ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

«ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ពីសាលាលើស ទៅសាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន» ករណីសិក្សាសាលាមធ្យមសិក្សាខេត្តកណ្ដាល

Teachers Deployment from Schools with More Teachers Than Needed to Schools with Lack of Teachers A Case Study in Kandal Province

ដោយ / By

ផុន វណ្ណៈ

PHON Vannak

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី ៦

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧ - ២០១៨

ឧបត្ថម្ភដោយ៖ មូលនិធិគាំទ្រការអប់រំអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា

Supported by Cambodia International Education Support Foundation (CIESF)

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
National Institute of Education

និក្ខេបបទ

«ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ពីសាលាលើស ទៅសាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន» ករណីសិក្សាសាលាមធ្យមសិក្សាខេត្តកណ្ដាល

Teachers Deployment from Schools with More Teachers Than Needed to Schools with Lack of Teachers A Case Study in Kandal Province

ដោយ / By

ផុន វណ្ណៈ

PHON Vannak

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី ៦
ឯកទេសៈ គ្រប់គ្រងអប់រំ
ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧ - ២០១៩

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំៈ ឯកឧត្តម ឆៀ សុផន
សាស្ត្រាចារ្យជំនួយៈ លោក ឡុច ចាន់ថន

ឧបត្ថម្ភដោយៈ មូលនិធិគាំទ្រការអប់រំអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា
Supported by Cambodia International Education Support Foundation (CIESF)

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៩៦២៩ **អយក.** ប្រក

(**ការសម្ងាត់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ និងទី៧ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯ.ឧ បណ្ឌិត ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯ.ឧបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម លឹម សុធា	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ	សមាជិក
៤-លោកបណ្ឌិត នូវ វ៉ៃ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោកជំទាវបណ្ឌិត យូន វិច្ឆិកា	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-ឯ.ឧបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៩-ឯ.ឧបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
១០-ឯ.ឧ បណ្ឌិត សិន សេងហុក	នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម	សមាជិក
១១-លោកបណ្ឌិត សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ	សមាជិក
១២-លោកបណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទឆាយា	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ ៗ

ថ្ងៃ សុក្រ ១ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួលៈ
-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអយក
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ - ឯកសារៈវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

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

សេចក្តីប្រកាសរបស់បេក្ខជន

ខ្ញុំបាទសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា «**ការអនុវត្តគោលការណ៍ព្យាយគ្រូបង្រៀនពីសាលាលើស ទៅសាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន ករណីសិក្សាសាលាមធ្យមសិក្សាខេត្តកណ្តាល**» សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គឺពិតជាស្នាដៃរបស់ខ្ញុំបាទទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះ ឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះដោយ គ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះ គឺពិតជាស្នាដៃស្រាវជ្រាវរបស់ខ្ញុំបាទពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ..អង្គារ..១៤កើត.. ខែ...មិគសិរ... ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី...១០..ខែ.....ធ្នូ.......ឆ្នាំ២០១៩

ហត្ថលេខាបេក្ខជន

ផុន វណ្ណៈ

លិខិតបញ្ជាក់ពីសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

ឯកឧត្តម ឆៀ សុផន ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

លោក ឡុច ចាន់ថន ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង

បញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោក **ផុន ចណ្ណា:** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ «**ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលាលើស ទៅសាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន ករណីសិក្សាសាលាមធ្យមសិក្សា ខេត្តកណ្តាល**» ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ...អង្គារ ១៤កើត. ខែ..មិគសិរ.... ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី...១០....ខែ...ធ្នូ.........ឆ្នាំ២០១៩

....	....
ឯកឧត្តម ឆៀ សុផន	**លោក ឡុច ចាន់ថន**
ប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	មន្ត្រីដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រង និងផែនការ
ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិក នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គការមូលនិធិគាំទ្រការអប់រំអន្តរជាតិកម្ពុជា (CIESF) Cambodia International Education Support Foundation ដែលបានរៀបចំ និងផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់រូបខ្ញុំបាទបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនាពេលកន្លងមក។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណ ដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំងលោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលដ៏មមាញឹក និងមានតម្លៃមកបង្ហាត់បង្រៀនពន្យល់ និងណែនាំគ្រប់មេរៀន ដល់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ដោយមិនគិតអំពីការនឿយហត់ឡើយ។ ជាពិសេសជាងនេះទៀត ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ចំពោះលោកសាស្ត្រាចារ្យ **ឯកឧត្តម ឆៀ សុផន** ដែលតែងតែចំណាយពេលវេលាមកពន្យល់ខ្ញុំបាទគ្រប់ជំហានទើបធ្វើឱ្យការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្ញុំនាពេលទទួលបានជោគជ័យ និងមានភាពរលូន។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោក **ឡុច ចាន់ថន** ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យជំនួយ និងមិត្តរួមជំនាន់ទី៦ទាំងអស់ដែលតែងតែផ្តល់ជាគំនិតល្អៗ និងកម្លាំងចិត្តតាមរយៈការចែករំលែក ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ ព័ត៌មានទាំងឡាយដល់រូបខ្ញុំបាទ ដើម្បីឱ្យការស្រាវជ្រាវនេះមានភាពងាយស្រួល។

បន្ថែមពីនេះទៀតខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់ លោកឪពុក អ្នកម្តាយ បងប្អូន និងភរិយារបស់ខ្ញុំ ដែលបានផ្តល់នូវពេលវេលា ប្រាក់កាស និងតែងតែជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តដើម្បីឱ្យខ្ញុំបន្តការសិក្សា រហូតបានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នាពេលនេះ។

ជាទីបញ្ចប់ខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធិពរជូនចំពោះ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត លោកសាស្ត្រាចារ្យ មិត្តរួមថ្នាក់ និងក្រុមគ្រួសារ និងភរិយាខ្ញុំបាទឱ្យជួបតែពុទ្ធពរទាំង ៤ប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

សូមអរគុណ!

មូលន័យសង្ខេប

ក្នុងកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយ និងបានសម្រេចសមិទ្ធផលជាច្រើន។ ក្នុងការងារបុគ្គលិក ក្រសួងសម្រេចបានការធ្វើកំណែទម្រង់ការបើកផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែតាមប្រព័ន្ធធនាគារ ដែលធានាបាននូវសុវត្ថិភាព និងភាពទៀងទាត់ពេលវេលា ការបន្ថែមប្រាក់បៀវត្ស និងការទាក់ទាញ និងរក្សាទុកបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពឱ្យបម្រើការងារក្នុងវិស័យអប់រំ ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក ការសាកល្បងអនុវត្តនិយាមប្រើបុគ្គលិក(ថ្មី) ការរៀបចំការប្រឡងប្រជែងផ្លាស់ប្តូរក្របខ័ណ្ឌជាដើម។

ទន្ទឹមនឹងវឌ្ឍនភាពខាងលើ ក្រសួងក៏មានជួបបញ្ហាមួយចំនួន ដែលគួរត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដូចជា លំហូរចេញ ឬការបាត់បង់ក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំ អវត្តមាននៃបុគ្គលិកអប់រំ ការពង្រាយបុគ្គលិកអប់រំ អតុល្យភាពនៃការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការបុគ្គលិកអប់រំដែលមានសមត្ថភាព ប្រសិទ្ធភាពនៃសនិទានកម្មបុគ្គលិកអប់រំ (របាយគ្រូបង្រៀន) ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការ និងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនមួយចំនួននៅមានកម្រិតទាប ជាដើម។ បញ្ហាទាំងនេះនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់គុណភាពអប់រំ ពិសេសការអនុវត្តអាទិភាពកំណែទម្រង់អប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ក្នុងអាទិភាពទាំងនោះ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកជាអាទិភាពទី២។

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ «ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូបង្រៀន» ករណីសិក្សាសាលាមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តកណ្តាល ត្រូវបានធ្វើឡើង ក្នុងគោលបំណងសិក្សាពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូពីសាលារៀនលើសគ្រូ ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូ និងដើម្បីស្វែងរកមូលហេតុចម្បងៗដែលជាឧបសគ្គក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនលើសគ្រូ ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូ។

ដើម្បីសិក្សាលើប្រធានបទនេះបានជោគជ័យ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រពីរបែប គឺប្រភពទិន្នន័យបឋម និងទិន្នន័យដែលមានស្រាប់។ ចំពោះទិន្នន័យបឋម គឺធ្វើ

ឡើងតាមរយៈវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណវិស័យ និងទិន្នន័យមានស្រាប់ ធ្វើឡើងតាមរយៈវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវតាមបែបគុណវិស័យ។ ក្រុមគោលដៅសំខាន់សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវមាន គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងគ្រូបង្រៀន។

ឆ្លងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ជាលទ្ធផលបង្ហាញថា ចំនួនគ្រូបង្រៀននៅតាមវិទ្យាល័យនៅទីប្រជុំជនក្នុងខេត្តកណ្ដាល មានចំនួនលើសពីតម្រូវការជាក់ស្ដែង បើប្រៀបធៀបទៅនឹងនិយាមស្ដីពីការប្រើបុគ្គលិក។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៦៧.៩២% បង្រៀនតិចជាងម៉ោងកំណត់ ២៣.៣៣% បង្រៀនត្រឹមត្រូវតាមម៉ោងកំណត់ និងត្រឹម ៨.៧៥% បង្រៀនលើសម៉ោងកំណត់។ ក្នុងនោះក៏អ្នកស្រាវជ្រាវរកឃើញផងដែរថា គ្រូបង្រៀនដែលបង្រៀនមិនគ្រប់ម៉ោងកំណត់ នៅសាលារៀនរបស់ខ្លួន អាចទៅបង្រៀនយករបបម៉ោងបន្ថែមនៅសាលារៀនក្បែរៗនោះផងដែរ។ ជាក់ស្ដែង គ្រូបង្រៀន ៥.៨៣% បង្រៀនយករបបម៉ោងបន្ថែមនៅសាលារៀនដទៃ។ អ្នកសិក្សាក៏រកឃើញផងដែរថា គោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន នៅមិនទាន់បានអនុវត្ត ឱ្យបានជាទូទៅនៅឡើយទេ ដោយសាលានៅរក្សាទុកគ្រូដែលលើសតាមមុខវិជ្ជាបង្រៀននៅសាលាខ្លួនដដែល។

តាមរយៈលទ្ធផលដែលបានមកពីការស្រាវជ្រាវ យើងអាចសន្និដ្ឋានជារួមបានថា តាមសាលារៀនមិនបានអនុវត្តបាននូវគោលការពង្រាយគ្រូបង្រៀននៅឡើយទេ។ ក្នុងនោះ យើងក៏រកឃើញនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន ដែលធ្វើឱ្យមិនមានការអនុវត្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀនផងដែរ។ ហេតុដូច្នេះដើម្បីកាត់បន្ថយការលើសខ្វះគ្រូបង្រៀនតាមសាលារៀន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវរៀបចំគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូ និងអនុវត្តនូវនិយាមប្រើបុគ្គលិកដែលបានដាក់ចេញឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

Abstract

In personnel management reform, the Ministry of Education, Youth and Sport has a long-term vision and has achieved many achievements. In its work, the ministry has undertaken reforms of the monthly salary payment systems, which ensure the safety and regularity of the salary, the annual of salary increase, and the attractiveness and retention of qualified personnel in education, the implementation of staff performance evaluation system, piloting the policy of number of staff usage (new), the competition for framework changes and so on.

Along with the above progress, the Ministry also has some issues that need to be taken into account, such as the outflow or loss of the education staff, the absence of education staff, the deployment of education staff, the supply imbalance, and the need for competent and effective educators, the effectiveness of education staff deployment, workplace change of education staff and the qualification of some teachers is still low. These issues will affect the quality of education, especially the implementation of education and youth reform priorities. Of those priorities, staff management is a second priority.

In this research we focus on “The Implementation of Teacher Deployment Policy from School with More Teachers than Needed to Schools with Less Teachers”, a case study in secondary school of Kandal province. The purpose of this study is to identify the situation of the implementation of staff deployment and the challenges of staff deployment.

In order to study this topic successfully, the researcher used two methods: the primary data source and the existing data. Preliminary data is obtained through quantitative research methods and existing data through qualitative research methods. The main target groups for the research are the school directors and the teachers.

According to the study, the number of teachers in secondary schools in the central of Kandal provinces is more than the actual requirements compared to the staffing standard. 67.92% of teachers taught less than the prescribed hours a week, 23.33% taught at the required hours a week and 8.75% taught more than the required hours a week. The researcher also found that teachers who were taught less than required hours a week at their school could go to extra hours at a nearby school. 5.83% of teachers teach overtime at other schools. The researcher also found that the teacher

deployment principle has not been implemented widely, since those school principals retain teachers who are more than needed in their schools.

From the findings of the research, the researcher can conclude that the schools have not yet implemented the teacher deployment policy. We also find some challenges in the implementation of teacher deployment. Therefore, in order to reduce teacher overcrowding, the Ministry of Education, Youth and Sport must develop teacher deployment policies and implement the standard of staff usage effectively.

មាតិកា

សេចក្តីប្រកាសរបស់បេក្ខជន iii

លិខិតបញ្ជាក់ពីសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ iv

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ v

មូលន័យសង្ខេប vi

មាតិកា x

បញ្ជីតារាង xiv

បញ្ជីក្រាហ្វិក xv

ជំពូកទី១ 1

សេចក្តីផ្តើម 1

១.១ សាវតា 1

១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 5

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ 6

១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ 6

១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ 7

១.៦ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ 7

១.៦.១ វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ 7

១.៦.២ ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ 8

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ 8

ជំពូកទី២ 11

ការរំលឹកទ្រឹស្តី 11

២.១ និយមន័យ 11

២.១.១ អត្ថន័យពាក្យគន្លឹះ 11

២.២ ស្ថានភាពទូទៅវិស័យអប់រំក្នុងខេត្តកណ្តាល 11

២.២.១ ចំនួនបុគ្គលិកអបរំ 11

២.២.២ ស្ថិតិសាលារៀន ថ្នាក់រៀន និងសិស្ស 12
២.៣ កម្មវិធីកំណែទម្រង់អប់រំ យុវជន និងកីឡា 12
២.៤ ការបែងចែកបុគ្គលិកនៅតាមគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ..15
២.៤.១ ប្រភេទគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ..15
២.៤.២ ម៉ោងបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអបរំ..16
២.៤.២.១ ម៉ោងប្រចាំសប្តាហ៍សម្រាប់ការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់ និងភារកិច្ចផ្សេងៗ 17
២.៥ និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ 18
២.៥.១ និយាមប្រើបុគ្គលិកបង្រៀន 18
២.៥.២ និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំទីចាត់ការ និងបង្រៀន..19
២.៦ និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំផ្នែករដ្ឋបាល 23
២.៧ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន-បុគ្គលិកមិនបង្រៀន 24
២.៧.១ ការធ្វើសនិទានកម្មបុគ្គលិក 25
២.៧.២ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញថ្មី 26
២.៧.៣ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្របខ័ណ្ឌចាស់ 27
២.៨ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិក..29
២.៨.១ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងរាជធានី ខេត្ត...............30
២.៨.២ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ឆ្លងរាជធានី ខេត្ត 31
២.៨.៣ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ....................32
ជំពូកទី៣ 34
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ..34
៣.១ ព័ត៌មានទូទៅអំពីការស្រាវជ្រាវ 34
៣.២ ទីកន្លែងស្រាវជ្រាវ..34
៣.៣ ក្រុមគោលដៅ..35

៣.៤ ការជ្រើសរើសសំណាក 35

៣.៥ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ 37

៣.៦ និតិវិធី និងដំណើការការប្រមូលទិន្នន័យ 39

៣.៧ ការវិភាគទិន្នន័យ 40

៣.៨ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ 41

៣.៩ ព្រំដែននៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ 42

ជំពូកទី៤ 44

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា 44

៤.១ ស្ថានភាពទូទៅ 44

៤.២ ស្ថានភាពសង្គមប្រជាសាស្ត្រ 45

៤.២.១ កម្រិតវប្បធម៌គ្រូបង្រៀន 45

៤.២.២ កម្រិតវិជ្ជាជីវៈ 46

៤.៣ ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន 47

៤.៣.១ ចំនួនគ្រូបង្រៀនធៀបនឹងនិយាមថ្នាក់-គ្រូបង្រៀន 47

៤.៣.២ បទពិសោធន៍ការងារ 48

៤.៣.៣ ចម្ងាយផ្លូវទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ 49

៤.៣.៤ ចម្ងាយផ្លូវទៅកាន់សាលាផ្សេងដែលជិតជាងគេ 50

៤.៣.៥ ចំនួនម៉ោងបង្រៀនក្នុងមួយសប្តាហ៍ 51

៤.៣.៦ ការបង្រៀនម៉ោងបន្ថែមនៅសាលាផ្សេង 52

៤.៤ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន 53

៤.៤.១ គោលការណ៍ពង្រាយគ្រូនៅតាមសាលារៀន 53

៤.៤.២ ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន 54

៤.៤.៣ វិធានការករណីលើសគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា 54

៩.៤.៤ ផលលំបាកចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលត្រូវពង្រាយ 56
៩.៤.៥ ទស្សនៈចំពោះការចង់ឱ្យមានការពង្រាយគ្រូបង្រៀន 57
៩.៤.៦ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌ 58
៩.៤.៧ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនអសកម្ម 59
៩.៤.៨ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន 60
៩.៥ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការពង្រាយគ្រូបង្រៀន 62
៩.៥.១ បញ្ហាប្រឈមនៅកម្រិតមន្ទីរ និងការិយាល័យ អប់រំ....62
៩.៥.២ បញ្ហាប្រឈមនៅកម្រិតសាលារៀន 62
ជំពូកទី៥ 64
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ 64
៥.១ សន្និដ្ឋាន 64
៥.២ សំណូមពរ 65
៥.៣ ការស្រាវជ្រាវបន្ត 66
ឯកសារយោង 68
ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ 73
ឧបសម្ព័ន្ធទី ២ លិខិតអនុញ្ញាតរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា 91
ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ គណៈកម្មការវាយតម្លៃ 94
១. គណៈកម្មការមេប្រយោគ 94
២. គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ 95
៣. គណៈកម្មការកណ្តាល 96

បញ្ជីតារាង

តារាងទី 1៖ ចំនួនសំណាកចូលរួមក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ....................................... 35
តារាងទី 2៖ ចំនួនក្រុងស្រុក ចំនួនគ្រូបង្រៀន និងចំនួនសំណាក................................ 36
តារាងទី 3៖ ចំនួនគ្រូបង្រៀន និងតម្រូវការគ្រូបង្រៀនជាក់ស្តែងតាមសាលារៀន........ 47

បញ្ជីក្រាហ្វិក

ក្រាហ្វិកទី 1៖ កម្រិតវប្បធម៌គ្រូបង្រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សា 45

ក្រាហ្វិកទី 2៖ កម្រិតវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន នៅតាមវិទ្យាល័យ 46

ក្រាហ្វិកទី 3៖ បទពិសោធន៍ការងារបង្រៀន 48

ក្រាហ្វិកទី 4៖ ចម្ងាយផ្លូវទៅកាន់កន្លែងធ្វើការរបស់គ្រូបង្រៀន 49

ក្រាហ្វិកទី 5៖ ចម្ងាយផ្លូវទៅកាន់សាលារៀនដែលនៅជិតជាងគេ 50

ក្រាហ្វិកទី 6៖ ចំនួនម៉ោងគ្រូបង្រៀនបង្រៀនក្នុងមួយសប្តាហ៍ ធៀបនឹងនិយាមកំណត់ 51

ក្រាហ្វិកទី 7៖ ការបង្រៀនម៉ោងបន្ថែមនៅសាលាដទៃ.. 52

ក្រាហ្វិកទី 8៖ គោលការណ៍ និងការផ្សព្វផ្សាយការពង្រាយគ្រូនៅតាមសាលារៀន 53

ក្រាហ្វិកទី 9៖ ការអនុវត្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀន 54

ក្រាហ្វិកទី 10៖ វិធានការករណីលើសគ្រូតាមមុខវិជ្ជា.. 55

ក្រាហ្វិកទី 11៖ ផលលំបាកចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលត្រូវពង្រាយ 56

ក្រាហ្វិកទី 12៖ ទស្សនៈចំពោះការពង្រាយគ្រូបង្រៀន.. 57

ក្រាហ្វិកទី 13៖ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌...................................... 58

ក្រាហ្វិកទី 14៖ ការពង្រាយដោយបង្ខំគ្រូដែលអសកម្ម.. 59

ក្រាហ្វិកទី 15៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន 61

ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១
សេចក្ដីផ្ដើម

១.១ សាវតា

ប្រទេសកម្ពុជាជាប្រទេសដែលបានជួបនឹងវិបត្តិសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃ ដែលអូសបន្លាយរយៈពេលជាងសាមសិបឆ្នាំ ចាប់តាំងពីចុងទសវត្សឆ្នាំ៦០ រហូតដល់ចុងទសវត្សឆ្នាំ៩០។ ក្នុងរយៈពេលនៃសង្គ្រាម ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធស្ទើរតែទាំងអស់នៅទូទាំងប្រទេសត្រូវបានបំផ្លិចបំផ្លាញ។ ការបាត់បង់ដ៏ធំបំផុតរបស់ប្រទេសកម្ពុជាគឺ ការបាត់បង់ធនធានមនុស្សក្រោមការសម្លាប់រង្គាលក្នុងរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ខ្មែរក្រហម ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៧៥ ដល់ដើមឆ្នាំ១៩៧៩។ ក្នុងសម័យនោះ អ្នកចេះដឹង បញ្ញវ័ន្ត គ្រូបង្រៀន គ្រូពេទ្យ មន្ត្រីរាជការ សិស្ស និស្សិត និងប្រជាពលរដ្ឋពេញកម្លាំង ត្រូវបានសម្លាប់ចោល អគារសិក្សា មន្ទីរពេទ្យ វត្តអារាម អគារពាណិជ្ជកម្ម ឯកសារដ៏មានសារៈសំខាន់ សៀវភៅសិក្សា ។ល។ និង ។ល។ ត្រូវបានកំទេចចោល ឬប្រើប្រាស់ជាមន្ទីរឃុំឃាំង និងជាកន្លែងធ្វើទារុណកម្មផ្សេងៗ (ធី & សំណាង, ១៩៩៩)។

ក្រោយពីការដួលរលំ នៃរបប់កម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ក្នុងឆ្នាំ១៩៧៩ កិច្ចអភិវឌ្ឍប្រទេសបានចាប់ផ្ដើមពីបាតដៃទទេរ និងស្ថិតក្រោមស្ថានភាពដ៏សែនលំបាក និងបញ្ហាមិនចេះចប់។ វិស័យអប់រំ កសាងធនធានមនុស្សក៏រឹតតែជួបបញ្ហា ព្រោះធនធានមនុស្សអ្នកចេះដឹងមាននៅសេសសល់តិចតួច ហើយឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាលត្រូវបានបំផ្លាញស្ទើរទាំងស្រុង។ ដោយមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងពីសំណាកប្រមុខរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា រួមជាមួយដៃគូរជាតិ និងអន្តរជាតិ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល បានធ្វើឱ្យវិស័យអប់រំកម្ពុជាការការរីកចម្រើនឡើងវិញជាបន្តបន្ទាប់ ហើយចំនួនបុគ្គលិកសិក្សា គ្រូបង្រៀនមានការប្រែប្រួល និងកើនឡើង គួរកត់សម្គាល់ (ធី & សំណាង, ១៩៩៩)។

ដើម្បីកសាងប្រទេសឡើងវិញ និងជំរុញឱ្យមានការអភិវឌ្ឍ និងការរីកចម្រើនទៅមុខ រាជរដ្ឋាភិបាលមានយន្តការ និងចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយ ក្នុងនោះវិស័យអប់រំ គឺជាកត្តាគន្លឹះ ដែលបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងបង្កើត និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងសមត្ថភាព សម្រាប់ចូលរួមស្ដារ និងកសាងសង្គមជាតិនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងទៅអនាគត (គោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន, ២០១៣)។

ដើម្បីធានានិរន្តរភាពបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស គេចាំបាច់ត្រូវធ្វើការកសាង និងអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឱ្យមានសមត្ថភាពពេញលេញ។ គ្រូបង្រៀនជាកត្តាកំណត់ក្នុងការអប់រំ។ គ្រូបង្រៀនដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអប់រំ ហេតុនេះហើយ នៅពេលគិតទៅដល់ការអប់រំ ត្រូវគិតដល់ធនធានគ្រូបង្រៀនជាចាំបាច់ (ផែនការសកម្មភាពស្តីពីធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យអប់រំ, ២០១៦)។ ដោយមើលឃើញពីគុណសម្បត្តិ និងភាពចាំបាច់ចំពោះមុខរបស់ក្រសួង ទើបក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ធ្វើកំណែទម្រង់ធនធានគ្រូបង្រៀន និងគុណភាពអប់រំ។ ការធ្វើកំណែទម្រង់នេះមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍគុណភាពនៃការរៀន និងការបង្រៀនរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ ព្រោះថា ដើម្បីឱ្យមានគុណភាពនៃការរៀន និងបង្រៀនមានប្រសិទ្ធភាព គឺត្រូវពឹងផ្អែកទៅលើគុណភាពគ្រូបង្រៀនជាធាតុចំបង។ ជាមួយគ្នានេះដែរ គ្រូបង្រៀនគឺជាកត្តាលីករក្នុងការជំរុញការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ គោលនយោបាយ និងគោលការណ៍នានា ឱ្យសម្រេចតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងក៏ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ដើម្បីស្រូបយកធនធានមានសមត្ថភាពមកបម្រើការជាគ្រូបង្រៀន ក្រសួងបានអនុវត្តនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ខ្លួនធ្វើយ៉ាងណា ឱ្យអ្នកទាំងនោះពេញចិត្តចំពោះវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន (ក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន, ២០១៨)[1]។ ក្រសួងបានកំណត់ស្តង់ដារប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងអភិវឌ្ឍគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ ការធ្វើសនិទានកម្មគ្រូបង្រៀនឱ្យសមស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគ្រូបង្រៀន ដើម្បីសំដៅការងារពង្រាយគ្រូបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព (គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន, ២០១៣)[2]។ ដោយសាររបាយគ្រូបង្រៀននៅមិនទាន់មិនស្មើគ្នា និងមិនទាន់សមាត្រនឹងចំនួនសិស្ស និងថ្នាក់រៀន ដូចនេះការពង្រាយគ្រូបង្រៀនជាធាតុសំខាន់ទី៣ក្នុងចំណោមធាតុសំខាន់ៗទាំង១០នៃការធ្វើកំណែទម្រង់គុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជា ដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់

[1] ក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ឆ្នាំ២០១៨

[2] គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ឆ្នាំ២០១៣

ក្នុងកន្សោមអទិភាពរបស់ខ្លួន (អធិភាពទាំង១០ នៃកំណែទម្រងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ ២០១៤)[3]។

បច្ចុប្បន្នក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានមន្ត្រីរាជការស្មើនឹង៦០ភាគរយ នៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងប្រទេស។ ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ក្រសួងមានបុគ្គលិកអប់រំ (បុគ្គលិកបង្រៀន និងមិនបង្រៀន) សរុបចំនួន ១១២,៧៦៩ នាក់ ស្រីចំនួន ៥៤,៣៤១ នាក់ ក្នុងនោះ បុគ្គលិកអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិចំនួន ៣,៤១៦ នាក់ ស្រី ២៧.៤ ភាគរយ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួន ១០៩,៣៥៣ នាក់ ស្រី ៤៦.២ ភាគរយ (ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំ សារធារណៈ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩, ២០១៩)[4]។

គ្រូមត្តេយ្យសិក្សាសរុបចំនួន ៥,៥៥៩ នាក់ ស្រី ៥,៣០១ នាក់។ គ្រូបឋមសិក្សាសរុបចំនួន ៥៧,៨១១ នាក់ ស្រី ២៩,៦៥៣ នាក់។ គ្រូកម្រិតមូលដ្ឋានសរុបចំនួន ៣៣,៦៨៣ នាក់ ស្រី ១៤,៣៤៥ នាក់។ គ្រូកម្រិតឧត្តមសរុបចំនួន ១៥,៧៦១ នាក់ ស្រី ៥,០៤២ នាក់ (ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំ សារធារណៈ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩, ២០១៩)[5]។

ដោយឡែកក្នុងខេត្តកណ្តាល ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ មានបុគ្គលិកអប់រំ (បុគ្គលិកបង្រៀន និងមិនបង្រៀន) សរុបចំនួន ៩,១១៨ នាក់ ស្រីចំនួន ៤,៥៤៣ នាក់ ក្នុងនោះគ្រូមត្តេយ្យសិក្សាសរុបចំនួន ៥១៥ នាក់ ស្រី ៤៨៩ នាក់។ គ្រូបឋមសិក្សាសរុបចំនួន ៣,៣០៥ នាក់ ស្រី ១,៨០៨ នាក់។ គ្រូនៅអនុវិទ្យាល័យសរុបចំនួន ១,៩០៧ នាក់ ស្រី ៨៨៧ នាក់។ គ្រូនៅវិទ្យាល័យសរុបចំនួន ៣,០០១ នាក់ ស្រី ១,២៣០ នាក់ (ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសាធារណៈ ខេត្តកណ្តាល ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩, ២០១៨)[6]។

ខណៈពេលដែលក្រសួងអប់រំសម្រេចបានសមិទ្ធិផល និងវឌ្ឍនភាពជាច្រើន ក៏នៅមានបញ្ហាមួយចំនួនដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ ដូចជា លំហូរបុគ្គលិកចេញពីក្របខណ្ឌអប់រំ ដែលជាការបាត់បង់បុគ្គលិកឆ្នើម អតុល្យភាពនៃការផ្គត់ផ្គង់តម្រូវការបុគ្គលិកអប់រំទៅតាមឯកទេស

[3] អធិភាពទាំង១០ នៃកំណែទម្រង់អប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១៤

[4] ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសារធារណៈ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩

[5] ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសារធារណៈ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩

[6] ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំ ខេត្តកណ្តាល ឆ្នាំ២០១៨-២០១៩

និងវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិទ្ធិភាពនៃការជ្រើសនិទានបុគ្គលិកទៅកាន់តំបន់ខ្វះខាតគ្រូបង្រៀន ជាពិសេសតំបន់ជនបទជួបការលំបាក ការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង ការដំឡើងថ្នាក់ឋានន្តរស័ក្តិ ការអនុវត្តនិយាមប្រើបុគ្គលិក និងការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការរបស់បុគ្គលិកជាដើម (របាយការណ៍ពាក់កណ្តាលអាណត្តិឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការអនុវត្តផែនការណ៍យុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ និងការធ្វើចំណោលដល់២០២០, ២០១៦)។ ទោះបីជាក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនជាច្រើននាក់ក្នុងមួយឆ្នាំៗក៏ដោយ ក៏គ្រូបង្រៀននៅតែមិនទាន់មានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលសិស្សានុសិស្សនៅតាមវិទ្យាល័យនានាទូទាំងប្រទេស ឱ្យមានគុណភាពនៅឡើយ ជាពិសេសតំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជនបទនៅតែខ្វះគុណភាព និងខ្វះគ្រូបង្រៀន។ ចំណែកសាលាមួយចំនួននៅទីប្រជុំជនបែរជា លើសគ្រូបង្រៀន ឬលើសនិយាមដែលក្រសួងបានកំណត់ទៅវិញ។ កង្វះខាតគ្រូបង្រៀន ឬរបាយគ្រូបង្រៀនមិនស្មើគ្នានាំឱ្យគុណភាពនៃការអប់រំនៅមានកម្រិត។ កន្លងមកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ពីសាលារៀនលើសគ្រូ ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូនៅតំបន់ជនបទតាមគ្រប់រូបភាព និងការពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញថ្មី ឱ្យទៅដល់សាលារៀនដែលកំពង់ខ្វះគ្រូបង្រៀន ប៉ុន្តែការអនុវត្តគោការណ៍នេះ មិនទាន់មានប្រសិទ្ធិភាពនៅឡើយ (របាយការណ៍ពាក់កណ្តាលអាណត្តិឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការអនុវត្តផែនការណ៍យុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ និងការធ្វើចំណោលដល់២០២០, ២០១៦)។ ទាំងនេះគឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ដែលត្រូវធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទៅលើប្រធានបទ «ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលាលើស ទៅសាលាខ្វះគ្រូបងៀន» នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តកណ្តាល ក្នុងគោលបំណងរកឱ្យឃើញពីស្ថានភាព និងបញ្ហាប្រឈមនានាទាក់ទងនឹងការពង្រាយគ្រូបង្រៀន ធ្វើយ៉ាងណារកដំណោះស្រាយសមស្របណាមួយ ដើម្បីចូលរួមជាយោបល់កែលម្អក៏ដូចជាចែករំលែកព័ត៌មាន និងបទពិសោធន៍បុគ្គលិកអប់រំ និងថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានធ្វើឡើងដោយផ្តោតសំខាន់លើស្ថានភាពនៃការអនុវត្តគោលការណ៍នានាទាក់ទងការពង្រាយគ្រូបង្រៀនកន្លងមក និងបញ្ហាប្រឈម និងងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ និងទស្សនៈ និងសំណូមនានារបស់បុគ្គលិកអប់រំ សំដៅយ៉ាងណាឱ្យល្បាយគ្រូបង្រៀនស្មើសាច់។ អ្នកស្រាវជ្រាវសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ

នឹងអាចរួមចំណែកក្នុងការជួយដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ក៏ដូចជាការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត និងអាចជាជំនួយដល់ក្រសួងអប់រំផងដែរ ក្នុងការបែងចែកគ្រូបង្រៀនទៅតាមទីតាំងជាក់ស្តែង និងសមស្របតាមតម្រូវការ និងចំគោលដៅប្រឈមខ្វះខាត ហើយសំដៅឱ្យមានស័ក្តសិទ្ធភាពក្នុងការប្រើបុគ្គលិកបង្រៀនឱ្យត្រូវជំនាញ ដើមឱ្យសិស្សទទួលបាលលទ្ធផលសិក្សាប្រកបដោយគុណភាព ស្របទៅនឹងចក្ខុវិស័យ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួង។

១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គឺជាក្រសួងអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមក្រសួងអាទិភាពនានាដែលត្រូវធ្វើការកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨, ២០១៤)។ ដោយមានចក្ខុវិស័យយ៉ាងមុតមាំក្រសួងបានសម្រេចសមិទ្ធិផលជាច្រើនទាក់ទងនឹងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ មានជាអាទិ៍ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ដូចជាការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភនានាជាបន្តបន្ទាប់ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៤ ការប្តូរការបើកបៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគា ដែលជួយឱ្យបុគ្គលិកមានភាពងាយស្រួលក្នុងការបើកសាច់ប្រាក់ ការដាក់ឱ្យដំណើរការសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ការអនុវត្តនិយាមប្រើបុគ្គលិកតាមគ្រឹះស្ថាន ការកែលម្អសេវាសាធារណៈ ការប្រកួតប្រជែងគ្រូបង្រៀនល្អ និងគ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាសារធារណៈគម្រូ ការផ្តល់ឱកាសឱ្យបុគ្គលិកអប់រំបានពង្រឹងសមត្ថភាព និងកំណែទម្រង់ការងារប្រឡងគ្រប់ប្រភេទជាដើម។

ទោះជាក្រសួងអប់រំ បានសម្រេចសមិទ្ធិផលច្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់យ៉ាងណាក្តី បញ្ហាប្រឈមផ្សេងទៀតក៏នៅមាន ដែលជាឧបសគ្គ ឬការរាំងស្ទះដំណើរការកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំមានការយឺតយ៉ាវ និងចំណាយថវិកាច្រើន ដូចជា៖

- គុណវុឌ្ឍគ្រូបង្រៀនមួយចំនួនធំនៅមានកម្រិតទាប
- របាយគ្រូបង្រៀនមិនទាន់ស្មើសាច់ នៅមានបញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូបង្រៀន
- ការអនុវត្តនិយាមប្រើបុគ្គលិកនៅមានចំណុចខ្វះខាត
- អតុល្យភាពនៃការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការបុគ្គលិកជំនាញ ទៅតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស និងបច្ចេកទេស និងតួនាទី

- ការផ្លាស់ប្តូរក្របខណ្ឌ និងការប្តូរទីកន្លែងធ្វើការជាដើម (របាយការណ៍ពាក់កណ្តាលអាណត្តិឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការអនុវត្តផែនការណ៍យុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ និងការធ្វើចំណោលដល់២០២០, ២០១៦) ។ល។

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពី «ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលាលើសទៅសាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន» នៅសាលាមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តកណ្តាល មានគោលបំណងធំៗដូចខាងក្រោម៖

- សិក្សាពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្ត គោលការណ៍ពង្រាយគ្រូពីសាលារៀនលើសគ្រូ ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូ

- ផ្តល់ដំណោះស្រាយចំពោះមូលហេតុចម្បងៗដែលជាឧបសគ្គក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនលើសគ្រូ ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូ។

១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ

ក្នុងបរិបទនេះ ការសិក្សាត្រូវបានពិនិត្យលើស្ថានភាពនៃនិយាមគ្រូបង្រៀនដោយប្រៀបធៀបនឹងផលធៀបសិស្សគ្រូ នឹងរកឱ្យឃើញពីមូលហេតុ ឬកត្តាប្រឈមដែលធ្វើឱ្យរបាយគ្រូបង្រៀនមិនស្មើគ្នាពីតំបន់មួយ ទៅតំបន់មួយ។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងវត្ថុបំណងស្រាវជ្រាវទាំងពីរខាងលើនេះ សំណួរស្រាវជ្រាវត្រូវបានចោទសួរដូចខាងក្រោម ៖

១. តើការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនលើសគ្រូ ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូមានស្ថានភាពដូចម្តេច?

