

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និងក្រុមបមទ

**ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់
នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និង
ផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

**Implementation of Human Resource Management Principles of
Departments under the Directorate General of Policy and
Planning, MoEYS**

ដោយ/by

ស័រ សុគន្ធារស/SAR SOKUNTHEAROS

ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ថ្លែងគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩

ឯកទេសៈ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២

Ministry of Education, Youth and Sport



National Institute of Education

ជំនួសប្រទេស

**ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់
នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និង
ផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

Implementation of Human Resource Management Principles of Departments under the Directorate General of Policy and Planning, MoEYS

කොළ/by

សរ សុកុន្ទរស/SAR SOKUNTHEAROS

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ផ្ទៃក្របក្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩

နှုတ်ချေချာ ၂၀၂၀-၂၀၂၂

គ្រូបោសសម្អាត ៖ បណ្ឌិត នូច វីរ័

គ្រូបង្គោលរំពង **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ហ៊ុន សារ៉ុយ**

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន

នាងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថានិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា “**ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**” សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះឬសាកល វិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្នើណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះពិតជាត្រូវបានស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងដោយនាងខ្ញុំពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ សុក្រ ៩រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២

ហត្ថលេខា


Scanned with CamScanner

សៈ សុគន្ធារស

លិខិតបញ្ជាក់

បណ្ឌិត នូរ វីរ ជាគ្រូណែនាំបង្គោល
ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម ជាគ្រូណែនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោកស្រី **សៈ សុគន្ធារស** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ “**ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា**” ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃសុក្រ៩រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២



នូរ វីរ

នាយករងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ



ម៉ុក សារ៉ុម

អគ្គនាយករងនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ

លិខិតឧត្តេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការពារនិក្ខេបបទ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៣០២៤ អយក.ន.ន

(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧត្តេសនាម

យោង ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំង ជា **គណៈកម្មការមេប្រយោគ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ ទី៩ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី៥-៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន	ឧទ្ធកាល័យ អយក	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ណាត ប៊ុនរៀន	ឧទ្ធកាល័យ អយក	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម	យក់ ង៉ុយ	សមាជិក
៤-ឯកឧត្តម	លាង សេងហាក់	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម	ម៉ក់ ង៉ុយ	អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា
៦-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន
៧-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
៨-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
៩-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក
១០-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ
១១-លោកបណ្ឌិត	លូក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
១២-លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
១៣-លោកបណ្ឌិត	នូវ រីក	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
១៤-លោកបណ្ឌិត	ហេង ត្រង់	នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ
១៥-លោកស្រីបណ្ឌិត	បូ ច័ន្ទគុណិកា	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ
១៦-លោកបណ្ឌិត	អែ សុងហ៊ាង	SEAMEO TED អយក
១៧-លោកបណ្ឌិត	មាយ ចាន់ថេង	នាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ
១៨-លោកបណ្ឌិត	ឈីញ ស៊ីថា	អ្នកឯកទេសអប់រំ
១៩-លោកបណ្ឌិត	នី ដ្ឋោ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
២០-លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
២១-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្ហាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
២២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
២៣-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ថ្ងៃ ចន្ទ ២៤/០៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២២
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុវជន និងកីឡា

- អត្តនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ឧទ្ធរណ៍យកឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាប្រជុំមន្ត្រី
"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- គ្រប់អង្គភាព ពាក់ព័ន្ធត្រកោងឯកទេសការស្រាវជ្រាវ
និងកិច្ចការដែលពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលបុរ្រឹ - ឯកសារ រំលឹក

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៣២២ អ.ប.ក. ១១៩

(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧត្តេសនាម

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និងទី១០
ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិរន្តរ៍បទ** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី៥-៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣-លោកបណ្ឌិត	អាន រ៉ូប្រា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-លោកបណ្ឌិត	ឡាយ សុវិជ្ជា	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
៥-លោកបណ្ឌិត	សោន វណ្ណៈ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-លោកបណ្ឌិត	ឈន ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត	លី គឹមឡុង	សាកលវិទ្យាភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៨-លោកបណ្ឌិត	ឈិញ នីដា	សាកលវិទ្យាភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៩-លោកបណ្ឌិត	អ៊ុំ ចាន់ចំណាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ីងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១១-លោក	ម៉ៅ សារ៉េន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១២-លោក	លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោក	ចាន់ វ៉ាដា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៤-លោកបណ្ឌិត	មឿន លិនណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោកបណ្ឌិត	គួយ សុគាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោកស្រីបណ្ឌិត	ឡឹយ សុគា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោក	ប៉ូ ប៊ុនន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកស្រី	នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត	សៀ សុផា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោក	ថាច់ សន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២២-លោកស្រី	សេង សុច្ឆា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៣-លោក	ចាន់ ជឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោកស្រី	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៥-លោកស្រី	ឯម សុកាលក្សី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២២០ ៦៧៣ / ២២០ ៣០៤ ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៩០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ: www.moeys.gov.kh

លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវបានញែកវាយតម្លៃការការពារនិរន្តរ៍របស់និស្សិតពីថ្ងៃ ទី៥-៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៧/១៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២២

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួល៖

- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ឧទ្ធរណ៍យន្តការឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- គ្រប់អង្គភាព ពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួងអប់រំ យុវជន
និងកីឡាដែលពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ - ឯកសារ ផង



បណ្ឌិតសភាចារ្យ ឃុំជួន ណារ៉ុន



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ២៤៦ អបក.១៤៩

លិខិតឧទ្ទេសនា

យោង ៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំគោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតបង់ថ្លៃសេវាសិក្សា ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	គោត្តនាម នាម ត្រកូលនាមគោល	គោត្តនាម នាម ត្រកូលនាម	ប្រធានមន្ទីរមន្ត្រីបណ្តុះបណ្តាល	គោត្តនាម នាម និងស្រី
១	បណ្ឌិត គួយ សុគាន	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនផ្នែកអប់រំ បច្ចេកទេសជំនាញដល់ការបង្រៀន និងរៀនលើជំនាញឯកទេសអគ្គិសនី នៅវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និង បច្ចេកទេស	កែវ សោភ័ណ
២	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងការចុះឈ្មោះចូលរៀន របស់សិស្សនៅកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុង រាជធានីភ្នំពេញ	ជា ច័ន្ទសុភក្ត្រ
៣	បណ្ឌិត ឈុក ច័ន្ទនាយា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ នាយកសាលា ជាមួយនឹងអគ្គ សញ្ញាណវិជ្ជាជីវៈនិងភាពពេញចិត្តក្នុង ការបំពេញការងាររបស់គ្រូ	ចិន ឌីណា
៤	លោក ឌី បុណ្ណា	បណ្ឌិត ឡឹយ សុតា	ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យារបស់គ្រូមានផលជះដល់ ដំណើរការសិក្សារបស់សិស្សថ្នាក់វិទ្យា សាស្ត្រពិត នៅមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាឌីយកូមី ក្នុងខេត្តរតនគិរី	ទ្រី វ៉ាសនា
៥	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	បណ្ឌិត នូវ រ៉ា	ឥរិយាបថក្នុងការបង្រៀនរបស់គ្រូ ឧទ្ទេសនៅសាលាគកោសល្យ និង ក្រិតការខេត្តសៀមរាប	នួន សារ៉ាត់

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២២០ ៦៨៣ / ២២០ ៣០៤ ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៨០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ: www.moeys.gov.kh

