

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sports



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀន

ជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

THE SITUATION OF EDUCATIONAL PERSONNEL
MANAGEMENT OF NEW GENERATION SCHOOL IN

PHNOM PENH

ម៉ូញ ណុយ

MOUNH NOY

ដើម្បីបំពេញតួនាទីបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sports



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀន

ជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

THE SITUATION OF EDUCATIONAL PERSONNEL
MANAGEMENT OF NEW GENERATION SCHOOL IN
PHNOM PENH

ម៉ូញ ណុយ

MOUNH NOY

ដើម្បីបំពេញកិច្ចការងាររបស់ការបណ្តុះបណ្តាល

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២

គ្រូបណ្តុះបណ្តាល៖

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត នឿ សុផល

គ្រូបណ្តុះបណ្តាល៖

បណ្ឌិត គ្រូ យ សុគាន

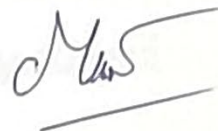
សេចក្តីអះអាងរបស់មេតូជន

ខ្ញុំបាទសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា **-ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រង
បុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ-** សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់
ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់ខ្ញុំ
បាទទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះ ពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រ
នៅវិទ្យាស្ថាននេះ សាកលវិទ្យាល័យផ្សេង ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្នើណាមួយនៅឡើយទេ និងពុំមានសេចក្តីដក
ស្រង់ខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធឬមិនបាន
ចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះពិតជាបានសិក្សាស្រាវជ្រាវចងក្រងដោយ
ខ្ញុំបាទផ្ទាល់ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃអាទិត្យ ១៣កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២

ហត្ថលេខា



ម៉េតូ ណុយ

លិខិតបញ្ជាក់

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត វៀ សុផន ជាគ្រូណែនាំគោល

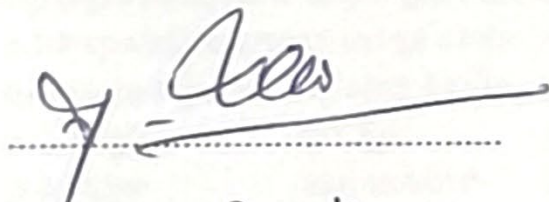
បណ្ឌិត គុយ សុគាន ជាគ្រូណែនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោក អ៊ូញ ឈុយ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ នៃវិទ្យាស្ថាន
ជាតិអប់រំ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ - ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅ
សាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ- ពិតប្រាកដមែន ។

ថ្ងៃអាទិត្យ១៣កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២



ឯកឧត្តមបណ្ឌិត វៀ សុផន

ប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក



បណ្ឌិត គុយ សុគាន

គ្រូឧទ្ទេសវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការពារនិក្ខេបបទ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៣០២២ រយកខណ្ឌ

(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

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

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

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

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

ថ្ងៃ ៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២២ រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០២២

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន

- កន្លែងទទួល៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
 - ឧទ្ធរណ៍យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
 - គ្រប់អង្គភាព ពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួងអប់រំ យុវជន
និងកីឡាដែលពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
 - សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
 - កាលប្បវត្តិ - ឯកសារ ផែន



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៣០២២ អយក.១៤៩

(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

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

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្ម
ការការពារនិក្ខេបបទ** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី៥-៦
ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣-លោកបណ្ឌិត	អាន ប្រាសាទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-លោកបណ្ឌិត	ឡាយ សុវណ្ណ	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
៥-លោកបណ្ឌិត	សោន វណ្ណៈ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-លោកបណ្ឌិត	ឈន ជន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត	លី គឹមឡុង	សាកលវិទ្យាភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៨-លោកបណ្ឌិត	ឈីញ នីដា	សាកលវិទ្យាភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៩-លោកបណ្ឌិត	អ៊ុំ ចាន់ចំណាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ីងចាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១១-លោក	ម៉ៅ សារ៉េន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១២-លោក	លីម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោក	ចាន់ វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៤-លោកបណ្ឌិត	មឿន លិនណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោកបណ្ឌិត	គួយ សុគាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោកស្រីបណ្ឌិត	ឡាយ សុគា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោក	ប៉ូ ប៊ុនន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកស្រី	នុ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត	សៀ សុផា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោក	ថាច់ សន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោក	ឡុច ចាន់ជន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២២-លោកស្រី	សេង សច្ចា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៣-លោក	ចាន់ ធឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោកស្រី	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៥-លោកស្រី	ឯម សុភាលក្ស្មី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិរោធរបបទរបស់និស្សិតពីថ្ងៃ ទី៥-៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ចន្ទ ២៧/១០ ខែ កើត ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២២
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

- កន្លែងទទួល៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
 - ឧទ្ធរណ៍យងកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
 - គ្រប់អង្គភាព ពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួងអប់រំ យុវជន
និងកីឡាដែលពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
 - សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
 - កាលប្បវត្តិ - ឯកសារ ផង




បណ្ឌិតសភាចារ្យ ឯងជួន ណារ៉ុន

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋម ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះលោកយាយ លោកតា លោកឪពុក អ្នកម្តាយដែលបានផ្តល់កំណើតនិងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា ទំនុកបម្រុង និងផ្តល់នូវដំបូន្មានប្រកបដោយ ព្រហ្មវិហារធម៌ និងសូមថ្លែងអំណរគុណដល់អ៊ុប្រេស អ៊ុស្រី ពូ មីង ភរិយា បងប្អូន កូនស្រី និងមិត្តភក្តិដែល តែងតែផ្តល់នូវកម្លាំងកាយ កម្លាំងចិត្ត សម្ភារ និងថវិកាដល់រូបខ្ញុំដើម្បីមានលទ្ធភាពក្នុងការបន្តការសិក្សា រហូតដល់មានចំណេះដឹងដូចសព្វថ្ងៃនេះ។

សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដែលបានផ្តល់ អាហាររូបករណ៍ដល់រូបខ្ញុំឱ្យបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ នៅវិទ្យាស្ថាន ជាតិអប់រំក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២។ ខ្ញុំបាទ សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅបំផុត ជូនចំពោះគណៈ គ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំង សាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងអស់ ដែលបានខិតខំបង្ហាត់បង្រៀនដោយយកចិត្តទុកដាក់ជាទីបំផុត ទោះបីស្ថិតក្នុងបរិបទនៃជំងឺកូវីដ ១៩ ក៏ដោយ។ ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សិស្សានុសិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដែលបានអនុញ្ញាត និងសហការណ៍ក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យលើកិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះ។ ខ្ញុំបាទ សូម គោរព និងថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀ សុផល** គ្រូណែនាំ គោល និង **បណ្ឌិត គួយ សុគន្ធ** គ្រូណែនាំរង ក្នុងការសរសេរនិក្ខេបបទនេះដែលបានចំណាយពេល វេលាដ៏មានតម្លៃជួយពន្យល់ ណែនាំ ផ្តល់អានុសាសន៍ល្អៗ និងបង្ហាញផ្លូវធ្វើឱ្យការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្ញុំទទួល បានជោគជ័យ និងបញ្ចប់ប្រកបដោយភាពរលូន។

ចំពោះគុណបការៈដ៏ថ្លៃថ្លានេះ កូនចៅ សិស្ស និស្សិត សូមថ្លែងអំណរគុណ កតញ្ញតាធម៌ យ៉ាង ជ្រាលជ្រៅគោរពចំពោះលោកអ្នកមានគុណទាំងពីរ លោកយាយ លោកតា ភរិយា គ្រូណែនាំ សាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ បងប្អូន និងមិត្តភក្តិទាំងអស់សូមឱ្យជួបតែនូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណ សុខ និង ពល កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ ។

មាតិកា

លិខិតបញ្ជាក់	ii
លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការពារនិរោធិបបទ	iii
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ	vii
បញ្ជីតារាង	xiv
បញ្ជីក្រាប	xvi
បញ្ជីអក្សរកាត់	xix
មូលន័យសង្ខេប	xx
ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម	1
១.១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	1
១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ	2
១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ	4
១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ.....	4
១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ	4
១.៦ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ.....	4
១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ.....	5
ជំពូកទី២ រំលឹកទ្រឹស្តី.....	7
២.១ និយមន័យពាក្យគន្លឹះ	7
២.២ ការគ្រប់គ្រង	7
២.២.១ ឋានានុក្រមនៃការគ្រប់គ្រង	7
២.២.២ គោលការណ៍គ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រង.....	8
២.២.៣ តួនាទី ភារកិច្ច និងជំនាញរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង	9

២.២.៤ អាកប្បកិរិយាធ្វើការងារ កិត្តិយសអ្នកគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចល្អ	9
២.២.៥ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា.....	10
២.២.៦ ការគ្រប់គ្រង និងដោះស្រាយទំនាស់	10
២.២.៧ កត្តាមួយចំនួនដែលជួយអ្នកគ្រប់គ្រងទទួលបានជោគជ័យ	12
២.៣ ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ.....	12
២.៣.១ ករណីកិច្ច កាតព្វកិច្ច និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ	12
២.៣.២ ក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំ និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំ	14
២.៣.៣ ម៉ោងពេលបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	15
២.៣.៤ ការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ.....	16
២.៣.៥ ការដាក់ពិន័យចំពោះបុគ្គលិកអប់រំ	18
២.៣.៦ ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	19
២.៤ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន.....	19
២.៤.១ តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា.....	20
២.៤.១.១ តួនាទី និងភារកិច្ចនាយកសាលា.....	21
២.៤.១.២ គុណសម្បត្តិនៃឥរិយាបថរបស់នាយកសាលា	22
២.៤.១.៣ ភារកិច្ចនាយករង	23
២.៤.២ ឧបករណ៍រង្វាយតម្លៃនាយក នាយិកាសាលារៀនល្អ និងគ្រូបង្រៀនល្អ សាលារៀនស្អាត ..	23
២.៥ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	24
២.៦ ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន	25
២.៧ គោលនយោបាយស្តីពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី.....	26
២.៨ គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	28
២.៨.១ ក្របខ័ណ្ឌបញ្ញត្តិគ្រឹះ.....	28

២.៨.២ គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិ	29
២.៩ កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	30
២.៩.១ សាវតារនៃសាលារៀនជំនាន់ថ្មី.....	30
២.៩.២ ការអនុវត្តគោលការណ៍ស្នូលនៃសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	30
២.៩.៣ ការងារនាយកសាលា គ្រូបង្រៀន បណ្ណារក្ស និងទីប្រឹក្សាអាជីព	32
២.១០ កត្តាដែលជះឥទ្ធិពលដល់បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្ស	33
២.១១ កត្តាជោគជ័យរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា.....	34
២.១២ មាត្រដ្ឋាន Likert.....	37
២.១៣ ក្របខ័ណ្ឌគំនិតនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ.....	38
ជំពូកទី៣ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ.....	39
៣.១ គម្រោងវិភាគ	39
៣.២ ការប្រមូលទិន្នន័យ	39
៣.៣ ឧបករណ៍សម្រាប់ស្រាវជ្រាវ	40
៣.៣.១ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	42
៣.៣.២ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ.....	42
៣.៤ ការជ្រើសរើសភាគសំណាក.....	46
៣.៥ ការវិភាគទិន្នន័យ.....	47
៣.៦ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ	47
ជំពូកទី៤ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា.....	49
៤.១ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅ.....	49
៤.១.១ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា.....	49
៤.១.២ ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិក.....	50

៤.១.៣ ព័ត៌មានទូទៅរបស់សិស្ស.....	52
៤.១.៤ ព័ត៌មានទូទៅរបស់អាណាព្យាបាលសិស្ស.....	53
៤.២ ការវិភាគទិន្នន័យលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី.....	54
៤.២.១ ទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា	54
៤.២.១.១ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ.....	55
៤.២.១.២ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	56
៤.២.១.៣ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	58
៤.២.១.៤ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	60
៤.២.១.៥ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ.....	61
៤.២.១.៦ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	63
៤.២.១.៧ បរិស្ថាននៃការសិក្សា	64
៤.២.១.៨ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍.....	66
៤.២.១.៩ សង្ខេបការវិភាគទិន្នន័យប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់គណៈគ្រប់គ្រង សាលា	67
៤.២.២ ទិន្នន័យពីបុគ្គលិក	69
៤.២.២.១ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	69
៤.២.២.២ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	71
៤.២.២.៣ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	72
៤.២.២.៤ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	74
៤.២.២.៥ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	75
៤.២.២.៦ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	77
៤.២.២.៧ បរិស្ថាននៃការសិក្សា.....	78

៤.២.២.៨ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	79
៤.២.២.៩ សង្ខេបការវិភាគទិន្នន័យប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់បុគ្គលិក	81
៤.២.៣ ទិន្នន័យពីសិស្ស.....	82
៤.២.៤ ទិន្នន័យពីអាណាព្យាបាលសិស្ស.....	85
៤.២.៤.១ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ.....	85
៤.២.៤.២ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	87
៤.២.៤.៣ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	89
៤.២.៤.៤ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	90
៤.២.៤.៥ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ.....	92
៤.២.៤.៦ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	93
៤.២.៤.៧ បរិស្ថាននៃការសិក្សា	95
៤.២.៤.៨ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍.....	96
៤.២.៤.៩ សង្ខេបការវិភាគទិន្នន័យប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់អាណាព្យាបាល សិស្ស	98
៤.២.៥ វិភាគរួមលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	99
៤.២.៦ ការពិភាក្សាប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	100
៤.៣ ការវិភាគទិន្នន័យលើភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀន ជំនាន់ថ្មី	103
៤.៣.១ ទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា	103
៤.៣.២ ទិន្នន័យពីបុគ្គលិក	105
៤.៣.៣ ទិន្នន័យពីសិស្ស.....	107
៤.៣.៤ ទិន្នន័យពីអាណាព្យាបាលសិស្ស	109

៤.៣.៥ វិភាគរួមលើភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	111
៤.៣.៦ ការពិភាក្សាលើភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	112
ជំពូកទី៥ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ	115
៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	115
៥.២ សំណូមពរ	116
ឯកសារយោង	118
តារាងឧបសម្ព័ន្ធ	122

បញ្ជីតារាង

តារាង	បរិយាយ	ទំព័រ
តារាង ៣.១ ៖	សមាសភាពសម្រាប់វិភាគ និងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ	41
តារាង ៣.២ ៖	ចំនួនភាគសំណាក	46
តារាង ៤.១ ៖	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	55
តារាង ៤.២ ៖	ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	56
តារាង ៤.៣ ៖	ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	58
តារាង ៤.៤ ៖	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	60
តារាង ៤.៥ ៖	ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	61
តារាង ៤.៦ ៖	កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	63
តារាង ៤.៧ ៖	បរិស្ថាននៃការសិក្សា	64
តារាង ៤.៨ ៖	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	66
តារាង ៤.៩ ៖	សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា	68
តារាង ៤.១០ ៖	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	69
តារាង ៤.១១ ៖	ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	71
តារាង ៤.១២ ៖	ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	72
តារាង ៤.១៣ ៖	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	74
តារាង ៤.១៤ ៖	ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	75
តារាង ៤.១៥ ៖	កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	77
តារាង ៤.១៦ ៖	បរិស្ថាននៃការសិក្សា	78
តារាង ៤.១៧ ៖	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	79
តារាង ៤.១៨ ៖	សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់បុគ្គលិក	81

តារាង ៤.១៩ ៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់សិស្ស	83
តារាង ៤.២០ ៖ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	85
តារាង ៤.២១ ៖ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	87
តារាង ៤.២២ ៖ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	89
តារាង ៤.២៣ ៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	90
តារាង ៤.២៤ ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	92
តារាង ៤.២៥ ៖ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	93
តារាង ៤.២៦ ៖ បរិស្ថាននៃការសិក្សា	95
តារាង ៤.២៧ ៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	96
តារាង ៤.២៨ ៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់អាណាព្យាបាលសិស្ស	98
តារាង ៤.២៩ ៖ មធ្យមភាគពិន្ទុសរុបលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ	99
តារាង ៤.៣០ ៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ	100
តារាង ៤.៣១ ៖ ភាពពេញចិត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	103
តារាង ៤.៣២ ៖ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	105
តារាង ៤.៣៣ ៖ ភាពពេញចិត្តរបស់សិស្សលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	107
តារាង ៤.៣៤ ៖ ភាពពេញចិត្តរបស់អាណាព្យាបាលសិស្សលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	109
តារាង ៤.៣៥ ៖ មធ្យមភាគពិន្ទុរួម ភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	111
តារាង ៤.៣៦ ៖ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	112

បញ្ជីក្រាប

ក្រាប	បរិយាយ	ទំព័រ
ក្រាប ៤.១ ៖	ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា	49
ក្រាប ៤.២ ៖	ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិក	50
ក្រាប ៤.៣ ៖	ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិក(ត)	50
ក្រាប ៤.៤ ៖	ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិក(ត)	51
ក្រាប ៤.៥ ៖	ព័ត៌មានទូទៅរបស់សិស្ស	52
ក្រាប ៤.៦ ៖	ព័ត៌មានទូទៅរបស់សិស្ស(ត)	52
ក្រាប ៤.៧ ៖	ព័ត៌មានទូទៅរបស់អាណាព្យាបាលសិស្ស	53
ក្រាប ៤.៨ ៖	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	56
ក្រាប ៤.៩ ៖	ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	58
ក្រាប ៤.១០ ៖	ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	59
ក្រាប ៤.១១ ៖	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	61
ក្រាប ៤.១២ ៖	ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	62
ក្រាប ៤.១៣ ៖	កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	64
ក្រាប ៤.១៤ ៖	បរិស្ថាននៃការសិក្សា	65
ក្រាប ៤.១៥ ៖	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	67
ក្រាប ៤.១៦ ៖	សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា	67
ក្រាប ៤.១៧ ៖	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	70
ក្រាប ៤.១៨ ៖	ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	72
ក្រាប ៤.១៩ ៖	ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	73
ក្រាប ៤.២០ ៖	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	75

ក្រាប ៤.២១៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	76
ក្រាប ៤.២២៖ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	78
ក្រាប ៤.២៣៖ បរិស្ថាននៃការសិក្សា	79
ក្រាប ៤.២៤៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	80
ក្រាប ៤.២៥៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់បុគ្គលិក	81
ក្រាប ៤.២៦៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់សិស្ស	82
ក្រាប ៤.២៧៖ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	86
ក្រាប ៤.២៨៖ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	88
ក្រាប ៤.២៩៖ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	90
ក្រាប ៤.៣០៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	91
ក្រាប ៤.៣១៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	93
ក្រាប ៤.៣២៖ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	94
ក្រាប ៤.៣៣៖ បរិស្ថាននៃការសិក្សា	96
ក្រាប ៤.៣៤៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	97
ក្រាប ៤.៣៥៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់អាណាព្យាបាលសិស្ស	98
ក្រាប ៤.៣៦៖ វិភាគរួមលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ	99
ក្រាប ៤.៣៧៖ ប្រសិទ្ធភាពលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ	101
ក្រាប ៤.៣៨៖ ភាពពេញចិត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	104
ក្រាប ៤.៣៩៖ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	106
ក្រាប ៤.៤០៖ ភាពពេញចិត្តរបស់សិស្សលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	108
ក្រាប ៤.៤១៖ ភាពពេញចិត្តរបស់អាណាព្យាបាលសិស្សលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	110
ក្រាប ៤.៤២៖ ភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី	111

បញ្ជីអក្សរកាត់

ក្រសួង អ.យ.ក (MoEYs) : ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

គ.អ.ច : គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព

គ.អ.ច.ក : គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា

វិ. ព្រះស៊ីសុវត្ថិ : សាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ

វិ. ព្រែកលៀប : សាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀប

ឧ.វ. នាយក/នាយិកា : ឧបករណ៍រង្វាយតម្លៃនាយក-នាយិកាសាលារៀន

ឧ.ព.ត.ស.ជំនាន់ថ្មី : ឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដានសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

គ.គំរូ : គំរូស្នងដៃគំរូ

SDG4 : Sustainable Development Goal 4

GDP : Gross domestic product

KAPE : Kampuchea Action to Promote Education

SSC : SCHOOL SUPPORT COMMITTEE (គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន)

SBM : SCHOOL BASED MANAGEMENT

SSL : Successful school leadership

មូលន័យសង្ខេប

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានចូលរួមអនុម័តរបៀបវារៈគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព ២០១៦ - ២០៣០ និងបានធ្វើមូលដ្ឋាននីយកម្មគោលដៅសកលនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពឱ្យស្របទៅនឹងបរិការណ៍កម្ពុជា ដែលហៅថា គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា និងមានចំណុចដៅសំខាន់ៗចំនួន ១៨ ។ គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ (SDG4)៖ ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព គឺធានាឱ្យមានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពជាបរិយាប័ន្ន និងដោយសមធម៌ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ឱកាសរៀនសូត្រពេញមួយជីវិតសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូប(រាជរដ្ឋាភិបាល, ២០១៨) ។ គោលបំណងនៃ SDG4 គឺពឹងផ្អែកលើការចាប់យកជំនាញ និងការកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងដែលកម្ពុជា និងប្រជាជនកម្ពុជាត្រូវការ(អង្គការទិន្នន័យអំពីការអភិវឌ្ឍ, ២០១៨) ។ កម្ពុជា មានការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សតាំងពីឆ្នាំ២០០០ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១១ ដល់ឆ្នាំ ២០១៩ ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប(GDP)កើនឡើងក្នុងអត្រា ៧.០៥% ក្នុងមួយឆ្នាំ និងឆ្នាំ២០២០ បានធ្លាក់ចុះមកដក ៣.១% ដែលបណ្តាលមកពីផលប៉ះពាល់នៃជំងឺកូវីដ ១៩ ។ កំណើនដ៏ឆាប់រហ័ស ការធ្វើពិពិធកម្ម និងផលប៉ះពាល់ដ៏ឆាប់រហ័សធ្វើឱ្យមានតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មជំនាញ ដែលទាមទារឱ្យកម្ពុជាត្រូវប្រឹងប្រែងកែលម្អប្រព័ន្ធអប់រំដើម្បីផលិតធនធានមនុស្សឱ្យឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈម និងមានភាពធន់ទៅនឹងការប្រែប្រួលនៃបរិបទសកល(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២១) ។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ «ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ» ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ ដើម្បីវិភាគ និងវាយតម្លៃលើគោលបំណងស្រាវជ្រាវចំនួនពីរ គឺប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ និងភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ មានការចូលរួមផ្តល់ទិន្នន័យពីបុគ្គលិកអប់រំ សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស សរុបចំនួន ១៩២ នាក់ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីចំនួនពីរក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានការវាយតម្លៃកម្រិតល្អណាស់ដោយប្រើប្រាស់សមាសភាពចំនួនប្រាំបី រួមមាន៖

១) ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និង
 បង្រៀន ៣) ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ៤) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ៦) កម្ម
 វិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា ៧) បរិស្ថាននៃការសិក្សា និង ៨) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។
 ប៉ុន្តែ សមាសភាពបរិស្ថាននៃការសិក្សាទទួលបានការវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតល្អដែលទាមទារឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធ
 ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៅលើអនាម័យ និងសុខភាព។ ចំពោះគោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀន
 ជំនាន់ថ្មីមានភាពពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស
 និងទទួលបានការវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ទន្ទឹមនឹងលទ្ធផលល្អនេះ គួរមានការពង្រឹង និងបញ្ជ្រាប
 បន្ថែមដល់បុគ្គលិក សិស្ស អាណាព្យាបាលសិស្ស និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតឱ្យកាន់តែយល់ច្បាស់ពី
 គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ជាពិសេសគោលការណ៍ស្នូលទាំងប្រាំរបស់សាលារៀន
 ជំនាន់ថ្មី ដើម្បីឱ្យដំណើរការនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមាននិរន្តរភាព និងអនុវត្តបានកាន់តែប្រសើរជាងមុន។
 ការស្រាវជ្រាវនេះ បានរកឃើញនូវចំណុចល្អពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដែលមានឥទ្ធិពល
 លើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស តាមរយៈការអនុវត្តនូវតួនាទី ភារកិច្ច និងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិកម្ម
 វិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី របស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស។

សាលារៀនសាធារណៈទាំងអស់មិនអាចក្លាយជាសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានទេ បើសិនជាមិនបាន
 ឆ្លងកាត់ដំហានសំខាន់ៗ ក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ការងារអភិបាលកិច្ចល្អសាលារៀន។ ការងារគ្រប់គ្រងនៅ
 សាលារៀនជំនាន់ថ្មី គឺជាបទពិសោធន៍ដ៏ល្អមួយសម្រាប់សាលារៀនដទៃទៀត តាមរយៈការផ្តល់ជាថ្នាល
 អប់រំដ៏ល្អប្រសើរនៅតំបន់ជនបទ ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសពង្រឹងសមត្ថភាព និងការផ្តល់ការ
 គាំទ្រដល់សហការី ដល់សាលារៀនដទៃទៀត និងការចាត់ចែងកម្មវិធីទស្សនៈកិច្ចសិក្សាដែលមានកម្មវិធី
 ជាផ្លូវការ(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៨)។

ពាក្យគន្លឹះ៖ បុគ្គលិកអប់រំ ការគ្រប់គ្រង និងអ្នកគ្រប់គ្រង។

ABSTRACT

The government of Cambodia approved the Sustainable Development Goals Agenda 2016-2030 and localized the global goals of the Sustainable Development Goals according to the Cambodian environment, called Cambodian Sustainable Development Goals, and formulated 18 numbers of key goals. Sustainable Development Goal 4 (SDG4): Quality education is to ensure environmental and equitable quality education, and to promote lifelong learning opportunities for all (Government, 2018). The purpose of this goal (SDG4) is to rely on acquiring skills and capacity building to acquire the knowledge that Cambodia and Cambodian people need (Open Development Cambodia, 2018). Cambodia has developed rapidly from 2000 to the present. From 2011 to 2019, the Gross Domestic Product (GDP) grew at an annual rate of 7.05% and dropped to 3.1% in 2020 due to the impact of Covid 19. Rapid growth, diversification, and rapid impact have created a demand for a skilled workforce, requiring Cambodia to improve education system to develop human resources to challenge and resilience in a global context (MoEYs, 2021).

The study of "**The Situation of Educational Personnel Management of New Generation School in Phnom Penh**" uses quantitative methods to analyze and evaluate two research objectives: the effectiveness of educational personnel management, and the satisfaction of educators with principles management of New Generation School. The study included the total 192 of educators, students, and guardians at two New Generation Schools in Phnom Penh. The results of the study show that the effectiveness of the management of the New Generation School ,educators is very good by using eight components, including: 1) vision, mission, policy, and strategic plan 2) teaching and learning management 3) Improving teachers' qualities 4) Administration 5) Leadership 6) Curriculum and learning activities 7) Learning environment 8) Connecting school and communities. However, the environmental component of the study was well evaluated, requiring stakeholders to pay more attention to hygiene and health. Regarding the school's management principles, the New Generation School is very satisfied with the school's management, staff, students, and parents have received good evaluations. In addition to these good outcomes, further mainstreaming of staff, pupils, parents, and other stakeholders to be better understand New Generation School Operating Guidelines, especially the five Core principles, Learning from New Generations School , sustainable development,and better practice. This study finds that positive aspects of New Generation School management impacts students learning outcomes through the implementation of the New Generation School program's roles, responsibilities and guidelines for schools management, staff, students, and parents.

Not all public schools can be New Generation School without major steps to reform good governance. The management of New Generation School is a good experience for other schools through the provision of quality education in rural areas, training of trainers, capacity building, and the way to support to colleagues in other schools. In addition, arranging study tours and formal projects (MoEYs, 2018).

Keywords: educational personnel , management and manager.

ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

អង្គការសហប្រជាជាតិបានដាក់ចេញនូវគោលដៅសហសវត្សចំនួន ៨ ចំណុចនៅឆ្នាំ២០០០ និងបានបញ្ចប់នៅឆ្នាំ២០១៥ ដែលមានទិសដៅតាមដាននិងជួយប្រទេសក្រីក្រឱ្យងើបផុតពីភាពក្រីក្រ(efi, 2014) ។ គោលដៅសហសវត្សបានបញ្ចប់ អង្គការសហប្រជាជាតិបានបង្កើត ផ្សព្វផ្សាយ និងដាក់អនុវត្តគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព(គ.អ.ច) ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ឆ្នាំ២០៣០ (អង្គការទិន្នន័យអំពីការអភិវឌ្ឍ, ២០១៨ និងរាជរដ្ឋាភិបាល, ២០១៨) ។ គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព មានគោលបំណងរួមធ្វើឱ្យមានផ្លាស់ប្តូរទៅរកការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពសម្រាប់ប្រទេសទាំងអស់ដោយផ្តល់ការណែនាំសម្រាប់ជម្រើសគោលនយោបាយ និងមធ្យោបាយ ក្នុងការត្រួតពិនិត្យវឌ្ឍនភាពជាតិ និងផ្ដោតលើអាទិភាពសកលសំខាន់ៗ គឺការធានានូវចីរភាពបរិស្ថាន និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ(រាជរដ្ឋាភិបាល, ២០១៨) ។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានចូលរួមអនុម័តរបៀបវារៈ គ.អ.ច ២០១៦ - ២០៣០ និងបានធ្វើមូលដ្ឋាននីយកម្មគោលដៅសកលនៃ គ.អ.ច ឱ្យស្របទៅនឹងបរិការណ៍កម្ពុជាដែលហៅថា គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា(គ.អ.ច.ក) ។ គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ (SDG4): ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព គឺធានាឱ្យមានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពជាបរិយាប័ន្ន និងដោយសមធម៌ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ឱកាសរៀនសូត្រពេញមួយជីវិតសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូប(រាជរដ្ឋាភិបាល, ២០១៨) ។ គោលបំណងនៃ SDG4 គឺពឹងផ្អែកលើការចាប់យកជំនាញ និងការកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងដែលកម្ពុជានិងប្រជាជនកម្ពុជាត្រូវការ(អង្គការទិន្នន័យអំពីការអភិវឌ្ឍ, ២០១៨) ។ កម្ពុជា មានមហិច្ឆតាក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នាឆ្នាំ២០៣០ និងប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់នាឆ្នាំ២០៥០ ដែលមូលដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ចបានផ្លាស់ប្តូរពីវិស័យកសិកម្មទៅវិស័យឧស្សាហកម្ម និងត្រូវពឹងផ្អែកលើការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាសំខាន់ ។ ក្នុងនីតិកាលទី៦ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានផ្ដោតលើការលើកកម្ពស់នាយកសាលាដោយផ្សារភ្ជាប់សមិទ្ធកម្មទៅនឹងថវិកាសាលារៀន(រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, ២០១៩) និងបានដាក់

ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ដោយចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាអាទិភាពទី១។ ក្រសួង អ.យ.ក ជាសេនាធិការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលបានប្តេជ្ញាពង្រឹងគុណភាពអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា និងបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយចំនួនពីរ គឺ ១) ធានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាពប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាប័ន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និង ២) ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៨)។ ក្រសួង អ.យ.ក បានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះវិធានការលើកកម្ពស់គុណភាពនិងភាពឆ្លើយតបនៃសេវាអប់រំ(រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, ២០១៩) ។ ការបង្កើតសាលារៀនជំនាន់ថ្មី មានគោលបំណងពង្រឹងប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជាឱ្យមានលទ្ធភាពប្រកួតប្រជែងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយបណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ាន (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦) ។ សាលារៀនជំនាន់ថ្មី គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយក្នុងការជួយសាលារៀនរដ្ឋឱ្យសម្រេចបានស្តង់ដារអប្បបរមា និងជាគំរូមួយក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំសាធារណៈដែលនឹងធ្វើឱ្យសិស្សទទួលបានសេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាពស្របតាមការសិក្សាក្នុងសតវត្សទី២១ (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២០) ។

ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងពីក្រសួង អ.យ.ក។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រងដំណើរការរៀន និងបង្រៀន ឱ្យទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៨) ។ កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនឹងពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលធ្វើឱ្យសិស្សទទួលបាន វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា ក្លាយជាពលរដ្ឋល្អសម្រាប់ចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គមជាតិ និងពិភពលោក(ណារ៉ុន, ២០២០) ។

១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

កម្ពុជា រីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សតាំងពីឆ្នាំ២០០០ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១១ ដល់ឆ្នាំ២០១៩ ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (GDP) កើនឡើងក្នុងអត្រា ៧.០៥% ក្នុងមួយឆ្នាំ និងនៅឆ្នាំ២០២០ បានធ្លាក់ចុះមកដក ៣.១% បណ្តាលមកពីផលប៉ះពាល់នៃជំងឺកូវីដ ១៩ (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២១) ។ កំណើនដ៏ឆាប់រហ័ស ការធ្វើពិពិធកម្ម និងផលប៉ះពាល់ដ៏ឆាប់រហ័សធ្វើឱ្យមានតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មដែលមានជំនាញ។ ប៉ុន្តែប្រព័ន្ធអប់រំ ពុំអាចផ្គត់ផ្គង់គ្រប់គ្រាន់នូវធនធានមនុស្សដែលមានជំនាញ

បើទោះបីជានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាសម្រេចបាននូវវឌ្ឍនភាពជាច្រើនក៏ដោយ។ កម្ពុជា ត្រូវប្រឹងប្រែងកែលម្អ ប្រព័ន្ធអប់រំដើម្បីផលិតធនធានមនុស្សឱ្យឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈម និងមានភាពធន់ទៅនឹងការប្រែប្រួល នៃបរិបទសកល(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២១) ។

បញ្ហាចម្បងរបស់ក្រសួង អ.យ.ក ក្នុងការអនុវត្តគោលវិធីគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព នៅមធ្យមសិក្សា គឺការកសាងសមត្ថភាពនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀន (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២១) ។ ការ វាយតម្លៃហ័សមួយពាក់ព័ន្ធនឹងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសាលាបានរកឃើញថាមានគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ចំនួន ៨១.៣% ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំញឹកញាប់ ១២.៥% ទទួលបានការ បណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំម្តងម្កាល និង ៦.៣% មិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល។ បន្ថែមពីនេះ សំណាកចំនួន ៦០% បានជ្រើសរើសឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំ(គណៈគ្រប់គ្រងសាលាចំនួន ៣២ នាក់)។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីគោលវិធីគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព មាននាយកសាលាចំនួន ៥៣% និងគ្រូចំនួន ៤៣% កំណត់ពីគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនបានត្រឹម ត្រូវ(គណៈគ្រប់គ្រងសាលាចំនួន ៣២ នាក់ និងគ្រូបង្រៀនចំនួន ៩៣ នាក់)។ ចំពោះគំរូនៃការគ្រប់គ្រង របស់នាយកសាលាដែលមានលក្ខណៈប្រជាធិបតេយ្យពេញលេញមានចំនួន ២៩% លក្ខណៈប្រជាធិបតេយ្យ ខ្លះៗមានចំនួន ៥៥.៩% មិនមានលក្ខណៈប្រជាធិបតេយ្យមានចំនួន ១១.៨% និងមិនមានលក្ខណៈ ប្រជាធិបតេយ្យពេញលេញមានចំនួន ៣.២% (គ្រូចំនួន ៩៣ នាក់)(KAPE, 2019)។ សាលារៀនជំនាន់ថ្មី ជាគំរូអភិវឌ្ឍន៍ថ្មីមួយនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំសាធារណៈដែលនាំទៅដល់ការបង្កើតសាលារៀនសាធារណៈ ស្វ័យតម្លៃទទួលបានការវិនិយោគខ្ពស់ផ្សារភ្ជាប់នឹងស្តង់ដារថ្មីនៃគណនេយ្យភាព និងអភិបាលកិច្ចល្អ ព្រមទាំង ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ការ សិក្សាបែបសតវត្សទី២១ (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២០)។ ប៉ុន្តែតាមការសង្កេត ជាមុខបង្ហាញថា អត្រាត្រួតថ្នាក់ខ្ពស់ អត្រាបោះបង់ការសិក្សាខ្ពស់ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅមាន កម្រិតទាប(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២១) ។

ទាក់ទងនឹងបញ្ហាខាងលើនេះ ទើបនាំឱ្យមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ «ស្ថានភាពនៃការ គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ» ដើម្បីបានជាធាតុចូលសម្រាប់ការរៀបចំ

គោលនយោបាយអប់រំ និងរួមចំណែកក្នុងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា ក្នុងការលើកកម្ពស់សេវាអប់រំ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព គុណភាព និងអាចជឿទុកចិត្តបានពីអាណាព្យាបាលសិស្ស និងសហគមន៍។

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

យោងតាមចំណោទបញ្ហាខាងលើ ការស្រាវជ្រាវនេះផ្ដោតលើគោលបំណងពីរ រួមមាន ៖

១. វិភាគ និងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ។
២. វិភាគ និងវាយតម្លៃភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀន ជំនាន់ថ្មី។

១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការកលទទួលបានលទ្ធផលឱ្យឆ្លើយតបនឹងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវខាងលើ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានលើកឡើងនូវសំណួរស្រាវជ្រាវចំនួនពីរ រួមមាន ៖

១. តើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានប្រសិទ្ធភាពកម្រិតណា?
២. តើបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានភាពពេញចិត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងកម្រិតណា?

១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងផ្តល់ជាធាតុចូលសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យអប់រំដើម្បីរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំ និងគោលនយោបាយសម្រាប់គ្រប់គ្រង បុគ្គលិកអប់រំ និងសាលារៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ក្នុងការចូលរួមចំណែកកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅ កម្ពុជា។

១.៦ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អនុវត្តលើសាលារៀនជំនាន់ថ្មីចំនួនពីរក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ គឺសាលារៀន ជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ និងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀប។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពលើបីផ្នែក ៖

១. ផ្នែកទី១: ការរៀបចំកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ៖ ខ្លឹមសារនៃកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវត្រូវបានរៀបចំ ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត គោលការណ៍នានាស្តីពីការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សានិង បុគ្គលិកអប់រំ។

២. ផ្នែកទី២: ការកំណត់សំណាកគំរូ៖ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានជ្រើសរើសយកសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ចំនួន ២ សាលានៅរាជធានីភ្នំពេញ ដែលមានសំណាកគំរូសរុប ១០០ នាក់ ក្នុងនោះមាន គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ចំនួន ៦ នាក់ បុគ្គលិកចំនួន ៧៦ នាក់ សិស្សចំនួន១២ នាក់ និង អាណាព្យាបាលសិស្សចំនួន ៦ នាក់។

៣. ផ្នែកទី៣: ក្របខ័ណ្ឌពេលវេលានៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ៖ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងប្រព្រឹត្តទៅរយៈ ពេលប្រាំមួយខែ ដោយផ្ដោតលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៃឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២។

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី១: សេចក្តីផ្តើម រួមមាន៖ ១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ ៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ៦. ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ និង ៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២: រំលឹកទ្រឹស្តី រួមមាន៖ ១. និយមន័យពាក្យគន្លឹះ ២. ការងារគ្រប់គ្រង ៣. ការងារគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកអប់រំ ៤. ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៥. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ៦. ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ៧. គោលនយោបាយស្តីពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ៨. គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ៩. កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ១០. កត្តាដែលជះឥទ្ធិពលដល់បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្ស ១១. កត្តាជោគជ័យ របស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ១២. មាត្រដ្ឋាន Likert និង ១៣. ក្របខ័ណ្ឌគំនិតនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ។

ជំពូកទី៣: វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ រួមមាន៖ ១. គម្រោងវិភាគ ២. ការប្រមូលទិន្នន័យ ៣. ឧបករណ៍សម្រាប់ស្រាវជ្រាវ ៤. ការជ្រើសរើសភាគសំណាក ៥. ការវិភាគទិន្នន័យ និង ៦. ក្រមសីលធម៌នៃ ការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី៤: លទ្ធផល និងការពិភាក្សា រួមមាន៖ ១. ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅ ២. ការវិភាគទិន្នន័យលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និង ៣. ការវិភាគទិន្នន័យលើភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

ជំពូកទី៥: សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ រួមមាន៖ ១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង ២. សំណូមពរ។

ជំពូកទី២ លើកទឹកដី

២.១ និយមន័យពាក្យគន្លឹះ

បុគ្គលិកអប់រំ សំដៅដល់មន្ត្រីរាជការដែលកំពុងបម្រើការក្នុងវិស័យអប់រំ និងបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យអប់រំ និងសាស្ត្រាចារ្យដែលបម្រើការនៅឧត្តមសិក្សា ។ បុគ្គលិកអប់រំរួមមានបុគ្គលិកបង្រៀន ឬមិនបង្រៀន ក្នុងក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំ ក្រៅក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំ ឬបុគ្គលិកបម្រើការក្នុងវិស័យអប់រំឯកជនគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ លើកលែងតែបុគ្គលិកអប់រំនយោបាយដែលកំពុងដឹកនាំវិស័យអប់រំក្នុងក្រសួងស្ថាប័នរដ្ឋ(ច្បាប់អប់រំ, ២០០៧) ។

ការគ្រប់គ្រង គឺសំដៅទៅដល់ការធ្វើផែនការ ការរៀបចំចាត់ចែង ការដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យធនធានមនុស្ស និងធនធានដទៃទៀត ដើម្បីសម្រេចគោលដៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយកិច្ចសហការគ្នាជាមួយបុគ្គលិកតាមរយៈការធ្វើផែនការ ការរៀបចំចាត់ចែងអនុវត្ត ការដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យធនធានរបស់អង្គភាព(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦) ។

អ្នកគ្រប់គ្រង សំដៅដល់អ្នកទទួលខុសត្រូវអភិបាលកិច្ចក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធាននានារបស់អង្គភាពឱ្យសម្រេចគោលដៅ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបើកមាត់ ត្រចៀក ត្រូវស្តាប់ហើយគិត បើនិយាយស្តីត្រូវនិយាយឱ្យបានល្អ និងពិរោះឱ្យបុគ្គលិកយល់ និយាយរឿងលំបាកឱ្យទៅជាងាយស្រួលវិញ ។ បើនិយាយដោយខ្លី អ្នកគ្រប់គ្រងល្អ គឺជាមនុស្សដែលចេះលែងក កែលម្អ ឬផ្លាស់ប្តូរដោយរកនូវវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និងមានប្រសិទ្ធភាព (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦) ។

២.២ ការគ្រប់គ្រង

២.២.១ ឋានានុក្រមនៃការគ្រប់គ្រង

ការគ្រប់គ្រងមានឋានានុក្រមបីកម្រិត និងអ្នកប្រតិបត្តិមួយកម្រិត រួមមាន ៖ ១) អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់លើ គឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវរាល់ប្រតិបត្តិការទាំងអស់ក្នុងអង្គភាពទាំងការផ្តួចផ្តើមគំនិតបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រចក្ខុវិស័យ វប្បធម៌ និងការជំរុញបុគ្គលិក ២) អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល គឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវអនុវត្ត

ផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រ គោលនយោបាយ ណែនាំការប្រតិបត្តិតាមផ្នែករបស់ខ្លួន ៣) អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ក្រោម គឺជាអ្នកដឹកនាំសកម្មភាពរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីប្រតិបត្តិផែនការដែលបានដាក់ចុះ និង ៤) អ្នកប្រតិបត្តិ គឺជា អ្នកទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់លើការងារជាក់ស្តែងរបស់អង្គភាព(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦) ។

ជារួម ឋានានុក្រមនៃអ្នកគ្រប់គ្រងបានកំណត់ពីរចនាសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រង តាមរយៈការបែងចែង ច្បាស់លាស់នូវតួនាទី និងភារកិច្ចនៃរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងតាមប្រភេទនីមួយៗ ។

២.២.២ គោលការណ៍គ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រង

គោលការណ៍គ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រងមានបួន រួមមាន៖ ១) ការធ្វើផែនការ គឺជាការកំណត់គោលដៅ របស់អង្គភាព ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ការដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ កម្មវិធី និងបែបបទផ្សេងៗ ការកំណត់ថវិកា និងបទដ្ឋានចំណាយ ដើម្បីសម្របសម្រួលសកម្មភាពការងារ។ ការរៀបចំផែនការជាការងារ គោលនៃការគ្រប់គ្រងដោយសារការងារអាស្រ័យលើការរៀបចំផែនការ។ ២) ការរៀបចំ គឺជាការចាត់ចែង មនុស្សឱ្យសមស្របតាមសមត្ថភាព បច្ចេកទេស និងរចនាសម្ព័ន្ធ ដើម្បីឱ្យការងារមានដំណើរការល្អ មាន របៀបរៀបរយ និងរីកចម្រើន។ អ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើការសម្រេចចិត្តទៅលើការបង្កើតមុខតំណែង កំណត់តួនាទី និងភារកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវរួម ។ ៣) ការដឹកនាំ គឺជាការផ្តល់កម្លាំងចិត្ត លើកទឹកចិត្ត ដឹកនាំបុគ្គលិក ជ្រើសរើស បញ្ឈប់ ប្រាស្រ័យទាក់ទង និងដោះស្រាយជម្លោះ។ ការដឹកនាំរួមមាន៖ សកម្មភាពតម្រង់ទិស បញ្ជា ណែនាំ សហការ ចលនាឱ្យមានការចូលរួម ជំរុញសកម្មភាពរស់រវើក ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពបុគ្គលិក។ និង ៤) ការត្រួតពិនិត្យ គឺជាការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ដើម្បីធានាការងារសម្រេចតាមផែនការ និង ការកែលម្អ ឬកែតម្រូវប្រការណាមួយដែលខ្វះចន្លោះដោយផ្អែកលើទិន្នន័យផ្លូវការ និងទិន្នន័យក្រៅផ្លូវការ។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ គោលបំណងរបស់ស្ថាប័នដែលបានដាក់ចេញនៅពេលធ្វើផែនការ។ ប្រសិនបើមានបញ្ហាសំខាន់ៗកើតឡើង និងគោលបំណងមិនបានសម្រេច ត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងរចនា សម្ព័ន្ធចាត់ចែងនិងគ្រប់គ្រងរបស់ស្ថាប័ន(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦ និង លីម, ២០២០) ។

ជារួម ការធ្វើផែនការបានច្បាស់លាស់ ការរៀបចំចាត់ចែងបានត្រឹមត្រូវ ការដឹកនាំបានល្អ និងការ ត្រួតពិនិត្យបានត្រឹមត្រូវ ជាគោលការណ៍សំខាន់សម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង។

២.២.៣ តួនាទី ភារកិច្ច និងជំនាញរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង

អង្គភាពដំណើរការបានល្អ អ្នកគ្រប់គ្រងមានតួនាទីសំខាន់បី រួមមាន៖ ១) អន្តរបុគ្គល ជាអ្នកតំណាង អ្នកដឹកនាំ និងអ្នកទំនាក់ទំនង ២) គ្រប់គ្រងព័ត៌មាន ជាអ្នកមើលការខុសត្រូវ អ្នកផ្សព្វផ្សាយ និងអ្នកនាំពាក្យ និង ៣) សម្រេចចិត្ត ជាសហគ្រិន អ្នកដោះស្រាយបញ្ហា អ្នកបែងចែកធនធាន និងជាអ្នកចរចា (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦)។ អ្នកគ្រប់គ្រងមានជំនាញសំខាន់ៗបី គឺ ១) ជំនាញខាងបច្ចេកទេស ជាសមត្ថភាពអនុវត្តកិច្ចការជាក់លាក់មួយ ២) ជំនាញខាងគ្រប់គ្រងមនុស្ស ជាសមត្ថភាពសម្រាប់ធ្វើការជាមួយមនុស្ស និង ៣) ជំនាញខាងគំនិតប្រាជ្ញា ជាសមត្ថភាពក្នុងការស្វែងយល់ សម្របសម្រួលសកម្មភាព និងទិសដៅទាំងឡាយណាដែលការងារគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦ និង Lunenburg, 2010)។

ភារកិច្ចចម្បងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងមាន ១០ គឺ ១) កំណត់ភារកិច្ច ឬការងារដែលត្រូវអនុវត្ត ២) លើកគម្រោងផែនការត្រូវអនុវត្ត ៣) ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងហ៊ានទទួលខុសត្រូវ ៤) ណែនាំក្រុម ឬបុគ្គល អំពីកិច្ចការដែលត្រូវអនុវត្ត ៥) ដឹកនាំគេឱ្យធ្វើការងារ ហើយទទួលខុសត្រូវចំពោះក្រុម ឬបុគ្គល ៦) ត្រួតពិនិត្យកិច្ចការដែលដាក់ឱ្យអនុវត្ត ៧) វាយតម្លៃកិច្ចការដែលបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ៨) ជំរុញទឹកចិត្តក្រុម ឬបុគ្គល ៩) រៀបចំក្រុម ឬបុគ្គលិក និង ១០) ត្រូវធ្វើជាគំរូសម្រាប់ក្រុម ឬបុគ្គល (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦)។

២.២.៤ អោយអ្នកវិភាគធ្វើការងារ កិត្តិយសអ្នកគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចល្អ

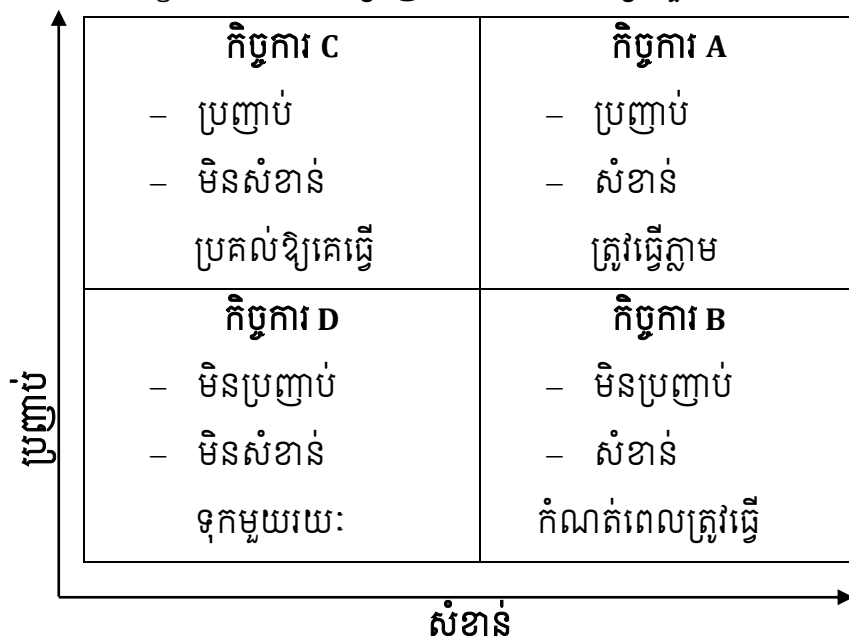
សំណូមពរចាំបាច់សម្រាប់ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រង អ្នកគ្រប់គ្រង ត្រូវមាន៖ ១) ត្រូវសិក្សាស្វែងយល់ឱ្យបានច្បាស់នូវគោលការណ៍ គោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋាន និងអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ២) ត្រូវពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិជាប្រចាំ និង ៣) ត្រូវមានការគិតលើចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖ (១) វាយតម្លៃខ្លួនឯង (២) រក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយបុគ្គលិក នយោជិត និងសហគមន៍ (៣) សង្កេត និងវាយតម្លៃឱ្យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និង (៤) បំផុសនិងលើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកមានមនសិការខ្ពស់ក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។ កិត្តិយសរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង គឺការទទួលបានការជឿទុកចិត្ត និងការគោរពពីអ្នកក្រោមឱវាទ តាមរយៈការគោរពច្បាប់ ការប្រតិបត្តិលើមុខជំនាញបច្ចេកទេស និងសីលធម៌រស់នៅល្អ។ ការគ្រប់គ្រងមួយដែលមានអភិបាលកិច្ចល្អ

ត្រូវមាន៖ ១) ការបែងចែកភារកិច្ច ២) ការចូលរួមទាំងអស់គ្នា ៣) ការទទួលខុសត្រូវ និង ៤) ប្រជាធិបតេយ្យ និងតម្លាភាព(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦) ។

២.២.៥ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា

វិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ សម្រាប់រៀបចំកម្មវិធីការងារប្រចាំថ្ងៃរួមមាន៖

- វិធីសាស្ត្រ NERAC ៖ N = Note (កត់ត្រាឱ្យអស់នូវការងារ និងសកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើ) E = Estimate (ប៉ាន់ស្មានរយៈពេលដែលត្រូវបំពេញការងារ និងសកម្មភាពនីមួយៗ) R = Reserve (បម្រុងពេលវេលាដែលបានកំណត់ និងមិនយកពេលនោះទៅធ្វើកិច្ចការផ្សេងៗ) A = Arbiter (វិនិច្ឆ័យការងារអាទិភាពឱ្យបានត្រឹមត្រូវ) និង C = Control (ត្រួតពិនិត្យអ្វីដែលយើងបានគ្រោងទុក) ។ វិធីសាស្ត្រនេះ សម្រាប់ធ្វើផែនការសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃ ដែលចំណាយពេលតែ ៥ ទៅ ៨ នាទី វានឹងផ្តល់ទិន្នផលយ៉ាងខ្ពស់។
- តារាងក្រឡាការងារអាទិភាព(ចងក្រងដោយលោក EISENHOWER): ការងារអាទិភាពត្រូវកំណត់ដោយលក្ខណៈពីរយ៉ាងគឺ ប្រញាប់ និងសំខាន់ (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦) ។



សរុបរួម ការងារមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់អាស្រ័យលើបុគ្គលចេះកំណត់ការងារអាទិភាព(ប្រញាប់ និងសំខាន់) ដែលត្រូវអនុវត្តភ្លាមៗ និងចេះចែករំលែកការងារមួយចំនួនទៅអ្នករួមការងារ។

២.២.៦ ការគ្រប់គ្រង និងដោះស្រាយទំនាស់

ទំនាស់ គឺជាអាកប្បកិរិយា គំនិត ទស្សនៈខុសគ្នារបស់មនុស្សក្នុងជីវភាពការងារ និងជំនឿការងារ។ ទំនាស់មានពីរ គឺទំនាស់បង្កឱ្យមានការអន្តរាយ និងទំនាស់បង្កឱ្យមានការរីកចម្រើន។ គោលបំណងនៃ

ទំនាស់ គឺដើម្បីពង្រឹងប្រព័ន្ធមួយ។ ទំនាស់មានប្រភពបីយ៉ាង គឺ ១) ទំនាស់កើតចេញពីអ្នកគ្រប់គ្រងខ្លួន ឯង ២) ទំនាស់ដែលកើតចេញពីបុគ្គល ឬបុគ្គលនិងក្រុម ក្រុមនិងក្រុមខាងក្នុងអង្គភាព និង ៣) ទំនាស់ ដែលកើតពីបុគ្គលឬក្រុមមួយខាងក្រៅអង្គភាព ឬហៅថាមនុស្សទីពីរ។

ដើម្បីដោះស្រាយទំនាស់គេត្រូវពិនិត្យលើ ២ ចំណុច គឺទី១. សិក្សាពីប្រភពទំនាស់ឱ្យបានច្បាស់ និង ទី២. រកវិធីកាត់បន្ថយ និងដោះស្រាយទំនាស់ តាមរយៈ ១) បង្ហាញនូវឫសគល់នៃបញ្ហា និងសំណូមពរឱ្យ ឈប់បង្កបន្តទៀត ២) បង្ហាញវិន័យសម្រាប់ទំនាស់ ដើម្បីបញ្ឈប់ពេលទំនាស់រឹតតែខ្លាំងឡើងនៅពេល កំពុងដោះស្រាយ ៣) បញ្ចូលអ្នកគ្រប់គ្រងថ្មីដែលអាចផ្លាស់ប្តូរតាមរយៈគំនិតថ្មី ឬតាមមធ្យោបាយធ្វើ ការងាររបស់គេ ៤) រៀបចំចេតនាសម្ព័ន្ធ និងក្រុមការងារថ្មីឡើងវិញ ៥) ផ្តល់ឱ្យក្រុមនីមួយៗនូវព័ត៌មាន ដែលអាចទទួលយកបានពីក្រុមមួយទៀត ៦) បង្វែរគំនិតពីភាពមិនយល់ព្រមឱ្យទៅជាការយោគយល់គ្នា ៧) បង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលនិងបុគ្គល ក្រុមនិងក្រុម ៨) ការស្នើបន្ទោសបុគ្គលិកត្រូវមានមូលហេតុ និងទទួលបានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ ដោយស្ងាត់ស្ងៀម និងមិននៅចំពោះមុខអ្នកដទៃ ស្តាប់បុគ្គលិកនិយាយ (ពីព្រោះអ្វី?) ស្គាល់ឱ្យច្បាស់ពីបុគ្គលិក ចៀសវាងប្រើពាក្យនាំឱ្យមានការឈឺចាប់ សួរបុគ្គលិក(ពីព្រោះអ្វី បានជាខុស) លើកទឹកចិត្តឱ្យគេទទួល និងកែប្រែកំហុស និង ៩) ប្រើប្រាស់បច្ចេកទេសដោះស្រាយបញ្ហាក្នុង វិធី: ភាគីទាំងពីរជួបប្រជុំគ្នាដើម្បីបង្ហាញទស្សនរបស់គេដោយផ្ទាល់ ពន្យល់ពីមូលហេតុនិងស្វែងយល់ពី ទំនាស់ ជំរុញឱ្យធ្វើការរួមគ្នា អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រអធ្យាស្រ័យ យល់ពីវិធីសាស្ត្រ កត្តាសង្គម និងស្ថានភាព របស់បុគ្គលិក រក្សាភាពប្រុងប្រយ័ត្នដោយផ្ដោតលើដំណោះស្រាយមិនមែនផ្ដោតលើភាពខុសគ្នាខាងគំនិត សម្របសម្រួលឱ្យគេរំសាយកំហឹង(ធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាល) ប្រើប្រាស់ការបោះឆ្នោតយកភាគច្រើនបើសមាជិក យល់ថាស្មើភាព ឬយុត្តិធម៌ ភាគីទំនាស់ត្រូវបានបង្ខំឱ្យទទួលយកវិន័យពីអ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានឋានៈខ្ពស់ និងអ្នកគ្រប់គ្រងនិយាយឱ្យភាគីម្ខាងព្រមទទួលកំហុស ដែលធ្វើឡើងដោយការថ្លឹងថ្លែង និងពេញដោយ ការយល់ដឹងនូវបញ្ហា បើពុំនោះទេអ្នកចាញ់នឹងមានការតូចចិត្ត(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦) ។

សរុបមក ការកំណត់បានពីប្រភពទំនាស់ និងរកដំណោះស្រាយបានល្អ នឹងពង្រឹងប្រតិបត្តិការក្នុង អង្គភាពឱ្យកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង។

