ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF HIGH SCHOOL TEACHERS IN PHNOM PENH

ដោយ/by

ហ៊ឹម ម៉ាណា/HIM MANA

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩
ឯកទេសៈ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF HIGH SCHOOL TEACHERS IN PHNOM PENH

ដោយ/by

ហ៊ីម ម៉ាណា/HIM MANA

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២

គ្រូណែនាំបង្គោល ៖ លោក ថៃ ហេង

គ្រូណែនាំរង ៖ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម

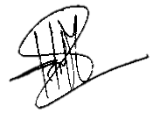
សេចក្ដីអះអាងរបស់បេក្ខជន

នាងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា “**ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀន កម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**” សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះ ឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្មើណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្ដីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះពិតជាត្រូវបានស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងដោយនាងខ្ញុំពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ ច័ន្ទ ២ រោច ខែ ភទ្របទ ឆ្នាំខាល ចត្វាសក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២២

ហត្ថលេខា



ហ៊ឹម ម៉ាណា

លិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូណែនាំ

លោក **ថៃ ហេង** ជាគ្រូណែនាំបង្គោល

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ម៉ុក សារ៉ុម** ជាគ្រូណែនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

អ្នកស្រី **ហ៊ីម ម៉ាណា** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ "**ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអត្តភាពរបស់គ្រូបង្រៀន កម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**" ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ ច័ន្ទ ២ រោច ខែ ភទ្របទ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២២

ថៃ ហេង

នាយករងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ម៉ុក សារ៉ុម

អគ្គនាយករងនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ

លិខិតអនុញ្ញាតចុះប្រមូលទិន្នន័យ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៦៣៧៤.១ អយក.វ៤៧

ថ្ងៃ សុក្រ ១៣កើត ខែ ចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៨ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២

ជម្រាបជូន
លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។

យោង៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រប់អប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប លោក លោកស្រីប្រធាន ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ចំនួន៥៨នាក់ នឹងចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានីខេត្តនានា ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ទទួលនូវការគោរពរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ៖ (៨៥៥-២៣) ២១០ ៦៧៣ / ២២០ ៣០៤ ទូរសារ៖ (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៥០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ : www.moeys.gov.kh

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៣៤១ អយក.វដក

[illegible] ១២ ឧសភា ២២
[illegible] ២១២
[illegible] ជស្យ

ថ្ងៃ សុក្រ ១៣រោច ខែ ចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២

ជម្រាបជូន
លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។

យោង៖ - បទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រប់អប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប លោក លោកស្រីប្រធាន ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ចំនួន៥៨នាក់ នឹងចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានីខេត្តនានា ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ [illegible] ទូរសារ [illegible]
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ : www.moeys.gov.kh

លេខ ០១៧ ចល.អយក.ភព

បានចតចម្លងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម

និងបញ្ជូនមក៖

-ការិយាល័យនៃមន្ទីរអយក.ភ (ពាក់ព័ន្ធ)

-ការិយាល័យ អយក.ខណ្ឌ(ពាក់ព័ន្ធ)

" ដើម្បីជាព័ត៌មាន-មុខការ "

-វិទ្យាល័យសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោហ៊ុនសែនសំរោង -ឫស្សីកែវ -ប៊ុនរ៉ានីហ៊ុនសែនកោះដាច់ -បឹងធំ -ច្បារអំពៅ និងចំរើនផល

" ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ការសម្របសម្រួលក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យរបស់កម្មសិក្សាការី "

-លោកស្រីហ៊ឹម ម៉ាណា " ដើម្បីអនុវត្ត "

-ឯកសារកាលប្បវត្តិ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

ជ. ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញ

អនុប្រធាន

ហោច.សារិទ

លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យឡើងការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

គោរពជូន
ឯកឧត្តមបណ្ឌិតនាយក វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អនុញ្ញាតឲ្យនិស្សិតឈ្មោះ	៖	ហ៊ឹម ម៉ាណា
ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ	៖	ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ
ដើម្បីចូលរួម	៖	ការពារនិក្ខេបបទសាកល្បងថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩
កាលបរិច្ឆេទការពារសាកល្បង	៖	ថ្ងៃទី... ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ ម៉ោង.............នាទីព្រឹក
ទីកន្លែង	៖	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

យើងខ្ញុំជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ និងដឹកនាំរង ពិតជាបានអនុញ្ញាតឱ្យ និស្សិតមានឈ្មោះខាងលើបានចូលរួមការពារនិក្ខេបបទសាកល្បង ដើម្បីបំពេញក្របខ័ណ្ឌការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា ២០២០ - ២០២២ តាមការកំណត់របស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

លោក ថៃ ហេង

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម

មូលន័យសង្ខេប

ការសិក្សាអំពីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀន មានគោលបំណងពីរសំខាន់៖ (១) ស្វែងយល់ពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀកម្រិត វិទ្យាល័យ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ លើឥរិយាបថក្នុងអង្គភាព ទាំង៥ផ្នែក មានឧត្តមគតិការងារ អត្តទត្ថបុគ្គល និយ័តភាពការងារ ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន និងមនុស្សធម៌ការងារ និង (២) វាស់ស្ទង់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

ប្រជាជនដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺគ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យដែលរាប់បញ្ចូលពីថ្នាក់ទី ៧ ដល់ ថ្នាក់ទី១២ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញចំនួន ២២៧នាក់ ដែលរើសចេញពីសាលាចំនួន៦ ដែលស្ថិតក្នុងខណ្ឌចំនួន៦ផ្សេងគ្នា ក្នុងនោះមាន វិទ្យាល័យឫស្សីកែវស្ថិតក្នុងខណ្ឌឫស្សីកែវ វិទ្យាល័យសម្តេចតេជោហ៊ុនសែនសំរោងស្ថិតក្នុងខណ្ឌព្រែកព្នៅ វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនកោះដាច់ស្ថិតក្នុងខណ្ឌជ្រោយចង្វារ វិទ្យាល័យបឹងធំស្ថិតក្នុងខណ្ឌកំបូល វិទ្យាល័យច្បារអំពៅស្ថិតក្នុងខណ្ឌច្បារអំពៅ និងវិទ្យាល័យចំរើនផលស្ថិតក្នុងខណ្ឌមានជ័យ។ ស្ថិតិដែលប្រើសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ គឺជាកម្រងសំណួរ ផ្នែកទី១ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ មានដូចជា ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍បង្រៀន។ ផ្នែកទី ២ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនទៅលើការអនុវត្តឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព។ ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគទិន្នន័យមានដូចជា ភាគរយ តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា Independent Sample t-test, One-way ANOVA និង ការប្រៀបធៀបដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ Scheffe ។

លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចសរុបបានដូចខាងក្រោម៖

១- ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិត "**ខ្ពស់**"។ ពេលពិចារណាតាមផ្នែក លទ្ធផលស្ថិតក្នុងកម្រិត "**ខ្ពស់**" គ្រប់ផ្នែក។ បើលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាប គឺផ្នែកអត្តទត្ថបុគ្គល ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី១ តាមដោយផ្នែកនិយ័តភាពការងារ ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ២ បន្តមកផ្នែកមនុស្សធម៌ការងារ ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ៣ បន្ទាប់មកផ្នែកឧត្តមគតិការងារ ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ៤ និងផ្នែកភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ៥។

ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍បង្រៀន ស្ថិតក្នុងកម្រិត "**ខ្ពស់**"។

២- លទ្ធផលប្រៀបធៀបឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញដែលមានភេទដូចគ្នាបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា គ្រូបង្រៀនដែលមានភេទដូចគ្នាមានការយល់ឃើញខុសគ្នាយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ផ្នែកស្ថិតតិក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នានោះទេ។ បើធ្វើការប្រៀបធៀបទៅលើអាយុវិញនោះ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកនិយ័តភាពការងារមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ផ្នែកស្ថិតតិក្នុងកម្រិត ០.០១ ឯផ្នែកទាំង៤ទៀត ពុំមានភាពខុសគ្នានោះទេ។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀត បើយើងមើលទៅលើលទ្ធផលប្រៀបធៀបទៅលើកម្រិតគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនវិញ នោះយើងឃើញ ការយល់ឃើញគ្រប់ផ្នែកទាំង៥របស់គ្រូបង្រៀនគឺមានភាពដូចគ្នា។ រីឯការបង្រៀបធៀបទៅតាមបទពិសោធន៍បង្រៀនវិញ លទ្ធផលបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកនិយ័តភាពការងារ ផ្នែកបម្រុងប្រយ័ត្ន និងផ្នែកមនុស្សធម៌ការងារមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ផ្នែកស្ថិតិក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកឯ២ផ្នែកដទៃផ្សេងទៀតគឺ ផ្នែកឧត្តមគតិការងារ និងផ្នែកអត្តទត្តបុគ្គលមិនមានភាពខុសគ្នានោះទេ។

Abstract

The purposes of this research were: (1) to understand the views of high school teachers in Phnom Penh on organizational citizenship behavior of the five main themes such as: Conscientiousness, Sportsmanship, Civic virtue, Courtesy, and Altruism (2) measure the organizational citizenship behavior of high school teachers in Phnom Penh by gender, age, qualification, and experiences.

The sample used in this study was 227 high school teachers in Phnom Penh city from grade 7 to grade 12. The 6 schools were selected from 6 different districts including Russey Keo high school in Russey Keo district, Hun Sen Samdach Decho SamRong in Prek Phnov district, BeoungThom high school in Kombol district, Chbar Ampov high school in Chbar Ampov district and Chamroeunphal high school in Meanchey district. The tools used in this study were a questionnaire on the of organization citizenship behavior of high school teacher scale from Bateman and Organ 1983. Statistics used to analyze data by percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test, One-way ANOVA, comparing pairs using the Scheffe's method.

The research results were summarized as follows:

1. The organizational citizenship behavior of high school teacher in Phnom Penh in generally "high. When considered in terms of the results are "high" in all respects. If the average value is from high to low, the result was: Sportsmanship, Civic virtue, Altruism, Conscientiousness and Courtesy. Organizational citizenship behavior of high school teacher by gender, age, qualifications and experience is at a "high" level in all parts.

2. Results of Comparison of Perception of high school teacher in Phnom Penh showed that teachers of the same sex had a statistically significant difference of view at the 0.01 level, while other sections did not differ. Comparing age, the results showed that there was a statistically significant difference in employment regulation at 0.01, while the other four did not. In addition, if we look at the results comparing the qualifications of teachers, we see that all five perceptions of teachers were the same. Comparing the teaching experience, the results showed that the civic virtue, courtesy and altruism were statistically significant at the 0.01 level, while the other two divisions were not.

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ បានសម្រេចដល់គោលដៅប្រកបដោយភាពជោគជ័យ ក៏ព្រោះតែមានការចូលរួមពីសំណាក់បុគ្គលសំខាន់ៗពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានាជាច្រើន ដែលបានចូលរួមសម្របសម្រួល និងជ្រោមជ្រែងយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់បំផុត តាំងពីពេលចាប់ផ្ដើមរហូតដល់ទីបញ្ចប់។ កត្តាទាំងនេះហើយបានធ្វើឱ្យនាងខ្ញុំ មានសេចក្ដីសោមនស្សក្រៃលែង និងមានភាពកក់ក្ដៅជាខ្លាំងនឹងរកអ្វីមកថ្លែងពុំបាន ក្នុងដំណើរការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទមួយនេះ។

ជាដំបូង នាងខ្ញុំសូមលើកម្រាមដៃដប់បង្ហាញនូវសេចក្ដីដឹងគុណយ៉ាងធំពេកក្រៃលែងដែលគ្មានអ្វីប្រៀបផ្ទឹមបាន ទៅចំពោះព្រះរស់ទាំងពីរអង្គគឺ លោកឪពុក និងអ្នកម្ដាយរបស់ខ្ញុំ ដែលបានផ្ដល់កំណើតដល់រូបនាងខ្ញុំ ហើយថែមទាំងខិតខំបីបាច់ថែរក្សា ផ្គត់ផ្គង់គ្រប់បែបយ៉ាង ផ្ដល់ដំបូន្មាន និងឱកាសឱ្យកូនស្រីម្នាក់នេះបានរៀនសូត្រតាំងពីថ្នាក់ដំបូងរហូតមកដល់កម្រិតមួយនេះ និងរហូតទទួលបានផលប្រកបដោយផ្លែផ្កា។

ក្រៅពីឪពុកម្ដាយមក គឺលោកសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងអស់ដែលជាអ្នកមានគុណទីពីរ ដែលបានបង្ហាត់បង្រៀននាងខ្ញុំតាំងពីបឋមរហូតឥឡូវ ដោយលោកបានចំណាយអស់កម្លាំងកាយចិត្តស្មារតី និងពេលវេលាបង្ហាត់បង្រៀន និងអប់រំរូបនាងខ្ញុំមិនគិតពីការលំបាកនឿយហត់ ទោះបីពេលខ្លះលោកអ្នកទាំងអស់កំពុងមានបញ្ហាផ្សេងៗផ្ទាល់ខ្លួនក៏ដោយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ លោកសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូតែងតែយកចិត្តទុកដាក់ ប្រៀនប្រដៅណែនាំ លើកទឹកចិត្តឱ្យបន្តការសិក្សារហូតមក ក៏ព្រោះថាចំណេះដឹងជាទ្រព្យសម្បត្តិដ៏វិសេសវិសាលបំផុតប្រសើរលើសទ្រព្យសម្បត្តិទាំងពួង ដែលមិនចេះរីងស្ងួត ចោរលួចមិនបាន ភ្លើងក៏មិនឆេះ កណ្ដៀរមិនកោរ កណ្ដុរមិនកាត់។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលបានរៀបចំបង្កើតឡើងនូវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ នេះឡើយក្រោមការគ្រប់គ្រងយ៉ាងល្អឥតខ្ចោះពីសំណាក់គណៈគ្រប់គ្រងការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់

បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ព្រមទាំងលោកសាស្ត្រាចារ្យនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំទាំងអស់ ដែលបាន ចំណាយពេលវេលាយ៉ាងមមារញឹក និងមានតម្លៃបង្ហាត់បង្រៀនដល់នាងខ្ញុំ ដោយមិនគិតពីការនឿយហត់។

គោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅទៅចំពោះ លោក **ថៃ ហេខ** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំបង្គោល ដែលលោកតែងតែលៃលកពេលវេលាដ៏មានតម្លៃឆ្លៀតក្នុងការជួយកែសម្រួល រចនាបទ ឃ្លាប្រយោគ និង របៀបសរសេរនិក្ខេបបទ ព្រមទាំងជួយកែសម្រួលកម្រងសំណួរផ្សេងៗទាក់ទងនឹងប្រធានបទ និងការវិភាគ ទិន្នន័យផងដែរ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះលោកក៏បានផ្តល់ជាឯកសារទាក់ទងនឹងប្រធានបទ និងជួយបង្ហាញទិសដៅ ដល់រូបនាងខ្ញុំផងដែរ។

គោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងខ្ពង់ខ្ពស់ទៅចំពោះ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ម៉ុក សារ៉ុម** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ រង ដែលលោកជាកតាលីករសំខាន់បំផុតសម្រាប់នាងខ្ញុំ ទាំងក្នុងដំណើរការសិក្សារៀនសូត្រ និងដំណើរការ សិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ។ ឯកឧត្តមតែងតែឆ្លៀតពេលវេលាដ៏សែនរវល់របស់លោក មកបង្ហាត់បង្ហាញ ផ្តល់ជា អនុសាសន៍ណែនាំល្អៗ ជួយកែលម្អរាល់ចំណុចខ្វះខាតទាំងឡាយទាំងពាក្យពេចន៍ឃ្លាប្រយោគ ទាំងអក្ខរាវិរុទ្ធ និងផ្តល់កម្លាំងចិត្ត បច្ចេកទេស វិធីសាស្ត្រនានាក្នុងការរៀបរៀងនិក្ខេបបទនេះ។

មិត្តរួមថ្នាក់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ទាំងអស់ ដែលតែងតែផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់រូបនាងខ្ញុំ តាមរយៈការចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ ផ្តល់ជូននូវរាល់ព័ត៌មាន និងចែករំលែកឯកសារពាក់ព័ន្ធ នានា ធ្វើឱ្យនាងខ្ញុំមានទឹកចិត្តតស៊ូព្យាយាម និងអាចពុះពារជំនះរាល់ការលំបាកគ្រប់ឧបសគ្គទាំងឡាយរហូត សម្រេចគោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវសរសេរនិក្ខេបបទនេះ។

គណៈគ្រប់គ្រងសាលា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមឆ្លើយនូវកម្រង សំណួរ និងសហការក្នុងការផ្តល់ទិន្នន័យធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះទទួលបានជោគជ័យ។

អរគុណយ៉ាងខ្លាំងទៅចំពោះស្វាមី ដែលបានខិតខំជួយយ៉ាងសកម្មក្នុងដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យនៅ តាមបណ្តាសាលា និងផ្តល់ជាកម្លាំងចិត្តដល់ភរិយាមួយនេះឱ្យដើរឆ្លងផុតនូវដំណាក់កាលពិបាកៗជាច្រើន។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមគោរពរំលឹកនឹកគុណព្រះរតនត្រ័យ "ព្រះពុទ្ធ ព្រះធម៌ ព្រះសង្ឃ" សូមជួយតាមថែរក្សាលោកអ្នកមានគុណទាំងទ្វេ ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងមិត្តភក្តិទាំងអស់ សូមជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខចម្រើន សុវត្ថិភាព សុខភាពល្អបរិបូណ៌ សម្រេចជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច និងសេចក្តីប៉ងប្រាថ្នា ព្រមទាំងទទួលបាននូវពុទ្ធពរទាំងឡាយ ៤ប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

សូមអរគុណ!

មាតិកា

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន i

លិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូណែនាំ ii

លិខិតអនុញ្ញាតចុះប្រមូលទិន្នន័យ iii

លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យឡើងការពារនិក្ខេបបទ vi

មូលន័យសង្ខេប vii

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ xi

ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម 2

១.១- លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 2

១.២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 4

១.៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ 5

១.៤- សំណួរស្រាវជ្រាវ 5

១.៥- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ 6

១.៦- វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ 7

១.៦.១- ផ្នែកខ្លឹមសារ 7

១.៦.២- ប្រជាជន និងភាគសំណាក 8

១.៦.៣- អថេរនៃការសិក្សា 8

១.៦.៤- រយៈពេលនៃការសិក្សា 8

១.៧- និយមន័យពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ 8

១.៨- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ 9

ជំពូកទី២៖ រំលឹកទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ 12

២.១- បញ្ញត្តិ និងទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងពលរដ្ឋសកលនិងឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល 12

២.១.១- អត្ថន័យឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព 12

២.១.២- ការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកល 16
២.១.៣- គោលបំណងការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកល.. 17
២.១.៤-សារៈប្រយោជន៍របស់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព........................20
២.១.៥- ការវិវត្តន៍នៃការសិក្សាឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព........................ 21
២.២- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលា...24
២.២.១- និយមន័យការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន...24
២.២.២- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ក្នុងបរិបទតំបន់និងសកលលោក..........................24
២.២.៣- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនក្នុងបរិបទកម្ពុជា 28
២.២.៤-ភាពបន្ស៊ីគ្នារវាងការគ្រប់គ្រងអប់រំ និងគុណភាពពលរដ្ឋ 29
២.២.៥-តួនាទីគ្រូបង្រៀនក្នុងបរិបទតំបន់ 33
២.២.៦-តួនាទីគ្រូបង្រៀនក្នុងបរិបទកម្ពុជា 35
២.៣- ការស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព 37
២.៣.១- ការរក្សាសិទ្ធិ ឬធន្មានុសិទ្ធិ 37
២.៣.២-ចិត្តវិទ្យាវិជ្ជមាន...40
២.៣.៣-វិមាត្រនៃ OCB 42
ជំពូកទី៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ..47
៣.១- របៀបវិធីនៃការស្រាវជ្រាវ 47
៣.២- ប្រជាជននិងភាគសំណាកអង្កេតគោលដៅ...47
៣.២.១- ប្រជាជន 47
៣.២.២- ភាគសំណាកគោលដៅ 48
៣.៣- ឧបករណ៍នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ 50
៣.៣.១- ការបង្កើត និងទម្រង់នៃកម្រងសំណួរ 51
៣.៣.២- ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍ 55
៣.៤- វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ..56
៣.៥- ការវិភាគទិន្នន័យនិងស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគ 57

៣.៥.១- ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍....................58
៣.៥.២- អំណាចចំណែក (Discrimination)....................58
៣.៥.៣- ភាពជឿជាក់ (α)....................59
៣.៥.៤- ស្ថិតិមូលដ្ឋាន....................59
៣.៦- ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ....................60
ជំពូកទី៤៖ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងពិភាក្សា....................62
៤.១- លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ....................62
៤.១.១- លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវទិន្នន័យផ្នែកទី១....................62
៤.១.២- លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវទិន្នន័យផ្នែកទី២....................76
៤.២- ការពិភាក្សាលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ....................80
៤.២.១- ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល....................80
៤.២.២- ការប្រៀបធៀបឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀន....................84
ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ....................89
៥.១- សរុបលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ....................89
៥.២- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន....................91
៥.៣- សំណូមពរ....................93
៥.៣.១- សំណូមពរសម្រាប់ក្រសួង និងអ្នករៀបចំគោលនយោបាយ....................93
៥.៣.២- សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត....................94
៥.៣.៣- សំណូមពរសម្រាប់អ្នកសិក្សាបន្ត....................94
ឯកសារយោង....................96
ឧបសម្ព័ន្ធ....................99

បញ្ជីចំណងជើងតារាង

ល.រ	ឈ្មោះតារាង	ទំព័រ
តារាងទី២.១	ចំណុចលេចធ្លោរមួយចំនួនរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ	13
តារាងទី២.២	ចំនួនអត្ថបទទាក់ទងនឹងឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល និងការស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធ	23
តារាងទី៣.១	ឈ្មោះខណ្ឌ ចំនួនសាលា និងចំនួនគ្រូ	48
តារាងទី៣.២	ចំនួន និងភាគរយរបស់ភាគសំណាក	49
តារាងទី ៣.៣	ផ្នែកចម្បងនិងផ្នែករងលើការប្រតិបត្តិឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព	52
តារាងទី៣.៤	ផ្នែក និងចំណុចនីមួយៗនៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព	53
តារាងទី៣.៥	តម្លៃអាល់ហ្វារបស់កម្រងសំណួរនីមួយៗ	55
តារាងទី៤.១	ចំនួនភាគសំណាកបែងចែកតាមភេទ	62
តារាងទី៤.២	ចំនួនភាគសំណាកបែងចែកតាមអាយុ	63
តារាងទី៤.៣	ចំនួនភាគសំណាកបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ	63
តារាងទី៤.៤	ចំនួនភាគសំណាកបែងចែកតាមបទពិសោធន៍	64
តារាងទី៤.៥	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនតាមចំណុចនីមួយៗ	64
តារាងទី៤.៦	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលកក្នុងអង្គភាពតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥	67

តារាងទី៤.៧	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ និងតាមចំណុចនីមួយៗ	67
តារាងទី៤.៨	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង ៥ ដោយបែងចែកតាមភេទ	70
តារាងទី៤.៩	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង ៥ ដោយបែងចែកតាមអាយុ	72
តារាងទី៤.១០	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង ៥ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ	73
តារាងទី៤.១១	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង ៥ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន	74
តារាងទី៤.១២	ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព របស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមភេទ	76
តារាងទី៤.១៣	ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព របស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមអាយុ	77
តារាងទី៤.១៤	ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព របស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ	78
តារាងទី៤.១៥	ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព របស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍បង្រៀន	79

បញ្ជីអក្សរកាត់

		ទំព័រ
EMIS:	Education Management Information System.	8
UNESCO:	United Nations Education, Scientific and Cultural Organization.	9
OCB:	Organizational Citizenship Behavior.	14
SMI:	School Management Initiatives.	27
SBM:	School Based Management.	24
OXFAM:	Oxford Committee for Famine Relief.	31
IQ:	Intelligence Quotient.	31
SD:	Standard Deviation.	58
M:	Mean.	58

ជំពូក១

សេចក្ដីផ្ដើម

ជំពូក១

សេចក្តីផ្តើម

១.១- លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ប្រទេសកម្ពុជាបានឈានដល់ដំណាក់កាលថ្មីមួយទៀតនៃការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទសកលលោក ដែលមានមហិច្ឆតា និងវិសាលភាពធំទូលាយជាងមុន សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងការសិក្សាពេញមួយជីវិត ក្នុងក្របខណ្ឌទូលំទូលាយគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ប្រភេទ និងកម្រិតនៃការអប់រំ ជាពិសេស ស្របនឹងទស្សនវិស័យអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ និងប្រទេសចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០ (ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០)។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ភាពជាពលរដ្ឋសកល និងការកើនឡើងនៃលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការប្រកួតប្រជែងក្នុងតំបន់បាននាំឱ្យមានការខិតខំស្វះស្វែង ស្វែងយល់ពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដើម្បីបង្កើតឱ្យបរិយាកាសការងារកាន់តែប្រសើរឡើង ឈានដល់ការបង្កើនគុណភាពការងារសម្រាប់អង្គភាព ទាំងក្នុងតំបន់ និងសកលលោក។ បន្ថែមពីនេះទៀត ការអប់រំផ្តល់ឱ្យយើងនូវការយល់ដឹងយ៉ាងជ្រាលជ្រៅថា យើងត្រូវបានភ្ជាប់ជាមួយគ្នាក្នុងនាមជាពលរដ្ឋនៃសហគមន៍ពិភពលោក ហើយថាបញ្ហាប្រឈមរបស់យើងត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់គ្នាទៅវិញទៅមក (Ban Ki-moon, UN Secretary-General)។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ឥរិយាបថការងារអាចប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកទាំងអស់នៅក្នុងអង្គភាពដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល។ Bateman និង Organ (១៩៦៣) បានបង្កើតកម្រងសំណួរដើម្បីវាស់ស្ទង់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព និងបានលើកឡើងថា ចំណុចវិជ្ជមាននៃឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិក ចំពោះអង្គភាពត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជារឿងដ៏មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការស្វែងយល់ពីតថភាពជាក់ស្តែងផ្អែកលើការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក។ ឥរិយាបថបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពក៏ជះឥទ្ធិពលទាំងបុគ្គលផ្ទាល់ និងអង្គភាពទាំងមូលចំពោះការពេញចិត្តនឹង

ការងារ និងផលិតភាព។ ទន្ទឹមនឹងគ្នានេះដែរ គុណភាពនៃជីវិតការងារឆ្លុះបញ្ចាំងពីទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក និងបរិយាកាសអង្គភាព ដែលលើកទឹកចិត្តដល់ការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ និងការអភិវឌ្ឍរបស់ស្ថាប័នដែលនឹងនាំឱ្យមានការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកផងដែរ (Walton, ១៩៧៣)។

ការសិក្សាលើការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍការអប់រំនឹងបង្កើនគុណភាពនៃជីវិតការងារ និងបរិយាកាសរៀបចំការងារដែលល្អនឹងបង្កើនសមត្ថភាព និងផលិតភាពសម្រាប់អង្គភាព ឬស្ថាប័នអប់រំស្របតាមគំនិតរបស់ Katz និង Kahn (១៩៧៨) ដែលបានបញ្ជាក់ថា ប្រសិទ្ធភាពការងារ គឺជាកូនសោរនៃការបំពេញការងាររបស់ពួកគេនៅក្នុងអង្គភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យមានភាពជិតស្និតរវាងការបំពេញការងារ និងបរិយាកាសក្នុងអង្គភាពគ្រប់ស្ថាប័នត្រូវតែមានអ្នកត្រួតពិនិត្យជាក់លាក់លើការពិនិត្យតាមដាន វង្វាយតម្លៃចំពោះការដាក់ចេញនូវសំពាធការងារ ភាពជឿជាក់ ការលើកទឹកចិត្ត ព្រមទាំងស្វ័យវង្វាយតម្លៃផងដែរ។ គួរកត់សម្គាល់ថាភាពជាប់ទាក់ទងនឹងពេលវេលា (Campbell, Dunnette, Lawler & Weick, ឆ្នាំ១៩៧០)។ ដោយយោងទៅតាមការយល់ឃើញនេះ គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ត្រូវបានគាំទ្រដើម្បីបង្ហាញឥរិយាបថប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការចូលរួម និងឯករាជ្យបន្ថែមទៀតនៃប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តផ្លូវការសម្រាប់គោលបំណងរបស់អង្គភាព។ ត្រង់ចំណុចនេះហើយ ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាព គឺជាគោលគំនិតគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍បំផុតហើយស្ថានភាពនេះគឺពិតជាសាកសមសម្រាប់អង្គភាពសាលារៀន (Celep et al., ឆ្នាំ២០០៥; Kocel, ឆ្នាំ២០១៣ & Ersahan, ឆ្នាំ២០១១)។

សរុបមក ឥរិយាបថភាពភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព ជាគំនិតសំខាន់មួយពីព្រោះវាជាឥទ្ធិពលលើឥរិយាបទរបស់សមាជិក ឬបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពក្រោមបង្គាប់។ វាត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងវិធានការលទ្ធផលដូចជាការពេញចិត្តការងារ និងផលិតភាព។ វាដើរតួនាទីជាគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ដោះស្រាយជាមួយមនុស្សនិងមានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់លើការលើកទឹកចិត្តពួកគាត់ និងផលិតភាពរបស់បុគ្គលក៏ដូចជាក្រុមការងារ។ ឥរិយាបថការងារល្អនាំមកនូវផ្លែផ្កាសម្រាប់អង្គភាព។ អ្នកគ្រប់គ្រងចាត់វិធានការលើមធ្យោបាយ

និងបែបបទបំពេញការងារជាប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិក ដែលមានន័យថាពួកគេចាត់ទុកលើការធ្វើការងាបានល្អជាទ្រព្យយ៉ាងសកម្មរបស់អង្គភាព។ ចំពោះសំណុំនៃគុណតម្លៃយ៉ាងជាក់លាក់ក្នុងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពមួយដែលអាចត្រូវបានបង្កើតចេញទាក់ទងជាមួយសមាជិក និងបរិស្ថានរបស់ជុំវិញអង្គភាព។ វាត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីការយល់ឃើញរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ ចំពោះអង្គភាពដែលវាជាការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់។ កត្តាដែលត្រូវបានយល់ឃើញដោយបុគ្គលិក អំពីអង្គភាពរបស់ពួកគេដែលបម្រើជាកម្លាំងដ៏សំខាន់ក្នុងការរួមចំណែកលើកកម្ពស់ឥរិយាបថរបស់ពួកគេ និងការងាររបស់ពួកគេ។ កត្តាទាំងនេះអាចរួមបញ្ចូល ទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាព ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃស្តង់ដារភាពជាអ្នកដឹកនាំ បញ្ហាប្រឈមការបង្កើតថ្មី តម្លៃអង្គភាព និងទម្លាប់ធ្វើការងារជាដើម។

១.២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

កម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមកសាងរចនាសម្ព័ន្ធ និងស្ថាប័ននយោបាយ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចឡើងវិញ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ជម្លោះផ្ទៃក្នុង។ ទន្ទឹមនឹងការសម្រេចបានលទ្ធផលធំធេង ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមធំ ដោយប្រើប្រាស់រយៈពេលខ្លី កម្ពុជាមានលទ្ធភាពបង្កើត និងរៀបចំប្រព័ន្ធអប់រំជាតិឡើងវិញដោយបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយយ៉ាងច្បាស់លាស់ យន្តការអភិបាលកិច្ចដែលមានដំណើរការ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាជាច្រើននៅទូទាំងប្រទេស។ ក្រសួង តែងតែតាមដានត្រួតពិនិត្យ នៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ នៅទូទាំងប្រទេស ដើម្បីសម្របសម្រួលលើដំណើរការសាលារៀនទាំងនោះ ក្នុងចេតនាជួយពង្រឹង និងដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗដែលតែងតែកើតមាននៅក្នុងអង្គភាពទាំងនោះ។ តែទោះបីជាក្រសួង ឬស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើអង្គភាពនីមួយៗយ៉ាងណា ក៏គេនៅតែសង្កេតឃើញថាអង្គភាពទាំងនោះ នៅតែមានបញ្ហាតិច និងច្រើនជៀសមិនផុតឡើយ។ ដោយបញ្ហាប្រឈមទាំងនោះមានជាអាទិ៍ ការដោះស្រាយបញ្ហានៅតាមសាលារៀនមានឥរិយាបថការងារក្នុងអង្គភាព ទម្លាប់បំពេញការងារក្នុងសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និងគន្លងអាជីពវង្វាយតម្លៃលទ្ធផល ប្រចាំឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន ផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀង និង

យោបល់របស់អ្នកទទួលសេវាដើម្បីអាចកំណត់ មុខសញ្ញាគ្រូ និងនាយក ឈានមុខគម្រូ និងឆ្នើម វាយតម្លៃលទ្ធផលពាក់កណ្តាលឆ្នាំ និងចុងឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ និងគណៈនាយក ដោយផ្អែកលើ៖ (ក) ផលសម្រេចកិច្ចព្រមព្រៀង (ខ) យោបល់សិស្ស (គ) យោបល់មាតាបិតាសិស្ស និង(ឃ)យោបល់របស់អ្នកធ្វើការជាមួយគ្នា។ ស្វ័យភាព ការលើកទឹកចិត្តគ្រូជាដើម (Hang Choun Naron, ឆ្នាំ២០២០)។ ការសិក្សាពីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព ត្រូវបានអ្នកសិក្សា និងអ្នកប្រាជ្ញនៅប្រទេសជាច្រើនក្នុងពិភពលោកធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នីយកម្មជិតបួនទស្សវត្សរ៍មកហើយ ប៉ុន្តែតាមការស្រាវជ្រាវ និងចំណេះដឹងរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ ពុំទាន់ឃើញមានការសិក្សាពីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតសាលារៀនក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅឡើយ។ ការសិក្សានេះ នឹងបង្ហាញបានពីកម្រិតឥរិយាបថផ្ទាល់របស់គ្រូបង្រៀន និងស្នើជាគោលគំនិតសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ឥរិយាបថការងាររបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងអង្គភាពនៅកម្រិតសាលារៀនឱ្យស្របទៅនឹងស្តង់ដារសកលលោក។

១.៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានដូចខាងក្រោម៖

១-សិក្សាពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ លើឥរិយាបថក្នុងអង្គភាពរបស់ពួកគេ។

២-វាស់ស្ទង់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព របស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុង រាជធានីភ្នំពេញ ដោយផ្អែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

១.៤- សំណួរស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅគោលបំណងខាងលើ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់សំណួរស្រាវជ្រាវដូចខាងក្រោម៖

១- តើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ លើឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលស្ថិតក្នុងកម្រិតណា ដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីរបស់លោកប៊េតមេន និងអូហ្គិន Bateman and Organ(១៩៨៣)៖

- ឧត្តមគតិ
- អត្តទត្ថបុគ្គល
- និយ័តភាពការងារ
- ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន
- មនុស្សធម៌ការងារ

២- តើមានភាពដូចគ្នា ឬខុសគ្នាដែរឬទេ ចំពោះទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ទៅលើឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព ដោយផ្អែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន?

