ទីភ្នាក់ងារឧត្តមសិក្សា
ប្រើប្រាស់ភាសាបារាំង
ប្រចាំតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក

មគ្គុទ្ទេសក៍

វិធីសាស្ត្រគុណភាព

> ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

AUF Agence Universitaire de la Francophonie
Asie-Pacifique

La gouvernance en mouvement

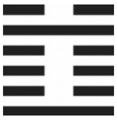
ឧបករណ៍ថ្នាក់តំបន់នៅក្នុងបណ្តាញសមាគមពិភពលោក

សុក្រឹតភាពជាផ្លូវដើរមួយ មិនមែនជាគោលដៅទេ។

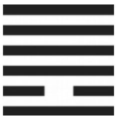
ភាសិត

រក្សាសិទ្ធិ © ទីភ្នាក់ងារសាកលវិទ្យាល័យនៃក្រុមប្រទេសប្រើប្រាស់ភាសាបារាំង និងសន្និសីទតំបន់នៃក្រុមសាកលវិទ្យាធិការនៅតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក (Confrasie)

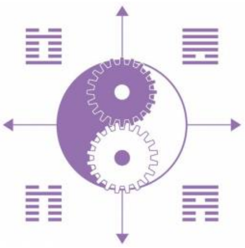
រក្សាសិទ្ធិរាល់ការបកប្រែ បោះពុម្ពឡើងវិញ និងកែសម្រួលសម្រាប់គ្រប់ប្រទេសទាំងអស់។ រាល់ការបោះពុម្ពឡើងវិញ ឬថតចម្លងទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកតាមវិធីណាក៏ ដោយ (អេឡិចត្រូនិក ម៉េកានិក ការថតចម្លង ការថតជាអាត់ ប្រព័ន្ធស្តុក និងរក្សាព័ត៌មានមួយចំនួន) នូវទំព័រដែលបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុងមគ្គុទ្ទេសក៍ដែលធ្វើឡើងដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកបោះពុម្ពត្រូវបានហាមឃាត់។



ការលំបាកជំហានដំបូង៖ ភាពស្រពិចស្រពិលនៅក្នុងអំឡុងពេលចាប់ផ្តើម។ គឺការប្រឹងប្រែងយកឈ្នះលើភាពស្ទាក់ស្ទើរ និងភាពមិនច្បាស់លាស់ដោយធ្វើការសន្សឹមៗ។ ការទុកពេលឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់គិតពិចារណាអំពីវិធីសាស្ត្រមួយនៅតែជាផ្លូវដ៏ត្រឹមត្រូវជាងគេ។



ភាពត្រូវរ៉ូវគ្រប់ភាគី៖ ការសន្ទនាជាមួយអ្នកដទៃដោយប្រើវិធីសាស្ត្របែបស្ថាបនានិយមពោលគឺត្រូវធ្វើឱ្យគេយល់អំពីលក្ខណៈពិសេសរបស់យើង និងទទួលស្គាល់លក្ខណៈដោយឡែករបស់គេវិញ ដែលអាចនាំឱ្យយើងដាក់បញ្ចូលភាពខុសគ្នារវាងយើងនិងគេនៅក្នុងកន្សោមរួមមួយប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម។ នោះយើងត្រូវរ៉ូវគ្នា បើទោះបីជាមានលក្ខណៈពិសេសខុសគ្នាក៏ដោយចុះ។



សម្ព័ន្ធភាព៖ ភាពចុះសម្រុងគ្នានៃធាតុផ្សេងៗដែលចេញពីសំណុំមួយពោរពេញដោយភាពប្រទាញប្រទង់គ្នា។ វាជាការកំណត់រកស្នូលកណ្តាលមួយដែលធាតុខុសគ្នាទាំងអស់នោះប្រសព្វគ្នា។ គឺតាមរយៈធាតុផ្សំខុសៗគ្នាទាំងអស់ដែលបំពេញគ្នាទៅវិញទៅមកនោះឯង ដែលយើងអាចរកឃើញទីតាំងនៃស្នូលកណ្តាលនេះ មានន័យថាវាជាទស្សនៈគោលនៃធាតុនីមួយៗដែលចេញមកផុតដែនកំណត់របស់ខ្លួន។

ឈានទៅមុខមួយជំហានម្តងៗ៖ ផ្តើមចេញពីសមិទ្ធិផលពីអតីតកាលដើម្បីឈានទៅសម្រេចសមិទ្ធិផលថ្មីៗទៀត។ វាគឺជាការសិក្សាបទពិសោធន៍គុណតម្លៃនៃការខំប្រឹងប្រែងនៅក្នុងអំឡុងពេលកន្លងមក។ ហើយផ្តើមចេញពីបទពិសោធន៍នេះ យើងអាចកំណត់ចំណុចខ្លាំងដែលអាចឱ្យយើងឈានទៅដល់ការប្រើយុទ្ធសាស្ត្រមួយដែលអាចសម្រេចទៅបាន។

សៀវភៅសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ

វិធីសាស្ត្រគុណភាពគឺជា**ដំណើរការ**មួយដែល**ស្ថាប័នអនុវត្ត**ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងធានាគុណភាពសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធផល និងទទួលស្គាល់ពីមជ្ឈដ្ឋានផ្សេងៗ។ **ដំណើរការនេះ** ត្រូវតែអនុវត្តបន្ត**ជាប់គ្នាឥតដាច់ បោះជំហានទៅមុខជាបន្តបន្ទាប់** និងទាមទារនូវការចូលរួមរបស់មនុស្សទាំងអស់ ជាពិសេសការចូលរួមរបស់**ក្រុមអ្នកដឹកនាំស្ថាប័ន**នោះតែម្តង។

វិធីសាស្ត្រគុណភាពអនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័នកំណត់អត្តសញ្ញាណ**ហានិភ័យដែលអាចព្យាករណ៍បាន ការលំបាក** និង **ឧបសគ្គ**ដែលគេគិតថាជា**ហានិភ័យ**សម្រាប់ការងារ**ពង្រឹងគុណភាពនៃសកម្មភាព**របស់ខ្លួន។ តាមរយៈការស្គាល់អត្តសញ្ញាណនេះ អនុញ្ញាតឱ្យគេវិភាគទៅលើវា ហើយរក**វិធីការកែខៃ** និងរក**វិធានថ្មី** ក្នុងគោលដៅរក្សាដំណើរការឱ្យ**ប្រសើរឡើងជាប្រចាំ**។

វិធីសាស្ត្រគុណភាពនាំឆ្ពោះទៅរកការផ្តល់ជាវិញ្ញាបនបត្រទទួលស្គាល់មួយដោយពុំចាំបាច់មានការបង្ខិតបង្ខំ។

មគ្គុទ្ទេសក៍នេះមានបំណងចង់ឱ្យ**ស្ថាប័ន** និង**បុគ្គលិកស្ថាប័នទទួល**យក**ឧបករណ៍**នេះទៅប្រើប្រាស់តាមវិធីសាស្ត្ររបស់ខ្លួន ដោយមិនចាត់ទុកថា វាជាការដាក់កំហិតមួយនោះទេ ប៉ុន្តែ គួរតែចាត់ទុកវាជា**ឧបករណ៍ជួយការងារ**មួយប្រភេទ។ ក្នុងន័យនេះ គេអាចជ្រើសយកជំពូកណាមួយដាច់ដោយឡែកពីគ្នាម្តងមួយៗ។ ហើយគេពុំចាំបាច់ត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរផ្សេងៗដែលគេពុំមានមូលដ្ឋានទិន្នន័យច្បាស់លាស់នោះទេ។ **អ្នកប្រើប្រាស់**មគ្គុទេសក៍នេះ ក៏អាច**លើកឡើង**នូវ**សូចនាករផ្សេងៗទៀត**ដែលជារបស់ពួកគាត់ផ្ទាល់ផងដែរ។

សូចនាករដែលស្នើឡើងទាំងនេះ ពុំមានគោលដៅដឹកនាំអ្នកប្រើប្រាស់ឱ្យប្រកាន់យកវិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យដែលមានលក្ខណៈសាំញ៉ាំ ប៉ុន្តែ ជាការជួយតម្រង់ទិសក្នុងការគិតពិចារណារបស់ពួកគាត់ ក្នុងការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃ ដើម្បីកែលម្អដំណើរការស្ថាប័ននៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រគុណភាព។

ការតាក់តែងមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ ផ្អែកលើបទដ្ឋានអន្តរជាតិពីរ៖

- បទដ្ឋាន ឬឯកសារគោល ISO 9000 ស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណភាព៖ រួមមានគោលការណ៍សំខាន់ៗសម្រាប់យល់ឱ្យបានច្បាស់ និងអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវនូវបទដ្ឋានអន្តរជាតិនេះ។
- បទដ្ឋាន ISO 9004 ស្តីពីការគ្រប់គ្រងសមត្ថផលប្រកបដោយចីរភាពនៃស្ថាប័នឬអង្គភាពមួយ៖ វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងផ្អែកលើគុណភាពកំណត់ចេញជាអ័ក្សគោលសម្រាប់ស្ថាប័ន ដែលប្រាថ្នាចង់ធ្វើឱ្យបានលើសអំពីកម្រិតនៃការទាមទាររបស់បទដ្ឋានអន្តរជាតិមួយនេះ។

សម្រាប់ជូនជាព័ត៌មាន អង្គការឯកសារគោលអន្តរជាតិ (ISO) គឺសហព័ន្ធពិភពលោកនៃអង្គការឯកសារគោលជាតិ។ ការងាររៀបចំបង្កើតបទដ្ឋានអន្តរជាតិជាទូទៅ គឺប្រគល់ ឱ្យទៅគណៈកម្មការបច្ចេកទេសរបស់ ISO។ សមាជិកនីមួយៗដែលចាប់អារម្មណ៍នឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងគណៈកម្មការដែលបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងនេះ។ អង្គការអន្តរជាតិ រដ្ឋាភិបាល និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ក៏អាចចូលរួមនៅក្នុងការងាររៀបចំរបស់ ISO នេះផងដែរ។

មុខកថា

មគ្គុទ្ទេសក៍អនុវត្តនេះ បង្ហាញពីការតម្រង់ទិសចាំបាច់សម្រាប់ការកំណត់ និងការដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាពផ្នែកផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅក្នុងស្ថាប័នដែលជាសមាជិករបស់ Confrasie។ មគ្គុទេសក៍នេះ មានរចនាសម្ព័ន្ធចែកចេញជាដំណាក់កាលផ្សេងៗគ្នា ដែលផ្ដុំជាដំណើរការអនុវត្តដ៏ពេញលេញមួយ ចាប់តាំងពីពេលការកំណត់គោលនយោបាយគុណភាពរហូតដល់ការវាយតម្លៃលើការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រនេះ។

ទីចាត់ការរបស់ស្ថាប័នមានភារកិច្ចកំណត់អំពីការចូលរួមរបស់ខ្លួន តាមរយៈ គោលនយោបាយគុណភាព នៃការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ខ្លួនដោយ កំណត់គោលដៅ លទ្ធផលរំពឹងទុកដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន ធនធានចាំបាច់ដើម្បីឈានដល់លទ្ធផលសម្រេចចុងក្រោយ។

ដូច្នេះ គេត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់អំពីអ័ក្សយុទ្ធសាស្ត្រធំៗនៃគោលនយោបាយនេះ និងដាក់បញ្ចូលវាទៅក្នុងគោលនយោបាយគោលទូទៅរបស់ស្ថាប័ន (ផែនការអភិវឌ្ឍន៍) ថែមទាំងត្រូវកំណត់ឧបករណ៍តាមដាន និងជ្រោមជ្រែងដល់គោលគោលនយោបាយ**ដឹកនាំ**នេះ។

ជាចុងក្រោយ ទីចាត់ការនេះមានភារកិច្ចធានាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផលនៃវិធានការកែលម្អ និងការបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតឡើងនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពរបស់ស្ថាប័នឱ្យបានជាប់ជាប្រចាំ និងពង្រឹងគុណភាពសកម្មភាពដែលខ្លួនបានបង្កើតឡើង។ ដូច្នេះ គេត្រូវដាក់បញ្ចូលតាំងពីពេលអនុវត្តវិធីសាស្ត្រគុណភាពដំណាក់កាលដំបូងនូវឧបករណ៍វាយតម្លៃលើការដឹកនាំដំណើរការអនុវត្តមកម្ល៉េះ។

មគ្គុទ្ទេសក៍នេះ ត្រូវបានដឹកនាំបង្កើតឡើងក្រោមគំនិតផ្ដួចផ្ដើមរបស់សន្និសីទថ្នាក់តំបន់នៃក្រុមសាកលវិទ្យាធិការសាកលវិទ្យាល័យសមាជិករបស់ទីភ្នាក់ងារឧត្ដមសិក្សានៃបណ្ដាប្រទេសប្រើប្រាស់ភាសាបារាំង (AUF) នៅអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក (CONFRASIE) ។ មគ្គុទ្ទេសក៍នេះ គឺជាសមិទ្ធផលនៃការងារសមូហភាព អន្តរជំនាញ និងអន្តរជាតិប្រើប្រាស់ភាសាបារាំង(ហ្វ្រង់កូហ្វូន) ដែលគាំទ្រដោយទីស្នាក់ការប្រចាំអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិករបស់ AUF។

តាមរយៈការតាក់តែងមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ គេគិតថា វាជាឧបករណ៍មួយសម្រាប់គោលដៅប្រតិបត្តិ ដែលមិនត្រឹមតែទាំងអស់គ្នាទទួលយក និងចែករំលែកឯកសារយោងផ្សេងៗស្ដីអំពីវិធីសាស្ត្រឆ្ពោះទៅរកការលើកកម្ពស់គុណភាពការបណ្ដុះបណ្ដាលប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងជួយសម្រួលដល់ដឹកនាំនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាពនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលរបស់ស្ថាប័នសមាជិករបស់ Confrasie ទៀតផង។

អ្នកដែលចូលរួមនៅក្នុងការតាក់តែងមគ្គុទ្ទេសក៍នេះមានរាយនាមដូចតទៅ៖

- លោក ង្វៀន ង៉ុក ឌៀន (Nguyen Ngoc Dien) – សាកលវិទ្យាធិការរងនៃសាកលវិទ្យាល័យវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច និងនីតិសាស្ត្រ សាកលវិទ្យាល័យជាតិវៀតណាមទីក្រុងហូជីមិញ (វៀតណាម) ប្រធាន Confrasie
- លោកស្រី ង្វៀន ធី ផុក ហ្វឿង (Nguyen Thi Cuc Phuong) – សាកលវិទ្យាធិការរងនៃសាកលវិទ្យាល័យហាណូយ (វៀតណាម) – សមាជិកការិយាល័យ Confrasie
- បាន់សា ឧប៉ាថាណា (Bansa Oupathana) នាយករងការិយាល័យរដ្ឋបាល និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ សាកលវិទ្យាល័យវិទ្យាសាស្ត្រសុខាភិបាល (ឡាវ)
- លោកហ្សង់-អេមីល ហ្គុមប៊ែរ (Jean-Emile M. Gombert) អ្នកពិគ្រោះយោបល់ផ្នែកសង្គមសាស្ត្រ និងមនុស្សសាស្ត្រនៅសន្និសីទនៃសាកវិទ្យាធិការ (បារាំង)

- លោកអង់ដ្រេ កាបានី (André Cabanis) សាស្ត្រាចារ្យកិត្តិយសនៅសាកលវិទ្យាល័យទូលូស៍ទី១ កាពីតូល (បារាំង)
- លោកកាព្រីយ៉ង់ មីហាលី (Ciprian Mihali) សាស្ត្រាចារ្យនៅសាកលវិទ្យាល័យគ្លូស៍ (Cluj - រូម៉ានី)
- លោកអាប់ឌូឡាស់ ស៊ីហេរ្ស (Abdoullah Cissé) សាស្ត្រាចារ្យនៅសាកលវិទ្យាល័យហ្គាស្តុងទីក្រុងសាំងល្វី (សេនេហ្គាល់)
- លោកឡូរ៉ង់ សែម៉េ (Laurent Sermet) សាស្ត្រាចារ្យនៅវិទ្យាស្ថានសិក្សាគោលនយោបាយទីក្រុងអែចសង់ប្រូវាំងស៍ (បារាំង)
- លោកម៉ុកតា ប៊ិនហិនដា (Mokhtar Ben Henda) សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំការងារស្រាវជ្រាវនៅសាកលវិទ្យាល័យប័រដូម៉ុងតែង (បារាំង)
- លោកអ៊ីវ ពែរ៉ូដូ (Yves Perraudeau) ទីប្រឹក្សាក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (កម្ពុជា)។

លោកក្លូត-អេម៉ានុយអែល ឡឺរ៉ូ (Claude-Emmanuel Leroy) អ្នកសម្របសម្រួលគម្រោងថ្នាក់តំបន់ និងលោកស្រីង្វៀន ធី ធុយង៉ា (Nguyen Thi Thuy Nga) អ្នកទទួលខុសត្រូវ ទទួលបន្ទុកបេសកកម្ម «ស្រាវជ្រាវ និងចំណោទបញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍រួម» នៅទីចាត់ការប្រចាំតំបន់របស់ AUF បានត្រួតពិនិត្យជំនួបផ្សេងៗ និងការតាក់តែងមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ។

មាតិកា

គោលការណ៍មេស្ដីពីការកំណត់គោលនយោបាយគុណភាពមួយ 1

កម្រិតទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងផ្នែកផ្សេងនៃស្ថាប័ន 5

ធនធានឯកសារ និងបច្ចេកទេសដែលបម្រើប្រយោជន៍ដល់ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព 13

ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលបន្តិអំពី វិធីសាស្ត្រគុណភាព 19

ឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃគុណភាពនៃសកម្មភាពដែលគេគិតថាជាអាទិភាព 27

ឧបករណ៍វិភាគស្វ័យវាយតម្លៃ 75

ផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពសកម្មភាពនិងឧបករណ៍គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ 83

ឧបករណ៍តាមដាននិងជ្រោមជ្រែងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព 85

សន្ទានុក្រម 87

គោលការណ៍ចម្បងស្ដីពីការកំណត់គោលគោលនយោបាយគុណភាព

ការកំណត់គោលគោលនយោបាយគុណភាព របស់ស្ថាប័នមួយគួរតែគិតពិចារណាអំពីគោលការណ៍នៃអ័ក្សយុទ្ធសាស្ត្រចម្បង និងការលើក**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍** របស់ខ្លួន។ អ័ក្សទាំងនោះត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងរយៈពេលណាមួយដោយមានបង្ហាញពីភាពខ្លាំងខ្សោយមួយចំនួនដែលគិតថ្លឹងថ្លែងច្បាស់លាស់ ដូចជាឧបសគ្គដែលស្ថាប័នត្រូវជម្នះ និងគោលដៅដែលខ្លួនកំណត់ឡើងដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបេសកកម្មនិងលក្ខណៈពិសេសរបស់ខ្លួន មិនថាស្ដីពីការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល សកម្មភាពស្រាវជ្រាវដែលខ្លួនចង់លើកជាកម្មវិធី។ល។ នោះទេ។

Voir glossaire

ក្រៅអំពីការតម្រង់ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និងការលើកជាទស្សនវិស័យដែលកំណត់នៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័ន ការបង្កើតវាឡើងទាមទារឱ្យមានការរៀបចំ**ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ** ដែលមានកំណត់គោលដៅជាក់លាក់ និងលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន និងធនធានដែលត្រូវកៀងគរយកមកប្រើប្រាស់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព។

គោលគោលនយោបាយគុណភាពនៃស្ថាប័នត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់ការ**ពង្រឹងគុណភាព**នៃសកម្មភាពដែលបង្កើតឡើងក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្ត**ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ**។ ដូច្នេះ គេគួរតែកំណត់ឧបករណ៍តាមដាននិងវាយតម្លៃគុណភាពសកម្មភាពដែលបង្កើតឡើងនៅក្នុងក្របខណ្ឌនេះ៖ **វិធីសាស្ត្រគុណភាព** និង**ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង** ដែលជាបង្អែករបស់វា។

ការកំណត់និងការបង្កើតគោលគោលនយោបាយគុណភាពតម្រូវឱ្យស្ថាប័នចោទជាសំណួរចំនួន ៦ ជាមុន៖

1. តើស្ថាប័នមាន**សមត្ថភាព**ដើម្បីវិភាគមជ្ឈដ្ឋានជុំវិញឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដល់កម្រិតណា?
2. តើ**វិធីសាស្ត្របែបចូលរួមនិយម**អាចធ្វើឱ្យមានការចូលរួមពីបុគ្គលិកស្ថាប័នដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នៃ**ការអនុវត្ត**វិធីសាស្ត្រគុណភាពបានដល់កម្រិតណា?
3. តើ**ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងៗដែលកំណត់ដោយ**ស្ថាប័នមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវធៀបនឹង**ឧបសគ្គ** និង**កាលានុវត្តភាព** ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការអនុវត្តគោលគោលនយោបាយគុណភាពដល់កម្រិតណា?
4. តើ**សកម្មភាពជាអាទិភាព**ដែលកំណត់ដោយគោលគោលនយោបាយគុណភាពស្ដែងឱ្យឃើញនូវ**គោលដៅកំណត់ ធនធានសមស្រប** និង**លទ្ធផលរំពឹងដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន**នៃផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិរបស់ស្ថាប័នដល់កម្រិតណា?
5. តើគោលគោលនយោបាយគុណភាពពឹងផ្អែកលើធនធានដែលអាចយកមកប្រើបានរបស់ស្ថាប័ន (ធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ បណ្ដាញ។ល។) និងភាពសម្បូរបែបនៃធនធានរបស់**ដៃគូ**នៅក្នុង**ទិសដៅសហហិរញ្ញប្បទានដល់**កម្រិតណា?

6. តើវិធីសាស្ត្រគុណភាពអាច**ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងជាប្រចាំនូវផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដល់កម្រិតណា** ?

គោលគោលនយោបាយគុណភាព និងបរិយាកាសរបស់ស្ថាប័ន

ដំណើរការពីរដាក់គត្តាកំណត់សន្ទុះរបស់សាកលវិទ្យាល័យនៅក្នុងតំបន់៖ **ទស្សនវិស័យស្វយ័តនីយកម្ម**របស់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងស្រាវជ្រាវ និងឆន្ទៈនៃ**ការទទួលស្គាល់ផ្នែកសិក្សាធិការ និងវិទ្យាសាស្ត្រ**ទាំងនៅលើឆាកជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិទាក់ទិនគម្រោងដែលពួកគេបង្កើតឡើង។ ដូច្នេះ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នមួយស្ថិតនៅក្នុងបរិបទដែលមានការប្រែប្រួលជាប្រចាំ ដែល**ទស្សនវិស័យរបស់អាស៊ាន**ដោយមានទំនាក់ទំនងជាមួយឧត្តមសិក្សា និងការស្រាវជ្រាវ គឺជាដំណើរការទីបី។ ដូច្នេះ ចំពោះស្ថាប័នមួយ គេត្រូវគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីទីតាំងដែលខ្លួនឈរ ឬប្រាថ្នានឹងឈរនៅក្នុងមជ្ឈដ្ឋានជុំវិញខ្លួន ទាំងក្នុងវិស័យសិក្សាធិការ បច្ចេកវិទ្យា ការប្រកួតប្រជែង វប្បធម៌ សង្គម ច្បាប់ ឬសេដ្ឋកិច្ច មិនថានៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ជាតិ តំបន់ ឬអន្តរជាតិនោះទេ។

ក្រុមមនុស្សគោលដៅរបស់គោលគោលនយោបាយគុណភាព

ស្ថាប័នមួយត្រូវតែមានជាចាំបាច់នូវសមត្ថភាពវិភាគអំពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកខ្លួនចំពោះសកម្មភាពដែលខ្លួនបង្កើតឡើង (សកម្មភាពផ្ទៃក្នុង) នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ។ គោលគោលនយោបាយគុណភាពរបស់ស្ថាប័នមួយត្រូវពឹងផ្អែកជាចាំបាច់លើវិធីសាស្ត្រដែលមានការចូលរួមពីបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។

ស្ថាប័ននោះចាំបាច់ត្រូវមានសមត្ថភាពផងដែរក្នុងការវិភាគកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់**ដៃគូសន្ទនាធំៗ**របស់ស្ថាប័នលើសកម្មភាពដែលខ្លួនបង្កើតឡើង៖ និស្សិត អ្នកបញ្ចប់ការសិក្សា បេក្ខបណ្ឌិត បណ្ឌិត សាស្ត្រាចារ្យ និងអ្នកស្រាវជ្រាវ ដៃគូឧត្តមសិក្សា ដៃគូសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ប្រតិបត្តិករអភិវឌ្ឍន៍ ស្ថាប័នសាធារណៈ។ល។ ការកំណត់ដៃគូសន្ទនាចម្បងៗអនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័នដើរចំគោលដៅដែលខ្លួនគិតថាជាអាទិភាពនៅក្នុងគោលនយោបាយគុណភាពរបស់ខ្លួន ដោយគិតថ្លឹងថ្លែងអំពី**តម្រូវការ**និង**ការវិវត្តនៃការទន្ទឹងចង់បាន**របស់ដៃគូសន្ទនាសំខាន់ៗទាំងនោះ។

សកម្មភាពអាទិភាពកំណត់ដោយគោលគោលនយោបាយគុណភាព

ស្ថាប័នជាអ្នកកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពនៃគោលគោលនយោបាយគុណភាព របស់ខ្លួនទៅតាមលំដាប់អាទិភាព។ ដូច្នេះ គេគួរគិតគូរអំពី៖

- លទ្ធផលនៃ**ការឃ្លាំមើលយុទ្ធសាស្ត្រ** ដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយមជ្ឈដ្ឋានរបស់ខ្លួន
- សកម្មភាពនានាដែលបង្កើតឡើងដោយស្ថាប័ន និងអង្គភាពផ្សេងៗរបស់ស្ថាប័នក្នុងក្របខណ្ឌនៃការបង្កើតផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ការធ្វើសមារណកម្មវិជ្ជាជីវៈ សកម្មភាពស្រាវជ្រាវ ការបោះពុម្ពផ្សាយវិទ្យាសាស្ត្រនិងបច្ចេកទេស គោលគោលនយោបាយចាប់ដៃគូ។ល។
- ការវិភាគលើកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័ន រួមទាំងការថ្លឹងថ្លែងអំពីតម្រូវការរបស់ដៃគូធំៗ និងការប្រែប្រួលនៃការទន្ទឹងចង់បានរបស់ពួកគេ។

Voir glossaire

- ។ល។

ស្ថាប័នបង្កើតជាបញ្ជីសកម្មភាពមួយដែលជាកម្មវត្ថុអាទិភាពរបស់គោលគោលនយោបាយគុណភាព។ យោងទៅតាមជម្រើសយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ខ្លួន ស្ថាប័នត្រូវតែជាអ្នក៖

- ផ្ដោតលើកម្រិតនៃទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងស្ថាប័ន ដោយគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីសកម្មភាពអាទិភាពក្នុងការអនុវត្តគោលគោលនយោបាយគុណភាព
- កំណត់សូចនាករគុណភាព និងរៀបចំកម្មវិធីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពវា
- កំណត់ជំហានសំខាន់ៗសម្រាប់បង្កើតវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងរបៀបដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងដែលជាបង្អែករបស់វា
- បង្កើតឧបករណ៍តាមដាននិងវាយតម្លៃមួយសម្រាប់ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព ទុកសម្រាប់វាស់ស្ទង់គម្លាតរវាងលទ្ធផលរំពឹង និងលទ្ធផលដែលសម្រេចបានជាក់ស្ដែង
- កំណត់ធនធាន (ធនធានមនុស្ស, សម្ភារ, បច្ចេកវិទ្យា, ហិរញ្ញវត្ថុ...) សម្រាប់វិធីសាស្ត្រគុណភាព
- ធ្វើឱ្យទៅជាផ្លូវការ និងផ្សព្វផ្សាយអំពីការបង្កើតវិធីសាស្ត្រគុណភាពទៅដល់បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធគ្រប់រូប
- ។ល។

ហានិភ័យ ឬកាលានុវត្តភាពទាក់ទិននឹងការបង្កើតគោលនយោបាយគុណភាព

អាស្រ័យនឹងការកំណត់បានអំពី**ហានិភ័យដែលអាចព្យាករណ៍បាន ការលំបាក** និង**ឧបសគ្គ**ដែលគេគិតថាជា**ហានិភ័យ**ដែលអាចប៉ះពាល់ដំណើរការគោលនយោបាយគុណភាព ស្ថាប័នជាអ្នកទទួលបន្ទុកគ្រោងនិងគិតគូរជាមុនអំពីការបង្កើត**វិធានការកែតម្រូវនិងនវានុវត្តន៍** ដែលអាចបង្កើតឡើងសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់ដំណើរការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងឈានទៅពង្រឹងគុណភាពនៃសកម្មភាពដែលបានបង្កើតឡើង។

ដូចគ្នានេះដែរ ស្ថាប័នក៏ត្រូវមានសមត្ថភាពកំណត់ឱ្យបាននូវ**ឱកាស**មួយចំនួនដែលអាចពង្រឹងគុណភាពសកម្មភាពដែលខ្លួនបង្កើតឡើង។ ការងារកំណត់នេះត្រូវផ្អែកលើឧបករណ៍តាមដានដែលដាក់បញ្ចូលក្នុងការកំណត់របស់ខ្លួននូវការប្រើប្រាស់និងផ្ដល់ព័ត៌មានដែលកំណត់ជាមុន៖ លទ្ធភាពនៃការបង្កើតភាពជាដៃគូថ្មីមួយ ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗប្រកបដោយនវានុវត្តន៍កាន់តែខ្លាំង លិខិតូបករណ៍ថ្មីដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពមួយដែលបង្កើតឡើង។ល។

ធនធានចាំបាច់សម្រាប់បម្រើដល់គោលនយោបាយគុណភាព

ស្ថាប័នត្រូវកំណត់អំពីធនធានចាំបាច់សម្រាប់បប្រើឱ្យគោលនយោបាយគុណភាពដែលខ្លួនប្រុងនឹងបង្កើត មិនថាតែធនធានមនុស្ស បច្ចេកទេស សម្ភារ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនោះឡើយ។ ដូច្នេះ គេគួរតែកំណត់ចេញជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយដែលផ្ដោតលើ**សមត្ថផល** (**គោលដៅកំណត់ – លទ្ធផលរំពឹងដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន – ធនធានត្រូវយកមកប្រើប្រាស់**) គិតទៅតាមសកម្មភាពអាទិភាពនៃការអនុវត្តជីសាស្ត្រគុណភាព និងគោលដៅគោលដៅកំណត់នៃ គោលនយោបាយគុណភាព និងលទ្ធផលរំពឹងទុក។

នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃយុទ្ធសាស្ត្រដៃគូ គេត្រូវផ្ដល់តម្លៃខ្ពស់បំផុតចំពោះការធ្វើពពិធកម្មធនធានក្នុងគោលការណ៍សហហិរញ្ញប្បទាន។ ដោយគិតទៅតាមគោលដៅរបស់ដៃគូនីមួយៗ វាគឺជាការធានានូវភាពស៊ីសង្វាក់នៃធនធាន

ផ្សេងៗដែលទទួលបាន មានន័យថាភាពស៊ីសង្វាក់នៃការបំពេញបន្ថែមគ្នាទៅវិញទៅមកនៃធនធានសម្រាប់បម្រើដល់គោលដៅកំណត់នៃគោលនយោបាយគុណភាពនិងលទ្ធផលរំពឹង។

ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងគោលនយោបាយគុណភាព

ស្ថាប័នជាអ្នកលើកផែនការសម្រាប់**ជំហានសំខាន់ៗ**នៃដំណើរការវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ ក្រៅអំពីហានិភ័យនិងកាលានុវត្តភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតគោលនយោបាយគុណភាព ការលើកផែនការនេះស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការកំណត់ជំហានមួយចំនួនដែលគេយល់ឃើញថាចាំបាច់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវា៖

- កំណត់កម្រិតទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងផ្នែកផ្សេងៗនៃស្ថាប័ន
- បង្កើតយន្តការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដើម្បីផ្សារភ្ជាប់នឹងវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- កំណត់ឧបករណ៍ស្វ័យវិនិច្ឆ័យលើគុណភាពនៃសកម្មភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើង
- បង្កើតផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពសកម្មភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើងតាមរយៈវិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មី
- កំណត់ផែនការផ្សព្វផ្សាយទាំងផ្ទៃក្នុងទាំងខាងក្រៅ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់នយោបាយពង្រឹងគុណភាពនិងលទ្ធផលដែលទទួលបាន
- កំណត់ឧបករណ៍មួយសម្រាប់តាមដាននិងវាយតម្លៃវិធីសាស្ត្រគុណភាពនិងលទ្ធផលនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងដែលជាទីបង្អែករបស់វា
- ។ល។

កម្រិតទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងផ្នែកផ្សេងៗនៃស្ថាប័ន

ការកំណត់និងបង្កើតគោលនយោបាយគុណភាពទាមទារនូវការកំណត់ទំនួលខុសត្រូវទៅតាមកម្រិតខុសៗគ្នានៅក្នុងស្ថាប័ន ដែលជាប្រយោជន៍ដល់ការគ្រប់គ្រងនិង**ដឹកនាំរួម** និង**បែបរួមសហការ** (បុគ្គលិក) នៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ ស្ថាប័នជាអ្នកចាត់តាំងមនុស្សម្នាក់ឱ្យទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាព បុគ្គលនេះជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ ដោយគិតថ្លឹងថ្លែងលើរចនាសម្ព័ន្ធនិងរបៀបចំរបស់ស្ថាប័ន ទីចាត់ការរបស់ខ្លួនអាចជ្រើសរើសបង្កើត**សេវាកម្មពិសេសមួយ** ដើម្បី**ទទួលខុសត្រូវ**វិធីសាស្ត្រគុណភាពដែលមានសមត្ថកិច្ចនិងសមត្ថភាពចាំបាច់សំខាន់ៗគ្រប់គ្រាន់។

- ផ្សព្វផ្សាយទៅដល់បុគ្គលិករបស់ស្ថាប័នអំពីទំនួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គល (សេវាកម្ម) ដែលទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- បញ្ជាក់អំពីមុខតំណែងរបស់បុគ្គល (សេវាកម្ម) ដែលទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាពនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង៖ អ្នកទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាពត្រូវតែស្ថិតក្រោមឱវាទផ្ទាល់របស់ទីចាត់ការ ដើម្បីអាចអនុវត្តបានពេញលេញនូវមុខងាររបស់ខ្លួន និងអនុវត្តឬដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវរាល់វិធានការដែលគេមើលឃើញថាចាំបាច់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រនេះ
- អនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គល (សមាជិកផ្នែក) ទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាពនេះទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត។

ការកំណត់និងបង្កើតកម្រិតនៃទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងផ្នែកផ្សេងៗរបស់ខ្លួន តម្រូវឱ្យស្ថាប័នចោទសួរខ្លួនឯងនូវសំណួរចំនួនបីជាមុន៖

1. តើការបែង**ចែកតួនាទី**ដល់**អ្នកទទួលខុសត្រូវ** (សេវាទទួលខុសត្រូវ) និង**គណៈកម្មការគ្រប់គ្រង**និងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាពជួយសម្រួលដល់ការអនុវត្តនិងដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រនេះនៅក្នុងស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?
2. តើការ**ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព**គិតថ្លឹងថ្លែងគ្រប់កម្រិតទំនួលខុសត្រូវធៀបទៅនឹងគោលដៅនៃគោលនយោបាយគុណភាពបានដល់កម្រិតណា ?
3. តើ**កម្រិតទំនួលខុសត្រូវ**នីមួយៗនៅក្នុងផ្នែកផ្សេងៗនៃស្ថាប័នត្រូវបានកំណត់**ច្បាស់** និង**អាចយល់បាន**ពីសំណាក់បុគ្គលិករបស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា ?

