



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

គោលនយោបាយ

ស្តីពី

ធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យអប់រំ

ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១២

បុព្វកថា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរៀបចំគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយដើម្បីប្រែក្លាយធនធានមនុស្សឲ្យកាន់តែមានសមត្ថភាពការងារ មានប្រសិទ្ធភាព មានភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងមានការជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់និងគាំទ្រសេវាអប់រំ សំដៅរួមចំណែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល និងស្ថាប័នប្រកបដោយឧត្តមភាព។

គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងធានាធនធានមនុស្សមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានភាពឆ្លើយតប និងត្រូវបានប្រើប្រាស់ទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងសមធម៌។

គោលនយោបាយនេះបានបង្ហាញពីខ្លឹមសារ យុទ្ធវិធី និងគោលការណ៍អនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សម្រាប់ការប្រើប្រាស់និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ និងបានបង្ហាញផងដែរអំពីសារៈសំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដែលជាកត្តាឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំដល់បុគ្គលនិងគ្រប់អង្គការស្របតាមស្តង់ដារជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ។

ក្រសួងសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍទាំងអស់ ដែលបានជួយគាំទ្រ ទាំងស្មារតី និងសម្ភារៈដល់ក្រុមការងារឱ្យបំពេញការងារយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ សម្រាប់ជាត្រីវិស័យក្នុងការប្រើប្រាស់ និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងសង្ឃឹមថា ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដៃគូអភិវឌ្ឍ ផ្នែកឯកជន សហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធអប់រំទាំងអស់នឹងចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ គាំទ្រ និងអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំឲ្យទទួលបានជោគជ័យ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា 



មាតិកា

បុព្វកថា

១. សេចក្តីផ្តើម.....	២
២. ចក្ខុវិស័យ.....	៣
៣. គោលបំណង.....	៣
៤. គោលដៅ.....	៣
៥. បុគ្គលិក.....	៣
៦. ដែនកម្រិត.....	៤
៧. ការតាមដានក្រុមការងារ.....	៦
៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....	៧
សម្រាប់ក្រុម.....	៨

១. សេចក្តីផ្តើម

ការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័ស ឥតឈប់ឈរ និងការប្រកួតប្រជែងស្វែងរកនក្ខណភាពនៅលើ ពិភពលោកក្នុងបរិបទសកលភារៈបរិយាក្ស ទាមទារឲ្យប្រទេសនីមួយៗខិតខំបង្កើនគុណភាពផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ខ្លួនឲ្យបានជាអតិបរមា។ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឲ្យអស់សិទ្ធភាពមានសារៈ សំខាន់ណាស់ ដែលជាកង្វែងចលករមិនអាចខ្វះបានក្នុងការធ្វើឲ្យសម្រេចបំណងប្រាថ្នាខាងលើនិង អាចធ្វើឲ្យអាជីវកម្មបុគ្គល អង្គការ សង្គមនិងប្រទេសជាតិមានការធ្លាក់ចុះនិងរីកចម្រើនប្រកបដោយ ចីរភាព។

សមាហរណកម្មទៅក្នុងតំបន់ តម្រូវឲ្យកម្ពុជាចូលរួមក្នុងកិច្ចសហការនិងប្រកួតប្រជែងជាមួយ ប្រទេសជិតខាងលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីសម្រេចបានចក្ខុវិស័យរួមរបស់អាស៊ាន។ ដើម្បីអាចសម្របខ្លួន ទៅនឹងការវិវឌ្ឍរបស់ពិភពលោកនិងតំបន់ ក្នុងន័យបង្កើនភាពឆ្លើយតបនិងការប្រកួតប្រជែង កម្ពុជាត្រូវ តែមានធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពនិងវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្ដោតការយក ចិត្តទុកដាក់លើការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដូចមានចែងក្នុងម៉ូឌុលនៃយុទ្ធសាស្ត្រទុក្ខរាជការ របស់ខ្លួន។

