វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

សន្និសីទស្រាវជ្រាវថ្នាក់ជាតិលើកទី១ ឆ្នាំ២០២៦

ការបង្ហាញលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

ប្រធានបទ៖

ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ តម្រូវការចាំបាច់ បញ្ហាប្រឈម និងការលានុវត្តភាព

ធ្វើបទបង្ហាញដោយ៖ បេក្ខបណ្ឌិត ម៉ន មុនិន្ទ
ឯកទេសភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងវិស័យអប់រំ

ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៦

មាតិកា

01 ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

02 គោលបំណងស្រាវជ្រាវ និងក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាន

03 រំលឹកទ្រឹស្តី

04 វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

05 លទ្ធផល និងពិភាក្សា៖ តម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

06 លទ្ធផល និងពិភាក្សា៖ បញ្ហាប្រឈមនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

07 លទ្ធផល និងពិភាក្សា៖ កាលានុវត្តភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

08 សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ចំណោទបញ្ហា

ការវិវត្តរបស់សាកលភាវូបនីយកម្ម និងតម្រូវការធនធានមនុស្សបម្រើដល់វិស័យសេដ្ឋកិច្ច និងការផ្លាស់ប្តូរក្នុងវិស័យអប់រំ៖ បម្រែបម្រួលតម្រូវការសិក្សានិងបម្រែបម្រួលវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ➔ តួនាទីនាយកសាលា (បម្លាស់ប្តូរ)

ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សក្រសួងបានផ្តោតលើ៖

- កំណែទម្រង់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ៖ ផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរឹង និង ផ្នែកទន់
- កំណែទម្រង់គ្រូបង្រៀន៖ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD) ការអនុវត្តគន្លងអាជីព (Career Pathway) និង PLC ជាដើម។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនតម្រូវឱ្យរៀបចំសិស្សសម្រាប់សតវត្សទី២១៖ បង្កើតចក្ខុវិស័យសម្រាប់ការបង្រៀន កសាងទំនាក់ទំនង ពង្រឹងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនតាមរយៈការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ពង្រឹងកិច្ចដំណើរការថ្នាក់រៀនតាមរយៈបញ្ញត្តិថ្មីៗ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនស្របទៅតាមគន្លងអាជីព។

គោលបំណងស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងទី១

សិក្សាពីតម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នក
ដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈ
គ្រប់គ្រងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល
គ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

គោលបំណងទី២

ស្វែងរកបញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាព
នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គ
ណៈគ្រប់គ្រងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល
គ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាន៖ ក្រោយពេលឆ្លងអ្នកជំនាញផ្តល់សុពលភាព

តម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

(Hallinger & Wang, 2015) (Hoy & Hoy, 2013),
(Hallinger, P and Murphy, J, 1985)

១. ភាពជាគំរូ
២. ជំនាញទំនាក់ទំនង
៣. ការរៀបចំផែនការ
៤. កសាងជំនឿចិត្ត
៥. កញ្ចប់សមត្ថភាព
៦. កសាងក្រុម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ
៧. គិតជាវិជ្ជមាន
៨. ទំនាក់ទំនងសហគមន៍

បញ្ហាប្រឈមនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

១. អភិបាលកិច្ច
២. វប្បធម៌ស្ថាប័ន
៣. ភាពជាម្ចាស់
៤. ការចូលរួមរបស់សហគមន៍

ភាលានុវត្តភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

១. វិជ្ជាជីវៈភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន
២. វិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស
៣. គុណភាពសិក្សាសិស្សនៅសតវត្សទី២១
៤. កិច្ចគាំទ្រគោលនយោបាយកំណែទម្រង់អប់រំ

→

អភិវឌ្ឍន៍គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

រូបភាព១៖ ក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាននៃការស្រាវជ្រាវ

រំលឹកទ្រឹស្តី

ក្របខ័ណ្ឌទ្រឹស្តីភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធប្រធានបទ

ការអភិវឌ្ឍគំរូ

ក្របខ័ណ្ឌទ្រឹស្តីភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

Hallinger and Murphy (1985),
Hallinger and Wang (2015)

ទិដ្ឋភាព (Dimensions)	មុខងារ (Functions)
កំណត់បេសកកម្មសាលារៀន (Defines the School Mission)	១.ការកំណត់គោលដៅសាលារៀន (Frames the School Goals) ២.ការផ្សព្វផ្សាយគោលដៅរបស់សាលារៀន (Communicates the School Goals)
គ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សានិងការបង្រៀន (Manages the Instructional Program)	៣.ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា (Coordinates the Curriculum) ៤.ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបង្រៀន (Supervises and Evaluates Instruction) ៥.ការត្រួតពិនិត្យការអភិវឌ្ឍរបស់សិស្ស (Monitors Student Progress)
ជំរុញបរិយាកាសរៀនសូត្ររបស់សិស្ស (Develops a Positive School Learning Climate)	៦.ការគាំពារម៉ោងបង្រៀន និងរៀន (Protects Instructional Time) ៧.ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូ/បុគ្គលិក (Provides Incentives for Teachers) ៨.ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់សិស្ស (Provides Incentives for Learning) ៩. ការបង្កើនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព (Develops Professional Development) ១០. ការមានវត្តមានជាប្រចាំនៅសាលា (Maintains High Visibility)

