

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

Ministry of Education, Youth and Sport



**វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

National Institute of Education

**និក្ខេបបទ**

**ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង  
សាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ  
ករណីសិក្សា ខេត្តស្វាយរៀង**

STATUS OF SCHOOL LEADERSHIP AND  
MANAGEMENT PRACTICES AT THE UPPER  
SECONDARY LEVEL IN SVAY RIENG PROVINCE

**ឈ្មោះ សុភាព**

Mr. CHHOEUN SOPHEAP

**ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល**

**ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩**

**ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ**

**ឆ្នាំសិក្សា ២០២០ - ២០២២**

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

Ministry of Education, Youth and Sport



**វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

National Institute of Education

**និក្ខេបបទ**

**ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភារកិច្ចការជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង  
សាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ  
ករណីសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង**

STATUS OF SCHOOL LEADERSHIP AND  
MANAGEMENT PRACTICES AT THE UPPER  
SECONDARY LEVEL IN SVAY RIENG PROVINCE

**ឈ្មោះ សុភាព**

Mr. CHHOEUN SOPHEAP

**ដើម្បីបំពេញតួនាទីបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល  
ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩**

**ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ**

**ឆ្នាំសិក្សា ២០២០ - ២០២២**

**គ្រូបង្ហាញគោល ៖**

**ឯកឧត្តម បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណារា**

**គ្រូបង្ហាញទេ ៖**

**លោក ឌី បុណ្ណារា**

**សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន**

ខ្ញុំបាទសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា «ស្ថានភាពនៃការអនុវត្ត ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» ករណី សិក្សាខេត្តស្វាយរៀង សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថាន ជាតិអប់រំ ពុំទាន់ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាន ជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្នើ ឬសាកលវិទ្យាល័យណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹម សារនិក្ខេបបទមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬពុំ បានចុះបញ្ជីឯកសារយោង ឬមិនបានផ្តល់ក្រេឌីតឱ្យនោះឡើយ។

ថ្ងៃអាទិត្យ ១៣ កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ពុទ្ធសករាជ ២៥៦៦  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២

**ហត្ថលេខាបេក្ខជន**



**ឈឿន សុភាព**

**លិខិតបញ្ជាក់**

**បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា**

គ្រូណែនាំគោល

**លោក ឌី បុណ្ណា**

គ្រូណែនាំរង

**សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា**

លោក **ឈឿន សុភាព** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវស្តីពី **«ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ»** ករណីសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង ប្រាកដមែន។

ថ្ងៃអាទិត្យ ១៣ កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ពុទ្ធសករាជ ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២



**បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា**

**លោក ឌី បុណ្ណា**

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

នាយករងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

# លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិរោធន



## ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា  
លេខៈ ៣០២៤ អយកខុស

(ការសម្រេច)

### លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និងទី១០ ឆ្នាំ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំង ជា **គណៈកម្មការមេប្រយោគ** សម្រាប់ការការពារនិរោធនថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ ទី៩ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី៥-៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន	ឧទ្ធកាល័យ អយក	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ណាត ប៊ុនរៀន	ឧទ្ធកាល័យ អយក	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម	យក់ ង៉ុយ	ឧទ្ធកាល័យ អយក
៤-ឯកឧត្តម	លាង សេងហាក់	ឧទ្ធកាល័យ អយក
៥-ឯកឧត្តម	ម៉ក់ ង៉ុយ	អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា
៦-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន
៧-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
៨-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
៩-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	នឿ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក
១០-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគ្រោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ
១១-លោកបណ្ឌិត	ឈុក ច័ន្ទនាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
១២-លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
១៣-លោកបណ្ឌិត	នូវ វ៉ែ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
១៤-លោកបណ្ឌិត	ហេង គ្រេង	នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ
១៥-លោកស្រីបណ្ឌិត	បូ ច័ន្ទគុណិកា	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ
១៦-លោកបណ្ឌិត	អែ សុងហ៊ាង	SEAMEO TED អយក
១៧-លោកបណ្ឌិត	មាយ ចាន់ថេង	នាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ
១៨-លោកបណ្ឌិត	ឈីញ ស៊ីថា	អ្នកឯកទេសអប់រំ
១៩-លោកបណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
២០-លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
២១-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្ហាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
២២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
២៣-លោក	ចាប តេនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិរន្តរ៍បទរបស់  
និស្សិតនៅថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៣៧១៤ ខែ កត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២២  
**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**



**បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន**

- កន្លែងទទួល៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបរិញ្ញវត្ថុ
  - ឧទ្ធរណ៍យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី  
“ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន”
  - គ្រប់អង្គភាព ពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួងអប់រំ យុវជន  
និងកីឡាដែលពាក់ព័ន្ធ “ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន”
  - សាមីខ្លួន “ដើម្បីអនុវត្ត”
  - កាលប្បវត្តិ - ឯកសារ វដ្តអ

## **សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ**

ជាបឋម ខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងក្រៃលែងដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដែលបានផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់រូបខ្ញុំបាទរហូតបានសិក្សាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា** នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំង លោក/លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ដើម្បីផ្ទេរចំណេះដឹង បំណិន ឥរិយាបថ បទពិសោធន៍ និងមេរៀនជីវិតល្អៗជាច្រើន ពិសេសលើផ្នែកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ការរៀបចំ និងធ្វើផែនការក្នុងវិស័យអប់រំ មកដល់ខ្ញុំបាទផ្ទាល់ និងមិត្តរួមជំនាន់ដទៃទៀតដូចៗគ្នា និងស្មើៗគ្នា។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តស្វាយរៀង ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុកទាំង៨ នៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀង និងគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យទាំង២១ ដែលបានជួយសហការ សម្របសម្រួល ព្រមទាំងចំណាយពេលចូលរួមផ្តល់ទិន្នន័យសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ ធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវសម្រេចបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ និងទាន់ពេលវេលា។

បន្ទាប់មក ខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណជាអនេកកប្បការដល់ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា** ជាគ្រូណែនាំគោល ដែលបានដឹកនាំក្នុងដំណើរការសរសេរនិក្ខេបបទ ពន្យល់ណែនាំលើខ្លឹមសាររួម បង្ហាញជាផែនទីគំនិត ផ្តល់ជាឯកសារ និងចំណេះដឹងល្អៗ ព្រមទាំងបទពិសោធន៍នានាជំរុញដល់លទ្ធផលនៃការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់ខ្ញុំបាទទទួលបានជោគជ័យ និងធានាបាននូវគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ ខ្ញុំបាទក៏សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណផងដែរដល់ **លោក ឌី បុណ្ណា** ជាគ្រូណែនាំរងដែលតែងតែផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ ចំណេះដឹង ចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងពន្យល់ណែនាំចំណុចគន្លឹះល្អៗក្នុងការសរសេរនិក្ខេបបទ ដល់រូបខ្ញុំបាទ រហូតដល់សម្រេចបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ។

មួយវិញទៀត ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងនូវការដឹងគុណចំពោះឧត្តមការិយា **ជិន រិណា** និងកូនស្រីជាទីស្រឡាញ់ទាំងពីររបស់ខ្ញុំ ទី១ **ឈឿន សុវណ្ណា** ទី២ **ឈឿន សុបញ្ញា** ដែលបានផ្តល់ពេលវេលាថវិកា និងផ្តល់កម្លាំងចិត្ត ព្រមទាំងជំរុញឱ្យខ្ញុំបន្តការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំរហូតបានសរសេរបញ្ចប់និក្ខេបបទ ហើយការពារទទួលបានជោគជ័យ និងសូមអរគុណមិត្តទាំងអស់ដែលតែងតែផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត ចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងព័ត៌មានល្អៗដល់ខ្ញុំបាទ។

**សូមអរគុណ!**

## **មូលនិយមសង្ខេប**

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះគឺផ្ដោតលើប្រធានបទស្តីពី «ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» ក្នុងគោលបំណងសិក្សាស្វែងយល់ពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តរបស់នាយកសាលារៀនលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង កត្តាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានផ្សេងៗរបស់សាលារៀន ដើម្បីរកឱ្យឃើញពីភាពមានទំនួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលារៀន។

ដើម្បីទទួលបានទិន្នន័យ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូតាមមុខវិជ្ជា និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនចំនួន ២១សាលា នៃក្រុង-ស្រុកចំនួន៨ក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។ ទិន្នន័យត្រូវបានបកស្រាយតាមបែបបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ។ កម្រងសំណួរត្រូវបានបែងចែកជាពីរផ្នែកគឺ៖ (១).ផ្ដោតលើសូចនាករគោលទាំង៥ និង (២).កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានលើសូចនាករគោល៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងទំនាក់ទំនងសហគមន៍ ដែលជាគោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព(SBM)។ ទិន្នន័យប្រមូលបានត្រូវយកទៅវិភាគដោយប្រើជាស្ថិតិតម្លៃមធ្យម (Mean) គម្លាតស្តង់ដារ (Standard Deviation) និងលំដាប់។

លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានសង្ខេបដូចខាងក្រោម៖

១- គណៈគ្រប់គ្រង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងតំណាងសហគមន៍ក្នុងខេត្តស្វាយរៀងយល់ឃើញថា—នាយកសាលារៀន ឬថ្នាក់ដឹកនាំវិទ្យាល័យ អនុវត្តន៍ការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានត្រឹមត្រូវមធ្យម។ ក្នុងនោះការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (Mean= 3.42, SD= 0.17) ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី១។ ការបង្រៀន និងរៀន (Mean= 3.27, SD= 0.19) ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២។ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (Mean= 3.24, SD= 0.28) ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៣។ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ (Mean= 3.24, SD= 0.31) ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៤។ ការគ្រប់គ្រងថវិកា (Mean= 3.21, SD= 0.35) ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៥។

២- លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ កត្តាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ អ្នកសិក្សាបានរកឃើញកត្តាមួយចំនួនដូចជា ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (Mean=3.24): បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងកសាងផែនការសាលារៀន និងបែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំខែ ឆមាស ប្រចាំឆ្នាំបានច្បាស់លាស់។ រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ បែងចែកតួនាទី ភារកិច្ច ដាក់វិធានការ វាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក។ ជំរុញបុគ្គលិកឱ្យគោរពនិយតភាពការងារ ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ការបង្រៀន និងរៀន។ បណ្តុះស្មារតីគ្រូ សិស្សឱ្យប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ ដើម្បីចូលរួមថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ។ ការបង្រៀន និងរៀន (Mean=3.27): លើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យខំរៀន គោរពវិន័យ អនាម័យបរិស្ថាន និងជំរុញគ្រូឱ្យធ្វើ



ផែនការបង្រៀន។ ធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងរៀន។ ផ្តល់ ឱកាសឱ្យគ្រូចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អៗ ការតាក់តែងសំណួរ លំហាត់ឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។

**ការគ្រប់គ្រងថវិកា (Mean=3.21):** រៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លាភាពថវិកានូវចំណូល និងចំណាយ របស់សាលារៀន។ រៀបចំគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន និងអនុវត្តន៍តាមគោល ការណ៍ណែនាំ។ គ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀនក្នុងឆ្នាំសិក្សានីមួយ ៗ។ រាល់ការប្រជុំស្តីពីចំណូល និងចំណាយ មានកំណត់ហេតុ បញ្ជីវត្តមាន និងរក្សាទុកបានយ៉ាងត្រឹម ត្រូវតាមលំដាប់ឆ្នាំ។ **ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (3.42):** ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មក្នុងការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់ បុគ្គលិកលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្មើដំឡើងថ្នាក់ឋានន្តរស័ក្តិ ផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ និង

ផ្តល់ការចូលរួមគ្រប់សកម្មភាពរបស់សាលារៀន។ តាមដានការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំ ដើម្បី ឱ្យមានតម្លាភាព យុត្តិធម៌។ ធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសគ្រូ។ ជំរុញលើកទឹកចិត្ត គ្រូឱ្យបំពេញភារកិច្ចប្រកបដោយមនសិកា និងទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់។ **ការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ (Mean=3.24):** មានផែនការចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងកែលម្អសាលារៀន។ កសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ទំនាក់ទំនងអាណា ព្យាបាលសិស្ស កៀរគរសប្បុរសជន និងការផ្សព្វផ្សាយសមិទ្ធផលការងាររបស់សាលារៀនដែលសហគមន៍ បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍។

**៣-កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន** ដូចជា គណៈគ្រប់គ្រងពុំសូវចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន វិទ្យា(ICT)សម្រាប់គ្រប់គ្រងកិច្ចការរដ្ឋបាលសាលារៀន និងបណ្តាញការងារ។ មិនបានផ្តល់ការចូលរួម ទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល ចំណាយ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សា លា។ ពុំបានធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន។ ការរៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីគ្រូ ជំនួយសិស្សពូកែ និងមានក្លឹបសិក្សាពុំសូវមានដំណើរការល្អ។ ពុំបានរៀបចំឱ្យមានតារាងតម្លាភាពការអនុ វត្តការងាររបស់បុគ្គលិក។ ខ្វះទំនាក់ទំនងជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស អ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើ គ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំដល់កុមារ។

ក្រៅពីនេះនៅមានចំណុចខ្លះខាតមួយចំនួនទៀតជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដែលគណៈគ្រប់គ្រង បន្តយកចិត្តទុកដាក់ពង្រឹង និងកែលម្អបន្ថែមទៀត ដើម្បីភាពរឹងមាំនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងអង្គភាពខ្លួន បានប្រសើរ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីក្លាយជាសាលា NGS ទាំងអស់គ្នា។

## Abstract

This study focuses on the topic "Status of leadership and management practices in schools at the upper secondary level" in order to study the status of principals' performance on leadership and management of positive impact factors. And other school negatives to find out the responsibilities of the principal.

To obtain the data, the researchers used questionnaires for interviews with high school management, subject teachers and 21 school management committees of 8 districts in Svay Rieng province. Data are interpreted quantitatively, sectorally and qualitatively. The questionnaire was divided into two parts: (1). Focusing on the five key indicators and (2). Negative factors on the indicators: administration, management, teaching and learning management, budget management, staff management and communication. Community as a principle of effective school management (SBM). The collected data were analyzed using statistics, mean, standard deviation (S.D.) and sequence.

The main results of this study are summarized as follows:

**1-The management team, teachers and community** representatives in Svay Rieng province believe that their school principals or high school leaders have performed the work of leading and managing the school to a moderate level. In that, personnel management (Mean = 3.42,SD=0.17) ranks first. Teaching and learning (Mean = 3.27.SD=0.19) ranks second. Administrative management (Mean = 3.24,SD=0.28) ranks third. And community relations (Mean = 3.24,SD=0.31) ranked fourth and budget management (Mean = 3.21,SD=0.35) ranked fifth.

**2-The results of the research on the factors that have a positive effect on the leadership and management** of the secondary school process, the students found a number of factors such as administrative management (Mean = 3.24) show that the school planning management and division of work programs. Monthly, semi-annual, clear. Organize the structure of division of roles and responsibilities, put measures to evaluate the performance of employees. Encourage employees to respect work standards to develop teaching and learning. Train teachers and students to be very careful to participate in the maintenance of state property. Teaching and learning (Mean = 3.27): Encourage students to study, respect the rules of environmental hygiene and encourage teachers to plan teaching. Conduct internal inspections and provide feedback to improve teaching and learning. Give teachers the opportunity to share good teaching methods, problem-solving questions with each other. Budget Management (Mean = 3.21): Prepare and publish a budget transparency table of school revenues and expenditures. Establish a fund management committee, run the school and follow the guidelines. Plan the budget according to the situation and the actual needs of the school in each school year. All meetings on income and

expenditure have a record of attendance and keep accurate records in chronological order. Personnel Management (3.42): Update on the division of roles and responsibilities to employees, motivate good employees by proposing promotions, awarding certificates and Provide participation in all school activities. Monitor staff performance on a regular basis for fair transparency. Make a self-declaration to know if the school lacks or exceeds teachers. Encourage teachers to perform tasks consciously and responsibly. Community Outreach (Mean = 3.24): Have a vision, mission, strategic plan for school development and improvement. Build confidence, strive to increase student achievement and learning outcomes. Parent-student contacts, fundraisers, and outreach of community-sponsored schools.

**3-Negative factors such as the management** is not very good at using information and communication technology (ICT) to manage schools and work networks. Does not provide high-responsibility participation with the School Support Committee on school revenues, expenditures and development plans. There is no guarantee of materials for the teaching and learning process. Arranging for an excellent student tutor program and having a study club does not work well. There is no transparent schedule of staff performance. Lack of communication with parents, students, specialists and experts in all fields to participate in the development of children's education.

Apart from this, there are some shortcomings, which are negative factors that the management team continues to pay attention to, strengthen and improve further to strengthen the leadership and management of its unit better and develop to become an NGS school together.

**មាតិកា**

**សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន** ..... i

**លិខិតបញ្ជាក់** ..... ii

**លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិងក្រុមបមទ** ..... iii

..... iii

..... iv

**សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ** ..... v

**មូលនិយមសង្ខេប** ..... vi

**មាតិកា** ..... x

**បញ្ជីតារាង** .....xvii

**ជំពូកទី១** ..... 2

**សេចក្តីផ្តើម** ..... 2

**១.១.សាវតារនៃការស្រាវជ្រាវ** ..... 2

**១.២. មំណោទបញ្ជីនៃការស្រាវជ្រាវ** ..... 10

**១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ** ..... 11

**១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ** ..... 11

**១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ** ..... 12

**១.៦. វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ** ..... 12

**១.៧. របបសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ** ..... 13

**ជំពូកទី២** ..... 16

**រំលឹកគ្រឹះស្តី** ..... 16

**២.១. និយមន័យ** ..... 16

**២.១.១. អត្ថន័យនៃពាក្យ** ..... 18

២.១.២.ប្រភេទនៃអ្នកដឹកនាំ.....	19
២.១.៣.ការបែងចែកអ្នកដឹកនាំតាមចរិតចរិយា.....	19
២.១.៤.លក្ខណៈសម្បត្តិអ្នកដឹកនាំ.....	20
២.១.៥.រង្វាយតម្លៃរបស់អ្នកដឹកនាំ.....	20
២.១.៦.កត្តាមួយចំនួនដែលធ្វើឱ្យអ្នកដឹកនាំសម្រេចជោគជ័យ.....	20
<b>២.២.ការកំណត់និយមន័យការគ្រប់គ្រង.....</b>	<b>21</b>
២.២.១.និយមន័យការគ្រប់គ្រង.....	21
២.២.២.អ្នកគ្រប់គ្រង.....	22
២.២.៣.តួនាទីនៃការគ្រប់គ្រង.....	22
២.២.៤.ការរីកចម្រើននៃការគ្រប់គ្រងល្អ.....	23
២.២.៥.ក្រមប្រតិបត្តិសម្រាប់មន្ត្រីរាជការ.....	23
២.២.៦.ផលចំណេញពីការគ្រប់គ្រងល្អ.....	24
<b>២.៣.ភាពខុសគ្នារវាងអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង.....</b>	<b>24</b>
<b>២.៤.ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង.....</b>	<b>25</b>
<b>២.៥.ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងទាក់ទងនឹងនាយកសាលា ឬនាយិកាសាលា.....</b>	<b>26</b>
២.៥.១.ការដឹកនាំ.....	27
២.៥.២.ការគ្រប់គ្រង.....	27
<b>២.៦.តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀន.....</b>	<b>27</b>
២.៦.១.តួនាទីរបស់នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន.....	27
២.៦.២.ជាអាជ្ញាធរអប់រំ.....	28
២.៦.៣.ជាមន្ត្រីរដ្ឋបាល.....	28
២.៦.៤.ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ.....	28
២.៦.៥.ជាអធិការអចិន្ត្រៃយ៍.....	28

២.៦.៦. ជាត្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍របស់សហគមន៍.....	29
២.៦.៧. ភារកិច្ចរបស់នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន.....	29
២.៦.៨. ការងាររដ្ឋបាល .....	29
២.៦.៩. ការងារបច្ចេកទេសរុករកសិល្បៈ.....	37
២.៦.១០. ភារកិច្ចរបស់នាយករង ឬនាយិការងសាលារៀន .....	37
២.៦.១១. ភារកិច្ចគ្រូបង្រៀន .....	38
២.៦.១២. ភារកិច្ចគ្រូទទួលបន្ទុកថ្នាក់.....	38
២.៦.១៣. ភារកិច្ចលេខាធិការ .....	39
២.៦.១៤. ភារកិច្ចបណ្ណារក្ស .....	39
២.៦.១៥. ភារកិច្ចបេឡាធិការ.....	39
២.៦.១៦. ភារកិច្ចគណនេយ្យករ .....	39
២.៦.១៧. ភារកិច្ចមន្ត្រីទទួលបន្ទុកយុវជន និងកុមារ .....	39
២.៦.១៨. ភារកិច្ចមន្ត្រីទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ .....	40
២.៦.១៩. ភារកិច្ចកម្មករ.....	40
២.៦.២០. ភារកិច្ចគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន .....	40
<b>២.៧. ស្តង់ដារនាយក .....</b>	<b>40</b>
<b>២.៨. សាលារៀនល្អ .....</b>	<b>44</b>
<b>២.៩. នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនល្អ.....</b>	<b>44</b>
<b>២.១០. គូសាធិ និងការទទួលខុសត្រូវលើការងារដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅតាម បណ្តាប្រទេសនានា .....</b>	<b>45</b>
<b>២.១១. កំណែទម្រង់អប់រំបច្ចុប្បន្ន.....</b>	<b>47</b>
<b>ជំពូកទី៣ .....</b>	<b>51</b>
<b>វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ .....</b>	<b>51</b>

៣.១. ការប្រមូលទិន្នន័យ .....	51
៣.២. គម្រោងស្រាវជ្រាវ ( Reasearch Design ) .....	51
៣.៣. ទីតាំងនៃការស្រាវជ្រាវ .....	53
៣.៤. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងការជ្រើសរើសភាគសំណាកតាមបរិមាណវិស័យ .....	54
៣.៤.១. ឧបករណ៍ក្នុងការស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណវិស័យ ( Quantitative Research ) .....	54
៣.៤.២. ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ ( Data Collection Procedure ) .....	56
៣.៤.៣. ការវិភាគទិន្នន័យតាមបែបបរិមាណវិស័យ ( Data Analysis ) .....	57
៣.៥. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបគុណវិស័យ .....	58
៣.៦. ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ .....	60
៣.៧. កម្រិតបង្កបង្កើត .....	60
<b>ជំពូកទី៤</b> .....	63
<b>៤.១. លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា</b> .....	63
៤.១.១. ទស្សនៈរបស់គណៈគ្រប់គ្រងស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង សាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង .....	63
៤.១.២. ទស្សនៈរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង សាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង .....	72
៤.១.៣. ទស្សនៈរបស់សហគមន៍ស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលា រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង .....	81
<b>៤.២. មធ្យមប្រែប្រួលទស្សនៈគណៈគ្រប់គ្រង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងសហគមន៍លើស្ថាន ភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិត មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ</b>	
៤.២.១. ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល .....	90
៤.២.២. ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន .....	91

៤.២.៣.ការគ្រប់គ្រងថវិកា .....	92
៤.២.៤.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក .....	92
៤.២.៥.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ .....	93
<b>៤.៣. ការវាយតម្លៃផ្នែកសូចនាករគោលទាំង៥ ចំពោះទស្សនៈគណៈគ្រប់គ្រង គ្រូ បង្រៀន និងតំណាងសហគមន៍លើ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងសាលារៀន៖</b> .....	94
៤.៣.១.ការវាយតម្លៃរួមផ្ទៃការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល .....	94
៤.៣.២.វាយតម្លៃលើផ្នែកការបង្រៀន និងរៀន .....	95
៤.៣.៣.វាយតម្លៃលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិកា .....	96
៤.៣.៤.វាយតម្លៃលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក .....	96
៤.៣.៥.ទំនាក់ទំនងសហគមន៍ .....	97
<b>៤.៤. ការវាយតម្លៃរួមផ្ទៃកសូចនាករគោលទាំង៥ចំពោះទស្សនៈគណៈគ្រប់គ្រង គ្រូបង្រៀន និងតំណាងសហគមន៍លើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នក ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន</b> .....	98
<b>៤.៥. កត្តាខ្វះខាតទី៧មានក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលា រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ</b> .....	100
ក.ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល( តារាង៤.៥.១ ) .....	100
ខ.ការបង្រៀន និងរៀន( តារាង៤.៥.២ ) .....	101
គ.ការគ្រប់គ្រងថវិកា( តារាង៤.៥.៣ ) .....	101
ឃ.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក( តារាង៤.៥.៤ ) .....	102
ង.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍( តារាង៤.៥.៥ ) .....	102
<b>៤.៦. កត្តាខ្វះខាតទី៧អវិជ្ជមានក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង សាលារៀនកម្រិតសំណួរគណៈគ្រប់គ្រង</b> .....	103
ក.ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល .....	103



ខ.ការបង្រៀន និងរៀន .....	104
គ.ការគ្រប់គ្រងថវិកា.....	105
ឃ.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក.....	106
ង.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍.....	107
<b>៤.៧.កត្តាខ្វះខាតធនធានអវិជ្ជមានក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនកម្រងសំណួររបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ.....</b>	<b>109</b>
ក.ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល .....	109
តារាង៤.៧.១.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	109
ខ.ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន.....	110
តារាង៤.៧.២.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន៖ .....	110
គ.ការគ្រប់គ្រងថវិកា .....	111
តារាង៤.៧.៣.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងថវិកា ....	111
ឃ.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក .....	112
តារាង៤.៧.៤.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	112
ង.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍.....	113
តារាង៤.៧.៥.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាក់ទងនឹងការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍.....	113
<b>៤.៨.កត្តាខ្វះខាតធនធានអវិជ្ជមានការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនកម្រងសំណួររបស់សហគមន៍ .....</b>	<b>115</b>
ក.ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល .....	115
ខ.ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន.....	116
គ.ការគ្រប់គ្រងថវិកា.....	117
ឃ.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក.....	118

ង.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍.....	119
<b>៤.៩.លទ្ធផលរួមគ្នាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានទៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ .....</b>	<b>120</b>
៤.៩.១.ភាពងលទ្ធផលផលជះអវិជ្ជមានទៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ.....	121
៤.៩.២.កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានសំខាន់ៗ.....	127
<b>ជំពូកទី៥ .....</b>	<b>130</b>
<b>សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ.....</b>	<b>130</b>
<b>៥.១.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....</b>	<b>130</b>
<b>៥.២.ការពិភាក្សា.....</b>	<b>132</b>
៥.២.១. ការពិភាក្សាលើសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ .....	132
៥.២.២.ការពិភាក្សាលើសំណួរស្រាវជ្រាវទី២.....	133
<b>៥.៣.សំណូមពរ.....</b>	<b>134</b>
៥.៣.១.ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.....	134
បើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងបំប៉នICT ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបំប៉នភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។.....	134
៥.៣.២.ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត .....	134
៥.៣.៣.ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក.....	134
៥.៣.៤.ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសាលា.....	134
<b>ឯកសារយោង.....</b>	<b>136</b>
<b>ឧបសម្ព័ន្ធ.....</b>	<b>140</b>

## **បញ្ជីតារាង**

តារាង ៤.១. អ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន.....	59
តារាង ៤.១.១ កម្រងសំណួរគណៈគ្រប់គ្រង.....	59
តារាង ៤.១.២ កម្រងសំណួរលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ.....	72
តារាង ៤.១.៣ កម្រងសំណួរសហគមន៍.....	84
តារាង ៤.២. ប្រៀបធៀបទស្សនៈគណៈគ្រប់គ្រង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងសហគមន៍.....	95
តារាង ៤.៣. ការវាយតម្លៃសូចនាករគោលទាំង៥របស់គណៈគ្រប់គ្រង/គ្រូបង្រៀន/សហគមន៍.....	99
តារាង ៤.៤. ការវាយតម្លៃរួមសូចនាករគោលទាំង៥របស់គណៈគ្រប់គ្រង/គ្រូបង្រៀន/សហគមន៍.....	103
តារាង ៤.៥. កត្តាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមានរបស់គណៈគ្រប់គ្រង.....	105
តារាង ៤.៦. កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានរបស់គណៈគ្រប់គ្រង.....	108
តារាង ៤.៧. កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានរបស់គ្រូបង្រៀន.....	114
តារាង ៤.៨. កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានរបស់សហគមន៍.....	120
តារាង ៤.៩. លទ្ធផលរួមកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន.....	125

**ជំពូកទី១**  
**សេចក្តីផ្តើម**

# **ជំពូកទី១**

## **សេចក្តីផ្តើម**

### **១.១.សាវតារនៃការស្រាវជ្រាវ**

គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនបានកំណត់ចក្ខុវិស័យកសាងគ្រូបង្រៀនឱ្យមានចំណេះដឹងជំនាញ សីលធម៌ និងមានសមត្ថភាពអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ។ ដើម្បីសម្រេចបានចក្ខុវិស័យនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រជាច្រើន ក្នុងនោះក៏មានការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពអ្នកដឹកនាំសាលារៀនផងដែរ។ ក្របខ័ណ្ឌផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថាគុណភាពអប់រំ គឺពឹងផ្អែកជាចម្បងលើគុណភាពគ្រូបង្រៀន និងគុណភាពនាយកសាលារៀន។ ក្នុងន័យនេះ កំណែទម្រង់អប់រំនាពេលបច្ចុប្បន្នផ្តោតទៅលើការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការពង្រឹងគុណភាពគ្រូបង្រៀន និងការកែលម្អការបង្រៀន និងរៀន ដោយផ្តល់ឲ្យសាលារៀននូវស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការខាងលើ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំបង្កើតឡើងនូវស្នងដំណើរសាលារៀន ស្នងដំណើរគ្រូបង្រៀន និងស្នងដំណើរនាយកសាលារៀន។ ចំពោះការបង្កើតស្នងដំណើរនាយកសាលារៀនគឺ ដើម្បីតម្រូវឱ្យនាយកសាលារៀនមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ មានសមត្ថភាពខាងការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍ មានភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន កម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងការរៀនតាមបែបបរិបទថ្មីក្នុងសតវត្សទី២១ ដើម្បីជំរុញឲ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានលទ្ធភាពអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនពេញមួយជីវិត មានលទ្ធភាពដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗប្រកបដោយឧត្តមភាព និងចេះផ្សារភ្ជាប់សាលារៀនទៅនឹងសហគមន៍ ( ស្នងដំណើរនាយកសាលារៀន,២០១៧)។

ការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ជាពិសេសគុណភាពនៃការគ្រប់គ្រងការបង្រៀននិងរៀន ជាបញ្ហាចម្បងដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ពិសេសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ បាននឹងកំពុងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំង និងជាប្រចាំ ( ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១០ )។

ឆ្លើយតបនឹងទិសដៅខាងលើ ក្រសួងបានរៀបចំស្នងដំណើរនាយកសាលារៀនដែលមាន៦ស្នងដំណើរ រួមមានកម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធន៍ការងារ សមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិរបស់នាយកសាលារៀន បំណិនគ្រឹះរិះពិចារណា និងនវានុវត្តន៍ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន និងការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀនជាមួយនឹងសហគមន៍។ ការរៀបចំស្នងដំណើរនេះស្របតាមក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅក្នុងតំបន់ និងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល អនុក្រឹត្យស្តីពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ច្បាប់អប់រំ និងឧបករណ៍វង្វាយតម្លៃនាយកសាលា រៀនល្អដែលជាឧបសម្ព័ន្ធទី១ នៃប្រកាសលេខ៧៦១ អយក.ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី ការកំណត់គោលការណ៍ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងនីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃនាយកសាលារៀនល្អ និងគ្រូបង្រៀន ល្អសម្រាប់ផ្តល់ពានរង្វាន់ និងថវិកាអមពានរង្វាន់លើកទឹកចិត្តក្នុងសន្និបាតអប់រំ (នាយកដ្ឋានបណ្តុះ បណ្តាល និងវិក្រឹតការ, ២០១៧)។

ការអប់រំត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថា ជាលក្ខខណ្ឌដំបូងសម្រាប់ការបំពេញធនធានមនុស្ស សន្តិភាព និងរូបភាពនៃការអភិវឌ្ឍ ការលូតលាស់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច សមភាពយេនឌ័រ និងភាពទទួលខុសត្រូវ ជាពលរដ្ឋ សកល។ ប្រព័ន្ធអប់រំរឹងមាំនឹងនាំមកនូវធនធានមនុស្សដ៏សម្បូរបែប ហើយបានចូលរួមដោយផ្ទាល់ និង ដោយប្រយោលទៅលើការលូតលាស់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។ សង្គមមួយដែលពោរពេញទៅដោយការអប់រំប្រកប ដោយគុណភាព នឹងកាន់តែជួយជំរុញឱ្យសង្គមនោះ ឈានទៅរកអត្រានៃការច្នៃប្រឌិត ហើយផលិតភាព ផ្ទាល់ខ្លួនកាន់តែខ្ពស់ តាមរយៈសមត្ថភាពដ៏រឹងមាំក្នុងការបង្ហាញ និងណែនាំនូវវិធីសាស្ត្រនៃការផលិតដ៏ថ្មី ស្រឡាងព្រមទាំងបច្ចេកវិទ្យាទំនើបៗ ដ៏លឿនរហ័សផងដែរ (JoAnne Anderson 2005)។

ដើម្បីឲ្យការអប់រំមួយរីកចម្រើន និងមានគុណភាព គេចាំបាច់ត្រូវគិតទៅលើការដឹកនាំ និងគ្រប់ គ្រង។ គ្រួសារមួយ ឬសង្គមជាតិមួយ រីកចម្រើនលូតលាស់ និងមានការអភិវឌ្ឍទៅបានគឺបណ្តាលមកពី សមាជិកគ្រួសារ និងប្រទេសជាតិនោះសម្បូរទៅដោយអ្នកមានចំណេះដឹង មានជំនាញ មានសីលធម៌ ហើយចេះរស់នៅជាមួយគ្នា ក្នុងសង្គមប្រកបដោយភាពសុខដុមរមនា។ ការអប់រំជាកត្តាមួយដ៏ចម្បងក្នុង ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ គ្មានប្រទេសណាមួយកាត់ផ្តាច់ការអប់រំបាននោះទេ។ គេតែងតែផ្តល់អាទិភាព ឲ្យវិស័យអប់រំជានិច្ច ដោយហេតុថា បើមិនមានវិស័យអប់រំទេ វិស័យដទៃទៀតក៏មិនអាចរីកចម្រើនបានដែរ ព្រោះសមាជិកទាំងអស់នៃក្រសួងទាំងនោះនឹងមិនមានចំណេះដឹង និងជំនាញក្នុងការបំពេញកិច្ចការបាន ល្អ និងប្រកបដោយផលិតភាពនោះឡើយ។ ការងារទាំងឡាយទាំងពួងទាមទារឲ្យមនុស្សគ្រប់រូបមាន សមត្ថភាពទើបអាចធ្វើការទាំងនោះបាន។ ដូច្នោះ ដើម្បីមានចំណេះ និងជំនាញ មនុស្សគ្រប់រូបត្រូវទទួល បានការអប់រំ។ ដើម្បីឲ្យការអប់រំមានដំណើរការល្អ គេចាំបាច់ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ លើក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ការអប់រំមានគុណភាព គេចាំបាច់ត្រូវគិតទៅលើកត្តាមួយចំនួនដូចជា៖ នាយកសាលា គ្រូ បង្រៀន កម្មវិធីសិក្សា សម្ភារដំណើរការបង្រៀន ក៏ដូចជាសិស្សផងដែរ (Kroch,2018)។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំអាចត្រូវបានយល់ថាជា «**ឥទ្ធិពល**» ប៉ុន្តែការបំភ្លឺនេះនៅតែមិនទាន់ច្បាស់ព្រោះវា មិនបានផ្តល់នូវគោលដៅឬសកម្មភាពអ្វីដែលគួរតែត្រូវបានធ្វើតាមរយៈដំណើរការនេះ។ ទោះជាយ៉ាងណា ក៏ដោយ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ត្រូវតែមានជំនាញផ្ទាល់ខ្លួន និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ។ ការដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធ ភាពត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាធាតុសំខាន់មួយនៃអង្គភាព ដែលទទួលបានជោគជ័យ (Bush,2008)។

ឧទាហរណ៍ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ បើសាលារៀនក្លាយជាស្ថាប័នទទួលបានជោគជ័យ ផ្តល់នូវបរិយាកាសសិក្សាល្អសម្រាប់និស្សិត និងបុគ្គលិកអប់រំ។

អ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលជាអ្នកដឹកនាំ និងជាគំរូនៃការដឹកនាំដ៏រឹងមាំគឺត្រូវផ្តោតលើការធ្វើផែនការ ការវាយតម្លៃ ការសម្របសម្រួល និងការលើកកម្ពស់ការបង្រៀន ដើម្បីទទួលបាននូវលទ្ធផលនៃការរៀនសូត្ររបស់និស្សិតវិជ្ជមាន (Robinson,2010)។ ផែនការកែលម្អសាលារៀនគួរតែកំណត់អាទិភាពគោល និងសកម្មភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅសាលារៀនមួយដែលរួមបញ្ចូលនូវវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត និងវាយតម្លៃយុទ្ធសាស្ត្រ។

សាលារៀនត្រូវការមេដឹកនាំដែលមានចក្ខុវិស័យ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព និងលទ្ធផលនៃការសិក្សា និងជាអ្នកដែលពូកែ ក្នុងការគ្រប់គ្រងការងារ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ផងដែរ (IIEP,2017)។ សាលារៀនត្រូវការមេដឹកនាំមានចក្ខុវិស័យ ដើម្បីកែលម្អបរិយាកាសសិក្សារបស់សាលារៀននៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន(SBM) ហើយមានដំណើរការល្អ។ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតទិសដៅសិក្សារបស់និស្សិត ការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន និងការបែងចែកធនធានសម្ភារៈនិងហិរញ្ញវត្ថុ។ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពមានផលជះទៅដល់ការលើកទឹកចិត្ត ឆន្ទៈ និងភាពជោគជ័យរបស់និស្សិត និងគ្រូ តាមរយៈការជួយសម្របសម្រួល និងដឹកនាំសាលារៀនដែលមានលក្ខណៈសមរម្យទៅនឹងបរិបទ និងតម្រូវការតែមួយគត់របស់សហគមន៍ ការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តផែនការកែលម្អសាលារៀន ការបង្កើតប្រព័ន្ធវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនដោយយុត្តិធម៌ និងមានប្រសិទ្ធភាព ព្រមទាំងការរៀបចំថ្នាក់រៀននិងសាលារៀន ត្រូវតាមតម្រូវការសាលារៀនជាក់ស្តែង ការកសាងភាពជាដៃគូជាមួយសហគមន៍ និងការធានាឱ្យមានក្របខ័ណ្ឌដើម្បីគាំទ្រដល់មុខងាររបស់សាលារៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ (ផាន់ណា, តារា,ណារ៉ា ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលានៅមធ្យមសិក្សា ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧)។

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនជាយន្តការដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយក្នុងការអនុវត្តវិមជ្ឈការនៃការអប់រំដើម្បីធានាឱ្យសេវាអប់រំមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានចាត់ទុកជាវិធី (១). ប្រកួតប្រជែង ការរក្សា ការពិនិត្យ និងតុល្យភាពផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡារួមមានការផ្តល់ធនធាន សិទ្ធិអំណាច និងការកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីបង្កើនលទ្ធផលសិក្សារបស់និស្សិត (២) ធ្វើឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាអាចឆ្លើយតបបានច្រើនជាងមុន ក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំនៅសាលារៀន និងក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាបានទាន់ពេល និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ (៣) កាត់បន្ថយភាពតានតឹងសង្គម និងនយោបាយ និងធានាបាននូវសុវត្ថិភាព និងតម្លាភាពមូលដ្ឋានដោយសារតែសាធារណៈជនបានរួមចំណែកទទួលខុសត្រូវ និងដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយរដ្ឋ។ ក្នុងន័យនេះ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនគឺជាការផ្តល់ស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តទៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការងាររបស់សាលា

រៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ប្រការនេះ ជាជំហរអនុវត្តន៍ការសម្រេចនូវគោលនយោបាយរបស់ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដើម្បីឲ្យសាលារៀនទាំងអស់អាចសម្រេចបានស្តង់ដារទាំង៩ ស្តីពីសាលារៀនមាន ប្រសិទ្ធភាព (គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា, ២០១៨ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន)។

អ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនអាចចូលរួមចំណែកជាវិជ្ជមានដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង សាលារៀន និងអាចប្រើចំណេះដឹងជាអ្នកដឹកនាំយ៉ាងទូលំទូលាយ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាស្នូកស្នាញនៅ តាមសាលារៀន និងដើម្បីកសាងទំនុកចិត្តតាមរយៈទំនាក់ទំនងការងារជាមួយបុគ្គលិកសាលារៀន ឪពុក ម្តាយសិស្ស សិស្ស និងសហគមន៍ (Harmon & Scaffit, 2009)។ អ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀន ត្រូវវាយតម្លៃ លើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងការបង្រៀនរបស់គ្រូ ព្រមទាំងដឹកនាំប្រកបដោយគុណសិទ្ធិឆ្លើយតប ទៅនឹងចំណុចខ្លាំង និងតម្រូវការរបស់សិស្ស និងគ្រូបង្រៀន (Robinson, 2010)។

ថ្នាក់ដឹកនាំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុមានបំណងធ្វើឱ្យ សាលារៀនក្លាយជាកន្លែងផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព បរិយាបន្ន ប្រសិទ្ធភាព និងលើកកម្ពស់ការ អប់រំពេញមួយជីវិត សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា តាមរយៈការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀនមានគោលបំណងពីរគឺ ១) រៀបចំសាលារៀនឱ្យបំពេញបាននូវស្តង់ដារសាលារៀនមាន ប្រសិទ្ធភាពដោយកសាងសមត្ថភាពអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង សាលារៀន ដើម្បីធានាថា ការគាំទ្រត្រូវបានផ្តល់ឲ្យសាលារៀនទាន់ពេលវេលា ២) កសាងសមត្ថភាពគ្រូ បង្រៀន ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សារបស់ជាតិ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងទាំងពីរខាងលើនេះមាន សកម្មភាពចំនួន ៣ ដែលត្រូវអនុវត្ត៖ ១.ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ២.បំប៉នបន្ថែម និងផ្តល់ការ គាំទ្រផ្ទាល់ដល់គ្រូបង្រៀន និង៣.កសាង និងកែលម្អអគារសិក្សា និងបរិស្ថានសិក្សា (គម្រោងកែលម្អការ អប់រំនៅមធ្យមសិក្សា, ២០១៨ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន)។

អ្នកដឹកនាំសាលារៀន ជាពិសេសនាយក នាយិកាមានតួនាទីសំខាន់ ក្នុងការបង្កើតទិសដៅ និង បង្កើតវប្បធម៌វិជ្ជមានដល់សាលារៀន រួមទាំងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរផ្ទៃក្នុងនៃសាលារៀន ក៏ដូចជាការគាំទ្រ និង លើកកម្ពស់ការលើកទឹកចិត្ត និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីជំរុញឲ្យមានភាពប្រសើរឡើង និងលើក កម្ពស់ភាពជោគជ័យរបស់សាលារៀននៅក្នុងស្ថានភាពលំបាក (Day & Sammons, 2016)។ នាយក ឬ នាយិកាដែលមានប្រសិទ្ធភាព ក៏ត្រូវមានការសិក្សាពីផ្លូវចិត្ត រវាងបុគ្គលនីមួយៗ។ ជារឿយៗ អំណាចរបស់ អ្នកដឹកនាំសាលា ត្រូវមានសមត្ថភាពក្នុងការបញ្ចុះបញ្ចូល និងមានឥទ្ធិពលជាជាងដឹកនាំ (Morrison, 2013) ។



តម្រូវការដឹកនាំដែលមានការផ្លាស់ប្តូរ គឺមានការពាក់ព័ន្ធខ្លាំងបំផុតជាមួយនឹងទស្សនៈវិស័យ ការកំណត់ទិសដៅ ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ និងការកាត់តម្រឹមអង្គការឡើងវិញ ការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិកនិងកម្មវិធីសិក្សា និងការចូលរួមជាមួយសហគមន៍ពីខាងក្រៅ ( Burns,1978 ) ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានចក្ខុវិស័យកសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងគុណធម៌ប្រសើរបំផុតលើគ្រប់ផ្នែក ដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយទៅជាសង្គមរីកចម្រើនផ្នែកលើចំណេះដឹង និងចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន។ ដើម្បីសម្រេចបានចក្ខុវិស័យខាងលើ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានបេសកកម្មដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ច វប្បធម៌របស់កម្ពុជា និងការរីកចម្រើននៅក្នុងតំបន់ និងសាកលលោក (កង សុផាន់ណា, រ៉ែនតារា, អ៊ីវ ចាន់ណារ៉ា ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលានៅមធ្យមសិក្សា, ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧) ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៣-២០១៥ ដែលបង្ហាញថា វិស័យអប់រំមានសមត្ថភាពយ៉ាងពេញលេញ និងស៊ីសង្វាក់គ្នាដែលគាំទ្រដោយយន្តការដ៏មានប្រសិទ្ធភាព សម្រាប់សហការជាមួយប្រព័ន្ធមុខងារ ក្នុងការធ្វើផែនការ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សប្រកបដោយសមត្ថភាព។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះដែរ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ បានបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃការកសាងធនធានមនុស្ស នៅក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីផ្តល់ការរៀនសូត្រដល់កុមារកម្ពុជាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងបរិបទវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនាំឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព គឺត្រូវដាក់ចេញជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីសម្រេចបាននូវការចូលរៀនប្រកបដោយសមធម៌ និងប្រកបដោយគុណភាព សម្រាប់កុមារគ្រប់រូបដោយផ្ដោតជាចម្បងលើសាលារៀនក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានីខេត្ត ជាពិសេស កន្លែងជួបការលំបាក ឬមិនទាន់សម្រេចបានតាមគោលដៅ ( MoEYS, Education Strategic Plan 20142018, 2014 ) ។

ប្រទេសកម្ពុជាបានឈានចូលដល់ដំណាក់កាលថ្មីមួយទៀតនៃការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំដែលចាំបាច់ត្រូវផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការពង្រឹងការអប់រំមូលដ្ឋាន និងគុណភាពសិក្សានៅក្នុងក្របខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធដ៏ទូលំទូលាយ (MoEYS, Education Strategic Plan 2014-2018, 2014) ។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ច វប្បធម៌របស់កម្ពុជា និងការរីកចម្រើននៅក្នុងតំបន់ និងសាកលលោក រាជរដ្ឋាភិបាលបានយកចិត្តទុកដាក់លើការលើកកម្ពស់គុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពអប់រំ ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងអប់រំ និងការត្រៀមអនុវត្តវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលា មន្ត្រីគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់មន្ទីរ និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ការពង្រឹងក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុកក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងគាំទ្រសាលារៀនគ្រប់កម្រិត (NSDP,2014)។

ការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សឥតឈប់ឈរ និងការប្រកួតប្រជែងស្វែងរកឧត្តមភាពនៅលើពិភពលោកក្នុងបរិបទសកលការរូបនីយកម្មទាមទារឲ្យប្រទេសនីមួយៗខិតខំបង្កើនគុណភាពផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ខ្លួនឲ្យបានជាអតិបរមា។ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឲ្យអស់លទ្ធភាពមានសារៈសំខាន់ណាស់ដែលជាកម្លាំងចលករមិនអាចខ្វះបានក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបំណងប្រាថ្នា និងអាចធ្វើឱ្យអាជីពជីវិតបុគ្គលអង្គភាព សង្គម និងប្រទេសជាតិមានការផ្លាស់ប្តូរ និងរីកចម្រើនប្រកបដោយចីរភាព។ ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើវិស័យអប់រំ គឺដើម្បីឱ្យប្រទេសមួយទទួលបានធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព ដើម្បីជាកម្លាំងចលករក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិឱ្យមានការរីកចម្រើន។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានកំណត់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងមុខ១ នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៦ ដើម្បីរួមចំណែកជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងក្នុងគោលដៅផលិតធនធានមនុស្សប្រកបដោយមូលធនបញ្ញា។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ និងគោលការណ៍កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាជាបន្តបន្ទាប់។ ជាក់ស្តែងក្រសួង បានរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៨ ដល់ ២០២៣ ដែលមានចក្ខុវិស័យ កសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងគុណធម៌ប្រសើរបំផុតលើគ្រប់ផ្នែក ដើម្បីកសាងកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើនផ្នែកលើចំណេះដឹង និងចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន (នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ៖របាយការស្រាវជ្រាវស្តីពីប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅមធ្យមសិក្សា ខែធ្នូ ២០១៧)។

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស សម្រាប់បម្រើប្រទេសជាតិជារឿងសំខាន់ ប៉ុន្តែការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងធនធានមនុស្ស ជាពិសេសគណៈគ្រប់គ្រង គឺវិវត្តសំខាន់ទៅ ទៀត។ ដើម្បីឱ្យការងារនេះទទួលបានជោគជ័យ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១៨-២០២៣ ដែលមានយុទ្ធសាស្ត្ររងចម្បងៗចំនួន៤គឺ ៖ ១. កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ៖ សំដៅដល់កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងការសិក្សា កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ២.កំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា ៣.កំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍយុវជន និង ៤.កំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡា។

ការដាក់ចេញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៨ ដល់ ២០២៣ នេះ គឺដើម្បីបន្តអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងបង្កើតមូលដ្ឋានរឹងមាំសម្រាប់ឆ្ពោះទៅឆ្នាំ២០៣០ ធានាឱ្យបាននូវការអប់រំមានគុណភាព បរិយាប័ន្ន សមធម៌ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយ

ជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ព្រមទាំងឆ្លើយតបនឹងចក្ខុវិស័យអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា និងកម្មវិធី កំណែទម្រង់នានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣, ២០១៩)។

ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះត្រង់ជំពូកទី៤ គឺនិយាយអំពីយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែលមាន១០ចំណុច ហើយចំណុចទី៤ និយាយអំពីយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់គ្រប់គ្រងអប់រំ។ ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់គ្រប់គ្រងអប់រំមានសមាសធាតុ៤ ដែលក្នុងនោះមានសមាសធាតុមួយគឺកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺបានលើកយកនូវសកម្មភាពជាច្រើនដើម្បីអនុវត្ត ដូចជាអនុវត្តវិធានការកំណែទម្រង់បៀវត្ស ដាក់ចេញវិធានការដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក បន្តជំរុញការអនុវត្តវិធានការពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលាលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលាខ្លះគ្រូបង្រៀនជាដើម។ ទាំងនេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការជួយឱ្យវិស័យអប់រំមានការអភិវឌ្ឍ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងក៏ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ពីព្រោះវាជាផ្នែកមួយស្ថិតនៅក្នុងការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឬជាអ្នកដែលដើរតួជាមេគេ។ ចតុស្តម្ភបួនយ៉ាងក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ឬជាមេគេ៖ (១).មេគិត : មិត្តគេ (២).មេកែ : ម៉ែគេ (៣).មេគុណ : មុនគេ (៤). និងមេគុក : មុខគេ ( ពីង គឹមឆេន,២០២០ )

ក្នុងការគ្រប់គ្រង អ្នកបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស តួយ៉ាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំគោលការណ៍កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ដើម្បីគាំទ្រដល់យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលអាណត្តិទី៦ និងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ ២០២៣ ដែលក្នុងគោលការណ៍នេះ មានចំណុចសំខាន់ៗជាច្រើន ហើយក្នុងនោះមានចំណុចមួយនិយាយអំពីការប្រឡង និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនាយក នាយិកាសាលារៀន ដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដារនាយកសាលារៀន ដោយមានគោលដៅកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការជ្រើសរើស ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ និងសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាបានល្អប្រសើរ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ដើម្បីជំរុញប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនដែលជាអ្នកអប់រំគេ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានចេញសេចក្តីណែនាំលេខ ៥៣ អយក. សណន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១០១៩ ដោយបានដាក់ចេញនូវវិធានការសំខាន់ៗចំនួនបី គឺការអនុវត្តនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ ការដោះស្រាយស្ថានភាពលើស ឬខ្វះគ្រូបង្រៀន និងការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការរបស់គ្រូបង្រៀន (សេចក្តីណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន, ២០១៩)។

ទន្ទឹមនឹងការរីកចម្រើននេះ ក៏មានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលទាមទារឱ្យគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ ដូចជាការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនាយក នាយិកាសាលារៀនមួយចំនួនដែលពុំទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិសំខាន់ៗសមស្រប ក្នុងនោះសមត្ថភាពរបស់នាយក នាយិកា និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយចំនួននៅមានកម្រិតលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការរៀបចំផែនការ និងការដាក់ចេញនូវទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។ ចំណែកឯ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ការអភិវឌ្ឍអាជីពគ្រូបង្រៀន និងការបំពេញការងាររបស់នាយក នាយិកាសាលារៀនទាមទារឱ្យមានការកែលម្អ។ គិតត្រឹមឆ្នាំ២០១៦ នាយករង នាយិកាសាលារៀនដែលបានចូលនិវត្តន៍ចំនួន ៦៤៣៨នាក់ ទាមទារឱ្យមានការតែងតាំងបន្ថែមថ្មី និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដើម្បីធានាដល់ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលារៀនឱ្យមាននិរន្តរភាព។ នាយក នាយិកាសាលារៀនមួយចំនួនមិនទាន់មានទឹកចិត្ត ឬមានមនសិការងារខ្ពស់នៅឡើយ។ គ្រូបង្រៀនខ្លះមានសមត្ថភាព មានមនសិការខ្ពស់ តែគាត់មិនមានទឹកចិត្តចង់ធ្វើជានាយក នាយិកាសាលាឡើយដោយសារមូលហេតុផ្សេងៗ។ ការមិនសូវគាំទ្រ និងឱ្យតម្លៃពីមជ្ឈដ្ឋានខ្លះដល់វិស័យអប់រំក៏ជាមូលហេតុចម្បងមួយផងដែរ។ បញ្ហាទាំងនេះកំពុងតែបន្សល់ទុកសម្រាប់វិស័យអប់រំនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត ដែលទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ពិស្តារ និងការអភិវឌ្ឍជាបន្ទាន់(របាយការស្រាវជ្រាវស្តីពីប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅមធ្យមសិក្សា ខែធ្នូ ២០១៧)។

បញ្ហាប្រឈមក្នុងការបំពេញភារកិច្ចបច្ចុប្បន្នរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានលើកឡើងថា៖  
 ខ្វះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ដូចជាខ្វះអគារ អគារចាស់ ខ្វះទីបាត់ការ ខ្វះបន្ទប់រៀន បណ្ណាល័យ បន្ទប់ពិសោធន៍ ទីលានកីឡា ខ្វះទឹកស្អាតប្រើប្រាស់ ផ្លូវទៅសាលារៀនមានការលំបាកធ្វើដំណើរ និងជុំវិញសាលាលំបាក ខ្វះស្ពាន ខ្វះរបងសាលា ខ្វះបង្គន់អនាម័យ ខ្វះផ្ទះសម្រាប់គ្រូបង្រៀន ខ្វះថ្នាក់ និងបញ្ហាព្រំដីសាលាជាដើម។ លើសពីនេះទៀត សាលាមួយចំនួននៅមានបញ្ហាខ្វះគ្រូបង្រៀន ខ្វះគ្រូឯកទេស សមត្ថភាពគ្រូនៅមានកម្រិត ខ្វះបុគ្គលិកឱ្យស្របតាមតម្រូវការសិស្ស ជាពិសេសឧបករណ៍វាយតម្លៃគ្រូមិនច្បាស់លាស់។ បុគ្គលិកបង្រៀន និងមិនបង្រៀនមិនគោរពពេលវេលា មិនគោរពវិន័យ មិនស្តាប់ការណែនាំរបស់នាយក អសកម្មក្នុងការបំពេញការងារ និងមិនមានការទទួលខុសត្រូវ ហើយក្នុងនោះដែរក៏មានបញ្ហាវិន័យសិស្ស ដូចជាការពិបាកគ្រប់គ្រងសិស្ស ការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀនហើយសិស្សមួយចំនួនមិនគោរពវិន័យ មិនយកចិត្តទុកដាក់រៀនសូត្រ គេចសាលា សិស្សអវត្តមាន និងសិស្សមួយចំនួនឡើងថ្នាក់ពីបឋមសិក្សាទៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនៅមិនទាន់ចេះអាន សរសេរ និងគណនា ដែលជាហេតុនាំឱ្យមានអត្រាបោះបង់ការសិក្សាខ្ពស់( នូ សុខលៀប និក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់)។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ការលើកទឹកចិត្ត និងការសហការពីថ្នាក់លើ ការរាយការណ៍ពីថ្នាក់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា មិនច្បាស់លាស់ ឯកសារណែនាំមើលមិនយល់ ការកំណត់យករបាយការណ៍លឿនពេក វត្ត

បណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពគ្រូ និងបុគ្គលិកនៅមានកម្រិត ប្រាក់បៀវត្ស ហើយបញ្ចេញកញ្ចប់ថវិកាផ្តល់មិន គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អភិវឌ្ឍសាលា និងពេលខ្លះយឺត។ ក្រៅពីនេះ ក៏នៅមានកង្វះខាតសម្ភារពិសោធន៍ ខ្វះ ឯកសារនៅបណ្ណាល័យ សម្ភារសិក្សាចាស់ៗ កុំព្យូទ័រ សៀវភៅសិក្សាគោល សម្ភារបរិក្ខារ តុ កៅអីចាស់ៗ ហើយក៏មានជនខ្វល់ខ្វាយចំនួនបំផ្លាញសម្ភារសាលា។ មិនមានការសហការពីមាតាបិតា ឬអ្នកអាណា ព្យាបាលក្នុងការជំរុញសិស្សឲ្យខំរៀន។ ការចូលរួមពីមាតាបិតា និងសហគមន៍នៅមានកម្រិតក្នុងការជួយ ជំរុញកូនមករៀន និងមិនយល់ពីតម្លៃនៃការសិក្សា ក៏ដូចជាមិនសូវយល់ និងចូលរួមសកម្មភាពសាលាជា ដើម ហើយការអប់រំនៅទីប្រជុំជន និងជនបទខុសគ្នា។ បទពិសោធន៍ការងារ និងសមត្ថភាពរបស់គណៈ គ្រប់គ្រងនៅមានកម្រិត ដូចជាការពិបាកធ្វើរបាយការណ៍ មិនទាន់យល់ដឹងពីការគ្រប់គ្រង និងការងារ ជា ពិសេសនាយក នាយិកាជាប់រវល់ការងារច្រើនពេក ហើយនៅសាលាមួយចំនួនទៀតតំណែងជានាយករង មិនទាន់តែងតាំងពេញសិទ្ធិដែលជាហេតុធ្វើឲ្យរាំងស្ទះដល់ការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងប្រចាំថ្ងៃ។

**១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ**

ប្រទេសកម្ពុជាបានឈានចូលដំណាក់កាលថ្មីមួយទៀតនៃការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ដែលចាំបាច់ ផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការពង្រឹងការអប់រំមូលដ្ឋាន និងគុណភាពសិក្សានៅគ្រប់ក្របខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច ជាតិ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានចក្ខុវិស័យកសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណ ភាព និងគុណធម៌ប្រសើរបំផុតលើគ្រប់ផ្នែក ដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើនលើផ្នែក ចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន។ ដើម្បីធ្វើឱ្យកម្រិតនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងមានប្រសិទ្ធភាព និងភាព ស័ក្តិសិទ្ធិ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់នាយក សាលារៀន ដែលស្របនឹងគោលនយោបាយទាំងពីររបស់ក្រសួង គឺគោលនយោ បាយទី១៖ ធានាការអប់រំ មានគុណភាព ប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិត សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និងគោលនយោបាយទី២៖ ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់ មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ ក្នុងគោលនយោបាយទី២នេះ មានន័យថាគឺជាការផ្តល់សេវាអប់រំក្នុងការអនុ វត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងទន់ភ្លន់។ ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ផ្តល់នូវតម្លៃដ៏ល្អបំផុត (ផ្ដោតលើលទ្ធផល) ទាន់ពេលវេលា ការពិនិត្យ និងយន្តការសម្រាប់កែលម្អគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងគ្រប់កម្មវិធីអប់រំទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សាប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ត្រូវបង្កើនស្វ័យភាព និងការទទួលខុសត្រូវ គណនេយ្យភាពចំពោះលទ្ធផល នៃការសិក្សា ប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ ដោយមើលឃើញពីស្ថានភាពជាក់ស្តែង នៅតាមសាលារៀនបង្ហាញថាសាលារៀននៅខ្វះគណៈគ្រប់គ្រងហើយគណៈគ្រប់គ្រង មួយចំនួនពុំមាន

វិជ្ជាជីវៈ និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យក្រសួង អប់រំ យុវជន និង កីឡាធ្វើការប្រឡងជ្រើសរើសនាយកសាលាយកមកបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតាម សាលារៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ពីព្រោះ បើមើលទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង សមត្ថភាពនាយកក្នុងការ គ្រប់គ្រងនៅមានកម្រិតនៅឡើយ ដែលជាកត្តាមួយធ្វើឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ធ្វើការជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនាយកនេះឡើង។ ជាក់ស្តែងក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ និង២០២០- ២០២១ ក្នុងមួយឆ្នាំៗ ក្រសួងបានប្រកាសជ្រើសរើសនិស្សិតវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាដែលមានមនសិការ ការងារក្នុងរង្វង់១០០នាក់ ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាល បំប៉នសមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនេះឡើង ដោយ មានការបែងចែកទៅតាមបណ្តាខេត្តនីមួយៗទៅតាមតម្រូវការ ឬកង្វះខាតជាក់ស្តែង តាមសាលារៀនទាំង ទីក្រុង និងជនបទ ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាអនុវត្តការងារបានត្រឹមត្រូវ លើផ្នែកសំខាន់ៗដូចជា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក រដ្ឋបាល បច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ ព្រោះកន្លងមកឃើញថា ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយក នាយិកាសាលារៀនជួបបញ្ហាប្រឈម និងមានចំណុចខ្វះខាតជាច្រើន លើចំណុចទាំងបួនខាងលើនេះ។

ក្នុងន័យនេះ ដើម្បីស្វែងរកកម្រិតនៃការអនុវត្ត កត្តាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានទៅលើស្ថាន ភាពនៃការអនុវត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅតាមវិទ្យាល័យនានាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង និងដើម្បីរក មូលហេតុចម្បងៗដែលគណៈគ្រប់គ្រងបានជួបប្រទះ ជាហេតុធ្វើឱ្យអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានសម្រេច ជ្រើសរើសយកប្រធានបទ «ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិត មធ្យមសិក្សាទុតិកូមិ» ករណីសិក្សា ខេត្តស្វាយរៀង មកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

**១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ**

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានគោលបំណង៖

១. រកឱ្យឃើញពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់សាលារៀនកម្រិតមធ្យម សិក្សាទុតិយកូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។
២. កំណត់កត្តាដែលជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិត មធ្យមសិក្សាទុតិយកូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។

**១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ**

ដើម្បីឆ្លើយតបនូវគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវខាងលើ សំណួរស្រាវជ្រាវត្រូវបានកំណត់ដូចខាង ក្រោម៖

១.តើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តស្វាយរៀងបានកម្រិតណា ?

