ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តរតនគិរី

IMPLEMENTITNG THE LEADERSHIP OF PRINCIPALS FROM THE PERSPECTIVE OF HIGH SCHOOL TEACHER IN RATANAKIRI PROVINCE

ឈុន សុគន្ធា

CHHUN SOKUNTHEA

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ របស់នាយកសាលា មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តរតនគិរី

IMPLEMENTITNG THE LEADERSHIP OF PRINCIPALS FROM THE PERSPECTIVE OF HIGH SCHOOL TEACHER IN RATANAKIRI PROVINCE

ឈុន សុគន្ធា

CHHUN SOKUNTHEA

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១

គ្រូដឹកនាំបង្គោល ៖ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម

គ្រូដឹកនាំរង ៖ លោក ម៉ន មុនិន្ទ

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន

ខ្ញុំបាទសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា "**ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី**" សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់ខ្ញុំបាទទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្មើណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ ខាងលើនេះពិតជាត្រូវបានស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងដោយខ្ញុំបាទពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ ....ខែ............. ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី............. ខែ.............. ឆ្នាំ២០២១

ហត្ថលេខា

ឈុន សុគន្ធា

លិខិតបញ្ជាក់

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ម៉ុក សារ៉ុម** ជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល

លោក **ម៉ន មុនិន្ទ** ជាគ្រូដឹកនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោក **ឈុន សុគន្ធា** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ "**ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តរតនគិរី** " ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ.......................... ខែ.................. ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី............. ខែ........... ឆ្នាំ២០២១

....

ម៉ុក សារ៉ុម **ម៉ន មុនិន្ទ**

អគ្គនាយករងនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ ប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រង និងផែនការ

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៣២០៥ **អយក.** [illegible]

(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៤-លោកបណ្ឌិត	ឈូក ច័ន្ទឆាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម	នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត	នូវ វីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត	សំអោ អង្គារតន៍	អគ្គ.គផក	សមាជិក
១១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារុំម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
១២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោក	លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ុងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោក	ប៉ូ ប៊ុន្នន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

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

២២-លោកស្រី	ខែក សំណាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៣-លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោកស្រី	នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៥-លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៦-លោក	លន លីណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៧-លោក	ចាន់ ធឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៩-ល.ស	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៨-លោក	ជាង ចាន់ណាក់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣០-លោក	អ៊ុច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ [illegible] ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ វជអ

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ សម្រេចបានដល់គោលដៅប្រកបដោយភាពជោគជ័យ ព្រោះមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានា ដែលបានចូលរួមផ្ដល់ឱកាសជួយសម្របសម្រួល និង ជ្រោមជ្រែងយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់បំផុតតាំងពីចាប់ផ្ដើមរហូតដល់ទីបញ្ចប់។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ក្រសួងអប់រំយុវជន និង កីឡា ដែលបានរៀបចំ និងផ្ដល់អាហារូបករណ៍ដល់ខ្ញុំបាទបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នាពេលកន្លងមក។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំព្រមទាំងលោកសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលដ៏មមាញឹក និងមានតម្លៃមកបង្ហាត់បង្រៀនពន្យល់ណែនាំគ្រប់មេរៀនដល់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាដោយមិនគិតពីការនឿយហត់ឡើយ។

ជាពិសេសខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតដល់លោកសាស្ត្រចារ្យ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ ដែលឯកឧត្តមតែងតែឆ្លៀតពេលដ៏មមាញឹក និងមានតម្លៃក្នុងការផ្ដល់អនុសាសន៍ណែនាំល្អៗ កែលម្អរាល់គ្រប់ចំណុចខ្វះខាតទាំងឡាយ ទាំងពាក្យពេចន៍ឃ្លាប្រយោគ ទាំងអក្ខរាវិរុទ្ធ និងផ្ដល់កម្លាំងចិត្ត បច្ចេកទេស វិធីសាស្ត្រនានាក្នុងការរៀបរៀងនិក្ខេបបទនេះ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ឯកឧត្តមបានផ្ដល់ជាឯកសារទាក់ទងនឹងប្រធានបទ និងជួយបង្ហាញទិសដៅដល់រូបខ្ញុំបាទ រហូតការសិក្សាស្រាវជ្រាវទទួលបានជោគជ័យជាស្ថាពរ។

ជាមួយគ្នានេះដែរខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោកសាស្ត្រាចារ្យជំនួយ លោក **ម៉ន មុនិន្ទ** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង ដែលលោកតែងតែលៃលកពេលវេលាដ៏មានតម្លៃឆ្លៀតក្នុងការជួយកែសម្រួលរចនាបទ ឃ្លាប្រយោគ និងរបៀបសរសេរនិក្ខេបបទ ព្រមទាំងជួយកែសម្រួលកម្រងសំណួរផ្សេងៗទាក់ទងនឹងប្រធានបទ និងការវិភាគទិន្នន័យផងដែរ។

និងសូមថ្លែងអំណរគុណដល់មិត្តរួមជំនាន់ទី៨ ទាំងអស់ដែលតែងតែផ្តល់ជាគំនិតល្អៗ និងកម្លាំងចិត្តតាមរយៈការចែករំលែក ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ ព័ត៌មានទាំងឡាយដល់រូបខ្ញុំបាទ ដើម្បីឱ្យការស្រាវជ្រាវនេះមានភាពសកម្ម និងងាយស្រួល។

បន្ថែមពីនេះទៀតខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់ លោកឪពុក អ្នកម្តាយ បងប្អូន និងភរិយារបស់ខ្ញុំ ដែលបានផ្តល់នូវពេលវេលា ប្រាក់កាស និងតែងតែជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តដើម្បីឱ្យខ្ញុំបន្តការសិក្សារហូតបានបញ្ចប់នូវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ។

ខ្ញុំក៏សូមឧទ្ទិសនូវស្នាដៃនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះជូនចំពោះលោកតា **ស៊ិន ឈុន** ដែលលោកបានបែកកាយទៅកាន់លោកខាងមុខកាលពីឆ្នាំ២០២០ហើយក្តី សូមឧទ្ទិសស្នាដៃដ៏មានតម្លៃមួយនេះជូនដល់លោក ដែលជាក្តីប្រាថ្នារបស់លោកតាហើយតែងតែចង់ឃើញចៅៗក្លាយជាមនុស្សមានចំណេះដឹងជ្រៅជ្រះមានសមត្ថភាព និងមានប្រយោជន៍អាចជួយដល់សង្គមជាតិបាន ។ សូមឧទ្ទិសស្នាដៃនេះជូនលោកតា សូមទទួលបាននូវអ្វីដែលជាបំណងប្រាថ្នារបស់លោកដែលបាន ខិតខំអប់រំណែនាំស្តីប្រដៅដល់ចៅរហូតដល់ចៅមានថ្ងៃនេះ។

ជាទីបញ្ចប់ខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធពរជ័យជូនចំពោះឯកឧត្តម លោកលោកស្រីជាសាស្ត្រាចារ្យនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំទាំងអស់ មិត្តរួមថ្នាក់ ក្រុមគ្រួសារ និងភរិយាខ្ញុំបាទសូមជួបតែពុទ្ធពរទាំង៤ប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

សូមអរគុណ!

មាតិកា

ចំណងជើង **ទំព័រ**

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន i
លិខិតបញ្ជាក់ ii
លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ iii
លិខិតថ្លែងអំណរគុណ v
បញ្ជីចំណងជើងតារាង iv
បញ្ជីអក្សរកាត់ vi
មូលន័យសង្ខេប 1
Abstract 3
ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម 6
១.១- លំនាំបញ្ហា 6
១.២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 12
១.៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ 16
១.៤ - សំណួរ ការស្រាវជ្រាវ 16
១.៥-សម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ 17
១.៦- ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ 17
១.៧- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ 19
១.៨- និយមន័យពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ 20
១.៩- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ 21
ជំពូកទី២ រំលឹកទ្រឹស្តី 23
២.១ -បញ្ញត្តិ និងទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ 23

២.១.១ -និយមន័យ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ 24
២.១. ២ -គោលបំណង និងបេសកកម្មរបស់ការអនុវត្ត ភាពជាអ្នកដឹកនាំ 31
២.១.៣ -សារៈសំខាន់របស់ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ 35
២.១.៤-ធាតុផ្សំរបស់ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ 38
២.១.៥ -លទ្ធផលការយល់ដឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក 39
២. ២ - ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមសាលាមធ្យមសិក្សា 40
២.២.១ - អ្វីទៅជាការគ្រប់ គ្រងតាមសាលារៀន 41
២. ២. ២ - "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" ក្នុងបរិបទតំបន់ និងសាកលលោក 42
២.២.៣- គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន 46
២. ២. ៤ - ដំណើរឆ្ពោះទៅពង្រីកការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន 48
២.៣ - ការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ 51
២.៣.១- ការអភិវឌ្ឍនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា 51
២.៣.២- ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងឥរិយាបទការងាររបស់នាយក 52
២.៣.៣- ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ាន 53
ជំពូកទី៣ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ 58
៣.១- ប្រជាជន និងភាគសំណាក 58
៣.២- ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវ 60
៣.២.១- លក្ខណៈរបស់ឧបករណ៍ 61
៣.២.២- ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍ 64
៣.៣- ការប្រមូលទិន្នន័យ 64
៣.៤-ការវិភាគទិន្នន័យ និងស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគ 65
៣.៤.១- ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍ 66
៣.៤.២ -អំណាចចំណែក (discrimination) 67

៣. ៤.៣- ភាពជឿជាក់ (α)..........67
៣.៤.៤-ស្ថិតិមូលដ្ឋាន..........68
ជំពូកទី៤ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា..........70
៤.១- លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ..........70
៤.១. ១ -លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី១..........70
៤.១.២-សរុបលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវផ្នែកទី១..........81
ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា..........81
៤. ១. ៣ - លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី២..........86
៤.១.៤- ការប្រៀបធៀ បទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន..........91
៤.២- ការពិភាក្សា..........92
៤.២.១- ការពិភាក្សាទៅលើលទ្ធផលនៃការវិភាគ ផ្នែកទី១..........92
៤.២.២- ការពិភាក្សាលើការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនក្នុងផ្នែកទី២..........98
ជំពូកទី៥ សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ..........101
៥.១- សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន..........102
៥. ២- សំណូមពរ..........104
ឯកសារយោង..........108
ឧបសម្ព័ន្ធ ក..........112

បញ្ជីចំណងជើងតារាង

ល.រ	ឈ្មោះតារាង	ទំព័រ
តារាងទី៣.១	ឈ្មោះស្រុក ចំនួនសាលា និងចំនួនគ្រូ..	៥៨
តារាងទី៣.២	ចំនួន និងភាគរយរបស់ភាគសំណាក..	៥៩
តារាងទី៣.៣	ផ្នែក និងចំណុចការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ.......................................	៦១
តារាងទី៣.៤	ផ្នែក និងចំណុចនីមួយៗនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ..........................	៦២
តារាងទី៤.១	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនា តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមចំណុចនីមួយៗ................................	៧១
តារាងទី៤.២	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥...................................	៧៤
តារាងទី៤.៣	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ និងតាមចំណុចនីមួយៗ.......	៧៥
តារាងទី៤.៤	តម្លៃមធ្យមនិងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ តាមទស្សនៈ របស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមភេទ..................	៧៧
តារាងទី៤.៥	តម្លៃមធ្យមនិងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ តាមទស្សនៈ របស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមអាយុ........................	៧៨
តារាងទី៤.៦	តម្លៃមធ្យមនិងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ តាមទស្សនៈ របស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ................	៧៩
តារាងទី៤.៧	តម្លៃមធ្យមនិងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ តាមទស្សនៈ របស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន	៨០

តារាងទី៤.៨ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាក្នុងខេត្តរតនគិរី ជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមភេទ.. ៨៦

តារាងទី៤.៩ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន ចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាក្នុងខេត្តរតនគិរី ជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមអាយុ... ៨៧

តារាងទី៤.១០ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន ចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាក្នុងខេត្តរតនគិរី ជារួម និងតាមផ្នែកដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ... ៨៨

តារាងទី៤.១១ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន ចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាក្នុងខេត្តរតនគិរី ជារួម និងតាមផ្នែកដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន................................. ៨៩

បញ្ជីអក្សរកាត់

		ទំព័រ
EMIS:	Education Management Information System	១៨
LPI:	Leadership Practice Inventory	១៥
IOC:	Items-Objective Congruence	៦៨
M:	Mean	៦១
SBM	School Base Management	១៥
SC:	Standard Charter	៦៤
SD:	Standard Diviation	៦៨
SEIP:	Secondary Education Improvement Project	៣៦
SEAMEO (INNOTECH)	Southeast Asian Minister of Education, Organization, Innovation and Technology	៥៥

មូលន័យសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងដើម្បី៖ (១) ស្វែងយល់ពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តរតនគិរីលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា និង (២) ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី លើអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

ភាគសំណាកដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ គឺជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តរតនគិរី ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១ ចំនួន **១៩៥** នាក់។ ឧបករណ៍ដែលប្រើក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះជាកម្រងសំណួរស្តីពីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ តាមទ្រឹស្តីរបស់លោក ផូសនឺរ និងគូសេ Posner, B. Z., and Kouzes, J. M. (២០០៣) ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគទិន្នន័យប្រកបដោយ ភាគរយ តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា Independent Sample t-test និង One-way ANOVA ។

លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចសរុបបានដូចខាងក្រោម៖

១ - ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិត "**ខ្ពស់**"។ ពេលពិចារណាតាមផ្នែក លទ្ធផលស្ថិតក្នុងកម្រិត "**ខ្ពស់**" គ្រប់ផ្នែក។ បើលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាប គឺការលើកទឹកចិត្ត ការប្រគួតប្រជែង ការបំផុសចក្ខុវិស័យ ការយកគម្រូតាម,មាគា និងការអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព តាមលំដាប់។ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត "**ខ្ពស់**" គ្រប់ផ្នែក។

២- លទ្ធផលការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្ត រតនគិរីលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាតាមព័ត៌មានប្រជាសាស្ត្ររបស់គ្រូបង្រៀន មាន ដូចខាងក្រោម៖

២.១- លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមភេទ បង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើ សកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀត មិនខុសគ្នាទេ។

២.២- លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមអាយុបង្ហាញថាផ្នែកទី២ "បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបាន ចែករំលែក" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០២ និងផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យ អ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៣ ។ ចំណែកឯ ផ្នែកដ៏ទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

២.៣- លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមគុណវុឌ្ឍិ បង្ហាញថាផ្នែកទី២ "បំផុសចក្ខុវិស័យដែល បានចែករំលែក" ផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈ សំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០២ និងផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈ សំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀត មានដូចជា ផ្នែកទី១ "ការផ្តល់ជាគម្រូ" និងផ្នែកទី៣ "ការប្រគួតប្រជែង" មិនខុសគ្នាទេ។

២.៤- លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមបទពិសោធន៍ បង្ហាញថាផ្នែក២ "បំផុសចក្ខុវិស័យ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០១ រីឯផ្នែកទី៣ "ការប្រកួតប្រជែង" មាន ភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៤ និងផ្នែកទី៤ "ផ្តល់ឱកាសឱ្យអ្នកដទៃធ្វើ សកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀត មិនខុសគ្នាទេ។

Abstract

The purpose of this study was to: (1) Understand the views of high school teachers in Ratanakiri province on the implementation of leadership of school principals and (2) Compare the views of high school teachers in Ratanakiri province on the practice of Principals' leaders by gender, age, qualifications, and teaching experience.

The sample used in this study was 195 high school teachers in Ratanakiri province for the academic year 2020-2021. The instrument used in this study is a questionnaire on the leadership practice of high school principals according to the theory of Posner and Koze Posner, BZ, and Kouzes, JM (2003). Average value, standard deviation, Independent Sample t-test and One-way ANOVA.

The main results of this study can be summarized as follows:

1. The implementation of leadership of school principals from the point of view of secondary school teachers in Ratanakiri province as a whole is at a "high" level. When considered in terms of results, the results are "high" in all areas. If the average value order is high or low, it is to motivate, challenge, inspire, follow, guide, and allow others to act in order. The practice of leadership of high school principals from the perspective of high school teachers by gender, age, qualifications and teaching experience is at a "high" level in all areas.

2- The results of comparing the views of high school teachers in Ratanakiri province on the implementation of leadership of school principals according to the demographic information of teachers are as follows:

2.1 - The results of the sex ratio comparison show that the fourth section, "Allowing others to act", differs statistically significant at 0.05, while the other sections are not significantly different.

2.2- The results of the age comparison show that the second section "Sharing a shared vision" has a statistically significant difference of 0.02 and the fourth section "Allowing others to take action" has The statistical differences were significant at 0.03, while the other variables were not significant.

2.3 - The results of the qualitative part comparison show that the second part "inspiring shared vision", the fourth part "allowing others to act" differs statistically significant differences at the level of 0.02 and Fifth, "incentives" differ statistically significantly at the level of 0.05, while the other sections, such as the first section "modeling" and the third section "competition" are not different.

2.4 - Comparison results show that the second part "vision" has a statistically significant difference of 0.01, while the third part "competition" has a statistically significant difference. At level 0.04 and section 4, "Giving others the opportunity to act" there was a statistically significant difference at level 0.05, while the other sections did not differ.

ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើម

១.១- លំនាំបញ្ហា

ប្រព័ន្ធអប់រំនៅប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបានទទួលឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងពីវប្បធម៌គុកោសល្យ និងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងការអប់រំតាមបែបបទរបស់ប្រទេសបារាំងរាប់ចាប់តាំងពីប្រទេសបារាំងបានធ្វើជាអាណាព្យាបាលមកលើប្រទេសកម្ពុជា។ បន្ទាប់ពីការផ្តល់ឯករាជ្យភាពនៅឆ្នាំ ១៩៥៣ កម្ពុជាបានឆ្លងកាត់ការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងបរិបទនយោបាយសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចដែលនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរតម្លៃ ការតម្រង់ទិស និងការរំពឹងទុកការអប់រំក្នុងយុគសម័យមួយដែលប្រទេសកម្ពុជាមានប្រព័ន្ធអប់រំមួយរឹងមាំ និងមានតម្លៃជាសកល។ ភាពរឹងមាំនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយ ព្រមទាំងវិស័យផ្សេងៗទៀតរាប់ទាំងវិស័យអប់រំផង ក៏បានថមថយទៅវិញក្នុងវិបត្តិនយោបាយផ្ទៃក្នុងដែលបានបង្កជាសង្គ្រាមស៊ីវិលអូសបន្លាយអស់ជាច្រើនទសវត្សរ៍ និងបានធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជាត្រូវបានរងគ្រោះជាដំណំ ទាំងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ អគារសិក្សា ធនធាន និងមូលធនមនុស្ស ក្នុងវិស័យអប់រំត្រូវបានធ្វើឱ្យរងគ្រោះដែលស្ទើរតែពិបាកក្នុងការស្រោចស្រង់ឡើងវិញ។

បន្ទាប់ពីប្រទេសកម្ពុជាទទួលបាននូវសុខសន្តិភាពពេញលេញ ក្រោមសន្ធិសញ្ញាសន្តិភាពទីក្រុងប៉ារីស ថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩១ ប្រព័ន្ធអប់រំច្បាស់លាស់មួយក៏បានបង្កើតឡើងក្រោមការចូលរួមក្នុងការតាក់តែងជាច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ប្រទេសដើម្បីអនុវត្ត ដោយមានជំនួយគាំទ្រពីសហគមន៍ជាតិ និងអន្តរជាតិលើធនធាន សម្ភារៈ និងបច្ចេកទេស។ ប៉ុន្តែបញ្ហាលើវិស័យមួយនេះវាមិនបានបញ្ចប់ឬដោះស្រាយបានដោយងាយវិញឡើយវាបានបន្តជាបញ្ហាលើវិស័យអប់រំកម្ពុជា ទាំងផ្នែកធនធានសម្ភារៈ ធនធានមនុស្ស និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំតាមសាលារៀន នៅទូទាំងប្រទេស។

ដោយមានការយកចិត្តទុកដាក់ពីថ្នាក់ដឹកនាំវិស័យអប់រំត្រូវបានកំណត់យកជាវិស័យអាទិភាពមួយដែលត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងអភិវឌ្ឍឱ្យបានល្អប្រសើ ដោយបានធ្វើកំណែទម្រង់លើវិស័យអប់រំជា

បន្តបន្ទាប់។ ដាក់ស្តែងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អប់រំ ២០១៩-២០២៣ របស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានលើកឡើងពីផែនការអនុវត្តក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំបន្ទាប់ (២០១៩-២០២៣) និងឆ្ពោះទៅឆ្នាំ ២០៣០ និង ២០៥០ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាប្តេជ្ញាចិត្តសំរេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី ៤ ស្តីពីការអប់រំដោយផ្អែកលើគោលការណ៍នៃការបញ្ចូលគ្នាការអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ និងគុណភាព និងលើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់មនុស្សទាំងអស់។ ដើម្បីសំរេចបាននូវអាទិភាពទាំងនេះ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលនយោបាយសំខាន់ៗចំនួនពីរគឺៈ ១) ធានាការអប់រំប្រកប ដោយគុណភាព និងសមធម៌ និងលើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់មនុស្សទាំងអស់។ ២) ធានាភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីអប់រំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព(ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អប់រំ ២០១៩-២០២៣)។

ការផ្លាស់ប្តូរនយោបាយសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចកំពុងកើតមាននៅក្នុងបរិបទដែលសាលារៀនមានទីតាំងស្ថិតនៅ ក៏ដូចជាការផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធអប់រំខ្លួនវាដូចជារបៀបដែលស្ថាប័នអប់រំមានការគ្រប់គ្រង ទាមទារឱ្យអ្នកដឹកនាំសាលាត្រូវអភិវឌ្ឍយ៉ាងល្អដើម្បីប្រឈមនឹងបញ្ហារបស់ប្រជាជនក្នុងសតវត្សរ៍ទី ២១ (Northouse, ២០១០) ។ គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាលក្ខណៈ និងវិធីសាស្ត្រនៃការផ្តល់ទិសដៅការអនុវត្តផែនការ និងលើកទឹកចិត្តមនុស្ស។ គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវបានកំណត់ជាគំរូនៃឥរិយាបទជាប់លាប់អ្នកដឹកនាំ បង្ហាញនៅពេលប៉ុនប៉ងមានឥទ្ធិពលលើសកម្មភាពរបស់អ្នកដទៃដែលពួកគេធ្វើការជាមួយ ដោយមនុស្សទាំងនោះ (Hersey, Blanchard, & Johnson, ២០០១)។ សូចនាករនៃមូលហេតុដែលអ្នកដឹកនាំសាលាត្រូវមានប្រសិទ្ធិភាព និងដើម្បីជំរុញការអភិវឌ្ឍជាបន្តដើម្បីជួយដល់ពួកគេ សាលារៀនត្រូវបានទ្រទ្រង់នៅក្នុងការប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងយុគសម័យសាកលភាវូបនីយកម្មមួយ (Bono & Judge, ២០០៣)។ រចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ចពហុមុខងារគណនេយ្យភាព ក្របខ័ណ្ឌ និងវិជ្ជាជីវៈនៃការបង្រៀនដែលទាមទារឱ្យប្រើមេដឹកនាំដែលមានចំណេះដឹងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៃការផ្លាស់ប្តូរបរិយាកាស(Murphy, ២០០២)។ បរិបទអប់រំទាំងនេះ

ឥឡូវនេះកាន់តែស្មុគស្មាញជាងពេលណាទាំងអស់ ដែលតម្រូវស្នើឱ្យមានសេណារីយ៉ូផ្សេងៗដែលអាចមានឥទ្ធិពលដល់អ្នកដឹកនាំក្នុងការបំពេញតួនាទី និងដោះស្រាយមានបញ្ហាប្រឈមដែលកំពុងកើតមាននៅក្នុងស្ថាបន័អង្គភាពរបស់ពួកគេ។

ការស្រាវជ្រាវអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំមានប្រវត្តិយូរណាស់មកហើយក្នុងការសិក្សាអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ (អ្នកដឹកនាំជោគជ័យក្នុងការកៀងគរ និងលើកទឹកចិត្តអ្នកដើរតាមសមូហភាព) ពីការយល់ដឹងទស្សនៈ។ ទោះយ៉ាងណា អ្នកស្រាវជ្រាវស្រាវជ្រាវភាពជាអ្នកដឹកនាំកាន់តែច្រើនទទួលស្គាល់ថាមានប្រសិទ្ធិភាពភាពជាអ្នកដឹកនាំក៏អាចមានសមាសធាតុអារម្មណ៍រឹងមាំផងដែរ។ ការដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពអាចមាននៅក្នុងផ្នែកសំខាន់ពឹងផ្អែកលើសមត្ថភាពរបស់អ្នកដឹកនាំក្នុងការគ្រប់គ្រងយ៉ាងរហ័សនិងសកម្មខាងផ្នែកផ្លូវចិត្ត (Humphrey, 2008; Knippenberg and Van Kleef, ២០១៦)។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាច្រើនបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃនាយកសាលាដែលប្រកាន់យកតួនាទីដឹកនាំរឹងមាំក្នុងការបង្កើតសាលាដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងជោគជ័យ (Gunter, ២០០១: ៣៣)។ លើសពីនេះទៅទៀតតួនាទីរបស់នាយកសាលាគឺជាតួនាទីមួយនៅក្នុងស្ថានភាពនៃការផ្លាស់ប្តូរឥតឈប់ឈរ (Abdullah & Kassim, ២០១១; DeMatthews, ឆ្នាំ ២០១៤; Mestry ឆ្នាំ ២០១៧)។

នាយកសាលាល្អបង្កើតសាលារៀនជោគជ័យ កែលំអសាលារៀនរបស់ពួកគេដោយមានបំណងផ្តល់នូវភាពជាអ្នកដឹកនាំគំរូដោយពិនិត្យរិះរកវិធីច្នៃប្រឌិតថ្មីៗ។ (Kelley និង Peterson ២០០៧: ៣៥៥ និង Wallace Foundation ២០០៨)

នាយកសាលានៅសតវត្សរ៍ទី ២១ បំពេញតួនាទីពហុមុខងារការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេកាន់តែមានតម្រូវការ និងបញ្ហាប្រឈម, ពេលខ្លះស្មុគស្មាញ, ផ្តុកលើសទម្ងន់ និងមិនច្បាស់នេះបើយោងតាមលោក Bush (២០១៣); Mahlangu (ឆ្នាំ ២០១៤); Mestry (ឆ្នាំ ២០១៧) និង Tucker និង Codding (២០០២)។ DeMatthews (២០១៤) អះអាងថានាយកសាលាក្លាយជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅពេលពួកគេវិភាគវិភាគលើកម្មវិធីសិក្សាដែលមានស្រាប់ និងផលប៉ះពាល់

ដែលទាក់ទងនឹង យុទ្ធសាស្ត្រនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងលទ្ធផលការសិក្សារបស់សិស្ស។ ប៉ុន្តែ Naidoo និង Petersen (២០១៥) អះអាងថានាយកសាលា មានប្រសិទ្ធភាពជាអ្នកដឹកនាំនោះគឺគ្រាន់តែទាក់ទាញគ្រូបង្រៀនឱ្យប្រើប្រាស់ជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រ និងការអនុវត្តការបង្រៀនដែលទាក់ទងនឹងវប្បធម៌សម្បូរបែបប៉ុណ្ណោះ។

ទីបំផុតអ្នកសិក្សាផ្នែកអប់រំភាគច្រើនជឿជាក់ថានាយកសាលាទទួលខុសត្រូវចំពោះការកំណត់ដំណើរការរបស់សាលាដោយផ្តល់ការបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងជានាថាជំនាញការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាប្រកបដោយភាពប៉ិនប្រសប់។ ទោះយ៉ាងណាទាំងនេះគឺជាការងារខុសគ្នាជាមូលដ្ឋានដែលទាមទារការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំជំនាញ និងមុខងារខុសគ្នា បើយោងទៅតាម Booth, Segon និង O 'Shannassy (២០១០), Chubb (២០១៤) និង Tingle et al (ឆ្នាំ ២០១៩)។

គេលែងទទួលយកថានាយកសាលាគឺជាអ្នកដឹកនាំតែមួយគត់របស់សាលា។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវបានចែកចាយនៅទូទាំងសហគមន៍សាលារៀនជាមួយអ្នកដឹកនាំរដ្ឋបាលគ្រូ និងអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវបន្ថែម(Elmore, ២០០០; Hargreaves, ២០០១; Smylie & Denny, ១៩៩០; Spillane, Halverson, & Diamond, ២០០៤)។

ជោគជ័យរបស់សាលាគឺដោយសារតែវិធីសាស្ត្រសមូហភាព ភាពជាអ្នកដឹកនាំ(Bishop, Tinley, & Berman, ១៩៩៧; Harris, ២០០៣, ២០០៤; Leithwood & Jantzi, ២០០០; Sergiovanni, ១៩៩៤; Smylie, ១៩៩៥) ។ ក្នុងបច្ចុប្បន្នភាពថ្មីៗនេះគ្រូដែលមានជំនាញដឹកនាំល្អត្រូវបានស្នើសុំ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យបំពេញមុខងារជាអ្នកដឹកនាំនៅតាមសាលាទៅលើកម្រិតតួនាទីដឹកនាំ និងទៅតាមកម្រិតប្រភេទអង្គភាព(Frost & Harris, ២០០៣; Harris, ២០០៥)។ អ្នកដឹកនាំប្រភេទទាំងនេះគឺត្រូវបានតែងតាំងមុខតំណែងជាផ្លូវការនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលជំនាញខ្ពស់ពិសេសរបស់សាលា ក្នុងន័យលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងវិស័យអប់រំឱ្យមានភាពល្អប្រសើរឡើង (Darling Hammond, Bullmaster, & Cobb, ១៩៩៥)។ លោក Crowther, Kaagan, Fergurson, and Hann (២០០២) បានស្នើថា

ផ្នែកនៃការទទួលខុសត្រូវជាអ្នកដឹកនាំមួយ ដែលត្រូវបានត្រូវការជាចាំបាច់នៅក្នុងការដែលអ្នកគ្រប់គ្រងសន្មត់បឋមការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រភាពជាអ្នកដឹកនាំ ខណៈពេលដែលគ្រូទទួលខុសត្រូវចម្បងសម្រាប់គរុកោសល្យឬភាពជាអ្នកដឹកនាំគំរូ។

ទោះយ៉ាងណាកដោយ លោក Louis et al (២០១០) បានសន្និដ្ឋានថាអ្នកដែលបានសន្មត់ថាជាគ្រូបង្រៀនមានតួនាទីភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលានៅថ្នាក់កណ្តាល និងខ្ពស់ គឺមិនសូវបានចូលរួមនៅក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំដើម្បីប្រៀបធៀបជាមួយសហការីមូលដ្ឋានរួមការងាររបស់ពួកគេ ហើយថានាយកសាលារបស់ពួកគេប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាស្រដៀងគ្នានេះដែរ។ " ដើម្បីដឹងពីសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំគឺត្រូវការការចូលរួមជាពិសេសពីរបៀបនៃការគាំទ្រពីនាយកសាលាដែលធ្វើការនៅអនុវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាល័យ " (ទំព័រ ៥២) ។ ជាអ្នកដឹកនាំដែលមានភាពផ្លាស់ប្តូរ លើកទឹកចិត្តមិត្តរួមការងារដែលពួកគេធ្វើការជាមួយនឹងការលើកកម្ពស់ភាពវិជ្ជមាន និង បង្ករភាពស្និទស្នាលក្នុងភាពជាអ្នករួមអាជីព (Blatt, ២០០២; Leithwood & Jantzi, ២០០០)។

ការលើកកម្ពស់លទ្ធផលកាសិក្សារបស់សិស្សគឺជាគោលបំណងសំខាន់បំផុតនៃរបៀបវារៈកំណែទម្រង់ការអប់រំភាគច្រើនបណ្តាប្រទេសនានានៅក្នុងសកលលោក (Addonizio & Kearney, ២០១២; Coburn, Hill, & Spillane, ២០១៦; Kalenze, ២០១៤)។ នៅពីក្រោយនេះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាសកលដើម្បីទទួលបានកម្រិតខ្ពស់នៃការអនុវត្តរបស់សិស្សនៅកម្រិតសាលាមានរដ្ឋចម្រុះ និងទីភ្នាក់ងារក្នុងស្រុកដូចជាអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ, អាជ្ញាធរស្រុក, ក្រុមប្រឹក្សាមូលដ្ឋាន, គ្រូ, ឳពុកម្តាយ និងសិស្សានុសិស្សទាំងអស់ជំរុញចំណាប់អារម្មណ៍ត្រួតគ្នា។ ការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថានាយកសាលាដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ជាភ្នាក់ងារនៃការធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ និងជាអ្នកបង្កើតប្រព័ន្ធដែលអាចចរចាអំពីការធ្វើកំណែទម្រង់ទូទាំងប្រទេស និងគំនិតផ្តួចផ្តើមសាលា (Spillane & Kenney, ២០១២)។

ប្រឈមមុខនឹងសម្ពាធដែលកំពុងកើនឡើងដែលមិនធ្លាប់មាន ដើម្បីប្រែក្លាយប្រព័ន្ធសាលារៀនទៅជាការរៀនសូត្រប្រកបដោយថាមពលបរិស្ថាន នាយកសាលាយល់ឃើញថាតួនាទីរបស់ពួកគេកាន់តែ

ស្នុគស្មាញ (Fullan, ២០១៤; Lunenburg, ២០១៣; Pont, ២០១៤; Schleicher, ២០១២; Sumbera, Pazey, & Lashley, ២០១៤; Tucker & Uline, ២០១៥)។

ការអនុវត្តជាក់ស្តែងដែលមានស្រាប់ទាមទារឱ្យនាយកសាលា យល់ពីភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ពួកគេនៅពេលដែលពួកគេភ្ជាប់គម្លាតរវាងការទាមទារខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។ ពួកគេត្រូវរក្សាស្វ័យភាព និងការទទួលខុសត្រូវដល់បុគ្គលិកសាលា (Louis & Robinson, ២០១២; Saltrick, ២០១២; Weick, ២០០៩)។

ស្របជាមួយគ្នានេះជាពិសេសនៅពេលជួប និងអនុម័តការកែទម្រង់ទាមទារឱ្យនាយកសាលាឆ្លងកាត់ដំណើរការបង្កើតការយល់ដឹង ដែលពួកគេភ្ជាប់អត្ថន័យថ្មីទៅនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ពួកគេការអនុវត្តនៅក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើឱ្យយល់បាននេះនាយក សាលាផ្តោតលើចំណេះដឹង និងជំនឿជាមុនដើម្បីបង្កើតអត្ថន័យចេញពីបទពិសោធន៍ និងព័ត៌មានថ្មីៗដែលពួកគេប្រឈមមុខ (Coburn, ២០១៦; Coburn, Pearson, & Woulfin, ២០១១; Spillane & Anderson, ២០១៤)។

ការអនុវត្តកំណែទម្រង់អប់រំចាំបាច់ត្រូវកែសម្រួលនៃគំនិតថ្មីឱ្យទៅជាការអប់រំបែបថ្មីសម្រាប់ការអនុវត្តដែលនឹងបង្កើតដំណើរការស្មុគស្មាញដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។ បញ្ហាប្រឈមនៃតំណែងភាពជាអ្នកដឹកនាំនាយកសាលានេះត្រូវស្ថិតនៅកណ្តាលនៃកំណែទម្រង់ការអប់រំ (Gawlik, ២០១៥; Volante, ២០១២)។ ទោះយ៉ាងណានៅពេលការសិក្សាមួយចំនួនបានលើកឡើងពីតួនាទីរបស់នាយកសាលាដែលជះឥទ្ធិពលលើគ្រូបង្រៀន មានតែការស្រាវជ្រាវដែលមានកំណត់ប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានធ្វើទៅលើការយល់ឃើញរបស់នាយកសាលាអនុវត្តតួនាទីរបស់ពួកគេនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការយល់ដឹងនៅពេលអនុវត្តគោលការណ៍ ណែនាំកំណែទម្រង់ជាតិ (Gawlik, ២០១៥; Jennings, ២០១០; Rigby, ២០១៥; Thomson & Hall, ២០១១)

អាស្រ័យដោយការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការដំណើរការនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយក្នុងវិស័យអប់រំ ការធ្វើកំណែទម្រង់ការអប់រំក្នុងក្របខ័ណ្ឌជាសកល តំបន់

និងប្រទេស យើងឃើញមានការជ្រើសរើសយកនូវទ្រឹស្តីជាច្រើនមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីការអភិវឌ្ឍ ធ្វើកំណែទម្រង់ លើវិស័យអប់រំ ក្នុនោះយើងក៏បានឃើញអ្នកស្រាវជ្រាវជាងពីរលាននាក់បានជ្រើសយកទ្រឹស្តី ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ (LPI)របស់លោក Kouzes និង Posner មកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ (LPI) គឺផ្អែកលើគំនិតនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគំរូរបស់ Kouzes និង Posner ។ គំរូនេះបានលេចចេញពីការវិភាគរបស់ពួកគេទៅលើករណីសិក្សារាប់ពាន់ករណីបទពិសោធន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំល្អបំផុតរបស់មនុស្ស។ ពេលវេលាដែលបុគ្គលទាំងនេះសំរេចបានអ្វីដែលអស្ចារ្យ គំរូនេះបង្ហាញថាមានការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំគំរូចំនួន៥៖ ១-យកគំរូតាមមាគ៌ា ២-បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក ៣-ចូលរួមការប្រកួតប្រជែង ៤- ធ្វើឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព និង៥-ការលើកទឹកចិត្ត។ ការអនុវត្តទាំងនេះផ្តល់នូវមូលដ្ឋានសម្រាប់ការទទួលបានជោគជ័យរបស់អង្គភាព ដោយបានផ្តល់អនុសាសន៍អ្វីដែលជាអាកប្បកិរិយា និងសកម្មភាពដែលមនុស្សត្រូវធ្វើដើម្បីក្លាយជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព Patrick C. Flood (២០១៦)។