អ្នកទទួលខុសត្រូវ (សេវាកម្មទទួលខុសត្រូវ) ខាងវិធីសាស្ត្រគុណភាព

ស្ថាប័នត្រូវតែជាអ្នកធានាប់រងនូវពុទ្ធិ (ចំណេះដឹង) សមត្ថភាព (ចំណេះធ្វើ) និងឥរិយាបថ (ចំណេះអាកប្បកិរិយា) របស់បុគ្គលិក (សេវាកម្ម) ដែលទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ សមាសធាតុទាំងអស់នេះត្រូវតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយគោលដៅនៃគោលនយោបាយគុណភាព លទ្ធផលរំពឹងទុកនិងដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន និងដំណើរការនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាពដែលជាទីបង្អែករបស់គោលនយោបាយនេះ។

ការផ្តល់តួនាទីដល់អ្នកទទួលខុសត្រូវ (សេវា) ខាងវិធីសាស្ត្រគុណភាព

ការផ្តល់តួនាទីដល់អ្នកទទួលខុសត្រូវ (សេវា) ខាងវិធីសាស្ត្រគុណភាពអាស្រ័យនឹងគោលដៅកំណត់និងលទ្ធផលរំពឹងទុកនិងអាចវាស់ស្ទង់បាននៃគោលនយោបាយគុណភាពដែលស្ថាប័នកំណត់ឡើង។ ទីចាត់ការរបស់ស្ថាប័នជាអ្នករៀបចំបញ្ជីមុខនាទីឱ្យបានច្បាស់លាស់បំផុត៖

- ចូលរួមក្នុងការកំណត់គោលនយោបាយគុណភាពស្ថាប័ន
- ជំរុញទីចាត់ការឱ្យរ៉ាប់រងយ៉ាងពេញដៃពេញជើងចំពោះការចូលរួមជាមួយការបង្កើត និងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- រ៉ាប់រងមុខនាទីជាទីប្រឹក្សា អ្នកសម្របសម្រួល និងអ្នកបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ (ទីចាត់ការ/ដេប៉ាតឺម៉ង់/ផ្នែកឬសេវាកម្ម) នៅក្នុងស្ថាប័ន និងរួមទាំងទទួលរ៉ាប់រងលទ្ធផលនៃវិធីសាស្ត្រនេះផង
- ។ល។

បុគ្គល (សេវាកម្ម/ផ្នែក) ដែលទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាពក៏មានភារកិច្ចធ្វើឱ្យមានការគោរពកាលកំណត់និងប្រសិទ្ធភាព ភាពប្រាកដប្រជា និងប្រសិទ្ធផលជាក់ស្តែងនៃវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលផ្តល់សុពលភាពដោយទីចាត់ការរបស់ស្ថាប័ន។ ទាំងអស់នេះទាមទារឱ្យ៖

- អនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការតាមតាមសកម្មភាព, វិធានការ, ឯកសារគោល, ឧបករណ៍។ល។ និងឧបករណ៍ដែលគេត្រូវពឹងផ្អែកលើដើម្បីធ្វើការវាស់វែងប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវា
- ធានាឱ្យបានថាបញ្ញត្តិផ្សេងៗដែលអនុម័តឡើងដើម្បីពង្រឹងគុណភាពនៃសកម្មភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើងត្រូវបានអនុវត្តនិងគោរពតាម
- ធ្វើការតាមដានដោយប្រកៀកស្មាជាមួយទីចាត់ការរបស់ស្ថាប័ន ក៏ដូចជាជាមួយបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័ននូវវិធានការកែលម្អនិងនវានុវត្តន៍នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងផែនការលើកកម្ពស់ ជាពិសេសតាមរយៈរបាយការណ៍សំយោគសកម្មភាព៖ របាយការណ៍ប្រជុំរបស់ទីចាត់ការ, របស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកននាំ ក្រុមការងារ របាយការណ៍ស្តីពីការវាយតម្លៃដែលធ្វើឡើងក្នុងក្របខណ្ឌនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធីសាស្ត្រគុណភាព។
- ។ល។

ចំណេះដឹង៖ ពុទ្ធិស្តីពីវិធីសាស្ត្រគុណភាព

- យល់ដឹងអំពីគោលការណ៍នៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- ស្គាល់ឯកសារយោងអន្តរជាតិចម្បងៗនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- ដឹងអំពីបរិបទជាតិ និងតំបន់ទាក់ទិននឹងវប្បធម៌វិធីសាស្ត្រគុណភាព
- ស្គាល់ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន និងផែនការសកម្មភាពដែលជាទីបង្អែករបស់វា
- ។ល។

ចំណេះធ្វើ៖ ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព

- កំណត់វិធីសាស្ត្រគុណភាព និងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីឈានទៅសម្រេចលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន
- ផលិតធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេសគោលសម្រាប់បម្រើប្រយោជន៍ដល់ការដឹកនាំដំណើរការ
- កំណត់កម្មវិធីបញ្ជ្រាបនិងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអំពីវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ល។
- ធ្វើបញ្ជីសារពើភណ្ឌ កៀងគរ និងលើកតម្លៃចំណេះជំនាញ (ផ្ទៃក្នុង និងខាងក្រៅ) ដើម្បីបម្រើប្រយោជន៍ដល់ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- បង្កើតកម្មវិធីបញ្ជ្រាបនិងបណ្តុះបណ្តាលអំពីគុណភាព
- ផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងឱ្យបានយល់ឆាប់រហ័សអំពីយុទ្ធសាស្ត្រនិងទិសដៅរបស់ស្ថាប័នស្តីពីគោលនយោបាយគុណភាព
- ។ល។

ចំណេះអាកប្បកិរិយា៖ ឥរិយាបថពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំក្រុមការងារ

អ្វីដែលចាំបាច់ គឺគេត្រូវផ្តល់ជូនទៅបុគ្គល (សេវាកម្ម/ផ្នែក) ដែលទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាពនូវឋានៈមួយសមស្របដែលអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ដាក់ដំណើរការសកម្មភាព ឧបករណ៍វាស់ស្ទង់ និងឧបករណ៍ចាំបាច់ផ្សេងៗទៀតសម្រាប់វិធីសាស្ត្រគុណភាព និងគ្រប់គ្រង សម្របសម្រួល និងដឹកនាំក្រុមការងារផ្សេងៗដែលចូលរួមក្នុងដំណើរការវិធីសាស្ត្រនេះ។ ដូច្នេះ សម្រាប់ទីចាត់របស់ស្ថាប័ន គេត្រូវចាត់តាំងបុគ្គលមួយរូប (សមាជិកម្នាក់/ច្រើននៅផ្នែកណាមួយ) ដែលអាច៖

- ដឹកនាំនិងបង្កើតក្រុមការងារសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- ដឹកនាំ បង្ហាញផ្លូវ ចូលរួម និងផ្តល់ស្វ័យភាពដល់សមាជិកបុគ្គលិកឬក្រុមការងារនៅក្នុងបរិបទនៃការបង្កើត,ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងការទាញវាយកមកធ្វើជារបស់ខ្លួន
- ជ្រោមជ្រែងរចនាសម្ព័ន្ធ (ទីចាត់ការ/នាយកដ្ឋាន/ផ្នែក) របស់ស្ថាប័នក្នុងការដាក់អនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗទាក់ទិននឹងស្ថាប័ន
- សម្របរបៀបចាត់ចែងរបស់ខ្លួនទៅនឹងស្ថានភាពផ្សេងៗ៖ តាមបែបចូលរួមនិយម តាមបែបបញ្ជាជ្រោមជ្រែងនិង/ឬតម្រង់ទិសឆ្ពោះទៅរកលទ្ធផលជាក់ស្តែង
- ។ល។

ការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព

សមាសភាពគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

គណៈកម្មការនេះ ត្រូវរួមផ្សំឡើងដោយអ្នកទទួលខុសត្រូវរចនាសម្ព័ន្ធចម្បងៗ (ទីចាត់ការ/នាយកដ្ឋាន/ផ្នែក) ដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាពនៅក្នុងស្ថាប័ន។ គណៈកម្មការនេះដឹកនាំដោយសមាជិកទីចាត់ការមួយរូបរបស់ស្ថាប័ន និងបុគ្គល (ផ្នែក) ដែលទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាពដែលធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងនាមជាអ្នកសម្របសម្រួល។ ដើម្បីអនុវត្តមុខនាទីរបស់ខ្លួនឱ្យបានពិតប្រាកដ និងសម្របសម្រួលសកម្មភាពដែលខ្លួន

បង្កើតឡើង គណៈកម្មការនេះត្រូវការជួបប្រជុំគ្នាយ៉ាងទៀងទាត់ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ការងារតាមដានឱ្យបានប្រាកដប្រជាលើដំណើរការនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព។

ការផ្តល់តួនាទីដល់គណៈកម្មការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង

ការផ្តល់តួនាទីដល់គណៈកម្មការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងមានគោលដៅធ្វើការត្រិះរិះពិចារណាលើប្រតិបត្តិការដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយគុណភាពរបស់ស្ថាប័ន ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព **ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល**របស់វា។ សម្រាប់បេសកកម្មនោះ រួមមាន៖

- បង្កើតចលនាចូលរួមក្នុងវិធីសាស្ត្រគុណភាពតាមរយៈការបញ្ជ្រាបដល់បុគ្គលិករបស់ស្ថាប័ន។ សមាជិករបស់គណៈកម្មការនេះត្រូវតែប្រកៀកស្មាជាមួយបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័នទាំងមូល
- ដើរតួជាតំណាងរបស់រចនាសម្ព័ន្ធសំខាន់ៗ (ទីចាត់ការ/នាយកដ្ឋាន/ផ្នែក) របស់ស្ថាប័ននៅក្នុងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ
- ត្រៀមឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើស្វ័យវិច្ឆ័យលើសកម្មភាពដែលបង្កើតឡើងនៅក្នុងស្ថាប័ន និងលៃលកយ៉ាងណាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ
- ត្រៀមទុកនូវផែនការសម្រាប់ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសកម្មភាពដែលបង្កើតឡើងនៅក្នុងស្ថាប័ន និងធានាឱ្យបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលរបស់វិធានការលម្អនិងបង្កើតថ្មី៖ សកម្មភាព, ឯកសារគោល និងឧបករណ៍ផ្សេងៗ។ល។
- ។ល។

ចំណេះដឹង៖ ពុទ្ធិស្តីពីវិធីសាស្ត្រគុណភាព

- ចេះដឹងអំពីគោលការណ៍នៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- ចេះដឹងអំពីគោលដៅនៃការបង្កើតវិធីសាស្ត្រគុណភាពនៅក្នុងស្ថាប័ន
- ស្គាល់អំពីកម្រិតទំនួលខុសត្រូវទាក់ទិននឹងវិធីសាស្ត្រគុណភាពនៅក្នុងស្ថាប័ន
- ស្គាល់អំពីធនធានដែលអាចយកមកប្រើបានសម្រាប់បម្រើឱ្យគោលនយោបាយគុណភាព
- ។ល។

ចំណេះធ្វើ៖ គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព

- រៀបចំផែនការ តម្រង់ទិស សម្របសម្រួលវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងដាក់ឱ្យដំណើរការដើម្បីឈានទៅសម្រេចបានលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន
- កំណត់ច្បាស់អំពីសកម្មភាពអាទិភាព ហានិភ័យ និងឱកាសពាក់ព័ន្ធនឹងដំណាក់កាលធំៗដែលត្រូវមានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- វិភាគស្ថានការនៃការបោះជំហានទៅមុខរបស់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងលទ្ធផលដែលទទួលបាន និងតម្រង់ទិសដៅវាឱ្យស្របនឹងគោលដៅកំណត់និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាននៃគោលនយោបាយគុណភាពរបស់ស្ថាប័ន

- រៀបចំឬឱ្យគេរៀបចំ អនុវត្ត និងធ្វើឱ្យមានការគោរពធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេស ដែលជាមូលដ្ឋាននៃរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- បង្កើតផែនការលើកកម្ពស់ជាប្រយោជន៍ដល់ការពង្រឹងដ៏ជាប់លាប់របស់ស្ថាប័ន និងគុណភាពនៃសកម្មភាពដែលខ្លួនបង្កើតឡើង កំណត់គោលដៅច្បាស់លាស់ និងកំណត់អំពីលទ្ធផលដោយសហការជាមួយរចនាសម្ព័ន្ធពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងស្ថាប័ន
- រៀបចំរបាយការណ៍សំយោគអំពីលទ្ធផលនិង/ឬការអនុវត្តល្អៗដែលបានធ្វើនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព រក្សាវាទុក និងផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានត្រឹមត្រូវ (សូចនាករទាក់ទិននឹងការគ្រប់គ្រង)
- ។ល។

ចំណេះអាកប្បកិរិយា៖ អាកប្បកិរិយាពាក់ព័ន្ធការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំក្រុមការងារ

- ចេះជួយជ្រោមជ្រែងក្នុងការបង្កើតវិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មីសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់វិធីសាស្ត្រគុណភាព និងទទួលរ៉ាប់រងការងារតាមដានវានៅគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ (ភ័ស្តុភារ ថវិកា ធនធានមនុស្ស ព័ត៌មាន)
- ចេះគ្រប់គ្រងឬកែខៃស្ថានភាពសាំញ៉ាំ និងធ្វើលំដាប់លំដោយសកម្មភាពអាទិភាព និងគោរពឬធ្វើឱ្យគេគោរពរយៈកាលកំណត់ដោយគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីគោលដៅកំណត់ និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាននៃគោលនយោបាយគុណភាពរបស់ស្ថាប័ន
- ស្ទាត់ជំនាញខាងបង្កើតសកម្មភាពតាមដានវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មី ដែលនឹងត្រូវបង្កើតឡើងដោយមានបូកបញ្ចូលទាំងវិធីសាស្ត្រផ្អែកលើសមត្ថផល
- សម្តែងឱ្យឃើញអំពីសមត្ថភាពវិភាគ សំយោគ និងតាក់តែងដែលមានប្រយោជន៍ដល់ការសម្រេចចិត្តនិងបង្ហាញពីឥរិយាបថដែលធ្វើឱ្យគេទុកចិត្តបាន។

ទីចាត់ការមានភារកិច្ចសម្រេចបង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព ជូនដល់សមាជិករបស់គណៈកម្មការនេះ។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះសំដៅផ្តល់ពុទ្ធិនិងសមត្ថភាពមួយចំនួនដែលចាំបាច់សម្រាប់ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ វាត្រូវតែជាឱកាសមួយសម្រាប់ធ្វើឱ្យគេចាប់ផ្តើមពិចារណាអំពីការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅដល់បុគ្គលិកទាំងអស់របស់ស្ថាប័ន។

ការកំណត់កម្រិតទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធផ្សេងៗរបស់ស្ថាប័ន

ចំពោះរចនាសម្ព័ន្ធនីមួយៗ (ទីចាត់ការ/នាយកដ្ឋាន/ផ្នែក) នៃស្ថាប័ន គួរតែមានបញ្ជាក់ច្បាស់អំពី**ទំនួលខុសត្រូវ**នៅក្នុងការ**ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព**។ ទំនួលខុសត្រូវទាំងនោះត្រូវតែកំណត់ឱ្យបានច្បាស់ និងអាចយល់បានភ្លាមៗពីសំណាក់បុគ្គលិកទាំងអស់។ វាត្រូវតែមានចែងនៅក្នុង**លិខិតបេសកកម្ម**មួយ ដែលផ្សារភ្ជាប់នឹងរចនាសម្ព័ន្ធនីមួយ (ទីចាត់ការ/នាយកដ្ឋាន/ផ្នែក) នៃស្ថាប័ន។ ការកំណត់ទំនួលខុសត្រូវសម្រាប់រចនាសម្ព័ន្ធនីមួយៗ ត្រូវតែជួយសម្រួលដល់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាពនៅក្នុងស្ថាប័ន និងបង្កជាភាពស៊ីសង្វាក់នៅក្នុងដំណើរការវិធីសាស្ត្រ

Voir glossaire

គុណភាព។ ដូច្នេះ វាតម្រូវឱ្យគេះ

- កំណត់កម្រិតទំនួលខុសត្រូវដើម្បីបង្កើតជាបទដ្ឋានជាក់លាក់សម្រាប់មុខនាទីដែលអនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិតក្នុងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនឹងវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវា
- កំណត់កម្រិតទំនួលខុសត្រូវនីមួយៗដើម្បីអាចបង្កើត**ធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេស** ដែលប្រមូលផ្តុំនូវបទបញ្ជាទាំងអស់របស់ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- បង្កើត**អង្គការលេខប្រតិបត្តិ**មួយដែលដើរទៅបាន ដោយផ្សារភ្ជាប់នឹង**អង្គការលេខថានានុក្រម** ដើម្បីបង្កើតនូវភាពរលូនសម្រាប់ឧបករណ៍ទាំងអស់ដែលត្រូវបង្កើតឡើងសម្រាប់ការបោះទីតាំងនៃគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំដែលទទួលខុសត្រូវលើវិធីសាស្ត្រគុណភាព ក្រុមការងារផ្សេងៗទៀតដែលផ្សារភ្ជាប់នឹងវាប្រសិនបើមាន
- ។ល។

ទីចាត់ការស្ថាប័ន

- រៀបចំការវិភាគសម្រាប់ពេលអនាគតអំពីការវិវត្តរបស់ស្ថាប័នទាក់ទិននឹងមជ្ឈដ្ឋានជុំវិញ សកម្មភាព និងបេសកកម្មរបស់ខ្លួន
- រៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយគុណភាពមួយ និងបំបែកវាចេញទៅជាយុទ្ធសាស្ត្រះ គោលដៅកំណត់លទ្ធផលអាចវាស់ស្ទង់បាន, ធនធានអាចយកមកប្រើប្រាស់បាន
- បង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការចូលជាសមាជិករបស់បុគ្គលិកស្ថាប័នទៅក្នុងគោលនយោបាយគុណភាព និងលើកតម្លៃវិធីសាស្ត្របែបចូលរួមនិយមនៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវា
- ជួយជ្រោមជ្រែងសកម្មភាពរបស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ
- ចូលរួមចំណែកក្នុងវិធីសាស្ត្រ និងជ្រោមជ្រែងអ្នកទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាពក្នុងការសម្រេចរបស់គាត់
- ផ្តល់ធនធានចាំបាច់សម្រាប់ដំណើរការគោលនយោបាយគុណភាព
- ។ល។

ផ្នែកធនធានមនុស្ស

- បង្កើត/បង្កើតឡើងវិញនូវលក្ខណៈសម្បត្តិនៃមុខតំណែងដោយផ្សារភ្ជាប់នឹងពុទ្ធិ (ចំណេះដឹង) សមត្ថភាព (ចំណេះធ្វើ) និងឥរិយាបថ (ចំណេះអាកប្បកិរិយា) ចាំបាច់សម្រាប់ការរៀបចំវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- អនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិដែលបានបង្កើតឡើងដើម្បីធ្វើការជ្រើសរើសឱ្យបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ (តេស្តចំណេះដឹង សម្ភាសន៍។ល។)
- ចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលជួយជ្រោមជ្រែងវិធីសាស្ត្រគុណភាពដើម្បីធ្វើការទាញវាយកមកជារបស់ខ្លួនសម្រាប់បុគ្គលិករបស់ស្ថាប័ន

- ផ្តល់ដំបូន្មាន និងចំណេះជំនាញអំពីការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាពនៅក្នុងរបៀបនៃការប្រើឱ្យបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធផលខ្ពស់នូវធនធានមនុស្សរបស់ស្ថាប័ន
- ។ល។

ផ្នែករដ្ឋបាល

- ចូលរួមក្នុងការកំណត់សូចនាករគុណភាព និងបញ្ចូលវាទៅក្នុងផែនទីចង្អុលផ្លូវរបស់ស្ថាប័នសម្រាប់ការតាមដានដែលធ្វើឡើងដោយបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមណ្ឌលជានាគុណភាពរបស់ស្ថាប័នប្រសិនបើមាន
- គ្រប់គ្រងការងារធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងរក្សាធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេសគោលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងនិងការដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- ផ្តល់ដំបូន្មាន និងចំណេះជំនាញអំពីការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាពនៅក្នុងដំណើរនៃការប្រើឱ្យបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធផលខ្ពស់នូវធនធានមនុស្សរបស់ស្ថាប័ន
- ។ល។

ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ

- តាក់តែងគោលនយោបាយ កំណត់ត្រា ឬនីតិវិធីគណនេយ្យនិងហិរញ្ញវត្ថុច្បាស់លាស់ និងអាចយល់បានភ្លាមៗ
- បង្កើតនិងតាមដានការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងនិងបទបញ្ជា និងនីតិវិធីផ្សេងៗ (ផ្នែកគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ)
- ជួយជ្រោមជ្រែងដល់ការលើកកម្ពស់ការអនុវត្តនៅក្នុងដំណើរពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នដើម្បីបម្រើប្រយោជន៍ដល់គោលនយោបាយគុណភាព
- រៀបចំបង្កើតឧបករណ៍ត្រួតពិនិត្យ និងរបាយការណ៍សំយោគសម្មភាព និងផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលដល់បុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធ
- ផ្តល់ដំបូន្មាននិងចំណេះជំនាញស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាពនៅក្នុងដំណើរការប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់ស្ថាប័នឱ្យបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់
- ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តថវិកា ដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយផ្នែកពាក់ព័ន្ធផ្សេងក្នុងស្ថាប័ន
- បង្កើតនិងដាក់ដំណើរការនូវផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុ កំណត់លទ្ធផលរំពឹងនិងអាចវាស់ស្ទង់បាននិងផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលទាំងដល់បុគ្គលិកនៅក្នុងស្ថាប័ន
- ។ល។

ផ្នែកមួយឬច្រើនដែលទទួលបន្ទុកទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ និងសហប្រតិបត្តិការ/ផ្នែកទំនាក់ទនង

- តាមដានព័ត៌មាន និងផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការវិវត្តនៃបរិបទមូលដ្ឋាន ជាតិ និងតំបន់ (អាស៊ាន) និងអន្តរជាតិ ដើម្បីព្យាករណ៍និងសង្កេតមើលនិន្នាការផ្សេងៗនៅក្នុងវិស័យសិក្សាធិការ និងការវិវត្តនៃបរិបទសង្គមសេដ្ឋ

កិច្ចដែលមានទំនាក់ទំនងនឹងវិស័យឧត្តមសិក្សានិងស្រាវជ្រាវ
- ធ្វើជាតំណាងឱ្យអង្គភាព បរិយាយអំពីផែនការអភិវឌ្ឍន៍ គោលដៅកំណត់ និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាននៃគោលនយោបាយគុណភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើង
- ផ្សព្វផ្សាយជូនក្រុមការងារផ្សេងៗនូវលទ្ធផលត្រឹមត្រូវដែលអាចមានឥទ្ធិពលលើការសម្រេចចិត្តឬសកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើ
- ។ល។

ផ្នែកមួយឬច្រើនទទួលបន្ទុកការឃ្លាំមើលយុទ្ធសាស្ត្រនិងនវានុវត្តន៍

- សម្លឹងរកមើលនិន្នាការធំៗនៅក្នុងវិស័យបណ្តុះបណ្តាល ស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍ដើម្បីទាញយកប្រយោជន៍សម្រាប់ការប្រកួតប្រជែងរបស់ស្ថាប័ន
- ទទួលខ្សែរ៉ាប់រងការឃ្លាំមើលជាយុទ្ធសាស្ត្រ ជាពិសេសស្តីពីជាតុខ្លាំងនិងខ្សោយនៃអភិបាលកិច្ចឧត្តមសិក្សា និងកំណត់បច្ចេកទេសស្រាវជ្រាវលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេសស្រាវជ្រាវឯកសារ
- រិះរកឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវដោយគិតទៅតាមគោលដៅកំណត់នៃការឃ្លាំមើល និងលទ្ធផលអាចវាស់ស្ទង់បានដែលគេរំពឹងទុក
- ស្ទាត់ជំនាញខាងរកដំណោះស្រាយ និងត្រៀមលក្ខណៈសម្រាប់ការវិវត្តតាមរយៈរបាយការណ៍សំយោគការងារ
- ។ល។

បញ្ជីនេះពុំបានរៀបរាប់សព្វជ្រុងជ្រោយនៅឡើយទេ ហើយស្ថាប័នខ្លួនឯងផ្ទាល់ជាអ្នកមានភារកិច្ចបំពេញបន្ថែមឬសម្របវាដោយថ្លឹងថ្លែងទៅតាមគោលដៅដែលខ្លួនចង់បានតាមរយៈវិធីសាស្ត្រគុណភាព៖ សេវាកម្មសម្រាប់និស្សិត សេវាសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈនិងការងារ សេវាបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល សេវាស្រាវជ្រាវនិងលើកតម្លៃ សេវាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងសម្ភារបរិក្ខារ។ល។

ធនធានឯកសារ និងបច្ចេកទេសដែលប្រើសម្រាប់ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព

ធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេសទេស ប្រមូលផ្តុំនូវឯកសារគោលរបស់ស្ថាប័នដែលត្រូវកំណត់ និងដាក់អនុវត្ត ដើម្បីបង្កើតបទដ្ឋានសម្រាប់**ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព**របស់ខ្លួន។ បន្ទាប់ពីរាល់យុទ្ធនាការស្វ័យវិនិច្ឆ័យតម្លៃនីមួយៗ និងដោយគិតទៅតាមលទ្ធផលដែលទទួលបាន ការពិនិត្យមើលឡើងវិញលើឯកសារអាចនឹងគ្រោងធ្វើឡើងដើម្បីធានាបានថាឯកសារទាំងនោះនៅតែសមស្របទៅនឹងគោលដៅកំណត់ និងលទ្ធផលរំពឹងនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ ដូច្នេះ គេគួរតែកំណត់**បែបបទស្តីពីការគ្រប់គ្រង**នៅក្នុងស្ថាប័នទាក់ទិននឹង**ធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេស**ទាំងនោះ (ជាក្រដាស និងឌីជីថល)៖ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ការផ្សព្វផ្សាយ ការធ្វើកាលប្បវត្តិ និងទីកន្លែងកាលប្បវត្តិ។ល។

ការកំណត់និងការបង្កើតធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេសចាំបាច់សម្រាប់ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាពតម្រូវឱ្យស្ថាប័នចោទនូវសំណួរពីរជាមុន៖

4. តើ**ធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេស**ទាំងអស់ដែលតាក់តែងឡើងអាចឱ្យស្ថាប័នផ្តល់បទដ្ឋានដល់**ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ**វិធីសាស្ត្រគុណភាពរបស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា ?
5. តើ**សូចនាករគុណភាព** ដែលស្ថាប័នកំណត់ឡើងបម្រើប្រយោជន៍ដល់ការ**ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង**មួយ**ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព**លើវិធីសាស្ត្រគុណភាពដោយគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីគោលដៅកំណត់និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់ដែលបានកំណត់នៅក្នុងគោលនយោបាយគុណភាពបានដល់កម្រិតណា ?

Voir glossaire

ធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេស

យោងតាមបុគ្គលិកលក្ខណៈនៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័នមួយ និងគោលដៅកំណត់គោលនយោបាយគុណភាពរបស់ខ្លួន បញ្ជីរាយនាមដ៏សាមញ្ញមួយអាចត្រូវបានបង្កើតឡើង។ ឯកសារទាំងនោះរួមមាន៖

- អត្ថបទច្បាប់ និងវិធានផ្សេងៗ
- ផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័ន (គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ បេសកកម្ម គម្រោង សកម្មភាព។ល។)
- ផែនការសកម្មភាព (គោលដៅកំណត់ ធនធានដែលអាចយកមកប្រើបាន លទ្ធផលរំពឹង)
- អភិបាលកិច្ចឧត្តមសិក្សា (បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង សារាចរផ្សេងៗ)។
- ផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពសកម្មភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើង
- ឯកសារគោលចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងអាកប្បកិរិយា
- ផែនការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដែលមានទំនាក់ទំនងនឹងវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងការអង្កេតស្តីពីការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនិងភាគីពាក់ព័ន្ធ
- ឧបករណ៍ស្វ័យវិនិច្ឆ័យលើសកម្មភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើង

- ប្រតិទិននៃការដាក់ដំណើរការសកម្មភាពដែលគ្រោងនៅក្នុងក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- ។ល។

ការតាក់តែងធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេសទាំងនោះអនុវត្តតាមគោលការណ៍**បែបចូលរួមនិយម៖** វាសំដៅលើការទាញបុគ្គលិកស្ថាប័នឱ្យចូលមកពាក់ព័ន្ធដើម្បីឱ្យពួកគាត់**ចូលរួមក្នុងការ**សម្រេច**គោលដៅ**នៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងយកមកធ្វើជារបស់ខ្លួននូវឧបករណ៍ បច្ចេកទេស វិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មីចាំបាច់សម្រាប់ការដាក់ដំណើរការវា។

ដូច្នេះ គេគួរតែគ្រោង**រយៈពេលត្រៀមផ្តល់សុពលភាព**មួយលើឯកសារនីមួយៗដែលផលិតឡើង ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គល (ផ្នែក/សេវាកម្ម) ដែលទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាពធ្វើការវិនិច្ឆ័យលើ**ភាពត្រឹមត្រូវ**របស់វា និង**កម្រិតនៃការយកមក**ធ្វើជារបស់រចនាសម្ព័ន្ធដែលពាក់ព័ន្ធ (ទីចាត់ការ នាយកដ្ឋាន ផ្នែក) របស់ស្ថាប័ន។ ចំពោះឯកសារពិសេសៗមួយចំនួន ដោយហេតុថាជាផ្នែកបច្ចេកទេស ហិរញ្ញវត្ថុ គណនេយ្យ គតិយុត្តិ។ល។ វាអាចនឹងចាំបាច់ដែលគេត្រូវគ្រោងទុកនូវរយៈកាលបណ្តុះបណ្តាលមួយដល់បុគ្គលិកដែលទទួលបន្ទុកអនុវត្តវា។ ស្ថាប័នគួរតែជួយសម្រួលដល់ការចូលទៅ**ប្រើប្រាស់ធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេស** ទទួលរ៉ាប់រង**ការផ្សព្វផ្សាយ**វាទៅដល់បុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធ។

សូចនាករគុណភាពប្រើសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព

ក្នុងពេលធ្វើការកំណត់អំពីការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព ស្ថាប័នត្រូវតែកំណត់**សូចនាករគុណភាព**ដែលអនុញ្ញាតឱ្យខ្លួនជានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលរបស់ខ្លួន។ សូចនាករទាំងនោះ ស្ថាប័ននិងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនត្រូវតែចាត់ទុកជា**ឧបករណ៍សំខាន់**សម្រាប់ដំណើរការវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវា៖

- សូចនាករទាំងនោះអាចឱ្យវាយតម្លៃសម្រាប់រយៈពេលដែលកំណត់ជាមុនលើ**ផលវិជ្ជមាន**នៃវិធានការមួយ សកម្មភាពមួយ ឬឧបករណ៍មួយលើទិដ្ឋភាពជាក់លាក់ណាមួយនៃសកម្មភាពរបស់ស្ថាប័ន
- ការដែលអាចវិនិច្ឆ័យអំពី**ប្រសិទ្ធភាព**និង**ប្រសិទ្ធផល**នៃវិធានការកែតម្រូវមួយអាចឱ្យគេផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់របស់បុគ្គលិកលើទិដ្ឋភាពពិសេសមួយនៃសកម្មភាពណាមួយ និងអាចជួយសម្រួលដល់ការយកមកធ្វើជារបស់ខ្លួននូវលទ្ធផលនៃផែនការកែលម្អ។

ការកំណត់សូចនាករគុណភាព

ស្ថាប័នមានប្រភពច្រើនដើម្បីប្រើសម្រាប់កំណត់សូចនាករគុណភាពរបស់ខ្លួន៖

- គោលនយោបាយគុណភាពដែលស្ថាប័នកំណត់ឡើងគឺជា**មូលដ្ឋានទិន្នន័យសូចនាករ** ដែលអនុញ្ញាតឱ្យគេវាស់ស្ទង់អំពីប្រសិទ្ធភាពនៃសកម្មភាពផ្សេងៗធៀបនឹងគោលដៅកំណត់។
- ឧបករណ៍ស្វ័យវិនិច្ឆ័យគឺជាមូលដ្ឋានទិន្នន័យមួយផ្សេងទៀត៖ គោលដៅនៃឧបករណ៍នេះគឺវាយតម្លៃឱ្យបាន

ដាក់លាក់លើ**ចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្សោយ**របស់**សកម្មភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើង**។ សូចនាករគុណភាពដែលយកមកប្រើប្រាស់ត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័នតាមដានផលនៃផែនការកែលម្អដែលកំណត់ឡើងបន្ទាប់ពីស្វ័យវិនិច្ឆ័យ និងធានាបានថាអាចកម្ចាត់ភាពអសកម្មដែលកត់សម្គាល់ឃើញជាមុន។

- ។ល។

ដោយគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីទិន្នន័យផ្សេងៗគ្នាទាំងអស់នោះ ស្ថាប័នត្រូវចម្រាញ់យក**សូចនាករគុណភាព** ណាដែលត្រឹមត្រូវ ច្បាស់លាស់ និងអាចជឿទុកចិត្តបានជាងគេ ដើម្បីដាក់វាបញ្ចូលទៅក្នុង**ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ**របស់ ស្ថាប័ន។

ការតាមដានសូចនាករបរិវិស័យ (អំពីបរិមាណ) ក្នុងក្របខណ្ឌនៃមូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងគុណវិស័យ (អំពីគុណភាព) ក្នុងផែនទីចង្អុលផ្លូវ

ការកំណត់**សូចនាករត្រឹមត្រូវ ច្បាស់លាស់** និង**ជឿទុកចិត្តបាន**អាចកៀងគរបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័នដើម្បីជាប្រយោជន៍ធ្វើឱ្យមាន**ប្រសិទ្ធភាព**និង**ប្រសិទ្ធផល**កាន់តែខ្លាំងឡើងនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង**ដឹកនាំ**វិធីសាស្ត្រគុណភាព។ សូចនាករគុណភាពត្រូវតែ៖

- អាចចង្អុលបង្ហាញចំណុចអសកម្មនៃសកម្មភាពមួយធៀបនឹងគោលដៅកំណត់មួយ និងអាចវាស់ស្ទង់គម្លាតរវាងលទ្ធផលរំពឹង និងលទ្ធផលដែលទទួលបានពិតប្រាកដ
- កំណត់ឡើងបានយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងយល់បានភ្លាមៗពីសំណាក់បុគ្គលិក និងដៃគូសន្ទនារបស់ស្ថាប័ន
- ត្រូវបានសម្របជាអចិន្ត្រៃយ៍ទៅនឹងគោលដៅជាក់លាក់មួយ និងលទ្ធផលអាចវាស់ស្ទង់បាន និងសម្របតាមតម្រូវការក្នុងការពង្រឹងស្ថាប័ន
- ត្រូវបានប្រគល់មុខនាទីទៅឱ្យអ្នកទទួលខុសត្រូវម្នាក់ ឬចនាសម្ព័ន្ធមួយ (ទីចាត់ការ/នាយកដ្ឋាន/ផ្នែក) ដែលទទួលរ៉ាប់រងការវាស់ស្ទង់និងតាមដានវា។

យោងទៅតាមគោលដៅនៃគោលនយោបាយគុណភាព និងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាពរបស់ខ្លួន ស្ថាប័នត្រូវតែបង្កើតប្រព័ន្ធព័ត៌មានមួយដែលដាក់បញ្ចូលនូវ**មូលដ្ឋានទិន្នន័យ**នៃ**សូចនាករបែបបរិវិស័យ (អំពីបរិមាណ)** ដែលត្រូវប្រមូលនៅក្នុងរយៈកាលកំណត់មួយ (តាមខែ ត្រីមាស ឆមាស ឆ្នាំ។ល។) និងដាក់បញ្ចូលសូចនាករគុណភាពទាំងនោះទៅក្នុងផែនទីបង្ហាញផ្លូវ៖ ចំនួនសូចនាករត្រូវមានកម្រិតដើម្បីឱ្យ**ផែនទីចង្អុលផ្លូវអាចយកមកប្រើប្រាស់បាន**។

វិធីសាស្ត្របែបចូលរួមនិយមពីបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័ននិងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ

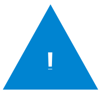
ការចូលពាក់ព័ន្ធរបស់បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័នសម្រួលដល់ការចូលរួមរបស់ពួកគាត់ក្នុងដំណើរវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ វិធានការផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹង**វិធីសាស្ត្របែបចូលរួមនិយម**អាចនឹងត្រូវបានប្រមែប្រមូលយកមកប្រើ។ អំណឹះតទៅ ស្ថាប័នត្រូវបំពេញតួនាទីគ្រោងកិច្ចប្រជុំបញ្ជ្រាបផ្សេងៗដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួនអំពីគោលនយោបាយគុណភាពដែល

ខ្លួនប្រុងនឹងដាក់ដំណើរការ។

ការកំណត់និងបង្កើតការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំមួយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់វិធីសាស្ត្រគុណភាពតម្រូវឱ្យស្ថាប័នចោទសំណួរចំនួនបីជាមុនៈ

6. តើ**វិធីសាស្ត្របែបចូលរួមនិយម**មានប្រសិទ្ធភាពកម្រិតណាក្នុងការ**ចូលរួម**របស់**បុគ្គលិក**ស្ថាប័នក្នុងដំណើរការវិធីសាស្ត្រគុណភាព ?
7. តើ**លទ្ធផលអង្កេត**អំពី**ភាពពេញចិត្ត**របស់បុគ្គលិកជួយ**តម្រង់ទិស**ការបង្កើត**ឧបករណ៍ស្វ័យវិនិច្ឆ័យ**បានដល់កម្រិតណា ?
8. តើភាគីដែលគូពាក់ព័ន្ធក្នុងការដាក់ដំណើរការ**ផែនការកែតម្រូវ**សកម្មភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើងបានកម្រិតណា ?

កិច្ចប្រជុំបញ្ជ្រាបដល់បុគ្គលិករបស់ស្ថាប័ន



កិច្ចប្រជុំទាំងនោះមានទិសដៅបង្ហាញគោលការណ៍ចម្បងៗនៃគោលនយោបាយគុណភាពវិធីសាស្ត្រគុណភាពដែលជាបង្អែកនៃការដាក់ដំណើរការវា។ របៀបវារៈនៃកិច្ចប្រជុំទាំងនោះត្រូវតែសម្របនឹង**មនុស្សគោលដៅ**៖ ក្រុមដែលរៀបចំឡើងទៅតាមកម្រិតឋានានុក្រម ឬតាម**លក្ខណៈសម្បត្តិ**នៃមុខតំណែង។ ការប្រជុំទាំងនោះត្រូវរៀបចំឡើងក្នុងទិសដៅជួយសម្រួលដល់ការសន្ទនាមួយស្តីពីទិដ្ឋភាពដូចតទៅ៖

- គោលនយោបាយគុណភាពរបស់ស្ថាប័ន ទិដ្ឋភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងយុទ្ធសាស្ត្រ
- ការកំណត់កម្រិតទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងស្ថាប័ន
- ធនធានសម្រាប់បម្រើប្រយោជន៍ដល់គោលនយោបាយគុណភាព និងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំដែលជាបង្អែករបស់វា
- ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- ឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើស្វ័យវិនិច្ឆ័យគុណភាពនៃសកម្មភាព
- សូចនាករគុណភាព និងពង្រឹងគុណភាពនៃសកម្មភាព
- វិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មីសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់ការពង្រឹងគុណភាពនៃសកម្មភាព
- ផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពសកម្មភាព និងឧបករណ៍សម្រាប់គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ
- ។ល។

អង្កេតអំពីការពេញចិត្តធ្វើឡើងជាមួយបុគ្គលិក

ការរៀបចំធ្វើអង្កេតពីការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័នគឺជាវិធានការមួយផ្សេងទៀតសម្រាប់ជួយសម្រួលដល់ការចូលរួមចំណែករបស់ពួកគាត់នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព។

គោលដៅនៃការអង្កេតអំពីការពេញចិត្ត

អង្កេតអំពីការពេញចិត្តទាំងនេះមានសារៈប្រយោជន៍នៅគ្រាចាប់ផ្តើមដំណើរការដំបូង ព្រោះថាវាអនុញ្ញាតឱ្យ

បញ្ជាបទៅដល់បុគ្គលិកអំពី៖

- ការចូលរួមចំណែករបស់ពួកគាត់នៅក្នុងវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងជាពិសេសនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំដែលជាបង្អែកនៃវិធីសាស្ត្រនោះ
- ភាពចាំបាច់ក្នុងការកំណត់**ប្រភពនៃភាពអសកម្ម** ឬ**ភាពជាប់គាំង** ដើម្បីជាប្រយោជន៍នៅជំហានខាងមុខសម្រាប់បង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់អត្តសញ្ញាណឱ្យបានកាន់តែប្រសើរអំពីវិធានការកែលម្អ និងច្នៃប្រឌិតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពសកម្មភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើង។

ឧទាហរណ៍៖

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ[1]៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
A.1.1		
A.1.2		
A.1.3		

ការរៀបចំអង្កេតអំពីការពេញចិត្ត

ការអង្កេតទាំងនោះមានភាពចាំបាច់ជាពិសេសដើម្បីតម្រង់ទិសសកម្មភាពដែលជាទីបង្អែកនៃឧបករណ៍ស្វ័យវិនិច្ឆ័យដែល គេនឹងត្រូវធ្វើឡើងនៅពេលខាងក្រោយ។

Voir glossaire

ឧបករណ៍នេះដាក់បញ្ចូលក្នុងដំណើរការរបស់ខ្លួននូវជំហានចំនួនប្រាំ៖ ការកំណត់អ័ក្សអាទិភាពនៃការអង្កេត ការកំណត់ព័ត៌មានគោលដៅដែលចង់បានពីបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ ការប្រមូលព័ត៌មាន ការធ្វើសំយោគនៅក្នុងរបាយការណ៍មួយ ការផ្សព្វផ្សាយនិងលើកតម្លៃលទ្ធផលអង្កេត។

ការរៀបចំអង្កេតមួយប្រើប្រាស់នូវបែបបទជាច្រើន ដូចជាក្រុមការងារ (មួយឬច្រើន) ឬការសម្ភាសបុគ្គលម្នាក់ និងសម្ភាសចំនួនច្រើន សារអេឡិចត្រូនិចឬការសន្ទនាតាមទូរស័ព្ទ។ល។

ការចូលរួមចំណែករបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ

អ្វីដែលសំខាន់ដែរនោះ៖ គឺគេត្រូវធ្វើការវិភាគលើកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់ដៃគូសន្ទាសំខាន់ៗរបស់រចនាសម្ព័ន្ធផ្សេងៗនៃស្ថាប័នស្ដីពីសកម្មភាពដែលខ្លួនបង្កើតឡើង៖ និស្សិត អ្នកមានសញ្ញាបត្រ បណ្ឌិត គ្រូបង្រៀន និងអ្នកស្រាវជ្រាវ ដៃគូឧត្តមសិក្សា ដៃគូសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ប្រតិបត្តិករអតិវឌ្ឍន៍ អាជ្ញាធរសាធារណៈ។ល។ ការកំណត់ដៃគូសន្ទនាចម្បងៗត្រូវតែដាក់បញ្ចូលក្នុងគោលដៅដែលវិនិច្ឆ័យឃើញថាជាអាទិភាពសម្រាប់វិធីសាស្ត្រគុណភាពរបស់ខ្លួន។

[1] ១- ខ្សោយណាស់, ២- ខ្សោយ, ៣- មធ្យម, ៤- ល្អ, ៥- ល្អណាស់

ឧបករណ៍នេះមានដាក់បញ្ចូលនៅពេលដាក់ដំណើរការវានូវជំហានទាំងប្រាំដូចឧបករណ៍ទាក់ទិននឹងបុគ្គលិកដៃរ។ គេត្រូវកំណត់អំពីការវិវត្តនៃតម្រូវការនិងការរំពឹងទុករបស់ដៃគូសន្ទនាចម្បងៗទាំងនោះ។

ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្តអំពីវិធីសាស្ត្រគុណភាព

ការគ្រប់គ្រងតាមបែបព្យាករណ៍ទុកជាមុនអំពីធនធានមនុស្សត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័នជានាបានថា គម្លាតរវាងចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាបច្ចុប្បន្នរបស់បុគ្គលិកខ្លួន និងចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាដែលគេទាមទារនិងដែលគេព្យាករណ៍ទុក ព្រោះថាវាចាំបាច់សម្រាប់ការបង្កើតគោលនយោបាយគុណភាព ត្រូវតែកាត់បន្ថយបានក្រោយពីការបណ្តុះបណ្តាល។

ដូច្នេះ ការគ្រប់គ្រងតាមបែបព្យាករណ៍ជាមុននេះតម្រូវឱ្យស្ថាប័នក្តាប់បានច្បាស់អំពីដំណើរការនៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈសកម្មភាពដូចតទៅ៖

- កំណត់**តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក**របស់ខ្លួនធៀបនឹងគោលដៅនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងការគ្រប់គ្រងនិដឹកនាំជាទីបង្អែករបស់វា
- កំណត់**តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដែលស្រប**ទៅនឹងកម្រិតឋានានុក្រមផ្សេងៗក្នុងស្ថាប័ន ដោយថ្លឹងថ្លែងអំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃមុខតំណែងដែលបានកំណត់ហើយ ឬដែលនឹងត្រូវកំណត់ឡើងវិញ រួមទាំងបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការរៀបចំចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាដែលត្រូវចាប់យកក្នុងរយៈកាលកំណត់ដ៏ល្អប្រសើរមួយ
- កំណត់**ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល**មួយ ដោយផ្សារភ្ជាប់បុគ្គលិកទៅនឹងវិធីសាស្ត្របែបចូលរួមរួមនិយម និងសមូហភាពនិយម
- ធ្វើ**ការវាយតម្លៃ**លទ្ធផលនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់កម្រិតឋានានុក្រមផ្សេងៗរបស់ស្ថាប័ន ដោយថ្លឹងថ្លែងទៅតាមលក្ខណៈសម្បត្តិនៃមុខតំណែងដែលបានកមណត់រួចស្រាប់ហើយ ឬដែលនឹងត្រូវកំណត់ឡើងវិញ
- ។ល។

ស្ថាប័នជាអ្នកចាត់តាំងបុគ្គលម្នាក់ដែលទទួលខុសត្រូវត្រួតពិនិត្យលើជំហានផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលបន្តរបស់ខ្លួន។ បុគ្គលរូបនេះអាចនឹងត្រូវចាត់តាំងនៅក្នុងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព ក្នុងផ្នែកធនធានមនុស្ស ឬផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលបន្តនៅពេលណាដែលផ្នែកទាំងនោះមាន។ បុគ្គលរូបនេះត្រូវមានចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាចាំបាច់ក្នុងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលលើការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលមួយ។ គាត់ត្រូវផ្តល់របាយការណ៍ជាទៀងទាត់ទៅទីចាត់ការ និងទៅកាន់បុគ្គលិករបស់ស្ថាប័នអំពីកម្រិតសមិទ្ធផលនៃកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃឧបករណ៍តាមដាន និងវាយតម្លៃមួយ។

ឧបករណ៍នេះគឺត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងវិធីសាស្ត្របែបចូលរួមនិយម ហើយត្រូវតែផ្សារភ្ជាប់បុគ្គលិកទៅនឹងការកំណត់ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីជំរុញឱ្យមានការចូលរួមរបស់ពួកគាត់ទៅក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រ

គុណភាព។

ការកំណត់និងការបង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលបន្តមួយអំពីវិធីសាស្ត្រគុណភាពតម្រូវឱ្យស្ថាប័នចោទសំណួរចំនួន ៦ ជាមុនៈ

9. តើតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលអំពី**វិធីសាស្ត្រគុណភាព**ត្រូវបានកំណត់ត្រឹមត្រូវដើម្បីបង្កើតការ**បណ្តុះបណ្តាលបន្ត**មួយដ៏សមស្របបានដល់កម្រិតណា?
10. តើការផ្តល់ជូននូវ**ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត**អាចឱ្យស្ថាប័នពង្រឹងធនធានមនុស្សធៀបនឹងគោលដៅកំណត់ និងលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលកំណត់ជាមុននៃគោលនយោបាយគុណភាពបានដល់កម្រិតណា?
11. តើការគ្រប់គ្រងនិង**ដឹកនាំ**ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលមាន**ប្រសិទ្ធភាព**សម្រាប់ការតាមដាន និងជ្រោមជ្រែងការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្រិតណា?
12. តើ**វិធីសាស្ត្របែបចូលរួមនិងបែបរាប់បញ្ចូល**បុគ្គលិករបស់ស្ថាប័នត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងការកំណត់និងរៀបចំការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្តអំពីវិធីសាស្ត្រគុណភាពបានដល់កម្រិតណា?
13. តើការគ្រប់គ្រងតាមបែបព្យាករណ៍ទុកជាមុនលើបុគ្គលិកបញ្ចូលពពិធកម្មនិងការពង្រឹង**សមត្ថភាព**សម្រាប់បម្រើដល់គោលដៅកំណត់នៃគោលនយោបាយគុណភាពរបស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា?
14. តើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនាំឱ្យមាន**ការវាយតម្លៃ**តាមពេលវេលាទៀតទាត់លើ**ចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងអាកប្បកិរិយា**របស់បុគ្គលិកដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់វិធីសាស្ត្រគុណភាពបានដល់កម្រិតណា?