ក្រោមការដឹកនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្រុមប្រឹក្សាពិសោធន៍ប្រជុំរដ្ឋបាលបាននិងកំពុងរៀបចំ ធ្វើកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈសំដៅបង្កើនសមត្ថភាព ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃសេវា សាធារណៈ ឲ្យឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទខាងលើទាំងពេលវេលា។ ទាំងនេះស្វែងចេញតាមរយៈការកសាង សិទ្ធិបទដ្ឋានគតិយុត្តជាច្រើនទាក់ទងនឹងលក្ខន្តិកៈ ក្រមនយោបាយ ជំរឿន ទិន្នន័យ ប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់ ប្រព័ន្ធលាភាពការ និងសនិទានកម្មមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាជាក្រសួងអាទិភាពមួយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានចំនួន បុគ្គលិកបម្រើការច្រើនជាងគេ។ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ព្រោះមិនត្រឹមតែជួយធ្វើសនិទានកម្មធនធានមនុស្សក្នុង វិស័យចុះឈ្មោះទេ គឺថែមទាំងរួមចំណែកជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការធ្វើឲ្យគោលនយោបាយកំណែ ទម្រង់នានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលអាចអនុវត្តបានដោយល្អប្រសើរនិងមានចីរភាព ពិសេសការប្រើប្រាស់ ធនធានមនុស្សក្នុងមុខងារសាធារណៈ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចជា គុណវុឌ្ឍិ សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ការជ្រាយបុគ្គលិកអប់រំទៅតំបន់ដាច់ស្រយាល ជីវភាពរស់នៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ លក្ខខណ្ឌបំពេញការងារ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការជ្រើសរើសនិងការតែងតាំង គុណភាព បំពេញការងារនិងការគាំទ្រការបង្រៀន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានកសាងគោលនយោបាយ និងសិទ្ធិបទដ្ឋានគតិយុត្តជាច្រើនដូចជា ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំនិងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។

ការកសាងគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំជាគន្លឹះចាំបាច់ក្នុងការជ្រើសរើស និង ធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស សំដៅបង្កើនគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព

ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ជំនឿទុកចិត្ត និងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងតម្រូវការផ្តល់សេវាអប់រំដល់បុគ្គលនិងគ្រប់អង្គការអប់រំស្របតាមស្តង់ដារជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ។

២. ចក្ខុវិស័យ

គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ មានចក្ខុវិស័យប្រក្រាបធនធានមនុស្សកាន់តែមានសមត្ថភាពការងារ មានប្រសិទ្ធភាព មានភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងមានការជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់និងគាំទ្រសេវាអប់រំ ដើម្បីម៉ត់ចត់តាមអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលនិងស្ថាប័នប្រកបដោយនីតិវិធីភាព។

៣. គោលបំណង

គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ មានគោលបំណងធ្វើឲ្យធនធានមនុស្សមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានភាពឆ្លើយតប និងត្រូវបានប្រើប្រាស់ទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិនិងសមធម៌។

៤. គោលដៅ

គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ មានគោលដៅដូចតទៅ៖

- ៤.១ បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ។
- ៤.២ ធ្វើសន្តិទានកម្មលើជំណើរការគ្រប់គ្រង ការអភិវឌ្ឍ និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ។
- ៤.៣ អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គល អង្គការ និងស្ថាប័នក្នុងវិស័យអប់រំ។
- ៤.៤ ពង្រឹងក្រមសីលធម៌ និងវិន័យការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ។

៥. យុទ្ធសាស្ត្រ

ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនិងគោលដៅខាងលើ យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗមានដូចខាងក្រោម៖

៥.១ កសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងយន្តការ

- ពិនិត្យរឿងវិញ កែលម្អ និងកសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត
- កសាងយន្តការចាំបាច់សម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយ អនុវត្ត គាំទ្រ តាមដានពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោលនយោបាយ
- កសាងផែនការសកម្មភាពជាក់លាក់ និងកម្មវិធីលម្អិតដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយ។

៥.២ ពង្រឹងនិងធ្វើជំរើងកម្មការកសាងផែនការចលនាធនធានមនុស្ស

- បង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រព័ន្ធប្រមូល គ្រប់គ្រង និងវិភាគទិន្នន័យធនធានមនុស្ស
- ធ្វើផែនការការវិភាគតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកអប់រំ

