ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

«ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ធៀបនឹងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍»

ករណីសិក្សា៖ ខេត្តសៀមរាប

Teachers' Perception toward the competencies of primary school principals′ leadership and management compared with the competencies framework of Southeast Asia Principals

Case Study: Siem Reap Province

ដោយ / By

អ៊ុក រិទ្ធី / Uk Rithy

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ

ជំនាន់ទី ៦

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា២០១៧ - ២០១៩

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

«ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ធៀបនឹងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍»

ករណីសិក្សាៈ ខេត្តសៀមរាប

Teachers' Perception toward the competencies of primary school principals' leadership and management compared with the competencies framework of Southeast Asia Principals

Case Study: Siem Reap Province

ដោយ / By

អ៊ុក រិទ្ធី / Uk Rithy

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ

ជំនាន់ទី ៦

ឯកទេសៈ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា២០១៧ - ២០១៩

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំៈ	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន
សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរងៈ	លោក	ចាប រតនា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៩៧២៩ អយក. ១៨

(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 វ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោកជំទាវបណ្ឌិត យូន វិច្ឆិកា	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក នី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-ឯ.ឧបណ្ឌិត ម៉ុក សារុំម	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៩-ឯ.ឧបណ្ឌិត នី ខាំបូលី	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
១០-ឯ.ឧ បណ្ឌិត សិន សេងហុក	នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម	សមាជិក
១១-លោកបណ្ឌិត សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ	សមាជិក
១២-លោកបណ្ឌិត ឈុក ច័ន្ទឆាយា	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត នី វេង្វា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

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

ថ្ងៃ សុក្រ ១១ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ

-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអយក

-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"

-កាលប្បវត្តិ - ឯកសារវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

សេចក្តីប្រកាសរបស់បេក្ខជន

ខ្ញុំបាទសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា **«ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ធៀបនឹងក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍»** សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់ត្រូវបានប្រើដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ឬសាកលវិទ្យាល័យណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារណាមួយត្រូវបានប្រើក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬពុំបានចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។

និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវនេះ គឺពិតជាស្នាដៃស្រាវជ្រាវរបស់ខ្ញុំបាទ ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃអង្គារ ១៤កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩
ហត្ថលេខាបេក្ខជន

អ៊ុក រិទ្ធី

លិខិតបញ្ជាក់

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ជ័យ សារិន** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

លោក ចាប រតនា ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោក អ៊ុក រិទ្ធី ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ «**ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ធៀបនឹងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀនអាស៊ីអាគ្នេយ៍**» ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃអង្គារ ១៤កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩

....

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន
អគ្គាធិការនៃអគ្គាធិការដ្ឋាន

លោក ចាប រតនា
អនុប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រង និងផែនការ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋមខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងអង្គការមូលនិធិគាំទ្រការអប់រំអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា Cambodia International Education Support Foundation (CIESF) ដែលបានផ្តល់ឱកាសឱ្យរូបខ្ញុំ បានទទួលអាហារូបករណ៍សិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ខ្ញុំសូមអោនកាយគោរព និងដឹងគុណជានិច្ច ចំពោះអ្នកមានគុណទាំងពីរ លោកឪពុក **អ៊ុក ខៀន** និងអ្នកម្តាយ **ម៉ោញ សារៀន** ដែលបានបង្កើតរូបកូនឱ្យស្គាល់ពិភពលោកដ៏អស្ចារ្យនេះ។ កូនចងចាំជានិច្ចនូវពាក្យទូន្មានប្រៀនប្រដៅរបស់លោកឪពុក អ្នកម្តាយ ឱ្យរូបកូនប្រកាន់ខ្ជាប់នូវសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងមានសីលធម៌រស់នៅល្អក្នុងសង្គម។

ខ្ញុំសូមអរគុណយ៉ាងស្មោះអស់ពីចិត្តជូនចំពោះភរិយា **អ៊ុង ស្រីអូន** ដែលតែងតែលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្ររូបខ្ញុំក្នុងការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នេះ។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំ ព្រមទាំងសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាមានតម្លៃមកបង្ហាត់បង្រៀន យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាដោយមិនគិតពីការនឿយហត់។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ជូនចំពោះ**ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន** និង**លោក ចាប រតនា** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ ដែលបានពន្យល់ណែនាំរូបខ្ញុំគ្រប់ជំហាននៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះឱ្យទទួលបានជោគជ័យ ។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តសៀមរាប គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សិស្សានុសិស្សសាលាបឋមសិក្សាវត្តបូព៌ និងសាលាបឋមសិក្សាវេស្សវ័ណមានកិច្ចសហការល្អក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យ។

ក្នុងឱកាសនេះដែរខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណមិត្តរួមជំនាន់ទី៦ និងមិត្តភ័ក្ត្ររួមការងារដែលបានចែករំលែកចំណេះដឹង និងឯកសារនានា ។

ជាទីបញ្ចប់ខ្ញុំសូមបួងសួងដល់វត្ថុស័ក្តិសិទ្ធិ សូមប្រសិទ្ធពរជ័យ ជូនចំពោះឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី សូមមានសុខភាពល្អបរិបូរណ៌ និងទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច និងពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

មូលន័យសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណង៖ ១)បង្ហាញពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ធៀបនឹងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ២)រកឱ្យឃើញពីបទពិសោធន៍ល្អៗ នៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន តាមរយៈយោបល់ផ្ទាល់របស់នាយក នាយិកាសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។ ភាគសំណាកត្រូវបានជ្រើសរើស ជាទីតាំងសម្រាប់ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ៖ ១)សាលាបឋមសិក្សាវត្តបូព៌ ក្នុងក្រុងសៀមរាប និង២)សាលាបឋមសិក្សាវេស្សវ័ណ ក្នុងស្រុកប្រាសាទបាគង ខេត្តសៀមរាប។ ភាគសំណាកចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះមានគ្រូបង្រៀន១២៩នាក់ នាយក នាយិកាសាលារៀន២នាក់ សរុប១៣១នាក់។ ការកំណត់សំណាកចូលរួមក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺតាមវិធីកំណត់សំណាកស្រាវជ្រាវរបស់លោក Krejcie & Morgan (1970)។ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវមានបីផ្នែក៖ ផ្នែកទី១ បង្ហាញព័ត៌មានទូទៅអ្នកចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ ផ្នែកទី២ ជាកម្រងសំណួរបែបបរិមាណវិស័យដកស្រង់ចេញពី ឯកសារមជ្ឈមណ្ឌលថ្នាក់តំបន់នៃអង្គការរដ្ឋមន្ត្រីអប់រំអាស៊ីអាគ្នេយ៍សម្រាប់អប់រំបច្ចេកវិទ្យា និងការបង្កើតថ្មី(SEMEO INNOTECH, 2016) និងផ្នែកទី៣ គឺសំណួរបែបគុណវិស័យមានមួយសំណួរ ជាទម្រង់សំណួរបើកត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយយោងលើការសិក្សា ឯកសារក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀនអាស៊ីអាគ្នេយ៍ របស់មជ្ឈមណ្ឌលថ្នាក់តំបន់ នៃអង្គការរដ្ឋមន្ត្រីអប់រំអាស៊ីអាគ្នេយ៍សម្រាប់អប់រំបច្ចេកវិទ្យានិងការបង្កើតថ្មី និងយោងលើឯកសារស្តង់ដានាយកសាលារៀនថ្នាក់ជាតិរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ទិន្នន័យបែបបរិមាណវិស័យត្រូវបានយកមកវិភាគដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធី វិភាគទិន្នន័យស្ថិតិ (Descriptive Statistical Analysis Software SPSS) ដោយបង្កើតជាតារាងបំណែងចែកប្រេកង់ តម្លៃមធ្យម M តាងឱ្យកម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងSD ជាគម្លាតស្តង់ដា។ លទ្ធផលត្រូវបានយកមកបកស្រាយជា៥កម្រិតសមត្ថភាព៖ ១)កម្រិតខ្ពស់បំផុត កាលណា តម្លៃមធ្យម M ចន្លោះ4.51-5.00 ២)កម្រិតខ្ពស់ កាលណា តម្លៃមធ្យម M ចន្លោះ 3.51-4.50 ៣)កម្រិតមធ្យម កាលណា តម្លៃមធ្យម M ចន្លោះ2.51-3.50 ៤)កម្រិតទាប កាលណា តម្លៃមធ្យម Mចន្លោះ1.50-2.50 និង៥)កម្រិតទាបបំផុត កាលណា តម្លៃមធ្យម M ចន្លោះ 1.00-1.50 (Srisa-ard ,2003)។ ចំពោះទិន្នន័យ សំណួរបើក ត្រូវបានវិភាគ និងបង្ហាញលទ្ធផលតាមរយៈការប្រើប្រាស់វិធីចងកូដទិន្នន័យ(Data Coding) តាមរបៀបវិភាគទិន្នន័យបែបគុណវិស័យរបស់លោក (Sharan B.Merriam & Elizabeth J.Tisdell,2016)។

លទ្ធផលឆ្លើយតបនឹងគោលបំណងទី១បង្ហាញថា សមត្ថភាពគោលទី១ គំនិតជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្ត មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.56 សមត្ថភាពគោលទី២ ការគ្រប់គ្រងក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ មានមធ្យមពិន្ទុM=3.57 សមត្ថភាពគោលទី៣ ការដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន មានមធ្យមពិន្ទុM=3.53 សមត្ថភាពគោលទី៤ ឧត្តមភាពបុគ្គល មានមធ្យមពិន្ទុM=3.57 និងសមត្ថភាពគោលទី៥ ដឹកនាំឱ្យមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ មានមធ្យមពិន្ទុM=3.55។ ជារួមគ្រូបង្រៀនមានទស្សនៈវាយតម្លៃថា សមត្ថភាពដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាប គឺមានសមត្ថភាពខ្ពស់ធៀបនឹងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍។

ចំពោះលទ្ធផលឆ្លើយនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា ដែលជំរុញឱ្យសាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍគឺ៖ ១)ការដឹកនាំប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ២)ការដឹកនាំគៀងគររកថវិកាបន្ថែម ៣)ការដឹកនាំបង្ហាញឱ្យឃើញពីការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ ៤)ការដឹកនាំប្រកបដោយគំនិតច្នៃប្រឌិត ៥)ការដឹកនាំឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ៦)ការដឹកនាំរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ៧)ការដឹកនាំត្រួតពិនិត្យលទ្ធផលការងារសាលារៀន និង៨)ការដឹកនាំជំរុញឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក។

Abstract

This study aims to: 1)Present the teachers' perception on the level of leadership and management of primary school principals compared with the Competency Framework of Southeast Asia School Principals. 2) Find out the good experiences to the principals' performance in order to develop the school. Two schools in Siem Reap were selected for the research, which were the model schools from the Ministry of Education, Youth and Sport. 1)Wat Bo Primary School and 2)Vesvon Primary School. In the sample, All of 129 teachers and 2 principals were selected to participate. In this way, the researcher identified all teachers in each school as a "Cluster Selection" with a confidence level of 99% and a bias of 1% (Krejcie & Morgan 1970).

The tool research has 3 parts: 1) General information including: age, gender, education level and the experiences of the participants 2)The quantitative questionaire was adopted from the Regional Center for the Education of Southeast Asia Organization for Education, Technology and Innovation (SEMEO INNOTECH, 2016) 3)The Qualitative questionnaire in form of open question was prepared based on the documents from Ministry of Education, Youth and Sport and documents of Regional Center for the Education of Southeast Asia Organization for Education, Technology and Innovation.

The quantitative datas were analyzed by using the Descriptive Statistical Analysis Software (SPSS), generated as a weighted average frequency index M representing participants' ratings of their leadership ability, and SD as standard deviation. For the results of quantitative research, the field can be interpreted and summarized in five levels (Srisa-ard, 2003) as follows:

- An average M value of 4.51-5.00 means the highest
- Average M values between 3.51-4.50 means high
- An average M value of 2.51-3.50 means moderate
- An average M value between 1.50-2.50 means low
- An average M value of 1.00-1.50 means the lowest

For the qualitative datas were analysed by coding datas (Sharan B.Merriam & Elizabeth J. Tisdell (2016).

The Findig results for the first purpose show that: the first core competence **(Strategic Thinking and Innovation)** M =3.56, the second competence (**Managerial Leadership)** M=3.56, the third core competence **(Instructional Leadership)** M=3.54 , the fourth core competence (Personal Excellence) M=3.54 and the fifth core competence (Stakeholder Engagement) M=3.55.

A total result, the abilities of both principals are higher, in the third degree of the four competency standards of the Competency Framework for Southeast Asian School principals.

Finding result for the second purpose of this research, the principals' performance in order to the school development: 1) Leading with transparency and accountability 2)Leading by finding extra income 3) Leading with high commitment 4)Leading with creative 5)Leading with participation from all stakeholders 6)Leading to prepare school development Plan 7)Leading to evaluation school result and 8)Leading to enhance the staffs' competency.

មាតិកា

សេចក្តីប្រកាសរបស់បេក្ខជន i
លិខិតបញ្ជាក់របស់សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ ii
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ iii
មូលន័យសង្ខេប iv
Abstract vi
ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម ១
១.១ លំនាំបញ្ហា ១
១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ២
១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ៣
១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ ៣
១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ៣
១.៦ វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ ៤
១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ ៤
ជំពូកទី២ រំលឹកទ្រឹស្តី ៦
២.១ ទស្សនៈទូទៅនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ៧
២.២ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន ៨
    ២.២.១ ឥទ្ធិពលការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន ៩
    ២.២.២ ការដឹកនាំ គ្របគ្រងរបស់នាយកសាលារៀនប្រទេសនានា ១១
២.៣ តួនាទី និងភារៈកិច្ចនាយកសាលារៀន ១៤
    ២.៣.១ តួនាទីនាយកសាលារៀន ១៥
    ២.៣.២ ភារៈកិច្ចនាយកសាលារៀន ១៧
    ២.៣.៣ ដែនកំណត់នៃការគ្រប់គ្រង ១៨
    ២.៣.៤ ក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ២០
    ២.៣.៥ ក្របខណ្ឌស្តង់ដានាយកសាលារៀននៅកម្ពុជា ២១
ជំពូកទី៣ វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ ២៤
៣.១ ការកំណត់ភាគសំណាក ២៥
៣.២ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ ២៥
៣.៣ ការប្រមូលទិន្នន័យ ២៧
៣.៤ វិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យ ២៨
ជំពូកទី៤ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា ៣០
៤.១ ព័ត៌មានអ្នកចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ ៣០

៤.២ លទ្ធផលសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ .... ៣២
៤.៣ លទ្ធផលសំណួរស្រាវជ្រាវទី២ .... ៣៩
    ៤.៣.១ យោបល់នាយកសាលាបឋមសិក្សា«ប វ» ៤០
    ៤.៣.១ យោបល់នាយកសាលាបឋមសិក្សា«វ ស» ៤២
៤.៤ ការពិភាក្សាលទ្ធផល.. ៤៣
    ៤.៤.១ ការពិភាក្សាលទ្ធផលសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ .... ៤៣
    ៤.២.២ ការពិភាក្សាលទ្ធផលសំណួរស្រាវជ្រាវទី២.. ៤៥
ជំពូកទី៥ សន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍.. ៥០
៥.១ សន្និដ្ឋាន ៥០
៥.២ អនុសាសន៍ ៥០
ឯកសារយោង.. ៥២
ឧបសម្ព័ន្ធ... ៥៤
- ឧបសម្ព័ន្ធទី១ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ.. ៥៥
- ឧបសម្ព័ន្ធទី២ តារាងមធ្យមពិន្ទុ និងគម្លាតស្តង់ដា.. ៦០
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ គណៈកម្មាការមេប្រយោគ ៦៣
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ ៦៤
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ គណៈកម្មការកណ្តាល ៦៥

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាពទី១ របាយគ្រូបង្រៀនតាមអាយុ ៣០
រូបភាពទី២ របាយគ្រូបង្រៀនតាមភេទ ៣០
រូបភាពទី៣ របាយគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រ ៣១
រូបភាពទី៤ របាយគ្រូបង្រៀនតាមបទពិសោធរយៈពេលបំពេញការងារ ៣១
រូបភាពទី៥ យោបល់ផ្ទាល់របស់នាយក និងគ្រូបង្រៀន ៣៩

បញ្ជីតារាង

តារាងទី១ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើសមត្ថភាពគោលទី១ .... ៣២
តារាងទី២ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើសមត្ថភាពគោលទី២ .... ៣៣
តារាងទី៣ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើសមត្ថភាពគោលទី៣ .... ៣៤
តារាងទី៤ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើសមត្ថភាពគោលទី៤ .... ៣៦
តារាងទី៥ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើសមត្ថភាពគោលទី៥ .... ៣៧

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម
១. ១ លំនាំបញ្ហា

ពិភពលោកនាពេលបច្ចុប្បន្ន កំពុងស្ថិតក្នុងបរិបទនៃការធ្វើកំណែទម្រង់វិស័យ នានា ដើម្បីបំពេញតម្រូវការសង្គមជាតិ លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និង អភិវឌ្ឍយុវជនឱ្យក្លាយជាពលរដ្ឋពេញលេញ។ ស្ថិតក្នុងបរិការណ៍សមាហរណកម្មតំបន់ និងការឆ្លើយតបនឹងភាពរីកចម្រើនឥតឈប់ឈរនៃបច្ចេកវិទ្យា និងព័តមានវិទ្យាមានតែការអប់រំមួយប៉ុណ្ណោះ ដែលដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ឱ្យមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ អាចបំពេញតម្រូវការទីផ្សារការងារក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១នេះ។

កម្ពុជាក្នុងប្រវត្តិប្រវត្តិសាស្ត្រដ៏ល្វីងជូរចត់ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនៃរបបបីឆ្នាំប្រាំបីខែនិងម្ភៃថ្ងៃ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាវាលពិឃាត ធនធានមនុស្សសម្រាប់អភិវឌ្ឍប្រទេសត្រូវបានសម្លាប់។ ក្រោយថ្ងៃរំដោះ៧ មករា ១៩៧៩ ការក៏សាងប្រទេសជាតិឡើងវិញជួបការលំបាកយ៉ាងខ្លាំង ដោយសារហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវ័ន្តនានាត្រូវបានបំផ្លាញ ខ្វះធនធានមនុស្ស សន្តិសុខមិនទាន់ពេញលេញ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះកម្ពុជានាពេលនោះត្រូវទទួលរងនូវការហ៊ុំព័ទ្ធទាំងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយទៀតផង។ ក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលបច្ចុប្បន្នប្រទេសនេះបានប្រែក្លាយមុខមាត់ ពីស្ថានភាពប្រទេសមួយមានសេដ្ឋកិច្ចដុនដាប ក្លាយទៅជាប្រទេសមួយមានការអភិវឌ្ឍ មានសុខសន្តិភាពពេញលេញ សេដ្ឋកិច្ចមានការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ និងបានដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្ម ដោយស្មើភាពគ្នាលើគ្រប់កិច្ចការទាំងក្នុងតំបន់ និងឆាកអន្តរជាតិ([1])។

បច្ចុប្បន្នកម្ពុជាឈានដល់ដំណាក់កាលថ្មីមួយ គឺការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ឆ្លើយតបនឹងបរិបទតំបន់ បរិបទសកលលោក ដែលមានមហិច្ឆតាធំទូលាយជាងមុន សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពអបរំប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងការសិក្សាពេញមួយជីវិត។ រាជរដ្ឋាភិបាលមានបំណងប្រែក្លាយកម្ពុជា ជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងជាប្រទេសអភិវឌ្ឍនៅឆ្នាំ ២០៥០។ ដូចនេះវិស័យអប់រំមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យមានចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពខ្ពស់ ភាពច្នៃប្រឌិត ស្មារតីសហគ្រិនភាព នវានុវត្តន៍ និងក្រមសីលធម៌ខ្ពស់ ដើម្បីរួមចំណែកលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិស័យឧស្សាហកម្ម ជួយបង្កើនកំណើនសេដ្ឋកិច្ច

[1] រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា យុទ្ធសាស្រ្តចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ឆ្នាំ២០១៨

ប្រកបដោយចីរភាព បរិយាបន្ន តាមរយៈការធ្វើកំណែទម្រង់សេដ្ឋកិច្ច ពង្រឹងភាពប្រកួតប្រជែង និងលើកកម្ពស់ផលិតភាព([2])។

ក្រសួងអប់រំចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៤ បានធ្វើកំណែទម្រង់នានា ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ដោយឈរលើសសរស្តម្ភទាំង៥គឺ៖ ១)ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ២)ការពិនិត្យឡើងវិញនូវកម្មវិធីសិក្សា សៀវភៅសិក្សាគោល និងកែលម្អបរិស្ថានសិក្សា ៣)ការដាក់ឱ្យអនុវត្តការងារអធិការកិច្ច ៤)ការពង្រឹងវង្វាយតម្លៃការសិក្សា (ការប្រឡង និងការធ្វើតេស្តវង្វាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងអន្តរជាតិ) និង៥)ការកែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា។ ថ្មីៗនេះគោលនយោបាយអប់រំជាតិ ត្រូវបានកែសម្រួលតាមបរិបទតំបន់ និងពិភពលោក ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងលើការពង្រឹងសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

ជារួមការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន បានឆ្លើយតប នឹងគោលនយោបាយការអប់រំជាតិ និងចូលរួមលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំឱ្យប្រសើរឡើង។ ដូចនេះនាយកសាលារៀន ជាអ្នកមានសក្តានុពល ជាកូនសោរគន្លឹះយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។ ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពនាយកសាលារៀនជាការងារមួយសំខាន់ និងចាំបាច់មិនអាចខ្វះបាន ដើម្បីឱ្យនាយកសាលារៀនមានសមត្ថភាពពេញលេញ អាចឈានដល់កម្រិតក្របខ័ណ្ឌស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាកម្រិតថ្នាក់ជាតិ និងឈានដល់កម្រិតក្របខ័ណ្ឌស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលារៀនតំបន់ និងក្របខ័ណ្ឌស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលារៀនកម្រិតអន្តរជាតិផងដែរ។

១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

មជ្ឈមណ្ឌលថ្នាក់តំបន់ នៃអង្គការរដ្ឋមន្ត្រីអប់រំអាស៊ីអាគ្នេយ៍សម្រាប់អប់រំបច្ចេកវិទ្យា និងការបង្កើតថ្មី ហៅកាត់ថាស៊ីមីអូអ៊ីនណូតិច បានលើកឡើងថា នៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ មាននាយកសាលារៀនប្រមាណកន្លះលាននាក់ ទោះបីស្ថិតក្នុងវប្បធម៌ និងបរិបទចម្រុះគ្នាក៏ដោយ ប៉ុន្តែពួកគេមានបញ្ហាប្រឈម និងឱកាសប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ បញ្ហាប្រឈមមួយ គឺការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនឱ្យមានការអភិវឌ្ឍ។ ដោយមើលឃើញបញ្ហានេះ មជ្ឈមណ្ឌលថ្នាក់តំបន់ នៃអង្គការរដ្ឋមន្ត្រីអប់រំអាស៊ីអាគ្នេយ៍សម្រាប់អប់រំបច្ចេកវិទ្យា ដែលមានមូលដ្ឋាននៅប្រទេសហ្វីលីពីន បានបង្កើតក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ និងបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពក្របខ័ណ្ឌនេះឡើងវិញនៅឆ្នាំ២០១៦ ដើម្បីឱ្យប្រាកដថា ក្របខ័ណ្ឌនេះឆ្លើយតបទៅនឹងការ

[2] ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០

ផ្លាស់ប្តូរបរិបទ និងសេចក្តីត្រូវការរបស់នាយកសាលារៀនក៏ដូចជាសហគមន៍។ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនេះ មានការចូលរួមពីមន្ត្រីអប់រំ គ្រូបង្រៀន សិស្ស អាណាព្យាបាល និងអ្នកជំនាញអប់រំ មកពីប្រទេសមួយចំនួននៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍រួមមាន ប្រទេសព្រុយណេ ប្រទេសឡាវ ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ប្រទេសហ្វីលីពីន ប្រទេសសិង្ហបុរី ប្រទេសថៃ ប្រទេសវៀតណាម និងប្រទេសកម្ពុជា(SEMEO INNOTECH, 2016)។ ដូចបានពិព៌ណនាខាងលើ ទើបបណ្តាលឱ្យមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ «ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ធៀបនឹងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍»។

១.៣ សំណួរស្រាវជ្រាវ

១) តើនាយកសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាបមានសមត្ថភាព ដឹកនាំ គ្រប់គ្រងស្ថិតនៅកម្រិតណា បើធៀបនឹងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍?