ជំហានទី១៖ កំណត់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធីសាស្ត្រគុណភាព

ការកំណត់តម្រូវការក្នុង**ការពង្រឹងធនធានមនុស្ស**ត្រូវគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីគម្លាតរវាងចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងអាកប្បកិរិយាដែលមានស្រាប់នៅក្នុងជួរបុគ្គលិកស្ថាប័ន ធៀបទៅនឹងចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងអាកប្បកិរិយាដែលទាមទារឱ្យមានឬដែលព្យាករណ៍ទុកសម្រាប់ពេលអនាគត ព្រោះថាវាចាំបាច់សម្រាប់វិធីសាស្ត្រគុណភាព។

- បញ្ជីរាយនាមពេញលេញអំពីចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាដែលមានស្រាប់ហើយនៅក្នុងជួរបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័ន
- បញ្ជីរាយនាមពេញលេញអំពីចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាដែលទាមទារឱ្យមាន និងអ្វីដែលបានព្យាករណ៍ទុក ព្រោះថាវាចាំបាច់សម្រាប់ដំណើរការប្រតិបត្តិនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព។

បញ្ជីរាយនាមពេញលេញអំពីចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាដែលមានស្រាប់នៅក្នុងជួរបុគ្គលិកអាចធ្វើឡើងចេញពីជាតុដូចខាងក្រោមនេះ៖

- ធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេសដែលមានដើម្បីយល់អំពីសភាពនាពេលបច្ចុប្បន្ននៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលមានពីមុនមក
- ការវាយតម្លៃពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាបច្ចុប្បន្នរបស់បុគ្គលិក
- ធនធានឯកសារដែលមានសម្រាប់បង្ហាញអំពីតុល្យការសង្គមទាក់ទិននឹងការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិក កម្រិតនៃការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគាត់ បទពិសោធន៍ដែលមានក្នុងអំឡុងពេលបំពេញមុខអាជីពមួយ។ល។
- សំណើសុំការបណ្តុះបណ្តាលបន្តរបស់បុគ្គលិដើម្បីបម្រើដល់គោលដៅរបស់ស្ថាប័ន

- ។ល។

បញ្ជីពេញដ៏លេញស្តីពីចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាដែលគេទាមទារចង់បាន និងដែលគេព្យាករណ៍ទុកអាចនឹងធ្វើឡើងចេញពីធាតុដូចខាងក្រោម៖
- កំណត់ការវិត្តរចនាសម្ព័ន្ធ របៀបចំ និងបច្ចេកវិទ្យាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយគុណភាព
- កំណត់ផលប៉ះពាល់នៃការវិវត្តទាំងនោះលើការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងសកម្មភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើង
- កំណត់តម្រូវការចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយានៅឋានានុក្រមកម្រិតផ្សេងៗ ដោយគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃមុខតំណែងដែលត្រូវកំណត់ ឬត្រូវកំណត់ឡើងវិញ
- កំណត់ឡើងវិញនូវឯកសារគោលចំណេះដឹង (ពុទ្ធិ) សមត្ថភាព (ចំណេះធ្វើ) និងអាកប្បកិរិយា (ចំណេះឥរិយាបថ) ដែលគេទាមទារ និងដែលគេព្យាករណ៍ទុក ព្រោះថាវាចាំបាច់សម្រាប់ដំណើរការប្រតិបត្តិនៃវិធីសាស្រ្តគុណភាព
- ។ល។

ដំណាក់កាលទី២៖ ការបង្កើតសៀវភៅបន្ទុកស្តីពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល

ដំណាក់កាលនេះគឺពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់ និងដំណើរការប្រតិបត្តិនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត។ វាត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័ន៖
- កំណត់បានយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីតម្រូវការក្នុងការពង្រឹងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន
- រៀបចំសូចនាករគុណវិស័យ និងបរិវិស័យសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលរំពឹងដែលអាចវាស់ស្ទង់បានដែលមានទំនាក់ទំនងនឹងការបង្កើតការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត
- ធានាបាននូវការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងទិសដៅសន្សំបទពិសោធន៍សម្រាប់ការពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានស្រាប់
- ។ល។

ស្ថាប័នត្រូវបង្កើតសៀវភៅបន្ទុកមួយដើម្បីកំណត់ជាស្ថាពរពីការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្តដែលអាចមានផ្នែកផ្សេងៗ (ដូចជា ព័ត៌មានផ្តល់ជូន និងព័ត៌មានស្នើសុំ) ដូចតទៅ៖

យុទ្ធសាស្រ្តទាក់ទិននឹងការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈបន្ត

- គោលដៅកំណត់និងលទ្ធផលរំពឹងទុកនៃគោលនយោបាយគុណភាពដែលស្ថាប័នជាអ្នកកំណត់
- ការកំណត់តម្រូវការបច្ចុប្បន្ននិងអនាគតក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងក្របខណ្ឌនៃឯកសារគោលសមត្ថភាព
- គោលដៅកំណត់និងលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់ស្ថាប័នទាក់ទិននឹងតម្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត
- ប្រភេទផ្សេងនៃបុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័នដែលត្រូវបណ្តុះបណ្តាលទៅតាមលំដាប់អាទិភាព ដោយការប្រមូលផ្តុំ

តាមឋានានុក្រមឬលក្ខណៈសម្បត្តិនៃមុខតំណែង។

ផែនការសិក្សា (កម្មវិធីសិក្សា)

- បែបបទនៃការដាក់ដំណើរការម៉ូឌុលបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្សារភ្ជាប់មកជាមួយនូវខ្លឹមសារសំយោគតាមម៉ូឌុលនីមួយៗ
- ដំណាក់កាលផ្សេងៗនៃការឈោងចាប់យកចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយា រយៈពេល និងកម្មវិធីរបស់ម៉ូឌុលសិក្សា
- ធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេសចាំបាច់សម្រាប់ដំណើរការល្អនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល តាមម៉ូឌុលសិក្សា
- ភាពមាននៅទំនេរនៃធនធាន មិនថាធនធានហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារ ធនធានមនុស្ស និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនោះទេ
- ឧបករណ៍តាមដាននិងជ្រោមជ្រែងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត
- ។ល។

ដំណាក់កាលទី៣៖ ភាពត្រឹមត្រូវនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល

ស្ថាប័នមានភារកិច្ចកំណត់ថាតើតម្រូវការក្នុងការពង្រឹងធនធានមនុស្សអាចជួយបានតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ឬដោយវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីបានដល់កម្រិតណា៖ ការជ្រើសរើសយកបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្រាប់ ការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពពីខាងក្រៅ គោលនយោបាយចល័តបុគ្គលិក ការវិវត្តបច្ចេកទេសក្នុងការគ្រប់គ្រងការងារប្រចាំថ្ងៃ។ល។

ដំណាក់កាលនេះទាមទារឱ្យស្ថាប័នធានាឱ្យបាននូវ៖

- ភាពត្រឹមត្រូវនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្តធៀបនឹងគោលនយោបាយគុណភាពរបស់ស្ថាប័ន
- ភាពស៊ីសង្វាក់នៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្តធៀបនឹងបែបបទដំណើររបស់វា
- ភាពអាចធ្វើទៅបាននៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលធៀបនឹងកំហិតផ្សេងៗដែលអាចបង្កជាសម្ពាធលើបែបបទនៃការដាក់ដំណើរការទាំងនោះ។

ភាពត្រឹមត្រូវនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល

ស្ថាប័នមានភារកិច្ចធានាលើភាពត្រឹមត្រូវនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល។ នេះមានន័យថាស្ថាប័នត្រូវកំណត់ឱ្យបានថាតើការផ្តល់ជូននេះសមស្របទៅនឹងគោលដៅនៃនយោបាយពង្រឹងគុណភាពនិងតម្រូវការក្នុងការបង្កើតវិធីសាស្ត្រគុណភាពបានដល់កម្រិតណា។ ដូច្នេះ អ្វីដែលគេគួរគិតបញ្ចូលក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរួមមាន៖

- បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗដែលចែងនៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័ន ជាពិសេសបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទិននឹងការគ្រប់គ្រងតាមបែបព្យាករណ៍ទុកមុនអំពីធនធានមនុស្សរបស់ស្ថាប័ន
- កំហិតថវិកា ជាពិសេសកំហិតទាក់ទិននឹងតម្រូវការផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលបន្ត
- ។ល។

ភាពស៊ីសង្វាក់នៃការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល

អង្គភាពឬរចនាសម្ព័ន្ធដែលទទួលបន្ទុកការបណ្ដុះបណ្ដាល ដែលសហការយ៉ាងស្អិតល្មួតជាមួយគណៈកម្មការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព មានភារកិច្ចកំណត់អំពីបែបបទនៃដំណើរការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលបន្ត ជាពិសេសគម្រូគរុកោសល្យដែលអាចយកមកប្រើប្រាស់បាន។ នេះមានន័យថា គេគួរតែដាក់បញ្ចូលក្នុងការកំណត់ការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលនូវ៖

- ការកំណត់អំពីកម្រិតចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាដែលត្រូវចាប់យកជាអាទិភាពដោយគិតទៅតាមឯកសារគោលសមត្ថភាព និងកម្រិតឋានានុក្រម
- លំដាប់លំដោយក្នុងការទទួលយកចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាទៅតាមម៉ូឌុលដែលដាក់បញ្ចូលក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាល
- ធ្វើការជ្រើសរើសយកការបណ្ដុះបណ្ដាលរួម ការសិក្សារៀងៗខ្លួនមួយ ស្វ័យសិក្សា។ល។
- ធ្វើការជ្រើសរើសការបណ្ដុះបណ្ដាលដោយមានវត្តមានគ្រូ ការបណ្ដុះបណ្ដាលពីចម្ងាយ ឬប្រឡាយកាត់។

ដូចគ្នានេះដែរ រចនាសម្ព័ន្ធឬអង្គភាពទទួលបន្ទុកការបណ្ដុះបណ្ដាលនោះដែលសហការយ៉ាងស្អិតល្មួតជាមួយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព ត្រូវមានភារកិច្ចកំណត់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ដំណើរការប្រតិបត្តិនៃការបណ្ដុះបណ្ដាល។ ដូច្នេះ ស្ថាប័នគួរតែកំណត់ទៅតាមម៉ូឌុលបណ្ដុះបណ្ដាលនូវ៖

- គោលដៅនិងលទ្ធផលរំពឹងដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន
- រយៈពេល
- ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងសម្ភារចាំបាច់សម្រាប់ដាក់ដំណើរការវា
- សោហ៊ុយចំណាយពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតម៉ូឌុល
- ចំនួនសិក្ខាកាមដែលអាចមាន
- ក្រុមបុគ្គលិកគិតទៅតាមប្រភេទនៃមុខតំណែងនិងកម្រិតឋានានុក្រម
- ឧបករណ៍វាយតម្លៃ ស្វ័យវាយតម្លៃសម្រាប់ផ្ដល់វិញ្ញាបនបត្រ ប្រសិនបើចាំបាច់
- ។ល។

ភាពអាចធ្វើទៅបាននៃការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល

ដូចគ្នានេះដែរ រចនាសម្ព័ន្ធទទួលបន្ទុកការបណ្ដុះបណ្ដាលដោយមានកិច្ចពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួនជាមួយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព មានភារកិច្ចកំណត់ព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗដែលបានគ្រោងទុក ការលំបាក និងឧបសគ្គដែលគិតថាជាហានិភ័យដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល។ ការសិក្សាអំពីភាពដែលអាចធ្វើទៅបានអាចមានដូចតទៅ៖

- ការកំណត់រយៈពេលបណ្ដុះបណ្ដាលគិតទៅតាមប្រតិទិនសាកលវិទ្យាល័យ
- ធន្ទៈរបស់បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័នក្នុងការធ្វើស្វ័យបណ្ដុះបណ្ដាល
- ភាពទំនេររបស់ធនធានមនុស្សក្នុងស្ថាប័នដើម្បីជ្រោមជ្រែងការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល។

ដំណាក់កាលទី៤៖ ការអនុវត្តការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល

ស្ថាប័នមានភារកិច្ច៖

- បង្កើតលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ជួយសម្រួលការឈានទៅសម្រេចគោលដៅ និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បានដែលមានទំនាក់ទំនងនឹងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ជាពិសេសតាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មានចាំបាច់ដល់រចនាសម្ព័ន្ធទទួលបន្ទុកការបណ្តុះបណ្តាល
- ធានាបានថារចនាសម្ព័ន្ធទទួលបន្ទុកការបណ្តុះបណ្តាលសម្រេចបាននូវបណ្តុំសកម្មភាពដែលកំណត់នៅក្នុងសៀវភៅបន្ទុក
- ។ល។

ដំណាក់កាលមុនការអនុវត្តការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល

ស្ថាប័នមានភារកិច្ច៖

- ផ្តល់ដំណឹងដល់រចនាសម្ព័ន្ធទទួលបន្ទុកការបណ្តុះបណ្តាលនូវព័ត៌មានចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដំណើរការទៅបានល្អ
- ផ្តល់ដំណឹងដល់បុគ្គលិកអំពីការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល អំពីចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាដែលត្រូវសិក្សា ព្រោះថាវាចាំបាច់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ និងសម្រាប់ដំណើរការប្រតិបត្តិនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព
- បង្កើតលក្ខខណ្ឌផ្លាស់ប្តូរយោបល់ជាមុនរវាងបុគ្គលិកស្ថាប័ននិងអង្គភាពទទួលបន្ទុកការបណ្តុះបណ្តាល
- ។ល។

ដំណាក់កាលអំឡុងពេលអនុវត្តការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល

ស្ថាប័នមានភារកិច្ច៖

- បង្កើតលក្ខខណ្ឌដែលអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកអាចសាកល្បងចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងអាកប្បកិរិយាក្នុងដំណាក់កាលកំពុងសិក្សា
- ជួយសម្រួលការបង្កើតឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ និងការវាយតម្លៃក្នុងអំឡុងពេលផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងជានាប៉ារ់រវងក្នុងការជូនដំណឹងជាប្រចាំអំពីលទ្ធផលដែលទទួលបាន
- ។ល។

ដំណាក់កាលបន្ទាប់ពីការអនុវត្តការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល

យោងទៅតាមដំណាក់កាលផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតតម្រូវបណ្តុះបណ្តាលបន្ត រចនាសម្ព័ន្ធ/អង្គភាពដែលទទួលបន្ទុកការបណ្តុះបណ្តាលក្រោមការចាត់តាំងរបស់ស្ថាប័នត្រូវតែ៖

- ប្រមូល វិភាគ និងបង្ហាញលម្អិតក្រោមរូបភាពជារបាយការណ៍សំយោគនូវកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកស្តីពីបែបបទនៃការសិក្សាយកចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយា និងលទ្ធផលដែលទទួលបាន (ឬអត់)
- ប្រមូលផ្តុំក្រោមរូបភាពជារបាយការណ៍សំយោគអំពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់គ្រូបង្គោល (ម្នាក់/ច្រើន) នៃរចនាសម្ព័ន្ធ/អង្គភាពទទួលបន្ទុកការបណ្តុះបណ្តាល ដោយគិតថ្លឹងថ្លៃអំពីក្រុមបុគ្គលិកដែលបែងចែកទៅ

តាមប្រភេទនៃមុខតំណែង និងកម្រិតឋានានុក្រម
- ។ល។

ដំណាក់កាលទី៥៖ ឧបករណ៍ការវាយតម្លៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល

ការវាយតម្លៃនេះសំដៅជានាបានថាការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលមានកត់ត្រា (ឬអត់) នូវលទ្ធផលដែលកំណត់ជាមុននិងអាចវាស់ស្ទង់បាន។ ស្ថាប័នត្រូវធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ប្រសិទ្ធភាព/ប្រសិទ្ធផលនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបង្កើតឡើង។ ការវាយតម្លៃនេះត្រូវតែឈរលើបទប្បញ្ញត្តិនៅដែកមានចែងក្នុងសៀវភៅបន្ទុក និងរបាយការណ៍សំយោគដែលផលិតបានស្តីពីកម្រិតនៃភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក និងរបាយការណ៍ដែលផលិតឡើងដោយគ្រូបង្គោល (មួយ/ច្រើន) របស់រចនាសម្ព័ន្ធទទួលបន្ទុកការបណ្តាល។
ដូចគ្នានេះដែរ ស្ថាប័នត្រូវធានាឱ្យបានថាការវាយតម្លៃក្នុងគោលដៅផ្ទៀងផ្ទាត់កម្រិតចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាដែលមាន (ឬគ្មាន) ត្រូវបានសម្រេចនៅពេលក្រោយ រួមទាំងអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការអនុវត្ត និងយកវាទៅសាកល្បងនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់។

ដូច្នេះ គេគួរតែបែងចែកការវាយតម្លៃជាពីរប្រភេទ៖
- **ការវាយតម្លៃ**សម្រាប់រយៈពេលខ្លី៖ ផលិតការវិភាគសំយោគបែបបទគុរុកោសល្យដែលអាចយកមកប្រើប្រាស់បាន និងធនធានដែលប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់ការផ្តល់ចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាដែលទទួលបាន (ឬអត់) នៅក្នុងស្ថានភាពការងារ
- **ការវាយតម្លៃ**សម្រាប់រយៈពេលមធ្យម៖ ធានាបាននូវការយកមកធ្វើជារបស់ខ្លួនបាន (ឬអត់) នូវចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងចំណេះអាកប្បកិរិយាចាំបាច់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ និងសម្រាប់ការដាក់ដំណើរការវិធីសាស្ត្រគុណភាពនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រចាំថ្ងៃ។

ការវាយតម្លៃនីមួយៗពឹងផ្អែកលើសូចនាករគុណវិស័យ (នៃគុណភាព) និងបរិវិស័យ (នៃបរិមាណ) ដែលបានកំណត់ជាមុនយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងអាចយល់បានភ្លាមៗ។ សូចនាករអាចវាស់ស្ទង់បានទាំងនោះអនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័ននិងរចនាសម្ព័ន្ធទទួលបន្ទុកការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតបានចំទិដ្ឋភាពមួយចំនួន ដែលមានគម្លាតរវាងគោលដៅកំណត់និងលទ្ធផលរំពឹង ប៉ុន្តែជាពិសេសក្នុងការសម្រេចបង្កើតវិធានការកែតម្រូវ និងច្នៃប្រឌិតថ្មី។

របាយការណ៍ការវាយតម្លៃ

របាយការណ៍វាយតម្លៃអាចរួមមានផ្នែកផ្សេងៗដូចតទៅ៖
- លក្ខណៈសម្គាល់ឧបករណ៍ជ្រោមជ្រែងនិងវាយតម្លៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងសូចនាករគុណវិស័យនិងបរិវិស័យ
- ការវាយតម្លៃលើការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល រួមទាំងគិតអំពីតថភាពនៃសកម្មភាពដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនោះ៖ កម្រិតនៃសមិទ្ធផល កម្រិតនៃការអនុវត្តថវិកា ការគោរព

តាមពេលវេលាកំណត់ ការស្វែងរកជាតុផ្សេងៗដែលចំណាយលើសជាយថាហេតុ និងការកំណត់មូលហេតុនៃការចំណាយលើសទាំងនោះ។ ការវាយតម្លៃទាំងនោះធ្វើឡើងលើតុល្យការបែបបរិស័យផងនិងគុណវិស័យផងនៃសកម្មភាពដែលសម្រេចបាន។

- ប្រសិនបើចាំបាច់ ដាក់ចេញនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដើម្បីពង្រឹងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំដែលជាបង្អែករបស់វា។

ផែនការលើកកម្ពស់ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល

ការបង្កើតវិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មីសម្រាប់ពង្រឹងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំដែលជាបង្អែករបស់វា ត្រូវតែគិតគូរអំពីសម្មតិកម្មទៅតាមលទ្ធផលដែលបានកំណត់ទុករួចហើយ។

សម្មតិកម្ម A៖ ប្រសិនបើបទប្បញ្ញត្តិនៅក្នុងសៀវភៅបន្ទុកត្រូវបានគោរព ហើយតម្រូវការដែលមានហេតុផលសមស្របដល់ការអនុវត្តការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអាចទទួលយកបាន ដូច្នេះ គេគួរតែ៖

- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសំណុំឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័ន ដើម្បីពន្លេចឡើងនូវការសិក្សាយកចំណេះដឹង សមត្ថភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិធីសាស្ត្រគុណភាព រួមទាំងការចាប់យកចំណេះអាកប្បកិរិយា (ឥរិយាបថ) ក្នុងស្ថានភាពការងារផងដែរ។

សម្មតិកម្ម B៖ ប្រសិនបើបទប្បញ្ញត្តិនៅក្នុងសៀវភៅបន្ទុកមិនត្រូវបានគោរព តែតម្រូវការដែលមានហេតុផលសមស្របសម្រាប់ការអនុវត្តការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអាចទទួលយកបាន គេគួរតែ៖

- អនុវត្តវិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មីសម្រាប់ពង្រឹងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងដែលជាបង្អែករបស់វា
- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសំណុំឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិករបស់ស្ថាប័ន ដើម្បីពន្លេចនៅក្នុងសំណុំឯកសារទាំងនោះនូវការទទួលបានចំណេះដឹង សមត្ថភាពទាក់ទិននឹងវិធីសាស្ត្រគុណភាព រួមទាំងការទទួលបាននូវចំណេះអាកប្បកិរិយា (ឥរិយាបថ) នៅក្នុងស្ថានភាពការងារជាក់ស្តែងផងដែរ។

សម្មតិកម្ម C៖ ប្រសិនបើបទប្បញ្ញត្តិក្នុងសៀវភៅបន្ទុកត្រូវបានគោរព តែតម្រូវការដែលបញ្ជាក់ហេតុផលសមស្របពីការការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលមិនអាចទទួលយកបាន ដូច្នេះ គេគួរតែ៖

- អនុវត្តវិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មីសម្រាប់ពង្រឹងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំដែលជាបង្អែករបស់វា។

ឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃគុណភាពនៃសកម្មភាពជាអាទិភាព

ការអនុវត្តស្វ័យវាយតម្លៃ ត្រូវតែអាចកំណត់ស្ថានភាពនៃសកម្មភាពដែលស្ថាប័នបានធ្វើ និងកំណត់បានពីប្រភពនៃភាពអសកម្ម ឬការជាប់គាំង និង**វិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មី** ជាអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីពង្រឹង**គុណភាពនៃសកម្មភាព**ទាំងនោះ៖ យោងតាមលទ្ធផលនៃស្ថានភាពនៃសកម្មភាព ទាំងនោះ ស្ថាប័នកំណត់**ផែនការកែលម្អ**។

Voir glossaire

ដំណាក់កាលដ៏មានសារៈសំខាន់សម្រាប់វិធីសាស្ត្រគុណភាពនេះទាមទារពេលវេលាចាំបាច់ ដើម្បីកំណត់គោលដៅ លទ្ធផលរំពឹងទុកដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន ធនធានដែល**ដាក់ឱ្យអនុវត្ត** និងរយៈពេលខុសៗគ្នានៅក្នុងសង្វាក់នៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ។

ដំបូងបង្អស់ ស្វ័យវាយតម្លៃគឺជាវិធីសាស្ត្រ**បែបចូលរួមនិយម** ដែលទាមទារការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងការសម្រេចកិច្ចការនេះ។

ការកំណត់និងការបង្កើតឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃគុណភាពនៃសកម្មភាពជាអាទិភាពតម្រូវឱ្យស្ថាប័នចោទជាសំណួរចំនួន ២ ជាមុន៖

15. តើ**ឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ**អាចឱ្យស្ថាប័ន**ទទួលបានព័ត៌មានត្រឹមត្រូវនិងសមហេតុផល**ទាក់ទិននឹង**ភាពអសកម្ម**នៃ**សកម្មភាព**បានដល់កម្រិតណា?
16. តើព័ត៌មានដែលប្រមូលបានអាចឱ្យស្ថាប័នកំណត់**វិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មី** ដែលត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុង**ផែនការលើកកម្ពស់**គុណភាពសកម្មភាពអាទិភាពបានដល់កម្រិតណា ?

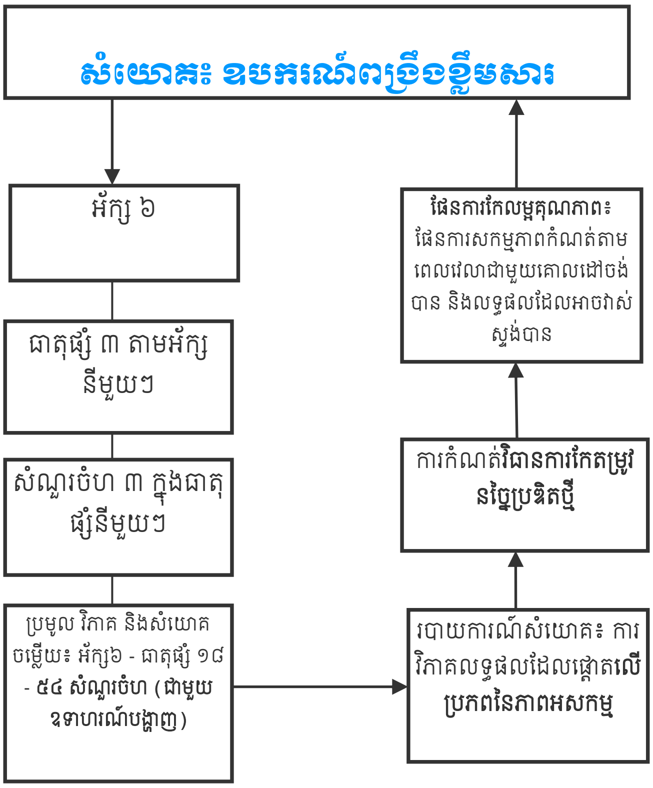
គោលដៅនៃស្វ័យវាយតម្លៃ

ស្វ័យវាយតម្លៃត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័នមើលឃើញច្បាស់អំពីចំណុចផ្សេងៗដូចតទៅ៖

- ប្រភពចម្បងៗនៃភាពអសកម្ម ឬភាពជាប់គាំងទាក់ទិននឹងគុណភាពនៃសកម្មភាព
- ភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័ន និងផែនការសកម្មភាពដែលជាបង្អែករបស់វា
- ចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្សោយនៃរចនាសម្ព័ន្ធ និងការរៀបចំរបស់វា
- គម្លាតរវាងគោលដៅកំណត់ លទ្ធផលរំពឹងទុកដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន និងធនធានដែលបានប្រើប្រាស់
- ។ល។

ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងស្វ័យវាយតម្លៃ

អ្នកទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាព ដែលមានទំនាក់ទំនងស្អិតល្មួតជាមួយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ ជាអ្នកដែលត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំផ្សេងៗជាមុនដើម្បីធានាឱ្យបាននូវការយល់ច្បាស់ និងការជ្រួតជ្រាបអំពីវិធីសាស្ត្រគុណភាពក្នុងជួរបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័ន។ ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ស្ថាប័នក៏ត្រូវចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការនេះដែរ ជាពិសេសតាមរយៈការផ្តល់កិច្ចគាំពារដល់វិធានការកែតម្រូវនិងច្នៃប្រឌិតថ្មីដែលត្រូវអនុវត្ត។



ជំណាក់កាលទី១៖ ការកំណត់ប្រភពរបស់ភាពអសកម្មនៃសកម្មភាពជាអាទិភាព

អ្នកទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាព ដែលមានទំនាក់ទំនងជិតស្និតជាមួយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ ក៏ត្រូវការរៀបចំបញ្ជីមួយដ៏ពេញលេញផងដែរតាមតែអាចធ្វើទៅបាន ស្តីពីបញ្ហាដែលជាប្រភពនៃភាពអសកម្មនៃសកម្មភាពណាមួយនោះ។ អ្នកទទួលខុសត្រូវរូបនេះពឹងផ្អែកលើលទ្ធផលអង្កេតអំពីភាពពេញចិត្តដែលធ្វើឡើងជាមុនជាមួយបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័នដើម្បីកំណត់រកបញ្ហា។ យោងទៅតាមសកម្មភាពអាទិភាពដែលជាកម្មវត្ថុនៃស្វ័យវាយតម្លៃ បញ្ហាសាំញ៉ាំមួយចំនួនអាចនឹងត្រូវបំបែកដើម្បីកំណត់រកប្រភពនៃភាពអសកម្មនោះ។

ជំហានទី២៖ ការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់នៃបញ្ហាតាមលំដាប់អាទិភាព

ជាបឋម ការកំណត់កម្រិតនៃបញ្ហាអាស្រ័យនឹងចំណុចដែលស្ថាប័នមានបំណងធ្វើការប្រឹងប្រែងដើម្បីដោះស្រាយដោយគិតទៅតាមគោលដៅកំណត់នៃគោលនយោបាយគុណភាព និងលទ្ធផលរំពឹងទុកនិងអាចវាស់ស្ទង់បានរបស់វា។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់សម្រាប់ធ្វើចំណាត់ថ្នាក់នៃបញ្ហាទៅតាមលំដាប់អាទិភាពអាចមានដូចជា ចំនួននៃការកើតបញ្ហា ថ្លៃចំណាយលើភាពអសកម្ម។ល។

ជំហានទី៣៖ ការបង្កើតប្រតិបត្តិការស្វ័យវាយតម្លៃ

យោងទៅតាមអាទិភាពដែលបានកំណត់ និងបញ្ហាដែលរកឃើញ ការបង្កើតប្រតិបត្តិការស្វ័យវាយតម្លៃផ្សំឡើងដោយអ័ក្ស៖ អ័ក្សនីមួយៗបង្ហាញក្រោមរូបភាពគម្រូនៃសលាកបត្រតែមួយគត់ដែលផ្សំឡើងតាមលក្ខណៈដូច

ខាងក្រោម៖

- អ័ក្សនីមួយៗត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុង**ដែនកំណត់**មួយដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយវិធីសាស្ត្រគុណភាពដែលត្រូវបង្កើតឡើង។ គឺត្រូវកំណត់លើសកម្មភាពមួយចំនួន និងធ្វើការជ្រើសរើសជាយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងយ៉ាងជាប់លាប់នូវទិដ្ឋភាពណាមួយនៃសកម្មភាពទាំងនោះ។ ដែនកំណត់នេះត្រូវបានកំណត់ឡើងដោយ**ពាក្យគន្លឹះ**ដែលមានទំនាក់ទំនងនឹងសកម្មភាពដែលផ្សារភ្ជាប់នឹងអ័ក្ស។

- អ័ក្សនីមួយៗកំណត់ឡើងដោយ**ធាតុផ្សំ**បី (៣) ដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាសមាសធាតុផ្សំរបស់វា ដែលជារចនាសម្ព័ន្ធនៃដំណើរការរបស់វា។ ធាតុផ្សំនីមួយៗត្រូវបានវិភាគដោយប្រើសំណួរចំនួនបី និងឧទាហរណ៍ផ្សេងៗដែលទាមទារនូវចម្លើយពិស្តារ។ ចម្លើយចំហនីមួយៗគឺជាកម្មវត្ថុនៃការវិភាគមួយដែលលទ្ធផលរបស់វាត្រូវបានផ្តល់ជាពិន្ទុពី១ (ខ្សោយណាស់) ដល់ ៥ (ល្អណាស់)។

- ស្ថាប័ននីមួយៗនិងសកម្មភាពដែលខ្លួនបង្កើតឡើងដែលមានលក្ខណៈពិសេសដោយឡែករបស់ខ្លួន ការចម្រាញ់ជ្រើសរើសជាមុននូវសំណួរចំហត្រូវធ្វើឡើងដោយក្រុមដែលទទួលបន្ទុកការបង្កើតវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ ដូចគ្នានេះដែរ សំណួរផ្សេងៗទៀតអាចនឹងបំពេញបន្ថែមលើការវិភាគសម្រាប់ការតាក់តែងជារបាយការណ៍សំយោគ។

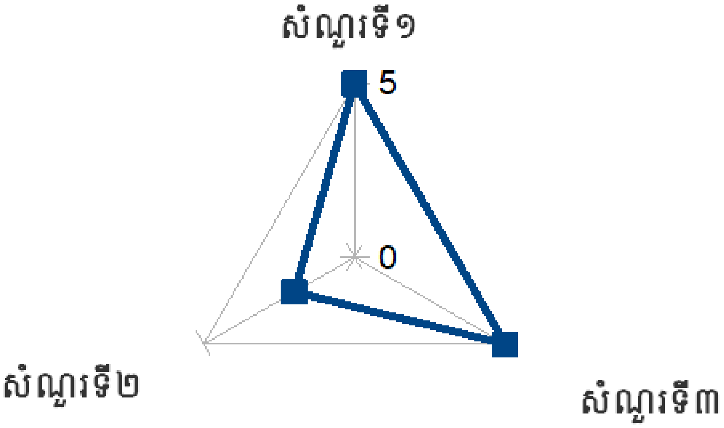
ការបង្កើតវិធីសាស្ត្រគុណភាពសម្រាប់អ័ក្សនីមួយៗ ត្រូវតែឬគួរតែពឹងផ្អែកលើ**ឯកសារគោល** (ឯកសារ) នៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង៖ អត្ថបទច្បាប់ឬវិធានផ្សេងៗ ឯកសារដែលស្ថាប័នរៀបចំឡើង (បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កំណត់ហេតុ របាយការណ៍ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ។ល។) នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការកំណត់និងការបង្កើតផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់វា។

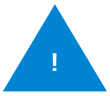
ដូចគ្នានេះដែរ គេត្រូវតែដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងអ័ក្សនីមួយៗនូវកម្រិតអប្បបរមានៃ**សូចនាករគុណភាព** ដើម្បីវាស់ស្ទង់គម្លាតរវាងគោលដៅកំណត់ និងលទ្ធផលរំពឹងទុកនិង អាចវាស់ស្ទង់បាន។

ស្វ័យវាយតម្លៃគឺជាឱកាសមួយសម្រាប់បុគ្គលិកដែលទទួលបន្ទុកការងារតាមដានសូចនាករគុណភាពក្នុងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព៖ តាមពិត វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលសូចនាករនីមួយៗត្រូវដាក់ទៅក្នុងផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យគេធ្វើការវិនិច្ឆ័យលើប្រសិទ្ធភាពនៃវិធានការកែតម្រូវនិងច្នៃប្រឌិតថ្មីនៃសកម្មភាពមួយ ដោយគិតទៅតាមលទ្ធផលដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាន។

ដំណាក់កាលទី៤៖ ការសំយោគព័ត៌មានដែលប្រមូលបាន

ទិន្នន័យបរិស័យនិងគុណវិស័យដែលប្រមូលបានបង្កើតបានជាមូលដ្ឋាននៃរបាយការណ៍សំយោគ៖ អ័ក្ស ៦ - សមាសធាតុ ១៨ - សំណួរចំហចំនួន ៥៤។





ស្ថាប័នត្រូវតែជាអ្នកវិភាគព័ត៌មានដែលប្រមូលបាននិងធានាលើការធ្វើសំយោគព័ត៌មានទាំងនោះ។ គេត្រូវតែធានាថាព័ត៌មានទាំងនោះមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវនិងស៊ីសង្វាក់គ្នា ថែមទាំងមានភាពលម្អិតល្មមនឹងអាចទទួលបានដើម្បីកំណត់ផែនការលើកកម្ពស់មួយ។ ការណ៍នេះរួមបញ្ចូលនូវលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានបន្ថែមដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានចាំបាច់ទាក់ទិននឹងបញ្ហាជាក់លាក់។

ឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ

អ័ក្ស A៖ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់តាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

ឯកសារគោល (ឯកសារ) នៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស

ជាតុផ្សំ A.1 ៖ អភិបាលកិច្ចរបស់ស្ថាប័ន

ជាតុផ្សំ A.2 ៖ ការបណ្តុះបណ្តាល ការស្រាវជ្រាវ និងសមាហរណកម្ម

ជាតុផ្សំ A.3 ៖ ការដឹកនាំ ការដាក់ដំណើរការ និងការតាមដាន

សូចនាករគុណភាព

អ័ក្ស B ៖ បរិស្ថាន និងយុទ្ធសាស្ត្រដៃគូ

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់តាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

ឯកសារគោល (ឯកសារ) គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

ជាតុផ្សំនៃអ័ក្ស

សមាសជាតុ B.1 ៖ ការស្គាល់អំពីមជ្ឈដ្ឋានជុំវិញ

សមាសជាតុ B.2 ៖ វិស័យ និងតួអង្គជាដៃគូ

សមាសជាតុ B.3 ៖ យុទ្ធសាស្ត្រចាប់ដៃគូ

សូចនាករគុណភាព

អ័ក្ស C ៖ ការគ្រប់គ្រងធនធាន

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

ឯកសារគោល (ឯកសារ) ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង

សមាសជាតុនៃអ័ក្ស

សមាសជាតុ C.1 ៖ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ

សមាសជាតុ C.2 ៖ ធនធានមនុស្ស

សមាសជាតុ C.3 ៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ, សម្ភារ និងភ័ស្តុការ

សូចនាករគុណភាព

អ័ក្ស D៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល (បរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងបណ្ឌិត)

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលត្រូវបានកំណត់តាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

ឯកសារគោល (ឯកសារ) គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស

សមាសធាតុ D.1៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ

សមាសធាតុ D.2៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

សមាសធាតុ D.3៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបណ្ឌិត

សូចនាករគុណភាព

អ័ក្ស E ៖ ការស្រាវជ្រាវ

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

ឯកសារគោល (ឯកសារ) ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស

សមាសធាតុ E.1 ៖ ការរៀបចំការស្រាវជ្រាវ

សមាសធាតុ E.2 ៖ ធនធាន

សមាសធាតុ E.3 ៖ ការដឹកនាំ តាមដាន និងវាយតម្លៃលើអង្គភាពស្រាវជ្រាវ

សូចនាករគុណភាព

អ័ក្ស F៖ ភាពអាចរកការងារបាននិងសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

ឯកសារគោល (ឯកសារ) គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស

សមាសធាតុ F.1៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ឈានទៅចាប់វិជ្ជាជីវៈ

សមាសធាតុ F.2៖ សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ

សមាសធាតុ F.3៖ ការតាមដានការវិវត្តនៃអាជីព

សូចនាករគុណភាព

អ័ក្ស A ៖ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន

ជាតុផ្សំផ្សេងៗបង្កើតជារចនាសម្ព័ន្ធនៃការងារកំណត់និងបង្កើតជាផែនការមួយ។

ជាតុទីមួយគឺការ**កំណត់ចំណោទបញ្ហា**ផ្សេងៗដែលជាឧបស័គ្គត្រូវជម្នះ និងគោលដៅដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាន ធៀបទៅនឹងបេសកម្មនិងលក្ខណៈពិសេសរបស់ស្ថាប័ន ការកំណត់អំពី**ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួន** មជ្ឈដ្ឋានជុំវិញខ្លួនទាំងខាងផ្នែកសិក្សាធិការ ក៏ដូចជាសង្គមសេដ្ឋកិច្ចនិងវប្បធម៌។
ជាតុទីពីរទាក់ទិននឹងការអនុម័តយកផែនការអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅដែលត្រូវកំណត់ជាមុន កំណត់មធ្យោបាយ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក។ វាជាការកំណត់តាមគោលការណ៍សមត្ថផលនូវបែបបទនៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ ឧបករណ៍សម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ធនធាន គោលនយោបាយដៃគូ។ល។

ឧបករណ៍តាមដាន**សកម្មភាព** និងឧបករណ៍**ជ្រោមជ្រែងគម្រោង**ដែលបង្កើតឡើងក្នុងក្របខណ្ឌផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន គឺជាធាតុនាំមុខទីបី។ វាគឺជាការបង្កើតវិធីសាស្ត្រគុណភាពសំដៅធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងជាប្រចាំនូវលទ្ធផលនៃសកម្មភាពដែលបង្កើតឡើង និងការសម្របផែនការអភិវឌ្ឍន៍។

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

ការតម្រង់ទិសយុទ្ធសាស្ត្រនិងទស្សនវិស័យ, អត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួន, ផែនការអភិវឌ្ឍន៍, ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ វិធីសាស្ត្រគិតតាមគម្រោង ការដឹកនាំ ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងជាប្រចាំ វិធីសាស្ត្រគុណភាព ចំណុចខ្សោយ ចំណុចខ្លាំង ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ការស្រាវជ្រាវ សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ និងភាពអាចរកការងារបានធ្វើ ការវាយតម្លៃ យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ ក្រុមមនុស្សគោលដៅ។

ឯកសារគោល (ឯកសារ) គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

- ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន (គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ បេសកកម្ម គម្រោង សកម្មភាព។ល។)
- ផែនការសកម្មភាព (គោលដៅដែលបានកំណត់ ធនធានដែលអាចយកមកប្រើប្រាស់បាន លទ្ធផលរំពឹងទុក)
- កំណត់ត្រាអំពីគោលនយោបាយគុណភាព
- កំណត់ត្រាអំពីគោលនយោបាយផ្សព្វផ្សាយ ៖ គោលដៅ មធ្យោបាយ លទ្ធផលរំពឹងទុក ឧបករណ៍តាមដាន។ល។
- កំណត់ត្រាអំពីយុទ្ធសាស្ត្រផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ស្ថាប័ន
- កំណត់ត្រាអំពីយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមស្រាវជ្រាវ
- ផែនការផ្សព្វផ្សាយផ្ទៃក្នុងនិងខាងក្រៅ៖ គោលដៅ មធ្យោបាយ លទ្ធផលរំពឹងទុក ឧបករណ៍តាមដាន
- សម្ភារផ្សព្វផ្សាយ
- អង្កេតលើផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាននៃសម្ភារផ្សព្វផ្សាយ។

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស

សមាសធាតុ A.1 ៖ អភិបាលកិច្ចរបស់ស្ថាប័ន

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ ការតម្រង់ទិសយុទ្ធសាស្ត្រ (ធនធាន កំហិត និងចំណុចស្លាប់រស់)

A.1.1 តើ**ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ** និងទស្សនវិស័យ របស់ស្ថាប័ន ស្តែងឱ្យឃើញទស្សនទានពេលអនាគតដោយឆ្លើយតបនឹងឧបសគ្គដែលស្ថាប័នត្រូវជម្នះបានដល់កម្រិតណា?

