

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា



ផែនការសកម្មភាព

ស្តីពី

ចរន្តនាមបន្តស្បៀងក្នុងវិស័យអប់រំ

មាតិកា

អារម្ភកថា	3
ពាក្យកាត់ និងអក្សរសម្គាល់	5
សង្ខេបសកម្មភាពសំខាន់ៗ	6
១.សារធាន	7
១.១ គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ(ឆ្នាំ២០១២).....	7
១.២ ស្ថានភាពនិងបញ្ហាអាទិភាព.....	7
២.យុទ្ធសាស្ត្រ	9
៣.ផែនការសកម្មភាព	9
៤.កាលវិភាគរៀបចំសេចក្តីប្រាងច្បាប់.លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត	31
៥.គម្រោងចំណាយ	31
៦.ការតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ	31
៧.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	33
ឧបសម្ព័ន្ធ	34
តារាងគណនាតម្លៃ (ជាដុល្លារ).....	34

ការប្រកាស

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមានចក្ខុវិស័យប្រែក្លាយកម្ពុជាឱ្យទៅជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ២០៣០ និងជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍នៅឆ្នាំ២០៥០។ ដើម្បីសម្រេចចក្ខុវិស័យនេះ ការកសាងធនធានមនុស្សឱ្យមានសមត្ថភាពខ្ពស់គឺជាកត្តាគន្លឹះចាំបាច់បំផុតសម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទនៃសកលកាបូបនីយកម្ម សមាហរណកម្មតំបន់និងធានាបានការប្រកួតប្រជែងក្នុងទីផ្សារពិភពលោកកម្ពុជាកាន់តែបើកចំហ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានតួនាទីចម្បងក្នុងការកសាងមូលធនមនុស្សដែលមានគុណធម៌ សម្រាប់ទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារ សង្គមនិងប្រទេសជាតិតាមចក្ខុវិស័យរបស់ខ្លួនគឺ ការកសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងគុណធម៌គឺជាកត្តាសំខាន់លើគ្រប់វិស័យដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើនដោយផ្អែកលើចំណេះដឹង និង ចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគឺជាក្រសួងដែលមានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលច្រើនជាងគេក្នុងប្រទេស។ ការធ្វើសនិទានកម្មការគ្រប់គ្រងនិងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យនេះមាន សារៈសំខាន់និងរួមចំណែកយ៉ាងធំធេងដល់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ការកែទម្រង់នានាដែលមានចែងក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ ពិសេសកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈគឺជាឆ្លើយខ្លាំងក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច។

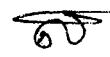
ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នដោយផ្អែកលើគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តគឺជាចំណុចសំខាន់សម្រាប់ជួយគាំទ្រដល់ការអនុវត្ត និងលើកកម្ពស់គុណភាពវិស័យ អប់រំ។ បច្ចុប្បន្នទោះបីជាវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានការវិវឌ្ឍនិងមានភាពរឹងមាំច្រើនក៏ដោយក៏នៅមានបញ្ហាសេសសល់មួយចំនួនពិសេសប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងសមត្ថភាពនៅតែជាបញ្ហាចំពោះមុខនិងសម្រាប់អនាគតរយៈពេលវែងរបស់ក្រសួង ដូចជាការពង្រាយបុគ្គលិកអប់រំ ការរក្សាទុកបុគ្គលិកឆ្នើម គុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំនៅទាប មិនទាន់មានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រព័ន្ធ ។ល។ ក្នុងនោះការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំគឺជាបញ្ហាប្រឈមមួយក្នុងចំណោមបញ្ហាប្រឈមទាំងបួន^១ ទន្ទឹមនោះការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ក៏ជាវិធានការគន្លឹះទីពីរក្នុងចំណោមវិធានការគន្លឹះទាំងប្រាំបីនៃកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំសម្រាប់អាណត្តិ ២០១៣-១៨។

គោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល(ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល) ត្រូវបានអនុម័តនៅឆ្នាំ២០១២ ក្នុងពេលដំណាលគ្នានឹងគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំដែលត្រូវបានអនុម័តដោយបានកំណត់គោលដៅ គោលបំណង និងយុទ្ធសាស្ត្រច្បាស់លាស់សម្រាប់ការធ្វើកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធាន មនុស្សឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ឆ្លើយតបនិងស័ក្តិសិទ្ធ។ ការកសាងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំជាជំហានបន្ទាប់ដែលមានគោលបំណងផ្តល់ការចង្អុលទិសមួយច្បាស់លាស់ដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ការអនុវត្ត។ ផែនការសកម្មភាពនេះមានទំនាក់ទំនងប្រទាក់ប្រឡា និងបំពេញបន្ថែមឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមករវាងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដែលបានអនុម័តនៅខែមករា ឆ្នាំ២០១៥។ ផែនការសកម្មភាពនេះមានបញ្ចូលកម្មវិធី សកម្មភាព កាលបរិច្ឆេទ លទ្ធផលរំពឹងទុក និងការធ្វើចំណោលថវិកា សម្រាប់អនុវត្ត ពីឆ្នាំ២០១៦ ដល់ឆ្នាំ២០២០ យ៉ាងច្បាស់លាស់ដូចផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនដែរ។ ផែនការសកម្មភាពនេះផ្តោតជាពិសេសលើ៖

- ការធ្វើសនិទានកម្មនិងកំណែទម្រង់ការងារគ្រប់គ្រង ប្រើប្រាស់ និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅគ្រប់កម្រិតនៃអង្គភាពអប់រំទាំងអស់នៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការរៀបចំផែនការអាជីព និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាបន្ត (CPD) ដល់គ្រូបង្រៀនបុគ្គលិកអប់រំ

^១ បញ្ហាប្រឈមចំពោះមុខក្នុងវិស័យអប់រំ យុវជននិងកីឡា៖ ទី១.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ទី២.ការប្រឡងនៅគ្រប់កម្រិតសិក្សា ទី៣.គុណភាពអប់រំ និងទី៤.យុវជនមានជំនាញទាប។

^២ វិធានការគន្លឹះទាំង៨៖ ទី១.ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ទី២.ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ទី៣.ការពង្រឹងការប្រឡងគ្រប់ប្រភេទ ទី៤.ការបង្កើតធានាគារឧត្តរាលវិស័យអប់រំ ទី៥.កំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា ទី៦.ការបង្កើនគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាអប់រំ ទី៧.ការអភិវឌ្ឍសម្រាប់យុវជននូវជំនាញបច្ចេកទេសនិងជំនាញទូទៅ និងទី៨.កំណែទម្រង់ការអប់រំ កាយនិងកីឡា។



- “ការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តឱ្យបានសមរម្យ ជាពិសេសបរិស្ថានការងារដែលបង្កលក្ខណៈដល់ការបំពេញការងារ ការផ្តល់ឋានៈនិងតម្លៃវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំដើម្បីធានាការបំពេញការងារដោយអស់ពីលទ្ធភាពនិងសមត្ថភាព
- ការផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍សំខាន់ៗនៃរបៀបគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសំដៅពង្រឹងគុណភាពដឹកនាំគ្រប់គ្រង រៀន បង្រៀន ពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃ ដែលកំពុងអនុវត្តបច្ចុប្បន្នសំដៅឈានទៅសម្រេចគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងប្រសិទ្ធភាពនៃតម្លៃ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាសូមថ្លែងអំណរគុណដល់កិច្ចសហការដ៏ល្អរវាងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ ពិសេសមូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិស័យអប់រំ (CDPF) និងដៃគូអភិវឌ្ឍ។ ក្រសួងសង្ឃឹមថា ផែនការនេះជាត្រីវិស័យសម្រាប់អាជ្ញាធរអប់រំ អង្គភាពជំនាញ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធគ្រប់កម្រិតថ្នាក់យកទៅអនុវត្តសំដៅលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពអប់រំដោយចាប់ផ្តើមពីការធ្វើកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យបានស៊ីជម្រៅ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។



រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៦
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា

បណ្ឌិត ហង់ ជួន ណារ៉ុន

ពាក្យកាត់ និងអក្សរសម្គាល់

ការិ. : ការិយាល័យ
ការិ.អយក: ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ
គ្រឹ. : គ្រឹះស្ថាន
នា.តទវ : នាយកដ្ឋាន តម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ
នា.ធនអ : នាយកដ្ឋាន ធនាគុណភាពអប់រំ
នា.នីតិ : នាយកដ្ឋាន នីតិកម្ម
នា.បល : នាយកដ្ឋាន បុគ្គលិក
នា.គនប : នាយកដ្ឋាន គោលនយោបាយ
នា.បវ : នាយកដ្ឋាន បណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ
នា.បស : នាយកដ្ឋាន បឋមសិក្សា
នា.ជក : នាយកដ្ឋាន ផែនការ
នា.បពគអ: នាយកដ្ឋាន ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ
នា.ពអសិ : នាយកដ្ឋាន ព័ត៌មាននិងកិច្ចការអាស៊ាន
នា.ពតវ : នាយកដ្ឋាន ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ
នា.មចទ : នាយកដ្ឋាន មជ្ឈមសិក្សាចំណេះទូទៅ
នា.សវ : នាយកដ្ឋាន ស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ
នា.សំណង់: នាយកដ្ឋាន សំណង់
នា.សទរ : នាយកដ្ឋាន សម្ភារៈនិងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ
នា.សស : នាយកដ្ឋាន សុខភាពសិក្សា
នា.ហវ : នាយកដ្ឋាន ហិរញ្ញវត្ថុ
នា.ទវអ : នាយកដ្ឋាន ទំនាក់ទំនងវប្បធម៌ និងអាហារូបករណ៍
នា.អកត : នាយកដ្ឋាន អប់រំកុមារតូច
នា.អកប : នាយកដ្ឋាន អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
នា.អកស : នាយកដ្ឋាន អភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា
នា.ឧស : នាយកដ្ឋាន ឧត្តមសិក្សា
ប.ប : បណ្តុះបណ្តាល
មន្ទីរអយក: មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាជាតិ-ខេត្ត

វិ.ច.ប : វិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេស
វជអ : វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
សកភព : សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
អយក : អប់រំ យុវជន និងកីឡា
ឧ. : ឧទាហរណ៍
BA : បរិញ្ញាបត្រ
CDPF : មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិស័យអប់រំ
CPD : អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ត
D & D : មជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ
DTMT : ក្រុមប័ននិងពិនិត្យតាមដានក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
EMIS : ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ
FMIS : ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ
HEMIS : ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា
HRMIS : ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
ICT : បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍
IT : បច្ចេកវិទ្យានិងព័ត៌មាន
JD/JS : ពណ៌នាមុខតំណែងនិងលក្ខណសម្បត្តិមុខតំណែង
MA : បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
NFMIS : ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
QEMIS : ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំនិងព័ត៌មានអធិការកិច្ច
NGO : អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
PCR/ PTR: ផលធៀបសិស្ស-ថ្នាក់ ផលធៀបសិស្ស-គ្រូ
PB : ថវិកាកម្មវិធី
Q1,Q2: ត្រីមាសទី១ ត្រីមាសទី២...
SSC : គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន
TPAP : ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន
USD : ជាដុល្លារអាមេរិក

សង្ខេបសកម្មភាពសំខាន់ៗ

ជោគជ័យនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ អាស្រ័យលើភាពជោគជ័យនៃការអនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗ។ ផែនការលម្អិតសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពនីមួយៗ ត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងតារាងម៉ាទ្រិចនៃផែនការសកម្មភាពពីទំព័រទី៩ ដល់ទំព័រ៣០។ រាល់សកម្មភាពទាំងអស់ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើការពិគ្រោះលើឯកសារ ការសិក្សាស្ថានភាពជាក់ស្តែង មេរៀនពិសោធន៍ល្អៗក្នុងតំបន់ និង ការងារជាអាទិភាពសំខាន់ៗ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤- ២០១៨ និងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដូចជាគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ គោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ២០១៥-២០១៨។

គោលដៅ	សកម្មភាពសម្រាប់រយៈពេលខ្លី (២០១៦-២០១៧)	សកម្មភាពសម្រាប់រយៈពេលមធ្យម (២០១៨-២០២០)
បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ	- សហការជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈដើម្បីពន្លឿនការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌឱ្យទាន់ពេលវេលា - សហការជាមួយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនិងក្រសួងមុខងារសាធារណៈពន្លឿនការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ - ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផលការងារ (គណៈកម្មការ/យន្តការ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ បុរេវិនិច្ឆ័យ សូចនាករវាស់បាន ផែនការគុណផលការងារ សុពលភាព ...) - ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព JD/JS ឱ្យស្របតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃអង្គភាព - កែលម្អ និងអនុវត្តនីយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ(ត្រូវសម្រាប់ប្រើប្រាស់ទូទាំងប្រទេស - អនុវត្តវិធានការម៉ឺងម៉ាត់ធានាប្រសិទ្ធភាពការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ (វិភាគតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនិងប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ)	- រៀបចំវិភាគមុខងារមុខតំណែងសំខាន់ៗមួយចំនួនឱ្យស្របតាមស្ថានភាពអប់រំថ្មី - ទំនើបកម្មការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា - បង្កើតច្រកចេញ-ចូលឱ្យកាន់តែទូលាយចំពោះបុគ្គលិកកិច្ចសន្យាដែលមានគុណសម្បត្តិស័ក្តិសមតាមតម្រូវការនៃមុខតំណែងនីមួយៗ - បង្កើតឱ្យមាននិងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងយន្តការលើកទឹកចិត្ត (ធានារ៉ាប់រងសុខភាព)និងលាភការ (តាមតួនាទី សមិទ្ធិ ។ល។)ដល់ក្រុមគោលដៅ (បុគ្គលិកអប់រំបម្រើការនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល យេនឌ័រ ឆ្មើម ។ល។)
ធ្វើសវនកម្មលើដំណើរការគ្រប់គ្រង ការអភិវឌ្ឍនិងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ	- បង្កើតនិងអនុវត្តកន្លងអាជីពបុគ្គលិកអប់រំដើម្បីការអភិវឌ្ឍនិងវឌ្ឍនភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ (កន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនក្នុង TPAP) - អធិការកិច្ច៖ អនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវការធានាគុណភាពអប់រំតាមយន្តការនិងវិធីអធិការកិច្ចថ្មី (អធិការ ផ្ទៃក្នុងនិងក្រៅ) - អនុវត្តការពង្រាយនិងនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ	- បង្កើនគុណវុឌ្ឍិវិជ្ជាជីវៈ(គុណសម្បត្តិស័ក្តិសម)បុគ្គលិកអប់រំនិងគ្រឹះស្ថានសិក្សាតាមរយៈការប្រើប្រាស់ QEMISនិងប្រមូលរាល់ធាតុចូលទាំងអស់នៃសហគមន៍ - ធ្វើវិមជ្ឈការនិងវិសមហេតុការណ៍ជូនរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ បុគ្គលិកអប់រំ
អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលអង្គភាព និងស្ថាប័នក្នុងវិស័យអប់រំ	- បង្កើនគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំ គណៈគ្រប់គ្រងអប់រំនៅថ្នាក់កណ្តាលឱ្យមានកម្រិតយ៉ាងទាបបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ - រៀបចំប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំតាមគ្រប់ប្រភេទ(នៅនឹងកន្លែង កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលពន្លឿន វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីសម្រាប់អ្នកមានសញ្ញាបត្រជាក់លាក់...) - កសាងផែនការសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអប់រំជំនាញស្របតាមតម្រូវការរបស់ក្រសួង/ជាតិ - ពង្រឹងនីតិវិធីជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំ	- ប្រើប្រាស់ការធ្វើវិភាគការបែបប្រព័ន្ធក្រឡឹកសម្រាប់លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំតាមកន្លងអាជីពបុគ្គលិកអប់រំ - បុគ្គលិកអប់រំនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សា៤០ភាគរយ^៣មានគុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ - ពង្រឹងសមត្ថភាពអ្នកបណ្តុះបណ្តាល/ បំប៉ន/បង្វិក/ណែនាំផ្ទាល់ឱ្យដល់កម្រិតស្តង់ដារជាតិសមត្ថភាព/ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិ
ពង្រឹងក្រមសីលធម៌ និងវិន័យការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	- ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់និងលុបបំបាត់បាតុភាពអសកម្មក្នុងអង្គភាពអប់រំ - ពង្រឹងយន្តការ នីតិវិធីនិងរបៀបរបបការងាររបស់មន្ត្រី - អនុវត្តដោយម៉ឺងម៉ាត់នូវការអនុញ្ញាតច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាក	លើកសរសើរប្រដាក់វិន័យម៉ឺងម៉ាត់លើការអនុវត្តវិន័យការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

³ ទិន្នន័យ HRMIS ឆ្នាំ ២០១៤ បុគ្គលិកអប់រំតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សា (គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននិងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ)មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ មានចំនួន ៨ភាគរយ។

១. សារធាន

១.១ គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ(ឆ្នាំ២០១២)

គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំបានដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅសំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោម៖

- **ចក្ខុវិស័យ៖** ប្រែក្លាយធនធានមនុស្សឲ្យកាន់តែមាន សមត្ថភាពការងារ មានប្រសិទ្ធភាព មានភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងមានការជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់ និងគាំទ្រសេវាអប់រំដើម្បីរួមចំណែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល និងស្ថាប័នប្រកបដោយឧត្តមភាព។
- **គោលបំណង៖** ធ្វើឲ្យធនធានមនុស្សមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ច្បាស់លាស់ មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានភាពឆ្លើយតប និងត្រូវបានប្រើប្រាស់ទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងសមធម៌។
- **គោលដៅ៖**
 - ១ បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ។
 - ២ ធ្វើសនិទានកម្មលើដំណើរការគ្រប់គ្រង ការអភិវឌ្ឍ និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ។
 - ៣ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល អង្គភាព និងស្ថាប័នក្នុងវិស័យអប់រំ។
 - ៤ ពង្រឹងក្រមសីលធម៌ និងវិន័យការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ។