២.តើមានកត្តាអ្វីខ្លះដែលជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង ?

**១.៥.សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ**

លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចជាព័ត៌មាន សម្រាប់វិទ្យាល័យ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្ត ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការកសាងផែនការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងអង្គភាព និងសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាយកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំគោលការណ៍ជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាឱ្យសមស្របតាមស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន ក៏ដូចជាការបង្ហាញឱ្យឃើញពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់នាយកសាលាទៅលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ពិសេសលើការអនុវត្តកិច្ចការរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀននិងរៀន ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ លទ្ធផលនេះ ក៏ជួយជំរុញឱ្យនាយកសាលាទាំងអស់ បំពេញនូវចន្លោះខ្វះខាតនៃការអនុវត្តតួនាទី និងការទំនាក់ទំនងផងដែរ។ លទ្ធផលនេះវាមិនគ្រាន់តែជួយពង្រឹងអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាបានជួយដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាឱ្យបានមើលឃើញពីស្ថានភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ ងាយស្រួលក្នុងការជួយដោះស្រាយស្ថានភាពទាំងនោះ ក៏ដូចជាងាយស្រួលក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំផងដែរ ហើយវាក៏ជាព័ត៌មានមួយ ដើម្បីបានដឹងពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ថាបានរីកចម្រើនកម្រិតណា នៅខ្វះខាតលើចំណុចអ្វីខ្លះ មានកត្តាជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានអ្វីខ្លះ និងមានដំណោះស្រាយយ៉ាងដូចម្តេច។ មួយវិញទៀត ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះនឹងក្លាយទៅជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដល់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជំនាន់ក្រោយៗទៀត ដើម្បីសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តពីកម្រិតនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

**១.៦.វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ**

ដើម្បីមានទិន្នន័យ និងព័ត៌មានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយក្នុងការវិភាគប្រធានបទ «ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» ការសិក្សាលើដំណើរការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន គឺផ្ដោតលើចំណុចសំខាន់៥ រួមមាន៖ ១).ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២).ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ៣).ការគ្រប់គ្រងថវិកា ៤).ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និង ៥).ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកវិទ្យាល័យចំនួន ២១ ក្នុងក្រុង ស្រុកទាំង៨ នៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តស្វាយរៀង។ ក្នុងការចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវ អ្នក

សិក្សា នឹងជួបគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យ (នាយក នាយិកាសាលា នាយករង នាយិការង) លោកគ្រូ អ្នកគ្រូតាមមុខវិជ្ជា (ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម) ដើម្បីឱ្យពួកគាត់បំពេញកម្រងសំណួរ និងសម្ភាសន៍ បន្ទាប់មកធ្វើការសម្ភាសជាមួយតំណាងសហគមន៍នៅតាមសាលារៀននីមួយៗ។ ធាតុសំណាក សរុបទាំងអស់មានចំនួន១៦៨នាក់។

**១.៧. ចេនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ**

និក្ខេបបទសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានចែកជា៥ ជំពូកដូចខាងក្រោម៖

**ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម**-នៅក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ និងចុងក្រោយ គឺចេនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

**ជំពូកទី២៖ រំលឹកទ្រឹស្តី**-នៅជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រមូលយកទ្រឹស្តីចាស់ៗ ពីអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមុនៗ និងឯកសារផ្សេងៗដែលមានខ្លឹមសារទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទនៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ ដើម្បីលើកយកមកបង្ហាញ និងការពារអំណះអំណាងក្នុងនិក្ខេបបទសម្រាប់ស្រាវជ្រាវ និងបង្កើតស្នាដៃថ្មីឡើង។

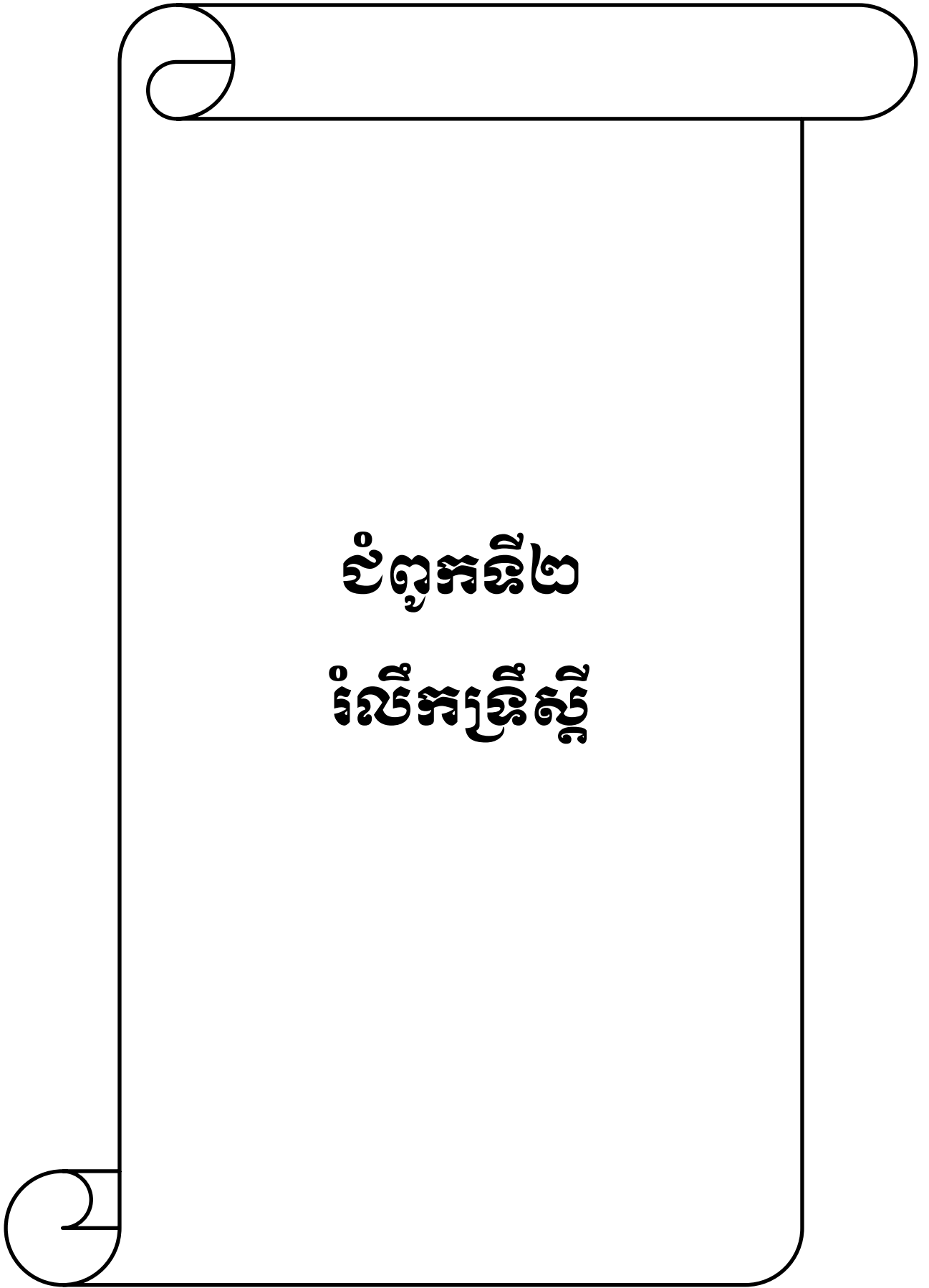
**ជំពូកទី៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ**-ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការបង្ហាញពីឧបករណ៍សម្រាប់ស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ វិធីសាស្ត្រក្នុងការជ្រើសរើសភាគសំណាក និងវិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យ។

**ជំពូកទី៤៖ លទ្ធផលនិងការពិភាក្សា**-នៅក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងយកទិន្នន័យដែលប្រមូលបានមកវិភាគ និងបកស្រាយយ៉ាងក្លាយ និងស៊ីជម្រៅ ដើម្បីរកឱ្យឃើញពីកម្រិតនៃការអនុវត្តរបស់នាយក នាយិកាសាលារៀនទៅលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងពិតប្រាកដនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង បញ្ហាប្រឈមនានា និងដំណោះស្រាយដើម្បីជួយលើកកម្ពស់គុណភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងហើយឈានដល់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សបានល្អប្រសើរ។

**ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាននិងសំណូមពរ**-នៅក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសង្ខេប និងធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានទៅលើគ្រប់ចំណុចដែលបានវិភាគខាងលើ និងលើកជាសំណូមពរលើចំណុចដែលត្រូវកែលម្អដើម្បីជាព័ត៌មានសំខាន់សម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានទិន្នន័យច្បាស់លាស់សម្រាប់រៀបចំធ្វើ



ផែនការក្នុងការជំរុញលើកកម្ពស់ ការលើកទឹកចិត្ត និងការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងដើម្បីអនុវត្តនៅតាមសាលារៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិរបស់អង្គការ។



**ជំពូកទី២**  
**រំលឹកប្រវត្តិសាស្ត្រ**

## ជំពូកទី២

### វិស័យគ្រឹះស្ថាន

ជំពូកនេះ បង្ហាញពីនិយមន័យនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង ទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង ភាពខុសគ្នារវាងអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រង ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង និងការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គួនាទីភារកិច្ចរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំងក្នុងបរិបទសកលលោក តំបន់ និងក្នុងប្រទេស ព្រមទាំងលើកឡើងពីស្តង់ដារទាំង៦របស់នាយក នាយិកាសាលារៀនល្អ និងស្តង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពក៏ដូចជាការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅបណ្តាប្រទេសនានារួមទាំងកំណែទម្រង់អប់រំនាពេលបច្ចុប្បន្នផងដែរ។

#### ២.១. និយមន័យ

ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគឺជាការបណ្តុះ និងជំរុញមនុស្សឲ្យរួមគ្នាប្រឹងបំពេញការងារដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គការ ( ពីង គឹមឆេន,2022 )។ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង គឺជាសិល្បៈមួយនៃការលើកទឹកចិត្តដល់ក្រុម ដើម្បីឲ្យការអនុវត្តការងារឆ្ពោះទៅសម្រេចគោលដៅរួមមួយ។ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសំដៅដល់ការធ្វើការ ដើម្បីបង្ហាត់បង្ហាញ ណែនាំ និងលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលណាម្នាក់ឱ្យធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនូវការគិត និងការប្រព្រឹត្តរបស់បុគ្គលនោះ ក្នុងន័យជំរុញឲ្យគាត់មានភាពរឹងមាំ និងទទួលជោគជ័យលើការបំពេញភារកិច្ច។ អ្នកដឹកនាំ គឺជាមនុស្សដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើអ្នកដទៃដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅ។ ក្រៅពីនេះ អ្នកដឹកនាំ គឺជាអ្នកសម្របសម្រួលការផ្លាស់ប្តូរបង្កើតការដឹកនាំ ហើយលើកទឹកចិត្តមនុស្សដើម្បីពុះពារឧបសគ្គ និងធ្វើឲ្យអង្គការឆ្ពោះទៅរកភាពល្អឥតខ្ចោះនៅពេលខាងមុខ។ អ្នកដឹកនាំល្អត្រូវចេះរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្របានល្អ និងមានប្រសិទ្ធភាពទៅលើដំណើរការបុគ្គលទៅតាមរូបមន្តដែលបានធ្វើឡើង និងប្រតិបត្តិយុទ្ធសាស្ត្រ។

អ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងគឺមានបំណិនមួយចំនួនដែលជួយសម្រេចមុខងារក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងក្នុងស្ថានភាពខុសគ្នា។ អ្នកគ្រប់គ្រង ត្រូវតែបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ដើម្បីកសាងបំណិនឱ្យឈានទៅរកកម្រិតខ្ពស់ភាពមួយរួមមានមុខងារសំខាន់ៗចំនួន៨ គឺ១.ការកំណត់កិច្ចការ ២.ការធ្វើផែនការ ៣.ការសង្ខេប ៤.ការត្រួតពិនិត្យ ៥.ការវាយតម្លៃ ៦.ការលើកទឹកចិត្ត ៧.ការរៀបចំចាត់ចែង និង៨.ការលើកជាឧទាហរណ៍ ( ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា,២០១០ ស្តីពីការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា )។

ការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ គឺសំដៅទៅដល់ការធ្វើផែនការ ការរៀបចំចាត់ចែងដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យធនធានមនុស្ស និងធនធានដទៃ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គការ ឬស្ថាប័នប្រកបដោយ

ប្រសិទ្ធភាព។ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង គឺជាការធ្វើឲ្យសម្រេចគោលដៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយកិច្ចសហការគ្នាជាមួយបុគ្គលិកតាមរយៈការរៀបចំចាត់ចែងអនុវត្ត ដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យធនធានរបស់អង្គការ។ ការគ្រប់គ្រងគឺជាការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កើតស្ថិរភាពដំណើរការសកម្មភាពនានារបស់ស្ថាប័នមួយដល់ការដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗដែលកើតមាននៅក្នុងស្ថាប័ននោះ ឬជាការប្រើប្រាស់ធនធានផ្សេងៗរបស់អង្គការ រួមមានធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកាជាដើម ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចដល់គោលដៅរបស់អង្គការ។ ការងារគ្រប់គ្រងអាចសំដៅទៅលើសកម្មភាពខុសគ្នាជាច្រើន ឧទាហរណ៍រដ្ឋាភិបាលដឹកនាំប្រទេស និងស្ត្រីមេផ្ទះដឹកនាំគ្រួសារ គឺជាប្រភេទនៃការគ្រប់គ្រងពីរខុសគ្នា។ អ្នកទាំងពីរចាត់ថាជាអ្នកគ្រប់គ្រងដូចគ្នា។ ការងារ វិធី របៀប ប្រព័ន្ធ និងជំនាញដែលចាំបាច់វាខុសគ្នាមែន ប៉ុន្តែការដឹកនាំទាំងពីរគឺជាការគ្រប់គ្រងដូចគ្នា (Yolk,1989) ។ គម្លាតដ៏ធំនៃអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងពីរមានអង្គការ ឬស្ថាប័នផ្សេងៗជាច្រើនទៀតដែលតែងតែតម្រូវឲ្យមានការងារធ្វើ។ ប្រភេទនៃការគ្រប់គ្រងដែលចាំបាច់សម្រាប់អង្គការ ឬស្ថាប័នមួយ គឺវាអាស្រ័យទៅតាមគោលបំណង ផែនការទំហំ និងតម្លៃសីលធម៌របស់អង្គការ ឬស្ថាប័ននោះ (Hollander, & Offer man,1990) ។

ការស្វែងយល់ពីប្រភេទ ឬស្ថាប័នដែលខ្លួនកំពុងធ្វើការ និងស្វែងយល់ពីវិធីអ្វីខ្លះ? និងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រងដូចម្តេចខ្លះ? ដែលគេត្រូវការ គឺជាការទទួលខុសត្រូវមួយ ក្នុងចំណោមយន្តការទទួលខុសត្រូវសំខាន់ៗរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង (Kevel, & Argonne,1991) ។

សិល្បៈនៃការគ្រប់គ្រងទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងមានជំនាញច្រើន ហើយដឹងថាជំនាញណាដែលគប្បីយកមកប្រើក្នុងកាលៈទេសៈសមស្របណាមួយ។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវស្វែងយល់ពីស្ថានភាពបរិយាកាសនៅជុំវិញអង្គការ ឬស្ថាប័ននោះ ព្រមទាំងកម្មវិធី និងបច្ចេកទេស ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងស្ថានភាពទាំងអស់និងសមស្របទៅតាមពេលវេលាទៀងទាត់ទៀតផង (Spillane, Halverson & Diamond,2094) ។

ការងារគ្រប់គ្រងអាចកំណត់ថាជាការដាក់ចេញនូវគោលដៅរួមរបស់អង្គការ ឬស្ថាប័ន ហើយបន្ទាប់មកធ្វើការសម្រេចថា តើត្រូវប្រើបុគ្គលិក និងធនធានយ៉ាងដូចម្តេច ដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលដៅនោះ។ ចំណុចនេះមិនត្រឹមតែទាមទារនូវជំនាញសំខាន់ៗខាងលើទេ ថែមទាំងទាមទារនូវជំនាញសំខាន់ផ្សេងៗទៀតដូចជាសមត្ថភាពទំនាក់ទំនងល្អ ការយល់ និងការដោះស្រាយបញ្ហា ការដឹងថា តើត្រូវប្រើប្រាស់ធនធានដូចម្តេចដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត (Maxwell,2007) ។

ដូចនេះ ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំអង្គការ ឬស្ថាប័នមួយ គឺជាដំណើរការប្រើប្រាស់ ដើម្បីដឹកនាំការងាររបស់ខ្លួន និងដើម្បីធ្វើឱ្យប្រាកដថាបុគ្គលិក និងប្រភពធនធានផ្សេងៗទៀតរបស់ខ្លួន ត្រូវបានប្រើ

ប្រាស់តាមរបៀបត្រឹមត្រូវ មានប្រសិទ្ធភាព និងប្រកបដោយស្មារតីសន្សំសំចៃខ្ពស់ ទៅសម្រេចឲ្យបាននូវគោលដៅរបស់ខ្លួននៅក្នុងអង្គការ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការអប់រំ ការបង្រៀន និងរៀន ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សបានល្អប្រសើរ។

**២.១.១.អត្ថន័យនៃពាក្យ**

**ដឹកនាំ:** អ្នកដឹកនាំ (Leader) គឺជាបុគ្គលដែលបានគេប្រគល់តួនាទី ឬត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ និងតែងតាំងឲ្យធ្វើជាមេក្រុម អ្នកបង្គាប់បញ្ជា អ្នកសម្រេចចិត្ត អ្នកផ្តល់គំនិតយោបល់ ឬចាត់ចែងការងាររបស់ក្រុមអង្គការ សហគមន៍ ប្រទេស។ល។ ដែលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការបំផុសទឹកចិត្តជួយឲ្យមនុស្សធ្វើការកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ដើម្បីជាប្រយោជន៍រួមរបស់សមាជិកទាំងអស់គ្នា (Kim,2012) ។

**អ្នកដឹកនាំ:** គឺជាមនុស្សដែលមានទស្សនៈរយៈពេលវែង ចេះប៉ាន់ស្មានពីស្ថានភាពណាមុនពេលដែលសម្រេចចិត្តធ្វើអ្វីមួយនៅពេលបច្ចុប្បន្ន ពួកគេនឹងប្រមើលមើលឃើញទៅខាងមុខ១, ២, ៣, ៤, ៥ ឆ្នាំអាចដល់១០ឆ្នាំ ឬ២០ឆ្នាំខាងមុខ ហើយប្រើពេលគិតឲ្យបានល្អិតល្អន់ពីលទ្ធផលដែលនឹងទទួលបានពីការប្រតិបត្តិ ឬការប្រព្រឹត្តមុននឹងសម្រេចចិត្តធ្វើអ្វីមួយ ពួកគេហ្នឹងហាត់គិតបែប "គិតត្រឡប់ពីអនាគតមកវិញ" (Brain & Peter,2013) ។

**អ្នកដឹកនាំ:** គឺជាអ្នកដែលមានតួនាទីដឹកនាំដែលមិនដឹងគោលដៅ និងនាំអ្នកមិនស្គាល់ផ្លូវឲ្យបានទៅដល់គោលដៅមួយដែលគេប្រាថ្នាដោយសុវត្ថិភាព (Heng,1995) ។

**អ្នកដឹកនាំ:** ជាបុគ្គលដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ពីសមាជិកក្នុងក្រុម ឬក្នុងអង្គការផ្សេងៗ ដើម្បីឱ្យគេធ្វើជាអ្នកដឹកនាំក្រុមអនុវត្តការងារឱ្យសម្រេចគោលបំណងដែលគេបានគ្រោងទុក (Chao,Good Governance in Education, 2011) ។

**ភាពជាអ្នកដឹកនាំ:** គឺសមត្ថភាពដែលអាចនាំ ឬជំរុញអ្នកផ្សេងទៀតក្នុងក្រុម ក្នុងអង្គការឲ្យរួមគ្នាធ្វើការដើម្បីសម្រេចគោលដៅ (Chao, Good Governance in Education,2011) ។ ចំណែកពាក្យភាពជាអ្នកដឹកនាំ (Leadership) មានអត្ថន័យទូលំទូលាយជាងតួអង្គបុគ្គលដែលសំដៅលើសមត្ថភាពរបស់អ្នកដឹកនាំ និងក្រុមអ្នកដឹកនាំ ក្នុងការទទួលស្គាល់ សង្កេត និងមានឥទ្ធិពលជួយអ្នកដទៃ ឲ្យប្តូរមតិមត៌គ្នាធ្វើការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរួម និងធ្វើការកែទម្រង់សហគមន៍អង្គការ ឬប្រទេសជាតិឲ្យរីកចម្រើនជឿនលឿនឆាប់រហ័ស (Kim,2012) ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាដំណើរការដ៏មានឥទ្ធិពលរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងថ្នាក់ក្រោមដើម្បីធ្វើការងារឆ្ពោះទៅសម្រេចគោលបំណងរបស់អង្គការតាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរ (Our,2016) ។

**មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ:** ផ្តើមពីថ្នាក់ទី១០ ដល់ទី១២។ ការអប់រំមធ្យមសិក្សា ត្រូវបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកលក្ខណៈពេញលេញ ដោយពង្រីកវិសាលភាពចំណេះដឹង បំណិន ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ការអប់រំសីល

ធម៌ ដើម្បីរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងមានលក្ខណៈសម្បត្តិបន្តទៅថ្នាក់បន្ទាប់ ឬបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ ឬចូលរួមក្នុងជីវភាពសង្គម (ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ ១៩ តុលា ២០០៧)។

**២.១.២.ប្រភេទនៃអ្នកដឹកនាំ**

អ្នកដឹកនាំផ្តាច់ការ (Authoritarian Leadership): តាំងខ្លួនជាធំ មិនស្តាប់យោបល់សមាជិកដោយដាក់នូវក្តីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំទៅឱ្យសមាជិក ក្រុម នូវអ្វីដែលពួកគេត្រូវធ្វើ។ ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនានាគ្មានការសួរយោបល់ពីសមាជិកក្រុមឡើយ។ ការដឹកនាំបែបនេះយកមកប្រើបានល្អក្នុងស្ថានភាពដែលមានពេលតិចតួចក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្តជាក្រុម ឬពេលដែលអ្នកដឹកនាំជាមនុស្សតែម្នាក់គត់ដែលតំរូវឱ្យដោះស្រាយបញ្ហា ឬចង្អុលទិសដៅ។ អ្នកដឹកនាំប្រជាធិបតេយ្យ (Democratic Style, Participative Leadership): ទទួលយកយោបល់ពីសមាជិកម្នាក់ ឬច្រើនមុនធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនានាក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗ។ ប៉ុន្តែពេលមានជំរើសត្រូវបានលើកឡើង អ្នកដឹកនាំនោះនិយាតចុងក្រោយគេ។ ជាញឹកញាប់ការដឹកនាំនេះច្រើនមានប្រសិទ្ធភាព និងការសម្រេចចិត្ត ព្រោះថាពុំមានអ្នកដឹកនាំណាម្នាក់ជាអ្នកជំនាញលើគ្រប់កិច្ចការនោះឡើយ។ អ្នកដឹកនាំបែបប្រកូកម្ម (Delegation Leadership): អនុញ្ញាតឱ្យសមាជិកក្រុមធ្វើការសម្រេចចិត្តបាន អ្នកដឹកនាំពឹងផ្អែក និងជឿទុកចិត្តលើនិយោជិត/បុគ្គលិកដែលមានចំណេះដឹង និងគួរទុកចិត្តបាន (ជំនាញនៃការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់, ២០១០)។

**២.១.៣.ការបែងចែកអ្នកដឹកនាំតាមចរិតចរិយា**

អ្នកដឹកនាំយកការងារជាធំ៖ ពួកគេបញ្ជាទៅលើការគិតរបស់ខ្លួន ដោយគិតតែពីការងារ ការិយាល័យនិយម ខ្វះមនោសញ្ចេតនា គិតតែពីផលសម្រេចលើការងារ។ អ្នកដឹកនាំនិយមសមាជិក៖ ពង្រឹងការជឿជាក់របស់ខ្លួន ឱ្យតម្លៃលើក្រុមការងាររបស់ខ្លួន ស្តាប់ដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងសាកសួរអ្នកទាំងនោះ និងជួយពួកគេក្នុងការពង្រីកទស្សនៈរបស់ខ្លួនឱ្យទូលំទូលាយ។ អ្នកដឹកនាំដែលចេះផ្តុំប្រយោជន៍ការងារជាគោល៖ ប្រឹងប្រែងធ្វើការនាំមុខគេជានិច្ច ដាក់ខ្លួនដើម្បីទទួលបានជោគជ័យ អភិវឌ្ឍន៍គំនិតខ្លួនឯងតាមរយៈការទទួលយកគំនិតអ្នកដទៃ ស្គាល់ចំណុចខ្សោយខ្លួនឯង និងរើសអ្នកជំនាញមកដាក់ក្បែរខ្លួន តម្លើងតំណែងបុគ្គលិកដែលខំធ្វើការ និងមានសមត្ថភាព បង្កើតវប្បធម៌នៃការរៀនសូត្រ ប្រឹក្សាជាមួយអ្នកផ្តល់យោបល់ ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តត្រឹមត្រូវ មិនសន្យាខ្យល់ ប្រកាន់យកគោលដំហារលើកទឹកចិត្តខ្លួនឯងគោរព និងបើកចិត្តឱ្យទូលាយចំពោះសមាជិកក្រុម។

**២.១.៤.លក្ខណៈសម្បត្តិអ្នកដឹកនាំ**

សេចក្តីក្លាហាន ហ៊ានធ្វើ និងហ៊ានទទួលខុសត្រូវ ចិត្តល្អ ចេះជួយគ្នា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដោយសេរីលើការងារល្អរបស់គេ អារម្មណ៍នឹងនំ ប្រមើលមើលទៅអនាគតវែងឆ្ងាយ( ចក្ខុវិស័យ ) មានសមត្ថភាព និងជាគម្រក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រស្រាវជ្រាវ ស្មោះត្រង់ យុត្តិធម៌ មានទំនាក់ទំនងល្អ មានសុខភាពមាំមួន សាមញ្ញ ទន់ភ្លន់ តែម៉ឺងម៉ាត់ មានវត្តមានបង្ហាញមុខក្នុងតួនាទីការងារផ្លូវការ និងការងារទំនាក់ទំនងជាមួយសហការី។ ម៉្យាងទៀត អ្នកដឹកនាំត្រូវដាក់វិន័យខ្លួនឯង ( ទិញនៃខ្លួនឯង ) ការប្តេជ្ញាចិត្ត ( ការតាំងចិត្ត ) មានចំណេះដឹង ( រៀនពីសាលា ការស្រាវជ្រាវ ស្តាប់ អាន វិភាគ និងការងារ ) មានទំនួលខុសត្រូវ មានសីលធម៌ និងគុណធម៌ មានគំនិតវិជ្ជមាន ( សង្ឃឹម គិតឃើញច្រកចេញជានិច្ច ឬសុទិដ្ឋិនិយម ) មានការលើកទឹកចិត្ត មានភាពជាគំរូ និងមានទស្សនវិស័យ។

**២.១.៥.រង្វាយតម្លៃរបស់អ្នកដឹកនាំ**

លទ្ធផលផ្នែកលើបរិមាណ និងគុណភាព គោរព និងស្មោះត្រង់ពីអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ មានមនសិការ និងមានស្មារតីសាមគ្គី។

**២.១.៦.កត្តាមួយចំនួនដែលធ្វើឱ្យអ្នកដឹកនាំសម្រេចជោគជ័យ**

អាស្រ័យលើអង្គការនីមួយៗមានទំនួលខុសត្រូវ មានភាពម្ចាស់ការ មានមនសិការ ឧត្តមគតិការងារមានប្រព័ន្ធការងារត្រឹមត្រូវ មានរបៀបរបបការងារច្បាស់លាស់ មានច្បាប់ទម្លាប់ វិន័យការងារខាងក្នុង និងខាងក្រៅច្បាស់លាស់ បរិស្ថានល្អ អ្នកដឹកនាំមានភាពត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ ( MoEYS,2009 )។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាដំណើរការរួមបញ្ចូលគ្នានូវសកម្មភាពមួយចំនួន សម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងអនុវត្ត ដូចជាការកសាងផែនការធនធានមនុស្ស ការទាក់ទាញបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពឱ្យមកបម្រើការងារជាមួយអង្គការ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក ការថែរក្សាបុគ្គលិកឱ្យធ្វើការងារជាមួយអង្គការបានយូរអង្វែង និងជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកអនុវត្តការងារអស់ពីសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ( សាំងលីននិងសោកា, ២០១៨ )។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាវិធីសាស្ត្រសមស្របក្នុងការគ្រប់គ្រងមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬអង្គការដែលពួកគេជួយធ្វើអាជីវកម្ម ឱ្យទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ ដែលមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង ( Wikipedia,2020 )។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាពាក្យដែលត្រូវបានប្រើដើម្បីពិពណ៌នាអំពីប្រព័ន្ធផ្លូវការបង្កើតឡើង សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងមនុស្សនៅក្នុងអង្គការមួយ ( Inc., 2020 )។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺជាវិធីសាស្ត្របែបយុទ្ធសាស្ត្រនិងមានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅនឹងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិដែលមានតម្លៃបំផុតរបស់អង្គការពេលគឺមនុស្សដែលធ្វើការនៅទីនោះ គឺជាអ្នកដែលរួម

ចំណែកទាំងលក្ខណៈជាបុគ្គល និងលក្ខណៈរួម ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងរបស់អង្គការ (Sharon&Swapnalekha, 2012)។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ គឺជាសំណុំនៃការអនុវត្ត និងវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើសមាហរណកម្ម និងរក្សាបុគ្គលិកបង្រៀននៅក្នុងសាលាដើម្បីឱ្យសាលាអាចសម្រេចគោលបំណងរបស់ពួកគេ ក្នុងការបំពេញតាមគោលដៅដែលពួកគេបានបង្កើតឡើង។ វាគឺជាការជំរុញទឹកចិត្ត និងការសម្របសម្រួល នៃសកម្មភាព និងការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គ្រូនៅសាលា ដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលអតិបរមាពីពួកគេ និង ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅនៃការអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (Chinyere, 2018)។

## **២.២. ការកំណត់និយមន័យការគ្រប់គ្រង**

### **២.២.១. និយមន័យការគ្រប់គ្រង**

ការគ្រប់គ្រង ជាដំណើរការប្រើប្រាស់ ដើម្បីដឹកនាំការងាររបស់ខ្លួន និងដើម្បីធ្វើឱ្យប្រាកដបុគ្គលិក និងប្រភពធនធានផ្សេងៗទៀតរបស់ខ្លួនត្រូវបានប្រើប្រាស់តាមរបៀបត្រឹមត្រូវមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រកប ដោយស្មារតីសន្សំសំចៃដើម្បីឆ្ពោះទៅសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់ខ្លួន (Chao, 2011) ។

ការគ្រប់គ្រង គឺជាដំណើរការធ្វើផែនការចាត់តាំង ដឹកនាំ និងត្រួតពិនិត្យទៅលើការប្រើប្រាស់ធន ធានមនុស្ស និងធនធានដទៃទៀត ដើម្បីសម្រេចគោលដៅអង្គការ។ ការគ្រប់គ្រងសំដៅដល់ការធ្វើ ផែនការ ការរៀបចំចាត់ចែង ការដឹកនាំ ការត្រួតពិនិត្យធនធានមនុស្ស និងធនធានដទៃទៀត ដើម្បីសម្រេច គោលដៅរបស់អង្គការ ឬស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៦)។

ការគ្រប់គ្រង គឺជាការចាត់ចែង រៀបចំ និងប្រើមនុស្សឱ្យធ្វើការ (បម្រើការងារ ជូនក្រុម ឬអង្គការ) ប្រកបដោយផលិតភាព និងធានាមានគុណភាពខ្ពស់ (ស្ថាន វ៉ានី, ២០១៧)។

ការគ្រប់គ្រង គឺជាការបង្ហាញផ្លូវ ការបង្កើតឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្ត ការសម្របសម្រួលឱ្យមានការ ផ្លាស់ប្តូរ និងការសម្រេចបានលទ្ធផលតាមរយៈការចាត់ចែងបុគ្គលិក និងធនធាននានាប្រកបដោយការ ទទួលខុសត្រូវ ភាពច្នៃប្រឌិត និងប្រសិទ្ធភាព (Everard, K.B et al, 2004) ។

ការគ្រប់គ្រង គឺជាដំណើរការនៃការធ្វើការជាមួយនឹងមនុស្ស និងធនធានដទៃទៀត ដើម្បីសម្រេច បាននូវគោលដៅរបស់អង្គការ។ អ្នកដែលគ្រប់គ្រងខ្លាំងពូកែត្រូវមានសមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាព។ សមត្ថ ភាព គឺជាការសម្រេចគោលដៅ ដោយដឹងថាការចំណាយធនធានដូចជាមនុស្ស ប្រាក់ វត្ថុធាតុដើម និង ពេលវេលាតិចបំផុតដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ប្រសិទ្ធភាព គឺជាការសម្រេចគោលដៅនៃអង្គការដោយមិន គិតពីចំណាយ។ អ្នកគ្រប់គ្រង ដែលបរាជ័យ គឺបណ្តាលមកពីគ្មានសមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពនេះឯង

( <https://tinyurl.com/4wpp9h9y> )



**២.២.២.អ្នកគ្រប់គ្រង**

អ្នកគ្រប់គ្រង គឺជាបុគ្គលម្នាក់ដែលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការកិច្ចមួយចំនួន ឬផ្នែកជាក់លាក់ណាមួយរបស់អង្គការ។ អ្នកគ្រប់គ្រងតែងតែមានបុគ្គលិកនៅក្រោមឱវាទដែលត្រូវរាយការណ៍ទៅគាត់។

អ្នកគ្រប់គ្រងគឺទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងការសម្រេចលទ្ធផលដែលបានមកពីការខិតខំពីមនុស្សដទៃដែលមានជំនាញពិសេសដោយបុគ្គល ក្រុម ឬអង្គការ។ អ្នកគ្រប់គ្រង ធ្វើកិច្ចការសម្រេចតាមរយៈមនុស្សដទៃដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្ត បែងចែកធនធាន និងដឹកនាំសកម្មភាពដទៃ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរួម (Spillane, 2005)។

**២.២.៣.តួនាទីនៃការគ្រប់គ្រង**

បញ្ហាចម្បងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង គឺដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយភាពប៊ុនប្រសប់ស្របតាមគោលការណ៍សំខាន់ៗ ៤ គឺ៖ ការរៀបចំផែនការ (Planning) ការចាត់ចែងអនុវត្តផែនការ (Organizing) ការដឹកនាំ (Leading) និងការត្រួតពិនិត្យ (Controlling) ដែលហៅកាត់ថា ក្របខ័ណ្ឌ P-O-L-C (Lomand, 2004) ។

តួនាទីអ្នកគ្រប់គ្រង៖ ចេះរៀបចំផែនការស្របតាមគោលនយោបាយរបស់អ្នកដឹកនាំ ចាត់ចែងអនុវត្តផែនការ ចេះដឹកនាំជាក់ស្តែង ដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផល ចេះតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ផ្ដោតយកចិត្តទុកដាក់លើវិធីសាស្ត្រការងារ ធ្វើអភិបាលកិច្ច អភិរក្ស និងថែទាំ ពង្រឹងគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងវិធីសាស្ត្រការងារ ប្រគល់កិច្ចការឱ្យថ្នាក់ក្រោមបង្កើតផែនទីបង្ហាញផ្លូវឱ្យដល់គោលដៅ (នី រដ្ឋា, ២០២២)។

សារៈសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រង៖ អង្គការមានការអភិវឌ្ឍរីកចម្រើន មានការបែងចែកតួនាទីការងារ បានត្រឹមត្រូវតាមជំនាញ កំណត់បានពីលក្ខណៈនៃដំណើរការការងារ បង្កើតឱ្យមាននូវដំណើរការជាប្រព័ន្ធតាមរយៈសង្គតិភាពរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងភាគីពាក់ព័ន្ធ ធ្វើឱ្យមានការចូលរួម ការសម្រេចចិត្តក្នុងការងារអាទិភាពនានា មានសាមគ្គីភាពផ្ទៃក្នុងអង្គការ មានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព មានការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការប្រចាំឆ្នាំបានច្បាស់លាស់ មានការទំនាក់ទំនងល្អពីសហគមន៍ បុគ្គលិកក្នុងអង្គការ និងគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលស្របតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិធម៌ (បណ្ឌិត នី រដ្ឋា, ២០២២)។

ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្ដោតសំខាន់លើ៖ ការគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាលសាលារៀនសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ ការគ្រប់គ្រងឯកសារ លិខិតស្នាម ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការងារផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ...(នៀ សុផន,២០០៦)។

ការរៀបចំផែនការ គឺជាមុខងារនៃការគ្រប់គ្រងដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការកំណត់គោលដៅ និងទិសដៅដើម្បីសម្រេចគោលបំណងទាំងនោះ។ ការធ្វើផែនការ តម្រូវឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងយល់ដឹងពីស្ថានភាពបរិយាកាសដែលប្រឈមនឹងអង្គការរបស់ពួកគេ និងការព្យាករណ៍ពីស្ថានភាពនាពេលអនាគត ដើម្បីសម្រេចចិត្តដ៏ត្រឹមត្រូវ។

ការរៀបចំ គឺជាមុខងារនៃការគ្រប់គ្រងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ និងការបែងចែកធនធានមនុស្សដើម្បីធានាឱ្យសម្រេចគោលបំណង។ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គការ គឺជាក្របខណ្ឌដែលកិច្ចប្រឹងប្រែងត្រូវបានសម្របសម្រួល។ ជាទូទៅរចនាសម្ព័ន្ធត្រូវបានតំណាងដោយគំនូសតាងអង្គការដែលផ្តល់នូវតំណាងក្រាហ្វិកនៃខ្សែសង្វាក់នៃពាក្យបញ្ជានៅក្នុងអង្គការមួយ។

ការដឹកនាំ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងប្រភពឥទ្ធិពលសង្គម និងមិនផ្លូវការដែលអ្នកគ្រប់គ្រងប្រើ ដើម្បីជំរុញសកម្មភាពដែលអ្នកដទៃបានធ្វើ។ ប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្រង គឺជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព អ្នកក្រោមបង្គាប់របស់ពួកគេនឹងមានចំណង់ខ្លាំងក្នុងការខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរបស់អង្គការ។

ការត្រួតពិនិត្យ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការធានាថា ការអនុវត្តមិនងាកចេញពីស្តង់ដារ។ ការត្រួតពិនិត្យមានបីជំហានរួមមាន (១) បង្កើតស្តង់ដារនៃការអនុវត្ត (២) ការអនុវត្តពិតប្រាកដជាមួយនឹងស្តង់ដារ (៣) ការចាត់វិធានការកែប្រែនៅពេលចាំបាច់។

**២.២.៤.ការរីកចម្រើននៃការគ្រប់គ្រងល្អ**

អ្នកដឹកនាំត្រូវប្រកាន់ឥរិយាបថ ៖(១).កាច់ចង្អុល ជាជាងជួយចូកជួយចែវ (២).មានបេសកកម្មជាក់លាក់ (៣).មានទឹកចិត្តបម្រើសាធារណៈជន ឬអតិថិជន (៤).វាស់លើលទ្ធផលពិតប្រាកដ (៥).ផ្តល់អំណាចខ្លះៗដល់បុគ្គលិក (៦).កាត់បន្ថយការិយាធិបតេយ្យ។

**២.២.៥.ក្រុមប្រតិបត្តិសម្រាប់មន្ត្រីរាជការ**

ក្នុងនាមជាមន្ត្រីរាជការត្រូវមានសីលធម៌ និងការអនុវត្តច្បាប់ឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមក្រមច្បាប់ដែលបានកំណត់សម្រាប់មន្ត្រីរាជការ។ អ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងក៏ជាមន្ត្រីរាជការមួយរូបដែរ ដូច្នេះដើម្បីឱ្យការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅក្នុងអង្គការរបស់ខ្លួនបានល្អប្រសើរត្រូវអនុវត្តក្រុមសីលធម៌មួយចំនួនដូចតទៅ៖ (១).ជាទំនុកចិត្តរបស់សាធារណៈជន (២). ធ្វើការខិតខំអស់ពីសមត្ថភាព (៣) .រក្សាភាពឥតលម្អៀង

និងត្រឹមត្រូវ (៤) . ប្រកាន់ខ្ជាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ និងបទបញ្ជានានា (៥) .ផ្តល់ការគួរសមចំពោះសាធារណៈជន (៦) .ជៀសវាងអំពើពុករលួយ (៧) .ជៀសវាងការខ្លះខ្លាយ ឬការចាត់ចែងមិនត្រឹមត្រូវ។

**២.២.៦.ផលចំណេញពីការគ្រប់គ្រងល្អ**

ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងល្អតែងផ្តល់នូវតម្លៃសម្រាប់អង្គការ ដែលធ្វើឱ្យមានទំនុកចិត្តដល់សហការី អ្នកទទួលសេវា សហគមន៍(ប្រជាពលរដ្ឋ) និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងៗទៀត មានភាពរុងរឿង។ ជាទូទៅ ប្រទេសមានសន្តិសុខ មន្ត្រីរាជការទទួលបាននូវការគោរពស្រឡាញ់ និងរង្វាន់។ ថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវបានប្រជាពលរដ្ឋគាំទ្រ ហើយមានចិត្តរីករាយ (MoEYS,2009) ។

**២.៣.ភាពខុសគ្នារវាងអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង**

លក្ខណៈខុសគ្នារវាងអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រង៖ **អ្នកដឹកនាំ** គឺជាសហការី ជាអ្នកកំណត់ចក្ខុវិស័យ និងទិសដៅ មានលក្ខណៈជាបុគ្គល លើកទឹកចិត្តតាមការបំផុស រំលេចឱ្យឃើញពីប្រយោជន៍បញ្ចុះបញ្ចូលផ្តល់ជាទីប្រឹក្សា សម្រេចគោលដៅ ស្វែងរកឱកាស ប្រឈមនឹងហានិភ័យ ធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ។ រីឯ **អ្នកគ្រប់គ្រង** ជាមនុស្សដែលគ្រប់គ្រងអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ឱ្យចាំតែធ្វើតាមបញ្ជា ធ្វើផែនការលម្អិតតាមជំហានគិតពីតំណែងតួនាទី ប្រាប់ ឬដាក់បទបញ្ជា អនុវត្តតាមការបញ្ជា និងមានការត្រួតពិនិត្យ គិតពីប្រសិទ្ធភាពការងារ គេចវេសពីហានិភ័យ ចូលចិត្តពង្រឹង និងរក្សាវិធានដែលមាន(Leadership and Management Skill,2010)។

ស្រដៀងគ្នានេះ លោក Chao (2011) ក៏បានបង្ហាញពីភាពខុសគ្នារវាងអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងដូចតទៅ៖ អ្នកដឹកនាំ គឺជាមនុស្សចូលចិត្តផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការធ្វើកិច្ចការអ្វីមួយ ចូលចិត្តបង្កើតនូវអ្វីដែលថ្មី មានប្រយោជន៍ បណ្តុះសេចក្តីស្រឡាញ់ និងធ្វើឱ្យមានទំនុកចិត្តដោយការបណ្តុះនូវទំនុកចិត្ត មានទស្សនវិស័យ (គិតក្នុងរយៈពេលវែង) ធ្វើកិច្ចការផ្តើមដោយស្មារតី «អ្វី» និង «ហេតុអ្វី» គិតគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ចោទសួរចំពោះបញ្ហា ធ្វើនូវការងារដែលល្អ បណ្តុះគំនិតខ្លួនឯង និងបុគ្គលិក មានគំនិតលើកកម្ពស់ការកែប្រែ និងបែបច្នៃប្រឌិត ស្រមៃស្រមៃទៅអនាគត លើកកម្ពស់ភាព ម្ចាស់ការ និងការទទួលខុសត្រូវដល់បុគ្គលិក។ ចំពោះ**អ្នកគ្រប់គ្រងវិញ** ជាមនុស្សដែលចូលចិត្តចម្លងតាម ចូលចិត្តការរក្សាទុក ការកត់ត្រា គិតសម្រាប់រយៈពេលខ្លី ស្មារតី «ដូចម្តេច» និង «ពេលណា» គិតត្រឹមចំណុចសំខាន់ គោរពបទបញ្ជា អនុវត្តការណែនាំបានល្អ ចូលចិត្តធ្វើតាម រក្សាស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន ធ្វើការងារប្រចាំថ្ងៃតាមទម្លាប់ ចូលចិត្តធ្វើការតែម្នាក់ឯង (Chao,2011) ។

**២.៤.ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង**

ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង គឺជាសមត្ថភាពរបស់អ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងក្នុងការធ្វើយ៉ាងណាឱ្យទទួលបានលទ្ធផលខ្ពស់ ហើយត្រូវស្ថិតនៅក្នុងរង្វង់ក្រមសីលធម៌ដ៏ខ្ជាប់ខ្ជួនដែលភាគីពាក់ព័ន្ធណាមួយក៏រីករាយ និងបន្តការគាំទ្រពីការប្រតិបត្តិរបស់អ្នកនៅក្រោមឱវាទទាំងឡាយ (Yin,2016)។

ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនជោគជ័យ ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់នៅស្ទើរតែគ្រប់កន្លែងលើពិភពលោកនាសតវត្សទី២១នេះ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ការទទួលស្គាល់តួនាទីនាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំជាន់ខ្ពស់ក្នុងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ផងដែរ ព្រោះពួកគេជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនិងភាពជោគជ័យរបស់សាលារៀន។ វាស្រដៀងទៅនឹងអ្វីដែលគេតែងតែលើកយកមកនិយាយថាសាលារៀនមួយដែលផ្តល់ការអប់រំល្អដល់សិស្ស មិនត្រឹមតែមានគ្រូដែលមានឆន្ទៈ និងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញត្រឹមត្រូវប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវមានការដឹកនាំដ៏មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់របស់នាយកសាលា និងមានការជ្រោមជ្រែងពីសហការីរបស់ខ្លួនទាំងអស់ផងដែរ (Bush,2007)។

មានការសិក្សាជាច្រើន បង្ហាញពីប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំដែលធានាដល់ភាពជោគជ័យក្នុងការរៀននិងបង្រៀន។ ក្នុងសាលារៀននាយកសាលាដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់លើការជំរុញ និងអនុវត្តការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង។ យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយបានបញ្ជាក់ថា ការដឹកនាំគឺជាកត្តាមួយដែលធ្វើឱ្យមានការបង្កើតក្នុងការរៀន និងបង្រៀន (Spillane, Halverson, &Diamond,2004)។

តាមការសិក្សា និងការស្ទង់មតិមួយនៅសហរដ្ឋអាមេរិក អំពីឥទ្ធិពលនៃការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមានឥទ្ធិពលទៅលើសមត្ថភាពបុគ្គលិក និងលទ្ធផលសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។ លទ្ធផលនេះបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមានឥទ្ធិពលដោយប្រយោលទៅលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស តាមរយៈការបង្រៀននិងការយកចិត្តទុកដាក់របស់គ្រូ និងការដឹកនាំរបស់នាយកសាលា (Seashore Louis, Drake, &Ahlstrom, 2010)។ ទាំងនេះសរុបបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សគឺអាចស្តែងចេញពីទំនាក់ទំនងរវាងនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនយ៉ាងពិតប្រាកដ ដែលនេះជាលទ្ធផលនៃការអនុវត្តគោលការណ៍ដឹកនាំមួយចំនួនដូចជា៖ ការដឹកនាំបែងចែក និងផ្តល់យោបល់ឱ្យសហសេរីកអនុវត្តតាម។ ការចែករំលែកបទពិសោធន៍នៃការដឹកនាំ ក៏ដូចជាការបង្រៀនរបស់នាយកសាលារៀនបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនង និងវប្បធម៌យោគយល់យ៉ាងល្អប្រសើរ ហើយបង្កើតបានជាបរិយាកាសសម្រាប់ការអប់រំយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពដល់សិស្សានុសិស្ស (McNeil, Prather, & Bush,2009)។ ការរៀបរាប់មកនេះបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ ពីឥទ្ធិពលនៃការដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើលទ្ធផលនៃការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។

**២.៥. ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងទាក់ទងនឹងនាយកសាលា ឬនាយិកាសាលា**

នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន ត្រូវតែជាអ្នកជំនាញទាំងខាងការងារដឹកនាំ និងការងារគ្រប់គ្រង។ ការស្វែងយល់ពីអត្ថន័យនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង គឺជារឿងសំខាន់មុនឈានដល់ការស្វែងយល់ពីការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា។ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើស្រាប់ នាយកសាលាត្រូវមានគុណសម្បត្តិជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលាដើម្បីធានានូវលទ្ធផលរៀន និងបង្រៀនបានល្អប្រសើរ។ ក្នុងក្របខណ្ឌជាក់លាក់មួយ ធាតុសំខាន់នៃការដឹកនាំគឺធ្វើឲ្យមានឥទ្ធិពលលើដំណើរការអ្វីមួយក្នុងស្ថាប័ន និងក្រុម(OECD,2001)។ បន្ថែមលើនេះ លោក( yukl1989) ឲ្យនិយមន័យថាការដឹកនាំគឺជាដំណើរការធ្វើយ៉ាងណាឲ្យស្ថាប័នមួយ និងក្រុមមួយអាចមានលទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលដែលរំពឹងទុកតាមសកម្មភាពនានាដែលបានកំណត់។