២) តាមយោបល់ផ្ទាល់របស់លោក លោកស្រី ដើម្បីឱ្យសាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍ តើនាយកសាលារៀនត្រូវដឹកនាំ គ្រប់គ្រងការងារយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

១.៤ គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទនេះដើម្បី៖

១)បង្ហាញឱ្យឃើញពីទស្សនៈវាយតម្លៃរបស់គ្រូបង្រៀន ចំពោះសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាប ធៀបនឹងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។

២)រកឱ្យឃើញពីបទពិសោធន៍ល្អៗនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន តាមរយៈយោបល់ផ្ទាល់របស់នាយកសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀននៅសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរ។

១.៥. សារៈសំខាន់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

លទ្ធផលសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ នឹងបានចូលរួមចំណែកក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមបឋមសិក្សានៅកម្ពុជា ឱ្យមានសមត្ថភាពខ្ពស់បន្ថែមទៀត សមស្របនឹងក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅក្នុងតំបន់។ ចំណែកលទ្ធផលសំណួរស្រាវជ្រាវទី២នៃការសិក្សានេះ នឹងផ្តល់សារៈសំខាន់ ក្នុងការចែករំលែកបទពិសោធន៍នៃការដឹកនាំ គ្របគ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតបឋមសិក្សាទាំងពីរ ដែលនាំឱ្យសាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះនឹងផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជំនាន់ក្រោយ ដែលមានបំណងចង់សិក្សាស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន។

១.៦ វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយផ្អែកលើកត្តាពេលវេលាមានកំណត់ ព្រមទាំងភាពមមាញឹកក្នុងកិច្ចការងារចិញ្ចឹមជីវិត និងទំនុកបម្រុងជីវភាពគ្រួសារ ការសិក្សាសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមិនមានលទ្ធភាពពង្រីកភាគសំណាក ឱ្យបានទូលំទូលាយទូទាំងប្រទេសនោះទេ។ ទីតាំងត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះ គឺសាលារៀនពីរនេះស្ថិតក្នុងខេត្តសៀមរាប ១)សាលាបឋមសិក្សាវត្តបូព៌ ក្នុងក្រុងសៀមរាប និង២)សាលាបឋមសិក្សាវេស្សវ័ណ ក្នុងស្រុកប្រាសាទបាគង ដែលជាសាលារៀនគម្រូទទួលបានជ័យលាភី លើការងារដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀនបានល្អពីក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា។ បុគ្គលិកអប់រំ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូសរុប១២៩នាក់ និងនាយក នាយិកាសាលារៀន២នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលរួមជាសំណាកស្រាវជ្រាវ។ ការជ្រើសរើសសំណាកស្រាវជ្រាវនេះតាមរបៀបកំណត់សំណាកស្រាវជ្រាវរបស់លោក Krejcie & Morgan (1970)។ តាមវិធីនេះ បើអ្នកស្រាវជ្រាវកំណត់យកគ្រូបង្រៀនទាំងអស់តាមសាលារៀននីមួយៗ (Claster Selection) ធ្វើជាប្រជាករ(Population) ហើយកំណត់សំណាកស្រាវជ្រាវស្មើនឹងប្រជាករនោះ។ ការកំណត់យក១០០ភាគរយនេះ គឺកម្រិតជឿជាក់មានរហូតដល់៩៩.០ភាគរយ និងកម្រិតលម្អៀងមានត្រឹម ១.០ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

រចនាសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទនេះ ត្រូវបានចែកជា៥ជំពូកដូចខាងក្រោម៖

ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងជំពូកទី១ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវចង់រំលេចឱ្យឃើញថា ពិភពលោកនាពេលបច្ចុប្បន្ន កំពុងស្ថិតក្នុងបរិបទនៃការធ្វើកំណែទម្រង់វិស័យនានា ដើម្បីបំពេញតម្រូវការសង្គមជាតិ លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងអភិវឌ្ឍយុវជនឱ្យក្លាយជាពលរដ្ឋពេញលេញ ស្របតាមគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។ ដោយឡែកសម្រាប់រាជរដ្ឋាភិបាល មានចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយចង់ផ្លាស់ប្តូរពីប្រទេស មានចំណូលមធ្យមកម្រិតទាប ឱ្យទៅជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ ហើយបន្តជាប្រទេសអភិវឌ្ឍនៅឆ្នាំ២០៥០។ ចំពោះក្រសួងអប់រំ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១៤ បានធ្វើកំណែទម្រង់នានាក្នុងវិស័យអប់រំ ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ តាមរយៈការពង្រឹងសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន។

ក្នុងជំពូកនេះបង្ហាញឱ្យឃើញ ពីចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ គោលបំណង និងសារៈសំខាន់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២ រំលឹកទ្រឹស្តី

ផ្នែកនេះបកស្រាយក្របខ័ណ្ឌទ្រឹស្តីក្នុងការសិក្សា និងការវិភាគលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន។ ទ្រឹស្តីដែលបានយកមកវិភាគក្នុងការសិក្សានេះ មានទ្រឹស្តីនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងទូទៅ និងទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធលើការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងនៅសាលារៀន។

ជំពូកទី៣ វិធីសាស្រ្តស្រាវជ្រាវ

ផ្នែកនេះបង្ហាញពីដំណើរការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្រ្តនៃការស្រាជ្រាវ ការកំណត់ភាគសំណាក ការបង្កើតឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ ការប្រមូលទិន្នន័យ និងការវិភាគទិន្នន័យ។

ជំពូកទី៤ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សាលទ្ធផល

ផ្នែកនេះនឹងបង្ហាញលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ ឆ្លើយតបនឹងគោលបំណងស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ និងបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី៥ សន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ផ្នែកនេះ នឹងបង្ហាញអំពីសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ។

ជំពូកទី២

រំលឹកទ្រឹស្តី

ជំពូកទី២
រំលឹកទ្រឹស្តី

ទស្សនាទាននៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

២.១ ទស្សនៈទូទៅលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

ក្នុងការអនុវត្តការងារអ្វីមួយ កាលណាមានមនុស្សចាប់ពីពីរនាក់ឡើងទៅ ត្រូវមាននរណាម្នាក់ធ្វើជាអ្នកដឹកនាំ។ គ្រួសារមួយត្រូវមានមេដឹកនាំ ដែលគេហៅថា មេគ្រួសារ រីឯសហគមន៍មួយត្រូវមានមេដឹកនាំ ដែលគេអាចហៅថា មេដឹកនាំសហគមន៍ អង្គភាពមួយត្រូវមានអ្នកដឹកនាំអង្គភាព ដែលគេហៅថា ប្រធានអង្គភាព។ បើគ្រួសារមួយពុំមានមេគ្រួសារ សហគមន៍មួយពុំមានអ្នកដឹកនាំ អង្គភាពមួយពុំមានប្រធានអង្គភាព នឹងនាំឱ្យគ្រួសារ សហគមន៍ និងអង្គភាពនោះពុំមានសណ្តាប់ធ្នាប់ គ្មានវិន័យ អាណាធិបតេយ្យ ព្រមទាំងពុំមានភាពរីកចម្រើនឡើយ។ អ្នកដឹកនាំ ជាមនុស្សសំខាន់ ជាមេក្លោង ជាអ្នកនាំមុខ និងជាអ្នកធ្វើការសម្រេចលើកិច្ចការនានា។ សកម្មភាពនៃការដឹកនាំមានភាពផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន ការដឹកនាំរបស់មេដឹកនាំប្រទេសមួយ មានលក្ខណៈខុសគ្នានិងការដឹកនាំរបស់មេដឹកនាំប្រទេសមួយផ្សេងទៀត។ មេផ្ទះក៏ជាមេដឹកនាំមួយ ប៉ុន្តែបើយើងប្រៀបធៀបជាមួយនឹងមេដឹកនាំប្រទេស គឺមានលក្ខណៈនៃការគ្រប់គ្រងខុសៗគ្នា ប៉ុន្តែគេអាចចាត់ទុកជា អ្នកគ្រប់គ្រងដូចគ្នា។ លោកYulk(1989)បានលើកឡើងថា ការងារ វិធី របៀប និងជំនាញដែលចាំបាច់របស់ពួកគេទាំងពីរ ខុសគ្នាពិតមែន ប៉ុន្តែការដឹកនាំប្រទេស និងការដឹកនាំគ្រួសារ ជាការគ្រប់គ្រងមួយដូចគ្នា។ ការគ្រប់គ្រងអង្គភាព ឬស្ថាប័ននីមួយៗ គឺអាស្រ័យទៅតាមស្ថានភាព គោលបំណង ទំហំ និងការផ្តល់តម្លៃរបស់អង្គភាព ឬស្ថាប័ននោះ(Hollander,& Offermann, 1999)។ បើការដឹកនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដូចការដឹកនាំរបស់មេផ្ទះ ការដឹកនាំនោះមិនជោគជ័យឡើយ ព្រោះការដឹកនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសមួយ ត្រូវបំពេញការងារតាមប្រព័ន្ធ និងធនធាន ដែលសមស្របតាមទ្រង់ទ្រាយអង្គភាព ឬស្ថាប័ននោះ។ ការយល់ដឹងពីអង្គភាព ឬស្ថាប័នមួយ ដែលខ្លួនកំពុងធ្វើការ និងការស្វែងយល់អំពីរបៀបខ្លះៗ និងបែបបទនៃការគ្រប់គ្រងដែលគេត្រូវការ ជាការទទួលខុសត្រូវមួយរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង(Ekvall, & Arvonenn, 1991)។

ក្នុងករណីដែលអង្គភាព ឬស្ថាប័នមួយកាន់តែធំ ដូចនេះអង្គភាព ឬស្ថាបន័នោះត្រូវរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង បែងចែកតួនាទីភារកិច្ច ទទួលខុសត្រូវក្នុងការបំពេញការងារកាន់តែលម្អិតនិងច្បាស់លាស់។ តាមការលើកឡើងរបស់លោកKeller(2006) អង្គភាព ឬស្ថាប័ន តែងមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រង តាមបែបផែនផ្សេងៗគ្នាទៅតាមកម្រិតថ្នាក់ខុសៗគ្នា ដូចជាការគ្រប់គ្រងកម្រិតដំបូង ការគ្រប់គ្រងកម្រិតកណ្តាល និងការគ្រប់គ្រងកម្រិតខ្ពស់។ បើតាមឯកសារស្តីពី ការគ្រប់គ្រងនិងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ ឆ្នាំ២០១៦ អ្នកដឹកនាំត្រូវបានបែងចែកជាបីប្រភេទ៖ ១)

អ្នកដឹកនាំបែបអត្តាធិបតេយ្យ ដឹកនាំដោយមិនស្តាប់យោបល់អ្នកក្រោមឱវាទ ដឹកនាំដោយគំនិតអត្តនោម័ត ២)អ្នកដឹកនាំបែបប្រជាធិបតេយ្យ អ្នកដឹកនាំប្រភេទនេះតែងឱ្យតម្លៃលើគំនិតអ្នកចូលរួម ដឹកនាំប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងគិតប្រយោជន៍រួម ៣)អ្នកដឹកនាំបែបប្រតិភូកម្ម គឺប្រភេទអ្នកដឹកនាំដែលផ្តល់តម្លៃ និងផ្តល់ភាពជឿជាក់ចំពោះអ្នកនៅក្រោមឱវាទ មិនក្តោបការងារតែម្នាក់ឯង មានការចែករំលែក។ អ្នកដឹកនាំក្នុងសតវត្សទី២១ ត្រូវធ្វើជាគំរូលើការដឹកនាំដែលអាចចែករំលែកបទពិសោធ ដែលធ្វើឱ្យមនុស្សជំនាន់ក្រោយក្លាយជាអ្នកដឹកនាំដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការបំពេញការងារ (Beatriz, Deborah & Hunter, 2008)។ ការដឹកនាំដែលមានគុណភាពទៅលើសាលារៀនមាន៖ ១)ការដឹកនាំដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើការរៀនសូត្ររបស់សិស្ស ២)ការដឹកនាំផ្អែកលើមូលដ្ឋានក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៣)ការដឹកនាំផ្អែកលើបរិបទកន្លែងធ្វើការមិនមែនតាមគោលការណ៍ណែនាំ ៤)ការដឹកនាំជំរុញឱ្យមានការលើទឹកចិត្ត និងបង្កើតបរិយាកាសការងារល្អ ៥)ការដឹកនាំដែលមានការបែងចែកភារកិច្ចជូនបុគ្គលិកក្នុងដំណើរការសាលារៀន ៦)បែងចែកភារៈកិច្ចតាមកម្រិតសមត្ថភាពខុសៗគ្នា ៧)អាកប្បកិរិយានៃអ្នកដឹកនាំ (Leithwood, Harris & Hopkins, 2008)។

២.២ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន

នាយកសាលារៀនត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាប្រតិភូកម្មរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាទទួលបន្ទុកអភិបាលសាលារៀនមួយ។ ក្នុងនាមជាតំណាងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នាយកសាលារៀនជាប្រមុខអង្គភាព ជាតំណាងអំណាចរដ្ឋបាលនៃអង្គភាពមួយ ដែលទទួលខុសត្រូវខ្ពស់បំផុតក្នុងការចាត់ចែងការងារដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសកម្មភាពសាលារៀនទាំងផ្នែករដ្ឋបាលបច្ចេកទេស និងផ្នែកទំនាក់ទំនង។ នាយកសាលារៀន ជាបេះដូងរបស់សាលារៀន ជាអ្នកជួយឱ្យប្រព័ន្ធអប់រំក្នុងសាលារៀនមានដំណើរការ។ នាយកសាលារៀនត្រូវរៀបចំចាត់ចែង និងអនុវត្តការងារក្នុងអង្គភាព ព្រមទាំងជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាល និងជំរុញឱ្យគ្រូបង្រៀនអនុវត្តការងារ ដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាខ្ពស់។ ដូចទ្រឹស្តីរបស់លោកSindhvad (2009) បានបង្ហាញថានាយកសាលារៀនមានតួនាទីសំខាន់បួន៖ ១)គ្រប់គ្រងសាលារៀន រួមមានការគ្រប់គ្រងសម្ភារៈនានា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការចងក្រងឯកសារ ការប្រមូលព័ត៌មាន ព្រមទាំងការកត់ត្រានូវរាល់ការចំណាយផ្សេងៗរបស់សាលារៀន ២)ទំនាក់ទំនងជាមួយថ្នាក់លើ និងស្ថាបន័ផ្សេងៗទៀត ៣)ទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ និងដៃគូអភិវឌ្ឍនានា និង៤)គ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីជានាឱ្យមានគុណភាពល្អប្រសើរ។ ដូចនេះក្នុងក្របខ័ណ្ឌជាក់លាក់មួយ ជាតុសំខាន់នៃការដឹកនាំគឺធ្វើឱ្យមានឥទ្ធិពលដល់ស្ថាប័ន និងក្រុម (OECD ,2001)។ បន្ថែមលើសពីនេះYukl(1989)

លើកឡើងថា ការដឹកនាំ ជាដំណើរការធ្វើយ៉ាងណាឱ្យស្ថាបន័មួយ និងក្រុមមួយអាចមានលទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលរំពឹងទុក តាមសកម្មភាពដែលបានកំណត់។ ទោះបីជាមានគោលគំនិត លើកឡើងប្រហាក់ប្រហែលគ្នាលើបញ្ញត្តិនៃពាក្យថា ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ប៉ុន្តែតាមលោក Bennis & Nanus(1997) បញ្ជាក់ថា អ្នកគ្រប់គ្រង ធ្វើកិច្ចការត្រូវ រីឯអ្នកដឹកនាំ ធ្វើត្រូវកិច្ចការ។ ក្នុងន័យនេះពេលដែលការដឹកនាំមានការលើកទឹកចិត្តក្នុងការប្រតិបត្តិការងារ ការគ្រប់គ្រងជាកត្តាជំរុញឱ្យមានដំណើរការរលូន និងទទួលបានផលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (Bush and Glover,2003)។ ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀន គឺនាយកសាលារៀនមួយត្រូវទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការជាច្រើន (Dimmok & Walker ,1999)។

២.២.១ ឥទ្ធិពលការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន

ក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១នេះគេឱ្យតម្លៃយ៉ាងខ្លាំងលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន នឹងត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថា មានឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សាសិស្ស។ ទន្ទឹមនេះដែរ ការទទួលស្គាល់តួនាទីរបស់នាយកសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀន ថ្នាក់រៀនត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់។ ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានឹងអ្វីបានលើកឡើងនេះ សាលារៀនមួយដែលផ្តល់ការអប់រំល្អដល់សិស្ស សិស្សទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាខ្ពស់ មិនត្រឹមតែមានគ្រូបង្រៀនដែលមានឆន្ទៈ និងទទួលការបណ្តុះបណ្តាលមានចំណេះដឹងច្បាស់លាស់លើមុខវិជ្ជាឯកទេស និងមានវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវមាននាយកសាលារៀនដែលមានគុណភាពផងដែរ (Bush, 2007)។ ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ ដែលធានាដល់ភាពជោគជ័យក្នុងថ្នាក់រៀន ឬក្នុងសាលារៀន នាយកសាលារៀនត្រូវដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជំរុញ និងអនុវត្តការងារ។ ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលារៀន ជាកត្តាមួយនាំឱ្យមានការបង្កើតថ្មីក្នុងសកម្មភាពបង្រៀន និងរៀន (Spillane Halverson, &Diamond,2004)។ ក្នុងន័យនេះដើម្បីឱ្យទទួលបាននូវអ្វីដែលថ្មី មានសារៈសំខាន់ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងលើការងារបង្រៀន និងរៀន សិស្សទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាកាន់តែប្រសើរ សាលារៀននោះត្រូវមានរចនាសម្ព័ន្ធដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ព្រមទាំងការកំណត់តួនាទីភារកិច្ចជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ (Newman&Wehilage, 1995, Hallinger & Heck1996)។

លទ្ធផលនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀនទទួលបានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលខុសៗគ្នានៅតាមបរិបទផ្សេងៗគ្នា ដែលអាចស្តែងចេញពីកត្តាជាច្រើនដូចជាធនធានក្នុងពេលអនុវត្ត និងវប្បធម៌ទីកន្លែងនោះ។ ការកើនឡើងនៃស្វ័យភាពលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ការកើនឡើងនៃស្វ័យភាពនៃការទទួលខុសត្រូវ របស់សាលារៀនកាន់តែមានទំហំធំក៏អាចមានឥទ្ធិពលផងដែរ។ ដូចនេះនាយកសាលារៀនក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១នេះ ត្រូវមានការចែករំលែក ការទទួលខុសត្រូវ និង

បង្កើតឱកាសឱ្យអ្នកដឹកនាំជំនាន់ក្រោយ ដឹកនាំឱ្យមានការចូលរួម ការទទួលខុសត្រូវរួម និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព (Beatriz,Deborah & Hunter ,2008)។

តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់លោក (Leithwood,Harris& Hopkins,2008) បានរកឃើញថា គុណសម្បត្តិនៃការដឹកនាំសាលារៀន ដែលមានប្រសិទ្ធភាពត្រូវបានអនុវត្តហើយមានទំនាក់ទំនងនឹងការរៀនសូត្ររបស់សិស្សរួមមាន៖ ១)ការដឹកនាំដោយមានឥទ្ធិពលលើការរៀនសូត្រ ប៉ុន្តែការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់កាន់តែជាចំណុចសំខាន់ ២)ស្ទើតែគ្រប់អាកប្បកិរិយាដឹកនាំទាំងអស់ យ៉ាងហោចណាស់អនុវត្តការដឹកនាំជាមូលដ្ឋាន ក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៣)ការអនុវត្តមូលដ្ឋានគ្រឹះការដឹកនាំ គឺអាស្រ័យលើបរិបទជាក់ស្តែង ដែលអ្នកដឹកនាំកំពុងធ្វើ មិនមែនតាមរយៈការទន្ទេញ ចងចាំក្បួនខ្នាតនៃការដឹកនាំនោះទេ ៤)នាយកសាលារៀននីមួយៗពង្រឹងគុណភាពការរៀន និងបង្រៀន ដោយប្រយោល និងមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត តាមរយៈការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក បង្កើតឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងបរិយាកាសការងារល្អ ៥)ការដឹកនាំមានឥទ្ធិពលខ្លាំងបំផុតចំពោះសាលារៀន និងការរៀនសូត្ររបស់សិស្ស នៅពេលមានការបែងចែកការដឹកនាំទៅដល់គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងកិច្ចដំណើរការបង្រៀន និងរៀន ៦)ទម្រង់ការបែងចែកទៅគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងកិច្ចដំណើការបង្រៀន និងរៀនតែងតែមានកម្រិតប្រសិទ្ធភាពខុសៗគ្នា ៧)ចរិកបុគ្គលិកលក្ខណៈដឹកនាំអាចពន្យល់ កម្រិតប្រែប្រួលនៃប្រសិទ្ធភាពដឹកនាំ ក្នុងកិច្ចដំណើការបង្រៀន និងរៀន។

ការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវលក្ខណៈសម្បត្តិជាអ្នកដឹកនាំខាងលើ តែងតែមានដំណាក់កាល និងចំណុចសំខាន់ៗ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពជោគជ័យរបស់វា។ ការដឹកនាំផ្អែកតាមបរិបទជាក់ស្តែង ដែលអ្នកដឹកនាំកំពុងធ្វើ មិនមែនដោយការទន្ទេញចាំក្បួនខ្នាតនៃការដឹកនាំនោះទេ ដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលដែលក្នុងនោះរួមមាន៖ ការបង្កើតឱ្យមានទស្សនៈវិស័យ និងទិសដៅក្នុងការស្វែងយល់ពីបុគ្គលិកសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។ ទំនាក់ទំនងនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងលទ្ធផលរៀនសូត្ររបស់សិស្ស អាស្រ័យសំខាន់លើការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គ្រូបង្រៀននិងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀន ព្រមទាំងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីបង្រៀន និងរៀន (Leithwood, Harris&Hopkins, 2008)។