១.២ ស្ថានភាពនិងបញ្ហាអាទិភាព

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ៦០ភាគរយ^៤នៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងមានចក្ខុវិស័យកសាងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពនិងគុណធម៌ប្រសើរបំផុតលើគ្រប់ផ្នែក ដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើនផ្អែកលើចំណេះដឹងនិងចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន។ ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៥-២០១៦ ក្រសួងមានបុគ្គលិកអប់រំ (បង្រៀននិងមិនបង្រៀន) សរុបចំនួន១១៥,៣០៥នាក់(ស្រី៥០,១៤៥នាក់)ក្នុងនោះបុគ្គលិកអប់រំបម្រើការនៅថ្នាក់ជាតិចំនួន៣,០៥១នាក់ (ស្រី៨២៥នាក់) ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចំនួន១១២,២៥៤ នាក់ (ស្រី៤៩,៣២០នាក់) គ្រូមត្តេយ្យសិក្សាចំនួន ៣,៣៦៩នាក់(ស្រី៣,៣០១នាក់) គ្រូបឋមសិក្សាចំនួន៥៦,៤៣៤នាក់(ស្រី២៦,៩២៣នាក់) គ្រូកម្រិតមូលដ្ឋានចំនួន៤១,៤៦៤នាក់(ស្រី១៦,០០៥នាក់) អធិការបឋមសិក្សា និង អធិការមធ្យមសិក្សាចំនួន ១១៩នាក់(ស្រី២៧នាក់) គ្រូកម្រិតឧត្តមចំនួន១៣,៧៥១នាក់(ស្រី៣,៨៥៨នាក់)។ នៅឆ្នាំសិក្សា ២០១៤-២០១៥^៥ ក្រសួងបានប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនពីរវេន និងគ្រូបង្រៀនថ្នាក់គូបចំនួន ២០,០៦៨នាក់(ស្រី៨,៥៣៩នាក់) គ្រូអក្ខរកម្មជាប់កិច្ចសន្យា ចំនួន៤,៤១៧ នាក់(ស្រី១,៥៦២នាក់) និងគ្រូបម្រើការងារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាលនិងតំបន់ជួបការលំបាកចំនួន៣៣,៤១៧នាក់(ស្រី១៣,០៣៧នាក់)។

^៤ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៤-១៨ ទំ.៧៣

^៥ របាយការណ៍សន្និបាតអប់រំឆ្នាំ២០១៦

សិទ្ធិផលដែលក្រសួងសម្រេចបានសំខាន់ៗមានច្រើនដូចជា ការអនុវត្តអាទិភាពទាំងដប់ប្រាំចំណុច^៦នៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ការដំឡើងជាបន្តបន្ទាប់នូវប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់តំបន់ជូនបុគ្គលិកអប់រំ ការបើកប្រាក់បៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ ការផ្ដួចផ្ដើមរៀបចំសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ការសាកល្បងអនុវត្តនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិក(ថ្មី) ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ ការកែលម្អសេវាសាធារណៈក្នុងច្រកចេញចូលតែមួយ ការផ្ទេរមុខងារមួយចំនួន(មត្តេយ្យសិក្សាសហគមន៍ និងមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍ អប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ)ទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងខេត្តមួយ(ខេត្តបាត់ដំបង) និងការរៀបចំប្រឡងប្រជែងផ្លាស់ប្តូរក្របខណ្ឌ។

ទន្ទឹមនឹងវឌ្ឍនភាពខាងលើ ក្រសួងក៏នៅមានបញ្ហាមួយចំនួនដែលគួរយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងវិស័យដូចជា មិនទាន់មានអនុវិទ្យាល័យនៅគ្រប់ឃុំ/សង្កាត់និងមិនទាន់មានវិទ្យាល័យនៅគ្រប់ស្រុក/ខណ្ឌ^៧ រំហូរចេញឬការបាត់បង់ក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំ អវត្តមាននៃបុគ្គលិកអប់រំ អតុល្យភាពនៃការផ្គត់ផ្គង់និងតម្រូវការបុគ្គលិកអប់រំដែលមានសមត្ថភាព (តាមមុខវិជ្ជាឯកទេស និងបច្ចេកទេស ជំនាញតាមវិស័យ បណ្ណារក្ស អធិការ ..) ប្រសិទ្ធភាពនៃសនិទានកម្មបុគ្គលិកអប់រំ(របាយគ្រូបង្រៀន) ការពង្រីកសេវាអប់រំតាមតំបន់និងតាមអាទិភាព (តំបន់ដាច់ស្រយាល បំណិនជីវិត តម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ ប្រឹក្សាអាជីព...) ប្រសិទ្ធភាពនិងសុក្រឹតភាពនៃការអនុវត្តម៉ោងសិក្សានិងកម្មវិធីសិក្សា ប្រសិទ្ធភាពនៃអភិបាលកិច្ចអង្គភាព(គោរពតាមកូនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវ) លទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស (មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) ការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង ការដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិនិងថ្នាក់ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការ ការរៀបចំនិងបើកប្រាក់បៀវត្ស គុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំមួយចំនួនធំនៅមានកម្រិតទាប ។ល។ បញ្ហាទាំងនេះនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់គុណភាពអប់រំ ពិសេសការអនុវត្តអាទិភាពកម្មវិធីកំណែទម្រង់ទាំងប្រាំបី(ឆ្នាំ២០១៤)និងដប់ប្រាំ(ឆ្នាំ២០១៦-២០១៨)នៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ក្នុងចំណុចអាទិភាពទាំងប្រាំបីនេះ ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកជាអាទិភាពទីពីរខណៈការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិកអប់រំមានក្នុងគ្រប់អាទិភាពនីមួយៗ។ ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាមួយចំនួននៅពុំទាន់មានភាពសុក្រឹតដែលតែងតែលេចឮនូវបាតុភាពមិនប្រក្រតីជាបន្តបន្ទាប់។

នៅឆ្នាំ ២០២០ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានគោលបំណងឱ្យគ្រូបង្រៀនថ្មីគ្រប់ភូមិសិក្សាដែលចេញពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមានសញ្ញាបត្រយ៉ាងទាបចាប់ពីបរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ។ នេះជាចំណុចដៅសម្រាប់គ្រប់បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់(បង្រៀននិងមិនបង្រៀន)ក្នុងការបង្កើនកម្រិតគុណវុឌ្ឍិរបស់ខ្លួន។ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-១៤ បុគ្គលិកអប់រំប្រហែលមួយភាគបី(២៩ភាគរយ)មានកម្រិតគុណវុឌ្ឍិស្មើឬទាបជាងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ហើយ២.៥ភាគរយមានគុណវុឌ្ឍិលើសពីកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ^{១០} ដូច្នេះការធានាថាបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់មាន

^៦ ១.កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ២.ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន ៣.កំណែទម្រង់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ៤.ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ៥.ការងារអធិការកិច្ច ៦.ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា ៧.កំណែទម្រង់ការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ៨.កំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សានិងសៀវភៅសិក្សាគោល ៩.ការសាងសង់អគារសិក្សានិងការជួសជុល ១០.ការវាយតម្លៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ១១.ការលើកកម្ពស់វិស័យកីឡា ១២.ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយយុវជន១៣.ការអប់រំបច្ចេកទេស ១៤.ការបង្កើតសាលាជំនាន់ថ្មី ១៥.ការរៀបចំគន្លងអាជីពនិងការបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា

^៧ របាយការណ៍សន្និបាតអប់រំឆ្នាំ២០១៦(សិទ្ធិផលឆ្នាំសិក្សា២០១៤-២០១៥)៖ ឃុំ/សង្កាត់ ១៣៩ (៨.៥ភាគរយ) នៃឃុំ/សង្កាត់សរុប១,៦៣៣មិនទាន់មានអនុវិទ្យាល័យ ស្រុក/ខណ្ឌ៥ (២.៥ភាគរយ)នៃស្រុក/ខណ្ឌសរុប១៩៧ មិនទាន់មានវិទ្យាល័យ។

^៨ ជារៀងរាល់ឆ្នាំបុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិតចំនួនប្រមាណ២,០០០នាក់ ត្រូវបានដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍។ បុគ្គលិកប្រមាណ ៨០០នាក់ ត្រូវបានលុបឈ្មោះចេញពីក្របខ័ណ្ឌដោយ មរណភាព សុំឈប់ និងផ្ទេរចេញ។នៅ ឆ្នាំ២០១២លុបឈ្មោះ ២,០១៧នាក់ ឆ្នាំ២០១៣លុបឈ្មោះ២,១៣៧នាក់ ឆ្នាំ២០១៤លុបឈ្មោះ១,០៣០នាក់។ ចំនួននេះ មានទំហំធំ បើធៀបនឹងចំនួនក្របខ័ណ្ឌថ្មីដែលក្រសួងអយក ត្រូវបណ្តុះបណ្តាលរៀងរាល់ឆ្នាំចំនួន ប្រមាណ៥,០០០នាក់ (ឆ្នាំសិក្សាខ្លះការជ្រើសរើសមានចំនួនតិច)។ គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋមសិក្សា និងកម្រិតមូលដ្ឋានប្រមាណ ៥០០នាក់ដែលមានក្របខ័ណ្ឌស្រាប់បានប្រឡងជាប់ ក្របខ័ណ្ឌខ្ពស់ជាង (ប្រការនេះបានធ្វើឱ្យក្រសួងបាត់បង់ក្របខ័ណ្ឌថ្មី)។

^៩ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៤-១៨ ទំ.៧៥

^{១០} គណនាទិន្នន័យ HRMIS ឆ្នាំ២០១២ និង ២០១៤

ឱកាសអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាបន្ត(CPD) តាមវិធីច្រើនបែបទៅតាមគន្លងអាជីពដែលខ្លួនពេញចិត្តដើម្បីទទួលបានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតខ្ពស់មានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ ក៏ដូចជាសមាហរណកម្មតំបន់។

ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នបានបង្ហាញថា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវរៀបចំធ្វើសនិទានកម្មការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍបុគ្គលិកអប់រំ រួមមានការកែលម្អតុល្យភាពការផ្គត់ផ្គង់និងតម្រូវការបុគ្គលិកអប់រំដែលមានគុណភាព។ ដូច្នេះផែនការសកម្មភាពនេះត្រូវបានអភិវឌ្ឍឡើងចំពេលវេលា និងមានសារៈសំខាន់ណាស់ ព្រោះផែនការនេះបានដាក់ចេញនូវសកម្មភាពច្បាស់លាស់ អំពីរបៀបធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសំដៅឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅមូលដ្ឋាន។

២. យុទ្ធសាស្ត្រ

ដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងបួននៃគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗចំនួនប្រាំ និងយុទ្ធសាស្ត្ររងចំនួន២៣ (សូមមើលផ្នែកទី៣ ផែនការសកម្មភាព)។ កម្មវិធី និងសកម្មភាពទាំងអស់ក្នុងផែនការសកម្មភាពនេះត្រូវបានកសាងឡើងស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រ និងយុទ្ធសាស្ត្ររងទាំងនេះ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី១.កសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងយន្តការ

យុទ្ធសាស្ត្រទី២.ពង្រឹង និងធ្វើទំនើបកម្មការកសាងផែនការធនធានមនុស្ស

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣.លើកកម្ពស់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤.លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥.កំណត់គោលការណ៍ដើម្បីធានាឱ្យបុគ្គលិកអប់រំបំពេញការងារអស់លទ្ធភាព

៣. ផែនការសកម្មភាព

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
យុទ្ធសាស្ត្រទី១. កសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងយន្តការ					
យុទ្ធសាស្ត្ររងទី១.១ ពិនិត្យឡើងវិញ កែលម្អ និងកសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត					
មាននៅតាមសកម្មភាពនៃយុទ្ធសាស្ត្រទី២-ទី៥	ដូចក្នុងសកម្មភាពត្រូវគ្នាក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី២-៥	ដូចក្នុងសកម្មភាពត្រូវគ្នាក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី២-៥	នា.នីតិ និងនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ (អនុក្រឹត្យ៥៨)	0	
យុទ្ធសាស្ត្ររងទី១.២ កសាងយន្តការចាំបាច់សម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយ អនុវត្ត គាំទ្រ ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោលនយោបាយ					
មាននៅតាមសកម្មភាពនៃយុទ្ធសាស្ត្រទី២-ទី៥	ដូចក្នុងសកម្មភាពត្រូវគ្នាក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី២-៥	ដូចក្នុងសកម្មភាពត្រូវគ្នាក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី២-៥	នា.នីតិ និងនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ (អនុក្រឹត្យ៥៨)	0	
យុទ្ធសាស្ត្ររងទី១.៣ កសាងផែនការសកម្មភាពជាក់លាក់ និងកម្មវិធីលម្អិតដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយ					
មាននៅតាមសកម្មភាពនៃយុទ្ធសាស្ត្រទី២-ទី៥	ដូចក្នុងសកម្មភាពត្រូវគ្នាក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី២-៥	ដូចក្នុងសកម្មភាពត្រូវគ្នាក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី២-៥	នា.នីតិ និងនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ (អនុក្រឹត្យ៥៨)	0	

12

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	ស្ថានភាព	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
យុទ្ធសាស្ត្រទី២ ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគណនេយ្យកម្មវិធីកសិកម្មកសិកម្មកសិកម្មកសិកម្មកសិកម្ម					
យុទ្ធសាស្ត្រទី២ ១ បង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រព័ន្ធប្រមូល គ្រប់គ្រងនិងវិភាគទិន្នន័យធនធានមនុស្ស					
2.1.1 ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មនិងសុក្រឹតកម្មទិន្នន័យធនធានមនុស្ស ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការធ្វើផែនការកម្លាំងពលកម្ម	2.1.1.1 ធ្វើសមាហរណកម្ម ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងធ្វើសុពលភាពទិន្នន័យ (EMIS, QEMIS, HRMIS, HEMIS, NFEMIS, FMIS) (ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពរាល់ឆ្នាំតាមរយៈ 'HRMIS' ឬតាមរយៈបុគ្គល)	មានក្នុងTPAP (5.1.1.1)			
	2.1.1.2 រៀបចំមូលដ្ឋានទិន្នន័យ គ្រប់គ្រងមន្ត្រីកិច្ចសន្យា ទទួលបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីថវិកាជាតិ	ទិន្នន័យមន្ត្រីកិច្ចសន្យាទទួលបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីថវិកាជាតិត្រូវបានរៀបចំ គ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់	2016 Q3	នា.បល នា.ហវ	10,920
	2.1.1.3 ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្រងព័ត៌មានសេវាអប់រំសាធារណៈព្រមទាំងជំរុញការបណ្តុះបណ្តាលនិងផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាអប់រំសាធារណៈ ជាពិសេសតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច	-កម្រងព័ត៌មានសេវាអប់រំសាធារណៈត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម បោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ (អេឡិចត្រូនិច) -ការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្សព្វផ្សាយអំពីសេវាអប់រំសាធារណៈត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅគ្រប់តំបន់គោលដៅ -ថ្នាក់ដឹកនាំ ការិ. បុគ្គលិកអាចប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអ្នកប្រើប្រាស់ HRMIS (End User) ¹¹ -មន្ត្រីជំនាញ HRMIS ថ្នាក់ក្រោមជាតិចំនួន២៧០នាក់ត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបន្តផ្នែកវិភាគទិន្នន័យ HRMIS	2017 Q1 2016 Q3 2017 Q1	នា.បល នា.បពគអ នា.ផក នា.បវ គណៈកម្មាធិការកែប្រែរដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល នា.បល នា.ហវ	48,600
2.1.2 រៀបចំបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យសម្រាប់គ្រប់គ្រងសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំនិងប្រវត្តិសមត្ថភាពការងារ រួមទាំងលទ្ធផលវាយតម្លៃការបំពេញការងារសម្រាប់ការធ្វើផែនការអាជីពស្របតាមសេចក្តីត្រូវការ	2.1.2.1 រៀបចំមូលដ្ឋានទិន្នន័យអំពីជំនាញអាទិភាពបុគ្គលិកអប់រំសម្រាប់ប្រើប្រាស់ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារ	-មូលដ្ឋានទិន្នន័យអំពីជំនាញអាទិភាពបុគ្គលិកអប់រំ ត្រូវបានបង្កើតនិងអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់គាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារ- -មូលដ្ឋានទិន្នន័យអំពីបុគ្គលិកអប់រំគ្រប់គ្រងជ្រោយជ្រុងត្រូវបានបង្កើតនិងអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់គាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារ	2017 Q1 2018 Q4	នា.បល នា.បពគអ នា.ផក នា.បវ នា.អគអ	9,800

¹¹ End user = ការិ.បុគ្គលិក ការិ.ផែនការ និងការិ.គណនេយ្យ

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
	2.1.2.2 រៀបចំបង្កើនសមត្ថភាពនិងទំនើបកម្មប្រព័ន្ធ HRMIS(រៀបចំរបាយការណ៍ វិភាគ ផលិត) ទិន្នន័យធនធានមនុស្សបានគ្រប់គ្រួសារ ទាន់ពេលនិងមានសុក្រឹតភាព	-មានជំនួយការបច្ចេកទេសអន្តរជាតិម្នាក់មកជួយរៀបចំបង្កើនសមត្ថភាពនិងទំនើបកម្មប្រព័ន្ធអRMIS សម្រាប់រយៈពេល១២ខែ (២៦៤ថ្ងៃ)	2016 Q4 រយៈពេល៤ខែ 2018 Q4 រយៈពេល៤ខែ 2020 Q4 រយៈពេល៤ខែ	នា.បល នា.ហវ ម្ចាស់ជំនួយ	84,000
	2.1.2.3 អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញHRMISនៅអង្គភាពថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យមានសមត្ថភាពអាចបំពេញតាមគ្រប់តម្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ	-មន្ត្រីការិយាល័យHRMIS ចំនួនពីរនាក់ត្រូវបានបញ្ជូនទៅសិក្សាវគ្គខ្លីនៅប្រទេសថៃផ្នែកគ្រប់គ្រងនិងសរសេរទិន្នន័យ និងមួយរូបទៅសិក្សាវគ្គវែងផ្នែកវិភាគទិន្នន័យនៅបារាំង	2016-2020 វគ្គខ្លីមួយឆ្នាំ២នាក់ 2016-2020 វគ្គវែងមួយឆ្នាំ១នាក់	នា.បល នា.ហវ ម្ចាស់ជំនួយ	350,000
	2.1.2.4 កសាងផែនការគោល HRMIS និងឯកសារណែនាំអនុវត្តផែនការគោល HRMIS សម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ២០១៦-២០២០	-មានផែនការគោលHRMIS សម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៦-២០២០ -ឯកសារណែនាំសម្រាប់អនុវត្តផែនការគោលHRMISត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់	2016 Q4 ផែនការគោល 2017 Q1 ឯកសារណែនាំ	នា.បល នា.ជក	34,000
	2.1.2.5 ធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស HRMIS	មន្ត្រីជំនាញ HRMIS ត្រូវបានធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាឆ្លងខេត្តផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធផ្តើ	ត្រីម 2016 Q4	នា.បល មន្ទីរអយកការិ.អយក	ប្រើថវិកាPB
	2.1.3 បង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រព័ន្ធតាមដានបុគ្គលិកអប់រំ (ការសិក្សាបំប៉នសមត្ថភាពបន្ថែម ការចែករំលែក ការពង្រាយ ការផ្សព្វផ្សាយ បម្រើការងារ អ្នកទទួលបានការវាយតម្លៃ...)	2.1.3.1 រៀបចំប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបុគ្គលិកអប់រំបានចូលរួម (ភាសាអង់គ្លេស កុំព្យូទ័រ សិក្សានៅបរទេស អ្នកទទួលបានការវាយតម្លៃ...) និងការប្រែប្រួល(សមត្ថភាពការងារ ផលិតភាពការងារ...) (សូមមើលចំ 2.1.2)	-ភាគរយនៃបុគ្គលិកអប់រំដែលមានសមត្ថភាពតាមលទ្ធផលវិធានការរបស់វគ្គសិក្សា -ភាគរយនៃបុគ្គលិកអប់រំដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ស្របតាមវគ្គសិក្សា	2017 Q2	នា.បល នា.ជក នា.បពគអ
	2.1.3.2 រៀបចំប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានសម្រាប់គ្រប់គ្រង វិភាគនិង តាមដានការសុំច្បាប់(ឈឺ មាតុភាព ទៅបរទេស ព្យួរការងារ ស្ថិតក្រៅក្របខណ្ឌដើម...) និងចេញពីក្របខណ្ឌ(ផ្ទេរចេញក្រៅក្រសួង បោះបង់ឈប់ដោយមានប្រាក់ឧបត្ថម្ភ...)របស់បុគ្គលិកអប់រំ	-ភាគរយនៃបុគ្គលិកអប់រំដែលបន្តបម្រើការងារនៅកន្លែងដែលបន្ទាប់ពីសុំឈប់ -លទ្ធផលវិភាគមូលហេតុនៃការចេញពីក្របខណ្ឌអប់រំ -ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានត្រូវបានបង្កើត	2017 Q3 2017 Q1	នា.បល នា.ជក នា.បពគអ នា.បល	ដូច 2.1.3.1 ប្រើសម្ភារៈនិងអ្នកបច្ចេកទេសក្នុង 2.1.3.1 មកជួយ
	2.1.3.3 រៀបចំការសិក្សាតាមដានការចែករំលែក ការពង្រាយ និង ការផ្សព្វផ្សាយបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	-មានទិន្នន័យច្បាស់ពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការចែករំលែក ពង្រាយ និងផ្លាស់ប្តូរកន្លែងបម្រើការងារ	2017 Q3	នា.បល នា.ជក មន្ទីរអយកការិ.អយក អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	20,355
	2.1.3.4 រៀបចំការសិក្សាតាមដានអំពីមូលហេតុនៃការបោះបង់ (Exit Interview) របស់បុគ្គលិកអប់រំ	-ចំនួនអ្នកដែលបោះបង់ -មូលហេតុនៃការបោះបង់	2017 Q3	នា.បល នា.ជក	20,355

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
	2.1.3.5 រៀបចំការសិក្សាតាមដានអំពីមូលហេតុការបាត់បង់និងខ្លះខាតធនធានដោយសារការពន្យារការខ្វះចន្លោះក្នុងការអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាក	លទ្ធផលនៃការសិក្សាតាមដាន (រាល់ពីរឆ្នាំម្តង)	2017 Q3	នា.បល នា.បពគអ	20,355
2.1.4 ការបណ្តុះបណ្តាលសិស្សនិងយុវជននៅក្រៅសាលារៀនសម្រាប់ឱ្យចូលរៀនកម្មវិធីស្ថានចម្លង(ផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស)	2.1.4.1 ប្រមូលទិន្នន័យសិស្សមធ្យមសិក្សានិងយុវជនដែលបោះបង់ឱ្យចូលរៀនកម្មវិធីស្ថានចម្លង	មានទិន្នន័យសិស្សបោះបង់សាលា	2017 Q3	នា.តទវ នា.អកប នា.តនប	20,355
យុទ្ធសាស្ត្រទី២.២ ធ្វើផែនការ វិភាគតម្រូវការនិងផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកអប់រំ					
2.2.1 ប្រើប្រព័ន្ធទិន្នន័យដែលបានរៀបចំកសាងផែនការកម្លាំងពលកម្ម(ផ្គត់ផ្គង់ តម្រូវការចំណោល...) ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព	2.2.1.1 បង្កើតទម្រង់បុគ្គលិកអប់រំ (Personnel Profile)	មានក្នុងTPAP (5.1.1.3)			
	2.2.1.2 វិភាគទិន្នន័យបុគ្គលិកអប់រំដើម្បីរកឱ្យឃើញទម្រង់ ទំនោរ និងអាទិភាព (អត្រាគង់វង្ស ផែនការបម្រុងសម្រាប់ជំនួសអ្នកឈប់ចំណោលតម្រូវការបុគ្គលិកអប់រំតាមមុខវិជ្ជា ...)	ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំត្រូវបានប្រើប្រាស់តាមតម្រូវការស្របតាមអង្គភាពមិនខ្វះខាតច្រើន មិនលើសច្រើន	2019 Q2	នា.បល នា.បពគអ អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	42,000
	2.2.1.3 វិភាគផែនការតម្រូវការនិងផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកអប់រំ (បុគ្គលិកបង្រៀន គ្រូបង្រៀន គ្រូខេត្ត គ្រូអប់រំកាយនិងកីឡា គ្រូអប់រំបច្ចេកទេស... បុគ្គលិកមិនបង្រៀន អធិការ បណ្ណារក្ស លេខាធិការ បុគ្គលិកពេទ្យ គ្រូទទួលបន្ទុកយុវជន គ្រូប្រឹក្សាអាជីព...)	របាយការណ៍បច្ចុប្បន្នភាពពីតម្រូវការនិងការផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកអប់រំនិងអនុសាសន៍	2019 Q2	នា.បល នា.បវ អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	ដូច 2.2.1.2 ប្រើសម្ភារៈនិងអ្នកបច្ចេកទេសក្នុង 2.2.1.2មកជួយ
	2.2.1.4 រៀបចំបញ្ជីមុខវិជ្ជាឯកទេសនិងមុខតំណែងដែលត្រូវបណ្តុះបណ្តាល និងបង្កើតសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦-២០២០	បញ្ជីមុខវិជ្ជាអាទិភាពតាមឯកទេសនិងមុខតំណែងដែលត្រូវបណ្តុះបណ្តាលនិងត្រូវបង្កើត	2016 Q4	នា.បល	ដូច 2.2.1.2 ប្រើសម្ភារៈនិងអ្នកបច្ចេកទេសក្នុង 2.2.1.2មកជួយ
2.2.2 រៀបចំនិងអនុវត្តកម្មវិធីស្ថានចម្លងសម្រាប់សិស្សនិងយុវជនដែលបោះបង់ការសិក្សា	2.2.2.1 មានក្នុងផែនការគោល នា.តទវ				
2.2.3 កសាងផែនការជ្រើសរើសបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការបុគ្គលិកអប់រំផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស	2.2.3.1 កសាងផែនការរយៈពេលវែងសម្រាប់ជ្រើសរើសបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស	ផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំផ្នែកបច្ចេកទេស-ចំនួនកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	2017 Q1	នា.តទវ នា.បល វិ.ច.ប	ដូច 2.2.1.2 ប្រើសម្ភារៈនិងអ្នកបច្ចេកទេសក្នុង 2.2.1.2មកជួយ
2.2.4 រៀបចំនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពJD/JS សម្រាប់គ្រប់តំណែងឱ្យស្របតាមស្ថានភាពថ្មី	2.2.4.1 រៀបចំនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពJD/JSសម្រាប់គ្រប់តំណែងរបស់បុគ្គលិកអប់រំ(បង្រៀន និងមិនបង្រៀន)តាមគ្រប់អង្គភាពអប់រំ	បុគ្គលិកអប់រំម្នាក់ៗមានភាពទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់តាមមុខតំណែងរៀងៗខ្លួន	2016 Q4= 40% 2017 Q2 =100%	នា.បល មន្ទីរអយក ការិ.អយក គ្រឹះស្ថានសិក្សា	11,395

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
(អនុក្រឹត ៥៨ គោលន.បD&D...)	2.2.4.2 សិក្សាអំពីមុខងារនិងធនធានសមស្របតាមបញ្ជីវិភាគមុខងារ និងរបាយការណ៍ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនូវមុខងារក្នុងវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា	បណ្តុំJD/JS ថ្មីសម្រាប់ក្រសួង អយក	2017 Q2	នា.បល អង្គភាពកំពង់	20,355
យុទ្ធសាស្ត្ររងទី២.៣ ពង្រឹងនិងជំរុញការកសាងផែនការធនធានមនុស្សតាមអង្គភាព ស្ថាប័នអប់រំឱ្យមានលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ					
2.3.1 កសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់តម្រូវការវិវត្តរបស់អង្គភាព	2.3.1.1 កសាងព័ត៌មានសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងអង្គភាព(សាវតារ ការងារបុគ្គលិក តម្រូវការវិជ្ជាជីវៈ...)	របាយការណ៍បញ្ចប់	2017 Q2	នា.បល នា.ជ.ក អង្គភាពកំពង់	1,000
	2.3.1.2 សិក្សាពីតម្រូវការធនធានមនុស្សដើម្បីធានាការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពរួមទាំងផែនការតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមJD/JS	របាយការណ៍វិភាគការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការគាំទ្រមុខតំណែងនីមួយៗនិងអនុសាសន៍ជូលបុគ្គលិក (កិច្ចសន្យា)ថ្មីសម្រាប់បំពេញបំណិនដែលខ្វះខាត	2016 Q4	នា.ប បុ នា.ប បុ នា.បស អង្គភាពកំពង់	20,355
2.3.2 រៀបចំផែនការធនធានមនុស្សសម្រាប់វិស័យអប់រំ (អយក)	2.3.2.1 រៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស៥ឆ្នាំរំកិល និងកសាងបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងយន្តការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល	ផែនការធនធានមនុស្ស៥ឆ្នាំរំកិលត្រូវបានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត-លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងយន្តការសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត	2017 Q1	នា.បល នា.ជ.ក នា.នីតិ មន្ត្រីអយក ការិ.អយក អង្គភាពកំពង់	40,000
	2.3.2.2 កសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីបង្គោលផ្នែកធនធានមនុស្សសម្រាប់ធានាប្រសិទ្ធភាពការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស/ កម្លាំងពលកម្ម ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ត(CPD) និងការទទួលស្គាល់ចំណេះដឹងពីមុន	ក្រុមបង្គោលផ្នែកធនធានមនុស្សត្រូវបានបញ្ជូនទៅសិក្សាវគ្គពិសេសផ្នែកធនធានមនុស្ស ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្តរយៈពេល៨ខែ	2017 Q4 =១០ នាក់ 2018 Q4 =១០ នាក់ 2020 Q4 =១០ នាក់	នា.បល នា.ជ.ក នា.ហ.វ និងអង្គភាពកំពង់	240,000
	2.3.2.3 រៀបចំផែនការសកម្មភាពនិងផ្តល់ជំនាញទន់ដល់យុវជន	-បង្កើតភ្នាក់ងារសម្រាប់ប្រឹក្សាអាជីពដល់យុវជន -សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលជំនាញខ្លីដល់យុវជន	2016 Q4 =១៥០០ នាក់ 2017 Q1 =១៥០០ នាក់ 2018 Q1 =១៥០០ នាក់	អគ្គនាយកដ្ឋានយុវជន នា.តទៅ FINNAID សកភព NGO	1,350,000
2.3.3 បង្កើតគណៈកម្មការជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ត(CPD) ជូនបុគ្គលិកអប់រំ	2.3.3.1 ពង្រីកសមត្ថភាព និងតួនាទីរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក (ការិ.អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងការវិភាគតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ត(CPD)និងរៀបចំផែនការ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បុគ្គលិកអប់រំតាមគន្លងអាជីពបុគ្គលិកអប់រំ	-គណៈកម្មការជាតិសម្រាប់CPD ជួបប្រជុំរៀងទាត់ -របាយការណ៍លទ្ធផលនៃការប្រជុំរបស់គណៈកម្មការជាតិCPD អំពីគន្លងអាជីពនិងគន្លងនៃតំណែង	2017 Q1	នា.បល	85,800
	2.3.3.2 បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលផ្តល់ការទទួលស្គាល់ការសិក្សាដែលមានពីមុន (Recognition of Prior Learning) សម្រាប់ផ្តល់គុណ	-បានបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌល -មជ្ឈមណ្ឌលមានសមត្ថភាពបញ្ជាក់ការសិក្សាដែលមានពីមុន	2018 Q3	នា.បល នា.នីតិ នា.ជ.ក	1,000

ស

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
	វឌ្ឍន៍ និងពង្រីកការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ	មន្ត្រីបង្គោលនៃមជ្ឈមណ្ឌលបានទទួលការបំប៉នក្នុងវគ្គជំនាញខ្លីសម្រាប់ធានាប្រសិទ្ធភាពការបំពេញការងារ			
2.3.4 លើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំ	2.3.4.1 រៀបចំប្រព័ន្ធក្រេឌីតសម្រាប់វគ្គវិក្រឹតការ	មានក្នុងTPAP (6.1.1.3)			
	2.3.4.2 បណ្តុះបណ្តាលនិងលើកកម្ពស់សមត្ថភាព និងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននិងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស	មានក្នុងផែនការគោល នា.តទវ (5.1.1.2, 5.1.1.4)			
2.3.5 រៀបចំផែនការស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមអង្គភាពអប់រំ	2.3.5.1 រៀបចំផែនការស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមអង្គភាពអប់រំ	មានផែនការស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមអង្គភាពអប់រំ មានមន្ត្រីម្នាក់នៅថ្នាក់កណ្តាល (គ្រប់នាយកដ្ឋាន) ថ្នាក់មន្ទីរអយក (កាវិ. បុគ្គលិក)និងកាវិ.អយក មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស	2016 Q4 ថ្នាក់កណ្តាល 2017 Q4 ថ្នាក់រាជធានីខេត្ត 2018 Q4 ថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌ 2020 Q4 ថ្នាក់គ្រឹះស្ថាន	គ្រប់អង្គភាពនិងស្ថាប័នអប់រំ	ប្រើថវិកាPB
	2.3.5.2 សិក្សាការចំណាយ គុណប្រយោជន៍ ប្រព័ន្ធផ្តល់ព័ត៌មាន (សាលារៀន សហគ្រាស) និងវឌ្ឍនភាពនៃវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេស	មានក្នុងផែនការគោល នា.តទវ (1.3.2.2, 1.3.2.5)			
យុទ្ធសាស្ត្រលេខទី២.៤ បង្កើនកិច្ចសហការជាមួយអង្គភាពផលិតទិន្នន័យព័ត៌មាន					
2.4.1 រៀបចំឧបករណ៍ប្រមូលព័ត៌មានដែលមានសង្គតិភាព ជៀសវាងជាន់គ្នា	2.4.1.1 បង្កើនកិច្ចសហការរវាងអង្គភាពផលិតទិន្នន័យទាក់ទងនឹងធនធានមនុស្ស (EMIS, QEMIS, HRMIS, HEMIS, NFEMIS, FMIS)	អង្គភាពផលិតទិន្នន័យប្រជុំរៀងទាត់ពាក់ព័ន្ធទិន្នន័យធនធានមនុស្សនិងសង្ខេបវឌ្ឍនភាពការងារ	2016 Q4	នា.បពគអ នា.បល នា.អគប នា.ខុស នា. នា.ហវ នា.បវ	ប្រើថវិកាPB
	2.4.1.2 ធ្វើសមាណកម្មរវាងប្រព័ន្ធទិន្នន័យដែលមានស្រាប់ (EMIS, QEMIS, HRMIS, HEMIS, NFEMIS, FMIS)	ទិន្នន័យរួមមួយត្រូវបានធ្វើសមាហរណកម្ម (ប្រព័ន្ធ និងរបាយការណ៍)	2017 Q3	នា.បពគអ នា.បល នា.អគប នា.ខុស នា. នា.ហវ នា.បវ	ប្រើថវិកាPB
	2.4.1.2 រៀបចំនិងធ្វើឱ្យមានសង្គតិភាពឧបករណ៍ប្រមូលព័ត៌មាន	បង្កើតស្តង់ដាឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យដែលមិនត្រូវស៊ីគ្នាជាមួយអង្គភាពផ្សេង	2017 Q1	នា.បពគអ នា.បល នា.អគប នា.ខុស នា. នា.ហវ នា.បវ	ប្រើថវិកាPB
យុទ្ធសាស្ត្រលេខទី២.៥ រៀបចំបុគ្គលិកអប់រំឱ្យបំពេញការងារចំណេះ ទាន់ពេល ចំជំនាញ ស្របតាមការពណ៌នាមុខតំណែង លក្ខណៈសម្បត្តិមុខតំណែងនិងអាទិភាពតម្រូវការ					
2.5.1 រៀបចំនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព JD/JS សម្រាប់មុខតំណែងបុគ្គលិកអប់រំតាមអង្គភាពអប់រំ	2.5.1.1 ប្រើJD/JSសម្រាប់បែងចែក និងរៀបចំការទទួលខុសត្រូវ រៀបចំផែនការការងារ និងព្រមព្រៀងការអនុវត្តការងារ	សូមមើល 2.2.4	2016 Q4	នា.បល អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	
	2.5.1.2 សិក្សាចងក្រងមុខតំណែងសំខាន់ៗ របស់ បុគ្គលិកអប់រំដែលនៅសេសសល់និងរៀបចំឯកសារណែនាំអំពីJD/JS	បណ្តុំJD/JS តាមមុខតំណែងដែលនៅសេសសល់ត្រូវបានចងក្រង	2017 Q1	នា.បល អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	20,355
2.5.2 ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពJD/JS សម្រាប់គ្រប់	ជូច 2.2.4				

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣ លើកកម្ពស់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងអត្ថប្រយោជន៍ជូនដល់៖					
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣.១ រៀបចំគន្លងអាជីពសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ					
3.1.1 រៀបចំគន្លងអាជីពសម្រាប់បុគ្គលិកបង្រៀន (គ្រូបង្រៀន អ្នកឯកទេសមុខវិជ្ជា ឯកទេសជាន់ខ្ពស់) និង បុគ្គលិកមិនបង្រៀន (ការិយាល័យ គណៈគ្រប់គ្រង)	3.1.1.1 សិក្សាពីគន្លងអាជីពដែលសមស្របសម្រាប់កម្ពុជា៖ សិក្សាពីប្រទេសសិង្ហបុរី ថៃ លើការរៀបចំគន្លងអាជីព	លទ្ធផលសិក្សានិងមេរៀនបទពិសោធពីប្រទេសសិង្ហបុរី និងប្រទេសថៃនិងអនុសាសន៍សមស្របសម្រាប់គន្លងអាជីពនៅកម្ពុជា	2016 Q4	នា.បល	គ្របដណ្តប់ក្នុងការអភិវឌ្ឍផែនការសកម្មភាពនេះ
	3.1.1.2 ធ្វើសមាហរណកម្មកម្រិតថ្នាក់នៃគន្លងទៅនឹងប្រភេទកំប្រាក	បុគ្គលិកអប់រំទទួលបានលាភការនិងផលប្រយោជន៍ទៅតាមវឌ្ឍនភាពអាជីព	2017 Q2		11,100
	3.1.1.3 បង្កើតនិងអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	មានក្នុង TPAP (2.2.1)			
	3.1.1.4 បង្កើត សាកល្បង និងអនុវត្តគន្លងអាជីពបុគ្គលិកអប់រំ	-សិក្ខាសាលាពិភាក្សាអំពីលទ្ធផលនៃការសាកល្បងគន្លងអាជីព -អនុសាសន៍ដល់ហានបន្តសម្រាប់ការអនុវត្តទូទាំងប្រទេស	2017 Q2	នា.បល នា.បវ នា.ហវ នា.គនប នា.ជក	16,650
3.1.2 រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់រយៈពេលខ្លី	3.1.2.1 រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់រយៈពេលខ្លីដល់ថ្នាក់ដឹកនាំអប់រំ	វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីរយៈពេល១សប្តាហ៍អំពីការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍផែនការមនុស្សសម្រាប់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ (អគ្គនាយក នាយកដ្ឋាន) ត្រូវបានរៀបចំរាល់ឆ្នាំ	2016-2020	នា.បល គណៈកម្មាធិការកែប្រែរដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល	588,000
	3.1.2.2 បង្កើតគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំ គណៈគ្រប់គ្រងអប់រំនៅថ្នាក់កណ្តាល មន្ទីរអយក ការិ.អយក ឱ្យមានកម្រិតយ៉ាងទាបបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	គណៈគ្រប់គ្រងអប់រំចាប់ពីថ្នាក់ការិ.អយក ឡើងទៅថ្នាក់អគ្គនាយកមានMA	ថ្នាក់កណ្តាល2020=100% មន្ទីរអយក 2020=១០០% ការិ.អយក 2020=៤០%	នា.បល នា.ជក នា.ប.វ	438,300
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣.២ ធ្វើទំនើបកម្មកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលបម្រើការងារ					
3.2.1 អភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនតាមស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន(TEPS)	3.2.1.1 ប្រែក្លាយសាលាគរុកោសល្យជាមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន (ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ សម្ភាររូបវន្ត សមត្ថភាពបុគ្គលិក ...) តាមស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន(TEPS) និងធ្វើទំនើបកម្មកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់កម្រិត (12+4, MA+1..) តាមអាទិភាព	មានក្នុង TPAP (4.2.1)			
3.2.2 បង្កើតច្រកចូលច្រើនសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអប់រំតាមគ្រប់រូបភាព	3.2.2.1 អនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអប់រំតាមគ្រប់រូបភាព(វគ្គខ្លី មធ្យម អ្នកមានB.A អ្នកបានបណ្តុះបណ្តាលតាមរូបមន្តទាបៗ	មានក្នុង TPAP (2.3.1.1, 2.3.1.2, 2.3.1.3, 6.1.16, 6.1.2)			

២៧

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
	... ឱ្យទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណគ្រូបង្រៀន BA ត្រូវម្រិតមូលដ្ឋាន..				
	3.2.2.2 លើកទឹកចិត្តសិស្សដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈមានលំដាប់និទ្ទេស A និង B ឱ្យចូលក្របខ័ណ្ឌគ្រូបង្រៀនផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេសដោយស្វ័យប្រវត្តិ និងបណ្តុះបណ្តាលវគ្គគរុកោសល្យបន្ថែម	-ចំនួនសិស្សផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈចូលក្របខ័ណ្ឌគ្រូបង្រៀន	2018 Q3	នា.តទវ នា.ប.វ.វ.ជ.អ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
	3.2.2.3 លើកទឹកចិត្តដល់សិស្សដែលប្រឡងជាប់សញ្ញាប័ត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ មានលំដាប់ពិន្ទុ A B និង C បណ្តុះបណ្តាលជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានជំនាញអប់រំកាយនិងកីឡាដោយស្វ័យប្រវត្តិស្របតាមនិងគោលការណ៍កំណត់និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវ	-ចំនួនសិស្សចូលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន ជំនាញអប់រំកាយនិងកីឡាកើន	2018 Q3	នា.អប់រំកាយនិងកីឡា និង អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
	3.2.2.4 បង្កើតឱ្យមានច្រកចេញ-ចូល ឱ្យកាន់តែទូលាយចំពោះបុគ្គលិកកិច្ចសន្យាដែលមានគុណសម្បត្តិស័ក្តិសមនិងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភតាមកម្រិត	-លិខិតបទដ្ឋានជ្រើសរើសអ្នកមានគុណសម្បត្តិស័ក្តិសមឱ្យចូលជាបុគ្គលិកកិច្ចសន្យា -ចំនួនអ្នកមានសញ្ញាបត្រ MA និងបណ្ឌិតចូលជាបុគ្គលិកកិច្ចសន្យា	2017 Q1	នា.បល នា.នីតិ	1,450,000
	3.2.2.5 លើកទឹកចិត្តបុគ្គល និង បុគ្គលិកបម្រើការនៅក្នុងវិស័យឯកជននិង អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់និងបទពិសោធន៍ ជំនាញច្បាស់លាស់ឱ្យចូលក្របខ័ណ្ឌគ្រូបង្រៀនផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេសតាមរយៈកិច្ចសន្យា ឬឆ្លងកាត់ការប្រឡងជ្រើសរើស	-បុគ្គលិកបម្រើនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឯកជនដែលមានគុណសម្បត្តិស័ក្តិសមចូលក្របខ័ណ្ឌគ្រូបង្រៀន -របាយការណ៍ប្រឡងជ្រើសរើស	2017 Q2	នា.តទវ នា.បល នា.ហ.វ នា.ប.វ	420,000
	3.2.2.6 សហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនៅស្ថាប័ន/ក្រសួងដទៃ ដើម្បី បណ្តុះបណ្តាលគ្រូតាមតម្រូវការ	ទទួលបានគ្រូបង្រៀនតាមតម្រូវការ	2017 Q2	នា.បល ក្រសួងមុខងារ ក្រសួង/ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ	ប្រើ PB
3.2.3 ពង្រីកតួនាទីបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការរបស់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	3.2.3.1 ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអប់រំគ្រប់ប្រភេទ (នាយក អធិការ ..) និងពង្រឹងកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ និងគាំទ្រសាលាអនុវត្ត	មានក្នុង TPAP (4.4.1)			
	3.2.3.2 លើកកម្ពស់កម្មសិក្សានៅតាមអង្គភាពអប់រំ	មានក្នុង TPAP (3.1.2.4)			
	3.2.3.3 អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអធិការក្នុង និងក្រៅ និងអនុវត្តសកម្មភាពអធិការកិច្ចតាមបែបថ្មី (សាលារៀនចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេស)	-អធិការចាស់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលការងារអធិការកិច្ចបែបថ្មី -អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់និងអធិការកិច្ចតាមប្រធានបទ	-អធិការកិច្ច ២-៥ ប្រធានបទក្នុងមួយឆ្នាំ (ចំណេះទូទៅ) -អធិការកិច្ច ១-២ ប្រធានបទក្នុងមួយឆ្នាំ (បច្ចេកទេស)	នា.ធរអ នា.បវ វជអ ស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល (TEPS)	21,945

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣.៣. កំណត់លក្ខណសម្បត្តិអប្បបរមាសម្រាប់ជ្រើសរើសបុគ្គលិកកិច្ចសន្យា គ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យា គ្រូសហគមន៍					
3.3.1 រឹតបន្តឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកកិច្ចសន្យា គ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យា គ្រូសហគមន៍ តាមលក្ខណៈប្រកួតប្រជែងតាមចំនួនដែលបានកំណត់	3.3.1.1 អតីតគ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈពិសេសខាងវិជ្ជាជីវៈ សមស្របនឹងជាប់ជាស្វ័យប្រវត្តិសម្រាប់បុគ្គលិកកិច្ចសន្យា គ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យា គ្រូសហគមន៍។ ក្នុងករណីចំនួន លើសពីការកំណត់ត្រូវមានការជ្រើសរើសសម្រាប់ពិន្ទុ សំភាសន៍ ឬតាមអាទិភាព (យេនឌ័រ ជនជាតិដើមភាគតិច...)	-ជ័យជំនះកិច្ចសន្យាជាស្វ័យប្រវត្តិតាមសមត្ថភាពនិងលក្ខណៈកំណត់ -មានលក្ខណវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសច្បាស់ -គ្រូកិច្ចសន្យាមានសមត្ថភាពសមស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់មូលដ្ឋាន	2017 Q3	នា.បល នា.ជក មន្ទីរអយក	14,118,000
	3.3.1.2 បេក្ខជនដែលមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នឹងពិចារណាជាជម្រើសទីពីរក្នុងការជ្រើសរើស។ ក្នុងករណីចំនួនលើសពីការកំណត់ ត្រូវមានការជ្រើសរើសសម្រាប់តាមលំដាប់និទ្ទេសឬតាមអាទិភាព (យេនឌ័រ ជនជាតិដើមភាគតិច...)	-គ្រូកិច្ចសន្យា បុគ្គលិកកិច្ចសន្យា និងគ្រូកិច្ចសន្យាសហគមន៍ជ័យជំនះពីបេក្ខជនអាទិភាពទីពីរ (មានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) -មានលក្ខណវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសច្បាស់សម្រាប់ក្រុមអាទិភាព	2017 Q3	នា.បល នា.ជក មន្ទីរអយក	មានក្នុង 3.3.1.1
	3.3.1.3 កែលម្អយន្តការជ្រើសរើស បុគ្គលិកកិច្ចសន្យា គ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យា គ្រូសហគមន៍៖ ១) ធានាគោលការណ៍ច្បាប់ យុត្តិធម៌ តម្លាភាព លទ្ធផលអាចទទួលយកបាន ២) សំណេរ ៣) សម្ភាស ផ្ទាល់ជាមួយបេក្ខជន ដែលជាប់ក្នុងបញ្ជីបម្រុង ៤) ប្រើប្រាស់ JD/JS សម្រាប់បែងចែកការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ រៀបចំផែនការការងារនិងព្រមព្រៀងការអនុវត្តការងារ	-លក្ខណវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ជ្រើសរើសបុគ្គលិកកិច្ចសន្យាត្រូវបានកែលម្អ (តាមនីតិវិធី) ចែកផ្សាយនិងប្រើប្រាស់អនុវត្តសំណេរនិងសម្ភាសក្នុងការជ្រើសរើស -រៀបចំកិច្ចសន្យាផ្នែកតាម JD/JS	2017 Q1	នា.បល នា.ជក នា.នីតិ មន្ទីរអយក	ប្រើថវិកា PB
3.3.2 ប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំផ្នែកលើគុណសម្បត្តិសក្តិសម (Merit) និងតម្លាភាពសម្រាប់គ្រប់មុខតំណែង	3.3.2.1 កំណត់គុណសម្បត្តិសក្តិសម (សមត្ថភាព ចំណេះដឹង បំណិន និងអត្ថចរិតតាមតម្រូវការការងារ) សម្រាប់ប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំទៅតាមមុខតំណែង	មានលក្ខណវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំផ្នែកតាមតម្រូវការសមត្ថភាពនៃមុខតំណែង	2017 Q1	នា.បល	ប្រើថវិកា PB
	3.3.2.2 ជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំឱ្យបានសមស្រប ត្រឹមត្រូវនិងមានតម្លាភាពទៅតាមមុខតំណែង ដែលត្រូវការ ដោយផ្អែកលើគុណសម្បត្តិសក្តិសម តាមគោលការណ៍ច្បាប់	នីតិវិធីជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំដែលយុត្តិធម៌និងតម្លាភាពតាម លក្ខណវិនិច្ឆ័យត្រូវបានរៀបចំ (3.3.2.1)	2016 - 2020	នា.បល	គ្មានកម្រៃបន្ថែម
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣.៤. លើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិភាគនិងវាយតម្លៃការផ្គត់ផ្គង់និងតម្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំ					
3.4.1 បំប៉នសមត្ថភាពមន្ត្រីគ្រប់គ្រងទិន្នន័យធនធានមនុស្សលើការវិភាគទំនោរ និងស្វែងរកកត្តាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ផែនការគោលនយោបាយ	3.4.1.1 បំប៉នសមត្ថភាពការយល់ដឹងពីកត្តាគន្លឹះ (ភូមិសាស្ត្រ/តំបន់ ប្រជាសាស្ត្រ សេដ្ឋកិច្ច អត្រាភាពក្រីក្រ ...) ពាក់ព័ន្ធដល់ការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងវឌ្ឍនភាពនៃវិស័យអប់រំ	មន្ត្រីគ្រប់គ្រងទិន្នន័យធនធានមនុស្សអាចរៀបចំរបាយការណ៍ ចំណោលតម្រូវការ និងផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មដោយពិចារណាលើ កត្តាប្រជាសាស្ត្រ ភូមិសាស្ត្រ/ តំបន់ សេដ្ឋកិច្ច ភាពក្រីក្រ... និងវឌ្ឍនភាពនៃវិស័យអប់រំ	2017 Q1	នា.បល នា.បពគអ	207,200

20

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
	3.4.1.2 សិក្សាទិន្នន័យទាក់ទងនឹងវិស័យសាងសង់កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ (ទំនោរ/ទម្រង់ ចំនួនសិស្សតាមភូមិសិក្សា តាមភូមិសាស្ត្រ...) វិភាគទំនោរ/ទម្រង់(PTR, PCR, ការធ្លាក់ចុះ ការបាត់បង់...) រកកត្តាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការធ្វើផែនការគោលនយោបាយ	របាយការណ៍វិស័យសាងសង់កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ គិតទាំងកត្តាពាក់ព័ន្ធផែនការគោលនយោបាយ (វិភាគទំនោរ ចំនួនសិស្សតាមភូមិសិក្សា តាមភូមិសាស្ត្រ PTR/PCR អត្រាបោះបង់...)	2017 Q1	នា.បល នានីតិ នា.គនប	20,355
យុទ្ធសាស្ត្ររងទី៣.៥.កំណត់ក្របខ័ណ្ឌការងារសម្រាប់ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ					
3.5.1 កំណត់កម្រិតស្វ័យភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំ	3.5.1.1 កំណត់និងអនុវត្តកម្រិតស្វ័យភាពរបស់គ្រូបង្រៀន	មានក្នុងTPAP (3.3.1)			
	3.5.1.2 រៀបចំសេចក្តីណែនាំស្តីពីការកិច្ចគ្រូផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស (បន្ទុកថ្នាក់ ប្រឹក្សាអាជីព ស្វែងរកការងារ...)	មានក្នុងផែនការគោល នា.តទវ (1.1.8.1)			
	3.5.1.3 កំណត់ស្វ័យភាពរបស់បុគ្គលិកមិនបង្រៀន	ទំនើបកម្មJD/JS របស់បុគ្គលិកមិនបង្រៀន	2016 Q4	នា.បល គ្រប់អង្គភាព	16,000
3.5.2 រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំតាមគ្រប់រូបភាពនិងតាមអាទិភាព	3.5.2.1 វាយតម្លៃនិងគ្រប់គ្រងច្បាស់លាស់នូវគ្រប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈដើម្បីទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការឬប្រគល់សញ្ញាបត្រសមមូល (ធម្មសិក្សាទុតិយភូមិ បរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់...)	គ្រប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈត្រូវបានផ្តល់វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ និងបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS	2017 Q1	នា.បល	34,424
	3.5.2.2 ផ្តល់អាទិភាពដល់ក្រុមគោលដៅ(គ្រូឧទ្ទេសនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន...)ឱ្យបានទទួលការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់ខ្លួនឱ្យមានកម្រិតយ៉ាងទាបបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	-ផ្តល់អាទិភាពដល់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ -ក្រុមគោលដៅដែលមានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់កើនចំនួន	ចាប់ផ្តើម 2017 Q1	នា.បល នា.បវ គ្រឹះស្ថានប.បត្រ	2,622,000
	3.5.2.3 ផ្តល់អាទិភាពដល់ក្រុមគោលដៅ(គណៈគ្រប់គ្រងអប់រំ)ឱ្យបានទទួលការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់ខ្លួនឱ្យមានកម្រិតយ៉ាងទាបបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	-ក្រុមគោលដៅត្រូវបានទទួលការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ -ក្រុមគោលដៅដែលមានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់កើនចំនួន	ចាប់ផ្តើម 2017 Q1	នា.បល នា.បវ គ្រឹះស្ថានប.បត្រ	1,188,000
	3.5.2.4 អភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនតាមជម្រើស តាមប្រព័ន្ធក្រឡឹកនៅនឹងកន្លែង សិក្សាពីចម្ងាយ វិក្រឹតការរយៈពេលខ្លីជាដំណាច់ វិក្រឹតការរយៈពេលវែង ផ្តល់អាហារូបករណ៍ បណ្តុះបណ្តាលដោយប្រើលិខិតបញ្ជាក់ និងកម្មវិធីវិក្រឹតការរៀន	មានក្នុងTPAP (6.1.1.6, 6.1.2, 6.1.3)			
3.5.3 លើកកម្ពស់ការសិក្សាពេញមួយជីវិតរបស់បុគ្គលិកអប់រំ	3.5.3.1 រៀបចំនិងអភិវឌ្ឍប្រភេទបណ្តុះបណ្តាលភ្ជាប់នឹងការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធក្រឡឹកដែលគ្រូបង្រៀនអាចជ្រើសរើសបាន	មានក្នុងTPAP (6.1.4.1)			
	3.5.3.2 រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ប្រភេទភ្ជាប់នឹងការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធក្រឡឹករបស់បុគ្គលិកអប់រំ	បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ទទួលបានការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈតាមគន្លងអាជីពរបស់ខ្លួន	ចាប់ផ្តើម 2020 Q1	នា.បល គ្រប់អង្គភាពអប់រំ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម

20

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
3.5.4 រៀបចំយន្តការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពគាំទ្របុគ្គលិកអប់រំនៅកន្លែងធ្វើការ	3.5.4.1 រៀបចំថ្មី ពង្រឹងនិងអនុវត្តយន្តការគាំទ្រគ្រូបង្រៀននៅនឹងកន្លែងដើម្បីបំពេញតម្រូវការនិងពង្រឹងសមត្ថភាពជំនាញវិជ្ជាជីវៈ	មានក្នុងTPAP (6.2.1, 6.2.2)			
	3.5.4.2 រៀបចំថ្មី ពង្រឹងនិងអនុវត្តយន្តការគាំទ្របុគ្គលិកអប់រំនៅនឹងកន្លែងដើម្បីបំពេញតម្រូវការនិងពង្រឹងសមត្ថភាពជំនាញវិជ្ជាជីវៈ	គ្រប់អង្គភាពអនុវត្តកម្មវិធីគម្រោងទិសដល់បុគ្គលិកចូលថ្មី និងមានយន្តការគាំទ្រអ្នកដែលទទួលការវាយតម្លៃទាប	ចាប់ផ្តើម 2020 Q1 2020 Q4 = 100%	នា.បល គ្រប់អង្គភាពអប់រំ	ប្រើថវិកា PB ជាក់តម្លៃ
3.5.5 បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រូអមនិងគ្រូជំនួយសម្រាប់វិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេស	3.5.5.1 សិក្សាលម្អិត រៀបចំប្រកាស និងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រូអម គ្រូជំនួយសម្រាប់វិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេស	មានក្នុងផែនការគោល នា.តទវ (2.3.2)			
3.5.6 កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែបបទការងារ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអង្គភាពធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិនិងក្រោមជាតិ	3.5.6.1 កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែបបទការងារឱ្យស្របតាមគោលនយោបាយធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់សាធារណៈ ២០១៥-២០១៨	រចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាពធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិនិងក្រោមជាតិត្រូវបានកែលម្អ	2017 Q1	នា.បល គណៈកម្មាធិការកម្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
	3.5.6.2 អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីបង្គោលនៃអង្គភាពធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ (ផែនការបន្តជន សមធម៌យេនឌ័រក្នុងការអប់រំបច្ចេកទេស ...)	សមត្ថភាពរបស់អង្គភាពធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិនិងក្រោមជាតិត្រូវបានបង្កើន	2018 Q3	នា.បល គណៈកម្មាធិការកម្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
យុទ្ធសាស្ត្រទី៤ លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងនិងជីវភាព					
យុទ្ធសាស្ត្រទី៤.១ បង្កើតស្តង់ដារប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃលទ្ធផលបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ					
4.1.1 អភិវឌ្ឍស្តង់ដារគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សា (នាយក/នាយិកា នាយករង/នាយិការង) សម្រាប់គ្រប់គ្រឹះស្ថានសិក្សា (បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សា មធ្យមបច្ចេកទេស គរុកោសល្យ)	4.1.1.1 ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពJD/JSសម្រាប់គ្រប់តំណែងគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សា(កិច្ចការ សកម្មភាព តម្រូវការវិជ្ជាជីវៈ គុណវុឌ្ឍិ ។ល។)	បញ្ចប់JD/JSសម្រាប់តំណែងគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សា	2017 Q1	នា.បល វជអ នា.បវ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
	4.1.1.2 រៀបចំសៀវភៅណែនាំការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សា ជ្រើសរើសនិងចាត់តាំងគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សាតាមស្តង់ដារកំណត់	មានក្នុងTPAP (8.1.1.3, 8.1.1.5)			
	4.1.1.3 បង្កើតក្រុមប្រឹក្សា/សមាគមគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សា និងយន្តការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់គណៈគ្រប់គ្រង	មានក្នុងTPAP (8.1.1.6, 8.1.1.7)			
	4.1.1.4 បង្កើតបទដ្ឋានលក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេសនិងគ្រូបង្រៀនផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស	មានបទដ្ឋានសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងនិងគ្រូបង្រៀនផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស	2018 Q4	នា.តទវ នា.នីតិ	31,000
4.1.2 អនុវត្តការជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេសនិងតំណែងគ្រប់គ្រងដទៃទៀតតាមស្តង់ដារ	4.1.2.1 អនុវត្តការជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេសនិងតំណែងគ្រប់គ្រងដទៃទៀតតាមស្តង់ដារកំណត់គ្រប់គ្រឹះស្ថានសិក្សា	មានក្នុងTPAP (8.3.1, 2.4.1, 8.1.1)			

22

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
កំណត់គ្រប់គ្រងស្ថានសិក្សា					
4.1.3 បង្កើនវិសាលភាពនិងសមត្ថភាពនៃការងារអធិការកិច្ច	4.1.3.1 រៀបចំក្របខណ្ឌការងារ តួនាទីនិងភារកិច្ច របស់អធិការអប់រំអធិការកិច្ចរដ្ឋបាល និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពការងារអធិការកិច្ចពីថ្នាក់ជាតិដល់ការិ.អយក	និយាមអធិការ -ចំនួនអធិការកិច្ចដែលបានជ្រើសរើស -កម្មវិធីការងារ ដំណើរការនិង របៀបរបបធ្វើការងារសម្រាប់អធិការ -មានការងារអធិការកិច្ចដល់ការិ.អយក	មានក្នុងTPAP		
	4.1.3.2 សិក្សានិងប្រមូលព័ត៌មានការងារអធិការកិច្ចផ្នែកអប់រំនិងអធិការកិច្ចរដ្ឋបាល (តួនាទី វិធីសាស្ត្រ ឧបករណ៍)	របាយការណ៍ស្តីពីការស្រាវជ្រាវ -អនុសាសន៍សម្រាប់រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ ការងារអធិការកិច្ចផ្នែកអប់រំនិងអធិការកិច្ចរដ្ឋបាល	2017 Q3	នា.ធនអ នា.គនប នា.បស នា.មចទ នា.អកត នា.ប.វ និង អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	56,210
	4.1.3.3 សិក្សានិងប្រមូលព័ត៌មានការងារអធិការកិច្ចផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស (តួនាទី វិធីសាស្ត្រ ឧបករណ៍)	របាយការណ៍ស្តីពីការស្រាវជ្រាវ -អនុសាសន៍សម្រាប់រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ ការងារអធិការកិច្ចផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស	2017 Q3	នា.តទវ សហការជាមួយក្រសួងការងារ	20,355
	4.1.3.4 រៀបចំសេចក្តីណែនាំការងារអធិការកិច្ចផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស	-មានសេចក្តីណែនាំសម្រាប់អនុវត្ត	2017 Q4	នា.តទវ សហការជាមួយក្រសួងការងារ	15,500
4.1.4 ប្រមូលព័ត៌មានត្រឡប់ពីបុគ្គលិកអប់រំដើម្បីកែលម្អគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យអប់រំ	4.1.4.1 រៀបចំការអង្កេតជាម្យ៉ាងរាល់ឆ្នាំដើម្បីតាមដានទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើកំណែទម្រង់គោលនយោបាយថ្មីៗ លក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ កម្មវិធីលើកទឹកចិត្ត ការអនុវត្តច្បាប់ វិធានការរដ្ឋបាល ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ តម្រូវការ ការពេញចិត្តចំពោះវិជ្ជាជីវៈ	មានក្នុងTPAP (9.3.3.1)			
4.1.5 ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទិន្នន័យបុគ្គលិកអប់រំជាទៀងទាត់ដើម្បីជួយដល់អ្នកគ្រប់គ្រងឱ្យមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត	4.1.5.1 ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពបុគ្គលិកអប់រំទាក់ទងនឹងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពបុគ្គលិក ការឈប់សម្រាក អវត្តមាន ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងពិន័យ ការចាកចេញពីក្របខណ្ឌ...	របាយការណ៍ត្រីមាសអំពីស្ថានភាពរដ្ឋបាលបុគ្គលិកអប់រំ (តែងតាំងថ្មី ផ្ទេរផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាព អវត្តមាន ពិន័យ...)	2016 Q4	នា.បល គ្រប់អង្គភាពអប់រំ	9,600
4.1.6 បង្កើនប្រសិទ្ធភាពសេវាកម្មអប់រំតាមច្រកចេញចូលតែមួយ	4.1.6.1 តាមដាននិងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តយន្តការបម្រើសេវាអប់រំសាធារណៈតាមរយៈច្រកចេញចូលតែមួយ	របាយការណ៍លទ្ធផលតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តយន្តការច្រកចេញចូលតែមួយនិងអនុសាសន៍កែលម្អ	2020 Q1	នា.បល គណៈកម្មាធិការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល នា.រដ្ឋបាល	20,355
យុទ្ធសាស្ត្រទី៤.២ ពិបាកការប្រើប្រាស់លទ្ធផលវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ					
4.2.1 អនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការប្រតិបត្តិការងារ (គុណផល)បុគ្គលិកអប់រំ (លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ	4.2.1.1 ពិនិត្យឡើងវិញទម្រង់វាយតម្លៃការប្រតិបត្តិការងារគ្រូបង្រៀនដោយផ្ដោតលើស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និយាមប្រើប្រាស់	មានក្នុងTPAP (9.2.1.1)			

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
ទម្រង់ នីតិវិធី..)	បុគ្គលិកអប់រំ JD/JS និងគន្លងអាជីព				
	4.2.1.2 បង្កើតនិងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រូកពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ(ផ្ទៃក្នុង និងផ្ទៃក្រៅ)ផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស	របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	2017 Q1	នា.តទៅ វ.ជអ នា.បល	16,500
	4.2.1.3 ពិនិត្យឡើងវិញទម្រង់វាយតម្លៃការប្រតិបត្តិការងារបុគ្គលិក មិនបង្រៀន (នាយក...) ដោយផ្ដោតលើការងារគ្រប់គ្រងដឹកនាំ ការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំតាមនិយាម JD/JS និងគន្លងអាជីព	មានទម្រង់ថ្មីសម្រាប់ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ ការប្រតិបត្តិ ការងាររបស់បុគ្គលិក មិនបង្រៀន	2017 Q1	នា.បល នា.ពតវ	18,000
	4.2.1.4 ផ្សព្វផ្សាយទូលាយតាមគ្រប់រូបភាពឱ្យដល់គ្រប់បុគ្គលិកអប់រំ ទាំងអស់នូវប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារបុគ្គលិកអប់រំ	ប្រព័ន្ធថ្មីស្តីពីការវាយតម្លៃបុគ្គលិក បង្រៀននិងមិនបង្រៀនត្រូវបានចែក ផ្សាយទូលាយ	ថ្នាក់ជាតិ 2017 Q2 ថ្នាក់ក្រោមជាតិ 2018 Q1	នា.បល នា.ពតសិ	32,223
	4.2.1.5 អនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការប្រតិបត្តិការងារបុគ្គលិកអប់រំ	ប្រព័ន្ធថ្មីស្តីពីការវាយតម្លៃបុគ្គលិក អប់រំត្រូវបានប្រើប្រាស់	ក្រសួង 2017 Q1 ខេត្ត: 2017 Q2 ស្រុក-គ្រឹះស្ថាន 2018 Q1	នា.បល នា.ពតវ នា.ធនអ	15,030
4.2.2 បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការប្រើប្រាស់លទ្ធផល វាយតម្លៃការប្រតិបត្តិរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមិទ្ធិអប់រំ	4.2.2.1 វាយតម្លៃការប្រតិបត្តិរបស់គ្រូបង្រៀន	មានក្នុងTPAP (9.2.2, 9.3)			
	4.2.2.2 ជំរុញការផ្សព្វផ្សាយជាប្រព័ន្ធនូវការវាយតម្លៃការប្រតិបត្តិរបស់ បុគ្គលិកអប់រំ និងប្រើលទ្ធផលដែលទទួលបានជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពការងារ និងវិជ្ជាជីវៈ	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្តរបស់បុគ្គលិក អប់រំផ្នែកលើលទ្ធផលវាយតម្លៃគុណ ផល	អត្តិម 2017 Q1	នា.បល នា.ធនអ មន្ទីរអយក ការិ.អយក	42,243
4.2.3 បង្កើនការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការអប់រំ តាមរយៈការជំរុញការផ្តល់ មតិក្រឡប់របស់សហគមន៍មកលើអង្គភាព អប់រំនិងបុគ្គលិកអប់រំ	4.2.3.1 រៀបចំផែនការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនូវលទ្ធផលបំពេញការ ងាររបស់គ្រូបង្រៀននិងគ្រឹះស្ថានសិក្សា	មានក្នុងTPAP (5.6.1.1, 9.4.2.1)			
	4.2.3.2 ប្រើប្រាស់ QEMIS និងប្រមូលធាតុចូលទាំងអស់នៃសហគមន៍ ដើម្បីបង្កើនគុណភាពបុគ្គលិកអប់រំនិងគ្រឹះស្ថានសិក្សា	-សុពលភាពនៃព័ត៌មានQEMIS -ចំនួននិងគុណភាពនៃធាតុចូលរបស់ សហគមន៍	2016 Q4	នា.បពតអ នា.ធនអ SSC និងអង្គភាព ពាក់ព័ន្ធ	62,445
4.2.4 ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាពនិង ប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំ សាធារណៈតាមភូមិសិក្សា	4.2.4.1 រៀបចំបង្កើតនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រូកពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ គុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំសាធារណៈ (ចូលរៀន បង្រៀន សមធម៌ គុណភាព...) តាមភូមិសិក្សា	ប្រព័ន្ធគ្រូកពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំ ជាសាធារណៈត្រូវបានរៀបចំរួច រាល់និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត ៖- -មធ្យោបាយសិក្សា -គ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ -គ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាសាធារណៈ -គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា វិទ្យាស្ថាន មជ្ឈមណ្ឌល	2016 Q4 2016 Q4 2016 Q4 2017 Q4	នា.បល នា.ពតវ នា.ធនអ នា.ពាក់ព័ន្ធ គណៈកម្មាធិការកម្រង រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល	203,550

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
យុទ្ធសាស្ត្ររងទី៤.៣ ពង្រឹងនីតិវិធីនៃការប្រើសេវា ការបំប៉ន និងការរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំមានស្នាដៃល្អ					
4.3.1 ពង្រឹងការប្រើសេវាសម្រាប់គ្រប់គ្រងអប់រំតាមគ្រប់ជម្រើសសំដៅលើការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ	4.3.1.1 ពិនិត្យឡើងវិញនូវការអនុវត្តការប្រើសេវាសម្រាប់គ្រប់គ្រងអប់រំតាមគ្រប់ជម្រើស (បន្តផ្សេង ជម្រើសសម្រាប់ ប្រឡងប្រជែង ឋានានុក្រម...) តាមសមត្ថភាព (គុណវុឌ្ឍិ សញ្ញាបត្រជំនាញ សញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈ បទពិសោធន៍ ...)	នីតិវិធីនៃការប្រើសេវាសម្រាប់គ្រប់គ្រងអប់រំត្រូវបានកែលម្អ	2016 Q4	នា.បល នា.នីតិ	31,000
	4.3.1.2 សហការជាមួយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនិងក្រសួងមុខងារសាធារណៈពន្លឿនការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់	-នីតិវិធីនិងយន្តការនៃការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងអប់រំជាមួយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវបានកែលម្អ -រាល់ការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងអប់រំមិនលើសពី៣០ថ្ងៃធ្វើការ	2016 Q4	នា.បល នា.នីតិ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
4.3.2 រក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំដែលមានស្នាដៃ	4.3.2.1 លើកទឹកចិត្តនិងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំដែលមានស្នាដៃសម្រាប់ផ្តល់បទពិសោធន៍ ដល់អ្នកជំនាន់ក្រោយ	គុណផលការងារកើនឡើង	2016 Q4	នា.បល	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
4.3.3 កំណត់ ប្រើសេវាសម្រាប់បំប៉នបុគ្គលិកអប់រំសម្រាប់អនុវត្តសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	4.3.3.1 កំណត់លក្ខណៈសម្បត្តិនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំសម្រាប់ដំណើរការសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	ការផ្តល់ថវិកាលក្ខណសម្បត្តិនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំត្រូវបានកែលម្អ	2016 Q4:កំណត់លក្ខណសម្បត្តិ 2017 Q4: ២សាលា 2018 Q4: ២សាលា	នា.មចទ នា.បស នា.ធនអ	835,538
4.3.4 បំប៉នសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំសម្រាប់ធានានិរន្តរភាពដំណើរការអង្គភាព(សាលារៀនជំនាន់ថ្មី វិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេស...)	4.3.4.1 កសាងសមត្ថភាពរៀបចំផែនការស្វែងរកថវិកា ផែនការអភិវឌ្ឍអាជីវកម្ម សហគ្រិនភាព ការប្រកួតប្រជែង កិច្ចសហការ(សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសិក្សា អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន វិស័យឯកជន ការចុះហាត់ការ កម្មសិក្សា ...) សម្រាប់និរន្តរភាពដំណើរការសាលាជំនាន់ថ្មី វិទ្យាល័យ ចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេស	ឧបករណ៍និងសម្ភារៈប្រើប្រាស់រវាង-វិ.ច.បនិងវិស័យឯកជន ផែនការអភិវឌ្ឍអាជីវកម្មសម្រាប់វិ.ច.ប សហគ្រាសសាលារៀន	2016-2020 Q1	នា.តទវ វិ.ច.ប អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	15,000
យុទ្ធសាស្ត្ររងទី៤.៤ លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ បែងចែកនិងផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារបុគ្គលិកអប់រំតាមនិយាមនិងគោលការណ៍កំណត់					
4.4.1 ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ	4.4.1.1 សិក្សានិងវិភាគលទ្ធផលនៃការពិនិត្យតាមដានលើការប្រើប្រាស់គ្រូកិច្ចសន្យា គ្រូបង្រៀនថ្នាក់ពីរថ្នាក់ពីរពេល និងថ្នាក់គូបរបស់ក្រុមការងារអន្តរក្រសួង(អយក សេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ មុខងារសាធារណៈ)	របាយការណ៍លទ្ធផលសិក្សានិងវិភាគ	2016 Q3	នា.បល នា.មចទ នា.តទវ នា. បស	20,355
	4.4.1.2 សិក្សានិងវិភាគលទ្ធផលនៃការអនុវត្តសាកល្បងនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំតាមលទ្ធផលនៃការសាកល្បងនៅរាជធានី-ខេត្តចំនួន៥	មានក្នុងTPAP (5.2.1)			
	4.4.1.3 រៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីទំនាក់ទំនងសហសម្ព័ន្ធនិង	លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ	2017 Q1	នា.បល ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវ	20,355

22

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
	សារៈសំខាន់នៃទំហំថ្នាក់និងប្រសិទ្ធភាពនៃការសិក្សា			អប់រំ	
	4.4.1.4 រៀបចំការសិក្សាតាមចំណុចដៅ ភាពងាយស្រួល ការលំបាកនៃការសាកល្បងអនុវត្តនិយាមថ្មី និងកែសម្រួលចុងក្រោយនិយាមថ្មី តាមលទ្ធផលសិក្សា អង្កេត និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តថ្មី ទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស(អនុក្រឹត្យស្តីពីការកំណត់រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងមុខតំណែងក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃក្រសួងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ)	របាយការណ៍លទ្ធផលសិក្សា	2016 Q4	នា.បល ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ នា.គនប	20,355
	4.4.1.5 បន្តសាកល្បងការអនុវត្តនិយាមថ្មីមួយឆ្នាំទៀតនៅរាជធានី-ខេត្តគោលដៅ	របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការសាកល្បងអនុវត្តនិយាមបុគ្គលិក	2016 Q3	នា.បល មន្ទីរអយកក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
	4.4.1.6 កែលម្អនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ តាមលទ្ធផលសិក្សានិងវិភាគខាងលើ ដោយបញ្ចូលថ្នាក់កណ្តាល អធិការនៃថ្នាក់កណ្តាល ថ្នាក់រាជធានី/ខេត្ត កម្រងសាលា អគារធនធានសាលាមធ្យមសិក្សាបច្ចេកទេស DTMT...	និយាមបុគ្គលិកអប់រំត្រូវបានកែលម្អ	2016 Q3	នា.បល មន្ទីរអយកក្រសួងមុខងារសាធារណៈ នា.ពតវ	24,000
	4.4.1.7 សហការជាមួយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុនិងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ សុំអនុម័តនិយាមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចំណាយ (គ្រូទទួលបន្ទុកថ្នាក់ បង្រៀនច្រើនថ្នាក់ ច្រើនមុខវិជ្ជា...)	និយាមបុគ្គលិកអប់រំដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចំណាយត្រូវបានអនុម័ត	2016 Q4	នា.បល ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចហិរញ្ញវត្ថុ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
4.4.2 អនុវត្តនិយាមថ្មីសម្រាប់ប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ	4.4.2.1 អនុវត្តនិយាមថ្មីសម្រាប់ប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំទូទាំងប្រទេសដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តការងារបង្រៀន ជួលរៀបសិស្ស-គ្រូ តាមរាជធានី/ខេត្ត-ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ និងឃុំ/សង្កាត់	មានក្នុងTPAP (5.2.1)			
	4.4.2.2 អនុវត្តប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច សម្រាប់តាមដានការអនុវត្តនិយាមបុគ្គលិកអប់រំតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សា	សន្លឹកព្រឹត្តិប័ត្រកំណត់ស្ថានភាព បុគ្គលិកអប់រំ(លើសប្បទះ)តាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាត្រូវបានបោះពុម្ព	2017 Q1	នា.បល មន្ទីរអយកករិ.អយក	11,528
4.4.3 លើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងនិងរៀបចំក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកបង្រៀន	4.4.3.1 គ្រប់គ្រងក្របខ័ណ្ឌគ្រូបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព	ចំនួនគ្រូបង្រៀនថ្មីទៅបម្រើការនៅតំបន់ទីត្រូវ	មានក្នុងTPAP (5.3.1)		
4.4.4 ធ្វើប្រតិភូកម្មការជ្រើសរើសនិងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមគោលការណ៍កំណត់	4.4.4.1 រៀបចំការណែនាំនិងពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីអប់រំក្នុងការធ្វើប្រតិភូកម្មការជ្រើសរើស គ្រប់គ្រងនិងពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀននៅថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្អែកតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអយក	មានក្នុងTPAP (5.5.1)			
4.4.5 លើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ	4.4.5.1 ពង្រឹងតួនាទីនិងបង្កើនការចូលរួមរបស់គណៈកម្មការអប់រំមូល	មានក្នុងTPAP (5.6.1, 9.4.2)			

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
អប់រំក្នុងការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនិងគុណភាពអប់រំ (ការគ្រប់គ្រងប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ...)	ដ្ឋាន (SSC ...) និងអ្នកពាក់ព័ន្ធឱ្យកាន់តែសកម្មក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹងកិច្ចការគ្រប់គ្រងនិងគ្រឹះស្ថានសិក្សា				
	4.4.5.2 បណ្តុះសហគ្រិនភាពនិងការប្រកួតប្រជែងផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស៖ រៀបចំគំនិតច្នៃប្រឌិត សកម្មភាពក្រៅម៉ោងសិក្សាទាក់ទងអាជីវកម្មខ្នាតតូចដើម្បីបណ្តុះស្មារតីសហគ្រិនភាព រៀបចំសន្និសីទសិក្ខាសាលាបង្ហាញនិងការប្រកួតប្រជែង (គំនិតអាជីវកម្មរបស់សិស្ស)	មានក្នុងផែនការគោល នា.តទវ (1.1.5, 1.2.1.1, 6.2.2, 7.2.1.3)			
	4.4.5.3 បង្កើតកិច្ចសហការរវាងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសិក្សា អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន សម្រាប់និរន្តរភាពដំណើរការគ្រឹះស្ថានសិក្សាដែលមានតម្រូវការកិច្ចសហការ (សាលារៀនជំនាន់ថ្មី វិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេស)	ឧបករណ៍និងសម្ភារៈប្រើប្រាស់រវាងវិ.ច.បនិងវិស័យឯកជន មានក្នុងផែនការគោល នា.តទវ (1.1.5, 1.2.1.1, 6.2.2, 7.2.1.3)	2016-2020 Q4	នា.តទវ វិ.ច.ប និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
4.4.6 ពង្រឹងការកសាងសមត្ថភាពបុគ្គល អង្គភាព/ស្ថាប័ន និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ(អង្គភាព/ស្ថាប័នអប់រំ)	4.4.6.1 ជំរុញការកសាងសមត្ថភាពបុគ្គល(ចំណេះដឹង ជំនាញ ឥរិយាបថ) តាមអង្គភាពអប់រំ តាមគន្លងអាជីពនិងឧបនិស្ស័យ	របាយការណ៍វិភាគតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអប់រំតាមអង្គភាពផ្នែកតាមគន្លងអាជីព	2017 Q1	នា.បល មន្ទីរអយក	21,855
	4.4.6.2 កសាងសមត្ថភាពអង្គភាព/ស្ថាប័ន (បេសកកម្ម រចនាសម្ព័ន្ធ អាទិភាព ប្រព័ន្ធធើរភាព វប្បធម៌អង្គភាព...) ឱ្យសម្រេចបានគោលដៅដែលចង់បាន	របាយការណ៍វិភាគតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអប់រំតាមអង្គភាព / ស្ថាប័នអប់រំ	2017 Q2	នា.បល មន្ទីរអយក	29,024
	4.4.6.3 កសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ(អង្គភាព/ស្ថាប័នអប់រំ) (សម្ភារៈ បរិក្ខារ ឯកសារជំនួយណែនាំ ...) តាមកំណែទម្រង់	របាយការណ៍តម្រូវការសម្ភារៈបរិក្ខារតាមអង្គភាព/ ស្ថាប័នអប់រំតាមកំណែទម្រង់	2018 Q3	នា.បល មន្ទីរអយក នា.សទរ នា.សំណង់	20,355
	4.4.6.4 សិក្សា និងធ្វើសនិទានកម្មការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់និងគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ (ឃានយន្ត អន្តរាសិកដ្ឋាន អគារធនធាន អគារសិក្សា ...)	រចនាសម្ព័ន្ធនិងការផ្គត់ផ្គង់ សេវាប្រើប្រាស់ទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋត្រូវបានកែសម្រួលតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់រដ្ឋ	2020 Q4	នា.សទរ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	47,715
4.4.7 បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រងអង្គភាពអប់រំតាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងបម្រើការងារអ្នកគ្រប់គ្រងអប់រំ	4.4.7.1 សិក្សានិងអនុវត្តសាកល្បងការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងបម្រើការងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងអប់រំតាមកន្លែងគោលដៅមួយចំនួនដែលអាចអនុវត្តបាន	-ចំនួនអ្នកគ្រប់គ្រងអប់រំដែលបានប្តូរកន្លែងបម្រើការងារ(ដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយប្រឡងប្រជែង)	2017 Q1	នា.បល នា.នីតិ មន្ទីរអយក កវិ.អយក គ្រឹះស្ថានសិក្សា	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
យុទ្ធសាស្ត្រលេខ៤.៥ ធ្វើសវនកម្មលើការប្រើប្រាស់ក្របខណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំតាមស្ថាប័នអប់រំឲ្យបានសមស្រប					

12

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
4.5.1 អនុវត្តនីយាមថ្មីសម្រាប់ប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ	ដូច 4.4.2				
4.5.2 គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំដែលចេញពីអង្គភាពដើម	4.5.2.1 ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទិន្នន័យបុគ្គលិកអប់រំដែលចេញពីអង្គភាពដើម (បន្តសិក្សា ទំនេរគ្មានបៀវត្ស ស្ថិតនៅក្រៅក្របខណ្ឌដើម ខ្ចីទៅបម្រើការតាមអង្គការ...)	បច្ចុប្បន្នភាពទិន្នន័យ HRMIS	2017 Q1	នា.បល មន្ទីរអយក	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
	4.5.2.2 សិក្សាចរន្តផ្ទេរប្រចាំក្របខណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំតាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងបម្រើការងារឬប្តូរក្របខណ្ឌ និងមានវិធានការទប់ស្កាត់	លទ្ធផលសិក្សាពីមូលហេតុនៃការចាកចេញពីក្របខណ្ឌអប់រំរបស់បុគ្គលិកអប់រំ	2017 Q2	នា.បល មន្ទីរអយក	20,355
4.5.3 កែលម្អការរៀបចំប្រព័ន្ធការងារនិងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ	4.5.3.1 កែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំងឱ្យស្របតាមបេសកកម្មរបស់ការិយាល័យ និងអង្គភាព (បន្ថែម បន្ថយ បញ្ចូលគ្នា កាត់ផ្តាច់...)	រចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំងអង្គភាពត្រូវបានកែលម្អ	2017 Q2	នា.បល នា.នីតិ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
4.5.4 ធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារគ្រប់គ្រងនិងសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗមួយចំនួនទៅ អង្គភាពអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមគោលនយោបាយវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការរបស់ក្រសួងអយក	4.5.4.1 ធ្វើប្រតិភូកម្មបន្តិចម្តងៗនូវមុខងារសំខាន់ៗមួយចំនួនទៅឱ្យ អង្គភាពអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមមានការជ្រើសរើសមុខវិជ្ជា/កម្មវិធីសិក្សា ការងារបុគ្គលិក ការងារធ្វើផែនការ ការងារហិរញ្ញវត្ថុ និងការងារគ្រប់គ្រង	មានក្នុងTPAP (9.4.1)			
4.5.5 ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងជំនាញ និងចំនួនបុគ្គលិកអប់រំឱ្យឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីត្រូវការ	4.5.5.1 វិភាគមុខងារ រចនាសម្ព័ន្ធ វិហារការងារនៃមុខតំណែងសំខាន់ៗ និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ	មុខតំណែងសំខាន់ៗក្នុងវិស័យ អយកត្រូវបានចងក្រង និងរៀបចំជាវិធានសម្ព័ន្ធគំរុ	2017 Q1	នា.បល	20,355
4.5.6 ផ្តែកលើមូលដ្ឋានទិន្នន័យធនធានមនុស្សនិងសន្និធិជំនាញដែលមានគ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំតាមសមត្ថភាពនិងសេចក្តីត្រូវការ	ដូច 2.1.2				

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥ កំណត់គោលការណ៍ដើម្បីធានាឱ្យបុគ្គលិកអប់រំបំពេញការងារអស់លទ្ធភាព

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥.១ ធានាការអនុវត្តគោលការណ៍លើកទឹកចិត្ត (ប្រាក់បៀវត្ស លាភការបន្ថែម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ)