- ពង្រឹងនិងជំរុញការកសាងផែនការធនធានមនុស្សតាមអង្គភាព ស្ថាប័នអប់រំវិទ្យាល័យសកលៈ វិទ្យាសាស្ត្រ
- បង្កើនកិច្ចសហការរវាងមួយអង្គភាពផលិតទិន្នន័យសំខាន់ៗ
- រៀបចំបុគ្គលិកអប់រំឱ្យបំពេញការងារចំកន្លែង ទាន់ពេលវេលា ចំណីអាហារ ស្របតាមការណែនាំ មុនគំណែង លក្ខណសម្បត្តិមុនគំណែង និងអាទិភាពតម្រូវការ។

៥.៣ លើកកម្ពស់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល និងអភិបាលកិច្ចដឹកនាំ៖

- រៀបចំតន្តង់អាជីពសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ
- ធ្វើទំនើបកម្មកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលបម្រើការងារ
- កំណត់លក្ខណសម្បត្តិអប្បបរមានសម្រាប់ជ្រើសរើសបុគ្គលិកកិច្ចសុខា គ្រូបង្រៀនកិច្ចសុខា គ្រូសហគមន៍
- លើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិភាគនិងវាយតម្លៃការផ្គត់ផ្គង់និងតម្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំ
- កំណត់ក្របខ័ណ្ឌការងារសម្រាប់ធានាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ។

៥.៤ លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

- បង្កើតស្តង់ដារប្រព័ន្ធការងារគ្រួសារ និងវិទ្យុនិងវាយតម្លៃលទ្ធផលចំពោះការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ
- ជំរុញការប្រើប្រាស់លទ្ធផលវាយតម្លៃការចំពោះការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ
- ពង្រឹងនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើស ការបំប៉ន និងការរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំមានស្ថាវិជ្ជា
- លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ បែងចែកនិងផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែង បម្រើការងារបុគ្គលិកអប់រំតាមនិយាមនិងគោលការណ៍កំណត់
- ធ្វើសវនកម្មលើការប្រើប្រាស់ក្របខណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំតាមស្ថាប័នអប់រំឱ្យបានសមស្រប។

៥.៥ កំណត់គោលការណ៍ដើម្បីធានាប្របុគ្គលិកអប់រំចំពោះការងាររបស់លក្ខណ

- ធានាការអនុវត្តគោលការណ៍លើកទឹកចិត្ត (ប្រាក់បៀវត្ស សាភាការបន្ថែម និងអត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ)
- ជំរុញការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព
- ជំរុញការអនុវត្តនិងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ
- លើកកម្ពស់ធានាសុភាពនិងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ
- លើកកម្ពស់តម្លៃសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំ។

៦. ផែនការសកម្មភាព

ដើម្បីសម្រេចបានយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើសកម្មភាពមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

៦.១ ការបង្កើតយន្តការ

ពង្រឹងយន្តការដែលមានស្រាប់ដើម្បីជំរុញការអនុវត្ត ការតាមដាន ការពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និង ការផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ៖

- ទៅថ្នាក់ជាតិ ងាយកង្វាន់បុគ្គលិកជាសេនាធិការឧបក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាទទួល បន្ទុកអនុវត្ត សម្របសម្រួល តាមដានពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងលើកសំណើកែលម្អការ អនុវត្តគោលនយោបាយរបស់សហការជិតស្និទ្ធជាមួយអង្គការស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- ទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រធានអង្គភាព ស្ថាប័ន គ្រឹះស្ថានសិក្សា ជាមួយទទួលបន្ទុកសម្របសម្រួល តាមដានពិនិត្យវាយតម្លៃ និងអនុវត្តការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។

៦.២ ការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្ត

- ប្រើរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលដែលមានស្រាប់ ក្នុងករណីចាំបាច់អាចបន្ថែមតួនាទីនិងភារកិច្ចឬ បង្កើតគណៈកម្មការក្តីដែលគណៈកម្មការនីមួយៗត្រូវកំណត់ដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- គណៈកម្មការទាំងនេះត្រូវពិនិត្យឡើងវិញ កែសម្រួល ឬកសាងលិខិតបញ្ជូនគតិយុត្តថ្មីចាំបាច់ ដើម្បីធានាការអនុវត្តដោយជោគជ័យនូវគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ រួមទាំងកសាងឯកសារសម្រាប់បំប៉នឬបករណ៍សម្រាប់ជាជំនួយដល់ការបណ្តុះបណ្តាល។