២. តើមានដំណោះស្រាយ ឬវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះដែលធ្វើឱ្យការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនលើសគ្រូ ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូមានប្រសិទ្ធភាព?

១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងបង្ហាញអំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន បញ្ហាប្រឈមចំពោះកង្វះគ្រូបង្រៀន និងរបាយគ្រូបង្រៀនមិនស្មើគ្នានៅតាមសាលាមធ្យមសិក្សា និងការឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីទស្សនៈ និងបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូបង្រៀនដែលជាអនុវត្ត និងជាអ្នកទទួលរងដោយផ្ទាល់ អំពីវិធានការនៃការធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ការសិក្សានេះនឹងក្លាយជាឧបករណ៍មានអត្ថប្រយោជន៍ សម្រាប់ជាជំនួយដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការពង្រឹងគោលការណ៍ក្នុងការធ្វើសន្និទានកម្មគ្រូបង្រៀន ដើម្បីបែងចែកគ្រូបង្រៀនដែលប្រកបដោយសមត្ថភាព និងការបន្ថយគំលាតគុណភាពអប់រំនៅទីប្រជុំជន និងជនបទ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះប្រាកដជាមិនអាចមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងត្រឹមត្រូវគ្រប់ពេលវេលានោះទេ ដោយសារបរិបទ និងការប្រែប្រួលរបស់សង្គម ជាពិសេសការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំតែងវិវឌ្ឍទៅមុខជារឿយៗ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តីលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះអាចជាទុន និងជាទឡ្ហីករណ៍មួយសម្រាប់អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយ ធ្វើការសិក្សាបន្ត ឱ្យស្របទៅតាមការលូតលាស់ និងបម្រែបម្រួលសង្គម និងការអប់រំនៅកម្ពុជា។ ការសិក្សាបន្តគួរតែមានលក្ខណៈស៊ីជម្រៅ ទូលំទូលាយឬមានលក្ខណៈលម្អិតជាងនេះទៀត ដើម្បីជាប្រយោជន៍ក្នុងការចូលរួម ចំណែកផ្តល់នូវបទសោធន៍ និងព័ត៌មានល្អៗ សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រង ក្នុងការស្វែងយល់បន្ថែម និងដើម្បីជាការកែលម្អនូវចំណុចអវិជ្ជមានផ្សេងៗ និងដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល នៃធាតុចេញក្នុងវិស័យអប់រំ តាមរយៈការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ និងគុណភាពបុគ្គលិក ដែលជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាលយុវជនជំនាន់ក្រោយក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងនៅពេលខាងមុខ។

១.៦ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

១.៦.១ វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវដំណើរការបានល្អ និងវិភាគបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើប្រធានបទ «ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលាលើស ទៅសាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន» ករណីសិក្សាសាលាមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តកណ្តាល អ្នកស្រាវជ្រាវផ្តោតលើតែចំពោះ

គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា និងជ្រើសយកវិទ្យាល័យចំនួន៥ (ប្រាំ) ដែលស្ថិតនៅក្នុងក្រុង ស្រុកចំនួន៥ (ប្រាំ) នៃភូមិសាស្ត្រខេត្តកណ្ដាល គឺក្រុងតាខ្មៅ មានវិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន តាខ្មៅ, ស្រុកស្អាង មានវិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន ស្អាង, ស្រុកកណ្ដាលស្ទឹង មានវិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន កំពង់កន្ទួត, ស្រុកអង្គស្នួល មានវិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន អង្គស្នួល និងស្រុកពញាឮ មានវិទ្យាល័យទេពប្រណម្យ។ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានរៀបចំកម្រងសំណួរសម្រាប់ធ្វើការសម្ភាសលោកប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរអប់រំ, លោកប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យអបរំ ក្រុង-ស្រុក, លោក-លោកស្រី នាយក ឬនាយករង នាយិកា ឬនាយិការង និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលកំពុងបង្រៀនទាំងពីរភូមិសិក្សា គឺមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ ការសិក្សានេះ មិនអាចជ្រើសយកគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនៅទូទាំង៥ (ប្រាំ) វិទ្យាល័យនោះបានទេ គឺអ្នកសិក្សាជ្រើសយកសំណាកត្រឹមតែ២៥២នាក់តែប៉ុណ្ណោះ មកធ្វើការវិភាគ។

១.៦.២ ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

កិច្ចការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះផ្ដោតទៅលើបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូបង្រៀន និងនិងនាយកសាលា ទាក់ទងនឹងរបាយគ្រូបង្រៀន និងការពង្រាយគ្រូបង្រៀន នៅមធ្យមសិក្សា និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីចូលរួមចំណែកផ្ដល់នូវអនុសាសន៍ និងសំណូមពរ ក្នុងគោលបំណងជួយដោះស្រាយបញ្ហារបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យរបាយគ្រូបង្រៀនស្មើសាច់ និងការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនមានគុណភាព ប្រសិទ្ធិភាព ដូចមាននៅក្នុងកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទនេះត្រូវបានធ្វើការបែងចែកចេញជា ៥ ជំពូកធំៗ ដូចខាងក្រោម ៖

១. **ជំពូកទី១ សេចក្ដីផ្ដើម៖** ជំពូកនេះបង្ហាញពីសារតារនៃវិធាការកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅកម្ពុជា គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ លំនាំនៃការស្រាវជ្រាវ និងសារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ។

២. **ជំពូកទី២ រំលឹកទ្រឹស្ដី៖** ក្នុងជំពូកនេះសិក្សាទៅលើទ្រឹស្ដី និងបទបញ្ញាត្តិនានា ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងចំណុចដែលបានចោទសួរនៅក្នុងចំណោទបញ្ហា។

៣. **ជំពូកទី៣ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ៖** ក្នុងជំពូកនេះត្រូវបង្ហាញពីគម្រោងវិភាគ និង វិធីសាស្ត្រ ស្រាវជ្រាវដែលបញ្ជាក់ពីអត្ថប្រយោជន៍នៃប្រធានបទ វិសាលភាពនៃការសិក្សាស្រាជ្រាវ និងបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងចំណុចនីមួយៗ ដែលបានចោទក្នុងចំណោទបញ្ហាទៅនឹងប្រធានបទ។

៤. **ជំពូកទី៤ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា៖** ក្នុងជំពូកនេះ បានលើកឡើងពីលក្ខណៈជាក់ស្តែង ដែលយើងបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ហើយចំណុចដែលត្រូវបានលើកឡើង បានឆ្លើយតបទៅនឹងគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ ដែលបានចោទសួរ ក្នុងចំណោទបញ្ហា។ ការពិភាក្សាលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគទៅលើចំណុចខ្លាំងទាំងអស់ដែលកំពុងអនុវត្តជាក់ស្តែង ថាតើវាដូចគ្នាទៅនឹងទ្រឹស្តី ដែរឬទេ គឺធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងវិភាគឱ្យឃើញនូវ ចំណុចខ្វះខាតដើម្បីធ្វើការកែលម្អឡើងវិញ (គឺវិភាគកម្រងសំណួរ)។

៥. **ជំពូកទី៥ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់សំណូមពរ៖** ក្នុងជំពូកនេះ ត្រូវធ្វើការបង្ហាញនូវ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ទៅលើគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ ដែលបានវិភាគនិងផ្តល់យោបល់ ក៏ដូចជាសំណូមពរ លើចំណុចដែល ត្រូវកែលម្អ ឬចំណុចខ្វះខាត។

ជំពូកទី២

រំលឹកទ្រឹស្តី

ជំពូកទី២
ការរំលឹកទ្រឹស្តី

២.១ និយមន័យ

២.១.១ អត្ថន័យពាក្យគន្លឹះ

ការពង្រាយ គឺសំដៅដល់ការបែងចែកគ្រូបង្រៀនទៅតាមតំបន់ និងសាលារៀនឱ្យបានសមស្រប ទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែង ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យរបាយគ្រូបង្រៀនស្មើសាច់ និងកាត់បន្ថយការលើស និងខ្វះគ្រូបង្រៀន។

គ្រូបង្រៀន គឺជាបុគ្គលមួយរូបដែលរដ្ឋបានផ្តល់សេចក្តីទុកចិត្ត និងប្រគល់ភារកិច្ចក្នុងការអប់រំ និងផ្ទេរចំណេះដឹងដល់កុមារ និងជំទង់។ កូនចៅប្រជាពលរដ្ឋគឺជាទំពាំងស្នងឬស្សី ដ៏មានតម្លៃបំផុតរបស់គ្រួសារ និងសម្រាប់ប្រទេសជាតិទៅថ្ងៃអនាគត (Unicef 1966)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គ្រូបង្រៀនត្រូវជាបុគ្គលដែលមានសីលធម៌ និងជាបុគ្គលដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងអប់រំផ្លូវចិត្តបានល្អ។

គ្រូបង្រៀនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ និងឱ្យតម្លៃខ្ពស់ថាមានតួនាទី និងភារកិច្ច ការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការកសាងធនធានមនុស្ស និងបានរួមចំណែកយ៉ាងធំធេងក្នុងការអភិវឌ្ឍបុគ្គល គ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គមជាតិ។ លក្ខណៈនៃការទទួលស្គាល់តួនាទី និងសារៈសំខាន់របស់គ្រូបង្រៀនត្រូវបានស្តែងចេញតាមរយៈការប្រារព្ធទិវាគ្រូបង្រៀនជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

គ្រូបង្រៀន គឺជាអ្នកដែលមានចិត្តធ្ងន់ អ្នកដែលគួរគេគោរព ជាអ្នកដែលបង្ហាត់បង្រៀនចំណេះវិជ្ជា សិល្បសាស្ត្រផ្សេងៗដល់សិស្ស (ណាត, ១៩៦៧)[7]។

២.២ ស្ថានភាពទូទៅវិស័យអប់រំក្នុងខេត្តកណ្តាល

២.២.១ ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំ

នៅទូទាំងខេត្តកណ្តាល មានបុគ្គលិកអប់រំសរុប ចំនួន ៩,១១៨ នាក់ ស្រី ៤,៥៤៣ នាក់។ គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សា មានចំនួនសរុប ៥១៥ នាក់ ស្រី ៤៨៩ នាក់។ គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សាសរុបចំនួន ៣,៣០៥ នាក់ ស្រី ១,៨០៨ នាក់។ គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតអនុវិទ្យាល័យសរុបចំនួន ១,៩០៧ នាក់ ស្រី ៨៨៧ នាក់។ គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតវិទ្យាល័យមាន

[7] វចនានុក្រមសម្តេចសង្ឃរាជ ជួន ណាត ទំព័រ ១៨០ ក្នុង ព.ស. ២៥១១ គ.ស. ១៩៦៧

ចំនួនសរុប ៣,០០១ នាក់ ស្រី ១,២៣០ នាក់ (ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសាធារណៈ ខេត្តកណ្តាល ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩, ២០១៨)[8]។

២.២.២ ស្ថិតិសាលារៀន ថ្នាក់រៀន និសិស្ស

ក្នុងភូមិសាស្ត្រខេត្តកណ្តាល ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ មានសាលារៀនសរុបចំនួន ៧៤៨ សាលា (ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសាធារណៈ ខេត្តកណ្តាល ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩, ២០១៨) ក្នុងនោះសាលាជួបការលំបាកមានចំនួន ៧ សាលា។ ថ្នាក់រៀនសរុបមានចំនួន ៦,៥៤៧ ថ្នាក់ ចែកចេញជាៈ

សាលាមត្តេយសិក្សាចំនួន ២១៨ សាលា មានថ្នាក់រៀនសរុប ៤១៤ ថ្នាក់ និងបន្ទប់រៀនសរុប ៣៩០ បន្ទប់។

សាលាបឋមសិក្សាសរុបចំនួន ៣៧៣ សាលា មានថ្នាក់រៀនសរុប ៤,២៨១ ថ្នាក់ និងបន្ទប់រៀន ៣,០០៧ បន្ទប់។

អនុវិទ្យាល័យមានចំនួនសរុប ១០១ សាលា មានថ្នាក់រៀនសរុប ៦៨១ ថ្នាក់ និងបន្ទប់រៀនចំនួន ៦២៩ បន្ទប់។

វិទ្យាល័យ (ថ្នាក់ទី៧-១២) មានចំនួនសរុប ៣៨ សាលា មានថ្នាក់រៀនសរុប ៩៧៩ ថ្នាក់ និងបន្ទប់រៀនសរុប ៨៤៣ បន្ទប់។

វិទ្យាល័យ (ថ្នាក់ទី១០-១២) មានចំនួនសរុប ២ សាលា មានថ្នាក់រៀនសរុប ៦១ ថ្នាក់ និងបន្ទប់រៀនសរុប ៦១ បន្ទប់ (ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសាធារណៈ ខេត្តកណ្តាល ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩, ២០១៨)[9]។

២.៣ កម្មវិធីកំណែទម្រង់អប់រំ យុវជន និងកីឡា

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៤ មក ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលមាន ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ ជួន ណារ៉ុន** ជារដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងមានកំណែទម្រង់គួរកត់សម្គាល់។ ក្រសួងបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ និងវិធានការអាទិភាពជាច្រើន សំដៅពង្រឹងគុណភាពអប់រំ ការសិក្សារបស់សិស្ស សេវាសាធារណៈ ហិរញ្ញវត្ថុ និងបុគ្គលិកជាដើម។ វិធានការអាទិភាព ០៨

[8] ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសាធារណៈ ខេត្តកណ្តាល ២០១៨-២០១៩

[9] ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសាធារណៈ ខេត្តកណ្តាល ២០១៨-២០១៩

ចំណុច (ណារ៉ុន, ២០១៥) ដែលរួមមាន ១. ការបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព នៃសេវាអប់រំ ២. ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ៣. ការពង្រឹងការប្រឡងគ្រប់ប្រភេទ ៤. កំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា ៥. ការអភិវឌ្ឍសម្រាប់យុវជន នូវជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់ ៦. ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ៧. ការបង្កើតធនាគារខួរក្បាលវិស័យអប់រំ ៨. កំណែទម្រង់ការងារអប់រំកាយ និងកីឡា[10]។

នៅក្នុងសរសរស្តម្ភទាំងប្រាំនៃគុណភាពអប់រំ (ណារ៉ុន, ២០១៥) គឺ សរសរស្តម្ភទី១ ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន, សសរស្តម្ភទី២ ការធ្វើអធិការកិច្ច, សរសរស្តម្ភទី៣ កម្មវិធីសិក្សា សៀវភៅគោល និងបរិស្ថាន, សរសរស្តម្ភទី៤ វង្វាយតម្លៃសិក្សា និងសរស្តម្ភទី៥ ការកំណត់ស្តង់ដារ និងសូចនាករវាយតម្លៃលទ្ធផល។

ក្នុងចំណោមសរសរស្តម្ភទាំង៥ គ្រូបង្រៀននៅតែជាអាទិភាពទីមួយ ដែលក្រសួងត្រូវធ្វើការកំណែទម្រង់មុនគេ (ណារ៉ុន, ២០១៥)។ ផ្អែកលើគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ឆ្នាំ ២០១៣ ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០១៥ បានទទួលការយលព្រមពីក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ដែលលើកឡើងពីការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ដែលនឹងផ្សារភ្ជាប់នឹងការបង្កើនប្រាក់ចំណូល និងឋានៈក្នុងសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន។ ចក្ខុវិស័យរបស់ក្រសួងគឺកសាងគ្រូបង្រៀនប្រកបចំណេះដឹង ជំនាញ សីលធម៌ និងមានសមត្ថភាពអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ ដោយមានការទទួលស្គាល់ពីសង្គម ក្នុងគោលបំណង អភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឱ្យមានគុណភាព សមត្ថភាព ស្មារតីទទួលខុសត្រូវ ស្រមតាមក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងផ្តល់លក្ខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងការបំពេញការងារ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពសក្តិសិទ្ធិ (គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន, ២០១៣)។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងបួន នៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ក្រសួងបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្រ្តសំខាន់ៗសំខាន់ៗចំនួន៩ (គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ផែនការសកម្មភាព, ២០១៥) ដែលមាន៖

យុទ្ធសាស្រ្តទី១៖ កសាងលិខតបទដ្ឋានគតិយុទ្ធ និងយន្តការ

យុទ្ធសាស្រ្តទី២៖ ទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

យុទ្ធសាស្រ្តទី៣៖ កំណត់ស្តង់ដារប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

[10] ចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា ដោយឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីង ហង់ ជួន ណារ៉ុន

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ អភិវឌ្ឍគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ធ្វើសន្និទានកម្មគ្រូបង្រៀន ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា

យុទ្ធសាស្ត្រទី៦៖ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលបំពេញការងារ

យុទ្ធសាស្ត្រទី៧៖ លើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន

យុទ្ធសាស្ត្រទី៨៖ ពង្រឹងប្រសិទ្ធិភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន

យុទ្ធសាស្ត្រទី៩៖ ពង្រឹងប្រព័ន្ធតាមដានគ្រូបង្រៀន និងវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀន

សម្រាប់ការងារកំណែទម្រង់ជាអាទិភាពទាំង១៥ ចំណុច ដែលក្រសួងបានអនុវត្តកន្លងមកពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ ២០១៨ (ប៊ុនរឿន, ២០១៩) មានដូចជា៖

កំណែទម្រង់ទី១៖ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារៈ

កំណែទម្រង់ទី២៖ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន

កំណែទម្រង់ទ៣៖ កំណែទម្រង់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

កំណែទម្រង់ទី៤៖ ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

កំណែទម្រង់ទី៥៖ ការអធិការកិច្ច

កំណែទម្រង់ទី៦៖ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា

កំណែទម្រង់ទី៧៖ កំណែទម្រង់ការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

កំណែទម្រង់ទី៨៖ កំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោក

កំណែទម្រង់ទី៩៖ ការសាងសង់អគារសិក្សា និងជួសជុល

កំណែទម្រង់ទី១០៖ ការវាយតម្លៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា

កំណែទម្រង់ទី១១៖ ការលើកកម្ពស់វិស័យកីឡា

កំណែទម្រង់ទី១២៖ ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយយុវជន

កំណែទម្រង់ទី១៣៖ ការអប់រំបច្ចេកទេស

កំណែទម្រង់ទី១៤៖ ការបង្កើតសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

កំណែទម្រង់ទី១៥៖ ការរៀបចំគន្លងអាជីព និងការបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា

ក្នុងចំណោមកម្មវិធីកំណែទម្រង់ទាំង១៥នេះ កំណែទម្រង់ចំនួន ៨ អាចសន្មត់ថាសម្រេចតាមការរំពឹងទុក។ កំណែទម្រង់ចំនួន ២ (ការអភិវឌ្ឍសៀវភៅសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍយុវជន) នៅត្រូវការបន្ថែមធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងមនុស្ស ដើម្បីសម្រេចតាមការរំពឹងទុក។ កំណែទម្រង់ចំនួន ៥ (ការពង្រាយគ្រូ ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ការវាយតម្លៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា សាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន) នៅត្រូវការការពិនិត្យពិច័យបន្ថែម និងត្រូវដាក់ចូលក្នុងកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ (ប៊ុនរឿន, ២០១៩)[11]។

២.៤ ការបែងចែកបុគ្គលិកនៅតាមគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ

ក្នុងកំណែទម្រង់ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានធ្វើការដាក់ចេញនូវគោលការណ៍ និងសេចក្តីណែនាំផ្សេងៗ ដូចជាអនុក្រឹត្យលេខ ១០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកម្រិតរបបម៉ោងកំណត់ ម៉ោងបន្ថែម និងប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម សម្រាប់ការបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ។ សេចក្តីណែនាំលេខ ២៥៦ អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០២ ស្តីពីការកំណត់និយាមប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការសម្រាប់មត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ និងសាលាគរុកោសល្យ។ សេចក្តីណែនាំលេខ ៣៣ អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិក។ ចុងក្រោយក្រសួងបានកែសម្រួល និងចេញសេចក្តីណែនាំលេខ ២០ អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីនិយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងលើការងារគ្រប់គ្រង និងការបែងចែកភារកិច្ចជូនបុគ្គលិកអប់រំ ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅតាមអង្គភាពរដ្ឋបាល និងនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ ដែលត្រូវបានអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩តទៅ។

២.៤.១ ប្រភេទគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ

គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ ត្រូវបានបែងចែកជាមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា ដោយបែងចែកជាសាលាតូច សាលាមធ្យម និងសាលាធំ អាស្រ័យទៅលើចំនួនថ្នាក់រៀន (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្តីពី និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។

[11] របាយការណ៍សង្ខេបលទ្ធផលការងារអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨ ដោយឯកឧត្តម ណាត ប៊ុនរឿន

គ្រឹះស្ថានសិក្សា	សាលាតូច	សាលាមធ្យម	សាលាធំ
មត្តេយសិក្សា	តិចជាងឬស្មើ ៣ថ្នាក់	ចាប់ពី ៤ ដល់ ៦ ថ្នាក់	ចាប់ពី ៧ ថ្នាក់ឡើងទៅ
បឋមសិក្សា	តិចជាងឬស្មើ ២០ថ្នាក់	ចាប់ពី ២១ ដល់ ៤០ ថ្នាក់	ចាប់ពី ៤១ ថ្នាក់ឡើងទៅ
មធ្យមសិក្សា	តិចជាងឬស្មើ ២០ថ្នាក់	ចាប់ពី ២១ ដល់ ៤០ ថ្នាក់	ចាប់ពី ៤១ ថ្នាក់ឡើងទៅ

២.៤.២ ម៉ោងបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

ម៉ោងបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកចែកចេញជាម៉ោងបង្រៀនសុទ្ធសាធ និងម៉ោងគាំទ្រលើការបង្រៀន ឱ្យគ្រប់៤០ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍ (សេចក្ដីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្តីពី និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។ ម៉ោងបង្រៀនគឺជាការបំពេញភារកិច្ចបង្រៀនទៅតាមសេវាដែលបានកំណត់ក្នុងសប្ដាហ៍។ ម៉ោងគាំទ្រគឺជាចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញការងារគាំទ្រដល់ការបង្រៀន រួមមានការណែនាំអនុវត្ត ជួយបង្រៀនបមន្ថែមសិស្សរៀនយឺត រៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន កែកិច្ចការសិស្ស ជួបមាតាបិតាសិស្ស ការស្រាវជ្រាវ ។ល។ ម៉ោងគាំទ្រលើការបង្រៀនត្រូវគោរពតាមការចាត់តាំងឱ្យបានសមស្រប និងចាំបាច់របស់អង្គភាព។

ប្រភេទគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណ:	ចំនួនម៉ោងបង្រៀនក្នុងថ្នាក់ ក្នុងមួយសប្ដាហ៍	ចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញការងារគាំទ្រដល់ការបង្រៀនឱ្យគ្រប់៤០ម៉ោង ក្នុងមួយសប្ដាហ៍
មត្តេយ្យសិក្សា	១៨ ម៉ោង	២២ ម៉ោង
សាលារៀនចំណេះទូទៅ		
បឋមសិក្សា	២៥ ម៉ោង	១៥ ម៉ោង
មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	១៨ ម៉ោង	២២ ម៉ោង
មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	១៦ ម៉ោង	២៤ ម៉ោង
គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន		
សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈឹម វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំកាយ និងកីឡា មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ	១៤ ម៉ោង	២៦ ម៉ោង
វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេស វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	១២ ម៉ោង	២៨ ម៉ោង

ឧត្តមសិក្សា		
ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ	១២ ម៉ោង	២៨ ម៉ោង
ថ្នាក់ក្រោយឧត្តមសិក្សា	១០ ម៉ោង	៣០ ម៉ោង
បុគ្គលិកនៅមន្ទីរពិសោធន៍ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ រោងជាងសិក្សា		៤០ ម៉ោង
បរិវច្ឆការី គ្រូអនុវត្តនៅមន្ទីរពិសោធន៍ និងគ្រូនៅរោងជាងសិក្សា		៤០ ម៉ោង

២.៤.២.១ ម៉ោងប្រចាំសប្តាហ៍សម្រាប់ការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់ និងភារកិច្ចផ្សេងៗ

គ្រូបង្រៀនមិនមែនមានត្រឹមតែភារកិច្ចបង្រៀនសិស្ស ក្នុងថ្នាក់តែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគ្រូបង្រៀន នៅមានភារកិច្ចផ្សេងទៀត ទៅតាមការចាត់តាំងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា (សេចក្ដីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្ដីពី និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។ ភារកិច្ចបន្ថែមដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវបំពេញមានដូចជា ទទួលបន្ទុកថ្នាក់ និងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសជាដើម។ ការបំពេញការងារបន្ថែមលើការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់ នឹងត្រូវបានបន្ថយចំនួនម៉ោងបង្រៀនក្នុងថ្នាក់ទៅតាមប្រភេទនៃភារកិច្ចបន្ថែមនោះ។

ល.រ	ភារកិច្ចដែលត្រូវបំពេញ	ចំនួនម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍						
		មត្តេយ្យ	បឋម	អនុវិ.	វិទ្យា.	មជ្ឈ.គរុ/សាលាគរុ	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា/វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ/វិទ្យាស្ថានគរុ./វិទ្យា.អប់រំពិសេស	ក្រោយឧត្តមសិក្សា
ក	ម៉ោងកំណត់បង្រៀនសិស្ស/និស្សិតក្នុងថ្នាក់	១៨	២៥	១៨	១៦	១៤	១២	១០
	ក.១ បង្រៀនសុទ្ធសាធ	១៨	២៥	១៨	១៦	១៤	១២	១០
	ក.២ បង្រៀន + ទទួលបន្ទុកថ្នាក់			១៤	១២	១២		
	ក.៣ បង្រៀន + ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស			១៦	១៤			
	ក.៤ បង្រៀន + ទទួលបន្ទុកថ្នាក់ + ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស			១២	១០			
ខ	ម៉ោងបំពេញការងារគាំទ្រការបង្រៀន	១២	១២	២២	២៤	២៦	២៨	៣០
គ	ម៉ោងបំពេញការងារ	៦	២	៤	៤	២		

ឃ	ម៉ោងបំពេញការងាររបស់ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស	៤	១	២	២			
សរុប		៤០	៤០	៤០	៤០	៤០	៤០	៤០

២.៥ និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ

២.៥.១ និយាមប្រើបុគ្គលិកបង្រៀន

ការកំណត់និយាមប្រើបុគ្គលិកបង្រៀនត្រូវអនុលោមតាមចំនួនថ្នាក់ជាក់ស្តែងដែលសាលាមាន ហើយថ្នាក់រៀនត្រូវគោរពតាមចំនួនសិស្សអប្បបរិមាដែលបានកំណត់ ដែលជៀសវាងការបំប៉ោងចំនួនថ្នាក់ ដែលធ្វើឱ្យតម្រូវការការប្រើបុគ្គលិកមានចំនួនច្រើន (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្តីពី និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។

គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ	និយាមប្រើចំនួនគ្រូ-សិស្ស	
	និយាមថ្នាក់ - គ្រូបង្រៀន	ផលធៀប សិស្ស - ថ្នាក់
មត្តេយ្យសិក្សា	១ / ១.២	២៥
សាលារៀនចំណេះទូទៅ		
បឋមសិក្សា	១ / ១.១៥	ទី១-៣ = ៣៥-៤៥ ទី៤-៦ = ៤០-៥០
មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	១ / ១.៨៣៣	៤០-៥០
មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ		
ថ្នាក់ទី១០	១ / ២.០៦២	៤០-៥០
ថ្នាក់ទី១១-១២	១ / ២.១៨៧	៤០-៥០
គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ		
សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈឹម សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹត្យការខេត្ត មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំកាយ និងកីឡា	១ / ៣.១	២៥
វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ វិទ្យាស្ថានអប់រំពិសេស	១ / ៣.២	២៥
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	១ / ៣.២	២៥

គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា	១ / ៣.២	២៥
ក្រោយឧត្តមសិក្សា	១ / ៣.៤	២៥
សាលាបំពេញវិជ្ជារៀបរយ (អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ)		
មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	១ / ២.៥	៤៥
មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	១ / ២.៥	៤៥

២.៥.២ និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំទីចាត់ការ និងបង្រៀន

ការប្រើបុគ្គលិកទីចាត់ការ ឬបុគ្គលិកមិនបង្រៀន ត្រូវអនុលោមទៅតាមប្រភេទគ្រឹះស្ថានសិក្សាដែលជា សាលាតូច សាលាមធ្យម ឬសាលាធំ (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្តីពី និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។

ក. មត្តេយ្យសិក្សា

តួនាទី និងភារកិច្ច	សាលាតូច តិចជាង ឬស្មើ៣ថ្នាក់	សាលាមធ្យម ចាប់ពី៤ដល់៦ថ្នាក់	សាលាធំ ចាប់ពី៧ថ្នាក់ឡើងទៅ
នាយិកា/នាយក	១	១	១
នាយិការង/នាយករង			១
ជំនួយ ឬ លេខាធិការ		១	១
បុគ្គលិក ឬ ឆ្មាំ			
សរុប	១	២	៣

ចំពោះថ្នាក់មត្តេយ្យក្នុងសាលាបឋមសិក្សា មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យមាននាយិកា/នាយក ដោយឡែកទេ គឺថ្នាកមត្តេយ្យនោះ ត្រូវក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ នាយក/នាយិកាសាលាបឋមនោះ។ ចំពោះសាលាមត្តេយ្យអនុវត្ត នៃសាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម ត្រូវមាននាយិកា/នាយក សាលាមត្តេយ្យដាច់ដោយឡែក។ នាយិកា/នាយកសាលាមត្តេយ្យតូច ដែលមានថ្នាក់តិចជាង ឬស្មើ៣ថ្នាក់ ត្រូវទទួលបន្ទុកបង្រៀន (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្តីពី និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។

ខ. សាលាចំណេះទូទៅ

ខ.១ បឋមសិក្សា

តួនាទី និងភារកិច្ច	សាលាតូច តិចជាងឬស្មើ២០ថ្នាក់			សាលាមធ្យម ចាប់ពី២១ដល់៤០ថ្នាក់		សលាធំ ចាប់ពី៤១ថ្នាក់ឡើង	
	៦	៧-១០	១១-២០	២១-៣០	៣១-៤០	៤១-៦០	៦១-៨០+
នាយក	១	១	១	១	១	១	១
នាយករង		១	១	១	២	២	៣
លេខាធិការ		១	១	១	១	១	២
បណ្ណារក្ស(មានបណ្ណាល័យ)	១	១	១	២	២	៣	៣
គ្រូរោងជាង(បើសាលាមានសកម្មភាពរោងជាង			១	១	១	១	១
បុគ្គលិក ឬឆ្មាំ						១	១
សរុប	២	៤	៥	៦	៧	៩	១១