១.៥- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីប្រធានបទ " **ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ** " ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ វាធ្វើឲ្យយល់ដឹងពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតវិទ្យាល័យនៃសាលារៀនរដ្ឋក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ លើឥរិយាបថភាពរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់ការបំពេញការងាររបស់គាត់ស្ថិតក្នុងកម្រិតណាមួយ។ លើសពីនេះ យើងអាចធ្វើជាសូចនាករវាស់វែងដើម្បីកែលម្អអង្គភាព និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។ ម៉្យាងទៀត គឺដឹងកាន់តែច្បាស់ពីភារកិច្ចរបស់ខ្លួនផងដែរ ជាហេតុធ្វើឲ្យងាយស្រួលក្នុងការជួយអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ មួយវិញទៀត វាជួយដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឱ្យបានមើលឃើញពី តថភាពជាក់ស្តែងក្នុងពេលបំពេញភារៈកិច្ចថា តើមានផលជះអ្វីខ្លះ ទៅដល់ពួកគាត់នៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការជួយដោះស្រាយស្ថានភាពផ្សេងៗ ក៏ដូចជាងាយស្រួលក្នុងការអភិវឌ្ឍ វិស័យអប់រំផងដែរ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះប្រធានបទនេះ អាចសម្រាប់ទុកជាឯកសារជំនួយស្មារតីដល់អ្នកសិក្សារៀនសូត្រ និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងៗផងដែរ។

ជាពិសេសការស្រាវជ្រាវនេះ មានប្រយោជន៍សម្រាប់ការយល់ដឹងអំពីបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងអង្គភាពដូចជា ការចេះជួយគ្នា និយ័តភាពការងារ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងប្រសិទ្ធភាពការងារជាដើម។ នេះជាការបង្ហាញឥរិយាបថរបស់សមាជិកចំពោះអង្គភាពតាមគោលដៅភាពជាពលរដ្ឋសកល។ អង្គភាពមួយមានបរិយាកាសទាក់ទាញ និងរក្សាមនុស្សដែលសមស្របនឹងស្ថានភាពការងារ ជាហេតុនាំឲ្យការបំពេញការងារបានស្ថិតស្ថេរ និងល្អប្រសើរមួយកម្រិតថែមទៀត។ លទ្ធផលការសិក្សានេះ នឹងជួយដល់ការបំពេញការងារ ក្នុងអង្គភាពបានប្រសើរជាងមុន ដើម្បីនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរគំរូឥរិយាបថរបស់មនុស្សនៅក្នុងអង្គភាពឱ្យដើរតាមស្តង់ដារសកល ការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកលក្ខណៈមិនសមស្របរបស់បុគ្គលិក និងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ឈានឆ្ពោះទៅរួមចំណែកក្នុងការបង្កើតបរិយាកាសសាលារៀនដែលមានសុភាពល្អ និងមានឥទ្ធិពលលើភាពជោគជ័យរបស់សិស្សក្នុងការសិក្សា។ ប្រសិនបើការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពកន្លែងការងារមិនស៊ីគ្នានឹងប្រព័ន្ធនៃការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអាចមានការតស៊ូមតិខ្លះពីបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពនោះ។

១.៦- វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានកំណត់ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ដូចខាងក្រោម៖

១.៦.១- ផ្នែកខ្លឹមសារ

ខ្លឹមសារ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ គឺកម្រងសំណួរ មាន ៥ ចំណុចគោល និង៤០ ចំណុចរង ដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីរបស់ប៊េតមេននិងអូហ្គិន Bateman & Organ (១៩៨៣) ដូចខាងក្រោម៖

- ឧត្តមគតិ មាន៥ចំណុច
- អត្តទត្ថបុគ្គល មាន៥ចំណុច
- និយ័តភាពការងារ មាន៥ចំណុច
- ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន មាន៥ចំណុច
- មនុស្សធម៌ការងារ មាន៥ចំណុច

១.៦.២- ប្រជាជន និងភាគសំណាក

ក- ប្រជាជន គឺសំដៅដល់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យ (នៅវិទ្យាល័យដែលមានកម្រិតពីទី៧ ដល់ទី១២) សរុបចំនួន (EMIS) ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២។

ខ- ភាគសំណាក ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺត្រូវបានធ្វើឡើងដោយកំណត់យកតាមសាលាវិទ្យាល័យចំនួន ០៦ ចំណោមវិទ្យាល័យទាំង និងខណ្ឌទាំង ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

១.៦.៣- អថេរនៃការសិក្សា

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់លើបួនចំណុចជាចម្បងគឺ តាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន ជាអថេរឯករាជ្យនិងឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព ដែលមានប្រាំចំណុចជាអថេរមិនឯករាជ្យ ។

១.៦.៤- រយៈពេលនៃការសិក្សា

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងប្រើរយៈពេល ៨ ខែ

១.៧- និយមន័យពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ

១- ឥរិយាបថ នៅទីនេះសំដៅទៅលើសកម្មភាពទាំងអស់ដែលដឹកនាំដោយសារពាង្គកាយឆ្ពោះទៅរកភាពខាងក្រៅ ក្នុងន័យផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងខ្លួនបុគ្គល ឬដើម្បីផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរបស់ពួកគេទៅនឹងបរិស្ថានជុំវិញ ហើយវាបង្ហាញឱ្យដឹងពីសកម្មភាព ការបង្ហាញចេញ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងទៅចំពោះគ្នានឹងគ្នាក្នុងកន្លែងមួយ (Routledge, ២០១៣)។

២- អង្គភាព នៅទីនេះសំដៅដល់គុណភាពនៃបរិស្ថានការងារដែលត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងមនុស្សតាមរយៈចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងជាច្រើនអំពីរបៀបរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងអង្គភាព Simon (១៩៧៦)។

៣- កម្រិតវិទ្យាល័យ នៅទីនេះសំដៅដល់គ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅរដ្ឋចាប់ពីថ្នាក់ទី៧ ដល់ទី១២។

៤- គ្រូបង្រៀន នៅទីនេះសំដៅដល់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ជាមន្ត្រីរាជការដែលបង្រៀនសាលារដ្ឋក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

៥- ពលរដ្ឋសកល គឺដំដៅលើពលរដ្ឋដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់សហគមន៍ដ៏ធំទូលាយ និងជារបស់មនុស្សជាតិទូទៅ។ វាសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើការអាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមកទាំងផ្នែកនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ ក៏ដូចជាការផ្សារភ្ជាប់គ្នាទៅវិញទៅមករវាងមូលដ្ឋាន ជាតិ និងសកលលោក (UNESCO, ២០១៤, Global citizenship education: Preparing learners for the challenges of the 21st century)។

៦- ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព គឺត្រូវបានកំណត់ថាជាឥរិយាបថឆន្ទានុសិទ្ធិដែលសំដៅលើបុគ្គលទាំងមូល ហើយប្រភេទឥរិយាបថនេះ លើសពីតួនាទីជាក់ស្តែងដែលជាកាតព្វកិច្ចមានស្រាប់ ប៉ុន្តែផ្តល់ត្រឡប់វិញនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់អង្គភាពយ៉ាងច្រើនលើសលប់ (Organ, ១៩៨៨)។

១.៨- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

និក្ខេបបទនេះចែកចេញជា ៥ជំពូកដូចខាងក្រោម៖

ជំពូកទី១ ៖ បង្ហាញពីសេចក្តីផ្តើម ដែលចែកចេញជាប្រាំបីចំណុច ១- លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ៤- សំណួរស្រាវជ្រាវ ៥- ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ៦- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ៧- និយមន័យ និងពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ ៨- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២ ៖ ជាផ្នែករំលឹកទ្រឹស្តី គឺជាការបង្ហាញ និងការពារអំណះអំណាងរបស់វត្ថុបំណងនៃការសរសេរនិក្ខេបបទ ដោយលើកយកទ្រឹស្តីរបស់អ្នកប្រាជ្ញ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិសំខាន់ៗ ឯកសារផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាព និងការប្រកបការងាររបស់បុគ្គលិកសិក្សា (គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យ)។

ជំពូកទី៣ ៖ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ ជំពូកនេះនឹងលើកឡើងពីវិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ និងគម្រោងនៃការវិភាគ ដោយកំណត់ទៅលើអថេរឯករាជ្យ និងអថេរមិនឯករាជ្យ សម្រាប់ការសិក្សា បង្ហាញពីការកំណត់ពេលវេលា និងទីកន្លែងគោលដៅដែលត្រូវសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យវិភាគសំណាក ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ស្ថិតិ ការប្រើរូបមន្តសម្រាប់គណនា និងជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ។

ជំពូកទី៤ ៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា ត្រូវលើកឡើងពីលក្ខណៈជាក់ស្តែងដែលបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវហើយចំណុចនីមួយៗដែលត្រូវលើកឡើង គឺត្រូវឱ្យចូលទៅក្នុងចំណុចដែលចោទសួរទាំងអស់ក្នុងចំណោទបញ្ហា។ ការពិភាក្សាត្រូវពិភាក្សាយ៉ាងលម្អិតទៅលើកម្រងសំណួរសម្រាប់យកមកវិភាគ និងប្រមូលទិន្នន័យ ហើយនឹងធ្វើការបកស្រាយលើទិន្នន័យដែលប្រមូលបានជាក់ស្តែង ក្នុងគោលបំណងវិភាគឱ្យឃើញចំណុចខ្វះខាត បញ្ហាប្រឈម ដើម្បីធ្វើការកែលម្អ។

ជំពូកទី៥ ៖ ជាសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់សំណូមពរ ធ្វើការសន្និដ្ឋានលើគ្រប់ចំណុចដែលបានវិភាគ និងផ្តល់ជាយោបល់ ជាសំណូមពរទៅលើចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ។

ជំពូកទី២
រំលឹកទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ

ជំពូក២

រំលឹកទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ

២.១- បញ្ញត្តិ និងទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងពលរដ្ឋសកលនិងឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល

ផ្នែកនេះ បង្ហាញពីបញ្ញត្តិ និងទ្រឹស្តីដែលទាក់ទងនឹងក្របខណ្ឌគំនិតដើម្បីគាំទ្រការស្រាវជ្រាវ។ ចំណេះដឹងដែលទទួលបានយ៉ាងទូលំទូលាយ បង្កើតបានជាប្រវត្តិសាស្ត្រមួយសម្រាប់ការវិភាគ និងការបកស្រាយជាបន្តបន្ទាប់នៃទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ទាប់ទៀត។ ដោយផ្អែកលើការពិនិត្យឡើងវិញនៃទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងជំពូកនេះ មានប្រធានបទជាច្រើនត្រូវបានពិពណ៌នា បកស្រាយ និងលើកមកបង្ហាញ។ និយមន័យការអប់រំពលរដ្ឋសកលនិងឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល រួមបញ្ចូលជាមួយនឹងគោលដៅ ក៏ដូចជាសារៈប្រយោជន៍ចំពោះអ្នកសិក្សា ត្រូវបានបង្ហាញប្រាប់ដើម្បីជាគំរូទ្រឹស្តីនៃលក្ខណៈការអនុវត្តឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល។ ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព ត្រូវបានសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅតាមបណ្តាប្រទេសជាច្រើននៅក្នុងសកលលោក។ លើសពីនេះទៅទៀតការវាស់ស្ទង់ ការយល់ឃើញនៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពត្រូវបានដោះស្រាយ និងអភិវឌ្ឍន៍ ហើយការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីមុនស្តីពីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាពត្រូវបានពិភាក្សាជាចម្បង។ កម្រិតទ្រឹស្តីមួយចំនួនលើការស្រាវជ្រាវឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព នៅក្នុងទីភ្នាក់ងារយុត្តិធម៌ព្រហ្មទណ្ឌ ជាពិសេសប៉ូលីសក៏បានលើកយកមកពិភាក្សា។ ការពិភាក្សាខ្លីនៃក្របខណ្ឌគំនិតដែលប្រើក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធទាំងនេះ ត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកចុងក្រោយ។ ការដោះស្រាយផ្នែកសំខាន់ៗទាំងនេះនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយផ្តល់ទាំងមូលដ្ឋានគ្រឹះ និងទ្រឹស្តីសម្រាប់ការសិក្សា។

២.១.១- អត្ថន័យឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព

ឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិកដែលមិនត្រូវបានទាមទារ ជាផ្នែកមួយនៃការពិពណ៌នាការងារ ប៉ុន្តែត្រូវបានចូលរួមដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងពាក់ព័ន្ធរបស់អង្គភាព ត្រូវបានសិក្សាអស់រយៈពេលជាយូរមកហើយ។ និយមន័យមួយចំនួនត្រូវបានស្នើឡើងដោយអ្នកប្រាជ្ញផ្សេងៗ។

តារាងទី២.១.ចំណុចលេចធ្លោរមួយចំនួនត្រូវបានលើកឡើងក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

បាណាត (Barnard ឆ្នាំ១៩៣៨)	ឆន្ទៈរបស់មនុស្សក្នុងការរួមចំណែកកិច្ចខំប្រឹងប្រែងក្នុងប្រព័ន្ធសហការ
ខេត(Katz ឆ្នាំ១៩៦៤)	ឥរិយាបថប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងដោយឯកឯង
ប៊េតមេន និងអូហ្គិន (Bateman and Organ ឆ្នាំ១៩៨៣)	ឥរិយាបថប្រកបដោយការសម្រេចចិត្ត មិនត្រូវបានផ្ដល់រង្វាន់យ៉ាងច្បាស់លាស់ដោយប្រព័ន្ធរង្វាន់ផ្លូវការ និងដែលលើកកម្ពស់ដំណើរការរបស់អង្គភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
ក្រាហាម (Graham ឆ្នាំ ១៩៩១)	រាល់ឥរិយាបថវិជ្ជមានទាំងអស់សុទ្ធតែពាក់ព័ន្ធនឹងសហគមន៍

បាណាត (Barnard ឆ្នាំ១៩៨៣) បានយល់ឃើញពីឥរិយាបថទាំងនោះថា "ឆន្ទៈមនុស្សក្នុងការរួមចំណែកកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងប្រព័ន្ធសហប្រតិបត្តិការ" (ទំព័រ.៨៣)។ ខេត (Katz ឆ្នាំ១៩៦៤) បានកំណត់អត្តសញ្ញាណពួកគេថាជាឥរិយាបថច្នៃប្រឌិត និងឥរិយាបថភ្លាមៗ។ គាត់ក៏បានកំណត់សម្គាល់ផងដែរថា ការប្រព្រឹត្តនេះមិនមែនជាផ្នែកនៃភារកិច្ចការងារដែលត្រូវការនោះទេ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏គួរឱ្យចង់បានសម្រាប់អង្គភាពទាំងមូល ឧទាហរណ៍ គំនិតផ្តួចផ្តើមបុគ្គល ឬដោយស្ម័គ្រចិត្តទទួលយកការទទួលខុសត្រូវបន្ថែម។ ផ្ទុយទៅវិញ ការអនុវត្តតួនាទីដែលអាចទុកចិត្តបាន សំដៅលើការអនុវត្តដោយស្មោះត្រង់នៃភារកិច្ច

ទាក់ទងនឹងការងារ ឧទាហរណ៍ ការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់ស្ថាប័ន ដូចជាការមកដល់ការិយាល័យទាន់ពេលវេលា មិនខ្ជះខ្ជាយពេលវេលា និងការគោរពច្បាប់។

អូហ្គិន និងមិត្តរួមការងារគាត់ (Organ, Smith, and Near, ឆ្នាំ១៩៨៣) បានបង្កើតពាក្យ "ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព-Organizational Citizenship Behavior" ឬហៅកាត់ថា OCB សំដៅទៅលើឥរិយាបថទាំងនេះ។ អូហ្គិន (Organ ឆ្នាំ១៩៨៨) បានកំណត់ OCB ថាជា "ឥរិយាបថដែលមានលក្ខណៈឆន្ទានុសិទ្ធិ មិនត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយផ្ទាល់ ឬច្បាស់លាស់ដោយប្រព័ន្ធរង្វាន់ផ្លូវការ ហើយថាជួយលើកកម្ពស់ដំណើរការប្រកបការងារដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់អង្គភាព" (ទំព័រទី៤)។ និយមន័យនេះមាន៣ផ្នែក។ ផ្នែកទី១និយាយថា ឥរិយាបថគឺឆន្ទានុសិទ្ធិហើយមិនត្រូវបានទាមទារជាផ្នែកនៃការងារនោះទេ។ ផ្នែកទី២បញ្ជាក់ថាប្រព័ន្ធរង្វាន់ផ្លូវការ មិនទទួលស្គាល់ឥរិយាបថនេះទេ ទោះបីជានេះមិនមានន័យថា OCB មិនដែលផ្តល់រង្វាន់នៅក្នុងអង្គភាពក្តី។ ជាការពិតទៅ រង្វាន់មិនត្រូវបានជានាទេ ហើយទំនាក់ទំនងរវាង OCB និងរង្វាន់គឺដោយប្រយោល (Organ ឆ្នាំ ១៩៩៧)។ ផ្នែកទី៣ ពន្យល់ថា OCB ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃអង្គភាពមួយ។ ដូចនេះ OCB ប្រហែលជាមិនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់ដល់នរណាម្នាក់ទេ ប៉ុន្តែវាអាចគាំទ្រដល់មិត្តរួមការងារ និងអង្គភាព(Smith, Organ, and Near, ឆ្នាំ១៩៨៣)។

អ្នកស្រាវជ្រាវដំបូងមួយចំនួនដូចជា បេតមេន និងអូហ្គិន (Bateman and Organ ឆ្នាំ ១៩៨៣) រួមជាមួយ លោកស្មីត បានកំណត់ថា OCB ខុសពីការអនុវត្តការងារក្នុងតួនាទី ប៉ុន្តែពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងាររបស់អង្គភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយលោកក្រាហាម (Graham ឆ្នាំ១៩៩១) បានប្រកែកថា វាមានផលវិបាកដោយអចេតនា នៃការស្វែងរកភាពខុសគ្នានៃការផ្លាស់ប្តូរជាញឹកញាប់រវាងឥរិយាបថក្នុងតួនាទី និងតួនាទីបន្ថែម ព្រោះវាប្រែប្រួលលើមនុស្ស ការងារ និងអង្គភាពនានា។ បន្ថែមពីនេះទៀតក្រាហាម បានស្នើនិយមន័យមួយដែលរួមបញ្ចូលឥរិយាបថវិជ្ជមាន ទាក់ទងនឹងសហគមន៍។ ការយល់ឃើញកាន់តែទូលំទូលាយ

នេះ រួមមានឥរិយាបថក្នុងតួនាទី ឥរិយាបថបន្ថែមដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងស្ថាប័ន ក៏ដូចជាមុខងារនយោបាយដូចជាការចូលរួមរបស់អង្គភាពជាដើម។

ដើម្បីពិពណ៌នាអំពីឥរិយាបថដែលខុសពីតួនាទីនិងកាតព្វកិច្ច ហើយដើរហួសពីតួនាទី ដែលហៅថាឥរិយាបថបន្ថែម (Extra-role behaviors) ដើម្បីរួមចំណែកដល់ការបំពេញការងាររបស់អង្គភាព(Bateman and Organ, ឆ្នាំ១៩៨៣; Smith, Organ and Near, ឆ្នាំ១៩៨៣)។ អូហ្គិន និងមិត្តរួមការងាររបស់គាត់ប្រើពាក្យ "ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព OCB" និងបានផ្តល់អត្ថន័យដូចខាងក្រោមៈ

> Individual behavior that is discretionary, not explicitly recognized by the formal system and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization. By discretionary, we mean that the behavior is not an enforceable requirement of the role or job description, that is, the clearly specifiable terms of the person 's employment contract with the organization; the behavior is rather a matter of personal choice, such that its omission is not generally understood as punishable. (ឥរិយាបថផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គល ហៅថាឆន្ទានុសិទ្ធិ មិនបានត្រូវទទួលស្គាល់យ៉ាងច្បាស់ដោយប្រព័ន្ធផ្លូវការ ប៉ុន្តែវាស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការលើកកម្ពស់ការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់អង្គភាពទាំងមូល។ ដោយឆន្ទានុសិទ្ធិមានន័យថា ឥរិយាបថដែលមិនតម្រូវឱ្យអនុវត្តនៅក្នុងតួនាទីការងារ ដែលបានត្រូវបានបញ្ជាក់ច្បាស់នៅក្នុងកិច្ចកុងត្រាការងាររបស់អង្គភាពនោះទេ វាគ្រាន់តែជាឥរិយាបថដែលជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គល ទោះជាមិនធ្វើក៏មិនត្រូវទទួលការពិន័យណាមួយពីអង្គភាពនោះដែរ។) (Organ, ឆ្នាំ១៩៨៨ ទំព័រ.៤)

លោកក៏បានបញ្ជាក់ទៀតថា OCB ទាមទារថាវាមិនគួរត្រូវបានអនុវត្តដោយផ្ទាល់ ឬជាផ្លូវការ តែគួរផ្តល់ដោយការលើកទឹកចិត្ត ឬរង្វាន់ពីអង្គភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នេះមិនមែនមានន័យថា OCB ត្រូវតែកំណត់ចំពោះឥរិយាបថដែលមិនទទួលបានអ្វីសោះចំពោះបុគ្គលដែលបានធ្វើវានោះទេ។ វាអាចកំណត់ឥទ្ធិពលដែលបុគ្គលជះឥទ្ធិពលទៅលើអ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នករួមការងារ។ ឥទ្ធិពលនោះអាចប៉ះពាល់ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការគិតគូរអំពីដំណើរការវាយតម្លៃបុគ្គលិកដោយការដំឡើងប្រាក់ខែ ឬការដំឡើងឋានៈជាដើម។ ទាំងនេះសាកសមទៅនឹងដំណើរការនៅក្នុងអង្គភាពសាលារៀន ដែលប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាការជម្រុញឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ចូលរួមជួយឱ្យការរៀននិងបង្រៀនកាន់តែទទួលបានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់ថែមទៀត។

ចាប់តាំងពី ខេត បាននិយាយជាលើកដំបូងអំពីឥរិយាបថប្រកបដោយការច្នៃប្រឌិត និងការគាំទ្រ ហើយ អូហ្គិន និងមិត្តរួមការងារគាត់បានណែនាំពាក្យ OCB នោះ អ្នកស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតបានប្រើឈ្មោះផ្សេងៗគ្នាដើម្បីពណ៌នាជម្រើសដូចគ្នានៃឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិក។ ម៉ារីណូវ៉ា ម៉ូន និងដឺនី (Marinova, Moon, and Van Dyne ឆ្នាំ២០១០) បានគិតថា OCB ជាឥរិយាបថបន្ថែមនៅកន្លែងធ្វើការ ដូចទៅនឹងដឺនី ខុមមីង និងផាក (Dyne, Cummings, nad Parks ឆ្នាំ១៩៩៥)។ លើសពីនេះ ឥរិយាបថទាំងនេះត្រូវបានគេហៅថា ឥរិយាបថរបស់អង្គភាព (Brief and Motowidlo, ឆ្នាំ១៩៨៦ ; George and Bettenhausen, ឆ្នាំ១៩៩០) ចំណែកភាពឯកានៃអង្គភាព(George and Brief, ឆ្នាំ១៩៩២; George and Jones, ឆ្នាំ១៩៩៧) និងការអនុវត្តបរិបទ (Borman and Motowidlo, ឆ្នាំ១៩៩៣)។ បន្ថែមពីនេះទៀតថា ឥរិយាបថទាំងនេះត្រូវបានគេហៅថា ឥរិយាបថគាំទ្រ ដូចនេះ ឥរិយាបថស្រដៀងទៅនឹងអ្វីដែលកំណត់ដោយបាណាត (Barnard ឆ្នាំ ១៩៨៣) និង ខេត (Katz ឆ្នាំ១៩៦៤) ត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំមកនេះ ទោះបីជាពួកគេត្រូវបានហៅដោយឈ្មោះផ្សេងគ្នាក៏ដោយ។

២.១.២- ការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកល

ការកើនឡើងនូវពិភពលោកមួយដែលកាន់តែរួមគ្នា បាននាំទៅដល់ការបង្កើតបានភាពជាពលរដ្ឋសកលដ៏មានអត្ថន័យ និងមានសមាសធាតុចូលរួមជាច្រើនផងដែរ។ ទោះបីជាសញ្ញាណនៃភាពជាពលរដ្ឋសកលដែលមានវិសាលភាពហួសពីភាពជារដ្ឋឯករាជ្យមួយ មិនមែនជារឿងថ្មីក៏ដោយ ក៏ការផ្លាស់ប្តូរទាំងឡាយនៅក្នុងបរិបទសកល (ឧទាហរណ៍៖ ការបង្កើតអនុសញ្ញា និងសន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិ ការកើនឡើងនូវអង្គការអន្តរប្រទេស សាជីវកម្ម និងចលនាសង្គមស៊ីវិល និងការការអភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ) មានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់ទៅលើភាពជាពលរដ្ឋសកល។ ត្រូវមានការទទួលស្គាល់ថា មានការយល់ឃើញផ្សេងៗគ្នាទៅលើទស្សនៈស្តីពីភាពជាពលរដ្ឋសកល។

ភាពជាពលរដ្ឋសកលសំដៅទៅលើអារម្មណ៍ ដែលថាខ្លួនជាផ្នែកមួយនៃសហគមន៍ និងភាពជាមនុស្សជាតិទូទៅ និងទូលំទូលាយជាងមុន។ វាគូសបញ្ជាក់អំពីការអាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមក និងការជាប់ពាក់ព័ន្ធគ្នាទៅមកផ្នែកនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ រវាងថ្នាក់មូលដ្ឋាន ជាតិ និងសកល។ ការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកលរួមបញ្ចូលសមាសធាតុនៃទស្សនៈសំខាន់ៗចំនួនបី ដែលមានលក្ខណៈរួមចំពោះនិយមន័យ និងការបកស្រាយផ្សេងគ្នា។ សមាសធាតុនៃទស្សនៈសំខាន់នោះចេញមកអំពីការពិនិត្យមើលទៅលើការបោះពុម្ពទាំងឡាយ ក្របខណ្ឌទស្សន វិធីសាស្ត្រ និងកម្មវិធីសិក្សាអំពីការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកល ក៏ដូចជាការប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកបច្ចេកទេស និងកិច្ចការនាពេលថ្មីៗនេះរបស់អង្គការយូណេស្កូទាក់ទងនឹងប្រធានបទនេះ។ សមាសធាតុជាទស្សនសំខាន់ៗទាំងនេះផ្អែកទៅលើ និងរួមបញ្ចូលទិដ្ឋភាពទាំងឡាយពីគ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់នៃការសិក្សា៖ ចំណេះដឹង ចិត្តសង្គម និងឥរិយាបថ។ សមាសធាតុទាំងនេះមានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមក និងត្រូវបានបង្ហាញខាងក្រោម ដែលមាសធាតុនីមួយៗចង្អុលបង្ហាញទម្រង់នៃការសិក្សា ដែលផ្តោតជាសំខាន់នៅក្នុងដំណើរការនៃការសិក្សា។ សមាសធាតុទស្សនៈសំខាន់ៗនៃការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកលមានចំនួនបីមានដូចជា ចំណេះដឹង ចិត្តសង្គម និងឥរិយាបថ(ការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកល យូណេស្កូ ២០១៥)។

១)- ចំណេះដឹង៖ ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹង ការយល់ដឹង និងការត្រិះរិះពិចារណាអំពីបញ្ហានៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងសកល និងទំនាក់ទំនំនងក៏ដូចជាការអាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមក រវាងប្រទេស និងប្រជាជនផ្សេងៗគ្នា។

២)- ចិត្តសង្គម៖ ដើម្បីទទួលបាននូវអារម្មណ៍ថាជាផ្នែកមួយនៃមនុស្សជាតិទូទៅ ដោយចែករំលែកនូវតម្លៃការទទួលខុសត្រូវ សេចក្តីអាណិតអាសូរ សាមគ្គីភាព និងការគោរពចំពោះភាពខុសគ្នា និងពិពិធភាព។

៣)- ឥរិយាបថ៖ ធ្វើសកម្មភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការទទួលខុសត្រូវ នៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ និងសកល ដើម្បីទទួលបាននូវពិភពលោក ដែលប្រកបដោយសន្តិភាព និងនិរន្តរភាពជាងមុន។

២.១.៣- គោលបំណងការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកល

តាមរយៈសៀវភៅស្ដីអំពីការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់អង្គការយូណេស្កូ ឆ្នាំ២០១៥ បានបង្ហាញអំពីគោលបំណងដែលចង់ឱ្យអ្នកសិក្សាសម្រេចបាន តាមរយៈការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកលរួមមាន៖

១)- អភិវឌ្ឍនូវការយល់ដឹងមួយស្ដីអំពីរចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ចសកល សិទ្ធិនិងការទទួលខុសត្រូវ បញ្ហាសកល និងទំនាក់ទំនងរវាងប្រព័ន្ធនិងដំណើរការនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ជាតិ និងសកល។

២)- ទទួលស្គាល់ និងលើកសរសើរភាពខុសគ្នា និងពហុអត្តសញ្ញាណ ដូចជាវប្បធម៌ ភាសា សាសនា ភេទ និងមនុស្សជាតិទូទៅ និងអភិវឌ្ឍជំនាញសម្រាប់ការរស់នៅ នៅក្នុងពិភពលោកមួយដែលកាន់តែមានពិពិធភាព។

៣)- អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តជំនាញក្នុងការត្រិះរិះពិចារណា ដើម្បីក្លាយទៅជាអក្ខរកម្មពលរដ្ឋ។ ជំនាញទាំងនោះរួមមាន៖ ការសួរដេញដោលប្រកបដោយការត្រិះរិះពិចារណា បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន អក្ខរកម្មសារព័ត៌មាន ការត្រិះរិះពិចារណា ការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្ត ការដោះស្រាយបញ្ហា ការចរចារ ការកសាងសន្តិភាព និងការទទួលខុសត្រូវជាលក្ខណៈបុគ្គលនិងសង្គម។

៤)- ការទទួលស្គាល់ និងពិនិត្យមើលទៅលើជំនឿនិងតម្លៃ និងរបៀបដែលពួកគេមានឥទ្ធិពលទៅលើទស្សនៈ និងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តផ្នែកសង្គម និងនយោបាយ ស្ដីអំពីយុត្តិធម៌សង្គម និងការចូលរួមរបស់ពលរដ្ឋ។

៥)- អភិវឌ្ឍឥរិយាបថយកចិត្តទុកដាក់ និងសេចក្ដីអាណិតអាសូរសម្រាប់អ្នកដទៃនិងបរិស្ថាន និងការគោរពចំពោះពិពិធភាព។

៦)- អភិវឌ្ឍតម្លៃនៃភាពត្រឹមត្រូវនិងយុត្តិធម៌សង្គម និងជំនាញក្នុងការវិភាគប្រកបដោយការត្រិះរិះពិចារណាអំពីវិសមភាព ដែលផ្អែកលើភេទ ឋានៈសង្គមសេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌ សាសនា វ័យ និងបញ្ហាផ្សេងៗមួយចំនួនទៀត។

៧)- ចូលរួម និងរួមចំណែកនៅក្នុងបញ្ហាសកល នាសហសម័យនៅក្នុងកម្រិតមូលដ្ឋាន កម្រិតជាតិ និងកម្រិតសកល ក្នុងនាមជាពលរដ្ឋសកល ដែលប្រកបដោយចំណេះដឹង ការចូលរួម ការទទួលខុសត្រូវ និង ការឆ្លើយតប។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ការអប់រំពលរដ្ឋសកល អាចដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ នៅក្នុងការចូលរួមទៅក្នុងសមភាពយេនឌ័រ ដែលជាអាទិភាពដ៏សំខាន់មួយក្នុងចំណោមអាទិភាពសំខាន់ទាំងពីររបស់អង្គការយូណេស្កូ។ ការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកល គឺផ្អែកលើសិទ្ធិមនុស្ស ហើយសមភាពយេនឌ័រគឺជាមូលដ្ឋាននៃសិទ្ធិមនុស្ស។ កុមារានិងកុមារីសិក្សាអំពីឥរិយាបថយេនឌ័រ តួនាទី ការរំពឹងទុក និងអាកប្បកិរិយានៅសាលារៀន ក៏ដូចជានៅឯផ្ទះ។ ការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកល អាចជួយទ្រទ្រង់សមភាពយេនឌ័រ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង ជំនាញ តម្លៃ និងឥរិយាបថ ដែលលើកកម្ពស់តម្លៃស្មើគ្នារវាងស្ត្រីនិងបុរស បង្កើតឱ្យមានការគោរព និងអនុញ្ញាតឱ្យមនុស្សវ័យក្មេងធ្វើការចោទសួរប្រកបដោយការត្រិះរិះពិចារណា ទៅលើតួនាទីនិងការរំពឹងទុករបស់យេនឌ័រ ដែលអាចបង្កជាគ្រោះថ្នាក់ ឬក៏ជម្រុញឱ្យមានការរើសអើង ឬការគិតបែបអវិជ្ជមានដោយផ្អែកទៅលើយេនឌ័រ។

លទ្ធផលដែលបានមកពីការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកលនឹងឆ្លើយតបទៅនឹងបណ្ដុំនៃការសិក្សាទាំងបីរួមមាន ចំណេះដឹង ចិត្តសង្គម និងឥរិយាបថ។ ចំពោះចំណេះដឹង នឹងអាចធ្វើឱ្យអ្នកសិក្សាទទួលបានចំណេះដឹងនិងការយល់ដឹង អំពីបញ្ហានៅក្នុងមូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់សកល ព្រមទាំងទំនាក់ទំនងគ្នា និងការអាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមក រវាងប្រទេសនិងប្រជាជនផ្សេងៗគ្នា។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ អ្នកសិក្សានឹងអាចធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញសម្រាប់ការត្រិះរិះពិចារណា និងវិភាគ។ ចំណែកឯផ្នែកចិត្តសង្គមវិញ នឹងជួយពិសោធន៍អារម្មណ៍នៃការក្លាយជាផ្នែកមួយនៃមនុស្សជាតិទូទៅ ការចែករំលែក និងការទទួលខុសត្រូវដោយផ្អែកទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស ព្រមទាំងអភិវឌ្ឍន៍ឥរិយាបថនៃការអាណិតអាសូរ សាមគ្គីភាព និងការគោរពចំពោះភាពខុសគ្នានិងពិពិធភាព។ ទៅលើផ្នែកឥរិយាបថវិញនោះ នឹងធ្វើឱ្យមានសកម្មភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការ

ទទួលខុសត្រូវ នៅក្នុងកម្រិតមូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិ ក៏ដូចជាពិភពលោកមួយដែលមានសន្តិភាពនិងនិរន្តរភាព និងការបណ្ដុះការស្ម័គ្រចិត្តក្នុងការងារផងដែរ។

២.១.៤-សារៈប្រយោជន៍របស់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព

មានហេតុផលជាច្រើនដែល OCB អាចត្រូវបានចាត់ទុកថាសំខាន់។ ហេតុផលទី១ ព្រោះវាអាចធ្វើឱ្យដំណើរការនៃយន្តការសង្គមរបស់អង្គភាពទៅបានដោយរលូន (Smith et al., ឆ្នាំ១៩៨៣)។ ពួកគេបានផ្ដល់នូវភាពបត់បែនដែលលើសពីការផែនការការងារ និងផ្ដល់ទិសដៅដល់ឥរិយាបថការងារដែលអាចកើតឡើងពីពេលមួយទៅពេលមួយតាមតម្រូវការនៃការងារ ឬបរិយាកាសជុំវិញ។ មិនត្រឹមតែឧបករណ៍នេះអាចជួយឱ្យការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិការងារក្នុងអង្គភាពបានដោយមិនចាំបាច់ធ្វើការដាស់តឿននោះទេ ក៏ព្រោះថាវាមិនមែនជាផ្នែកមួយនៃតួនាទីការងាររបស់បុគ្គលិកដែលបានចែង ហើយការវាស់វែងឧបករណ៍នេះក៏មានភាពពិបាកដោយសារឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាពរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ឬមួយក្រុម អាចធ្វើឱ្យមានការកើនឡើងនៃការប្រព្រឹត្តរបស់បុគ្គលិកផ្សេងទៀត រឺក៏អាចប្រព្រឹត្តបានទាំងអង្គភាពទាំងមូលតែម្ដង។ ដូចនេះហើយទោះបីជាទាំងនោះមិនមែនជាផ្នែកនៃវិធានការនៃការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិការងារក៏ដោយ ក៏ OCB នៅតែមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ភាពជោគជ័យរយៈពេលវែងរបស់អង្គភាព។

ហេតុផលទី២ អូហ្គិន (Organ ឆ្នាំ១៩៨៨) បានអះអាងថា ប្រសិនបើពិចារណាលើបុគ្គលិកជាច្រើននាក់ និងរយៈពេលយូរ OCB បង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបស់អង្គភាព។ មានហេតុផលជាច្រើនដែល OCB អាចបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារក្នុងអង្គភាពបាន។ ជាងនេះទៅទៀត ឧបករណ៍នេះអាចជួយបង្កើនផលិតភាពរបស់បុគ្គលិករួមការងារជាមួយគ្នា បង្កើនគុណភាពអ្នកគ្រប់គ្រង និងបង្កើនធនធានមានប្រសិទ្ធភាព ដូច្នេះយើងអាចប្រើប្រាស់ក្នុងគោលបំណងដើម្បីបង្កើនផលិតភាពការងារបានកាន់តែច្រើន ព្រមទាំងរក្សាធនធានទាំងនោះសម្រាប់ជួយសម្រួលសកម្មភាពទៅទាំងរបស់ក្រុមការងារ អាចទាក់ទាញបុគ្គលិកល្អបំផុតមកបម្រើការក្នុងអង្គភាព និងអាចឱ្យអង្គភាពសម្របខ្លួនបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះការផ្លាស់ប្ដូរបរិយាកាសការងារ។

ហេតុផលទី៣ អូហ្គិន (Organ et al. ឆ្នាំ១៩៨៣) បានលើកឡើងថា តាមទ្រឹស្តីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព មានសារៈសំខាន់ ដោយមិនអាចធ្វើការពន្យល់បានក្នុងហេតុផលដូចគ្នាទាក់ទងនឹងឥរិយាបថក្នុងការប្រព្រឹត្តការងារឬទៅតាមតួនាទីបុគ្គលិក។ ម៉្យាងវិញទៀត ការលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រព្រឹត្ត OCB គឺពិតជាខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងពីការប្រកបឥរិយាបថការងារធម្មតា ពោលគឺវាមានសារសំខាន់ណាស់ក្នុងការស៊ើបពីដំណើរការវិវត្តន៍នៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល។

២.១.៥- ការវិវត្តន៍នៃការសិក្សាឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព

មានការរីកចម្រើនជាលំដាប់ក្នុងការចាប់អារម្មណ៍ទៅលើការស្រាវជ្រាវនៅក្នុងផ្នែករបស់ OCB ។ ការស្រាវជ្រាវរបស់ OCB បានជាប់ពាក់ព័ន្ធជាចម្បងលើអាជីវកម្មក្នុងវិស័យឯកជន ហើយបានចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងបែបជាលក្ខណៈប្រពៃណីឬបុរាណ ដូចជាការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (Borman and Motowidlo, ឆ្នាំ១៩៩៣ ; Murphy and Shiarella, ឆ្នាំ១៩៩៧) និងផ្នែកទីផ្សារ (Bettencourt and Brown, ឆ្នាំ១៩៩៧ ; Kelley and Hoffman, ឆ្នាំ១៩៩៧) ។ ការរំលឹកទ្រឹស្តីបានធ្វើការពង្រីកដើម្បីរួមបញ្ចូលការមិនមែនជាផ្នែកប្រពៃណីសម្រាប់មន្ទីរពេទ្យ និងការគ្រប់គ្រងសុខភាព(Bolon ឆ្នាំ១៩៩៧ and Organ, ឆ្នាំ១៩៩០), សហគមន៍ចិត្តវិទ្យា (Burroughs and Eby, ឆ្នាំ១៩៩៨) ឧស្សាហកម្មនិងច្បាប់កម្មករ (Cappelli and Rogovsky, ឆ្នាំ១៩៩៨), និងការគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រ(Kim ឆ្នាំ១៩៩៣ and Mauborgne, ឆ្នាំ១៩៩៨)។ ផ្នែកផ្សេងទៀតរួមមានចិត្តវិទ្យាយោធា (Deluga, ឆ្នាំ១៩៩៥) សេដ្ឋកិច្ច (Tomer, ឆ្នាំ១៩៩៨) ភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រង (Podsakoff and MacKenzie, ឆ្នាំ១៩៩៥; Podsakoff, MacKenzie and Bommer, ឆ្នាំ១៩៩៦)។