ក្របខ័ណ្ឌទ្រឹស្តីភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

Murphy (1990) →

ការបង្កើតបេសកកម្ម និងគោលដៅ (Developing Mission and Goals)	ការគ្រប់គ្រងលើមុខងារផលិតកម្មអប់រំ (Managing the Educational Production Function)	ការលើកកម្ពស់បរិយាកាសសិក្សា (Promoting an Academic Learning Climate)	ការបង្កើតបរិយាកាសការងារដែលមានការគាំទ្រ (Developing a Supportive Work Environment)
•ការកំណត់គោលដៅសាលារៀន (Framing school goals)	•ការពង្រឹងគុណភា… បង្រៀននិងរៀន (Promoting qua… instruction)		
•ការផ្សព្វផ្សាយគោលដៅរបស់សាលារៀន (Communicating school goals)	•ការគ្រប់គ្រងនិងវា… តម្លៃការបង្ហាត់បង្រ… (Supervising a… evaluating instruction)		

	•ការបែងចែកនិងការការពារម៉ោងបង្រៀននិងរៀន (Allocating and protecting instructional time)	•ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូ និងសិស្ស (Providing incentives for teachers and students)	•ការបង្កើតកិច្ចសហការដោយស្អិតរមួត ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក (Developing staff collaboration and cohesion)
	•ការសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា (Coordinating the curriculum) •ការពិនិត្យតាមដានភាពរីកចម្រើនរបស់សិក្សា (Monitoring student progress)	•ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ (Promoting professional development)	•ការធានាឱ្យមានធនធានខាងក្រៅក្នុងការគាំទ្រដល់គោលដៅសាលារៀន (Securing outside resources in support of school goals)
			•ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងគ្រួសារ និងសាលារៀន (Forging links between the home and the school)

ក្របខ័ណ្ឌទ្រឹស្តីភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

Weber (1996)

ការកំណត់បេសកកម្មរបស់សាលា (defining the school's mission)	ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្ហាត់បង្រៀន (managing curriculum and instruction)	ការលើកកម្ពស់បរិយាកាសសិក្សាជាវិជ្ជមាន (promoting a positive learning climate)	ការសង្កេតនិងការកែលម្អការបង្រៀន (observing and improving instruction)	ការវាយតម្លៃកម្មវិធីបង្រៀន (assessing the instructional program)
អ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន	អ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន	អ្នកដឹកនាំបង្ហាត់	អ្នកដឹកនាំបង្ហាត់	អ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន
សហការគ្នាបង្កើតចក្ខុវិស័យ និងគោលដៅរួមសម្រាប់សាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។ The instructional leader collaboratively develops a common vision and goals for the school with stakeholders.	classroom practice alignment with the school's mission, provides resources and support in the use of instructional best practices, and models and provides support in the use of data to drive instruction.	positive learning climate by communicating goals, establishing expectations, and establishing and orderly learning environment.	through the use of classroom observation and professional development opportunities.	analysis of assessments that evaluate the effectiveness of the curriculum.

ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន

- ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន
- ស្តង់ដានាយកសាលារៀន
- ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យ
- ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលានៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍
- ស្តង់ដាសាលាគរុកោសល្យគំរូ
- ស្តង់ដានាយកសាលាគរុកោសល្យល្អ
- ស្តង់ដាគ្រូឧទ្ទេសសាលាគរុកោសល្យល្អ
- គន្លងអាជីពគ្រូឧទ្ទេស
- គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន (គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនផែនការសកម្មភាព)
- ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តកែទម្រង់ការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ៖ នីតិវិធីនៃការស្រាវជ្រាវ (Procedural Diagram)

គោលបំណងស្រាវជ្រាវទី១

ដំណាក់កាលទី១៖ ការប្រមូលទិន្នន័យតម្រូវការចាំបាច់

នីតិវិធី	លទ្ធផល
• ការសិក្សាឯកសារ៖ រំលឹកទ្រឹស្តី សៀវភៅ ទិនានុប្បវត្តិ សំយោគឯកសារ • ពិនិត្យឡើងវិញនូវក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាន (n=៥នាក់)	ក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាន

↓

លទ្ធផលវិភាគទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ

នីតិវិធី	លទ្ធផល
• ឆ្លង IOC (n=៣ន) • ឆ្លង IRB • កម្រងសំណួរ • ទិន្នន័យពីបុគ្គលិកអប់រំ (N=៥៨០ន)	• ទិន្នន័យជាលេខ • ពិន្ទុមធ្យមភាគ គំលាតស្តង់ដា • វិភាគតម្រូវការចាំបាច់ (PNI modified)

↓

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ៖ នីតិវិធីនៃការស្រាវជ្រាវ (Procedural Diagram)

គោលបំណងស្រាវជ្រាវទី២

ដំណាក់កាលទី២៖ ការប្រមូលទិន្នន័យលើបញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាព

នីតិវិធី	លទ្ធផល
• សិក្សាលើទិន្នន័យបរិមាណវិស័យនិងគុណវិស័យ	• កំណត់បញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាព

លទ្ធផលវិភាគទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ

នីតិវិធីបរិមាណវិស័យ	លទ្ធផល
• ឆ្លង IOC (n = ៣នាក់) • ឆ្លង IRB • កម្រងសំណួរ • ទិន្នន័យពីបុគ្គលិកអប់រំ (N=៥៨០នាក់)	• វិភាគលើបញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាព • ទិន្នន័យជាលេខ • ពិន្ទុមធ្យមភាគ គំលាតស្តង់ដា

លទ្ធផលវិភាគទិន្នន័យគុណវិស័យ

នីតិវិធីគុណវិស័យ	លទ្ធផល
• ឆ្លង OKR (n = ៣នាក់) • ឆ្លង IRB • ពិធីសារកិច្ចសម្ភាសន៍ • ទិន្នន័យគុណវិស័យ (n=២០នាក់) • វិភាគខ្លឹមសារ	• លទ្ធផលសម្ភាសន៍ • គោលគំនិតសំខាន់ៗលើបញ្ហាប្រឈម • គោលគំនិតសំខាន់ៗលើកាលានុវត្តភាព

ដំណាក់កាលទី១៖ តម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ក្រុមសម្ភាសន៍អ្នកជំនាញ៖ ផ្តល់សង្គតិភាពដោយអ្នកជំនាញចំនួន ៥នាក់ និងបំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវច្បាស់លាស់។

ឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ
កម្រងសំណួរ៖
១) ភាពជាគំរូ ២) ជំនាញទំនាក់ទំនង ៣) ការរៀបចំផែនការ ៤) កសាងជំនឿចិត្ត ៥) កញ្ចប់សមត្ថភាព ៦) កសាងក្រុម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ៧) គិតជាវិជ្ជមាន និង ៨) ទំនាក់ទំនងសហគមន៍

គោលបំណងស្រាវជ្រាវទី១៖ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្រ្តស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណវិស័យ ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ការវិភាគទិន្នន័យ

បរិមាណវិស័យ៖ មធ្យមភាគពិន្ទុ គម្លាតស្តង់ដា និងតម្លៃសន្ទស្សន៍តម្រូវការចាំបាច់ (PNI modified)

ដំណាក់កាលទី២៖ ការប្រមូលទិន្នន័យលើបញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាព

គោលបំណងស្រាវជ្រាវទី២៖ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវចម្រុះ (បរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ) ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យពីបញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំអប់រំបង្ហាត់បង្រៀន។

ឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ

- **កម្រងសំណួរបញ្ហាប្រឈមនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន៖** ក) អភិបាលកិច្ច ខ) វប្បធម៌ស្ថាប័ន គ) ភាពជាម្ចាស់ និង ឃ)ការចូលរួមរបស់សហគមន៍
- **កម្រងសំណួរកាលានុវត្តភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន៖** ក)វិជ្ជាជីវៈភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ខ) វិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស គ)គុណភាពសិក្សាសិស្សនៅសតវត្សទី២១ និង ឃ)កិច្ចគាំទ្រគោលនយោបាយកំណែទម្រង់អប់រំ

ឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យគុណវិស័យ

- **សំណួរសម្ភាសន៍បញ្ហាប្រឈម៖** គោលគំនិតរួមលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ៖ (ក) អភិបាលកិច្ច (ខ) វប្បធម៌ស្ថាប័ន (គ) ភាពជាម្ចាស់ និង (ឃ)ការចូលរួមរបស់សហគមន៍
- **សំណួរសម្ភាសន៍កាលានុវត្តភាព៖** គោលគំនិតរួមលើកាលានុវត្តភាពក្នុងការដឹកនាំ៖ (ក)វិជ្ជាជីវៈភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន (ខ) វិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស (គ)គុណភាពសិក្សាសិស្សនៅសតវត្សទី២១ និង (ឃ)កិច្ចគាំទ្រគោលនយោបាយកំណែទម្រង់អប់រំ

ការវិភាគទិន្នន័យ

- ❖ បរិមាណវិស័យ៖ គណនាភាគរយ មធ្យមភាគពិន្ទុ គម្លាតស្តង់ដា
- ❖ គុណវិស័យ៖ សំយោគគោលគំនិតរួមលើបញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំអប់រំបង្ហាត់បង្រៀន

ចំនួនប្រជាករ និងសំណាក

សំណាកសម្រាប់កម្រងសំណួរបរិមាណវិស័យ គឺធ្វើការជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបុគ្គលិកអប់រំនៃគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនចំនួន៧គ្រឹះស្ថាន ដោយផ្អែកលើស្ថិតិឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ សរុប៥៨០នាក់។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជ្រើសរើសយកភាគសំណាក (Whole Census) មកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាំងអស់ ដើម្បីមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលបានជ្រើសរើស។

អ្នកចូលរួមផ្តល់សម្ភាសន៍៖

- ✓ **បញ្ញាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាព៖** ១)តំណាងអ្នកដឹកនាំគ្រឹះស្ថានជានាយក នាយិកា ឬនាយករង នាយិការង ចំនួន៥នាក់ ដែលតំណាងឱ្យកម្រិតគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនទាំង៣ និង២) តំណាងអ្នកខាងក្រៅគ្រឹះស្ថានរួមមានអ្នកជំនាញចំនួន៥នាក់ តំណាងនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធចំនួន៥នាក់ និងតំណាងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលចំនួន៥នាក់ សរុប ២០នាក់។

