

២. អាទិភាពកម្មវិធីវិនិយោគ

២.១ ប្រសិទ្ធភាពសេវាអប់រំ

វត្ថុបំណង និងយុត្តិកម្ម

ផលសម្រេចរបស់កម្មវិធីប្រសិទ្ធភាពសេវាអប់រំគឺ ធានាការចូលរៀនប្រកបដោយសមធម៌ តាមរយៈការលុបបំបាត់ចំណាយមិនផ្លូវការរបស់ឪពុកម្តាយសិស្ស ជាពិសេសសម្រាប់ថ្នាក់ទី ១-៩ ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងលាភការ និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តផ្នែកលើការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក ។ ផលសម្រេចមួយផ្សេងទៀតគឺ ការកែលំអប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ ក្នុងការចាត់តាំងបុគ្គលិកបង្រៀន និងមិនបង្រៀន អោយឆ្លើយតបទៅនឹងការពង្រីកកាតានុវត្តភាពចូលរៀននៅបឋមសិក្សា និង មធ្យមសិក្សាគោលដៅមួយចំនួនក្នុងឃុំ-សង្កាត់ជួបការលំបាក និងដាច់ស្រយាល និងពុំទាន់បានផ្តល់សេវាអប់រំគ្រប់គ្រាន់ ព្រមទាំងការចាត់តាំងគ្រូបង្រៀន អោយមានសមធម៌តាមមុខវិជ្ជាឯកទេសនីមួយៗ ។ វត្ថុបំណងមួយទៀតគឺ ចូលរួមចំណែកកែលំអគុណភាពអប់រំ តាមរយៈការជំនួសគ្រូចូលនិវត្តន៍ និងគ្រូជាប់កិច្ចសន្យាដោយបុគ្គលិក និងគ្រូចេញថ្លៃដែលមានគុណភាព ពិសាលាករុកោសល្យ និង វិក្រិតការខេត្ត-ក្រុង ។

អាងឌីកាទ័រ និងចំណុចដៅ

- គ្រូបង្រៀនដែលចេញថ្លៃពិសាលាករុកោសល្យចំនួន ៩៥% នឹងត្រូវចាត់តាំងអោយទៅបំរើការងារនៅតំបន់ជួបការលំបាក និង តំបន់ដាច់ស្រយាលនៅត្រីមាស ២០០៨ ។
- ចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៦ ទៅ ជ្រើសរើសគុសិស្ស/គុនិស្សិត ចំនួន ១,៥០០នាក់ ពីតំបន់ជួបការលំបាក ហើយចាត់តាំងអោយទៅបំរើការនៅតំបន់នោះវិញ ក្រោយពីបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល ។
- ផ្អែកលើចំណោលបច្ចុប្បន្ន ចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៦ ទៅ ជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនថ្មីចំនួន ៥,០០០ នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់រយៈពេល ៥ ឆ្នាំ ។

យុទ្ធសាស្ត្រ និងវិសាលភាព

កម្មវិធីនេះនឹងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញថ្លៃអោយបានច្រើនជាងការពង្រាយបុគ្គលិកឡើងវិញ ដែលមានការលំបាកក្នុងការអនុវត្តកន្លងមក ។ ចំពោះសាលារៀនដែលមានគ្រូបង្រៀនលើសនឹងមិនត្រូវបានបំពេញជំនួសទេក្នុងពេលដែលមានគ្រូបង្រៀន ឬ បុគ្គលិករដ្ឋបាលចូលនិវត្តន៍ ធ្វើដូច្នោះដើម្បីកាត់បន្ថយភាពខុសគ្នារវាងសាលារៀនដែលមានគ្រូបង្រៀនច្រើន និង សាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀន ។ ម៉្យាងទៀតបុគ្គលិកបង្រៀន និង បុគ្គលិកមិនបង្រៀនដែលមានស្រាប់ និង កំពុងបំពេញការងារនៅក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល និង តំបន់ជួបការលំបាក ត្រូវទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តក្នុងការបម្រើការងារនៅតំបន់ទាំងនេះ ។ លើសពីនេះទៀតដើម្បីរក្សាទុកគ្រូបង្រៀនអោយបំពេញការងារនៅក្នុងតំបន់ទាំងនោះ កម្មវិធីនេះក៏មានផែនការសង់ផ្ទះស្នាក់នៅសម្រាប់គ្រូបង្រៀន ដែលជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សម្ភាររូបវន្តក្នុងវិស័យអប់រំ ។ គ្រូបង្រៀនចេញថ្លៃពិសាលាករុកោសល្យ

សាលាករុកោសល្យទាំងអស់ដែលបានចាត់តាំងទៅបម្រើការក្នុងតំបន់ជួបការលំបាក និង តំបន់ដាច់ស្រយាលនានា នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់តំបន់ ដែលជាអង្កាន់លើកទឹកចិត្តពិសេសនោះ ។