តាមការសិក្សារបស់លោកSeashore Louis, Dretzke & Wahistorm (2010) បង្ហាញពីឥទ្ធិពលនៃការដឹកនាំរបស់នាយកសាលារៀន បានបង្ហាញស្រដៀងគ្នានឹងអ្វីដែលបានលើកឡើងខាងលើ ហើយលទ្ធផលនេះមានភាពប្រាកដច្រើន បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលារៀនមានឥទ្ធិពលដោយប្រយោល ទៅលើលទ្ធផលសិក្សាសិស្សតាមរយៈការបង្រៀន

និងការយកចិត្តទុកដាក់របស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការដឹកនាំរបស់នាយកសាលារៀន។ ដូចនេះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស គឺស្តែងចេញពីទំនាក់ទំនងរវាង ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនយ៉ាងប្រាកដ ដែលនេះជាលទ្ធផលនៃការអនុវត្តគោលការណ៍ដឹកនាំមួយចំនួនៈ ការដឹកនាំបែបចែករំលែក និងការផ្តល់យោបល់ឱ្យសហសេវិកឱ្យអនុវត្តតាម ការចែករំលែកបទពិសោធនៃការដឹកនាំ ក៏ដូចជាការបង្រៀនរបស់នាយកសាលារៀន បានបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនង និងវប្បធម៌យោគយល់យ៉ាងល្អប្រសើរ ហើយបង្កើតបានជាបរិយាកាសសម្រាប់ការអប់រំមានប្រសិទ្ធភាពដល់សិស្សានុសិស្ស (MacNeil,Prater,& Bush ,2009)។

២.២.២ ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀននៅប្រទេសនានា

បើយើងក្រឡេកមើលតួនាទី ការទទួលខុសត្រូវលើការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀននៅតាមបណ្តាប្រទេសមួយចំនួន បានបង្ហាញឱ្យឃើញពីភាពខុសគ្នាខ្លះៗតែប៉ុណ្ណោះ ដោយសារគោលដៅតែមួយ គឺពង្រឹងលទ្ធភាពការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អ។ គុណភាពជាកត្តាជំរុញឱ្យនាយកសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនប្រឹងប្រែង ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង (Shindhad,2009)។

នៅប្រទេសសិង្ហបុរី នាយកសាលារៀនត្រូវបានគេឱ្យតម្លៃខ្ពស់។ នាយកសាលាមានតម្លៃជាមូលដ្ឋានសំខាន់ពីរៈ ១)ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងការធ្វើដំណើរជាអន្តរជាតិត្រូវបានផ្តល់មូលនិធិយ៉ាងពេញលេញ នាយកសាលារៀនទទួលបានសំណងពេញលេញសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ រួមទាំងវគ្គហ្វឹកហាត់យូរអង្វែង និងទី២)នាយកសាលារៀនត្រូវបានផ្តល់កម្រិតស្វ័យភាពខ្ពស់សម្រាប់ការសម្រេចចិត្ត ដោយសារផ្អែកលើការវិនិយោគ ដែលបានធ្វើនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ពួកគេ ពួកគេមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងមូលដ្ឋានចំណេះដឹងទូលំទូលាយ។ នាយកសាលារៀននៅសិង្ហបុរីត្រូវបានគេកំណត់ អត្តសញ្ញាណ និងមានការជ្រើសរើសយ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្ន។ នាយកសាលារៀនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តគាំទ្រ ក្នុងពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន (Clive Dimmock & Cheng Yong Tan ,2013)

នៅប្រទេសចិន ការបង្កើនគុណភាពអប់រំគេត្រូវតែពង្រឹងការដឹកនាំរបស់នាយកសាលារៀន រឹតបន្តឹងលើការត្រួតពិនិត្យនៅតាមសាលារៀន (Li, 2005)។ នាយកសាលារៀននៅប្រទេសចិនមានតួនាទីទទួលខុសត្រូវលើរដ្ឋបាល។ នាយកសាលារៀនមានការគ្រប់គ្រងខ្ពស់លើកិច្ចការរដ្ឋបាលសាលារៀន (Lo,2004)។

នាយកសាលារៀននៅប្រទេសហ្វីលីពីនដឹកនាំ គ្រប់គ្រង មានផែនការកំណត់ ពិសេសការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តណាមួយ ក្នុងកិច្ចដំណើរការសាលារៀនរបស់ខ្លួន។ រដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីន

បានបង្កើតច្បាប់ថ្មី ដើម្បីកំណត់តួនាទីនាយកសាលារៀន ឱ្យពួកគេមានសិទ្ធសម្រេចចិត្តទាក់ទង ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ក្នុងគោលបំណងជានាឱ្យមានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងការទទួលខុស ត្រូវ ចំពោះសហគមន៍ (Shindhad,2009)។ ការផ្តល់ការសម្រេច ដល់នាយកសាលារៀនតាម រយៈការផ្តល់អំណាច និងផ្តល់ឱកាសឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតវិជ្ជាជីវៈ នាំឱ្យការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបានល្អ។

មិនខុសពីប្រទេសប្រទេសថៃមានការទទួលស្គាល់ និងការធ្វើកំណែទម្រង់ការអប់រំឱ្យសម ស្រប នឹងបច្ចុប្បន្នភាពនៃការវិវត្តវិស័យអប់រំជាសាកល ពិសេសការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងកម្រិត សាលារៀន។ ក្នុងបរិបទនេះការផ្តល់អំណាចឱ្យនាយកសាលារៀនធ្វើការសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹង កិច្ចការអភិវឌ្ឍន៍ និងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនជារឿងសំខាន់ ហើយជាចំណុចកំណែទម្រង់ ដំបូងសម្រាប់ធានាឱ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរ (Nenyond, 2002)។ ក្នុង ន័យនេះនាយកសាលារៀនដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការសម្របសម្រួល និងគ្រប់គ្រងកិច្ចការ នានាទាក់ទងនឹងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន ដំណើរការរៀនរបស់សិស្ស និងការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយ សហគមន៍(Shoraku, 2009)។ ក្នុងស្ថានភាពនេះនាយកសាលារៀន តែងតែចៀសមិនរួចពីការ ចំណាយពេលច្រើនដើម្បីរៀបចំ ចាត់ចែង និងបំពេញកិច្ចការងាររដ្ឋបាលរបស់សាលារៀនឱ្យមានដំ ណើការ (Sakulsumpaopol, 2010)។

នាយកសាលានៅសហរដ្ឋអាមេរិកមានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវសាលារៀនត្រូវទាក់ទង នឹង៖ ១)ចក្ខុវិស័យរបស់សាលារៀន ២)វប្បធម៌សាលារៀន កម្មវិធីបង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជា ជីវៈ ៣)ប្រតិបត្តិការធនធានបរិស្ថានសិក្សាប្រកបដោយសុវត្ថិភាព ៤)សហការជាមួយមាតាបិតា និងសហគមន៍សាលារៀន ៥)សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និង៦)បរិបទនយោបាយសង្គម សេដ្ឋកិច្ច ច្បាប់ និងវប្បធម៌ (National Policy Board for Educational Administration,2002)។ តួនាទីចម្បង របស់នាយកសាលារៀននៅសហរដ្ឋអាមេរិក គឺការដឹកនាំការបង្រៀន (Munro, 2008)។ ពួកគេជា អ្នកគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាពសិស្សនៅតាមសាលារៀន (Chan & Dishman, 2011) & (Su, 2003)។ ពួកគេលើកកម្ពស់គុណភាពសាលារៀន និងមានទំនាក់ទំនងជាសាធារណៈ (Morris, Chan & Patterson ,2009)។ ពួកគេគាំទ្រដល់ការបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយផ្តល់បរិយាកាស ខាងរាងកាយឱ្យបានល្អ ការផ្តល់មូលនិធិគ្រប់គ្រាន់ ភាពសម្បូរបែប ភាពច្នៃប្រឌិត បច្ចេកវិទ្យា ទំនើប និងការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយសេវាសង្គម (Tirozzi, 2001) ។

នាយកសាលារៀនប្រទេសហុងគ្រី ត្រូវបានគេធ្វើវិមជ្ឈការនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន មួយ ដែលបានចែករំលែក អ្នកសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា និងអ្នកដឹកនាំការសិក្សា មន្ត្រីទំនាក់

ទំនងសាធារណៈ និងសារពើពន្ធអ្នកគ្រប់គ្រង (Dethier, 2000 Halasz, 2002)។ រយៈពេលពីរទសវត្សរ៍មកហើយ ប្រទេសហុងគ្រីបានឆ្លងកាត់ការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងខ្លាំងពីចលនាកុម្មុយនិស្ត ទៅជាប្រជាធិបតេយ្យ និងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ (Halasz, 2002)។ នាយកសាលារៀនត្រូវបានកំណត់ថា ជាភ្នាក់ងារផ្លាស់ប្តូរការអប់រំ (Lowe, 2009)។ ថ្មីៗនេះនាយកសាលារៀនប្រទេសហុងគ្រី ជួបប្រទះនឹងបញ្ហាប្រឈមជាច្រើន ដូចជាភាពគ្មានប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំ ខ្វះការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀន ការផ្គត់ផ្គង់បច្ចេកវិទ្យា ការផ្គត់ផ្គង់គរុកោសល្យ និងការលំបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ (Pont, Nusche, Moorman,2008) ។

នាយកសាលារៀននៅប្រទេសទួរគី ត្រូវបានតែងតាំង ដោយនាយកដ្ឋានអប់រំជាតិ និងមានសិទ្ធិអំណាចដើម្បីកំណត់ស្តង់ដាគោលនយោបាយនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ (Turan, 2009)។ នាយកសាលារៀន មានភារកិច្ចប្រចាំថ្ងៃ គឺនាយកសាលារៀនត្រូវបានអនុញ្ញាតសម្រាប់ការរៀបចំការប្រតិបត្តិ និងការត្រួតពិនិត្យការងារទាំងអស់ក្នុងសាលារៀន។ នាយកសាលារៀនទទួលខុសត្រូវ លើការគ្រប់គ្រងការវាយតម្លៃ និងការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ដែលអនុលោមតាមការគ្រប់គ្រងអប់រំប្រកបដោយគុណភាព។ នាយកសាលារៀនមិនត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធឱ្យអំណាចក្នុងការជ្រើសរើស ឬលុបឈ្មោះគ្រូបង្រៀននោះទេ (Aslanargun & Gumuseli, 2009)។

ប្រព័ន្ធអប់រំរបស់ប្រទេសហ្គាណា ត្រូវបានគេធ្វើកំណែទម្រង់អស់ជាច្រើនទសវត្សរ៍ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការផ្នែកកម្លាំងពលកម្មសង្គម (Baah-Gyimah, 2010)។ គំនិតផ្តួចផ្តើម ដើម្បីលើកកម្ពស់ការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នាយកសាលារៀន ត្រូវបានគេតែងតាំង ដើម្បីអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត (Norviewu-Morthy, 2010)។

តួនាទីរបស់នាយកសាលារៀននៅប្រទេសអូស្ត្រាលី មិនមានការប្រែប្រួលនោះទេ ពេលដែលអំណាចនៃការគ្រប់គ្រង នៅមូលដ្ឋានមានការកើនឡើង។ នាយកសាលារៀនដឹកនាំដំណើរការបង្រៀននិងរៀន ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកសិក្សា ការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងគ្រប់គ្រងសិស្ស នឹងធ្វើសេចក្តីសម្រេច លើការរៀបចំផែនការថវិកា និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សាលារៀន។ ប៉ុន្តែតួនាទីរបស់នាយកសាលារៀន នៅតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសហគមន៍ ដើម្បីចូលរួមធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ព្រមទាំងរៀបចំផែនកាថវិកាសាលារៀន និងធ្វើកិច្ចការទំនាក់ទំនងនានាជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស (Sahid,2004)។

ទាក់ទងនឹងតួនាទី ក៏ដូចជាការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀនលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុឱ្យមានតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល

ជាកិច្ចការសំខាន់បំផុត ដែលមានឥទ្ធិពលលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងទាំងមូល (Hansrai,2007)។

តាមការសិក្សារបស់លោក Lekamge (2010) បានបង្ហាញថា លទ្ធផលរៀនសូត្រសិស្ស មានទំនាក់ទំនង និងរបៀបដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន អាស្រ័យលើទំហំសាលារៀន និងទីកន្លែងផងដែរ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវក៏បញ្ជាក់ផងដែរថា ចរិកលក្ខណៈរបស់នាយកសាលារៀនលើការអនុវត្តការងារដូចជា ការប្តេជ្ញាចិត្ត ការតាំងចិត្ត ទំនុកចិត្ត និងការលើកទឹកចិត្ត គឺមានឥទ្ធិពលខ្លាំងចំពោះភាពជោគជ័យរបស់សាលារៀន។

តាមការបង្ហាញខាងលើលក្ខណៈនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀនមានការប្រែប្រួលទៅតាមបរិបទសង្គម និងចក្ខុវិស័យរបស់រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសនោះរួមទាំងគោលនយោបាយអប់រំជាតិ កំណែទម្រង់នានាក្នុងវិស័យអប់រំរបស់ប្រទេសនោះឱ្យឆ្លើយតបនឹងការវិវត្តទាំងក្នុងតំបន់ និងសកលលោក។

២.៣ តួនាទី និងភារកិច្ចនាយកសាលារៀន

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះនាយកសាលារៀនមានតួនាទីច្រើនដូចជា៖ ជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងជាមេដឹកនាំនៃការកែលម្អសាលារៀន។ សាលារៀនមួយដែលអាចក្លាយជាសាលារៀនល្អ មានការចាប់អារម្មណ៍ពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ ចាំបាច់ត្រូវមាននាយកសាលារៀនល្អ ដើម្បីឱ្យដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រព្រឹត្តិទៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដូចទស្សនៈមួយលើកឡើងថា«**នាយកសាលាជាបេះដូងរបស់សាលារៀន**»។ ដូចនេះនាយកសាលារៀនត្រូវតែយល់ដឹងពីតួនាទីសំខាន់របស់ខ្លួន ហើយខិតខំបំពេញការងារឱ្យសមនឹងទស្សនៈខាងលើ([3])។ នាយកសាលារៀនទទួលខុសត្រូវចំពោះកិច្ចការប្រតិបត្តិទូទៅនៃសាលារៀនរបស់ពួកគេ ដើម្បីឱ្យសាលារៀនមួយមានដំណើរការល្អ ធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន ពិសេសលទ្ធផលសិក្សាសិស្សមានការរីកចម្រើន នាយកសាលាត្រូវទទួលខុសត្រូវអនុវត្តភារកិច្ច៖ ១)ការងាររដ្ឋបាល ២)ការងារបច្ចេកទេសគរុកោសល្យ និង៣)ការងារទំនាក់ទំនងសហគមន៍។ ភារកិច្ចទាំងបីត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថា មានឥទ្ធិពលខ្លាំងចំពោះប្រសិទ្ធភាពការបង្រៀន និងរៀន និងលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស([4])។

[3] ក្រសួងអប់រំ ការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ២០១៦

[4] អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងវិស័យអប់រំ(បណ្ឌិត ចៅ លិន ២០១១)

២.៣.១ តួនាទីរបស់នាយកសាលារៀន

តាមឯកសារស្ដីពីការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ របស់ក្រសួងអប់រំឆ្នាំ២០១៦ នាយកសាលារៀនមានតួនាទីសំខាន់ៗៈ ជាអាជ្ញាធរអប់រំ ជាមន្ត្រីរដ្ឋបាល ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ជាអធិការអចិន្ត្រៃយ៍ និងជាភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍរបស់សហគមន៍។

ក. ជាអាជ្ញាធរអប់រំ

នាយកសាលារៀន ជាប្រតិភូអចិន្ត្រៃយ៍របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាអ្នកដឹកនាំសាលាលារៀនផ្ទាល់ និងជាអ្នកធានានូវទំនាក់ទំនងការងាររវាងសាលារៀននឹងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាមានការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ការិយាល័យជំនាញពាក់ព័ន្ធនៅមន្ទីរអប់រំ ក្រសួងអប់រំ សហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដ៏ទៃទៀត។ ក្រៅពីនេះនាយកសាលារៀនត្រូវឃ្លាំមើល លើការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋាននានា។ នាយកសាលារៀន ជាអ្នកដឹកនាំសកម្មភាពសាលារៀនដោយផ្ទាល់ ដើម្បីធានាបាននូវការសម្រេចគោលដៅអប់រំជាតិ។ នាយកសាលារៀនទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង ចំពោះមុខគ្រូបង្រៀន សិស្ស មាតាបិតា អាណាព្យាបាល សហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា រាល់សកម្មភាពជាវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាន ដែលកើតមានឡើងក្នុងសាលារៀន។ នាយកសាលារៀនជាអ្នកសម្របសម្រួល លើការធ្វើផែនការគោលនយោបាយសាលារៀន ផែនការសាលារៀន និងបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សា ផែនការជួបជាមួយមាតាបិតា និងសហគមន៍ ផែនការជួយសិស្សរៀនយឺត ផែនការប្រមូល និងលើកទឹកចិត្តសិស្សពិការឱ្យចូលរៀន ផែនការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង បង្កើតចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ គោលបំណង ផែនការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងសាលារៀន ផែនការផលិតសម្ភារៈឧបទេសបង្រៀន និងរៀន ផែនការជួសជុលហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងកែលម្អបរិស្ថានសាលារៀន ព្រមទាំងដឹកនាំ ធ្វើផែនការគ្រប់គ្រង និងប្រើថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។

ខ ជាមន្ត្រីរដ្ឋបាល

នាយកសាលារៀនជាអ្នកណែនាំអនុវត្តរដ្ឋបាលសិក្សា ធានាធ្វើឱ្យសម្រេចគោលនយោបាយអប់រំជាតិ ចាត់ចែងសកម្មភាពការងារ បែងចែងភារកិច្ចបុគ្គលិកដោយរិះរកគ្រប់មធ្យោបាយ និងវិធានការចាំបាច់ដើម្បីធ្វើសកម្មភាពប្រព្រឹត្តិទៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ប្រជាធិបតេយ្យ និងអភិបាលកិច្ចល្អ។ ក្នុងនាមជាមន្ត្រីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល នាយកសាលារៀន ត្រូវមានភារកិច្ចរៀបចំគម្រោងថវិកា គម្រោងចំណាយ ពិនិត្យទំហំផ្ទៃដីសាលារៀន ធ្វើប្លង់ដីសម្រាប់សាលារៀន ពិនិត្យស្ថានភាពអាគារសិក្សា រៀបចំបន្ទប់គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន និងគ្រប់គ្រងលិខិតឯកសារនានា សេចក្ដីណែនាំ លិខិតបទដ្ឋាន និងការគ្រប់គ្រងទុកដាក់លិខិតស្នាមនានា។

គ ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ

ក្នុងនាមជានាយកសាលារៀន ត្រូវមានបទពិសោធផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន ជួយណែនាំគរុកោសល្យដល់គ្រូបង្រៀន ធ្វើការកែលម្អនូវចំណុចខ្វះខាតនានាសំដៅលើកកម្ពស់ការបង្រៀន និងរៀន។

ឃ ជាអធិការប្រចាំសាលារៀន

នាយកសាលាត្រូវរៀបចំផែនការពិនិត្យការបង្រៀនប្រចាំឆ្នាំ។ សង្កេតការបង្រៀនតាមផែនការ បន្ទាប់មកជួយកែលម្អ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់គ្រូបង្រៀន។ ក្នុងការសង្កេតការបង្រៀន និងរៀន នាយកសាលារៀនត្រូវអនុវត្តចំណុចសំខាន់ៗដូចជា៖ ពិនិត្យគ្រប់សកម្មភាពបង្រៀន កត់ត្រារាល់សកម្មភាពក្នុងពេលសង្កេតការបង្រៀន លើកសរសើរចំណុចដែលគ្រូបង្រៀនអនុវត្តបានល្អ កត់ត្រាសំណួរដែលគ្រូបង្រៀនប្រើប្រាស់ ពិនិត្យមើលសកម្មភាព គ្រូបង្រៀន និងសិស្សក្នុងម៉ោងសិក្សា និងកត់ត្រានូវវិធីដែលគ្រូបង្រៀនបានជួយសិស្ស។ ក្នុងពេលផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់នាយកសាលារៀន ត្រូវផ្តល់ឱកាស ឱ្យគ្រូបង្រៀនសម្តែងនូវការយល់ឃើញរបស់គាត់ក្នុងការបង្រៀន។ នាយកសាលារៀនត្រូវបង្ហាញគ្រូបង្រៀន នូវចំណុចខ្លាំងនៃការបង្រៀនរបស់គាត់ បង្ហាញនូវចំណុចដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវកែលម្អលើការបង្រៀន និងកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់សម្រាប់គ្រូបង្រៀនធ្វើការកែលម្អចំណុចខ្វះខាតទាំងនោះ។

ង ជាអ្នកមានជំនាញចរចា

នាយកសាលារៀនត្រូវមានទេពកោសល្យ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហានានាដែលកើតមានឡើងដោយសន្តិវិធី និងអនុវត្តជំនាញចរចា។

ច ជាអ្នកផ្តល់នូវការអប់រំ

នាយកសាលារៀនជាអ្នកជំរុញ ណែនាំគ្រូបង្រៀនឱ្យអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ។ នាយកសាលាត្រូវតាំងខ្លួនជាអ្នកដឹកនាំលើការសិក្សា។

ឆ ជាអ្នកផ្តល់នូវសកម្មភាពការងារ

នាយកសាលារៀនត្រូវមានគំនិតផ្តួចផ្តើមបង្កើតការងារផ្សេងៗ សម្រាប់បុគ្គលិកចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងពង្រីកសមត្ថភាពបន្ថែម។

ជ ជាអ្នកប្រឹក្សាយោបល់

នាយកសាលារៀន ត្រូវលើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហា ដោយវិចារណញ្ញាណ ឆ្ពោះទៅរកការឯកភាពក្នុងអង្គភាព និងបណ្តុះស្មារតីចែករំលែក។

៥ ជាន្លាក់ខារអភិវឌ្ឍរបស់សហគមន៍

នាយកសាលារៀនត្រូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធរួមមាន៖ មាតាបិតាអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ អាជ្ញាធរដែនដី ក្នុងការចូលរួម អភិវឌ្ឍសលារៀនអាជ្ញាធរដែនដីក្នុងការចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលារៀនជាគុណប្រយោជន៍ចំពោះការសិក្សា([5])។