5.1.1 លើកកម្ពស់សុខុមាលភាពសង្គមរបស់បុគ្គលិកអប់រំ	5.1.1.1 សិក្សា កសាងផែនការកែលម្អសុខុមាលភាពសង្គម និងអនុវត្តផែនការនេះសម្រាប់គ្រប់គ្រួសារពេញមួយជីវិត(ធានារ៉ាប់រងសុខភាព កម្មវិធីកម្ចី/ ឥណ្ឌូទាន ..)	មានក្នុងTPAP (7.1.1)			
	5.1.1.2 កែលម្អវិធីលើកទឹកចិត្ត ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង ដើម្បីធានាឱ្យការលើកទឹកចិត្តប្រកបដោយទំនុកចិត្តនិងមានតម្លៃ	បុគ្គលិកអប់រំទទួលបានការលើកទឹកចិត្តប្រសើរជាងមុន	2017 Q1	នា.បល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
	5.1.1.3 សហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធសម្រួលការងារបុគ្គលិកអប់រំដែលដល់ឆ្នាំចូលនិវត្តន៍ឱ្យទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសោធនន៍ដោយមិនមានការអាក់ខាននិងរង់ចាំ	បុគ្គលិកអប់រំដែលចូលនិវត្តន៍មានការកកក្រើនិងបំពេញការងារដោយគ្មានកង្វល់	2017 Q1	ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ នា.បល នា.ហវ ក្រសួងសង្គម	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
	5.1.1.4 បង្កើតសមាគម/ក្រុមការងារជួយបុគ្គលិកអប់រំចូលនិវត្តន៍គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់សម្រាប់រក្សាទំនាក់ទំនង ជួយដោះស្រាយបញ្ហានិងលទ្ធភាពអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នានា (ទីប្រឹក្សា បុគ្គលិកកិច្ចសន្យា...)	-បង្កើតសមាគម/ក្រុមការងារជួយបុគ្គលិកអប់រំចូលនិវត្តន៍ -ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍរបស់ក្រសួងអយក	2017 Q2	នា.បល នា.នីតិ	39,000
	5.1.1.5 សិក្សាលទ្ធភាពបង្កើនបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់អ្នកចូលនិវត្តន៍យ៉ាងហោចឱ្យបាន២០%នៃប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន	-លទ្ធផលការសិក្សា -អ្នកចូលនិវត្តន៍ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម	2017 Q1	នា.បល នា.នីតិ ក្រសួងសេ.ហិ ក្រសួងមុខងារ	20,355
	5.1.2 កែលម្អប្រព័ន្ធបៀវត្សជូនបុគ្គលិកអប់រំប្រកបដោយសមធម៌និងសមស្រប	របបប្រាក់ចំណូលបន្ថែមត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែសម្រាប់សហព័ទ្ធនិងកូនរបស់បុគ្គលិកអប់រំកើរជាងមុនប្រព័ន្ធ HRMIS បញ្ចូលទិន្នន័យបៀវត្សរបស់បុគ្គលិកអប់រំ	2017 Q1	នា.បល គណៈកម្មាធិការតែម្រង់ រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល	1,551,000
	5.1.2.2 ផ្តល់ប្រព័ន្ធលោការដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានសមត្ថភាពនិងស្ម័គ្រចិត្តផ្លាស់ទៅបង្រៀននៅវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេស	ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំមានសមត្ថភាពនៅវិ.ច.បកើន	2016-2020	នា.ហវ នា.បល នា.តទវ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	197,786
	5.1.2.3 សិក្សានិងរៀបចំសេចក្តីណែនាំប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តគ្រូអប់រំផ្នែកបច្ចេកទេស	មានក្នុងផែនការគោល នា.តទវ (1.1.9)			
	5.1.2.4 រៀបចំបង្កើនប្រាក់បំណាច់មុខងារសម្រាប់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងនិងមន្ត្រីរដ្ឋបាលគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ឱ្យសមស្របតាមតួនាទី និងឋានានុក្រម	បញ្ជូនសំណើទៅគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងនិងមន្ត្រីរដ្ឋបាលស្មើបន្ទុកជាងប្រាក់បំណាច់មុខងាររបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិប្រហាក់ប្រហែលគ្នា	2017 Q1	នា.បល នា.ហវ នា.នីតិ	20,355
	5.1.2.5 កែលម្អប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តបែបថ្មីដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលស្ម័គ្រចិត្តទៅបម្រើការងារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាលនិងជួបការលំបាក (ធានារ៉ាប់រងកញ្ចប់សុខភាព សាមីខ្លួន សហព័ទ្ធ កូន ថវិកាទីលំនៅ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ...)	-ណែនាំកញ្ចប់ធានារ៉ាប់រងសុខភាពដល់ក្រុមគោលដៅដែលបម្រើការងារនៅតំបន់ជួបការលំបាក និងដាច់ស្រយាល -ផ្តល់អាទិភាពដល់ក្រុមគោលដៅ	2017 Q1 2017 Q1	នា.ហវ នា.បល នា.នីតិ អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	46,933,350

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
		ដែលបម្រើការងារ នៅតំបន់ជួបការលំបាកនិងដាច់ស្រយាលនូវការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបែបពន្លឿនតាមគន្លងអាជីពរបស់ពួកគេ			
5.1.3 បើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភនានាជូនបុគ្គលិកអប់រំនិងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាឱ្យទាន់ពេលវេលា ដល់ដៃនិងគ្រប់ចំនួន	5.1.3.1 បើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភនានាជូនបុគ្គលិកអប់រំឱ្យទាន់ពេលវេលា ដល់ដៃនិងគ្រប់ចំនួន	ការបើកផ្តល់ប្រាក់បេសកកម្មដល់មន្ត្រីរាជការត្រូវបានអនុវត្តតាមប្រព័ន្ធធនាគារ និងបើកផ្តល់បានទាន់ពេលវេលា-	2016Q1=100%	នា.បល គណៈកម្មាធិការកែប្រែ រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល	គ្មានកម្រៃបន្ថែម
	5.1.3.2 រៀបចំដាក់បញ្ចូលប្រាក់បៀវត្សមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួមរបស់បុគ្គលិកអប់រំនិងបើកផ្តល់តាមប្រព័ន្ធធនាគារ	មន្ត្រីកិច្ចសន្យានៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិបានបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ	2016Q1=100%	នា.បល គណៈកម្មាធិការកែប្រែ រដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល	គ្មានកម្រៃបន្ថែម
5.1.4 ផ្តល់ឯកសារនិងសម្ភារៈបរិក្ខារសម្រាប់បំពេញការងាររួមទាំងឯកសារសម្រាប់ស្រាវជ្រាវបន្ថែមជូនបុគ្គលិកអប់រំ	5.1.4.1 សិក្សាពីគម្លាតរវាងតម្រូវការនិងការផ្គត់ផ្គង់នៃឯកសារនិងសម្ភារៈ បរិក្ខារ និងរៀបចំផែនការសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ឱ្យបានដល់គ្រូបង្រៀននិងគ្រឹះស្ថានសិក្សាតាមអាទិភាព	មានក្នុងTPAP (7.1.2)			
5.1.5 ទទួលស្គាល់និងជូនរង្វាន់ដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានស្មារតីល្អ(បំពេញការងារបង្រៀន ស្រាវជ្រាវ ...)	5.1.5.1 សិក្សានិងកែសម្រួលសេចក្តីណែនាំ/លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការផ្តល់រង្វាន់ និងផ្តល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀន (ផ្ដោតលើស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ស្រាវជ្រាវ បង្កើតថ្មី...) រួមទាំងអ្នកដែលចូលនិវត្តន៍អ្នកបម្រើការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំ និងបង្កើតវេទិកាប្រកួតពាន់រង្វាន់គ្រូបង្រៀនឡើង	មានក្នុងTPAP (7.2.1.1, 7.2.1.2, 7.2.1.3)			
	5.1.5.2 រៀបចំសេចក្តីណែនាំនិងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការផ្តល់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិកមិនបង្រៀន ផ្ដោតលើលទ្ធផលបំពេញការងារ ការគ្រប់គ្រង ការស្រាវជ្រាវ និងការបង្កើតថ្មី	បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិកអប់រំឡើងដែលទទួលស្គាល់និងផ្តល់រង្វាន់ដោយក្រសួងអយក មន្ទីរអយក	ឆ្នើម 2017 Q1	នា.នីតិ នា.បល ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ	1,560,615
5.1.6 ភ្ជាប់ប្រព័ន្ធក្រេឌីតនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ត (CPD) ទៅនឹងការលើកទឹកចិត្តតាមគន្លងអាជីពសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ	5.1.6.1 ពង្រីកឬបង្កើតយន្តការសម្រាប់បន្តផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស (ក្តីបសិក្សា សមាគមវិជ្ជាជីវៈ មុខវិជ្ជាឯកទេស ស្រាវជ្រាវ ដឹកនាំ សន្និសីទវិជ្ជាជីវៈ)ដល់បុគ្គលិកអប់រំ	មានក្នុងTPAP (7.3.1, 7.3.2)			
5.1.7 បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខ័ណ្ឌឱ្យទាន់ពេល	5.1.7.1 សហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធកែលម្អលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលទាក់ទងនឹងការតាំងស៊ីបបុគ្គលិកអប់រំ	មានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិថ្មីទាក់ទងនឹងការតាំងស៊ីប	2017 Q1	នា.នីតិ នា.បល ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ	គ្មានកម្រៃបន្ថែម
	5.1.7.2 ទំនើបកម្មការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខ័ណ្ឌតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា	ការតាំងស៊ីបពិសេសអតីតបុគ្គលិកទាន់ពេលវេលា	2020 Q1	នា.បល ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ	92,500
យុទ្ធសាស្ត្រទី៥.២ ជំរុញការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស្រីដែលមានប្រសិទ្ធភាព					
5.2.1 ការពារនិងលើកកម្ពស់សិទ្ធិបុគ្គលិកអប់រំ	5.2.1.1 ចែករំលែកយោបល់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិនិង	មានក្នុងTPAP (8.2.1)			

Handwritten signature or mark.

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
	កាតព្វកិច្ចគ្រប់គ្រង និងដល់គ្រប់គ្រងអង្គភាពអប់រំដោយតម្លាភាព និងធានាថាគ្រប់គ្រងទាំងអស់ទទួលបាននូវភាពត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ដូចគ្នា				
5.2.2 ពង្រឹងការអនុវត្តរាល់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ	5.2.2.1 ផ្អែកលើច្បាប់និងរាល់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន អភិវឌ្ឍបទបញ្ញត្តិមួយដែលកំណត់ពីកម្រិតនៃកំហុសនិងវិធានការដ្ឋបាលដែលទាក់ទងនឹងកំហុសនីមួយៗ របស់គ្រប់គ្រង	មានក្នុងTPAP (8.4.1)			
	5.2.2.2 បំបាត់បាតុភាពអសកម្មក្នុងអង្គភាពអប់រំ និងក្នុងដំណើរការការងាររបស់កិច្ចការអប់រំ(វប្បធម៌រត់ការ បាតុភាពអសកម្មក្នុងពេលប្រឡង/ ធ្វើការនឹងធ្វើការងារ/តែងតាំង បក្សពួកនិយម (គ្រួសារ មិត្តភក្តិ...))	-កម្រិតកាត់បន្ថយជាភាគរយនៃបាតុភាពអសកម្ម (វប្បធម៌រត់ការ (ពេលប្រឡង/ ធ្វើការនឹងធ្វើការងារ /តែងតាំង...))	2017 Q4 បំបាត់វប្បធម៌រត់ការ បាតុភាពពេលប្រឡង ធ្វើ តែងតាំង 2020 Q4 បំបាត់គ្រួសារនិយម មិត្តភក្តិនិយម	នា.នីតិ នា.បល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
	5.2.2.3 អនុវត្តដោយម៉ឺងម៉ាត់នូវការអនុញ្ញាតច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាក	-ចំនួនអ្នកឈប់សម្រាកគ្មានច្បាប់ដែលទទួលបានសិទ្ធិ	2016-2020	នា.នីតិ នា.បល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
	5.2.2.4 លើកសរសើរឬដាក់វិន័យម៉ឺងម៉ាត់លើការអនុវត្តវិន័យការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	-ចំនួនលិខិតសរសើរ ឬលិខិតព្រមានដែលបានចេញ	2016-2020	នា.នីតិ នា.បល និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	គ្មានតម្លៃបន្ថែម
	5.2.2.5 ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងនីតិវិធីនៃការធ្វើចេញក្រៅក្រសួងសម្រាប់រក្សាកម្លាំងពលកម្មតាមអង្គភាព	-មានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មតាមអង្គភាព	2017 Q1	នា.បល នា.នីតិ	ប្រើថវិកាPB
យុទ្ធសាស្ត្រទី៥.៣ ជំរុញការអនុវត្តនិងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ					
5.3.1 លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំតាមអង្គភាពអប់រំ	5.3.1.1 រៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង អវត្តមាននិងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅគ្រប់អង្គភាពទាំងនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	2017 Q1	នា.បល គណៈកម្មាធិការកែប្រែរដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល	20,355
5.3.2 អនុវត្តប្រព័ន្ធរាយការណ៍ប្រតិបត្តិការងារបុគ្គលិកអប់រំ	ដូច 4.2.1				
5.3.3 បង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រព័ន្ធតាមដានបុគ្គលិកអប់រំ	ដូច 2.1.3				
យុទ្ធសាស្ត្រទី៥.៤ លើកកម្ពស់ជាសកលភាពនិងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ					
5.4.1 កែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារដែលប៉ះពាល់សុខភាពផ្លូវចិត្ត និងផ្លូវកាយបុគ្គលិកអប់រំ	5.4.1.1 ជួសជុល ឬបំបាត់សម្ភារៈបរិក្ខារនៅកន្លែងបំពេញការងារដែលប៉ះពាល់ដល់សុខភាពមនុស្ស (ជាតិគីមី កំដៅ ធ្ងល់...)	មានផែនការធានាគុណភាពបរិស្ថានបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	2017 Q1	នា.បល អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	ប្រើថវិកាPB

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
5.4.2 លើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ពិសេសនៅតំបន់អាទិភាព(ដាច់ស្រយាល ជួបការលំបាក...)	5.4.2.1 សិក្សាបញ្ហា(តម្រូវការ/ផ្គត់ផ្គង់) សាងសង់ និងបំពាក់សម្ភាររូបវន្តនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា បង្អួចអនាម័យ ផ្ទះគ្រូបង្រៀន សាលាសាស្ត្រាចារ្យ បណ្ណាល័យ បន្ទប់ពិសោធន៍ គិលានដ្ឋាន សាលាពហុសកម្មភាព និងកសាងផែនការមេសម្រាប់ការសាងសង់តាមអាទិភាព	មានក្នុងTPAP (7.1.3)			
	5.4.2.2 រៀបចំគំនូសប្លង់និងសាងសង់បន្ទប់រៀន បន្ទប់រោងជាង បន្ទប់ពិសោធន៍និងបំពាក់បរិក្ខារផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេសតាមស្តង់ដារអប់រំបច្ចេកទេស ផ្អែកតាមមុខជំនាញនីមួយៗ	មានក្នុងផែនការគោល នា.តទវ (4.1.1)			
យុទ្ធសាស្ត្រទី៥.៥ លើកកម្ពស់កម្លាំងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំ					
5.5.1 បន្តបង្កើនលទ្ធភាពការអប់រំនិងផលប្រយោជន៍វិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ	5.5.1.1 បន្តកែលម្អប្រព័ន្ធលាភាពការអប់រំ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ បៀវត្សនិងលក្ខខណ្ឌបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយអនុលោមតាមលទ្ធភាព ម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងចំណូលនៃថវិកាជាតិ	មានក្នុងTPAP (2.1.1.1)			
5.5.2 លើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំដោយមានការចូលរួមពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន(រដ្ឋ វិស័យឯកជន សហគមន៍ ដៃគូ...)	5.5.2.1 ផ្តល់រង្វាន់គ្រូបង្រៀនលើការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍក្នុងវេទិកាសាធារណៈ (ទីវាគ្មបង្រៀន...) ដែលរៀបចំនៅអង្គភាពដើម្បីបង្ហាញពីតម្លៃវិជ្ជាជីវៈនិងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់របស់គ្រូបង្រៀន	មានក្នុងTPAP (2.1.2.2)			
	5.5.2.2 បង្កើតយន្តការតវ៉ានៅគ្រប់ឋាននានាក្រុមរដ្ឋបាលអប់រំ ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់មន្ទីរអយក ថ្នាក់ការិ.អយក និងថ្នាក់គ្រឹះស្ថានសិក្សា	មានក្នុងTPAP (2.1.2.2)			
	5.5.2.3 ពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទសេវាសាធារណៈ(បុគ្គលិក/អង្គភាព) របស់ក្រសួង អយក	នីតិវិធីនិងយន្តការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្ត	2016 Q4	នា.បល គណៈកម្មាធិការកែប្រែរដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល	ប្រើថវិកាPB
	5.5.2.4 រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការនូវយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់របស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា	យន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់របស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាត្រូវបានពង្រឹងនិងពង្រីក -ការ/អង្គភាពទទួលព័ត៌មានត្រឡប់របស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ	2017 Q1	នា.បល គណៈកម្មាធិការកែប្រែរដ្ឋបាលសាធារណៈនៃរាជរដ្ឋាភិបាល	ប្រើថវិកាPB
	5.5.2.5 ពង្រឹងតួនាទីរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកដើម្បីគាំទ្រដល់ ការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍបុគ្គលិកអប់រំជាពិសេសដើម្បីឆ្លើយតបរាល់កង្វល់និងសំណួរ/ការរៀងឆ្ងល់ពាក់ព័ន្ធនឹងបុគ្គលិកអប់រំ (គ្រប់គ្រង CPD JD/JS ...)	-បង្កើតការិ.គាំទ្របុគ្គលិកអប់រំ នៅនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក -រាល់ចម្ងល់ទាក់ទងនឹងបុគ្គលិកអប់រំត្រូវបានឆ្លើយតបមិនលើសពី៥ ថ្ងៃ	2016 Q4	ការិយាល័យគាំទ្របុគ្គលិកអប់រំ (នា.បល)	31,200