១.២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ស្ថិតក្នុងបរិបទនយោបាយថ្មីនៃសកលភាវូបនីយកម្មនៅក្នុងតំបន់ និងសកល វិសយអប់រំជាវិស័យអាទិភាពដែលបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំង និងមានការឧបត្ថម្ភគាំទ្រពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានទាំងជាតិ និងអន្តរជាតិ ក្នុងការលើកស្ទួយវិស័យមួយនេះឱ្យមានភាពចំរើនលូតលាស់ឆាប់រហ័ស។ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (MoEYS) បាននឹងកំពុងធ្វើនូវកំណែទម្រង់នានានៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំសព្វថ្ងៃ ដែលក្នុងនោះការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ណែនាំយកមកបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមលើសមត្ថភាពជាអ្នកដឹកនាំ ហើយជាក់ស្តែងនោះ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (NIE) ក៏បាន រៀបចំឱ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា ដើម្បីបង្កើនធនធានមនុស្សលើភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងវិស័យអប់រំសម្រាប់ការដឹកនាំ និងអភិវឌ្ឍការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពល្អ។

នៅក្នុងសន្និបាតអប់រំទីក្រុង អ៊ីនឈុន (Incheon)បានកំណត់ការអប់រំគឺជាបេះដូងនៃរបៀបវារៈវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០៣០ សេចក្តីប្រកាសទីក្រុង អ៊ីនឈុន (Incheon) ឆ្នាំ២០៣០ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព និងចាំបាច់សម្រាប់ភាពជោគជ័យនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍដោយចីរភាពទាំងអស់។ ការទទួលស្គាល់តួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៃរបៀបវារៈនៃវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០៣០ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពបានគូសបញ្ជាក់ថា ការអប់រំជាគោលដៅឯករាជ្យមួយ (SDG 4) និងរួមបញ្ចូលទាំងចំណុចដៅលើវិស័យអប់រំស្ថិតនៅក្រោមគោលដៅផ្សេងៗជាច្រើនទៀតជាពិសេសគឺផ្តោតទៅលើបញ្ហាសុខភាព។ កំណើន និងការងារ, ការប្រើប្រាស់ និងផលិតភាពប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។

ជាការពិតណាស់ វិស័យអប់រំអាចពន្លឿនវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទាំងអស់ដូច្នេះ វាគួរតែស្ថិតនៅផ្នែកមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រទាំងឡាយ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទាំងអស់នោះ។ របៀបវារៈវិស័យអប់រំជាថ្មីដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងគោលដៅទី៤ មានលក្ខណៈទូលំទូលាយពិស្តា មានមហិច្ឆតាសេចក្តីប្រាថ្នា និងជាសកល និងបានបំផុសគំនិតដោយទស្សនវិស័យនៃការអប់រំដែលធ្វើឱ្យជីវិតរបស់បុគ្គល សហគមន៍ និងសង្គមកាន់តែប្រសើឡើង ដោយមិនបន្សល់ទុកនរណាម្នាក់ឡើយ។

នៅខាងក្រោយរបៀបវារៈចូលរួមក្នុងអាជីវកម្មដែលមិនទាន់បញ្ចប់នៃគោលដៅ និងទាក់ទងនឹងការអប់រំ ខណៈពេលកំពុងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៃការអប់រំជាតិ និងពិភពលោកនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព វាត្រូវបានផ្អែកលើសិទ្ធិ និងត្រូវបានបំផុសគំនិតដោយទស្សនៈវិស័យមនុស្សធម៌នៃការអប់រំ និងការអភិវឌ្ឍដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្ស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរយុត្តិធម៌សង្គមសន្តិភាពការដាក់បញ្ចូល និងការការពារ ជាវប្បធម៌ភាសា និងភាពចម្រុះជនជាតិភាគតិច និងការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា និងគណនេយ្យភាព ឆ្ពោះទៅរកគុណភាពរួមបញ្ចូល និងស្មើភាពគ្នា ការអប់រំ និងការរៀនសូត្រពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ វិស័យអប់រំឆ្នាំ២០៣០ សេចក្តីប្រកាសទីក្រុង អ៊ីន ឈុន

(Incheon) និងក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់សកម្មភាពឆ្ពោះទៅរកការអប់រំមានគុណភាព បរិយាប័ន្ន សមធម៌ និងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា (២០១៥)។

នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អប់រំ ២០១៩- ២០២៣ របស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានលើកឡើងពីផែនការអនុវត្ត ក្នុងរយៈពេល៥ ឆ្នាំបន្ទាប់ (២០១៩-២០២៣) និងឆ្ពោះទៅឆ្នាំ ២០៣០ និង ២០៥០ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាប្តេជ្ញាចិត្តសំរេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ស្តីពីការអប់រំដោយផ្អែកលើគោលការណ៍នៃការបញ្ចូលគ្នាការអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ និងគុណភាព និងលើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់មនុស្សទាំងអស់។ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបន្តកាត់បន្ថយគម្លាតជំនាញដោយការសហការណ៍ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីពង្រឹងបន្ថែមទៀតដោយផ្តត់ផ្គង់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព និងដោយការណែនាំការអប់រំឌីជីថលជាការឆ្លើយតបគោលនយោបាយ និងទិសដៅសេដ្ឋកិច្ចឌីជីថលរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ដើម្បីសំរេចបាននូវអាទិភាពទាំងនេះ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលនយោបាយសំខាន់ៗចំនួនពីរគឺៈ ១) ជានាការអប់រំប្រកប ដោយគុណភាព និងសមធម៌ និងលើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់មនុស្សទាំងអស់។ ២) ជានាភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីអប់រំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ២០១៩-២០២៣) ។ ការដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយទាំងនេះគឺដើម្បីគាំទ្រលើការអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ជាពិសេសការអនុវត្តការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពកាន់តែខ្ពស់ (MoEYS)។

ដោយបានពិនិត្យមើលឃើញលើបញ្ហាមួយចំនួន ដែលបានកើតឡើងក្នុងការដឹកនាំនៅតាមអង្គភាពនានា ដែលបញ្ហាទាំងនោះវាបានធ្វើឱ្យមានភាពរាំងស្ទះលើការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ និងមានផលអវិជ្ជមានដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំរបស់ជាតិ និងប្រសិទ្ធភាពនៃការគរប់គ្រង និងដឹកនាំនៅកម្រិតសាលារៀន ទើបក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញ នូវយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ (២០១៨-២០២៣) ដែលនៅក្នុងគោលនយោបាយចំនុចទី២ *ជានាភាពស័ក្តិសិទ្ធ*

នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់ មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ។ ការអនុវត្តនូវគោលនយោបាយចំណុចទី២ ដែលផ្តោតលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនៅតាមបណ្តាលអង្គភាព និងគ្រឹះស្ថានសិក្សានានា។ នៅក្នុងនោះដែរសម្រាប់កម្រិតសាលារៀន ក៏បានលើកពីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាលើភារកិច្ចស្នូលដូចជា ការសម្របសម្រួលការវាយតម្លៃសាលារៀនឆ្លើយតបទៅនឹងស្តង់ដា, ការប្រមូលចងក្រងទិន្នន័យ និងព័ត៌មានសម្រាប់រៀបចំ និងបញ្ជូនរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំត្រីមាស ស្តីពីការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស, ការប្រមូលចងក្រងទិន្នន័យ និងព័ត៌មាន សម្រាប់រៀបចំ និងបញ្ជូនរបាយការណ៍ សមិទ្ធកម្មប្រចាំត្រីមាស ស្តីពីការសម្រេចបានសូចនាករផលសម្រេច, នាយកសាលាបញ្ចូលលទ្ធផលការសិក្សាសិស្សទៅក្នុង របាយការណ៍សាលារៀន និងនាយកសាលាលើកទឹកចិត្តមាតាបិតាសិស្សឱ្យតាមដានការសិក្សារបស់សិស្សជាដើម។ *យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ* (២០១៨-២០២៣) ។

ឆ្លងតាមការពិនិត្យមើល និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅកម្រិតសាលារៀនពីការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ បានបង្ហាញពីសកម្មភាពនៃការអនុវត្ត និងលទ្ធផលនៃភាពជោគជ័យឬបរាជ័យនៃការអនុវត្តផែនការ និងទិសដៅនៃការអនុវត្ត។

ការលើកយកទ្រឹស្តីគម្រូនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ (LPI) របស់លោក Kouzes និង Posner មកអនុវត្តនៅក្នុងបរិបទការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលអាចឱ្យយើងដឹងច្បាស់ពីកម្រិតនៃការដឹកនាំ ដឹងពីសិល្បវិធីនៃការដឹកនាំមនុស្សឱ្យអនុវត្តភារកិច្ចដោយភាពជឿជាក់ និងការទាក់ទាញបេះដូងមនុស្សឱ្យស្រឡាញ់ពេញចិត្ត មានមនសិកាចំពោះការងារ និងដើម្បីប្រៀបធៀបជាមួយប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន(SBM)ដែលបាននឹងអនុវត្តនៅគ្រប់សាលារៀនក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងស្តង់ដានាយកសាលាអាស៊ានដែលបានកំពុងអនុវត្តយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងប្រទេសនៃតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ហើយវាជាកត្តារួមចំណែក ដែលអាចឈានទៅរកការសម្រេចនូវ សេចក្តីប្រកាសទីក្រុង Incheon ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីវិស័យអប់រំ ២០៣០។

១.៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការសិក្សានេះគឺដើម្បីពិនិត្យពីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទៅតាមទស្សនៈយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន។

ការសិក្សានេះមានគោលបំណងដូចខាងក្រោមៈ

១- វាស់ពីកម្រិតនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ របស់នាយកសាលានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទៅតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន ។

២- ប្រៀបធៀបការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទៅតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយបែងចែកទៅតាម ភេទ អាយុ កម្រិតគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងបទពិសោធន៍នៃការបង្រៀន ។

១. ៤- សំណួរការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីអាចដឹងបានពីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅក្នុងវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវនេះនឹងលើកយកវិធីសាស្ត្រការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ(LPI) របស់លោក Kouzes និង Posner មកអនុវត្តនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះដើម្បីអាចដឹង វាស់វែង និងប្រៀបធៀបពីកម្រិតនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាទៅតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដែលនឹងមានប្រយោជន៍យ៉ាងសំខាន់សម្រាប់នាយកសាលា យកទៅអនុវត្តនៅក្នុងកម្រិតវិជ្ជាជីវៈជានាយកសាលាក្នុងការកែលម្អ និងអភិវឌ្ឍការដឹកនាំឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព មានការចូលរួមដោយស្មារតី មនសិការ ស្រឡាញ់កិច្ចការងារនៅក្នុងអង្គភាព។

ក្នុងការពិនិត្យលើការវាស់ពីកម្រិតនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងប្រៀបធៀបលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ប្រធានបទត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវចំនួនពីរ ដែលនឹងត្រូវលើកមកពិភាក្សាលម្អិត នៅជំពូកបន្តបន្ទាប់។

សំណួរស្រាវជ្រាវនៃការសិក្សានេះមានដូចខាងក្រោម៖

១-តើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ស្ថិតក្នុងកម្រិតណា ដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីរបស់លោក ផូសនឺរ និង គូសេ Posner, B. Z., and Kouzes, J. M. (២០០៣)?

- យកគំរូតាមមាគ៌ា
- បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក
- ចូលរួមការប្រកួតប្រជែង
- ធ្វើឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព
- ការលើកទឹកចិត្ត

២ -តើមានភាពដូចគ្នា ឬខុសគ្នាដែរឬទេ ចំពោះទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកមធ្យមសិក្សទុតិយភូមិ ដោយផ្អែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និង បទពិសោធន៍ការបង្រៀន?

១.៥-សម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ

១ -ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ល្អ"។

២ -គ្រូបង្រៀនដែលមានភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន"ខុសគ្នា" មានទស្សនៈយល់ឃើញលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ" ខុសគ្នា"។

១.៦- ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានកំណត់ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ដូចខាងក្រោម៖

១.៦.១ -ផ្នែកខ្លឹមសារ

ខ្លឹមសារ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ គឺកម្រងសំណួរ មាន ៥ ចំណុចគោល និង៣០ចំណុចរង ដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីរបស់លោកផូសនឺរ និង គូសេ Posner, B. Z., and Kouzes, J. M. (២០០៣) ដូចខាងក្រោម៖

- យកគំរូតាមមាគ៌ា មាន៦ចំណុច
- បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក មាន៦ចំណុច
- ចូលរួមការប្រកួតប្រជែង មាន៦ចំណុច
- អនុញ្ញាតិឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព មាន៦ចំណុច
- ការលើកទឹកចិត្ត មាន៦ចំណុច

១.៦.២- ប្រជាជន និងភាគសំណាក

ក- ប្រជាជន គឺសំដៅដល់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (នៅវិទ្យាល័យដែលមានកម្រិតពីទី៧ ដល់ទី១២) សរុបចំនួន ៣៩៣ នាក់ (EMIS) ក្នុងខេត្តរតនគិរី របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១។

ខ- ភាគសំណាក ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺត្រូវបានធ្វើឡើងដោយកំណត់យកវិទ្យាល័យចំនួន ០៧ ក្នុងចំណោមវិទ្យាល័យទាំង ១២ និងស្រុកទាំង ៩ ក្នុងខេត្តរតនគិរី។

១.៦.៣- អថេរនៃការសិក្សា

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់លើបួនចំណុចជាចម្បងគឺ តាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន ជាអថេរឯករាជ្យ និងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាដែលមានប្រាំចំណុច ជាអថេរមិនឯករាជ្យ ។

១.៦.៤- រយៈពេលនៃការសិក្សា

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងប្រើរយៈពេល ០៤សប្តាហ៍នៃ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

១.៧- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីប្រធានបទ " **ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទៅតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី** " ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ វាធ្វើឱ្យយល់ដឹងពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៃសាលារៀនរដ្ឋក្នុងខេត្តរតនគិរី លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់ការបំពេញការងាររបស់គាត់ស្ថិតក្នុងកម្រិតណាមួយ។ លើសពីនេះយើងអាចធ្វើជាសូចនាករវាស់វែងដើម្បីកែលម្អអង្គភាព និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារដឹកនាំរបស់នាយកសាលាឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។ ម្យ៉ាងទៀត គឺដឹងកាន់តែច្បាស់ពីភារកិច្ចរបស់ខ្លួនផងដែរ ជាហេតុធ្វើឱ្យងាយស្រួលក្នុងការជួយអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ មួយវិញទៀត វាជួយដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឱ្យបានមើលឃើញពីតថភាពជាក់ស្តែងក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ចថាតើមានផលជះអ្វីខ្លះ ទៅដល់ពួកគាត់នៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការជួយដោះស្រាយស្ថានភាពផ្សេងៗ ក៏ដូចជាងាយស្រួលក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំផងដែរ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះប្រធានបទនេះ អាចសម្រាប់ទុកជាឯកសារជំនួយស្មារតីដល់អ្នកសិក្សារៀនសូត្រ និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងៗផងដែរ។ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា គឺជាភារកិច្ចមួយដែលក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានយកចិត្តទុកដាក់ និងធ្វើកាលើកកម្ពស់អប់រំបណ្តុះបណ្តាល ជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់នាយកសាលាដែលជាអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់នូវគោលនយោបាយអប់រំ និងជាអ្នកប្រត្តិបត្រផ្ទាល់នូវភារកិច្ចអប់រំជាមួយគ្រូបង្រៀន ក្នុងការលើកកម្ពស់វិស័យអប់រំឱ្យបានចំរើនលូតលាស់ ។

ការសិក្សានេះធ្វើឱ្យយើងដឹងនូវៈ

១- រកឱ្យឃើញពីកម្រិតនៃការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិស្ថិតក្នុងកម្រិតណា លើការវាស់ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ (LPI) ដោយប្រើ ទ្រឹស្តីរបស់លោក Kouzes និង Posner

២- រកឱ្យឃើញនូវភាពដូចគ្នាឬខុសគ្នា លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ តាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយបែងចែកទៅតាមភេទ អាយុ កម្រិតគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀន និងបទពិសោធន៍បង្រៀន ។

បន្ទាប់ពីការសិក្សាលម្អិត និងវិភាគស៊ីជម្រៅលើខ្លឹមសារនៃអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះយើងអាចដឹងពីកម្រិតនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងភាពដូចគ្នាឬខុសគ្នា លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ តាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយបែងចែក ទៅតាមភេទ អាយុ កម្រិតគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀន និងបទពិសោធន៍បង្រៀន ដែលអាចជាដើមទុនដ៏វិសេសវិសាលក្នុងការជួយអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាឱ្យឈរលើមាគ៌ាគម្រូ យកគំរូតាមមាគ៌ា, បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក, ចូលរួមការប្រកួតប្រជែង ធ្វើឱ្យអ្នកដទៃអាចធ្វើបាន និងការលើកទឹកចិត្ត។

១.៨- និយមន័យពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ

១- ការអនុវត្ត នៅទីនេះសំដៅដល់ដំណើរការនៃការរៀបចំបែបផែនកិច្ចការប្រកបទៅដោយការទទួលខុសត្រូវ។

២- ភាពជាអ្នកដឹកនាំ នៅទីនេះសំដៅដល់ភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលជាដំណើរការនៃឥទ្ធិពលសង្គមដែលបង្កើនកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងមួយផ្សេងទៀតឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចគោលដៅ។

៣- កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅទីនេះសំដៅដល់គ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅរដ្ឋចាប់ពីថ្នាក់ទី៧ ដល់ទី១២។

៤- នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ សំដៅដល់នាយកសាលាដែលបានអនុវត្តការងារនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌកំណត់ដោយក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡានៅកម្រិត មធ្យមសិក្សា ចាប់ពីថ្នាក់ទី៧ដល់១២។

៥- គ្រូបង្រៀន នៅទីនេះសំដៅដល់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ជាមន្ត្រីរាជការដែលបង្រៀននៅសាលារដ្ឋក្នុងខេត្តរតនគិរី។

៦- ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ នៅទីនេះសំដៅដល់គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំជាលក្ខណៈ និងវិធីសាស្ត្រនៃការផ្តល់ទិសដៅការអនុវត្តផែនការ និងលើកទឹកចិត្តមនុស្ស។ គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវបានកំណត់ជាគំរូនៃឥរិយាបទជាប់លាប់នៃអ្នកដឹកនាំ ដែលនឹងបង្ហាញនៅពេលប៉ុនប៉ងមានឥទ្ធិពលលើសកម្មភាពរបស់អ្នកដទៃដែលពួកគេធ្វើការជាមួយ ដោយមនុស្សទាំងនោះ (Hersey, Blanchard, & Johnson, ២០០១)។

១.៩- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

និក្ខេបបទនេះចែកចេញជា ៥ជំពូកដូចខាងក្រោម៖

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

ជំពូកទី២ ៖ ជាផ្នែករំលឹកទ្រឹស្តី គឺជាការបង្ហាញ និងការពារអំណះអំណាងរបស់វត្ថុបំណងនៃការសរសេរនិក្ខេបបទ ដោយលើកយកទ្រឹស្តីរបស់អ្នកប្រាជ្ញ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិសំខាន់ៗ ឯកសារផ្សេងៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងបទពិសោធន៍ការងាររបស់នាយកសាលាលើការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំអង្គភាព (នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ)។

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

ជំពូកទី៤ ៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា ត្រូវលើកឡើងពីលក្ខណៈជាក់ស្ដែងដែលបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវហើយចំណុចនីមួយៗដែលត្រូវលើកឡើង គឺត្រូវឱ្យចូលទៅក្នុងចំណុចដែលចោទសួរទាំងអស់ក្នុងចំណោទបញ្ហា។ ការពិភាក្សាត្រូវពិភាក្សាយ៉ាងលម្អិតទៅលើកម្រងសំណួរសម្រាប់យកមកវិភាគ និងប្រមូលទិន្នន័យ ហើយនឹងធ្វើការបកស្រាយលើទិន្នន័យដែលប្រមូលបានជាក់ស្ដែង ក្នុងគោលបំណងវិភាគឱ្យឃើញចំណុចខ្វះខាត បញ្ហាប្រឈម ដើម្បីធ្វើការកែលម្អ។

ជំពូកទី៥ ៖ ជាសេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងការផ្ដល់សំណូមពរ ធ្វើការសន្និដ្ឋានលើគ្រប់ចំណុចដែលបានវិភាគនិងផ្ដល់ជាយោបល់ជាសំណូមពរទៅលើចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ។

ជំពូកទី២
រំលឹកទ្រឹស្តី

ជំពូកទី២

រំលឹកទ្រឹស្តី

២ ១. បញ្ញត្តិ - និងទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ជំពូកនេះបង្ហាញពីបញ្ញត្តិ និងទ្រឹស្តីដែលទាក់ទងនឹងក្របខ័ណ្ឌគំនិតដើម្បីគាំទ្រការស្រាវជ្រាវ។ ចំណេះដឹងដែលទទួលបានយ៉ាងទូលំទូលាយបង្កើតបានជាប្រវត្តិសាស្ត្រមួយសម្រាប់ការវិភាគ និងការបកស្រាយជាបន្តបន្ទាប់នៃទិន្នន័យដែលប្រមូលបានសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តបន្ទាប់ទៀត។ ដោយផ្អែកលើការពិនិត្យឡើងវិញនៃទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំពូកនេះ មានប្រធានបទជាច្រើនត្រូវបានបានពិពណ៌នាបកស្រាយ និងលើកបង្ហាញ។

ទិដ្ឋភាពទូទៅរបស់ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញដំបូងដោយគំរូទ្រឹស្តី និងលក្ខណៈនៃការអនុវត្តនៅក្នុងអង្គភាព និងទ្រឹស្តី។ ការអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវបានបន្តដោយទស្សនៈផ្លាស់ប្តូររបស់ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងអង្គភាព ការមើលឃើញ ជាក់ស្តែងជុំវិញ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងក្របខ័ណ្ឌទ្រឹស្តី។ លើសពីនេះទៀត ការវាស់ស្ទង់ ការយល់ឃើញនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិត្រូវបានដោះស្រាយ និងអភិវឌ្ឍ ហើយការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីមុនស្តីពី ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ(LPI) ត្រូវបានពិភាក្សាជាចម្បង។

ការពិភាក្សាខ្លីនៃក្របខ័ណ្ឌគំនិតដែលប្រើក្នុងការសិក្សានេះត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកចុងក្រោយ។ ការដោះស្រាយផ្នែកសំខាន់ៗទាំងនេះនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយផ្តល់ទាំងមូលដ្ឋានគ្រឹះ និងទ្រឹស្តីសម្រាប់ការសិក្សា។ ផ្នែកចុងក្រោយនឹងផ្តល់នូវសេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃជំពូកនេះ។

២ -១.១.និយមន័យ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

និយមន័យនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ ត្រូវបានអ្នកសិក្សាឱ្យនិយមន័យផ្សេងៗគ្នាមានអ្នកស្រាវជ្រាវល្បីៗ និងអ្នកប្រាជ្ញជាច្រើនបានចូលរួមចំណែក ក្នុងការផ្តល់នូវនិយមន័យ និងចំណេះដឹងដ៏មានតម្លៃដល់អត្ថន័យនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំទៅតាមទ្រឹស្តីនានា។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាសកម្មភាពដឹកនាំក្រុមមនុស្សឬអង្គភាពឬសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើ, និងជាអ្វីដែលមានទាំងផ្នែកស្រាវជ្រាវ និងជំនាញជាក់ស្តែងដែលរួមបញ្ចូលសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលក្រុមឬអង្គភាពដើម្បីដឹកនាំដឹកនាំឥទ្ធិពលឬដឹកនាំបុគ្គលក្រុមឬអង្គភាពទាំងមូល។ ជាញឹកញាប់ត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាពាក្យប្រកួតប្រជែងអក្សរសិល្ប៍ជំនាញជជែកវែកញែកទស្សនៈផ្សេងៗគ្នាផ្ទុយពីវិធីសាស្ត្រខាងកើត និងខាងលិចចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអាមេរិកខាងជើងទល់នឹងវិធីអ៊ឺរ៉ុប។

ស្ថាបន័សិក្សានៅសហរដ្ឋអាមេរិកបានកំណត់ការដឹកនាំជា" ដំណើរការនៃឥទ្ធិពលសង្គម ដែលមនុស្សម្នាក់អាចទទួលបានជំនួយ និងការគាំទ្រពីអ្នកដទៃក្នុងការសម្រេចកិច្ចការរួម" ។

អ្នកផ្សេងទៀតបានជំទាស់នឹងទស្សនៈគ្រប់គ្រងបែបប្រពៃណីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលជឿជាក់ថាវាជាអ្វីមួយ ដែលកាន់កាប់ឬកាន់កាប់ដោយបុគ្គលម្នាក់ដោយសារតួនាទីឬសិទ្ធិអំណាចរបស់ពួកគេហើយផ្ទុយមកវិញគាំទ្រលក្ខណៈស្មុគស្មាញនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដែលមាននៅគ្រប់កម្រិតនៃស្ថាប័នទាំងក្នុងផ្លូវការតួនាទី។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាដំណើរការមួយដែលនាយកប្រតិបត្តិអាចដឹកនាំដឹកនាំ និងជះឥទ្ធិពលលើអាកប្បកិរិយា និងការងាររបស់អ្នកដទៃឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចគោលដៅជាក់លាក់ក្នុងស្ថានភាពមួយ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាសមត្ថភាពរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីជំរុញឱ្យអ្នកក្រោមបង្គាប់ធ្វើការប្រកបដោយភាពជឿជាក់ និងភាពខ្នះខ្នែង Prachi Juneja (២០១៥) ។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាសក្តានុពលដែលមានឥទ្ធិពលលើឥរិយាបថរបស់អ្នកដទៃ។ វាក៏ត្រូវបានកំណត់ថាជាសមត្ថភាពក្នុងការជះឥទ្ធិពលដល់ក្រុមមួយឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចគោលដៅ។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតំរូវឱ្យមានចក្ខុវិស័យនាពេលអនាគត និងដើម្បីជំរុញឱ្យសមាជិកនៃអង្គភាពចង់ទទួលបានចក្ខុវិស័យ ។

យោងទៅតាមលោក Keith Davis (២០១៣) ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាសមត្ថភាពក្នុងការបញ្ចុះបញ្ចូលអ្នកដទៃឱ្យស្វែងរកគោលដៅដែលបានកំណត់យ៉ាងក្លៀវក្លា វាគឺជាកត្តាជួយជម្រុញមនុស្សដែលចងភ្ជាប់ក្រុមជាមួយគ្នា និងជំរុញវាឆ្ពោះទៅរកគោលដៅ។

គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាលក្ខណៈ និងវិធីសាស្រ្តនៃការផ្តល់ទិសដៅការអនុវត្តផែនការ និងលើកទឹកចិត្តមនុស្ស។ គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវបានកំណត់ជាគំរូនៃឥរិយាបទជាប់លាប់អ្នកដឹកនាំបង្ហាញ នៅពេលប៉ុនប៉ងឱ្យមានឥទ្ធិពលលើសកម្មភាពរបស់អ្នកដទៃ ដែលពួកគេធ្វើការជាមួយដោយមនុស្សទាំងនោះ Hersey, Blanchard, & Johnson, (២០០៩)។

លក្ខណៈពិសេសនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ

១- ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាដំណើរការអន្តរបុគ្គលដែលអ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់មានឥទ្ធិពល និងណែនាំកម្មករឆ្ពោះទៅរកការសំរេចគោលដៅ។

២- ភាពជាអ្នកដឹកនាំ បង្ហាញពីគុណសម្បត្តិមួយចំនួនដើម្បីមានវត្តមាននៅក្នុងមនុស្សម្នាក់ដែលរួមមានភាពវៃឆ្លាតភាពចាស់ទុំ និងបុគ្គលិកលក្ខណៈ។

៣- ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាដំណើរការក្រុម ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមនុស្សពីរនាក់ឬច្រើននាក់ធ្វើអន្តរកម្មជាមួយគ្នា។

៤- អ្នកដឹកនាំម្នាក់ចូលរួមក្នុងការធ្វើទ្រង់ទ្រាយ និងអប់រំអាកប្បកិរិយារបស់ក្រុមឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព។

៥- ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាស្ថានភាពដែលជាប់ទាក់ទង មិនតម្រូវឱ្យមានស្ទីលដឹកនាំល្អបំផុតនោះទេ គឺវាអាស្រ័យលើការប៉ិនប្រសព្វក្នុងការដោះស្រាយជាមួយស្ថានភាព។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាដំណើរការនៃឥទ្ធិពលសង្គមដែលបង្កើនកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងមួយផ្សេងទៀតឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចគោលដៅ Kevin Kruse (២០១៣)។

អ្នកដឹកនាំគឺជាមនុស្សដែលធ្វើអ្វីដែលត្រឹមត្រូវ អ្នកគ្រប់គ្រងគឺជាមនុស្សដែលធ្វើអ្វី ដែលត្រឹមត្រូវ។

ពាក្យ "ភាពជាអ្នកដឹកនាំ" អាចនាំមកនូវការនឹកចាំពីភាពខុសគ្នានៃរូបភាពមួយ។ ឧទាហរណ៍:

ការដឹកនាំនយោបាយ, បន្តជាងប៉ងល់មូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួន, ជាអ្នករុករកម្នាក់ដោយកាត់ផ្លូវឆ្លងកាត់ព្រៃសម្រាប់ក្រុមផ្សេងទៀតរបស់គាត់ដើរតាម, នាយកប្រតិបត្តិម្នាក់កំពុងអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្រ្តក្រុមហ៊ុនរបស់គាត់ដើម្បីយកឈ្នះការប្រកួតប្រជែង។

អ្នកដឹកនាំជួយខ្លួនឯង និងអ្នកដទៃឱ្យធ្វើអ្វីដែលត្រឹមត្រូវ។ ពួកគេបានកំណត់ទិសដៅបង្កើតចក្ខុវិស័យបំផុសគំនិត និងបង្កើតអ្វីដែលថ្មី។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺនិយាយអំពីការគូសផែនទីកន្លែងដែលអ្នកត្រូវទៅ " ឈ្នះ " ក្នុងនាមជាក្រុមឬអង្គភាពមួយ។ ហើយវាគឺជាថាមវន្ត, គួរឱ្យរំភើប, និងបំផុសគំនិត។ ទោះយ៉ាងណានៅពេលអ្នកដឹកនាំកំណត់ទិសដៅពួកគេក៏ត្រូវប្រើជំនាញគ្រប់គ្រង ដើម្បីដឹកនាំប្រជាជនរបស់ពួកគេទៅកាន់ទិសដៅត្រឹមត្រូវដោយរលូន និងមានប្រសិទ្ធភាព។ គំរូនេះបង្ហាញពីការគិតប្រកបដោយចក្ខុវិស័យ និងនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរជំនួសឱ្យដំណើរការគ្រប់គ្រងដែលត្រូវបានរចនាឡើងដើម្បីថែរក្សា និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវដំណើរការបច្ចុប្បន្ន Warren G. Bennis (២០១៦)។

គួកត់សម្គាល់ផងដែរថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំមានន័យថាមានរឿងប្លែកៗសំរាប់មនុស្សផ្សេងៗគ្នានៅជុំវិញពិភពលោក និងរបស់ផ្សេងៗគ្នាក្នុងស្ថានភាពខុសគ្នា។ ឧទាហរណ៍វាអាចទាក់ទងនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំសហគមន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាសនាភាពជាអ្នកដឹកនាំនយោបាយ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំក្រុម

យុទ្ធនាការ។ ក្នុងអត្ថបទរបស់សាស្ត្រាចារ្យ Warren G. Bennis (២០១៦) ផ្តោតសំខាន់លើគម្រូ នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបុគ្គល និងពិភាក្សាពីភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅកន្លែងធ្វើការជាជាងផ្នែកផ្សេងៗទៀត។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាសិល្បៈនៃការទទួលបាននរណាម្នាក់ផ្សេងទៀតក្នុងការធ្វើអ្វីដែលអ្នកចង់ធ្វើដោយសារតែគាត់ចង់ធ្វើវា។

យោងទៅតាមគំនិតនៃការផ្លាស់ប្តូរភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលមានប្រសិទ្ធិភាពគឺជាមនុស្សដែលធ្វើដូចខាងក្រោមៈ ១- បង្កើតចក្ខុវិស័យដ៏បំផុសនៃអនាគត។ ២- ជម្រុញ និងលើកទឹកចិត្តមនុស្សឱ្យចូលរួមជាមួយចក្ខុវិស័យនោះ។ ៣- គ្រប់គ្រងការផ្តល់ចក្ខុវិស័យ។ ៤- បង្វឹក និងកសាងក្រុមដូច្នេះវាកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការសម្រេចចក្ខុវិស័យ។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំនាំមកនូវជំនាញដែលត្រូវការដើម្បីធ្វើការទាំងនេះ។ យើងនឹងពិនិត្យមើលជាគុនីមួយៗបន្ថែមទៀត។

ការបង្កើតចក្ខុវិស័យដ៏បំផុសនៃអនាគត

នៅក្នុងអាជីវកម្មចក្ខុវិស័យគឺជារូបភាពជាក់ស្តែងដែលគួរឱ្យជឿជាក់ និងទាក់ទាញពីកន្លែងដែលអ្នកចង់ទៅនាពេលអនាគត។ ចក្ខុវិស័យផ្តល់ទិសដៅកំណត់អាទិភាព និងផ្តល់សញ្ញាសម្គាល់ដូច្នេះអ្នកអាចប្រាប់ថាអ្នកបានសំរេចនូវអ្វីដែលអ្នកចង់បាន។

ដើម្បីបង្កើតចក្ខុវិស័យអ្នកដឹកនាំផ្តោតលើចំណុចខ្លាំងរបស់អង្គភាពមួយដោយប្រើឧបករណ៍ដូចជាកំលាំងទាំង៥ របស់ផតទ័រការវិភាគ, PEST ការវិភាគ, USP ការវិភាគ, សមត្ថភាពស្នូល និងការវិភាគ SWOT ដើម្បីវិភាគស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ។ ពួកគេគិតអំពីរបៀបដែលឧស្សាហកម្មរបស់ពួកគេទំនងជាវិវត្ត និងរបៀបដែលដៃគូប្រកួតប្រជែងរបស់ពួកគេទំនងជាមានឥរិយាបទ។ ពួកគេក្រឡេកមើលវិធីដែលពួកគេអាចបង្កើតថ្មីប្រកបដោយជោគជ័យ និងបង្កើតអាជីវកម្ម និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ពួកគេដើម្បី

ទទួលបានជោគជ័យនៅក្នុងទីផ្សារនាពេលអនាគត។ ហើយពួកគេសាកល្បងចក្ខុវិស័យរបស់ពួកគេជាមួយនឹងការស្រាវជ្រាវទីផ្សារសមស្រប និងដោយវាយតម្លៃហានិភ័យសំខាន់ៗដោយប្រើបច្ចេកទេសដូចជាការវិភាគសេណារីយ៉ូ។

ដូច្នេះភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺសកម្ម - ការដោះស្រាយបញ្ហាការសម្លឹងមើលទៅមុខ និងមិនពេញចិត្តនឹងអ្វីដែលពួកគេមាន។

នៅពេលដែលពួកគេបានអភិវឌ្ឍចក្ខុវិស័យរបស់ពួកគេអ្នកដឹកនាំត្រូវតែធ្វើឱ្យពួកគេមានភាពទាក់ទាញ និងជឿជាក់។ ចក្ខុវិស័យគួរឱ្យទាក់ទាញអារម្មណ៍គឺជាទស្សនៈមួយដែលមនុស្សអាចមើលឃើញមានអារម្មណ៍យល់ និងឱបក្រសោប។ មេដឹកនាំដែលមានប្រសិទ្ធិភាពផ្តល់នូវរូបភាពដ៏សំបូរបែបនៃអនាគតដែលនឹងមើលទៅនៅពេលដែលទស្សនៈរបស់ពួកគេត្រូវបានដឹង ពួកគេប្រាប់រឿងរ៉ាវដែលបំផុសគំនិតហើយពន្យល់ពីចក្ខុវិស័យរបស់ពួកគេតាមរបៀបដែលមនុស្សគ្រប់គ្នាអាចទាក់ទងបាន។

នៅទីនេះភាពជាអ្នកដឹកនាំរួមបញ្ចូលផ្នែកវិភាគនៃការបង្កើតចក្ខុវិស័យជាមួយនឹងចំណង់ចំណូលចិត្តនៃគុណតម្លៃរួមបង្កើតអ្វីមួយដែលពិតជាមានអត្ថន័យសម្រាប់មនុស្សដែលត្រូវបានដឹកនាំ។