កម្មវិធីផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តផ្នែកលើការបំពេញការងារ បានដាក់ឱ្យអនុវត្ត និង ត្រូវពង្រឹងនៅក្នុង រយៈពេលមធ្យម តាមរយៈការបង្កើតប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកទូទាំងប្រទេស និងកំណត់ បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីស្តង់ដារអប្បបរមានៃការបំពេញការងារ និងបន្ទុកការងារ ។ ពង្រីកការកែទម្រង់ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃលើ ការបំពេញការងារ ដើម្បីជំរុញឱ្យគ្រូបង្រៀនខិតខំបំពេញការងារបន្ថែមទៀត ដូចជាការបង្រៀនពីរវេន និងការ បង្រៀនថ្នាក់គូប ។ នៅក្នុងរយៈពេលមធ្យម កម្មវិធីនេះនឹងត្រូវពង្រីកដើម្បីផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការដំឡើង ឋានៈទៅតាមការបំពេញការងារ ។ ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ នឹងពង្រីកអោយបានដល់នាយកសាលារៀនមិន គ្រប់កំរិតថ្នាក់ ដើម្បីរៀបចំអនុវត្តការបង្រៀនថ្នាក់គូប ឬ បង្រៀនពីរវេន ដែលអាចពង្រីកលទ្ធភាពរបស់សាលា រៀន អោយបង្រៀនបានគ្រប់កំរិតថ្នាក់ ចាប់ពីថ្នាក់ទី ១ ដល់ទី ៦ ។

កម្មវិធី និង សកម្មភាពចម្បងៗ

- ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តផ្នែកលើការបំពេញការងារចំពោះក្រុមសំខាន់ៗ រួមមាននាយកសាលារៀន បុគ្គលិកបម្រើការក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល និងក្នុងស្ថានភាពលំបាក គ្រូបង្រៀនពីរវេន និងគ្រូបង្រៀន ថ្នាក់គូប ។ ក្រសួងនឹងធ្វើការកែលម្អសេចក្តីណែនាំស្តីពីការកំណត់ និងបែងចែកប្រាក់លើកទឹកចិត្តនោះ ។
- ផ្តល់គ្រូបង្រៀនអោយបានគ្រប់គ្រាន់ ពិសេសខិតខំរក្សាតុល្យភាពជាមួយតម្រូវការគ្រូបង្រៀនបឋម សិក្សា និងគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សា ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគំរោងពង្រីកវិស័យអប់រំ ។ ក្នុងការកសាង ផែនការ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់អំពីចំនួនសិស្សបឋមសិក្សា ដែលរំពឹងថានឹងថយចុះនៅពេលខាងមុខ ស្របជាមួយនឹងការកើនឡើងចំនួនសិស្សនៅមធ្យមសិក្សា ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា នឹងរៀប ចំលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអោយបានច្បាស់លាស់សម្រាប់សាលារៀនដែលមានគ្រូបង្រៀនច្រើន និងសាលារៀន ដែលខ្វះគ្រូបង្រៀន ។
- បញ្ចប់ការកសាងផែនការប្រើប្រាស់បុគ្គលិក និងរៀបចំប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ ស្របទៅនឹងផែនការការងារ ផ្នែកលើកិរិយាការទទួលខុសត្រូវ និងការបំពេញការងារអប្បបរមា ។
- រៀបចំការណែនាំអំពីសមាសភាពផែនការអប់រំនៅតាមខេត្ត-ក្រុងទាំងអស់ និងអនុវត្តផែនការលំអិត ប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ប្រើប្រាស់បុគ្គលិក ពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញថ្មី និងពង្រាយបុគ្គលិកឡើងវិញ ។
- រៀបចំបែងចែកថវិកាទៅតាមខេត្ត-ក្រុង និងកំណត់ចំណុចដៅប្រសិទ្ធភាពអប្បបរមា នៅតាមខេត្ត- ក្រុងនីមួយៗ ដូចជាចំនួនបុគ្គលិកដែលត្រូវបែងចែក និងពង្រាយឡើងវិញជាអប្បបរមា ។
- រៀបចំផែនការអនុវត្តការពង្រាយបុគ្គលិកនៅថ្នាក់ក្រសួង មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡា ខេត្ត-ក្រុង ការិយាល័យអប់រំស្រុក-ខ័ណ្ឌ និងគ្រឹះស្ថានអប់រំក្រោយមធ្យមសិក្សា ព្រមទាំងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ។

- ពិនិត្យឡើងវិញ និងពិនិត្យតាមដាន ផែនការពង្រាយបុគ្គលិក ពិសេសនៅថ្នាក់ខេត្ត/ក្រុង និងការពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញថ្មី ។