៩	បណ្ឌិត ឈន ថន	បណ្ឌិត មឿន លិនណា	ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសេវាអប់រំកុមារតូចទៅរដ្ឋ បាលក្រុង-ស្រុក ក្នុងខេត្តបាត់ដំបង	យ៉ុង សុផានា
១០	បណ្ឌិត នួរ វីរា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	កត្តានាំឱ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងផ្នែកផែនការអប់រំ	វ៉ែន ពិសិដ្ឋ
១១	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	លោក គឹម លាង	ឥទ្ធិពលនៃទម្លាប់សិក្សារបស់សិស្សលើលទ្ធផលរៀនសូត្រនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ	សន សីហា
១២	បណ្ឌិត នួរ វីរា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ែម	ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	សរ សុគន្ធារស
១៣	បណ្ឌិត អាន ប្រាសាទ	បណ្ឌិត ឡាយ សុគា	ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាលរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ	សួន ពេញ
១៤	បណ្ឌិត អ៊ុំ ចាន់ចំណាន	លោកស្រី ឯម សុភាលក្ខី	ការពិសោធន៍មុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រនៅវិទ្យាល័យធនធាន(ករណីសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង)	សួន សារុនឌឿន
១៥	បណ្ឌិត លី គឹមឡុង	លោក លីម វ៉ាន់	ស្ថានភាពការសិក្សារបស់សិស្សថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រសង្គមក្នុងបរិបទកូវីដ-១៩ នៅកម្រិត វិទ្យាល័យនៃខេត្តកោះកុង	សៅ វិទ្យុ
១៦	បណ្ឌិត បូ ច័ន្ទគុណិកា	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	ការពង្រឹងសមត្ថភាពសាលាគរុកោសល្យ និងវិភាគការខេត្តសៀមរាបដើម្បីប្រែក្លាយជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	ហ៊ុន មករា
១៧	បណ្ឌិត ឈិញ នីដា	បណ្ឌិត លី គឹមឡុង	ការប្រើប្រាស់ICTលើ ការបង្រៀន និងរៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សា ក្នុងខេត្តព្រៃវែង	ឡុង សីម៉ា
១៨	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	បណ្ឌិត ឈិញ ស៊ីថា	ទស្សនៈរបស់មាតាបិតាសិស្សចំពោះតួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងការរួមចំណែកជួយការអប់រំ និងការសិក្សារបស់កូនៗនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សានៅរាជធានីភ្នំពេញ	អ៊ឹម សៀន
១៩	បណ្ឌិត ឡាយ សុគា	បណ្ឌិត អែ សុងហ៊ាង	កត្តាដែលប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពការរៀនគណិតវិទ្យារបស់សិស្សនៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ករណីសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង	អ៊ុន ម៉ុល
២០	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សិត សេង	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសមុខវិជ្ជាសីលធម៌-ពលរដ្ឋវិជ្ជានៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តកណ្តាល	សុខ ផល្លី
២១	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សិត សេង	បណ្ឌិត គួយ សុគាន	ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តព្រៃវែង	វិម សារាត់

១៧	បណ្ឌិត ឈិញ នីដា	បណ្ឌិត លី គឹមឡុង	ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របែបចម្រុះលើការបង្រៀន និងរៀន នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា	ឡុង សីម៉ា
១៨	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	បណ្ឌិត ឈិញ ស៊ីថា	គូនាទីរបស់មាតាបិតាសិស្សក្នុងការរួមចំណែកការសិក្សារបស់កូនៗនៅវិទ្យាល័យក្នុងខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ	អ៊ឹម សៀន
១៩	បណ្ឌិត ឡឹយ សុភា	បណ្ឌិត អៃ សុងហ៊ាង	ការគ្រប់គ្រងគុណភាពការបង្រៀន និងរៀនមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យានៅសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	អ៊ិន ម៉ុល
២០	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សិត សេង	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសមុខវិជ្ជាសីលធម៌-ពលរដ្ឋវិជ្ជានៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តកណ្តាល	សុខ ផល្លី
២១	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សិត សេង	បណ្ឌិត គួយ សុភាន	ទស្សនៈរបស់គ្រូ នាយកវិទ្យាល័យចំពោះផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការរៀបចំបរិស្ថានសាលារៀនស្របតាមបរិបទការអប់រំថ្មី (ករណីសិក្សា ខេត្តព្រៃវែង)	រឹម សារ៉ាត់

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលការកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ សៅរ៍ ១៣ ខែ មេសា ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៤ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



[Handwritten signature in blue ink]
បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ឧទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
“ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន”
- គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
“ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន”
- សាមីខ្លួន “ដើម្បីអនុវត្ត”
- កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ ផែន

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

គោរពជូន
ឯកឧត្តមបណ្ឌិតនាយក វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតឈ្មោះ ៖	សៈ សុគន្ធារស
ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ ៖	ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា
ដើម្បីចូលរួម ៖	ការពារនិរូបបទសាកល្បងថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩
កាលបរិច្ឆេទការពារសាកល្បង៖	ថ្ងៃទី ០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ ម៉ោង.....នាទីព្រឹក
ទីកន្លែង ៖	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

យើងខ្ញុំជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ និងដឹកនាំរង ពិតជាបានអនុញ្ញាតឱ្យ និស្សិតមានឈ្មោះ ខាងលើបានចូលរួមការពារនិរូបបទសាកល្បង ដើម្បីបំពេញក្របខ័ណ្ឌការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២ តាមការកំណត់របស់ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ថ្ងៃ អង្គារ ៣រោច ខែ កទ្របទ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២២

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ



បណ្ឌិត ពូ វ៉ា

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង



ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉េម

មូលន័យសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងដើម្បី៖ (១)- ស្វែងយល់ពីការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា និង (២)- ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ។

ភាគសំណាកដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ គឺជាមន្ត្រីនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ ចំនួន ១០៥ នាក់។ ឧបករណ៍ដែលប្រើក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ជាកម្រងសំណួរស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគទិន្នន័យមានដូចជា ភាគរយ តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ Independent Sample t-test, One-way ANOVA និងការប្រៀបធៀបដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ Scheffe ។

លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចសរុបបានដូចខាងក្រោម៖

១ -ការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមទស្សនៈរបស់មន្ត្រី ជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់”។ ពេលពិចារណាតាមផ្នែក លទ្ធផលស្ថិតក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” គ្រប់ផ្នែក។ បើលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាប គឺផ្នែកការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ការជ្រើសរើស និងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសតាមលំដាប់។ ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” គ្រប់ផ្នែក។

២- លទ្ធផលការប្រៀបធៀបការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា មានដូចខាងក្រោម៖

២.១ -លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមភេទ បង្ហាញថា ផ្នែកការសហការការងារមានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ និងផ្នែកភាពយុត្តិធម៌មានភាពខុសគ្នាក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

២.២ -លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមអាយុបង្ហាញថា ផ្នែកស្វ័យរង្វាយតម្លៃ និងផ្នែកការទទួលស្គាល់ មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ រីឯផ្នែកសំពាធការងារមានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិ យ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

២.៣ -លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមគុណវុឌ្ឍិ បង្ហាញថាផ្នែកភាពយុត្តិធម៌ ផ្នែកការសហការការងារ និងផ្នែកនវានុវត្តន៍មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុស គ្នាទេ។

២.៤ -លទ្ធផលការប្រៀបធៀបចំណែកតាមបទពិសោធន៍ បង្ហាញថា ផ្នែកស្វ័យរង្វាយតម្លៃ និងផ្នែកការគាំទ្រ មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត០.០៥ រីឯផ្នែកសំពាធការងារមានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាង មានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

Abstract

The purposes of this study were: (1) to seek out the implementation of the Human Resource Management Principles of the Technical Departments under the Directorate General of Policy and Planning, MoEYS; and (2) to compare the perceptions of staff of the Technical Departments under the Directorate General of Policy and Planning classified by sex, age, qualifications and work experiences.

The sample used in this study was 105 officers from the Technical Departments under the Directorate General of Policy and Planning. The instrument used in this study is a questionnaire on the application of human resource management principles. Statistics used in data analysis with percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test and One-way ANOVA

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

1. The implementation of human resource management principles from the perspective of officials as a whole is at high level. When considered in terms of results, the results are "high" in all areas. Ranking from the lowest to the highest mean scores was training and development, rewards, incentives, and the selection process in order. The implementation of human resource management principles by gender, age, qualifications and work experience is at a "high" level in all areas.

2. The results of the comparison of the implementation of human resource management principles of the Department under the General Department of Policy and Planning of the Ministry of Education, Youth and Sports are as follows:

2.1 The results of the comparison of the sexes show that the co-operation significant statistical differences at the 0.05 level and fairness differences were at the 0.01 level, while the other areas were no different.

2.2 The results of the age comparison show that the self-assessment and recognition sections were statistically significantly different at 0.05, while the workloads were statistically significant at the level of 0.05. 0.001, while the other parts are no different.

2.3 The results of the qualitative segment comparison show that the fairness, co-operation and innovation segments were statistically significant at the 0.05 level, while the other segments were not.

2.4. Comparison results show that the self - assessment and support sections were statistically significant at 0.05, while the workloads were statistically significant at the level of 0.05. .01 The other parts are no different.

