទួលបន្ទុកឬទេ?

☐ បានដឹកនាំ ☐ មិនបានដឹកនាំ ☐ បានដឹកនាំខ្លះ

៥.តើការិយាល័យនីមួយៗបានអនុវត្តតាមសកម្មភាពគោលនិងរងនៅក្នុងAOPឬទេ?

☐ បានអនុវត្ត ☐ មិនបានអនុវត្ត ☐ បានអនុវត្តខ្លះ

ផ្នែកទី៣៖ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

១.តើលោក លោកស្រី ពិនិត្យតាមដានលើអ្វីខ្លះ?

☐ ការរៀបចំAOP ☐ ការអនុវត្តAOP ☐ លទ្ធផលAOP ☐ ទាំងបី

២.តើលោក លោកស្រីវាយតម្លៃលើអ្វីខ្លះ?

☐ ការរៀបចំAOP ☐ ការអនុវត្តAOP ☐ ចំណុចដៅ ESP ☐ ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ

៣.តើលោក លោកស្រី ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តAOPប៉ុន្មានដងក្នុង១ឆ្នាំ?

☐ មួយដង ☐ ២ដង ☐ ៣ដង ☐ ៤ដង

ផ្នែកទី៤៖ ការលើកទឹកចិត្ត

១.តើលោកលោកស្រី ចង់ឱ្យមានការលើទឹកចិត្តឬទេ?

☐ ចង់ ☐ មិនចង់ ☐ ចង់តិចៗ

២.តើលោកលោកស្រីធ្លាប់បានលើទឹកចិត្តការិយាល័យដែលអនុវត្តផែនការបានល្អឬទេ?

☐ ធ្លាប់ ☐ មិនធ្លាប់ ☐ ធ្លាប់ខ្លះៗ

៣.តើលោក លោកស្រី គិតថាការលើទឹកចិត្ត ជារឿងសំខាន់ឬទេ?

☐ សំខាន់ ☐ មិនសំខាន់

៤.តើលោក លោកស្រី ចង់ផ្តល់ការលើទឹកចិត្តជាអ្វី?

☐ ប័ណ្ណសរសើរ ☐ ថវិកា ☐ សម្ភារ: ☐ ការតម្លើងឋាន:

៥. បើមានការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលអនុវត្តផែនការបានល្អ តើលោក លោកស្រី វាយតម្លៃផ្អែកលើអ្វីខ្លះ?

☐ បក្សពួក☐ កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ☐ លទ្ធផលការងារ ☐ របាយការណ៍សមិទ្ធកម្ម

ផ្នែកទី៥៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

១.តើលោក លោកស្រី ចង់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើផ្នែកផែនការឬទេ?

☐ ចង់ ☐ មិនចង់

២.តើលោក លោកស្រី ចង់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើផ្នែកអ្វីខ្លះ?

☐ ការរៀបចំផែនការ ☐ ការអនុវត្តផែនការ ☐ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ

សូមអរគុណ!

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

កម្រងសំណួរបំពេញសម្រាប់
ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលគាំទ្រវិស័យអប់រំ

ប្រធានបទ « ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ »

វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ៖

១. ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

២. ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៣. ការពិនិត្យដាមដាន និងការវាយតម្លៃ

៤. ការលើកទឹកចិត្ត

៥.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គ្រប់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់

ផ្នែកទី១៖ ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១. តើលោក លោកស្រី មានគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំAOPឬទេ?

□ មាន □ មិនមាន

២. តើលោក លោកស្រីបានចូលរួមក្នុងការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ?

□ បានចូលរួម □ មិនបានចូលរួម

៥. តើដំណើរការរៀបចំផែនការ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ប៉ុន្មាន?

□ គោលការណ៍៣ □ គោលការណ៍២

៦. តើរចនាសម្ព័ន្ធនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨របស់មន្ទីរអប់រំ មានប៉ុន្មានកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី?

□ ៣កម្មវិធី និង១៣អនុកម្មវិធី □ ៤កម្មវិធី និង២០អនុកម្មវិធី

៧. តើលោក លោកស្រីយល់អំពីទម្រង់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំឬទេ?

□ យល់ □ មិនយល់សោះ

៨. តើចំណុចដៅ ESP របស់មន្ទីរអប់រំស្រង់ចេញមកពីណា?

□ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ □ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា

៩.តើការកំណត់ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ លោក លោកស្រីធ្វើដូចម្តេច?