ការលើកទឹកចិត្ត និងបំផុសមនុស្ស

ចក្ខុវិស័យដ៏ទាក់ទាញផ្តល់មូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ ប៉ុន្តែវាជាសមត្ថភាពរបស់អ្នកដឹកនាំក្នុងការជម្រុញ និងជម្រុញប្រជាជនដែលជួយពួកគេឱ្យផ្តល់ចក្ខុវិស័យនោះ។

ឧទាហរណ៍នៅពេលអ្នកចាប់ផ្តើមគម្រោងថ្មីអ្នកប្រហែលជានឹងមានភាពរីករាយជាច្រើនសម្រាប់វាដូច្នេះជារឿយៗវាងាយស្រួលក្នុងការទទួលបានការគាំទ្រសម្រាប់វានៅពេលដំបូង។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយវាពិបាកក្នុងការរកវិធីដើម្បីរក្សាចក្ខុវិស័យ របស់អ្នកឱ្យជម្រុញបន្ទាប់ពីការសាទរដំបូងថយចុះជាពិសេសប្រសិនបើក្រុមឬអង្គភាពត្រូវការធ្វើការផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់តាមរបៀបដែលវាធ្វើ។ អ្នកដឹកនាំ

ទទួលស្គាល់រឿងនេះហើយពួកគេខិតខំធ្វើការពេញគម្រោងដើម្បីភ្ជាប់ចក្ខុវិស័យរបស់ពួកគេជាមួយនឹងតម្រូវការគោលដៅ និងសេចក្តីប្រាថ្នារបស់មនុស្សម្នាក់ៗ។

មធ្យោបាយសំខាន់មួយក្នុងចំណោមវិធីសំខាន់ៗដែលពួកគេធ្វើគឺតាមរយៈទ្រឹស្តី Expectancy ។ អ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពផ្សារភ្ជាប់ការរំពឹងទុកពីរផ្សេងគ្នា៖ ១-ការរំពឹងទុកថាការខិតខំប្រឹងប្រែងនាំឱ្យមានលទ្ធផលល្អ។ ២-ការរំពឹងទុកថាលទ្ធផលល្អនឹងនាំឱ្យមានរង្វាន់ឬការលើកទឹកចិត្តដ៏គួរឱ្យទាក់ទាញ។ ទាំងនេះអាចជំរុញឱ្យមនុស្សខិតខំធ្វើការដើម្បីទទួលបានជោគជ័យពីព្រោះពួកគេរំពឹងថានឹងទទួលបានរង្វាន់ទាំងផ្នែកខាងក្នុង និងក្រៅប្រទេសជាលទ្ធផល។

វិធីសាស្រ្តផ្សេងទៀតរួមមានការដាក់ចក្ខុវិស័យឡើងវិញទាក់ទងនឹងអត្ថប្រយោជន៍ដែលវានឹងនាំមកជូនអតិថិជនរបស់ក្រុមហើយឆ្លៀតយកឱកាសញឹកញាប់ដើម្បីទំនាក់ទំនងចក្ខុវិស័យតាមរបៀបដែលទាក់ទាញ និងទាក់ទាញ។

អ្វីដែលមានប្រយោជន៍ជាពិសេសនៅទីនេះគឺនៅពេលមេដឹកនាំមានអំណាចអ្នកជំនាញ។ ប្រជាជនកោតសរសើរ និងជឿជាក់លើអ្នកដឹកនាំទាំងនេះពីព្រោះពួកគេជាអ្នកជំនាញលើអ្វីដែលពួកគេធ្វើ។ ពួកគេមានភាពជឿជាក់ ហើយពួកគេបានទទួលសិទ្ធិក្នុងការស្នើសុំឱ្យប្រជាជនស្តាប់ពួកគេហើយធ្វើតាម។ នេះធ្វើឱ្យវាកាន់តែងាយស្រួលសម្រាប់អ្នកដឹកនាំទាំងនេះដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងបំផុសមនុស្សដែលពួកគេដឹកនាំ Warren G. Bennis(២០១៦)។

អ្នកដឹកនាំក៏អាចជម្រុញ និងជះឥទ្ធិពលដល់មនុស្សតាមរយៈមន្តស្នេហ៍ធម្មជាតិ និងតាមរយៈប្រភពថាមពលផ្សេងទៀតដូចជាអំណាចដើម្បីផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ឬប្រគល់ភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទ។ ទោះយ៉ាងណាអ្នកដឹកនាំល្អមិនពឹងផ្អែកខ្លាំងពេកទៅលើប្រភេទថាមពលទាំងនេះដើម្បីជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តអ្នកដទៃនោះទេ Dwight D. Eisenhower (២០១២)។

បើយោងទៅតាមទស្សនាវដ្ដីអន្តរជាតិនៃការសិក្សាពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ (INTERNATIONAL JOURNAL OF LEADERSHIP STUDIES) បានលើកឡើងថា អ្នកដឹកនាំគឺជាមនុស្សម្នាក់ឬច្រើននាក់ ដែលជ្រើសរើសបំពាក់បំប៉នហ្វឹកហ្វឺន និងមានឥទ្ធិពលដល់អ្នកដើរតាមម្នាក់ឬច្រើននាក់ ដែលមានអំណោយខាងសមត្ថភាព និងជំនាញផ្សេងៗគ្នាហើយផ្តោតសំខាន់ទៅលើការផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកដើរតាម បេសកកម្ម និងគោលបំណងរបស់អង្គភាពដែលបណ្តាលឱ្យអ្នកដើរតាម មានសេចក្តីជឿជាក់ដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងសាទរជាមួយ ដោយចំណាយថាមពលខាងវិញ្ញាណអារម្មណ៍ និងរាងកាយក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសម្របសម្រួលដើម្បីសម្រេចបាន បេសកកម្ម និងគោលបំណងរបស់អង្គភាព។

អ្នកដឹកនាំសម្រេចបាននូវឥទ្ធិពលនេះបានដោយការបន្ទាបខ្លួន ដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យដែលព្យាករណ៍ពីអនាគតក្នុងន័យច្បាស់លាស់ដែលមានឥទ្ធិពលលើជំនឿ និងគុណតម្លៃរបស់អ្នកដើរតាមតាមរបៀបដែលអ្នកដើរតាមអាចយល់ និងបកស្រាយអនាគតទៅជាសកម្មភាពបច្ចុប្បន្ន។ ជំហាននៅក្នុងដំណើរការនេះអ្នកដឹកនាំបង្ហាញចក្ខុវិស័យព្យាករណ៍ផ្ទុយពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់អង្គភាព និងតាមរយៈការប្រើប្រាស់ជំនាញគិតពិចារណាការយល់ដឹងវិចារណញ្ញាណ និងការប្រើប្រាស់ទាំងវោហារសាស្ត្រ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមករួមទាំងការស្តាប់យ៉ាងសកម្ម និងការនិយាយជាវិជ្ជមានសម្របសម្រួល និងគូរនូវគំនិត និងជំនឿរបស់អ្នកដើរតាមដែលអ្នកដើរតាមមានភាពមិនច្បាស់ឆ្ពោះទៅរកភាពច្បាស់លាស់នៃការយោគយល់ និងការយល់ដឹងរួមគ្នាដែលជាលទ្ធផលជះឥទ្ធិពលដល់អ្នកតាមជានដើម្បីមើល និងទទួលយកស្ថានភាពនាពេលអនាគតរបស់អង្គភាពនេះ លក្ខខ័ណគួរឱ្យចង់ធ្វើជនជានផ្ទាល់ខ្លួន និងអង្គភាពឆ្ពោះទៅរកសមិទ្ធិផលរបស់វា Bruce E. Winston (២០១៥)

ទ្រឹស្តីបុរសដ៏អស្ចារ្យបង្ហាញពីករណីដែលមេដឹកនាំគឺជាបុគ្គលដែលមានលក្ខណៈពិសេស និងសមត្ថភាពវីរភាព។ លើសពីនេះទៀតទ្រឹស្តីលក្ខណៈពិពណ៌នាអំពីអ្នកដឹកនាំម្នាក់ៗជាមនុស្សដែលមានចរិតជាក់លាក់ដែលជួយឬធ្វើឱ្យបុគ្គលនោះក្លាយជាអ្នកដឹកនាំល្អ។ ខណៈពេលដែល ទ្រឹស្តីបុរសអស្ចារ្យបង្កប់ន័យថាមនុស្សត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវភាពសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំខ្លះទ្រឹស្តីចរិតលក្ខណៈផ្តល់នូវមូល

ដ្ឋានសម្រាប់លក្ខណៈដែលអាចវាស់វែងបាន និងអាចធ្វើពាគវិនិច្ឆ័យបានដូចជា គុណធម៌ពូជសាសន៍ ភេទកម្ពស់ រូបរាង កត្តាចិត្តសាស្ត្រ កត្តាប្រសិទ្ធភាព កត្តាយល់ដឹង និង កត្តាផ្លូវចិត្តដើម្បីឱ្យឈ្មោះទៅប្រភេទបញ្ហាផ្សេងៗមួយចំនួន Bass and Stogdill (១៩៩០)

២.១.២ -គោលបំណង និងបេសកកម្មរបស់ការអនុវត្ត ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

តាមរយៈការឱ្យអត្ថន័យ របស់អ្នកស្រាវជ្រាវ និងអ្នកប្រាជ្ញមួយចំនួនទៅលើ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាការផ្តោតទៅលើអ្នកដឹកនាំ ដែលអាចសម្រេចនូវឥទ្ធិពលនេះបានដោយការបន្ទាបខ្លួនដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យដែលព្យាករណ៍ពីអនាគតក្នុងន័យច្បាស់លាស់ដែលមានឥទ្ធិពលលើជំនឿ និងគុណតម្លៃរបស់អ្នកដើរតាមតាមរបៀបដែលអ្នកដើរតាមអាចយល់ និងបកស្រាយអនាគតទៅជាសកម្មភាពបច្ចុប្បន្ន។ នៅក្នុងដំណើរការនេះអ្នកដឹកនាំបង្ហាញចក្ខុវិស័យព្យាករណ៍ផ្ទុយពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់អង្គភាព និងតាមរយៈការប្រើប្រាស់ជំនាញគិតពិចារណាការយល់ដឹងវិចារណញ្ញាណ និងការប្រើប្រាស់ទាំងវោហារសាស្ត្រ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមករួមទាំងការស្តាប់យ៉ាងសកម្ម និងការនិយាយជាវិជ្ជមានសម្របសម្រួល និងគូរនូវគំនិត និងជំនឿរបស់អ្នកដើរតាមដែលអ្នកដើរតាមមានភាពមិនច្បាស់ឆ្ពោះទៅរកភាពច្បាស់លាស់នៃការយោគយល់ និងការយល់ដឹងរួមគ្នាដែលជាលទ្ធផលជះឥទ្ធិពលដល់អ្នកតាមដានដើម្បីមើល និងទទួលយកស្ថានភាពនាពេលអនាគតរបស់អង្គភាពនេះ លក្ខខ័ណគួរឱ្យចង់ធ្វើធនជានផ្ទាល់ខ្លួន និងក្រុមហ៊ុនឆ្ពោះទៅរកសមិទ្ធិផលរបស់វា Bruce E. Winston (២០១៥)។

គោលបំណង និងបេសកកម្មនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំមានន័យថា ៖ គោលបំណងគឺជាមូលហេតុនៃការមានឬមានអត្ថិភាពនៃអង្គភាពមួយ។ វាផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការបង្កើតចក្ខុវិស័យយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពផ្សេងៗទៀតដើម្បីសំរេចបានចក្ខុវិស័យ។ គោលបំណងចាប់យកព្រលឹង និងស្មារតីនៃអង្គភាពមួយ ហើយដូច្នេះមានឥទ្ធិពលលើចក្ខុវិស័យរបស់អង្គភាព។ Collin (២០០១) បានពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ថាគោលបំណង គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះទូលំទូលាយ និងស្ថិតស្ថេរនៅពេលមានការផ្តើមប្រឌិតដ៏ត្រឹមត្រូវ។

យោងតាម Goswami (ឆ្នាំ ២០១៣) លើកឡើងថា ចក្ខុវិស័យជាទូទៅពន្យល់ពីគោលបំណងសំខាន់នៃអត្ថិភាពនៃអង្គភាពដែលវាដោះស្រាយមូលហេតុដែលនៅពីក្រោយការបង្កើតដំណើរការ និងស្ថេរភាពរបស់អង្គភាព។ Handy (២០០២) ក៏បានអះអាងថា គោលបំណងនៃអាជីវកម្មគឺហួសពីការរកប្រាក់ចំណេញ។

ចំណែក Kursunoglu និង Tanrıogen (២០០៩) បានលើកឡើងថាគោលបំណងនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាគឺដើម្បី មានទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានរវាងអាកប្បកិរិយាដឹកនាំរបស់នាយកសាលា និងអាកប្បកិរិយារបស់គ្រូដើម្បីភាពប្រែប្រួល និងការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងសាលា។

គោលបំណងគឺហេតុផលសម្រាប់អត្ថិភាពហើយវាបានផ្តល់មូលដ្ឋានសម្រាប់ការបង្កើតចក្ខុវិស័យរបស់អង្គភាពមួយ Schein, (១៩៩០) ។ ចក្ខុវិស័យពិតប្រាកដមិនអាចត្រូវបានគេយល់នៅក្នុងភាពឯកោពីគំនិតនៃគោលបំណងទេ។

ដោយគ្មានគោលបំណងឬការហៅជាមូលដ្ឋានចក្ខុវិស័យគ្រាន់តែជាគំនិតល្អដែលមិនមានអ្វីជាសញ្ញាអ្វីទេ។ កម្រិតទូទៅបំផុតនៃភាពសាមញ្ញបំផុតនៅក្នុងអង្គភាពត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការយល់ឃើញរួមនៃគោលបំណង ចក្ខុវិស័យ និងតម្លៃប្រតិបត្តិការ Senge(២០០៦)។

Kinjerski (២០០៦) សន្និដ្ឋានថាគោលបំណងកាន់តែខ្ពស់ជំរុញឱ្យមាននូវសុច្ចរិតភាពរបស់អង្គភាព។ វាបង្កើនការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់និយោជិក និងបន្ថយចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព។ គោលបំណងជួយ

បុគ្គលិកដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណបេសកកម្ម និងគុណតម្លៃផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ វាជួយតម្រឹមការងាររបស់ពួកគេជាមួយបេសកកម្មរបស់អង្គភាពដើម្បីទទួលបានរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងការលើកទឹកចិត្តកាន់តែច្រើនបទពិសោធន៍គោលបំណង និងអត្ថន័យផ្ទាល់ខ្លួននៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេកាន់តែច្រើនពួកគេទទួលបានការពេញចិត្តពីខាងក្នុង។

Brandt, (១៩៩៦) បានលើកឡើងថាការធ្វើសមាហរណកម្មភាពខាងវិញ្ញាណជាមួយកម្មវិធីសាជីវកម្មជួយសម្រួល ស្វែងរកអត្ថន័យ និងគោលបំណងចុងក្រោយនៅក្នុងជីវិតរបស់មនុស្សម្នាក់។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ Cacioppe, (២000) អះអាងថា ការផ្តោតអារម្មណ៍របស់អង្គភាពទៅលើតម្លៃ និងការងារដែលមានអត្ថន័យផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវការយល់ដឹង ពីគោលបំណងខ្ពស់ជាងមុន។

ការបង្កើតចក្ខុវិស័យរួម និងការទទួលយកតម្លៃរួមគ្នាគឺជាសមាសធាតុចាំបាច់ស្មើគ្នានៃភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍទំនាក់ទំនង។ ទំនាក់ទំនងហេតុផលសំខាន់បំផុតរវាងអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកដើរតាមគឺជាហេតុផលមួយក្នុងចំណោមហេតុផលដែលពួកគេរីកចម្រើនគឺដោយសារតែទស្សនៈរួម និងតម្លៃរួម។ បើគ្មានចក្ខុវិស័យសមូហភាពឬតម្លៃរួមគ្នាទេនោះទំនាក់ទំនងដែលមាប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមកពិតជាមិនមាននៅក្នុងកន្លែងដំបូងឡើយ។ ប្រសិនបើទំនាក់ទំនងដែលមានការអភិវឌ្ឍពេញលេញ និងមានអន្តរកម្មបម្រើជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនោះការបង្កើតចក្ខុវិស័យ និងការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគុណតម្លៃគឺយ៉ាងហោចណាស់គ្រឿងផ្សំដែលបំពេញទំនាក់ទំនងនេះ និងរក្សានិរន្តរភាពរបស់វា។ Derek Chancellor (២០១៥)

យោងតាមអ្នកសិក្សា និងជាអ្នកដឹកនាំការសិក្សាលោក Gilbert W. Fairholm" ចក្ខុវិស័យរួមបញ្ចូលទាំងសក្តានុពលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតសក្តានុពល និងគុណតំលៃស្នូលនៃអ្នកដើរតាម។ ចក្ខុវិស័យគឺជារបៀបដែលអ្នកដឹកនាំទាក់ទងឬបង្ហាញចក្ខុវិស័យដល់អ្នកដើរតាម Fairholm, G, (ឆ្នាំ ២០១១ ទំព័រ ១២០) ។ ការលើកឡើងពីចក្ខុវិស័យរួមបញ្ចូលគោលដៅ និងសេចក្តីប្រាថ្នាផ្ទាល់ខ្លួនហើយអនុវត្តវាទៅគោលបំណងរបស់អង្គភាព។ ដូច្នេះចក្ខុវិស័យទាក់ទងច្រើនទាក់ទងនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំរីឯបេសកកម្មទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រង។ Fairholm, G, ឆ្នាំ (២០១១)

ដើម្បីយល់ច្បាស់ពីសារៈសំខាន់នៃការអនុវត្តគុណតម្លៃ និងការចែករំលែកចក្ខុវិស័យសមូហភាពដំបូងអ្នកត្រូវតែយល់ពីគំនិតនៃការបំផុសគំនិត និងតួនាទីរបស់វាក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ យោងទៅតាម Simon Sinek អ្នកនិពន្ធដែលមានប្រជាប្រិយជាវាគ្មិន និងជាអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ

លើភាពជាអ្នកដឹកនាំថា" ក្រុមហ៊ុនធំៗ មិនជួលមនុស្សដែលមានជំនាញ និងជម្រុញពួកគេទេ ពួកគេជួលមនុស្សដែលមានកម្លាំងចិត្តហើយជម្រុញពួកគេ" (Sinek, ២០១១ ទំព័រ ២១) ។ សេចក្តីថ្លែងការណ៍នេះកំណត់ពីភាពខុសគ្នារវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង និងមានប្រសិទ្ធិភាពបន្ថែមទៀតដើម្បីបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃភាពខុសគ្នារវាងការលើកទឹកចិត្ត និងការបំផុសគំនិត។

បើយោងទៅតាម Linda Fisher Thornton (២០១៤) បានលើកបង្ហាញពីគោលដៅចុងក្រោយនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ តើអ្វីជាគោលដៅចុងក្រោយនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ? សំណួរនេះហាក់ដូចជាបានគ្រប់គ្រាន់សាមញ្ញនៅលើកដំបូង, ហើយបន្ទាប់មកចាប់ផ្តើមដើម្បីទទួលបានយ៉ាងដូចម្តេចដោយសារតែវាមិនអាចត្រូវបានឆ្លើយនៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍សាមញ្ញមួយ។ តើគោលដៅនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំដើម្បីផ្តល់ទិសដៅ និងគំរូនៃការអនុវត្តដែលយើងរំពឹងពីអ្នកដទៃដែរឬទេ? - តើវាត្រូវបានគោរព និងបម្រើទេ? - តើវាគាំទ្រដល់អ្នកដទៃ និងបំបាត់ឧបសគ្គដែរឬទេ? - តើត្រូវបង្រៀន និងណែនាំទេ? - តើវាអាចជួយនាំមកនូវអ្វីដែលល្អបំផុតសម្រាប់អ្នកដែលយើងដឹកនាំនៅពេលយើងធ្វើការឆ្ពោះទៅរកគោលបំណងរួមដែរឬទេ?

ជាការពិតណាស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺនិយាយអំពីរឿងទាំងអស់នោះ និងច្រើនទៀត។

ដូច្នេះតើគោលដៅចុងក្រោយរបស់វាគឺជាអ្វី? នេះគឺជាវិធី ៤ យ៉ាងនៃការគិតអំពីគោលដៅចុងក្រោយនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំៈ

ចំណេញៈ ដោយប្រើទស្សនវិស័យចំណេញគោលដៅនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺដើម្បីធានាថាអង្គភាពរកបានភាពចំណេញឬប្រាក់ចំណេញដូច្នេះវាអាចបន្តនិរន្តរភាពការងាររបស់ខ្លួនបាន។

មនុស្សៈ ការប្រើប្រាស់ទស្សនវិស័យរបស់ប្រជាជនគោលដៅនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺដើម្បីនាំមកនូវភាពល្អបំផុតដល់ប្រជាជនតាមរយៈការគោរព និងការយកចិត្តទុកដាក់ និងការគាំទ្រឥតឈប់ឈរសម្រាប់ជោគជ័យរបស់ពួកគេ។

សេវាកម្មៈ ដោយប្រើទស្សនវិស័យសេវាកម្មគោលដៅនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺដើម្បីបម្រើអ្នកដទៃតាមរបៀបដែលលើកកម្ពស់ជីវិត និងសហគមន៍។

ល្អជាង: ការប្រើប្រាស់ទស្សនៈល្អប្រសើរគោលដៅនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺធ្វើការជ្រើសរើសដែលធានាបាននូវជីវិតល្អសម្រាប់មនុស្សជំនាន់ក្រោយ។

២.១.៣ សារៈសំខាន់របស់ -ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺផ្អែកលើគំនិតនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគំរូនៃ Kouzes និង Posner ។ គំរូនេះបានលេចចេញពីការវិភាគរបស់ពួកគេទៅលើករណីសិក្សារាប់ពាន់ករណី បទពិសោធន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំល្អបំផុតរបស់អ្នកអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅពេលវេលាដែលបុគ្គលទាំងនេះសំរេចបាន។

អ្វីដែលអស្ចារ្យ គំរូនេះបង្ហាញថាមានការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំគំរូចំនួន ៥៖ មានដូចជា យកគំរូតាមមាគ៌ា, បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក, ចូលរួមការប្រកួតប្រជែង, ធ្វើឱ្យអ្នកដទៃអាចធ្វើបាន និងការលើកទឹកចិត្ត។ ការអនុវត្តទាំងនេះផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ភាពជោគជ័យរបស់អង្គភាពដោយផ្តល់អនុសាសន៍អ្វីដែលជាអាកប្បកិរិយា និងសកម្មភាពដែលមនុស្សត្រូវធ្វើដើម្បីក្លាយជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំទាំង ៥ ត្រូវបានពិពណ៌នាតាមវិធីទាំងនេះ៖

យកគំរូតាមមាគ៌ា

ដើម្បីធ្វើជាគំរូនៃអាកប្បកិរិយាដែលពួកគេរំពឹងពីអ្នកដទៃប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពអ្នកដឹកនាំត្រូវតែច្បាស់អំពីគោលការណ៍ណែនាំជាមុនសិន។ អ្នកដឹកនាំបង្កើតគោលការណ៍ទាក់ទងនឹងវិធីដែលប្រជាជន (ជាតុផ្សំដៃគូមិត្តរួមការងារ និងអតិថិជនដូចគ្នា) គួរតែត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ហើយវិធីដែលគោលដៅគួរតែត្រូវបានអនុវត្ត។ ពួកគេបង្កើតស្តង់ដារឧត្តមភាពហើយធ្វើជាគំរូសម្រាប់អ្នកដទៃអនុវត្តតាម ។

បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក

អ្នកដឹកនាំជឿជាក់ថាពួកគេអាចធ្វើឱ្យមានភាពខុសគ្នា។ ពួកគេប្រមើលមើលអនាគតដោយបង្កើតរូបភាពល្អ និងប្លែកពីអ្វីដែលអង្គភាពអាចក្លាយជា។ ពួកគេដកដង្ហើមជីវិតចូលក្នុងចក្ខុវិស័យរបស់ពួកគេ

និងធ្វើឱ្យមនុស្សមើលឃើញពីលទ្ធភាពដែលគួរឱ្យរំភើបហួសពីការរំពឹងទុក។ ពួកគេស្តាប់ពីសេចក្តីត្រូវការ និងសេចក្តីប៉ងប្រាថ្នារបស់អ្នកដទៃ។ ដូច្នេះតាមរយៈការបញ្ចូលទាំងនេះមនុស្សអាចចុះឈ្មោះនៅក្នុងក្តីសុបិន្តរួមគ្នាអំពីអនាគត។

ការចូលរួមប្រកួតប្រជែង

អ្នកដឹកនាំប្រាថ្នាចង់កែលំអស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដោយស្វែងរកឱកាសរីកចម្រើន និងបង្កើតថ្មីដែលភាគច្រើននៅខាងក្រៅព្រំដែនទំនៀមទម្លាប់របស់ពួកគេ។ ពួកគេពិសោធន៍ និងប្រថុយប្រថាន និងទទួលបានសន្ទុះតាមរយៈការទទួលបានជ័យជំនះតូចតាច។ ពួកគេចាត់ទុកការថយក្រោយជាឱកាសរៀនសូត្រសម្រាប់ខ្លួនគេ និងអ្នកចូលរួម។

អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព

អ្នកដឹកនាំជំរុញការសហការកសាងទំនុកចិត្ត និងបង្កើតក្រុមដែលមានស្មារតី។ ពួកគេចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយអ្នកដទៃហើយយល់ថាការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមកគឺជាអ្វីដែលគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដ៏អស្ចារ្យ។ ពួកគេខិតខំបង្កើតបរិយាកាសនៃការទុកចិត្ត និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស។ ពួកគេពង្រឹងអ្នកដទៃធ្វើឱ្យមនុស្សម្នាក់ៗមានសមត្ថភាព និងមានថាមពល ។

ការលើកទឹកចិត្ត

អ្នកដឹកនាំធ្វើឱ្យមនុស្សមានអារម្មណ៍ដូចជាអ្នកឈ្នះ។ ពួកគេរក្សាក្តីសង្ឃឹម និងការប្តេជ្ញាចិត្តឱ្យនៅរស់ដោយការកោតសរសើរការចូលរួមចំណែកដែលបុគ្គលធ្វើ។ ពួកគេទទួលស្គាល់ថាការចូលរួមរបស់មនុស្សគ្រប់គ្នាមានតម្លៃបង្កើតអារម្មណ៍សហគមន៍ដោយអបអរជ័យជំនះរបស់ក្រុម។ ពួកគេបង្កើតការរំពឹងទុកខ្ពស់ និងស្តង់ដារ ឱ្យអ្នករួមការងារទទួលខុសត្រូវចំពោះពួកគេដោយធានាថារង្វាន់ និងការអនុវត្តត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ ។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាមុខងារសំខាន់មួយនៃការគ្រប់គ្រងដែលជួយបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព។ ចំណុចខាងក្រោមនេះបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់មួយ។

១- ផ្តួចផ្តើមសកម្មភាព - អ្នកដឹកនាំគឺជាមនុស្សម្នាក់ដែលចាប់ផ្តើមការងារដោយទំនាក់ទំនងគោលនយោបាយ និងផែនការដល់អ្នកក្រោមបង្គាប់ពីកន្លែងដែលការងារចាប់ផ្តើម។

២- ការលើកទឹកចិត្ត - អ្នកដឹកនាំបង្ហាញឱ្យឃើញថាដើរតួនាទីលើកទឹកចិត្តក្នុងការងារដែលមានការព្រួយបារម្ភ។ គាត់លើកទឹកចិត្តនិយោជិកនូវរង្វាន់ខាងសេដ្ឋកិច្ច និងមិនមែនសេដ្ឋកិច្ចហើយដោយហេតុនេះទទួលបានការងារពីអ្នកក្រោមបង្គាប់។

៣- ការផ្តល់ការណែនាំ - អ្នកដឹកនាំមិនត្រឹមតែត្រូវត្រួតពិនិត្យប៉ុណ្ណោះទេប៉ុន្តែថែមទាំងដើរតួនាទីណែនាំសម្រាប់អ្នកក្រោមបង្គាប់ផងដែរ។ ការណែនាំនៅទីនេះមានន័យថាណែនាំដល់អ្នកក្រោមបង្គាប់នូវរបៀបដែលពួកគេត្រូវធ្វើការងាររបស់ពួកគេប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ និងប្រសិទ្ធភាព។

៤- ការបង្កើតទំនុកចិត្ត - ភាពជឿជាក់គឺជាកត្តាសំខាន់មួយដែលអាចសម្រេចបានតាមរយៈការបង្ហាញពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់មន្ត្រីក្រោមឱវាទ ដោយពន្យល់ពួកគេឱ្យច្បាស់ពីតួនាទីរបស់ពួកគេ និងផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំដល់ពួកគេដើម្បីសម្រេចគោលដៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ វាក៏សំខាន់ផងដែរក្នុងការស្តាប់និយោជិកទាក់ទងនឹងពាក្យបណ្តឹង និងបញ្ហារបស់ពួកគេ។

៥- ការកសាងសីលធម៌ - សីលធម៌តំណាងឱ្យកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់និយោជិកឆ្ពោះទៅរកការងាររបស់ពួកគេ និងធ្វើឱ្យពួកគេមានទំនុកចិត្ត និងឈ្នះការជឿទុកចិត្តរបស់ពួកគេ។ អ្នកដឹកនាំអាចជាអ្នកពង្រឹងសមត្ថភាពសីលធម៌ដោយសំរេចបាននូវកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពេញលេញដូច្នេះពួកគេសំដែងអស់ពីសមត្ថភាពនៅពេលដែលពួកគេធ្វើការដើម្បីសំរេចគោលដៅ។

៦- បង្កើតបរិយាកាសការងារការគ្រប់គ្រងកំពុងធ្វើអ្វីៗពីមនុស្ស។ បរិយាកាសការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជួយដល់ការលូតលាស់ល្អ និងមានស្ថេរភាព។ ដូច្នេះទំនាក់ទំនងរបស់មនុស្សគួរតែត្រូវបាន

ចងចាំដោយអ្នកដឹកនាំ។ គាត់គួរតែមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួនជាមួយនិយោជិកហើយគួរតែស្តាប់បញ្ហារបស់ពួកគេហើយដោះស្រាយវា។ គាត់គួរតែប្រព្រឹត្តចំពោះនិយោជិកតាមលក្ខខណ្ឌមនុស្សធម៌។

៧- ការសម្របសម្រួល - ការសម្របសម្រួលអាចធ្វើទៅបានតាមរយៈការបង្រួបបង្រួមផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនជាមួយនឹងគោលដៅរបស់អង្គភាព។ ការធ្វើសមកាលកម្មនេះអាចសម្រេចបានតាមរយៈការសម្របសម្រួលដ៏ត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពដែលគួរតែជាកត្តាជំរុញចម្បងរបស់មេដឹកនាំ។ Linda Fisher Thornton (២០១៤)

២.១.៤- ធាតុផ្សំរបស់ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ

កត្តាសំខាន់មួយដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក ចំពោះការចូលរួមគឺផ្នែកផ្សេងៗទៀតដែលជាធតុផ្សំរបស់កាអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំមានដូចជាយកគំរូតាមមាគ៌ា, បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក, ចូលរួមការប្រកួតប្រជែង, ធ្វើឱ្យអ្នកដទៃអាចធ្វើបាន និងការលើកទឹកចិត្ត។

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ(LPI)ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយបង្កើតសំណុំនៃការពិពណ៌នាលើកឡើងអំពីសកម្មភាព និងអាកប្បកិរិយាជាអ្នកដឹកនាំសំខាន់ៗដែលចេញមកពីការកត់ត្រាការពិពណ៌នាមួយប្រយោគជាក់លាក់នៃឥរិយាបទដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងករណីភាពជាអ្នកដឹកនាំផ្ទាល់ខ្លួនល្អបំផុតស្របនឹងការអនុវត្តទាំង៥ ។ ប្រយោគវាយតម្លៃត្រូវបានជ្រើសរើសកែសំរួលឬបោះបង់ចោលបន្ទាប់ពីមានការពិភាក្សាដ៏វែង និងវគ្គផ្តល់យោបល់ដដែលៗជាមួយអ្នកឆ្លើយតប។

អ្នកជំនាញខាងប្រធានបទក៏ដូចជាតាមរយៈការវិភាគជាក់ស្តែងនៃប្រយោគវាយតម្លៃ ផ្អែកលើអាកប្បកិរិយា។

ប្រយោគវាយតម្លៃនីមួយៗត្រូវបានវាយតម្លៃលើខ្នាតLikert- scal ដែលមាន ១០ ចំណុច។ តម្លៃខ្ពស់តំណាងឱ្យការប្រើឥរិយាបទភាពជាអ្នកដឹកនាំញឹកញាប់ជាងមុន។ ចំណុចដៅសម្រាប់ខ្នាតនេះរួមមានៈ៖ (១) ស្ទើរតែមិនដែលធ្វើអ្វីដែលបានពិពណ៌នា (២) កម្រណាស់; (៣) កម្រមាន; (4) ម្តងក្នុង

មួយពេល: (5) ម្តងម្កាល; (៦) ពេលខ្លះ; (៧) ជាញឹកញាប់ (៨) ជាធម្មតា; (៩) ញឹកញាប់ណាស់; និង (១០) តែងតែធ្វើអ្វីដែលត្រូវបាន ពិពណ៌នានៅក្នុងប្រយោគ។

ទម្រង់នៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ LPI មាន ៣០ប្រយោគវាយតម្លៃ អាកប្បកិរិយាសំខាន់ៗ ចំនួន ៦ ដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការប្រតិបត្តិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគំរូទាំង ៥។ ទម្រង់បែបបទដោយខ្លួនឯង ទាំងពីរ និងការសង្កេតរបស់ LPI ត្រូវបានបង្កើតឡើង។ បុគ្គលចូលរួមបំពេញ LPI-Self ហើយស្នើសុំ មនុស្សពី ៥ ទៅ ១០ នាក់ដែលស្គាល់ពីអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេដើម្បីបំពេញ LPI-Observer ។ LPI-Observer គឺជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តហើយអ្នកឆ្លើយសំណួរបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេទៅអ្នកដឹកនាំ នោះគឺ បុគ្គលនេះគឺជាអ្នកគ្រប់គ្រងមិត្តរួមការងារឬមិត្តភក្តិខ្ញុំផ្ទាល់របាយការណ៍ផ្ទាល់ឬផ្សេងទៀត។ លើកលែងតែ សម្រាប់អ្នកចាត់ការទូទៅ, ការកំណត់អត្តសញ្ញាណនៃអ្នកឆ្លើយតបគឺអនាមិក។ ឧបករណ៍ទាំងនោះត្រូវ ប្រគល់ជូនវិញដោយផ្ទាល់ដល់អ្នកស្រាវជ្រាវឬអ្នកសម្របសម្រួលសិក្ខាសាលា។ ទម្រង់ LPI (ទម្រង់ខ្លួន ឯង និងអ្នកសង្កេតការណ៍) ចំណាយពេលប្រហែល ៨ ទៅ ១០ នាទីដើម្បីបញ្ចប់ហើយជាធម្មតាពិន្ទុត្រូវ បានដាក់តាមប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ តែក៏អាចផ្តល់បានដោយដៃផងដែរ។ អ្នកឆ្លើយសំណួរដ៏ធំធេងភាគច្រើនបាន បញ្ចប់ LPI ជាភាសាអង់គ្លេស។ កំណែលើបណ្តាញនេះគឺអាចរក LPI ផងដែរនៅក្នុងភាសាអេស្ប៉ាញ, ចិន, ប្រេស៊ីល, ព័រទុយហ្គាល់, អាល្លឺម៉ង់ និងម៉ុងហ្គោលី Patrick C. Flood (២០១៦)។

២.១.៥ -លទ្ធផលការយល់ដឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក

ការផ្តល់ជាគម្រូតាមមាគ៌ា, ការបំផុសឡើងនូវចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក, ការចូលរួមការ ប្រកួតប្រជែង, ការផ្តល់ឧកាសឱ្យអ្នកដទៃអាចធ្វើបាន និងការលើកទឹកចិត្ត នៃការអនុវត្តការងារ របស់ នាយកសាលាក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំមានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់ ទៅលើប្រសិទ្ធភាពការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង អង្គភាព។ ការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថាជាង ៧០% នៃបុគ្គលិកត្រូវការអ្នកគ្រប់គ្រងដែលចេះជម្រុញ និងលើក ទឹកចិត្តបុគ្គលិក យល់ពីអកប្បកិរិយាពួកគាត់ និងចេះបត់បែនទៅតាមស្ថានភាពការងារ។ គោលបំណង នៃការស្រាវជ្រាវនេះ គឺដើម្បីសិក្សាពីទំនាក់ទំនងរវាងការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សា

ទុតិយភូមិ និងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ចំនួន ០៤ នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយចៃដន្យជាគំរូ សម្រាប់ការវាយតម្លៃរបស់ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាម្នាក់ៗ និងការយល់ឃើញផ្សេងគ្នារបស់គ្រូបង្រៀនទៅតាមភេទ អាយុ កម្រិតគុណវុឌ្ឍ និងបទពិសោធន៍ ត្រូវបានវាស់ដោយកម្រងសំណួរ ដោយប្រើវិធីសាស្រ្តផ្តល់មតិប្រតិកម្ម ៣៦០ ដឺក្រេ។ លទ្ធផលរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបានប្រៀបធៀបជាមួយនឹងអ្នកត្រួតពិនិត្យ និងអ្នកវិភាគចំនួន ១៧០ នាក់ផ្សេងទៀត បានបង្ហាញថាមានការទាក់ទងគ្នាជាវិជ្ជមានរវាងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់អ្នកដឹកនាំ និងការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា។ លទ្ធផលនៃការវិភាគ ក៏បានបង្ហាញផងដែរថាក្នុងចំណោមការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា និងការយល់ឃើញទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនាយកសាលា របស់គ្រូបង្រៀន មានឥទ្ធិពល និងប្រសិទ្ធភាពកាន់តែច្រើន ទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ខណៈដែលក្នុងចំណោមកត្តាការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាជឿជាក់ត្រូវបានជះឥទ្ធិពលខ្លាំងបំផុតលើការគ្រប់គ្រង។