Voir glossaire

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ**របស់ស្ថាប័នត្រូវកំណត់ឡើងយ៉ាងច្បាស់លាស់ក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍បានដល់កម្រិតណា ?*
- ***ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ**ផ្សេងៗដែលកំណត់ឡើងធៀបនឹងកំហិត និងឱកាសក្នុងមជ្ឈដ្ឋានរបស់ស្ថាប័ន មានភាពត្រឹមត្រូវដល់កម្រិតណា?*
- *តើ**ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ**ផ្សេងៗមានភាពស៊ីសង្វាក់រវាងគ្នានិងគ្នាដល់កម្រិតណា?*
- *តើអត្តសញ្ញាណនិងរូបភាពរបស់ស្ថាប័នត្រូវបានពង្រឹងឬបន្តពង្រឹងបានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ ការធ្វើផែនការ (ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ)

A.1.2 **ផែនការអភិវឌ្ឍន៍** និង**ផែនការសកម្មភាព**ប្រតិបត្តិផ្អែកលើ**គោលដៅកំណត់ ធនធាន**សមស្របនិង**លទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់កើត**បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍**របស់ស្ថាប័នកំណត់**ផែនការសកម្មភាព**ប្រតិបត្តិស្តីពីរយៈកាលទៅតាមពេលវេលាបានដល់កម្រិតណា?*
- *តើ**ផែនការសកម្មភាព**ប្រតិបត្តិពឹងផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រគិតតាមគម្រោងដែលផ្អែកលើគោលដៅកំណត់សម្រាប់រយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែង និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បានដល់កម្រិតណា ?*
- ***តើផែនការសកម្មភាព**ប្រតិបត្តិពឹងផ្អែកលើការគ្រប់គ្រងនិង**ដឹកនាំ** ដែលផ្សារភ្ជាប់នឹង**គោលដៅកំណត់ – ធនធាន សមស្រប - លទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់**បានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ វិធីសាស្ត្រគុណភាព (វិធីសាស្ត្រគិតតាមដំណើរការ)

A.1.3 តើការបង្កើតផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិពឹងផ្អែកលើ**ឧបករណ៍តាមដាន**និង**ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងជាប្រចាំនូវវិធីសាស្ត្រគុណភាព**បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើឧបករណ៍តាមដានដែលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រគុណភាពត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុង**អភិបាលកិច្ច**របស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- *ឧបករណ៍តាមដានបានផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ការងារសម្របសម្រួលរបស់រចនាសម្ព័ន្ធក្នុងស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើឧបករណ៍តាមដានអាចឱ្យគេ**ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងជាប្រចាំនូវ**ផែនការសកម្មភាពបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើឧបករណ៍តាមដានអាចឱ្យគេធ្វើការកំណត់**ចំណុចខ្សោយ / ចំណុចខ្លាំង**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើឧបករណ៍តាមដាន និងការជ្រោមជ្រែងផែនការសកម្មភាពពឹងផ្អែកលើ**សូចនាករគុណភាព**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើសូចនាករគុណភាពជាកម្មវត្ថុនៃវិធីសាស្ត្រចែករំលែកនៅក្នុងស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ២៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
A.1.1		
A.1.2		
A.1.3		

**នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ A.2 ៖ ការបណ្តុះបណ្តាល ការស្រាវជ្រាវ និងសមាហរណកម្ម

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល (បរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់និងបណ្ឌិត)

A.2.1 តើការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុង**ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ**របស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល**ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុង**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍**របស់ស្ថាប័នដល់កម្រិតណា ?*
- *តើកម្រិតផ្សេងៗនៃ**ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល**ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុង**ផែនការសកម្មភាព**របស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ស្ថាប័នត្រូវបានក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃ**គោលដៅកំណត់និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន**ដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការស្រាវជ្រាវ

A.2.2 តើសកម្មភាពទាក់ទិននឹង**ការស្រាវជ្រាវ**ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ការស្រាវជ្រាវ**ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុង**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍**របស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការស្រាវជ្រាវ**ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុង**ផែនការសកម្មភាព**របស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការស្រាវជ្រាវ**ក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃ**គោលដៅកំណត់**និង**លទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់**កើតបានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ភាពអាចរកការងារបានធ្វើ និងសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ

A.2.3 តើ**ភាពអាចរកការងារបានធ្វើ**និង**សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ**ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុង**ការតម្រង់ទិសយុទ្ធសាស្ត្រ**របស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ភាពអាចរកការងារបានធ្វើ**និង**សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈត្រូវបាន**ដាក់បញ្ចូលក្នុង**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍**របស់ស្ថាប័ន បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ភាពអាចរកការងារបានធ្វើ**និង**សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ**ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុង**ផែនការសកម្មភាព**របស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ភាពអាចរកការងារបានធ្វើ** និង**សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ**ក្លាយជា**គោលដៅកំណត់**និង **លទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន**ដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ៣៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
A.2.1		
A.2.2		
A.2.3		

**នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ A.3 ៖ ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ការដាក់ដំណើរការ និងការតាមដាន

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ វិធីសាស្ត្រគិតតាមគម្រោង

A.3.1 តើ**ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ**កំណត់បាន**គោលដៅទាក់ទិននឹងធនធាន**សមស្រប និង**លទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់**បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍**របស់ស្ថាប័នត្រូវបានបំបែកចេញទៅជា**ផែនការសកម្មភាព**ទាក់ទិននឹងរយៈកាលដែលបានកំណត់តាមពេលវេលាបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ផែនការសកម្មភាព**ប្រតិបត្តិពឹងផ្អែកលើ**សូចនាករ**ដែលអាចវាស់ស្ទង់បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ផែនការសកម្មភាព**ប្រតិបត្តិផ្តល់អំណោយផលដល់ការឈានទៅសម្រេច**លទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់កើត** បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ផែនការសកម្មភាព**ប្រតិបត្តិពឹងផ្អែកលើការកំណត់**ធនធាន**សមស្របបានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ដឹកនាំ (ធនធាន ការតាមដាន ការវាយតម្លៃ)

A.3.2 តើ**ផែនការសកម្មភាព**បានគ្រោងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ **ការតាមដាននិងវាយតម្លៃ**ប្រកបដោយភាពស៊ីសង្វាក់រវាង**គោលដៅ ធនធាន**និង**លទ្ធផល**បានដល់កម្រិតណា **?**

ឧទាហរណ៍៖

- *តើការគ្រប់គ្រងនិង**ដឹកនាំ**ត្រូវបានធានារ៉ាប់រងដោយក្រុមការងារដែលសហការនឹង**តួអង្គផ្សេងៗ**របស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**សមត្ថភាព**របស់សមាជិកទាំងនោះត្រូវបានកំណត់ច្បាស់បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ**បានគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីការសម្រេចនឹង**គោលដៅ – លទ្ធផល (ប្រសិទ្ធភាព)** បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំបានគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីការសម្រេចធនធាន – **លទ្ធផល (ប្រសិទ្ធផល)** បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើលទ្ធផលនៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំត្រូវបានគិតថ្លឹងថ្លែងនៅក្នុង**សមិទ្ធផល**ដែលនឹងកើតឡើងនៅពេលអនាគតបានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ ទំនាក់ទំនង/ផ្សព្វផ្សាយ

A.3.3 តើ**យុទ្ធសាស្រ្តផ្សព្វផ្សាយ**ត្រូវបានសម្របនឹង**គោលដៅ**នៃ**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍**បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**យុទ្ធសាស្រ្តផ្សព្វផ្សាយ**ជួយដល់**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**យុទ្ធសាស្រ្តផ្សព្វផ្សាយ**ធ្វើឱ្យស្ថាប័នមានភាពទាក់ទាញបានដល់កម្រិតណា ?*

- *តើ**យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ**ផ្តោតលើក្រុមគោលដៅ – បេក្ខជន និស្សិត បេក្ខបណ្ឌិត សាស្ត្រាចារ្យ អ្នកស្រាវជ្រាវ ដៃគូសាកលវិទ្យាល័យនិងសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ម្ចាស់ជំនួយ សង្គមស៊ីវិល។ល។ បានដល់កម្រិតណា?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ៤៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពន្ទុ
A.3.1		
A.3.2		
A.3.3		

***នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។**

សូចនាករគុណភាព

- ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងការទន្ទឹងចង់បានរបស់មជ្ឈដ្ឋាននៃស្ថាប័ន / ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
- ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងកំហិតពិសេសរបស់ស្ថាប័ន / ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
- ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រដែលឆ្លើយតបនឹងអាទិភាពថ្មីៗ/ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិលើគោលដៅសម្រាប់រយៈពេលខ្លី / ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិលើគោលដៅសម្រាប់រយៈពេលមធ្យម / ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិលើគោលដៅសម្រាប់រយៈពេលវែង / ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសម្រាប់ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល / ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ / ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសម្រាប់សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលជាកម្មវត្ថុនៃឧបករណ៍តាមដានមួយ/ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ
- ចំនួនឧបករណ៍តាមដានដែលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រគុណភាព/ចំនួនឧបករណ៍តាមដាន
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលជាកម្មវត្ថុនៃឧបករណ៍តាមដានមួយដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យមានការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងផ្សេងៗ / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលជាកម្មវត្ថុនៃឧបករណ៍តាមដានមួយ
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍/ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាល
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលស្ថិតក្នុងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ថាប័ន / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាល

- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រដែលបង្ហាញអំពីគោលដៅកំណត់ និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាល
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ដែលបញ្ជាក់គោលដៅកំណត់ និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាល
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបណ្ឌិតដែលបញ្ជាក់គោលដៅកំណត់ និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាល
- ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលស៊ីសង្វាក់នឹងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ / ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវ
- ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលស៊ីសង្វាក់នឹងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ថាប័ន / ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវ
- ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលបញ្ជាក់គោលដៅកំណត់ និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន / ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលផ្តោតលើភាពអាចរកការងារបានធ្វើ និងសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសរុប
- ឈ្មោះផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលផ្តោតលើភាពអាចរកការងារបានធ្វើ និងសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈដែលស្ថិតក្នុងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសរុប
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលផ្តោតលើភាពអាចរកការងារបានធ្វើ និងសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈដែលបង្ហាញអំពីគោលដៅកំណត់និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលផ្តោតលើភាពអាចរកការងារបានធ្វើនិងសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលផ្អែកលើលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលមានធនធានសមស្រប / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ
- ចំនួនគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការតាមដាននិងវាយតម្លៃដែលធ្វើការជាមួយតួអង្គផ្សេងៗ / ចំនួនសរុបនៃគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការតាមដាននិងវាយតម្លៃរបស់ស្ថាប័ន
- គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការតាមដាននិងវាយតម្លៃដែលកំណត់ច្បាស់ពីសមត្ថភាពរបស់សមាជិកខ្លួន / ចំនួនសរុបនៃគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការតាមដាននិវាយតម្លៃរបស់ស្ថាប័ន
- គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការតាមដាននិងវាយតម្លៃដែលគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីគោលដៅ និងធនធាននៅក្នុងការវាយតម្លៃលទ្ធផល / ចំនួនសរុបនៃគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយស្តីពីផែនការអភិវឌ្ឍន៍ / ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុប
- ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុបដែលជំរុញការបណ្តុះបណ្តាល / ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុប
- ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុបដែលជំរុញសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ / ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុប

- ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុបផ្តោតឆ្ពោះលើការស្វែងរកនិយោជកដែលមានសក្តានុពល / ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុប
- ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុបដែលលើកកម្ពស់ភាពទាក់ទាញជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ / ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុប
- ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុបដែលលើកកម្ពស់បម្លាស់ទីនិស្សិតទាំងចូលនិងចេញ និងបម្លាស់ទីបុគ្គលិក / ចំនួនសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុប។

អ័ក្ស B៖ មជ្ឈដ្ឋាន និងយុទ្ធសាស្ត្រដៃគូ

សព្វថ្ងៃភាពជាដៃគូជាធាតុសំខាន់សម្រាប់ការរីកលូតលាស់នៅលើឆាកជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិនៃការបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើង។ ជ្រុមដ៏សំខាន់ផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រនិងសង្គមនៃស្ថាប័នឧត្តមសិក្សានិងស្រាវជ្រាវត្រូវការជាចាំបាច់នូវការកៀងគរធនធានដែលមាន (ធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារ បច្ចេកវិទ្យា និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ) ទាំងនៅខាងក្នុងនិងខាងក្រៅស្ថាប័ន។ វាតម្រូវឱ្យស្ថាប័នធ្វើសកម្មភាពជាមួយដៃគូ ដើម្បីអាចយល់បានទូលំទូលាយអំពីចំណោទបញ្ហាផ្សេងៗ រួមទាំងការប្រមូលផ្តុំគ្នានូវចំណេះដឹង និងចំណេះជំនាញ។

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

មជ្ឈដ្ឋានសាកលវិទ្យាល័យ មជ្ឈដ្ឋានសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ជ្រុងសង្គមសេដ្ឋកិច្ច សក្តានុពលផ្នែកនវានុវត្តន៍ វិស័យជំនាញ គោលនយោបាយភាសា វិស័យដែលទទួលបានបុព្វសិទ្ធិ ដៃគូដែលគេផ្តល់បុព្វសិទ្ធិ ផែនការសកម្មភាព ភាពអាចរកការងារបានធ្វើ សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ ភាគីពាក់ព័ន្ធ យុទ្ធសាស្ត្រដៃគូ ស្វយ័តភាពនីយកម្ម សមត្ថភាពនវានុវត្តន៍ ការស្វែងរកហិរញ្ញប្បទាន យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ ចំណេះដឹង និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះ។

Voir glossaire

ឯកសារគោល (ឯកសារ) គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

- អត្ថបទច្បាប់និងវិធានផ្សេងៗ
- ផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័ន (បេសកកម្ម អ័ក្ស សកម្មភាព។ល។)
- អភិបាលកិច្ចសិក្សា (បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឯកសារបទដ្ឋាន...)
- គោលនយោបាយគុណភាព
- យុទ្ធសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ
- គោលនយោបាយដៃគូ
- បញ្ជីអាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនង / ដៃគូជាមួយមជ្ឈដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈនិងតួអង្គសង្គម
- កិច្ចព្រមព្រៀងជាដៃគូ
- ឧបករណ៍ឃ្លាំមើល
- ការវិភាគមជ្ឈដ្ឋានសិក្សាធិការ
- វិភាគជ្រុងសង្គមសេដ្ឋកិច្ច

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស

សមាសធាតុ B.1៖ ការស្គាល់ពីមជ្ឈដ្ឋានជុំវិញ

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ មជ្ឈដ្ឋានស្ថាប័ន

B.1.1 តើស្ថាប័នបានគិតគូរនៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ខ្លួនអំពី**ជ្រុងផ្សេងៗ** (គោលនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គមវប្បធម៌ បច្ចេកវិទ្យា បរិស្ថាន គតិយុត្តិ) នៃមជ្ឈដ្ឋានរបស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នមាន**សមត្ថភាពវិភាគ**មជ្ឈដ្ឋានជុំវិញនៅគ្រប់ជ្រុងជ្រោយរបស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា?*
- *តើការវិភាគនេះថ្លឹងថ្លែងអំពីលក្ខខណ្ឌៈវិនិច្ឆ័យនៃ**ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចិរភាព**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការវិភាគនេះផ្ដល់អំណោយផលដល់ការចង**សម្ព័ន្ធភាព**រវាង**វិទ្យាសាស្ត្រ** (ការបណ្ដុះបណ្ដាលនិងការស្រាវជ្រាវ) **សង្គម** និង**វប្បធម៌**បានដល់កម្រិតណា?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ឧបករណ៍ឃ្លាំមើល

B.1.2 តើស្ថាប័នផ្ដល់អំណោយផលដល់**ឧបករណ៍ឃ្លាំមើល**បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នដាក់បញ្ចូល**ការវិភាគស្ដីពីការវិវត្តនៃមជ្ឈដ្ឋាន**នៅក្នុងការរៀបចំនិងដំណើរការរបស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា?*
- *តើឧបករណ៍នេះផ្ដល់ផលប៉ះពាល់លើការវិវត្តនៃផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិបានកម្រិតណា?*
- *តើឧបករណ៍នេះត្រូវបានប្រើសម្រាប់**ការកំណត់** និងការវិវត្តនៃ**ការបណ្ដុះបណ្ដាល** និង**អាទិភាពនៃការស្រាវជ្រាវ**បានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ សក្ដានុពលនៃនវានុវត្តន៍

B.1.3 តើផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសម្រាប់លើកតម្លៃ**សក្ដានុពលនៃនវានុវត្តន៍** ដែលមាននៅក្នុងស្ថាប័នមានដល់កម្រិតណា ?

Voir glossaire

ឧទាហរណ៍៖

- *តើផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសម្រាប់លើកកម្ពស់សក្ដានុពលផ្នែក**នវានុវត្តន៍**នៅក្នុង**ការបណ្ដុះបណ្ដាល**មានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសម្រាប់លើកតម្លៃសក្ដានុពល**នវានុវត្តន៍**ក្នុង**ការស្រាវជ្រាវ**មានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសម្រាប់លើកតម្លៃ**ការអនុវត្ត** និង**ឧបករណ៍ថ្មីៗ** (នីតិវិធីថ្មីៗ កម្មវិធីព័ត៌មានវិទ្យា បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ភាសាបណ្ដុះបណ្ដាល ភាសាស្រាវជ្រាវ។ល។) នៅក្នុងស្ថាប័នមានដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ៥៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពន្ទុ
B.1.1		
B.1.2		
B.1.3		

**នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ B.2៖ វិស័យនិងតួអង្គជាដៃគូ

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ ការកំណត់វិស័យដៃគូពិតប្រាកដ

B.2.1 តើផែនការអភិវឌ្ឍន៍បានកំណត់**វិស័យដែលត្រូវចាប់ដៃគូ**បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិពឹងផ្អែកលើ**ភាពជាដៃគូ**ទាក់ទិននឹង**អភិបាលកិច្ច**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិពឹងផ្អែកលើ**ភាពជាដៃគូ**ទាក់ទិននឹង**ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិពឹងផ្អែកលើ**ភាពជាដៃគូ**ទាក់ទិននឹង**ការស្រាវជ្រាវ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- ***តើផែនការសកម្មភាព**ពឹងផ្អែកលើភាពជាដៃគូទាក់ទិននឹង**ភាពអាចរកការងារបានធ្វើ** និង**សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិពឹងផ្អែកលើភាពជាដៃគូទាក់ទិននឹង**ធនធាន សម្ភារ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ**បានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការកំណត់ភាគីពាក់ព័ន្ធ

B.2.2 តើស្ថាប័នបានកំណត់ដៃគូពាក់ព័ន្ធនឹង**គោលដៅនៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍**និង**ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ**បានដល់កម្រិតណា?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នបាន**កំណត់តម្រូវការ ចំណាប់អារម្មណ៍** និង**សិទ្ធិរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- ***តើផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដាក់បញ្ចូលតម្រូវការ ចំណាប់អារម្មណ៍**ទាំងនោះបានដល់កម្រិតណា ?*

- *តើស្ថាប័នបានវិភាគ**ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាននៃផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ**ស្តីពីការជ្រើសរើស និងការទទឹងចង់បានរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ភាគីពាក់ព័ន្ធ**ចូលរួមចំណែកក្នុងការដាក់ដំណើរការ**ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ**បានដល់កម្រិតណា?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ កិច្ចសន្ទនាជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ

B.2.3 តើស្ថាប័នដាក់ឱ្យដំណើរការកិច្ចសន្ទនាមួយជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**កិច្ចសន្ទនា**នេះជួយសម្រួលដល់**ការចូលរួមប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ**របស់**ភាគីពាក់ព័ន្ធ**និង**ស្ថាប័ន**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**កិច្ចសន្ទនា**នេះមាន**ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាន**លើ**ប្រសិទ្ធភាព**និង**ប្រសិទ្ធផល**នៃដំណើរការផែនការសកម្មភាពដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការសន្ទនានេះជួយសម្រួលដល់**ការបង្ការ** និង**គ្រប់គ្រងវិវាទ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**កិច្ចសន្ទនា**នេះអនុញ្ញាតឱ្យមាន**តម្លាភាព**នៃ**ការសម្រេច** និង**សកម្មភាព**របស់ស្ថាប័នបានកម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ៦៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
B.2.1		
B.2.2		
B.2.3		

**នៅក្នុងដំណាក់បន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ B.3 ៖ យុទ្ធសាស្ត្រចាប់ដៃគូ

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ធនធានមកពីភាពជាដៃគូ

B.3.1 តើ**ធនធាន**ដែលបានមកពី**ដៃគូ**ត្រូវកំណត់នឹងបន្សុីជាមួយផែនការសកម្មភាពរបស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ធនធាន**មកពីដៃគូត្រូវបាន**កំណត់**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ធនធាន**មកពីដៃគូមាន**ភាពស៊ីសង្វាក់**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ធនធាន**មកពីដៃគូមានលក្ខណៈ**គ្រប់គ្រាន់**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ធនធាន**មកពីដៃគូត្រូវបានធ្វើ**ពិពកម្ម**បានដល់កម្រិតណា ?*

- *តើ**ធនធាន**មកពីដៃគូ**អាចយកមកប្រើប្រាស់បាន**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ធនធាន**មកពីដៃគូនាំឆ្ពោះទៅរកការ**ពង្រឹងស្វ័យភាព**របស់ស្ថាប័នដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ធនធាន**មកពីដៃគូរួមវិភាគទានក្នុងការ**ពង្រឹងសមត្ថភាព** និងសមត្ថកិច្ចរបស់ស្ថាប័ន (ធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ការបង្កើតបណ្តាញ។ល។) បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ធនធាន**ដែលមកពីដៃគូចូលរួមកម្រិតណាក្នុង**ការពង្រឹងសមត្ថភាព**នវានុវត្តន៍ ៖ នវានុវត្តន៍គរុកោសល្យ សិក្សាតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ អភិបាលកិច្ចឧត្តមសិក្សា។ល។)បានដល់កម្រិតណា ?* Voir glossaire
- *តើស្ថាប័នបានអភិវឌ្ឍ**នីតិវិធី**សម្រាប់ស្វែងរកហិរញ្ញប្បទានពីដៃគូបានកម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ភាពស៊ីសង្វាក់ និងការបំពេញបន្ថែមរបស់ដៃគូ

B.3.2 តើ**ភាពជាដៃគូ**ផ្សេងៗមានភាព**ស៊ីសង្វាក់**និង**បំពេញបន្ថែម**សម្រាប់**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់**ស្ថាប័នកម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើការ**រួមវិភាគទាន**នៃដៃគូផ្សេងៗត្រូវបាន**កំណត់ច្បាស់លាស់**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើស្ថាប័នបានកំណត់**ប្រភេទដៃគូ** (គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សានិងស្រាវជ្រាវ អង្គការអន្តររដ្ឋាភិបាល តំបន់ និងអន្តរជាតិ សហគ្រាស រដ្ឋ មូលនិធិ។ល។) ស្របនឹង**ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ** បានដល់កម្រិតណា?*
- *តើ**ភាពជាដៃគូ**ទាំងនោះជួយពង្រឹង**ស្វ័យភាព**របស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា?*
- *តើ**ភាពជាដៃគូ**ទាំងនោះជួយពង្រឹង**សមត្ថភាព** និង**លទ្ធភាព**របស់ស្ថាប័ន (ធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ការបង្កើតបណ្តាញ។ល។) បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ភាពជាដៃគូ**ទាំងនោះជួយពង្រឹងបានកម្រិតណានូវ**សក្តានុពល**ផ្នែក**នវានុវត្តន៍** ៖ នវានុវត្តន៍គរុកោសល្យ សិក្សាតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ អភិបាលកិច្ចឧត្តមសិក្សា។ល។)?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការផ្សព្វផ្សាយអំពីភាពជាដៃគូ

B.3.3 តើ**យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ**សម្រាប់ជួយលើកតម្លៃ**ភាពជាដៃគូ**មានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ**រួមចំណែកក្នុងលើកកម្ពស់រូបភាពរបស់ស្ថាប័ន និងដៃគូបានកម្រិតណា?*
- *តើ**យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ**ចូលរួមចំណែកក្នុងភាពទាក់ទាញរបស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ**ចូលរួមចំណែកក្នុង**ការទទួលស្គាល់កេរ្តិ៍ឈ្មោះ**ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
B.3.1		

B.3.2		
B.3.3		

**នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សូចនាករគុណភាព

- ចំនួនបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកវិភាគមជ្ឈដ្ឋានរបស់ស្ថាប័ន / ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកលក្ខខណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព / ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកផ្នែកទំនាក់ទំនងវិទ្យាសាស្រ្ត សង្គម និងវប្បធម៌ / ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកដែលធ្វើការក្នុងអង្គភាពឃ្លាំមើលសម្រាប់ការវិភាគលើការវិវត្តមជ្ឈដ្ឋានរបស់ស្ថាប័ន / ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលពឹងផ្អែកលើឧបករណ៍ឃ្លាំមើល / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសរុប
- ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្អែកលើឧបករណ៍ឃ្លាំមើលមួយ / ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសរុប
- ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលពឹងផ្អែកលើឧបករណ៍ឃ្លាំមើល / ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលអនុវត្តទម្លាប់ល្អៗ និង/ឬឧបករណ៍ច្នៃប្រឌិតថ្មី / ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសរុប
- ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលអនុវត្តទម្លាប់ល្អៗ និង/ឬឧបករណ៍បង្កើតថ្មីៗ / ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនសេវាកម្មរដ្ឋបាលឬបច្ចេកទេសដែលអនុវត្តទម្លាប់ល្អៗ និង/ឬឧបករណ៍បង្កើតថ្មី / ចំនួនសេវាកម្មរដ្ឋបាលឬបច្ចេកទេសសរុប
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលផ្អែកលើភាពជាដៃគូខាងអភិបាលកិច្ច / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសរុបទាក់ទិននឹងអភិបាលកិច្ច
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលផ្អែកលើភាពជាដៃគូខាងការបណ្តុះបណ្តាល / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសរុបទាក់ទិននឹងការបណ្តុះបណ្តាល
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលផ្អែកលើភាពជាដៃគូខាងការស្រាវជ្រាវ/ ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិទាក់ទិននឹងការស្រាវជ្រាវ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលផ្អែកលើភាពជាដៃគូទាក់ទិននឹងសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសរុបទាក់ទិននឹងសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលផ្អែកលើភាពជាដៃគូខាងធនធានសម្ភារនិងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ / ចំនួនផែនការសកម្មភាពសរុបទាក់ទិននឹងធនធានសម្ភារនិងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ

- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលបញ្ចូលតម្រូវការ ចំណាប់អារម្មណ៍ និងសិទ្ធិរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសរុប
- ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិដែលទាក់ទិននឹងភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការដាក់ដំណើរការវា / ចំនួនផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិសរុប
- ចំនួនកិច្ចប្រជុំជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធគិតក្នុងឆ្នាំកន្លងទៅ / ចំនួនកិច្ចប្រជុំជាមធ្យមជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងទៅ
- ចំនួនវិវាទដែលបានធ្លាក់មកដល់ដៃរបស់អង្គភាពទទួលបន្ទុកអភិបាលកិច្ចនាឆ្នាំកន្លងទៅ / ចំនួនវិវាទជាមធ្យមដែលបានធ្លាក់មកដល់ដៃអង្គភាពទទួលបន្ទុកអភិបាលកិច្ចក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងទៅ
- ចំនួនកិច្ចប្រជុំមានរបាយការណ៍ដែលផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ / ចំនួនកិច្ចប្រជុំសរុបរបស់ស្ថាប័ន
- បរិមាណធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលបានមកពីដៃគូ / ចំនួនធនធានហិរញ្ញវត្ថុសរុបរបស់ស្ថាប័ន
- បរិមាណការងារពេញម៉ោងដែលដៃគូបានផ្តល់ជូន / ចំនួនពេលវេលាធ្វើការពេញម៉ោងសរុបនៅក្នុងស្ថាប័ន
- ចំនួនបុគ្គលិកដែលធ្វើការទាក់ទិនឹងការស្វែងរកហិរញ្ញប្បទានពីដៃគូ / ចំនួនបុគ្គលិកសរុបរបស់ស្ថាប័ន
- បរិមាណធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលផ្តល់ជូនទាក់ទិននឹងនវានុវត្តន៍ដែលបានមកពីដៃគូ / បរិមាណធនធានហិរញ្ញវត្ថុសរុបសម្រាប់នវានុវត្តន៍
- ចំនួនដៃគូដែលសមស្របនឹងផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ / ចំនួនដៃគូសរុប
- ចំនួនដៃគូដែលសកម្មជាមួយសមូហភាពដែនដី / ចំនួនដៃគូសរុប
- ចំនួនដៃគូដែលសកម្មជាមួយស្ថាប័នឯកជន/ចំនួនដៃគូសរុប
- ចំនួនដៃគូសកម្មជាមួយស្ថាប័នសិក្សាធិការ និងស្រាវជ្រាវដទៃទៀត / ចំនួនដៃគូសរុប
- ចំនួនដៃគូអន្តរជាតិសកម្ម / ចំនួនដៃគូសរុប
- ចំនួនកិច្ចព្រមព្រៀងដៃគូសកម្ម / ចំនួនកិច្ចព្រមព្រៀងសរុបដែលនៅធរមាន
- ចំនួនសកម្មភាពសម្រាប់លើកកម្ពស់ភាពជាដៃគូ / ចំនួនសរុបនៃសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ
- ចំនួនអត្ថបទសារព័ត៌មានដែលលើកកម្ពស់ស្ថាប័ននាឆ្នាំកន្លងទៅ / ចំនួនអត្ថបទសារព័ត៌មានជាមធ្យមនៅរយៈពេល ៣ (បី) ឆ្នាំមុន
- ចំនួនការចុះសាកសួរ (ទស្សនកិច្ច ឬអតិថិជន) របស់ទីតាំងស្ថាប័ននៅឆ្នាំកន្លងទៅ / ចំនួនជាមធ្យមនៃការចុះសាកសួរ
- ចំនួនដៃគូស្តែងឡើងក្នុងឯកសារនៅក្នុងបរិវេណរបស់ស្ថាប័ន / ចំនួនដៃគូសរុបរបស់ស្ថាប័ន

អ័ក្ស C៖ ការគ្រប់គ្រងធនធាន

ការបង្កើតគម្រោងថវិកាមានគោលដៅកៀងគរ និងគ្រោងផែនការចំណូលនិងចំណាយទាក់ទិននឹងហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់សកម្មភាពដែលបង្កើតឡើងក្នុងក្របខណ្ឌរបស់ស្ថាប័ន។ ការបង្កើតគម្រោងថវិកាមានគោលដៅធ្វើឱ្យស្ថាប័នអាចជានាតុល្យភាពថវិកា និងស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន។ ស្វ័យភាពនេះកើតមានទៅបានតាមរយៈការកៀងគរ

ធនធានផ្ទៃក្នុងស្ថាប័ន និងធនធានខាងក្រៅដែលបានមកពីដៃគូរបស់ស្ថាប័ន និងដៃគូសង្គមសេដ្ឋកិច្ច និងការអំពាវនាវរកមូលនិធិឬការឆ្លើយតបនឹងការដាក់ដេញថ្លៃថ្នាក់មូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងថ្នាក់អន្តរជាតិ។ ធនធានទាក់ទិននឹងបុគ្គលិកបង្រៀន-ស្រាវជ្រាវ និងរដ្ឋបាល និងធនធានសម្ភារ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ។

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ មជ្ឈដ្ឋានហិរញ្ញប្បទាន គម្រោងថវិកា គោលនយោបាយវិនិយោគនិងរំលស់ កិច្ចសន្ទាអំពីការគ្រប់គ្រង តុល្យភាពថវិកា គោលនយោបាយស្វែងរកហិរញ្ញប្បទាន ផែនការសកម្មភាពធនធានមនុស្ស គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ម៉ាសបៀវត្ស កិច្ចសន្ទនាសង្គម ការរើសបុគ្គលិក អាជីព ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត គោលនយោបាយរក្សាអតិថិជន គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានសម្ភារ វិនិយោគទុន តំហែទាំ។

ឯកសារគោល (ឯកសារ) ស្តីពីការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង

- អត្ថបទច្បាប់ និងវិធានផ្សេងៗ
- ផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័ន (គោលដៅពិសេស បេសកកម្ម កម្រោង សកម្មភាព។ល។)
- កំណត់ត្រាអំពីនយោបាយវិនិយោគ៖ គោលដៅ មធ្យោបាយ លទ្ធផលរំពឹងទុក ឧបករណ៍តាមដាន។ល។
- ឯកសារអំពីគោលនយោបាយថវិកា៖ គោលដៅ មធ្យោបាយ លទ្ធផលរំពឹង ការត្រួតពិនិត្យលើការគ្រប់គ្រង។ល។
- កំណត់ត្រាស្តីពីការស្វែងរកហិរញ្ញប្បទាន
- ឯកសារស្តីពីគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក
- ឯកសារស្តីពីគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានសម្ភារ
- របាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្ត និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ
- របាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ
- របាយការណ៍តាមកាលកំណត់អំពីការប្រែប្រួលនៃទ្រព្យសម្បត្តិដែលមាន។

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស

សមាសធាតុ C.1៖ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ គោលនយោបាយថវិកា

C.1.1 តើ**ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ**ឆ្លើយតបនឹងគោលដៅនៃ**ផែនការសកម្មភាព**បានដល់កម្រិតណា?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ**ត្រូវបាន**កំណត់**បានដល់កម្រិតណា?*
- *តើ**ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ**មានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ធនធានហិរញ្ញវត្ថុគ្រប់គ្រាន់**បានដល់កម្រិតណា?*
- *តើ**ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ**ត្រូវបាន**ធ្វើពិពិធកម្ម**ដល់កម្រិតណា ?*

- *តើ**ធនធានហិរញ្ញវត្ថុអាចយកមកប្រើប្រាស់បានដល់**កម្រិតណា ?*
- *តើ**ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ**ជួយ**ពង្រឹងស្វ័យភាព**របស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ធនធានទាំងនោះ**ជួយ**ពង្រឹងសមត្ថភាព** និង**សមត្ថកិច្ច**របស់ស្ថាប័ន (ធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ដំណើរការបណ្ដាញ ។ល។) បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើធនធានទាំងនោះជួយពង្រឹងសមត្ថភាព**នវានុវត្តន៍** ៖ នវានុវត្តន៍គរុកោសល្យ ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ អភិបាលកិច្ចឧត្ដមសិក្សា ។ល។) បានដល់កម្រិតណា ?*

Voir glossaire

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ ហិរញ្ញប្បទានប្រចាំឆ្នាំ/រយៈពេលច្រើនឆ្នាំ

C.1.2 តើស្ថាប័នគ្រោង**ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់រយៈពេលច្រើនឆ្នាំ**ក្នុងក្របខណ្ឌនៃផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នមាន**ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន**និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យលើការគ្រប់គ្រងដែលអនុញ្ញាតឱ្យខ្លួនបង្កើត**កម្មវិធី**មួយ**សម្រាប់រយៈពេលច្រើនឆ្នាំ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**គោលនយោបាយវិនិយោគនិងរំលស់**របស់ស្ថាប័នជានាសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នក្នុងការសម្រេចផែនការសកម្មភាពរបស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**កិច្ចសន្ទាក្នុងការគ្រប់គ្រង**ជាកម្មវត្ថុនៃឧបករណ៍ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការចាត់ចែងថវិកា**របស់ស្ថាប័នផ្អែកលើដំណើរការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចផ្លូវការ និងប្រកបដោយតម្លាភាពបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើស្ថាប័នមានលទ្ធភាពផ្ដល់**សុវត្ថិភាពដល់ហិរញ្ញប្បទាន**សម្រាប់រយៈពេលច្រើនឆ្នាំបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ស្ថាប័ន**ចូលរួមក្នុង**ហិរញ្ញប្បទាន**សម្រាប់រយៈពេល**ច្រើនឆ្នាំ**នៃជីវភាពសិក្សាបានដល់កម្រិតណា ?*

Voir glossaire

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ពពិធកម្មនិងការកៀងគរធនធាន (ការស្វែងរកហិរញ្ញប្បទាន)

C.1.3 តើស្ថាប័នបានកំណត់**យុទ្ធសាស្ត្រពពិធកម្មធនធាន**របស់ខ្លួនសម្រាប់ផ្ដល់ហិរញ្ញប្បទានដល់ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិកបានដល់ម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នបាន**បង្កើតសេវាកម្ម/អង្គភាពពិសេស** សម្រាប់ប្រមូលធនធានខាងក្រៅបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើស្ថាប័នដាក់អនុវត្ត**ឧបករណ៍វិភាគ**និង**តាមដានធនធានផ្សេងៗ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ឧបករណ៍**នេះមាន**សមត្ថភាព**ជួយសម្រេចផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិបានដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ៨៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
C.1.1		
C.1.2		
C.1.3		

**នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ C.2 ៖ ធនធានមនុស្ស

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍

C.2.1 តើស្ថាប័នកំណត់**គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**សម្រាប់ផែនការអភិវឌ្ឍន៍បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ឧបករណ៍វិភាគ**ម៉ាសបៀវត្សអាចកំណត់សមត្ថភាពរើសបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើគោលនយោបាយគ្រប់គ្រង**បុគ្គលិក**អាចគ្រោងផែនការ**សមត្ថភាព**ដែលត្រូវចាប់យកឬត្រូវពង្រឹងបានកម្រិតណា ?*
- *តើ**ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន**ហិរញ្ញវត្ថុថ្លឹងថ្លែងអំពីតម្រូវការក្នុងការ**ពង្រឹងជាប់ជាប្រចាំនូវសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក**បានកម្រិតណា ?*
- *តើស្ថាប័ន**ថ្លឹងថ្លែង**អំពីសេចក្តីណែនាំទាក់ទិននឹង**យែនឌ័រ**ជាពិសេស**សមភាពបុរស-ស្ត្រី**បានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

C.2.2 តើស្ថាប័នបានកំណត់និងបង្កើត**គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើការគ្រប់គ្រង**បុគ្គលិក**បានបញ្ចូល**អាទិភាព**នៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ដំណើរការ**ជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន / អ្នកស្រាវជ្រាវធានាបាននូវការពង្រឹងសមត្ថភាពសម្រាប់**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការគ្រប់គ្រង**បុគ្គលិក**បានដាក់បញ្ចូលពពិធកម្មសម្មភាព និងការពង្រីកការជ្រើសរើសសម្រាប់បម្រើគោលដៅនៃ**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការគ្រប់គ្រង**បុគ្គលិក**មានដាក់បញ្ចូល**ការវាយតម្លៃ**សមត្ថភាពតាមកាលកំណត់បានដល់កម្រិតណា ?*

Voir glossaire

- *តើការបង្កើត**ផែនការសេកម្មភាព**ប្រតិបត្តិដាក់បញ្ចូលនិងជួយសម្រួលកិច្ចសន្ទនាសង្គម បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការគ្រប់គ្រង**បុគ្គលិក**ថ្លឹងថ្លែងអំពីតម្រូវការរបស់**សហគមន៍ឧត្តមសិក្សា**ក្នុងជីវភាពសិក្សាបានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ តើឧបករណ៍ការជ្រោមជ្រែងធនធានមនុស្ស

C.2.3 តើស្ថាប័នបានកំណត់និងអនុវត្តគោលនយោបាយ**ជ្រោមជ្រែងបុគ្គលិក** រួមមាន**បុគ្គលិកសិក្សានិងរដ្ឋបាល បច្ចេកទេស និងសេវាកម្ម**បានដល់កម្រិតណា?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នលើកទឹកចិត្តសាស្ត្រាចារ្យ-ស្រាវជ្រាវក្នុងការអភិវឌ្ឍ**វិជ្ជាជីវៈ**ពួកគាត់បានដល់កម្រិតណា?*
- *តើការបណ្តុះបណ្តាលបន្តរបស់**បុគ្គលិករដ្ឋបាល បច្ចេកទេស និងសេវាកម្ម**ជានាការពង្រឹងសមត្ថភាពពួកគាត់និងសមត្ថភាពស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការបណ្តុះបណ្តាលបន្តរបស់**បុគ្គលិកបង្រៀន-ស្រាវជ្រាវ**ជានាការពង្រឹងសមត្ថភាពពួកគាត់ និងសមត្ថភាពស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?*
- ***តើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ**ត្រូវបានយកមកគិតថ្លឹងថ្លែង**ក្នុងវិជ្ជាជីវៈ**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើស្ថាប័នមានគោលនយោបាយ**រក្សាបុគ្គលិក**ល្អដល់កម្រិតណា?*
- *តើស្ថាប័នឆ្លើយតបនឹង**តម្រូវការ**របស់បុគ្គលិកខាង**វេជ្ជសាស្ត្របង្ការ** និង**សេវាសង្គមកិច្ច**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើស្ថាប័នបានគិតថ្លឹងថ្លែងអំពី**តម្រូវការ**បុគ្គលិកខ្លួនខាង**ជីវភាពសង្គមនិងវប្បធម៌**បានដល់កម្រិតណា?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពន្ទុ
C.2.1		
C.2.2		
C.2.3		

**នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ C.3៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ សម្ភារនិងភ័ស្តុភារ

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានសម្ភារ

C.3.1 តើស្ថាប័នមានគោលនយោបាយគ្រប់គ្រង**ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ សម្ភារ និងភ័ស្តុភារ**ល្អដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នមាន**បញ្ជីសារពើភណ្ឌចលនទ្រព្យនិងអចលនទ្រព្យ**ច្បាស់លាស់ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើបរិមាណក្នុង**សារពើភណ្ឌអំពីទ្រព្យសម្បត្តិ**ទាំងនោះស្របនឹងគោលដៅនៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើគុណភាព**ទ្រព្យសម្បត្តិ**ទាំងនោះដែលបង្ហាញនៅក្នុង**បញ្ជីសារពើភណ្ឌ**ត្រូវទៅនឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍បានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការវិនិយោគ និងតំហែទាំ

C.3.2 តើស្ថាប័នមានគោលនយោបាយ**វិនិយោគ**និង**តំហែទាំ**ច្បាស់លាស់ដល់កម្រិតណា?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នបានកំណត់**តម្រូវការវិនិយោគ**របស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា?*
- *តើស្ថាប័នកំណត់**តម្រូវការតំហែទាំ**បានច្បាស់លាស់ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើតម្រូវការទាំងនោះសមស្របនឹង**ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ**និង**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍**បានដល់កម្រិតណា?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការលើកតម្លៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងធនធានសម្ភារ

C.3.3 តើស្ថាប័នមានគោលនយោបាយលើកតម្លៃ**ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងធនធានសម្ភារ**លម្អដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នបានកំណត់**ធនធានសម្ភារដែលអាចលើកតម្លៃបាន**ច្បាស់លាស់ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើស្ថាប័នអាចដាក់**ធនធានសម្ភារ**ឱ្យប្រើប្រាស់ជាប្រយោជន៍របស់សាធារណជនមិនមែនឧត្តមសិក្សាបានកម្រិតណា ?*
- *តើស្ថាប័នជួយសម្រួលការប្រើប្រាស់**ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងធនធានសម្ភារ**ដើម្បីបម្រើដល់ជីវភាពរបស់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ១០៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
C.3.1		
C.3.2		
C.3.3		

**នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សូចនាករគុណភាព

- បរិមាណធនធានផ្ទាល់ / បរិមាណធនធានសរុប
- បរិមាណថវិកាសម្រាប់ដំណើរការ / បរិមាណថវិកាសរុប
- បរិមាណថវិកាប្រើប្រាស់សម្រាប់សកម្មភាពនីមួយៗនៃផែនការសកម្មភាពមិនមែនម៉ាសបៀវត្ស / បរិមាណថវិកាសរុប
- បរិមាណថវិកាប្រើសម្រាប់សកម្មភាពនវានុវត្តន៍ / បរិមាណថវិកាសរុប
- ទឹកប្រាក់នៃម៉ាសបៀវត្ស / ទឹកប្រាក់សរុបក្នុងថវិកា
- បរិមាណមូលនិធិប្រើប្រាស់សម្រាប់វិនិយោគ (ការសាងសង់អាគារ បរិក្ខារធុនធ្ងន់សម្រាប់បន្ទប់ពិសោធន៍) / បរិមាណថវិកាសរុប
- បរិមាណមូលនិធិសម្រាប់រយៈពេលច្រើនឆ្នាំ / បរិមាណថវិកាសរុប
- បរិមាណមូលនិធិសម្រាប់ជីវភាពរបស់ស្ថាប័នឧត្តមសិក្សា (និស្សិតនិងបុគ្គលិក) / បរិមាណថវិកាសរុប
- បរិមាណមូលនិធិសម្រាប់រំលស់បរិក្ខារ / បរិមាណថវិកាសរុប
- ចំនួនរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចប្រជុំបែងចែកថវិកា / ចំនួនរចនាសម្ព័ន្ធសរុបរបស់ស្ថាប័ន
- បរិមាណមូលនិធិពីខាងក្រៅដែលផ្នែកពិសេសផ្សេងៗប្រមូលបាន / បរិមាណមូលនិធិពីខាងក្រៅសរុបដែលប្រមូលបាន
- ចំនួនបុគ្គលិកដែលបម្រើការក្នុងផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានខាងក្រៅ / ចំនួនបុគ្គលិកបម្រើការផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ
- បរិមាណមូលនិធិខាងក្រៅដែលជាកម្មវត្ថុនៃឧបករណ៍វិភាគនិងតាមដាន / បរិមាណមូលនិធិខាងក្រៅសរុបដែលប្រមូលបាន
- បរិមាណមូលនិធិខាងក្រៅដែលប្រើជាប្រយោជន៍សម្រាប់ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ / បរិមាណមូលនិធិខាងក្រៅសរុបដែលប្រមូលបាន
- ចំនួនបុគ្គលិកធ្វើការពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ / ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកបំពេញ**បេសកកម្ម**គាំទ្រ / ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកស្ត្រីតាមប្រភេទ / ចំនួនបុគ្គលិកស្ត្រីសរុបតាមប្រភេទ
- ចំនួនបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការពពិធកម្មសមត្ថភាពដែលបម្រើគោលដៅនៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍ / ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកនៅផ្នែកធនធានមនុស្សដែលពាក់ព័ន្ធនឹង**កិច្ចសន្ទនាសង្គម** / ចំនួនបុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ចំនួនបុគ្គលិកដែលរើសនៅខាងក្រៅស្ថាប័ន / ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- បរិមាណថវិកាប្រើសម្រាប់ជីវភាពរបស់គ្រឹះស្ថានដែលបម្រើប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិក / បរិមាណថវិកា

Voir glossaire

Voir glossaire

- ចំនួនបុគ្គលិកជំនួយការពិសេស (ATS) ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងឆ្នាំកំពុងដំណើរការ / ចំនួនបុគ្គលិក ATS សរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកបង្រៀន-ស្រាវជ្រាវដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល (ផ្នែកគរុកោសល្យ សិក្សាតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ភាសា ក្រមសីលធម៌...) ក្នុងឆ្នាំកំពុងដំណើរការ / ចំនួនបុគ្គលិកបង្រៀន-ស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកដែលមានវត្តមានក្នុងស្ថាប័នជាង១០ឆ្នាំមកហើយ/ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកដែលបានស្នើសុំប្តូរមុខតំណែង / ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកធ្វើការក្នុងផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្របង្ការ និងក្នុងផ្នែកសង្គមកិច្ច / ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកធ្វើការផ្នែកជីវភាពសង្គមនិងវប្បធម៌សម្រាប់បុគ្គលិក/បរិមាណថវិកា
- ចំនួនបុគ្គលិកទទួលបានការវាយតម្លៃសមត្ថភាពនៅក្នុងឆ្នាំកន្លងទៅ / ចំនួនបុគ្គលិកសរុប
- តម្លៃទ្រព្យសកម្មរបស់ស្ថាប័ន / តម្លៃបេតិកភណ្ឌ
- តម្លៃសម្ភារក្នុងផ្នែករដ្ឋបាល / តម្លៃសម្ភារសរុប
- តម្លៃសម្ភារសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ / តម្លៃសម្ភារសរុប
- តម្លៃសម្ភារប្រើសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល / តម្លៃសម្ភារសរុប
- បរិមាណមូលនិធិសម្រាប់ការសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ / បរិមាណមូលនិធិសរុបសម្រាប់សាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ
- បរិមាណមូលនិធិសម្រាប់ការសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបម្រើឱ្យការបណ្តុះបណ្តាល / បរិមាណមូលនិធិសរុបសម្រាប់ការសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ
- បរិមាណមូលនិធិសម្រាប់ការសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបច្ចេកទេសនិងរដ្ឋបាល / បរិមាណមូលនិធិសរុបសម្រាប់ការសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ
- បរិមាណមូលនិធិសម្រាប់ការសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់បម្រើជីវភាពរបស់គ្រឹះស្ថានទាំងមូល / បរិមាណមូលនិធិសរុបសម្រាប់ការសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ
- បរិមាណមូលនិធិសម្រាប់តំហែទាំអគារសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ / បរិមាណមូលនិធិសរុបសម្រាប់តំហែទាំអគារ
- បរិមាណមូលនិធិសម្រាប់តំហែទាំអគារបណ្តុះបណ្តាល / បរិមាណមូលនិធិសរុបសម្រាប់តំហែទាំអគារ
- បរិមាណមូលនិធិសម្រាប់តំហែទាំអគារបច្ចេកទេសនិងរដ្ឋបាល / បរិមាណមូលនិធិសរុបសម្រាប់តំហែទាំអគារ
- បរិមាណមូលនិធិសម្រាប់តំហែទាំអគារដែលបម្រើជីវភាពរបស់គ្រឹះស្ថាន / បរិមាណមូលនិធិសរុបសម្រាប់តំហែទាំអគារ
- ចំនួននៃការដាក់ឱ្យប្រើដោយគិតថ្លៃជាធនធានសម្ភារ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដល់សាធារណជនក្រៅស្ថាប័ន / ចំនួនសរុបនៃការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់គិតជាធនធានសម្ភារ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលបម្រើដល់សាធារណជនខាងក្រៅស្ថាប័ន

- បរិមាណប្រាក់ចំណូលដែលបានមកពីការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ធនធានសម្ភារ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដល់សាធារណជនខាងក្រៅស្ថាប័ន / បរិមាណសរុបនៃធនធានផ្ទាល់របស់ស្ថាប័ន
- ចំនួននៃការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ធនធានសម្ភារ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដើម្បីបម្រើជីវភាពរបស់ស្ថាប័ន / ចំនួនសរុបនៃការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ធនធានសម្ភារ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ។

អ័ក្ស D៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល (បរិញ្ញាបត្រ, បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់និងបណ្ឌិត)[2]

ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអនុញ្ញាតឱ្យសិក្សាយកបានចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពត្រៀមប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលគេទន្ទឹងចង់បាននៅពេលចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រូវតែស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងការបង្រៀនដែលផ្តល់ជូនក្នុងក្របខណ្ឌនៃដំណើរការមួយដែលត្រូវបានកំណត់ឡើងយ៉ាងច្បាស់ និងវឌ្ឍនាការ (ការបោះជំហានទៅមុខ) ជាក់លាក់សម្រាប់ការផ្តល់ជំនាញឯកទេសដល់និស្សិត។

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

Voir glossaire

ម៉ាកែតសិក្សា នៃការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ បែបបទនៃការត្រួតពិនិត្យចំណេះដឹង សមត្ថភាពពហុវិស័យ មជ្ឈដ្ឋានឌីជីថល សិក្សាតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ការដឹកនាំ គោលនយោបាយផ្សព្វផ្សាយ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល គោលនយោបាយភាសា ឧបករណ៍គរុកោសល្យ បែបបទនៃការសិក្សា យន្តកម្មនៃការផ្តល់សុពលភាព ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត ការដឹកនាំការងារស្រាវជ្រាវ កិច្ចព្រមព្រៀងនិក្ខេបបទ ការចល័តឆ្លងប្រទេស និក្ខេបបទដឹកនាំរួមគ្នា និក្ខេបបទសហដឹកនាំ និក្ខេបបទនៅក្នុងសហគ្រាស ។

ឯកសារគោល (ឯកសារ) គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

- អត្ថបទច្បាប់ និងវិធានផ្សេងៗ
- ផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័ន (បេសកកម្ម អ័ក្ស សកម្មភាព។ល។)
- កំណត់ត្រាអំពីគោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងស្ថាប័ន និងយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើតវា
- កំណត់ត្រាស្តីពីគោលនយោបាយនៃការបញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងកាសិក្សាភាសា (គោលដៅ បែបបទអនុវត្តន៍...)
- កំណត់ត្រាស្តីពីគោលនយោបាយផលិតធនធានគរុកោសល្យបែបឌីជីថល
- ឯកសារគោលនយោបាយជ្រោមជ្រែងនិស្សិតនៅពេញមួយអំឡុងពេលសិក្សារបស់ពួកគាត់
- វិភាគការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលរបស់សង្គមស៊ីវិល

2 សម្រាប់ព័ត៌មានពិស្តារជាងនេះ សូមអានមគ្គុទ្ទេសក៍វិធីសាស្ត្រគុណភាពអនុវត្តលើគម្រោងអន្តរសាកលវិទ្យាល័យសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងបណ្ឌិត។

- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងជាធរមានដែលអនុវត្តលើបែបបទនៃការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពដែលសិស្សទទួលបាន
- របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្ដីពីការតាមដាន និងលទ្ធផលនៃកម្មសិក្សារបស់និស្សិត។

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស

សមាសធាតុ D.1៖ ការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល កម្រិតបរិញ្ញាបត្រ

សមាសធាតុ៖ ម៉ាកែតសិក្សា

D.1.1. តើការរៀបចំការសិក្សាកម្រិត**បរិញ្ញាបត្រ**បញ្ជាក់ច្បាស់អំពីមេរៀននីមួយៗដែលត្រូវបង្រៀន ចំនួនម៉ោង សេចក្ដីសំយោគខ្លឹមសារផ្ដោតលើចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពដែលត្រូវសិក្សា បែបបទនៃការបែងចែកក្រេឌី បែបទគរុកោសល្យ (ម៉ោងសិក្សារួមគ្នា ម៉ោងការងារមានការដឹកនាំ -ហៅកាត់ថា TD- ការងារអនុវត្តន៍ កម្មសិក្សា គម្រោងសហប្រតិបត្តិការ។ល។) រួមទាំង**ឧបករណ៍តាមដាននិងការវាយតម្លៃ**ដែលអមទៅជាមួយដល់កម្រិតណា?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នបានអភិវឌ្ឍ**គោលនយោបាយសមស្របខាងការផ្សព្វផ្សាយ**អំពី**ការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល**បានដល់កម្រិតណា?*
- *តើ**ឧបករណ៍តាមដាននិងវាយតម្លៃ**ដែលប្រើឆ្លើយតបនឹង**គោលដៅ**ដែលបានកំណត់ជាមុនបានដល់កម្រិតណា?*
- *តើ**ការសម្រប**ម៉ាកែតបណ្ដុះបណ្ដាលត្រូវបានគ្រោងធៀបនឹងការវិវត្តនៃ**មជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការសម្រប**ការសិក្សា (ខ្លឹមសារ គរុកោសល្យ សម្ភារជំនួយ វិធីសាស្ត្រ) ការបណ្ដុះបណ្ដាលត្រូវបានគ្រោងដោយធៀបនឹងការវិវត្តនៃ**មជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈ**បានដល់កម្រិតណា?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ រចនាសម្ព័ន្ធគរុកោសល្យ ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ការសិក្សាភាសា

D.1.2. តើ**រចនាសម្ព័ន្ធគរុកោសល្យ** ការសិក្សាតាម**ប្រព័ន្ធឌីជីថល** និង**ការបង្រៀនភាសា**ត្រូវបានគ្រោង ក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្របានដល់កម្រិតណា?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រដាក់បញ្ចូល**ការបង្រៀនភាសា**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល**ត្រូវបានគ្រោងក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលជា**ឧបករណ៍គរុកោសល្យ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**អង្គគ្រូបង្រៀន**បានជ្រួតជ្រាបអំពីការសិក្សាតាម**ប្រព័ន្ធឌីជីថល**ដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ការតាមដាននិងវាយតម្លៃ

D.1.3. តើរបៀបគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំអនុញ្ញាតឱ្យគេវិនិច្ឆ័យការសម្រេច**គោលដៅកំណត់និងអាចវាស់ស្ទង់បាន**ក្នុងរយៈពេលកំណត់ជាមុនមួយបានដល់កម្រិតណា?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើការគ្រប់គ្រងនិង**ដឹកនាំ**ផ្អែកលើ**ការកំណត់**ដ៏ច្បាស់លាស់អំពី**តួអង្គពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ**បានដល់កម្រិតណា?*
- *តើការវាយតម្លៃអនុញ្ញាតឱ្យគេកំណត់**ចំណុចខ្លាំង**និង**ចំណុចខ្សោយ**នៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់**បរិញ្ញាបត្រ**ក្នុងរយៈពេលណាមួយដែលត្រូវបានកំណត់ជាមុនបានដល់កម្រិតណា?*
- *តើ**គោលដៅវិទ្យាសាស្ត្រ**និង**វិធីសាស្ត្រ**ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវ**សម្រេច**បានដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ១២៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
D.1.1		
D.1.2		
D.1.3		

**នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ D.2 ៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល កម្រិត បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ ម៉ោងសិក្សា

D.2.1. តើ**ការរៀបចំការបង្រៀន**កម្រិត**បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់**បញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីម៉ោងសិក្សានីមួយៗដែលត្រូវបង្រៀន ចំនួនម៉ោង សេចក្តីសំយោគខ្លឹមសារផ្តោតលើចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពត្រូវសិក្សា បែបបទបែងចែកក្រេឌី បែបបទគរុកោសល្យ (ម៉ោងសិក្សារួម ម៉ោងការងារមានការដឹកនាំពីគ្រូ -TD- ការងារអនុវត្តន៍ កម្មសិក្សា គម្រោងសហប្រតិបត្តិការ សារណា ការងារត្រៀមលក្ខណៈសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ។ល។) រួមទាំង**ឧបករណ៍តាមដាននិងវាយតម្លៃ**ដែលអមបានដល់កម្រិតណា?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នបង្កើត**គោលនយោបាយសមស្រប**សម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយអំពី**ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ឧបករណ៍តាមដាននិងវាយតម្លៃ**ដែលបង្កើតឡើងឆ្លើយតបនឹង**គោលដៅ**ដែលត្រូវបានកំណត់ឡើងជាមុនបានដល់កម្រិតណា?*
- *តើ**ការសម្របការបង្រៀន** (ខ្លឹមសារ គរុកោសល្យ សម្ភារជំនួយ វិធីសាស្ត្រ) បណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានគ្រោង ទៅតាមការវិវត្តនៃមជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈបានដល់កម្រិតណា?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ រចនាសម្ព័ន្ធគរុកោសល្យ ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល គោលនយោបាយភាសា

D.2.2. តើរចនាសម្ព័ន្ធគរុកោសល្យ ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល និងការបង្រៀនភាសាត្រូវបានគ្រោងឡើងកម្រិតណានៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មានបញ្ជាក់ច្បាស់អំពីវឌ្ឍនាការ (ការឈានទៅមុខ) នៃការសិក្សាដែលបង្កើតឡើងសម្រាប់ការសិក្សាសមត្ថភាពបានដល់កម្រិតណា ?*
- ***តើការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់**បញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីគោលដៅដែលនិស្សិតត្រូវសម្រេចទាក់ទិននឹងសមត្ថភាពខាងព័ត៌មានវិទ្យាបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់**មានគ្រោងអំពី**ឧបករណ៍តាមដាន**និង**វាយតម្លៃ**និស្សិតពល់រូបបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មានដាក់បញ្ចូលការបង្រៀនភាសាដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតបន្តការបណ្តុះបណ្តាលមួយផ្នែកនៅបរទេស (ការចល័តទៅអន្តរជាតិ) បានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ ការតាមដាននិងវាយតម្លៃ

D.2.3. តើឧបករណ៍គ្រប់គ្រងនិង**ដឹកនាំ**គិតថ្លឹងថ្លែងអំពីមជ្ឈដ្ឋានឧត្តមសិក្សា និង**សង្គមសេដ្ឋកិច្ច**នៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងថ្នាក់អន្តរជាតិបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើការគ្រប់គ្រងនិង**ដឹកនាំ**ផ្អែកលើ**ការកំណត់ដ៏ច្បាស់លាស់នូវតួនាទីរបស់តួអង្គពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការគ្រប់គ្រងនិង**ដឹកនាំ**ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីសម្របទៅតាម**មជ្ឈដ្ឋានឧត្តម**សិក្សា និង**សង្គមវិជ្ជាជីវៈ**នៅមូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ**ចូលរួមចំណែកក្នុងការកំណត់ឡើងវិញនូវ**គោលដៅ និងមធ្យោបាយដើម្បីសម្រេចកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**គោលដៅវិទ្យាសាស្ត្រ និងវិធីសាស្ត្រ**នៃការបណ្តុះបណ្តាលសម្រេចបានដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ១៣៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
D.2.1		
D.2.2		
D.2.3		

**នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ D.3 ៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត

D.3.1. តើ**កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបេក្ខបណ្ឌិត**ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីបម្រើដល់ការសិក្សាអំពីការ**ស្រាវជ្រាវ** និង **ការតាមដាន**អំពីវឌ្ឍនាការរបស់វាបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើការផ្តល់**ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត**ត្រៀមលក្ខណៈសម្រាប់**បេក្ខបណ្ឌិត**ក្នុងការប្រើប្រាស់**ឧបករណ៍** និង**វិធីសាស្ត្រវិទ្យាសាស្ត្រ**សម្រាប់សម្រេចគម្រោងរបស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត**បង្កើត**លក្ខខណ្ឌ**នៃ**ការដឹកនាំ**ផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ**ផ្ទាល់ខ្លួន**ពិតប្រាកដរហូតដល់ពេលការពារបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើនិក្ខេបបទតាមប្រព័ន្ធ**សហដឹកនាំឬសហគ្រប់គ្រង** និងនិក្ខេបបទនៅក្នុងសហគ្រាសត្រូវបានផ្តល់ដោយ**ការបណ្តុះបណ្តាល**កម្រិតបណ្ឌិតបានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ មធ្យោបាយប្រើសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត

D.3.2. តើស្ថាប័នដាក់ឱ្យបេក្ខបណ្ឌិតប្រើប្រាស់**មធ្យោបាយ**ឯកទេសបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើបេក្ខបណ្ឌិតទទួលបាន**ឯកសារ** និង**សេវាឯកទេស** (សៀវភៅ ព្រឹត្តិបត្រ ធនធានឯកសារឌីជីថល ឯកសារថតចម្លង កម្ចីឆ្លងបណ្ណាល័យ។ល។) បានដល់កម្រិតណា ?*
- *បេក្ខបណ្ឌិតអាចចូលទៅប្រើប្រាស់**លំហពិសេស**សម្រាប់ការប្រជុំពិភាក្សាការងារ និងដែលបំពាក់ទៅដោយ**បរិក្ខារព័ត៌មានវិទ្យា**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើបេក្ខបណ្ឌិតទទួលបាន**ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពិសេស** (ការស្នាក់ដើម្បីសិក្សានៅបរទេស ការចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា កិច្ចសន្យាឧបត្ថម្ភ។ល។) បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើបេក្ខបណ្ឌិតទទួលបាន**ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពិសេស**ក្នុងនាមជាបណ្ឌិតបានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ, ការតាមដាននិងវាយតម្លៃ

D.3.3. តើ**កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល**បេក្ខបណ្ឌិតបម្រើប្រយោជន៍ដល់ការងារ**ស្រាវជ្រាវនិងតាមដាន**ការវិវត្តរបស់វាបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត**ធានាបានថាគម្រោងស្រាវជ្រាវរបស់បេក្ខបណ្ឌិតប្រកបដោយ**រចនាសម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវ**និងមានលក្ខណៈ**ប្រាកដនិយម**បានដល់កម្រិតណា ?*

- *តើ**ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត**បង្កើតលក្ខខណ្ឌទាក់ទិននឹង**ដំណើរការល្អ**នៃការងារស្រាវជ្រាវៈ បទបង្ហាញពាក់កណ្តាលទី ជំនួបពិសេសជាមួយគណៈកម្មការនិក្ខេបបទ លក្ខខណ្ឌទាមទារសម្រាប់ការឡើងការពារ ការជ្រើសរើសគណៈមេប្រយោគ។ល។ បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**គោលដៅ**ផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ និង**វិធីសាស្ត្រ**ដែលបានកំណត់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបាន**សម្រេច**បានដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	**ការដាក់ពិន្ទុ១៤៖ ពី១ ដល់៥**	**បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ**
D.3.1		
D.3.2		
D.3.3		

**នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សូចនាករគុណភាព

- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលជាកម្មវត្ថុនៃសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រសរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានឧបករណ៍តាមដានប្រើសម្រាប់វាយតម្លៃ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រសរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគ្រោងការសម្រេចម៉ាកែតដោយថ្លឹងថ្លែងអំពីការវិវត្តនៃមជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលគ្រោងការសម្រេចការសិក្សាដោយថ្លឹងថ្លែងអំពីការវិវត្តនៃមជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលកម្មវិធីមានគ្រោងការបង្រៀនភាសា / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគ្រោងបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលដោយចាត់ទុកវាជាឧបករណ៍គរុកោសល្យមួយ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រសរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលក្នុងនោះអង្គគ្រូបង្រៀនទទួលបានសមត្ថភាពសិក្សាតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលពឹងផ្អែកលើការកំណត់ច្បាស់លាស់នូវតួនាទីរបស់តួអង្គពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រសរុប

- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលទទួលបានការវាយតម្លៃតាមកាលទៀងទាត់ដែលកំណត់ជាមុន / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រសរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលការវាយតម្លៃទទួលបានការពេញចិត្ត (ចំណុចខ្លាំងច្រើនជាងចំណុចខ្សោយ) / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រសរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលជាកម្មវត្ថុនៃសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានឧបករណ៍តាមដានវាយតម្លៃ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់សរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគ្រោងការសម្របការសិក្សាដោយថ្លឹងថ្លែងអំពីការវិវត្តនៃមជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់សរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលកម្មវិធីមានគ្រោងការបង្រៀនភាសា / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់សរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគ្រោងបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលដោយចាត់ទុកវាជាឧបករណ៍គរុកោសល្យមួយ/ ចំនួន ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់សរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលអង្គគ្រូបង្រៀនទទួលបានសមត្ថភាពផ្នែកសិក្សាតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលពឹងផ្អែកលើការកំណត់ច្បាស់លាស់ពីតួនាទីរបស់តួអង្គពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់សរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលការវាយតម្លៃទទួលបានការពេញចិត្ត (ចំណុចខ្លាំងច្រើនជាងចំណុចខ្សោយ) / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់សរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលការវាយតម្លៃនាំឱ្យកំណត់ឡើងវិញនូវគោលដៅ និងមធ្យោបាយសម្រាប់បង្កើត / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទៅតាមមជ្ឈដ្ឋានសិក្សាធិការ និងសង្គមវិជ្ជាជីវៈមូលដ្ឋាន ជាតិ តំបន់ អន្តរជាតិ / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិតដែលត្រៀមឱ្យបេក្ខបណ្ឌិតអាចប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ និងវិធីសាស្ត្រវិទ្យាសាស្ត្រចាំបាច់សម្រាប់ការបង្កើតគម្រោង / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលគ្រោងឱ្យបេក្ខបណ្ឌិតទទួលបានការជ្រោមជ្រែងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្ររៀងខ្លួនយ៉ាងពិតប្រាកដរហូតដល់ពេលឡើងការពារនិក្ខេបបទ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបណ្ឌិតសរុប
- ចំនួននិក្ខេបបទកំពុងដំណើរការក្នុងក្របខណ្ឌសហដឹកនាំ / ចំនួននិក្ខេបបទសរុប
- ចំនួននិក្ខេបបទកំពុងដំណើរការក្នុងក្របខណ្ឌសហគ្រប់គ្រង / ចំនួននិក្ខេបបទសរុប
- ចំនួននិក្ខេបបទកំពុងដំណើរការនៅតាមសហគ្រាស / ចំនួននិក្ខេបបទសរុប

- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិតដែលផ្តល់ជូនបេក្ខបណ្ឌិតនូវឯកសារ និងសេវាកម្មពិសេស (សៀវភៅ ព្រឹត្តិបត្រ ធនធានឯកសារឌីជីថល ឯកសារថតចម្លង កម្ចីសៀវភៅឆ្លងបណ្ណាល័យ។ល។) / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបណ្ឌិតសរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ជូនជាកន្លែងប្រជុំការងារ និងមានបំពាក់បរិក្ខារព័ត៌មានវិទ្យា / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិតសរុប
- ចំនួនបេក្ខបណ្ឌិតទទួលបានជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពិសេស / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបណ្ឌិតសរុប
- ចំនួនបណ្ឌិតទទួលបានជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពិសេស / ចំនួនបណ្ឌិតសរុប
- ចំនួនបណ្ឌិតបានទទួលជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពិសេស / ចំនួនបណ្ឌិតសរុបដែលមិនទទួលបានជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពិសេស
- ចំនួនបេក្ខបណ្ឌិតដែលមិនទទួលបានជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពិសេស / ចំនួនបេក្ខបណ្ឌិតសរុបដែលមិនទទួលបានជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពិសេស
- ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលទទួលការវាយតម្លៃពីគណៈកម្មការវិទ្យាសាស្ត្រ / ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលទទួលបានការវាយតម្លៃជាទីពេញចិត្ត (ចំណុចខ្លាំងច្រើនជាងចំណុចខ្សោយ) / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិតដែលផ្តល់លក្ខខណ្ឌល្អសម្រាប់ដំណើរការល្អស្រាវជ្រាវ / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបណ្ឌិត

អ័ក្ស E៖ ការស្រាវជ្រាវ[3]

ការស្រាវជ្រាវគឺជាលក្ខណៈពិសេស និងជាបេសកកម្មចម្បងរបស់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ ជាពិសេស គឺដោយសារការស្រាវជ្រាវនេះឯងដែលគ្រឹះស្ថានមួយកសាងកិត្តិសព្ទថ្នាក់មូលដ្ឋាន ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ។ ការតម្រង់ទិស និងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវទាំងនោះបង្កើតបានជាផលវិបាកសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល មានន័យថាវាហុចផលដល់ការបង្រៀនរបស់អង្គគ្រូបង្រៀន។ តាមរយៈការទាក់ទាញរបស់វានូវនិស្សិត ការស្រាវជ្រាវអាចឱ្យគេជ្រើសរើសបាននូវនិស្សិតថ្មីៗ និងអាចយកពួកគាត់មកតម្រង់ទិសបាន។ ការស្រាវជ្រាវប្រាកដជាទាមទារនូវការរៀបចំលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ (ក្រុម ក្រុមការងារ មជ្ឈមណ្ឌល) និងមធ្យោបាយពិសេសៗ។ ទន្ទឹមនឹងនោះ វាទាមទារនូវការអនុវត្តនីតិវិធីវាយតម្លៃច្បាស់លាស់ប្រកបដោយតម្លាភាពនិងភាពប្រាកដនិយម។

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

យុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការស្រាវជ្រាវ ការផ្ទេរលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ ក្រុមរៀបចំដំណើរការ អង្គភាពស្រាវជ្រាវ អដ្ឋាប័ណ្ណក្រុមជំនាញ ប្រធានបទអាទិភាព គោលនយោបាយភាសាសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនិងផ្សព្វផ្សាយ គោលនយោបាយបោះពុម្ព មជ្ឈដ្ឋានសិក្សាធិការ និងសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ គោលនយោបាយស្តីពីការស្វែង

3 សម្រាប់ព័ត៌មានពិស្តារ សូមមើលមគ្គុទ្ទេសក៍វិធីសាស្ត្រគុណភាពអនុវត្តលើគម្រោងស្រាវជ្រាវ។

រកហិរញ្ញប្បទាន ធនធានសម្ភារ និងភ័ស្តុភារ គោលនយោបាយដៃគូ ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រគុណភាព ការវាយតម្លៃកម្មវិធីស្រាវជ្រាវ គោលនយោបាយវាយតម្លៃអ្នកស្រាវជ្រាវ។

ឯកសារគោល (ឯកសារ) គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

- អត្ថបទច្បាប់ និងវិធានផ្សេងៗ
- ផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័ន (ផ្នែកស្រាវជ្រាវ៖ គោលដៅ គម្រោង មធ្យោបាយ...)
- ឯកសារត្រៀមសម្រាប់ការកំណត់គម្រោងដែលត្រូវអនុម័តយក
- គោលនយោបាយគុណភាព
- កំណត់ត្រាអំពីវិធីសាស្ត្រគុណភាពដែលអនុវត្តសម្រាប់រចនាសម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវ
- កំណត់ត្រាអំពីគោលនយោបាយភាសាសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនិងផ្សព្វផ្សាយ
- ឯកសារអំពីគោលនយោបាយបោះពុម្ពផ្សាយជាលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ
- កំណត់ត្រាស្តីពីគោលនយោបាយវាយតម្លៃកម្មវិធីស្រាវជ្រាវ និងអ្នកស្រាវជ្រាវ
- ឯកសារស្តីពីហានិភ័យលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ
- ឯកសារស្តីពីការប្រើប្រាស់ធនធាន និងការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់
- ឯកសារស្តីពីការអភិវឌ្ឍបន្តលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ វប្បធម៌ និងបច្ចេកទេសនៃគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលសម្រេចបាន។

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស

សមាសធាតុ E.1៖ ការរៀបចំ ការស្រាវជ្រាវ

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ (R&D)

E.1.1. តើ**ការកំណត់**គម្រោង**ស្រាវជ្រាវ**គិតថ្លឹងថ្លែងអំពី**ទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែង ទស្សនៈវិស័យ** និង**គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍សង្គមសេដ្ឋកិច្ច**បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នមាន**យុទ្ធសាស្ត្រ**ស្តីផ្ទេរ**លទ្ធផល**នៃ**ការស្រាវជ្រាវ**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើស្ថាប័នមាន**យុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្ម** (អាជ្ញាប័ណ្ណ ការផ្តល់ជំនាញការ ប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន។ល។ លើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើស្ថាប័នមាន**យុទ្ធសាស្ត្រ**ស្តីពី**ក្រុមហ៊ុនថ្មី**ដែលមាន**គំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មី** (start-up) ដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាពស្រាវជ្រាវ (មជ្ឈមណ្ឌល ក្រុមការងារ...)

E.1.2. តើស្ថាប័នផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ក្រុមស្រាវជ្រាវទៅតាមប្រធានបទពិសេសៗដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើមានអង្គភាពពិសេសជំនាញខាង**រៀបចំការស្រាវជ្រាវ** (ក្រុមប្រឹក្សាវិទ្យាសាស្ត្រ គណៈកម្មការសម្រប*

សម្រួលនៃអង្គភាពនីមួយៗ គណៈកម្មការអំណាន។ល។) ដល់កម្រិតណា ?