□ ពិនិត្យមើលផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ □ លទ្ធផលឆ្នាំចាស់ និង BSP

១០. តើលោក លោកស្រីកំណត់លទ្ធផលរំពឹងទុកដូចម្តេច?

□ ពិនិត្យមើលសកម្មភាពគោល/រង □ ពិនិត្យចំណុចដៅឆ្នាំ

១១. តើលោកលោកស្រីដឹងថាធនធានថវិកា(រដ្ឋនិងដៃគូ)កំណត់បានសមស្របដែរឬទេ?

□ ដឹងច្បាស់ □ មិនដឹងច្បាស់

១២. តើលោក លោកស្រីកំណត់អ្នកទទួលខុសត្រូវបានសមស្របដែរឬទេ?

□ សមស្រប □ មិនយល់ពីការកំណត់អ្នកទទួលខុសត្រូវ

១៣. តើលោក លោកស្រីកំណត់ពេលវេលាបានសមស្របដែរឬទេ?

□ សមស្រប □ មិនយល់ពីការកំណត់ពេលវេលា

ផ្នែកទី២៖ ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១.តើលោក លោកស្រី បានទទួលផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឬទេ?

□ បានទទួល □ មិនបានទទួល

២. តើលោក លោកស្រី ទទួលខុសត្រូវលើអនុកម្មវិធីណាខ្លះ? សូមគូសរង្វង់។

□ 1.10.10.1, 1.10.10.2, 1.10.10.3, 1.10.10.4, 1.10.10.5, 1.10.10.6, 1.10.10.7, 1.10.10.8, 1.10.10.9

□ 3.2.10.1

□ 4..4.10.1, 4.4.10.2, 4.4.10.3

□ 5.18.10.1, 5.18.10.2, 5.18.10.3, 5.18.10.4, 5.18.10.5, 5.18.10.6, 5.18.10.7, 5.18.10.8,

5.18.10.9, 5.18.10.10, 5.18.10.11, 5.18.10.12, 5.18.10.13, 5.18.10.14, 5.18.10.15, 5.18.10.16, 5.18.10.17

៣.តើលោក លោកស្រី អាចគ្រប់គ្រងបានអំពីសកម្មភាពគោល និងរងតាមអនុកម្មវិធីដែលលោកលោកស្រីទទួលបន្ទុកឬទេ?

□ អាចគ្រប់គ្រងបាន □ មិនអាចគ្រប់គ្រងបាន □ បានខ្លះ

៤.តើលោក លោកស្រី បានដឹកនាំអនុវត្តសកម្មភាពគោល និងរងតាមអនុកម្មវិធីដែលលោកលោកស្រីទទួលបន្ទុកឬទេ?

☐ បានដឹកនាំ ☐ មិនបានដឹកនាំ ☐ បានដឹកនាំខ្លះ

៥.តើការិយាល័យនីមួយៗបានអនុវត្តតាមសកម្មភាពគោលនិងរងនៅក្នុងAOPឬទេ?

☐ បានអនុវត្ត ☐ មិនបានអនុវត្ត ☐ បានអនុវត្តខ្លះ

ផ្នែកទី៣៖ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

១.តើលោក លោកស្រី ពិនិត្យតាមដានលើអ្វីខ្លះ?

☐ ការរៀបចំAOP ☐ ការអនុវត្តAOP ☐ លទ្ធផលAOP ☐ ទាំងបី

២.តើលោក លោកស្រីវាយតម្លៃលើអ្វីខ្លះ?

☐ ការរៀបចំAOP ☐ ការអនុវត្តAOP ☐ ចំណុចដៅ ESP ☐ ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ

៣.តើលោក លោកស្រី ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តAOPប៉ុន្មានដងក្នុង១ឆ្នាំ?

☐ មួយដង ☐ ២ដង ☐ ៣ដង ☐ ៤ដង

ផ្នែកទី៤៖ ការលើកទឹកចិត្ត

១.តើលោកលោកស្រី ចង់ឱ្យមានការលើទឹកចិត្តឬទេ?

☐ ចង់ ☐ មិនចង់ ☐ ចង់តិចៗ

២.តើលោកលោកស្រីធ្លាប់បានលើទឹកចិត្តការិយាល័យដែលអនុវត្តផែនការបានល្អឬទេ?