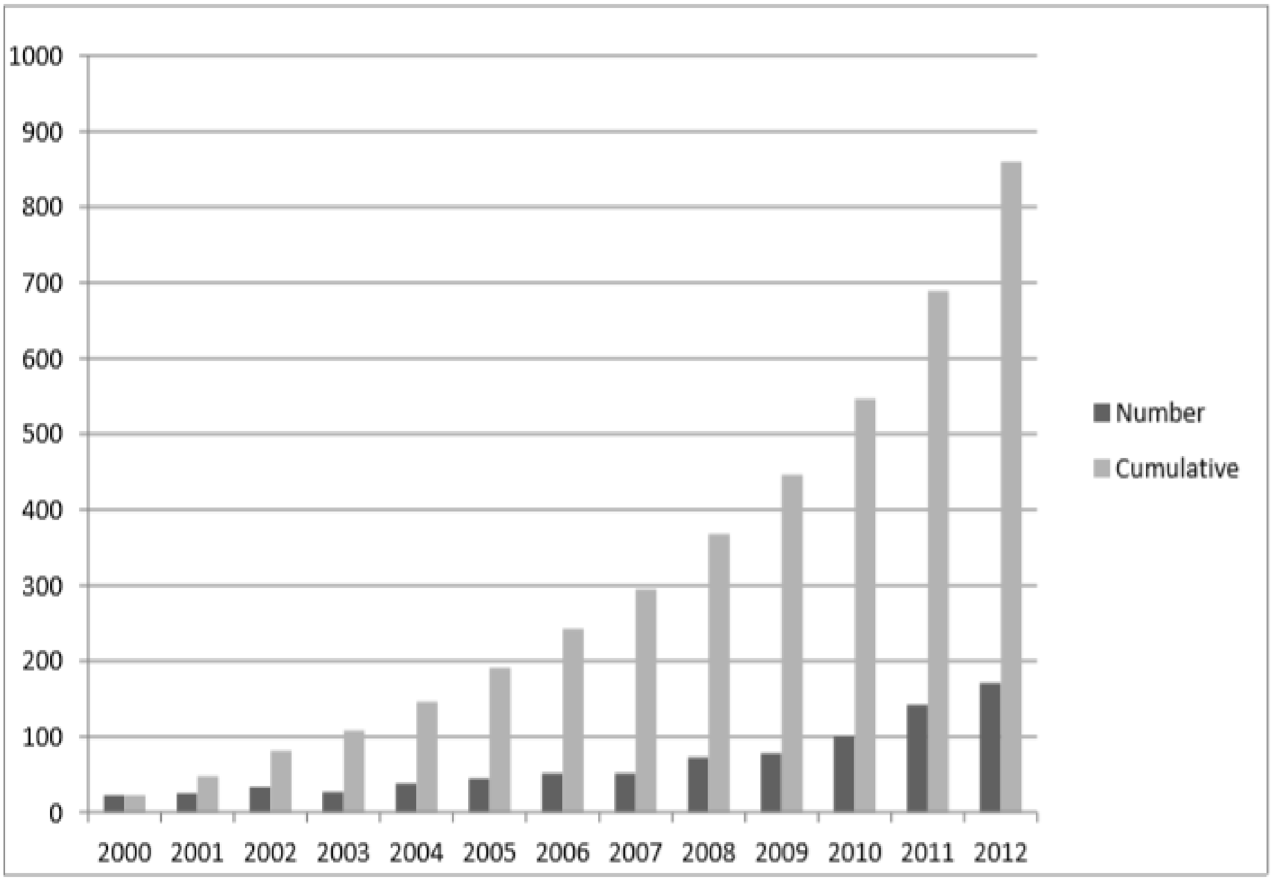
វាក៏មានការចាប់អារម្មណ៍លើការសិក្សាឆ្លងវប្បធម៌ផងដែរ ដែលបានបង្ហាញជាភស្តុតាងតាមរយៈការសិក្សាអំពីធម្មជាតិ និងទំនាក់ទំនងរបស់ OCB នៅក្នុងប្រទេសផ្សេងៗគ្នា ជាពិសេសប្រទេសចិន តៃវ៉ាន់ អូស្ត្រា

លី និងជប៉ុន (Chen, Hui,and Sego, ឆ្នាំ១៩៩៨; Farh, Earley, and Lin, ឆ្នាំ១៩៩៧; Farh, Podsakoff, and Organ, ឆ្នាំ១៩៩០; Hui, Law, and Chen, ឆ្នាំ១៩៩៩; Kim and Mauborgne, ឆ្នាំ១៩៩៦)។

ផូដសាកូស ម៉េកខេនហ្ស៊ី ផេនី និងបាច់រាច (Podsakoff, MacKenzie, Paine, and Bachrach ឆ្នាំ ២០០០) បានចុះបញ្ជីចំនួននៃការបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុងតំបន់នៃ OCB និងការវិវត្តន៍ពាក់ព័ន្ធគ្នាបន្តតាំងពីកំឡុងឆ្នាំ ១៩៨៣ ដល់ឆ្នាំ ១៩៩០ ហើយការរីកលូតលាស់នៅក្នុងតំបន់នេះចាប់តាំងពីពេលនោះមកមានការកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ ខណៈពេលដែលអត្ថបទចំនួន ១៣៥ ត្រូវបានបោះពុម្ពក្នុងក្នុងកំឡុងពេលឆ្នាំ ១៩៨៣ ដល់ឆ្នាំ ១៩៩០ (រយៈពេល១៦ឆ្នាំ) ប្រហែល ៨៦០ អត្ថបទត្រូវបានបោះពុម្ពក្នុងរយៈពេលដប់ពីរឆ្នាំចាប់តាំងពីការសិក្សារបស់ពួកគេ។ នេះតំណាងឱ្យការកើនឡើងច្រើនជាងប្រាំមួយដង។ វាពិតជាចំនួនដ៏អស្ចារ្យដែលបានបោះពុម្ពជាបន្តបន្ទាប់ ខណៈដែរលោកផូដសាកូស (Podsakoff et al. ឆ្នាំ២០០០) ធ្វើការពិនិត្យសារឡើងវិញគឺអត្ថបទលេខ ១៣៥ ស្របពេលដែលអត្ថបទចំនួនដែលបានបោះពុម្ពក្នុងឆ្នាំ២០១២ តែអត្ថបទតែមួយគត់ ដែលបានបោះពុម្ពក្នុងឆ្នាំ២០១២ គឺអត្ថបទលេខ ១៧១។

រូបភាពខាងក្រោមបង្ហាញពីចំនួនអត្ថបទដែលបានបោះពុម្ពនៅក្នុងផ្នែកឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល។ ទិន្នន័យមូលដ្ឋានដែលទទួលបាន ត្រូវបានអនុវត្តដោយប្រើឧបករណ៍ពីសកលវិទ្យាល័យ Cincinnati ប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ Summon ដោយប្រើឃ្លា ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល នៅក្នុងចំណងជើងនៃអត្ថបទ។

តារាងទី២.២-ចំនួនអត្ថបទទាក់ទងនឹងឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល និងការស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធ



ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ការស្រាវជ្រាវមិនច្រើនទេដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយប្រើសំណាកដែលទាញចេញពីភ្នាក់ងាយុត្តិធម៌កម្រិតព្រហ្មទណ្ឌ។ ការសិក្សាមួយចំនួនត្រូវបានធ្វើឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងមន្ត្រីពន្ធនាគារនៅសហរដ្ឋអាមេរិក។ ជាឧទាហរណ៍ឡាំងប៊ីត ហូហ្គេន និងហ្គ្រីហ្វីន (Lambert, Hogan, and Griffin ឆ្នាំ២០០៨) បានពិនិត្យមើលឥទ្ធិពលនៃអថេររបស់បរិយាកាសការងារ (ឧទាហរណ៍ ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អង្គភាព ភាពតានតឹងការងារ និងការសហការការងារ) និងលក្ខណៈកម្រិតបុគ្គលនៅលើឧបករណ៍ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល។ ដូចគ្នានេះដែរ ឥទ្ធិពលនៃការពេញចិត្តការងារ ចេតនានៃការផ្លាស់ប្តូរ ភាពអស់សង្ឃឹម ភាពមិនច្បាស់លាស់នៃតួនាទី ទីតាំង ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងអថេរប្រជាសាស្ត្រនៅលើឧបករណ៍ត្រូវបានពិនិត្យ (Lambert, ឆ្នាំ២០១០; Lambert, Hogan, Kelly, Altheimer, Barton, and Shannon, ឆ្នាំ

២០១២; Lambert and Hogan, ឆ្នាំ២០១៣)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គ្មានការសិក្សាណាមួយបានពិនិត្យលើការសាងសង់ឧបករណ៍ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលនិងបុព្វហេតុរបស់វានៅក្នុងភ្នាក់ងារប៉ូលីសនៅឡើយនោះទេ។

២.២- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលា

២.២.១- និយមន័យការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន

យោងទៅតាមរាជបណ្ឌិត្យសភាអន្តរជាតិនៃការអប់រំ និងវិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសម្រាប់ផែនការអប់រំរបស់អង្គការអន្តរជាតិ យូណេស្កូ ឆ្នាំ២០១៨ បានកំណត់និយមន័យជាសាកលថា "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" គឺជាការផ្ទេរ វិមជ្ឈការជាប្រព័ន្ធនៃអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវទៅសាលារៀនក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើបញ្ហាសំខាន់ណាមួយទាក់ទងនឹង ចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលនយោបាយ កម្មវិធីសិក្សា ស្តង់ដាអនុវត្ត ឬគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានអនុវត្តក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា និងមានការបកស្រាយអំពីការអនុវត្តទៅតាមបរិបទ សង្គមរបស់ប្រទេសនីមួយៗ។

ពាក្យថា School-based Management ហៅកាត់ថា **SBM** ត្រូវបានបកប្រែឬកំណត់និយមន័យខុសៗគ្នាទៅតាម អ្នកស្រាវជ្រាវ និងបរិបទនៃប្រទេសផ្សេងៗគ្នា។ យោងតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ របស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បច្ចេកសព្ទនេះត្រូវបានបកប្រែជាភាសាខ្មែរថា "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" ។

ជារួម "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការកែលម្អការសិក្សាតាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរអំណាចនៃការសម្រេចពីថ្នាក់ជាតិ ឱ្យទៅថ្នាក់សាលា ដែលគ្រប់គ្រងដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរួមមានអាណាព្យាបាល សហគមន៍ អាជ្ញាធរដែនដី សិស្ស និងលោកគ្រូអ្នកគ្រូ ។ល។

២.២.២- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ក្នុងបរិបទតំបន់និងសកលលោក

"**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" ត្រូវបានធ្វើស្ថាប័ននីយកម្មក្នុងបរិបទប្រទេសលោកខាងលិច រួមមានៈ ប្រទេសអង់គ្លេស ណូវែលហ្សេឡង់ អូស្ត្រាលី កាណាដា និងសហរដ្ឋអាមេរិក ប្រមាណជិតបួន ទសវត្សមក ហើយ។ គោលដៅនៃការអនុវត្ត "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" គឺក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានដល់ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅគ្រប់កម្រិត និងការកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ សាលារៀន។ ការអនុវត្ត "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" រួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមឱ្យមាន លក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

នៅឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលជាដំណាក់កាលដំបូងនៃការអនុវត្ត "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" សហរដ្ឋអាមេរិក ទទួលបាននូវលទ្ធផលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដូចជា៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ការចូលរួមពីសហគមន៍ លទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស និងភាពប្រសើរឡើងនៃកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា។ រហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" បានគ្រប ដណ្តប់ទូទាំងសហរដ្ឋអាមេរិក និងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយទៅបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗទៀតនៅជុំវិញពិភពលោក។

នៅសហរដ្ឋអាមេរិក សាលារៀននីមួយៗមានគណៈកម្មការសាលារៀន (School Council ឬ School Board) ដែលរួមមានតំណាងគ្រូ នាយក-នាយករង មាតាបិតា/អាណាព្យាបាលសិស្ស និង សហគមន៍។ គណៈកម្មការនេះមានអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការរៀបចំការសិក្សាដែលមានទម្រង់ ខុសៗគ្នាទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀននីមួយៗ។ នៅក្នុងសាលារៀនរដ្ឋ និងឯកជនមួយចំនួនគណៈកម្មការនេះមានអំណាចក្នុងការរៀបចំ កម្មវិធីសិក្សា ការគ្រប់គ្រងកញ្ចប់ថវិកា និងការជួលគ្រូ និងនាយក-នាយករងសាលា។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី គណៈកម្មកាសាលារៀនមួយចំនួនទៀតមានតួនាទីត្រឹមផ្តល់យោបល់ប្រឹក្សាដល់នាយក-នាយករងសាលារៀន តែប៉ុណ្ណោះ។ ចំណុចលេចធ្លោនៃកំណែទម្រង់ការសិក្សារនៅប្រទេសអង់គ្លេសគឺការធ្វើវិមជ្ឈការអំណាចទៅសាលារៀន ដែលក្រសួងអប់រំជាអ្នកកំណត់គោលនយោបាយ ហើយអាជ្ញាធរអប់រំមូលដ្ឋាន (Local Education Authority) ជាអ្នករៀបចំ និងគ្រប់គ្រងការសិក្សា។ ដូចគ្នាផងដែរ ក្រសួង

អប់រំបានផ្តល់អំណាចទៅឱ្យសាលារៀន តាមរយៈ "គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន" ដែលមានអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងរៀបចំការសិក្សាដោយទទួលការវិភាជ ថវិកាពីក្រសួងអប់រំដើម្បីរៀបចំការបង្រៀន និងរៀន។ វិមជ្ឈការអំណាចខាងលើ ធ្វើឱ្យសាលារៀនមានសេរីភាពក្នុង ការអនុវត្តការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាងមុន។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានភាពពេញចិត្ត ដែលបានចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ទទួលចំណេះដឹងក្នុងការងារសាលារៀន ឃើញវឌ្ឍនភាពវិជ្ជមាននៃការសិក្សារបស់សិស្ស និងមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសាលារៀន។

ប្រទេសអូស្ត្រាលី បានធ្វើវិមជ្ឈការអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទៅឱ្យសាលារៀន ដើម្បីបន្ថែមអំណាច និងសេរីភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដែលនេះគឺជាចំណុចសំខាន់នៃកំណែទម្រង់អប់រំរបស់អូស្រាលី។ ដើម្បីសម្រេចបានកិច្ចការនេះ អូស្ត្រាលីត្រូវចំណាយពេលរហូតដល់ទៅ៣០ឆ្នាំ ដោយ ផ្តោតសំខាន់លើសម្ព័ន្ធភាព រវាងសាលារៀនជាមួយសហគមន៍ និងតម្រូវការដែលតម្រូវឱ្យសហគមន៍ចូលរួមសម្រេចចិត្តក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលា រៀនក្នុងរូបភាពជាគណៈកម្មការ។ រដ្ឋវិកតូរៀ ជារដ្ឋមួយដែលមានបានផ្តល់អំណាចទៅសាលារៀនច្រើនបំផុតនៅ ក្នុងទម្រង់មួយដែលរដ្ឋនេះដាក់ឈ្មោះថា "ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនខ្លួនឯង" (Self-managing Schools) ដឹកនាំ ដោយក្រុមប្រឹក្សាសាលារៀន (School Council) ដែលរួមមានតំណាងអាណាព្យាបាល គ្រូ និងសហគមន៍ ប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងសហរដ្ឋ អាមេរិក និងអង់គ្លេស។

មិនខុសគ្នាពីបរិបទសាកលលោកទេ ការអនុវត្ត "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" នៅក្នុងតំបន់ក៏មានការកើនឡើងដែរ។ យោងតាមការស្រាវជ្រាវរបស់វីលាម (Villiamah ឆ្នាំ២០១៥) បានបង្ហាញថា នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី គណៈគ្រប់គ្រងសាលាសិទ្ធិអំណាចខ្ពស់ក្នុងការកំណត់ពីទស្សនវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់សាលារៀងៗខ្លួន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអាចសម្រេចលើការងារគ្រប់គ្រងនានារួមមានកម្មវិធីសិក្សា បុគ្គលិក ហិរញ្ញវត្ថុ និងផែនការ ថវិកាដែលទាំងអស់នេះត្រូវបានធ្វើឡើងនៅកម្រិតសាលារៀន។ ការអនុវត្តទាំងនេះកំពុងត្រូវបានទទួលប្រជាប្រិយ ភាពពីអ្នកធ្វើគោលនយោបាយ និងអ្នកអប់រំនានាលើភាពបត់បែន និង

ស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តកម្រិតសាលា រៀន ដែលអាចនាំឱ្យ សិស្សទទួលបានប្រយោជន៍ និងឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងផងដែរ។

ទីក្រុងហុងកុងបានផ្តួចផ្តើមគម្រោងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (School Management Initiatives : SMI) ដំបូងក្នុងឆ្នាំ១៩៩៦ និងបានស្នើគំនិតផ្តួចផ្តើ "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពសាលារៀនបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា ដោយកំណត់ផែនការឱ្យសាលារៀនទូទាំងទីក្រុង ហុងកុងប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" ក្នុងឆ្នាំ២០០៥។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក សាលារៀនក្នុងទីក្រុងហុងកុងមានសេរីភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង និងរៀបចំធនធានដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនរៀងៗខ្លួន។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩០ ក្រសួងអប់រំប្រទេសសិង្ហបូរីបានផ្តល់អាទិភាពទៅលើការគ្រប់គ្រងសាលារៀនខ្លាំងជាងមុន។ ការសិក្សាអាចនឹងទទួលបានលទ្ធផលល្អ គឺអាស្រ័យសាលារៀនល្អ។ ដូច្នេះសាលារៀនត្រូវមានតួនាទីច្រើនជាងមុន ក្នុងការរៀបចំការសិក្សាដោយគណៈកម្មការគ្រង់គ្រងសាលារៀន ដែលមានការយល់ព្រមពីក្រសួងអប់រំ។ ទោះបីជាគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់សិង្ហបូរី មិនមានការចូលរួមពីសហគមន៍ និងអាណាព្យាបាលក៏ដោយក៏សាលារៀនមានក្លឹបអាណាព្យាបាល ដែលដើរតួនាទីជាអ្នក ផ្តល់ប្រឹក្សា និងឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សាលារៀន។

នៅក្នុងប្រទេសថៃ ទស្សនាទាននៃ "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" បានចាប់ផ្តើមបន្ទាប់ពីមានរដ្ឋធម្មនុញ្ញបន្ថែមអំពីការអប់រំក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ដែលចែងថា បេះដូងនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន គឺការគ្រប់គ្រងក្នុងរូបភាពជាគណៈកម្មការ។ នៅក្នុងន័យនេះ រដ្ឋាភិបាលថៃបានផ្តល់អំណាចគ្រប់គ្រងទៅសាលារៀន ដែលមានសេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរនីតិវិធីធ្វើការងារដោយត្រូវពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំ ជាពិសេស ការលើកកម្ពស់ឱ្យប្រជាជនមានភាពជឿជាក់លើសាលារៀន និងពេញចិត្តគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងសហការជាមួយសាលារៀន ដែលមានឥទ្ធិពលដល់គុណភាពអប់រំ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

ការស្រាវជ្រាវរបស់ធនាគារពិភពលោក (World Bank) ឆ្នាំ២០០៧ បានបង្ហាញថា គណៈកម្មការនៅកម្រិតសាលារៀន ត្រូវបានផ្តល់អំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃសម្រាប់ការប្រតិបត្តិនៅកម្រិតសាលារៀន។ ការអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានភាពខុសគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀត នៅក្នុងចំណោមប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ី។ កម្រិតនៃស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តនៅកម្រិតសាលារៀន ជាឧបសគ្គដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះបាននាំឱ្យកើតមានឡើងនូវវិសមភាពក្នុងការទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំ។ ជារួម វិធីសាស្ត្រដែលល្អប្រសើរក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅអប់រំគឺការធ្វើឱ្យសាលារៀនមានស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងការចូលរួមពី សហគមន៍មូលដ្ឋានក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។ នៅពេលដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង សហគមន៍មានសមត្ថភាព និងអំណាចគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេចចិត្តលើការងារចម្បងៗដូចជាការងារអភិវឌ្ឍផែនការសាលារៀន នោះដំណើរការនៃការអនុវត្តនឹងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធ។

ជាក់ស្តែង នៅក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជា ការអនុវត្តកម្មវិធីសាលារៀនកម្រង គឺជាផ្នែកមួយនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធវិសហមជ្ឈការដល់កម្រិតសាលារៀន ដែលត្រូវបានមើលឃើញតាំងពីនៅឆ្នាំ១៩៩៤។ តាមរយៈរបាយការណ៍នេះ បានបង្ហាញពីការសហការក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់អ្នកអនុវត្តការងារនៅកម្រិតសាលារៀននូវភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងមានការផ្តល់ការណែនាំជាប្រចាំ ដើម្បីទទួលបានភាពជោគជ័យ។

២.២.៣- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនក្នុងបរិបទកម្ពុជា

លទ្ធផលនៃកំណែទម្រង់ការប្រឡងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ រួមទាំងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលើ ការសិក្សារបស់សិស្ស បានបង្ហាញអំពីភាពចាំបាច់ក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់លើប្រព័ន្ធរបស់សាលារៀន រួមមានៈ ការប្រើប្រាស់ធាតុចូល (ធនធានសាលារៀន) ដំណើរការ (ការបង្រៀន និងរៀន) និងលទ្ធផល (ការសិក្សា

របស់សិស្ស)។ ស្មារតីនៃអង្គវិបស្សនាអប់រំឆ្នាំ ២០១៧ បានចង្អុលបង្ហាញអំពីតម្រូវការរៀបចំ និងជំរុញការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល។ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ និងអាទិភាពកំណែទម្រង់ ១៥ ចំណុចដែលឈរលើសសរស្តម្ភទាំង ៥ បានបង្ហាញអំពីភាពរួចរាល់ និងសមល្មមសម្រាប់ផ្អែកគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ ដើម្បីឈានទៅធ្វើកំណែទម្រង់នៅកម្រិតសាលារៀន។ ម៉្យាងទៀត ក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការត្រូវឱ្យស្ថាប័នអប់រំគ្រប់កម្រិតមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

នាពេលបច្ចុប្បន្នទាំងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធបាន ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការរៀបចំជាម៉ូឌុលយន្តការ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានា ដើម្បីគាំទ្រដល់ ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល។ ទោះយ៉ាងណា ការយល់ឃើញដូចគ្នា ការកំណត់ច្បាស់អំពីជំហានអនុវត្ត និងការកំណត់ពីការគាំទ្រមានភាពចាំបាច់ណាស់សម្រាប់កិច្ចការនេះ។ ទោះបីជា "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" "**ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល**" "**អភិបាលកិច្ចសាលារៀន**" និង "**ការគ្រប់គ្រងនៅកម្រិតសាលារៀន**" មានអត្ថន័យដូចគ្នា ឬខុសគ្នានៅកម្រិតណាមួយក៏ដោយក៏ទស្សនាទានទាំងនេះមានទិសដៅក្នុងការបង្កើនស្វ័យភាពរបស់សាលារៀន ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនដោយមានបំណងកំណត់បាននូវទស្សនាទានរួម ក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់ពង្រីកការអនុវត្តទស្សនាទាននេះ និងសកម្មភាពជាក់លាក់ទាំងកម្រិតគោលនយោបាយ កម្រិតកម្មវិធី/អន្តរាគមន៍ និងការកែលម្អនៅកម្រិតសាលារៀន។

២.២.៤-ភាពបន្សុីគ្នារវាងការគ្រប់គ្រងអប់រំ និងគុណភាពពលរដ្ឋ

ការចាប់ផ្តើមនៃសតវត្សន៍ទី ២១ ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយសកលភាវូបនីយកម្មដែលកំពុងធ្លាក់ចុះត្រូវបានញាំញីដោយបញ្ហាប្រឈមធំៗ ដូចជា ភេរវកម្មសកល វិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុសកល ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ជម្លោះ ភាពក្រីក្រ ភាពអត់ឃ្លាន និងបញ្ហាសមធម៌ និងនិរន្តរភាព។ល។ ក្នុងបរិបទនេះ គោលគំនិតនៃភាពជា

ពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពបានពង្រីកបន្ថែម និងបញ្ចូលទិដ្ឋភាពសកល ក៏ដូចជាទិដ្ឋភាពជាច្រើននៃការអប់រំ ដូចជាជំនាញចំណេះដឹង អាកប្បកិរិយា និងការចូលរួម។ ការគ្រប់គ្រងការអប់រំនៅតាមសាលារៀន ក្នុងបរិបទកម្ពុជាក៏មានការវិវត្តន៍ទៅតាមបរិបទសកល រួមជាមួយនឹងបរិបទក្នុងស្រុក។

ការអប់រំនៅសតវត្សថ្មី ធ្វើយ៉ាងណាផលិតបាននូវធនធានដែលអាចក្លាយជាពលរដ្ឋជាតិដែលមានគុណភាព ហើយគុណភាពពលរដ្ឋនោះរួមមាន៖ ចំណេះដឹងនិងជំនាញរឹង ជំនាញទន់ គោរពច្បាប់និងសណ្តាប់ធ្នាប់ ចូលរួមក្នុងសហគមន៍និងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព ក៏ដូចជាការចូលរួមសកម្មភាពនយោបាយជាដើម។

១)- ចំណេះដឹងនិងជំនាញរឹង

ក្រាត អះអាងថា សេរីភាពក្នុងការបង្រៀន និងរៀនគឺសំខាន់ណាស់ក្នុងការទទួលបានចំណេះដឹង និងធ្វើឲ្យសង្គមប្រសើរឡើង (Nelson et al., ឆ្នាំ២០១២)។ ផ្លាតូ ចាត់ទុកថា សង្គមមួយត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងមានស្ថេរភាព នៅពេលដែលបុគ្គលម្នាក់ៗធ្វើអ្វីដែលខ្លួនមានជំនាញដោយធម្មជាតិ ដើម្បីមានប្រយោជន៍ដល់អ្នកដទៃ... សម្រាប់ការប្រើប្រាស់សង្គម' (Dewey, ឆ្នាំ២០០៤) ។ មានន័យថា តួនាទីអប់រំគឺបង្ហាត់មនុស្សឱ្យមានចំណេះដឹង និងជំនាញបច្ចេកទេស ដើម្បីក្លាយជាប្រយោជន៍ដល់សង្គម។ គោលបំណងនៃការអប់រំ គឺដើម្បីអភិវឌ្ឍមនុស្សឱ្យបានល្អ និងមានការចូលរួមពីមនុស្ស។ សរុបមក ការទទួលបានជំនាញការយល់ដឹងក៏ជាគោលបំណងចម្បងនៃការអប់រំផងដែរ។ ការសន្មតគឺថាការអប់រំដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបង្កើតកម្លាំងពលកម្មជំនាញ ហើយប្រជាជនដែលមានការអប់រំកាន់តែមានផលិតភាព ដោយសារការអប់រំបង្កើតបាននូវតម្លៃ អាកប្បកិរិយា និងអាកប្បកិរិយាទំនើបសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចឧស្សាហកម្មទំនើប។

ជំនាញការយល់ដឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជា 'ជំនាញរឹង' នៃសមត្ថភាពយល់ដឹងក្នុងផ្នែកដូចជា អក្ខរកម្ម និងលេខ ដែលត្រូវបានវាស់វែងដោយការធ្វើតេស្តសិក្សា(Gutman & Schoon, ឆ្នាំ២០១៣; Heckman, ឆ្នាំ ២០០០)។ ដូច្នេះ ជំនាញនៃការយល់ដឹងក៏ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងភាពវៃឆ្លាត និងសមត្ថភាពនៃការដោះ

ស្រាយបញ្ហាផងដែរ (Falch, Nyhus, & Strom, ឆ្នាំ២០១៤)។ ដូច្នេះ ការអប់រំដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបង្កើតកម្លាំងពលកម្មជំនាញ។ ប្រជាជនដែលមានការអប់រំមានផលិតភាពជាង ដោយសារការអប់រំបង្កើតជាតម្លៃទំនើប អាកប្បកិរិយា និងអាកប្បកិរិយាសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចឧស្សាហកម្មទំនើប (UNESCO, ឆ្នាំ២០១៥)។

ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញកើតឡើងជាលទ្ធផលនៃការផ្លាស់ប្តូរទិដ្ឋភាពសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងឆាប់រហ័ស ដោយសារតែស្ថាប័នអប់រំមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការតាមទាន់ការផ្លាស់ប្តូរ។ ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញសំដៅលើការបរាជ័យនៃការផ្គត់ផ្គង់ជំនាញដើម្បីបំពេញតម្រូវការជំនាញ (ពិភពលោក; ធនាគារ, ឆ្នាំ២០១០; Gambin et al., ឆ្នាំ២០១៦; Gardner, ឆ្នាំ១៩៨៣; Guvenen et al., ឆ្នាំ២០១៥)។ ចំណេះដឹង និងជំនាញរឹងរួមមាន៖ សមត្ថភាព និងការយល់ដឹង (E. A. Hanushek & Woessmann, ឆ្នាំ២០០៨) សមត្ថភាពសម្រាប់ការសិក្សាពេញមួយជីវិត (E. A. Hanushek & Woessmann, ឆ្នាំ២០០៨; OXFAM, ឆ្នាំ២០១៥; UNESCO, ឆ្នាំ២០១៥) និងការរៀនពីរបៀបរៀនសម្រាប់ការវិនិច្ឆ័យល្អ សមត្ថភាពក្នុងការទទួលបាននិងវិភាគព័ត៌មានតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិចប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ (OXFAM, ឆ្នាំ២០១៥; UNESCO, ឆ្នាំ២០១៥)។

២)- ជំនាញទន់

ការអប់រំគួរតែផ្តល់ឱ្យសិស្សនូវឱកាសដើម្បីទទួលបាននូវជំនាញទន់ និងជីវិត។ ការសិក្សាថ្មីៗជាច្រើនបង្ហាញថា ជំនាញមិនយល់ដឹងក៏សំខាន់សម្រាប់ផលិតភាព និងលទ្ធផលសង្គមផងដែរ។ ដោយគូរលើផ្នែកនៃអាហារូបករណ៍ថ្មីៗទាក់ទងនឹងការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាល (Heckman, Lochner, and Taber ឆ្នាំ១៩៩៨) បានចង្អុលបង្ហាញពីការយល់ខុសជាមូលដ្ឋានអំពីវិធីដែលជំនាញដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងសង្គមដែលបង្កប់នៅក្នុងមនុស្សត្រូវបានផលិត។ ករណីជាច្រើនអាចត្រូវបានលើកឡើងពីមនុស្សដែលមាន IQ ខ្ពស់ដែលបរាជ័យក្នុងការសម្រេចបានជោគជ័យក្នុងជីវិត ដោយសារតែពួកគេខ្វះការលត់ដំខ្លួន និងមនុស្សដែលមាន IQ ទាប ដែលទទួលបានជោគជ័យដោយសារការតស៊ូ ភាពជឿជាក់ និងវិន័យលើខ្លួនឯង (Heckman,

Pinto, & Savelyev, ឆ្នាំ២០១៣ ; Heckman & Rubinstein, ឆ្នាំ២០០១)។ ចេន (Jencks ឆ្នាំ១៩៧៩) បានរកឃើញថា ចរិតលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួនដូចជាភាពជាអ្នកដឹកនាំ ភាពឧស្សាហ៍ព្យាយាម និងការតស៊ូ មានផលប៉ះពាល់យ៉ាងធំធេងលើប្រាក់ចំណូលបុគ្គល និងការទទួលបានការអប់រំដែលកាន់លក្ខណៈគ្រួសារ និងជំនាញការយល់ដឹងថេរ។ ការរៀនសូត្រគឺជាកិច្ចការពេញមួយជីវិត។ ការរៀនសូត្រចាប់ផ្តើមតាំងពីក្មេងជាយូរមុនពេលការអប់រំផ្លូវការចាប់ផ្តើម និងបន្តពេញមួយជីវិត។ ការសិក្សាបន្តបន្ទាប់ពីសាលា។ នេះត្រូវបានគេស្គាល់ថាជាការរៀនដោយការធ្វើនិងការអប់រំកន្លែងធ្វើការ។ ការរៀនក្រោយសាលាមានចំនួនច្រើនជាងមួយភាគបីទៅពាក់កណ្តាលនៃការបង្កើតជំនាញទាំងអស់នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទំនើប (Heckman et al., ឆ្នាំ១៩៩៨)។

ជំនាញទន់ សំដៅលើការគិតប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត (ភាពច្នៃប្រឌិត ភាពជាសហគ្រិន ភាពប៉ិនប្រសប់ ជំនាញអនុវត្ត ការគិតឆ្លុះបញ្ចាំង ការសម្រេចចិត្តដោយហេតុផល) ជំនាញ។ ក្នុងនោះផងដែរ ទំនាក់ទំនងក្នុងអង្គភាព ការសហការ មេត្តាធម៌ ឯករាជ្យភាព ភាពបត់បែននិងសម្របខ្លួន ការអាណិតអាសូរ ភាពស្មោះត្រង់ ការដឹងអំពីខ្លួនឯង ការលើកទឹកចិត្តខ្លួនឯង និងសមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយភាពស្មុគស្មាញ សុទ្ធតែរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងជំនាញទន់ទាំងអស់(OXFAM, ឆ្នាំ២០១៥)។

៣)- ការគោរពច្បាប់ និងសណ្តាប់ធ្នាប់

ការគោរពច្បាប់ និងសណ្តាប់ធ្នាប់រួមមានៈ សិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចផ្នែកច្បាប់ ការគោរពច្បាប់និងស្នេហាជាតិ និងការជឿទុកចិត្តលើមន្ត្រីជាប់ឆ្នោត។

៤)- សហគមន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព

ប្រព័ន្ធអប់រំមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹង ជំនាញ គុណតម្លៃ និងអាកប្បកិរិយាដើម្បីឱ្យអ្នកសិក្សា អភិវឌ្ឍអារម្មណ៍នៃជោគវាសនារួម ដើម្បីដឹងអំពីបញ្ហាប្រឈម ចូលរួមសកម្មភាពពលរដ្ឋនិងសង្គម ប្តេជ្ញាចំពោះយុត្តិធម៌សង្គម សមធម៌និងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព និងដើម្បីចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ជាដើម។ ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពក៏អាចរួមបញ្ចូលកង្វល់សង្គម និងយុត្តិធម៌

សង្គមផងដែរ (Davies et al., ឆ្នាំ១៩៩៩)។ ដូចនេះហើយ ទើបបានជាសហគមន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាពរួមបញ្ចូលនូវ ជោគវាសនារួមគ្នាមួយ យុត្តិធម៌សង្គម និងការចូលរួមប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវក្នុងកិច្ចការសហគមន៍។

៥)- ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនយោបាយ

ពុត្រា (Torney-Purta et al ឆ្នាំ២០០១) បានសង្ខេបការសិក្សាផ្សេងៗដោយបង្ហាញពីការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនយោបាយមួយចំនួនដូចជា ការឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ការចូលរួមការពារបរិស្ថាន សិទ្ធិស្របច្បាប់ឬសង្គមការតព្វកិច្ចដូចជាសេវាយោធា និងឱកាសចូលរួមនយោបាយ ជាដើម។

២.២.៥-តួនាទីគ្រូបង្រៀនក្នុងបរិបទតំបន់

អត្ថបទស្រាវជ្រាវនៃប្រទេសថៃ (International Journal of Development and Sustainability of Thailand) បានលើកឡើងថា ការលើកទឹកចិត្តការបង្រៀនគឺមានសារៈសំខាន់បំផុតដើម្បីឱ្យមានការបង្រៀនដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ តាមការសិក្សាបង្ហាញទៀតថា អត្តសញ្ញាណគ្រូបង្រៀន គឺជាកត្តាកន្លឹះដែលជះឥទ្ធិពលដល់អារម្មណ៍នៃគោលបំណងរបស់គ្រូបង្រៀន ប្រសិទ្ធភាពផ្ទាល់ខ្លួន ការលើកទឹកចិត្ត ការប្តេជ្ញាចិត្តប្រសិទ្ធភាព និងការពេញចិត្តចំពោះការងារ (Day, Kington, Stobart, & Sammons, ឆ្នាំ២០០៦) វាត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ជាសកល និងជឿជាក់ថា កត្តាថាមពលនៃប្រសិទ្ធភាព សាលារៀនគឺ ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនតាមរយៈឥរិយាបថការងារ។ កត្តាចិត្តវិទ្យាដ៏សំខាន់បំផុតដែលជះឥទ្ធិពលដល់ប្រសិទ្ធភាព នៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន គឺការលើកទឹកចិត្តគ្រូ។ ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាកត្តាដ៏ចម្បងបំផុតសម្រាប់ប្រសិទ្ធភាពថ្នាក់រៀន និងការកែលម្អសាលារៀន (Ofoegbu, ឆ្នាំ២០០៤)។ ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនត្រូវតែធ្វើព្រមគ្នាជាមួយចំណង់ចិត្តរបស់គ្រូ ក្នុងការចូលរួមអភិវឌ្ឍការអប់រំ ព្រមទាំងបរិស្ថានសាលារៀន។ ជាធម្មតាការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនត្រូវធ្វើព្រមគ្នាជាមួយនឹងឥរិយាបទរបស់គ្រូឆ្ពោះទៅរកការងារ។