ចំនួនបណ្ណារក្សត្រូវគិតទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃសាលាដែលមានបំពាក់ឧបករណ៍ និងសៀវភៅសិក្សា និងមានសកម្មភាព អាចធ្វើសំណើតាមឋានានុក្រមដើម្បីសុំបន្ថែមបណ្ណារក្ស។ តែបើផ្ទុយទៅវិញ បើគ្មានសម្ភារៈ ឬសកម្មភាព មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត ឬការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អាចសុំបន្ថយបណ្ណារក្សតាមការជាក់ស្តែង (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្តីពី និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។

ខ.២ មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

តួនាទី និងភារកិច្ច	សាលាតូច តិចជាងឬស្មើ២០ថ្នាក់			សាលាមធ្យម ចាប់ពី២១ដល់៤០ថ្នាក់		សលាធំ ចាប់ពី៤១ថ្នាក់ឡើង	
	៦	៧-១៤	១៥-២០	២១-២៩	៣០-៤០	៤១-៦០	៦១-៨០+
នាយក	១	១	១	១	១	១	១
នាយករង		១	២	២	២	៣	៣
លេខាធិការ	១	១	១	១	២	២	២
បណ្ណារក្ស		១	២	២	២	៣	៣
បេឡា				១	១	១	១
គណនេយ្យ		១	១	១	១	១	១
អ្នកទទួលបន្ទុកយុវជន			១	១	១	២	២

អ្នកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍(បើមានសម្ភារៈ និងដំណើរការ)		២	២	៣	៣	៣	៤
បុគ្គលិក ឬឆ្មាំ							២
អន្តេវាសិកដ្ឋាន សិស្ស ៦០ នាក់អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់							
អ្នកជាំស្លសិស្ស៥០នាក់ អ្នកជាំស្ល១នាក់							
សរុប	២	៧	១០	១២	១៣	១៦	១៩

គ. សាលាបំពេញវិជ្ជារៀបរយ (អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ)

តួនាទី និងភារកិច្ច	និយាមប្រើចំនួនបុគ្គលិក
នាយក	១
នាយករង	១
លេខាធិការ	១
សរុប	៣

ឃ. គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

តួនាទី និងភារកិច្ច	និយាមប្រើចំនួនបុគ្គលិកអប់រំ	
	តិចជាង ឬស្មើ១០ថ្នាក់	ចាប់ពី១១ថ្នាក់ឡើងទៅ
នាយក	១	១
នាយករង	១	២
ការិយាល័យរដ្ឋបាល គណនេយ្យ		
បុគ្គលិកទទួលបន្ទុកការងាររដ្ឋបាល	២	៣
លេខាធិការ	១	១
បុគ្គលិកទទួលបន្ទុកគណនេយ្យ	១	១
បុគ្គលិកទទួលបន្ទុកការងារបុគ្គលិក	១	១
ការិយាល័យសិក្សា		
បុគ្គលិកទទួលបន្ទុកការសិក្សា	៣	៣
បណ្ណារក្ស	១	១

បុគ្គលិកទទួលបន្ទុកបន្ទប់ពិសោធន៍ (បើមានសម្ភារៈនិងដំណើរការ)	២	២
បុគ្គលិកទទួលបន្ទុកកុំព្យូទ័រ (បើមានសម្ភារៈនិងដំណើរការ)	១	១
សរុប	១៤	១៦
ចំនួនបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកអន្តេវាសិកដ្ឋាន = ចំនួនគរុសិស្ស/និស្សិតចែកនឹង ១០០		
កម្មករ ឬឆ្មាំ	១	
បើកបរ (បើសាលាមានរថយន្ត)	១	
បុគ្គលិកពេទ្យ	១	
អ្នកដាំស្ល = ចំនួនគរុសិស្ស/និស្សិតចែកនឹង ៥០		

ក្នុងករណីចំនួនគរុសិស្ស/និស្សិតតិចជាង១០០នាក់ បុគ្គលិកគ្រប់គ្រងគរុសិស្ស/និស្សិត ត្រូវមាន ២នាក់ និងច្រើនជាង ៣០០ នាក់ ត្រូវមាន ៤ នាក់។ បុគ្គលិកទទួលបន្ទុកសិក្សាត្រូវមាន ៤ នាក់ ករណីចំនួនគរុសិស្ស/និស្សិតច្រើនជាង២០០នាក់ (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្តីពី និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។

ង. សាលាបង្គោល (កម្រង) សាលាកុមារមេត្រី អគារធនធាន

ប្រភេទសាលារៀន/អគារ/បុគ្គលិកអប់រំ	និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំបន្ថែម
បើសាលាជាសាលាបង្គោល (កម្រង)	
នាយករង	១
លេខាធិការ	១
បើសាលារៀនជាសាលាកុមារមេត្រី ចាប់ពី៦ថ្នាក់ឡើង	
គ្រូទទួលបន្ទុកកុមារ	១
បើសាលារៀនជាសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន	
នាយករង	១
លេខាធិការ	១
បរិវច្ឆការី(អ្នករៀបចំ) បន្ទប់ពិសោធន៍សម្រាប់ មុខវិជ្ជារូបវិទ្យា គីមីវិទ្យា ជីវវិទ្យា និងផែនដីវិទ្យា	៤
គ្រូទទួបន្ទុកកុំព្យូទ័រ	២
បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា	២

ចំពោះបរិវច្ឆការី និងបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកកុំព្យូទ័រដែលបម្រើការនៅអគារធនធាន គួរប្រើគ្រូនៅក្នុងសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ឬសាលាមធ្យមសិក្សាបណ្ដាញតាមឯកទេស ដោយគិតម៉ោងកំណត់ចំនួន១៦ ឬ១៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍ (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្តីពីនិយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។

២.៦ និយាមប្របុគ្គលិកអប់រំផ្នែករដ្ឋបាល

ក. អង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល

នៅអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល ការប្រើបុគ្គលិកអប់រគឺផ្អែកលើតម្រូវការជាក់ស្តែង និងតាមការចាំបាច់របស់អង្គភាព និងប្រើបុគ្គលិកអប់រំតាមសេចក្តីពណ៌នាមុខតំណែង។ អង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាលត្រូវរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាព និងការស្នើសុំតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងក្នុងមុខតំណែងនីមួយៗ ដោយអនុលោមតាមអនុក្រឹត្យលេខ ១១៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្ដីពីការកំណត់រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងសនៃក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្តីពី និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។

ខ. និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ នៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

ក្របខ័ណ្ឌសរុបក្នុងរាជធានី ខេត្ត	និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ
តិចជាង ១០០០ នាក់	ត្រូវមាន ៤០ នាក់
ចាប់ពី ១០០១ ដល់ ២៥០០	ត្រូវមាន ៤១ ដល់ ៦០ នាក់
ចាប់ពី ២៥០១ ដល់ ៥០០០	ត្រូវមាន ៦១ ដល់ ៩០ នាក់
ចាប់ពី ៥០០១ ដល់ ៨០០០	ត្រូវមាន ៩១ ដល់ ១១០ នាក់
ចាប់ពី ៨០០១ ដល់ ១៣០០០	ត្រូវមាន ១១១ ដល់ ១៤០ នាក់
ច្រើនជាង ១៣០០០	ត្រូវមាន ១៤១ នាកឡើងទៅ

តារាងនិយាមលម្អិត សម្រាប់ប្រើបុគ្គលិកអប់រំ នៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

ល.រ	ការិយាល័យ	ខេត្តធំ			ខេត្តមធ្យម			ខេត្តតូច		
		អនុ.មន្ទីរ	អនុ.ការិ	មន្ត្រី	អនុ.មន្ទីរ	អនុ.ការិ	មន្ត្រី	អនុ.មន្ទីរ	អនុ.ការិ	មន្ត្រី
១	ការិ.រដ្ឋបាល	៣	២	៦-១០	៣	២	៤-៨	៣	២	៨-១២

២	ការិ.បុគ្គលិក-បណ្ដុះបណ្ដាល		២	១១-១៤		២	៧-១៣			
៣	ការិ.ផែនការ		២	៧-១១		២	៨-៩		២	៤-៦
៤	ការិ.គណនេយ្យ		២	១០-១៤		២	៧-១២		២	៤-៦
៥	ការិ.បឋម		២	១១-១៤		២	៨-១៣		២	៧-១០
៦	ការិ.មត្តេយ្យ		២	៤-៦		២	២-៤			
៧	ការិ.មធ្យម		២	១២-១៦		២	៨-១៤		២	៥-៧
៨	ការិ.អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ		២	៧-១១		២	៥-៩		២	៦-៦
៩	ការិ.ប្រឡង		២	៨-១២						
១០	ការិ.យុវជន		២	៧-១០		២	៥-៨		២	៤-៦
១១	ការិ.កីឡា		២	៧-១១		២	៤-៩			
១២	ការិ.អធិការកិច្ច		២	៧-១១		២	៥-៩		២	៣-៤
សរុប		៣	២២	៩៣-១៣៦	៣	២០	៥៧-១០៤	៣	១៤	៣៩-៥៦

ចំនួនក្របខ័ណ្ឌទាំងនេះ មិនរាប់បញ្ចូលប្រធានមន្ទីរ និងប្រធានការិយាល័យជំនាញ។

គ. និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ នៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ក្របខ័ណ្ឌសរុបក្នុង ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ
តិចជាង ១០០ នាក់	ត្រូវមាន ៦ នាក់
ចាប់ពី ១០១ ដល់ ៣០០ នាក់	ត្រូវមានចាប់ពី ៧ ដល់ ៩ នាក់
ចាប់ពី ៣០១ ដល់ ៦០០ នាក់	ត្រូវមានចាប់ពី ១០ ដល់ ១២ នាក់
ចាប់ពី ៦០១ ដល់ ១០០០ នាក់	ត្រូវមានចាប់ពី ១៣ ដល់ ១៥ នាក់
ចាប់ពី ១០០១ ដល់ ១៥០០ នាក់	ត្រូវមានចាប់ពី ១៦ ដល់ ១៨ នាក់
ចាប់ពី ១៥០១ ដល់ ២០០០ នាក់	ត្រូវមានចាប់ពី ១៨ ដល់ ២០ នាក់
ចាប់ពី ២០០១ ដល់ ៣០០០ នាក់	ត្រូវមានចាប់ពី ២១ ដល់ ២៣ នាក់
ច្រើនជាង ៣០០០ នាក់	ត្រូវមាន ២៤ នាក់

ចំនួនក្រខណ្ឌនេះ មិនរាប់បញ្ចូលប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យ។

២.៧ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន-បុគ្គលិកមិនបង្រៀន

ដើម្បីធ្វើឱ្យរបាយគ្រូបង្រៀនមានការស្មើសាច់ ក្រសួងមានផែនការ និងគោលការណ៍ផ្សេងៗជាច្រើន ដើម្បីធ្វើសន្និទានកម្មគ្រូបង្រៀន ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថាន

សិក្សា និងធ្វើយ៉ាងណាពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនដែលកំពុងលើសគ្រូ ទៅកាន់សាលារៀនដែលកំពុងខ្វះគ្រូបង្រៀន ដើម្បីធានាបានគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាពអប់រំ ស្របតាមចក្ខុវិស័យ និងកំណែទម្រង់ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។

២.៧.១ ការធ្វើសនិទានកម្មបុគ្គលិក

ក្រសួអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅតែមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការរក្សាគ្រូបង្រៀនឱ្យនៅបម្រើការងារក្នុងមុខងារអបរំឱ្យបានយូរ ឬឱ្យបានរហូតដល់ចូលនិវត្តន៍ និងការទាក់ទាញអ្នកមានឧបនិស្ស័យជាពិសិពេសសិស្ស និស្សិតដែលមាននិទ្ទេសល្អៗមកបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀនក្នុងវិស័យអប់រំ។ ជមធ្យម ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបាត់បង់បុគ្គលិកប្រមាណជាង ២០០០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលក្នុងនោះអ្នកចូលនិវត្តន៍មានប្រមាណ ១៥០០នាក់ លុបឈ្មោះចោលពីក្របខ័ណ្ឌចំនួន ៥០០ នាក់ និងសុំផ្ទេរទៅក្រសួងផ្សេងៗមានចំនួន ២០០ នាក់ (ក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន, ២០១៨)[12]។ ដើម្បីធ្វើឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការការប្រើបុគ្គលិករបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សានានា ក្រសួងបានធ្វើទំនើបកម្មផែនការតម្រូវការ និងផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀន សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលបំពេញការងារ ដោយធ្វើសុខដុមនីយកម្មទិន្នន័យអប់រំ ដើម្បីបង្កើប្រសិទ្ធិភាពការធ្វើផែនការគ្រូបង្រៀន។ ក្រសួងក៏បានបង្កើតប្រព័ន្ធពត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS) (បូរ៉ាន់, ២០១៨)[13] ដែលបានមកពីការធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យពីគ្រប់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង់ព័ត៌មានអប់រំ (EMIS, HRMIS, HEMIS, NFEMIS, FMIS) គ្រប់គ្រងដោយនាយកកដ្ឋានបុគ្គលិក សម្រាប់ក្របខណ្ឌទូទាំងប្រទេស និងដោយឡែកនៅតាមមន្ទីរ អយក រាជធានី ខេត្ត ការិយាល័យ អយក ស្រុក ក្រុង ខណ្ឌ ព្រមទាំងធានាបាននូវភាពសុក្រឹត ភាពជឿទុកចិត្តបាន តាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម និងសុពលភាពនៃទិន្នន័យ។ ប្រើប្រព័ន្ធទិន្នន័យដែលបានរៀបចំសម្រាប់ធ្វើផែនការផ្គត់ផ្គង់ទៅនឹងតម្រូវការគ្រូបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព ដោយបង្កើតបានទម្រង់គ្រូបង្រៀន (Teacher Profile) ដើម្បីសិក្សាអត្រាគង់វង្សផែនការបម្រុងសម្រាប់ជំនួសបុគ្គលិកដែលឈប់ ឬចូលនិវត្តន៍ ចំណោលតម្រូវការគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា។ល។

[12] ឯកសារក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ឆ្នាំ២០១៨

[13] លទ្ធផលនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៨ ដោយឯកឧត្តម ថោងបូរ៉ាន់

ការរៀបចំនិយាមប្រើបុគ្គលិក (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្តីពី និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)[14] ថ្មីដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការប្រើប្រាស់បុគ្គលិក។ ការដាក់ឱ្យអនុវត្តនិយាមប្រើបុគ្គលិក ដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តការពង្រាយបុគ្គលិករដ្ឋបាលអប់រំ និងគ្រូបង្រៀនស្របទៅនឹងផលធៀប ថ្នាក់-គ្រូ និងផលធៀបសិស្ស-ថ្នាក់ នៅតាមរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ គ្រប់អង្គភាព គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មចំនួនបុគ្គលិក និងរៀបចំណោលតម្រូវការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំ។

លើកកម្ពស់ការក្សាទុកគ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃការងារល្អ ដើម្បីជួយចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងដល់អ្នកជំនាន់ក្រោយ។ រៀបចំឋានៈក្នុងក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (គ្រូថ្មី គ្រូពេញសិទ្ធ គ្រូមានបទពិសោធន៍ និងការពិចារណាផ្តល់ឯកសណ្ឋានសម្រាប់គ្រូបង្រៀន។ ផ្តល់រង្វាន់ (ជាប្រាក់ និងមិនមែនជាប្រាក់) ដល់គ្រូបង្រៀនក្នុងទិវាគ្រូបង្រៀនដែលត្រូវរៀបចំនៅតាមមូលដ្ឋាន ដើម្បីបង្ហាញពីតម្លៃវិជ្ជាជីវៈ និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់របស់គ្រូបង្រៀន និងបានបន្តកែលម្អប្រព័ន្ធលាភការអប់រំ ប្រាក់ឧបត្ថមផ្សេងៗ បៀវត្ស និងលក្ខខណ្ឌបម្រើការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ដោយអនុលោមតាមលទ្ធភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងចំណូលថវិកាជាតិ (ក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន, ២០១៨)។ លើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យបានទទួលការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងតាមរយៈការផ្តល់អាហារូបករណ៍ និងការអនុវត្តវិក្រិតការគ្រូបង្រៀនតាមបីរូបភាព មាន នៅនឹងកន្លែង មិនរៀបរយតាមការចាំបាច់នៃវិស័យអប់រំ និងរៀបរយដែលមានប្រព័ន្ធកម្មវិធីត្រឹមត្រូវ។ ការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីតម្រូវការ និងផលប្រយោជន៍នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន ដោយភ្ជាប់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈទៅនឹងរចនាសម្ព័ន្ធលាភការ និងផលប្រយោជន៍របស់គ្រូបង្រៀនតាមប្រព័ន្ធក្រឌីតចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពពេញលេញ ដូចជាការប្តូរក្របខ័ណ្ឌ ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ និងបៀវត្ស តាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។ល។

២.៧.២ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញថ្មី

ដើម្បីប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការបញ្ជូនបុគ្គលិកឱ្យចំគោលដៅសាលារៀនដែលកំពុងខ្វះគ្រូបង្រៀន គ្រប់សាលាទាំងអស់ត្រូវរៀបចំផែនការប្រាំឆ្នាំរំកិល ក្នុងការធ្វើផែនការតម្រូវការ

[14] សេចក្តីណែនាំលេខ ២០ អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីនិយាមប្រើបុគ្គលិក

បុគ្គលិក ដោយផ្អែកលើនិយាមប្រើបុគ្គលិក។ ការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងមន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត មានតួនាទីតាមដាន និងចាត់ចែងបុគ្គលិកចេញថ្មីទៅតាមតម្រូវការចាំបាច់របស់សាលារៀន (គោលការណ៍កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ, ២០១៩)។

ក្នុងការប្រឡងជ្រើសរើសក្របខ័ណ្ឌថ្មី មន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត មានភារកិច្ចបិទផ្សាយបញ្ជីឈ្មោះសាលារៀនដែលមានតម្រូវការគ្រូបង្រៀន។ សិស្ស និស្សិតដែលមានបំណងដាក់ពាក្យចុះឈ្មោះជាបេក្ខជនប្រឡងចូលក្របខ័ណ្ឌគ្រូបង្រៀន ត្រូវជ្រើសរើសតំបន់ រាជធានី ខេត្ត និងសាលារៀនដែលកំពុងខ្វះខាតគ្រូបង្រៀន ហើយខ្លួនអាចទៅបំពេញការងារនៅទីនោះបានបន្ទាប់ពីបណ្តុះបណ្តាលរួច (គោលការណ៍កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ, ២០១៩)[15]។ នាយកសាលារៀនមានភារកិច្ចសម្ភាសបេក្ខជនពីការតាំងចិត្ត និងលទ្ធភាពទាំងឡាយរបស់បេក្ខជន និងផ្តល់ចំណារយល់ព្រមនៅលើពាក្យសុំចុះឈ្មោះប្រឡងរបស់បេក្ខជននោះ។ នៅក្នុងសំណុំលិខិត និងពាក្យប្រឡងរបស់បេក្ខជនមានកិច្ចសន្យាបម្រើការងារនៅទីតាំងដែលខ្លួនជ្រើសរើស យ៉ាងតិច ៥ឆ្នាំ សម្រាប់តំបន់វាលរាប និង ៣ឆ្នាំ សម្រាប់តំបន់ជួបការលំបាក និងតំបន់ដាច់ស្រយាល។

គ្រូបង្រៀនចេញថ្មីគ្រប់ប្រភេទក្របខ័ណ្ឌ ត្រូវបញ្ជូនទៅដល់សាលារៀនគោលដៅដែលសាមីខ្លួនបានជ្រើសរើស ដោយមិនអនុវត្តការផ្តល់អាទិភាពតាមចំណាត់ថ្នាក់ ពិន្ទុប្រឡងចេញឡើយ។

២.៧.៣ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្របខ័ណ្ឌចាស់

ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្របខ័ណ្ឌចាស់ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគោការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត និងការពង្រាយដោយបង្ខំ។ ការពង្រាយត្រូវធ្វើឡើងចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលាទាំងឡាយណាដែលស្ម័គ្រចិត្តទៅបង្រៀន ឬធ្វើជានាយកសាលាដែលមិនទាន់មាននាយក បុគ្គលិកសិក្សាដែលមានទីលំនៅជិតសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូ (គិតទាំងបុគ្គលិកដែលមាសហាព័ទ្ធជាមន្ត្រីរាជការ) បុគ្គលិកដែលនៅលីវ ឬបុគ្គលិកសិក្សាដែមានអតីភាពការងារទាបជាងគេក្នុងអង្គភាព (សេចក្តីណែនាំ លេខ ៣៣៩១ អយក.សណន ស្តីពីនិតិវិធីអនុវត្តកម្មវិធីប្រសិទ្ធភាព នៃសេវា

[15] គោលការណ៍កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៩

អប់រំ, ២០០២)។ ការពង្រាយត្រូវធ្វើចំពោះបុគ្គលិកដែលអសកម្ម ដូចជា បុគ្គលិកសិក្សាដែលបង្រៀនគ្មានតែងកិច្ចបង្រៀន បុគ្គលិកសិក្សាដែលធ្លាប់បង្រៀនគួរក្នុងម៉ោងកំណត់របស់រដ្ឋ បុគ្គលិកសិក្សាដែលគ្មានវិន័យការងារ ដូចជាមិនគោរពពេលម៉ោងកំណត់ ឈប់គ្មានមូលហេតុ បង្កទំនាស់ផ្ទៃក្នុង ឬធ្វើឱ្យខូចកិត្តិយសដល់អង្គភាព រៃអង្គាសប្រាក់ពីសិស្ស បង្ខំសិស្សឱ្យរៀនគួរ (Cours) ជាមួយខ្លួន[16] ។ល។ និង។ល។ សម្រាប់សាលាមធ្យមសិក្សា ការពង្រាយគ្រូត្រូវផ្អែកទាំងស្រុងលើមុខវិជ្ជាបង្រៀនតាមម៉ោងកំណត់របស់រដ្ឋ ហើយលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ សម្រាប់ជ្រើសរើសបុគ្គលិកសិក្សាដែលត្រូវពង្រាយ មានលក្ខណៈដូចទៅនឹងសាលាបឋមដែរ។

និតិវិធិនៃការពង្រាយត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាវិន័យរបស់សាលានោះ។ ក្រោយពីក្រុមប្រឹក្សាវិន័យសម្រេចរួច នាយកសាលានោះត្រូវរាយការណ៍ជូនការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (សម្រាប់គ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សា) និងជូនមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត (សម្រាប់គ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា)។ ការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាមី ត្រូវធ្វើការពង្រាយបុគ្គលិកនៅក្នុងឃុំ-សង្កាត់ និងឆ្លងឃុំ-សង្កាត់ ឱ្យបានសមស្រប។ ក្នុងករណីដែលពង្រាយហើយ នៅតែមានការលើសបុគ្គលិកទៀត ការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវរាយការណ៍ជូនមន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត ដើម្បីឱ្យមន្ទីរធ្វើការពង្រាយឆ្លងស្រុក។ ចំពោះគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាដែលមានគ្រូលើស ការពង្រាយគ្រូ ជាសមត្ថកិច្ចរបស់មន្ទីរសាមី។ រាល់ការពង្រាយបុគ្គលិកសិក្សា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល មន្ទីរត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ទៅក្រសួង។ បុគ្គលិករដ្ឋបាលនៃមន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត និងការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលមានបុគ្គលិកលើសពីទំហំការងារក៏ត្រូវពង្រាយដូចគ្នា។ ការពង្រាយបុគ្គលិកសិក្សាឆ្លង រាជធានី ខេត្ត អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែសាមីខ្លួនស្ម័គ្រចិត្តទៅបម្រើការងារនៅអង្គភាពដែលខ្វះគ្រូ ក្នុងនោះសាមីខ្លួនត្រូវចុះឈ្មោះនៅមន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការស្នើទៅក្រសួង។ មន្ត្រីរាជការ ឬបុគ្គលិកសិក្សាដែលបានពង្រាយហើយ ត្រូវបំពេញភារកិច្ចនៅអង្គភាពថ្មីនោះ រយៈពេលប្រាំឆ្នាំ ទើបមានសិទ្ធដាក់ពាក្យសុំផ្លាសទៅអង្គភាពដើម ឬអង្គភាពផ្សេង

[16] សេចក្តីណែនាំលេខ ៣៣៩១ អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីនិតិវិធីអនុវត្តកម្មវិធីប្រសិទ្ធភាព នៃសេវាអប់រំ

បាន (សេចក្តីណែនាំ លេខ ៣៣៩១ អយក.សណាន ស្តីពីនិតិវិធីអនុវត្តកម្មវិធីប្រសិទ្ធភាព នៃសេវាអប់រំ, ២០០២)។

ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការ មន្ទីរ អយក រាជធានី ខេត្ត ការិយាល័យ អយក ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកសិក្សាផ្សេង ផ្លាស់ទៅកាន់គ្រឹះស្ថានសិក្សាដែលទើបបានពង្រាយទេ ព្រោះត្រូវទុកលទ្ធភាពបុគ្គលិកសិក្សាដែលត្រូវបានពង្រាយផ្លាស់មកកាន់អង្គភាពដើមវិញ ក្នុងករណីដែលគ្រឹះស្ថាននោះមានកំណើនថ្នាក់រៀន ហើយបុគ្គលិកនោះ ពុំត្រូវបានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភតាមគោលការណ៍ពង្រាយ (សេចក្តីណែនាំ លេខ ៦៥ អយក.សណាន ស្តីពីនិតិវិធីក្នុងការអនុវត្តការពង្រាយគ្រូ, ២០០៤)[17]។

ក្នុងការស្ម័គ្រចិត្តពង្រាយទៅកាន់សាលារៀន ឬតំបន់ខ្វះគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកសិក្សានោះនឹងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ម្តងគត់។ គ្រូដែលត្រូវពង្រាយក្នុងឃុំ ទទួលបានថវិកាឧបត្ថម្ភម្តងគត់ ៣០០,០០០ រៀល ក្នុង ១ នាក់។ គ្រូដែលត្រូវពង្រាយ ឆ្លងឃុំ ទទួលបានថវិកាឧបត្ថម្ភម្តងគត់ ៥០០,០០០ រៀល ក្នុង ១ នាក់។ គ្រូដែលត្រូវពង្រាយ ឆ្លងស្រុក ទទួលបានថវិកាឧបត្ថម្ភម្តងគត់ ៨០០,០០០ រៀល ក្នុង ១ នាក់។ គ្រូដែលត្រូវពង្រាយ ឆ្លងខេត្តវាលរាប ទទួលបានថវិកាឧបត្ថម្ភ ម្តងគត់ ១,០០០,០០០ រៀល ក្នុង ១ នាក់។ សម្រាប់គ្រូដែលត្រូវពង្រាយ ឆ្លងខេត្តដាច់ស្រយាល ទទួលបានថវិកាឧបត្ថម្ភ ម្តងគត់ ១,៥០០,០០០ រៀល ក្នុង ១ នាក់ (អនុក្រឹត្យ លេខ ១០២ អនក្រ.បក ស្តីពីការចំណាយដោយឡែកសម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាពនៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០០២)[18]។

២.៨ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិក

ដើម្បីអនុវត្តសម្រេចបានតាមយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ លើការងារផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអបរំ ឱ្យទទួលបានប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សា និងអង្គភាពនានា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានធ្វើការណែនាំ (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២៨

[17] សេចក្តីណែនាំលេខ ៦៥ អយក.សណាន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីនិតិវិធីក្នុងការអនុវត្តការពង្រាយគ្រូ
[18] អនុក្រឹត្យលេខ ១០២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការចំណាយដោយឡែក សំរាប់អនុវត្តកម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាព នៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

អយក.សណន ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៤)[19] ដល់អង្គភាពក្រោមឱវាទ មានមន្ទីរ អយក រាជធានី ខេត្ត ការិយាល័យ អយក ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងនាយក នាយិកាគ្រឹះស្ថានសិក្សាទាំងអស់អនុវត្ត ទៅតាមនិតិវិធី និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ។

២.៨.១ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងរាជធានី ខេត្ត

ដើម្បីមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការស្នើសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ បុគ្គលិកអប់រំត្រូវបម្រើការងារក្នុងវិស័យអប់រំ យ៉ាងតិចរយៈពេល ៣ឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ទីកន្លែងបម្រើការងារទៅកាន់អង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សាដែលកំពុងខ្វះខាតបុគ្គលិកអប់រំ។ ចំពោះបុគ្គលិកអប់រំ ដែលជាប់កិច្ចសន្យាទៅបម្រើការងារនៅតំបន់ជួបការលំបាក មានសិទ្ធិដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ លុះណាបានបម្រើការងាររហូតចប់កិច្ចសន្យា រយៈពេល ៥ឆ្នាំ។ មិនអនុញ្ញាតឱ្យផ្លាស់ចេញ ចំពោះបុគ្គលិកអប់រំជាគ្រូបឋម និងមត្តេយ្យសិក្សានៅតំបន់ជួបការលំបាក ដែលជ្រើសរើសតាមរូបមន្ត (៩+២) ហើយចេញបម្រើការងារចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៣ តទៅ (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២៨ អយក.សណន ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៤)។

មិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្លាស់ចូល ទៅកាន់អង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា ដែលមានបុគ្គលិកអប់រំ ដែលដាក់ពាក្យទំនេរគ្មានបៀវត្ស សុំផ្ទេរក្របខណ្ឌចេញក្រៅក្រសួង និងមានបុគ្គលិកលើសតម្រូវការ ឬដែលអាចដោះស្រាយការសិក្សារបស់សិស្សបាន។

ចំពោះនិតិវិធីនៃការអនុញ្ញាតលើការស្នើសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបំពេញការងារ គណកម្មការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិករបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត ត្រូវធ្វើការប្រជុំ ពិនិត្យលើពាក្យសុំផ្លាស់របស់បុគ្គលិកអបរំ នៅសប្តាហ៍ទី១ នៃខែកញ្ញា និងអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកអប់រំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបំពេញការងារ ចំពោះតែការសុំផ្លាស់ទៅកាន់អង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សាដែលកំពុងខ្វះបុគ្គលិកអប់រំ។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត ត្រូវរៀបចំកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្លាស់ប្តូរក្នុងរាជធានីខេត្ត ឱ្យបានច្បាស់លាស់ រួចផ្ញើមកក្រសួង (នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក) ឱ្យបាន ១៥ថ្ងៃ មុនការប្រជុំគណៈកម្មការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិក។ ត្រូវរៀបចំលទ្ធផលសម្រេច នៃការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបំពេញការងារ ក្នុងរាជធានី ខេត្ត ឱ្យបានចប់រួចរាល់ ត្រឹមសប្តាហ៍ទី៣ នៃខែ

[19] សេចក្តីណែនាំលេខ ២៨ អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

កញ្ញា រួចត្រូវផ្ញើលទ្ធផលមកក្រសួង (នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក) ឱ្យបានមុនដំណាច់សប្តាហ៍ទី៤ នៃខែកញ្ញា (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២៨ អយក.សណន ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។

២.៨.២ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ឆ្លងរាជធានី ខេត្ត

ដើម្បីមានសិទ្ធិដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារពីខេត្តវាលរាប ទៅខេត្តវាលរាប បុគ្គលិកអប់រំត្រូវបម្រើការងារយ៉ាងតិច ៥ឆ្នាំ។ បុគ្គលិកអប់រំមានសិទ្ធិដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបំពេញការងារទៅកាន់ខេត្តដាច់ស្រយាល ក្រោយពីបានតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២៨ អយក.សណន ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៨)។ បុគ្គលិកអប់រំមានសិទ្ធិដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ ពីខេត្តដាច់ស្រយាល ទៅកាន់ខេត្តវាលរាប បានបម្រើការងារយ៉ាងតិច ៣ឆ្នាំ។ បុគ្គលិកអប់រំ ដែលកំពុងជាប់កិច្ចសន្យាបម្រើការងារនៅខេត្តវាលរាបមានអតីតភាព ៦ឆ្នាំ និងបុគ្គលិកអប់រំបម្រើការងារនៅខេត្តដាច់ស្រយាលមានអតីតភាព ៥ឆ្នាំ មានសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ មកអង្គភាពក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួង និងក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ។ បុគ្គលិកអប់រំដែលកំពុងជាប់កិច្ចសន្យាបម្រើការងារនៅតំបន់ជួបលំបាក មានសិទ្ធិដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារឆ្លងរាជធានី ខេត្ត ឬចូលអង្គភាពក្រោមឱវាទីស្តីការក្រសួង លុះត្រាតែបានបម្រើការងាររហូតចប់កិច្ចសន្យារយៈពេល ៥ឆ្នាំ និងបូកបន្ថែមអតីតភាព ១ឆ្នាំ សម្រាប់ការសុំផ្លាស់ទៅរាជធានីភ្នំពេញ ឬអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង ។ ចំពោះបុគ្គលិកអប់រំជាគ្រូបឋមសិក្សា និងមត្តេយ្យសិក្សានៅតំបន់ជួបការលំបាក ដែលជ្រើសរើសតាមរូបមន្ត (៩+២) ហើយចេញបម្រើការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារឡើយ។ បុគ្គលិកដែលស្ម័គ្រចិត្តពង្រាយទៅបម្រើការងារនៅតំបន់ជួបការលំបាក មានសិទ្ធិដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីន្លែងបម្រើការងារ លុះត្រាតែបានបម្រើការងារយ៉ាងតិច ៣ឆ្នាំនៅតំបន់នោះ។ បុគ្គលិកអប់រំដែលបានបណ្តុះបណ្តាលជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម មានសិទ្ធិដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ លុះត្រាតែបានទៅបម្រើការងារក្នុងរាជធានី ខេត្ត ដើមវិញរយៈពេលយ៉ាងតិច ២ឆ្នាំ។