☐ ធ្លាប់ ☐ មិនធ្លាប់ ☐ ធ្លាប់ខ្លះៗ

៣.តើលោក លោកស្រី គិតថាការលើទឹកចិត្ត ជារឿងសំខាន់ឬទេ?

☐ សំខាន់ ☐ មិនសំខាន់

៤.តើលោក លោកស្រី ចង់ផ្តល់ការលើទឹកចិត្តជាអ្វី?

☐ ប័ណ្ណសរសើរ ☐ ថវិកា ☐ សម្ភារៈ ☐ ការតម្លើងឋានៈ

៥. បើមានការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលអនុវត្តផែនការបានល្អ តើលោក លោកស្រីវាយតម្លៃផ្អែកលើអ្វីខ្លះ?

☐ បក្សពួក☐ កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ ☐ លទ្ធផលការងារ ☐ របាយការណ៍សមិទ្ធកម្ម

ផ្នែកទី៥៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

១.តើលោក លោកស្រី ចង់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើផ្នែកផែនការឬទេ?

☐ ចង់ ☐ មិនចង់

២.តើលោក លោកស្រី ចង់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើផ្នែកអ្វីខ្លះ?

☐ ការរៀបចំផែនការ ☐ ការអនុវត្តផែនការ ☐ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ

សូមអរគុណ!

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

កម្រងសំណួរបំពេញសម្រាប់
បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ

ប្រធានបទ « ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ »

វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ៖

១. ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

២. ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៣. ការពិនិត្យដាមដាន និងការវាយតម្លៃ

៤. ការលើកទឹកចិត្ត

៥.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គ្រប់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់

ផ្នែកទី១៖ ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១. តើលោក លោកស្រី មានគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំAOPឬទេ?

☐ មាន ☐ មិនមាន

២. តើលោក លោកស្រីបានចូលរួមក្នុងការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ?

☐ បានចូលរួម ☐ មិនបានចូលរួម

៥. តើដំណើរការរៀបចំផែនការ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ប៉ុន្មាន?

☐ គោលការណ៍៣ ☐ គោលការណ៍២

៦. តើរចនាសម្ព័ន្ធនៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ២០១៨របស់មន្ទីរអប់រំ មានប៉ុន្មានកម្មវិធី និងអនុកម្មវិធី?

☐ ៣កម្មវិធី និង១៣អនុកម្មវិធី ☐ ៤កម្មវិធី និង២០អនុកម្មវិធី

៧. តើលោក លោកស្រីយល់អំពីទម្រង់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំឬទេ?

☐ យល់ ☐ មិនយល់សោះ

៨. តើចំណុចដៅ ESP របស់មន្ទីរអប់រំស្រង់ចេញមកពីណា?

☐ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ☐ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា

៩.តើការកំណត់ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ លោក លោកស្រីធ្វើដូចម្តេច?

☐ ពិនិត្យមើលផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ☐ លទ្ធផលឆ្នាំចាស់ និង BSP

១០. តើលោក លោកស្រីកំណត់លទ្ធផលរំពឹងទុកដូចម្តេច?

☐ ពិនិត្យមើលសកម្មភាពគោល/រង ☐ ពិនិត្យចំណុចដៅឆ្នាំ

១១. តើលោកលោកស្រីដឹងថាធនធានថវិកា(រដ្ឋនិងដៃគូ)កំណត់បានសមស្របដែរឬទេ?

☐ ដឹងច្បាស់ ☐ មិនដឹងច្បាស់

១២. តើលោក លោកស្រីកំណត់អ្នកទទួលខុសត្រូវបានសមស្របដែរឬទេ?

☐ សមស្រប ☐ មិនយល់ពីការកំណត់អ្នកទទួលខុសត្រូវ

១៣. តើលោក លោកស្រីកំណត់ពេលវេលាបានសមស្របដែរឬទេ?

☐ សមស្រប ☐ មិនយល់ពីការកំណត់ពេលវេលា

ផ្នែកទី២៖ ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១.តើលោក លោកស្រី បានទទួលផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឬទេ?