២.៣.២ ភារកិច្ចរបស់នាយកសាលារៀន

ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងការរៀន ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលារៀន ត្រូវបានពង្រីកបន្ថែមទៀត រួមបញ្ចូលទាំងការទទួលខុសត្រូវចំពោះកំណែទម្រង់សាលារៀនឆ្ពោះទៅរកការបង្កើនសមិទ្ធផលសិក្សាសិស្ស។ ជោគជ័យក្នុងការកែទម្រង់ឆ្ពោះទៅរកការបង្កើនសមិទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ជាញឹកញាប់ត្រូវបានពឹងផ្អែកលើសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលារៀនក្នុងការបង្កើតចក្ខុវិស័យរួមគ្នាមួយ នៅក្នុងសហគមន៍សាលារៀន និងភាពជោគជ័យក្នុងការអនុវត្តរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីៗ ដែលធ្វើអោយគ្រូបង្រៀនចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា។ តម្រូវការរបស់នាយកសាលារៀន ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជោគជ័យរបស់សិស្សទាំងអស់ តាមរយៈការបង្កើត និងការអនុវត្តចក្ខុវិស័យរួមគ្នារបស់សាលារៀន ការចិញ្ចឹមបីបាច់ និងការទ្រទ្រង់នៃវប្បធម៌ និងកម្មវិធីអប់រំណែនាំដល់ការរៀន និងការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក ការធានាការគ្រប់គ្រងនៃប្រតិបត្តិការសាលារៀន ដើម្បីបង្កើតបរិយាកាសសិក្សាប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងប្រសិទ្ធភាព ការសហការជាមួយគ្រួសារ សហគមន៍សាលារៀន ការលើកកម្ពស់សុចរិតភាពយុត្តិធម៌ និងឥរិយាបទល្អ សីលធម៌ល្អ អន្តរកម្ម ជាមួយបរិបទនយោបាយសង្គម ច្បាប់ និងវប្បធម៌។ ភារកិច្ចរបស់នាយកសាលារៀន សំដៅដល់អ្នកដែលត្រូវផ្តល់នូវការយល់ដឹងអំពីទិសដៅ ដល់សមាជិកទាំងឡាយនៃអង្គភាព ដែលជាអ្នកជំរុញនូវការប្តេជ្ញាចិត្ត និងសុឆន្ទៈដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវ។ ដូចនេះដើម្បីសម្រេចបានជោគជ័យនាយកសាលារៀនត្រូវមានភារកិច្ចចម្បង៖

ក ភារខារគ្រប់គ្រង

នាយកសាលារៀនត្រូវកសាងចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងផែនការសកម្មភាព ដើម្បីអភិវឌ្ឍអង្គភាព កសាងរចនាសម្ព័ន្ធ និងការបែងចែកមុខងារ រៀបចំផ្សព្វផ្សាយ និងបំផុសឱ្យអាណាព្យាបាលនាំកូនមករៀន ដឹកនាំការប្រជុំការងាររបស់សាលារៀន និងផ្សព្វផ្សាយលិខិតគតិយុត្ត ព្រមទាំងរៀបចំលិខិតស្នាម រក្សាទុកឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់ ធានានិយ័តភាពក្នុងការសិក្សា បែងចែងភារកិច្ចជូនបុគ្គលិកឱ្យអនុវត្តតាមតួនាទីភារកិច្ចប្រចាំឆ្នាំ។ នាយកសាលារៀនត្រូវបែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានវិធានការពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃ

[5] អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងវិស័យអប់រំ (បណ្ឌិតចៅលិន ២០១១

ការងារយ៉ាងល្អិតល្អន់។ ក្រៅពីនេះត្រូវរៀបចំក្រុមប្រឹក្សានានាតាមការណែនាំ ដើម្បីជំរុញឱ្យសាលារៀមានដំណើរការល្អ ធានាបានការបង្រៀន និងរៀនមានគុណភាព។ ទន្ទឹមនឹងនេះនាយកសាលារៀនត្រូវចាំថា រចនាសម្ព័ន្ធដែលរៀបចំមិនបានល្អបង្កជាទំនាស់ ដូចនេះរាល់ការសម្រេចចិត្តត្រូវផ្អែកលើសេចក្ដីណែនាំ។

ខ ការងារបច្ចេកទេសគរុកោសល្យ

នាយកសាលារៀនមានភារកិច្ចគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ដោយរក្សាបាននូវតួនាទីជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគ្រប់មុខវិជ្ជា និងគ្រប់កម្រិតថ្នាក់។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះនាយកសាលារៀន ត្រូវដឹកនាំការប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេស ធ្វើថ្នាក់និទស្សន៍ ជំរុញគ្រូបង្រៀនឱ្យធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីវិធីសាស្រ្តបង្រៀនថ្មីៗ។ នាយកសាលារៀនត្រូវចាំថា ភារកិច្ចស្នូលរបស់នាយកសាលារៀន គឺគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន។ នាយកសាលារៀនមិនត្រូវឃុំឃាំងខ្លួនឯងនៅក្នុងទីចាត់ការ ត្រូវពិនិត្យមើលការបង្រៀនឱ្យបានញឹកញាប់ នាយកសាលារៀនល្អជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យដ៏ល្អផងដែរ។

គ ការងារទំនាក់ទំនង

ទោះបីជាការងាររដ្ឋបាល និងការងារបច្ចេកទេសគរុកោសល្យល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ ប៉ុន្តែនាយកសាលារៀនមិនអាចខ្វះទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង និងផ្ទៃក្រៅសាលារៀនបានឡើយ។

- **ការងារទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង**

នាយកសាលារៀន ត្រូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហសេវិករួមការងារ និងអ្នកនៅក្រោមឱវាទទាំងអស់។ នាយកសាលារៀន ត្រូវឆ្លៀតពេលជួបសំណេះសំណាលជាមួយសិស្ស អ្នកលក់នំចំណីក្នុងសាលារៀន ណែនាំអំពីអនាម័យនៃការលក់ដូរ។

- **ការងារទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ**

នាយកសាលារៀន ត្រូវចំណាយពេលវេលាជួបប្រាស្រ័យទាក់ទង ជាមួយមាតាបិតា អាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ សប្បុរសជននានា អាជ្ញាធរដែនដី ព្រះចៅ អធិការ គណៈកម្មការអាចារ្យវត្ត ដើម្បីគៀងគរថវិកាអភិវឌ្ឍសាលារៀន។

២.៣.៣.ដែនកំណត់នៃការគ្រប់គ្រង

ក ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

- ធានាដំណើរការល្អរបស់សាលារៀន
- អនុវត្តបទបញ្ជាសិក្សា និងអត្ថបទណែនាំផ្លូវការរបស់ក្រសួង
- ចែកសិស្សតាមថ្នាក់

- ចាត់តាំងបែងចែកភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទ តាមសំណើរក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀន
- ជានានិយ័តភាពក្នុងការសិក្សា
- ត្រៀមការងារ ការពារបរិស្ថាន សោភ័ណភាព និងអនាម័យ
- ជានាការ ការពារកុមារ
- រក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ និងវិន័យក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សា
- ចូលរួមបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានា
- ចាត់តាំងការប្រជុំ ដឹកនាំការប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈកម្មការនានា
- ចាត់តាំងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសង្គម
- រៀបចំការចាត់ចែងការបណ្តុះបណ្តាល
- រៀបចំទីចាត់ការសាលារៀន
- រៀបចំលិខិតស្នាម និងរក្សាទុកលិខិតស្នាម
- បែងចែកមធ្យោបាយសម្រាប់ធ្វើការងារផ្សេងៗ
- ធ្វើរបាយការណ៍ពីសកម្មភាពការងាររបស់សាលារៀនជូនថ្នាក់ដឹកនាំ
- ធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយទំនាស់ផ្សេងៗក្នុងសាលារៀន
- ទទួលខុសត្រូវជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់ រាល់ចំណូល ចំណាយរបស់សាលារៀន

ខ ការគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេស ការបង្រៀន និងរៀន

- ជានាឱ្យមានសម្ភារៈដំណើរការបង្រៀន និងរៀន និងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ បង្រៀន សិស្ស ក្នុងការប្រើធនធានសម្ភារៈ ដោយឈរលើស្មាតីថ្លៃប្រឌិត និងថែរក្សា
- ជំរុញលើកទឹកចិត្តប្រើចិត្តគរុកោសល្យច្បាស់លាស់
- សង្កេតការបង្រៀន និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់
- ត្រួតពិនិត្យកិច្ចតែងការបង្រៀន
- ការលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន និងសិស្សដោយមិនរើសអើង
- ជំរុញគ្រូបង្រៀនឱ្យបង្រៀនចប់កម្មវិធីសិក្សា និងតាមតម្រូវការសិស្ស
- ជំរុញគ្រូបង្រៀនឱ្យស្វ័យសិក្សា
- បង្កើតបរិយាកាសរៀនសូត្រល្អប្រសើរ
- លើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្រឱ្យមានក្លឹបសិក្សាសិស្ស

គ ការគ្រប់គ្រងថវិកា

- ការពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃលទ្ធផលតាមរយៈផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន
- ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការ

ឃ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

- ការស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកសិក្សាទាំងអស់
- ស្វែងយល់ជីវភាពរបស់គ្រូបង្រៀន និងព័ត៌មាននានាពីគ្រូបង្រៀន
- លើកទឹកចិត្តអ្នកមានស្នាដៃល្អ ដោយស្នើសុំដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ ផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ
- ណែនាំគ្រូបង្រៀនអំពីការថែទាំសុខភាពអនាម័យ ការស្លៀកពាក់
- វាយតម្លៃការបំពេញការងារដោយតម្លាភាព
- បង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់គ្រូបង្រៀនឱ្យសិក្សាបន្ថែម
- លើកទឹកចិត្តយេនឌ័រក្នុងការងារគ្រប់គ្រង
- លើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។

ង ការគ្រប់គ្រងទូទៅ

- បង្កើនទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាមួយអាជ្ញាធរ សហគមន៍ និងអាណាព្យាបាលសិស្ស ដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន
- ដឹកនាំសម្របសម្រួល និងគៀងគរធនធានថវិកាអភិវឌ្ឍសាលារៀន
- ពង្រឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង បង្ហាញឱ្យឃើញពីផែនការ និងការទទួលខុសត្រូវ
- កសាងទំនុកចិត្តដោយខិតខំបង្កើនលទ្ធផលសិក្សា
- ការប្រមូលកុមារឱ្យចូលរៀន
- ពន្យល់តម្លៃនៃការអប់រំដល់មាតាបិតា អាណាព្យាបាលសិស្ស
- ផ្សព្វផ្សាយសមិទ្ធផលការងារសាលារៀន
- កសាងទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន([6])។

២.៣.៤.ក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍

ក្នុងនាមជានាយកសាលារៀន ចាំបាច់ត្រូវមានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការការងារ និងកំណែទម្រង់នានាក្នុងវិស័យអប់រំ។ តាមរយៈឯកសារក្របខ័ណ្ឌស្តង់ដានាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ នាយកសាលារៀនត្រូវមានសមត្ថភាពគោល៥រួមមានៈ ១) សមត្ថភាពគោលទី១ នាយកសាលារៀនត្រូវមានគំនិតជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្ត នាយកសាលា

[6] ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៧ ស្តង់ដានាយកសាលារៀន

ត្រូវមានសមត្ថភាពក្នុងធ្វើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន ការសម្រេចចិត្តក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា នឹងដឹកនាំសាលារៀនឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ និងការបង្កើតថ្មី ២)សមត្ថភាពគោលទី២ ការគ្រប់គ្រងក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ នាយកសាលារៀនត្រូវមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ និងធនធានក្នុងសាលារៀន គ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក និងមានសមត្ថភាពពេញលេញក្នុងការគ្រប់គ្រងគម្រោង និងកម្មវិធីសាលារៀនឱ្យមាននិរន្តរភាព ៣)សមត្ថភាពគោលទី៣ ការដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន នាយកសាលាត្រូវយល់ដឹងលើការដឹកនាំកែលម្អ និងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា បង្កើតបរិស្ថានសិក្សាសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល ធ្វើអធិការកិច្ច និងវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ព្រមទាំបង្ហាញលទ្ធផលសិក្សាតាមផែនការ ៤)សមត្ថភាពគោលទី៤ ឧត្តមភាពបុគ្គល នាយកសាលាត្រូវមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ធ្វើសកម្មភាពលើបញ្ហាប្រឈម និងលទ្ធភាពក្នុងដោះស្រាយ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ៥)សមត្ថភាពគោលទី៥ ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ នាយកសាលាត្រូវមានសមត្ថភាពលើកកម្ពស់ការចែករំលែក និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការកែលម្អសាលារៀន គ្រប់គ្រងកិច្ចសហការ និងបណ្តាញអប់រំ រក្សានិរន្តរភាពទំនាក់ទំនង និងសហការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន([7])។

២.៣.៥ ក្របខណ្ឌស្តង់ដានាយកសាលារៀននៅកម្ពុជា

ជាការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈម និងឱកាសក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្ពុជា នាយកសាលារៀន ត្រូវអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពឱ្យបានសមស្របតាមស្តង់ដាមួយ នៃការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ស្តង់ដានាយកសាលារៀននៅកម្ពុជាត្រូវបានកំណត់៦៖ ស្តង់ដាទី១ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធការងារ នាយកសាលារៀនត្រូវមានកម្រិតវប្បធម៌ទាបបំផុតបរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រសមមូល ឬប្រសិទ្ធផលគ្រប់គ្រាន់ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈជានាយកសាលារៀន ចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន ចំណេះដឹងផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ វប្បធម៌ទូលំទូលាយ ចំណេះដឹងភាសាបរទេសអាចប្រើប្រាស់បានក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទង មានបទពិសោបំពេញការងារជាគ្រូបង្រៀនយ៉ាងតិច៥ឆ្នាំ។ ស្តង់ដាទី២ សមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិរបស់នាយកសាលារៀន គឺនាយកសាលារៀនត្រូវមានសមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិដែលបង្ហាញពីភាពខ្លាំង និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការគ្រប់គ្រង និងបំពេញការងារឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពដោយយកចិត្តទុកដាក់លើការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ នាយកសាលារៀនដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងត្រូវដឹកនាំដោយធ្វើជាគំរូនានាដូចជា បង្ហាញសកម្មភាពល្អប្រចាំថ្ងៃ បង្ហាញពីតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព អ្វីដែល

[7] ឯកសារមជ្ឈមណ្ឌលថ្នាក់តំបន់នៃអង្គការរដ្ឋមន្ត្រីអប់រំអាស៊ីអាគ្នេយ៍សម្រាប់អប់រំបច្ចេកវិទ្យា និងការបង្កើតថ្មី ឆ្នាំ ២០១៦

បានធ្វើផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយ មានមោទនៈភាពលើវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនបំពេញការងារឱ្យអស់ពីលទ្ធភាព និងសមត្ថភាព ចេះជ្រើសរើសចំណុចជាអាទិភាពមកធ្វើមុន ហ៊ានធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម បង្ហាញឥរិយាបថជាសហគ្រិនភាព អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (ស្វ័យសិក្សាស្រាវជ្រាវ) គាំទ្រតម្លៃទស្សនៈវិស័យអាស៊ាន មានក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ មានភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងមានការប្ដេជ្ញាចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ។ ស្តង់ដាទី៣ បំណិនត្រិះរិះពិចារណា និងនវានុវត្ត ការគិត និងការពិចារណាដោយប្រមូលភស្តុតាង ទិន្នន័យ និងសេណារីយ៉ូក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា នាយកត្រូវស្វែងយល់ពីក្របខណ្ឌគតិយុត្តតាមរយៈការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចបានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ការអនុវត្តចក្ខុវិស័យ និងផែនការសកម្មភាព ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការងារ។ ស្តង់ដាទី៤ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន នាយកសាលារៀនត្រូវធ្វើឱ្យការងាររដ្ឋបាលសាលារៀន មានការអភិវឌ្ឍកាន់តែប្រសើរលើគ្រប់ផ្នែកប្រកបដោយ គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព ជាអាទិភាពការងារបរិស្ថាន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និយ័តភាពការងារ ការត្រួតពិនិត្យការវាយតម្លៃ ការគ្រប់គ្រងស្ថិតិ សិស្ស ថ្នាក់ បុគ្គលិក និងការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកា ពិសេសបង្ហាញភស្តុតាងអ្វីដែលថ្មី។ ក្នុងចំណុចនេះនាយកសាលារៀនត្រូវគ្រប់គ្រងឱ្យបានលើការងារសំខាន់រួមមានការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ ស្តង់ដាទី៥ ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន នាយកសាលារៀនត្រូវចាំបាច់ដឹកនាំការអនុវត្ត និងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា បង្កើតបរិស្ថាន និងបរិយាកាសសិក្សា ធ្វើអធិការកិច្ច និងវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និងការផ្ដល់លទ្ធផលសិក្សា ដែលទាមទារឱ្យនាយកសាលារៀនគ្រប់គ្រងសំខាន់រួមមានការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ការស្រាវជ្រាវ ការសហការ និងទំនាក់ទំនង ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងជាដើម។ ស្តង់ដាទី៦ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ទំនាក់ទំនងការងារសាលារៀនជាមួយសហគមន៍ ជាកម្លាំងចលករក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពបង្រៀន និងរៀន និងលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស តាមរយៈការចូលរួមរៀបចំផែនការ ការស្វែងរកធនធាន និងពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ។ នាយកសាលារៀនត្រូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអាជ្ញាធរដែនដី មាតាបិតា អាណាព្យាបាលសិស្ស និងភាគីពាក់ព័ន្ធនានា([៥])។

ជារួមការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀន គឺនាយកសាលាត្រូវមានគុណវុឌ្ឍខ្ពស់ បទពិសោធក្នុងការបំពេញការងារ ការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងការដឹកនាំឱ្យមានការបង្កើតថ្មីៗ នាយកសាលារៀនត្រូវមានភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាលសាលារៀន ដឹកនាំលើការអនុវត្តកម្មវិធី

[៥] ក្រសួងអប់រំ ឆ្នាំ២០១៦ ស្តង់ដានាយកសាលារៀន

សិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន ពិសេសនាយកសាលារៀនត្រូវមានឧត្តមភាពខ្ពស់ អនុវត្តការងារដោយផ្សារភ្ជាប់សាលារៀនជាមួយនឹងសហគមន៍។

ជំពូកទី៣
វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣
វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

៣.១ ការកំណត់ភាគសំណាក

ភាគសំណាកត្រូវបានជ្រើសរើស ជាទីតាំងធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ គឺសាលាបឋមសិក្សាពីរក្នុងខេត្តសៀមរាបៈ ១)សាលាបឋមសិក្សាវត្តបូព៌ ក្នុងក្រុងសៀមរាប និង២)សាលាបឋមសិក្សាវេស្សវ័ណ ក្នុងស្រុកប្រាសាទបាគង។ សាលារៀនបឋមសិក្សាទាំងពីរនេះទទួលបានជ័យលាភីពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាលើការងារដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀនបានល្អ។ ភាគសំណាកត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលរួមជាសំណាកស្រាវជ្រាវមានគ្រូបង្រៀន១២៩នាក់ នាយក នាយិកាសាលារៀន២នាក់ សរុប១៣១នាក់។ ការកំណត់សំណាកស្រាវជ្រាវនេះ គឺតាមរបៀបកំណត់សំណាកស្រាវជ្រាវរបស់លោក Krejcie & Morgan(1970)។ តាមវិធីនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានកំណត់យកបុគ្គលិកអប់រំ គ្រូបង្រៀនទាំងអស់តាមសាលារៀននីមួយៗ (Cluster Selection) ធ្វើជាប្រជាករ(Population) ហើយកំណត់យកសំណាកស្រាវជ្រាវស្មើនឹងប្រជាករនោះ(កំណត់យក១០០ភាគរយ) ដែលកម្រិតជឿជាក់រហូតដល់៩៩.០ភាគរយ កម្រិតលម្អៀងមានត្រឹម១.០ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។

៣.២ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវមានបីផ្នែកៈ

១)ផ្នែកទី១ បង្ហាញអំពីព័ត៌មានទូទៅរួមមានៈ អាយុ ភេទ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធរយៈពេលបំពេញការងាររបស់អ្នកចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ។

២)ផ្នែកទី២ ជាកម្រងសំណួរបែបបរិមាណវិស័យ បង្ហាញពីទស្សនៈនៃការវាយតម្លៃបុគ្គលិកគ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរធៀបនឹងក្របខណ្ឌនាយកសាលារៀនអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ កម្រងសំណួរបែបបរិមាណវិស័យនេះត្រូវបានដកស្រង់ចេញពី ឯកសារមជ្ឈមណ្ឌលថ្នាក់តំបន់នៃអង្គការរដ្ឋមន្ត្រីអប់រំអាស៊ីអាគ្នេយ៍សម្រាប់អប់រំបច្ចេកវិទ្យា និងការបង្កើតថ្មី។ ខ្លឹមសារនៅក្នុងកម្រងសំណួរទាំងនោះ ត្រូវបានពិនិត្យកែតម្រូវឡើងវិញឱ្យសមស្របនឹងបរិបទនៃប្រទេសនីមួយៗក្នុងតំបន់ ការកែសម្រួលខ្លឹមសារក្នុងកម្រងសំណួរនោះមានការចូលរួមពីមន្ត្រីជំនាញពាក់ព័ន្ធរួមមាន មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ គ្រូបង្រៀន សិស្ស មាតាបិតា និងអ្នកជំនាញផ្នែកអប់រំជាច្រើននាក់ មកពីបណ្តាលប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ដូចជាប្រទេសព្រុយណេ ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ប្រទេសឡាវ ប្រទេសម៉ាលេស៊ី ប្រទេសហ្វីលីពីន

ប្រទេសសិង្ហបុរី ប្រទេសថៃ ប្រទេសវៀតណាម និងប្រទេសកម្ពុជា (SEMEO INNOTECH, 2016)។

កម្រងសំណួរផ្នែកទី២នេះ បង្ហាញអំពីសមត្ថភាពលម្អិតនានា ក្នុងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍រួមមាន៖ ១)ដឹកនាំបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀនជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ ២)ដឹកនាំអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន ៣)ការដឹកនាំបង្ហាញចក្ខុវិស័យ និងធ្វើជាគំរូក្នុងការអនុវត្តការងារ ៤)ដឹកនាំដោយប្រើកស្តុតាងផ្សេងៗដើម្បីគាំទ្រ ត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ និងកែលម្អផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៥)ដឹកនាំការប្រតិបត្តិការការងារ និងពិនិត្យឡើងវិញការអនុវត្តផែនការ និងប្រើប្រាស់លទ្ធផលដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ៦)ដឹកនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ និងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ៧)ដឹកនាំធ្វើឱ្យមាននិរន្តរភាព ការច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តក្នុងកម្មវិធីសាលារៀន ៨)ការគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ៩)ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា ១០)ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធី ១១)គ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌតម្រូវការបុគ្គលិក ១២)គាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក ១៣)ទទួលស្គាល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក ១៤)បង្ហាញពីបំណិនគ្រប់គ្រងគម្រោង និងកម្មវិធីនានា ១៥)ដឹកនាំលើកកម្ពស់គម្រោង និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព ១៦)គ្រប់គ្រងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ១៧)លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងសំដៅលើការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ១៨)លើកកម្ពស់សកម្មភាពសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល ១៩)លើកកម្ពស់បរិស្ថានសិក្សាប្រកបដោយផាសុកភាព សុវត្ថិភាព និងការអប់រំបញ្ចូលគ្នា ២០)លើកកម្ពស់វប្បធម៌សន្តិភាព និងការគោរពលក្ខខណ្ឌនានា ២១)អនុវត្តការងារធ្វើជាគំរូចំពោះការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ២២)ការអប់រំឱ្យមានភាពជាអ្នកដឹកនាំ ២៣)លើកកម្ពស់គោលវិធីផ្អែកលើស្មារតីក្រុមលើការដឹក នាំការបង្រៀន និងរៀន ២៤)គ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀនឱ្យប្រសើរ ២៥)ការដឹកនាំដោយធ្វើជាគំរូ ២៦)ដឹកនាំបង្ហាញនូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ២៧)ដឹកនាំការអនុវត្តការរស់នៅប្រកបដោយសុខភាព ២៨)ដឹកនាំដោយមានមោទនភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គល ២៩)ដឹកនាំបង្ហាញលទ្ធផលការងារ ៣០)គ្រប់គ្រងការងារដែលជាអាទិភាព ៣១)ដឹកនាំបង្ហាញពីការសម្រេចចិត្តក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ៣២)ដឹកនាំដោយបង្ហាញពីឥរិយាបថជាសហគ្រិនភាព ៣៣)ដឹកនាំដោយបង្ហាញពីទំនួលខុសត្រូវក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិត ៣៤)ដឹកនាំដោយបង្ហាញពីការគាំទ្រទស្សនៈវិស័យ និងតម្លៃរបស់អាស៊ាន ៣៥)ការដឹកនាំកសាងទំនុកចិត្តក្រុម សហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ៣៦)ដឹកនាំដោយផ្តល់អំណាចដល់សហគមន៍ ក្នុងការលើកម្ពស់ការអនុវត្តការងាររបស់សាលារៀន ៣៧)ដឹកនាំដោយមានទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ៣៨)ដឹកនាំសម្របសម្រួលភាពជាដៃគូជាមួយនឹងសកម្មភាពនានា ៣៩)ដឹកនាំដោយលើក