- *តើអង្គភាព**ស្រាវជ្រាវ**មានតំណាងក្នុងអង្គ**អភិបាលកិច្ចរបស់**ស្ថាប័នដល់កម្រិតណា ?*
- *តើមានសេវាកម្មរួមសម្រាប់បម្រើអង្គភាព**ស្រាវជ្រាវ**ផ្សេងៗ (លេខាធិការរួម ការរៀបចំសិក្ខាសាលា កិច្ចប្រជុំតុមូល សន្និសីទ ការទទួលភ្ញៀវជាអ្នកស្រាវជ្រាវ។ល។) បានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការលើកតម្លៃចំពោះលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ (ដែលក្នុងនោះរួមមានគោលនយោបាយភាសាផង)

E.1.3. តើ**ការស្រាវជ្រាវ**របស់អង្គភាពស្រាវជ្រាវជួយសម្រួលការផ្ទេរ**លទ្ធផល**ដែលទទួលបានទៅគណៈកម្មការវិទ្យាសាស្ត្រ និងមជ្ឈដ្ឋាន**សង្គមសេដ្ឋកិច្ច**បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើមានគោលនយោបាយបោះពុម្ពផ្សាយ**លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ**ដែលសមស្របនឹងគម្រោង**ស្រាវជ្រាវ**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើលទ្ធភាពផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណទាំងស្រុងឬដោយអន្លើនៃ**លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ**ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដល់កម្រិតណា ?*
- *តើគោលនយោបាយភាសាគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីព្រំដែននៃដែនវិស័យ**ស្រាវជ្រាវ** និង**ភាសាទំនាក់ទំនង**ដែល**ត្រឹមត្រូវ**ដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ១៦៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
E.1.1		
E.1.2		
E.1.3		

** នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ E.2 ៖ ធនធាន

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ធនធានមនុស្ស

E.2.1. តើស្ថាប័នជួយសម្រួល**ការជ្រើសរើសអ្នក**ស្រាវជ្រាវឱ្យបាន**គ្រប់ចំនួន**ដើម្បីចូលរួមក្នុង**គម្រោង**ស្វយ័តនិងប្រកប**ប្រសិទ្ធភាព**បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើស្ថាប័នបានបង្កើតអង្គភាព**ស្រាវជ្រាវ**ដែលអាច**ទាក់ទាញ**អ្នកស្រាវជ្រាវបានដល់កម្រិតណា ?*

- *តើស្ថាប័នលើកទឹកចិត្តចំពោះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអង្គភាពស្រាវជ្រាវនៅប្រទេសផ្សេងៗទៀតបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើអ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមក្នុងការងារស្រាវជ្រាវ កម្មសិក្សា និងព្រឹត្តិការណ៍វិទ្យាសាស្ត្រនៅបរទេសបានដល់កម្រិតណា?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ

E.2.2. តើស្ថាប័នបានប្រឹងប្រែងផ្តល់**មូលនិធិចាំបាច់**ជូន**អង្គភាពស្រាវជ្រាវ**សម្រាប់បើកគម្រោងនិងកម្មវិធីស្រាវជ្រាវបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើអង្គភាព**ស្រាវជ្រាវ**មាន**គោលនយោបាយស្វែងរកហិរញ្ញប្បទានខាងក្រៅ**ស្ថាប័នដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការស្វែងរកហិរញ្ញប្បទាន**ធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើ**ភាពជាដៃគូ** (រដ្ឋឬឯកជន) បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**អ្នកស្រាវជ្រាវ**ទទួលបាន**មធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុ**ដើម្បីអាចចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវនៅថ្នាក់ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ ដល់កម្រិតណា?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ធនធានសម្ភារ និងភ័ស្តុភារ

E.2.3. តើស្ថាប័នត្រៀមលក្ខណៈផ្តល់**ធនធានសម្ភារនិងភ័ស្តុភារ**ចាំបាច់ជូនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសម្រាប់បើកគម្រោងនិងកម្មវិធីស្រាវជ្រាវបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍ ៖

- *តើ**ធនធានសម្ភារនិងភ័ស្តុភារ**ត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ធនធានសម្ភារ**និងភ័ស្តុភារដែលមានអាចដោះដូរគ្នាទៅវិញទៅមករវាងអង្គភាពស្រាវជ្រាវនិងអង្គភាពស្រាវជ្រាវដូចគ្នាបានដល់កម្រិតណា?*
- *តើ**គោលនយោបាយដៃគូ**ក្នុងវិស័យ**ស្រាវជ្រាវ**លើកកម្ពស់លទ្ធភាពប្រើប្រាស់**ធនធានសម្ភារ**និងភ័ស្តុភា (ឯកសារ ធនធានឯកសារឌីជីថល ការបង្កើនកម្រិតបច្ចេកវិទ្យា កម្មវិធីថ្មីៗ។ល។) បានដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ១៧៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
E.2.1		
E.2.2		
E.2.3		

** នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ E.3 ៖ ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ការតាមដាន និងវាយតម្លៃអង្គភាពស្រាវជ្រាវ

សមាសធាតុរង ៖ ដឹកនាំការស្រាវជ្រាវ

E.3.1. តើឧបករណ៍គ្រប់គ្រងនិង**ដឹកនាំការស្រាវជ្រាវ**បានថ្លឹងថ្លែងអំពីមជ្ឈដ្ឋានសិក្សាធិការ និងសង្គមសេដ្ឋកិច្ចនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំអង្គភាពស្រាវជ្រាវបានកំណត់**គោលដៅ**សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវបានដល់ម្រិតណា ?*
- *តើការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការស្រាវជ្រាវអាចឱ្យគេកំណត់**ចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្សោយ ហានិភ័យឬឱកាស**នៃគម្រោងស្រាវជ្រាវបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំអង្គភាពស្រាវជ្រាវបានកំណត់**ប្រតិទិនសកម្មភាព**ស្រាវជ្រាវបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំអង្គភាពស្រាវជ្រាវកំណត់បានច្បាស់នូវ**តួនាទី**របស់ផ្នែកផ្សេងៗនៃស្ថាប័ន និង**ដៃគូផ្សេងៗ** បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ**ថ្លឹងថ្លែងអំពី**មជ្ឈដ្ឋានសិក្សាធិការ សង្គមសេដ្ឋកិច្ច** និងវប្បធម៌នៅថ្នាក់មូលដ្ឋានជាតិ តំបន់ អន្តរជាតិបានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការវាយតម្លៃគម្រោងស្រាវជ្រាវ

E.3.2. តើស្ថាប័នមាន**ឧបករណ៍**និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យត្រឹមត្រូវសម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលនៃ**គម្រោងស្រាវជ្រាវ** ជាពិសេសដោយគិតទៅតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិបានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**អង្គភាពស្រាវជ្រាវ**មានឧបករណ៍**វាយតម្លៃលទ្ធផល**ដែលត្រូវសម្រេចបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ**ទាំងនោះរួមចំណែកក្នុងការកែសម្រួល**គោលដៅ**របស់**គម្រោងស្រាវជ្រាវ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**អង្គភាពស្រាវជ្រាវ**ប្រើប្រាស់**ប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់អន្តរជាតិ**សម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលគម្រោងស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួនបានកម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការវាយតម្លៃអ្នកស្រាវជ្រាវ

E.3.3. តើស្ថាប័នមាន**ឧបករណ៍**និងលក្ខណៈ**វិនិច្ឆ័យសមស្រប**សម្រាប់វាយតម្លៃ**សមត្ថភាពផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ**របស់

អ្នកស្រាវជ្រាវដល់កម្រិតណា?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**អង្គភាពស្រាវជ្រាវ**កំណត់**យន្តការវាយតម្លៃ**ផ្ទៃក្នុងនិងថ្នាក់ជាតិលើ**សមត្ថភាពវិទ្យាសាស្ត្រ**នៃការស្រាវជ្រាវបានកម្រិតណា ?*
- *តើ**គោលនយោបាយវាយតម្លៃសមត្ថភាពអ្នកស្រាវជ្រាវស៊ីសង្វាក់នឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអន្តរជាតិស្តីពីផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាននិងកេរ្តិ៍ឈ្មោះ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃសមត្ថភាពអ្នកស្រាវជ្រាវ**ត្រូវបានគិតគូរក្នុង**ការវិវត្តនៃមុខអាជីព**ដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ១៨៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
E.2.1		
E.2.2		
E.2.3		

** នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សូចនាករគុណភាព

- ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលដាក់បញ្ចូលតថភាពជាក់ស្តែងនិងទស្សនៈវិស័យអភិវឌ្ឍន៍សង្គមសេដ្ឋកិច្ច / ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលជួយសម្រួលក្រុមហ៊ុនវ័យក្មេងដែលមានគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មី (start-up) / ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលបានកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រពាណិជ្ជកម្មលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ / ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលបានកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រផ្ទេរលទ្ធផល / ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវដែលផ្អែកលើក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវ / ចំនួនគម្រោងស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលមានតំណាងក្នុងអង្គអភិបាលកិច្ច / ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ស្ថាប័ន / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនបុគ្គលិកធ្វើការនៅផ្នែកផ្តល់សេវាកម្មរួមសម្រាប់អង្គភាពស្រាវជ្រាវ / ចំនួនបុគ្គលិកស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលបានបង្កើតគោលនយោបាយបោះពុម្ពលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប

- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលលើកកម្ពស់លទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណនៃលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលបានបង្កើតគោលនយោបាយលើកតម្លៃភាសាវិទ្យាក្នុងការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលបានទាក់ទាញអ្នកស្រាវជ្រាវពីខាងក្រៅស្ថាប័ន / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលបានសហការជាមួយអង្គភាពស្រាវជ្រាវរបស់ប្រទេសផ្សេងដែលមានអ្នកស្រាវជ្រាវវ័យក្មេង និងអ្នកស្រាវជ្រាវពេញម៉ោង / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអ្នកស្រាវជ្រាវដែលបានចូលរួមក្នុងបេសកកម្មស្រាវជ្រាវ កម្មសិក្សា និងព្រឹត្តិការណ៍វិទ្យាសាស្ត្រនៅបរទេស / ចំនួនអ្នកស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលមានគោលនយោបាយស្វែងរកហិរញ្ញប្បទានខាងក្រៅស្ថាប័ន / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលមានហិរញ្ញប្បទានពីខាងក្រៅស្ថាប័ន / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលមានអ្នកស្រាវជ្រាវទទួលបានមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវផ្សេងៗនៅថ្នាក់ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលទទួលបានធនធានសម្ភារនិងភ័ស្តុភារពីស្ថាប័ន / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលមានធនធានសម្ភារនិងភ័ស្តុភារផ្ទាល់ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលផ្លាស់ប្តូរគ្នានូវធនធានសម្ភារនិងភ័ស្តុភាជាមួយអង្គភាពផ្សេងៗ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលមានធនធានសម្ភារនិងភ័ស្តុភារមកពីដៃគូខាងក្រៅស្ថាប័ន/ ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំមានកំណត់ប្រតិទិននិងគោលដៅសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការស្រាវជ្រាវអាចឱ្យគេកំណត់ចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្សោយ ហានិភ័យ និងឱកាសរបស់គម្រោងស្រាវជ្រាវ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំគិតប្លឹងថ្លែងអំពីមជ្ឈដ្ឋានសិក្សាធិការ សង្គមសេដ្ឋកិច្ច និងវប្បធម៌មូលដ្ឋាន ជាតិ តំបន់ អន្តរជាតិ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំផ្អែកលើការកំណត់ច្បាស់លាស់នូវតួនាទីរបស់ផ្នែកផ្សេងៗនៃស្ថាប័ននិងរបស់ដៃគូផ្សេងៗ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលមានឧបករណ៍វាយតម្លៃលើលទ្ធផលដែលត្រូវសម្រេច / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់អន្តរជាតិសម្រាប់ការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃគម្រោងស្រាវ

ជ្រាវរបស់ខ្លួន/ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប

- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលបានកំណត់ឡើងវិញនូវគោលដៅនៃគម្រោងស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួនទៅតាមលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលបានកំណត់យន្តកម្មវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុង និងថ្នាក់ជាតិលើសមត្ថភាពវិទ្យាសាស្ត្ររបស់អ្នកស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួន / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលបានកំណត់យន្តកម្មវាយតម្លៃអ្នកស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួនស្របទៅនឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យថ្នាក់អន្តរជាតិស្តីពីផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាននិងភាពល្បីល្បាញ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប
- ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវដែលគិតបញ្ចូលសមត្ថផលរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវក្នុងការវិវត្តនៃអាជីពរបស់ពួកគាត់ / ចំនួនអង្គភាពស្រាវជ្រាវសរុប

អ័ក្ស F ៖ ភាពអាចរកការងារបានធ្វើ និង សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ

ភាពអាចរកការងារបានធ្វើរបស់អ្នកមានសញ្ញាបត្រកើតឡើងជាពិសេសអំពីលក្ខណៈអាជីពនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលម្យ៉ាងអាស្រ័យនឹងការវាយតម្លៃត្រឹមត្រូវអំពីតម្រូវការសង្គមសេដ្ឋកិច្ច និងម្យ៉ាងទៀតអាស្រ័យនឹងដៃគូវិជ្ជាជីវៈដែលស្ថាប័នរើសយក។ ការធ្វើសមាហរណកម្មរបស់អ្នកកាន់សញ្ញាបត្រផ្សារភ្ជាប់នឹងសន្ទុះសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេស រួមទាំងផ្សារភ្ជាប់នឹងសមត្ថភាពនិងសមត្ថផលរបស់អ្នកមានសញ្ញាបត្រទាំងនោះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ការជួយជ្រោមជ្រែងក្នុងការរើសបុគ្គលិកអាចនឹងត្រូវធ្វើឡើងប្រកបដោយប្រយោជន៍ និងក្លាយជាធាតុមិនអាចខ្វះបានក្នុងករណីមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ចយឺតយ៉ាវ។ ត្រង់ចំណុចនេះ ការពឹងលើកម្មសិក្សា វត្តមាននៃសញ្ញាបត្រដែលមជ្ឈដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈត្រូវការ ជំនួយរបស់ «បណ្តាញអតីតនិស្សិត» និងសមាគមវិជ្ជាជីវៈអាចដើរតួនាទីគន្លឹះ។

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ

ភាពអាចរកការងារបានធ្វើ សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តម្រូវការសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ការរៀបចំការបង្រៀន ការសិក្សាយកសមត្ថភាព ដៃគូសង្គមសេដ្ឋកិច្ច រដ្ឋនិងឯកជន ការវាយតម្លៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គោលនយោបាយជ្រោមជ្រែងនិស្សិត ការអង្កេតទីផ្សារការងារ ការអនុវត្តជាក់ស្តែង នីតិវិធីជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឧបករណ៍តាមដានការធ្វើសមាហរណកម្ម និងគន្លងវិជ្ជាជីវៈរបស់អ្នកកាន់សញ្ញាបត្រ កម្មសិក្សា ការតាមដានកម្មសិក្សា ការទទួលស្គាល់ ការវិវត្តអាជីពរបស់ «អតីតនិស្សិត» សមាគមវិជ្ជាជីវៈ ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត។

ឯកសារគោល (ឯកសារ) នៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

- អត្ថបទច្បាប់និងវិធានផ្សេងៗ
- ផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័ន (បេសកកម្ម អ័ក្ស សកម្មភាព។ល។)
- ឯកសារស្តីពីគោលនយោបាយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងស្ថាប័ន និងយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបង្កើតវាឡើង
- ឯកសារស្តីពីគោលនយោបាយជ្រោមជ្រែងនិស្សិតពេញមួយអំឡុងពេលសិក្សារបស់ពួកគាត់

- ឯកសារស្ដីពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខបណ្ឌិត
- ឯកសារស្ដីពីគោលនយោបាយជ្រោមជ្រែងបេក្ខបណ្ឌិតពេញមួយអំឡុងពេលសិក្សារបស់ពួកគាត់
- ឯកសារគោលនយោបាយសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ
- របាយការណ៍តាមកាលកំណត់ស្ដីពីការវិវត្តនៃទីផ្សារការងារ
- របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំនៃការអង្កេតស្ដីពីគន្លងវិជ្ជាជីវៈរបស់និស្សិតកាន់សញ្ញាបត្រ / សញ្ញាបត្របណ្ឌិត

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស

សមាសធាតុ F.1 ៖ ការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ ការបន្សុីការបណ្ដុះបណ្ដាលទៅនឹងតម្រូវការសង្គមសេដ្ឋកិច្ច

F.1.1. តើស្ថាប័នមាន**យន្តការសង្កេតជាអចិន្ត្រៃយ៍លើទីផ្សារការងារ**ដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល**មានគិតគូអំពី**ឯកសារគោលមុខរបរ** ឬ**ប្រភេទ**សមត្ថភាពដែលកំណត់ដោយនិយោជកដែលមានសក្ដានុពលបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**មជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈ** ចូលរួមក្នុងការរៀបចំ**ការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើមជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈចូលរួមក្នុង**ដំណើរការតាមដានការបណ្ដុះបណ្ដាល**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការបណ្ដុះបណ្ដាល**ត្រូវបានធ្វើ**ការសម្របជាប្រចាំទៅតាមការវិវត្តនៃតម្រូវការសង្គមវិជ្ជាជីវៈ**ដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការសិក្សាយកសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ

F.1.2. តើ**របៀបចំការសិក្សា**មានគិតបញ្ចូលនូវ**ភាពចាំបាច់**ក្នុងការផ្ដល់ជូន**សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈដែលស្របនឹង**តម្រូវការសង្គមវិជ្ជាជីវៈដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ការជ្រើសរើសអនាគតនិស្សិតថ្លឹងថ្លែងអំពីបុរេពុទ្ធិ** សម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការសិក្សាយកសមត្ថភាព**តាមរយៈ**ការបែងចែក**សមស្របរវាង**ការបង្រៀនទ្រឹស្ដី**និង**ការអនុវត្តនិងកម្មសិក្សា**ក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**វឌ្ឍនាការនៃការសិក្សាយកសមត្ថភាព**របស់និស្សិតត្រូវបាន**វាយតម្លៃទៅតាមរយៈកាលទៀងទាត់**ដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ ៖ ដៃគូវិជ្ជាជីវៈ

Voir glossaire

F.1.3. តើ**ដៃគូសង្គមវិជ្ជាជីវៈ**ចូលរួមចំណែកក្នុង**សកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ** បានកម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើដៃគូសង្គម**វិជ្ជាជីវៈ**ចូលរួមក្នុងអង្គគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ**ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើដៃគូសង្គម**វិជ្ជាជីវៈ**ធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងក្របខណ្ឌ**បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ** បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើដៃគូសង្គម**វិជ្ជាជីវៈ**ចូលរួមក្នុងនីតិដំណើរការតម្លៃ**ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ** បានដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ១៩៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
F.1.1		
F.1.2		
F.1.3		

** នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ F.2 ៖ សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការជួយក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនិងការអង្កេតលើទីផ្សារការងារ

F.2.1. តើស្ថាប័នបានបង្កើត**នីតិវិធីជ្រោមជ្រែង**និស្សិតនិងអ្នកកាន់សញ្ញាបត្រសម្រាប់ការធ្វើ**សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ**របស់ពួកគាត់បានដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ការជ្រោមជ្រែង**និស្សិតនិង**អ្នកកាន់សញ្ញាបត្រ**ពឹងផ្អែកលើការសិក្សាស្តីពី**ទីផ្សារការងារ** ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**បានដាក់បញ្ចូលការ**អនុវត្តសាកល្បង**នូវ**នីតិវិធីរើសបុគ្គលិក**(ការសរសេរប្រវត្តិរូបសង្ខេប ការត្រៀមលក្ខណៈសម្ភាសន៍ និងការរៀបចំឥរិយាបថក្នុងពេលសម្ភាសន៍ការងារ។ល។) ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើស្ថាប័នបានតាមដាន**អ្នកកាន់សញ្ញាបត្រ**បន្ទាប់ពីពួកគាត់រៀនចប់ និងមុនពេលរើសឱ្យចូលធ្វើការបានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការអនុវត្តកម្មសិក្សា

F.2.2. តើ**ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**មានបញ្ចូល**កម្មសិក្សា**សម្រាប់និស្សិតដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើដៃគូសង្គម**វិជ្ជាជីវៈ**ត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យជួយផ្តល់**កម្មសិក្សា** ក្នុងក្របខណ្ឌ**បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**កម្មសិក្សាការី**ត្រូវបានតាម**ដានជាលក្ខណៈបុគ្គល**ពីសំណាក់**សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**កម្មសិក្សាការី**ត្រូវបានតាមដានជាលក្ខណៈបុគ្គលពីសំណាក់**អ្នកដឹកនាំក្នុងមជ្ឈដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈ**បានដល់កម្រិតណា ?*

- *តើគុណភាពកម្មសិក្សាត្រូវបាន**វាយតម្លៃ**ពីសំណាក់អ្នកទទួលខុសត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការទទួលស្គាល់សញ្ញាបត្រពីមជ្ឈដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈ

F.2.3. តើ**សញ្ញាបត្រដែលប្រគល់ជូន**នៅពេលចប់ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការពីសំណាក់មជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើសញ្ញាបត្រជាកម្មវត្ថុនៃ**កិច្ចសហការ/ឯកភាព**ពីសំណាក់**មជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈ**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការទទួលបានសញ្ញាបត្រ**គឺជា**លក្ខខណ្ឌ**សម្រាប់**ប្រកបវិជ្ជាជីវៈ**មួយដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**ការងារដំបូងត្រូវទៅនឹង**កម្រិត**សញ្ញាបត្រដែលទទួល**បានដល់កម្រិតណា ?*

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	ការដាក់ពិន្ទុ២០៖ ពី១ ដល់៥	បញ្ជាក់ហេតុផលលើពិន្ទុ
F.2.1		
F.2.2		
F.2.3		

** នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សមាសធាតុ F.3 ៖ ការតាមដានអាជីព

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ តួនាទីនៃបណ្តាញ «អតីតនិស្សិត»

F.3.1. តើស្ថាប័នពឹងផ្អែកលើ «**បណ្តាញអតីតនិស្សិត**» ដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**យោបល់**របស់បណ្តាញ «**អតីតនិស្សិត**» ត្រូវបានយកមកពិចារណាក្នុងដំណើរ**ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងជាប្រចាំនូវការបណ្តុះបណ្តាល**ដល់កម្រិតណា ?*
- *តើបណ្តាញ «**អតីតនិស្សិត**» ចូលរួមក្នុងនីតិវិធី**ស្វែងរកការងារ**បានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើបណ្តាញ «**អតីតនិស្សិត**» ចូលរួមក្នុង**ការផ្សព្វផ្សាយ** និង**គាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**បានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុបន្ទាប់បន្សំ៖ ការបណ្តុះបណ្តាលពេញមួយជីវិត (ហៅកាត់ថា FTLV)

F.3.2. តើស្ថាប័នមានគម្រោងបង្កើត FTLV ច្បាស់លាស់ដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើវគ្គនៃ FTLV ត្រូវបាន**រៀបចំ**ដើម្បីអាចឆ្លើយតបនឹងទីផ្សារការងារបានដល់កម្រិតណា ?*

- *តើវគ្គនៃ FTLV ដើរតាម**គោលដៅ**នៃការបង្កើនកម្រិតចំណេះដឹងនិងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបានដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**វគ្គ**នៃ **FTLV** បញ្ចប់ទៅដោយការផ្តល់**វិញ្ញាបនបត្រ**ឬ**សញ្ញាបត្រ**បានដល់កម្រិតណា ?*

សមាសធាតុ៖ ការតាមដានការធ្វើសមាហរណកម្ម និងអនាគតរបស់អ្នកកាន់សញ្ញាបត្រ

F.3.3. តើស្ថាប័នមាន**យន្តការតាមដាន**និង**សង្កេត**គន្លងរបស់អ្នកកាន់សញ្ញាបត្រដល់កម្រិតណា ?

ឧទាហរណ៍៖

- *តើ**ការតាមដានសញ្ញាត្រ**ជាកម្មវត្ថុនៃ**ការអង្កេតតាមពេលវេលាទៀងទាត់**ក្នុងក្របខណ្ឌរបស់ស្ថាប័នដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**លទ្ធផល**នៃ**ការអង្កេត**ត្រូវបានថ្លឹងថ្លែងនៅក្នុងការរៀបចំ**ការបណ្តុះបណ្តាលសម្របឱ្យកាន់តែត្រូវ**ទៅនឹងតម្រូវការសេដ្ឋមវិជ្ជាជីវៈដល់កម្រិតណា ?*
- *តើ**លទ្ធផល**នៃការអង្កេតទាំងនោះត្រូវបានគិតបញ្ចូលនៅក្នុងការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់**ឱ្យនិស្សិតអាចរកការងារបានងាយស្រួលដល់កម្រិតណា ?***

វិភាគសំយោគ		
លេខកូដ	**ការដាក់ពិន្ទុ២១៖ ពី១ ដល់៥**	**បញ្ជាក់ហេតុផលលើពន្ទុ**
F.3.1		
F.3.2		
F.3.3		

** នៅក្នុងជំហានបន្ទាប់ វិភាគសំយោគមានទិសដៅបង្កើតលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់ឱ្យបានប្រសើរនូវវិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតនៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។*

សូចនាករគុណភាព

- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលបង្កើតឡើងដោយពឹងផ្អែកលើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយមជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលសរុបរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំដែលមានបញ្ចូលតំណាងនិយោជកប្រកបដោយសក្តានុពល (ដែលអាចផ្តល់ការងារ) / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលសរុបរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលជាកម្មវត្ថុនៃការវាយតម្លៃតាមកាលកំណត់ទៀងទាត់លើសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលសរុបរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពតាមពេលវេលាដ៏ទៀងទាត់ដោយគិតទៅតាមការវិវត្តនៃតម្រូវការសង្គមវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលសរុបរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើបុរេពុទ្ធិរបស់អនាគតនិស្សិត / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលសរុបរបស់

ស្ថាប័ន

- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលគ្រោងកម្មសិក្សា ចាំបាច់មួយនិងទទួលបានសុពលភាព / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលសរុបរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលទាមទារការចូលរួមពីតួអង្គសង្គមវិជ្ជាជីវៈក្នុងការបង្រៀន / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលសរុបរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគ្រោងការធ្វើសំណួរត្រួតពិនិត្យអំពីការទទួលបានសមត្ថភាព / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលសរុបរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយពឹងផ្អែកលើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយមជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំដែលមានបញ្ចូលតំណាងនិយោជកប្រកបដោយសក្តានុពល / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមរបស់តួអង្គសង្គមវិជ្ជាជីវៈក្នុងការសិក្សា / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលមានគ្រោងការចូលរួមរបស់តួអង្គសង្គមវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងគណៈមេប្រយោគវាយតម្លៃ / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនអ្នកជាប់សញ្ញាបត្រដែលចេញពីស្ថាប័ននៅឆ្នាំកន្លងទៅដែលទទួលបានការជ្រោមជ្រែងឆ្ពោះទៅរកការងារ / ចំនួនអ្នកមានសញ្ញាបត្រសរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលគ្រោងការអនុវត្តសាកល្បងទាក់ទិននឹងការសម្ភាសន៍ជ្រើសរើសបុគ្គលិក / ចំនួនអ្នកមានសញ្ញាបត្រសរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគ្រោងការតាមដានលក្ខណៈអ្នកជាប់សញ្ញាបត្របន្ទាប់ពីគាត់រៀនចប់និងមុនពេលត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ / ចំនួនអ្នកមានសញ្ញាបត្រសរុប
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលគ្រោងកម្មសិក្សាចាំបាច់និងទទួលបានសុពលភាព / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលមានគ្រោងការតាមដានផ្ទាល់ពីសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលមានគ្រោងការតាមដានផ្ទាល់ពីអ្នកដឹកនាំកម្មសិក្សាក្នុងមជ្ឈដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគ្រោងការចូលរួមរបស់អ្នកដឹកនាំក្នុងមជ្ឈដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈក្នុងការវាយតម្លៃលើកម្មសិក្សាការី / ចំនួនសរុបនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនសញ្ញាបត្រដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសហការ/កិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយមជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈ / ចំនួនសញ្ញាបត្រ
- ចំនួនអ្នកកាន់សញ្ញាបត្រដែលរកការងារដំបូងបានធ្វើក្នុងជំនាញដែលត្រូវនឹងការបណ្តុះបណ្តាល / ចំនួន

អ្នកកាន់សញ្ញាបត្រសរុបដែលរកបានការងារដំបូង

- ចំនួនអ្នកកាន់សញ្ញាបត្រដែលរកការងារដំបូងបានធ្វើហើយមុខតំណែងត្រូវនឹងកម្រិតសញ្ញាបត្រដែលទទួលបាន / ចំនួនអ្នកកាន់សញ្ញាបត្រសរុបដែលរកការងារដំបូងបាន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលដំណើរការដោយកែតម្រូវតាមយោបល់របស់បណ្តាញ «អតីតនិស្សិត» / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលនីតិវិធីស្វែងរកការងារធ្វើពឹងផ្អែកលើបណ្តាញ «អតីតនិស្សិត» / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ស្ថាប័ន
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលការផ្សព្វផ្សាយប្រើប្រាស់បណ្តាញ «អតីតនិស្សិត» / ចំនួនបណ្តុះបណ្តាលរបស់ស្ថាប័ន

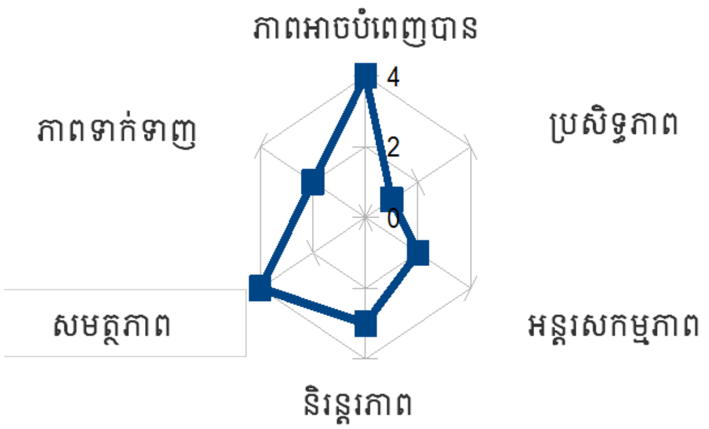
ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលពេញមួយជីវិត (FTLV) ដែលរៀបចំឡើងដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ទីផ្សារការងារ / ចំនួន FTLV សរុប

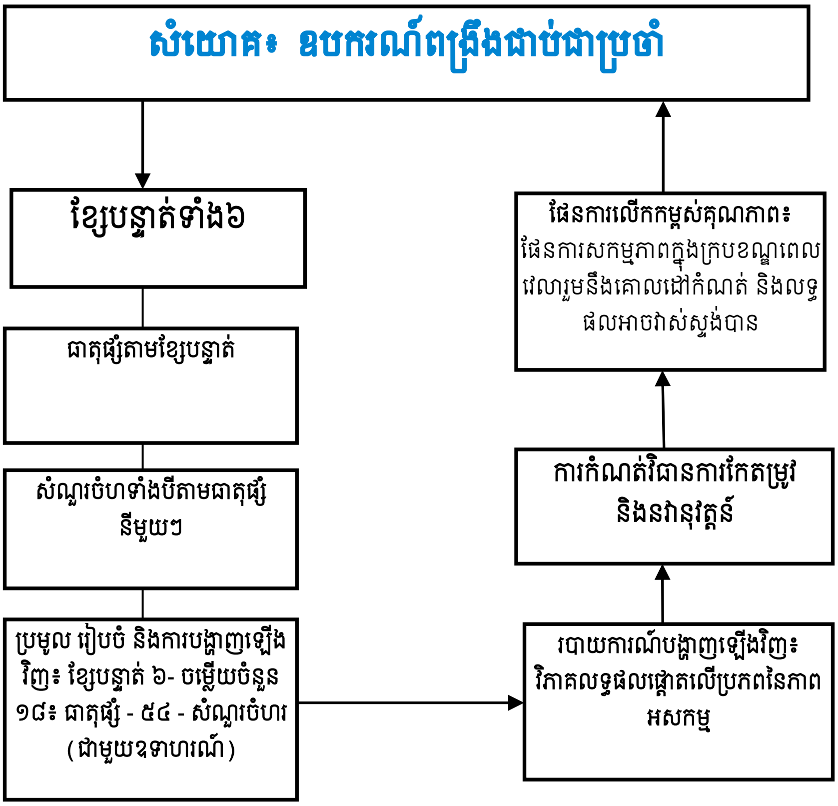
- ចំនួន FTLV ដែលដើរតាមគោលដៅលើកកម្ពស់កម្រិតសមត្ថភាព / ចំនួន FTLV សរុប
- ចំនួន FTLV ដែលបញ្ចប់ទៅដោយការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រមួយ / ចំនួន FTLV សរុប
- ចំនួន FTLV ដែលបញ្ចប់ទៅដោយការផ្តល់សញ្ញាបត្រមួយ / ចំនួន FTLV សរុប

- ចំនួនសញ្ញាបត្រដែលត្រូវបានអង្កេតតាមដានលើអ្នកកាន់សញ្ញាបត្រក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំចុងក្រោយ / ចំនួនអ្នកទទួលបានសញ្ញាបត្រសរុបក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំចុងក្រោយ
- ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវបានកែតម្រូវដោយផ្អែកលើលទ្ធផលអង្កេតតាមដានលើអ្នកកាន់សញ្ញាបត្រ / ចំនួនការបណ្តុះបណ្តាលសរុប។

ឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ

ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលដែលទទួលបានអំពីសំណួរដែលចោទសួរនៅតាមអ័ក្ស និងធាតុផ្សំ ការវិភាគលទ្ធផលនៃវិធីសាស្ត្រផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគុណភាព៖ ភាពអាចបំពេញបាន / ភាពទាក់ទាញ / សមត្ថភាព / និរន្តរភាព / អន្តរសកម្មភាព / ប្រសិទ្ធភាព។





ភាពអាចបំពេញបាន

វាជាការទាមទារឱ្យមានការវាស់ភាពអាចបំពេញបានដោយមានឧបករណ៍ដែលអាចវាស់សមត្ថផលនៃភាពអាចបំពេញបាន ដែលទាមទារឱ្យមានលទ្ធភាពប្រឈមនឹងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និងទស្សនៈវិស័យដែលកំណត់ឡើងដោយអង្គភាពបូករួមជាមួយនឹងលទ្ធផលដែលទទួលបាន (សម្រាប់ការកៀងគរដៃគូ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសមត្ថផលទាក់ទិនការស្រាវជ្រាវ ឬការរៀបចំការសិក្សា...)។

A.1.1	B.1.2	B.2.2
C.2.3	C.3.1	E.2.2
E.3.2	E.3.3	F.1.2

A.1.1 តើ**ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ** និង**ទស្សនៈវិស័យ**របស់ស្ថាប័នបកស្រាយអំពីទស្សនៈវិស័យអនាគតដើម្បីឆ្លើយតបនឹងឧបស័គ្គដែលស្ថាប័នត្រូវជម្នះបានដល់កម្រិតណា ?

B.1.2 តើស្ថាប័នជួយសម្រួលដល់ឧបករណ៍**ឃ្លាំមើល**បានដល់កម្រិតណា ?

B.2.2 តើស្ថាប័នបានកំណត់អត្តសញ្ញាណ**ភាគីពាក់ព័ន្ធ**នឹង**គោលដៅនៃផែនការសកម្មភាព**ដល់កម្រិតណា ?

C.2.3 តើស្ថាប័នបានកំណត់និងបង្កើតគោលនយោបាយ**ជ្រោមជ្រែងបុគ្គលិកសិក្សា បុគ្គលិករដ្ឋបាល បុគ្គលិកបច្ចេកទេស និងសេវាកម្ម**ដល់កម្រិតណា ?

C.3.1 តើស្ថាប័នមានគោលនយោបាយគ្រប់គ្រង**ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ សម្ភារ និងភ័ស្តុភារ**ល្អដល់កម្រិតណា ?

E.2.2. តើស្ថាប័នឱ្យ**អង្គភាពស្រាវជ្រាវ**ឱ្យប្រើប្រាស់**មូលនិធិចាំបាច់**សម្រាប់ការបើកគម្រោងនិងកម្មវិធីស្រាវជ្រាវបានដល់កម្រិតណា ?

E.3.2. តើស្ថាប័ន**មានឧបករណ៍**និង**លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសមស្រប**សម្រាប់វាយតម្លៃ**លទ្ធផល**នៃ**កម្មវិធីស្រាវជ្រាវ** ជាពិសេសដោយគិតទៅតាម**ចំណាត់ថ្នាក់អន្តរជាតិ** បានដល់កម្រិតណា ?

E.3.3. តើស្ថាប័នមាន**ឧបករណ៍និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសមស្របសម្រាប់វាយតម្លៃ**សមត្ថផលខាងវិទ្យាសាស្ត្ររបស់អ្នកស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួនបាន**ដល់កម្រិតណា** ?

F.1.2. តើ**ការរៀបចំការសិក្សា**ថ្លឹងថ្លែងអំពី**ភាពចាំបាច់**ក្នុងការផ្ដល់សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈដែល**សម្របនឹង**តម្រូវការសង្គមសេដ្ឋកិច្ចបានដល់កម្រិតណា ?

ភាពទាក់ទាញ

ភាពទាក់ទាញគឺជាសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នឧត្តមសិក្សាមួយក្នុងការធ្វើឱ្យគេទទួលស្គាល់គុណភាពនៃសកម្មភាពរបស់ខ្លួន (ចំពោះអ្វីដែលទាក់ទិននឹងការកៀងគរដៃគូ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មធ្យោបាយ និងសមត្ថភាពទាក់ទិននឹងការស្រាវជ្រាវ ការរៀបចំការសិក្សា...) ពីសំណាក់មជ្ឈដ្ឋានសិក្សាធិការ ឬមិនមែនសិក្សាធិការ ដើម្បីក្លាយជាប៉ូលឬកំណុំនៃភាពទាក់ទាញនៅក្នុងវិស័យរបស់ខ្លួន។

A.3.3	B.3.3	C.2.1
D.1.1	D.2.1	E.2.1
F.2.3	F.3.1	F.3.2

A.3.3 តើ**យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ**សមស្របនឹងគោលដៅរបស់ផែនការសកម្មភាពដល់កម្រិតណា ?

B.3.3 តើ**យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ**លើកតម្លៃភាពជាដៃគូបានដល់កម្រិតណា ?

C.2.1 តើស្ថាប័នមានកំណត់**គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលជួយដល់ដំណើរការផែនការសកម្មភាព**ដល់កម្រិតណា ?

D.1.1 តើ**ការរៀបចំការសិក្សា**ថ្នាក់**បរិញ្ញាបត្រ**បានបញ្ជាក់ច្បាស់អំពីមេរៀននីមួយៗដែលផ្ដល់ជូននូវបរិមាណម៉ោង សំយោគខ្លឹមសាររបស់ខ្លួនដែលផ្ដោតលើចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពដែលត្រូវរៀន បែបបទនៃការបែងចែកក្រេឌី បែបបទគរុកោសល្យ (ម៉ោងបង្រៀនរួមក្នុងសហសាល ការងារក្រោមការដឹកនាំ ការងារអនុវត្តន៍ កម្មសិក្សា គម្រោងសហការណ៍គ្នា។ល។) រួមទាំង**ឧបករណ៍តាមដាននិងវាយតម្លៃ**ដែលត្រូវយកទៅប្រើប្រាស់បានដល់កម្រិតណា ?

D.2.1 តើការរៀបចំការសិក្សាកម្រិត**បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់**មានបញ្ជាក់ច្បាស់អំពីមេរៀននីមួយៗដែលផ្ដល់ជូននូវបរិមាណម៉ោង សេចក្ដីសំយោគខ្លឹមសារដែលផ្ដោតលើចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពដែលត្រូវរៀន បែបបទនៃការបែងចែកក្រេឌី បែបបទគរុកោសល្យ (ម៉ោងបង្រៀនរួមក្នុងសហសាល ការងារក្រោមការដឹកនាំ ការងារអនុវត្តន៍ កម្មសិក្សា គម្រោងសហការណ៍គ្នា ។ល។) រួមទាំង**ឧបករណ៍តាមដាននិងវាយតម្លៃ**ដែលត្រូវយកទៅប្រើប្រាស់ដល់កម្រិតណា ?

E.2.1 តើស្ថាប័នជួយផ្ដល់ភាពងាយស្រួលក្នុង**ការជ្រើសរើសអ្នកស្រាវជ្រាវ**ឱ្យបាន**គ្រប់គ្រាន់**ដើម្បីធ្វើ**គម្រោងផ្សេងៗ**ឱ្យដំណើរការទៅបានប្រកបដោយ**ស្វ័យភាព**ដល់កម្រិតណា ?

F.2.3 តើ**សញ្ញាបត្រ**ដែល**ប្រគល់ឱ្យ**នៅពេលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបាន**ទទួលស្គាល់**ជាផ្លូវការពីសំណាក់មជ្ឈដ្ឋាន**សង្គមសេដ្ឋកិច្ចនិងវិជ្ជាជីវៈ**ដល់កម្រិតណា ?

F.3.1 តើស្ថាប័នពឹងផ្អែកលើបណ្តាញ «**អតីតនិស្សិត**» និង**សមាគមវិជ្ជាជីវៈ**ដល់កម្រិតណា ?

F.3.2 តើស្ថាប័នគ្រោងអំពីការបង្កើត**ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត**បានដល់កម្រិត ?

សមត្ថភាព

សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នអាស្រ័យនឹងការសម្របមធ្យោបាយដែលខ្លួនមាន ដើម្បីបំពេញបេសកកម្មនិងសម្រេចគម្រោងរបស់ខ្លួន។ សមត្ថភាពនេះត្រូវតែអាចវាយតម្លៃបានលើផែនការហិរញ្ញវត្ថុ (ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់សកម្មភាពដែលខ្លួនបង្កើតឡើង) ផែនការធនធានមនុស្ស (បរិមាណនិងគុណភាពបុគ្គលិក) សម្ភារ (មធ្យោបាយដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់) និងទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងអ្នកខាងក្រៅដែលអាចធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន (ដៃគូខាងក្រៅ គោលនយោបាយផ្សព្វផ្សាយ...)។ ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពស្ថាប័នត្រូវធ្វើឡើងដោយប្រាកដនិយម មិនមែនដោយជ្រុលនិយមទេ ពោលគឺធ្វើឡើងដោយធៀបទៅនឹងស្ថានភាពនៃគម្រោងរបស់ខ្លួន។

A.3.1	A.3.2	B.1.3
C.1.1	C.1.3	C.2.2
D.1.2	D.2.2	D.3.2

A.3.1 តើផែនការសកម្មភាពបានកំណត់អំពី**គោលដៅ ធនធានសមស្រប និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន**សម្រាប់រយៈពេលខ្លីនិងរយៈពេលមធ្យមបានដល់កម្រិតណា ?

A.3.2 តើផែនការសកម្មភាពបានគ្រោងការគ្រប់គ្រងនិង**ដឹកនាំការតាមដាននិងវាយតម្លៃ**ដែលទទួលរ៉ាប់រងការបន្សីុរវាង**គោលដៅ ធនធាន និងលទ្ធផល**បានដល់កម្រិតណា ?

B.1.3 តើផែនការសកម្មភាពលើកកម្ពស់សក្តានុពលខាង**នវានុវត្តន៍**ដែលមាននៅក្នុងស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?

C.1.1 តើ**ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ**ឆ្លើយតបនឹងគោលដៅនៃផែនការសកម្មភាពបានដល់កម្រិតណា ?

C.1.3 តើស្ថាប័នបានកំណត់**យុទ្ធសាស្ត្រពិធកម្មលើធនធាន**របស់ខ្លួនសម្រាប់ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់ផែនការសកម្មភាពបានដល់កម្រិតណា ?

C.2.2 តើស្ថាប័នបានកំណត់និងរៀបចំ**ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**របស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា ?

D.1.2 តើ**ការរៀបចំការសិក្សា**មានគិតថ្លឹងថ្លែងកម្រិតណាអំពី**មជ្ឈដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល**ដែលមានបានដល់កម្រិតណា ?