បុគ្គលិកអប់រំបម្រើការងារនៅអង្គភាពក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួង និងក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ ទៅកាន់ខេត្តនានា ក្រោយពីបានតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ។ បុគ្គលិកអប់រំដែលផ្លាស់តាមសហព័ទ្ធជាមន្ត្រីរាជការ អនុញ្ញាតឱ្យដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ ដោយមិនគិតពីអតីតភាពការងារ។ មន្ត្រីគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកអប់រំដែលបម្រើការងារនៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត និងអង្គភាពក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួង ដែលពុំជាប់សេវាបង្រៀន មានសិទ្ធិដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារបានគ្រប់ពេល (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២៨ អយក.សណន ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៤)។

២.៨.៣ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ

បុគ្គលិកដែលមានអតីតភាពច្រើនជាងគេ ក្នុងចំណោមអ្នកដែលដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើកាងារ ត្រូវបានផ្តល់អាទិភាព។ អាចអនុញ្ញាតឱ្យផ្លាស់ចូលចំពោះតែអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សាដែលមានតម្រូវការ ឬត្រូវការបុគ្គលិកបន្ថែមជាចាំបាច់។ បុគ្គលិកអបរំ ដែលសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ ត្រូវមានសមត្ថភាព និងជំនាញសមស្របនឹងការងារ របស់អង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានតម្រូវការ។ ចំពោះបុគ្គលិកអប់រំដែលសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារមកអង្គភាពក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួង ត្រូវមានចំណេះដឹងភាសាអង់គ្លេស កុំព្យូទ័រ ផែនការ ឬផ្នែករដ្ឋបាល (សេចក្តីណែនាំ លេខ ២៨ អយក.សណន ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៤)។

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១ ព័ត៌មានទូទៅអំពីការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយប្រើទិន្នន័យបានមកពីកម្រងសំណួរបែប បរិមាណវិស័យ ដោយមានសំនួរទម្រង់បិទ និងសំណួរទម្រងបើក ដែលបានយកមកវិភាគ ដើម្បីស្វែងយល់ពីស្ថានភាពគ្រូបង្រៀន បញ្ហាលើសខ្វះគ្រូបង្រៀន ស្ថានភាពនៃការអនុវត្ត គោលការណ៍ និងបញ្ហាប្រឈមនៃការពង្រាយគ្រូបង្រៀនកន្លងមក នៅតាមក្នុងវិទ្យាល័យទី ប្រជុំជនក្រុង ស្រុក។

៣.២ ទីកន្លែងស្រាវជ្រាវ

ជាទូទៅរបាយគ្រូបង្រៀននៅមិនទាន់ស្មើរសាច់ ទៅតាមតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា នីមួយៗទេ ជាពិសេស នៅតាមគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាតែម្តង។ អ្នកស្រាវជ្រាវសង្កេតឃើញថា នៅតាមតំបន់ជនបទ និងតំបន់ជួបការលំបាកតែងខ្វះគ្រូបង្រៀន ឯតំបន់ទីប្រជុំបែជាលើសគ្រូ បង្រៀនទៅវិញ។ ការសិក្សានេះបានជ្រើសយកខេត្តកណ្តាលជាទីតាំងសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវ ជ្រាវ។ ក្នុងចំណោម ១១ ក្រុងស្រុករបស់ខេត្តកណ្តាល ក្រុង ស្រុកចំនួន ៥ ត្រូវបានជ្រើសរើស សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ។ ស្រុកទាំង៥ នេះគឺ ក្រុងតាខ្មៅ ស្រុកស្អាង ស្រុក កណ្តាលស្ទឹង ស្រុកអង្គស្នួល និងស្រុកពញាឮ។ ការជ្រើសរើសទីតាំងខេត្តកណ្តាលនេះ មក សិក្សាគឺត្រូវបានជ្រើសរើសតាមការកំណត់របស់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ ចេញពីចំណោមរាជធានី ខេត្ត ទាំង២៥ ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងអាស្រ័យលើកត្តាពេលវេលា និងកត្តាធនធាន។ ចំពោះការជ្រើសរើសទីតាំងក្រុង ស្រុក ទាំង៥ ក្នុងខេត្តកណ្តាលនេះ ដោយយល់ឃើញថា ក្រុង ស្រុកទាំងនេះមានទីតាំងអំណោយផល និងមិនសូវជួបការលំបាកច្រើន ហើយប្រជានមាន ជីវភាពធូរធារ។

អ្នកស្រាវជ្រាវបានជ្រើសយកវិទ្យាល័យចំនួន ៥ (ប្រាំ) ចេញពីស្រុកចំនួន ៥ (ប្រាំ) របស់ ខេត្តកណ្តាលមកសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានដូចជា ១. ក្រុងតាខ្មៅ ៖ វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន តាខ្មៅ ២. ស្រុកស្អាង ៖ វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន ស្អាង ៣. ស្រុកកណ្តាលស្ទឹង ៖ វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន កំពង់ កន្ទួត ៤. ស្រុងអង្គស្នួល ៖ វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែង អង្គស្នួល និង ៥. ស្រុកពញាឮ ៖ វិទ្យាល័យ

ទេពប្រណម្យ។ ការជ្រើសរើសយកសាលាទាំងនេះដោយសារសាលាទាំងនេះស្ថិតនៅក្នុងទីប្រជុំជន និងជាសាលាធំក្នុងស្រុក និងមានការរកឃើញថា គ្រូបង្រៀននៅតាមទីនៅទីប្រជុំជនមានចំនួនលើសតម្រូវការ។

៣.៣ ក្រុមគោលដៅ

ការសិក្សានេះផ្តោតលើគ្រូបង្រៀន ដែលកំពុងបង្រៀនសិស្សនៅសាលាមធ្យមសិក្សាសាធារណៈ (វិទ្យាល័យ) ចាប់ពីថ្នាក់ទី៧ ដល់ទី១២ ដោយមិនគិតពីក្របខណ្ឌ និងមុខវិជ្ជាឯកទេស។ ក្រុមគោលដៅដែលត្រូវសិក្សាស្រាវជ្រាវមាន ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ចំនួន ០១ នាក់ ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក នៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ចំនួន ០១ នាក់ ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុងស្រុក ចំនួន ០៥ នាក់ នាយក-នាយិកា ឬនាយករង-នាយិការងវិទ្យាល័យ ចំនួន ០៥ នាក់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបង្រៀនថ្នាក់ទី១០ ដល់ទី១២ ចំនួន ២៤០ នាក់។

តារាងទី 1៖ ចំនួនសំណាកចូលរួមក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ល.រ	ក្រុមគោលដៅ	ចំនួនអ្នកចូលរួម
១	ប្រធាន ឬអនុប្រធាន មន្ទីរ អយក ខេត្ត	០១
២	ប្រធាន ឬអនុប្រធាន ការិ.បុគ្គលិក នៃមន្ទីរ អយក ខេត្ត	០១
៣	ប្រធាន ឬអនុប្រធាន ការិ.អយក ក្រុង ស្រុក	០៥
៤	នាយក-នាយិកា ឬនាយករង-នាយិការង វិទ្យាល័យ	០៥
៥	លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូបង្រៀនថ្នាក់ទី១០ ដល់ទី១២	២៤០
	សរុប	២៥២

៣.៤ ការជ្រើសរើសសំណាក

នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកសិក្សាបានជ្រើសរើសសំណាកជាគ្រូបង្រៀនចំនួន ២៤០ នាក់ មកធ្វើការវិភាគ ដោយផ្អែកតាមការគណនាចំនួនសំណាក Slovin ដែលមានកម្រិតជឿជាក់ ៩៥%។ សំណាកត្រូវបានជ្រើសរើសដោយចៃដន្យចេញពីវិទ្យាល័យ ចំនួន ៥ ពី ៥ ក្រុង-ស្រុកក្នុងខេត្តកណ្តាល ដោយមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធដូចជា ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរ អយក ខេត្ត ចំនួន ១នាក់ ប្រធាន-អនុប្រធាន ការិ. អយក ក្រុងស្រុក ចំនួន ៥ នាក់ គណៈ

គ្រប់គ្រងសាលា (នាយក-នាយិកា ឬនាយករង-នាយិការង) ចំនួន ៥ នាក់ និងគ្រូបង្រៀន ចំនួន ២៤០ នាក់។ ដូចនេះក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀន ក្នុងវិទ្យាល័យទាំង ៥ សរុបចំនួន ៥៩៧ នាក់ (មន្ទីរ អយក ខេត្តកណ្តាល ស្ថិតិបុគ្គលិក ២០១៨-២០១៩) អ្នកស្រាវជ្រាវ ជ្រើសយកចំនួន ២៤០ នាក់ ដោយអនុវត្តតាមរូបមន្តជ្រើសរើសទំហំសំណាក ដូចខាងក្រោម៖

ការគណនាចំនួនសំណាកតាមរូបមន្ត Slovin ជាមួយកម្រិតជឿជាក់ ៩៥%

យោងរូបមន្ត Slovin ៖

$n = N / (1 + N \times e^2)$

ចំនួនសំណាក = ចំនួនប្រជាករ ៖ (១ + ចំនួនប្រជាករ x កម្រិតលម្អៀង^២)

ដោយកម្រិតលម្អៀង = ៥% = 0.0៥

ចំនួនសំណាក = ៥៩៧ ៖ (១ + ៥៩៧ x 0.0៥^២)

ដូច្នេះចំនួនសំណាក = ២៤០ នាក់

ការជ្រើសរើសចំនួនសំណាកនៅតាមក្រុងស្រុក គោលដៅក៏មិនដូចគ្នាដែរ គឺអាស្រ័យទៅនឹងចំនួនគ្រូបង្រៀននៅតាមវិទ្យាល័យគោលដៅនីមួយៗ និងចំនួនសំណាកដែលប្រមូលពីអ្នកឆ្លើយសំណួរមកវិញ។

តារាងទី 2៖ ចំនួនក្រុងស្រុក ចំនួនគ្រូបង្រៀន និងចំនួនសំណាក

ល.រ	ក្រុង-ស្រុក	វិទ្យាល័យ	ចំនួនគ្រូបង្រៀន	ចំនួនសំណាក	ភាគរយ
១	ក្រុងតាខ្មៅ	វិ.ហ.ស តាខ្មៅ	១៨៦	៧២	៣០%
២	ស្រុកស្អាង	វិ.ហ.ស ស្អាង	១០៥	៤៣	១៨%
៣	ស្រុកកណ្តាលស្ទឹង	វិ.ហ.ស កំពង់កន្ទួត	១១៨	៤៨	២០%
៤	ស្រុកអង្គស្នួល	វិ.ហ.ស អង្គស្នួល	១០១	៤១	១៧%
៥	ស្រុកពញាឮ	វិ.ទេពប្រណម្យ	៨៧	៣៦	១៥%
សរុប			៥៩៧	២៤០	១០០%

៣.៥ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

សម្រាប់ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវដែលត្រូវបានយកមកប្រើសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ រួមមាន កម្រងសំណួរដែលមានលក្ខណៈកម្រិតចម្លើយ (សំណួរទម្រង់បិទ) និងកម្រងសំណួរទម្រង់បើក សម្រាប់ធ្វើការសម្ភាស ស្វែងរកចម្លើយឱ្យបានស៊ីជម្រៅ។ ការប្រមូលទិន្នន័យទាំងនេះ គឺបានមកអំពី លោកប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរ អយក ខេត្ត, លោកប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក, លោកប្រធាន ឬអនុប្រធាន ការិយាល័យ អយក ក្រុង-ស្រុក, គណៈគ្រប់គ្រងសាលា (នាយក ឬនាយិកា នាយករង ឬនាយិការង) និងគ្រូបង្រៀន ហើយកម្រងសំណួរក៏ត្រូវបានឡើងជា៤ (បួន) ប្រភេទ រួមមាន៖ ១- កម្រងសំណួរសម្រាប់ ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរ អយក ខេត្ត និងប្រធាន ឬអនុប្រធាន ការិយាល័យបុគ្គលិក ចំនួន ០២ ច្បាប់ ២-កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យ អយក ក្រុង-ស្រុក ចំនួន ០៥ ច្បាប់ ៣-កម្រងសំណួរសម្រាប់នាយក-នាយិកា ឬនាយករង-នាយិការង ចំនួន ០៥ ច្បាប់ និងទី ៤-កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន ចំនួន ២៤០ ច្បាប់។

ដើម្បីផ្តល់កម្រងសំណួរទាំងនេះដល់អ្នកចូលរួមផ្តលព័ត៌មាន ជាដំបូងបានធ្វើការទំនាក់ទំនងទៅកាន់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង-ស្រុក និងបានធ្វើការទំនាក់ទំនងជួបផ្ទាល់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដើម្បីធ្វើការសម្ភាស និងបំពេញកម្រងសំណួរ។

១. កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរ និងប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក

ការសាកសួរ និងសម្ភាសប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរ និងប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក មានគោលបំណងស្វែងយល់អំពីស្ថានភាពបុគ្គលិក និងការងារបែងចែកគ្រូបង្រៀន និងរបាយគ្រូបង្រៀននៅតាមតំបន់ ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន និងការងារពង្រាយគ្រូកន្លងមក។ កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរ និងប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក ចែកចេញជាពីរផ្នែកធំៗគឺ៖ ផ្នែកទី១ ទាក់ទង់នឹងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន និងផ្នែកទី២ ទាក់ទងនឹងការងារគ្រប់គ្រង បែងចែកបុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន និងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្នុងខេត្តកន្លងមក។ ក្នុងកម្រងសំណួរនេះមានទាំងសំណួរបិទ និងសំណួរបើក។

រយៈពេលនៃការបំពេញ សាកសួរ និងសម្ភាសគឺមានរយៈពេលពី ១៥ ទៅ ៣០ នាទី និងទីតាំងដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតិពីសាមីខ្លួន។

២. កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង-ស្រុក

ការសាកសួរ និងសម្ភាសប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង-ស្រុក មានគោលបំណងស្វែងយល់អំពីស្ថានភាពបុគ្គលិក និងការងារបែងចែកគ្រូបង្រៀន និងរបាយគ្រូបង្រៀននៅតាមតំបន់ ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន និងការងារពង្រាយគ្រូក្នុងស្រុកកន្លងមក។ កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង-ស្រុក ចែកចេញជាពីរផ្នែកធំៗគឺៈ ផ្នែកទី១ ទាក់ទង់នឹងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន និងផ្នែកទី២ ទាក់ទងនឹងការងារគ្រប់គ្រង បែងចែកបុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន និងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនកន្លងមក និងបញ្ហាប្រឈមនានា។ ក្នុងកម្រងសំណួរនេះ មានទាំងសំណួរបិទ និងសំណួរបើក។

រយៈពេលនៃការសាកសួរ និងសម្ភាសគឺមានរយៈពេលពី ១៥ ទៅ ៣០ នាទី និងទីតាំងដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតិពីសាមីខ្លួន។

៣. កម្រងសំណួរសម្រាប់នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន

ការសាកសួរ និងសម្ភាសលោកនាយក ឬនាយិការសាលារៀន មានគោលបំណងស្វែងយល់អំពីស្ថានភាពបុគ្គលិក និងការងារបែងចែកគ្រូបង្រៀន និងរបាយគ្រូបង្រៀននៅសាលារៀន ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន និងការងារពង្រាយគ្រូកន្លងមក។ កម្រងសំណួរសម្រាប់លោកនាយក ឬនាយិការសាលារៀន ចែកចេញជាពីរផ្នែកធំៗគឺៈ ផ្នែកទី១ ទាក់ទង់នឹងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន និងផ្នែកទី២ ទាក់ទងនឹងការងារគ្រប់គ្រង បែងចែកបុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន និងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនកន្លងមក និងបញ្ហាប្រឈមនានា។ ក្នុងកម្រងសំណួរនេះ មានទាំងសំណួរបិទ និងសំណួរបើក។

រយៈពេលនៃការសាកសួរ និងសម្ភាសគឺមានរយៈពេលពី ១៥ ទៅ ៣០ នាទី និងទីតាំងដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតិពីសាមីខ្លួន។

៤. កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន

ការសាកសួរ និងសម្ភាសគ្រូបង្រៀន មានគោលបំណងស្វែងយល់អំពីស្ថានភាពការបំពេញការងារ ការបែងចែកគ្រូបង្រៀន និងរបាយគ្រូបង្រៀននៅសាលារៀន ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀន និងការពង្រាយគ្រូកន្លងមក។ កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន ចែកចេញជាពីរផ្នែកធំៗគឺៈ ផ្នែកទី១ ទាក់ទងនឹងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន និងផ្នែកទី២ ទាក់ទងនឹងការងារគ្រប់គ្រង បែងចែកបុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន និងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនកន្លងមក និងបញ្ហាប្រឈមនានា។ ក្នុងកម្រងសំណួរនេះ មានទាំងសំណួរបិទ និងសំណួរបើក។

រយៈពេលនៃការសាកសួរ និងសម្ភាសគឺមានរយៈពេលពី ១៥ ទៅ ៣០ នាទី និងនៅតាមទីតាំងដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតិពីសាមីខ្លួន។

៣.៦ និតិវិធី និងដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យ

ក្រៅអំពីទ្រឹស្តី និងទិន្នន័យដែលមានស្រាប់ អ្នកស្រាវជ្រាវបានចុះទៅទីតាំងផ្ទាល់ដើម្បីប្រមូលទិន្ន័យជាក់ស្តែង ដើម្បីទទួលបានទិន្នន័យបឋម សម្រាប់ធ្វើការវិភាគក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើរយៈពេល ៥សប្តាហ៍ ចាប់ពីថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ក្នុងនោះមានការចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង-ស្រុកចំនួន ៥ និងវិទ្យាល័យក្នុងក្រុង-ស្រុកគោលដៅ ចំនួន៥។

មុនពេលការចុះប្រមូលទិន្នន័យ និងផ្តល់កម្រងសំណួរដល់អ្នកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន ជាបឋមអ្នកស្រាវជ្រាវបានយកលិខិតអនុញ្ញាត ចេញដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងលិខិតឧទ្ទេសនាមចុះប្រមូលទិន្នន័យ ចេញដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ទៅដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត និងធ្វើការសម្ភាស លោកប្រធានមន្ទីរ និងលោកប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក។ បន្ទាប់មកអ្នកស្រាវជ្រាវបានសុំលិខិតអនុញ្ញាតចុះប្រមូលទិន្នន័យពីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ដើម្បីបន្តចុះទៅក្រុង-ស្រុកគោលដៅទាំងប្រាំ។ បន្ទាប់មកអ្នកស្រាវជ្រាវបានជួបសម្ភាសជាមួយលោកប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង-ស្រុក និងសុំលិខិតអនុញ្ញាតបន្ត ដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមវិទ្យាល័យគោលដៅក្នុងក្រុង-ស្រុក។ បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសម្ភាស និងទំនាក់ទំនងជាមួយការិយាល័យអប់រំ ក្រុង-ស្រុករួចហើយ អ្នក

ស្រាវជ្រាវបានចុះជួបជាមួយនាយកសាលា និងជម្រាបពួកគាត់អំពីគោលបំណងនៃការចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ ព្រមទាំងប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីទទួលបានការចូលរួម ព្រមទាំងសុំការអនុញ្ញាតផ្ដល់បទសម្ភាស និងការសាកសួរព័ត៌មានពីលោកគ្រូអ្នកគ្រូដែលត្រូវជួបសម្ភាស និងបំពេញកម្រងសំណួរ។ បន្ទាប់មក យើងបានផ្ដល់នូវកម្រងសំណួរដល់អ្នកចូលរួម និងទុកពេលវេលាជូនពួកគាត់ ពី១៥ ទៅ២០ នាទីដើម្បីបំពេញកម្រងសំណួរ និងសាកសួរបន្ថែមករណីមានចម្ងល់។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការសម្របសម្រួល ក៏ដូចជាការសហការជាមួយក្រុមគោលដៅទាំងអស់ ក្នុងគោលបំណងទទួលបាននូវទិន្នន័យព័ត៌មានដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន សម្រាប់ការវិភាគក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។

៣.៧ ការវិភាគទិន្នន័យ

ទិន្នន័យដែលទទួលបានតាមរយៈការសម្ភាស និងការបំពេញកម្រងសំណួរ ត្រូវបានអ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់កម្មវិធី Microsoft Excel សម្រាប់បញ្ចូលទិន្នន័យ វិភាគ និងបង្កើតជាក្រាហ្វិក។ រាល់ចម្លើយដែលត្រូវធ្វើការវិភាគ គឺអាស្រ័យទៅលើប្រភេទសំណួរ ថាតើវាជាប្រភេទសំណួរបើក ឬសំណួរបិទ។ ក្នុងការវិភាគទិន្នន័យទាំងមូល អ្នកសិក្សាបានជ្រើសយកតែចំណុចសំខាន់ៗមួយចំនួនមកធ្វើការបកស្រាយបង្ហាញ ដូចជា ស្ថានភាពរបស់គ្រូបង្រៀននៅតាមតំបន់ ស្ថានភាពនៃរបាយគ្រូបង្រៀន ការអនុវត្តគោលការពង្រាយគ្រូកន្លងមក និងបញ្ហាប្រឈមនានា។ គ្រប់ចម្លើយដែលបានមកពីអ្នកចូលរួមនៅក្នុងកម្រងសំណួរ ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យថាតើវាមានលក្ខណៈសមស្រប និងអាចយកជាការបាន ឬយ៉ាងណា ព្រមទាំងធ្វើការសម្អាតចម្លើយទាំងនោះ មុនពេលយកទិន្នន័យទាំងនោះបញ្ចូលក្នុងកុំព្យូទ័រធ្វើការវិភាគ។

រាល់ទនិន្នន័យទាំងអស់ដែលត្រូវបានធ្វើការវិភាគរួច ត្រូវបានទាញយកមកបង្ហាញ និងបកស្រាយទៅតាមគោលបំណងសំខាន់ៗទាំងពីរនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។ បន្ទាប់ពីបានលទ្ធផល និងការធ្វើការបកស្រាយពន្យល់រួច អ្នកស្រាវជ្រាវធ្វើការសន្និដ្ឋាន ព្រមទាំងធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនឹងចំណោទបញ្ហា ដែលបានលើកឡើងជាសំណួរស្រាវជ្រាវ និងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះ ហើយធ្វើការសន្និដ្ឋាន និងវាយតម្លៃទៅលើស្ថានភាព នៃការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលារៀនខ្វះ គ្រូ

បង្រៀន។ អ្នកស្រាវជ្រាវក៏នឹងចូលរួមជាអនុសាសន៍ និងសំណូមពរមួយចំនួន ដល់ស្ថាប័ន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈម និងលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព នៃការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន។

៣.៨ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រមសីលធមិ ពិតជាចាំបាច់ណាស់សម្រាប់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ អ្នកចូលរួម និងគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ដោយឡែក ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់នូវក្រមសីលធមិមួយយ៉ាងច្បាស់លាស់ ក្នុងគោលបំណង គោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់អ្នកចូលរួម និងទិន្នន័យមានភាពជឿជាក់ និងអាចទទួលយកបាន។ ដើម្បីរក្សាបាននូវក្រមសីលធមិ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានទទួលលិខិតអនុញ្ញាតពីថ្នាក់ក្រសួង និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងបានយកទៅដាក់ប្រគល់ជូនមន្ទីរអប់រខេត្ត ដើម្បីសុំលិខិតអនុញ្ញាត ក្នុងការចុះទៅក្រុង-ស្រុកគោលដៅទាំង៥។ បន្តមកបានសុំការអនុញ្ញាតពីប្រធានការិយាល័យអប់រំ ក្រុង-ស្រុក ដើម្បីចុះទៅតាមសាលាក្នុងស្រុកនីមួយៗ និងបានសុំការអនុញ្ញាតធ្វើការសម្ភាស គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងលោកគ្រូអ្នកគ្រូ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបាន ធ្វើការបង្ហាញពីគោលបំណង នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ និងបានពន្យល់នូវរាល់ខ្លឹមសារនៃសំនួរនីមួយៗក្នុងកម្រងសំណួរ។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ នៅគ្រប់ការសម្ភាស និងការបំពេញកម្រងសំណួរ អ្នកស្រាវជ្រាវបានតែងតែជម្រាបអ្នកចូលរួម អំពីក្រមសីលធមិរបស់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដែលរក្សាការសម្ងាត់ចំពោះរាល់ចម្លើយរបស់អ្នកចូលរួមដែលមិនបង្ហាញនូវអត្តសញ្ញាណរបស់អ្នកចូលរួមឡើយ ហើយរាល់ព័ត៌មានទាំងឡាយដែលបានផ្តល់ឱ្យ គឺត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ «ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន» សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៩ ហើយរាល់ព័ត៌មានទាំងអស់ត្រូវបានរក្សាជាការសម្ងាត់។ កម្រងសំណួរ និងចម្លើយដែលបានមកពីកម្រងសំណួរ ត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់តែការសរសេរនិក្ខេបបទតែម្យ៉ាងគត់។ អ្នកចូលរួមគ្រប់រូប អាចមានសិទ្ធិពេញលេញ ក្នុងការបដិសេធ មិនឆ្លើយសំណួរណាមួយ ឬបញ្ឈប់ការចូលរួមក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរនេះបាន ដោយមិនមានបញ្ហាអ្វីឡើយ។ ម៉្យាងទៀត អ្នកស្រាវជ្រាវមិនបានធ្វើការថតសំឡេង ឬកត់ឈ្មោះអ្នកចូលរួម នៅក្នុងកម្រងសំណួរ ដើម្បីបានអត្តសញ្ញាណអ្នកផ្តល់ចម្លើយឡើយ។

៣.៩ ព្រំដែននៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតទៅលើ ការអនុវត្តគោលការណ៍ នៃការពង្រាយគ្រូបង្រៀន ដើម្បីធ្វើឱ្យរបាយគ្រូបង្រៀនស្មើសាច់ និងកាត់បន្ថយបញ្ហា លើស និងខ្វះគ្រូបង្រៀន ដើម្បីពង្រឹងគុណភាពអប់រំ នៅគ្រប់តំបន់ ជាពិសេសតំបន់ជនបទ និងតំបន់ជួបការលំបាក។

ការសិក្សានេះក៏ចង់ដឹងអំពីបញ្ហាប្រឈម នានា ក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ នៃការពង្រាយគ្រូបង្រៀន និងស្ថានភាពគ្រូបង្រៀននាពេលកន្លងមកផងដែរ។

ដោយទំហំ និងតំបន់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ មានលក្ខណៈតូច និងមិនទូលំទូលាយនៅឡើយ ការសិក្សានេះមិនទាន់អាចតំណាងឱ្យតំបន់ ឬខេត្តផ្សេងទៀតបានទេ។

ជំពូកទី៤

លទ្ធផល និងការ
ពិភាក្សា

ជំពូកទី៤
លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា

៤.១ ស្ថានភាពទូទៅ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គឺជាក្រសួងដ៏អាទិភាពមួយ ដែលត្រូវធ្វើការកំណែទម្រង់ជាច្រើនចំណុច និងឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ជាពិសេសទៅលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងបុគ្គលិក។ ដោយមានផែនការច្បាស់លាស់ និងចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយ ក្រសួងបានសម្រេចនូវសមិទ្ធិផលជាច្រើនដូចជា ការអនុវត្តការកំណែទម្រង់ទាំង១៥ចំណុចក្នុងវិស័យអប់រំមានដូចជាៈ ការប្រឡងប្រជែងគ្រប់ប្រភេទ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក តាមរយៈការដំឡើងជាបន្តបន្ទាប់នូវប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បំណាច់មុខងារ ការបើកផ្តល់បៀវត្សតាមប្រព័ន្ធធនាគារ ការកែលម្អសេវាសាធារណៈ តាមរយៈការប្រឡងប្រជែងគ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាសាធារណៈល្អ និងការសាកល្បងការអនុវត្តនិយាមប្រើបុគ្គលិក និងការប្រឡងប្រជែងពានរង្វាន់គ្រូល្អជាដើម។ ក្រៅពីនេះ ក្រសួងក៏បានដាក់ចេញនូវវិធានការជាអាទិភាពផ្សេងៗ សំដៅធ្វើការកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីឱ្យស្របទៅនឹងការរីកចម្រើន និងការវិវឌ្ឍនៃសង្គមជាតិ។

ទោះបីកន្លងមក និងបច្ចុប្បន្ន ក្រសួងបានសម្រេចសមិទ្ធផលជាច្រើនទៅតាមផែនការណ៍ និងចក្ខុវិស័យយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅមានចំណុចត្រូវកែលម្អ និងបញ្ហាប្រឈមផ្សេងៗទៀតផងដែរ ដូចជាៈ បញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូនៅតាមសាលាមធ្យមសិក្សា ការពង្រាយគ្រូបង្រៀននៅតាមតំបន់ជនបទ និងតំបន់ជួបការលំបាកនៅមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព ការអនុវត្តម៉ោងបង្រៀនបន្ថែមមិនទាន់ត្រឹមត្រូវតាមនិយាមកំណត់ លំហូរចេញនៃបុគ្គលិកអប់រំ ទៅក្របខ័ណ្ឌក្រសួងផ្សេង ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកមិនត្រូវ ឬលើសនិយាមកំណត់ អតុល្យភាពនៃការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការបុគ្គលិកអប់រំដែលមានសមត្ថភាពទៅតាមមុខវិជ្ជា ឯកទេស និងបច្ចេកទេស ការធ្វើសន្និទានកម្មបុគ្គលិកនៅមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព អវត្តមាននៃបុគ្គលិកអប់រំ និងគុណវុឌ្ឍរបស់គ្រូបង្រៀនមួយចំនួនធំ នៅមានកម្រិត ។ល។

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកសិក្សាមានគោលបំណងស្វែងយល់ ពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តគោលការណ៍នានាទាក់ទងនឹងការពង្រាយគ្រូបង្រៀនដែលមានស្រាប់ ពីសាលារៀន

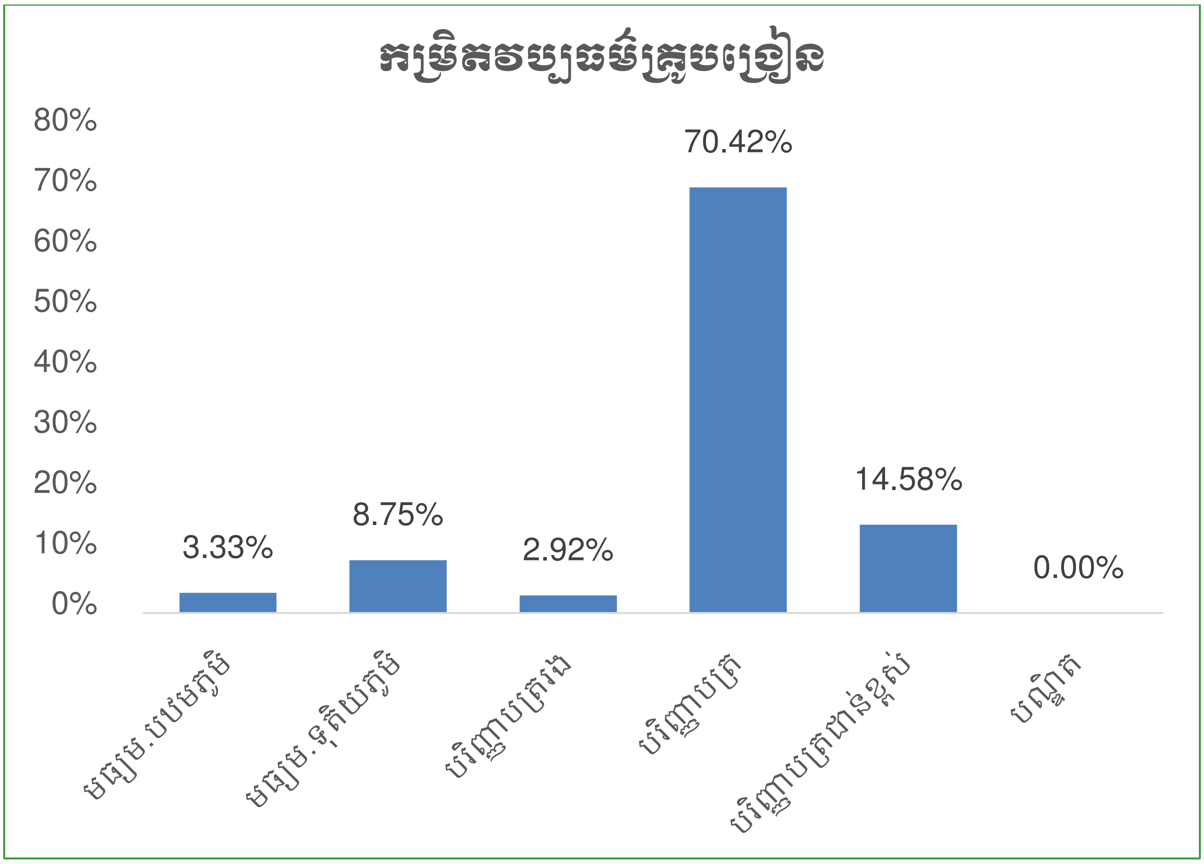
លើសគ្រូបង្រៀន ទៅកាន់សាលារៀនខ្វះគ្រូបង្រៀន និងបញ្ហាប្រឈមនានា ក្នុងការអនុវត្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀនកន្លងមក ដើម្បីលើកជាសំណូមពរ និងដំណោះស្រាយដល់ក្រសួង និងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីកែលម្អ និងមានវិធានការ ឱ្យមានលក្ខណៈល្អប្រសើរឡើង។

នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកសិក្សាបានជ្រើសយកខេត្តកណ្ដាល និងក្រុង-ស្រុកចំនួន៥ ដែលមាន ៥ វិទ្យាល័យធ្វើជាសំណាកនៃការស្រាវជ្រាវ ក្នុងនោះមាន វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន តាខ្មៅ វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន ស្អាង វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន កំពង់កន្ទួត វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន អង្គស្នួល និងវិទ្យាល័យ ទេពប្រណម្យ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានជួបសម្ភាសអនុប្រធានមន្ទីរ ០១រូប ប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក ០១រូប លោកប្រធានការិយាល័យអប់រំស្រុក ចំនួន ០៥ រូប គណៈគ្រប់គ្រងសាលាទាំង៥ និងលោកគ្រូអ្នកគ្រូចំនួន ២៤០ នាក់។