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ សម្រេចបានដល់គោលដៅប្រកបដោយភាពជោគជ័យ ព្រោះមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានា ដែលបានចូលរួមផ្តល់ឱកាសជួយសម្របសម្រួល និង ជ្រោមជ្រែងយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់បំផុតតាំងពីចាប់ផ្តើមរហូតដល់ទីបញ្ចប់។ ប្រការនេះ បានធ្វើឱ្យនាងខ្ញុំពិតជាមានក្តីសោមនស្ស និងភាពកក់ក្តៅយ៉ាងក្រៃលែងនឹងរកពាក្យអ្វីមកថ្លែងប្រៀបធៀបពុំបានក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទមួយនេះ។ ជាដំបូងនាងខ្ញុំសូមថ្លែងនូវសេចក្តីដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ចំពោះលោកឪពុក អ្នកម្តាយ ដែលបានផ្តល់កំណើត ចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា ផ្តល់ដំបូន្មានឧបត្ថម្ភគាំទ្រ និងផ្តល់ឱកាសឱ្យកូនស្រីម្នាក់នេះបានរៀនសូត្ររហូតទទួលបានផ្នែកដូចបច្ចុប្បន្ន។

លោកសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងអស់តាំងពីបឋមរហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ដែលបានចំណាយអស់កម្លាំងកាយចិត្តស្មារតី និងពេលវេលាបង្ហាត់បង្រៀន និងអប់រំនាងខ្ញុំមិនគិតពីការលំបាកនឿយហត់ ទោះបីពេលខ្លះលោកអ្នកទាំងអស់កំពុងមានបញ្ហាផ្សេងៗផ្ទាល់ខ្លួនក៏ដោយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ លោកសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូតែងតែយកចិត្តទុកដាក់ប្រៀនប្រដៅណែនាំជានិច្ចឱ្យកូនប្រព្រឹត្តតែអំពើល្អ លើកទឹកចិត្តឱ្យបន្តការសិក្សារហូតមកក៏ព្រោះថាចំណេះដឹងជាទ្រព្យសម្បត្តិដ៏វិសេសវិសាលបំផុតប្រសើរលើសទ្រព្យសម្បត្តិទាំងឡាយ វិជ្ជាជាទ្រព្យជាប់នឹងប្រាណ ចោរលួចក៏មិនបាន ចាយច្រើនរឹតតែចម្រើនច្រើន។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលបានរៀបចំបង្កើតឡើងនូវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឱ្យនាងខ្ញុំមានឱកាសបានបន្តការសិក្សានៅទីនេះ។

គណៈគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ និងលោកសាស្ត្រាចារ្យនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាយ៉ាងមមាញឹក និងមានតម្លៃបង្ហាត់បង្រៀនដល់នាងខ្ញុំ ដោយមិនគិតពីការនឿយហត់ទោះបីនៅក្នុងដំណាក់កាលនៃបរិបទកូវីដ-១៩ក៏ដោយ។

បណ្ឌិត **នូរ វិវ៉ា** ជាសាស្ត្រាចារ្យជឹកនាំ ដែលលោកគ្រូតែងតែផ្លាស់ប្តូរពេលវេលាជីវិតរស់រវើក និងមានតម្លៃក្នុងការផ្តល់ការណែនាំ និងអនុសាសន៍ណែនាំល្អៗកែលំអរគ្រប់ចំណុចខ្វះខាតទាំងឡាយ ទាំងពាក្យពេចន៍ឃ្លាប្រយោគ ទាំងអក្ខរាវិរុទ្ធ និងផ្តល់កម្លាំងចិត្ត បច្ចេកទេស វិធីសាស្ត្រនានាក្នុងការរៀបរៀងនិក្ខេបបទនេះ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ លោក

សាស្ត្រាចារ្យបានផ្តល់ជាឯកសារទាក់ទងនឹងប្រធានបទនិងជួយបង្ហាញទិសដៅដល់រូបនាងខ្ញុំរហូតការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទទួលបានជោគជ័យជាស្ថាពរ។

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ម៉ុក សារ៉ុម** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង ដែលលោកតែងតែលែងលក់ពេលវេលាដ៏មានតម្លៃឆ្លៀត ក្នុងការជួយកែសម្រួល រចនាបទ ឃ្លាប្រយោគ និងរបៀបសរសេរនិក្ខេបបទ ព្រមទាំងជួយកែសម្រួលកម្រងសំណួរ ផ្សេងៗទាក់ទងនឹងប្រធានបទ និងការវិភាគទិន្នន័យផងដែរ។

មិត្តរួមថ្នាក់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ទាំងអស់ ដែលតែងតែផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់រូបនាងខ្ញុំ តាមរយៈការ ចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងព័ត៌មានទាំងឡាយ ធ្វើឱ្យនាងខ្ញុំមានទឹកចិត្តស៊ីព្យាយាម និងពុះពារជំនះរាល់ ការលំបាកគ្រប់ឧបសគ្គទាំងឡាយ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវសរសេរនិក្ខេបបទនេះ។

អគ្គនាយក និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមឆ្លើយនូវកម្រងសំណួរ និងសហការក្នុងការផ្តល់ ទិន្នន័យធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះទទួលបានជោគជ័យ។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមគោរពរំលឹកនឹកគុណព្រះរាជត្រ័យ “ព្រះពុទ្ធ ព្រះធម៌ ព្រះសង្ឃ” សូមជួយតាមថែរក្សា លោកអ្នកមានគុណទាំងឡាយ ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឯក ឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី តំណាងអង្គការដៃគូអភិវឌ្ឍនានា ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់នៃវិទ្យា ស្ថានជាតិអប់រំ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងមិត្តភក្តិទាំងអស់ សូមជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខចម្រើន សុវត្ថិភាព សុខភាពល្អ បរិបូណ៌ សម្រេចជោគជ័យគ្រប់ការកិច្ច និងសេចក្តីប៉ងប្រាថ្នា ព្រមទាំងទទួលបាននូវពុទ្ធពរទាំងឡាយ ៤ប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

សូមអរគុណ!

មាតិកា

សេចក្តីអរណិមន៍របស់យេកូប៊ន.....	i
លិខិតបញ្ជាក់.....	ii
លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ.....	iii
មូលន័យសង្ខេប.....	vi
លិខិតថ្លែងអំណរគុណ.....	xv
ជំពូកទី១	
សេចក្តីផ្តើម.....	1
១.១-លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	5
១.២-ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	7
១.៣-គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ.....	7
១.៤-សំណួរការស្រាវជ្រាវ.....	8
១.៥-សម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ.....	8
១.៦-ដែនកំណត់និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ.....	9
១.៦.១-ផ្នែកខ្លឹមសារ.....	9
១.៦.២-ប្រជាជននិងភាគសំណាក.....	9
១.៦.៣-អថេរនៃការសិក្សា.....	10
១.៦.៤-រយៈពេលនៃការសិក្សា.....	11
១.៧-សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ.....	11
១.៨-និយមន័យពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ.....	11

១.៩-រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ.....	12
--------------------------------------	----

ជំពូកទី២

រំលឹកទ្រឹស្តីនិងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ

២.១-លំនាំដើមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....	15
២.១.១-និយមន័យការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....	15
២.១.២-មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....	15
២.១.៣-ផ្នែកធនធានមនុស្ស.....	16
២.១.៤-តួនាទីយុទ្ធសាស្ត្រនិងប្រតិបត្តិការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....	16
២.១.៥-ផលប្រយោជន៍នៃការគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្ស.....	17
២.១.៦-តួនាទីយុទ្ធសាស្ត្រនិងប្រតិបត្តិការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....	17
ក.តួនាទីយុទ្ធសាស្ត្រ.....	17
ខ.តួនាទីប្រតិបត្តិការ.....	17
២.១.៧-ការវិភាគការងារ.....	18
ក.ពិពណ៌នាអំពីការងារ.....	18
ខ.ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពការងារ.....	19
២.១.៨-ផលប្រយោជន៍ការវិភាគការងារ.....	19
២.១.៩-អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....	20
ឧបសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.....	22

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១- ប្រជាជន និងភាគសំណាក.....	35
៣.២-ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវ.....	24

៣.២.១-លក្ខណៈរបស់ឧបករណ៍.....	24
៣.២.២-ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍.....	27
៣.២.៣-ការប្រមូលទិន្នន័យ.....	28
៣.២.៤-ការវិភាគទិន្នន័យនិងស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគ.....	28
ក.ការវាយតម្លៃ.....	29
៣.២.៥ -ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍.....	47
៣.២.៦ -អំណាចចំណែក (discrimination)	48
៣.២.៧ -ភាពជឿជាក់ (α).....	48
៣.២.៨ -ស្ថិតិមូលដ្ឋាន.....	49

ជំពូកទី៤

លទ្ធផលនិងការសិក្សា

៤.១-លទ្ធផលការសិក្សា.....	34
៤.១.១-លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី១.....	34
៤.២ -លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី២.....	62
៤.៣ -ការពិភាក្សាលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ.....	70
៤.៣.១ -លទ្ធផលការវិភាគ.....	70
៤.៣.៣ -លទ្ធផលការប្រៀបធៀប.....	73

ជំពូកទី៥

សរុបលទ្ធផល សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង សំណូមពរ

៥.១-សរុបលទ្ធផលនិងការស្រាវជ្រាវ.....	59
៥.២-សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....	60

៥.៣-សំណូមពរ.....	62
៥.៣.១ -សំណូមពរសម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ.....	81
៥.៣.២ -សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត.....	81
៥.៣.៣ -សំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត.....	82
ឯកសារយោង.....	66
ឧបសម្ព័ន្ធ.....	67