ល.រ	ឈ្មោះគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំ
១	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	១៥៧
២	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ (០២)	២៣៤
៣	មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ (០៤)	១៨៩
	ចំនួនសរុប	៥៨០

ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ៖ កម្រងសំណួរ

ក្រុមគោលដៅ	ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ	ការប្រមូលទិន្នន័យ	ការវិភាគទិន្នន័យ
• គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ចំនួន៧ • ភាគសំណាក៖ បុគ្គលិករដ្ឋបាល និងគ្រូឧទ្ទេស (N=580)	សំណួរស្រាវជ្រាវទី១៖ មាន៨សមាសភាគ = ៦៤ សូចនាករ	• លិខិតរដ្ឋបាល • ចុះទៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដោយផ្ទាល់	• កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ (Likert Scale)៖ (១) ទាបបំផុត (៥) ខ្ពស់បំផុត • មធ្យមពិន្ទុ និងគម្លាតស្តង់ដា • គណនាសន្ទស្សន៍តម្រូវការចាំបាច់
	សំណួរស្រាវជ្រាវទី២៖ • បញ្ហាប្រឈមមាន៤សមាសភាគ = ២៤សូចនាករ • កាលានុវត្តភាព មាន៤សមាសភាគ = ៣២សូចនាករ		• កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ (Likert Scale)៖ (១) ទាបបំផុត (៥) ខ្ពស់បំផុត • មធ្យមពិន្ទុ និងគម្លាតស្តង់ដា

ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ៖ សំណួរសម្ភាសន៍

ចំនួនអ្នកចូលរួម	ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ	ការប្រមូលទិន្នន័យ	ការវិភាគទិន្នន័យ
អ្នកចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍៖ ១) តំណាងអ្នកដឹកនាំគ្រឹះស្ថាន៥នាក់ ២) តំណាងអ្នកជំនាញ ៥នាក់ ៣) តំណាងនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ៥នាក់ ៤) តំណាងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ៥នាក់ សរុប ២០នាក់។	គោលបំណងស្រាវជ្រាវទី២៖ បញ្ហាប្រឈម ▪ សំណួរគោល៥ សំណួរបំពេញបន្ថែម៣=១៥សំណួរ	ពិធីសារសម្ភាសន៍	• កត់ត្រាខ្លឹមសារ (Transcribe) • ចាប់អថេរ (coding) • សំយោគគោលគំនិតរួម (Themes)
អ្នកចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍៖ ១) តំណាងអ្នកដឹកនាំគ្រឹះស្ថាន៥នាក់ ២) តំណាងអ្នកជំនាញ ៥នាក់ ៣) តំណាងនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ៥នាក់ ៤) តំណាងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ៥នាក់ សរុប ២០នាក់។	គោលបំណងស្រាវជ្រាវទី២៖ កាលានុវត្តភាព ▪ សំណួរគោល៥ សំណួរបំពេញបន្ថែម៣=១៥សំណួរ		

ការផ្តល់សុពលភាព និងភាពជឿជាក់លើឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

➢ កម្រងសំណួរ និងសំណួរសម្ភាសន៍៖ ផ្តល់សុពលភាព ដោយអ្នកជំនាញ (IOC/OKR) ចំនួន ៥នាក់

ល.រ	គោលបំណង	ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវបរិមាណវិស័យ	ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវគុណវិស័យ		
		សូចនាករ	សំណួរគោល	សំណួរបំពេញបន្ថែម	សរុបសំណួរ
១	តម្រូវការចាំបាច់	៦៤	N/A	N/A	N/A
២	បញ្ហាប្រឈម	២៤	៥	៣	១៥
៣	កាលានុវត្តភាព	៣២	៥	៣	១៥
សរុបសូចនាករកម្រងសំណួរ		១២០	សរុបសំណួរសម្ភាសន៍		៣០

➢ វាស់កម្រិតនៃភាពជឿជាក់(Pilot Test) នៅវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកំពង់ស្ពឺ បុគ្គលិកអប់រំចំនួន ៣៨នាក់ ទទួលបាន Alpha =0.978។

លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ
១. លទ្ធផលតម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

- តម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន៖ ពិន្ទុមធ្យមភាគលើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃសមាសភាគទាំង៨ ឋិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" (៣.៧៨៨) និង ពិន្ទុមធ្យមភាគលើស្ថានភាពរំពឹងទុកនៃសមាសភាគទាំង៨ ឋិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់បំផុត" (៤.៤៤៤)
- សមាសភាគដែលមានតម្រូវការចាំបាច់ខ្ពស់ជាងគេនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀនគឺ៖ កសាងជំនឿចិត្ត (**PNI modified=០.១៩៨**)។

សមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន	ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន(D)			ស្ថានភាពរំពឹងទុក (I)			PNI modified	Ranking
	មធ្យម	គម្លាត	កម្រិត	មធ្យម	គម្លាត	កម្រិត		
១. ភាពជាគំរូ	3.834	0.768	ខ្ពស់	4.428	0.665	ខ្ពស់បំផុត	0.155	7
២. ជំនាញទំនាក់ទំនង	3.886	0.747	ខ្ពស់	4.484	0.659	ខ្ពស់បំផុត	0.154	8
៣. ការរៀបចំផែនការ	3.828	0.749	ខ្ពស់	4.480	0.660	ខ្ពស់បំផុត	0.170	5
៤. កសាងជំនឿចិត្ត	3.654	0.774	ខ្ពស់	4.377	0.715	ខ្ពស់បំផុត	0.198	1
៥. កញ្ចប់សមត្ថភាព	3.760	0.768	ខ្ពស់	4.429	0.694	ខ្ពស់បំផុត	0.178	4
៦. កសាងក្រុម និង កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ	3.786	0.746	ខ្ពស់	4.473	0.666	ខ្ពស់បំផុត	0.182	3
៧. គិតជាវិជ្ជមាន	3.750	0.754	ខ្ពស់	4.434	0.676	ខ្ពស់បំផុត	0.183	2
៨. ទំនាក់ទំនងសហគមន៍	3.805	0.731	ខ្ពស់	4.448	0.669	ខ្ពស់បំផុត	0.169	6
សរុបមធ្យមភាគពិន្ទុ	**3.788**	**0.755**	ខ្ពស់	**4.444**	**0.676**	ខ្ពស់បំផុត	**0.173**	

ខ្លឹមសារលម្អិតនៃលទ្ធផលតម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

PNI Ranking	Code	Description	មធ្យមពិន្ទុ		PNI modified
			បច្ចុប្បន្ន	រំពឹងទុក	
PNI Modified = 0.198	កសាងជំនឿចិត្ត	•គណៈគ្រប់គ្រងផ្ដល់ឱ្យនូវបទពិសោធល្អៗសម្រាប់ការគិតវិភាគស៊ីជម្រៅ	3.53	4.31	0.221
		•គណៈគ្រប់គ្រងបានចំណាយពេលវេលាក្នុងការពង្រឹងស្មារតីដល់បុគ្គលិកអប់រំ	3.67	4.39	0.195
		•គណៈគ្រប់គ្រងជំរុញវប្បធម៌ជឿទុកចិត្តគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងស្ថាប័ន	3.67	4.38	0.194
		•គណៈគ្រប់គ្រងបានយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើបញ្ហាស្មុគស្មាញរបស់បុគ្គលិកអប់រំ	3.73	4.42	0.182
		•គណៈគ្រប់គ្រងបង្ហាញពីគំនិតសុទិដ្ឋិនិយមទៅលើការសម្រេចបានតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	3.74	4.41	0.18
		•គណៈគ្រប់គ្រងបានធានាចំពោះបុគ្គលិកអប់រំថា បញ្ហាប្រឈមនិងឧបសគ្គសុទ្ធតែអាចត្រូវបានដោះស្រាយ	3.79	4.45	0.174
		•គណៈគ្រប់គ្រងបានគិតគូរពីភាពផ្សេងៗគ្នា (individualized) របស់បុគ្គលិកអប់រំ ជាជាងគិតគូរជាលក្ខណៈរួម	3.93	4.51	0.146
		•គណៈគ្រប់គ្រងជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកអប់រំ ក្នុងការអភិវឌ្ឍបន្ថែមនូវសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ	4.02	4.58	0.138
សរុប			**3.654**	**4.377**	**0.198**

ការពិភាក្សាសំណួរស្រាវជ្រាវទី១៖ តម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

កសាងជំនឿចិត្ត

តម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

- ភាពជាគំរូ
- ជំនាញទំនាក់ទំនង
- ការរៀបចំផែនការ
- កសាងជំនឿចិត្ត
- កញ្ចប់សមត្ថភាព
- កសាងក្រុម និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ
- គិតជាវិជ្ជមាន
- ទំនាក់ទំនងសហគមន៍

ការពិភាក្សាសំណួរស្រាវជ្រាវទី១៖ តម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

- ការកសាងជំនឿចិត្តទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងបង្ហាញពីសមត្ថភាព ភាពស្មោះត្រង់ តម្លាភាព និងការគោរពនៅក្នុងអន្តរកម្មជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ទំនុកចិត្តពង្រឹងកិច្ចសហការ ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀន ការរៀនសូត្រប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ និងសមិទ្ធផលរបស់សិស្ស ខណៈពេលដែលត្រូវសម្របសម្រួលការអនុវត្តកំណែទម្រង់អប់រំ។

- តាមរយៈការកសាងជំនឿចិត្ត គណៈគ្រប់គ្រងអាចជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបន្ថែម និងចែករំលែកនូវបទពិសោធល្អៗសម្រាប់ការគិតវិភាគស៊ីជម្រៅ រួមជាមួយនឹងការចំណាយពេលវេលាក្នុងការពង្រឹងស្មារតីដល់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងការបំពេញភារកិច្ច។ ការកសាងជំនឿចិត្ត ការបើកចំហក្នុងទំនាក់ទំនង និងការបង្ហាញការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមកពិតជាមានសារៈសំខាន់នៅក្នុងការកសាងទំនាក់ទំនងប្រកបដោយភាពវិជ្ជមាន រវាងថ្នាក់ដឹកនាំនិងគ្រូបង្រៀន។