៤.២ ស្ថានភាពសង្គមប្រជាសាស្ត្រ

៤.២.១ កម្រិតវប្បធម៌គ្រូបង្រៀន

ក្រាហ្វិកទី 1៖ កម្រិតវប្បធម៌គ្រូបង្រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សា



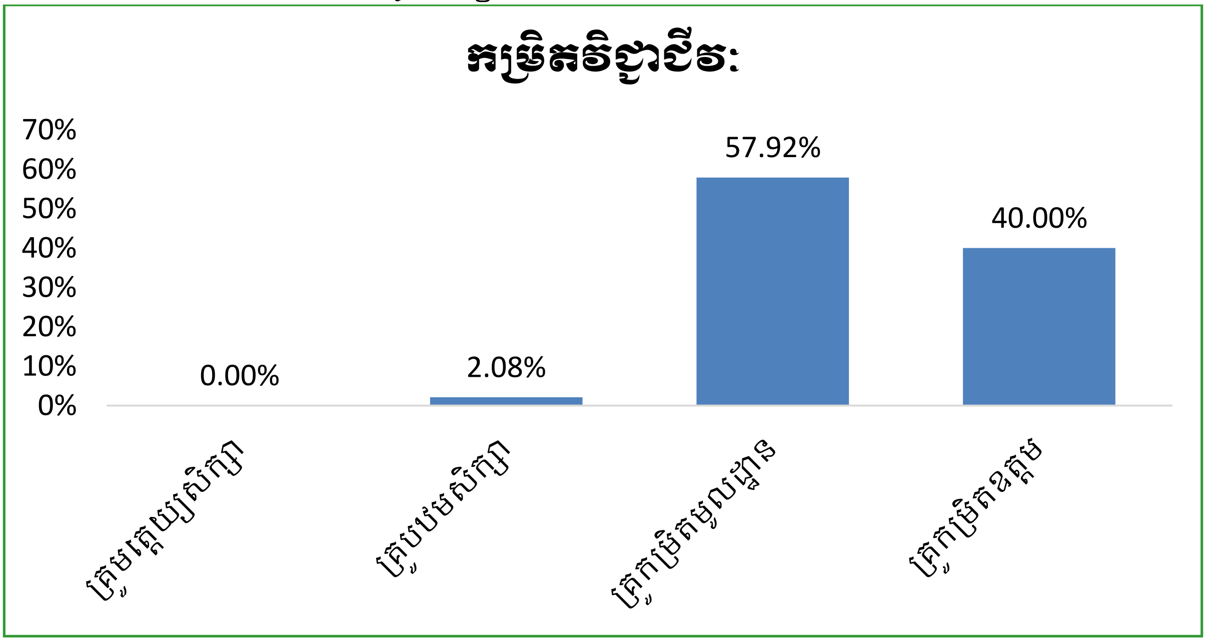
ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

ចំណេះដឹង និងគុណវឌ្ឍមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់គ្រូបង្រៀន ដែលជាជនគម្រូ និងជាអ្នកផ្ទេរចំណេះដឹងទៅសិស្សជាយុវជនជំនាន់ក្រោយ។ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវគុណភាពបង្រៀន និងរៀន គ្រូបង្រៀនចាំបាច់ដុសខាត់ និងបង្កើនចំណេះដឹងរបស់ខ្លួន ឱ្យបានជាប់ជាប្រចាំ។ បើកាលណាគុណវុឌ្ឍគ្រូបង្រៀននៅមានកម្រិតទាប ឬមិនបានធ្វើឱ្យទាន់សម័យកាល នោះនឹងអាចប៉ះពាល់ដល់គុណភាពនៃការអប់រំ។ ក្រាហ្វិកទី១ ស្តីអំពីកម្រិតវប្បធមិគ្រូបង្រៀន បង្ហាញថា គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាមាន ៣.៣៣% បញ្ចប់ត្រឹមសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ៨.៧៥% មានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ២.៩៣% មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្ររង ៧០.៤២% មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ និង១៤.៥៨% មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ដោយឡែក នៅមិនទាន់មានសញ្ញាបត្របណ្ឌិតនៅឡើយទេ។ នេះបង្ហាញឱ្យឃើញថា គ្រូបង្រៀនមួយចំនួនធំបានខិតខំដុសខាត់ចំណេះដឹងរបស់ខ្លួនជាប្រចាំ និងមួយចំនួនតូចចំណេះដឹងអាចនៅមានកម្រិត និងភាពច្រំដែល (មិនមានអ្វីថ្មី) សម្រាប់ការផ្ទេរទៅសិស្ស និងអ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយ។

៤.២.២ កម្រិតវិជ្ជាជីវៈ

នៅទីនេះនឹងបង្ហាញអំពីប្រភេទ និងចំនួនក្របខណ្ឌរបស់គ្រូបង្រៀនដែលកំពុងបង្រៀននៅតាមវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តកណ្តាល។

ក្រាហ្វិកទី 2៖ កម្រិតវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន នៅតាមវិទ្យាល័យ



ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

ក្រាហ្វិកទី២ បង្ហាញអំពីក្របខ័ណ្ឌគ្រូបង្រៀនដែលកំពុងបង្រៀននៅតាមវិទ្យាល័យនានាក្នុងខេត្តកណ្ដាល។ ក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀនដែលកំពុងបង្រៀននៅវិទ្យាល័យ ២.០៨% ជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋម ៥៧.៩២% ជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន និង ៤០% ជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម។ នេះស្តែងឱ្យឃើញថា គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានមានចំនួនច្រើនជាងគេ ហើយក៏បង្ហាញផងដែរថា នៅតាមវិទ្យាល័យមិនទាន់អនុវត្តការពង្រាយគ្រូឱ្យបានត្រឹមត្រូវនៅឡើយ ព្រោះនៅមានគ្រូកម្រិតបឋមបំពេញការងារនៅវិទ្យាល័យ។ ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញចំនួនភាគច្រើននៃគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋាន និងគ្រូកម្រិតឧត្តមនៅមានតិចនៅឡើយ។

៤.៣ ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន

៤.៣.១ ចំនួនគ្រូបង្រៀនធៀបនឹងនិយាមថ្នាក់-គ្រូបង្រៀន

នៅក្នុងចំណុចនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការបង្ហាញពីចំនួនគ្រូបង្រៀនសុទ្ធសាធ (ដោយមិនគិតបុគ្គលិកទីចាត់ការ) ដែលសាលានីមួយៗមាន និងបង្ហាញពីតម្រូវការគ្រូបង្រៀនសុទ្ធសាធ ដោយយកនិយាមថ្នាក់-គ្រូបង្រៀន ដែលខ្ពស់ជាងគេ (១ / ២.១៨៧) ដែលជានិយាមប្រើសម្រាប់កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅថ្នាក់ទី ១០-១២។

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញថា សាលានីមួយៗមានការលើសគ្រូបង្រៀនចាប់ពី ២០ នាក់ ដល់ ១០០ នាក់ លើកលែងតែសាលាមួយប៉ុណ្ណោះ គឺវិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន ស្អាង ដែលនៅមានតម្រូវការគ្រូបន្ថែម ១១ នាក់ទៀត។ នេះបង្ហាញថា របាយគ្រូបង្រៀននៅមិនទាន់ស្មើគ្នានៅឡើយទេ ហើយមានបញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូបង្រៀន ជាពិសេសវាបានបង្ហាញថា ការអនុវត្តការពង្រាយគ្រូងបង្រៀនមិនទាន់ត្រូវបានអនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយទេ។

តារាងទី 3៖ ចំនួនគ្រូបង្រៀន និងតម្រូវការគ្រូបង្រៀនជាក់ស្តែងតាមសាលារៀន

ឈ្មោះសាលា	ចំនួនថ្នាក់ (ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-១៩)	ចំនួនគ្រូបង្រៀនសុទ្ធសាធ	និយាមថ្នាក់-គ្រូបង្រៀន	ចំនួនគ្រូបង្រៀនត្រូវការចាំបាច់	ចំនួនគ្រូលើស ឬខ្វះ
វិ. ហាស តាខ្មៅ	36	186	1/2.187	79	107
វិ. ហាស ស្អាង	53	105	1/2.187	116	-11
វិ. ហាស កំពង់កន្ទួត	34	118	1/2.187	75	43
វិ. ហាស អង្គស្នួល	31	101	1/2.187	68	33

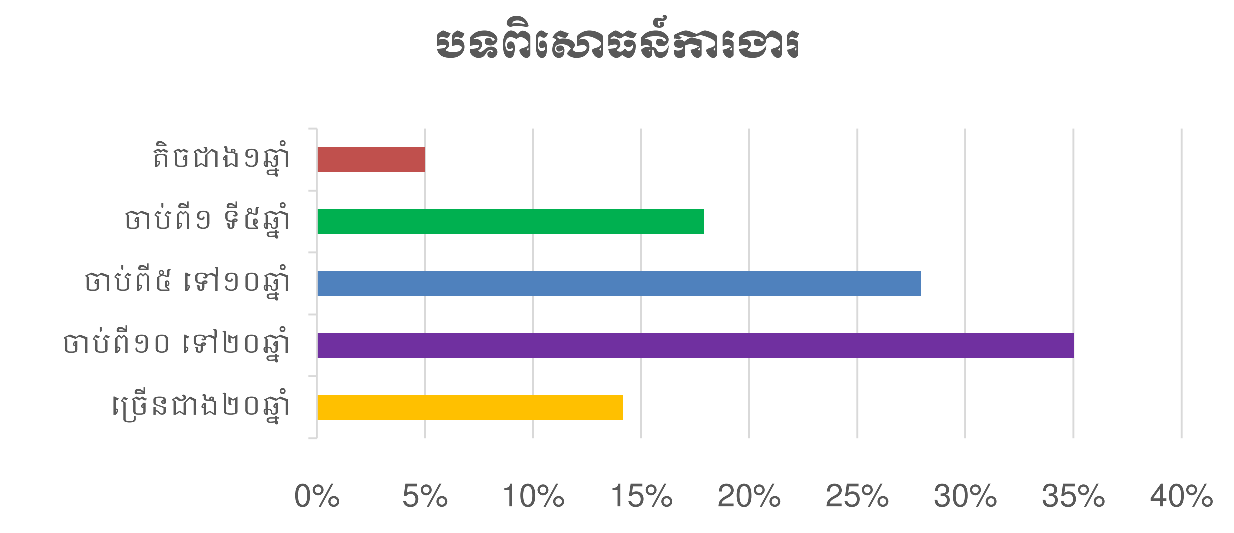
វិ. ទេពប្រណម្យ	28	87	1/2.187	62	25

ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

៤.៣.២ បទពិសោធន៍ការងារ

បទពិសោធន៍ការងារកាន់តែយូររបស់គ្រូបង្រៀន នឹងបានប្រាប់អំពីការស្រឡាញ់ ពេញចិត្តនឹងអាជីពគ្រូបង្រៀន នឹងមានភាគរយខ្ពស់ក្នុងការប្រកាន់យកអាជីពនេះបន្តទៀត ហើយសមត្ថភាពនៃការផ្ទេរចំណេះដឹងទៅសិស្សប្រកបដោយគុណភាព។ ក្នុងក្រាហ្វិកទី៣ គ្រូបង្រៀនទើបចេញថ្មី មានបទពិសោធន៍ តិចជាង១ឆ្នាំ មាន៥% គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ ១ ទៅ៥ឆ្នាំ មានចំនួន ១៧.៩២% គ្រូបង្រៀនមានបទពិសោធន៍ ៥ ទៅ ១០ ឆ្នាំ មានចំនួន ២៧.៩២% គ្រូបង្រៀនចាប់ពី ១០ ទៅ ២០ ឆ្នាំ មាន៣៥% ហើយគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើនជាង ២០ ឆ្នាំ មានចំនួន ១៤.១%។ បទពិសោធន៍របស់គ្រូបង្រៀនកាន់តែតិចបង្ហាញថា គ្រូចេញថ្មីនៅតែអាចមានឱកាសទៅបម្រើការងារនៅទីកន្លែងដែលកំពុងលើសគ្រូបង្រៀន ហើយក៏បង្ហាញថាការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន នៅមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយទេ។

ក្រាហ្វិកទី 3៖ បទពិសោធន៍ការងាររបស់គ្រូបង្រៀន



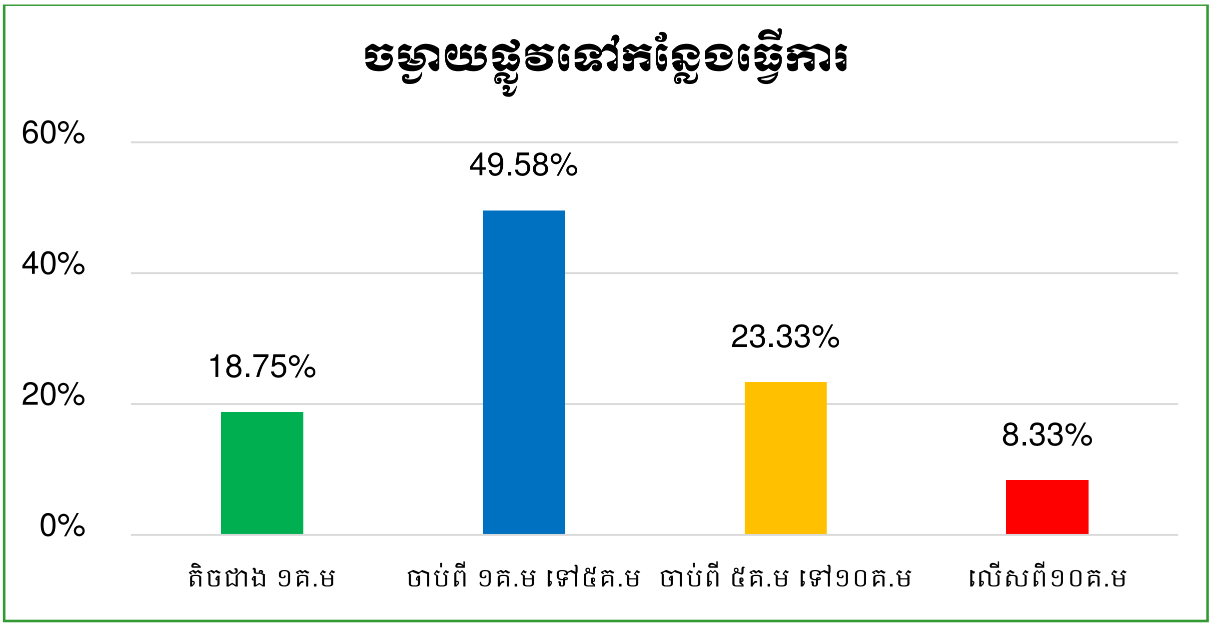
	ច្រើនជាង២០ ឆ្នាំ	ចាប់ពី១០ ទៅ ២០ឆ្នាំ	ចាប់ពី៥ ទៅ ១០ឆ្នាំ	ចាប់ពី១ ទី៥ឆ្នាំ	តិចជាង១ឆ្នាំ
■	14.17%	35.00%	27.92%	17.92%	5.00%

ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

៤.៣.៣ ចម្ងាយផ្លូវទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ

ចម្ងាយផ្លូវកំណត់រយៈពេលនៃការធ្វើដំណើរ ពីទីកន្លែងស្នាក់នៅ ទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ។ បើគ្រូបង្រៀនស្នាក់នៅជិតកន្លែងធ្វើការ ពួកគាត់មានភាពងាយស្រួល ចំណេញពេលវេលា និងកាត់បន្ថយហានិភ័យពេលធ្វើដំណើ និងអាចមកបំពេញការងារបានទៀងទាត់ និងទាន់ពេលវេលាកំណត់។ តែបើផ្ទុយទៅវិញ បើកន្លែងស្នាក់នៅរបស់គ្រូ ឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ គាត់នឹងត្រូវចំណាយច្រើនទៅការធ្វើដំណើរ និងអាចមានភាពរអាក់រអួលក្នុងការធ្វើដំណើរ ដែលអាចនឹងធ្វើឱ្យការបំពេញការងារមិនសូវបានទៀងទាត់ ឬទាន់ពេលវេលា និងអាចមានហានិភ័យចរាចរកម្រិតខ្ពស់។

ក្រាហ្វិកទី 4៖ ចម្ងាយផ្លូវទៅកាន់កន្លែងធ្វើការរបស់គ្រូបង្រៀន



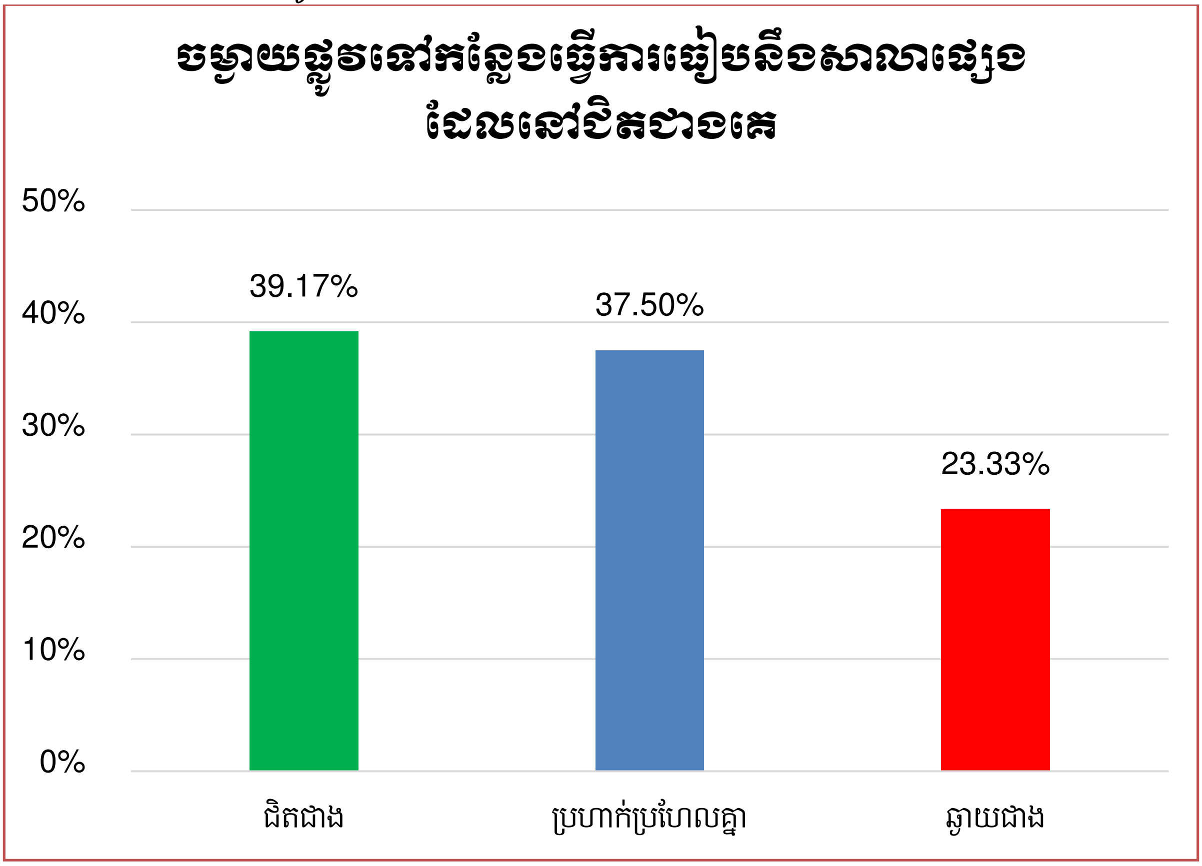
ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

ក្រាហ្វិកទី៤ បង្ហាញពីចម្ងាយផ្លូវទៅកន្លែងធ្វើការប្រចាំថ្ងៃរបស់គ្រូបង្រៀន។ ក្រាហ្វិកបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនចំណាយត្រឹម ១ គ.ម ទៅកាន់កន្លែងធ្វើការមាន ១៨.៧៥% ចម្ងាយផ្លូវ ពីចន្លោះ ១ គ.ម ទៅ ៥ គ.ម មានចំនួន ៤៩.៥៩% ចម្ងាយផ្លូវចាប់ពី ៥ គ.ម ទៅ ១០ គ.ម មានចំនួន ២៣.៣៣% និង លើសពី ១០ គ.ម មាន ៨.៣៣%។ ទិន្នន័យនេះបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនភាគច្រើន ស្នាក់នៅក្បែរទីកន្លែងដែលពួកគាត់បំពេញការងារ ដែលបង្ហាញពីភាពងាយស្រួលក្នុងការទៅបំពេញការងារ និងមានភាគតិច នៅឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ។

៤.៣.៤ ចម្ងាយផ្លូវទៅកាន់សាលាផ្សេងដែលជិតជាងគេ

នៅក្នុងក្រាហ្វិកទី៥ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញពីចម្ងាយផ្លូវទៅកាន់កន្លែងធ្វើការរបស់គ្រូបង្រៀន ទៅនឹងសាលារៀនដែលជិតជាងគេពីទីកន្លែងដែលពួកគាត់ស្នាក់នៅ។ បើចម្ងាយផ្លូវជាមូលហេតុនៃការបំពេញការងារមិនបានទៀងទាត់ និងធ្វើឱ្យគាត់ចំណាយច្រើន ដូច្នេះគួរពិចារណាក្នុងការពង្រាយពួកគាត់ទៅកាន់សាលារៀនដែលនៅក្បែរគាត់ជាងគេ និងដែលកំពុងខ្វះខាតគ្រូបង្រៀន ព្រោះការពង្រាយនេះនឹងធ្វើឱ្យគាត់កាត់បន្ថយការចំណាយ និងហានិភ័យនានា ដែលនឹងអាចកើតមានតាមដងផ្លូវពេលកំពុងធ្វើដំណើរ។ ក្រាហ្វិកទី៥ នេះបង្ហាញថាគ្រូបង្រៀន ៣៩.១៧% មានសាលារៀនដែលស្ថិតនៅជិតជាងកន្លែងដែលពួកគាត់បំពេញការងារ គ្រូបង្រៀន ៣៧.៥០% មានសាលារៀនផ្សេង ដែលមានចម្ងាយប្រហាក់ប្រហែលនឹង ចម្ងាយទៅកាន់ទីកន្លែងដែលគាត់កំពុងបំពេញការងារ និងគ្រូបង្រៀន ២៣.៣៣% មានទីកន្លែងធ្វើការជិតជាងសាលាផ្សេងៗ ដែលនៅក្នុងតំបន់នោះ។

ក្រាហ្វិកទី 5៖ ចម្ងាយផ្លូវទៅកាន់សាលារៀនដែលនៅជិតជាងគេ

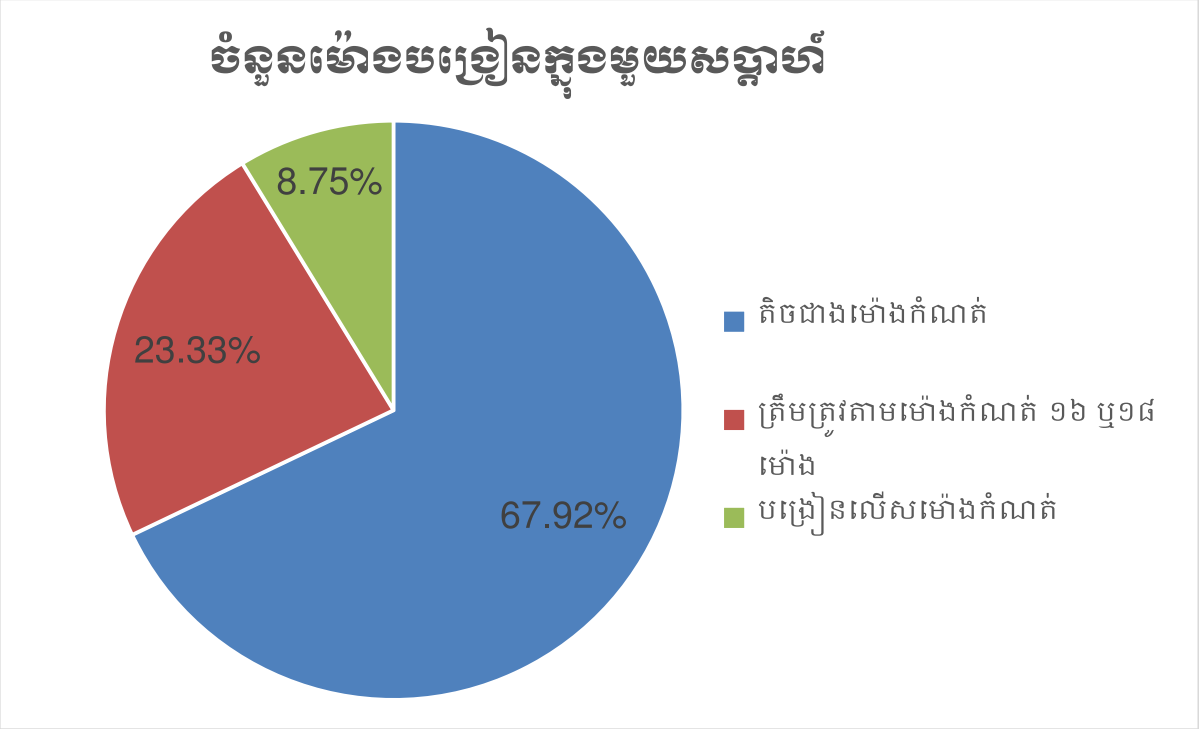


ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

៤.៣.៥ ចំនួនម៉ោងបង្រៀនក្នុងមួយសប្ដាហ៍

នៅក្នុងចំណុចនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញពីចំនួនម៉ោងដែលគ្រូបង្រៀនបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់ ដើម្បីរកឱ្យឃើញថាគ្រូបង្រៀនបានបង្រៀនត្រឹមត្រូវតាមនិយាមកំណត់ហើយឬនៅ។

ក្រាហ្វិកទី 6៖ ចំនួនម៉ោងគ្រូបង្រៀនបង្រៀនក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ធៀបនឹងនិយាមកំណត់



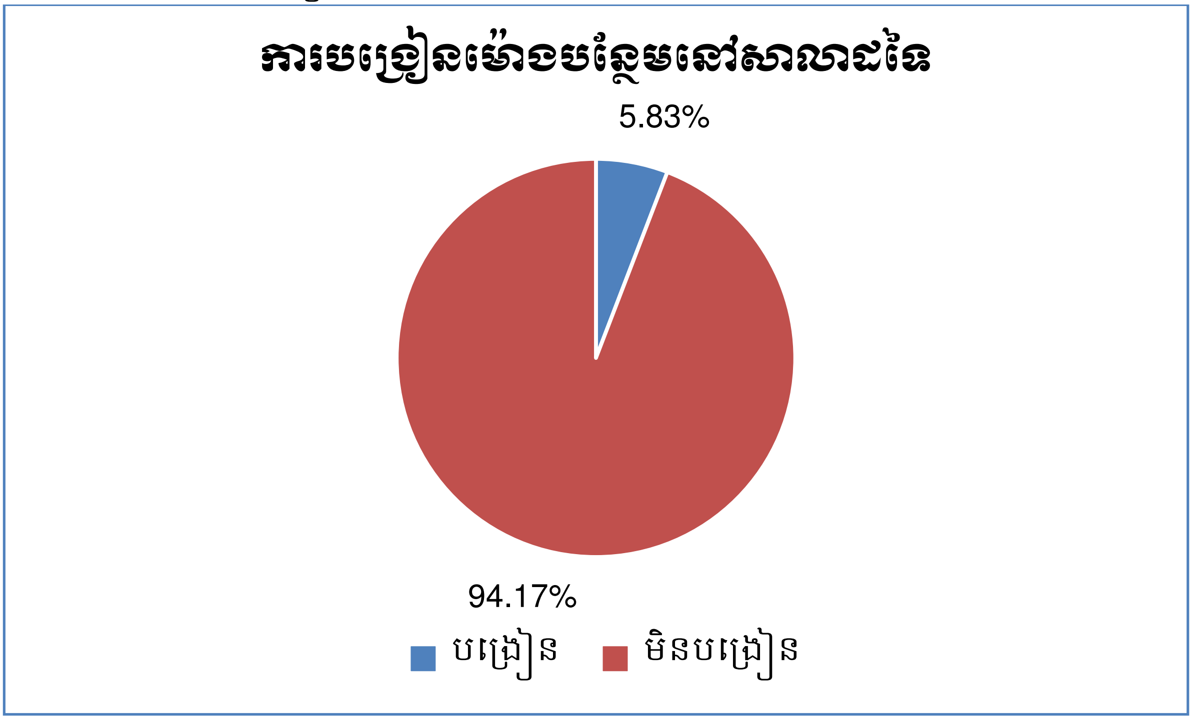
ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

ការបង្រៀនតិចជាងម៉ោងដែលបានកំណត់គឺបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានោះមានចំនួនលើសពីតម្រូវការ ដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាកាត់បន្ថយម៉ោងបង្រៀនរបស់ពួកគាត់ឱ្យតិចជាងម៉ោងកំណត់តាមនិយាម។ ការណ៍នេះបានធ្វើឱ្យក្រសួងខាតបង់ទៅប្រាក់បៀវត្សដែលត្រូវចំណាយប្រចាំខែ និងចំណាយទៅលើប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមនៅតាមសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀន។ ការបង្រៀនលើសម៉ោងកំណត់ គ្រូបង្រៀននឹងទទួលបានប្រាក់របបម៉ោងបន្ថែម។ នៅក្នុងក្រាហ្វិកនេះបង្ហាញថា នៅតាមវិទ្យាល័យក្នុងទីប្រជុំជនក្នុងខេត្តកណ្ដាលមានគ្រូប្រមាណ ៦៧.៩២% បង្រៀនតិចជាម៉ោងកំណត់ នៅក្នុងនិយាម ដែលអាស្រ័យដោយមានការលើសគ្រូបង្រៀន (មុខវិជ្ជាដែលមានគ្រូច្រើននាក់ ក្នុងសាលាតែមួយ)។ គ្រូចំនួន ២៣.៣៣% បង្រៀនត្រឹមត្រូវទៅតាមម៉ោងកំណត់ក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ហើយចំនួន ៨.៧៥% នៃគ្រូ

បង្រៀននៅវិទ្យាល័យទាំងនោះ បង្រៀនលើសម៉ោងកំណត់ និងត្រូវទទួលបានប្រាក់របបម៉ោងបន្ថែម។

៤.៣.៦ ការបង្រៀនម៉ោងបន្ថែមនៅសាលាផ្សេង

ក្រាហ្វិកទី 7៖ ការបង្រៀនម៉ោងបន្ថែមនៅសាលាដទៃ



ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

ករណីសាលាដទៃមានការខ្វះគ្រូច្រើន ឬមិនមានមុខវិជ្ជាណាមួយ នាយក ឬនាយិកាសាលារៀននោះអាចទាក់ទងទៅសាលារៀនដែលមានគ្រូច្រើន ឬគ្រូដែលមានម៉ោងទំនេរច្រើនមកបង្រៀននៅសាលារៀនខ្លួន ដោយគិតរបបម៉ោងបន្ថែម ទៅតាមចំនួនម៉ោង ដែលគ្រូបង្រៀនបានបង្រៀន និងតាមប្រភេទក្របខ័ណ្ឌរបស់គ្រូបង្រៀននោះ។ មានពីរករណីដែលត្រូវសិក្សា ទី១ គ្រូនោះបានបង្រៀនគ្រប់ម៉ោងកំណត់ទៅតាមនិយាមនៅសាលារបស់ខ្លួន និងយកពេលវេលាទំនេររបស់ខ្លួន ទៅបង្រៀនយករបបម៉ោងបន្ថែមនៅសាលារៀនផ្សេង។ ករណីនេះមិនមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានច្រើននោះទេ។ ករណីទី២ បើគាត់បង្រៀនមិនគ្រប់ម៉ោងកំណត់ទៅតាមនិយាម នៅសាលារបស់ខ្លួន ហើយមកបង្រៀនយករបបម៉ោងបន្ថែមនៅសាលារៀនដទៃដែលកំពុងខ្វះគ្រូ នោះបានន័យថាក្រសួងត្រូវចំណាយបន្ថែមទៅគ្រូបង្រៀនទាំងនោះទាំងដែលគាត់មិនទាន់បានបំពេញគ្រប់ម៉ោងកំណត់តាមនិយាមនៅឡើយ។ ក្រាហ្វិកទី៧ខាង

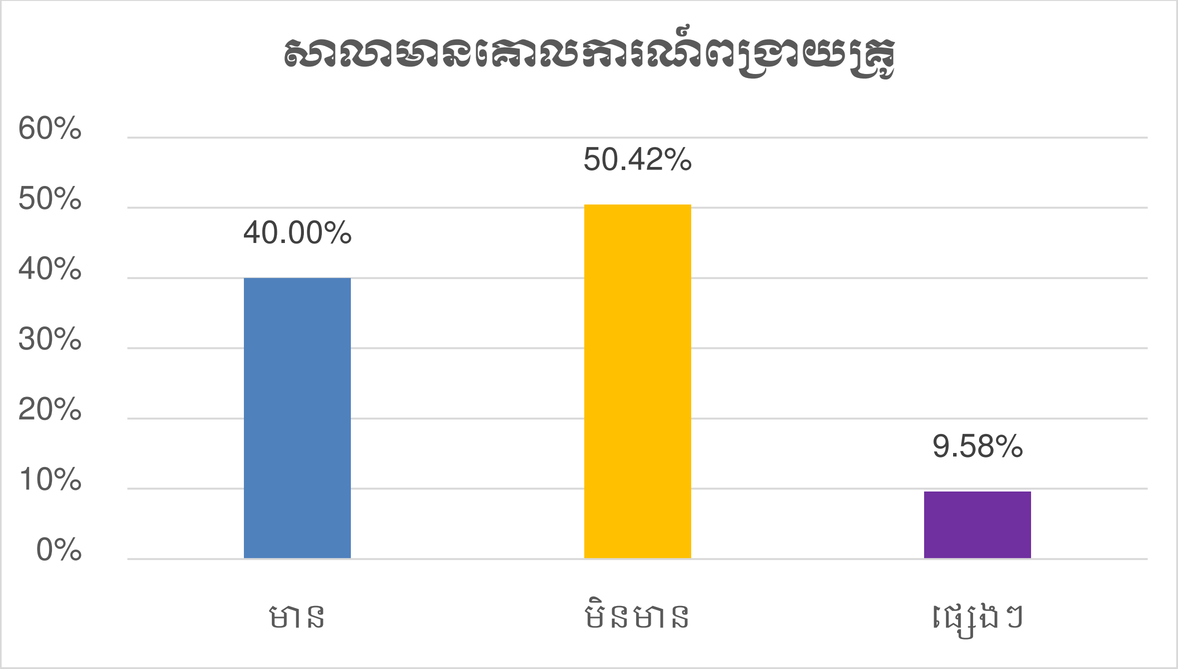
លើបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនចំនួន ៥.៨៣% មានបង្រៀនយករបបម៉ោងបន្ថែម នៅតាមសាលាដែលកំពង់ខ្វះគ្រូបង្រៀន និង៩៤.១៧% ផ្សេងទៀតមិនបង្រៀនម៉ោងបន្ថែមនៅសាលាដទៃទេ។