មិនខុសឆ្ងាយពីអ្វីដែលអស់លោកផ្សេងៗបានលើកឡើង លោក (Zaleznik2004) បានពន្យល់ថា អ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគឺជាក្រុមមនុស្សផ្សេងគ្នាដែលមានការគិត និងធ្វើអ្វីដោយឡែកពីគ្នា ហើយពួកគេផ្ដោតលើការធ្វើកិច្ចការ ដើម្បីឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ ដោយមានការប្តេជ្ញាខ្ពស់។ លើសពីនេះទៅទៀត ពួកគេព្យាយាមរកដំណោះស្រាយនានាធ្វើឲ្យមានកិច្ចដំណើរការការងាររលូន ដើម្បីសម្រេចគោលដៅ របស់អង្គការ( Zaleznik2004) ។

ក្នុងបរិបទផ្សេងៗ ពាក្យថាការដឹកនាំសាលារៀន តែងតែអាចជំនួសបាននូវពាក្យ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងរដ្ឋបាលសាលារៀន។ ទោះបីជាគោលគំនិតទាំងបីអាចជាន់គ្នា គេតែងតែប្រើប្រាស់វា ដើម្បីសង្កត់ន័យផ្សេងៗគ្នាដូចជា៖ អ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើកិច្ចការឲ្យត្រូវ រីឯអ្នកដឹកនាំធ្វើកិច្ចការដែលត្រូវ (Bennis & Nanus,1997)។ ក្នុងន័យនេះ នៅពេលដែលការដឹកនាំជំរុញលទ្ធភាព និងលើកទឹកចិត្ត សមាជិកក្រុមក្នុងការប្រតិបត្តិការងារឲ្យបានសម្រេចនោះ ការគ្រប់គ្រងជាកត្តាមួយ ដែលអាចជំរុញឲ្យដំណើរការនេះបានរលូន និងបានផលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (Bush and Glover,2003)។ លោក Dim mock and walker 1999 ទទួលស្គាល់ថា ការដឹកនាំសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងរដ្ឋបាលសាលារៀនមានសភាពលក្ខណៈ និងគោលគំនិតខុសគ្នា តែលោកក៏ទទួលស្គាល់ផងដែរថា នាយកសាលារៀនមួយត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវរាល់កិច្ចការទាំងបីនេះ។

លោក Sindhvad (2009) ធ្វើការពន្យល់ថា ជាលក្ខណៈទ្រឹស្តី នាយកសាលារៀន មានតួនាទីបួនសំខាន់ៗ ទីមួយ គឺការគ្រប់គ្រងសាលា ដែលរួមមានការគ្រប់គ្រងសម្ភារនានា បុគ្គលិក ការចងក្រង និងប្រមូលព័ត៌មានព្រមទាំងការកត់ត្រានូវការចំណាយផ្សេងៗរបស់សាលា។ ទីពីរ គឺការទំនាក់ទំនងទាំងជាមួយថ្នាក់លើ និងស្ថាប័នផ្សេងៗទៀត។ ទីបី គឺទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា។ ទីបួន គឺការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ដើម្បីធានាឲ្យមានគុណភាពល្អប្រសើរ។

**២.៥.១.ការដឹកនាំ**

ការដឹកនាំ គឺការជម្រុញលើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកក្រោមបង្គាប់ធ្វើសកម្មភាព។ ជាញឹកញាប់ អ្នកដឹកនាំ មានគំនិតផ្តួចផ្តើមជម្រុញឱ្យសម្រេចបានគោលដៅដែលបានកំណត់។ ។ អ្នកដឹកនាំ គឺជាមនុស្សដែលផ្តល់ ឱ្យ បណ្តុះបណ្តាល និងជះឥទ្ធិពលលើអ្នកក្រោមបង្គាប់ ដើម្បីសម្រេចបាន នូវចក្ខុវិស័យ និងគោលដៅ របស់អង្គការ (Cuban,1988)។

**២.៥.២.ការគ្រប់គ្រង**

ការគ្រប់គ្រង គឺជាការរៀបចំចាត់ចែង និងអនុវត្តនូវរាល់កិច្ចការទាំងអស់ក្នុងសាលារៀន ដូចជាការ រៀបចំកាលវិភាគ ថវិកា របាយការណ៍បញ្ហាទិញ និងទទួលសៀវភៅសិក្សា និងសម្ភារៈដទៃទៀត រក្សាទីធ្លា សាលារៀនឱ្យស្អាត និងស្រស់បំព្រង ធ្វើរបងសាលារៀនជាដើម (Spillane, 2005) ។

**២.៦. គុណតម្លៃ និងការអភិវឌ្ឍរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀន**

**២.៦.១.គុណតម្លៃរបស់នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន**

នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនមានគុណតម្លៃជាអាជ្ញាធរអប់រំ ជាមន្ត្រីរដ្ឋបាល ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ជា អធិការអប់រំអចិន្ត្រៃយ៍ និងជាភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍របស់សហគមន៍។ សំដៅលើប្រតិក្ខត្រស្នងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ដែលទទួលបានបន្ទុកគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ នាយក នាយិកាសាលា តំណាងឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា គឺជាប្រធានដែលមានសិទ្ធិលើការងាររដ្ឋបាល និងមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការចែករំលែកការងារ សាលា និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដូចជារដ្ឋបាល បញ្ហាបច្ចេកទេស ទំនាក់ទំនង (MoEYS, 2004, Kinal, 20013)។

Akinbode and Shuhumi (2018) បានគូសបញ្ជាក់ថា ការដឹកនាំជានាយកសាលាសម័យទំនើប ទាមទារឱ្យនាយកសាលាប្រកាន់ និងអនុវត្តនូវគរុកោសល្យដឹកនាំបែបថ្មី គឺការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុង ការប្រជុំជាមួយគ្រូ បុគ្គលិក និងអាណាព្យាបាលសិស្សដែលអាចបង្កភាពងាយស្រួលដល់គ្រូ បុគ្គលិក សិស្សផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់នាយកវិញ។

យោងតាម Norton and Kelly (2013) នាយកសាលាមិនមានឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់ទៅលើការ សិក្សារបស់សិស្សទេ ប៉ុន្តែមានឥទ្ធិពលដោយប្រយោលទៅគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូបង្រៀនដែលជះឥទ្ធិពល ដល់ការសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។

យោងតាម Green, R.L (2010) លើកឡើងថា នាយកសាលាគួរពិចារណាលើការអនុវត្តមួយ ចំនួនគឺមានសមត្ថភាពលើការសម្របសម្រួលការងារ មានភាពចែករំលែក និងមានទំនួលខុសត្រូវ បង្កើន វប្បធម៌នៃការជឿទុកចិត្ត ឥរិយាបថទំនាក់ទំនងដែលជឿទុកចិត្តបាន មានចក្ខុវិស័យក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា រៀន។

**២.៦.២.ជាអាជ្ញាធរអប់រំ**

នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន ជាប្រតិភូអចិន្ត្រៃយ៍របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ប្រចាំភូមិ សាស្ត្រសិក្សារបស់សាលារៀននីមួយៗ។ គាត់ជាអ្នកធានាទាក់ទងការងាររវាងសាលារៀន និងថ្នាក់លើ។ គាត់ជាអ្នកឃ្នាំមើល និងជាអ្នកអនុវត្តបទបញ្ជាសិក្សា និងអត្ថបទផ្លូវការទាំងឡាយ។ នាយក ឬនាយិកា សាលារៀនដឹកនាំគ្រប់សកម្មភាពក្នុងសាលារៀន និងធានាឱ្យបាននូវប្រសិទ្ធភាពតាមគោលដៅអប់រំដែល បានគ្រោងទុក។ នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងចំពោះសាលារៀន និងថ្នាក់លើនូវ រាល់អ្វីដែលកើតមានឡើងក្នុងដែននៃការគ្រប់គ្រងពិតប្រាកដនេះ។

**២.៦.៣.ជាមន្ត្រីរដ្ឋបាល**

នាយកឬនាយិកាសាលារៀន ជាអ្នកណែនាំអនុវត្តរដ្ឋបាលសិក្សាទាំងអស់នៅក្នុងសាលារៀន ធានា ធ្វើឱ្យសម្រេចនូវគោលនយោបាយអប់រំ ដោយរិះរកគ្រប់មធ្យោបាយ និងវិធានការចាំបាច់ ដើម្បីធ្វើឱ្យសកម្ម ភាពនៃការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រជាធិបតេយ្យ និងអភិបាល កិច្ចល្អ។

**២.៦.៤.ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ**

ក្នុងឋានៈជាគ្រូបង្រៀន និងជាគ្រូបង្រៀនមានបទពិសោធន៍ល្អ នាយក នាយិកាសាលារៀនមាន សិទ្ធិណែនាំណែនាំគរុកោសល្យដល់គ្រូបង្រៀនក្រោមឱវាទនូវល្បិច វិធីសាស្ត្រ និងគន្លឹះល្អៗ នៃការ បង្រៀន។ នាយក នាយិកាសាលារៀននឹងអាចបំពេញភារកិច្ចនេះបាន លុះត្រាណាជានិច្ចកាលត្រូវស្វ័យ សិក្សា និងអភិវឌ្ឍន៍សម្បទាចិត្ត-គរុកោសល្យគ្មានឈប់ឈរ។ គ្រូបង្រៀនតែងផ្តល់កិត្តិយស និងគោរព នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនដែលមានសម្បទាអាចធានាការរៀបចំគរុកោសល្យបានល្អ ( ភិន វ៉ាន់ណា ២០២០ )។

**២.៦.៥.ជាអធិការអចិន្ត្រៃយ៍**

នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យ និងជួយកែលម្អសកម្មភាពអប់រំគ្រប់ផ្នែកជា ពិសេសសកម្មភាពបង្រៀន និងរៀន។ ក្រោយពេលអធិការកិច្ចម្តងៗ បន្ទាប់ពីការសំណេះសំណាលស្វែង យល់ពីគ្នាទៅវិញទៅមក អធិការអប់រំតែងធ្វើការណែនាំមួយចំនួន ដើម្បីឱ្យមានការអភិវឌ្ឍ ពោលគឺនាយក នាយិកាសាលារៀនដែលជាអធិការអប់រំអចិន្ត្រៃយ៍បន្តណែនាំឱ្យអនុវត្ត ជួយកែលម្អ និងវាយតម្លៃឱ្យបាន សម្រេចទៅតាមស្មារតីនៃការណែនាំរបស់អធិការអប់រំ។

**២.៦.៦. ជាភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍របស់សហគមន៍**

នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន គឺជាភ្នាក់ងារដ៏សំខាន់ និងចាំបាច់នូវការអភិវឌ្ឍរបស់សហគមន៍ ជាពិសេសអភិវឌ្ឍន៍ចិត្តគំនិត និងស្មារតី។ នាយកឬនាយិកាសាលារៀនមានសិទ្ធិចូលរួមគ្រប់សកម្មភាពរបស់សហគមន៍ពីតួនាទី និងភារកិច្ច "ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា" និង "ទាំងអស់គ្នាសម្រាប់ការអប់រំ"។

**២.៦.៧. ភារកិច្ចរបស់នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន**

ដើម្បីដំណើរការសាលារៀនខ្លួនបានល្អ នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនមានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវលើការងាររដ្ឋបាល ការបង្រៀន និងរៀន ការគ្រប់គ្រងថវិកា គ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ទំនាក់ទំនងសហគមន៍ បច្ចេកទេស និងគុណសិទ្ធិ ។

**២.៦.៨. ការងាររដ្ឋបាល**

**- ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

នាយកសាលាត្រូវបង្កើតវប្បធម៌ទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូបង្រៀន និងថ្នាក់ដឹកនាំ។ ចាត់ចែងការប្រើប្រាស់ធនធានឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងចំគោលដៅ។ ដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការរៀបចំផែនការ និងថវិកាដោយធ្វើវិចារណកម្មចំណាយ និងការចាត់អាទិភាពចំណាយ។ រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន។ រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ បែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ រៀបចំបង្កើតគណៈកម្មការ និងក្រុមប្រឹក្សានានា។ រៀបចំទុកដាក់លិខិតស្នាមនានា និងឯកសារគណនេយ្យស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំ។ ធ្វើប្រតិភូកម្មឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។ បង្កើនការគ្រប់គ្រង ការដឹកនាំ និងសមិទ្ធិកម្មប្រកបដោយគណនេយ្យភាព ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សាលារៀន ការបង្ហាញសមត្ថភាពក្នុងការគិតប្រកបដោយការច្នៃប្រឌិត ការឆ្លុះបញ្ចាំង ការត្រិះរិះពិចារណា និងការដោះស្រាយបញ្ហា។ ដឹកនាំអង្គប្រជុំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពប្រើប្រាស់រយៈពេលខ្លីមានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់ និងសម្រេចលទ្ធផលបានតាមការរំពឹងទុកពេលបញ្ចប់ការប្រជុំ។ ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីៗដល់សហការីអំពីបទពិសោធន៍ល្អៗរបស់សាលាដទៃ។ ការដឹកនាំសិស្សជួយការងារសង្គម និងសហគមន៍ រួមមានការងារបរិស្ថាន អនាម័យ ចរាចរណ៍ ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងគ្រឿងញៀន កសិ កម្ម បុណ្យជាតិ អន្តរជាតិ ការផ្តល់ឈាម ការងារវប្បធម៌ សិល្បៈ ព័ត៌មាន ទេសចរណ៍ ការងារយុវជន កាយវិទ្ធិ (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការ, ២០១៧)។



ក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល នាយក នាយិកាសាលារៀនត្រូវរៀបចំស្ថិតិគ្រប់ប្រភេទ និងគ្រប់គ្រង ប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ និងតាមលំដាប់ធ្នាប់។ រៀបចំឯកសារនានា និងចងក្រងតាមប្រភេទ តាមលំដាប់ ធ្នាប់ និងទុកដាក់ប្រកបដោយរបៀបរៀបរយ និងសណ្តាប់ធ្នាប់ (ងាយរក ងាយពិនិត្យ)។ សាលារៀនត្រូវ រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងមានអ្នកពាក់ព័ន្ធចូលរួមគ្រប់សកម្មភាពព្រមទាំងមានឯកសារ ច្បាស់លាស់។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវរៀបចំទីបាត់ការឱ្យមានរបៀបរៀបរយ រៀបចំតារាងផ្សព្វ ផ្សាយគ្រប់ប្រភេទ (ស្ថិតិ ផែនទីសិក្សា រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បំណែងចែកភារកិច្ច សមាសភាពគណៈកម្ម ការ និងក្រុមប្រឹក្សានានា លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស) និងដាក់តាំងដោយមានរបៀបរៀបរយ។ មានវិធាន ការច្បាស់លាស់ក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងមានយន្តការក្នុងការងារយ៉ាងសមស្រប (នាយកដ្ឋាន បណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ, ២០០៧)។

ម្យ៉ាងទៀតការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលបានផ្តោតសំខាន់លើចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖ ធានាដំណើរការ របស់សាលារៀន។ អនុវត្តបទបញ្ជាសិក្សា និងអត្ថបទណែនាំផ្លូវការរបស់ក្រសួង។ ចែកសិស្សតាមថ្នាក់ និង ចាត់ចែងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទតាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀន។ ធានានិយ័តភាពក្នុងការ សិក្សា។ ត្រៀមការពារបរិស្ថាន សោភ័ណភាព និងអនាម័យក្នុងសាលារៀន (ទីធ្លា ថ្នាក់រៀន តូបលក់ចំណី ដើមឈើធ្វើម្ហូប សួនផ្កា...)។ ធានាឱ្យសាលារៀនបំពេញបាននូវសេវាសាធារណៈ (ទទួលកុមារ និងការពារ កុមារ)។ រក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ និងវិន័យក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សា។ ចូលរួមបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានា។ ចាត់ចែងប្រជុំ និងដឹកនាំការប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈកម្មការនានារបស់សាលារៀន។ ចាត់ចែងការចូលរួមក្នុង សកម្មភាពសង្គម។ រៀបចំចាត់ចែងការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែង ឬបញ្ជូនទៅបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ លើ។ រៀបចំទីបាត់ការឱ្យមានរបៀបរៀបរយល្អ។ រៀបចំការងារលិខិតស្នាម និងរក្សាទុកលិខិតស្នាម។ បែង ចែកមធ្យោបាយសម្រាប់ធ្វើការងារផ្សេងៗ សមស្របទៅតាមការងារ និងកម្រិតថ្នាក់នីមួយៗ។ ធ្វើរបាយ ការណ៍ជូនថ្នាក់លើអំពីសកម្មភាពនានារបស់ថ្នាក់រៀន។ នាយកសាលាធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលផ្សះផ្សារទំនាស់ ផ្សេងៗដែលកើតមានឡើងនៅសាលារៀន។ កសាងផែនការសាលារៀន និងបែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំ ខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំបានច្បាស់លាស់ ក្នុងនោះត្រូវរៀបចំឱ្យបានល្អនូវវិធានការសមស្របនានា តាម ដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការងារយ៉ាងម៉ត់ចត់។ ធ្វើតារាងស្ថិតិនានានៅក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងឯក សារផ្សេងៗ ដូចជាតារាងបំណែងចែកតួនាទី ភារកិច្ច ចំណាយ និងចំណូលថវិកា។ គ្រប់គ្រងមូលដ្ឋានសម្ភារ រៈដោយជៀសវាងការខ្លះខ្លាយបញ្ជីសារពើភ័ណ្ណ បញ្ជីចែកចាយ បញ្ជីបញ្ចូលឃ្នាំង ។ ចាត់តាំងការប្រើ ប្រាស់ និងថែរក្សាអគារសិក្សា និងចលនវត្ថុទាំងឡាយឱ្យបានចំទិសដៅ។ ទទួលខុសត្រូវជាមួយគណៈកម្ម ការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល និងចំណាយថវិការបស់សាលារៀន។ ក្នុងការងាររដ្ឋបាលនេះនាយក សាលារៀនត្រូវចងចាំថា៖ រចនាសម្ព័ន្ធដែលរៀបចំមិនបានល្អបង្កើតហេតុផលទាំងឡាយនៃទំនាស់។ ទោះ

បីហេតុផលយ៉ាងណាក៏ដោយរាល់ការសម្រេចចិត្តត្រូវផ្អែកលើសារាចរណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ប្រការនេះទាមទារឲ្យនាយក នាយិកាសាលារៀនយល់ដឹងឲ្យដល់ទីដំរៅអំពីខ្លឹមសារសារាចរណែនាំនានា។ នាយក នាយិកាសាលារៀនត្រូវតែទទួលស្គាល់ការពិតយ៉ាងនេះថាអំណាចដែលជាអំណាចប្រឹកម្ល៉ាំងនោះគេស្តាប់ណាស់។ អំណាចក្នុងន័យប្រជាធិបតេយ្យធ្វើសកម្មភាពទាំងឡាយដោយគោរពភាពយុត្តិធម៌ និងបុគ្គលិកលក្ខណៈ។ ការអភិវឌ្ឍសាលារៀននីមួយៗបានមកពីការប្រមូលបទពិសោធន៍ល្អៗ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមល្អៗ។ គណនេយ្យភាពល្អបង្កើតមិត្តភាពល្អ និងនាំឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពការងារ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០០៦)។

**-ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន**

រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន និងធ្វើផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។ ធានាឱ្យមានសម្ភារៈសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន និងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ សិស្សប្រើប្រាស់សម្ភារ និងធនធានសិក្សាទាំងឡាយដោយឈរលើស្មារតីច្នៃប្រឌិត និងចែករំលែក ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យប្រើចិត្តគរុកោសល្យច្បាស់ លាស់ក្នុងការសម្របសម្រួលឱ្យសិស្សចេះរៀន។ រៀបចំគម្រោងផែនការអធិការកិច្ច ដើម្បីជួយគ្រូ និងអនុវត្តផែនការនេះឱ្យបានទៀងទាត់។ ជំរុញគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវជាប្រចាំ។ សង្កេតការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដោយការលើកទឹកចិត្តគ្រូ។ លើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបង្រៀនដល់សិស្សគ្រប់ប្រភេទដោយមិនរើសអើង។ ជំរុញគ្រូបង្រៀនដោយផ្តល់ការបង្រៀនឱ្យស្របតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក សម្រេចបានតាមវត្ថុបំណង ចប់តាមកម្មវិធីសិក្សា និងស្របតាមតម្រូវការសិស្ស។ ជំរុញគ្រូបង្រៀនឱ្យលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការស្វ័យសិក្សាជាប្រចាំ។ បង្កបរិយាកាសរៀនសូត្រល្អប្រសើរប្រកបដោយភាពរីករាយ ស្និទ្ធស្នាល និងជំនឿជាក់ ធ្វើអធិការកិច្ចអចិន្ត្រៃយ៍ដល់ការបង្រៀនរបស់គ្រូគ្រប់មុខវិជ្ជាជាមួយប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ដើម្បីរកចំណុចខ្វះខាត និងកែលម្អការបង្រៀន(នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ, ២០១៧)។

**-ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

វិស័យអប់រំជាផ្ទាំងខ្នងនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ដូច្នេះនាយកសាលារៀនត្រូវចាត់ទុកជាអ្នកមានសក្តានុពល ជាកូនសោតន្តិៈដ៏សំខាន់ក្នុងការបង្កើតគុណភាពអប់រំ និងជាអ្នកកំណត់ចក្ខុវិស័យ របស់សាលារៀន។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលារៀនត្រូវមានកិច្ចសហការជិតស្និទ្ធជាមួយអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកាឲ្យមានតម្លាភាព សុចរិតភាព ចំគោលដៅតាមផែនការដែលនាយកសាលាបានគ្រោងទុក ដើម្បីជួយអភិវឌ្ឍ កែលម្អសេវាភ័ណ្ណភាពសាលារៀន ការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងការសិក្សារបស់សិស្ស ហើយទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរបំផុត និងដើម្បី

ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់មាតាបិតា អ្នកអាណាព្យាបាល សហគមន៍ ស្របតាមគោលនយោបាយ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សាលារៀន គឺឆ្លើយតបទៅនឹងការធ្វើ កំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុជាផ្នែកមួយសំខាន់ក្នុង ការជួយគាំទ្រឱ្យសាលារៀនសម្រេចបាននូវផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងធានាឱ្យបាននូវការចូលរៀនរបស់កុមារ មានការកើនឡើង ជាពិសេសការសិក្សាប្រកបដោយគុណភាពដែលអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសេដ្ឋ កិច្ចសង្គម និងការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សនៃប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាទំនើប។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរ ដើម្បីធានា ឱ្យមានដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ សាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សាលារៀនត្រូវរៀប ចំឱ្យ មានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តផែនការ និងការកិច្ចទទួលខុសត្រូវ ការប្រើប្រាស់ថវិការបស់សាលា រៀន ការចូលរួមសម្រេចចិត្ត និងការត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយគុណភាពពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ការរៀបចំរចនាស ម្ព័ន្ធនេះ គឺដើម្បីពង្រឹងប្រព័ន្ធធើរការងាររួមគ្នាក្នុងសាលារៀន និងសហគមន៍ដែលអាចអនុវត្តបានទាំងគុណ ភាព និងប្រសិទ្ធភាព ស្របទៅតាមគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព (M,SOK , ២០២០)។

នាយកសាលារៀនត្រូវរៀបចំដំណើរការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀនដោយមានរបៀបរៀបរយតាម ច្បាប់កំណត់។ លោកនាយក នាយិកាប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ជាក់ស្តែង និងតាមការ ចាំបាច់របស់សាលារៀន។ នាយកនាយិកា ត្រូវតែរាយការណ៍ការចាយវាយថវិកាដល់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់ សាលា ឬគណៈកម្មការចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀននូវរបៀបក្នុងការចាយវាយថវិកា ។ ក្នុងការគ្រប់គ្រង ថវិកាសាលារៀននាយក នាយិកាតែងតែលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឱ្យប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ និងទ្រព្យសម្បត្តិ សាលារៀន ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស។ ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឱ្យជួយស្វែង រកដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីយកមកអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ត្រូវចេះរៀបចំការប្រើប្រាស់ថវិកា ការគោរពទៅតាម ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីដំណើរការសាលារៀនឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងគោលដៅ ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្ម របស់សាលារៀន។ ត្រូវចាត់ចែង រៀបចំឱ្យមានមូលនិធិសុខមាលភាព ក្នុងសាលារៀន ដើម្បីជួយដល់ សិស្ស និងគ្រូដែលមានបញ្ហាផ្សេងៗ។ មានការប្រជុំជាប្រចាំតាមខែនីមួយៗ។ នាយក នាយិកាតែងតែ លើកយកការប្រើប្រាស់ថវិកាមកផ្សព្វផ្សាយ ប្រាប់ដល់បុគ្គលិក ដើម្បីដំណើរការផ្គត់ផ្គង់ថវិកានៅក្នុងអង្គ ភាពឱ្យមានតម្លាភាព។ ក្នុងនាមភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន(ស្តង់ដារទី៤)៖ ពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។ នាយក នាយិកាសាលា រៀនត្រូវប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនទាក់ទងទៅ នឹងការប្រើប្រាស់ថវិកាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព (Kroch, 2018)។

ការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ថវិកានេះផងដែរ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវមានផែនការច្បាស់ លាស់ ដើម្បីចៀសវាងបញ្ហាផ្សេងៗ ទំនាស់ផ្ទៃក្នុងរវាងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន គណនេយ្យសាលា

រៀន ហើយដើម្បីឱ្យការគ្រប់គ្រងអង្គការមួយ ប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវ នាយក នាយិកាសាលាត្រូវមាន ផែនការដូចតទៅ៖ រៀបចំតារាងតម្លាភាពផ្សព្វផ្សាយនៅទីចាត់ការ និងរៀបចំបញ្ជីផ្សព្វផ្សាយបានយ៉ាង ទៀងទាត់ទាំងចំណូល និងចំណាយ ព្រមទាំងប្រភពថវិកាផ្សេងៗ។ មានរៀបចំបញ្ជីសារពើភណ្ឌដោយចុះ អំពីប្រភពផ្ទៃនៃការផ្តល់ ឬទទួលថវិកាយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។ គ្រប់សារពើភណ្ឌនៅក្នុងសាលារៀនមានដាក់ស្លាក បញ្ជាក់អំពីប្រភព និងឆ្នាំដែលបានទទួល ឬទិញ។ រាល់ការធ្វើគម្រោងចំណាយបានរៀបចំតាមវគ្គ និងមាន លក្ខណៈច្បាស់លាស់សមស្របតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀន។ មានបញ្ជីបែងចែកសម្ភារៈ ដល់ គ្រូដោយមានបញ្ជាក់អំពីប្រភេទ និងចំនួនសម្ភារៈព្រមទាំងមានហត្ថលេខាទទួលរបស់គ្រូផងដែរ។ គ្រប់ ឯកសារដែលទាក់ទងនឹងចំណូល ចំណាយ ត្រូវបានចងក្រង និងរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងតាមលំដាប់ឆ្នាំ ដើម្បីងាយរក និងងាយពិនិត្យ ( នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ,២០០៧)។

**-ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

នាយក នាយិកាសាលារៀនត្រូវលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកនៅពេលបុគ្គលិកជួបប្រទះបញ្ហាផ្សេងៗ ទាំងពាក្យសម្តី និងសម្ភារៈ។ លើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឱ្យមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងល្អក្នុងអង្គការ ដើម្បី ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានប្រសិទ្ធភាព។ លើកទឹកចិត្តឱ្យគ្រប់ពេញភារកិច្ចប្រកបដោយមនសិការ ដើម្បីជួយឱ្យដំណើរការបង្រៀន និងរៀនរបស់សិស្ស និងគ្រូមានប្រសិទ្ធភាព។ ចាត់ចែង ប្រគល់ការងារ ដល់បុគ្គលិកស្របតាមចំណេះដឹង និងជំនាញឯកទេស ដើម្បីឱ្យដំណើរការបង្រៀនមានប្រសិទ្ធភាព និង គុណភាព។ លើកទឹកចិត្ត ឬសរសើរ បុគ្គលិកដោយឈរលើគោលការណ៍យុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព។ ផ្តល់ឱកាសឱ្យបុគ្គលិកបញ្ចេញមតិយោបល់លើការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក។ រៀបចំបែងចែកតួនាទី និង ភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព ដោយធ្វើការត្រួតពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃការមក បំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំដើម្បីឱ្យមានភាពយុត្តិធម៌ដល់បុគ្គលិកដទៃ ( Kroch,2018)។

ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនេះក៏ផ្តោតសំខាន់ផងដែរទៅលើ៖ ការស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់គ្រូ និងបុគ្គ លិកក្នុងសាលារៀនដោយសិក្សាអំពីស្ថានភាពជីវភាពរស់នៅ និងព័ត៌មាននានាពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀនដូច ជាប្រវត្តិ ទីកន្លែងស្នាក់នៅ ឈ្មោះ លេខទូរសព្ទ ចំណង់ចំណូលចិត្ត និងថ្ងៃខែឆ្នាំចូលនិវត្តន៍ជាដើម។ ការ លើកទឹកចិត្តអ្នកដែលមានស្នាដៃល្អដោយដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក និងផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ។ នាយក នាយិ កាសាលារៀន ត្រូវផ្តល់ការណែនាំដល់គ្រូបង្រៀនឱ្យចេះថែរក្សាសុខភាព អនាម័យ ការស្លៀកពាក់ ឥរិយាបថល្អ ក្នុងការរស់នៅ និងធ្វើការងារ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវមានការវាយតម្លៃការបំពេញ ការងាររបស់គ្រូបង្រៀនប្រកបដោយតម្លាភាព ត្រូវបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ការបង្រៀនរបស់គ្រូ និង បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ ក្នុងសាលារៀន ឱ្យទទួលបានការសិក្សាបន្ថែម ដូចជាជំរុញឱ្យធ្វើការស្រាវជ្រាវ ដើម្បី ពង្រីកចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជាបង្រៀន និងគរុកោសល្យ។ ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានយេនឌ័រក្នុងការចូល

រួមគ្រប់សកម្មភាព។ លើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជា ជីវៈគ្រូបង្រៀន និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (ស្តង់ដារ នាយកសាលារៀន, ២០១៧)។

**-ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

**១.អាជ្ញាធរដែនដី:** បង្កើតទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធ និងយូរអង្វែងជាមួយសហគមន៍ អាជ្ញាធរ មតា បិតាសិស្ស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាព្រមទាំងដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការកៀរគរធនធានពីប្រភពផ្សេងៗ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំដោយបង្ហាញឲ្យឃើញច្បាស់អំពីផែនការ ការ ទទួលខុសត្រូវ តម្លាភាព និងមិនប្រកាន់បក្សពួក។ កសាងទំនុកចិត្តដោយខិតខំបង្កើតសមិទ្ធផល លទ្ធផល សិក្សាល្អ គោរពឆន្ទៈ រួមមានការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់។

**២.មតាបិតា:** បង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយមតាបិតាសិស្សក្នុងការប្រមូលកុមារចូលរៀន និងការ លើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលារៀនដែលសហគម ន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍ។

**៣.ភាគីពាក់ព័ន្ធ:** កសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍការអប់រំ ក្នុងនោះមានវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ វិស័យសុខាភិបាល វិស័យកសិកម្ម វិស័យឧស្សាហកម្ម កសិកម្ម សុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ ព័ត៌មាន សាសនា...បង្កលក្ខណៈងាយ ស្រួលដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធចូលរួមដោយផ្តល់ការគាំទ្រ ផ្តល់កិត្តិយស និងផ្តល់ឱកាសចូលរួមក្នុងសកម្ម ភាពនា នា។ ស្តាប់ និងទទួលយកនូវគំនិត ឬយោបល់វិវាទនៃភាគីពាក់ព័ន្ធនានា (ស្តង់ដារនាយកសាលា រៀន, ២០១៧)។

ក្នុងការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍នាយក នាយិកាសាលារៀនត្រូវមានទំនាក់ទំនង និង សហការជាមួយគណៈនាយក បុគ្គលិកបង្រៀន និងបុគ្គលិកមិនបង្រៀន ដើម្បីទទួលបាននូវការគាំទ្រគ្រប់ ការងារ។ សាលារៀនមានផែនការច្បាស់លាស់ក្នុងការទំនាក់ទំនងដោយអញ្ជើញសហគមន៍មកចូលរួម ប្រជុំពិភាក្សា តាមកម្មវិធីរបស់សាលា រៀន។ សាលារៀនបានផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាននានាដល់សហគមន៍ជា ប្រចាំតាមរូបភាពផ្សេងៗ ដូចជាការបិទផ្សាយលិខិត ការទំនាក់ទំនង ការជួបសំណេះសំណាល ឬការ យោសនាតាមពិធីបុណ្យទានផ្សេងៗ។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់នាយកសាលានឹងនាំឱ្យមានសហគមន៍ជា ច្រើនចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលារៀន ដូចជាជួយសាងសង់អគារសិក្សា ជួយសាងសង់របង ជួយទិញតុ កៅអី ទូ សម្រាប់ដាក់សម្ភារៈនានា ជួយជាថវិកាក្នុងការថែទាំការពារសាលារៀន ជួយចូលរួមអប់រំផ្នែកសីលធម៌ ឬ បច្ចេកទេសផ្សេងៗ ជួយចលនាកុមារឲ្យចូលរៀន និងរៀបចំពិធីបុណ្យផ្សេងៗ។ គណៈនាយកមានកិច្ច សហការជិតស្និទ្ធជាមួយអាជ្ញាធរដែនដី ក្នុងការការពារសាលារៀន បំបាត់អំពើពាលក្បែរសាលារៀន ការ ប្រមូលស្ថិតិកុមារឱ្យចូលរៀន ការដោះស្រាយបាតុភាពមិនប្រក្រតី។ នាយក នាយិកាសាលារៀនត្រូវរៀបចំ

ចលនាគ្រូបង្រៀន សិស្សឱ្យចូលរួមក្នុងការងារសង្គម និងពិធីផ្សេងៗរបស់សហគមន៍ ដូចជាលើកចូល ពិធី បុណ្យសាមគ្គី ការច្រូតកាត់ ការដកស្ទូង ឬ/និងសប្បុរសធម៌សង្គមជាដើម (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ,២០០៧)។

ការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ពិសេសគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនជាបញ្ហាចម្បងដែល ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអ្នកគ្រប់គ្រងអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់បាន និងកំពុងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាង ខ្លាំងក្លា និងជាប្រចាំ។ ការបំប៉ននាយកសាលាជាការងារចាំបាច់ និងត្រូវអនុវត្តឱ្យបានល្អក្នុងក្របខណ្ឌ ទូទាំងប្រទេស ដើម្បីជំរុញឱ្យការបង្រៀន និងរៀនមានគុណភាពខ្ពស់ ពោលគឺធានាឱ្យបានការគ្រប់គ្រងល្អ បង្រៀនល្អ និងរៀនល្អ សំដៅសម្រេចគោលដៅអប់រំជាតិដោយជោគជ័យ។ ការងាររដ្ឋបាល គ្រប់គ្រង ភាព ជាអ្នកដឹកនាំ ការងារលិខិតបទដ្ឋានផ្សេងៗ ការងារហិរញ្ញវត្ថុ ការងារផែនការជាសមាសភាគរួមផ្សំមិនអាច ខ្វះបានក្នុងដំណើរការអង្គភាព ឬស្ថាប័ន-(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ,២០១៦)។ ការងាររដ្ឋបាល គឺត្រូវធានាដំណើរការល្អរបស់សាលារៀន អនុវត្តបទបញ្ជាសិក្សា និងអត្ថបទណែនាំ

នាំផ្លូវការរបស់ក្រសួង បែងចែកសិស្សតាមថ្នាក់ ចាត់តាំងបែងចែកការកិច្ចដល់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទតាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សា របស់គ្រូបង្រៀន ធានានិយ័តភាពក្នុងការសិក្សា ត្រៀមការពារបរិស្ថាន សោភ័ណភាព និងអនាម័យ ក្នុងសាលារៀន ការធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងផែនការទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍។ សោភ័ណភាព និងអនាម័យក្នុងសាលារៀន ដូចជាទីធ្លា ថ្នាក់រៀន តុបលក់នំចំណី ដើមឈើធ្វើជាម្លប់ សួនច្បារជាដើម។ លើសពីនេះទៀតការងាររដ្ឋបាល ត្រូវធានាឱ្យសាលារៀនអាចបំពេញបាននូវសេវាសាធារណៈទទួលកុមារ និងការពារកុមារ រក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ និងវិន័យក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សា ចូលរួមបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានា ចាត់តាំងប្រជុំ ដឹកនាំការប្រជុំ របស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈកម្មការនានា។ ក្រៅពីនេះក៏ត្រូវ ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសង្គមបន្ថែមទៀត រៀបចំចាត់ចែង ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងទីកន្លែង ឬបញ្ជូនទៅបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់លើ រៀបចំចាត់ការសាលារៀន រៀបចំការងារលិខិតស្នាម និងរក្សាទុកលិខិតស្នាម បែងចែកមធ្យោបាយ សម្រាប់ធ្វើការងារ ផ្សេងៗ សមស្របទៅតាមការងារ និងកម្រិតថ្នាក់នីមួយៗ និងធ្វើរបាយការណ៍ជូនថ្នាក់លើ អំពីសកម្មភាពនានារបស់សាលារៀននិងការងាររដ្ឋបាលត្រូវធ្វើ ជាអាជ្ញាកណ្តាលផ្សះផ្សារទំនាស់ផ្សេងៗដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងសាលារៀន កសាងផែនការសាលារៀន និងបែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានច្បាស់លាស់ ក្នុងនោះក៏ត្រូវរៀបចំឱ្យបានល្អនូវវិធានការសមស្របនានា និងតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃការងារយ៉ាងល្អិតល្អន់ធ្វើតារាងស្ថិតិនានា គ្រប់គ្រងមូលដ្ឋានសម្ភារៈឱ្យបានម៉ត់ចត់ ដោយជៀសវាងការខ្វះខាតបញ្ជីសារពើភ័ណ្ណ បញ្ជីចែកចាយ និងបញ្ជីបញ្ចូលឃ្លាំង ចាត់តាំងការប្រើប្រាស់ និងថែរក្សាអគារសិក្សា និងចលនវត្ថុទាំងឡាយឱ្យបានចំទិសដៅ និងទទួលខុសត្រូវជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា

រៀននៅចំណូលនិងចំណាយថវិការបស់សាលារៀន។ នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនត្រូវអនុវត្តឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមបែបបទគណនេយ្យចំពោះថវិកាសាលារៀន និងត្រូវទទួលស្គាល់ការពិតដែលថាអំណាចផ្តាច់ការគឺគេស្តាប់ណាស់ ពោលគឺត្រូវដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យដោយធ្វើសកម្មភាពទាំងឡាយគោរពភាពយុត្តិធម៌ និងបុគ្គលិកលក្ខណៈ។ ការអភិវឌ្ឍសាលារៀនមួយបានមកពីការប្រមូលបទពិសោធន៍ល្អៗ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមល្អ និងគណនេយ្យករល្អ បង្កើតមិត្តភាពល្អ និងប្រសិទ្ធភាពការងារ (ការងារ ការគ្រប់រដ្ឋបាល, ២០០៦)។

ចំណែកឯការងារបច្ចេកទេសគុកោសល្យវិញ គឺត្រូវរក្សាឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួននូវតួនាទីជាទីប្រឹក្សាគុកោសល្យ ជាអ្នកដឹកនាំចលនាគុកោសល្យ ផ្សព្វផ្សាយ និងណែនាំ អនុវត្តន៍នូវសៀវភៅសិក្សាថ្មី សារាចរណ៍ណែនាំឲ្យបានទូលំទូលាយ ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគ្រប់ថ្នាក់លើខ្លឹមសារត្រឹមត្រូវតាមមុខវិជ្ជាការប្រើវិធីសាស្ត្រថ្មីដែលត្រូវណែនាំ និងជួយសិស្សឲ្យធ្វើសកម្មភាពច្រើន រៀបចំកាលវិភាគប្រចាំសប្តាហ៍ទៅតាមថ្នាក់នីមួយៗ និងចូលរួមបំប៉នគ្រូតាមរយៈទស្សនកិច្ចថ្នាក់រៀន ត្រួតពិនិត្យកិច្ចតែងការបង្រៀន ការដឹកនាំការបង្រៀន ការប្រើប្រាស់សៀវភៅសិស្ស សៀវភៅគ្រូ បញ្ជីពិន្ទុ បញ្ជីហៅឈ្មោះ និងការងាររដ្ឋបាលថ្នាក់។ ជាងនេះទៀត ការងារបច្ចេកទេស គុកោសល្យ គឺត្រូវធានាសហការចាំបាច់រវាងគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ក្នុងសាលារៀន ដើម្បីជាគុណប្រយោជន៍ដល់ការពង្រឹងគុណភាពបង្រៀន និងរៀន ណែនាំគ្រូបង្រៀនគ្រប់មុខវិជ្ជាជ្រុះរវាងការរំលងមុខវិជ្ជាណាមួយដែលខ្លួនមិនពេញចិត្ត ឬមិនមានបំណិនប្រសព្វ ផ្គត់ផ្គង់សៀវភៅសិក្សា និងឯកសារព្រមទាំងជំរុញការប្រជុំបច្ចេកទេសតាមចង្កោមថ្នាក់ ដោយមានរបៀបវារៈច្បាស់លាស់ និងចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលអនាគតនាយក ឬនាយិកាសាលារៀន។ ពិសេសត្រូវលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យស្រាវជ្រាវវិធីបង្រៀនថ្មីៗ ស្រាវជ្រាវ និងប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេសថ្មីៗ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការបង្រៀន និងរៀន ផ្តល់មតិយោបល់ និងជួយគ្រូក្នុងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈជាដំបូងរបស់ខ្លួន រក្សាឲ្យបាននូវបរិយាកាសគុកោសល្យក្នុងសាលារៀន និងក្នុងថ្នាក់រៀន បន្តអនុវត្តន៍មតិណែនាំរបស់លោកអធិការអប់រំ ចាត់តាំងកសាងសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន។ ការងារបច្ចេកទេសគុកោសល្យត្រូវចូលរួមបង្រៀនជំនួស កាលណាមានអវត្តមានគ្រូ គ្រប់គ្រងថែរក្សារាល់លិខិតបច្ចេកទេសចាត់តាំងរាល់សកម្មភាពក្រៅម៉ោងសិក្សា និង ជំរុញណែនាំសិស្សានុសិស្សឲ្យរៀននៅផ្ទះ និងនៅក្លឹបសិក្សា ដោយអនុវត្តន៍តាមពាក្យស្លោក «រៀនថ្ងៃមិនគ្រប់រៀនយប់បន្ថែម»។ ជាងនេះទៀត ការងារបច្ចេកទេសគុកោសល្យគឺត្រូវធានាជំរុញការបញ្ចប់កម្មវិធីសិក្សាគ្រប់ថ្នាក់ និងគ្រប់មុខវិជ្ជាប្រកបដោយគុណភាព ធានាបន្តអនុវិទ្យាល័យ វិទ្យាល័យ និងឧត្តមសិក្សា និងរង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាជាដំណាក់ និងជាកញ្ចប់។

**២.៦.៩.ការងារបច្ចេកទេសរុករកសល្យ**

ដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៃការងារគ្រប់គ្រងអង្គភាពសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងការងារបច្ចេកទេសរុករកសល្យនោះ ទោះបីមានដំណើរការល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនមិនអាចដឹកនាំសាលារៀនបានល្អប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបានដែរ ប្រសិនបើខ្លះទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងសាលារៀនដែលរួមមាន៖ នាយករង នាយិកា គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកផ្សេងៗ និងសិស្សានុសិស្ស និងខាងក្រៅសាលារៀនរួមមាន៖ មាតា បិតាសិស្ស សហគមន៍ អាជ្ញាធរដែនដី ព្រះគ្រូចៅអធិការវត្ត ព្រះសង្ឃ អាចារ្យ គណៈកម្មការ និងសប្បុរសជនជាតិ និងអន្តរជាតិ។

**ក.ការងារទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង**

នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនត្រូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហសេវិកររួមការងារ និងអ្នកនៅក្រោមឱវាទ។ នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន ត្រូវប្រគល់ភារកិច្ចឱ្យនាយករង ឬនាយិកា ដែលជាអ្នកជំនួយការឱ្យបានសមស្របតាមសមត្ថភាព និងតាមភារកិច្ចដែលបានកំណត់។ បែងចែកភារកិច្ចគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកផ្សេងៗទៀតឱ្យសមនឹងសមត្ថភាព ហើយសិស្សានុសិស្ស នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនត្រូវបង្ហាញឱ្យសិស្សទាំងអស់បានឃើញថា រាល់ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន ឬលោកគ្រូ អ្នកគ្រូបង្រៀន ឬសហគមន៍ និងវិធានការវិនិច្ឆ័យចំពោះសិស្ស គឺដើម្បីជួយសិស្សទាំងអស់ឱ្យសម្រេចបាននូវលទ្ធផលល្អក្នុងការសិក្សា ដែលបង្កលក្ខណៈឱ្យពួកគេមានអនាគតល្អនៅពេលពួកគេចេញពីសាលារៀន។

**ខ.ការងារទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ**

ក្នុងតួនាទី និងភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវដឹកនាំអង្គភាពមួយ នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនត្រូវចំណាយពេលវេលាមួយចំនួន ដើម្បីប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយមាតាបិតា ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ សប្បុរសជនជាតិ និងអន្តរជាតិ អាជ្ញាធរដែនដី ភូមិ ឃុំ ស្រុក ខេត្ត និងភ្នាក់ងារស្ថាប័ននានាក្នុងស្រុកភូមិ ពេទ្យ សហគមន៍ សមាគមន៍កីឡា ព្រះគ្រូចៅអធិការ ព្រះសង្ឃ និងគណៈកម្មការ អាចារ្យវត្តជាដើម។

**២.៦.១០.ភារកិច្ចរបស់នាយករង ឬនាយិកាសាលារៀន**

**២.៦.១០.១.នាយករង ឬនាយិកាសាលារៀនទទួលបន្ទុកការងាររដ្ឋបាល**

នាយករង ឬនាយិកាសាលារៀនដែលទទួលបន្ទុកការងាររដ្ឋបាល គឺជាជំនួយការរដ្ឋបាលរបស់នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនទទួលខុសត្រូវចំពោះនាយក ឬនាយិកាសាលារៀនលើការងារលិខិតស្នាម និងរក្សាទុកលិខិតស្នាម ការពារបរិស្ថាន សោភ័ណភាព និងអនាម័យសាលារៀន ធ្វើរបាយការណ៍ផ្សេងៗបញ្ជាក់ពីសកម្មភាពរបស់សាលារៀន និងចូលរួមសកម្មភាពដទៃទៀតតាមការចាំបាច់របស់សាលារៀន។



**២.៦.១០.២.នាយករង ឬនាយិការងារទទួលបន្ទុកការងារបច្ចេកទេស គរុកោសល្យ**

នាយករង ឬនាយិការងារទទួលបន្ទុកការងារបច្ចេកទេស គរុកោសល្យជាជំនួយការបច្ចេកទេសរបស់ នាយក នាយិកា ទទួលខុសត្រូវលើការកសាងផែនការបច្ចេកទេស អភិវឌ្ឍន៍បណ្ណាល័យ បន្ទប់ពិសោធន៍ ក សាងសម្ភារឧបទេស ចូលរួមប្រជុំបច្ចេកទេស ប្រជុំគរុកោសល្យ រៀបចំកាលវិភាគប្រចាំ សប្តាហ៍តាម ថ្នាក់នីមួយៗ ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា បូកសរុបវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាប្រចាំខែ ឆមាស ឆ្នាំ និង ចូលរួមសកម្មភាពដទៃទៀតតាមការចាំបាច់របស់សាលារៀន។

**២.៦.១១.ភារកិច្ចគ្រូបង្រៀន**

គ្រូបង្រៀនមានចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈសម្បូរបែប។ គាត់ត្រូវតែដឹងពីតម្រូវការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិ នៃការសិក្សា និងឥរិយាបថរបស់សិស្សម្នាក់ៗច្បាស់លាស់ ហើយក៏យល់ដឹងផងដែរពីប្រភេទគ្រួសារ និង កត្តាផ្សេងៗ ដែលមានឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស ព្រមទាំងយល់ដឹងពីវិធីដោះស្រាយកត្តាទាំង នោះ។ គ្រូបង្រៀន ត្រូវមានការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយ ជាពិសេសគោលដៅអប់រំជាតិ និងគោល បំណងអប់រំចំណេះទូទៅ ហើយពេញចិត្តក្នុងការអនុវត្តនៅសាលារៀន។ គ្រូបង្រៀនមានភារកិច្ចរៀប ចំឲ្យ ប្រាកដថា មានកម្មវិធីសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំខែតាមមុខវិជ្ជារបស់ខ្លួន មានបច្ចេកទេស វិធី សាស្ត្រ វត្ថុបំណងនៃមេរៀនដែលបានកំណត់ត្រូវបញ្ចប់កម្មវិធីសិក្សាប្រកបដោយគុណភាព ទំនួលខុសត្រូវ ខាងគរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន មានទំនួលខុសត្រូវខាងសីលធម៌ និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងជួយ សិស្សឲ្យចេះគោរពក្រឹត្យក្រមក្នុងការរៀនសូត្រ ( នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ,២០១៦ )។

**២.៦.១២.ភារកិច្ចគ្រូទទួលបន្ទុកថ្នាក់**

គ្រូទទួលបន្ទុកថ្នាក់មានភារកិច្ចធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីស្ថានភាពថ្នាក់ជូននាយក ឬនាយិកាសាលារៀ ន។ ជាគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស និងអ្នកគ្រប់គ្រងសិស្សផ្ទាល់ក្នុងថ្នាក់ អនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យសិស្សក្នុងរ យៈពេលពីរថ្ងៃ ចុះហត្ថលេខា និងមូលវិចារក្នុងសៀវភៅសិក្ខាភារិក ព្រឹត្តិបត្រពិន្ទុ និងសៀវភៅតាមដានការ សិក្សា។ លើសពីនេះទៀត គាត់ត្រូវបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសតាមម៉ោងកំណត់ សហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ជាមួយគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាផ្សេងទៀត គ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនមួយ ជ្រើសរើសប្រធាន និងអនុប្រធានប្រចាំថ្នាក់ ចាត់តាំងវេនសំអាតថ្នាក់ ណែនាំសិស្សឱ្យតុបតែងលម្អថ្នាក់រៀន បូកសរុបក្នុងបញ្ជីពិន្ទុប្រចាំខែ ប្រចាំ ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ តាមដានការសិក្សារបស់សិស្សគ្រប់មុខវិជ្ជា ផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សរៀង រាល់ខែ ឆមាស ដំណាច់ឆ្នាំ អប់រំសីលធម៌ដល់សិស្ស កោះហៅសិស្សណាដែលប្រព្រឹត្តខុសបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង មកណែនាំ កោះហៅមាតាបិតាសិស្សដែលឈប់ឥតច្បាប់បញ្ជូនសិស្សឲ្យទៅក្រុមប្រឹក្សាវិន័យក្នុងករណីចាំ បាច់។ ក្រៅពីនេះ គាត់មានភារកិច្ចធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីវត្តមានសិស្សប្រចាំខែជូននាយកសាលា គ្រប់គ្រង

ឯកសារផ្សេងៗ គ្រប់គ្រងឯកសាររដ្ឋបាលថ្នាក់ ដឹកនាំសិស្សធ្វើពលកម្មក្នុង និងក្រៅសាលា ដឹកនាំសិស្សធ្វើ  
បដិសណ្ឋារកិច្ច និងសកម្មភាពសង្គមផ្សេងៗ និងដឹកនាំសិស្សចូលរួមពិធីផ្សេងៗក្នុង និងក្រៅសាលារៀន។

**២.៦.១៣.ការកិច្ចលេខាធិការ**

លេខាធិការសាលារៀនមានភារកិច្ចជួយនាយក ឬនាយិកាសាលារៀនតាមបំណែងចែកភារកិច្ច  
ដែលនាយក ឬនាយិកាសាលារៀនបានប្រគល់ជូន ដូចជារៀបចំទុកដាក់ឯកសារបញ្ជីផ្សេងៗ ទទួលខុស  
ត្រូវលើការងារលិខិតស្នាម ការងារទំនាក់ទំនងជាមួយមន្ត្រីអប់រំ និងគ្រូបង្រៀនក្នុងសាលា និងជួយការងារ  
របស់នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនលើផ្នែករដ្ឋបាល។

**២.៦.១៤.ការកិច្ចបណ្ណារក្ស**

បណ្ណារក្សមានភារកិច្ចរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ ឬទូរស័ព្ទរក្សារបស់សាលារៀន បង្កលក្ខណៈ  
ងាយស្រួលដល់គ្រូ និងសិស្សក្នុងអំណានសៀវភៅ ទស្សនាវដ្តី កាសែត ទទួលខុសត្រូវក្នុងការថែរក្សាទុក  
ដាក់ ជួសជុលសៀវភៅសិក្សា ថែរក្សាសម្ភារៈឧបទេស ធ្វើសៀវភៅសារពើភ័ណ្ណ ធ្វើគម្រោងចំណាយ ដើម្បី  
ស្នើសុំទិញសៀវភៅសិក្សាថ្មី និងគម្រោងចំណាយលើការជួសជុលសៀវភៅសិក្សា និងសម្ភារបរិក្ខារនៅក្នុង  
បណ្ណាល័យ។

**២.៦.១៥.ការកិច្ចបេឡាធិការ**

រីឯបេឡាធិការវិញ មានភារកិច្ចទទួលរក្សាទុកថវិកាសាលារៀន ទទួលខុសត្រូវក្នុងការបញ្ចេញ  
បញ្ចូល និងទូទាត់សាច់ប្រាក់ដែលខ្លួនថែរក្សា ធ្វើរបាយការណ៍តុល្យភាពសាច់ប្រាក់ដែលខ្លួនរក្សាទុកជូន  
នាយក នាយិកាសាលារៀនតាមកាលកំណត់។

**២.៦.១៦.ការកិច្ចគណនេយ្យករ**

ចំពោះគណនេយ្យករ ក៏មានភារកិច្ចរៀបចំលិខិតស្នាមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងចំណូលចំណាយរបស់  
សាលារៀន ធ្វើតុល្យភាពចំណូល និងចំណាយ និងធ្វើរបាយការណ៍តុល្យភាពចំណូលចំណាយជូននាយក  
នាយិកាសាលារៀនតាមកាលកំណត់។

**២.៦.១៧.ការកិច្ចមន្ត្រីទទួលបន្ទុកយុវជន និងកុមារ**

មន្ត្រីទទួលបន្ទុកយុវជន និងកុមារមានភារកិច្ចសហការជាមួយសាលារៀន ដើម្បីចាត់តាំងសកម្ម  
ភាពយុវជន និងកុមារឱ្យបានល្អ ទទួលខុសត្រូវលើការងារគ្រប់គ្រងយុវជន និងកុមារក្នុងសាលារៀន និង  
ធ្វើរបាយការណ៍សកម្មភាពការងារជូននាយក នាយិកាសាលារៀនតាមការកំណត់។

**២.៦.១៨.ការកិច្ចមន្ត្រីទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍**

ការងាររបស់គ្រូទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ គឺជួយគ្រូក្នុងការរៀបចំសម្ភារចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើពិសោធន៍ ឬការអនុវត្តរបស់សិស្ស។ ទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រង ថែរក្សាសម្ភារពិសោធន៍ វត្ថុធាតុដើមទាំងអស់ព្រមទាំងធ្វើបញ្ជី និងរក្សាទុកសំណុំឯកសារស្តីពីការប្រើប្រាស់ និងទុកដាក់សម្ភារទាំងនោះ។ រួមចំណែកក្នុងការផលិតបន្ថែម និងការប្រើប្រាស់សម្ភារបង្រៀន និងសម្ភារពិសោធន៍ ធ្វើគម្រោងស្នើសុំ និងគម្រោងចំណាយ ដើម្បីទិញសម្ភារ និងវត្ថុធាតុដើម ចូលរួមប្រជុំជាមួយក្រុមបច្ចេកទេសតាមឯកទេសរបស់ខ្លួន និងធ្វើរបាយការណ៍ជូននាយក នាយិកាសាលារៀនតាមកាលកំណត់។