បញ្ជីចំណងជើងតារាង

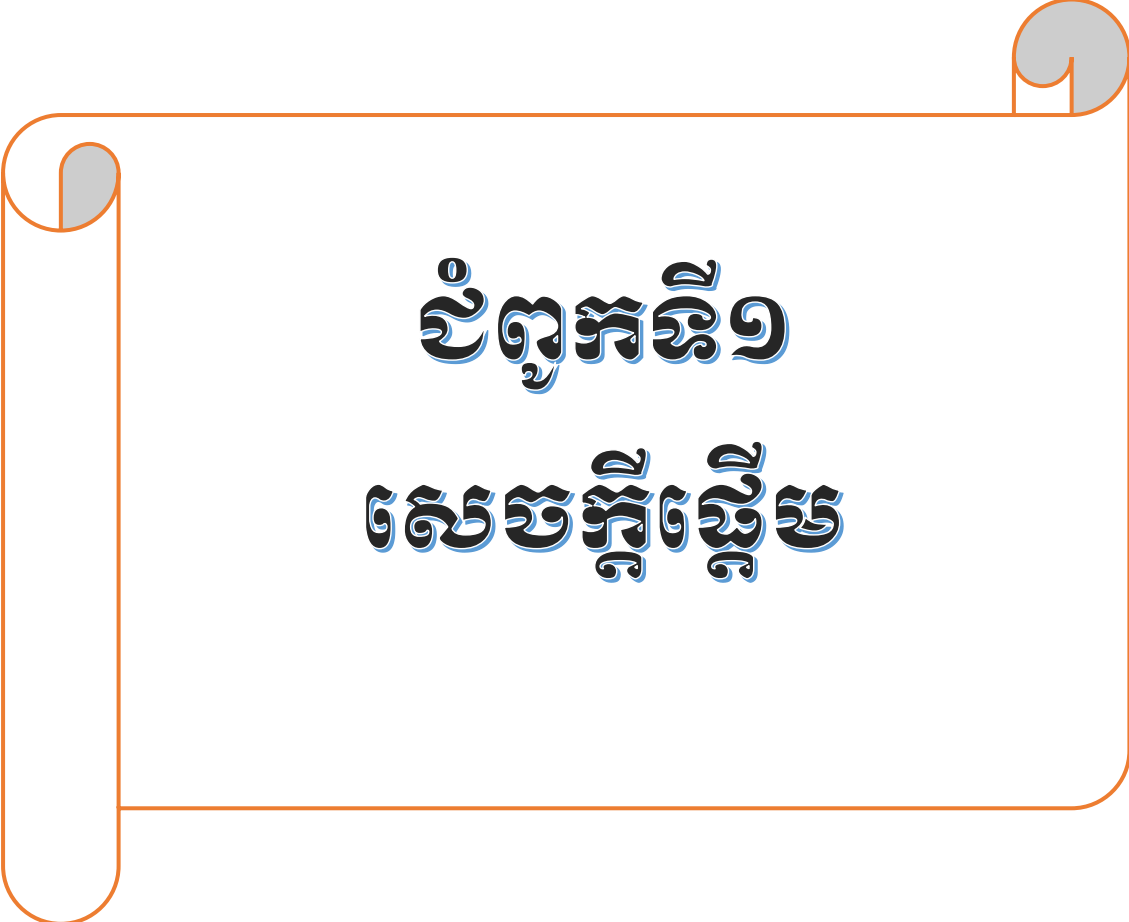
ល.រ	ឈ្មោះតារាង	ទំព័រ
តារាងទី៣.១	ឈ្មោះនាយកដ្ឋាន ចំនួននិងការិយាល័យ.....	៤៨
តារាងទី៣.២	ចំនួន និងភាគរយរបស់ភាគសំណាក.....	៤៩
តារាងទី៣.៣	ផ្នែក និងចំណុចការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋាន	៥០
តារាងទី៣.៤	ផ្នែក និងចំណុចនីមួយៗនៃការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋាន	៥១
តារាងទី៤.១	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋាន	៨១
តារាងទី៤.២	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានតាមផ្នែកទាំង៥	៨៤
តារាងទី៤.៣	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានតាមផ្នែកទាំង៥ និងតាមចំណុចនីមួយៗ	៨៥
តារាងទី៤.៤	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមភេទ	៨៧
តារាងទី៤.៥	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមអាយុ	៨៨
តារាងទី៤.៦	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ	៨៩

តារាងទី៤.៧	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សនៃនាយកដ្ឋានតាមផ្នែកទាំង៥ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការងារ	៩០
តារាងទី៤.៨	ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមភេទ	៩២
តារាងទី៤.៩	ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមអាយុ	៧២
តារាងទី៤.១០	ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានជារួម និងតាមផ្នែកដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ	៩៤
តារាងទី៤.១១	ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានជារួម និងតាមផ្នែកដោយបែងចែកតាមបទ ពិសោធន៍ការងារ	៩៥

បញ្ជីអក្សរកាត់

ទំព័រ

EQIP:	Equity and Quality Improvement Project	៣៦
IOC:	Items-Objective Congruence	៥៦
M:	Mean	៦១
SC:	Standard Charter	៣៩
SD:	Standard Diviation	៦១
SEIP:	Secondary Education Improvement Project	៣៦
USESDP:	Upper Secondary Education Sector Development Program	៣៦



ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើម

១.១ -លំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សឥតឈប់ឈរនិងការប្រកួតប្រជែងស្វែងរកឧត្តមភាពនៅលើពិភពលោកក្នុងបរិបទសកលការប្រកួតប្រជែងយកម្ម ទាមទារឱ្យប្រទេសនីមួយៗខិតខំបង្កើនគុណភាពផលិតផលនិងសេវាកម្មរបស់ខ្លួនឱ្យបានជាអតិបរមា។ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឱ្យអស់លទ្ធភាពមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដែលជាកម្លាំងចលកម្មនិងអាចខ្វះបានក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបំណងប្រាថ្នាខាងលើនិងអាចធ្វើឱ្យអាជីពជីវិតបុគ្គល អង្គភាព សង្គមនិងប្រទេសជាតិមានការផ្លាស់ប្តូរនិងរីកចម្រើនប្រកបដោយចីរភាព (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១២)។ ភាពរីកចម្រើនខាងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរីនាពេលបច្ចុប្បន្នលើពិភពលោកមានសន្ទុះយ៉ាងលឿន ហើយវាបានទម្លុះព្រំដែន ពាណិជ្ជកម្ម នៃបណ្តាលប្រទេសលើសកលលោក ដែលបានផ្តល់ឱកាសដល់អង្គភាពនានាចាប់បដិសន្ធិឡើងតាមបណ្តាលប្រទេសជាច្រើន។ អង្គភាពទាំងនោះបង្កើតឡើងដើម្បីប្រតិបត្តិការណ៍សកម្មភាព និងប្រឹងប្រែងអនុវត្តសកម្មភាពនានារបស់ខ្លួនក្នុងគោលបំណងទទួលបានផលប្រយោជន៍ និងសម្រេចគោលដៅឱ្យសមស្របទៅ បេសកកម្ម និងទស្សនៈវិស័យរបស់អង្គភាព។ ម្យ៉ាងវិញទៀតប្រមុខរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានរៀបចំនូវ គោលនយោបាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណឡើង ដើម្បីគ្រប់គ្រងប្រទេសឱ្យមានកំណើន សេដ្ឋកិច្ច ព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលក្នុងនោះមានវិស័យចម្បងជាច្រើនពិសេសគឺវិស័យអប់រំ ការបន្តស្តារហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត ការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែករដ្ឋ និងឯកជន ការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សនិងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រជាដើម។ល។(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១២)។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញនូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន៤ដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅ២០៣០ប្រទេសកម្ពុជា ជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់និង២០៥០ជាប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់នោះគឺ(រាជរដ្ឋាភិបាល ២០១៨)៖

១- ធានាឱ្យបាននូវកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យម៧ភាគរយ

២- បង្កើតការងារបន្ថែមទៀតសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋពិសេសយុវជន

៣- សម្រេចឱ្យបានក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររៀងរាល់ឆ្នាំជា១%

៤- ការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ននិងអភិបាលកិច្ចទាំងនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកឱ្យទទួលបានប្រសិទ្ធភាព(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៨) បានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយចំនួន០៦នោះគឺ៖

១- លើកកម្ពស់ជីវភាពបុគ្គលិកអប់រំ

២- សិក្សាគោលការណ៍ស្តីពីប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ

៣- ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីគ្រប់គ្រងលើការអនុវត្តគោលការណ៍ដើម្បីថ្នាក់ និងឋានន្តរស័ក្តិ របស់បុគ្គលិកអប់រំ

៤- ពិនិត្យតម្រូវការនិងការផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥- ពង្រឹងការបំពេញភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មការវាយតម្លៃបុគ្គលិក និងកែលម្អនីតិវិធីវាយតម្លៃក្នុងការតែងតាំង មន្ត្រីគ្រប់គ្រង