កម្ពស់ការមូលមតិគ្នា ៤០)ដឹកនាំការគ្រប់គ្រងទំនាស់ ឬការខ្វែងគំនិតគ្នាដោយអនុវត្តជំនាញចរចារ ៤១)ដឹកនាំការគាំទ្រកម្មវិធី និងគម្រោងផ្អែកលើសហគមន៍ ៤២)ដឹកនាំធ្វើឱ្យមានទំនាក់ទំនងក្នុងការបំពេញការងារគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។

កម្រងសំណួរបែបបរិមាណវិស័យ ត្រូវបានណែនាំដូចខាងក្រោម៖

-បើគូសសញ្ញា (√) ក្នុងប្រអប់លេខ៤ មានន័យថានាយកសាលារៀនមានទំនុកចិត្តក្នុងការអនុវត្តការងារនោះ និងអាចបង្រៀនអ្នកដទៃ(សមត្ថភាពខ្ពស់បំផុត)

-បើគូសសញ្ញា (√) ក្នុងប្រអប់លេខ៣ មានន័យថា នាយកសាលារៀនអាចធ្វើកិច្ចការនោះបាន (សមត្ថភាពខ្ពស់)

-បើគូសសញ្ញា (√) ក្នុងប្រអប់លេខ២ មានន័យថា នាយកសាលារៀនអាចធ្វើបានតិចតួច ប៉ុន្តែត្រូវការសិក្សាបន្ថែម(សមត្ថភាពមធ្យម)

-បើគូសសញ្ញា (√) ក្នុងប្រអប់លេខ១ មានន័យថា នាយកសាលារៀនមិនអាចធ្វើកិច្ចការនោះបាន(សមត្ថភាពទាប)។

៣)ផ្នែកទី៣ ជាទម្រង់សំណួរបើកមានមួយសំណួរ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយយោងលើការសិក្សាឯកសារនានាមួយចំនួន៖ ១)ឯកសារការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសម្រាប់បំប៉ននាយកសាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា(ក្រសួងអប់រំឆ្នាំ២០០៩) ២)ឯកសារការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (ក្រសួងអប់រំ ឆ្នាំ២០១៨) ៣)ឯកសារបំណិនវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់បំប៉ននាយកសាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា (ក្រសួងអប់រំ ឆ្នាំ២០១៦) ឯកសារស្តង់ដានាយកសាលារៀន(ក្រសួងអប់រំ ឆ្នាំ ២០១៧) និងការសិក្សាលើក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍(SEMEO INNOTECH,2016)។

៣.៣ ការប្រមូលទិន្នន័យ

ក្រោយពីទទួលបានលិខិតអនុញ្ញាតពីវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ជាដំបូងអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានជួបជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តសៀមរាប ដើម្បីជម្រាបពីគោលបំណង និងសុំកិច្ចសហការក្នុងការជូនដំណឹងដល់សាលារៀនគោលដៅ ដែលបានកំណត់ជាទីតាំងសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ បន្ទាប់ពីបានការអនុញ្ញាតពីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា អ្នកសិក្សាស្រាវបានជួបទំនាក់ទំនងជាមួយប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុកទាំងពីរ ដើម្បីជម្រាបជូនអំពីព័ត៌មាននៃការចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងសុំកិច្ចសហការផងដែរ។ បន្ទាប់ពីបានជួបប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុកទាំងពីរ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានជួបផ្ទាល់ជាមួយ

នាយក នាយិកាសាលារៀន គ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀនគោលដៅនីមួយៗ ដើម្បីជម្រាបពីគោលបំណង និងសុំកិច្ចសហការ ដើម្បីឱ្យការប្រមូលទិន្នន័យប្រព្រឹត្តិទៅដោយរលូន។

៣.៤ ការវិភាគទិន្នន័យ

ទិន្នន័យបែបបរិមាណវិស័យ ត្រូវបានធ្វើការវិភាគក្នុងកម្មវិធី វិភាគទិន្នន័យបែបស្ថិតិពណ៌នា (Descriptive Statistical Analysis Software SPSS) ដោយមានការរៀបចំជាតារាងបំណែងចែក ដែលបង្ហាញតម្លៃមធ្យមភាគM តាងឱ្យកម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងតាងSDជាគម្លាតស្តង់ដា។ ទិន្នន័យសំណួរបើកត្រូវបានកត់ត្រា ជាលាយល័ក្ខអក្សរ (Transcribe) ដោយធ្វើការកែសម្រួលពាក្យពេជ្រ ប៉ុន្តែរក្សាខ្លឹមសារឱ្យនៅដដែល (Paraphrase) មុននឹងបង្ហាញជូនក្នុងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ។ ទិន្នន័យសំណួរបើក គឺអនុវត្តតាមរបៀបវិភាគទិន្នន័យបែបគុណវិស័យរបស់លោក Sharan B.Merriam & Elizabeth J.Tisdell,2016 ចំពោះខ្លឹមសារណាដែលមានន័យដូចគ្នា ត្រូវបានកំណត់ជាសូចនាកររួមមួយ ដោយប្រើវិធីចងកូដទិន្នន័យ (Data Coding)

ជំពូកទី៤

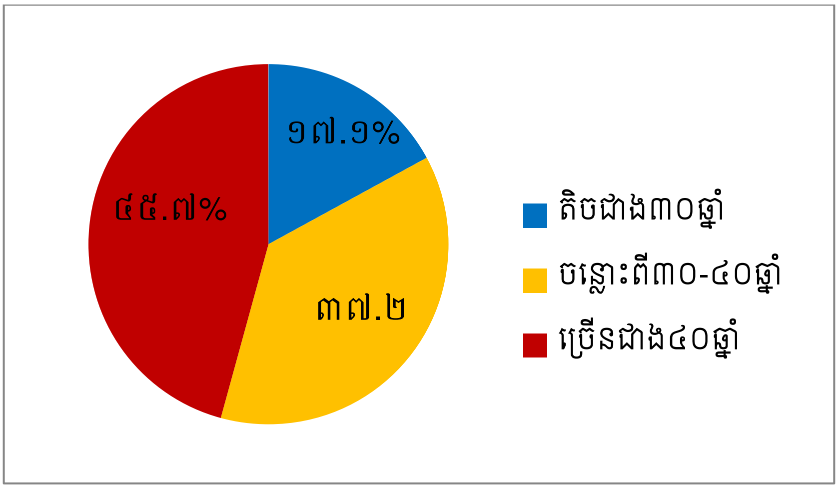
លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

ជំពូកទី៤
លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា

៤.១ ព័ត៌មានអ្នកចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ

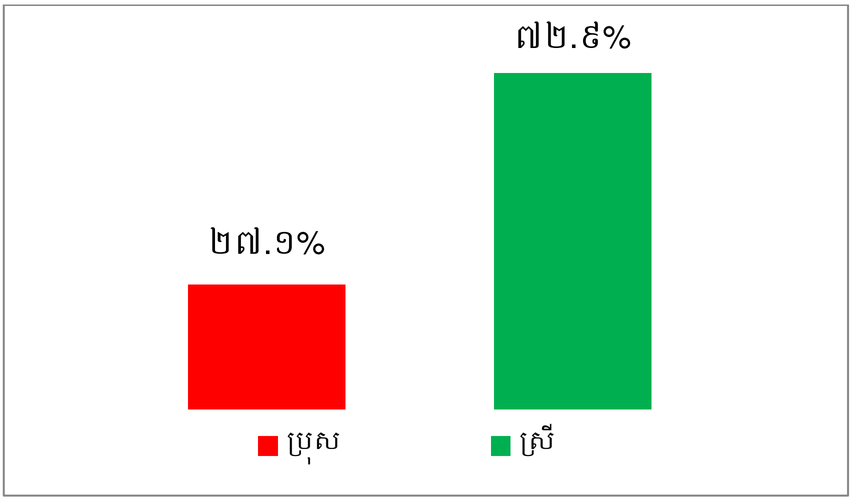
ក្នុងផ្នែក៤.១. នេះនឹងបង្ហាញព័ត៌មានទូទៅអំពី អាយុ ភេទ កម្រិតចំណេះដឹង និងបទពិសោធរយៈពេលបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ ដូចមានក្នុងរូបភាពខាងក្រោម៖

រូបភាពទី១៖ របាយគ្រូបង្រៀនតាមអាយុ



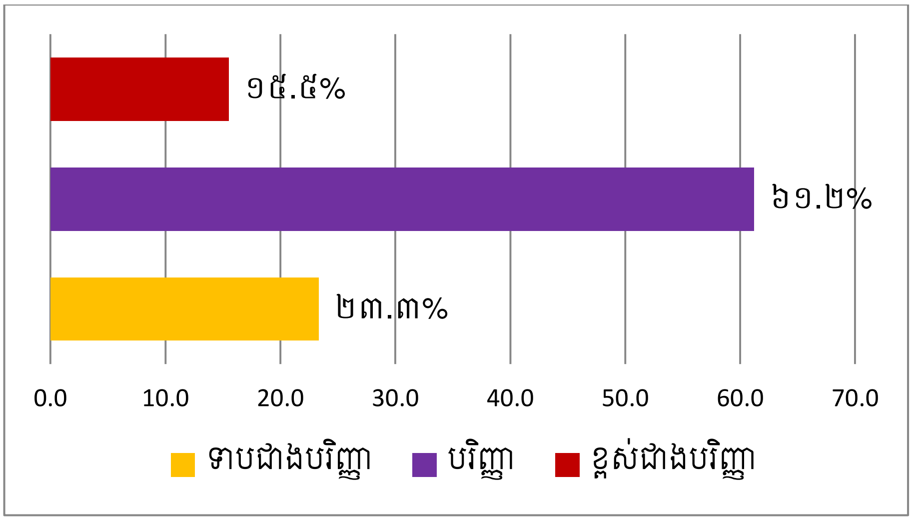
រូបភាពទី១បង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ អាយុតិចជាង៣០ឆ្នាំ មាន១៧.១ភាគរយ គ្រូបង្រៀនអាយុចន្លោះពី៣០-៤០ឆ្នាំ មាន៣៧.២ភាគរយ និងគ្រូបង្រៀនអាយុច្រើនជាង៤០ឆ្នាំ មាន៤៨.៧ភាគរយ។

រូបភាពទី២៖ របាយគ្រូបង្រៀនតាមភេទ



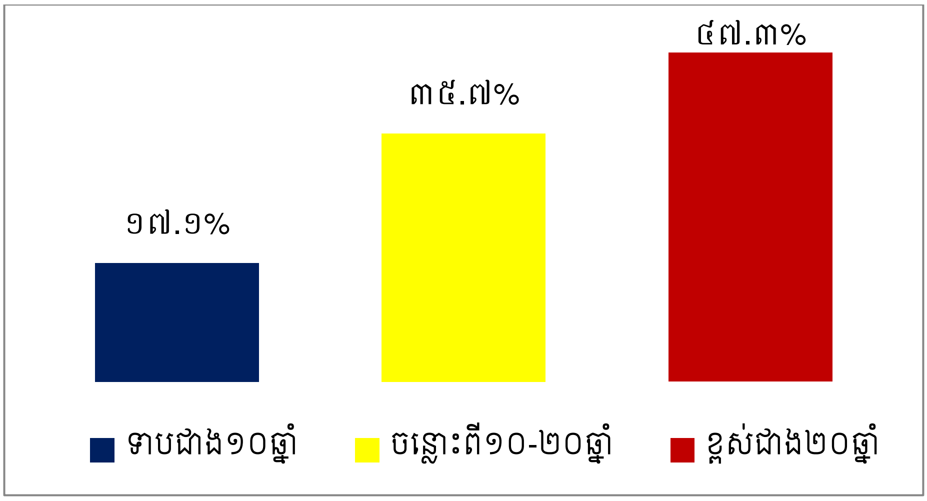
រូបភាពទី២ បង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរភេទប្រុស មាន២៧.១ភាគរយ និងភេទស្រី មាន៧២.៩ភាគរយ។

រូបភាពទី៣៖ របាយគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រ



រូបភាពទី៣បង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនមានសញ្ញាបត្រខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ មាន១៥.៥ភាគរយ គ្រូបង្រៀនមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ មាន៦១.២ភាគរយ និងគ្រូបង្រៀនមានសញ្ញាបត្រទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ មាន២៣.៣ភាគរយ ។

រូបភាពទី៤៖ របាយគ្រូបង្រៀនតាមបទពិសោធនៃរយៈពេលបំពេញការងារ



រូបភាពទី៤បង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនមានបទពិសោធបំពេញការងាររយៈពេលតិចជាង១០ឆ្នាំ ១៧.១ភាគរយ គ្រូបង្រៀនមានបទពិសោធបំពេញការងារ ចន្លោះពី១០-២០ឆ្នាំ ៣៥.៧ភាគរយ និងគ្រូបង្រៀនមានបទពិសោធបំពេញការងាររយៈពេលលើសពី២០ឆ្នាំ ៤៧.៣ភាគរយ។

ដូចនេះឃើញថា សមាសភាពអ្នកចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ មាន៧៦.៧ ភាគរយ គឺមានចំណេះដឹងខ្ពស់ចាប់ពីបរិញ្ញាបត្ររហូតដល់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់។ សមាសភាពអ្នកចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ មានបទពិសោធរយៈពេលនៃការបំពេញការងារលើសពី១០ឆ្នាំឡើងទៅ មាន៨២.៩ ភាគរយ។ ទិន្នន័យនេះជាផ្នែកមួយបង្ហាញឱ្យឃើញថា អ្នកចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរភាគច្រើនមានចំណេះដឹង និងបទពិសោធរយៈពេលបំពេញការងារច្រើនឆ្នាំដែលធ្វើឱ្យការប្រមូលទិន្នន័យមានភាពជឿជាក់កម្រិតខ្ពស់។

៤.២ លទ្ធផល សំណួរស្រាវជ្រាវទី១

ក្នុងផ្នែក៤.២នេះនឹងបង្ហាញឱ្យឃើញ ពីលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវឆ្លើយតប នឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន លើសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាប ធៀបនឹងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។

តារាងទី១៖ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ធៀបនឹងសមត្ថភាពគោលទី១ (គំនិតជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្ត)

គំនិតជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្ត	N= 129		កម្រិត	លំដាប់
	M	SD		
១.ដឹកនាំបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀនជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ	3.62	0.48	ខ្ពស់	1
២.ដឹកនាំអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន	3.57	0.49	ខ្ពស់	3
៣.ដឹកនាំបង្ហាញចក្ខុវិស័យ និងធ្វើជាគំរូក្នុងការអនុវត្តការងារ	3.57	0.49	ខ្ពស់	3
៤.ដឹកនាំត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ និងកែលម្អផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	3.56	0.49	ខ្ពស់	5
៥.អនុវត្តការងារ និងពិនិត្យឡើងវិញការអនុវត្តផែនការ និងប្រើប្រាស់លទ្ធផលដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា	3.58	0.49	ខ្ពស់	2
៦.ដឹកនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ	3.52	0.50	ខ្ពស់	7

៧.ដឹកនាំធ្វើឱ្យមាននិរន្តរភាព មានគំនិតច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តក្នុងកម្មវិធីសាលារៀន	3.53	0.50	ខ្ពស់	6
សរុប	3.56	0.29	**ខ្ពស់**	

តារាងទី១ បង្ហាញថា សមត្ថភាពនៃការដឹកនាំបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀនជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.62 SD=0.48 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ២)សមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.57, SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៣)សមត្ថភាពនៃការដឹកនាំបង្ហាញចក្ខុវិស័យ និងធ្វើជាគំរូក្នុងការអនុវត្តការងារ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.57, SD= 0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៤)សមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ និងកែលម្អផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.56, SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៥)សមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំអនុវត្តការងារ និងពិនិត្យឡើងវិញការអនុវត្តផែនការ ក្នុងការប្រើប្រាស់លទ្ធផលដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.58, SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៦)សមត្ថភាពដឹកនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.52, SD=0,50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៧)សមត្ថភាពដឹកនាំធ្វើឱ្យមាននិរន្តរភាព ការច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្ត មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.53, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់។

ដូចនេះជារួមឃើញថា សមត្ថភាពគោលលទី១ ការដឹកនាំប្រកបដោយគំនិតជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្ត មានមធ្យមពិន្ទុរួម M=3.56,SD=0.29 គឺនាយក នាយិកាសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាប មានសមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់។ ក្នុងនោះការដឹកនាំបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀនជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ មានមធ្យមពិន្ទុខ្ពស់ M=3.62 លំដាប់ទី១ និងសមត្ថភាពក្នុងដឹកនាំធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.52 លំដាប់ទី៧។

តារាងទី២៖ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ធៀបនឹងសមត្ថភាពគោលទី២ (ការគ្រប់គ្រងក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ)

ការគ្រប់គ្រងក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ	N=129		**កម្រិត**	**លំដាប់**
	M	SD		
១.ការគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ	3.60	0.49	ខ្ពស់	3
២.ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា	3.62	0.47	ខ្ពស់	1

៣.ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីនានា	3.53	0.50	ខ្ពស់	6
៤.ការគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌតម្រូវការបុគ្គលិក	3.55	0.49	ខ្ពស់	5
៥.គាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក	3.63	0.48	ខ្ពស់	2
៦.ទទួលស្គាល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក	3.53	0.51	ខ្ពស់	6
៧.បង្ហាញពីបំណិនគ្រប់គ្រងគម្រោង និងកម្មវិធីនានា	3.52	0.50	ខ្ពស់	8
៨.ដឹកនាំលើកកម្ពស់គម្រោង និងកម្មវិធីគាំទ្រការអភិវឌ្ឍ ប្រកបដោយនិរន្តរភាព	3.60	0.49	ខ្ពស់	3
សរុប	3.57	0.29	**ខ្ពស់**	

តារាងទី២ បង្ហាញថា៖ ១)ការគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.60, SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ២)ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.62, SD=0.48 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៣)ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធការងារ និងនីតិវិធី មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.53, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៤)ការគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌតម្រូវការបុគ្គលិក មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.55, SD= 0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៥)ការដឹកនាំគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.63 SD= 0.48 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៦)ការដឹកនាំការងារ ទទួលស្គាល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក មានមធ្យម ពិន្ទុM=3.53, SD=0.51សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៧)ការបង្ហាញពីបំណិនគ្រប់គ្រងគម្រោង និងកម្មវិធីនានា មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.52, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៨)ការដឹកនាំលើកកម្ពស់គម្រោង និងកម្មវិធីគាំទ្រការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.60, SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់។

ដូចនេះជារួមឃើញថា សមត្ថភាពគោលលទី២ ការគ្រប់គ្រងក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំមានមធ្យមពិន្ទុសរុបM=3.57,SD=29) គឺនាយក នាយិកាសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាប មានសមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់។ ក្នុងនោះសមត្ថភាពការដឹកនាំគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក M=3.63, SD=0.48 លំដាប់ទី១ ចំណែកសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំបង្ហាញពីបំណិនគ្រប់គ្រងគម្រោង និងកម្មវិធីនានា (M=3.52, SD=0.50)ក្នុងលំដាប់ទី៨ នៃសមត្ថភាពគោលទី២។

តារាងទី៣៖ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ធៀបនឹងសមត្ថភាពគោលទី៣ (ដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន)

ដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន	N=129		កម្រិត	លំដាប់
	M	SD		
១.គ្រប់គ្រងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា	3.51	0.53	ខ្ពស់	7
២.លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងសំដៅលើការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀននានា	3.48	0.51	មធ្យម	9
៣.លើកកម្ពស់សកម្មភាពសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល	3.54	0.50	ខ្ពស់	4
៤.លើកកម្ពស់បរិស្ថានសិក្សាប្រកបដោយផាសុកភាព សុវត្ថិភាព និងការអប់រំបញ្ចូលគ្នា	3.62	0.48	ខ្ពស់	1
៥.លើកកម្ពស់វប្បធម៌សន្តិភាព	3.55	0.49	ខ្ពស់	3
៦.អនុវត្តការងារធ្វើជាគំរូចំពោះការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ	3.57	0.52	ខ្ពស់	2
៧.ការអប់រំឱ្យមានភាពជាអ្នកដឹកនាំ	3.53	0.50	ខ្ពស់	5
៨.លើកកម្ពស់ការបង្រៀន និងរៀន	3.53	0.50	ខ្ពស់	5
៩.គ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀនឱ្យប្រសើរ	3.49	0.51	មធ្យម	8
សរុប	3.53	0.29	**ខ្ពស់**	

តារាងទី៣ បង្ហាញថា៖ ១)ការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.51, SD= 0.53 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ២)ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងសំដៅ លើការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនចម្រុះ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.48, SD=0.51 សមត្ថភាពកម្រិតមធ្យម ៣)ការលើកកម្ពស់សកម្មភាពសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.54, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៤)ការលើកកម្ពស់បរិស្ថានសិក្សាប្រកបដោយផាសុកភាព សុវត្ថិភាព និងការអប់រំបញ្ចូលគ្នាមានមធ្យមពិន្ទុ M=3.62, SD=0.48 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៥)ការលើកកម្ពស់វប្បធម៌សន្តិភាព និងការគោរពលក្ខខណ្ឌនានា មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.55, SD=0.49សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៦)ការអនុវត្តការងារធ្វើជាគម្រូចំពោះការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ M=3.57, SD=0.52 សមត្ថភាពកម្រិត

ខ្ពស់ ៧)ការអប់រំឱ្យមានភាពជាអ្នកដឹកនាំ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.53, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៨)ការលើកកម្ពស់គោលវិធីផ្អែកលើស្មារតីក្រុមលើការដឹក នាំការបង្រៀន និងរៀន មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.53, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៩)ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀន មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.49, SD=0.51 សមត្ថភាពកម្រិតមធ្យម។