**២.៦.១៩.ការកិច្ចកម្មករ**

ការងាររបស់កម្មករ គឺត្រូវធ្វើអនាម័យក្នុងទីចាត់ការ មុខទីចាត់ការ និងសាលារៀនតាមការចាំបាច់ និងតាមការចាត់ចែងរបស់នាយក នាយិកាសាលារៀន ថែរក្សាសួនច្បារឱ្យមានសោភ័ណភាពជាប្រចាំ បើក និងបិទទ្វារទីចាត់ការ របងសាលា និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះសម្ភារសាលារៀនទាំងអស់។ ជួយថែរក្សាសម្ភារក្នុងសាលារៀន យាមសាលារៀនតាមការកំណត់ និងជួយការងារទីចាត់ការតាមការកំណត់(Chao, 2011)។

**២.៦.២០.ការកិច្ចគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន**

គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនមានភារកិច្ចជួយតាមលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ដើម្បីដំណើរការល្អរបស់សាលារៀនដូចជាការប្រមូលសិស្សឱ្យចូលរៀន ការរក្សានិយ័តភាពក្នុងការសិក្សា ជួយគ្រូ និងសិស្សដែលជួបប្រទះការលំបាក ការដោះស្រាយ សម្ភារបរិក្ខារ ការស្វែងរកថវិកា ការប្រើប្រាស់ថវិកា ជួយការងារជំរឿន ជួយការងារសាងសង់ ការងារជួសជុល ជួយដោះស្រាយបាតុភាពអវិជ្ជមានដល់សាលារៀនជាដើម ប្រជុំលើកផែនការការងារដែលគណៈកម្មការត្រូវអនុវត្ត និងអនុម័តផែនការ និងផ្សព្វផ្សាយផែនការការងារ អនុវត្តន៍ការងារ និងវាយតម្លៃការងារ(MoEYS, ២០១២)។

**២.៧.ស្តង់ដារនាយក**

ក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង នាយកសាលារៀនល្អត្រូវមានស្តង់ដារចំនួន៦ រួមមាន៖ ស្តង់ដារទី(១). កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធន៍ការងារ៖ នាយកសាលាត្រូវមានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងទាបបំផុតបរិញ្ញា បត្រ ឬសញ្ញាបត្រសមមូល ឬប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលគ្រប់គ្រាន់ មានវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ នាយកសាលាមានចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន ចំណេះដឹងផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ និងវប្បធម៌ទូលំទូលាយ មានចំណេះដឹងជំនាញ មានចំណេះដឹងភាសាបរទេសអាចប្រើប្រាស់បានក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា មានបទពិសោធន៍បំពេញការងារជាគ្រូបង្រៀនយ៉ាងតិច៥ឆ្នាំ។ ស្តង់ដារទី(២).សមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិ

របស់នាយកសាលារៀន៖ នាយកសាលាត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវមនសិការវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន មានស្មារតីពង្រឹងសាមគ្គីភាព ចេះគោរពវិន័យការងារ ចេះរក្សាការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈ មានភក្តីភាពចំពោះអង្គភាព មានចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ មានការផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកសិក្សា មិនរើសអើង មិនប្រើអំពើហិង្សាមានសីលធម៌រស់នៅល្អ ប្រកបដោយគុណធម៌ និងយុត្តិធម៌ មានសុភវិនិច្ឆ័យ និងការពិគ្រោះយោបល់ ផ្អែកលើភស្តុតាងជាក់ស្តែង មានចំណង់ចំណូលចិត្តក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការស្វែងយល់អំពីរបកគំហើញថ្មីៗពាក់ព័ន្ធនឹងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ផ្តល់ឱកាស កិត្តិយស និងតម្លៃដល់សហការី មានជំនាញក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពមានការចូលរួមធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃការងារជាប្រចាំដើម្បីកែលម្អក្រោយពេលបំពេញការងារ(១០-១៥នាទី) មានបំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្តន៍គម្រោងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ការសម្រេចចិត្តត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវការជាមូលដ្ឋាន និងគោលនយោបាយជាតិ ជំរុញឲ្យមានការយល់ដឹងពីវប្បធម៌ និងការគោរព មានឆន្ទៈក្នុងការកសាងជំនឿទុកចិត្តដល់អង្គភាព ហ៊ាននិយាយ ហ៊ានធ្វើ ហ៊ានទទួលខុសត្រូវ មានការយល់ដឹង ស្រឡាញ់ ថែរក្សា និងការពារបរិស្ថានឲ្យបានស្អាតល្អ មានការអត់ធ្មត់ និងចេះសម្របខ្លួនក្នុងស្ថានភាពលំបាក។ ស្តង់ដារទី(៣).បំណិនត្រិះរិះពិចារណា និងនវានុវត្តន៍៖ មានការយល់ដឹង និងការផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលនយោបាយ គោលការណ៍ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់ក្រសួង មានការយល់ដឹងអំពីទិសដៅរបស់ក្រសួង និងអភិវឌ្ឍន៍ចក្ខុវិស័យបេសកកម្ម និងផែនការយុទ្ធ សាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនរយៈពេល៥ឆ្នាំ ៣ឆ្នាំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មានការផ្សព្វផ្សាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងគោលដៅអនុវត្តន៍ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព មានការរៀបចំបែងចែកការងារ ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវ ធ្វើតាមសមត្ថភាពបច្ចេកទេស និងរចនាសម្ព័ន្ធមានការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធានក្នុងអង្គការរួមមាន ថវិកា មនុស្ស សម្ភារ និងព័ត៌មាន ចេះធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃអំពីការបំពេញការងារ និងការកែលម្អ មានការបណ្តុះគំនិត ឆន្ទៈមនសិការ និងការប្តេជ្ញាចិត្តដល់បុគ្គលិកឲ្យចេះស្រឡាញ់ការងាររបស់ខ្លួន និងរបស់អង្គភាព ឬស្ថាប័ន មានការអនុវត្តន៍ចក្ខុវិស័យបេសកកម្ម គោលនយោបាយ គោលការណ៍ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា។ សហការក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយភាពរីកចម្រើន និងមានជំនឿជាក់ មានការតាមដាន ប្រមូល វិភាគទិន្នន័យ និងមានព័ត៌មាននានាពីប្រភពផ្សេងៗ ដើម្បីប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង។ ការដោះស្រាយបញ្ហាទាន់ពេលវេលារាល់សំណូមពរ និងបញ្ហានានាក្នុងគោលដៅកែលម្អប្រសិទ្ធភាពការងារ ការផ្តល់ទិន្នន័យ និងព័ត៌មានដល់ថ្នាក់ដឹកនាំតាមឋានានុក្រម និងតាមតម្រូវការចាំបាច់។ ស្តង់ដារទី(៤). ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន៖ នាយកសាលាជាអ្នកបង្កើតវប្បធម៌ទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូបង្រៀន និងថ្នាក់ដឹកនាំ ចេះចាត់ចែងការប្រើប្រាស់ធនធាននានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងចំគោលដៅ។ ការដឹកនាំ និង

សម្របសម្រួលការរៀបចំផែនការ និងថវិកាដោយធ្វើពិចារណាមូលដ្ឋាន និងការចាត់តាំងអាទិភាពចំណាយ។ ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន។ រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ រៀបចំ និងបង្កើតគណៈកម្មការ និងក្រុមប្រឹក្សានានា និងឯកសារគណនេយ្យតាមគោលការណ៍ណែនាំ។ ធ្វើប្រតិភូកម្មឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។ ការបង្កើតការគ្រប់គ្រង ការដឹកនាំ និងសមិទ្ធកម្មប្រកបដោយគណនេយ្យភាពរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សាលារៀន។ ការបង្ហាញសមត្ថភាពក្នុងការគិតប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ការឆ្លុះបញ្ចាំង ការត្រិះរិះពិចារណា និងការដោះស្រាយបញ្ហា ការដឹកនាំអង្គប្រជុំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយប្រើរយៈពេលខ្លី មានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់ និងសម្រេចផលបានតាមការរំពឹងទុកពេលបញ្ចប់ការប្រជុំ។ ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីៗដល់សហការីអំពីបទពិសោធន៍ល្អរបស់សាលាដទៃ។ ដឹកនាំសិស្សជួយការងារសង្គម និងសហគមន៍ រួមមានការងារ បរិស្ថាន អនាម័យ ចរាចរណ៍ ប្រយុទ្ធប្រឆាំងគ្រឿងញៀន កសិកម្ម បុណ្យជាតិ អន្តរជាតិ ការផ្តល់ឈាម ការងារវប្បធម៌ សិល្បៈ ព័ត៌មានទេសចរណ៍ ការងារយុវជន កាយវិទ្ធិ ការស្គាល់ពីសុខទុក្ខរបស់គ្រូ និងបុគ្គលិកក្នុងសាលា ដោយសិក្សាអំពីស្ថានភាពជីវភាពរបស់គ្រូ ព័ត៌មាននានាពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀន ដូចជា ប្រវត្តិ ទីកន្លែងស្នាក់នៅ ឈ្មោះលេខទូរសព្ទ ចំណង់ចំណូលចិត្ត។ លើកទឹកចិត្តអ្នកដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្មើដំឡើងថ្នាក់ឋានន្តរស័ក្តផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរដល់គ្រូបង្រៀនឲ្យចេះថែទាំសុខភាពអនាម័យ ការស្លៀកពាក់ឥរិយាបថក្នុងការរស់នៅ និងធ្វើការងារវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនប្រកបដោយតម្លាភាព។ បង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់នៅក្នុងសាលាឲ្យទទួលបានការសិក្សាបន្ថែម លើកទឹកចិត្តឲ្យមានយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមសកម្មភាពលើកទឹកចិត្ត លើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជា ជីវៈគ្រូបង្រៀន និងក្រុមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ តាមដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ប្រមូលនិងវិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ស្តង់ដារទី(៥).ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន៖ ធានាឱ្យមានសម្ភារសម្រាប់ដំណើរការសាលារៀន និងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ សិស្សប្រើប្រាស់សម្ភារ និងធនធានសិក្សាទាំងឡាយដោយឈរលើស្មារតីច្នៃប្រឌិត និងថែរក្សា។ ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូ ប្រើចិត្តគរុកោសល្យច្បាស់លាស់ក្នុងការសម្របសម្រួលឱ្យសិស្សចេះរៀន។ រៀបចំគម្រោងផែនការ ការធ្វើអធិការកិច្ចឱ្យបានទៀងទាត់ដើម្បីជួយគ្រូ ជំរុញគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវជាប្រចាំ។ សង្កេតការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការលើកទឹកចិត្ត។ លើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបង្រៀនដល់សិស្សគ្រប់ប្រភេទមិនរើសអើង ជំរុញគ្រូ

បង្រៀនផ្តល់ការបង្រៀនឱ្យចប់កម្មវិធីសិក្សា និងស្របតាមតម្រូវការរបស់សិស្ស។ ជំរុញគ្រូបង្រៀនឱ្យលើក  
ទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការស្វ័យសិក្សាជាប្រចាំ បង្កបរិយាកាសរៀនសូត្រល្អប្រសើរប្រកបដោយភាពរីករាយ  
ស្ម័គ្រចិត្ត និងជឿជាក់។ រៀបចំក្រុមបច្ចេកទេស និងប្រជុំបច្ចេកទេសឲ្យបានទៀងទាត់ ការចូលរួម និង  
ជំរុញការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន ការស្រាវជ្រាវ និងរិះរកវិធីសាស្ត្រល្អដើម្បីឲ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែ  
មានប្រសិទ្ធភាព។ រៀបចំប្រជុំបុគ្គលិក និងសហគមន៍ក្នុងការពិនិត្យកែលម្អ អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា  
ផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃជាផ្លូវការដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ រក្សាបាននូវវប្បធម៌សាមគ្គីភាព សន្តិភាព  
និងការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមកតាមឋានានុក្រម។ អភិវឌ្ឍ និងប្រើប្រាស់ធនធានសិក្សាប្រកបដោយលក្ខ  
ណៈវិទ្យាសាស្ត្រ លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀនដែលបំពេញការងារល្អ ផ្តល់ឱកាសឲ្យគ្រូបង្រៀនបានទស្សន  
កិច្ចសិក្សានៅសាលារៀនដែលល្អ។ សម្របសម្រួលសកម្មភាពចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ទៅ  
វិញទៅមក ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាពដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សា វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា  
និងសរសេររបាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន វាយតម្លៃចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាត  
ដើម្បីកែលម្អលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន។ បង្កើតបរិស្ថានសិក្សាល្អ មានអនាម័យ សណ្តាប់ធ្នាប់របៀបរៀបរយ  
និងគ្មានគ្រោះថ្នាក់។ វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ប្រកបដោយតម្លាភាព យុត្តិធម៌ និងបានទៀង  
ទាត់ ប្រើប្រាស់លទ្ធផល នៃការវាយតម្លៃជាប្រយោជន៍ដល់ការកែលម្អដំណើរការបង្រៀន និងរៀនឲ្យមាន  
ប្រសិទ្ធភាព។ ស្តង់ដារទី(៦).ការផ្សព្វផ្សាយសាលារៀន និងសហគមន៍៖ បង្កើតទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធ និង  
យូរអង្វែងជាមួយសហគមន៍ អាជ្ញាធរ មាតាបិតាសិស្ស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។  
ដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការកៀរគរធនធានពីប្រភពផ្សេងៗ ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ពង្រឹងការ  
គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំដោយបង្ហាញឲ្យឃើញច្បាស់អំពីផែនការ ការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ តម្លាភាព និងមិន  
ប្រកាន់បក្សពួក។ កសាងទំនុកចិត្តដោយខិតខំបង្កើនសមត្ថភាព លទ្ធផលសិក្សាល្អ គោរពឆន្ទៈរួម មានការ  
លះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម រចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ បង្កើតទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយមាតាបិតាសិស្ស  
ក្នុងការប្រមូលកុមារចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សា។ ពន្យល់ពីតម្លៃនៃការអប់រំដល់មាតាបិតាសិស្ស  
ផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលាដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ កសាងបណ្តាញ  
ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ ក្នុងនោះ  
មានវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ វិស័យ សុខាភិបាល វិស័យកសិកម្ម វិស័យឧស្សាហកម្ម  
សិប្បកម្ម សុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ វិស័យវប្បធម៌ ទេសចរណ៍ ព័ត៌មាន និងសាសនា។ បង្កលក្ខណៈងាយស្រួល  
ដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធចូលរួមដោយផ្តល់ការគាំទ្រ ការផ្តល់កិត្តិយស និងការផ្តល់ឱកាសចូលរួមក្នុងសកម្មភាព  
នានា ស្តាប់ និងទទួលយកនូវគំនិត ឬយោបល់រិះគន់ស្តាប់នាពីសហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ  
(MoEYS,2017)។

**២.៨.សាលារៀនល្អ**

សាលារៀនល្អមានទឹកនៃឆ្នងសមស្របនឹងចំនួនប្រជាជន ងាយស្រួលក្នុងការទទួលសិស្សចូលរៀន និងមានទីតាំងអាចពង្រីកបានទៅថ្ងៃអនាគត។ មានដីទំនេរមិនពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាផ្សេងៗ មានខ្យល់ អាកាសល្អ ជាដីមិនលិចទឹក និងមានក្រឡាផ្ទៃសមរម្យ។ មានអាគារសិក្សាបណ្តោយថ្ងៃ មានទឹកស្អាតប្រើ ប្រាស់ អគារខ្ពស់ពីដីកន្លះម៉ែត្រ មានទ្វារ ឬជណ្តើរគ្រប់គ្រាន់ មានបន្ទប់ជំទូលាយអាចទទួលសិស្សបានពី ៤០ទៅ ៤៥នាក់ បន្ទប់មានពន្លឺធម្មជាតិ ខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ និងបរិស្ថានថ្នាក់ល្អ។ ទីធ្លាធំ មានម្លប់ ដើមឈើ និងឃ្លាតពីអាគារ៦ ម៉ែត្រ មានសួនច្បារ និងទីធ្លាហាត់ប្រាណ មានសួនបន្លែ មានទីលានកីឡា ផ្សេងៗ និងមានកន្លែងដុត ឬចាក់សំរាម។ មានបង្គន់អនាម័យសិស្សស្រី ប្រុស គ្រូជាប់ដោយឡែកពីគ្នា និង សមាមាត្រជាមួយចំនួនសិស្ស និងគ្រូ។ មានបណ្ណាល័យ និងរោងជាង មានសាលប្រជុំ សាលសម្តែង សិល្បៈ ទីចាត់ការសម្រាប់នាយក នាយិកា មានបន្ទប់គេហកិច្ច បន្ទប់ពិគ្រោះជំងឺសិស្សជាបឋម និងមាន បន្ទប់សម្រាប់គ្រូសម្រាកពិភាក្សាគ្នា។ មានសម្ភារសិក្សា និងគ្រឿងសង្ហារឹម ដូចជា តុ កៅអី សម្រាប់គ្រូ និង សិស្សគ្រប់ចំនួននិងសមរម្យ មានក្តារខៀនគ្រប់គ្រាន់ និងសមរម្យ មានសម្ភារសម្រាប់បង្រៀន និងរៀន មានសម្ភារពលកម្ម ហត្ថកម្ម វិជ្ជាគេហកិច្ច សិល្បៈ និងកីឡា ទូសម្រាប់ដាក់សៀវភៅ និងឯកសារនានា គ្រឿងបំពង់សំឡេង សម្ភារសោតទស្សន៍ និងហិបសម្រាប់ដាក់សម្ភារពិសោធន៍ និងបន្ទប់រៀនមានតារាង ផ្សេងៗ និងសម្ភារស្នូរដៃសិស្ស( Chao,2011 )។

**២.៩.នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនល្អ**

ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង៖ មានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបែងចែកភារកិច្ចទទួលខុស ត្រូវច្បាស់លាស់ មានប្រសិទ្ធភាពនិងភាពស័ក្តិសិទ្ធក្នុងការបែងចែកការងារសាលារៀន មានសម្ភារបរិក្ខារ និងសម្ភារឧបទេស សម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសុវត្ថិភាព បរិស្ថានល្អ សម្រាប់ការរៀនសូត្រ និងការអភិវឌ្ឍ។ ការបង្រៀននិងរៀន៖ អនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា មានការប្រើប្រាស់ គុណសិល្ប និងវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលបំណងនៃការបង្រៀនមេរៀន ការបង្រៀនសម ស្របតាមតម្រូវការរបស់សិស្ស គ្រូបង្កើតបរិយាកាសលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យខិតខំរៀនសូត្រ និងគ្រូបន្តកែ លម្អការបង្រៀនរបស់ខ្លួន។ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស៖ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សមានការរីកចម្រើន ច្រើនជាបន្តបន្ទាប់ សាលារៀនមានកម្មវិធីដំណើរការល្អដើម្បីធានាឱ្យសិស្សមានវត្តមាននៅក្នុងសាលារៀន ការវាយតម្លៃ និងការដាក់ពិន្ទុធ្វើឡើងប្រកបដោយសមធម៌ យុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព។ ស្វ័យវាយតម្លៃសាលា រៀន៖ មានប្រព័ន្ធដែលមានដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគុណភាពការងាររបស់សាលារៀន មានផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងមានការសហការ និងប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ក្នុងសាលារៀន ( MoEYS,2016 )។

លក្ខណៈសម្បត្តិទាំង៦ចំណុចរបស់នាយកសាលារៀនល្អ៖ (១). មានចំណេះដឹងខ្ពស់ និងមានបទពិសោធន៍ការងារ (២). មានបំណិនគ្រឹះវិចិត្រាណា និងនវានុវត្តន៍ (៣). មានភាពជាអ្នកដឹកនាំលើការងារដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង (៤). មានភាពជាអ្នកដឹកនាំលើការរៀន និងបង្រៀន (៥).មានឧត្តមភាពបុគ្គល (ជាអ្នកដឹកនាំល្អ) (៦).មានសមត្ថភាពក្នុងការទាក់ទាញសហគមន៍ចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន (MoEYS, 2016)។

**២.១០. តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវលើការងារដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅតាមបណ្តាប្រទេសនានា**

បើក្រឡេកមើលតួនាទី ការទទួលខុសត្រូវ និងការដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅតាមបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗគឺមានការខុសគ្នាបន្តិចបន្តួចប៉ុណ្ណោះ តែមានគោលដៅពង្រឹងគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូ និងសិស្សឲ្យបានទទួលលទ្ធផលល្អដូចគ្នា។ គោលដៅគុណភាពនេះហើយជាកត្តាជំរុញឲ្យនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនខិតខំប្រឹងប្រែងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង (Sindhhad,2009)។

នៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់នាយកសាលាត្រូវបានរៀបចំឡើងជាច្រើន ដើម្បីឲ្យពួកគាត់មានឱកាសពង្រឹងសមត្ថភាពបន្ថែម។ កម្មវិធីទាំងនេះត្រូវបានគាំទ្រដោយភ្នាក់ងារ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ តាមរយៈកម្មវិធីនេះ នាយកសាលាបានទទួលស្គាល់ថា សមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់បានរីកចម្រើនទាក់ទងទៅនឹងការដឹកនាំ អភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រងទូទៅនៅក្នុងសាលារៀន (USAID,2010)។ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្ដោតលើការកសាងចក្ខុវិស័យ ការជួសជុលអគារ ថ្នាក់រៀន ពង្រឹងការបង្រៀន និងរៀន ការថែរក្សាសម្ភារបរិក្ខារ ការគ្រប់គ្រងប្រាក់ចំណូល ការជ្រើសរើសគ្រូ នាយកជ្រើសរើសបុគ្គលិករដ្ឋបាល សៀវភៅសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ( International Conference on Progressive Education (ICOPE 2019)

នៅប្រទេសហ្វីលីពីន តួនាទីរបស់នាយកសាលាក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងមានដែនកំណត់ជាពិសេសការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តណាមួយ ក្នុងកិច្ចដំណើរការសាលារៀនរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែចាប់ពីឆ្នាំ ២០០១ រដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីនបានបង្កើតច្បាប់ថ្មីកំណត់តួនាទីរបស់នាយកសាលា ដើម្បីឲ្យពួកគាត់ មានសិទ្ធិសម្រេចចិត្តច្រើនទាក់ទងនឹងកិច្ចការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្នុងគោលបំណងធានាឲ្យមាន តម្លាភាព មានការទទួលខុសត្រូវ និងគណនេយ្យភាពដល់សហគមន៍(Sindhhad,2009)។ តាមរយៈនេះនាយកសាលាត្រូវបានគេផ្តល់អំណាច និងមានឱកាសបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតវិជ្ជាជីវៈក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបានល្អប្រសើរជាងមុនដោយផ្ដោតលើដាក់បញ្ចូលគ្នាតែមួយប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការ



សិក្សា SMS & LMS ដើម្បីឱ្យមានដំណើរការឌីជីថលក្នុងដំណើរការសិក្សា និងចូលរួមជាមួយសិស្ស ឪពុកម្តាយ និងគ្រូបង្រៀន (<https://www.classter.com>)

នៅប្រទេសថៃក៏មិនខុសពីប្រទេសដទៃ ប្រទេសនេះបានទទួលស្គាល់ និងបានធ្វើកំណែទម្រង់ឲ្យសមស្របនឹងបច្ចុប្បន្នភាពនៃការវិវត្តវិស័យអប់រំសកល ជាពិសេសការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងកម្រិតសាលារៀន។ ក្នុងបរិបទនេះ ការផ្តល់អំណាចឲ្យនាយកសាលា ធ្វើការសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន ជារឿងសំខាន់ហើយជាចំណុចកំណែទម្រង់ដំបូង សម្រាប់ធានាឲ្យការបង្រៀន និងរៀន កាន់តែមានភាពល្អប្រសើរ (Nenyod,2002)។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលាដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ជាងអ្នកណាទាំងអស់ក្នុងការសម្របសម្រួល និងគ្រប់គ្រងកិច្ចការនានាទាក់ទងនឹងសាលា គ្រូបង្រៀន ដំណើរការរៀនរបស់សិស្ស និងការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ (Shoraku,2009)។ ក្នុងស្ថានភាពនេះផងដែរនាយកសាលារៀនចៀសមិនរួចចំណាយពេលច្រើន ដើម្បីរៀបចំចាត់ចែង និងបំពេញកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សាលា(Sakulsumpoapol, 2010)។ ម៉្យាងទៀតនាយកដើរតួនាទីសំខាន់ដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន ការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តតាមបែបប្រពៃណី (Philip Hallinger & Moosung Lee: Education Management Administration and Leadership 42(1):6-29)

ការសិក្សាមួយនៅប្រទេសតួកគី បានបង្ហាញលទ្ធផលថានាយកសាលាពីមុនមួយចំនួនតែងតែយកលំនាំការគ្រប់គ្រងបែបចាស់មកអនុវត្តន៍ ជាជាងយករបៀបដឹកនាំថ្មីក្នុងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍរបស់សាលារៀន។ ប៉ុន្តែទម្លាប់ទាំងនេះត្រូវបានកែប្រែជាបណ្តើរៗ ដើម្បីធានានូវការទទួលខុសត្រូវយ៉ាង មានប្រសិទ្ធភាព(Gumuseli,2009)។ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងផ្តោតលើ learnig outcom,learnig Activities and teaching Course's contribution to program,Assesment Methods (<https://www.emu.edu.tr>: Turkish Education System and School Management)

ការសិក្សាមួយនៅប្រទេសអូស្ត្រាលី ស្តីពីតួនាទីរបស់នាយកសាលា ទាក់ទងនឹងការដឹកនាំដំណើរការបង្រៀន និងរៀន ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកសិក្សា ការជ្រើសរើសគ្រូ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងសិស្ស ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ការរៀបចំផែនការថវិកា និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សាលារៀនបានបង្ហាញថា តួនាទីរបស់នាយកសាលាមិនមានការប្រែប្រួលឡើយពេលដែលអំណាចនៃការគ្រប់គ្រងនៅមូលដ្ឋានមានការកើនឡើង។ ប៉ុន្តែតួនាទីរបស់ពួកគាត់មានទំនាក់ទំនងនឹងការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល សហគមន៍ដើម្បីសម្រេចចិត្ត ព្រមទាំងរៀបចំផែនការថវិកាសាលា និងកិច្ចការទំនាក់ទំនងនានាជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស (Sahid,2004)។ ម៉្យាងទៀតការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងផ្តោតលើ Adaptive Leadership series,Ethical judgement,Leading change,Effictive Negotiation,Leading Teams,Performance Management (Odyssey Leadership Training.Available Australia wide)

ជាមួយគ្នាទីក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាតាមបណ្តាប្រទេសនានាក្នុងតំបន់ និង ពិភពលោកមានការប្រែប្រួលទៅតាមបរិបទសង្គម និងគោលនយោបាយ ជាពិសេសការវិវត្តសកលនៃវិស័យ អប់រំក្នុងក្របខណ្ឌពង្រឹងគុណភាព និងការវិវត្តប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

**២.១១. កំណែទម្រង់អប់រំបច្ចុប្បន្ន**

កំណែទម្រង់អប់រំនៅពេលបច្ចុប្បន្នផ្តោតទៅលើការពង្រឹង ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការពង្រឹង គុណភាពគ្រូ និងការកែលម្អការបង្រៀន និងរៀន ដោយផ្តល់ឲ្យសាលារៀននូវស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងការ ទទួលខុសត្រូវចំពោះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការផ្តោតខាងលើនេះ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានរៀបចំស្តង់ដារនាយកនាយិកាសាលារៀន ដោយតម្រូវឲ្យមានគុណវុឌ្ឍិ គ្រប់គ្រាន់ មានសមត្ថភាពខាងការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍មានភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលសាលារៀន កម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀនតាមបរិបទថ្មីក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដើម្បីជំរុញឲ្យគុណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានលទ្ធភាពអភិវឌ្ឍខ្លួនពេញមួយជីវិត មានលទ្ធភាពដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម ថ្មីៗប្រកបដោយឧត្តមភាពផ្សារភ្ជាប់សាលារៀនទៅនឹងសហគមន៍។

សៀវភៅកំណែទម្រង់សាលារៀននៅកម្ពុជាបានលើកឡើងថា៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនគួរ មានយន្តការ «ស» បួនត្រូវមានដំណើរការស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនគឺ «សាលា រៀន សហគមន៍ សាសនា និងសប្បុរសជន»(ហង់ជួន ណារ៉ុន ,២០២០)។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំស្តង់ដារនាយក នាយិកាសាលារៀនដែលមានស្តង់ដារ ៦ រួមមាន កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធន៍ការងារ សមត្ថភាព និងបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់នាយក នាយិកា សាលារៀន បំណិនគ្រឹះវិចិត្រចារណា និងនវានុវត្តន៍ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន ភាពជាអ្នក ដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន និងការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀនទៅនឹងសហគមន៍។

ស្តង់ដារនាយក នាយិកាសាលារៀននឹងផ្តល់ឱកាសដល់នាយក នាយិកា និងគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ បង្កើនចំណេះដឹងទៅលើស្វ័យសិក្សា សមត្ថភាពនៃការស្រាវជ្រាវបច្ចេកវិទ្យាអប់រំព័ត៌មានវិទ្យា ភាសា បរទេស ចំណេះដឹងផ្នែកប្រវត្តិសាស្ត្រ ការងារគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ បំណិនវិជ្ជាជីវៈ ជំនាញ អភិវឌ្ឍគំនិត ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន ជំនាញទំនាក់ទំនងល្អជាមួយ សហគមន៍ គោលនយោបាយផែនការ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ពិសេសក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូ បង្រៀន ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ។ ស្តង់ដារនេះក៏កំណត់ផងដែរនូវគុណវុឌ្ឍិនាយក នាយិកាសាលារៀនចាំបាច់ ត្រូវមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រឡើងទៅ និងមានបទពិសោធន៍ការងារជាគ្រូបង្រៀនយ៉ាងតិច៥ ឆ្នាំមានសុខ ភាពល្អ និងសីលធម៌រស់នៅល្អ។ ស្តង់ដារនេះផ្តល់ឱកាសឲ្យបុគ្គលិកអប់រំណាចង់ធ្វើនាយកត្រូវដាក់ពាក្យប ប្រលងប្រជែងជានាយក ដោយកំណត់អាណត្តិជានាយក នាយិកាសាលារៀនរយៈពេល៥ឆ្នាំ និងត្រូវធ្វើ

ការផ្លាស់ប្តូរទឹកកន្លែងបម្រើការងារម្តងៗ នាយក នាយិកាសាលាត្រូវមានសិទ្ធិទទួល ឬបដិសេធ និងបញ្ឈប់ បុគ្គលិកតាមកិច្ចសន្យា និងមានសិទ្ធិលើកសំណើ លើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកជាប្រចាំ មានប្រាក់ឧបត្ថម្ភទៅ តាមទំហំការងារ មានការលើកទឹកចិត្តដោយគិតពីអតីតភាពការងារនាយក និងលទ្ធផលការងារប្រចាំឆ្នាំ ឡើងស័ក្តម្តង និងផ្តល់ឯកសណ្ឋានតាមឋានៈ។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការរីកចម្រើន និងបញ្ហាខាងលើក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានកំណត់ ចក្ខុវិស័យរយៈពេលវែងដល់ឆ្នាំ២០៣០ និងរៀបចំស្តង់ដារនាយក នាយិកាសាលារៀនដែលផ្តោតជា សំខាន់លើគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ ការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន ឧត្តមភាពនាយក នាយិកាសាលារៀន និងការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀននឹងសហគមន៍ ក្នុងគោលដៅពង្រឹងការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកប ដោយគុណភាព ភាពឆ្លើយតបទៅនឹងសុខដុមនីយកម្មក្នុងអង្គភាព ( MoEYS,2017 ) ។

ដើម្បីសម្រេចបានបេសកកម្មបណ្តុះបណ្តាលឱ្យរីកដុះដាលតាមការគ្រោងទុករបស់កម្មវិធីសិក្សា នៅគ្រប់គ្រឹះស្ថានសិក្សា និងជាបុព្វបទក្នុងការសម្រេចគោលដៅអប់រំជាតិ។ តើនាយក នាយិកាសាលារៀន មានតួនាទី និងភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវអ្វីខ្លះក្នុងបេសកកម្មដ៏ឧត្តុង្គឧត្តមក្នុងការដឹកនាំសាលារៀនមួយឱ្យទៅ ដល់គោលដៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ពិសេសបម្រើឱ្យ «ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នាទាំងអស់គ្នាសម្រាប់ ការអប់រំ» ?

យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំផ្តោតលើសមាសធាតុ ៤ ៖ ១ )កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង ការសិក្សា ២ )កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ៣ )កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និង៤ )កំណែ ទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ សមាសធាតុរងនៃយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់នីមួយៗមានដូចជា ៖

**១.កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងការសិក្សា៖** អនុវត្តក្របខណ្ឌវាយតម្លៃដែលមានប្រព័ន្ធប្រឡងថ្នាក់ជាតិនៅ ថ្នាក់ទី ៩ និងទី ១២ រង្វាយតម្លៃនៅថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ ចូលរួមវាយតម្លៃអំណានដំបូង និងគណិតវិទ្យាថ្នាក់ទី ១ ទី ២ និងទី ៣ រង្វាយតម្លៃថ្នាក់រៀន និងសាលារៀនក៏ដូចជាប្រព័ន្ធរង្វាយតម្លៃថ្នាក់អន្តរ ជាតិ(PISA) និងថ្នាក់តំបន់ដើម្បីវាស់វែងលទ្ធផលសិក្សា និងកែលម្អការបង្រៀន និងរៀនហើយកំណត់តួ នាទី និងភារកិច្ចនៃរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងក្នុងការវាយតម្លៃ។ ចូលរួមពង្រឹងរង្វាយតម្លៃនៅថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ លើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា និងរូបវិទ្យា។ ចូលរួមកែលម្អគោលការណ៍ណែនាំស្តង់ដា និងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានការប្រឡងថ្នាក់ជាតិ។ កសាងសមត្ថភាព និងធ្វើវិមជ្ឈការការទទួលខុសត្រូវលើ ការប្រឡងថ្នាក់ទី៩ ដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ចូលរួមប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត និងការដាក់ពិន័យដើម្បីជំរុញការ បង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដាជាតិ។

**២.កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល៖** អនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ អនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ធានាការចូលរួមរបស់មាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍មូលដ្ឋាន។

**៣.កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ៖** បង្កើនស្វ័យភាព និងគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុនៅសាលារៀន។ ពិនិត្យលើការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀនជាប្រចាំ។ បង្កើនការបែងចែកថវិកាផ្សារភ្ជាប់នឹងគោលនយោបាយអប់រំ។

**៤.កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស៖** អនុវត្តវិធានការកំណែទម្រង់បៀវត្ស បានធ្វើឲ្យបៀវត្សបុគ្គលិកអប់រំកើនឡើង និងបើកតាមប្រព័ន្ធធនាគារនៅសប្តាហ៍ទី២ និងទី៤។ ការកើនឡើងពីរដងនៃប្រាក់តំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជួបការលំបាក និងការកើនឡើងពីរដងនៃប្រាក់បង្រៀនរបបម៉ោងបន្ថែម។ ចូលរួមពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកលើការអនុវត្តភារកិច្ចតាមការពណ៌នាមុខតំណែងការងារ ផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ និងការបែងចែកគ្រូបង្រៀនចេញថ្មីទៅដល់សាលារៀនគោលដៅ។ បន្តជំរុញការអនុវត្តវិធានការពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលាលើសគ្រូបង្រៀនទៅសាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន។ ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងដោយជ្រើសរើសតាមរូបភាពរង្វាយតម្លៃគុណផល ការធ្វើតេស្តវាស់ស្ទង់សមត្ថភាព និងការធ្វើសម្ភាសន៍។ បន្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីគ្រប់គ្រង និងគ្រូបង្រៀនតាមរយៈការជំរុញអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា,២០១៩ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣)។

**ជំពូកទី៣**

**វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ**

# ជំពូកទី៣

## វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

### ៣.១. ការប្រមូលទិន្នន័យ

ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របែបបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទនេះ។ ឧបករណ៍ក្នុងការប្រមូលយកទិន្នន័យគឺកម្រងសំណួរដែលបានចែកជាបីប្រភេទគឺ កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ និងបំពេញដោយលោកនាយកសាលារៀន កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ និងបំពេញដោយលោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រ និងថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម និងកម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍តំណាងសហគមន៍។ កម្រងសំណួរទាំងបីប្រភេទដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្កើតឡើងតាមរយៈការអានដោយប្រឹងកសាស្ត្រដំណើរការសាលារៀន ឆ្នាំ២០១០ និងឆ្នាំ២០១៧ និងឧបករណ៍អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ និងតាមរយៈការណែនាំរបស់គ្រូដឹកនាំ និងគ្រូដឹកនាំរង និងការពិនិត្យទៅលើឯកសារផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីយកមកសិក្សាស្រាវជ្រាវស្វែងយល់ និងឆ្លុះបញ្ចាំងទៅលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន។

### ៣.២. គម្រោងស្រាវជ្រាវ (Research Design)

១.វិធីសាស្ត្របែបបរិមាណវិស័យ (Quantitative Research Design)៖ ប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យពីគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងតំណាងសហគមន៍នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ ការរៀបចំកម្រងសំណួរចែកចេញជាពីរផ្នែក៖ ១) កម្រិតអនុវត្តន៍ផ្តោតលើសូចនាករគោលទាំង៥ ២) កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានលើសូចនាករគោលទាំង៥។

២.វិធីសាស្ត្រគុណវិស័យ (Qualitative Research Design)៖ ប្រើប្រាស់សំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ពីអ្នកចូលរួមផ្តល់ទិន្នន័យគុណវិស័យ រួមមាន៖ ១) គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ២) លោកគ្រូ អ្នកគ្រូប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រ និងថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម និងតំណាងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន (សហគមន៍)។ ការរៀបចំសំណួរក្នុងការសម្ភាសន៍ គឺផ្សារភ្ជាប់សូចនាករដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យបរិមាណវិស័យផងដែរ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់រវាងតម្លៃមធ្យមភាគពិន្ទុដែលទទួលបាន និងទស្សនៈនៃការយល់ឃើញលើគោលគំនិតសំខាន់ៗ ដើម្បីលើកយកមកពិភាក្សា។

តារាង៣.១ ៖ គម្រោងស្រាវជ្រាវរៀបរាប់ពីវិធីសាស្ត្រតាមបែបបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ

គោលបំណង	ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ	សំណាកគំរូ	ការវិភាគទិន្នន័យ
ស្ថានភាពនៃ ការអនុវត្តភាព ជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង	បរិមាណវិស័យប្រើប្រាស់ កម្រងសំណួរ (Questionnaires)	-គណៈគ្រប់គ្រងសាលា រៀន២១នាក់ -គ្រូបង្រៀនកម្រិត មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ១២៦នាក់ -តំណាងសហគមន៍ ២១នាក់	-កម្រិតចង្អុលបង្ហាញពី ខ្ពស់បំផុត( ៥ ) ដល់ ទាបបំផុត( ១ ) -តម្លៃមធ្យម ( Mean ) គម្លាតស្តង់ដា ( Standart Deviation ) និងលំដាប់
	គុណវិស័យ៖ ប្រើប្រាស់ សំណួរសម្ភាសន៍ ( Interview protocol )	គណៈគ្រប់គ្រងសាលា រៀន២១នាក់ -គ្រូបង្រៀនកម្រិត មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ១២៦នាក់ -តំណាងសហគមន៍ ២១នាក់	-ការបកស្រាយខ្លឹមសារ ( Transcript ) -ការទាញយកពាក្យ គន្លឹះ( Coding ) -បកស្រាយខ្លឹមសាររួម ( Themes )
កត្តាជះឥទ្ធិពល វិជ្ជមាន និង អវិជ្ជមាន	បរិមាណវិស័យប្រើប្រាស់ កម្រងសំណួរ (Questionnaires)	គណៈគ្រប់គ្រងសាលា រៀន២១នាក់ -គ្រូបង្រៀនកម្រិត មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ១២៦នាក់ -តំណាងសហគមន៍ ២១នាក់	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញពី ខ្ពស់បំផុត( ៥ ) ដល់ ទាបបំផុត( ១ ) -តម្លៃមធ្យម ( Mean ) គម្លាតស្តង់ដា ( Standart Deviation ) និងលំដាប់
	គុណវិស័យ៖ ប្រើប្រាស់ សំណួរសម្ភាសន៍ ( Interview quideline )	គណៈគ្រប់គ្រងសាលា រៀន២១នាក់ -គ្រូបង្រៀនកម្រិត មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ១២៦នាក់ -តំណាងសហគមន៍ ២១នាក់	ការបកស្រាយខ្លឹមសារ ( Transcript ) -ការទាញយកពាក្យ គន្លឹះ( Coding ) -បកស្រាយខ្លឹមសាររួម ( Themes )

**៣.៣. ទីតាំងនៃការស្រាវជ្រាវ**

ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងប្រធានបទក្នុងការស្រាវជ្រាវខាងលើ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានយកសាលាសំណាកទាំង២១ក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមកធ្វើជាសំណាកសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ **ស្រុកចន្ទ្រា៖** វិទ្យាល័យ ប៊ុនរ៉ានី ហ៊ុន សែនចន្ទ្រាមាន ២៣ថ្នាក់ សិស្ស ១០៤៩នាក់ គ្រូ ៤៣នាក់ ស្រី០៧នាក់។ **ក្រុងបារិត៖** (១).វិទ្យាល័យដីកូមាន ៤៥ថ្នាក់ សិស្ស១៩៩២ គ្រូ៥៤នាក់ ស្រី ៤នាក់ (២).វិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេសបារិតមាន ២៦ថ្នាក់ សិស្ស ១១៩៩នាក់ គ្រូ ៥២នាក់ ស្រី០៧នាក់។ **ក្រុងស្វាយរៀង៖** (១).វិទ្យាល័យស្វាយរៀងមាន ៧២ថ្នាក់ សិស្ស ៣២៧២នាក់ គ្រូ ១៧២នាក់ (២).វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែនចេកមាន ២៦ថ្នាក់ សិស្ស ៥៧០នាក់ គ្រូ ៦៤នាក់។ **ស្រុកស្វាយទាប៖** (១).វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែនស្វាយរំពារមាន ១២ថ្នាក់ សិស្ស ៥៥៤នាក់ គ្រូ ៣៦នាក់ ស្រី ១៧នាក់ (២)វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែនប្រសូតិមាន ៣៤ថ្នាក់ សិស្ស ១៥៥៩នាក់ គ្រូ ៨២នាក់ ស្រី២១នាក់។ **ស្រុកកំពង់រោទ៏៖** (១).វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែនកំពង់រោទ៏មាន ៣៤ថ្នាក់ សិស្ស ១៥៦២នាក់ គ្រូ ១០៤នាក់ ស្រី ៣២នាក់ (២).វិទ្យាល័យមិត្តភាពកម្ពុជា-វៀតណាមព្រះពន្លាមាន ១១ថ្នាក់ សិស្ស ៥៣៨នាក់ គ្រូ ៣៤នាក់ ស្រី១២នាក់។ **ស្រុករំដួល៖** (១).វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនកំពង់ចកមាន ២៤ថ្នាក់ សិស្ស ១០៩៦នាក់ គ្រូ ៨៩នាក់ ស្រី ៤៥នាក់ (២).វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនពងទឹកមាន ១៦ថ្នាក់ សិស្ស ៧២៩នាក់ គ្រូ ៦៦នាក់ (៣).វិទ្យាល័យកំពង់សំរោងមាន ២៧ថ្នាក់ សិស្ស ១២២៧នាក់ គ្រូ ៦២នាក់។ **ស្រុករមាសហែក៖** (១).វិទ្យាល័យជ្រៃធំមាន ៣៦ថ្នាក់ សិស្ស ១៦៥៥នាក់ គ្រូ ៦៤នាក់ ស្រី១៧នាក់ (២).វិទ្យាល័យជាស៊ីមអំពិលមាន ២៣ថ្នាក់ សិស្ស ១០៤០នាក់ គ្រូ ៤៣នាក់ (៣).វិទ្យាល័យរមាសហែកមាន ៣២ថ្នាក់ សិស្ស ១៤៦១នាក់ គ្រូ ១០២នាក់ (៤).វិទ្យាល័យអំពិលពោធិ៍ធំមាន ១២ថ្នាក់ សិស្ស៥៥៩នាក់ គ្រូ ២៧នាក់ ស្រី ០៧នាក់។ **ស្រុកស្វាយជ្រំ៖** (១).វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនស្វាយជ្រំមាន ៣៦ថ្នាក់ សិស្ស ១៦៥០នាក់ គ្រូ ១២០នាក់ (២).វិទ្យាល័យពោធិ៍ធំមាន ៣៦ថ្នាក់ សិស្ស ១៦២២នាក់ គ្រូ ៦៣នាក់ (៣).វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែនសាមគ្គីជូនសមាន ៣០ថ្នាក់ សិស្ស ១៣៧៩នាក់ គ្រូ ៧៧នាក់ (៤).វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនក្រាលគោមាន ២៦ថ្នាក់ សិស្ស ១១៩៦នាក់ គ្រូ ៧១នាក់ (៥).វិទ្យាល័យ គោកព្រីងមាន ១១ថ្នាក់ សិស្ស ៤៩៣នាក់ គ្រូ ៣៩នាក់។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជ្រើសរើសសាលាសំណាកនេះ ដើម្បីស្វែងរកព័ត៌មានឱ្យបានច្បាស់លាស់សម្រាប់វាយតម្លៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងក្នុងការចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលារៀនដោយផ្ដោតសំខាន់លើផ្នែកសំខាន់ចំនួន៥៖ (១).ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (២).ការបង្រៀន និងរៀន (៣).ការគ្រប់គ្រងថវិកា (៤).ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (៥).ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃបានត្រឹមត្រូវ និងចំគោលដៅបានល្អ។



**៣.៤. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងការជ្រើសរើសភាគសំណាកតាមបរិមាណវិស័យ**

ដើម្បីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទខាងលើ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើសភាគសំណាកដោយប្រើវិធី Purposive sampling ( ការយកគំរូតាមគោលបំណង ឬជ្រើសរើសយកតាមគោលបំណងជាក់លាក់ ) ដោយមានអ្នកចូលរួមចំនួន១៦៨រូប ក្នុងនោះនាយកមាន ២១រូប លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមាន ១២៦រូប និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនមាន ២១រូប ក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំង៨ រួមមានវិទ្យាល័យទាំង២១ក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យអ្នកសិក្សាជ្រើសរើសសំណាកតាមគោលបំណងជាក់លាក់នេះ ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងគាត់ជាអ្នកក្តាប់រួមលើសូចនាករគន្លឹះ ក៏ដូចជាការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងអង្គភាពទាំងមូលដូចជាការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងទំនាក់ទំនងសហគមន៍។ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូជាប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ព្រោះគាត់ក្តាប់រួមលើការងារបច្ចេកទេសការបង្រៀន និងរៀន។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន ជាតំណាងឱ្យគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន និងសហគមន៍។ ពួកគាត់ទាំងនោះជាអ្នកដែលធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធសកម្មភាពជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ ការបង្រៀន និងរៀន ទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយសហគមន៍ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នៅវិទ្យាល័យរបស់ខ្លួន ហើយពួកគាត់បានជួបបញ្ហានេះច្រើនក្នុងដំណើរការការងារ ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការបង្រៀន និងរៀន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងថវិកា ទំនាក់ទំនងសហគមន៍ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ។ អ្នកចូលរួមក្នុងមួយសាលារៀនមានគណៈគ្រប់គ្រង១រូប លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ៦រូប និងតំណាងសហគមន៍១រូប។

ក្រោយពេលបូកសរុបទិន្នន័យប្រមូលបានពីការបំពេញកម្រងសំណួរ និងឆ្លើយសំណួរសម្ភាសន៍រួចមក អ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានសរុបមានចំនួន១៦៨នាក់ ស្រី ៤៦នាក់ ក្នុងនោះមានគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យ ២១នាក់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ១២៦ នាក់ និងសហគមន៍ ២១នាក់ ដូចតារាងខាងក្រោម។

តារាង១.ចំនួនអ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

អ្នកចូលរួមឆ្លើយសំណួរ	ប្រុស	ស្រី	សរុប
គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យទាំង២១	១៩នាក់	០២នាក់	២១នាក់
លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូទាំង២១វិទ្យាល័យ	៨៨នាក់	៣៨នាក់	១២៦នាក់
គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ឬសហគមន៍	១៥នាក់	០៦នាក់	២១នាក់
សរុប	១២២នាក់	៤៦នាក់	១៦៨នាក់

**៣.៤.១. ឧបករណ៍ក្នុងការស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណវិស័យ ( Quantitative Research )**

ទិន្នន័យជាបរិមាណវិស័យ គឺប្រើកម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យតាមក្រុមគោលដៅនៅកម្រិតសាលារៀនតាមចំនួនសំណាកជាក់លាក់ ដើម្បីបានទិន្នន័យមកធ្វើការវិភាគ។ កម្រងសំណួរត្រូវបាន

រៀបចំឡើងដោយយកមូលដ្ឋានទ្រឹស្តីគោលចំនួន៥ គឺ១) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការបង្រៀន និងរៀន ៣) ការគ្រប់គ្រងថវិកា ៤) ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ៥) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។ អ្នកសិក្សាបានឆ្លងយោបល់គ្រូណែនាំ និងគ្រូណែនាំរងផ្តល់សុពលភាព (Item-Objective Congruence)។ សមាសភាពទាំង៥នេះក៏ជាការកំណត់កត្តាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាននៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនផងដែរ។

ការស្រាវជ្រាវមានឧបករណ៍ច្រើនយ៉ាងសម្រាប់យកទៅប្រមូលព័ត៌មាន។ ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវសម្រេចចិត្តប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក្តី អ្នកស្រាវជ្រាវចាំបាច់ត្រូវសិក្សាអំពីគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិ នៃឧបករណ៍ប្រមូលព័ត៌មានមួយនេះ។ កម្រងសំណួរជាឧបករណ៍ដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយប្រភេទ ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យពីអ្នកឆ្លើយតបបានយ៉ាងច្រើន (Cohen, Manion & Morrison, 2007)។ ការប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ បានផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់អ្នកស្រាវជ្រាវ ចំណេញពេលវេលា មិនពិបាកក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានពីធាតុសំណាកទាំងឡាយ ដោយសារកម្រងសំណួរច្រើនប្រើសំណួរជ្រើសរើស។ កម្រងសំណួរផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន។ កម្រងសំណួរទាំងនេះ គឺចង់ស្វែងរកឲ្យឃើញពីកម្រិតនៃការអនុវត្ត និងកត្តាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន។

កម្រងសំណួរដែលបានរៀបចំឡើងនេះទទួលបានការណែនាំ ពិភាក្សា និងផ្តល់យោបល់ជាប្រចាំពីសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ និងណែនាំរង។ ក្រោយពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាច្រើនលើកច្រើនសារ និងការណែនាំឱ្យកែតម្រូវរួចមក កម្រងសំណួរនេះត្រូវបានពិនិត្យ និងកែលម្អជាចុងក្រោយ។ ខ្លឹមសារនៃឧបករណ៍នេះរៀបចំឡើងយោងទៅលើឯកសារនានាដែលធ្លាប់បានសិក្សាស្រាវជ្រាវកន្លងមកពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយផ្ដោតលើចំណុចសំខាន់ចំនួន៥៖

- ១). ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល
- ២). ការបង្រៀន និងរៀន
- ៣). ការគ្រប់គ្រងថវិកា
- ៤). ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក
- ៥). ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្កើតជាកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវចំនួនបីប្រភេទគឺ ប្រភេទទី១ កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ និងបំពេញដោយគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យគោលដៅ។ ប្រភេទទី២ ជាកម្រងសំណួរសម្រាប់បំពេញ និងសម្ភាសន៍ដោយលោកគ្រូ អ្នកគ្រូថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រពិត និងវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម និងប្រភេទទី៣ ជាកម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន ឬសហគមន៍។

**កម្រងសំណួរប្រភេទទី១** ជាកម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ និងបំពេញដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ឬនាយក នាយិកាសាលារៀន មានពីរផ្នែក៖

**ផ្នែកទី១៖** កម្រងសំណួរបង្ហាញកម្រិតអនុវត្តន៍ដោយផ្ដោតលើសូចនាករគោលទាំង៥។ ផ្នែកនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំ ៣០ សំណួរដែលផ្ដោតសំខាន់លើគោលគំនិតធំៗចំនួន៥ គឺ៖ (១).ការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាល (២).ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន (៣).ការគ្រប់គ្រងថវិកា (៤).ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និង (៥).ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។

**ផ្នែកទី២៖** សំណួរទម្រង់បើកដែលតម្រូវឱ្យនាយក នាយិកាសាលារៀនបញ្ចេញមតិយោបល់ទាក់ ទងនឹងកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាននៃដំណើរការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន។

**កម្រងសំណួរប្រភេទទី២** កម្រងសំណួរសំណួរសម្រាប់បំពេញ និងសម្ភាសន៍លោកគ្រូ អ្នកគ្រូថ្នាក់វិទ្យា សាស្ត្រពិត និងថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រសង្គមដែលមានពីរផ្នែក៖

**ផ្នែកទី១៖** កម្រងសំណួរបង្ហាញកម្រិតអនុវត្តន៍ដោយផ្ដោតលើសូចនាករគោលទាំង៥។ នៅផ្នែកនេះកម្រង សំណួរ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំ ៣០សំណួរ ដោយផ្ដោតសំខាន់លើគោលគំនិតធំៗចំនួន៥ គឺ (១).ការ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (២).ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន (៣).ការគ្រប់គ្រងថវិកា (៤).ការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក និង(៥).ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។

**ផ្នែកទី២៖** ណួរទម្រង់បើកដែលតម្រូវឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំង២១សាលារៀនបញ្ចេញមតិយោបល់ទាក់ទង ទងនឹងកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាននៃដំណើរការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

**កម្រងសំណួរប្រភេទទី៣** ជាកម្រងសំណួរសម្រាប់បំពេញ និងសម្ភាសន៍ដោយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា រៀន ឬសហគមន៍របស់សាលារៀនដែលមានពីរផ្នែក។

**ផ្នែកទី១៖** កម្រងសំណួរបង្ហាញកម្រិតអនុវត្តន៍ដោយផ្ដោតលើសូចនាករគោលទាំង៥។ នៅផ្នែកទីមួយនៃ កម្រងសំណួរ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំកម្រងសំណួរចំនួន៣០ ដែលផ្ដោតសំខាន់លើគោលគំនិតធំៗចំនួន ៥ គឺ (១).ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (២)ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន (៣).ការគ្រប់គ្រងថវិកា (៤). ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (៥).ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។

**ផ្នែកទី២៖** សំណួរទម្រង់បើកដែលតម្រូវឱ្យតំណាងសហគមន៍ទាំង២១សាលារៀនបញ្ចេញមតិយោបល់ ទាក់ទងនឹងកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាននៃដំណើរការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយក នាយិកាសាលារៀន។

**៣.៤.២. ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ (Data Collection Procedure)**

បន្ទាប់ពីទទួលបានការឯកភាពពីសាស្ត្រាចារ្យណែនាំគោល និងណែនាំរងទៅលើកម្រងសំណួរ សម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ និងការទទួលបានលិខិតអនុញ្ញាតពីវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបាន យកលិខិតអនុញ្ញាតនេះទៅជួបថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តស្វាយរៀង ដើម្បីសុំសហការ ប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមសាលារៀនគោលដៅដែលបានកំណត់ និងបានស្នើសុំឱ្យមន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡាខេត្តស្វាយរៀងធ្វើចំណារ ដើម្បីជូនដំណឹងដល់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង

ស្រុកទាំង៨ និងគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យគោលដៅតាំង២១ ព្រមទាំងសុំលេខទូរសព្ទរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក និងគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យគោលដៅទាំងនោះ ដើម្បីឱ្យ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចទាក់ទងជួយសហការ។ ហើយក្រោយពីមានការយល់ព្រមពីគណៈគ្រប់គ្រង និង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូរួចមកអ្នកស្រាវជ្រាវបានចែកកម្រងសំណួរទៅដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ ជួយបំពេញ ដោយការ ជ្រើសរើសទៅតាមភាពពិតជាក់ស្តែងនៃកម្រងសំណួរ។ ការបំពេញកម្រងសំណួរនេះមានរយៈពេល៣០ នាទី ហើយក្រោយពីការបំពេញ ចម្លើយរួចរាល់ អ្នកស្រាវជ្រាវក៏បានប្រមូលកម្រងសំណួរដែលមានចម្លើយ សម្រាប់យកមកវិភាគ។ ម្យ៉ាងទៀតមុននឹងចុះប្រមូលទិន្នន័យ កម្រងសំណួរដែលត្រូវបំពេញត្រូវបាន ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយលោកសាស្ត្រាចារ្យណែនាំគោល និងសាស្ត្រាចារ្យណែនាំរងដែលពាក់ព័ន្ធនឹង ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតាមវិទ្យាល័យនានានៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀង ហើយចំណុចទាំងនេះក៏បានទាក់ទងទៅនឹងលទ្ធផលនៃការរៀនសូត្រក្នុងជំពូកនេះផងដែរ។

ការប្រមូលទិន្នន័យបែងចែកជាពីរដំណាក់កាលគឺ៖ ដំណាក់កាលទី១ ជាការសាកល្បងលើ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ ដើម្បីពិនិត្យមើលភាពអាចទុកចិត្តបាននៃកម្រងសំណួរ និងដំណាក់កាលទី២ ជាការ ចុះប្រមូលទិន្នន័យផ្លូវការដែលក្នុងនោះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានចុះទៅតាមសាលាគោលដៅទាំង២១ ក្នុង ស្រុកទាំង៨ ដែលមានការអនុញ្ញាតពីប្រធានមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តស្វាយរៀង និងលោកនាយក នាយិការសាលារៀនទាំងនោះផងដែរ។

ការប្រមូលទិន្នន័យនេះនឹងអាចឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវប្រមូលបានព័ត៌មានដ៏មានប្រយោជន៍សម្រាប់ ប្រធានបទ“ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយ ភូមិ៖ ករណីសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង”។

**៣.៤.៣. ការវិភាគទិន្នន័យតាមបែបបរិមាណវិស័យ (Data Analysis)**

ក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រតាមបែបបរិមាណវិស័យ កម្រង សំណួរប្រមូលបានពីក្រុមគោលដៅដែលផ្តល់ទិន្នន័យ ត្រូវបានយកមករៀបចំតាមផ្នែកមីមួយៗ មានគ ណៈគ្រប់គ្រង គ្រូបង្រៀន និងសហគមន៍ ដើម្បីបកស្រាយពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានតាមរយៈកម្រងសំណួរ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងបកស្រាយ ទិន្នន័យទាំងនេះទៅតាមផ្នែកនីមួយៗនៃកម្រងសំណួរតាមបែបបរិមាណវិស័យដែលរៀបរាប់អំពី៖ (១). ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (២).ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន (៣).ការគ្រប់គ្រងថវិកា(៤).ការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក និង(៥).ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ផ្ដោតសំខាន់តម្លៃមធ្យម (Mean) គម្លាតស្តង់ ដា (Standard Deviation) កម្រិតអនុវត្តន៍ និងលំដាប់។ ព្រមជាមួយគ្នានេះដែរ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បាន លើកជាសំណូមពរនូវចំណុចខ្លះខាត ដើម្បីកែលម្អចំណុចខ្លះខាតទាំងនោះឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរជាមួយគ

ណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន នាយក នាយិកាសាលារៀន លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងសហគមន៍ ហើយ ទិន្នន័យត្រូវបានវិភាគដាច់ដោយឡែកទៅតាមគោលដៅនីមួយៗនូវជំហានដំបូង បន្ទាប់មកទាញចេញនូវ រូបភាពរួម ដើម្បីឈានទៅកំណត់ឲ្យបានច្បាស់អំពីកត្តាសំខាន់ៗដូចជា៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការ គ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ព្រមទាំងផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅមធ្យមសិក្សាឱ្យ មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

**៣.៥. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបគុណវិស័យ**

ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលស្រាវជ្រាវកាន់តែមានសង្គតិភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងនៃការសិក្សា ទិន្នន័យគុណវិស័យត្រូវបានរៀបចំប្រមូលបន្ថែម ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ទៅលើលទ្ធផលមធ្យមភាគពិន្ទុដែល ទទួលបានពីទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ និងបានឆ្លងកាត់ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃពីគ្រូជីកនាំ។ អ្នកសិក្សា ស្រាវជ្រាវបានចងក្រងរៀបចំការសម្ភាសន៍ (Semi-structured interview) ជាមួយអ្នកចូលរួមពី៣ សំណាកធំចំនួន១៦៨នាក់។ សំណួរសម្ភាសន៍មានទម្រង់ជាសំណួរបើក ដើម្បីសួរទៅភាគីអ្នកចូលរួម សម្ភាសន៍ផ្តល់ទិន្នន័យការអនុវត្តការងារ បទពិសោធន៍ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងវិភាគស៊ីជម្រៅទៅលើ បញ្ហាដែលកើតមានឡើងលើប្រធានបទស្រាវជ្រាវនេះ។ ការសម្ភាសន៍នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់ភាសា ខ្មែរជាគោលក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់ការសង្កេត (Observation protocol) ក្នុងពេលពេលធ្វើការសម្ភាសន៍នេះផងដែរ។

**៣.៥.១. អ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍ (Key informants)**

អ្នកចូលរួមក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍ មានគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន២១នាក់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ២១នាក់ តំណាងសហគមន៍ ចំនួន២១នាក់។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើសអ្នកចូលរួមតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ និងមានគោលបំណងច្បាស់លាស់ (Purposive Sampling) ដោយផ្ដោតលើកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន នៃសូចនាករគោលទាំង៥។

**៣.៥.២. នីតិវិធីនៃការសម្ភាសន៍ (Interview protocol)**

អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើសំណួរសម្ភាសន៍ សម្រាប់សំណួរទី១ ដោយផ្ដោតទៅលើខ្លឹមសារនៃសមាសភាគ ទាំង៥ពីកម្រងសំណួរក្នុងបរិមាណវិស័យរួមមាន៖ ១) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ៣) ការគ្រប់គ្រងថវិកា ៤) ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ៥) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។ សំណួរសម្ភាសន៍សម្រាប់សំណួរស្រាវជ្រាវទី២ ផ្ដោតទៅលើសមាសភាគទាំង៥ ដោយបង្ហាញពីកត្តាជះ ឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន សំណូមពរ និងដំណោះស្រាយ។ សំណួរសម្ភាសន៍ មានជូនភ្ជាប់ក្នុង ឧបសម្ព័ន្ធ។

**៣.៥.៣.ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបគុណវិស័យ (Qualitative data collection)**

ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបគុណវិស័យ គឺប្រើប្រាស់ការសម្ភាសន៍ និងមានសំណួរគោលសំខាន់ៗ ទាក់ទងសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ និងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានជូនលិខិតស្នើសុំសម្ភាសន៍ក្រុមគោលដៅ ដោយបញ្ជាក់ពីពេលវេលា និងបង្ហាញពីសំណួរគោលជាមុន ដើម្បីអាចផ្តល់ទិន្នន័យ និងពិភាក្សាលើចំណុចរួមអំឡុងពេលសម្ភាសន៍។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់ការសម្ភាសន៍ដោយផ្ទាល់លើក្រុមគោលដៅ និងប្រើសំណួរបើកចំហបន្ថែមទៅលើសំណួរគោល ដើម្បីទទួលបានការយល់ដឹងទូលំទូលាយក្នុងពេលធ្វើសម្ភាសន៍។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវធ្វើការសង្កេតទៅលើការផ្តល់ចម្លើយទាំងអស់របស់ក្រុមគោលដៅផងដែរ។ មុននឹងធ្វើការសម្ភាសន៍ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រាប់ពីវត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវដល់អ្នកចូលរួមឱ្យបានជ្រាបជាមុន និងទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការសម្ភាសន៍ គឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះតែម្យ៉ាងប៉ុណ្ណោះ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់ កត់ត្រា និងបានស្នើសុំការថតសំឡេងលើដំណើរការនៃកិច្ចសម្ភាសន៍។ នៅក្នុងកម្រងសំណួរក្រោយពីបានទទួលទិន្នន័យតាមរយៈសំណួរបើក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្រង់យកគោលគំនិតសំខាន់ៗជាក់ជាបណ្តុំ ទុកសម្រាប់ធ្វើការវិភាគតាមនិរិទ្ធិវិធីដែលបានកំណត់ច្បាស់លាស់។

**៣.៥.៤.ការវិភាគទិន្នន័យតាមបែបគុណវិស័យ (Data Analysis)**

ក្រោយពីបានប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈសំណួរបើក និងសម្ភាសន៍រួចមក ទិន្នន័យគុណវិស័យត្រូវបានយកមកវិភាគទៅតាមនិរិទ្ធិវិធីច្បាស់លាស់ ដោយការចាប់បណ្តុំនៃពាក្យលើអថេរគោលតាមប្រភេទនៃសំណួរនីមួយៗ និងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលគំនិតចម្បង២ពីអ្នកផ្តល់ទិន្នន័យ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានកត់ត្រារាល់ពាក្យសម្តីដែលអ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍បានផ្តល់ឱ្យ ហើយទិន្នន័យដែលបានមក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវគិតដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីវិភាគតាមការកំណត់នូវគោលគំនិតសំខាន់ៗ (Themes)។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានកត់ត្រាទិន្នន័យពីការធ្វើសម្ភាសន៍ទៅតាមផ្នែកនៃសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ និងទី២។ ការរៀបចំត្រូវបានអនុវត្តទៅតាមជំហានដូចជា៖ ១) ការរៀបចំទៅលើទិន្នន័យប្រមូលបានតាមរយៈការថតសំឡេងបទសម្ភាសន៍ ការបកប្រែទិន្នន័យ ការកត់ត្រាព័ត៌មានលម្អិត និងការកំណត់ខ្លឹមសារ (Transcript)។ ២) កំណត់ក្របខណ្ឌនៃការវិភាគទិន្នន័យ (Coding and Consolidation)។ ៣) សំយោគក្របខណ្ឌនៃគោលគំនិតរួម (Theames) និងតាមការវិភាគពិពណ៌នាដោយផ្អែកលើក្របខណ្ឌ (Content Analysis) ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។

**៣.៦. ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ**

ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ក្នុងការធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីបង្កើននូវភាពទុកចិត្ត និងភាពជឿជាក់ដល់អ្នកចូលរួមផ្តល់ចម្លើយ។ មួយវិញទៀតទិន្នន័យដែលទទួលបានហើយយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានភាពត្រឹមត្រូវមិនលំអៀង។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរក្សាក្រមសីលធម៌ខ្ពស់គ្រប់ដំណាក់កាលនីមួយៗមុនពេលស្រាវជ្រាវ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានសុំការអនុញ្ញាតពីថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តឱ្យជួយសហការ និងផ្តល់ដំណឹងដល់ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីឱ្យពួកគាត់ជួយសហការក្នុងអំឡុងពេលស្រាវជ្រាវ។ មុនពេលបំពេញកម្រងសំណួរ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានជម្រាបដល់អ្នកចូលរួមផ្តល់ចម្លើយពីគោលបំណង និងសារៈប្រយោជន៍នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវឱ្យបានជ្រាប និងចូលរួមផ្តល់ចម្លើយដែលអាចទុកចិត្តបាន។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវរក្សាសិទ្ធិ និងកិត្តិយសជានិច្ចចំពោះអ្នកចូលរួម។ បន្ទាប់ពីទទួលបានទិន្នន័យ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរក្សាភាពស្មោះត្រង់ចំពោះការបញ្ចូលទិន្នន័យដែលជាចម្លើយរបស់អ្នកចូលរួមដោយមិនបំផ្លើស និងបំពេញបន្ថែមលើចំណុចណាមួយឡើយ។ ដូច្នេះបង្ហាញថា ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះនឹងទទួលបានលទ្ធផលល្អ និងជឿទុកចិត្តបានហើយវាក៏ជាកត្តាមួយបញ្ជាក់ពីការចុះទៅប្រមូលទិន្នន័យប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវ និងក្រមសីលធម៌ខ្ពស់ក្នុងនាមជាអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រកបដោយលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រមួយរូប។

**៣.៧. កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ**

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ គឺប្រើប្រាស់ក្នុងទម្រង់កម្រងសំណួរ ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធនៅតាមការឆ្លើយតបក្នុងកម្រិតគួរលេខជាក់លាក់។ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញអាចបំពេញដោយគូសផ្ទាល់នៅលើកម្រងសំណួរ។ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើ គឺមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន៥កម្រិត។

ការវាយតម្លៃទៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង គឺប្រើតម្លៃបកស្រាយអត្ថន័យតម្លៃមធ្យមរបស់កម្រងសំណួរតាមបែបអត្រាវង្វាយតម្លៃកំណត់ពិន្ទុលើតម្លៃមធ្យម គឺយកតាមលំនាំកម្រិតពិន្ទុរបស់ Wannatawee, Worakham, & Panya (2017) ដោយបង្ហាញលទ្ធផល ដូចខាងក្រោម៖

Mean=៤.៥១ - ៥.០០ មានន័យថា កម្រិតអនុវត្តស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនមធ្យមសិក្សានៅកម្រិតខ្ពស់បំផុត

Mean=៣.៥១ - ៤.៥០ មានន័យថា កម្រិតអនុវត្តស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនមធ្យមសិក្សា នៅកម្រិតខ្ពស់

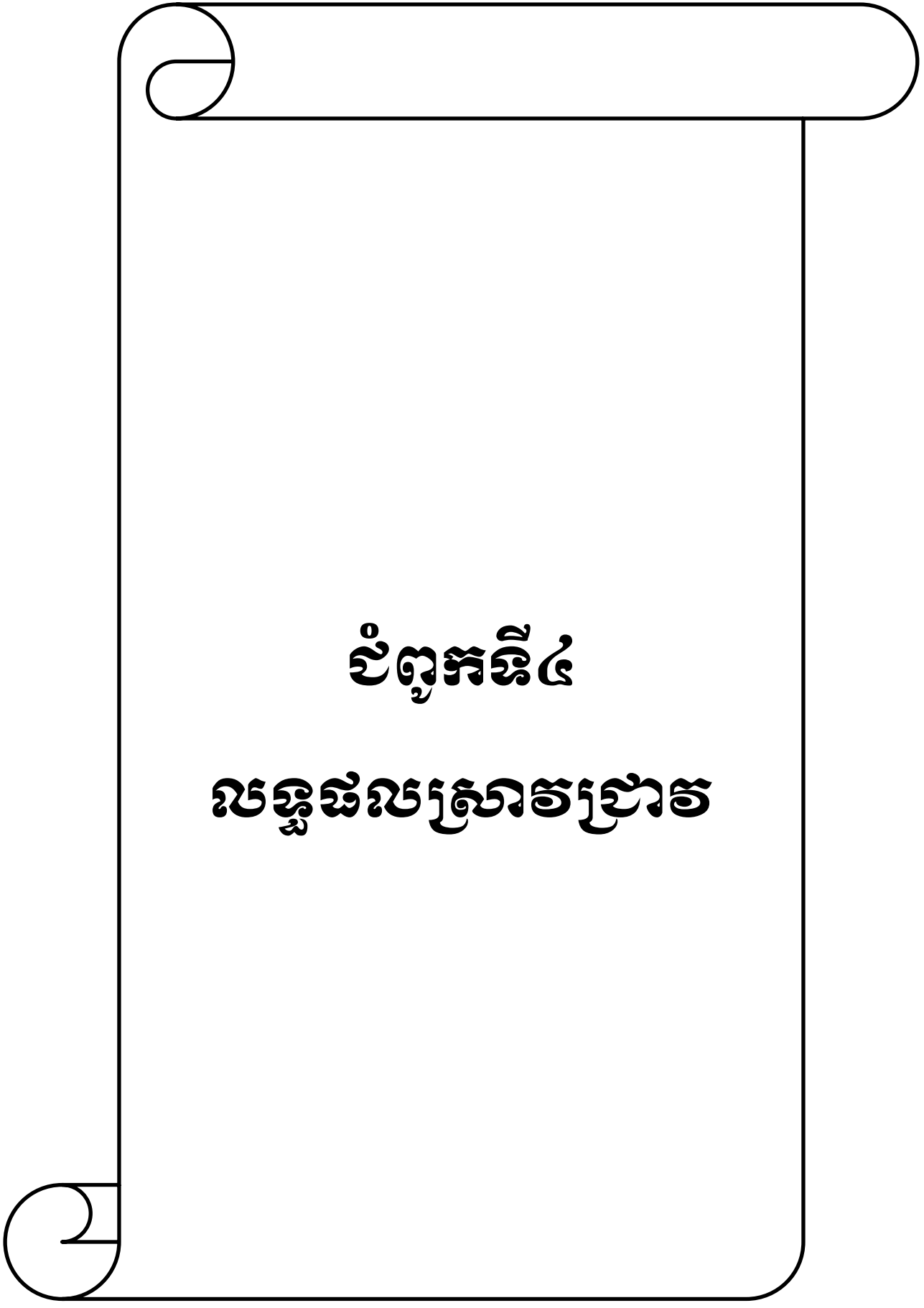
Mean=២.៥១ - ៣.៥០ មានន័យថា កម្រិតអនុវត្តស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនមធ្យមសិក្សា នៅកម្រិតមធ្យម

Mean=១.៥១ - ២.៥០ មានន័យថា កម្រិតអនុវត្តស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនមធ្យមសិក្សា នៅកម្រិតទាប

Mean=១.០០ - ១.៥០ មានន័យថាកម្រិតអនុវត្តស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនមធ្យមសិក្សា នៅកម្រិតទាបបំផុត។

ម្យ៉ាងទៀត នេះជាការវិភាគទស្សនៈគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម និងតំណាងសហគមន៍ ដោយប្រើតម្លៃមធ្យមភាគ (Mean) និងគម្លាតស្តង់ដារ (Standard Deviation) ។





**ជំពូកទី៤**  
**លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ**

## ជំពូកទី៤

### ៤.១. លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា

ជំពូកទី៤នេះនឹងបង្ហាញពីលទ្ធផល នៃការវិភាគទិន្នន័យលើប្រធានបទស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ លទ្ធផលនៃការវិភាគទិន្នន័យត្រូវបានយកមកបកស្រាយដូចខាងក្រោម៖

#### ៤.១.១. ទស្សនៈរបស់គណៈគ្រប់គ្រងស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង

##### ក.ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

តារាងទី១៖ បង្ហាញពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល។ ជារួមអនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់ (Mean=3.55, SD= 0.54) មានន័យថាការអនុវត្តលើអថេរគោលនេះគឺបានល្អ។ ចំណុច២ (Mean=3.52,SD=0.74) នាយកបានកសាងផែនការ និងបែងចែកកម្មវិធីការងារ។ ចំណុចទី៣ (Mean=3.89,SD=0.30) បង្ហាញការជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពនិយតភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ច ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ការបង្រៀន និងរៀនចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់មិនលម្អៀង ដោយធ្វើយ៉ាងណាជួយពង្រឹងគុណភាពគ្រូ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សបានល្អប្រសើរ។ ចំណុចទី៥ (Mean=3.90,SD=0.53) នាយកមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ បែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយដាក់តួនាទីដល់បុគ្គលិកបានសមស្រប។ ពួកគេអាចអនុវត្តបាន និងធ្វើឱ្យដំណើរការក្នុងអង្គភាពទទួលបានលទ្ធផលល្អ។ ចំណុចទី៦ (Mean=3.95,SD=0.49) នាយកបណ្តុះស្មារតីគ្រូ និងសិស្សឱ្យថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិសាលារៀន។ ចំណែកក្នុងចំណុចទី៤ (Mean=3.47,SD=0.67)ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។ ចំណុចត្រូវកែលម្អមានទី១ (Mean=2.50,SD=0.60): កម្រិតទាប និងទី៤ (Mean=3.47,SD=0.67):កម្រិតមធ្យមជាចំណុចខ្លះខាតរបស់គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវកែលម្អ និងពង្រឹងបន្ថែម។

**តារាងទី១: ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាចេះប្រើប្រាស់ITសម្រាប់គ្រប់គ្រងកិច្ចការងាររដ្ឋបាលក្នុងសាលារៀន	2.50	0.60	ទាប
២	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបែងចែកការងារប្រចាំខែឆមាស ឆ្នាំ និងមានការពិនិត្យ តាមដាន វាយតម្លៃ	3.52	0.74	ខ្ពស់
៣	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពវិន័យ និងនិយតភាពបំពេញការងារដោយមនសិការ	3.89	0.30	ខ្ពស់
៤	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាអំពីចំណូល និងចំណាយថវិកា	3.47	0.67	មធ្យម
៥	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចសមស្របដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	3.90	0.53	ខ្ពស់
៦	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាលើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យចេះថែរក្សាសៀវភៅ និងទ្រព្យរដ្ឋក្នុងសាលារៀន	3.95	0.49	ខ្ពស់
សរុប		3.55	0.54	ខ្ពស់

**ខ. ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន**

តារាងទី២: បង្ហាញពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្ត ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើផ្នែកគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន។ ជារួមអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម (Mean= 3.40, SD=0.35)។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បានធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការរៀន និងបង្រៀន បានរៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីគ្រូជំនួយ ក្រុមសិស្សពូកែ និងក្លឹបសិក្សា ដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺត បានជំរុញឱ្យគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការ បានផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់បន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃ

ក្នុងរួច និងបានផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូបានចែករំលែកបទពិសោធន៍ល្អៗឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ក្នុងនោះដែរ បើ យើងមើលទៅលើចំណុចទី១ (Mean=3.52,SD=0.67) អនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់ លើការធានាឱ្យគ្រូ បង្រៀនមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀននិងរៀន។ ចំណុចទី៣ (Mean=3.57,SD=0.60) អនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់ដែរ ទៅលើការប្រជុំជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស ស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺត។ ចំណុចទី៥,៦ (Mean=3.52-3.61) ក៏អនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់ដែរ។ ដោយឡែកចំណុចទី២ និងចំណុចទី៤ (Mean=2.66-3.47) អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។ ក្នុងអំឡុងនេះ គឺបង្ហាញលទ្ធផលខ្ពស់ច្រើនទៅលើកម្រិត នៃការអនុវត្តរបស់នាយកសាលា។ ផ្នែកនេះ ក៏មានបញ្ហាប្រឈមខ្លះដែរ ត្រង់ណាចមធ្យម គឺសាលាពុំមាន ថវិកាជំនួយជួលគ្រូឱ្យជួយបំប៉នសិស្សខ្សោយ និងមិនអាចបើកក្លឹបសិក្សាបាន។

**តារាងទី២: ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយ ភូមិ ផ្នែកគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន	Mean	SD	កម្រិត អនុវត្ត
១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេស សម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន	3.52	0.67	ខ្ពស់
២	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានបង្កើតឱ្យមានក្លឹបសិក្សា កម្មវិធីគ្រូជួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្រុមសិស្សខ្សោយ	3.47	0.50	មធ្យម
៣	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នក អាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺត	3.57	0.60	ខ្ពស់
៤	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាជំរុញឱ្យគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តន៍ឱ្យបានជាប្រចាំតាមតួនាទីរបស់ខ្លួន	2.66	0.65	មធ្យម
៥	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាចុះអធិការកិច្ចគ្រូ និងផ្តល់ព័ត៌ មានត្រឡប់ ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងរៀន	3.61	0.58	ខ្ពស់
៦	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនចែក រំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អៗឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក	3.52	0.51	ខ្ពស់
សរុប		3.40	0.35	មធ្យម

**គ. ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

តារាងទី៣: បង្ហាញពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិត មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិកា។ ជារួមលើផ្នែកនេះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុវត្ត បានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.20,SD=0.35)។ ចំណុចទី១ (Mean=3.52,SD=0.67) និងចំណុចទី៣

(Mean=3.57,SD=0.60) អនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ដោយគណៈគ្រប់គ្រងរៀបចំឱ្យមានតារាងតម្លាភាព ថវិកា និងបានគ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀន។ ចំណុចទី៥ (Mean=3.49,SD=0.51) បង្ហាញថា នាយកសាលាបានចងក្រងរក្សាទុកគ្រប់ឯកសារទាក់ទងចំណូល-ចំណាយបានត្រឹមកម្រិតមធ្យម ។ ចំណុចទី២,៤,និងទី៦ (Mean=2.67-3.00) បង្ហាញថានាយកសាលា បានរៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន មានកំណត់ហេតុវត្តមានប្រជុំ ចំណូល-ចំណាយ និងផ្តល់ការចូលរួមរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបានត្រឹមកម្រិតមធ្យម។ ផ្នែកនេះក៏ មានចំណុចមួយចំនួនដែលនាយកសាលាត្រូវកែលម្អដូចជាគ្រង់ចំណុចទី២ (Mean=2.67,SD=0.48),៤ (Mean=3.00,SD=0.00), ៦ (Mean=3.00,SD=0.54) គឺគណៈគ្រប់គ្រងត្រូវរៀបចំឱ្យមានគណៈ កម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន និងអនុវត្តន៍តាមគោលការណ៍ណែនាំ ត្រូវមានមាន កំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ប្រជុំស្តីពីចំណូល និងចំណាយថវិកាសាលារៀន ត្រូវរៀបចំរបាយ ការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនជាដើម។

**តារាងទី៣: ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយ ភូមិ ផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិកា**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងថវិកា	Mean	SD	កម្រិត អនុវត្តន៍
១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយ តារាងតម្លាភាពចំណូល និងចំណាយថវិកាសាលារៀន	3.51	0.67	ខ្ពស់
២	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការៀបចំគណៈកម្មការគ្រប់គ្រង មូលនិធិសាលារៀន និងអនុវត្តន៍តាមគោលការណ៍ណែនាំ	2.67	0.48	មធ្យម
៣	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាគ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថាន ភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀន	3.57	0.60	ខ្ពស់
៤	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាមានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្ត មានសម្រាប់ប្រជុំស្តីពីចំណូល និងចំណាយថវិកាសាលារៀន	3.00	0.00	មធ្យម
៥	គ្រប់ឯកសារចំណូល-ចំណាយ លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិ កាបានរៀបចំ និងរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវតាមលំដាប់ឆ្នាំ	3.49	0.51	មធ្យម

៦	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដោយមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	3.00	0.54	មធ្យម
សរុប		3.20	0.35	មធ្យម

**យ. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

តារាងទី៤: បង្ហាញពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ តារាងនេះ បង្ហាញជារួមថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.27, SD=0.38)។ ដោយឡែកសម្រាប់ចំណុចទី១ (ការពិនិត្យនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចបុគ្គលិក អនុវត្តបានត្រឹមត្រូវក្នុងកម្រិតខ្ពស់សមស្របទៅនឹងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព(Mean=3.51,SD=0.67))។ ចំណុច៣ (ការរៀបចំតារាងតម្លាភាពក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកបានត្រឹមត្រូវ) អនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់ (Mean=3.55, SD=0.60)។ ចំណុចទី៤ (ការរៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក មានបញ្ជីវត្តមានមានការចុះពិនិត្យតាមថ្នាក់ផ្ទាល់ក្នុងពេលរៀន មានការបិទផ្សាយតារាងចំនួនអវត្ត មានគ្រូប្រចាំខែនីមួយៗ មានការពិនិត្យតាមដានការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំ ដើម្បីតម្លាភាពនិងយុត្តិធម៌ដល់បុគ្គលិកដទៃទៀត) អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.50,SD=0.74)។ ចំណុចទី៦ (គណៈគ្រប់គ្រងតែងតែជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យមកបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិការ និងមានទំនួលខុសត្រូវ ដើម្បីជួយឱ្យដំណើរការបង្រៀននិងរៀនរបស់សិស្សមានគុណភាពអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.50,SD=0.60)។ ដោយឡែកសូចនាករដែលអនុវត្តនៅមានកម្រិតគឺសូចនាករទី២: ការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ និងប័ណ្ណសរសើរ(Mean=2.68,SD=0.48) ) និងសូចនាករទី៥: ការធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសត្រូវកម្រិត៣(Mean=2.90,SD=0.43) ) ការអនុវត្តគឺនៅមានកម្រិតដែលទាមទារឱ្យនាយកសាលាត្រូវពង្រឹងឡើងវិញលើផ្នែកនេះ។

**តារាងទី៤: ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មក្នុងការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកស្របតាមជំនាញ	3.51	0.67	ខ្ពស់

២	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ប័ណ្ណសរសើរ	2.68	0.48	មធ្យម
៣	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកបានត្រឹមត្រូវ	3.55	0.60	ខ្ពស់
៤	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាត្រួតពិនិត្យ តាមដានការមកបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំប្រកបដោយតម្លាភាពយុត្តិធម៌	3.50	0.74	មធ្យម
៥	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសគ្រូកម្រិតណា	2.90	0.43	មធ្យម
៦	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យមកបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិការ និងមានទំនួលខុសត្រូវ	3.50	0.60	មធ្យម
សរុប		3.27	0.38	មធ្យម

**ង. ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

តារាងទី៥: បង្ហាញពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើផ្នែកការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។ លទ្ធផលជាមធ្យម គឺអនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់ (Mean=3.58,SD=0.87)។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន ការចូលរួមជួសជុល សាងសង់អគារ កសាងបណ្ណាល័យ បន្ទប់ពិសោធន៍ ក្លឹបសិក្សា សួនច្បារ បរិស្ថានសាលា និងបង្គន់អនាម័យជាដើម។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានកៀរគរសហគមន៍ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងសប្បុរសជននានាឱ្យចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនបានកសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ ដោយគោរពឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មានផែនការចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមានរចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំងច្បាស់លាស់ក្នុងការកសាងផែនការ ដើម្បីផ្តល់ភាពកក់ក្តៅដល់បុគ្គលិកក្នុងអង្គការ បង្កើនទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតា អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងបានប្រកាសផ្សាយនូវលទ្ធផលសិក្សា។ ផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងារសាលាដែលសម្រេចបាន ដោយមានការសហការចូលរួមពីសហគមន៍ ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ចំណុចខ្លាំងគឺសូចនាករទី២ (Mean=4.50,SD=0.67) សូចនាករទី៣ (Mean=4.00,SD=0.54) និង

សូចនាករទី៥ (Mean=4.40,SD=0.58)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក៏មានចំណុចគួរកែលម្អផងដែរ ដូចជានៅ ចំណុចសូចនាករទី១ (Mean=2.60,SD=0.48) សូចនាករទី៤ (Mean=3.50,SD=0.60) និងសូចនាករ ទី៦ (Mean=2.50,SD=0.51) ព្រោះសូចនាករទាំងនេះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន អនុវត្តបានកម្រិត ទាប ដែលទាមទារឱ្យពួកគាត់ត្រូវបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតលើផ្នែកទាំងអស់នេះ។

**តារាងទី៥: ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយ ភូមិ ផ្នែកការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

ល.រ	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	Mean	SD	កម្រិត អនុវត្តន៍
១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្ម ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន	2.60	0.48	មធ្យម
២	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានរៀបចំគោលការណ៍ និង សប្បុរសជននានាចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	4.50	0.67	ខ្ពស់
៣	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានកសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំ បង្កើនសមិទ្ធិផល លទ្ធផលសិក្សា គោរពឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់	4.00	0.54	ខ្ពស់
៤	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបង្កើនទំនាក់ទំនងល្អជាមួយ មាតាបិតា ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូល រៀន និងលទ្ធផលសិក្សាល្អ	3.50	0.60	មធ្យម
៥	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធិផល ការងាររបស់សាលារៀនដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍	4.40	0.58	ខ្ពស់
៦	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនង ជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួម អភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ និងបង្កភាពងាយស្រួលដល់អ្នកចូលរួម ដោយ ផ្តល់កិត្តិយសនិងឱកាស។	2.50	0.51	ទាប



សរុប	3.58	0.87	ខ្ពស់
------	------	------	-------

**សរុបសេចក្តីមក** ទស្សនៈរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង លើផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល មានភាពល្អប្រសើរក្នុងកម្រិតខ្ពស់ (Mean=3.58,SD=0.87)។ គណៈគ្រប់គ្រងកសាងផែនការសាលារៀនបែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំបានច្បាស់លាស់ និងមានវិធានការសមស្របនានាក្នុងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពនិយតភាពការងារការរៀបចំបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចតាមជំនាញ ការលើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យចេះថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិសាលាធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន ការជួបប្រជុំជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស ការជំរុញគ្រូឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន កែលំអរការបង្រៀន រៀបចំឯកសារទុកដាក់ត្រឹមត្រូវ មានតារាងតម្លាភាពការងារ ការកៀរគរសហគមន៍ ការរៀបចំផែនការចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម ការផ្សព្វផ្សាយសមិទ្ធផលសាលារៀន។ ផ្នែកនេះក៏មានចំណុចខ្វះខាត និងបញ្ហាប្រឈមដែលនាយកត្រូវកែលម្អលើចំណុចមួយចំនួនដូចជាការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលត្រង់ចំណុចទី១មានតម្លៃមធ្យម (Mean=2.50,SD=0.60) អនុវត្តបានកម្រិតទាប។ ចំពោះការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ចំណុច៤ (Mean=2.66,SD=0.65) ការអនុវត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។ ការគ្រប់គ្រងថវិកា ចំណុច២ (Mean=2.67,SD=0.48) នាយកអនុវត្តបានកម្រិតទាប។ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ចំណុច២ (Mean=2.67,SD=0.48) និងចំណុច៥ (Mean=2.90,SD=0.43) បង្ហាញពីការគ្រប់គ្រងដឹកនាំបុគ្គលិកអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀននិងសហគមន៍ ចំណុច២ (Mean=4.47,SD=0.67), ចំណុច៣ (Mean=4.00, SD=0.54) ចំណុច៥ (Mean=4.40, SD=0.58) អនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់។ ចំណុច១ (Mean=2.60, SD=0.48) និងចំណុច៥ (Mean=2.47,SD=0.51) អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។

ជារួមលើការវាយតម្លៃស្ថានភាពនៃការគោលទាំង៥របស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន (Mean=3.40, SD=0.16) បង្ហាញថាការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំសាលារៀនបានបានត្រឹមកម្រិតមធ្យមទៅលើស្ថានភាពគោលទាំង៥។ ចំណុចនេះ គណៈគ្រប់គ្រងខ្វះជំនាញICT ការកសាងផែនការសាលាមិនទាន់បានចំគោលដៅល្អ ខ្វះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ការធ្វើអធិការកិច្ចមិនទៀងទាត់ ពុំសូវមានតម្លាភាពថវិកា និងការងារ ពុំសូវមានទំនាក់ទំនងល្អក្នុងកិច្ចការផ្ទៃក្នុងសាលារៀន។

តារាងទី៣ បង្ហាញការគ្រប់គ្រងថវិការបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយមានទិន្នន័យសរុប (Mean=3.20,SD=0.35) ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។ ចំណុចទី១ (Mean=3.51,SD=0.67) និងទី៣ (Mean=3.57,SD=0.60): អនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់ ដោយគណៈ

គ្រប់គ្រងបានរៀបចំឱ្យមានតារាងតម្លាភាពថវិកា និងបានគ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការ ជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀន។ ចំណុចទី៥ (Mean=3.49,SD=0.51): អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម បង្ហាញ ថានាយកបានចងក្រងរក្សាទុកគ្រប់ឯកសារទាក់ទងចំណូល-ចំណាយបានត្រឹមត្រូវ។ ចំណុចទី២,៤, ៦ (Mean=2.67-3.00): អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម បង្ហាញថានាយកបានរៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការ គ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន មានកំណត់ហេតុវត្តមានប្រជុំចំណូល-ចំណាយ និងផ្តល់ការចូល រួមរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។ ផ្នែកនេះ ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំមានចំណុចមួយចំនួនដែលនាយកត្រូវ កែលម្អដូចជាត្រង់ចំណុចទី២ (Mean=2.67,SD=0.48), ៤ (Mean=3.00,SD=0.00), ៦ (Mean =3.00 ,SD=0.54) គឺគណៈគ្រប់គ្រងខ្វះទំនាក់ទំនងការកៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជននានាចូលរួម អភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ខ្វះទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតា ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្ស ចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សាល្អ និងពុំសូវបានបានកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និង អ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ និងបង្កភាពងាយស្រួលដល់អ្នកចូលរួម ដោយ ផ្តល់កិត្តិយសនិងឱកាស។

ជាងនេះទៀតសោត បើយើងសង្ខេបតារាងទាំង៥ ជារួមមួយ ដើម្បីងាយស្រួលយល់ពីកម្រិតនៃការ ដឹកនាំគ្រប់គ្រងស្ថានភាពដំណើរការសាលារៀនបង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

**តារាងទី៦៖ បង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្តន៍ លំដាប់លើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជា អ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន កម្រងសំណួរគណៈគ្រប់គ្រង**

ល.រ	ខ្លឹមសារអថេរគោល	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍	លំដាប់
១	.ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	3.55	0.28	ខ្ពស់	2
២	.ការង្រៀន និងរៀន	3.40	0.35	មធ្យម	3
៣	.ការគ្រប់គ្រងថវិកា	3.20	0.35	មធ្យម	5
៤	.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	3.27	0.38	មធ្យម	4
៥	.ទំនាក់ទំនងសហគមន៍	3.58	0.87	ខ្ពស់	1
សរុប		3.40	0.16	មធ្យម	

តារាងទី៦: បង្ហាញទិន្នន័យរួមការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនតាមផ្នែកនីមួយៗដូចជា ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការ ផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។ ទិន្នន័យនេះបង្ហាញថា ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលា រៀនជារួមនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងអនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.40,SD=0.16។ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (Mean=3.55,SD=0.28): អនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់។

ការបង្រៀន និងរៀន (Mean=3.40,SD=0.35): អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម។ ការគ្រប់គ្រងថវិកា (Mean=3.20,SD=0.35): អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម។ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (Mean=3.27,SD=0.38): អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម។ ទំនាក់ទំនងសហគមន៍ (Mean=3.58,SD=0.87): កម្រិតអនុវត្តន៍ខ្ពស់។ ជារួមផ្នែកទំនាក់ទំនងសហគមន៍ និងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ដែលមានតម្លៃមធ្យមនៅចន្លោះ:(Mean=3.55-3.58) បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ការកៀរគរថវិកា កសាងផែនការចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម ។ រៀបចំកិច្ចការរដ្ឋបាលបានល្អ និយតភាពការងារ ទទួកខុសត្រូវចំណូល ចំណាយ បែងចែកតួនាទីភារកិច្ចត្រឹមត្រូវ និងការលើកទឹកចិត្ត។

ផ្នែកវាយតម្លៃកម្រិតមធ្យមរួមមាន ការបង្រៀន និងរៀន គ្រប់គ្រងថវិកា គ្រប់គ្រងបុគ្គលិក នេះបង្ហាញថាគណៈនាយកអនុវត្តន៍នៅមានកម្រិត និងមានបញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) ដែលគណៈនាយកត្រូវបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់ និងពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបន្ថែម។

**៤.១.២.ទស្សនៈរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង**

**ក.ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

តារាងទី១: បង្ហាញស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលជារួមតម្លៃមធ្យម (Mean=3.18 ,SD=0.51) អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម។ ចំណុច២ (Mean=3.51) និងទី៣ (Mean=3.53) អនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ គណៈគ្រប់គ្រងរៀបចំផែនការសាលារៀន និងបែងចែកកម្មវិធីការងារដល់បុគ្គលិកបានសមស្រប។ ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពនិយតភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ច ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ការបង្រៀន និងរៀនចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់មិនលំអៀង។ ចំណុចទី៥,៦ (Mean=2.52-3.50) អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម គឺនាយកមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ បែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញ បណ្តុះស្មារតីគ្រូ សិស្សឱ្យចេះទ្រព្យសម្បត្តិសាលារៀន។ រីឯចំណុចអនុវត្តកម្រិតទាប ជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានគឺចំណុចទី៤ (Mean=2.50,SD=0.73) នាយកពុំបានផ្តល់ការចូលរួម និងការទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល និងចំណាយថវិកា។ ផ្នែកនេះ នាយកត្រូវពង្រឹងបន្ថែមនូវចំណុចវាយតម្លៃបានកម្រិតមធ្យម និងទាបឡើងវិញដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រប់គ្រង។

**តារាងទី១ ៖បង្ហាញពី តម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្តន៍ ផ្នែកការគ្រប់គ្រងការរដ្ឋបាល កម្រិតសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀនលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាចេះប្រើប្រាស់ITសម្រាប់គ្រប់គ្រងកិច្ចការរដ្ឋបាលសាលារៀន	3.50	0.81	មធ្យម
២	គណៈគ្រប់គ្រងបែងចែកការងារប្រចាំខែ ឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ និងការពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃបុគ្គលិកជាប្រចាំ	3.51	0.78	ខ្ពស់
៣	លើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពវិន័យ និងនិយតភាពបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិការ និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់	3.53	0.87	ខ្ពស់
៤	មានទំនួលខុសត្រូវជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនអំពីចំណូល និងចំណាយថវិកា	2.50	0.73	ទាប
៥	បែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	3.50	0.79	មធ្យម
៦	លើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យចេះថែរក្សាសៀវភៅ និងទ្រព្យរដ្ឋក្នុងសាលារៀន	2.52	0,56	មធ្យម
សរុប		3.18	0.51	មធ្យម

**ខ. ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន**

តារាងទី២: បង្ហាញជារួមលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន (Mean=3.05, SD=0.24) អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម។ ចំណុច៣,៤,៥,៦ ការអនុវត្តស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមដែលមានតម្លៃមធ្យមស្ថិតនៅចន្លោះ: (Mean=3.38-3.50) បង្ហាញថាលោក/លោកស្រីបានអញ្ជើញអាណាព្យាបាលសិស្សចូលរួមប្រជុំ ស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺតបានទៀងទាត់។ ជំរុញឱ្យគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវ។ ចុះអធិការកិច្ចបានញឹកញាប់ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់គ្រូ ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងរៀនបានប្រសើរមួយកម្រិតបន្ថែមទៀត។ ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អៗដូចជាការតាក់តែងសំណួរ លំហាត់ឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ សូចនាករតូចបង្ហាញលទ្ធផលអនុវត្តន៍បានកម្រិតទាបដែលនាយកគ្រូកែលម្អដែរដូចជាចំណុចទី១ (Mean=1.98,SD=0.59), ទី២ (Mean=2.49,SD=

057) នាយកពុំសូវបានជំរុញ ពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃ និងធានាថាគ្រូត្រូវមានសម្ភារឧបទេសក្នុងការបង្រៀន និងរៀន។ មិនបានរៀបចំឱ្យមានភ្ជាប់សិក្សា និងគ្រូជួយបំប៉នក្រុមសិស្សពូកែ និងសិស្សខ្សោយ។

**តារាងទី២៖ បង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្ត ផ្នែកគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀនលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន	1.98	0.59	ទាប
២	បង្កើតឱ្យមានភ្ជាប់សិក្សា កម្មវិធីគ្រូជួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្រុមសិស្សខ្សោយក្នុងសាលារៀន	2.49	0.57	ទាប
៣	ជួបប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺត	3.48	0.78	មធ្យម
៤	ជំរុញឱ្យគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តន៍ឱ្យបានជាប្រចាំ	3.50	0.68	មធ្យម
៥	ចុះអធិការកិច្ចគ្រូ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងរៀន	3.38	0.70	មធ្យម
៦	ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អៗឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក	3.48	0.76	មធ្យម
សរុប		3.05	0.24	មធ្យម

**គ. ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

តារាងទី៣: បង្ហាញការគ្រប់គ្រងថវិការបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានតម្លៃមធ្យមរួម (Mean =3.55,SD=0.36) អនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លាភាពថវិកានូវចំណូល-ចំណាយរបស់សាលារៀនឱ្យបុគ្គលិក គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន និងសហគមន៍បានដឹង។ បានរៀបចំឱ្យមានដំណើរការគណៈកម្មការមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន និងអនុវត្តន៍គោលការណ៍ណែនាំបានត្រឹមត្រូវតាមរយៈការចូលរួម។ បានគ្រោងថវិកាសម

ស្រប និងស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងអាទិភាពរបស់សាលារៀន។ រាល់ការប្រជុំទាក់ទងនឹង ចំណូល-ចំណាយ មានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ការប្រជុំដើម្បីទុកជាព័ត៌មាន និងជាកត្តា ង។ ចំពោះឯកសារចំណូល-ចំណាយ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងតាម លំដាប់ឆ្នាំដើម្បីងាយរក និងងាយពិនិត្យ។ ចំពោះការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ បានផ្តល់ការចូលរួមដឹង ៗ និងឯកភាពសម្រេចពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដូចជាគ្រង់ចំណុចតូចទី៣ តម្លៃមធ្យម (Mean=3.65, SD=0.83) : អនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ បង្ហាញការគ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និង តម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀន។ ចំណុចទី៤ (Mean=3.96,SD=0.69) និងទី៦ (Mean=3.88,SD= 0.70) ក៏អនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ដែរ។ ចំណុចទី១,២,៥ អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម មានតម្លៃមធ្យម ចន្លោះ(Mean=2.98-3.48) : ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងអនុវត្តន៍បានមធ្យម ដូចជាលោកបានរៀបចំ និង ផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លាភាពថវិកាសម្រាប់ចំណូល-ចំណាយរបស់សាលារៀនឱ្យបុគ្គលិក គណៈកម្មការទ្រទ្រង់ សាលារៀន និងសហគមន៍បានដឹង។ បានរៀបចំឱ្យមានដំណើរការគណៈកម្មការមូលនិធិដំណើរការ សាលារៀន និងអនុវត្តគោលការណ៍បានត្រឹមត្រូវតាមរយៈការចូលរួម។ គ្រប់ឯកសារចំណូល ចំណាយ រក្សាទុកជាក់យ៉ាងត្រឹមត្រូវ។

ផ្នែកនេះការអនុវត្តកម្រិតមធ្យមនៅមានបញ្ហាប្រឈមដែលជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន និងចំ ណុចខ្វះខាតដែលគណៈនាយកគួរបន្តកែលម្អបន្ថែមទៀតដូចជា រៀបចំឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរ សាលារៀន និងអនុវត្តន៍តាមគោលការណ៍ណែនាំ គ្រប់ឯកសារចំណូល-ចំណាយត្រូវរៀបចំ និងរក្សាទុក យ៉ាងត្រឹមត្រូវតាមលំដាប់ឆ្នាំនីមួយៗ ត្រូវរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លាភាពថវិកាចំណូល និងចំណាយ របស់សាលារៀន។

**តារាងទី៣៖ បង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្តន៍ ផ្នែកគ្រប់គ្រងថវិកា កម្រងសំណួរគ្រូបង្រៀន លើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងថវិកា	Mean	SD	កម្រិត អនុវត្តន៍
១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយ តារាងតម្លាភាពថវិកាចំណូល និងចំណាយរបស់សាលារៀន	3.48	0.96	មធ្យម
២	រៀបចំឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរសាលារៀន និងអនុវត្តន៍ តាមគោលការណ៍ណែនាំ	3.33	0.94	មធ្យម

៣	គ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀន	3.65	0.83	ខ្ពស់
៤	មានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ប្រជុំស្តីពីចំណូល និងចំណាយថវិការបស់សាលារៀន	3.96	0.69	ខ្ពស់
៥	គ្រប់ឯកសារចំណូល-ចំណាយបានរៀបចំ និងរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវតាមលំដាប់ឆ្នាំនីមួយៗ	2.98	0.69	មធ្យម
៦	រៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	3.88	0.70	ខ្ពស់
សរុប		3.55	0.36	ខ្ពស់

**យ. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

រាងទិន្នន័យទី៤: បង្ហាញការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.39, SD=0.84) អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យមដោយផ្ដោតលើការពិនិត្យ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នក្នុងការបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិកបានត្រឹមត្រូវ សមស្របតាមសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព។ ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូដែលមានស្នាដៃល្អ ដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរដោយសេរី យុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព។ ត្រួតពិនិត្យ តាមដានការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំ ដើម្បីឱ្យមានតម្លាភាព យុត្តិធម៌ដល់បុគ្គលិកដទៃទៀត។ ធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសគ្រូជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូមកបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិកា និងទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់។ ក្នុងសូចនាករគោលនេះចំណុចដែលលេចធ្លោជាងគេ គឺចំណុចទី១ (Mean=3.51,SD=0.82), ៤ (Mean=4.07,SD=0.49), ៥ (Mean=4.04,SD=0.68) បង្ហាញថាការអនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់ នាយកបានធ្វើបច្ចុប្បន្នក្នុងការបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិកបានសមស្រប។ ពិនិត្យតាមដានការបំពេញការងារគ្រូ ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូមកបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិកា និងទំនួលខុសត្រូវ ដើម្បីជួយឱ្យដំណើរការបង្រៀន និងរៀនរបស់សិស្សមានគុណភាពល្អប្រសើរ។ ធ្វើស្វ័យប្រកាសលើស ឬខ្លះគ្រូ។ បើមើលទៅលើចំណុចទី២ (Mean=3.50, SD=0.85) , ចំណុចទី៦ (Mean=3.48, SD=0.90) ការអនុវត្តស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។

ក្នុងផ្នែកនេះក៏មានចំណុចអនុវត្តន៍កម្រិតទាបផងដែរដូចជាចំណុចទី (Mean=1.75,SD=0.66)

បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងអនុវត្តន៍មិនទាន់បានល្អព្រោះ គណៈគ្រប់គ្រងមួយចំនួនតូចនៅមានភាពលំអៀងប្រកាន់បក្សពួក លាក់លៀមបុគ្គលិក ដើម្បីផលចំណេញបុគ្គល។

**តារាងទី៤៖ បង្ហាញពី តម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្តន៍ ផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀនទៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបែងចែកតួនាទី ការកិច្ចដល់បុគ្គលិកស្របតាមជំនាញ	3.51	0.82	ខ្ពស់
២	លើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ប័ណ្ណសរសើរ	3.50	0.85	មធ្យម
៣	រៀបចំឱ្យមានតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព	1.75	0.66	ទាប
៤	ត្រួតពិនិត្យ តាមដានការមកបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំដើម្បីបង្ហាញពីតម្លាភាព យុត្តិធម៌ដល់បុគ្គលិក	4.07	0.49	ខ្ពស់
៥	ធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសត្រូវកម្រិតណា	4.04	0.68	ខ្ពស់
៦	ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យមកបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិកា និងទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់	3.48	0.90	មធ្យម
សរុប		3.39	0.84	មធ្យម

**ង. ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

តារាងទី៥: បង្ហាញពីទិន្នន័យរួមកម្រិតអនុវត្តន៍លើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ លទ្ធផលជាមធ្យម (Mean=3.19 ,SD=0.84) អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យមបង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានកៀរគរសហគមន៍ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សប្បុរសជននានាឱ្យចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ខិតខំខ្លះខ្លះ ព្យាយាមទំនាក់ទំនងប្រកបដោយមនសិកា និងការលះបង់ខ្ពស់ ដើម្បីប្រយោជន៍



រួម បានកសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធិផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ ដោយគោរពឆន្ទៈរួម មានផែនការចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមានរចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំងច្បាស់លាស់ក្នុងការកសាងផែនការ ដើម្បីផ្តល់ភាពកក់ក្តៅ ដល់បុគ្គលិកក្នុងអង្គការ បង្កើនទំនាក់ទំនងជាមួយមាតាបិតា អាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន ផ្សព្វផ្សាយនូវរាល់សមិទ្ធិផលការងារសាលារៀនដែលសម្រេចបានដោយមានការសហការចូលរួមពីសហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន កសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញអប់រំលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំដល់កុមារ។ ប៉ុន្តែបើមើលក្នុងស្ថានភាពនីមួយៗ ទាំង៦ ត្រង់ចំណុចទី៣ (Mean=4.20,SD=0.47) អនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ បង្ហាញពីការខិតខំកសាងទំនុកចិត្ត បង្កើនសមិទ្ធិផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ គោរពឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់។ ចំណុចទី៥ (Mean=4.19 ,SD=0.45) អនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ដែរ បញ្ជាក់ថា គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធិផលការងាររបស់សាលារៀនដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍។ ចំណុច២ (Mean=3.42,SD=0.87) អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម ចំណុចទី៦ (Mean=2.51, SD=0.96) ក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមដែរ។ រីឯចំណុចដែលគណៈគ្រប់គ្រងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ពង្រឹងបន្ថែម ត្រង់ចំណុចទី១ (Mean=2.50, SD=0.50), ៤ (Mean=2.45, SD=0.82) អនុវត្តន៍បានកម្រិតទាប។

ក្នុងស្ថានភាពនេះគណៈនាយកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងមិនទាន់បានល្អប្រសើរទេត្រង់ចំណុចកម្រិតអនុវត្តន៍មធ្យម និងទាបដែលទាមទារឱ្យគណៈនាយកនាយកសាលាត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់បន្តដើម្បីពង្រឹងបន្ថែមឈានទៅរកភាពល្អប្រសើរ។

**តារាងទី៥៖ បង្ហាញពី តម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្តន៍ ផ្នែកការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ កម្រងសំណួរត្រួតពិនិត្យលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន**

ល.រ	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១	ផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន	2,50	0.50	ទាប
២	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានកៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជននានាចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	3.42	0.87	មធ្យម

៣	កសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធិផល លទ្ធផលសិក្សា គោរពឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់	4.20	0.47	ខ្ពស់
៤	បង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សាល្អ	2.45	0.82	ទាប
៥	បានផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធិផលការងាររបស់សាលារៀនដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍	4.19	0.45	ខ្ពស់
៦	បានកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ។	2.51	0.96	មធ្យម
សរុប		3.19	0.84	មធ្យម

**សរុបសេចក្តីមក** ទស្សនៈរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង លើផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល មានភាពល្អប្រសើរក្នុងកម្រិតមធ្យម (Mean=3.18,SD=0.51)។ គណៈគ្រប់គ្រងកសាងផែនការសាលារៀនបែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំបានច្បាស់លាស់ និងមានវិធានការសមស្របនានាក្នុងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។ ការជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពនិយតភាពការងារ។ ការរៀបចំបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចតាមជំនាញ។ ការលើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យចេះថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិសាលា។ ធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន ការជំរុញគ្រូឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន កែលំអរការបង្រៀន រៀបចំឯកសារទុកដាក់ត្រឹមត្រូវ មានតារាងតម្លាភាពការងារ ការកៀរគរសហគមន៍ ការរៀបចំផែនការចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម ការផ្សព្វផ្សាយសមិទ្ធិផលសាលារៀន។ ផ្នែកនេះក៏មានចំណុចខ្វះខាត និងបញ្ហាប្រឈមដែលនាយកគ្រូកែលម្អលើចំណុចមួយចំនួនដូចជា ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលត្រង់ចំណុចទី៤ មានតម្លៃមធ្យម (M=2.50,SD=0.73) អនុវត្តន៍បានកម្រិតទាប។ ចំពោះការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនអនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម (M=3.05,SD=0.24)។ ចំណុចទី១ (M=1.98,SD=0.59), ទី២ (M=2.49,SD=0.67) អនុវត្តន៍បានកម្រិតទាប។ ការគ្រប់គ្រងថវិកា អនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ (M=3.55,SD=0.36)។ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម (M=3.39, SD=0.84)។ ចំណុចទី៣ (M=1.75,SD=0.66)

អនុវត្តន៍បានកម្រិតទាបលើការបង្ហាញតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងារ។ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម ( $M=3.19, SD=0.84$ )។ ជារួមលើការវាយតម្លៃសូចនាករគោលទាំង៥របស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ( $M=3.27, SD=0.19$ ) បង្ហាញថាការគ្រប់គ្រងគ្រង ដឹកនាំសាលារៀនបានបានត្រឹមត្រូវមធ្យមទៅលើសូចនាករគោលទាំង៥។ កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានរួមមាន គណៈគ្រប់គ្រងខ្វះជំនាញICT។ ការកសាងផែនការសាលាមិនទាន់បានចំគោលដៅល្អ។ ខ្វះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ការធ្វើអធិការកិច្ចមិនទៀងទាត់ ពុំសូវមានតម្លាភាពថវិកា និងការងារ ពុំសូវមានទំនាក់ទំនងល្អចំពោះកិច្ចការផ្ទៃក្នុងសាលារៀន។

ជារួម បើយើងសង្ខេបសូចនាករគោលទាំង៥ ខាងលើមកជាតារាងរួមមួយ ដើម្បីងាយស្រួលយល់ពីកម្រិតអនុវត្តន៍លើការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងស្ថានភាពដំណើរការសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀង តាមផ្នែកនីមួយៗ និងជារួមបានដូចខាងក្រោម៖

**តារាងទី៦៖ បង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្តន៍ ទៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន កម្រងសំណួររបស់គ្រូបង្រៀន**

ល.រ	ខ្លឹមសារសូចនាករគោល	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្ត	លំដាប់
១	.ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	3.18	0.51	មធ្យម	4
២	.ការបង្រៀន និងរៀន	3.05	0.24	មធ្យម	5
៣	.ការគ្រប់គ្រងថវិកា	3.55	0.36	ខ្ពស់	1
៤	.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	3.39	0.84	មធ្យម	2
៥	.ទំនាក់ទំនងសហគមន៍	3.19	0.84	មធ្យម	3
សរុប		3.27	0.19	មធ្យម	

តារាងទី៦នេះ បង្ហាញទិន្នន័យរួមតម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្តន៍ និងលំដាប់ក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនសូចនាករគោលទាំង៥។ តាមទិន្នន័យតារាងនេះ បង្ហាញការអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យមដែលមានតម្លៃមធ្យម ( $Mean=3.27, SD=0.19$ )។ ហើយតាមផ្នែកនីមួយៗវិញឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងភាគច្រើនអនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យមស្មើគ្រប់ផ្នែក។ ផ្នែកដែលអនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់គឺការគ្រប់គ្រងថវិកា ( $Mean=3.55, SD=0.36$ ) បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញគ្រូឱ្យប្រើសម្ភារឧបទេសជួយបំប៉នសិស្សពូកែ និងខ្សោយ ជួបអាណាព្យាបាលសិស្ស ធ្វើអធិការកិច្ចគ្រូ។ ក្រៅពីនេះស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ( $Mean=3.18$ )។ ការបង្រៀន និងរៀន( $Mean=3.05$ )។ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ( $Mean=3.39$ ) និងទំនាក់ទំនងសហគមន៍ ( $Mean=3.19$ )។ លទ្ធផលជារួម បង្ហាញ

តម្លៃមធ្យម (Mean) ក្នុងតារាងកម្រងសំណួរគ្រូបង្រៀននេះមានលក្ខណៈខុសគ្នាខ្លះក៏ពិតមែនប៉ុន្តែតម្លៃមធ្យមរួមការអនុវត្តស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម (Mean=3.27 ,SD=0.19)។ ក្នុងស្ថិតិទាំង៥នៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងចំណុចទី១,២,៤,៥ នេះនាយកដឹកនាំអនុវត្តន៍មិនទាន់បានកម្រិតខ្ពស់ដូចចំណុច៣ទេ។

ដូច្នេះគណៈនាយកសាលារៀនគប្បីយកចិត្តទុកដាក់ពង្រឹងបន្ថែមលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងកាបង្រៀន និងរៀន ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងទំនាក់ទំនងសហគមន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពដឹកនាំរបស់អង្គការឱ្យបានល្អប្រសើរ។

**៤.១.៣.ទស្សនៈរបស់សហគមន៍ស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រុងទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង**

**ក. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

តារាងទី១៖ បង្ហាញថាស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលជាមធ្យមតម្លៃមធ្យម(Mean=3.00 ,SD=0.96) អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម បញ្ជាក់ថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា(ICT)សម្រាប់គ្រប់គ្រងកិច្ចការរដ្ឋបាល និងបណ្តាញការងារក្នុងសាលាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ចំណុចអនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ គឺចំណុចទី២ (Mean=3.95,SD=0.50) មានន័យថាលោកបានកសាងផែនការសាលារៀន និងបែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំបានច្បាស់លាស់ រៀបចំបានល្អនូវវិធានការសមស្របនានា និងតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃការងារយ៉ាងល្អិតល្អន់ទាន់ពេលវេលា។ ចំណុចទី៣ (Mean=4.00,SD=0.55) នាយកជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពនិយតភាពក្នុងការបំពេញនាទីភារកិច្ច ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ការបង្រៀន និងរៀនបានលទ្ធផលល្អ។ ចំណុចទី១ (Mean=3.49, SD=0.60) និងទី៤ (Mean=2.53,SD=0.51) អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម។ ដោយឡែកត្រង់ចំណុចទី៥ និងទី៦ មានតម្លៃមធ្យម (Mean=1.75-2.47) ស្ថិតក្នុងកម្រិតទាប លើការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ បែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិក និងការបណ្តុះស្មារតីគ្រូ-សិស្សឱ្យចេះថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ។ ផ្នែកនេះមានចំណុចមួយចំនួនដែលនាយកត្រូវកែលម្អព្រោះការអនុវត្តបានត្រឹមកម្រិតមធ្យមប៉ុណ្ណោះ។

**តារាងទី១៖ បង្ហាញពី តម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្តន៍ ផ្នែកការគ្រប់គ្រងការរដ្ឋបាល កម្រងសំណួរសម្រាប់សហគមន៍លើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
-----	---------------------	------	----	-----------------

១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាចេះប្រើប្រាស់ITសម្រាប់គ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាល	3.49	0.60	មធ្យម
២	បែងចែកការងារប្រចាំខែ ឆមាស ឆ្នាំ និងការពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃ	3.95	0.50	ខ្ពស់
៣	ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពវិន័យ និងនិយតភាពបំពេញការងារ	4.00	0.55	ខ្ពស់
៤	មានទំនួលខុសត្រូវជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាអំពីចំណូលនិងចំណាយ	2.53	0.51	មធ្យម
៥	បែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	2.47	0.51	ទាប
៦	លើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យចេះថែរក្សាសៀវភៅ និងទ្រព្យរដ្ឋ	1.75	0.50	ទាប
សរុប		3.00	0.96	មធ្យម

**ខ. ការបង្រៀន និងរៀន**

តារាងទី២: បង្ហាញផ្នែកការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន។ ទិន្នន័យរួម (Mean=3.37, SD=0.46) អនុវត្តបានមធ្យម។ នាយកផ្ដោតយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើចំណុច៤ (Mean=3.90, SD=0.53) ការជំរុញឱ្យគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះជាប្រចាំ និងចំណុច៦ (Mean=3.55, SD=0.44) ការផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូបានចែករំលែកបទពិសោធន៍ល្អៗឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ចំណុច៣ (Mean=2.51,SD=0.51) អនុវត្តទាបជាងគេក្នុងកម្រិតមធ្យម។ ក្នុងស្ថានភាពនេះចំណុចអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យមក៏បង្ហាញផងដែរថាកម្រិតនៃការអនុវត្តរបស់នាយកសាលានៅមានបញ្ហាប្រឈម ឬកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានមួយចំនួនដូចជា ការជួយសិស្សខ្សោយ ការបង្កើតក្លឹបសិក្សាដែលគណៈគ្រប់គ្រងត្រូវចូលរួមកែលំអ និងយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែម។

**តារាងទី២៖ បង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្ត ផ្នែកគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនកម្រងសំណួរសម្រាប់សហគមន៍លើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន**

ល.រ	ការបង្រៀន និងរៀន	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន	3.39	0.66	មធ្យម
២	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានបង្កើតឱ្យមានក្លឹបសិក្សាកម្មវិធីគ្រូជួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្រុមសិស្សខ្សោយ	3.38	0.58	មធ្យម
៣	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយ័ត	2.51	0.51	មធ្យម
៤	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាជំរុញឱ្យគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តឱ្យបានជាប្រចាំ	3.90	0.53	ខ្ពស់
៥	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាចុះអធិការកិច្ចគ្រូ និងផ្តល់ទំនៀមទម្លាប់ដើម្បីកែលម្អ	3.49	0.67	មធ្យម
៦	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អៗឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក	3.55	0.44	ខ្ពស់
សរុប		3.37	0.46	មធ្យម

**គ. ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

តារាងទី៣: បង្ហាញការគ្រប់គ្រងថវិការបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយមានទិន្នន័យតម្លៃមធ្យមសរុប (Mean=2.88 ,SD=0.86) អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម។ សូចនាករគោលនេះចំណុចដែលគណៈគ្រប់គ្រងអនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ត្រង់ចំណុចតូចទី១ (Mean=3.76,SD=0.77) និង៥ (Mean=3.51, SD=0.60) បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើការរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លាភាពថវិកាសាលារៀន និងការរក្សាទុកឯកសារនេះបានត្រឹមត្រូវ។ ផ្នែកមួយចំនួនដែលលោកនាយកអនុវត្តន៍បានកម្រិតទាបត្រង់ចំណុចទី២ (Mean=2.50,SD=0.81 និងទី៦ (Mean=1.51, SD=0.51) បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុវត្តន៍បានកម្រិតទាប គឺលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុពុំមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ពុំបានរៀបចំ

បានត្រឹមត្រូវ (លិខិតបង្គាប់ការ) គណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន និងការអនុវត្តន៍គោលការណ៍នៅមានកម្រិត។ ផ្នែកនេះមានចំណុចអនុវត្តន៍បានកម្រិតទាបជាបញ្ហាប្រឈម ឬជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដែលគណៈនាយកត្រូវយកចិត្តទុកដាក់កែលម្អ និងដោះស្រាយបន្ត។

**តារាងទី៣៖ បង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្តន៍ ផ្នែកគ្រប់គ្រងថវិកា កម្រងសំណួរសម្រាប់សហគមន៍លើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងថវិកា	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១	បានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លៃថវិកាសាលារៀន	3.76	0.77	ខ្ពស់
២	រៀបចំគណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិសាលារៀន និងអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំ	2.50	0.81	ទាប
៣	គ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀន	3.50	0.98	មធ្យម
៤	មានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ប្រជុំស្តីពីចំណូល និងចំណាយ	2.51	0.62	មធ្យម
៥	គ្រប់ឯកសារចំណូល-ចំណាយ បានរៀបចំ និងរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ	3.51	0.60	ខ្ពស់
៦	រៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	1.51	0.51	ទាប
សរុប		2.88	0.86	មធ្យម

**យ. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

តារាងទិន្នន័យទី៤៖ បង្ហាញទស្សនៈរបស់សហគមន៍ចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទិន្នន័យបង្ហាញជារួមលើការវាយតម្លៃកម្រិត (Mean=3.62, SD=0.58) ការអនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់។ គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្ដោតយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើចំណុចមួយចំណុច១ ((Mean=3.97,SD=0.58) ការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មក្នុងការបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិកបានត្រឹម

ត្រូវ សមស្របតាមសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គការ។ ចំណុច៤ (( Mean=3.71,SD=0.72) ការចុះ  
 ពិនិត្យជាប្រចាំតាមថ្នាក់ក្នុងពេលរៀន និងបង្រៀនដោយបានដាក់បង្ហាញជាតារាងចំនួនអនុវត្តប្រចាំខែនី  
 មួយៗ។ ចំណុច៥ (Mean=4.04,SD=0.50) លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានធ្វើស្វ័យប្រកាស  
 ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសគ្រូជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ បើមើលទៅលើចំណុចទី៣ (Mean=2.50,  
 SD=0.51) អនុវត្តស្ថិតក្នុងកម្រិតទាប គឺការរៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកនៅ  
 មានកម្រិត។ ក្នុងផ្នែកនេះចំណុចអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម និងទាបជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន ឬជា  
 បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង។

**តារាងទី៤៖ បង្ហាញពី តម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្ត ផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក កម្រងសំណួរ  
 របស់សហគមន៍ទៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	Mean	SD	កម្រិត អនុវត្ត
១	ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិក	3.97	0.58	ខ្ពស់
២	ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើង ថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្ត ប័ណ្ណសរសើរ	3.50	0.74	មធ្យម
៣	រៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក	2.50	0.51	ទាប
៤	ត្រួតពិនិត្យ តាមដានការមកបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជា ប្រចាំ តម្លាភាព យុត្តិធម៌	3.71	0.72	ខ្ពស់
៥	ធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសគ្រូ	4.04	0.50	ខ្ពស់
៦	ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យមកបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិ កា និងទំនួលខុសត្រូវ	4.00	0.45	ខ្ពស់
សរុប		3.62	0.58	ខ្ពស់



**ង. ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

តារាងទី៥: ទស្សនៈសហគមន៍ បង្ហាញពីទិន្នន័យកម្រិតអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ លទ្ធផលជាមធ្យមតម្លៃមធ្យម(Mean=2.95 ,SD=0.82) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។ សូចនាករគោលនេះបានផ្ដោតយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើចំណុច២ (Mean=4.27,SD=0.46) ការកៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជនឱ្យចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។ ចំណុច៣ (Mean=3.51,SD=0.81) លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានកសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ ដោយគោរពចន្លោះរួម មានការលះបង់ មានផែនការចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមានរចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំងច្បាស់លាស់ក្នុងការកសាងផែនការ ដើម្បីផ្តល់ភាពកក់ក្តៅដល់បុគ្គលិកក្នុងអង្គការ។ ចំណុច៤ (Mean=2.55,SD=0.59) និងទី៥ (Mean=2.87,SD=0.76) អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម។ ចំណែក៧ចំណុចទី១ (Mean=1.98,SD=0.38) និងទី៦ (Mean=2.50,SD=0.60) អនុវត្តន៍បានកម្រិតទាបលើផ្នែកផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន និងការផ្តល់ឱកាសឱ្យអ្នកជំនាញឯកទេសចូលរួមអប់រំដល់កុមារនៅមានកម្រិត ដែលទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយបន្ថែម ដើម្បីកែលំអរឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

**តារាងទី៥: បង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្តន៍ ផ្នែកការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ កម្រងសំណួរសម្រាប់សហគមន៍លើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន**

ល.រ	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១	ផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន	1.98	0.38	ទាប
២	បានកៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជននានាចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	4.27	0.46	ខ្ពស់
៣	បានកសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សា គោរពចន្លោះរួម មានការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់	3.51	0.81	ខ្ពស់

៤	បង្កើតតំនាក់តំនងល្អជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្ស ក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សាល្អ	2.55	0.59	មធ្យម
៥	បានផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលាដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍	2.87	0.76	មធ្យម
៦	បានកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ និងបង្កភាពងាយស្រួលដល់អ្នកចូលរួម ដោយផ្តល់កិត្តិយស និងឱកាស។	2.50	0.60	ទាប
សរុប		2.95	0.82	មធ្យម

**សរុបសេចក្តីមក** ទស្សនៈរបស់តំណាងសហគមន៍ ស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង លើផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.00,SD=0.96)។ គណៈគ្រប់គ្រងកសាងផែនការសាលារៀន បែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំបានច្បាស់លាស់ និងមានវិធានការសមស្របនានាក្នុងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។ ការលើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យចេះថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិសាលា ធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន ការជំរុញគ្រូឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន កែលំអរការបង្រៀន រៀបចំឯកសារទុកដាក់ត្រឹមត្រូវ មានតារាងតម្លាភាពការងារ ការកៀរគរសហគមន៍ ការរៀបចំផែនការចត្តាវិស័យ បេសកកម្ម ការផ្សព្វផ្សាយសមិទ្ធផលសាលារៀន។ ផ្នែកនេះក៏មានចំណុចខ្វះខាត និងបញ្ហាប្រឈមដែលនាយកត្រូវកែលម្អលើចំណុចមួយចំនួនដូចជាការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលគ្រងចំណុចទី៥ (M=2.45, SD=.51) និងទី៦ (Mean=1.7,SD=0.50) កម្រិតអនុវត្តន៍ទាប។ ចំពោះការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម (M=3.37,SD=0.46)។ ការគ្រប់គ្រងថវិកា អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម (M=2.88,SD=0.86) ក្នុងនេះចំណុចទី២ (M=2.50,SD=0.81) និងចំណុច៦ (M=1.51,SD=0.51) កម្រិតទាប។ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក អនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ (M=3.62,SD=0.58) ក្នុងនេះចំណុច៣ (M=2.50,SD=0.51) អនុវត្តន៍កម្រិតទាប។ ការផ្សព្វផ្សាយសាលារៀន និងសហគមន៍ អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម(2.95,SD=0.82)។ ចំណុច៦ (M=2.50,SD=0.60) កម្រិតអនុវត្តន៍ទាប។ ជារួមលទ្ធផលវាយតម្លៃបង្ហាញទស្សនៈរបស់សហគមន៍លើស្ថានភាពការងារទាំង៥បង្ហាញថាការគ្រប់គ្រងអនុវត្តន៍បានត្រឹមកម្រិតមធ្យម (Mean=3.16,SD=0.31)។ កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន គណៈគ្រប់គ្រងខ្វះជំនាញICT

ការបែងចែកតួនាទីការកិច្ច ការលើកទឹកចិត្តគ្រួសារសិស្ស រៀបចំគណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិសាលារៀន និងអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំ រៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន រៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន ការកសាងផែនការសាលាមិនទាន់បានចំគោលដៅល្អ ខ្វះការជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រួសារសិស្ស។ ការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងមិនទៀងទាត់ ពុំសូវមានតម្លាភាពថវិកា និងការងារ។ ពុំសូវមានទំនាក់ទំនងល្អកិច្ចការផ្ទៃក្នុងសាលារៀន និងអ្នកជំនាញឯកទេស ដើម្បីចូលរួមអប់រំដល់កុមារ។

ជារួម អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានសង្ខេបតារាងទាំង៥ ខាងលើមកជាតារាងរួមមួយ ដើម្បីងាយស្រួលយល់ពីកម្រិតនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងស្ថានភាពដំណើរការសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ តាមផ្នែកនីមួយៗ និងជារួមបានដូចខាងក្រោម៖

**តារាងទី៦៖ បង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ កម្រិតអនុវត្តន៍ ទៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន កម្រងសំណួររបស់សហគមន៍**

ល.រ	ខ្លឹមសារអចរគោល	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្ត	លំដាប់
១	.ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	3.00	0.96	មធ្យម	3
២	.ការង្រៀន និងរៀន	3.37	0.46	មធ្យម	2
៣	.ការគ្រប់គ្រងថវិកា	2.88	0.86	មធ្យម	5
៤	.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	3.62	0.58	ខ្ពស់	1
៥	.ទំនាក់ទំនងសហគមន៍	2.95	0.82	មធ្យម	4
សរុប		3.16	0.31	មធ្យម	

តារាងទី៦៖ បង្ហាញទស្សនៈរួមរបស់សហគមន៍លើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនផ្នែកសូចនាករគោលទាំង៥ ជារួមនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតមធ្យមដែលមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.16) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.31)។ ហើយតាមផ្នែកនីមួយៗវិញឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.62,SD=0.58)។ សូចនាករគោលទី១ (Mean=3.00,SD=0.96), ទី២ (Mean=3.37,SD=0.46), ទី៣ (Mean=2.88,SD=0.86) និងទី៥ (Mean=2.95,SD=0.82)បង្ហាញការអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងប្រើចេះប្រាស់ICTក្នុងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទំនួលខុសត្រូវថវិកា ជំរុញលើកទឹកចិត្ត។ ការធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសការបំប៉នសិស្សពូកែ និងសិស្សខ្សោយ ជួបជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស ធ្វើអធិការកិច្ច និងផ្តល់

ព័ត៌មានត្រឡប់។ គ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព មានបញ្ជីវត្ថុមាន និងកំណត់ហេតុប្រជុំ។ លើកទឹកចិត្ត គ្រូមានស្នាដៃល្អ រៀបចំតារាងតម្លាភាពអនុវត្តការងារ ទំនាក់ទំនងជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស ផ្សព្វផ្សាយសមិទ្ធផលសាលារៀនដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ កសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជា មួយអ្នកឯកទេសគ្រប់វិស័យ ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ។

លទ្ធផលបង្ហាញជាតម្លៃមធ្យម (Mean) ក្នុងតារាងកម្រងសំណួររបស់សហគមន៍នេះបង្ហាញតម្លៃ មធ្យម៤សូចនាករគោលហើយជារួមការអនុវត្តស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម (Mean=3.16 ,SD=0.31)។ ចំណុច ដែលគណៈគ្រប់គ្រងគួរយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមដូចជាការគ្រប់គ្រងថវិកា ទំនាក់ទំនងសហគមន៍ និងការ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល។

**៤.១.៤. តារាងតម្លៃលទ្ធផលជារួម**

ខ្លឹមសារផ្នែក នីមួយៗ	គណៈ គ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នក គ្រូ		សហគមន៍		Mean , SD		កម្រិត អនុវត្តន៍	លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD				
ការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាល	3.55	0.28	3.18	0.51	3.00	0.96	3.24	0.28	មធ្យម	3
ការគ្រប់គ្រង ការបង្រៀន និងរៀន	3.40	0.35	3.05	0.24	3.37	0.46	3.27	0.19	មធ្យម	2
ការគ្រប់គ្រង ថវិកា	3.20	0.35	3.55	0.36	2.88	0.86	3.21	0.35	មធ្យម	5
ការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក	3.27	0.38	3.39	0.84	3.62	0.58	3.42	0.17	មធ្យម	1
ទំនាក់ទំនង សហគមន៍	3.58	0.87	3.19	0.84	2.95	0.82	3.24	0.31	មធ្យម	4
សរុបរួម	3.40	0.16	3.27	0.19	3.16	0.31	<b>3.27</b>	<b>0.08</b>	មធ្យម	

ជារួមលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមរយៈការវាយតម្លៃរបស់សំណាកធំទាំង៣ លើសូចនាករ គោលទាំង៥បង្ហាញថាការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនអនុវត្តន៍បានជារួមត្រឹមកម្រិតមធ្យម (Mean=3.27, SD=0.08)។ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងមានការយកចិត្តទុកដាក់ដឹកនាំអង្គភាព។ ក្នុង

នោះការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (Mean=3.42, SD=0.17) ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន (Mean=3.27, SD=0.19) និងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (Mean=3.24, SD=0.28) និងចំណុចដែលមានការយកចិត្តទុកដាក់បន្តបន្ទាប់ ឬការអនុវត្តនៅមានកម្រិតដូចជា ការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ (Mean=3.24, SD=0.31) និងការគ្រប់គ្រងថវិកា (Mean=3.21, SD=0.35)។ ចំណុចការអនុវត្តនៅមានកម្រិតទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងគប្បីយកចិត្តទុកដាក់ពង្រឹងការអនុវត្ត ដើម្បីមានដំណើរការគ្រប់គ្រងល្អក្នុងអង្គភាព ពីព្រោះការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការធ្វើទំនាក់ទំនងសហគមន៍ជាកត្តាសំខាន់ផងដែរក្នុងការរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍ការដឹកនាំសាលារៀនបានចំគោលដៅល្អ។

**៤.២. រៀបរៀងទស្សនៈគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងសហគមន៍ នៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ៖**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	3.55	0.28	3.18	0.51	3.00	0.96
ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន	3.40	0.35	3.05	0.65	3.37	0.46
ការគ្រប់គ្រងថវិកា	3.20	0.35	3.55	0.36	2.88	0.86
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	3.27	0.38	3.39	0.84	3.62	0.58
ផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	3.58	0.87	3.19	0.84	2.95	0.82

**៤.២.១. ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

តាមរយៈទស្សនៈទាំងបីដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ចំពោះទស្សនៈរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.55, SD=0.28) កម្រិតខ្ពស់។ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ មានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.18, SD=0.51) អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។ ទស្សនៈរបស់សហគមន៍មានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.00, SD=0.96) កម្រិតមធ្យម។ ក្នុងតម្លៃមធ្យមទាំងបីមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា បង្ហាញថាការអនុវត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។ ទិន្នន័យរួមកម្រងសំណួរសំណាកទាំងបីនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសង្កេតឃើញថា តែម្ដងម្ដងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងធំជាងគេ នេះបញ្ជាក់ថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានយកចិត្តទុកដាក់

ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន និងបណ្តាញការងារបានល្អ។ ការកសាងផែនការសាលារៀន និងបែងចែកកម្មវិធីការងារ តាមដានពិនិត្យ វាយតម្លៃការងារ។ ខិតខំជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពនិយតភាពក្នុងការបំពេញ មានទំនួលខុសត្រូវអំពីចំណូល-ចំណាយថវិកា។ រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី ការកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញ ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូ-សិស្សឱ្យចេះប្រើប្រាស់ទ្រព្យសម្បត្តិក្នុងសាលាដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីចូលរួមថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ។ ចំពោះទស្សនៈរបស់គ្រូ និងសហគមន៍ក៏បានបង្ហាញពីតម្លៃ និងកម្រិតនៃការអនុវត្តដូចគ្នាច្រើនស្របទៅនឹងការវាយតម្លៃរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលានេះដែរ។

ដូចនេះ តាមរយៈកម្រងសំណួរទាំងបីលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចសន្និដ្ឋានបានថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុវត្តបានមធ្យម (Mean=3.24) ដើម្បីសម្រួលការងាររដ្ឋបាលបានទាន់ពេលវេលា។

**៤.២.២.ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន**

ផ្អែកលើការខ្លឹមសារវាយតម្លៃការអនុវត្តការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងបង្ហាញលទ្ធផលតម្លៃមធ្យមរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន (Mean=3.40,SD=0.35)។ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.05 ,SD=0.65)។ តម្លៃមធ្យមរបស់សហគមន៍ (Mean=3.37 ,0.46)។ តាមរយៈតម្លៃមធ្យមទាំងបីនេះស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម (Mean=3.27)។ ហើយតម្លៃមធ្យមរបស់គណៈគ្រប់គ្រងមានតម្លៃខ្ពស់ជាង បញ្ជាក់ថាគណៈគ្រប់គ្រងធានាឱ្យមានសម្ភារសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន។ បានរៀបចំកម្មវិធីគ្រូជំនួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្លឹបសិក្សា ដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺត។ អញ្ជើញមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សប្រជុំផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីសិស្សរៀនយឺត។ ជំរុញគ្រូជាប្រចាំឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការ។ ធ្វើអធិការកិច្ច ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់គ្រូបង្រៀន។ ផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូឱ្យចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន ការតាក់តែងសំណួរលំហាត់ឱ្យគ្នាទីវិញទៅមក។ បើឃើងមើលទៅលើតម្លៃមធ្យមរបស់សហគមន៍ (Mean=3.37,SD=0.46) ខ្ពស់ជាងតម្លៃមធ្យមរបស់គ្រូ (Mean=3.05 ,SD=0.65) បង្ហាញថាការវាយតម្លៃរបស់សហគមន៍ឱ្យតម្លៃខ្ពស់ជាងគ្រូ។

ដូចនេះ ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនដែលបង្ហាញតម្លៃមធ្យមចំពោះទស្សនៈរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និងសហគមន៍បញ្ជាក់ជារួមថា គណៈគ្រប់គ្រងអនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.27)។

**៤.២.៣.ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

បើយើងពិនិត្យមើលការវាយតម្លៃលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិការបស់ភាគីសំណាកទាំងបីឃើញថា តម្លៃមធ្យមគណៈគ្រប់គ្រង (Mean=3.20 ,SD=0.35) លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ (Mean=3.55,SD=0.36) និង សហគមន៍ (Mean=2.88 ,SD=0.86)។ ការវាយតម្លៃរបស់គ្រូចំពោះការគ្រប់គ្រងថវិកាស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ព្រោះគាត់យល់ឃើញខ្ពស់ថាគណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លាភាពថវិកាសាលារៀនចំណូល-ចំណាយបានល្អ រៀបចំគណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិសាលារៀន និងអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំបានត្រឹមត្រូវ បានគ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀន មានកំណត់ហេតុច្បាស់លាស់សម្រាប់ការប្រជុំពីចំណូល-ចំណាយថវិកា បានចងក្រង និងរក្សាទុកត្រឹមត្រូវ និងតាមលំដាប់ឆ្នាំ បានរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ បន្ទាប់មកការវាយតម្លៃរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងសហគមន៍លើចំណុចដដែលនេះគឺបានត្រឹមតែកម្រិតមធ្យមប៉ុណ្ណោះ នេះមានន័យថា គណៈគ្រប់គ្រង និងសហគមន៍យល់ច្បាស់ពីកម្រិតនៃការអនុវត្តដែលផ្ទុយពីការវាយតម្លៃរបស់។

ដូចនេះ តាមរយៈការប្រៀបធៀបកម្រិតនៃការអនុវត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិកា វាស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម មានន័យថាការអនុវត្តក្នុងស្ថានភាពនេះនៅមានកម្រិតនៅឡើយដែលទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលាត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្ត និងការទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីបង្ហាញពីតម្លាភាព និងយុត្តិធម៌បន្ថែមទៀត។

**៤.២.៤.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

បើយើងពិនិត្យមើលការវាយតម្លៃលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ភាគីសំណាកទាំងបីឃើញថា តម្លៃមធ្យមគណៈគ្រប់គ្រង (Mean=3.27 ,SD=0.38)។ តម្លៃមធ្យមរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ (Mean=3.39 ,SD=0.84)។ តម្លៃមធ្យមរបស់សហគមន៍ (Mean=3.62 ,SD=0.58)។ ការវាយតម្លៃរបស់សហគមន៍ចំពោះការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ មានន័យថាលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មក្នុងការបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិក បានលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អ បានរៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងារបានច្បាស់លាស់ ពិនិត្យ តាមដានការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំ ធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនលើស ឬខ្វះគ្រូ ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យមកបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិកា និងទំនួលខុសត្រូវ។ បន្ទាប់មកការវាយតម្លៃរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងគណៈគ្រប់គ្រងលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនេះគឺបានត្រឹមតែកម្រិតមធ្យមប៉ុណ្ណោះ បង្ហាញថាថាគណៈគ្រប់គ្រងអនុវត្តការងារនេះមិនទាន់បានល្អនៅឡើយទេត្រឹមតែកម្រិតមធ្យមស្ថិតក្នុងចន្លោះ (Mean=3.27-3.39) គឺនៅមានបញ្ហាប្រឈម និងចំណុចខ្វះខាត ដើម្បីពង្រឹងបន្ត ការគ្រប់គ្រងផ្នែកនេះ។

ដូចនេះ តាមរយៈការប្រៀបធៀបកម្រិតនៃការអនុវត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនលើផ្នែកការ គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកមានតម្លៃមធ្យមជាមួយ (Mean=3.42) បង្ហាញថាកម្រិតនៃការអនុវត្តក្នុងស្ថានភាពនេះនៅ មានកម្រិតនៅឡើយ ដែលទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលាត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្ត និង ការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ដើម្បីបង្ហាញពីតម្លាភាព និងយុត្តិធម៌បន្តអនុវត្តវិធានការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំឱ្យមាន ប្រសិទ្ធភាព។

**៤.២.៥.ការផ្សព្វផ្សាយសាលារៀន និងសហគមន៍**

តម្លៃមធ្យមប្រហាក់ប្រហែលគ្នា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.58 ,SD= 0.87) លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.19,SD=0.84) និងសហគមន៍តម្លៃមធ្យម (Mean=2.95,SD=0.82)។ ទិន្នន័យនេះ ការវាយតម្លៃរបស់គណៈគ្រប់គ្រងបានខ្ពស់ជាងគេ បង្ហាញការ យល់ឃើញរបស់នាយកទៅលើស្ថានភាពនេះអនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់។ ចំណែកការវាយតម្លៃរបស់គ្រូ បង្រៀន និងសហគមន៍បានត្រឹមត្រូវតម្លៃមធ្យម មានន័យថាការយល់ឃើញនេះលោកនាយកបានផ្តល់តម្លៃ ឱ្យខ្លួនឯងខ្ពស់ជាគំនិតគ្រូ និងសហគមន៍ ប៉ុន្តែគំនិតទាំងនេះក៏បានបង្ហាញឱ្យឃើញស្របនឹងស្ថានភាព ជាក់ស្តែងផងដែរ។ តាមរយៈទិន្នន័យទាំងនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវកំណត់បានថា គណៈគ្រប់គ្រងអនុវត្ត ការងារបានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.24) បញ្ជាក់ថាទំនាក់ទំនងសាលាជាមួយសហគមន៍ មាតាបិតា និង អាជ្ញាធរគណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន បានខិតខំកៀរគរសប្បុរសជននានា សហគមន៍ឱ្យ ចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន បានកសាងទំនុកចិត្តខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ គោរពឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្មត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ បានបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយ មាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សាបានល្អ បាន ផ្សព្វផ្សាយសមិទ្ធផលការងាររបស់សាលាដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ បានកសាងបណ្តាញ ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំដល់កុមារ។ ជាង នេះទៅទៀត បានបង្កការចូលរួមរបស់ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ/យុវជនក្នុងសកម្មភាពសាលារៀន និងសង្គមដូចជា ឱ្យកុមារបានចូលរួមរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន មានកម្មវិធីមិត្តជួយមិត្ត កុមារបានចូលរួម សកម្មភាពក្នុងសាលា និងសង្គម មានការរៀបចំ និងបង្កើតស្នាដៃកុមារ។ ការចូលរួមរបស់មាតាបិតា អ្នកអាណាព្យាបាលក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងជំរុញការសិក្សារបស់សិស្ស បានផ្តល់ការចូលរួមដល់មាតាបិតា/ អ្នកអាណាព្យាបាលចុះហត្ថលេខាលើសៀវភៅតាមដានការសិក្សារាល់ខែ។ បង្គុលក្នុងការឱ្យមាតាបិតា/អ្នក អាណាព្យាបាលតាមដានការសិក្សា និងកិច្ចការផ្ទះរបស់កូន។ ចូលរួមនៅក្នុងយុទ្ធនាការប្រមូលកុមារចូល រៀន ចូលរួមក្នុងការជ្រើសរើសក្នុងការសិស្សទទួលអាហាររូបករណ៍ ចូលរួមថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិសាលារៀន



និងជួយឧបត្ថម្ភសម្ភារ និងថវិកាដល់សាលារៀន។ ការចូលរួមរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការកៀរគរធនធានសម្រាប់កសាង និងជួសជុលហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់សាលារៀន។ តាមរយៈកម្រិតនៃការអនុវត្តដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញនេះ បង្ហាញថាការដឹកនាំលើផ្នែកទាំង៥នេះពុំទាន់បានល្អនៅឡើយទេនៅមានចំណុចខ្វះខាត និងបញ្ហាប្រឈមដែលទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងខិតខំពង្រឹងបន្ថែមដោយមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។

**៤.៣. ការវាយតម្លៃផ្នែកសុចនាករគោលទាំង៥ ចំពោះទស្សនៈគណៈគ្រប់គ្រង គ្រូបង្រៀន និងតំណាងសហគមន៍លើ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន៖**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	3.55	0.28	3.18	0.51	3.00	0.96	3.24	0.28	3
ការបង្រៀន និងរៀន	3.40	0.35	3.05	0.24	3.37	0.46	3.27	0.19	2
ការគ្រប់គ្រងថវិកា	3.20	0.35	3.55	0.36	2.88	0.86	3.21	0.35	5
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	3.27	0.38	3.39	0.84	3.62	0.58	3.42	0.17	1
ទំនាក់ទំនងសហគមន៍	3.58	0.87	3.19	0.84	2.95	0.82	3.24	0.31	4

**៤.៣.១. ការវាយតម្លៃរួមផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	3.55	0.28	3.18	0.51	3.00	0.96	3.24	0.28	3

ចំពោះស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ជាមួយអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញតម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារបង្ហាញជារួម និងបានឆ្លើយតបសំណួរទី១ «តើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយ

កូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀងអនុវត្តបានកម្រិតណា? »

ត្រង់ផ្នែកនេះគឺអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម

(Mean=3.24) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.28) ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ3។ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាក្នុងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ រៀបចំបែងចែកការងារ ដាក់វិធានការសមស្រប និងពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃការងារ លើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យគោរពនិយ័តភាពការងារ ការគ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវនូវចំណូល និងចំណាយថវិកាសាលារៀន។ រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងការកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមចំណាញបានត្រឹមត្រូវ។ មានការលើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យមានស្មារតីប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ក្នុងការប្រើប្រាស់ និងថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិសាលារៀន។

ដូចនេះការអនុវត្តរបស់គណៈនាយកលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលបានត្រឹមតម្រូវមធ្យម ដែលទាមទារឱ្យនាយកខិតខំបង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកICT និងចំណុចផ្សេងទៀតឱ្យបានខ្ពស់ក្នុងការគ្រប់គ្រងកិច្ចការរដ្ឋបាល។

**៤.៣.២.វាយតម្លៃមលើផ្នែកការបង្រៀន និងរៀន**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ការបង្រៀន និងរៀន	3.40	0.35	3.05	0.24	3.37	0.46	3.27	0.19	2

ផ្នែកនេះកម្រិតអនុវត្តមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.27) និងតម្លៃមធ្យម (SD=0.19) ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ2 បង្ហាញថាការអនុវត្តក្នុងកម្រិតមធ្យម មានន័យថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនខិតខំជួយពង្រឹង ធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន។ រៀបចំឱ្យមានក្រុមគ្រូជួយសិស្សពូកែ និងសិស្សខ្សោយ។ បង្កលក្ខណៈដល់អាណាព្យាបាលសិស្សឱ្យចូលរួមប្រជុំដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺត។ ជំរុញគ្រូឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន មានកិច្ចតែងការបង្រៀន និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកិច្ចតែងការ។ ធ្វើអធិការកិច្ចគ្រូ ផ្តល់ព័ត៌មានគ្រឿង និងផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូចែករំលែកបទពិសោធន៍អំពីវិធីសាស្ត្របង្រៀន ការតាក់តែងវិញ្ញាសា លំហាត់ឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ម្យ៉ាងទៀតបានពង្រឹងដល់គ្រូឱ្យចេះរៀបចំការបង្រៀន និងរៀនឆ្លើយតបនឹងលទ្ធផលរំពឹងទុក ដោយឱ្យមានកម្មវិធីសិក្សា អនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា មានបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សា មានផែនការបង្រៀនប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាសប្រចាំឆ្នាំ។ លោកនាយកបានពិនិត្យ និងចុះទិដ្ឋាការលើកិច្ចតែងការបង្រៀន មានវិធានការចំពោះគ្រូដែលមិនប្រើប្រាស់កិច្ចតែងការបង្រៀន។ ផ្នែកនេះការអនុវត្តពុំទាន់បានល្អប្រសើរនៅឡើយទេដែលទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលាយកចិត្ត

ទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើនិយតភាពបុគ្គលិក ការកសាងផែនការ ការអនុវត្តផែនការ ការបែងចែកតួនាទី ការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់។

**៤.៣.៣.វាយតម្លៃលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិកា**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ការគ្រប់គ្រងថវិកា	3.20	0.35	3.55	0.36	2.88	0.86	3.21	0.35	5

ផ្នែកនេះការអនុវត្តមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.21) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.35) ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ 25 ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម បញ្ជាក់ថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយ (បិទផ្សាយ) តារាងតម្លៃភាពថវិកាចំណូល និងចំណាយបាន បានរៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន មានការចូលរួម និងអនុវត្តគោលការណ៍ មានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ការប្រជុំស្តីពីចំណូល ចំណាយថវិកា។ គ្រប់ឯកសារទាក់ទងនឹងចំណូល ចំណាយបានចងក្រង និងរក្សាទុកងាយរកតាមលំដាប់ឆ្នាំ រៀបចំរបាយការហិរញ្ញវត្ថុដោយមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ផ្នែកនេះក៏លោកនាយកគប្បីយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការបង្ហាញតម្លាភាពថវិកា ការចូលរួមជាដើម។

**៤.៣.៤.វាយតម្លៃលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	3.27	0.38	3.39	0.84	3.62	0.58	3.42	0.17	1

ផ្នែកនេះវាយតម្លៃលើការអនុវត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.42) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.17) បង្ហាញកម្រិតមធ្យមផងដែរក្នុងការអនុវត្ត ហើយស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ ១ មានន័យថាលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានពិនិត្យ និងបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មក្នុងការបែងចែកតួនាទីភារកិច្ចដល់បុគ្គលិក។ ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក ផ្តល់ប័ណ្ណ

សរសើរដោយសេរី និងយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព។ ផ្នែកនេះក៏មានចំណុចខ្វះខាត និងបញ្ហាប្រឈមដែល នាយកត្រូវពង្រឹងបន្ថែមផងដែរ។

**៤.៣.៥. ទំនាក់ទំនងសហគមន៍**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ទំនាក់ទំនងសហគមន៍	3.58	0.87	3.19	0.84	2.95	0.82	3.24	0.31	5

ផ្នែកនេះវាយតម្លៃរួមផ្នែកទំនាក់ទំនងសហគមន៍លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.24) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.31) បង្ហាញកម្រិតមធ្យមមានន័យថាលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន បានកៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជននានាឱ្យចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន កំណត់ផែនការចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មដើម្បីកសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំកសាងសមិទ្ធផល និងលទ្ធផលសិក្សា។ បង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលាដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ កសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រូបើរិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំដល់កុមារ។

ផ្នែកនេះការអនុវត្តនៅមានកម្រិត គណៈនាយកគប្បីយកចិត្តទុកដាក់ពង្រឹងនូវចំណុចខ្វះខាត និងបញ្ហាប្រឈម ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អង្គភាព។

**៤.៤. ការវាយតម្លៃរួមផ្លែកសូចនាករគោលទាំង៥ចំពោះទស្សនៈគណៈគ្រប់គ្រង គ្រូបង្រៀន និងតំណាងសហគមន៍ទៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	3.55	0.28	3.18	0.51	3.00	0.96	3.24	0.28	3
ការបង្រៀន និងរៀន	3.40	0.35	3.05	0.24	3.37	0.46	3.27	0.19	2
ការគ្រប់គ្រងថវិកា	3.20	0.35	3.55	0.36	2.88	0.86	3.21	0.35	5
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	3.27	0.38	3.39	0.84	3.62	0.58	3.42	0.17	1
ទំនាក់ទំនងសហគមន៍	3.58	0.87	3.19	0.84	2.95	0.82	3.24	0.31	4
សរុប							3.27	0.08	

តាមតារាងខាងលើបង្ហាញសរុបតម្លៃមធ្យម (Mean) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD) របស់សូចនាករគោល តាមជួរឈររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និងតំណាងសហគមន៍ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកយកចំណុចរួមមួយគឺតម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារមកប្រប្រាប់បញ្ចូលគ្នាបានជាតម្លៃរួមមួយដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងសំណួរស្រាវជ្រាវទី១។ តាមទិន្នន័យសរុបដែលបានរកឃើញលទ្ធផលបង្ហាញតម្លៃមធ្យម (Mean=3.27) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.08)។ វាយតម្លៃជារួមថាការអនុវត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចំពោះសូចនាករគោលទាំង៥គឺអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។ ដូចនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានវាយតម្លៃជារួម៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល៖ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) ក្នុងការងាររដ្ឋបាល បានជម្រុញលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពនិយតភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ច។ ទទួលខុសត្រូវជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល និងចំណាយ រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបានត្រឹមត្រូវដល់បុគ្គលិកស្របតាមជំនាញ ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូ-សិស្សឱ្យខំរៀន ស្រាវជ្រាវ។ ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន៖ ជំរុញឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន រៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីគ្រូជំនួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្លឹបសិក្សា ជំរុញគ្រូបង្រៀនឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន អនុវត្តន៍តាមកម្ម

វិធីសិក្សា ចុះអធិការកិច្ចតាមផែនការកំណត់ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនចែករំលែក វិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អៗឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ **ការគ្រប់គ្រងថវិកា៖** មានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានប្រជុំស្តី ពីចំណូល និងចំណាយ រៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយមានចុះហត្ថលេខាឯកភាពពីគណៈគ្រប់គ្រង សាលា បង្ហាញតារាងចំណូល ចំណាយ និងមានឯកសារពាក់ព័ន្ធ មានរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ បានគ្រោង ថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀន។ **ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក៖** បានពិនិត្យ និង ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពបែងចែកតួនាទីតាមការវិភាគមុខងារ ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អ ត្រួតពិនិត្យ តាមដានការមកបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក រៀបចំតារាងស្ថិតិបុគ្គលិក ធ្វើស្វ័យប្រកាសដើម្បីឱ្យដឹងថា សាលាខ្លះ ឬលើសគ្រូ ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូ។ **ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍៖** រៀបចំផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀនបានល្អ។ កៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជននានាឱ្យ ចូលរួមដាក់វិឌ្ឍន៍សាលា។ កសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ គោរពឆន្ទៈរួម មាន ការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមានចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងច្បាស់លាស់។ បង្កើតទំនាក់ទំនងជា មួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន។ ផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងារ របស់សាលារៀនដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍។ មានទំនាក់ទំនងជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការ នានាឱ្យចូលរួមលើកកម្ពស់គុណភាពសិក្សារបស់សិស្ស។

ដូចនេះ ឆ្លើយតបនឹងសំណួរទី១ «តើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលា រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀងអនុវត្តបានកម្រិតណា?» អ្នកសិក្សា ស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងជាមូលដ្ឋានក្នុងកម្រិតមធ្យម។ នេះ សបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យទូទាំងខេត្តខិតខំបំពេញ និងអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងលើ ផ្នែកទាំង៥មានដំណើរការជាវិជ្ជមាន។ ទោះបីជួបបញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) និងឧបសគ្គ យ៉ាងណាក៏ដោយ គណៈគ្រប់គ្រងមិនរាថយឡើយ គឺលោកផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តខ្លួនឯង ខិតខំសុំការគាំទ្រ ពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅផ្តល់កម្លាំងចិត្ត អភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន លើកកម្ពស់គុណភាពសិស្ស គ្រូ ដើម្បីឆ្លើយយុទ្ធ សាស្ត្រកំណែទម្រង់គោលនយោបាយពីរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ គោលនយោបាយទី១) ធានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាពប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយ ជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និង២) ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់ លំដាប់ថ្នាក់។ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣)

ទន្ទឹមនឹងការអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក៏បានរកឃើញនូវកត្តាជះឥទ្ធិពល វិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនេះផងដែរ។

**ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២** «តើមានកត្តាអ្វីខ្លះដែលជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង? »

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងសិក្សាស្វែងរកនូវកត្តាជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង។ ខាងក្រោមបង្ហាញពីកត្តាជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាន៖

**៤.៥. កត្តាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមានក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ**

ផ្អែកតាមតារាង៤.៣ បង្ហាញពីកត្តាជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានចំពោះការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនដូចខាងក្រោម៖

**ក. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (តារាង៤.៥.១)**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	3.55	0.28	3.18	0.51	3.00	0.96	3.24	0.28	3

អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យមដែលមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.24) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.28) ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ៣ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាក្នុងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ។ រៀបចំបែងចែកការងារ ដាក់វិធានការ និងពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃការងារ លើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យគោរពនិយមភាពការងារ។ មានការគ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវនូវចំណូល និងចំណាយថវិកាសាលារៀន។ រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិក។ ជាងនេះទៅទៀតគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបានល្អដូចជាមានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងសាលារៀន (លិខិតបង្គាប់ការ) មានគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន (លិខិតបង្គាប់ការ) មានដំណើរការ មានគណៈកម្មការប្រើប្រាស់ថវិកា (លិខិតបង្គាប់ការ) មានដំណើរការ មានក្រុមបច្ចេកទេស មានក្រុមប្រឹក្សាកុមារ ក្រុមប្រឹក្សាភារិ មានដំណើរការ។

**ខ.ការបង្រៀន និងរៀន(តារាង៤.៥.២)**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ការបង្រៀន និងរៀន	3.40	0.35	3.05	0.24	3.37	0.46	3.27	0.19	2

ការអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.27,SD=0.19) ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ២ មានន័យថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនខិតខំជួយពង្រឹង ផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូដោយធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន។ រៀបចំឱ្យមានក្រុមគ្រូជួយសិស្សពូកែ និងសិស្សខ្សោយ។ បង្កលក្ខណៈដល់អាណាព្យាបាលសិស្សឱ្យចូលរួមប្រជុំដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺត។ ជំរុញគ្រូឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន មានកិច្ចតែងការបង្រៀន និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកិច្ចតែងការ។ ធ្វើអធិការកិច្ចគ្រូ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់។ ជំរុញគ្រូឱ្យចេះរៀបចំផែនការបង្រៀន និងរៀនឆ្លើយតបនឹងលទ្ធផលរំពឹងទុក។ ពិនិត្យ និងចុះទិដ្ឋាការលើកិច្ចតែងការបង្រៀន មានវិធានការចំពោះគ្រូដែលមិនប្រើប្រាស់កិច្ចតែងការបង្រៀន។

**គ.ការគ្រប់គ្រងថវិកា(តារាង៤.៥.៣)**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ការគ្រប់គ្រងថវិកា	3.20	0.35	3.55	0.36	2.88	0.86	3.21	0.35	5

អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.21) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.35) ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ៥។ បញ្ជាក់ថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយ(បិទផ្សាយ)តារាងតម្លៃភាពថវិកា។ រៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន មានការចូលរួម។ មានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ការប្រជុំស្តីពីចំណូល ចំណាយថវិកា។ គ្រប់ឯកសារទាក់ទងនឹងចំណូល-ចំណាយបានចងក្រង និងរក្សាទុកតាមលំដាប់ឆ្នាំ។



**យ.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក(តារាង៤.៥.៤)**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	3.27	0.38	3.39	0.84	3.62	0.58	3.42	0.17	1

ផ្នែកនេះវាយតម្លៃលើការអនុវត្តចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងបានល្អជាងគេដែលមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.42) និងគម្លាតស្តង់ដារ(SD=0.17) ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ១ បង្ហាញថាគណៈនាយកបានពិនិត្យ និងបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មក្នុងការបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចដល់បុគ្គលិក។ ពិនិត្យតាមដាន ជំរុញគ្រូឱ្យមានមនសិកខ្ពស់ក្នុងការបំពេញការងារ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូដែលមានស្នាដៃល្អ។

**ង.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍(តារាង៤.៥.៥)**

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		លំដាប់
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ទំនាក់ទំនងសហគមន៍	3.58	0.87	3.19	0.84	2.95	0.82	3.24	0.31	4

ការអនុវត្តអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម(Mean=3.24) និងគម្លាតស្តង់ដារ(SD=0.31)ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ៤ មានន័យថាគណៈគ្រប់គ្រងបានបានផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន។ កៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជននានាឱ្យចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។ កំណត់ផែនការចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្ម ដើម្បីកសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំកសាងសមិទ្ធផល និងលទ្ធផលសិក្សា។ បង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលាដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍។

**កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន** អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញទាក់ទងនឹងស្ថានភាពគោលទាំង៥ រួមមាន ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍មានដូចខាងក្រោម៖

**៤.៦. កត្តាខ្លះៗ ឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលា រៀនកម្រងសំណួរគណៈគ្រប់គ្រង**

**៤.៦.១. លទ្ធផលលើកម្រងសំណួរគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន**

**ក. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

តារាង ( ៤.៦.១ ) ៖ លទ្ធផលលើកម្រងសំណួរគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាចេះប្រើប្រាស់ITសម្រាប់គ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាល	2.50	0.60	ទាប
២	បែងចែកការងារប្រចាំខែ ឆមាស ឆ្នាំ និងការពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃ	3.53	0.74	ខ្ពស់
៣	លើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពវិន័យ និងនិយតភាពបំពេញការងារ	3.89	0.30	ខ្ពស់
៤	មានទំនួលខុសត្រូវជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាអំពីចំណូល និងចំណាយ	3.48	0.67	មធ្យម
៥	បែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	3.90	0.53	ខ្ពស់
៦	លើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យចេះថែរក្សាសៀវភៅ និងទ្រព្យរដ្ឋ	3.98	0.49	ខ្ពស់
សរុប		3.55	0.54	ខ្ពស់

តារាងទី៤.៦.១ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ចំណុចមួយចំនួនដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនយល់ថាមិនសូវបានអនុវត្ត ឬអនុវត្តនៅមានកម្រិតមានដូចជាការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា( ICT )មានតម្លៃ មធ្យម ( Mean=2.50,SD=0.60 ) កម្រិតទាប។ ការមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់

និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននូវចំណូល និងចំណាយថវិការបស់សាលារៀន (Mean=3.48,SD=0.67) កម្រិតមធ្យម។ ដូចនេះគណៈគ្រប់គ្រងត្រូវពង្រឹងចំណុចខ្វះខាតនេះ ដើម្បីប្រសិទ្ធភាពអង្គភាព។

ជាលទ្ធផលរួម គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានយល់ស្របថា ការការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលគឺស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ (តម្លៃមធ្យម Mean=3.55,SD=0.54) ។

## ខ.ការបង្រៀន និងរៀន

តារាង៤.៦.២៖លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
៧	ការឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន	3.51	0.67	ខ្ពស់
៨	បង្កើតឱ្យមានក្លឹបសិក្សា និងមានកម្មវិធីគ្រូជួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្រុមសិស្សខ្សោយ	3.50	0.50	មធ្យម
៩	ប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺត	3.55	0.60	ខ្ពស់
១០	ជំរុញឱ្យគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តឱ្យបានជាប្រចាំ	2.68	0.65	មធ្យម
១១	ចុះអធិការកិច្ចគ្រូ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន	3.65	0.58	ខ្ពស់
១២	ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អៗឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក	3.52	0.51	ខ្ពស់
សរុប		3.40	0.35	មធ្យម

តារាងទី៤.៦.២ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនបង្ហាញចំណុចមួយចំនួនដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនយល់ថាមិនសូវបានអនុវត្ត ឬអនុវត្តនៅមានកម្រិតមានដូចជាការរៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីគ្រូជួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្លឹបសិក្សា ដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺត ដែលមានតម្លៃមធ្យមត្រង់ចំណុចទី៨ (Mean=3.50,SD=0.50) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។ ការជំរុញគ្រូ

ឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការដែលមានតម្លៃមធ្យម (Mean=2.68,SD=0.65) អនុវត្តន៍បាន កម្រិតមធ្យម។ ផ្នែកនេះគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានយល់ស្របថា ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនគឺ ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម( តម្លៃមធ្យម=3.40,SD=0.35 )។

ជាលទ្ធផលរួម គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានយល់ស្របថា ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនគឺ ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម( តម្លៃមធ្យម=3.40,SD=0.35 )។

**គ.ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

តារាង៤.៦.៣៖ លទ្ធផលម្រងសំណួររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងថវិកា

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងថវិកា	Mean	SD	កម្រិត អនុវត្តន៍
១៣	រៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លៃភាពថវិកាសាលារៀន	3.51	0.67	ខ្ពស់
១៤	រៀបចំគណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិសាលារៀន និងអនុវត្តគោល ការណ៍ណែនាំ	2.67	0.48	មធ្យម
១៥	គ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ សាលារៀន	3.52	0.60	ខ្ពស់
១៦	មានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ប្រជុំស្តីពីចំណូល និង ចំណាយ	3.00	0.00	មធ្យម
១៧	គ្រប់ឯកសារចំណូល-ចំណាយ បានរៀបចំ និងរក្សាទុកយ៉ាង ត្រឹមត្រូវ	3.49	0.51	មធ្យម
១៨	រៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយមានការឯកភាពពីគណៈកម្ម ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	3.00	0.54	មធ្យម
សរុប		3.20	0.35	មធ្យម

តារាងទី៤.៦.៣ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងថវិកា ចមណូ ចបង្ហាញការអនុវត្តនៅមានកម្រិត ដូចជាចំណុច១៤ (Mean=2.67,SD=0.48)អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម ការរៀបចំគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិសាលារៀននៅមិនទាន់មានដំណើរការល្អនៅឡើយទេ។ ចំណុច ១៦ (Mean=3.00,SD=00) អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមិនមានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ប្រជុំស្តីពីចំណូល និងចំណាយថវិកាច្បាស់លាស់។ ចំណុច១៨ (Mean=3.00,SD=0.54) ការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុពុំសូវបានផ្តល់ការឯកភាពពីគណៈកម្មការ គ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ដូច្នេះគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនគប្បីខិតខំពង្រឹងចំណុចខ្វះខាតនេះឱ្យបានល្អ ដើម្បីគុណភាព និងតម្លាភាពថវិកាអង្គភាព។