៦.៣ ការគាំទ្រសិទ្ធិបញ្ជូន

ការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវប្រើប្រាស់ថវិការបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងថវិកាដែលបានមកពីប្រភពផ្សេងៗទៀត សម្រាប់ដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន។

៦.៤ ការបណ្តុះបណ្តាលវេជ្ជបណ្ឌិតមនុស្ស

ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយធនធានមនុស្សត្រូវយកចិត្តទុកដាក់កសាង ឯកសារសម្រាប់បំប៉នឬបករណ៍សម្រាប់ជាជំនួយដល់ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស មានលក្ខណៈស្តង់ដារជាតិឆ្លើយតបបានទៅនឹងតំបន់និងសកលលោក និងបណ្តុះបណ្តាលធនធាន មនុស្សតាមមុខសញ្ញាដូចខាងក្រោម៖

- មន្ត្រីគ្រប់គ្រងអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (លើចំណេះដឹង បំណិន និងសមត្ថភាព ទាក់ទងនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការពិនិត្យតាមដាននិងថ្វាយតម្លៃ ការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស)
- មន្ត្រីផែនការអប់រំ (លើចំណេះដឹង បំណិន និងសមត្ថភាពទាក់ទងនឹងការរៀបចំផែនការ កម្លាំងឯកកម្ម ការវិភាគទិន្នន័យតម្រូវការនិងការផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិក)

- មន្ត្រីអភិវឌ្ឍន៍ឬមន្ត្រីបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស (លើចំណេះដឹង បំណិន និងសមត្ថភាព ទាក់ទងនឹងការវិភាគការងារ វិភាគតម្រូវការឬមុនសញ្ញាដែលត្រូវបណ្តុះបណ្តាលតាមតម្រូវការ របស់អង្គការ/ស្ថាប័នគ្រឹះស្ថានតាមលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងវិធីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ឬ អភិវឌ្ឍ)

- បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ (លើចំណេះដឹងទាក់ទងនឹងគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុង វិស័យអប់រំនិងផលប្រយោជន៍ដែលទទួលបានពីការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ)។

៦.៩ ជំនើរការអនុវត្តការងារ

ដើម្បីធានាការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំឲ្យបានជោគជ័យ និងមានប្រសិទ្ធភាពត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើ៖

- ការជំរុញនយោបាយគ្រប់រូបកាត់ព័ន្ធលើការកសាងផែនការគោលគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍ ធនធានមនុស្សសំដៅធ្វើឲ្យមានសុខដុមនីយកម្មមូលដ្ឋាននិងទ្រទ្រង់សនិទានកម្ម ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ការអនុវត្តការងារមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ និង ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ
- ភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងកម្មវិធីនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនិងរបស់ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា
- ការពិនិត្យឡើងវិញការវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តនិងអនុសាសន៍កែលម្អគោល នយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ
- ការរៀបចំផែនការសកម្មភាពនិងផែនការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុង វិស័យអប់រំសម្រាប់រយៈពេលខ្លីនិងមធ្យម៖
 - រៀបចំផែនការឲ្យបានទូលំទូលាយគ្រប់រូបភាពសំរាប់អង្គការ/ស្ថាប័នអប់រំនិងអ្នក ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ
 - រៀបចំការណែនាំសន្និធិសម្រាប់ការរៀបចំកែលម្អ កសាងស្ថិតិវិភាគបទដ្ឋានគតិយុត្ត ទាក់ទងគោលនយោបាយនេះ
 - ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ស្រុកកម្ម និងទំនើបកម្មទិន្នន័យនិងផែនការកម្រិតពលកម្ម
 - រៀបចំឲ្យមាននិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មានមុនគំណែងនិងលក្ខណសម្បត្តិមុនគំណែង សម្រាប់គ្រប់មុខគំណែងរបស់បុគ្គលិកអប់រំ។

៧. ការតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ

ដើម្បីឲ្យគោលនយោបាយនេះមានវិសាលភាពអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យ ប្របតាមបរិបទ ពាក់ស្តែង ចាំបាច់ត្រូវមានប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ពិនិត្យឡើងវិញ និងលើកសំណើកែ