D.2.2 តើការសិក្សាតាម**ប្រព័ន្ធឌីជីថល**ត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុង**ការសិក្សា**ដល់កម្រិតណា ?

D.3.2 តើស្ថាប័នដាក់ឱ្យបេក្ខបណ្ឌិតប្រើប្រាស់នូវ**មធ្យោបាយឯកទេស**និងពិសេសៗដល់កម្រិតណា ?

អន្តរសកម្មភាព

អន្តរកម្មមានគោលដៅវាយតម្លៃមើលថាតើស្ថាប័នថែរក្សាទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយមជ្ឈដ្ឋានសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ជាពិសេសដោយការជួយសម្រួលដល់ភាពជាដៃគូប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្លាំងៗ តាមរយៈការបន្សីការបណ្តុះបណ្តាលទៅនឹងការទន្ទឹងចង់បានរបស់ទីផ្សារការងារ ដោយរៀបចំការផ្ទេរលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវឆ្ពោះទៅមជ្ឈដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រនិងសង្គមសេដ្ឋកិច្ច។

B.1.1	B.2.1	B.2.3
D.2.3	E.1.1	E.1.3
E.3.1	F.1.3	F.2.2

B.1.1 តើនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ស្ថាប័នមានបានថ្លឹងថ្លែងពី**ទិដ្ឋភាព**ផ្សេងៗ (គោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច សង្គមវប្បធម៌ បច្ចេកវិទ្យា បរិស្ថាន គតិយុត្តិ) នៃមជ្ឈដ្ឋានរបស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា ?

B.2.1 តើ**ផែនការសកម្មភាពបានកំណត់នូវវិស័យសំខាន់បំផុតនៃភាពជាដៃគូ**របស់ខ្លួនបានដល់កម្រិតណា ?

B.2.3 តើស្ថាប័នបានធ្វើកិច្ចសន្ទនាជាមួយ**ភាគីពាក់ព័ន្ធ**បានដល់កម្រិតណា ?

D.2.3 តើឧបករណ៍**គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ**បានគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីមជ្ឈដ្ឋានសិក្សាធិការនិង**សង្គមសេដ្ឋកិច្ច**នៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិបានដល់កម្រិតណា ?

E.1.1 តើ**ការកំណត់កម្មវិធីស្រាវ**ជ្រាវបានគិតគូអំពីតថភាពជាក់ស្តែង ទស្សនវិស័យ និងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍**សង្គមសេដ្ឋកិច្ច**ដល់កម្រិតណា ?

E.1.3 តើ**ការស្រាវជ្រាវ**ដែលធ្វើឡើងបានជួយសម្រួលដល់ការផ្ទេរ**លទ្ធផល**ដែលទទួលបានទៅដល់សហគមន៍វិទ្យាសាស្ត្រនិងមជ្ឈដ្ឋាន**សង្គមសេដ្ឋកិច្ច**បានដល់កម្រិតណា ?

E.3.1 តើឧបករណ៍**គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការស្រាវជ្រាវ**បានគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីមជ្ឈដ្ឋានសិក្សាធិការ និង**សង្គមសេដ្ឋកិច្ចថ្នាក់**មូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ អន្តរជាតិដល់កម្រិតណា ?

F.1.3 តើដៃគូ**សង្គមសេដ្ឋកិច្ចសាធារណៈនិងឯកជន**ចូលរួមចំណែកក្នុង**សកម្មភាព**បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានដល់កម្រិតណា ?

F.2.2 តើ**ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**បញ្ចូលបាននូវ**កម្មសិក្សា**សម្រាប់និស្សិតបានដល់កម្រិតណា ?

ចីរភាព

ចីរភាពមានគោលដៅវាយតម្លៃថាតើលទ្ធផលដែលស្ថាប័នសម្រេចបានត្រូវបានជានានិរន្តរភាព (ដែលអាស្រ័យនឹងការកៀងគរដៃគូដែលមានប្រយោជន៍) នៃការថែរក្សាមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុ គោលនយោបាយវិនិយោគ ការសម្របទៅនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច និងការធ្វើសមាហរណកម្មរបស់អ្នកកាន់សញ្ញាបត្របានដល់កម្រិតណា។

A.1.2	A.1.3	B.3.2
C.1.2	C.3.2	E.1.2
F.1.1	F.2.1	F.3.3

A.1.2 តើ**ផែនការអភិវឌ្ឍន៍**និង**ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ**ពឹងផ្អែកលើ**គោលដៅកំណត់ ធនធានសមស្រប និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន**ដល់កម្រិតណា ?

A.1.3 តើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពពឹងផ្អែកលើ**ឧបករណ៍តាមដាន**និង**ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងជាប្រចាំ**ដែល**ពាក់ព័ន្ធជាមួយវិធីសាស្ត្រគុណភាព**បានដល់កម្រិតណា ?

B.3.2 តើ**ភាពជាដៃគូ**ផ្សេងៗ**ស៊ីសង្វាក់គ្នា**និង**បំពេញបន្ថែមគ្នា**បានដល់កម្រិតណា ?

C.1.2 តើស្ថាប័នមានគ្រោង**ហិរញ្ញប្បទានប្រចាំឆ្នាំ / សម្រាប់ច្រើនឆ្នាំ**ក្នុងក្របខណ្ឌនៃផែនការសកម្មភាពបានដល់កម្រិតណា ?

C.3.2 តើស្ថាប័នមានគោលនយោបាយទាក់ទិននឹង**ការវិនិយោគ តំហែទាំ** និងការរំលស់បានដល់កម្រិតណា ?

E.1.2 តើស្ថាប័នជួយសម្រួលដល់ការ**បង្កើតក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវ**ទៅតាម**ប្រធានបទជំនាញ**បានដល់កម្រិតណា ?

F.1.1 តើស្ថាប័នមានយន្តកម្មសង្កេតតម្រូវការ**សង្គមសេដ្ឋកិច្ច**បានដល់កម្រិតណា ?

F.2.1 តើស្ថាប័នរៀបចំនីតិវិធី**ជ្រោមជ្រែង**និស្សិតនិងអ្នកជាប់សញ្ញាបត្រដើម្បីធ្វើ**សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ**របស់ពួកគាត់បានដល់កម្រិតណា ?

F.3.3 តើស្ថាប័នមានយន្តកម្ម**តាមដាននិងគ្រប់គ្រងព័ត៌មានទាក់ទិននឹងអ្នកជាប់សញ្ញាបត្រ**ដល់កម្រិតណា ?

ប្រសិទ្ធផល

ប្រសិទ្ធផលសំដៅវាយតម្លៃថាតើស្ថាប័នបានសម្រេចជោគជ័យ ឬកំពុងឈានទៅសម្រេចគោលដៅទាំងនោះដល់កម្រិតណា។ ការវាយតម្លៃនេះត្រូវតែអាចជម្រះភាពជាប់គាំងនិងកំហុសឆ្គងផ្សេងៗដែលបានប៉ះពាល់ដល់ការសម្រេចគម្រោងឱ្យបានល្អ។

A.2.1	A.2.2	A.2.3
B.3.1	C.3.3	D.1.3
D.3.1	D.3.3	E.2.3

A.2.1 តើ**ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល**ត្រូវចំ**ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ**របស់ស្ថាប័នដល់កម្រិតណា ?

A.2.2 តើ**សកម្មភាពស្រាវជ្រាវ**ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?

A.2.3 តើ**ភាពអាចរកការងារបានធ្វើនិងសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ**ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុង**ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ**របស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?

B.3.1 តើ**ធនធានរបស់**ដៃគូផ្សេងៗត្រូវបានកំណត់ និងបន្សីជាមួយផែនការសកម្មភាពរបស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?

C.3.3 តើស្ថាប័នមានគោលនយោបាយលើកតម្លៃ**ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងធនធានសម្ភារ**ដល់កម្រិតណា ?

D.1.3. តើការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងអាចឱ្យគេវិនិច្ឆ័យលើការសម្រេច**គោលដៅកំណត់និងអាចវាស់ស្ទង់បាន**ក្នុងរយៈកាលមួយដែលកំណត់ជាមុនបានដល់កម្រិតណា ?

D.3.1. តើ**កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបេក្ខបណ្ឌិត**ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីជាប្រយោជន៍នៃការសិក្សា**អំពីការស្រាវជ្រាវ និងតាមដាន**លើវិន្យាសាការរបស់វាបានដល់កម្រិតណា ?

D.3.3. តើ**កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបេក្ខបណ្ឌិត**បានបម្រើប្រយោជន៍ដល់ការសម្រេចការ**ស្រាវជ្រាវនិងតាមដានអំពីវិន្យាសាការ**របស់វាបានដល់កម្រិតណា ?

E.2.3. តើស្ថាប័នបានត្រៀមដាក់ឱ្យអង្គភាព**ស្រាវជ្រាវនូវធនធានសម្ភារនិងភស្តុភារ**ចាំបាច់សម្រាប់ការបើកគម្រោងនិងកម្មវិធីស្រាវជ្រាវបានដល់កម្រិតណា ?

ផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពសកម្មភាពនិងឧបករណ៍គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

ស្វ័យវាយតម្លៃ សកម្មភាពដែលបង្កើតឡើងនៅក្នុងដំណាក់កាលមុនអាចឱ្យគេកំណត់បានប្រភពនៃ**ភាពអសកម្ម**នៅក្នុងស្ថាប័ន។ ជំហានដែលកំពុងនិយាយនេះត្រូវតែអាចកំណត់និងបង្កើត**វិធានការកែតម្រូវ និងច្នៃប្រឌិតថ្មី**ក្នុងក្របខណ្ឌនៃ**ផែនការលើកកម្ពស់**មួយឬច្រើន នៃសកម្មភាពដែលខ្លួនជាអ្នកបង្កើត។ ផែនការទាំងនោះរួមមានអនុសាសន៍អាទិភាពរបស់ស្ថាប័ន៖ ការពង្រឹងពុទ្ធិ និងវិធានផ្សេងៗ សកម្មភាពគ្រោងឡើងសម្រាប់កម្ចាត់ប្រភពនៃភាពអសកម្មនៅក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំសកម្មភាពមួយ។

ការកំណត់និងកម្ពស់គុណភាពនៃសកម្មភាព និងឧបករណ៍គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំតម្រូវឱ្យស្ថាប័នដោះស្រាយជាមុននូវចំណោទបញ្ហាពីរ៖

1. តើ**សកម្មភាពអាទិភាព**ដែលដាក់អនុវត្តត្រូវបានគេ**កំណត់**ច្បាស់លាស់ដោយថ្លឹងថ្លែងអំពីធនធានដែលមានហើយអាចយកមកប្រើប្រាស់បាននៅក្នុងស្ថាប័នដល់កម្រិតណា?
2. តើការអនុវត្ត**វិធានការកែតម្រូវនិងបង្កើតថ្មី**នៃផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពសកម្មភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើងបានផ្តល់ជាសន្ទស្សន៍ (ព័ត៌មាន) លើការវិវត្តនៃផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួន និងសកម្មភាពដែលត្រូវបានកំណត់និងដាក់ដំណើរការបានដល់កម្រិតណា ?

ការកំណត់សកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្តជាអាទិភាព

ស្ថាប័នមានបញ្ជីរាយនាមវិធានការកែតម្រូវ និងច្នៃប្រឌិតថ្មីដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងផែនការលើកកម្ពស់របស់ខ្លួន។ ស្ថាប័នជាអ្នកកំណត់លំដាប់រៀងអាទិភាពនៃផែនការដែលត្រូវបង្កើតទាំងនោះ ដូច្នេះ គឺស្ថាប័ននេះហើយដែលជាអ្នកកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រផ្តោតលើអាទិភាពគោលដៅនីមួយៗ៖

- ចាប់ផ្តើមអនុវត្តផែនការលើកកម្ពស់មួយតាមរយៈវិធានការកែតម្រូវ និងច្នៃប្រឌិតថ្មីងាយនិងបង្កើត និងអាចហុចផលភ្លាមៗ ហើយលទ្ធផលទាំងនោះត្រូវបានបុគ្គលិកមើលឃើញ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះផ្តល់តម្លៃខ្ពស់បំផុតលើការចូលរួមយ៉ាងឆាប់រហ័សរបស់បុគ្គលិកក្នុងវិធីសាស្ត្រគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ។
- ចាប់ផ្តើមអនុវត្តផែនការលើកកម្ពស់តាមរយៈវិធានការកែតម្រូវ និងច្នៃប្រឌិតថ្មី ដែលមានទិសដៅកាត់បន្ថយចំណាយលើកត្តាអសកម្ម៖ ដោយថ្លឹងថ្លែងទៅតាមបរិបទហិរញ្ញវត្ថុ និងការកាត់បន្ថយចាំបាច់នូវការចំណាយលើដំណើរការ ការសន្សំសំចៃភ្លាមៗអាចបង្កើតជាលក្ខខណ្ឌសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រនេះគិតទៅតាមសមត្ថផល។

ការបង្កើតវិធានការកែតម្រូវ និងច្នៃប្រឌិតថ្មី

បន្ទាប់ពីធ្វើឋានានុក្រម (រៀបតាមលំដាប់លំដោយ) នូវវិធានការកែតម្រូវ និងច្នៃប្រឌិតថ្មីដែលត្រូវដាក់ក្នុងផែនការលើកកម្ពស់ហើយ ស្ថាប័នត្រូវកំណត់លក្ខខណ្ឌនៃដំណើរការរបស់វា។ គេគួរតែបែងចែកជាជំពូកផ្សេងៗសម្រាប់វិធានការកែតម្រូវ និងច្នៃប្រឌិតថ្មីនីមួយៗដូចតទៅ៖

- គោលដៅកំណត់និងលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន

- វិធានការឬសកម្មភាពដែលត្រូវបង្កើតដើម្បីសម្រេចគោលដៅ
- ធនធានចាំបាច់ដើម្បីទៅដល់គោលដៅ
- ឧបករណ៍តាមដានសូចនាករគុណភាព
- ប្រតិទិននៃដំណើរការសម្រេចគោលដៅ
- ការកំណត់អំពីប្រភេទឧបសគ្គ (ភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន) ដូច្នេះ គឺជាការកំណត់វិធានការបង្ការ។
- ។ល។

ដោយគិតទៅតាមប្រភេទវិធានការកែតម្រូវនិងច្នៃប្រឌិតថ្មីដែលត្រូវបង្កើតឡើង ស្ថាប័នត្រូវចាត់តាំងអ្នកទទួលខុសត្រូវម្នាក់លើការដាក់ដំណើរការវាក្នុងរយៈកាលកំណត់ដែលគ្រោងជាមុន។ អ្វីដែលសំខាន់ផងដែរនោះ គឺគេត្រូវផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដល់បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័ន។

ឧបករណ៍តាមដាននិងជ្រោមជ្រែងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព

ឧបករណ៍តាមដាននិងជ្រោមជ្រែងវិធីសាស្ត្រគុណភាពប្រើសម្រាប់វាស់ស្ទង់ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវា។ ឧបករណ៍នេះត្រូវតែអាចឱ្យគេរៀបចំវិធានការកែលម្អនិងច្នៃប្រឌិតថ្មីៗ។
ការសម្រេចការងារវាយតម្លៃនិងផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលទាំងនោះទៅកាន់បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័នត្រូវតែអាចឱ្យស្ថាប័នធ្វើការតាមដានលទ្ធផលនៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព និងធ្វើឱ្យពួកគាត់មានទឹកចិត្តចូលរួមកាន់តែខ្លាំងក្នុងការអនុវត្តផែនការលើកកម្ពស់ផ្សេងៗទៀតនាពេលអនាគត។
ការរៀបចំនិងបង្កើតឧបករណ៍តាមដាននិងជ្រោមជ្រែងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រភាពតម្រូវឱ្យស្ថាប័នដោះស្រាយជាមុននូវចំណោទបញ្ហាពីរ៖

1. តើ**ឧបករណ៍តាមដាន**និង**ជ្រោមជ្រែង**ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាពត្រូវបានបន្សុំជាមួយគោលដៅកំណត់ ធនធានសមស្របនិងលទ្ធផលរំពឹងទុកនៃគោលនយោបាយគុណភាពរបស់ស្ថាប័នបានដល់កម្រិតណា ?
2. តើ**ឧបករណ៍តាមដាន**និង**ជ្រោមជ្រែង**ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាពអាចឱ្យគេកម្ចាត់ចោលប្រភពនៃភាពអសកម្មបានដល់កម្រិតណា?

ការវាយតម្លៃឧបករណ៍តាមដាននិងជ្រោមជ្រែងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

ការវាយតម្លៃឧបករណ៍តាមដាននិងជ្រោមជ្រែងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំត្រូវបានដាក់នៅក្រោមទំនួលខុសត្រូវរបស់គណៈកម្មការដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ ស្ថាប័នអាចធ្វើការវាយតម្លៃខ្លីៗ និងញឹកញាប់នៅដំហានចាប់ផ្ដើមដំបូងនៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ ដែលត្រូវបានធ្វើការវិភាគក្នុងរបាយការណ៍សង្គមសកម្មភាពនិងផ្សព្វផ្សាយទៅដល់បុគ្គលិក ត្រូវដាក់ក្នុងផែនការលើកកម្ពស់ដែលត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការលើកកម្ពស់គុណភាព។
ការវាយតម្លៃទាំងនោះគឺជាឱកាសរបស់បុគ្គលិកដែលទទួលបន្ទុកការតាមដានសូចនាករគុណភាពក្នុងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពវា៖ តាមពិត ជាការចាំបាច់ដែលគេត្រូវលៃយ៉ាងណាឱ្យសូចនាករនីមួយៗដែលដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនទីចង្អុលផ្លូវអាចធ្វើការវិនិច្ឆ័យលើប្រសិទ្ធភាពនៃវិធានការកែតម្រូវនិងច្នៃប្រឌិតថ្មីនៃសកម្មភាពមួយដោយគិតទៅតាមលទ្ធផលដែលត្រូវសម្រេច។

ការតាមដានការវាយតម្លៃ

ស្ថាប័នរៀបចំដំណើរការតាមដានជាស្វ័យប្រវត្តិលើវិធានការកែតម្រូវនិងច្នៃប្រឌិតថ្មី និងប្រមូលបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធឱ្យចូលរួមក្នុងវិធីសាស្ត្របែបចូលរួមនិយម (ឬភាគកម្មនិយម)។ លទ្ធផលនៃការតាមដាននីមួយៗបង្កើតបានជារបាយការណ៍សំយោគសកម្មភាពដែលត្រូវបានវិភាគដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ។ ជំនួបប្រជុំនេះមានគោលដៅចម្បងផ្ដល់សុពលភាពលើវិធានការកែតម្រូវនិងច្នៃប្រឌិតថ្មី។

គឺតាមរយៈការវាយតម្លៃជាប្រចាំទាំងនោះឯងដែលស្ថាប័នពង្រឹងវិធីសាស្ត្រគុណភាពរបស់ខ្លួន និងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំដែលជាទីបង្អែករបស់វា ដោយថ្លឹងថ្លែងអំពីការវិវត្តនៃអាទិភាពរបស់គោលនយោបាយគុណភាព។ ក្រៅ

ពីការប្រមែលប្រមូលបទពិសោធន៍ទាក់ទិននឹងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាពទុក ការវាយតម្លៃទាំងនោះគឺជាឱកាសវិភាគលទ្ធផលនៃគោលនយោបាយគុណភាព និងកែសម្រួលគោលដៅមួយចំនួនដែលបានកំណត់ ជាមុនហើយ និងលទ្ធផលរំពឹងដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន៕

សន្ទានុក្រម

នៃសិក្សាធិការ/នៃឧត្តមសិក្សា

គុណនាមជាភាសាបារាំង académique ដែលត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ដើម្បីជាការទាក់ទាញ និងដើម្បីអភិវឌ្ឍអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាលនេះ វាយតម្លៃលើបរិបទនៃសកម្មភាពវិទ្យាសាស្ត្រ កំណត់ជារចនាសម្ព័ន្ធដោយគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាល។ ផ្ទុយទៅវិញ អ្វីដែលមិនមានលក្ខណៈជាសិក្សាធិការ (non-académique) គឺជាបរិបទដែលខុសប្លែកពីរចនាសម្ព័ន្ធនេះ។ ឧទាហរណ៍ កិច្ចសហការដៃគូរវាងអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងសហគ្រាស ឬអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន អាចចាត់ទុកថាគ្មានលក្ខណៈសិក្សាធិការទេ ទោះបីជាកិច្ចសហការនោះពាក់ព័ន្ធខ្លះនឹងការបណ្តុះបណ្តាលក៏ដោយ។

បណ្តាញអតីតនិស្សិត

ពាក្យនេះត្រូវបានប្រើដោយសារឥទ្ធិពលនៃវប្បធម៌អង់គ្លូសាក់សុងនៅក្នុងន័យស្មើនឹងអតីតសិស្ស ហើយក្រោមឥទ្ធិពលអង់គ្លូសាក់សុងនេះផងដែរដែលស្ថាប័នឧត្តមសិក្សាមានទំនោរពឹងផ្អែកលើបណ្តាញអតីតសិស្សដើម្បីទទួលបានហិរញ្ញប្បទាននិងការជ្រោមជ្រែងផ្សេងៗ។

វិធីសាស្ត្រគម្រោង

ក្នុងមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ វាត្រូវបានប្រើជាធាតុជំនួយសម្រាប់ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ។ វិធីសាស្ត្រគម្រោងសម្រាប់សកម្មភាពនីមួយៗសំដៅលើការកំណត់ធនធានសមស្រប និងការកំណត់គោលដៅជាក់លាក់ជាមួយនឹងលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន។

ភាពទាក់ទាញ

វាគឺជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគុណភាពដែលអាចឱ្យគេសម្រេចការងារស្វ័យវាយតម្លៃបាន។ ភាពទាក់ទាញអាចត្រូវបានកំណត់ជាសមត្ថភាពរបស់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាក្នុងការធ្វើឱ្យគេទទួលស្គាល់គុណភាពនៃកម្មភាពរបស់ខ្លួន (ទាក់ទិននឹងការកៀងគរដៃគូ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មធ្យោបាយ និងសមត្ថផលទាក់ទិនការស្រាវជ្រាវ ការរៀបចំការបង្រៀន...) តាមរយៈសហគមសិក្សាធិការ ឬមិនមែនសិក្សាធិការដើម្បីក្លាយជាប៉ូលទាក់ទាញក្នុងវិស័យរបស់ខ្លួន។

ស្វ័យវាយតម្លៃ/ស្វ័យវិនិច្ឆ័យ

វាគឺជាស្វ័យវាយតម្លៃដែលអ្នកទទួលខុសត្រូវលើប្រតិបត្តិការបណ្តុះបណ្តាលឬស្រាវជ្រាវត្រូវធ្វើ ឬសម្រាប់កម្រិតខ្ពស់ជាងនេះគឺជាអ្នកដែលដឹកនាំអង្គភាពស្រាវជ្រាវមួយឬស្ថាប័នតែម្តង។ វាមានគោលដៅរកឱ្យឃើញនូវភាពអសកម្មទាំងឡាយ និងកម្ចាត់វាចោលមុននឹងឱ្យវាទៅបង្កបញ្ហាដល់ប្រតិបត្តិការទាំងមូល។ វាជាការស្វែងរកចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្សោយ។ ស្វ័យវាយតម្លៃមានគោលដៅកំណត់ឱ្យច្បាស់នូវបញ្ហាដោយរៀបវាតាមលំដាប់ថ្នាក់ មុននឹងវារីកពាលដាលធំឡើងរហូតដល់ថ្នាក់ជម្នះលែងបាន។ ការចូលរួមនៃតួអង្គទាំងអស់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ - បូករួមទាំងតាមរយៈកម្រងសំណួរ- ត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យមើលឃើញសព្វជ្រុងជ្រោយនិងប្រាកដលើស្ថានភាព និងម្យ៉ាង

ទៀតធ្វើយ៉ាងណាឱ្យគួអង្គនីមួយៗជ្រួតជ្រាបអំពីសេចក្តីសន្និដ្ឋានដែលទាញចេញមក និងចូលរួមក្នុងវិធានការកែលម្អ និងច្នៃប្រឌិតថ្មីដែលអនុម័តក្នុងក្របខណ្ឌនៃផែនការលើកកម្ពស់មួយ។

បរិមណ្ឌលឧត្តមសិក្សា

ពាក្យនេះកើតឡើងដំបូងបង្អស់នៅអាមេរិកខាងជើង។ វាប្រមូលផ្តុំក្នុងលំហតែមួយនូវសំណង់អគារឧត្តមសិក្សា (បន្ទប់បង្រៀន បណ្ណាល័យ ទីស្នាក់នៅ អាហារដ្ឋាន រោងទស្សនីយភាពនិងកីឡា បរិក្ខារវប្បធម៌...) ».

សមត្ថភាព/សមត្ថកិច្ច

ដោយដើរតួជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគុណភាពដែលអនុញ្ញាតឱ្យគេធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃមួយបាន សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នអាស្រ័យនឹងការសម្រេចមធ្យោបាយដែលខ្លួនមានដើម្បីរ៉ាប់រងនូវបេសកកម្មរបស់ខ្លួន។ សមត្ថភាពនេះត្រូវតែអាចផ្តល់តម្លៃលើផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ (ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់សកម្មភាពដែលខ្លួនបង្កើតឡើង) លើផ្នែកធនធានមនុស្ស (បរិមាណនិងគុណភាពរបស់បុគ្គលិក) លើផ្នែកសម្ភារ (មធ្យោបាយដែលផ្តល់ជូន) និងទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកខាងក្រៅទាំងអស់ដែលអាចចូលធ្វើអន្តរាគមន៍នៅក្នុងសកម្មភាពរបស់ខ្លួន (ដៃគូខាងក្រៅ គោលនយោបាយផ្សព្វផ្សាយ...)។ ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នត្រូវតែធ្វើឡើងក្នុងលក្ខណៈប្រាកដនិយម មិនមែនជ្រុលនិយមនោះ ពោលគឺប្រព្រឹត្តទៅដោយធៀបនឹងគម្រោងផ្សេងៗរបស់ខ្លួន។

សហដឹកនាំ ឬសហការគ្រប់គ្រង (និក្ខេបបទតាមបែប)

សហដឹកនាំឬសហគ្រប់គ្រងនាំឱ្យបេក្ខបណ្ឌិតត្រូវមានគ្រូដឹកនាំការស្រាវជ្រាវពីរនាក់ (ឬជួនកាលលើសពីនេះក៏មាន)។ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃនិក្ខេបបទបែបសហដឹកនាំ បេក្ខបណ្ឌិតធ្វើការការពារនិក្ខេបបទរបស់ខ្លួននៅសាកលវិទ្យាល័យដែលខ្លួនចុះឈ្មោះចូលរៀននិងទទួលបានងារជាបណ្ឌិតពីសាកលវិទ្យាល័យនោះ។ ក្នុងក្របខណ្ឌនៃនិក្ខេបបទបែបសហគ្រប់គ្រង ដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងមួយរវាងសាកលវិទ្យាល័យដៃគូពីរ (ឬលើសពីនេះ) បេក្ខបណ្ឌិតធ្វើការការពារនិក្ខេបបទរបស់ខ្លួននៅក្នុងសាកលវិទ្យាល័យមួយក្នុងចំណោមសាកលវិទ្យាល័យទាំងប៉ុន្មាននោះ ហើយទទួលបានងារបណ្ឌិតពីសាកលវិទ្យាល័យដៃគូនីមួយៗ។

គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ

គណៈកម្មការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងមានដំណើរការនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗ។ សមាសភាពនៃគណៈកម្មការនេះ (ប្រធានគម្រោង អ្នកតំណាងសមាជិកអង្គភាព...) ត្រូវជានាឲ្យមានទស្សនៈប្លែកៗគ្នា និងភាពឯករាជ្យនៃអ្នកចូលរួម។ របៀបដំណើរការ (ភាពទៀងទាត់នៃការប្រជុំ កិច្ចសហការជាមួយនឹងស្ថាប័ន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ខាងក្រៅ...) ត្រូវជានាឲ្យបាននូវប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចអន្តរាគមន៍របស់ខ្លួន។

ទំនាក់ទំនង/ការផ្សព្វផ្សាយផ្ទៃក្នុង

ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងផ្អែកទៅលើជាតុគាំពារជាច្រើន (អង្គប្រជុំផ្តល់ព័ត៌មាន ទស្សនាវដ្តីប្រចាំស្ថាប័ន ប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតផ្ទៃក្នុង រចនាសម្ព័ន្ធផ្លូវការ សហជីព និងសមាគមបែបស្ថាប័ន...) ដើម្បីបង្កើនព័ត៌មានដែលផ្តល់ជាចំណេះដឹងសម្រាប់បុគ្គលិក និងនិស្សិតនៃស្ថាប័នទាំងមូល គោលដៅកំណត់ដោយស្ថាប័ន មធ្យោយបាយដែលត្រូវកៀង

គរ និងការរំពឹងទុកចំពោះគោលដៅនីមួយៗ។

វិធីសាស្ត្រគុណភាព

វិធីសាស្ត្រគុណភាពគឺជាដំណើរការដែលស្ថាប័នដាក់ឱ្យអនុវត្តដើម្បីយល់ច្បាស់ និងធានាបានគុណភាពសម្រាប់សកម្មភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថផលនិងកម្រិតនៃការទទួលស្គាល់។ វិធីសាស្ត្រនេះមានដាក់នៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួននូវឧបករណ៍សមស្របមួយ តាមរយៈការកំណត់គោលដៅជាមុន ធនធានដែលអាចយកមកប្រើប្រាស់បាន និងលទ្ធផលរំពឹង។

កិច្ចសន្ទនាក្នុងការគ្រប់គ្រង

កិច្ចសន្ទនាក្នុងការគ្រប់គ្រង សំដៅលើការដែលថាការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ននិងគំរូបណ្ដុះបណ្ដាល ជាកម្មវត្ថុនៃការជជែកពិភាក្សាគ្នាជាមួយប្រតិបត្តិករទាំងអស់ ទាំងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ អំពីកម្មវិធីផ្សេងៗដែលបានគ្រោងទុក ឬបានសន្យាថានឹងបំពេញ។ ការពិភាក្សាលើការគ្រប់គ្រងតម្រូវឲ្យមានការត្រួតពិនិត្យទៅលើការប្រៀបធៀបគ្នារវាងគោលដៅ លទ្ធផល និងមធ្យោបាយថវិកានៅក្នុងទស្សនវិស័យនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព។

កិច្ចសន្ទនាសង្គម

កិច្ចសន្ទនាសង្គមសំដៅលើការដែលដៃគូសង្គមសេដ្ឋកិច្ច និងវិជ្ជាជីវៈបានរួមសហការគ្នាក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំសកម្មភាពដែលស្ថាប័នបង្កើតឡើង បូករួមទាំងការកំណត់ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និងក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សផង។

ចីរភាព/និរន្តរភាព

វាដើរតួជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគុណភាពដែលអនុញ្ញាតឱ្យគេធ្វើការសម្រេចបាននូវស្វ័យវាយតម្លៃមួយ ចីរភាពមានគោលដៅពិនិត្យមើលថាតើលទ្ធផលដែលស្ថាប័នសម្រេចហើយត្រូវបានរក្សាឱ្យមាននិរន្តរភាពកម្រិតណា ដោយហេតុថាវាអាស្រ័យនឹងការកៀងគរដៃគូសំខាន់ៗ ការរក្សាមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុ គោលនយោបាយវិនិយោគ ការសម្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់វិស័យសេដ្ឋកិច្ច និងការធ្វើសមាហរណកម្មអ្នកកាន់សញ្ញាបត្រ។

ប្រសិទ្ធកម្ម

វាដើរតួជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគុណភាពដែលអនុញ្ញាតឱ្យគេធ្វើការសម្រេចបាននូវស្វ័យវាយតម្លៃមួយ ប៉ុន្តែ ជាទូទៅប្រសិទ្ធកម្មមានគោលដៅវាយតម្លៃមើលថាតើស្ថាប័នបានសម្រេចគោលដៅ ឬក៏កំពុងឈានទៅសម្រេចគោលដៅបានកម្រិតណា។ ការវាយតម្លៃនេះអាចឱ្យគេកម្ចាត់ចោលនូវភាពរាំងស្ទះ និងកំហុសឆ្គងផ្សេងៗដែលបានប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការដ៏ល្អក្នុងការសម្រេចគម្រោង។

ប្រសិទ្ធភាព

ការវាស់ស្ទង់ប្រសិទ្ធភាពមានគោលដៅវាយតម្លៃលក្ខខណ្ឌនៃការសម្រេចកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងគម្រោងស្រាវជ្រាវ ការកៀងគរនូវអ្នកចូលអន្តរាគមន៍ផ្សេងៗ គុណភាពនៃវិធីសាស្ត្រ ការគោរពតាមរយៈពេលកំណត់ ការ

ប្រើប្រាស់ពិធីសារបានត្រឹមត្រូវ... ការវាយតម្លៃនេះត្រូវតែឈានទៅដល់ការកម្ចាត់ឱ្យបាននូវប្រភពនៃភាពអសកម្មដែលអាចកើតឡើងក្នុងក្របខណ្ឌនៃសកម្មភាពទាំងនោះ។

ប្រសិទ្ធផល

ការវាស់ស្ទង់ប្រសិទ្ធផល មានគោលដៅវាយតម្លៃមើលថាតើមធ្យោបាយធនធានមនុស្ស សម្ភារ ហិរញ្ញវត្ថុ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ... ដែលផ្តល់ជូនសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងគម្រោងស្រាវជ្រាវត្រូវបានប្រើប្រាស់ល្អកម្រិតណា និងថាតើវាអាចអនុញ្ញាតឱ្យគេសម្រេចបានលទ្ធផលល្អប្រសើរជាងការប្រើប្រាស់និងលទ្ធផលដែលគ្រោងទុក រហ័សជាង ស៊ីជម្រៅជាង និងពេញលេញជាង... ការវាយតម្លៃនេះត្រូវតែបង្កើតចេញជាវិធានការផ្សេងៗសំដៅលើកកម្ពស់សកម្មភាពទៅតាមមធ្យោបាយដែលយកមកប្រើប្រាស់។

អង្គភាពស្រាវជ្រាវ

ពាក្យនេះគ្របដណ្តប់លើការចងក្រងជាក្រុមគ្រប់បែបយ៉ាងដែលធ្វើឡើងក្នុងបំណងដឹកនាំឱ្យបានល្អនូវកម្មវិធីស្រាវជ្រាវនិង/ឬការគ្រប់គ្រងបេក្ខបណ្ឌិតៈ ក្រុម អង្គឯកភាព ក្រុមការងារ បន្ទប់ពិសោធន៍ មជ្ឈមណ្ឌល អង្គភាពផ្ទៃក្នុង...។ ក្រុមស្រាវជ្រាវរួមមានទាំងសាស្ត្រាចារ្យស្រាវជ្រាវផង អ្នកស្រាវជ្រាវផង និងបេក្ខបណ្ឌិតផង។ ទំហំរបស់វាអាចប្រែប្រួលខ្លាំងពីមួយទៅមួយ។

ក្រុមហ៊ុន (និក្ខេបបទនៅក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស)

និក្ខេបបទនៅក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសអំពីប្រធានបទដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសចាប់អារម្មណ៍នៅក្នុងសកម្មភាពឬរូបភាពរបស់ខ្លួន និងដែលខ្លួនចូលរួមចំណែកដោយមានកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការផ្តល់ជំនួយ (ទីកន្លែងធ្វើការ ឯកសារ អាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនង ប្រាក់កម្រៃ...) ទៅដល់បេក្ខបណ្ឌិត និងក្នុងករណីចុងក្រោយគឺរើសគាត់ឱ្យធ្វើការនៅពេលគាត់បញ្ចប់និក្ខេបបទ។

មូលនិធិដំណើរការ (បម្រុងសម្រាប់ហានិភ័យ)

បើទោះបីជានិយមន័យតាមបែបបច្ចេកទេសអាចបង្ហាញថា មូលនិធិបម្រុងជាអតិរេកនៃមូលធនចរន្តដែលដាក់នៅដាច់តែឯងធៀបនឹងមូលនិធិចរន្ត ហើយត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីចំណាយមួយចំណែកលើបុគ្គលិកចល័តក៏ពិតមែន តែនិយមន័យតាមបែបសាមញ្ញគឺសំដៅលើទឹកប្រាក់ដែលមិនដាក់បញ្ចូលក្នុងថវិកា ហើយដែលអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ទុកដោះស្រាយហានិភ័យឬសម្រាប់ចូលរួមក្នុងការវិនិយោគផ្សេងៗ។

ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

វាជាការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគោលដៅធ្វើសមាហរណកម្មភ្លាមៗទៅក្នុងការងារ (ឧទាហរណ៍បរិញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់វិជ្ជាជីវៈ)។

ការបណ្តុះបណ្តាលពេញមួយជីវិត

បើតាមន័យនៅក្នុងមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ ការបណ្តុះបណ្តាលពេញមួយជីវិតមិនត្រឹមតែខុសអំពីការបណ្តុះបណ្តាលដំហានដំបូង (ដែលនិស្សិតម្នាក់ចុះឈ្មោះក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមួយជាលើកដំបូង) ប៉ុណ្ណោះទេ តែវាថែមទាំងខុសអំពីការបណ្តុះបណ្តាលជាអចិន្ត្រៃយ៍ (ការបណ្តុះបណ្តាលដែលនិស្សិតបោះបង់ការសិក្សាម្នាក់ចង់ចាប់ផ្តើមវាសាឡើងវិញ)។ វាពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតវដ្តបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ដែលជាទូទៅមានទំនាក់ទំនងជាមួយវិជ្ជាជីវៈដែលកំពុងប្រកប និងមានគម្រោងនឹងប្រកប ហើយមានគោលដៅបង្កើនចំណេះដឹងនិងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន។

ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាន/អវិជ្ជមាន

ពាក្យថា ផលប៉ះពាល់ តែងតែឃើញប្រើប្រាស់ជាញឹកញាប់ក្នុងវាក្យសព្ទនៃការវាយតម្លៃ។ ទោះបីជាប្រើក្នុងវិស័យអ្វីក៏ដោយ (ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានផ្នែកសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានផ្នែកវប្បធម៌។ល។) គេត្រូវតែយល់ថាពាក្យនេះសំដៅលើផលប៉ះពាល់ (វិជ្ជមានឬអវិជ្ជមាន) ដែលកើតចេញពីសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងការស្រាវជ្រាវទៅលើទិដ្ឋភាពណាមួយនៅក្នុងបរិបទមួយជាកំណត់។

សូចនាករ

សូចនាករមួយគឺជាព័ត៌មាន (សន្ទស្សន៍) ដែលផ្អែកលើទិន្នន័យជាក់ស្តែងដែលគេផ្តល់ឱ្យក្នុងក្របខណ្ឌនៃសកម្មភាពវាយតម្លៃបែបប្រៀបធៀបមួយ។ នៅក្នុងការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ សូចនាករច្រើនតែត្រូវបានគេយល់ឃើញថាជាកន្សោមនៃហេតុការណ៍មួយ ដែលអាចសង្កេតមើលបាននិងដើរតួជាអ្នកផ្តល់សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយចំពោះសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងលទ្ធផលបែបវិទ្យាសាស្ត្រ។ ក្នុងន័យនេះ ជាទូទៅសូចនាករត្រូវបានគេប្រើជារង្វាស់សមត្ថផលរបស់រចនាសម្ព័ន្ធមួយ ឬអង្គភាពស្រាវជ្រាវមួយ ហើយវាត្រូវបានគេនិយមចុះបញ្ចូលទៅក្នុងគំរូនៃការវាយតម្លៃបែបបរិស័យលើការងារគរុកោសល្យ ដែលវាបង្កើតបានជាឧបករណ៍ជាក់លាក់និងប្រកបដោយបទដ្ឋានច្បាស់លាស់ ស្របទៅនឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលមានការទទួលស្គាល់ជាទូទៅ។

សូចនាករគុណភាព

សូចនាករគុណភាពមានគោលដៅវាស់ស្ទង់សមត្ថផល និងការទទួលស្គាល់សកម្មភាពរបស់ស្ថាប័នទាំងខាងការបណ្តុះបណ្តាលក៏ដូចជាខាងការស្រាវជ្រាវ។ វាអនុញ្ញាតឱ្យប្រៀបធៀបលទ្ធផលដែលទទួលបានទៅនឹងគោលដៅដែលបានប្រកាសប្រាប់។

នវានុវត្តន៍

គិតតាមន័យទូលាយ នវានុវត្តន៍គឺជាដំណើរការច្នៃប្រឌិតឬបំប្លែងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រឬបច្ចេកវិទ្យា ដែលមានឥទ្ធិពលលើការកែប្រែដោយអន្លើចំពោះសភាពពីមុនមកនៃពុទ្ធិឬផ្លាស់ប្តូរទាំងស្រុងអំពីសភាពនោះ។ ការបំប្លែងនេះឈានទៅបង្កើតជាទស្សនទានថ្មីដែលអាចទាក់ទិននឹងក្របខណ្ឌទ្រឹស្តីមួយ វិធីសាស្ត្រមួយ ដំណើរការមួយ បច្ចេកទេសមួយ ផលិតផលមួយ។ល។ ជាញឹកញាប់ នវានុវត្តន៍បង្កើតឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គល និងត្រូវផ្សារភ្ជាប់

