



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

លេខ: ៤៣ អយក. ៣៣៧

**សេចក្តីណែនាំ**  
**ស្តីពី**

**ការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពសម្រាប់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកឯកទេសអប់រំ**

យោង៖ -ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១

-សេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

ក្នុងគោលបំណងទាក់ទាញ រក្សា គាំទ្រ លើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់គុណតម្លៃដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលមាន ឧបនិស្ស័យ ទេពកោសល្យក្នុងវិស័យអប់រំ និងជាផ្នែកមួយនៃរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន នាយក សាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានដាក់ឱ្យអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ តាំងពីឆ្នាំ២០២១។ ដើម្បីជំរុញការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឱ្យមាន ប្រសិទ្ធភាព ស្របតាមគោលបំណង និងគោលដៅ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សូមធ្វើការណែនាំដល់មន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងអង្គភាពក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួង ដើម្បីសហការអនុវត្តការវាយតម្លៃ ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពសម្រាប់ គន្លងបង្រៀន គន្លងគ្រប់គ្រង និងគន្លងឯកទេសអប់រំ ចាប់ពីឆ្នាំសិក្សា២០២៣- ២០២៤ ដូចតទៅ៖

១.ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នឹងអនុវត្តការវាយតម្លៃក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដោយ សម្រេចជ្រើសរើស និងផ្តល់ឋានៈ ជាគ្រូល្អ ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)នាក់ គ្រូឈានមុខ ចំនួន ០៥(ប្រាំ)នាក់ នាយកល្អ ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)នាក់ នាយកឈានមុខ ចំនួន ០៥(ប្រាំ)នាក់ និងអ្នកឯកទេសអប់រំល្អ ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)នាក់ អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ ចំនួន ០៥ (ប្រាំ)នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងក្របខណ្ឌទូទាំងប្រទេស ដើម្បីស្នើសុំគោលការណ៍លើកទឹកចិត្ត។

២.យោងតាមសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិក្របខណ្ឌគន្លងអាជីព ដែលបានអនុម័ត នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២១ គ្រប់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងអង្គភាពក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ត្រូវអនុវត្តការវាយតម្លៃក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងសម្រេចជ្រើសរើសបេក្ខជន ជាគ្រូល្អ ចំនួន ០៥ (ប្រាំ)នាក់ គ្រូឈានមុខ ចំនួន ០៣(បី)នាក់ នាយកល្អ ចំនួន ០៥(ប្រាំ)នាក់ នាយកឈានមុខ ចំនួន ០៣(បី)នាក់ និងអ្នកឯកទេសអប់រំល្អ ចំនួន ០៥(ប្រាំ) នាក់ អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ ចំនួន ០៣(បី) នាក់ និងសូមធ្វើបេក្ខជនដែលបានជាប់ចំណាត់ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងអង្គភាពក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួង មកគណៈ កម្មការវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ (នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក)។

៣.ការវាយតម្លៃក្របខណ្ឌគន្លងអាជីព ត្រូវអនុវត្តនៅដំណាច់ឆ្នាំសិក្សានីមួយៗ ដោយអនុវត្តតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ សម្រាប់ឋានៈនីមួយៗនៃគន្លងអាជីព យន្តការវាយតម្លៃ និងការដាក់ពិន្ទុ ដូចមានក្នុងសេចក្តីណែនាំ នេះ និងចំណុចលម្អិត នៃសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ។

**១.លក្ខខណ្ឌនាយកម្ល៉ែងដើម្បីទទួលស្គាល់ឋានៈថ្នាក់ដឹកនាំ:**

**១.១. គន្លងបង្រៀន**

គន្លងគ្រូបង្រៀនត្រូវបានបែងចែកជាបីឋានៈ ដោយឋានៈនីមួយៗត្រូវបានកំណត់អំពីសកម្មភាព និងស្ថិតិសមិទ្ធកម្មជាក់លាក់ដែលនឹងផ្តល់ផលជះវិជ្ជមានដល់អ្នកសិក្សា និងសហការីដទៃទៀត៖


- គ្រូល្អ៖ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្ររៀន និងបង្រៀនស្របតាមប្រភេទ សាវតា តម្រូវការ និងការលូតលាស់របស់សិស្ស ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ខ្លួនប្រសើរឡើងកម្រិតល្អបង្អួរ។ គ្រូល្អ មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងជាគំរូដល់គ្រូដទៃនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន។
- គ្រូឈានមុខ៖ ដឹកនាំ សហការី និងគាំទ្រដល់សហការី ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ខ្លួនប្រសើរឡើងកម្រិតល្អ។
- គ្រូឆ្នើម៖ បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ខ្លួនប្រសើរឡើងកម្រិតល្អណាស់។ គ្រូឆ្នើមផ្តួចផ្តើមគំនិតថ្មីៗ និងដឹកនាំសកម្មភាពនៅក្នុងសាលារៀន និងក្រៅសាលារៀន ដើម្បីធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ទទួលបានឱកាសរៀនសូត្រដូចគ្នា។

**១.២. គន្លងគ្រប់គ្រង**

គន្លងគ្រប់គ្រង សម្រាប់ការវាយតម្លៃនិងទទួលឋានៈនាយកសាលា ហើយត្រូវបានបែងចែកជាបីឋានៈ ដោយឋានៈនីមួយៗត្រូវបានកំណត់អំពីសកម្មភាពនិងស្ថិតិសមិទ្ធកម្មជាក់លាក់ដែលនឹងផ្តល់ផលជះវិជ្ជមានដល់អ្នកសិក្សា សហការី និងប្រសិទ្ធភាព នៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសាលារៀន៖