គ្រូមានតម្រូវការទាំងកត្តាខាងក្នុង និងកត្តាខាងក្រៅ (Ofoegbu, ឆ្នាំ២០០៤) ការលើកទឹកចិត្តការងារខាងក្នុង សំដៅទៅដល់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដើម្បីបំពេញការងាររបស់ពួកគេឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ទៅតាមលំដាប់ការងារជាក់លាក់ ដូចជាៈ លក្ខណៈការងារ សារៈសំខាន់នៃការងារ និងស្វ័យភាព គឺចាំបាច់ក្នុងការព្យាករណ៍ក្នុងអាជីពការងារ (Houkes, Janssen, de Jonge, & Nijhuis, ឆ្នាំ២០០១)។ គ្រូបង្រៀនដែលត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដោយកត្តាខាងក្នុង គេបានសង្កេតឃើញថា គាត់ទទួលយកការងារគឺដើម្បីហេតុផលផ្ទាល់ខ្លួន ដោយការងារនោះបានផ្តល់ការពេញចិត្តចំពោះខ្លួន ឬ ដោយយល់ឃើញថាវាជាសមិទ្ធកម្មដែលសម្រេចដោយខ្លួនឯងយ៉ាងពិតប្រាកដ។ម្យ៉ាងទៀត ការលើកទឹកចិត្តដោយកត្តាខាងក្រៅអាចបង្ហាញតាមរយៈសកម្មភាព ឬភារកិច្ច ដើម្បីទទួលរង្វាន់មួយចំនួន ដូចជា ប្រាក់ខែ ជាដើម។ បំណងប្រាថ្នារបស់អង្គភាពគួរតែឈរលើការលើកទឹកចិត្តដោយកត្តាខាងក្នុងដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនដោយប្រសិទ្ធភាព ហើយជាមួយគ្នានេះដែរ ក៏ត្រូវផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកខាងក្រៅខ្លះៗដើម្បីការកែលម្អ (O'Neil, ឆ្នាំ១៩៩៥)។

ការព្រួយបារម្ភដ៏ចម្បងសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននានា គឺដោយសារការលើកទឹកចិត្តគ្រូវាបានជះឥទ្ធិពលដល់ការលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយគ្រូបង្រៀនសំដែងចេញទៅកាន់សិស្សតាមរយៈឥរិយាបថបង្រៀនរបស់ពួកគាត់។ ការត្អូញត្អែជាទូទៅរបស់គ្រូគឺមានការលំបាកចំពោះការរក្សា ការលើកទឹកចិត្តសិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀន តើការលំបាកនោះវាយ៉ាងម៉េច ប្រសិនបើគ្រូបង្រៀនខ្លួនឯងមិនត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត។ ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនក៏មានសារៈសំខាន់ផងដែរ សម្រាប់ពន្លឿនការកែទម្រង់អប់រំ។ ទី១- ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនគឺទំនងជាធ្វើការសម្រាប់ការកែទម្រង់ការអប់រំ និងការរីចម្រើនខាងផ្នែកច្បាប់។ ទី២- ប្រហែលកាន់តែសំខាន់ទៅទៀត ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ដើម្បីជានាដល់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ស្ថាប័ន និងកម្រិតនៃការរៀបចំគោលនយោបាយ។ ចុងក្រោយការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន គឺពិតជាសំខាន់សម្រាប់ការពេញចិត្ត និងការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនបានពេញលេញ។ បញ្ហាក្រៅពីនេះ

សុខុមាលភាពផ្ទាល់ខ្លួន ដូចជាអារម្មណ៍នៃការពេញចិត្ត ដែលវាអាចកាត់បន្ថយភាពអសកម្ម និងការផ្លាស់ប្តូររបស់អង្គភាពទាំងមូល។

២.២.៦-តួនាទីគ្រូបង្រៀនក្នុងបរិបទកម្ពុជា

កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសារធារណៈ ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ឆ្នាំ២០១៥-២០១៨ សំដៅពង្រឹងប្រសិទ្ធផលការងារនៅគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ទាំងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយសូចនាករដែលអាចវាស់វែងបាន។ លើការវាយតម្លៃប្រសិទ្ធផល ក្នុងក្របខណ្ឌរួមនៃមន្ត្រីរាជការមុខងារសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ បានដាក់ឱ្យអនុវត្តឯកសារណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល ចាប់ តាំងពីឆ្នាំ២០១៦ រហូតមក។ ក្នុងក្របខណ្ឌដោយឡែក ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក៏បានដាក់ឱ្យអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១៨ - ២០២៣ និងការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំ យន្តការ ស្តង់ដា និងឧបករណ៍សម្រាប់ការវាយតម្លៃប្រសិទ្ធផល តាមអនុវិស័យ គ្រឹះស្ថានសិក្សា និងប្រភេទការងារដែលបុគ្គលិកអប់រំត្រូវបំពេញ។

ក- ក្របខណ្ឌពេលវេលាឬនិយាមបំពេញការងារ

បុគ្គលិកអប់រំ ត្រូវអនុវត្តភារកិច្ចតាមក្របខណ្ឌពេលវេលាដែលកំណត់ដោយលិខិតបទដ្ឋាន គតិយុត្តជាធរមាន ដូចខាងក្រោម ៖

បុគ្គលិកបង្រៀន : ដែលមានភារកិច្ចផ្តល់សេវាបង្រៀនផ្នែកចំណេះទូទៅ និងមុខជំនាញបច្ចេកទេស ត្រូវអនុវត្តតាមនិយាមម៉ោងបំពេញការងារដែលកំណត់ដោយសេចក្តីណែនាំលេខ២៥៦ អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការកំណត់និយាមប្រើប្រាស់ មន្ត្រីរាជការសម្រាប់មត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ និងសាលាគរុកោសល្យ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ២០ អយក.សណន ចុះថ្ងៃ០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ។

បុគ្គលិកមិនបង្រៀន: ដែលមានភារកិច្ចគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និងផ្តល់សេវារដ្ឋបាលដល់បុគ្គលិកអប់រំ និងភ្នាក់ងារដទៃទៀត។ បុគ្គលិកអប់រំមិនបង្រៀន ត្រូវអនុវត្តភារកិច្ចតាមពេលវេលាកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យលេខ ២១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្តីពីការកំណត់រយៈពេលបម្រើការងារប្រចាំសប្តាហ៍របស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងអនុក្រឹត្យ៥៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងវត្តមានមន្ត្រីរាជការ និងមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា។

ខ- ការវាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធផលបុគ្គលិកអប់រំ

ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវង្វាយតម្លៃប្រសិទ្ធផល បុគ្គលិកអប់រំត្រូវវាយតម្លៃតាមយន្តការពីរប្រភេទគឺបុគ្គលិកអប់រំបង្រៀន ត្រូវបានវាយតម្លៃតាមយន្តការអធិការកិច្ច អត្រាឡើងថ្នាក់ និងលទ្ធផលប្រឡងបញ្ចប់ភូមិសិក្សារបស់សិក្សានិសិស្ស។ រីឯបុគ្គលិកអប់រំមិនបង្រៀនវាយតម្លៃតាមប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណផល។

បុគ្គលិកបង្រៀន : ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបង្កើតនាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំដែលមានភារកិច្ច រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត នីតិវិធី យន្តការ និងក្រុមអធិការកិច្ច។ ក្រសួងបានដាក់ឱ្យអនុវត្តបញ្ញត្តិនៃការធានាគុណភាពអប់រំកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សា និងអប់រំចំណេះទូទៅ នៅកម្ពុជា ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១៥។ បញ្ញត្តិថ្មីនេះ សំដៅយន្តការអធិការកិច្ចតាមរូបភាព អធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង និងអធិការកិច្ចផ្ទៃក្រៅ កសាងនិងអភិវឌ្ឍនីតិវិធីអធិការកិច្ច បណ្តុះបណ្តាល និងពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមអធិការកិច្ច គោលដៅនៃការធ្វើអធិការកិច្ចគឺ ដើម្បីវាស់វែងនិងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធផលបុគ្គលិកអប់រំបង្រៀន ប្រចាំត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ។ រូបភាពទី២ នៃការវាស់វែងនិងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធផលបុគ្គលិកអប់រំបង្រៀនគឺផ្អែកលើអត្រាឡើងថ្នាក់ និងអត្រាឆ្លងភូមិសិក្សារបស់សិស្ស នៅតាមកម្រិតថ្នាក់ និងភូមិសិក្សានីមួយៗ។ រីឯវង្វាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំបង្រៀនថ្នាក់ទី ១២ គឺផ្តោតលើអត្រាសិស្សបានប្រឡងជាប់សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងកម្រិតនិទ្ទេសដែលសិស្សទទួលបាន។

ជារួម លទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ បង្កើតបាននូវប្រសិទ្ធផលខ្ពស់ គឺអាស្រ័យលើឥរិយាបថការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកនោះ។

២.៣- ការស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព

ការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធទៅលើឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព ដោយលើកយកការស្រាវជ្រាវដែលបង្ហាញឡើងនៅក្នុងទីភ្នាក់ងារយុត្តិធម៌ព្រហ្មទណ្ឌ ជាពិសេសប៉ូលីស។ ផ្នែកទី១ គឺលក្ខណៈនៃការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងការងាររបស់ប៉ូលីស នឹងត្រូវបានវិភាគ។ ការរក្សាសិទ្ធដែលហៅថាឆន្ទានុសិទ្ធិត្រូវបានសិក្សាយ៉ាងទូលំទូលាយសម្រាប់ប៉ូលីស។ គ្រោងឆ្អឹងនៃការស្រាវជ្រាវនេះ នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីគូសបញ្ជាក់ពីទំនាក់ទំនងរវាងការសម្រេចចិត្ត និងឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល។ ផ្នែកទី២ វិស័យដែលកំពុងរីកចម្រើននៃចិត្តវិទ្យាវិជ្ជមាន នឹងត្រូវបានរុករកដើម្បីរកឱ្យឃើញនូវវិធីសាស្ត្រថ្មីក្នុងការសិក្សាអំពីការប្រើប្រាស់ការសម្រេចចិត្តវិជ្ជមាន ឬការសម្រេចចិត្តយ៉ាងមានប្រយោជន៍។ ចិត្តវិទ្យាវិជ្ជមានផ្តល់នូវវិធីប្រលោមលោកដើម្បីរកមើលអ្វីដែលល្អអំពីធម្មជាតិរបស់មនុស្ស ជំនួសឱ្យការផ្តោតតែលើវិធីកែតម្រូវទិដ្ឋភាពអវិជ្ជមាននៃធម្មជាតិរបស់មនុស្ស។ ចំណែកឯផ្នែកទី៣ គំនិតនៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលនឹងត្រូវបានណែនាំ។ ផ្នែកនេះនឹងស្វែងយល់ពីការអភិវឌ្ឍន៍គំនិតឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព និងការរីកចម្រើនក្នុងការសិក្សាឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព ជាពិសេសការសិក្សាអំពីវប្បធម៌ចម្រុះ។ ផ្នែកនេះក៏រួមបញ្ចូលផងដែរនូវការពិពណ៌នាអំពីលក្ខណៈនៃការសាងសង់គ្រឹះរបស់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល បុព្វហេតុរបស់វា និងសារៈសំខាន់របស់វាក្នុងការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយភ្នាក់ងារយុត្តិធម៌ព្រហ្មទណ្ឌ ជាពិសេសប៉ូលីស។

២.៣.១- ការរក្សាសិទ្ធិ ឬឆន្ទានុសិទ្ធិ

ក្នុងសៀវភៅ "ការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈក្នុងសេវាកម្មសុខុមាលភាព" (Evans ឆ្នាំ២០១០) សំដៅទៅលើការសម្រេចក្នុងនាមជាសេរីភាពជាបុគ្គលិកអាចអនុវត្តក្នុងបរិបទជាក់លាក់មួយ។ អត្ថន័យរបស់ដាវីស (Davis ឆ្នាំ១៩៦៤) គឺមានភាពស្រដៀងគ្នានៅពេលដែលគាត់បានកត់ត្រាថា "មន្ត្រីសាធារណៈមាន

ឆន្ទានុសិទ្ធិ នៅពេលណាដែលដែនកំណត់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពលើអំណាចរបស់ពួកគាត់ ទុកឱ្យគាត់មានសេរីភាពក្នុងការធ្វើការជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេសកកម្មដែលអាចកើតមាន ឬអសកម្ម"។ ការសម្រេច ក៏ត្រូវបានគេសំដៅផងដែរថា ជាអំណាចនៃការសម្រេចចិត្តដោយសេរី ឬជាទំហំនៃជម្រើសក្នុងដែនកំណត់ផ្លូវច្បាប់មួយ។

លីបស្គី (Michael Lipsky ឆ្នាំ១៩៨០) បានសំដៅជាពិសេសទៅលើបុគ្គលិកជួរមុខក្នុងភ្នាក់ងារចែកចាយគោលនយោបាយ ដែលគាត់ហៅថាជាមន្ត្រីការិយាធិបតេយ្យកម្រិតមូលដ្ឋាន។ បុគ្គលិកទាំងនោះជាធម្មតា ធ្វើអន្តរកម្មដោយផ្ទាល់ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ ហើយមានឆន្ទានុសិទ្ធិយ៉ាងសំខាន់តាមបញ្ហារបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ ការិយាធិបតេយ្យកម្រិតផ្លូវ អាចជាចៅក្រម គ្រូបង្រៀន និងមន្ត្រីប៉ូលីស។ ជាធម្មតា មន្ត្រីប៉ូលីសប្រឈមមុខនឹងស្ថានភាពផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន ដែលមិនមានច្បាប់ជាក់លាក់សម្រាប់ស្ថានភាពនីមួយៗនោះទេ។ លើសពីនេះ ពេលខ្លះពួកគេមានទទួលបានព័ត៌មានដែលមានដែនកំណត់ ឬមានពេលតិចតួចបំផុតក្នុងការសម្រេចចិត្តលើកិច្ចការ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត មន្ត្រីមានសេរីភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តតាមការវិនិច្ឆ័យរបស់ខ្លួន។ លក្ខណៈនៃការងាររបស់ប៉ូលីសគឺបែបនេះហើយដែលឱកាសត្រូវបានបង្កើតឡើងជាញឹកញាប់សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ការសម្រេចចិត្តនេះ។ មន្ត្រីតែងតែធ្វើការងារតែម្នាក់ឯង ដោយគ្មានការត្រួតពិនិត្យដោយផ្ទាល់ ហើយត្រូវធ្វើការសម្រេចចិត្តរហ័ស។ លើសពីនេះ ធម្មជាតិនៃច្បាប់ទណ្ឌ ដោយសារភាពមិនច្បាស់លាស់នៃច្បាប់សំខាន់ៗមួយចំនួន និងការរឹតបន្តឹងលើឥរិយាបថរបស់មន្ត្រី ដោយសារច្បាប់នីតិវិធី ធ្វើឱ្យមិនអាចអនុវត្តបានពេញលេញនូវច្បាប់ទាំងអស់ដោយស្មើភាពគ្នា (Goldstein ឆ្នាំ១៩៨៨; Walker and Katz, ឆ្នាំ២០០៨)។ វាក៏មានភាពខុសប្លែកគ្នាផងដែរនៅក្នុងបរិមាណនៃការសង្កត់ធ្ងន់លើការអនុវត្តច្បាប់នៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ច។ ជាឧទាហរណ៍ សហគមន៍មួយចំនួនអាចធ្វើឱ្យមានការផឹកស្រាស្រវឹងជាសាធារណៈ ខណៈពេលដែលសហគមន៍ខ្លះទៀតមិនអាចធ្វើរឿងនេះបាន។ ដូច្នេះហើយ មន្ត្រីប៉ូលីសជាមន្ត្រីមានឆន្ទានុសិទ្ធិទូលំទូលាយស្ទើរតែគ្រប់

ពេលវេលាសម្រាប់ការដោះស្រាយបញ្ហាចំពោះមុខដោយមិនចាំបាច់មានការទទួលបញ្ជារ (Maynard-Moody, Musheno and Palumbo, ឆ្នាំ១៩៩០)។

ពេលខ្លះសិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់នោះ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ខុសដោយមន្ត្រីប៉ូលីស ហើយនេះអាចនាំឱ្យមានការអនុវត្តចេញដោយអសីលធម៌ ឬពុករលួយ ហើយក៏អាចនាំទៅដល់ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សផងដែរ។ ក្តីបារម្ភត្រូវបានលើកឡើងថា មានតែសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចដោយខ្លួនឯងនោះទេដែលនាំទៅរកការរំលោភបំពាន។ មូលនិធីបារាំង (ABF) បានឧបត្ថម្ភការសិក្សាជាបន្តបន្ទាប់លើប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ចាប់តាំងពីទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៥០។ ការសិក្សាទាំងនេះមានគោលបំណងនាំយក "ច្បាប់ក្នុងការអនុវត្ត" ឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាកាន់តែខ្លាំងជាមួយនឹង "ច្បាប់លើសៀវភៅ" (Walker, ឆ្នាំ១៩៩២)។ ការសិក្សាជាច្រើនបានរកឃើញអំពីភាពអសមត្ថភាព និងអំពើពុករលួយក្នុងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ព្រហ្មទណ្ឌ(Remington, ឆ្នាំ១៩៩០)។ មូលហេតុមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុនៃបាតុភូតនេះត្រូវបានពន្យល់ថាជាលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការសម្រេចចិត្តមិនត្រឹមត្រូវដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាស។ ដូចនេះ ការសិក្សារបស់ ABF មួយផ្នែកបានធ្វើឱ្យស្របច្បាប់នូវការអនុវត្តដែលរីករាលដាលនៅក្នុងនាយកដ្ឋានប៉ូលីស បើទោះបីជាមន្ត្រីមួយចំនួនបានងាកចេញពីច្បាប់នៅលើសៀវភៅក៏ដោយ។ ឈានទៅមុខមួយជំហានទៀត ការរកឃើញនៃការសិក្សាបានណែនាំថា ការអនុវត្តដែលខុសពីច្បាប់នៅលើសៀវភៅគឺមានភាពស្របច្បាប់ជាច្រើនដង និងពាក់ព័ន្ធនឹងវិធីដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាងក្នុងការដោះស្រាយស្ថានការណ៍(Bernard and Engel, ឆ្នាំ២០០១)។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយគម្លាតបែបនេះ មិនត្រូវបានសិក្សាជាប្រព័ន្ធទេ ហើយទើបបានជាត្រូវបានគេយល់តិចតួច។ ផ្ទុយទៅវិញ អ្វីដែលទំនងជាប្រធានបទនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវគឺការបំពានលើការសម្រេចចិត្ត និងមិនមែនជាទិដ្ឋភាពវិជ្ជមាននៃការសម្រេចចិត្តនោះទេ។ ជាក់ស្តែង ឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ប៉ូលីសដែលមិនមានការត្រួតពិនិត្យអាច (នឹងមាន) ក្លាយជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរនៅក្នុងសង្គមយើង (Walker and Katz, ឆ្នាំ២០០៨)។ គ្មានការងឿងឆ្ងល់ទេថាការសិក្សាអំពីការប្រើប្រាស់ឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ប៉ូលីសគឺមានសារៈសំខាន់។ ការសិក្សាទាំងនេះបាននាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរដ៏សំខាន់នៅក្នុងរបៀបដែល

នាយកដ្ឋានប៉ូលីសដំណើរការ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះ ត្រូវតែដឹងថា មន្ត្រីមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះដែលទទួលយកឥរិយាបថដែលមិនចង់បានបែបនេះ។ យើងមិនមានប្រេកង់សម្រាប់ការកើនឡើងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើធន្ទានុសិទ្ធខុសនោះទេ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលគេចាត់ទុកសកម្មភាពផ្លូវការដែលទាក់ទងនឹងការប្រើធន្ទានុសិទ្ធិខុស។ មន្ត្រីមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះដែលហាក់ដូចជាបានចូលរួមក្នុងដំណើរការទាំងនេះ។ ការស្ទង់មតិនៃការសិក្សានៅទូទាំងសហរដ្ឋអាមេរិក និងឥណ្ឌាបង្ហាញថា តិចជាង១% នៃមន្ត្រីប៉ូលីសអាចធ្លាក់ចូលទៅក្នុងប្រភេទនេះ។ ជាឧទាហរណ៍ មន្ត្រីត្រឹមតែ ៣១០៤នាក់ ក្នុងចំណោម ៦០០,០០០ (០.៥២%) ត្រូវបានគេដាក់ពិន័យចំពោះអាកប្បកិរិយាគ្មានសីលធម៌ យោងតាមការសិក្សារបស់សហរដ្ឋអាមេរិក (Trautman, ឆ្នាំ១៩៩៧)។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ នៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌា មន្ត្រីប្រហែល ៩,៦៦៥ នាក់ ក្នុងចំណោម ១២២៣៣១៩ (០.៧៩%) គឺរឿងរ៉ាវនៃការត្អូញត្អែរ ដែលប្តឹងពួកគេចំពោះឥរិយាបថមិនសមរម្យរបស់ប៉ូលីស (ឧក្រិដ្ឋកម្មនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌា ឆ្នាំ២០១០)។

វាច្បាស់ណាស់ថា មន្ត្រីនគរបាលភាគច្រើនមិនបំពានលើធន្ទានុសិទ្ធិទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មានតែចំនួនកំណត់នៃការយកចិត្តទុកដាក់ខាងទ្រឹស្តី និងការយកចិត្តទុកដាក់ជាក់ស្តែងប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានបង់យ៉ាងស្ងាត់ស្ងៀមទៅឱ្យពួកគេ។ មន្ត្រីប៉ូលីសភាគច្រើន ធ្វើតាមឥរិយាបថស្ម័គ្រចិត្តក្នុងសង្គម ហើយប្រើការប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងវិធីដែលជួយសម្រេចបានលទ្ធផលវិជ្ជមានសម្រាប់ភ្នាក់ងារប៉ូលីស (Bernard and Engel, ឆ្នាំ២០០១)។ នេះគឺជាគំនិតដូចគ្នាទៅនឹងឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការសម្រេចចិត្តដោយមន្ត្រីដើម្បីធ្វើសកម្មភាពក្នុងវិធីដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់អង្គភាព និងមិនត្រូវបានទាមទារជាផ្លូវការ ឬកំណត់ដោយភារកិច្ចការងាររបស់ពួកគេ។

២.៣.២-ចិត្តវិទ្យាវិជ្ជមាន

ភាពស្របគ្នាអាចត្រូវបានដកចេញពីប្រវត្តិសាស្ត្រនៃចិត្តវិទ្យា ជាមួយនឹងស្ថានភាពនៃកិច្ចការនៅក្នុងភ្នាក់ងារប៉ូលីស។ ក្នុងអំឡុងពេលប៉ុន្មានឆ្នាំក្រោយសង្គ្រាមលោកលើកទី២ មានតម្រូវការសម្រាប់អ្នកចិត្តសា

ស្ត្រដែលអាចព្យាបាលជំងឺផ្លូវចិត្តបាន។ បន្ទាប់មកនៅឆ្នាំ១៩៤៧ វិទ្យាស្ថានជាតិសុខភាពផ្លូវចិត្តត្រូវបានបង្កើតឡើង ដែលត្រួសត្រាយផ្លូវសម្រាប់ជំនួយសម្រាប់គម្រោងស្រាវជ្រាវ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំងឺផ្លូវចិត្តផ្សេងៗ និងការព្យាបាលរបស់ពួកគេ (Seligman and Csikszentmihalyi, ឆ្នាំ២០០០)។ ដូចនេះ ចិត្តវិទ្យាបានសិក្សាពីភាពទន់ខ្សោយ និងការខូចខាត ដូចជាការព្យាបាលជំងឺ។ ការផ្តោតអារម្មណ៍នេះបានផ្តល់នូវភាគលាភដ៏សម្បូរបែបដូចជា ការព្យាបាល ឬការការពារជំងឺយ៉ាងតិច ១៤ ជំងឺ ដែលពីមុនត្រូវបានគេគិតថាមិនអាចអូសទាញបាន(Seligman, ឆ្នាំ១៩៩៤)។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មានការខ្វះខាតនៃការស្រាវជ្រាវលើអ្វីដែលល្អនៅក្នុងបុគ្គលដែលជំរុញឱ្យគាត់ពេញចិត្ត និងរស់នៅក្នុងជីវិតកាន់តែស៊ីជម្រៅ និងពេញលេញ។ លោក ស៊ីគហ្សេនហាលយី បានដឹងពីតម្រូវការសម្រាប់ចិត្តវិទ្យាវិជ្ជមាននេះនៅដើមសង្គ្រាមលោកលើកទី២នៅអឺរ៉ុប។ លោកបានកត់សម្គាល់ថា ទោះជាមនុស្សមួយចំនួនបាត់បង់អស់សង្ឃឹមក្រោយការបំផ្លិចបំផ្លាញក៏ដោយ ក៏មានអ្នកផ្សេងទៀតដែលបានចិញ្ចឹមក្តីសង្ឃឹម និងដើរតួជាអ្នកបំភ្លឺសម្រាប់អ្នកដទៃក្នុងគ្រាលំបាក។ គាត់ឆ្ងល់ថា អ្វីទៅដែលជំរុញទឹកចិត្តពួកគេឱ្យកាន់ខ្ជាប់នូវភាពខ្លាំងរបស់ពួកគេ។ ការសង្កត់ធ្ងន់លើបុគ្គលដែលជាអ្នកចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងជីវិតរបស់គាត់បានបន្តជាមួយនឹងការងាររបស់លោក បានឌូរ៉ា ស្តីអំពីប្រសិទ្ធភាពខ្លួនឯង (Bandura, ឆ្នាំ១៩៨៦)។ បានឌូរ៉ា (Bandura ឆ្នាំ១៩៨៦) មិនបានចាត់ទុកបុគ្គលជាបុគ្គលិកអសកម្មនោះទេ គ្រាន់តែឆ្លើយតបទៅនឹងការរំញោចប៉ុណ្ណោះជាអ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្តសកម្មភាពដែលអនុវត្តជាជម្រើស។ នៅក្នុងទ្រឹស្តីការយល់ដឹងសង្គមរបស់គាត់អំពីការគ្រប់គ្រងខ្លួនឯង លោកបានឌូរ៉ា បានសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់នៃឥទ្ធិពលលើខ្លួនឯង (Bandura, ឆ្នាំ២០០១)។ គាត់ក៏បានទទួលស្គាល់ថាកត្តាសង្គមប៉ះពាល់ដល់ប្រតិបត្តិការនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងខ្លួនឯង។

នៅក្នុងបញ្ហាពិសេសមួយរបស់អ្នកចិត្តសាស្ត្រអាមេរិកក្នុងឆ្នាំ ស៊ីលីគមេន (ឆ្នាំ២០០០) និង ស៊ីគហ្សេនហាលយី (ឆ្នាំ២០០០) ផ្សព្វផ្សាយវិទ្យាសាស្ត្រតាមរយៈបទពិសោធន៍ចិត្តវិទ្យាវិជ្ជមាន ដែលសន្យាថានឹងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពនៃជីវិត និងការពារជំងឺដែលគ្មានន័យសម្រាប់ជីវិត។ ពួកគេសោកស្តាយ

ចំពោះការផ្តោតអារម្មណ៍ផ្តាច់មុខនៃចិត្តវិទ្យាលើរោគវិទ្យា ដែលបណ្តាលឱ្យគំរូរបស់មនុស្សខ្វះលក្ខណៈវិជ្ជមាន។ មានលក្ខណៈពិសេសវិជ្ជមានមួយចំនួនដូចជា ក្តីសង្ឃឹម ប្រាជ្ញា ភាពច្នៃប្រឌិត និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងចំណោមអ្នកផ្សេងទៀត ដែលមិនត្រូវបានអើពើ ឬពន្យល់ថាជាការកែប្រែនៃកម្លាំងអវិជ្ជមានពិតប្រាកដ (Seligman and Csikszentmihalyi, ឆ្នាំ២០០០)។ ពួកគេរំលឹកយើងថាចិត្តវិទ្យាមិនមែនគ្រាន់តែជាការសិក្សាអំពីរោគសាស្ត្រ ផ្លូវចិត្ត ភាពទន់ខ្សោយ និងការខូចខាតនោះទេ។

និន្នាការនេះផ្តួចផ្តើមដោយ ស៊ីលីគមេន និង ស៊ីគហ្សេនហាលយី បានវិវត្តន៍ទៅជាការសិក្សារីកចម្រើននៃចិត្តវិទ្យាវិជ្ជមាន។ មានប្រធានបទចំនួន៣ ដែលដំណើរការតាមរយៈវិន័យថ្មីនៃចិត្តវិទ្យាវិជ្ជមាន។ ប្រធានបទទី១គឺផ្អែកលើ និងទាក់ទងនឹងបទពិសោធន៍វិជ្ជមាន។ "បទពិសោធន៍វិជ្ជមាន" គឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់នៃចិត្តវិទ្យាវិជ្ជមាន (Kahneman, ឆ្នាំ១៩៩៩)។ វិធីសាស្ត្រនេះផ្តោតលើអ្វីដែលធ្វើឱ្យពេលមួយប្រសើរជាងពេលបន្ទាប់។ យោងទៅតាម លោកខានីមេន (Kahneman ឆ្នាំ១៩៩៩) គុណភាពនៃបទពិសោធន៍ក្នុងបច្ចុប្បន្នគឺជាមូលដ្ឋាននៃចិត្តវិទ្យាវិជ្ជមាន។ ឧទាហរណ៍មួយចំនួនផ្សេងទៀតនៃបទពិសោធន៍វិជ្ជមានត្រូវបានគូសបញ្ជាក់ដោយអ្នកប្រាជ្ញ។ ភីធើសាន់ (Peterson ឆ្នាំ២០០០)ផ្តោតលើសុទិដ្ឋិនិយមជាឧបករណ៍មួយដែលត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងអារម្មណ៍ល្អ ការតស៊ូ ការសម្រេចបាន និងសុខភាពរាងកាយ។ ខណៈពេលដែលសុទិដ្ឋិនិយមអាចជាចរិតលក្ខណៈផ្លូវចិត្តដែលមានប្រយោជន៍ខ្ពស់ ការចំណាយលើជំនឿសុទិដ្ឋិនិយមដែលបង្ហាញថាខុសក៏ត្រូវយកមកពិចារណាផងដែរ។ ដូចគ្នានេះដែរលោកឌីនៀ (Diener ឆ្នាំ២០០០) បាននិយាយអំពីសុខុមាលភាពជាប្រធានបទ ខណៈពេលដែលមីអឺស ឆ្នាំ២០០០ ចាត់ទុកថាសុភមង្គលជាធាតុផ្សំសំខាន់នៃបទពិសោធន៍វិជ្ជមាន។

២.៣.៣-វិមាត្រនៃ OCB

ស្មីត (Smith et al. ឆ្នាំ១៩៨៣) បានស្នើថាមានវិមាត្រពីរនៃឧបករណ៍វាស់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព ទាំងនោះរួមមាន មនុស្សធម៌ការងារ និងការអនុលោមតាម។ វិមាត្រទី១ គឺមនុស្សធម៌

ការងារ ជាចំណុចដែលបង្ហាញពីឥរិយាបថជួយដល់មិត្តរួមការងារ ឬអ្នកដទៃក្នុងគោលដៅជួយសម្រេចគោលបំណងរួមរបស់អង្គភាពដោយមិនត្រូវបានគេស្នើសុំឱ្យធ្វើនោះឡើយ។ ឧទាហរណ៍ដូចជាការជួយបុគ្គលិកឱ្យកាន់តែមានផលិតភាព ឬស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការងារដោយមិនចាំបាច់ត្រូវស្នើឱ្យធ្វើនៅពេលធ្វើការ។ វិមាត្រទី២ គឺការអនុលោម សំដៅលើឥរិយាបថទាំងឡាយណាដែលធានាថាអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់អនុវត្តតាមច្បាប់របស់អង្គភាព។ វាហាក់ដូចជាធ្វើឱ្យបុគ្គលិកទទួលយកការងារ ព្រោះវាជាតួនាទីនិងច្បាប់របស់អង្គភាពបានកំណត់មក ដូចនេះបុគ្គលិកត្រូវតែអនុវត្តតាម។ ឧទាហរណ៍ថា បុគ្គលិកគឺត្រូវមកធ្វើការងារតាមម៉ោងកំណត់របស់អង្គភាព ប្រសិនបើចូលយឺតឬចេញលឿនជាងពេលកំណត់ គឺត្រូវធានាបានថាបានបំពេញឯកសារចាំបាច់ទាំងអស់ កិច្ចការដែលត្រូវបានចាត់តាំង ត្រូវបានធ្វើនិងទាន់ពេលវេលា។

មានការវែកញែកគ្នាយ៉ាងច្រើន ទាក់ទងទៅនឹងអ្វីដែលជាឥរិយាបថជាក់លាក់ពិប្រាកដថាជាឥរិយាបថជាក់លាក់ដែលអាចត្រូវបានគេហៅថា ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព នៅក្នុងរចនាសម្ពន្ធ័នេះដែលរួមមាន មនុស្សធម៌ការងារ និងការអនុលោមតាមការកំណត់ដោយលោកស្មីត។ម្យ៉ាងវិញទៀត ផូសាកូសមីគខិនស៊ី និងបាច់រាច (Podsakoff, MacKenzie, Payne, and Bachrach ឆ្នាំ២០០០) បានកំណត់ឥរិយាបថចំនួន៣០ នៅក្នុងដំណើរការពិនិត្យឡើងវិញរបស់ពួកគេលើអក្សរសិល្ប៍ពាក់ព័ន្ធ ហើយបែងចែកវាទៅជាប្រាំពីរប្រភេទរួមមាន (១)ការជួយគ្នាទៅវិញទៅមក (២)អត្តទត្តបុគ្គល (៣)ភាពស្មោះត្រង់ក្នុងអង្គភាព (៤)ការអនុលោមតាមអង្គភាព (៥) ឆន្ទៈបុគ្គល (៦)និយ័តភាពការងារ (៧) ការអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯង។

ការស្រាវជ្រាវដែលមានស្រាប់ភាគច្រើនទៅលើភាពជាពលរដ្ឋសកលនេះត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងការធ្វើជំនួញដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់អង្គភាព ជាពិសេសការព្រួយបារម្ភអំពីផលសម្រេច។ ភ្នាក់ងារយុត្តិធម៌ព្រហ្មទណ្ឌ គឺមានភាពខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងខ្លាំងពីប្រភេទនៃឧបករណ៍នេះ។ វាអាចទៅរួចដែលថាប្រភេទផ្សេងគ្នានៃឧបករណ៍នេះ នឹងមានរកឃើញនៅក្នុងទីភ្នាក់ងារយុត្តិធម៌ព្រហ្មទណ្ឌ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងអង្គភាពផលិត ដោយសារភាពខុសគ្នានៃលទ្ធផលឬផលិតផលដែលផលិតដោយអង្គភាព និងសេវាកម្មរបស់អង្គ

ភាពនោះ។ មុខងារនៃការផ្តល់សេវាសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពដល់ប្រជាពលរដ្ឋ គួរតែត្រូវបានយកមកពិចារណា នៅពេលការពិចារណាអំពីលក្ខណៈនៃឧបករណ៍នៅក្នុងការអនុវត្តច្បាប់។ ជាងនេះទៅទៀត ឧបករណ៍នេះ ទាក់ទងទៅនឹងសេវាកម្មអង្គភាព អាចមានភាពសមស្របជាងនៅក្នុងភ្នាក់ងារប៉ូលីស។ បីធើនខោន ឃ្វីននើ និងមីធើ (Betterncourt, Gwinner, and Meuter ឆ្នាំ២០០១) បានស្នើថា ភាពស្មោះត្រង់ ការចូលរួមរបស់ បុគ្គលិក និងឥរិយាបថនៃការប្រព្រឹត្តចេញរបស់បុគ្គលិកគឺពាក់ព័ន្ធជាងដំណើរការអង្គភាពទាំងមូល។ ដោយសារប៉ូលីសផ្តល់សេវាសន្តិសុខ ច្បាប់ និងសណ្តាប់ធ្នាប់ដល់ប្រជាជនវាអាចត្រូវបានអះអាងថាឧបករណ៍ នេះពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាកម្មរបស់អង្គភាពទាំងមូល ព្រមទាំងពាក់ព័ន្ធច្រើនជាងសម្រាប់មុខងារជាប៉ូលីស។

OCB ទាំងបីប្រភេទនេះ (ភាពស្មោះត្រង់ ការចូលរួម និងការផ្តល់សេវាកម្ម) ក៏ត្រូវគ្នាទៅនឹងវិមាត្រ ឧបករណ៍វាស់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព បីចំណុចរបស់ ដានី ក្រាហាម និងដេនីស (Van Dyne, Graham nad Dieneshch ឆ្នាំ១៩៩៤)។ ទីមួយ ភាពស្មោះត្រង់ គឺបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃការផ្តល់ សេវាកម្មល្អក៏ដូចជាដើម្បីដើរតួជាអ្នកតស៊ូមតិផងរបស់អង្គភាពទៅចំពោះអ្នកខាងក្រៅអង្គភាព។ ចំណែកទីពីរ បុគ្គលិកដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយអតិថិជន ដើរតួជាអ្នកតភ្ជាប់រវាងបរិយាកាសខាងក្រៅ ទៅនឹងអង្គភាព។ នេះផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវឱកាសពិសេសមួយដើម្បីផ្តល់មតិកែលម្អ និងផ្តល់យោបល់ឱ្យប្រសើរឡើងក្នុងប្រតិបត្តិ ការផ្ទៃក្នុងរបស់អង្គភាព (Schneider & Bowen, ឆ្នាំ១៩៨៤)។ ដូច្នេះ ឥរិយាបថដែលទាក់ទងនឹងការផ្តួច ផ្តើមគំនិត ជាពិសេសក្នុងការទំនាក់ទំនងតម្រូវការអតិថិជនទៅកាន់ការសម្រេចចិត្ត ក៏ដូចជាស្របនឹងគោល ដៅអង្គភាពឬក្រុមហ៊ុន ស្មគបានថាមានសារៈសំខាន់ក្នុងដំណើរការក្រុមហ៊ុនទាំងមូល។ ទីបី ឥរិយាបថ ទាក់ទងនឹងការផ្តល់សេវា ដូចជាការគួរសម គួរឱ្យទុកចិត្ត និងការឆ្លើយតបគឺមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ អង្គភាពទាំងមូល។ ការថែរក្សាឥរិយាបថទាំងនេះ ទំនងជាដឹកនាំទៅរកការពង្រឹងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវា ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ដំណើរការផ្តល់សេវារបស់អង្គភាព។ ជាងនេះទៅទៀត បុគ្គលិកដែលមាន