៤.៤ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន

៤.៤.១ គោលការណ៍ពង្រាយគ្រូនៅតាមសាលារៀន

នៅទីនេះអ្នកស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញអំពីការណែនាំបុគ្គលិកពីសំណាក់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនដែលមានស្រាប់ និងការអនុវត្តនិយាមប្រើបុគ្គលិករបស់ក្រសួងនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ។ ក្រាហ្វិកទី៨ បង្ហាញថា ៤០% នៃអ្នកចូលរួមឆ្លើយសំណួរបានបង្ហាញថា សាលារៀនរបស់ពួកគាត់ មានគោលការណ៍ទាក់ទងនឹងការពង្រាយគ្រូ ហើយបានផ្សព្វផ្សាយដល់បុគ្គលិកបានដឹង។ ៥០.៤២% ផ្សេងទៀតនៃអ្នកចូលរួម បានបង្ហាញថា សាលារបស់គាត់មិនគោលការណ៍ទាក់ទងនឹងការពង្រាយគ្រូទេ។ ក្នុងករណីនេះអ្នកស្រាវជ្រាវអាចបកស្រាយបានថា សាលាអាមិនមានគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូ ឬមានគោលការណ៍ តែមិនផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយ ព្រោះអ្នកចូលរួមក្នុងសាលាតែមួយបានផ្តល់ចម្លើយផ្សេងគ្នា។ ដោយឡែក ៩.៥៨% មិនបានផ្តល់ចម្លើយទេ ដោយបានឆ្លើយថាមិនដឹង។

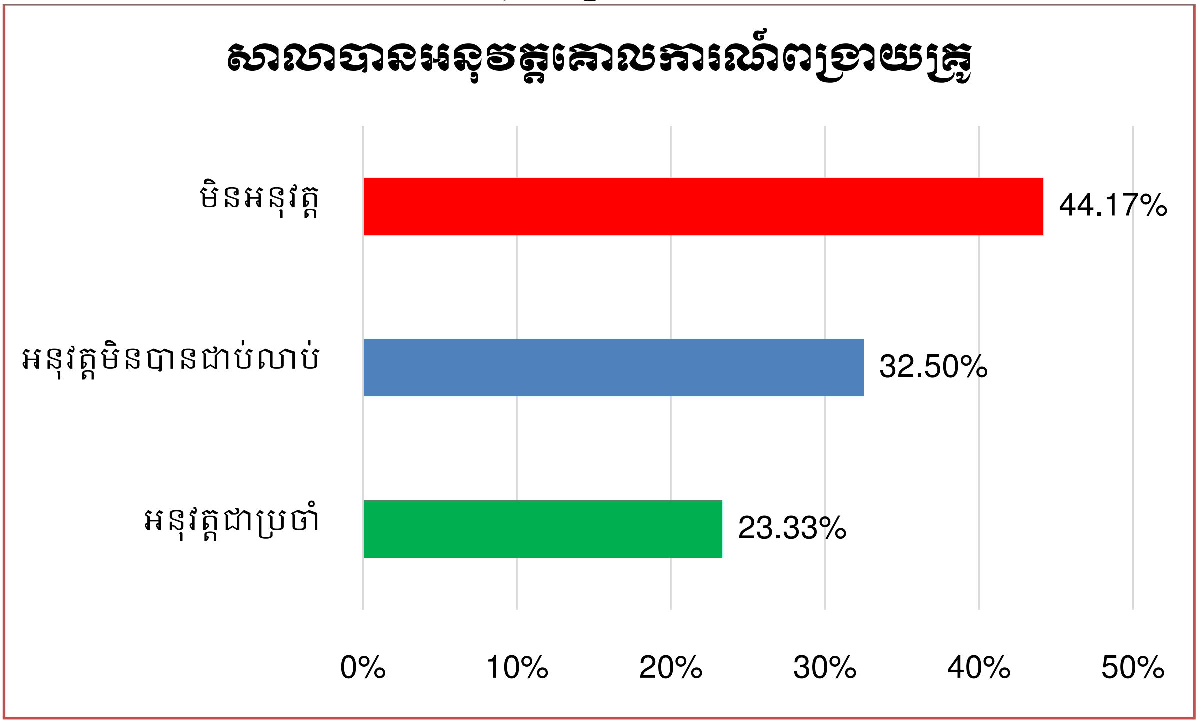
ក្រាហ្វិកទី 8៖ គោលកាណ៍ និងការផ្សព្វផ្សាយការពង្រាយគ្រូនៅតាមសាលារៀន



ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

៤.៤.២ ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន

ក្រាហ្វិកទី 9៖ ការអនុវត្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀន



ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

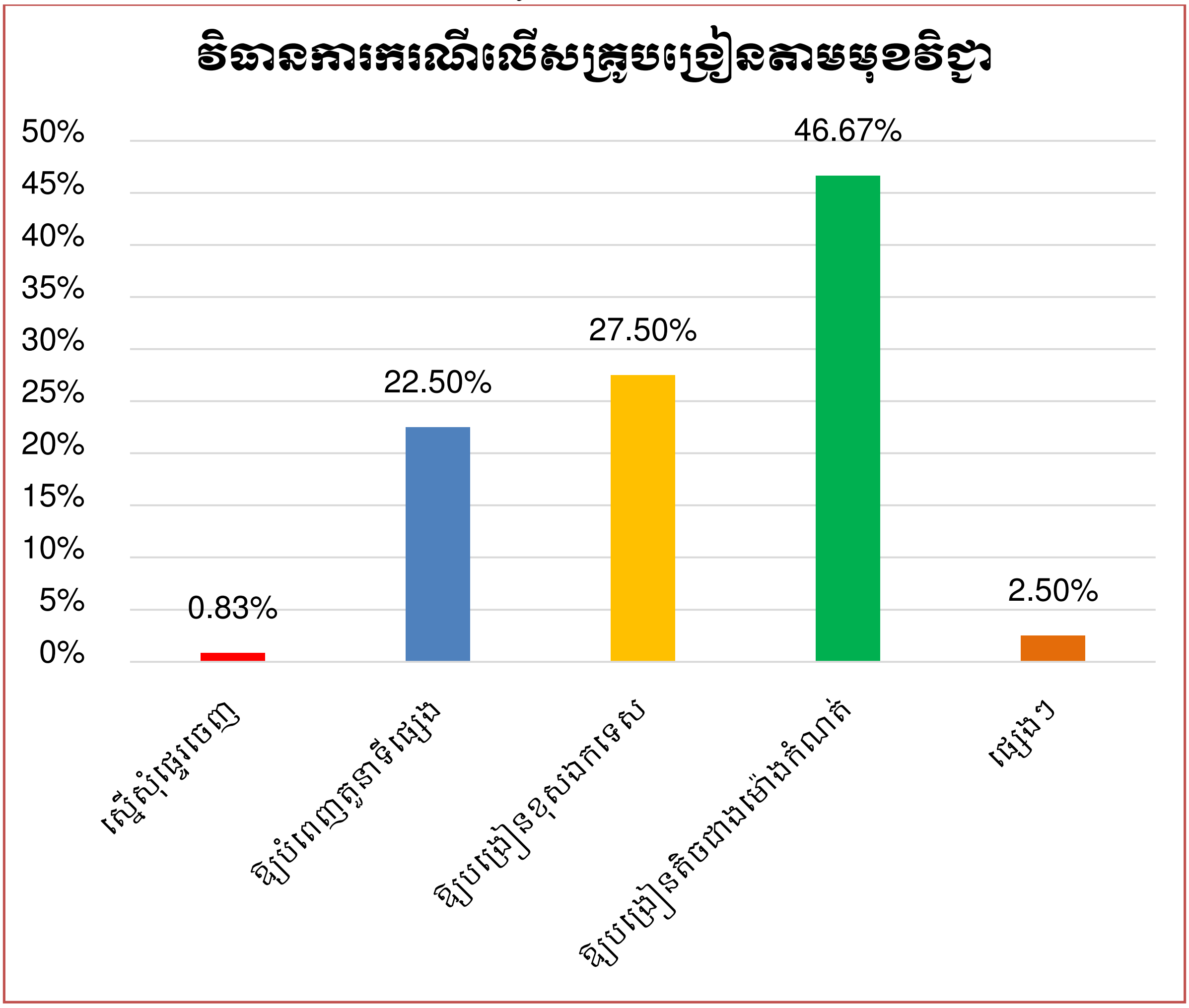
នៅក្នុងក្រាហ្វិកខាងលើ អ្នកចូលរួម៤៤.១៧% បានបង្ហាញថា សាលារបស់ខ្លួនមិនបាន អនុវត្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀនទេ។ អ្នកចូលរួម ៣២.៥០% បានឆ្លើយថា សាលារបស់ខ្លួនបាន អនុវត្តការពង្រាយគ្រូ តែមិនបានជាប់លាប់នៅឡើយទេ ហើយអ្នកចូលរួម ២៣.៣៣% ផ្សេង ទៀតបានផ្តល់ចម្លើយថា នៅសាលារបស់ខ្លួន បានអនុវត្តជាប្រចាំនូវ គោលការណ៍ពង្រាយគ្រូ បង្រៀន។ តែទោះជាយ៉ាងណា អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានសង្កេត និងពិនិត្យឃើញថា នៅតាម សាលាទាំងនោះ នៅមានលើសចំនួនគ្រូបង្រៀននៅឡើយ បើធៀបទៅនឹងនិយាមប្រើបុគ្គលិក អប់រំ របស់ក្រសួង។

៤.៤.៣ វិធានការករណីលើសគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា

ការលើសខ្វះគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា គឺជាបញ្ហាដែលតែកើតមាននៅតាមាសាលារៀន ជាពិសេសសាលាមធ្យមសិក្សា។ ដំណោះស្រាយ ឬវិធានការចំពោះការខ្វះគ្រូគឺត្រូវឱ្យគ្រូ បង្រៀនបង្រៀនម៉ោងបន្ថែម ឬខ្ចីគ្រូពីសាលាផ្សេងឱ្យមកបង្រៀនយកម៉ោងបន្ថែម។ ចំពោះ

បញ្ហាលើសគ្រូបង្រៀន មិនសូវជាផលលំបាកសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាទេព្រោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលាមានបុគ្គលិកអាចបំពេញការងារបង្រៀនដោយមិនមានផលប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការរៀននិងបង្រៀនទេ តែវាជាការខាតបង់ធនធានសម្រាប់ក្រសួងអប់រំទាំងមូល បើសិនជាសាលាមិនបានអនុវត្តតាមនិយាមនៃការប្រើបុគ្គលិកអប់រំ។ ក្រាហ្វិកខាងក្រោមនឹងបង្ហាញអំពីវិធានការដែលគណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តចំពោះករណីលើសគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាកន្លងមក។

ក្រាហ្វិកទី 10៖ វិធានការករណីលើសគ្រូតាមមុខវិជ្ជា



ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

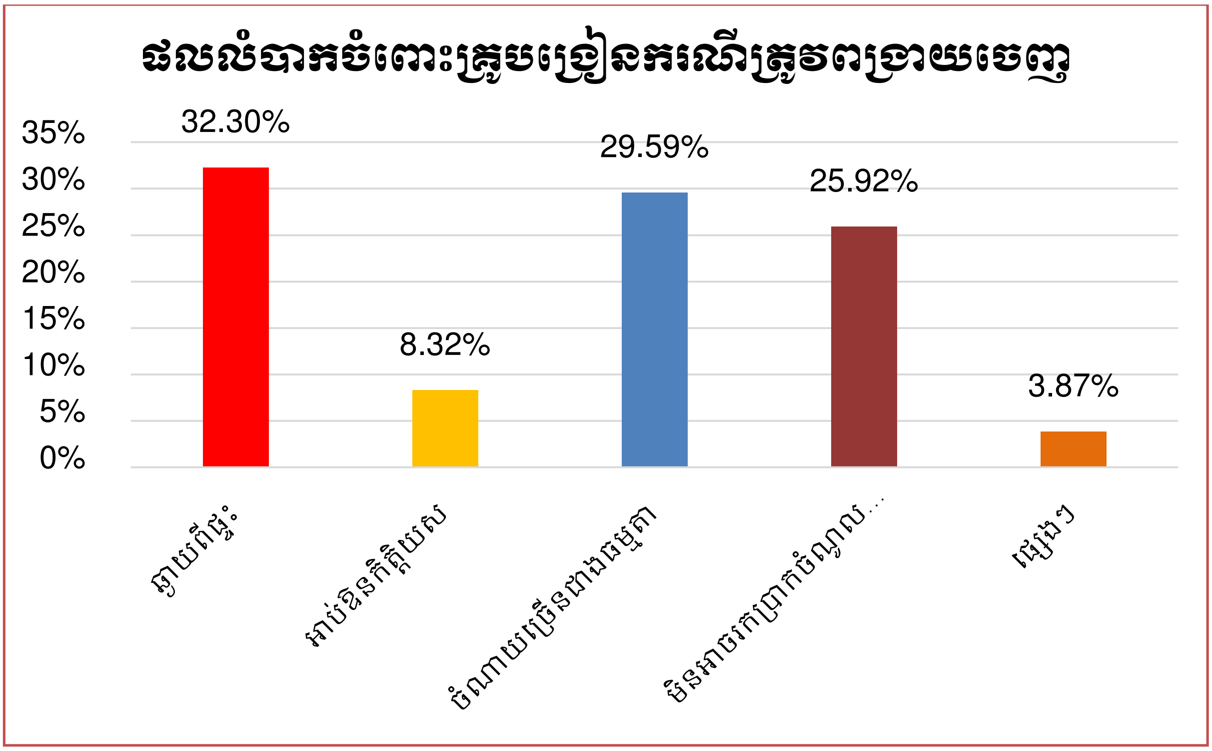
អ្នកចូលរួមសរុប២៨០នាក់ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានផ្តល់ចម្លើយក្នុងករណីមានគ្រូលើសតាមមុខវិជ្ជា នៅសាលារបស់ពួកគាត់គឺ ០.៨៣% នៃអ្នកចូលរួមបានឆ្លើយថា សាលាបានស្នើសុំបុគ្គលិកដែលលើសចេញទៅសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូ ២២.៥០% នៃអ្នកចូលរួមបាន

ផ្តល់ចម្លើយថា សាលារបស់ពួកគាត់អនុញ្ញាតឱ្យគ្រូលើសតាមមុខវិជ្ជាបំពេញភារកិច្ចផ្សេងក្រៅពីបង្រៀន ២៧.៥០% ទៀតបានឆ្លើយថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាឱ្យបង្រៀនឯកទេសផ្សេងដែលខ្វះគ្រូ និង ៤៦.៦៧% នៃអ្នកចូលរួមបានឆ្លើយថា សាលាបានឱ្យពួកគាត់បង្រៀនតិចជាងម៉ោងកំណត់។ ដោយឡែកអ្នកចូលរួម២.៥០%ផ្សេងទៀតមិនបានផ្តល់ចម្លើយទេ។

៤.៤.៤ ផលលំបាកចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលត្រូវពង្រាយ

ក្នុងចំណុចនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវចង់ស្វែងយល់អំពីផលលំបាកនានាដែលអាចនឹងកើតមានចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលនឹងត្រូវពង្រាយ។ ពេលបានដឹងអំពីផលលំបាករបស់ពួកគាត់ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយចំពោះផលលំបាកនោះ ដើម្បីឱ្យការពង្រាយគ្រូបង្រៀនមានប្រសិទ្ធភាព សំដៅកាត់បន្ថយបញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូបង្រៀន។ ក្នុងក្រាហ្វិកទី ១១ បង្ហាញថា អ្នកចូលរួម៣២.៣០% ឆ្លើយថាការពង្រាយគ្រូបង្រៀនធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនជួបផលលំបាកដោយការពង្រាយធ្វើឱ្យគ្រូត្រូវបំពេញការងារនៅឆ្ងាយពីផ្ទះ ។ អ្នកចូលរួម ៨.៣២% យល់ឃើញថា គ្រូបង្រៀននឹងត្រូវអាប់អោនកិត្តិយសប្រសិនណាបើគាត់ត្រូវពង្រាយចេញពីសាលាដើម។ ២៩.៥៩% យល់ឃើញថា បើពួកគាត់ត្រូវពង្រាយចេញពីអង្គភាពដើម ពួកគាត់នឹងត្រូវចំណាយច្រើនជាងធម្មតា និង២៥.៩២% ផ្សេងទៀតយល់ថា ពួកគាត់មិនអាចរកចំណូលបន្ថែមបាន (បាត់បង់ចំណូលពីមុខរបរទី២)។

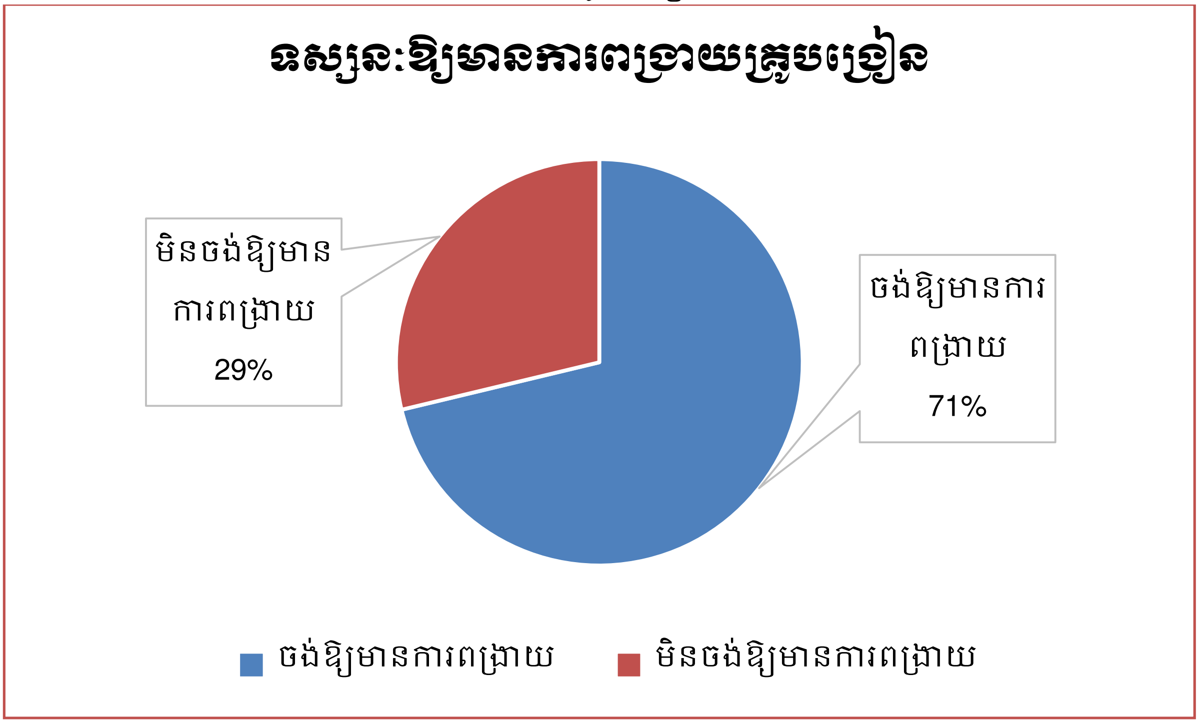
ក្រាហ្វិកទី 11៖ ផលលំបាកចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលត្រូវពង្រាយ



ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

៤.៤.៥ ទស្សនៈចំពោះការចង់ឱ្យមានការពង្រាយគ្រូបង្រៀន

ក្រាហ្វិកទី 12៖ ទស្សនៈចំពោះការពង្រាយគ្រូបង្រៀន



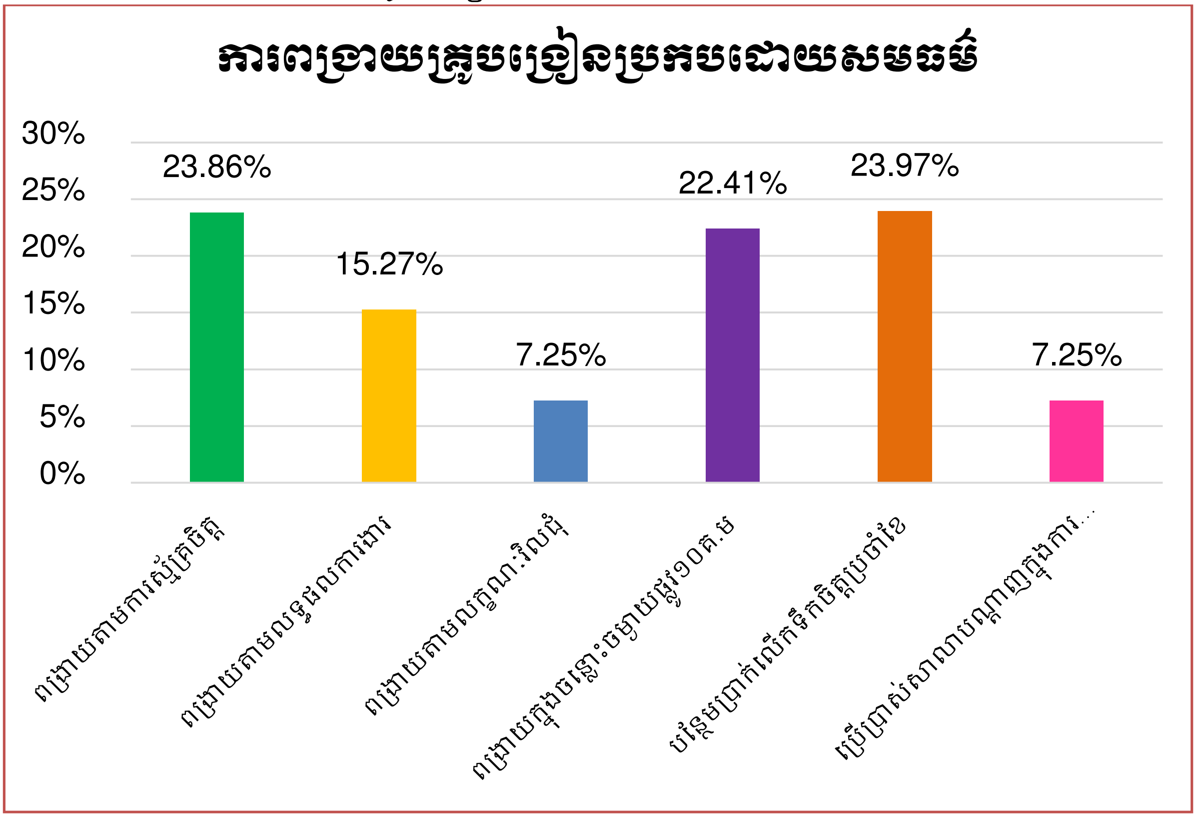
ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

អ្នកចូលរួម ចំនួន ៧១% ចង់ឱ្យមានការអនុវត្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀនទៅកាន់សាលារៀនដែលខ្វះគ្រូ។ ពួកគាត់យល់ថា បើធ្វើការពង្រាយ គ្រូបង្រៀននឹងខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញការងារ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យសិក្សាស្រាវជ្រាវជាប្រចាំ ដើម្បីលើកម្ពស់កម្រិតវិជ្ជាជីវៈ និងជាការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍គ្នាទៅវិញទៅមក។ ដោយឡែក អ្នកចូលរួមចំនួន ២៩% មិនចង់ឱ្យមានការពង្រាយគ្រូបង្រៀនទេ តែត្រូវពង្រឹងគោលការនៃការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងរបស់បុគ្គលិក និងជាពិសេសត្រូវទប់ស្កាត់បុគ្គលិកផ្ទេរចូលសាលារៀនដែលកំពុងលើសគ្រូបង្រៀន។

៤.៤.៦ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌

ជាការពិតណាស់ការអនុវត្តច្បាប់ ឬគោលការណ៍អ្វីមួយ ត្រូវធ្វើចំពោះបុគ្គលគ្រប់គ្នា ឬបុគ្គលណាដែលមិនអនុវត្តតាម។ ដូចគ្នានេះដែរការអនុវត្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀនត្រូវធ្វើចំពោះគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ និងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមានផលអវិជ្ជមានតិចបំផុត និងចៀសវាងប៉ះពាល់អារម្មណ៍ និងទឹកចិត្តបុគ្គលិក។ ក្រាហ្វិកទី១២ បង្ហាញពីរបៀបនៃការពង្រាយគ្រូបង្រៀន ដើម្បីឱ្យការពង្រាយគ្រូបង្រៀនមានប្រសិទ្ធភាព និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ដល់បុគ្គលិក។

ក្រាហ្វិកទី 13៖ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌



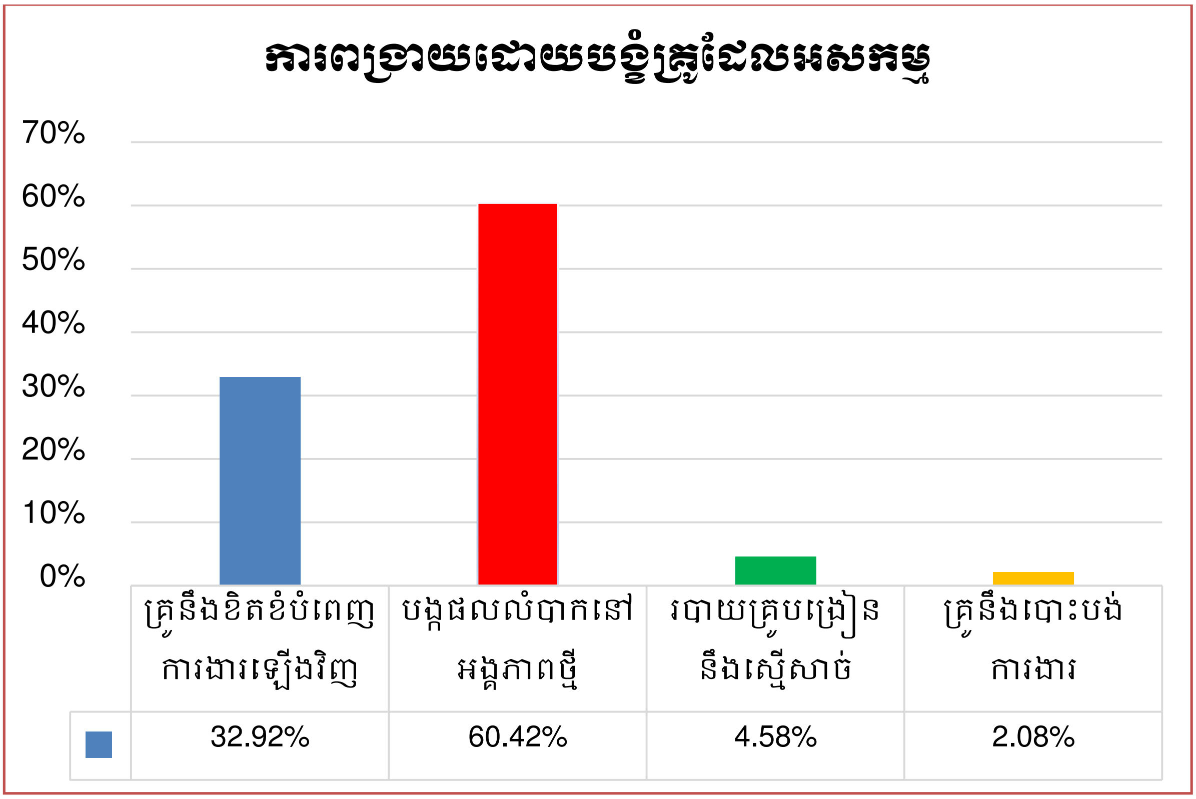
ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

ក្នុងក្រាហ្វិកបង្ហាញថា អ្នកចូលរួមចំនួន ២៣.៨៦% ចង់ឱ្យមានការពង្រាយតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀន ១៥.២៧% ចង់ឱ្យធ្វើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនទៅតាមលទ្ធផលការងារ ៧.២៥% ចង់ឱ្យធ្វើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់តាមរបៀបវិលជុំ តាមរយៈពេលកំណត់ណាមួយ ២២.៩១% ចង់ឱ្យធ្វើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្នុងចន្លោះចម្ងាយផ្លូវ១០ គ.ម ពីទីកន្លែងស្នាក់នៅ ២៣.៩៧% ចង់ឱ្យមានការបន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំខែ ចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលត្រូវពង្រាយ និង៧.២៥% ផ្សេងទៀតចង់ឱ្យប្រើប្រាស់សាលាកម្រង ឬសាលាបណ្ដាញសម្រាប់ធ្វើការពង្រាយគ្រូ។

៤.៤.៧ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនអសកម្ម

នៅក្នុងនិតិវិធីក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីប្រសិទ្ធភាព នៃសេវាអប់រំ បុគ្គលិកដែលត្រូវប្រឈមនឹងការពង្រាយចេញពីអង្គភាព គឺបុគ្គលិកដែលអសកម្មនឹងការងារ។ នៅទីនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវចង់រកឱ្យឃើញអំពីគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិ នៃការពង្រាយគ្រូបង្រៀនដែលអសកម្មនឹងការងារ និងថាតើគួរតែពង្រាយគ្រូដែលអសកម្មនឹងការងារ ឬត្រូវប្រើវិធានការផ្សេងវិញ។ ក្រាហ្វិកទី១៣ នឹងបង្ហាញអំពីទស្សនៈ និងការយល់ឃើញរបស់អ្នកចូលរួមចំពោះការពង្រាយដោយបង្ខំចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលអសកម្មនឹងការងារ។

ក្រាហ្វិកទី 14៖ ការពង្រាយដោយបង្ខំគ្រូដែលអសកម្ម



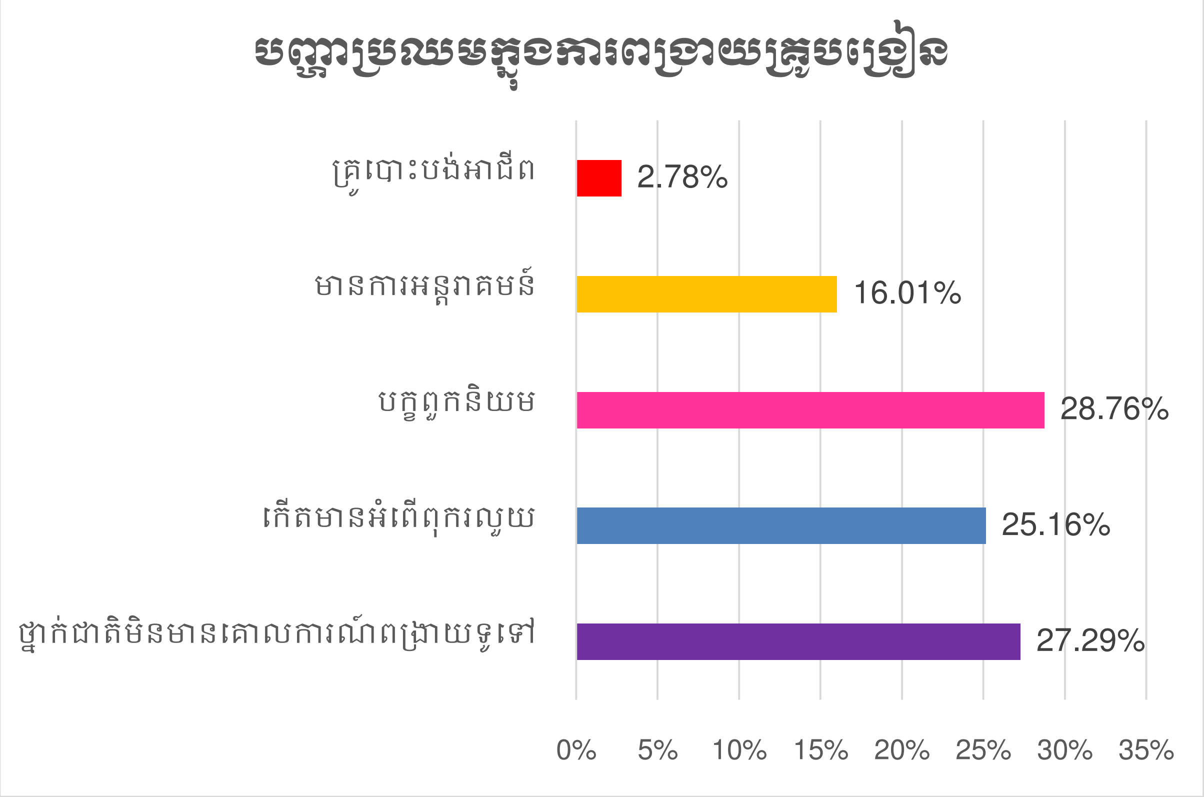
ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

ក្រាហ្វិកទី១៣ បង្ហាញថា អ្នកចូលរួម ៣២.៩២% ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួម ២៤០ នាក់ យល់ឃើញថា ការពង្រាយដោយបង្ខំគ្រូបង្រៀនដែលអសកម្ម នឹងធ្វើឱ្យពួកគេខិតខំបំពេញការងារឱ្យបានល្អប្រសើរឡើងវិញនៅអង្គភាពថ្មី តែអ្នកចូលរួម ៦០.៤២% យល់ឃើញថា គ្រូទាំងនោះនឹងបង្កផលលំបាកនៅអង្គភាពថ្មី ដែលមិនបានបង្ហាញពីភាពប្រសើរឡើយចំពោះការពង្រាយគ្រូបង្រៀនបែបនេះ។ អ្នកចូលរួម ៤.៥៨% ឆ្លើយថាការពង្រាយគ្រូដែលអសកម្មនឹងធ្វើឱ្យរបាយគ្រូបង្រៀនស្មើសាច់ (កាត់បន្ថយការលើស និងខ្វះគ្រូ) ដោយឡែកអ្នកចូលរួម ២.០៨% ភាគរយយល់ឃើញថា គ្រូអសកម្មទាំងនោះនឹងបោះបង់អាជីព ប្រសិនបើពួកគេត្រូវពង្រាយចេញពីអង្គភាពដើម។