- នាយកល្អ៖ នាយកល្អ គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំសាលារៀនរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រសើរឡើងកម្រិតល្អបង្អួរ។
- នាយកឈានមុខ៖ នាយកឈានមុខ សម្របសម្រួល សហការី និងគាំទ្រសហការីទាំងអស់នៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន ដើម្បីរួមចំណែកធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រសើរឡើងកម្រិតល្អ។
- នាយកឆ្នើម៖ នាយកឆ្នើម បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំសាលារៀនរបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រសើរឡើងកម្រិតល្អណាស់។

**១.៣. គន្លងឯកទេសអប់រំ**

គន្លងឯកទេសអប់រំ ត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានឧបនិស្ស័យ និងចំណាប់អារម្មណ៍ផ្នែកត្រិះរិះ ការស្រាវជ្រាវអប់រំ ការតាក់តែងគោលនយោបាយ និងផែនការអប់រំ អភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា អភិវឌ្ឍន៍សម្ភារបង្រៀននិងសៀវភៅសិក្សា គរុកោសល្យនិងវិក្រិតការ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា និងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ។ គន្លងឯកទេសអប់រំ ត្រូវបានចែកជាប្រាំឯកទេស រួមមាន៖ ១) គោលនយោបាយនិងផែនការអប់រំ ២) ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ៣) ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា ៤) គរុកោសល្យនិងវិធីសាស្ត្របង្រៀន ៥) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ។ គន្លងឯកទេសអប់រំ ចែកជាបីឋានៈវិជ្ជាជីវៈ៖ 

- **អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ៖** អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ ស្រាវជ្រាវ ចូលរួមរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការ កម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន គរុកោសល្យ ការវាយតម្លៃសិក្សា និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំដើម្បីរួមចំណែកលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។
- **អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ៖** អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ ស្រាវជ្រាវ និងសហការ ដឹកនាំ និងគាំទ្រសហការីក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការ កម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន គរុកោសល្យ ការវាយតម្លៃសិក្សា និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំដើម្បីរួមចំណែកលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។
- **អ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើម៖** អ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើម ស្រាវជ្រាវ និងបង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការរៀបចំនិងអនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការ កម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន គរុកោសល្យ ការវាយតម្លៃសិក្សា និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ។

បុគ្គលិកអប់រំដែលកំពុងបម្រើការងារនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃរដ្ឋបាលក្រុងស្រុក ខណ្ឌ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គការភ្នាក់ងារ (មិនរាប់បញ្ចូលបុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ) ត្រូវឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់ដើម្បីឈានចូលគន្លងឯកទេសអប់រំ។

**២. ការវាយតម្លៃ**


ដើម្បីធានាបាននូវភាពជាក់លាក់ ការវាយតម្លៃនេះ ត្រូវបានបែងចែកជាពីរគឺ កម្រិតអង្គការ និងកម្រិតជាតិ។ ការវាយតម្លៃត្រូវមានការឯកភាព និងបញ្ជូនតាមឋានានុក្រមចាប់ពីកម្រិតសាលារៀន ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រហូតដល់កម្រិតជាតិ។ ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលស្ថិតក្រោមឱវាទរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ដើរតួនាទីជាលេខាធិការដ្ឋាន និងជាសេនាធិការរបស់គណៈកម្មការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនកម្រិតជាតិ ។

**២.១ គណៈកម្មការវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ**

ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការវាយតម្លៃនេះ គណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមានតួនាទី និងភារកិច្ច ដូចខាងក្រោម៖

- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការងារទូទៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃ
- រៀបចំផែនការ សម្របសម្រួលនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់គណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិ និងកម្រិតអង្គការ ព្រមទាំងអ្នកពាក់ព័ន្ធ
- ពិនិត្យ និងសម្រេចលើបេក្ខភាពដែលត្រូវវាយតម្លៃ
- ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងវាយតម្លៃបេក្ខជនដល់អង្គការ
- រៀបចំការផ្តល់លាភការ
- កត់ត្រាលទ្ធផល និងទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងប្រព័ន្ធអ្នកប្រតិបត្តិ HRMIS។

**២.២ លេខាធិការដ្ឋាន៖** មានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- រៀបចំផែនការវាយតម្លៃរយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែង សម្រាប់ការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន 

- រៀបចំផែនការ និងតម្រូវការថវិការយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែង សម្រាប់ដំណើរការវាយតម្លៃ គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
- រៀបចំផែនការ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគណៈកម្មការវាយតម្លៃទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់ជាតិ
- រៀបចំសិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំពាក់ព័ន្ធ
- រៀបចំផែនការនិងការចុះទៅវាយតម្លៃដល់អង្គការសម្រាប់គណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិ
- រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗដូចជា សេចក្តីជូនដំណឹង និងការដំឡើងឋានៈ វិជ្ជាជីវៈជាដើម
- រៀបចំរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ
- ផ្គត់ផ្គង់សម្ភារ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ សម្រាប់ដំណើរការគណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិ
- កត់ត្រា និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនៅក្នុង HRMIS
- រក្សាទុករបាយការណ៍ កំណត់ហេតុ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ
- បំពេញភារកិច្ចដទៃទៀត ដែលគណៈកម្មការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនកម្រិតជាតិ ប្រគល់ជូន។

២.៣. កម្រិតអង្គនាព

២.៣.១ គណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គនាព

ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការវាយតម្លៃនេះ គណៈកម្មការវាយតម្លៃមួយត្រូវបានបង្កើតនៅកម្រិតអង្គភាព ដូចខាងក្រោម៖