- ក្នុងន័យនេះការកសាងជំនឿចិត្តគឺជាអាទិភាព ដែលគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បង ក្នុងការបំពេញភារកិច្ចនិងកិច្ចសហការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងក្នុងនិងក្រៅអង្គភាពដែលជាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយសហគមន៍ គ្រឹះស្ថានអប់រំ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីទទួលបាននូវកិច្ចសហការ និងការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (ស្តង់ដាសាលាគរុកោសល្យគំរូ ២០២៤)។

ការពិភាក្សាសំណួរស្រាវជ្រាវទី១៖ តម្រូវការចាំបាច់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

- យោងតាម Leithwood, et al (2020) អ្នកដឹកនាំសាលារៀនប្រកបដោយជោគជ័យត្រូវបង្កើតនូវទំនាក់ទំនង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ តាមរយៈការបង្កើតទំនាក់ទំនងប្រកបដោយជំនឿចិត្តក្នុងចំណោមបុគ្គលិកអប់រំ សិស្សានុសិស្ស និងឪពុកម្តាយសិស្ស។

- យោងតាម Zugelder and Hayes (2019) បានលើកឡើងថា ការអនុវត្តការកសាងទំនុកចិត្ត បង្កើនភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូបង្រៀន និងបង្កើតលក្ខខណ្ឌគាំទ្រសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូររបស់អង្គភាព។ ជាលទ្ធផល ជំនឿចិត្ត គឺជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរអប់រំ និងរក្សាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកែទម្រង់។

- យោងតាមការស្រាវជ្រាវស្តីពីទំនាក់ទំនងពីភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់នាយកសាលា និងឥរិយាបថរបស់គ្រូបង្រៀនបានបង្ហាញថាមានទំនាក់ទំនងខ្លាំងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់នាយកសាលា និងការជឿទុកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀន ដោយបានបញ្ជាក់ថាភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនគឺជាដំណើរការទំនាក់ទំនង (Hallinger, P., Liu, S., & Chen, L., 2025)។

២. លទ្ធផលបញ្ញាប្រឈមនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

- បញ្ហាប្រឈមនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនគឺ **ការចូលរួមរបស់សហគមន៍** មានពិន្ទុមធ្យមភាគ ២.១៤ ស្ថិតក្នុងកម្រិត មធ្យម។
- បញ្ហាប្រឈមនៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន គឺផ្តោតលើ

  ១. ការបង្ហាញតម្លាភាព
  ២. ការចូលរួមពីសហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានរូបវន្ត
  ៣. ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើការបំពេញការងារ
  ៤. ការជំរុញការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីកង្វល់របស់សហគមន៍សាលារៀន
  ៥. ការចូលរួមពង្រឹងសហគមន៍សាលារៀន
  ៦. ការជំរុញគ្រូឧទ្ទេសនិងគរុនិស្សិតហ្វឹកហាត់ការងារនៅតាមសាលារៀន

សមាសភាគបញ្ហាប្រឈមនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន	មធ្យមភាគ	គម្លាត	កម្រិត
ក. អភិបាលកិច្ច	២.១១	០.៧១	មធ្យម
ខ. វប្បធម៌ស្ថាប័ន	១.៩៨	០.៦៩	មធ្យម
គ. ភាពជាម្ចាស់	២.១០	០.៧៣	មធ្យម
ឃ. ការចូលរួមរបស់សហគមន៍	២.១៤	០.៧១	មធ្យម

តារាងគុណវិស័យ៖ លទ្ធផលបញ្ញាប្រឈមនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

មធ្យមភាគ	Code	Code/Description	Excerpts from Data Sources
$\bar{X}$ = ២.១៤ (មធ្យម)	ការចូលរួមរបស់សហគមន៍	១. បង្ហាញតម្លាភាព ២. ការចូលរួមពីសហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានរូបវន្ត ៣. ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើការបំពេញការងារ ៤. ជំរុញការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីកង្វល់របស់សហគមន៍សាលារៀន ៥. ចូលរួមពង្រឹងសហគមន៍សាលារៀន ៦. ជំរុញគ្រូឧទ្ទេសនិងគរុនិស្សិតហ្វឹកហាត់ការងារនៅតាមសាលារៀន	"...ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដោយជោគជ័យ គឺមិនត្រឹមតែអាស្រ័យទៅលើកត្តាផ្ទៃក្នុងសាលាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងលើការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីអ្នកពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅផងដែរ ជាពិសេសឪពុកម្ដាយ និងសហគមន៍..."KI (9, 12) "...ថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវតែ Very commit ហើយ Involve ជាមួយសហគមន៍ ដែលដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់ព្រោះពេលដែលមានការចូលរួមពីសហគមន៍ ដើម្បីគាំទ្រសាលាក្នុងគោលបំណងដើម្បីពង្រឹងគុណភាព ហើយសាលារបស់គាត់មានការរីកចម្រើន។..." KI (13) " ...ដើម្បីឱ្យមានការចូលរួម គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវឈរលើគោលការណ៍៤គឺ (១)ច្បាប់ (២) ការចូលរួម (៣) តម្លាភាព និង (៤)គណនេយ្យភាព..." KI (2, 3, 5)

លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

- ការទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺចាំបាច់សម្រាប់ការកសាងទំនាក់ទំនងប្រកបដោយផលិតភាពរវាងសាលារៀន និងសហគមន៍។ គណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនត្រូវជំរុញឱ្យមានទំនាក់ទំនងល្អតាមរយៈការបង្កើននូវតម្លាភាព មានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ ការកៀរគការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើការបំពេញការងាររបស់អង្គភាព និងការបង្ហាញវត្តមាននៅគ្រប់កន្លែងក្នុងសហគមន៍សាលាគរុកោសល្យ។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនត្រូវជំរុញបន្ថែមនូវការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីកង្វល់របស់សហគមន៍សាលារៀន តាមរយៈការជំរុញគ្រូឧទ្ទេសនិងគរុនិស្សិតហ្វឹកហាត់ការងារបន្ថែមនៅតាមសាលារៀន និងចូលរួមពង្រឹងសហគមន៍សាលារៀន។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនត្រូវពង្រឹកការយល់ដឹងពីភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន បង្កើនការសហការ និងការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធចាប់ពីនាយកដល់អ្នកប្រតិបត្តិ។
- ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន (Instructional Leadership) នៅក្នុងបរិបទនៃគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ប្រសិនបើគ្មានការសហការនិងការចូលរួមពីសហគមន៍ នឹងធ្វើឱ្យមានការកាត់ផ្តាច់ទំនាក់ទំនងរវាងទ្រឹស្តីគរុកោសល្យ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅសាលារៀន ដូចជា គម្លាតរវាងទ្រឹស្តីដែលសិក្សានៅសាលាគរុកោសល្យ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅសាលារៀន ថយចុះនូវគុណភាពនៃការចុះកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ និងការបាត់បង់កាតាលីករក្នុងការកៀរគរធនធាន និងនិរន្តរភាពរបស់សាលាគរុកោសល្យ (Darling-Hammond, L, 2010 & Epstein, J. L., 2018)
- គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូដែលខ្វះទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ ប្រឈមនឹងការផលិតចេញនូវគ្រូបង្រៀនដែលមានចំណេះដឹង ទ្រឹស្តី ប៉ុន្តែខ្វះសមត្ថភាពដោះស្រាយបញ្ហាជាក់ស្តែងក្នុងថ្នាក់រៀនទៅតាមបរិបទរបស់សាលារៀន(Darling-Hammond, L, 2010) ផលប៉ះពាល់លើគុណភាពនៃការចុះកម្មសិក្សា ប៉ះពាល់ដល់គណនេយ្យភាពសង្គម និងការបាត់បង់ទំនុកចិត្ត និងប៉ះពាល់ដល់ការកៀរគរធនធាន និងនិរន្តរភាព (Bray, M., 2003, Zeichner, K., & Darling-Hammond, L, 2010 & Epstein, J. L., 2018)។

៣. លទ្ធផលការអនុវត្តភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

➢ កាលានុវត្តភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនគឺ**គុណភាពសិក្សាសិស្សនៅសតវត្សទី២១** មានពិន្ទុមធ្យមភាគ ៤.០៦៧ ស្ថិតក្នុងកម្រិត ខ្ពស់។

ល.រ	សមាសភាគកាលានុវត្តភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន	មធ្យមភាគ	គម្លាត	កម្រិត
១	វិជ្ជាជីវៈភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន	3.931	0.718	ខ្ពស់
២	វិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស	4.022	0.674	ខ្ពស់
៣	**គុណភាពសិក្សាសិស្សនៅសតវត្សទី២១**	**4.067**	**0.652**	**ខ្ពស់**
៤	កិច្ចគាំទ្រគោលនយោបាយកំណែទម្រង់អប់រំ	4.012	0.676	ខ្ពស់
សរុប		4.008	0.680	ខ្ពស់

តារាងគុណវិស័យ៖ លទ្ធផលភាពលនុខត្តភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបន្ទាត់បង្រៀន

មធ្យមភាគ	Code	Code/Description	Excerpts from Data Sources
$\bar{X}$ = 4.067 (ខ្ពស់)	គុណភាពសិក្សាសិស្សនៅសតវត្សទី២១	១. ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនដែលផ្តល់ឱកាសឱ្យសិស្សធ្វើការងារក្រុម និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពភាពជាអ្នកដឹកនាំ ២. ប្រើប្រាស់បំណិន បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងឌីជីថល សម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀន ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការអប់រំសតវត្សទី២១ ៣.លើកកម្ពស់ក្របខណ្ឌធានាគុណភាពអប់រំលើកម្រិតវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឆ្លើយតបអក្ខរកម្មឌីជីថល ៤. ការសិក្សារៀនសូត្រប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ ៥. គាំទ្រដល់ការប្រើប្រាស់ឌីជីថលជំនួយដល់ការបង្រៀននិងរៀនដោយបំពាក់នូវប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារគមនាគមន៍	“... គុណភាពសិក្សាមិនត្រូវបានវាស់តែតាមលទ្ធផលប្រឡង ឬពិន្ទុសិក្សាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែរួមបញ្ចូលទាំងសមត្ថភាពក្នុងការគិតវិភាគ ការដោះស្រាយបញ្ហា ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការសហការជាមួយអ្នកដទៃ...” KI (7, 8, 12) “...ការគិតវិភាគ និងការដោះស្រាយបញ្ហា គឺជាសមត្ថភាពស្នូលមួយនៃគុណភាពសិក្សានៅសតវត្សទី២១។ សិស្សត្រូវអាចវិភាគព័ត៌មាន វាយតម្លៃភស្តុតាង និងធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយផ្អែកលើហេតុផល...” KI (1) “...ការច្នៃប្រឌិត (Creativity) និងនវានុវត្តន៍ (Innovation) ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសមត្ថភាពសំខាន់សម្រាប់សិស្សក្នុងយុគសម័យបច្ចេកវិទ្យា។ សិស្សដែលមានគុណភាពសិក្សាខ្ពស់មិនត្រឹមតែអាចយល់ដឹងអំពីបញ្ហាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងអាចបង្កើតគំនិតថ្មី និងដំណោះស្រាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតផងដែរ...” KI (4, 9)