ដូចនេះជារួមសមត្ថភាពគោលលទី៣ គឺការគ្រប់គ្រងក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.53, SD=0.29 គឺនាយក នាយិកាសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាបមានសមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់។ ក្នុងនោះសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំ លើកកម្ពស់បរិស្ថានសិក្សាប្រកបដោយផាសុកភាព សុវត្ថិភាព និងការអប់រំបញ្ចូលគ្នា មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.62,SD=0.48 ក្នុងកម្រិតខ្ពស់ជាងគេ ប៉ុន្តែការដឹកនាំលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងសំដៅលើការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.48 ,SD=0.51 និងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀន មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.49, SD=0.51 សមត្ថភាពកម្រិតមធ្យម មានន័យថានាយកសាលាមានសមត្ថភាពអាចអនុវត្តកិច្ចការនោះបានតិចតួច ទាមទារឱ្យមានការសិក្សាបន្ថែមទៀត។

តារាងទី៤៖ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ធៀបនឹងសមត្ថភាពគោលទី៤ (ឧត្តមភាពបុគ្គល)

ឧត្តមភាពបុគ្គល	N=129		កម្រិត	លំដាប់
	M	SD		
១.ដឹកនាំដោយធ្វើជាគំរូ	3.57	0.49	ខ្ពស់	7
២.ដឹកនាំបង្ហាញនូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព	3.62	0.48	ខ្ពស់	2
៣.អនុវត្តការរស់នៅ ប្រកបដោយសុខភាព	3.53	0.50	ខ្ពស់	8
៤.ដឹកនាំដោយមានមោទនភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គល	3.59	0.50	ខ្ពស់	5
៥.ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលការងារ	3.53	0.50	ខ្ពស់	8
៦.ការគ្រប់គ្រងការងារដែលជាអាទិភាព	3.60	0.49	ខ្ពស់	4
៧.បង្ហាញពីការសម្រេចចិត្តក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា	3.62	0.48	ខ្ពស់	2

៨.បង្ហាញពីឥរិយាបថជាសហគ្រិនភាព	3.59	0.49	ខ្ពស់	5
៩.មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិត	3.61	0.48	ខ្ពស់	1
១០.គាំទ្រទស្សនៈវិស័យ និងតម្លៃរបស់អាស៊ាន	3.53	0.50	ខ្ពស់	8
សរុប	3.57	0.27	**ខ្ពស់**	

តារាងទី៤ បង្ហាញថា ១)សមត្ថភាពនៃការដឹកនាំដោយធ្វើជាគំរូ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.57, SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ២)សមត្ថភាពដឹកនាំបង្ហាញឱ្យឃើញនូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព មានមធ្យពិន្ទុ M=3..62, SD=0.48 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៣)សមត្ថភាពដឹកនាំការអនុវត្តការរស់នៅប្រកបដោយសុខភាព មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.53, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៤)សមត្ថភាពដឹកនាំ ដោយផ្តល់នូវមោទនភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គល មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.59, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៥)សមត្ថភាពដឹកនាំបង្ហាញលទ្ធផលការងារ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.53, SD= 0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៦)សមត្ថភាពការគ្រប់គ្រងការងារដែលជាអាទិភាព មានមធ្យម M=3.60, SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៧)សមត្ថភាពដឹកនាំបង្ហាញពីការសម្រេចចិត្តក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា មានមធ្យពិន្ទុ M=3.62,SD=0.48 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៨)សមត្ថភាពដឹកនាំដោយបង្ហាញពីឥរិយាបថជាសហគ្រិនភាព មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.59, SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៩)សមត្ថភាពដឹកនាំ ដោយបង្ហាញពីទំនួលខុសត្រូវក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិត មានមធ្យម M=3.61, SD=0.48 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ១០)សមត្ថភាពដឹកនាំដោយបង្ហាញពីការគាំទ្រទស្សនៈវិស័យ និងតម្លៃរបស់អាស៊ាន មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.53, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់។

ដូចនេះជារួមសមត្ថភាពគោលលទី៤ ឧត្តមភាពបុគ្គល មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.57, SD=27 គឺនាយក នាយិកាសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាប មានសមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់។ ក្នុងនោះសមត្ថភាពដឹកនាំការងារប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ ក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិត មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.61,SD=0.48 លំដាប់ខ្ពស់ទី១ ចំណែកការដឹកនាំការអនុវត្តការរស់នៅប្រកបដោយសុខភាព ការដឹកនាំបង្ហាញលទ្ធផលការងារ និងការដឹកនាំបង្ហាញពីការគាំទ្រលើទស្សនៈវិស័យនិងគាំទ្រតម្លៃរបស់អាស៊ាន មានមធ្យមពិន្ទុដូចគ្នាM=3.53, SD=0.50 លំដាប់ខ្ពស់ទី៨ ។

តារាងទី៥៖ ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ធៀបនឹងសមត្ថភាពគោលទី៤ (ដឹកនាំឱ្យមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ)

ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ	N = 129		កម្រិត	លំដាប់
	M	SD		
១.កសាងទំនុកចិត្តដឹកនាំក្រុម និងសហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន	3.59	0.49	ខ្ពស់	1
២.ផ្ដល់អំណាចដល់សហគមន៍ ក្នុងការលើកម្ពស់ ការអនុវត្តការងាររបស់សាលារៀន	3.56	0.49	ខ្ពស់	4
៣.ទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់	3.58	0.49	ខ្ពស់	2
៤.សម្របសម្រួលភាពជាដៃគូជាមួយនឹងសកម្មភាពនានា	3.56	0.49	ខ្ពស់	4
៥.លើកកម្ពស់ការមូលមតិគ្នា	3.54	0.50	ខ្ពស់	6
៦.គ្រប់គ្រងទំនាស់ឬការខ្វែងគំនិតគ្នាដោយអនុវត្តជំនាញចរចារ	3.54	0.50	ខ្ពស់	6
៧.គាំទ្រកម្មវិធី និងគម្រោងផ្អែកលើ សហគមន៍	3.53	0.50	ខ្ពស់	8
៨.ទំនាក់ទំនងក្នុងការបំពេញការងារជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ	3.57	0.52	ខ្ពស់	3
សរុប	3.55	0.35	**ខ្ពស់**	

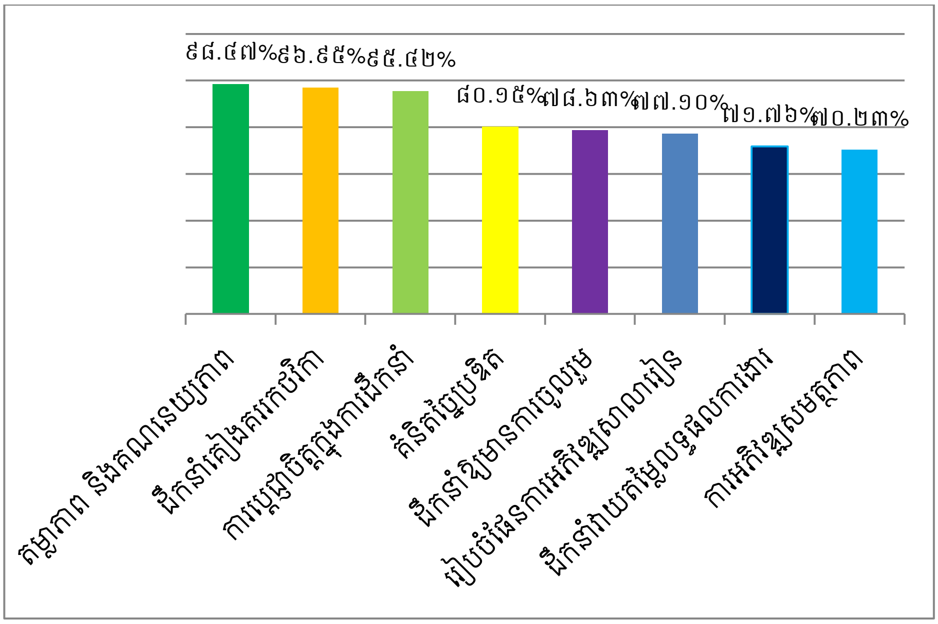
តារាងទី៥ បង្ហាញថា ១)សមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំកសាងទំនុកចិត្តក្រុម និងសហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.59,SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ២)សមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំដោយផ្តល់អំណាចដល់សហគមន៍ ក្នុងការលើកម្ពស់ការអនុវត្តការងាររបស់សាលារៀន មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.56, SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៣)សមត្ថភាពដឹកនាំដោយទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.58, SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៤)សមត្ថភាពដឹកនាំសម្របសម្រួលភាពជាដៃគូ ជាមួយនឹងសកម្មភាពនានា មធ្យមពិន្ទុ M=3.56, SD=0.49 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៥)សមត្ថភាពដឹកនាំដោយលើកម្ពស់ការមូលមតិគ្នា

មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.54, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៦)សមត្ថភាពដឹកនាំការគ្រប់គ្រងទំនាស់ ឬការខ្វែងគំនិតគ្នាដោយអនុវត្តជំនាញចរចា មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.54, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៧)សមត្ថភាពដឹកនាំការគាំទ្រកម្មវិធី និងគម្រោងផ្អែកលើសហគមន៍ មានមធ្យមពិន្ទុ M=3.53, SD=0.50 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់ ៨)សមត្ថភាពដឹកនាំប្រកបដោយទំនាក់ទំនង ក្នុងការបំពេញការងារជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ មានមធ្យមពិន្ទុ M=0.57, SD=0.52 សមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់។

ដូចនេះជារួមសមត្ថភាពគោលលទី៥ ការដឹកនាំឱ្យមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ មានមធ្យមពិន្ទុកម្រិតខ្ពស់ M=3.55, SD=0.35 គឺនាយក នាយិកាសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាប មានសមត្ថភាពកម្រិតខ្ពស់។ ក្នុងនោះសមត្ថភាពការដឹកនាំកសាងទំនុកចិត្ត ដឹកនាំក្រុមសហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន មានមធ្យមពិន្ទុM=3.59, SD=0.49 កម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី១ ដោយឡែកសមត្ថភាពដឹកនាំការគាំទ្រកម្មវិធី និងគម្រោងផ្អែកលើសហគមន៍ មានមធ្យមពិន្ទុM=3.53, SD=0.50 កម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៨។

៤.៣ លទ្ធផលសំណួរស្រាវជ្រាវទី២

រូបភាពទី៥៖ អំពីយោបល់ផ្ទាល់របស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀន



រូបភាព១៖ អំពីយោបល់ផ្ទាល់របស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនចំពោះការដឹកនាំអនុវត្តការងាររបស់នាយកសាលា ដែលនាំឱ្យសាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍគឺ៖ ១)ការដឹកនាំត្រូវបង្ហាញពីតម្លាភាពតម្លាភាព គណនេយ្យភាព យោបល់ដែលបានបញ្ជាក់ មាន៩៨.៤៧ភាគរយ ២) ដឹកនាំគៀងគរកថវិកាពីក្រៅបន្ថែមមានយោបល់ដែលបានបញ្ជាក់ មាន៩៦.៩៥ភាគរយ ៣)ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការអនុវត្តការងារ យោបល់ដែលបានបញ្ជាក់ មាន៩៥.៤២ភាគរយ ៤)គំនិតច្នៃ

ប្រឌិតក្នុងការដឹកនាំ យោបល់ដែលបានបញ្ជាក់ មាន៨០.១៥ភាគរយ ៥)ដឹកនាំឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធយោបល់ដែលបានបញ្ជាក់ មាន៧៨.៦៣ភាគរយ ៦)ដឹកនាំរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន យោបល់ដែលបានបញ្ជាក់ មាន៧៧.១០ភាគរយ ៧)ត្រួតពិនិត្យលទ្ធផលការងារ យោបល់ដែលបានបញ្ជាក់ មាន៧១.៧៦ភាគរយ ៨)ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក យោបល់ដែលបានបញ្ជាក់ មាន៧០.២៣ភាគរយ។

៤.៣.១ អំពីយោបល់ផ្ទាល់របស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា«ប.ខ»៖

«ក្នុងការដឹកនាំការងារក្នុងសាលារៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព គឺយើងត្រូវមានផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនមួយច្បាស់លាស់។ ការរៀបចំផែនការមួយបានល្អ គឺយើងត្រូវប្រមូលផ្តុំគំនិតនានាពីបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព ពីគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សា លារៀន បន្ទាប់មកយើងពិភាក្សាគ្នា កំណត់យកសកម្មភាពណាជាអាទិភាពត្រូវអនុវត្តមុនគេ។ យើងមានផែនការល្អ ហើយ ប៉ុន្តែបើយើងពុំមានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងពុំមានគំនិតច្នៃប្រឌិត ចេះបត់បែនទេនោះ កុំសង្ឃឹមថា យើងអាចសម្រេចបាននូវផែនការនោះឱ្យសោះ។ ក្នុងការដឹកនាំផ្លាស់ប្តូរទម្លាប់មិនល្អនេះ គឺត្រូវប្រឈមនឹងបញ្ហា៖១)ប្រឈមជាមួយថ្នាក់លើ ២)ប្រឈមជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស ៣)ប្រឈមជា មួយបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព និង៤)ប្រឈមជាមួយគ្រួសារខ្លួនឯង ដោយសារការផ្លាស់ប្តូរទម្លាប់នោះវាប៉ះពាល់ទៅដល់ផលប្រយោជន៍ ឬដោយការមិនយល់ពីទស្សនៈវិស័យនៃបរិបទកំណែទម្រង់នានា។ ដូចនេះទាមទារឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តមុះមុតក្នុងការអនុវត្ត។ ក្នុងការដឹកនាំ គឺមិនអាចខ្វះបាននូវការចូលរួម គាំទ្រ ដូចនេះដើម្បីឱ្យមានការចូលរួម និងការគាំទ្រពីអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា នោះទាមទារឱ្យការដឹកនាំ ត្រូវមានតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។ តម្លាភាព គណនេយ្យ ជាមូលដ្ឋានដ៏សំខាន់បំផុតនៃភាពជោគជ័យក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងអង្គភាព។ តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពចំណុចសំខាន់ គឺការគ្រប់គ្រង និងការប្រើថវិកា។ ការគ្រប់គ្រង និងការប្រើថវិកាដែលមានតម្លាភាពដែលបានអនុវត្តនៅសាលារៀននេះ គឺយើងមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងថវិកាមួយច្បាស់លាស់ ដែលមាននាយកសាលារៀនជាប្រធាននៃគណៈកម្មការនោះ ប៉ុន្តែនាយកសាលារៀនមិនគ្រប់គ្រងសាច់ប្រាក់ដោយផ្ទាល់ ទាំងការចំណាយផងដែរ គឺនាយកគ្រាន់តែពិនិត្យការប្រើថវិកាទាំងនោះ។ ការគ្រប់គ្រងថវិកាយើងបែងចែកបុគ្គលិកឱ្យទទួលខុសត្រូវជាពីក្រុម៖ ក្រុមទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រង់ការប្រើថវិការដ្ឋ និងក្រុមទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រងថវិកាសប្បុរសជន រាល់ការចាយវាយថវិកាទាំងនោះ ត្រូវមានការចូលរួមដឹងលឺពីបុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងអង្គភាព និងមានការបិទផ្សាយជាសាធារណៈនូវតារាងតម្លាភាពនៃថវិកាទាំងនោះ។ ការដឹកនាំដែលបង្ហាញឱ្យឃើញពីតម្លាភាព គណនេយ្យភាពលើការប្រើថវិកា គឺនាយកសាលារៀនត្រូវប្រកាន់យកឱ្យខាងតែបាននោះ គឺការមិនប៉ះពាល់ថវិកាទាំងនោះ មកធ្វើជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រយោជន៍គ្រួសារជាដាច់ខាត។ ក្រៅពីការមិនប៉ះពាល់ ឬកិបកេងថវិកាសាលារៀនមកធ្វើជា

ប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនហើយនោះ នាយកសាលារៀនត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការស្វះស្វែងគៀងគរកេថវិកាពីក្រៅបន្ថែមទៀត យកមកអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ការស្វះស្វែងគៀងគររកថវិកា គឺយើងអាចរៀបចំជាបុណ្យផ្កាសាមគ្គីក្នុងសាលារៀន ដោយយើងមានការប្រជុំពិភាក្សាគ្នាជាមួយបុគ្គលិក គណៈកម្មការទ្រទ្រង់ និងចាត់តាំងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីច្បាស់លាស់។ ថវិកាពីខាងក្រៅជាផ្នែកមួយសំខាន់ណាស់ សម្រាប់បំពេញតម្រូវការធំៗរបស់សាលាដូចជា ការសង់អគារសិក្សាបន្ថែម បើសាលារៀនពុំទទួលបានថវិកាបន្ថែមនោះ កុំសង្ឃឹមថាអាចធ្វើឱ្យសាលារៀនរីកចម្រើនឱ្យសោះ។ កន្លងមកសម្រាប់សាលារៀននេះ ដែលទទួលបានការជួយឧបត្ថម្ភជាសម្ភារៈ ឬជាថវិកាពប់សែនដុល្លាសម្រាប់អភិវឌ្ឍសាលារៀន គឺដោយសារផ្តើមចេញពីការប្រើថវិកាជួបានល្អ ប្រើថវិកាមានប្រសិទ្ធភាព ពុំបង្ករឱ្យមានជាទំនាស់ក្នុងអង្គភាព។ កាលណាយើងប្រើថវិកាជួត្តី ថវិកាសប្បុរសជនក្តីបានល្អ គឺបង្កើនឱ្យមានការចូលរួម ពីបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព សហគមន៍ អាណាព្យាបាល និងសប្បុរសជន។ ចំណុចសំខាន់ៗផ្សេងទៀត ដែលនាយកត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ គឺការរៀបចំអនាម័យ និងបរិស្ថានសាលារៀនឱ្យបានល្អ ស្អាតជាប្រចាំ។ ការធ្វើឱ្យបរិស្ថានសាលារៀនស្អាត ហើយស្អាតជាប្រចាំនោះ យើងត្រូវព្យាយាមធ្វើជារឿយៗដោយមិនបោះបង់ គឺធ្វើដូចភ្លៀងលើម ធ្វើជាប្រចាំរាល់ថ្ងៃ ដោយការធ្វើនេះ គឺត្រូវតែចាប់ផ្តើមពីនាយកសា លារៀនត្រូវធ្វើជាជាគំរូ។ នាយកសាលារៀនត្រូវណែនាំគ្រូបង្រៀនតាមថ្នាក់ ឱ្យធ្វើជាគំរូដល់សិស្សក្នុងការទុកដាក់សំរាមផ្ទាល់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងមានការជួបប្រជុំជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស ណែនាំឱ្យពួកគាត់ធ្វើជាគំរូដល់កូនៗ នោះក្មេងនឹងមានទម្លាប់ល្អក្នុងការទុកដាក់សំរាមទាំងក្នុងសាលា និងក្នុងសង្គម។ ក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងអង្គភាពមួយឱ្យមានភាពរឹងមាំ មានការការអភិវឌ្ឍទៅបាន គឺទាមទារឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងអង្គភាព គឺមិនមែនតែនាយកសាលារៀនម្នាក់ឯងនោះទេ ដែលមានចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពខ្ពស់ គឺគ្រូបង្រៀនផងដែរ យ៉ាងហោចណាស់ជំរុញឱ្យគ្រូបង្រៀនបានសិក្សាបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រ។ ដូចនេះដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនមានឱកាសក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ទាមទារឱ្យនាយកសាលារៀនត្រូវមានការលើកទឹកចិត្ត និងបង្កលក្ខណៈឱ្យមានជម្រើសនៃម៉ោងបំពេញការងារ និងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យជួយបង្រៀនជំនួសគ្នាទៅវិញទៅមក។ ក្រៅពីមានចំណេះដឹងទូទៅខ្ពស់ បុគ្គលិកទាំងអស់ចាំបាច់ត្រូវមានចំណេះដឹងផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានបន្ថែមទៀត គឺគ្រូបង្រៀនម្នាក់មានកុំព្យូទ័មួយគ្រឿងប្រើប្រាស់(One Teacher One labtop) ដូចនេះចាំបាច់គ្រូត្រូវចេះប្រើកុំព្យូទ័។ ក្រៅពីនេះគ្រូបង្រៀនត្រូវមានចំណេះដឹងផ្នែកភាសាបរទេសណាមួយបន្ថែមជាការប្រសើរ ដូចជាចេះភាសាខ្មែររួមបន្ថែមនិងភាសាអង់គ្លេស ឬចេះភាសាខ្មែរនិងភាសាចិន ឬចេះភាសាបរទេសណាមួយក្នុងតំបន់ ស្របនឹងគោលការណ៍អាស៊ាន។ ក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យបំពេញកិច្ចការនានា គឺនាយកសាលាត្រូវធ្វើឱ្យបានច្រើនជាងគ្រូ អនុវត្តមុនបុគ្គលិក គិតគូរឱ្យបានច្រើនជាងគេ ជិតស្និទ្ធជាមួយបុគ្គលិក កែលម្អកំហុសឆ្គងបុគ្គលិកភ្លាមៗ មាន

ព្រហ្មវិហារធម៌ចំពោះបុគ្គលិក ឈានមុខគេលើគ្រប់កិច្ចការ។ ក្នុងនាមជានាយកសាលារៀន ត្រូវសិក្សាស្វែងយល់ពីកត្តាជីវភាពបុគ្គលិក ពីសុវត្ថិភាពបុគ្គលិក សុខភាព និងគុណភាពបុគ្គលិកម្នាក់ៗ កិច្ចការងារនេះ គឺសាលារៀនបានរៀបចំបង្កើត «ឥណទានក្នុងសាលារៀន»។ ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងអង្គភាព គឺទាមទារឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យលទ្ធផលការងារ (ស្វ័យវាយតម្លៃ)។ ការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃជាក់ស្តែងនៅសាលារៀននេះ គឺយើងបង្កើតគណៈកម្មការស្វ័យភាពការងារពីក្រុម ១ក្រុមវេនព្រឹក និង១ក្រុមវេនរសៀល។ ក្នុងគណៈកម្មការនីមួយៗ យើងជ្រើសរើស សមាសភាពគ្រូបង្រៀន១១នាក់តាមវេនសិក្សានីមួយៗ ១នាក់ជាប្រធាន ១០នាក់ទៀត ជាអនុប្រធាន គឺអ្នកដឹកនាំការប្រជុំវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារតាមវេន។ ក្នុងនាមជានាយកសាលារៀន ជាអ្នកដឹកនាំអង្គភាព គឺត្រូវមានគំនិតផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន ច្នៃប្រឌិត ហ៊ានធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងទទួលខុសត្រូវ ហ៊ានផ្លាស់ប្តូរទម្លាប់មិនល្អក្នុងអង្គភាព។»

៤.៣.២ អំពីយោបល់នាយកសាលាបឋមសិក្សា«ច.ស»

«ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន ដើម្បីឱ្យសាលារៀនទទួលបាននូវការអភិវឌ្ឍ គឺនាយកសាលារៀនត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់ឥរិយាបថល្អ ក្នុងកិច្ចការទំនាក់ទំនងទាំងខាងក្នុងអង្គភាព និងក្រៅអង្គភាពឱ្យបានទូលំទូលាយដោយគ្មានព្រំដែនជាមួយសហគមន៍ អាណាព្យាបាលសិស្ស។ នាយកសាលារៀនត្រូវមានគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងការគៀងគរប្រមូលធនធានថវិកាពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន ដោយមានការចូលរួមសហការពីសហគមន៍។ ក្នុងការគៀងគរប្រមូលថវិកាបន្ថែម គឺមានទំនាក់ទំនងអតីតសិស្សដែលធ្លាប់រៀននៅសាលារៀននេះ យើងមានទំនាក់ទំនងជាមួយអាជីវករដែលមានកូនរៀន និងតាមរយៈការជួយផ្សព្វផ្សាយរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាពីបញ្ហាខ្វះខាតរបស់សាលារៀន។ ដើម្បីឱ្យមានការចូលរួម និងភាពជឿជាក់ គឺត្រូវបង្ហាញឱ្យឃើញនូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពខ្ពស់បំផុត។ តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពលើការគ្រប់គ្រងថវិកា គឺត្រូវបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងថវិកាមួយច្បាស់លាស់ តាមការណែនាំរបស់ក្រសួង។ រាល់ការចំណាយនានាត្រូវមានកិច្ចបញ្ជិកាគណនេយ្យ បិទផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈរាល់ចំណូល ចំណាយ។ ការប្រើថវិកា គឺត្រូវមានរបាយការណ៍ចាយវាយច្បាស់លាស់ ដោយមានចុះហត្ថលេខាទទួលខុសត្រូវ ពីសមាសភាពគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងថវិកា។ ចំពោះការប្រើថវិការដ្ឋ គឺយើងបែងចែកទៅតាមគណនី និងអនុគណនី ប៉ុន្តែយើងត្រូវមានការច្នៃប្រឌិតលើការប្រើថវិកាទាំងនោះ អាស្រ័យលើតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលា(ភាពបត់បែននៃការប្រើថវិកា)។ ការប្រើថវិកាមានប្រសិទ្ធភាព ធ្វើឱ្យយើងងាយស្រួលក្នុងការគៀងគររកថវិកាបន្ថែម។ ក្នុងការដឹកនាំអង្គភាព គឺនាយកសាលាត្រូវសិក្សាស្វែងយល់អំពីតម្រូវការទូទៅ និងតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់អង្គភាព ត្រូវដឹងច្បាស់ថាគ្រូបង្រៀនតាមថ្នាក់នីមួយៗមានតម្រូវការអ្វីជាចាំបាច់ និងត្រូវបំពេញតម្រូវការនោះដោយរបៀបណា។ ក្នុងនាមជានាយកសាលារៀន ត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពលើជំនាញវិជ្ជាជីវៈ មានចំណេះដឹងខ្ពង់ខ្ពស់មានការសិក្សាបន្ថែម ស្វែងយល់លិខិត

បទដ្ឋានគតិយុត្ត សេចក្តីណែនាំនានារបស់ក្រសួង ជំរុញឱ្យបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពសិក្សារៀនសូត្រ មានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចេះប្រើប្រាស់Computer និងមានចំណេះដឹងផ្សេងៗ។ នាយកសាលាត្រូវបង្កើតឱកាសជួបប្រជុំសំណេះសំណាលជាមួយបុគ្គលិក ដើម្បីបង្កើនភាពស្និទ្ធស្នាលរវាងអ្នកដឹកនាំ និងបុគ្គលិក រវាងបុគ្គលិក និងបុគ្គលិក ពង្រឹងសាមគ្គីភាពផ្ទៃក្នុងឱ្យបានល្អ។ នាយកសាលារៀនត្រូវលើកកម្ពស់ស្វ័យភាពក្នុង ការដឹកនាំ មានគំនិតច្នៃប្រឌិត និងមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការដឹកនាំ ទទួលយកគំនិតយោបល់នានាមកពិចារណារកដំណោះស្រាយ។ ក្នុងនាមអ្នកដឹកនាំអង្គភាពមួយចៀសវាងនូវការដឹកនាំ ដោយបង្ហាញពីភាពចចេសរឹងរូសយកត្រូវតែម្នាក់ឯង ត្រូវមានភាពបត់បែនក្នុងការអនុវត្តការងារ ដើម្បីសម្រេចផែនការ។ ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន៣ឆ្នាំទៅ៥ឆ្នាំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំត្រីមាសគឺផ្អែកលើចក្ខុវិស័យ ដែលបានកំណត់ ដោយការរៀបចំផែនការនានាត្រូវមានការចូលរួមគំនិតយោបល់នានារបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងគ្រូបង្រៀន។ ក្នុងការដឹកនាំអនុវត្តផែនការត្រូវបង្ហាញឱ្យឃើញពីការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ ភាពអត់ធន មានគោលជំហររឹងមាំ ត្រូវធ្វើជាគំរូលើគ្រប់កិច្ចការ និងសិក្សាស្វែងយល់ពីបទពិសោធសាលារៀនផ្សេងៗបន្ថែម ព្រមទាំងពង្រឹងភាពជាដៃគូ។ ដឹកនាំគ្រូបង្រៀន និងសិស្សានុសិស្ស ក្នុងការកែលម្អបរិស្ថានសាលារៀនទាំងក្នុង និងក្រៅបន្ទប់រៀនដូចជា ការរៀបចំឱ្យសួនលម្អ សួនជីវចម្រុះ ទីធ្លាសាលារៀនគ្មានសំរាម បន្ទប់រៀនស្អាត មានអនាម័យ ដោយការរៀបចំនោះត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ តាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាកុមារដោយមានការបែងចែកភារៈកិច្ចក្នុងការត្រួតពិនិត្យ ថែទាំតាមមុខសញ្ញាដែលបានកំណត់។ ការរៀបចំបរិស្ថានសាលារៀនស្អាត គឺជាផ្នែកមួយដែលអាចទាក់ទាញឱ្យមានការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀនផងដែរ ជាក់ស្តែងកន្លងមកមានភ្ញៀវបរទេសគេឃើញសាលារៀននេះស្អាត ពួកគេចូលមកធ្វើទស្សនកិច្ច និងបានជួយឧបត្ថម្ភជាសម្ភារៈប្រើប្រាស់មួយចំនួន»។

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានរកឃើញថា ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង របស់នាយកដែលធ្វើឱ្យសាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍគឺ៖ ១)ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងដោយបង្ហាញឱ្យឃើញពីតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ២)ដឹកនាំគៀងគររកថវិកាពីក្រៅបន្ថែម ៣)ការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការដឹកនាំអនុវត្តការងារ ៤)គំនិតច្នៃប្រឌិតក្នុងការដឹកនាំ ៥)ដឹកនាំឱ្យមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ ៦)ដឹកនាំរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ៧)ដឹកនាំត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ និង៨)ដឹកនាំជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

៤.៤ ការពិភាក្សាលើលទ្ធផល

៤.៤.១ ការពិភាក្សាលទ្ធផលសំណួរស្រាវជ្រាវទី១

ក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀនអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ជាក្របខណ្ឌមួយមានលក្ខណៈស្តង់ដា និងមានចក្ខុវិស័យ ដើម្បីផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់កំណត់កម្រិតជំនាញ បុគ្គលិកលក្ខណៈដល់នាយកសាលារៀនដើម្បីអនុវត្តតួនាទី ភារៈកិច្ចឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការដឹកនាំសាលារៀន

ឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យ និងមានឧត្តមភាព។ ក្របខណ្ឌនេះគ្របដណ្តប់លើសមត្ថភាពគោល៥៖ សមត្ថភាពគោលលទី១ គឺការដឹកនាំប្រកបដោយគំនិតជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្ត សមត្ថភាពគោលទី២ គឺការគ្រប់គ្រងក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ សមត្ថភាពគោលទី៣ គឺការដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន សមត្ថភាពគោលទី៤ គឺឧត្តមភាពបុគ្គល និងសមត្ថភាពគោលទី៥ គឺការដឹកនាំធ្វើឱ្យមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ក្របខណ្ឌនេះបានបែងចែកកម្រិតសមត្ថភាពជា៤កម្រិត៖ កម្រិតទី១ នាយកសាលាមិនអាចធ្វើកិច្ចការនោះបាន កម្រិតទី២នាយកសាលាអាចធ្វើកិច្ចការនោះបានតិចតួចប៉ុន្តែត្រូវការសិក្សាសិក្សាបន្ថែម កម្រិតទី៣នាយកសាលាអាចធ្វើកិច្ចការនោះបានល្អ និងកម្រិតទី៤ នាយកសាលាមានទំនុកចិត្តខ្ពស់ក្នុងការធ្វើកិច្ចការនោះ និងអាចបង្រៀនអ្នកដ៏ទៃបាន។

ដូចលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា នាយកសាលារៀនបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាប គឺមានសមត្ថភាពខ្ពស់ លើគ្រប់សមាសភាពគោលនៃក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀនអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ ប៉ុន្តែកម្រិតសមត្ថភាពនេះក៏នៅតែទាមទារឱ្យ នាយកសាលារៀនបឋមសិក្សាទាំងពីរមានការសិក្សា និងពង្រឹងសមត្ថភាពបន្ថែមលើសមត្ថភាពដឹកនាំត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃការបង្រៀននិងរៀន ការអនុវត្តតេស្តវង្វាយតម្លៃការសិក្សាសិស្ស និងសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ។ តាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះឃើញថា កម្រិតសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលារៀនលើកិច្ចការទាំងពីរនេះ ត្រូវបានគ្រូបង្រៀនមានទស្សនៈថា នាយកសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាប ស្ថិតក្នុងកម្រិតសមត្ថភាពមធ្យម។

ដូចការលើកឡើងក្នុងចំណែកឯកសារក្រសួងអប់រំ ការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន (ឆ្នាំ២០១៦)បញ្ជាក់ថា នាយកសាលារៀនមានភារកិច្ចគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនដោយរក្សាបាននូវតួនាទីជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគ្រប់មុខវិជ្ជា និងគ្រប់កម្រិតថ្នាក់។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះនាយកសាលាត្រូវដឹកនាំការប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេស ធ្វើថ្នាក់និទស្សន៍ ជំរុញគ្រូឱ្យធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ។ នាយកសាលារៀនត្រូវចាំថា ភារកិច្ចស្នូលរបស់នាយកសាលាគឺគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន នាយកមិនត្រូវឃុំឃាំងខ្លួនឯងនៅក្នុងទីចាត់ការនោះទេ ត្រូវពិនិត្យមើលការបង្រៀនឱ្យបានញឹកញាប់។ នាយកសាលារៀនល្អក៏ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យដ៏ល្អផងដែរ។ ការលើកឡើងរបស់SEMEO INNOTECH (2016)ថា នាយកសាលានៅតំបន់អាស៊ីភាគអាគ្នេយ៍ដែលមានវប្បធម៌ប្រពៃណីខុសៗគ្នា បរិបទផ្សេងៗគ្នា ប៉ុន្តែពួកគេជួបបញ្ហាប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលទាមទារឱ្យពួកគេ មានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបរិបទកំណែទម្រង់ក្នុងប្រទេស ក្នុងតំបន់ ក៏ដូចជាក្នុងសកលលោកផងដែរ។ ដូចលោកSindhvad

(2009)បានលើកឡើងថា ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលារៀន គឺទាមទារឱ្យនាយកសាលារៀនត្រូវមានសមត្ថភាពខ្ពស់ ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំងការគ្រប់គ្រងសម្ភារៈនានា បុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រង និងប្រមូលព័ត៌មាន ព្រមទាំងការកត់ត្រានូវរាល់ការចំណាយផ្សេងៗរបស់សាលារៀន ការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយថ្នាក់លើ និងស្ថាបន័ផ្សេងៗទៀត ទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ និងដៃគូអភិវឌ្ឍនានា។ ចំណែកឯកសារក្រសួងអប់រំ ការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន (ឆ្នាំ២០១៦)បានបញ្ជាក់ថា នាយកសាលាត្រូវមានគុណវុឌ្ឍគ្រប់គ្រាន់ មានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមានគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងអង្គភាព មានការប្រាស្រ័យទាក់ទងល្អគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពេញមួយជីវិត។ ឯកសារក្រសួងអប់រំស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (ឆ្នាំ២០០៩) ការងារបច្ចេកទេសទាក់ទងនឹងការងារបង្រៀននាយកសាលារៀន ត្រូវលើកទឹកចិត្តគ្រូក្នុងការស្រាវជ្រាវវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ។ ចំណែកការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់លោកLeithwood,Harris& Hopkins (2008) បានរកឃើញថា ការដឹកនាំសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព គឺនាយកសាលារៀនត្រូវយកចិត្តទុកដាក់មិនត្រឹមតែការងារគ្រប់រដ្ឋបាលឱ្យបានល្អនោះទេ ទាមទារឱ្យនាយកសាលាត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យតាមដានការរៀន និងបង្រៀន ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់គ្រូ និងការរៀនបែបសកម្មរបស់សិស្ស។

៤.៤.២ ការពិភាក្សាលទ្ធផលសំណួរស្រាវជ្រាវទី២

ចំពោះលទ្ធផលដែលបានរកឃើញក្នុងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២ មានភាពស្រដៀងគ្នានឹងទ្រឹស្តីឯកសារនានា និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយចំនួនផងដែរ។ លទ្ធផលនៃការរកឃើញនេះមានចំណុចខ្លះអាចជាគំរុយមួយថ្មីបន្ថែមទៀត ដែលអាចឱ្យនាយកសាលារៀននានា អាចយកទៅអនុវត្តក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់ខ្លួនឱ្យមានការអភិវឌ្ឍ។ ការបង្ហាញខាងក្រោមនេះជាលទ្ធផលដែលបានរកឃើញ តាមរយៈការសម្ភាសផ្ទាល់ជាមួយនាយក នាយិកាសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរ និងយោបល់ដែលបានលើកឡើងរបស់គ្រូបង្រៀនថា ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីឱ្យសាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍគឺ៖

៤.៤.២.១ ដឹកនាំប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព

ដូចនឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់លោក Bruns Filmer & Patrinos (2011) បញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តនូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៅក្នុងសាលារៀន នាំឱ្យសាលារៀនមានការប្រែប្រួលជាវិជ្ជមាន និងជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សា។ ដោយឡែកលោកFilglio & Page (2003)លើកឡើងថា ការបង្ហាញឱ្យឃើញពីតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពខ្ពស់ក្នុងការដឹកនាំនឹងនាំឱ្យមានការទាក់ទាញធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាព និងមានចំណេះដឹងខ្ពស់ចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍអង្គភាព។ ដោយ

ទៀតលោក Darling-Hammond & Snyder (2015) លើកឡើងថា គណនេយ្យភាពធ្វើឱ្យសាលារៀនមានលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់ការអប់រំដែលមានគុណភាពខ្ពស់ កាត់បន្ថយបាននូវបញ្ហាចម្រូងចម្រាស់នានាក្នុងសាលារៀន។ អំពីគណនេយ្យភាព និងតម្លាភាព លោកHansrai (2007) បានលើកឡើងថា ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន លើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុឱ្យមានតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលជារឿងសំខាន់បំផុត ដែលមានឥទ្ធិពលលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងទាំងមូល។ ដូចនេះតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពពិតជាចាំបាច់បំផុតដែលនាយកត្រូវអនុវត្តនៅតាមសាលារៀន។

៤.៤.២.២ ដឹកនាំគៀងគររកថវិកាបន្ថែម

ថវិកាដែលផ្តល់ដោយរដ្ឋាភិបាល គឺជាធនធានដ៏សំខាន់សម្រាប់ប្រើប្រាស់បម្រើឱ្យការបង្រៀន និងរៀន ការងាររដ្ឋបាល និងការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនានាក្នុងសាលារៀន។ កញ្ចប់ថវិកាដែលផ្តល់ដោយរដ្ឋនេះ គឺត្រូវបានកំណត់អាស្រ័យលើចំនួនសិស្ស ហើយការចាយវាយទៅតាមជំពូក តាមគណនី និងអនុគណនី។ ថវិកានេះជាទូទៅមិនអាចគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀនបានឡើយ ចាំបាច់ត្រូវមានប្រភពថវិកាផ្សេងៗបន្ថែមក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ដូចការបញ្ជាក់នៅក្នុងឯកសារស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផលរបស់ក្រសួងអប់រំ (២០១៧)បញ្ជាក់ថា ការអភិវឌ្ឍសាលារៀនមួយប្រកបដោយនិរន្តរភាពទៅបាន ទាមទារឱ្យនាយកសាលារៀនមានបំណិនក្នុងការគៀងគរធនធានថវិកាពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន។ ឯកសារស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ក្រសួងអប់រំ(២០១៦) នាយកសាលារៀនត្រូវចំណាយពេលវេលាជួបប្រាស្រ័យទាក់ទង ជាមួយមាតាបិតាអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ សប្បុរសជននានា អាជ្ញាធរដែនដី ព្រះចៅអធិការ គណៈកម្មការអាចារ្យវត្ត ដើម្បីគៀងគរថវិកាអភិវឌ្ឍសាលារៀន។

៤.៤.២.៣ ដឹកនាំដោយបង្ហាញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់

លោកChristopher Day & Pamela Sammons (2016)បញ្ជាក់ថា ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់នាយកសាលារៀនមានឥទ្ធិពល ដោយប្រយោល និងប្រកបដោយថាមពលទៅដល់ការបង្រៀន និងការរៀនសូត្ររបស់សិស្ស។ ឯកសារក្រសួងអប់រំ ស្តង់ដានាយកសាលារៀន (២០១៧)បញ្ជាក់ថា ការប្តេជ្ញាចិត្តជាឆន្ទៈក្នុងការដឹកនាំកសាងជំនឿទុកចិត្តដល់អង្គភាព អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការអនុវត្តការងារ ហ៊ានធ្វើ ហ៊ានទទួលខុសត្រូវ អត់ធ្មត់ក្នុងស្ថានភាពលំបាកនឹងនាំឱ្យសាលារៀនអភិវឌ្ឍ។

៤.៤.២.៤ ដឹកនាំប្រកបដោយគំនិតច្នៃប្រឌិត

ឯកសារក្រសួងអប់រំ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល(២០១៧)បង្ហាញថា គំនិតច្នៃប្រឌិតជាមួយនឹងការប្រើធនធានដែលសាលារៀនមាន និងធនធានដែលបានមកពីខាងក្រៅ គឺនាំឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសាលារៀនប្រកបដោយគុណភាព បរិយាប័ន្ន សមធម៌ ឆ្លើយតបនឹងគោលដៅអប់រំជាតិ។ ការដឹកនាំប្រកបដោយគំនិតច្នៃប្រឌិតមានសារៈសំខាន់ បើគ្មានគំនិតច្នៃប្រឌិតទេនោះអង្គភាពមួយ ឬសាលារៀនមួយមិនអាចមានការវិវត្តរីកចម្រើនបានឡើយ។

៤.៤.២.៥ ដឹកនាំឱ្យមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ

ចំពោះការដឹកនាំសាលារៀនទាមទារ ការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព សហគមន៍ សប្បុរសជនក្នុងការរួមចំណែកធ្វើឱ្យសម្រេចបានសមិទ្ធផលនានាក្នុងសាលារៀន។ លោក Christopher Day & Pamela Sammons (2016)បញ្ជាក់ថា នាយកសាលារៀនកសាងទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានជាមួយបុគ្គលិកធ្វើឱ្យពួកគេមានអារម្មណ៍ ជាប់ពាក់ព័ន្ធខ្លាំងជាមួយសាលារៀនផ្ទាល់។ ការកសាងទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ គឺធ្វើឱ្យពួកគេមានអារម្មណ៍ចូលរួមកាន់តែទូលំទូលាយជាមួយសាលារៀន នឹងនាំឱ្យសាលារៀនទទួលបានជោគជ័យរយៈពេលវែង។ លោកSahid (2004) បានលើកឡើងថា តួនាទីរបស់នាយកសាលារៀននៅតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល សហគមន៍ដើម្បីចូលរួមធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត រៀបចំផែនកាថវិកាសាលារៀន និងធ្វើកិច្ចការទំនាក់ទំនងនានាជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស។ តាមការសិក្សារបស់លោកណូ ហ្វាតា និងលោកហេង គ្រុង(២០១៦)បញ្ជាក់ថា ខ្វះការចូលរួមគាំទ្រពីសហគមន៍ នឹងធ្វើឱ្យសាលារៀនមានការប្រឈមចំពោះការអនុវត្តជាក់ស្តែងនូវគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន។ តាមឯកសារស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល របស់ក្រសួងអប់រំ(២០១៧)បញ្ជាក់ថា ការដឹកនាំរបស់នាយកធ្វើឱ្យសាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍ ចាំបាច់ត្រូវមានការការចូលរួមពីបុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព សហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។ ដូចនេះការអភិវឌ្ឍសាលារៀនមួយត្រូវការចាំបាច់នូវការចូលរួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងស្មារតី និងសម្ភារៈ ថវិកា ដើម្បីឱ្យការអភិវឌ្ឍសាលារៀនបានលឿនទាន់បរិបទពិភពលោក។

៤.៤.២.៦ ដឹកនាំរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន

ដូចការលើកឡើងរបស់លោក Itisam Abu-Duhou (1999)បញ្ជាក់ថា ការធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដែលនាំឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពលើការប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀន។ ដូចការបញ្ជាក់នៅក្នុងឯកសារស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ផ្អែកលើលទ្ធផលរបស់ក្រសួងអប់រំ (២០១៧)ថា ផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនគឺជួយដល់សាលារៀន៖១)គំនិត និងទស្សនៈទូលំ

ទូលាយក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ២)អភិវឌ្ឍសាលារៀនឆ្លើយតបនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងអប់រំ ៣)ផ្ដល់បំណិនក្នុងការទាក់ទាញឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រូបង្រៀន អាណាព្យាបាលសិស្ស គណៈកម្មការទ្រទ្រង់ អាជ្ញាធរដែនដែនដី និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។ ឯកសារក្រសួងអប់រំការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ(២០១៦)បញ្ជាក់ថា ការធ្វើផែនការ គឺទទួលបានលទ្ធផលល្អបំផុតចំពោះសាលារៀន កាលណាការធ្វើផែនការជាមួយមនុស្សផ្សេងៗ ដោយបើកចំហគំនិត។

៤.៤.២.៧ ដឹកនាំវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសាលារៀន

ការលើកឡើងរបស់លោក Christopher Day & Pamela Sammons (2016)ថា ការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃលើលទ្ធផលការងារ គឺជាកម្លាំងមួយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព ជាមូលដ្ឋាននាំឱ្យសាលារៀនមានភាពប្រសើរឡើង។ ការពិនិត្យឡើងវិញនេះបង្ហាញនូវអ្វីដែលការជជែកពិភាក្សាទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ និងដំណើរការ ដែលទាក់ទងជាមួយវា និងអ្វីដែលជាផលប៉ះពាល់សម្រាប់ការវាយតម្លៃជាមធ្យោបាយធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង។ ការពិនិត្យឡើងវិញអំពីលទ្ធផលការងារក្នុងគោលបំណងដើម្បីបង្កើតភស្តុតាង ដើម្បីផ្ដល់នូវកម្មវិធីកែលម្អសាលារៀនច្បាស់លាស់។ បើតាមឯកសារក្រសួងអប់រំ(២០១៥) បញ្ជាក់ថា ការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃលើលទ្ធផលការងារ នឹងនាំឱ្យសាលារៀនហ៊ានធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងរៀបចំសកម្មភាពនានារកដំណោះស្រាយលើបញ្ហាប្រឈម និងកំណត់សកម្មភាពកែលម្អលើគម្រោងនានាដែលមិនទាន់សម្រេចបាន។