៦- ពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

គុណសម្បត្តិនៃឥរិយាបថរបស់មន្ត្រីរាជការមានឆន្ទៈម្ចាស់ការទឹកចិត្តស្រឡាញ់ការងារ គំនិតផ្តួចផ្តើមនិងការច្នៃប្រឌិត ការបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងស្មារតីក្រុម ស្មារតីឈ្នួលឈ្នួលនឹងការងារ ការជម្នះឧបសគ្គមានភក្តីភាពការយល់ដឹងអំពីសភាពការណ៍ ភក្តីភាពចំពោះស្ថាប័ន ភក្តីភាពចំពោះវិជ្ជាជីវៈ និងភក្តីភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋដែលជាអ្នកប្រើប្រាស់សេវា មានមនសិការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវប្រឹងប្រែងឱ្យអស់លទ្ធភាពដើម្បី

បំពេញការងារជាមួយនឹង មធ្យោបាយដែលមាន សំដៅធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើននិងមានប្រសិទ្ធភាព។យក ចិត្តទុកដាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ក្នុងការបំពេញការងារនិងមានមនសិការធ្វើការងារ ដើម្បីសម្រេចលទ្ធផល ស្របតាមផែនការសកម្មភាពដែលបានកំណត់ ឬសកម្មភាពការងារដែលថ្នាក់លើប្រគល់ឱ្យ។ប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើ ការអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួននិងប្រើប្រាស់សមត្ថភាព ចំណេះដឹង ជំនាញ ភាពប៉ិនប្រសប់ ចរិតលក្ខណៈរបស់ខ្លួនឱ្យ បានជាអតិបរមា និងប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។លះបង់កម្លាំងកាយចិត្តចំពោះការងារដែលមានជំនាញ ខ្ពស់ និងប្តេជ្ញាចិត្តបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈ បង្កើនសមត្ថភាពជំនាញ ឯកទេស ចំណេះដឹង និងបទ ពិសោធន៍របស់ខ្លួន ដើម្បីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈឱ្យទាន់បច្ចុប្បន្នភាពរៀងរហូត។មិនត្រូវយកពេលវេលាបំពេញ ការងារទៅប្រកបវិជ្ជាជីវៈឯកជនបន្ថែម ទោះបីក្នុងប្រភេទណាក៏ដោយគឺអាចធ្វើបានតែក្នុងករណីដែល ច្បាប់អនុញ្ញាតប៉ុណ្ណោះ។(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១២) មិនត្រូវទទួលយកដោយផ្ទាល់ ឬ ដោយប្រយោល នូវផលប្រយោជន៍នានាពីនរណាមួយដែលស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរដ្ឋបាល របស់ ខ្លួន នោះបានទេ បើផលប្រយោជន៍នោះធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់អព្យាក្រឹតភាព របស់មន្ត្រីរាជការ រក្សាការ សង្វាត់វិជ្ជាជីវៈ តាមគោលការណ៍និងស្មារតីដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ប្រកាន់ភ្ជាប់នូវកាតព្វកិច្ច លាក់ការណ៍ មិននិយាយ ឬសរសេរ ពីអ្វីដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយស និងកិត្យានុភាពរបស់អង្គភាពឬ សមត្ថកិច្ចថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ខ្លួន។ទោះស្ថិតក្នុងតួនាទីឬឋានានុក្រមណាក៏ដោយត្រូវតែទទួលខុសត្រូវលើការ ប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួន ចំពោះភារកិច្ចដែលអង្គភាព ឬ ថ្នាក់លើបានប្រគល់ជូន។គោរពវិន័យការងារ ម៉ោង បំពេញការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់អង្គភាពឱ្យបានម៉ឺងម៉ាត់ដើម្បីធានានិរន្តរភាពនៃការងារ។គោរពបទ បញ្ជារបស់ថ្នាក់លើ ដែលបានចាត់ឱ្យទៅបម្រើការងារ ទោះជានៅទីណាក្តី មិនត្រូវធ្វើការងារឱ្យរួចពីដៃ ខ្វះ ការទទួលខុសត្រូវនិងមិនគិតអំពីប្រសិទ្ធភាពការងារនិងផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។រដ្ឋបាលសាធារណៈ គឺជារដ្ឋបាលឋានានុក្រម តម្រូវឱ្យថ្នាក់ក្រោម គោរពថ្នាក់លើទៅតាមលំដាប់ថ្នាក់ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ឆ្នាំ២០១៧)។

ផ្នែកមួយក្នុងកត្តាសំខាន់ៗ ដែលកំណត់នូវភាពជោគជ័យក្នុងអង្គភាពនោះគឺជាបុគ្គលិកមានសមត្ថភាព ហើយគេអាចយល់បានថាបញ្ហាគុណភាពបុគ្គលិកគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃសកម្មភាពរបស់អង្គភាព ហើយត្រូវបានគេឱ្យនិយមន័យថា គឺជាធនធានកម្រ។ បញ្ហាបុគ្គលិកវាមានឥទ្ធិពលទៅលើដំណើរការសកម្មភាពនិងការគ្រប់គ្រងដើម្បីសម្រេចនូវកម្មវត្ថុរបស់ខ្លួនដែលបានកំណត់ទុក។ នេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាធនធានមនុស្សនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះត្រូវបានគេកំណត់ទុកជាកត្តាសំខាន់សម្រាប់អង្គភាព។ ហើយការគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងធនធានមនុស្សដែរនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។ ហេតុដូច្នេះហើយភាពជោគជ័យគឺត្រូវបានគេជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព ជំនាញពិតប្រាកដ ដើម្បីបំពេញការងារទទួលបានជោគជ័យតាមការគ្រោងទុករបស់អង្គភាព(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១២)។ ដោយឆ្លងកាត់តាមការសិក្សាស្វែងយល់តាមរយៈឯកសារនានា និងឆ្លងតាមការសង្កេតឃើញនាពេលបច្ចុប្បន្នបានបង្ហាញថាបញ្ហាដែលអង្គភាពតែងតែជួបប្រទះនោះគឺការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ហើយធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហានេះអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវសិក្សាលើចំណុចសំខាន់ៗប្រាំនោះគឺ៖ដំណើរការជ្រើសរើស ការជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ។

ស្របតាមស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡាបានបញ្ជាក់ថា (ហង់ជួនណារ៉ុន ឆ្នាំ២០២២) សង្គមមានការរីកចម្រើនដោយសារកម្រិតសេដ្ឋកិច្ចមានការរីកចម្រើនដោយ សារកម្រិតសេដ្ឋកិច្ចមានការលូតលាស់បច្ចេកវិទ្យាកាន់តែទំនើបតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកគ្រប់រូបមានសមត្ថភាព និងចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់។ ស្ថាប័ននីមួយៗអាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបានជោគជ័យលើគោលដៅរបស់ខ្លួនគឺអាស្រ័យលើសមត្ថភាព បទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិកដែលជាធនធានដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តការងារ។ ហេតុដូច្នេះហើយទើបអង្គភាព កំពុងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងក្នុងការរៀបចំផែនការ ជាពិសេសគឺបានផ្តល់ឱកាសឱ្យក្រុមនិស្សិតបានចុះកម្មសិក្សាដើម្បី

បញ្ជាក់ និងពង្រឹងសមត្ថភាព ចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធការងារ របស់ពួកគេ ដើម្បីឱ្យពួកគេក្លាយជាធនធានយ៉ាងពិតប្រាកដ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១២)។

ការលើកទឹកចិត្ត និងការផ្តល់រង្វាន់គឺជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការជំរុញមន្ត្រីឱ្យខ្លះខ្មែង និងខិតខំធ្វើការ ជំរុញពួកគេឱ្យមានទឹកចិត្តនិងការលះបង់ធ្វើការងារ ដើម្បីបុព្វហេតុមេដឹកនាំរបស់គេ ឬក៏អង្គភាពរបស់គេ។ ពិតណាស់ថាមនុស្សលោក ទោះគេជានរណាក៏ដោយ (មន្ត្រីរាជការ និយោជិក និយោជកបុគ្គលិក វិនិយោគិន ប្រជាពលរដ្ឋ) គឺតែងតែមានតម្រូវការមានការរំពឹងចង់បានមានចំណង់ចំណូលចិត្ត មានសេចក្តីប្រាថ្នាផ្ទាល់ខ្លួននិងប្រាថ្នាការឆ្លើយតប (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១២)។