សន្ទនាទូទៅ

- គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ** គ្របដណ្តប់លើវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- ករណីយកិច្ច** សំដៅដល់កិច្ចការដែលត្រូវតែធ្វើតាមវិធានច្បាប់ដែលបានចែង។
- គុណតម្លៃ** សំដៅដល់លក្ខណសម្បត្តិលើសមត្ថភាពទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ(ក្រុងក្របខណ្ឌអប់រំឬវិទ្យាដឹះ)បញ្ជាក់ដោយសញ្ញាប័ត្រ ឬ វិញ្ញាបនប័ត្រ។
- គុណតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំ** សំដៅដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមកម្រិតនៃសេចក្តីត្រូវការ។
- គ្រឹះស្ថានសិក្សា** សំដៅដល់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំសិក្សាបណ្តុះបណ្តាលដោយគិតចាប់ពីកម្រិតបឋមសិក្សាដល់នក្ខមសិក្សាទោះជាប្រភេទសាលារៀនឬវិទ្យាស្ថាន ឬសាកលវិទ្យាល័យឬមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសវិទ្យាដឹះគ្រប់កម្រិត។
- គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ** សំដៅដល់ស្ថាប័នអប់រំដែលគ្រប់គ្រងដោយអាជ្ញាធរអប់រំសាធារណៈឬដោយភ្នាក់ងាររដ្ឋឬដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬ ក្រុមប្រឹក្សាសាលារៀនដែលមានសមាជិកភាគច្រើនត្រូវបានតែងតាំងដោយអាជ្ញាធរសាធារណៈ ឬ ត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើស។
- ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស** សំដៅដល់ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង ការចាក់តាំង និងការលើកសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងក្រសួងស្ថាប័ន ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ដែលបានកំណត់ដើម្បីឈានទៅសម្រេចបាននូវគោលបំណងនិងលទ្ធផលដែលបានគ្រោងទុក។ ការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សគឺជាយន្តការលើកប្រសិទ្ធភាពការងារ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង ជំនាញ បទពិសោធន៍ ការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយានិងឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិកអប់រំជាបណ្តើរៗសំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននិងពេលអនាគត។
- គោលនយោបាយធនធានមនុស្សតូចទិសវិស័យអប់រំ** សំដៅដល់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។ អភិក្រមនៃការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សមាន ការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពការងារ ការជ្រើសរើសសម្រាប់និងការតែងតាំងបុគ្គលិកអប់រំ ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពបុគ្គលិកអប់រំ ការឈប់សម្រាក រក្សានិងអន្តរាគមន៍ក្រមសីលធម៌និងវិធីយ ការចាក់ចេញពីក្របខណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំ ប្រាក់បៀវត្សនិងប្រាក់បង្ហាប់បន្សំនៃបៀវត្ស និងការបណ្តុះបណ្តាល។
- ការជ្រើសរើស** សំដៅដល់ការកមនុស្សដែលត្រូវការតាមរយៈលទ្ធផលប្រឡងជ្រើសរើស។

ការជ្រើសរើសធុរ្យកម្មសមស្រប	សំដៅដល់ការចង្រ្កាញ់របស់មនុស្សដែលត្រូវការតាមរយៈលទ្ធផលដែលរើសរយោងគណៈកម្មការជ្រើសរើស។
តំបន់ជាប់ស្រយោង	សំដៅដល់សាលារៀនឬអង្គភាពអប់រំដែលមានទីតាំងនៅខេត្តរតនគិរី មណ្ឌលគីរី ស្ទឹងត្រែង ឧត្តរមានជ័យ ព្រះវិហារ កោះកុង និងប៉ៃលិន។
តំបន់ជួបការលំបាក	សំដៅដល់សាលារៀនឬអង្គភាពអប់រំដែលស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ដែលមានស្ថានភាពដូចគ្នានឹងលក្ខខណ្ឌការងារដូចតទៅ៖ ១. តំបន់ជួបប្រទះការសំបាក់ខាងគមនាគមន៍មានផងស៊ីតេប្រជាជនតិចជាង១០នាក់ក្នុងមួយគីឡូម៉ែត្រក្រឡា ២. តំបន់ទឹកស្ទឹងអចិន្ត្រៃយ៍និង/ឬតំបន់ងាយរងគ្រោះដោយធម្មជាតិ និង ៣. តំបន់សមាហរណកម្មនិង/ឬតំបន់ជាប់ព្រំដែនតំបន់ដែលមានសាលារៀនមិនគ្រប់គ្រាន់។
ផ្នែក (ក្រុមជំនុំ)	សំដៅដល់សម្ព័ន្ធរៀបរៀងដែលកំណត់តម្លៃឯកតាជាមូលដ្ឋានក្នុងការកម្រិតលាភការ
ធនធានមនុស្ស	សំដៅដល់ ១. មនុស្សដែលបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពមួយ ឬជាកម្លាំងពលកម្មដែលធ្វើស្បែកអង្គភាពមួយមានដំណើរការ ២. ផ្នែកមួយឬមុខងារមួយនៃស្ថាប័នអង្គភាពដែលធ្វើការងារជាមួយមនុស្ស ឬមានសកម្មភាពទាក់ទងនឹងនិយោជិក។ គេចាត់ទុកធនធានមនុស្សជាទ្រព្យមួយរបស់អង្គភាពដូចគ្នានឹងធនធានហិរញ្ញវត្ថុឬធនធានសម្ភាររបស់អង្គភាព។ ពាក្យធនធានមនុស្សជាការវិវត្តមកពីពាក្យ បុគ្គលិក នៅពេលដែលវិស័យគ្រប់គ្រងមនុស្សមានការវិវឌ្ឍន៍។
វិធានមនុស្សលើក	សំដៅដល់ការកំណត់បទដ្ឋានបច្ចេកទេសសម្រាប់ប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។
ការគ្រប់គ្រងមនុស្សលើក	សំដៅដល់ការគ្រប់គ្រងលើការងារក្រដាសស្ថាប័នវិញ្ញាណកម្មផ្ទាល់ខ្លួននិងការចំណាយទៅលើមនុស្ស។
បុគ្គលិកអប់រំ	សំដៅដល់មន្ត្រីដែលកំពុងបម្រើការក្នុងវិស័យអប់រំនិងបានខ្ពង់ខ្ពស់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងបច្ចេកវិស័យអប់រំ និងសាស្ត្រាចារ្យដែលបម្រើការក្នុងស្ថាប័នឧត្តមសិក្សា។ បុគ្គលិកអប់រំមានបុគ្គលិកបង្រៀនឬមិនបង្រៀនក្នុងក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការក្រៅក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការ ឬបុគ្គលិកបម្រើការក្នុងវិស័យអប់រំឯកជនគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់លើកលែងតែមន្ត្រីនយោបាយដែលកំពុងដឹកនាំវិស័យអប់រំក្នុងក្រសួងស្ថាប័នរដ្ឋ។
បំណិនជំនាញ	សំដៅដល់ ១. លទ្ធផលនៃការរៀន/បណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាលទ្ធផលនៃបទពិសោធន៍ដែលទទួលបានពីការងារលទ្ធផលនៃការប្រតិបត្តិអនុវត្តចំណេះដឹង ២. បំណិនចែកចាយព័ត៌មាន បំណិនមូលដ្ឋាននិងបំណិនខ្ពង់

មុនងារ។ បំណិនមូលដ្ឋានរួមមានខ្លឹមសារ(អំណានស្តាប់សំណេរនិយាយ ច្បាស់គណិតវិទ្យាវិទ្យាសាស្ត្រ) របៀបប្រវិធី(គិតគូរចំរុះរៀនបែបសកម្ម យុទ្ធសាស្ត្ររៀន...)។ បំណិនខ្ពង់មុនងារមានបំណិនសង្គម (យល់ពីសង្គម សម្របសម្រួល ការចរចាបញ្ជាក់បង្រៀនដឹកនាំ...) ។