៤.៤.៨ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន

កន្លងមកទោះជាមានការឱ្យអនុវត្តនិយាមប្រើបុគ្គលិក និងការពង្រាយគ្រូបង្រៀន ក៏សង្កេតឃើញថា នៅមានចំណុចខ្វះខាត និងអនុវត្តមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព ឬមិនបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។ នៅចំណុចនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ នឹងធ្វើការស្វែងយល់អំពីបញ្ហាប្រឈមនានា ដែលរាំងស្ទះ ឬធ្វើឱ្យការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនមិនមានប្រសិទ្ធភាព។

ក្រាហ្វិកទី 15៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន



ប្រភព៖ លទ្ធផលអង្កេតនៅតាមសាលារៀនដោយប្រើកម្រងសំណួរ ខែកក្កដា ២០១៩

ក្រាហ្វិកបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួម ២៤០ នាក់ ២.៧៨% បានឆ្លើយថា បញ្ហាប្រឈមចំពោះការពង្រាយគ្រូបង្រៀនគឺថាគ្រូអាចនឹងបោះអាជីព នោះក្រសួងនឹងខ្វះបុគ្គលិក។ ១៦.០១% បានឆ្លើយថាការអន្តរាគមន៍ពីថ្នាក់លើ ធ្វើឱ្យថ្នាក់ក្រោម ឬអ្នកអនុវត្ត មិនអាចបំពេញកិច្ចការបាន។ ២៨.៧៦% នៃអ្នកចូលរួមបានផ្តល់ចម្លើយថា ការពង្រាយគ្រូមិនមានប្រសិទ្ធភាពគឺដោយសាតែបញ្ហាបក្ខពួកនិយម និង ២៥.១៦% ទៀតឆ្លើយថាកើតមានអំពើពុករលួយ ស៊ីសំណូក សូកប៉ាន់ពេលមានការត្រូវពង្រាយគ្រូបង្រៀនម្តងៗ។ ដោយឡែកអ្នកចូលរួម ២៧.២៩% ផ្សេងទៀតបានឆ្លើយថា ទោះជាមានឆន្ទៈក្នុងការពង្រាយក៏ដោយ តែថ្នាក់ជាតិមិនមានគោលការណ៍ជាក់លាក់ណាមួយ សម្រាប់ធ្វើការពង្រាយជាទូទៅចំពោះគ្រូដែលលើសនិយាមកំណត់នោះទេ។

៤.៥ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការពង្រាយគ្រូបង្រៀន

៤.៥.១ បញ្ហាប្រឈមនៅកម្រិតមន្ទីរ និងការិយាល័យ អប់រំ

- មិនមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការផ្ទេរចេញទៅសាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន ព្រោះភាគច្រើននៃសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូ គឺជាសាលារៀនដែលទើបបង្កើតថ្មី និងនៅឆ្ងាយពីទីប្រជុំជន។

- មិនមានការស្នើផ្ទេរគ្រូចេញពីសាលារៀនដែលលើសគ្រូបង្រៀន។

- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូបង្រៀនដែលត្រូវផ្ទេរចេញមានចំនួនតិចពេក។

- ក្រសួងមិនទាន់មានការដាក់ឱ្យអនុវត្តជាទូទៅ ក្នុងការផ្ទេរគ្រូចេញ ក្នុងករណីសាលាលើសគ្រូបង្រៀន។

- មានការផ្ទេរចេញខេត្ត ច្រើនជាងការផ្ទេរចូល។

៤.៥.២ បញ្ហាប្រឈមនៅកម្រិតសាលារៀន

- មានការលើសគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា និងមុខវិជ្ជាផ្សេងជាពិសេសមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រមានការខ្វះគ្រូនៅឡើយ។

- ចំនួនសិស្ស និងថ្នាក់រៀន មានការកើន និងថយ មិនដូចគ្នា ពីមួយឆ្នាំសិក្សា ទៅមួយឆ្នាំសិក្សា។

- មានបុគ្គលិកសុំច្បាប់រយៈពេលវែង ដូចជាសុំច្បាប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺ និងលំហែមាតុភាពជាដើម ។

- មានការលំបាក និងយឺតយ៉ាវក្នុងការទទួលបានបុគ្គលិកបន្ថែម ករណីមានការខ្វះគ្រូបង្រៀន។

- មានការស្នើសុំ និងអន្តរាគមន៍ច្រើន។

ជំពូកទី៥

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ជំពូកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

៥.១ សន្និដ្ឋាន

ឆ្លងតាមរយៈការចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការវិភាគ និងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវទៅប្រធានបទ «ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូបង្រៀន» អ្នកស្រាវជ្រាវអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានជារួមថា របាយគ្រូបង្រៀន នៅតាមសាលាមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តកណ្តាល មិនទាន់ស្មើសាច់ល្អនៅឡើយទេ គឺនៅមានសាលាមួយចំនួនលើសគ្រូបង្រៀន ហើយសាលាមួយចំនួនទៀតខ្វះគ្រូបង្រៀន ហើយក៏មានសាលាមួយចំនួនទៀតលើសគ្រូបង្រៀន បើប្រៀបធៀបនឹងនិយាមប្រើបុគ្គលិក តែនៅខ្វះគ្រូបង្រៀនទៅតាមមុខវិជ្ជា បានន័យថា គ្រូតាមមុខវិជ្ជាមួយចំនួនលើសតម្រូវការ និងគ្រូតាមមុខវិជ្ជាមួយចំនួននៅខ្វះខាត។ ជាក់ស្តែង យោងតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៦៧.៩២% នៅតាមសាលាគោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវ បង្រៀនតិចជាងម៉ោងកំណត់ ហើយ ៨.៧៥% បង្រៀនម៉ោងបន្ថែម។ ស្របជាមួយគ្នានេះដែរ សាលារៀនផ្សេងនៅក្នុងតំបន់ ក៏មានការខ្វះខាតគ្រូខ្លាំងផងដែរ ដោយបានខ្ចី ឬជួលគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនផ្សេងមកបង្រៀន។ ជាក់ស្តែង គ្រូបង្រៀនចំនួន ៥.៨៣% បានទៅបង្រៀនយកម៉ោងបន្ថែមនៅសាលារៀនផ្សេង ទាំងដែលសាលាពួកគាត់មិនទាន់បានផ្តល់ជូនពួកគាត់គ្រប់ម៉ោងកំណត់នៅឡើយ។ ការអនុវត្តគោលការណ៍នៃការពង្រាយគ្រូបង្រៀនតាមសាលារៀន ក៏នៅមិនទាន់បានអនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយ ដោយលទ្ធផល នៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា សាលានៅមានចំនួនគ្រូបង្រៀនលើសតម្រូវការនៅឡើយ (នៅមានគ្រូបង្រៀនតិចជាងម៉ោងកំណត់តាមនិយាម) ហើយសាលាមួយចំនួនមានកង្វះខាតគ្រូបង្រៀនច្រើន (ប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនពីសាលាផ្សេងឱ្យមកបង្រៀនយកម៉ោងបន្ថែម)។

សរុបជារួមមកអ្នកស្រាវជ្រាវអាចសន្និដ្ឋានថា ការពង្រាយគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តកណ្តាល មិនទាន់អនុវត្តបានល្អប្រសើរ និងមានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយទេ ប្រការនេះនឹងអាចជះឥទ្ធិពលមិនល្អដល់គុណភាពអប់រំ និងថវិកាជាតិ ក្នុងការប្រើបុគ្គលិកច្រើនជាងតម្រូវការ។

៥.២ សំណូមពរ

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ ដែលបានបង្ហាញថា ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនមិនបានអនុវត្តជាទូទៅ និងមានប្រសិទ្ធភាពទេ ហើយក៏បានបង្ហាញនូវបញ្ហាប្រឈមផ្សេងៗ នៅតាមកម្រិតនីមួយៗ។ ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវរាល់បញ្ហាប្រឈម និងភាពអសកម្មទាំងនោះ អ្នកស្រាវជ្រាវ សូមផ្តល់នូវគំនិត យោបល់ និងសំណូមពរមួយចំនួន ដើម្បីជាទុនរួមចំណែកជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដូចខាងក្រោម៖

ក. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

- ជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបន្ថែម ដើម្បីបំពេញតម្រូវការខ្វះខាត
- អនុវត្តកិច្ចសន្យាបំពេញការងារ និងការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការងាររបស់បុគ្គលិកឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។
- លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលមានស្រាប់ដែលមានបំណងទៅបំពេញការងារនៅសាលាដែលខ្វះគ្រូបង្រៀន ដោយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលប្តូរក្របខណ្ឌ ដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ និងបន្ថែមបៀវត្សប្រចាំខែជាដើម។
- អនុវត្តនិយាមប្រើបុគ្គលិកឱ្យបានពេញលេញ និងឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព
- រៀបចំគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនជាទូទៅ ចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលលើសតម្រូវការ ដោយមន្ទីរ និងការិយាល័យអប់រំ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាផ្ទាល់ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ ករណីមានគ្រូបង្រៀនលើសតម្រូវការច្រើនជាងស្តង់ដារកំណត់ណាមួយ។
- អនុវត្តតួនាទីសាលាបង្គោល និងសាលាបណ្តាញដែលមានស្រាប់ ដោយគ្រូបង្រៀននៅសាលាទាំងនោះ អាចជួយបង្រៀនគ្នាទៅវិញទៅមក ក្នុងករណីលើស និងខ្វះគ្រូបង្រៀន

ខ. មន្ទីរ និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា

- ពិនិត្យការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការរបស់បុគ្គលិក ចេញពីសាលារៀនខ្វះគ្រូ ឬផ្ទេរចូលសាលារៀនដែលកំពុងលើសគ្រូស្រាប់។
- ផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយជារៀងរាល់ឆ្នាំ និងបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលនិងលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលមានបំណងផ្ទេរចេញទៅកាន់សាលារៀនដែលខ្វះគ្រូ

- ផ្តល់សិទ្ធិអំណាចពេញលេញដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្នុងការទទួល ឬបដិសេធ ការផ្ទេរចេញ ឬផ្ទេរចូលរបស់បុគ្គលិក
- អនុវត្តការពង្រាយគ្រូជាទូទៅ ចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលលើសតម្រូវការរបស់សាលារៀន ហើយនាយកសាលាត្រូវទទួលខុសត្រូវ ចំពោះការរក្សាទុកបុគ្គលិកដែលលើសតម្រូវការ
- លុបបំបាត់វប្បធម៌អន្តរាគមន៍ ឬបក្ខពួកនិយម ក្នុងការរក្សាទុក និងការពង្រាយគ្រូបង្រៀន
- សាកល្បងការប្រើគ្រូបង្រៀនលើស ទៅជួយបង្រៀននៅលាលាដែលខ្វះគ្រូបង្រៀន នៅក្នុងកម្រងរៀងខ្លួន ដោយមិនផ្តល់កម្រៃប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ដោយប្រើរូបភាពខ្ចីបុគ្គលិក (ធ្វើរៀងរាល់ឆ្នាំសិក្សា)។

គ. គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

- ត្រូវរៀបចំតម្រូវការបុគ្គលិកបង្រៀន និងទីចាត់ការជាប្រចាំ ដោយអនុលោមតាមនិយាមប្រើបុគ្គលិក
- ស្នើពង្រាយបុគ្គលិកដែលលើសជារៀងរាល់ឆ្នាំ
- រៀបចំការប្រឡងប្រជែងបុគ្គលិក ទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង និងលុបបំបាត់បញ្ហាបក្ខពួកនិយមក្នុងការរក្សា និងពង្រាយបុគ្គលិក

៥.៣ ការស្រាវជ្រាវបន្ត

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ នៅតាមវិទ្យាល័យក្នុងទីប្រជុំជន ក្នុងក្រុង-ស្រុកចំនួន ៥ ក្នុងខេត្ត កណ្តាលប៉ុណ្ណោះ ដូច្នេះ លទ្ធផលដែលរកឃើញអាចនៅមានចន្លោះប្រហោងនៅឡើយ។ ហេតុនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រោយៗ ដែលមានបំណងចង់សិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តលើប្រធានបទនេះ គួរតែពង្រីកដែនកំណត់ និងវិសាលភាពរបស់ខ្លួនឱ្យបានធំជាងនេះ ប្រសិនបើនៅតែមានបំណងចង់សិក្សានៅក្នុងខេត្តកណ្តាលដដែល។ ក្រៅពីនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រោយៗ ក៏អាចយកប្រធានបទនេះទៅសិក្សានៅតំបន់ទីប្រជុំជន និងជនបទនៅតាមបណ្តាខេត្តនានាផងដែរ ដោយសារស្ថានភាពគ្រូបង្រៀននៅទីនោះអាចមានភាពខុសគ្នាឆ្ងាយពីស្ថានភាពនៅក្នុងក្រុង-ស្រុកទាំង ៥ នៃខេត្ត កណ្តាល។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ការិយាល័យផែនការនិងគ្រប់គ្រងជំនួយមអយខេត្តកណ្តាល. (២០១៨-២០១៩). *ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសាធារណៈ.* កណ្តាល: មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តកណ្តាល.

ក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន. (២០១៨). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

គោលការណ៍កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ. (២០១៩). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន. (២០១៣). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ផែនការសកម្មភាព. (២០១៥). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា.

ណាត, ជ. (១៩៦៧). *វចនានុក្រមសម្តេចសង្ឃរាជ ជួន ណាត.* ភ្នំពេញ: ពុទ្ធសាសនបណ្ឌិត្យ.

ណារ៉ុន, ហ. ជ. (២០១៥). ចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ នៅកម្ពុជា. *សន្និបាតអប់រំ.* ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

ធី, យ., & សំណាង, ស. (១៩៩៩). *ប្រវត្តនៃការអប់រំនៅកម្ពុជា ពីបុរាណ រហូតដល់បច្ចុប្បន្នកាល.* ភ្នំពេញ.

ប៊ុនរឿន, ណ. (២០១៩). *របាយការណ៍សង្ខេបលទ្ធផលការងារអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧–២០១៨.* ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

បូរ៉ាន់, ថ. (២០១៨). លទ្ធផលនៃការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់សាធារណៈក្នុងវិស័យអប់រំ. ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨. (២០១៤). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

ផែនការសកម្មភាពស្តីពីធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យអប់រំ. (២០១៦). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

របាយការណ៍ពាក់កណ្តាលអាណត្តិឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការអនុវត្តផែនការណ៍យុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ និងការធ្វើចំណោលដល់២០២០. (២០១៦). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

សេចក្ដីណែនាំ លេខ ២០ អយក.សណន ស្ដីពី និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ. (២០១៨). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

សេចក្ដីណែនាំ លេខ ២៨ អយក.សណន ស្ដីពីការផ្លាស់ប្ដូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ. (២០១៤). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

សេចក្ដីណែនាំ លេខ ៣៣៩១ អយក.សណន ស្ដីពីនិតិវិធីអនុវត្តកម្មវិធីប្រសិទ្ធភាព នៃសេវាអប់រំ. (២០០២). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

សេចក្ដីណែនាំ លេខ ៦៥ អយក.សណន ស្ដីពីនិតិវិធីក្នុងការអនុវត្តការពង្រាយគ្រូ. (២០០៤). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំ សារធារណ: ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩. (២០១៩). ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡស.

ស្ថិតិ និងសូចនាករអប់រំសាធារណៈ: ខេត្តកណ្ដាល ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩. (២០១៨). កណ្ដាល: មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តកណ្ដាល.

អនុក្រឹត្យ លេខ ១០២ អនក្រ.បក ស្ដីពីការចំណាយដោយឡែកសម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាព នៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០០២). ភ្នំពេញ: រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា.

NEP. (២០១៥). វិស័យអប់រំឆ្នាំ២០៣០ សេចក្ដីប្រកាសទីក្រុងអ៊ីនឈុន និង ក្របខណ្ឌសកម្មភាពឆ្ពោះទៅរកការអប់រំមានគុណភាព បរិយាប័ន្ន សមធម៌ និង ការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា. អ៊ីនឈុន: NGO Education Partnership.

UNESCO. (២០១៥). ការអប់រំដើម្បីទាំងអស់គ្នា ២០០០-២០១៥៖ សមិទ្ធផល និងបញ្ហាប្រឈម. ដាកា: UNESCO.

ណារ៉ុន, ហ. (២០១៦) កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា៖ មាគ៌ាឆ្ពោះទៅរកសង្គមពុទ្ធិ និងវិបុលភាព. ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

ណារ៉ុន, ហ. ជ. (២០១៤). ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ ២០១៥-២០១៨. ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

Allred, W. E., & Smith, R. B. (1984). Profile of Utah Teachers Leaving the Teaching Profession. *Rural Educator, 5*(3), 2–5.

Andrew, M. D., & Schwab, R. L. (1995). Has Reform in Teacher Education Influenced Teacher Performance? An Outcome Assessment of Graduates of an Eleven-University Consortium. *Action in Teacher Education, 17*(3), 43–53.

Arnold, C. L., Choy, S. P., & Bobbitt, S. A. (1993). *Modeling Teacher Supply and Demand, with Commentary*: National Center for Education Statistics.

Ballou, D., & Podgursky, M. (1997). *Teacher Pay and Teacher Quality*. Kalamazoo, Mich.: W.E. Upjohn Institute.

Ballou, D., & Podgursky, M. (1998). Teacher Recruitment and Retention in Public and Private Schools. *Journal of Policy Analysis and Management, 17*(3), 393–417.

Brewer, D. J. (1996). Career Paths and Quit Decisions: Evidence from Teaching. *Journal of Labor Economics, 14*(2), 313–339.

Case, C. W., Shive, R. J., Ingebretson, K., & Spiegel, V.M. (1988). Minority Teacher Education: Recruitment and Retention Methods. *Journal of Teacher Education, 33*(4), 54–57.

Galchus, K. E. (1994). An Analysis of the Factors Affecting the Supply and Demand for Teacher Quality. *Journal of Economics and Finance, 18*(2), 165–178.

Hanushek, E. A., Kain, J. F., & Rivkin, S. G. (Forthcoming) Why Public Schools Lose Teachers. *Journal of Human Resources.*

Hounshell, P. B., & Griffin, S. S. (1989). Science Teachers Who Left: A Survey Report. *Science Education, 73*(4), 433–443.

Ingersoll, R. M. (2001a). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal,* 38(3), 499–534.

Jacobson, S. L. (1988). The Distribution of Salary Increments and Its Effect on Teacher Retention. *Educational Administration Quarterly, 24*(2), 178–199.

Odell, S. J., & Ferraro, D. P. (1992). Teacher Mentoring and Teacher Retention. *Journal of Teacher Education, 43*(3), 200–204.

Reed, D. F., & Busby, D. W. (1985). Teacher Incentives in Rural Schools. *Research in Rural Education, 3*(2),69–73.

Rickman, B. D., & Parker, C. D. (1990). Alternative Wages and Teacher Mobility: A Human Capital Approach. *Economics of Education Review, 9*(1), 73–79.

Rumberger, R. W. (1987). The Impact of Salary Differentials on Teacher Shortages and Turnover: TheCase of Mathematics and Science Teachers. *Economics of Education Review, 6*(4), 389–399.

Shen, J. (1997). Teacher Retention and Attrition in Public Schools: Evidence from SASS91. *Journal of Educational Research, 91*(2), 81–88.

Shin, H. (1995). Estimating Future Teacher Supply: Any Policy Implications for Educational Reform? *International Journal of Educational Reform, 4*(4), 422–433.

Whitener, S. D., Gruber, K. J., Lynch, H., Tingos, K., Perona M., & Fondelier, S. (1997). *Characteristics of Stayers, Movers, and Leavers: Results from the Teacher Followup Survey: 1994-95*, Washington, D.C.: National Center for Education Statistics, NCES 97-450.

Wise, A. E., Darling-Hammond, L., Berry, B., Berliner, D. C., Haller, E., Praskac, A., & Schlechty, P. C. (1987). *Effective Teacher Selection: From Recruitment To Retention*. Santa Monica, Calif.: RAND Corporation. R-3462-NIE/CSTP.

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ/ប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក

ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ

«ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូបង្រៀន»

ករណីសិក្សាសាលាមធ្យមសិក្សាខេត្តកណ្តាលៈ

(ក្រុងតាខ្មៅ ស្រុកកណ្តាលស្ទឹង ស្រុកស្អាង ស្រុកពញាឮ និងស្រុកអង្គស្នួល)

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ **ផុន វណ្ណៈ** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទមួយស្តីអំពី «ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូបង្រៀន»។ ការស្រាវជ្រាវនេះចង់ដឹងពីស្ថានភាពការអនុវត្តគោលកាណ៍ បញ្ហាប្រឈមនឹងការពង្រាយគ្រូ បញ្ហាខ្វះ និងលើសគ្រូបង្រៀន នៅតាមសាលា សាលាមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តកណ្តាល។ ការស្រាវជ្រាវនេះ មានសារសំខាន់ណាស់សម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល បែងចែកគ្រូបង្រៀន ក៏ដូចជាពង្រឹងគុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក៏ដូច ជាអនាគត។ អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ លោកប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក មេត្តាជួយឆ្លើយ និងបំពេញកម្រងសំណួរនេះទៅតាមភាពជាក់ស្តែង របស់ខ្លួន។ រាល់ព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយ លោកប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ លោកប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក នឹងត្រូវបានរក្សាជាការសម្ងាត់ និងប្រើប្រាស់យ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅតាម គោលបំណង និងក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ។ ខ្ញុំបាទសង្ឃឹមថាលោកប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ លោកប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិកចូលរួមសហការ និងផ្តល់ព័ត៌មានពិតដល់ខ្ញុំបាទ។

ជាចុងក្រោយ ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅក្រៃលែងចំពោះលោកប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ លោកប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ចូលរួមជាមួយខ្ញុំបាទក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវដ៏មានសារៈប្រយោជន៍នេះ។

កម្រងសំណួរនេះចែកចេញជាពីរផ្នែកៈ ១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់លោកប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ លោកប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក និង ២. ការអនុវត្តគោលការណ៍នានាស្តីពីការពង្រាយគ្រូបង្រៀន។

ផ្នែកទី១ៈ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាៈ ខេត្តកណ្តាល

១. មុខងារ/តួនាទីៈ

១. ▢ ប្រធានមន្ទីរ ២. ▢ អនុប្រធានមន្ទីរ

៣. ▢ ប្រធាការិយាល័យបុគ្គលិក ៤. ▢ អនុប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក

២. ភេទ

១. ▢ ប្រុស ២. ▢ ស្រី

៣. អាយុ .... ឆ្នាំ

៤. អំពីកម្រិតវប្បធម៌

១. ▢ មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ២. ▢ មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

៣. ▢ បរិញ្ញាបត្ររង ៤. ▢ បរិញ្ញាបត្រ

៥. ▢ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ៦. ▢ បណ្ឌិត

៧. ▢ ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់៖ ....

៥. អំពីកម្រិតវិជ្ជាជីវៈ

១. ▢ គ្រូមត្តេយ្យសិក្សា ២. ▢ គ្រូបឋមសិក្សា

៣. ▢ គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន ៤. ▢ គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម

៦. ជំនាញឯកទេស៖ ....

៧. រយៈពេលបំពេញការងារក្នុងវិស័យអប់រំ៖

១. ▢ តិចជាង១ឆ្នាំ ២. ▢ ១ឆ្នាំទៅ៥ឆ្នាំ

៣. ▢ ៥ឆ្នាំទៅ១០ឆ្នាំ ៤. ▢ ១០ឆ្នាំទៅ២០ឆ្នាំ

៥. ▢ ច្រើនជាង២០ឆ្នាំ

៨. រយៈពេលបំពេញការងារក្នុងមុខងារបច្ចុប្បន្ន៖

១. ▢ តិចជាង១ឆ្នាំ ២. ▢ ១ឆ្នាំទៅ៥ឆ្នាំ

៣. ▢ ៥ឆ្នាំទី១០ឆ្នាំ ៤. ▢ ច្រើនជាង១០ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ ការអនុវត្តគោលការណ៍នានាស្តីពីការពង្រាយគ្រូបង្រៀន

៩. តើនៅក្នុងខេត្តកណ្តាលមានវិទ្យាល័យចំនួនប៉ុន្មាន?

មានចំនួន.............................វិទ្យាល័យ

១០. តើនៅក្នុងខេត្តកណ្តាលមានបុគ្គលិក និងគ្រូបង្រៀនសរុបចំនួនប៉ុន្មាននាក់?

- បុគ្គលិកសរុប៖ ....

- បុគ្គលិកស្រី៖ ....

១១. តើនៅក្នុងខេត្តកណ្តាលមានគ្រូកម្រិតឧត្តម(គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) ចំនួនប៉ុន្មាននាក់?

- គ្រូកម្រិតឧត្តមសរុប៖ ....

- គ្រូកម្រិតឧត្តមស្រី៖ ....

១២. តើនៅក្នុងខេត្តកណ្តាល មានចំនួនគ្រូកម្រិតឧត្តម (គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) គ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?

១. ▢ លើសតម្រូវការ ២. ▢ គ្រប់គ្រាន់ ៣. ▢ មិនគ្រប់គ្រាន់

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

១៣. តើនៅតាមវិទ្យាល័យនានាក្នុងខេត្តកណ្តាល មានបញ្ហាលើស ខ្វះគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ?

១. ▢ មានបញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូ ២. ▢ មានបញ្ហាលើសគ្រូ

៣. ▢ មានបញ្ហាខ្វះគ្រូ ៤. ▢ មិនមានបញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូ

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

១៤. តើនៅក្នុងខេត្តកណ្តាល បុគ្គលិកអប់រំមកបំពេញការងារគ្រប់ចំនួនដែរឬទេ?

១. ▢ បំពេញការងារគ្រប់ចំនួន ២. ▢ បំពេញការងារមិនគ្រប់ចំនួន

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

១៥. តើមន្ទីរអប់រំខេត្តកណ្តាលបានធ្វើគម្រោងតម្រូវការគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម (គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) ទៅកាន់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែរឬទេ?

១. ▢ មាន ២. ▢ មិនមាន

១៦. បើមាន តើក្រសួងបានផ្តល់គ្រូទៅតាមការស្នើសុំដែរឬទេ?

១. ▢ ផ្តល់គ្រប់ចំនួន ២. ▢ ផ្តល់មិនគ្រប់ចំនួន

៣. ▢ ផ្តល់លើសពីតម្រូវការ

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

១៧. ប្រសិនបើខេត្តរបស់លោកអ្នក មានការខ្វះ ឬលើសគ្រូបែបនេះ តើលោកអ្នកមានវិធានការ ឬដំណោះស្រាយដូចម្តេចដែរចំពោះបញ្ហានេះ?

សូមបញ្ជាក់ពីដំណោះស្រាយៈ ....

....

....

....

១៨. តើមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តកណ្តាល មានគោលការណ៍ ស្តីពីការពង្រាយគ្រូបង្រៀន និងបានផ្សព្វផ្សាយដល់បុគ្គលិក និងគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ?

១. ▢ មាន ២. ▢ មិនមាន

១៩. តើមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តកណ្ដាល បានអនុវត្តវិធានការពង្រាយគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ?

១. ▢ អនុវត្តជាប្រចាំ ៣. ▢ អនុវត្តមិនបានជាប់លាប់

៤. ▢ មិនបានអនុវត្ត

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុ៖ ....

....

....

២០. តើលោក-លោកស្រីយល់ថាអ្វីជាការពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌? (ចម្លើយអាចលើសពីមួយ)

១. ▢ ពង្រាយតាមការស្ម័គ្រចិត្ត

២. ▢ ពង្រាយតាមរបៀបវិលជុំ ៣ ឆ្នាំម្ដង

៣. ▢ ពង្រាយក្នុងចម្ងាយផ្លូវមិនលើសពី ១០គ.មពីកន្លែងស្នាក់នៅ

៤. ▢ បន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំខែ២០% ទៅ ៥០% នៃបៀវត្សរ៍សរុប

៥. ▢ ប្រើប្រាស់សាលាបណ្ដាញសម្រាប់ការពង្រាយគ្រូ

៦. ▢ ផ្សេងៗ ....

២១. តើលោក-លោកស្រីយល់ដូចម្ដេចចំពោះការពង្រាយដោយបង្ខំចំពោះតែគ្រូដែលអសកម្មការងារ?

១. ▢ គ្រូនោះនឹងខិតខំបំពេញការងារ ២. ▢ បង្កផលលំបាកនៅអង្គភាពថ្មី

៣. ▢ របាយគ្រូបង្រៀននឹងស្មើសាច់ ៤. ▢ គ្រូនឹងបោះបង់ការងារ

២២. តើមានបញ្ហាប្រឈមដែរឬទេ ក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន?

១. ▢ មាន ២. ▢ មិនមាន

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុ៖ ....

....

....

....

២៣. តើលោកអ្នកមានដំណោះស្រាយដូចម្ដេចចំពោះបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ ដើម្បីអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព?

សូមបញ្ជាក់ពីដំណោះស្រាយ៖ ....

....

....

....

កាលបរិច្ឆេទប្រគល់ ..../................/................

កាលបរិច្ឆេទទទួល ..../................/................

កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក

ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ
«ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន
ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូបង្រៀន»
ករណីសិក្សាសាលាមធ្យមសិក្សាខេត្តកណ្តាល៖
(ក្រុងតាខ្មៅ ស្រុកកណ្តាលស្ទឹង ស្រុកស្អាង ស្រុកពញាឮ និងស្រុកអង្គស្នួល)

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ **ផុន វណ្ណៈ** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទមួយស្តីអំពី «ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូបង្រៀន»។ ការស្រាវជ្រាវនេះ ចង់ដឹងពីស្ថានភាពការអនុវត្តគោលកាណ៍ បញ្ហាប្រឈមនឹងការពង្រាយគ្រូ បញ្ហាខ្វះ និងលើសគ្រូបង្រៀន នៅតាមសាលា សាលាមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តកណ្តាល។ ការស្រាវជ្រាវនេះ មានសារសំខាន់ណាស់សម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល បែងចែកគ្រូបង្រៀន ក៏ដូចជាពង្រឹងគុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក៏ដូច ជាអនាគត។ អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក មេត្តាជួយឆ្លើយ និងបំពេញកម្រងសំណួរនេះទៅតាមភាពជាក់ស្តែង របស់ខ្លួន។ រាល់ព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយ លោកប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក នឹងត្រូវបានរក្សាជាការសម្ងាត់ និងប្រើប្រាស់យ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅតាម គោលបំណង និងក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ។ ខ្ញុំបាទសង្ឃឹមថាលោកប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកចូលរួមសហការ និងផ្តល់ព័ត៌មានពិតដល់ខ្ញុំបាទ។

ជាចុងក្រោយ ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅក្រៃលែងចំពោះលោកប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ចូលរួមជាមួយខ្ញុំបាទក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវដ៏មានសារៈប្រយោជន៍នេះ។

កម្រងសំណួរនេះចែកចេញជាពីរផ្នែក៖ ១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់លោកប្រធាន/អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និង ២. ការអនុវត្តគោលការណ៍នានាស្តីពីការពង្រាយគ្រូបង្រៀន។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា៖ ខេត្តកណ្តាល

ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្រុក៖ ....

១. មុខងារ/តួនាទី៖

១. ▢ ប្រធានការិយាល័យ ២. ▢ អនុប្រធានការិយាល័យ

២. ភេទ

១. ▢ ប្រុស ២. ▢ ស្រី

៣. អាយុ .... ឆ្នាំ

៤. អំពីកម្រិតវប្បធម៌

១. ▢ មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ២. ▢ មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
៣. ▢ បរិញ្ញាបត្ររង ៤. ▢ បរិញ្ញាបត្រ
៥. ▢ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ៦. ▢ បណ្ឌិត
៧. ▢ ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់៖ ....

៥. អំពីកម្រិតវិជ្ជាជីវៈ

១. ▢ គ្រូមត្តេយ្យសិក្សា ២. ▢ គ្រូបឋមសិក្សា
៣. ▢ គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន ៤. ▢ គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម

៦. ជំនាញឯកទេស៖ ....

៧. រយៈពេលបំពេញការងារក្នុងវិស័យអប់រំ៖

១. ▢ តិចជាង១ឆ្នាំ ២. ▢ ១ឆ្នាំទៅ៥ឆ្នាំ
៣. ▢ ៥ឆ្នាំទៅ១០ឆ្នាំ ៤. ▢ ១០ឆ្នាំទៅ២០ឆ្នាំ
៥. ▢ ច្រើនជាង២០ឆ្នាំ

៨. រយៈពេលបំពេញការងារក្នុងមុខងារបច្ចុប្បន្ន៖

១. ▢ តិចជាង១ឆ្នាំ ២. ▢ ១ឆ្នាំទៅ៥ឆ្នាំ
៣. ▢ ៥ឆ្នាំទី១០ឆ្នាំ ៤. ▢ ច្រើនជាង១០ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ ការអនុវត្តគោលការណ៍នានាស្តីពីការព្រងាយគ្រូបង្រៀន

៩. តើនៅក្នុងស្រុករបស់លោកអ្នក មានវិទ្យាល័យចំនួនប៉ុន្មាន?

មានចំនួន.................................វិទ្យាល័យ

១០. តើនៅក្នុងស្រុកលោកអ្នកមានបុគ្គលិក និងគ្រូបង្រៀនសរុបចំនួនប៉ុន្មាននាក់?

- បុគ្គលិកសរុប៖ ....
- បុគ្គលិកស្រី៖ ....

១១. តើនៅក្នុងស្រុកលោកអ្នកមានគ្រូកម្រិតឧត្តម(គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) ចំនួនប៉ុន្មាននាក់?

- គ្រូកម្រិតឧត្តមសរុប៖ ....
- គ្រូកម្រិតឧត្តមស្រី៖ ....

១២. តើនៅក្នុងស្រុកលោកអ្នក មានចំនួនគ្រូកម្រិតឧត្តម (គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) គ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?