ពិតណាស់ថាជោគជ័យក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំអង្គភាព មានទាក់ទងនឹងការចាត់ចែងគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំមន្ត្រីឱ្យធ្វើការប្រកបដោយគុណផល។ មន្ត្រីនឹងធ្វើការ ប្រសិនបើ តម្រូវការត្រូវបានបំពេញ ឬត្រូវបានឆ្លើយតបក្នុងរបៀបមួយដែលសមរម្យ ហើយទទួលយកបាន។ មន្ត្រីគ្រប់ៗរូប ត្រូវការការលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីបំពេញការងាររបស់ខ្លួនឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ ការលើកទឹកចិត្តជាកត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់ជួយឱ្យការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងការអនុវត្តការងារទទួលបានជោគជ័យ (ហង់ជួនណារ៉ុន ឆ្នាំ២០២០)។

១.២ -ចំណោទបញ្ជាវៃការស្រាវជ្រាវ

ពិតជាត្រូវការខ្លាំងណាស់សម្រាប់ស្ថានភាពនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលកំពុងប្រឈមនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស (ធនធានមនុស្សឬមូលធនមន្ត្រី) និងជាពិសេស គឺតម្រូវការបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងដឹកនាំអង្គភាពឱ្យទទួលបានជោគជ័យនិងផ្ដើមពីនេះទៅនាំកម្ពុជាឱ្យបន្តរីកចម្រើនលឿនដូចបណ្តា

អច្ឆរិយៈប្រទេសនានាលើពិភពលោក (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១២)។

គោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព(SDG) ដែលមានគោលរួមរបស់SDG4គឺធានាឱ្យបាននូវការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព បរិយាបន្ន សមធម៌ និងលើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩) ចំណុចដៅ៧និងចំណុចបន្ថែម៣ទៀតនោះគឺ៖ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ កុមារទាំងអស់ត្រូវចូលរៀនចប់បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាដោយឥតបង់ថ្លៃដោយសមធម៌ និងដោយសមភាព ដែលឆ្ពោះទៅរកភាពឆ្លើយតប និងលទ្ធផលសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ កុមារទាំងអស់ត្រូវទទួលបានការអភិវឌ្ឍន៍និងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងល្អតាំងពីតូចនិងទទួលបានការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ដើម្បីឱ្យពួកគាត់បានត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ចូលរៀននៅបឋមសិក្សា។ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ មនុស្សពេញវ័យទាំងពីរភេទនឹងមានលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំបច្ចេកទេស វិជ្ជាជីវៈ និងឧត្តមសិក្សា ប្រកបដោយគុណភាព។ត្រឹម២០៣០បង្កើនចំនួនយុវជន និងមនុស្សពេញវ័យដែលមានជំនាញឆ្លើយតបដូចជាជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ការងារសមរម្យ និងសហគ្រិនភាព។ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០លុបបំបាត់គម្លាតយែនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំនិងធានាឱ្យគ្រប់គ្នាទទួលបានសេវាអប់រំគ្រប់កម្រិត និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដល់ជនងាយរងគ្រោះរួមទាំងជនពិការ ជនជាតិភាគតិច និងកុមារស្ថិតក្នុងស្ថានភាពងាយរងគ្រោះ។ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ យុវជន និងមនុស្សពេញវ័យកាន់តែច្រើនចេះលេខចេះអក្សរ។ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ អ្នកសិក្សាទាំងអស់ទទួលបានចំណេះដឹង និងជំនាញដែលចាំបាច់សម្រាប់លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពក្នុងនោះតាមរយៈការអប់រំសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពនិងរបៀបរស់នៅប្រកបដោយចីរភាព ការអប់រំសិទ្ធិមនុស្ស សមភាពយែនឌ័រ ការផ្សព្វផ្សាយវប្បធម៌សន្តិភាពនិងហិង្សា ភាពជាពលរដ្ឋសកល និងការទទួលស្គាល់វប្បធម៌សំបូរបែបនិងវប្បធម៌ចែករំលែក ដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព។បង្កើតនិងលើកកម្ពស់បរិក្ខារអប់រំ ដែលមិនប៉ះពាល់ដល់កុមារ ជនពិការ និងយែនឌ័រ ព្រមទាំងបង្កើតបរិស្ថានសិក្សាប្រកបដោយសុវត្ថិភាព អហិង្សា និងបរិយាបន្ន ដែលមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ត្រឹមឆ្នាំ២០២០ បង្កើនចំនួនអាហារូបករណ៍ក្រៅប្រទេសដែលមានផ្តល់ជូនសម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ ជាពិសេសប្រទេសអភិវឌ្ឍតិច រដ្ឋជាកោះតូចៗកំពុងអភិវឌ្ឍ និង

ប្រទេសអាហ្វ្រិកបានចូលរៀននៅឧត្តមសិក្សា និងផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងបច្ចេកវិទ្យាICT កម្មវិធីបច្ចេកទេស កម្មវិធីវិស្វកម្ម និងកម្មវិធីវិទ្យាសាស្ត្រ នៅក្នុងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍និងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៩)។ ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០បង្កើនគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិកាន់តែ ច្រើន ដោយថែមទាំងសហការជាអន្តរជាតិក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ ជាពិសេស ប្រទេសអភិវឌ្ឍតិចនិងរដ្ឋជាកោះតូចៗកំពុងអភិវឌ្ឍ (ហង់ជួន ណារ៉ុន ២០២០) ។

សម្រាប់គោលនយោបាយច្បាប់ស្តីពីការអប់រំមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដោយផ្តល់ការអប់រំពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ដើម្បីអ្នកសិក្សាទទួលបានចំណេះដឹង ជំនាញ សមត្ថភាព សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ អាក្បកិរិយាប្រកបដោយសីលធម៌ សំដៅជម្រុញឱ្យអ្នកសិក្សាស្គាល់ ស្រឡាញ់ និងរួមចំណែកការពារអត្តសញ្ញាណជាតិ វប្បធម៌ជាតិ និងភាសាជាតិ(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា២០១៧)។ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំរៀបចំឡើងដើម្បីធានាទំនាក់ទំនងរវាងគោលនយោបាយអប់រំ និងយុទ្ធសាស្ត្រនានាទៅនឹងកម្មវិធីនិងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ក៏ដូចជារៀបចំផែនការ និងការគ្រោងថវិកាជាដើម។ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំបានកំណត់ថារដ្ឋត្រូវលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការខាងការសិក្សាជាមូលដ្ឋាន និងសេចក្តីត្រូវការជំនាញ សម្រាប់ធ្វើឱ្យអ្នកសិក្សាមានសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា២០១៧)។ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ គ្រូបង្រៀន និងអភិបាលកិច្ចល្អៗការធានាគុណភាពអប់រំគឺសំដៅទៅលើសកម្មភាពទាំងឡាយណាដែលបានគ្រោង និងមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធហើយត្រូវបានអនុវត្តក្នុងប្រព័ន្ធមួយ ឬអង្គភាពមួយដើម្បីធ្វើឱ្យតម្រូវការផ្នែកគុណភាពត្រូវបានបំពេញហើយអង្គភាពនោះត្រូវផ្តល់នូវផលិតផលដែលល្អបំផុត (ហង់ជួន ណារ៉ុន ឆ្នាំ២០២២) ។

ដោយយុត្តសម័យទំនើបភាវូបនីយកម្ម ជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុន ស្ថាប័ន អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ អង្គភាពនានា ជាច្រើន តែងតែមានគោលនយោបាយផ្ដោតលើគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជា

ចម្បង។ ជាការកត់សម្គាល់ ក្នុងបរិការណ៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានការសិក្សាជា ច្រើនដោយអ្នកប្រាជ្ញទាំងឡាយក្នុងជំនាញនេះទាំងក្នុងបរិបទសាកល និងថ្នាក់តំបន់ ជាពិសេសសមាជិក អាស៊ាន ដូចជា ប្រទេសថៃ ម៉ាឡេស៊ី និង/ឬប្រទេសសិង្ហបុរី ជាដើម(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០២១)។ ស្ថាប័ននីមួយៗអាចដំណើរការបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងទទួលបានជោគជ័យលើគោលដៅ គឺអាស្រ័យលើសមត្ថភាពបទពិសោធន៍និងចំណេះដឹងរបស់បុគ្គលិក(រាជរដ្ឋាភិបាល ១៩៩៤)។ ការលើក ទឹកចិត្តនិងផ្តល់រង្វាន់គឺជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការជម្រុញមន្ត្រីឱ្យខ្លះខ្លួននិងខិតខំធ្វើការ (រាជរដ្ឋាភិបាល ១៩៩៥)។

តាមលទ្ធភាពស្រាវជ្រាវរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវខណៈនេះនៅកម្ពុជាមិនទាន់មានការសិក្សាណាមួយ ឡើងសិក្សា

ស្រាវជ្រាវស្តីពីអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ជាពិសេសរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដោយផ្ដោតលើផ្នែកការជ្រើស រើស ផ្នែកការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកកាត់យកតម្លៃលទ្ធផលការងារនិងផ្នែកការផ្តល់រង្វាន់លើក ទឹកចិត្តយ៉ាងជាពិសេស ។

១.៣ -គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណង ដូចខាងក្រោម៖

១- វិភាគកម្រិតការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាលើផ្នែកការជ្រើសរើស ផ្នែកការប ណ្តុះបណ្តាលនិងការ អភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកកាត់យកតម្លៃលទ្ធផលការងារ និងផ្នែកការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត។

២-ប្រៀបធៀបការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គ នាយកដ្ឋាន គោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដោយចំណែកតាមអចេរឯករាជ្យ របស់ភាគសំណាក។

១.៤ -សំណួរការស្រាវជ្រាវ

សំណួរស្រាវជ្រាវសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានកំណត់ ដូចខាងក្រោម៖

១- តើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រុមបម្រើ យុវជន និងកីឡាលើផ្នែកការជ្រើសរើស ផ្នែកការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍផ្នែកការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ និងផ្នែកការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តស្ថិតនៅកម្រិតណា ?

២-តើមានដូចគ្នាឬខុសគ្នាឬទេក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រុមបម្រើ យុវជន និងកីឡា ដោយចំណែកតាមអចេរ័ត្តិឯករាជ្យរបស់ភាគសំណាក ?

១.៥ -សម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ

តាមសំណួរនិងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវខាងលើ សម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានលើកឡើង ដូចខាងក្រោម៖

១ -ទស្សនៈរបស់មន្ត្រីក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងនាយកដ្ឋានចំណុះឱ្យអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគឺស្ថិតក្នុងកម្រិត“ល្អ”។

២ -មន្ត្រីដែលមានភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍“ខុសគ្នា” មានទស្សនៈក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស“ខុសគ្នា”។

១.៦ -ដែនកំណត់និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានកំណត់ដែនកំណត់និងវិសាលភាព ដូចខាងក្រោម៖

១.៦.១-ផ្នែកខ្លឹមសារ

ខ្លឹមសារ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ គឺកម្រងសំណួរ មាន ៥ ចំណុចគោល និង២៥ ចំណុចរង ដោយដកស្រង់ពីគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ (២០១២) និង Wearn (២០១២) ដូចខាងក្រោម៖

- ដំណើរការជ្រើសរើស មាន៥ចំណុច
- ការជ្រើសរើស មាន៥ចំណុច
- ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ មាន៥ចំណុច
- ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារមាន៥ចំណុច
- ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត មាន៥ចំណុច

១.៦.២ -ប្រជាជននិងភាគសំណាក

ក.ប្រជាជន៖ គឺសំដៅដល់ចាប់ពីមន្ត្រីដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនិងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ។

ខ.ភាគសំណាក៖ ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះភាគសំណាកជាក់ស្តែងមាន១០៥នាក់គឺត្រូវបានធ្វើឡើងដោយកំណត់យកតាមនាយកដ្ឋានមាន៤និងក្នុងនាយកដ្ឋាននីមួយៗមានការិយាល័យ១៦។

១.៦.៣ -អថេរនៃការសិក្សា

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់លើបួនចំណុចជាចម្បងគឺ តាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ជាអថេរឯករាជ្យនិងបណ្តុះបណ្តាលការលើកទឹកចិត្តដែលមានប្រាំបីចំណុចជាអថេរមិនឯករាជ្យ ។

១- អថេរឯករាជ្យ ព័ត៌មានប្រជាសាស្ត្ររបស់ភាគសំណាក ចែកចេញ ដូចខាងក្រោម៖

១ -ភេទ

១.១ -ប្រុស

១.២ -ស្រី

២ -អាយុ

២.១ -ក្រោម ៣០ ឆ្នាំ

២.២ -អាយុ៣០-៤៥ ឆ្នាំ

២.៣ -លើសពី៤៥ ឆ្នាំ

៣ -គុណវុឌ្ឍិ

៣.១ -ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ

៣.២ -បរិញ្ញាបត្រ

៣.៣ -ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ

៤ -បទពិសោធន៍ការងារ

៤.១ -តិចជាង ៥ ឆ្នាំ

៤.២ -៥ ដល់ ១០ ឆ្នាំ

៤.៣ -លើសពី១០ ឆ្នាំ

២- អថេរមិនឯករាជ្យ គឺ ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋាន
ចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការលើដំណើរការជ្រើសរើស ការជ្រើសរើស ការបណ្តុះ
បណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត។

១.៦.៤- រយៈពេលនៃការសិក្សា

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងប្រើរយៈពេល ០៤សប្តាហ៍ នៃខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២២។

១.៧ -សារៈសំខាន់ នៃការស្រាវជ្រាវ

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះនឹងក្លាយជាប្រយោជន៍ដល់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោល
នយោបាយនិងផែនការ និងអគ្គនាយកដ្ឋានដទៃទៀត នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីដឹងពីការអនុ
វត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ពួកគេ និងដើម្បីដឹងពីផែនការ និងទិសដៅសម្រាប់
អភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពលើជំនាញ

ផ្សេងៗ មិនថាជំនាញផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍និងព័ត៌មាន ជំនាញផ្នែកភាសាបរទេស រហូតដល់ជំនាញ ចាំបាច់ផ្សេងទៀត ដើម្បីលើកពង្រឹងចំណុចអវិជ្ជមានរបស់មន្ត្រីនិងលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ។ ទន្ទឹម នេះ លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវនេះអាចកំណត់ផែនការការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស របស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ។

១.៨ -និយមន័យពាក្យគន្លឹះ នៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីបញ្ជាក់បន្ថែមនិងយល់លម្អិតពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ពាក្យគន្លឹះសំខាន់ៗ ត្រូវបានកំណត់ និយមន័យ ដូចខាងក្រោម៖

១ -គោលការណ៍ សំដៅដល់ទ្រឹស្តីដែលចេញប្រើជាគោលសម្រាប់អនុវត្តកិច្ចការ ឱ្យត្រូវតាមបែប
បទ Wearn, H. C. (២០១២).

២-ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមាននិយមន័យច្រើនគឺ៖

-គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺជាការប្រើប្រាស់ធនធានសំដៅធ្វើឱ្យ សម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព។ អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ត្រូវតែពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទោះបីវាតិចឬ ច្រើនក៏ដោយជាទូទៅអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់ទទួលនូវអ្វីដែលគេទទួលបានពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់អ្នកដទៃ ហើយតម្រូវឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងការងារគ្រប់គ្រង។(រឿង វណ្ណៈវិទ្យាឆ្នាំ ២០០៦)

-ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាការគ្រប់គ្រងមនុស្សក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក និងនិយោជក។ ជាក់ស្តែងវាពាក់ព័ន្ធទៅនឹងលទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់មនុស្ស ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់អង្គ ភាព ឬស្ថាប័ន និងការបំពេញចិត្តនៃតម្រូវការរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ (Raymond, ១៩៩៨)។

-ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺជាបណ្តុំនៃសកម្មភាពការងាររបស់អង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ជាមួយនឹង ការទាក់ទាញទឹកចិត្តបុគ្គលិក ការបង្កើត ការថែរក្សាការពារបុគ្គលិក និងសកម្មភាពការងារឱ្យទទួលបាន ប្រសិទ្ធភាព។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានកើតឡើងក្នុងបរិយាកាសដែលធ្លាប់មានការផ្លាស់ប្តូរ និង

សកម្មភាពដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ ហើយដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងខ្លាំងសម្រាប់ជាយុទ្ធ
សាស្ត្រយ៉ាងសំខាន់(Griffin & Ebert, ២០០៦)។

១.៩ - របបសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានបែងចែកជា ៥ ជំពូកធំៗ ដូចខាងក្រោម៖

ជំពូកទី១ គឺ សេចក្តីផ្តើមនៃការស្រាវជ្រាវ ដែលបានបែងចែកជាចំណងជើងរងចំនួន ៩ គឺ លំនាំ
បញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ដោយបានរំលេចនូវសំណួរស្រាវជ្រាវ គោលបំណង
នៃការស្រាវជ្រាវ សម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ ដែនកំណត់និងវិសាលភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងសារៈ
សំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ និងនិយមន័យពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២ គឺ ការសំយោគនិងរំលឹកទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធ។ ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានលើក
យកនិងប្រមូលទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចក្នុងបរិបទសាកល តំបន់ និងកម្ពុជាផ្ទាល់មកវិភាគ
សំយោគ ដើម្បីធ្វើជាគំនិតសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវនិងបង្កើតស្នាដៃថ្មីៗ លើសពីនេះ ការសិក្សាពាក់ព័ន្ធ
កន្លងមក ក៏ត្រូវបានលើកឡើង ដើម្បីជាកញ្ចក់ឆ្លុះសម្រាប់សិក្សាស្រាវជ្រាវផងដែរ។