២.២ - ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមសាលាមធ្យមសិក្សា

លទ្ធផលនៃកំណែទម្រង់ការប្រឡងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ រួមទាំងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលើការសិក្សារបស់សិស្ស បានបង្ហាញអំពីភាពចាំបាច់ក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់លើប្រព័ន្ធរបស់សាលារៀន រួមមាន៖ ការប្រើប្រាស់ធាតុចូល ការបង្រៀន) ដំណើរការ (ធនធានសាលារៀន) និងរៀន (និង លទ្ធផល ។ ស្មារតីនៃអង្គវិបស្សនាអប់រំឆ្នាំ ២០១៧ បានចង្អុលបង្ហាញអំពីតម្រូវការរៀបចំ(ការសិក្សារបស់សិស្ស) និងជំរុញការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល។ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្រ្តវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ និងអាទិភាពកំណែទម្រង់ ១៥ ចំណុចដែលឈរលើសសរស្តម្ភទាំង ៥ បានបង្ហាញអំពីភាពរួចរាល់ និងសមល្មមសម្រាប់ផ្នែកគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្រ្តអប់រំ ដើម្បីឈានទៅធ្វើកំណែ

ទម្រង់នៅកម្រិតសាលារៀន។ ម៉្យាងទៀត ក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការត្រូវឱ្យស្ថាប័នអប់រំគ្រប់កម្រិតមាន សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

នាពេលបច្ចុប្បន្នទាំងក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធបាន ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការរៀបចំជាម៉ូឌុលយន្តការ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានា ដើម្បីគាំទ្រដល់ ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល។ ទោះយ៉ាងណា ការយល់ឃើញដូចគ្នា ការកំណត់ ច្បាស់អំពីជំហានអនុវត្ត និងការកំណត់ពីការគាំទ្រមានភាពចាំបាច់ណាស់សម្រាប់កិច្ចការនេះ។ ទោះបីជា "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" "**ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល**" "**អភិបាលកិច្ចសាលារៀន**" និង "**ការគ្រប់គ្រងនៅកម្រិតសាលារៀន**" មានអត្ថន័យដូចគ្នា ឬខុសគ្នានៅកម្រិតណាមួយក៏ដោយក៏ ទស្សនាទានទាំងនេះមានទិសដៅក្នុងការបង្កើនស្វ័យភាពរបស់សាលារៀន ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត លើការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនដោយមានបំណងកំណត់បាននូវទស្សនាទានរួម ក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់ ពង្រីកការអនុវត្តទស្សនាទាននេះ និងសកម្មភាពជាក់លាក់ទាំងកម្រិតគោលនយោបាយកម្រិតកម្មវិធី អន្តរាគមន៍ និងការកែលម្អនៅកម្រិតសាលារៀន។

២.២.១ - អ្វីទៅជាការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន

បច្ចេកសព្ទ School-based Management ត្រូវបានបកប្រែឬកំណត់និយមន័យខុសៗគ្នាទៅ តាមអ្នកស្រាវជ្រាវ និងបរិបទនៃប្រទេសផ្សេងៗគ្នា។ យោងតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ របស់ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា បច្ចេកសព្ទនេះត្រូវបានបកប្រែជាភាសាខ្មែរថា "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" ។

រាជបណ្ឌិត្យសភាអន្តរជាតិនៃការអប់រំ និងវិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសម្រាប់ផែនការអប់រំរបស់អង្គភាព អន្តរជាតិយូណេស្កូ បានកំណត់និយមន័យជាសាកលថា "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" គឺជាការធ្វើ វិមជ្ឈការជាប្រព័ន្ធនៃអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវទៅសាលារៀនក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើបញ្ហា សំខាន់ណាមួយទាក់ទងនឹង ចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលនយោបាយ កម្មវិធីសិក្សាស្តង់ដាអនុវត្ត ឬ

គណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានអនុវត្តក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា និងមានការបកស្រាយអំពីការអនុវត្តទៅតាមបរិបទ សង្គមរបស់ប្រទេសនីមួយៗ។

សេចក្ដីមក "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" ជាយុទ្ធវិធីក្នុងការកែលម្អការសិក្សាដោយការផ្លាស់ប្ដូរអំណាចនៃការសម្រេចចិត្តពីថ្នាក់ជាតិ ឱ្យទៅសាលារៀន ដែលគ្រប់គ្រងដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន រួមមានអាណាព្យាបាល សមាជិកក្នុងសហគមន៍ ព្រឹទ្ធាចារ្យ អជ្ញាធរដែនដី អតីតសិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងគ្រូ។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការសម្រេចចិត្តទាក់ទងទៅនឹងថវិកា បុគ្គលិក ការបង្រៀ និងរៀន។ល។

២. ២. ២ - "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" ក្នុងបរិបទតំបន់ និងសាកលលោក

"**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" ត្រូវបានធ្វើស្ថាប័ននីយកម្មក្នុងបរិបទប្រទេសលោកខាងលិច រួមមាន៖ ប្រទេសអង់គ្លេស ណូវែលហ្សេឡង់ អូស្ត្រាលី កាណាដា និងសហរដ្ឋអាមេរិក ប្រមាណជិតបួនទសវត្សមកហើយ។ គោលដៅនៃការអនុវត្ត "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" គឺក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្ដូរជាវិជ្ជមានដល់ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅគ្រប់កម្រិត និងការកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ សាលារៀន។ ការអនុវត្ត "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" រួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមឱ្យមាន លក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

នៅសហរដ្ឋអាមេរិក សាលារៀននីមួយៗមានគណៈកម្មការសាលារៀន (School Council ឬ School Board) ដែលរួមមានតំណាងគ្រូ នាយក នាយករង មាតាបិតាអាណាព្យាបាលសិស្ស និងសហគមន៍។ គណៈកម្មការនេះមានអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការរៀបចំការសិក្សាដែលមានទម្រង់ខុសៗគ្នាទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្ដែងរបស់សាលារៀននីមួយៗ។ នៅក្នុងសាលារៀនរដ្ឋ និងឯកជនមួយចំនួនគណៈកម្មការនេះមានអំណាចក្នុងការរៀបចំ កម្មវិធីសិក្សា ការគ្រប់គ្រងកញ្ចប់ថវិកា និងការជួលគ្រូ និងនាយកនាយករងសាលា។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី គណៈកម្មកាសាលារៀនមួយចំនួនទៀតមានតួនាទីត្រឹមផ្ដល់យោបល់ប្រឹក្សាដល់នាយក នាយករងសាលារៀនតែប៉ុណ្ណោះ។

នៅឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលជាដំណាក់កាលដំបូងនៃការអនុវត្ត "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" សហរដ្ឋអាមេរិក ទទួលបាននូវលទ្ធផលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដូចជាៈ ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ការចូលរួមពីសហគមន៍ លទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស និងភាពប្រសើរឡើងនៃកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា។ រហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" បានគ្របដណ្តប់ទូទាំងសហរដ្ឋអាមេរិក និងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយទៅបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗទៀតនៅជុំវិញពិភពលោក។

ចំណុចលេចធ្លោនៃកំណែទម្រង់ការសិក្សារនៅប្រទេសអង់គ្លេស គឺការធ្វើវិមជ្ឈការអំណាចទៅសាលារៀន ដែលក្រសួងអប់រំជាអ្នកកំណត់គោលនយោបាយ ហើយអាជ្ញាធរអប់រំមូលដ្ឋាន(Local Education Authority) ជាអ្នករៀបចំ និងគ្រប់គ្រងការសិក្សា។ ដូចគ្នាផងដែរ ក្រសួងអប់រំបានផ្តល់អំណាចទៅឱ្យសាលារៀន តាមរយៈ "គណៈកម្មការគ្រង់គ្រងសាលារៀន" 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 Coulcil) ដែលរួមមានតំណាងអាណាព្យាបាល គ្រូ និងសហគមន៍ ប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងសហរដ្ឋអាមេរិក និងអង់គ្លេស។

មិនខុសគ្នាពីបរិបទសាកលលោកទេ ការអនុវត្ត "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" នៅក្នុងតំបន់ក៏មានការកើនឡើងដែរ។ យោងតាមការស្រាវជ្រាវរបស់ Villiamah (២០១៥) បានបង្ហាញថា នៅក្នុងប្រទេស ម៉ាឡេស៊ី គណៈគ្រប់គ្រងសាលាសិទ្ធិអំណាចខ្ពស់ក្នុងការកំណត់ពីទស្សនវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់សាលារៀងៗខ្លួន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអាចសម្រេចលើការងារគ្រប់គ្រងនានារួមមានកម្មវិធីសិក្សា បុគ្គលិក ហិរញ្ញវត្ថុ និងផែនការ ថវិកាដែលទាំងអស់នេះត្រូវបានធ្វើឡើងនៅកម្រិតសាលារៀន។ ការអនុវត្តទាំងនេះ កំពុងត្រូវបានទទួលប្រជាប្រិយ ភាពពីអ្នកធ្វើគោលនយោបាយ និងអ្នកអប់រំនានាលើភាពបត់បែន និងស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តកម្រិតសាលា រៀន ដែលអាចនាំឱ្យ សិស្សទទួលបានប្រយោជន៍ និងឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងផងដែរ។

ទីក្រុងហុងកុងបានផ្តួចផ្តើមគម្រោងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន(School Management Initiatives : SMI) ដំបូងក្នុងឆ្នាំ១៩៩៦ និងបានស្នើគំនិតផ្តួចផ្តើ "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពសាលារៀនបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា ដោយកំណត់ផែនការឱ្យសាលារៀនទូទាំងទីក្រុងហុងកុងប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" ក្នុងឆ្នាំ២០០៥។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក សាលារៀនក្នុងទីក្រុងហុងកុងមានសេរីភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង និងរៀបចំធនធានដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀនរៀងៗខ្លួន។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩០ ក្រសួងអប់រំប្រទេសសិង្ហបុរីបានផ្តល់អាទិភាពទៅលើការគ្រប់គ្រងសាលារៀនខ្លាំងជាងមុន។ ការសិក្សាអាចនឹងទទួលបានលទ្ធផលល្អ គឺអាស្រ័យសាលារៀនល្អ។ ដូច្នេះសាលារៀនត្រូវមានតួនាទីច្រើនជាងមុន ក្នុងការរៀបចំការសិក្សាដោយគណៈកម្មការគ្រង់គ្រងសាលារៀន ដែលមានការយល់ព្រមពីក្រសួងអប់រំ។ ទោះបីជាគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់សិង្ហបុរី មិនមានការចូលរួមពីសហគមន៍ និងអាណាព្យាបាលក៏ដោយក៏សាលារៀនមានក្លឹបអាណាព្យាបាល ដែលដើរតួនាទីជាអ្នក ផ្តល់ប្រឹក្សា និងឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សាលារៀន។

នៅក្នុងប្រទេសថៃ ទស្សនាទាននៃ "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" បានចាប់ផ្ដើមបន្ទាប់ពីមានរដ្ឋធម្មនុញ្ញបន្ថែមអំពីការអប់រំក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ដែលចែងថា បេះដូងនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន គឺការគ្រប់គ្រងក្នុងរូបភាពជាគណៈកម្មការ។ នៅក្នុងន័យនេះ រដ្ឋាភិបាលថៃបានផ្ដល់អំណាចគ្រប់គ្រងទៅសាលារៀន ដែលមានសេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ប្ដូរនីតិវិធីធ្វើការងារដោយត្រូវពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំ ជាពិសេសការលើកកម្ពស់ឱ្យប្រជាជនមានភាពជឿជាក់លើសាលារៀន និងពេញចិត្តគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងសហការជាមួយសាលារៀន ដែលមានឥទ្ធិពលដល់គុណភាពអប់រំ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

ការស្រាវជ្រាវរបស់ធនាគារពិភពលោក World Bank (ឆ្នាំ២០០៧) បានបង្ហាញថា គណៈកម្មការនៅកម្រិតសាលារៀន ត្រូវបានផ្ដល់អំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃសម្រាប់ការប្រតិបត្តិនៅកម្រិតសាលារៀន។ ការអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានភាពខុសគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀត នៅក្នុងចំណោមប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ី។

កម្រិតនៃស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តនៅកម្រិតសាលារៀន ជាឧបសគ្គដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះបាននាំឱ្យកើតមានឡើងនូវវិសមភាពក្នុងការទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្ដល់សេវាអប់រំ។ ជារួម វិធីសាស្ត្រដែលល្អប្រសើរក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅអប់រំ គឺការធ្វើឱ្យសាលារៀនមានស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្ត ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងការចូលរួមពីសហគមន៍មូលដ្ឋានក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។ នៅពេលដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍មានសមត្ថភាព និងអំណាចគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេចចិត្តលើការងារចម្បងៗដូចជា ការងារអភិវឌ្ឍផែនការសាលារៀន នោះដំណើរការនៃការអនុវត្តនឹងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធ។

ជាក់ស្ដែង នៅក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជា ការអនុវត្តកម្មវិធីសាលារៀនកម្រង គឺជាផ្នែកមួយនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធវិសហមជ្ឈការដល់កម្រិតសាលារៀន ដែលត្រូវបានមើលឃើញតាំងពីនៅឆ្នាំ១៩៩៤។ តាមរយៈរបាយការណ៍នេះ បានបង្ហាញពីការសហការក្នុងការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់អ្នកអនុវត្តការ

ងារនៅកម្រិតសាលារៀននូវភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងមានការផ្តល់ការណែនាំជាប្រចាំ ដើម្បីទទួលបានភាពជោគជ័យ។

២.២.៣- គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននេះ មានគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

វិមជ្ឈការ ៖ ការបែងចែកអំណាច(Decentralization) និងការផ្ទេរការគ្រប់គ្រងសាលារៀនពីថ្នាក់ជាតិទៅឱ្យថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានច្រើនបំផុតដោយមានទំនុកចិត្តថា សាលារៀនជាកន្លែងសំខាន់នៃការផ្លាស់ប្តូរ និង ការអភិវឌ្ឍការសិក្សារបស់កុមារ។

ការចូលរួម ៖ បើកឱកាសឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធ(Paticipation) និងអ្នកចង់ចូលរួមមានចំណែកចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រង ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងក្នុងការរៀបចំផែនការសាលារៀន និងមានអារម្មណ៍ជាម្ចាស់ និងជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំការសិក្សាច្រើនជាងមុន។

ការប្រគល់អំណាចការរៀបចំការសិក្សាឱ្យប្រជាជន ៖ កាលពីអតីតកាលការសិក្សាកើតឡើងជាច្រើនកន្លែង ដូចជាវត្តអារាម និង តាមស្ថាប័នមូលដ្ឋាន។ ក្រោយមក ការអប់រំត្រូវបានរៀបចំ ដោយក្រសួងអប់រំ ដើម្បីឱ្យមានឯកភាព និងស្តង់ដាការសិក្សាតែមួយ។ កំណើនប្រជាជនកាន់តែច្រើន និងភាពរីក ចំរើនស្ទើរគ្រប់វិស័យដែលមានសន្ទុះយ៉ាងរហ័ស ធ្វើឱ្យការរៀបចំការសិក្សាដោយថ្នាក់ជាតិចាប់ផ្តើមមានដែនកំណត់ ដែលបង្កឱ្យមានភាពយឺតយ៉ាវ និងមិនបានសមស្របទៅតាមតម្រូវការរបស់សិស្ស និងសហគមន៍ជាក់ស្តែង។ ដូច្នេះ តម្រូវឱ្យមានការប្រគល់អំណាចឱ្យភូមិ ឃុំ- និងប្រជាជនក្នុងការរៀបចំការសិក្សាដោយខ្លួនឯងជាថ្មីម្តងទៀត។

ការគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯង (Self-managing): ប្រព័ន្ធអប់រំចំណេះដឹងទូទៅបានកំណត់ថាសាលារៀនជាស្ថាប័នអនុវត្តតាមនយោបាយរបស់ថ្នាក់ជាតិ សាលារៀនគ្មានអំណាចពិតប្រាកដទេ។

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន មិនបានបដិសេធចំពោះការធ្វើឱ្យសម្រេចតាមទិសដៅ និងគោលនយោបាយទេ។ ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ អាចដើរតួនាទីក្នុងការកំណត់គោលនយោបាយ និងទិសដៅ ហើយសាលារៀនមានលទ្ធភាពក្នុងការបង្កើតរបៀបគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯងដោយផ្តល់ឱ្យសាលារៀននូវអំណាច

តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត ដែលការងារនេះអាស្រ័យទៅលើការត្រៀមខ្លួន និងស្ថានភាពរបស់សាលារៀន។

ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ (Monitoring and Evaluation) ៖ ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិមានតួនាទីកំណត់គោលនយោបាយ និងស្តង់ដា។ អង្គភាពឯករាជ្យធ្វើការងារត្រួតពិនិត្យគុណភាព ការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងការសិក្សា ដើម្បីឱ្យគុណភាព និងស្តង់ដាដំណើរការតាមផែនការ និងតាមគោលនយោបាយជាតិ។ នៅអំឡុងឆ្នាំ ២០០០-២០០៤ សាលារៀនមួយចំនួនបានទទួលថវិកាពីគម្រោង EQIP អនុវត្តនូវគោលវិធី ការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន។ ក្រសួងបានចាប់ផ្តើមសាកល្បងអនុវត្តកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅវិទ្យាល័យ ព្រះស៊ីសុវត្ថិ និងសាលារៀនមួយចំនួនទៀត និងបង្កើតបានជាគោលនយោបាយស្តីពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ គម្រោង SEIP នឹងផ្តល់នូវកញ្ចប់មូលនិធិកែលម្អសាលារៀន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនដល់សាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិប្រមាណ១៣០សាលា ដើម្បីអនុវត្តការគ្រប់គ្រងនៅតាម សាលារៀន។

គម្រោង USESDP ក៏បានផ្តល់នូវកញ្ចប់ថវិកា និងអន្តរាគមន៍ដ៏ទៃទៀតជំរុញការសិក្សាមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រ ដល់សាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅតំបន់ជួបការលំបាក ដោយឈរលើគោលគំនិតនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល។ ទោះយ៉ាងណាទាំងការសាកល្បងទាំងការគាំទ្ររបស់គម្រោងនានាមិនទាន់ជានាបាននូវនិរន្តរភាព និងពង្រីកវិសាលភាពនៅឡើយ បើយើងពិនិត្យមើលអំពីកង្វះខាតនៃក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ កម្រិតកម្មវិធីអន្តរាគមន៍ សមត្ថភាពនៅកម្រិតសាលារៀនដូចខាងក្រោម៖

ក - ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ

កង្វះការពិនិត្យមើលអំពីភាពពាក់ព័ន្ធផលប៉ះពាល់ និងរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធី និងកំណែទម្រង់នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេស សាលារៀន

នៅគ្រប់កម្រិតមិនទាន់ច្បាស់លាស់អំពីទស្សនទាន នៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើ លទ្ធផល ព្រមទាំងភាពមិនច្បាស់លាស់នៃតួនាទី និងការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងជំហាននៃការពង្រីក

វិសាលភាព ទស្សនទាន និងគោលការណ៍ប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផលមិនទាន់សុខុដុមនីយកម្ម និងផ្សព្វផ្សាយបានទូលំទូលាយ។

ខ - ការគាំទ្រ/កម្មវិធី

ថវិកាចរន្តរបស់ក្រសួង ធៀបនឹងថវិកាចរន្តរាជរដ្ឋាភិបាលកើនឡើង ប៉ុន្តែមិនទាន់ផ្តោតទៅលើការកែទម្រង់នៅកម្រិតសាលារៀន មានន័យថា ចំណាយឯកតា (ផ្តល់ធនធានកាន់តែច្រើនដល់ សាលារៀន) សម្រាប់សិស្សម្នាក់នៅទាបនៅឡើយ

ថវិកាផ្តោតលើលទ្ធផល ប៉ុន្តែអាទិភាពរបស់សាលារៀននៅតែបន្តផ្តោតលើការចូលរៀន និងការកែលម្អបរិស្ថានដោយមិនទាន់បានផ្តោតលើការកែលម្អការបង្រៀន និងរៀនជាពិសេសលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស

កម្មវិធីគាំទ្រនានា ដែលអនុវត្តដោយនាយកដ្ឋានជំនាញសម្រាប់ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅមិនទាន់ស៊ីសង្វាក់គ្នា

ធនធានផ្តល់ឱ្យសាលារៀន ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលនៅមានកម្រិត (កង្វះការវិនិយោគ ដើម្បីទទួលបានធនធានមនុស្សដែលមានគុណភាព)

គ - សមត្ថភាពនៅកម្រិតសាលារៀន

សាលារៀននៅតែមិនអាចបង្កើនគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនគ្រប់គ្រាន់ដោយសារកង្វះកិច្ចការអធិការកិច្ច

សាលារៀនជាច្រើន មិនទាន់ប្រើប្រាស់អស់សក្តានុពលរបស់ខ្លួន និងលើកឡើងនូវគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗ

បែបបទក្នុងការគ្រប់គ្រង មានការផ្លាស់ប្តូរជារឿយៗ

២. ២. ៤ - ដំណើរឆ្ពោះទៅពង្រីកការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន

ថ្វីបើ ទស្សនាទាននៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានបញ្ជ្រាប និងអនុវត្តនៅក្នុងប្រព័ន្ធកម្ពុជាកន្លងមកក៏ដោយក៏មិនទាន់មានលក្ខណៈពេញលេញជានាបាននិរន្តរភាព និងធានាបានលទ្ធផលតាមការ

រំពឹងទុកនៅឡើយ។ ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យសាលារៀននៅកម្ពុជាអាចឈានទៅអនុវត្តទស្សនាទានការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនបានគួរត្រូវយកចិត្តទុកដាក់កិច្ចការមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម៖

ក- កម្រិតគោលនយោបាយ

រៀបចំគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន ដោយផ្តោតលើក្របខណ្ឌគតិយុត្តិ គាំទ្រដល់ការអនុវត្តការផ្តល់ជាតុចូល ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

រៀបចំផែនការគោល ឬក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់កំណត់ និងពង្រីកចំនួនសាលារៀនតំបន់ភូមិសិក្សា និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលអនុវត្តគោលការណ៍ស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀនតាមសាលារៀន។

រៀបចំម៉ូដែលសម្រាប់ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់សាលារៀន ដែលអនុវត្តគោលនយោបាយនេះផ្សារភ្ជាប់នឹងគណនេយ្យភាពលទ្ធផល។

រៀបចំគោលការណ៍ ឬម៉ូឌុលស្តីពីការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន ម៉ូឌុលរបស់គម្រោងSEIP និងឯកសារប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល រៀបចំដោយ SC ផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងកំណែទម្រង់ដទៃទៀត។

រៀបចំគោលនយោបាយ ឬឯកសារទស្សនទានស្តីពីការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ អប់រំ រួមបញ្ចូលទាំងការកំណត់អំពីចំណាយផ្លូវការ ចំណាយក្រៅផ្លូវការ ចំណាយបន្ទុក សាធារណៈ ចំណាយបន្ទុកឯកជន ។ល។

រៀបចំក្របខណ្ឌការងារថ្នាក់ជាតិស្តីពី ការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស។

រៀបចំឯកសារទស្សនាទានស្តីពីគណនេយ្យភាពរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធអប់រំ នាយកសាលា គ្រូ) បង្រៀន សិស្សានុសិស្ស មាតាបិតា សហគមន៍ និង(អ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយ

ខ- កម្រិតកម្មវិធីឬអន្តរាគមន៍

គាំទ្រ និងពង្រីកកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី, បង្កើតកញ្ចប់ថវិកា និងអង្គភាពអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនាយកសាលា រួមទាំងនាយកសាលាដែលមានស្រាប់, រៀបចំក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និង

វាយតម្លៃការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀន, រៀបចំកម្មវិធីគាំទ្រដល់សាលារៀនដែលអនុវត្ត (អនុវត្តដោយនាយកដ្ឋានមួយចំនួន)ដូចជា កម្មវិធីណែនាំគ្រូ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការបង្កើតកម្មវិធីនានា រៀបចំកម្មវិធីប្រែក្លាយវិទ្យាល័យធនធានទៅជាសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងសាលារៀនកុមារ មេត្រីឱ្យទៅជាការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន។

គ - កម្រិតសាលារៀន

រៀបចំគំរូនៃ ផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល

រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពី ស្វ័យភាពក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា

ធ្វើស្វ័យវង្វាយតម្លៃ ដោយផ្អែកលើស្តង់ដាទាំង ៩ ដើម្បីកំណត់ពីចំណុចត្រូវអភិវឌ្ឍ និងឈានទៅរកការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន។

ជំរុញការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមកម្រិតសាលារៀន

ផ្តល់ការគាំទ្រលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ តាមរយៈការបំប៉នស្តីពីនីតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុពាក់ព័ន្ធ និងការធ្វើសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

ផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់សាលារៀន ក្នុងការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង

រៀបចំសេចក្តីណែនាំស្តីពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសាលារៀន

ដាក់ឱ្យអនុវត្តបណ្ណរាយការណ៍របស់សាលារៀន

ជំរុញការអនុវត្ត ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ នៅសាលារៀន

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនាយកសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន

ពិនិត្យឡើងវិញម៉ូឌុលសម្រាប់បំប៉ននាយកសាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា

ជំរុញការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ឱ្យដល់សាលារៀន។

រៀបចំឯកសារទស្សនាទានស្តីពីការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកអប់រំ ដោយផ្អែកលើ លទ្ធផលការងារ។

២.៣ - ការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ការស្រាវជ្រាវទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា និយមន័យ និងវិធីវាស់វែងលើទិដ្ឋភាពទូទៅ និងកម្រិតអនុវត្តការងារក្នុងអង្គភាពពីមុនត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ និងបែងចែកជា ៣ ប្រភេទ៖ (១) វិធីសាស្ត្រវាស់ស្ទង់ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ (២) វិធីសាស្ត្រវាស់ស្ទង់ ការយល់ឃើញលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង (៣) វិធីសាស្ត្រវាស់ស្ទង់លើឥរិយាបទរបស់នាយកសាលាលើការដឹកនាំ។ ភាពស្រដៀងគ្នា និងភាពខុសគ្នារវាងវិធីសាស្ត្រនានាត្រូវបានពិភាក្សាក្នុងគោលបំណងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទ្រឹស្តី និងចិត្តសាស្ត្រ។ ការផ្តោតអារម្មណ៍ដ៏សំខាន់មួយគឺវិសាលភាពដែលការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ របស់នាយកសាលា និងទស្សនយល់ឃើញរបស់បុគ្គលផ្សេងទៀត។ អនុសាសន៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនាពេលអនាគត រួមមានហេតុផលសម្រាប់ភាពខុសគ្នារវាងការដឹកនាំ និងផ្លូវចិត្ត ឬបុគ្គល និងការសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើភាពខុសគ្នារវាងកម្រិតនៃការវាស់វែង និងកម្រិតនៃការពន្យល់ដែលទាក់ទងទៅនឹងនិយមន័យទិដ្ឋភាពទូទៅនាពេលអនាគត។

២.៣.១- ការអភិវឌ្ឍនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា

ការស្រាវជ្រាវលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិត្រូវបានចាក់ឫសនៅក្នុងចិត្តវិទ្យា Gestalt មានន័យថាការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗក្នុងអង្គភាពមានលក្ខណៈច្រើនយ៉ាងខុសៗគ្នា ទាំងគំនិត ការផ្តល់ជាមតិយោបល់ គំនិតច្នៃប្រឌិត ទេពកោសល្យ និងការអនុវត្តការងារ Schnider, Bowen, Ehrhart, & Holcombe (២០០០)។

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ផ្តោតលើការវាស់ស្ទង់ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ អំពីការដឹកនាំរបស់នាយកពួកគេជំនួសឱ្យតម្លៃបទដ្ឋាន និងជំនឿចិត្ត ដែលបានចែករំលែកដោយថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ពួកគេទាំងអស់ (Mok & Au-yeung, ២០០២)។ ម៉្យាងវិញទៀតវប្បធម៌រៀបចំការងារសំដៅទៅលើបាតុភូត ដែលសមាជិកក្នុងក្រុម ឬសហគមន៍ចែករំលែកនូវបទពិសោធន៍ការងារឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ពោលគឺគុណតំលៃ និងបទដ្ឋាន (Schein, ១៩៨៥)។ Glick (១៩៨៥) បានពន្យល់ថា

វិធីសាស្ត្រដែលអ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវប្រើដើម្បីពិនិត្យតាមដានលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺការ អនុវត្តការងាររបស់នាយកសាលាក្នុងអង្គភាព អាចជះឥទ្ធិពលដល់ការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីភាពខុសគ្នារវាងគំនិតទាំងពីរ។ ផ្ទុយទៅនឹងការស្រាវជ្រាវអំពីវប្បធម៌ បំពេញការងារដែលមាននិន្នាការមួយច្បាស់លាស់ត្រូវបានពិនិត្យដោយប្រើបច្ចេកទេសគុណភាព Glick (១៩៨៥) Xenikou & Furnham (១៩៩៦)។

២.៣.២- ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងឥរិយាបទការងាររបស់នាយក

ដោយសារមានទំនាក់ទំនងរឹងមាំរវាងការងារដឹកនាំ និងវប្បធម៌បំពេញការងាររបស់នាយកសាលាក្នុងអង្គភាពបានបង្កឱ្យមានការពិភាក្សា និងទឡ្ហីករណ៍ជាច្រើន។ ជាទូទៅ លក្ខណៈនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់បុគ្គលិកសិក្សា/អ្នកដឹកនាំត្រូវបានកំណត់ និងរៀបរាប់នៅក្នុងអក្សរសិល្ប៍ ឧ. ភាពជឿជាក់ បុគ្គលិកលក្ខណៈបំផុសគំនិត ចំណេះដឹង ជំនាញ សមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍ក្នុងការដឹកនាំអ្នកដទៃ ឧស្សាហ៍ខ្នែងក្នុងការរៀនអ្វីថ្មី និងសម្របខ្លួនទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរ ការយល់ដឹងអំពីបរិស្ថាន។ ភាពមិនអាត្មានិយម ភាពបត់បែន ការបើកចំហរក្នុងការចែករំលែកព័ត៌មាន និងការទទួលយកធាតុចូលរបស់មនុស្សក្នុងពេលធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅពេលចាំបាច់ ការគាំទ្រ យុត្តិធម៌ ក្នុងការផ្តល់ឥណទានទាក់ទងនឹងសមិទ្ធិផលរបស់ពួកគេ ការទទួលយក ការវាយតម្លៃ និងការទទួលស្គាល់គុណលក្ខណៈភាពជាអ្នកដឹកនាំ(Bass,១៩៨៥; Avolio et al., ១៩៩៩; Avolio and Gardner, ២០០៥; Reave, ២០០៥; Yang និង Wei, ២០១៧)។

អាស្រ័យដូច្នេះហើយនៅក្នុងយុគសម័យនៃឧស្សាហកម្ម ៤.0 និងការរីកចម្រើនផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គុណលក្ខណៈកំពុងក្លាយជាថាមវន្ត ស្មុគស្មាញ និងពហុវិមាត្រកាន់តែខ្លាំងឡើង។ ពួកគេមានសក្តានុពលដ៏អស្ចារ្យក្នុងការបង្កើតតម្លៃសេដ្ឋកិច្ច និងកម្លាំងប្រកួតប្រជែង។ គុណលក្ខណៈភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺស្ថិតស្ថេរ និងមិនអាចផ្ទេរបាន ដូច្នេះហើយ បានអនុគ្រោះដល់ភាពជោគជ័យរយៈពេលវែងរបស់អង្គភាព និងអត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សិល្ប៍វិធីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបានធ្វើឱ្យមានការបារម្ភណ៍ទាក់ទងនឹងការយល់ដឹងពីការលេចឡើងនៃគុណ

លក្ខណៈភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងតួនាទី និងតម្លៃរបស់វាលើអាកប្បកិរិយាទាក់ទងនឹងការងារ។ ទិន្នន័យបានគូសបញ្ជាក់ថា ការស្រាវជ្រាវបែបប្រពៃណីចូលចិត្តការវិភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំជាកត្តាសម្រាប់មានឥទ្ធិពលលើអ្នកដទៃ (Kochan et al., ១៩៧៥; Jenkins and Jensen, ២០១០; Yates, ២០១៤; Abbas et al , ២០១៦)។

២ ៣.៣.- ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ាន

Al-Shammari (១៩៩២) ពន្យល់ថា ទោះបីជាអ្នកដឹកនាំកំណត់នូវទំហំអំណាចរបស់ខ្លួន ក្នុងការដឹកនាំក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណាក៏ដោយក៏មិនមានន័យអ្វីដែរ បើពួកគេគ្មានភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងខ្លួននោះ។ ការរៀបចំការងារ គឺជាការពិពណ៌នាអំពីលក្ខណៈនៃការងារ ដែលត្រូវបានយល់ឃើញដោយគណៈគ្រប់គ្រងនៅក្នុងអង្គភាព ចំណែកឯភាពជាអ្នកដឹកនាំតំណាងឱ្យទស្សនៈរបស់អ្នកក្រោមបង្គាប់ទាក់ទងនឹងលក្ខណៈនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់បុគ្គលតែមួយ។ ឧត្តមភាព ជំនួសឱ្យបទពិសោធន៍របស់ពួកគេនៅក្នុងអង្គភាពទាំងមូល។ Butcher (១៩៩៤) ការគាំទ្រដែលបានមកពីបុគ្គលិក ជាអាកប្បកិរិយារបស់អ្នកត្រួតពិនិត្យការងារលើបុគ្គលិកម្នាក់ៗ វាជាធាតុផ្សំស្នូលដែលផ្តោតលើគោលដៅការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រង គឺទាក់ទងដោយប្រយោលទៅនឹងការតំរង់ទិសដៅ នៃការអភិវឌ្ឍការងារក្នុងស្ថាប័នតាមរយៈភាពឆ្លាតវៃ ចំណេះដឹង និងបេសកកម្មរបស់អ្នកដឹកនាំ។ សកម្មភាពកំណត់គោលដៅរបស់អ្នកដឹកនាំអាចបង្កើនចំណេះដឹង សកម្មភាពការងារ និងបេសកកម្មរបស់អ្នកក្រោមបង្គាប់ដែលក្នុងនោះអាចរួមចំណែកដល់ការតំរង់ទិសរបស់ស្ថាប័នទាំងមូល។ ការរៀបចំការងារ និងការពេញចិត្តការងារ មានការត្រួតស៊ីគ្នារវាងការដឹកនាំ និងការពេញចិត្តការងារ។ ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកត្រូវបានគេបង្កើតជាការឆ្លើយតបប្រកបដោយហេតុផលផ្សេងៗ។ ការគិត និងទម្លាប់ធ្វើការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗមានឥទ្ធិពលក្នុងអង្គភាព វាត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងដល់ការដឹកនាំ ការរៀបចំ និងឥរិយាបថរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ដែលបានបង្កើតគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗក្នុងអង្គភាព។ ការពេញចិត្ត

ធ្វើការងារ ត្រូវបានបង្ហាញពីការឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីការវាយតម្លៃបុគ្គលិកគ្រប់រូបភាពដោយផ្អែកលើលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួន និងអង្គភាពដែលពួកគេធ្វើការជាមួយ។ Payne and Pugh, (១៩៧៦)ពង្រឹងទ្រឹស្តីករណ៍របស់ Schneider និង Snyder បែងចែកវិធានទាំងពីរតាមទស្សនៈពីរយ៉ាង៖

- ទី១: ភាពពេញចិត្តនៃការងារ ផ្តោតលើការងារជាក់លាក់មួយខណៈពេលដែលរៀបចំសំដៅទៅលើអង្គភាពទាំងមូល។
- ទី២: ភាពពេញចិត្តនៃការងារ ទាក់ទងនឹងការឆ្លើយតបប្រកបដោយឥទ្ធិពលរបស់មនុស្សម្នាក់ចំពោះការបំពេញការងាររបស់គាត់ ខណៈនៃការរៀបចំបានមកពីការពិពណ៌នារបស់មនុស្សម្នាក់អំពីអ្វីដែលអង្គភាពនេះមាន។

នៅឆ្នាំ ២០០៣ មជ្ឈមណ្ឌលថ្នាក់តំបន់សម្រាប់ការច្នៃប្រឌិត និងបច្ចេកវិទ្យាអប់រំរបស់រដ្ឋមន្ត្រីអាស៊ីអាគ្នេយ៍នៃអង្គភាពអប់រំ Southeast Asian Minister of Education, Organization, Innovation and Technology (SEAMEO INNOTECH) បានបង្កើតក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ ក្របខណ្ឌសមត្ថភាពត្រូវបានគេគិតគូរដើម្បីផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះរួមសម្រាប់កំណត់នូវជំនាញ និងគុណលក្ខណៈដែលត្រូវការរបស់នាយកសាលាដើម្បីអនុវត្តតួនាទីរបស់ពួកគេប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងដឹកនាំសាលារបស់ពួកគេទៅកាន់ឧត្តមភាព និងជោគជ័យ។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមកក្របខ័ណ្ឌត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការផ្តល់ជូនកម្មវិធីរបស់ INNOTECH សម្រាប់នាយកសាលាក្នុងតំបន់។

ដប់ឆ្នាំក្រោយមក រដ្ឋមន្ត្រីអប់រំអាស៊ាន នៃការច្នៃប្រឌិត និងបច្ចេកវិទ្យា SEAMEO INNOTECH បានអនុវត្តបញ្ហាប្រឈមក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាព ដើម្បីប្រាកដថាវានៅតែឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទ និងតម្រូវការផ្លាស់ប្តូររបស់ប្រធានសាលា ក៏ដូចជាសហគមន៍ដែលពួកគេបម្រើ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ និងការចូលរួមដែលមានរយៈពេលប្រាំបួនខែ (ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ និងខែកុម្ភៈ ដល់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣) និងបានគ្របដណ្តប់ប្រទេសចំនួន៩

(ប្រ៊ុយណេ កម្ពុជា ឥណ្ឌូនេស៊ី ឡាវ ម៉ាឡេស៊ី ហ្វីលីពីន សិង្ហបុរី ថៃ និងវៀតណាម) ត្រូវបានអនុវត្ត។ ដំណើរការនេះបានគិតគូរពីទស្សនៈ និងការឆ្លើយតបនៃចំនួនមុន និងចំរុះនៃប្រធានសាលា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដែលមានសមាសភាពមកពីក្រសួងអប់រំ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សិស្សានុសិស្ស មាតាបិតា និងអ្នកជំនាញអប់រំមកពីគ្រប់តំបន់។ លទ្ធផលគឺ ក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ីអាគ្នេយ៍ (បោះពុម្ពឆ្នាំ ២០១៤) ដែលរួមមានដែនសមត្ថភាពចំនួនប្រាំ សមត្ថភាពទូទៅ ១៦ សមត្ថភាពដែលអាចអនុញ្ញាតបានចំនួន ៤២ និងសូចនាករចំនួន ១៧០ ។ សមត្ថភាពទូទៅទាំងប្រាំត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ដោយអ្នកចូលរួមទាក់ទងនឹងសារៈសំខាន់របស់ពួកគេ ភាពញឹកញាប់នៃការអនុវត្ត និងចំនួននាយកសាលាបណ្តុះបណ្តាលនឹងត្រូវការច្រើនបំផុតដូចខាងក្រោម៖ **១- ការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងការច្នៃប្រឌិត, ២- ភាពជាអ្នកដឹកនាំ, ៣- ភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន, ៤- ឧត្តមភាពផ្ទាល់ខ្លួន, ៥- ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ** SEAMEO INNOTECH (២០១៤)។

ក្របខណ្ឌសមត្ថភាពគឺមានបំណងជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគំនិតផ្តួចផ្តើមកសាងសមត្ថភាពរបស់ SEAMEO INNOTECH សម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ វាមិនជំនួសទេ ប៉ុន្តែជាការបំពេញបន្ថែម ស្តង់ដារតំបន់ និងជាតិដែលមានស្រាប់។

មន្ត្រីក្រសួងអប់រំអាចរកឃើញក្របខ័ណ្ឌជាគោលសំខាន់ និងមានប្រយោជន៍។ នាយកសាលាអាចយល់ឃើញថាវាមានប្រយោជន៍ក្នុងការរក្សាខ្លួនពួកគេអំពីសមត្ថភាពដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បីបំពេញតួនាទីរបស់ពួកគេជាប្រធានសាលានៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ដោយជោគជ័យ។

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៥ SEAMEO INNOTECH បានបង្កើតមគ្គុទ្ទេសក៍សិក្សាដែលនឹងជួយសម្រួលដល់ការប្រើប្រាស់ក្របខណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់ការលូតលាស់វិជ្ជាជីវៈ និងការអភិវឌ្ឍនាយកសាលាដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។ បុគ្គលិកបណ្តុះបណ្តាលមកពីក្រសួងអប់រំក៏អាចយល់ថាវាមានប្រយោជន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលារបស់ពួកគេ។ ដើម្បីពង្រីកលទ្ធភាព និងបង្កើនលទ្ធភាពប្រើប្រាស់របស់វា មគ្គុទ្ទេសក៍សិក្សាត្រូវបានបកប្រែជាភាសាសម្រាប់ប្រទេស

អាស៊ីអាគ្នេយ៍ផ្សេងទៀត។ សៀវភៅណែនាំអាចទាញយកដោយឥតគិតថ្លៃជាភាសាអង់គ្លេស ភូមា វៀតណាម ថៃ និងខ្មែរ SEAMEO INNOTECH (២០១៤)។

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១- ប្រជាជន និងភាគសំណាក

ប្រជាជនដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តរតនគិរី នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចំនួន ៣៩៣នាក់ ក្នុងនោះមានស្រី ១៦២នាក់ (ស្ថិតិបុគ្គលិក និងតម្រូវការសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០, មន្ទីអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តរនគិរី)។

ភាគសំណាកដែលប្រើក្នុងការសិក្សានេះគឺមានចំនួន ១៩៥នាក់ ដែលជ្រើសពីវិទ្យាល័យចំនួន៧ ក្នុងចំណោមស្រុកទាំង៩ផ្សេងៗគ្នាដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ Stratified Random Sampling និង Simple Random Sampling ដោយប្រើការចាប់ឆ្នោត។ ឈ្មោះស្រុក និងសាលានីមួយៗបញ្ជាក់បន្ថែមក្នុងតារាងទីមួយខាងក្រោម៖

តារាងទី៣.១- ឈ្មោះស្រុក ចំនួនសាលា និងចំនួនគ្រូ

លរ.	ឈ្មោះស្រុក	ចំនួនសាលា	ចំនួនគ្រូ	
			សរុប	ស្រី
១-	កូនមុំ	វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន ត្រពាំងក្រហម	១៤	៤
២-	បរកែវ	វិទ្យាល័យ បរកែវ	១៦	៥
៣-	បានលុង	វិទ្យាល័យ សម្ដេចឪសម្ដេចម៉ែ	៨៩	៣៦
		វិទ្យាល័យ អន្តេវាសិកដ្ឋានក្រុងបានលុង	៣៥	២២
៤-	លំផាត់	វិទ្យាល័យ លំផាត់	១០	៦
៥-	អូរជុំ	វិទ្យាល័យ ប៊ូ ថង អូរជុំ	១៩	៧
៦-	អូយ៉ាដាវ	វិទ្យាល័យ សោមធំ	១២	៤
សរុប	**៦**	**៧**	**១៩៥**	**៨៤**

តាមតារាងខាងលើបង្ហាញពីចំនួនស្រុក០៦ ចំនួនសាលាគោលដៅ០៧ មានដូចជា វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន ត្រពាំងក្រហម ស្ថិតក្នុងស្រុកត្រពាំងក្រហម វិទ្យាល័យ សម្តេចឪសម្តេចម៉ែ វិទ្យាល័យ អន្តេវាសិកដ្ឋានក្រុងបានលុង ស្ថិតក្នុងក្រុងបានលុង វិទ្យាល័យបរកែវ ស្ថិតក្នុងស្រុកបរកែវ វិទ្យាល័យលំផាត់ ស្ថិតក្នុងស្រុកលំផាត់ វិទ្យាល័យប៊ូ ថង អូរជុំ ស្ថិតក្នុងស្រុកអូរជុំ និងវិទ្យាល័យសោមធំ ស្ថិតក្នុងស្រុកអូរយ៉ាដាវ ខេត្តរតនគិរី និងចំនួនគ្រូសរុបចំនួន ២៥២ នាក់ ស្រី ១០៨ នាក់ ដែលបានជ្រើសរើសក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

តារាងទី៣.២- ចំនួន និងភាគរយរបស់ភាគសំណាក

ព័ត៌មានទូទៅ		ចំនួន (១៩៥)	ភាគរយ (១០០)
ភេទ			
	ប្រុស	១១១	៥៦.៩២%
	ស្រី	៨៤	៤៣.០៧%
	សរុប	១៩៥	១០០%
អាយុ			
	ក្រោម ៣០ ឆ្នាំ	៦២	៣១.៧៩%
	៣០-៤៥ ឆ្នាំ	១២៣	៦៣.០៧%
	ច្រើនជាង ៤៥ ឆ្នាំ	១០	៥.១២%
	សរុប	១៩៥	១០០%
គុណវុឌ្ឍិ			
	ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ	៦០	៣០.៧៦%
	បរិញ្ញាបត្រ	១១៩	៦១.០២%
	ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ	១៦	៨.២០%
	សរុប	១៩៥	១០០%
បទពិសោធន៍			
	តិចជាង ៥ ឆ្នាំ	៤២	២១.៥៣%
	៥-១០ ឆ្នាំ	៥១	២៦.១៥%
	ច្រើនជាង ១០ ឆ្នាំ	១០២	៥២.៣០%
	សរុប	**១៩៥**	**១០០%**

តាមតារាងខាងលើបង្ហាញពីភាគសំណាកសរុបមាន១៩៥នាក់ គិតជាភាគរយ១០០% ដែលក្នុងនោះមានគ្រូស្រី សរុប៨៤នាក់ ជាភាគរយ ៤៣.០៧% និងគ្រូភេទប្រុសចំនួន ១១១ នាក់ជាភាគរយ ៥៦.៩២ % ។ ដោយឡែកគ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម ៣០ ឆ្នាំ មានចំនួន៦២នាក់ ជាភាគរយ ៣១.៧៩% ហើយគ្រូដែលមាន អាយុ ៣០-៤៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ១២៣ នាក់ ជាភាគរយ ៦៣.០៧% និងគ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុច្រើនជាង ៤៥ឆ្នាំ មានចំនួន ១០ នាក់ជាភាគរយ ៥.១២%។ ចំណែកឯគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ គឺមានចំនួន ៦០នាក់ គិតជាភាគរយ ៣០.៧៦% និងគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិត្រឹមបរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ១១៩ នាក់ជាភាគរយ ៦១.០២% រីឯគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ មានចំនួនតិចជាងគេគឺ ១៦ នាក់ជាភាគរយ ៨.២០%ប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍តិចជាង ៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ៤២ នាក់ជាភាគរយ ២១.៥៣% ហើយគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ចនចន្លោះពី ៥ ដល់ ១០ ឆ្នាំ មានចំនួន ៥១ នាក់ជា ភាគរយ ២៦.១៥% និង គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើនជាង ១០ ឆ្នាំ មានចំនួនច្រើនជាងគេគឺ ១០២ នាក់ជាភាគរយ ៥២.៣០%។

៣.២- ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវ

ឧបករណ៍ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរដែលរៀបចំ និងកែសម្រួលតាមទ្រឹស្តីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ(LPI) របស់លោក Posner, B. Z., and Kouzes, J. M. (២០០៣)

ព័ត៌មានលម្អិតរបស់កម្រងសំណួរមានចំនួន៥ចំនុចធំៗដូចខាងក្រោម៖

១- យកគម្រូតាម, មាគ៌ា

២- បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក

៣- ចូលរួមការប្រកួតប្រជែង

៤- អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព

៥- ការលើកទឹកចិត្ត

៣.២.១- លក្ខណៈរបស់ឧបករណ៍

ឧបករណ៍ដែលប្រើក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះខាងលើនេះជាកម្រងសំណួរ (questionnaire) ដែលដកស្រង់ពីលោក ផសនឺរ និងគូសេ Posner, B. Z., and Kouzes, J. M. (២០០៣) និងកែសម្រួលដោយអ្នកស្រាវជ្រាវដោយពិចារណាទៅលើបញ្ញាតិទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវ ពាក់ព័ន្ធ។ កម្រងសំណួរនេះបែងចែកជា២ផ្នែកដូចខាងក្រោមៈ

ផ្នែកទី១ៈ ជាកម្រងសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងពត៌មានប្រជាសាស្ត្ររបស់ភាគសំណាកមានលក្ខណៈជាតារាងផ្ទៀងផ្ទាត់ (Checklist) ដូចជា ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ។

ផ្នែកទី២ៈ ជាកម្រងសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងទស្សនៈ និងការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដែលកើតមានឡើងក្នុងសាលារបស់ពួកគេ ក្នុងខេត្តរតនគិរី ក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡា នៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា តាមទ្រឹស្តី ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ របស់លោក Posner, B. Z., and Kouzes, J. M. (២០០៣) ចំនួន៥ផ្នែក ដែលមាន៣០ចំណុចដូចខាងក្រោមៈ

តារាងទី៣.៣- ផ្នែកនីមួយៗ និងចំណុចការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ	ចំណុចការអនុវត្ត
១-យកគំរូតាម,មាគ៌ា	១, ៦, ១១, ១៦, ២១, ២៦
២-បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក	២, ៧, ១២, ១៧, ២២, ២៧
៣-ចូលរួមការប្រកួតប្រជែង	៣, ៨, ១៣, ១៨, ២៣, ២៨
៤-អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព	៤, ៩, ១៤, ១៩, ២៤, ២៩
៥-ការលើកទឹកចិត្ត	៥, ១០, ១៥, ២០, ២៥, ៣០

តាមតារាងខាងលើនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានបែងចែកការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាជា ៥ ផ្នែកដែលមាន ៣០ចំណុច។ ដោយផ្នែកទីមួយបង្ហាញពីការយកភាពជាគម្រូ ដែលមាន៦

ចំណុច ផ្នែកទី២បង្ហាញពី ការបំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែកដែលមាន៦ចំណុច ផ្នែកទី៣គឺការប្រកួតប្រជែង មាន៦ចំណុច ផ្នែកទី៤ ការអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាពមាន៦ចំណុច និងផ្នែកទី៥ ការលើកទឹកចិត្ត ដែលមានជារួម៦ចំណុច។ លក្ខណៈកម្រងសំណួរផ្នែកទី២នេះជាកម្រងសំណួរបែបកម្រិតការអនុវត្ត(ratingscale)ដោយកំណត់ ជម្រើសជាប្រាំកម្រិតគឺច្រើនបំផុត ច្រើន មធ្យម តិច និងតិចបំផុត ដោយមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទម្ងន់ពិន្ទុតាមនិតិវិធីបង្កើតឧបករណ៍របស់លីខើត(Likert)៖

៥ ពិន្ទុសំដៅទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំច្រើនបំផុត

៤ ពិន្ទុសំដៅទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំច្រើន

៣ ពិន្ទុសំដៅទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំមធ្យម

២ ពិន្ទុសំដៅទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំតិច

១ ពិន្ទុសំដៅទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំតិចបំផុត

ចំណុចលម្អិតនីមួយៗនៃផ្នែកនីមួយៗ ត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញនៅតារាងទី ៣ ខាងក្រោម៖

តារាងទី៣-៤. ផ្នែក និងចំណុចនីមួយៗនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា

ទ្រឹស្តីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន	
ការយកគម្រូតាម, មាគ៌ា	
១-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ធ្វើខ្លួនឯងឱ្យក្លាយជាគម្រូនៃអ្នកដទៃ។
៦-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ខិតខំចំណាយពេលវេលាដើម្បីពិនិត្យឱ្យច្បាស់ថា អ្នករួមការងាររបស់គាត់ធ្វើតាម គោលការណ៍ និងស្តង់ដាដែលបានចែងស្រេច។
១១-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់អនុវត្តតាមពាក្យសន្យា និងកាតព្វកិច្ចដែលដាក់ឱ្យ។
១៦-	គាត់សាកសួរព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពីផលប៉ះពាល់នៃសកម្មភាពរបស់គាត់ ទៅលើការអនុវត្តការងារ របស់អ្នករួមការងារ។
២១-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្កើតឱ្យមានការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា ក្នុងការអនុវត្តការងារ។
២៦-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់យល់យ៉ាងច្បាស់អំពីទស្សនៈវិជ្ជានៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ ផ្នែកការអប់រំរបស់គាត់។
ការបំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក	
២-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នករួមការងារពីនិន្នាការនាអនាគតដែលនឹងជះឥទ្ធិពលដល់ភាពជោគជ័យក្នុងការអនុវត្តការងារ។
៧-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្ហាញពីរូបភាពគួរឱ្យទាក់ទាញរបស់វិទ្យាល័យដែលគួរក្លាយនាពេលអនាគត។

១២- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្ហាញដល់អ្នករួមការងារឱ្យចែករំលែកក្តីសុបិន្តដ៏ល្អនាពេលអនាគត។

១៧- គាត់បង្ហាញឱ្យអ្នករួមការងារឃើញថាផលប្រយោជន៍រយៈពេលវែងរបស់ពួកគេ អាចនាំមកបង្ហាញទុកជាទស្សនៈវិស័យរួម។

២២- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្កើតគោលដៅធំមួយដែលយើងទាំងអស់គ្នាត្រូវប្រឹងប្រែង សម្រេចឱ្យបាន។

២៧ គាត់និយាយដោយមានការប្តេជ្ញាចិត្តអំពីអត្ថន័យ និងគោលបំណងដ៏ឧត្តម របស់ការងារពួកយើង។

ការប្រកួតប្រជែង

៣- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ស្វែងរកឱកាសប្រកួតប្រជែងដើម្បីសាកល្បងជំនាញសមត្ថភាព។

៨- គាត់អាចបញ្ចុះបញ្ចូលអ្នករួមការងារឱ្យសាកប្រើវិធីសាស្ត្រឬគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មីៗជាមួយការងាររបស់ពួកគេ។

១៣- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ស្វែងរកវិធីថ្មីៗពីខាងក្រៅវិទ្យាល័យដើម្បីរកវិធីកែលម្អអ្វីដែលយើងកំពង់ធ្វើ។

១៨- គាត់តែងសួរខ្លួនគាត់ ឬអ្នករួមការងារថា យើងបានរេះអ្វីខ្លះ នៅពេលដែលការធ្វើការងារ មិនដំណើរការ។ ដូចដែលបានគ្រោងទុក

២៣- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ធ្វើការកំណត់ឱ្យច្បាស់ពីគោលបំណងដែលយើងអាចសម្រេចបាន ការរៀបចំផែនការច្បាស់លាស់ ព្រមទាំងបង្កើតសូចនាករ ដើម្បីវាស់ស្ទង់គម្រោង និងកម្មវិធី។

២៨- គាត់ហ៊ានសាកល្បង និងហ៊ានប្រថុយគ្រោះថ្នាក់ ទោះបីជាមានឱកាសអាចបរាជ័យក៏ដោយ។

អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព

៤- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្កើតទំនាក់ទំនងសហប្រតិបត្តិការ

៩- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ទទួលស្គាល់មតិយោបល់ចំរុះដោយយកចិត្តទុកដាក់

១៤- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ផ្តល់កិត្តិយសដល់មិត្តរួមការងារ និងប្រត្តិបត្តចំពោះពួកគេដោយសេចក្តីគោរព

១៩- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់គាំទ្រពល់កិច្ចការដែលអ្នករួមការងារសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង

២៤- គាត់ផ្តល់ឥស្សរភាព និងជម្រើសជាច្រើនដល់អ្នករួមការងារ អំពីវិធីសាស្ត្រធ្វើការងាររបស់ពួកគេ

២៩- គាត់មានភាពប្រាកដក្នុងចិត្តថា មនុស្សយើងរីកចម្រើនក្នុងការងារខ្លួន តាមរយៈ ការសិក្សារៀនសូត្រជំនាញថ្មីៗ និងអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង។

ការលើកទឹកចិត្ត

៥- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់កោតសរសើរបុគ្គលដែលអនុវត្តការងារល្អ។

១០- គាត់បង្ហាញឱ្យអ្នករួមការងារបានដឹងថាគាត់មានជំនឿទិកចិត្តលើសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។

១៥- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ធ្វើឱ្យប្រាកដក្នុងចិត្តថា បុគ្គលដែលមានចំណែកក្នុងការសម្រេចគម្រោងការផ្សេងៗនឹងបានទទួល ផលតបស្នងដោយស្មើភាព។

២០- គាត់កោតសរសើរជាសាធារណៈដល់បុគ្គលដែលបង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការដើម្បីប្រយោជន៍រួម

២៥- នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់រកវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ ដើម្បីនឹងអបអរសាទរដល់ភាពជោគជ័យនៃការងារ

៣០- គាត់សម្តែងសេចក្តីអំណរគុណ និងផ្តល់ការឧបត្ថម្ភជាច្រើនដល់សមាជិក ក្នុងក្រុមការងារ ដែលមានការរួមចំណែកជួយក្នុងការងារ

៣.២.២- ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍

អ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្កើតឧបករណ៍ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យដោយមានដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម៖

១- សិក្សាគោលការណ៍បញ្ញតិទ្រឹស្តី និងចំណេះដឹងទូទៅពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងវិធី សាស្ត្រការបង្កើតកម្រងសំណួរតាមទម្រង់កម្រិតការអនុវត្តពីឯកសារការស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធ។

២- កំណត់គោលបំណង និងក្របខ័ណ្ឌបញ្ញត្តិការសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីកំណត់វិសាលភាពសំណួរពាក់ព័ន្ធភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនក្នុងខេត្តរតនគិរី។

៣- បង្កើតកម្រងសំណួរតាមគោលបំណងស្រាវជ្រាវ និងក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិការស្រាវជ្រាវ។

៤- យកកម្រងសំណួរដែលបានបង្កើតឡើងដាក់ជូនសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំដើម្បីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ និងអនុសាសន៍សម្រាប់យកទៅកែសម្រួល។

៥- យកកម្រងសំណួរដែលបានកែសម្រួលតាមអនុសាសន៍របស់អ្នកជំនាញជូនសាស្ត្រចារ្យដឹកនាំដើម្បីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវម្តងទៀត។

៦- យកកម្រងសំណួរដែលបានកែសម្រួលរួចទៅសាកល្បងប្រើ (try out) ជាមួយក្រុមគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ដែលមិនមែនជាភាគសំណាកសម្រាប់ការសិក្សាចំនួន ២៥ នាក់ដែលចេញពី២សាលាផ្សេងគ្នា និងយកកម្រងសំណួរ ដែលសាកល្បងប្រើនោះមកវិភាគរកភាពជឿជាក់របស់កម្រងសំណួរ។

៧- ធ្វើការកែសម្រួលកម្រងសំណួរដាក់ជូនសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំមុននឹងយកទៅប្រមូលជាក់ស្តែង។

៣.៣- ការប្រមូលទិន្នន័យ

ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យអ្នកស្រាវជ្រាវដំណើរការតាមដំណាក់កាលនីមួយៗដូចខាងក្រោម៖

១- យកលិខិតអនុញ្ញាតិពីវិទ្យាស្ថានអប់រំដែលអនុញ្ញាតិឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យជូនមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តរតនគិរី ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតិចុះប្រមូលតាមសាលាគោលដៅទាំង ៧ ខាងលើ។

២- ចុះប្រមូលតាមសាលាគោលដៅនីមួយៗដោយជូនលិខិតអនុញ្ញាតិទៅនាយកសាលា។

៣- អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈអនឡាញ(Google Form)ជាមួយភាគសំណាក ដោយបានពន្យល់ពីគោលបំណងរបស់ខ្លួន និងរយៈពេលការបំពេញកម្រងសំណួ២៥នាទីដោយចែកជូនកម្រងសំណួរតាមរយៈតំណលីង នៅក្នុងក្រុមសាលានីមួយៗ។

៤- អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រមូលកម្រងសំណួរ ដោយពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់ និងភាពត្រឹមត្រូវរបស់កម្រងសំណួរ។

៣.៤-ការវិភាគទិន្នន័យ និងស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគ

នៅពេលដែលដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យរួចរាល់ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំការវិភាគទិន្នន័យលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនក្នុងខេត្តរតនគិរីដូចខាងក្រោម៖

១ -ត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់កម្រងសំណួរនីមួយៗ ដោយឃើញថាត្រឹមត្រូវគ្រប់កម្រងសំណួរ។

២ - បំពេញលេខកូដកម្រងសំណួរទី១ ដល់កម្រងសំណួរចុងក្រោយ។

៣ - ពិនិត្យដាក់ពិន្ទុកម្រងសំណួរនីមួយៗ ដោយការវិភាគទិន្នន័យប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ។ នៅពេលដែលរៀបចំទិន្នន័យរួចរាល់ អ្នកស្រាវជ្រាវវិភាគទិន្នន័យ ដូចខាងក្រោម៖

ក -វិភាគស្ថានភាពរបស់ភាគសំណាក វិភាគដោយប្រើប្រេកង់ (frequency) និង ភាគរយ (percentage)

ខ -វិភាគទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដោយប្រើតម្លៃមធ្យមភាគ (Mean) និងគម្លាតស្តង់ដា(Standard Deviation) និង Independent Sample-t-test One way ANOVA ។ តម្លៃ Cronbach's របស់កម្រងសំណួរស្ថិតក្នុងកម្រិត ០.៨៨៩ មានន័យថា សង្គតភាពរបស់កម្រងសំណួរនេះស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អប្រសើរ។

ការវាយតម្លៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងខេត្តរតនគិរី ដោយប្រើតម្លៃបកស្រាយអត្ថន័យតម្លៃមធ្យម របស់កម្រងសំណួរតាមបែបអត្រាវង្វាយតម្លៃកំណត់ទ្រឹស្តីរបស់ Oxford និងBurry-Stock (១៩៩៥)

- កម្រិតខ្ពស់ (M=៣.៥០ ឡើង) មធ្យម (M=២.៥០ – ៣.៤៩) និងទាប (M=២.៤៩ ចុះ) ។ ដោយបង្ហាញលទ្ធផល ដូចខាងក្រោម៖

៤. ៥១ - ៥. ០០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់បំផុត

៣.៥១ - ៤.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់

២.៥១ - ៣.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម

១.៥១ - ២.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតទាប

១.០០ - ១.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ស្ថិតនៅកម្រិតទាបបំផុត

ការសិក្សានេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានបែងចែកស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគទិន្នន័យជា៣ផ្នែករួមមាន៖

៣ ៤.១- ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍.

- សន្ទស្សន៍សមភាព (ioc) ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

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

ពេល IOC ជំនួសសន្ទស្សន៍សមភាពរវាងគោលបំណងខ្លឹមសារកម្រងសំណួរ

$\sum R$ ជំនួស លទ្ធផលសរុបពិន្ទុការយល់ឃើញ

N ជំនួស ចំនួនអ្នកជំនាញទាំងអស់

៣.៤.២ -អំណាចចំណែក (discrimination)

ការពិសោធន៍តម្លៃតាមចំណុចនីមួយៗ មានរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

$$t = \frac{\overline{X1} - \overline{X2}}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

ពេល	t	ជំនួស	តម្លៃស្ថិតិដែលប្រើពិសោធន៍តម្លៃធី
	$\overline{X}_1$	ជំនួស	តម្លៃមធ្យមភាគរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី១
	$\overline{X}_2$	ជំនួស	តម្លៃមធ្យមភាគរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី២
	S_1^2	ជំនួស	ភាពប្រែប្រួលរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី១
	S_2^2	ជំនួស	ភាពប្រែប្រួលរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី២
	N_1	ជំនួស	ចំនួនមនុស្សក្នុងភាគសំណាកទី១
	N_2	ជំនួស	ចំនួនមនុស្សក្នុងភាគសំណាកទី២

៣. ៤.៣- ភាពជឿជាក់ (α)

តាមវិធីរបស់គ្រន់បាគ (cronbach) មានរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

ពេល	α	ជំនួស	តម្លៃប្រសិទ្ធភាពអែលហ្វារបស់ភាពជឿជាក់
	K	ជំនួស	ចំនួនចំណុចដែលត្រូវវាស់
	S_i^2	ជំនួស	ចំនួនភាពប្រែប្រួលរបស់ចំណុចនីមួយៗ
	S_t^2	ជំនួស	ចំនួនភាពប្រែប្រួលរបស់ឧបករណ៍ទាំងច្បាប់

៣.៤.៤-ស្ថិតិមូលដ្ឋាន

១ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖ (percenatge) **ភាគរយ** -

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

ពេល $\%$ ជំនួស ភាគរយ

f ជំនួស ប្រេកង់ដែលត្រូវការប្រែជាភាគរយ

N ជំនួស ភាគសំណាក

២ ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖ (mean) **មធ្យមភាគ** -

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

ពេល $\overline{X}$ ជំនួស មធ្យមភាគ

$\sum X$ ជំនួស លទ្ធផលរួមរបស់ទិន្នន័យឬពិន្ទុ

N ជំនួស ចំនួនទិន្នន័យ

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

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

ពេល $S.D.$ ជំនួស តម្លៃគម្លាតស្តង់ដា

$\sum X^2$ ជំនួស លទ្ធផលរួមរបស់ពិន្ទុការ៉េនីមួយៗ

$(\sum X)^2$ ជំនួស លទ្ធផលរួមរបស់ពិន្ទុការ៉េទាំងអស់

N ជំនួស ចំនួនភាគសំណាក

ជំពូកទី៤

លទ្ធផល

ការស្រាវជ្រាវ និង

ការពិភាក្សា

ជំពូកទី៤
លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា

ការវិភាគទិន្នន័យ នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី អ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើការវិភាគទិន្នន័យ បង្ហាញលទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យ និងពិភាក្សាតាមចំណុចសំខាន់ស្របតាមគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ដោយបែងចែកជា ២ ផ្នែករៀងតាមលំដាប់ ដូចខាងក្រោម៖

ផ្នែកទី១៖ លទ្ធផលការវិភាគភាគ លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើ ៥ ផ្នែក។

ផ្នែកទី២៖ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

៤.១- លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

៤.១. ១- លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី១

ផ្នែកទី១ នេះគឺបកស្រាយសំណួរការស្រាវជ្រាវទី១ តើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ទៅតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនស្ថិតក្នុងកម្រិតណា?

គោលបំណងនៃសំណួរទី១នេះ ដើម្បីដឹងពីស្ថានភាពលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំទៅតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននីមួយៗដែលកំពុងអនុវត្តការងារតាមអង្គភាពរបស់ខ្លួន។ ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរដែលបានដកស្រង់ពីទ្រឹស្តីរបស់គូសេ និងផសន័រ Kouzes, J.M.; Posner, B.Z. (២០០៣) ដែលចែកចេញជា ៥ ផ្នែក មាន ៣០ ចំណុច។ ការវិភាគទិន្នន័យ គឺប្រើប្រាស់តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដា។ លទ្ធផលផ្នែកទី១ ត្រូវបានបង្ហាញតាមតារាង ដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.១ -តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមចំណុចនីមួយៗ (n = ១៩៥)

លរ.	ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា	M	S.D.	អត្ថន័យ	លំដាប់
១-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ធ្វើខ្លួនឯងឱ្យក្លាយជាគម្រូនៃអ្នកដទៃ។	៣.៦៤	១.១១	ខ្ពស់	២៧
២-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នករួមការងារពីនិន្នាកានាអនាគត។	៣.៩៧	០.៧៧	ខ្ពស់	៧
៣-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ស្វែងរកឱកាសប្រកួតប្រជែងដើម្បីសាកល្បងជំនាញសមត្ថភាព។	៣.៩០	០.៨១	ខ្ពស់	១៤
៤-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្កើតទំនាក់ទំនងសហប្រតិបត្តិការ។	៤.០៣	០.៦៦	ខ្ពស់	៥
៥-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់កោតសរសើរបុគ្គលដែលអនុវត្តការងារល្អ។	៤.០៦	០.៧៨	ខ្ពស់	៣
៦-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ខិតខំចំណាយពេលវេលាដើម្បីពិនិត្យឱ្យច្បាស់ថាអ្នករួមការងារ របស់គាត់ធ្វើតាមគោលការណ៍ និងស្តង់ដាដែលបានចែងរួចជាស្រេច។	៤.០៨	០.៧៥	ខ្ពស់	២
៧-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ពិពណ៌នារូបភាពគួរឱ្យទាក់ទាញអារម្មណ៍របស់វិទ្យាល័យដែលគួរក្លាយទៅជាអ្វីនាពេលអនាគត។	៣.៨០	០.៨៥	ខ្ពស់	២០
៨-	គាត់អាចបញ្ចុះបញ្ចូលអ្នករួមការងារឱ្យសាកប្រើវិធីសាស្ត្រឬគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មីៗជាមួយការងាររបស់ពួកគេ។	៣.៩០	០.៨៦	ខ្ពស់	១៥
៩-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ទទួលស្គាល់មតិយោបល់ចំរុះដោយយកចិត្តទុកដាក់។	៣.៧៨	០.៨៨	ខ្ពស់	២២
១០-	គាត់បង្ហាញឱ្យអ្នករួមការងារបានដឹងថាគាត់មានជំនឿទុកចិត្តលើសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។	៣.៩៣	០.៧៤	ខ្ពស់	១០
១១-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់អនុវត្តតាមពាក្យសន្យា និងកាតព្វកិច្ចដែលបានដាក់។	៣.៩០	០.៧៩	ខ្ពស់	១៦
១២-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្ហាញដល់អ្នករួមការងារឱ្យចែករំលែកក្តីសុបិន្តដ៏ល្អនាពេលអនាគត។	៣.៦៦	០.៨៣	ខ្ពស់	២៦
១៣-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ស្វែងរកវិធីថ្មីៗពីខាងក្រៅវិទ្យាល័យដើម្បីរកវិធីកែលម្អអ្វីដែលយើងកំពង់ធ្វើ។	៤.០៤	០.៨០	ខ្ពស់	៤
១៤-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ផ្តល់កិត្តិយសដល់មិត្តរួមការងារ និងប្រត្តិបត្តចំពោះពួកគេដោយសេចក្តីគោរព។	៣.៩៥	០.៧២	ខ្ពស់	៨

១៥-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ធ្វើឱ្យប្រាកដក្នុងចិត្តថាបុគ្គលដែលមានចំណែកក្នុងការសម្រេចគម្រោងការផ្សេងៗនឹងបានទទួល ផលតបស្នងដោយស្មើភាព។	៣.៧៥	០.៧៩	ខ្ពស់	២៥
១៦-	នាយករបស់ខ្ញុំគាត់សាកសួរព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពីផលប៉ះពាល់នៃសកម្មភាពរបស់គាត់ ទៅលើការអនុវត្តការងាររបស់អ្នករួមការងារ។	៣.៥៧	០.៩២	ខ្ពស់	២៨
១៧-	គាត់បង្ហាញឱ្យអ្នករួមការងារឃើញថាផលប្រយោជន៍រយៈពេលវែងរបស់ពួកគេអាចនាំមក បង្ហាញទុកជាទស្សនៈវិស័យរួម។	៣.៨៣	០.៧៧	ខ្ពស់	១៧
១៨-	គាត់តែងសួរខ្លួនគាត់ ឬអ្នករួមការងារថា យើងបានចេះអ្វីខ្លះ នៅពេលដែលការធ្វើការងារ មិនដំណើរការដូចដែលបានគ្រោងទុក។	៣.៧៨	០.៨៤	ខ្ពស់	២១
១៩-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់គាំទ្ររាល់កិច្ចការដែលអ្នករួមការងារសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង	៣.៥២	០.៩៣	ខ្ពស់	២៩
២០-	គាត់កោតសរសើរជាសាធារណៈដល់បុគ្គលដែលបង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការដើម្បីប្រយោជន៍រួម។	៤.០២	០.៧៨	ខ្ពស់	៦
២១-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្កើតឱ្យមានការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា ក្នុងការអនុវត្តការងារ។	៣.៩៣	០.៨០	ខ្ពស់	១១
២២-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្កើតគោលដៅធំមួយដែលយើងទាំងអស់គ្នាត្រូវប្រឹងប្រែង សម្រេចឱ្យបាន។	៣.៩៥	០.៧៦	ខ្ពស់	៩
២៣-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ធ្វើការកំណត់ឱ្យច្បាស់ពីគោលបំណងដែលយើងអាចសម្រេចបានការរៀបចំផែនការច្បាស់លាស់ ព្រមទាំងបង្កើតសូចនាករ ដើម្បីវាស់ស្ទង់គម្រោង និងកម្មវិធី។	៣.៧៦	០.៨៦	ខ្ពស់	២៤
២៤-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ផ្តល់ឥស្សរភាព និងជម្រើសជាច្រើនដល់អ្នករួមការងារអំពីវិធីសាស្ត្រធ្វើការងាររបស់ពួកគេ។	៣.៧៦	០.៨១	ខ្ពស់	២៣
២៥-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់រកវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗដើម្បីនឹងអបអរសាទរដល់ភាពជោគជ័យនៃការងារ។	៣.៨២	០.៧៨	ខ្ពស់	១៨
២៦-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់យល់យ៉ាងច្បាស់អំពីទស្សនៈវិជ្ជានៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ ផ្នែកការអប់រំរបស់គាត់។	៣.៩២	០.៨២	ខ្ពស់	១៣
២៧-	គាត់និយាយដោយមានការប្តេជ្ញាចិត្តអំពីអត្ថន័យ និងគោលបំណងដ៏ឧត្តម របស់ការងារពួកយើង។	៣.៩២	០.៧៨	ខ្ពស់	១២
២៨-	គាត់ហ៊ានសាកល្បង និងហ៊ានប្រថុយគ្រោះថ្នាក់ទោះបីជាមានឱកាសអាចបរាជ័យក៏ដោយ។	៣.៤៤	០.៩១	មធ្យម	៣០

២៩-	គាត់មានភាពប្រាកដក្នុងចិត្តថាមនុស្សយើងរីកចម្រើនក្នុងការងារខ្លួនតាមរយៈការសិក្សារៀនសូត្រជំនាញថ្មីៗ និងអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង។	៤.១០	០.៧២	**ខ្ពស់**	១
៣០-	គាត់សម្តែងសេចក្តីអំណរគុណ និងផ្តល់ការឧបត្ថម្ភជាច្រើនដល់សមាជិក ក្នុងក្រុមការងារ ដែលមានការរួមចំណែកជួយក្នុងការងារ។	៣.៨១	០.៨៤	**ខ្ពស់**	១៩
	សរុប	៣.៨៤	០.៦០	**ខ្ពស់**	

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតទុតិយភូមិ តាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជារួមក្នុងកម្រិតខ្ពស់ (M=៣.៨៤ , S.D.=០.៦០)។

បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមភាគ ខ្លឹមសារចំណុចចំនួនបី ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី២៩ "នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់មានភាពប្រាកដក្នុងចិត្តថាមនុស្សយើងរីកចម្រើនក្នុងការងារខ្លួនតាមរយៈការសិក្សារៀនសូត្រជំនាញថ្មីៗ និងអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង" ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់(M = ៤.១០ ,S.D.=០.៧២) ចំណុចដែលស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់បន្ទាប់គឺចំណុចទី៦ "នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ខិតខំចំណាយពេលវេលាដើម្បីពិនិត្យឱ្យច្បាស់ថាអ្នករួមការងារ របស់គាត់ធ្វើតាម គោលការណ៍ និងស្តង់ដាដែលបានចែងរួចជាស្រេច (M=៤.០៨, S.D=០.៧៥)" និងចំណុចទី៥ "នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់កោតសរសើរបុគ្គលដែលអនុវត្តការងារល្អ (M=៤.០៦, S.D=០.៧៨) តាមលំដាប់ ។

ផ្ទុយទៅវិញ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យម ក្នុងតារាងខាងលើនេះដែលមានតម្លៃមធ្យមគឺចំណុចទី២៨ "គាត់ហ៊ានសាកល្បង និងហ៊ានប្រថុយគ្រោះថ្នាក់ទោះបីជាមានឱកាសអាចបរាជ័យក៏ដោយ។ (Mean=៣.៤៤, S.D=០.៩១)" ។

លទ្ធផលខាងលើបង្ហាញតែទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ជារួមទាំង៣០ ចំណុច។ លទ្ធផលតាមផ្នែកទាំង ៥ នឹងបង្ហាញនៅតារាងទី២ ខាងក្រោម៖

តារាងទី៤. ២ - តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនាយក តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ (n = ១៩៥)

ល.រ.	ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា	M	S.D.	អត្ថន័យ	លំដាប់
១-	យកគំរូតាម,មាគ៌ា	៣.៨៣	០.៦២	ខ្ពស់	៤
២-	បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក	៣.៨៥	០.៦៧	ខ្ពស់	៣
៣-	ការប្រកួតប្រជែង	៣.៨០	០.៦៨	ខ្ពស់	៥
៤-	អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព	៣.៨៥	០.៦១	ខ្ពស់	២
៥-	ការលើកទឹកចិត្ត	៣.៨៩	០.៦២	ខ្ពស់	១
	សរុប	**៣.៨៤**	**០.៦០**	**ខ្ពស់**	

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ គ្រប់ផ្នែកស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត**ខ្ពស់** ។

បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមលទ្ធផលបង្ហាញថាផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" ស្ថិតនៅលំដាប់ទី១ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨៩ (M= ៣.៨៩) និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៦២ ផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨០ (M= ៣.៨០) និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៦៨ (S.D= ០.៦៨) ផ្នែកទី២ "បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៣ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨៥ (M= ៣.៨៥) និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៦៧ (S.D= ០.៦៧) ផ្នែកទី១ "យកគំរូតាម,មាគ៌ា" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៤ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨៣(M=៣.៨៣) និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៦២ (S.D= ០.៦២) និងផ្នែកទី៣ "ការប្រកួតប្រជែង" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៥ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨០ (M=៣.៨០) និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៦៨ (S.D= ០.៦៨)

ដូច្នេះលទ្ធផលស្រាវជ្រាវការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន គ្រប់ផ្នែកស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត**ខ្ពស់** ។

(លម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗមានភ្ជាប់នៅឧបសម្ព័ន្ធ ឃ)។

តារាងទី៤. ៣ - តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនាយក តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ និងតាមចំណុចនីមួយៗ (N= ១៩៥)

លរ.	ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា	M	S.D.	អត្ថន័យ	លំដាប់
ផ្នែកទី១ យកគំរូតាម,មាគ៌ា					
១-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ធ្វើខ្លួនឯងឱ្យក្លាយជាគម្រូនៃអ្នកដទៃ។	៣.៦៤	១.១១	ខ្ពស់	៥
៦-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ខិតខំចំណាយពេលវេលាដើម្បីពិនិត្យឱ្យច្បាស់ថាអ្នករួមការងារ របស់គាត់ធ្វើតាម គោលការណ៍ និងស្តង់ដាដែលបានចែងរួចជាស្រេច។	៤.០៨	០.៧៥	ខ្ពស់	១
១១-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់អនុវត្តតាមពាក្យសន្យា និងកាតព្វកិច្ចដែលបានដាក់។	៣.៩០	០.៧៩	ខ្ពស់	៤
១៦-	គាត់សាកសួរព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពីផលប៉ះពាល់នៃសកម្មភាពរបស់គាត់ទៅលើការអនុវត្តការងាររបស់អ្នករួមការងារ។	៣.៥៧	០.៩២	ខ្ពស់	៦
២១-	គាត់បង្កើតឱ្យមានការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា ក្នុងការអនុវត្តការងារ។	៣.៩៣	០.៨០	ខ្ពស់	២
២៦-	គាត់យល់យ៉ាងច្បាស់អំពីទស្សនៈវិជ្ជានៃភាពជាអ្នកដឹកនាំផ្នែកការអប់រំរបស់គាត់។	៣.៩២	០.៨២	ខ្ពស់	៣
	សរុប	**៣.៨៣**	**០.៦២**	**ខ្ពស់**	
ផ្នែកទី២ បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក					
២-	គាត់ផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នករួមការងារពីនិន្នាការនាអនាគតដែលនឹងជះឥទ្ធិពលដល់ភាពជោគជ័យក្នុងការអនុវត្តការងារ។	៣.៩៧	០.៧៧	ខ្ពស់	១
៧-	គាត់ពិពណ៌នារូបភាពគួរឱ្យទាក់ទាញអារម្មណ៍របស់វិទ្យាល័យដែលគួរក្លាយទៅជាអ្វីនាពេលអនាគត។	៣.៨០	០.៨៥	ខ្ពស់	៥
១២-	គាត់បង្ហាញដល់អ្នករួមការងារឱ្យចែករំលែកក្តីសុបិន្តដ៏ល្អនាពេលអនាគត។	៣.៦៦	០.៨១	ខ្ពស់	៦
១៧-	គាត់បង្ហាញឱ្យអ្នករួមការងារឃើញថាផលប្រយោជន៍រយៈពេលវែងរបស់ពួកគេ អាចនាំមកបង្ហាញទុកជាទស្សនៈវិស័យរួម។	៣.៨៣	០.៧៧	ខ្ពស់	៤
២២-	គាត់បង្កើតគោលដៅធំមួយដែលយើងទាំងអស់គ្នាត្រូវប្រឹងប្រែង សម្រេចឱ្យបាន។	៣.៩៥	០.៧៦	ខ្ពស់	២
២៧-	គាត់និយាយដោយមានការប្តេជ្ញាចិត្តអំពីអត្ថន័យ និង	៣.៩២	០.៧៨	ខ្ពស់	៣

	គោលបំណងដ៏ឧត្តម របស់ការងារពួកយើង។				
	សរុប	**៣.៨៥**	**០.៦៧**	**ខ្ពស់**	
ផ្នែកទី ៣ ការប្រកួតប្រជែង					
៣-	គាត់ស្វែងរកឱកាសប្រកួតប្រជែងដើម្បីសាកល្បងជំនាញ សមត្ថភាព។	៣.៩០	០.៨១	ខ្ពស់	២
៨-	គាត់អាចបញ្ចុះបញ្ចូលអ្នករួមការងារឱ្យសាកប្រើវិធីសាស្ត្រ ឬគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មីៗជាមួយការងាររបស់ពួកគេ។	៣.៩០	០.៨៦	ខ្ពស់	៣
១៣-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ស្វែងរកវិធីថ្មីៗពីខាងក្រៅវិទ្យាល័យដើម្បីរកវិធីកែលម្អអ្វីដែលយើងកំពុងធ្វើ។	៤.០៤	០.៨០	ខ្ពស់	១
១៨-	គាត់តែងសួរខ្លួនគាត់ ឬអ្នករួមការងារថា យើងបានរៀនអ្វីខ្លះ នៅពេលដែលការធ្វើការងារ មិនដំណើរការដូចដែលបានគ្រោងទុក។	៣.៧៨	០.៨៤	ខ្ពស់	៤
២៣-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ធ្វើការកំណត់ឱ្យច្បាស់ពីគោលបំណងដែលយើងអាចសម្រេចបានការរៀបចំផែនការច្បាស់លាស់ ព្រមទាំងបង្កើតសូចនាករ ដើម្បីវាស់ស្ទង់គម្រោង និងកម្មវិធី។	៣.៧៦	០.៨៦	ខ្ពស់	៥
២៨-	គាត់ហ៊ានសាកល្បង និងហ៊ានប្រថុយគ្រោះថ្នាក់ ទោះបីជាមានឱកាសអាចបរាជ័យក៏ដោយ។	៣.៤៤	០.៩១	ខ្ពស់	៦
	សរុប	**៣.៨០**	**០.៦៨**	**ខ្ពស់**	
ផ្នែកទី ៤ អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព					
៤-	គាត់បង្កើតទំនាក់ទំនងសហប្រតិបត្តិការ។	៤.០៣	០.៦៦	ខ្ពស់	២
៩-	គាត់ទទួលស្គាល់មតិយោបល់ចំរុះដោយតកចិត្តទុកដាក់។	៣.78	០.៨៨	ខ្ពស់	៤
១៤-	គាត់ផ្តល់កិត្តិយសដល់មិត្តរួមការងារ និងប្រត្តិបត្តចំពោះពួកគេដោយសេចក្តីគោរព។	៣.៩៥	០.៧២	ខ្ពស់	៣
១៩-	គាត់គាំទ្ររាល់កិច្ចការដែលអ្នករួមការងារសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង។	៣.៥២	០.៩៣	ខ្ពស់	៦
២៤-	គាត់ផ្តល់សេរីភាព និងជម្រើសជាច្រើនដល់អ្នករួមការងារ អំពីវិធីសាស្ត្រធ្វើការងាររបស់ពួកគេ	៣.៧៦	០.៨១	ខ្ពស់	៥
២៩-	គាត់មានភាពប្រាកដក្នុងចិត្តថា មនុស្សយើងរីកចម្រើនក្នុងការងារខ្លួន តាមរយៈការសិក្សារៀនសូត្រជំនាញថ្មីៗ និងអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង។	៤.១០	០.៧២	ខ្ពស់	១
	សរុប	**៣.៨៥**	**០.៦១**	**ខ្ពស់**	
ផ្នែកទី ៥ ការលើកទឹកចិត្ត					
៥-	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់កោតសរសើរបុគ្គលដែលអនុវត្តការងារល្អ។	៤.០៦	០.៧៨	ខ្ពស់	១

១០-	គាត់បង្ហាញឱ្យអ្នករួមការងារបានដឹងថាគាត់មានជំនឿចិត្ត លើសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។	៣.៩៣	០.៧៤	ខ្ពស់	៣
១៥-	គាត់ធ្វើឱ្យប្រាកដក្នុងចិត្តថា បុគ្គលដែលមានចំណែកក្នុងការសម្រេចគម្រោងការផ្សេងៗនឹងបានទទួលផលតបស្នងដោយស្មើភាព។	៣.៧៥	០.៧៩	ខ្ពស់	៦
២០-	គាត់កោតសរសើរជាសាធារណៈដល់បុគ្គលដែលបង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការដើម្បីប្រយោជន៍រួម	៤.០២	០.៧៨	ខ្ពស់	២
២៥-	គាត់រកវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ ដើម្បីនឹង អបអរសាទរដល់ភាពជោគជ័យនៃការងារ។	៣.៨២	០.៧៨	ខ្ពស់	៤
៣០-	គាត់សម្តែងសេចក្តីអំណរគុណ និងផ្តល់ការឧបត្ថម្ភជាច្រើនដល់សមាជិកក្នុងក្រុមការងារដែលមានការរួមចំណែកជួយក្នុងការងារ។	៣.៨១	០.៨៤	ខ្ពស់	៥
	សរុប	**៣.៨៩**	**០.៦២**	**ខ្ពស់**	

ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ តាមផ្នែក និងតាមចំណុចស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ទាំងអស់។ ផ្នែកដែល មានតម្លៃមធ្យម**ខ្ពស់ជាង**គេ គឺផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" តាមដោយផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" និងផ្នែកទី២ "បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក" តាមលំដាប់ ។ ដូចគ្នានេះដែរផ្នែកដែលមានតម្លៃមធ្យមខ្ពស់បន្ទាប់នោះគឺ ផ្នែកទី១ "យកគំរូតាម,មាគ៌ា" និងផ្នែកទី ៣ "ការប្រកួតប្រជែង" គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។

តារាងទី៤. ៤ - តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនាយក តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមភេទ (n=១៩៥)

លរ.	ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា	ប្រុស			ស្រី		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	យកគំរូតាម,មាគ៌ា	៣.៨០	០.៦៤	ខ្ពស់	៣.៨៨	០.៥៩	ខ្ពស់
២-	បំផុសចក្ខុវិស័យ	៣.៧៩	០.៧០	ខ្ពស់	៣.៩៣	០.៦២	ខ្ពស់
៣-	ការប្រកួតប្រជែង	៣.៧៤	០.៧០	ខ្ពស់	៣.៨៩	០.៦៣	ខ្ពស់
៤-	ធ្វើសកម្មភាព	៣.៧៩	០.៦៤	ខ្ពស់	៣.៩៤	០.៥៧	ខ្ពស់
៥-	ការលើកទឹកចិត្ត	៣.៨៣	០.៦៤	ខ្ពស់	៣.៩៩	០.៥៩	ខ្ពស់
	សរុប	**៣.៧៩**	**០.៦៣**	**ខ្ពស់**	**៣.៩២**	**០.៥៦**	**ខ្ពស់**

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាដោយបែងចែកតាមភេទប្រុស) និង (ស្រី តាមផ្នែកទាំង៥ ។ បើពិនិត្យទៅលើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមលើគ្រូបង្រៀនប្រុស "ខ្ពស់" ស្ថិតក្នុងកម្រិត និងស្រី លទ្ធផលក៏ស្តែងឱ្យឃើញថា ចំណុចទី៥ ផ្នែក "ការលើកទឹកចិត្ត" ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ហើយចំណុចទី១ "ផ្តល់ភាពជាគម្រូ" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ រីឯចំណុច ទី៣ "ការប្រកួតប្រជែង" ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ក្នុងលំដាប់ទី៥។

តារាងទី៤. ៥ - តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមអាយុ (n= ១៩៥)

លរ.	ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ	ក្រោម ៣០ (N=៦២)			៣០-៤៥ (N=១២៣)			ច្រើនជាង ៤៥(N=១០)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	យកគំរូតាម,មាគ៌ា	៣.៧៩	០.៥៦	**ខ្ពស់**	៣.៨៣	០.៦៤	**ខ្ពស់**	៤.២០	០.៦៤	**ខ្ពស់**
២-	បំផុសចក្ខុវិស័យ	៣.៧០	០.៦៤	**ខ្ពស់**	៣.៨៩	០.៦៧	**ខ្ពស់**	៤.២៦	០.៦៣	**ខ្ពស់**
៣-	ការប្រកួតប្រជែង	៣.៦៨	០.៦២	**ខ្ពស់**	៣.៨២	០.៧០	**ខ្ពស់**	៤.២០	០.៥៤	**ខ្ពស់**
៤-	ធ្វើសកម្មភាព	៣.៧៣	០.៥៨	**ខ្ពស់**	៣.៨៨	០.៦២	**ខ្ពស់**	៤.២៥	០.៤៩	**ខ្ពស់**
៥-	ការលើកទឹកចិត្ត	៣.៨១	០.៥៦	**ខ្ពស់**	៣.៩២	០.៦៥	**ខ្ពស់**	៤.០៨	០.៥៩	**ខ្ពស់**
	សរុប	**៣.៧៤**	**០.៥៩**	**ខ្ពស់**	**៣.៨៦**	**០.៦៥**	**ខ្ពស់**	**៤.១៩**	**០.៥៧**	**ខ្ពស់**

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ានយកសាលា ដោយបែងចែកតាមអាយុ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំងបីក្នុងកម្រិត **"ខ្ពស់"** ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម ៣០ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត "(M=៣.៨១ S.D=០.៥៦) និងផ្នែកទី១ "ការផ្តល់ជាគម្រូ " (M=៣.៧៩ S.D=០.៥៦) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តា មលំដាប់ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតក៏ស្ថិត ក្នុងលំដាប់ខ្ពស់ដែរ។ បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុចន្លោះពី ៣០-៤៥ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" (M=៣.៩២ SD=០.៦៥) និងផ្នែកទី២

"ការបំផុសចក្ខុវិស័យ " (M=៣.៨៩ SD= ០.៦៧) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ តាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់ដែរ ។

បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលអាយុច្រើនជាង៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក២ "ការបំផុសចក្ខុវិស័យ" (M=៤.២៦ S.D=០.៦៣) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ តាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

តារាងទី៤.៦ - ម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនាយក តាមទស្សនះរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ(N=១៩៥)

លរ.	ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ	ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ (N=៦០)			បរិញ្ញាបត្រ (N=១១៩)			ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ (N=១៦)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	យកគំរូតាម,មាគ៌ា	៣.៩៣	០.៦០	ខ្ពស់	៣.៨២	០.៦៣	ខ្ពស់	3.៥៤	០.៤៦	ខ្ពស់
២-	បំផុសចក្ខុវិស័យ	៣.៩៨	០.៦២	ខ្ពស់	៣.៨៣	០.៦៩	ខ្ពស់	3.៤៨	០.៥២	ខ្ពស់
៣-	ការប្រកួតប្រជែង	៣.៩៣	០.៦២	ខ្ពស់	៣.៧៧	០.៧២	ខ្ពស់	3.៥៣	០.៤៧	ខ្ពស់
៤-	ធ្វើសកម្មភាព	៣.៩៩	០.៥៦	ខ្ពស់	៣.៨៣	០.៦៣	ខ្ពស់	3.៥៣	០.៤៨	ខ្ពស់
៥-	លើកទឹកចិត្ត	៤.០២	០.៥៨	ខ្ពស់	៣.៨៧	០.៦៤	ខ្ពស់	3.៦១	០.៥៣	ខ្ពស់
	សរុប	**៣.៩៧**	**០.៥៦**	**ខ្ពស់**	**៣.៨២**	**០.៦២**	**ខ្ពស់**	**៣.៥៤**	**០.៤៧**	**ខ្ពស់**

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនះរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិមានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៥ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាបជាបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" (M= ៤.០២, S.D= ០.៥៨) និងផ្នែកទី៤ "ការអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" (M=៣.៩៩, S.D=០.៥៦) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ តាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិត ក្នុងលំដាប់ខ្ពស់ដែរ។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" (M= ៣.៨៧, S.D=0.៦៤) ផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" (M=៣.៨៣, S.D=0.៦៣) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ តាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។ បន្ថែមពីលើនេះតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី២ "ការបំផុសចក្ខុវិស័យ"(M=៣.៤៨, S.D= 0.៥២) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់ ។ រីឯផ្នែកទី៥ " ការលើកទឹកចិត្ត " M=៣.៦១, S.D=0.៥៣) ស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិត ក្នុងលំដាប់ខ្ពស់ដែរ។

តារាងទី៤. ៧ - តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនាយក តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន N=១៩៥

លរ.	ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ	ក្រោម ៥ឆ្នាំ (N=៤២)			៥-១០ឆ្នាំ (N=៥១)			ច្រើនជាង១០ឆ្នាំ(N=១០២)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	យកគំរូតាម,មាគ៌ា	៣.៧៤	0.៥៧	ខ្ពស់	៣.៧៥	0.៦៨	ខ្ពស់	៣.៩១	0.៦0	ខ្ពស់
២-	បំផុសចក្ខុវិស័យ	៣.៦៥	0.៦២	ខ្ពស់	៣.៧៦	0.៧២	ខ្ពស់	៣.៩៨	0.៦៤	ខ្ពស់
៣-	ការប្រកួតប្រជែង	៣.៥៩	0.៦២	ខ្ពស់	៣.៧៦	0.៧២	ខ្ពស់	៣.៩0	0.៦៦	ខ្ពស់
៤-	ធ្វើសកម្មភាព	៣.៦៨	0.៥៦	ខ្ពស់	៣.៨១	0.៦៥	ខ្ពស់	៣.៩៥	0.៦0	ខ្ពស់
៥-	ការលើកទឹកចិត្ត	៣.៧៥	0.៥៤	ខ្ពស់	៣.៨៧	0.៦៤	ខ្ពស់	៣.៩៦	0.៦៤	ខ្ពស់
	សរុប	**៣.៦៨**	**0.៥៥**	**ខ្ពស់**	៣.៧៩	**0.៦៤**	**ខ្ពស់**	**៣.៩៤**	**0.៥៩**	**ខ្ពស់**

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៥ ក្នុងកម្រិត"ខ្ពស់" ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនក្រោម៥ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" (M=៣.៧៥ S.D= 0.៥៤) និងផ្នែកទី១ " ការយកគម្រូតាម" (M=៣.៧៤ , S.D=0.៥៧) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែក ផ្សេងៗទៀតក៏ស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់ដែរ។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនចន្លោះពី ៥-១០ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" (M =៣.៨៧ ,S.D= ០.៦៤) និងផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព "(M= ៣.៨១ , S.D= ០.៦៥) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀន ច្រើនជាង១០ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក២ "បំផុសចក្ខុវិស័យ "(M=៣.៩៨ , S.D=០.៦៤) ស្ថិតក្នុង កម្រិតខ្ពស់ និងផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត "(M= ៣.៩៦ , S.D= ០.៦៤) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាម លដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី លើការអនុវត្តភាពជាអ្នក ដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិត **ខ្ពស់** ហើយបើពិនិត្យតាមផ្នែក នីមួយៗក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ដែរ។ ប៉ុន្តែបើរៀងតាមលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីទាបមកខ្ពស់ គឺផ្នែកទី៣ "ការប្រកួតប្រជែង" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៥ ហើយផ្នែកទី១ "ការយកគម្រូតាម" ស្ថិតនៅលំដាប់ទី ៤ ផ្នែក ទី២ " ការបំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករម្លែក" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៣ ផ្នែកទី៤ "ការអនុញ្ញាតិឱ្យអ្នកដទៃ ធ្វើសកម្មភាព" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ និងផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី១ ។ ដោយឡែក បើយើងពិនិត្យលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀនស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។

៤.១.២-សរុបលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវផ្នែកទី១ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា

តាមរយៈលទ្ធផលក្នុងការស្រាវជ្រាវជារួមតាមចំណុចនីមួយៗក្នុងតារាងទី១ ខាងលើលទ្ធផល បង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតទុតិយភូមិ តាមទស្សនៈគ្រូ បង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជារួមក្នុងកម្រិតខ្ពស់ (M=៣.៨៤ ,S.D.=០.៦០)។ បើរៀងលំដាប់

តម្លៃមធ្យមភាគ ខ្លឹមសារចំណុចចំនួនបី ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី២៩ "នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់មានភាពប្រាកដក្នុងចិត្តថាមនុស្សយើងរីកចម្រើនក្នុងការងារខ្លួនតាមរយៈការសិក្សារៀនសូត្រជំនាញថ្មីៗ និងអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង" ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់(M = ៤.១០ ,S.D.=0.៧២) ចំណុចដែលស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់បន្ទាប់គឺចំណុចទី៦ "នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ខិតខំចំណាយពេលវេលាដើម្បីពិនិត្យឱ្យច្បាស់ថាអ្នករួមការងាររបស់គាត់ធ្វើតាមគោលការណ៍ និងស្តង់ដាដែលបានចែងរួចជាស្រេច" (M=៤.0៨, S.D=0.៧៥) និងចំណុចទី៥ "នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់កោតសរសើរបុគ្គលដែលអនុវត្តការងារល្អ" (M=៤.0៦, S.D=0.៧៨) តាមលំដាប់ ។

ផ្ទុយទៅវិញ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យម ក្នុងតារាងខាងលើនេះដែលមានតម្លៃមធ្យមគឺចំណុចទី២៨ "គាត់ហ៊ានសាកល្បង និងហ៊ានប្រថុយគ្រោះថ្នាក់ទោះបីជាមានឱកាសអាចបរាជ័យក៏ដោយ។ (Mean=៣.៤៤, S.D=0.៩១)" តាមលំដាប់។ លទ្ធផលខាងលើបង្ហាញតែទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ជារួមចំនួន៣0ចំណុច។

លទ្ធផលតាមផ្នែក ការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការងនុវត្តន៍ភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា គ្រប់ផ្នែកស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត**ខ្ពស់** ។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមលទ្ធផលបង្ហាញថាផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត " ស្ថិតនៅលំដាប់ទី១ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨៩ និងគម្លាតស្តង់ដា 0.៦២ ផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨0 និងគម្លាតស្តង់ដា 0.៦៨ ផ្នែកទី២ "បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៣ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨៥ និងគម្លាតស្តង់ដា 0.៦៧ ផ្នែកទី១ "យកគំរូតាម,មាគ៌ា" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៤ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨៣ និងគម្លាតស្តង់ដា 0.៦២ និងផ្នែកទី៣ "ការប្រកួតប្រជែង" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៥ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៨0 និងគម្លាតស្តង់ដា 0.៦៨ ។ ដោយឡែកការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ របស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយផ្អែកលើភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍លទ្ធផលត្រូវបានបង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

១ -ការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកតាមភេទ ឃើញថាគ្រូបង្រៀនដែលមានភេទខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ ទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី។ ប៉ុន្តែលទ្ធផលតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៥ ដែលបែងចែកតាមគ្រូភេទប្រុស និងភេទស្រី ឃើញថាផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ ។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀន ទាំងពីរភេទ គ្រូបង្រៀនភេទប្រុស លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" (M=៣.៨៣ ,S.D=០.៦៤) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ និងផ្នែកទី១ "ការយកគម្រូតាម" (M=៣.៨០ ,S.D=០.៦៤) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ ខ្ពស់។ គ្រូបង្រៀនភេទស្រីលទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់(M=៣.៩៩, S.D=០.៥៩) ចំណែកឯ ផ្នែកទី២ "(M=៣.៩៣ ,S.D=០.៦២) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលំដាប់។ ចំណែកផ្នែកដទៃទៀតកស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់ដែរ។

២- ការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកតាមអាយុ ឃើញថាគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំដោយបែងចែកតាម អាយុ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៥ក្នុងកម្រិត "**ខ្ពស់**" ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម ៣០ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា គ្រប់ផ្នែកទាំអស់តាមកម្រិតអាយុនីមួយៗជារួម ស្ថិតក្នុងមធ្យមភាគខ្ពស់ទាំងអស់ (M=៣.៧៤, S.D=០៥៩) ។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលមានអាយុចន្លោះពី ៣០-៤៥ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត"(M=៣.៨១, S.D=០.៥៦) ផ្នែកទី១ " ការយកគម្រូតាម (M=៣.៧៩, S.D=០.៥៦) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ តាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលអាយុច្រើនជាង ៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក២ "ការបំផុសចក្ខុវិស័យ" (M=៤.២៦ S.D=0.៦៣) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ តាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

៣- ការប្រៀបធៀបដោយផ្នែក តាមគុណវុឌ្ឍិឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូដែលមានគុណវុឌ្ឍិខុសគ្នាមានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ លើអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាតកសាលា។ តាមតារាងទី៤.៥ ខាងលើ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាបជាបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" (M= ៤.0២, S.D= 0.៥៨) និងផ្នែកទី៤ "ការអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" (M=៣.៩៩, S.D=0.៥៦) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិត ក្នុងលំដាប់ខ្ពស់ដែរ។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" (M= ៣.៨៧, S.D=0.៦៤) ផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" (M=៣.៨៣, S.D=0.៦៣) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ តាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី២ "ការបំផុសចក្ខុវិស័យ"(M=៣.៤៨, S.D= 0.៥២) ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម តាមលំដាប់ ។ រីឯផ្នែកទី៥ " ការលើកទឹកចិត្ត " M=៣.៦១, S.D=0.៥៣) ស្ថិតក្នុងលំដាប់ ខ្ពស់ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

៤- ការប្រៀបធៀបដោយផ្នែកតាមបទពិសោធន៍បង្រៀន បង្ហាញថាគ្រូបង្រៀន ដែលមានបទពិសោធន៍ខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ ទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី។ ប៉ុន្តែលទ្ធផលតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំងបីដែលបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិត "**ខ្ពស់" ទាំងអស់។** លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូ

បង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង ៥ ក្នុងកម្រិត"ខ្ពស់" ទាំងអស់។

បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនក្រោម៥ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" (M=៣.៧៥ S.D= ០.៥៤) និងផ្នែកទី១ " ការយកគម្រូតាម" (M=៣.៧៤ , S.D=០.៥៧) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលំដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗ ទៀតក៏ស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់ដែរ។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនចន្លោះពី៥-១០ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" (M =៣.៨៧ ,S.D= ០.៦៤) និងផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព "(M= ៣.៨១ , S.D= ០.៦៥) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនច្រើនជាង១០ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក២ "ការបំផុសចក្ខុវិស័យ"(M=៣.៩៨ , S.D=០.៦៤) ស្ថិតក្នុង កម្រិត ខ្ពស់ និងផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត "(M= ៣.៩៦ , S.D= ០.៦៤) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលដាប់។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិត **ខ្ពស់** ហើយបើពិនិត្យតាមផ្នែកនីមួយៗក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ដែរ។ ប៉ុន្តែបើរៀងតាមលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីទាបមកខ្ពស់ គឺផ្នែកទី៣"ការប្រកួតប្រជែង" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៥ ហើយផ្នែកទី១ "ការយកគម្រូតាម" ស្ថិតនៅលំដាប់ទី ៤ ផ្នែកទី២ "ការបំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករម្លែក" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៣ ផ្នែកទី៤ "ការអនុញ្ញាតិឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ និងផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី១ ។ ដោយឡែកបើ

ពិនិត្យលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និង បទពិសោធន៍ការបង្រៀនស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។

៤. ១. ៣ - លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី២

ផ្នែកទី២នេះ គឺបកស្រាយសំណួរការស្រាវជ្រាវទី២ "តើមានភាពដូចគ្នា ឬខុសគ្នាដែរ ឬទេ ចំពោះទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ទៅតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនដោយផ្អែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន?នេះដើម្បីការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់បង្រៀន ។ គោលបំណង នៃសំណួរទី២ គឺប្រៀបធៀបទស្សនៈយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តរតនគិរីដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍បង្រៀន។ ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរ ដែលបានដកស្រង់ពីទ្រឹស្តីគូសេ និងផសន័រ Kouzes, J.M.; Posner, B.Z. (២០០៣) ដែលចែកចេញជា ៥ ផ្នែក មាន ៣០ ចំណុច។ ការវិភាគទិន្នន័យ គឺប្រើប្រាស់តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដា។ លទ្ធផលផ្នែកទី២ ត្រូវបានបង្ហាញតាមតារាង ដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.៨ - ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តរតនគិរីជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមភេទ(n =១៩៥)

ភេទ		ប្រុស		ស្រី		t	p-value
		M	S.D.	M	S.D.		
១-	យកគំរូតាម,មាគ៌ា	៣.៨០	០.៦៤	៣.៨៨	០.៥៩	០.៩២	០.៣៧
២-	បំផុសចក្ខុវិស័យ	៣.៧៩	០.៧០	៣.៩៣	០.៦២	-១.៥៤	០.១២
៣-	ការប្រកួតប្រជែង	៣.៧៤	០.៧០	៣.៨៩	០.៦៣	-១.៥៦	០.២៤
៤-	ធ្វើសកម្មភាព	៣.៧៩	០.៦៤	៣.៩៤	០.៥៧	-១.៦៤	០.០៥
៥-	ការលើកទឹកចិត្ត	៣.៨៣	០.៦៤	៣.៩៩	០.៥៩	-១.៨៤	០.៣៣

*P>.០៥, **p>.០១, ***p<.០០១

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរីទៅលើការអនុវត្តភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយបែងចែកតាមភេទលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

តារាងទី៤.៩ -ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តរតនគិរី ជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមអាយុ (n=១៩៥)

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ	df	SS	MS	F	p-value
១- យកគំរូតាម,មាគ៌ា					
រវាងក្រុម	២	១.៤៥	០.៧២	១.៩០	០.១៥
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៧៣.៥១	០.៣៨		
សរុប	១៩៥	៧៤.៩៦			
២- បំផុសចក្ខុវិស័យ					
រវាងក្រុម	២	៣.៣២	១.៦៦	៣.៧៨	០.០២
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៨៤.២៨	០.៤៣		
សរុប	១៩៥	៨៧.៦០			
៣- ការប្រកួតប្រជែង					
រវាងក្រុម	២	២.៥០	១.២៥	២.៧៥	០.០៦
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៨៧.៣៨	០.៤៥		
សរុប	១៩៥	៨៩.៨៨			
៤- ធ្វើសកម្មភាព					
រវាងក្រុម	២	២.៤៩	១.២៥	៣.៣៧	០.០៣
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៧១.០៥	០.៣៧		
សរុប	១៩៥	៧៣.៥៥			
៥- ការលើកទឹកចិត្ត					
រវាងក្រុម	២	០.៨៥	០.៤៣	១.១០	០.៣៣
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៧៥.០៣	០.៣៩		
សរុប	១៩៥	៧៥.៨៩			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងរតនគិរីទៅលើការអនុវត្តភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយបែងចែកតាមអាយុ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកទី២ "បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០២ និងផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៣ ។ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

តារាងទី៤.១០ - ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តរតនគិរី ជារួម និងតាមផ្នែកដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ (n=១៩៥)

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ	df	SS	MS	F	p-value
១- យកគំរូតាម,មាគ៌ា					
រវាងក្រុម	២	១.៩៩	០.៩៩	២.៦២	០.០៧
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៧២.៩៧	០.៣៨		
សរុប	១៩៥	៧៤.៩៦			
២- បំផុសចក្ខុវិស័យ					
រវាងក្រុម	២	៣.២០	១.៦០	៣.៦៤	០.០២
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៨៤.៤០	០.៤៤		
សរុប	១៩៥	៨៧.៦០			
៣- ការប្រកួតប្រជែង					
រវាងក្រុម	២	២.២៦	១.១៣	២.៤៨	០.០៨
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៨៧.៦២	០.៤៥		
សរុប	១៩៥	៨៩.៨៨			
៤- អ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព					
រវាងក្រុម	២	២.៩០	១.៤៥	៣.៩៤	០.០២
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៧០.៦៤	០.៣៦		

សរុប	១៩៥	៧៣.៥៥			
៥- ការលើកទឹកចិត្ត					
វាងក្រុម	២	២.២៨	១.១៤	២.៩៨	០.០៥
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៧៣.៦០	០.៣៨		
សរុប	១៩៥	៧៥.៨៩			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងរតនគិរីទៅលើការអនុវត្តភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកទី២ "បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក" ផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០២ និងផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀតមានដូចជា ផ្នែកទី១ "ការផ្តល់ជាគម្រូ" និងផ្នែកទី៣ "ការប្រកួតប្រជែង" មិនខុសគ្នាទេ។

តារាងទី៤.១១ - ប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តរតនគិរី ជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន (n=១៩៥)

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ	df	SS	MS	F	p-value
១- យកគំរូតាម,មាគ៌ា					
វាងក្រុម	២	១.៣៩	០.៦៩	១.៨១	០.១៦
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៧៣.៥៧	០.៣៨		
សរុប	១៩៥	៧៤.៩៦			
២- បំផុសចក្ខុវិស័យ					
វាងក្រុម	២	៣.៦៧	១.៨៣	៤.២០	០.០១
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៨៣.៩៣	០.៤៣		
សរុប	១៩៥	៨៧.៦០			
៣- ការប្រកួតប្រជែង					
វាងក្រុម	២	២.៩៥	១.៤៧	៣.២៦	០.០៤
ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៨៦.៩៣	០.៤៥		

	សរុប	១៩៥	៨៩.៨៨			
៤-	**ឱ្យធ្វើសកម្មភាព**					
	រវាងក្រុម	២	២.២៣	១.១១	៣.០០	០.០៥
	ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៧១.៣២	០.៣៧		
	សរុប	១៩៥	៧៣.៥៥			
៥-	**ការលើកទឹកចិត្ត**					
	រវាងក្រុម	២	១.៣៥	០.៦៧	១.៧៤	០.១៧
	ខាងក្នុងក្រុម	១៩៣	៧៤.៥៣	០.៣៨		
	សរុប	១៩៥	៧៥.៨៩			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងរតនគិរី ទៅលើការអនុវត្តភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែក២ "បំផុសចក្ខុវិស័យ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០១ រីឯផ្នែកទី៣ "ការប្រកួតប្រជែង" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៤ និងផ្នែកទី៤ "ផ្តល់ឱកាសឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