៤.៤.២.៨ ដឹកនាំលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក

ការលើកឡើងរបស់លោកClive Dimmock & Cheng Yong Tan(2013)ថា នាយកសាលានៅសិង្ហបុរីត្រូវបានលើកទឹកចិត្តគាំទ្រ ដើម្បីបន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន។ ការលើកឡើងរបស់SEMEO INNOTECH (2016)ថា នាយកសាលារៀនចាំបាច់ត្រូវមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាបន្តបន្ទាប់។ នាយកសាលាត្រូវត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើភាពប៉ិនប្រសព្វ ចំណេះវិជ្ជាជាបន្ត ដើម្បីអាចដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការនានារបស់សាលារៀន ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងចំណេះដឹង បំណិន អាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថ នាំឱ្យការបំពេញភារកិច្ចសម្រេចបានជោគជ័យ។ តាមឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ក្រសួងអប់រំឆ្នាំ(២០១៨) កម្រិតសមត្ថភាព ចំណេះដឹងជាតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់អង្គភាព ដែលនាំឱ្យការដឹកនាំមានប្រសិទ្ធភាព។

ជំពូកទី៥

សន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ជំពូកទី៥
សន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ក្នុងជំពូកនេះជាផ្នែកចុងក្រោយនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដែលនឹងត្រូវសន្និដ្ឋាន លើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវតាមសំណួរស្រាវជ្រាវនីមួយៗ ព្រមទាំងផ្តល់អនុសាសន៍ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តការងាររបស់នាយកសាលាកាន់តែមានគុណភាពប្រសើរឡើង ក៏ដូចជាសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវជំនាន់ក្រោយៗផងដែរ។

៥.១ សន្និដ្ឋាន

ជារួមយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា នាយកសាលាបឋមសិក្សាទាំងពីរក្នុងខេត្តសៀមរាប គឺមានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការដឹកនាំ បើធៀបនឹងក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ ប៉ុន្តែបើយើងពិនិត្យតាមសមត្ថភាពលម្អិតនៃសមត្ថភាពគោលនីមួយៗឃើញថា៖ ១) សមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃការបង្រៀននិងរៀន សមត្ថភាពត្រួតពិនិត្យការធ្វើតេស្តរង្វាយតម្លៃ និង២)សមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ទាមទារឱ្យនាយកសាលារៀនទាំងពីរត្រូវការពង្រឹងសមត្ថភាពបន្ថែមទៀត។

ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះបានរកឃើញថា ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន ដែលធ្វើឱ្យសាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពគឺ៖ ១)ការដឹកនាំប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ២)ដឹកនាំគៀងគររកថវិកាបន្ថែម ៣)ដឹកនាំដោយបង្ហាញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្តការងារ ៤)ដឹកនាំប្រកបដោយគំនិតច្នៃប្រឌិត ៥)ដឹកនាំឱ្យមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ ៦)ដឹកនាំរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ៧)ដឹកនាំវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសាលារៀន និង៨)ដឹកនាំលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក។

៥.២ អនុសាសន៍

- ចំពោះនាយកសាលារៀនត្រូវប្រាកដថា៖
  - លើកកម្ពស់ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មី
  - ត្រួតពិនិត្យការធ្វើផែនការបង្រៀនឱ្យស្របនឹងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងស្តង់ដាកម្មវិធីសិក្សា
  - គ្រូបង្រៀនពិតជាផ្តល់នូវវិធីសាស្ត្របង្រៀនខុសគ្នានៃមេរៀននីមួយៗ
  - គ្រូបង្រៀនពិតជាបានរៀបចំការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា ផ្អែកលើស្តង់ដាកម្មវិធីសិក្សា

- អនុវត្តទៀងទាត់តេស្តវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស
- ផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលសិក្សាដល់គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងការប្រើប្រាស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន
- ដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព
- ដឹកនាំគៀងគររកថវិកាបន្ថែម។

❖ **អនុសាសន៍សម្រាប់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត**

ដោយសារវិសាលភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានជ្រើសរើសយកតែសាលាបឋមសិក្សាពីរក្នុងខេត្តសៀមរាប ដែលជាសាលារៀនគម្រូរបស់ក្រសួងអប់រំ។ ដូចនេះលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មិនឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីស្ថានភាពទូទៅនៃកម្រិតសមត្ថភាព និងស្ថានភាពនៃការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅទូទាំងប្រទេសនោះទេ។ លទ្ធលផលនេះគ្រាន់តែជាករណីសិក្សាមួយ ដែលគ្រាន់តែឆ្លុះបញ្ចាំងបានពីសមត្ថភាព និងរបៀបនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀនគំរូតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះអ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយ អាចប្រើជាមូលដ្ឋានខ្លះៗក្នុងការក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តឱ្យបានទូលំទូលាយ។ បើមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រោយៗ គួរតែពង្រីកវិសាលភាពឱ្យបានធំជាងនេះ និងគួរសិក្សាស្រាវជ្រាវលើ សមត្ថភាពរបស់នាយកសាលារៀនក្នុងការដឹកនាំលើកកម្ពស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ឬសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលារៀនក្នុងការដឹកនាំត្រួតពិនិត្យការបង្រៀន និងរៀន និងការអនុវត្តតេស្តវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាសិស្សនៅតាមសាលារៀននីមួយៗ។

ឯកសារយោង

- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ឆ្នាំ២០១៦
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល ឆ្នាំ ២០១៧
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្តង់ដានាយកសាលារៀន ឆ្នាំ២០១៧
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សន្និបាតអប់រំជាតិ ឆ្នាំ២០១៧
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ ឆ្នាំ២០១៩
- គណនេយ្យភាពសាលារៀនៈ ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀនកម្រិតបឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៦
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៨
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ឆ្នាំ២០១៨
- ឯកសារមជ្ឈមណ្ឌលថ្នាក់តំបន់នៃអង្គការរដ្ឋមន្ត្រីអប់រំអាស៊ីអាគ្នេយ៍ សម្រាប់អប់រំបច្ចេកវិទ្យា និង ការបង្កើតថ្មី សៀវភៅមគ្គុទេសសិក្សាក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ឆ្នាំ២០១៦

- Bentiz, P., Deborah, N., & Hunter, M.(2008). Improving School Leadership, volume 1 Policy and practice(Vol.1.). OECD publishing.
- Bush,T. (2007). Educational leadership and management: theory,policy,and practice. South African journal of education,27(3),391-406.
- Bush T & Glover, D. (2003). School leadership concept and Evidence.
- Bennis and Nanus (1997). Transformational Vs Transactional Leadership Theory
- Clive Dimmock & Cheng Yong Tan, (2013). Educational leadership in Singapore: Journal of Education Administration. ISSN:0957-8234
- Christopher Day & Pamela Sammons (2016). Successful Schoolleadership: Education Development Trust Highbridge House, 16–18 Duke Street
- Darling-Hammond, L., & Snyder, J. (2015). Professional capacity and accountability: Anintroduction. education policy analysis archives, 23, 14.
- Dimmok, C., Walker, A. & Walker,A (1999) A cross-cultural approach to the study of Educational leadership: An emerging framework, Journal of School Leadership,9(4),321-48
- Ekvail,G.,&Arvonen,l.(1991) Change centered leadership: An Extension of the two Dimensional model. Scndinavian Journal of management,7(1)17-26

- Figlio, D. N., & Page, M. E. (2003). Can school choice and school accountability successfully coexist? In The economics of school choice (pp. 49-66). University of Chicago Press.
- Holander,E.P.,& Offermann,L.R.(1990). Power of Leadership in organizations: Relationships in Transition.American psychologist,45(2), 179.
- Ibtisam Abu-Duhou(1999) School-based management.Pusblished by the United Nation Educational Scientific and Cultural Organization.7 place de Fontenoy,F 75352 Paris 07 SP.
- Keller,R.T.(2006). Tranformational leadership, initiating structure, and substitutes for leadership: A longitudional study of research and development project team performance. Journal of applied pshychology,91(1),202.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.
- Leithwood, K., Harris,A. & Hopkins,D. (2008) seven strong claims about successful school leadership. School leadership and management,28(1) 27-42.
- MacNeil, A. J, Prater,D. l., & Bush,S (2009).The eff ofects of school culture and climate on student achievement. International Journal of leadership and management,28(1), 27-42
- Nenyod, B (2002). School-based management: Thai way and Methods. Office of the National Education Commission.
- Newman & Wehilage., (1995). Hallinger & Heck., (1996). Reassessing the principal’s role in school effectiveness: A review of empirical research ,1980-1995
- Seashore Louis, K., Dretzke.B., & Wahistorm, K., (2010). How does leadership affect student achievement? Result from a national US survey. School effectiveness and school improvement,21(3),315-336.
- Sindhvad, S.P. (2009). School principals as instructional leaders: An investigation of school leadership capacity in the Philippines. University of Minnesota.
- Spillane,J.P., Halverson, R., & Diamond, J.B., 2004). Towards a theory of leadership practice: A distributive. Journal of curriculum studies, 36(1),3-34.
- Yulk,G(1989) Managerial Leadership: A review of theory and research. Journal of Managemant,15(2),251-289

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

កម្រងសំណួរ

លោក លោកស្រី ជាទីគោរព!

សូមលោក លោកស្រីមេត្តាជួយបំពេញកម្រងសំណួរខាងក្រោម។ គ្រប់ព័ត៌មានដែលលោក លោកស្រីផ្ដល់ជូន នឹងត្រូវយកទៅប្រើប្រាស់សម្រាប់គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាតែប៉ុណ្ណោះ ហើយនឹងត្រូវរក្សាទុកជាការសម្ងាត់។

កាលបរិច្ឆេទបំពេញកម្រងសំណួរៈ..

ផ្នែកទី១ៈ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន

សូមលោក លោកស្រីគូស (√) នៅក្នុងប្រអប់ «□»ខាងក្រោមៈ

១. អាយុៈ

□ តិចជាង៣០ឆ្នាំ □ពី៣០ឆ្នាំទៅ៤០ឆ្នាំ □ច្រើនជាង៤០ឆ្នាំ

២. ភេទៈ □ប្រុស □ស្រី

៣.កម្រិតវប្បវប្បធម៌ៈ

□ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ □បរិញ្ញាបត្រ □ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ

៤.បទពិសោធន៍ការងារៈ

□តិចជាង១០ឆ្នាំ □ពី១០ទៅ២០ឆ្នាំ □ច្រើនជាង២០ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២.ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន

ក្នុងផ្នែកទី២នេះ សូមលោក លោកស្រីពិនិត្យលើខ្លឹមសារនីមួយៗ និងគោលគំនិតដែលបានបង្ហាញជូន បន្ទាប់មកធ្វើការវាយតម្លៃដោយគូសសញ្ញា (√) ក្នុងប្រអប់ ដែលត្រឹមត្រូវនឹងសមត្ថភាពពិតប្រាកដ របស់លោកនាយកសាលារៀន។

-បើគូសសញ្ញា (√) ក្នុងប្រអប់លេខ៤ មានន័យថា លោកនាយកសាលារៀនមានទំនុកចិត្តក្នុងការធ្វើនិងអាចបង្រៀនអ្នកដទៃ (សមត្ថភាពខ្ពស់បំផុត)

-បើគូសសញ្ញា (√) ក្នុងប្រអប់លេខ៣ មានន័យថា នាយកសាលាអាចធ្វើបាន (សមត្ថភាពខ្ពស់)

-បើគូសសញ្ញា (√) ក្នុងប្រអប់លេខ២ មានន័យថា នាយកសាលារៀនអាចធ្វើបានតិចតួចប៉ុន្តែត្រូវការសិក្សាបន្ថែម (សមត្ថភាពមធ្យម)

-បើគូសសញ្ញា(√)ក្នុងប្រអប់លេខ១ មានន័យថា នាយកសាលារៀនមិនអាចធ្វើបាន (សមត្ថភាពទាប)

	I.សមត្ថភាពគោលទី១៖ គំនិតជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្ត					
កូដ	សមត្ថភាពទូទៅ	សមត្ថភាពលម្អិត	១	២	៣	៤
០០១	ធ្វើតារាងទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់សាលា	-ធ្វើការងារជាមួយសាលារៀន សហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងការបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន	☐	☐	☐	☐
០០២		-ដឹកនាំការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	☐	☐	☐	☐
០០៣		-បង្ហាញពីចក្ខុវិស័យនិងធ្វើជាគម្រូឱ្យឃើញពីគុណតម្លៃការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃ	☐	☐	☐	☐
០០៤	ធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយមានការជូនព័ត៌មាន	-ប្រើនូវភស្តុតាងផ្សេងៗដើម្បីគាំទ្រត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងកែលម្អផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសាលារៀន	☐	☐	☐	☐
០០៥		-ប្រតិបត្តិការពិនិត្យឡើងវិញបានទៀងទាត់នៃការអនុវត្តផែនការកម្មវិធី និងប្រើប្រាស់លទ្ធផលដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានៅពេលអនុវត្ត	☐	☐	☐	☐
០០៦	ដឹកនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ និងនវានុវត្តន៍ (ការបង្កើតថ្មី)	-ដឹកនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ សំដៅលើការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តវិធីបង្រៀនថ្មី	☐	☐	☐	☐
០០៧		-ធ្វើឱ្យមាននិរន្តរភាពការច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តនៅក្នុងកម្មវិធីសាលាដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលសិក្សាខ្ពស់	☐	☐	☐	☐
II.សមត្ថភាពគោលទី២៖ ការគ្រប់គ្រងក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ						
០០៨	គ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធនិងធនធានសាលារៀន	-គ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ	☐	☐	☐	☐
០០៩		-គ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា	☐	☐	☐	☐
០១០		-គ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីផ្សេងៗ	☐	☐	☐	☐
០១១	គ្រប់គ្រងការ	-គ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌតម្រូវការបុគ្គលិកសាលារៀន	☐	☐	☐	☐

០១២	បំពេញការងាររបស់បុគ្គល	-គាំទ្រការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពបុគ្គលិក	☐	☐	☐	☐
០១៣		-ទទួលស្គាល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក	☐	☐	☐	☐
០១៤	គ្រប់ គ្រង គម្រោង និង កម្មវិធីសាលារៀន ឱ្យមាន និរន្តរភាព	-បង្ហាញពីបំណិនគ្រប់គ្រងគម្រោង និងកម្មវិធីនានា	☐	☐	☐	☐
០១៥		-លើកកម្ពស់គម្រោង និងកម្មវិធី ដោយផ្ដោតលើសាលារៀន ដែលគាំទ្រការអភិវឌ្ឍ ប្រកបដោយនិរន្តរភាព	☐	☐	☐	☐
III.សមត្ថភាពគោលទី៣៖ ការដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន						
០១៦	ដឹកនាំការកែលម្អ និងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា	-គ្រប់គ្រងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា	☐	☐	☐	☐
០១៧		-លើកកម្ពស់ការយល់ដឹង សំដៅដល់ការប្រើវិធីបង្រៀនចម្រុះ និងការណែនាំផ្សេងៗ	☐	☐	☐	☐
០១៨	ការបង្កើតបរិស្ថានសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល	-លើកម្ពស់សកម្មភាពសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល	☐	☐	☐	☐
០១៩		-លើកកម្ពស់បរិស្ថានសិក្សាប្រកបដោយផាសុកភាព សុវត្ថិភាព និងការអប់រំបញ្ចូលគ្នា	☐	☐	☐	☐
០២០		-លើកកម្ពស់វប្បធម៌សន្តិភាព និងការគោរពលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត	☐	☐	☐	☐
០២១	ការធ្វើអធិការកិច្ច និងវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន	-អនុវត្តគំរូ ចំពោះការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ	☐	☐	☐	☐
០២២		-អប់រំឬបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូឱ្យមានភាពជាអ្នកដឹកនាំ	☐	☐	☐	☐
០២៣	បង្ហាញលទ្ធផលសិក្សាតាមផែនការ	-លើកកម្ពស់គោលវិធីផ្អែកលើស្មារតីជាក្រុម សម្រាប់ការដឹកនាំ ការបង្រៀននិងរៀន	☐	☐	☐	☐
០២៤		-គ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃ ការបង្រៀន និងរៀនឱ្យប្រសើរ	☐	☐	☐	☐

IV.សមត្ថភាពគោលទី៤៖ ឧត្តមភាពបុគ្គល						
០២៥	គ្រប់គ្រងខ្លួនឯងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	-ដឹកនាំដោយធ្វើជាគំរូ	☐	☐	☐	☐
០២៦		-បង្ហាញនូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព	☐	☐	☐	☐
០២៧		-អនុវត្តការរស់នៅប្រកបដោយសុខភាព និងតុល្យភាព	☐	☐	☐	☐
០២៨		-មានមោទនៈភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលណាម្នាក់ (ឱ្យតម្លៃអ្នកដទៃ)	☐	☐	☐	☐
០២៩		-ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផល	☐	☐	☐	☐
០៣០	ធ្វើសកម្មភាពលើបញ្ហាប្រឈម និងលទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយ	-គ្រប់គ្រងការងារដែលជាអាទិភាពនានា	☐	☐	☐	☐
០៣១		-បង្ហាញពីការសម្រេចចិត្តក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា	☐	☐	☐	☐
០៣២		-បង្ហាញពីឥរិយាបថជាសហគ្រិនភាព	☐	☐	☐	☐
០៣៣	បន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ	-មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិត	☐	☐	☐	☐
០៣៤		-គាំទ្រទស្សនៈវិស័យ និងតម្លៃរបស់អាស៊ាន	☐	☐	☐	☐
V.សមត្ថភាពគោលទី៥៖ ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ						
០៣៥	លើកកម្ពស់ការចែករំលែកទំនួលខុសត្រូវក្នុងការកែលម្អសាលារៀន	-កសាងទំនុកចិត្តនិងដឹកនាំក្រុម សហគមន៍ក្នុងការធ្វើឱ្យសាលារៀន ប្រសើរឡើង	☐	☐	☐	☐
០៣៦		-ផ្តល់អំណាចដល់សហគមន៍ ក្នុងការលើកម្ពស់ការអនុវត្តការងាររបស់សាលារៀន	☐	☐	☐	☐

០៣៧	គ្រប់គ្រងកិច្ចសហការ និងមានទំនាក់ទំនងជាបណ្ដាញ	-ទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់	☐	☐	☐	☐
០៣៨		-សម្របសម្រួលភាពជាដៃគូ សហគមន៍សាលារៀន ជាមួយនឹងសកម្មភាព	☐	☐	☐	☐
០៣៩		-លើកម្ពស់កសាងគំនិតមូលមតិគ្នា	☐	☐	☐	☐
០៤០		-គ្រប់គ្រងលើទំនាស់ ឬការខ្វែងគំនិតគ្នាដោយអនុវត្តជំនាញចរចា	☐	☐	☐	☐
០៤១	រក្សានិរន្តរភាពទំនាក់ទំនង និងការសហការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ	-គាំទ្រកម្មវិធី និងគម្រោងដែលផ្អែកលើសហគមន៍	☐	☐	☐	☐
០៤២		-មានទំនាក់ទំនងក្នុងការបំពេញការងារ ជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធ	☐	☐	☐	☐

ផ្នែកទី៣៖ សំណួរ

១)តាមគំនិតយោបល់ផ្ទាល់របស់លោក លោកស្រីខ្លួនថា តើនាយកសាលារៀនត្រូវដឹកនាំការងារដូចម្ដេចខ្លះដើម្បីឱ្យសាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍ?...

....

....

....

....

....

....

....

....

....

សូមគោរពជូនពរលោក លោកស្រីជួបប្រទះតែនឹងពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈគ្រប់ពេលវេលា។

សូមអរគុណ!

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ តារាងមធ្យមពិន្ទុ និងគម្លាតស្តង់ដា

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q1.1	129	3	4	3.62	.487
Q1.2	129	3	4	3.57	.498
Q1.3	129	3	4	3.57	.498
Q1.4	129	3	4	3.56	.499
Q1.5	129	3	4	3.58	.495
Q1.6	129	3	4	3.52	.502
Q1.7	129	3	4	3.53	.501
Valid N (listwise)	129				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q1	129	3.00	4.00	3.5615	.29298
Valid N (listwise)	129				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q2.1	129	3	4	3.60	.492
Q2.2	129	3	4	3.62	.487
Q2.3	129	3	4	3.53	.501
Q2.4	129	3	4	3.55	.499
Q2.5	129	3	4	3.63	.485
Q2.6	129	2	4	3.53	.517
Q2.7	129	3	4	3.52	.502
Q2.8	129	3	4	3.60	.491
Valid N (listwise)	129				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q2	129	3.00	4.00	3.5727	.29219
Valid N (listwise)	129				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q3.1	129	2	4	3.51	.532
Q3.2	129	2	4	3.48	.517
Q3.3	129	3	4	3.54	.500
Q3.4	129	3	4	3.62	.487
Q3.5	129	3	4	3.55	.499
Q3.6	129	2	4	3.57	.528
Q3.7	129	3	4	3.53	.501
Q3.8	129	3	4	3.53	.501
Q3.9	129	2	4	3.49	.517
Valid N (listwise)	129				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q3	129	3.00	4.00	3.5357	.29248
Valid N (listwise)	129				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q4.1	129	3	4	3.57	.498
Q4.2	129	3	4	3.62	.487
Q4.3	129	3	4	3.53	.501
Q4.4	129	2	4	3.59	.509
Q4.5	129	3	4	3.53	.501
Q4.6	129	3	4	3.60	.492
Q4.7	129	3	4	3.62	.487
Q4.8	129	3	4	3.59	.494
Q4.9	129	3	4	3.61	.489
Q4.10	129	3	4	3.53	.501
Valid N (listwise)	129				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q4	129	3.00	4.00	3.5791	.27291
Valid N (listwise)	129				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q5.1	129	3	4	3.59	.494
Q5.2	129	3	4	3.56	.499
Q5.3	129	3	4	3.58	.495
Q5.4	129	3	4	3.56	.499
Q5.5	129	3	4	3.54	.500
Q5.6	129	3	4	3.54	.500
Q5.7	129	3	4	3.53	.501
Q5.8	129	2	4	3.57	.528
Valid N (listwise)	129				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q5	129	2.88	4.00	3.5591	.35150
Valid N (listwise)	129				

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ គណៈកម្មការមេប្រយោគ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៤៧២៩ **អយក.** ១៧

(**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 ប៊ុយ**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៤-ឯកឧត្តម **លាង សេងហាក់**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម **ម៉ក់ ងយ**	អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា	សមាជិក
៦-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **សៀង សុវណ្ណា**	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកដឹកនាំវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិត នៅថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ សុក្រ ១១កើត 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 - ឯកសារវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

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

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ គណៈកម្មាការការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៨៦២៩ **អយក.**
(**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 ឃួន 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។

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

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

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

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

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ គណៈកម្មាការកណ្តាល

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៩៦៣១ **អយក.** ១៩
(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 ១១កើត 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 - 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