**ប្រសិទ្ធភាព
ប្រព័ន្ធបំណាច់ថ្នាក់**

សំដៅដល់សមត្ថភាពផលិតលទ្ធផលផ្នែកលើកតុបំណាច់។
សំដៅដល់ការរៀបចំអាជីពរបស់មន្ត្រីករការស៊ីវិលផ្នែកលើកតុបំណាច់:
ដោយឡែកនៃក្របខណ្ឌនីមួយៗ។ ប្រព័ន្ធបំណាច់ថ្នាក់នេះនៃករណីជា
ក្របខណ្ឌ មានខ្លួនស្តីនិងថ្នាក់។ ក្របខណ្ឌប្រភេទ "ក" គឺក្រុមមន្ត្រីដឹកនាំ
ជាន់ខ្ពស់និងមន្ត្រីមានជំនាញខ្ពស់ដែលមានកម្រិតសញ្ញាបត្រយ៉ាងទាប
កម្រិតបរិញ្ញាបត្រ។ ក្របខណ្ឌប្រភេទ "ខ" គឺក្រុមមន្ត្រីកម្រិតកណ្តាលដែល
មានកម្រិតសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិឬកម្រិតខ្ពស់។ ក្របខណ្ឌប្រភេទ
"ត" គឺក្រុមមន្ត្រីដែលមានជំនាញប្រតិបត្តិការ ការងារដែលមានកម្រិត
មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ ក្របខណ្ឌប្រភេទ "ឃ" គឺក្រុមមន្ត្រីថ្នាក់ងារ
រដ្ឋបាលដែលពុំមានសញ្ញាបត្រ។

ផែនការធនធានមនុស្ស

សំដៅដល់ការគិតគូរជាមុននូវតម្រូវការធនធានមនុស្សក្នុងគោលបំណង
និងអនាគតដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលវិជ្ជាជីវៈរបស់ក្រសួងស្ថាប័ន។ ផែនការ
ធនធានមនុស្សត្រូវផ្សារភ្ជាប់និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនិងផែនការប្រតិបត្តិ
របស់ក្រសួងស្ថាប័ន។ ផែនការធនធានមនុស្សនឹងជួយសម្រួលដល់
ក្រសួង ស្ថាប័នក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងត្រួតពិនិត្យធនធានមនុស្សប្រកប
ដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ការសម្របសម្រួល

សំដៅដល់ការសម្រេចគោលដៅឬការទទួលបានលទ្ធផលអតិបរមានៅដោយចំណាយ
ធនធាន ថាមពល តម្លៃ ឬ ការប្រឹងប្រែងអប្បបរមាឬគិត។

(ការ) ពណ៌នាមុនគំរោង

សំដៅដល់ការពណ៌នាពីការងារឬសេចក្តីអធិប្បាយពីការងារ។ ១. ឈ្មោះ
សំណេរដែលតាមធាតុនៃការងារឬមុនរបស់អាជីពមួយ ២. ជានសេចក្តី
សង្ខេបនៃទ្រង់ទ្រាយសំខាន់ៗរបស់ការងារមួយដែលរួមមានលក្ខណៈ:
ទូទៅនៃការងារភារកិច្ចការទទួលខុសត្រូវបំណិនលក្ខណៈការងារ... ៣.
ជាឈ្មោះអធិប្បាយពីការងារដែលត្រូវបំពេញដោយអ្នកបម្រើការងារដែល
មានព័ត៌មានទូទៅអំពីភារកិច្ចការទទួលខុសត្រូវតុលាការអប្បបរមាដែល
ត្រូវមាន ៤. ជាឈ្មោះសំណេរដែលចែងពីកិច្ចការដែលត្រូវបំពេញ របៀប
បំពេញការងារហេតុផលដែលត្រូវបំពេញការងារនិងបំណិនចាំបាច់
សម្រាប់បំពេញការងារ។

លិខិតបណ្ណាល័យ

សំដៅដល់លិខិតទាំងឡាយណាដែលមានអានុភាពផ្នែកច្បាប់។

លក្ខណសម្បត្តិមុនគំណែង

សំដៅដល់តម្រូវការមនុស្សសម្រាប់បំពេញការងារ។ ជាល្អៗមួយចែងពី គុណវុឌ្ឍិអប្បបរមាសម្រាប់អ្នកបម្រើការងារម្នាក់ដើម្បីអាចបំពេញការងារ ដោយជោគជ័យ។ សមាសភាពរបស់លក្ខណសម្បត្តិមុនគំណែងមាន គុណវុឌ្ឍិ ២១ពីសោធន៍ការងារ បំណិន សមត្ថភាព ចំណេះដឹង ឥរិយាបថ លក្ខណសម្បត្តិ ៣។