ឥរិយាបថប្រកបដោយមនសិការក្នុងការធ្វើសកម្មភាពជុំវិញការផ្តល់សេវាកម្ម នឹងត្រូវបានឧបករណ៍នេះផ្តល់ភាពពាក់ព័ន្ធកាន់តែច្រើន។

នៅក្នុងការសិក្សាមួយក្នុងចំណោមការសិក្សាមួយចំនួនរបស់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព នៅក្នុងភ្នាក់ជាជាប៉ូលីស ដែលមានបីចំណុចគឺ ភាពស្មោះត្រង់ ការចូលរួមរបស់បុគ្គលិក និងការផ្តល់សេវាកម្ម (Chen and Kao, ឆ្នាំ២០១១)។ ការសិក្សាបច្ចុប្បន្នប្រើប្រាស់លក្ខណៈនេះ ក៏ដូចជាខ្នាតទូទៅដែលបង្កើតឡើងដោយលោកស្មីត (Smith ឆ្នាំ១៩៨៣)។ មួយវិញដែរ កិច្ចការមួយទៀតដែលការសិក្សានេះស្វែងរកដើម្បីសម្រេចបាន គឺការពិនិត្យមើលការអនុវត្តទម្រង់ជាក់លាក់នៃ ឧបករណ៍ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល សម្រាបភ្នាក់ងារប៉ូលីស (e.g. by Bettencourt et al., ឆ្នាំ២០០១) ថាតើវាសមហេតុផលក្នុងការប្រើទម្រង់ទូទៅនៃ OCB របស់លោក ស្មីត ឆ្នាំ១៩៨៣ ដែរទេ។

ជំពូកទី៣
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ជំពូក៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣ នេះ រៀបរាប់លម្អិតពីវិធីសាស្ត្រ ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើកនេះ ដោយផ្តើមអធិប្បាយពីរបៀបវិធីស្រាវជ្រាវ ព្រមទាំងពន្យល់លម្អិតពីប្រជាជននិងវិធីសាស្ត្ររើសភាគសំណាកផងដែរ។ ឧបករណ៍សិក្សាស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានរាប់បញ្ចូលនិងពន្យល់លម្អិតពីវិធីវាស់វែងជាក់លាក់តាមលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ។ ការប្រមូលទិន្នន័យ និងការវិភាគទិន្នន័យនិងស្ថិតិ ដែលប្រើក្នុងការវិភាគ ត្រូវបានលើកយកមកពន្យល់យ៉ាងលម្អិតតាមលំដាប់លំដោយ។ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ ក៏ត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញនៅចំណុចចុងក្រោយ។

៣.១- របៀបវិធីនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះ គឺដើម្បីសិក្សាវិភាគលើកម្រិតនៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ ដើម្បីឆ្លើយទៅនឹងសំណួរការស្រាវជ្រាវនីមួយដូចដែលបានលើកឡើងនៅជំពូកទី១ ការសិក្សានេះ ប្រើប្រាស់របៀបវិធីបែប cross-sectional, survey-based, quantitative design (Bryman & Bell, ២០១៥)។ ប្រាយម៉ែននិងប៊ែល (Bryman & Bell, ២០១៥) បានលើកឡើងថា របៀបវិធីនេះ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាប្រមូលទិន្នន័យជាមួយនឹងអថេរពីរ ឬច្រើនជាងឡើងទៅជាជាងមួយករណីម្តងៗ។ ការស្រាវជ្រាវ បែបបរិមាណវិស័យ មានភាពសាកសមនិងត្រូវបានជ្រើសរើសមកប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សានេះ។

៣.២- ប្រជាជននិងភាគសំណាកអង្កេតគោលដៅ

៣.២.១- ប្រជាជន

ប្រជាជនដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺគ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ក្រោម

ការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២២-២០២៣ ចំនួន ៣០៨០ ក្នុងនោះមានស្រី ១២៧៤នាក់ (ស្ថិតិបុគ្គលិក និងតម្រូវការសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២២, មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញ)។

៣.២.២- ភាគសំណាកគោលដៅ

ភាគសំណាកដែលប្រើក្នុងការសិក្សានេះគឺ ២២៧ នាក់ដែលជ្រើសពីវិទ្យាល័យចំនួន៦ក្នុងខណ្ឌចំនួន ៦ផ្សេងៗគ្នាដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ Stratified Random Sampling និង Simple Random Sampling ដោយប្រើការចាប់ឆ្នោត។ ឈ្មោះខណ្ឌ និងសាលានីមួយៗបញ្ជាក់បន្ថែមក្នុងតារាងទីមួយខាងក្រោម៖

តារាងទី៣.១- ឈ្មោះខណ្ឌ ចំនួនសាលា និងចំនួនគ្រូ

ល.រ	ឈ្មោះខណ្ឌ	ចំនួនសាលា	ចំនួនគ្រូ	
			សរុប	ស្រី
១-	ខណ្ឌព្រែកព្នៅ	វិទ្យាល័យ សម្តេចអ.តេជោហ៊ុនសែនសំរោង	៤១	១២
២-	ខណ្ឌឫស្សីកែវ	វិទ្យាល័យ ឫស្សីកែវ	៤៣	២២
៣-	ខណ្ឌជ្រោយចង្វារ	វិទ្យាល័យ ប៊ុនរ៉ានីហ៊ុនសែន កោះដាច់	៤៣	៦
៤-	ខណ្ឌកំបូល	វិទ្យាល័យ បឹងធំ	២៤	១៦
៥-	ខណ្ឌច្បារអំពៅ	វិទ្យាល័យ ច្បារអំពៅ	៤៥	២០
៦-	ខណ្ឌមានជ័យ	វិទ្យាល័យ ចំរើនផល	៣១	១៧
សរុប	**៦**	**៦**	**២២៧**	**៩៣**

តាមតារាងខាងលើបង្ហាញពីចំនួនខណ្ឌចំនួន៦ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ចំនួនសាលាគោលដៅចំនួន៦ មានដូចជា វិទ្យាល័យ សម្តេចអ.តេជោហ៊ុនសែនសំរោង ស្ថិតក្នុងខណ្ឌព្រែកព្នៅ វិទ្យាល័យ ឫស្សីកែវ ស្ថិតក្នុងខណ្ឌឫស្សីកែវ វិទ្យាល័យ ប៊ុនរ៉ានីហ៊ុនសែន កោះដាច់ ស្ថិតក្នុងខណ្ឌជ្រោយចង្វារ វិទ្យាល័យ បឹងធំ ស្ថិតក្នុងខណ្ឌកំបូល វិទ្យាល័យ ច្បារអំពៅ ស្ថិតក្នុងខណ្ឌច្បារអំពៅ និងវិទ្យាល័យ ចំរើនផល ស្ថិតក្នុងខណ្ឌមានជ័យ

ដែលមានចំនួនគ្រួសរុបចំនួន **២២៧** ស្រី **១៤៣**នាក់ ដែលបានជ្រើសរើសក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

តារាងទី៣.២- ចំនួន និងភាគរយរបស់ភាគសំណាក

ព័ត៌មានទូទៅ		ចំនួន (២២៧)	ភាគរយ (១០០)
ភេទ			
	ប្រុស	១២៤	៤១.០
	ស្រី	៩៣	៥៩.០
	សរុប	២២៧	១០០
អាយុ			
	ក្រោម ៣០ ឆ្នាំ	២៥	១១.០
	៣០-៤៥ ឆ្នាំ	១៣៤	៥៩.០
	ច្រើនជាង ៤៥ ឆ្នាំ	៦៨	៣០.០
	សរុប	២២៧	១០០
គុណវុឌ្ឍិ			
	ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ	៤៥	១៩.៨
	បរិញ្ញាបត្រ	១៤៣	៦៣.០
	ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ	៣៩	១៧.២
	សរុប	២២៧	១០០
បទពិសោធន៍			
	តិចជាង ៥ ឆ្នាំ	២៥	១១.០
	៥-១០ឆ្នាំ	៤៤	១៩.៤
	ច្រើនជាង ១០ ឆ្នាំ	១៥៨	៦៩.៦
	សរុប	២២៧	១០០

តាមតារាងខាងលើបង្ហាញពីភាគសំណាកសរុបមានចំនួន ២២៧នាក់ គិតជាភាគរយ ១០០% ដែលក្នុងនោះមានគ្រូភេទស្រីសរុបចំនួន ៩៣នាក់គិតជាភាគរយស្មើនឹង ៥៩% និងគ្រូភេទប្រុសចំនួន ១២៤នាក់ គិតជាភាគរយស្មើនឹង ៤១%។ ដោយឡែកគ្រូដែលមានអាយុក្រោម៣០ឆ្នាំ មានចំនួន ២៥នាក់ គិតជាភាគរយស្មើនឹង ១១% ហើយគ្រូដែលមានអាយុចន្លោះពី៣០ដល់៤៥ឆ្នាំ មានចំនួន ១៣៤នាក់ គិតជាភាគរយស្មើនឹង ២៩% និងគ្រូដែលមានអាយុលើសពី៤៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៦៨នាក់ គិតជាភាគរយស្មើនឹង ៣០%។ ចំណែកឯកគ្រូៗដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ គឺមានចំនួន ៤៥នាក់ គិតជាភាគរយស្មើនឹង ១៩.៨% ហើយគ្រូដែលមានគុណវុឌ្ឍិត្រឹមបរិញ្ញាបត្រ គឺមានចំនួន ១៤៣នាក់ គិតជាភាគរយស្មើនឹង ៦៣% និងគ្រូៗដែលមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ គឺមានចំនួន ៣៩នាក់ គិតជាភាគរយស្មើនឹង ១៧.២%។ ចំពោះគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍តិចជាង ៥ឆ្នាំ មានចំនួន ២៥នាក់ គិតជាភាគរយស្មើនឹង ១១% ហើយគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍ចន្លោះពី ៥ឆ្នាំដល់១០ឆ្នាំ មានចំនួន ៤៤នាក់ គិតជាភាគរយស្មើនឹង ១៩.៤% និងគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍បង្រៀនលើសពី១០ឆ្នាំ មានចំនួន ១៥៨នាក់ គិតជាភាគរយស្មើនឹង៦៩.៦%។

៣.៣- ឧបករណ៍នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ឧបករណ៍ ដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺ កម្រងសំណួរដែលរៀបចំ និងកែសម្រួលពីទ្រឹស្តីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព របស់លោកបេិតមេន និង អូហ្គិន (Bateman and Organ,១៩៨៣) ព័ត៌មានលម្អិតរបស់កម្រងសំណួរនេះមានដូចខាងក្រោម៖

១- ឧត្តមគតិការងារ

២- អត្តទត្តបុគ្គល

៣- និយ័តភាពការងារ

៤- ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន

៥- មនុស្សធម៌ការងារ

៣.៣.១- ការបង្កើត និងទម្រង់នៃកម្រងសំណួរ

ប៊េតមេន (Bateman, ១៩៨៣) បានលើកឡើងថា កម្រងសំណួរអង្កេត ជាវិធីសាស្ត្រដ៏មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យការរាយការណ៍ពីខ្លួនឯង និងបន្តជាវិធីសាស្ត្រនាំមុខគេក្នុងការវាស់ស្ទង់ឥរិយាបថរបស់ភាគសំណាក។ ប្រការនេះ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ ដែលបានរៀបចំឡើងសម្រាប់វាស់ស្ទង់កម្រិតនៃឥរិយាបថគ្រូបង្រៀន ដែលកំពុងបម្រើការនិងបង្រៀននៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ កម្រងសំណួរនេះ បានដកស្រង់និងសំយោគពីចេញឯកសារ ឯកសារស្រាវជ្រាវមួយចំនួនក្នុងតំបន់ និងសាកលលោក បូកផ្សំជាមួយនឹងទ្រឹស្តីក្នុងគោលនយោបាយផ្សេងៗរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

កម្រងសំណួរនេះ ត្រូវបានអ្នកស្រាវជ្រាវរៀបចំនិងកែសម្រួលពាក្យពេចន៍ និងឃ្លាមួយចំនួន ផ្អែកតាមការកំណត់គោលបំណង និងក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីកំណត់វិសាលភាពសំណួរពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្រិតនៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតកម្រិតវិទ្យាល័យ។

អ្នកស្រាវជ្រាវ បានយកកម្រងសំណួរ ដែលបានរៀបចំនិងបង្កើតឡើង ដាក់ជូនសាស្ត្រាចារ្យណែនាំគោលនិងរង ដើម្បីត្រួតពិនិត្យលើសង្គតភាពនិងភាពត្រឹមត្រូវនិងសុំអនុសាសន៍សម្រាប់យកទៅកែសម្រួល បន្ត។ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានយកកម្រងសំណួរ ដែលបានកែសម្រួលតាមអនុសាសន៍អ្នកជំនាញ ជូនសាស្ត្រា ចារ្យណែនាំគោល ដើម្បីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវម្តងទៀតអនុលោមតាមទ្រឹស្តីរបស់ប៊េតមែន និងអូហ្គិន (Bateman and Organ, ១៩៨៣)។

កម្រងសំណួរនេះ ត្រូវបានបែងចែកជា ២ ផ្នែក គឺៈ **ផ្នែកទី១** ជាកម្រងសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងពត៌មានប្រជាសាស្ត្ររបស់ភាគសំណាក មានលក្ខណៈបំពេញតាមអថេរនីមួយរបស់ភាគសំណាកអង្កេត រួមមានៈ ភេទ អាយុ កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍បង្រៀន។ **ផ្នែកទី២** ជាកម្រងសំណួរពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្រិតនៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀន នៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ របស់ភាគសំណាក

ដោយជ្រើសរើសយកចម្លើយ ដែលត្រូវតាមការពិតជាក់ស្តែងនិងត្រូវតាមកម្រិតការអនុវត្តរបស់ពួកគេត្រឹមតែប្រអប់មួយប៉ុណ្ណោះ ដែលមានផ្នែកចម្បងចំនួន៥ ផ្នែករងចំនួន ២៥ កត្តារងដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី ៣.៣- ផ្នែកចម្បងនិងផ្នែករងលើការប្រតិបត្តិឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព

ផ្នែកចម្បង	ផ្នែករង (ការអនុវត្ត)
ផ្នែកទី១៖ ឧត្តមគតិ	១,៦,១១,១៦,២១
ផ្នែកទី២៖ អត្តទត្តបុគ្គល	២,៧,១២,១៧,២២
ផ្នែកទី៣៖ និយ័តភាពការងារ	៣,៨,១៣,១៨,២៣
ផ្នែកទី៤៖ ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន	៤,៩,១៤,១៩,២៤
ផ្នែកទី៥៖ មនុស្សធម៌ការងារ	៥,១០,១៥,២០,២៥

តាមតារាងខាងលើនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានបែងចែកឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពជា៥ផ្នែក ដែលមាន ២៥ ចំណុច។ ដោយផ្នែកទី១បង្ហាញពី ឧត្តមគតិ មានចំនួន ៥ ចំណុច ផ្នែកទី២បង្ហាញពី អត្តទត្តបុគ្គល មានចំនួន ៥ ចំណុច ផ្នែកទី៣បង្ហាញពី និយ័តភាពការងារ មាន ៥ ចំណុច ផ្នែកទី៤បង្ហាញពី ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន មានចំនួន ៥ ចំណុច និងផ្នែកទី៥បង្ហាញពី មនុស្សធម៌ការងារ មានចំនួន ៥ ចំណុច។ កម្រងសំណួរសម្រាប់ផ្នែកទី២ ជាកម្រងសំណួរមានលក្ខណៈបែបកម្រិតចំណុចអនុវត្តមាត្រដ្ឋាន ៥ កម្រិតរបស់លីខើត (5-point Likert-type scale) ដូចខាងក្រោម៖

៥ = មានការប្រតិបត្តិ ច្រើនបំផុត

៤ = មានការប្រតិបត្តិ ច្រើន

៣ = មានការប្រតិបត្តិ មធ្យម

២ = មានការប្រតិបត្តិ តិច

១ = មានការប្រតិបត្តិ តិចបំផុត

ចំណុចលម្អិតនៃផ្នែកនីមួយៗ ត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញនៅតារាងទី ៣ ខាងក្រោម៖

តារាងទី៣.៤- ផ្នែក និងចំណុចនីមួយៗនៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព

ទ្រឹស្តីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព	
ឧត្តមគតិ	
១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែធ្វើការងារនៅសាលារៀនលើសពីនិយាមកំណត់
៦-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលចំណាយពេលទំនេរនៅសាលានោះទេ
១១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំបានគោរពច្បាប់សាលានិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលាយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន
១៦-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំគឺជាគ្រូម្នាក់ដែលមានស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់បំផុតលើការងារ
២១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមានឆន្ទៈខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ
អត្តទត្ថបុគ្គល	
២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលចំណាយពេលច្រើនក្នុងការត្អូញត្អែរអំពីរឿងតូចតាចក្នុងសាលា
៧-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែផ្តោតលើចំណុចវិជ្ជមានជាងចំណុចអវិជ្ជមាន
១២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំគឺជាមនុស្សមិនដែលចំណាយពេលវេលាច្រើនសម្រាប់រឿងផ្ទាល់ខ្លួន
១៧-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលចាប់កំហុសការងារអ្នកដទៃក្នុងសាលាខ្ញុំ
២២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែផ្តោតលើដំណោះស្រាយជាងបញ្ហា
និយ័តភាពការងារ	
៣-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែចូលរួមប្រជុំទោះមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចក៏ដោយឱ្យតែជាការងារសំខាន់សម្រាប់សាលា
៨-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចការនានាទោះមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចក៏ដោយឱ្យតែជួយសាលាបាន
១៣-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំគឺជាមនុស្សដែលចំណាយពេលវេលាច្រើនសម្រាប់រឿងផ្ទាល់ខ្លួន
១៨-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែអាននិងអនុវត្តនូវរាល់សេចក្តីប្រកាសនានារបស់សាលា ឬអនុសារណៈផ្សេងៗជាដើម
២២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែផ្តោតលើបញ្ហាជាងដំណោះស្រាយ
ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន	
៤-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំបានរកវិធីសាស្ត្រដើម្បីការពារកុំឱ្យមានបញ្ហាជាមួយមិត្តរួមការងារ
៩-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែយកចិត្តទុកដាក់មិនឱ្យសកម្មភាពខ្លួនប៉ះពាល់ដល់មិត្តរួមការងារ

១៤-　ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលរំលោភបំពានសិទ្ធិអ្នកដទៃក្នុងសាលារៀននោះទេ

១៩-　ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំព្យាយាមគេចចេញពីការបង្កបញ្ហាក្នុងសាលារៀន

២៤-　ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងចាត់ទុកសកម្មភាពប៉ះពាល់ទៅលើមិត្តរួមការងារជារឿងធំ

មនុស្សធម៌ការងារ

៥-　ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយលោកគ្រូអ្នកគ្រូផ្សេងទៀតពេលគាត់អវត្តមាន

១០-　ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយលោកគ្រូអ្នកគ្រូ ឬបុគ្គលិកផ្សេងទៀតពេលមានការងាររវល់ច្រើន

១៥-　ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយបង្ហាត់បង្រៀន និងណែនាំលោកគ្រូបង្រៀនចូលថ្មីទោះបីមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចខ្ញុំ

២០-　ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមានឆន្ទៈខ្ពស់ក្នុងការជួយដោះស្រាយបញ្ហារបស់មិត្តរួមការងារ

២៥-　ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែត្រៀមខ្លួនជានិច្ចក្នុងការជួយអ្នកជុំវិញខ្លួន

ការធ្វើតេស្តលើភាពជឿជាក់របស់កម្រងសំណួរ បានអនុវត្តយ៉ាងជាក់លាក់និងប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ ដោយប្រើតេស្តភាពជឿជាក់របស់គ្រន់បាចអាល់ហ្វា (Cronbach's alpha reliability test)។ ជាទូទៅ សហប្រសិទ្ធភាពជឿជាក់របស់គ្រន់បាចអាល់ហ្វា (Cronbach's alpha reliability coefficient) កម្រិតលំដាប់រវាង 0 និង ១។ ចចនិងម៉ាឡឺរី (Gorge & Mallery, ២០០៣, ទំព័រ ២៣១) បានកំណត់គោលការណ៍តម្លៃប្រសិទ្ធភាពរបស់កម្រងសំណួរ ដូចខាងក្រោមៈ

តម្លៃអាល់ហ្វា **ធំជាង .៩**　ភាពជឿជាក់ក្នុងកម្រិត **ល្អប្រសើរ** (Excellent)
តម្លៃអាល់ហ្វា **ធំជាង .៨**　ភាពជឿជាក់ក្នុងកម្រិត **ល្អ** (Good)
តម្លៃអាល់ហ្វា **ធំជាង .៧**　ភាពជឿជាក់ក្នុងកម្រិត **អាចទទួលយកបាន** (Acceptable)
តម្លៃអាល់ហ្វា **ធំជាង .៦**　ភាពជឿជាក់ក្នុងកម្រិត **ក្នុងភាពងឿងឆ្ងល់** (Questionnable)
តម្លៃអាល់ហ្វា **ធំជាង .៥**　ភាពជឿជាក់ក្នុងកម្រិត **ខ្សោយ** (Poor)
តម្លៃអាល់ហ្វា **តូចជាង .៥**　ភាពជឿជាក់ក្នុងកម្រិត**មិនអាចទទួលយកបាន** (Unacceptable)

ដើម្បីបង្ហាញពីភាពជឿជាក់លើគុណភាពនៃកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ អ្នកស្រាវជ្រាវបានវិភាគលម្អិតលើលទ្ធផលជារួមនិងតាមផ្នែកចម្បងទាំង៥ ដោយការវិភាគតម្លៃភាពជឿជាក់ទាំងនោះ ត្រូវបានលើកយកមកសរុបក្នុងតារាងទី៣.២ ខាងក្រោម។

តារាងទី៣.៥- តម្លៃអាល់ហ្វារបស់កម្រងសំណួរនីមួយៗ

អថេរ	ភាគសំណាកគោលដៅ	
	ចំនួនផ្នែករង	តម្លៃអាល់ហ្វា
ផ្នែកទី១៖ ឧត្តមគតិ	៥	០.៦០
ផ្នែកទី២៖ អត្តទត្តបុគ្គល	៥	០.៧៥
ផ្នែកទី៣៖ និយ័តភាពការងារ	៥	០.៥៧
ផ្នែកទី៤៖ ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន	៥	០.៧២
ផ្នែកទី៥៖ មនុស្សធម៌ការងារ	៥	០.៦៤
សរុប	**២៥**	**០.៨១**

តារាងទី៣.២ ខាងលើ បង្ហាញថា ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ ជារួម មានភាពជឿជាក់ជាក់អាល់ហ្វាស្ថិតនៅ ០.៨២ បង្ហាញបានថាកម្រងសំណួរស្ថិតក្នុងភាពជឿជាក់កម្រិតល្អ។

៣.៣.២- ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍

អ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្កើតឧបករណ៍ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ ដោយមានដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម៖

១- សិក្សាគោលការណ៍បញ្ញត្តិទ្រឹស្តី និងចំណេះដឹងទូទៅពាក់ព័ន្ធនឹងឥរិយាបថពលរដ្ឋសកល និងវិធីសាស្ត្រការបង្កើតកម្រងសំណួរតាមទម្រង់កម្រិតការអនុវត្តពីឯកសារស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធ។

២- កំណត់គោលបំណង និងក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិការសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីកំណត់វិសាលភាពសំណួរពាក់ព័ន្ធជាអ្នកដឹកនាំតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

៣- បង្កើតកម្រងសំណួរតាមគោលបំណងស្រាវជ្រាវ និងក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិការស្រាវជ្រាវ។

៤- យកកម្រងសំណួរដែលបានបង្កើតឡើងដាក់ជូនសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំដើម្បីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹម ត្រូវ និងអនុសាសន៍សម្រាប់យកទៅកែសម្រួល។

៥- យកកម្រងសំណួរដែលបានកែសម្រួលតាមអនុសាសន៍អ្នកជំនាញជូនសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវម្តងទៀត។

៦- យកកម្រងសំណួរដែលបានកែសម្រួលរួចទៅសាកល្បងប្រើ (try out) ជាមួយក្រុមគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដែលមិនមែនជាភាគសំណាកសម្រាប់ការសិក្សាចំនួន ៣០នាក់ចេញពី៤សាលាផ្សេងគ្នា និងយកកម្រងសំណួរ ដែលសាកល្បងប្រើនោះមកវិភាគរកភាពជឿជាក់របស់កម្រងសំណួរ។

៧- ធ្វើការកែសម្រួលកម្រងសំណួរដាក់ជូនសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំមុននឹងយកទៅប្រមូលដាក់ស្តែង។

៣.៤- វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ

ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានដំណើរការតាមដំណាក់កាលនីមួយៗដូចខាងក្រោម៖

១- យកលិខិតអនុញ្ញាតិពីវិទ្យាស្ថានអប់រំដែលអនុញ្ញាតិឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យជូនមន្ទីរអប់រំយុវជននិងកីឡារាជធានីភ្នំពេញ ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតិចុះប្រមូលតាមសាលាគោលដៅទាំង ៦ ខាងលើ។

២- បន្ទាប់ពីបានការអនុញ្ញាតិពីប្រធានមន្ទីរ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមបណ្តាសាលាវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយជូនលិខិតអនុញ្ញាតិទៅនាយកសាលានីមួយៗ។

៣- អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រមូលផ្ទាល់ជាមួយភាគសំណាក បានប្រមូលផ្ទាល់ជាមួយភាគសំណាកនីមួយៗ ដោយបានពន្យល់យ៉ាងលម្អិតនិងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយពីគោលបំណង នៃការស្រាវជ្រាវ និងរយៈពេលការបំពេញកម្រងសំណួរ ដែលក្រុមភាគសំណាក ត្រូវបំពេញ ដោយអ្នកស្រាវជ្រាវ បានបើកទូលាយឱ្យពួកគាត់សាកសួរព័ត៌មានបន្ថែមមុនពួកគាត់បំពេញលើកម្រងសំណួរ។ ភាគសំណាកគោលដៅម្នាក់ៗ បានយល់ព្រមចូលរួមក្នុងការសិក្សាដោយបានចុះហត្ថលេខាលើលិខិតយល់ព្រម ហើយពួកគាត់អាចដកខ្លួនមិនចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវបានគ្រប់ពេល។

៤- អ្នកស្រាវជ្រាវ បានប្រមូលកម្រងសំណួរ ដោយពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់ និងភាពត្រឹមត្រូវរបស់កម្រងសំណួរច្បាប់នីមួយៗ។

៣.៥- ការវិភាគទិន្នន័យនិងស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគ

អ្នកស្រាវជ្រាវ បានធ្វើការវិភាគទិន្នន័យ ដែលប្រមូលបានគ្រប់ចំនួនពីភាគសំណាក ដោយរៀបចំការវិភាគតាមប្រភេទទិន្នន័យនិងស្ថិតិតាមលំដាប់លំដាប់ស្តង់ដាសកល។ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់កម្រងសំណួរនីមួយៗ ដោយឃើញថា កម្រងសំណួរ មានភាពត្រឹមត្រូវគ្រប់កម្រងសំណួរ និងបានបំពេញលេខកូដកម្រងសំណួរចាប់ពីលេខរៀងទី១ ដល់កម្រងសំណួរលេខរៀងចុងក្រោយអនុលោមតាមទ្រឹស្តីរបស់ប៊េតមេន និង អូហ្គិន (Bateman and Organ, ១៩៨៣)។ តម្លៃអាល់ហ្វា ជារួមរបស់កម្រងសំណួរស្ថិតក្នុងកម្រិត ០.៨២ មានន័យថា សង្គតភាពរបស់កម្រងសំណួរនេះ ស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ (Gorge & Mallery, ២០០៣)។

បន្ទាប់ពីបានរៀបចំទិន្នន័យរួចរាល់ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានពិនិត្យកម្រងសំណួរនិងតេស្តនីមួយៗ យ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់បំផុត ដោយការវិភាគទិន្នន័យប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ ដោយប្រើស្ថិតិសំខាន់ៗ គឺៈ ស្ថិតិពិព័ណ៌នា (Descriptive Statistics) និង ស្ថិតិសន្និដ្ឋាន (Inferential Statistics) (Daniel, ២០១៩) រួមជាមួយសកម្មភាពផ្សេងៗជាច្រើនទៀតដូចជាៈ

១- ត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់កម្រងសំណួរនីមួយៗ ដោយឃើញថាត្រឹមត្រូវគ្រប់កម្រងសំណួរ។

២- បំពេញលេខកូដកម្រងសំណួរទី១ ដល់កម្រងសំណួរចុងក្រោយ។

៣- ពិនិត្យដាក់ពិន្ទុកម្រងសំណួរនីមួយៗ ដោយការវិភាគទិន្នន័យប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ។ នៅពេលដែលរៀបចំទិន្នន័យរួចរាល់ អ្នកស្រាវជ្រាវវិភាគទិន្នន័យ ដូចខាងក្រោមៈ

ក- វិភាគស្ថានភាពរបស់ភាគសំណាក វិភាគដោយប្រើប្រេកង់ (frequency) និងភាគរយ (percentage)។

ខ- វិភាគទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព ដោយប្រើតម្លៃមធ្យមភាគ (mean) និង គម្លាតស្តង់ដា (Standard Deviation) Indepent sample-t test និង One-way ANOVA។ តម្លៃ Cronbach's របស់កម្រងសំណួរស្ថិតក្នុងកម្រិត 0.៨២ មានន័យថាសង្គតភាពរបស់កម្រងសំណួរនេះស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ។

៣.៥.១- ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍

- សន្ទស្សន៍សមភាព (ioc) ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

ពេល IOC ជំនួសសន្ទស្សន៍សមភាពរវាងគោលបំណងខ្លឹមសារកម្រងសំណួរ

$\sum R$ ជំនួស លទ្ធផលសរុបពិន្ទុការយល់ឃើញ

N ជំនួស ចំនួនអ្នកជំនាញទាំងអស់

៣.៥.២- អំណាចចំណែក (Discrimination)

ការពិសោធន៍តម្លៃតាមចំណុចនីមួយៗ មានរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

$$t = \frac{\bar{X}1 - \bar{X}2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

ពេល t ជំនួស តម្លៃស្ថិតិដែលប្រើពិសោធន៍តម្លៃធី

$\bar{X}_1$ ជំនួស តម្លៃមធ្យមភាគរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី១

$\bar{X}_2$ ជំនួស តម្លៃមធ្យមភាគរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី២

S_1^2 ជំនួស ភាពប្រែប្រួលរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី១

S_2^2 ជំនួស ភាពប្រែប្រួលរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី២

N_1 ជំនួស ចំនួនមនុស្សក្នុងភាគសំណាកទី១

N_2 ជំនួស ចំនួនមនុស្សក្នុងភាគសំណាកទី២

៣.៥.៣- ភាពជឿជាក់ (α)

តាមវិធីរបស់គ្រន់បាគ (cronbach) មានរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

ពេល α ជំនួស តម្លៃប្រសិទ្ធភាពអែលហ្វារបស់ភាពជឿជាក់

K ជំនួស ចំនួនចំណុចដែលត្រូវវាស់

S_i^2 ជំនួស ចំនួនភាពប្រែប្រួលរបស់ចំណុចនីមួយៗ

S_t^2 ជំនួស ចំនួនភាពប្រែប្រួលរបស់ឧបករណ៍ទាំងច្បាប់

៣.៥.៤- ស្ថិតិមូលដ្ឋាន

១- ភាគរយ (percenatge) ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

$$\% = \frac{f}{N} \times 100$$

ពេល % ជំនួស ភាគរយ

f ជំនួស ប្រេកង់ដែលត្រូវការប្រែជាភាគរយ

N ជំនួស ភាគសំណាក

២- មធ្យមភាគ (mean) ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

ពេល $\bar{X}$ ជំនួស មធ្យមភាគ

$\sum X$ ជំនួស លទ្ធផលរួមរបស់ទិន្នន័យឬពិន្ទុ

N ជំនួស ចំនួនទិន្នន័យ

៣- **គម្លាតស្តង់ដា** (standard deviation) ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

$$SD = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

ពេល $S.D.$ ជំនួស តម្លៃគម្លាតស្តង់ដា

$\sum X^2$ ជំនួស លទ្ធផលរួមរបស់ពិន្ទុការ៉េនីមួយៗ

$(\sum X)^2$ ជំនួស លទ្ធផលរួមរបស់ពិន្ទុការ៉េទាំងអស់

N ជំនួស ចំនួនភាគសំណាក

៣.៦- ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ

រាល់កិច្ចសិក្សាស្រាវជ្រាវ បញ្ហាក្រមសីលធម៌អាចកើតមានឡើងស្ទើរគ្រប់ដំណាក់កាលនៃនីតិវិធីការស្រាវជ្រាវ។ គ្រីសវែល (Cresswell, ២០០៣) បានណែនាំនិងផ្តល់អនុសាសន៍ថា បញ្ហាក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ ចាំបាច់ត្រូវយកមកគិតពិចារណាទៅតាមដំណាក់កាលនីមួយៗនៃការសរសេរនិក្ខេបបទ។ ប្រការនេះ បញ្ហាក្រមសីលធម៌សម្រាប់ការសិក្សានេះ ត្រូវបានយកមកអនុវត្តយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់នៅគ្រប់ដំណាក់កាលនីមួយៗយ៉ាងម៉ត់ចត់បំផុត។ លើសពីនេះទៅទៀត រាល់ទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ភាគសំណាកទាំងអស់ដែលប្រមូលបានសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានរក្សាជាកិច្ចសម្ងាត់បំផុត និងមិនត្រូវបានបញ្ចេញជាសាធារណៈឡើយ។

ជំពូកទី៤

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងពិភាក្សា

ជំពូក៤

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងពិភាក្សា

ការវិភាគទិន្នន័យ នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ អ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើការវិភាគទិន្នន័យ និងបង្ហាញលទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យតាមចំណុចសំខាន់ស្របតាមគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ដោយបែងចែកជា ២ ផ្នែករៀងតាមលំដាប់ដូចខាងក្រោម៖

ផ្នែកទី១៖ លទ្ធផលការវិភាគ លើឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញចំនួន ៥ ផ្នែក។

ផ្នែកទី២៖ ការវាស់ស្ទង់ឥរិយាបថគ្រូបង្រៀនក្នុងអង្គភាពកម្រិតវិទ្យាល័យ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

៤.១- លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ

៤.១.១- លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវទិន្នន័យផ្នែកទី១

ផ្នែកទី១ នេះ គឺបកស្រាយសំណួរការស្រាវជ្រាវទី១ "តើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ទៅលើឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលស្ថិតក្នុងកម្រិតណា?"។ គោលបំណងនៃសំណួរទី១នេះ ដើម្បីដឹងពីស្ថានភាពឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងអង្គភាពសាលារៀន។ ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរដែលបានដកស្រង់ពីទ្រឹស្តីរបស់បេើតមេន និងអូហ្គិន Batman and Organ (១៩៨៣) ដែលចែកចេញជា ៥ ផ្នែក មាន ២៥ ចំណុច។ ការវិភាគទិន្នន័យ គឺប្រើប្រាស់តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដា។ លទ្ធផលផ្នែកទី១ ត្រូវបានបង្ហាញតាមតារាង ដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.១- ចំនួនភាគសំណាកបែងចែកតាមភេទ (N=២២៧)

ភេទ	ចំនួន	ភាគរយ

ស្រី	**៩៣**	**៤១.០**
ប្រុស	**១៤៣**	**៥៩.០**

តាមរយៈតារាងខាងលើ ចំនួនភាគសំណាកសរុបចំនួន២២៧នាក់ ត្រូវបានបែងចែកជា២ភេទគឺ ភេទប្រុស និងភេទស្រី ដោយភេទស្រីមានចំនួន ៩៣នាក់ ស្មើនឹង ៤១.០ ភាគរយ និងភេទប្រុសមានចំនួន ១៤៣ នាក់ ស្មើនឹង ៥៩.០ ភាគរយ។

តារាងទី៤.២- ចំនួនភាគសំណាកបែងចែកតាមអាយុ (N=២២៧)

អាយុ	ចំនួន	ភាគរយ
ក្រោម៣០ឆ្នាំ	២៥	១១.០
៣០-៤៥ឆ្នាំ	១៣៤	៥៩.០
លើសពី៤៥ឆ្នាំ	៦៨	៣០.០

តាមរយៈតារាងខាងលើចំនួនភាគសំណាកសរុបចំនួន ២២៧នាក់ ត្រូវបានបែងចែកតាមអាយុជា ៣ កម្រិត ដោយអាយុក្រោម៣០ឆ្នាំ មានចំនួន ២៥នាក់ ស្មើនឹង ១១.០ ភាគរយ អាយុ៣០ដល់៤៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៦៨នាក់ ស្មើនឹង ៥៩.០ ភាគរយ និងអាយុលើសពី៤៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៦៨នាក់ ស្មើនឹង ៣០.០ភាគរយ។

តារាងទី៤.៣- ចំនួនភាគសំណាកបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ (N=២២៧)

កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ	ចំនួន	ភាគរយ
ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ	៤៥	១៩.៨
បរិញ្ញាបត្រ	១៤៣	៦៣.០
ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ	៣៩	១៧.២

តាមរយៈតារាងខាងលើ ចំនួនភាគសំណាកបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិជា៣កម្រិតគឺ កម្រិតក្រោមបរិញ្ញាបត្រដែលមានចំនួន ៤៥នាក់ ស្មើនឹង ១៩.៨ ភាគរយ កម្រិតបរិញ្ញាបត្រចំនួន ១៤៣នាក់ ស្មើនឹង ៦៣.០ ភាគរយ និងកម្រិតខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រចំនួន ៣៩ នាក់ ស្មើនឹង ១៧.២ ភាគរយ។

តារាងទី៤.៤- ចំនួនភាគសំណាកបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ (N=២២៧)

បទពិសោធន៍	ចំនួន	ភាគរយ
តិចជាង៥ឆ្នាំ	២៥	១១.0
៥-១០ឆ្នាំ	៤៤	១៩.៤
លើសពី១០ឆ្នាំ	១៥៨	៦៩.៦