ការគ្រប់គ្រង និងការពិនិត្យតាមដានកម្មវិធី

អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិករបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ទទួលខុសត្រូវក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងសម្របសម្រួលកម្មវិធី និងគំរោងទាំងអស់ ។ កម្មវិធីនេះ ត្រូវគ្រប់គ្រងដោយអង្គភាពគ្រប់គ្រងថវិកា (BMCs) ថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង និងឈានទៅផ្ទេរសិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវជាបណ្តើរៗឱ្យការិយាល័យអប់រំ យុវជន និង កីឡាស្រុក-ខ័ណ្ឌ ដោយផ្អែកតាមបទប្បញ្ញត្តិ និងនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកដែលបានកំណត់ ដោយមានការពិនិត្យតាមដានពីនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នឹងពិនិត្យឡើងវិញលើសេចក្តីណែនាំនៃការកំណត់ និងការបែងចែកប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសម្រាប់បុគ្គលិកដែលបម្រើការនៅក្នុងតំបន់ជួបការលំបាក/ដាច់ស្រយាល ដែលជាផ្នែកមួយនៃការចាប់ផ្តើមកែទម្រង់ប្រាក់បៀវត្ស ។ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និង ហិរញ្ញវត្ថុ នឹងរៀបចំអោយមានការធ្វើគំរូតាងសវនកម្មមួយចំនួនលើផ្នែកបច្ចេកទេសជាមួយគ្នានេះ អគ្គាធិការដ្ឋាននឹងរៀបចំអោយមានការធ្វើគំរូតាងសវនកម្មផ្ទៃក្នុងមួយចំនួនលើផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា នឹងពិនិត្យឡើងវិញពិធីនាទីរបស់អង្គភាពគ្រប់គ្រងថវិកាកម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាពទី ១ ដើម្បីបន្តអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមបែបវិមជ្ឈការ ដែលរួមមានការប្រើប្រាស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកថ្នាក់ ខេត្ត-ក្រុង ដើម្បីសម្របសម្រួលការបែងចែកបុគ្គលិកដល់សាលារៀនដែលទើបសង់ថ្មីៗ ។

ផែនការហិរញ្ញវត្ថុ

តារាងទី ១ : ផែនការហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់កែលម្អប្រសិទ្ធភាព និង ការបំពេញការងារវិស័យអប់រំ

សកម្មភាព	ចំណាយគិតជាលានរៀល				
	2006	2007	2008	2009	2010
១- កម្មវិធីគាំទ្រការងារគ្រប់គ្រង និងបច្ចេកទេស	1,500	1,520	1,550	1,580	1,600
២- កម្មវិធីគាំទ្រសម្រាប់ពង្រាយបុគ្គលិកឡើងវិញ និង ពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញថ្មី	2,200	2,900	2,800	2,700	2,600
៣- ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តផ្នែកលើការបំពេញការងារ និងប្រាក់រង្វាន់ទៅបំរើការងារនៅតាមតំបន់ជួបការលំបាក និងដាច់ស្រយាល	12,000	13,000	14,000	15,000	16,000
៤- កម្មវិធីតម្រង់ទិស និងផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន	500	520	550	580	600
ធនធាន សរុប	16,200	17,940	18,900	19,860	20,800

តម្រូវការកសាងសមត្ថភាព :

- **គាំទ្រដល់ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងថវិកាកម្មវិធី** : តាមរយៈការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលសេចក្តីណែនាំ និងអាំងឌីការទ័របំពេញការងារ សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ថវិកាដំណើរការសាលារៀន ព្រមទាំងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃយន្តការបែងចែកថវិកាកម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាព ។
- **គាំទ្រដល់ការពង្រឹងប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការ និងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់រដ្ឋបាលកណ្តាល ខេត្ត-ក្រុង និងស្រុក-ខ័ណ្ឌ** : តាមរយៈ ១) រៀបចំសេចក្តីណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ BMC ស្រុក-ខ័ណ្ឌ និងសាលារៀន ២) ពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន និងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានផ្នែកលើ ICT និងគាំទ្រដល់ដំណើរការប្រតិបត្តិរបស់ BMC ស្រុក-ខ័ណ្ឌ ៣) វាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃយុទ្ធសាស្ត្រកសាងសមត្ថភាព BMC ស្រុក-ខ័ណ្ឌ និងសាលារៀន ៤) ផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់អាជ្ញាធរអប់រំខេត្ត-ក្រុង និងស្រុក-ខ័ណ្ឌ ។
- **គាំទ្រដល់ការពង្រឹងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស** តាមរយៈ ក) ការវិភាគតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវដំបូងរបស់នាយកដ្ឋាននៅរដ្ឋបាលកណ្តាល ដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការវិភាគមុខងារអោយបានទូលំទូលាយ ខ) ដាក់ចេញសេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកបង្រៀន និងមិនបង្រៀន នៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សានានា គ) ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅរដ្ឋបាលកណ្តាល និងខេត្ត-ក្រុង ដោយប្រើប្រាស់ ICT ឃ) ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ការផ្ទេរសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកកាន់តែច្រើនឡើងៗ ដល់ថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខ័ណ្ឌ ង) របាយការណ៍វិភាគមិនស្តីពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តសិទ្ធិអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវដែលបានផ្ទេរអោយខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខ័ណ្ឌ រួមទាំងតម្រូវការកសាងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ច) របាយការណ៍ផលប៉ះពាល់ស្តីពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តសិទ្ធិអំណាចដែលបានផ្ទេរអោយខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខ័ណ្ឌ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការប្រើប្រាស់បុគ្គលិក ។ ការកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ពិសេសការគ្រប់គ្រងព័ត៌មានស្តីពីធនធានមនុស្ស ដែលជាអាទិភាពមួយ ។