☐ បានទទួល ☐ មិនបានទទួល

២. តើលោក លោកស្រី ទទួលខុសត្រូវលើអនុកម្មវិធីណាខ្លះ? សូមគូសរង្វង់។

☐ 1.10.10.1, 1.10.10.2, 1.10.10.3, 1.10.10.4, 1.10.10.5, 1.10.10.6, 1.10.10.7, 1.10.10.8, 1.10.10.9

☐ 3.2.10.1

☐ 4..4.10.1, 4.4.10.2, 4.4.10.3

☐ 5.18.10.1, 5.18.10.2, 5.18.10.3, 5.18.10.4, 5.18.10.5, 5.18.10.6, 5.18.10.7, 5.18.10.8,

5.18.10.9, 5.18.10.10, 5.18.10.11, 5.18.10.12, 5.18.10.13, 5.18.10.14, 5.18.10.15, 5.18.10.16, 5.18.10.17

៣.តើលោក លោកស្រី អាចគ្រប់គ្រងបានអំពីសកម្មភាពគោល និងរងតាមអនុកម្មវិធីដែលលោកលោកស្រីទទួលបន្ទុកឬទេ?

☐ អាចគ្រប់គ្រងបាន ☐ មិនអាចគ្រប់គ្រងបាន ☐ បានខ្លះ

៤.តើលោក លោកស្រី បានដឹកនាំអនុវត្តសកម្មភាពគោល និងរងតាមអនុកម្មវិធីដែលលោកលោកស្រីទទួលបន្ទុកឬទេ?

□ បានដឹកនាំ □ មិនបានដឹកនាំ □ បានដឹកនាំខ្លះ

៥.តើការិយាល័យនីមួយៗបានអនុវត្តតាមសកម្មភាពគោលនិងរងនៅក្នុងAOPឬទេ?

□ បានអនុវត្ត □ មិនបានអនុវត្ត □ បានអនុវត្តខ្លះ

ផ្នែកទី៣៖ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

១.តើលោក លោកស្រី ពិនិត្យតាមដានលើអ្វីខ្លះ?

□ ការរៀបចំAOP □ ការអនុវត្តAOP □ លទ្ធផលAOP □ ទាំងបី

២.តើលោក លោកស្រីវាយតម្លៃលើអ្វីខ្លះ?

□ ការរៀបចំAOP □ ការអនុវត្តAOP □ ចំណុចដៅ ESP □ ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំ

៣.តើលោក លោកស្រី ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តAOPប៉ុន្មានដងក្នុង១ឆ្នាំ?

□ មួយដង □ ២ដង □ ៣ដង □ ៤ដង

ផ្នែកទី៤៖ ការលើកទឹកចិត្ត

១.តើលោកលោកស្រី ចង់ឱ្យមានការលើទឹកចិត្តឬទេ?

□ ចង់ □ មិនចង់ □ ចង់តិចៗ

២.តើលោកលោកស្រីធ្លាប់បានលើទឹកចិត្តការិយាល័យដែលអនុវត្តផែនការបានល្អឬទេ?

□ ធ្លាប់ □ មិនធ្លាប់ □ ធ្លាប់ខ្លះៗ

៣.តើលោក លោកស្រី គិតថាការលើទឹកចិត្ត ជារឿងសំខាន់ឬទេ?

□ សំខាន់ □ មិនសំខាន់

៤.តើលោក លោកស្រី ចង់ផ្តល់ការលើទឹកចិត្តជាអ្វី?

□ ប័ណ្ណសរសើរ □ ថវិកា □ សម្ភារៈ □ ការតម្លើងឋានៈ

៥. បើមានការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលអនុវត្តផែនការបានល្អ តើលោក លោកស្រី វាយតម្លៃផ្អែកលើអ្វីខ្លះ?

□ បក្សពួក□ កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ □ លទ្ធផលការងារ □ របាយការណ៍សមិទ្ធកម្ម

ផ្នែកទី៥៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

១.តើលោក លោកស្រី ចង់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើផ្នែកផែនការឬទេ?

□ ចង់ □ មិនចង់

២.តើលោក លោកស្រី ចង់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើផ្នែកអ្វីខ្លះ?

□ ការរៀបចំផែនការ □ ការអនុវត្តផែនការ □ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ

សូមអរគុណ!

ឧបសម្ព័ន្ធទី៨ ៖ កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ ៣ក្រុមគោលដៅ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

កម្រងសំណួរសម្ភាសន៍សម្រាប់
ប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ

ប្រធានបទ « ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ »

វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ៖

១. សិក្សាពីគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំ អនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃAOP។

២. សិក្សាអំពីឧត្តម្មានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈម AOP

៣. សិក្សាអំពីយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការអនុវត្តAOP

គ្រប់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់

ផ្នែកទី១៖ គោលការណ៍ណែនាំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១. តើលោក លោកស្រីរៀបចំ AOP ផ្អែកលើគោលការណ៍អ្វីខ្លះ?

....

....

....

....។

២.តើលោក លោកស្រី ត្រូវរៀបចំគោលការណ៍អនុវត្ត AOP ដូចម្តេចដើម្បីទទួលប្រសិទ្ធផលខ្ពស់?

....

....

....

....។

៣.តើលោកលោកស្រី ត្រូវរៀបចំគោលការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការដូចម្តេចដើម្បីទទួលបានប្រសិទ្ធភាព?

....

....

....

....។

ផ្នែកទី២៖ ឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៤.តើលោកលោកស្រី មានបទពិសោធន៍ល្អអ្វីខ្លះក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ?

....

....

....

....

....។

៥.តើលោក លោកស្រី ជួបបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ?

....

....

....

....

....។

ផ្នែកទី៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រកែលម្អការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៦.តើលោកលោកស្រីមានយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះដើម្បីឱ្យការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបានល្អ?

....

....

....

....។

សូមអរគុណ!

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

កម្រងសំណួរសម្ភាសន៍សម្រាប់
ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យទាំង១១ក្រោមឱវាទមន្ទីរ
ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក

ប្រធានបទ « ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ »

វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ៖

១. សិក្សាពីគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំ អនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃAOP។

២. សិក្សាអំពីឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈម AOP

៣. សិក្សាអំពីយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការអនុវត្តAOP

គ្រប់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់

ផ្នែកទី១៖ គោលការណ៍ណែនាំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១. តើលោក លោកស្រីរៀបចំ AOP ផ្អែកលើគោលការណ៍អ្វីខ្លះ?

....

....

....

....។

២.តើលោក លោកស្រី ត្រូវរៀបចំគោលការណ៍អនុវត្ត AOP ដូចម្តេចដើម្បីទទួលប្រសិទ្ធផលខ្ពស់?

....

....

....

....។

៣.តើលោកលោកស្រី ត្រូវរៀបចំគោលការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការដូចម្តេចដើម្បីទទួលបានប្រសិទ្ធភាព?

....

....

....

....។

ផ្នែកទី២៖ ឧត្តម្ភានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៤.តើលោកលោកស្រី មានបទពិសោធន៍ល្អអ្វីខ្លះក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ?

....

....

....

....

....។

៥.តើលោក លោកស្រី ជួបបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ?

....

....

....

....

....។

ផ្នែកទី៣៖ យុទ្ធសាស្រ្តកែលម្អការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៦.តើលោកលោកស្រីមានយុទ្ធសាស្រ្តអ្វីខ្លះដើម្បីឱ្យការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបានល្អ?

....

....

....

....។

សូមអរគុណ!

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

កម្រងសំណួរសម្ភាសន៍សម្រាប់
ប្រធាន/អនុប្រធាន/មន្ត្រីគម្រោងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល

ប្រធានបទ « ប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្រចេះ »

វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ៖

១. សិក្សាពីគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការរៀបចំ អនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃAOP។

២. សិក្សាអំពីឧត្តម្មានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈម AOP

៣. សិក្សាអំពីយុទ្ធសាស្រ្តក្នុងការអនុវត្តAOP

គ្រប់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់

ផ្នែកទី១៖ គោលការណ៍ណែនាំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

១. តើលោក លោកស្រីរៀបចំ AOP ផ្អែកលើគោលការណ៍អ្វីខ្លះ?

....

....

....

....។

២.តើលោក លោកស្រី ត្រូវរៀបចំគោលការណ៍អនុវត្ត AOP ដូចម្តេចដើម្បីទទួលប្រសិទ្ធផលខ្ពស់?

....

....

....

....។

៣.តើលោកលោកស្រី ត្រូវរៀបចំគោលការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការដូចម្តេចដើម្បីទទួលបានប្រសិទ្ធភាព?

....

....

....

....។

ផ្នែកទី២៖ ឧត្តម្ភានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៤.តើលោកលោកស្រី មានបទពិសោធន៍ល្អអ្វីខ្លះក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ?

....

....

....

....

....។

៥.តើលោក លោកស្រី ជួបបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ?

....

....

....

....

....។

ផ្នែកទី៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រកែលម្អការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ

៦.តើលោកលោកស្រីមានយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះដើម្បីឱ្យការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបានល្អ?

....

....

....

....។

សូមអរគុណ!