ចំនួនភាគសំណាកត្រូវបានបែងចែកតាមបទពិសោធន៍បង្រៀន ដោយគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍តិចជាង៥ឆ្នាំចំនួន ២៥នាក់ ស្មើនឹង ១១.០ភាគរយ គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍៥ទៅ១០ឆ្នាំ មានចំនួន ៤៤នាក់ ស្មើនឹង១៩.៤ ភាគរយ និងគ្រូបងរៀនដែលមានបទពិសោធន៍លើសពី១០ឆ្នាំចំនួន ១៥៨ នាក់ ស្មើនឹង ៦៩.៦ ភាគរយ។

តារាងទី៤.៥- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនតាមចំណុចនីមួយៗ (N=២២៧)

ល.រ	ឥរិយាបថពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព	M	S.D.	អត្ថន័យ	លំដាប់
១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែធ្វើការងារនៅសាលារៀនលើសពីនិយាមកំណត់	៣.១១	0.៩៦៣	មធ្យម	២៣
២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលចំណាយពេលច្រើនក្នុងការត្អូញត្អែរអំពីរឿងតូចតាចក្នុងសាលា	៤.៦៩	0.៨00	ខ្ពស់បំផុត	២
៣-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែចូលរួមប្រជុំទោះបីជាមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចក៏ដោយឱ្យតែជាការងារសំខាន់សម្រាប់សាលា	៤.0៨	0.៧៥៤	ខ្ពស់	១៤
៤-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំបានរកវិធីសាស្ត្រដើម្បីការពារកុំឱ្យមានបញ្ហាជាមួយមិត្តរួមការងារ	៤.៣១	0.៨៨៤	ខ្ពស់	៨
៥-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយលោកគ្រូអ្នកគ្រូផ្សេងទៀតពេលគាត់អវត្តមាន	៣.៥៩	១.២0៦	ខ្ពស់	២0
៦-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលចំណាយពេលទំនេរនៅសាលានោះទេ	២.៣៨	១.១២0	មធ្យម	២៥

៧-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែផ្តោតលើចំណុចវិជ្ជមានជាងចំណុចអវិជ្ជមាន	៤.៤៥	១.០៦១	ខ្ពស់	៤
៨-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចការនានា ទោះបីមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចក៏ដោយឱ្យតែរួមចំណែកជួយសាលាបាន	៣.៩៦	០.៨៧២	ខ្ពស់	១៦
៩-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែយកចិត្តទុកដាក់មិនឱ្យសកម្មភាពខ្លួនប៉ះពាល់ដល់មិត្តរួមការងារ	៣.៥២	១.៥៦៩	ខ្ពស់	២១
១០-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយលោកគ្រូអ្នកគ្រូ ឬ បុគ្គលិកផ្សេងទៀតពេលមានការងាររវល់ច្រើន	៣.៩៨	០.៩៤៧	ខ្ពស់	១៥
១១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំបានគោរពច្បាប់សាលានិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលាយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន	៤.៥៥	០.៧៣៦	ខ្ពស់បំផុត	៣
១២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំគឺជាមនុស្សដែលចំណាយពេលវេលាច្រើនសម្រាប់រឿងផ្ទាល់ខ្លួន	៣.៨៨	១.៣៥៤	ខ្ពស់	១៧
១៣-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែគាំទ្រវាល់ការវិវត្តថ្មីនៅក្នុងសាលា	៤.៤៤	០.៧៨២	ខ្ពស់	៥
១៤-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលរំលោភបំពានសិទ្ធិអ្នកដទៃក្នុងសាលារៀននោះទេ	៤.២៥	២.២១៧	ខ្ពស់	១០
១៥-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយបង្ហាត់បង្រៀន និង ណែនាំលោកគ្រូបង្រៀនចូលថ្មីទោះបីមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចខ្ញុំ	៣.៧២	១.១៦៦	ខ្ពស់	១៨
១៦-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំគឺជាគ្រូម្នាក់ដែលមានស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់បំផុតលើការងារ	៤.៤៤	០.៧៩៨	ខ្ពស់	៦
១៧-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលចាប់កំហុសការងារអ្នកដទៃក្នុងសាលាខ្ញុំ	៤.៨០	០.៦៨១	ខ្ពស់បំផុត	១
១៨-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែអាននិងអនុវត្តនូវរាល់សេចក្តីប្រកាសនានារបស់សាលា ឬអនុសារណៈផ្សេងៗជាដើម	៤.៣១	០.៨៧៤	ខ្ពស់	៩

១៩-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំព្យាយាមគេចចេញពីការបង្ករបញ្ហាក្នុងសាលារៀន	៣.០៨	១.៦៨៩	មធ្យម	២៤
២០-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមានឆន្ទៈខ្ពស់ក្នុងការជួយដោះស្រាយបញ្ហារបស់មិត្តរួមការងារ	៤.១៥	០.៨៩៣	ខ្ពស់	១២
២១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមានឆន្ទៈខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ	៤.៣៩	០.៩០៣	ខ្ពស់	៧
២២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែផ្តោតលើដំណោះស្រាយជាងបញ្ហា	៤.១៣	១.០៦៧	ខ្ពស់	១៣
២៣-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែធ្វើខ្លួនជាមនុស្សមានប្រយោជន៍សម្រាប់សាលា"ដោះអំរែកចេញពីស្មា"	៣.៧១	០.៩១៣	ខ្ពស់	១៩
២៤-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងចាត់ទុកសកម្មភាពប៉ះពាល់ទៅលើមិត្តរួមការងារជារឿងធំ	៣.៥០	១.១២២	ខ្ពស់	២២
២៥-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែត្រៀមខ្លួនជានិច្ចក្នុងការជួយអ្នកជុំវិញខ្លួន	៤.១៨	០.៨៤៩	ខ្ពស់	១១
	សរុប	**៣.៩៨**	**០.៤៥១**	**ខ្ពស់**	

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញឱ្យឃើញថា បរិយាកាសអង្គភាពតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជារួមក្នុងកម្រិតមធ្យម (M=៣.៤២, S.D.=0.៤១៤)។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមភាគខ្លឹមសារចំណុចចំនួនបី ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី១១ "គោរពច្បាប់សាលានិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលាយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ (M=៤.៥៥, S.D.=0.៧៣៦)" និងចំណុចទី១៣ "ការគាំទ្រលំការវិវត្តថ្មីនៅក្នុងសាលា (M=៤.៤៤, S.D.=0.៧៨២)" តាមលំដាប់។

ផ្ទុយទៅវិញ បើរៀបតាមលំដាប់តម្លៃមធ្យម ផ្នែកបួនក្នុងតារាងខាងលើនេះដែលទាបជាងគេគឺចំណុចទី១៧ "ការចាប់កំហុសការងារអ្នកដទៃក្នុងសាលា(M=១.២០, S.D.=0.៦៨១)" ចំណុចទី២ "ការចំណាយពេលច្រើនក្នុងការត្អូញត្អែរអំពីរឿងក្នុងសាលា (M=១.២២, S.D.=0.៦០៨)" ចំណុចទី៧ "ការផ្តោតលើចំណុចអវិជ្ជមានជាងចំណុចវិជ្ជមាន(M=១.៥៤, S.D.=១.០៥៧)" និងចំណុចទី២២ "ការផ្តោតលើបញ្ហា

ជាងដំណោះស្រាយ(M=១.៨៨, S.D.=១.០៨៧)"។ លទ្ធផលតាមផ្នែកទាំង ៨ នឹងបង្ហាញនៅតារាងទី២ ខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.៦- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ (N=២២៧)

ល.រ	ឥរិយាបថពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព	M	S.D.	អត្ថន័យ	លំដាប់
១-	ឧត្តមគតិការងារ	៣.៧៧	០.៥៦	ខ្ពស់	៤
២-	អត្តទត្ថបុគ្គល	៤.៣៩	០.៥១	ខ្ពស់	១
៣-	និយ័តភាពការងារ	៤.១០	០.៥៩	ខ្ពស់	២
៤-	ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន	៣.៧៣	០.៧៧	ខ្ពស់	៥
៥-	មនុស្សធម៌ការងារ	៣.៩២	០.៨១	ខ្ពស់	៣
	សរុប	**៣.៩៨**	**០.៥១**	**ខ្ពស់**	

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងអង្គភាពគ្រប់ផ្នែកស្ថិតក្នុងកម្រិត**ខ្ពស់** ទាំងអស់។

បើរៀបតាមតម្លៃមធ្យម លទ្ធផលបង្ហាញថាផ្នែក "អត្តទត្ថបុគ្គល" ស្ថិតនៅលំដាប់ទី១ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៣៩ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥១ ផ្នែក "និយ័តភាពការងារ" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.១០ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥៩ ផ្នែក "មនុស្សធម៌ការងារ" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៣ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៩២ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៨១ ផ្នែក "ឧត្តមគតិការងារ" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៤ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧៧ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥៦ និងផ្នែកដែលទទួលបានលទ្ធផលទាបជាងគេក្នុងចំណោម៥ចំណុចខាងលើគឺផ្នែកទី៤ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧៣ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៧៧។

តារាងទី៤.៧- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ និងតាមចំណុចនីមួយៗ (N=២២៧)

ល.រ	ឥរិយាបថពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព	M	S.D.	អត្ថន័យ	លំដាប់
ផ្នែកទី១ ឧត្តមគតិការងារ					
១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែធ្វើការងារនៅសាលារៀនលើសពីនិយាមកំណត់	៣.១១	០.៩៦៣	មធ្យម	១៨
៦-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលចំណាយពេលទំនេរនៅសាលានោះទេ	២.៣៨	១.១២០	មធ្យម	២០
១១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំបានគោរពច្បាប់សាលានិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលាយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន	៤.៥៥	០.៧៣៦	ខ្ពស់បំផុត	១
១៦-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំគឺជាគ្រូម្នាក់ដែលមានស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់បំផុតលើការងារ	៤.៤៤	០.៧៩៨	ខ្ពស់	២
២១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមានឆន្ទៈខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ	៤.៣៩	០.៩០៣	ខ្ពស់	៤
	សរុប	**៣.៧៧**	**០.៥៦០**	**ខ្ពស់**	**៤**
ផ្នែកទី២ អត្តទត្ថបុគ្គល					
២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលចំណាយពេលច្រើនក្នុងការត្អូញត្អែរអំពីរឿងតូចតាចក្នុងសាលា	៤.៦៩	០.៨០០	ខ្ពស់បំផុត	២
៧-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែផ្តោតលើចំណុចវិជ្ជមានជាងចំណុចអវិជ្ជមាន	៤.៤៥	១.០៦១	ខ្ពស់	៤
១២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំគឺជាមនុស្សមិនដែលចំណាយពេលវេលាច្រើនសម្រាប់រឿងផ្ទាល់ខ្លួន	៣.៨៨	១.៣៥៤	ខ្ពស់	១៧
១៧-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលចាប់កំហុសការងារអ្នកដទៃក្នុងសាលានោះទេ	៤.៨០	០.៦៨១	ខ្ពស់បំផុត	១
២២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែផ្តោតលើដំណោះស្រាយបញ្ហាជាង	៤.១៣	១.០៦៧	ខ្ពស់	១៣
	សរុប	**៣.៧៧**	**០.៥៥៦**	**ខ្ពស់**	**១**
ផ្នែកទី ៣ និយ័តភាពការងារ					

៣-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែចូលរួមប្រជុំទោះបីជាមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចក៏ដោយឱ្យតែជាការងារសំខាន់សម្រាប់សាលា	៤.០៨	០.៧៥៤	ខ្ពស់	១០
៨-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចការនានាទោះបីមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចក៏ដោយឱ្យតែរួមចំណែកជួយសាលាបាន	៣.៩៦	០.៨៧២	ខ្ពស់	១២
១៣-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែគាំទ្ររាល់ការវិវត្តថ្មីនៅក្នុងសាលា	៤.៤៤	០.៧៨២	ខ្ពស់	២
១៨-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែអាននិងអនុវត្តនូវរាល់សេចក្ដីប្រកាសនានារបស់សាលា ឬអនុសារណៈផ្សេងៗជាដើម	៤.៣១	០.៨៧៤	ខ្ពស់	៥
២២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែផ្ដោតលើបញ្ហាជាងដំណោះស្រាយ	១.៨៨	១.០៧៨	ទាប	២២
	សរុប	**៤.១០**	**០.៥៩៤**	**ខ្ពស់**	**២**
ផ្នែកទី ៤ ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន					
៤-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំបានរកវិធីសាស្ត្រដើម្បីការពារកុំឱ្យមានបញ្ហាជាមួយមិត្តរួមការងារ	៤.៣១	០.៨៨៤	ខ្ពស់	៥
៩-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែយកចិត្តទុកដាក់មិនឱ្យសកម្មភាពខ្លួនប៉ះពាល់ដល់មិត្តរួមការងារ	៣.៥២	១.៥៦៩	ខ្ពស់	១៦
១៤-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលរំលោភបំពានសិទ្ធិអ្នកដទៃក្នុងសាលារៀននោះទេ	៤.២៥	២.២១៧	ខ្ពស់	៧
១៩-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំព្យាយាមគេចចេញពីការបង្ករបញ្ហាក្នុងសាលារៀន	៣.០៨	១.៦៨៩	មធ្យម	១៩
២៤-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងចាត់ទុកសកម្មភាពប៉ះពាល់ទៅលើមិត្តរួមការងារជារឿងធំ	៣.៥០	១.១២២	ខ្ពស់	១៧
	សរុប	**៣.៧៣**	**០.៧៧២**	**ខ្ពស់**	**៥**
ផ្នែកទី ៥ មនុស្សធម៌ការងារ					

៥-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយលោកគ្រូអ្នកគ្រូផ្សេងទៀតពេលគាត់អវត្តមាន	៣.៥៩	១.២០៦	ខ្ពស់	១៥
១០-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយលោកគ្រូអ្នកគ្រូ ឬ បុគ្គលិកផ្សេងទៀតពេលមានការងាររវល់ច្រើន	៣.៩៨	០.៩៤៧	ខ្ពស់	១១
១៥-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយបង្ហាត់បង្រៀន និង ណែនាំលោកគ្រូបង្រៀនចូលថ្មីទោះបីមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចខ្ញុំ	៣.៧២	១.១៦៦	ខ្ពស់	១៣
២០-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមានឆន្ទៈខ្ពស់ក្នុងការជួយដោះស្រាយបញ្ហារបស់មិត្តរួមការងារ	៤.១៥	០.៨៩៣	ខ្ពស់	៩
២៥-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែត្រៀមខ្លួនជានិច្ចក្នុងការជួយអ្នកជុំវិញខ្លួន	៤.១៨	០.៨៤៩	ខ្ពស់	៨
	សរុប	៣.៩២	០.៨១០	ខ្ពស់	៣

ដូចដែលបានរៀបរាប់ក្នុងតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថាទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ តាមផ្នែកនិងតាមចំណុចស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។ ផ្នែកដែលទទួលបានលទ្ធផលខ្ពស់ជាងគេគឺផ្នែក "អត្តទត្តបុគ្គល" តាមដោយផ្នែក "និយ័តភាពការងារ" និង "មនុស្សធម៌ការងារ"។ ផ្នែកដែលទទួលបានលទ្ធផលទាបជាងគេក្នុងចំណោមផ្នែកទាំង៥គឺផ្នែក "ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន" តាមដោយផ្នែក "ឧត្តមគតិការងារ"។

តារាងទី៤.៨- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង ៥ ដោយបែងចែកតាមភេទ (N=២២៧)

ល.រ	ឥរិយាបថពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព	ប្រុស			ស្រី		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ឧត្តមគតិការងារ	៣.៨៨	០.៥០៦	ខ្ពស់	៣.៦២	០.៦០១	ខ្ពស់
២-	អត្តទត្តបុគ្គល	៤.៣៧	០.៥២៤	ខ្ពស់	៤.៤២	០.៤៩៧	ខ្ពស់
៣-	និយ័តភាពការងារ	៤.១៦	០.៥៤៤	ខ្ពស់	៤.០២	០.៦៥៥	ខ្ពស់
៤-	ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន	៣.៦៧	០.៧៣៨	ខ្ពស់	៣.៨២	០.៨១៥	ខ្ពស់

៥-	មនុស្សធម៌ការងារ	៤.០៨	០.៨២៣	ខ្ពស់	៣.៧០	០.៧៤១	ខ្ពស់
	សរុប	**៤.០៣**	**០.៤១០**	**ខ្ពស់**	**៣.៩២**	**០.៥០០**	**ខ្ពស់**

ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យដោយបែងចែកតាមភេទ ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់គ្រប់ផ្នែក។ បើយើងធ្វើការប្រៀបធៀបតាមភេទ យើងសង្កេតឃើញថាលទ្ធផលរបស់គ្រូបង្រៀនភេទប្រុស គឺខ្ពស់ជាង គ្រូបង្រៀនភេទស្រី។ តម្លៃមធ្យមសរុបភេទប្រុស ៤.០៣ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៤១ ចំណែកឯតម្លៃមធ្យមភេទស្រី ៣.៩២ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥០។

បើយើងធ្វើការប្រៀបធៀបលើផ្នែកចំនួន៥ខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថាភេទប្រុសលើផ្នែក "អត្តទត្ថបុគ្គល" ខ្ពស់ជាងគេដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.៣៧ និងមានគម្លាតស្តង់ដា ០.៥២ តាមដោយផ្នែក "និយ័តភាពការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.១៦ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥៤។ ចំណែកឯលទ្ធផលវិភាគផ្នែកលើភេទស្រីដែលទទួលបានលទ្ធផលខ្ពស់ជាងគេលើផ្នែក "អត្តទត្ថបុគ្គល" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.៤២ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៤៩ តាមដោយផ្នែក "និយ័តភាពការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.០២ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៦៥ ស្ថិតក្នុងកម្រិតដូចនឹងភេទប្រុសដែរ។ ផ្ទុយទៅវិញ បើយើងសង្កេតមើលពីកម្រិតទាបទៅខ្ពស់ យើងឃើញថាលទ្ធផលគ្រូបង្រៀនភេទប្រុសដែលទាបជាងគេលើផ្នែក "ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៦៧ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៧៣ តាមដោយផ្នែក "ឧត្តមគតិការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨៨ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥០។ ចំណែកឯលទ្ធផលវិភាគគ្រូបង្រៀនផ្នែកលើភេទស្រី ដែលទាបជាងគេគឺផ្នែក "ឧត្តមគតិការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៦២ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៦០ តាមដោយផ្នែក "មនុស្សធម៌ការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧០ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៧៤។

យើងអាចទាញបានថាលទ្ធផលវិភាគគ្រូបង្រៀនដោយប្រៀបធៀបតាមភេទប្រុស និងស្រី ឃើញថាលទ្ធផលវិភាគតាមភេទប្រុសខ្ពស់ជាង ភេទស្រី។

តារាងទី៤.៩- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង ៥ ដោយបែងចែកតាមអាយុ (N=២២៧)

ល.រ	ឥរិយាបថ ពលរដ្ឋសកល ក្នុងអង្គភាព	ក្រោម ៣០ (N=២៥)			៣០-៤៥ (N=១៣៤)			ច្រើនជាង ៤៥(N=៦៨)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ឧត្តមគតិការងារ	៣.៧៤	០.៦៩៤	ខ្ពស់	៣.៧៧	០.៥៦០	ខ្ពស់	៣.៧៨	០.៥១៣	ខ្ពស់
២-	អត្តទត្តបុគ្គល	៤.៤៥	០.៣៨៩	ខ្ពស់	៤.៣៧	០.៤៩៦	ខ្ពស់	៤.៣៩	០.៥៨៣	ខ្ពស់
៣-	និយ័តភាពការងារ	៣.៨២	០.៦៣៥	ខ្ពស់	៤.១៣	០.៥៦៥	ខ្ពស់	៤.១៥	០.៦១៧	ខ្ពស់
៤-	ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន	៣.១៤	០.៣៧៣	មធ្យម	៣.៧៨	០.៧៧០	ខ្ពស់	៣.៨៦	០.៧៩៥	ខ្ពស់
៥-	មនុស្សធម៌ការងារ	៤.២៦	១.០០១	ខ្ពស់	៣.៩០	០.៧៩៥	ខ្ពស់	៣.៨៣	០.៧៣៩	ខ្ពស់
	សរុប	៣.៨៨	០.៥៤៤	ខ្ពស់	៣.៩៩	០.៤៣៧	ខ្ពស់	៤.០០	០.៤៤៥	ខ្ពស់

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញដោយបែងចែកតាមកម្រិតអាយុ ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។ បើយើងធ្វើការប្រៀបធៀបតាមកម្រិតអាយុរបស់គ្រូបង្រៀន យើងសង្កេតឃើញថាគ្រូបង្រៀននៅអាយុ៤៥ឆ្នាំឡើងទទួលបានលទ្ធផលកម្រិតខ្ពស់ជាងគេ ដោយមានតម្លៃមធ្យម ៤.០០ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៤៤ តាមដោយកម្រិតអាយុ ៣០ដល់៤៥ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៩៩ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៤៣ ចំណែកឯកម្រិតអាយុក្រោម ៣០ឆ្នាំ ទទួលបានលទ្ធផលទាបជាងគេដោយមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨៨ និង និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥៤។

បើយើងសង្កេតមើលទៅតាមផ្នែកទាំង៥ លទ្ធផលទទួលបានតាមកម្រិតអាយុខ្ពស់ជាងគេនៅលើផ្នែកទី២ "អត្តទត្តបុគ្គល" ដូចគ្នាទាំង៣កម្រិតអាយុ ដែលកម្រិតអាយុក្រោម ៣០ឆ្នាំ មានតម្លៃមធ្យម ៤.៤៥ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៣៨ កម្រិតអាយុ៣០ដល់៤៥ មានតម្លៃមធ្យម ៤.៣៧ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៤៩ និងកម្រិត

អាយុលើសពី៤៥ឆ្នាំ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៣៩ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥៨។ ចំណែកលទ្ធផលទទួលបានទាបជាងគេលើកម្រិតអាយុ ក្រោម៣០ឆ្នាំគឺលើផ្នែកទី៤ "ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.១៤ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៣៧ តាមដោយផ្នែកទី១ "ឧត្តមគតិការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧៤ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៦៩។ លទ្ធផលទាបជាងគេសម្រាប់កម្រិតអាយុ ៣០ដល់៤៥ឆ្នាំលើផ្នែកទី១ "ឧត្តមការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧៧ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥៦ តាមដោយផ្នែកទី៤ "ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧៨ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៧៧។ លទ្ធផលទាបជាងគេសម្រាប់កម្រិតអាយុលើសពី៤៥ឆ្នាំលើផ្នែកទី១ "ឧត្តមគតិការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧៨ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥១ តាមដោយផ្នែកទី៥ "មនុស្សធម៌ការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨៣ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៧៣។

យើងអាចសរុបបានថា លទ្ធផលវិភាគដោយប្រៀបធៀបតាមកម្រិតអាយុ ដែលលទ្ធផលខ្ពស់ជាងគេគឺស្ថិតក្នុងកម្រិតអាយុខ្ពស់ជាង៤៥ឆ្នាំ តាមដោយកម្រិតអាយុ៣០ដល់៤៥ឆ្នាំ និងទាបជាងគេគឺកម្រិតអាយុក្រោម៣០ឆ្នាំ។

តារាងទី៤.១០- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង ៥ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ (N= ២២៧)

ល.រ	ឥរិយាបថ ពលរដ្ឋសកល ក្នុងអង្គភាព	ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ (N=១៤៣)			បរិញ្ញាបត្រ (N=៣៩)			ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ (N=៤៥)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ឧត្តមគតិការងារ	៣.៨០	០.៥៥២	ខ្ពស់	៣.៧៦	០.៥៧៧	ខ្ពស់	៣.៧៩	០.៥១៥	ខ្ពស់
២-	អត្តទត្តបុគ្គល	៤.៤៨	០.៤៦២	ខ្ពស់	៤.៣៧	០.៥១៦	ខ្ពស់	៤.៣៣	០.៥៥១	ខ្ពស់
៣-	និយ័តភាពការងារ	៤.១៥	០.៥៥៩	ខ្ពស់	៤.១០	០.៦១៥	ខ្ពស់	៤.០៦	០.៥៦៧	ខ្ពស់
៤-	ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន	៣.៦១	០.៧៦៣	ខ្ពស់	៣.៧៦	០.៧៥៤	ខ្ពស់	៣.៧៨	០.៨៥១	ខ្ពស់

៥-	មនុស្សធម៌ការងារ	៣.៩៣	០.៨៨៣	ខ្ពស់	៣.៩៨	០.៨៣០	ខ្ពស់	៣.៨៥	០.៦៤៥	ខ្ពស់
	សរុប	**៤.០០**	**០.៤៧៥**	**ខ្ពស់**	**៣.៩៩**	**០.៤៥៣**	**ខ្ពស់**	**៣.៩៦**	**០.៤២៧**	**ខ្ពស់**

តាមរយៈលទ្ធផលវិភាគក្នុងតារាងខាងលើ ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមកម្រិតគុណវុឌ្ឍិស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។ បើយើងធ្វើការប្រៀបធៀបតាមកម្រិតគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀន យើងសង្កេតឃើញថា គ្រូបង្រៀនក្នុងកម្រិតទាបជាងបរិញ្ញាបត្រទទួលបានលទ្ធផលខ្ពស់ជាងគេដោយមានតម្លៃមធ្យម ៤.០០ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៤៧ តាមដោយកម្រិតបរិញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៩៩ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៤៥ និងកម្រិតខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រដោយមានតម្លៃមធ្យម ៣.៩៦ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៤២។

បើយើងសង្កេតមើលទៅលើផ្នែកទាំង៥ លទ្ធផលទទួលបានខ្ពស់ជាងគេគឺនៅផ្នែកទី២ "អត្តទត្តបុគ្គល" ដូចគ្នាទាំង៣កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ ដែលកម្រិតទាបជាងបរិញ្ញាបត្រមានតម្លៃមធ្យម ៤.៤៨ គម្លាតស្តង់ដា ០.៤៦ តាមដោយកម្រិតបរិញ្ញាបត្រមានតម្លៃមធ្យម ៤.៣៧ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥១ និងកម្រិតខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.៣៣ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥៥។ ចំណែកឯលទ្ធផលទាបជាងគេគឺផ្នែកទី៤ "ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន" ដូចគ្នាគ្រប់កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ ដែលកម្រិតទាបជាងបរិញ្ញាបត្រមានតម្លៃមធ្យម ៣.៦១ គម្លាតស្តង់ដា ០.៧៦ តាមដោយកម្រិតបរិញ្ញាបត្រមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧៦ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៧៥ និងកម្រិតខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧៨ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៨៥។

យើងអាចសរុបបានថា លទ្ធផលវិភាគតាមកម្រិតគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀន លទ្ធផលខ្ពស់ជាងគេស្ថិតក្នុងកម្រិតទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ តាមដោយកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ និងលទ្ធផលទាបជាងគេគឺកម្រិតខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ។

តារាងទី៤.១១- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង ៥ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន (N= ២២៧)

ល.រ	ឥរិយាបថពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព	ក្រោម ៥ឆ្នាំ (N=២៥)			៥-១០ឆ្នាំ (N=១៥៨)			ច្រើនជាង១០ឆ្នាំ(N=៤៤)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ឧត្តមគតិការងារ	៣.៥៩	០.៨០៣	ខ្ពស់	៣.៨៥	០.៥៥៦	ខ្ពស់	៣.៧៨	០.៥១១	ខ្ពស់
២-	អត្តទត្តបុគ្គល	៤.៣៨	០.៤២៨	ខ្ពស់	៤.៥០	០.៣៥៧	ខ្ពស់បំផុត	៤.៣៦	០.៥៥៧	ខ្ពស់
៣-	និយ័តភាពការងារ	៣.៧២	០.៦៨៨	ខ្ពស់	៤.០៣	០.៤៩២	ខ្ពស់	៤.១៨	០.៥៨២	ខ្ពស់
៤-	ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន	៣.១៨	០.៦០៣	មធ្យម	៣.៣៩	០.៥២៨	មធ្យម	៣.៩១	០.៧៨៣	ខ្ពស់
៥-	មនុស្សធម៌ការងារ	៤.០១	១.០៧០	ខ្ពស់	៤.២៨	០.៩៥៤	ខ្ពស់	៣.៨០	០.៦៨៤	ខ្ពស់
	សរុប	**៣.៧៨**	**០.៦១៦**	**ខ្ពស់**	**៤.០១**	**០.៣៩០**	**ខ្ពស់**	**៤.០១**	**០.៤៣២**	**ខ្ពស់**

តាមរយៈតារាងខាងលើ លទ្ធផលវិភាគឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍បង្រៀនស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។ បើយើងធ្វើការប្រៀបធៀបដោយបែងចែកតាមចំនួនឆ្នាំនៃការប្រកបអាជីពជាគ្រូបង្រៀន យើងឃើញថាគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ ៥ទៅ១០ឆ្នាំ ទទួលបានលទ្ធផលខ្ពស់ជាងគេដោយមានតម្លៃមធ្យម ៤.០១ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៣៩ តាមដោយគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍លើសពី១០ឆ្នាំ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.០១ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៤៣ និងគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ក្រោម៥ឆ្នាំ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧៨ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៦១។

បើយើងសង្កេតទៅមើលទាំង៥ផ្នែក លទ្ធផលខ្ពស់ជាងគឺនៅលើផ្នែកទី២ "អត្តទត្តបុគ្គល" ដូចគ្នា ដែលរៀបតាមកម្រិតខ្ពស់គឺ គ្រូមានបទពិសោធន៍បង្រៀន៥ទៅ១០ឆ្នាំ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.៥០ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៣៥ តាមដោយគ្រូមានបទពិសោធន៍បង្រៀនក្រោម៥ឆ្នាំ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.៣៨ និងគម្លាតស្តង់

ជា ០.៤២ និងទាបជាងគេគឺគ្រូមានបទពិសោធន៍បង្រៀនលើសពី១០ឆ្នាំ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.៣៦ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥៥។ ចំណែកឯលទ្ធផលទាបជាងគេគឺនៅលើផ្នែកទាំង៥ ដោយគ្រូបង្រៀនមានបទពិសោធន៍ក្រោម៥ឆ្នាំ គឺនៅលើផ្នែកទី៤ "ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.១៨ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៦០ តាមដោយផ្នែកទី១ "ឧត្តមគតិការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៥៩ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៨០។ ចំណែកគ្រូមានបទពិសោធន៍បង្រៀន ៥ទៅ១០ឆ្នាំលទ្ធផលទាបជាងគេគឺនៅលើផ្នែកទី៤ "ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៣៩ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥២ តាមដោយផ្នែកទី១ "ឧត្តមគតិការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨៥ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៨៥។ ឯគ្រូមានបទពិសោធន៍ការងារលើសពី ១០ឆ្នាំលទ្ធផលទាបជាងគេគឺស្ថិតលើផ្នែកទី១ "ឧត្តមគតិការងារ" ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧៨ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៥១។

សរុបមក លទ្ធផលវិភាគដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀនគឺលទ្ធផលខ្ពស់ជាងគេគឺគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ ៥ទៅ១០ឆ្នាំ តាមដោយគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍លើសពី១០ឆ្នាំ និងលទ្ធផលទាបជាងគេគឺគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ទាបជាង៥ឆ្នាំ។

៤.១.២- លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវទិន្នន័យផ្នែកទី២

តារាងទី៤.១២ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមភេទ (N=២២៧)

ភេទ		ប្រុស		ស្រី		t	p-value
		M	S.D.	M	S.D.		
១-	ឧត្តមគតិការងារ	៣.៨៨	០.៥០៦	៣.៦២	០.៦០១	២.៨៧	០.៩២
២-	អត្តទត្តបុគ្គល	៤.៣៧	០.៥២៤	៤.៤២	០.៤៩៧	០.១១	០.៧៤១
៣-	និយ័តភាពការងារ	៤.១៦	០.៥៤៤	៤.០២	០.៦៥៥	៧.៣៦	០.០០៧
៤-	ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន	៣.៦៧	០.៧៣៨	៣.៨២	០.៨១៥	១.៥២	០.២១៨
៥-	មនុស្សធម៌ការងារ	៤.០៨	០.៨២៣	៣.៧០	០.៧៤១	២.៨៩	០.០៨៥

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមភេទលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែក និយ័តភាពការងារ មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០០១ ចំណែកឯផ្នែកទាំង៤ដទៃទៀតពុំមានភាពខុសគ្នានោះទេ។

តារាងទី៤.១៣ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមអាយុ (N=២២៧)

ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព	df	SS	MS	F	p-value
១- ឧត្តមគតិការងារ					
វាងក្រុម	២	០.០២៤	០.០១២	**០.០៣៨**	០.៩៦៣
ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	៧០.៨៨៧	០.៣១៦		
សរុប	**២២៦**	**៧០.៩១១**			
២- អត្តទត្តបុគ្គល					
រវាងក្រុម	២	០.១១៦	០.០៥៨	០.២២០	០.៨០២
ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	៥៩.១៧៤	០.២៦៤		
សរុប	**២២៦**	**៥៩.២៩០**			
៣- និយ័តភាពការងារ					
រវាងក្រុម	២	២.៣២៩	១.១៦៤	៣.៣៦៤	០.០០០
ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	៧៧.៥៣៩	០.៣៤៦		
សរុប	**២២៦**	**៧៩.៨៦៨**			
៤- ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន					
រវាងក្រុម	២	១០.៣០៤	៥.១៥២	**៩.២៧៣**	០.០៧០
ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	១២៤.៤៥១	០.៥៥៦		

សរុប	២២៦	១៣៤.៧៥៥			
៥- មនុស្សធម៌ការងារ					
វាងក្រុម	២	៣.៤៧៦	១.៧៣៨	២.៦៩០	០.៤៨១
ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	១៤៤.៧៥០	០.៦៤៦		
សរុប	**២២៦**	**១៤៨.២២៦**			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមអាយុ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកទី ៣ "និយ័តភាពការងារ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០០១ រីឯផ្នែកទាំង៤ ផ្សេងទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

តារាងទី៤.១៤ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ (N=២២៧)

ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព	df	SS	MS	F	p-value
១- ឧត្តមគតិការងារ					
វាងក្រុម	២	០.០៨៧	០.០៤៤	**០.១៣៨**	០.៨៧១
ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	៧០.៨២៣	០.៣១៦		
សរុប	**២២៦**	**៧០.៩១១**			
២- អត្តទត្តបុគ្គល					
វាងក្រុម	២	០.៥២២	០.២៦១	០.៩៩៥	០.៣៧១
ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	៥៨.៧៦៨	០.២៦២		
សរុប	**២២៦**	**៥៩.២៩០**			
៣- និយ័តភាពការងារ					
វាងក្រុម	២	០.១៩០	០.០៩៥	០.២៦៦	០.៧៦៦

ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	៧៩.៦៧៨	០.៣៥៦		
សរុប	**២២៦**	**៧៩.៨៦៨**			
៤- ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន					
រវាងក្រុម	២	០.៨៦៧	០.៤៣៣	**០.៧២៥**	០.៤៨៥
ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	១៣៣.៨៨៨	០.៥៩៨		
សរុប	២២៦	១៣៤.៧៥៥			
៥- មនុស្សធម៌ការងារ					
រវាងក្រុម	២	០.២៤៥	០.១២២	០.១៨៥	០.៨៣១
ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	១៤៧.៩៨២	០.៦៦១		
សរុប	**២២៦**	**១៤៨.២២៦**			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមកម្រិតគុណវុឌ្ឍិពុំមានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិនោះទេ។

តារាងទី៤.១៥ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍បង្រៀន (N=២២៧)

ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព	df	SS	MS	F	p-value
១- ឧត្តមគតិការងារ					
រវាងក្រុម	២	១.០៨៧	០.៥៤៤	**១.៧៤៤**	០.១៧៧
ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	៦៩.៨២៤	០.៣១២		
សរុប	**២២៦**	**៧០.៩១១**			
២- អត្តទត្តបុគ្គល					
រវាងក្រុម	២	០.៦៣៧	០.៣១៨	១.២១៦	០.២៩៨
ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	៥៨.៦៥៣	០.២៦២		

	សរុប	**២២៦**	**៥៩.២៩០**			
៣-	**និយ័តភាពការងារ**					
	រវាងក្រុម	២	៤.៩១៥	២.៤៥៨	៧.៣៤៥	0.0១
	ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	៧៤.៩៥៣	0.៣៣៥		
	សរុប	**២២៦**	**៧៩.៨៦៨**			
៤-	**ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន**					
	រវាងក្រុម	២	១៧.៨៥៦	៨.៩២៨	**១៧.១០៨**	0.000
	ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	១១៦.៨៩៩	0.៥២២		
	សរុប	២២៦	១៣៤.៧៥៥			
៥-	**មនុស្សធម៌ការងារ**					
	រវាងក្រុម	២	៧.៩៤0	៣.៩៧0	៦.៣៣៩	0.0២
	ខាងក្នុងក្រុម	២២៤	១៤0.២២៦	0.៦២៦		
	សរុប	**២២៦**	**៤៦.0៦២**			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍បង្រៀន លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកទី៣ "និយ័តភាពការងារ" ផ្នែកទី៤ "ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត 0.0១ ចំណែកឯផ្នែកទី៥ "មនុស្សធម៌ការងារ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត 0.0៥ រីឯផ្នែកទី១ "ឧត្តមគតិការងារ" និងផ្នែកទី២ "អត្តទត្តបុគ្គល" ពុំមានភាពខុសគ្នាទេ។

៤.២- ការពិភាក្សាលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

៤.២.១- ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល

ចំពោះទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតវិទ្យាល័យ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ដែលអ្នកស្រាវជ្រាវបានវិភាគចេញជាទិន្នន័យមក បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាលទ្ធ