លទ្ធផលការប្រៀបធៀបផ្នែកទី២ខាងលើ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ជារួម ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ដូចគ្នា។ ក្នុងនោះតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រៀបធៀប ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាក្នុងខេត្តរតនគិរី ដោយផ្អែកលើ ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។ បើយើងពិនិត្យមើលផ្នែកទាំង៥ ចំពោះការប្រៀបធៀបផ្អែកលើ ភេទ យើងឃើញថា គ្រូបង្រៀនក្នុងខេត្តរតនគិរី ដែលមានភេទខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ លើកម្រិតអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដោយយោងតាមតម្លៃ p<.០០១ ។ រីឯការប្រៀបធៀប ទស្សនៈគ្រូ

បង្រៀន លើកម្រិតអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរៀងខេត្ត រតនគិរី ដោយផ្អែកលើ អាយុ ឃើញថាលោកគ្រូបង្រៀន មានអាយុ ខុសគ្នា មាន ទស្សនៈយល់ឃើញលើ ផ្នែកការប្រកួតប្រជែងក៏ខុសគ្នាដែរ ដោយយោងតាមទិន្នន័យនៃការប្រៀបធៀបឱ្យ ឃើញថា តម្លៃp <.០០១ ។ ក្នុងការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ បើពិនិត្យមើលលើ ផ្នែកទាំង ៥ ឃើញថា ការយល់ឃើញរបស់ពួកគាត់លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ មិនមានភាពខុសគ្នា ទេ។ ចំណែកឯការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាតាម បទពិសោធន៍ការបង្រៀនឃើញថា ការយល់ឃើញលើផ្នែក "ការបំផុសចក្ខុវិស័យ" ខុសគ្នាក្នុង តម្លៃ$p<0.0១$។

៤.១.៤- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា

លទ្ធផលការប្រៀបធៀបភាពដូចគ្នា និងខុសគ្នាចំពោះទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សា ទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាផ្អែកតាមភេទ អាយុ កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន លទ្ធផលបង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

១ -ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ទៅលើការ អនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដោយបែងចែកតាមភេទលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញ ឱ្យឃើញថា ផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យសំខាន់ ក្នុងកម្រិត ០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

២ -ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ទៅលើ អនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដោយបែងចែកតាមអាយុ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវ បង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកទី២ "បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមាន សារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០២ និងផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែក ស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៣ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

៣ -ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែក២ "បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក" ផ្នែកទី៤ "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០២ និងផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្ត" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀត មានដូចជា ផ្នែកទី១ "ការផ្តល់ជាគម្រូ" និងផ្នែកទី៣ "ការប្រកួតប្រជែង" មិនខុសគ្នាទេ។

៤ -ការការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែក២ "បំផុសចក្ខុវិស័យ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០១ រីឯផ្នែកទី៣ "ការប្រកួតប្រជែង" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៤ និងផ្នែកទី៤ "ផ្តល់ឱកាសឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

៤.២- ការពិភាក្សា

៤.២.១- ការពិភាក្សាទៅលើលទ្ធផលនៃការវិភាគ ផ្នែកទី១

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា តាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាជារួមស្ថិតក្នុកម្រិតល្អ។ លទ្ធផលនេះអាចពន្យល់ថាការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់អង្គភាពមានភាពល្អប្រសើរ នេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូ ត្រូវបាននាយកសាលារបស់ពួកគាត់ផ្តល់តម្លៃ, លើកទឹកចិត្ត ផ្តល់ឱកាស, ការប្រកួតប្រជែង និងបានផ្តល់ការសហការការងារគ្នា ចែករំលែកនូវចំណេះដឹងបទពិសធន៍ ចេះជួយគ្នា និងផ្តល់នូវមតិយោបល់កែលម្អ ដើម្បីមានការផ្លាស់ប្តូរនូវរបៀបធ្វើការប្រែក្លាយការអនុវត្តការងារនៅក្នុងអង្គភាពខ្លួនឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការធ្វើការងារ។ ក្នុងនោះដែរបើសង្កេតមើលតាមផ្នែកនីមួយៗយើងឃើញថា ផ្នែកលើកទឹកចិត្ត ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ លទ្ធផលនេះអាចពន្យល់បានថា៖

អាចមកពីនាយកសាលាគាត់មានជំនឿចិត្តលើសមត្ថភាពរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់លើការងារ។

ហេតុផលពិតប្រាកដមួយទៀតនោះគឺក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំតែងកោតសរសើរបុគ្គលដែលអនុវត្តការងារល្អនៅចំពោះមុខបង្ហាញពីគុណសម្បត្តិ និងសម្ថភាពក្នុងការងារ វាជាកម្លាំងចិត្តមួយជួយដល់គ្រូបង្រៀនខិតខំបំពេញការងារអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត។

ចំណែកឯការផ្តល់ផលតបស្នងដោយស្មើភាពពីការសម្រេចបានជោគជ័យ គឺជាផ្នែកមួយដែលធ្វើឱ្យអ្នកនៅក្រោមឱវាទមានជំនឿចិត្ត និងយុត្តិធម៌។ ជាអ្នកដឹកនាំគេមិនមែនមានន័យថាត្រូវប្រើអំណាចដាក់សម្ពាធការងារដល់បុគ្គលិកនោះទេ តែការមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែងចែកការងារឱ្យមានភាពយុត្តិធម៌ និងត្រឹមត្រូវទើបមានភាពជាអ្នកដឹកនាំគួឱ្យគោរព។ លើសពីនេះទៀតអ្នកដឹកនាំគួមានទម្លាប់ជួបជុំរៀនសូត្រពីគ្នា ព្រមទាំងចេះចែករំលែកផងដែរ។ ដូចនៅក្នុងសុភាសិតខ្មែរសម័យអង្គរមួយបានលើកឡើងថា "ទឹកអំរែក ភ្នែកខ្លែង ស្វែងរាជសី សម្ដីឥស្សរ ថ្ងូរព្រះឥន្ទ្រ សុបិន្តសួគ៌ ខួទន្សាយ"

សកម្មភាពរបស់នាយកសាលាដែលគាត់តែងកោតសរសើរជាសាធារណៈដល់បុគ្គលដែលបង្ហាញការប្ដេជ្ញាចិត្តធ្វើការដើម្បីប្រយោជន៍រួម។ ការបំផុសជម្រុញទឹកចិត្ត ឱ្យស្រឡាញ់ការងារអប់រំ ឱ្យគិតពីអនាគតយុវជនជំនាន់ក្រោយ និងប្រទេសជាតិ ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវមនសិការស្នេហាជាតិមាតុភូមិរបស់ខ្លួន។ ឱ្យតម្លៃទៅលើវិស័យអប់រំ បណ្ដុះស្មារតីសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក្នុងន័យប្រែក្លាយឱ្យទៅជាបុគ្គលដែលអាចជួយសង្គមជាតិបានក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ក៏ដូចជានាអនាគត។

ចេះរកវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ អបអរសាទរដល់ភាពជោគជ័យនៃការងារ។ ទោះស្ថិតក្នុងស្ថានភាពលំបាកយ៉ាងណា ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំត្រូវខិតខំណែនាំរកមធ្យោបាយដែលអាចឈានដល់ការសម្រេចបានលទ្ធផលល្អប្រសើ។

ការវិភាគទិន្នន័យបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានវាយតម្លៃនាយកសាលារបស់ពួកគេខ្ពស់ក្នុងគ្រប់ផ្នែកនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ លទ្ធផលនេះគឺមិនស៊ីគ្នានឹងការរកឃើញរបស់ Kursunoglu និងTanrıogen

(២០០៩) ដែលបានរកឃើញថាគ្រូបង្រៀនបានវាយតម្លៃ ឥរិយាបទភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាក្នុងកម្រិតមធ្យម។ លទ្ធផលគឺស្របគ្នាជាមួយ ទ្រឹស្តីរបស់ Kouzes និង Posner (២០០៣) សម្រាប់ប្រជាជនទូទៅ ដោយបានបង្ហាញថា តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន មិនមានទំនាក់ទំនងសំខាន់រវាងធាតុផ្សំណាមួយនៃឥរិយាបទភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងបទពិសោធន៍គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាឡើយ។

ម្យ៉ាងទៀត អាកប្បកិរិយាជាអ្នកដឹកនាំទាំងអ្នកមានបទពិសោធន៍ និងនាយកសាលាដែលគ្មានបទពិសោធន៍គឺដូចគ្នា និងជាទូទៅអាចទទួលយកបាន។ នេះគឺស្របនឹងការរកឃើញរបស់ Johnson (២០០៤) ដែលបង្ហាញថាមិនមានទំនាក់ទំនងសំខាន់រវាងបទពិសោធន៍ និងអាកប្បកិរិយាដឹកនាំរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង។

ការរកឃើញនៃការសិក្សានេះបានបង្ហាញថាការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមគម្រូរបស់ Kouzes និង Posner (២០០៣) ត្រូវបានអនុវត្តក្នុងកម្រិតខ្ពស់។ លទ្ធផលនេះមានលក្ខណៈខុសគ្នាពីការរកឃើញរបស់លោក Abdullah M. Abu-Tineh (២០០៩) នៅសាលាកម្រិតទុតិយភូមិមួយចំនួននៅប្រទេសហ្ស៊កដានី តាមការសិក្សាបានឱ្យដឹងថា ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា នៅប្រទេសហ្ស៊កដានីទៅតាមទស្សនគ្រូបង្រៀន គឺការអនុវត្តស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។ លទ្ធផលនេះ អាចត្រូវបានរាប់ជាសុចរិតដោយសារចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍តូចចង្អៀតនៅក្នុងគំរូនេះនៅក្នុងសាលារៀនប្រទេសហ្សកដានី។ ដូច្នេះការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតគួរតែត្រូវបានផ្តល់ទៅឱ្យគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ Kouzes និង Posner យកទៅអនុវត្តបន្ថែមទៀតនៅក្នុងសាលាដទៃទៀតក្នុងប្រទេសហ្ស៊កដានីដោយសារគំរូនេះត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយអ្នកស្រាវជ្រាវជាច្រើនថា ជាតំណាងពិតប្រាកដនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់សម្រាប់ការអនុវត្ត ហើយវាអាចជាមូលដ្ឋានសម្រាប់នាយកសាលាដើម្បីវាយតម្លៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ពួកគេ ទៅលើភាពខ្លាំង និងភាពទន់ខ្សោយ។ ដូច្នេះគេសង្ឃឹមថាការស្រាវជ្រាវនេះនឹងត្រូវបានគេមើលឃើញថា ជាចំណុចចាប់ផ្តើមសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនៅក្នុងគម្រូភាព

ជាអ្នកដឹកនាំរបស់ Kouzes និង Posner នៅសាលារៀននៅហ្សិកដានី ដោយហេតុនេះជំរុញការស្រាវជ្រាវបរិមាណ និងគុណភាពបន្ថែមទៀត ផ្ដល់ការយល់ដឹងដ៏មានតម្លៃសម្រាប់ទាំងអ្នកសិក្សា និងអ្នកអនុវត្ត។

ការរកឃើញពីការសិក្សានេះទាក់ទងនឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងការបង្ហាញពីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដែលបានរកឃើញនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវមុន របស់លោក (Simon Sinek, ២០១១ និង Kinjerski,២០០៦) អ្នកចូលរួមក្នុងរឿងនេះការសិក្សាទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ ក្នុងការសិក្សាបានពិពណ៌នាអំពីបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធជា មួយនឹងការលើកទឹកចិត្តរបស់អ្នកដឹកនាំចំពោះបុគ្គលិកក្រោមឱវាទក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចនៅក្នុងអង្គភាព។

ជាមួយគ្នានេះដែរការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់លោក Simon Sinek (២០១១) លោកបានបង្ហាញថា ការលើកទឹកចិត្ត និងការបំផុសគំនិត ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ ការរកឃើញនេះអាចកំណត់ពីភាពខុសគ្នារវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង និងមានប្រសិទ្ធិភាពបន្ថែមទៀតដើម្បីបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ រីឯលោក Kinjerski (២០០៦) សន្និដ្ឋានថាគោលបំណងកាន់តែខ្ពស់ជំរុញឱ្យមាននូវសុច្ចរិតភាពរបស់អង្គភាព។ វាបង្កើនការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់និយោជិក និងបន្ថយចេតនាចាកចេញពីអង្គភាព។ គោលបំណងជួយបុគ្គលិកដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណបេសកកម្ម និងគុណតម្លៃ ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ។ វាជួយតម្រឹមការងាររបស់ពួកគេជាមួយបេសកកម្មរបស់អង្គភាពដើម្បីទទួលបានរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងការលើកទឹកចិត្តកាន់តែច្រើនបទពិសោធន៍គោលបំណង និងអត្ថន័យផ្ទាល់ខ្លួននៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេកាន់តែច្រើនពួកគេទទួលបានការពេញចិត្តពីខាងក្នុង។

ផ្ទុយពីលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលបានរកឃើញខាងលើ យោងតាមអ្នកសិក្សា និងជាអ្នកដឹកនាំការសិក្សាលោក Gilbert W. Fairholm (2000)បានបង្ហាញថា ចក្ខុវិស័យរួមបញ្ចូលទាំងសក្ដានុពលបច្ចុប្បន្ន និងសក្ដានុពលអនាគត និងគុណតំលៃស្នូលនៃអ្នកដើរតាម។ ចំណែកលោក Fairholm, G, ឆ្នាំ (២០១១) បានរកឃើញថាផ្នែកចក្ខុវិស័យគឺជារបៀបដែលអ្នកដឹកនាំទាក់ទងឬបង្ហាញ

ចក្ខុវិស័យដល់អ្នកដើរតាម។ ការលើកឡើងពីចក្ខុវិស័យរួមបញ្ចូលគោលដៅ និងសេចក្ដីប្រាថ្នាផ្ទាល់ខ្លួន ហើយអនុវត្តវាទៅគោលបំណងរបស់អង្គភាព។ ដូច្នេះចក្ខុវិស័យទាក់ទងច្រើនទាក់ទងនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ រីឯបេសកកម្មទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រង។

ប្រសិនបើក្រលេកមើលក្នុងក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ានវិញ SEAMEO INNOTECH (២០១៤) ឃើញថាលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដែលបានលើកយកទ្រឹស្ដី និងឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវរបស់លោកគូសេ និងផសនីរមកបង្ហាញនេះគឺមានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នាជាមួយក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ានដែលបាននឹងកំពុងអនុវត្តនៅក្នុងប្រទេសសមាជិក ដែលក្នុងនោះក៏មានក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាផងដែរដែលមានសាលាចំនួន៥០០ បានអនុវត្តនូវក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនេះ។ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ាន បានបង្ហាញអំពីសូចនាកសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចជា **១- ការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងការច្នៃប្រឌិត, ២- ភាពជាអ្នកដឹកនាំ, ៣- ភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន, ៤- ឧត្តមភាពផ្ទាល់ខ្លួន, ៥- ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ** ដែលក្នុងនោះក៏មានសូចនាករងចំនួន៧០ ដែលបង្ហាញកម្រិតក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ាន ដែលមានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ជាមួយនឹងទ្រឹស្ដីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ(LPI)របស់លោកគូសេ និង ផសនីរ ។

ក្របខណ្ឌសមត្ថភាពគឺមានបំណងជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគំនិតផ្តួចផ្តើមកសាងសមត្ថភាពរបស់ SEAMEO INNOTECH សម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ វាមិនជំនួសទេ ប៉ុន្តែជាការបំពេញបន្ថែម ស្តង់ដារតំបន់ និងជាតិដែលមានស្រាប់។

មន្ត្រីក្រសួងអប់រំអាចរកឃើញក្របខ័ណ្ឌជាគោលសំខាន់ និងមានប្រយោជន៍។ នាយកសាលាអាចយល់ឃើញថាវាមានប្រយោជន៍ក្នុងការរក្សាខ្លួនពួកគេអំពីសមត្ថភាពដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បីបំពេញតួនាទីរបស់ពួកគេជាប្រធានសាលានៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ដោយជោគជ័យ។

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៥ SEAMEO INNOTECH បានបង្កើតមគ្គុទ្ទេសក៍សិក្សាដែលនឹងជួយសម្រួលដល់ការប្រើប្រាស់ក្របខណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់ការលូតលាស់វិជ្ជាជីវៈ និងការអភិវឌ្ឍនាយកសាលាដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។ បុគ្គលិកបណ្តុះបណ្តាលមកពីក្រសួងអប់រំក៏អាចយល់ថាវាមានប្រយោជន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលារបស់ពួកគេ។ ដើម្បីពង្រីកលទ្ធភាព និងបង្កើនលទ្ធភាពប្រើប្រាស់របស់វា មគ្គុទ្ទេសក៍សិក្សាត្រូវបានបកប្រែជាភាសាអាស៊ីអាគ្នេយ៍ផ្សេងទៀត។ សៀវភៅណែនាំអាចទាញយកដោយឥតគិតថ្លៃជាភាសាអង់គ្លេស ភូមា វៀតណាម ថៃ និងខ្មែរ SEAMEO INNOTECH (២០១៤)។

ស្របជាមួយគ្នានេះដែរ បើមើលនៅក្នុងការអុនវត្ត ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន SBM (School-Base Management) ឃើញថា លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ទៅតាមទស្សនរបស់គ្រូបង្រៀន មានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែរទៅនឹង ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (SBM)។ ដោយការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានផ្តោតទៅលើ ការធ្វើវិមជ្ឈការជាប្រព័ន្ធនៃអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវទៅសាលារៀនក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើបញ្ហាសំខាន់ណាមួយទាក់ទងនឹង ចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលនយោបាយ កម្មវិធីសិក្សាស្តង់ដាអនុវត្ត ឬគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន។

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានអនុវត្តក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា និងមានការបកស្រាយអំពីការអនុវត្តទៅតាមបរិបទ សង្គមរបស់ប្រទេសនីមួយៗ។

គោលដៅនៃការអនុវត្ត "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" គឺក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានដល់ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅគ្រប់កម្រិត និងការកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ សាលារៀន។ ការអនុវត្ត "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" រួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមឱ្យមាន លក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

សេចក្តីមក "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" ជាយុទ្ធវិធីក្នុងការកែលម្អការសិក្សាដោយការផ្លាស់ប្តូរអំណាចនៃការសម្រេចចិត្តពីថ្នាក់ជាតិ ឱ្យទៅសាលារៀន ដែលគ្រប់គ្រងដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន រួមមានអាណាព្យាបាល សមាជិកក្នុងសហគមន៍ ព្រឹទ្ធាចារ្យ អជ្ញាធរដែនដី អតីតសិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងគ្រូ។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការសម្រេចចិត្តទាក់ទងទៅនឹងថវិកា បុគ្គលិក ការបង្រៀ និងរៀន។

ចំណែក **ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ** ជាការបង្កើតចក្ខុវិស័យរួម និងការទទួលយកតម្លៃរួមគ្នាគឺជាសមាសធាតុចាំបាច់ស្មើគ្នានៃភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍទំនាក់ទំនង។ ទំនាក់ទំនងហេតុផលសំខាន់បំផុតរវាងអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកដើរតាមគឺជាហេតុផលមួយក្នុងចំណោមហេតុផលដែលពួកគេរីកចម្រើនគឺដោយសារតែទស្សនៈរួម និងតម្លៃរួម។ បើគ្មានចក្ខុវិស័យសមូហភាពឬតម្លៃរួមគ្នាទេនោះទំនាក់ទំនងដែលមាប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមកពិតជាមិនមាននៅក្នុងកន្លែងដំបូងឡើយ។ ប្រសិនបើទំនាក់ទំនងដែលមានការអភិវឌ្ឍពេញលេញ និងមានអន្តរកម្មបម្រើជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនោះ ការបង្កើតចក្ខុវិស័យ និងការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគុណតម្លៃគឺយ៉ាងហោចណាស់គ្រឿងផ្សំដែលបំពេញទំនាក់ទំនងនេះ និងរក្សានិរន្តរភាពរបស់វា Derek Chancellor (២០១៥)។

៤.២.២- ការពិភាក្សាលើការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនក្នុងផ្នែកទី២

តាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រៀបធៀប ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដោយផ្អែកលើភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ បានឆ្លើយតបនឹងគោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។ តាមលទ្ធផលនៃសំណួរស្រាវជ្រាវ បានបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដោយ ផ្អែកលើភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ។ ចំពោះការប្រៀបធៀបលើ ភេទ យើងឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានភេទខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ កម្រិតអនុវត្តការងារក្នុងអង្គភាពកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុង ខេត្តរតនគិរី

លើផ្នែក "អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" ក្នុងកម្រិត ០.០៥។ ចំណែកឯការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដោយផ្អែកលើអាយុយើងឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានអាយុខុសគ្នាមានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ។ ដោយផ្នែក "**បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក**" ក្នុងកម្រិត០.០២ ផ្នែក"**អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព**" ក្នុងកម្រិត០.០៣។ រីឯប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀន លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយផ្អែកលើ គុណវុឌ្ឍិ យើងឃើញថា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមានគុណវុឌ្ឍិខុសៗមានទស្សនៈ យល់ឃើញខុសគ្នាការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី។ ដោយផ្នែក "**បំផុសចក្ខុវិស័យដែលបានចែករំលែក**" ក្នុងកម្រិត ០.០២ ផ្នែក"**អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព**" ក្នុងកម្រិត ០.០២ ផ្នែក "**ការលើកទឹកចិត្ត**" ក្នុងកម្រិត ០.០៥។ ដោយឡែកការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ការបង្រៀន យើងឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានបទពិសោធន៍ការងារខុសគ្នាមានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ ទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី។ ផ្នែក "**បំផុសចក្ខុវិស័យ**" ក្នុងកម្រិត ០.០១ ផ្នែក "ការប្រកួតប្រជែង" ក្នុងកម្រិត០.០៤ និងផ្នែក "**អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព" ក្នុងកម្រិត ០.០៥។**

(*P>.០៥, **p>.០១,***p<.០០១)

ជំពូកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
និងសំណូមពរ

ជំពូកទី៥

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ក្នុងជំពូកនេះនិយាយពីសេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរក៏ដូចជានិយាយពីអនុសាសន៍មួយចំនួន ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងសាលារៀនរដ្ឋ កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ។ ការសិក្សាពីភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនមានគោលបំណងពីរសំខាន់។ ទី១-ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាទាំង៥ផ្នែក មានៈ ការយកជាគម្រូតាម ការបំផុសចក្ខុវិស័យ ការប្រកួតប្រជែង អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព និងការលើកទឹកចិត្ត។ ទី២- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍បង្រៀន។ ប្រជាជនដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរីចំនួន **១៩៥** នាក់ ដែលរើសចេញពីសាលាចំនួន៧ មានគ្រូបង្រៀនសរុបចំនួន **២៥២**នាក់ ស្រី**១០៨**នាក់។ ក្នុងនោះមានសាលាចំនួន២ ក្នុងក្រុងបានលុងគឺវិទ្យាល័យសម្ដេចឪសម្ដេចម៉ែ និងវិទ្យាល័យអន្ដេវាសិកដ្ឋានក្រុងបានលុង សាលាចំនួន១ ក្នុងស្រុកបរកែវគឺ វិទ្យាល័យបរកែវ សាលាចំនួន១ ក្នុងស្រុកកូនមុំ គឺវិទ្យាល័យ ត្រពាំងក្រហម សាលាចំនួន១ ក្នុងស្រុកលំផាត់គឺ វិទ្យាល័យ លំផាត់ សាលាចំនួន១ ក្នុងស្រុកអូយ៉ាដាវគឺវិទ្យាល័យ សោមធំ និងសាលាចំនួន១ ក្នុងស្រុកអូរជុំគឺ វិទ្យាល័យ ប៊ូ ថង អូរជុំ។ ការរើសភាគសំណាកប្រើតាមវិធីសាស្ត្រ Sample Random Sampling) ដែលមានវិទ្យាល័យសរុប ១២ នៅក្នុងស្រុកទាំង៩ នៃខេត្តរតនគិរី និងមានគ្រូសរុប **៣៩៣** នាក់ ស្រី **១៦២** នាក់។ ស្ថិតិដែលប្រើសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ គឺជាកម្រងសំណួរផ្នែកទី១ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមាន ភេទ អាយុ កម្រិតសិក្សា និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។ ផ្នែកទី២ គឺជាទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើកម្រិតនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា។

៥.១- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

នៅក្នុងគោលនយោបាយវិស័យអប់រំ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលនយោបាយសំខាន់ៗ ចំនួនពីរគឺៈ ១) ធានាការអប់រំប្រកប ដោយគុណភាព និងសមធម៌ និងលើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់មនុស្សទាំងអស់។ ២) ធានាភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីអប់រំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព(ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អប់រំ ២០១៩- ២០២៣)។ ក្នុងន័យនេះដែរយើងឃើញថា នៅក្នុងគោលនយោបាយទី២ ធានាភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីអប់រំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺស្របជាមួយនឹងប្រធានបទស្រាវជ្រាវដែលបានលើកមកសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដែលបានលើកយកការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាទៅតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមកសិក្សាដើម្បីស្វែងយល់ពីកម្រិតនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក និងធ្វើការប្រៀបធៀបទៅលើទស្សនៈយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅនឹកការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនាយកសាលា។ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់ការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវគោលនយោបាយសំខាន់ទី២ ធានាភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីអប់រំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដើម្បីអាចវាស់វែងបានទៅលើកម្រិតនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបាន គឺត្រូវឈរលើកត្តាពិនិត្យវាយតម្លៃជាច្រើន ដូចជា ការផ្តល់ភាពជាគម្រូគា (Model the way) ការ**បំផុសចក្ខុវិស័យ** (Inspire a Shared Vision) **ការប្រកួតប្រជែង**(Challenge the Process) **អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព**(Enable Others to Act) **ការលើកទឹកចិត្ត** (Encourage the Heart) ។ ការលើកយកផ្នែកនីមួយៗមកសិក្សាបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីសកម្មភាពនៃការដឹកនាំ របស់នាយកសាលាថាបានអុវត្តបានកម្រិតណា និងមានការខ្វះខាតលើចំណុចណាខ្លះដែលត្រូវតែពង្រឹងកែលម្អបន្ថែមដើម្បីឱ្យការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅគ្រប់អង្គភាពទួលបាននូវភាពជោគជ័យ ឆ្លើយតបទៅការដាក់ចេញគោលនយោបាយអប់រំរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ពិតជាមានអត្ថន័យដែលអាចឱ្យយើងដឹងពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាតទៅលើការអនុវត្តការងាររបស់នាយកសាលាលើផ្នែកដឹកនាំ ដែលអាចនាំទៅរកការពិភាក្សាពីដំណោះ

ស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានលើកិច្ចការផ្នែកដឹកនាំនៅកម្រិតថ្នាក់សាលារៀន ដែលជាទីតាំងដ៏សំខាន់ក្នុងការអនុវត្តផ្ទាល់លើគោលនយោបាយវិស័យអប់រំ របស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះអាចប្រៀបធៀបក៏ដូចជាបំពេញបន្ថែមទៅលើការអនុវត្ត ប្រព័ន្ធការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (SBM) ដែលបានកំពុងអនុវត្តនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌសាលារៀននៃប្រទេសកម្ពុជា និងពិភពលោក។ តាមតយៈការសិក្សាបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា មាននូវសូចនាករមួយចំនួនដែលអាចធ្វើការប្រៀបធៀបគ្នាបាន និងមួយចំនួនទៀតអាចបំពេញឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមកបានសម្រាប់ការអនុវត្តលើតួនាទីភារកិច្ចជានាយកសាលាចំពោះការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ។ បើពិនិត្យទៅលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន(SBM) បានផ្តោតទៅលើ **ការធ្វើវិមជ្ឈការជាប្រព័ន្ធនៃអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវទៅសាលារៀនក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើបញ្ហាសំខាន់ណាមួយទាក់ទងនឹង ចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលនយោបាយ កម្មវិធីសិក្សាស្តង់ដាអនុវត្ត ឬគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន។**

បន្ថែមលើសពីនេះទៅទៀតលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានបង្ហាញនូវចំណុចស្របគ្នាមួយចំនួនដែរជាមួយនឹងសូចនាករស្តង់ដាក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ាន ដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងប្រទេសនៃសមាគមន៍អាស៊ាន(ASEAN) ។ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ាន បានបង្ហាញអំពីសូចនាកសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចជា **១- ការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងការច្នៃប្រឌិត , ២- ភាពជាអ្នកដឹកនាំ, ៣- ភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន, ៤- ឧត្តមភាពផ្ទាល់ខ្លួន, ៥- ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ** ដែលក្នុងនោះក៏មានសូចនាករងចំនួន៧០ ដែលបង្ហាញកម្រិតក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពសម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ាន

ក្របខណ្ឌសមត្ថភាពគឺមានបំណងជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគំនិតផ្តួចផ្តើមកសាងសមត្ថភាពរបស់ SEAMEO INNOTECH សម្រាប់នាយកសាលាអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ វាមិនជំនួសទេ ប៉ុន្តែជាការបំពេញបន្ថែម ស្តង់ដារតំបន់ និងជាតិដែលមានស្រាប់។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាដំណើរការមួយដែលនាយកប្រតិបត្តិអាចដឹកនាំដឹកនាំ និងជះឥទ្ធិពលលើអាកប្បកិរិយា និងការងាររបស់អ្នកដទៃឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចគោលដៅជាក់លាក់ក្នុងស្ថានភាពមួយ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាសមត្ថភាពរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីជំរុញឱ្យអ្នកក្រោមបង្គាប់ធ្វើការប្រកបដោយភាពជឿជាក់ និងភាពខ្នះខ្នែង Prachi Juneja (២០១៥)។

គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាលក្ខណៈ និងវិធីសាស្ត្រនៃការផ្តល់ទិសដៅការអនុវត្តផែនការ និងលើកទឹកចិត្តមនុស្ស។ គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវបានកំណត់ជាគំរូនៃឥរិយាបទជាប់លាប់អ្នកដឹកនាំបង្ហាញ នៅពេលប៉ុនប៉ងឱ្យមានឥទ្ធិពលលើសកម្មភាពរបស់អ្នកដទៃ ដែលពួកគេធ្វើការជាមួយដោយមនុស្សទាំងនោះ Hersey, Blanchard, & Johnson, (២០០៩)។

Al-Shammari (១៩៩២) ពន្យល់ថា ទោះបីជាអ្នកដឹកនាំកំណត់នូវទំហំអំណាចរបស់ខ្លួន ក្នុងការដឹកនាំក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណាក៏ដោយក៏មិនមានន័យអ្វីដែរ បើពួកគេគ្មានភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងខ្លួននោះ។ ការរៀបចំការងារ គឺជាការពិពណ៌នាអំពីលក្ខណៈនៃការងារ ដែលត្រូវបានយល់ឃើញដោយគណៈគ្រប់គ្រងនៅក្នុងអង្គភាព ចំណែកឯភាពជាអ្នកដឹកនាំតំណាងឱ្យទស្សនៈរបស់អ្នកក្រោមបង្គាប់ទាក់ទងនឹងលក្ខណៈនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់បុគ្គលតែមួយ។

៥. ២- សំណូមពរ

លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចបែងចែកសំណូមពរ/ការណែនាំជា៣ផ្នែកគឺៈ សម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត និង សំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត។

ក- សំណូមពរសម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ

- រៀបចំផែនការគោលនយោបាយ ដោយត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា នៅតាមសាលារៀន រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធដឹកនាំ និងការទទួលខុសត្រូវ ពិសេសទៅទៀតនោះ ស្នើសុំមានការរៀបចំកែលម្អលើការបំពាក់បរិក្ខាបំរើឱ្យការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់នាយកសាលាឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងមានផាសុកភាព។

- ពង្រឹង និងលើកទឹកចិត្តដល់នាយកសាលាឱ្យពង្រីកវិសាលភាពលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ទឹកចិត្តបុគ្គលិក និងការអនុវត្តភារកិច្ចរួមរបស់សាលា។
- បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពបន្ថែមឱ្យនាយកសាលាឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយថែមទៀត ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីឱ្យពួកគាត់បានរៀនសូត្រនូវចំណេះដឹងថ្មីៗបន្ថែមទៀតសម្រាប់យកមកអនុវត្ត។

ខ- សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត

- លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ មានទស្សនៈលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ផ្នែកការលើកទឹកចិត្ត ក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ដែលជាចំណុចមួយបង្ហាញពីការយល់ឃើញល្អទៅលើសកម្មភាពរបស់នាយកសាលាក្នុងការលើកទឹកចិត្តដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងការបំពេញការងារដោយសេចក្តីពេញចិត្ត។
- ដោយឡែកការយកគម្រូតាម,មាគា និងការប្រកួតប្រជែង ក៏ជាចំណុចគួរចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាដែរ។ នាយកសាលាគួរតែធ្វើជាគម្រូដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូលើសកម្មភាពសំខាន់ៗដែលអាចឱ្យមានផលជះលើការអនុវត្តការងារជាវិជ្ជមាន និងរៀបចំចាត់ចែងរចនាសម្ព័ន្ធការងារឱ្យមានការប្រកួតប្រជែងលើលទ្ធផលការងារ សមត្ថភាព និងកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ។

គ- សំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត

ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចយកទៅអនុវត្តឱ្យកើតជាប្រយោជន៍នាថ្ងៃអនាគត អ្នកស្រាវជ្រាវ មានសំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាបន្តដូចតទៅៈ

១ -សម្រាប់ការសិក្សា លើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាទៅតាមទស្សនៈ របស់គ្រូបង្រៀនធ្វើឱ្យដឹងពីកម្រិតនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាគឺនៅមានបញ្ហា និងឧបសគ្គមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដូច្នេះ គួរសិក្សាបន្ត

ពាក់ព័ន្ធនឹងឧបសគ្គនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូបង្រៀនលើការដឹកនាំថ្នាក់រៀន ដូចជាផ្នែក យកគម្រូតាម,មាគា (Model the way) ការ**បំផុសចក្ខុវិស័យ** (Inspire a Shared Vision) **ការប្រកួតប្រជែង**(Challenge the Process) **អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដទៃធ្វើសកម្មភាព**(Enable Others to Act) **ការលើកទឹកចិត្ត** (Encourage the Heart)ជាដើម ដើម្បីយកទៅអភិវឌ្ឍជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការកម្ចាត់ឧបសគ្គខាងលើក្នុងការអភិវឌ្ឍការដឹកនាំក្នុងអង្គភាពឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។

២- ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ជាការសិក្សាបែបបរិមាណ (Quantitative Research)។ ដើម្បីយល់ដឹងស៊ីជម្រៅ និងល្អិតល្អន់នោះសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចបន្ថែមវិធីសាស្ត្របែបគុណវិស័យ (Qualitative Research) ដូចជាការសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅ(In-depth Interview) ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម (Group Discusion) ឬការសន្ទនាក្រុម (Focus Group) ដើម្បីឱ្យបានទិន្នន័យកាន់តែស៊ីជម្រៅដែលជាប្រយោជន៍ក្នុងការយកទៅប្រើប្រាស់បង្កើតទម្រង់ការងារអនុវត្តរបស់នាយកសាលាក្នុងអង្គភាពដែលសមស្រប និងបង្កើត កម្លាំងចិត្តក្នុងការបំពេញកិច្ចការមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់។

៣- ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត គួរសិក្សាជាមួយភាគសំណាកនៅតាមបណ្តាខេត្តផ្សេងទៀតដើម្បីយកលទ្ធផលមកប្រៀបធៀបថាតើ ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅខេត្តរតនគិរី និងនៅតាមបណ្តាខេត្តផ្សេងទៀតលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាខុសគ្នាឬដូចគ្នាដែរឬទេ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០១៥) **សន្និបាតអប់រំចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា។** ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល(២០១៦២០១៧)**ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ។** ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល (២០១៨) **យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤** ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ pressocm.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ** (២០១៩ -២០២៣) ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២០-២០២១) **សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំ យុវជន និង កីឡា។** ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩) **សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិ ស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។** ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

Kozes, J.M., & Posner, B.Z. (2001). Leadership Practice Inventory (LPI). San Francisco: Jossey-Bass.

Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2003). Leadership Practices Inventory: Facilitator's Guide. San Francisco: Jossey-Bass.

Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2006). A leader's legacy. San Francisco: Jossey-Bass.

Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2007). The leadership challenge. San Francisco: Jossey-Bass.

A Model of Organisational Leadership Development Informing Succession Development: Elements and Practices https://www.researchgate.net/publication/234094447

Leavey School of Business, Santa Clara University, 500 El Camino Real, Santa Clara, CA 95053, USA; bposner@scu.edu; Tel.: +1-408-554-463

http://scholarcommons.scu.edu/mgmt Part of the Business Administration, Management, and Operations Commons Leadership practices: an alternative to the psychological perspective:

https://scholars.fhsu.edu/alj Part of the Educational Leadership Commons, Higher Education Commons, and the Teacher Education and Professional Development Common

Cotton, K. (2001). **School-Based Management**. Northwest Regional. Education Laboratory.

-Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications Capturing the heart of leadership: Spirituality and community in the new American workplace

-https://www.linkedin.com/pulse/importance-values-vision-leadership-derek-chancellor

-Sinek - 2009 - Penguin : Start with why: How great leaders inspire everyone to take action

-Sinek, S. (2011). *Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*. New York: Penguin.