29

កម្មវិធី/សកម្មភាពគោល	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ	ពេលវេលាបញ្ចប់សកម្មភាព	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)
		ធ្វើការ			
	5.5.2.6 ពិចារណាផ្តល់ឯកសារសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងរៀបចំប្រាក់បំណាច់សម្រាប់តាំងទីលំនៅដល់គ្រូបង្រៀនថ្មី	មានក្នុងTPAP (2.1.2.4)			
	5.5.2.7 បន្តកែលម្អប្រាក់បំណាច់សម្រាប់តំបន់ដាច់ស្រយាលនិងតំបន់ជួបការលំបាក រៀបចំឋានៈក្នុងក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន លើកទឹកចិត្តឱ្យគ្រូបង្រៀនចូលរួមផ្តល់មតិយោបល់ក្នុងការរៀបចំនិងអនុវត្តគោលនយោបាយក្នុងវិស័យអប់រំ	មានក្នុងTPAP (2.1.2.4, 2.1.2.5, 2.1.2.6, 7.1.3)			
5.5.3 លើកកម្ពស់ភាពមិនរើសអើងក្នុងការចូលបម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំ	5.5.3.1 ផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់សិស្សក្រីក្រ នារី ជនជាតិ និងពិការ និងរៀនពូកែ ដើម្បីទាក់ទាញឱ្យចាប់យកអាជីពជាគ្រូបង្រៀន	មានក្នុងTPAP (2.1.3.1)			
	5.5.3.2 លើកតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ (វិទ្យុ ទូរទស្សន៍ រឿងអប់រំ..)	ការងារក្នុងវិស័យអប់រំត្រូវបានមហាជនផ្តល់តម្លៃ ជាអាជីពទាក់ទាញ និងមានប្រយោជន៍	2016-2020 Q4	នា.ពអសី គ្រប់អង្គភាពអប់រំ	35,000
	5.5.3.3 បង្កើនចំនួនបុគ្គលិកអប់រំជានារីនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា វិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេស និងឧត្តមសិក្សា	ចំនួនស្ត្រីជាបុគ្គលិកអប់រំនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា វិ.ច.ប និងឧត្តមសិក្សា ត្រូវបានបង្កើន	2020 Q4	នា.បល មន្ទីរអយក	100,000
5.5.4 ពង្រឹងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ និងវិន័យការងារ	5.5.4.1 លើកកម្ពស់គុណតម្លៃនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិកអប់រំ	បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់យល់ច្បាស់តួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន	2018 Q4	នា.បល គ្រប់អង្គភាពអប់រំ	ប្រើថវិកាPB
	5.5.4.2 ដូច 5.2.2.2				
	5.5.4.3 លើកសរសើរប្រដាក់ពិន័យម៉ឺងម៉ាត់លើការអនុវត្តវិន័យការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	2019 Q4	នា.បល គ្រប់អង្គភាពអប់រំ	ប្រើថវិកាPB
សរុបថវិកា					\$75,882,482

៤. កាលវិភាគរៀបចំសេចក្តីប្រាកដប្រជានិងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

ផ្នែកនេះពាក់ព័ន្ធនឹងយុទ្ធសាស្ត្រទី១នៃគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ កសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងយន្តការ ដែលមានយុទ្ធសាស្ត្ររងចំនួនបីដើម្បីគ្របដណ្តប់លើការអនុវត្តគោលនយោបាយ ជាពិសេសយុទ្ធសាស្ត្ររងទាំង៣នៃយុទ្ធសាស្ត្រទី១.ផែនការសកម្មភាព៖

១.ពិនិត្យឡើងវិញ កែលម្អនិងកសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

- ២.កសាងយន្តការចាំបាច់សម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយ អនុវត្ត គាំទ្រ ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោលនយោបាយ
- ៣.កសាងផែនការសកម្មភាពជាក់លាក់ និងកម្មវិធីលម្អិតដល់ម្ចីអនុវត្តគោលនយោបាយ

៥. គម្រោងចំណាយ

ការប៉ាន់ស្មានចំណាយសរុបសម្រាប់អនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ទាមទារឱ្យមានការគាំទ្រនូវទឹកប្រាក់ចំនួន ៧៥.៨ លាន ដុល្លារសម្រាប់ រយៈពេល ៥ឆ្នាំ (២០១៦-២០២០)។ ចំណាយទាំងនេះមិនបានគិតបញ្ចូលសកម្មភាពមួយចំនួនដែលបានគិតក្នុងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពី គ្រូបង្រៀន(TPAP) និងផែនការគោល សម្រាប់ការអប់រំបច្ចេកទេសនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ(២០១៥-២០១៩)ទេ។

ផែនការនេះត្រូវការចំណាយជាមធ្យមប្រមាណ ១៥ លានដុល្លារ សម្រាប់ឆ្នាំនីមួយៗពីឆ្នាំ២០១៦ដល់២០២០ ។ ក្នុងចំណោមចំណាយទាំងអស់ ចំណាយសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទី ៥ មានទំហំធំជាងគេគឺរហូតដល់ទៅជាង ៥១ លានដុល្លារស្មើនឹង ៦៧.៨ ភាគរយនៃថវិកាសរុប ដោយសារយុទ្ធសាស្ត្រនេះត្រូវចំណាយច្រើនទៅលើការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំនៅ តំបន់ដាច់ស្រយាល តំបន់ជួបការលំបាក និងការធានាសុខភាព ។ ចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងទៀតគឺត្រូវការចំណាយតែ២៤.៥លានដុល្លារសម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ គឺជាមធ្យម ប្រមាណ៤.៩លានដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំ (ពីឆ្នាំ២០១៦ដល់២០២០)

ចំពោះការចំណាយតាមប្រភេទវិញ ចំណាយសម្រាប់បៀវត្ស(បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា គ្រូបង្រៀនច្រើនវេននិងច្រើនកម្រិតថ្នាក់ បុគ្គលិកបម្រើការនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល) គឺមានធំ ជាងគេ(៧៧.៥ភាគរយនៃថវិកាសរុប) បន្ទាប់មកគឺចំណាយលើការបំប៉នសមត្ថភាព (៩ ភាគរយ) សុខុមាលភាព (៥ ភាគរយ) និង សេវាកម្ម (៣ភាគរយ)។

ចំណាយថវិកាកម្មវិធី និងតម្រូវការបន្ថែមទាក់ទងនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំតាមអនុវិស័យនីមួយៗ ចំណាយទាំងអស់នេះត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងការពិនិត្យឡើងវិញនៃផែន ការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៅឆ្នាំ២០១៦។

៦. ការតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ

ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពទទួលបានជោគជ័យ សក្តិសិទ្ធិ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ស្របតាមបរិបទជាក់ស្តែង ចាំបាច់ត្រូវមានប្រព័ន្ធ និងយន្តការតាមដានត្រួត ពិនិត្យ វាយតម្លៃ ពិនិត្យឡើងវិញនិងលើកសំណើកែលម្អនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានការចូលរួមពីគ្រប់អង្គភាព ឬស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗទាំងអស់។

ដោយផែនការសកម្មភាពនេះមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធ នឹងផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដូច្នេះការតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃគួរតែស្ថិតក្នុងក្រុម ការងារសម្រាប់អនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន¹² ដូចខាងក្រោម៖

ក.គណៈកម្មការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

¹²លិខិតឧទ្ទេសនាម លេខ១៦៥៦ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី០១ មេសា ២០១៥ មានសមាជិក៣២នាក់ (រួមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍ) និងឯកឧត្តម បណ្ឌិត ហង់ ជួនណារ៉ុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអយក ជាប្រធាន។ បន្ថែម សមាជិកមកពីនាយក ដ្ឋានឧត្តម សិក្សានិងនាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ។

នៅថ្នាក់ជាតិ គណៈកម្មការដឹកនាំ និងក្រុមការងារសម្រាប់អនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន មានតួនាទីនិងភារកិច្ចដឹកនាំការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ។ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រធានអង្គភាព មន្ត្រីគ្រប់គ្រងអប់រំ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនជាអ្នកទទួលបន្ទុកអនុវត្តការងារផង តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃផង។

ខ.យន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ដើម្បីធានាថា ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រព្រឹត្តិទៅប្រកបដោយគុណភាព ភាពឆ្លើយតប និងប្រសិទ្ធភាពនៃតម្លៃ រាល់សកម្មភាពតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃត្រូវអនុវត្តដោយអង្គភាពទទួលខុសត្រូវទាំងអស់ និងអនុវត្តទៅតាមពេលវេលាកំណត់ ព្រមទាំងដូចសូចនាករដែលបានចែងក្នុងតារាងម៉ាទ្រិចខាងលើ។ កិច្ចការទាំងនេះរួមមាន៖

- រៀបចំឧបករណ៍សម្រាប់តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃដែលមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការដឹកនាំ និងក្រុមការងារសម្រាប់អនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន
- ពិនិត្យឡើងវិញនូវការបំពេញការងារដែលបានអនុវត្តរៀបចំនឹងភាពឆ្លើយតប លទ្ធផលរំពឹងទុក និងសូចនាករដែលបានកំណត់ក្នុងសកម្មភាពនីមួយៗ
- រកឱ្យឃើញចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ រួមទាំងមូលហេតុមួយចំនួនដែលធ្វើឱ្យសកម្មភាពខ្លះអនុវត្តមិនបាន និងមេរៀនពិសោធន៍
- ផ្តល់ការវិភាគលម្អិតលើការងារដែលបានអនុវត្ត និងលទ្ធផលសម្រេចសម្រាប់គោលដៅនៃគោលនយោបាយនីមួយៗ។

គ.ប្រភេទ ពេលវេលា និងអ្នកទទួលខុសត្រូវតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនិងទទួលបាននូវភាពជោគជ័យនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ដូចមានចែងក្នុងការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្តាលអាណត្តិ (២០១៤) និងចុងអាណត្តិ(២០២០) រាល់សកម្មភាពតាមដានត្រួតពិនិត្យ មានបំណងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពទាំងមូល។ ការវាយតម្លៃនេះត្រូវមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ (រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀន) ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ វិស័យឯកជន ដៃគូអភិវឌ្ឍ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។

ប្រភេទតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ	ពេលវេលា	អង្គភាព/អ្នកទទួលខុសត្រូវ
លទ្ធផលតាមសកម្មភាពគោល/សកម្មភាពនីមួយៗ	មានចែងក្នុងផែនការសកម្មភាព	អង្គភាពអនុវត្ត/ជំនាញ
វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ យុទ្ធសាស្ត្ររង កម្មវិធី និងសកម្មភាពគោល/សកម្មភាព	២ដងក្នុង១ឆ្នាំ	គណៈកម្មការដឹកនាំ
វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ	៤ ដងក្នុង១ ឆ្នាំ	ក្រុមការងារសម្រាប់អនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន
សន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំ	រៀងរាល់ឆ្នាំ	គណៈកម្មការដឹកនាំ និងក្រុមការងារសម្រាប់អនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន
ការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្តាលអាណត្តិ	២០១៨	គណៈកម្មការដឹកនាំ និងក្រុមការងារសម្រាប់អនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន
ការពិនិត្យឡើងវិញចុងអាណត្តិ	២០២០	គណៈកម្មការដឹកនាំ និងក្រុមការងារសម្រាប់អនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន

៧. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងជួយផ្តល់ព័ត៌មានដល់ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗឱ្យបានជ្រាបពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងផ្តល់ការគាំទ្រដែលមានការសម្របសម្រួលដល់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពអាស្រ័យទៅលើធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស ដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវរៀបចំក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨។

ផែនការសកម្មភាពនេះបានពង្រីកយុទ្ធសាស្ត្រ និងយុទ្ធសាស្ត្ររងនៃគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ដោយកំណត់ច្បាស់លាស់នូវកម្មវិធី សកម្មភាពគោលសកម្មភាពរង និងធនធាន (មនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារៈ)។ ការចូលរួមពីអង្គភាពពាក់ព័ន្ធទាំងអស់តាមតារាងម៉ាទ្រិច (សកម្មភាព ពេលវេលាកំណត់ ថវិកា) និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យទៅតាមអាទិភាពចាំបាច់ សំដៅធានាការអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យនូវគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ។

ផែនការសកម្មភាពនេះជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់សម្រាប់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត អ្នកអនុវត្ត អ្នកតាមដានពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ និងដៃគូអភិវឌ្ឍក្នុងការទាក់ទាញ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព/ធនធានមនុស្ស ការរក្សាទុក និងការធ្វើសនិទានកម្មបុគ្គលិកអប់រំប្រកបដោយគុណភាពក្នុងគោលដៅពង្រឹងគុណភាពអប់រំក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាជំរុញឱ្យគ្រប់អង្គភាពទទួលខុសត្រូវអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនេះតាមរយៈការកសាងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ និងបង្ហាញលទ្ធផលនៃសន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានឹងសិក្សាលម្អិតលើវិធានការដែលបានដាក់ចេញនីមួយៗលើគោលដៅ និងរៀបចំតារាងចំណាយមួយច្បាស់លាស់ដែលបញ្ជាក់ពីថវិកាចរន្ត ថវិកាវិនិយោគ ព្រមទាំងធនធានក្នុងក្របខ័ណ្ឌថវិកាជាតិ ក៏ដូចជាតម្រូវការថ្មីៗថែមទៀតដើម្បីអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាសង្ឃឹមនឹងជឿជាក់ថាបុគ្គលិកអប់រំ ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងចូលរួមចំណែកក្នុងការជំរុញ ការគាំទ្រ និងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំនេះឱ្យបានជោគជ័យ ។



ឧបសម្ព័ន្ធ**តារាងគណនាតម្លៃ (ជាដុល្លារ)**

តាមយុទ្ធសាស្ត្រ	សរុប	ភាគរយ	ឆ្នាំ២០១៦	ឆ្នាំ២០១៧	ឆ្នាំ២០១៨	ឆ្នាំ២០១៩	ឆ្នាំ២០២០
យុទ្ធសាស្ត្រទី២	2,593,920	3.42%	965,203	773,918	700,800	84,000	70,000
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣	20,213,466	26.64%	4,120,033	4,009,325	4,013,392	4,033,325	4,037,392
យុទ្ធសាស្ត្រទី៤	1,677,980	2.21%	480,045	456,568	245,198	197,198	298,973
យុទ្ធសាស្ត្រទី៥	51,397,116	67.73%	10,399,809	10,241,362	10,245,910	10,252,452	10,257,582
សរុប	75,882,482	100.00%	15,965,089	15,481,172	15,205,299	14,566,975	14,663,947
ភាគរយ			21.04%	20.40%	20.04%	19.20%	19.32%
តាមប្រភេទ	សរុប	ភាគរយ	ឆ្នាំ២០១៦	ឆ្នាំ២០១៧	ឆ្នាំ២០១៨	ឆ្នាំ២០១៩	ឆ្នាំ២០២០
ពិនិត្យតាមដាន-វាយតម្លៃ	51,695	0.07%	10,339	10,339	10,339	10,339	10,339
ថវិកាដំណើរការ	130,800	0.17%	26,460	26,460	25,960	25,960	25,960
បោះពុម្ពផ្សព្វផ្សាយ	153,248	0.20%	49,514	26,684	25,684	25,684	25,684
សិក្ខាសាលា/ប្រជុំ	185,750	0.24%	145,750	32,000	8,000	-	-
ស្រាវជ្រាវ	744,689	0.98%	357,224	285,690	-	-	101,775
វត្ថុផ្សេងៗទៀត	866,800	1.14%	222,200	163,600	161,000	160,000	160,000
រង្វាន់	1,764,471	2.33%	345,884	348,932	351,980	357,022	360,652
សេវាកម្ម	2,323,000	3.06%	563,000	477,000	447,000	419,000	417,000
សុខុមាលភាព	3,805,350	5.01%	761,070	761,070	761,070	761,070	761,070
ការបំប៉នសមត្ថភាព	7,059,679	9.30%	1,707,748	1,606,498	1,654,867	1,048,500	1,042,067
បៀវត្ស (កិច្ចសន្យា ២ឆ្នាំ...)	58,797,000	77.48%	11,759,400	11,759,400	11,759,400	11,759,400	11,759,400
សរុប	75,882,482	100.00%	15,948,589	15,497,672	15,205,299	14,566,975	14,663,947
ភាគរយ			21.02%	20.42%	20.04%	19.20%	19.32%

តាមប្រភេទ (មិនគិតប្រៀបធៀប)	សរុប	ភាគរយ	ឆ្នាំ២០១៦	ឆ្នាំ២០១៧	ឆ្នាំ២០១៨	ឆ្នាំ២០១៩	ឆ្នាំ២០២០
ពិនិត្យតាមដាន-វាយតម្លៃ	51,695	0.30%	10,339	10,339	10,339	10,339	10,339
ថវិកាដំណើរការ	130,800	0.77%	26,460	26,460	25,960	25,960	25,960
បោះពុម្ពផ្សាយចម្លង	153,248	0.90%	49,514	26,684	25,684	25,684	25,684
សិក្ខាសាលា/ប្រជុំ	185,750	1.09%	145,750	32,000	8,000	-	-
ស្រាវជ្រាវ	744,689	4.36%	357,224	285,690	-	-	101,775
វត្ថុផ្សេងៗទំនិញ	866,800	5.07%	222,200	163,600	161,000	160,000	160,000
រង្វាន់	1,764,471	10.33%	345,884	348,932	351,980	357,022	360,652
សេវាកម្ម	2,323,000	13.60%	563,000	477,000	447,000	419,000	417,000
សុខុមាលភាព	3,805,350	22.27%	761,070	761,070	761,070	761,070	761,070
ការបំប៉នសមត្ថភាព	7,059,679	41.32%	1,707,748	1,606,498	1,654,867	1,048,500	1,042,067
សរុប	17,085,482	100.00%	4,189,189	3,738,272	3,445,899	2,807,575	2,904,547
ភាគរយ			24.52%	21.88%	20.17%	16.43%	17.00%