ពិភាក្សាលទ្ធផលភាពលានុវត្តភាព៖ គុណភាពសិក្សាគរុសិស្សគរុនិស្សិតនៅសតវត្សទី២១

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នឹងផ្តល់ឱកាសក្នុងការលើកកម្ពស់**គុណភាពសិក្សាគរុសិស្ស គរុនិស្សិតនៅសតវត្សទី២១ តាមរយៈ៖**

- ✓ ការជំរុញគ្រូឧទ្ទេសប្រើប្រាស់បំណិនបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងឌីជីថល សម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀន ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការអប់រំសតវត្សទី២១
- ✓ ការជំរុញគ្រូឧទ្ទេសក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ តាមរយៈការសិក្សាបែបគម្រោង ជំនាញទំនាក់ទំនង និងការគិតបែបស៊ីជម្រៅ
- ✓ ការលើកកម្ពស់ក្របខណ្ឌធានាគុណភាពអប់រំ លើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗឆ្លើយតបអក្ខរកម្មឌីជីថល
- ✓ ការផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ការប្រើប្រាស់ឌីជីថល ជាជំនួយដល់ការបង្រៀននិងរៀនដោយបំពាក់នូវប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារគមនាគមន៍
- ✓ ការជំរុញគ្រូឧទ្ទេសប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនដែលផ្តល់ឱកាសឱ្យសិស្សធ្វើការងារក្រុម និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ពិភាក្សាលទ្ធផលការវាយតម្លៃ៖ គុណភាពសិក្សាសិស្សនិស្សិតនៅសតវត្សទី២១

- គុណភាពសិក្សាសិស្សនៅសតវត្សទី២១ គឺរួមបញ្ចូលការគិតវិភាគ ការដោះស្រាយបញ្ហា ការច្នៃប្រឌិត ការសហការ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង ចំណេះដឹងឌីជីថល និងការរៀនពេញមួយជីវិត។ ដូច្នេះ សាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនគួរតែបង្កើតបរិយាកាសសិក្សាដែលជំរុញការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនេះ ដើម្បីធានាថាសិស្សអាចរស់នៅ និងធ្វើការបានជោគជ័យក្នុងសង្គមសតវត្សទី២១។

- យោងតាម UNESCO (2017) បានបញ្ជាក់ថា ការរៀនពេញមួយជីវិតគឺជាគោលដៅសំខាន់មួយនៃការអប់រំសតវត្សទី២១ ព្រោះចំណេះដឹង និងបច្ចេកវិទ្យាបន្តផ្លាស់ប្តូរជានិច្ច។ ដូច្នេះ គុណភាពសិក្សាមិនគួរត្រូវបានវាស់ត្រឹមលទ្ធផលសិក្សាបច្ចុប្បន្នប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគួរវាស់តាមសមត្ថភាពក្នុងការរៀនបន្តផងដែរ។

- យោងតាម OECD (2023) បានណែនាំឱ្យប្រើវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃថ្មីៗដែលអាចវាស់ជំនាញស្មុគស្មាញ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់សិស្ស។ ដូច្នេះ ការធានាគុណភាពសិក្សាទាមទារប្រព័ន្ធវាយតម្លៃដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការនៃសតវត្សទី២១។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

- ក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនចាំបាច់ត្រូវផ្តោតជាចម្បងទៅលើការកសាងជំនឿចិត្ត ដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការពង្រឹងគុណភាពសិក្សាឆ្លើយតបក្របខ័ណ្ឌកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។
- ដើម្បីកាត់បន្ថយបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវបង្ហាញតម្លាភាព បង្កើតទំនុកចិត្ត និងបង្កើតទំនាក់ដើម្បីទាក់ទាញការចូលរួមពីសហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍអង្គភាព។
- ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានផ្តល់ឱកាសក្នុងការធានាបាននូវគុណភាពបណ្តុះបណ្តាល និងពង្រឹងគុណភាពសិក្សាសិស្សសតវត្សទី២១ តាមរយៈការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនបែបសកម្ម និងការប្រើប្រាស់បំណិនបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងឌីជីថលសម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀន។