

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

សារណា

**ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ
ករណីសិក្សា៖ ខេត្តត្បូងឃ្មុំ**

Educational Personnel Managing and Leading in Tboung Khmum
Province

**Educational Officers' Views
Case Study: Tboung Khmum Province**

ដោយ/By

អ៊ូ សុខឃី

OU SOKKHY

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៥

ឯកទេសការគ្រប់គ្រងអប់រំ

Accepted in partial fulfillment of the requirement for the Master of Educational
Administration (MEA), Batch 5th

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៦-២០១៨

ឧបត្ថម្ភដោយ : មូលនិធិសាម្រាប់ការអប់រំអន្តរជាតិកម្ពុជា

Supported by: Cambodia International Education Support Foundation (CIESF)

សារណា

**ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តស្ទឹងត្រែង
ករណីសិក្សា៖ ខេត្តស្ទឹងត្រែង**

Educational Personnel Managing and Leading in Tboung Khmum Province

Educational Officers' Views

Case Study: Tboung Khmum Province.



ដោយ/By

អ៊ូ សុខឃី

OU SOKKHY

**ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៥
ឯកទេសគ្រប់គ្រងអប់រំ**

Accepted in partial fulfillment of the requirement for the Master of Educational Administration (MEA), Batch 5th

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៦-២០១៨

សម្របសម្រួលដោយ៖

ឯកឧត្តម នឿ សុផល

សម្របសម្រួលដោយ៖

លោក ចាប រតនា

គណៈកម្មការវាយតម្លៃ

នៃការការពារសារណា

សម្រាប់កម្មវិធីបណ្ណាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

សារណា

**ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តស្បូវឃ្មុំ
ករណីសិក្សា៖ ខេត្តស្បូវឃ្មុំ**

Educational Personnel Managing and Leading in Tboung Khmum Province

Educational Officials' Views

Case Study: Tboung Khmum Province

សារណានេះត្រូវបានឯកភាពដោយ

(១). សាស្ត្រាចារ្យនៃស្នាក់ការកណ្តាល៖

ឯកឧត្តម នឿ សុផល

(២). តំណាងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត នឿង សុវណ្ណារា

(៣). តំណាងគណៈកម្មការវាយតម្លៃ៖

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន

សេចក្តីប្រកាសអះអាងរបស់បេក្ខជន

នាងខ្ញុំឈ្មោះ**អ៊ូ សុខឃី** សូមបញ្ជាក់ថាសារណាបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើង <ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ> សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែក គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គឺជាស្នាដៃរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះមិនទាន់ត្រូវបានគេយកមក ប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សា សម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះ ឬនៅសាកលវិទ្យាល័យ ណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្មើណាមួយឡើយ។ ហើយក៏ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារណាមួយត្រូវបាន យកមកប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារឡើយ។ សារណាបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះ ពិតជាស្រាវជ្រាវដោយនាងខ្ញុំផ្ទាល់ប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ.....ខែ.....ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស២៥៦២
រាជធានីភ្នំពេញថ្ងៃទី.....ខែ.....ឆ្នាំ២០១៨

ហត្ថលេខាបេក្ខជន

អ៊ូ សុខឃី

ការបញ្ជាក់ពីសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

ក្នុងនាមជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ ការសរសេរសារណាបទស្រាវជ្រាវនេះសូមបញ្ជាក់ថា៖ បេក្ខជន

អ៊ូ សុខឃី ពិតជាបានសរសេរសារណាស្រាវជ្រាវខាងលើពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ.....ខែ.....ឆ្នាំ ច សំរឹទ្ធិស័ក ពុទ្ធសករាជ២៥៦២

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០១៨

ហត្ថលេខា

ឯកឧត្តម វៀ សុផន

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋមនាងខ្ញុំឈ្មោះ **អ៊ូ សុខឃី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំជំនាន់ទី៥ ឯក-
ទេសគ្រប់គ្រងអប់រំ។

សូមថ្លែងអំណរគុណជាអនេកបញ្ញាជូនចំពោះ៖

-លោកឪពុក **អ៊ូ ង** និងអ្នកម្តាយ **ស្រេង គឹមស្រីល** ដែលបានផ្តល់កំណើតចិញ្ចឹមបីបាច់រូបនាង
ខ្ញុំព្រមទាំងផ្តល់នូវការដំបូន្មានល្អៗ និងបានបញ្ជូនខ្ញុំឱ្យចូលរៀនតាំងពីថ្នាក់បឋមសិក្សា រហូតដល់ថ្នាក់ឧត្តម
សិក្សាដោយមិនគិតពីការនឿយហត់ និងតស៊ូគ្រប់ឧបសគ្គដើម្បីកូនទទួលបាននូវអនាគតរុងរឿង។

-ថ្លែងអំណរគុណចំពោះឯកឧត្តមថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលបានរៀបចំបង្កើត
ឱ្យមានថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំនេះឡើង ក្នុងន័យសម្រាប់យកទៅបម្រើ
ការងារឱ្យវិស័យអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាព។

-ថ្លែងអំណរគុណចំពោះឯកឧត្តម លោក លោកស្រី តំណាងអង្គការ CIESF ដែលបានឧបត្ថម្ភគាំ
ទ្រទាំងផ្នែកសម្ភារ និងស្មារតីក្នុងការបង្កើតឱ្យមានថ្នាក់បណ្តុះបណ្តាលវគ្គពិសេសនេះឡើង ដោយមាន
គោលបំណងក្នុងការរួមចំណែកដ៏សំខាន់មួយ សម្រាប់លើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រ
កម្ពុជា។

-ថ្លែងអំណរគុណចំពោះឯកឧត្តម **នឿ សុផន** ជាប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនិងសាស្ត្រាចារ្យ
ដឹកនាំដែលជានិច្ចកាលឯកឧត្តម តែងតែឆ្លៀតពេលដ៏មានតម្លៃរបស់ឯកឧត្តម ក្នុងការផ្តល់គំនិតការណែនាំ
និងផ្តល់ទាំងកម្លាំងចិត្ត កម្លាំងកាយ បញ្ញាស្មារតី សម្ភារ បច្ចេកទេស វិធីសាស្ត្រផ្សេងៗ មិនតែប៉ុណ្ណោះឯក-
ឧត្តមបានជួយផ្តល់ជាឯកសារផ្សេងៗទាក់ទងនឹងប្រធានបទ ព្រមទាំងជួយបង្ហាញទិសដៅនៃការស្រាវជ្រាវ
ប្រកបដោយគតិបណ្ឌិតដល់រូបនាងខ្ញុំរហូតដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះទទួលបានជោគជ័យជាស្ថាពរ។

-ថ្លែងអំណរគុណចំពោះឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងជាមន្ត្រីរាជការ
ទាំងអស់ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដែលបានផ្តល់ទីតាំង និងបានសម្របសម្រួលដល់ដំណើរការនៃការបណ្តុះ-
បណ្តាលក្នុងវគ្គនេះប្រកបដោយជោគជ័យគួរជាទីមោទនៈ។

-ថ្លែងអំណរគុណចំពោះឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រីទាំងអស់ ដែលបាន ផ្តល់ព័ត៌មាន
យ៉ាងលម្អិត និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ចំពោះការសម្ភាសន៍យកព័ត៌មានមកសរសេរក្នុងសារណានេះ រហូតបាន
បញ្ចប់ជាស្ថាពរ។

-ថ្លែងអំណរគុណចំពោះ លោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ ជាតិ អន្តរជាតិទាំងអស់ ដែលបានខិតខំ
អស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត សម្ភារ ក្នុងការផ្តល់ពុទ្ធិ ចំណេះធ្វើ ឥរិយាបថ ពិសេសផ្តល់ជាទ្រឹស្តី បទពិសោធន៍ល្អ
ដែលទាំងនេះជាចំណេះដឹងមួយដ៏សំខាន់ និងចាំបាច់បំផុតសម្រាប់អនុវត្ត ព្រមទាំងឆ្លុះបញ្ចាំង ពីការអនុវត្ត
ការងារបច្ចុប្បន្ន។

ជាទីបញ្ចប់នេះនាងខ្ញុំសូមគោរពជូនពរ និងប្រសិទ្ធិពរ លោកអ្នកមានគុណទាំងពីរ ឯកឧត្តមលោក
ជំទាវ លោក លោកស្រី ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា និងឯកឧត្តមលោកជំទាវ លោក លោក
ស្រី តំណាងអង្គការ CIESF ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សាស្ត្រាចារ្យជាតិ អន្តរជាតិទាំងអស់នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

សូមឱ្យជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខគ្រប់ប្រការ មានសុខភាពល្អ សម្រេចជោគជ័យ គ្រប់ភារកិច្ច និងទទួលបាន
នូវពុទ្ធពរទាំង ៤ ប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លាងឃ្លាតឡើយ។

មូលនិយមសង្ខេប

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាជាក្រសួងមួយដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្តល់អាទិភាពក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ការប្រឡងគ្រប់ប្រភេទ ការងារគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនិងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក៏បានដាក់ចេញនូវគោលការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងរង្វាយតម្លៃការងារបង្រៀននិងរៀនការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការងារគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលអធិការកិច្ច និងនាយកសាលាបន្ថែម។ ទោះបីជាមានសមិទ្ធផលច្រើនបែបនេះក្តីក៏ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមយ៉ាងខ្លាំងលើរបាយការណ៍គ្រប់គ្រងរវាងទីប្រជុំជន តំបន់ជនបទ ពិសេសគឺតំបន់ជួបការលំបាករួមទាំងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងតាមឋានានុក្រមនៅតាមអង្គភាពផងដែរ។ ចំពោះការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ “ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តក្បូងឃ្មុំ” គឺយើងធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងស្វែងយល់ពីកត្តានានារបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងគ្រប់ឋានានុក្រមនូវ៖ លក្ខណៈយេនឌ័រ គុណវុឌ្ឍិបទពិសោធន៍ការងារក្នុងការអប់រំ និងគ្រប់គ្រង ការលើកទឹកចិត្ត បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយបញ្ហា។ រីឯបុគ្គលិកអប់រំវិញក៏ស្វែងរកឲ្យឃើញពី៖ គុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធន៍ការងារ ការទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយបញ្ហានៅតាមអង្គភាពដែលសាមីជនបាននឹងកំពុងតែអនុវត្ត។

តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះក៏បានបង្ហាញឲ្យឃើញផងដែរថា៖ គម្លាតយេនឌ័រដែលស្ត្រី ត្រូវមានតួនាទីជាគណៈគ្រប់គ្រងគ្រប់ឋានានុក្រមមានត្រឹមតែ២១% ហើយគុណវុឌ្ឍិរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់គ្រឹះស្ថានសិក្សាផ្នែកបឋមសិក្សាមានកម្រិតសញ្ញាបត្រក្រោមបរិញ្ញាបត្រមានរហូតដល់៥៨%ហើយគណៈគ្រប់គ្រងនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់រហូតដល់ជាង៥០% បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងគឺមានរហូតដល់ជាង៦០% សម្រាប់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកគឺ៖ ជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមដោយផ្អែកទៅលើបរិបទការងាររហូតដល់៦៤% គឺបញ្ហាអន្តរាគមន៍គ្រប់រូបភាព និងបញ្ហាផ្សេងៗទៀតជាកត្តាធ្វើឲ្យការបែងចែកគ្រូបង្រៀននៅតំបន់មួយចំនួនខ្វះគ្រូ និងលើសគ្រូនៅតំបន់ទីប្រជុំជន។ រីឯគុណវុឌ្ឍិរបស់មន្ត្រីបម្រើការងារនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈមានកម្រិតសិក្សាត្រឹមក្រោមបរិញ្ញាបត្រមានរហូតដល់ជាង៦០% ហើយមន្ត្រីបម្រើការងារនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមានរហូតដល់សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់រហូតដល់ជាង៣០% បញ្ហាប្រឈមវិញគឺមន្ត្រីបម្រើការងារនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តជួបប្រទះទៅលើបញ្ហាបរិបទការងារប្រមាណជា៥០%។ ហើយនៅមានកត្តាផ្សេងៗទៀតការបង្កើតគណៈកម្មការជ្រើសរើសនាយកសាលាល្អគ្រូបង្រៀនល្អ ការជ្រើសតាំងមុខដំណែងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងក៏ជាផ្នែកមួយដែលធ្វើឲ្យការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំពុំមានប្រសិទ្ធភាពដែរ។

សរុបមកយើងឃើញថាការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំជិត ៥,០០០នាក់ ពិតជាបញ្ហាស្មុគស្មាញណាស់ ហើយក៏ពុំទាន់មានភាពល្អប្រសើរទាំងស្រុងនៅឡើយទេ គឺនៅមានចំណុចខ្វះខាតជាច្រើនហើយចំណុចខ្វះខាតទាំងនោះហើយនឹងអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំទាំងមូល និងធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់គុណភាពនៃការអប់រំផងដែរ។ អាស្រ័យហេតុនេះក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគួរតែពិនិត្យលទ្ធភាពការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងតាមរយៈការប្រឡងប្រជែងឲ្យស្របតាមគុណវុឌ្ឍិ និងសមត្ថភាពជំនាញ ដោយបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលមានអតីតភាពការងារ

ខ្ពស់ដោយធ្វើវិក្រឹតការតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស ពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ សម្រាប់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តគួររំលែក និងផ្តល់កូតាគ្រូដល់តំបន់ជួបការលំបាក កាត់បន្ថយឬលុបបំបាត់ចោលការធ្វើអន្តរាគមន៍ពីភាគីណាមួយក្នុងការបញ្ជូនគ្រូ ឬផ្ទេរកន្លែងការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។ រីឯគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនគួរពង្រឹងសមត្ថភាព និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរំលែកថែកថ្នាក់រៀនឲ្យ សមស្របតាមស្ថិតិសិស្ស និងមានតម្លាភាព លើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឲ្យខំបំពេញការងារឲ្យអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហការី។ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនគួរបន្តពង្រឹងសមត្ថភាព ពង្រីកចំណេះដឹង និងមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមិត្តរួមអាជីពឲ្យប្រសើរឡើង។

សូមអរគុណ!

មាតិកា

**សេចក្តីប្រកាសអះអាងរបស់បេក្ខជន
ការបញ្ជាក់ពីស្រុកចារ្យដឹកនាំ**

សេចក្តីផ្តើមអំណរគុណ	i
មូលដ្ឋានសង្ខេប	iii
មាតិកា	v
ជំពូក្រ ១	- 1 -
សេចក្តីផ្តើម	- 1 -
១. ១ សាវ័តា	- 1 -
១. ២ ចំណោទនៃការស្រាវជ្រាវ	- 1 -
១. ៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ	- 1 -
១. ៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ	- 1 -
១. ៥ វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ	- 1 -
១. ៦ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ	- 1 -
ជំពូក្រ ២	- 6 -
រំលឹកគ្រឹស្តី	- 7 -
២.១ និយមន័យ	- 7 -
២.១.១ អត្ថន័យនៃពាក្យភាពជាអ្នកដឹកនាំ	- 7 -
២.២ ស្ថានភាពទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ	- 11 -
២.២.១ ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំ	- 11 -
២.៣ ស្ថានភាពទូទៅនៅក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ	- 12 -
២.៣.១ ចំនួនបុគ្គលិក	- 12 -
២.៣.២ ចំនួនថ្នាក់ដឹកនាំ	- 12 -
២.៣.៣ ចំនួនសាលារៀន និងថ្នាក់រៀន	- 12 -
២.៤ ចំនួនសិស្ស	- 12 -
២.៥ វិធានការកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា	- 13 -
២.៦ ការគ្រប់គ្រងនិងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ	- 14 -
២.៦.១ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	- 14 -
២.៦.២ សកម្មភាពគោលនយោបាយ	- 14 -
២.៧ ការពង្រាយគ្រូ	- 14 -

២.៧.១ ធ្វើសនិទានកម្មគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបទៅនិងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា	- 14 -
២.៧.២ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ក្នុងពេលបម្រើការងារ	- 15 -
២.៧.៣ ការលើកទឹកចិត្តនិងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន	- 17 -
២.៨ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់គ្រូបង្រៀន	- 18 -
២.៨.១ ការផ្លាស់ទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងខេត្ត.....	- 18 -
២.៨.២ ការផ្លាស់ទីកន្លែងបម្រើការងារឆ្លងរាជធានី ខេត្ត.....	- 18 -
២.៨.៣ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សាមីជន	- 19 -
២.៨.៤ ការមិនអនុញ្ញាតឲ្យដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរ	- 19 -
២.៨.៥ សំណុំលិខិតផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ	- 19 -
២.៩ ការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង.....	- 20 -
២.៩.១ ការធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌ ការបញ្ចេញពីក្របខណ្ឌ	- 20 -
២.៩.២ ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ	- 21 -
ជំពូក៣	- 24 -
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ	- 24 -
៣.១ ព័ត៌មានទូទៅពីគម្រោងស្រាវជ្រាវ.....	- 24 -
៣.២ វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ	- 24 -
៣.៣ ក្រុមគោលដៅ.....	- 24 -
៣.៤ ទំហំសំណាក	- 25 -
៣.៥ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ	- 25 -
៣.៥.១ កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ.....	- 26 -
៣.៥.២ កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង	- 26 -
៣.៦ វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ.....	- 26 -
៣.៧ ដំណើរការនៃការប្រមូលទិន្នន័យ	- 27 -
៣.៨ ការវិភាគទិន្នន័យ.....	- 27 -
៣.៩ ក្រមសីលធម៌នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ.....	- 27 -
៣.១០ ព្រំដែននៃការសិក្សា	- 28 -
ជំពូក៤	- 30 -
លទ្ធផលនិងការពិភាក្សា	- 30 -
៤.១ ស្ថានភាពទូទៅ	- 30 -
៤.២ ស្ថានភាពសង្គមប្រជាសាស្ត្រ.....	- 31 -
៤.២.១ ៖ ការសិក្សាទៅលើគណៈគ្រប់គ្រងគ្រប់ឋានានុក្រម	- 31 -
ក្រាហ្វិច១៖ ភាគរយនៃគណៈគ្រប់គ្រងថ្នាក់សាលា ស្រុក និងមន្ទីរ.....	- 31 -

៤.២.២ ៖ គុណវុឌ្ឍិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ ស្រុក និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា	- 32 -
ក្រាហ្វិច២៖ ភាគរយនៃគុណវុឌ្ឍិរបស់គណៈគ្រប់គ្រង	- 32 -
៤.១.៣ បទពិសោធន៍ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រង.....	- 33 -
៤.១.៤ មូលដ្ឋានក្នុងការបែងចែកនាទីនិងភារកិច្ចដល់មន្ត្រី	- 34 -
ក្រាហ្វិច៤៖ ភាគរយនៃការបែងចែកនាទីនិងភារកិច្ចដល់មន្ត្រី.....	- 34 -
៤.១.៦ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងារ	- 35 -
ក្រាហ្វិច៦៖ ភាគរយនៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងការងារគ្រប់គ្រង	- 35 -
៤.១.៧ ដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម.....	- 36 -
ក្រាហ្វិច៧៖ ភាគរយនៃការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម	- 36 -
៤.២ បុគ្គលិកអប់រំ.....	- 37 -
៤.២.១ គុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំ.....	- 37 -
ក្រាហ្វិច៨៖ ភាគរយកម្រិតសិក្សារបស់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់សាលា ស្រុក និងមន្ទីរ	- 37 -
៤.២.២ បទពិសោធន៍របស់បុគ្គលិកអប់រំ	- 37 -
ក្រាហ្វិច៩៖ ភាគរយនៃបទពិសោធន៍ការងាររបស់បុគ្គលិកថ្នាក់សាលា ស្រុក និងមន្ទីរ.....	- 37 -
ជំពូកទី៥	30
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ	30
៥.១ សន្និដ្ឋាន	30
៥.២ សំណូមពរ	30
ឯកសារយោង	
ឧបសម្ព័ន្ធ	

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

១. សេចក្តីផ្តើម

១.១ សាវតារ

ប្រទេសកម្ពុជា ជាប្រទេសមួយដែលជួបនឹងវិបត្តិសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃអូសបន្លាយអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ។ ក្នុងរយៈពេលនៃសង្គ្រាមនេះដែរ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទាំងអស់របស់សង្គមនៅទូទាំងប្រទេសបានបំផ្លាញ និងបោះបង់ចោលជាបន្តបន្ទាប់។ ការបំផ្លាញដែលខ្លាំងជាងគេបំផុតគឺនៅសម័យប៉ុល ពតដែលដឹកនាំប្រទេសពីឆ្នាំ១៩៧៥-១៩៧៩ ព្រោះថានៅក្នុងរបបនេះ អ្នកចេះដឹងដូចជា៖ គ្រូបង្រៀន គ្រូពេទ្យ បញ្ញាវន្ត មន្ត្រីរាជការ សិស្ស និងស្រី ទាំងអស់ត្រូវបានគេសម្លាប់។ អគារសិក្សា សម្ភារ សៀវភៅសិក្សា ឧបករណ៍ និងមន្ទីរពិសោធន៍ភាគច្រើន ត្រូវបានកំទេចចោល ឬយកទៅប្រើប្រាស់ជាមន្ទីរឃុំឃាំង និងសម្រាប់គោលបំណងផ្សេងៗទៀត ដែលប្រាសចាកពីគោលដៅនៃការកសាងសាលារៀនដែលជាថ្នាលបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស។ ក្រោយពីរបបនោះដួលរលំនៅឆ្នាំ១៩៧៩ វិស័យអប់រំនៅប្រទេសកម្ពុជា មានការរីកចម្រើនឡើងវិញ ហើយគ្រូបង្រៀនមួយចំនួនក៏មានការប្រែប្រួលគួរឲ្យកត់សម្គាល់។ ដើម្បីកសាងប្រទេសជាតិមួយនេះឲ្យមានការអភិវឌ្ឍ និងរីកចម្រើនទៅមុខឥតឈប់ឈរដូច បណ្តាប្រទេសជឿនលឿនដទៃទៀតលើសកលលោក រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមានចក្ខុវិស័យរយៈពេលវែងរបស់ខ្លួនក្នុងការកសាងសង្គមកម្ពុជាឲ្យមានសុខសន្តិភាព ស្ថេរភាពនយោបាយ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម។ ក្នុងនោះការអប់រំគឺជាកត្តាគន្លឹះមួយដែលបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព សមត្ថភាព និងគុណធម៌ ដើម្បីរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គមទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងមានភាព ប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេសទាំងពេលចំពោះមុខ និងសម្រាប់ពេលអនាគត។ ដើម្បីធានានិរន្តរភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឲ្យមានសមត្ថភាពពេញលេញ សំដៅជំរុញតាមការអនុវត្តក្របខណ្ឌច្បាប់ គោលនយោបាយគោលការណ៍ឲ្យសម្រេចតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្តល់អាទិភាពក្នុងការកសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សតាមរយៈការពង្រឹងគុណភាពវិស័យអប់រំដែលមានចែងក្នុងមុំ១ នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ។ ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ កំណត់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់បុគ្គលិកអប់រំដូចជាសិទ្ធិទទួលបានតម្លៃវិជ្ជាជីវៈ សិទ្ធិអភិវឌ្ឍខាងវិជ្ជាជីវៈ សិទ្ធិចូលរួមអភិវឌ្ឍស្តង់ដារអប់រំ សិទ្ធិទទួលបានសេវាអប់រំផ្សេងៗ ការគោរពក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ សិទ្ធិចូលរួមអភិវឌ្ឍស្តង់ដារអប់រំ សិទ្ធិទទួលបានសេវាអប់រំផ្សេងៗ ការគោរពក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈនិងការបំពេញកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀត។ ក្នុងន័យនេះ គ្រឹះស្ថានសិក្សាគ្រប់កម្រិតត្រូវតែមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងត្រូវតែមានសមត្ថភាព តម្លាភាពនឹងមានការចូលរួមគាំទ្រពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន។ ស្របតាមគោលនយោបាយទី៣៖ ធានាភាពសក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ការផ្តល់ សេវាអប់រំ និងត្រូវផ្តល់ឲ្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់នឹងផ្តល់

នូវតម្លៃដ៏ល្អបំផុត(ផ្ដោតលើលទ្ធផល) ទាន់ពេលវេលា និងពាក់ព័ន្ធនឹងការពិនិត្យតាមដាន និងរបាយការណ៍នៃលទ្ធផលទាំងនោះជាមួយនិងយោបល់ត្រឡប់ ព្រមទាំងយន្តការសម្រាប់ កែលម្អគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រនិងកម្មវិធី។ ក្នុងនោះដែរ គ្រូបង្រៀនមានការបណ្តុះបណ្តាលមនសិការវិជ្ជាជីវៈសមត្ថភាពក្នុងការបង្រៀន តាមជំនាញឯកទេសនីមួយៗ ស្របតាមស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនចំនួន(៤) គឺ៖ ស្តង់ដារចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ស្តង់ដារប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ ស្តង់ដារការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងស្តង់ដារសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ២។

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ៦០ភាគរយនៃមន្ត្រី រាជការស៊ីវិលក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៦-២០១៧ កន្លងទៅនេះក្រសួង មានបុគ្គលិកអប់រំ(បុគ្គលិកបង្រៀន និងមិនបង្រៀន) សរុបចំនួន១១,៣៦៨នាក់ ស្រី៤៥,៥០ ភាគរយ ហើយបុគ្គលិកអប់រំបម្រើការងារនៅថ្នាក់ជាតិមានចំនួន៖ ៣,២៧៣នាក់ ស្រី ២៧,២៧ ភាគរយ ថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួន១១៦,១៣១នាក់ ស្រី៤៦ ភាគរយ គ្រូមត្តេយ្យសិក្សាចំនួន៣,៥៧៨នាក់ ស្រី៤១,០៨ ភាគរយ គ្រូបឋមសិក្សាចំនួន៥៦,៣២៥នាក់ ស្រី៥០,២២ ភាគរយ គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានចំនួន ៤៣,៤៧១នាក់ ស្រី៤១,៩៨ភាគរយ គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមមានចំនួន ១៥,៦៨២ នាក់ ស្រី២៩,១៤ ភាគរយ ក្របខណ្ឌគ្រូបច្ចេកទេស២១៥នាក់ ស្រី២៤,៧៦ភាគរយ អធិការបឋមសិក្សា៥៧នាក់ ស្រី ២១,០៥ភាគរយ និងមធ្យមសិក្សាចំនួន៤១ នាក់ ស្រី ២៦,៨២ភាគរយ។ នៅឆ្នាំសិក្សា ២០១៦-២០១៧ ក្រសួងបានប្រើប្រាស់មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥៤៣នាក់ ស្រី៣៧,៩៧ភាគរយ គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាចំណេះទូទៅចំនួន៦,៣៥២នាក់ ស្រី ៥៥,៧៤ភាគរយ គ្រូបង្រៀនថ្នាក់ពីរពេលចំនួន៖ ១៣,៣៣១នាក់ ស្រី៤៥,៥៧ភាគរយ គ្រូបង្រៀនថ្នាក់គូបពីរកម្រិតថ្នាក់ចំនួន២,៨០១នាក់ ស្រី ៣៤,០២ភាគរយ គ្រូបង្រៀនថ្នាក់គូបបីកម្រិតថ្នាក់១៣៤នាក់ ស្រី១៤,១៧ភាគរយ គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាអក្ខរកម្មចំនួន ២,៤៧២នាក់ ស្រី៣៤,៨៣ភាគរយ ។

ខណៈពេលដែលក្រសួងអប់រំសម្រេចបានសមិទ្ធផលសំខាន់ៗបានច្រើន មានវឌ្ឍនភាព និងមានភាពរឹងមាំច្រើន ក៏មាននូវបញ្ហាមួយចំនួនដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដូចជា៖ មិនទាន់មានអនុវិទ្យាល័យគ្រប់ឃុំ-សង្កាត់ និងវិទ្យាល័យគ្រប់ស្រុក-ខណ្ឌ លំហូរចេញក្របខណ្ឌបុគ្គលិកអប់រំ (បាត់បង់បុគ្គលិកឆ្លើម) អវត្តមាននៃបុគ្គលិកអប់រំ ការពង្រាយបុគ្គលិកអប់រំ អតុល្យភាពនៃការផ្គត់ផ្គង់និងតម្រូវការបុគ្គលិកអប់រំដែលមានសមត្ថភាព (តាមមុខវិជ្ជាឯកទេស និងបច្ចេកទេស) ប្រសិទ្ធភាពនៃសនិទានកម្មបុគ្គលិកអប់រំ(របាយគ្រូបង្រៀន)ការពង្រីកសេវាអប់រំតាមតំបន់អាទិភាព (តំបន់ដាច់ស្រយាល បំណិនជីវិតតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈប្រឹក្សាអាជីព) ប្រសិទ្ធភាព និងសុក្រឹតភាពនៃការអនុវត្តម៉ោងសិក្សានិងកម្មវិធីសិក្សា ប្រសិទ្ធភាពនៃអភិបាលកិច្ចអង្គភាព (គោរពតាមតួនាទីភារកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវ) លទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស(មធ្យមសិក្សា ទុតិយភូមិ) ការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើ ការងារ ការរៀបចំ និងបើកប្រាក់បៀវត្ស គុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅមានកម្រិត។ បញ្ហាទាំងអស់នេះហើយធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់គុណភាពអប់រំ ពិសេសការអនុវត្តអាទិភាពកម្មវិធីកំណែទម្រង់ទាំងប្រាំបីចំណុច (ឆ្នាំ២០១៤) និងដប់ប្រាំ (ឆ្នាំ២០១៦-២០១៨) នៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំរបស់

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ដោយផ្អែកទៅលើបញ្ហាដែលកើតមានឡើងខាងលើបានបង្ហាញឲ្យ ឃើញថាការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។ នេះជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ដែល ត្រូវធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ហើយក៏ជាហេតុមួយដែលនាំឲ្យមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយលើប្រធានបទ “ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ” ក្នុងគោលបំណងរកឲ្យឃើញនូវស្ថានភាព បច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ការប្រើប្រាស់ និងបែងចែកបុគ្គលិកអប់រំក្នុងខេត្ត ត្បូងឃ្មុំ ដោយមានការឆ្លើយតប តាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដែលអាចទទួលយកបាន។ ករណីសិក្សានេះ ផ្តោតទៅលើចំណុចវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមានព្រមទាំងបញ្ហាប្រឈមនានាក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកអប់រំ តាមឋានានុក្រមរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ។ ផ្តល់ជាយោបល់ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រីការិយាល័យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូព្រមទាំងចែករំលែកព័ត៌មានបទពិសោធន៍ល្អៗដែលបានរកឃើញពីការសិក្សាស្រាវ- ជ្រាវដល់គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈនានា។

ចំពោះកិច្ចសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្តោតសំខាន់លើប្រសិទ្ធភាពនៃការជ្រើសរើស បុគ្គលិកអប់រំ ការប្រើប្រាស់ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក ការលើកទឹកចិត្ត បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះ ស្រាយ។ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា សារណានេះនឹងចូលរួមចំណែកបានមួយ ចំនួនដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា រៀន ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡានូវបញ្ហានានាដែល កើតមានតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈក្នុងខេត្ត រួមទាំងដំណោះស្រាយដោយមាននូវសក្តិភាពច្បាស់- លាស់ឲ្យស្របតាមគោលការណ៍នៃការរំណែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវ

ការលើកយកប្រធានបទ “ការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ” មកសិក្សា ស្រាវជ្រាវបានចោទជាបញ្ហាសំខាន់ដូចតទៅ៖ តើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ តាមឋានានុក្រមមានលក្ខណៈដូចម្តេចខ្លះ?

បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់នៅទូទាំងខេត្តត្បូងឃ្មុំបាន និងទទួលនូវអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការអនុវត្ត ការងារ មានដូចជា៖ ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានានុក្រម ប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ ការទទួលប្រាក់បំណាច់មុខងារ ទទួលបាន ប្រាក់ឧបត្ថម្ភម៉ោងបន្ថែម ការបង្រៀនថ្នាក់ពីរពេល គូប កិច្ចសន្យា ការចាប់ប៉ុស្តិ៍បម្រើការងារ ការ តែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង ការតែងតាំងបម្រុង សីបក្នុងក្របខណ្ឌ ការលុបឈ្មោះបុគ្គលិកអប់រំ ការផ្លាស់ប្តូរ ទីកន្លែងបម្រើការងារ ការចូលនិវត្តន៍ ការបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម ការដាក់បុគ្គលិកឲ្យបម្រើការងារ ក្នុងច្បាប់ពិសេស មាតុភាព ក្រៅក្របខណ្ឌដើម បន្តការសិក្សាទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវខាងលើសារណាបទនេះ ក៏មានគោលបំណងសិក្សាស្រាវ- ជ្រាវចំណុចដូចខាងក្រោម៖

- ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ការប្រើប្រាស់ និងបែងចែកបុគ្គលិក អប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ

១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ

-តើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈមនៃការងារដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ការប្រើប្រាស់ និងបែងចែក បុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ មានលក្ខណៈដូចម្តេចខ្លះ?

១.៥ វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺដោយធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ “ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង បុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ” យើងផ្តោតសំខាន់ទៅលើតែ ៖ ប្រធាន អនុប្រធានមន្ទីរ ប្រធាន អនុប្រធាន មន្ត្រីការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរទាំង១១ ប្រធាន អនុប្រធាន មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុកទាំង០៧ នាយក នាយិកាគ្រប់គ្រងសិក្សា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងស្រុកចំនួន០៤គឺ៖ ស្រុកតំបែរ មេមត់ ពញាក្រែក និងត្បូងឃ្មុំ។ ហើយវិទ្យាល័យទាំង(៦)រួមមាន៖ វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនចារ ថ្មី វិទ្យាល័យជាស៊ីមកណ្តាលជ្រុំ វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនពញាក្រែក វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនខ្នារ វិទ្យាល័យ សម្តេចម៉ែ វិទ្យាល័យទន្លេបិទ វិទ្យាល័យប៊ុន រ៉ានីហ៊ុន សែនមេមត់។ រីឯអនុវិទ្យាល័យចំនួន០៩រួមមាន៖ អនុវិទ្យាល័យហ៊ុន សែនគគីរប្រាប អនុវិទ្យាល័យប៊ុន រ៉ានី ហ៊ុនសែនស្រែតានងកើត អនុវិទ្យាល័យ ពពេល អនុវិទ្យាល័យអញ្ជើម អនុវិទ្យាល័យកំពង់ឫស្សី អនុវិទ្យាល័យព្រៃកោះ អនុវិទ្យាល័យទឹកចេញ និងអនុវិទ្យាល័យសម្តេចតេជោ ហ៊ុនសែនទួលវិហារ អនុវិទ្យាល័យដូនតី។ សាលាបឋមសិក្សាចំនួន០៦ រួមមាន៖ សាលាបឋមសិក្សាប៊ុន រ៉ានី ហ៊ុន សែនពន្លាក សាលាបឋមសិក្សាជាស៊ីមកណ្តាលជ្រុំ សាលា បឋមសិក្សាត្រពាំងឈ្នួស សាលាបឋមសិក្សាលើខ្លឹម សាលាបឋមសិក្សាស ខេងខ្នារ និងសាលាបឋម សិក្សាសម្តេចតេជោ ហ៊ុនសែនទួលវិហារ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ យើងបានរៀបចំកម្រងសំណួរ សម្រាប់សម្ភាសន៍ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ឋានានុក្រុមនៅក្នុងខេត្ត និងមន្ត្រី គ្រូបង្រៀនគ្រប់ឋានានុក្រុមផងដែរ។ ដូចនេះដែនកំណត់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ យើងមិនអាចជ្រើសរើសយកភាគីពាក់ព័ន្ធនៅទូទាំងមន្ទីរ ក្រុង ស្រុក និងសាលារៀនទាំងអស់បានទេ គឺយើងជ្រើសរើសសំណាកត្រឹមតែ ២៥៥នាក់ ប៉ុណ្ណោះនៅ ក្នុងប្រភេទគំរូខាងលើមកធ្វើការវិភាគ។

១.៦ មេធាវីសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានបែងចែកជា៥ជំពូក ដូចខាងក្រោម៖

១-ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម៖ ជំពូកនេះបានបង្ហាញពីគោលបំណងនៃការចោទបញ្ហានៃការសិក្សា ស្រាវជ្រាវ លំនាំនៃការស្រាវជ្រាវនិងសារៈសំខាន់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

២-ជំពូកទី២៖ រំលឹកទ្រឹស្តី៖ (រំលឹកទ្រឹស្តីដែលពាក់ព័ន្ធ) លើកឡើងពីទ្រឹស្តីណាដែលទាក់ទង និង ចំណុចទាំងអស់ដែលបានចោទក្នុងចំណោមបញ្ហា។

៣-ជំពូកទី៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ៖ ត្រូវបង្ហាញពីគម្រោងវិភាគ និងវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ដែល បញ្ជាក់ពីអត្ថប្រយោជន៍នៃប្រធានបទ វិសាលភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនិងបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាង ចំណុចនីមួយៗដែលបានចោទក្នុងចំណោមបញ្ហាទៅនឹងប្រធានបទ។

៤-ជំពូកទី៤៖ លទ្ធផលនិងការពិភាក្សា៖ ត្រូវលើកឡើងពីលក្ខណៈជាក់ស្តែងដែលយើងបានធ្វើ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ហើយចំណុចដែលត្រូវលើកឡើងគឺត្រូវឲ្យចូលទៅក្នុងចំណុចទាំងអស់ដែលបាន ចោទសួរក្នុងចំណោមបញ្ហា។ ការពិភាក្សាលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគទៅលើចំណុចខ្លាំង

ទាំងអស់ដែលបានអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង ថាតើវាដូចគ្នាទៅនឹងទ្រឹស្តីដែរ ឬទេ? គឺធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណង
វិភាគរកឲ្យឃើញចំណុចខ្វះខាតដើម្បីកែលម្អ(គឺវិភាគលើកម្រងសំណួរ)។

៥-ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់សំណូមពរ: ធ្វើការសន្និដ្ឋានទៅលើចំណុចទាំងអស់
ដែលបានវិភាគនិងផ្តល់ជាយោបល់ទៅលើចំណុចកែលម្អឬចំណុចខ្វះខាត។

ជំពូកទី២
រំលឹកគ្រឹះស្នូល

ជំពូក២ លើកទ្រឹស្តី

២.១ និយមន័យ

២.១.១ អត្ថន័យនៃពាក្យភាពជាអ្នកដឹកនាំ

មនុស្សខ្លះបាននិយាយថា យើងមិនអាចកំណត់បានពីភាពជាអ្នកដឹកនាំនោះទេប៉ុន្តែពេលយើងឃើញ យើងអាចដឹងថានេះគឺជាភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ ចំណែកអ្នកខ្លះទៀតបានជំទាស់ថាភាពជាអ្នកដឹកនាំអាចកំណត់បានដោយសារអ្នកដែលគាំទ្រ។ អ្នកដឹកនាំអាចកំណត់បានដោយមនុស្សដែលគេបម្រើ។ ដោយយោងទៅតាមចំណុចខាងលើយើងអាចកំណត់បានពីភាពដឹកនាំ Leadershipដូចជានីតិវិធីឥទ្ធិពល របស់មនុស្សនិងការផ្តល់បរិស្ថានដល់គេដើម្បីសម្រេចនូវគោលបំណងរបស់ក្រុមឬអង្គភាព។

អ្នកដឹកនាំដែលល្អ គឺជាអ្នកដែលចេះជួយដល់ក្រុមមនុស្ស ក្រុមការងារដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ក្រុម។ អ្នកដឹកនាំត្រូវប្រើអំណាច និងការទាក់ទាញដើម្បីធ្វើឲ្យអ្នកដើរតាមមានកម្លាំងចិត្ត និងប្រើប្រាស់តួនាទីច្បាស់លាស់ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងមួយជាក់លាក់។ ម្យ៉ាងវិញទៀតអាចកំណត់បានទៅតាមជំនាញហេតុដូច្នោះហើយបានជាមានអ្នកនិយាយថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះ មិនមែនមានចំពោះតែអ្នកដឹកនាំប៉ុណ្ណោះទេ សមាជិកគ្រប់ៗរូបក៏មានភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះដែរ។ ឧទាហរណ៍៖ ក្រុមដឹកនាំការងារដោយខ្លួនឯងដែលក្នុងនោះសមាជិកម្នាក់ៗក្នុងក្រុមដឹកនាំការងារដោយខ្លួនឯងដោយចែករំលែកការងារទទួលខុសត្រូវ ការងាររបស់ក្រុមរៀងៗខ្លួន ។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ជាប្រធានបទមួយដែលពេញនិយមត្រូវអ្នកប្រាជ្ញអាកប្បកិរិយាអង្គភាពស្រាវជ្រាវ និងយកចិត្តទុកដាក់បំផុតក្នុងការសិក្សាទ្រឹស្តីភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ បើយើងសិក្សាអំពីទស្សនៈផ្សេងៗ ស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំទៅតាមទ្រឹស្តីរបស់អ្នកប្រាជ្ញមួយចំនួនដែលសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីអាកប្បកិរិយារបស់អ្នកដឹកនាំ ឬក៏វិធីដោះស្រាយរបស់អ្នកដឹកនាំចំពោះហេតុការណ៍ដែលកំពុងកើតមាន ចំពោះមុខនោះយើងនឹងដឹងកាន់តែច្បាស់អំពីទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះ ។

ធម្មជាតិមនុស្ស សត្វតែងតែរស់នៅជាមួយគ្នាជាហ្វូង ជាក្រុម ទៅតាមធម្មជាតិទំនៀមទម្លាប់ប្រពៃណីរបស់គេហើយការដែលគេរស់នៅទាំងនោះសុទ្ធតែមានអ្នកដឹកនាំជាចាំបាច់។ ព្រោះថាបើគ្មានអ្នកដឹកនាំទេនោះក៏គ្មានគោលដៅច្បាស់លាស់ដែរនិងមិនអាចសម្រេចវត្ថុបំណងជាក់លាក់បានឡើយ។ យ៉ាងណាម៉ិញគ្រួសារមួយ អង្គភាពមួយ សង្គមមួយតែងតែមានអ្នកដឹកនាំជានិច្ច។ ដើម្បីឲ្យការដឹកនាំសម្រេចបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ អ្នកដឹកនាំគ្រប់រូបត្រូវបង្ហាញឲ្យអ្នកក្រោមឱវាទទទួលបាននូវឥទ្ធិពលក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួន។ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រង អាចសម្រេចទៅសំដៅលើសកម្មភាពខុសគ្នាជាច្រើនយ៉ាង ឧទាហរណ៍ មេគ្រួសារម្នាក់ដឹកនាំក្រុមគ្រួសាររបស់ខ្លួន ប្រធានអង្គភាពមួយដឹកនាំអង្គភាពរបស់ខ្លួនគឺជាប្រភេទនៃការដឹកនាំពីរខុសគ្នា ប៉ុន្តែយើងអាចនិយាយបានថាសកម្មភាពរបស់អ្នកទាំងពីរនោះគឺជាការដឹកនាំដូចគ្នា ។ នៅក្នុងគម្ពាញាជីវិតនេះគេអាចសង្កេតឃើញថាមានអង្គភាព

ស្ថាប័ន ឬកន្លែងផ្សេងៗជាច្រើនទៀតដែលតែងតែតម្រូវឲ្យមានការដឹកនាំដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អង្គការស្ថាប័នរបស់ពួកគេម្នាក់ៗ។ ប្រភេទនៃការដឹកនាំដែលចាំបាច់សម្រាប់អង្គការ ឬស្ថាប័ននីមួយៗ វាអាស្រ័យទៅតាមគោលបំណង សីលធម៌ គោលនយោបាយរបស់អង្គការ ឬស្ថាប័ននោះ។ ប្រសិនបើវិលត្រឡប់ទៅមើល ឧទាហរណ៍ខាងលើយើងឃើញថាបើមេគ្រួសារបានខិតខំប្រឹងប្រែងដឹកនាំ គ្រួសារឲ្យដូចជាប្រធានអង្គការមួយដែរ នោះវាពិតជាមិនអាចទៅរួចឡើយព្រោះមេគ្រួសារ មានមនោសញ្ចេតនាមានការយោគយល់មានការអាណិតអាសូរធ្វើបានក៏យកធ្វើមិនបានក៏មិនថ្វី តែបើគេអាចធ្វើបានមែននោះវាជាការមួយមិនល្អឡើយដែលទាំងអស់គ្នាត្រូវតែទទួលស្គាល់ជាចាំបាច់។ ព្រោះអ្នកដឹកនាំម្នាក់ត្រូវតែបំពេញការងារជាអ្នកដឹកនាំ ទៅតាមប្រព័ន្ធធនធានដែលមានឲ្យបានសមស្របទៅតាមទ្រង់ទ្រាយ និងទំហំរបស់អង្គការឬស្ថាប័នដែលត្រូវគ្រប់គ្រងនោះ។ ការស្វែងយល់ពីប្រភេទរបស់អង្គការស្ថាប័នដែលខ្លួនកំពុងបម្រើការងារអំពីវិធីផ្សេង និងបែបបទនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដែលគេត្រូវការទទួលខុសត្រូវនោះ វាជាការងារមួយយ៉ាងសំខាន់និងចាំបាច់សម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងគ្រប់រូប។

ក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង គ្មានវិធី ឬរូបមន្តណាមួយឲ្យសុក្រឹតនោះទេ ប៉ុន្តែអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងត្រូវក្តាប់ឲ្យបានអំពីភូមិសាស្ត្រស្វែងយល់ពីស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងចេះសិក្សាលើភាពជាក់ស្តែង ដើម្បីរៀបចំជាសិល្បៈសំដែងអំពីការដឹកនាំគ្រប់គ្រងឲ្យបានសមស្របតាមកាលៈទេសៈ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនោះ។ ហេតុដូច្នេះអ្នកគ្រប់គ្រងទាមទារឲ្យមានជំនាញច្រើន ហើយដឹងថាជំនាញណាមួយដែលគប្បីត្រូវយកប្រើក្នុងពេលណាមួយនោះដែលសមស្រប។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវស្វែងយល់ក្នុង និងក្រៅបរិយាកាសរបស់អង្គការ ឬស្ថាប័នដែលយើងកំពុងដឹកនាំគ្រប់គ្រង ព្រមទាំងរកវិធី និងបច្ចេកទេសដើម្បីឆ្លើយតបនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងទៅតាមពេលវេលាសមស្របទៀតផង ។

សរុបសេចក្តីមក ការងារគ្រប់គ្រងអង្គការ ស្ថាប័ន ឬគ្រួសារមួយជាដំណើរការដឹកនាំការងាររបស់ខ្លួនដើម្បីឲ្យប្រាកដថាសមាជិក ឬបុគ្គលិក និងប្រភពធនធានផ្សេងទៀត ត្រូវបានប្រើប្រាស់តាមរបៀបត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពប្រកបដោយសុភវិនិច្ឆ័យ និងមានតម្លាភាពយ៉ាងពិតប្រាកដចំពោះអង្គការ និងស្ថាប័ន ។

២.១.២ ការដឹកនាំ

ការដឹកនាំ គឺជាលំនាំនៃការបណ្តុះ និងការជំរុញមនុស្សឲ្យពូកែដៃគ្នាប្រឹងប្រែងបំពេញការងារដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គការ។

២.១.៣ ការគ្រប់គ្រង

ក.ការងារគ្រប់គ្រង (Management) គឺសំដៅដល់ការធ្វើផែនការ ការរៀបចំចាត់ចែង ការដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យធនធានមនុស្ស និងធនធានដទៃទៀត ដើម្បីសម្រេចគោលដៅ របស់អង្គការឬស្ថាប័នក្របខណ្ឌប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ឬអាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា គឺជាការធ្វើឲ្យសម្រេចគោលដៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយកិច្ចសហការជាមួយបុគ្គលិក តាមរយៈការធ្វើផែនការ ការរៀបចំចាត់ចែងអនុវត្ត ការដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យធនធានរបស់អង្គការ។

ខ.អ្នកគ្រប់គ្រង (Manager) គឺសំដៅដល់អ្នកទទួលខុសត្រូវអភិបាលកិច្ចក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធាននានា របស់អង្គការឲ្យសម្រេចបានគោលដៅ។ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបើកមាត់បើកត្រចៀកត្រូវស្តាប់ ហើយគិត បើនិយាយហើយត្រូវនិយាយឲ្យបានល្អ ពិរោះ ឲ្យបុគ្គលិកយល់ និងយាយរឿងលំបាកឲ្យទៅជាងាយស្រួលវិញ។ ឬអាចនិយាយដោយខ្លី អ្នកគ្រប់គ្រងល្អគឺជា មនុស្សដែលចេះលែងក កែលម្អ ឬផ្លាស់ប្តូរ ដោយរកនូវវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និងមានប្រសិទ្ធភាព។

២.១.៤ ឋានានុក្រមនៃការគ្រប់គ្រង

ជាទូទៅការគ្រប់គ្រងមានបីកម្រិតគឺ៖ ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់លើ ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលនិង ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់ក្រោម។ យើងអាចគូសឋានានុក្រមនៃការគ្រប់គ្រងនេះជាងពីរម៉ែត្រព្រោះថាមានមុខងារមួយចំនួនដែលទាក់ទងទៅនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងកម្រិតខ្ពស់។

-អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់លើ (Top manager) គឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវរាល់ប្រតិបត្តិការ ទាំងអស់ក្នុងអង្គការទាំងការផ្តួចផ្តើមគំនិត បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ ចក្ខុវិស័យ វប្បធម៌ និងជំរុញបុគ្គលិក។

-អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល (Middle Manager) គឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ គោលនយោបាយ ណែនាំការប្រតិបត្តិតាមផ្នែករបស់ខ្លួន។

-អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ក្រោម (First-line Manager) គឺជាអ្នកដឹកនាំសកម្មភាពរបស់បុគ្គលិកដើម្បីប្រតិបត្តិផែនការដែលបានដាក់ចុះ។

-អ្នកប្រតិបត្តិ (Operating Employees) គឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការងារជាក់ស្តែងរបស់អង្គការ។

២.១.៥ មុខងារនៃការគ្រប់គ្រង

ដូចដែលយើងបានលើកឡើងក្នុងសេចក្តីផ្តើម គោលការណ៍គ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រងមានបួនគឺ៖

-**ការធ្វើផែនការ**៖ គឺជាដំណើរការមួយដែលមានការកំណត់គោលដៅរបស់អង្គការ ការគ្រោង និងរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ ការដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយកម្មវិធី និងបែបបទផ្សេងៗ ការកំណត់ថវិកា និងបទដ្ឋានចំណាយដើម្បីសម្របសម្រួលសកម្មភាពការងារ។

-**ការរៀបចំ**៖ គឺជាការរៀបចំចាត់ចែងមនុស្សឲ្យសមស្របតាមសមត្ថភាពបច្ចេកទេស និងរចនាសម្ព័ន្ធ ដើម្បីឲ្យការងារមានដំណើរការល្អ មានរបៀបរៀបរយ និងរីកចម្រើន។

-**ការដឹកនាំ**៖ ជាការផ្តល់កម្លាំងចិត្ត លើកទឹកចិត្ត ដឹកនាំបុគ្គលិក ជ្រើសរើស បញ្ឈប់ប្រាស្រ័យទាក់ទង និងដោះស្រាយជម្លោះ។ ការដឹកនាំរួមមានសកម្មភាពតម្រង់ទិស(ឲ្យចំគោលដៅ) បញ្ជាណែនាំសហការ(ឲ្យស៊ីសង្វាក់គ្នា) ចលនាឲ្យមានការចូលរួម ជំរុញសកម្មភាពរស់រវើក។

-**ការត្រួតពិនិត្យ**៖ ជាការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដើម្បីធានាការងារសម្រេច តាមផែនការ និងធ្វើការកែលម្អ ឬកែតម្រូវប្រការណាមួយដែលខ្វះចន្លោះប្រហោង ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យផ្លូវការ(ដូចជា របាយការណ៍ ការប្រជុំ សិក្ខាសាលា ការចុះធ្វើអធិការកិច្ចដល់ទីកន្លែង...) និងទិន្នន័យក្រៅផ្លូវការ(ដូចជា លឺតេថា សារព័ត៌មាន ទស្សនកិច្ចឯកជន...)។

២.១.៦ តួនាទី និងជំនាញអ្នកគ្រប់គ្រង

ការសិក្សាជាច្រើនស្តីពីតួនាទីរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងបានសន្និដ្ឋានជារួមមានបីយ៉ាងសំខាន់ គឺតួនាទីជាអន្តរបុគ្គល តួនាទីគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន និងតួនាទីជាអ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្ត។

ក-តួនាទីអន្តរបុគ្គល៖

-ជាអ្នកតំណាង (Figurehead) គឺសំដៅដល់តួនាទីសម្រាប់ការកាតព្វកិច្ចរៀបចំ និងចូលរួមពិធីផ្សេងៗជាផ្លូវការ។

-ជាអ្នកដឹកនាំ (Leader) គឺសំដៅដល់តួនាទីដែលទាក់ទងទៅនឹងការជំរុញមនុស្ស បុគ្គលិកក្រោមឱវាទឲ្យដើរតាមទិសដៅរបស់អង្គការ ឬស្ថាប័ន។

-ជាអ្នកទំនាក់ទំនង (Liaison) គឺសំដៅដល់ការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងដែល សហការជាមួយក្រុមផ្សេងៗទាំងក្នុង និងខាងក្រៅអង្គការ ឬស្ថាប័ន។

ខ-តួនាទីគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន៖

-ជាអ្នកមើលការខុសត្រូវ (Monitor) គឺសំដៅដល់ការពិនិត្យតាមដាន និងស្វែងរកព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងការងារ

-ជាអ្នកផ្សព្វផ្សាយ (Disseminator) គឺសំដៅដល់ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ដែលទាក់ទងទៅនឹងការងាររបស់អង្គការ និងដល់បុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់

-ជាអ្នកនាំពាក្យ (Spokesperson) គឺសំដៅដល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយភាគីផ្សេងនៅខាងក្រៅ។

គ-តួនាទីធ្វើការសម្រេចចិត្ត៖

-ជាសហគ្រិន (Entrepreneur) គឺសំដៅដល់ការស្វែងរកបញ្ហា និងឱកាសល្អ ដើម្បីកែលម្អការងាររបស់អង្គការខ្លួន។

-ជាអ្នកដោះស្រាយ (Disturbance handler) គឺសំដៅដល់ការការប្រឈម និងទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហាដែលជារាំងស្ទះដល់ដំណើរការងាររបស់អង្គការ ឬប្រតិកម្មត្រឡប់ពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។

-ជាអ្នកបែងចែកធនធាន (Resource allocator) គឺសំដៅដល់ការសម្រេចចិត្តលើការបែងចែកថវិកា ចាត់ចែងមន្ត្រី ពេលវេលា និងធនធានផ្សេងៗទៀតរបស់អង្គការ។

-ជាអ្នកចរចា (Negotiator) គឺសំដៅដល់ការចេញមុខតំណាងឲ្យអង្គការ ឬស្ថាប័នជា មួយអ្នកដទៃដូចជា៖ មួយអង្គការនានា តំណាងអង្គការ ឬស្ថាប័នផ្សេងៗ។

២.១.៧ ជំនាញរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង

ដើម្បីធានាឲ្យការគ្រប់គ្រងអង្គការដំណើរការបានដោយរលូន ទាមទារឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រង ត្រូវសិក្សា និងស្វែងយល់ទៅលើជំនាញមួយចំនួន។ ជាទូទៅគេបានកំណត់ជំនាញធំៗបីគឺ ជំនាញខាងបច្ចេកទេស ជំនាញខាងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងជំនាញខាងគំនិតប្រាជ្ញា។

ក.ជំនាញខាងបច្ចេកទេស (Technical Skills) គឺជាសមត្ថភាពអនុវត្តកិច្ចការជាក់លាក់ មួយ (ឧទាហរណ៍ ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ និងវិធីផ្សេងៗ ដើម្បីសម្រេចបានការងារជាក់លាក់ ក្នុងការគ្រប់គ្រង ការត្រួតពិនិត្យតាមដានកម្មវិធី)

ខ.ជំនាញខាងគ្រប់គ្រងមនុស្ស (People Skills) គឺជាសមត្ថភាពសម្រាប់ធ្វើការជាមួយ មនុស្ស (ឧទាហរណ៍ ការដឹកនាំ ការជំរុញមនុស្ស ការទាក់ទងមនុស្ស ដើម្បីសម្រេចបានទិស ដៅជាក់លាក់)

គ.ជំនាញខាងគំនិតប្រាជ្ញា (Conceptual Skills) គឺជាសមត្ថភាពក្នុងការស្វែងយល់ សម្របសម្រួលសកម្មភាព និងទិសដៅទាំងឡាយណានៃការងារគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់(ឧទាហរណ៍ ការវិភាគកិច្ចការរបស់អង្គការទាំងមូល ការបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់អង្គការ)។

២.១.៨.បុគ្គលិកអប់រំ

សំដៅដល់មន្ត្រីដែលកំពុងបម្រើការងារក្នុងវិស័យអប់រំ និងបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យអប់រំ និងសាស្ត្រាចារ្យដែលបម្រើការនៅឧត្តមសិក្សា។ បុគ្គលិកអប់រំមួយចំនួនមានបុគ្គលិកបង្រៀន ឬមិនបង្រៀនក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការ ក្រៅក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការ ឬបុគ្គលិកបម្រើការក្នុងវិស័យអប់រំរីកជនគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ លើកលែងតែមន្ត្រីនយោបាយដែលកំពុងដឹកនាំវិស័យអប់រំក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋ ។

២.២ ស្ថានភាពទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ

២.២.១ ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំ

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ៦០ភាគរយនៃមន្ត្រី រាជការស៊ីវិលក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៦-២០១៧ កន្លងទៅនេះក្រសួង មានបុគ្គលិកអប់រំ(បុគ្គលិកបង្រៀន និងមិនបង្រៀន) សរុបចំនួន៖១១,៣៦៨នាក់ ស្រី៤៥,៥០ ភាគរយ ហើយបុគ្គលិកអប់រំបម្រើការងារនៅថ្នាក់ជាតិមានចំនួន៖ ៣,២៧៣នាក់ ស្រី ២៧,២៧ ភាគរយ ថ្នាក់ក្រោមជាតិមានចំនួន៖១១៦,១៣១នាក់ ស្រី៤៦ ភាគរយ គ្រូមត្តេយ្យសិក្សាចំនួន៣,៥៧៨នាក់ ស្រី៤១,០៨ ភាគរយ គ្រូបឋមសិក្សាចំនួន៥៦,៣២៥នាក់ ស្រី៥០,២២ភាគរយ គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានចំនួន ៤៣,៤៧១នាក់ ស្រី៤១,៩៨ភាគរយ គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមមានចំនួន ១៥,៦៨២ នាក់ ស្រី២៩,១៤ ភាគរយ ក្របខណ្ឌគ្រូបច្ចេកទេស២១៥នាក់ ស្រី២៤,៧៦ភាគរយ អធិការបឋមសិក្សា៥៧នាក់ ស្រី ២១,០៥ភាគរយ និងមធ្យមសិក្សាចំនួន៤១ នាក់ ស្រី ២៦,៨២ភាគរយ។ នៅឆ្នាំសិក្សា ២០១៦-២០១៧ ក្រសួងបានប្រើប្រាស់មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥៤៣នាក់ ស្រី៣៧,៩៧ភាគរយ គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាចំណេះទូទៅចំនួន៦,៣៥២នាក់ ស្រី ៥៥,៧៤ភាគរយ គ្រូបង្រៀនថ្នាក់ពីរពេលចំនួន៖ ១៣,៣៣១នាក់ ស្រី៤៥,៥៧ភាគរយ គ្រូបង្រៀនថ្នាក់គូបពីរកម្រិតថ្នាក់ចំនួន២,៨០១នាក់ ស្រី ៣៤,០២ភាគរយ គ្រូបង្រៀនថ្នាក់គូបបីកម្រិតថ្នាក់១៣៤នាក់ ស្រី១៤,១៧ភាគរយ គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាអក្ខរកម្មចំនួន ២,៤៧២នាក់ ស្រី៣៤,៨៣ភាគរយ។

២.២.២ ចំនួនសាលារៀន

សាលារៀនសរុបចំនួន ៤៨០សាលា និងថ្នាក់រៀនសរុបមានចំនួន ៤,២៥៥ ថ្នាក់។ សាលាមត្តេយ្យសិក្សាមានចំនួន២១៩សាលា ថ្នាក់រៀនមានចំនួន៤៣០ថ្នាក់។ សាលាបឋមសិក្សាមានចំនួន៤០១សាលា ថ្នាក់រៀនមានចំនួន៣,២៥១ថ្នាក់។ អនុវិទ្យាល័យ (ទី៧-៩) ៥៤សាលា មានថ្នាក់រៀនចំនួន

៥៦៨ ថ្នាក់។ វិទ្យាល័យ(ទី៧-១២) មានចំនួន ២៤សាលា និងមានថ្នាក់រៀនចំនួន ២២២ ថ្នាក់។

២.២.៣ ចំនួនសិស្ស

សិស្សសរុបមានចំនួន១៦៧,៦៧៥នាក់ ក្នុងនោះស្រីមានចំនួន ៨៣,៨២១នាក់ សិស្សមត្តេយ្យសិក្សាមានចំនួន១២,៩០៤នាក់ ក្នុងនោះស្រីមានចំនួន ៦,៤១០នាក់។ សិស្សបឋមសិក្សាមានចំនួន ១១៥,៨៥៦នាក់ ស្រីមានចំនួន ៥៦,៥៩៥នាក់។ សិស្សអនុវិទ្យាល័យមានចំនួន ២៨,៧៧៦នាក់ ស្រីមានចំនួន១៨,៣៦៦នាក់។ សិស្សវិទ្យាល័យ(ទី៧-១២)មានចំនួន១០,១៣៩នាក់ ក្នុងនោះមានសិស្សស្រីចំនួន ៥,៤៥០នាក់។

២.៣ ស្ថានភាពទូទៅនៅក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ

២.៣.១ ចំនួនបុគ្គលិក

នៅទូទាំងខេត្តត្បូងឃ្មុំមានបុគ្គលិកអប់រំសរុបចំនួន៤,៨៤៥នាក់ស្រី២,២៤៩នាក់។ គ្រូបង្រៀននៅ កម្រិតមត្តេយ្យសិក្សាមានចំនួន៣៦៥នាក់ ស្រី៣៣៣នាក់។ គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតបឋមមានចំនួន ២,៩៥២នាក់ស្រី៤៧៦នាក់។ គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានសរុបមានចំនួន១,២៤១នាក់ ស្រី៤៧៦នាក់ ។ គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមសរុបចំនួន៖២៨៧នាក់ ស្រី៩៤នាក់ ។

២.៣.២ ចំនួនថ្នាក់ដឹកនាំ

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តត្បូងឃ្មុំបានដឹកនាំដោយប្រធានមន្ទីរ០១រូប និងអនុប្រធានមន្ទីរ ចំនួន០៤រូប ស្រី០១រូប។ ដោយមានសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យចំនួន១១រូប ស្រី០១រូប និង អនុប្រធានការិយាល័យចំនួន២១រូប ស្រីចំនួន០៧រូប។ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និង កីឡាក្រុងស្រុកចំនួន០៦ ស្រីចំនួន០១ ហើយអនុប្រធានការិយា ល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុកចំនួន១៣រូប ស្រី ០១រូប។ នាយកវិទ្យាល័យមានចំនួន២៤រូប ស្រី០០រូប នាយក-នាយិការងចំនួន ៥០រូប ស្រី០៦រូប។ នាយកសាលាអនុវិទ្យាល័យ ចំនួន៥៣រូប ស្រី០២រូប នាយករងចំនួន៤០រូប ស្រី ០៨រូប។ នាយក នាយិកាសាលាបឋមសិក្សាចំនួន៣០៥ រូប ស្រី ៣៣រូប។ នាយករង នាយិការង សាលាបឋមសិក្សាចំនួន២១៩រូប ស្រី៥៣រូប។ នាយិកាមត្តេយ្យសិក្សាចំនួន០៤រូប ស្រី ០៤ រូប ។

២.៣.៣ ចំនួនសាលារៀន និងថ្នាក់រៀន

នៅទូទាំងខេត្តត្បូងឃ្មុំមានសាលារៀនសរុបចំនួន១,០៧៧ខ្នង ស្មើនឹង៤,៦០៧បន្ទប់ ក្នុងនោះ មាន៖ អគារមត្តេយ្យសិក្សា៖៣០ខ្នង ស្មើនឹង១១៤បន្ទប់ អគារបឋមសិក្សា៖៧៨០ខ្នង ស្មើនឹង៣,៣២០ បន្ទប់ អគារមធ្យមសិក្សា៖ ២៦៧ខ្នង ស្មើនឹង១,១៧៣បន្ទប់។ រីឯសាលារៀនដែលស្ថិតក្នុងតំបន់ជួបការ លំបាកមានចំនួន៖៣១៨សាលា ហើយមានបុគ្គលិកអប់រំកំពុងបម្រើការងារនៅតំបន់ជួបការលំបាកចំនួន ២,១៨២នាក់ ក្នុងនោះស្រីចំនួន៩៤៨នាក់។

២.៤ ចំនួនសិស្ស

នៅក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំមានចំនួនសិស្សសរុបចំនួន៖៦៧,៦៧៥នាក់ ក្នុងនោះ ស្រីមានចំនួន៨៣,៨២១ នាក់។ សិស្សរៀននៅកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សាមានចំនួន១២,៩០៤នាក់ ក្នុងនោះមានសិស្សស្រីចំនួន ៦,៤១០នាក់។ សិស្សរៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សាមានចំនួន ១១៥,៨៥៦នាក់ ក្នុងនោះមានសិស្សស្រី

ចំនួន៥៦,៥៩៥នាក់។ សិស្សរៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា (សិស្សអនុវិទ្យាល័យ) មានចំនួន២៨,៧៧៦ នាក់ ស្រី១៥,៣៦៦នាក់។ សិស្សរៀននៅវិទ្យាល័យ(ទី៧-១២) មានចំនួន១០,១៣៩នាក់ ស្រី៥,៤៥០ នាក់។

២.៥ វិធានការកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា

វិធានការអាទិភាព០៨ចំណុច ក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា៖

- ការបង្កើតគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាអប់រំ
- ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក
- ការពង្រឹងការប្រឡងគ្រប់ប្រភេទ
- ការកែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា
- ការអភិវឌ្ឍសម្រាប់យុវជននូវជំនាញបច្ចេកទេសនិងជំនាញទន់
- ការអនុវត្តស៊ីជម្រៅកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
- ការកែទម្រង់ការងារអប់រំកាយ និងកីឡា
- ការបង្កើតធនាគារខ្យល់វិស័យអប់រំ

ក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកឲ្យទទួលបានប្រសិទ្ធភាព ក្រសួងបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយចំនួន០៦៖

- ១.លើកកម្ពស់ជីវភាពបុគ្គលិកអប់រំ
- ២.សិក្សាគោលការណ៍ស្តីពីប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧត្តមផ្សេងៗសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ
- ៣.ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីគ្រប់គ្រងលើការអនុវត្តគោលការណ៍ដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិរបស់បុគ្គលិកអប់រំ
- ៤.ពិនិត្យតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ៥.ពង្រឹងការបំពេញភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មការវាយតម្លៃបុគ្គលិក និងកែលម្អនីតិវិធី វាយតម្លៃក្នុងការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង
- ៦.ពង្រីកការអនុវត្តគោលការណ៍ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំកម្មវិធីកំណែទម្រង់ជាអាទិភាពសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ ដល់២០១៨៖
 - ១.កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក
 - ២.ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន
 - ៣.កំណែទម្រង់មជ្ឈមណ្ឌលមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន
 - ៤.ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន
 - ៥.ការងារអធិការកិច្ច
 - ៦.ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា
 - ៧.កំណែទម្រង់ការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សា
 - ៨.កំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោល

- ៩.ការសាងសង់អគារសិក្សា និងការជួសជុល
- ១០.ការវាយតម្លៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា
- ១១.ការលើកកម្ពស់វិស័យកីឡា
- ១២.ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយយុវជន
- ១៣.ការអប់រំបច្ចេកទេស
- ១៤.ការបង្កើតសាលារៀនជំនាន់ថ្មី
- ១៥.ការរៀបចំគន្លងអាជីព និងការបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា

២.៦ ការគ្រប់គ្រងនិងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ

ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ ការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ជាតិ និងជំរុញឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរដោយមានការផ្ទេរនូវមុខងារគ្រប់គ្រង និងមុខងារអន្តរជាតិទៅដល់ថ្នាក់រាជធានីខេត្ត ក្រុង ខណ្ឌ សហគមន៍ និងសាលារៀន។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ មានការសាកល្បងផ្ទេរមុខងារមួយចំនួន ទៅដល់អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន។ ការសាកល្បងនឹងវាយតម្លៃពីដំណើរការវិមជ្ឈការដែលល្អបំផុតដែលនឹងអាចត្រូវបានយកមកអនុវត្តនាពេលខាងមុខ។

២.៦.១ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគឺជាក្រសួងអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមក្រសួងអាទិភាពនានា ដែលត្រូវធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ ក្រសួងបានគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ៦០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ បញ្ហាប្រឈមក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន គឺការបង្កើនក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀន។ ការកំណត់បរិមាណគ្រូបង្រៀន ត្រូវជ្រើសរើសរៀងរាល់ឆ្នាំ មិនអាចបំពេញសេចក្តីត្រូវការតាមនិយាមដែលបានកំណត់នៅឡើយទេ។ ម្យ៉ាងទៀតរបាយគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀនក៏មានភាពខុសគ្នាខ្លាំងផងដែរ រវាងតំបន់ប្រជុំជន តំបន់ជនបទ ជាពិសេសតំបន់ជួបការលំបាក។

២.៦.២ សកម្មភាពគោលនយោបាយ

រៀបចំឲ្យមានកំណែទម្រង់ប្រាក់បៀវត្សរយៈពេលមធ្យម ២០១៥-២០១៨ នៅឆ្នាំ២០១៤ ព្រមទាំងធ្វើការកែសម្រួលអនុក្រឹត្យស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមឆ្នាំ២០១៧។ ដាក់ឲ្យអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីស្តីពីនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំឆ្នាំ២០១៥ ចំនួន០៤រាជធានី.ខេត្ត និងធ្វើការសម្រួលវិនិច្ឆ័យសម្រាប់តែងតាំងបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំឆ្នាំ២០១៤ និងអនុវត្តគោលការណ៍ស្តីពីប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារឆ្នាំ២០១៥ និងរៀបចំប្រព័ន្ធ និងផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីគ្រប់គ្រងអប់រំ ឆ្នាំ២០១៤ ព្រមទាំងអនុវត្តប្រព័ន្ធកិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងឆ្នាំ២០១៨។

២.៧ ការពង្រាយគ្រូ

២.៧.១ ធ្វើសនិទានកម្មគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា

ដើម្បីធ្វើសនិទានកម្មគ្រូបង្រៀនឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សានានា ក្រសួងត្រូវធ្វើទំនើបកម្មផែនការតម្រូវការនិងការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនានាមុនពេល បម្រើការងារ និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មទិន្នន័យដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការធ្វើ ផែនការគ្រូបង្រៀន។ ត្រូវធ្វើ

សមាហរណកម្មទិន្នន័យពីគ្រប់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងអប់រំ (EMIS, HRMIS, HEMIS, NFEMIS, FMIS) ព្រមទាំងធានាភាពសុក្រឹត ភាពជឿទុកចិត្តបានតាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម និងសុពលភាពទិន្នន័យ។ ប្រើប្រព័ន្ធទិន្នន័យដែលបានរៀបចំសម្រាប់ ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម និងសុពលភាពទិន្នន័យ។ ប្រើប្រព័ន្ធទិន្នន័យ ដែលបានរៀបចំសម្រាប់ធ្វើផែនការ ផ្គត់ផ្គង់និងតម្រូវការគ្រូបង្រៀនឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព បង្កើតឲ្យមាន ទម្រង់គ្រូបង្រៀន (Teacher Profile) សិក្សាអត្រាគង់វង្ស ផែនការបម្រុងសម្រាប់ជំនួសអ្នកឈប់ ចំណោលតម្រូវការគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា។ល។

ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនតាមនិយាមប្រើប្រាស់ និងតាមគោលការណ៍ដោយអនុ- វត្តនិយាមថ្មីសម្រាប់ប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ។ ធ្វើការកែលម្អនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ តាមលទ្ធផល នៃការសាកល្បងនៅរាជធានី ខេត្តចំនួន៥ និងអនុវត្តនិយាមថ្មីសម្រាប់ប្រើបុគ្គលិកអប់រំទូទាំងប្រទេស។ ប្រើនិយាមបុគ្គលិកថ្មីដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តការងារគ្រូបង្រៀន ផលធៀបសិស្ស គ្រូ តាមរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់។ លើកកម្ពស់ ការគ្រប់គ្រងគ្រូនិងរៀបចំក្របខណ្ឌ គ្រូបង្រៀន គឺ គ្រប់គ្រងក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀនឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ គ្រូបង្រៀនថ្មីគ្រប់ភូមិសិក្សាត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបម្រើ ការងារនៅតំបន់ដែលខ្វះគ្រូ បង្រៀនតាមគោលការណ៍។

លើកកម្ពស់ការរក្សាទុកគ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃ រក្សាគ្រូទាំងនោះសម្រាប់ចែករំលែក បទ ពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងដល់អ្នកជំនាន់ក្រោយ។ ធ្វើប្រតិភូកម្មជ្រើសរើស និងការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន ទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមគោលការណ៍កំណត់អង្គការអប់រំនៅថ្នាក់ក្រោម ជាតិជ្រើសរើសនិងគ្រប់គ្រងគ្រូ បង្រៀន។ ត្រូវធ្វើការណែនាំស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មការជ្រើសរើស និងការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនទៅថ្នាក់ ក្រោមជាតិផ្អែកតាមគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ព្រមទាំងធ្វើការពង្រឹងសមត្ថភាព មន្ត្រី អប់រំនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី-ខេត្តលើការងារ ជ្រើសរើសនិងការគ្រប់គ្រងគ្រូ បង្រៀនផ្អែកតាមនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំថ្មី។ ធ្វើការជ្រើសរើស ពង្រាយ និងរៀបចំភារកិច្ចជូនគ្រូបង្រៀន ទៅតាមសេចក្តីណែនាំពីការធ្វើប្រតិភូកម្មនិយាមប្រើប្រាស់ បុគ្គលិកអប់រំ និងគោលការណ៍ប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ និងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃការជ្រើស រើស និងគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនដែលបានផ្ទេរទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីកែលម្អនិងពង្រឹងការអនុវត្ត។ បង្កើន ការចូលរួមទាក់ទងនឹងកិច្ចការគ្រូបង្រៀននិងគ្រឹះស្ថានសិក្សា (ការជ្រើសរើស ការផ្តល់រង្វាន់ ការពិន័យ ការផ្ទេរ ការវាយតម្លៃ វេទិការសាធារណៈ ប្រជុំ សម្លេងសិស្ស ការវាយតម្លៃសេវាមូលដ្ឋាន ការបង្រៀន បំណិនជីវិត)។ល។

២.៧.២ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ក្នុងពេលបម្រើការងារ

ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលបម្រើការងារ ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ពេញមួយជីវិតដោយចេះចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ជាមួយបណ្តាញ ក្រុមអ្នកអប់រំ។ ត្រូវ អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តការងារវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន ពង្រឹងចំណេះដឹងភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា ប្រវត្តិវិទ្យា និង វិទ្យាសាស្ត្រសម្រាប់គ្រូបង្រៀនថ្នាក់ទី៩ និងថ្នាក់ទី១២។ សិក្សាវាយតម្លៃតម្រូវការនៃការងារវិក្រឹតការគ្រូ បង្រៀននិងកសាងជម្រើសនានាសម្រាប់ការងារវិក្រឹតការ ព្រមទាំងបង្កើតប្រព័ន្ធវិក្រឹតការរៀបរយ

សម្រាប់វិក្រិតការគ្របដណ្តប់ដោយផ្នែកលើអតីតភាពការងារ។ បង្កើតឲ្យមានរចនាសម្ព័ន្ធការងារវិក្រិត ការថ្មីមួយនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ បង្រៀន(វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន) អនុវត្ត ការងារវិក្រិតតាមបីរូបភាព៖ ១.នៅនឹងកន្លែង ២.មិនរៀបរយតាមការចាំបាច់នៃវិស័យអប់រំ ៣. រៀបរយដែលមានប្រព័ន្ធកម្មវិធីត្រឹមត្រូវ។ រៀបចំវគ្គវិក្រិតការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនតាមរូបភាព៖ ១. វិក្រិតការជាជំហានៗ(មួយជំហាន ហើយមួយជំហាន១.៥ខែ) ២.វិក្រិតការរយៈពេលវែង(១ ឬ២ឆ្នាំ) និង៣.វិក្រិតការតាមប្រព័ន្ធក្រខីតធ្វើនៅនឹងកន្លែងឬតាមការសិក្សាពីចម្ងាយដែលមានការវាយតម្លៃ និង គ្រប់គ្រងច្បាស់លាស់ដើម្បីទទួលបានសញ្ញាបត្រសមមូលនឹងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ សញ្ញា បត្របរិញ្ញាបត្រ និងសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់។

អនុវត្តអាហារូបករណ៍ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដោយប្រើលិខិតបញ្ជាក់សម្រាប់ការងារ វិក្រិតការ (កម្មវិធីវិក្រិតការពន្លឿនសម្រាប់គ្រូបង្រៀនទទួលបានសញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់) ដោយផ្តល់ អាហារូបករណ៍ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដោយប្រើលិខិតបញ្ជាក់ចំនួន ១០០០កន្លែងក្នុងមួយឆ្នាំ ដល់ បេក្ខជនជ័យលាភីក្នុងការប្រឡងប្រជែងនិងការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀន។ ចាប់ផ្តើមដំណើរការវគ្គវិក្រិតការ ដល់បេក្ខជនជ័យលាភីឲ្យទទួលបានសញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់និងពិនិត្យ តាមដាន ការអនុវត្តអាហារូបករណ៍ព្រមទាំងផ្តល់ អាទិភាពដល់គ្រូឧទ្ទេសនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ឲ្យទទួលបានវិក្រិតការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ឲ្យមានកម្រិតយ៉ាងទាបបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់។ បង្កើតប្រព័ន្ធក្រខីត សម្រាប់ផ្តល់ក្រខីតដល់អ្នកដែលបានឆ្លងកាត់វគ្គវិក្រិតការ ត្រូវធ្វើការរៀបចំឲ្យមាន ការឯកភាពគ្នាមួយលើរាល់ប្រភេទនៃវិក្រិតការ ដើម្បីកំណត់ចំនួនក្រខីតចាំបាច់សម្រាប់ទទួលបាននូវ ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ និងផលប្រយោជន៍បន្ថែម(បៀវត្ស ដំឡើងតួនាទី) ខ.១.វគ្គសិក្សារយៈ ពេល វែង ២.វិក្រិតការមិនរៀបរយទាំងក្នុងនិងឆ្លងវិស័យ ៣.វគ្គសិក្សាការងាររដ្ឋបាល ៤.ការ បំប៉នសមត្ថភាព នៅនឹងកន្លែង និង៥.សមិទ្ធផលផ្សេងទៀត។ សមាហរណកម្មរាល់សកម្មភាពការងារវិក្រិតការទាំងអស់ ដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ ម្ចាស់ជំនួយ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដោយប្រើប្រាស់ស្តង់ដារជាប្រព័ន្ធ ក្រខីត និងប្រព័ន្ធទិន្នន័យតាមដានការងារវិក្រិតការ។

លើកកម្ពស់ការសិក្សាពេញមួយជីវិតរបស់គ្រូបង្រៀន។រៀបចំ និងអភិវឌ្ឍប្រភេទវគ្គបណ្តុះបណ្តាល មួយចំនួនភ្ជាប់នឹងការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធក្រខីតដែលគ្រូបង្រៀន អាចជ្រើសរើសបានសម្រាប់បំប៉ន សមត្ថភាពលើការអប់រំបញ្ចូលគ្នាICT ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយចម្រុះ ការរៀន ពហុភាសា ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មេរៀន ការប្រើប្រាស់បណ្តាញយ ការបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស ការផលិតនិងប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេស។ ពង្រឹងប្រព័ន្ធគាំទ្រគ្រូបង្រៀននៅនឹងកន្លែង គឺត្រូវធ្វើការសិក្សាពីចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយនិងការ ប្រឈមនានាដើម្បីឈ្នះយល់កាន់តែច្បាស់ពីតម្រូវការវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន នៅនឹងកន្លែងធ្វើការ។ អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តយន្តការគាំទ្រគ្រូបង្រៀននៅសាលារៀន ដើម្បីពង្រឹងចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាឯកទេសនិង គរុកោសល្យ។ បង្កើតជាប្រព័ន្ធមួយសម្រាប់រាល់ការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀននៅនឹងកន្លែងគ្រប់ គ្រឹះស្ថានសិក្សា គឺធ្វើការសាកល្បងអនុវត្តការធ្វើវិក្រិតការនៅនឹងកន្លែងភ្ជាប់ នឹងការប្រជុំបច្ចេកទេស និងប្រព័ន្ធសន្សំក្រខីតដោយគាំទ្រការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃត្រឹមត្រូវ។ អភិវឌ្ឍកម្មវិធីសម្រាប់គ្រូ

ឧទ្ទេសវគ្គវិក្រឹតការនៃស្តង់ដារ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនក្នុងការចុះជួយបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន នៅនឹងកន្លែងដោយមានបញ្ជាក់ខ្លឹមសារកាលបរិច្ឆេទអ្នកចូលរួម។

រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីតម្រូវការនិងផលប្រយោជន៍នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន។ ភ្ជាប់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈទៅនឹងរចនាសម្ព័ន្ធលាភាពការ ផលប្រយោជន៍របស់គ្រូបង្រៀន គឺភ្ជាប់ប្រព័ន្ធក្រេឌីតនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ទៅនឹងផលប្រយោជន៍របស់គ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពពេញលេញដូចជា៖ ប្តូរក្របខណ្ឌ កើនបៀវត្ស ដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិតាមសញ្ញាបត្រ។

២.៧.៣ ការលើកទឹកចិត្តនិងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន

លើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌធ្វើការ និងរស់នៅរបស់គ្រូបង្រៀនតាមរយៈការផ្តល់បៀវត្សលាភការ សុខុមាលភាពសង្គម អត្ថប្រយោជន៍ទូទៅអត្ថប្រយោជន៍ពេលចូលនិវត្ត ជាពិសេសគ្រូបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាក និងដាច់ស្រយាល។ លើកកម្ពស់សុខុមាលភាពសង្គម របស់គ្រូបង្រៀនគឺត្រូវរៀបចំសំណើច្បាស់លាស់មួយទាក់ទងនឹងកញ្ចប់ថវិកា បៀវត្សនិងកំប្រាក់របស់គ្រូបង្រៀន និងប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ។ សិក្សា និងកសាងផែនការកែលម្អសុខុមាលភាពសង្គមសម្រាប់គ្រូបង្រៀនពេញមួយជីវិត (ការធានាសុខុមាលភាពដោយមិនបង់ប្រាក់ ការធានាអាយុជីវិត កម្មវិធីកម្ចី ឥណទាន ឧបត្ថម្ភធនសម្រាប់សង់ផ្ទះប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូបង្រៀនរួមទាំងរបបសោធននិវត្តន៍។ល។ ផ្តល់ឯកសារ និងសម្ភារបរិក្ខារសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងរៀន និងឯកសារសម្រាប់ស្រាវជ្រាវបន្ថែមជូនគ្រូបង្រៀន។ ធ្វើការសិក្សាពីគម្លាតរវាងតម្រូវការនិងការផ្គត់ផ្គង់នៃឯកសារបង្រៀន និងរៀន(សៀវភៅសិស្ស សៀវភៅគ្រូ) និងរៀបចំផែនការសម្រាប់អនុវត្ត ព្រមទាំងធ្វើការលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌធ្វើការងាររបស់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាក និងដាច់ស្រយាល (សាងសង់បន្ថែមសម្ភាររូបវន្ត) ដោយធ្វើការសិក្សាលើបញ្ហាតម្រូវការ ផ្គត់ផ្គង់នៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា រួមទាំងថ្នាក់រៀន បង្គន់អនាម័យ ផ្ទះគ្រូបង្រៀន សាលសាស្ត្រាចារ្យ បណ្ណាល័យ បន្ទប់ពិសោធន៍ គិលានដ្ឋាន សាលពហុសកម្មភាព និងកសាងផែនការមេសម្រាប់ការសាងសង់។

ធ្វើការទទួលស្គាល់ និងជូនរង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃល្អ។ ត្រូវធានាថា ការផ្តល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនផ្ដោតលើលទ្ធផលបំពេញការងារទាំងការបង្រៀន ស្រាវជ្រាវនិងកិច្ចការសាលារៀនផ្សេងៗទៀត។ សិក្សានិងកែសម្រួលសេចក្តីណែនាំ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ នៃការផ្តល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀន (សង្គតិភាព វាស់បាន តម្លាភាព និងផ្អែកលើស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ) រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍មានស្នាដៃនិងបទពិសោធន៍ល្អ។ អនុវត្តនិងបើកវគ្គបំប៉នអំពី សេចក្តីណែនាំថ្មីស្តីពីការផ្តល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀន (គ្រូបង្រៀនឆ្នើមគ្រូបង្រៀនដែលបម្រើការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំក្នុងក្រសួងអប់រំ រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍ មានស្នាដៃនិងបទពិសោធន៍ល្អជាដើម) បង្កើតឲ្យមានវេទិកាប្រកួតពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម (ចែករំលែកជាប្រព័ន្ធទូទាំងប្រទេសនូវបទពិសោធន៍ដែលល្អបំផុតតាមមុខវិជ្ជាគោលនានា) រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍ដែលមានស្នាដៃនិងបទពិសោធន៍ល្អ។ លើកកម្ពស់ភាពរីកចម្រើននៃអាជីពស្វ័យភាព និងការសម្រេចចិត្តក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនដែនកំណត់ ក្នុងច្បាប់សំដៅកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ពង្រីកសមាគមវិជ្ជាជីវៈតាមមុខវិជ្ជាឯក

ទេស រៀបចំបណ្តាញគាំទ្រពីខាងក្រៅសម្រាប់ជួយផ្នែកបច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជា (ចែករំលែកឯកទេស ជំនាញ ធ្វើការស្រាវជ្រាវ ដឹកនាំ សន្និសីទវិជ្ជាជីវៈ ពង្រីកដល់គ្រឹះស្ថានបោះពុម្ពស្នាដៃ មេរៀនបទ ពិសោធន៍ល្អៗ។ល។ បង្កើតក្រុមបច្ចេកទេសក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលបានទទួល ស្គាល់សម្រាប់ចុះជួយតាមមុខវិជ្ជា និងប្រជុំបច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសឲ្យបានទៀងទាត់។

២.៨ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់គ្រូបង្រៀន

- យោងតាមច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ២៨អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការ ផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ
- យោងសេចក្តីណែនាំបន្ថែមលេខ ២២អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភាឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការ ផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ។ ដើម្បីអនុវត្តឲ្យបានសម្រេចនូវគោលការណ៍កំណែ ទម្រង់ទាំង១៥ចំណុច របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡាលើការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងផ្លាស់ប្តូរទី កន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំឲ្យទទួលបានប្រសិទ្ធភាពនិង ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការអប់រំនៅតាម អង្គភាព និងគ្រឹះស្ថានសិក្សានានា មន្ទីរអប់រំសូមធ្វើការណែនាំដូចខាងក្រោម៖

២.៨.១.ការផ្លាស់ទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងខេត្ត៖

ក.លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃសិទ្ធិដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរ៖

- មានអតីតភាពការងារ៣ឆ្នាំឡើងទៅ
- តាមសហព័ទ្ធជាមន្ត្រីរាជការ(អនុញ្ញាតដោយមិនគិតអតីតភាព)
- ផ្លាស់ចូលអង្គភាពដែលខ្វះបុគ្គលិក

ខ.ករណីមិនអនុញ្ញាតឲ្យដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរ៖

- កំពុងជាប់កិច្ចសន្យាបម្រើការងារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល ឬតំបន់ជួបការលំបាក
- គ្រូបង្រៀនដែលជ្រើសរើសតាមរូបមន្ត (៩+២) ចេញបម្រើការងារឆ្នាំ២០១៣
- គ្រូបង្រៀនដែលបាន និងកំពុងជាប់រៀនវគ្គបំប៉នគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានតាមប្រព័ន្ធ

ពន្លឿនឆ្ពោះ ទៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ

២.៨.២.ការផ្លាស់ទីកន្លែងបម្រើការងារឆ្លងរាជធានី ខេត្ត

ក.តាមអតីតភាពការងារ៖

- ១-ខេត្តវាលរាបទៅខេត្តវាលរាប៖ អតីតភាពការងារចាប់ពី៤ឆ្នាំឡើងទៅ
- ២-រាជធានី ខេត្តទៅខេត្តដាច់ស្រយាល៖ ក្រោយតាំងសិបក្នុងក្របខណ្ឌ
- ៣-ខេត្តដាច់ស្រយាលទៅកាន់ខេត្តវាលរាប៖ អតីតភាពការងារចាប់ពី៣ឆ្នាំឡើង
- ៤-ខេត្តនានាចូលរាជធានីភ្នំពេញ និងទីស្តីការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
 - ខេត្តដាច់ស្រយាល៖ អតីតភាពការងារចាប់ពី៥ឆ្នាំឡើងទៅ
 - ខេត្តវាលរាប៖ អតីតភាពការងារចាប់ពី៦ឆ្នាំឡើងទៅ

ខ.តាមសហព័ទ្ធជាមន្ត្រីរាជការ៖ ជាករណីពិសេស “មិនគិតអតីតពាករងារ”

២.៨.៣.សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សាមីជន

- ១.បំពេញពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមការណែនាំដោយផ្តល់ព័ត៌មានពិត
- ២.បន្តបំពេញការងារតាមតួនាទីនិងភារកិច្ចនៅអង្គភាពដើមរហូតមានសេចក្តីសម្រេចថា “ព្រម អនុញ្ញាតឲ្យផ្លាស់ប្តូរ”
- ៣.អាចសុំដាក់ពាក្យវិញ ឬកែប្រែទិសដៅផ្លាស់ប្តូរតាមពាក្យសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរតាមឋានានុក្រម
- ៤.ក្រោយចេញសេចក្តីសម្រេចរួចហើយ មិនអនុញ្ញាតឲ្យមានការកែប្រែឡើងវិញទេ
- ៥.អនុញ្ញាតឲ្យទៅបម្រើការងារនៅអង្គភាពថ្មី ក្រោយការចេញសេចក្តីសម្រេចយល់ព្រមឲ្យផ្លាស់ប្តូរ
- ៦.មិនធានារក្សាតួនាទី និងភារកិច្ច
- ៧.សាមីជនដែលប្រើឯកសារក្លែងបន្លំត្រូវទទួលពិន័យផ្នែករដ្ឋបាល
- ៨.សំណុំឯកសារផ្លាស់ប្តូរឆ្លាំចាស់មិនអនុញ្ញាតឲ្យប្រើឆ្លាំថ្មី និងឆ្លាំបន្តបន្ទាប់

២.៨.៤.ការមិនអនុញ្ញាតឲ្យដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរ

- ១.លក្ខណៈសម្បត្តិមិនគ្រប់គ្រាន់ ដូចមានចែងក្នុងសេចក្តីណែនាំបានកំណត់
- ២.សាមីជន សហព័ទ្ធស្ថិតក្នុងភាពទំនេរគ្មានបៀវត្សបន្តការសិក្សារយៈពេលវែង
- ៣.កំពុងសុំច្បាប់ទៅបម្រើការងារនៅអង្គការផ្សេងៗ
- ៤.កំពុងជាប់កិច្ចសន្យាបម្រើការងារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងជួបការលំបាក
- ៥.គ្រូបឋម មគ្គុយ្យជ្រើសរើសតាមរូបមន្ត(៩+២) បម្រើការងារឆ្នាំ២០១៣
- ៦.បុគ្គលិកដែលបានប្តូរក្របខ័ណ្ឌ ប្រឡងជាប់តាមកម្មវិធីពន្លឿន ត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច

២.៨.៥.សំណុំលិខិតផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ

ក.ពាក្យផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារតាមអតីតភាព

- ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារមានបិទតែម ចំនួន.....០១ច្បាប់
- ដីវប្រវត្តិសង្ខេប ចំនួន.....០១ច្បាប់
- ប្រកាសតែងតាំងបម្រុងឬលិខិតឧទ្ទេសនាមចូលបម្រើការងារដំបូង ចំនួន.....០១ច្បាប់
- ប្រកាស អនុក្រឹត្យ ព្រះរាជក្រឹត្យតាំងសិប ចំនួន.....០១ច្បាប់
- សលាកបត្រព័ត៌មានបុគ្គលិកអប់រំ ចំនួន.....០១ច្បាប់

ខ.ពាក្យផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារតាមសហព័ទ្ធ

- ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារមានបិទតែម ចំនួន.....០១ច្បាប់
- ដីវប្រវត្តិសង្ខេប ចំនួន.....០១ច្បាប់
- ប្រកាសតែងតាំងបម្រុងឬលិខិតឧទ្ទេសនាមចូលបម្រើការងារដំបូង ចំនួន.....០១ច្បាប់
- ប្រកាស អនុក្រឹត្យ ព្រះរាជក្រឹត្យតាំងសិប ចំនួន.....០១ច្បាប់

-ប័ណ្ណប្រកាសអាពាហ៍ពិពាហ៍	ចំនួន.....០១ច្បាប់
-សំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍ច្បាប់ដើម	
បើច្បាប់ចម្លងត្រូវមាននិក្ខានុកូលភាព	ចំនួន.....០១ច្បាប់
-វិញ្ញាបនបត្រថ្មីរដ្ឋបាលរបស់សហព័ទ្ធ	ចំនួន.....០១ច្បាប់
-តារាងបៀវត្សថ្មីរបស់អង្គភាពដែលសហព័ទ្ធបម្រើការងារ	
បើច្បាប់ចម្លងត្រូវមាននិក្ខានុកូលភាព	ចំនួន.....០១ច្បាប់
-រូបថតអាពាហ៍ពិពាហ៍	ចំនួន.....០១ច្បាប់
-សលាកបត្រព័ត៌មានបុគ្គលិកអប់រំ	ចំនួន.....០១ច្បាប់

ទទួលបានខ្លឹមសារ នៃសេចក្តីណែនាំនេះក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាសង្ឃឹម និងជឿជាក់ថា ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រីប្រធានអង្គភាពផ្សព្វផ្សាយដល់បុគ្គលិកអប់រំក្រោមឱវាទទាំងអស់ឲ្យបានជ្រួតជ្រាបសំដៅអនុវត្តដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវនិងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

២.៩.ការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង

២.៩.១ ការធ្វើកម្មសិក្សា ការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌ ការបញ្ចេញពីក្របខណ្ឌ

យោងតាមមាត្រា១៦នៃច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាការ។ ការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌរាជការ និងអាចសម្រេចបានជាស្ថាពរក្រោយពីបានធ្វើកម្មសិក្សាសាកល្បង។ ផ្ទុយទៅវិញអាចលើកលែងមិនបាច់ធ្វើកម្មសិក្សាចំពោះបេក្ខជនទាំងឡាយ ដែលបានប្រឡងជាប់ទៅកាន់ប្រភេទក្របខណ្ឌខ្ពស់ជាង នៃអង្គភាពដែលខ្លួនធ្លាប់ជាមន្ត្រីរាជការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌម្តងរួចហើយ។ មាត្រា១៧លើកឡើងថាបៀវត្សរបស់កម្មសិក្សាការីត្រូវការរក្សាទុកសម្រាប់ប្រាក់សោធននិវត្តន៍។ បើសិនជាកម្មសិក្សាការីនោះមិនបាន តាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌរាជការទេនោះ ប្រាក់ដែលបានកាត់ទុកសម្រាប់ប្រាក់សោធននិវត្តន៍នេះ និងត្រូវសងសាមីខ្លួនវិញ។ មាត្រា១៨ រយៈពេលនៃកម្មសិក្សាត្រូវមានរយៈពេល១២ខែ។ កម្មសិក្សានេះមិនត្រូវបានជាការបានទេ បើកាលណាសាមីជនអាក់ខានមកធ្វើកម្មសិក្សាសរុបលើសពី៣០ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីនេះ សាមីជនត្រូវបន្តធ្វើកម្មសិក្សានៅឆ្នាំទី២ទៀត។ ការតាំងស៊ីប ក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការនិងធ្វើទៅបានលុះត្រាតែកម្មសិក្សាការីបានបំពេញកម្មសិក្សាចំនួន១២ខែពិតប្រាកដ។ រយៈពេលកម្មសិក្សានេះ ត្រូវបន្ថយ៦ខែចំពោះមន្ត្រីរាជការក្របខណ្ឌចាស់ដែលបានប្រឡងចូលក្របខណ្ឌថ្មីមួយទៀតដោយរក្សាអតីតភាពដែលបានពីមុន។ ការតាំងស៊ីបក្នុងក្របខណ្ឌត្រូវធ្វើឡើងដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច តែងតាំង តាមសំណើពីប្រធានអង្គភាព។ ការតាំងស៊ីបនៃកម្មសិក្សាការីត្រូវតែមានការរួមយោបល់ពីគណៈកម្មការមួយ

សមាសភាពគណៈកម្មការនេះមាន៖

- ប្រធានស្ថាប័ន ឬតំណាង ប្រធាន
- ប្រធានអង្គភាពដែលគ្រប់គ្រង ឬតំណាង សមាជិក
- ប្រធានការិយាល័យបុគ្គលិក ឬតំណាង សមាជិក
- អ្នករាជការមួយរូបដែលមានក្របខណ្ឌជាមួយគ្នា សមាជិក

កម្មសិក្សាការីដែលមិនបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ខ្លួនមានសម្បទាវិជ្ជាជីវៈគ្រប់គ្រាន់ ឬក៏ពិនិត្យឃើញថារបៀបធ្វើការងារមានការខ្លីខា ឬក៏គ្មានកម្លាំងពលំ និងកាន់មុខតំណែងបានតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់ក្នុងសេចក្តីណែនាំជាធរមាន អាចបញ្ឈប់មិនឲ្យធ្វើការនេះ ពេលណាក៏បានក្នុងរយៈពេលកម្មសិក្សា។ ត្រូវបញ្ឈប់ធ្វើការដូចគ្នាដែរ ចំពោះអ្នករាជការណាដែលបានប្រព្រឹត្តបទល្មើសនិងមាត្រា៣៣ និងមាត្រាបន្តបន្ទាប់ទៅមុខទៀតនៃច្បាប់នេះដែលចែងពីការដាក់វិន័យចំពោះមន្ត្រីរាជការ។ ការបញ្ឈប់មិនឲ្យធ្វើការ ឬតាំងសិបក្នុងក្របខណ្ឌ តែងតែសម្រេចជាដាច់ខាតក្នុងរយៈពេល៣ខែ ក្រោយថ្ងៃផុតកំណត់រយៈពេលកម្មសិក្សា១២ខែកន្លងមក។ ការតាំងសិបក្នុងក្របខណ្ឌចាប់ផ្តើម មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងផ្នែកបៀវត្សក៏ដូចជាអតីតភាពការងារសម្រាប់ឡើងថ្នាក់ឋានន្តរសក្តិ ឬថ្នាក់ ចាប់ពីថ្ងៃផុតកំណត់នៃកម្មសិក្សានេះ។ ប៉ុន្តែអតីតភាពការងារសម្រាប់ចូលនិវត្តន៍ត្រូវបានគិតបញ្ចូលតាំងពីចាប់ផ្តើមកម្មសិក្សា

២.៩.២ ការដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ

យោងតាមមាត្រា២០ ការឡើងថ្នាក់ឋានន្តរសក្តិ ឬឡើងថ្នាក់នៃអ្នករាជការត្រូវធ្វើឡើងតាម វេនជ្រើសរើសក៏បាន ឬតាមវេនជ្រើសរើសនិងអតីតភាពជាមួយគ្នាក៏បាន។ តាមធម្មតា រយៈពេលអប្បបរមានៃការឡើងថ្នាក់ត្រូវគិត២ឆ្នាំ។ ដើម្បីដំឡើងថ្នាក់តាមការជ្រើសរើសយកនោះ ត្រូវមានចុះឈ្មោះក្នុងតារាងឡើងថ្នាក់។ ក្នុងករណីអ្នករាជការណាម្នាក់បំពេញការងារមានស្នាដៃល្អពិសេសត្រូវបានដំឡើងថ្នាក់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយពុំគិតលក្ខខណ្ឌអតីតភាពការងារឡើយ។ ចំពោះក្របខណ្ឌទាំងអស់ ការដំឡើងថ្នាក់ត្រូវមានការយល់ព្រមពីស្ថាប័ន មានសមត្ថកិច្ចក្នុងការតែងតាំងដែលសម្រេចឲ្យតាមកម្រិតនៃកន្លែងទំនេរក្នុងឋានន្តរសក្តិនីមួយៗ និងតាមកម្រិតមុខចំណាយថវិកា។ តាមមាត្រា២២ ជារៀងរាល់ឆ្នាំខែមករា អ្នករាជការ ទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិត្រូវដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ ត្រូវបំពេញព្រឹត្តិប័ត្រពិន្ទុសម្រាប់ដំឡើង ថ្នាក់របស់ខ្លួន។ ព្រឹត្តិប័ត្រពិន្ទុនេះត្រូវបានប្រធានអង្គភាពធ្វើការកត់សម្គាល់ និងបញ្ជាក់បន្ថែម ព្រមទាំងកំណត់ជាពិន្ទុ។

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ជំពូក្រាម ៣
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១ ព័ត៌មានទូទៅពីគម្រោងស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ប្រើប្រាស់បែបបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យដែលបានយកមកវិភាគ ដើម្បីស្វែងយល់ពីស្ថានភាពក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ក្នុងខេត្តក្រចេះ។

៣.២ វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ

វិធីសាស្ត្រនៃការប្រមូលទិន្នន័យ គឺយើងប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រតាមបែបបរិមាណវិស័យ និងតាម បែបគុណវិស័យ ហើយត្រូវបានសង្ខេបតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ ដើម្បីឱ្យការស្រាវជ្រាវនេះទទួលបាន ជោគជ័យគឺទាមទារឱ្យព័ត៌មាន និងទិន្នន័យដែលទទួលបានត្រូវមានប្រភពច្បាស់លាស់ និងគ្រប់ជ្រុង- ជ្រោយ។

៣.៣ ក្រុមគោលដៅ

ការសិក្សានេះផ្តោតទៅលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំដែលស្ថិតក្រោមដែនសមត្ថកិច្ចនៃ ការគ្រប់- គ្រងរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត (ពីថ្នាក់មូលដ្ឋានរហូតដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត) ដោយមានក្រុមគោលដៅប្រធាន អនុប្រធានមន្ទីរ ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ មន្ត្រី ជំនាញ ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក គណៈ នាយក លោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលកំពុងបម្រើការនៅតាមអង្គការនានាក្រោមឱវាទខេត្តក្រចេះ។ ក្នុងនោះ យើងបានយកកម្រងសំណួរសម្ភាសប្រធានមន្ទីរ ចំនួន០១នាក់ អនុប្រធានមន្ទីរចំនួន០៣នាក់ ប្រធាន ការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរចំនួន១១នាក់ អនុប្រធានការិយាល័យចំនួន១៤នាក់ មន្ត្រីការិយាល័យ ចំនួន១៤នាក់ ប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកចំនួន០៧នាក់ អនុប្រធានការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុកចំនួន០៧ នាក់ មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកចំនួន០៧ នាក់ នាយកវិទ្យាល័យចំនួន០៦នាក់ នាយកអនុវិទ្យាល័យចំនួន០៩នាក់ នាយកសាលាបឋមសិក្សា ចំនួន០៦នាក់ លោកគ្រូអ្នកគ្រូវិទ្យាល័យចំនួន ០៧នាក់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូអនុវិទ្យាល័យចំនួន០៧នាក់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ បឋមសិក្សាចំនួន១៦នាក់ដើម្បីកំណត់តំបន់ស្រាវជ្រាវក្នុងការធ្វើជាគំរូសំណាកនៃការ វិភាគ និងប្រមូលទិន្នន័យ។

តារាង៣.៣.១ ក្រុមគោលដៅ និងអ្នកចូលរួម

ល.រ	ក្រុមគោលដៅ	ចំនួនអ្នកចូលរួម
១.	ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត	០១នាក់
២.	អនុប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត	០៣នាក់
៣.	ប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ	១១នាក់
៤.	អនុប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ	១៤នាក់
៥.	ប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក	០៧នាក់
៦.	អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក	០៧នាក់

៧.	នាយក នាយករងវិទ្យាល័យ	០៦នាក់
៨.	នាយក នាយករងអនុវិទ្យាល័យ	០៩នាក់
៩.	នាយក នាយករងបឋមសិក្សា	០៦នាក់
១០	មន្ត្រីការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ	១៤នាក់
១១	មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក	០៧នាក់
១២	គ្រូវិទ្យាល័យ	០៧នាក់
១៣	គ្រូអនុវិទ្យាល័យ	០៧នាក់
១៤.	គ្រូបឋមសិក្សា	១៦នាក់
សរុប		១១៥នាក់

៣.៤ ទំហំសំណាក

ការវិភាគសំណាកសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះរួមមាន គ្រូបង្រៀននៅសាលាបឋមសិក្សា អនុវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាល័យ មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត គណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សា គណៈគ្រប់គ្រងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក គណៈគ្រប់គ្រងការិយាល័យមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត។ ការជ្រើសរើសទំហំសំណាក Required Sample Size គឺប្រើតាមកម្មវិធីសមាមាត្ររបស់លោក (Morgan) ដោយបង្ហាញពីកម្រិតជឿជាក់ (Confidence Levels) រហូតដល់ទៅ៩៥% និងកម្រិតលំអៀងត្រឹមតែ៥%ប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះក្នុងចំណោមបុគ្គលិកអប់រំសរុបចំនួន៤,៨៤៥នាក់ (Population) ត្រូវជ្រើសរើសយក១១៥នាក់ មកធ្វើជាទំហំសំណាក។

៣.៥ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ចំពោះឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវដែលត្រូវយកមកប្រើនៅក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ មានជាកម្រសំណួរដែលមានលក្ខណៈកម្រិតចម្លើយ(ទម្រង់បិទ)និងកម្រងសំណួរទម្រង់បើក។ ដើម្បីឲ្យប្រមូលទិន្នន័យនេះបានត្រូវមានកម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ(គ្រូបង្រៀនគ្រប់កម្រិតនិងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ត្រីការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត) កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង (សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាគ្រប់កម្រិត គណៈគ្រប់គ្រងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក គណៈគ្រប់គ្រងការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត និងគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរ)។ កម្រងសំណួរត្រូវបង្កើតឡើងជា២ប្រភេទដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យនេះរួមមាន៖

កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ពីថ្នាក់សាលារៀន ដល់ថ្នាក់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត។ ការសិក្សានេះយើងបានប្រើកម្រងសំណួរចំនួន ៦៤ច្បាប់ សម្រាប់នាយកសាលាបឋមសិក្សាចំនួន០៦ច្បាប់ នាយកអនុវិទ្យាល័យចំនួន០៩ច្បាប់ នាយកវិទ្យាល័យចំនួន០៦ ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកចំនួន១៤ច្បាប់ ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តចំនួន ២៥ច្បាប់ ប្រធាន អនុប្រធានមន្ទីរអប់រំ

យុវជន និងកីឡាខេត្តចំនួន០៤ច្បាប់។ រីឯកម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់ឋានានុក្រមចំនួន៥១ ច្បាប់ សម្រាប់មន្ត្រីការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាចំនួន១៤ច្បាប់ កម្រងសំណួរ សម្រាប់មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកចំនួន០៧ច្បាប់ កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន នៅសាលាបឋមសិក្សាចំនួន១៤ច្បាប់ កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូអនុវិទ្យាល័យចំនួន០៧ច្បាប់ កម្រង សំណួរសម្រាប់គ្រូវិទ្យាល័យចំនួន០៧ច្បាប់។

៣.៥.១-កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ

កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ មានគោលបំណងដើម្បីរកឲ្យឃើញពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្នរបស់បុគ្គលិកអប់រំទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស ទាំងផ្នែករដ្ឋបាល។ កម្រង សំណួរសម្រាប់គ្រូ បង្រៀនមាន០៥ផ្នែក៖ ផ្នែកទី១ ស្តីពីព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន ផ្នែកទី២ ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រង ផ្នែកទី៣ បញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ផ្នែកទី៤ ដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និង ផ្នែកទី៥ យោបល់បន្ថែម។ នៅតាមកម្រងសំណួរនីមួយៗ មានទាំងសំណួរទម្រង់បើក និងសំណួរទម្រង់ បិទ។

៣.៥.២.កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង

កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ មានគោលបំណងដើម្បីរកឲ្យឃើញពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារ ការបែងតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់មន្ត្រីអប់រំនាពេលបច្ចុប្បន្ន ទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស ទាំងផ្នែករដ្ឋ បាល។ កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងមាន០៥ផ្នែក៖ ផ្នែកទី១ ស្តីពីព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន ផ្នែកទី២ ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ផ្នែកទី៣ បញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ផ្នែកទី ៤ ដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងផ្នែកទី៥ យោបល់បន្ថែម។ នៅតាមកម្រងសំណួរនីមួយៗ មាន ទាំងសំណួរទម្រង់បើក និងសំណួរទម្រង់បិទ។

ដោយសារតែពេលវេលាមានកំណត់ ដូច្នេះរយៈពេលនៃការសាកសួរក្នុងការសម្ភាសជាមធ្យម មានរយៈពេលពី២០នាទី ទៅ៣៥នាទី តាមទីកន្លែងដែលបានព្រមព្រៀងគ្នារវាងអ្នក សម្ភាស និងអ្នក ត្រូវបានគេសម្ភាសព្រមទាំងទទួលបាននូវការអនុញ្ញាតពីភាគីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

៣.៦ វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ

ការសិក្សានេះបានប្រើវិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ។ របៀបប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់បរិមាណវិស័យគឺធ្វើការសម្ភាសផ្ទាល់មួយ ទល់នឹងមួយ រវាងអ្នកសម្ភាស និងភាគីត្រូវបានគេសម្ភាស រួមមានលោកប្រធាន អនុប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត លោក លោកស្រីប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រោមឱវាទមន្ទីរ លោក លោកស្រី ប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក លោក លោកស្រីនាយក នាយិកាគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ តាមកម្រិតនៃកម្រងសំណួរ (Questionnaire) ដែលបានរៀបចំទុកជាមុនស្របតាមគោលបំណង នៃការ សិក្សាស្រាវជ្រាវ។ សម្រាប់កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានបញ្ចូលព័ត៌មានដែលបានសាកសួរ ព័ត៌មានផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន ផ្នែកទី២៖ ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហា ប្រឈមនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ផ្នែកទី៤៖ ដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងផ្នែកទី៥៖ យោបល់

បន្ថែម ទៅលើការអនុវត្តការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ព័ត៌មានទាំងនេះត្រូវបានសាកសួរឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងដែលចង់ដឹងថាស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារ ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ គ្រប់ឋាននុក្រមនៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តត្បូងឃ្មុំ។

៣.៧ ដំណើរការនៃការប្រមូលទិន្នន័យ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានធ្វើឡើងដោយធ្វើការទំនាក់ទំនងសុំការអនុញ្ញាតពីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា សាធារណៈដែលជាគោលដៅ។ ជាដំបូងអ្នកសិក្សាបានយកលិខិតឧទ្ទេសនាមពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមកជួបផ្ទាល់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីបញ្ជាក់ អំពីគោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងក្រុមគោលដៅនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។ បន្ទាប់ពីបានកំណត់ទីកន្លែងសម្រាប់ស្រាវជ្រាវច្បាស់លាស់ អ្នកសិក្សាបានជួបជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុកដើម្បីឲ្យជួយសម្រួលការងារ ដល់ថ្នាក់ សាលារៀនបន្ថែមទៀត។ បន្ទាប់មកក៏បានជួបជាមួយនាយកសាលា និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូឲ្យចូលរួមជួយសហការជាមួយអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដោយការសម្ភាស យើងក៏បាននិយាយ ណែនាំខ្លួនឲ្យស្គាល់គ្នាទៅវិញ ទៅមកដោយសួរទៅតាមសំណួរនីមួយៗរហូតដល់ចប់ព័ត៌មាននៅក្នុងកម្រងសំណួរ។ លើសពីនេះទៅទៀតអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក៏បានធ្វើការសម្ភាស មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក មន្ត្រីការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គណៈគ្រប់គ្រងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក គណៈគ្រប់គ្រងការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ គណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរស្តីពីដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តត្បូងឃ្មុំ។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានចុះសិក្សាតាមទីកន្លែងដែលបានជ្រើសរើសនោះ ហើយមានរយៈពេលប្រហែលប្រាំមួយ(០៦)សប្តាហ៍នៃថ្ងៃធ្វើការនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ និងតាមអង្គការរដ្ឋបាលចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។

៣.៨ ការវិភាគទិន្នន័យ

ដោយប្រើចម្លើយដែលបានមកពីការបំពេញកម្រងសំណួរ បូករួមទាំងចម្លើយដែលបានមកពីការសម្ភាស គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គណៈគ្រប់គ្រងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា គណៈគ្រប់គ្រងការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ និងគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ការវិភាគនេះគឺបានធ្វើឡើងដោយប្រើវិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យតាមបែបពិពណ៌នា (ចំនួន ភាគរយ) ដើម្បីរកឲ្យឃើញពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកអប់រំ បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ ដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធី Morgan។

៣.៩ ក្រមសីលធម៌នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ក្រមសីលធម៌គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីព្រោះរាល់ការ សម្ភាសគឺយើងមិនធ្វើឲ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់អ្នកចូលរួមទេ។ ដើម្បីរក្សាក្រមសីលធម៌យើង បានធ្វើការណែនាំខ្លួន ប្រាប់ពីគោលបំណងរយៈពេលសុំសម្ភាស ការពន្យារលើលក្ខខណ្ឌមួយ ចំនួនដូចជា ការរក្សាការ

សម្ងាត់ជូនគាត់ ព័ត៌មានដែលទទួលបានមិនត្រូវបានយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងគោលបំណងមួយចំនួនដូច
ជា ការរក្សាការសម្ងាត់ជូនគាត់ ព័ត៌មានដែលទទួលបានមិនត្រូវបានយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងគោលបំណង
ផ្សេងទៀតឡើយ។ ហើយរាល់ការសម្ភាសត្រូវ បានសុំការអនុញ្ញាតនិងមានការឯកភាពពីអ្នកដែលឆ្លើយ
តបការសម្ភាស។ ក្នុងដំណើរការសម្ភាសគឺបានជ្រើសរើសកន្លែងដែលមិនមានការរំខានពីមជ្ឈដ្ឋានខាង
ក្រៅ។ អ្នកសម្ភាសបាន ស្លៀកពាក់សមរម្យ ទឹកមុខស្រស់ស្រាយ ញញឹម នឹងបង្ហាញនូវភាពស្ម័គ្រចិត្ត
សម្តីទន់ភ្លន់ និងអង្គុយតាមបែបបទគោលការណ៍អ្នកសម្ភាស។

៣.១០ ព្រំដែននៃការសិក្សា

ការសិក្សានេះបានផ្តោតទៅលើការការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់មន្ទីរអប់រំ
យុវជន និងកីឡាខេត្តត្បូងឃ្មុំតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមគោលដៅដែលបានជ្រើសរើសយកសិក្សាគឺរួមមាន៖
គណៈគ្រប់គ្រងគ្រប់ឋាននានាក្រុម និងបុគ្គលិកអប់រំគ្រប់ឋាននានាក្រុម។ រាល់ការសម្ភាសគឺមិនបានសម្ភាស
អ្វីដែលមិនទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទនោះទេ។

ព័ត៌មានដែលទទួលបានត្រូវរក្សាទុកជាការសម្ងាត់ និងមិនបានយកឈ្មោះ ឬអ្វីដែលបញ្ជាក់ពី
អត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគាត់ទេ។ ការសិក្សានេះបានធ្វើឡើងដោយសង្កេតមើលស្ថាន ភាពនៃការ
គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំគ្រប់ឋាននានាក្រុម។ ម្យ៉ាងទៀតតំបន់ដែលជ្រើសរើស យកមកសិក្សានៅ
មានលក្ខណៈតូចចង្អៀតនៅឡើយ ដូច្នេះវាមិនអាចតំណាងឲ្យតំបន់ឬខេត្តផ្សេងៗទៀតបានទេ។

ជំពូកទី៤

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

ជំពូក៤

បន្តផលនិវាតនភាព

៤.១ ស្ថានភាពទូទៅ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគឺជាក្រសួងអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមក្រសួងអាទិភាពនានា ដែលត្រូវបានធ្វើការកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ ដោយមានចក្ខុវិស័យ មុតមាំក្រសួងបានសម្រេចនូវសមិទ្ធផលជាច្រើនដូចជាការអនុវត្តអាទិភាពទាំងដប់ប្រាំចំណុច នៃកំណែ ទម្រង់វិស័យអប់រំ ការដំឡើងជាបន្តបន្ទាប់នូវប្រាក់បៀវត្ស តាមប្រព័ន្ធធនាគារ ការផ្ដួចផ្ដើមរៀបចំ សាលារៀនជំនាន់ថ្មី ការសាកល្បងអនុវត្តនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិក(ថ្មី) ការកែលម្អសេវាសាធារណៈ និងការរៀបចំប្រឡងប្រជែងប្តូរក្របខណ្ឌ ការប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានតាមប្រព័ន្ធ ពន្លឿនឆ្ពោះទៅរកកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ការបំប៉នគ្រូបឋមសិក្សា និងមត្តេយ្យសិក្សាជាគ្រូបង្រៀនកម្រិត មូលដ្ឋាន។ ក្រសួងក៏បានដាក់ចេញនូវវិធានការជាអាទិភាពសំដៅធ្វើកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និង កីឡា ជាពិសេស គឺការធ្វើកំណែទម្រង់ការងារប្រឡងគ្រប់ប្រភេទ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រៅពីនេះក្រសួងបានដាក់ចេញនូវវិធានការជាអាទិភាពសំដៅធ្វើកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និង កីឡា ជាពិសេសគឺការធ្វើកំណែទម្រង់ការប្រឡងគ្រប់ប្រភេទ ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រៅពីនេះក្រសួងបានដាក់ចេញនូវគោលការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងរង្វាយតម្លៃការងារបង្រៀន និង រៀន ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលអធិការកិច្ចបន្ថែម។

ទោះបីជាមានសមិទ្ធផលជាច្រើនដែលក្រសួងអប់រំសម្រេចបានក៏ដោយ ក៏នៅតែមាន ជួប ប្រទះបញ្ហាប្រឈមផ្សេងៗទៀតរួមមាន៖ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ នានាក្នុងខេត្តពុំទាន់បានល្អប្រសើរទាំងការងារបច្ចេកទេស និងការងាររដ្ឋបាល ជាហេតុធ្វើឲ្យសកម្មភាព ការងារនៅមានការខ្វះចន្លោះ ពិសេសគឺ៖ គុណវុឌ្ឍិ សមត្ថភាព បទពិសោធន៍ និងវិជ្ជាជីវៈការងារ និង ការកែប្រែវិធានបច្ចេកទេសនៅមានកម្រិត។

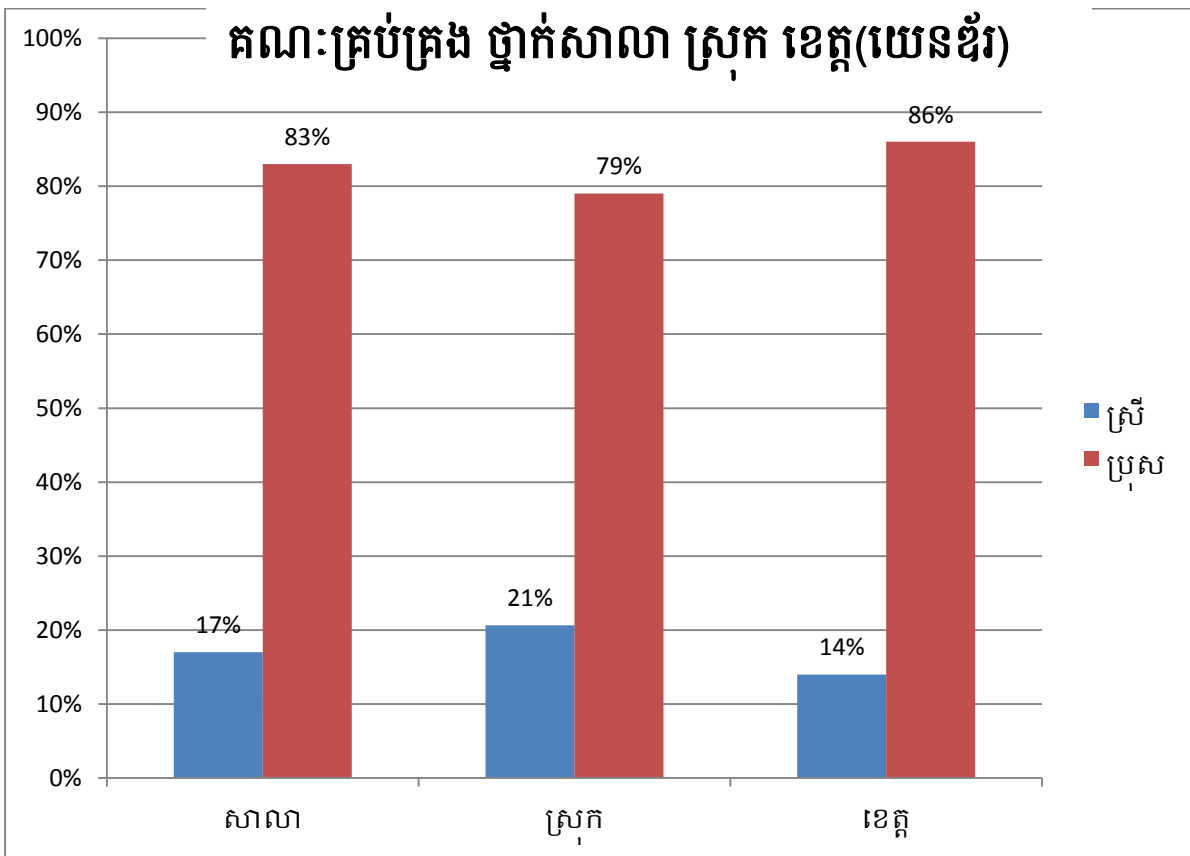
ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកសិក្សាមានបំណងរកឲ្យឃើញពីការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនាពេល បច្ចុប្បន្នក្នុងខេត្ត និងរកឲ្យឃើញនូវបញ្ហាប្រឈមដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តការងារទាំងផ្នែកបច្ចេក- ទេស ផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីលើកជាសំណូមពរដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូអភិវឌ្ឍនានា ដើម្បីកែលម្អឲ្យមានភាពប្រសើរឡើង។ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកសិក្សាបានជ្រើសរើសយក សំណាកការិយាល័យទាំង១១ របស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុកទាំង០៧ វិទ្យាល័យចំនួន០៦រួមមាន៖ វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនពញាក្រែក វិទ្យាល័យជាស៊ីម កណ្តាលជ្រុំ វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនចារថ្មី វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនខ្នារ វិទ្យាល័យសម្តេចម៉ែ វិទ្យាល័យប៊ុន រ៉ានី ហ៊ុន សែនមេមត់។ រីឯអនុវិទ្យាល័យចំនួន០៩រួមមាន៖ អនុវិទ្យាល័យសម្តេចតេជោ ហ៊ុនសែនទួល វិហារ អនុវិទ្យាល័យកំពង់ឫស្សី អនុវិទ្យាល័យប៊ុន រ៉ានី ហ៊ុនសែនគគីរព្រាប អនុវិទ្យាល័យគោកចារ អនុ

វិទ្យាល័យអញ្ជើម អនុវិទ្យាល័យជូនតី អនុវិទ្យាល័យ ហ៊ុនសែនទួលវិហារ អនុវិទ្យាល័យស្រែតានងកើត អនុវិទ្យាល័យនាងទើត។ ដោយឡែកសាលាបឋមសិក្សាចំនួន០៦៖ សាលាបឋមសិក្សាត្រពាំងឈ្នួស សាលាបឋមសិក្សាស ខេងខ្នារ សាលាបឋមសិក្សាហ៊ុន សែនពន្លាក សាលាបឋមសិក្សាកណ្តាលជ្រុំ សាលាបឋមសិក្សាលើខ្លឹម និងសាលាបឋមសិក្សាសម្តេចតេជោ ហ៊ុនសែនទួលវិហារ ។

៤.២ ស្ថានភាពសង្គមប្រជាសាស្ត្រ

៤.២.១ ៖ ការសិក្សាទៅលើគណៈគ្រប់គ្រងគ្រប់ឋានានុក្រម

ក្រាហ្វិចទី១៖ ភាគរយនៃគណៈគ្រប់គ្រងថ្នាក់សាលា ស្រុក និងខេត្ត

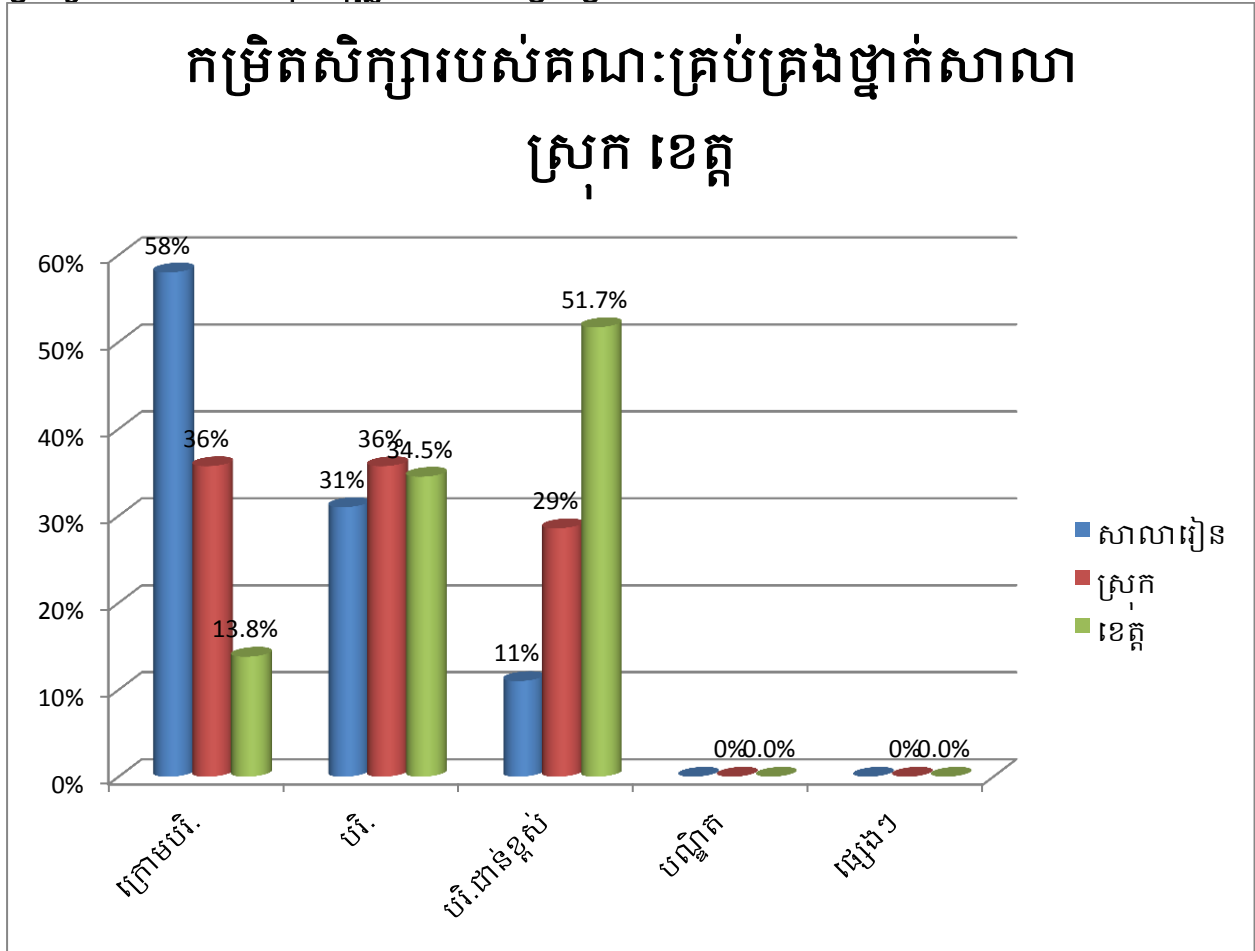


យេនឌ័រ គឺជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការជួយឲ្យការអនុវត្តការងារឲ្យទទួលបានលទ្ធផលល្អ ដោយគ្មានការរើសអើង និងស្របតាមផែនការអភិវឌ្ឍ ប្រកបដោយចីរភាពដែលបានលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងការងារគ្រប់គ្រងធានាឲ្យបាននូវការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ ឲ្យស្របនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៦-២០២០ ការតែងតាំងបេក្ខភាពនារីជាថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់យ៉ាងហោចណាស់ ២០-២៥%។ តាមរយៈការសម្ភាសគណៈគ្រប់គ្រងឃើញថា៖ ស្ត្រីក្នុងជួរគ្រប់គ្រងមានត្រឹមតែជាង ១០%ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងខណៈពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ជាបេក្ខភាពបុរសរហូតដល់ជាង ៨០% ត្រូវបានតែងតាំងក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធតាមមុខដំណែងនីមួយៗ។ ដូច្នេះប្រតិភូកម្មអំណាចដល់រដ្ឋ

បាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរតែទុកប្រអប់ក្នុងការផ្តល់មុខងារ និងតួនាទីដល់ស្ត្រីគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នទាំងអស់ និងផ្តល់នូវសិទ្ធិអំណាចពេញលេញក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

៤.២.២ ៖ គុណវុឌ្ឍិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ ស្រុក និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា

ក្រាហ្វិច៖ ភាគរយនៃគុណវុឌ្ឍិរបស់គណៈគ្រប់គ្រង

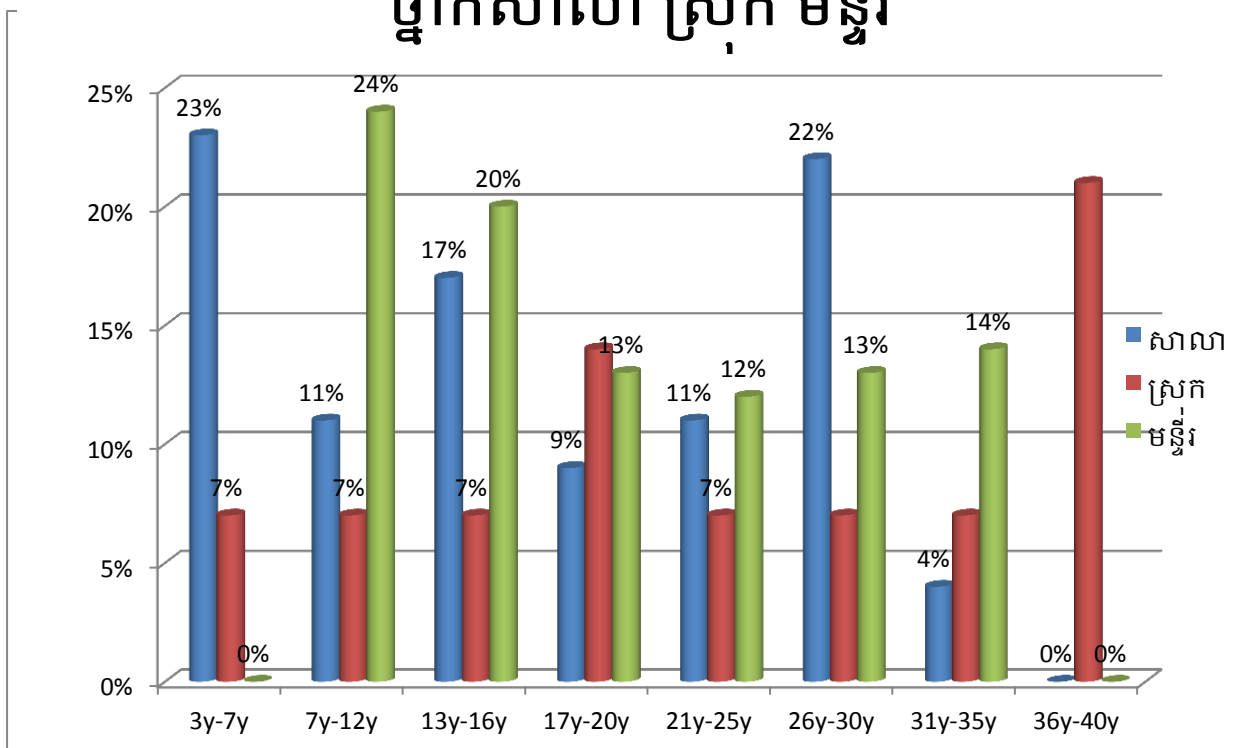


គុណវុឌ្ឍិពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ពោលគឺត្រូវមានសមត្ថភាព បទពិសោធន៍ ការចាត់ចែងដឹកនាំសហការីឲ្យអនុវត្តការងារ បានប្រសើរ និងអាចទុកចិត្តបាន។ ជាងនេះទៅទៀតក្បាលម៉ាស៊ីននៃការគ្រប់គ្រងដឹកនាំល្អ សសរទ្រូងរឹងមាំ នោះការងារជំនាញបច្ចេកទេសនឹងមានគុណភាព។ ហើយតាមរយៈក្រាហ្វិចខាងលើបង្ហាញថាគុណវុឌ្ឍិរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងដឹកនាំនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានកម្រិតសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់រហូតដល់ជាង ៥០% ក្នុងខណៈពេលដែលគ្រឹះស្ថានសិក្សាមានត្រឹមតែជាង ១០%តែប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះតាមរយៈការបកស្រាយខាងលើបង្ហាញឲ្យឃើញថា៖ គុណវុឌ្ឍិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ គ្រប់គ្រងនៅតាមគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈមានកម្រិតទាបនៅឡើយជាហេតុធ្វើការ អនុវត្តការងារការបែងចែកការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានពុំសមស្របតាមស្ថានភាពសង្គមនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ជាងនេះទៅទៀតគណៈគ្រប់គ្រងទាំងអស់គួរតែពង្រីកចំណេះដឹង បង្កើននូវសមត្ថភាព បទពិសោធន៍ឲ្យស្របតាមយុគសម័យបច្ចេកវិទ្យា នាម័យកាលសាកលភាវូបនីយកម្ម។ ជាពិសេសជួយអភិវឌ្ឍន៍ និងលើកស្ទួយនូវគុណតម្លៃនៃការសិក្សាអប់រំ ជួយឲ្យ

ការអ្នកគ្រប់គ្រងមាននូវថាមពលពិសេសដែលជាកតាលីករជួយឲ្យអង្គការមួយមានដំណើរការ និងមានលំនឹងតាមបរិបទសង្គម និងស្របស្ថានភាពវិទ្យាសាស្ត្រជឿនលឿន។

**៤.១.៣ បទពិសោធន៍ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រង
ក្រាហ្វទីពះភាគរយនៃបទពិសោធន៍ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលិកអប់រំ**

**បទពិសោធន៍ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រង
ថ្នាក់សាលា ស្រុក មន្ទីរ**

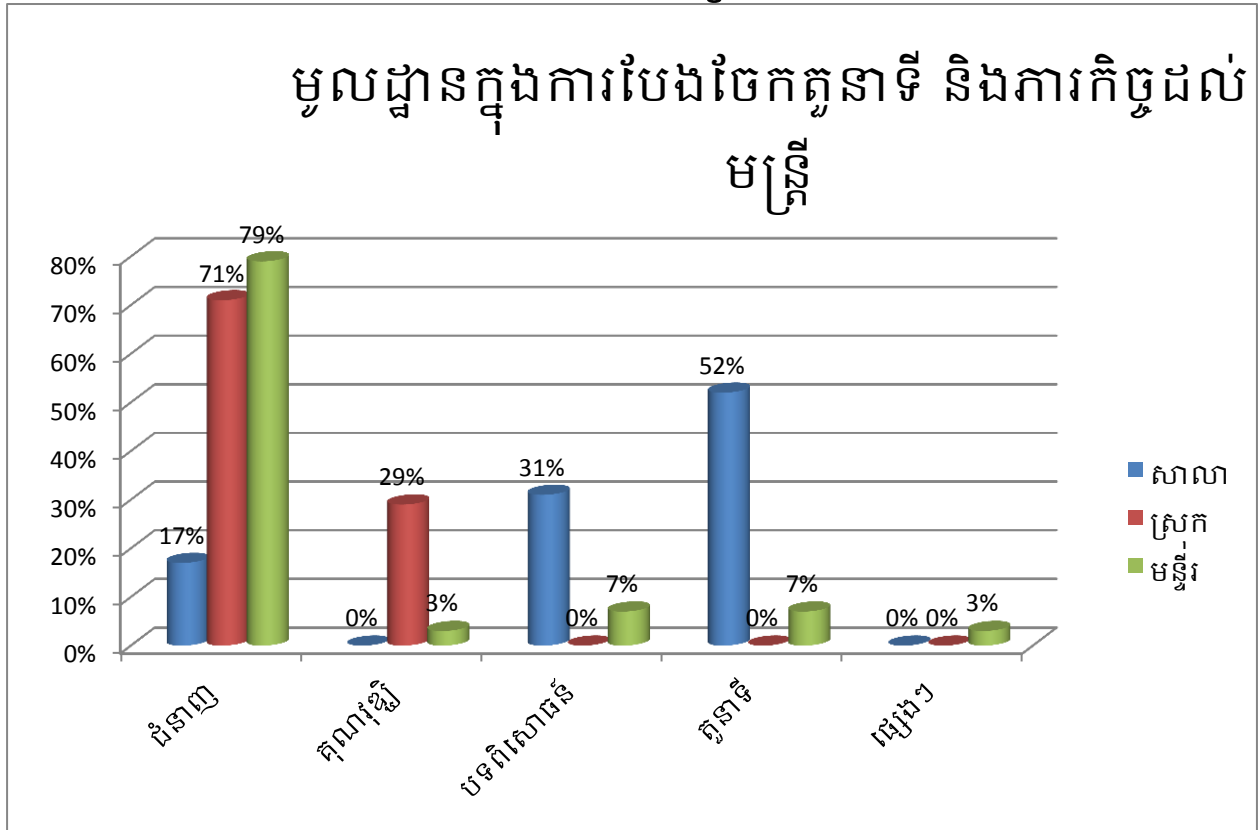


បទពិសោធន៍ការងារ របស់បុគ្គលគ្រប់រូបដែលបានបំពេញមុខងារតាមរចនាសម្ព័ន្ធមុខតំណែងនីមួយៗ ជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងអង្គការមួយឲ្យមាន ដំណើរការល្អប្រកបដោយភាពទទួលខុសត្រូវ។ តាមរយៈក្រាហ្វនេះបង្ហាញឲ្យឃើញថា៖ បទពិសោធន៍ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងចាប់ពី ៣-១២ឆ្នាំឃើញថា៖ មន្ត្រីគ្រប់គ្រងថ្នាក់សាលា និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមានបទពិសោធន៍ការងារតិចជាងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងនៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក។ រីឯបទពិសោធន៍ការងាររបស់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងដែលមានអតីតភាពការងារចាប់ពី៣១ឆ្នាំបង្ហាញឲ្យឃើញថា៖ មន្ត្រីគ្រប់គ្រងនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមានអតីតភាពការងារខ្ពស់ជាងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងថ្នាក់គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈនិងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ដោយសារតែការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងមានអតីតភាពការងារខ្ពស់ និងទទួលបានការតែងតាំងតាមមុខតំណែងនីមួយៗជាបន្តបន្ទាប់។ ក្នុងនេះដែរក៏បញ្ជាក់ឲ្យឃើញអំពីដំណើរការនៃការបង្កើតមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក្នុងឃុំថ្មី នាក់ឡុងឆ្នាំ ២០១៤ កន្លងទៅនេះ មន្ត្រីដែលមានបទពិសោធន៍ការងារ និងមានអតីតភាពការងារខ្ពស់ក្នុងរចនា

សម្ព័ន្ធ និងមុខតំណែងនីមួយៗ ចាប់ពីប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យមានបទពិសោធន៍ក្នុងការងារ គ្រប់គ្រង នៅមានកម្រិតទាបជាងថ្នាក់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមុខតំណែងជាអនុ ប្រធានមន្ទីរ និងប្រធានមន្ទីរមានបទសោធន៍ និងអតីតភាពការងារខ្ពស់ដោយធ្លាប់ឆ្លងកាត់ក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងតាមមុខតំណែងនីមួយៗ ពិសេសគឺក្បាលម៉ាស៊ីនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ គឺមានមូលដ្ឋានគ្រឹះ ខ្ពស់ និងមានសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបាននូវភាពរីកចម្រើន និងជោគជ័យ។

៤.១.៤ មូលដ្ឋានក្នុងការបែងចែកតួនាទីនិងភារកិច្ចដល់មន្ត្រី

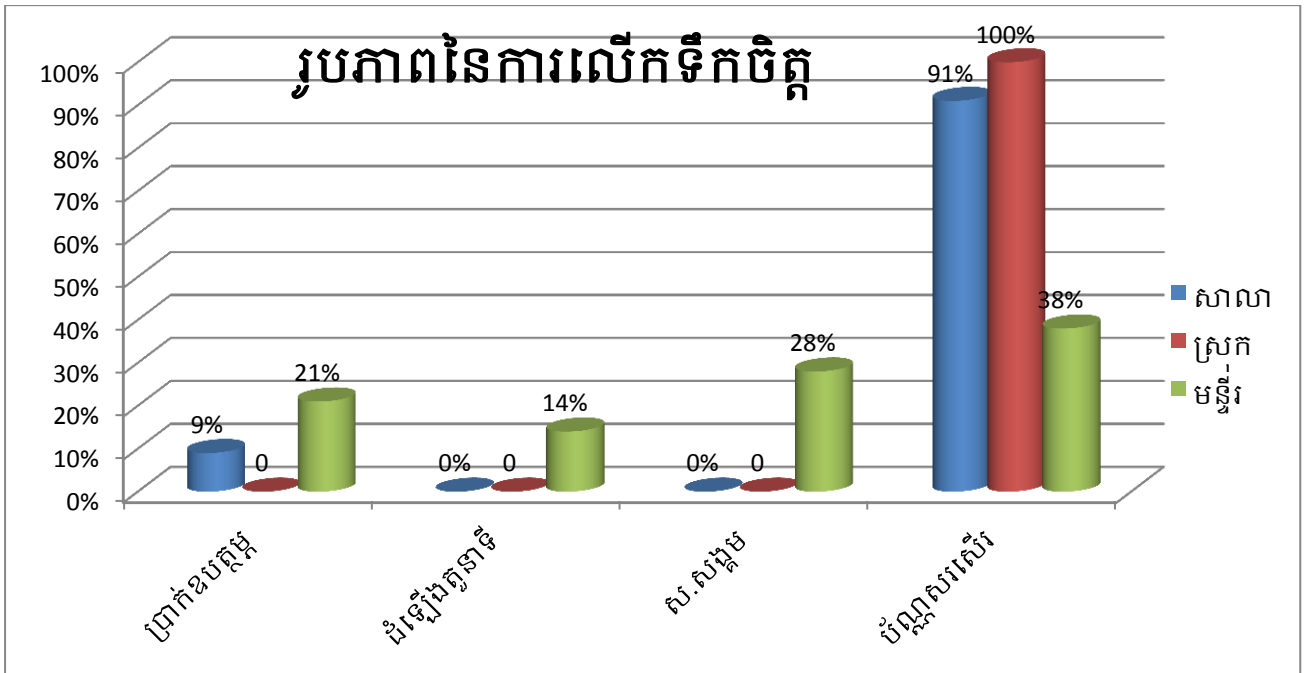
ក្រាហ្វិក៤៖ ភាគរយនៃការបែងចែកតួនាទីនិងភារកិច្ចដល់មន្ត្រី



ការអនុវត្តការងារនាពេលបច្ចុប្បន្នគឺស្របទៅនឹងការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់អ្នកដឹកនាំ ប្រគល់សេចក្តីទុកចិត្ត។ ការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចគឺដើម្បីឲ្យការអនុវត្តការងារប្រកបដោយការ ទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្តការងារ។ ហើយតាមរយៈក្រាហ្វិកនេះដែរ បង្ហាញឲ្យឃើញថា៖ ការ បែងចែកតួនាទីរបស់គណៈគ្រងនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត និងស្រុកផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការ សម្រេចចិត្តរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងថ្នាក់ ដែលផ្ដោតសំខាន់ទៅលើសមត្ថភាពជំនាញរបស់មន្ត្រី ក្នុង ខណៈពេលដែលថ្នាក់សាលារៀនបែងចែកការងារផ្ដោតលើតួនាទី ភារកិច្ចរហូតដល់ជាង៥០%។ នេះ ក៏បញ្ជាក់ផងដែរអំពីការ “ជ្រើសរើសមនុស្សត្រូវ ដាក់ឲ្យត្រូវតាមសមត្ថភាព ក្នុងរយៈពេលមួយដ៏សម ស្រប” ហើយក៏ស្របទៅនឹងគោលនយោបាយកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្ថិតក្នុង ចំណុចទី៤គឺ៖ ការលើកកម្ពស់អភិវឌ្ឍន៍គុណវុឌ្ឍិ ពិសេសជំរុញមនុស្សឲ្យខិតខំ ធ្វើការអស់ពីកម្លាំង កាយចិត្តដើម្បីឲ្យអង្គការមួយមានដំណើរការ និងបន្តនូវនិរន្តរភាពការងារ។

៤.១.៥ រូបភាពនៃការលើកទឹកចិត្ត

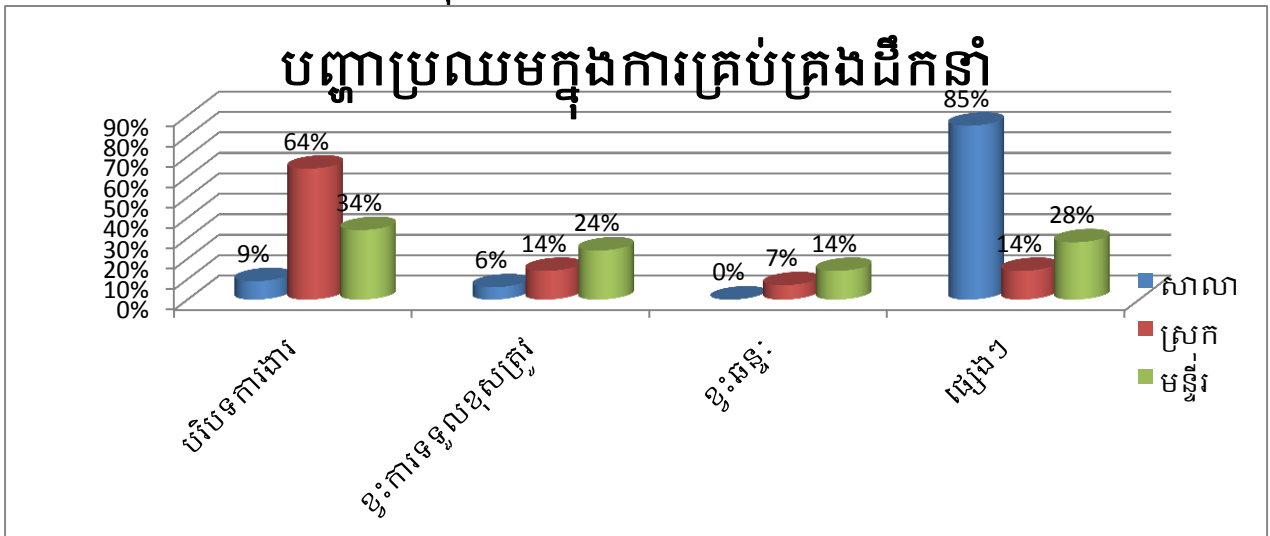
ក្រាហ្វទី៥ភាគរយរូបភាពនៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំ



ការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តការងារមានប្រសិទ្ធភាព សមស្របតាមបរិបទ និងស្ថានភាព ពិសេសគឺបង្ហាញនូវការយកចិត្តទុកដាក់របស់គណៈគ្រប់គ្រង ទៅលើមន្ត្រីក្រោមបង្គាប់ និងជាវិធីសាស្ត្រនៃការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាពការងារ។ តាមរយៈរូបភាពនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៃក្រាហ្វខាងលើគឺផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការសរសើរ រហូតដល់ជាង៩០% ក្នុងខណៈដែលគណៈគ្រប់គ្រងនៅមន្ទីរផ្ដោតទៅលើរូបភាពនៃការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដំឡើងតួនាទី និងអនុញ្ញាតឲ្យចូលសកម្មភាពការងារសង្គម។ ដូច្នេះការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ដែលតម្រូវមានថ្នាក់ដឹកនាំ គ្រប់ឋានានុក្រមយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់ឱកាសតាមលទ្ធភាព។

៤.១.៦ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងារ

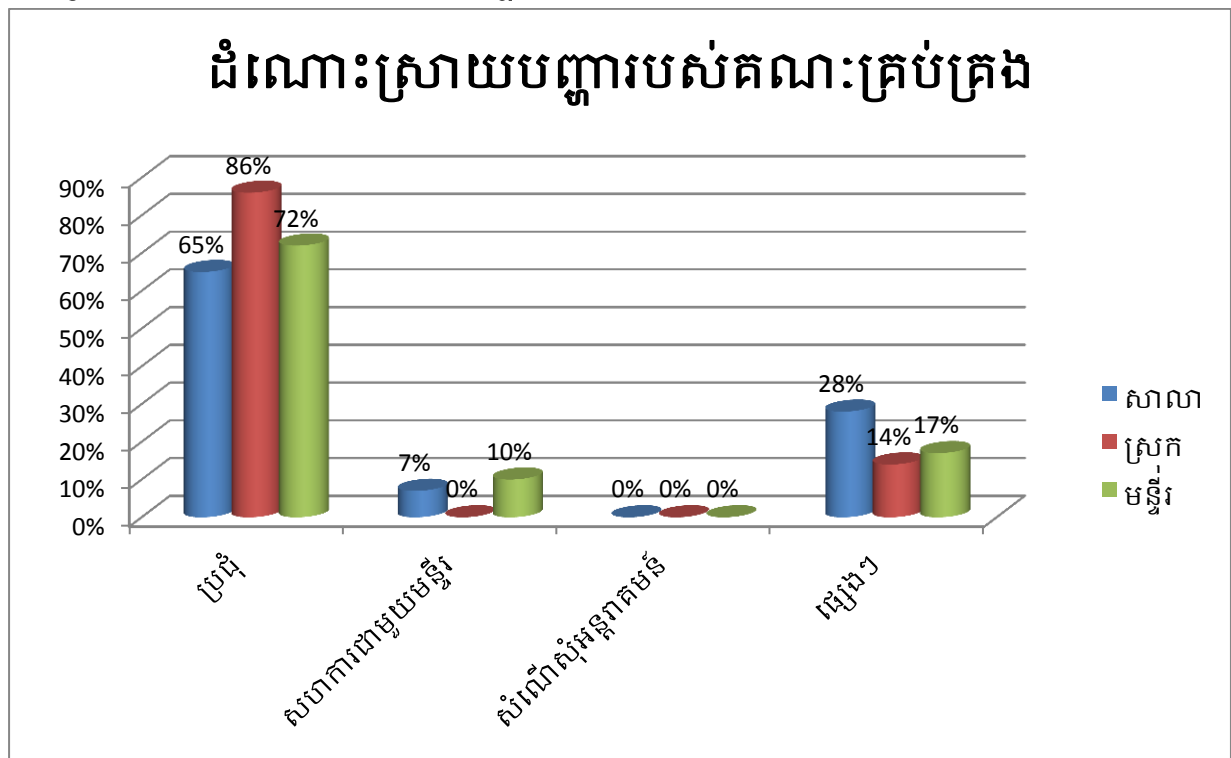
ក្រាហ្វទី៦ភាគរយនៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងការងារគ្រប់គ្រង



ការអនុវត្តការងារនាពេលបច្ចុប្បន្នហាក់ដូចជាមានបញ្ហាស្មុគស្មាញទាំងខ្សែបណ្តោយ ដែលទទួលគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងខ្សែទទឹងដែលត្រូវអនុវត្តការងាររួមគ្នាដើម្បីបំពេញការងាររួម បម្រើប្រយោជន៍សាធារណៈ។ ហើយតាមរយៈក្រាហ្វិកខាងលើបង្ហាញឲ្យឃើញពីភាពកង្វល់របស់ការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកគឺផ្ដោតសំខាន់ទៅលើបរិបទការងារមានជាង ៦០% ក្នុងខណៈពេលដែលថ្នាក់សាលារៀនជួបប្រទះនូវបញ្ហាផ្សេងៗរហូតដល់ជាង៨០%។ ដោយឡែកភាពកង្វល់របស់មន្ទីរអប់រំក៏ដូចគ្នាដែរដោយបរិបទការងារពេលគឺ៖ វប្បធម៌អន្តរាគមន៍គ្រប់រូបភាពធ្វើឲ្យការងារដែលត្រូវអនុវត្តប្រាសចាកនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ និងរាំងស្ទះដល់គុណភាពអប់រំនៅក្នុងខេត្ត។ ដូច្នេះគ្រប់រូបភាពនៃបញ្ហាប្រឈមខាងលើសុទ្ធតែជាបញ្ហាដែលលំបាកក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនាពេលបច្ចុប្បន្ន ដែលតម្រូវឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងដឹកនាំធ្វើការបត់បែនគ្រប់កាលៈទេសៈ។

៤.១.៧ ដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម

ក្រាហ្វិកទី៧៖ ភាគរយនៃការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម



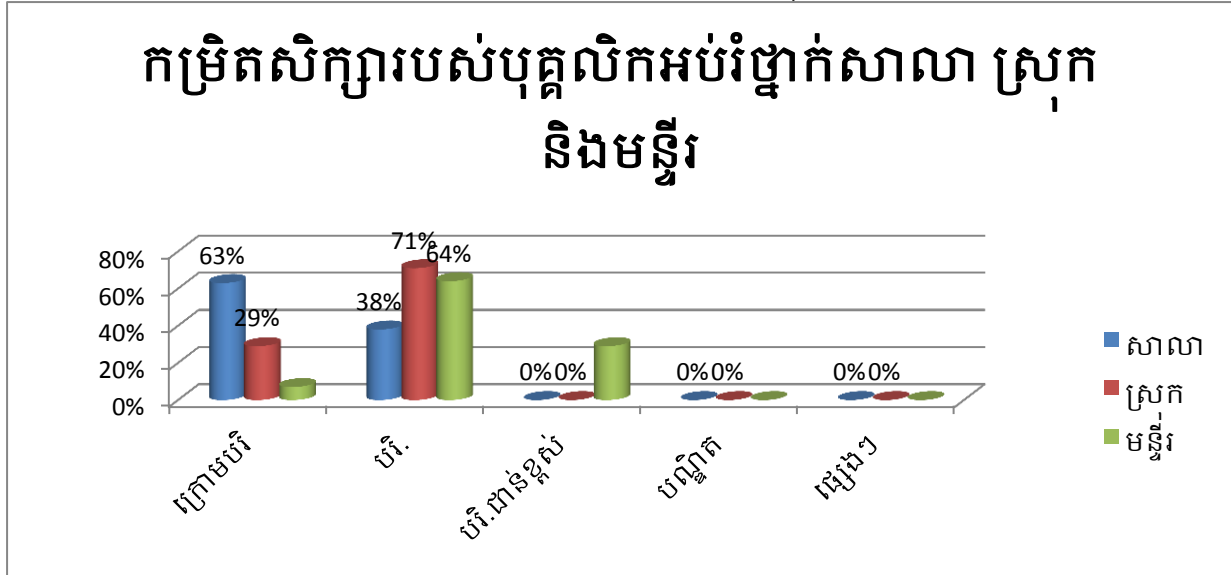
គ្រប់បញ្ហាសុទ្ធតែមានដំណោះស្រាយ ហើយតម្រូវឲ្យធ្វើការដោះស្រាយតាមឋានានុក្រមតាមកាលៈទេសៈ តាមគ្រប់រូបភាពដែលបានកើតឡើង។ ជាពិសេសទៀតនោះគ្រប់ដំណោះស្រាយត្រូវតែឲ្យភាគីដែលជួបប្រទះទទួលយកនូវលទ្ធផលដោយអស់ចិត្ត។ តាមរយៈក្រាហ្វិកខាងលើនេះដែរគណៈគ្រប់គ្រងនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបានដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា៖ ដោយប្រជុំ ជាមួយក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត គណៈកម្មការចម្រុះតាមវិស័យ គណៈកម្មការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិករហូតដល់ជាង ៧០% ក្នុងខណៈពេលដែលគណៈគ្រប់គ្រងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកបានដោះស្រាយបញ្ហានេះរហូតដល់ជាង៨០%និងបានដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយមន្ទីរជំនាញប្រហែល១០%និងតាមរយៈរូបភាពផ្សេងៗទាំងមន្ទីរ ទាំងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុករហូតដល់ជាង១០%។ រាល់

ដំណោះស្រាយនេះដែរថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរអប់រំ បានខិតខំពុះពារនូវគ្រប់រូបភាពឲ្យសមស្របនឹងលទ្ធផល អាចទទួលយកបាន។

៤.២ បុគ្គលិកអប់រំ

៤.២.១ គុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំ

ក្រាហ្វទី៨៖ ភាគរយកម្រិតសិក្សារបស់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់សាលា ស្រុក និងមន្ទីរ

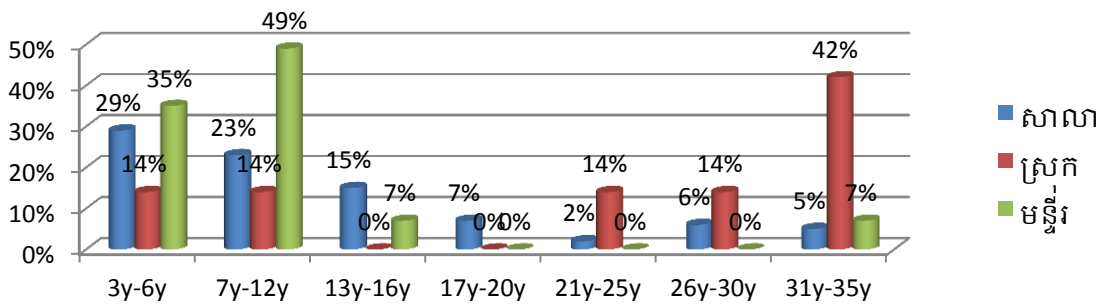


គុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់ការអនុវត្តការងារ នៅក្នុងអង្គភាព ដែលពោរពេញដោយសមត្ថភាព ឆន្ទៈ បទពិសោធន៍ មនសិការ។ តាមរយៈក្រាហ្វខាងលើបង្ហាញឲ្យ ឃើញថាគុណវុឌ្ឍិរបស់មន្ត្រីបម្រើការងារក្រោមឱវាទមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តត្បូងឃ្មុំមានកម្រិត សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់រហូតដល់ជាង២០% ក្នុងខណៈពេលដែលមន្ត្រីបម្រើការនៅការិយា- ល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកនិងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈមានត្រឹមសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ឬ ក្រោមបរិញ្ញាបត្រទៅទៀត។ ក្នុងន័យនេះក៏បញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំ បាននឹងកំពុងតែមានការកើនឡើងគួរឲ្យរីកចម្រើនខ្លាំង ទាំងបុគ្គលិកបម្រើការងារនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈនានាក្នុងខេត្ត។ ជាពិសេសជាងនេះទៅទៀតការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំ គឺស្របតាមគោលការណ៍កំណែ ទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ហើយគុណភាពនៃការអប់រំនឹងទទួលបាននូវលទ្ធផលល្អនា ឆ្នាំសិក្សាបន្ទាប់។

៤.២.២ បទពិសោធន៍របស់បុគ្គលិកអប់រំ

ក្រាហ្វទី៩៖ ភាគរយនៃបទពិសោធន៍ការងាររបស់បុគ្គលិកថ្នាក់សាលា ស្រុក និងមន្ទីរ

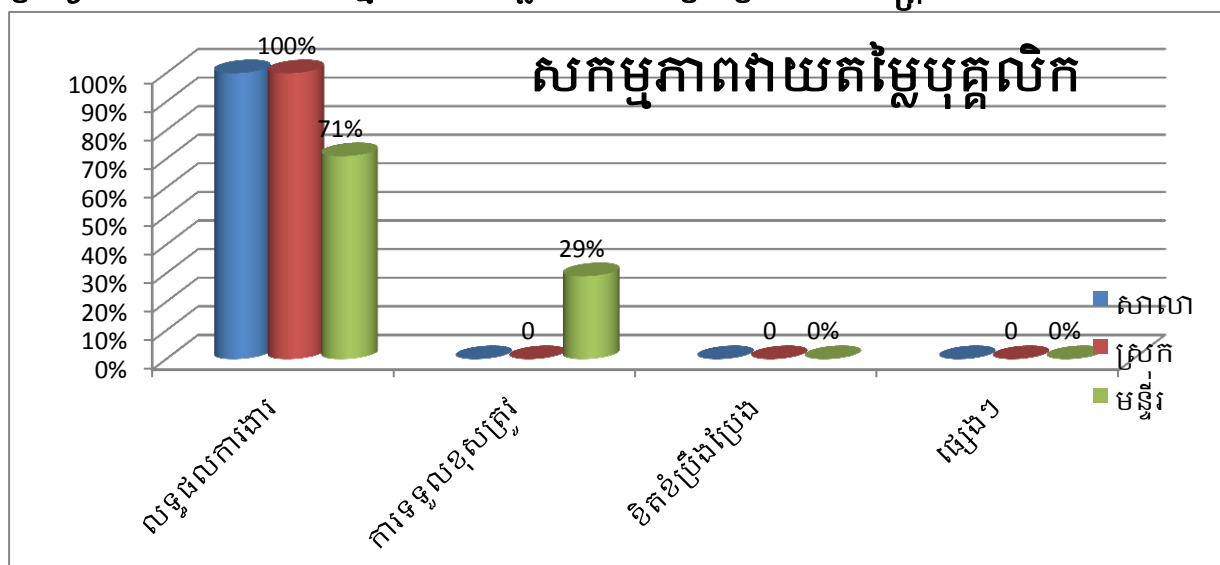
បទពិសោធន៍ការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ សាលា ស្រុក មន្ទីរ



តាមរយៈក្រាហ្វនេះបង្ហាញឲ្យឃើញថា៖ បទពិសោធន៍របស់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមានបទពិសោធន៍ការងារទាបជាមន្ត្រីគ្រប់គ្រងនៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាមធ្យមសិក្សា។ បទពិសោធន៍នៃការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅបឋមសិក្សារយៈពេល២-៦ឆ្នាំ មានជាង៦០% និងពី៧-១២ឆ្នាំ មានជាង៣០% ក្នុងខណៈពេលដែលនាយកគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាពី១៣-១៦ឆ្នាំ និងពី២៥-៣០ឆ្នាំមានជាង៣០%។ រីឯអតីតភាពការងារសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិពី១៣-២១ឆ្នាំ មានជាង១០% និងពី២៥-៣០ឆ្នាំ មានជាង៣០%។ ក្នុងនេះដែរក៏បានរកឲ្យឃើញថា៖ មន្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្មេងខ្ចីខាងការងារ ប៉ុន្តែពោរពេញដោយសមត្ថភាពគឺបានខិតខំសិក្សា រិះរកមធ្យោបាយ និងវិធីសាស្ត្រល្អៗដើម្បីបញ្ជ្រាបនិងចែកជូន ដល់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈពិសេសពង្រឹងគុណភាពអប់រំនៅក្នុងខេត្តក្នុងឃុំទាំងមូលផងដែរ។

៤.២.៣ សកម្មភាពវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំ

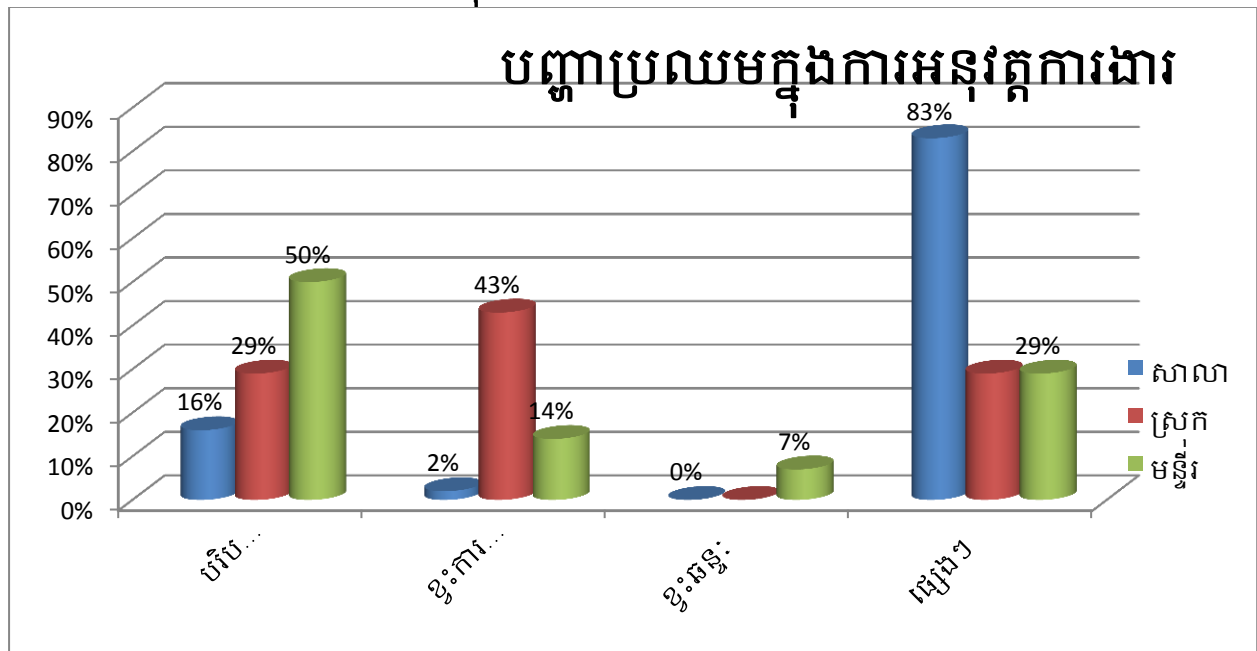
ក្រាហ្វទី១០៖ ភាគរយនៃសកម្មភាពវាយតម្លៃរបស់គណៈគ្រប់គ្រងទៅលើមន្ត្រី



តាមរយៈក្រាហ្វខាងលើបង្ហាញឲ្យឃើញថា៖ ការវាយតម្លៃការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងទាំងបី កម្រិតផ្ដោតសំខាន់ទៅលើលទ្ធផលការងារដែលមន្ត្រីបាន និងកំពុងអនុវត្តមានប្រមាណជាង៧០% សម្រាប់ការវាយតម្លៃលើកត្តាផ្សេងៗសម្រាប់ការទទួលខុសត្រូវមានជាង២០%។ ជាងនេះទៅទៀតគឺ៖ មន្ត្រីជំនាញទទួលបន្ទុកការងារតាមផ្នែកនីមួយៗដឹងពីតួនាទី និងភារកិច្ច របស់ខ្លួន និងអនុវត្តតាមបំណែង ចែកភារកិច្ចរបស់ប្រធានផ្តល់ឲ្យ។ ការអនុវត្តនូវតួនាទី និងភារកិច្ចបានធ្វើឲ្យការងារដែលបានអនុវត្ត ទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ និងសម្រេចបាននូវគោលការណ៍រួមគ្នា ជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលត្រឹម ត្រូវ ដាក់នៅកន្លែងត្រូវ ក្នុងពេលវេលាមួយដ៏សមស្របអាចទទួលយកបាន។

៤.២.៤ បញ្ហាប្រឈម

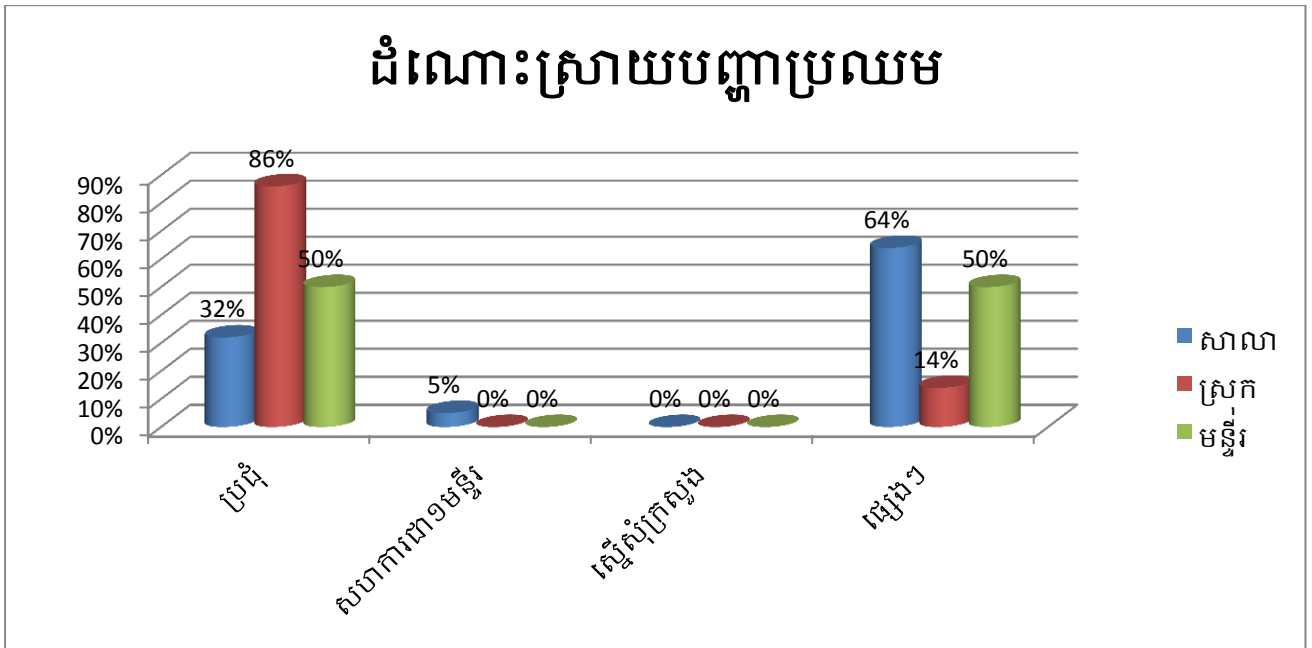
ក្រាហ្វទី១១៖ ភាគរយនៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ



តាមរយៈក្រាហ្វនេះបង្ហាញឲ្យឃើញថា៖ បញ្ហាប្រឈមគឺជាបញ្ហាស្មុគ្រស្មាញដែលតែងតែកើត មាននៅក្នុងអង្គភាពទាំងអង្គភាពតូចធំនៅតាមទីក្រុង ឬជនបទយ៉ាងណាក៏ដោយ។ បញ្ហាប្រឈមក្នុង ការអនុវត្តការងារនាពេលបច្ចុប្បន្នគឺសំខាន់បំផុតលើបរិបទការងារមានរហូតដល់ជាង៤០%ដែលរួមមាន ៖ រូបរាងនៃការអន្តរាគមន៍ ស៊ីស្តែមគ្រប់គ្រងសម្រាប់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងកត្តាផ្សេងៗ សម្រាប់សាលាមានរហូតដល់ជាង៨០%។ ជាងនេះទៅទៀតកត្តាទាំងនេះកើតមានឡើងគ្រប់ទីកន្លែង និងបង្កនូវផលវិបាកដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ មន្ត្រី ស្រុក និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា។ ជាពិសេសនោះ កត្តាទាំងនេះហើយ ដែលជាឧបសគ្គរាំងស្ទះដល់ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន ដែលជាទូទៅកន្លែងដែលលើសគ្រូនៅតែលើសគ្រូ រីឯកន្លែងដែលខ្វះគ្រូ គឺជាបញ្ហាប្រឈមដែលមានសិស្ស មានសាលា ប៉ុន្តែពុំមានគ្រូបង្រៀន។

៤.២.៥ ដំណោះស្រាយ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការងារ

ក្រាហ្វទី១២ ភាគរយនៃការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់បុគ្គលិកអប់រំ



តាមរយៈក្រាហ្វខាងលើនេះបង្ហាញឲ្យឃើញថា៖ មន្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅតាមមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត តាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈសុទ្ធតែមានវិធីដោយជូនយោបល់ ឬសំណូមពរដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងបន្ទាប់។ ក្នុងនោះដែរ បុគ្គលិកអប់រំដែលបម្រើការងារនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកបានអនុវត្តការងារដោយស្នើសុំដោះស្រាយតាមរយៈការប្រជុំរហូតដល់ ៨៦%ក្នុងខណៈពេលដែល មន្ត្រីក្រោមឱវាទមន្ទីរបានអនុវត្តការងារបែបនេះត្រឹមតែ៥០% និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា សាធារណៈបានអនុវត្តត្រឹមតែ៣២%តែប៉ុណ្ណោះ។ ដោយឡែករូបភាពនៃការដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗដូចជា៖ សហការជាមួយអាជ្ញាធរដែនដី សហគមន៍ មន្ទីរជំនាញ និងស្នើសុំគោលការណ៍ក្រសួងសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំបម្រើការងារនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈមានរហូតដល់៦៤% និងមន្ត្រីសម្រាប់មន្ទីរមានត្រឹម៥០% និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកមានត្រឹមតែ១៤%តែប៉ុណ្ណោះ។ នេះបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា ការអនុវត្តការងាររបស់មន្ត្រីអប់រំដែលបម្រើការងារតាមអង្គភាពនីមួយៗសុទ្ធតែបានខិតខំប្រឹងប្រែង និងបំពេញតួនាទីតាម ការចាត់តាំងរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំ។

លំព្រកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង
សំណូមពរ

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

៥.១ សន្និដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ នឹងអង្កេតនៅតាមអង្គការទាំងថ្នាក់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ថ្នាក់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈនានាក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ លើប្រធានបទ“ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ”(ករណីសិក្សាខេត្តត្បូងឃ្មុំ) អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចសន្និដ្ឋានជាមួយបានថា ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំពុំទាន់មានភាពត្រឹមត្រូវទាំងស្រុងនៅឡើយទេ។

ផ្អែកទៅលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថាការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំខេត្តត្បូងឃ្មុំឃើញថា៖ បើគិតពីគម្លាតយេនឌ័រដែលស្ត្រីត្រូវមានតួនាទីជាគណៈគ្រប់គ្រងគ្រប់ឋាននានាក្រុមមានត្រឹមតែ២១% ហើយគណៈរដ្ឋមន្ត្រីរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់គ្រឹះស្ថានសិក្សាផ្នែកបឋមសិក្សាមានកម្រិតសញ្ញាបត្រក្រោមបរិញ្ញាបត្រត្រឹមតែ៥៨% ហើយគណៈគ្រប់គ្រងនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់រហូតដល់ជាង៥០% ហើយបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងគឺមានរហូតដល់ជាង៦០% សម្រាប់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកគឺ៖ ជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមដោយផ្អែកទៅលើបរិបទការងាររហូតដល់៦៤% គឺបញ្ហាអន្តរាគមន៍គ្រប់រូបភាព និងបញ្ហាផ្សេងៗទៀតជាកត្តាធ្វើឲ្យការបែងចែកគ្រូបង្រៀននៅតំបន់មួយចំនួនខ្វះគ្រូ និងលើសគ្រូនៅតំបន់ទីប្រជុំជន។ រីឯគណៈរដ្ឋមន្ត្រីរបស់មន្ត្រីបម្រើការងារនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈមានកម្រិតសិក្សាត្រឹមក្រោមបរិញ្ញាបត្រមានរហូតដល់ជាង៦០% ហើយមន្ត្រីបម្រើការងារនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមានរហូតដល់សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់រហូតដល់ជាង៣០% រីឯបញ្ហាប្រឈមវិញ គឺមន្ត្រីបម្រើការងារនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជននិងកីឡាខេត្តជួបប្រទះទៅលើបញ្ហា បរិបទការងារប្រមាណជា៥០%។ ហើយនៅមានកត្តាផ្សេងៗទៀតការបង្កើតគណៈកម្មការជ្រើសរើសនាយកសាលាល្អ គ្រូបង្រៀនល្អ ការជ្រើសតាំងមុខដំណែងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងក៏ជាផ្នែកមួយដែលធ្វើឲ្យការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំពុំមានប្រសិទ្ធភាពដែរ។

សរុបមកឃើងឃើញថាការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំជិត៥,០០០នាក់ ពិតជាបញ្ហាស្មុគស្មាញណាស់ ហើយក៏ពុំទាន់មានភាពល្អប្រសើរទាំងស្រុងនៅឡើយទេ គឺនៅមានចំណុចខ្វះខាតជាច្រើន ហើយចំណុចខ្វះខាតទាំងនោះហើយនឹងអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំទាំងមូល និងធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់គុណភាពនៃ ការអប់រំផងដែរ។

៥.២ សំណូមពរ

ក-សម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

-ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគួរតែពិនិត្យលទ្ធភាពការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងតាមរយៈ
ការប្រឡងប្រជែងឲ្យស្របតាមគុណវុឌ្ឍិ និងសមត្ថភាពជំនាញ

-បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលមានអតីតភាពការងារខ្ពស់ ដោយ
ធ្វើវិក្រឹតការតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស

-ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគួរពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

-ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគួរប្រើវិធីសាស្ត្រប្តូរវេនគណៈគ្រប់គ្រងដោយប្តូរវេនពី
សាលារៀនមួយ ទៅសាលាមួយទៀត

-ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគួរធ្វើសេចក្តីណែនាំ និងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រឹះស្ថានសិក្សា
សាធារណៈទទួលយកបុគ្គលិកអប់រំ ឬក៏បដិសេធមិនទទួលយក

ខ-មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត

-គួររំបែងចែក និងផ្តល់កូតាគ្រូដល់តំបន់ជួបការលំបាក

-គួរកាត់បន្ថយ ឬលុបបំបាត់ចោលការធ្វើអន្តរាគមន៍ពីភាគីណាមួយក្នុងការបញ្ជូនគ្រូ ឬ
ផ្ទេរកន្លែងការងាររបស់គ្រូបង្រៀន

-ធ្វើសុពលភាពចំនួនសិស្ស-គ្រូ ពិនិត្យ និងតាមដានសាលាខ្វះ និងលើសគ្រូជារៀងរាល់
ឆ្នាំដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន

-គួររំបែងចែកកូតាសាលារៀនសម្រាប់បេក្ខជនដែលបានដាក់ពាក្យស្នើសុំប្រឡងជ្រើស
រើសគ្រូបង្រៀនគ្រប់កម្រិតដោយទទួលស្គាល់ពីនាយកសាលា ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក
និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត

គ-គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

-គួរពង្រឹងសមត្ថភាព និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ

-រំបែងចែកថ្នាក់រៀនឲ្យសមស្របតាមស្ថិតិសិស្ស និងមានតម្លាភាព

-លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឲ្យខំបំពេញការងារឲ្យអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត

-មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហការី

ឃ-គ្រូបង្រៀន

-បន្តពង្រឹងសមត្ថភាព ពង្រីកចំណេះដឹង

-មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហការី

-ខិតខំបំពេញការងារឲ្យអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត

-អនុវត្តការងារតាមការរំបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ច និងបម្រើការងារឲ្យអស់ពីសមត្ថភាព

ង-សម្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវបន្ត

-សូមយកប្រធានបទនេះសិក្សាបន្ត និងពង្រីកវិសាលភាព តាមទីតាំងតាមរាជធានី ខេត្ត

ផ្សេងៗ

-សូមបន្តការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទនេះឲ្យបានទូលំទូលាយ និងផ្តល់អនុសាសន៍
នានាឲ្យបានល្អប្រសើរ

-សូមសិក្សាស្រាវជ្រាវលើករណីនេះឲ្យស្របតាមគោលការណ៍ លក្ខខណ្ឌ និងនិរន្តរភាព
ការងារក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា “គោលនយោបាយអប់រំជាតិ”
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា “ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៤ ២០១៨ -”
- សន្និបាតអប់រំថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧, ដោយឯកឧត្តមបណ្ឌិត ហង់ជួន ណារ៉ុន រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា “របាយការណ៍សរុបថ្នាក់ជាតិអធិការកិច្ចតាមការកំណត់ ផ្នែក មធ្យមសិក្សា”២០១៦-២០១៧”
- ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ ឆ្នាំ២០០៧ មាត្រា៩
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា “ស្តង់ដារនាយកសាលារៀន, នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និង វិក្រឹតការ ឆ្នាំ២០១៧”
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា “សេចក្តីណែនាំស្តីពីការកំណត់និយាមប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការ សម្រាប់សាលាមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ និងសាលាគរុកោសល្យ”
- លោក ផាត់ សុភាព ៖ ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ទស្សនៈមន្ត្រីអប់រំ (ករណីសិក្សាខេត្តកណ្តាល) និក្ខេបបទថ្នាក់អនុបណ្ឌិតជំនាន់ទី៤ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ, ២០១៧

ଉପସମ୍ପାଦନା

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ លិខិតអនុញ្ញាតរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្តីពីការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៥ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ១៦០៧ អយក.វត្សរ៍

ថ្ងៃសុក្រ ៧ កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំរោង ព.ស.២៥៦១
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨

សូមគោរពជូន

លោកប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី-ខេត្ត

កម្មវត្ថុ ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៥

យោង ៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើខ្ញុំ សូមជម្រាបលោកប្រធានថា និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៥ ចំនួន២៨នាក់ ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី-ខេត្តនានា ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពីថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកប្រធានជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូមលោកប្រធានទទួលនូវការរាប់អានពីខ្ញុំ



មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ វង់ ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖

- សាលារាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជូនប្រាប់ជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាក្រោមឱវាទក្រសួង អ.យ.ក
"ដើម្បីជាព័ត៌មាន និងសហការ"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមនិស្សិត ចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមរាជធានី/ខេត្ត



ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៤២១៧ អយក. ២១៤

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ដែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៥ ឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨ របស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៥ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅតាមរាជធានី ខេត្តនានា ពីថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ តាមបំណែងចែកដូចខាងក្រោម៖

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	ភេទ	រាជធានី-ខេត្ត
១	ប៉ែន សុផល	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
២	ប៊ុន វឌ្ឍនា	ស	រាជធានីភ្នំពេញ
៣	លីម កិត្យា	ស	រាជធានីភ្នំពេញ
៤	ស្រីង ម៉េងលី	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៥	ប៉ាង វ៉ែត	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៦	កែវ ចន្ទីសីហា	ប	កណ្តាល
៧	គួន សុខតា	ប	កណ្តាល
៨	ហេង ណារិន	ប	កណ្តាល
៩	វិត ដូងថ័ន្ទ	ប	កណ្តាល
១០	ទឹម រន	ប	តាកែវ
១១	ឈុំ សារ៉ាត់	ប	ព្រះសីហនុ
១២	អ៊ូ សុខឃី	ស	ក្រុងឃ្មុំ
១៣	ប៉ែន លោមធាវីត	ប	ក្រុងឃ្មុំ
១៤	សែម ម៉ាក់	ប	កំពង់ចាម
១៥	ចែល ប៊ុណ្ណារិទ្ធិ	ប	កំពង់ឆ្នាំង

១៦	អូន សេងទ្រី	ប	កំពង់ធំ
១៧	គី ចន្ទី	ប	ឧត្តរមានជ័យ
១៨	សុខ ផល្លា	ប	ឧត្តរមានជ័យ
១៩	ហៀល រដ្ឋា	ប	បន្ទាយមានជ័យ
២០	ក្រូច ពុទ្ធី	ប	ស្វាយរៀង
២១	ចិន សំណាង	ប	ស្វាយរៀង
២២	ពៅ ឧស្សាហ៍	ប	ស្វាយរៀង
២៣	ជិន សំអន	ប	ស្វាយរៀង
២៤	កុល ថាន	ប	ស្វាយរៀង

ថ្ងៃសុក្រ ១៧/០៩/២០១៨ ខែសីហា ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ព.ស.២៥៦១
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨



រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

(Handwritten signature)

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

- សាលារាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជូនប្រជាប្រជាជន"
- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាក្រោមឱវាទក្រសួង អ.យ.ក
"ដើម្បីជាព័ត៌មាន"
- មន្ទីរ អ.យ.ក រាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីសហការ"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការ ទទួលខុសត្រូវរួមការពារសារណា សម្រាប់ ការ
ការពារសារណាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៥



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៧១៧ អយក.១៤៤

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -បទបញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៥ និងទី៦ ឆ្នាំសិក្សា២០១៧-២០១៨ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។

ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការ អនុលេខាធិការរួមការពារសារណា** សម្រាប់ការការពារសារណាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៥ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖
១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ណាត ប៊ុនរៀន រដ្ឋលេខាធិការ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម លាង សេងហាក់ អនុរដ្ឋលេខាធិការ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សមាជិក

ឯកឧត្តម ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារសារណា របស់និស្សិតនៅ ថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ពុធ ១២ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៨
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១២ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៨
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

- កន្លែងទទួល៖**
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
 - គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
 - សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
 - កាលប្បវត្តិ
 - ឯកសារវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិតសភាចារ្យ អង់ ជួន ណារ៉ុន

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ ៖ កម្រងសំណួរសម្រាប់ចុះសម្ភាសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរ គណៈគ្រប់គ្រង
ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ
គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍គណៈគ្រប់គ្រងនៅខេត្តក្សេមឃ្មុំ

ប្រធានបទ «ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ខេត្តក្សេមឃ្មុំ »

វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ៖

- 1. រកឱ្យឃើញពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ការប្រើប្រាស់ និងបែងចែកបុគ្គលិក
អប់រំរបស់ខេត្តក្សេមឃ្មុំ

គ្រប់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន

១. ភេទ ក.ស្រី ខ.ប្រុស

២. កម្រិតសិក្សា? (សូមគូសរង្វង់ចំពោះចម្លើយ)

ក.ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ ខ.បរិញ្ញាបត្រ គ.បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឃ.បណ្ឌិត ង.ផ្សេងៗ.....

៣. បទពិសោធន៍ក្នុងការងារអប់រំ.....ឆ្នាំ

៤. បទពិសោធន៍ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងអប់រំ.....ឆ្នាំ

៥. មុនទទួលបានតួនាទីបច្ចុប្បន្ន តើលោក លោកស្រីបានឆ្លងកាត់វគ្គគ្រប់គ្រងអប់រំដែរឬទេ?

ក.ធ្លាប់ ខ.មិនធ្លាប់

-បញ្ជាក់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល៖.....
.....

ផ្នែកទី២ ៖ ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

ក). ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

៦. តើលោក លោកស្រីជ្រើសរើសបុគ្គលិកមកបម្រើការងារដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានអ្វីខ្លះ?

ក.ប្រឡងប្រជែង ខ.តែងតាំង គ.ស្នើសុំ ឃ.ចាត់បញ្ជូន ង.ផ្សេងៗ

ខ). ការប្រើប្រាស់បុគ្គលិក

៧.តើលោក លោកស្រីបានកំណត់តួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិក(JD)ដែរឬទេ?

ក.បាន ខ.មិនបាន

-បញ្ជាក់៖.....
.....

៨. តើលោក លោកស្រីបែងចែកការងារជូនដល់មន្ត្រីដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានអ្វីខ្លះ?

ក.សមត្ថភាពជំនាញ ខ.គុណវុឌ្ឍិ គ.បទពិសោធន៍ការងារ ឃ.តាមភារកិច្ច តួនាទី

ង.ផ្សេងៗ

-បញ្ជាក់៖.....
.....

៩.តើលោក លោកស្រីវាយតម្លៃសកម្មភាពការងាររបស់បុគ្គលិកដោយរបៀបណាខ្លះ?

- ក.លទ្ធផលការងារ ខ.ការទទួលខុសត្រូវ គ.កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ឃ.ផ្សេងៗ

គ). ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក

១០.តើលោក លោកស្រីបានចូលរួមលើកកម្ពស់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកតាមរូបភាពអ្វីខ្លះ?

- ក.វគ្គសិក្សាខ្លីៗ ខ.អនុញ្ញាតឲ្យបន្តការសិក្សា គ.សិក្ខាសាលា ឃ.ផ្សេងៗ

បញ្ជាក់មូលហេតុ៖.....
.....

ឃ). ការលើកទឹកចិត្ត

១១.តើលោក លោកស្រីបានលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីក្រោមឱវាទតាមរូបភាពអ្វីខ្លះ?

- ក.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ខ.ដំឡើងតួនាទី គ.ឲ្យចូលរួមសកម្មភាពសង្គម ឃ.បំណុលសរសើរ

បញ្ជាក់ពីមូលហេតុ៖.....
.....

១២-តើមានគណៈកម្មការវាយតម្លៃសកម្មភាពការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដែរឬទេ?

- ក.មាន ខ.មិនមាន

បញ្ជាក់ពីមូលហេតុ៖.....
.....

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

១៣.តើកត្តាអ្វីខ្លះដែលអ្នកជួបប្រទះក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង?

- ក.បរិបទការងារ ខ.ខ្វះនូវការទទួលខុសត្រូវ គ.ខ្វះនូវឆន្ទៈ ឃ.ផ្សេងៗ

ផ្នែកទី៤៖ ដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាប្រឈម

១៤.តើលោក លោកស្រីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងតាមរូបភាពអ្វីខ្លះ?

- ក.ការប្រជុំ ខ.សហការជាមួយមន្ទីរជំនាញ គ.សំណើសុំអន្តរាគមន៍ពីក្រសួង ឃ.ផ្សេងៗ

(សូមបញ្ជាក់ពីហេតុផល)
.....

ផ្នែកទី៥៖ យោបល់បន្ថែម

១៥.តើលោក លោកស្រីមានយោបល់អ្វីបន្ថែមចំពោះការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅក្នុងអង្គភាព ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

សូមអរគុណ!



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍បុគ្គលិកអប់រំនៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ

ប្រធានបទ «ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ »

វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ៖

១.រកឱ្យឃើញពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ការប្រើប្រាស់ និងបែងចែក បុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ

គ្រប់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន

១. ភេទ

- ក.ស្រី
- ខ.ប្រុស

២. កម្រិតសិក្សា? (សូមគូសរង្វង់ចំពោះចម្លើយ)

- ក.ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ
- ខ.បរិញ្ញាបត្រ
- គ.បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
- ឃ.បណ្ឌិត
- ង.ផ្សេងៗ.....

៣. បទពិសោធន៍ក្នុងការងារអប់រំ.....ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២ ៖ ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់បុគ្គលិក

ក). ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

៤. តើលោក លោកស្រីត្រូវបានជ្រើសរើសមកបម្រើការងារដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានអ្វីខ្លះ?

- ក.ប្រឡងប្រជែង
- ខ.តែងតាំង
- គ.ស្នើសុំ
- ឃ.ចាត់បញ្ជូន
- ង.ចាប់ប៉ុស្តិ៍
- ច.ផ្សេងៗ

ខ). ការបំពេញការងារ

៥. តើលោក លោកស្រីបានទទួលបំណងចែកភារកិច្ច និងតួនាទីដែរឬទេ?

- ក.បាន
- ខ.មិនបាន

៦.តើលោក លោកស្រីពេញចិត្តក្នុងការទទួលបានបំណងចែកភារកិច្ច និងតួនាទីដែរឬទេ?

- ក.ពេញចិត្ត
- ខ.មិនពេញចិត្ត (មូលហេតុ)

-បើពេញចិត្ត៖

.....

-មិនពេញចិត្ត៖

.....

៧.តើលោក លោកស្រីត្រូវបានវាយតម្លៃសកម្មភាពការងាររបស់លោក លោកស្រីពីគណៈគ្រប់គ្រងដោយរបៀបណាខ្លះ?

- ក.លទ្ធផលការងារ
- ខ.ការទទួលខុសត្រូវ
- គ.កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង
- ឃ.ផ្សេងៗ

-មូលហេតុ៖

.....

គ). ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

៨.តើលោក លោកស្រីត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមញឹកញាប់ប៉ុណ្ណា?

- ក.ម្តងម្កាល
- ខ.ញឹកញាប់
- គ.ញឹកញាប់ខ្លាំង
- ឃ.ជាប្រចាំ

ឃ)-ការលើកទឹកចិត្ត

៩.តើលោក លោកស្រីទទួលបានការលើកទឹកចិត្តពីគណៈគ្រប់គ្រងតាមរូបភាពអ្វីខ្លះ?

ក.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ខ.ដំឡើងតួនាទី គ.ឲ្យចូលរួមសកម្មភាពសង្គម ឃ.បំណុលសរសើរ

១០.តើមានគណៈកម្មការវាយតម្លៃការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែរឬទេ?

ក.មាន ខ.មិនមាន

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក

១១.តើកត្តាអ្វីខ្លះដែលអ្នកជួបប្រទះក្នុងការអនុវត្តការងារ?

ក.បរិបទការងារ ខ.ខ្វះនូវការទទួលខុសត្រូវ គ.ខ្វះនូវឆន្ទៈ ឃ.ផ្សេងៗ

ផ្នែកទី៤៖ ដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាប្រឈម

១២.តើលោក លោកស្រីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការងារតាមរូបភាពអ្វីខ្លះ?

ក.ការប្រជុំ ខ.សហការជាមួយមន្ទីរជំនាញ គ.សំណើសុំអន្តរាគមន៍ពីក្រសួង ឃ.ផ្សេងៗ

(សូមបញ្ជាក់ពីហេតុផល).....

.....

ផ្នែកទី៥៖ យោបល់បន្ថែម

១៣.តើលោក លោកស្រីមានសំណូមពរអ្វីខ្លះចំពោះការអនុវត្តការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រង?

.....

.....

.....

.....

.....

សូមអរគុណ!



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
National Institute of Education

“ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តស្បូវឃុំ”

តំបន់សិក្សាស្រាវជ្រាវ

ខេត្តស្បូវឃុំ

សាក្សីចារ្យណែនាំ

សាក្សីចារ្យជំនួយណែនាំ

ឯកឧត្តម នឿ សុផល

លោក ចាប រតនា

បេក្ខជន: អ៊ូ សុខឃី

និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកអប់រំ ជំនាន់ទី៥

ខ្លឹមសាររបបទប្បញ្ញត្តិ

- ១. គោលបំណងនៃការត្រួតពិនិត្យ
- ២. សំណួរត្រួតពិនិត្យ
- ៣. វិធីសាស្ត្រត្រួតពិនិត្យ
- ៤. លទ្ធផលនៃការត្រួតពិនិត្យ
- ៥. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
- ៦. សំណូមពរ

១-គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណងដើម្បីស្វែងយល់៖

-ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈមនៃការងារដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ការប្រើប្រាស់ និងបែងចែកបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ

២-សំណួរស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងខាងលើសំណួរស្រាវជ្រាវចំនួន ០១បានលើកឡើង៖

-តើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន និងបញ្ហាប្រឈមនៃការងារដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ការប្រើប្រាស់ និងបែងចែកបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ មាន លក្ខណៈដូចម្តេចខ្លះ?

យោបល់ខ្ញុំ= តើការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ការប្រើប្រាស់ និងការបែងចែក បុគ្គលិកអប់រំរបស់ខេត្តត្បូងឃ្មុំ បច្ចុប្បន្ន មានភាពងាយស្រួល និង ឧបសគ្គអ្វីខ្លះ?

៣-វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១. ការជ្រើសរើសសំណាក

- តាមទ្រឹស្តីលោក Morgan ក្នុងការគណនារកចំនួនសំណាក ក្នុងកម្រិតជាក់លាក់៩៥%
 - ចំនួនសំណាកនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ការិ.អប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈក្នុងខេត្ត=១១៥នាក់
- ដូច្នេះចំនួនសំណាកដែលបានជ្រើសរើសចំនួន១១៥

- សមាសភាពគម្រូជ្រើសរើស៖

ក- ថ្នាក់ដឹកនាំ៖

-ប្រធានមន្ទីរ អនុប្រធានមន្ទីរប្រធាន-អនុប្រធានការិ.ក្រោមឱវាទមន្ទីរ ប្រធាន-អនុប្រធានការិ.អយកស្រុក នាយក/នាយិកា និងនាយករង/នាយិការង)

ខ-មន្ត្រីអប់រំ៖

-មន្ត្រីការិយាល័យក្រោមឱវាទមន្ទីរ មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

- វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើស៖ ដោយចៃដន្យ

៣.២. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

- ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់សម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យគឺ៖ **កម្រងសំណួរ**

- ប្រើប្រាស់ **កម្រងសំណួរពីរប្រភេទ**៖

ក-កម្រងសំណួរសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំមាន៥ផ្នែក៖

(១) ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន (២) ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់បុគ្គលិក (៣) បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក និង(៤) ដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាប្រឈម(៥) យោបល់បន្ថែម

ក-កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំមាន៥ផ្នែក:

(១) ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន (២) ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់បុគ្គលិក (៣) បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក និង(៤) ដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាប្រឈម(៥) យោបល់បន្ថែម

- ប្រភេទសំណួរមាន២ទម្រង់៖ ទម្រង់បើក និងទម្រង់បិទ

- ការសាកល្បង និងកែសម្រួលកម្រងសំណួរ

៣.៣. នីតិវិធី និងដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យ

- បង្ហាញពីក្រុមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ

- ការពន្យល់ណែនាំពីរបៀបនៃការសម្ភាសន៍

- ការឆ្លើយសំណួររបស់ក្រុមគោលដៅរយៈពេល១៥ទៅ២០នាទី

- ការធ្វើសម្ភាសន៍ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកអប់រំ

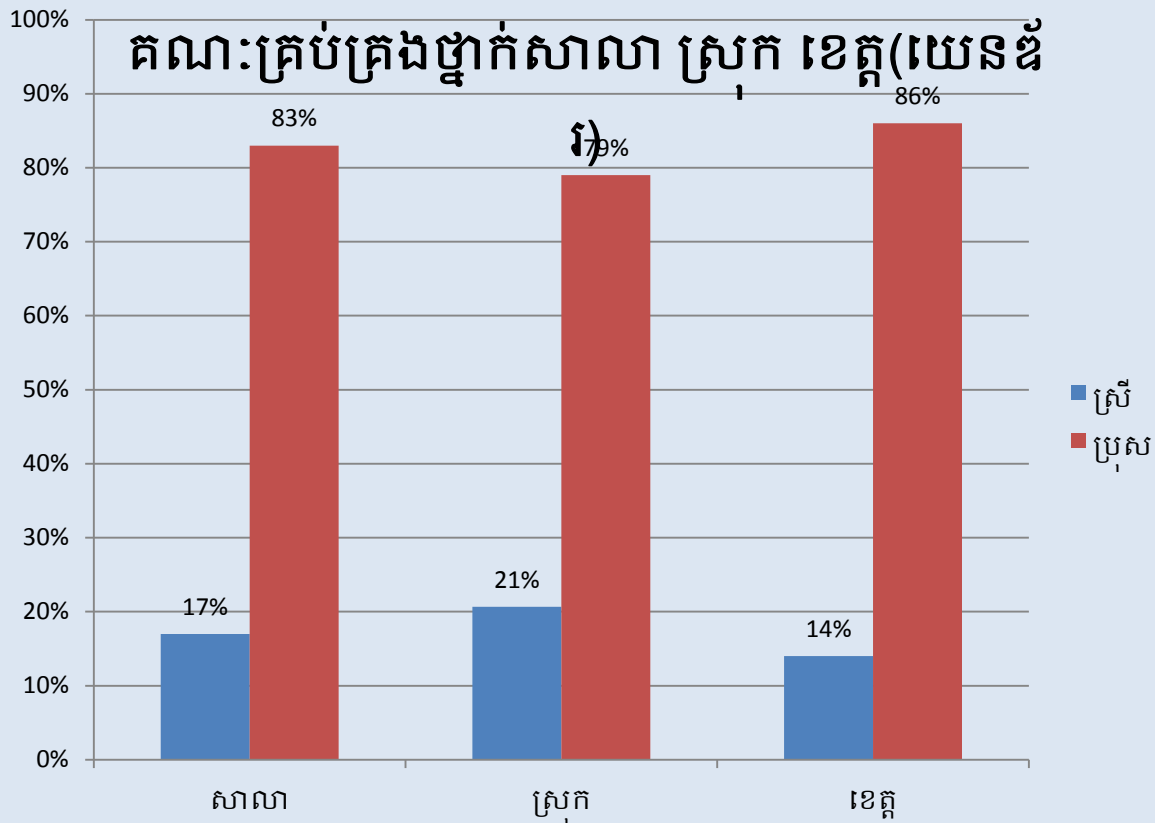
៣.៤. ការវិភាគទិន្នន័យ

- ការវិភាគបែបបរិមាណ និងគុណភាព
- ប្រើប្រាស់កម្មវិធី Ms Excel និង SPSS
- ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្ររៀបចំទិន្នន័យជា បំណែងចែកប្រេងកង់ ដូចក្រោម
តារាង ភាគរយ និងរៀបចំជាចំណាត់ថ្នាក់ចម្លើយ

៤-លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

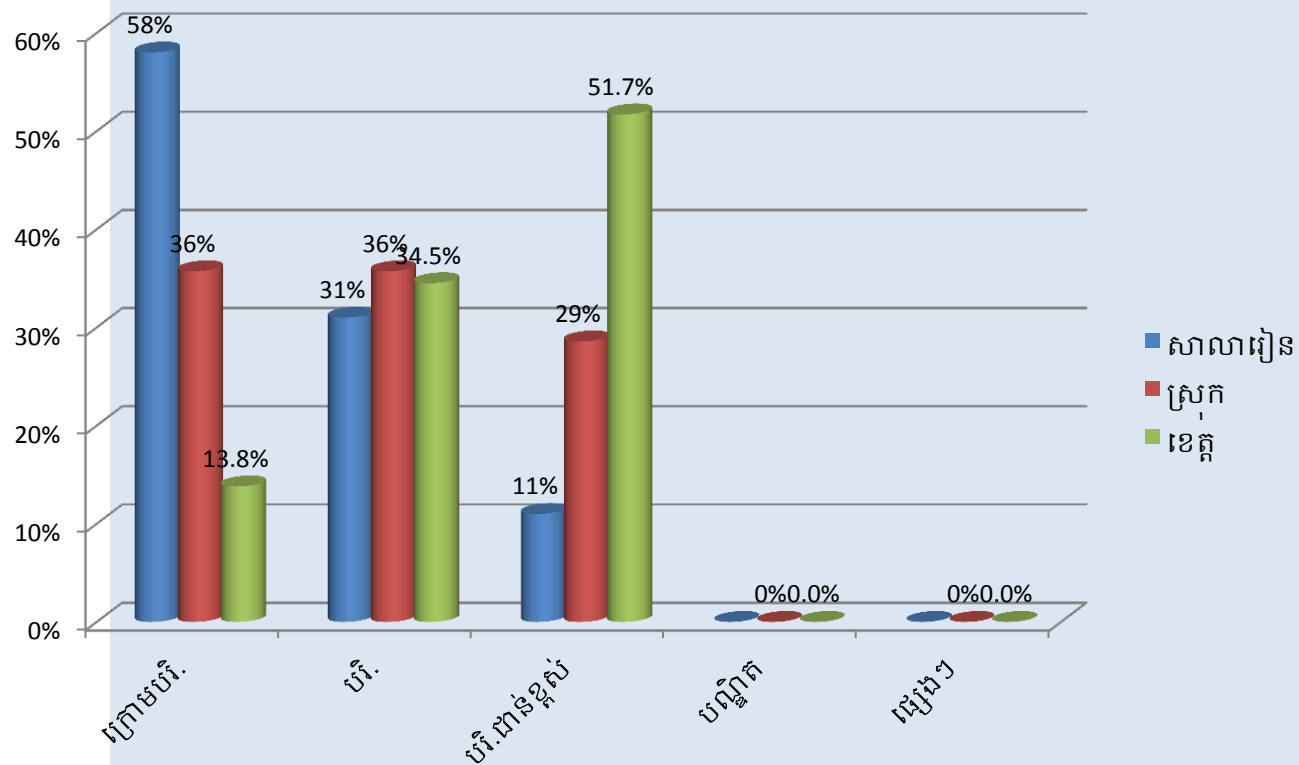
៤.១. ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន

៤.១.១ សមាសភាពគណៈគ្រប់គ្រងថ្នាក់សាលា ស្រុក និងមន្ទីរ



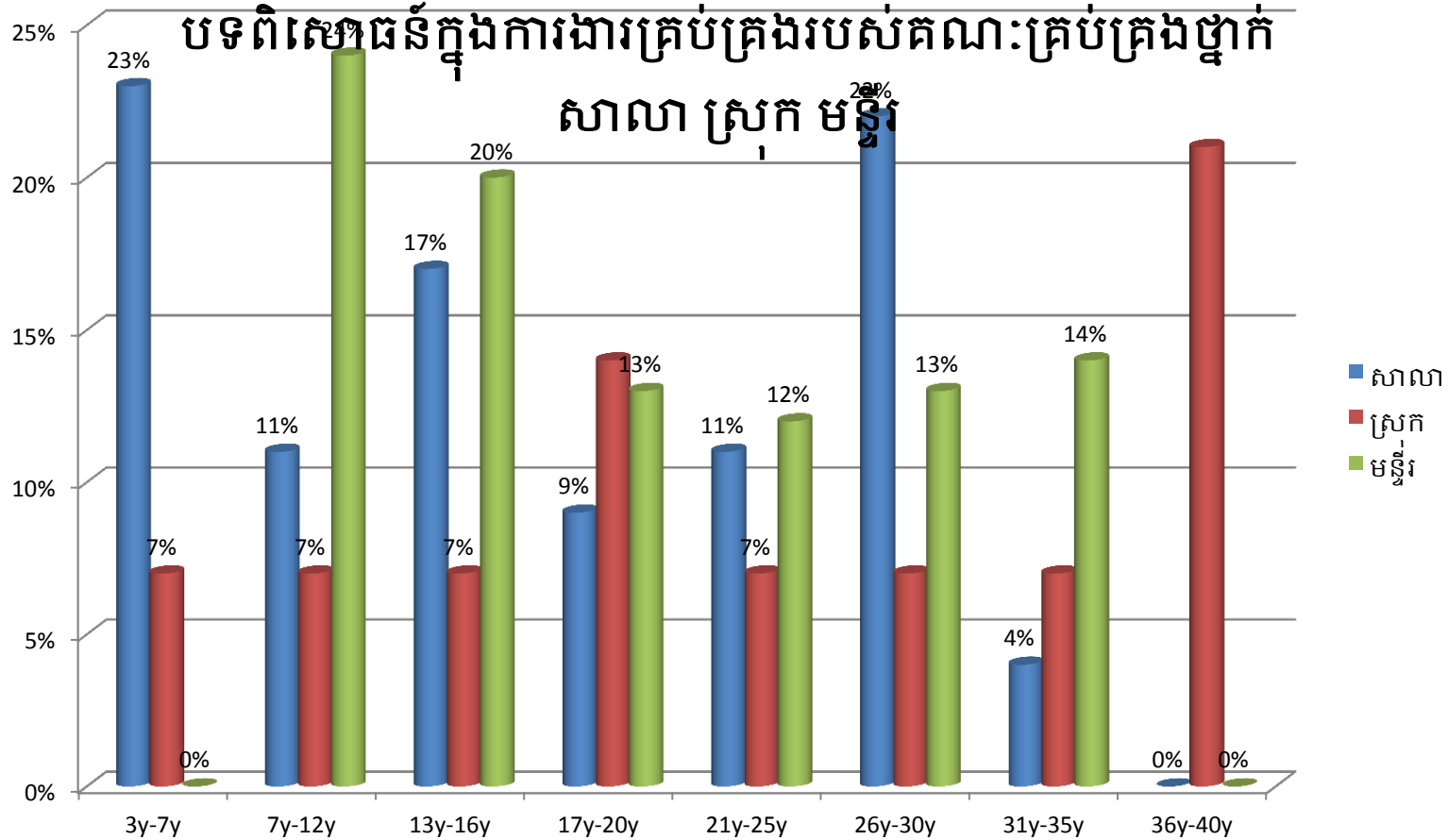
យេនឌ័រគឺជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការជួយក្នុងអនុវត្តការងារឲ្យទទួលបានលទ្ធផលល្អ និងស្របតាមផែនការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងការងារគ្រប់គ្រង។ ប៉ុន្តែតាមរយៈការសម្ភាសន៍គណៈគ្រប់គ្រងឃើញថា៖ស្ត្រីក្នុងជួរគ្រប់គ្រងមានត្រឹមតែជាង១០% ប៉ុណ្ណោះ។

កម្រិតសិក្សារបស់គណៈគ្រប់គ្រងថ្នាក់សាលា ស្រុក ខេត្ត



សម្រាប់គុណវុឌ្ឍិរបស់គណៈគ្រប់គ្រងគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ឃើញថាៈ កម្រិតវប្បធម៌របស់គណៈគ្រប់គ្រងថ្នាក់សាលាមានកម្រិតវប្បធម៌តិចជាងគណៈគ្រប់គ្រងថ្នាក់មន្ទីរដែលកម្រិតវប្បធម៌បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់រហូតដល់ជាង៥០%។

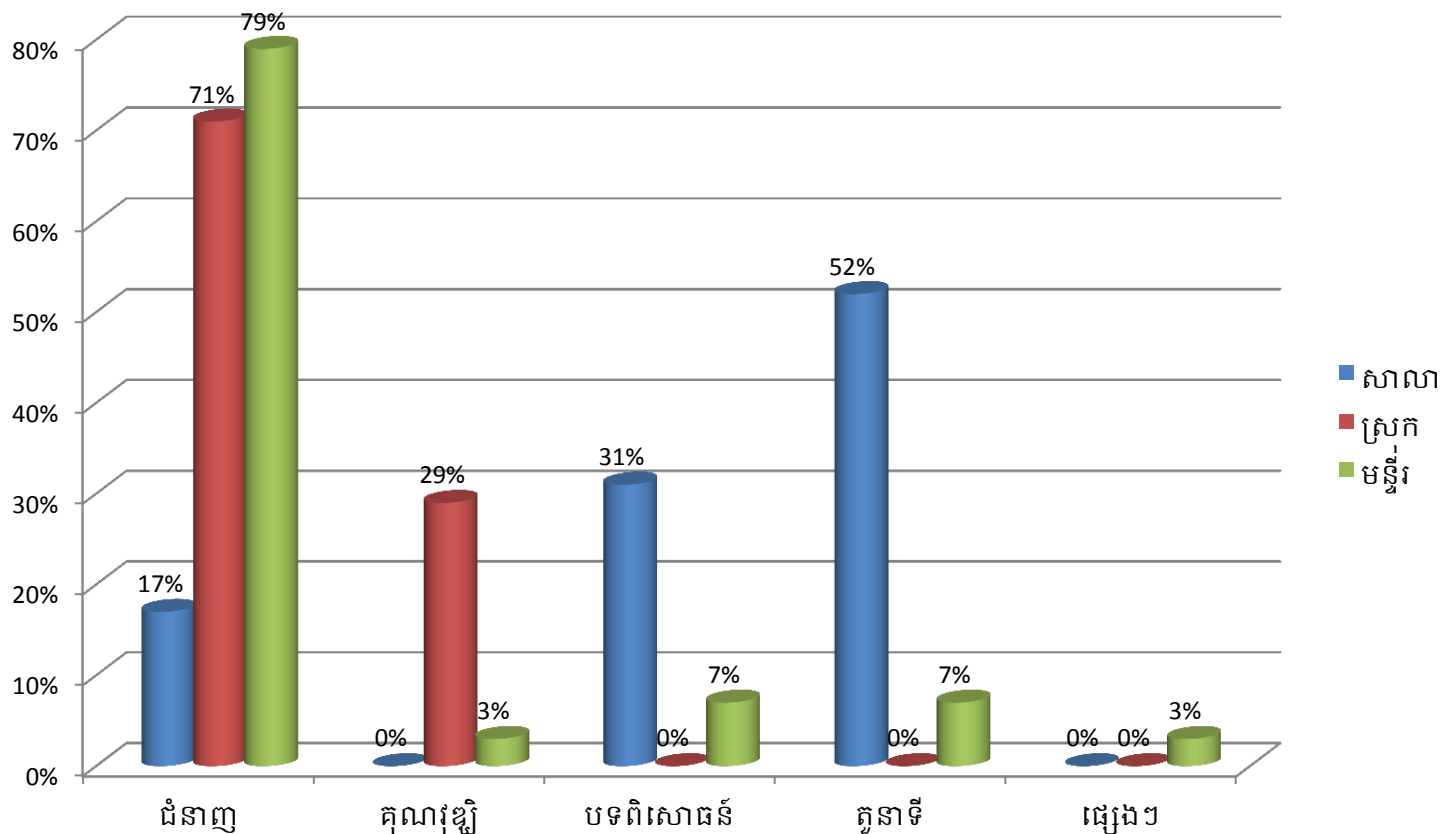
៤.១.៣បទពិសោធន៍របស់គណៈគ្រប់គ្រងថ្នាក់សាលា ស្រុក និងមន្ទីរ



តាមរយៈក្រាហ្វនេះបង្ហាញឲ្យយើងឃើញថា៖ បទពិសោធន៍ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងចាប់ពី៣-១២ឆ្នាំ យើងឃើញថា៖ មន្ត្រីគ្រប់គ្រងថ្នាក់សាលា និងមន្ត្រីអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមានបទពិសោធន៍ការងារតិចជាងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងនៅការិ.អប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក។

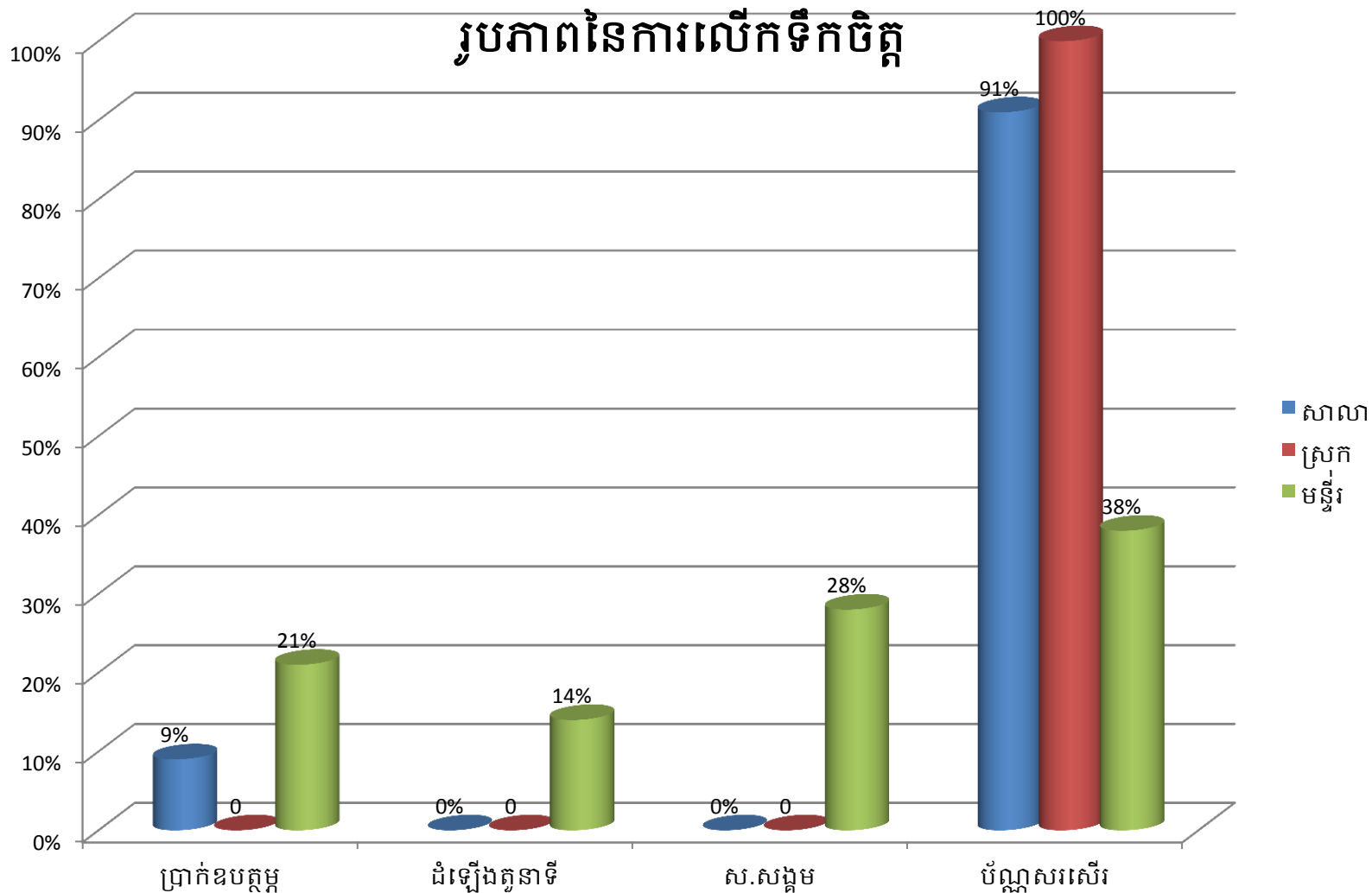
៤.១.៤ ការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់មន្ត្រីថ្នាក់ស្រុក និងមន្ទីរ

មូលដ្ឋានក្នុងការបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់មន្ត្រី



ការបែងចែកតួនាទីរបស់គណៈគ្រងនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត និងស្រុកផ្ដោតសំខាន់ទៅលើសមត្ថភាពជំនាញ ក្នុងខណៈពេលដែលថ្នាក់សាលាបែងចែកការងារផ្ដោតលើតួនាទីរហូតដល់ជាង ៥០% ។

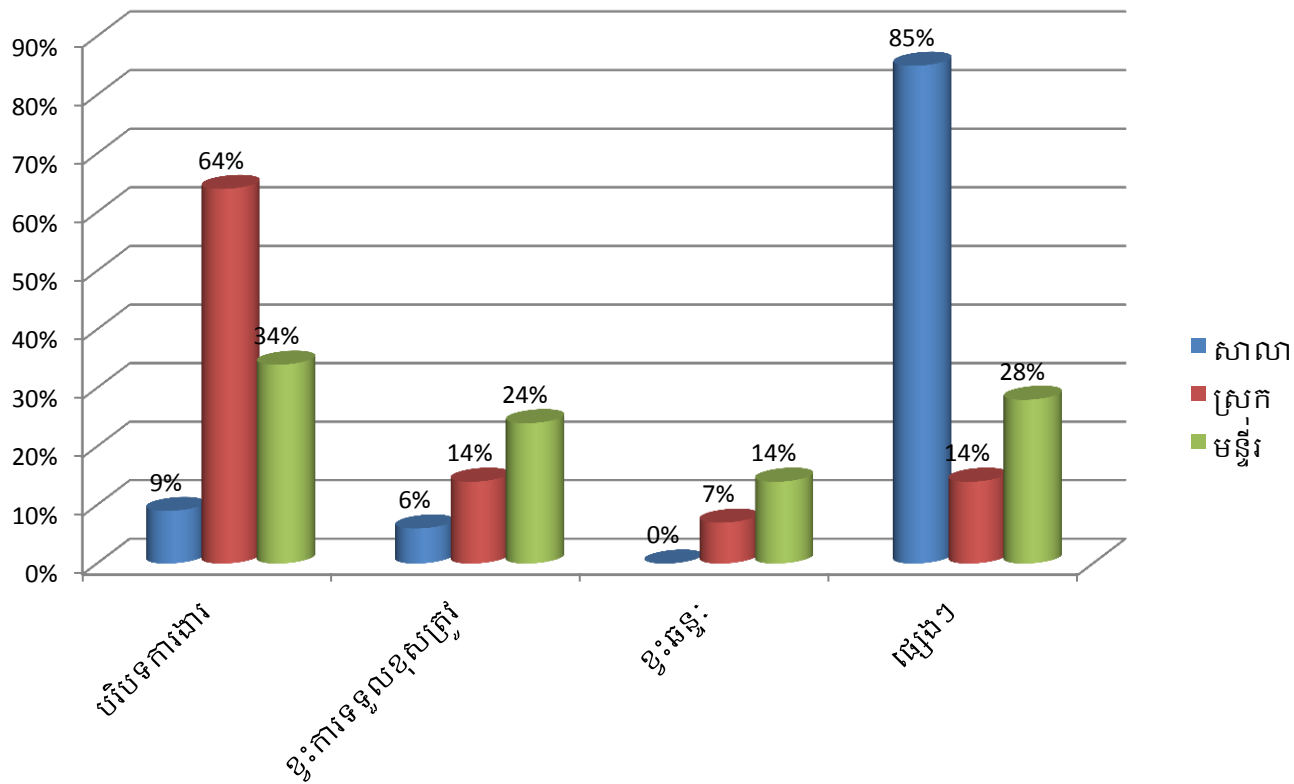
៤.១.៥-រូបភាពនៃការលើកទឹកចិត្ត



សម្រាប់រូបភាពនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងគឺផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការសរសើររហូតដល់ជាង ៩០% ក្នុងខណៈដែលគណៈគ្រប់គ្រងនៅមន្ទីរផ្ដោតទៅលើរូបភាពនៃការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដំឡើងតួនាទី និងអនុញ្ញាតឲ្យចូលបម្រើការងារសង្គម ។

៤.១.៦ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងារ

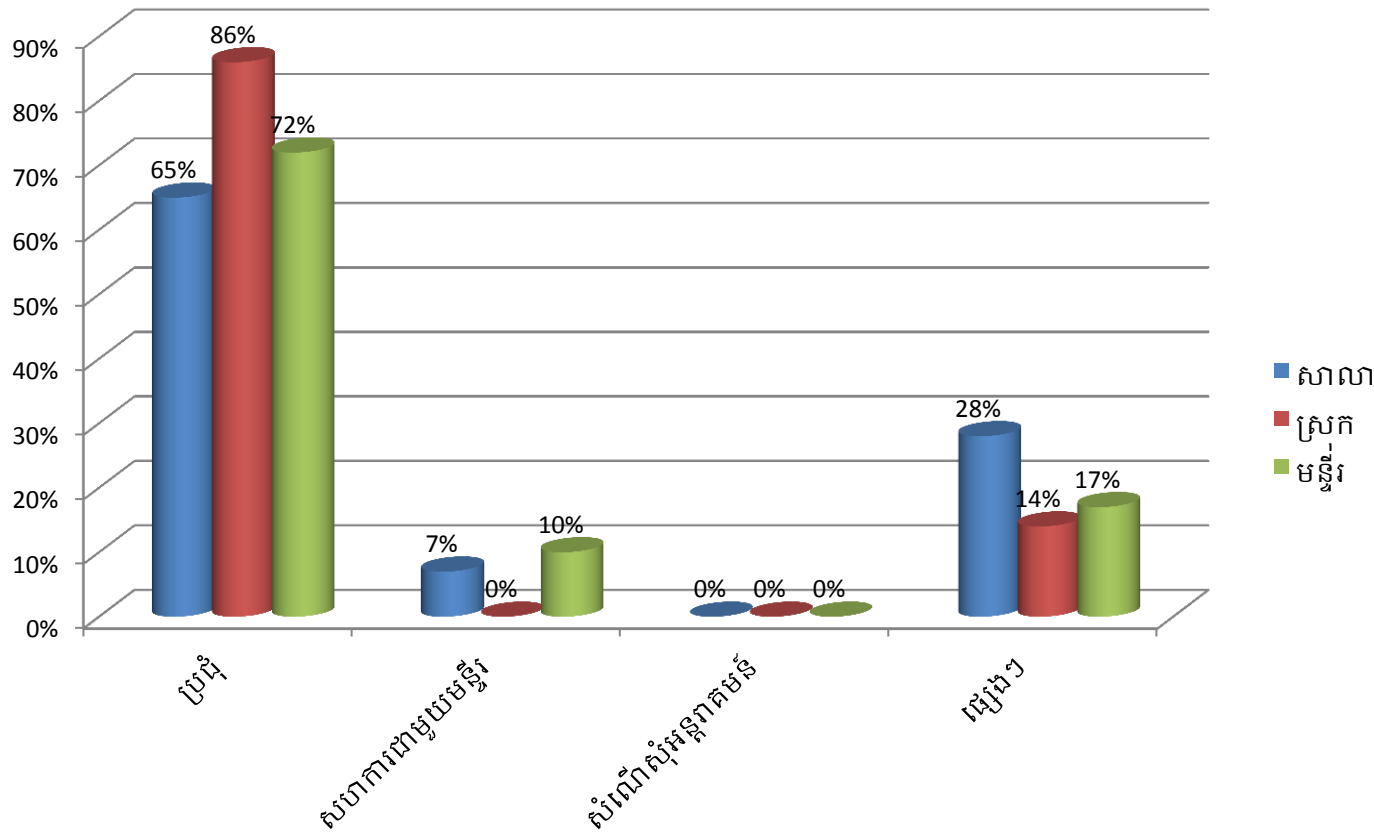
បញ្ហាប្រឈមក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ



បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅការិយាល័យកសិកម្មទៅលើបរិបទការងារមានជាង៦០% ក្នុងខណៈពេលដែលថ្នាក់សាលារៀនជួបប្រទះនូវបញ្ហាផ្សេងៗរហូតដល់ជាង៨០%។

៤.១.៧ ដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម

ដំណោះស្រាយបញ្ហារបស់គណៈគ្រប់គ្រង

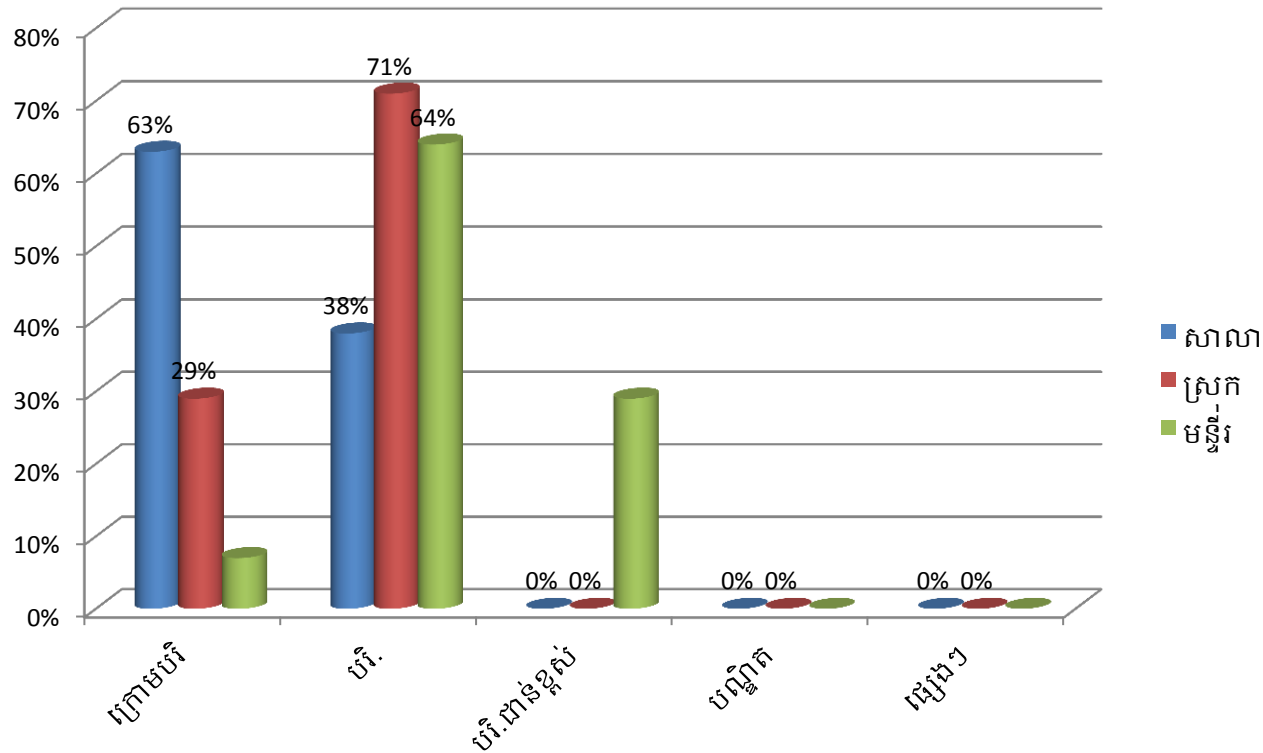


ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងនៅមន្ទីរបានដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានាដោយប្រជុំជាមួយក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត គណៈកម្មការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិករហូតដល់ជាង៧០% ក្នុងខណៈពេលដែលគណៈគ្រប់គ្រងការិ.អយ ស្រុកបានដោះស្រាយបញ្ហានេះរហូតដល់ជាង៨០% និបានដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយមន្ទីរជំនាញប្រហែល១០% និងតាមរយៈរូបភាពផ្សេងៗទាំងមន្ទីរ ទាំងការិ.អយកស្រុករហូតដល់ជាង១០%។

៤.២ បុគ្គលិកអប់រំ

៤.២.១ គុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំ

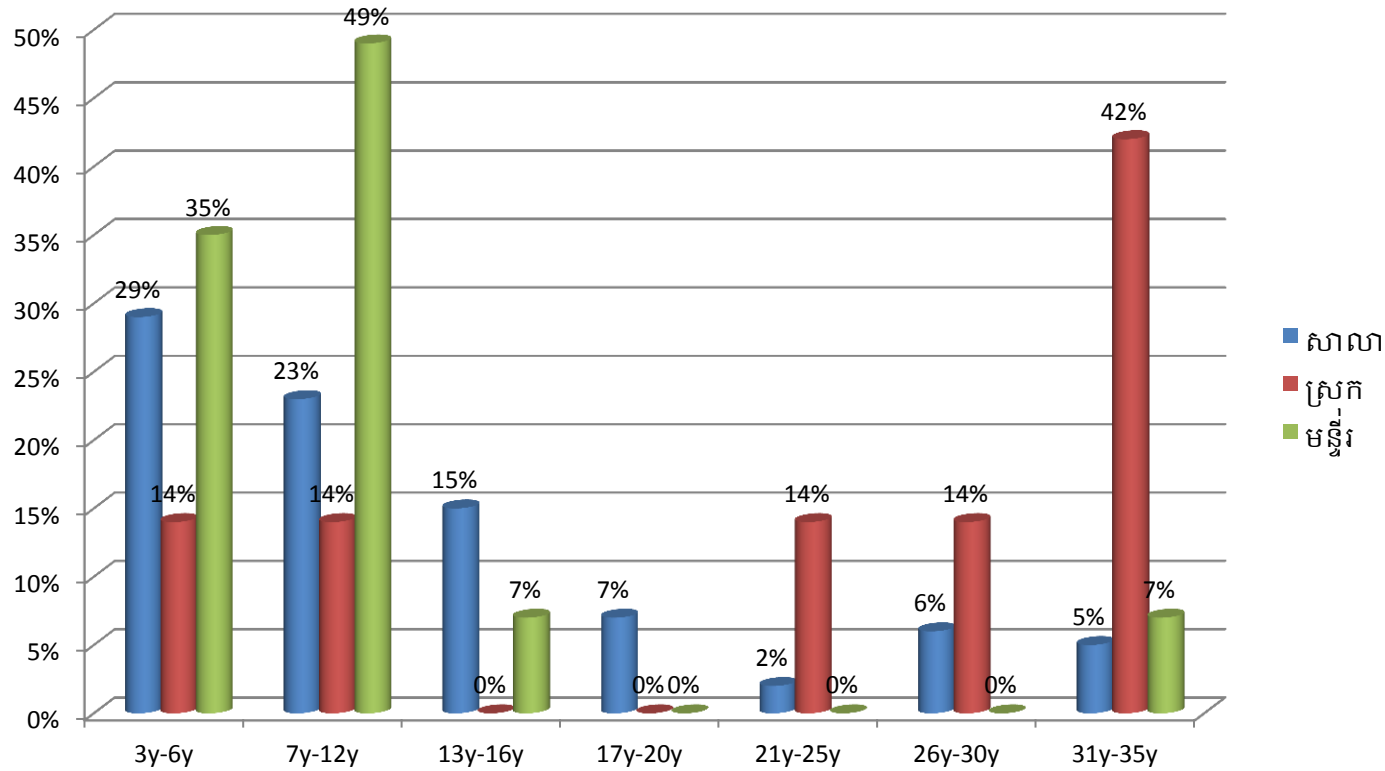
កម្រិតសិក្សារបស់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់សាលា ស្រុក និងមន្ទីរ



- សម្រាប់គុណវុឌ្ឍិរបស់របស់មន្ត្រីបម្រើការងារក្រោមឱវាទមន្ទីរមានកម្រិតសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់រហូតដល់ជាង២០% ក្នុងខណៈពេលដែលមន្ត្រីបម្រើការនៅការិយាល័យស្រុក និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈមានត្រឹមសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ឬក្រោមបរិញ្ញាបត្រ។

៤.២.២ បទពិសោធន៍ក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

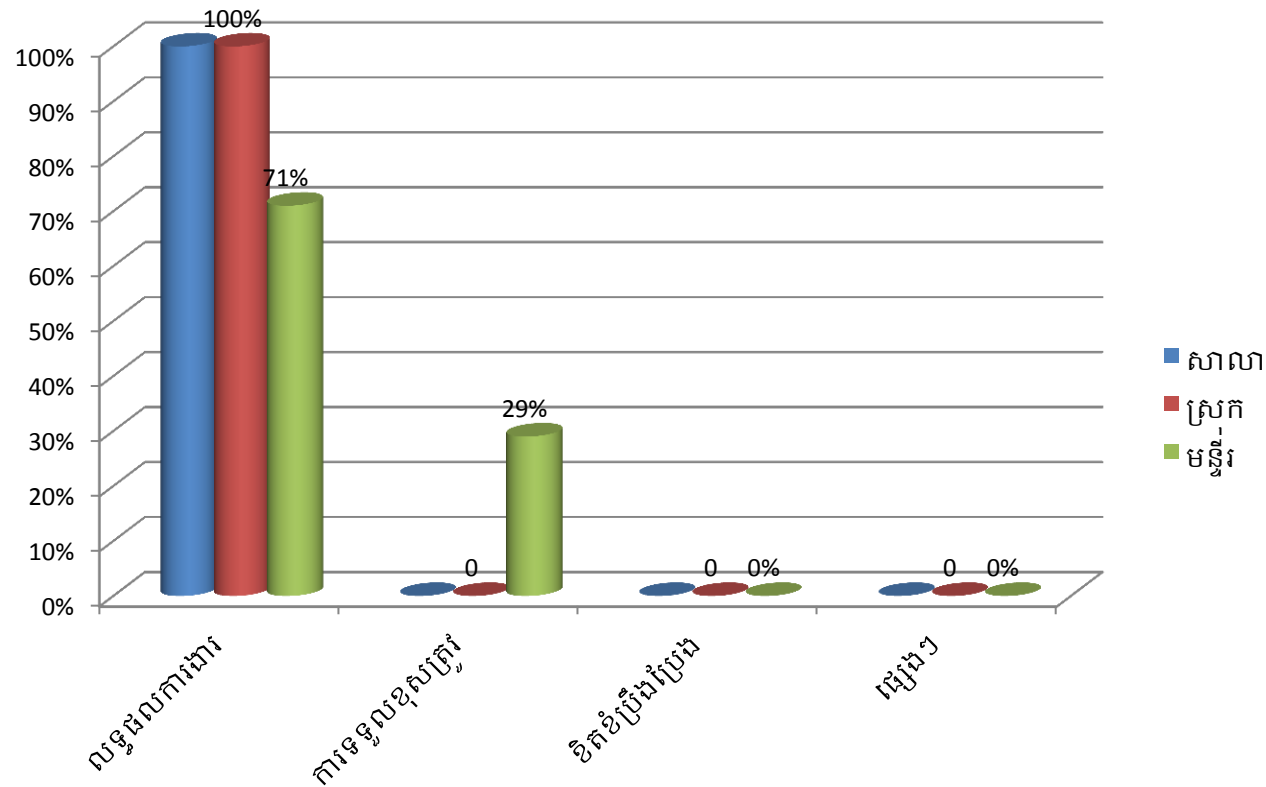
បទពិសោធន៍ការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់សាលា ស្រុក
មន្ទីរ



តាមរយៈក្រាហ្វនេះបង្ហាញឲ្យឃើញថា បទពិសោធន៍របស់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងនៅ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមាន មានបទពិសោធន៍ការងារទាបជាមធ្យម គ្រប់គ្រងនៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា មធ្យមសិក្សា ។

៤.២.៣ សកម្មភាពវាយតម្លៃបុគ្គលិក

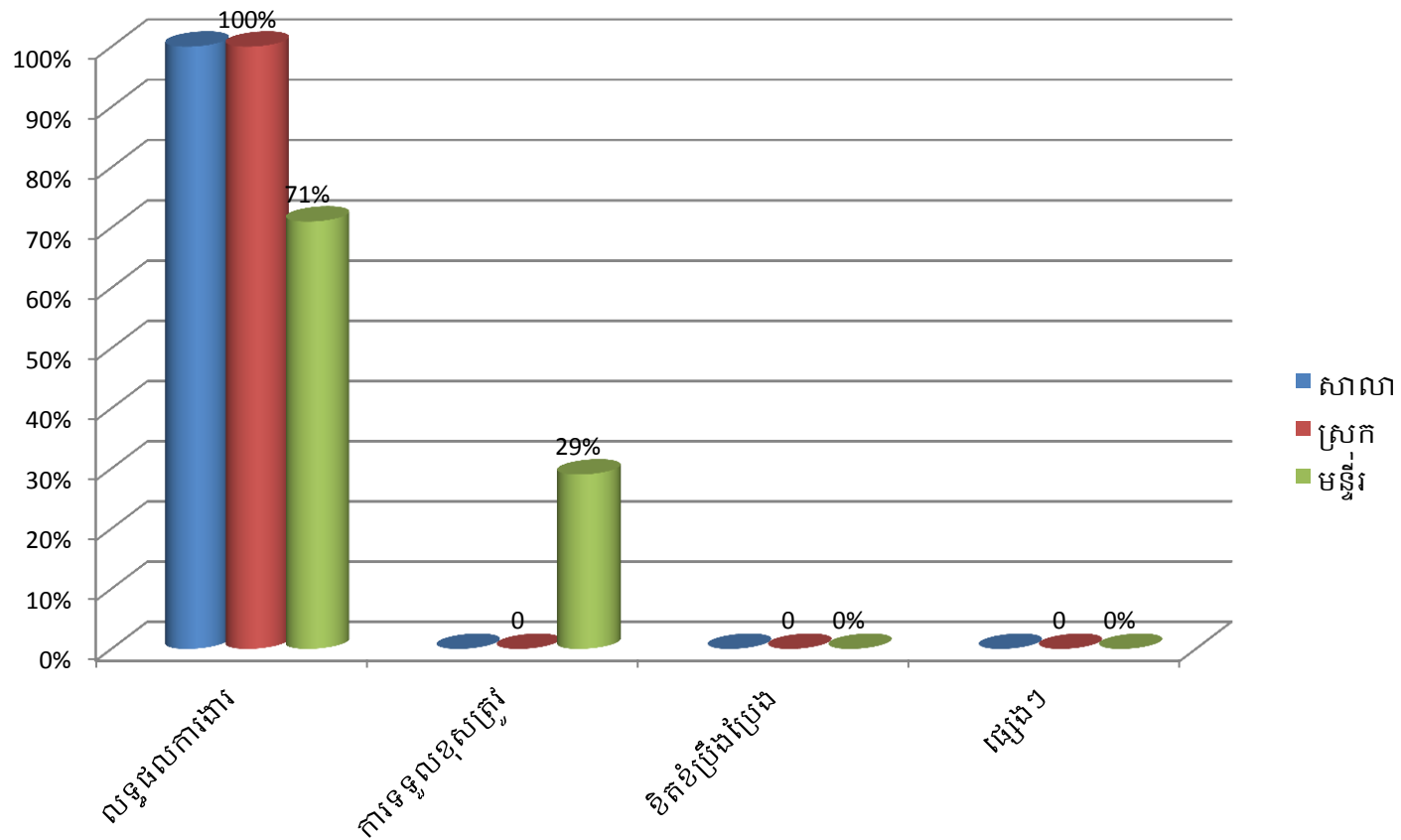
សកម្មភាពវាយតម្លៃបុគ្គលិក



បទពិសោធន៍នៃការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅបឋមសិក្សារយៈពេល២-៦ឆ្នាំ មានជាង៦០% និងពី៧-១២ឆ្នាំមានជាង៣០% ក្នុងខណៈពេលដែលនាយកគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាពី១៣-១៦ឆ្នាំនិងពី២៥-៣០ឆ្នាំមានជាង៣០%។ រីឯអតីតភាពការងារសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិពី១៣-២១ឆ្នាំមានជាង១០% និងពី២៥-៣០ឆ្នាំមានជាង៣០%។

៤.២.៤ សកម្មភាពដែលទទួលការលើកទឹកចិត្ត

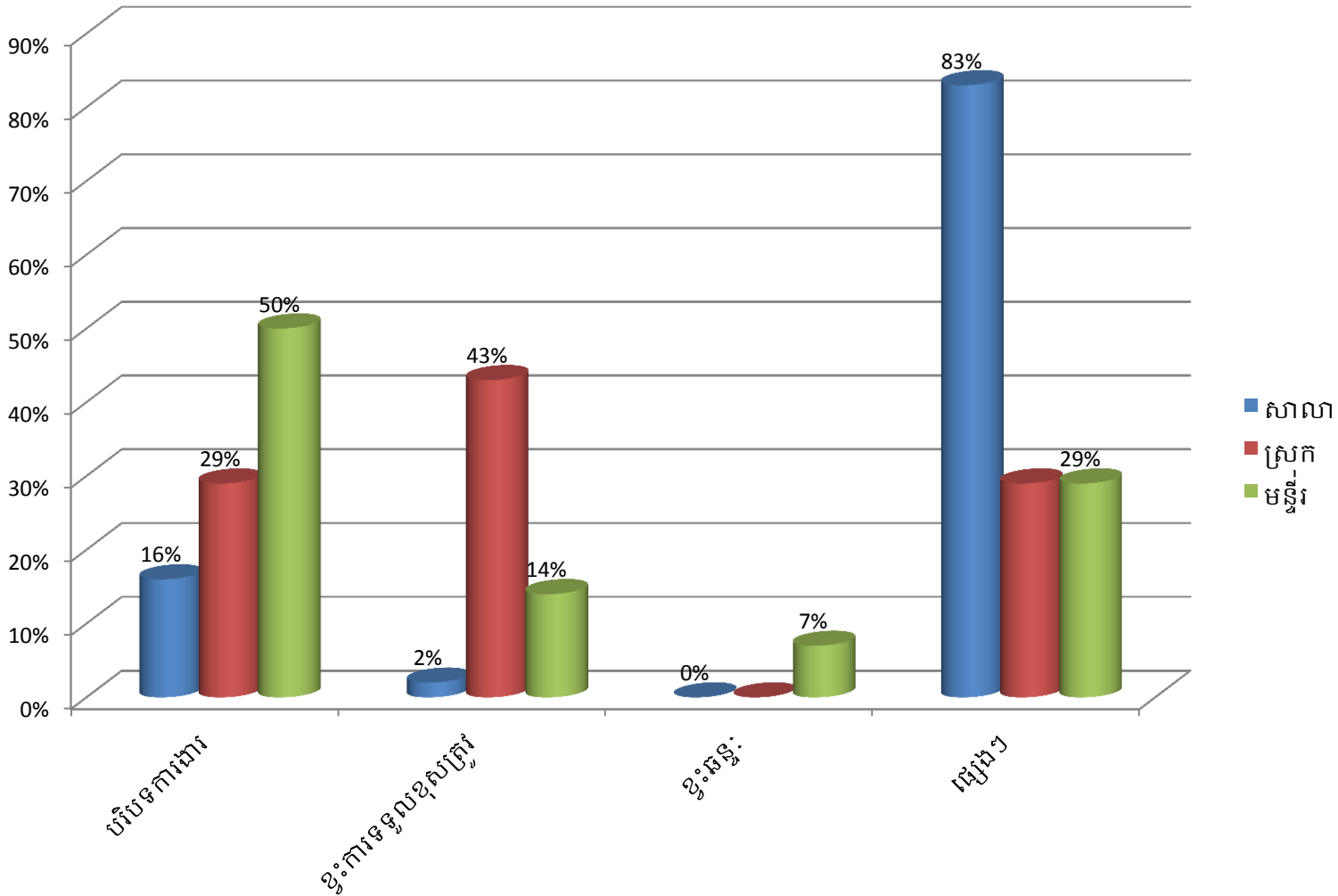
សកម្មភាពវាយតម្លៃបុគ្គលិក



ការវាយតម្លៃការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងទាំងបីកម្រិត ផ្ដោតសំខាន់ទៅលើ៖ លទ្ធផលការងារសម្រាប់ មានប្រមាណជាង៧០% សម្រាប់ការវាយតម្លៃលើ កត្តាផ្សេងៗសម្រាប់ការទទួលខុសត្រូវមានជាង ២០%។

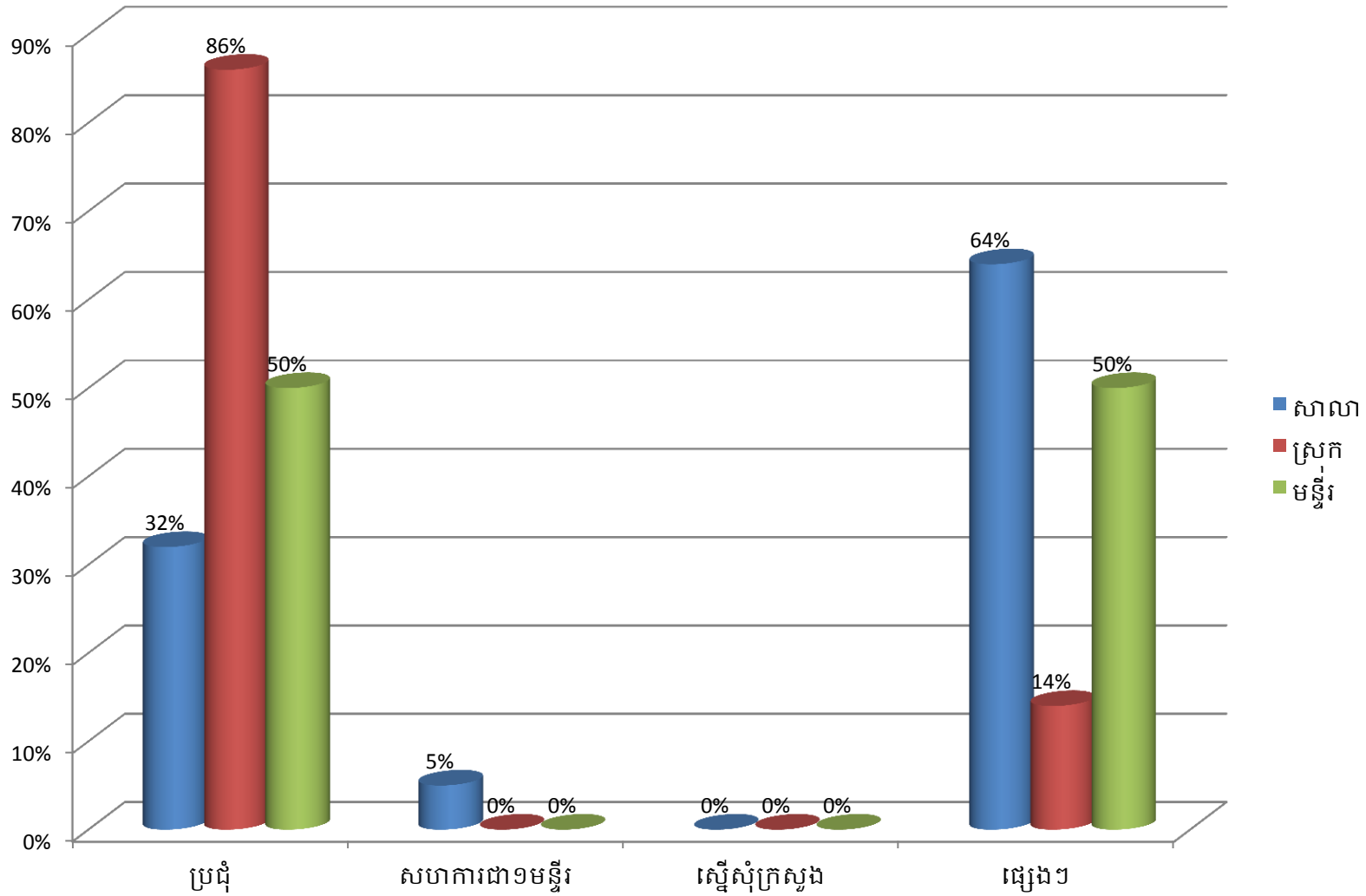
៤.២.៥ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងារ



បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងារនាពេលបច្ចុប្បន្នគឺសំខាន់លើបរិបទការងារមានរហូតដល់ជាង៤០%សម្រាប់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងកត្តាផ្សេងៗសម្រាប់សាលាមានរហូតដល់ជាង៨០%។

ដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម



សម្រាប់ដំណោះស្រាយបញ្ហា គឺផ្ដោលើការប្រជុំ៖ សម្រាប់ មន្ទីរពេទ្យ និងមន្ទីររហូតដល់ជាង ៤០% និងកត្តាផ្សេងៗរហូត ដល់ជាង៥០%

សន្និដ្ឋាន

ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមមូលដ្ឋានពិតជាមានបញ្ហាស្មុគស្មាញច្រើនដែលអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងតាមអង្គភាព នានាបាន និងកំពុងជួបប្រទះ នាពេលបច្ចុប្បន្នដោយ៖

- ការអនុវត្តការងារពុំទាន់ស្របគ្នា(ខ្សែបណ្តោយ និងខ្សែទទឹង)
- បរិបទការងារ(វប្បធម៌នៃការអន្តរាគមន៍)
- សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងតាមឋានានុក្រមពុំទាន់ស្រប
- ការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងពុំទាន់សមស្រប
- ខ្វះគ្រូនៅតំបន់ជួបការលំបាក និងលើសគ្រូនៅតំបន់ទីប្រជុំជន

សំណូមពរ

សំណូមពរទាំងនេះមាន៖

- សូមក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាធ្វើការជ្រើសរើសគណៈគ្រប់គ្រងតាមរូបភាពប្រឡងប្រជែងដើម្បីឲ្យសមស្របតាមគុណវុឌ្ឍិ និងសមត្ថភាពជំនាញ
- សូមក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក
- សូមក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាធ្វើវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន

• **સ્વપ્રમાણક્ષય!**