២.២.៧ កត្តាមួយចំនួនដែលជួយអ្នកគ្រប់គ្រងទទួលបានជោគជ័យ

អ្នកគ្រប់គ្រងជាអ្នកកាន់ចង្អុល ត្រូវមានបេសកកម្មជាក់លាក់និងច្បាស់លាស់ បម្រើសាធារណៈជន ឬ អតិថិជន វាស់វែងលទ្ធផលពិតប្រាកដ ផ្តល់អំណាចខ្លះៗដល់បុគ្គលិក និង កាត់បន្ថយការិយាធិបតេយ្យ។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវធ្វើឱ្យសាធារណៈជនមានទំនុកចិត្តរបស់ ធ្វើការងារឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព រក្សាភាពឥតល្បែង និងត្រឹមត្រូវ ប្រកាន់ភ្ជាប់នូវវដ្តធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ និងបទបញ្ជានានា ផ្តល់ការគួរសមចំពោះសាធារណជន ជៀសវាងអំពើពុករលួយ និង ចៀសវាងការចាត់ចែងទ្រព្យសម្បត្តិសាធារណៈខុសទិសដៅ។

សរុបរួម ការទទួលយកនូវទស្សនៈថ្មីៗ និងការប្រកាន់ភ្ជាប់នូវក្រមប្រតិបត្តិរបស់មន្ត្រីរាជការ ជំរុញឱ្យ អង្គភាព ឬស្ថាប័ន រីកចម្រើននិងសន្តិសុខ ការគ្រប់គ្រងទទួលបានភាពពេញចិត្តពីប្រជាពលរដ្ឋ ឬអតិថិជន មន្ត្រីរាជការទទួលបានកិត្តិយស អ្នកដឹកនាំត្រូវបានពលរដ្ឋគាំទ្រ និងមានចិត្តរីករាយ(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦)។

២.៣ ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ

២.៣.១ ករណីកិច្ច កាតព្វកិច្ច និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ

ករណីកិច្ច កាតព្វកិច្ចរបស់បុគ្គលិកអប់រំមានបី រួមមាន៖ ១) ប្រើសិទ្ធិអំណាចឱ្យបានសមស្របតាម តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួនដែលបានកំណត់ ២) មិនត្រូវប្រើសិទ្ធិដើម្បីប្រមូលផ្តុំការទទួលខុសត្រូវតែម្នាក់ឯង តាមសង្កត់កេងប្រវ័ញ្ចបង្ខិតបង្ខំ គំរាមអ្នកដទៃឱ្យធ្វើអ្វីដើម្បីប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយ ឬ ចេញបទបញ្ជាខុសគោលការណ៍ផ្ទុយនឹងលិខិតបទដ្ឋានជាធរមាន ៣) គោរពកាតព្វកិច្ច គោរពឋានានុក្រម គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។

អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់គ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់ថវិការដ្ឋឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមជំពូក តាមខ្នង ចំណាយដែលបានកំណត់ ចៀសវាងការចំណាយខុសខ្នង ការក្លែងបន្លំឯកសារគណនេយ្យ សក្ខីបត្រ កិប កេងប្រាក់ចំណូលរបស់អង្គភាពដើម្បីប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានអំពីចំនួនសិស្ស ចំនួនថ្នាក់ ចំនួនគ្រូក្របខ័ណ្ឌ គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ពីរថ្នាក់ពីរពេល និងថ្នាក់គូប ឱ្យបានត្រឹមត្រូវដោយស្មារតី ទទួលខុសត្រូវតាមឋានានុក្រមគ្រប់គ្រងរៀងៗខ្លួន។ បុគ្គលិកអប់រំត្រូវគោរពពេលវេលាបម្រើការងារឱ្យបាន

ទៀងទាត់ មិនត្រូវប្រគល់ភារកិច្ចឱ្យអ្នកដទៃធ្វើជំនួសដោយខ្លួនទៅបំពេញការងារក្រៅខុសបទបញ្ជា ឬយក ការងារក្រៅអង្គភាពមកទូក្បែរក្នុងម៉ោងរដ្ឋបាល មិនត្រូវអវត្តមានក្នុងពេលបំពេញការងារដោយគ្មានការ អនុញ្ញាតពីឋានានុក្រមគ្រប់គ្រងឡើយ និងត្រូវអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមម៉ោងកំណត់ ឬសេវាប្រចាំសប្តាហ៍ នៃមុខងារខ្លួន និងត្រូវបង្ហាញឱ្យឃើញថាខ្លួនមានសមត្ថភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។ បុគ្គលិកអប់រំមិនត្រូវប្រព្រឹត្ត សកម្មភាពដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ភាពថ្លៃថ្នូរនៃវិជ្ជាជីវៈរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈដូចជា៖ ១) អំពើអបាយមុខ សម្តីសម្តៅ អាកប្បកិរិយា ការស្លៀកពាក់ ការតុបតែងខ្លួនមិនសមរម្យ ២) មិនត្រូវប្រព្រឹត្តហួសព្រំដែននូវ សេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិឡើយ ដោយនិយាយ សរសេរ បោះពុម្ពផ្សាយឬផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ការពេល អះអាងខុសពីការពិត និងការទម្លាក់កំហុសដោយអសុទ្ធិចិត្តនូវអំពើជាក់លាក់ណាមួយ ៣) បុគ្គលិកអប់រំ មានសិទ្ធិបញ្ចេញយោបល់ទៅថ្នាក់លើរបស់ខ្លួនដោយនិយាយ ឬសរសេរគោលការណ៍រក្សាកិត្តិយសកិត្យា នុភាពរបស់អង្គភាព និងថ្នាក់ដឹកនាំតាមឋានានុក្រមគ្រប់គ្រង ៤) បុគ្គលិកអប់រំត្រូវមានកាតព្វកិច្ចរក្សាការ សម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈ និងកាតព្វកិច្ចអព្យាក្រឹត្យភាពក្នុងការងារ មិនត្រូវយកមុខងារខ្លួនបម្រើផលប្រយោជន៍អ្វី មួយដោយទស្សនៈលំអៀង ៥) គ្រូបង្រៀនមិនត្រូវគាបសង្កត់សិស្សឱ្យរៀនគួរជាមួយ ប្រើប្រាស់ម៉ោងរដ្ឋ ក្នុងសេវាប្រចាំសប្តាហ៍បង្រៀនគួរនិងសុំប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីសិស្សខុសគោលការណ៍ អនុវត្តដោយលំអៀងចំពោះ សិស្សដែលមិនរៀនគួរជាមួយ ការលក់ពិន្ទុ ការលក់អវត្តមាន ការលក់នំចំណីក្នុងថ្នាក់រៀនត្រូវចាត់ទុកជា ការធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ភាពថ្លៃថ្នូរនៃវិជ្ជាជីវៈ។

ក្នុងការលើកកម្ពស់សីលធម៌ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំ គ្រូបង្រៀនត្រូវ ប្រកាន់ភ្ជាប់ក្រមសីលធម៌ចំនួនបី រួមមាន៖ ទី១. ករណីកិច្ចរបស់គ្រូបង្រៀន៖ ១) គ្រូបង្រៀនត្រូវគោរព សិទ្ធិរបស់អ្នកសិក្សា ២) គ្រូបង្រៀនត្រូវត្រៀម និងរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀនឱ្យបានល្អ និង ៣) គ្រូបង្រៀន មិនត្រូវសមគំនិត ឬប្រព្រឹត្តសកម្មភាពដែលប៉ះពាល់ដល់អ្នកសិក្សា។ ទី២. ករណីកិច្ចរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះ អ្នកសិក្សា និងមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាល៖ ១) យកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្រៀន ២) តាមដានការសិក្សា របស់សិស្សជាប្រចាំ និងជួយបង្រៀនបន្ថែមដល់សិស្សរៀនយឺត ៣) មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសិស្ស និង អាណាព្យាបាលសិស្ស ៤) មិនត្រូវប្រព្រឹត្តសកម្មភាពខុសច្បាប់ និង ៥) មិនត្រូវបង្ខំអ្នកសិក្សាឱ្យមកសិក្សា

ជាមួយខ្លួន ឬគ្រូបង្រៀនផ្សេងៗ ទី៣. ទំនាក់ទំនងគ្រូបង្រៀននិងគ្រូបង្រៀន និងជាមួយបុគ្គលិកមិនបង្រៀន៖ ១) រក្សាទំនាក់ទំនងជាសហភាព៖ ២) ជួយយកអាសាគ្នាក្នុងលក្ខខណ្ឌវិជ្ជមាន និង ៣) ចេះសម្រុះសម្រួលគ្នាក្នុងករណីមានទំនាស់។ និងទី៤. ការប្រកបវិជ្ជាជីវៈ៖ ១) គ្រូបង្រៀនមិនត្រូវធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ ឬខូចខាតដល់គុណភាពអប់រំតាមគ្រប់ក្រាប២) គ្រូបង្រៀនមានសិទ្ធិបង្រៀនឯកជនក្រៅម៉ោងធ្វើការ និង ៣) មិនត្រូវបាត់បង់មនសិការវិជ្ជាជីវៈ(នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក, ២០២២) ។

២.៣.២ ក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំ និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំ

ការរៀបចំផែនការបុគ្គលិកអប់រំ អនុវត្តតាមលិខិតរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈស្តីពីការធ្វើផែនការក្របខ័ណ្ឌប្រចាំឆ្នាំដោយកំណត់រយៈពេលបីខែ ចាប់ពីខែមករា ដល់ចុងខែមីនា ឬមេសានៃឆ្នាំនីមួយៗ។ បន្ទាប់ពីធ្វើផែនការក្របខ័ណ្ឌប្រចាំឆ្នាំរួច ត្រូវបញ្ជូនទៅក្រសួងមុខងារសាធារណៈត្រឹមដំណាច់ខែមីនា ឬមេសានៃឆ្នាំធ្វើផែនការ។ ក្រោយពីមានការត្រួតពិនិត្យ សម្រេចពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនិងរៀបចំឯកសារជូនទៅប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាល។ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ចេញលិខិតស្តីពីផែនការក្របខ័ណ្ឌប្រចាំឆ្នាំដើម្បីឱ្យក្រសួង ស្ថាប័ននីមួយៗ យកទៅអនុវត្តបន្ទាប់ពីទទួលបានគោលការណ៍ឯកភាពពីប្រមុខរដ្ឋាភិបាល (នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក, ២០២២) ។ ការជ្រើសរើសបេក្ខភាពឱ្យចូលបម្រើការងារក្នុងក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការថ្មីត្រូវធ្វើឡើងដើម្បីបំពេញកន្លែងទំនេរ និងទីកន្លែង ឬជំនាញដែលមានតម្រូវការចាំបាច់។ ការប្រកាសប្រឡងជ្រើសរើសមន្ត្រីថ្មី ត្រូវផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងតិចបីខែមុនថ្ងៃប្រឡង(ករណីប្រញាប់ត្រូវផ្សព្វផ្សាយមុន ៣០ ថ្ងៃ) ។ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម(មិនបង្រៀនគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈ)ជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជានិស្សិត សាធារណៈជន និងបុគ្គលិកអប់រំ មានសញ្ញាបត្រយ៉ាងទាបបរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រសមមូល និងត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលមួយឆ្នាំ ឬពីរឆ្នាំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនក្របខ័ណ្ឌកម្រិតឧត្តម បេក្ខជនដែលមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រមានអាយុមិនលើសពី ៣៥ ឆ្នាំ បេក្ខជនដែលមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មានអាយុមិនលើ ៤០ ឆ្នាំ និងបេក្ខជនមានសញ្ញាបត្របណ្ឌិតត្រូវបានលើកលែងលក្ខខណ្ឌអាយុ។ បេក្ខជនទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិដូចគ្នាក្នុងការចូលរួម

ប្រឡងប្រជែងតាមលក្ខខណ្ឌជ្រើសរើសដែលមានចែងក្នុងច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល (នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក, ២០២២) ។

២.៣.៣ ម៉ោងពេលបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចការងាររយៈពេល ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង ៥ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឬរយៈពេល ៤០ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ផ្អែកលើការបែងចែករបស់ប្រធានអង្គភាពគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងមានការឯកភាពពីក្រសួង ស្ថាប័ន ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវនិរន្តរភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ។ ប្រធានអង្គភាពសាមី អាចកំណត់ ការងាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងមុខតំណែងមួយចំនួនដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងារដែលអាចវាស់វែងបានពិតប្រាកដ និងមិនតម្រូវឱ្យអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិខាងលើដាច់ខាតនោះឡើយ ។ ក្នុងករណីនេះ ប្រធានអង្គភាពត្រូវលើកសំណើសុំការពិនិត្យ និងឯកភាពជាមុនពីក្រសួងស្ថាប័នសាមី បន្ទាប់មកក្រសួង ស្ថាប័នសាមី ត្រូវជូនដំណឹងមកក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ។ ក្នុងករណីតម្រូវឱ្យមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលបំពេញការងារលើសម៉ោងកំណត់ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬឱ្យបំពេញការងារក្នុងថ្ងៃឈប់សម្រាកផ្អែកតាមប្រតិទិនរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីធានានិរន្តរភាពការងារ មន្ត្រីរាជការនោះ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកសងទៅតាមរយៈពេលដែលបំពេញការងារលើសម៉ោងកំណត់នោះនៅថ្ងៃបន្ទាប់ (រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, ២០១៦) ។

បុគ្គលិកអប់រំដែលបំពេញការងារក្នុងវិស័យអប់រំត្រូវបានចែកចេញជាពីរប្រភេទ គឺបុគ្គលិកបង្រៀន និងបុគ្គលិកមិនបង្រៀន ។ បុគ្គលិកបង្រៀន ជាបុគ្គលិកដែលមានភារកិច្ចបង្រៀនប្រចាំថ្ងៃដូចជា គ្រូបង្រៀនដែលមានសេវាបង្រៀនប្រចាំថ្ងៃ ទោះបង្រៀនគ្រប់ ឬមិនគ្រប់ម៉ោងកំណត់ បណ្តារក្ស គ្រូបង្រៀនសកម្មភាពប្រតិបត្តិ គ្រូកីឡា សិល្បៈ គេហកិច្ច គ្រូទទួលបន្ទុកការងារបន្ទប់ពិសោធន៍ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ ។ បុគ្គលិកមិនបង្រៀន ជាបុគ្គលិកដែលមានភារកិច្ចប្រចាំថ្ងៃនៅការិយាល័យរួមមាន លេខាធិការ គណនេយ្យ បេឡា អ្នកគ្រប់គ្រងអន្តេវាសិក ។ បុគ្គលិកមិនបង្រៀនត្រូវបំពេញការងារចំនួនប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកការងារចំនួនពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ គឺថ្ងៃសៅរ៍ និងថ្ងៃអាទិត្យ និងត្រូវបំពេញការងារ ០៨ ម៉ោង

ក្នុងមួយថ្ងៃ(ពេលព្រឹកម៉ោង ០៧ : ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១១:៣០ នាទី និងពេលល្ងាច ម៉ោង ១៤:០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:៣០នាទី)(នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក, ២០២២) ។

បុគ្គលិកអប់រំនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិម៉ោងបង្រៀនក្នុងថ្នាក់មាន ១៦ ម៉ោង និងម៉ោងគាំទ្រ ដល់ការបង្រៀនមាន ២៤ ម៉ោង។ ការងារគាំទ្រដល់ការបង្រៀន រួមមានការណែនាំអនុវត្ត ជួយបង្រៀន បន្ថែមដល់សិស្សរៀនយឺត រៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន កែកិច្ចការសិស្ស ជួបមាតាបិតាសិស្ស និងការស្រាវ ជ្រាវ។ គ្រូបង្រៀនសុទ្ធសាធត្រូវបង្រៀនចំនួន ១៦ ម៉ោង គ្រូបង្រៀននិងទទួលបន្ទុកត្រូវបង្រៀនចំនួន ១២ ម៉ោង គ្រូបង្រៀននិងជាប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសត្រូវបង្រៀនចំនួន ១៤ ម៉ោង គ្រូបង្រៀន ទទួលបន្ទុកថ្នាក់ និងជាប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសត្រូវបង្រៀនចំនួន ១០ ម៉ោង។ ចំពោះម៉ោងគាំទ្រការបង្រៀនមានចំនួន២៤ ម៉ោង ម៉ោងបំពេញការងាររបស់គ្រូបន្ទុកថ្នាក់ចំនួន ៤ ម៉ោង ម៉ោងបំពេញការងារប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ចំនួន ២ ម៉ោង(រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, ២០១៦) ។

ការកំណត់នូវម៉ោងបំពេញការងារបានត្រឹមត្រូវ និងការលើកទឹកចិត្ត ដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលបាន បំពេញការងារបន្ថែមជាចំណុចសំខាន់ដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីឱ្យការ ផ្តល់សេវាអប់រំមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព។

២.៣.៤ ការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

បុគ្គលិកអប់រំ មានសិទ្ធិទទួលបានច្បាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៥ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការងារក្នុងមួយឆ្នាំ។ ករណី បម្រើការងារចំនួនពីរឆ្នាំជាប់គ្នា បុគ្គលិកអប់រំអាចទទួលបានច្បាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៣០ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ។ ការស្នើសុំច្បាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំអាចធ្វើឡើងមួយលើក ឬច្រើនលើកដោយមិនលើស ១៥ ថ្ងៃ ឬ ៣០ ថ្ងៃ ។

គ្រូបង្រៀន ឬសាស្ត្រាចារ្យ ត្រូវសុំច្បាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនឱ្យចំពេលវិស្សមកាល និងត្រូវបានរក្សា បៀវត្ស ១០០% ក្នុងរយៈពេលច្បាប់ឈប់សម្រាក។ បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់មានសិទ្ធិសុំច្បាប់ឈប់រយៈ ពេលខ្លីសរុបចំនួន ១៥ ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការងារក្នុងមួយឆ្នាំ។ ក្នុងករណីចាំបាច់បុគ្គលិកអប់រំ អាចទទួលបានការ អនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់លើសពី ១៥ ថ្ងៃ ប៉ុន្តែចំនួនថ្ងៃដែលលើសត្រូវយកទៅកាត់ចេញពីចំនួនថ្ងៃនៃច្បាប់ឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ការឈប់សម្រាក ១ ថ្ងៃ ដល់ ៥ ថ្ងៃ អនុញ្ញាតច្បាប់ដោយនាយកសាលា។ ចំណែកឯ ៦ ថ្ងៃ

ដល់ក្រោម ១០ ថ្ងៃ សម្រាប់ថ្នាក់ជាតិ អនុញ្ញាតច្បាប់ដោយថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ថ្នាក់ក្រោមជាតិចេញដោយប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងប្រាក់បៀវត្សត្រូវបានរក្សាទុក ១០០% ក្នុងរយៈពេលច្បាប់ឈប់សម្រាក។ បុគ្គលិកអប់រំ ជាស្រ្តីមានសិទ្ធិស្នើច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេលបីខែ និងទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៨០០ ០០០ រៀល(បើជាកូនភ្លោះការគិតប្រាក់ឧបត្ថម្ភតាមចំនួនកូន) ។ បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ជាតិ អនុញ្ញាតច្បាប់ដោយថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ថ្នាក់ក្រោមជាតិចេញដោយប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ចំពោះការឈប់សម្រាកដោយមានកិច្ចការផ្ទាល់ខ្លួនត្រូវបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានកិច្ចការផ្ទាល់ខ្លួនរយៈពេលមួយលើកយ៉ាងតិចមួយខែ និងរយៈពេលសរុបមិនលើសពីបីខែក្នុងអំឡុងពេលបម្រើការងារជាមន្ត្រីរាជការ ឬជាបុគ្គលិកអប់រំរហូតដល់អាយុចូលនិវត្តន៍ និងត្រូវអនុញ្ញាតច្បាប់ដោយថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ដែលត្រូវរក្សាបៀវត្ស ៥០% ក្នុងរយៈពេលឈប់សម្រាក(នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក, ២០២២) ។

អ្នករាជការ ត្រូវមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ និងមានការអនុញ្ញាតជាមុនពីថ្នាក់លើរបស់ខ្លួនទើបអាចឈប់ធ្វើការបាន។ ការឈប់ធ្វើការ ការខកខានទៅធ្វើការដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ឬដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវអាចបង្ខំឱ្យអ្នករាជការនោះ នៅទំនេរគ្មានបៀវត្ស ត្រូវលុបឈ្មោះ និងលុបក្របខ័ណ្ឌ។ ភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សចែកជាពីរប្រភេទ គឺ ១) ភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សដោយបញ្ញត្តិ៖ មន្ត្រីរាជការស្ថិតក្នុងការជំនុំជម្រះរបស់តុលាការថាមានទោសពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬបទមជ្ឈឹម និងបានប្តឹងឧទ្ធរណ៍រហូតដល់ថ្ងៃមានសាលក្រមចុងក្រោយបង្អស់។ រយៈពេលនៃការអនុញ្ញាតនេះមិនឱ្យលើសពីបីខែ ហើយអង្គភាពត្រូវដាក់ឱ្យបុគ្គលិកអប់រំស្ថិតនៅក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សដោយបញ្ញត្តិតាមសំណើ ឬរបាយការណ៍អង្គភាពគ្រប់គ្រងផ្ទាល់តាមឋានានុក្រមគ្រប់គ្រង ហើយសាមីខ្លួនត្រូវដាក់ពាក្យចូលបម្រើការងារវិញ បើតុលាការប្រកាសឱ្យរួចខ្លួនជាស្ថាពរ។ និង ២) ការដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សតាមពាក្យសុំមានរយៈពេលឈប់ម្តងៗមិនតិចជាងប្រាំមួយខែ មិនឱ្យលើសពីរឆ្នាំ និងអាចបន្តជាថ្មីលុះត្រាតែសាមីជនបានចូលបម្រើការងារវិញយ៉ាងតិចបំផុតរយៈពេលពីរឆ្នាំ ហើយសរុបទាំងអស់មិនឱ្យលើសពីបួនឆ្នាំ(នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក, ២០២២) ។

ការគ្រប់គ្រងការឈប់សម្រាប់ការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំបានល្អធ្វើឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលាងាយស្រួល ក្នុងការចាត់ចែងតួនាទី និងភារកិច្ច របស់បុគ្គលិកសម្រាប់ប្រតិបត្តិការសាលារៀនក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំ ដល់សិស្ស និងភាគីពាក់ព័ន្ធ ។

២.៣.៥ ការដាក់ពិន័យចំពោះបុគ្គលិកអប់រំ

អ្នករាជការ ត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ។ កំហុស និងការធ្លាក់ក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវ យកទណ្ឌកម្មខាងវិន័យទៅអនុវត្ត។ ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យចែកជាពីរថ្នាក់ គឺទណ្ឌកម្មទី១៖ ស្តីបន្ទោស ស្តី បន្ទោសដោយមានចំណាត់ការក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ផ្លាស់ដោយបង្ខំតាមវិធានការខាងវិន័យ និងលុប ឈ្មោះចេញពីតារាងឡើងឋានន្តរស័ក្តិ ឬថ្នាក់។ និងទណ្ឌកម្មទី២៖ ស្តីបន្ទោសជាទម្ងន់បណ្តាលឱ្យលុប ឈ្មោះចេញពីតារាងឡើងឋានន្តរស័ក្តិ ឬថ្នាក់ ដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សមិនលើសពីមួយឆ្នាំ បន្ថយឋានន្តរស័ក្តិ ឬថ្នាក់មួយថ្នាក់ ឬច្រើនថ្នាក់ ដាក់ឱ្យចូលនិវត្តន៍មុនកំណត់ ឬបញ្ឈប់ពីការងារដោយបង្ខំ និងបណ្តេញចេញពីមុខតំណែងអ្នករាជការ (ទណ្ឌកម្មទី២ត្រូវមានការអង្កេតជាមុនសិន) ។

អ្នករាជការមិនត្រូវ៖ ១) យកម៉ោងរដ្ឋបាលទៅប្រកបមុខរបរផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងៗទៀត ២) យកឥទ្ធិពល ឬអំណាចនៅក្នុងមុខងាររបស់ខ្លួនទៅប្រើដើម្បីផលប្រយោជន៍អ្វីមួយ ឬដើម្បីសម្តុកគំរាមកំហែងបំពានសិទ្ធិ របស់ពលរដ្ឋ ៣) ប្រកបមុខរបរណាដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរនៃអ្នករាជការ ៤) ចូលជាសមាជិកក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនឯកជនដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល ៥) បោះពុម្ពផ្សាយ ឬធ្វើការផ្សាយព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងមុខងារក្រសួង ដោយពុំមានការអនុញ្ញាតជា មុនពីប្រធានស្ថាប័នដែលសាមីខ្លួននៅក្រោមឱវាទ ៦) ប្រើប្រាស់មុខងាររបស់ខ្លួន និងសម្ភាររបស់រដ្ឋ ដើម្បី បម្រើសកម្មភាពនយោបាយ និង ៧) ធ្វើការដើម្បីផលប្រយោជន៍ដល់បេក្ខជននយោបាយ ឬប្រឆាំងនឹង បេក្ខជននយោបាយណាមួយ។

ការដោះស្រាយទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈរបស់មន្ត្រីរាជការ រួមមាន៖ ១) អ្នក រាជការមានសិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាទៅតុលាការអំពីករណីពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈ ប៉ុន្តែជាការចាំបាច់ អ្នករាជការនោះត្រូវរកវិធីដោះស្រាយតាមផ្លូវរដ្ឋបាលជាមុនសិន ២) ការដោះស្រាយទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹង

កិច្ចការមុខងារសាធារណៈត្រូវប្រគល់ជូនគណៈកម្មការអចិន្ត្រៃយ៍មួយឈ្មោះថា គណៈកម្មការសម្រុះសម្រួល ទំនាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមុខងារសាធារណៈដែលគ្រប់គ្រងដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និង ៣) គណៈ កម្មការមានតួនាទីដោះស្រាយទំនាស់ដូចជា ការតាំងសិប ការដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ ថ្នាក់ ការដាក់ទណ្ឌកម្ម ខាងវិន័យ ការផ្ទេរ និងការទូទាត់(នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក, ២០២២) ។

២.៣.៦ ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំមានបួនដំណាក់កាល រួមមាន៖ ទី១. យន្តការនៃ ការវាយតម្លៃ អនុវត្តតាមឋានក្រមគ្រប់គ្រង។ អ្នកគ្រប់គ្រង ត្រូវណែនាំអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់ឱ្យបំពេញផែនការ ប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំ និងត្រូវរៀបចំបញ្ជីវត្តមានប្រចាំថ្ងៃ។ ទី២. ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃ ត្រូវវាយតម្លៃតាមពេលវេលាដែលអ្នកអនុវត្តបានកំណត់ និងធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលការងាររួចបញ្ជូន ទៅអ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីវាយតម្លៃ និងផ្តល់យោបល់លើរបាយការណ៍។ ទី៣. ការដាក់ពិន្ទុ៖ ១) ការវាយតម្លៃ លើលទ្ធផលការងារ និង ២) ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពអនុវត្តការងារ។ និងទី៤. លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ។

អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវលើកទឹកចិត្តដោយផ្អែកលើលទ្ធផលដែលបានវាយតម្លៃ។ ផលសម្រេចបានល្អ ឬល្អ ប្រសើរ ត្រូវផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចជា ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ គ្រឿងឥស្សរិយយស ការតែងតាំងមុខតំណែងខ្ពស់បន្ទាប់ ការលើកទឹកចិត្តពីសហគមន៍ ប័ណ្ណសរសើរ និងឋានៈវិជ្ជាជីវៈ។ ផល សម្រេចបានទាបត្រូវរៀបចំកែលម្អដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ដែលបានអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំមុន។ ការវាយតម្លៃប្រតិបត្តិការការងារប្រចាំឆ្នាំ ជាឱកាសនៃការឆ្លុះបញ្ចាំងពីការងារ ផ្តល់មតិយោបល់ និងមានការ ឯកភាពពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទើបលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃអាចទទួលយកបាន(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២២) ។

២.៤ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន សំដៅដល់ការផ្តល់ស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តលើកិច្ចការសំខាន់ៗដែល ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិបត្តិការសាលារៀនស្របតាមក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ និងធានាបាននូវលទ្ធផលនៃការ បំពេញមុខងាររបស់សាលារៀន និងការបង្កើនលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគួរ ផ្ដោតលើសមាសភាពគោលបួន រួមមាន៖ ១) ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍ និង

ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ៣) ការពង្រឹងគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន និង ៤) ការពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក(នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក, ២០២២) ។

ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន គឺជាការអនុវត្តនូវវិមជ្ឈការនៃការអប់រំ ដើម្បីធានាឱ្យសេវាអប់រំមានប្រសិទ្ធ ភាពខ្ពស់។ សាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពផ្ដោតលើស្តង់ដារ រួមមាន៖ ១) ផែនការកែលម្អសាលារៀន ២) ការអនុវត្តផែនការ និង ៣) ការវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការ។ គោលបំណងនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានពីរ គឺ ១) ធ្វើឱ្យសាលារៀនមានស្តង់ដារ និង ២) ការកសាងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន។ ការគ្រប់គ្រង សាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ត្រូវមានការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអាទិភាពរបស់ សិស្ស និងគ្រូទាន់ពេលវេលា។ ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស គឺការជួយសិស្សរៀន យឺតជាប្រចាំ ការរៀបចំលំនាំបង្រៀននិងប្រព័ន្ធតេស្ត ការផ្តល់ការបំប៉នគ្រូនៅនឹងកន្លែងផ្នែកលើការវាយ តម្លៃសមត្ថភាពគ្រូនិងតាមរយៈវិក្រឹតការគ្រូ(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៨) ។

២.៤.១ តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកមានគោលបំណងបី រួមមាន៖ ១) គាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ២) ផ្តល់ ការគាំទ្រ និងកែលម្អគ្រូ និង ៣) លើកទឹកចិត្តគ្រូមានស្មារតី។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងភាគីពាក់ព័ន្ធត្រូវ ធ្វើការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនលើសមត្ថភាព និងគុណសិទ្ធិក្នុងការរៀននិងបង្រៀន។ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ ត្រូវប្រើសម្រាប់ធ្វើផែនការបំប៉នគ្រូនៅនឹងកន្លែង និងរៀបចំផែនការកែលម្អសាលារៀន។ គណៈគ្រប់គ្រង សាលាត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តរបស់មន្ត្រី លើកសំណើសុំគ្រូ និងស្នើសុំអនុវត្តវិធានការរដ្ឋបាល ចំពោះមន្ត្រីដែលមិនអនុវត្តការងារ។

គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមានតួនាទី និងភារកិច្ចប្រាំ រួមមាន៖ ១) ការធ្វើផែនការ និងការគ្រប់គ្រង ថវិកាសាលារៀន ២) ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី ៣) តួនាទីសហគមន៍ និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន ៤) ការវាយតម្លៃ សាលារៀន និងសិស្ស និង ៥) គណនេយ្យភាពសាលារៀន(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៨) ។

២.៤.១.១ តួនាទី និងភារកិច្ចនាយកសាលា

គុណភាពអប់រំ គឺជាគុណភាពសិស្ស គុណភាពគ្រូបង្រៀន គុណភាពនាយកសាលារៀន និងគុណភាពអ្នកពាក់ព័ន្ធ ។ គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ បានកំណត់ចំណុចដោយយូរឆ្នាំ២០៣០ បង្កើនឱ្យបាននូវការបញ្ជូនត្រូវដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ទៅគ្រប់សាលារៀនទាំងអស់(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៧)។ ក្នុងការសម្រេចនូវគោលដៅនេះ នាយកសាលាត្រូវមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ មានសមត្ថភាពខាងការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រនិងនវានុវត្តន៍ មានភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនបានល្អ មានកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងការរៀនតាមបរិបទថ្មីក្នុងសតវត្សទី២១ ដើម្បីអភិវឌ្ឍខ្លួនពេញមួយជីវិតនិងអាចដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗប្រកបដោយឧត្តមភាព(នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ, ២០១៧) ។

នាយកសាលា ជាបេះដូងរបស់សាលារៀនដែលមានតួនាទីសំខាន់ៗ ៩ រួមមាន៖ ១) អាជ្ញាធរអប់រំ ២) មន្ត្រីរដ្ឋបាល ៣) ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ៤) ជាអធិការអចិន្ត្រៃយ៍ ៥) ជាអ្នកចរចា ៦) ជាអ្នកអប់រំ ៧) ជាអ្នកផ្តល់សេវាកម្ម ៨) ជាអ្នកផ្តល់យោបល់ និង ៩) ជាភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍសហគមន៍(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២២)។ ដើម្បីសម្រេចជោគជ័យរបស់អង្គភាព នាយកសាលាត្រូវមានភារកិច្ចចម្បងៗ ៣ មាន៖ ទី១. ការងាររដ្ឋបាល រួមមាន៖ ១) កសាងចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម ផែនការសកម្មភាព ២) រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងការវិភាគមុខងារ ៣) រៀបចំផ្សព្វផ្សាយ និងបំផុសឱ្យអាណាព្យាបាលនាំកូនមកចូលរៀន ៤) ដឹកនាំការប្រជុំ និងផ្សព្វផ្សាយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ៥) រៀបចំការងារលិខិតស្នាម និងរក្សាទុកឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់ ៦) បែងចែកភារកិច្ចបុគ្គលិកឱ្យអនុវត្តការងារតាមតួនាទី និងភារកិច្ច ៧) ធានានិយ័តភាពក្នុងការសិក្សា ៨) ធានាឱ្យសាលារៀនបំពេញបាននូវការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ៩) បែងចែកកម្មវិធីការងារជាប្រចាំសប្តាហ៍ ខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ និងត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ ១០) រៀបចំតារាងស្ថិតិ ផែនទីសិក្សា ១១) ពិនិត្យសម្រេចលើការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងអង្គភាព និងចុះហត្ថលេខាលើលិខិតបទដ្ឋានផ្សេងៗរបស់អង្គភាព ១២) រៀបចំក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈកម្មការនានារបស់អង្គភាព ១៣) ចេញលិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សានិងបណ្ណសម្គាល់ខ្លួនសិស្ស ១៤) រៀបចំចាត់ការសណ្តាប់ធ្នាប់និងវិន័យក្នុងសាលារៀន ១៥) ពិនិត្យ និងសម្រេចលើការរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលារៀន ១៦) ពិនិត្យ និងសម្រេចលើការ

ជ្រើសរើសសិស្សទទួលបានអាហារូបករណ៍ ១៧) ពិនិត្យ និងសម្រេចលើការរៀបចំផ្ទេរចេញ និងចូលរបស់ សិស្ស ១៨) ធ្វើការវាយតម្លៃបុគ្គលិក និងដំឡើងថ្នាក់ប្រចាំឆ្នាំ ១៩) ណែនាំដាស់តឿនដល់បុគ្គលិកដែល អសកម្មការងារ ២០) បូកសរុបរបាយការណ៍ការងារ និងលទ្ធផលសិក្សាប្រចាំឆ្នាំជូនទៅអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ២១) រៀបចំបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌនូវចលនវត្ថុ និងអចលនវត្ថុទាំងឡាយ ២២) ទទួលខុស ត្រូវលើការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ថវិកា ២៣) សហការជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាដើម្បីស្វែងរក ថវិកា ២៤) អនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមកិច្ចបញ្ជីការគណនេយ្យចំពោះថវិកាសាលារៀន ២៥) រៀបចំបរិស្ថាន ឱ្យមានអនាម័យនិងសោភ័ណភាពក្នុងសាលារៀន ២៦) ធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលផ្សះផ្សារទំនាស់ផ្សេងៗដែល មាននៅក្នុងសាលា និងបំពេញភារកិច្ចចាំបាច់តាមការចាត់តាំងរបស់ថ្នាក់លើ។ ទី២. ការងារបច្ចេកទេស គរុកោសល្យ រួមមាន៖ ១) រក្សាគុណភាពទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ២) ពិនិត្យតាមដានការបង្រៀននិងរៀន ៣) ដឹកនាំការប្រជុំបច្ចេកទេស ប្រជុំគរុកោសល្យ ការធ្វើថ្នាក់និទស្សន៍ និងផ្សព្វផ្សាយសារព័ត៌មានណែនាំនានា ៤) ជំរុញឱ្យមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ៥) ពិនិត្យដំណើរការបន្ទប់ពិសោធន៍ កុំព្យូទ័រ បណ្ណាល័យ រោងជាង សិល្បៈ កីឡា... ៦) ពិនិត្យ និងសម្រេចលើវិញ្ញាសាប្រឡង ៧) រៀបចំទស្សនកិច្ចសិក្សា ៨) សហការ ជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ដើម្បីពង្រឹងគុណភាពបង្រៀន និងរៀន ៩) ណែនាំគ្រូបង្រៀនគ្រប់មុខវិជ្ជា ១០) ផ្គត់ផ្គង់សៀវភៅសិក្សាគោល ឯកសារ និងសម្ភារផ្សេងៗ ១១) ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអ្នកបន្តវេន នាយកសាលា ១២) ផ្តល់យោបល់និងជួយគ្រូក្នុងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈដំបូង ១៣) បង្រៀនជំនួសពេលគ្រូ អវត្តមាន ១៤) ជំរុញនិងណែនាំសិស្សឱ្យរៀននៅផ្ទះ និងក្លឹបសិក្សា ១៥) ជំរុញការបញ្ចប់កម្មវិធីសិក្សា គ្រប់ថ្នាក់ និងគ្រប់មុខវិជ្ជាប្រកបដោយគុណភាព ១៦) ជំរុញការសិក្សារបស់សិស្សឆ្លងភូមិសិក្សាប្រកបដោយ ជោគជ័យ និងរង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាជាដំណាក់ និងបញ្ចប់។ និងទី៣. ការងារទំនាក់ទំនង រួមមាន៖ ១) ទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង និង ២) ការទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២២)។

២.៤.១.២ គុណសម្បត្តិនៃឥរិយាបថរបស់នាយកសាលា

សីលធម៌ជាតម្លៃរបស់មនុស្ស។ មនុស្សខ្លះសីលធម៌ ជាមនុស្សអត់ប្រយោជន៍និងគ្រោះថ្នាក់ដល់ សង្គម។ អ្នកគ្រប់គ្រងបើខ្លះសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈប្រាកដជាមិនអាចទទួលបានជោគជ័យក្នុងមុខរបរបស់ខ្លួន

ឡើយ។ ហេតុនេះ នាយកសាលាត្រូវមានគុណសម្បត្តិបីយ៉ាង រួមមាន៖ ១) ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ២) ភក្តីភាព និង ៣) មនសិការវិជ្ជាជីវៈ (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២២) ។

ក្នុងយុគសម័យឌីជីថល នាយកសាលាត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិ ៧ រួមមាន៖ ១) បំណិនគមនាគមន៍ ២) ទំនាក់ទំនងសាធារណៈ និងជាមួយសហគមន៍ ៣) បំណិនបង្កើតម៉ាក ៤) បង្គុលក្ខណៈឱ្យសិស្សរៀន ៥) បង្គុលក្ខណៈឱ្យគ្រូអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ៦) ចេះផ្ទៃប្រឌិតបរិស្ថានសិក្សាដែលទាក់ទាញដល់ការរៀន និងបង្រៀន ដោយប្រើវិធីនានាគ្រប់គ្រាន់ និង ៧) ចេះចាប់យក និងផ្តល់ឱកាស(ណារ៉ុន, ២០១៨) ។

២.៤.១.៣ ការកិច្ចនាយករង

នាយករងទទួលបន្ទុកការងាររដ្ឋបាល ជាជំនួយការរដ្ឋបាលរបស់នាយកសាលារៀន។ នាយកសាលា បែងចែកភារកិច្ចជូនគាត់ដូចជា៖ ១) ទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខនាយកសាលានូវការងារលិខិតស្នាម និង ការរក្សាទុកលិខិតស្នាម ២) ការពារបរិស្ថាន សោភ័ណភាព និងអនាម័យសាលារៀន ៣) រក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ និងវិន័យក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សា ៤) ធ្វើរបាយការណ៍ផ្សេងៗបញ្ជាក់ពីសកម្មភាពរបស់សាលារៀន។ល។ និង ៥) ចូលរួមសកម្មភាពដទៃទៀតតាមការចាំបាច់របស់សាលារៀន។ ចំណែកនាយករងទទួលបន្ទុកការងារ បច្ចេកទេសគរុកោសល្យ គឺជាជំនួយការបច្ចេកទេសរបស់នាយកសាលា។ នាយកសាលាបែងចែកភារកិច្ចជូន គាត់ ដូចជា៖ ១) កសាងផែនការបច្ចេកទេស ២) អភិវឌ្ឍបណ្ណាល័យ បន្ទប់ពិសោធន៍ និងកសាងសម្ភារ ឧបទេស ៣) ចូលរួមប្រជុំបច្ចេកទេស ប្រជុំគរុកោសល្យ ៤) រៀបចំកាលវិភាគប្រចាំសប្តាហ៍តាមថ្នាក់នីមួយៗ ៥) បូកសរុបលទ្ធផលសិក្សា(ខែ ឆមាស ឆ្នាំ។ល។) និង ៦) ចូលរួមសកម្មភាពដទៃទៀតតាមការចាំបាច់ របស់សាលារៀន(នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតកា, ២០០៦) ។

២.៤.២ ឧបករណ៍វាយតម្លៃនាយក នាយិកាសាលារៀនល្អ និងគ្រូបង្រៀនល្អ សាលា រៀនស្អាត

ការវាយតម្លៃនាយកល្អ នាយិកាសាលារៀនល្អ និងគ្រូបង្រៀនល្អ មានគោលដៅពាក់ព័ន្ធនឹងការ ពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងការបង្រៀន ឱ្យមានគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាព។ ការវាយតម្លៃនាយក នាយិកា ត្រូវ ផ្ដោតលើសមាសភាពធំៗដប់មួយរួមមាន៖ ១) គុណវុឌ្ឍិ ២) សមត្ថភាពជំនាញ ៣) ការរៀបចំផែនការ ៤)

ការដឹកនាំការរៀន និងបង្រៀន ៥) ការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង ៦) ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៧) ការធានា គណនេយ្យភាព ៨) ការពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ ៩) ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ១០) លទ្ធផល គ្រប់គ្រង និង ១១) ការអភិវឌ្ឍយុវជន។ ចំពោះ ការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនល្អត្រូវផ្ដោតលើសមាសភាពធំៗ ប្រាំបីរួមមាន៖ ១) គុណវុឌ្ឍិ ២) សមត្ថភាពជំនាញ ៣) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ៤) ការស្រាវជ្រាវ និងគំនិតច្នៃប្រឌិត ៥) បំណិនប្រាស្រ័យទាក់ទង ៦) លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ៧) ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និង ៨) ការអភិវឌ្ឍយុវជន(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦) ។

យោងតាម ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ៧០៨ អយក.ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ បាន កំណត់ពីឧបករណ៍វាយតម្លៃសាលារៀនស្អាតដោយផ្ដោតលើសមាសភាពដប់រួមមាន៖ ១) អត្តសញ្ញាណជាតិ និងវិន័យ ២) ការបញ្ចូលការយល់ដឹងពីបរិស្ថាន និងភាពស្អាត ៣) ភាពស្អាតនៅក្នុងបរិវេណសាលា បន្ទប់រៀន បង្គន់អនាម័យ និងភាពបៃតង ៤) ទីតាំងលេងកម្សាន្ត ចំណតយានជំនិះ និងទីតាំងដាក់ធុង សំរាម ៥) ការគ្រប់គ្រងសំណល់ ៦) អនាម័យចំណីអាហារ ៧) ការប្រើប្រាស់ទឹកស្អាត ការបំពុលដោយ ក្លិន និងការបំពុលដោយផ្សែង ៨) សុខុមាលភាពគ្រូ សិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំផ្សេងទៀត ៩) អត្តសញ្ញាណ មន្ត្រីរាជការ និង ១០) ការចាត់តាំងអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងអនាម័យបរិស្ថាន ។

២.៥ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឱ្យអស់លទ្ធភាពមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់អាជីពបុគ្គល អង្គភាព សង្គម និងប្រទេសជាតិ ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនិងរីកចម្រើនប្រកបដោយចីរភាព។ គោលនយោបាយស្តីពី ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ មានចក្ខុវិស័យប្រែក្លាយធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាពការងារ មានប្រសិទ្ធភាព មានភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងមានការជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់និងគាំទ្រសេវាអប់រំ ដើម្បីរួមចំណែក អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល និងស្ថាប័ន ប្រកបដោយឧត្តមភាពនិងមានគោលបំណងធ្វើឱ្យធនធានមនុស្សមាន ជំនាញវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានភាពឆ្លើយតប និងត្រូវបានប្រើប្រាស់តាមតម្រូវ ការជាក់ស្តែងប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ និងសមធម៌។ គោលដៅ ៤ នៃគោលនយោបាយនេះ រួមមាន៖ ១) បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ២) ធ្វើសនិទានកម្មលើដំណើរការគ្រប់គ្រង

ការអភិវឌ្ឍ និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ៣) អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល អង្គភាព និងស្ថាប័ន ក្នុងវិស័យអប់រំ និង ៤) ពង្រឹងក្រមសីលធម៌ និងវិន័យការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ។ ក្នុងសម្រេចគោលបំណង និងគោលដៅខាងលើ យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗប្រាំត្រូវបានដាក់ចេញ រួមមាន៖ ទី១. កសាងលិខិតបទដ្ឋាន គតិយុត្ត និងយន្តការ ទី២. ពង្រឹងនិងធ្វើទំនើបកម្មការកសាងផែនការធនធានមនុស្ស ទី៣. លើកកម្ពស់ គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ទី៤. លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ និងទី៥. កំណត់គោលការណ៍ដើម្បីធានាឱ្យបុគ្គលិកអប់រំបំពេញការងារអស់លទ្ធភាព។

ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំផ្ដោតលើចំណុច ៥ រួមមាន៖ ១) បង្កើតស្តង់ដារ ប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃលទ្ធផលបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ២) ជំរុញការប្រើប្រាស់ លទ្ធផលវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ៣) ពង្រឹងនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើស ការបំប៉ន និង ការរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំមានស្មារតីល្អ ៤) លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ បែងចែកនិងផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារបុគ្គលិកអប់រំតាមនិយាមនិងគោលការណ៍កំណត់ និង ៥) ធ្វើ សវនកម្មលើការប្រើប្រាស់ក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំតាមស្ថាប័នអប់រំឱ្យបានសមស្រប។

គោលការណ៍ដើម្បីធានាឱ្យបុគ្គលិកអប់រំបំពេញការងារអស់លទ្ធភាពផ្ដោតលើចំណុច ៥ រួមមាន៖ ១) ធានាការអនុវត្តគោលការណ៍លើកទឹកចិត្ត ២) ជំរុញការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ៣) ជំរុញការអនុវត្តនិងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ៤) លើកកម្ពស់សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ និង ៥) លើកកម្ពស់តម្លៃសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងក្រមសីល ធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំ(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១២)។

២.៦ ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនត្រូវបានកំណត់ដោយបញ្ញត្តិជំរឿន រួមមាន៖ ១) ជាសេចក្តីអធិប្បាយសង្ខេប និងច្បាស់លាស់នូវទិដ្ឋភាពទាំងឡាយណាដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវយល់ដឹង និងធ្វើ ២) ជាការបញ្ជាក់ប្រាប់អំពី ឬសកម្មភាពរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលអាចអនុវត្តបាន ហើយមានឥទ្ធិពលទៅលើសិស្ស និង ៣) ជាឧបករណ៍ សម្រាប់វាស់វែងសមត្ថភាពដែលស្តង់ដារគ្រូបង្រៀន។ ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនមានគោលបំណង

លើកស្ទួយការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូបង្រៀន សម្រាប់ជួយសម្រួលការសិក្សារបស់សិស្សឱ្យទទួលបាន លទ្ធផលសិក្សាដែលមានកម្រិតសមស្របអាចទទួលយកបាន បើប្រៀបធៀបទៅនឹងស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សា ចំណេះទូទៅ ។

ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនផ្ដោតលើសមាសភាព ៤ គឺទី១. ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ មានអនុសមាសភាពបី រួមមាន៖ ១) ចំណេះដឹងអំពីសិស្ស ២) ចំណេះដឹងអំពីខ្លឹមសារមេរៀន និង ៣) ចំណេះដឹងពីរបៀបរៀន របស់សិស្ស។ ទី២. ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ មានអនុសមាសភាគបី រួមមាន៖ ១) ការវាយតម្លៃផែនការ ការពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា ២) ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា និង៣) វិធីបង្រៀន។ ទី៣. ការសិក្សា វិជ្ជាជីវៈ មានអនុសមាសភាគពីរ រួមមាន៖ ១) ស្វ័យសិក្សា និង២) ការចូលរួមកែលម្អការបង្រៀន។ និងទី៤. សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈត្រូវបង្ហាញពី៖ ១) ការយកចិត្តទុកដាក់ និងថែរក្សាសិស្ស ហើយជានិច្ចកាលធ្វើការដើម្បី ប្រយោជន៍សិស្ស និងសង្គម ២) ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងចូលរួមចំណែកក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយស្មារតី ទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និង ៣) អាកប្បកិរិយាវិជ្ជមានជាគំរូប្រកបដោយសីលធម៌ និងមានទំនាក់ទំនងដោយ សុខដុមជាមួយសិស្ស និងសហគមន៍(នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ, ២០១៦) ។

២.៧ គោលនយោបាយស្តីពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ក្រសួង អ.យ.ក បានរៀបចំនូវគោលនយោបាយស្តីពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ក្នុងគោលបំណងបង្កើតគំរូ អភិវឌ្ឍន៍ថ្មីនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំសាធារណៈ ដែលនឹងនាំទៅដល់ការបង្កើតសាលារៀនសាធារណៈស្វ័យ័តទទួល បានការវិនិយោគខ្ពស់ផ្សារភ្ជាប់នឹងស្តង់ដារថ្មីមានគណនេយ្យភាព និងអភិបាលកិច្ចល្អ ព្រមទាំងស្តង់ដារវិជ្ជា ជីវៈសម្រាប់ការសិក្សានៅក្នុងសតវត្សទី២១ ។

គោលនយោបាយនេះ មានគោលដៅចំនួនប្រាំពីរ រួមមាន៖ ១) បង្កើតសាលារៀនសាធារណៈស្វ័យ័ត គ្រប់គ្រងដោយវិន័យតឹងរឹងក្នុងការបំពេញភារកិច្ច និងមានគណនេយ្យភាពផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការវិនិយោគខ្ពស់ ២) បង្កើតក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលនឹងធ្វើឱ្យសាលាទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការបំពេញភារកិច្ច ៣) បង្កើត ប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ដែលនឹងសម្របសម្រួលដល់ការសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដោយប្រកាន់ភ្ជាប់ ទៅនឹងគោលការណ៍ស្នូលរបស់សាលារៀនជំនាន់ថ្មី ៤) ផ្តល់សេរីភាពស្ថាប័នថ្មី ដើម្បីធ្វើឱ្យមានការរំឭកប្រឌិត

ក្នុងវិធីរៀបចំបង្កើត និងផ្តល់សេវាអប់រំ ៥) ធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធអប់រំមានប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌សង្គម ក្នុងដំណើរការបង្រៀននិងរៀន ដោយមានប្រព័ន្ធបែងចែកធនធានឱ្យសមស្របសំដៅលើកកម្ពស់សេវាអប់រំ ៦) កែលម្អស្តង់ដារបង្រៀនតាមរយៈវិធីសាស្ត្រថ្មីៗដែលរួមបញ្ចូល ការជ្រើសរើសគ្រូដោយការប្រកួតប្រជែង ប្រាក់លើកទឹកចិត្តអាស្រ័យលើការកិច្ច ការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនបន្ថែមលើផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាអប់រំ វិធីសាស្ត្រស្វែង(STEM) និងការសិក្សាឱ្យស្គាល់បញ្ហានិងការរកដោះស្រាយ ព្រមទាំងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនជាក់លាក់ភ្ជាប់ទៅនឹងឱកាសអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និង ៧) ពង្រឹងសេវាអប់រំសម្រាប់យុវជនកម្ពុជាដែលនឹងរួមបញ្ចូលទាំងសេវាប្រឹក្សាអាជីព សកម្មភាពសិក្សាប្លែកៗ ។ ដើម្បីសម្រេចបានគោលបំណង និងគោលដៅខាងលើ មានយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ចំនួនដប់ប្រាំមួយមាន៖ ១) ការជ្រើសរើសសាលាយ៉ាងហ្មត់ចត់ ២) ភាពជាដៃគូ ៣) ការទទួលខុសត្រូវរបស់សាលារៀនជំនាន់ថ្មី ៤) ការត្រួតពិនិត្យសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដោយផ្ទាល់ពីថ្នាក់ជាតិ ៥) ប្រាក់លើកទឹកចិត្តគ្រូ ៦) ដំណើរការស្វ័យភាពផ្សារភ្ជាប់នឹងការច្នៃប្រឌិតថ្មី ៧) ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឱ្យបានទូលំទូលាយ ដើម្បីជំរុញការច្នៃប្រឌិតថ្មី ៨) ការពង្រឹងសិទ្ធិអំណាចយុវជន ៩) ការបង្កើនម៉ោងបង្រៀននិងរៀន ១០) ការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រភេទមុខវិជ្ជា ១១) មូលនិធិសមធម៌សង្គម ១២) គំរូសាលាក្នុងសាលា ១៣) កាត់បន្ថយផលធៀបគ្រូ-សិស្ស ១៤) ការផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតបុគ្គល និង ១៥) ការធ្វើទំនើបកម្មបរិស្ថានសិក្សា ។

ក្របខ័ណ្ឌនៃការអនុវត្តសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ត្រូវអនុវត្ត ត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃដោយប្រើយុទ្ធសាស្ត្រពីរ។ យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ផ្ដោតលើសូចនាករ និងដំណើរការ យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ សម្រាប់ត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃតម្រូវតាមការវាយតម្លៃដែលបានព្រមព្រៀងជាមួយលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទទួលស្គាល់គុណភាព ។ ការវាយតម្លៃទទួលស្គាល់ត្រូវធ្វើឡើងម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ និងឈានទៅសម្រេចផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រទទួលស្គាល់គុណភាពសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ផ្ទុយមកវិញ បើសាលារៀនបាត់បង់ការទទួលស្គាល់ឋានៈជាសាលារៀនជំនាន់ថ្មី សាលានឹងក្លាយជាសាលារៀនធម្មតាវិញ ហើយនឹងបាត់បង់សិទ្ធិទទួលបានកញ្ចប់ថវិកាពិសេស និងបុព្វសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ជូនសម្រាប់សាលារៀនជំនាន់ថ្មី(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦) ។

២.៨ គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

២.៨.១ ក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិគ្រឹះ

គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានគោលបំណងកំណត់ពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ សម្រាប់ផ្តល់និយមន័យឱ្យសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ព្រមទាំងដំណើរការរំពឹងទុកដែលនឹងលាតត្រដាងអំពីសាលារៀននេះ។ ក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិគ្រឹះសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមាន៖ ១) មូលនិធិសមធម៌៖ ត្រួតពិនិត្យដោយក្រសួងដើម្បីធានាថាសិស្សក្រីក្រអាចទទួលបានសេវាដូចគ្នា។ ២) ការគាំទ្រពីឪពុកម្តាយ៖ ការផ្តល់វិភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត ភ្ជាប់នឹងស្តង់ដារ និងសាលារៀនជំរើស។ ៣) ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល៖ ត្រួតពិនិត្យការបំពេញភារកិច្ចអនុម័តវិការដ្ឋ និងផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ការទទួលស្គាល់សាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ៤) គំរូអភិបាលកិច្ចថ្មី៖ គណនេយ្យភាពតឹងរ៉ឹងបែបស្តង់ដារ ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់(មិនមានការបង្រៀនគួរ) ស្វ័យភាពប្រតិបត្តិការផ្សារភ្ជាប់នឹងលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលស្គាល់ និងការវិនិយោគ និងក្របខ័ណ្ឌបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ឧទាហរណ៍៖ លំហូរនៃមូលនិធិទាំងអស់គាំទ្រសេវាកម្មសិស្ស)។ ៥) ការឆ្លើយតបថ្មី៖ ការពង្រីកកម្មវិធីសិក្សា ការសិក្សាតាមឧបករណ៍ចល័ត ការវាយតម្លៃ និងសិក្សាតាមកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ ទីប្រឹក្សាអាជីព គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន សកម្មភាពសិក្សាប្លែកៗ(ក្លឹបសិក្សា) សេវាបណ្ណាល័យសតវត្សទី២១។ និង ៦) ការជ្រើសរើសដោយការប្រកួតប្រជែងសមត្ថភាព ប្រាក់លើកទឹកចិត្តអាស្រ័យលើភារកិច្ច គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ឱកាសអភិវឌ្ឍនវិជ្ជាជីវៈ និងគ្មានការរកកម្រៃពីសិស្ស។

គោលការណ៍ស្នូលនៃការឱ្យនិយមន័យសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានប្រាំ រួមមាន៖ ១) ស្វ័យភាពក្នុងប្រតិបត្តិការ ២) បង្ហាញស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ ៣) តម្រូវការគណនេយ្យភាពតឹងរ៉ឹង ៤) ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃទទួលស្គាល់គុណភាព និង ៥) ក្របខ័ណ្ឌនៃការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព។ គោលការណ៍ទាំងនេះ បង្កប់នូវរចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ចថ្មី ដែលផ្តល់ស្វ័យភាពលើដំណើរការដល់នាយកសាលាដើម្បីច្នៃប្រឌិត និងធានាស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត។ ការប្រកាន់ភ្ជាប់សេចក្តីណែនាំដំណើរការពាក់ព័ន្ធនឹងទិដ្ឋភាពគណនេយ្យភាពសំខាន់ដូចជា៖ ១) ធានាថាគ្រូទាំងអស់បានបំពេញភារកិច្ចត្រឹមត្រូវតាមភារកិច្ចដែលបានព្រមព្រៀងសម្រាប់ការទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ២) ធានាថាគ្រូនឹងមិនបង្រៀន

គួរដល់សិស្សរបស់ខ្លួន ៣) ធានាថាគ្រូអនុវត្តតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ៤) ធានាថាសិស្សទាំងអស់ទទួលបានសេវាកម្មចាំបាច់នានា ដូចជា សេវាសិក្សាចល័ត សេវាប្រឹក្សាអាជីពជាដើម និង ៥) ធានាថាមានការថែទាំ និងជួសជុលត្រឹមត្រូវចំពោះសម្ភារដែលបានវិនិយោគ និងធានាថាបានបើកទ្វារបម្រើសេវាជាប្រចាំ(បណ្ណាល័យ បន្ទប់កុំព្យូទ័រជាដើម) ។ សាលារៀនជំនាន់ថ្មីនឹងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធស្វ័យភាពប្រតិបត្តិការដើម្បីលើកកម្ពស់ការបង្កើតថ្មី រួមមាន៖ ១) ការពង្រឹងកម្មវិធីសិក្សា(ការសិក្សាលំអិតក្នុងមុខវិជ្ជា STEM) ២) ការអប់រំ ICT(ការសិក្សាតាមឧបករណ៍ចល័ត ការវាយតម្លៃ និងសិក្សាតាមកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ និង ៣) សេវាប្រឹក្សាអាជីពដល់សិស្ស ប្រព័ន្ធសិក្សាប្លែកៗដើម្បីឱ្យស្របតាមទេពកោសល្យ និងចំណង់ចំណូលចិត្តសិស្ស(ក្លឹបសិក្សា) និងសេវាបណ្ណាល័យសតវត្សទី២១ ដែលរួមមានសេវាបណ្ណាល័យអេឡិចត្រូនិច ការចូលប្រើប្រាស់សេវាមីឡេសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ និងការច្នៃប្រឌិតថ្មីៗផ្សេងទៀតក្នុងសេវាបណ្ណាល័យ។ គ្រូនៅក្នុងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីត្រូវមានស្តង់ដារបង្រៀនខ្ពស់ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយការប្រកួតប្រជែងសមត្ថភាព មានប្រាក់លើកទឹកចិត្តអាស្រ័យលើភារកិច្ច មានគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន មានឱកាសអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ និងគ្មានការរកកម្រៃពីសិស្ស(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២០) ។

២.៨.២ គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិ

គោលការណ៍ប្រតិបត្តិ ត្រូវបានរៀបចំជាគំរូដើម្បីជាជំនួយដល់អ្នកទទួលខុសត្រូវអនុវត្តកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពអតិបរមា ដែលបរិយាយអំពី៖ ទី១. ការជ្រើសរើសសាលា ទី២. ការទទួលស្គាល់សិស្សឱ្យចុះឈ្មោះចូលរៀន និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ទី៣. តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ទី៤. នីតិវិធីសម្រាប់ការទទួលស្គាល់ ទី៥. ស្តង់ដារនៃការបំពេញភារកិច្ច ទី៦. ស្វ័យភាពប្រតិបត្តិការ ទី៧. ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ទី៨. ការបែងចែកធនធាន ទី៩. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន ទី១០. ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ទី១១. មូលនិធិសមធម៌ ទី១២. ការជួយគាំទ្រពីមាតាបិតាសិស្ស និងទី១៣. ការចាត់ចែងរដ្ឋបាលហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២០) ។

២.៩ កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

២.៩.១ សាវតារនៃសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

អង្គការសកម្មភាពសម្រាប់ការអប់រំនៅកម្ពុជា(KAPE) ជាអង្គការមួយដែលបានផ្ដោតសំខាន់លើការអប់រំនៅកម្ពុជា។ កម្មវិធីសាកល្បងសាលា Beacon ត្រូវបានស្ថាបនាឡើងនៅឆ្នាំ២០១៤ ក្នុងខេត្តកំពង់ចាម និងមានការពង្រីកបន្ថែមហួតប្រែក្លាយជាសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ក្រសួង អ.យ.ក បានដាក់អនុវត្តសាកល្បងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី នៅឆ្នាំ២០១៥ ដោយផ្ដោតលើថ្នាក់បឋមសិក្សា និងថ្នាក់មធ្យមសិក្សា ក្នុងបំណងធ្វើឱ្យការអប់រំនៅកម្ពុជាកាន់តែល្អប្រសើរឡើងដូចទៅនឹងប្រទេសមួយចំនួននៅក្នុងតំបន់ និងលើពិភពលោក (Fresh News, 2018, Melissa Dona-her and Nuoya Wu, 2020)។ នៅឆ្នាំ២០១៨ សាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានចំនួន១០ រួមមានវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនកំពង់ចាម វិទ្យាល័យព្រែកលៀប វិទ្យាល័យសម្តេចជាស៊ីមព្រែកអញ្ចាញ វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនពាមជីកង អនុវិទ្យាល័យគោកព្រីង សាលាបឋមសិក្សាហ៊ុនសែនកំពង់ចាម សាលាបឋមសិក្សាព្រះរាជអគ្គមហេសី សាលាបឋមសិក្សាអង្គរបាន និងសាលាបឋមសិក្សាព្រហ្មត្រ(Fresh News, 2018)។

២.៩.២ ការអនុវត្តគោលការណ៍ស្នូលនៃសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

សាលារៀនជំនាន់ថ្មី អនុវត្តតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួង អ.យ.ក ជាពិសេសគោលនយោបាយស្តីពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងបុគ្គលិក ត្រូវអនុវត្តតាមគោលការណ៍ស្នូលទាំងប្រាំរបស់សាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ គោលការណ៍ទី១. ស្វ័យភាពក្នុងការប្រតិបត្តិ៖ ប្រតិបត្តិការណ៍នៅក្នុងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីត្រូវមានភាពបត់បែន ផ្ទៃប្រឌិត និងស្របតាមគោលនយោបាយអប់រំ ដោយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំអតិបរមា។ ស្វ័យភាពក្នុងការប្រតិបត្តិ បានអនុញ្ញាតឱ្យសាលារៀនជំនាន់ថ្មីអាចប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា បង្កើតកិច្ចសហប្រតិបត្តិការណ៍ដៃគូទាំងជាតិនិងអន្តរជាតិ បង្កើតសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សាបន្ថែម(ក្លឹបមុខវិជ្ជា ក្លឹបនិច ការរៀបចំពិពណ៌នាដៃសិស្ស ដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា) ជំរុញការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសិក្សាថ្មីៗ(វិធីសាស្ត្របែបស្ថាបនា សហការ វិវេក និងថ្នាក់រៀនត្រឡប់ជាដើម)ការធ្វើតេស្តនិងវិភាគតេស្ត ការដាក់កិច្ចការ

ស្រាវជ្រាវ និងការអនុញ្ញាតឱ្យសិស្សទៅសិក្សានៅក្រៅប្រទេស។ គោលការណ៍ទី២. ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់៖ ត្រូវនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ត្រូវប្រើប្រាស់សម្ភារអប់រំថ្មីឱ្យអស់លទ្ធភាព រួមទាំងបណ្ណាល័យសតវត្សទី២១ បន្ទប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ និងថ្នាក់រៀនទំនើប។ បុគ្គលិកអប់រំ ត្រូវបានជ្រើសរើសតាមរយៈការប្រកួតប្រជែងសមត្ថភាព។ គណៈគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក និងសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ត្រូវមានភាពបត់បែន គំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មី និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ(គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន) និងតម្រូវឱ្យប្រើប្រាស់សម្ភារអប់រំថ្មីឱ្យអស់លទ្ធភាព រួមទាំងបណ្ណាល័យសតវត្សទី២១ បន្ទប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ និងថ្នាក់រៀនទំនើប។

គោលការណ៍ទី៣. អភិបាលកិច្ច និងគណនេយ្យភាព៖ បុគ្គលិកអប់រំ សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីត្រូវបង្ហាញពីតម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់តាមតួនាទីនិងភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ត្រូវជំរុញ ពិនិត្យ និងតាមដានជាប្រចាំទៅលើការបំពេញតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស។ គ្រូបង្រៀនត្រូវបំពេញតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យបានល្អ ជាពិសេសត្រូវស្គាល់សិស្សឱ្យច្បាស់ និងរក្សាទំនាក់ទំនងល្អជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។ សិស្សត្រូវមានភាពក្លាហាន ហ៊ានទទួលខុសត្រូវនូវសកម្មភាពរបស់ខ្លួន និងមានសាមគ្គីភាពគ្នា។ អាណាព្យាបាលសិស្សត្រូវចូលរួមក្នុងសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សារបស់សិស្សទាំងនៅសាលា និងនៅផ្ទះ។ គោលការណ៍ទី៤. គំនិតច្នៃប្រឌិត (នវានុវត្តន៍)៖ ប្រើប្រាស់ស្វ័យភាពប្រតិបត្តិការដើម្បីលើកកម្ពស់ការបង្កើតថ្មី។ ការបង្កើតថ្មីអាចមានទម្រង់ច្រើនរួមមាន ការពង្រីកកម្មវិធីសិក្សា ការអប់រំ ICT សេវាប្រឹក្សាអាជីពដល់សិស្ស ប្រព័ន្ធសិក្សាប្លែកស្របតាមទេពកោសល្យនិងចំណង់ចំណូលចិត្តសិស្ស និងសេវាបណ្ណាល័យសតវត្សទី២១។ គោលការណ៍ទី៥. សនិទានភាព៖ ការបែងចែកផលប្រយោជន៍អាស្រ័យលើទំហំការងារ(ការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកត្រូវផ្សារភ្ជាប់នឹងការបំពេញភារកិច្ច)(រ៉ិច, ២០២២ សុភក្តិ, ២០២២ និង fb:NGS, Preah Sisowath)។

ការបណ្តុះបណ្តាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសិស្សមានបំណិនសតវត្សទី២១ ដែលជារួមបណ្តុះបណ្តាលសិស្សឱ្យមានគុណវុឌ្ឍិចំនួនប្រាំពីរ(រ៉ិច, ២០២២) រួមមាន៖ ១) ចេះនិយាយ និងសរសេរបានស្ទាត់ជំនាញ ២) វាយតម្លៃព័ត៌មានខាងក្រៅ ៣) សិស្សមានភាពរហ័សរហួន និងក្លាហាន ៤) មានការសហការល្អ និងចូលរួម ៥) មានក្តីស្រមៃ ៦) ស្គាល់បញ្ហា និងចេះដោះស្រាយបញ្ហា(ចេះគិត

បែបស៊ីជម្រៅ យល់ដឹង វិភាគ វាយតម្លៃដោយផ្អែកលើហេតុផល) និង៧) សហគ្រិនភាព(បង្កើតស្នាដៃ ឬផលិតផល)។ សាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានស្វ័យភាពនៅក្នុងការប្រតិបត្តិដែលទាមទារនូវគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការអប់រំខ្ពស់ និងស្របតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួង អ.យ.ក។ ស្វ័យភាព ក្នុងការប្រតិបត្តិ ជាកត្តាធ្វើឱ្យសាលារៀនជំនាន់ថ្មីអាចពង្រីកកម្មវិធីសិក្សា(ផ្ដោតសំខាន់លើមុខវិជ្ជាស្នេម) ការបន្ថយផលធៀបសិស្សថ្នាក់ ការរៀបចំជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំ ការជ្រើសរើសសិស្សចូលរៀន(តាមរយៈ ការប្រឡង ចាប់ផ្ដើម ឬលទ្ធផលប្រឡងនៃការបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សា) ការធ្វើកិច្ចតែការបង្រៀនអេឡិចត្រូនិច និងទទួលបានវិភាគទានសម្រាប់ទ្រទ្រង់សាលាដោយស្ម័គ្រចិត្តពីអាណាព្យាបាលសិស្ស។ សាលារៀនជំនាន់ថ្មី អាចរក្សានូវនិរន្តរភាពដំណើរការបាន គឺអាស្រ័យលើការចូលរួមរបស់មាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍(រ៉ូច, ២០២២ និង សុភក្តិ, ២០២២)។

២.៩.៣ ការងារនាយកសាលា គ្រូបង្រៀន បណ្ណារក្ស និងទីប្រឹក្សាអង្គ

កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ជាកម្មវិធីដែលផ្តល់ឱកាសឱ្យសិស្សទទួលបានការសិក្សាប្រកបដោយ គុណភាពខ្ពស់ ផាសុកភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសិស្ស។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះ សាលាត្រូវ មានបុគ្គលិកអប់រំដែលមានបុគ្គលិកលក្ខណៈខ្ពស់ និងមានជំនឿជាក់លើទស្សនវិស័យរបស់សាលារៀន ជំនាន់ថ្មី។ នាយកសាលាមានភារកិច្ចការងារចំនួនដប់មួយ រួមមាន៖ ១) ការអនុវត្តគោលនយោបាយ សេចក្តីណែនាំ បទដ្ឋានគតិយុត្តិរបស់ក្រសួង អ.យ.ក ២) ការធ្វើរបាយការណ៍ព័ត៌មាន និងទិន្នន័យ ៣) ការរៀបចំចាត់ចែង ៤) ការធ្វើផែនការ និងវិភាគស្ថានភាព ៥) កម្មវិធីសិក្សា ៦) ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ៧) ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងសេវា ៨) ហិរញ្ញវត្ថុ ៩) ការចុះឈ្មោះចូលរៀន ១០) ការទំនាក់ទំនងសហគមន៍ និង១១) គុណវុឌ្ឍិ។ ចំណែក នាយករងសាលាមានភារកិច្ចការងារចំនួនដប់មួយ រួមមាន៖ ១) ការងារ ទាក់ទងជាមួយក្រសួង អ.យ.ក ២) ការធ្វើរបាយការណ៍ព័ត៌មាន និងទិន្នន័យ ៣) ការរៀបចំ ៤) ការធ្វើ ផែនការ និងវិភាគស្ថានភាព ៥) កម្មវិធីសិក្សា ៦) បុគ្គលិកលក្ខណៈ ៧) ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងសេវា ៨) ហិរញ្ញវត្ថុ ៩) ការចុះឈ្មោះចូលរៀន ១០) ការទំនាក់ទំនងសហគមន៍ និង ១១) គុណវុឌ្ឍិ។ ចំពោះ គ្រូ បង្រៀនមានភារកិច្ចចំនួនប្រាំពីរ គឺ ១) ការរៀបចំថ្នាក់រៀន ២) ការបង្រៀន ៣) ការវាយតម្លៃ ៤) ការគាំ

ទ្រព្យសិក្សារបស់សិស្ស ៥) វិន័យ ៦) សកម្មភាពក្រៅកម្មវិធីសិក្សា និង ៧) គុណវុឌ្ឍិសំខាន់ៗ។ សម្រាប់ បណ្តារក្សមានការកើតឫស រួមមាន៖ ១) រៀបចំចាត់ចែងបណ្តាល័យ ២) ការណែនាំសិស្សានុសិស្ស ៣) វិន័យ និង ៤) សមត្ថកិច្ចគន្លឹះ(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២០) ។

២.១០ កត្តាដែលជះឥទ្ធិពលដល់បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្ស

វប្បធម៌អង្គភាព (Fitria, H, 2018) និងរបៀបដឹកនាំ បានជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានលើការបំពេញការងារ និងបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់បុគ្គលិក (Paais, M., & Pattiruhu, J. R, 2020) ។ វប្បធម៌អង្គភាព គឺជាប្រព័ន្ធ នៃតម្លៃ និងជំនឿដែលកំណត់អាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាព។ ក្នុងន័យនេះ វប្បធម៌អង្គភាព ជាកត្តាកំណត់ដ៏សំខាន់បំផុតមួយនៃអាកប្បកិរិយាការងារប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងអាចឱ្យអ្នកដឹកនាំ ក្នុងស្ថាប័នទទួលបានជោគជ័យ (Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B, 2020) ។ របៀបដឹកនាំប្រើសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន អ្នកស្រាវជ្រាវ និងអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ សំខាន់ៗ ដូចជា ភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន ការដឹកនាំផ្លាស់ប្តូរ និងការដឹកនាំប្រកបដោយសីលធម៌ (Khan, M. I., & Waheed, Z, 2019) ។ នាយកសាលាមានអាកប្បកិរិយាដឹកនាំផ្សេងៗគ្នា រួមមាន៖ ការផ្លាស់ ប្តូរទិសដៅ ការទំនាក់ទំនង និងអាកប្បកិរិយាតម្រង់ទិសការងារ។ ជាងនេះទៅទៀត អាកប្បកិរិយានៃភាពជា អ្នកដឹកនាំផ្សេងៗគ្នា រួមចំណែកដល់ការអនុវត្តការងាររបស់សាលា(Mugizi, W., Ampeire, K. H. A., & Kemeru, J. B, 2022) ។ ក្រមសីលធម៌ការងារ ជាកត្តាមួយជំរុញឱ្យការគ្រប់គ្រងមានប្រសិទ្ធភាពតាមរយៈ ការប្រកាន់ភ្ជាប់នូវមនសិការវិជ្ជាជីវៈ ការពង្រឹងសាមគ្គីភាព ការគោរពវិន័យការងារ ភក្តីភាពចំពោះអង្គភាព ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ការគោរពនិងផ្តល់តម្លៃ ការវិនិច្ឆ័យប្រកបដោយហេតុផល(នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ, ២០១៧) ។ ក្រមសីលធម៌ការងារ និងការប្តេជ្ញាបំពេញការងារ គឺជាទម្រង់នៃការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស និងមានទំនាក់ទំនងទៅនឹងការបំពេញការងារ។ ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងអង្គភាពត្រូវបានកំណត់ តាមរយៈការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងការងាររវាងបុគ្គលនិងអង្គភាព និងកើតមានឡើងកាលណាបុគ្គលិកធ្វើការ ក្នុងបរិយាកាសការងារល្អ។ វប្បធម៌អង្គភាព របៀបនៃការដឹកនាំ សីលធម៌ការងារ និងការប្តេជ្ញាចិត្តលើការ បំពេញការងារមានឥទ្ធិពល និងសារៈសំខាន់ជាវិជ្ជមានដោយផ្ទាល់លើលទ្ធផលការងាររបស់គ្រូ និងលទ្ធផល

សិក្សារបស់សិស្ស(Hendrawijaya, A. T, 2020)។ តាម Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020) បានបង្ហាញថា ការលើកទឹកចិត្ត និងវប្បធម៌អង្គភាពមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាន និងសំខាន់ទៅលើលទ្ធផលការងាររបស់ បុគ្គលិក ប៉ុន្តែវាមិនមានឥទ្ធិពលសំខាន់លើភាពពេញចិត្តការងាររបស់បុគ្គលិកទេ។ មួយវិញទៀត ការដឹកនាំ បានជះឥទ្ធិពលទៅលើភាពពេញចិត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ប៉ុន្តែមិនបានជះឥទ្ធិពលលើលទ្ធផលការងារ របស់បុគ្គលិកទេ។ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក គឺមិនអាចបំបែកចេញពីតួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំដើម្បី ផ្លាស់ប្តូរឬរើយាកាសរបស់អង្គភាពឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរនិងវិជ្ជាជីវៈ។ Rostini, D., Syam, R. Z. A., & Achmad, W. (2022) ការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការរៀន អាចសម្រេចបានអាស្រ័យលើសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងរបស់ នាយកសាលាដែលមានគំនិតច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍។ នាយកសាលាដែលមិនបានកំណត់ពីតួនាទី និង ភារកិច្ចសំខាន់ៗ មកអនុវត្តបានជះឥទ្ធិពលមិនល្អដល់លទ្ធផលការងាររបស់គ្រូ។ សមត្ថភាពរបស់នាយក សាលាក្នុងការរៀបចំផែនការ ការរៀបចំចាត់ចែង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រង ការត្រួតពិនិត្យ និង ការវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពរបស់សាលា នឹងកំណត់ពីភាពជោគជ័យរបស់សាលាក្នុងការសម្រេចបានស្តង់ដា គុណភាពសាលារៀន។

២.១១ កត្តាខាងក្រៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

តាម Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020) ស្តង់ដានាយកសាលានៅសហរដ្ឋអាមេរិចមាន សមាសភាព ១០ រួមមាន៖ ១) ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃ ២) ក្រមសីលធម៌ និងបទដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈ ៣) សមធម៌ និងទំនួលខុសត្រូវវប្បធម៌ ៤) កម្មវិធីសិក្សា ការណែនាំ និងការវាយតម្លៃ ៥) សហគមន៍ ថែទាំ និងគាំទ្រដល់សិស្ស ៦) សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិក ៧) សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិក ៨) ការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់គ្រូសារ និងសហគមន៍ ៩) ប្រតិបត្តិការ និងការ គ្រប់គ្រង និង១០) ការកែលម្អសាលារៀន។ ប្រទេសអូស្ត្រាលី ស្តង់ដានាយកសាលារៀនមានសមាសភាព ៥ រួមមាន៖ ១) ការដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន ២) ការអភិវឌ្ឍន៍ និងអ្នកផ្សេង ៣) ការដឹកនាំការកែលម្អ នវានុវត្តន៍ និងការផ្លាស់ប្តូរ ៤) ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង ៥) កិច្ចសហការជាមួយសហគមន៍។ ក្នុងប្រទេសអង់គ្លេសស្តង់ដានាយកសាលាមានសមាសភាពដប់ដែលប្រាំមួយសមាសភាពផ្ដោតលើការងារ

របស់គ្រូ និងបួនទៀតផ្ដោតលើទំនួលខុសត្រូវភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដូចជា៖ ១) វប្បធម៌ សាលារៀន ២) ការបង្រៀន ៣) កម្មវិធីសិក្សា និងការវាយតម្លៃ ៤) អាកប្បកិរិយា ៥) ការអប់រំបន្ថែម និង ការអប់រំពិសេស ៦) ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ៧) ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៨) ការកែលម្អសាលារៀន ៩) ការ ធ្វើការជាដៃគូ និង ១០) អភិបាលកិច្ច និងគណនេយ្យភាព(www.gov.uk, 2020)។ ការសំយោគស្តង់ដា នាយកសាលានៅសហរដ្ឋអាមេរិច អង់គ្លេស អូស្ត្រាលី និងអត្ថបទសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅក្នុងប្រទេសអង់គ្លេស បានកំណត់នូវវិមាត្រគន្លឹះ៖ ១) ចំនួនដប់សម្រាប់អ្នកដឹកនាំសាលារៀនឱ្យទទួលបានជោគជ័យ រួមមាន៖ ១) ការកំណត់ចក្ខុវិស័យ គុណតម្លៃ និងគោលដៅ ២) ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន ៣) ការរៀបចំអង្គភាពឡើងវិញ ៤) ការលើកកម្ពស់ការបង្រៀន និងការរៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ៥) ការ រៀបចំឡើងវិញនិងពង្រឹងកម្មវិធីសិក្សា ៦) ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ៧) ការកសាងទំនាក់ទំនង នៅក្នុងសហគមន៍សាលារៀន ៨) ការបង្កើតទំនាក់ទំនងក្រៅសហគមន៍សាលារៀន ៩) ការកំណត់ និង បង្កើតតម្លៃរួម និង ១០) ការធានាសុខុមាលភាពរបស់សិស្ស និងផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានសមធម៌ក្នុង ការគាំទ្រដល់សិស្សទាំងអស់ (Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K, 2020)។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមបរិបទនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ដោយប្រើ ប្រាស់សមាសភាពប្រាំពីររួមមាន៖ ១) ការផ្តល់នូវចក្ខុវិស័យនិងគោលបំណងជាក់លាក់សម្រាប់សាលា រៀន ២) ការកែលម្អសកម្មភាពសិក្សានិងសកម្មភាពគាំទ្រកម្មវិធីសិក្សា ៣) ភាពរួសរាយរាក់ទាក់ និងភាព ពេញចិត្ត ៤) ការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀននិងបុគ្គលិក ៥) ការបង្កើតបរិយាកាសការងារវិជ្ជមាន ៦) ការសហការ ជាមួយឪពុកម្តាយសិស្ស និងសហគមន៍ និង ៧) ការបង្កើតនូវសេចក្តីរីករាយទុកខាងអាកប្បកិរិយា និងការ រក្សាវិន័យ។ ការសិក្សានេះរកឃើញថា ជំនាញអន្តរបុគ្គលខ្លាំង ភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលផ្ដោតសំខាន់លើ មនុស្ស ភាពច្បាស់លាស់នៃចក្ខុវិស័យ និងគោលបំណងដែលផ្ដោតលើលទ្ធផលសិក្សា សកម្មភាពគាំទ្រកម្ម វិធីសិក្សា ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ការបង្កើតបរិយាកាសការងារវិជ្ជមានសុទ្ធតែជាធាតុសំខាន់នៃការ ដឹកនាំប្រកបដោយជោគជ័យ(Noman, M., Awang Hashim, R., & Shaik Abdullah, S, 2018)។ តាម Trinh, T. P. T., Pham, T. V., Cao, H. T., Nguyen, T. T., Nghiem, T. T., & Tran, T. (2019) បានប្រើ

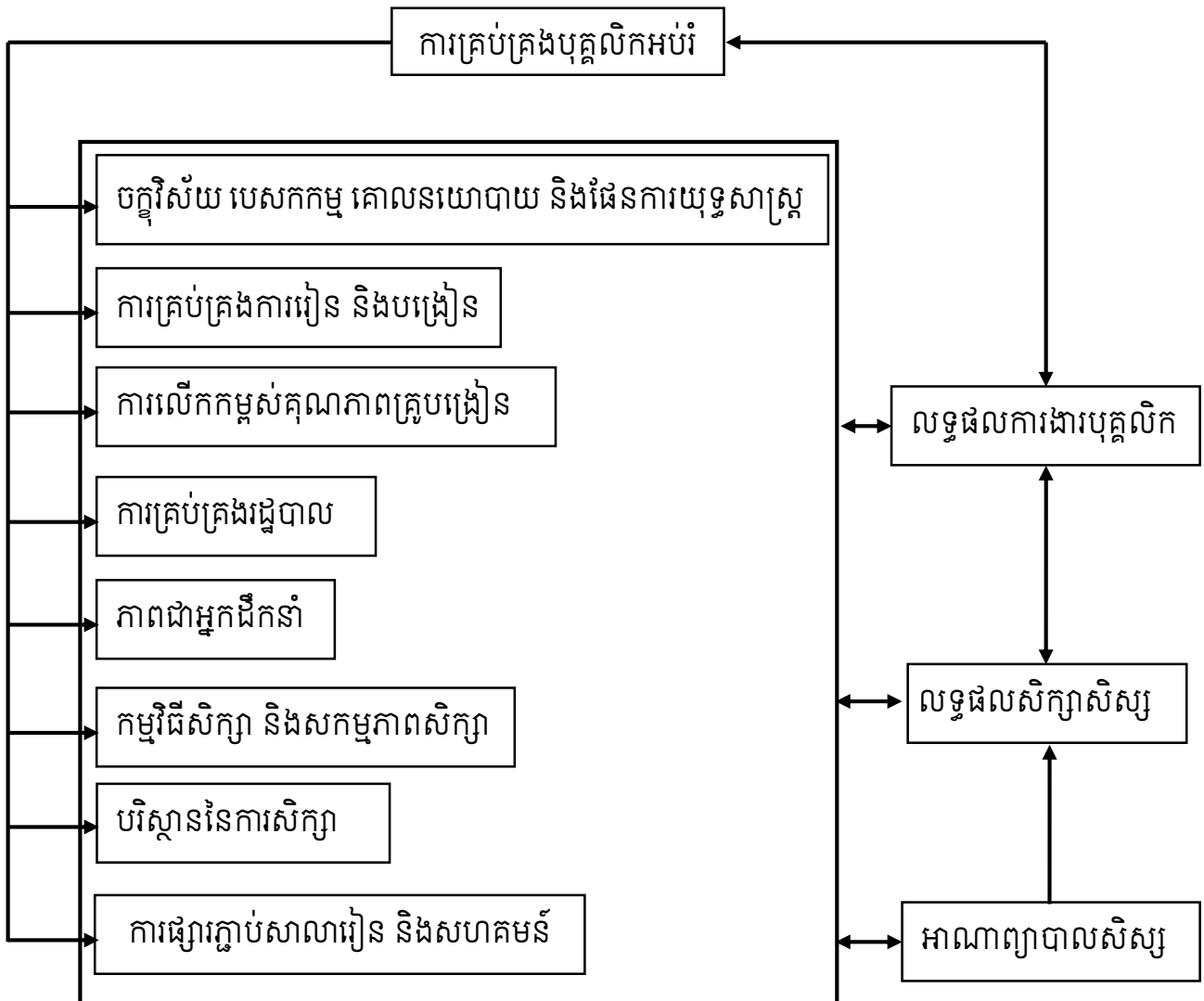
ប្រាស់សមាសភាព ៩ រួមមាន៖ ១) ការអភិវឌ្ឍខ្លួន ២) ការបង្កើត និងដំណើរការយន្តការគ្រប់គ្រងសាលា ៣) ការបង្កើតបរិយាកាសវិជ្ជមាន និងវប្បធម៌សាលា ៤) ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន ៥) ការរៀបចំផែនការអប់រំរបស់សាលា ៦) ការធានាគុណភាពអប់រំ ៧) ការគ្រប់គ្រងបញ្ជីសាពើកណ្តាល និងទ្រព្យសម្បត្តិសាលា ៨) ការកៀរគរធនធានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលា និង ៩) ការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូ។

ការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា កត្តាសង្គមវប្បធម៌មួយចំនួនដែលកំណត់លក្ខខណ្ឌនៃការអនុវត្តរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសាលានៅវៀតណាម។ នាយកសាលានៅប្រទេសវៀតណាមជាទូទៅមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលា ជាពិសេសក្នុងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន និងធានាគុណភាពអប់រំ។ តាម Koh, H. H. (2018) បានប្រើសមាសភាព ១៣ រួមមាន៖ ១) ការដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន ២) ការកំណត់ទិសដៅ ៣) ការទំនាក់ទំនង ៤) ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងខ្លួនឯង ៥) គុណសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួន ជំនឿ និងគុណតម្លៃ ៦) ការកសាងវប្បធម៌សហការ ៧) រដ្ឋបាល ៨) ការកសាងទស្សនវិស័យ ៩) គណនេយ្យភាព ១០) តួនាទីរបស់អ្នកដឹកនាំសាលា ១១) សម្ពាធពេលវេលា ១២) ការផ្លាស់ប្តូរតួនាទី និង ១៣) តំណាង និងការតស៊ូមតិ សម្រាប់វាស់វែងពីតួនាទីរបស់អ្នកដឹកនាំថ្នាក់កណ្តាលនៅសាលាបឋមសិក្សាចំនួនប្រាំមួយក្នុងប្រទេសសិង្ហបុរី។ នៅក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវរបស់ Wan, S. W. Y., Law, E. H. F., & Chan, K. K. (2018) លើការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការបណ្តុះភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងសាលាបឋមសិក្សានៅហុងកុងដែលប្រើប្រាស់សមាសភាព ១៤ រួមមាន៖ ១) អង្គការសាលា ២) ចក្ខុវិស័យសាលា ៣) វប្បធម៌សាលា ៤) ផែនការបង្រៀន ៥) ការកែលម្អការរៀន និងបង្រៀន ៦) ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូបង្រៀន ៧) ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ៨) ប្រសិទ្ធភាពនៃលទ្ធផល ៩) ប្រសិទ្ធភាព គុណភាព ១០) ការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ១១) ប្រសិទ្ធភាពនៃការរៀបចំ និងផែនការ ១២) ប្រសិទ្ធភាពនៃទំនាក់ទំនងខាងក្នុងរបស់បុគ្គល ១៣) ប្រសិទ្ធភាពនៃគុណតម្លៃ និង ១៤) ប្រសិទ្ធភាពរួម។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបង្ហាញថា ការបណ្តុះភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺទាក់ទងទៅនឹងតួនាទីរបស់គ្រូបង្រៀន រួមទាំងការទទួលខុសត្រូវដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិ និងកម្រិតតួនាទីនៃការចូលរួមនៅក្នុងសាលារៀន។

២.១២ មាត្រដ្ឋាន Likert

លោក Rensis Likert (1932) បានបង្កើតមាត្រដ្ឋាន Likert ដើម្បីវាស់ស្ទង់អាកប្បកិរិយាបុគ្គលម្នាក់ៗ ជាប្រព័ន្ធ។ មាត្រដ្ឋាន Likert ត្រូវបានប្រើញឹកញាប់បំផុតក្នុងចិត្តវិទ្យា និងការស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម (Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K, 2015)។ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ Likert ត្រូវបានប្រើក្នុងការវាយតម្លៃជាក្រាបហ្វិកនៃការប៉ាន់ស្មានបរិមាណវិស័យ និងផ្តល់ដល់អ្នកស្រាវជ្រាវនូវការប៉ាន់ស្មានលក្ខណៈប្រធាន និងផលិតទិន្នន័យជាចំនួន ដែលអាចសង្ខេបនិងធ្វើការបកស្រាយដោយសង្ខេប និងមានភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធគ្នា អាស្រ័យលើគោលបំណងនៃប្រធានបទ (South, L., Saffo, D., Vitek, O., Dunne, C., & Borkin, M, 2022)។ តាម Alqurshi, A. (2020) បានប្រើប្រាស់មាត្រដ្ឋាន Likert ក្នុងការកំណត់កម្រិតចង្អុលបង្ហាញលើកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវរបស់គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស ដោយឡែកពីគ្នាដើម្បីស្វែងរកភាពពេញចិត្តរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងផ្នែកចំនួនបីនៃការបង្រៀន និងរៀន។ ផ្នែកទាំងបីនោះរួមមាន៖ ការប្រើប្រាស់ថ្នាក់រៀននិម្មិត ការបញ្ចប់លទ្ធផលសិក្សា និងការវាយតម្លៃតាមរយៈវិធីសាស្ត្រជំនួស (assessment via alternative methods) ក្នុងអំឡុងពេលកូវីដ ១៩ ។

២.១៣ ក្របខ័ណ្ឌគំនិតនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ



ជំពូកទី៣ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទស្តីពី «ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ» គឺប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ ដើម្បីវិភាគ និងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃការ គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ និងភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងនៅសាលារៀន ជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ។

៣.១ គម្រោងវិភាគ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រង សាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស ។ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវចែកជាបីផ្នែក រួមមាន៖ ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ ផ្នែកទី២៖ សូចនាករសម្រាប់វាស់វែងលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ និងផ្នែកទី៣៖ សូចនាករសម្រាប់វាស់វែងភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ ថ្មី ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ និងសំណួរស្រាវជ្រាវទាំងពីរ ។

៣.២ ការប្រមូលទិន្នន័យ

ក្រសួង អ.យ.ក បានចេញលិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ២៤៦៦ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២០៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការចាត់តាំងគ្រូណែនាំគោល និងគ្រូណែនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់សិស្ស និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងលិខិតលេខ ២៣៤១ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទ បញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ។

ក្រោយពីបានឆ្លងយោបល់ពីគ្រូដឹកនាំ និងគ្រូណែនាំរងរួចមក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរៀបចំកម្រង សំណួរស្រាវជ្រាវ ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យ ។ បន្ទាប់ពីរៀបចំកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវរួច អ្នកស្រាវជ្រាវបានចុះ ទៅជួបគណៈគ្រប់គ្រងសាលាដើម្បីជូនលិខិតឧទ្ទេសនាម លិខិតស្នើសុំអនុញ្ញាតចុះប្រមូលទិន្នន័យ និងស្នើ

សុំទិន្នន័យបុគ្គលិក សិស្ស និងលទ្ធផលសិក្សា។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានសហការ និងសុំយោបល់បន្ថែមពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទាំងពីរលើការចែកកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ និងបានធ្វើការចែកកម្រងសំណួរចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ ដល់សំណាកដែលបានគ្រោងទុក។ ការផ្តល់នូវកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវធ្វើឡើងដោយមានភាពបត់បែនទៅតាមការយល់ព្រមពីភាគសំណាកតាមរយៈការចែកជូនផ្ទាល់ តាមរយៈគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងតាមរយៈប្រព័ន្ធបណ្តាញសង្គមតេឡេក្រាម(ទម្រង់ Google form) ។

ការបំពេញទិន្នន័យក្នុងកម្រងសំណួរមានរយៈពេលពីរសប្តាហ៍ និងបានប្រមូលចម្លើយលើកម្រងសំណួរពីអ្នកឆ្លើយតប។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការចុះប្រមូលទិន្នន័យ អ្នកស្រាវជ្រាវបានជួបបញ្ហាមួយចំនួនដូចជា សាលាគោលដៅមានការចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវច្រើននិងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលមមាញឹក និងបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនបានប្រគល់កម្រងសំណួរមកវិញ។ ក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់ពេលវេលាសរុបចំនួន ២៩ ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ទើបទទួលបានចម្លើយលើកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវពីសំណាកស្រាវជ្រាវគ្រប់គ្រាន់។

៣.៣ ឧបករណ៍សម្រាប់ស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ «ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ» អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ ៤ ប្រភេទក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបបរិមាណវិស័យពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស។ ការវិភាគ និងវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំប្រើប្រាស់សមាសភាពចំនួន ៨ និងសូចនាករចំនួន ៤៦ សម្រាប់កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក និងអាណាព្យាបាលសិស្ស និងកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវសម្រាប់សិស្សមានសូចនាករចំនួន ២៨ ។ សមាសភាព និងសូចនាករដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការវិភាគ និងវាយតម្លៃបានពីការបន្ស៊ីគ្នាដោយផ្អែកលើ ទ្រឹស្តីនានាដូចជា៖ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៧) វិមាត្រគន្លឹះនៃភាពជោគជ័យរបស់អ្នកដឹកនាំ (Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K, 2020) ស្តង់ដារនាយកសាលាល្អ(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៧) ឧបករណ៍វាយតម្លៃនាយក នាយិកាសាលារៀនល្អ(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៦) ឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដានសាលារៀនជំនាន់ថ្មី(ក្រសួង អ.យ.ក,

២០២០) អត្ថបទស្រាវជ្រាវពីស្តង់ដារ តួនាទី និងភាពជាអ្នកដឹកនាំជោគជ័យរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ក្នុងប្រទេសវៀតណាម ម៉ាឡេស៊ី សិង្ហបុរី និងហុងកុង (Trinh, T. P. T., Pham, T. V., Cao, H. T., Nguyen, T. T., Nghiem, T. T., & Tran, T. 2019, Wan, S. W. Y., Law, E. H. F., & Chan, K. K, 2018, Noman, M., Awang Hashim, R., & Shaik Abdullah, S. 2018, and Koh, H.H, 2018) (មានជូនភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ឈ) ។ ចំពោះការវិភាគ និងវាយតម្លៃពីភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀន ជំនាន់ថ្មីមានសូចនាករចំនួន ១៤ ដកស្រង់ចេញពីសង្ខេបស្តង់ដារទទួលស្គាល់គុណភាព និងទម្រង់ភ្ជាប់ ជាមួយនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០២០) ។

តារាង ៣.១៖ សមាសភាពសម្រាប់វិភាគ និងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ

លេខរៀង	សមាសភាព	SSL	ស្តង់ដារនាយកល្អ	ខ.វ.នាយក/នាយិកា	ខ.ព.ត.ស.ជំនាន់ថ្មី	SBM	វៀតណាម	ម៉ាឡេស៊ី	សិង្ហបុរី	ហុងកុង
១	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	x		x			x	x	x	x
២	ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	x		x	x	x	x	x	x	x
៣	ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន		x	x	x	x	x	x	x	
៤	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល			x	x	x			x	x
៥	ភាពជាអ្នកដឹកនាំ		x	x	x	x			x	x
៦	កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	x	x	x	x	x				
៧	បរិស្ថាននៃការសិក្សា		x	x	x	x	x	x	x	
៨	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	x		x	x		x	x	x	

៣.៣.១ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ប្រើប្រាស់មាត្រដ្ឋាន Likert (កម្រិតចង្អុលបង្ហាញប្រាំចំណុច) ដើម្បីវិភាគ និងវាយតម្លៃសូចនាករ ក្នុងផ្នែកទី២ និងទី៣ នៃកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ។ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ គឺប្រើប្រាស់ ក្នុងកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធទៅតាមការឆ្លើយតបក្នុងកម្រិតតួលេខជាក់លាក់។ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញនៃកម្រងសំណួរនីមួយៗមានប្រាំកម្រិតពីទាបបំផុត ១ ទៅខ្ពស់បំផុត ៥ (ចាន់ណាក់, ២០២០ និងសុភាព, ២០២១) ។

ការបកស្រាយលើការគណនាពិន្ទុពីការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីវិភាគលើពិន្ទុមធ្យមភាគនៃសូចនាករនីមួយៗ គឺប្រើរូបមន្ត Best (1981) ដូចខាងក្រោម ៖

$$\frac{\text{ពិន្ទុខ្ពស់បំផុត} - \text{ពិន្ទុទាបបំផុត}}{\text{ចំនួនកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

១.០០ ដល់ ១.៨០ មានន័យថា ខ្សោយខ្លាំង

១.៨១ ដល់ ២.៦០ មានន័យថា ខ្សោយ

២.៦១ ដល់ ៣.៤០ មានន័យថា មធ្យម

៣.៤១ ដល់ ៤.២០ មានន័យថា ល្អ

៤.២១ ដល់ ៥.០០ មានន័យថា ល្អណាស់ (សុភាព, ២០២១) ។

៣.៣.២ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការប្រមូលទិន្នន័យនេះ គឺវិភាគ និងវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ និង វិភាគ និងវាយតម្លៃភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទាំងពីរក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ (សាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ និងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀប) គឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។

ក. កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់នាយក និងនាយករង/ នាយិការងារ និងចែកចេញជាបីផ្នែក រួមមាន ៖

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ៖ មានប្រាំមួយសំណួរទាក់ទងនឹងតួនាទី ទីកន្លែងបម្រើការងារ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធន៍ការងារ។

ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ៖ មានសមាសភាពចំនួន ៨ រួមមាន ១) ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ(មានប្រាំមួយសំណួរ) ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន(មានប្រាំបីសំណួរ) ៣) ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន(មានប្រាំសំណួរ) ៤) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល(មានប្រាំមួយសំណួរ) ៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ(មានប្រាំមួយសំណួរ) ៦) កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា(មានប្រាំសំណួរ) ៧) បរិស្ថាននៃការសិក្សា(មានប្រាំសំណួរ) និង ៨) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍(មានប្រាំសំណួរ) សម្រាប់ជាឧបករណ៍វាស់វែងពីការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

ផ្នែកទី៣៖ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី៖ មានសូចនាករចំនួន ១៤ សម្រាប់វាស់វែងពីភាពចិត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាលើការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី(គោលការណ៍ស្នូលទាំងប្រាំនៃសាលារៀនជំនាន់ថ្មី) ។

អ្នកស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលានៅផ្នែកទី២ និងផ្នែកទី៣ លើចំណុចល្អ និងចំណុចគួរកែលម្អ ដើម្បីឱ្យទិន្នន័យដែលទទួលបានកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ខ. កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិក

កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់បុគ្គលិកនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងចែកចេញជាបីផ្នែក រួមមាន ៖

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ៖ មានប្រាំបីសំណួរទាក់ទងនឹងថ្នាក់កំពុងបង្រៀនឬតួនាទី មុខវិជ្ជាឯកទេស ទីកន្លែងបម្រើការងារ ចំនួនម៉ោងធ្វើការក្នុងមួយសប្តាហ៍ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធន៍ការងារ។

ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ៖ មានសមាសភាពចំនួន ៨ រួមមាន ១) ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ(មានប្រាំមួយសំណួរ) ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន(មានប្រាំបីសំណួរ) ៣) ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន(មានប្រាំសំណួរ) ៤) ការ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល(មានប្រាំមួយសំណួរ) ៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ(មានប្រាំមួយសំណួរ) ៦) កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា(មានប្រាំសំណួរ) ៧) បរិស្ថាននៃការសិក្សា(មានប្រាំសំណួរ) និង ៨) ការផ្សារភ្ជាប់ សាលារៀន និងសហគមន៍(មានប្រាំសំណួរ) សម្រាប់ជាឧបករណ៍វាស់វែងពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

ផ្នែកទី៣៖ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី៖ មាន សូចនាករចំនួន ១៤ ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់វែងពីភាពចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់ គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី(គោលការណ៍ស្នូលទាំងប្រាំនៃសាលារៀនជំនាន់ថ្មី)។

អ្នកស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់បុគ្គលិកនៅផ្នែកទី២ និងផ្នែកទី៣ លើចំណុចល្អ និងចំណុចគួរកែលម្អ ដើម្បីឱ្យទិន្នន័យដែលទទួលបានកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និង គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

គ. កម្រងសំណួរសម្រាប់សិស្ស

កម្រងសំណួរសម្រាប់សិស្សត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ប្រធានថ្នាក់ និងអនុប្រធានថ្នាក់ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងចែកចេញជាបីផ្នែក រួមមាន៖

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ៖ មានប្រាំសំណួរទាក់ទងនឹងកម្រិតថ្នាក់ ទីកន្លែងសិក្សា តួនាទី ភេទ និង អាយុ។

ផ្នែកទី២: ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ៖ មានសូចនាករចំនួន ២៨ ជាឧបករណ៍សម្រាប់ វាស់វែងពីការយល់ឃើញរបស់សិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

ផ្នែកទី៣: ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី៖ មាន សូចនាករចំនួន ១៤ ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់វែងពីភាពចិត្តរបស់សិស្សលើការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រង សាលារៀនជំនាន់ថ្មី(គោលការណ៍ស្នូលទាំងប្រាំនៃសាលារៀនជំនាន់ថ្មី) ។

អ្នកស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់សិស្សនៅផ្នែកទី២ និងផ្នែកទី៣ លើ ចំណុចល្អ និងចំណុចគួរកែលម្អ ដើម្បីឱ្យទិន្នន័យដែលទទួលបានកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ ជ្រុងជ្រោយ។

យ. កម្រងសំណួរសម្រាប់អាណាព្យាបាលសិស្ស

កម្រងសំណួរសម្រាប់អាណាព្យាបាលសិស្សត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងចែកចេញជាបីផ្នែក រួមមាន៖

ផ្នែកទី១: ព័ត៌មានទូទៅ៖ មានប្រាំមួយសំណួរទាក់ទងនឹងតួនាទី ភេទ អាយុ កម្រិតដែលសិស្ស សិក្សា និងទីកន្លែងសិក្សា។

ផ្នែកទី២: ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ៖ មានសូចនាករចំនួន ៨ រួមមាន៖ ១) ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ(មានប្រាំមួយសំណួរ) ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន(មានប្រាំបីសំណួរ) ៣) ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន(មានប្រាំសំណួរ) ៤) ការ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល(មានប្រាំមួយសំណួរ) ៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ(មានប្រាំមួយសំណួរ) ៦) កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា(មានប្រាំសំណួរ) ៧) បរិស្ថាននៃការសិក្សា(មានប្រាំសំណួរ) និង ៨) ការផ្សារភ្ជាប់ សាលារៀន និងសហគមន៍(មានប្រាំសំណួរ)សម្រាប់ជាឧបករណ៍វាស់វែងពីការយល់ឃើញរបស់គណៈកម្ម ការទ្រទ្រង់សាលារៀនទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

ផ្នែកទី៣៖ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី៖ មានសូចនាករចំនួន ១៤ ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់វែងពីភាពចិត្តរបស់អាណាព្យាបាលសិស្សលើការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី(គោលការណ៍ស្នូលទាំងប្រាំនៃសាលារៀនជំនាន់ថ្មី) ។

អ្នកស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់អាណាព្យាបាលសិស្សនៅផ្នែកទី២ និងផ្នែកទី៣ លើចំណុចល្អ និងចំណុចគួរកែលម្អដើម្បីឱ្យទិន្នន័យដែលទទួលបានកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ។

៣.៤ ការជ្រើសរើសភាគសំណាក

ការប្រមូលទិន្នន័យ តាមរយៈកម្រងសំណួរនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីពីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ(សាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ និងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀប)មានសំណាកចូលរួមសរុបចំនួន ១៩២ នាក់ ក្នុងនោះរួមមាន៖ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមានចំនួន ៥ នាក់ បុគ្គលិកមានចំនួន ៧៧ នាក់ សិស្សមានចំនួន ៩៤ នាក់ និងអាណាព្យាបាលសិស្សមានចំនួន ១៦ នាក់ ។ ខាងក្រោមនេះជាតារាងលំអិតនៃភាគសំណាកដែលទទួលបានតាមគោលបំណងនៃអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ (Purposive Sampling) ។

តារាង ៣.២ ៖ ចំនួនភាគសំណាក

ភាគសំណាក	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ(NGS)	វិទ្យាល័យព្រែកលៀប (NGS)	ចំនួនសរុប	ផ្សេងៗ
គណៈគ្រប់គ្រងសាលា	២ នាក់	៣ នាក់	៥ នាក់	
បុគ្គលិក	៤៤ នាក់	៣៣ នាក់	៧៧ នាក់	
សិស្ស	៣៧ នាក់	៥៧ នាក់	៩៤ នាក់	ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ ឬ តំណាងសិស្ស
អាណាព្យាបាលសិស្ស	៨ នាក់	៨ នាក់	១៦ នាក់	គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន
សរុប	៩១ នាក់	១០១ នាក់	១៩២ នាក់	

៣.៥ ការវិភាគទិន្នន័យ

ចម្លើយដែលទទួលបានពីភាគសំណាក តាមរយៈការបំពេញកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវក្នុងទម្រង់ Google form និងការបំពេញលើក្រដាសកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធី Microsoft Excel ដើម្បីផ្ទុកទិន្នន័យទៅតាមផ្នែកនីមួយៗ(គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស)។ ការវិភាគទិន្នន័យផ្ដោតសំខាន់ទៅលើ ភាគរយ មធ្យមភាគពិន្ទុធំបំផុតនិងទាបបំផុត មេដ្យាន និងគម្លាតស្តង់ដាគំរូនៃទិន្នន័យទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញទាំងប្រាំកម្រិតក្នុងសំណួរទម្រង់បិទ និងធ្វើការសរុបជាមួយនៅតាមសមាសភាពនីមួយៗ។ ទិន្នន័យនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវត្រូវយកទៅវិភាគ វាយតម្លៃ និងបកស្រាយដោយប្រើប្រាស់ Descriptive analysis ក្រាប និង តារាង។

រូបមន្តសំខាន់ៗសម្រាប់គណនាទិន្នន័យ រួមមាន ៖

ភាគរយ: ភាគរយនៃ a ធៀបនឹង b កំណត់ដោយ $\frac{a}{b} \times 100\%$ (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៣)។

មធ្យម នៃទិន្នន័យកំណត់ដោយរូបមន្ត: $\bar{x} = \frac{x_1f_1+x_2f_2+x_3f_3+\dots+x_nf_n}{f_1+f_2+f_3+\dots+f_n}$ (ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១០)។

មេដ្យាន: បើទិន្នន័យមួយមាន n តួនោះមេដ្យាននៃទិន្នន័យដែលរៀបតាមលំដាប់មានទីតាំងបិតនៅតួទី $\frac{n+1}{2}$ ។ បើ n ជាចំនួនគត់សេសនោះមេដ្យានជាតម្លៃបិតនៅតួកណ្តាលគេ។ បើ n ជាចំនួនគត់គូ មេដ្យានជាតម្លៃមធ្យមនៃតួកណ្តាលទាំងពីរ(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១០)។

គំលាតស្តង់ដាគំរូ កំណត់ដោយរូបមន្ត: $s = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$ ដែល n តាងចំនួនទិន្នន័យក្នុងគំរូ $\bar{x}$ តាងមធ្យមគំរូ និង x_i តាងតួទិន្នន័យនីមួយៗក្នុងគំរូ(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៣)។

៣.៦ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ

អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រកាន់ភ្ជាប់នូវគោលការណ៍ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមក្រុមគោលដៅសំណាកដែលបានកំណត់នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះ។ លិខិតឧទ្ទេសនាមសម្រាប់ចុះប្រមូលទិន្នន័យត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយ ក្រសួង អ.យ.ក វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ និងបានប្រគល់ជូនទៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទាំងពីរក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ អមជាមួយលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតចុះប្រមូលទិន្នន័យ និងទិន្នន័យមួយចំនួនពីសាលា(ជូនភ្ជាប់ក្នុង

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣) ។ ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រាប់ពីគោលបំណងច្បាស់លាស់ និង រក្សាការសម្ងាត់ចំពោះការផ្តល់ទិន្នន័យលើកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវពីសំណាកដោយបញ្ជាក់ប្រាប់ពីទិន្នន័យ ដែលទទួលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែគោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះតែប៉ុណ្ណោះ ។ ការ ផ្តល់ទិន្នន័យពីសំណាក ក្នុងលក្ខខណ្ឌពេញចិត្ត សហការ និងផ្តល់ព័ត៌មានដោយឈរលើភាពពិតប្រាកដ និងផ្អែកលើបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងក្នុងការបំពេញតួនាទី និងភារកិច្ចនៅក្នុងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី របស់គណៈ គ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស ។

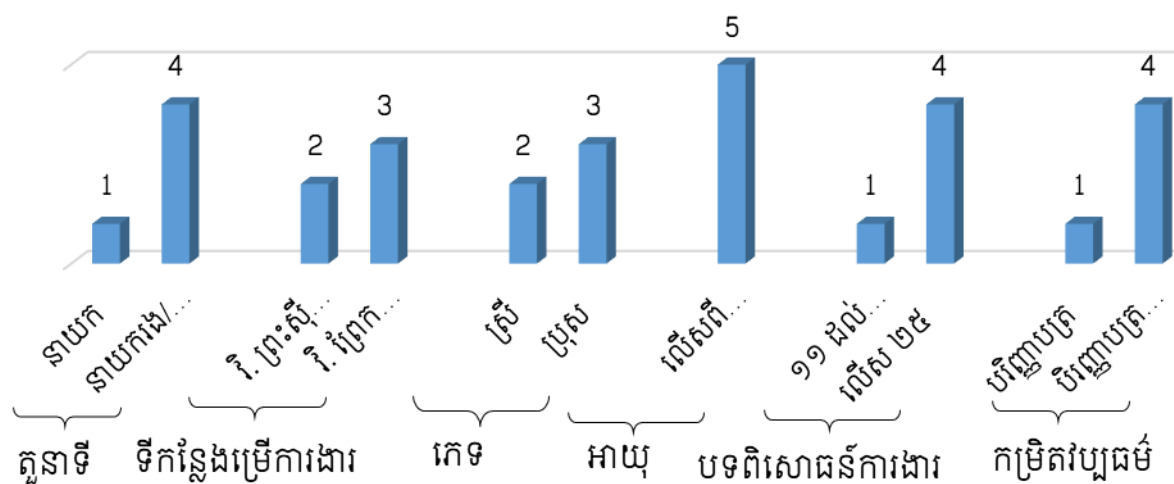
ជំពូកទី៤ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

នៅក្នុងជំពូកនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការបង្ហាញលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដែលទទួលបានតាមរយៈ ទិន្នន័យពីកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ។ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញសូចនាករដែលបានចោទសួរនៅក្នុងកម្រង សំណួរស្រាវជ្រាវរបស់គណៈគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស លើប្រសិទ្ធភាពនៃការ គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀន ជំនាន់ថ្មីពីរ គឺសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាព្រះស៊ីសុវត្ថិ និងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀប មកធ្វើការ វិភាគ វែកញែក បកស្រាយ និងវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់ទ្រឹស្តីនៅក្នុងជំពូកទី២ ។

៤.១ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅ

អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញពីព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាល សិស្សដែលបានផ្តល់ចម្លើយលើកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវទាំងអស់ដូចខាងក្រោម ។

៤.១.១ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

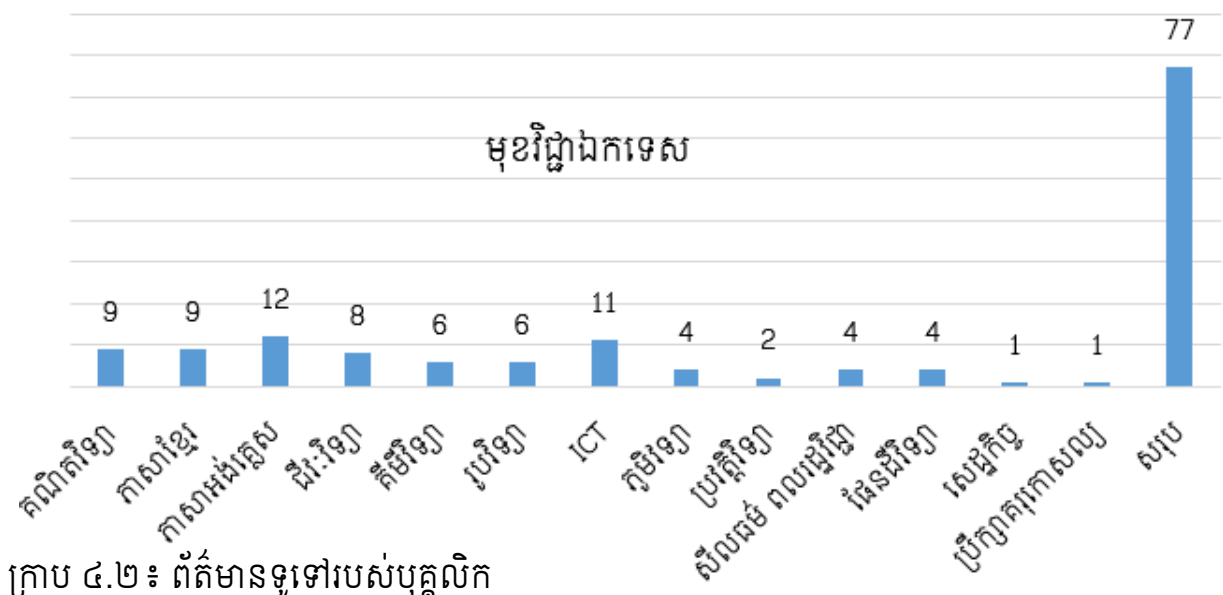


ក្រាប ៤.១ ៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

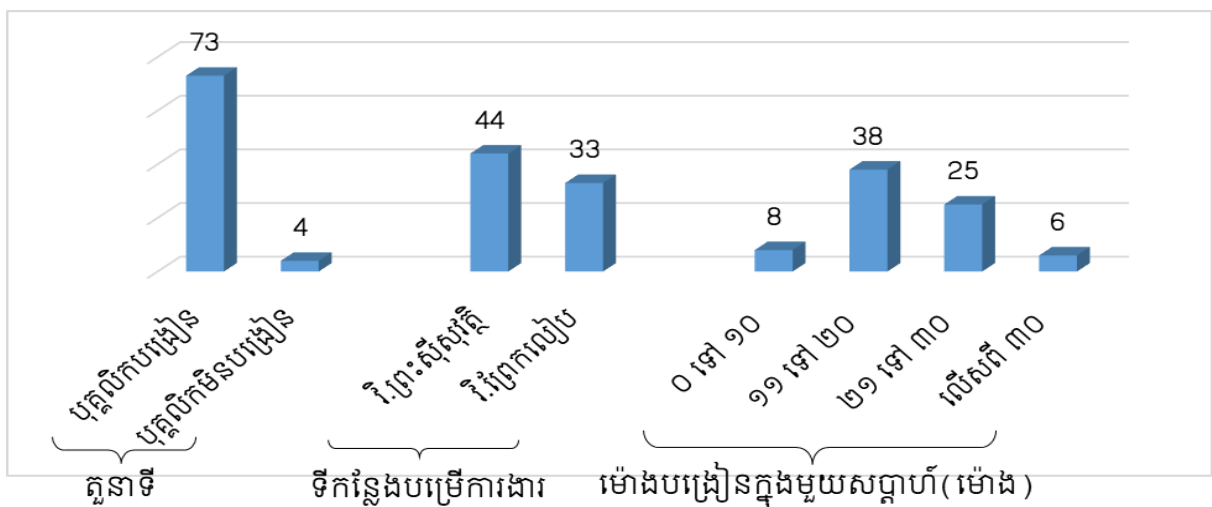
តាមក្រាប ៤.១ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បានចូលរួមមានចំនួន ៥ នាក់ ស្រី ២ នាក់ ស្មើនឹង ៤០% ក្នុងនោះ នាយកសាលាមានចំនួន ១ នាក់ នាយករងមានចំនួន ២ នាក់ និងនាយិកាមានចំនួន ២ នាក់។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា នៅសាលារៀន ជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិមានចំនួន ២ នាក់ ស្មើនឹង ៤០% និងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀប

មានចំនួន ៣ នាក់ ស្មើនឹង ៦០%។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាទាំង ៥ នាក់ មានអាយុលើសពី ៣៥ ឆ្នាំ និងមានបទពិសោធន៍ការងារចន្លោះពី ១១ ឆ្នាំ ដល់ ១៥ ឆ្នាំ ចំនួន ១ នាក់ ស្មើនឹង ២០% និងមានបទពិសោធន៍លើស ២៥ ឆ្នាំចំនួន ៤ នាក់ស្មើនឹង ៨០%។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា មានបរិញ្ញាបត្រ ចំនួន ១ នាក់ ស្មើនឹង ២០% និងបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ចំនួន ៤ នាក់ ស្មើនឹង ៨០% (តារាងជូនភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ខ) ។ តាមរយៈទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី មានគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍សមស្របតាមស្តង់ដារនាយកសាលារៀន ។

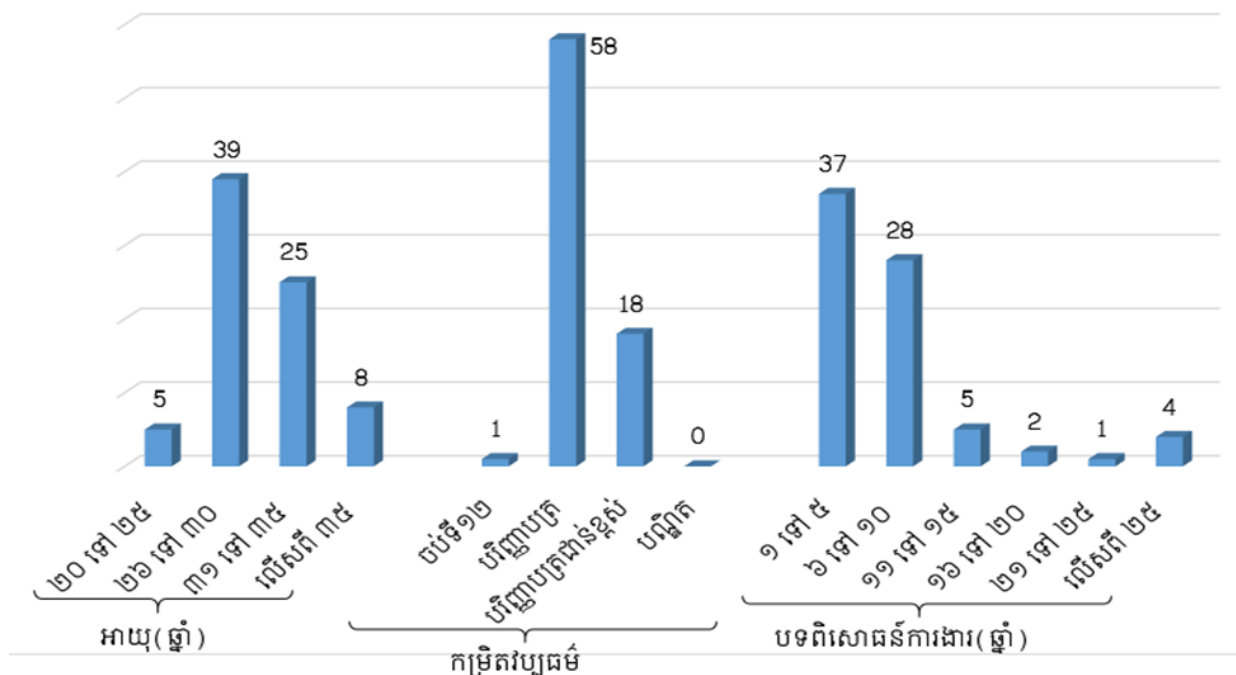
៤.១.២ ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិក



ក្រាប ៤.២ ៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិក



ក្រាប ៤.៣ ៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិក (ត)

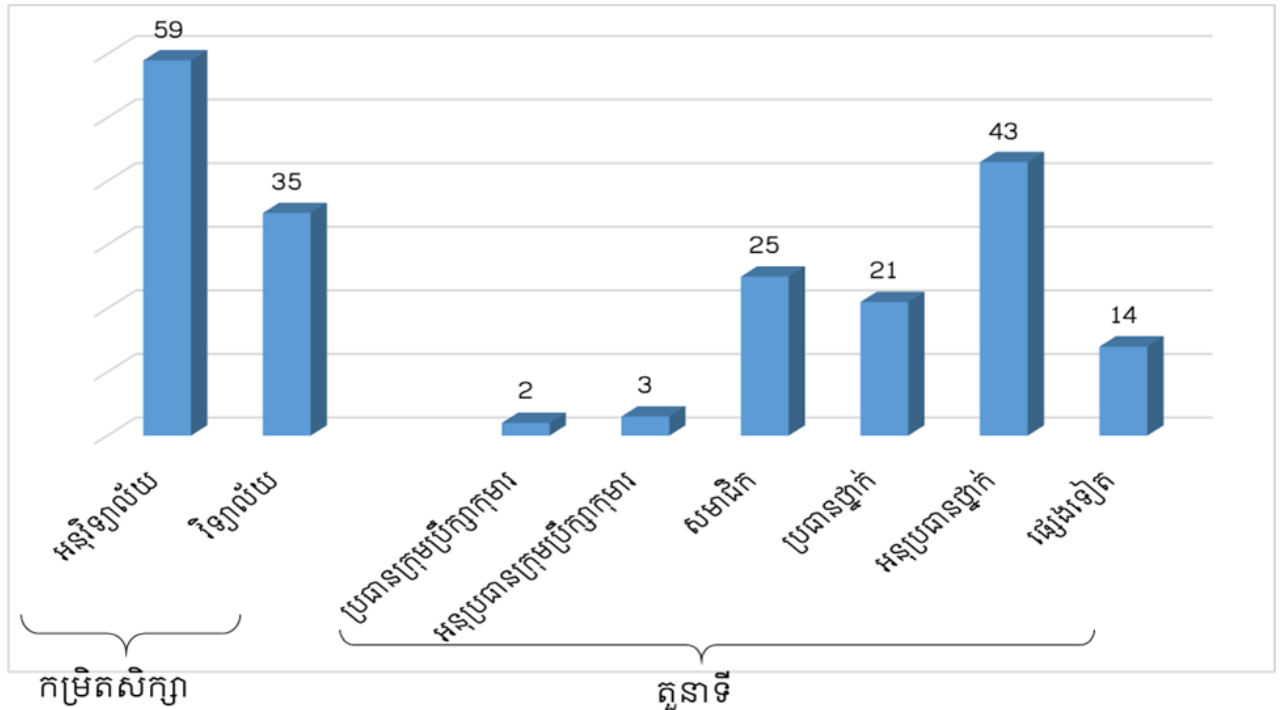


ក្រាប ៤.៤ ៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិក (ត)

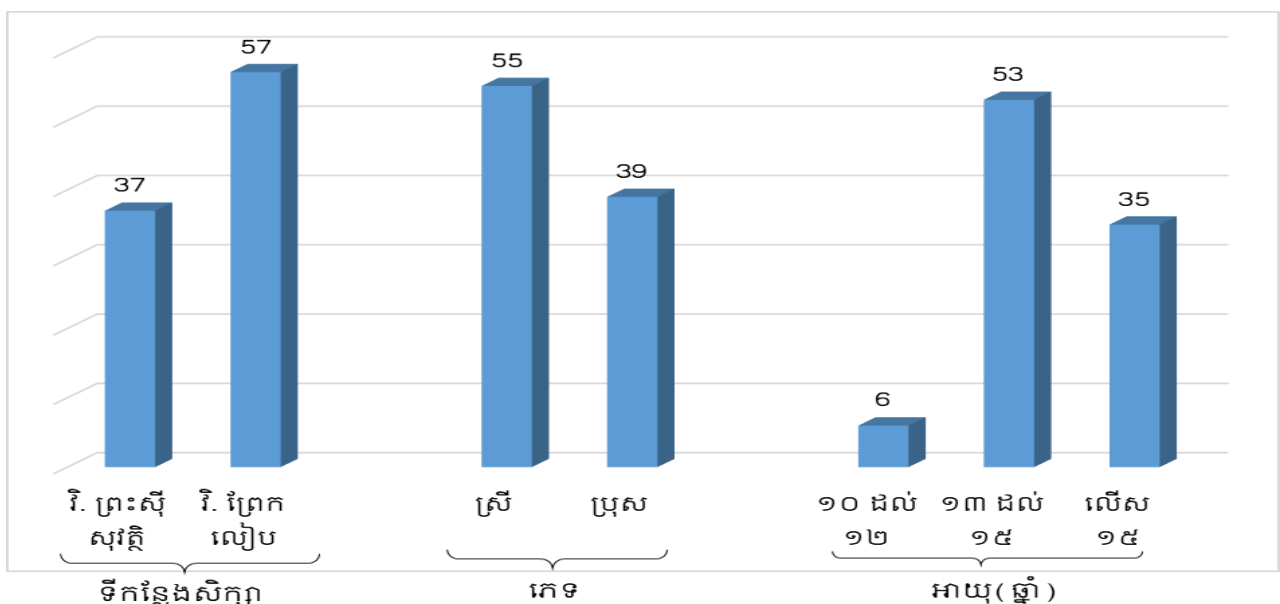
តាមក្រាប ៤.២ ៤.៣ និង ៤.៤ ទិន្នន័យទទួលបានពីបុគ្គលិកបានបង្ហាញថា បុគ្គលិកបានចូលរួមមាន ចំនួន ៧៧ នាក់ ស្រី ៣៨ នាក់ ស្មើនឹង៤៩.៣៥%។ បុគ្គលិកនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ មានចំនួន ៤៤ នាក់ ស្មើនឹង ៥៧.១៤% និងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀបមានចំនួន ៣៣ នាក់ ស្មើនឹង ៤២.៨៦%។ បុគ្គលិកបង្រៀនមានចំនួន ៩៤.៨១% និងបុគ្គលិកមិនបង្រៀនមានចំនួន ៥.១៩%។ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ បុគ្គលិកបង្រៀនសិស្សពី ០ ម៉ោង ដល់ ១០ ម៉ោង មានចំនួន ១០.៣៩% ពី ១១ ម៉ោង ដល់ ២០ ម៉ោង មាន ចំនួន ៤៩.៣៥% ពី ២១ ម៉ោង ដល់ ៣០ ម៉ោង មានចំនួន ៣២.៤៧% និងច្រើនជាង ៣០ ម៉ោង មាន ចំនួន ៧.៧៩%។ បុគ្គលិកមានអាយុពី ២០ ឆ្នាំ ដល់ ២៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ៦.៤៩% ពី ២៦ ឆ្នាំ ដល់ ៣០ ឆ្នាំ មានចំនួន ៥០.៦៥% ពី ៣១ ឆ្នាំ ដល់ ៣៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ៣២.៤៧% និងច្រើនជាង ៣៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ១០.៣៩%។ បុគ្គលិកបញ្ចប់ថ្នាក់ទី១២ មានចំនួន ១.៣០% បរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ៧៥.៣២% បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មានចំនួន ២៣.៣៨% និងបណ្ឌិតមានចំនួន ០%។ បទពិសោធន៍ការងាររបស់បុគ្គលិក ពី ១ ឆ្នាំ ដល់ ៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ៤៨.០៥% ពី ៦ ឆ្នាំ ដល់ ១០ ឆ្នាំ មាន ចំនួន ៣៦.៣៦% ពី ១១ ឆ្នាំ ដល់ ១៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ៦.៥% ពី ១៦ ឆ្នាំ ដល់ ២០ ឆ្នាំ មានចំនួន ២.៦% ពី ២១ ឆ្នាំ ដល់ ២៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ១.៣០% និងច្រើនជាង ២៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ៥.១៩% (ជូនភ្ជាប់ក្នុង ឧបសម្ព័ន្ធ យ)។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា បុគ្គលិកនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី មានបទពិសោធន៍

ការងារថ្មីៗច្រើន(ពី ១ ឆ្នាំ ទៅ ១០ ឆ្នាំ) ប៉ុន្តែមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់(គ្រូបង្រៀនដែលបញ្ចប់ត្រឹមកម្រិត ថ្នាក់ទី១២ មានតែម្នាក់គត់) ក្នុងការបំពេញតួនាទី និងការកិច្ចនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

៤.១.៣ ព័ត៌មានទូទៅរបស់សិស្ស



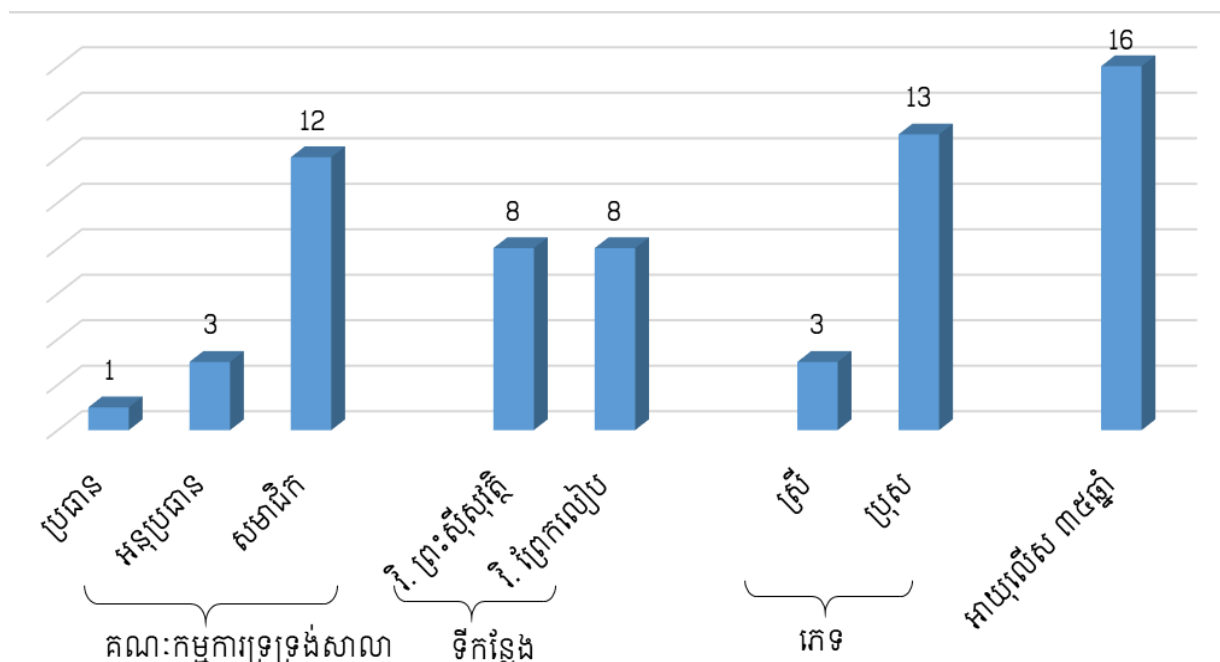
ក្រាប ៤.៥ ៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់សិស្ស



ក្រាប ៤.៦ ៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់សិស្ស(ត)

តាមក្រាប ៤.៦ ទិន្នន័យទទួលបានពីសិស្សបានបង្ហាញថា សិស្សបានចូលរួមមានចំនួន ៩៤ នាក់ ស្រី ៥៥ នាក់ ស្មើនឹង ៥៨.៥១%។ សិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិមានចំនួន ៣៩.៣៦% និងនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀបមានចំនួន ៦០.៦៤%។ ក្នុងចំណោមសិស្ស ដែលបានចូលរួមផ្តល់ទិន្នន័យ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានចំនួន ២.១៣% អនុប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មានចំនួន ៣.១៩% សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានចំនួន ១១.៧០% ប្រធានថ្នាក់មានចំនួន ២២.៣៤% អនុប្រធានថ្នាក់មានចំនួន ៤៥.៧៤% និងផ្សេងទៀតមានចំនួន ១៤.៨៩%។ សិស្សរៀននៅកម្រិតមធ្យម សិក្សាបឋមភូមិមានចំនួន ៦២.៧៧% កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមានចំនួន ៣៧. ២៣% ។ សិស្ស មានអាយុ ពី ១០ ឆ្នាំ ដល់ ១២ ឆ្នាំ មានចំនួន ៦.៣៨% ពី ១៣ ឆ្នាំ ដល់ ១៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ៥៦.៣៨% និងអាយុ ១៦ ឆ្នាំឡើងមានចំនួន ៣៧.២៣% (ជូនភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ច)។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យ ឃើញថា សិស្សដែលបានចូលរួមផ្តល់ចម្លើយភាគច្រើន(៨៥.១១%) ជាសិស្សដែលមានតួនាទី ភារកិច្ច និងទំនាក់ទំនងការងារជាមួយបុគ្គលិក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

៤.១.៤ ព័ត៌មានទូទៅរបស់អាណាព្យាបាលសិស្ស



ក្រាប ៤.៧ ៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់អាណាព្យាបាលសិស្ស

តាមក្រាប ៤.៧ ទិន្នន័យទទួលបានពីអាណាព្យាបាលសិស្ស(គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន)បានបង្ហាញថា អាណាព្យាបាលសិស្សបានចូលរួមមានចំនួន ១៦ នាក់ ស្រី ៣ នាក់ ស្មើនឹង ១៩% នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិមានចំនួន ៥០% និងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀបមានចំនួន ៥០%។ ប្រធានគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនមានចំនួន ៦.២៥% (១ នាក់) អនុប្រធានគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនមានចំនួន ១៨.៧៥% (៣ នាក់) និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនមានចំនួន ៧៥% (១២ នាក់) និងមានអាយុច្រើនជាង ៣៥ ឆ្នាំ (ជូនភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ជ)។ តាមទិន្នន័យនេះ អាណាព្យាបាលសិស្សដែលបានផ្តល់ចម្លើយមានតួនាទី និងភារកិច្ចក្នុងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន និងមានទំនាក់ទំនងជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងការគាំទ្រ និងជំរុញសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសាលារៀន។

៤.២ ការវិភាគទិន្នន័យលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការវិភាគ និងវាយតម្លៃ ទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយប្រើប្រាស់ទិន្នន័យទទួលបានពីកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ របស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស។ ក្នុងក្រាប អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់យកលេខរៀងនៃសូចនាករតាងឱ្យសូចនាករ(ជួរឈរខាងឆ្វេង) ក្នុងសមាសភាពនីមួយៗ។

៤.២.១ ទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា

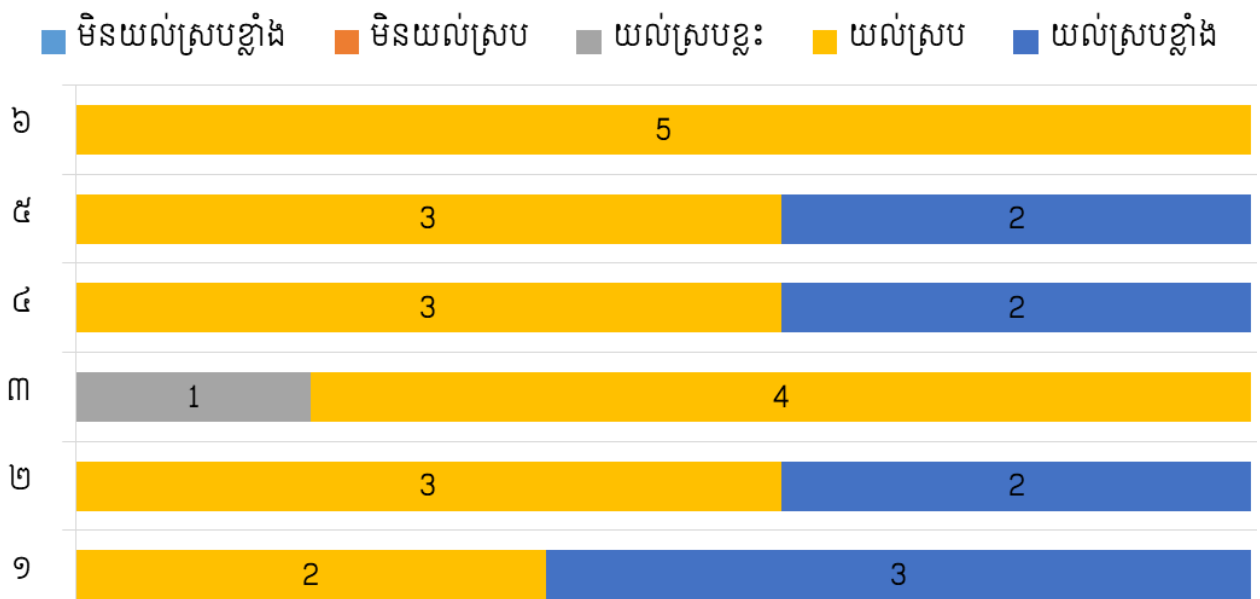
អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកយកសមាសភាពចំនួនប្រាំបី រួមមាន៖ ១) ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្មគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ៣) ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ៤) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ៦) កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា ៧) បរិស្ថាននៃការសិក្សា និង ៨) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ មកវិភាគ និងវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

៤.២.១.១ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

តារាង ៤.១ ៖ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលាមានការឆ្លើយតបយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងតម្រូវការថ្នាក់ជាតិ ។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
២	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅ មានការវាយតម្លៃ និងកែសម្រួលសម្រាប់តម្រង់ទិសក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា ។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៣	ភាគីពាក់ព័ន្ធ (ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល SSC បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស) យល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀន ។	3.80	4	0.45	ល្អ
៤	ភាគីពាក់ព័ន្ធ បានចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៥	ភាគីពាក់ព័ន្ធ បានចូលរួមរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសាលារៀន ។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៦	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលល្អជាងឆ្នាំមុន ។	4.00	4	0.00	ល្អ
សរុប		4.27	4	0.52	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.១ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា ការគ្រប់គ្រងទៅលើ «ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២៧) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលាមានការឆ្លើយតបយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងតម្រូវការថ្នាក់ជាតិ» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៦០) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «ភាគីពាក់ព័ន្ធ (ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល SSC បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស) យល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀន» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៣.៨០) ។



ក្រាប ៤.៨៖ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

តាមក្រាប ៤.៨ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ស្ទើរតែទាំងអស់បានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាពចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមានតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះដែលវាយតម្លៃពី កម្រិតយល់ដឹងច្បាស់របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធលើចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀនក្នុងកម្រិតយល់ ស្របខ្លះ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានការរៀបចំចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ បានក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គួរមានការផ្សព្វផ្សាយបន្ថែម ដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធឱ្យកាន់តែយល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ របស់សាលារៀនដើម្បីជំរុញការចូលរួមរៀបចំ និងគាំទ្រសកម្មភាពក្នុងសាលារៀន។

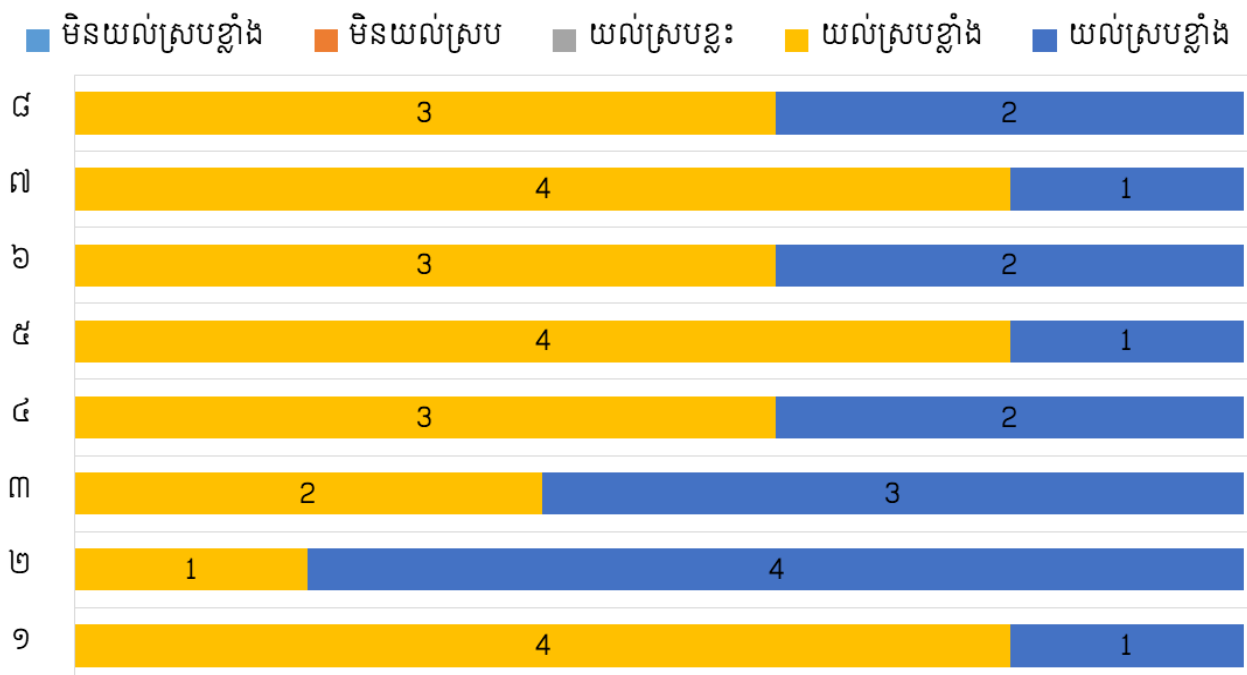
៤.២.១.២ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន

តារាង ៤.២៖ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	បានជំរុញការរៀបចំផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តតាម ផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវ។	4.20	4	0.45	ល្អ
២	ការប្រជុំបច្ចេកទេស បានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ និងមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំង។	4.80	5	0.45	ល្អណាស់

៣	បានសង្កេតគ្រូបង្រៀនយ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការកែលម្អ និងលើកទឹកចិត្ត ។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
៤	សម្ភារសម្រាប់ដំណើការបង្រៀន និងរៀនមានគ្រប់គ្រាន់ ។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៥	អាណាព្យាបាលសិស្ស បានតាមដានការសិក្សារបស់សិស្សជាប្រចាំ ។	4.20	4	0.45	ល្អ
៦	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស សមស្របសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន និងត្រូវបានពិនិត្យ និងកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ ។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៧	លទ្ធផលសិក្សា ជាធាតុចូលដ៏សំខាន់ សម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា និងការកែលម្អការបង្រៀននិងរៀន ។	4.20	4	0.45	ល្អ
៨	បានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀន ។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
សរុប		4.40	4	0.50	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.២ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៤០) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀនដែលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ការប្រជុំបច្ចេកទេសបានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ និងមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំង» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៨០) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុតមានចំនួនបី គឺ ១) បានជំរុញការរៀបចំផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តតាមផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវ ២) អាណាព្យាបាលសិស្ស បានតាមដានការសិក្សារបស់សិស្សជាប្រចាំ និង៣) លទ្ធផលសិក្សា ជាធាតុចូលដ៏សំខាន់ សម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា និងការកែលម្អការបង្រៀននិងរៀន ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.២០) ។



ក្រាប ៤.៩ ៖ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន

តាមក្រាប ៤.៩ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាទាំងអស់បានវាយតម្លៃលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលា បានគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គួរមានការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀន និងជំរុញអាណាព្យាបាលសិស្សបន្តយកចិត្តទុកដាក់តាមដានការសិក្សារបស់សិស្សបន្ថែម។

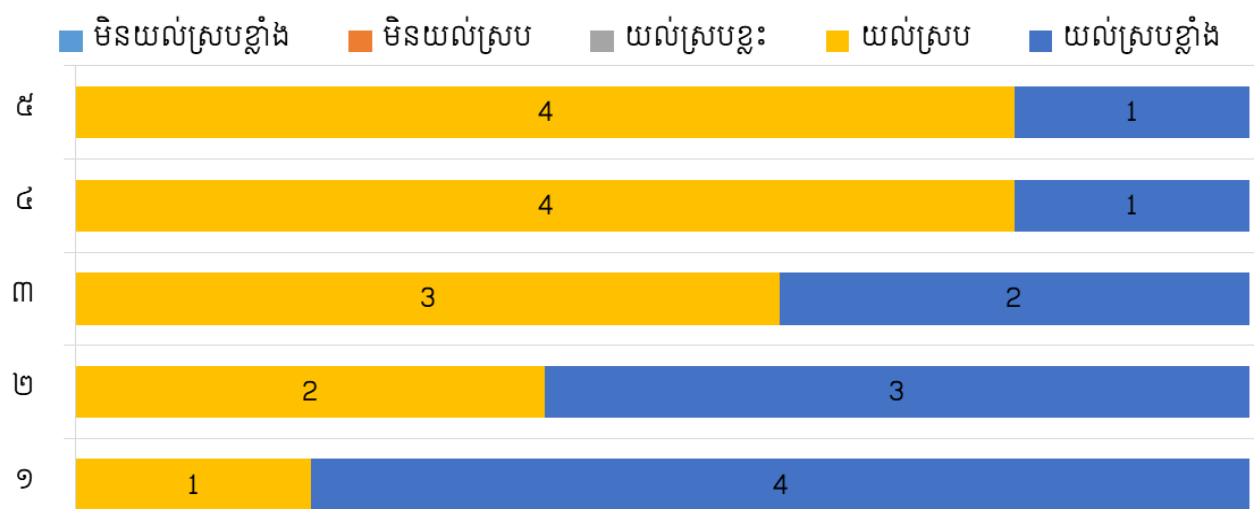
៤.២.១.៣ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន

តារាង ៤.៣ ៖ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	បានជួយសម្រួល និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ឬការសិក្សាបន្ថែម។	4.80	5	0.45	ល្អណាស់
២	បុគ្គលិកមានកិច្ចសហការល្អ និងចែករំលែកចំណេះដឹងឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
៣	បានបំប៉នវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និងផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់

៤	បុគ្គលិកមានផែនការគន្លងអាជីព និងអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ។	4.20	4	0.45	ល្អ
៥	បុគ្គលិកមានទំនួលខុសត្រូវ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់។	4.20	4	0.45	ល្អ
សរុប		4.44	4	0.51	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.៣ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៤៤)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀនទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «បានជួយសម្រួល និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ឬការសិក្សាបន្ថែម» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៨០)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀនទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុតមានពីរ គឺ «១) បុគ្គលិកមានផែនការគន្លងអាជីព និងអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ និង ២) បុគ្គលិកមានទំនួលខុសត្រូវ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.២០)។



ក្រាប ៤.១០ ៖ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន

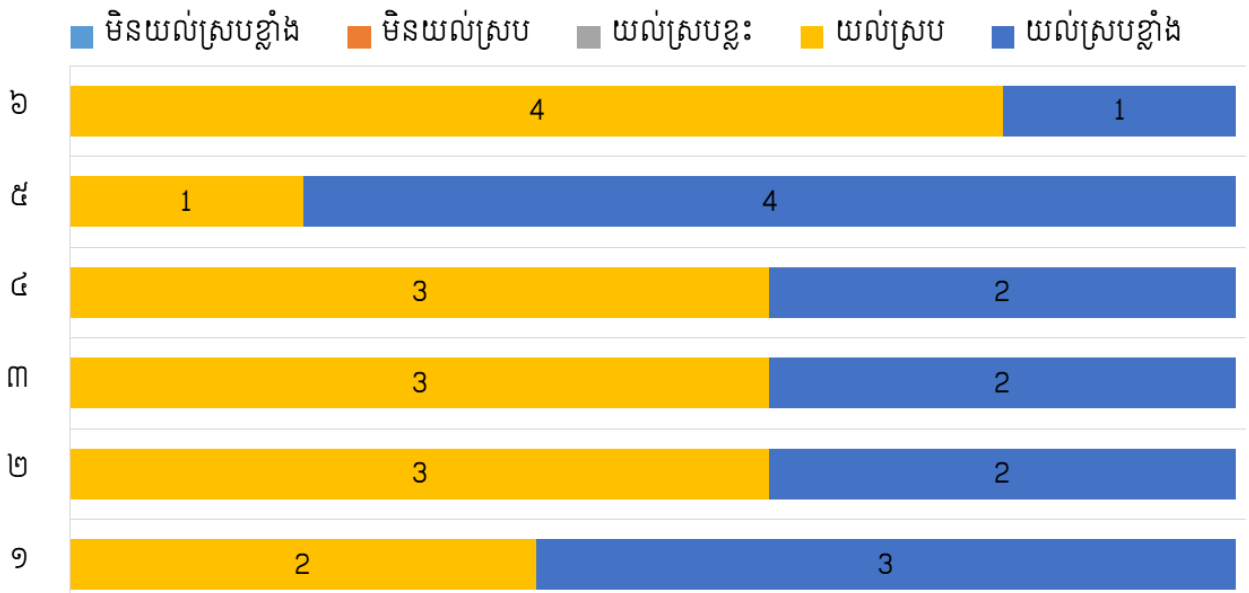
តាមក្រាប ៤.១០ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំងអស់បានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព «ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀននៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គួរមានការជំរុញនិងបណ្តុះគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មី និងរៀបចំគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរបន្ថែមទៀត។

៤.២.១.៤ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

តារាង ៤.៤ ៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់ បុគ្គលិកត្រឹមត្រូវតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
២	ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ របស់សាលា មានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៣	ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលា រៀន និងបណ្តាញការងារ មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៤	ការត្រួតពិនិត្យឯកសារ វិន័យ និងវត្តមានគ្រូ បានត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៥	ការត្រួតពិនិត្យវិន័យ វត្តមានសិស្ស ការផ្តល់ព័ត៌មាន ត្រឡប់ទៅអាណាព្យាបាលសិស្សបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា។	4.80	5	0.45	ល្អណាស់
៦	អង្គប្រជុំដែលដឹកនាំដោយគណៈគ្រប់គ្រងមាន ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់(កំណត់រយៈពេលបានត្រឹមត្រូវ មាន ចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់ និងសម្រេចលទ្ធផល បានតាមការរំពឹងទុក)។	4.20	4	0.45	ល្អ
សរុប		4.47	4	0.51	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.៤ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា « ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៤៧)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ការត្រួតពិនិត្យវិន័យ វត្តមានសិស្ស ការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅអាណាព្យាបាលសិស្សបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៨០)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «អង្គប្រជុំដែលដឹកនាំដោយគណៈគ្រប់គ្រងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ (កំណត់រយៈពេលបានត្រឹមត្រូវ មានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់ និងសម្រេចលទ្ធផលបានតាមការរំពឹងទុក)» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.២០)។



ក្រាប ៤.១១ ៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

តាមក្រាប ៤.១១ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំងអស់បានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព «ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាលនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គួរមានការពង្រឹងបន្ថែមទៅលើការរៀបចំអង្គប្រជុំ ដើម្បីឱ្យការងារគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាលកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់បន្ថែមទៀត។

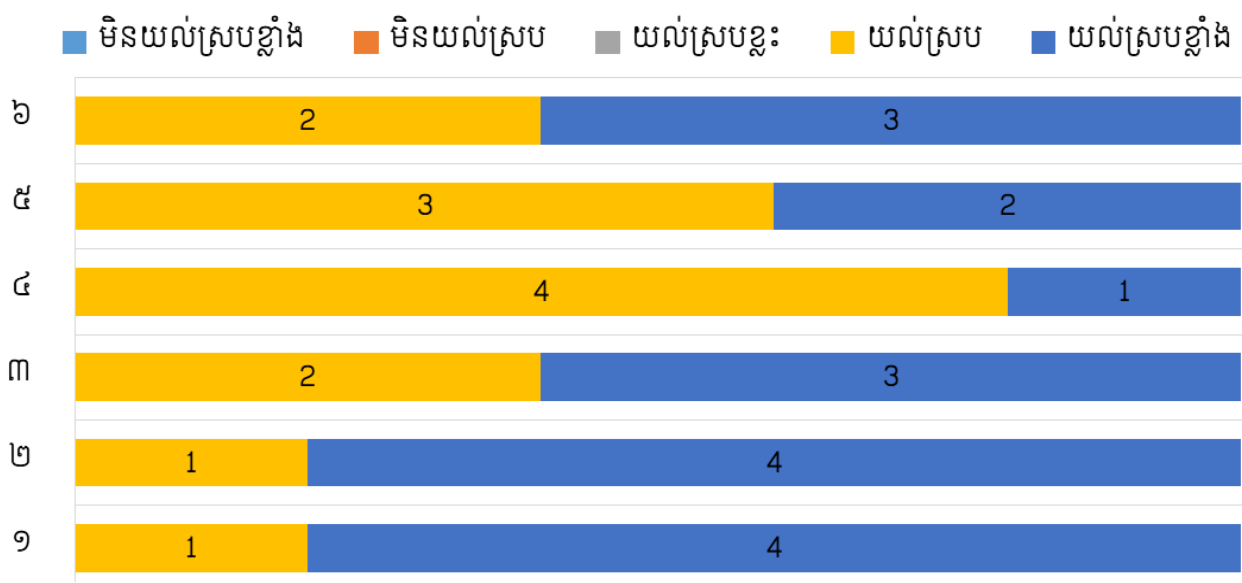
៤.២.១.៥ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

តារាង ៤.៥ ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	គណៈគ្រប់គ្រង ដើរតួនាទីនាំមុខ និងទំនួលខុសត្រូវលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា។	4.80	5	0.45	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រង គោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកធ្វើការជាមួយគ្នា។	4.80	5	0.45	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រង មានជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា(ប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលា)។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រង មានបំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្ត។	4.20	4	0.45	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់បុគ្គលិក និងសិស្ស។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់

៦	គណៈគ្រប់គ្រង មានភាពគំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។	4.60	5.00	0.55	ល្អណាស់
សរុប		4.55	5	0.50	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.៥ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបង្ហាញថា «ភាពជាអ្នកដឹកនាំ» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៥៥)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើភាពជាអ្នកដឹកនាំទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុតមានពីរ គឺ «១) គណៈគ្រប់គ្រង ដើរតួនាទីនាំមុខ និងទំនួលខុសត្រូវលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា និង ២) គណៈគ្រប់គ្រង គោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកធ្វើការជាមួយគ្នា» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៨០)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «គណៈគ្រប់គ្រង មានបំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្ត» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.២០)។



ក្រាប ៤.១២ ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

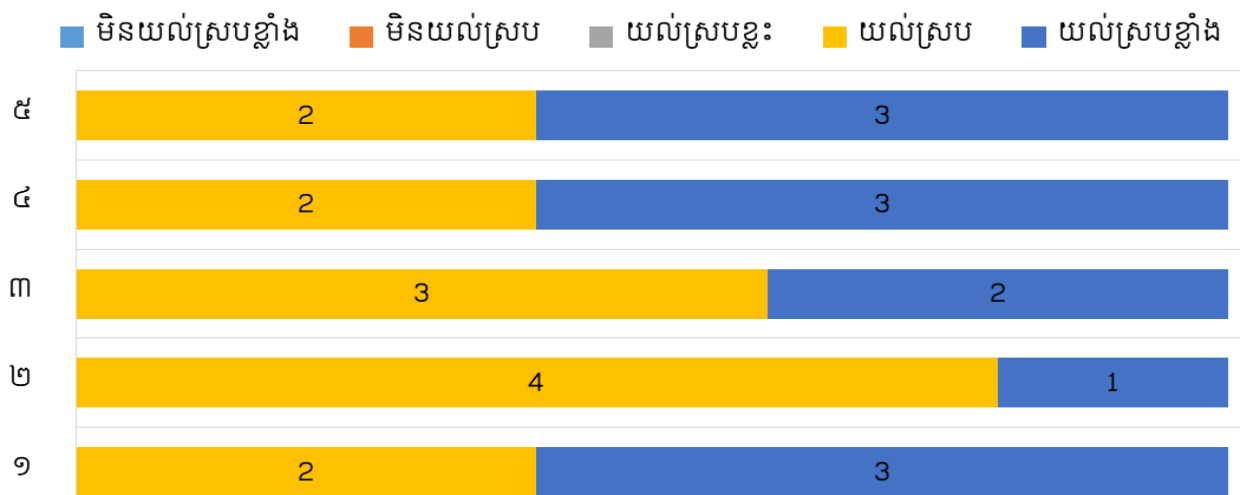
តាមក្រាប ៤.១២ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំងអស់បានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព «ភាពជាអ្នកដឹកនាំ» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង។ ជារួមទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលទទួលបានការវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គួរមានការពង្រឹងបន្ថែមទៅលើបំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តការងារកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

៤.២.១.៦ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា

តារាង ៤.៦ ៖ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	កម្មវិធីសិក្សាសមស្រប និងផ្តល់ដល់អ្នកសិក្សានូវបំណិនចាំបាច់សម្រាប់សតវត្សទី២១ ។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
២	ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ បានចូលរួមក្នុងការកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុងសាលា ។	4.20	4	0.45	ល្អ
៣	ក្លឹបមុខវិជ្ជា បានជំរុញឱ្យសិស្សមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៤	គ្រូប្រឹក្សាអាជីព បានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យសិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា ។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
៥	មានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា(ឧ.ការពិសោធន៍ កិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...) ។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
សរុប		4.48	4	0.51	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.៦ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបង្ហាញថា ការគ្រប់គ្រង «កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៤៨) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើកម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សាទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុតមានបី គឺ «១) កម្មវិធីសិក្សាសមស្រប និងផ្តល់ដល់អ្នកសិក្សានូវបំណិនចាំបាច់សម្រាប់សតវត្សទី២១ ២) គ្រូប្រឹក្សាអាជីព បានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យសិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា និង ៣) មានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា(ឧ.ការពិសោធន៍ កិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...)» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៦០) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើកម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ បានចូលរួមក្នុងការកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុងសាលា» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.២០) ។



ក្រាប ៤.១៣ ៖ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា

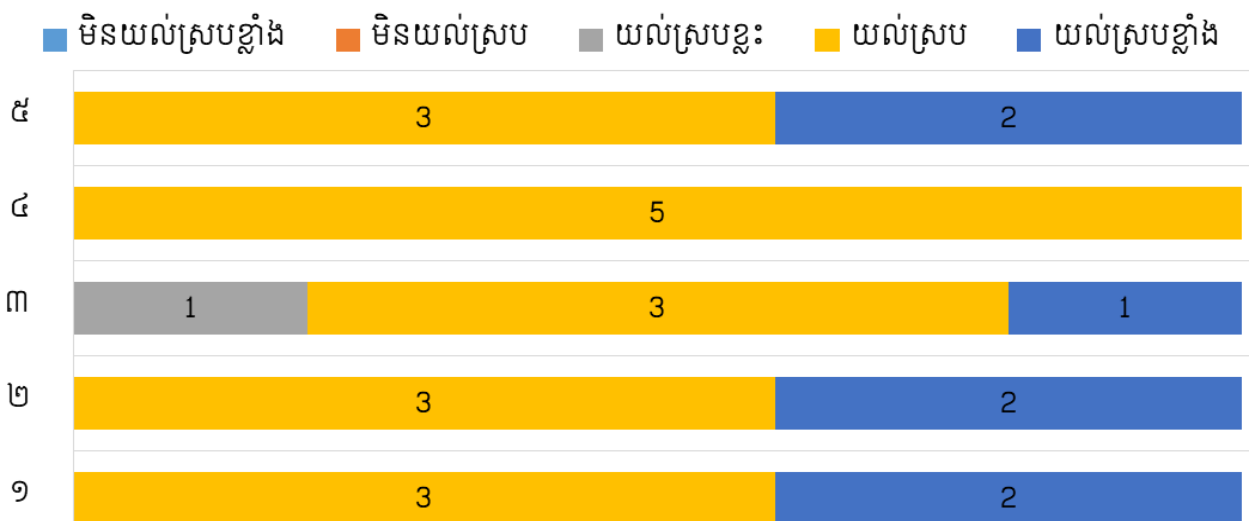
តាមក្រាប ៤.១៣ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំងអស់បានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព «កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង។ ទិន្នន័យនេះឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលា បានគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សានៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គួរមានការពង្រឹងបន្ថែមលើការអនុវត្តតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ ក្នុងការចូលរួមកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុងសាលា។

៤.២.១.៧ បរិស្ថាននៃការសិក្សា

តារាង ៤.៧ ៖ បរិស្ថាននៃការសិក្សា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.គំរូ	កម្រិតវាស់វែង
១	បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានជួលី។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
២	បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៣	មានធុងសំរាម និងបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវ។	4.00	4	0.71	ល្អ
៤	សួនច្បារមានការថែទាំបានល្អ។	4.00	4	0.00	ល្អ
៥	គ្រូបង្រៀន និងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាកុមារ មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងការជំរុញឱ្យសិស្សមានសាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទី១ៗពីគ្នា។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
សរុប		4.24	4	0.52	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.៧ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបង្ហាញថា ការគ្រប់គ្រងទៅលើ «បរិស្ថាននៃការសិក្សា» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២៤)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើបរិស្ថាននៃការសិក្សាទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេមានបី គឺ «១) បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានធូលី ២) បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ និង ៣) គ្រូបង្រៀន និងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងការជំរុញឱ្យសិស្សមានសាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទី១ៗពីគ្នា» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៤០)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើបរិស្ថាននៃការសិក្សាដែលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបជាងគេមានពីរ គឺ «សួនច្បារមានការថែទាំបានល្អ» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.០០)។



ក្រាប ៤.១៤ ៖ បរិស្ថាននៃការសិក្សា

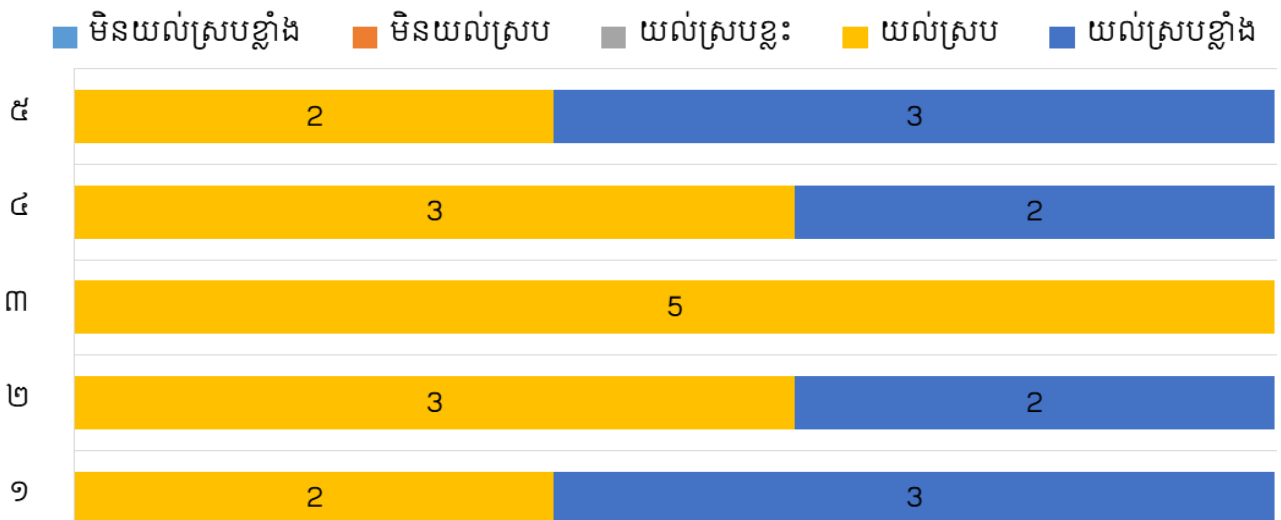
តាមក្រាប ៤.១៤ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនស្ទើរទាំងអស់បានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព «បរិស្ថាននៃការសិក្សា» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង ប៉ុន្តែមានតែម្នាក់គត់ដែលវាយតម្លៃលើសូចនាករ «មានធុងសំរាម និងបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវ» ក្នុងកម្រិតយល់ស្របខ្លះ។ ទិន្នន័យនេះឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានគ្រប់គ្រងបរិស្ថាននៃការសិក្សានៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែគួរមានការពង្រឹងការប្រើប្រាស់ធុងសំរាម និងទុកដាក់សំរាមឱ្យបានកាន់តែល្អបន្ថែមទៀត។

៤.២.១.៨ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍

តារាង ៤.៨៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការគាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសាលារៀន។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
២	ព័ត៌មានសាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សាត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៣	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ បានផ្តល់នូវគំនិតវិចិត្រស្ថាបនាដល់សាលារៀន។	4.00	4	0.00	ល្អ
៤	ការបង្កើត និងរក្សាស្នាដៃសិស្ស បានជំរុញឱ្យពុកម្តាយ និងសហគមន៍ មានទំនុកចិត្តលើសាលា។	4.40	4	0.55	ល្អណាស់
៥	ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតត្រូវបានធ្វើជាទៀងទាត់។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
សរុប		4.40	4	0.50	ល្អណាស់

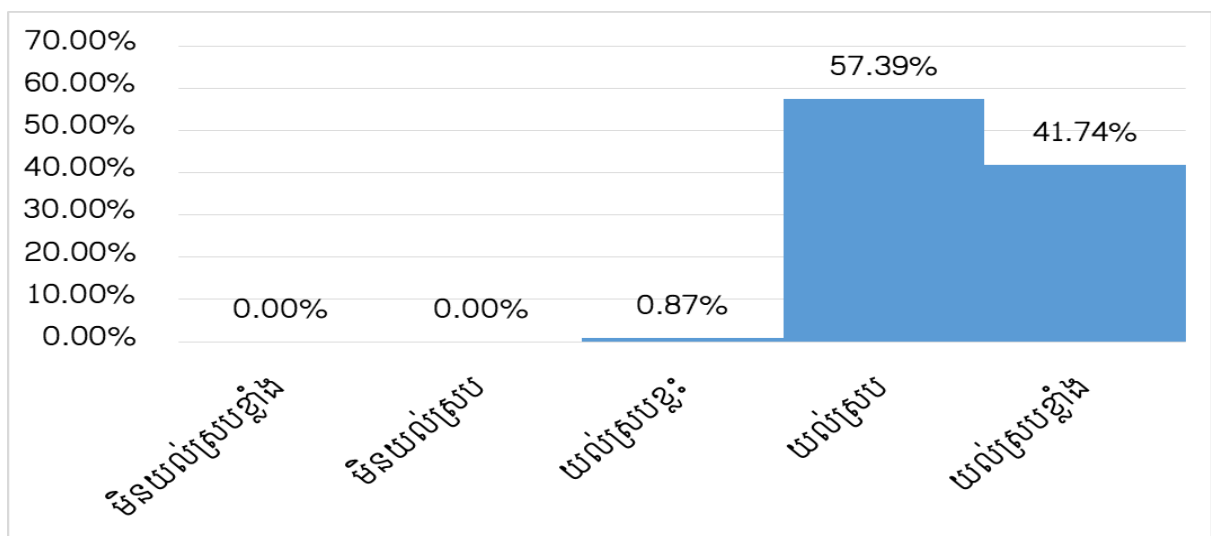
តាមតារាង ៤.៨ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបង្ហាញថា «ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៤០) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេមានពីរ គឺ «១) សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការគាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសាលារៀន និង ២) ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតត្រូវបានធ្វើជាទៀងទាត់» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៦០)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបជាងគឺ «សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ បានផ្តល់នូវគំនិតវិចិត្រស្ថាបនាដល់សាលារៀន» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.០០)។



ក្រាប ៤.១៥ ៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍

តាមក្រាប ៤.១៥ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំងអស់បានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព «ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គួរមានការផ្សព្វផ្សាយ ពន្យល់ និងបើកទូលាយបន្ថែមដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការផ្តល់នូវមតិវិគ្គន៍ស្ថាបនាដល់គណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិក ក្នុងការរកឱ្យឃើញនូវចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ និងរកដំណោះស្រាយឱ្យទាន់ពេលវេលា។

៤.២.១.៩ សង្ខេបការវិភាគទិន្នន័យប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា



ក្រាប ៤.១៦ ៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

តារាង ៤.៩៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

ល.រ	សូចនាករ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង	ផ្សេងៗ
១	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	4.27	4	0.52	ល្អណាស់	
២	ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	4.27	4	0.52	ល្អណាស់	
៣	ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	4.44	4	0.51	ល្អណាស់	
៤	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	4.47	4	0.51	ល្អណាស់	
៥	ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	4.55	5	0.50	ល្អណាស់	
៦	កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	4.48	4	0.51	ល្អណាស់	
៧	បរិស្ថាននៃការសិក្សា	4.24	4	0.52	ល្អណាស់	
៨	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	4.40	4	0.50	ល្អណាស់	
ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ		4.41	4	0.51	ល្អណាស់	ទិន្នន័យសរុប

តាមក្រាប ៤.១៦ និងតារាង ៤.៩ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបង្ហាញថា «ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង (៩៩.១៣%) ។ សមាសភាពឆ្លើយតបទៅនឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុតគឺ «ភាពជាអ្នកដឹកនាំ» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៥៥) ។ សមាសភាពឆ្លើយតបទៅនឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបជាងគឺ «បរិស្ថាននៃការសិក្សា» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.២៤) ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានការវាយតម្លៃពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៤១) និងមានការវាយតម្លៃតិចតួចបំផុតទទួលបានក្នុងកម្រិត «យល់ស្របខ្លះ» (០.៨៧%) ។ ហេតុនេះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរមានការពង្រឹងបន្ថែមលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីឱ្យប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន ។

៤.២.២ ទិន្នន័យពីបុគ្គលិក

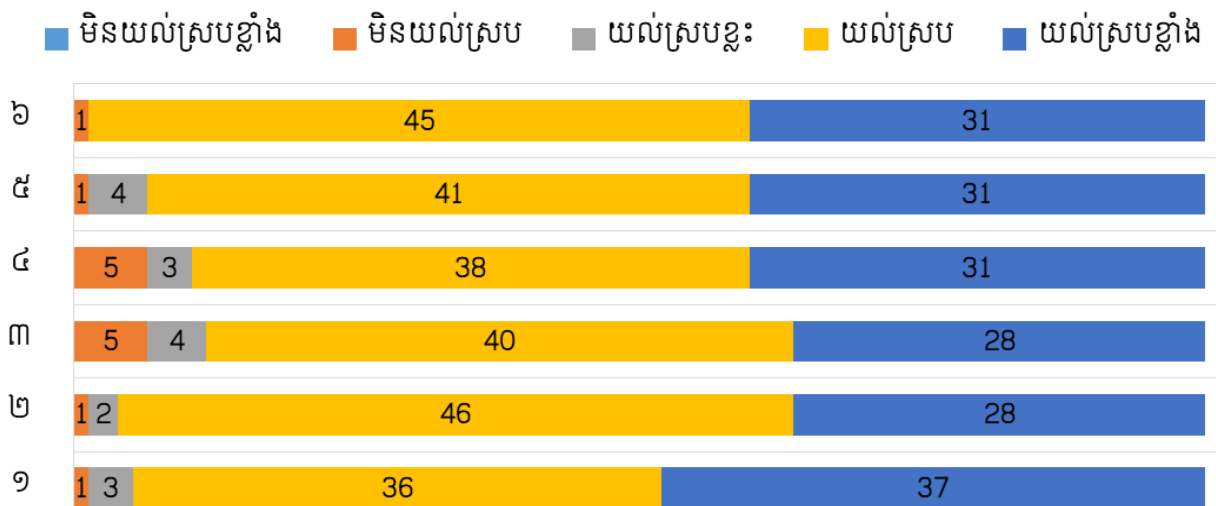
អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកយកសមាសភាពចំនួនប្រាំបី រួមមាន៖ ១) ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ៣) ការលើកកម្ពស់ គុណភាពគ្រូបង្រៀន ៤) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ៦) កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា ៧) បរិស្ថាននៃការសិក្សា និង ៨) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ដែលបុគ្គលិកបានឆ្លើយតបក្នុង កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវមកវិភាគ និងវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀន ជំនាន់ថ្មី។

៤.២.២.១ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

តារាង ៤.១០ ៖ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលាមានការឆ្លើយតបយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងតម្រូវការថ្នាក់ជាតិ។	4.42	4	0.64	ល្អណាស់
២	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅ មានការវាយតម្លៃ និងកែសម្រួលសម្រាប់តម្រង់ទិសក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា។	4.31	4	0.59	ល្អណាស់
៣	ភាគីពាក់ព័ន្ធ (ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល SSC បុគ្គលិកសិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស) យល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀន។	4.18	4	0.81	ល្អ
៤	ភាគីពាក់ព័ន្ធ បានចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន។	4.23	4	0.81	ល្អណាស់
៥	ភាគីពាក់ព័ន្ធ បានចូលរួមរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសាលារៀន។	4.32	4	0.64	ល្អណាស់
៦	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលល្អជាងឆ្នាំមុន។	4.38	4	0.56	ល្អណាស់
សរុប		4.31	4	0.68	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.១០ ទិន្នន័យទទួលបានពីបុគ្គលិកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា ការគ្រប់គ្រងទៅលើ «ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៣១)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលាមានការឆ្លើយតបយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងតម្រូវការថ្នាក់ជាតិ» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៤២)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «ភាគីពាក់ព័ន្ធ(ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល SSC បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស) យល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀន» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.១៨)។