សំខាន់ៗ

សំដៅដល់ ១. ការរៀបចំអង្គការចាត់តាំងរបស់អង្គភាពមួយទៅតាម គោលការណ៍វិទ្យាសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ២. ការ រៀបចំចាត់តាំងចេញវិញរបស់អង្គការមួយដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ៣. ការ រៀបចំឱ្យចម្រើនដោយចំណាយតិចបំផុត និងកាត់បន្ថយភាពខ្វះខាត។

សមត្ថភាព

សំដៅដល់លក្ខណៈរបស់បុគ្គលដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់ធ្វើកិច្ចការ។ សមត្ថភាពនៃកម្មវិធី ៧៖ ពុទ្ធិចិត្តចលនារបកាយនិងវិញ្ញាណ។ ១. សមត្ថ ភាពពុទ្ធិ៖ វាហាក់ដូចជាទៅទាក់ទងបរិមាណចងចាំប្រើវិញ្ញាណសំរាប់ ២. សមត្ថភាព ចិត្តចលនា៖ ប៉ុនប្រើដៃក្រេតពិធីប្រឆាំង ៣. សមត្ថភាព ពងកាយ៖ បំហែងមាំភាពអំណាចលំដឹងធម្មន្ត ៤. សមត្ថភាពវិញ្ញាណ៖ គំហើញការស្តាប់និយាយ។

សមត្ថភាព

សំដៅដល់លក្ខណសមត្ថភាពអនុវត្ត ឬប្រតិបត្តិការងារ។

សមត្ថភាព

សំដៅដល់ចំណេះដឹងឬបំណិនជាក់លាក់ដែលត្រូវតែមានដើម្បីអាច អនុវត្តមុនងាររបស់ការងារមួយ។ ១. ចំណេះដឹង បំណិន ឬការអនុវត្ត ចំណេះដឹង បំណិនធ្វើការងារក្នុងកម្រិតស្តង់ដារដែលអ្នកធ្វើការម្នាក់ៗត្រូវ បំពេញ ២. ចំណេះដឹងបំណិន ឥរិយាបថដែលអាចធ្វើឱ្យមនុស្សម្នាក់ធ្វើ សកម្មភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពឬមុនងារដែលបានប្រគល់ជូនក្នុង កម្រិតស្តង់ដារដែលសង្ឃឹមទុក។

ស្ថាប័នអប់រំ

សំដៅដល់ស្ថាប័នដែលមានគោលបំណងតែមួយគត់ ឬដែលមានគោល បំណងចម្បងក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំ។ ស្ថាប័នទាំងនោះជាទូទៅមានការ ទទួលស្គាល់ ឬ ទទួលដាក់ទណ្ឌកម្មដោយរាជរដ្ឋាភិបាលសាធារណៈ។ ស្ថាប័ន អប់រំមានស្ថាប័នអប់រំសាធារណៈនិងស្ថាប័នអប់រំឯកជន។

អាជីព

កន្លងអាជីព

សំដៅដល់ជំនាញការចិញ្ចឹមជីវិត។ សំដៅដល់ជម្រើស ឬមាតិកាសម្រាប់ចូលជាបុគ្គលិកអប់រំ ឧ.មាតិកាអាជីព ដើម្បីក្លាយទៅជាគ្រូបង្រៀន (កន្លងផ្លូវបង្រៀន) មាតិកាអាជីពដើម្បីក្លាយ ទៅជាសមាជិកកងភ្នំ-ដឹកនាំ (កន្លងផ្លូវដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង) ឬមាតិកាអាជីព ដើម្បីក្លាយទៅជាអ្នកឯកទេសជាងគ្នាសំរាប់ជាប់ខ្លួន។

អង្គការពង្រឹងស្ថានភាពស្ត្រី សំដៅដល់ប្រព័ន្ធមួយឬមនុស្សមួយក្រុមដែលបានរៀបចំ និងធ្វើការ
ជាមួយគ្នានៅក្រោមគោលការណ៍រួមដើម្បីសម្រេចគោលបំណងជាក់លាក់
របស់ខ្លួន។

អនាម័យ សំដៅដល់ពេលដែលបុគ្គលិកអប់រំមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅកន្លែងធ្វើ
ការក្នុងពេលរង់ចាំ ធ្វើការងារធម្មតា។