ផលដែលទទួលបានជារួមគឺស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ នេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា គ្រូបង្រៀនគឺបានប្រព្រឹត្តឥរិយាបថបានល្អនៅក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួន សមស្របទៅនឹងស្តង់ដារសេកលលោកផងដែរ ។ គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ បានប្រព្រឹត្តឥរិយាបថបានល្អនៅក្នុងអង្គភាពរបស់ពួកគាត់ ដោយពួកគាត់ការមានឧត្តមគតិខ្ពស់ក្នុងការប្រកបការងារបង្រៀន តាមរយៈការអនុវត្តការបង្រៀនគ្រប់ចំនួនម៉ោងកំណត់តាមនិយាមត្រឹមត្រូវ មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះកិច្ចការខ្លួន និងថែមទាំងគោរពបាននូវរាល់បទបញ្ជាផ្សេងៗរបស់សាលាបានយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួនទៀតផង។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ លោកគ្រូអ្នកគ្រូមិនបានបង្ហាញចេញឡើងនូវភាពអាត្មានិយមណាមួយក្នុងការងារនោះទេ ដោយលោកតែងតែផ្តោតទៅលើប្រយោជន៍រួម ដំណោះស្រាយជាធំ ហើយថែមទាំងបានចូលរួមចំណែកជួយសាលានូវរាល់កិច្ចការនានាជាច្រើនមិនថាធំឬតូចផងដែរ។ ទង្វើដែលបង្ហាញចេញនៅក្នុងអង្គភាពរបស់បុគ្គលិកទាំងឡាយ គឺពិតជាជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើបរិយាកាសការងារ និងការសម្រេចផែនការរួមរបស់អង្គភាពទាំងមូល ហើយការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយានិងឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិកគឺសំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននិងពេលអនាគត (គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សអប់រំ)។ យ៉ាងណាមិញបច្ចុប្បន្ននេះ ប្រទេសកម្ពុជាបានកំពុងតែធ្វើដំណើរនៅលើផ្លូវរួមដ៏ធំមួយជាមួយបណ្តាប្រទេសមួយចំនួនទៀតក្នុងសកលលោក ដោយមានគោលដៅត្រឹមឆ្នាំ ២០៣០ ធានាយ៉ាងណាឱ្យអ្នកសិក្សាគ្រប់រូបទទួលបានចំណេះដឹង និងជំនាញដែលចាំបាច់ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព និងបែបផែននៃការរស់នៅប្រកបដោយចីរភាព សិទ្ធមនុស្ស សមភាពយេនឌ័រ ការលើកកម្ពស់វប្បធម៌សន្តិភាព និងអហិង្សា ភាពជាប្រជាពលរដ្ឋសកល និងការយល់ពីលក្ខណៈចម្រុះរបស់វប្បធម៌ និងការរួមចំណែកនៃវប្បធម៌ចំពោះការអភិវឌ្ឍដោយចីរភាព (ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ចំណុចដៅ SDG ៤.៧)។ ទាំងអស់នេះអាចប្រព្រឹត្តទៅបានដោយជោគជ័យ ឬមិនបានជោគជ័យគឺអាស្រ័យទៅលើធនធានមនុស្ស។ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឱ្យអស់លទ្ធភាពមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដែលជាកម្លាំងចលករមិនអាចខ្វះបានក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបំណងប្រាថ្នាខាងលើ និងអាចធ្វើឱ្យអង្គភាពទាំងមូលរីកចម្រើនប្រកបដោយចីរភាពផងដែរ។ ដើម្បីអាចសម្របខ្លួន

ទៅនឹងការវិវត្តរបស់ពិភពលោកនិងតំបន់ ក្នុងន័យបង្កើនការប្រកួតប្រជែង គ្រូបង្រៀនមានភារៈកិច្ចសំខាន់ក្នុងការជុសខាត់ធនធានមនុស្សជំនាន់ថ្មីឱ្យមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ឈរលើឆាកអន្តរជាតិ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើ គ្រូបង្រៀនមិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ និងមិនទាន់បានដើរតាមស្តង់ដារសកលនៅឡើយនោះទេ យើងក៏ពុំអាចផលិតចេញនូវធនធានដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការប្រកួតប្រជែងជាលក្ខណៈសកលលោកផងដែរ។ ជារួម ការសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ គឺអាស្រ័យលើធនធានមនុស្ស ចំណែកធនធានមនុស្សដែលល្អក៏កើតចេញបានពីការជុសខាត់នៅសាលារៀន ហើយសាលារៀនដែលបណ្តុះបានធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពនោះគឺអាស្រ័យទៅលើគ្រូបង្រៀន។ ដូចនេះឥរិយាបថគ្រូបង្រៀនពិតជាជះឥទ្ធិពលយ៉ាងធំធេងទៅលើប្រទេសជាតិទាំងមូល។ ចំណែកឯគ្រូបង្រៀនដែលប្រព្រឹត្តបានល្អនូវឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពសាលារៀននោះ គឺពិតជារួមចំណែកយ៉ាងធំធេងក្នុងការផលិតធនធានមនុស្ស ក៏ដូចជារួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិទាំងមូលផងដែរ។

គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ បានប្រព្រឹត្តនូវឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពបានយ៉ាងល្អ តាមរយៈលទ្ធផលស្រាវជ្រាវខាងលើ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកយក ២៥ចំណុចដើម្បីវាយតម្លៃឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀន ដោយប្រើប្រាស់ទ្រឹស្តីរបស់លោកប៊ែតមេន និងអូហ្គិន រួមជាមួយនឹងគោលការណ៍វាយតម្លៃបុគ្គលិករបស់ក្រសួងអប់រំ។ ជាលទ្ធផលបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ចំណុចដែលលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានធ្វើល្អស្មើរគ្រប់គ្នាគឺ ការដែលមិនចាប់កំហុសអ្នកដទៃនៅកន្លែងការងារ។ អង្គភាពមួយរីកចម្រើនបាន លុះត្រាតែបុគ្គលិកប្រកៀកស្មារគ្នា តស៊ូជាមួយគ្នាក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហានានា និងការចូលរួមជាមួយគ្នាដើម្បីប្រយោជន៍រួម។ ដូចនេះហើយ ទើបការចេះជួយគ្នា និងកែលម្អគ្នាគឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់អង្គភាព។ បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពចេះស្រឡាញ់រាប់អានគ្នា ចែករំលែកចំណេះដឹងដល់គ្នា ផ្តល់ជាមតិដើម្បីកែតម្រូវ និងជួយគ្នាដោះស្រាយបញ្ហាគ្នាទៅវិញទៅមក នឹងបង្កើតបាននូវបរិយាកាសការងារវិជ្ជមាន។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើបុគ្គលិកប្រកាន់ខ្ជាប់នូវឥរិយាបថអវិជ្ជមានចំពោះគ្នា

ព្យាយាមយកឈ្នះចាញ់គ្នា សើចចំអកគ្នានៅពេលឃើញកំហុស ឬចាំតែចាប់កំហុសគ្នានោះ អង្គភាពនឹងមិនអាចសម្រេចការងារជោគជ័យបាននោះឡើយ ពោលគឺសាលាទាំងមូលនឹងមិនអាចបង្កើតបានបរិយាកាសរៀន និងបង្រៀនប្រកបដោយភាពរីករាយនោះទេ ហើយវានឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការនៃការសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ។ ដូចនេះ លទ្ធផលនៃការសិក្សាពិតជាបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាគ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តឥរិយាបថបានល្អ ដោយមិនមានអ្នកណាម្នាក់ចាំចាប់កំហុសគ្នានោះឡើយ។

ភ្ជាប់ជាមួយការបកស្រាយខាងលើ អ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញបន្ថែមនូវគោលគំនិតទៅលើឥរិយាបថគ្រូបង្រៀនដែលមិនចាំចាប់កំហុសគ្នាទៅវិញទៅមក ដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការសិក្សារបស់សិស្ស ក៏ដូចជាការងាររបស់អង្គភាពទាំងមូល ដែលជាចំណុចមួយក្នុងផ្នែកអត្តទត្ថបុគ្គល។ ម្យ៉ាងទៀតផ្នែកអត្តទត្ថបុគ្គលនេះផងដែរ គឺជាផ្នែកដែលទទួលបានលទ្ធផលខ្ពស់ជាងគេក្នុងចំណោមផ្នែក៤ដទៃទៀត ហើយផ្នែកនេះផ្តោតទៅលើការមិនគិតតែពីប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួននៅក្នុងអង្គភាព តាមរយៈឥរិយាបថបង្ហាញចេញមកក្រៅ។ ការមិនគិតពីប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនគឺជាសកម្មភាពសំខាន់មួយក្នុងចំណោមសកម្មភាពមួយចំនួនទៀត ដែលអាចពង្រឹង និងពង្រីកលទ្ធផលការងារក្នុងអង្គភាព ហើយថែមទាំងបង្ហាញឱ្យឃើញជាក់ស្តែងនូវភាពជាបងប្អូនក្នុងស្ថាប័នរួមមួយផងដែរ។ នេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញពីឥរិយាបថល្អរបស់គ្រូបង្រៀនយើង និងបញ្ជាក់បានអំពីបរិយាកាសការងារក្នុងអង្គភាពដែលពោរពេញទៅដោយភាពវិជ្ជមាន នឹងកំពុងតែឈានទៅដល់ភាពជោគជ័យក្នុងការបណ្តុះចេញបាននូវធនធានមានសមត្ថភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍនាពេលអនាគត។ ផ្នែកអត្តទត្ថបុគ្គលនេះក៏បានរួមបង្ហាញឱ្យឃើញពីឥរិយាបថគ្រូបង្រៀនទៅកាន់ការដោះស្រាយបញ្ហាផ្ទៃក្នុងអង្គភាពណាមួយ ហើយពួកគាត់បានកំពុងប្រព្រឹត្តទៅបានយ៉ាងល្អ ដោយគ្រូទាំងអស់សុទ្ធសឹងតែចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាកើតមានឡើងក្នុងអង្គភាព ដោយមិនគិតថាជាបញ្ហាឯកជនរបស់ជនណា ឬមិនគិតថាជាកំហុសអ្នកណាឡើយ ប៉ុន្តែពួកគាត់ផ្តោតទៅលើការរកដំណោះស្រាយដើម្បីជួយគ្នាជាជាងការចាប់កំហុស និងទម្លាក់កំហុសដាក់គ្នា។ ស្ថានភាពមួយនេះបង្កើតឱ្យមានសាមគ្គីភាព ហើយសាមគ្គីភាពនេះនឹង

ជួយឱ្យកកើតនូវសមិទ្ធផលជាផ្លែផ្កាយ៉ាងច្រើនអនេក។ ឥរិយាបថបែបនេះក៏បានចូលរួមផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការសម្រេចគោលដៅនៃការអប់រំដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ ទាមទារឱ្យតួអង្គពាក់ព័ន្ធនានាធ្វើការសហការ និងប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយគ្នា។

៤.២.២- ការប្រៀបធៀបឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀន

ក្នុងការប្រៀបធៀបឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យ ត្រូវបានបែងចែកទៅតាមភេទ ដោយក្នុងនោះយើងធ្វើការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូភេទប្រុស និងទស្សនៈរបស់គ្រូភេទស្រី។ យោងតាមលទ្ធផលស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា ការគិតរបស់គ្រូបង្រៀនទាំងពីរភេទមានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យក្នុងកម្រិត ០.០១ សម្រាប់ផ្នែកនិយ័តភាពការងារ។ គ្រូបង្រៀនទាំងពីរភេទ មានការគិតខុសគ្នាដោយអាស្រ័យទៅលើហេតុផល និងកត្តាស្ថានភាពរៀងៗខ្លួន។ ក្នុងនោះផងដែរពួកគាត់ ពុំមានការគិតដូចគ្នាទៅលើបញ្ហាការប្រជុំដែលមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចរបស់គាត់ ព្រោះគ្រូមួយចំនួនយល់ថាគាត់ត្រូវចាំបាច់ដឹងពីការប្រជុំដែរ ដើម្បីអាចចូលរួមជួយដោះស្រាយនូវបញ្ហាណាមួយទៅតាមសមត្ថភាពគាត់ ប៉ុន្តែគ្រូមួយចំនួនទៀតមិនបានគិតបែបនោះទេ ដោយគាត់គិតពីតួនាទីជាក់ស្តែងរបស់គាត់។ ជាងនេះទៅទៀត ក្នុងផ្នែកនេះដដែល ក៏បង្ហាញឱ្យឃើញនូវឥរិយាបថរបស់គ្រូបង្រៀនទាំងពីរភេទមានការយល់ឃើញមិនដូចគ្នាទៅលើការចូលរួមធ្វើកិច្ចការនានារបស់សាលាដែលមិនមែនជាតួនាទីខ្លួន ដោយសំអាងទៅលើការគិតរៀងៗខ្លួនស្របជាមួយនឹងការចងក្រងរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដានការអប់រំជាសកលឆ្នាំ២០១៧បានរៀបរាប់ឡើងដែរថា ការធានានូវការអប់រំបរិយាប័ន្នប្រកបដោយគុណភាព និងសមធម៌ជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នារបស់គ្រប់តួអង្គពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដោយត្រូវបំពេញទៅតាមទំនួលខុសត្រូវរៀងៗខ្លួន។ ។ គ្រូបង្រៀនភេទប្រុស និងគ្រូបង្រៀនភេទស្រីមានការគិតខុសគ្នាទៅតាមស្ថានការណ៍រៀងៗខ្លួន និងបង្ហាញចេញមកផ្សេងគ្នាទៅតាមទំនួលខុសត្រូវរៀងៗខ្លួន។

សម្រាប់ការប្រៀបធៀបឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញនេះដដែល ក៏ត្រូវបានធ្វើការប្រៀបធៀបទៅតាមកម្រិតអាយុផងដែរ ដោយក្នុងនោះយើងបានបែងចែកអាយុជា៣កម្រិត មានដូចជាក្រោម៣០ឆ្នាំ ចន្លោះពី៣០ដល់៤៥ឆ្នាំ និងចាប់ពី៤៥ឆ្នាំឡើង។ លទ្ធផលបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាគ្រូបង្រៀនទាំង៣កម្រិតអាយុមានការគិតខុសគ្នាលើផ្នែកនិយ័តភាពការងារយ៉ាងមានន័យក្នុងកម្រិត ០.០១។ បញ្ជាក់បានថាគ្រូបង្រៀនកម្រិតអាយុទាំង ៣ ពុំមានការគិតដូចគ្នាទៅលើការអនុវត្តសេចក្តីប្រកាសនានារបស់សាលា ឬអនុសារណៈផ្សេងៗ និងការវិវត្តន៍ថ្មីរបស់សាលា។ អាស្រ័យទៅតាមវ័យរបស់ពួកគាត់ ការគិតនិងឥរិយាបថដែលបង្ហាញចេញសម្រាប់សកម្មភាពទាំងនោះពុំបានធ្វើឡើងដូចគ្នានោះឡើយ។ យ៉ាងណាមិញរៀងរាល់សេចក្តីប្រកាសនានាដែលសាលាបានផ្សព្វផ្សាយសម្រាប់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ គឺតែងតែត្រូវបានយកទៅអនុវត្តយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន មិនថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូស្ថិតក្នុងវ័យណាមួយនោះឡើយ។ ការអនុវត្តនូវគោលការណ៍ដែលដាក់ចេញពីថ្នាក់លើ មិនថាសាលារៀន ឬក្រសួងនោះឡើយជាតួនាទីរបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពដែលត្រូវយកទៅអនុវត្ត ក្នុងន័យសម្រេចបាននូវគោលដៅរួមមួយជាមួយគ្នា។ ភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងកម្មវិធីនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្រ្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា នឹងជានាឱ្យការអនុវត្តគោលនយោបាយបានជោគជ័យ (គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ឆ្នាំ២០១៣)។

ស្ថិតិដដែលបានទទួលលទ្ធផលខុសគ្នាសម្រាប់ ការប្រៀបធៀបឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យ ដោយផ្តោតទៅលើគុណវុឌ្ឍិ។ លទ្ធផលដែលទទួលបានសម្រាប់ការប្រៀបធៀបគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនដែលបែងចែកជា ៣ គុណវុឌ្ឍិមានដូចជា គ្រូបង្រៀនដែលមិនទាន់បានបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រ គ្រូបង្រៀនបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រ និងគ្រូបង្រៀនដែលបានចប់លើសពីបរិញ្ញាបត្រ គឺមានភាពដូចគ្នាតាមផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យក្នុងកម្រិត ០.០១។ នេះបញ្ជាក់បានថា ការគិតរបស់គ្រូបង្រៀន មិនថាគុណវុឌ្ឍិស្ថិតក្នុងកម្រិតបែបណា ក៏ការយល់ឃើញនិងឥរិយាបថបង្ហាញចេញមកនោះដូចគ្នាដែរ។ គោលដៅអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ក្នុងពេលបម្រើការងាររបស់ក្រសួងអប់រំ នៅតែជាគោលដៅសំខាន់សម្រាប់គោលនយោបាយស្តីពី

គ្រូបង្រៀន។ លក្ខណៈសម្បត្តិលើសមត្ថភាពទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការក្នុងក្របខណ្ឌអប់រំ ឬវិជ្ជាជីវៈ ដែលបញ្ជាក់ដោយសញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រ មិនវាយតម្លៃពីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូនោះឡើយ ដោយយោងតាមលទ្ធផលប្រៀបធៀបគុណវុឌ្ឍិទាំង ៣កម្រិតបង្ហាញចេញមកថាការយល់ឃើញរបស់ពួកគាត់ពុំមានភាពខុសគ្នា។

ផ្ទុយពីការប្រៀបធៀបគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនទៅលើឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល ការប្រៀបធៀបទៅតាមបទពិសោធន៍បង្រៀនវិញគឺមានភាពខុសគ្នាលើផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យ ក្នុងកម្រិត 0.0១ ដល់ទៅ៣ផ្នែក។ ដោយក្នុងការប្រៀបធៀបនេះត្រូវបានបែងចែកបទពិសោធន៍គ្រូបង្រៀនជា៣កម្រិតដូចជា ក្រោម៥ឆ្នាំ ចន្លោះពី៥ទៅ១០ឆ្នាំ និងចាប់ពី១០ឆ្នាំឡើង។ ការគិតរបស់គ្រូបង្រៀនដោយផ្អែកទៅលើបទពិសោធន៍បង្រៀនមានការខុសគ្នាទៅលើផ្នែក និយ័តភាពការងារ ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន និងមនុស្សធម៌ការងារ។ គ្រូបង្រៀនបានប្រព្រឹត្តឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល និងមានការគិតផ្សេងគ្នាទៅលើការអនុវត្តសេចក្តីប្រកាស ឬអនុសារណៈនានារបស់សាលា ដោយគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍តិចគិតផ្សេង និងគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍យូរឆ្នាំមានការយល់ឃើញផ្សេង ប៉ុន្តែការអនុវត្តរបស់ពួកគាត់គឺប្រព្រឹត្តបានល្អគ្រប់ៗគ្នា។ មួយវិញទៀត ភាពបម្រុងប្រយ័ត្នចំពោះមនុស្សជុំវិញខ្លួនក៏មិនដូចគ្នាដែរ គ្រូមួយចំនួនមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងប្រុងប្រយ័ត្នមិនឱ្យសកម្មភាពឬឥរិយាបថខ្លួនប៉ះពាល់ដល់មិត្តរួមការងារ គិតថាសកម្មភាពប៉ះពាល់ទៅលើអ្នកជុំវិញខ្លួនគឺជារឿងធំដែលពួកគាត់ព្យាយាមមិនឱ្យកើតមាន។ ចំណែកគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតបទពិសោធន៍ផ្សេងទៀតមិនបានយល់ដូចគ្នា ដោយអាស្រ័យលើទំនាក់ទំនង មិត្តភាពជិតស្និទ្ធ និងការគិតវិជ្ជមានទៅលើមនុស្សជុំវិញខ្លួន។ ការគិតគូរពីមនុស្សជុំវិញខ្លួនជារឿងល្អបំផុត ដែលជួយឱ្យគេចចេញពីការបង្ករជម្លោះដោយអចេតនា ឬប៉ះទង្គិចផ្លូវចិត្តដោយមិនបានតាំងចិត្ត។ កម្រិតបទពិសោធន៍ក៏ធ្វើឱ្យ លោកគ្រូអ្នកគ្រូគិតខុសៗគ្នាទៅលើការជួយគ្នាពេលមិត្តរួមការងារអវត្តមាន ឬពេលឃើញមិត្តរួមការងារមានការងារច្រើន។ បូកផ្សំជាមួយនឹងឆន្ទៈ ទឹកចិត្តស្រលាញ់រាប់អានគ្នាជួយគ្នាដោះស្រាយបញ្ហា និងត្រៀមខ្លួនជានិច្ចដើម្បីយកអាសារគ្នាទៅវិញ

ទៅមក។ លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានបទពិសោធន៍បង្រៀនតិច និងលោកគ្រូអ្នកគ្រូមានបទពិសោធន៍បង្រៀនយូរឆ្នាំ មានការគិតខុសគ្នា ប៉ុន្តែពួកគាត់បានប្រព្រឹត្តឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលបានល្អព្រមគ្នាដោយមិនបានធ្វើឡើយនូវសកម្មភាពពុំគប្បីណាមួយ ទោះជាការគិតរបស់ពួកគាត់ស្ថិតក្នុងកម្រិតខុសគ្នាក្តី។

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង

សំណូមពរ

ជំពូក៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ក្នុងជំពូកនេះនិយាយអំពីសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរក៏ដូចជានិយាយអំពីអនុសាសន៍មួយចំនួនពាក់ព័ន្ធទៅនឹងឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព របស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ ការសិក្សាអំពីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀន មានគោលបំណងពីរសំខាន់។ (១) ស្វែងយល់ពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀកម្រិត វិទ្យាល័យ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ លើឥរិយាបថក្នុងអង្គភាព ទាំង៥ផ្នែក មានឧត្តមគតិការងារ អត្តទត្ថបុគ្គល និយ័តភាពការងារ ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន និងមនុស្សធម៌ការងារ។ (២) វាស់ស្ទង់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។ ប្រជាជនដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺគ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យដែលរាប់បញ្ចូលពីថ្នាក់ទី ៧ដល់ ថ្នាក់ទី១២ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញចំនួន ២២៧នាក់ ដែលរើសចេញពីសាលាចំនួន៦ ដែលស្ថិតក្នុងខណ្ឌចំនួន៦ផ្សេងគ្នា ក្នុងនោះមាន វិទ្យាល័យឬស្សីកែវស្ថិតក្នុងខណ្ឌឬស្សីកែវ វិទ្យាល័យសម្តេចតេជោហ៊ុនសែនសំរោងស្ថិតក្នុងខណ្ឌព្រែកព្នៅ វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនកោះដាច់ស្ថិតក្នុងខណ្ឌជ្រោយចង្វារ វិទ្យាល័យបឹងធំស្ថិតក្នុងខណ្ឌកំបូល វិទ្យាល័យច្បារអំពៅស្ថិតក្នុងខណ្ឌច្បារអំពៅ និងវិទ្យាល័យចំរើនផលស្ថិតក្នុងខណ្ឌមានជ័យ។ ស្ថិតតិដែលប្រើសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ គឺជាកម្រងសំណួរផ្នែកតី១ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ មានដូចជា ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍បង្រៀន។ ផ្នែកទី២ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនទៅលើការអនុវត្តឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព។

៥.១- សរុបលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាអំពីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀន មានគោលបំណងពីរសំខាន់៖ (១) ស្វែងយល់ពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀកម្រិត វិទ្យាល័យ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ លើឥរិយាបថក្នុងអង្គ

ភាព ទាំង៥ផ្នែក មានឧត្តមគតិការងារ អត្តទត្តបុគ្គល និយ័តភាពការងារ ភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន និងមនុស្សធម៌ការងារ និង (២) វាស់ស្ទង់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។ ប្រជាជនដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺគ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យដែលរាប់បញ្ចូលពីថ្នាក់ទី ៧ដល់ ថ្នាក់ទី១២ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញចំនួន ២២៧នាក់ ដែលរើសចេញពីសាលាចំនួន៦ ដែលស្ថិតក្នុងខណ្ឌចំនួន៦ផ្សេងគ្នា ក្នុងនោះមានវិទ្យាល័យឬស្សីកែវស្ថិតក្នុងខណ្ឌឬស្សីកែវ វិទ្យាល័យសម្តេចតេជោហ៊ុនសែនសំពោងស្ថិតក្នុងខណ្ឌព្រែកព្នៅ វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនកោះដាច់ស្ថិតក្នុងខណ្ឌជ្រោយចង្វារ វិទ្យាល័យបឹងធំស្ថិតក្នុងខណ្ឌកំបូល វិទ្យាល័យច្បារអំពៅស្ថិតក្នុងខណ្ឌច្បារអំពៅ និងវិទ្យាល័យចំរើនផលស្ថិតក្នុងខណ្ឌមានជ័យ។ ស្ថិតិដែលប្រើសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ គឺជាកម្រងសំណួរ ផ្នែកតី១ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ មានដូចជា ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍បង្រៀន។ ផ្នែកទី២ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនទៅលើការអនុវត្តឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព។ ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគទិន្នន័យមានដូចជា ភាគរយ តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា Independent Sample t-test និងOne-way ANOVA ។

លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចសរុបបានដូចខាងក្រោម៖

១- ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិត "**ខ្ពស់**"។ ពេលពិចារណាតាមផ្នែក លទ្ធផលស្ថិតក្នុងកម្រិត "**ខ្ពស់**" គ្រប់ផ្នែក។ បើលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាប គឺផ្នែកអត្តទត្តបុគ្គល ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី១ តាមដោយផ្នែកនិយ័តភាពការងារ ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ២ បន្តមកផ្នែកមនុស្សធម៌ការងារ ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ៣ បន្ទាប់មកផ្នែកឧត្តមគតិការងារ ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ៤ និងផ្នែកភាពបម្រុងប្រយ័ត្ន ស្ថិតក្នុងលំដាប់លេខ៥។ ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍បង្រៀន ស្ថិតក្នុងកម្រិត "**ខ្ពស់**"។

២- លទ្ធផលប្រៀបធៀបឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញដែលមានភេទដូចគ្នាបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា គ្រូបង្រៀនដែលមានភេទដូចគ្នាមានការយល់ឃើញខុសគ្នាយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ផ្នែកស្ថិតតិក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នានោះទេ។ បើធ្វើការប្រៀបធៀបទៅលើអាយុវិញនោះ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកនិយ័តភាពការងារមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ផ្នែកស្ថិតតិក្នុងកម្រិត ០.០១ ឯផ្នែកទាំង៤ទៀត ពុំមានភាពខុសគ្នានោះទេ។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀត បើយើងមើលទៅលើលទ្ធផលប្រៀបធៀបទៅលើកម្រិតគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនវិញ នោះយើងឃើញា ការយល់ឃើញគ្រប់ផ្នែកទាំង៥របស់គ្រូបង្រៀនគឺមានភាពដូចគ្នា។ រីឯការបង្រៀបធៀបទៅតាមបទពិសោធន៍បង្រៀនវិញ លទ្ធផលបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកនិយ័តភាពការងារ ផ្នែកបម្រុងប្រយ័ត្ន និងផ្នែកមនុស្សធម៌ការងារមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ផ្នែកស្ថិតិក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកឯ២ផ្នែកដទៃផ្សេងទៀតគឺ ផ្នែកឧត្តមគតិការងារ និងផ្នែកអត្តទត្តបុគ្គលមិនមានភាពខុសគ្នានោះទេ។

៥.២- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បច្ចុប្បន្នវិស័យអប់រំគឺជាវិស័យអាទិភាព និងកំពុងត្រូវបានទទួលការចាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងពីសំណាក់មជ្ឈដ្ឋានជុំវិញ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានធ្វើមូលដ្ឋានីយកម្មគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពស្តីអំពីការអប់រំឆ្នាំ ២០៣០ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ដែលមានគោលនយោបាយពីរធំៗ បូករួមជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋមានគុណភាពនៅកម្ពុជា ដោយប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្របង្កើនគោលនយោបាយរាជរដ្ឋាភិបាល និងបច្ចេកវិទ្យា លើកកម្ពស់សេដ្ឋកិច្ច សង្គម វប្បធម៌ សម្រាប់រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងការសិក្សា ដើម្បីវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សជាប្រចាំ លើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋមានគុណភាពនៅថ្នាក់ជាតិ និងសកលលោក ជាដើម។ តួនាទីរបស់អង្គភាពសាលារៀនទាំងមូលបានកំពុងតែមានទម្ងន់ធ្ងន់ឡើងជាលំដាប់។ គ្រូបង្រៀនក៏ជាជនដែដល់មួយរូបក្នុងការអនុវត្តការងារបណ្តុះធនធានជំនាន់ថ្មី និងមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការ

ធ្វើឱ្យគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ក៏ដូចជាគោលដៅរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបានជោគជ័យ។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀតការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ស្របទៅនឹងស្តង់ដារសកលលោក ដើម្បីដើរឱ្យដើរទាន់សង្គមសតវត្សរ៍ទី២១នេះ គឺអាស្រ័យទៅលើកត្តាជាច្រើន ដូចជា ស្វ័យវាយតម្លៃ ទំនុកចិត្ត ការសហការការងារ ការគាំទ្រ និងឧត្តមគតិការងារជាដើម។

ការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព អាស្រ័យទៅលើបរិយាកាសការងារ ដែលបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពប្រព្រឹត្តចេញតាមរយៈឥរិយាបថខ្លួន។ ការសិក្សាមួយនេះពិតជាបានផ្តល់នូវសារៈសំខាន់ក្នុងការស្វែងយល់បន្ថែមទៅលើឥរិយាបថគ្រូបង្រៀនក្នុងអង្គភាព។ ការស្រាវជ្រាវនេះបានវាស់ស្ទង់ដោយប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរស្តង់ដារសកល និងទ្រឹស្តីលក្ខណៈសកល ក្នុងគោលបំណងដើរឱ្យទាន់សង្គមសេដ្ឋកិច្ចនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។ ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកល នឹងជួយដល់ការបណ្តុះទម្លាប់ការងារល្អ និងធានាបាននូវភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងសាលាតាមរយៈការអនុវត្តដ៏ខ្ជាប់ខ្ជួនរបស់គ្រូបង្រៀន។ ទាំងនេះមានន័យថា ឫសគល់ដ៏រុងរឿងធានាបាននូវការវាស់ស្ទង់ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលកម្រិតខ្ពស់ ហើយវាអាចមើលឃើញក្នុងទម្រង់នៃទំនាក់ទំនងល្អ ឥរិយាបថល្អទៅកាន់អ្នករួមការងារ មិត្តភាពចំពោះមិត្តរួមការងារ ឧត្តមគតិការងារ និងការសហការគ្នា។ ជាងនេះទៅទៀត វានឹងធ្វើការជះឥទ្ធិពលផ្នែកទាំង៥ទៅកាន់អង្គភាពផងដែរ។ ពិសេសសេសទៅទៀតនោះ វានឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និងមនសិកាគ្រូមួយចំនួនដែលមិនទាន់បានប្រព្រឹត្តបានគ្រប់ផ្នែកនៅឡើយ ឱ្យព្យាយាមប្រព្រឹត្តឱ្យបានប្រសើរឡើង។ ហើយការផ្លាស់ប្តូរនេះកើតឡើងនៅពេលដែលមានការវាយតម្លៃពីសំណាក់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដោយសារតែកត្តាភ័យខ្លាចនៃការទទួលបានលទ្ធផលវាយតម្លៃទាបក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀនដទៃទៀតក្នុងអង្គភាពជាមួយ។ សរុបមកវានឹងជួយលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀននៅតាមអង្គភាពឱ្យបង្ហាញពីការអនុវត្តខ្ពស់ ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងនាំឱ្យប្រសិទ្ធភាពការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែប្រសើរឡើង។

លទ្ធផលដែលទទួលបានមកពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចចូលរួមចំណែកក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ដែលកំពុងមានគោលដៅបង្កើនការងារ ជានាសមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាពឆ្ពោះទៅប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ឆ្នាំ២០៣០ និងបន្តទៅគោលដៅចំណូលកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០ (ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍន៦ជាតិ ២០១៩-២០២៣)។ ដោយលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា តាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ទៅលើការប្រព្រឹត្តឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាព ជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ ពោលគឺគ្រូបង្រៀនបានប្រព្រឹត្តឥរិយាបថបានល្អនៅក្នុងអង្គភាព។ លទ្ធផលនេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញពីការគ្រប់គ្រងរបស់អង្គភាពមានភាពល្អប្រសើរ លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានឧត្តមគតិការងារមិនមានភាពអាត្មានិយម មាននិយ័តភាពការងារខ្ពស់ មានការសហការគ្នាបានល្អ និងមានមនុស្សធម៌ទៅចំពោះគ្នា ដើម្បីធ្វើឱ្យការងារក្នុងអង្គភាពខ្លួនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបានប្រសិទ្ធផលខ្ពស់។ ជាងនេះទៅទៀតការមិនមានភាពអត្មានិយម ឬហៅថាអត្តទត្ថបុគ្គលគឺទទួលបានលទ្ធផលខ្ពស់ជាងគេនេះ អាចកើតចេញពីកត្តាបុគ្គល គឺដោយសារទម្លាប់ធ្វើការងាររបស់ពួកគាត់ផ្ទាល់ ចំពោះការបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់។ ទង្វើមួយនេះដើរស្របជាមួយគោលគំនិតអប់រំនៅក្នុងព្រះពុទ្ធសាសនាដែលអប់រំចិត្តគំនិត ឱ្យបរិសុទ្ធស្អាតស្អំល្អប្រពៃផូផង់ វៀរចាកលោភៈ ទោសៈ មោហៈ ដែលជាបច្ច័យនៃសេចក្តីទុក្ខគ្រប់បែយ៉ាង។

៥.៣- សំណូមពរ

៥.៣.១- សំណូមពរសម្រាប់ក្រសួង និងអ្នករៀបចំគោលនយោបាយ

- រៀបចំផែនការ/គោលនយោបាយ ដោយត្រួតពិនិត្រ និងតាមដានលើសកម្មភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការរៀបចំការវាយតម្លៃលគ្រូបង្រៀន និងការលើកទឹកចិត្តចំពោះបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព
- ពង្រឹង និងពង្រីកខ្លឹមសារភាពជាពលរដ្ឋសកលឱ្យបានកាន់តែទូលំទូលាយ ដើម្បីភ្ជាប់ជាមួយនឹងគោលដៅអប់រំសតវត្សទី២១

- បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីឱ្យលោកគ្រូអ្នកគ្រូទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីៗបន្ថែមទៀត។

៥.៣.២- សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត

- លោកគ្រូអ្នកគ្រូ បានប្រព្រឹត្តឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលបានល្អគ្រប់ផ្នែកដែលបានវាស់ស្ទង់ ប៉ុន្តែចំពោះផ្នែកបម្រុងប្រយ័ត្នគឺប្រព្រឹត្តបានទាបជាងផ្នែកដទៃទៀត។ ការប្រុងប្រយ័ត្នជារឿងល្អ ទាំងការនិយាយស្តី ឬការប្រកបកិច្ចការអ្វីក៏ដោយ ទោះបីជាទំនាក់ទំនងជិតស្និតយ៉ាងណាក្តីក៏គួរបង្កើនការប្រុងប្រយ័ត្នបន្ថែមទៀតផងដែរ។

៥.៣.៣- សំណូមពរសម្រាប់អ្នកសិក្សាបន្ត

ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចយកទៅអនុវត្តឱ្យកើតជាប្រយោជន៍នាថ្ងៃអនាគត អ្នកស្រាវជ្រាវ មានសំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាបន្តដូចតទៅៈ

- សម្រាប់ការសិក្សាវាស់ស្ទង់អំពីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលនៅក្នុងអង្គភាព ដែលបានសិក្សាមកនេះគឺបានធ្វើឡើងនៅរាជធានីភ្នំពេញ ប៉ុណ្ណោះ ដូច្នេះការសិក្សាបន្តទៀតគួរតែដាក់គោលដៅសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅតាមបណ្តាខេត្តផ្សេងៗទៀតក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាពិសេសនៅបណ្តាខេត្តជាប់នឹងព្រំដែលប្រទេសជិតខាងតែម្តង។
- មួយវិញទៀតការសិក្សាមួយនេះប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របែបបរិមាណវិស័យដោយធ្វើការវាស់ស្ទង់កម្រិតនៃការអនុវត្តរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងអង្គភាព ដូចនេះអ្នកស្រាវជ្រាវបន្តគួរតែសិក្សាលើចំណុចដដែល ប៉ុន្តែប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របែបគុណវិស័យវិញម្តង ដើម្បីវិភាគទៅលើទស្សនៈ និងការអនុវត្តផ្ទាល់ឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅថែមទៀត។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

រាជរដ្ឋាភិបាល (២០១៩) **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០១៩-២០២៣** រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល (២០១៦-២០១៧) **ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ** រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) **សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិ ស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន** ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) **យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា** ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២១) **ឈ្វេងយល់ការផាត់ចេញពីសង្គមនៅក្នុងបរិបទកម្ពុជា និងផែនការសម្រាប់ការអប់រំបរិយាបន្ន** ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៣) **គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន** ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

អង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់ការអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌ (២០១៥) **ការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋសកល** ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ (http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en)។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩) **ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០** ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ម៉ិះក្រេង (២០១៩) **បរិយាកាសអង្គភាពនៅកន្លែងធ្វើការងារ៖** *ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល*។

HangChuon, N. (2017). **Education Management Reform Strategies for Enhancing the Quality Citizenship in Cambodia.** Chulalongkorn University.

Graham, J. W. (1991). **An essay on organizational citizenship behavior.** *Employee Responsibilities and Right Journal*, 4(4), 249-270.

Qureshi, H. (2015). **A study of Organizational Citizenship Behaviors (OCB) and its Antecedents in an Indian Police Agency.** University of Cincinnati, 14-19.

Kucukbayrak, N. (2010). **An Integrative of Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior.** Middle East Technical University, 8-37.

Bateman T. S. and Organ D. W. (1983), "**Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship**", *Academy of Management Journal,* Vol, 26 (4): 587-595.

Katz, D. (1964), "**The Motivational Basis of Organizational Behavior",** *Behavioral Science*, Vol. 9: 131-146.

Tjai M. Nielsen. (2001). **Organizational Citizenship Behavior as a Predictor of Work Team Performance.** University of Tennessee, Knoxville, 7-18.

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ

ក លិខិតនានារបស់ក្រសួង និងមន្ទីរ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៣៤១ អយក.វដក

ថ្ងៃ សុក្រ ១៣រោច ខែ ចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២

ជម្រាបជូន

លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។

យោង៖
- បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រប់អប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប លោក លោកស្រីប្រធាន ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ចំនួន៥៨នាក់ នឹងចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានីខេត្តនានា ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អាគារលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២១០ ៦៤៣ / ២១០ ៣០៤ ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៥០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ: www.moeys.gov.kh

២៩	បណ្ឌិត ឈុក ច័ន្ទធាយា	បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	ទំនាក់ទំនងរវាងរបៀបនៃការដឹកនាំការបង្រៀនរបស់គ្រូទៅលើការជម្រុញទឹកចិត្តក្នុងការរៀន និង បំណិនគិតស៊ីជម្រៅរបស់និស្សិត	ហ៊ាង ហុងឡាយ
៣០	លោក ថៃ ហេង	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាពក្នុងការបំពេញការងារបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន នៅកម្រិតសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ហ៊ឹម ម៉ាណា
៣១	បណ្ឌិត អ៊ុំ ចាន់ចំណាន	លោកស្រី សុខ វណ្ណា	ទស្សនៈនិស្សិតលើការរៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (NIE)	ហៀង ណេន
៣២	លោកស្រី នូ ចន្ទី	បណ្ឌិត អាន វុទ្ធារ៉ា	កត្តាសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសជំនាញសិក្សារបស់និស្សិតនៅសកលវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ហេង សុគន្ធារី
៣៣	លោក លឹម ភិន់	បណ្ឌិត នី ផ្កា	ការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជនក្នុងការលើកកំពស់គុណភាពអប់រំនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅរាជធានីភ្នំពេញ	ហេង ស្រៀន
៣៤	បណ្ឌិត ឡឹម សុគា	បណ្ឌិត ឈន ថន	ទស្សនៈគរុនិស្សិតវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំលើប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ	ឡុង រក្សា
៣៥	លោក មៅ សារឿន	លោកស្រី សេង សុទ្ធា	កត្តាដែលធ្វើឱ្យមានភាពតានតឹងលើការនិយាយភាសាអង់គ្លេសរបស់សិស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញ	អ៊ូ សុផាត
៣៦	បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	បណ្ឌិត ឈុក ច័ន្ទធាយា	កត្តាជះឥទ្ធិពលដល់ជម្រើសអាជីពរបស់សិស្សវិទ្យាល័យនៅកម្ពុជា	អាត សារ៉េត
៣៧	លោកស្រី ខែក សំណាង	លោក ឡុច ចាន់ថន	ការសិក្សាសៀវភៅសិក្សាគោលមុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	ភ័ណ សុភា

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលភារកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃសុក្រ ១៣រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ

-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី

"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"

-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ រដ្ឋអ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: [illegible] អយក.[illegible]

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី[illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ២០២២

ជម្រាបជូន

លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។

យោង៖ - បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រប់អប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប លោក លោកស្រីប្រធាន ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ចំនួន៥៨នាក់ នឹងចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានីខេត្តនានា ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ: www.moeys.gov.kh

លេខ ០៦៧ ចល.អយកភ.៥៦

បានថតចម្លងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម

និងបញ្ជូនមក៖

-ការិយាល័យនៃមន្ទីរអយក.ភ (ពាក់ព័ន្ធ)

-ការិយាល័យ អយក.ខណ្ឌ(ពាក់ព័ន្ធ)

"ដើម្បីព័ត៌មាន-មុខការ"

-វិទ្យាល័យសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោហ៊ុនសែនសំរោង -ឫស្សីកែវ

-ប៊ុនរ៉ានីហ៊ុនសែនកោះដាច់ -បឹងធំ -ច្បារអំពៅ និងចំរើនផល

"ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ការសម្របសម្រួលក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យរបស់កម្មសិក្សាការី"

-លោកស្រីហ៊ឹម ម៉ាណា "ដើម្បីអនុវត្ត"

-ឯកសារ.ការិ.មធ្យមសិក្សា។

ថ្ងៃ សុក្រ ២កើត ខែ ... ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

ជ. ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញ

អនុប្រធាន

ហេង សារិន

ឧបសម្ព័ន្ធ

ខ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

ប្រធានបទ

- ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យ

ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ -

សូមគោរព: លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ជាទីគោរពរាប់អាន

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **ហ៊ីម ម៉ាណា** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឯកទេស គ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ជំនាន់ទី៩ នៃប្រទេសកម្ពុជា កំពុងធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ស្រាវជ្រាវ ក្រោមប្រធានបទ "**ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**" ដែលមាន លោក **ថៃ ហេង** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំបង្គោល និង ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ម៉ុក សារ៉ុម** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំរង។

នាងខ្ញុំ កំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលប្រមូលទិន្នន័យ។ នាងខ្ញុំ សូមអនុញ្ញាតគោរពអញ្ជើញ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដើម្បីចូលរួមក្នុងការផ្ដល់ចម្លើយដ៏សុក្រិតលើកម្រងសំណួរទាក់ទងនឹងការវាស់ស្ទង់ពីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀន ដែល លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ គិត ជឿជាក់ និងធ្វើសកម្មភាពនៅអង្គភាពសាលារៀនផ្ទាល់។ នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកិច្ចសហការខ្ពស់របស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ក្នុងការផ្ដល់នូវពេលវេលាបំពេញកម្រងសំណួរទាំងអស់នេះ បើទោះបីជា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ មានភារៈមមាញឹកយ៉ាងណាក៏ដោយ។

សេចក្តីណែនាំ

១- កម្រងសំណួរនេះ មានពីរផ្នែក៖

ផ្នែកទី១: ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

ផ្នែកទី២: កម្រិតនៃឥរិយាបថការងារភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

២- សូមអានសេចក្តីណែនាំការឆ្លើយកម្រងសំណួរគ្រប់ផ្នែកនីមួយៗដោយការយកចិត្តទុកដាក់។ សូមមេត្តា ជួយឆ្លើយឱ្យបានគ្រប់សំណួរតាមការពិតជាក់ស្តែង និងត្រួតពិនិត្យភាពរៀបរយមុននឹងផ្ញើឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវវិញ ដោយមិនចាំបាច់ បញ្ជាក់ឈ្មោះនិងនាមត្រកូលឡើយ។ នាងខ្ញុំ សូមធានាអះអាងថា រាល់ចម្លើយរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ នឹងរក្សាទុកជាសម្ងាត់បំផុត ដោយពុំមានផលប៉ះពាល់អ្វីទាំងអស់ដល់ស្ថាប័នឬលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ឡើយ។ នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកិច្ចសហការដ៏សប្បុរសរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ហើយសូមអរគុណចំពោះការចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

អ្នកស្រាវជ្រាវ

(និស្សិត ហ៊ីម ម៉ាណា ឯកទេស គ្រប់គ្រងអប់រំ)

1 | Page

ផ្នែកទី១: ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

ការណែនាំ៖ កម្រងសំណួរនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីផ្តល់ឱកាសជូនលោកអ្នកក្នុងការបញ្ចេញមតិរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ អំពីឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់គ្រូបង្រៀនផ្ទាល់ ដោយគ្មានចម្លើយ ខុស ឬត្រូវទេ។ ចម្លើយរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ នឹងត្រូវរក្សាជាការសម្ងាត់។

សូមគូសសញ្ញាធីក (✓) ទៅក្នុងប្រអប់❑ ដែលត្រូវជាមួយនឹងស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ

១- ភេទ៖

❑ ស្រី

❑ ប្រុស

២- អាយុ៖

❑ ក្រោម៣០ឆ្នាំ

❑ អាយុ៣០-៤៥ ឆ្នាំ

❑ លើសពី៤៥ ឆ្នាំ

៣- គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់បំផុត៖

❑ ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ

❑ បរិញ្ញាបត្រ

❑ ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ

៤- បទពិសោធន៍វិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យអប់រំ៖

❑ តិចជាង៥ឆ្នាំ

❑ ៥-១០ឆ្នាំ

❑ លើសពី១០ឆ្នាំ

2 | Page

ផ្នែកទី២: កម្រិតនៃឥរិយាបថគាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

សេចក្តីណែនាំ:

ក្នុងផ្នែកទី២ នេះ មាន**២៥** ចំណុចសំខាន់ៗ។ សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ មេត្តាពិចារណា ខ្លឹមសារគោលគំនិត ដូចខាងក្រោម ហើយជ្រើសយកចម្លើយដោយគូសសញ្ញា (✓) ដាក់ក្នុងប្រអប់ ☐ ដែលត្រូវតាម **ការពិតជាក់ស្តែង** និងត្រូវតាម**កម្រិតអនុវត្ត**របស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ ត្រឹមតែប្រអប់មួយប៉ុណ្ណោះដោយៈ

លេខ ១	មានន័យថា	**បានប្រតិបត្តិតិចបំផុត**
លេខ ២	មានន័យថា	**បានប្រតិបត្តិតិច**
លេខ ៣	មានន័យថា	**បានប្រតិបត្តិមធ្យម**
លេខ ៤	មានន័យថា	**បានប្រតិបត្តិច្រើន**
លេខ ៥	មានន័យថា	**បានប្រតិបត្តិច្រើនបំផុត**

កម្រិតនៃឥរិយាបថគាពជាពលរដ្ឋសកលរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ		កម្រិតនៃការប្រតិបត្តិ				
		១	២	៣	៤	៥
១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែធ្វើការងារនៅសាលារៀនលើសពីនិយាមកំណត់					
២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងចំណាយពេលច្រើនក្នុងការត្អូញត្អែរអំពីរឿងតូចតាចក្នុងសាលា					
៣-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែចូលរួមប្រជុំទោះបីជាមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចក៏ដោយឱ្យតែជាការងារសំខាន់សម្រាប់សាលា					
៤-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំបានរកវិធីសាស្ត្រដើម្បីការពារកុំឱ្យមានបញ្ហាជាមួយមិត្តរួមការងារ					
៥-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយលោកគ្រូអ្នកគ្រូផ្សេងទៀតពេលគាត់អវត្តមាន					
៦-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលចំណាយពេលទំនេរនៅសាលានោះទេ					
៧-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែផ្តោតលើចំណុចអវិជ្ជមានជាងចំណុចវិជ្ជមាន					
៨-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចការនានាទោះបីមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចក៏ដោយឱ្យតែរួមចំណែកជួយសាលាបាន					
៩-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែយកចិត្តទុកដាក់មិនឱ្យសកម្មភាពខ្លួនប៉ះពាល់ដល់មិត្តរួមការងារ					
១០-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយលោកគ្រូអ្នកគ្រូ ឬបុគ្គលិកផ្សេងទៀតពេលមានការងាររវល់ច្រើន					

១១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំបានគោរពច្បាប់សាលានិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលាយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន					
១២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំគឺជាមនុស្សដែលចំណាយពេលវេលាច្រើនសម្រាប់រឿងផ្ទាល់ខ្លួន					
១៣-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែគាំទ្រវាល់ការវិវត្តថ្មីនៅក្នុងសាលា					
១៤-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមិនដែលរំលោភបំពានសិទ្ធិអ្នកដទៃក្នុងសាលារៀននោះទេ					
១៥-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែជួយបង្ហាត់បង្រៀន និងណែនាំលោកគ្រូបង្រៀនចូលថ្មីទោះបីមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចខ្ញុំ					
១៦-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំគឺជាគ្រូម្នាក់ដែលមានស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់បំផុតលើការងារ					
១៧-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែចាប់កំហុសការងារអ្នកដទៃក្នុងសាលាខ្ញុំ					
១៨-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែអាននិងអនុវត្តនូវរាល់សេចក្តីប្រកាសនានារបស់សាលា ឬអនុសារណៈផ្សេងៗជាដើម					
១៩-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំព្យាយាមគេចចេញពីការបង្កបញ្ហាក្នុងសាលារៀន					
២០-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមានឆន្ទៈខ្ពស់ក្នុងការជួយដោះស្រាយបញ្ហារបស់មិត្តរួមការងារ					
២១-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមានឆន្ទៈខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ					
២២-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែផ្តោតលើបញ្ហាជាងដំណោះស្រាយ					
២៣-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែធ្វើខ្លួនជាមនុស្សមានប្រយោជន៍សម្រាប់សាលា"ដោះអំរែកចេញពីស្មា"					
២៤-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងចាត់ទុកសកម្មភាពប៉ះពាល់ទៅលើមិត្តរួមការងារជារឿងធំ					
២៥-	ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំតែងតែត្រៀមខ្លួនជានិច្ចក្នុងការជួយអ្នកជុំវិញខ្លួន					

នាងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចំណាយពេលវេលានិងការសហការដ៏មានតម្លៃ របស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ក្នុងការឆ្លើយកម្រងសំណួរនេះ។

ឧបសម្ព័ន្ធ

គ តម្លៃ Cronbach's Alpha របស់ក្រុមសំណួរ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CST	16.147	3.405	.666	.602
SPS	15.531	4.408	.198	.753
CVT	15.817	3.214	.717	.575
CTS	16.188	3.483	.352	.727
ALT	15.996	2.957	.532	.645

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	96.49	120.065	.303	.817
Q2	94.91	122.001	.268	.818
Q3	95.52	119.923	.417	.814
Q4	95.29	115.896	.562	.808
Q5	96.00	114.004	.463	.810
Q6	97.22	125.757	.015	.830
Q7	95.15	123.240	.128	.825
Q8	95.63	115.906	.571	.807
Q9	96.08	124.564	.010	.838
Q10	95.62	114.484	.592	.806
Q11	95.05	116.811	.631	.807
Q12	95.72	122.352	.107	.829
Q13	95.15	115.450	.674	.805
Q14	95.35	112.644	.513	.807
Q15	95.88	114.613	.457	.810
Q16	95.16	115.373	.663	.805
Q17	94.80	123.027	.258	.819
Q18	95.29	114.683	.637	.805
Q19	96.52	121.560	.080	.836
Q20	95.45	113.497	.688	.803
Q21	95.21	112.979	.708	.802
Q22	95.47	127.755	-.063	.832
Q23	95.89	118.633	.398	.813
Q24	96.10	115.884	.424	.812
Q25	95.42	115.688	.601	.807

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឃ តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗ

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
CST	227	3.77	.560	-.811	.162	.472	.322
SPS	227	4.39	.512	-.942	.162	.576	.322
CVT	227	4.10	.594	-.735	.162	.222	.322
CTS	227	3.73	.772	.014	.162	-.870	.322
ALT	227	3.923	.8099	-.237	.162	-.902	.322
TOTAL	227	3.98	.451	-.701	.162	.244	.322

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Q1	227	3.11	.963	-.184	.162	.310	.322
Q2	227	4.69	.800	-2.770	.162	7.385	.322
Q3	227	4.08	.754	-.569	.162	.476	.322
Q4	227	4.31	.884	-1.625	.162	3.287	.322
Q5	227	3.59	1.206	-.507	.162	-.590	.322
Q6	227	2.38	1.120	.278	.162	-.594	.322
Q7	227	4.45	1.061	-1.931	.162	2.655	.322
Q8	227	3.96	.872	-.821	.162	.813	.322
Q9	227	3.52	1.569	-.708	.162	-1.095	.322
Q10	227	3.98	.947	-.586	.162	-.331	.322
Q11	227	4.55	.736	-1.743	.162	3.144	.322
Q12	227	3.88	1.354	-.852	.162	-.606	.322
Q13	227	4.44	.782	-1.414	.162	1.822	.322
Q14	227	4.25	1.217	-1.577	.162	1.354	.322
Q15	227	3.72	1.166	-.675	.162	-.274	.322
Q16	227	4.44	.798	-1.595	.162	2.828	.322
Q17	227	4.80	.681	-3.717	.162	13.884	.322
Q18	227	4.31	.874	-1.216	.162	1.120	.322
Q19	227	3.08	1.689	-.170	.162	-1.668	.322
Q20	227	4.15	.893	-.742	.162	-.018	.322
Q21	227	4.39	.903	-1.586	.162	2.530	.322
Q22	227	4.13	1.067	-.809	.162	-.515	.322
Q23	227	3.71	.913	-.245	.162	-.105	.322

Q24	227	3.50	1.122	-.990	.162	.357	.322
Q25	227	4.18	.849	-.608	.162	-.679	.322

ឧបសម្ព័ន្ធ

ខ តារាងប្រៀបធៀបតាមភេទ

Group Statistics

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
CST	Female	93	3.62	.601	.062
	Male	134	3.88	.506	.044
SPS	Female	93	4.42	.497	.051
	Male	134	4.37	.524	.045
CVT	Female	93	4.02	.655	.068
	Male	134	4.16	.544	.047
CTS	Female	93	3.82	.815	.085
	Male	134	3.67	.738	.064
ALT	Female	93	3.703	.7411	.0768
	Male	134	4.076	.8229	.0711
TOTAL	Female	93	3.92	.500	.052
	Male	134	4.03	.410	.035

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
CST	Equal variances assumed	2.871	.092	-3.469	225	.001	-.256	.074	-.402	-.111
	Equal variances not assumed			-3.364	175.445	.001	-.256	.076	-.406	-.106
SPS	Equal variances assumed	.110	.741	.701	225	.484	.049	.069	-.088	.185
	Equal variances not assumed			.708	204.514	.480	.049	.069	-.087	.184
CVT	Equal variances assumed	7.365	.007	-1.730	225	.085	-.138	.080	-.296	.019
	Equal variances not assumed			-1.673	173.604	.096	-.138	.083	-.301	.025
CTS	Equal variances assumed	1.529	.218	1.421	225	.157	.148	.104	-.057	.353
	Equal variances not assumed			1.395	185.028	.165	.148	.106	-.061	.357
ALT	Equal variances assumed	2.998	.085	-3.495	225	.001	-.3729	.1067	-.5831	-.1627
	Equal variances not assumed			-3.562	210.298	.000	-.3729	.1047	-.5793	-.1665
TOTAL	Equal variances assumed	4.892	.028	-1.885	225	.061	-.114	.061	-.234	.005
	Equal variances not assumed			-1.818	171.757	.071	-.114	.063	-.238	.010

ឧបសម្ព័ន្ធ

ច តារាងប្រៀបធៀបតាមអាយុ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
CST	Under 30 Years old	25	3.74	.694	.139	3.46	4.03	2	4
	30-45 Years old	134	3.77	.560	.048	3.68	3.87	2	5
	Over 45	68	3.78	.513	.062	3.66	3.90	3	5
	Total	227	3.77	.560	.037	3.70	3.85	2	5
SPS	Under 30 Years old	25	4.45	.389	.078	4.29	4.61	4	5
	30-45 Years old	134	4.37	.496	.043	4.29	4.46	3	5
	Over 45	68	4.39	.583	.071	4.25	4.54	3	5
	Total	227	4.39	.512	.034	4.32	4.46	3	5
CVT	Under 30 Years old	25	3.82	.635	.127	3.55	4.08	2	4
	30-45 Years old	134	4.13	.565	.049	4.04	4.23	2	5
	Over 45	68	4.15	.617	.075	4.00	4.30	3	5
	Total	227	4.10	.594	.039	4.03	4.18	2	5
CTS	Under 30 Years old	25	3.14	.373	.075	2.98	3.29	2	4
	30-45 Years old	134	3.78	.770	.066	3.65	3.91	2	5
	Over 45	68	3.86	.795	.096	3.67	4.05	2	5
	Total	227	3.73	.772	.051	3.63	3.83	2	5
ALT	Under 30 Years old	25	4.264	1.0012	.2002	3.851	4.677	2.2	5.0
	30-45 Years old	134	3.904	.7950	.0687	3.769	4.040	2.0	5.0
	Over 45	68	3.835	.7395	.0897	3.656	4.014	1.8	5.0
	Total	227	3.923	.8099	.0538	3.817	4.029	1.8	5.0
TOTAL	Under 30 Years old	25	3.88	.544	.109	3.66	4.11	3	4
	30-45 Years old	134	3.99	.437	.038	3.92	4.07	3	5
	Over 45	68	4.00	.445	.054	3.90	4.11	3	5
	Total	227	3.98	.451	.030	3.92	4.04	3	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CST	Between Groups	.024	2	.012	.038	.963
	Within Groups	70.887	224	.316		
	Total	70.911	226			
SPS	Between Groups	.116	2	.058	.220	.802
	Within Groups	59.174	224	.264		
	Total	59.290	226			
CVT	Between Groups	2.329	2	1.164	3.364	.036
	Within Groups	77.539	224	.346		
	Total	79.868	226			
CTS	Between Groups	10.304	2	5.152	9.273	.000
	Within Groups	124.451	224	.556		
	Total	134.755	226			
ALT	Between Groups	3.476	2	1.738	2.690	.070
	Within Groups	144.750	224	.646		
	Total	148.226	226			
TOTAL	Between Groups	.300	2	.150	.735	.481
	Within Groups	45.762	224	.204		
	Total	46.062	226			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Age	(J) Age	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
CST	Under 30 Years old	30-45 Years old	-.031	.123	.969	-.33	.27
		Over 45	-.035	.132	.964	-.36	.29
	30-45 Years old	Under 30 Years old	.031	.123	.969	-.27	.33
		Over 45	-.005	.084	.998	-.21	.20
	Over 45	Under 30 Years old	.035	.132	.964	-.29	.36
		30-45 Years old	.005	.084	.998	-.20	.21
SPS	Under 30 Years old	30-45 Years old	.073	.112	.807	-.20	.35
		Over 45	.054	.120	.904	-.24	.35
	30-45 Years old	Under 30 Years old	-.073	.112	.807	-.35	.20
		Over 45	-.019	.077	.968	-.21	.17
	Over 45	Under 30 Years old	-.054	.120	.904	-.35	.24
		30-45 Years old	.019	.077	.968	-.17	.21
CVT	Under 30 Years old	30-45 Years old	-.317*	.128	.049	-.63	.00
		Over 45	-.334	.138	.055	-.67	.01
	30-45 Years old	Under 30 Years old	.317*	.128	.049	.00	.63
		Over 45	-.017	.088	.981	-.23	.20
	Over 45	Under 30 Years old	.334	.138	.055	-.01	.67
		30-45 Years old	.017	.088	.981	-.20	.23
CTS	Under 30 Years old	30-45 Years old	-.642*	.162	.001	-1.04	-.24
		Over 45	-.726*	.174	.000	-1.16	-.30
	30-45 Years old	Under 30 Years old	.642*	.162	.001	.24	1.04
		Over 45	-.084	.111	.750	-.36	.19
	Over 45	Under 30 Years old	.726*	.174	.000	.30	1.16
		30-45 Years old	.084	.111	.750	-.19	.36
ALT	Under 30 Years old	30-45 Years old	.3595	.1751	.124	-.072	.791
		Over 45	.4287	.1880	.077	-.035	.892
	30-45 Years old	Under 30 Years old	-.3595	.1751	.124	-.791	.072
		Over 45	.0692	.1197	.846	-.226	.364
	Over 45	Under 30 Years old	-.4287	.1880	.077	-.892	.035
		30-45 Years old	-.0692	.1197	.846	-.364	.226
TOTAL	Under 30 Years old	30-45 Years old	-.111	.098	.529	-.35	.13
		Over 45	-.123	.106	.512	-.38	.14
	30-45 Years old	Under 30 Years old	.111	.098	.529	-.13	.35
		Over 45	-.011	.067	.986	-.18	.15
	Over 45	Under 30 Years old	.123	.106	.512	-.14	.38
		30-45 Years old	.011	.067	.986	-.15	.18

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឆ តារាងប្រៀបធៀបតាមកម្រិតវប្បធម៌

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
CST	Under Bachelor Degree	45	3.80	.552	.082	3.64	3.97	3	5
	Bachelor Degree	143	3.76	.577	.048	3.66	3.85	2	5
	Over Bachelor Degree	39	3.79	.515	.082	3.62	3.96	2	5
	Total	227	3.77	.560	.037	3.70	3.85	2	5
SPS	Under Bachelor Degree	45	4.48	.462	.069	4.34	4.62	3	5
	Bachelor Degree	143	4.37	.516	.043	4.29	4.46	3	5
	Over Bachelor Degree	39	4.33	.551	.088	4.15	4.51	3	5
	Total	227	4.39	.512	.034	4.32	4.46	3	5
CVT	Under Bachelor Degree	45	4.15	.559	.083	3.98	4.32	3	5
	Bachelor Degree	143	4.10	.615	.051	4.00	4.20	2	5
	Over Bachelor Degree	39	4.06	.567	.091	3.87	4.24	2	5
	Total	227	4.10	.594	.039	4.03	4.18	2	5
CTS	Under Bachelor Degree	45	3.61	.763	.114	3.38	3.84	2	5
	Bachelor Degree	143	3.76	.754	.063	3.63	3.88	2	5
	Over Bachelor Degree	39	3.78	.851	.136	3.50	4.06	2	5
	Total	227	3.73	.772	.051	3.63	3.83	2	5
ALT	Under Bachelor Degree	45	3.938	.8830	.1316	3.672	4.203	2.4	5.0
	Bachelor Degree	143	3.938	.8301	.0694	3.801	4.076	1.8	5.0
	Over Bachelor Degree	39	3.851	.6452	.1033	3.642	4.060	2.6	5.0
	Total	227	3.923	.8099	.0538	3.817	4.029	1.8	5.0
TOTAL	Under Bachelor Degree	45	4.00	.475	.071	3.85	4.14	3	5
	Bachelor Degree	143	3.99	.453	.038	3.91	4.06	3	5
	Over Bachelor Degree	39	3.96	.427	.068	3.82	4.10	3	5
	Total	227	3.98	.451	.030	3.92	4.04	3	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CST	Between Groups	.087	2	.044	.138	.871
	Within Groups	70.823	224	.316		
	Total	70.911	226			
SPS	Between Groups	.522	2	.261	.995	.371
	Within Groups	58.768	224	.262		
	Total	59.290	226			
CVT	Between Groups	.190	2	.095	.266	.766
	Within Groups	79.678	224	.356		
	Total	79.868	226			
CTS	Between Groups	.867	2	.433	.725	.485
	Within Groups	133.888	224	.598		
	Total	134.755	226			
ALT	Between Groups	.245	2	.122	.185	.831
	Within Groups	147.982	224	.661		
	Total	148.226	226			
TOTAL	Between Groups	.026	2	.013	.064	.938
	Within Groups	46.035	224	.206		
	Total	46.062	226			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Qualification	(J) Qualification	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
CST	Under Bachelor Degree	Bachelor Degree	.046	.096	.890	-.19	.28
		Over Bachelor Degree	.015	.123	.993	-.29	.32
	Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	-.046	.096	.890	-.28	.19
		Over Bachelor Degree	-.032	.102	.952	-.28	.22
	Over Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	-.015	.123	.993	-.32	.29
		Bachelor Degree	.032	.102	.952	-.22	.28
SPS	Under Bachelor Degree	Bachelor Degree	.105	.088	.487	-.11	.32
		Over Bachelor Degree	.147	.112	.426	-.13	.42
	Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	-.105	.088	.487	-.32	.11
		Over Bachelor Degree	.041	.093	.904	-.19	.27
	Over Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	-.147	.112	.426	-.42	.13
		Bachelor Degree	-.041	.093	.904	-.27	.19
CVT	Under Bachelor Degree	Bachelor Degree	.050	.102	.885	-.20	.30
		Over Bachelor Degree	.095	.130	.769	-.23	.42
	Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	-.050	.102	.885	-.30	.20
		Over Bachelor Degree	.044	.108	.919	-.22	.31
	Over Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	-.095	.130	.769	-.42	.23
		Bachelor Degree	-.044	.108	.919	-.31	.22
CTS	Under Bachelor Degree	Bachelor Degree	-.149	.132	.530	-.47	.18
		Over Bachelor Degree	-.171	.169	.602	-.59	.25
	Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	.149	.132	.530	-.18	.47
		Over Bachelor Degree	-.021	.140	.988	-.37	.32
	Over Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	.171	.169	.602	-.25	.59
		Bachelor Degree	.021	.140	.988	-.32	.37
ALT	Under Bachelor Degree	Bachelor Degree	-.0007	.1389	1.000	-.343	.342
		Over Bachelor Degree	.0865	.1778	.888	-.352	.525
	Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	.0007	.1389	1.000	-.342	.343
		Over Bachelor Degree	.0872	.1468	.839	-.275	.449
	Over Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	-.0865	.1778	.888	-.525	.352
		Bachelor Degree	-.0872	.1468	.839	-.449	.275
TOTAL	Under Bachelor Degree	Bachelor Degree	.010	.077	.991	-.18	.20
		Over Bachelor Degree	.034	.099	.942	-.21	.28
	Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	-.010	.077	.991	-.20	.18
		Over Bachelor Degree	.024	.082	.958	-.18	.23
	Over Bachelor Degree	Under Bachelor Degree	-.034	.099	.942	-.28	.21
		Bachelor Degree	-.024	.082	.958	-.23	.18

ឧបសម្ព័ន្ធ

ដ តារាងប្រៀបធៀបតាមបទពិសោធន៍

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
CST	Less than 5 years	25	3.59	.803	.161	3.26	3.92	2	4
	5-10 Years	44	3.85	.556	.084	3.68	4.02	3	4
	Over 10 years	158	3.78	.511	.041	3.70	3.86	2	5
	Total	227	3.77	.560	.037	3.70	3.85	2	5
SPS	Less than 5 years	25	4.38	.428	.086	4.21	4.56	4	5
	5-10 Years	44	4.50	.357	.054	4.39	4.60	3	5
	Over 10 years	158	4.36	.557	.044	4.27	4.45	3	5
	Total	227	4.39	.512	.034	4.32	4.46	3	5
CVT	Less than 5 years	25	3.72	.688	.138	3.44	4.00	2	4
	5-10 Years	44	4.03	.492	.074	3.88	4.18	3	5
	Over 10 years	158	4.18	.582	.046	4.09	4.28	2	5
	Total	227	4.10	.594	.039	4.03	4.18	2	5
CTS	Less than 5 years	25	3.18	.603	.121	2.94	3.43	2	5
	5-10 Years	44	3.39	.528	.080	3.23	3.55	2	5
	Over 10 years	158	3.91	.783	.062	3.79	4.04	2	5
	Total	227	3.73	.772	.051	3.63	3.83	2	5
ALT	Less than 5 years	25	4.016	1.0707	.2141	3.574	4.458	2.2	5.0
	5-10 Years	44	4.282	.9541	.1438	3.992	4.572	2.4	5.0
	Over 10 years	158	3.809	.6848	.0545	3.701	3.916	1.8	5.0
	Total	227	3.923	.8099	.0538	3.817	4.029	1.8	5.0
TOTAL	Less than 5 years	25	3.78	.616	.123	3.53	4.03	3	4
	5-10 Years	44	4.01	.390	.059	3.89	4.13	3	4
	Over 10 years	158	4.01	.432	.034	3.94	4.08	3	5
	Total	227	3.98	.451	.030	3.92	4.04	3	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CST	Between Groups	1.087	2	.544	1.744	.177
	Within Groups	69.824	224	.312		
	Total	70.911	226			
SPS	Between Groups	.637	2	.318	1.216	.298
	Within Groups	58.653	224	.262		
	Total	59.290	226			
CVT	Between Groups	4.915	2	2.458	7.345	.001
	Within Groups	74.953	224	.335		
	Total	79.868	226			
CTS	Between Groups	17.856	2	8.928	17.108	.000
	Within Groups	116.899	224	.522		
	Total	134.755	226			
ALT	Between Groups	7.940	2	3.970	6.339	.002
	Within Groups	140.287	224	.626		
	Total	148.226	226			
TOTAL	Between Groups	1.178	2	.589	2.939	.055
	Within Groups	44.884	224	.200		
	Total	46.062	226			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Experience	(J) Experience	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
CST	Less than 5 years	5-10 Years	-.258	.140	.185	-.60	.09
		Over 10 years	-.188	.120	.297	-.48	.11
	5-10 Years	Less than 5 years	.258	.140	.185	-.09	.60
		Over 10 years	.070	.095	.762	-.16	.30
	Over 10 years	Less than 5 years	.188	.120	.297	-.11	.48
		5-10 Years	-.070	.095	.762	-.30	.16
SPS	Less than 5 years	5-10 Years	-.111	.128	.686	-.43	.20
		Over 10 years	.025	.110	.976	-.25	.30
	5-10 Years	Less than 5 years	.111	.128	.686	-.20	.43
		Over 10 years	.136	.087	.299	-.08	.35
	Over 10 years	Less than 5 years	-.025	.110	.976	-.30	.25
		5-10 Years	-.136	.087	.299	-.35	.08
CVT	Less than 5 years	5-10 Years	-.312	.145	.101	-.67	.05
		Over 10 years	-.464*	.125	.001	-.77	-.16
	5-10 Years	Less than 5 years	.312	.145	.101	-.05	.67
		Over 10 years	-.152	.099	.308	-.39	.09
	Over 10 years	Less than 5 years	.464*	.125	.001	.16	.77
		5-10 Years	.152	.099	.308	-.09	.39
CTS	Less than 5 years	5-10 Years	-.207	.181	.521	-.65	.24
		Over 10 years	-.730*	.155	.000	-1.11	-.35
	5-10 Years	Less than 5 years	.207	.181	.521	-.24	.65
		Over 10 years	-.523*	.123	.000	-.83	-.22
	Over 10 years	Less than 5 years	.730*	.155	.000	.35	1.11
		5-10 Years	.523*	.123	.000	.22	.83
ALT	Less than 5 years	5-10 Years	-.2658	.1982	.408	-.754	.223
		Over 10 years	.2071	.1703	.479	-.213	.627
	5-10 Years	Less than 5 years	.2658	.1982	.408	-.223	.754
		Over 10 years	.4730*	.1349	.003	.141	.805
	Over 10 years	Less than 5 years	-.2071	.1703	.479	-.627	.213
		5-10 Years	-.4730*	.1349	.003	-.805	-.141
TOTAL	Less than 5 years	5-10 Years	-.231	.112	.123	-.51	.05
		Over 10 years	-.230	.096	.060	-.47	.01
	5-10 Years	Less than 5 years	.231	.112	.123	-.05	.51
		Over 10 years	.001	.076	1.000	-.19	.19
	Over 10 years	Less than 5 years	.230	.096	.060	-.01	.47
		5-10 Years	-.001	.076	1.000	-.19	.19

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

អំពីអ្នកស្រាវជ្រាវ

អ្នកស្រី ហ៊ឹម ម៉ាណា កើតនៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៤ នៅឯទីក្រុងភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា។ នាងបានបញ្ចប់ថ្នាក់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅឯវិទ្យាល័យឫស្សីកែវ នៅឆ្នាំ២០១២។ ក្រោយពីបានបញ្ចប់ថ្នាក់វិទ្យាល័យភ្លាម នាងក៏បានប្រឡងជាប់ចូលរៀនគរុកោសល្យ នៅឯមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ជាគរុសិស្សឯកទេសភាសាអង់គ្លេស និងភាសាខ្មែរ រយៈពេល២ឆ្នាំ។

នៅឆ្នាំ២០១៤ ម៉ាណា បានក្លាយជាគ្រូបង្រៀនពេញសិទ្ធិក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការ ក្រោមក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា និងត្រូវបានរៀបចំឱ្យចូលបម្រើការងារនៅអនុវិទ្យាល័យព្រែកព្រាំង ស្ថិតក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ ស្របពេលជាមួយនឹងការសិក្សាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល២ឆ្នាំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ នាងក៏បានចូលសិក្សានៅឯសកលវិទ្យាល័យន័រតុន សម្រាប់ការបំពេញបរិញ្ញាបត្រឯកទេសភាសាអង់គ្លេសសម្រាប់ការបង្រៀននិងគ្រប់គ្រងផង ហើយបានបញ្ចប់នៅឆ្នាំ២០១៦។ បន្ទាប់មកនៅឆ្នាំ២០១៧ នាងបានផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារដោយសារកត្តាការធ្វើដំណើរ ហើយផ្លាស់មកបង្រៀននៅវិទ្យាល័យឫស្សីកែវ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញដដែល។

នៅឆ្នាំ២០១៩ នាងបានចូលរួមការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍បង្រៀនទៅកាន់សាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ ក្រោមការរៀបចំរបស់អង្គការ យូណេស្កូ ក្រោយមកនៅឆ្នាំ ២០២២នាងនៅបន្តការងារនេះដោយការបង្រៀនអនឡាញជាមួយសិស្សនៅប្រទេសនាងជាមួយនឹងសិស្សនៅឯប្រទេសកូរ៉េ។ មួយវិញទៀត នៅចុងឆ្នាំ២០២០ នាងក៏បានប្រឡងជាប់អាហារូបករណ៍សិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឯកទេសរដ្ឋបាល និងគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ សព្វថ្ងៃនេះ ម៉ាណា ជាគ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស និងភាសាខ្មែរនៅវិទ្យាល័យឫស្សីកែវ និងជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

VITA

Mrs. Him Mana born in 12 June 1994 at Phnom Penh City, Cambodia. She had completed high school degree from Russey Keo High School in 2012. After graduated from high school, she had passed an entrance exam to study pedagogy for 2 years at Phnom Penh Regional Teacher Training Center majoring in teaching English and Khmers.

In 2014, Mana has become an official state teacher under Ministry of Education Youth and Sports and was appointed to teach at Prek Reang Secondary School in Phnom Penh City. At the same time of having pedagogy class, she also attended Bachelor degree class at Norton University majoring in English for Teaching and Management. Year after year, she has moved her work place to Russey Keo High School in 2017 with the reason of location.

In 2019, she has been teaching at South Korea for 3 months which is organized by The UNESCO Apceiu in collaboration with The Ministry of Education of Cambodia. In 2022, she had another chance to participate in that program again as a lead teacher with another school and also had included her students and several teachers at her school into that program too. Moreover, in the late 2020, she had passed a scholarship to purchase her master degree in Administration and Educational Management at National Institute of Education. Nowadays, she is a teacher of English at Russey Keo High School and also a students at National Institute of Education.