នឹងគុណតម្លៃទាក់ទិននឹងសមត្ថផល នឹងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ឬនឹងការបង្កើតសាមញ្ញភាពសម្រាប់សកម្មភាពមួយ ឬកន្សោមសកម្មភាពមួយ។ នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ពាក្យនវានុវត្តន៍ផ្ទាល់តែម្ដងលើការប្រើប្រាស់នូវការផ្លាស់ប្ដូរដែលអនុវត្តលើដំណើរការមួយ បច្ចេកទេសមួយ ឬផលិតផលមួយ។ នៅក្នុងន័យនេះ ជាញឹកញាប់នវានុវត្តន៍ផ្សារភ្ជាប់នឹងសញ្ញាណប្រសិទ្ធផល (ឧទាហរណ៍ អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ការប្រកួតប្រជែងមួយដែលកើតឡើងដោយសារដំណើរការផ្លាស់ប្ដូរនេះ)។

ស្ថាប័ន

ពាក្យថាស្ថាប័នឧត្តមសិក្សានិងស្រាវជ្រាវ ដែលជាសមាជិករបស់កុងហ្វ្រាស៊ី (Confrasie) ដែលជាបង្អែករបស់ការសិក្សាកម្រិតឧត្តមសិក្សាគឺជាការផ្ដល់ជូនគម្រោងស្រាវជ្រាវកម្រិតបណ្ឌិត។

អន្តរកម្ម

ក្នុងនាមជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគុណភាព ដែលអនុញ្ញាតឱ្យគេធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃមួយបាន អន្តរកម្មមានគោលដៅវាយតម្លៃថាតើស្ថាប័នថែរក្សាទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយមជ្ឈដ្ឋានសង្គមសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួន ជាពិសេសតាមរយៈជួយសម្រួលភាពជាដៃគូដែលមានប្រត្តិការខ្លាំងបំផុត ការលៃលកក្នុងការសម្របការបណ្ដុះបណ្ដាលទៅនឹងការទន្ទឹងចង់បានរបស់ទីផ្សារការងារ ការរៀបចំការផ្ទេរលទ្ធផលស្រាវជ្រាវទៅដល់មជ្ឈដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រនិងសង្គមសេដ្ឋកិច្ចដល់កម្រិតណា។

ក្រុមហ៊ុនវ័យក្មេងមានគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មី/ប្រកបដោយនវានុវត្តន៍

វាសំដៅលើក្រុមហ៊ុនដែលទើបនឹងចាប់បដិសន្ធិថ្មីៗដែលអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ។ នៅក្នុងករណីដែលបច្ចេកវិទ្យាទាំងនោះបានមកពីការស្រាវជ្រាវដែលធ្វើឡើងក្នុងក្របខណ្ឌនៃស្ថាប័នឧត្តមសិក្សា វាអាចធ្វើឡើងក្នុងផលប្រយោជន៍របស់ស្ថាប័ននេះក្នុងការជួយជ្រោមជ្រែងការបង្កើតក្រុមហ៊ុនទាំងនោះ ជាពិសេស ប្រសិនបើវាជាសមិទ្ធផលនៃការផ្ដួចផ្ដើមរបស់អ្នកដែលទទួលបានសញ្ញាបត្រចេញពីកន្លែងខ្លួនទៅ។

លិខិតបេសកកម្ម

ឯកសារដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈដែលមានកំណត់អំពីទំនួលខុសត្រូវគតិយុត្តិនិង/ឬនីតិបុគ្គល លិខិតបេសកកម្មគឺថ្នាក់លើផ្ញើជូនទៅអ្នកដែលទទួលបន្ទុកសកម្មភាពជាក់លាក់មួយ ដោយមានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់បំផុតតាមតែអាចធ្វើទៅបាននូវអ្វីដែលគាត់ទន្ទឹងរង់ចាំពីអ្នកទទួលខុសត្រូវនោះ។ លិខិតបេសកកម្មមិនមែនបង្រួមមកនៅត្រឹមគោលដៅបែបតួលេខនោះទេ វាត្រូវបញ្ជាក់ច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌនៃដំណើរប្រតិបត្តិការ ស្មារតីដែលមធ្យោបាយផ្សេងៗជាពិសេសមធ្យោបាយមនុស្សត្រូវបានគេប្រើ លទ្ធផលដែលត្រូវទទួលបាន...។ នៅគ្រាដែលវេលាមកដល់ អ្នកទទួលលិខិតបេសកកម្មនឹងត្រូវរាយការណ៍ដោយបង្ហាញលទ្ធផលរបស់ខ្លួនធៀបនឹងអ្វីដែលគេតម្រូវឱ្យគាត់ធ្វើ។

ម៉ាកែតកម្មវិធីសិក្សា

នៅក្នុងឯកសារនេះ ពាក្យនេះត្រូវបានអនុវត្តជាមួយនឹងការសិក្សាអប់រំ និងការបណ្ដុះបណ្ដាល ហើយវាមាន

បង្ហាញជាតុទាក់ទិននឹងទិដ្ឋភាពទាំងនេះដោយបញ្ជាក់ច្បាស់មិនត្រឹមតែកម្មវិធីដែលមានកំណត់រយៈពេលជាក់លាក់ បុគ្គលិកលក្ខណៈគរុកោសល្យរួមទាំងលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់និស្សិតនិងគ្រូប៉ុណ្ណោះទេ វាថែមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលដៅនិងទីផ្សារការងារនៅពេលរៀនចប់ទៀតផង។

វិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មី

ស្វ័យវាយតម្លៃមិនអាចមានន័យថាកំណត់ហេតុដ៏សាមញ្ញមួយអំពីសភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវដែលមានបង្ហាញពីចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្សោយនោះទេ។ វាត្រូវតែបង្កើតចេញជាវិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មីដែលគិតពិចារណាអំពីការលំបាកដែលជួបប្រទះ ដែលធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវរបៀបដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ដែលនៅដំណាក់កាលចុងក្រោយកែប្រែលើការផ្តល់ធនធាន កែតម្រូវទិសដៅគោលនយោបាយដៃគូ។ល។ ដំណើរការផ្ទៃក្នុងនៃវិធានការទាំងអស់នេះជានាទៅបានដោយការប្រកាន់យកផែនការកែលម្អមួយ។

មជ្ឈដ្ឋានសង្គម-វិជ្ជាជីវៈ

នៅក្នុងមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ ពាក្យមជ្ឈដ្ឋានសង្គមវិជ្ជាជីវៈមិនត្រឹមតែសំដៅលើមជ្ឈដ្ឋានក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាសប៉ុណ្ណោះទេ តែវាសំដៅហួតទៅដល់រាល់សហគ្រិនប្រកបដោយសក្តានុពល ទាំងនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈក៏ដូចជាវិស័យឯកជន។

បេសកកម្មជ្រោមជ្រែង

ផ្នែកផ្សេងៗដែលបំពេញបេសកកម្មជ្រោមជ្រែងចាំបាច់ដល់ដំណើរការនៃផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិទទួលបន្ទុកលើទិដ្ឋភាពហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារព័ត៌មានវិទ្យានិងសោតទស្សន៍ ការប្រើប្រាស់បន្ទប់ បញ្ហារដ្ឋបាល ជាទូទៅគឺទទួលបន្ទុកលើធនធានសម្ភារនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានវិទ្យាសាស្ត្រនិងឌីជីថល ទាំងសម្រាប់បម្រើប្រយោជន៍ដល់សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលទាំងសម្រាប់គម្រោងស្រាវជ្រាវ។

ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត

ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិតសំដៅលើទម្រង់នៃការរៀបចំរបស់ស្ថាប័នក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដែលសំដៅជួយសម្រួលដល់ការប្រព្រឹត្តិនៅនៃការងារនិក្ខេបបទ។ ការរៀបចំនេះអាចមានទម្រង់ជាការសិក្សាខុសៗប្លែកពីគ្នាខ្លាំង (ការបង្រៀន លំហាត់ កម្មសិក្សា ...) ផ្តោតលើមុខវិជ្ជាមួយចំនួនធំដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយការងារនិក្ខេបបទនិង/ឬជាមួយសមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ និងទីបញ្ចប់ទទួលបានឬមិនបានសញ្ញាបត្រឬលិខិតបញ្ជាក់មួយ។

ការតម្រង់ទិសទៅអនាគត

ការតម្រង់ទិសដែលធ្វើឡើងនៅកម្រិតស្ថាប័ន ឬសមាសធាតុផ្សេងៗរបស់វាត្រូវតែ (ជាពិសេសនៅពេលដែលគេត្រូវបង្ហាញវានៅក្នុងផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ) និយាយអំពីរយៈពេលកំណត់ ដោយគិតបញ្ចូលទាំងធនធានសមស្របនិងលទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បានទៅតាមគោលដៅដែលបានកំណត់។

ការតម្រង់ទិសយុទ្ធសាស្ត្រ

ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រដែលកំណត់នៅថ្នាក់ស្ថាប័ន ឬសមាសធាតុផ្សេងៗរបស់វា ត្រូវតែផ្សារភ្ជាប់នឹងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ក៏ដូចជាផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ។ ទិសដៅទាំងនោះត្រូវគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីកំហិតនិងឱកាសរបស់មជ្ឈដ្ឋានជុំវិញស្ថាប័ននិងពង្រឹងអត្តសញ្ញាណនិងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ខ្លួន។

សមត្ថផល

ពាក្យនេះសំដៅលើកម្រិតសកម្មភាពគរុកោសល្យនិងវិទ្យាសាស្ត្ររបស់ស្ថាប័នមួយ។ សមត្ថផលរបស់រចនាសម្ព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលឬរបស់ស្ថាប័នអាចជាកម្មវត្ថុនៃការវាយតម្លៃលក្ខណៈបរិវិស័យ (គិតជាបរិមាណ) ក៏ដូចជាលក្ខណៈគុណវិស័យ (គិតជាគុណភាព)។

ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង

ពាក្យនេះច្រើនប្រើសំដៅលើទីចាត់ការ ការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងរបស់រចនាសម្ព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលឬរបស់ស្ថាប័នតាមរយៈអ្នកទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនមួយឬច្រើន។

ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងស្ថាប័នរួមគ្នា

ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរួមគ្នាសំដៅលើការដែលអ្នកទទួលខុសត្រូវម្នាក់ឬច្រើនធ្វើការសម្រេចដោយរួមសហការជាមួយអ្នកទទួលខុសត្រូវផ្សេងៗទៀត ដែលធ្វើអន្តរាគមន៍នៅកម្រិតផ្សេងៗទាក់ទិននឹងការដាក់ដំណើរការសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងគម្រោងស្រាវជ្រាវ។ អន្តរាគមន៍របស់ពួកគាត់ត្រូវតែបែងចែកទៅតាមតម្រូវការនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំគឺជាលំហដ៏សំខាន់មួយ ប៉ុន្តែមិនមែនផ្តាច់មុខនោះទេសម្រាប់ការដើរឆ្ពោះរកគោលដៅត្រឹមត្រូវនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរួម។

ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ

ផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិបែងចែកជាជាតុតូចៗ ដែលមានបង្ហាញនៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ដែលលើកឡើងខាងក្រោម ដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់អំពីសកម្មភាពដែលបំពេញដើម្បីកៀងគរមធ្យោបាយចាំបាច់ និងជំហានដែលត្រូវគោរពតាមដើម្បីឈានទៅសម្រេចលទ្ធផលរំពឹង។

ផែនការលើកកម្ពស់

ផែនការលើកកម្ពស់គឺជាផលវិបាកនៃស្វ័យវាយតម្លៃ និងបង្កើតបានជាភាពស៊ីសង្វាក់សម្រាប់វិធានការកែលម្អនិងច្នៃប្រឌិតថ្មីទាំងអស់សំដៅបញ្ចប់ភាពអសកម្មដែលកត់សម្គាល់ឃើញ។ ដំណោះស្រាយដែលប្រកាន់យកពុំមែនបង្រួមមកនៅត្រឹមតែចម្លើយរាយប៉ាយនិងជូនការប្រទាញប្រទង់គ្នាទាក់ទិននឹងចំណាយបញ្ហាដែលលើកឡើងនោះទេ។ គេត្រូវប្រមូលផ្តុំវានៅក្នុងផែនការមួយដែលធានាបាននូវដំណើរការផ្ទៃក្នុងរបស់វា ដែលជួយសម្រួលដល់ភាពរលូននិងដែលបញ្ចៀសបាននូវផលរំខានដែលអាចកើតឡើងប្រសិនបើវាត្រូវបានគិតគូរដាច់ដោយឡែកតែឯង។

ផែនការអភិវឌ្ឍន៍

ផែនការអភិវឌ្ឍន៍គឺជាឧបករណ៍មួយដ៏មានសារៈសំខាន់នៃអភិបាលកិច្ចក្នុងក្របខណ្ឌនៃវិធីសាស្ត្រគុណភាព ដែលអនុវត្តចំពោះគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ។ វាត្រូវបានបង្កើតឡើងជាសមូហភាពនៅកម្រិតស្ថាប័ន និងផ្តល់សុពលភាពដោយអង្គភាពសម្រេចរបស់ស្ថាប័ននោះ ផែនការនេះកំណត់សម្រាប់រយៈពេលច្រើនឆ្នាំនូវគោលដៅសម្រាប់ការតាមដាន ធនធានដែលអាចយកមកប្រើប្រាស់បាននិងលទ្ធផលរំពឹង។

គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ

ពាក្យនេះដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័នដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ ផ្តោតលើគោលដៅដូចតទៅនេះ៖ ការទទួលស្គាល់តំណែងនៅក្នុងក្រុម ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពនិងចំណេះធ្វើ ការដាក់ដំណើរការការងារលើកកម្ពស់ទាំងនោះ ការបង្កើនទំនួលខុសត្រូវ...។ គោលនយោបាយនេះត្រូវតែដាក់បញ្ចូលក្នុងក្របខណ្ឌនៃកម្មវិធីគ្រប់គ្រងអាជីព។

គោលនយោបាយវិនិយោគនិងរំលោះ

គោលនយោបាយវិនិយោគនិងរំលោះរបស់ស្ថាប័នអនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័នផ្តល់ជូននិងរក្សាសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងគម្រោងស្រាវជ្រាវនូវបន្ទប់ និងសម្ភារចាំបាច់សម្រាប់ដឹកនាំវាឱ្យត្រឹមត្រូវចំទិសទៅ។

គោលនយោបាយគុណភាព

សម្រាប់ស្ថាប័នដែលមានបំណងដាក់អនុវត្តវា គោលនយោបាយគុណភាពសំដៅលើការធានាគុណភាពនៃសកម្មភាពរបស់ខ្លួនដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថផល និងរូបភាពរបស់ខ្លួន ទៅតាមដំណើរការដ៏ជាប់លាប់មួយ ទៅតាមលំដាប់លំដោយ និងពឹងផ្អែកលើការចូលរួមពីមនុស្សទាំងអស់ក្នុងស្ថាប័ន និងលើការកំណត់អំពីហានិភ័យដែលអាចព្យាករណ៍បាន ការលំបាក និងឧបស័គ្គដែលអាចរារាំងដល់គោលនយោបាយនេះ។

សក្តានុពលផ្នែកនវានុវត្តន៍

សក្តានុពលផ្នែកនវានុវត្តន៍ ប្រើប្រាស់នូវការអនុវត្តនិងឧបករណ៍ច្នៃប្រឌិតថ្មីៗដែលសំដៅដល់នីតិវិធី កម្មវិធីព័ត៌មានវិទ្យា បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ភាសាបណ្តុះបណ្តាល ភាសាស្រាវជ្រាវ។ល។ ដែលត្រូវដាក់អនុវត្តដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ទាំងការបណ្តុះបណ្តាលទាំងការស្រាវជ្រាវ។

បុរេពុទ្ធិ

បុរេពុទ្ធិដែលយកមកគិតក្នុងក្របខណ្ឌនៃនីតិវិធីជ្រើសរើសបេក្ខជនសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយ ខុសពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការទទួលយក (ឧទាហរណ៍ ការដែលត្រូវមានសញ្ញាបត្រដែលធានាអំពីកម្រិតសមត្ថភាពណាមួយ) ប៉ុន្តែ វាត្រូវគិតថ្លឹងថ្លែងជាពិសេសអំពីនិទ្ទេសសញ្ញាបត្រនិងពិន្ទុដែលទទួលបាននៅក្នុងមុខវិជ្ជាមួយចំនួនដែលការទាមទារត្រូវទៅនឹងចំណេះដឹងនិងសមត្ថភាពដែលស្របនឹងការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយនោះ។

បុរេសមត្ថភាព/សមត្ថភាពមានមុនពេលចូលរៀន

បុរេសមត្ថភាពតម្រូវឱ្យគេដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងនីតិវិធីជ្រើសរើសនូវការវាយតម្លៃលើសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជនខាងបច្ចេកទេស (ដោយគិតទៅតាមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនិងការងារនៅពេលអនាគត) សមត្ថភាពផ្លូវកាយនិងផ្លូវចិត្ត (ដោយការធ្វើតេស្តលើទិដ្ឋភាពទាំងនោះ)។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមួយគឺកំណត់ឡើងទៅតាមបុគ្គលិកលក្ខណៈផ្ទាល់របស់វា ដែលគិតទៅតាមទំហំនៃម៉ូឌុលដែលត្រូវបង្រៀន (ក្រេឌី) បែបបទនៃការប្រឡង រួមទាំងការតម្រង់ទិសដៅជាយថាហេតុ (ការស្រាវជ្រាវ / វិជ្ជាជីវៈ /អ្វីដែលមិនខុសពីគេ) ត្រូវបានបញ្ជាក់ច្បាស់នៅក្នុងសេចក្តីពណ៌នាអំពីសញ្ញាបត្រ។ ឧទាហរណ៍៖ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ឯកទេសវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

គម្រោងស្រាវជ្រាវ

យើងហៅថាគម្រោងគឺជាផ្នែកនៃសំណុំឯកសារវិទ្យាសាស្ត្រនៃអង្គភាពស្រាវជ្រាវមួយដែលមានបញ្ជាក់គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រដែលត្រូវអនុវត្តសម្រាប់រយៈពេលកិច្ចសន្យា។

ការសាយភាពកេរ្តិ៍ឈ្មោះ

ការសាយភាយកេរ្តិ៍ឈ្មោះគឺជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមួយក្នុងចំណោមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងៗទៀតសម្រាប់វាយតម្លៃស្ថាប័ន ដែលផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងស្អិតល្មួតនឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃភាពទាក់ទាញ។ សញ្ញាណទាំងពីរនេះជួបប្រសព្វគ្នាជាមួយនឹងការទទួលស្គាល់គុណភាពរបស់ស្ថាប័នមួយពីសំណាក់សហគមន៍សិក្សាធិការឬមិនមែនសិក្សាធិការ។ ការសាយភាយកេរ្តិ៍ឈ្មោះដែលប្រៀបបាននឹងភាពទាក់ទាញដែលមានន័យស្មើនឹងផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានបំផុតលើសហគមន៍នេះ ម្ខាងជាចលនាសាយភាពចេញទៅក្រៅ (សាយភាយកេរ្តិ៍ឈ្មោះ) ម្ខាងទៀតគឺជាចលនាទាញស្រូបចូល (ភាពទាក់ទាញ)។

ការស្វែងរកហិរញ្ញប្បទាន

ការស្វែងរកហិរញ្ញប្បទានត្រូវតែឆ្ពោះទៅរកដៃគូទាំងអស់របស់ស្ថាប័ន ទាំងសាធារណៈទាំងឯកជន ដោយពឹងផ្អែកលើការរៀបចំបែបមជ្ឈការមួយដើម្បីជៀសវាងសំណើសុំស្ទួនគ្នា ប៉ុន្តែដោយផ្តល់លទ្ធភាពក្នុងការផ្តួចផ្តើមច្រើន និងការដាក់ពាក្យសុំទៅឱ្យផ្នែកផ្សេងៗរបស់ស្ថាប័ន ចុងក្រោយបង្អស់ គេត្រូវបែងចែកឱ្យដាច់ពីគ្នារវាងហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់បេសកកម្មទូទៅនិងហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់ប្រតិបត្តិការដាក់លាក់។

ភាពដែលអាចបំពេញបាន

ក្នុងនាមជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគុណភាពដែលអនុញ្ញាតឱ្យគេធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃបាន ភាពដែលអាចបំពេញបាននាំឱ្យគេត្រូវវាស់ស្ទង់មើលថាតើវាមានឧបករណ៍ដែលអនុញ្ញាតឱ្យគេវាស់វែងសមត្ថផលដែលវាអាចសម្រេចបាន ដែលទាមទារឱ្យមានលទ្ធភាពក្នុងការប្រឈមមុខនឹងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រនិងទិសដៅអនាគតដែលកំណត់ឡើងដោយ

អង្គភាពចេញសេចក្ដីសម្រេចរួមជាមួយនឹងលទ្ធផលដែលទទួលបាន (ទាក់ទិននឹងការកៀងគរដៃគូ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ មធ្យោបាយនិងសមត្ថផលទាក់ទិននឹងការស្រាវជ្រាវឬការរៀបចំការសិក្សា...)។

ការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន

វាគឺជាការគិតថ្លឹងថ្លែងអំពីទំនាក់ទំនងនៃគោលនយោបាយចាប់ដៃគូអន្តរសាកលវិទ្យាល័យជាមួយស្ថាប័នដែលជាម្ចាស់គម្រោងទាក់ទិននឹងផ្នែកធនធានមនុស្សនិងហិរញ្ញវត្ថុ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន ការបង្កើតបណ្ដាញដែលអាចផ្ដល់សមត្ថភាពដល់ពួកគាត់បាន។ល។ ដៃគូទាំងនោះត្រូវតែជ្រើសរើសឡើងដោយគិតទៅតាមអ្វីដែលពួកគាត់អាចផ្ដល់ជូនគ្នាទៅវិញទៅមក។

ការពង្រឹងសមត្ថភាព

ស្ថាប័ននិងអង្គភាពស្រាវជ្រាវត្រូវតែបង្កើតកម្មវិធីគោលនយោបាយពង្រឹងសមត្ថភាពតាមរយៈសកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាលអ្នកស្រាវជ្រាវក៏ដូចជាបុគ្គលិករដ្ឋបាល។

ធនធានឯកសារ និងបច្ចេកទេស

រាល់សកម្មភាពបណ្ដុះបណ្ដាលនិងស្រាវជ្រាវនីមួយត្រូវតែពឹងផ្អែកជាដាច់ខាតលើធនធានឯកសារ (បណ្ណាល័យមជ្ឈមណ្ឌលឯកសារ ការប្រើប្រាស់មូលដ្ឋានទិន្នន័យ...) និងបច្ចេកទេស (មធ្យោបាយគណនា ព័ត៌មានវិទ្យា កម្មវិធីព័ត៌មានវិទ្យាសមស្រប ប្រព័ន្ធជាបណ្ដាញ សម្ភារទីពិសោធន៍...)។

ធនធានសម្ភារ និងហិរញ្ញវត្ថុ

គម្រោងបណ្ដុះបណ្ដាលនិងស្រាវជ្រាវនីមួយៗត្រូវតែពឹងផ្អែកលើធនធាន សម្ភារ (សម្ភារការិយាល័យ មធ្យោបាយព័ត៌មានវិទ្យា ឯកសារ សម្ភារបន្ទប់ពិសោធន៍...) និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ (ប្រាក់ខែ ប្រាក់បំណាច់ សោហ៊ុយបម្លាស់ទី សម្ភារថ្មីៗ ការបោះពុម្ពផ្សាយ...) ដែលត្រូវបានកំណត់ និងដែលត្រូវយកមកប្រើប្រាស់។

ធនធានផ្ទាល់

វារួមមានធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលបានមកពីសកម្មភាពផ្ទាល់របស់ស្ថាប័ន ថ្លៃសិក្សា កិច្ចសន្យា និងកិច្ចព្រមព្រៀងដែលចុះជាមួយដៃគូខាងក្រៅ (បូករួមទាំងផលិតផលបានមកពីការលក់អាជ្ញាប័ណ្ណផងដែរ)...។

លទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បាន

ការកំណត់លទ្ធផលដែលអាចវាស់ស្ទង់បានគឺជាលក្ខខណ្ឌមួយក្នុងចំណោមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀតនៃការដាក់ដំណើរការវិធីសាស្ត្រគុណភាព ដែលមានបង្ហាញនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពប្រតិបត្តិ។ វាមិនត្រូវបង្រួមនៅត្រឹមតែការកំណត់អំពីចំណុចទៅដល់នៃប្រតិបត្តិការនីមួយៗប៉ុណ្ណោះទេ។ វាត្រូវកំណត់អំពីជំហានគិតជាបរិមាណដើម្បីវាស់ស្ទង់អំពីសភាពនៃការឈានទៅមុខរបស់គម្រោង និងក្នុងករណីចុងក្រោយគឺអនុញ្ញាតឱ្យគេធ្វើការបង្កើន

ល្បឿន និងធ្វើការបត់បែនដែលចាំបាច់។

សេវាកម្មពិសេស

គិតតាមន័យនៅក្នុងមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ សេវាកម្មពិសេសដែលស្ថាប័នមួយអាចនឹងបង្កើតឡើងដើម្បីដែលស្ថាប័នមួយអាចនឹងបង្កើតឡើងដើម្បីប្រមូលធនធានខាងក្រៅមានលក្ខណៈខុសអំពីវិធីសាស្ត្របែបប្រពៃណីប្រើសម្រាប់សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវ នេះបើគេគិតទាំងលើគោលដៅនិងវិធីសាស្ត្ររបស់វាៈ ប្រតិបត្តិការពាណិជ្ជកម្ម ការផ្សព្វផ្សាយ ទំនាក់ទំនងសាធារណៈ ការអំពាវនាវរកមូលនិធិ ការអំពាវនាវរកវិភាគទាន... ដោយប្រើប្រាស់ទម្រង់គតិយុត្តិពិសេសៗ (ម្ចាស់ឧបត្ថម្ភ ការបង្កើតជាមូលនិធិ...)។

យុទ្ធសាស្ត្រ

ពាក្យយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវបានប្រើជាទូទៅដើម្បីកំណត់នូវបណ្តុំមធ្យោបាយដែលស្ថាប័នអនុវត្តនៅក្នុងការសរុបផែនការរបស់ខ្លួនដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលដៅ និងដែលខ្លួនប្រុងនឹងអនុវត្តនៅក្នុងសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់ខ្លួន។ យុទ្ធសាស្ត្រគឺជាការកំណត់ផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័នមួយ។

ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន

សញ្ញាណ «ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន» ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងទន្ទឹមនឹងពេលរីកសាយភាយជាទូទៅនៃបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ថ្មីៗ (NTIC) ជាកម្មវត្ថុនៃនិយមន័យមួយដែលគេទទួលយកជាទូទៅ ពោលគឺជាបណ្តុំដ៏រៀបរយនៃបច្ចេកទេស និងមធ្យោបាយចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើការរុករក ប្រមូលផ្តុំ បង្កើតជាទម្រង់ផ្លូវការ រក្សាទុក និងផ្សព្វផ្សាយ។ ជាអាទិ៍ វាសំដៅលើការដែលមានបុគ្គលិក មធ្យោបាយសម្ភារ។ NTIC គឺជាកម្មវត្ថុនៃការកំណត់ដែលជាទូទៅត្រូវបានគេទទួលយល់ព្រម វាប្រៀបបាននឹងកន្សោមមួយដែលរួមផ្សំឡើងនូវបច្ចេកទេសនិងមធ្យោបាយចាំបាច់សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ ប្រមូលផ្តុំ ធ្វើឱ្យមានទម្រង់ជាក់លាក់ ថែរក្សា និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន។ ជាអាទិ៍ គេត្រូវមានបុគ្គលិក មធ្យោបាយសម្ភារ និងពិធីសារផ្សេងៗសម្រាប់ជានាគំហើញ ភាពងាយយល់ ប្រសិទ្ធភាព... នៃគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលនិងស្រាវជ្រាវអន្តរសាកលវិទ្យាល័យ។

ផែនទីចង្អុលផ្លូវ

ផែនទីចង្អុលផ្លូវ ប្រមូលផ្តុំនូវសូចនាករមួយចំនួន ដែលទូទៅជាសូចនាករតួលេខ និងត្រូវបានបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពយ៉ាងទៀងទាត់ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដឹកនាំតាមដានបានទាន់ពេលវេលាពិតៗនូវការវិវត្តនៃប្រតិបត្តិការដែលខ្លួនបានបង្កើតឡើង។ សូចនាករទាំងនោះត្រូវតែជ្រើសរើសយ៉ាងណាឱ្យវាអាចផ្តល់រូបភាពមួយដ៏ពេញលេញបំផុតតាមតែអាចធ្វើទៅបាន ប៉ុន្តែ វាត្រូវមានចំនួនតិចដើម្បីអាចឱ្យគេមើលបានត្រឹមតែក្រឡេកឃើញតែម្តង និងមើលបានជាប់ជាប្រចាំ នេះឯងជាមុខងារល្អបំផុតនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវ។

ការផ្ទេរលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

ការផ្ទេរនេះអាចធ្វើឡើងជូនកាលសំដៅឆ្ពោះទៅកសហគមន៍សិក្សាតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ការជូនដំណឹងផ្ទាល់

មាត់ ឬជាលាយលាក់អក្សរ ព័ត៌មានដែលផ្តល់ជូននៅលើគេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ជួនកាលទៀតឆ្លោះទៅរកដៃគូខាងក្រៅ ក្រោមរូបភាពជាការចាប់យកធ្វើជារបស់ខ្លួន និងការធ្វើស្វ័យភាពនីយកម្មនៃលទ្ធផលស្រាវជ្រាវដោយដៃគូទាំងនោះ។

ការលើកតម្លៃ

ពាក្យនេះត្រូវបានប្រើក្នុងន័យពីរខុសគ្នា ជួនកាលបង្កជាការលំបាកក្នុងការយល់អំពីភាសានៅក្នុងការការវាយតម្លៃ។ ន័យទី១ គឺជាន័យទូលាយនិងទូទៅ ស្មើនឹង «ការលើក/ធ្វើឱ្យមានតម្លៃ» ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងវិសាលភាពមិនកំណត់។ ន័យទី២ គឺជាន័យពិសេស ព្រោះថាពាក្យនេះសំដៅលើបណ្តុំសកម្មភាព និងគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលអាចពង្រីកភាពរីកសាយភាព និងភាពទាក់ទាញរបស់ស្ថាប័ន និងបង្កើនផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានទៅលើមជ្ឈដ្ឋានសង្គមសេដ្ឋកិច្ច និងវប្បធម៌។

ការឃ្លាំមើលយុទ្ធសាស្ត្រ

ការឃ្លាំមើលបែបយុទ្ធសាស្ត្រគឺជាធាតុដ៏សំខាន់មួយនៃឧបករណ៍សម្រាប់ការដឹកនាំស្ថាប័នឧត្តមសិក្សា និងស្រាវជ្រាវ។ ការឃ្លាំមើលនេះផ្តោតលើការសង្កេតការជាប់លាប់នៃដំណើរការបណ្តុះបណ្តាល ហើយវាត្រូវតែអនុវត្តនៅគ្រប់វិស័យ គិតថ្លឹងថ្លែងអំពីមជ្ឈដ្ឋានឧត្តមសិក្សា និងសង្គមសេដ្ឋកិច្ច និងបង្កើតបានជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាប់លាប់ក្នុងការសម្របការបណ្តុះបណ្តាល។

ជីវភាពរបស់បរិមណ្ឌលឧត្តមសិក្សា

ជីវភាពរបស់បរិមណ្ឌលឧត្តមសិក្សាពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាកម្មផ្សេងៗដូចជា អាហារដ្ឋាន លំនៅដ្ឋាន វេជ្ជសាស្ត្របង្ការ វេជ្ជសាស្ត្រសង្គ្រោះបន្ទាន់ សេវាសង្គមកិច្ច កីឡា សកម្មភាពកម្សាន្ត ព្រឹត្តិការណ៍វប្បធម៌ ដំណើរកម្សាន្តគ្រប់ប្រភេទ ។ល។៕

មាតិកាលម្អិត

គោលការណ៍មេស្តីពីការកំណត់គោលនយោបាយគុណភាពមួយ 1

គោលនយោបាយគុណភាព និងមជ្ឈដ្ឋានជុំវិញស្ថាប័ន 2

ក្រុមមនុស្សគោលដៅរបស់គោលនយោបាយគុណភាព 2

សកម្មភាពអាទិភាពដែលជាគោលដៅរបស់គោលនយោបាយគុណភាព 2

ហានិភ័យ ឬឱកាសពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតគោលនយោបាយគុណភាព 3

ធនធានចាំបាច់សម្រាប់បម្រើដល់គោលនយោបាយគុណភាព 3

ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគោលនយោបាយគុណភាព 4

កម្រិតទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងផ្នែកផ្សេងនៃស្ថាប័ន 5

អ្នកទទួលខុសត្រូវ (សេវាកម្មទទួលខុសត្រូវ)វិធីសាស្ត្រគុណភាព 5

តួនាទីរបស់បុគ្គល (/របស់ផ្នែក) ទទួលខុសត្រូវវិធីសាស្ត្រគុណភាព 6

ចំណេះដឹង៖ ពុទ្ធិស្តីពីវិធីសាស្ត្រគុណភាព 6

ចំណេះធ្វើ៖ ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព 7

ចំណេះអាកប្បកិរិយា៖ ឥរិយាបថពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំក្រុមការងារ 7

ការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព 7

សមាសភាពគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ 7

តួនាទីរបស់គណៈកម្មការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង 8

ចំណេះដឹង៖ ពុទ្ធិស្តីពីវិធីសាស្ត្រគុណភាព 8

ចំណេះធ្វើ៖ គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព 8

ចំណេះអាកប្បកិរិយា៖ អាកប្បកិរិយាពាក់ព័ន្ធការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំក្រុមការងារ 9

ការកំណត់កម្រិតទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធផ្សេងៗរបស់ស្ថាប័ន 9

ទីចាត់ការស្ថាប័ន 10

ផ្នែកធនធានមនុស្ស 10
ផ្នែករដ្ឋបាល 11
ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ 11
ផ្នែកមួយឬច្រើនដែលទទួលបន្ទុកទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ និងសហប្រតិបត្តិការ/ផ្នែកទំនាក់ទនង 11
ផ្នែកមួយឬច្រើនទទួលបន្ទុកការឃ្លាំមើលយុទ្ធសាស្ត្រនិងនវានុវត្តន៍ 12
ធនធានឯកសារ និងបច្ចេកទេសដែលបម្រើប្រយោជន៍ដល់ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព 13
ធនធានឯកសារនិងបច្ចេកទេស 13
សូចនាករគុណភាពដែលបម្រើប្រយោជន៍ដល់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំវិធីសាស្ត្រគុណភាព 14
ការកំណត់សូចនាករគុណភាព 14
ការតាមដានសូចនាករបរិវិស័យ (អំពីបរិមាណ) ក្នុងក្របខណ្ឌនៃមូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងគុណវិស័យ (អំពីគុណភាព) ក្នុងផែនទីចង្អុលផ្លូវ 15
វិធីសាស្ត្របែបចូលរួមនិយមពីបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័ននិងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត 15
កិច្ចប្រជុំបញ្ច្រាបបុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័ន 16
អង្កេតអំពីការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក 16
គោលដៅអង្កេតការពេញចិត្ត 16
ការរៀបចំអង្កេតអំពីការពេញចិត្ត 17
ការចូលរួមចំណែករបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ 17
ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្តអំពី វិធីសាស្ត្រគុណភាព 19
ដំហានទី១៖ កំណត់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធីសាស្ត្រគុណភាព 20
ដំណាក់កាលទី២៖ ការបង្កើតសៀវភៅបន្ទុកស្តីពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល 21
យុទ្ធសាស្ត្រទាក់ទិននឹងការអភិវឌ្ឍខ្លឹមសារ 21
ផែនការសិក្សា (កម្មវិធីសិក្សា) 22

ដំណាក់កាលទី៣៖ ការសម្រេចការបណ្តុះបណ្តាល 22
ភាពត្រឹមត្រូវនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល 22
ភាពស៊ីសង្វាក់នៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល 23
ភាពអាចធ្វើទៅបាននៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល 23
ដំហានទី៤៖ ការដាក់ដំណើរការនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល 24
មុននឹងដំណើរការនៃការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល 24
ក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល 24
បន្ទាប់ពីដំណើរការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល 24
ដំណាក់កាលទី៥៖ ឧបករណ៍ការវាយតម្លៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល 25
របាយការណ៍ការវាយតម្លៃ 25
ផែនការលើកកម្ពស់ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល 26
ឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃគុណភាពនៃសកម្មភាពដែលគេគិតថាជាអាទិភាព 27
គោលដៅនៃស្វ័យវាយតម្លៃ 27
ការដឹកនាំធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃ 27
ដំណាក់កាលទី១៖ ការកំណត់ប្រកពនៃភាពអសកម្មរបស់សកម្មភាពដែលគេវិនិច្ឆ័យថាជាអាទិភាព 28
ឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ 31
អ័ក្ស A ៖ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ថាប័ន 33
ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ 33
ឯកសារគោល (ឯកសារ) គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ 33
សមាសធាតុនៃអ័ក្ស 34
សមាសធាតុ A.1 ៖ អភិបាលកិច្ចរបស់ស្ថាប័ន 34
សមាសធាតុ A.2 ៖ ការបណ្តុះបណ្តាល ការស្រាវជ្រាវ និងសមាហរណកម្ម 35

សមាសធាតុ A.3 ៖ ដឹកនាំ, ការដាក់ដំណើរការ និង ការតាមដាន 36

សូចនាករគុណភាព 38

អ័ក្ស B៖ មជ្ឈដាននិងយុទ្ធសាស្ត្រចាប់ដៃគូ 40

ដែនកំណត់នៃអ័ក្ស ដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ 40

ឯកសារគោល (ឯកសារ) គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ 40

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស 41

សមាសធាតុ B.1៖ ការស្គាល់ពីមជ្ឈដ្ឋានជុំវិញ 41

សមាសធាតុ B.2៖ វិស័យនិងតួអង្គជាដៃគូ 42

សមាសធាតុ B.3 ៖ យុទ្ធសាស្ត្រចាប់ដៃគូ 43

សូចនាករគុណភាព 45

អ័ក្ស C៖ ការគ្រប់គ្រងធនធាន 46

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ 47

ឯកសារគោល (ឯកសារ) ស្តីពីការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង 47

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស 47

សមាសធាតុ C.1៖ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ 47

សមាសធាតុ C.2 ៖ ធនធានមនុស្ស 49

សមាសធាតុ C.3៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ សម្ភារនិងភ័ស្តុភារ 50

សូចនាករគុណភាព 52

អ័ក្ស D៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល (បរិញ្ញាបត្រ, បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់និងបណ្ឌិត) 54

ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ 54

ឯកសារគោល (ឯកសារ) គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ 54

សមាសធាតុនៃអ័ក្ស 55

សមាសធាតុ D.1៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល កម្រិត បរិញ្ញាបត្រ 55
សមាសធាតុ D.2 ៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល កម្រិត បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ 56
សមាសធាតុ D.3 ៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបណ្ឌិត 58
សូចនាករគុណភាព 59
អ័ក្ស E៖ ការស្រាវជ្រាវ 61
ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ 61
ឯកសារគោល (ឯកសារ) គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ 62
សមាសធាតុនៃអ័ក្ស 62
សមាសធាតុ E.1៖ ការរៀបចំ ការស្រាវជ្រាវ 62
សមាសធាតុ E.2 ៖ ធនធាន 63
សមាសធាតុ E.3 ៖ ដឹកនាំ, ការតាមដាន និង ការវាយតម្លៃអ្នកភាពស្រាវជ្រាវ 65
សូចនាករគុណភាព 66
អ័ក្ស F ៖ ភាពអាចរកការងារបានធ្វើ និង សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ 68
ដែនកំណត់នៃអ័ក្សដែលកំណត់ឡើងតាមរយៈពាក្យគន្លឹះ 68
ឯកសារគោល (ឯកសារ) នៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ 68
សមាសធាតុនៃអ័ក្ស 69
សមាសធាតុ F.1 ៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ 69
សមាសធាតុ F.2 ៖ សមាហរណកម្មវិជ្ជាជីវៈ 70
សមាសធាតុ F.3 ៖ ការតាមដានអាជីព 71
សូចនាករគុណភាព 72
ឧបករណ៍វិភាគស្វ័យវាយតម្លៃ 75
ភាពអាចបំពេញបាន 76

ភាពទាក់ទាញ 77

សមត្ថកិច្ច 78

អន្តរសកម្មភាព 79

ចីរភាព 80

ប្រសិទ្ធផល 81

ផែនការលើកកម្ពស់គុណភាពសកម្មភាពនិងឧបករណ៍គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ 83

ការកំណត់សកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្តជាអាទិភាព 83

ការបង្កើតវិធានការកែតម្រូវ និងបង្កើតថ្មី 83

ឧបករណ៍តាមដាននិងជ្រោមជ្រែងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រគុណភាព 85

ការវាយតម្លៃឧបករណ៍តាមដាននិងជ្រោមជ្រែងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ 85

ការតាមដានការវាយតម្លៃ 85

សន្ទានុក្រម 87

CONFRASIE

www.auf.org/asie-pacifiqu

La gouvernance en mouvement