-Linda Fisher Thornton (2014) https://leadingincontext.com/2014/02/12/what-is-the-purpose-of-leadership

-Kouzes, J.M.; Posner, B.Z. The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations, 5th ed.; The Leadership Challenge—A Wiley Brand: San Francisco, CA, USA, 2012.

The Leadership Challenge **Practice** Book Measuring leadership practices of nurses using the leadership practices inventory THE LEADERSHIP CHALLENGE activities book

-Kursunoglu &Tanrıogen (2009) The relationship between teachers′ perceptions towards instructional leadership behaviors of their principals and teachers′ attitudes towards change

-Cotton, K. (2001). School-Based Management. Northwest Regional. Education

-Laboratory. Oswald, L. J. (1995). School-Based Management. College of Education, University of Oregon.

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ ក
លិខិតនានារបស់ក្រសួង និង មន្ទីរ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ១៤៣៤ **អយក.**វឧ

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ - លិខិតលេខ៣៣៦២ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២១ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	គ្រូដឹកនាំបង្គោល	គ្រូដឹកនាំរង	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	និស្សិត
១	លោក សៀង វាសនា	លោកបណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយអប់រំ ២០១៨-២០២៣ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល.ស គីម ដាវី
២	លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	ប្រសិទ្ធភាពនៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍ទៅលើការពង្រឹងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុវិទ្យាល័យ(ករណីសិក្សាស្រុកទ្រាំង ខេត្តតាកែវ)	ល. ជី ចាន់
៣	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តរតនគិរី	ល. ឈុន សុគន្ធា
៤	លោកបណ្ឌិត នី វង្ធា	លោក លឹម វ៉ាន់	ស្ថានភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនលើមុខវិជ្ជា ICT នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តព្រៃវែង	ល. ប៉ាវ សេងហួ

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

៥	លោកបណ្ឌិត នី វង្ខា	លោក ឌី បុណ្ណា	ផលជះនៃការធ្វើតេស្តសិស្សថ្នាក់ទី៦ ឡើងទី៧ លើមុខវិជ្ជាជាភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យារបស់គម្រោងកែលម្អគុណភាពអប់រំហៅថា (SEIP) ករណីសិក្សាខេត្តព្រះសីហនុ	ល. ឈុក ជន
៦	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	លោក ថៃ ហេង	យុទ្ធសាស្ត្រនៃការដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូ និងលើសគ្រូ ក្នុងខេត្តកំពង់ធំ	ល. នេត សីមា
៧	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	លោក ឡុច ចាន់ថន	យុទ្ធសាស្ត្រជំរុញគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺឱ្យបំពេញភារកិច្ចប្រកបដោយក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	ល. ប៊ិន តុលា
៨	លោកស្រី នូ ចន្ទី	លោកបណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	ទស្សនៈគ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀននៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ	ល. បែន ដាលី
៩	ឯកឧត្តម នៀ សុផន	លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ុងឆាង	ស្ថានភាពនៃការបែងចែកផែនការក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមនៅវិទ្យាល័យ ប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ ករណីសិក្សាខេត្តកណ្តាល	ល. ផាន់ សារ៉ាវុឌ្ឍ
១០	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	លោក ថៃ ហេង	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តរតនគិរី	ល.ព្រិញ ចាន់ហួរ
១១	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង ក្នុងការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន «ករណីសិក្សា ស្រុករំដួលខេត្តស្វាយរៀង»	ល. ព្រំ រចនា
១២	លោកស្រី ខែក សំណាង	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	ការសិក្សាសៀវភៅសិក្សាគោលមុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ«ករណីសិក្សាក្នុងខេត្តព្រៃវែង»	ល. ភ័ណ សុភា
១៣	លោក ចាប រតនា	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន	ល. មុន សុខកែវ

១៤	លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ុប្រាវ	លោកស្រី នូ ចន្ទី	ទស្សនរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល. យ៉ាង ច័ន្ទរស្មី
១៥	លោកបណ្ឌិត សំអោ អង្គារតេន៍	លោកស្រី សុខ វណ្ណា	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀននិងរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក និងការបង្រៀននិងរៀននៅក្នុងថ្នាក់ផ្ទាល់នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា	ល. យឹម រស្មី
១៦	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសដើម្បីបញ្ជ្រាបការអប់រំពលរដ្ឋពេញលេញនៅខេត្តឧត្តរមានជ័យ	ល. រស់ សុកាន់
១៧	លោក ម៉ៅ សារឿន	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី	ល. លាស់ សាឡុន
១៨	លោក ថៃ ហេង	លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	ការសិក្សាស្វែងយល់អំពីផែនការយុទ្ធសាស្រ្តវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ របស់រាជធានី-ខេត្ត	ល. ស៊ិន កុសល
១៩	លោក លឹម វ៉ាន់	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	ការគ្រប់គ្រងសាលាធនធាន និងសាលាបណ្តាញករណីសិក្សានៅខេត្តតាកែវ	ល. ស៊ុំ សុខឿន
២០	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	លោក ចាប រតនា	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីកញ្ចប់អំណានថ្នាក់ដំបូង ក្នុងខេត្តកំពង់ឆ្នាំង	ល. អ៊ុង សុផល

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលភារកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួល៖
- -អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- -ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី " ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- -គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ " ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- -សាមីខ្លួន " ដើម្បីអនុវត្ត"
- -កាលប្បវត្តិ
- -ឯកសារ វជអ

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ២៤០៩ អយក.ទីង៣

ថ្ងៃ... ខែ... ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ជម្រាបមក
លោក លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។

យោង៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.វអន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

-លិខិតលេខ១៤៣៥ អយក.វអន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ចំនួន៣១នាក់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី-ខេត្តនានាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើតាមការគួរ។

សូម **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
- សាលារាជធានី ខេត្តពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ឥឡូវ... ២០-៧-២០២១

ខាត់_សារ៉ាល់

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

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៤០៩ **អយក.** វិសស

ថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ជម្រាបមក
លោក លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។

យោង៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
-លិខិតលេខ១៤៣៥ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ចំនួន៣១នាក់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី-ខេត្តនានាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើតាមការគួរ។

សូម **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
- សាលារាជធានី ខេត្តពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"

- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

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

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ

តារាងបែងចែកគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ:៣២០៥**អយក.** ១ ១២

(**ការសម្រាត់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧ១ន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	នី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៤-លោកបណ្ឌិត	ឈួក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម	នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោក	នី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត	នូវ វីក	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោកស្រី	ប៊ិន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត	សំអោ អង្គារតន៍	អគ្គ.គផក	សមាជិក
១១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារុំម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
១២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត	នី ម៉ៅ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោក	លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ៃប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ីងធាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោក	ប៉ុំ ប៊ុន្ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ៖ (៨៥៥-២៣) ២១០ ៧០៥ / ២១០ ៣០៧ ទូរសារ៖ (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៥០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល៖ info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ៖ www.moeys.gov.kh

២២-លោកស្រី	ខែក សំណាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៣-លោក	សៀង វិសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោកស្រី	នូ ចន្ធី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៥-លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៦-លោក	លន លីណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៧-លោក	ចាន់ ធឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៩-ល.ស	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៨-លោក	ជាង ចាន់ណាក់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣០-លោក	អ៊ុច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ពុធ ៦កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ

-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី

"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"

-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ រដអ

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៣២០៧ អយក. [illegible]

(**ការសម្ងាត់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

-បទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការមេប្រយោគ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**	ឧទ្ទកាល័យ អយក	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ **ណាត ប៊ុនរឿន**	ឧទ្ទកាល័យ អយក	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម **យក់ ឌ៉ុយ**	ឧទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៤-ឯកឧត្តម **លាង សេងហាក់**	ឧទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **សៀង សុវណ្ណា**	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ឌី ខាំបូលី**	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ពុធ ៦កើត ខែ កត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

កន្លែងទទួល៖
-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ឧទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ រដែអ

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

ឧបសម្ព័ន្ធ គ

កម្រងសំណួរ

កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ ប្រធានបទ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ របស់នាយកសាលា កម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តរតនគិរី

សូមគោរពជូនៈ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ **ឈុន សុគន្ធា** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ National Institute of Educations (NIE) កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់លើមុខជំនាញគ្រប់គ្រងអប់រំក្រោមប្រធានបទ**ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ របស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តរតនគិរី** ដែលមានឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ម៉ុក សារុំម** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ។

ខ្ញុំបាទ សូមអនុញ្ញាតគោរពអញ្ជើញលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដើម្បីចូលរួមក្នុងការផ្តល់ចម្លើយដ៏សុក្រិត លើកម្រងសំណួរ ទាក់ទងនឹង ការអនុវត្តន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា។ កម្រងសំណួរខាងក្រោមទាំងអស់នេះបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងវាស់វែងម្រិតនៃការអនុវត្តន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាទៅតាមទស្សនៈរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូលើចំណុចគោលមួយចំនួនដូចជា ការធ្វើភាពជាគម្រូ ការបំផុសចក្ខុវិស័យ ការប្រកួតប្រជែង ការចែករំលែកសកម្មភាព និងការលើកទឹកចិត្ត របស់នាយកសាលាចំពោះបុគ្គលិកអប់រំ។

ខ្ញុំបាទ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកិច្ចសហការខ្ពស់ របស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងការផ្តល់នូវពេលវេលាបំពេញកម្រងសំណួរទាំងអស់នេះ បើទោះបីជាលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ មានភារៈ មមាញឹកយ៉ាងណាក៏ដោយ។

សេចក្តីណែនាំ

១- កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវនេះចែកជា២ផ្នែក ដូចខាងក្រោមៈ

ផ្នែកទី១- ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ

ផ្នែកទី២- ទស្សនៈលើកម្រិតនៃការអនុវត្តន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាក្នុងអង្គភាពខ្លួន

២- សូមអានសេចក្តីណែនាំការឆ្លើយកម្រងសំណួរគ្រប់ផ្នែកនីមួយៗដោយការយកចិត្តទុកដាក់។ សូមមេត្តាជួយឆ្លើយឱ្យបានគ្រប់សំណួរតាមការពិតជាក់ស្តែង និងត្រួយតពិនិត្យភាពរៀបរយមុននឹងប្រគល់ឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវវិញ ដោយ មិនចាំបាច់ បញ្ជាក់ឈ្មោះនិងនាមត្រកូលឡើយ។ អ្នកស្រាវជ្រាវសូមធានអះអាងថា រាល់ចម្លើយរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ នឹងរក្សាទុកជាសម្ងាត់បំផុត ដោយពុំមានផលប៉ះពាល់អ្វីទាំងអស់ដល់ស្ថាប័នឬ ខ្លួនលោកគ្រូអ្នកគ្រូឡើយ។

ឈុន សុគន្ធា

អ្នកស្រាវជ្រាវ

(ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ)

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

<u>សេចក្ដីណែនាំ:</u>

សូមមេត្តាគូសសញ្ញា ✓ដាក់ក្នុងប្រអប់ ☐ ដែលត្រូវនឹងស្ថានភាពរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

១. ភេទ

☐ ប្រុស

☐ ស្រី

២. អាយុ

☐ ក្រោម ៣០ឆ្នាំ

☐ ៣០-៤៥ ឆ្នាំ

☐ ច្រើនជាង ៤៥ ឆ្នាំ

៣. កម្រិតការសិក្សា

☐ ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ

☐ បរិញ្ញាបត្រ

☐ ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ

៤. បទពិសោធន៍ការងារ

☐ តិចជាង ៥ ឆ្នាំ

☐ ៥-១០ ឆ្នាំ

☐ ច្រើនជាង ១០ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ ទស្សនៈលើកម្រិតនៃការអនុវត្តន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួន

<u>សេចក្តីណែនាំៈ</u>

ក្នុងផ្នែកទី២នេះមានចំណុចគោលសំខាន់ៗចំនួន៥ ដែលក្នុងចំណុចគោលនីមួយៗមាន៦ ចំណុចតូចៗ ហើយសរុបមាន៣០ ចំណុច។

សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ មេត្តាពិចារណាខ្លឹមសាគោលគំនិតនៃប្រយោគខាងក្រោមនេះ ហើយជ្រើសរើសយកចម្លើយដោយគូសសញ្ញា✓ ដាក់ក្នុងប្រអប់ ◻ ដែលត្រូវតាម<u>**ការពិតជាក់ស្តែង**</u> និងត្រូវតាម<u>**កម្រិតការអនុវត្ត**</u> ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅក្នុងអង្គភាពរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ។

ពាក្យថា	**ច្រើនបំផុត**	មានន័យថា	ការអនុវត្តខ្លឹមសាគោលគំនិតនោះ **ច្រើនបំផុត** ឬជាប្រចាំគ្រប់ពេលយ៉ាងទៀងទាត់ ពោលគឺក្នុងកម្រិតពី៩១-១០០%
ពាក្យថា	**ច្រើន**	មានន័យថា	ការអនុវត្តខ្លឹមសាគោលគំនិតនោះ **ច្រើន** ឬស្ទើរគ្រប់ពេល ពោលគឺក្នុងកម្រិតពី **៦១-៩០%**
ពាក្យថា	**មធ្យម**	មានន័យថា	ការអនុវត្តខ្លឹមសាគោលគំនិតនោះ **មធ្យម** ឬអនុវត្តខ្លះ មិនអនុវត្តខ្លះ ពោលគឺក្នុងកម្រិតពី **៤១-៦០%**
ពាក្យថា	**តិច**	មានន័យថា	ការអនុវត្តខ្លឹមសាគោលគំនិតនោះ **តិច** ឬម្តងម្កាល ក្នុងកម្រិត តិចតួច ពោលគឺក្នុងកម្រិតពី **១១-៤០%**
ពាក្យថា	**តិចបំផុត**	មានន័យថា	ការអនុវត្តខ្លឹមសាគោលគំនិតនោះ**តិចបំផុត** ឬមិនដែលធ្វើទាល់តែសោះឬធ្វើក្នុងកម្រិត តិចបំផុត ពោលគឺក្នុងកម្រិតពី ០-១០%

ល.រ	ការអនុវត្តន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា	កម្រិតការអនុវត្តន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ				
		ច្រើនបំផុត	ច្រើន	មធ្យម	តិច	តិចបំផុត
១	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ធ្វើខ្លួនឯងអោយក្លាយជាគម្រូនៃអ្នកដទៃ។					
២	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នករួមការងារពីនិន្នាកានាអនាគត។					
៣	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ស្វែងរកឳកាសប្រកួតប្រជែងដើម្បីសាកល្បងជំនាញសមត្ថភាព។					
៤	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្កើតទំនាក់ទំនងសហប្រតិបត្តិការ។					
៥	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់កោតសរសើរបុគ្គលដែលអនុវត្តការងារល្អ។					
៦	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ខិតខំចំណាយពេលវេលាដើម្បីពិនិត្យអោយច្បាស់ថាអ្នករួមការងារ របស់គាត់ធ្វើតាម គោលការណ៍និងស្តង់ដាដែលបានចែងរួចជាស្រេច។					
៧	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ពិពណ៌នារូបភាពគួរឱ្យទាក់ទាញអារម្មណ៍របស់វិទ្យាល័យដែលគួរក្លាយទៅជាអ្វីនាពេលអនាគត។					
៨	គាត់អាចបញ្ចុះបញ្ចូលអ្នករួមការងារឲ្យសាកប្រើវិធីសាស្ត្រឬគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មីៗជាមួយការងាររបស់ពួកគេ។					
៩	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ទទួលស្គាល់មតិយោបល់ចំរុះដោយយកចិត្តទុកដាក់។					
១០	គាត់បង្ហាញឲ្យអ្នករួមការងារបានដឹងថាគាត់មានជំនឿទុកចិត្តលើសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។					
១១	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់អនុវត្តតាមពាក្យសន្យា និងកាតព្វកិច្ចដែលបានដាក់។					
១២	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្ហាញដល់អ្នករួមការងារឱ្យចែករំលែកក្តីសុបិន្តដ៏ល្អនាពេលអនាគត។					
១៣	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ស្វែងរកវិធីថ្មីៗពីខាងក្រៅវិទ្យាល័យដើម្បីរកវិធីកែលម្អអ្វីដែលយើងកំពង់ធ្វើ។					
១៤	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ផ្តល់កិត្តិយសដល់មិត្តរួមការងារនិងប្រត្តិបត្តចំពោះពួកគេដោយសេចក្តីគោរព។					
១៥	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ធ្វើឲ្យប្រាកដក្នុងចិត្តថាបុគ្គលដែលមានចំណែកក្នុងការសម្រេចគម្រោងការផ្សេងៗ នឹងបានទទួល ផលតបស្នងដោយស្មើភាព។					
១៦	នាយករបស់ខ្ញុំគាត់សាកសួរព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពីផលប៉ះពាល់នៃសកម្មភាពរបស់គាត់ទៅលើការអនុវត្តន៍ការងារ របស់អ្នករួមការងារ។					
១៧	គាត់បង្ហាញឲ្យអ្នករួមការងារឃើញថាផលប្រយោជន៍រយៈពេលវែងរបស់ពួកគេអាចនាំមកបង្ហាញទុកជាទស្សនៈវិស័យរួម។					
១៨	គាត់តែងសួរខ្លួនគាត់ ឬអ្នករួមការងារថា យើងបានរេះអ្វីខ្លះ នៅពេលដែលការធ្វើការងារមិនដំណើរការដូចដែលបានគ្រោងទុក។					
១៩	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់គាំទ្រារាល់កិច្ចការដែលអ្នករួមការងារសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង					
២០	គាត់កោតសរសើរជាសាធារណៈដល់បុគ្គលដែលបង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការដើម្បីប្រយោជន៍រួម។					
២១	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្កើតអោយមានការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា ក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារ។					

២២	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់បង្កើតគោលដៅធំមួយដែលយើងទាំងអស់គ្នាត្រូវប្រឹងប្រែងសម្រេចឲ្យបាន។					
២៣	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ធ្វើការកំណត់អោយច្បាស់ពីគោលបំណងដែលយើងអាចសម្រេចបានការរៀបចំផែនការច្បាស់លាស់ ព្រមទាំងបង្កើតសូចនាករ ដើម្បីវាស់ស្ទង់គម្រោង និងកម្មវិធី។					
២៤	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់ផ្តល់ឥស្សរភាពនិងជម្រើសជាច្រើនដល់អ្នករួមការងារអំពីវិធីសាស្រ្តធ្វើការងាររបស់ពួកគេ។					
២៥	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់រកវិធីសាស្រ្តផ្សេងៗដើម្បីនឹងអបអរសាទរដល់ភាពជោគជ័យនៃការងារ។					
២៦	នាយកសាលារបស់ខ្ញុំគាត់យល់យ៉ាងច្បាស់អំពីទស្សនៈវិជ្ជានៃភាពជាអ្នកដឹកនាំផ្នែកការអប់រំរបស់គាត់។					
២៧	គាត់និយាយដោយមានការប្តេជ្ញាចិត្តអំពីអត្ថន័យនិងគោលបំណងដ៏ឧត្តម របស់ការងារពួកយើង។					
២៨	គាត់ហ៊ានសាកល្បងនិងហ៊ានប្រថុយគ្រោះថ្នាក់ទោះបីជាមានឱកាសអាចបរាជ័យក៏ដោយ។					
២៩	គាត់មានភាពប្រាកដក្នុងចិត្តថាមនុស្សយើងរីកចម្រើនក្នុងការងារខ្លួនតាមរយៈការសិក្សារៀនសូត្រជំនាញថ្មីៗ និងអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯង។					
៣០	គាត់សម្តែងសេចក្តីអំណរគុណ និងផ្តល់ការឧបត្ថមជាច្រើនដល់សមាជិក ក្នុងក្រុមការងារដែលមានការរួមចំណែកជួយក្នុងការងារ។					

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ និងកិច្ចសហការខ្ពស់របស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ក្នុងការឆ្លើយ កម្រងសំណួរទាងអស់នេះ។ សូមអរគុណ!

ឧបសម្ព័ន្ធ ឃ

តម្លៃ Cronbach's Alpha របស់កម្រងសំណួរ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LPI_Q1	62.07	320.316	.723	.974
LPI_Q2	61.99	317.984	.772	.974
LPI_Q3	61.92	318.020	.731	.974
LPI_Q4	62.05	322.298	.712	.974
LPI_Q5	62.09	318.961	.730	.974
LPI_Q6	62.11	320.273	.710	.974
LPI_Q7	61.83	316.370	.745	.974
LPI_Q8	61.93	315.058	.785	.973
LPI_Q9	61.82	315.651	.750	.974
LPI_Q10	61.96	319.926	.732	.974
LPI_Q11	61.93	318.710	.721	.974
LPI_Q12	62.06	315.986	.807	.973
LPI_Q13	61.97	319.673	.760	.974
LPI_Q14	61.78	317.137	.781	.974
LPI_Q15	61.60	315.817	.706	.974
LPI_Q16	61.86	317.191	.803	.973
LPI_Q17	61.81	315.979	.769	.974
LPI_Q18	61.56	321.222	.525	.975
LPI_Q19	62.05	319.759	.702	.974
LPI_Q20	61.95	318.225	.736	.974
LPI_Q21	61.98	317.823	.789	.973
LPI_Q22	61.78	314.588	.807	.973
LPI_Q23	61.79	315.981	.800	.973
LPI_Q24	61.85	317.779	.769	.974
LPI_Q25	61.95	314.640	.838	.973
LPI_Q26	61.94	316.054	.826	.973
LPI_Q27	61.46	321.514	.531	.975
LPI_Q28	62.13	319.906	.757	.974
LPI_Q29	61.84	317.741	.713	.974
LPI_Q30	61.69	316.318	.781	.974

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗទាំង៥ផ្នែក

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LPI_Q1	195	1	5	3.64	1.110
LPI_Q2	195	2	5	3.97	.773
LPI_Q3	195	2	5	3.90	.812
LPI_Q4	195	2	5	4.03	.669
LPI_Q5	195	2	5	4.06	.781
LPI_Q6	195	2	5	4.08	.752
LPI_Q7	195	1	5	3.80	.859
LPI_Q8	195	1	5	3.90	.865
LPI_Q9	195	1	5	3.78	.888
LPI_Q10	195	1	5	3.93	.743
LPI_Q11	195	1	5	3.90	.799
LPI_Q12	195	1	5	3.66	.831
LPI_Q13	195	1	5	4.04	.808
LPI_Q14	195	1	5	3.95	.723
LPI_Q15	195	1	5	3.75	.795
LPI_Q16	195	1	5	3.57	.925
LPI_Q17	195	2	5	3.83	.771
LPI_Q18	195	1	5	3.78	.848
LPI_Q19	195	1	5	3.52	.938
LPI_Q20	195	1	5	4.02	.780
LPI_Q21	195	1	5	3.93	.803
LPI_Q22	195	2	5	3.95	.762
LPI_Q23	195	1	5	3.76	.861
LPI_Q24	195	1	5	3.76	.816
LPI_Q25	195	2	5	3.82	.782
LPI_Q26	195	1	5	3.92	.827
LPI_Q27	195	1	5	3.92	.789
LPI_Q28	195	1	5	3.44	.919
LPI_Q29	195	2	5	4.10	.722
LPI_Q30	195	1	5	3.81	.843
Modeling	195	1.83	5.00	3.8376	.62164
Inspiring	195	1.50	5.00	3.8547	.67199
Challenging	195	1.67	5.00	3.8017	.68069
Enable	195	2.00	5.00	3.8573	.61575
Encourage	195	1.67	5.00	3.8974	.62546

Sum_of_each_iterm	195	1.87	5.00	3.8497	.60692
Sum_of_5_Parts	195	1.87	5.00	3.8497	.60692
Valid N (listwise)	195				

ឧបសម្ព័ន្ធ ច

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗទាំង៥ផ្នែកតាមភេទ

Group Statistics

	Sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
LPI_Q1	Male	111	3.73	1.009	.096
	Female	84	3.51	1.227	.134
LPI_Q2	Male	111	3.90	.820	.078
	Female	84	4.06	.700	.076
LPI_Q3	Male	111	3.81	.837	.079
	Female	84	4.01	.768	.084
LPI_Q4	Male	111	3.95	.711	.068
	Female	84	4.13	.597	.065
LPI_Q5	Male	111	3.97	.825	.078
	Female	84	4.17	.709	.077
LPI_Q6	Male	111	4.01	.815	.077
	Female	84	4.17	.656	.072
LPI_Q7	Male	111	3.71	.878	.083
	Female	84	3.92	.824	.090
LPI_Q8	Male	111	3.83	.893	.085
	Female	84	4.00	.821	.090
LPI_Q9	Male	111	3.68	.916	.087
	Female	84	3.93	.833	.091
LPI_Q10	Male	111	3.85	.741	.070
	Female	84	4.04	.735	.080
LPI_Q11	Male	111	3.84	.815	.077
	Female	84	3.98	.776	.085
LPI_Q12	Male	111	3.65	.860	.082
	Female	84	3.67	.797	.087
LPI_Q13	Male	111	3.96	.830	.079
	Female	84	4.13	.773	.084
LPI_Q14	Male	111	3.90	.726	.069
	Female	84	4.01	.720	.079
LPI_Q15	Male	111	3.68	.809	.077
	Female	84	3.83	.774	.084
LPI_Q16	Male	111	3.56	.931	.088
	Female	84	3.58	.921	.100
LPI_Q17	Male	111	3.77	.809	.077
	17Female	84	3.92	.715	.078
LPI_Q18	Male	111	3.72	.844	.080

	Female	84	3.86	.852	.093
LPI_Q19	Male	111	3.46	.998	.095
	Female	84	3.61	.850	.093
LPI_Q20	Male	111	3.96	.852	.081
	Female	84	4.10	.670	.073
LPI_Q21	Male	111	3.87	.764	.073
	Female	84	4.00	.850	.093
LPI_Q22	Male	111	3.91	.781	.074
	Female	84	4.01	.736	.080
LPI_Q23	Male	111	3.69	.912	.087
	Female	84	3.85	.784	.086
LPI_Q24	Male	111	3.70	.838	.080
	Female	84	3.85	.784	.086
LPI_Q25	Male	111	3.75	.814	.077
	Female	84	3.92	.732	.080
LPI_Q26	Male	111	3.80	.882	.084
	Female	84	4.07	.725	.079
LPI_Q27	Male	111	3.83	.808	.077
	Female	84	4.04	.752	.082
LPI_Q28	Male	111	3.40	.975	.093
	Female	84	3.49	.843	.092
LPI_Q29	Male	111	4.08	.715	.068
	Female	84	4.12	.735	.080
LPI_Q30	Male	111	3.74	.817	.078
	Female	84	3.90	.873	.095
Modeling	Male	111	3.8018	.64335	.06106
	Female	84	3.8849	.59222	.06462
Inspiring	Male	111	3.7943	.70351	.06677
	Female	84	3.9345	.62308	.06798
Challenging	Male	111	3.7357	.70656	.06706
	Female	84	3.8889	.63863	.06968
Enable	Male	111	3.7943	.64077	.06082
	Female	84	3.9405	.57424	.06265
Encourage	Male	111	3.8258	.64251	.06098
	Female	84	3.9921	.59274	.06467
Sum_of_each_item	Male	111	3.7904	.63011	.05981
	Female	84	3.9282	.56907	.06209
Sum_of_5_Parts	Male	111	3.7904	.63011	.05981
	Female	84	3.9282	.56907	.06209

ឧបសម្ព័ន្ធ ឆ

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗទាំង៥ផ្នែកតាមអាយុ

Report

Years		Modeling	Inspiring	Challenging	Enable	Encourag e	Sum_of_5_Parts
<30	Mean	3.7903	3.7043	3.6855	3.7392	3.8145	3.7468
	N	62	62	62	62	62	62
	Std. Deviation	.56211	.64896	.62805	.58800	.56709	.55359
30-45	Mean	3.8320	3.8970	3.8279	3.8848	3.9241	3.8732
	N	123	123	123	123	123	123
	Std. Deviation	.64320	.67127	.70515	.62584	.65400	.62927
>45	Mean	4.2000	4.2667	4.2000	4.2500	4.0833	4.2000
	N	10	10	10	10	10	10
	Std. Deviation	.64693	.63440	.54320	.49222	.59964	.52751
Total	Mean	3.8376	3.8547	3.8017	3.8573	3.8974	3.8497
	N	195	195	195	195	195	195
	Std. Deviation	.62164	.67199	.68069	.61575	.62546	.60692

Report

Years		Modeling	Inspiring	Challenging	Enable	Encourage	Sum of 5 Parts
<30	Mean	3.7903	3.7043	3.6855	3.7392	3.8145	3.7468
	N	62	62	62	62	62	62
	Std. Deviation	.56211	.64896	.62805	.58800	.56709	.55359
30-45	Mean	3.8320	3.8970	3.8279	3.8848	3.9241	3.8732
	N	123	123	123	123	123	123
	Std. Deviation	.64320	.67127	.70515	.62584	.65400	.62927
>45	Mean	4.2000	4.2667	4.2000	4.2500	4.0833	4.2000
	N	10	10	10	10	10	10
	Std. Deviation	.64693	.63440	.54320	.49222	.59964	.52751
Total	Mean	3.8376	3.8547	3.8017	3.8573	3.8974	3.8497
	N	195	195	195	195	195	195
	Std. Deviation	.62164	.67199	.68069	.61575	.62546	.60692

ឧបសម្ព័ន្ធ ៨

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗទាំង៥ផ្នែកតាមគុណវុឌ្ឍិ

Report

Education_Level		Modeling	Inspiring	Challenging	Enable	Encourage
Under Bachelor	Mean	3.9361	3.9861	3.9306	3.9944	4.0222
	N	60	60	60	60	60
	Std. Deviation	.60451	.62684	.62383	.56994	.58743
Bachelor	Mean	3.8277	3.8375	3.7731	3.8319	3.8725
	N	119	119	119	119	119
	Std. Deviation	.63887	.69518	.72054	.63761	.64356
Over Bachelor	Mean	3.5417	3.4896	3.5313	3.5313	3.6146
	N	16	16	16	16	16
	Std. Deviation	.46547	.52869	.47617	.48388	.53995
Total	Mean	3.8376	3.8547	3.8017	3.8573	3.8974
	N	195	195	195	195	195
	Std. Deviation	.62164	.67199	.68069	.61575	.62546

ឧបសម្ព័ន្ធ ឈ

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗទាំង៥ផ្នែក

តាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Years	(J) Years	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval Lower Bound	95% Confidence Interval Upper Bound
Modeling	<5	5-10	-.00560	.12899	.999	-.3238	.3126
		>10	-.17227	.11349	.318	-.4523	.1077
	5-10	<5	.00560	.12899	.999	-.3126	.3238
		>10	-.16667	.10616	.294	-.4286	.0952
	>10	<5	.17227	.11349	.318	-.1077	.4523
		5-10	.16667	.10616	.294	-.0952	.4286
Inspiring	<5	5-10	-.11321	.13777	.714	-.4531	.2267
		>10	-.32563*	.12122	.029	-.6247	-.0266
	5-10	<5	.11321	.13777	.714	-.2267	.4531
		>10	-.21242	.11339	.176	-.4921	.0673
	>10	<5	.32563*	.12122	.029	.0266	.6247
		5-10	.21242	.11339	.176	-.0673	.4921
Challenging	<5	5-10	-.16947	.14021	.483	-.5154	.1764
		>10	-.30999*	.12337	.045	-.6143	-.0056
	5-10	<5	.16947	.14021	.483	-.1764	.5154
		>10	-.14052	.11540	.478	-.4252	.1442
	>10	<5	.30999*	.12337	.045	.0056	.6143
		5-10	.14052	.11540	.478	-.1442	.4252
Enable	<5	5-10	-.12395	.12700	.622	-.4372	.1893
		>10	-.26447	.11174	.063	-.5401	.0112
	5-10	<5	.12395	.12700	.622	-.1893	.4372
		>10	-.14052	.10453	.407	-.3984	.1173
	>10	<5	.26447	.11174	.063	-.0112	.5401
		5-10	.14052	.10453	.407	-.1173	.3984
Encourage	<5	5-10	-.12512	.12983	.629	-.4454	.1952
		>10	-.21172	.11423	.182	-.4935	.0701
	5-10	<5	.12512	.12983	.629	-.1952	.4454
		>10	-.08660	.10685	.720	-.3502	.1770

	>10	<5	.21172	.11423	.182	-.0701	.4935
		5-10	.08660	.10685	.720	-.1770	.3502

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

ឧបសម្ព័ន្ធ ញ

តារាងចាប់គូបែងចែកតាមភេទ

Group Statistics					
	Sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Modeling	Male	111	3.80	.643	.061
	Female	84	3.88	.592	.065
Inspiring	Male	111	3.79	.704	.067
	Female	84	3.93	.623	.068
Challenging	Male	111	3.74	.707	.067
	Female	84	3.89	.639	.070
Enable	Male	111	3.79	.641	.061
	Female	84	3.94	.574	.063
Encourage	Male	111	3.83	.643	.061
	Female	84	3.99	.593	.065

ឧបសម្ព័ន្ធ ជ

តារាងចាប់គូបែងចែកតាមអាយុ

Report							
Years		Modeling	Inspiring	Challenging	Enable	Encourage	Sum_of_5_Parts
<30	Mean	3.7903	3.7043	3.6855	3.7392	3.8145	3.7468
	N	62	62	62	62	62	62
	Std. Deviation	.56211	.64896	.62805	.58800	.56709	.55359
30-45	Mean	3.8320	3.8970	3.8279	3.8848	3.9241	3.8732
	N	123	123	123	123	123	123
	Std. Deviation	.64320	.67127	.70515	.62584	.65400	.62927
>45	Mean	4.2000	4.2667	4.2000	4.2500	4.0833	4.2000
	N	10	10	10	10	10	10
	Std. Deviation	.64693	.63440	.54320	.49222	.59964	.52751
Total	Mean	3.8376	3.8547	3.8017	3.8573	3.8974	3.8497
	N	195	195	195	195	195	195
	Std. Deviation	.62164	.67199	.68069	.61575	.62546	.60692

ឧបសម្ព័ន្ធ ថ

តារាងចាប់គូបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Education_Level	(J) Education_Level	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Modeling	Under Bachelor	Bachelor	.10838	.09761	.541	-.1324	.3492
		Over Bachelor	.39444	.17346	.078	-.0335	.8224
	Bachelor	Under Bachelor	-.10838	.09761	.541	-.3492	.1324
		Over Bachelor	.28606	.16416	.222	-.1189	.6910
	Over Bachelor	Under Bachelor	-.39444	.17346	.078	-.8224	.0335
		Bachelor	-.28606	.16416	.222	-.6910	.1189
Inspiring	Under Bachelor	Bachelor	.14858	.10498	.369	-.1104	.4076
		Over Bachelor	.49653*	.18655	.031	.0363	.9567
	Bachelor	Under Bachelor	-.14858	.10498	.369	-.4076	.1104
		Over Bachelor	.34795	.17655	.146	-.0876	.7835
	Over Bachelor	Under Bachelor	-.49653*	.18655	.031	-.9567	-.0363
		Bachelor	-.34795	.17655	.146	-.7835	.0876
Challenging	Under Bachelor	Bachelor	.15745	.10696	.341	-.1064	.4213
		Over Bachelor	.39931	.19008	.113	-.0696	.8682
	Bachelor	Under Bachelor	-.15745	.10696	.341	-.4213	.1064
		Over Bachelor	.24186	.17989	.407	-.2019	.6856
	Over Bachelor	Under Bachelor	-.39931	.19008	.113	-.8682	.0696
		Bachelor	-.24186	.17989	.407	-.6856	.2019
Enable	Under Bachelor	Bachelor	.16251	.09605	.241	-.0744	.3995
		Over Bachelor	.46319*	.17068	.027	.0421	.8842
	Bachelor	Under Bachelor	-.16251	.09605	.241	-.3995	.0744
		Over Bachelor	.30068	.16152	.180	-.0978	.6992
	Over Bachelor	Under Bachelor	-.46319*	.17068	.027	-.8842	-.0421
		Bachelor	-.30068	.16152	.180	-.6992	.0978
Encourage	Under Bachelor	Bachelor	.14967	.09803	.314	-.0922	.3915
		Over Bachelor	.40764	.17421	.067	-.0221	.8374
	Bachelor	Under Bachelor	-.14967	.09803	.314	-.3915	.0922
		Over Bachelor	.25797	.16487	.296	-.1488	.6647
	Over Bachelor	Under Bachelor	-.40764	.17421	.067	-.8374	.0221
		Bachelor	-.25797	.16487	.296	-.6647	.1488

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

ឧបសម្ព័ន្ធ ឌ

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗទាំង៥ផ្នែកបទពិសោធន៍បង្រៀន

Multiple Comparisons

Scheffe

Report							
Years		Modeling	Inspiring	Challenging	Enable	Encourage	Sum_of_5_Parts
<5	Mean	3.7460	3.6548	3.5952	3.6865	3.7540	3.6873
	N	42	42	42	42	42	42
	Std. Deviation	.57410	.62077	.62485	.56693	.54628	.55142
5-10	Mean	3.7516	3.7680	3.7647	3.8105	3.8791	3.7948
	N	51	51	51	51	51	51
	Std. Deviation	.68017	.72578	.72509	.65830	.64470	.64644
>10	Mean	3.9183	3.9804	3.9052	3.9510	3.9657	3.9441
	N	102	102	102	102	102	102
	Std. Deviation	.60469	.64328	.66481	.60097	.64115	.59644
Total	Mean	3.8376	3.8547	3.8017	3.8573	3.8974	3.8497
	N	195	195	195	195	195	195
	Std. Deviation	.62164	.67199	.68069	.61575	.62546	.60692

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