> សមាសភាព


ដើម្បីធានាសង្គតិភាព និងសុខដុមនីយកម្មនៅក្នុងការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំ ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គ ភាពសម្រាប់គ្រូបង្រៀនត្រូវប្រើ **គណៈកម្មការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិកសម្រាប់គ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅ** ដែលមានស្រាប់ ស្របតាមសេចក្តីណែនាំលេខ៣០ អយក.សជណ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការវាយតម្លៃ ការងារបុគ្គលិក និងក្រុមប្រឹក្សានិយមសម្រាប់អង្គភាព និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលមានសមាសភាព៖

- នាយក ជាប្រធាន
- នាយករង ជាអនុប្រធាន
- ប្រធាន និងអនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ជាសមាជិក
- មន្ត្រីទទួលបន្ទុកបុគ្គលិក ឬលេខាធិការ ជាសមាជិក

**កំណត់សម្គាល់៖** សមាសភាពគណៈកម្មការវាយតម្លៃនេះ ប្រែប្រួលទៅតាមសេចក្តីណែនាំដែលមាន សុពលភាព ពោលគឺបើមានសេចក្តីណែនាំថ្មី ដែលនិករណ៍លើសេចក្តីណែនាំខាងលើនេះ សមាសភាព គណៈកម្មការត្រូវកែសម្រួលតាមសេចក្តីណែនាំថ្មីនោះ។

> តួនាទី និងភារកិច្ច

គណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព មានតួនាទី និងភារកិច្ច ដូចខាងក្រោម៖

- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការងារទូទៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព 

- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការរៀបចំផែនការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព
- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីពដល់គ្រូបង្រៀន
- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការវាយតម្លៃការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀន។

**២.៣.២ យន្តការវាយតម្លៃគន្លងបង្រៀន**


ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពសម្រាប់គន្លងបង្រៀន សំដៅដល់ការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតគ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេស។ ការវាយតម្លៃនេះ ត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្នុងគោលបំណងពិនិត្យវឌ្ឍនភាព គាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន តាមរយៈការកំណត់ចំណុចល្អ ចំណុចត្រូវកែលម្អ និងស្វែងរកដំណោះស្រាយសមស្របនិងទាន់ពេលវេលា ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនមានសមត្ថភាពស្របតាមស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ។

ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព បង្ហាញឱ្យគ្រូបង្រៀនដឹងថាខ្លួនសម្រេចលទ្ធផលការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំកម្រិតណាហើយបានត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ហើយឬនៅក្នុងការដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលការវាយតម្លៃចូលគន្លងអាជីព។ ការវាយតម្លៃនេះ ជាយន្តការកែលម្អការអនុវត្តការងាររបស់គ្រូបង្រៀនផ្អែកលើស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដោយផ្សារភ្ជាប់នឹងយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។

ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ត្រូវធ្វើឡើងផ្អែកលើគោលការណ៍ **អ្នកគ្រប់គ្រងវាយតម្លៃបុគ្គលិកនៅក្រោមឱវាទផ្ទាល់របស់ខ្លួន** ។ ក្នុងន័យនេះ គ្រូបង្រៀនត្រូវបានវាយតម្លៃដោយប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬប្រធានមុខវិជ្ជា។ ចំណែកឯប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬប្រធានមុខវិជ្ជា ត្រូវបានវាយតម្លៃដោយនាយក ឬនាយករងទទួលបន្ទុកការងារបច្ចេកទេស។ ការវាយតម្លៃនេះ ផ្ដោតលើ៖

- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៣៖ ស្នាដៃការងារជាក់លាក់ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៤៖ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរងទាំងអស់នៅក្នុងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ដែលបានកំណត់ នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៥៖ សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
- សមិទ្ធផលការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ។

**> ដំណើរការ**

ក្នុងការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព គ្រូបង្រៀនត្រូវឆ្លងកាត់ដំណើរការវាយតម្លៃជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំសិក្សាពេញ រួមមាន៖ ១) ការរៀបចំផែនការ ២) ការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីព និង ៣) ការវាយតម្លៃ។ ដំណើរការវាយតម្លៃនេះ ត្រូវបញ្ចប់ឱ្យបានមុនពេលវិស្សមកាលមកដល់ ដើម្បីទុកលទ្ធភាពឱ្យគ្រូបង្រៀនមានពេលចូលរួមកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗក្នុងអំឡុងពេលវិស្សមកាល។ 



ជំហាន	សកម្មភាព	អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ពេលវេលា	ឧបករណ៍
ការរៀបចំផែនការ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- រៀបចំកិច្ចប្រជុំជាមួយបុគ្គលិកទាំងអស់ ដើម្បីកំណត់អ្នកវាយតម្លៃសម្រាប់គ្រូបង្រៀននីមួយៗនាដើមឆ្នាំសិក្សា។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- គណៈកម្មការវាយតម្លៃ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែវិច្ឆិកា នៃឆ្នាំសិក្សាថ្មី</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- រៀបចំកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ របស់ខ្លួន ដែលមានផែនការការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ ព្រមទាំងកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់វាស់ភាពជោគជ័យ។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- គ្រូបង្រៀន និងអនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសឬអនុប្រធានមុខវិជ្ជា ជាមួយនិងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬប្រធានមុខវិជ្ជា</li> <li>- ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬប្រធានមុខវិជ្ជាជាមួយនាយក ឬនាយករងទទួលបន្ទុក</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែវិច្ឆិកា នៃឆ្នាំសិក្សាថ្មី</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ទម្រង់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ផ្តល់អនុលោមភាពលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងាររបស់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ប្រធានគណៈកម្មការវាយតម្លៃ</li> </ul>		
ការប្រឹក្សាយោបល់តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីព	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ពិនិត្យវឌ្ឍនភាពការងារពាក់កណ្តាលឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀនដែលខ្លួនទទួលបន្ទុកវាយតម្លៃ ធៀបទៅនឹងផែនការដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀមការងារប្រចាំឆ្នាំ។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- គ្រូបង្រៀន និងអនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬអនុប្រធានមុខវិជ្ជា ជាមួយនឹងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬប្រធានមុខវិជ្ជា</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែមីនា</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ទម្រង់វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលឆ្នាំ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិសនិងផ្តល់ការគាំទ្រទាន់ពេលវេលា ដើម្បីសម្រេចផែនការការងារនិងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលបានគ្រោងទុក។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬប្រធានមុខវិជ្ជាជាមួយនាយក ឬនាយករងទទួលបន្ទុក</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែមីនា</li> </ul>	
ការវាយតម្លៃ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- សង្កេតការបង្រៀនរបស់គ្រូដែលខ្លួនត្រូវវាយ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- គណៈកម្មការវាយតម្លៃ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែឧសភា</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ឧបករណ៍ដែលមាន</li> </ul>