ជាលទ្ធផលរួម គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានយល់ស្របថាការការគ្រប់គ្រងថវិកា គឺស្ថិតក្នុង កម្រិតមធ្យម( តម្លៃមធ្យម=3.20,SD=0.35)។

**យ.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

តារាង៤.៦.៤៖ លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក៖

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	Mean	SD	កម្រិត អនុវត្តន៍
១៩	ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិក	3.51	0.67	ខ្ពស់
២០	ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្ត ប័ណ្ណសរសើរ	2.68	0.55	មធ្យម
២១	រៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក	3.55	0.60	ខ្ពស់
២២	ត្រួតពិនិត្យ តាមដានការមកបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំ តម្លាភាព យុត្តិធម៌	3.50	0.74	មធ្យម
២៣	ធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្វះ ឬលើសគ្រូកម្រិត ណា	2.90	0.43	មធ្យម

២៤	ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យមកបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិកា និងទំនួលខុសត្រូវ	3.50	0.60	មធ្យម
សរុប		3.27	0.38	មធ្យម

តារាងទី៤.៦.៤ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ ក្នុងផ្នែកនេះចំណុចនៃការអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម គឺជាផ្នែកមួយនៃការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនយល់ថាមិនសូវបានអនុវត្ត ឬអនុវត្តនៅមានកម្រិត ពិសេសត្រង់ចំណុចទី២០ (Mean=2.68) ខ្វះការលើកទឹកចិត្តគ្រូមានស្នាដៃ។ ចំណុច២២ (Mean=3.50) មិនសូវតាមដានបុគ្គលិក ជាប្រចាំក្នុងការបំពេញការងារ។ ចំណុច២៣ (Mean=2.90) មិនបានធ្វើស្វ័យប្រកាសលើសឬខ្វះគ្រូ និងចំណុច២៤ (Mean=3.47) ខ្វះការជំរុញលើកទឹកចិត្ត។ ដូចនេះគណៈនាយកគប្បីយកចិត្តទុកដាក់បំពេញ ពង្រឹងនូវចំណុចអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យមបន្ថែមទៀត។

លទ្ធផលរួម គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានយល់ស្របថាការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម (តម្លៃមធ្យម=3.27, SD=0.38) ។

**ង.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

តារាង៤.៦.៥៖ លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាក់ទងនឹងការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍៖

ល.រ	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
២៥	ផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន	2.60	0.48	មធ្យម
២៦	បានកៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជននានាចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	4.50	0.67	ខ្ពស់

២៧	កសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សា គោរព ឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមាន រចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់	4.00	0.54	ខ្ពស់
២៨	បង្កើតតំនាក់តំនង់ជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្ស ក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សាល្អ	3.50	0.60	មធ្យម
២៩	បានផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលាដែលសហ គមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍	4.40	0.58	ខ្ពស់
៣០	បានកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នក ជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ និងបង្ក ភាពងាយស្រួលដល់អ្នកចូលរួម ដោយផ្តល់កិត្តិយស និងឱកា ស។	2.50	0.51	ទាប
សរុប		3.58	0.87	ខ្ពស់

តារាងទី៤.៦.៥ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផល និងសហគមន៍ ការអនុវត្តជារួមកបានកម្រិតខ្ពស់ដែលមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.58,SD=0.87) ប៉ុន្តែបើមើលចំណុចតូចៗក្នុងស្ថានភាពនេះមានចំណុចអនុវត្តបានកម្រិតទាប និងមធ្យមដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនយល់ថាមិនសូវបានអនុវត្ត ឬអនុវត្តនៅមានកម្រិតគឺត្រង់ចំណុចទី២៥ (Mean=2.60,SD=0.48) អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម ចំណុច២៨ (Mean=3.50,SD=0.60) អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម និងទី៣០ (Mean=2.50,SD=0.51) អនុវត្តបានកម្រិតទាប។ ដូចនេះ ផ្នែកនេះគឺជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាគប្បីយកចិត្តទុកដាក់បង្កើនអនុវត្តន៍លើចំណុចនេះបន្ថែម។

លទ្ធផលជារួម គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានយល់ស្របថាការការផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផល និងសហគមន៍ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។

**៤.៧. កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលា រៀនកម្រងសំណួររបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ**

**ក. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

**តារាង៤.៧.១. លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១	ចេះប្រើប្រាស់ITសម្រាប់គ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាល	3.50	0.81	មធ្យម
២	បែងចែកការងារប្រចាំខែ ឆមាស ឆ្នាំ និងការពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃ	3.51	0.78	ខ្ពស់
៣	លើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពវិន័យ និងនិយតភាពបំពេញការងារ	3.53	0.87	ខ្ពស់
៤	មានទំនួលខុសត្រូវជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាអំពីចំណូល និងចំណាយ	2.50	0.85	ទាប
៥	បែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	3.50	0.79	មធ្យម
៦	លើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យចេះថែរក្សាសៀវភៅ និងទ្រព្យរដ្ឋ	2.51	0,56	មធ្យម
សរុប		3.18	0.51	មធ្យម

តារាងទី៤.៧.១ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល។ ផ្អែកនេះបង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.18,SD=0.51) ។ ទន្ទឹមនឹងការអនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់ក៏មានចំណុចអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម និងទាបដែលជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ដំណើរការគ្រប់គ្រងនេះ។ ចំណុចនេះដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនយល់ថាមិនសូវបានអនុវត្ត ឬអនុវត្តនៅមានកម្រិត គឺចំណុចទី១. (Mean=3.50,SD=0.81), ទី៥. (Mean=3.50,SD=0.79), ទី៦ (Mean=2.51,SD=0.56)អនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម។ ចំណុចទី៤ (Mean=2.50,SD=0.85)អនុវត្ត



បានកម្រិតទាប។ ផ្នែកនេះការអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម និងកម្រិតទាបគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនគប្បីយកចិត្តទុកដាក់ពង្រឹងនូវសូចនាករទាំងអស់នេះឱ្យបានល្អប្រសើរឡើងវិញ។

លទ្ធផលជារួមគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានយល់ស្របថាការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។

**ខ.ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន**

**តារាង៤.៧.២.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន៖**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
៧	ធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន	1.98	0.59	ទាប
៨	បានបង្កើតឱ្យមានក្លឹបសិក្សាកម្មវិធីគ្រូជួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្រុមសិស្សខ្សោយ	2.49	0.57	ទាប
៩	ប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺត	3.48	0.78	មធ្យម
១០	ជំរុញឱ្យគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តឱ្យបានជាប្រចាំ	3.50	0.68	មធ្យម
១១	ចុះអធិការកិច្ចគ្រូ និងផ្តល់ទំនៀមទម្លាប់ដើម្បីកែលម្អ	3.38	0.70	មធ្យម
១២	ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អៗឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក	3.48	0.76	មធ្យម
សរុប		3.05	0.65	មធ្យម

តារាងទី៤.៧.២ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនបង្ហាញថាកាតអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.05,SD=0.65)។ បើមើលក្នុងផ្នែកតូចៗ ការអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម និងកម្រិតទាបគឺបង្ហាញកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានក្នុងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំចំណុចអនុវត្តកម្រិតមធ្យមមានចំណុចទី៨,៩,១០,១១,១២មានតម្លៃមធ្យមស្ថិតនៅចន្លោះ

( Mean=3.38-3.50 ) រីឯចំណុចទី៧( Mean=1.98,SD=0.59 ) និងទី៨( Mean=2.49,SD=0.57 )មានន័យថានាយកពុំបានធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណោះការបង្រៀន និងរៀនពុំបានការបង្កើតកម្មវិធីគ្រូជំនួយក្រុមសិស្សពូកែ និងបើកក្លឹបសិក្សា ដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺតនៅឡើយទេ។ សូចនាករនេះគណៈគ្រប់គ្រងគប្បីយកចិត្តទុកដាក់សំខាន់ ដើម្បីជួយលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

លទ្ធផលជារួម លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានយល់ស្របថាការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។

**គ.ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

**តារាង៤.៧.៣.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងថវិកា**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងថវិកា	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១ ៣	បានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លៃភាពថវិកាសាលារៀន	3.48	0.96	មធ្យម
១៤	រៀបចំគណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិសាលារៀន និងអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំ	3.33	0.94	មធ្យម
១៥	គ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀន	3.65	0.83	ខ្ពស់
១៦	មានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ប្រជុំស្តីពីចំណូល និងចំណាយ	3.96	0.69	ខ្ពស់
១ ៧	គ្រប់ឯកសារចំណូល-ចំណាយ បានរៀបចំ និងរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ	2.98	0.69	មធ្យម
១៨	រៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	3.88	0.70	ខ្ពស់
សរុប		3.55	0.36	ខ្ពស់

តារាងទី៤.៧.៣ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការការគ្រប់គ្រងថវិកាអនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ដែលមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3,55,SD=0.36)។ ចំណុចដែលអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យមបានបង្ហាញនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចជា ការរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លាភាពថវិកានៅមានកម្រិត (Mean=3.48,SD=0.96)។ មិនបានរៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិសាលារៀន និងអនុវត្តន៍គោលការនោះមានដំណើរការល្អ (Mean=3.33,SD=0.94) ការរក្សាឯកសារទុកបានមិនបានត្រឹមត្រូវល្អតាមលំដាប់ឆ្នាំទាក់ទងចំណូល ចំណាយ (Mean=2.98,SD=0.69)។ សូចនាករនេះគណៈគ្រប់គ្រងត្រូវមានវិធានការពង្រឹងឡើងវិញ ដើម្បីប្រសិទ្ធភាព គុណភាព និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបានពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ។

លទ្ធផលជារួម លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានយល់ស្របថាការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនគឺស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។

**យ.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

**តារាង៤.៧.៤.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១៩	ការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិក	3.51	0.82	ខ្ពស់
២០	ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្ត ប័ណ្ណសរសើរ	3.50	0.85	មធ្យម
២១	រៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក	1.75	0.66	ទាប
២២	ត្រួតពិនិត្យ តាមដានការមកបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំ តម្លាភាព យុត្តិធម៌	4.07	0.49	ខ្ពស់
២៣	ធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសគ្រូកម្រិតណា	4.04	0.68	ខ្ពស់

២៤	ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យមកបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិកា និងទំនួលខុសត្រូវ	3.48	0.90	មធ្យម
សរុប		3.39	0.84	មធ្យម

តារាងទី៤.៧.៤ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.39,SD=0.13)។ ចំណុចមួយចំនួនដែលលោកគ្រូ អ្នកគ្រូយល់ថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមិនសូវបានអនុវត្ត គឺចំណុចទី២០ (Mean=3.50,SD=0.85)អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម នាយកមិនសូវផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដែលមានស្នាដៃល្អដោយដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក ឬប័ណ្ណសរសើរ។ ចំណុចទី២១ (Mean=1.75,SD=0.68) គឺការរៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក។ ចំណុចទី២៤ (Mean=3.48,SD=0.90) ពុំសូវបានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យមកបំពេញការកិច្ចប្រកបដោយមនសិកា និងការទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីជួយឱ្យដំណើរការបង្រៀន និងរៀនរបស់សិស្សមានគុណភាពបានទៀងទាត់ប៉ុន្មានទេ។

លទ្ធផលជារួមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានយល់ស្របថាការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។

**ង.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

**តារាង៤.៧.៥.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាក់ទងនឹងការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

ល.រ	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
២៥	ផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន	2,50	0.50	ទាប
២៦	បានកៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជននានាចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	3.42	0.87	មធ្យម

២៧	កសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សា គោរព ឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមាន រចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់	4.20	0.47	ខ្ពស់
២៨	បង្កើតតំនាក់តំនង់ជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្ស ក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សាល្អ	2.45	0.82	ទាប
២៩	បានផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលាដែលសហ គមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍	4.19	0.45	ខ្ពស់
៣០	បានកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នក ជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ និងបង្ក ភាពងាយស្រួលដល់អ្នកចូលរួម ដោយផ្តល់កិត្តិយស និងឱកា ស។	2.51	0.96	មធ្យម
សរុប		3.19	0.84	មធ្យម

តារាងទី៤.៧.៥ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការផ្សព្វផ្សាយសាលារៀន និងសហគមន៍អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.19,SD=0.12)។ ចំណុចបង្ហាញការអនុវត្តបានកម្រិត មធ្យម និងកម្រិតទាបគឺជាបញ្ហាប្រឈម ឬកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ សាលារៀន។ ចំណុចទី២៥ (Mean=2.50,SD=0.50) និងចំណុច២៨ (Mean=2.45,SD=0.82) អនុ បានកម្រិតទាប បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងមិនសូវបានផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលា រៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន មិនសូវបានបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយ អាណាព្យាបាលសិស្ស។ ចំណុច២៦ (Mean=3.42,SD=0.87) និងចំណុច៣០ (Mean=2.50,SD=0.96) អនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។

លទ្ធផលជារួមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានយល់ស្របថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។

**៤.៨. កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលា រៀនកម្រងសំណួររបស់សហគមន៍**

**ក. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

តារាង៤.៨.១. លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់សហគមន៍ទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	Mean	SD	កម្រិត អនុវត្តន៍
១	ចេះប្រើប្រាស់ITសម្រាប់គ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាល	3.49	0.60	មធ្យម
២	បែងចែកការងារប្រចាំខែ ឆមាស ឆ្នាំ និងការពិនិត្យតាម ដាន វាយតម្លៃ	3.95	0.50	ខ្ពស់
៣	លើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យគោរពវិន័យ និងនិយតភាព បំពេញការងារ	4.00	0.55	ខ្ពស់
៤	មានទំនួលខុសត្រូវជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាអំពី ចំណូល និងចំណាយ	2.53	0.51	មធ្យម
៥	បែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	2.45	0.51	ទាប
៦	លើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យចេះថែរក្សាសៀវភៅ និងទ្រព្យរដ្ឋ	1.58	0.50	ទាប
សរុប		3.00	0.96	មធ្យម

តារាងទី៤.៨.១ តាមទស្សនៈរបស់សហគមន៍ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅ នឹងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.00,SD=0.96)។ ផ្នែកវាយតម្លៃបានកម្រិត មធ្យម និងទាបជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន។ ចំណុចអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យមគឺចំណុចទី១ (Mean=3.49,SD=0.60) និងទី៤ (Mean=2.53,SD=0.51) នាយកមិនសូវចេះICTក្នុងកិច្ចការរដ្ឋបាល សាលា និងពុំផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលានូវចំណូល និងចំណាយ។ ចំណុចអនុវត្ត

បានកម្រិតទាបទី៥ (Mean=2.45,SD=0.51) និងទី៦ (Mean=1.58,SD=0.50) ការបែងចែកគ្នាទីការ កិច្ចពុំទាន់មានប្រសិទ្ធភាព។ ខ្វះការលើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យចេះថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិសាលារៀន។

លទ្ធផលជារួម លោក/លោកស្រីតំណាងសហគមន៍បានយល់ស្របថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអនុ វត្តបាន កម្រិតមធ្យម។

## ខ.ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

តារាង៤.៨.២.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់សហគមន៍ទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

ល.រ	ការបង្រៀន និងរៀន	Mean	SD	កម្រិត អនុវត្តន៍
៧	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេស សម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន	3.39	0.66	មធ្យម
៨	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានបង្កើតឱ្យមានភ្ជាប់សិក្សា កម្មវិធីគ្រូជួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្រុមសិស្សខ្សោយ	3.38	0.58	មធ្យម
៩	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នក អាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺត	2.51	0.51	មធ្យម
១០	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាជំរុញឱ្យគ្រូធ្វើផែនការ បង្រៀន និងអនុវត្តឱ្យបានជាប្រចាំ	3.90	0.53	ខ្ពស់
១១	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាចុះអធិការកិច្ចគ្រូ និងផ្តល់ទំ តីមានត្រឡប់ដើម្បីកែលម្អ	3.49	0.67	មធ្យម
១២	លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀន ចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អៗឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក	3.55	0.59	ខ្ពស់
សរុប		3.37	0.46	មធ្យម

តារាងទី៤.៨.២ ទស្រនៈតំណាងសហគមន៍ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនអនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យមដែលមានតម្លៃមធ្យម (Mean=3.37,SD=0.46)។ ចំណុចអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម និងកម្រិតទាបគឺជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានរួមមានចំណុច៧,៨,៩,១១ដែលមានតម្លៃមធ្យមស្ថិតនៅចន្លោះ:(Mean=2.52-3.47)។ ក្នុងនោះមានតម្លៃមធ្យមទាបជាងគេគ្រង់ចំណុច៩ (Mean=2.51,SD=0.51) បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងអនុវត្តពុំបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដែលទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងយកចិត្តទុកដាក់ពង្រឹង និងអនុវត្តបន្ថែម។

លទ្ធផលជារួម លោក/លោកស្រីតំណាងសហគមន៍បានយល់ស្របថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអនុវត្តលើសូចនាករគោលនេះស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមដែលមានតម្លៃមធ្យម។

**គ.ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

តារាង៤.៨.៣.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់សហគមន៍ទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងថវិកា

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងថវិកា	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១៣	បានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លៃសាលារៀន	3.76	0.77	ខ្ពស់
១៤	រៀបចំគណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិសាលារៀន និងអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំ	2.50	0.81	ទាប
១៥	គ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀន	3.52	0.98	ខ្ពស់
១៦	មានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ប្រជុំស្តីពីចំណូល និងចំណាយ	2.51	0.81	មធ្យម
១៧	គ្រប់ឯកសារចំណូល-ចំណាយ លោកបានរៀបចំ និងរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ	3.51	0.60	ខ្ពស់
១៨	រៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	1.51	0.51	ទាប
សរុប		2.88	0.86	មធ្យម



តារាងទី៤.៨.៣ តាមទស្សនៈរបស់សហគមន៍ លទ្ធផលរួមនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងថវិកាអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យមមានតម្លៃមធ្យម (Mean=2.88,SD=0.86)។ ចំណុចអនុវត្តន៍បានកម្រិតមធ្យម និងទាបជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដូចជាចំណុច១៤ (Mean=2.50,SD=0.81)គណៈគ្រប់គ្រងមួយចំនួនមិនបានអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំមូលនិធិសាលារៀន។ ចំណុចទី១៦ (Mean=2.51,SD=0.81)មិនមានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ប្រជុំចមន្ទល-ចំណាយ។ ចំណុច១៨ (Mean=1.51,SD=0.51)ការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុពុំសូវមានការចូលរួមឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

លទ្ធផលជារួម លោក/លោកស្រីតំណាងសហគមន៍បានយល់ស្របថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអនុវត្តលើសូចនាករគោលនេះក្នុងកម្រិតមធ្យម។

**យ.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

តារាង៤.៨.៤.លទ្ធផលលើកម្រងសំណួររបស់សហគមន៍ទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
១៩	ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិក	3.97	0.58	ខ្ពស់
២០	ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ប័ណ្ណសរសើរ	3.50	0.74	មធ្យម
២១	រៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក	2.50	0.51	ទាប
២២	ត្រួតពិនិត្យ តាមដានការមកបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំ តម្លាភាព យុត្តិធម៌	3.71	0.71	ខ្ពស់
២៣	ធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសគ្រូកម្រិតណា	4.05	0.50	ខ្ពស់
២៤	ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យមកបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិកា និងទំនួលខុសត្រូវ	4.00	0.45	ខ្ពស់

សរុប	3.62	0.58	ខ្ពស់
------	------	------	-------

តារាងទី៤.៨.៤ តាមទស្សនៈរបស់សហគមន៍ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអនុវត្តន៍បានកម្រិតខ្ពស់ (Mean=3.62,SD=0.58)។ ចំណុចអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម និងទាបជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលារៀន។ ចំណុចនេះដែលតំណាងសហគមន៍យល់ថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមិនសូវបានអនុវត្ត ឬបង្ហាញពីកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានត្រង់ចំណុច២០ (Mean=3.50,SD=0.74) គណៈគ្រប់គ្រងមួយចំនួនខ្វះការលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អ។ ចំណុច២១ (Mean=2.50,SD=0.51) គណៈគ្រប់គ្រងមួយចំនួនមិនបានរៀបចំឱ្យមានតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក។

លទ្ធផលជាមួយ លោក/លោកស្រីតំណាងសហគមន៍បានយល់ស្របថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអនុវត្តន៍ស្មើគ្នាគោលនេះស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។

**ង.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

តារាង៤.៨.៥.លទ្ធផលកម្រងសំណួររបស់សហគមន៍ទាក់ទងនឹងការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍

ល.រ	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
២៥	ផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន	1.98	0.38	ទាប
២៦	បានកៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជននានាចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	4.27	0.46	ខ្ពស់
២៧	បានកសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សាគោរពឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់	3.51	0.81	ខ្ពស់
២៨	បង្កើតតំនាក់តំនង់ល្អជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សាល្អ	2.55	0.59	មធ្យម

២៩	បានផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលាដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍	2.87	0.76	មធ្យម
៣០	បានកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ និងបង្កភាពងាយស្រួលដល់អ្នកចូលរួម ដោយផ្តល់កិត្តិយស និងឱកាស។	2.50	0.60	ទាប
សរុប		2.95	0.82	មធ្យម

តារាងទី៤.៨.៥ ទស្រនៈរបស់សហគមន៍ បង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងការផ្សព្វផ្សាយរាល់សាលារៀន និងសហគមន៍ ដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុវត្តជារួមបានកម្រិតមធ្យម (Mean=2.95,SD=0.82)។ ចំណុចអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម និងកម្រិតទាបបង្ហាញកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានរបស់គណៈគ្រប់គ្រង។ ចំណុច២៥ (Mean=1.98,SD=0.38) គណៈមួយចំនួនពុំសូវបានផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។ ចំណុច៣០ (Mean=2.50,SD=0.60) កង្វះទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេសដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ។

លទ្ធផលជារួម លោក/លោកស្រីតំណាងសហគមន៍បានយល់ស្របថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអនុវត្តន៍ការផ្សព្វផ្សាយរាល់សាលារៀន និងសហគមន៍ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។

**៤.៩.លទ្ធផលរួមកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានទៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ**

បើអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវពន្លឺចក្នុងសូចនាករគោលនីមួយៗរបស់សំណាកធំទាំងបីបានបង្ហាញឱ្យឃើញនូវកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

៤.៩.១.តារាងលទ្ធផលផលជះអវិជ្ជមានទៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

ខ្លឹមសារផ្នែកនីមួយៗ	គណៈគ្រប់គ្រង		លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ		សហគមន៍		ខ្លឹមសាររួម		អត្ថន័យ
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	3.55	0.28	3.18	0.51	3.00	0.96	3.24	0.28	មធ្យម
ការបង្រៀន និងរៀន	3.40	0.35	3.05	0.24	3.37	0.46	3.27	0.19	មធ្យម
គ្រប់គ្រងថវិកា	3.20	0.35	3.55	0.36	2.88	0.86	3.21	0.35	មធ្យម
គ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	3.27	0.38	3.39	0.84	3.62	0.58	3.42	0.17	មធ្យម
ទំនាក់ទំនងសហគមន៍	3.58	0.87	3.19	0.84	2.95	0.82	3.24	0.31	មធ្យម
<b>សរុប</b>							3.27	0.08	មធ្យម

តាមតារាង៤.៩.១ បញ្ហាប្រឈមបង្ហាញជារួមពី ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។ ក្នុងនោះគណៈគ្រប់គ្រងអនុវត្តបានតម្លៃមធ្យមរួម (Mean=3.27,SD=0.08) ។

សូចនាករនានាដែលគាំស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនេះមានដូចជា ការការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល(មធ្យមភាគពិន្ទុ=3.24) ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន(មធ្យមភាគពិន្ទុ=3.27) ការគ្រប់គ្រងថវិកា(មធ្យមភាគពិន្ទុ=3.21) ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក(មធ្យមភាគពិន្ទុ=3.42) និងទំនាក់ទំនងសហគមន៍ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=3.24) ។

សូចនាករគន្លឹះទាំង៥បង្ហាញបញ្ហាប្រឈមដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញគឺអនុវត្តបានត្រឹមកម្រិតមធ្យម។ ដូចនេះបញ្ជាក់ថាការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅមានចំណុចខ្វះខាត និងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដែលគណៈគ្រប់គ្រងគប្បីបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់អនុវត្ត និងពង្រឹងបន្ថែម ដើម្បីគុណភាពគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ ការអភិវឌ្ឍ និងលទ្ធផលសិក្សាសិស្សបានល្អប្រសើរក្នុងអង្គភាព។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្រង់យកចំណុចខ្វះខាត និងកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានខ្លាំងមកបង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

៤.៩.១.១.ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

តារាងទី៤.៩.១.១.កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

ខ្លឹមសារកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន	តម្លៃមធ្យម (Mean)	គម្លាតស្តង់ ដា(SD)	កម្រិត អនុវត្តន៍
ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)សម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញការងារ	2.50	0.60	ទាប
ការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន នូវចំណូល និងចំណាយថវិការបស់សាលារៀន	2.50	0.67	ទាប
ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងការកិច្ចដល់បុគ្គលិក តាមជំនាញ	2.45	0.51	ទាប
ការលើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យមានស្មារតីប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ក្នុង ការប្រើប្រាស់សៀវភៅគ្រូ និងសៀវភៅសិស្ស ដើម្បីចូលរួមថែ រក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	1.58	0.50	ទាប
សរុប	2.33	0.28	ទាប

តាមតារាង៤.៩.១.១ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងជួបបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនដែលបានរកឃើញ ប៉ុន្តែ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកយកចំណុចជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន និងខ្វះខាតខ្លាំងមកបង្ហាញ ប៉ុណ្ណោះ។ បញ្ហាប្រឈមផ្នែករដ្ឋបាលនេះរួមាន៖ គណៈគ្រប់គ្រងពុំសូវមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការ ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា(ICT)សម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញ ការងារ(Mean=2.50)។ ការអនុវត្តកិច្ចការនានាក្នុងសាលារៀន គណៈគ្រប់គ្រងពុំសូវមានការទទួលខុស ត្រូវខ្ពស់ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល និងចំណាយថវិការបស់សាលារៀនទេ (Mean=2.50)។ សាលារៀនខ្លះត្រូវនាំឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបំបែកចំណាយថវិកា និង ការកិច្ចដល់បុគ្គលិកមិនបានតាមជំនាញច្បាស់លាស់(Mean=2.45)។ គណៈគ្រប់គ្រងខ្វះការលើកទឹក ចិត្តដល់គ្រូ-សិស្សឱ្យមានស្មារតីប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ក្នុងការប្រើប្រាស់សៀវភៅគ្រូ និងសៀវភៅសិស្ស និងទ្រព្យ សម្បត្តិផ្សេងទៀតរបស់សាលារៀន ដើម្បីចូលរួមថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ(Mean=1.58)។

**៤.៩.១.២.ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន**

តារាង៤.៩.១.២.កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានផ្នែកការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

ខ្លឹមសារកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន	Mean	SD	កម្រិត អនុវត្តន៍
ធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន	1.98	0.59	ទាប
មានកម្មវិធីគ្រូជំនួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្លឹបសិក្សាដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺត	2.49	0.57	ទាប
បានប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺត	2.51	0.51	មធ្យម
ជំរុញគ្រូឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះ	2.68	0.65	មធ្យម
សរុប	2.47	0.23	ទាប

តាមតារាង៤.៩.១.២បង្ហាញកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានជាច្រើនដែលបានរកឃើញ។ បញ្ហាប្រឈមនេះរួមាន៖ គណៈគ្រប់គ្រងពុំបានធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន (Mean=1.98)។ ពុំមានការអនុវត្តកិច្ចការរៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីគ្រូជំនួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្លឹបសិក្សាដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺត (Mean=2.49)។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាពុំសូវបានប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺត (Mean=2.51)។ គណៈគ្រប់គ្រងបានដាក់ផែនការឱ្យគ្រូបង្រៀនធ្វើផែនការបង្រៀន ប៉ុន្តែពុំបានជំរុញពិនិត្យតាមដានគ្រូឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះទេ (Mean=2.68)។

**៤.៩.១.៣.ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

តារាង៤.៩.១.៣ កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានផ្នែកគ្រប់គ្រងថវិកា

ខ្លឹមសារកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន	Mean	SD	កម្រិត អនុវត្តន៍
---------------------------------	------	----	---------------------

ការរៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន និងអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំ	2.50	0.81	ទាប
ការចងក្រង និងរក្សាទុកគ្រប់ឯកសារដែលទាក់ទងនឹងចំណាយ ចំណូលបានយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងតាមលំដាប់ឆ្នាំ ដើម្បីងាយរក និងងាយ ពិនិត្យ។	2.98	0.69	មធ្យម
ការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការ គ្រប់គ្រងសាលារៀន	1.51	0.51	ទាប
មានកំណត់ហេតុ បញ្ជីវត្ថុមានប្រជុំចំណូល ចំណាយ	1.51	0.51	ទាប
សរុប	2.55	0.50	មធ្យម

តាមតារាង៤.៩.១.៣បង្ហាញកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានបញ្ហាប្រឈម និងខ្វះខាតខ្លាំងមកបង្ហាញ។ បញ្ហាប្រឈមផ្នែកនេះរួមាន៖ គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំឱ្យមានមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិ ដំណើរការសាលារៀន ប៉ុន្តែពុំមានលិខិតបង្គាប់ការ ម៉្យាងទៀតគណៈកម្មការទាំងនោះមានតែឈ្មោះប៉ុន្តែ ការចូលរួមអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំពុំបានពេញលេញទេ (Mean=2.50)។ គ្រប់ឯកសារទាក់ទងនឹង ចំណូល ចំណាយគណៈគ្រប់គ្រងមួយចំនួនពុំបានរក្សាទុកបានត្រឹមត្រូវទេ ម៉្យាងទៀតការដកប្រាក់ ចំណាយរៀងៗខ្លួនពុំបានធ្វើប័ណ្ណចំណាយជាហេតុនាំឱ្យមានវិបត្តិថវិកាសាលារៀន (Mean=2.98)។ ការ ដកប្រាក់ចំណាយមិនបានត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍ណែនាំធ្វើឱ្យមានបញ្ហាក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ ដោយពុំមានការឯកភាពគ្នាពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលា (Mean=1.51,SD=0.51)។

**៤.៩.១.៤.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

តារាង៤.៩.១.៤.កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានផ្នែកគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

ខ្លឹមសារកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន	តម្លៃមធ្យម (Mean)	គម្លាតស្តង់ ដា(SD)	កម្រិត អនុវត្តន៍
ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្ត ផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរដោយយុត្តិធម៌ តម្លាភាព	2.68	0.55	មធ្យម

ការរៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក	2.12	0.53	ទាប
ធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសគ្រូ	2.90	0.43	មធ្យម
សរុប	2.34	0.53	ទាប

តារាង៤.៩.១.៤បង្ហាញកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានក៏ដូចជាបញ្ហាប្រឈមផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនេះរួមាន៖ គណៈគ្រប់គ្រងពុំសូវបានផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរដោយយុត្តិធម៌ តម្លាភាពទេ (Mean=2.68)។ គណៈគ្រប់គ្រងមួយចំនួនពុំបានរៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកទេ តាមទស្សនៈគ្រូ គឺគណៈគ្រប់គ្រងប្រកាន់បក្សពួកច្រើន (Mean=2.12)។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយចំនួនពុំបានធ្វើស្វ័យប្រកាស ដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសគ្រូ ដោយសារពួកគាត់រកផលចំណេញពីការគ្រប់គ្រងដូចជាការរក្សាម៉ោងដើម្បីបានប្រាក់កម្រៃ (Mean=2.90)។ ជារួមការអនុវត្តចំណុចមួយចំនួនផ្នែកនេះបានកម្រិតទាប។

**៤.៩.១.៥.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

តារាង៤.៩.១.៥.បញ្ហាប្រឈម ឬកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានផ្នែកទំនាក់ទំនងសហគមន៍

ខ្លឹមសារបញ្ហាប្រឈម	Mean	SD	កម្រិតអនុវត្តន៍
ការផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកែលម្អសាលារៀន។	2.36	0.33	ទាប
ការបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សា	2.50	0.82	ទាប
ការកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ	2.50	0.05	ទាប
សរុប	2.43	0.15	ទាប



តារាង៤.៩.១.៥ បង្ហាញថាលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានជួបបញ្ហាបញ្ហាប្រឈមជាច្រើន ដែលបានរកឃើញជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកយកការអនុវត្តកម្រិតទាប ដែលជាចំណុចប្រឈម និងខ្វះខាតខ្លាំងមកបង្ហាញប៉ុណ្ណោះ។ បញ្ហាប្រឈមផ្នែកទំនាក់ទំនងសហគមន៍ នេះរួមាន៖ គណៈគ្រប់គ្រងពុំសូវបានផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីជួយឱ្យដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានគុណភាព(Mean=2.36)។ លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាសាលារៀនមួយចំនួនពុំបានការបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយមាតាបិតា ឬ អាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សា (Mean=2.50)។ គណៈ គ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយចំនួនពុំបានកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញគ្រប់ វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ(Mean=2.50)។

តាមតារាងទិន្នន័យខាងលើនៃបង្ហាញចម្លើយរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យា សាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម តំណាងសហគមន៍ និងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវទាក់ទងនឹងបញ្ហាអវិជ្ជមាន នានា(ចំណុចមិនសូវអនុវត្ត)ដែលជាបញ្ហាប្រឈម ឬកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង សាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងក្របខ័ណ្ឌស្រាវជ្រាវនេះមានដូចជា៖

- លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាពុំសូវចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)សម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញការងារ
- មិនមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល និងចំណាយ ថវិការបស់សាលារៀន
- ពុំបានធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន
- មិនបានរៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីគ្រូជំនួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្លឹបសិក្សាដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺត
- មិនបានប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺត
- ឱ្យគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះប៉ុន្តែមិនបានពិនិត្យតាមដានជំរុញបន្ថែម
- រៀបចំឱ្យមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន ប៉ុន្តែមិនបានអនុវត្តគោល ការណ៍ណែនាំឱ្យមានដំណើរការទេ
- ការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុពុំមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន
- ពុំបានរៀបចំឱ្យមានតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក
- ពុំបានផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីជួយឱ្យដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានគុណភាព

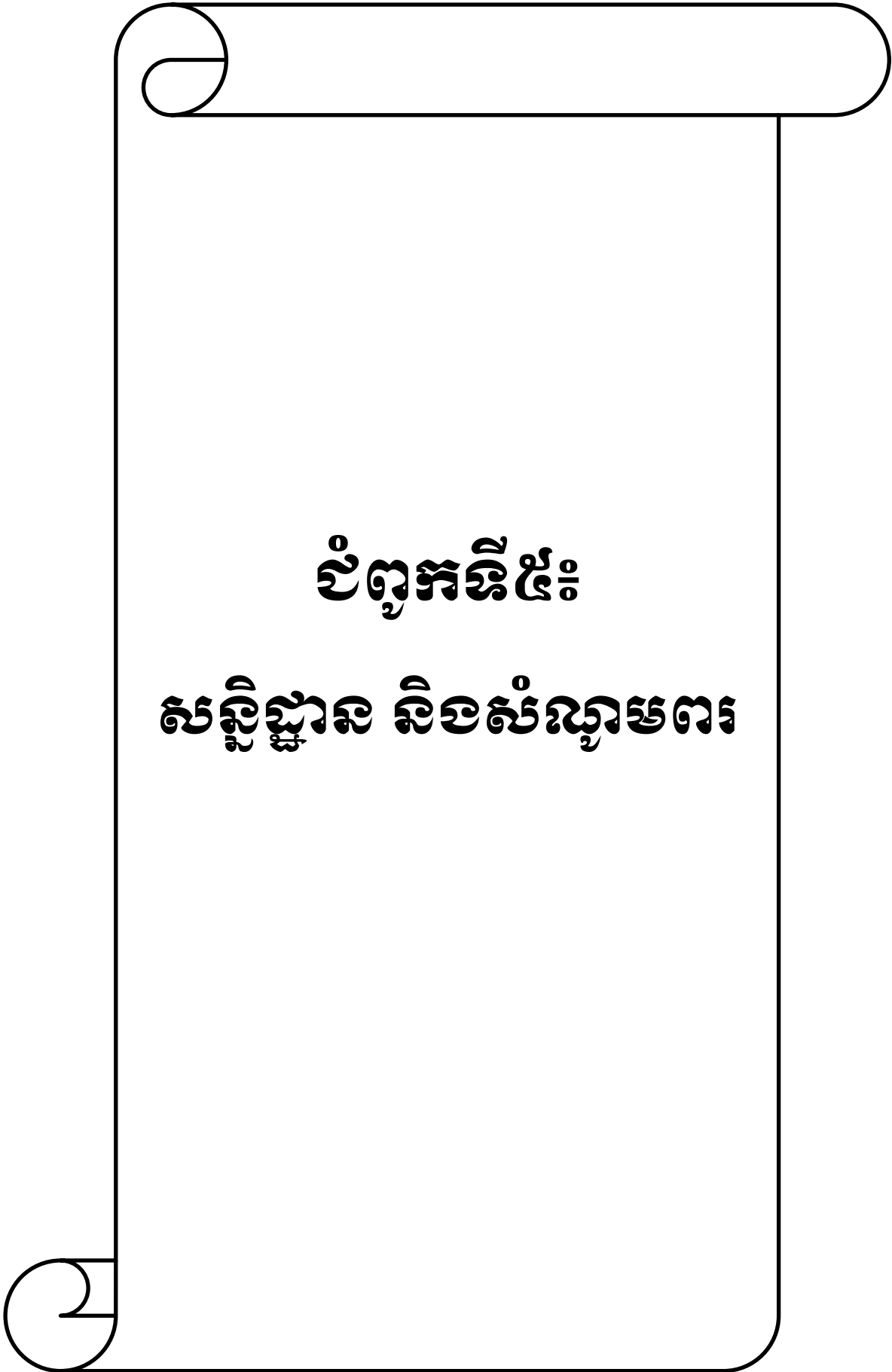
- ពុំសូវបានបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សា
- ខ្វះការកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ។

ម្យ៉ាងទៀត តាមរយៈ(តារាង៤.៩.១.១) ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល បង្ហាញកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានខ្ពស់ជាងគេមួយគឺ គណៈគ្រប់គ្រងមិនបានលើកទឹកចិត្តសិស្ស-គ្រូឱ្យមានស្មារតីចេះថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ (Mean=1.58)។ ការបង្រៀន និងរៀន(តារាង៤.៩.១.២) បង្ហាញកត្តាជះឥទ្ធិពលខ្ពស់គឺការធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន(Mean=1.98)។ ការគ្រប់គ្រងថវិកា(តារាង៤.៩.១.៣) បង្ហាញពីកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានខ្ពស់ជាងគេមួយគឺ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាពុំបានផ្តល់ការចូលរួមឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ (Mean=1.51)។ (តារាង៤.៩.១.៤) ពុំបានរៀបចំឱ្យមានតារាងតម្លាភាពអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកបានទៀងទាត់ (Mean=2.12)។ ផ្នែកទំនាក់ទំនងសហគមន៍(តារាង៤.៩.១.៥) កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានខ្ពស់បំផុត គឺនាយកពុំបានផ្តល់ការចូលរួមបានទៀងទាត់ដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងកែលម្អអរសាលារៀន(Mean=2.36)។

**៤.៩.២.កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានសំខាន់ៗ**

- លោក/លោកស្រីនាយក/នាយកាពុំសូវចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា (ICT)សម្រាប់គ្រប់គ្រងកិច្ចការរដ្ឋបាលសាលារៀន និងបណ្តាញការងារ
- លោក/លោកស្រីនាយក/នាយកាមិនបានផ្តល់ការចូលរួមទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល និងចំណាយថវិការបស់សាលារៀន
- លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាពុំបានធានាឱ្យមានសម្ភារឧបទេស និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកិច្ចការបុគ្គលិកសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន
- លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាមិនបានរៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីគ្រូជំនួយក្រុមសិស្សពូកែនិងក្តីបសិក្សាដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺត
- ការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយពុំមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន
- ពុំបានរៀបចំឱ្យមានតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក
- ពុំបានផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ ផែនការកែលម្អអរសាលារៀន

- ពុំសូវបានបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្ស  
ចូលរៀន លទ្ធផលសិក្សា និងបញ្ហាសិស្សរៀនយឺត
- ខ្វះការកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួម  
អភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ។



**ជំពូកទី៥៖**  
**សន្តិដ្ឋាន និងសំណូមពរ**

# ជំពូកទី៥ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

## ៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ «ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង» បានបង្ហាញលទ្ធផលជារួម នាយកវិទ្យាល័យនានាក្នុងខេត្តស្វាយរៀងដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនបានកម្រិតមធ្យម (Mean=3.27) និង (SD=0.08) ព្រោះនាយកវិទ្យាល័យនានាក្នុងខេត្តស្វាយរៀងអនុវត្តន៍ការងារតាមសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការងារ មានមនសិការវិជ្ជាជីវៈ។ លើសពីនេះទៅទៀតបើពិនិត្យមើលផ្នែកធំៗទាំងប្រាំវិញឃើញថា នាយកវិទ្យាល័យនានាក្នុងខេត្តស្វាយរៀងដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនបានកម្រិតមធ្យមទាំងអស់ព្រោះតម្លៃមធ្យមស្ថិតនៅចន្លោះ (Mean=3.24-3.42) ទាំងប្រាំផ្នែក។ ជាក់ស្តែងដូចជាការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលតម្លៃមធ្យម (Mean=3.24, SD=0.28)។ ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន (Mean=3.47, SD=0.23)។ ការគ្រប់គ្រងវិភាគ (Mean=2.55, SD=0.50) ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (Mean=3.34, SD=0.53) និងទំនាក់ទំនងសហគមន៍ (Mean=2.43, SD=0.15)។ ប៉ុន្តែបើពិនិត្យទៅលើលទ្ធផលរបស់សំណាកនីមួយៗ បង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

១. ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងលើការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពខុសគ្នាមួយចំនួនរវាងព័ត៌មានជាទិន្នន័យរបស់គណៈនាយកសាលា (កម្រិតខ្ពស់) គ្រូបង្រៀន (មធ្យម) និងសហគមន៍ (មធ្យម) នេះបង្ហាញឱ្យឃើញថា៖ ការរៀបចំការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលមិនទាន់ជាទីពេញចិត្តទាំងស្រុងនៅឡើយក្នុងការគាំទ្រសកម្មភាពរបស់គណៈនាយកសាលាពីជួរគ្រូបង្រៀនក្តី និងសហគមន៍ក្តី។ នេះក៏អាចជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គណៈនាយកសាលាដែលទាមទារឱ្យមានការកែលម្អទាំងផ្នែកចំណេះដឹង និងបច្ចេកទេស។

២. លើការងារគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន គឺមានសារៈសំខាន់ក្នុងការលើកម្ពស់គុណភាពបង្រៀនរបស់គ្រូ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទិន្នន័យនេះបានបង្ហាញពីភាពផ្ទៀងផ្ទាត់គ្នារវាងព័ត៌មានរបស់គណៈនាយកសាលា គ្រូបង្រៀន និងសហគមន៍ គឺមានតម្លៃ មធ្យម ដូចគ្នាទាំងនេះអាចឱ្យអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទាញការសន្និដ្ឋានថា ការប្រឹងប្រែងដឹកនាំ គ្រប់គ្រង លើការបង្រៀន និងរៀន ទាំងគ្រូ ទាំងនាយកសាលា និងសហគមន៍ គឺមិនទាន់បានឆ្លើយតបទៅនឹងចំណុចដៅរបស់សាលារៀនស្តីពីលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្សបានទាំងស្រុងទេ វាអាចនឹងកត្តារារាំងមួយចំនួន ដែលតម្រូវឱ្យយើងសិក្សាលម្អិតបន្ថែមទៀត អាចជាកត្តា៖ និយ័តភាពការងារទាំងការងារ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ឬ ខ្វះគ្រូតាមមុខវិជ្ជា ហើយក៏មានកម្មវិធីជួយសិស្សរៀនយឺតជួមការលំបាកជាដើម។

៣. ចំពោះការគ្រប់គ្រងថវិកា មានទស្សនៈការយល់ឃើញខុសគ្នាមួយចំនួនតាមរយៈកម្រិតមែ (Mean និង Standard deviation) ដោយគណៈនាយកសាលាគាត់ទទួលស្គាល់ក្នុងកម្រិត**មធ្យម** គ្រូបង្រៀនក្នុងកម្រិត**ខ្ពស់** និងសហគមន៍ក្នុងកម្រិត**មធ្យម** ទាំងនេះក៏អាចឱ្យយើងដឹងថា ការប្រើប្រាស់ថវិកា ការគ្រប់គ្រងចំណូល ចំណាយ និង គ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលា... គឺមិនទាន់បានល្អនៅឡើយតាមគោលការណ៍ណែនាំដោយបណ្តាលពីកត្តាប្រឈមនានាដូចជាការរៀបចំផែនការថវិកាឱ្យផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលា ។ ឯចំពោះគ្រូបង្រៀនការឱ្យតម្លៃនេះ ដោយគាត់អាចមើលឃើញតែពីការទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ទៀងទាត់ ដោយពួកគាត់ខ្លះបិទបានយល់ពីនីតិវិធីនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាមូលធិបូ PB ជាដើមបានជាគាត់បង្ហាញពីកម្រិតខ្ពស់។

៤. កម្រិតនៃការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក គឺបិតក្នុងលក្ខខណ្ឌក្នុងកម្រិត **មធ្យម** ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យយើងដឹងថាមានឧបសគ្គមួយចំនួនដែលជាផលប៉ះពាល់ដល់ការបែងចែកបុគ្គលិកឱ្យបំពេញការងារ ដោយបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនត្រូវនិងជំនាញ ឬគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាខ្លះមានកម្រិតគុណវុឌ្ឍិមិនបានឆ្លើយតបតាមតម្រូវការសាលា តាមកម្រិតថ្នាក់ ហើយគណៈគ្រប់គ្រងមួយចំនួនខ្លះបទពិសោធដែលទាមទារឱ្យមានការបំប៉នសមត្ថភាពបន្ថែមទៀត ទាំងនេះហើយក៏អាចទាក់ទងទៅនឹងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់។

៥. ចំពោះការងារទំនាក់ទំនងសហគមន៍នៃការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាក៏បិតនៅក្នុងកម្រិត**មធ្យម**នៅឡើយដែរ ទោះបីជាមានការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីគៀងគរ មាតា បិតា សហគមន៍ ឬ ដៃគូអភិវឌ្ឍ ក្នុងការជួយជ្រុំជ្រែងលើការអភិវឌ្ឍសាលាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏មានភាគីពាក់ព័ន្ធមួយចំនួននៅមានភាពស្ងៀមស្ងាត់ក្នុងការគាំទ្រសកម្មភាពផ្នែកតម្រូវធនធានរបស់សាលារៀនឱ្យបានពេញលេញដែរ។ ទាំងនេះ គឺត្រូវឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវបន្តពង្រឹង និងពង្រីកសមត្ថភាពបំណិតប្រាស្រ័យទាក់ទងឱ្យបានទ្រូចម្យ៉ាងលើការងារអភិបាលកិច្ចសាលារៀនល្អ។

ជារួម ការឆ្លុះបញ្ចាំងសំណាកទាំង៣ លើសូចនាករគោលទាំង៥នៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងតាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានបង្ហាញពីកម្រិតអនុវត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននានាក្នុងខេត្តស្វាយរៀងគឺអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម ពីព្រោះទស្សនៈទាំងនោះគឺមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នាទាំងអស់ដែលមានតម្លៃមធ្យមស្ថិតនៅចន្លោះ (Mean=2.88-3.62) ហើយបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីកត្តាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន និងមានកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានមួយចំនួនផងដែរទាក់ទងនឹងសូចនាករគោលទាំង៥។

លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះពិតជាមានអត្ថន័យដែលអាចឱ្យយើងដឹងពីកម្រិតការអនុវត្ត កត្តាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានលើការអនុវត្តការងាររបស់គណៈនាយកសាលារៀនលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលជាតួអង្គសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តផ្ទាល់គោលនយោបាយអប់រំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

## ៥.២. ការពិភាក្សា

### ៥.២.១. ការពិភាក្សាលើសំណួរស្រាវជ្រាវទី១

តាមរយៈលទ្ធផលនៃសំណួរស្រាវជ្រាវទីមួយខាងលើ បង្ហាញពីការឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណង ស្រាវជ្រាវទីមួយ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានផ្តោតសំខាន់ទៅលើ «ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង»។ លទ្ធផលជារួមបានបង្ហាញ ឱ្យឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យមដោយផ្អែកទៅលើសូចនាករគោលទាំង៥៖ ការ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល(តារាង៤.៣.១) ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន(តារាង៤.៣.២) ការគ្រប់គ្រងថវិកា (តារាង៤.៣.៣) ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក(តារាង៤.៣.៤) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍(តារាង ៤.៣.៥)។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិត មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមានភាពវិជ្ជមានច្រើន ជារួមការអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។ ប៉ុន្តែបើយើងមើលក្នុង ផ្នែកសូចនាករតូចៗមានចំណុចជាច្រើនដែលលោកនាយកអនុវត្តបានកម្រិតខ្ពស់។ បើប្រៀបធៀបនឹងការ សិក្សាស្រាវជ្រាវមុន«ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយ ភូមិ»(Kroch,២០១៦-២០១៨) ដែលស្រាវជ្រាវលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេស ការ គ្រប់គ្រងថវិកា និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ សម្រាប់អ្នកសិក្សាថ្មីឆ្នាំ២០២៣ បញ្ជាក់ថាការអនុវត្តការ គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំគឺមានការថយចុះបន្តិចវិញពីកម្រិតខ្ពស់(Mean=4.40) មក(Mean=3.27)វិញ គឺ ដោយសាលារៀនបានជួបបញ្ហាជម្ងឺកូវីត-១៩ធ្វើឱ្យសាលារៀនមួយចំនួនបានបិទទ្វារ គណៈគ្រប់គ្រងអ សកម្មក្នុងការបំពេញការងារ និងជួបបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនទៀត។ ប៉ុន្តែទោះជាជួបបញ្ហាប្រឈម និង ឧបសគ្គយ៉ាងណាក៏ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានខិតខំពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់គណៈ គ្រប់គ្រងសាលាឱ្យបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់អនុវត្ត និងបំពេញបន្ថែម ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង គុណភាពគ្រូ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។

ភាពវិជ្ជមានចំពោះការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ របស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន សិស្សានុសិស្ស ក៏ដូចជាភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ជាពិសេស

លទ្ធផលទាំងនេះក៏បានឆ្លុះបញ្ចាំងពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាព ជីកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់គោលនយោបាយទី២ « ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់»(ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣)។

**៥.២.២.ការពិភាក្សាលើសំណួរស្រាវជ្រាវទី២**

នៅក្នុងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២ទាក់ទងនឹងកត្តាជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន៖ តារាង(៤.៥.១): ការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាល(Mean=3.24)។ តារាង(៤.៥.២): ការបង្រៀន និងរៀន((Mean=3.27)។ តារាង(៤.៥.៣): ការគ្រប់គ្រងថវិកា(Mean=3.34)។ តារាង(៤.៥.៤): ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក(Mean=3.42)។ តារាង (៤.៥.៥): ទំនាក់ទំនងសហគមន៍(Mean=3.24) ជាមួយបង្ហាញការអនុវត្តបានកម្រិតមធ្យម។

កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានជាក់ស្តែងលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ទុតិយភូមិ លទ្ធផលបានឆ្លើយតបខ្ពស់ទៅនឹងសំណួរដែលបានកំណត់។ បញ្ហាទាំងនោះរកឃើញតាមរយៈ ចំណុចអវិជ្ជមានខ្លះៗដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធមិនសូវបានអនុវត្ត ឬអនុវត្តបានកម្រិតទាប នាំឱ្យតម្លៃមធ្យម (Mean) ទាប ដែលមានខ្លឹមសារបានបង្ហាញរួចក្នុងតារាង(៤.៩.១.១): ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (Mean=2.33,SD=0.28)។ តារាង(៤.៩.១.២): ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន (Mean=2.47,SD=0.23)។ តារាង(៤.៩.១.៣): ការគ្រប់គ្រងថវិកា(Mean=2.60,SD=0.40)។ តារាង (៤.៩.១.៤): ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក(Mean=2.34,SD=0.53)។ តារាង(៤.៩.១.៥): ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍(Mean=2.45,SD=0.11)។ បញ្ហាទាំងនេះសុទ្ធតែជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនាពេលបច្ចុប្បន្ន។

ក្រៅពីនេះនៅមានកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានមួយចំនួនទៀតទៀតលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង គឺ កត្តានាយកខ្លួនឯងខ្វះមនសិកាការងារ កត្តាគ្រូមិនឱ្យតម្លៃគណៈគ្រប់គ្រង កត្តាសិស្ស និងសហគមន៍មិន ចូលរួម និងឱ្យតម្លៃសាលារៀន។

ដូចនេះ កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាននានាដែលបានរកឃើញខាងលើ គឺជាគន្លឹះសំខាន់ដែលនាំទៅរក វិធានការដោះស្រាយបានចំគោលដៅ និងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការលើកកម្ពស់ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង សាលារៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព គុណភាព ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងកំណែទម្រង់អប់រំនាពេលបច្ចុប្បន្ន។



**៥.៣. សំណូមពរ**

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមក៏ដូចជាកត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានខាងលើ និងដើម្បីជួយបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិភាពលេខបច្ចុប្បន្ន អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកជាសំណូមពរមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

**៥.៣.១. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

បើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងបំប៉នICT ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបំប៉នភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

**៥.៣.២. ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត**

ធ្វើអធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ឱ្យបានជាក់លាក់ និងឱ្យប្រាកដថាត្រូវត្រូវមានសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគណៈគ្រប់គ្រងឱ្យមានមនសិកាខ្ពស់បន្ថែមទៀតក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង អង្គភាព

**៥.៣.៣. ថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក**

ជំរុញ លើកទឹកចិត្ត តាមដានគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចំពោះការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុត្រូវផ្តល់ការចូលរួមឯកភាពពីគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន។ ពិនិត្យចំណុចខ្វះខាតតាមរយៈរបាយការណ៍អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ ចូលរួមកែលម្អ និងបំប៉នបន្ថែមដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន (បង្ហាញតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងារ)។

**៥.៣.៤. ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសាលា**

**ក. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

- សូមជួយបង្កើនចំណេះដឹងផ្ទាល់ខ្លួនផ្នែកICTក្នុងកិច្ចការរដ្ឋបាលសាលារៀន។
- ត្រូវផ្តល់ការចូលរួមទទួលខុសត្រូវដល់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល និងចំណាយថវិកាសាលារៀន។

**ខ. ការបង្រៀន និងរៀន**

- ជំរុញគ្រូឱ្យមានកិច្ចតែងការ និងប្រើសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន
- រៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីគ្រូជំនួយក្រុមសិស្សពូកែ និងរៀបចំក្លឹបសិក្សា ដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺត
- ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យធ្វើផែនការប្រៀន និងអនុវត្តន៍ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍ណែនាំ (ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកិច្ចតែងការគ្រូ)

- ធ្វើអធិការកិច្ចឱ្យបានទៀងទាត់ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រូវគ្នា ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន។

**គ.ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

- គប្បីរៀបចំផែនការថវិការបស់អង្គការឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាព
- គណៈគ្រប់គ្រងគួរតែស្វែងរកដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបានច្រើន ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន
- ផ្តល់ការចូលរួមឯកភាពដល់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល និងចំណាយថវិកា

**ឃ.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

- គណៈគ្រប់គ្រងគប្បីរៀបចំឱ្យមានតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំ
- ពិនិត្យតាមដានការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកឱ្យបានទៀងទាត់
- ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឱ្យមកបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិកា និងការទទួលខុសត្រូវ

**ង.ទំនាក់ទំនងសហគមន៍**

- គប្បីផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀន
- គប្បីបង្កើនទំនាក់ទំនងជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងជួយសិស្សរៀនខ្សោយ
- គប្បីកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំដល់កុមារ។

**ច. អ្នកស្រាវជ្រាវបន្ត៖**

ទាក់ទងនឹងប្រធានបទ«ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» ខាងលើដោយសារតែវិសាលភាពធំទូលាយអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្រាវជ្រាវផ្តោតសំខាន់តែខេត្តស្វាយរៀងមួយប៉ុណ្ណោះ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងទស្សនៈយល់ឃើញនានាមិនអាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៅប្រទេសកម្ពុជាទាំងមូលបានទេ ។

ដូចនេះ នៅពេលអនាគតដោយសារការរីកចម្រើននៃវិទ្យាសាស្ត្រ អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយៗអាចសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តទៅទៀត ឬស្រាវជ្រាវបន្ថែមពីលើប្រធានបទមួយនេះដោយពង្រីកនូវដែនកំណត់( អថេរគោល ) សូចនាករគោល និងសំណាកឱ្យបានធំជាងនេះ ពិសេសទាក់ទងនឹងការស្រាវជ្រាវតាមបែបគុណវិស័យ ដើម្បីសិក្សាស៊ីជម្រៅឱ្យកាន់តែច្បាស់លាស់ជាក់លាក់ជាងនេះទៅទៀត និងបង្ហាញពីសុក្រិតភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនក្នុងបរិបទនៃការអប់រំថ្មីពិសេសឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយអប់រំទី២៖ ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ( យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ២០១៤-២០២៣)។

**ឯកសារយោង**

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០០២). *សៀវភៅគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.(២០០៦)នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ. *ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០០៦). «*ការងារគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាល*»ឯកសារបំប៉ននាយកសាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១០) *ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងក្រុមបច្ចេកទេសនៃគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា របស់នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១០). *ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១០). *គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍកម្រងសាលារៀន*

អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា. (២០១០). *ជំនាញនៃការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.(អ.យ.ក). (២០១៥). *ចក្ខុវិស័យកំណែអប់រំនៅកម្ពុជា*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ.(២០១៦). *ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៦). *ប្រកាស្តីពីការកំណត់គោលការណ៍ លក្ខនៈវិនិច្ឆ័យ និងនីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃនាយក នាយិកាសាលារៀនល្អ សម្រាប់ពានរង្វាន់ និងថវិកាអមពានរង្វាន់លើកទឹកចិត្តក្នុងសន្និបាតអប់រំ. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។*

សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសកម្មជា (២០១៦). *សមត្ថភាពនាយកសាលារៀនកម្ពុជា. SEAMEO INNOTECH*

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ. (២០១៦) *ការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ. (២០១៧). *ស្តង់ដារនាយកសាលារៀន*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៧). *ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅមធ្យមសិក្សា*

ក្រសួងអប់រំ ឆ្នាំ.(២០១៧) *ស្តង់ដារនាយកសាលារៀន របស់នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា .(២០១៧) *សន្និបាទបូកសរុបលទ្ធផលការងារ*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា .(២០១៧) *ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើការងារអធិការកិច្ចសាលារៀនសម្រាប់បឋមសិក្សា*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ. (២០១៨). *គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការគ្រប់*

គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀនសាធារណៈ

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១៨) .សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលា

រៀន (គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា). រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨). ទស្សនាទាន ស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន. រាជធានីភ្នំ

ពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៨). សេចក្តីណែនាំ ស្តីពីនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិក: លេខ ២០

អ.យ.ក សណន

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា.(២០១៨) .សៀវភៅណែនាំ

នាំប្រតិបត្តិស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន

វិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកម្ពុជា(វបក) . (២០១៩) .ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន(SBM)

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តស្វាយរៀង .(២០១៩) សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំយុវជន

និងកីឡាឆ្នាំ២០១៧-២០១៨ ឆ្ពោះទៅ២០១៨-២០១៩។

ក្រសួងអប់រំ ឆ្នាំ. (២០១៩) ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣

របាយការណ៍បូកសរុបអធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ថ្នាក់ខេត្ត (២០១៩-២០២០,២០២០-២០២១)

របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពបូកសរុបអធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ថ្នាក់ខេត្ត(២០១៩-២០២០,២០២០-

២០២១)

ហង់ជួន. (២០២០) .សៀវភៅកំណែទម្រង់សាលារៀននៅកម្ពុជា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០២១) .សៀវភៅគ្នានាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយក នាយក

រង និងលេខាធិការ ថ្ងៃទី០១ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១១

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១) . ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិ

ស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០២០-២០២៤

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០២១) .សៀវភៅជំនួយស្នាដៃអធិការកិច្ចសាលារៀនតាម

កាល កំណត់

បណ្ឌិត នី រដ្ឋា. (២០២២) . គ្នានាទី ភារកិច្ចរបស់នាយកសាលា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០២២) . ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០៣០) . ផែនទីបង្ហាញផ្លូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព

Bass,B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.

Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. Journal

- of management, 15(2), 251-289.
- Hollander, E. P., & Offer Mann, L. R. (1990). Power and leadership in organizations: Relationships in transition. *American psychologist*, 45(2), 179.
- Hollander, E. P., & Offer Mann, L. R. (1990). Power and leadership in organisations: Relationships in transition. *American psychologist*, 45(2), 179.
- Ekvall, G., & Arvonen, J. (1991). Change-centered leadership: An extension of the Two-dimensional model. *Scandinavian Journal of management*, 7(1) 17-26
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industry, military, and Educational impact*. Erlbaum.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational Leadership, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-32.
- Bass, B. M. (1999). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory research, and Management application (3<sup>rd</sup> ed.)*. Free Press.
- Blasé, J. & Blasé, J. (1999). *Effective Instructional Leadership: Teachers' Perspectives On How Principals Promote Teaching and Learning in Schools*. *Journal of Educational Administration*, 39 (1) 24-46.
- Dimmock, C., & Walker, A. (1999). A cross-cultural approach to the study of Educational leadership: An emerging framework. *Journal of school Leadership*, 9(4), 32-48
- Bush, T., & Glover, D. (2003). *School leadership: Concepts and Evidence*
- Spillane, J.P., Halverson, R., & Diamond, J.B. (2004). Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of curriculum studies*, 36(1) 3-34
- Zalesznik, A. (2004). Managers and leaders: Are they different? *Clinical leadership & management review: The journal of CLMA*, 18(3), 171-177
- Bush, T. (2007). *Educational leadership and management: theory, policy, and practice*. *South African journal of education*, 27(3), 391-406
- Sindhvad, S. P. (2009). School principals as instructional leaders: investigation of

- school leadership capacity in the Philippines. University of Minnesota.
- Shoraku, A. (2009) Educational movement toward school-based management in East Asia: Cambodia, Indonesia and Thailand. Background paper prepared for The Education for All Global Monitoring Report.
- Gumuseli, A. (2009). Primary School Principals in Turkey: Their working conditional and Professtional Profiles. *International Journal of Human Social Science*, 4(4) 239-246
- USAID. (2010). School-based management in Indonesia. Indonesia: USAID
- Seashore Louis, K. Dretzke, B., & Wahlstrom, K. (2010). How does leadership affect student achievement? Results from a national US survey. *School effectiveness and School improvement*, 21(3), 315-336
- Philip Hallinger & Moosung Lee (2013): *Education Management Administration and Leadership* 42(1):6-29
- Alsaeedi, F., & Male, T. (2013). Transformmation leadership and globalization: Attitudes Of school principals in Kuwat. *Educational Management Adminstration & Leadership*, 41(5), 640-657.
- Carpenter, D. (2015). School culture and leadership of professional learning community. *International Jurnal of Educational Management*, 29 (5), 682-694.
- Day, C. & Sammons, P. (2016). Successful school leadership. *Education development trust*
- Akinbode, A. I. & Shuhumi, S. R. A. (2018). The Principalship in the twenty-first century. *International Junal of Teaching and Learning*, 2 (2), 137-138.
- International Conference on Progressive Education (ICOPE 2019): School-Based Management in Indonesia: Decision-Making, Problems, and Problem- Solving Strategy The Organization for Economic Cooperation and Development (2021)
- Cotton, K. (2001). School-Based Management. Northwest Regional. Education Laboratory

Avolio, B. J. & Bass, B. M (2002). Manual for the multifactor leadership questionnaire (Form 5X). Mind garden.

THE LEADERSHIP CHALLENGE activities book The Leadership Challenge practice Book measuring leadership practices of nurses using the leadership practices.

### **ឧបសម្ព័ន្ធ**

#### **ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ កម្រងសំណួរសម្ភាសន៍គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់សាលារៀនសំណាក់ទី២១**

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ឈៀន សុភាព ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នឹងធ្វើការស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ប្រធានបទ «ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» ករណីសិក្សា ខេត្តស្វាយរៀង។ គ្រូដឹកនាំសិក្សាស្រាវជ្រាវពីររូបគឺ៖ ទី១.ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសៀង សុវណ្ណា នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងទី២.លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឌី បុណ្ណា នាយករងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ខ្ញុំបាទសូមគោរពអញ្ជើញ លោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាចូលរួមក្នុងការផ្តល់ចម្លើយលើកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវខាងក្រោមក្នុងគោលបំណងឈ្លងយល់ពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតាមវិទ្យាល័យទាំង២១ក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។ សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកិច្ចសហការ និងការចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់លោក-លោកស្រីក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួររបស់ខ្ញុំបាទ។ សូមអាននូវសេចក្តីណែនាំមុននឹងធ្វើការសម្រេចចិត្តឆ្លើយសំណួរតាមផ្នែកនីមួយៗ និងឆ្លើយឱ្យបានគ្រប់សំណួរតាមស្ថានភាពពិតជាក់ស្តែង។ ខ្ញុំបាទសូមអះអាងថាវាពិតជាល្អបំផុតរបស់លោក-លោកស្រីនឹងរក្សាទុកជាការសម្ងាត់ដោយពុំមានផលប៉ះពាល់អ្វីដល់វិទ្យាល័យ និងលោក-លោកស្រីឡើយ ។

#### **កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវនេះចែកជាពីរផ្នែក គឺ៖**

- ផ្នែកទី១៖ សំណួរទាក់ទងនឹងស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។
- ផ្នែកទី២៖ បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) ដំណោះស្រាយ និងសំណូមពរ ផ្នែកទី២៖ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

#### **ផ្នែកទី១៖ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ**

ក្នុងផ្នែកទី១នេះមានប្រយោគចំនួន៣០ សូមលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាគូសសញ្ញា(✓)ត្រឹមតែកូឡានមួយប៉ុណ្ណោះតាមការពន្យល់ដូចខាងក្រោម៖

- "ខ្ពស់បំផុត" អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ គោលគំនិតនោះបានច្រើនបំផុត ជាប្រចាំគ្រប់ពេល ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី៩០% - ១០០%
- "ខ្ពស់" អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ គោលគំនិតនោះបានច្រើន ឬស្ទើរតែគ្រប់ពេល ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី៥០% - ៩០%
- "មធ្យម" អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ គោលគំនិតនោះបានតិច មធ្យម ឬអនុវត្តខ្លះ មិនអនុវត្តខ្លះ ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី ៤០% - ៥០%
- "ទាប" មានន័យថាការអនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តម្តងម្កាល ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី ១០% - ៤០%
- "ទាបបំផុត" អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ គោលគំនិតនោះបានតិចបំផុត ឬមិនដែលបានអនុវត្តទាល់តែសោះពេលគឺក្នុងកម្រិតពី០%-១០%

ល.រ	«ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» ករណីសិក្សា ខេត្តស្វាយរៀង	កម្រិតអនុវត្តន៍				
		ខ្ពស់បំផុត	ខ្ពស់	មធ្យម	ទាប	ទាបបំផុត
<b>ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល</b>						
១	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន (ICT) សម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបានកម្រិតណា ?					
២	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកា បានកសាងផែនការសាលារៀន និងបែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំបានច្បាស់លាស់ រៀបចំបានល្អនូវវិធានការសមស្របនានា និងតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃការងារយ៉ាងល្អិតល្អន់បានទាន់ពេលវេលាកម្រិតណា ?					
៣	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឲ្យគោរពនិយ័តភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ចដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ការងារបង្រៀន និងរៀនបានកម្រិតណា ?					
៤	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល និងចំណាយថវិការបស់សាលារៀនកម្រិតណា ?					
៥	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបានកម្រិតណា ?					
៦	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាលើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យមានស្មារតីប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ក្នុងការប្រើប្រាស់សៀវភៅគ្រូ និងសៀវភៅសិស្សដើម្បីចូលរួមថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋកម្រិតណា ?					
<b>ការបង្រៀន និងរៀន</b>						
៧	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានធានាឱ្យមានសម្ភារសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន និងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ សិស្សប្រើប្រាស់ដោយឈរលើស្មារតីច្នៃប្រឌិត និងថែរក្សាបានកម្រិតណា ?					
៨	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាមានកម្មវិធីគ្រូជំនួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្តីបសិក្សាដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺតបានកម្រិតណា ?					



៩	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឹតបានកម្រិតណា ?					
១០	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាជំរុញ គ្រូឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវជាប្រចាំកម្រិតណា ?					
១១	បន្ទាប់ពីសង្កេតការបង្រៀន តើលោក/លោកស្រី នាយក/នាយិកាបានផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងរៀនបានកម្រិតណា ?					
១២	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន ការតាក់តែងសំណួរ លំហាត់ឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមកបានកម្រិតណា ?					
ការគ្រប់គ្រងថវិកា						
១៣	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លៃភាពថវិកាសាលារៀន( ចំណូល និងចំណាយ ) បានកម្រិតណា ?					
១៤	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការៀបចំគណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិសាលារៀន និងអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំបានកម្រិតណា ?					
១៥	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាគ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀនបានកម្រិតណា ?					
១៦	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាមានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ការប្រជុំស្តីពីចំណូល និងចំណាយថវិកាបានកម្រិតណា ?					
១៧	គ្រប់ឯកសារដែលទាក់ទងនឹងចំណាយចំណូល តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានចងក្រង និងរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងតាមលំដាប់ឆ្នាំ ដើម្បីងាយរក និងងាយពិនិត្យបានកម្រិតណា ?					
១៨	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនកម្រិតណា ?					
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក						
១៩	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានពិនិត្យ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មក្នុងការបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិកបានកម្រិតណា ?					

២០	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរដោយយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាពបានកម្រិតណា ?					
២១	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានរៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកបានកម្រិតណា ?					
២២	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាត្រួតពិនិត្យ តាមដានការមកបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំដើម្បីឲ្យមានតម្លាភាព យុត្តិធម៌ដល់បុគ្គលិកដទៃទៀតបានកម្រិតណា ?					
២៣	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានធ្វើស្វ័យប្រកាសដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះឬលើសត្រូវបានកម្រិតណា ?					
២៤	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឲ្យមកបំពេញការកិច្ចប្រកបដោយមនសិការ និងទំនួលខុសត្រូវ ដើម្បីជួយឲ្យដំណើរការបង្រៀន និងរៀនរបស់សិស្សមានគុណភាពបានកម្រិតណា ?					
ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍						
២៥	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀនបានកម្រិតណា ?					
២៦	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានកៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជននានាចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនបានកម្រិតណា ?					
២៧	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានកសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ គោរពឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់កម្រិតណា ?					
២៨	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សាបានកម្រិតណា ?					
២៩	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលាដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍បានកម្រិតណា ?					
៣០	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាបានកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ និងបង្កភាពងាយ					

	ស្រួលដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធចូលរួមដោយផ្តល់ការគាំទ្រ ផ្តល់កិត្តិយស និងឱកាសចូលរួម ក្នុងសកម្មភាពនានាបានកម្រិតណា ?					
--	---	--	--	--	--	--

**ផ្នែកទី២៖ បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) ដំណោះស្រាយ និងសំណូមពរ**

- បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....
- ដំណោះស្រាយ :.....
- សំណូមពរ :.....

**២.ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន**

- បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....
- ដំណោះស្រាយ :.....
- សំណូមពរ :.....

**៣.ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

- បញ្ហាប្រឈម(កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....
- ដំណោះស្រាយ :.....
- សំណូមពរ :.....

**៤.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

- បញ្ហាប្រឈម(កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....
- ដំណោះស្រាយ :.....
- សំណូមពរ :.....

**៥.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

- បញ្ហាប្រឈម(កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....
- ដំណោះស្រាយ :.....
- សំណូមពរ :.....

**សូមអរគុណ**

**ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ កម្រងសំណួរសម្ភាសន៍លោកគ្រូ អ្នកគ្រូសម្រាប់សាលារៀនសំណាក់ទី២១**

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ឈៀន សុភាព ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំធ្វើការស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់សិក្សាក្រោមប្រធានបទ «ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» ករណីសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង។ គ្រូដឹកនាំសិក្សាស្រាវជ្រាវទី១.៤កឧត្តមបណ្ឌិតសៀង សុវណ្ណា នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងទី២.លោកសាស្ត្រាចារ្យ ឌី បុណ្ណា នាយករងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ខ្ញុំបាទសូមគោរពអញ្ជើញលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូចូលរួមផ្តល់ចម្លើយលើកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវខាងក្រោមក្នុងគោលបំណងឈ្លងយល់ពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលានៅតាមវិទ្យាល័យទាំង២១ក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។ សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកិច្ចសហការ និងការចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួររបស់ខ្ញុំបាទ។ ខ្ញុំបាទសូមអះអាងថាពល់ចម្លើយរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូនឹងរក្សាទុកជាការសម្ងាត់ដោយពុំមានផលប៉ះពាល់អ្វីទាំងអស់ដល់វិទ្យាល័យ និងដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូខ្លួនឯងឡើយ ។

**កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវនេះចែកជាពីរផ្នែក គឺ៖**

- ផ្នែកទី១៖ សំណួរទាក់ទងនឹងស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
- ផ្នែកទី២៖ បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) ដំណោះស្រាយ និងសំណូមពរ

**ផ្នែកទី១៖ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ**

ផ្នែកទី១នេះមានប្រយោគចំនួន៣០ សូមលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូគូសសញ្ញា(✓)ត្រឹមតែកូឡេនមួយប៉ុណ្ណោះតាមការពន្យល់ដូចខាងក្រោម៖

- “ខ្ពស់បំផុត” អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ គោលគំនិតនោះបានច្រើនបំផុត ជាប្រចាំគ្រប់ពេល ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី៩០% - ១០០%
- “ខ្ពស់” អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ គោលគំនិតនោះបានច្រើន ស្ទើរតែគ្រប់ពេល ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី៥០% - ៩០%
- “មធ្យម” អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច មធ្យម ឬអនុវត្តខ្លះ មិនអនុវត្តខ្លះ ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី ៤០% - ៥០%
- “ទាប” មានន័យថាការអនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តន៍ម្តងម្កាល ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី ១០% - ៤០%
- “ទាបបំផុត” អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ គោលគំនិតនោះបានតិចបំផុតមិនដែលបានអនុវត្តទាល់តែសោះ ក្នុងកម្រិតពី០%-១០%

ល.រ	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» ករណីសិក្សា ខេត្តស្វាយរៀង	កម្រិតអនុវត្តន៍				
		ខ្ពស់បំផុត	ខ្ពស់	មធ្យម	ទាប	ទាបបំផុត
ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល						
១	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន(ICT)សម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបានកម្រិតណា ?					
២	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានកសាងផែនការសាលារៀន និងបែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំបាន					

	ច្បាស់លាស់ រៀបចំបានល្អនូវវិធានការសមស្របនានា និងតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃការងារយ៉ាងល្អិតល្អន់បានទាន់ពេលវេលាកម្រិតណា ?					
៣	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឲ្យគោរពនិយ័តភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ចដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ការបង្រៀន និងរៀនបានកម្រិតណា ?					
៤	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល និងចំណាយថវិការបស់សាលារៀនកម្រិតណា ?					
៥	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបានកម្រិតណា ?					
៦	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូលើកទឹកចិត្តគ្រូសិស្សឱ្យមានស្មារតីប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ក្នុងការប្រើប្រាស់សៀវភៅគ្រូ និងសៀវភៅសិស្សដើម្បីចូលរួមថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋកម្រិតណា ?					
ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន						
៧	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានធានាឱ្យមានសម្ភារសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន និងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ សិស្សប្រើប្រាស់ដោយឈរលើស្មារតីច្នៃប្រឌិត និងថែរក្សាបានកម្រិតណា ?					
៨	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមានកម្មវិធីគ្រូជំនួយក្រុមសិស្សពូកែ និងក្លឹបសិក្សា ដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺតបានកម្រិតណា ?					
៩	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺតបានកម្រិតណា ?					
១០	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូជម្រុញគ្រូឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវជាប្រចាំកម្រិតណា ?					

១១	បន្ទាប់ពីសង្កេតការបង្រៀន តើលោក/លោកស្រី នាយក/នាយិការបស់លោក គ្រូ អ្នកគ្រូបានផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងរៀនបានកម្រិតណា ?					
១២	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានផ្តល់ឱកាសឱ្យ គ្រូបង្រៀនចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន ការតាក់តែងសំណួរ លំហាត់ឱ្យគ្នាទៅ វិញទៅមកបានកម្រិតណា ?					
ការគ្រប់គ្រងថវិកា						
១៣	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូរៀបចំ និង ផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លាភាពថវិកាសាលារៀន(ចំណូល និងចំណាយ) បាន កម្រិតណា ?					
១៤	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូរៀបចំគណៈ គ្រប់គ្រងមូលនិធិសាលារៀន និងអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំបាន កម្រិតណា ?					
១៥	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូគ្រោងថវិកា ស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀនបាន កម្រិតណា ?					
១៦	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមានកំណត់ ហេតុ និងបញ្ជីវត្តមានសម្រាប់ការប្រជុំស្តីពីចំណូលនិងចំណាយថវិកា បានកម្រិតណា ?					
១៧	គ្រប់ឯកសារដែលទាក់ទងនឹងចំណាយចំណូលតើលោក/លោកស្រីនាយក/នា យិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានចងក្រង និងរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងតាម លំដាប់ឆ្នាំ ដើម្បីងាយរក និងងាយពិនិត្យបានកម្រិតណា ?					
១៨	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូរៀបចំរបាយការណ៍ ហិរញ្ញវត្ថុមានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនកម្រិតណា ?					
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក						
១៩	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានពិនិត្យ និងធ្វើ បច្ចុប្បន្នកម្មក្នុងការបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិកបានកម្រិតណា ?					

២០	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត គ្រូដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្មើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្ត ផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ ដោយយុត្តិធម៌ តម្លាភាពបានកម្រិតណា ?					
២១	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានរៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកបានកម្រិតណា ?					
២២	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូត្រួតពិនិត្យ តាមដាន ការមកបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំដើម្បីឲ្យមានតម្លាភាព យុត្តិធម៌ ដល់បុគ្គលិកដទៃទៀតបានកម្រិតណា ?					
២៣	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានធ្វើស្វ័យ ប្រកាសដើម្បីឱ្យដឹងថាសាលារៀនខ្លះ ឬលើសគ្រូបានកម្រិតណា ?					
២៤	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូ ឲ្យមកបំពេញភារកិច្ចប្រកបដោយមនសិកា និងទំនួលខុសត្រូវ ដើម្បីជួយឲ្យ ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនរបស់សិស្សមានគុណភាពបានកម្រិតណា ?					
<b>ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍</b>						
២៥	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានផ្តល់ការចូលរួម ដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀនបានកម្រិតណា ?					
២៦	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានកៀរគរសហគមន៍ និងសប្បុរសជននានាចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនបានកម្រិតណា ?					
២៧	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានកសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ គោរពឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មាន ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់កម្រិតណា ?					
២៨	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្សចូលរៀន និង លទ្ធផលសិក្សាបានកម្រិតណា ?					
២៩	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូផ្សព្វផ្សាយរាល់ សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលាដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍បាន កម្រិតណា ?					

៣០	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិការបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានកសាង បណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ និងបង្កភាពងាយស្រួលដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ចូលរួមដោយផ្តល់ការគាំទ្រផ្តល់កិត្តិយស និងឱកាសចូលរួមក្នុងសកម្មភាព នានាបានកម្រិតណា ?					
----	--	--	--	--	--	--

**ផ្នែកទី២៖ បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) ដំណោះស្រាយ និងសំណូមពរ**

-បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....

-ដំណោះស្រាយ:.....

-សំណូមពរ:.....

**២.ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន**

-បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....

-ដំណោះស្រាយ:.....

-សំណូមពរ:.....

**៣.ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

-បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....

-ដំណោះស្រាយ:.....

-សំណូមពរ:.....

**៤.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

-បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....

-ដំណោះស្រាយ:.....

-សំណូមពរ:.....

**៥.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

-បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....

-ដំណោះស្រាយ:.....

-សំណូមពរ:.....

**សូមអរគុណ**



**ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ កម្រិតសំណួរ សម្ភាសន៍សហគមន៍សម្រាប់សាលារៀនសំណាក់ទី២១**

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ឈឿន សុភាព ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងធ្វើការស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់លើប្រធានបទ «ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» ករណីសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង។ គ្រូដឹកនាំសិក្សាស្រាវជ្រាវពីររូប៖ ទី១.ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសៀង សុវណ្ណា នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងទី២.លោក ឌី បុណ្ណា នាយករងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ខ្ញុំបាទសូមគោរពអញ្ជើញលោក-លោកស្រីតំណាងសហគមន៍ចូលរួមក្នុងការផ្តល់ចម្លើយលើកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវខាងក្រោមក្នុងគោលបំណងឈ្លងយល់ពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាតាមវិទ្យាល័យទាំង២១ក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។ សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកិច្ចសហការ និងការចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់លោក-លោកស្រីក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួររបស់ខ្ញុំបាទ។ ខ្ញុំបាទសូមអះអាងថា រាល់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីនឹងរក្សាទុកជាការសម្ងាត់ដោយពុំមានផលប៉ះពាល់អ្វីទាំងអស់ដល់លោកលោកស្រី។

**កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវនេះចែកជាពីរផ្នែក គឺ៖**

- ផ្នែកទី១៖ សំណួរទាក់ទងនឹងស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
- ផ្នែកទី២៖ សំណួរទាក់ទងនឹងស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

**ផ្នែកទី១៖ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ**

ក្នុងផ្នែកទី១ នេះមានប្រយោគចំនួន៣០ សូមលោក-លោកស្រីគូសសញ្ញា(✓) ត្រឹមតែកូឡេនមួយប៉ុណ្ណោះតាមការពន្យល់ដូចខាងក្រោម៖

- “ខ្ពស់បំផុត” អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ គោលគំនិតនោះបានច្រើនបំផុត ជាប្រចាំគ្រប់ពេល ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី៩០% - ១០០%
- “ខ្ពស់” អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានច្រើន ឬស្ទើរតែគ្រប់ពេល ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី៥០% - ៩០%
- “មធ្យម” អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច មធ្យម អនុវត្តន៍ខ្លះ មិនអនុវត្តន៍ខ្លះ ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី ៤០% - ៥០%
- “ទាប” អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តន៍ម្តងម្កាល ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី ១០% - ៤០%
- “ទាបបំផុត” អនុវត្តន៍ខ្លឹមសារ គោលគំនិតនោះបានតិចបំផុត មិនដែលបានអនុវត្តន៍ទាល់តែសោះ ក្នុងកម្រិតពី០%-១០%

ល.រ	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» ករណីសិក្សា ខេត្តស្វាយរៀង	កម្រិតអនុវត្តន៍				
		ខ្ពស់បំផុត	ខ្ពស់	មធ្យម	ទាប	ទាបបំផុត
ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល						
១	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀនកូនរបស់លោក/លោកស្រីចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន(ICT)សម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបានកម្រិតណា ?					
២	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀនកូនរបស់លោក/លោកស្រីបានកសាងផែនការសាលារៀននិងបែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ					

	បានច្បាស់លាស់ រៀបចំបានល្អនូវវិធានការសមស្របនានា និងតាមដានត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃការងារយ៉ាងល្អិតល្អន់ បានទាន់ពេលវេលាកម្រិតណា ?					
៣	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីបានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូ បង្រៀនឲ្យគោរពនិយ័តភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ចដើម្បី អភិវឌ្ឍន៍ការបង្រៀន និងរៀនបានកម្រិតណា ?					
៤	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀននូវចំណូល និង ចំណាយថវិការបស់សាលារៀនកម្រិតណា ?					
៥	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួ នាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាពបានកម្រិតណា ?					
៦	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីលើកទឹកចិត្តគ្រូ សិស្សឱ្យមាន ស្មារតីប្រុងប្រយ័ត្ន ខ្ពស់ក្នុងការប្រើប្រាស់សៀវភៅគ្រូ និងសៀវភៅសិស្សដើម្បី ចូលរួម ថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋកម្រិតណា ?					
ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន						
៧	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីដោយធានាឱ្យមានសម្ភារ សម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន និងផ្តល់ឱកាសដល់ គ្រូ សិស្សប្រើប្រាស់ដោយឈរលើស្មារតីច្នៃប្រឌិត និងថែ រក្សាបានកម្រិតណា ?					
៨	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រី មានកម្មវិធីគ្រូជំនួយក្រុមសិស្ស					

	ពូកែ និងក្លឹបសិក្សា ដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺតបានកម្រិតណា ?					
៩	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀនកូនរបស់លោក/លោកស្រីបានប្រជុំជាមួយមាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សស្តីពីការជួយសិស្សរៀនយឺតបានកម្រិតណា ?					
១០	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀនកូនរបស់លោក/លោកស្រីជម្រុញគ្រូឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀននិងអនុវត្តផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវជាប្រចាំកម្រិតណា ?					
១១	បន្ទាប់ពីសង្កេតការបង្រៀន តើលោក/លោកស្រី នាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀនកូនរបស់លោក/លោកស្រីបានផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងរៀនបានកម្រិតណា ?					
១២	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀនកូនរបស់លោក/លោកស្រីបានផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន ការតាក់តែងសំណួរ លំហាត់ឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមកបានកម្រិតណា ?					
ការគ្រប់គ្រងថវិកា						
១៣	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀនកូនរបស់លោក/លោកស្រីរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយតារាងតម្លាភាពថវិកាសាលារៀន( ចំណូល និងចំណាយ ) បានកម្រិតណា ?					
១៤	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀនកូនរបស់លោក/លោកស្រីរៀបចំគណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិសាលារៀន និងអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំបានកម្រិតណា ?					
១៥	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀនកូនរបស់លោក/លោកស្រីបានគ្រោងថវិកាស្របតាមស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀនកម្រិតណា ?					

១៦	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីមានកំណត់ហេតុ និងបញ្ជី វត្តមានសម្រាប់ការប្រជុំស្តីពីចំណូល និងចំណាយថវិកា បានកម្រិតណា ?					
១៧	គ្រប់ឯកសារដែលទាក់ទងនឹងចំណាយ ចំណូល តើលោក/ លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀនកូនរបស់ លោក/លោកស្រីបានចងក្រង និងរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងតាមលំដាប់ឆ្នាំ ដើម្បីងាយរក និងងាយពិនិត្យបាន កម្រិតណា ?					
១៨	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រី រៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ មានការឯកភាពពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន កម្រិតណា ?					
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក						
១៩	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីពិនិត្យ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មក្នុងការ បែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចបុគ្គលិកបានកម្រិតណា ?					
២០	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដែល មានស្នូលដោយស្មើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ ផ្តល់ប័ណ្ណ សរសើរដោយយុត្តិធម៌ តម្លាភាពបានកម្រិតណា ?					
២១	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីបានរៀបចំតារាងតម្លាភាពការអនុ វត្តការងាររបស់បុគ្គលិកបានកម្រិតណា ?					
២២	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រី ត្រួតពិនិត្យតាមដានការមក បំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកជាប្រចាំដើម្បីឲ្យមានតម្លាភាព យុត្តិធម៌ដល់បុគ្គលិកដទៃទៀតបានកម្រិតណា ?					

២៣	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីធ្វើស្វ័យប្រកាសដើម្បីឱ្យដឹងថា សាលារៀនខ្លះ ឬលើសគ្រូបានកម្រិតណា ?					
២៤	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រី ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឲ្យមក បំពេញភារកិច្ចប្រកបដោយមនសិកា និងទំនួលខុសត្រូវ ដើម្បីជួយឲ្យដំណើរការបង្រៀន និងរៀនរបស់សិស្សមាន គុណភាពបានកម្រិតណា ?					
<b>ទំនាក់ទំនងសហគមន៍</b>						
២៥	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីបានផ្តល់ការចូលរួមដល់គណៈ កម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធ សាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងផែនការកែលម្អសាលារៀនបាន កម្រិតណា ?					
២៦	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីបានកៀរគរសហគមន៍ និង សប្បុរសជននានាចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនបានកម្រិត ណា ?					
២៧	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីបានកសាងទំនុកចិត្ត ខិតខំ បង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ គោរពឆន្ទៈរួម មាន ការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងមានរចនាស ម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់កម្រិតណា ?					
២៨	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រីបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយ មាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងការប្រមូលសិស្ស ចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សាបានកម្រិតណា ?					
២៩	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀន កូនរបស់លោក/លោកស្រី ផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផល					

	ការងាររបស់សាលាដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍បានកម្រិតណា ?					
៣០	តើលោក/លោកស្រីនាយក/នាយិកាដែលបង្ហាត់បង្រៀនកូនរបស់លោក/លោកស្រី បានកសាងបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំ និងបង្កភាពងាយស្រួលដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធចូលរួមដោយផ្តល់ការគាំទ្រ ផ្តល់កិត្តិយស និងឱកាសចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានាបានកម្រិតណា ?					

**ផ្នែកទី២៖ បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) ដំណោះស្រាយ និងសំណូមពរ**

**១.ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល**

- បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....
- ដំណោះស្រាយ:.....
- សំណូមពរ:.....

**២.ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន**

- បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....
- ដំណោះស្រាយ:.....
- សំណូមពរ:.....

**៣.ការគ្រប់គ្រងថវិកា**

- បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....
- ដំណោះស្រាយ:.....
- សំណូមពរ:.....

**៤.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**

- បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....
- ដំណោះស្រាយ:.....
- សំណូមពរ:.....

**៥.ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**

- បញ្ហាប្រឈម (កត្តាជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន) :.....
- ដំណោះស្រាយ:.....
- សំណូមពរ:.....

**សូមអរគុណ**

**ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ**

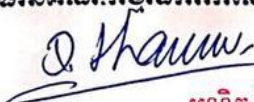


**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល**  
**ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ**  
**ជំនាន់ទី៩ ស្តីពីវិទ្យាសាស្ត្រការពារនិរន្តរភាព និងការការពារបញ្ឈប់វគ្គសិក្សា**

លរ	ចំណងជើង	កាលបរិច្ឆេទ	ថ្ងៃកំណត់
១	ការពារសំណើប្រធានបទស្រាវជ្រាវ	ថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
២	សេចក្តីផ្តើម	ថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៣	រំលឹកទ្រឹស្តី	ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៤	វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ និងការប្រមូលទិន្នន័យ	ខែឧសភា ដល់ កក្កដា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៥	វិភាគស៊ីជម្រៅលើលទ្ធផលរបកគំហើញ និងការពិភាក្សា	ថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៦	សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ	ថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៧	ការការពារនិរន្តរភាពសកល្យ	ចាប់ពីថ្ងៃទី០១-០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២	
៨	ការទទួលនិរន្តរភាព សម្រាប់ការពារបញ្ឈប់	ចាប់ពីថ្ងៃទី០៣-០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២	០៨ តុលា ២០២២ (ម៉ោង១៧:០០នាទី)
៩	ការការពារនិរន្តរភាពបញ្ឈប់វគ្គសិក្សា	ថ្ងៃទី០៥-០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ (ពីម៉ោង៧:៣០ ដល់១៧:០០នាទី)	
១០	ប្រគល់និរន្តរភាពទូទាំងក្រោយ បន្ទាប់ពីការពារបញ្ឈប់ដោយជោគជ័យ	ថ្ងៃទី២៦-៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២	៣០ វិច្ឆិកា ២០២២ (ម៉ោង១៧:០០នាទី)

ចំណាំ៖ សូមទាក់ទងមកកាន់ដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រងនិងផែនការនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំរាល់ថ្ងៃចម្រុះស្តីពីការសរសេរ និរន្តរភាព។

ថ្ងៃ  
**បានឃើញ និងឯកភាព**  
**ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់**  
  
**បណ្ឌិត ឌី ខ័រមុលី**

ខែ ធ្នូ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០២២  
**នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**   
**បណ្ឌិត ស៊ីម ស៊ីថា**



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា  
លេខ: ២៣៧១ អយក. ៧៩ ៧១

បទដ្ឋាន អ.យ.ក វិទ្យាស្ថានជាតិ  
ចូល លេខ ២៣៧១  
ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២២  
ម៉ោង ៧:១០

ថ្ងៃ សុក្រ ១៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២២

ជម្រាបជូន

លោក លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

- កម្ពុជាក្នុង ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិទ្ទេសបទបញ្ជាប្រកាសសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។
- យោង - បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថាន ជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និង ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

គបតាមកម្មវត្ត និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប លោក លោកស្រីប្រធាន ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ចំនួន៥៨នាក់ នឹងចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី ខេត្តនានា ដើម្បីសរសេរនិទ្ទេសបទប្រកាសសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូល ទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។


សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ

ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា  
  
ហឿតសារាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន

បទដ្ឋានជូន៖

- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ឧទ្ធរណ៍យន្តការអនុវត្តកិច្ចការបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រងអប់រំ  
- ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន
- អង្គការក្រោមឱវាទក្រសួងអយក - ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន
- សាមីជន - ដើម្បីអនុវត្ត
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (+855-23) 860 2620 / 860 2621 / 860 2622 ទូរសារ: (+855-23) 8602 2620 / 8602 2621  
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ: www.moeys.gov.kh

លេខ: ៧៦ ៩ អយក.មចទ.ចប  
បានឃើញនិមត្តនមក:  
- លោកនាយកគ្រប់វិទ្យាល័យ  
«ដើម្បីសហការ»  
ថ្ងៃពុធ ០២ កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦  
ស្វាយរៀង, ថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២  
ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា  
  
សុខ ស៊ី ជេត



**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា  
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**គោរពជូន  
ឯកឧត្តមបណ្ឌិតនាយក វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

អនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតឈ្មោះ៖	ឈ្មោះ សុភាព
ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ៖	« ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ » ករណីសិក្សា ខេត្តស្វាយរៀង។
ដើម្បីចូលរួម៖	ការពារនិក្ខេបបទសាកល្បងថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩
កាលបរិច្ឆេទការពារសាកល្បង៖	ថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ ម៉ោង៧:៣០ ដល់១៧:០០ នាទី
ទីកន្លែង៖	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

យើងខ្ញុំជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ និងណែនាំរង ពិតជាបានអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតមានឈ្មោះខាងលើបានចូលរួមការពារនិក្ខេបបទសាកល្បង ដើម្បីបំពេញក្របខ័ណ្ឌការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២២ តាមការកំណត់របស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ថ្ងៃសុក្រ ៥កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ពុទ្ធសករាជ ២៥៦៦  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២

**សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ**



**ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា**

**សាស្ត្រាចារ្យណែនាំទេ**



**លោក ឌី បុណ្ណា**

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា  
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**គោរពជូន  
ឯកឧត្តមបណ្ឌិតនាយក វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

អនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតឈ្មោះ៖	ឈឿន សុភាព
ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ៖	«ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» ករណីសិក្សា ខេត្តស្វាយរៀង។
ដើម្បីចូលរួម៖	ការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩
កាលបរិច្ឆេទការពារបញ្ចប់៖	ថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ ម៉ោង៧:៣០ ដល់១៧:០០ នាទី
ទីកន្លែង៖	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

យើងខ្ញុំជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ និងណែនាំរង ពិតជាបានអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតមានឈ្មោះខាងលើបានចូលរួមការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់ ដើម្បីបំពេញក្របខ័ណ្ឌការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២២ តាមការកំណត់របស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ថ្ងៃសុក្រ ៤ រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២

**សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ**



**ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណារ៉ា**

**សាស្ត្រាចារ្យណែនាំរង**



**លោក ឌី បុណ្ណារ៉ា**



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

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**  
**លេខ: ៣៧២៤ អយក.១១៧**

**លិខិតឧត្តសនាម**

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូណែនាំគោល និង គ្រូណែនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	គោត្តនាម-នាម ត្រូវណែនាំគោល	គោត្តនាម-នាម ត្រូវណែនាំរង	ប្រធានបទនិក្ខេបបទគ្រូសាមគ្រោះ	គោត្តនាម-នាម និងស្រីត
១	បណ្ឌិត អែ សុងហ៊ាង	បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ស្ថានភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលាមធ្យមសិក្សា ជនបទក្នុងខេត្តកណ្តាល	លោក កង កុសល
២	បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	បណ្ឌិត អែ សុងហ៊ាង	ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ នាយក និងការអនុវត្តគោល នយោបាយស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យានៅ សាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	លោកស្រី កុយ ពៅគង់
៣	បណ្ឌិត អែ សុងហ៊ាង	លោក ចាប តេនា	ទំនាក់ទំនងរវាងគណនេយ្យភាព សាលារៀន និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ នៅវិទ្យាល័យ មេសាង ចន្ទគ្រីស្តាន និង វិទ្យាល័យអង្គរេស ក្នុងស្រុកមេសាង	លោកស្រី តាន ជានី
៤	បណ្ឌិត ឡាយ សុវិជ្ជា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	តួនាទីរបស់សហគមន៍ចំពោះការ អភិវឌ្ឍលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅ សាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងក្រុង ព្រះសីហនុ ខេត្តព្រះសីហនុ	លោក គាំ កែវី
៥	បណ្ឌិត សោន វណ្ណៈ	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	ឥរិយាបថនាយកសាលា លើដំណើរការ អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ នៅមធ្យម សិក្សាបឋមភូមិ ក្នុងក្រុងស្ទឹងសែន ខេត្តកំពង់ធំ	លោក គូ វាសនា

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២២០ ៦៧៣ / ២២០ ៣០៤ ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៨០ / ២១២ ២១២  
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ: www.moeys.gov.kh

២០២០ លេខ ០១ ប្រកាសរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០  
 លេខ ០១ ប្រកាសរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០  
 លេខ ០១ ប្រកាសរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០  
 លេខ ០១ ប្រកាសរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០

៦	លោក ប៉ូ ប៊ុនធីន	បណ្ឌិត លោក វណ្ណៈ	ការគ្រប់គ្រង ការបង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេសនៅ កម្រិតវិទ្យាល័យ៖ ករណីសិក្សាស្រុក ព្រែកបុរសខេត្តតាកែវ	លោក នេង ថុល
៧	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	ឯកឧត្តម នឿ សុផន	ការអនុវត្តស្តង់ដារថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៅ សាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ក្នុងខេត្ត តាកែវ	លោកស្រី ឈួន ស្រីនិត
៨	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	លោក ឌី បុណ្ណា	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នក ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅ កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណី សិក្សាខេត្តស្វាយរៀង	លោក ឈឿន សុភាព
៩	លោក ចាន់ វ៉ាដា	បណ្ឌិត កាង ស៊ុងចាង	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីសមមូល បឋមសិក្សាអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ក្នុងខេត្ត កំពង់ធំ	លោក ជិប ឌីន
១០	លោក ចាន់ ធឿន	បណ្ឌិត ឡាយ សុវិថ្វា	ការបំពេញតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវ របស់នាយកសាលាក្នុងការគ្រប់គ្រង ដំណើរការបង្រៀន និងរៀននៅមធ្យម សិក្សាបឋមភូមិក្នុងស្រុកអូរកំពង់ ខេត្ត ត្បូងឃ្មុំ	លោក ណាំ ពៅ
១១	បណ្ឌិត មឿន លីនណា	លោក ហៅ សារឿន	បញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់សៀវភៅ សិក្សាគោលភាសាអង់គ្លេសនៅមធ្យម សិក្សាក្នុងខេត្តតាកែវ	លោក ខុយ សុខា
១២	បណ្ឌិត បូ ច័ន្ទគុណិកា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សិត សេង	ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យ អប់រំ របស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ( ករណីសិក្សានៅក្រុងបាត់ ដំបង និងក្រុងសំរោង )	លោក នេត សោភ័ណ្ណ
១៣	បណ្ឌិត ឈាន់ សង្វាត	លោក ម៉ែន មុនិន្ទ	ផលជះនៃបរិក្ខេបកម្មការអប់រំឌីជីថល លើការបំពេញតួនាទីរបស់គ្រូបង្រៀន នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុង ខេត្តព្រៃ វែង	លោក ផុន ស៊ិនតា
១៤	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	លោក ចាន់ វ៉ាដា	ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងថវិកានៅ សាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិក្នុងស្រុក សំរោង ខេត្តតាកែវ	លោកស្រី ពុធ សុភ័ក្រ
១៥	បណ្ឌិត ឈន ថន	លោក ចាន់ ធឿន	ការអនុវត្តគោលនយោបាយSTEM របស់នាយកសាលាធនធាននៅកម្ពុជា	លោកស្រី ភី ប៊ុននា
១៦	បណ្ឌិត មឿន លីនណា	បណ្ឌិត ឈន ថន	ការផ្តោតសំខាន់ៗនៅបឋមសិក្សាសហ គមន៍ក្នុងខេត្តសៀមរាប	លោក ម៉ាប់ ចន្ទី
១៧	ឯកឧត្តម នឿ សុផន	បណ្ឌិត គួយ សុភាន	ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានី ភ្នំពេញ	លោក ម៉ុញ ណុយ

១៨	បណ្ឌិត គួយ សុផាន	លោក ប៊ូ ប៊ុនន	ស្ថានភាពនៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការងារអភិបាលកិច្ចល្អសាលាមធ្យមសិក្សានៅខេត្តតាកែវ (ការដឹកនាំក្នុងការងារនៃគ្រូបង្រៀន និងគ្រូបង្រៀនបង្រៀន)	លោក យឹម សុភា
១៩	លោក ឡុច ចាន់ថន	បណ្ឌិត កាង ស៊ីងតាង	យុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិករណីសិក្សា មុខវិជ្ជា សីលធម៌ពលរដ្ឋវិជ្ជា (ខេត្តកំពត)	លោកស្រី រស់ សុភត្តិ
២០	បណ្ឌិត ឡាយ សុវិជ្ជា	បណ្ឌិត ពិញ ស៊ីថា	ការសិក្សាពីមុខសញ្ញាចំណាយការសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ	លោក វ៉ាន់ សំរេច
២១	លោក ចាប ភនា	បណ្ឌិត អាន ព្រៀវ	ស្ថានភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនតាមបែបបញ្ញត្តិលើមុខវិជ្ជាប្រវត្តិវិទ្យានៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តតាកែវ	លោកស្រី ត្រី សាវ៉ាន់
២២	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ែម	បណ្ឌិត មាយ ចាន់ថេង	ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញប្រមូលសកម្មភាព	លោកស្រី វី កូណាត
២៣	បណ្ឌិត អាន ព្រៀវ	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តកំពង់ចាម	លោក ស៊ិន ការ៉ាវូ
២៤	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ែម	លោក ថៃ ហេង	តម្រូវការការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯងរបស់មន្ត្រីអប់រំក្នុងអង្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា	លោកស្រី ស៊ិន រចនា
២៥	បណ្ឌិត មាយ ចាន់ថេង	លោកស្រី នូ ចន្ទី	ឥទ្ធិពលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបបង្អាក់បង្ហាញរបស់នាយកទៅលើភាពជឿជាក់របស់មន្ត្រីក្នុងការបង្រៀនរបស់គ្រូ	លោកស្រី សុខ សុវណ្ណារត្និ
២៦	បណ្ឌិត លូក ច័ន្ទតាយា	បណ្ឌិត មាយ ចាន់ថេង	ទំនាក់ទំនងរវាងគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើការជំរុញទឹកចិត្តក្នុងការរៀន និងការគិតគ្រិះរិះពិចារណារបស់និស្សិត	លោកស្រី ហ៊ាង ហុងឡាយ
២៧	លោក ថៃ ហេង	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ែម	ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គការរបស់គ្រូបង្រៀន នៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	លោកស្រី ហ៊ឹម ម៉ាណា
២៨	បណ្ឌិត គី ចាន់ចំណាន	លោកស្រី សុខ រដ្ឋា	ការរួមបញ្ចូលភាសាកំណើតក្នុងការបង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេសនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តកំពង់ចាម	លោក ហៀង ណេន

២៩	លោកស្រី នូ ចន្ទី	បណ្ឌិត អាន រៀបរាវ	កត្តាជះឥទ្ធិពលគម្រាតយេនឌ័រក្នុងការអប់រំស្ត្រីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	លោកស្រី ហង សុគន្ធារី
៣០	លោក លឹម វ៉ាន់	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ទស្សនៈរបស់គាត់ពាក់ព័ន្ធលើសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដែលមានចំនួនសិស្សកាន់តែថយចុះនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	លោក ហង ស្រៀន
៣១	បណ្ឌិត ឡាយ សុគា	បណ្ឌិត ឈន ថន	សមាហរណកម្មនៃការរៀនបែបចម្រុះសម្រាប់សិស្សវិទ្យាល័យ ករណីសិក្សានៅកម្ពុជា	លោក ឡុង ក្សេ
៣២	លោក ម៉ៅ សារឿន	លោកស្រី សេង សច្ចា	កត្តាដែលធ្វើឱ្យមានភាពភាន់ភ័យលើការនិយាយភាសាអង់គ្លេសរបស់សិស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញ	លោក អ៊ូ សុផាត
៣៣	បណ្ឌិត មាយ ចាន់ថេង	បណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទធាយា	កត្តាជះឥទ្ធិពលលើជម្រើសអាជីពរបស់សិស្សវិទ្យាល័យនៅកម្ពុជា	លោក អាត សារ៉េត
៣៤	លោកស្រី ខែក សំណាង	លោក ឡុច ចាន់ថន	ការសិក្សាសៀវភៅសិក្សាគោលមុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	លោក ភីណ សុកា

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលបានការកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ច័ន្ទ ៧កើត ខែ ចត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦  
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២២  
**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**



*(Handwritten signature in blue ink)*  
**បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន**

- កន្លែងទទួល៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
  - ឧទ្ធរណ៍យងកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
  - គ្រប់អង្គភាព ពាក់ព័ន្ធត្រោមឱវាទទីស្តីការគ្រួសារអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែលពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
  - សារប៊ីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
  - កាលប្បវត្តិ - ឯកសារ ផែន



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

**វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

លេខ : ១១១៧ ច.ជ.អ. ស.ក

**លិខិតបញ្ជាក់ការ**

យោង៖ -លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ: ៧០២៥ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។  
-លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ: ៧០២៦ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។

បុគ្គលិកអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទឧបក្ខេប** សម្រាប់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី៥-៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

**I. គណៈកម្មការនាយកវិទ្យាស្ថាន**

**ក្រុមទី១**

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោកស្រីបណ្ឌិត	បូ ច័ន្ទគុណិកា	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោក	ម៉ែន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

**ក្រុមទី២**

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	ឈិញ នីដា	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៤- លោកបណ្ឌិត	អាន វ័រ្រោវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

**ក្រុមទី៣**

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- លោកបណ្ឌិត	ឈួក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	លី គឹមឡុង	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	គួយ សុភាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោក	ប៉ូ ប៊ុនន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

**ក្រុមទី៤**

**ល.រ**

- ១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត
- ២- លោកបណ្ឌិត
- ៣- លោកបណ្ឌិត
- ៤- លោក

**គោត្តនាម និងនាម**

- ជ័យ សារិន
- ម៉ម ចាន់សៀន
- សៀ សុផា
- ឡុច ចាន់ថន

**អង្គការ**

- អគ្គាធិការដ្ឋាន
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

**តួនាទី**

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

**ក្រុមទី៥**

**ល.រ**

- ១- លោកបណ្ឌិត
- ២- លោក
- ៣- លោកបណ្ឌិត
- ៤- លោកស្រី

**គោត្តនាម និងនាម**

- អែ សុងហ៊ាង
- លឹម វ៉ាន់
- ឈឿ សុផា
- សេង សច្ចា

**អង្គការ**

- មជ្ឈមណ្ឌល SEAMEO TED
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- អ្នកឯកទេសអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

**តួនាទី**

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

**ក្រុមទី៦**

**ល.រ**

- ១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត
- ២- លោកស្រី
- ៣- លោកស្រីបណ្ឌិត
- ៤- លោកបណ្ឌិត

**គោត្តនាម និងនាម**

- សិត សេង
- ប៊ុន សុផានី
- ឡាយ សុគា
- សោម វណ្ណៈ

**អង្គការ**

- វិទ្យាស្ថានគ្រួសារសង្គមវិទ្យា
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

**តួនាទី**

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

**ក្រុមទី៧**

**ល.រ**

- ១- លោក
- ២- លោកបណ្ឌិត
- ៣- លោកបណ្ឌិត
- ៤- លោកបណ្ឌិត

**គោត្តនាម និងនាម**

- ឌី បុណ្ណា
- នី រដ្ឋា
- ឡាយ សុវិជ្ជា
- កាង ស៊ុនផាន់

**អង្គការ**

- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

**តួនាទី**

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

**ក្រុមទី៨**

**ល.រ**

- ១- លោកបណ្ឌិត
- ២- លោក
- ៣- លោកបណ្ឌិត
- ៤- លោកបណ្ឌិត

**គោត្តនាម និងនាម**

- ហេង គ្រង
- ថៃ ហេង
- មាយ ចាន់ថេង
- មឿន លីនណា

**អង្គការ**

- នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- នាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

**តួនាទី**

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

**ក្រុមទី៩**

**ល.រ**

- ១- លោកបណ្ឌិត
- ២- លោកបណ្ឌិត
- ៣- លោក
- ៤- លោក

**គោត្តនាម និងនាម**

- នូវ កែ
- ឈន ថន
- ចាប តេនា
- ចាន់ ជឿន

**អង្គការ**

- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

**តួនាទី**

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក



**ក្រុមទី១០**

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ឆៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	អ៊ុំ ចាន់ចំណាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោកស្រី	នួ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោក	ចាន់ វ៉ាជា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

**II. លេខាភ័ក្ត្រ**

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- លោកស្រី	ហង់ ស្រីម៉ាច	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សម្ភារៈ និងគណនេយ្យ
២- កញ្ញា	យុន ភឹមរៀង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងប្រមូលពិន្ទុក្រុម១-២
៣- លោកស្រី	អ៊ុំ សុចិន្តា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងប្រមូលពិន្ទុក្រុម៣-៤
៤- កញ្ញា	យុន ស៊ីណុត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកានិងប្រមូលពិន្ទុ ក្រុម៥-៦
៥- លោក	អ៊ុច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងប្រមូលពិន្ទុក្រុម៧-៨
៦- កញ្ញា	ភាព សុខនី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងប្រមូលពិន្ទុក្រុម៩-១០
៧- លោកស្រី	ឯម សុភាលក្ស្រី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ធ្វើរបាយការណ៍
៨- លោកស្រី	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	បូកពិន្ទុក្រុម ១-៥
៩- លោក	ថាច់ សន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	បូកពិន្ទុក្រុម ៦-១០

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១១ ខែខែច្នៃល ឆ្នាំ២០២២

**បានឃើញ និងឯកភាព**  
ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់  
សុខ វណ្ណា

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ  
បណ្ឌិត សេរី ច សុវណ្ណា

*(Signature)*  
**បណ្ឌិត ឈុក ច័ន្ទនាយា**

- កន្លែងទទួល៖**
- ការិយាល័យរាជធានីម៉ង់នៃវ.ជ.អ.ដែលពាក់ព័ន្ធ  
"ដើម្បីជាបញ្ជីតំណាង"
  - សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
  - កាលប្បវត្តិ
  - ឯកសារ វ.ជ.អ.