ក្រាប ៤.១៧ ៖ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

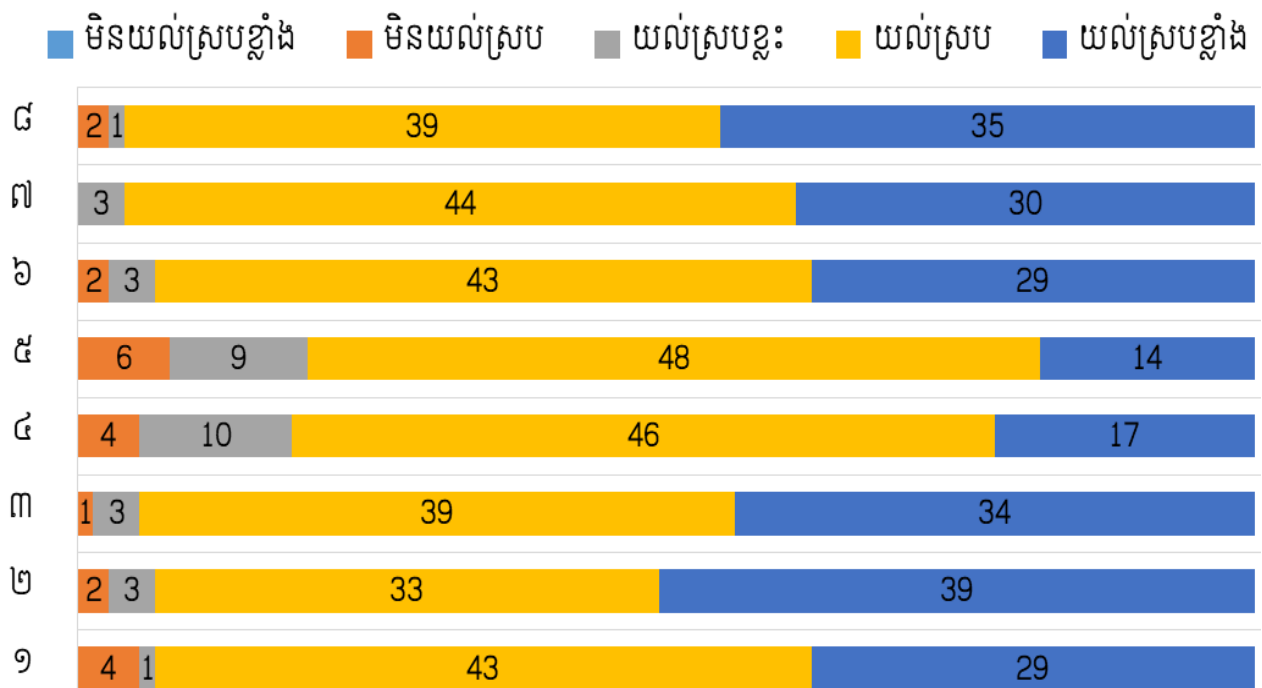
តាមក្រាប ៤.១៧ បង្ហាញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាពចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមួយចំនួនវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតមិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកបានវាយតម្លៃលើការរៀបចំចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របានក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាគួរពង្រឹងលើការរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយបន្ថែមដល់បុគ្គលិកឱ្យកាន់តែយល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ របស់សាលារៀនដើម្បីជំរុញការចូលរួមរៀបចំ និងគាំទ្រសកម្មភាពដែលសាលាចង់បានឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ជាងមុន។

៤.២.២.២ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន

តារាង ៤.១១ ៖ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	ការរៀបចំផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តតាមផែនការនោះ ត្រូវបានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តខ្លាំងពីគណៈគ្រប់គ្រង។	4.26	4	0.73	ល្អណាស់
២	ការប្រជុំបច្ចេកទេស បានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ និងមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងពីគណៈគ្រប់គ្រង។	4.42	5	0.69	ល្អណាស់
៣	គ្រូបង្រៀន ត្រូវបានសង្កេតយ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការកែលម្អ និងលើកទឹកចិត្ត។	4.38	4	0.63	ល្អណាស់
៤	សម្ភារសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានគ្រប់គ្រាន់។	3.99	4	0.75	ល្អ
៥	អាណាព្យាបាលសិស្ស បានតាមដានការសិក្សារបស់សិស្សជាប្រចាំ។	3.91	4	0.78	ល្អ
៦	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស សមស្របសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន និងត្រូវបានពិនិត្យ និងកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់។	4.29	4	0.67	ល្អណាស់
៧	លទ្ធផលសិក្សា ជាធាតុចូលដ៏សំខាន់ សម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា និងការកែលម្អការបង្រៀននិងរៀន។	4.35	4	0.56	ល្អណាស់
៨	គណៈគ្រប់គ្រង យកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀន។	4.39	4	0.65	ល្អណាស់
សរុប		4.25	4	0.71	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.១១ ទិន្នន័យទទួលបានពីបុគ្គលិកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២៥) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ការប្រជុំបច្ចេកទេស បានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ និងមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងពីគណៈគ្រប់គ្រង» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៤២) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «អាណាព្យាបាលសិស្ស បានតាមដានការសិក្សារបស់សិស្សជាប្រចាំ» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៣.៩១) ។



ក្រាប ៤.១៨ ៖ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន

តាមក្រាប ៤.១៨ បង្ហាញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមានមួយចំនួនវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតមិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកបានវាយតម្លៃលើការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ក្នុងកម្រិតល្អណាស់ ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរពង្រឹងលើការងារគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀនបន្ថែម ជាពិសេសទៅលើការផ្តល់សម្ភារសម្រាប់ដំណើរការរៀន និងបង្រៀន និងជំរុញអាណាព្យាបាលសិស្សបន្តតាមដានការសិក្សារបស់សិស្សបន្ថែម ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្សកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន ។

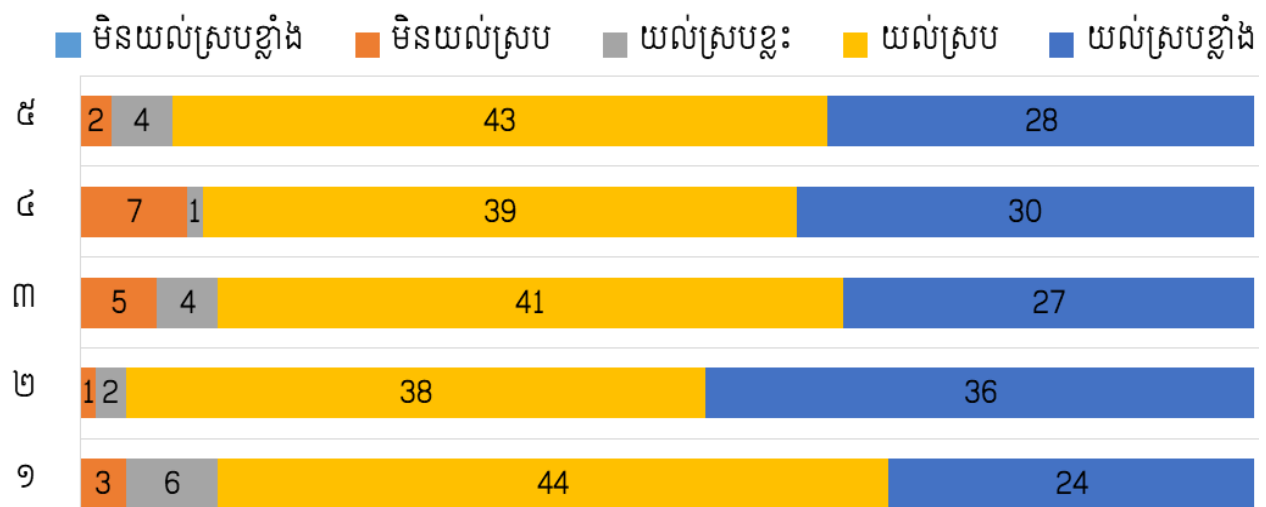
៤.២.២.៣ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន

តារាង ៤.១២ ៖ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ឬការសិក្សាបន្ថែមត្រូវបានជួយសម្រួល និងលើកទឹកចិត្ត ។	4.16	4	0.73	ល្អ
២	បុគ្គលិកមានកិច្ចសហការល្អ និងចែករំលែកចំណេះដឹងឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ។	4.42	4	0.61	ល្អណាស់

៣	មានការបំប៉នវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និងផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន។	4.17	4	0.80	ល្អ
៤	បុគ្គលិក មានផែនការគន្លងអាជីព និងអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ។	4.19	4	0.86	ល្អ
៥	បុគ្គលិកមានទំនួលខុសត្រូវនិងគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់។	4.26	4	0.68	ល្អណាស់
សរុប		4.24	4	0.74	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.១២ ទិន្នន័យទទួលបានពីបុគ្គលិកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២៤)។ សូចនាករឆ្លើយតបការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀនទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «បុគ្គលិកមានកិច្ចសហការល្អ និងចែករំលែកចំណេះដឹងឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៤២)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀនទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបជាងគេ គឺ «ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ឬការសិក្សាបន្ថែមត្រូវបានជួយសម្រួល និងលើកទឹកចិត្ត» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.១៦)។



ក្រាប ៤.១៩៖ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន

តាមក្រាប ៤.១៩ បង្ហាញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមានមួយចំនួនវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតមិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកបានវាយតម្លៃលើការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ក្នុងកម្រិតល្អណាស់ ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តបន្ថែមទៀតដល់បុគ្គលិក ជាពិសេសក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ការបំប៉នវិធីសាស្ត្រ ឬបច្ចេកទេសបង្រៀន

ថ្មីៗ និងពង្រឹងការរៀបចំផែនការគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីឱ្យការបង្រៀន និងរៀន កាន់តែមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពល្អប្រសើរជាងមុន។

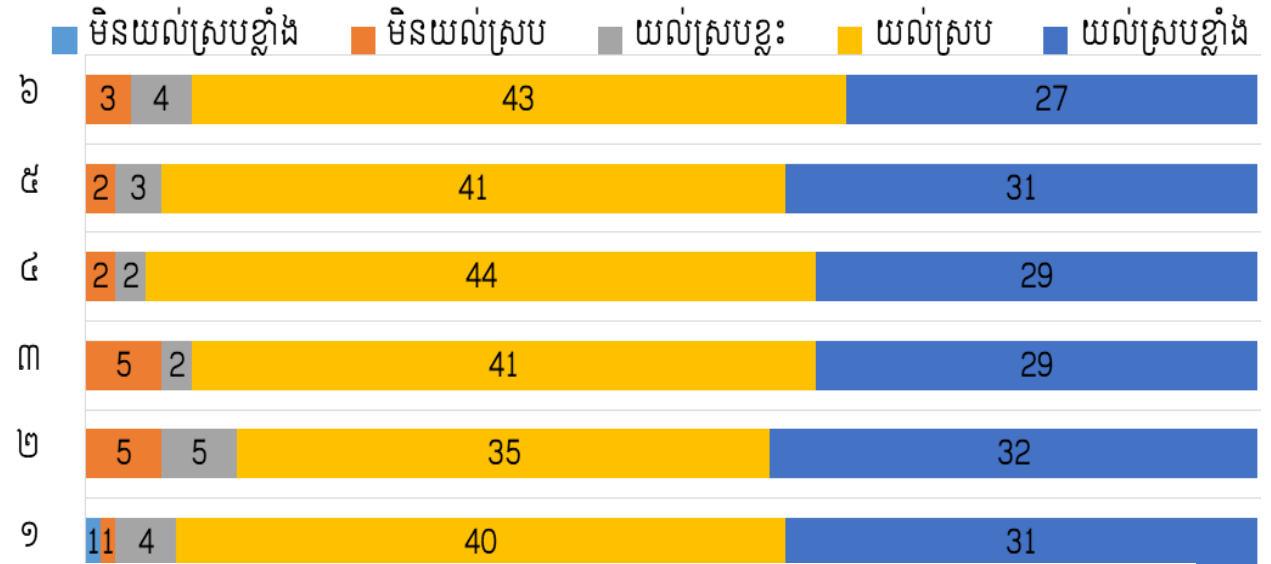
៤.២.២.៤ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

តារាង ៤.១៣៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	ការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកត្រឹមត្រូវ តាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។	4.29	4	0.74	ល្អណាស់
២	ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ ប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និង ភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន។	4.22	4	0.84	ល្អណាស់
៣	ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលា រៀន និងបណ្តាញការងារ មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។	4.22	4	0.79	ល្អណាស់
៤	ការត្រួតពិនិត្យឯកសារ វិន័យ និងវត្តមានគ្រូ បានត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។	4.30	4	0.65	ល្អណាស់
៥	ការត្រួតពិនិត្យវិន័យ វត្តមានសិស្ស ការផ្តល់ព័ត៌មាន ត្រឡប់ទៅអាណាព្យាបាលសិស្សបានត្រឹមត្រូវ និង ទាន់ពេលវេលា។	4.31	4	0.67	ល្អណាស់
៦	អង្គប្រជុំដែលដឹកនាំដោយគណៈគ្រប់គ្រងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់(កំណត់រយៈពេលបានត្រឹមត្រូវ មានចំណុច ពិភាក្សាច្បាស់លាស់ និងសម្រេចលទ្ធផលបានតាមការ រំពឹងទុក)។	4.22	4	0.72	ល្អណាស់
សរុប		4.26	4	0.73	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.១៣ ទិន្នន័យទទួលបានពីបុគ្គលិកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាល» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២៦)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ការត្រួតពិនិត្យវិន័យ វត្តមានសិស្ស ការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ ទៅអាណាព្យាបាលសិស្សបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៣១)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុតមានបី គឺ «១) ការរៀបចំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និងភាពអាច

ដើម្បីទុកចិត្តបាន ២) ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញការងារ មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និង ៣) អង្គប្រជុំដែលដឹកនាំដោយគណៈគ្រប់គ្រងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.២២) ។



ក្រាប ៤.២០ ៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

តាមក្រាប ៤.២០ បង្ហាញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមានមួយចំនួនវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតមិនយល់ស្របខ្លាំង មិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា បុគ្គលិកបានវាយតម្លៃលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរពង្រឹងលើការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលបន្ថែម ជាពិសេសទៅលើការបែងចែកតួនាទីនិងភារកិច្ច (តាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព) ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យនិងហិរញ្ញវត្ថុ (តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងសុវត្ថិភាព) ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងដំណើរការសាលារៀន និងការរៀបចំអង្គប្រជុំ (កំណត់រយៈពេល និងចំណុចត្រូវពិភាក្សាឱ្យបានច្បាស់លាស់) ។

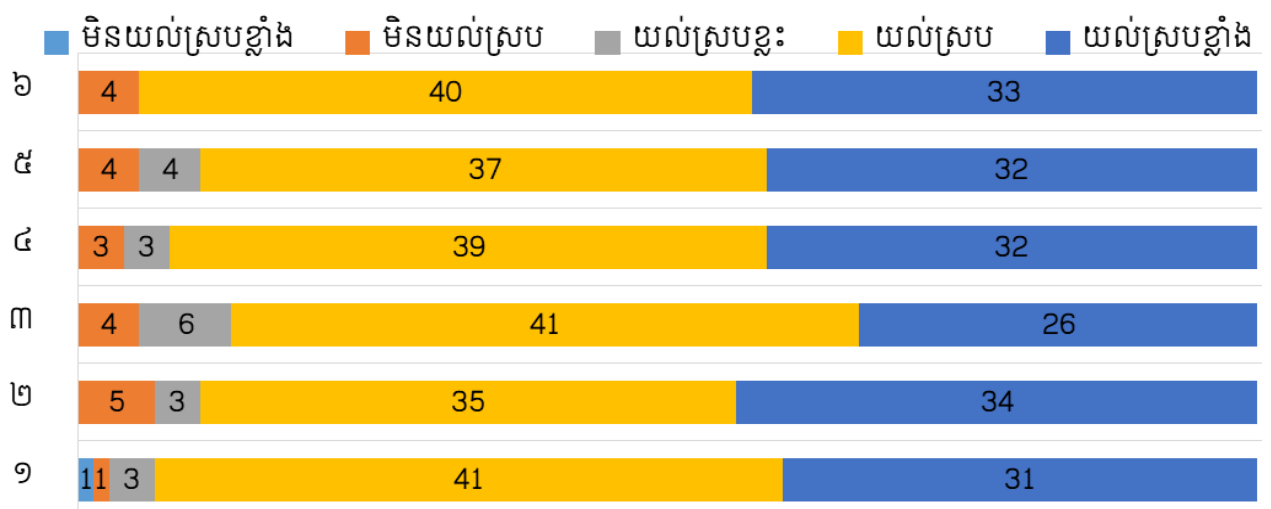
៤.២.២.៥ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

តារាង ៤.១៤ ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	គណៈគ្រប់គ្រង ដើរតួនាទីនាំមុខ និងទំនួលខុសត្រូវលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា ។	4.30	4	0.73	ល្អណាស់

២	គណៈគ្រប់គ្រង គោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកធ្វើការជាមួយគ្នា។	4.27	4	0.82	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រង មានជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា(ប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលា) ។	4.16	4	0.78	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រង មានបំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្ត។	4.30	4	0.73	ល្អណាស់
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់បុគ្គលិក និងសិស្ស។	4.26	4	0.78	ល្អណាស់
៦	គណៈគ្រប់គ្រង មានភាពគំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។	4.32	4	0.73	ល្អណាស់
សរុប		4.27	4	0.76	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.១៤ ទិន្នន័យទទួលបានពីបុគ្គលិកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ភាពជាអ្នកដឹកនាំ» របស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២៧)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើភាពជាអ្នកដឹកនាំទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «គណៈគ្រប់គ្រង មានភាពគំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៣២) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើភាពជាអ្នកដឹកនាំទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «គណៈគ្រប់គ្រងមានជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា(ប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលា)» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.១៦) ។



ក្រាប ៤.២១៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

តាមក្រាប ៤.២១ បង្ហាញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមានមួយចំនួនវាយតម្លៃ

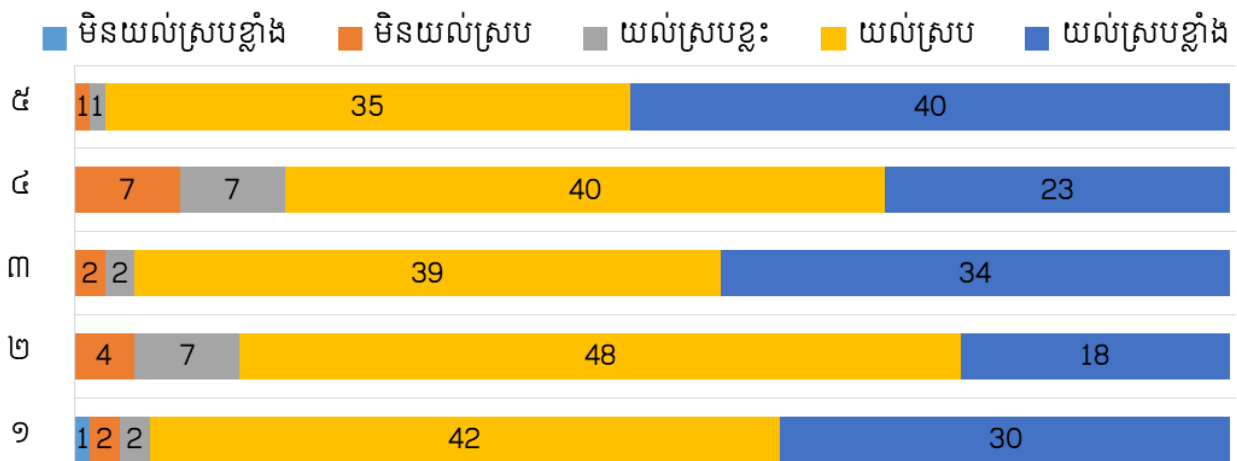
ក្នុងកម្រិតមិនយល់ស្របខ្លាំង មិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះៗ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា បុគ្គលិកបានវាយតម្លៃលើភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំបន្ថែម ព្រោះវាជាកត្តាសំខាន់ដែលជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

៤.២.២.៦ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា

តារាង ៤.១៥ ៖ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	កម្មវិធីសិក្សាសមស្រប និងផ្តល់ដល់អ្នកសិក្សានូវបំណិនចាំបាច់សម្រាប់សតវត្សទី២១ ។	4.27	4	0.75	ល្អណាស់
២	ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ បានចូលរួមក្នុងការកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុងសាលា ។	4.04	4	0.73	ល្អ
៣	ក្លឹបមុខវិជ្ជា បានជំរុញឱ្យសិស្សមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម។	4.36	4	0.67	ល្អណាស់
៤	គ្រូប្រឹក្សាអាជីព បានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យសិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា ។	4.03	4	0.87	ល្អ
៥	មានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា(ឧ. ការពិសោធន៍ កិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...) ។	4.48	5	0.60	ល្អណាស់
សរុប		4.24	4	0.75	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.១៥ ទិន្នន័យទទួលបានពីបុគ្គលិកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា ការគ្រប់គ្រង «កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២៤)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើកម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សាទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «មានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា(ឧ. ការពិសោធន៍ កិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...)» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៤៨)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើកម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «គ្រូប្រឹក្សាអាជីព បានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យសិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.០៣) ។



ក្រាប ៤.២២ ៖ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា

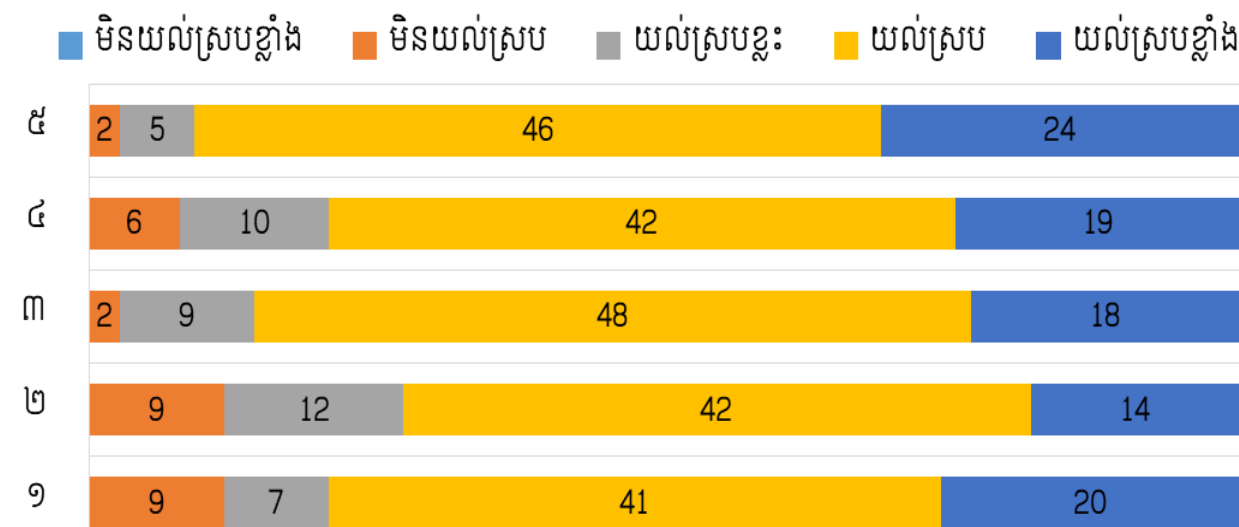
តាមក្រាប ៤.២២ បង្ហាញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមានមួយចំនួនវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតមិនយល់ស្របខ្លាំង មិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកបានវាយតម្លៃលើការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា ក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរពង្រឹងបន្ថែមលើការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា ដែលផ្តល់ដល់សិស្សនូវបំណិនសតវត្សទី២១ និងបន្តពង្រឹងនិងជំរុញសកម្មភាពអនុវត្តតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ និងគ្រូប្រឹក្សាអាជីពក្នុងការចូលរួមកែលម្អគុណភាពអប់រំឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន ។

៤.២.២.៧ បរិស្ថាននៃការសិក្សា

តារាង ៤.១៦ ៖ បរិស្ថាននៃការសិក្សា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានធូលី។	3.94	4	0.91	ល្អ
២	បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់។	3.79	4	0.88	ល្អ
៣	មានធុងសំរាម និងបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវ។	4.06	4	0.68	ល្អ
៤	ស្ថានច្បារមានការថែទាំបានល្អ។	3.96	4	0.83	ល្អ
៥	គ្រូបង្រៀន និងក្រុមប្រឹក្សាកុមារ មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងការជំរុញឱ្យសិស្សមានសាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទី១១ពីគ្នា។	4.19	4	0.67	ល្អ
សរុប		3.99	4	0.81	ល្អ

តាមតារាង ៤.១៦ ទិន្នន័យទទួលបានពីបុគ្គលិកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា ការគ្រប់គ្រង «បរិស្ថាននៃការសិក្សា» ទទួលបានកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៣.៩៩)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើបរិស្ថាននៃការសិក្សាទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «គ្រូបង្រៀន និងក្រុមប្រឹក្សាកុមារ មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងការជំរុញឱ្យសិស្សមានសាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទី១ៗពីគ្នា» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.១៩) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើបរិស្ថាននៃការសិក្សាដែលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៣.៧៩) ។



ក្រាប ៤.២៣៖ បរិស្ថាននៃការសិក្សា

តាមក្រាប ៤.២៣ បង្ហាញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព បរិស្ថាននៃការសិក្សា ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមានមួយចំនួនបានវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតមិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកបានវាយតម្លៃលើបរិស្ថាននៃការសិក្សា ក្នុងកម្រិតល្អ។ ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរពង្រឹងបរិស្ថាននៃការសិក្សាបន្ថែម ជាពិសេសលើបញ្ហាអនាម័យ និងសុខភាព ដើម្បីឱ្យការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយសុខភាព និងសុវត្ថិភាព។

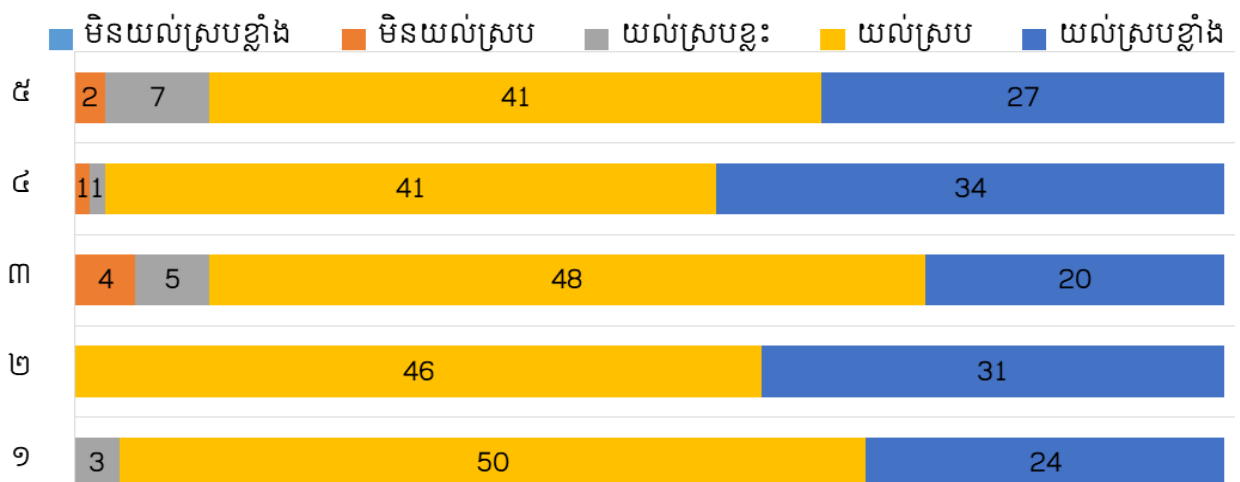
៤.២.២.៨ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍

តារាង ៤.១៧៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការគាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសាលារៀន។	4.27	4	0.53	ល្អណាស់

២	ព័ត៌មានសាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សា ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់សហគមន៍ និង ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។	4.40	4	0.49	ល្អណាស់
៣	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ បានផ្តល់នូវគំនិតវិគតន៍ ស្ថាបនាដល់សាលារៀន។	4.09	4	0.73	ល្អ
៤	ការបង្កើត និងរក្សាស្នាដៃសិស្ស បានជំរុញឱ្យពួកគេមាន និងសហគមន៍ មានទំនុកចិត្តលើសាលា។	4.40	4	0.59	ល្អណាស់
៥	ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ ជាមួយសហគមន៍ និងអ្នក ពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតត្រូវបានធ្វើជាទៀងទាត់។	4.21	4	0.71	ល្អ
សរុប		4.28	4	0.63	ល្អណាស់

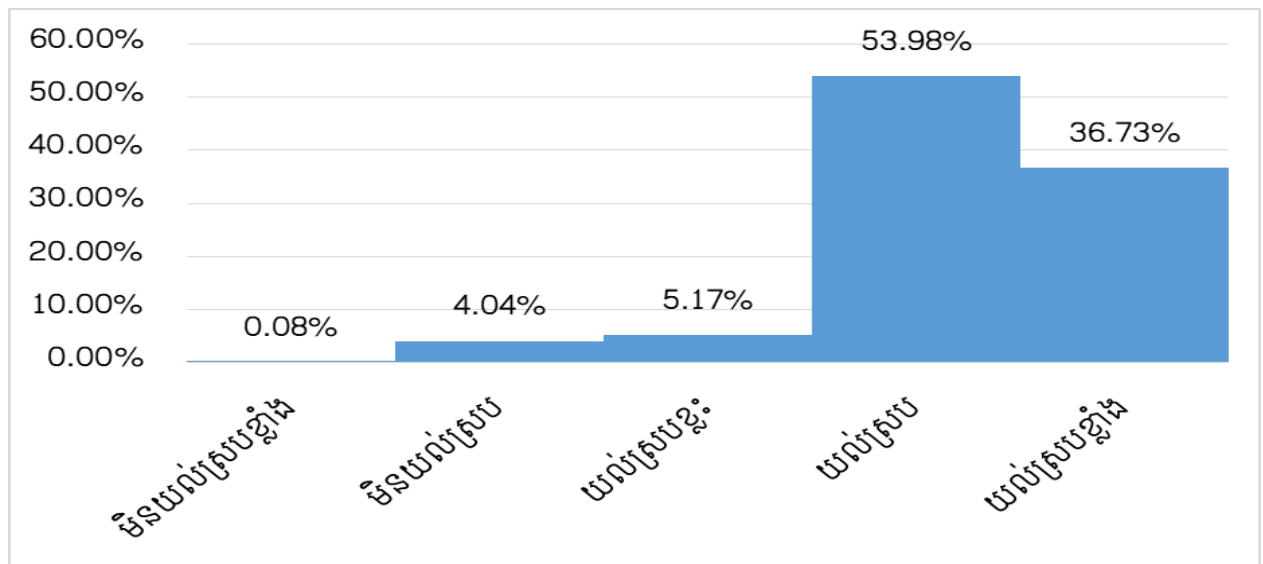
តាមតារាង ៤.១៧ ទិន្នន័យទទួលបានពីបុគ្គលិកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ការផ្សារភ្ជាប់ សាលារៀន និងសហគមន៍» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២៨)។ សូចនាករឆ្លើយ តបលើការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុតមានពីរ គឺ «១) ព័ត៌មាន សាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សា ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់សហគមន៍ និងភាគី ពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត និង ២) ព័ត៌មានសាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សា ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយ យ៉ាងទូលាយដល់សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៤០)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធបានផ្តល់នូវគំនិតវិគតន៍ស្ថាបនាដល់សាលារៀន» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យម ភាគ ៤.០៩)។



ក្រាប ៤.២៤ ៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍

តាមក្រាប ៤.២៤ បង្ហាញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព ការផ្សារ ភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមានមួយចំនួនវាយតម្លៃក្នុង កម្រិតមិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះៗ ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកបានវាយតម្លៃលើការ ផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ក្នុងកម្រិតល្អណាស់ ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរពង្រឹងបន្ថែមការ ផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ជាពិសេសការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ និងការផ្តល់ ធាតុចូលសម្រាប់ធ្វើការកែលម្អសេវាអប់រំឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព គុណភាព និងអាចជឿទុកចិត្តបាន។

៤.២.២.៩ សង្ខេបការវិភាគទិន្នន័យប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ បុគ្គលិក



ក្រាប ៤.២៥៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់បុគ្គលិក

តារាង ៤.១៨៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់បុគ្គលិក

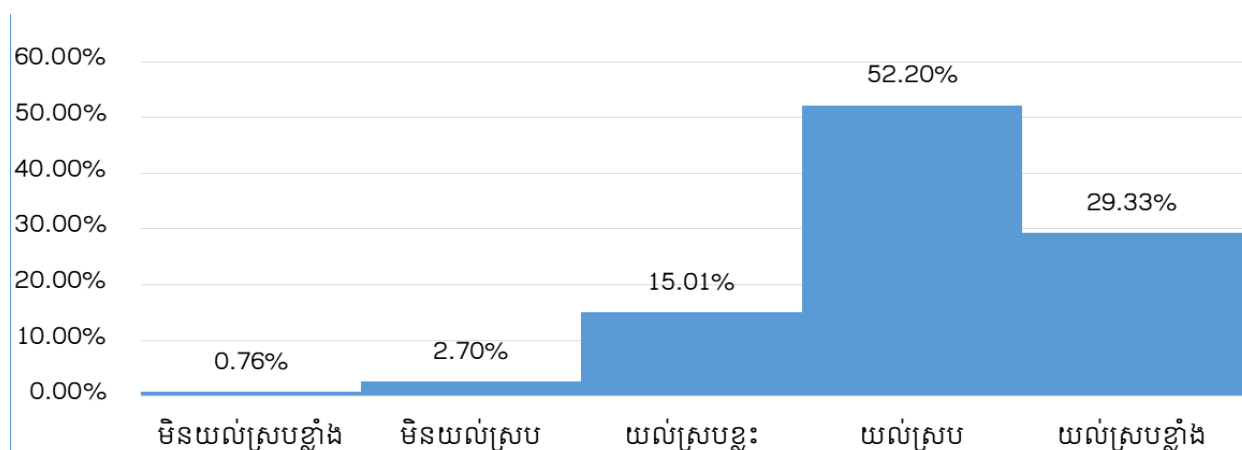
ល.រ	សូចនាករ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង	ផ្សេងៗ
១	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	4.31	4	0.68	ល្អណាស់	
២	ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	4.25	4	0.71	ល្អណាស់	
៣	ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	4.24	4	0.74	ល្អណាស់	
៤	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	4.26	4	0.73	ល្អណាស់	
៥	ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	4.27	4	0.76	ល្អណាស់	
៦	កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	4.24	4	0.75	ល្អណាស់	

៧	បរិស្ថាននៃការសិក្សា	3.99	4	0.81	ល្អ	
៨	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	4.28	4	0.63	ល្អណាស់	
ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ		4.23	4	0.73	ល្អណាស់	ទិន្នន័យសរុប

តាមក្រាប ៤.២៥ និងតារាង ៤.១៨ ទិន្នន័យទទួលបានពីបុគ្គលិកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង(៩០.៧១%) ។ សូចនាករគោលឆ្លើយតបទៅនឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៣១) ។ សមាសភាពឆ្លើយតបទៅនឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «បរិស្ថាននៃការសិក្សា» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.២៤) ។ ជារួមទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានការវាយតម្លៃពីបុគ្គលិកក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២៣) និងការវាយតម្លៃកម្រិតមិនយល់ស្របខ្លាំង មិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះ មានចំនួន ៩.២៩% ។ ហេតុនេះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាគួរមានការពង្រឹងបន្ថែមលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ជាពិសេសទៅលើបរិស្ថានសិក្សា ដើម្បីឱ្យប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន ។

៤.២.៣ ទិន្នន័យពីសិស្ស

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានលើកយកសូចនាករចំនួន ២៨ ដែលសិស្សបានឆ្លើយតបក្នុងកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវមកវិភាគ និងវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ។



ក្រាប ៤.២៦ ៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់សិស្ស

តារាង ៤.១៩ ៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់សិស្ស

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	ប្អូនៗ យល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀន ។	3.95	4	0.69	ល្អ
២	ប្អូនៗ បានចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន។	3.88	4	0.70	ល្អ
៣	ប្អូនៗ បានចូលរួមរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសាលារៀន ។	3.64	4	0.84	ល្អ
៤	គ្រូបង្រៀនរបស់ប្អូនៗ មានផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តតាមផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវ ។	4.33	4	0.63	ល្អណាស់
៥	នាយក/នាយករង បានសង្កេតការបង្រៀនរបស់គ្រូយ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ។	4.04	4	0.88	ល្អ
៦	គ្រូបង្រៀន មានសម្ភារគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បង្រៀនប្អូនៗ ។	4.27	4	0.67	ល្អណាស់
៧	អាណាព្យាបាលប្អូនៗ បានតាមដានការសិក្សារបស់ប្អូនជាប្រចាំ ។	4.21	4	0.79	ល្អណាស់
៨	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាប្អូនៗ សមស្របតាមអ្វីដែលគ្រូបានបង្រៀន ។	3.97	4	0.75	ល្អ
៩	នាយក/នាយករង បានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការរៀនរបស់ប្អូនៗ ។	4.10	4	0.82	ល្អ
១០	គ្រូបង្រៀនមានទំនួលខុសត្រូវ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ក្នុងការបង្រៀន ។	4.34	4	0.65	ល្អណាស់
១១	នាយក/នាយករង បានត្រួតពិនិត្យវិន័យ វត្តមានសិស្ស និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅអាណាព្យាបាលប្អូនៗ បានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា ។	4.30	4	0.72	ល្អណាស់
១២	នាយក/នាយករង គោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកធ្វើការជាមួយគ្នា ។	4.18	4	0.67	ល្អ
១៣	នាយក/នាយករង មានជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា (ប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលា) ។	4.01	4	0.71	ល្អ
១៤	នាយក/នាយករង បានយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់ប្អូនៗ ។	4.14	4	0.73	ល្អ
១៥	នាយក/នាយករង បានផ្តល់នូវភាពជាគំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់ប្អូនៗ ។	4.12	4	0.76	ល្អ

១៦	កម្មវិធីសិក្សាសមស្រប និងផ្តល់ដល់ប្អូនៗនូវបំណិនចាំបាច់សម្រាប់សតវត្សទី២១ ។	4.23	4	0.66	ល្អណាស់
១៧	ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ បានចូលរួមក្នុងការកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុងសាលា ។	3.96	4	0.91	ល្អ
១៨	ក្លឹបមុខវិជ្ជា បានជំរុញឱ្យប្អូនៗ មានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម ។	4.40	4.5	0.71	ល្អណាស់
១៩	គ្រូប្រឹក្សាអាជីព បានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យសិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា ។	4.13	4	0.74	ល្អ
២០	សាលា មានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា (ឧ.ការពិសោធកិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...) ។	4.46	4	0.56	ល្អណាស់
២១	បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានធូលី ។	3.83	4	0.74	ល្អ
២២	បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ ។	3.40	3	0.92	មធ្យម
២៣	មានធុងសំរាម និងបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវ ។	3.78	4	0.89	ល្អ
២៤	សួនច្បារមានការថែទាំបានល្អ ។	3.80	4	0.99	ល្អ
២៥	ប្អូនៗ មានទំនួលខុសត្រូវ សាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទី១ៗពីគ្នា ។	3.90	4	0.82	ល្អ
២៦	អាណាព្យាបាល និងសហគមន៍ បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការគាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។	4.14	4	0.68	ល្អ
២៧	អាណាព្យាបាល មានទំនុកចិត្តលើសាលាតាមរយៈការបង្កើត និងរក្សាស្នាដៃប្អូនៗ ។	4.21	4	0.51	ល្អណាស់
២៨	ព័ត៌មានសាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សាត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់អាណាព្យាបាល និងសហគមន៍ ។	4.15	4	0.70	ល្អ
ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ		4.07	4	0.78	ល្អ

តាមក្រាប ៤.២៦ និងតារាង ៤.១៩ ទិន្នន័យទទួលបានពីសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង(៨១.៥៣%) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំដែលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «សាលាមានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា (ឧ.ការពិសោធកិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...)» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៤៦)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់»

ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៣.៤០) ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានការវាយតម្លៃពីសិស្ស ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.០៧) និងការវាយតម្លៃកម្រិតមិនយល់ស្របខ្លាំង មិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះ មានចំនួន ១៨.៤៧% ។ ហេតុនេះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរមានការពង្រឹងបន្ថែមលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ជាពិសេសទៅលើ ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា(ស្របតាមការរកឃើញក្នុងទិន្នន័យបុគ្គលិក)ដើម្បីឱ្យប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រង កាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន។

៤.២.៤ ទិន្នន័យពីអាណាព្យាបាលសិស្ស

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកយកសមាសភាពចំនួនប្រាំបី រួមមាន ៖ ១) ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ៣) ការលើកកម្ពស់ គុណភាពគ្រូបង្រៀន ៤) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ៦) កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាព សិក្សា ៧) បរិស្ថាននៃការសិក្សា និង ៨) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀននិងសហគមន៍ ដែលអាណាព្យាបាល សិស្ស(គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន)បានឆ្លើយតបក្នុងកម្រិតសំណួរស្រាវជ្រាវមកវិភាគ និងវាយតម្លៃ លើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ។

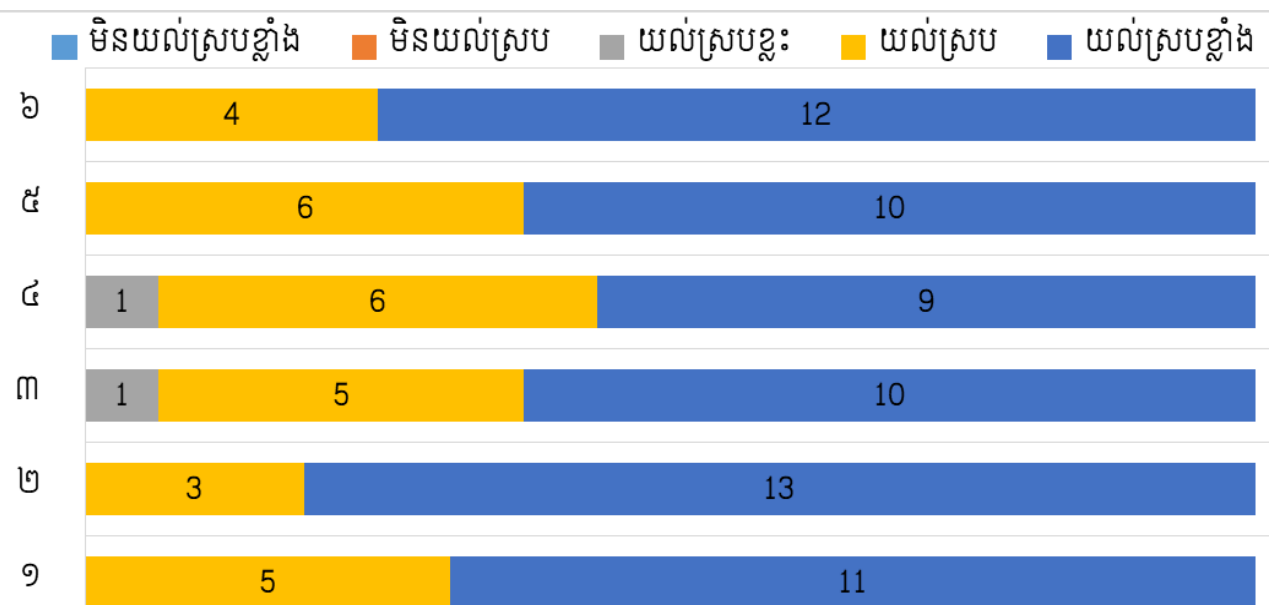
៤.២.៤.១ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

តារាង ៤.២០ ៖ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.គំរូ	កម្រិតវាស់វែង
១	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលាមានការឆ្លើយតបយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងតម្រូវការថ្នាក់ជាតិ ។	4.69	5	0.48	ល្អណាស់
២	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលា មានការវាយតម្លៃ និងកែសម្រួលសម្រាប់តម្រង់ទិសក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា ។	4.81	5	0.40	ល្អណាស់
៣	លោក/លោកស្រី និងភាគីពាក់ព័ន្ធ(ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល SSC បុគ្គលិក និងសិស្ស)យល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀន ។	4.56	5	0.63	ល្អណាស់

៤	លោក/លោកស្រី និងភាគីពាក់ព័ន្ធបានចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន។	4.50	5	0.63	ល្អណាស់
៥	លោក/លោកស្រី និងភាគីពាក់ព័ន្ធ បានចូលរួមរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសាលារៀន។	4.63	5	0.50	ល្អណាស់
៦	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសាលា មានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលល្អជាងឆ្នាំមុន។	4.75	5	0.45	ល្អណាស់
សរុប		4.66	5	0.52	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.២០ ទិន្នន័យទទួលបានពីអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា ការគ្រប់គ្រង «ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៦៦)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលា មានការវាយតម្លៃ និងកែសម្រួលសម្រាប់តម្រង់ទិសក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៨១)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «លោក/លោកស្រី និងភាគីពាក់ព័ន្ធបានចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៥០)។



ក្រាប ៤.២៧៖ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

តាមក្រប ៤.២៧ បង្ហាញថាអាណាព្យាបាលសិស្សភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមានភាគតិចដែលវាយតម្លៃក្នុងកម្រិត យល់ស្របខ្លះៗ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាអាណាព្យាបាល សិស្សវាយតម្លៃលើការរៀបចំចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របានក្នុង កម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរពង្រឹងលើការរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយបន្ថែម ដល់អាណា ព្យាបាលសិស្សឱ្យកាន់តែយល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ របស់សាលារៀន ដើម្បីជំរុញការចូលរួមរៀបចំ និងគាំទ្រសកម្មភាពដែលសាលាចង់បានឱ្យកាន់តែមាន ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ជាងមុន។

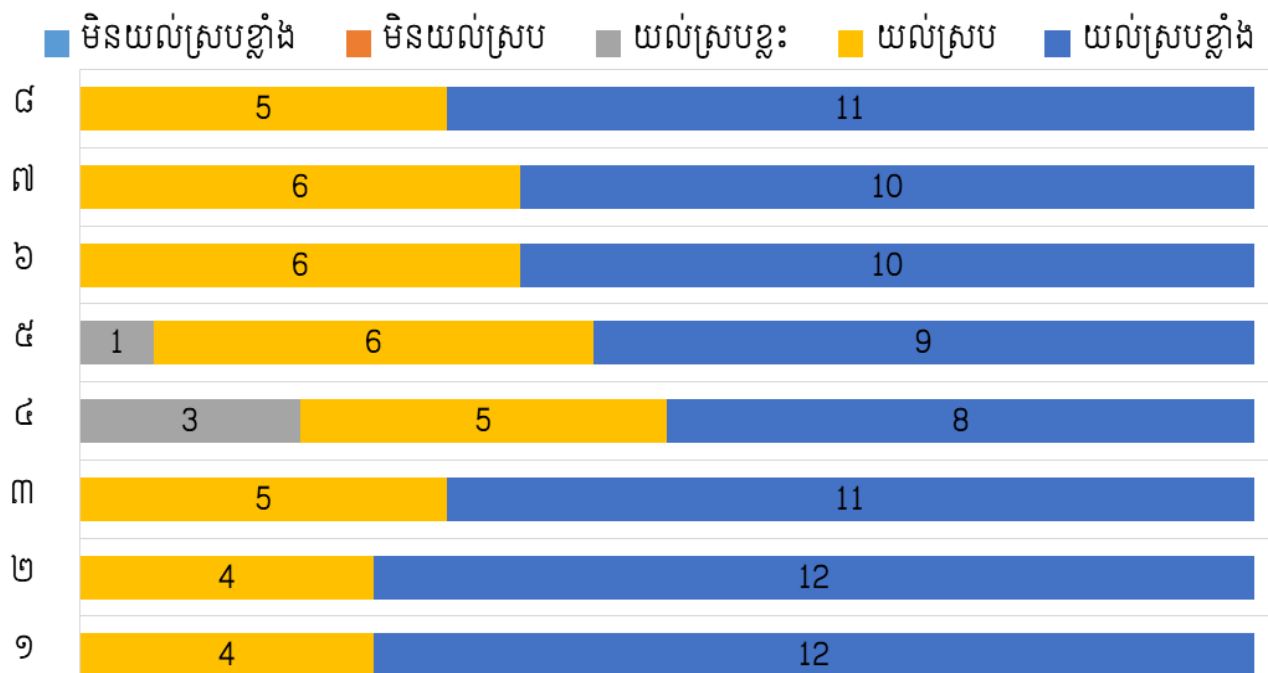
៤.២.៤.២ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន

តារាង ៤.២១៖ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តខ្លាំងឱ្យគ្រូ រៀបចំផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តតាមផែនការនោះ។	4.75	5	0.45	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងដល់ការប្រជុំ បច្ចេកទេសរបស់គ្រូ។	4.75	5	0.45	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានសង្កេតគ្រូបង្រៀនយ៉ាងតិចពីរដង ក្នុងមួយឆ្នាំ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការកែលម្អ និងលើកទឹកចិត្ត។	4.69	5	0.48	ល្អណាស់
៤	សម្ភារសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានគ្រប់គ្រាន់។	4.31	5	0.79	ល្អណាស់
៥	លោក/លោកស្រី បានតាមដានការសិក្សារបស់កូនជាប្រចាំ។	4.50	5	0.63	ល្អណាស់
៦	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស សមស្របសម្រាប់ ការបង្រៀន និងរៀន និងត្រូវបានពិនិត្យ និងកែលម្អជា បន្តបន្ទាប់។	4.63	5	0.50	ល្អណាស់
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់លទ្ធផលសិក្សាសម្រាប់ ការធ្វើការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា និងការកែលម្អការបង្រៀន និងរៀន។	4.63	5	0.50	ល្អណាស់

៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀន។	4.69	5	0.48	ល្អណាស់
សរុប		4.62	5	0.55	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.២១ ទិន្នន័យទទួលបានពីអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៦២)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុតមានពីរ គឺ «១) គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តខ្លាំងឱ្យគ្រូរៀបចំផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តតាមផែនការនោះ និង ២) គណៈគ្រប់គ្រង បានយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងដល់ការប្រជុំបច្ចេកទេសរបស់គ្រូ» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៧៥)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «សម្ភារសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានគ្រប់គ្រាន់» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៣១)។



ក្រាប ៤.២៨ ៖ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន

តាមក្រាប ៤.២៨ បង្ហាញថាអាណាព្យាបាលសិស្សភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមានភាគតិចដែលវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតយល់ស្របខ្លះ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា អាណាព្យាបាលសិស្សបានវាយតម្លៃ

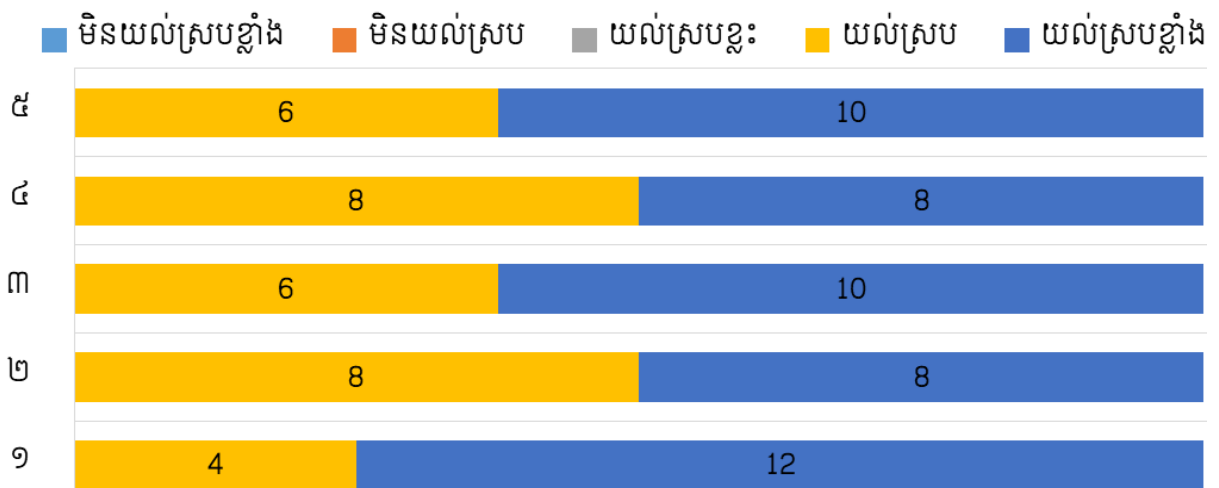
លើ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរពង្រឹងលើ ការងារគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀនបន្ថែម ជាពិសេសទៅលើការផ្តល់សម្ភារសម្រាប់ដំណើរការរៀន និង បង្រៀន និងការពិនិត្យតាមដានការសិក្សាពីអាណាព្យាបាលសិស្ស(ស្របតាមការរកឃើញក្នុងទិន្នន័យរបស់ បុគ្គលិក) ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្សកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន ។

៤.២.៤.៣ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន

តារាង ៤.២២ ៖ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានជួយសម្រួល និងលើកទឹកចិត្តដល់ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ឬការសិក្សាបន្ថែមរបស់គ្រូ។	4.75	5	0.45	ល្អណាស់
២	គ្រូមានកិច្ចសហការល្អ និងចែករំលែកចំណេះដឹងឱ្យគ្នា ទៅវិញទៅមក។	4.50	5	0.52	ល្អណាស់
៣	សាលា មានការបំប៉នវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និងផ្តល់ប្រឹក្សា បច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន។	4.63	5	0.50	ល្អណាស់
៤	គ្រូមានផែនការគន្លងអាជីព និងអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ។	4.50	5	0.52	ល្អណាស់
៥	គ្រូមានទំនួលខុសត្រូវ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមខ្ពស់។	4.63	5	0.50	ល្អណាស់
សរុប		4.60	5	0.49	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.២២ ទិន្នន័យទទួលបានពីអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញ ថា «ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៦០) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «គណៈ គ្រប់គ្រង បានជួយសម្រួល និងលើកទឹកចិត្តដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ឬការសិក្សាបន្ថែមរបស់គ្រូ» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៧៥) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ទទួល បានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុតមានពីរ គឺ «១) គ្រូមានកិច្ចសហការល្អ និងចែករំលែកចំណេះដឹងឱ្យគ្នាទៅ វិញទៅមក និង ២) គ្រូ មានផែនការគន្លងអាជីព និងអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យម ភាគ ៤.៥០) ។



ក្រាប ៤.២៩ ៖ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន

តាមក្រាប ៤.២៩ បង្ហាញថាអាណាព្យាបាលសិស្សទាំងអស់បានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា អាណាព្យាបាលសិស្សបានវាយតម្លៃលើការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តបន្ថែមទៀតដល់បុគ្គលិក ជាពិសេសលើកិច្ចសហការគ្នា និងពង្រឹងការរៀបចំផែនការគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីឱ្យការបង្រៀននិងរៀនកាន់តែមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពល្អប្រសើរជាងមុន។

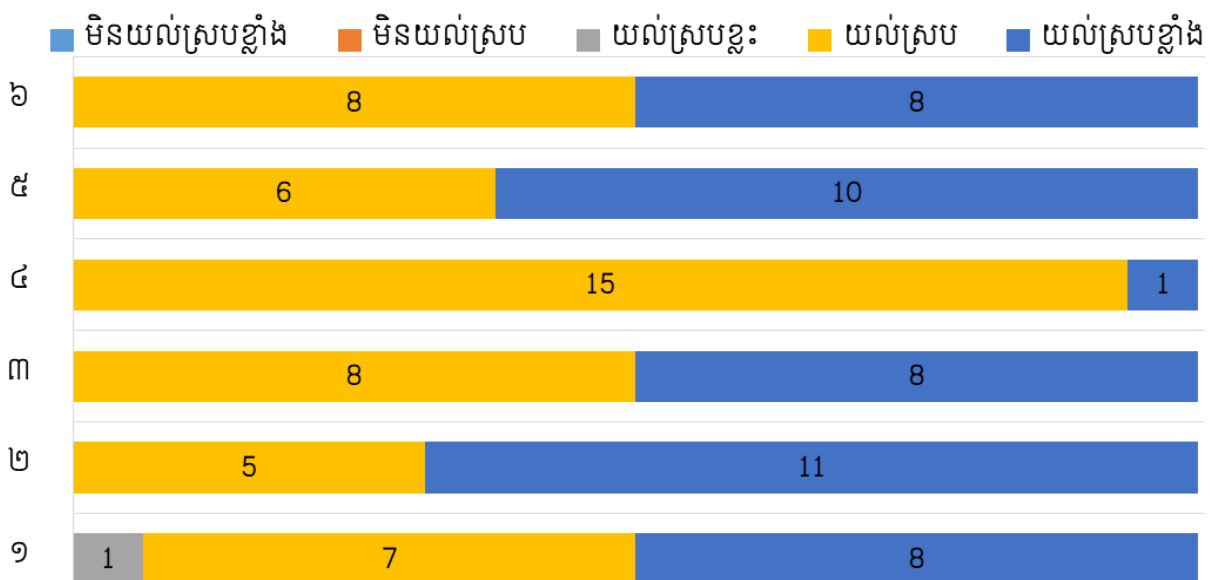
៤.២.៤.៤ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

តារាង ៤.២៣ ៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកត្រឹមត្រូវតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។	4.44	5	0.63	ល្អណាស់
២	ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សាលា មានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន។	4.69	5	0.48	ល្អណាស់
៣	ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងបណ្តាញការងារមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។	4.50	5	0.52	ល្អណាស់
៤	ការត្រួតពិនិត្យឯកសារ វិន័យ និងវត្តមានគ្រូបង្រៀនត្រឹមត្រូវនិងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។	4.06	4	0.25	ល្អ

៥	ការត្រួតពិនិត្យវិន័យ វត្តមានសិស្ស ការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅអាណាព្យាបាលសិស្សបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា ។	4.63	5	0.50	ល្អណាស់
៦	អង្គប្រជុំដែលដឹកនាំដោយគណៈគ្រប់គ្រងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់(កំណត់រយៈពេលបានត្រឹមត្រូវ មានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់ និងសម្រេចលទ្ធផលបានតាមការរំពឹងទុក) ។	4.50	5	0.52	ល្អណាស់
សរុប		4.47	4	0.52	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.២៣ ទិន្នន័យទទួលបានពីអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៤៧) ។ សូចនាករឆ្លើយតបការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សាលា មានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៦៩) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «ការត្រួតពិនិត្យឯកសារវិន័យ និងវត្តមានគ្រូ បានត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.០៦) ។



ក្រាប ៤.៣០ ៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

តាមក្រាប ៤.៣០ បង្ហាញថាអាណាព្យាបាលសិស្សស្ទើរតែទាំងអស់បានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ក្នុងកម្រិតយល់ស្របនិងយល់ស្របខ្លាំង និងមានតែម្នាក់គត់ដែលវាយតម្លៃ

ក្នុងកម្រិតយល់ស្របខ្លះៗ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាអាណាព្យាបាលសិស្សបានវាយតម្លៃលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាគួរពង្រឹងលើការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលបន្ថែម ជាពិសេសទៅលើការបែងចែកតួនាទីនិងភារកិច្ចបុគ្គលិក និងការត្រួតពិនិត្យវិន័យ វត្តមានសិស្ស ការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅអាណាព្យាបាលសិស្ស ដើម្បីឱ្យអាណាព្យាបាលសិស្ស និងភាគីពាក់ព័ន្ធកាន់តែមានភាពជឿជាក់ និងមានទំនុកចិត្តលើសាលារៀនបន្ថែមទៀត។