១. ▢ លើសតម្រូវការ ២. ▢ គ្រប់គ្រាន់ ៣. ▢ មិនគ្រប់គ្រាន់

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុ៖ ....

....

....

១៣. តើនៅតាមវិទ្យាល័យនានាក្នុងស្រុកលោកអ្នក មានបញ្ហាលើស ខ្វះគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ?

១. ▢ មានបញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូ ២. ▢ មានបញ្ហាលើសគ្រូ
៣. ▢ មានបញ្ហាខ្វះគ្រូ ៤. ▢ មិនមានបញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូ
សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....
....
....

១៤. តើនៅក្នុងស្រុកលោកអ្នក បុគ្គលិកអប់រំមកបំពេញការងារគ្រប់ចំនួនដែរឬទេ?
១. ▢ បំពេញការងារគ្រប់ចំនួន ២. ▢ បំពេញការងារមិនគ្រប់ចំនួន
សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....
....
....

១៥. តើការិយាល័យអបរំស្រុកលោកអ្នក បានធ្វើគម្រោងតម្រូវការគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម (គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) ទៅកាន់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តដែរឬទេ?
១. ▢ មាន ២. ▢ មិនមាន

១៦. បើមាន តើមន្ទីរបានផ្តល់គ្រូទៅតាមការស្នើសុំដែរឬទេ?
១. ▢ ផ្តល់គ្រប់ចំនួន ២. ▢ ផ្តល់មិនគ្រប់ចំនួន
៣. ▢ ផ្តល់លើសពីតម្រូវការ
សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....
....
....

១៧. ប្រសិនបើស្រុករបស់លោកអ្នក មានការខ្វះ ឬលើសគ្រូបែបនេះ តើលោកអ្នកមានវិធានការ ឬដំណោះស្រាយដូចម្តេចដែរចំពោះបញ្ហានេះ?
សូមបញ្ជាក់ពីដំណោះស្រាយៈ ....
....
....
....

១៨. តើការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្រុកលោកអ្នក មានគោលការណ៍ ស្តីពីការពង្រាយគ្រូបង្រៀន និងបានផ្សព្វផ្សាយដល់បុគ្គលិក និងគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ?
១. ▢ មាន ២. ▢ មិនមាន

១៩. តើការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្រុកលោកអ្នក បានអនុវត្តវិធានការពង្រាយគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ?
១. ▢ អនុវត្តជាប្រចាំ ៣. ▢ អនុវត្តមិនបានជាប់លាប់
៤. ▢ មិនបានអនុវត្ត

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

២០. តើលោក-លោកស្រីយល់ថាអ្វីជាការពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌? (ចម្លើយអាចលើសពីមួយ)

១. ▢ ពង្រាយតាមការស្ម័គ្រចិត្ត
២. ▢ ពង្រាយតាមរបៀបវិលជុំ ៣ ឆ្នាំម្តង
៣. ▢ ពង្រាយក្នុងចម្ងាយផ្លូវមិនលើសពី ១០គ.មពីកន្លែងស្នាក់នៅ
៤. ▢ បន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំខែ២០% ទៅ ៥០% នៃបៀវត្សសរុប
៥. ▢ ប្រើប្រាស់សាលាបណ្តាញសម្រាប់ការពង្រាយគ្រូ
៦. ▢ ផ្សេងៗ ....

២១. តើលោក-លោកស្រីយល់ដូចម្តេចចំពោះការពង្រាយដោយបង្ខំចំពោះតែគ្រូដែលអសកម្មការងារ?

១. ▢ គ្រូនោះនឹងខិតខំបំពេញការងារ
២. ▢ បង្កផលលំបាកនៅអង្គភាពថ្មី
៣. ▢ របាយគ្រូបង្រៀននឹងស្មើសាច់
៤. ▢ គ្រូនឹងបោះបង់ការងារ

២២. តើមានបញ្ហាប្រឈមដែរឬទេ ក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន?

១. ▢ មាន
២. ▢ មិនមាន

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

....

....

២៣. តើលោកអ្នកមានដំណោះស្រាយដូចម្តេចចំពោះបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ ដើម្បីអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព?

សូមបញ្ជាក់ពីដំណោះស្រាយៈ ....

....

....

....

កាលបរិច្ឆេទប្រគល់ ..../............../..............

កាលបរិច្ឆេទទទួល ..../............../..............

កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសគណៈគ្រប់គ្រងសាលា

ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ

«ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូបង្រៀន»

ករណីសិក្សាសាលាមធ្យមសិក្សាខេត្តកណ្ដាលៈ

(ក្រុងតាខ្មៅ ស្រុកកណ្ដាលស្ទឹង ស្រុកស្អាង ស្រុកពញាឮ និងស្រុកអង្គស្នួល)

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ **ផុន វណ្ណៈ** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទមួយស្ដីអំពី «ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូបង្រៀន»។ ការស្រាវជ្រាវនេះចង់ដឹងពីស្ថានភាពការអនុវត្តគោលកាណ៍ បញ្ហាប្រឈមនឹងការពង្រាយគ្រូ បញ្ហាខ្វះ និងលើសគ្រូបង្រៀន នៅតាមសាលា សាលាមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តកណ្ដាល។ ការស្រាវជ្រាវនេះ មានសារសំខាន់ណាស់សម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាល បែងចែកគ្រូបង្រៀន ក៏ដូចជាពង្រឹងគុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក៏ដូច ជាអនាគត។ អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកនាយក/លោកស្រីនាយិកា មេត្តាជួយឆ្លើយ និងបំពេញកម្រងសំណួរនេះទៅតាមភាពជាក់ស្ដែង របស់ខ្លួន។ រាល់ព័ត៌មានដែលផ្ដល់ដោយ លោកនាយក/លោកស្រីនាយិកានឹងត្រូវបានរក្សាជាការសម្ងាត់ និងប្រើប្រាស់យ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅតាម គោលបំណង និងក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ។ ខ្ញុំបាទសង្ឃឹមថាលោកនាយក/លោកស្រីនាយិកាចូលរួមសហការ និងផ្ដល់ព័ត៌មានពិតដល់ខ្ញុំបាទ។

ជាចុងក្រោយ ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅក្រៃលែងចំពោះលោកនាយក/លោកស្រីនាយិកា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ចូលរួមជាមួយខ្ញុំបាទក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវដ៏មានសារៈប្រយោជន៍នេះ។

កម្រងសំណួរនេះចែកចេញជាពីរផ្នែកៈ ១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់លោកនាយក/លោកស្រីនាយិកា និង ២. ការគ្រប់គ្រងទូទៅ និងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិក។

ផ្នែកទី១ៈ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាៈ ខេត្តកណ្ដាល

ស្រុកៈ ....

ឈ្មោះសាលារៀនៈ ....

១. មុខងារ/តួនាទីៈ

១. ☐ នាយក/នាយិកា ២. ☐ នាយករង/នាយិការង

២. ភេទ

១. ☐ ប្រុស ២. ☐ ស្រី

៣. អាយុ .... ឆ្នាំ

៤. អំពីកម្រិតវប្បធម៌

១. ▢ មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ
២. ▢ មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
៣. ▢ បរិញ្ញាបត្ររង
៤. ▢ បរិញ្ញាបត្រ
៥. ▢ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
៦. ▢ បណ្ឌិត
៧. ▢ ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់៖ ....

៥. អំពីកម្រិតវិជ្ជាជីវៈ

១. ▢ គ្រូមត្តេយ្យសិក្សា
២. ▢ គ្រូបឋមសិក្សា
៣. ▢ គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន
៤. ▢ គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម

៦. ជំនាញឯកទេស៖ ....

៧. រយៈពេលបំពេញការងារក្នុងវិស័យអប់រំ៖

១. ▢ តិចជាង១ឆ្នាំ
២. ▢ ១ឆ្នាំទៅ៥ឆ្នាំ
៣. ▢ ៥ឆ្នាំទៅ១០ឆ្នាំ
៤. ▢ ១០ឆ្នាំទៅ២០ឆ្នាំ
៥. ▢ ច្រើនជាង២០ឆ្នាំ

៨. រយៈពេលបំពេញការងារក្នុងមុខងារបច្ចុប្បន្ន៖

១. ▢ តិចជាង១ឆ្នាំ
២. ▢ ១ឆ្នាំទៅ៥ឆ្នាំ
៣. ▢ ៥ឆ្នាំទី១០ឆ្នាំ
៤. ▢ ច្រើនជាង១០ឆ្នាំ

៩. តើលោកអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការងារអ្វីក្នុងសាលា? (ចម្លើយអាចលើសពីមួយ)

១. ▢ ក្លាប់រួម
២. ▢ បច្ចេកទេស
៣. ▢ រដ្ឋបាល
៤. ▢ កុមារ យុវជន វិន័យ
៥. ▢ គណនេយ្យ
៦. ▢ ផ្សេងៗ ....

ផ្នែកទី២៖ ការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិក

១០. ចំនួនសិស្ស-ថ្នាក់-គ្រូ

ថ្នាក់	ចំ.ថ្នាក់	សិស្ស		បុគ្គ.មិន ប.រ		បុគ្គ. ប.រ		បុគ្គលិកសរុបរួម	
		សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី
ទី៧									
ទី៨									
ទី៩									
សរុបបឋមភូមិ									
ទី១០									
ទី១១ សង្គម									
ទី១១ វិទ្យាសាស្ត្រ									

ទី១២ សង្គម									
ទី១២ វិទ្យាសាស្ត្រ									
សរុបទុតិយភូមិ									
សរុបរួម									

១១. តើនៅក្នុងវិទ្យាល័យលោក-លោកស្រី នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ មានប្រើបុគ្គលិក ខុសប្រភេទក្របខណ្ឌដែរឬទេ?

១. ▢ ត្រឹមត្រូវ ២. ▢ ខុសតិចតួច ៣. ▢ ខុសច្រើន

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

១៣. តើនៅតាមវិទ្យាល័យនានាក្នុងស្រុកលោកអ្នក មានបញ្ហាលើស ខ្វះគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ?

១. ▢ មានបញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូ ២. ▢ មានបញ្ហាលើសគ្រូ

៣. ▢ មានបញ្ហាខ្វះគ្រូ ៤. ▢ មិនមានបញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូ

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

១០. តើនៅក្នុងករណីលើសគ្រូតាមមុខវិជ្ជា តើលោកនាយក-នាយិកាដោះស្រាយដូចម្តេច?

១. ▢ រក្សាទុកដដែល ២. ▢ ស្នើសុំផ្ទេរចេញ ៣. ▢ ឱ្យបំពេញការងារផ្សេង

៤. ▢ ឱ្យបង្រៀនតិចជាងម៉ោងកំណត់ ៥. ▢ ផ្សេងៗ ....

១២. តើនៅក្នុងវិទ្យាល័យលោកអ្នក មានចំនួនគ្រូកម្រិតឧត្តម (គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) គ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?

១. ▢ លើសតម្រូវការ ២. ▢ គ្រប់គ្រាន់ ៣. ▢ មិនគ្រប់គ្រាន់

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

១៤. តើនៅក្នុងសាលាលោកនាយក-នាយិកា បុគ្គលិកអប់រំមកបំពេញការងារគ្រប់ចំនួនដែរឬទេ?

១. ▢ បំពេញការងារគ្រប់ចំនួន ២. ▢ បំពេញការងារមិនគ្រប់ចំនួន

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

១៥. តើលោកនាយក-នាយិកា បានធ្វើគម្រោងតម្រូវការគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម (គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) ទៅកាន់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តដែរឬទេ?

១. ▢ មាន　　　　　　２. ▢ មិនមាន

១៦. បើមាន តើមន្ទីរបានផ្តល់គ្រូទៅតាមការស្នើសុំដែរឬទេ?

១. ▢ ផ្តល់គ្រប់ចំនួន　　　　　　២. ▢ ផ្តល់មិនគ្រប់ចំនួន

៣. ▢ ផ្តល់លើសពីតម្រូវការ

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

១៧. ប្រសិនបើវិទ្យាល័យរបស់លោកនាយក-នាយិកា មានការខ្វះ ឬលើសគ្រូបែបនេះ តើលោកអ្នកមានវិធានការ ឬ ដំណោះស្រាយដូចម្តេចដែរចំពោះបញ្ហានេះ?

សូមបញ្ជាក់ពីដំណោះស្រាយៈ ....

....

....

....

១៨. តើវិទ្យាល័យលោកនាយក-នាយិកា មានគោលការណ៍ ស្តីពីការពង្រាយគ្រូបង្រៀន និងបានផ្សព្វផ្សាយដល់បុគ្គលិក និងគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ?

១. ▢ មាន　　　　　　២. ▢ មិនមាន

១៩. តើវិទ្យាល័យលោក-លោកស្រី បានអនុវត្តវិធានការពង្រាយគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ?

១. ▢ អនុវត្តជាប្រចាំ　　　　　　៣. ▢ អនុវត្តមិនបានជាប់លាប់

៤. ▢ មិនបានអនុវត្ត

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

២០. តើលោក-លោកស្រីចង់ឱ្យមានការពង្រាយគ្រូដែរឬទេ?

១. ▢ ចង់　　　　　　២. មិនចង់

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

២១. តើលោក-លោកស្រីយល់ថាអ្វីជាការពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌? (ចម្លើយអាចលើសពីមួយ)

១. ▢ ពង្រាយតាមការស្ម័គ្រចិត្ត
២. ▢ ពង្រាយតាមរបៀបវិលជុំ ៣ ឆ្នាំម្តង
៣. ▢ ពង្រាយក្នុងចម្ងាយផ្លូវមិនលើសពី ១០គ.មពីកន្លែងស្នាក់នៅ
៤. ▢ បន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំខែ២០% ទៅ ៥០% នៃបៀវត្សសរុប
៥. ▢ ប្រើប្រាស់សាលាបណ្តាញសម្រាប់ការពង្រាយគ្រូ
៦. ▢ ផ្សេងៗ ....

២២. តើលោក-លោកស្រីយល់ដូចម្តេចចំពោះការពង្រាយដោយបង្ខំចំពោះតែគ្រូដែលអសកម្មការងារ?

១. ▢ គ្រូនោះនឹងខិតខំបំពេញការងារ
២. ▢ បង្កផលលំបាកនៅអង្គភាពថ្មី
៣. ▢ របាយគ្រូបង្រៀននឹងស្មើសាច់
៤. ▢ គ្រូនឹងបោះបង់ការងារ

២៣. តើមានបញ្ហាប្រឈមដែរឬទេ ក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន?

១. ▢ មាន
២. ▢ មិនមាន

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុ៖ ....

....

....

....

....

២៤. តើលោកអ្នកមានដំណោះស្រាយដូចម្តេចចំពោះបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ ដើម្បីអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព?

សូមបញ្ជាក់ពីដំណោះស្រាយ៖ ....

....

....

....

កាលបរិច្ឆេទប្រគល់ ..../............../..................

កាលបរិច្ឆេទទទួល ..../............../..................

កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសគ្រូបង្រៀន

ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ

«ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូបង្រៀន»

ករណីសិក្សាសាលាមធ្យមសិក្សាខេត្តកណ្តាលៈ

(ក្រុងតាខ្មៅ ស្រុកកណ្តាលស្ទឹង ស្រុកស្អាង ស្រុកពញាឮ និងស្រុកអង្គស្នួល)

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ **ផុន វណ្ណៈ** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទមួយស្តីអំពី «ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ទៅសាលារៀនខ្វះគ្រូបង្រៀន»។ ការស្រាវជ្រាវនេះចង់ដឹងពីស្ថានភាពការអនុវត្តគោលកាណ៍ បញ្ហាប្រឈមនឹងការពង្រាយគ្រូ បញ្ហាខ្វះ និងលើសគ្រូបង្រៀន នៅតាមសាលា សាលាមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តកណ្តាល។ ការស្រាវជ្រាវនេះ មានសារសំខាន់ណាស់សម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល បែងចែកគ្រូបង្រៀន ក៏ដូចជាពង្រឹងគុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក៏ដូច ជាអនាគត។ អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ មេត្តាជួយឆ្លើយ និងបំពេញកម្រងសំណួរនេះទៅតាមភាពជាក់ស្តែងរបស់ខ្លួន។ រាល់ព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូនឹងត្រូវបានរក្សាជាការសម្ងាត់ និងប្រើប្រាស់យ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅតាមគោលបំណង និងក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ។ ខ្ញុំបាទសង្ឃឹមថាលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូចូលរួមសហការ និងផ្តល់ព័ត៌មានពិតដល់ខ្ញុំបាទ។

ជាចុងក្រោយ ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅក្រៃលែងចំពោះលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ចូលរួមជាមួយខ្ញុំបាទក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវដ៏មានសារៈប្រយោជន៍នេះ។

កម្រងសំណួរនេះចែកចេញជាពីរផ្នែកៈ ១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ និង ២. ការប្រតិបត្តិការងារ និងទស្សនៈអំពីការពង្រាយគ្រូ

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា៖ ខេត្តកណ្តាល

ស្រុក៖ ....

ឈ្មោះសាលារៀន៖ ....

១. មុខងារ/តួនាទី៖

១. ☐ មិនបង្រៀន ២. បង្រៀនថ្នាក់ទី .... មុខវិជ្ជា....................................

២. ភេទ

១. ☐ ប្រុស ២. ☐ ស្រី

៣. អាយុ .... ឆ្នាំ

៤. អំពីកម្រិតវប្បធម៌

១. ▢ មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ　　២. ▢ មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

៣. ▢ បិរិញ្ញាបត្ររង　　៤. ▢ បរិញ្ញាបត្រ

៥. ▢ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់　　៦. ▢ បណ្ឌិត

៧. ▢ ផ្សេងៗ សូមបញ្ជាក់៖ ....

៥. អំពីកម្រិតវិជ្ជាជីវៈ

១. ▢ គ្រូមត្តេយ្យសិក្សា　　២. ▢ គ្រូបឋមសិក្សា

៣. ▢ គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន　　៤. ▢ គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម

៦. មុខវិជ្ជាឯកទេស៖ ....

៧. រយៈពេលបំពេញការងារក្នុងវិស័យអប់រំ៖

១. ▢ តិចជាង១ឆ្នាំ　　២. ▢ ១ឆ្នាំទៅ៥ឆ្នាំ

៣. ▢ ៥ឆ្នាំទៅ១០ឆ្នាំ　　៤. ▢ ១០ឆ្នាំទៅ២០ឆ្នាំ

៥. ▢ ច្រើនជាង២០ឆ្នាំ

៨. រយៈពេលបំពេញការងារក្នុងវិទ្យាល័យបច្ចុប្បន្ន៖

១. ▢ តិចជាង១ឆ្នាំ　　២. ▢ ១ឆ្នាំទៅ៥ឆ្នាំ

៣. ▢ ៥ឆ្នាំទី១០ឆ្នាំ　　៤. ▢ ច្រើនជាង១០ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ ការប្រតិបត្តិការងារ និងទស្សនៈអំពីការពង្រាយគ្រូ

៩. តើពីកន្លែងលោកអ្នកស្នាក់នៅមកកន្លែងបំពេញការងារ (សាលារៀន) មានចម្ងាយប៉ន្មានគីឡូម៉ែត?

១. ▢ តិចជាង ១គ.ម　　២. ▢ ពី១គ.ម ដល់ ៥គ.ម

៣. ▢ ពី៥គ.ម ដល់ ១០គ.ម　　៣. ▢ លើសពី១០គ.ម

១០. តើពីកន្លែងលោកអ្នកស្នាក់នៅ មានវិទ្យាល័យ ឬអនុវិទ្យាល័យដែលជិតជាងគេមានចម្ងាយប៉ុន្មា គីឡូម៉ែត្រ?

១. ▢ តិចជាង ១គ.ម　　២. ▢ ពី១គ.ម ដល់ ៥គ.ម

៣. ▢ ពី៥គ.ម ដល់ ១០គ.ម　　៣. ▢ លើសពី១០គ.ម

១១. តើវិទ្យាល័យ ឬអនុវិទ្យាល័យនោះ ឆ្ងាយជាង ឬជិតជាងកន្លែងដែលលោកអ្នកធ្វើការ?

១. ▢ ជិតជាង　　២. ▢ ស្មើគ្នា　　៣. ▢ ឆ្ងាយជាង

១២. តើលោកអ្នកបង្រៀនក្នុងមួយសប្តាហ៍ប៉ុន្មានម៉ោង? បង្រៀន .... ម៉ោង

១៣. តើលោកអ្នកបង្រៀនត្រូវតាមប្រភេទក្របខ័ណ្ឌរបស់លោកអ្នកដែរឬទេ?

១. ▢ ត្រឹមត្រូវ　　២. ▢ មិនត្រឹមត្រូវ

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុ៖ ....

....

....

១៤. តើលោកអ្នកមានបង្រៀនម៉ោងបន្ថែម(ម៉ោងលើស) នៅវិទ្យាល័យលោកអ្នកដែរឬទេ?

១. ▢ មាន ២. ▢ មិនមាន

សូមបញ្ជាក់ចំនួនម៉ោងលើសក្នុងមួយសប្ដាហ៍៖ .... ម៉ោង

១៥. តើលោកអ្នកមានបង្រៀនម៉ោងបន្ថែម(ម៉ោងលើស) នៅសាលាផ្សេងដែរទេ?

១. ▢ មាន ២. ▢ មិនមាន

សូមបញ្ជាក់ចំនួនម៉ោងលើសក្នុងមួយសប្ដាហ៍៖ .... ម៉ោង

១៦. តើក្រៅពីបង្រៀននៅសាលា លោកអ្នកមានមុខរបរ ឬការងារផ្សេងដែរឬទេ?

១. ▢ មាន ២. ▢ មិនមាន

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុ៖ ....

....

....

១៧. តើលោកអ្នកបានទទួលប្រាក់ចំណូលបន្ថែមប៉ុន្មាន?

១. ▢ ៥០ ទៅ ១០០ ដុល្លារ ២. ▢ ១០០ ទៅ ១៥០ ដុល្លារ

៣. ▢ ១៥០ ទៅ ២០០ ដុល្លារ ៤. ▢ ២០០ ទៅ ២៥០ ដុល្លារ

៥. ▢ ២៥០ ទៅ ៣០០ ដុល្លារ ៦. ▢ លើសពី ៣០០ ដុល្លារ

១៨. តើនៅក្នុងករណីលើសគ្រូតាមមុខវិជ្ជា តើលោកនាយក-នាយិកាសាលាលោកអ្នក ដោះស្រាយដូចម្ដេច? (ចម្លើយអាចលើសពីមួយ)

១. ▢ រក្សាទុកដដែល ២. ▢ ស្នើសុំផ្ទេរចេញ ៣. ▢ ឱ្យបំពេញការងារផ្សេង

៤. ▢ ឱ្យបង្រៀនតិចជាងម៉ោងកំណត់ ៥. ▢ ផ្សេងៗ ....

១៩. តើនៅក្នុងវិទ្យាល័យលោកអ្នក មានចំនួនគ្រូកម្រិតឧត្ដម (គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) គ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?

១. ▢ លើសតម្រូវការ ២. ▢ គ្រប់គ្រាន់ ៣. ▢ មិនគ្រប់គ្រាន់

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុ៖ ....

....

....

២០. តើនៅក្នុងសាលាលោកអ្នក បុគ្គលិកអប់រំមកបំពេញការងារគ្រប់ចំនួនដែរឬទេ?

១. ▢ បំពេញការងារគ្រប់ចំនួន ២. ▢ បំពេញការងារមិនគ្រប់ចំនួន

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុះ ....

....

....

២១. តើលោកនាយក-នាយិកាសាលាលោកអ្នក បានធ្វើគម្រោងតម្រូវការគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម (គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) ទៅកាន់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តដែរឬទេ?

១. ▢ មាន ២. ▢ មិនមាន

២២. បើមាន តើមន្ទីរបានផ្តល់គ្រូទៅតាមការស្នើសុំដែរឬទេ?

១. ▢ ផ្តល់គ្រប់ចំនួន ២. ▢ ផ្តល់មិនគ្រប់ចំនួន

៣. ▢ ផ្តល់លើសពីតម្រូវការ

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុះ ....

....

....

២៣. ប្រសិនបើវិទ្យាល័យរបស់លោកអ្នក មានការខ្វះ ឬលើសគ្រូបែបនេះ តើលោកនាយក-នាយិកាសាលាលោកអ្នកមានវិធានការ ឬ ដំណោះស្រាយដូចម្តេចដែរចំពោះបញ្ហានេះ?

សូមបញ្ជាក់ពីដំណោះស្រាយះ ....

....

....

....

២៤. តើវិទ្យាល័យលោកអ្នក មានគោលការណ៍ ស្តីពីការពង្រាយគ្រូបង្រៀន និងបានផ្សព្វផ្សាយដល់បុគ្គលិក និងគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ?

១. ▢ មាន ២. ▢ មិនមាន

២៥. តើវិទ្យាល័យលោក-លោកស្រី បានអនុវត្តវិធានការពង្រាយគ្រូបង្រៀនដែរឬទេ?

១. ▢ អនុវត្តជាប្រចាំ ៣. ▢ អនុវត្តមិនបានជាប់លាប់

៤. ▢ មិនបានអនុវត្ត

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុះ ....

....

....

២៦. តើលោកអ្នកមានផលលំបាកអ្វីខ្លះ ប្រសិនបើលោកអ្នកត្រូវបានពង្រាយចេញពីសាលាបច្ចុប្បន្ន? (ចម្លើយអាចលើសពីមួយ)

១. ▢ ឆ្ងាយពីផ្ទះ ២. ▢ អាប់ឱនកិត្តិយស

៣. ▢ ចំណាយច្រើនជាងធម្មតា ៤. ▢ មិនអាចរកប្រាក់ចំណូលបន្ថែម

៥. ▢ ផ្សេងៗ ....

២៧. តើលោក-លោកស្រីចង់ឱ្យមានការពង្រាយគ្រូដែរឬទេ?

១. ▢ ចង់ ២. មិនចង់

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

២៨. តើលោក-លោកស្រីយល់ថាអ្វីជាការពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌? (ចម្លើយអាចលើសពីមួយ)

១. ▢ ពង្រាយតាមការស្ម័គ្រចិត្ត

២. ▢ ពង្រាយតាមរបៀបវិលជុំ ៣ ឆ្នាំម្តង

៣. ▢ ពង្រាយក្នុងចម្ងាយផ្លូវមិនលើសពី ១០គ.មពីកន្លែងស្នាក់នៅ

៤. ▢ បន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំខែ២០% ទៅ ៥០% នៃបៀវត្សសរុប

៥. ▢ ប្រើប្រាស់សាលាបណ្តាញសម្រាប់ការពង្រាយគ្រូ

៦. ▢ ផ្សេងៗ ....

២៩. តើលោក-លោកស្រីយល់ដូចម្តេចចំពោះការពង្រាយដោយបង្ខំចំពោះតែគ្រូដែលអសកម្មការងារ?

១. ▢ គ្រូនោះនឹងខិតខំបំពេញការងារ

២. ▢ បង្កផលលំបាកនៅអង្គភាពថ្មី

៣. ▢ របាយគ្រូបង្រៀននឹងស្មើសាច់

៤. ▢ គ្រូនឹងបោះបង់ការងារ

៣០. តើមានបញ្ហាប្រឈមដែរឬទេ ក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន?

១. ▢ មាន ២. ▢ មិនមាន

សូមបញ្ជាក់មូលហេតុៈ ....

....

....

....

៣១. តើលោកអ្នកមានយោបល់ដំណោះស្រាយដូចម្តេចចំពោះបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ ដើម្បីអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព?

សូមបញ្ជាក់ពីដំណោះស្រាយៈ ....

....

....

....

កាលបរិច្ឆេទប្រគល់ ..../........../..........

កាលបរិច្ឆេទទទួល ..../........../..........

ឧបសម្ព័ន្ធទី ២ លិខិតអនុញ្ញាតរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

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

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦២
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩

ជម្រាបមក
លោកនាយកវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ
លោកនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម
លោកប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី-ខេត្ត

កម្មវត្ថុ ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦។

យោង ៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបលោកនាយក និងលោកប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ចំនួន៨១នាក់ ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម និងតាមរាជធានី-ខេត្ត ចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកនាយក និងលោកប្រធានជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូមលោកនាយក និងលោកប្រធានទទួលនូវការរាប់អានពីខ្ញុំ ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
- សាលារាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
  "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាក្រោមឱវាទក្រសួង អ.យ.ក
  "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- 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

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ: ១១៩ **វជអ. ភក**

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦និងទី៧ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩

និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញនិងបាត់ដំបង សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម និងតាមរាជធានី-ខេត្តនានា ចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩៖

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	ភេទ	សាលាគរុកោសល្យ និង រាជធានី-ខេត្ត
១	កុយ វ៉ាឡង់ទីណា	ប	ខេត្តកំពង់ធំ
២	គុជ សំអែល	ប	ខេត្តស្វាយរៀង
៣	ឃិន សម្បត្តិ	ប	ខេត្តតាកែវ
៤	ឯន ណារី	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៥	ង៉ែត វ៉ារុធ	ប	ខេត្តតាកែវ
៦	ងួន ផល្លី	ស	ខេត្តបាត់ដំបង
៧	ឆន ឈាង	ប	សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម
៨	ឆាយ បូនី	ស	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង
៩	ជា គត	ប	ខេត្តតាកែវ
១០	ជា វណ្ណារ៉ា	ប	ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
១១	ញ៉ែត សំអុល	ប	ខេត្តតាកែវ
១២	ទឹម ពិន្ទុ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តបាត់ដំបង បន្ទាយមានជ័យ កំពង់ឆ្នាំង ពោធិ៍សាត់ កំពង់ស្ពឺ កំពង់ធំ ស្ទឹងត្រែង ឧត្តរមានជ័យ និងខេត្តមណ្ឌលគិរី
១៣	ទុយ សុវណ្ណារិទ្ធ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តកំពង់ចាម បាត់ដំបង និងខេត្តសៀមរាប
១៤	ធាម ហេង	ប	ខេត្តក្រចេះ
១៥	ប៉ុម សុគា	ប	ខេត្តកណ្តាល
១៦	ផុន វណ្ណៈ	ប	ខេត្តកណ្តាល
១៧	ផូ សុវណ្ណ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ

1

អាសយដ្ឋានលេខ ១២៣ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ៖ (៨៥៥-២៣) ២១៥/៥៨៤ គេហទំព័រ៖ www.nie.edu.kh

១៨	ពុត ពិសី	ប	ខេត្តកំពត
១៩	ពេជ្រ វល្លិ	ស	ខេត្តត្បូងឃ្មុំ
២០	ភោគ តុលា	ប	ខេត្តស្វាយរៀង
២១	លី កុសល	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
២២	លឹម សេងហួត	ប	ខេត្តបាត់ដំបង
២៣	លុន ហ៊ាប	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
២៤	លុយ គឹមសាន	ប	ខេត្តកណ្ដាល
២៥	វ៉ា សុភក្តិ	ប	ខេត្តព្រៃវែង
២៦	សន តារាស្មី	ប	ខេត្តកណ្ដាល
២៧	ស៊ើយ វង្សស៊ី	ប	ខេត្តស្ទឹងត្រែង
២៨	សាម សុនិត	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
២៩	សុទ្ធ ស្រីនាង	ស	ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
៣០	សៀង គឹមឈៀន	ប	ខេត្តកណ្ដាល
៣១	ស្រី ម៉ៅ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៣២	ហៃល ម៉ូណូ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៣៣	ហៃយ ចម្លង	ស	រាជធានីភ្នំពេញ
៣៤	ឡាយ វីរៈ	ប	ខេត្តឧត្តរមានជ័យ
៣៥	ឡុង ចំណាន	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
៣៦	អ៊ិន ចាន់ថា	ប	ខេត្តស្វាយរៀង
៣៧	អ៊ីវ សុធិ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៣៨	អ៊ឹម សិរីវឌ្ឍ	ប	ខេត្តតាកែវ
៣៩	អ៊ុក រិទ្ធី	ប	ខេត្តសៀមរាប
៤០	អុន សេងទ្រី	ប	ខេត្តកំពង់ធំ
៤១	អៀង គឹមឈាន	ប	ខេត្តកំពង់ចាម

ថ្ងៃសុក្រ ១៤កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័កព.ស.២៥៦២

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណារា

កន្លែងទទួល៖

-សាលារាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
-អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាក្រោមឱវាទក្រសួង អ.យ.ក
-មន្ទីរ អ.យ.ក រាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
 "ដើម្បីសហការ"
-សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ
-ឯកសារៈ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ គណៈកម្មការវាយតម្លៃ

១. គណៈកម្មការមេប្រយោគ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៩៦២៩ អយក. ១៩
(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ និងទី៧ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការមេប្រយោគ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ **ណាត ប៊ុនរឿន**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម **យក់ ឌ៉ុយ**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៤-ឯកឧត្តម **លាង សេងហាក់**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម **ម៉ក់ ងយ**	អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា	សមាជិក
៦-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **សៀង សុវណ្ណា**	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកដឹកនាំវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ ៸

ថ្ងៃ សុក្រ ១១រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖
-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអយក
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ - ឯកសារៈវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

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

២. គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៩៧២៩ អយក. វ្រក
(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ និងទី៧ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំៈ

១-ឯ.ឧ បណ្ឌិត ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯ.ឧបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម លឹម សុធា	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ	សមាជិក
៤-លោកបណ្ឌិត នូវ រីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម នៀ សុជន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោកជំទាវបណ្ឌិត យូន វិច្ឆិកា	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-ឯ.ឧបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៩-ឯ.ឧបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
១០-ឯ.ឧ បណ្ឌិត ស៊ិន សេងហុក	នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម	សមាជិក
១១-លោកបណ្ឌិត សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ	សមាជិក
១២-លោកបណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទឆាយា	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ សុក្រ ១ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួលៈ
-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអយក
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ - ឯកសារៈវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

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

៣. គណៈកម្មការកណ្តាល

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៩៦៣១ អយក. ក្រ
(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ និងទី៧ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការកណ្តាល** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-លោក ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-លោក ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-លោក លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-លោក សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវមកបំពេញភារកិច្ចនៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និងថ្ងៃបន្តបន្ទាប់ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ សុក្រ ១១រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

កន្លែងទទួល៖
-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអយក
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ - ឯកសារៈ 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