	<p>តម្លៃ ការសង្កេតថ្នាក់រៀននេះ ត្រូវធ្វើឡើងជាមួយនឹងយន្តការអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងរបស់សាលារៀន។</p>			<p>ស្រាប់នៅក្នុងយន្តការអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង</p>
	<p>- ធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃ ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលការងារនិងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលសម្រេចបានធៀបនឹងផែនការដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ។</p>	<p>- គ្រូបង្រៀន - អនុប្រធាន និងអនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬអនុប្រធានមុខវិជ្ជា - ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬប្រធានមុខវិជ្ជា</p>	<p>- ខែសីហា</p>	<p>- ទម្រង់ស្វ័យវាយតម្លៃ</p>
	<p>- ប្រមូលព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេពីអ្នកជុំវិញចំនួនបីនាក់ អំពីចរិតលក្ខណៈនិងក្រុមសីលធម៌ របស់គ្រូបង្រៀន ដែលត្រូវវាយតម្លៃនោះ។ ការផ្តល់ព័ត៌មាននេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយសម្ងាត់។</p>	<p>- ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬប្រធានមុខវិជ្ជាសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងអនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬអនុប្រធានមុខវិជ្ជា - នាយក ឬនាយករងទទួលបន្ទុកសម្រាប់ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬប្រធានមុខវិជ្ជា</p>	<p>- ខែសីហា</p>	
	<p>- វាយតម្លៃលើការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀន ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលការងារការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលសម្រេចបានធៀបនឹងផែនការដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារជាប្រចាំឆ្នាំលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃខ្លួនឯងរបស់គ្រូបង្រៀននោះ និងព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេ។</p>	<p>- ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬប្រធានមុខវិជ្ជាសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងអនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬអនុប្រធានមុខវិជ្ជា - នាយក ឬនាយករងទទួលបន្ទុកសម្រាប់ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬប្រធានមុខវិជ្ជា</p>	<p>- ខែសីហា</p>	<p>ទម្រង់វាយតម្លៃការងារចុងឆ្នាំ</p>
	<p>- ផ្តល់ការប្រឹក្សាលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនិងការដាក់ពាក្យស្នើសុំ</p>			

	ទទួលការវាយតម្លៃចូល គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។			
	- ពិនិត្យ និងអនុម័តលើ លទ្ធផលវាយតម្លៃប្រចាំ ឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ	- គណៈកម្មការវាយតម្លៃ	- ខែកញ្ញា	
	- បញ្ជូនលទ្ធផលនៃការ វាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំទៅតាម ឋានានុក្រម។	- គណៈកម្មការវាយតម្លៃ	- ខែកញ្ញា	

**២.៣.៣ យន្តការវាយតម្លៃគន្លងគ្រូបង្រៀន**

ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពសម្រាប់គន្លងគ្រូបង្រៀន សំដៅដល់ការវាយតម្លៃនាយក និងនាយករងនៅ  
កម្រិតគ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេស។ ការវាយតម្លៃនេះ ត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្នុងគោល  
បំណងពិនិត្យវឌ្ឍនភាព គាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ របស់នាយក ឬនាយករង តាមរយៈការកំណត់  
ចំណុចល្អ ចំណុចត្រូវកែលម្អ និងស្វែងរកដំណោះស្រាយសមស្របនិងទាន់ពេលវេលា ដើម្បីឱ្យពួកគាត់មាន  
សមត្ថភាពស្របតាមស្តង់ដារនាយក។

ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពសម្រាប់គន្លងគ្រូបង្រៀន បង្ហាញឱ្យនាយក ឬនាយករងដឹងថាខ្លួនសម្រេច  
លទ្ធផលការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំកម្រិតណា ហើយបានត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ហើយឬនៅក្នុង  
ការដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលការវាយតម្លៃចូលគន្លងអាជីព។ ការវាយតម្លៃនេះជាយន្តការកែលម្អការអនុវត្តការងារ  
របស់នាយក ឬនាយករង ផ្អែកលើស្តង់ដារនាយក និងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយផ្សារភ្ជាប់នឹង  
យុទ្ធសាស្ត្រនិងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។

ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពសម្រាប់គន្លងគ្រូបង្រៀន ត្រូវធ្វើឡើងផ្អែកលើគោលការណ៍ **អ្នកគ្រូបង្រៀន  
វាយតម្លៃបុគ្គលិកនៅក្រោមឱវាទផ្ទាល់របស់ខ្លួន** ។ ក្នុងន័យនេះ នាយករងត្រូវបានវាយតម្លៃដោយនាយក  
ចំណែកនាយក ត្រូវបានវាយតម្លៃដោយប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។  
ការវាយតម្លៃនេះ ផ្ដោតលើ៖

- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៣៖ ស្នាដៃការងារដាក់លាក់ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៤៖ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរងទាំងអស់នៅក្នុងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ដែលបាន  
កំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៥៖ សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈដាក់លាក់ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ  
ប្រចាំឆ្នាំ
- សមិទ្ធផលការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គណៈគ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ។



➢ ដំណើរការ

ក្នុងការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពសម្រាប់គន្លងគ្រប់គ្រង នាយក និងនាយករងត្រូវឆ្លងកាត់ដំណើរការវាយតម្លៃជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំសិក្សាពេញរួមមាន៖ ១) ការរៀបចំផែនការ ២) ការប្រឹក្សាយោបល់តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីព និង ៣) ការវាយតម្លៃ។ ដំណើរការវាយតម្លៃនេះ ត្រូវបញ្ចប់ឱ្យបានមុនពេលវិស្វកម្មកាលមកដល់ ដើម្បីទុកលទ្ធភាពឱ្យនាយក និងនាយករង មានពេលចូលរួមកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗក្នុងអំឡុងពេលវិស្វកម្ម។

ជំហាន	សកម្មភាព	អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ពេលវេលា	ឧបករណ៍
ការរៀបចំផែនការ	- រៀបចំកិច្ចប្រជុំដើម្បីកំណត់អ្នកវាយតម្លៃសម្រាប់នាយកឬនាយករងនីមួយៗ នាដើមឆ្នាំសិក្សា។	- គណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព	- ខែវិច្ឆិកា នៃឆ្នាំសិក្សាថ្មី	
	- រៀបចំកិច្ចព្រមព្រៀងការងាររបស់ខ្លួន ដែលមានផែនការការងារនិងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ ព្រមទាំងកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់វាស់ភាពជោគជ័យ។	- ប្រធានការិយាល័យ និងនាយក - នាយក និងនាយករង	- ខែវិច្ឆិកា នៃឆ្នាំសិក្សាថ្មី	- ទម្រង់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
	- ផ្តល់អនុលោមភាពលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងាររបស់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ	- ប្រធានគណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតការិយាល័យ		
ការប្រឹក្សាយោបល់តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីព	- ពិនិត្យវឌ្ឍនភាពការងារពាក់កណ្តាលឆ្នាំរបស់នាយក ឬនាយករង ដែលខ្លួនទទួលបន្ទុកវាយតម្លៃ ធៀបទៅនឹងផែនការដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀមប្រចាំចាំ។	- ប្រធានការិយាល័យ និងនាយក - នាយក និងនាយករង	- ខែមីនា	- ទម្រង់វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលឆ្នាំ
	- ប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងផ្តល់ការគាំទ្រទាន់ពេលវេលា ដើម្បីសម្រេចផែនការការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលបានគ្រោងទុក។	- ប្រធានការិយាល័យសម្រាប់នាយក - នាយក សម្រាប់នាយករង	- ខែមីនា	

<p>ការវាយតម្លៃ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃ ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលការងារ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលសម្រេចបានធៀបនឹងផែនការដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារជាប្រចាំ។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- នាយក និងនាយករង</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែសីហា</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ទម្រង់ស្វ័យវាយតម្លៃ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ប្រមូលព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេពីអ្នកជុំវិញចំនួនបីនាក់ អំពីចរិតលក្ខណៈនិងក្រមសីលធម៌ របស់នាយក ឬនាយករង ដែលត្រូវវាយតម្លៃនោះ ការផ្តល់ព័ត៌មាននេះត្រូវធ្វើឡើងដោយសម្ងាត់។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ប្រធានការិយាល័យសម្រាប់នាយក</li> <li>- នាយក សម្រាប់</li> <li>- នាយករង</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែសីហា</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- វាយតម្លៃលើការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់នាយក ឬនាយករង ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលការងារ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលសម្រេចបានធៀបនឹងផែនការដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃខ្លួនឯងរបស់នាយក ឬនាយករងនោះ និងព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេ ។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ប្រធានការិយាល័យសម្រាប់នាយក</li> <li>- នាយក សម្រាប់</li> <li>- នាយករង</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែសីហា</li> </ul>	<p>ទម្រង់វាយតម្លៃការងារចុងឆ្នាំ</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ផ្តល់ការប្រឹក្សាលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលការវាយតម្លៃចូលគន្លងអាជីពគ្រប់គ្រង។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ប្រធានការិយាល័យសម្រាប់នាយក</li> <li>- នាយក សម្រាប់</li> <li>- នាយករង</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែសីហា</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ពិនិត្យ និងអនុម័តលើ លទ្ធផលវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំរបស់នាយកឬនាយករងម្នាក់ៗ។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- គណៈកម្មការវាយតម្លៃ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែកញ្ញា</li> </ul>	

៤២

៣

	- បញ្ជូនលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំទៅតាមឋានានុក្រម។	- គណៈកម្មការវាយតម្លៃ	- ខែកញ្ញា	
--	--	----------------------	-----------	--

**២.៣.៤ យន្តការវាយតម្លៃគន្លងឯកទេសអប់រំ**

ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពសម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំ សំដៅដល់ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួងរហូតដល់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ លើកលែងតែគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ដែលមានលក្ខខណ្ឌដោយឡែក។ ការវាយតម្លៃនេះ ត្រូវធ្វើឡើងរៀងរាល់ឆ្នាំ ក្នុងគោលបំណងពិនិត្យវឌ្ឍនភាព គាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំតាមរយៈការកំណត់ចំណុចល្អ ចំណុចត្រូវកែលម្អ និងស្វែងរកដំណោះស្រាយ សមស្រប និងទាន់ពេលវេលា ដើម្បីឱ្យពួកគាត់មានសមត្ថភាពបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពសម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំ បង្ហាញឱ្យបុគ្គលិកអប់រំម្នាក់ៗដឹងថាខ្លួនសម្រេចលទ្ធផលការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំកម្រិតណា ហើយបានត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ហើយឬនៅក្នុងការដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលការវាយតម្លៃចូលគន្លងអាជីព។ ការវាយតម្លៃនេះ ក៏ជាយន្តការកែលម្អការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ផ្អែកតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គភាព ក៏ដូចជាផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។

ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពសម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំត្រូវធ្វើឡើងផ្អែកលើគោលការណ៍ **អ្នកគ្រប់គ្រងវាយតម្លៃបុគ្គលិកនៅក្រោមឱវាទផ្ទាល់របស់ខ្លួន** ។ ក្នុងន័យនេះ ការវាយតម្លៃ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖


ថ្នាក់ជាតិ	
អ្នកវាយតម្លៃ	អ្នកដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ
- អនុរដ្ឋលេខាធិការទទួលបន្ទុក	- អគ្គនាយក
- អគ្គនាយក	- អគ្គនាយករង
- អគ្គនាយករង	- ប្រធាននាយកដ្ឋាន
- ប្រធាននាយកដ្ឋាន ឬប្រធានអង្គភាពឋានៈស្មើប្រធាននាយកដ្ឋាន	- អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ឬអនុប្រធានអង្គភាពឋានៈ ស្មើអនុប្រធាននាយកដ្ឋាន
- អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ឬអនុប្រធានអង្គភាពឋានៈស្មើអនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	- ប្រធានការិយាល័យ ឬប្រធានផ្នែកឋានៈស្មើប្រធានការិយាល័យ

- ប្រធានការិយាល័យ ប្រធានការិយាល័យ	ឬប្រធានផ្នែកឋានៈស្មើ	- អនុប្រធានការិយាល័យ - អនុប្រធានផ្នែកក្រោមឱវាទ - មន្ត្រី
<b>ថ្នាក់ក្រោមជាតិ</b>		
- អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	ឬប្រធាន	- ប្រធានមន្ទីរ
- នាយករដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត		
- ប្រធានមន្ទីរ		- អនុប្រធានមន្ទីរ
- អនុប្រធានមន្ទីរ		- ប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទ
- ប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ		- អនុប្រធានការិយាល័យ - ប្រធានផ្នែក - មន្ត្រីក្រោមឱវាទ
- អភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឬនាយករដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ		- ប្រធានការិយាល័យ អយក
- ប្រធានមន្ទីរ		
- ប្រធានការិយាល័យ អយក		- អនុប្រធានការិយាល័យ - ប្រធានផ្នែកក្រោមឱវាទការិយាល័យ - មន្ត្រី

ការវាយតម្លៃនេះ ផ្ដោតលើ៖

- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៣៖ ស្នាដៃការងារជាក់លាក់ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៤៖ សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
- សមិទ្ធផលការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំម្នាក់ៗ។

គណៈកម្មការវាយតម្លៃ

ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គការសម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំ គណៈកម្មការវាយតម្លៃមួយត្រូវបានបង្កើតនៅកម្រិតអង្គការទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដូចខាងក្រោម៖ 

➢ សមាសភាព

ដើម្បីធានាសង្គតិភាព និងសុខដុមនីយកម្មនៅក្នុងការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំ ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពសម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំ ត្រូវប្រើ គណៈកម្មការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិកសម្រាប់អង្គភាពរដ្ឋបាលដែលមានស្រាប់ ស្របតាមសេចក្តីណែនាំលេខ៣០ អយក.សជណ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិក និងក្រុមប្រឹក្សានិយមសម្រាប់អង្គភាព និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

- ប្រធានអង្គភាព ជាប្រធាន
- អនុប្រធានអង្គភាព ជាអនុប្រធាន
- ប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យ ជាសមាជិក
- មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារបុគ្គលិក ជាលេខាធិការ
- ប្រធានផ្នែកទាំងអស់ (អង្គភាពមិនមានការិយាល័យ) ជាសមាជិក

កំណត់សម្គាល់៖ សមាសភាពគណៈកម្មការវាយតម្លៃនេះ ប្រែប្រួលទៅតាមសេចក្តីណែនាំដែលមានសុពលភាព ពោលគឺបើមានសេចក្តីណែនាំថ្មី ដែលនិរាករណ៍លើសេចក្តីណែនាំខាងលើនេះ សមាសភាពគណៈកម្មការត្រូវកែសម្រួលតាមសេចក្តីណែនាំថ្មីនោះ។

ដោយឡែក សម្រាប់ការវាយតម្លៃអគ្គនាយក គណៈកម្មការមួយត្រូវបានបង្កើតដែលមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

- រដ្ឋលេខាធិការ ជាប្រធាន
- អនុរដ្ឋលេខាធិការទទួលបន្ទុកការងារបុគ្គលិក ជាអនុប្រធាន
- អនុរដ្ឋលេខាធិការទាំងអស់ ជាសមាជិក
- ប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ជាលេខាធិការ

➢ តួនាទី និងភារកិច្ច

គណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពសម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំ មានតួនាទី និងភារកិច្ច ដូចខាងក្រោម៖

- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការងារទូទៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំក្នុងអង្គភាព
- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការរៀបចំផែនការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំក្នុងអង្គភាព
- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីពដល់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងអង្គភាព
- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការវាយតម្លៃការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងអង្គភាព។

➢ ដំណើរការ

ក្នុងការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពសម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំ បុគ្គលិកអប់រំត្រូវឆ្លងកាត់ដំណើរការវាយតម្លៃជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ រួមមាន៖ ១) ការរៀបចំផែនការ ២) ការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីព និង ៣) ការវាយតម្លៃ។



ជំហាន	សកម្មភាព	អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ពេលវេលា	ឧបករណ៍
ការរៀបចំផែនការ	- រៀបចំកិច្ចប្រជុំ ដើម្បីកំណត់អ្នកវាយតម្លៃសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំនីមួយៗ។	- គណៈកម្មការវាយតម្លៃប្រចាំអង្គការនីមួយៗ	- ខែវិច្ឆិកា	
	- រៀបចំកិច្ចព្រមព្រៀងការងាររបស់ខ្លួន ដែលមានផែនការការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ ព្រមទាំងកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់វាស់ភាពជោគជ័យ។	- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងបុគ្គលិកអប់រំក្រោមឱវាទ	- ខែវិច្ឆិកា	- ទម្រង់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
	- ផ្តល់អនុលោមភាពលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំម្នាក់ៗ។	- គណៈកម្មការវាយតម្លៃប្រចាំអង្គការនីមួយៗ		
ការប្រឹក្សាយោបល់តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីព	- ពិនិត្យវឌ្ឍនភាពការងារពាក់កណ្តាលឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ដែលខ្លួនទទួលបន្ទុកវាយតម្លៃ ធៀបទៅនឹងផែនការដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀមការងារប្រចាំឆ្នាំ។	- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងបុគ្គលិកអប់រំក្រោមឱវាទ	- ខែមីនា	- ទម្រង់វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលឆ្នាំ
	- ប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងផ្តល់ការគាំទ្រទាន់ពេលវេលា ដើម្បីសម្រេចផែនការការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលបានគ្រោងទុក។	- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់	- ខែមីនា	
ការវាយតម្លៃ	- ធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃ ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលការងារ និងការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈដែលសម្រេចបានធៀបនឹងផែនការដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារជាប្រចាំ។	- បុគ្គលិកអប់រំ	- ខែសីហា	- ទម្រង់ស្វ័យវាយតម្លៃ



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ប្រមូលព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេ ពីអ្នកជុំវិញចំនួនបីនាក់ អំពីចរិតលក្ខណៈ និងក្រុមសីលធម៌ របស់បុគ្គលិកអប់រំ ដែលត្រូវវាយតម្លៃនោះ។ ការផ្តល់ព័ត៌មាននេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយសម្ងាត់។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែសីហា</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ទម្រង់ព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- វាយតម្លៃលើការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលការងារការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលសម្រេចបានធៀបនឹងផែនការដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃខ្លួនឯងរបស់បុគ្គលិកអប់រំនោះ និងព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេ។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែសីហា</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ទម្រង់វាយតម្លៃការងារចុងឆ្នាំ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ផ្តល់ការប្រឹក្សាលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលការវាយតម្លៃចូលគន្លងអាជីព។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែសីហា</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ពិនិត្យ និងអនុម័តលើលទ្ធផលវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំម្នាក់ៗ។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- គណៈកម្មការវាយតម្លៃប្រចាំអង្គភាពនីមួយៗ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែកញ្ញា</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- បញ្ជូនលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំទៅតាមឋានានុក្រម។</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- គណៈកម្មការវាយតម្លៃប្រចាំអង្គភាពនីមួយៗ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ខែកញ្ញា</li> </ul>	

**៣. ការដាក់ពិន្ទុ**

ការដាក់ពិន្ទុលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរងនីមួយៗ ត្រូវអនុវត្តតាមការពន្យល់លម្អិតក្នុងសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងមានភស្តុតាងច្បាស់លាស់។ ពិន្ទុអតិបរមានៅក្នុងការវាយតម្លៃចូលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនគឺ៥០០ និងត្រូវបានបែងចែកលម្អិតដូចក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

**សម្រាប់គន្លងបង្រៀន និងគ្រប់គ្រង**

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ	គន្លងបង្រៀន				គន្លងគ្រប់គ្រង			
	ទម្ងន់ ពិន្ទុ	ចំនួន លក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យរង	ពិន្ទុលើ លក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យរង នីមួយៗ	ពិន្ទុ សរុប	ទម្ងន់ ពិន្ទុ	ចំនួន លក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យ រង	ពិន្ទុលើ លក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យរង នីមួយៗ	ពិន្ទុ សរុប
១. គុណវុឌ្ឍិ	១៥%	៣	២៥	៧៥	១៥%	៣	២៥	៧៥
២. បទពិសោធការងារ	១៨%	៧	១២.៩	៩០	១៨%	៣	៣០	៩០
៣. ស្នាដៃការងារ	១៨%	៣	៣០	៩០	១៨%	៣	៣០	៩០
៤. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស	១៤%	២	៣៥	៧០	១៤%	៣	៣៥	៧០
៥. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ	៣៥%	២៥	៧	១៧៥	៣៥%	១៩	៩.២	១៧៥
<b>សរុប</b>	<b>១០០%</b>	<b>៤១</b>	<b>១១០</b>	<b>៥០០</b>	<b>១០០%</b>	<b>៣១</b>	<b>១២៩</b>	<b>៥០០</b>

**សម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំ**

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ	គន្លងឯកទេសអប់រំ			
	ទម្ងន់ពិន្ទុ	ចំនួនលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យរង	ពិន្ទុលើលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យរងនីមួយៗ	ពិន្ទុសរុប
១. គុណវុឌ្ឍិ	២០%	២	៥០	១០០
២. បទពិសោធការងារ	១៥%	ក <sup>1</sup> -៣ ក <sup>2</sup> ២	២៥ ៣៧.៥	៧៥
៣. ស្នាដៃការងារ	៣០%	៣	៥០	១៥០
៤. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស	០%	០	០	០
៥. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ	៣៥%	ក <sup>3</sup> -៦ ក <sup>4</sup> -១១ ក <sup>5</sup> -១៧ ក <sup>6</sup> -៩ ក <sup>7</sup> -៧	២៩.២ ១៥.៩ ១០.៣ ១៩.៤ ២៥	១៧៥
<b>សរុប</b>	<b>១០០%</b>			<b>៥០០</b>

1 អ្នកឯកទេស និងអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា

2 អ្នកឯកទេស វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា គុណសិល្បនិងវិក្រឹតការ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ

3 អ្នកឯកទេស គោលនយោបាយនិងផែនការអប់រំ

4 អ្នកឯកទេស អភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា

5 អ្នកឯកទេស វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា

6 អ្នកឯកទេស គុណសិល្បនិងវិក្រឹតការ

7 អ្នកឯកទេស គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ

ពិន្ទុសរុបសម្រាប់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងគន្លងនីមួយៗ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

- ល្អ                    ២៥០                    ដល់    ៣៩៩
- ឈានមុខ        ៤០០                    ដល់    ៤៨៩
- ធ្វើម                ៤៩០                    ដល់    ៥០០

**៤. ដំណើរការនៃការដាក់ពាក្យស្នើសុំ និងការប្រកាសលទ្ធផល**

បន្ទាប់ពីថ្នាក់ដឹកនាំអង្គភាពពិនិត្យ និងសម្រេចលើលទ្ធផលវាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំនៅបំណាច់ខែកញ្ញា បេក្ខជនដែលបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យតាមគន្លងនីមួយៗត្រូវធ្វើការស្នើសុំតាមជំហានដូចខាងក្រោម ៖

**៤.១ គន្លងបង្រៀន និងគន្លងគ្រប់គ្រង**

នាយកសាលាត្រូវបញ្ជូលលទ្ធផលវាយតម្លៃរបស់បេក្ខជនក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS) និងបញ្ជូនពាក្យស្នើសុំ ភ្ជាប់ជាមួយកស្កតាងទៅកាន់ការិយាល័យបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលនៃមន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡាជានី ខេត្ត តាមរយៈការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បី ពិនិត្យ និងសម្រេច យ៉ាងយូរត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ។

ការិយាល័យបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលនៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាជានី ខេត្ត ត្រូវពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ លទ្ធផលវាយតម្លៃក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS) និងពាក្យស្នើសុំ ភ្ជាប់ជាមួយកស្កតាង ដោយមានការឯកភាព បញ្ជូនមកការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក យ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ដើម្បីពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់មុនបញ្ជូនទៅគណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិធ្វើការវាយតម្លៃ ចុងក្រោយ ។

**៤.២ គន្លងឯកទេសអប់រំ**

**➢ អង្គភាពក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួង**

អង្គភាពក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួង ត្រូវបញ្ជូលលទ្ធផលវាយតម្លៃរបស់បេក្ខជនក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS) និងបញ្ជូនពាក្យស្នើសុំ ភ្ជាប់ជាមួយកស្កតាង ដោយមានការឯកភាពពីប្រធាន អង្គភាពមកការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក យ៉ាងយូរត្រឹមថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ដើម្បីពិនិត្យ ផ្ទៀងផ្ទាត់មុនបញ្ជូនទៅគណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិធ្វើការវាយតម្លៃចុងក្រោយ ។

**➢ អង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ**

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាជានី ខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបញ្ជូលលទ្ធផលវាយតម្លៃរបស់បេក្ខជនក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS) និងបញ្ជូនពាក្យ ស្នើសុំ ភ្ជាប់ជាមួយកស្កតាង ដោយមានការឯកភាពពីប្រធានអង្គភាពមកការិយាល័យបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាល នៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាយ៉ាងយូរត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ។

ការិយាល័យបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលនៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាជានី ខេត្ត ត្រូវពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ លទ្ធផលវាយតម្លៃក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS) និងពាក្យស្នើសុំ ភ្ជាប់ជាមួយកស្កតាង ដោយមានការឯកភាព បញ្ជូនមកការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក យ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ដើម្បីពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់មុនបញ្ជូនទៅគណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិធ្វើការវាយតម្លៃ ចុងក្រោយ ។

៤.៣ ការប្រកាសលទ្ធផល

បន្ទាប់ពីទទួលបានលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃចុងក្រោយពីគណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិ លទ្ធផលត្រូវប្រកាសនៅបំណាច់ខែវិច្ឆិកា និងកត់ត្រាទុកក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស(HRMIS) ។ បេក្ខជនដែលទទួលបានឋានៈវិជ្ជាជីវៈ អាចមើលលទ្ធផលតាមរយៈកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃវ៉ែយឆ្លាត HRCPD ។

**៥. ការលើកទឹកចិត្ត និងលាភការ**

បុគ្គលិកអប់រំដែលត្រូវបានដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈក្នុងគន្លងអាជីព នឹងទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត និងអត្ថប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោម ៖

- ទទួលបានឱកាសអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាមួយអ្នកផ្តល់សេវាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដែលមានការទទួលស្គាល់គុណភាព
- ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រទទួលស្គាល់តាមគន្លងនីមួយៗ
- ទទួលបានការដំឡើងថ្នាក់ ដែលនឹងរៀបចំគោលការណ៍ស្នើទៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ។

ទទួលបានការណែនាំនេះ សូម លោក លោកស្រីប្រធានចាត់តាំងផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។

ថ្ងៃពុធនាគ្រឹះ ១៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣

**ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី**  
**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**



**បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន**

- កន្លែងទទួល៖**
- ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
  - រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត
  - អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
  - ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
  - គ្រប់អង្គការពាក់ព័ន្ធ " ដើម្បីមុខការ "
  - កាលប្បវត្តិ
  - ឯកសារ នា.បុគ្គលិក