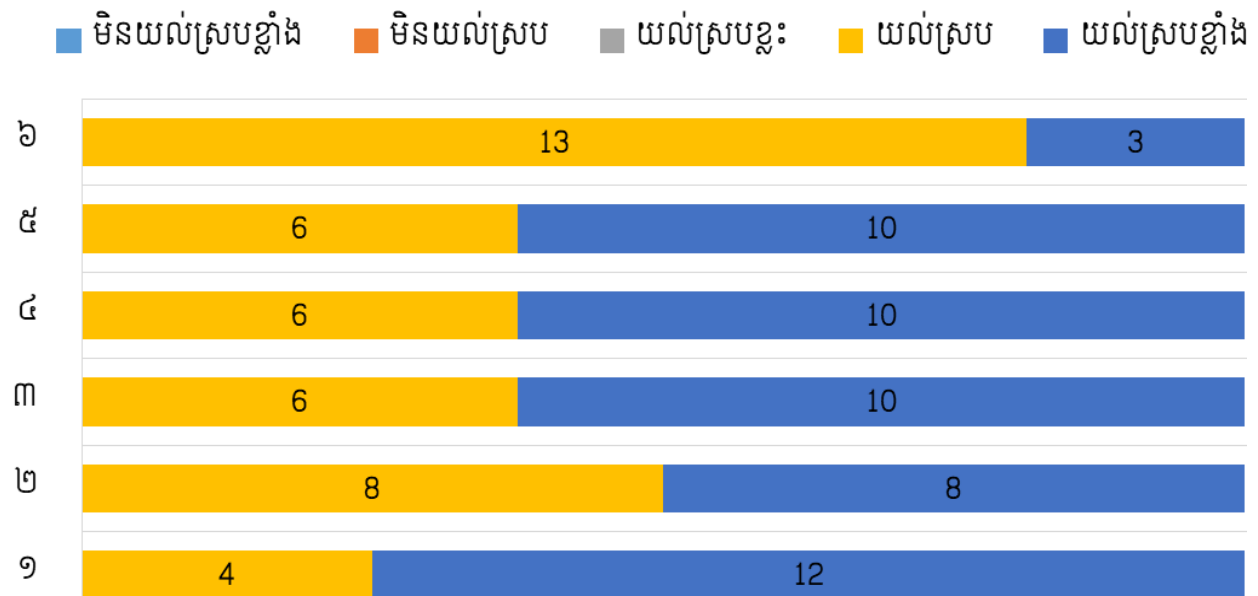
៤.២.៤.៥ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

តារាង ៤.២៤ ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	គណៈគ្រប់គ្រង ដើរតួនាទីនាំមុខ និងទំនួលខុសត្រូវលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា។	4.75	5	0.45	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រង គោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកធ្វើការជាមួយគ្នា។	4.50	5	0.52	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រងមានជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា(ប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលា)។	4.63	5	0.50	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រងមានបំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្ត។	4.63	5	0.50	ល្អណាស់
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់បុគ្គលិក និងសិស្ស។	4.63	5	0.50	ល្អណាស់
៦	គណៈគ្រប់គ្រង មានភាពគំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។	4.19	4	0.40	ល្អ
សរុប		4.55	5	0.50	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.២៤ ទិន្នន័យទទួលបានពីអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ភាពជាអ្នកដឹកនាំ» របស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៥៥)។ សូចនាករឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «គណៈគ្រប់គ្រងដើរតួនាទីនាំមុខ និងទំនួលខុសត្រូវលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៧៥)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត

គឺ «គណៈគ្រប់គ្រង មានភាពគំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.១៩) ។



ក្រាប ៤.៣១៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

តាមក្រាប ៤.៣១ បង្ហាញថាអាណាព្យាបាលសិស្សទាំងអស់បានវាយតម្លៃលើសុចនាករនៃសមាសភាពភាពជាអ្នកដឹកនាំ ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាអាណាព្យាបាលសិស្សបានវាយតម្លៃលើភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងសាលាគួរពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំបន្ថែម ជាពិសេសការគោរព និងឱ្យតម្លៃគ្នាទាំងក្នុងអង្គភាពនិងសហគមន៍ ដែលជាតំរូវល្អជះឥទ្ធិពលវិជ្ជមានដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

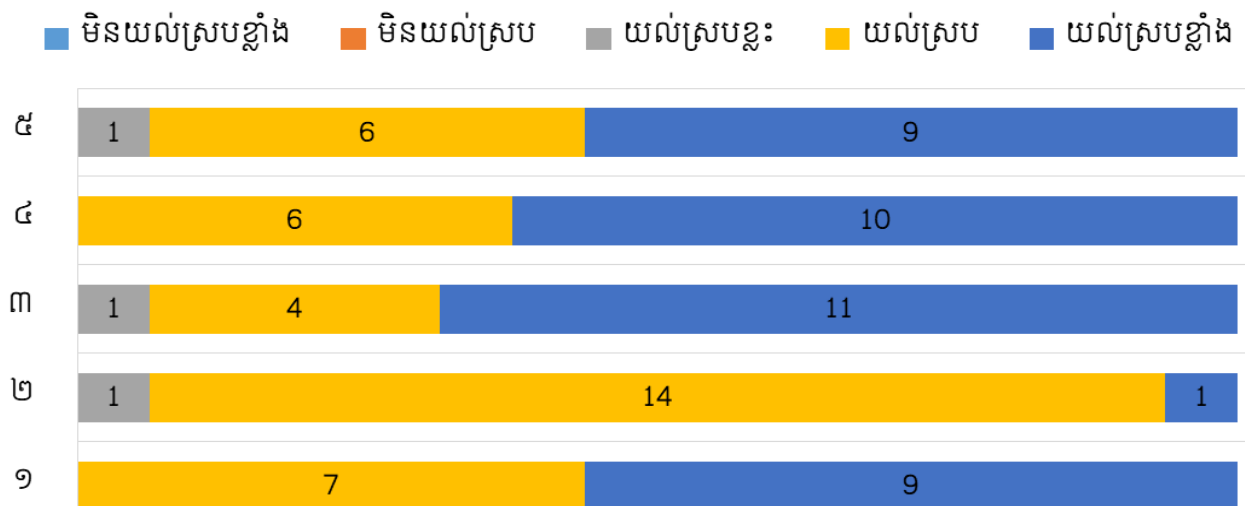
៤.២.៤.៦ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា

តារាង ៤.២៥ ៖ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.គំរូ	កម្រិតវាស់វែង
១	កម្មវិធីសិក្សាសមស្រប និងផ្តល់ដល់សិស្សនូវបំណិនចាំបាច់សម្រាប់សតវត្សទី២១ ។	4.56	5	0.51	ល្អណាស់
២	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល បានចូលរួមក្នុងការកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុងសាលា ។	4.00	4	0.37	ល្អ
៣	ក្លឹបមុខវិជ្ជាបានជំរុញឱ្យសិស្សមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម។	4.63	5	0.62	ល្អណាស់

៤	គ្រូប្រឹក្សាអាជីព បានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យសិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា។	4.63	5	0.50	ល្អណាស់
៥	សាលា មានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា(ឧ. ការពិសោធ កិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...) ។	4.50	5	0.63	ល្អណាស់
សរុប		4.46	5	0.57	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.២៥ ទិន្នន័យទទួលបានពីអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា ការគ្រប់គ្រងលើ «កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៤៦)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើកម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុតមានពីរ គឺ «១) ក្លឹបមុខវិជ្ជាបានជំរុញឱ្យសិស្សមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម និង ២) គ្រូប្រឹក្សាអាជីពបានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យសិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៦៣)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើកម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សាដែលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ បានចូលរួមក្នុងការកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុងសាលា» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.០០)។



ក្រាប ៤.៣២ ៖ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា

តាមក្រាប ៤.៣២ បង្ហាញថាអាណាព្យាបាលសិស្សភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា ក្នុងកម្រិតយល់ស្របនិងយល់ស្របខ្លាំង និងមានមួយចំនួនវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតមិនយល់ស្របខ្លាំង មិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះ(៣នាក់)។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាអាណាព្យាបាលសិស្សបានវាយតម្លៃលើការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា ក្នុងកម្រិត

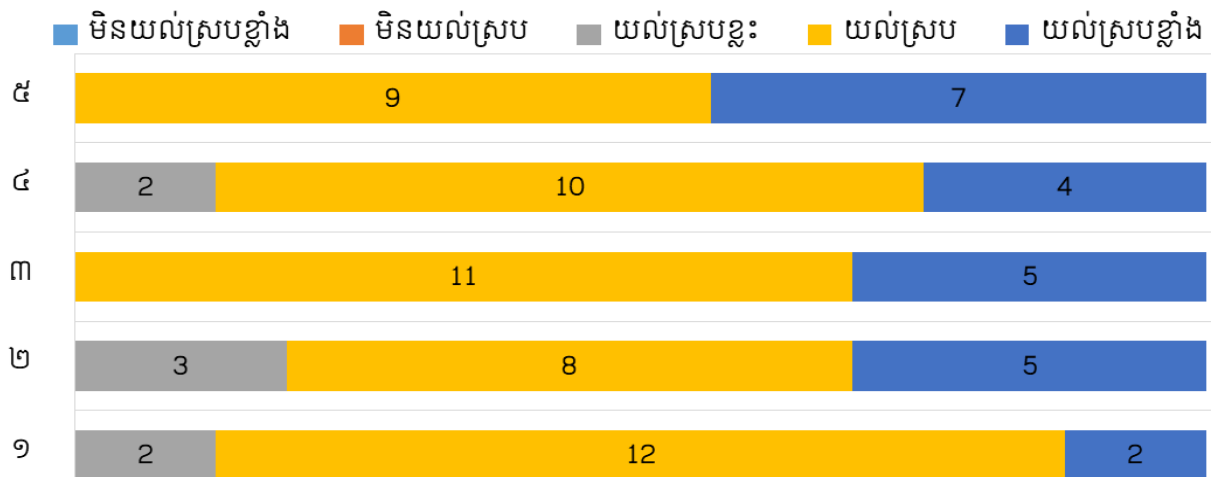
ល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរពង្រឹងបន្ថែមលើការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា ដែលផ្តល់ដល់សិស្សនូវបំណិនសតវត្សទី២១ និងបន្តពង្រឹងនិងជំរុញសកម្មភាពក្រុមប្រឹក្សាកុមារក្នុងការចូលរួមកែលម្អគុណភាពអប់រំឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរបន្ថែមទៀត។

៤.២.៤.៧ បរិស្ថាននៃការសិក្សា

តារាង ៤.២៦ ៖ បរិស្ថាននៃការសិក្សា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.គំរូ	កម្រិតវាស់វែង
១	បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានធូលី។	4.00	4	0.52	ល្អ
២	បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់។	4.13	4	0.72	ល្អ
៣	មានធុងសំរាម និងបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវ។	4.31	4	0.48	ល្អណាស់
៤	សួនច្បារមានការថែទាំបានល្អ។	4.13	4	0.62	ល្អ
៥	គ្រូបង្រៀន និងក្រុមប្រឹក្សាកុមារមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការជំរុញឱ្យសិស្សសាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទី១ទី២ពីគ្នា។	4.44	4	0.51	ល្អណាស់
សរុប		4.20	4	0.58	ល្អ

តាមតារាង ៤.២៦ ទិន្នន័យទទួលបានពីអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា ការគ្រប់គ្រង «បរិស្ថាននៃការសិក្សា» ទទួលបានកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២០)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើបរិស្ថាននៃការសិក្សាទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «គ្រូបង្រៀន និងក្រុមប្រឹក្សាកុមារមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងការជំរុញឱ្យសិស្សសាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទី១ទី២ពីគ្នា» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៤៤)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើបរិស្ថាននៃការសិក្សា ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានធូលី» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.០០)។



ក្រាប ៤.៣៣៖ បរិស្ថាននៃការសិក្សា

តាមក្រាប ៤.៣៣ បង្ហាញថាអាណាព្យាបាលសិស្សភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព បរិស្ថាននៃការសិក្សា ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមានមួយចំនួន(៧ នាក់)បានវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតយល់ស្របខ្លះ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាអាណាព្យាបាលសិស្សបានវាយតម្លៃលើបរិស្ថាននៃការសិក្សា ក្នុងកម្រិតល្អ។ ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរពង្រឹង និងពិនិត្យបន្ថែមលើបរិស្ថាននៃការសិក្សា ជាពិសេសលើបញ្ហាអនាម័យ សុខភាព និងសោកស្តាយភាព ដើម្បីឱ្យការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយផាសុកភាព និងសុវត្ថិភាព។

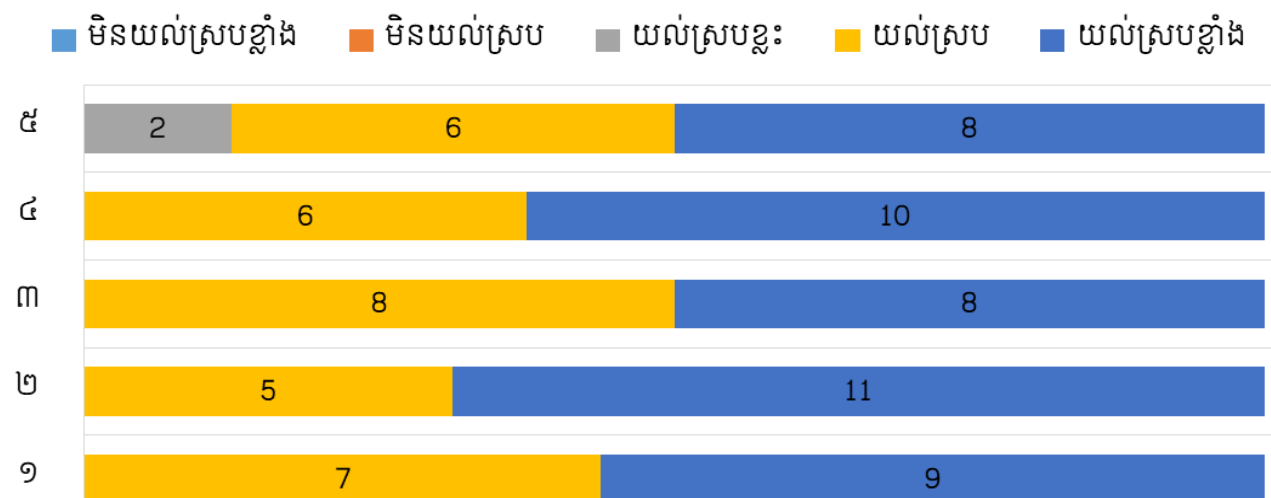
៤.២.៤.៨ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍

តារាង ៤.២៧៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការគាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសាលារៀន។	4.56	5	0.51	ល្អណាស់
២	ព័ត៌មានសាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សាត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។	4.69	5	0.48	ល្អណាស់
៣	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ បានផ្តល់នូវគំនិតវិចិត្រស្ថាបនាដល់សាលារៀន។	4.50	5	0.52	ល្អណាស់
៤	ការបង្កើត និងរក្សាស្នាដៃសិស្ស បានជំរុញឱ្យពុកម្តាយ និងសហគមន៍ មានទំនុកចិត្តលើសាលា។	4.63	5	0.50	ល្អណាស់

៥	ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតត្រូវបានធ្វើជាទៀងទាត់។	4.38	5	0.72	ល្អណាស់
សរុប		4.55	5	0.55	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.២៧ ទិន្នន័យទទួលបានពីអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៥៥) ។ សូចនាករឆ្លើយតបលើការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ព័ត៌មានសាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សា ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៦៩) ហើយសូចនាករឆ្លើយតបលើការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបជាង គឺ «ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតត្រូវបានធ្វើជាទៀងទាត់» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៣៨) ។

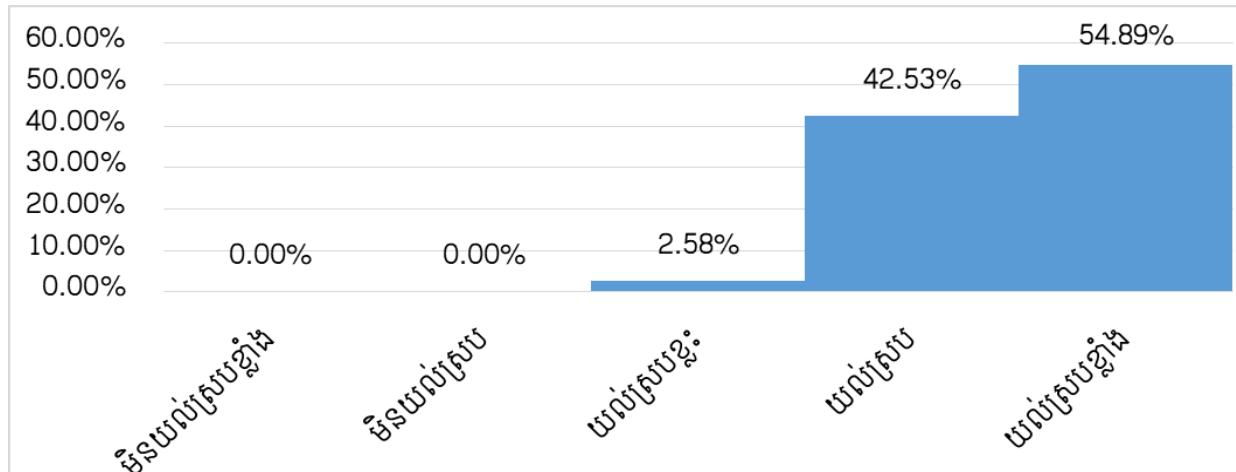


ក្រាប ៤.៣៤៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍

តាមក្រាប ៤.៣៤ បង្ហាញថាអាណាព្យាបាលសិស្សភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃសមាសភាព ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងមាន ២ នាក់បានវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតយល់ស្របខ្លះ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា អាណាព្យាបាលសិស្សបានវាយតម្លៃលើការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ក្នុងកម្រិតល្អណាស់។ ប៉ុន្តែ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាគួរពង្រឹងបន្ថែមលើការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ជាពិសេសការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគី

ពាក់ព័ន្ធ និងការផ្តល់ធាតុចូលសម្រាប់ធ្វើការកែលម្អសេវាអប់រំឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព គុណភាព និង អាចជឿទុកចិត្តបាន។

៤.២.៤.៩ សង្ខេបការវិភាគទិន្នន័យប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ អាណាព្យាបាលសិស្ស



ក្រាប ៤.៣៥ ៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់អាណាព្យាបាលសិស្ស

តារាង ៤.២៨ ៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់អាណាព្យាបាលសិស្ស

ល.រ	សូចនាករ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.គំរូ	កម្រិតវាស់វែង	ផ្សេងៗ
១	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	4.66	5	0.52	ល្អណាស់	
២	ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	4.62	5	0.55	ល្អណាស់	
៣	ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	4.60	5	0.49	ល្អណាស់	
៤	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	4.47	4	0.52	ល្អណាស់	
៥	ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	4.55	5	0.50	ល្អណាស់	
៦	កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	4.46	5	0.57	ល្អណាស់	
៧	បរិស្ថាននៃការសិក្សា	4.20	4	0.58	ល្អ	
៨	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	4.55	5	0.55	ល្អណាស់	
ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ		4.52	5	0.55	ល្អណាស់	ទិន្នន័យសរុប

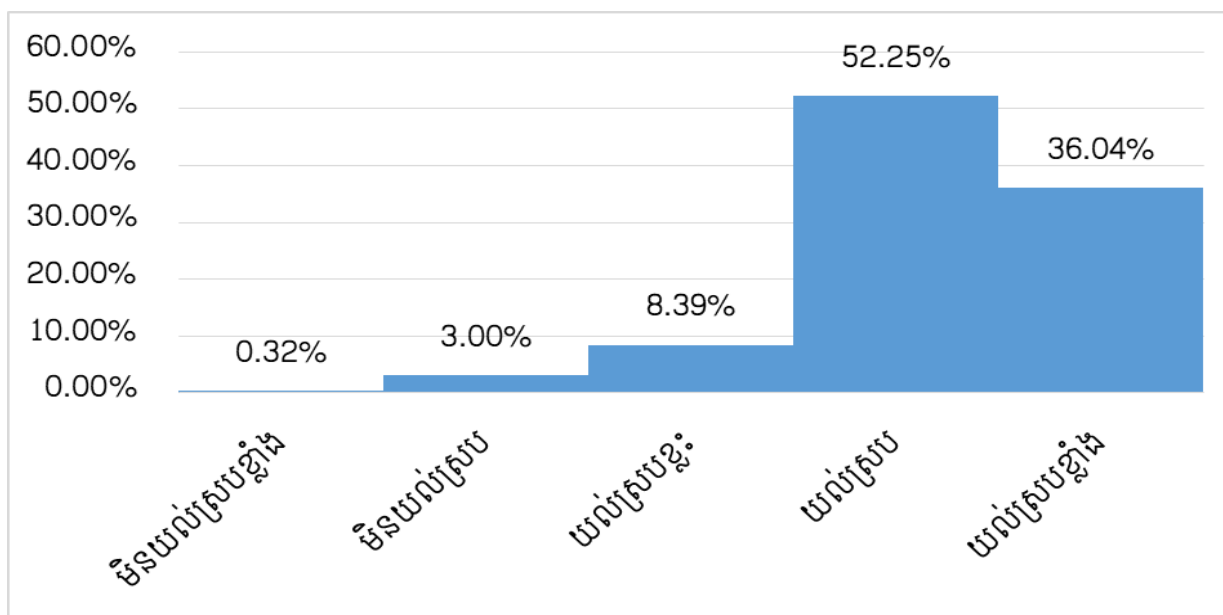
តាមក្រាប ៤.៣៥ និងតារាង ៤.២៨ ទិន្នន័យទទួលបានពីអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀន

ជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្រប

ខ្លាំង(៩៧.៤២%) ។ សមាសភាពឆ្លើយតបទៅនឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៦៦) ។ សមាសភាពឆ្លើយតបលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «បរិស្ថាននៃការសិក្សា» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.២០) ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានការវាយតម្លៃពីអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៥២) និងយល់ស្របខ្លះ មានចំនួន ២.៥៨% ។ ហេតុនេះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរមានការពង្រឹងបន្ថែមលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ជាពិសេសទៅលើបរិស្ថានសិក្សាដើម្បីឱ្យប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន ។

៤.២.៥ វិភាគរួមលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

គណៈគ្រប់គ្រងសាលាចំនួន ៥ នាក់ បុគ្គលិក ចំនួន ៧៧ នាក់ សិស្សចំនួន ៩៤ នាក់ និងអាណាព្យាបាលសិស្សចំនួន ១៦ នាក់ ។



ក្រាប ៤.៣៦ ៖ វិភាគរួមលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ

តារាង ៤.២៩ ៖ មធ្យមភាគពិន្ទុសរុបលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	សំណាក	មធ្យម	គ.គំរូ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	គណៈគ្រប់គ្រងសាលា	4.41	0.51	ល្អណាស់
២	បុគ្គលិក	4.23	0.73	ល្អណាស់

៣	សិស្ស	4.07	0.78	ល្អ
៤	អាណាព្យាបាលសិស្ស	4.52	0.55	ល្អណាស់

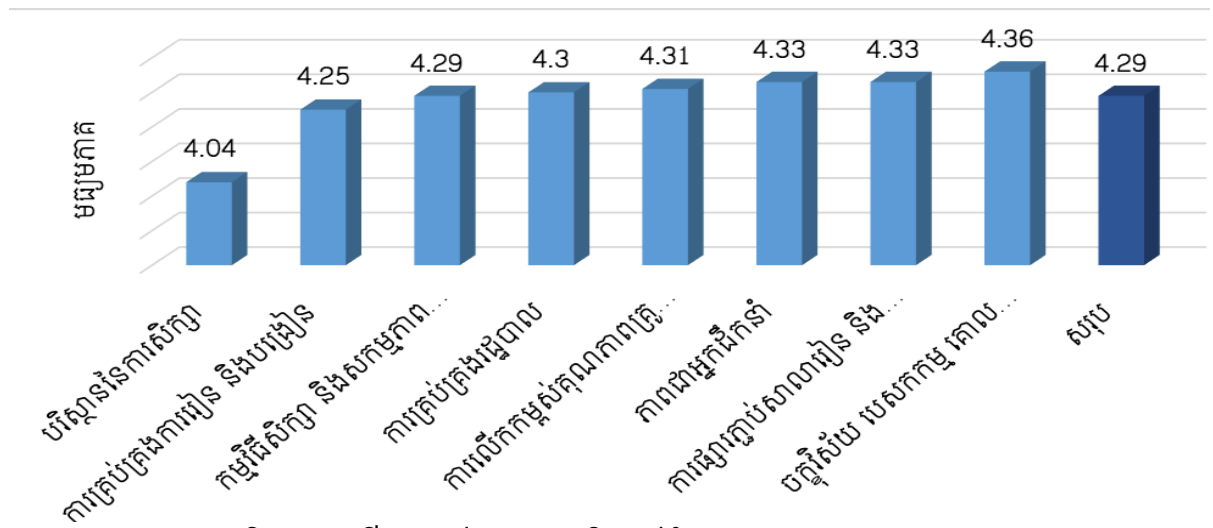
តាមតារាង ៤.២៩ និងក្រាប ៤.៣៦ ទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស បានបង្ហាញថា «ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង(៨៨.២៩%)។ អាណាព្យាបាលសិស្សបានវាយតម្លៃលើ «ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ» មានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេ(៤.៥២) ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់»។ សិស្សបានវាយតម្លៃលើ «ភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី» មានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបជាងគេ(៤.០៧) ក្នុងកម្រិត «ល្អ »។

សរុបរួម ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទទួលបានការវាយតម្លៃកម្រិត «ល្អណាស់» ។ ទិន្នន័យនេះឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានអនុវត្តនូវតួនាទី និងភារកិច្ចបានពេញលេញ ប៉ុន្តែគួរមានការពង្រឹង និងផ្សព្វផ្សាយបន្ថែម ដល់បុគ្គលិក សិស្ស អាណាព្យាបាលសិស្ស និងភាគីពាក់ព័ន្ធពីកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

៤.២.៦ ការពិភាក្សាប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

តារាង ៤.៣០ ៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	សូចនាករ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង	ផ្សេងៗ
១	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	4.36	4	0.66	ល្អណាស់	
២	ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន	4.32	4	0.69	ល្អណាស់	
៣	ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន	4.31	4	0.71	ល្អណាស់	
៤	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	4.30	4	0.70	ល្អណាស់	
៥	ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	4.33	4	0.72	ល្អណាស់	
៦	កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា	4.29	4	0.72	ល្អណាស់	
៧	បរិស្ថាននៃការសិក្សា	4.04	4	0.77	ល្អ	
៨	ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	4.33	4	0.62	ល្អណាស់	
សរុប		4.29	4	0.70	ល្អណាស់	ទិន្នន័យសរុប



ក្រាប ៤.៣៧ ៖ ប្រសិទ្ធភាពលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ

តាមតារាង ៤.៣០ និងក្រាប ៤.៣៧ ទិន្នន័យឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក និងអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទៅលើ «ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២៩) ។ សមាសភាពឆ្លើយតបលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ទទួលបានកម្រិតវាស់វែងល្អណាស់មានចំនួនប្រាំពីរ គឺ ១) ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ៣) ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ៤) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ៦) កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា និង ៧) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ (មធ្យមភាគធំជាង ៤.២០) ។ សមាសភាព«បរិស្ថានសិក្សា» ទទួលបានកម្រិតវាស់វែងល្អ (មធ្យមភាគ ៤.០៤) ។ ការរកឃើញនេះស្របតាម Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020) ដែលបានសំយោគស្តង់ដារនាយកសាលានៅសហរដ្ឋអាមេរិច អង់គ្លេស អូស្ត្រាលី និងអត្ថបទសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅក្នុងប្រទេសអង់គ្លេស ដែលកំណត់ពីវិមាត្រសម្រាប់អ្នកដឹកនាំសាលារៀនឱ្យទទួលបានជោគជ័យ។ ចំពោះ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ភាពជាអ្នកដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សាជាធាតុសំខាន់នៃការដឹកនាំប្រកបដោយជោគជ័យ ស្របតាមការរកឃើញរបស់ Noman, M., Awang Hashim, R., & Shaik Abdullah, S. (2018) នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ដែលរកឃើញថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលផ្ដោតសំខាន់លើមនុស្ស ភាពច្បាស់លាស់នៃចក្ខុវិស័យ និងគោលបំណងដែលផ្ដោតលើលទ្ធផលសិក្សា សកម្មភាពគាំទ្រកម្មវិធីសិក្សា ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ការបង្កើតបរិយាកាសការងារ

វិជ្ជមាន សុទ្ធតែជាធាតុសំខាន់នៃការដឹកនាំប្រកបដោយជោគជ័យ និងស្របតាមការរកឃើញរបស់ Trinh, T. P. T., Pham, T. V., Cao, H. T., Nguyen, T. T., Nghiem, T. T., & Tran, T. (2019) ទៅលើការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលានៅប្រទេសវៀតណាមដែលជាទូទៅមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលា ជាពិសេសក្នុងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន និងធានាគុណភាពអប់រំ។

បរិស្ថាននៃការសិក្សា មានសូចនាករចំនួនប្រាំ រួមមាន៖ ១) បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានធូលី ២) បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ ៣) មានធុងសំរាម និងបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវ ៤) សួនច្បារមានការថែទាំបានល្អ និង ៥) គ្រូបង្រៀន និងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាកុមារ មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងការជំរុញឱ្យសិស្សមានសាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទី១ៗពីគ្នា ទទួលបានកម្រិតវាស់វែងល្អ(មធ្យមភាគ៤.០៤) អាចបណ្តាលមកពីកត្តាសិស្សចូលថ្មី សាលាក្នុងសាលា មជ្ឈដ្ឋានជុំវិញខ្លួន គ្រួសារទម្លាប់ផ្ទាល់ខ្លួន ដែលទាមទារឱ្យមានការចូលរួមបន្ថែមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធជា ពិសេសគ្រួសារនិងសាលារៀនត្រូវពង្រឹងអនាម័យ សុខភាព ការគោរពគ្នា និងផ្តល់តម្លៃឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។

តាមរយៈលទ្ធផលនេះឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា ការគ្រប់គ្រងនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ អាចយកជាគំរូសម្រាប់សាលារៀនសាធារណៈទូទៅបាន។ ប៉ុន្តែ សាលារៀនសាធារណៈទាំងអស់មិនអាចក្លាយជាសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានទេ បើសិនជាមិនបានឆ្លងកាត់ដំណាស់សំខាន់ៗ ក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ការងារអភិបាលកិច្ចល្អសាលារៀន។ ការងារគ្រប់គ្រងនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី គឺជាបទពិសោធន៍ដ៏ល្អមួយសម្រាប់សាលារៀនដទៃទៀត តាមរយៈការផ្តល់ជាថ្នាលអប់រំដ៏ល្អប្រសើរនៅតំបន់ជនបទ ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសពង្រឹងសមត្ថភាព និងការផ្តល់ការគាំទ្រដល់សហការី ដល់សាលារៀនដទៃទៀត និងការចាត់ចែងកម្មវិធីទស្សនៈកិច្ចសិក្សាដែលមានកម្មវិធីជាផ្លូវការ(ក្រសួង អ.យ.ក, ២០១៨)។

៤.៣ ការវិភាគទិន្នន័យលើភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអំពីការងារគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការវិភាគ និងវាយតម្លៃសូចនាករដែលបានកំណត់នៅក្នុងជំពូកទី៣ របស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស ទៅលើភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអំពីការងារគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ។

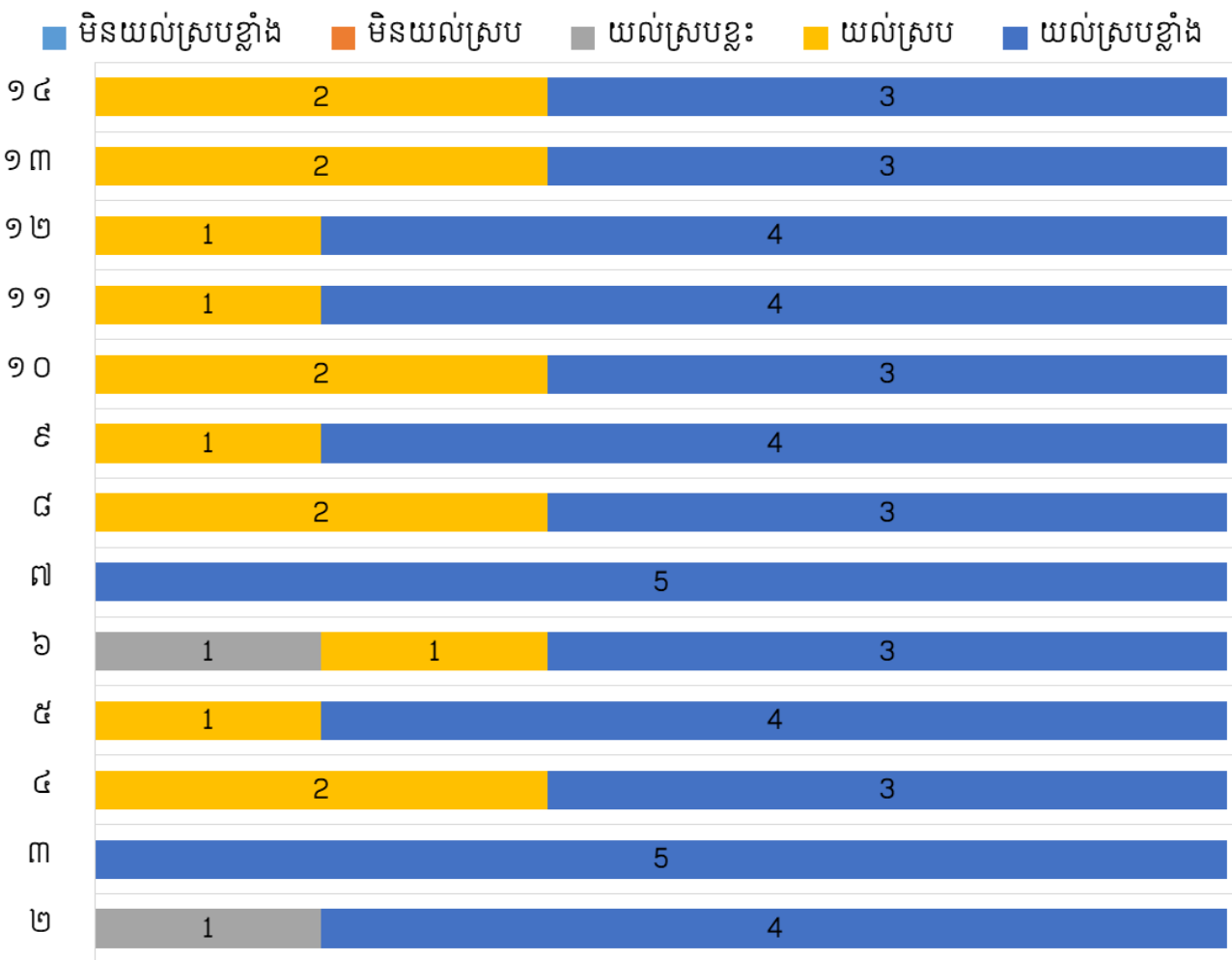
៤.៣.១ ទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា

តារាង ៤.៣១ ៖ ភាពពេញចិត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ ។	4.40	5	0.89	ល្អណាស់
២	ការលុបបំបាត់ចោលទម្លាប់បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ ។	4.60	5	0.89	ល្អណាស់
៣	ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ការផ្តល់លាភការ តាមទំហំការងារ) ។	5.00	5	0.00	ល្អណាស់
៤	ការបង្កើនម៉ោងសិក្សា (៤០ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
៥	គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធតាំទ្រការបង្រៀន ។	4.80	5	0.45	ល្អណាស់
៦	បណ្ណាល័យទំនើបសតវត្សទី២១ ។	4.40	5	0.89	ល្អណាស់
៧	សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (PLC) ។	5.00	5	0.00	ល្អណាស់
៨	ការឱ្យសិស្សប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងអត្រាខ្ពស់ ។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
៩	សេវាបន្ទប់កុំព្យូទ័រ ។	4.80	5	0.45	ល្អណាស់
១០	សម្ភារបន្ទប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ ។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
១១	ផលធៀបថ្នាក់សិស្ស សមស្របក្នុងថ្នាក់រៀនភាគច្រើន (ចំនួនសិស្សយ៉ាងច្រើន ៣៦ នាក់) ។	4.80	5	0.45	ល្អណាស់
១២	តម្លាភាពក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយបានសង្ខេបចំណូល ចំណាយ និងសមតុល្យសាច់ប្រាក់ ។	4.80	5	0.45	ល្អណាស់
១៣	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
១៤	សេវាកម្មគ្លីនិចសម្រាប់ព្យាបាលសិស្ស ។	4.60	5	0.55	ល្អណាស់
សរុប		4.69	5	0.55	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.៣១ ទិន្នន័យទទួលបានពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «គោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៦៩) ។ សូចនាករ

ឆ្លើយតបភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុត គឺ «ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ការផ្តល់លាភការ តាមទំហំការងារ)» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៥.០០) ។ សូចនាករឆ្លើយតបភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុតមានពីរ គឺ «១) ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ និង ២) បណ្តាលវ័យទំនើបសតវត្សទី២១» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៤០) ។



ក្រាប ៤.៣៨៖ ភាពពេញចិត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី តាមក្រាប ៤.៣៨ បង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងសូចនាករចំនួនបីមានការវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតយល់ស្របខ្លះ។

សរុបរួម គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានវាយតម្លៃលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាមានភាពពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំង និង

បានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតបានពេញលេញ។ ប៉ុន្តែ គួរមានការពិនិត្យបន្ថែមលើបីចំណុច រួមមាន៖
 ទី១. ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ ទី២. ការលុបបំបាត់ទម្លាប់បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ
 និងទី៣. ការរៀបចំបណ្ណាល័យតាមបែបសតវត្សទី២១ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលា
 រៀនជំនាន់ថ្មីកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន។

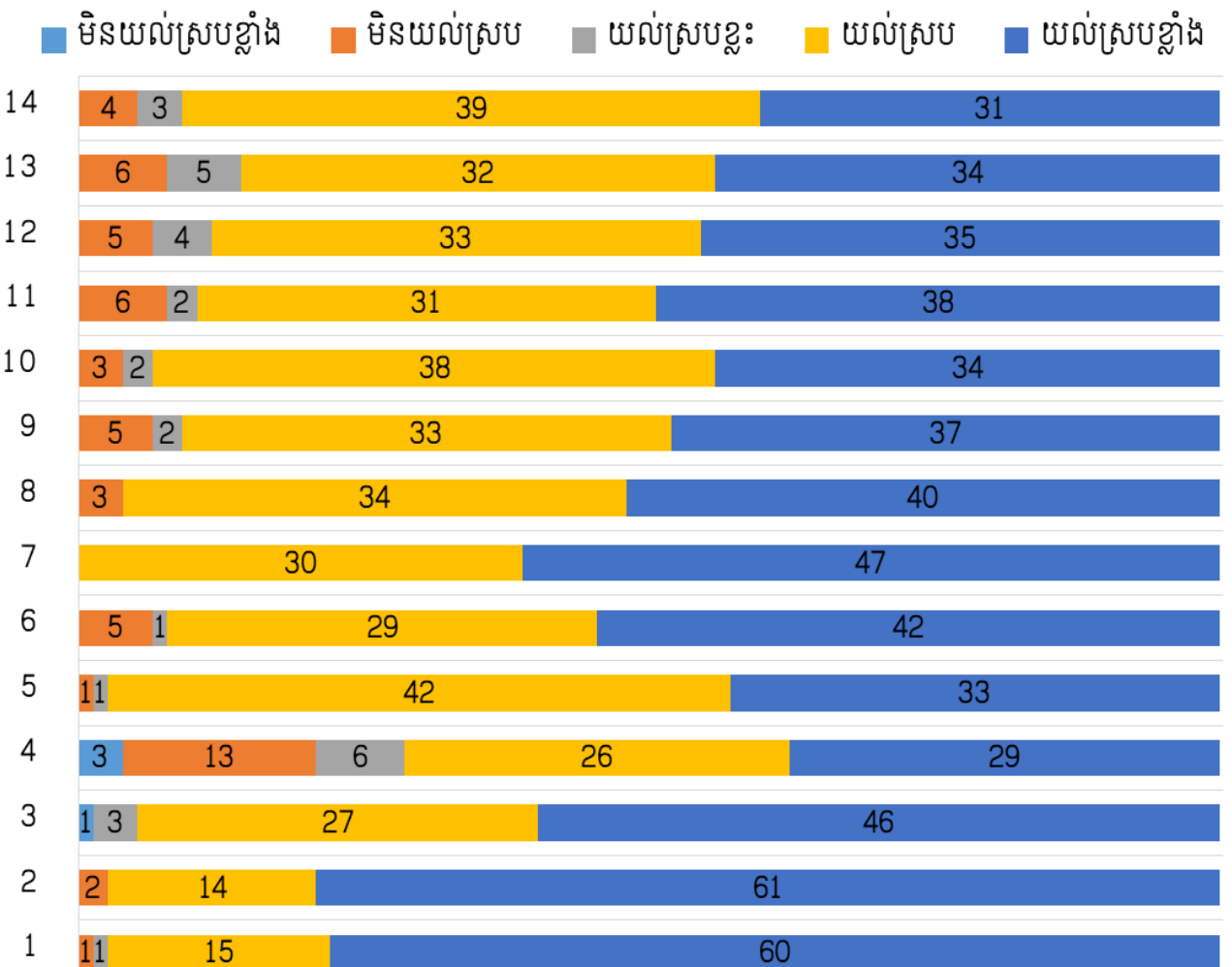
៤.៣.២ ទិន្នន័យពីបុគ្គលិក

តារាង ៤.៣២៖ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ។	4.74	5	0.55	ល្អណាស់
២	ការលុបបំបាត់ចោលទម្លាប់បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ។	4.74	5	0.59	ល្អណាស់
៣	ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ការផ្តល់លាភការ តាមទំហំការងារ) ។	4.53	5	0.70	ល្អណាស់
៤	ការបង្កើនម៉ោងសិក្សា(៤០ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ។	3.83	4	1.21	ល្អ
៥	គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការបង្រៀន។	4.38	4	0.59	ល្អណាស់
៦	បណ្ណាល័យទំនើបសតវត្សទី២១។	4.39	5	0.82	ល្អណាស់
៧	សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (PLC) ។	4.61	5	0.49	ល្អណាស់
៨	ការឱ្យសិស្សប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងអត្រាខ្ពស់។	4.43	5	0.70	ល្អណាស់
៩	សេវាបន្ទប់កុំព្យូទ័រ។	4.32	4	0.82	ល្អណាស់
១០	សម្ភារបន្ទប់ពិសោធវិទ្យាសាស្ត្រ។	4.33	4	0.72	ល្អណាស់
១១	ផលជៀបថ្នាក់សិស្ស សមស្របក្នុងថ្នាក់រៀនភាគច្រើន (ចំនួនសិស្សយ៉ាងច្រើន ៣៦ នាក់) ។	4.30	4	0.86	ល្អណាស់
១២	តម្លាភាពក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយបានសង្ខេបចំណូល ចំណាយ និងសមតុល្យសាច់ប្រាក់។	4.26	4	0.84	ល្អណាស់
១៣	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។	4.21	4	0.88	ល្អណាស់
១៤	សេវាកម្មគ្លីនិចសម្រាប់ព្យាបាលសិស្ស។	4.25	4	0.77	ល្អណាស់
សរុប		4.38	5	0.80	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.៣២ ទិន្នន័យទទួលបានពីបុគ្គលិកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «គោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៣៨)។ សូចនាករឆ្លើយតបលើភាពពេញចិត្តនៃគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុតគឺ

«ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៧៤ និងគំលាតស្តង់ដារគំរូ ០.៥៥) ហើយសូចនាករឆ្លើយតបភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «ការបង្កើនម៉ោងសិក្សា (៤០ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍)» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៣.៨៣) ។



ក្រាប ៤.៣៩៖ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

តាមក្រាប ៤.៣៩ បង្ហាញថាបុគ្គលិកភាគច្រើនបានវាយតម្លៃសូចនាករលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងសូចនាករមួយចំនួនមានការវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតមិនយល់ស្របខ្លាំង មិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះ ។

សរុបរួម បុគ្គលិកបានវាយតម្លៃគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកមានភាពពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំង និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលការណ៍បានពេញលេញ ។ ប៉ុន្តែ គួរមានការពិនិត្យបន្ថែមទៅលើចំណុចមួយចំនួនជាពិសេស ការបែងចែក

ធនធាន និងការបង្កើនម៉ោងសិក្សា ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកអនុវត្តការងារបានកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន និងមានពេលគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ថែម ដូចទស្សនៈរបស់អាជ្ញាធរស្ថាពរ(១៩៤៥) បានលើកឡើងថា «ក្នុងស្ថាប័នសិក្សា គេគួរតែកាត់បន្ថយម៉ោងបង្រៀនខ្លះ ដើម្បីឱ្យគ្រូ សាស្ត្រាចារ្យ មានពេលសិក្សាស្រាវជ្រាវបានកាន់តែច្រើនកាន់តែល្អ» (ចាន់ណា ២០១៦) ។

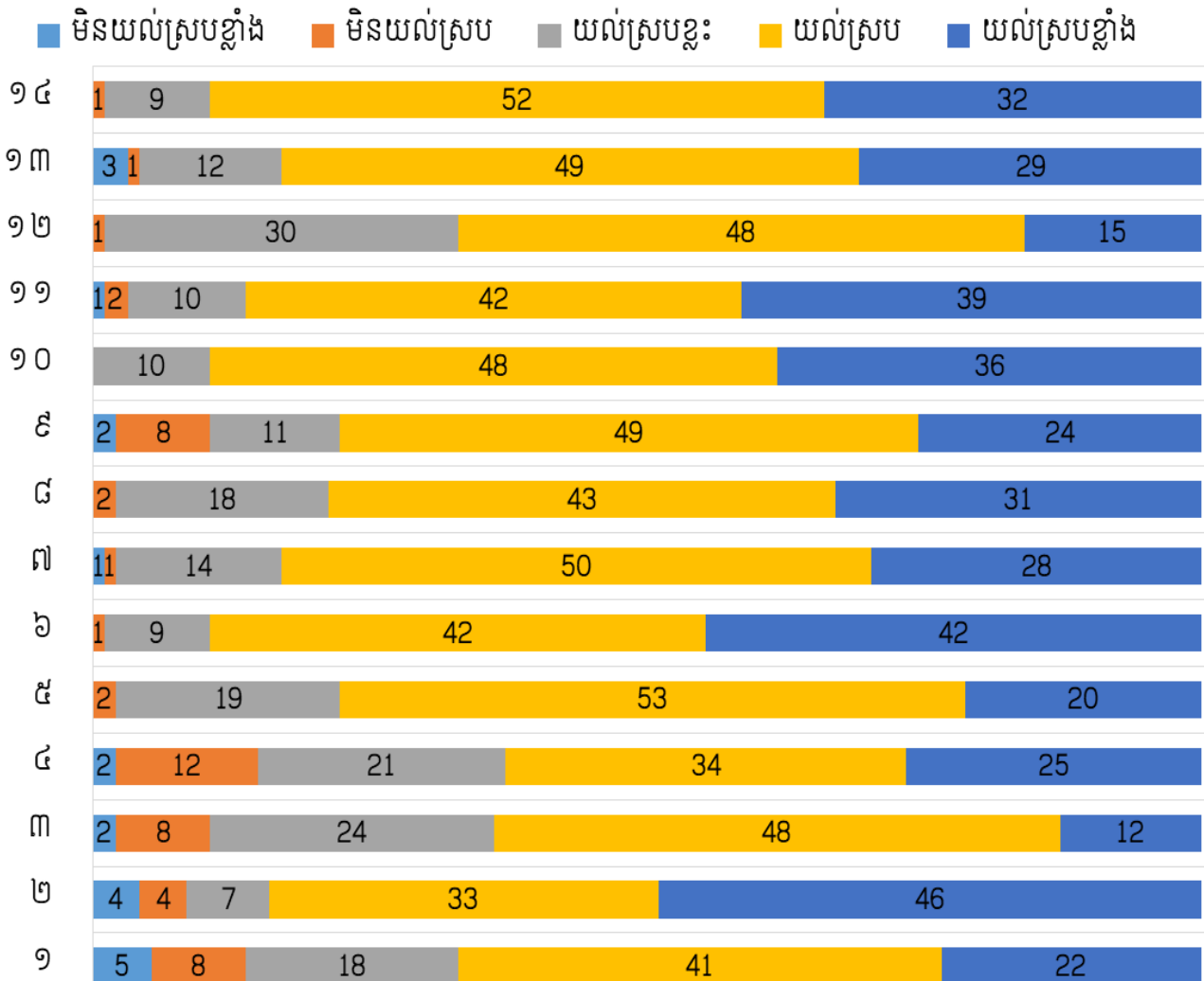
៤.៣.៣ ទិន្នន័យពិសិស្ស

តារាង ៤.៣៣ ៖ ភាពពេញចិត្តរបស់សិស្សលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ ។	3.71	4	1.08	ល្អ
២	ការលុបបំបាត់ចោលទម្លាប់បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ ។	4.20	4	1.04	ល្អ
៣	ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ការផ្តល់លាភការ តាមទំហំការងារ) ។	3.64	4	0.89	ល្អ
៤	ការបង្កើនម៉ោងសិក្សា(៤០ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ។	3.72	4	1.06	ល្អ
៥	គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការបង្រៀន ។	3.97	4	0.71	ល្អ
៦	បណ្ណាល័យទំនើបសតវត្សទី២១ ។	4.33	4	0.69	ល្អណាស់
៧	សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន(PLC) ។	4.10	4	0.76	ល្អ
៨	ការឱ្យសិស្សប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងអត្រាខ្ពស់ ។	4.10	4	0.77	ល្អ
៩	សេវាបន្ទប់កុំព្យូទ័រ ។	3.90	4	0.95	ល្អ
១០	សម្ភារបន្ទប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ ។	4.28	4	0.64	ល្អណាស់
១១	ផលជៀបថ្នាក់សិស្ស សមស្របក្នុងថ្នាក់រៀនភាគច្រើន (ចំនួនសិស្សយ៉ាងច្រើន ៣៦ នាក់) ។	4.23	4	0.80	ល្អណាស់
១២	តម្លាភាពក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយបានសង្ខេបចំណូល ចំណាយ និងសមតុល្យសាច់ប្រាក់ ។	3.82	4	0.70	ល្អ
១៣	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ។	4.06	4	0.87	ល្អ
១៤	សេវាកម្មគ្លីនិចសម្រាប់ព្យាបាលសិស្ស ។	4.22	4	0.65	ល្អណាស់
សរុប		4.02	4	0.87	ល្អ

តាមតារាង ៤.៣៣ ទិន្នន័យទទួលបានពីសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «គោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី» ទទួលបានកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.០២) ។ សូចនាករឆ្លើយតបភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុតគឺ «បណ្ណាល័យ

ទំនើបសតវត្សទី២១» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៣៣) ហើយសូចនាករឆ្លើយតបលើភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអំពីចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ការផ្តល់លាភការ តាមទំហំការងារ)» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៣.៦៤) ។



ក្រាប ៤.៤០ ៖ ភាពពេញចិត្តរបស់សិស្សលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

តាមក្រាប ៤.៤០ បង្ហាញថាសិស្សភាគច្រើនបានវាយតម្លៃសូចនាករលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងសូចនាករមួយចំនួនមានការវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតមិនយល់ស្របខ្លាំង មិនយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លះ ។

សរុបរួម សិស្សបានវាយតម្លៃលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ក្នុងកម្រិត «ល្អ» ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា សិស្សមានភាពពេញចិត្ត និងយល់ថាមានការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលការណ៍បាន

ស្ទើរតែពេញលេញតាមតម្រូវការ។ ប៉ុន្តែ គួរមានការពង្រឹងនិងណែនាំបន្ថែមដល់សិស្ស ដើម្បីឱ្យសិស្សបានយល់ច្បាស់ពីគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ។

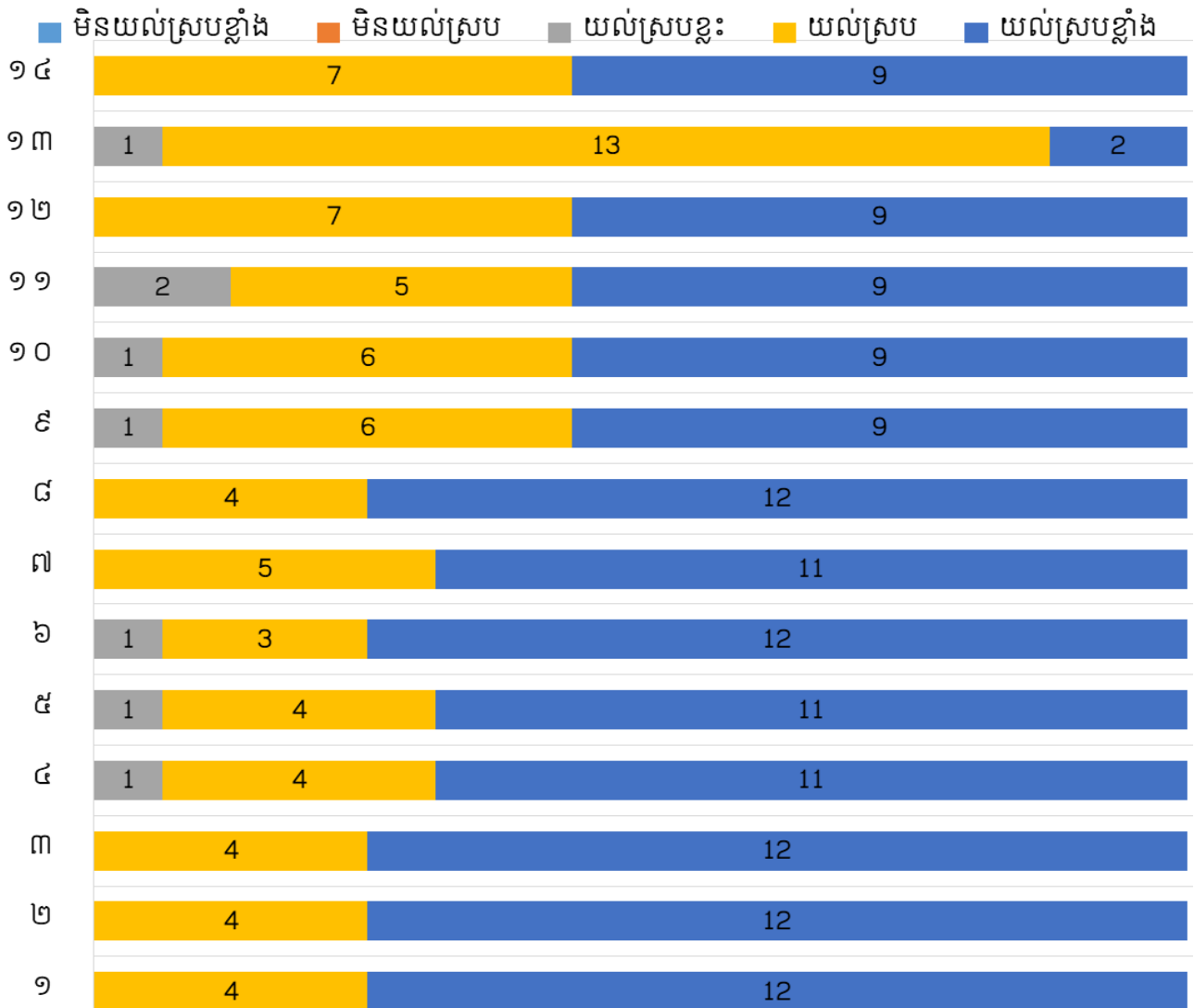
៤.៣.៤ ទិន្នន័យពីអាណាព្យាបាលសិស្ស

តារាង ៤.៣៤ ៖ ភាពពេញចិត្តរបស់អាណាព្យាបាលសិស្សលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.តំរូវ	កម្រិតវាស់វែង
១	ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ ។	4.75	5	0.45	ល្អណាស់
២	ការលុបបំបាត់ចោលទម្លាប់បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ ។	4.75	5	0.45	ល្អណាស់
៣	ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ការផ្តល់លាភការ តាមទំហំការងារ) ។	4.75	5	0.45	ល្អណាស់
៤	ការបង្កើនម៉ោងសិក្សា(៤០ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ។	4.63	5	0.62	ល្អណាស់
៥	គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការបង្រៀន ។	4.63	5	0.62	ល្អណាស់
៦	បណ្ណាល័យទំនើបសតវត្សទី២១ ។	4.69	5	0.60	ល្អណាស់
៧	សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន(PLC) ។	4.69	5	0.48	ល្អណាស់
៨	ការឱ្យសិស្សប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងអត្រាខ្ពស់ ។	4.75	5	0.45	ល្អណាស់
៩	សេវាបន្ទប់កុំព្យូទ័រ ។	4.50	5	0.63	ល្អណាស់
១០	សម្ភារបន្ទប់ពិសោធវិទ្យាសាស្ត្រ ។	4.50	5	0.63	ល្អណាស់
១១	ផលជៀបថ្នាក់សិស្ស សមស្របក្នុងថ្នាក់រៀនភាគច្រើន (ចំនួនសិស្សយ៉ាងច្រើន ៣៦ នាក់) ។	4.44	5	0.73	ល្អណាស់
១២	តម្លាភាពក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយបានសង្ខេប ចំណូល ចំណាយ និងសមតុល្យសាច់ប្រាក់ ។	4.56	5	0.51	ល្អណាស់
១៣	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ។	4.06	4	0.44	ល្អ
១៤	សេវាកម្មគ្លីនិចសម្រាប់ព្យាបាលសិស្ស ។	4.56	5	0.51	ល្អណាស់
សរុប		4.59	5	0.56	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.៣៤ ទិន្នន័យទទួលបានពីអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានបង្ហាញថា «គោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.៥៩) ។ សូចនាករឆ្លើយតបភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់បំផុតមានបួន គឺ «១) ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ ២) ការលុបបំបាត់ចោលទម្លាប់

បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ ៣) ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព និង ៤) ការឱ្យសិស្សប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងអត្រាខ្ពស់» ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគ ៤.៧៥) ហើយសូចនាករឆ្លើយតបលើភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដែលទទួលបានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបបំផុត គឺ «ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ» ក្នុងកម្រិត «ល្អ» (មធ្យមភាគ ៤.០៦) ។



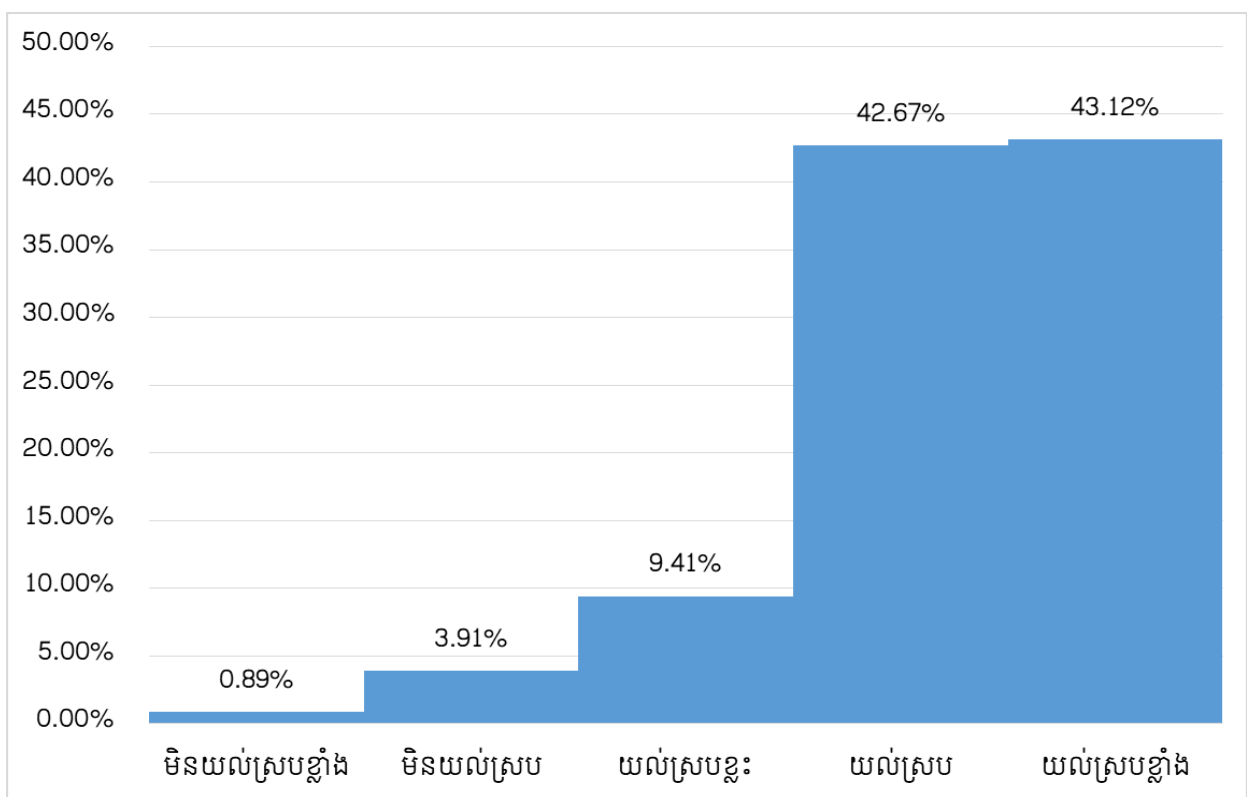
ក្រាប ៤.៤១៖ ភាពពេញចិត្តរបស់អាណាព្យាបាលសិស្សលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី
តាមក្រាប ៤.៤១ បង្ហាញថាអាណាព្យាបាលសិស្សភាគច្រើនបានវាយតម្លៃលើសូចនាករនៃគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង និងសូចនាករមួយចំនួនមានការវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតយល់ស្របខ្លះ ។

សរុបរួម អាណាព្យាបាលសិស្សបានវាយតម្លៃលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» ។ ទិន្នន័យនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាអាណាព្យាបាលសិស្សមានភាពពេញចិត្តយ៉ាង

ខ្លាំង លើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ប៉ុន្តែ គួរមានការពិនិត្យបន្ថែមលើចំណុចមួយចំនួន ជាពិសេសផលធៀបសិស្សថ្នាក់ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីកាន់តែមាន ប្រសិទ្ធភាពល្អប្រសើរជាងមុន។

៤.៣.៥ វិភាគរួមលើភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀន ជំនាន់ថ្មី

គណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ៥ នាក់ បុគ្គលិកចំនួន ៧៧ នាក់ សិស្សចំនួន ៩៤ នាក់ និងអាណាព្យាបាល សិស្សចំនួន ១៦ នាក់។



ក្រាប ៤.៤២ ៖ ភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

តារាង ៤.៣៥ ៖ មធ្យមភាគពិន្ទុរួម ភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ល.រ	សំណាក	មធ្យម	គ.គំរូ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	គណៈគ្រប់គ្រងសាលា	4.69	0.55	ល្អណាស់
២	បុគ្គលិក	4.39	0.80	ល្អណាស់
៣	សិស្ស	4.02	0.87	ល្អ
៤	អាណាព្យាបាលសិស្ស	4.59	0.56	ល្អណាស់

តាមតារាង ៤.៣៥ និងក្រាប ៤.៤២ ទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស បានបង្ហាញថា «គោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី» ក្នុងកម្រិតយល់ស្រប និងយល់ស្របខ្លាំង(៨៥.៧៩%) ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានវាយតម្លៃលើ «ភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី» មានមធ្យមភាគពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេ(៤.៦៩) ក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» ។ សិស្សបានវាយតម្លៃលើ «ភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី» មានមធ្យមភាគពិន្ទុទាបជាងគេ(៤.០៧) ក្នុងកម្រិត «ល្អ » ។

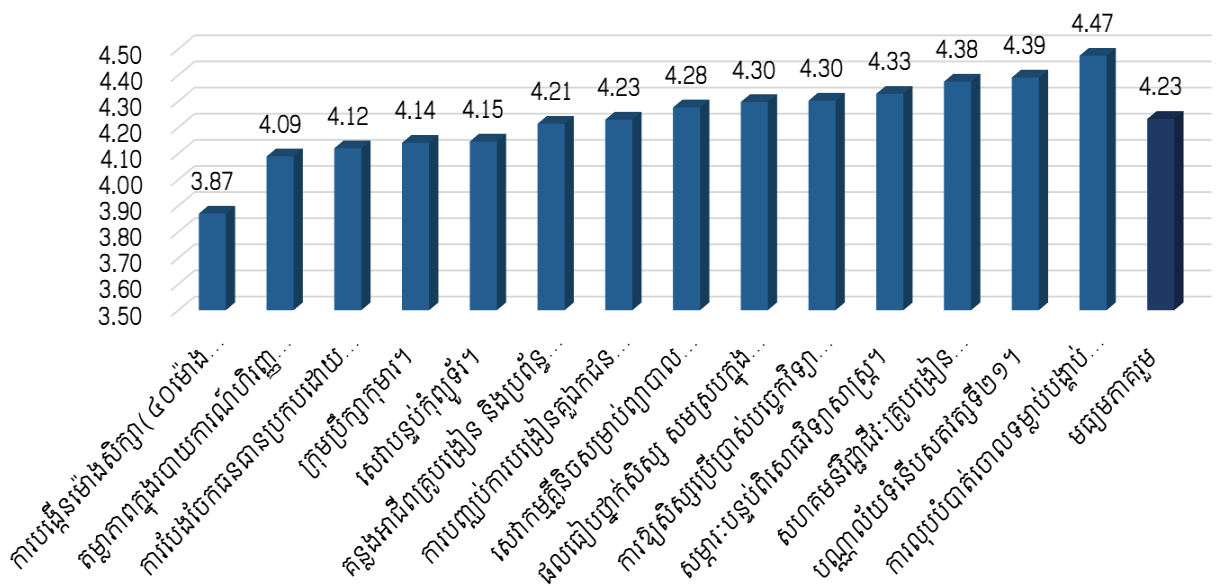
សរុបរួម ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទទួលបានការវាយតម្លៃក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិកនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងបានចូលរួមអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញ ។ គោលការណ៍នេះ ទទួលបានភាពពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងពីអាណាព្យាបាលសិស្ស ប៉ុន្តែគួរមានការពន្យល់ណែនាំបន្ថែមដល់សិស្សឱ្យយល់ច្បាស់ និងពេញចិត្តខ្លាំងលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដើម្បីជំរុញការអនុវត្តគោលការណ៍នេះ ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពល្អប្រសើរជាងមុន ។

៤.៣.៦ ការពិភាក្សាលើភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

តារាង ៤.៣៦ ៖ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យម	មេដ្យាន	គ.គំរូ	កម្រិតវាស់វែង
១	ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ ។	4.23	5	0.99	ល្អណាស់
២	ការលុបបំបាត់ចោលទម្លាប់បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ ។	4.47	5	0.88	ល្អណាស់
៣	ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ការផ្តល់លាភការ តាមទំហំការងារ) ។	4.12	4	0.91	ល្អ
៤	ការបង្កើនម៉ោងសិក្សា(៤០ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ។	3.87	4	1.12	ល្អ
៥	គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការបង្រៀន ។	4.21	4	0.69	ល្អណាស់
៦	បណ្ណាល័យទំនើបសតវត្សទី២១ ។	4.39	5	0.74	ល្អណាស់
៧	សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (PLC) ។	4.38	4	0.69	ល្អណាស់
៨	ការឱ្យសិស្សប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងអត្រាខ្ពស់ ។	4.30	4	0.75	ល្អណាស់
៩	សេវាបន្ទប់កុំព្យូទ័រ ។	4.15	4	0.90	ល្អ

១០	សម្ភារបន្ទប់ពិសោធវិទ្យាសាស្ត្រ ។	4.33	4	0.67	ល្អណាស់
១១	ផលធៀបថ្នាក់សិស្ស សមស្របក្នុងថ្នាក់រៀនភាគច្រើន (ចំនួនសិស្សយ៉ាងច្រើន ៣៦ នាក់) ។	4.30	4	0.82	ល្អណាស់
១២	តម្លាភាពក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយបានសង្ខេប ចំណូល ចំណាយ និងសមតុល្យសាច់ប្រាក់ ។	4.09	4	0.79	ល្អ
១៣	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ។	4.14	4	0.85	ល្អ
១៤	សេវាកម្មគ្លីនិចសម្រាប់ព្យាបាលសិស្ស ។	4.28	4	0.70	ល្អណាស់
សរុប		4.23	4	0.84	ល្អណាស់



ក្រាប ៤.៤៣ ៖ ភាពពេញចិត្តលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

តាមតារាង ៤.៣៦ និងក្រាប ៤.៤៣ ដែលបានមកពីទិន្នន័យរួមនៃការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទៅលើ «ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអំពីគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី» ទទួលបានកម្រិត «ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ ៤.២៣) ។ សូចនាករឆ្លើយតបភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអំពីគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានកម្រិតវាស់វែងល្អណាស់មានចំនួនប្រាំបួន គឺ ១) គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការបង្រៀន ២) ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ ៣) សេវាកម្មគ្លីនិចសម្រាប់ព្យាបាលសិស្ស ៤) ផលធៀបថ្នាក់សិស្ស សមស្របក្នុងថ្នាក់រៀនភាគច្រើន(ចំនួនសិស្សយ៉ាងច្រើន ៣៦ នាក់) ៥) ការឱ្យសិស្សប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងអត្រាខ្ពស់ ៦) សម្ភារបន្ទប់ពិសោធវិទ្យាសាស្ត្រ ៧) សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (PLC) ៨) បណ្ណាល័យទំនើបសតវត្សទី២១ និង ៩) ការលុបបំបាត់ចោលទម្លាប់អាក្រក់

បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ ដែលមានមធ្យមភាគធំជាង ៤.២០។ សូចនាករឆ្លើយតបភាពពេញចិត្តរបស់ បុគ្គលិកអប់រំលើគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានកម្រិតវាស់វែងល្អមានចំនួនប្រាំ រួម មាន៖ ១) ការបង្កើនម៉ោងសិក្សា (៤០ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ២) តម្លាភាពក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដោយបានសង្ខេបចំណូល ចំណាយ និងសមតុល្យសាច់ប្រាក់ ៣) ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទាន ភាព(ការផ្តល់លាភការ តាមទំហំការងារ) ៤) ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និង៥) សេវាបន្ទប់កុំព្យូទ័រ ដែលត្រូវមាន ពិនិត្យ និងពង្រឹងការអនុវត្តបន្ថែម ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរ ជាងមុន។ លទ្ធផលដែលរកឃើញបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តគោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី (គោលការណ៍ស្នូលទាំងប្រាំ) ទទួលបានភាពពេញចិត្តយ៉ាងខ្លាំងពីបុគ្គលិកអប់រំ ក្នុងការធានានូវការផ្តល់ សេវាអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គណនេយ្យភាព និងអភិបាលកិច្ចល្អ ស្របតាមការផ្តល់ជូននូវ វិញ្ញាបនបត្រទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំដល់សាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងស្របតាមការរកឃើញរបស់ ចាន់ ណាក់ (២០២០) ដែលបានលើកឡើងថា «ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីពិតជាបាន ចូលរួមលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ» ។

ជំពូកទី៥ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

គោលបំណងក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានពីរ គឺ ១) វិភាគ និងវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និង ២) វិភាគ និងវាយតម្លៃភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំលើគោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី(ទី១. ស្វ័យភាពក្នុងប្រតិបត្តិការ ទី២. បង្ហាញស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ ទី៣. តម្រូវការគណនេយ្យភាពតឹងរ៉ឹង ទី៤. ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃទទួលស្គាល់គុណភាព និងទី៥. ក្របខ័ណ្ឌនៃការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព) ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ និងមានការចូលរួមពីសំណាកសរុបចំនួន ១៩២ នាក់ មកពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ និងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀប ។

សង្ខេបលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ៖

១) ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទទួលបានកម្រិតវាយតម្លៃល្អណាស់ មានមធ្យមភាគសរុប៤.២៩។ លទ្ធផលនេះ វាយតម្លៃបានថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានអនុវត្តនូវតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួនបានពេញលេញ ក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ទន្ទឹមនឹងមានភាពល្អប្រសើរនេះ គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់គ្នាពង្រឹង និងកែលម្អបន្ថែមទៅលើបរិស្ថានសិក្សា ដើម្បីធានាឱ្យការអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសុវត្ថិភាព។

២) ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ទទួលបានកម្រិតវាយតម្លៃល្អណាស់ និងមានមធ្យមភាគសរុប ៤.២៣។ លទ្ធផលនេះ បង្ហាញថាគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានភាពពេញចិត្តខ្លាំងពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងមានការអនុវត្តបានពេញលេញ។ ប៉ុន្តែត្រូវមានការពង្រឹង និងបញ្ជ្រាបបន្ថែមដល់បុគ្គលិក សិស្ស អាណាព្យាបាលសិស្ស និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតឱ្យកាន់តែយល់ច្បាស់ពីគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ជាពិសេសគោលការណ៍ស្នូលទាំងប្រាំរបស់

សាលារៀនជំនាន់ថ្មី ដើម្បីឱ្យប្រតិបត្តិការនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមាននិរន្តរភាព និងអនុវត្តបានកាន់តែល្អ ប្រសើរជាងមុន ។

សរុបរួមមក ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានប្រសិទ្ធភាពក្នុង កម្រិតល្អណាស់ និងបានជះឥទ្ធិពលលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ។ ជាក់ស្តែងតាម រចនា(២០២២) បាន ឱ្យដឹងថា «ចាប់ពីថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដល់ ថ្ងៃទី៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ សិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ ទទួលបានអាហាររូបករណ៍ពីបរទេសចំនួន ២៤ នាក់ មេដាយមាសចំនួន ១៤ គ្រឿង មេដាយប្រាក់ចំនួន ១៨ គ្រឿង មេដាយសំរិទ្ធ ចំនួន២៨ គ្រឿង ពានចំនួន ៣ គ្រឿង ជ័យលាភីកិត្តិ យសចំនួន ២១ និងវិញ្ញាបនបត្រចំនួន ២១» ។

៥.២ សំណូមពរ

- ក. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ៖ បង្កើនចំនួនសាលារៀនជំនាន់ថ្មីឱ្យបានច្រើន និងផ្សព្វផ្សាយពីកម្មវិធី សាលារៀនជំនាន់ថ្មីឱ្យបានកាន់តែទូលំទូលាយបន្ថែមទៀត ។
- ខ. សាលារៀនសាធារណៈ ៖ សិក្សាស្វែងយល់បន្ថែមពីការគ្រប់គ្រងនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី តាមរយៈកម្ម វិធីទស្សនៈកិច្ចសិក្សាផ្លូវការនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ។
- គ. អាណាព្យាបាលសិស្ស និងសហគមន៍ ៖ ចូលរួមគាំទ្រ សហការ ជាមួយសាលារៀន និងស្វែងយល់ពី គោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី គោលនយោបាយអប់រំ និងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយបន្ត ។
- ឃ. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនាពេលអនាគត

ការសិក្សានេះ មានដែនកំណត់ជាច្រើនដែលអាចនាំទៅរកឱកាសនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនាពេលអនា គត ។ ការស្រាវជ្រាវមានលក្ខណៈទូទៅនៅមានកម្រិត ដោយសំណាកត្រូវបានប្រមូលក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ។ អ្នកចូលរួមភាគច្រើន បានចូលរួមយ៉ាងសកកម្មក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ។ ដូច្នេះ គំរូភាគច្រើន ប្រហែលជានឹងបង្ហាញតែលក្ខណៈនៃក្រុមនេះប៉ុណ្ណោះ ។ ការសិក្សានេះមិនបានខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការ វិភាគរវាងព័ត៌មានទូទៅផ្សេងៗគ្នា ដូចជា អាយុ កម្រិតអប់រំ ភេទ និងបទពិសោធន៍ការងាររបស់អ្នកចូលរួម នោះទេ ។ កត្តានេះគួរតែត្រូវបានយកទៅពិចារណាសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនាពេលអនាគត ។

ទី២. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ ដោយប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវទៅកាន់អ្នកចូលរួម ហើយសូចនាករទាំងអស់គឺជាប្រភេទបិទ ។ ហេតុនេះ ការស្រាវជ្រាវនាពេលអនាគតគួរតែត្រូវបានអនុវត្តដោយរួមបញ្ចូលវិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលកាន់តែច្បាស់លាស់ និងអាចអនុវត្តបានចំពោះបរិបទនៃការស្រាវជ្រាវ ។

ឯកសារយោង

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (២០០៧) ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០១៩) ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ ២០១៩-២០២៣។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០១៨) ក្របខ័ណ្ឌគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៦-២០៣០។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២១) សេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិយុទ្ធសាស្ត្រសហគមន៍សាលារៀន។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣។

នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក (២០២២) ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២១) ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំមធ្យមសិក្សាកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៦) គោលនយោបាយស្តីពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២០) គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០២០) គ្រូបង្រៀនឆ្លាតវៃ ដើម្បីការអប់រំឌីជីថលនៅកម្ពុជា។

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ (២០១៧) ស្តង់ដារនាយកសាលារៀន។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ (២០១៦) ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១២) គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ។

ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០១៨) គុណភាពគ្រូជាគុណភាពមូលធនមនុស្សសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។

Fresh News, (2018). តើអ្វីទៅជាសាលារៀនជំនាន់ថ្មី NGS ? ហេតុអ្វីគ្រូៗសាលាព្រះស៊ីសុវត្ថិព្យាយាមរាំងខ្ទប់ការប្រឹងប្រែងលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំរបស់ក្រសួងទៅវិញ?

អង្គការទិន្នន័យអំពីការអភិវឌ្ឍ (២០១៨) គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។

rft, (2014). គោលដៅសហសវត្សចប់ត្រឹមឆ្នាំ២០១៥ ប្រទេសដែលបានជោគជ័យមានតិចតួចបំផុត។

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ (២០១៦) ការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ សម្រាប់បំប៉ន
នាយកសាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ។

ប្រកាសលេខ ៧៦១ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការកំណត់គោលការណ៍ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និង
នីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃនាយក នាយិកាសាលារៀនល្អ និងគ្រូបង្រៀនល្អសម្រាប់ផ្តល់ពានរង្វាន់ និង
ថវិកាអមពានរង្វាន់លើកទឹកចិត្តក្នុងសន្និបាតអប់រំ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ។

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ (២០០៦) ការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាល សម្រាប់បំប៉ននាយកសាលា
បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ។

សេចក្តីណែនាំលេខ ៣០ អយក.សណន ស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ ៧៦១ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ
២០១៦ ពីការកំណត់គោលការណ៍ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងនីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃនាយក នាយិកា
សាលារៀនល្អ និងគ្រូបង្រៀនល្អសម្រាប់ផ្តល់ពានរង្វាន់ និងថវិកាអមពានរង្វាន់លើកទឹកចិត្តក្នុងសន្និ
បាតអប់រំ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២១) ការវាយតម្លៃមន្ទ្រាស្ថានលើតម្រូវការអប់រំនៅកម្ពុជាក្នុងអំឡុងពេល
មានជំងឺកូវីដ-១៩។

ត្រឹង លីម (២០២០) ការគ្រប់គ្រងសាធារណៈ shorturl.at/ICE38 (22. 06. 2022)។

សេចក្តីណែនាំលេខ ២០ អយក.សណន ស្តីពីនិយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។
ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ។

អនុក្រឹត្យលេខ ៥៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងវត្តមានមន្ត្រីរាជការស៊ី
វិលនិងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

ជាង ចាន់ណាក់ (២០២០) ផលប៉ះពាល់នៃដំណើរការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ
បច្ចេកវិទ្យា និងនវានុវត្តន៍។

ចាន់ សុភាព (២០២១) គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមជ្ឈមសិក្សាទុតិយភូមិ
ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមជ្ឈមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

គឹម ចាន់ណា (២០១៦) អាព្វស្តាព្វ ប្រវត្តិនិងបញ្ហាញាណ។

fb: NGS, Preah Sisowath (2022) អ្វីទៅជាសាលារៀនជំនាន់ថ្មី?

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៣) គណិតវិទ្យាថ្នាក់ទី១១ (កំរិតមូលដ្ឋាន)។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៣) គណិតវិទ្យាថ្នាក់ទី៩។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១០) គណិតវិទ្យាថ្នាក់ទី៨។

Donaher, M., & Wu, N. (2020). Cambodia's new generation schools reform. In *Empowering teachers to build a better world* (pp. 103-120). Springer, Singapore.

KAPE. (2019). Rapid Assessment of Secondary Resource School Network. *Second Upper Secondary Education Sector Development Project*. Kampong Cham: Kampuchean Action to Promote Education.

Lunenburg, F. C. (2010, September). *The principal and the school: what do principals do?*. In National Forum of Educational Administration & Supervision Journal (Vol. 27, No. 4).

South, L., Saffo, D., Vitek, O., Dunne, C., & Borkin, M. A. (2022, June). Effective Use of Likert Scales in Visualization Evaluations: A Systematic Review. In *Computer Graphics Forum* (Vol. 41, No. 3, pp. 43-55).

Hendrawijaya, A. T. (2020). *Human Resource Management in Improving Students' Academic Achievement Mediated by Teacher's Performance*.

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.

Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 82-86.

Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). *The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior*. *Sage Open*, 10(1), 2158244019898264.

Khan, M. I., & Waheed, Z. (2019). *School heads' perceptions about their leadership styles*. *Journal of education and educational development*, 6(1), 138-153.

- Mugizi, W., Ampeire, K. H. A., & Kemer, J. B. (2022). *Headteachers' Leadership Practices and Students' Discipline in Government Aided Secondary Schools in Bushenyi-Ishaka Municipality, Uganda. Interdisciplinary Journal of Education Research, 4*, 44-59.
- Rostini, D., Syam, R. Z. A., & Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 14*(2).
- Noman, M., Awang Hashim, R., & Shaik Abdullah, S. (2018). Contextual leadership practices: The case of a successful school principal in Malaysia. *Educational Management Administration & Leadership, 46*(3), 474-490.
- Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020). Successful School Leadership. *Education development trust*.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: *Explored and explained. British journal of applied science & technology, 7*(4), 396.
- Alqurshi, A. (2020). Investigating the impact of COVID-19 lockdown on pharmaceutical education in Saudi Arabia—A call for a remote teaching contingency strategy. *Saudi Pharmaceutical Journal, 28*(9), 1075-1083.
- Trinh, T. P. T., Pham, T. V., Cao, H. T., Nguyen, T. T., Nghiem, T. T., & Tran, T. (2019). The Profile of Professional Standards for Secondary School Principals in Vietnam. *International Journal of Education and Practice, 7*(4), 310-323.
- Wan, S. W. Y., Law, E. H. F., & Chan, K. K. (2018). Teachers' perception of distributed leadership in Hong Kong primary schools. *School Leadership & Management, 38*(1), 102-141.
- Noman, M., Awang Hashim, R., & Shaik Abdullah, S. (2018). Contextual leadership practices: The case of a successful school principal in Malaysia. *Educational Management Administration & Leadership, 46*(3), 474-490.
- Koh, H. H. (2018). The leadership role of middle leaders in six selected primary schools in Singapore. *Unpublished Doctor of Philosophy Thesis, The University of Melbourne, Melbourne*.
- Donaher, M., & Wu, N. (2020). Cambodia's new generation schools reform. In *Empowering teachers to build a better world (pp. 103-120)*. Springer, Singapore.
- <https://www.gov.uk/government/publications/national-standards-of-excellence-for-headteachers/headteachers-standards-2020>

តារាងឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ (ក) កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ម៉ូញ ណុយ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី «ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ» ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា ។

ទិន្នន័យដែលទទួលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមលោក លោកស្រីជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែង ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទអាចទទួលបានទិន្នន័យពិត និងជឿជាក់បានសម្រាប់ធ្វើការវិភាគ និងបកស្រាយពន្យល់នៅក្នុងនិក្ខេបបទដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះការចូលរួមដ៏មានតម្លៃ របស់លោក លោកស្រី ។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ៖ សូមលោក លោកស្រីឆ្លើយសំណួរ និងគូសសញ្ញា (✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ។

១. តួនាទីជា៖ ☐ នាយក/ នាយិកា ☐ នាយករង/នាយិការង

២. ក្នុងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យ៖

☐ ព្រះស៊ីសុវត្ថិ

☐ ព្រែកលៀប

៣. មុខវិជ្ជាឯកទេស៖

៤. ភេទ៖

☐ ប្រុស

☐ ស្រី

៥. អាយុ៖

☐ ២០ - ២៥ ឆ្នាំ

☐ ២៦ - ៣០ ឆ្នាំ

☐ ៣១ - ៣៥ ឆ្នាំ

☐ លើសពី ៣៥ ឆ្នាំ

៦. កម្រិតវប្បធម៌៖

- ☐ ចប់ទី១២
 ☐ បរិញ្ញាបត្រ
☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
 ☐ បណ្ឌិត

៧. បទពិសោធន៍ការងារ៖

- ☐ ១ ទៅ ៥ ឆ្នាំ
 ☐ ៦ ទៅ ១០ ឆ្នាំ
 ☐ ១១ ទៅ ១៥ ឆ្នាំ
☐ ១៦ ទៅ ២០ ឆ្នាំ
 ☐ ២១ ទៅ ២៥ ឆ្នាំ
 ☐ លើសពី ២៥ ឆ្នាំឡើង

ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ

ការណែនាំ៖ សូចនាករ និងឃ្លាខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ សូមលោក លោកស្រី អានឃ្លានីមួយៗក្នុងតារាងខាងក្រោមឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងជ្រើសរើសតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ដោយគូសសញ្ញា (✓) នៅក្នុងប្រអប់តែមួយគត់ក្នុងឃ្លានីមួយៗ។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

៥ = «យល់ស្របខ្លាំង» មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតបានពេញលេញ

៤ = «យល់ស្រប» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះឆ្លើតែពេញលេញ តាមតម្រូវការ

៣ = «យល់ស្របខ្លះ» មានន័យថា ការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តខ្លះ

២ = «មិនយល់ស្រប» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តម្តងម្កាល

១ = «មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិចបំផុត ឬ

មិនដែលបានអនុវត្តទាល់តែសោះ។

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ						
១.	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលាមានការឆ្លើយតបយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងតម្រូវការថ្នាក់ជាតិ។					

២.	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅ មានការវាយតម្លៃ និងកែសម្រួលសម្រាប់តម្រង់ទិសក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា ។					
៣.	ភាគីពាក់ព័ន្ធ(ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល SSC បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស)យល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀន ។					
៤.	ភាគីពាក់ព័ន្ធ បានចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។					
៥.	ភាគីពាក់ព័ន្ធ បានចូលរួមរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសាលារៀន ។					
៦.	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលល្អជាងឆ្នាំមុន ។					
ខ. ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន						
១.	បានជំរុញការរៀបចំផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តតាមផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវ ។					
២.	ការប្រជុំបច្ចេកទេស បានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ និងមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំង ។					
៣.	បានសង្កេតគ្រូបង្រៀនយ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការកែលម្អ និងលើកទឹកចិត្ត ។					
៤.	សម្ភារសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានគ្រប់គ្រាន់ ។					
៥.	អាណាព្យាបាលសិស្ស បានតាមដានការសិក្សារបស់សិស្សជាប្រចាំ ។					
៦.	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស សមស្របសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន និងត្រូវបានពិនិត្យ និងកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ ។					
៧.	លទ្ធផលសិក្សា ជាធាតុចូលដ៏សំខាន់ សម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា និងការកែលម្អការបង្រៀននិងរៀន ។					
៨.	បានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀន ។					
គ. ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន						
១.	បានជួយសម្រួល និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈឬការសិក្សាបន្ថែម ។					
២.	បុគ្គលិកមានកិច្ចសហការល្អ និងចែករំលែកចំណេះដឹងឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ។					
៣.	បានបំប៉នវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និងផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន ។					
៤.	បុគ្គលិកមានផែនការគន្លងអាជីព និងអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ ។					

៥.	បុគ្គលិកមានទំនួលខុសត្រូវ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ ។					
យ. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល						
១.	ការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកបានត្រឹមត្រូវតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។					
២.	ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន ។					
៣.	ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលា និងបណ្តាញការងារ មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ។					
៤.	ការត្រួតពិនិត្យឯកសារវិន័យ និងវត្តមានគ្រូ បានត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ។					
៥.	ការត្រួតពិនិត្យវិន័យ វត្តមានសិស្ស និងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅអាណាព្យាបាលសិស្សបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា ។					
៦.	បានដឹកនាំអង្គប្រជុំ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់(កំណត់រយៈពេលបានត្រឹមត្រូវ មានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់ និងសម្រេចលទ្ធផលបានតាមការរំពឹងទុក) ។					
ង. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ						
១.	បានដើរតួនាទីនាំមុខ និងទំនួលខុសត្រូវលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា ។					
២.	គោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកធ្វើការជាមួយគ្នា ។					
៣.	មានជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា(ប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលា) ។					
៤.	មានបំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្ត ។					
៥.	បានយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់បុគ្គលិក និងសិស្ស ។					
៦.	បានផ្តល់នូវភាពជាគំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ។					
ច. កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា						
១.	កម្មវិធីសិក្សាសមស្រប និងផ្តល់ដល់អ្នកសិក្សានូវបំណិនចាំបាច់សម្រាប់សតវត្សទី២១ ។					
២.	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល បានចូលរួមក្នុងការកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុងសាលា ។					
៣.	ក្លឹបមុខវិជ្ជា បានជំរុញឱ្យសិស្សមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម ។					

៤.	គ្រូប្រឹក្សាអាជីព បានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យសិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា ។					
៥.	មានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា(ឧ.ការពិសោធ កិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...) ។					
ឆ. បរិស្ថាននៃការសិក្សា						
១.	បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានធូលី ។					
២.	បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ ។					
៣.	មានធុងសំរាម និងបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវ ។					
៤.	សួរច្បាស់មានការប៉ះទំព័របានល្អ ។					
៥.	គ្រូបង្រៀន និងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាកុមារ មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការជំរុញឱ្យសិស្សមានសាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទីទៃៗពីគ្នា ។					
ជ. ការផ្សព្វផ្សាយសាលារៀន និងសហគមន៍						
១.	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការគាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។					
២.	ព័ត៌មានសាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សា ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ។					
៣.	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ បានផ្តល់នូវគំនិតវិះគន់ស្ថាបនាដល់សាលារៀន ។					
៤.	ការបង្កើត និងរក្សាស្នាដៃសិស្ស បានជំរុញឱ្យពុកម្តាយ និងសហគមន៍ មានទំនុកចិត្តលើសាលា ។					
៥.	ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតត្រូវបានធ្វើជាទៀងទាត់ ។					

មតិយោបល់បន្ថែមលើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

- ចំណុចល្អ៖.....

- ចំណុចគួរកែលម្អ៖

ផ្នែកទី៣៖ ភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ការណែនាំ៖ គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិសាលារៀនជំនាន់ថ្មីត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដោយផ្ដោតលើគោលការណ៍ស្នូលចំនួនប្រាំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្ទៃប្រឌិត និងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត ។ សូមលោក

លោកស្រីអានឃ្លានីមួយៗឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងជ្រើសរើសតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ដោយគូសសញ្ញា (✓) នៅក្នុងប្រអប់តែមួយគត់ក្នុងឃ្លានីមួយៗ។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

៥ = «យល់ស្របខ្លាំង» មានន័យថាពេញចិត្តខ្លាំង និងបានអនុវត្តតាមខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតបានពេញលេញ

៤ = «យល់ស្រប» មានន័យថាពេញចិត្ត និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះស្ទើរតែពេញលេញតាមតម្រូវការ

៣ = «យល់ស្របខ្លះ» មានន័យថាពេញចិត្តខ្លះ និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តខ្លះ

២ = «មិនយល់ស្រប» មានន័យថាមិនពេញចិត្ត និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តម្តងម្កាល

១ = «មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ» មានន័យថាមិនពេញចិត្តសោះ និងអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិចបំផុត ឬមិនដែលបានអនុវត្តទាល់តែសោះ។

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
១.	ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ។					
២.	ការលុបបំបាត់ចោលទម្លាប់បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ។					
៣.	ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ការផ្តល់លោកការ តាមទំហំការងារ) ។					
៤.	ការបង្កើនម៉ោងសិក្សា(៤០ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ។					
៥.	គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការបង្រៀន។					
៦.	បណ្តាលយុទ្ធនីបសតវត្សទី២១ ។					
៧.	សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន(PLC) ។					
៨.	ការឱ្យសិស្សប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងអត្រាខ្ពស់។					
៩.	សេវាបន្ទប់កុំព្យូទ័រ។					
១០.	សម្ភារបន្ទប់ពិសោធវិទ្យាសាស្ត្រ។					

១១.	ផលធៀបថ្នាក់សិស្ស សមស្របក្នុងថ្នាក់រៀនភាគច្រើន(ចំនួនសិស្សយ៉ាងច្រើន ៣៦នាក់) ។					
១២.	តម្លាភាពក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយបានសង្ខេបចំណូលចំណាយ និងសមតុល្យសាច់ប្រាក់។					
១៣.	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។					
១៤.	សេវាកម្មគ្លីនិចសម្រាប់ព្យាបាលសិស្ស។					

មតិយោបល់បន្ថែមលើភាពពេញចិត្តរបស់លោក លោកស្រី ចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

- ចំណុចពេញចិត្ត៖

- ចំណុចគួរកែលម្អ៖

សូមអរគុណ!

ឧបសម្ព័ន្ធ(ខ)៖ តារាងទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

ល.រ	បរិយាយ		ចំនួន(នាក់)	ភាគរយ(%)
១	គូនាទី	នាយក	១	២០
		នាយករង/នាយិការង	៤	៨០
		សរុប	៥	១០០
២	ទីកន្លែងបម្រើការងារ	វិ. ព្រះស៊ីសុវត្ថិ	២	៤០
		វិ. ព្រែកលៀប	៣	៦០
		សរុប	៥	១០០
៣	ភេទ	ស្រី	២	៤០
		ប្រុស	៣	៦០
៤	អាយុ	លើសពី ៣៥ ឆ្នាំ	៥	១០០
៥	បទពិសោធន៍ការងារ	១១ ដល់ ១៥ (ឆ្នាំ)	១	២០
		លើស ២៥ ឆ្នាំ	៤	៨០
		សរុប	៥	១០០
៦	កម្រិតវប្បធម៌	បរិញ្ញាបត្រ	១	២០
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	៤	៨០
		សរុប	៥	១០០

ឧបសម្ព័ន្ធ (គ) កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិក

កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ម៉ូញ ណុយ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី «ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ» ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា ។

ទិន្នន័យដែលទទួលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែង ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទអាចទទួលបានទិន្នន័យពិត និងជឿជាក់បានសម្រាប់ធ្វើការវិភាគ និងបកស្រាយពន្យល់នៅក្នុងនិក្ខេបបទដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះការចូលរួមដ៏មានតម្លៃ របស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ ៖ សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ឆ្លើយសំណួរ និងគូសសញ្ញា (✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ។

- ១. កំពុងបង្រៀនថ្នាក់ទី៖.....បុគ្គលនាទីជា
- ២. មុខវិជ្ជាឯកទេស ៖
- ៣. ក្នុងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យ ៖
 - ☐ ព្រះស៊ីសុវត្ថិ ☐ ព្រែកលៀប
- ៤. ចំនួនម៉ោងបង្រៀនក្នុង១សប្តាហ៍.....
- ៥. ភេទ ៖ ☐ ប្រុស ☐ ស្រី
- ៦. អាយុ ៖
 - ☐ ២០ - ២៥ ឆ្នាំ ☐ ២៦ - ៣០ ឆ្នាំ
 - ☐ ៣១ - ៣៥ ឆ្នាំ ☐ លើសពី ៣៥ ឆ្នាំ

៧. កម្រិតវប្បធម៌៖

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ☐ ចប់ទី១២ | ☐ បរិញ្ញាបត្រ |
| ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ | ☐ បណ្ឌិត |

៨. បទពិសោធន៍ការងារ៖

- ☐ ១ ទៅ ៥ ឆ្នាំ
- ☐ ៦ ទៅ ១០ ឆ្នាំ
- ☐ ១១ ទៅ ១៥ ឆ្នាំ
- ☐ ១៦ ទៅ ២០ ឆ្នាំ
- ☐ ២១ ទៅ ២៥ ឆ្នាំ
- ☐ លើសពី ២៥ ឆ្នាំឡើង

ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ

ការណែនាំ៖ សូចនាករ និងឃ្លាខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ អានឃ្លានីមួយៗនៅក្នុងតារាងខាងក្រោមឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងជ្រើសរើសតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ដោយគូសសញ្ញា (✓) នៅក្នុងប្រអប់តែមួយគត់ក្នុងឃ្លានីមួយៗ។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

៥ = «យល់ស្របខ្លាំង» មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតបានពេញលេញ

៤ = «យល់ស្រប» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះស្ទើរតែពេញលេញ តាមតម្រូវការ

៣ = «យល់ស្របខ្លះ» មានន័យថា ការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តខ្លះ

២ = «មិនយល់ស្រប» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តម្តងម្កាល

១ = «មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិចបំផុត ឬ

មិនដែលបានអនុវត្តទាល់តែសោះ។

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ						
១.	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលាមានការឆ្លើយតបយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងតម្រូវការថ្នាក់ជាតិ ។					
២.	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅ មានការវាយតម្លៃ និងកែសម្រួលសម្រាប់តម្រង់ទិសក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា ។					
៣.	ភាគីពាក់ព័ន្ធ(ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល SSC បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស)យល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀន ។					
៤.	ភាគីពាក់ព័ន្ធ បានចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។					
៥.	ភាគីពាក់ព័ន្ធ បានចូលរួមរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសាលារៀន ។					
៦.	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលល្អជាងឆ្នាំមុន ។					
ខ. ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន						
១.	ការរៀបចំផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តតាមផែនការនោះត្រូវបានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តខ្លាំងពីគណៈគ្រប់គ្រង ។					
២.	ការប្រជុំបច្ចេកទេស បានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ និងមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងពីគណៈគ្រប់គ្រង ។					
៣.	គ្រូបង្រៀន ត្រូវបានសង្កេតយ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការកែលម្អ និងលើកទឹកចិត្ត ។					
៤.	សម្ភារសម្រាប់ដំណើការបង្រៀន និងរៀនមានគ្រប់គ្រាន់ ។					
៥.	អាណាព្យាបាលសិស្ស បានតាមដានការសិក្សារបស់សិស្សជាប្រចាំ ។					
៦.	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស សមស្របសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន និងត្រូវបានពិនិត្យ និងកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ ។					
៧.	លទ្ធផលសិក្សា ជាធាតុចូលជ័យសំខាន់ សម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា និងការកែលម្អការបង្រៀននិងរៀន ។					
៨.	គណៈគ្រប់គ្រង យកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀន ។					
គ. ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន						

១.	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ឬការសិក្សាបន្ថែមត្រូវបានជួយសម្រួល និងលើកទឹកចិត្ត ។					
២.	បុគ្គលិកមានកិច្ចសហការល្អ និងចែករំលែកចំណេះដឹងឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ។					
៣.	មានការបំប៉នវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និងផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន ។					
៤.	បុគ្គលិក មានផែនការគន្លងអាជីព និងអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ ។					
៥.	បុគ្គលិក មានទំនួលខុសត្រូវ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ ។					
យ. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល						
១.	ការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកត្រឹមត្រូវតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។					
២.	ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន ។					
៣.	ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញការងារ មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ។					
៤.	ការត្រួតពិនិត្យឯកសារ វិន័យ និងវត្តមានគ្រូ បានត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ។					
៥.	ការត្រួតពិនិត្យវិន័យ វត្តមានសិស្ស ការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅអាណាព្យាបាលសិស្សបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា ។					
៦.	អង្គប្រជុំដែលដឹកនាំដោយគណៈគ្រប់គ្រងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ (កំណត់រយៈពេលបានត្រឹមត្រូវ មានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់ និងសម្រេចលទ្ធផលបានតាមការពឹងទុក) ។					
ង. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ						
១.	គណៈគ្រប់គ្រង ដើរតួនាទីនាំមុខ និងទំនួលខុសត្រូវលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា ។					
២.	គណៈគ្រប់គ្រង គោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកធ្វើការជាមួយគ្នា ។					
៣.	គណៈគ្រប់គ្រង មានជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា(ប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលា) ។					
៤.	គណៈគ្រប់គ្រង មានបំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្ត ។					
៥.	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់បុគ្គលិក និងសិស្ស ។					

៦.	គណៈគ្រប់គ្រង មានភាពគំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗ សម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។					
ច. កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា						
១.	កម្មវិធីសិក្សាសមស្រប និងផ្តល់ដល់អ្នកសិក្សានូវបំណិនចាំបាច់ សម្រាប់សតវត្សទី២១ ។					
២.	ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ បានចូលរួមក្នុងការកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុង សាលា។					
៣.	ក្លឹបមុខវិជ្ជា បានជំរុញឱ្យសិស្សមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម។					
៤.	គ្រូប្រឹក្សាអាជីព បានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យ សិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា។					
៥.	មានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា(ឧ. ការពិសោធ កិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...) ។					
ឆ. បរិស្ថាននៃការសិក្សា						
១.	បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានធូលី។					
២.	បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់។					
៣.	មានធុងសំរាម និងបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវ។					
៤.	សួនច្បារមានការថែទាំបានល្អ។					
៥.	គ្រូបង្រៀន និងក្រុមប្រឹក្សាកុមារ មានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងការ ជំរុញឱ្យសិស្សមានសាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទី១ទី២ពីគ្នា។					
ជ. ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍						
១.	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត បានចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការគាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសាលារៀន។					
២.	ព័ត៌មានសាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សា ត្រូវបានផ្សព្វ ផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។					
៣.	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ បានផ្តល់នូវគំនិតវិភាគស្ថាបនាដល់ សាលារៀន។					
៤.	ការបង្កើត និងរក្សាស្នាដៃសិស្ស បានជំរុញឱ្យកម្លាយ និងសហ គមន៍ មានទំនុកចិត្តលើសាលា។					
៥.	ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ ជាមួយសហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេង ទៀតត្រូវបានធ្វើជាទៀងទាត់។					

មតិយោបល់បន្ថែមរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ លើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់គណៈគ្រប់គ្រង
សាលារៀនជំនាន់ថ្មី

- ចំណុចល្អ៖

- ចំណុចគួរកែលម្អ៖

**ផ្នែកទី៣៖ តារាងពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀន
ជំនាន់ថ្មី**

ការណែនាំ៖ គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិសាលារៀនជំនាន់ថ្មីត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដោយផ្ដោតលើគោល
ការណ៍ស្នូលចំនួនប្រាំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការធ្វើប្រឌិត និងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត។ សូមលោកគ្រូ
អ្នកគ្រូ អានឃ្លានីមួយៗក្នុងតារាងខាងក្រោមឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងជ្រើសរើសតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
ដោយគូសសញ្ញា (✓) នៅក្នុងប្រអប់តែមួយគត់ក្នុងឃ្លានីមួយៗ។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

៥ = «យល់ស្របខ្លាំង» មានន័យថាពេញចិត្តខ្លាំង និងបានអនុវត្តតាមខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតបានពេញ
លេញ

៤ = «យល់ស្រប» មានន័យថាពេញចិត្ត និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះស្ទើរតែពេញលេញ
តាមតម្រូវការ

៣ = «យល់ស្របខ្លះ» មានន័យថាពេញចិត្តខ្លះ និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច
ឬអនុវត្តខ្លះ

២ = «មិនយល់ស្រប» មានន័យថាមិនពេញចិត្ត និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬ
អនុវត្តម្តងម្កាល

១ = «មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ» មានន័យថាមិនពេញចិត្តសោះ និងអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិត
នោះបានតិចបំផុត ឬមិនដែលបានអនុវត្តទាល់តែសោះ។

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
១.	ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ ។					
២.	ការលុបបំបាត់ចោលទម្លាប់បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ ។					
៣.	ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ការផ្តល់លាភការ តាមទំហំការងារ) ។					
៤.	ការបង្កើនម៉ោងសិក្សា(៤០ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ។					
៥.	គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការបង្រៀន ។					
៦.	បណ្ណាល័យទំនើបសតវត្សទី២១ ។					
៧.	សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន(PLC) ។					
៨.	ការឱ្យសិស្សប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងអត្រាខ្ពស់ ។					
៩.	សេវាបន្ទប់កុំព្យូទ័រ ។					
១០.	សម្ភារបន្ទប់ពិសោធវិទ្យាសាស្ត្រ ។					
១១.	ផលធៀបថ្នាក់សិស្ស សមស្របក្នុងថ្នាក់រៀនភាគច្រើន(ចំនួនសិស្សយ៉ាងច្រើន ៣៦នាក់) ។					
១២.	តម្លាភាពក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយបានសង្ខេបចំណូលចំណាយ និងសមតុល្យសាច់ប្រាក់ ។					
១៣.	ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ ។					
១៤.	សេវាកម្មគ្លីនិចសម្រាប់ព្យាបាលសិស្ស ។					

មតិយោបល់បន្ថែមលើភាពពេញចិត្តរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

- ចំណុចពេញចិត្ត ៖

- ចំណុចគួរកែលម្អ ៖

សូមអរគុណ!

ឧបសម្ព័ន្ធ(យ) ៖ តារាងទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិក

ល.រ	បរិយាយ		ចំនួន(នាក់)	ភាគរយ(%)
១	តួនាទី	បុគ្គលិកបង្រៀន	៧៣	៩៤.៨១
		បុគ្គលិកមិនបង្រៀន	៤	៥.១៩
		សរុប	៧៧	១០០
២	មុខវិជ្ជាឯកទេស	គណិតវិទ្យា	៩	១១.៦៩
		ភាសាខ្មែរ	៩	១១.៦៩
		ភាសាអង់គ្លេស	១២	១៥.៥៨
		ជីវវិទ្យា	៨	១០.៣៩
		គីមីវិទ្យា	៦	៧.៧៩
		រូបវិទ្យា	៦	៧.៧៩
		ICT	១១	១៤.២៩
		ភូមិវិទ្យា	៤	៥.១៩
		ប្រវត្តិវិទ្យា	២	២.៦០
		សីលធម៌ ពលរដ្ឋវិជ្ជា	៤	៥.១៩
		ផែនដីវិទ្យា	៤	៥.១៩
		សេដ្ឋកិច្ច	១	១.៣០
		ប្រឹក្សាគរុកោសល្យ	១	១.៣០
		សរុប	៧៧	១០០
៣	ទីកន្លែងបម្រើការងារ	វិ.ព្រះស៊ីសុវត្ថិ	៤៤	៥៧.១៤
		វិ.ព្រែកលៀប	៣៣	៤២.៨៦
		សរុប	៧៧	១០០
៤	ភេទ	ស្រី	៣៨	៤៩.៣៥
		ប្រុស	៣៩	៥០.៦៥
		សរុប	៧៧	១០០
៥	ម៉ោងបំពេញការងារក្នុងមួយសប្តាហ៍	០ ទៅ ១០ (ម៉ោង)	៨	១០.៣៩
		១១ ទៅ ២០ (ម៉ោង)	៣៨	៤៩.៣៥
		២១ ទៅ ៣០ (ម៉ោង)	២៥	៣២.៤៧
		លើសពី ៣០ (ម៉ោង)	៦	៧.៧៩
		សរុប	៧៧	១០០
៦	ក្រុមអាយុ	២០ ទៅ ២៥ (ឆ្នាំ)	៥	៦.៤៩

		២៦ ទៅ ៣០ (ឆ្នាំ)	៣៩	៥០.៦៥
		៣១ ទៅ ៣៥ (ឆ្នាំ)	២៥	៣២.៤៧
		លើសពី ៣៥ (ឆ្នាំ)	៨	១០.៣៩
		សរុប	៧២	១០០
៧	កម្រិតវប្បធម៌	ចប់ទី១២	១	១.៣០
		បរិញ្ញាបត្រ	៥៨	៧៥.៣២
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	១៨	២៣.៣៨
		បណ្ឌិត	០	០
		សរុប	៧៧	១០០
៨	បទពិសោធន៍ការងារ	១ ទៅ ៥ (ឆ្នាំ)	៣៧	៤៨.០៥
		៦ ទៅ ១០ (ឆ្នាំ)	២៨	៣៦.៣៦
		១១ ទៅ ១៥ (ឆ្នាំ)	៥	៦.៥
		១៦ ទៅ ២០ (ឆ្នាំ)	២	២.៦
		២១ ទៅ ២៥ (ឆ្នាំ)	១	១.៣០
		លើសពី ២៥ (ឆ្នាំ)	៤	៥.១៩
		សរុប	៧៧	១០០

ឧបសម្ព័ន្ធ(ង)កម្រងសំណួរសម្រាប់សិស្ស

កម្រងសំណួរសម្រាប់សិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ខ្ញុំឈ្មោះ ម៉ូញ ណុយ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី «ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ» ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា ។

ទិន្នន័យដែលទទួលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមប្អូនៗជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែង ដើម្បីឱ្យខ្ញុំអាចទទួលបានទិន្នន័យពិត និងជឿជាក់បាន សម្រាប់ធ្វើការវិភាគ និងបកស្រាយពន្យល់នៅក្នុងនិក្ខេបបទដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះការចូលរួមដ៏មានតម្លៃរបស់ប្អូនៗ ។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ ៖ សូមប្អូន គូសសញ្ញា (✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ។

១. កំពុងរៀននៅកម្រិត ៖
- ☐ អនុវិទ្យាល័យ (ថ្នាក់ទី៧ ដល់ ថ្នាក់ទី៩)
 - ☐ វិទ្យាល័យ (ថ្នាក់ទី១០ ដល់ ថ្នាក់ទី១២)
២. នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យ ៖ ☐ ព្រះស៊ីសុវត្ថិ ☐ ព្រែកលៀប
៣. ក្នុងសាលារៀន/ថ្នាក់ ប្អូនមានតួនាទីជា ៖
- ☐ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាកុមារ
 - ☐ អនុប្រធានក្រុមប្រឹក្សាកុមារ
 - ☐ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាកុមារ
 - ☐ ប្រធានថ្នាក់
 - ☐ អនុប្រធានថ្នាក់
 - ☐ ផ្សេងទៀត ។

៤. កេទ៖

☐ ប្រុស

☐ ស្រី

៥. អាយុ៖

☐ ១០ឆ្នាំ ដល់ ១២ ឆ្នាំ

☐ ១៣ឆ្នាំ ដល់ ១៥ ឆ្នាំ

☐ ១៦ ឆ្នាំឡើង ។

ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ

ការណែនាំ៖ ឃ្លាខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីការយល់ឃើញរបស់ប្អូនចំពោះប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ សូមប្អូន អានឃ្លានីមួយៗក្នុងតារាងខាងក្រោម ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងជ្រើសរើសតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ដោយគូសសញ្ញា (✓)នៅក្នុងប្រអប់តែមួយគត់ក្នុងឃ្លានីមួយៗ។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

៥ = «យល់ស្របខ្លាំង» មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតបានពេញលេញ

៤ = «យល់ស្រប» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះស្ទើរតែពេញលេញ តាមតម្រូវការ

៣ = «យល់ស្របខ្លះ» មានន័យថា ការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តខ្លះ

២ = «មិនយល់ស្រប» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តម្តងម្កាល

១ = «មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិចបំផុត ឬ

មិនដែលបានអនុវត្តទាល់តែសោះ។

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
១.	ប្អូនៗ យល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀន។					
២.	ប្អូនៗ បានចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន។					

៣.	ប្អូនៗ បានចូលរួមរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសាលារៀន ។					
៤.	គ្រូបង្រៀនរបស់ប្អូនៗ មានផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តតាមផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវ ។					
៥.	នាយក/នាយករង បានសង្កេតការបង្រៀនរបស់គ្រូយ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ។					
៦.	គ្រូបង្រៀន មានសម្ភារគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បង្រៀនប្អូនៗ ។					
៧.	អាណាព្យាបាលប្អូនៗ បានតាមដានការសិក្សារបស់ប្អូនជាប្រចាំ ។					
៨.	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាប្អូនៗ សមស្របតាមអ្វីដែលគ្រូបានបង្រៀន ។					
៩.	នាយក/នាយករង បានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការរៀនរបស់ប្អូនៗ ។					
១០.	គ្រូបង្រៀនមានទំនួលខុសត្រូវ និងគំនិតផ្ទៃប្រឌិតខ្ពស់ក្នុងការបង្រៀន ។					
១១.	នាយក/នាយករង បានត្រួតពិនិត្យវិន័យ វត្តមានសិស្ស និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅអាណាព្យាបាលប្អូនៗ បានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា ។					
១២.	នាយក/នាយករង គោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកធ្វើការជាមួយគ្នា ។					
១៣.	នាយក/នាយករង មានជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា (ប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលា) ។					
១៤.	នាយក/នាយករង បានយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់ប្អូនៗ ។					
១៥.	នាយក/នាយករង បានផ្តល់នូវភាពជាក់ស្តែងក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់ប្អូនៗ ។					
១៦.	កម្មវិធីសិក្សាសមស្រប និងផ្តល់ដល់ប្អូនៗនូវបំណិនចាំបាច់សម្រាប់សតវត្សទី២១ ។					
១៧.	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល បានចូលរួមក្នុងការកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុងសាលា ។					
១៨.	ក្លឹបមុខវិជ្ជា បានជំរុញឱ្យប្អូនៗ មានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម ។					
១៩.	គ្រូប្រឹក្សាអាជីព បានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យសិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា ។					
២០.	សាលា មានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា (ឧ.ការពិសោធន៍ កិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...) ។					
២១.	បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានធូលី ។					
២២.	បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ ។					

២៣.	មានធុងសំរាម និងបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវ។					
២៤.	សួនច្បារមានការថែទាំបានល្អ។					
២៥.	ប្អូនៗ មានទំនួលខុសត្រូវ សាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទី១ៗពីគ្នា។					
២៦.	អាណាព្យាបាល និងសហគមន៍ បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការគាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសាលារៀន។					
២៧.	អាណាព្យាបាល មានទំនុកចិត្តលើសាលាតាមរយៈការបង្កើត និងរក្សាស្នាដៃប្អូនៗ។					
២៨.	ព័ត៌មានសាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សា ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់អាណាព្យាបាល និងសហគមន៍។					

មតិយោបល់បន្ថែមរបស់ប្អូន លើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ នាយក/នាយករង នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

- ចំណុចល្អ៖

- ចំណុចគួរកែលម្អ៖

ផ្នែកទី៣៖ តារាងពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ការណែនាំ៖ គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិសាលារៀនជំនាន់ថ្មីត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដោយផ្ដោតលើ

គោលការណ៍ស្នូលចំនួនប្រាំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការឆ្លើយតប និងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត។ សូម

ប្អូនអានឃ្លានីមួយៗឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងជ្រើសរើសតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ដោយគូសសញ្ញា (✓)

នៅក្នុងប្រអប់តែមួយគត់ក្នុងឃ្លានីមួយៗ។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

៥ = «យល់ស្របខ្លាំង» មានន័យថាពេញចិត្តខ្លាំង និងបានអនុវត្តតាមខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតបានពេញលេញ

៤ = «យល់ស្រប» មានន័យថាពេញចិត្ត និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះស្ទើរតែពេញលេញតាមតម្រូវការ

៣ = «យល់ស្របខ្លះ» មានន័យថាពេញចិត្តខ្លះ និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តខ្លះ

២ = «មិនយល់ស្រប» មានន័យថាមិនពេញចិត្ត និងបានអនុវត្តខ្លីមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តម្តងម្កាល

១ = «មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ» មានន័យថាមិនពេញចិត្តសោះ និងអនុវត្តខ្លីមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិចបំផុត ឬមិនដែលបានអនុវត្តទាល់តែសោះ។

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
១៥.	ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ។					
១៦.	ការលុបបំបាត់ចោលទម្លាប់បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ។					
១៧.	ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ការផ្តល់លាភការ តាមទំហំការងារ) ។					
១៨.	ការបង្កើនម៉ោងសិក្សា(៤០ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ។					
១៩.	គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការបង្រៀន។					
២០.	បណ្ណាល័យទំនើបសតវត្សទី២១ ។					
២១.	សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន(PLC) ។					
២២.	ការឱ្យសិស្សប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងអត្រាខ្ពស់។					
២៣.	សេវាបន្ទប់កុំព្យូទ័រ។					
២៤.	សម្ភារបន្ទប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ។					
២៥.	ផលធៀបថ្នាក់សិស្ស សមស្របក្នុងថ្នាក់រៀនភាគច្រើន(ចំនួនសិស្សយ៉ាងច្រើន ៣៦នាក់) ។					
២៦.	តម្លាភាពក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយបានសង្ខេបចំណូលចំណាយ និងសមតុល្យសាច់ប្រាក់។					
២៧.	ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ។					
២៨.	សេវាកម្មគ្លីនិចសម្រាប់ព្យាបាលសិស្ស។					

មតិយោបល់បន្ថែមលើភាពពេញចិត្តរបស់អ្នក ចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

- ចំណុចពេញចិត្ត៖

- ចំណុចគួរកែលម្អ៖

សូមអរគុណ!

ឧបសម្ព័ន្ធ(ច)៖ តារាងទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់សិស្ស

ល.រ	បរិយាយ		ចំនួន(នាក់)	ភាគរយ(%)
១	កម្រិតសិក្សា	អនុវិទ្យាល័យ	៥៩	៦២.៧៧
		វិទ្យាល័យ	៣៥	៣៧.២៣
		សរុប	៩៤	១០០
២	គូនាទី	ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល	២	២.១៣
		អនុប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល	៣	៣.១៩
		សមាជិក	២៥	២៦.៦០
		ប្រធានថ្នាក់	២១	២២.៣៤
		អនុប្រធានថ្នាក់	៤៣	៤៥.៧៤
		ផ្សេងទៀត	១៤	១៤.៨៩
		សរុប	៩៤	១០០
៣	ទីកន្លែងសិក្សា	វិ. ព្រះស៊ីសុវត្ថិ	៣៧	៣៩.៣៦
		វិ. ព្រែកលៀប	៥៧	៦០.៦៤
		សរុប	៩៤	១០០
៤	ភេទ	ស្រី	៥៥	៥៨.៥១
		ប្រុស	៣៩	៤១.៤៩
		សរុប	៩៤	១០០
៥	អាយុ	១០ ដល់ ១២ (ឆ្នាំ)	៦	៦.៣៨
		១៣ ដល់ ១៥ (ឆ្នាំ)	៥៣	៥៦.៣៨
		លើស ១៥ (ឆ្នាំ)	៣៥	៣៧.២៣
		សរុប	៩៤	១០០

ឧបសម្ព័ន្ធ (ឆ) កម្រងសំណួរសម្រាប់អាណាព្យាបាលសិស្ស (គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន)

កម្រងសំណួរសម្រាប់អាណាព្យាបាលសិស្ស

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ម៉ូញ ណុយ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី «ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ» ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។

ទិន្នន័យដែលទទួលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមលោក លោកស្រី ជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែង ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទអាចទទួលបានទិន្នន័យពិត និងជឿជាក់បានសម្រាប់ធ្វើការវិភាគ និងបកស្រាយពន្យល់នៅក្នុងនិក្ខេបបទដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះការចូលរួមដ៏មានតម្លៃ របស់លោក លោកស្រី។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ៖ សូមលោក លោកស្រី គូសសញ្ញា (✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

១. ក្នុងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន លោក លោកស្រីមានតួនាទីជា៖

- ☐ ប្រធាន
- ☐ អនុប្រធាន
- ☐ សមាជិក
- ☐ ផ្សេងទៀត

២. ភេទ៖ ☐ ប្រុស ☐ ស្រី

៣. អាយុ៖

- ☐ ២០ - ២៥ ឆ្នាំ ☐ ២៦ - ៣០ ឆ្នាំ
- ☐ ៣១ - ៣៥ ឆ្នាំ ☐ លើសពី ៣៥ ឆ្នាំ

៤. កម្រិតវប្បធម៌៖

- ☐ បឋមសិក្សា
- ☐ ចប់ទី១២
- ☐ បរិញ្ញាបត្រ
- ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
- ☐ បណ្ឌិត

៥. ជាអាណាព្យាបាលសិស្សក្នុងកម្រិត៖

- ☐ អនុវិទ្យាល័យ(ថ្នាក់ទី៧ ដល់ ថ្នាក់ទី៩)
- ☐ វិទ្យាល័យ(ថ្នាក់ទី១០ ដល់ ថ្នាក់ទី១២)

៦. ក្នុងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យ៖ ☐ ព្រះស៊ីសុវត្ថិ ☐ ព្រែកលៀប

ផ្នែកទី២៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ

ការណែនាំ៖ សូចនាករ និងឃ្លាខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ សូមលោក លោកស្រី អានឃ្លានីមួយៗក្នុងតារាងខាងក្រោមឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងជ្រើសរើសតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ដោយគូសសញ្ញា (✓)នៅក្នុងប្រអប់តែមួយគត់ក្នុងឃ្លានីមួយៗ។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

៥ = «យល់ស្របខ្លាំង» មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតបានពេញលេញ

៤ = «យល់ស្រប» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះស្ទើរតែពេញលេញ តាមតម្រូវការ

៣ = «យល់ស្របខ្លះ» មានន័យថា ការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តខ្លះ

២ = «មិនយល់ស្រប» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តម្តងម្កាល

១ = «មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ» មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិចបំផុត ឬ

មិនដែលបានអនុវត្តទាល់តែសោះ។

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ						
១.	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលាមានការឆ្លើយតបយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងតម្រូវការថ្នាក់ជាតិ ។					
២.	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលា មានការវាយតម្លៃ និងកែសម្រួលសម្រាប់តម្រង់ទិសក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា ។					
៣.	លោក/លោកស្រី និងភាគីពាក់ព័ន្ធ(ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល SSC បុគ្គលិក និងសិស្ស)យល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀន ។					
៤.	លោក/លោកស្រី និងភាគីពាក់ព័ន្ធបានចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។					
៥.	លោក/លោកស្រី និងភាគីពាក់ព័ន្ធ បានចូលរួមរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសាលារៀន ។					
៦.	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសាលា មានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលល្អជាងឆ្នាំមុន ។					
ខ. ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន						
១.	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តខ្លាំងឱ្យគ្រូរៀបចំផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តតាមផែនការនោះ ។					
២.	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងដល់ការប្រជុំបច្ចេកទេសរបស់គ្រូ ។					
៣.	គណៈគ្រប់គ្រង បានសង្កេតគ្រូបង្រៀនយ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការកែលម្អ និងលើកទឹកចិត្ត ។					
៤.	សម្ភារសម្រាប់ដំណើការបង្រៀន និងរៀនមានគ្រប់គ្រាន់ ។					
៥.	លោក/លោកស្រី បានតាមដានការសិក្សារបស់កូនជាប្រចាំ ។					
៦.	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស សមស្របសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន និងត្រូវបានពិនិត្យ និងកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ ។					
៧.	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់លទ្ធផលសិក្សាសម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា និងការកែលម្អការបង្រៀននិងរៀន ។					
៨.	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀន ។					

គ. ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន					
១.	គណៈគ្រប់គ្រង បានជួយសម្រួល និងលើកទឹកចិត្តដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ឬការសិក្សាបន្ថែមរបស់គ្រូ។				
២.	គ្រូ មានកិច្ចសហការល្អ និងចែករំលែកចំណេះដឹងឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។				
៣.	សាលា មានការបំប៉នវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និងផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន។				
៤.	គ្រូ មានផែនការគន្លងអាជីព និងអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ។				
៥.	គ្រូ មានទំនួលខុសត្រូវ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់។				
ឃ. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល					
១.	គណៈគ្រប់គ្រង បានបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកត្រឹមត្រូវតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។				
២.	ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សាលា មានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន។				
៣.	ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញការងារ មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។				
៤.	ការត្រួតពិនិត្យឯកសារ វិន័យ និងវត្តមានគ្រូ បានត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។				
៥.	ការត្រួតពិនិត្យវិន័យ វត្តមានសិស្ស ការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅអាណាព្យាបាលសិស្សបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា។				
៦.	អង្គប្រជុំដែលដឹកនាំដោយគណៈគ្រប់គ្រងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ (កំណត់រយៈពេលបានត្រឹមត្រូវ មានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់ និងសម្រេចលទ្ធផលបានតាមការពឹងទុក)។				
ង. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ					
១.	គណៈគ្រប់គ្រង ដើរតួនាទីនាំមុខ និងទំនួលខុសត្រូវលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា។				
២.	គណៈគ្រប់គ្រង គោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកធ្វើការជាមួយគ្នា។				
៣.	គណៈគ្រប់គ្រង មានជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា(ប្រសិទ្ធភាព និងទាន់ពេលវេលា)។				

៤.	គណៈគ្រប់គ្រង មានបំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្ត។					
៥.	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់បុគ្គលិក និងសិស្ស។					
៦.	គណៈគ្រប់គ្រង មានភាពគំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។					
ច. កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា						
១.	កម្មវិធីសិក្សាសមស្រប និងផ្តល់ដល់សិស្សនូវបំណិនចាំបាច់សម្រាប់សតវត្សទី២១ ។					
២.	ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ បានចូលរួមក្នុងការកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុងសាលា ។					
៣.	ក្លឹបមុខវិជ្ជា បានជំរុញឱ្យសិស្សមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម ។					
៤.	គ្រូប្រឹក្សាអាជីព បានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យសិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា ។					
៥.	សាលា មានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា(ឧ. ការពិសោធន៍ កិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...) ។					
ឆ. បរិស្ថាននៃការសិក្សា						
១.	បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានធូលី ។					
២.	បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ ។					
៣.	មានធុងសំរាម និងបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវ ។					
៤.	សួនច្បារមានការថែទាំបានល្អ ។					
៥.	គ្រូបង្រៀន និងក្រុមប្រឹក្សាកុមារមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងការជំរុញឱ្យសិស្សសាមគ្គីភាព និងគោរពភាពទី១ៗពីគ្នា ។					
ជ. ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍						
១.	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការគាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។					
២.	ព័ត៌មានសាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សា ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ។					
៣.	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ បានផ្តល់នូវគំនិតវិះគន់ស្ថាបនាដល់សាលារៀន ។					

៤.	ការបង្កើត និងរក្សាស្នាដៃសិស្ស បានជំរុញឱ្យពុកម្តាយ និងសហគមន៍ មានទំនុកចិត្តលើសាលា។					
៥.	ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតត្រូវបានធ្វើជាទៀងទាត់។					

មតិយោបល់បន្ថែមរបស់លោក លោកស្រី លើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

- ចំណុចល្អ៖

- ចំណុចគួរកែលម្អ៖

ផ្នែកទី៣៖ តារាងពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ការណែនាំ៖ គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិសាលារៀនជំនាន់ថ្មីត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដោយផ្ដោតលើគោលការណ៍ស្នូលចំនួនប្រាំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្ទៃប្រឌិត និងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត។ សូមលោកលោកស្រី អានឃ្លានីមួយៗឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងជ្រើសរើសតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ដោយគូសសញ្ញា (✓) នៅក្នុងប្រអប់តែមួយគត់ក្នុងឃ្លានីមួយៗ។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

៥ = «យល់ស្របខ្លាំង» មានន័យថាពេញចិត្តខ្លាំង និងបានអនុវត្តតាមខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតបានពេញលេញ

៤ = «យល់ស្រប» មានន័យថាពេញចិត្ត និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះស្ទើរតែពេញលេញតាមតម្រូវការ

៣ = «យល់ស្របខ្លះ» មានន័យថាពេញចិត្តខ្លះ និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិចឬអនុវត្តខ្លះ

២ = «មិនយល់ស្រប» មានន័យថាមិនពេញចិត្ត និងបានអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិច ឬអនុវត្តម្តងម្កាល

១ = «មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ» មានន័យថាមិនពេញចិត្តសោះ និងអនុវត្តខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានតិចបំផុត ឬមិនដែលបានអនុវត្តទាល់តែសោះ។

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
១.	ការបញ្ឈប់ការបង្រៀនគួរឯកជនក្រៅផ្លូវការ។					
២.	ការលុបបំបាត់ចោលទម្លាប់បង្គាប់ឱ្យសិស្សទិញទំនិញគ្រូ។					
៣.	ការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព(ការផ្តល់លាភការ តាមទំហំការងារ) ។					
៤.	ការបង្កើនម៉ោងសិក្សា(៤០ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ។					
៥.	គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធគាំទ្រការបង្រៀន។					
៦.	បណ្ណាល័យទំនើបសតវត្សទី២១ ។					
៧.	សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន(PLC) ។					
៨.	ការឱ្យសិស្សប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងអត្រាខ្ពស់។					
៩.	សេវាបន្ទប់កុំព្យូទ័រ។					
១០.	សម្ភារបន្ទប់ពិសោធវិទ្យាសាស្ត្រ។					
១១.	ផលធៀបថ្នាក់សិស្ស សមស្របក្នុងថ្នាក់រៀនភាគច្រើន(ចំនួនសិស្សយ៉ាងច្រើន ៣៦នាក់) ។					
១២.	តម្លាភាពក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុដោយបានសង្ខេបចំណូលចំណាយ និងសមតុល្យសាច់ប្រាក់។					
១៣.	ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ។					
១៤.	សេវាកម្មគ្លីនិចសម្រាប់ព្យាបាលសិស្ស។					

មតិយោបល់បន្ថែមលើភាពពេញចិត្តរបស់លោក លោកស្រី ចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

- ចំណុចពេញចិត្ត ៖

- ចំណុចគួរកែលម្អ៖

សូមអរគុណ!

ឧបសម្ព័ន្ធ(ជ)៖ តារាងទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់អាណាព្យាបាលសិស្ស

ល.រ	បរិយាយ		ចំនួន(នាក់)	ភាគរយ(%)
១	តួនាទីក្នុងគណៈកម្មការ ទ្រទ្រង់សាលារៀន	ប្រធាន	១	៦.២៥
		អនុប្រធាន	៣	១៨.៧៥
		សមាជិក	១២	៧៥.០០
		សរុប	១៦	១០០
២	ទីកន្លែង	វិ. ព្រះស៊ីសុវត្ថិ	៨	៥០
		វិ. ព្រែកលៀប	៨	៥០
		សរុប	១៦	១០០
៣	ភេទ	ស្រី	៣	១៨.៧៥
		ប្រុស	១៣	៨១.២៥
		សរុប	៩៤	១០០
៤	អាយុ	លើស ៣៥(ឆ្នាំ)	១៦	១០០

ឧបសម្ព័ន្ធ (ឈ) ៖ តារាងម៉ាទ្រីសនៃសូចនាករ

លរ.	សូចនាករ	SSL	ស្តង់ដារនាយកក្រុម	ឧ. វិន័យក/នាយកក្រុម	ឧ. ព. ត. ស. ជំនាន់ថ្មី	SBM	រៀបចំណាម	ម៉ាឡេស៊ី	ស៊ីងហ្គាប៉ូ	ហុងកុង
ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយនិងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ										
១.	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលាមានការឆ្លើយតបយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងតម្រូវការថ្នាក់ជាតិ។	x	x	x				x	x	x
២.	ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅ មានការវាយតម្លៃ និងកែសម្រួលសម្រាប់តម្រង់ទិសក្នុងការអភិវឌ្ឍ។							x	x	
៣.	ភាគីពាក់ព័ន្ធ (ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល SSC បុគ្គលិក និងសិស្ស) យល់ច្បាស់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅសាលារៀន។	x	x					x		x
៤.	ភាគីពាក់ព័ន្ធបានចូលរួមរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន។		x		x					
៥.	ភាគីពាក់ព័ន្ធបានចូលរួមរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសាលារៀន។		x		x					
៦.	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មានការពិនិត្យ និងកែសម្រួលដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលល្អជាងឆ្នាំមុន។	x								
ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន										
១.	ការរៀបចំផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តតាមផែនការនោះត្រូវបានជំរុញ		x							

	និងលើកទឹកចិត្តខ្លាំងពីគណៈគ្រប់គ្រង។									
២.	ការប្រជុំបច្ចេកទេសបានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ និងមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងពីគណៈគ្រប់គ្រង។	x		x						
៣.	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានសង្កេតយ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការកែលម្អ និងលើកទឹកចិត្ត។	x	x							
៤.	សម្ភារៈសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀននិងរៀនមានគ្រប់គ្រាន់។	x	x							
៥.	អាណាព្យាបាលសិស្សតាមដានការសិក្សារបស់សិស្សជាប្រចាំ។	x	x	x						
៦.	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាសិស្សសមស្របសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន និងត្រូវបានពិនិត្យ និងកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់។				x					
៧.	លទ្ធផលសិក្សាជាធាតុចូលដ៏សំខាន់ សម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា និងការកែលម្អការបង្រៀននិងរៀន។				x					x
៨.	គណៈគ្រប់គ្រងយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀន។		x	x						
ការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន										
១.	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ឬការសិក្សាបន្ថែមត្រូវបានជួយសម្រួល និងលើកទឹកចិត្ត។	x	x	x	x		x	x		

២.	បុគ្គលិកមានកិច្ចសហការល្អ និង ចែករំលែកចំណេះដឹងឱ្យគ្នាទៅ វិញទៅមក	x		x				x		x
៣.	មានការបំប៉នវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និង ផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់គ្រូ បង្រៀន	x	x	x				x		x
៤.	បុគ្គលិកមានផែនការគន្លងអាជីព និងអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ	x	x	x	x		x	x	x	
៥.	បុគ្គលិកមានទំនួលខុសត្រូវ និង គំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់	x	x	x	x		x	x		
ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល										
១.	រចនាសម្ព័ន្ធនៃការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកត្រឹមត្រូវ តាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធ ភាព		x	x						
២.	ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង គណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ ប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យ ភាព សុវត្ថិភាព និងភាពអាចជឿ ទុកចិត្តបាន		x	x	x			x		
៣.	ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង បណ្តាញការងារ មានប្រសិទ្ធភាព សិទ្ធភាពខ្ពស់		x	x				x	x	
៤.	ការត្រួតពិនិត្យឯកសារវិន័យ និង វត្តមានគ្រូ បានត្រឹមត្រូវ និងមាន ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់		x	x				x		
៥.	វិន័យ ការត្រួតពិនិត្យវត្តមានសិស្ស ការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅ		x	x				x		

	អាណាព្យាបាលសិស្សបានត្រឹមត្រូវនឹងទាន់ពេលវេលា									
៦.	អង្គប្រជុំដែលដឹកនាំដោយគណៈគ្រប់គ្រងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ (កំណត់រយៈពេលបានត្រឹមត្រូវមានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់និងសម្រេចលទ្ធផលបានតាមការរំពឹងទុក) ។		x							
ភាពជាអ្នកដឹកនាំ										
១.	គណៈគ្រប់គ្រងដើរតួនាទីនាំមុខនិងទំនួលខុសត្រូវលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា					x				
២.	គណៈគ្រប់គ្រងគោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់សហការី		x							
៣.	គណៈគ្រប់គ្រងមានជំនាញដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងទាន់ពេលវេលា		x							
៤.	គណៈគ្រប់គ្រងមានបំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្ត		x							
៥.	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់បុគ្គលិក និងសិស្ស					x				x
៦.	គណៈគ្រប់គ្រងមានភាពគំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ		x							
កម្មវិធីសិក្សា និងសកម្មភាពសិក្សា										

១.	កម្មវិធីសិក្សាសមស្រប និងផ្តល់ដល់អ្នកសិក្សានូវបំណិនចាំបាច់សម្រាប់សតវត្សទី២១				x					
២.	ក្រុមប្រឹក្សាកុមារបានចូលរួមក្នុងការកែលម្អគុណភាពនៅក្នុងសាលា				x					
៣.	ក្លឹបមុខវិជ្ជាបានជំរុញឱ្យសិស្សមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម				x					
៤.	ទីប្រឹក្សាអាជីពបានជួយសិស្សដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង និងឱ្យសិស្សមានគោលដៅច្បាស់ក្នុងការសិក្សា				x					
៥.	មានសកម្មភាពគាំទ្រការសិក្សា (ឧ. ការពិសោធន៍ គម្រោង ការប្រើប្រាស់ ICT, Kahoot...)				x					
បរិស្ថាននៃការសិក្សា										
១.	បន្ទប់រៀនស្អាត មានរបៀបរៀបរយ និងគ្មានធូលី				x					
២.	បង្គន់ស្អាត មានទឹក និងសម្ភារៈប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់				x					
៣.	មានធុងសំរាម និងបានប្រើប្រាស់ត្រឹមត្រូវ				x					
៤.	សួនច្បារមានការថែទាំបានល្អ				x					
៥.	គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើប្រតិភូកម្ម (ផ្តល់សិទ្ធិ អំណាច) ការទទួលខុសត្រូវឱ្យគ្រូបង្រៀន និងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាកុមារទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការជំរុញឱ្យមានវប្បធម៌សន្តិភាព និងគោរពភាពទីទៃៗពីគ្នា ។					x				

ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍										
១.	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការគាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសាលារៀន		x	x				x		
២.	ព័ត៌មានសាលា សមិទ្ធផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សា ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត		x	x			x			
៣.	សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ បានផ្តល់នូវគំនិតវិះគន់ស្ថាបនាដល់សាលារៀន		x							
៤.	ការបង្កើត និងរក្សាស្នាដៃសិស្សបានជំរុញឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍ មានទំនុកចិត្តលើសាលា		x	x					x	
៥.	ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតត្រូវបានធ្វើជាទៀងទាត់				x					

ឧបសម្ព័ន្ធ(៣)៖ លិខិតបង្គាប់ការ



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លេខ : ៣៣៧ ច.អ. ស.ក

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លិខិតបង្គាប់ការ

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

-លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ: ៧០២៦ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។

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

I. គណៈកម្មការនាយកដ្ឋាន

ក្រុមទី១

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

ក្រុមទី២

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

ក្រុមទី៣

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- លោកបណ្ឌិត	ឈូក ច័ន្ទឆាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	លី គឹមឡុង	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	គួយ សុគាន	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

អង្គភាព

- 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
- ឈិញ ស៊ីថា
- សេង សច្ចា

អង្គភាព

- 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
- ឡឹយ សុគា
- សោម វណ្ណៈ

អង្គភាព

- វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យភ្នំពេញ
- 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 ស៊ុងចាង

អង្គភាព

- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

តួនាទី

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

ក្រុមទី៨

ល.រ

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

គោត្តនាម និងនាម

- ហេង គ្រេង
- ថៃ ហេង
- មាយ ចាន់ថេង
- មឿន លីនណា

អង្គភាព

- នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- នាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

តួនាទី

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

ក្រុមទី៩

ល.រ

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

គោត្តនាម និងនាម

- នូវ វីរ៉ា
- ឈន ថន
- ចាប រតនា
- ចាន់ ជឿន

អង្គភាព

- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

តួនាទី

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

ក្រុមទី១០

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

II. លេខាធិការ

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

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ថ្ងៃទី ១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២

បានឃើញ និងឯកភាព

ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

ស.ប.ប.ស



បណ្ឌិត ឈុក ប័ន្ទនាយា



បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

កន្លែងទទួល៖

- ការិយាល័យ/ដេប៉ាតឺម៉ង់នៃវ.ជ.អ.ដែលពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីជន
"ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វ.ជ.អ.

ឧបសម្ព័ន្ធ(ជ)៖ សេចក្តីជូនដំណឹង



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លេខ : ច.ជ.អ.

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពី
ការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់និស្សិត
ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩**

យោងតាមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ នៅ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សូមជូនដំណឹងដល់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំទាំងអស់ជ្រាបថា៖ ការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់និស្សិត ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ នឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃអាទិត្យ ១៣កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំ ខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ ចាប់ពីម៉ោង០៧:៣០នាទី – ១៧:០០នាទី សៀលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ការធ្វើបទបង្ហាញរបស់និស្សិតម្នាក់ៗមានរយៈពេល១៥នាទី និងសំណួរចម្លើយរបស់គណៈកម្មការវាយតម្លៃមានរយៈពេល១០នាទី។

ហេតុដូច្នេះនិស្សិតទាំងអស់ត្រូវថតចម្លងនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវចំនួន៥ច្បាប់ និងបទបង្ហាញចំនួន ៥ច្បាប់ជូនដល់គណៈកម្មការវាយតម្លៃនិក្ខេបបទដំណាក់កាលចុងក្រោយ យ៉ាងយូរត្រឹមថ្ងៃសុក្រទី៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង១៧:០០នាទីរសៀលជាក់ហ័ត។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូមនិស្សិតទាំងអស់ ប្រគល់និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ និងបទ បង្ហាញ ជូនមកដល់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំឱ្យបានទាន់ពេលវេលាកំណត់ខាងលើ។

ថ្ងៃច្រាបស្អែក ១៣កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២



ឧបសម្ព័ន្ធ (ប) ៖ បំណែងចែកនិស្សិតត្រូវការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

**បំណែងចែកនិស្សិតត្រូវការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២
ដែលត្រូវធ្វើការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី៦ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖**

ក្រុមទី១

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	ផ្សេងៗ
១	លោកស្រី ហ៊ុន មករា	ការពង្រឹងសមត្ថភាពសាលាគុកសាលា និងវិក្រឹតការខេត្តសៀមរាបដើម្បីប្រែក្លាយជាវិទ្យាស្ថានគុកសាលា	
២	លោកស្រី ជា ច័ន្ទសុភក្ត្រ	ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់សិស្សនៅកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	
៣	លោក បាន វណ្ណធឿន	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែង ក្រោយ ប្រតិភូកម្មមុខងារ	
៤	លោក នេត សោភ័ណ្ឌ	ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ របស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា (ករណីសិក្សានៅក្រុងបាត់ដំបង និងក្រុងសំរោង)	
៥	លោក ជុន ស៊ុនគា	ផលជះនៃបរិក្ខេបកម្មការអប់រំដ៏ថ្មីថ្មោល លើការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុង ខេត្តព្រៃវែង	
៦	លោកស្រី កុយ ពៅគង់	ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក និងការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្របច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	

ក្រុមទី២

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	ផ្សេងៗ
១	លោកស្រី ឈួន ស្រីនិត	ការអនុវត្តស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ក្នុងខេត្តតាកែវ	
២	លោក ឈឿន សុភាព	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង	
៣	លោក អ៊ូ សុផាត	កត្តាដែលធ្វើឱ្យមានភាពតានតឹងលើការនិយាយភាសាអង់គ្លេសរបស់សិស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញ	
៤	លោក ឡុង សីម៉ា	ការប្រើប្រាស់ICTលើ ការបង្រៀន និងរៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ៖ ករណីសិក្សាក្នុងខេត្តព្រៃវែង	
៥	លោក ស៊ុន ភារក្ស	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តកំពង់ចាម	

ក្រុមទី៣

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	ផ្សេងៗ
១	លោកស្រី ហ៊ាង ហុងឡាយ	ទំនាក់ទំនងរវាងគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើការជំរុញទឹកចិត្តក្នុងការរៀន និងការគិតគ្រិះពិចារណារបស់និស្សិត	
២	លោក ថន ឌីណា	ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ជាមួយនឹងអគ្គសញ្ញាណវិជ្ជាជីវៈនិងភាពពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់គ្រូ	
៣	លោក សៅ វិទូ	ស្ថានភាពការសិក្សារបស់សិស្សថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសង្គមក្នុង បរិបទកូរ៉េ-១៩ នៅកម្រិតវិទ្យាល័យ នៃខេត្តកោះកុង	
៤	លោក យឹម សុភា	ស្ថានភាពនៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការងារអភិបាលកិច្ចសាលាមធ្យមសិក្សានៅខេត្តតាកែវ (ករណីសិក្សានៅវិទ្យាល័យ សុខ អាន ភ្នំទន្ទឹម)	
៥	លោក កែវ សោភ័ណ	គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេសជះឥទ្ធិពលដល់ការបង្រៀននិងរៀនលើជំនាញឯកទេសអគ្គិសនីនៅវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេស	
៦	លោក ឆេង ថុល	ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនកាសាអង់គ្លេសនៅកម្រិតវិទ្យាល័យ៖ ករណីសិក្សាស្រុកព្រែកប្បាស ខេត្តតាកែវ	

ក្រុមទី៤

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	ផ្សេងៗ
១	លោកស្រី សុខ ផល្លី	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសមុខវិជ្ជាសីលធម៌-ពលរដ្ឋវិជ្ជា នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសលវិទ្យាស្ថានខេត្តកណ្តាល	
២	លោក នួន សារ៉ាត់	សមត្ថភាពរបស់អតីតគរុសិស្សនៃសាលាគរុកោសល្យ និងក្រិតការខេត្តសៀមរាបធៀបនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន	
៣	លោកស្រី ពុធ សុភ័ក្រ	ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងថវិកានៅសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិក្នុងស្រុកសំរោង ខេត្តតាកែវ	
៤	លោកស្រី ស៊ិន ចេនា	តម្រូវការការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯងរបស់មន្ត្រីអប់រំក្នុងអង្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	
៥	លោកស្រី សេ សុភក្តិ	យុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សា៖ មុខវិជ្ជាសីលធម៌ពលរដ្ឋវិជ្ជា(ខេត្តកំពត)	

ក្រុមទី៥

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	ផ្សេងៗ
១	លោក កង កុសល	ស្ថានភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានក្នុងខេត្តកណ្តាល	
២	លោកស្រី គាន ជានី	ទំនាក់ទំនងរវាងគណនេយ្យភាពសាលារៀន និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ នៅវិទ្យាល័យ មេសាង ចន្ទត្រីស្នា និងវិទ្យាល័យអង្គរសេ ក្នុងស្រុកមេសាង	
៣	លោក ហេង ស្រៀន	ទស្សនៈរបស់កាតីពាក់ព័ន្ធលើសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដែលមានចំនួនសិស្សកាន់តែថយចុះនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	
៤	លោកស្រី វី កូលាភ	ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ច ក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា កម្រិតវិទ្យាល័យ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា	
៥	លោក ភីណ សុភា	ការសិក្សាសៀវភៅសិក្សាគោលមុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	

ក្រុមទី៦

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	ផ្សេងៗ
១	លោក រឹម សារត់	ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តព្រៃវែង	
២	លោក ម៉ែ ខែង	ស្ថានភាពនៃការធានាគុណភាពអប់រំនៅសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រិតការនៅខេត្តសៀមរាប	
៣	លោកស្រី អ៊ុន ម៉ុល	កត្តាដែលប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពការរៀនគណិតវិទ្យារបស់សិស្សនៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ករណីសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង	
៤	លោក ឡុង ក្សា	សមាហរណកម្មនៃការរៀនបែបចម្រុះសម្រាប់សិស្សវិទ្យាល័យ ករណីសិក្សានៅកម្ពុជា	
៥	លោក ផាន់ ម៉ៅ	គណនេយ្យភាពនាយកសាលាលើដំណើរការបង្រៀនរបស់គ្រូនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងស្រុកមេមត់ ខេត្តត្បូងឃ្មុំ	
៦	លោក គូ វ៉ាសនា	ឥរិយាបថនាយកសាលា លើដំណើរការអធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ នៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ក្នុងក្រុងស្ទឹងសែន ខេត្តកំពង់ធំ	

ក្រុមទី៧

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	ផ្សេងៗ
១	លោក ទ្រី វ៉ាសនា	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តវិទ្យាសាស្ត្រ (STEM) នៅសាលាធនធានក្នុងខេត្តរតនគិរី	
២	លោក សន សីហា	ឥទ្ធិពលនៃទម្លាប់សិក្សារបស់សិស្សលើលទ្ធផលរៀនសូត្រនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សា នៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ	
៣	លោក អ៊ឹម សៀន	ទស្សនៈរបស់មាតាបិតាសិស្ស ចំពោះតួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងការចូលរួមចំណែកជួយការអប់រំ និងការ សិក្សារបស់កូនៗ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិករណីសិក្សានៅរាជធានីភ្នំពេញ	
៤	លោក គាំ រ៉ាំរ៉ៃ	តួនាទីរបស់សហគមន៍ចំពោះការអភិវឌ្ឍលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយ ភូមិ ក្នុងក្រុងព្រះសីហនុ ខេត្តព្រះសីហនុ	
៥	លោក វ៉ាន់ សំរេច	ការសិក្សាពីមុខសញ្ញាចំណាយការសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ	

ក្រុមទី៨

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	ផ្សេងៗ
១	លោកស្រី ហ៊ឹម ម៉ាណា	ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានី ភ្នំពេញ	
២	លោក ម៉ាប់ ចន្ទី	ការផ្ទេរសេវាអប់រំទៅបឋមសិក្សាសហគមន៍ក្នុងខេត្តសៀមរាប	
៣	លោក ឡុយ សុខា	បញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់សៀវភៅសិក្សាគោលកាសាអង់គ្លេស នៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តតាកែវ	
៤	លោកស្រី សុខ សុវណ្ណារត្ន	ឥទ្ធិពលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបបង្កាត់បង្ហាញរបស់នាយកទៅលើភាពជឿជាក់លើសមត្ថភាព បង្រៀនរបស់គ្រូ	
៥	លោក អាត សារ៉េត	កត្តាជះឥទ្ធិពលលើជម្រើសអាជីពរបស់សិស្សវិទ្យាល័យនៅកម្ពុជា	

ក្រុមទី៩

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	ផ្សេងៗ
១	លោកស្រី សរ សុគន្ធារស	ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	
២	លោកស្រី វ៉ែន ពិសិដ្ឋ	កត្តានាំឱ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងផ្នែកផែនការអប់រំ	
៣	លោកស្រី វ៉ិត សាវ៉ាន់	ស្ថានភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនតាមបែបបញ្ញត្តិលើមុខវិជ្ជាប្រវត្តិវិទ្យា នៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តតាកែវ	
៤	លោក យ៉ុង សុផានា	ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសេវាអប់រំកុមារតូច ទៅរដ្ឋ បាលក្រុង-ស្រុក ក្នុងខេត្តបាត់ដំបង	
៥	លោកស្រី កុំ ប៊ុន្តា	ការអនុវត្តគោលនយោបាយSTEMរបស់នាយកសាលាធនធាននៅកម្ពុជា	
៦	លោក ណាំ ពៅ	ការបំពេញតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលាក្នុងការគ្រប់គ្រងដំណើរការបង្រៀន និងរៀននៅមធ្យមសិក្សាបឋមក្នុងស្រុកអូររាំងឌី ខេត្តត្បូងឃ្មុំ	

ក្រុមទី១០

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	ផ្សេងៗ
១	លោក ម៉ូញ ណុយ	ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	
២	លោក សួន សារុនឡើន	ការពិសោធមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រនៅវិទ្យាល័យធនធាន(ករណីសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង)	
៣	លោក ហៀង ណេន	ការរួមបញ្ចូលភាសាកំណើតក្នុងការបង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេសនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តកំពង់ចាម	
៤	លោកស្រី ហេង សុគន្ធារី	កត្តាជះឥទ្ធិពលគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការអប់រំស្ត្រីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	
៥	លោក ជីប ឌីន	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីសមមូលបឋមសិក្សាអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ក្នុងខេត្តកំពង់ធំ	

បានឃើញ និងឯកភាព
ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

បណ្ឌិត ឈុក ម៉ឺនធាយា

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៣ ខែ៧ ឆ្នាំ២០២២
នាយកវិទ្យាសាលាជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

- កន្លែងទទួល៖**
- ការិយាល័យ/ដេប៉ាតឺម៉ង់នៃវ.ជ.អ.ដែលពាក់ព័ន្ធ
 “ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន”
 - សាមីជន
 “ដើម្បីអនុវត្ត”
 - កាលប្បវត្តិ
 - ឯកសារ វ.ជ.អ.

ឧបសម្ព័ន្ធ(១) ៖ សេចក្តីជូនដំណឹង



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លេខ : ច.ជ.អ.

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សេចក្តីជូនដំណឹង
ស្តីពី ការប្រគល់សេចក្តីព្រាងនិក្ខេបបទលើកទី១
របស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩

យោង៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ស្តីពីវិស័យភាព
និក្ខេបបទ និងការការពារបញ្ចប់ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២។

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សូមជូនដំណឹងដល់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ
ជំនាន់ទី៩ដែលកំពុងបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំទាំងអស់ជ្រាបថា៖ ការការពារសាកល្បងនឹង
ប្រព្រឹត្តទៅចាប់ពីថ្ងៃទី២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ ពីម៉ោង០៨:០០ – ១៧:០០រសៀលនៅ អគារH បន្ទប់
ប្រជុំជាន់ទី១ ។ ហេតុដូច្នេះ និស្សិតទាំងអស់ត្រូវប្រគល់សេចក្តីព្រាងនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវលើកទី១ (soft
copy, hard copy) និងលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូដឹកនាំបង្គោល គ្រូដឹកនាំអនុញ្ញាតឱ្យការពារសាកល្បង និង
ពាក្យសុំការពារបញ្ចប់ មកដេញដោលគ្រប់គ្រង និងផែនការយ៉ាងយូរត្រឹមថ្ងៃអាទិត្យទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ
២០២២ ម៉ោង១៧:០០នាទីរសៀលជាក់ហ័ត ។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូមនិស្សិតទាំងអស់ប្រគល់សេចក្តីព្រាងនិក្ខេបបទ
ស្រាវជ្រាវលើកទី១ និងលិខិតបញ្ជាក់ពីលោកគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងដឹកនាំអនុញ្ញាតឱ្យការពារសាកល្បង
និងពាក្យសុំការពារបញ្ចប់តាមកាលកំណត់ខាងលើ។

ថ្ងៃសុក្រ ១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២



ឧបសម្ព័ន្ធ(៣)៖ លិខិតឧទ្ទេសនាម និងលិខិតពាក់ព័ន្ធ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ២៤៦៦ អយក.១៤៤

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូជីកនាំគោល និងគ្រូជីកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	គោត្តនាម នាម ត្រកូល	គោត្តនាម នាម ត្រកូល	ប្រធានមន្ទីរព្រមព្រៀងស្រាវជ្រាវ	គោត្តនាម នាម និស្សិត
១	បណ្ឌិត អែ សុងហ៊ាង	បណ្ឌិត ឈាង សង្ហាត	ស្ថានភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនធនធាន ក្នុងខេត្តកណ្តាល	កង កុសល
២	បណ្ឌិត ឈាង សង្ហាត	បណ្ឌិត អែ សុងហ៊ាង	ទំនាក់ទំនងរវាងការបំពេញការងារ របស់នាយកសាលា និងគោល នយោបាយអប់រំស្តីពីការអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និង គណិតវិទ្យានៅសាលាជំនាន់ថ្មីក្នុង រាជធានីភ្នំពេញ	កុយ ពៅគង់
៣	បណ្ឌិត អែ សុងហ៊ាង	លោក ចាប រតនា	ទំនាក់ទំនងរវាងគណនេយ្យភាព សាលារៀន និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ នៅវិទ្យាល័យ មេសាង ចន្ទគ្រីស្ទា និង វិទ្យាល័យអង្គសេ ក្នុងស្រុកមេសាង	តាន ជានី
៤	បណ្ឌិត ឡាយ សុវណ្ណា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	តួនាទីរបស់សហគមន៍ចំពោះការអភិវឌ្ឍ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅវិទ្យាល័យ ក្នុងក្រុងព្រះសីហនុ ខេត្តព្រះសីហនុ	តាំ កែវី
៥	បណ្ឌិត សោន វណ្ណៈ	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	ឥរិយាបថនៃការចូលរួមរបស់នាយក សាលា លើដំណើរការអធិការកិច្ចតាម កាលកំណត់ នៅមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាបឋមភូមិ ក្នុងខេត្តកំពង់ធំ	គូ វ៉ាសនា

៦	លោក គឹម លាង	បណ្ឌិត សោន វណ្ណៈ	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀន ទៅលើស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលាធនធាន ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ	ធុន ឌីណា
៧	លោក ប៉ូ ប៊ុន្តន	បណ្ឌិត សោន វណ្ណៈ	ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀននិងរៀនភាសាអង់គ្លេសរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទៅលើសិស្សានុសិស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាក្នុងស្រុកព្រៃកប្បាស ខេត្តតាកែវ	ឆេង ថុល
៨	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	ការពង្រឹងសមត្ថភាពសិស្សកម្រិតអនុវិទ្យាល័យតាមរយៈការបំប៉នលើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ និង គណិតវិទ្យា	ជួន ប៉ូឡែត
៩	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	ឯកឧត្តម នឿ សុផន	ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនមានផលជះទៅលើការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅស្រុកបាទី ខេត្តតាកែវ	ឈួន ស្រីនិត
១០	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	លោក ឌី បុណ្ណា	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តអធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ទៅលើការបង្រៀន និងរៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង	ឈឿន សុភាព
១១	លោក ចាន់ រ៉ាដា	បណ្ឌិត កាង ស៊ីងឆាង	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីសមមូលបឋមសិក្សាអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ក្នុងខេត្តកំពង់ធំ	ជីប ឌីន
១២	លោក ចាន់ ជឿន	បណ្ឌិត ឡាយ សុវិជ្ជា	ការអនុវត្តគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលាក្នុងការងារគ្រប់គ្រងការរៀននិងបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិក្នុងស្រុកអូរព័ងឌី ខេត្តត្បូងឃ្មុំ	ណាំ ពៅ
១៣	បណ្ឌិត មឿន លិនណា	លោក ម៉ៅ សារឿន	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តលើកម្មវិធីសិក្សាគោលភាសាអង់គ្លេសនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តតាកែវ	ឧយ សុខា
១៤	បណ្ឌិត បូ ច័ន្ទគុលីកា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សិត សេង	ស្ថានភាពនៃការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃរដ្ឋបាលស្រុក	នេត សោភ័ណ្ឌ
១៥	បណ្ឌិត ឈាង សង្ហាត	លោក ម៉ន មុនីន្ទ	ផលជះនៃបរិក្ខេបការអប់រំវិជ្ជាជីវៈលើការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុង ខេត្តព្រៃវែង	ផុន ស៊ុនតា
១៦	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	លោក ចាន់ រ៉ាដា	ឥរិយាបថរបស់គណៈគ្រប់គ្រង លើការគ្រប់គ្រងថវិកានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តតាកែវ	ពុធ សុភ័ក្រ

១៧	បណ្ឌិត ឈន ថន	លោក ចាន់ ធឿន	ការអនុវត្តគោលនយោបាយSTEM របស់នាយកសាលាធនធាននៅកម្ពុជា	គុំ ប៊ុន្តា
១៨	បណ្ឌិត ម៉ឿន លីនណា	បណ្ឌិត ឈន ថន	ការផ្ទេរសេវាអប់រំដល់បឋមសិក្សា សហគមន៍ក្នុងខេត្តសៀមរាប	ម៉ាប់ ចន្ទី
១៩	ឯកឧត្តម នៀ សុផន	បណ្ឌិត គួយ សុគាន	ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានី ភ្នំពេញ	ម៉ុញ ណាយ
២០	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត នី ខាំបូលី	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	ការអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំយុវជន៖ ទស្សនៈរបស់យុវជនលើការកសាង សមត្ថភាពជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំសំ រាប់សតវត្សទី២១ ករណីសិក្សាក្នុងខេត្ត សៀមរាប	ម៉ៀង បូរ៉ា
២១	បណ្ឌិត គួយ សុគាន	លោក ប៉ូ ប៊ុនន	សកម្មភាពចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុង អភិបាលកិច្ចសាលារៀនកម្រិតមធ្យម សិក្សានៅខេត្តតាកែវ	យឹម សុភា
២២	លោក ឡុច ចាន់ថន	បណ្ឌិត កាង ស៊ីងឆាង	យុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀននៅ សាលាមធ្យមសិក្សាឧត្តមភូមិ ករណីសិក្សា៖ មុខវិជ្ជា សីលធម៌ពលរដ្ឋ វិជ្ជា(ខេត្តកំពត)	រស់ សុភក្តិ
២៣	បណ្ឌិត ឡាយ សុវិជ្ជា	បណ្ឌិត ឈិញ ស៊ីថា	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ របស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សា ឧត្តមភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ប្រទេស កម្ពុជា	ភ៉ាន់ សំរេច
២៤	លោក ចាប ភេនា	បណ្ឌិត អាន ព្រ័យ	ប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀននិងរៀនតាម បែបបញ្ញាក្តីលើមុខវិជ្ជាប្រវត្តិវិទ្យានៅ កម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តតាកែវ	តៃ សាភ៉ាន់
២៥	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ែម	បណ្ឌិត មាយ ចាន់ថេង	អនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចក្នុង ការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលានៅ កម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា	វី កូលាក
២៦	បណ្ឌិត អាន ព្រ័យ	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើសហគមន៍ សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ឧត្តមភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ចាម	ស៊ិន ភារីក្ស
២៧	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ែម	លោក ថៃ ហេង	គម្រោងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ទស្សនៈ ការអនុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈម	ស៊ិន រេនា
២៨	បណ្ឌិត មាយ ចាន់ថេង	លោកស្រី នូ ចន្ទី	ឥទ្ធិពលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបបង្គោត បង្ហាញរបស់នាយកទៅលើការជំរុញ ទឹកចិត្តនិងភាពជឿជាក់លើសមត្ថភាព បង្រៀនរបស់គ្រូ	សុខ សុវណ្ណារិច្ច

២៩	បណ្ឌិត ឈុក ច័ន្ទធាយា	បណ្ឌិត មាយ ចាន់ថេង	ទំនាក់ទំនងរវាងរបៀបនៃការដឹកនាំការបង្រៀនរបស់គ្រូទៅលើការជម្រុញទឹកចិត្តក្នុងការរៀន និង បំណិនគិតស៊ីជម្រៅរបស់និស្សិត	ហ៊ាង ហុងឡាយ
៣០	លោក ថៃ ហេង	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត មុក សារ៉ុម	ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាពក្នុងការបំពេញការងារបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន នៅកម្រិតសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ហ៊ឹម ម៉ាណា
៣១	បណ្ឌិត អ៊ុំ ចាន់ចំណាន	លោកស្រី សុខ ឡែង	ទស្សនៈនិស្សិតលើការរៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (NIE)	ហៀង ណេន
៣២	លោកស្រី នុ ចន្ទី	បណ្ឌិត អាន ព្រ័យ	កត្តាសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសជំនាញសិក្សារបស់និស្សិតនៅសកលវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ហេង សុគន្ធារី
៣៣	លោក លឹម វ៉ាន់	បណ្ឌិត នី ថ្លា	ការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជនក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅរាជធានីភ្នំពេញ	ហេង ស្រៀន
៣៤	បណ្ឌិត ឡឹម សុភា	បណ្ឌិត ឈន ថន	ទស្សនៈគុណវិស័យវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំលើប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ	ឡុង ក្សេ
៣៥	លោក ម៉ៅ សារ៉េន	លោកស្រី សេង សុផា	កត្តាដែលធ្វើឱ្យមានភាពតានតឹងលើការនិយាយភាសាអង់គ្លេសរបស់និស្សិតនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញ	អ៊ុំ សុផាត
៣៦	បណ្ឌិត មាយ ចាន់ថេង	បណ្ឌិត ឈុក ច័ន្ទធាយា	កត្តាជះឥទ្ធិពលដល់ជម្រើសអាជីពរបស់និស្សិតវិទ្យាល័យនៅកម្ពុជា	អត ណារ៉ុត
៣៧	លោកស្រី ខែក សំណាង	លោក ឡុច ចាន់ថន	ការសិក្សាសៀកសិក្សាគោលមុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	ភីណ សុភា

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលបានការកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃសុក្រ ១៣ ខែ មេសា ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៦ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



(Signature)
បណ្ឌិតសភាចារ្យ ឈន់ជួន ណារ៉ុន

- កន្លែងទទួល៖**
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
 - ឧទ្ធរណ៍យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
 - “ដើម្បីជាបដិវត្តមាន”
 - គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
 - “ដើម្បីជាបដិវត្តមាន”
 - សាមីខ្លួន “ដើម្បីអនុវត្ត”
 - កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ ផែន



លេខ: ២៣៤៩ រយក. ៧៨៩

ថ្ងៃ សុក្រ ១៣ កើត ខែ ចេត្រ ឆ្នាំ ខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៤ ខែ កើត ឆ្នាំ ២០២២

ငွေမှာပစ္စုပ္ပန်

លោក លោកស្រីប្រធានមជ្ឈមណ្ឌល យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ: ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។

យោង៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រប់អប់រំ នៅវិទ្យាស្ថាន
ជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩និង ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

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

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូល ទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះត្រង់

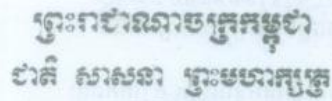
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ဗဟုဇာနည်။

- អត្តនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ឧទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាពារដ្ឋមន្ត្រី
- ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន
- អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាសាស្ត្រជាតិអប់រំ



បញ្ជីគណនា រង្វង់ជួន ណាម៉ូន



ឆ្នាំ: ២០២១ អយ្យ. ៧៨ ១២

ថ្ងៃ សុក្រ ទី ១៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃ ទី ២៤ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០២២

លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៤និង
ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូល
ទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះត្រង់

អង្គការសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ យូណេស្កូ និងអ៊ីណេឡូ

អង្គការយកម្ល៉េះផ្សេងៗ និងប្រើប្រាស់
ឧត្តារណ៍យកម្ល៉េះផ្សេងៗប្រើប្រាស់ការប្រើប្រាស់
ប្រើប្រាស់ផ្សេងៗជាដើម។
អង្គការយកម្ល៉េះផ្សេងៗ និងប្រើប្រាស់
ឧត្តារណ៍យកម្ល៉េះផ្សេងៗប្រើប្រាស់ការប្រើប្រាស់
ប្រើប្រាស់ផ្សេងៗជាដើម។
អង្គការយកម្ល៉េះផ្សេងៗ និងប្រើប្រាស់
ឧត្តារណ៍យកម្ល៉េះផ្សេងៗប្រើប្រាស់ការប្រើប្រាស់
ប្រើប្រាស់ផ្សេងៗជាដើម។
អង្គការយកម្ល៉េះផ្សេងៗ និងប្រើប្រាស់
ឧត្តារណ៍យកម្ល៉េះផ្សេងៗប្រើប្រាស់ការប្រើប្រាស់
ប្រើប្រាស់ផ្សេងៗជាដើម។



បញ្ជីតំណកាត់រូ បង់ប្រាក់ ឈប់បង់

លេខ ០១៣ ចល.អយក.ក
បានផ្តល់ឱកាសដើម្បីត្រួតពិនិត្យតាមច្បាប់ដើម

និងបញ្ជូនមក៖

- ការិយាល័យនៃមន្ទីរអយក.ក (៣កំព័ន្ធ)
- ការិយាល័យអយក.ខណ្ឌ ដូនពេញ និងព្រែកលៀប
- ដើម្បីព័ត៌មាន-អនុការ
- វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិជនាន់ថ្មី និងវិទ្យាល័យព្រែកលៀប
- ដើម្បីសម្រេចសម្រេច
- កម្មសិក្សាការី ដើម្បីអនុការ
- ឯកសារការិយាល័យសិក្សា

ថ្ងៃទី ២៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ពស.២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៤ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០២២
ជ.ប្រធានមន្ទីរអយ.យ.ក.ក និងគណៈកម្មាធិការតំណាងរាស្ត្រ
អនុប្រធាន

លោក ស.វិជ្ជា

បានយល់ព្រមឱ្យ វិស្វកម្មនិស្សិតមាន
ឈ្មោះ ជិន ហង់ ហ្វែង ហ្វែង ហ្វែង
ហ្វែង ជី ក្របបច្ចេកទេសសាងសង់ និងឆ្នាំ ២០២២
វិទ្យាល័យព្រែកលៀប

- 1 - លោក វ៉ែ ក្របបច្ចេកទេស
- 2 - លោក ម៉ែ ហង់ ហង់ ហង់

ថ្ងៃទី ១៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២
លោក
ស.វិជ្ជា

លោក ស.វិជ្ជា



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល
ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ
ជំនាន់ទី៩ ស្តីពីវឌ្ឍនភាពនិក្ខេបបទ និងការការពារបញ្ចប់វគ្គសិក្សា

លរ	ចំណងជើង	កាលបរិច្ឆេទ	ថ្ងៃកំណត់
១	ការពារសំណើប្រធានបទស្រាវជ្រាវ	ថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
២	សេចក្តីផ្តើម	ថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៣	លើកទ្រឹស្តី	ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៤	វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ និងការប្រមូលទិន្នន័យ	ខែឧសភា ដល់ កក្កដា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៥	វិភាគស៊ីជម្រៅលើលទ្ធផលបកគំហើញ និងការពិភាក្សា	ថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៦	សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ	ថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៧	ការពារនិក្ខេបបទសាកល្បង	ចាប់ពីថ្ងៃទី០១-០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២	
៨	ការទទួលនិក្ខេបបទ សម្រាប់ការពារបញ្ចប់	ចាប់ពីថ្ងៃទី០៣-០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២	០៨ តុលា ២០២២ (ម៉ោង១៧:០០នាទី)
៩	ការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់វគ្គសិក្សា	ថ្ងៃទី០៥-០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ (ពីម៉ោង៧:៣០ ដល់១៧:០០នាទី)	
១០	ប្រគល់និក្ខេបបទចុងក្រោយ បន្ទាប់ពីការពារបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ	ថ្ងៃទី២៦-៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២	៣០ វិច្ឆិកា ២០២២ (ម៉ោង១៧:០០នាទី)

ចំណាំ៖ សូមទាក់ទងមកកាន់ដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រងនិងផែនការនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំរាល់ចម្ងល់ផ្សេងៗស្តីពីការសរសេរ និក្ខេបបទ។

ថ្ងៃ សុក្រ ៣ ចោទ ខែ វិសាខ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២
នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បានឃើញ និងឯកភាព
ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

[Signature]
បណ្ឌិត ឌី ខាំមួនី

[Signature]
បណ្ឌិត សេន្យ ឌុន្ទន្យា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សូមគោរពជូន
គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ

កម្មវត្ថុ ៖ សំណើសុំការអនុញ្ញាតដើម្បីចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវលើពេញនិក្ខេបបទបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់អប់រំ ជំនាន់ទី៩ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ។

យោង ៖

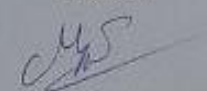
- លិខិតលេខ ២៣៤១ អយក.វជអ ស្តីពីការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។
- លិខិតលេខ ០៩៣ ចល.អយក.កមចទ ស្តីពីការបញ្ជាក់លិខិតលេខ ២៣៤១ អយក.វជអ ស្តីពីការចុះប្រមូល ទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។
- លិខិតលេខ ២៤៦៦ អយក.ឧទន ស្តីពីការចាត់តាំងជាគ្រូជីកនាំគោល និងគ្រូជីកនាំដៃ សម្រាប់ការសរ សេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

គប្បីតាមក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំបាទមានកិត្តិយសសូមគោរពជម្រាបជូន **គណៈគ្រប់គ្រង** មេត្តាជ្រាបថា ៖ ខ្ញុំបាទបានរៀបចំធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទស្តីពី «ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុង រាជធានីភ្នំពេញ» ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណង ១. វិភាគនិងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ២. វិភាគនិងវាយតម្លៃភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និង៣. ប្រៀបធៀប គោលការណ៍ដែលមានឥទ្ធិពលលើការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ។ ដើម្បីបានជាមូលដ្ឋានក្នុងការវិភាគ ខ្ញុំបាទសូមស្នើសុំការ អនុញ្ញាតពីគណៈគ្រប់គ្រងនូវទិន្នន័យដូចខាងក្រោម ៖

- ១. ទិន្នន័យស្ថិតិគ្រូ នៅដើមឆ្នាំនិងចុងឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១ និងឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២
- ២. ទិន្នន័យស្ថិតិសិស្ស ថ្នាក់ និងលទ្ធផលសិក្សា នៅឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១ និង ២០២១-២០២២
- ៣. បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសាលា និងគោលការណ៍នានាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគ្រប់គ្រង
- ៤. លទ្ធផលវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១។

សេចក្តីដូចបានគោរពជម្រាបជូនខាងលើ សូម **គណៈគ្រប់គ្រង** មេត្តាពិនិត្យ និងផ្តល់ជូនតាមការស្នើសុំដោយ ក្តីអនុគ្រោះ។

សូម **គណៈគ្រប់គ្រង** ទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ពីខ្ញុំ។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២៣០ ខែ អាសាឍ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២
ហត្ថលេខា

ម៉ុញ ណុយ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សូមគោរពជូន
លោកនាយកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀប

កម្មវត្ថុ ៖ សំណើសុំការអនុញ្ញាតដើម្បីចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវបំពេញនិរុត្តរភាពបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់អប់រំ ជំនាន់ទី៩ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិទ្យាល័យព្រែកលៀប ។

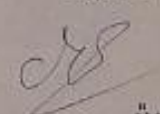
យោង ៖

- លិខិតលេខ ២៣៤១ អយក.វជអ ស្តីពីការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិរុត្តរភាពបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ។
- លិខិតលេខ ០៩៣ ចល.អយក.កមចទ ស្តីពីការបញ្ជាក់លិខិតលេខ ២៣៤១ អយក.វជអ ស្តីពីការចុះប្រមូល ទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិរុត្តរភាពបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ។
- លិខិតលេខ ២៤៦៦ អយក.ឧទន ស្តីពីការចាត់តាំងជាគ្រូជីកនាំគោល និងគ្រូជីកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរ និរុត្តរភាពរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំបាទមានកិត្តិយសសូមគោរពជម្រាបជូន **លោកនាយក** មេត្តាជ្រាបថា ៖ ខ្ញុំ បាទបានរៀបចំធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទស្តីពី « ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុង រាជធានីភ្នំពេញ » ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណង ១. វិភាគនិងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ២. វិភាគនិងវាយតម្លៃភាពពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះគោលការណ៍គ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និង៣. ប្រៀបធៀប គោលការណ៍ដែលមានឥទ្ធិពលលើការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ។ ដើម្បីបានជាមូលដ្ឋានក្នុងការវិភាគ ខ្ញុំបាទសូមស្នើសុំការ អនុញ្ញាតពីលោកនាយក នូវទិន្នន័យដូចខាងក្រោម ៖

- ១. ទិន្នន័យស្ថិតិត្រូវ នៅដើមឆ្នាំ និងចុងឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១ និងឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២
- ២. ទិន្នន័យស្ថិតិសិស្ស ថ្នាក់ និងលទ្ធផលសិក្សា នៅឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១ និង២០២១-២០២២
- ៣. បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសាលា និងគោលការណ៍នានាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគ្រប់គ្រង
- ៤. លទ្ធផលវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១ ។

សេចក្តីដូចបានគោរពជម្រាបជូនខាងលើ សូម **លោកនាយក** មេត្តាពិនិត្យ និងផ្តល់ជូនតាមការស្នើសុំដោយក្តី អនុគ្រោះ ។

សូម **លោកនាយក** ទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ពីខ្ញុំ ។
ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១រោច ខែ អាសាឍ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២
ហត្ថលេខា

ជុំញ ណុយ