ជំពូកទី៣ សំដៅដល់វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ។ ជំពូកទី៣ នេះ រៀបរាប់លម្អិតពីវិធីសាស្ត្រ ដែលប្រើ
ប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើកនេះ ដោយលើកពីរបៀបវិធីស្រាវជ្រាវនិងពន្យល់លម្អិតពីប្រជាជននិង
វិធីសាស្ត្រវេសភាគសំណាកអង្កេតគោលដៅ។ ឧបករណ៍សិក្សាស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានរាប់បញ្ចូលនិងពន្យល់
លម្អិតពីវិធីវាស់វែងជាក់លាក់តាមលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ។ ការប្រមូលទិន្នន័យ និងការវិភាគទិន្នន័យនិង
ស្ថិតិ ដែលប្រើក្នុងការវិភាគ ត្រូវបានលើកយកមកពន្យល់យ៉ាងលម្អិតតាមលំដាប់លំដោយ។ ក្រមសីលធម៌
នៃការស្រាវជ្រាវ ក៏ត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញផងដែរ។

ជំពូកទី៤ គឺការវិភាគទិន្នន័យនិងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ។ ជំពូកនេះ បានវិភាគទិន្នន័យនិងលទ្ធ
ផលការស្រាវជ្រាវ ដោយសរុបអថេរបស់ភាគសំណាក។ លើសពីនេះ ការវិភាគទិន្នន័យ និងលទ្ធផល នៃ

ការស្រាវជ្រាវតាមសំណួរស្រាវជ្រាវនីមួយៗ ដែលបានលើកឡើងនៅជំពូកនេះ ត្រូវបានអធិប្បាយតាម
លំដាប់លំដោយយ៉ាងលម្អិត។

ជំពូកទី៥ ជាជំពូកស្តីពីការពិភាក្សាលើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ។ ជំពូកនេះ បានលើកយកលទ្ធផល
នៃការឃើញសំខាន់ៗក្នុងជំពូកទី៤ មកពិភាក្សា ដោយបានបង្ហាញនិងពន្យល់ពីទង្វើករណីពីទ្រឹស្តីនិង
ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពាក់កណ្តាលមក មកបញ្ជាក់បន្ថែមទៅតាមតថភាពនិងសង្គតិភាពនៃលទ្ធផលតាម
ចំណុចនីមួយៗ។

ជាសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍។ ក្នុងជំពូកនេះ ជាផ្នែកមួយដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានធ្វើ
ការសន្និដ្ឋានទៅលើចំណុចទាំងអស់ដែលបានយកមកវិភាគព្រមទាំងផ្តល់ជាអនុសាសន៍គន្លឹះសំខាន់ៗ ដើម្បី
គូសបញ្ជាក់ពីភាពចាំបាច់និងភាពបន្ទាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សនៅកម្ពុជា ដែលឆ្លើយតបទៅនឹង
ចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយរបស់កម្ពុជា តំបន់ និងពិភពលោក។

ជំពូកទី២
រំលឹកច្រើនស្តី
និងការស្រាវជ្រាវ
ដែលពាក់ព័ន្ធ

ជំពូកទី២

វិធីកម្មវិស័យ និងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ

២.១- លំនាំដើមនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានគេចាត់ទុកជាអទិភាពនៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍លើធនធានមនុស្សជាទូទៅអង្គភាពទទួលបានជោគជ័យក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ការងាររបស់ខ្លួនអាស្រ័យដោយមានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការងារអង្គភាព។

២.១.១- និយមន័យការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគេបានឱ្យនិយមន័យផ្សេងៗគ្នា៖

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាដំណើរការនៃការធ្វើផែនការ ការជ្រើសរើស ការវាយតម្លៃ និងការផ្តល់នូវសំណងដល់បុគ្គលិកម្នាក់ៗដែលបានបម្រើការងារក្នុងអង្គភាព ស្ថាប័ន ឬដើម្បី សម្រេចបាននូវគោលបំណងរបស់អង្គភាព ឬស្ថាប័នប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។ ហើយការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសំដៅលើគោលនយោបាយរបស់អង្គភាព ការអនុវត្តន៍ ឥរិយាបថ អាកប្បកិរិយា ពីការអនុវត្តន៍ការងាររបស់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាព

(Bernadin, ២០១០)។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាបណ្តុំនៃសកម្មភាពការងាររបស់អង្គភាព ដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ បានប្រសិទ្ធភាព។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានកើតឡើង ក្នុងបរិយាកាសដែលធ្លាប់មានការផ្លាស់ប្តូរនិងសកម្មភាពដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ ហើយដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងខ្លាំងសម្រាប់ជាយុទ្ធសាស្ត្រយ៉ាងសំខាន់ (Griffin & Ebert, ២០០៦)។

២.១.២- មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ជាការបង្ហាញនូវសកម្មភាពឬជំហានដ៏សំខាន់ៗ សម្រាប់ធ្វើការរៀបចំ បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពឱ្យប្រកបដោយសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្តការងារ និងបន្តសម្រេចនូវគោលដៅមុខងារ

សំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរួមមាន៖

- ការរៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស
- ការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក
- ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក
- ការបណ្តុះបណ្តាលនិងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក
- ការវាយតម្លៃលើសកម្មភាពការងាររបស់បុគ្គលិក
- ការទូទាត់សំណងនិងផលប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត
- សុខភាព និងសុវត្ថិភាព
- ទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក និងប្រធានអង្គភាព

២.១.៣- ផ្នែកធនធានមនុស្ស

មុខងារដ៏សំខាន់នៃផ្នែកធនធានមនុស្ស គឺរៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក តាមដានត្រួតពិនិត្យនិង វាយតម្លៃសកម្មភាពការងារអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង និងធ្វើការកែតម្រូវ និងចុះអនុវត្តន៍ការងារជាក់ស្តែងជាមួយបុគ្គលិក រៀបចំសកម្មភាពការងារ ចេញការងារអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងធ្វើជាអ្នកសម្របសម្រួល និងជាអ្នកចរចា ជាអ្នករៀបចំការងារឱ្យមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្នា និងបង្កើតគោលនយោបាយថ្មី ដើម្បីអង្គភាពទាំងមូលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ។ ហើយមានផ្នែកធនធានមនុស្ស គឺជាអ្នកដែលគ្រប់គ្រងមនុស្សដោយផ្ទាល់ជួរមុខប្រធានអង្គភាព។

២.១.៤- តួនាទីយុទ្ធសាស្ត្រ និងប្រតិបត្តិការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានតួនាទីសំខាន់ពីរយ៉ាងគឺ យុទ្ធសាស្ត្រ និង ប្រតិបត្តិ៖

- តួនាទីយុទ្ធសាស្ត្រ៖ វាបានគូសបញ្ជាក់ថា មនុស្សនៅក្នុងអង្គភាព គឺជាធនធានដែលមានតម្លៃ បំផុត ដែល

តំណាងឱ្យប្រធានអង្គភាពដ៏សំខាន់បំផុតនៃកិច្ចការខិតខំប្រឹងប្រែង របស់អង្គភាពនោះ។ប្រភព ធនធានមនុស្សទាំងនោះអាចជាប្រភពនៃកម្លាំងប្រកួតប្រជែងមួយ ប្រសិនបើធនធានមនុស្សទាំងអស់ ត្រូវបានរៀបចំនិងគ្រប់គ្រងឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនោះ(Voeung Vannak Viddh,២០០៨)។

-តួនាទីជាប្រតិបត្តិការ (Operation Role of HRM)៖តួនាទីប្រតិបត្តិការជាសកម្មភាពប្រតិបត្តិទាំង សកម្មភាព

ទាំងយុទ្ធវិធី និងរដ្ឋបាលការប្រព្រឹត្តតាមច្បាប់ជាឱកាសផ្តល់ការងារស្មើគ្នា និងច្បាប់ដទៃទៀតត្រូវប្រាកដ ច្បាស់លាស់បេក្ខជនទាំងឡាយ ត្រូវតែធ្វើបទសម្ភាសន៍រាល់បុគ្គលិកថ្មីៗ ត្រូវតែណែនាំឱ្យស្គាល់ការងារ របស់គេនិងមិត្តភក្តិគេព្រមទាំងជួយបណ្តុះបណ្តាលគេបន្ថែមពីបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនិងបានសម ស្របបំផុត(Voeung Vannak Viddh,២០០៨)។

-តួនាទីយុទ្ធសាស្ត្រ៖ ត្រូវបានគេកំណត់ថាមនុស្សគឺជាធនធានដ៏សំខាន់នៅក្នុងដំណើរការ និងធ្វើការ វិនិយោគនានា ដើម្បីឱ្យសម្រេចទិសដៅ និងគោលដៅរបស់គេដែលបានកំណត់។ប្រភពនៃធនធាន ទាំងនោះ អាចជាប្រភពនៃកម្លាំងប្រកួតប្រជែងមួយដ៏ល្អប្រសើរ ប្រសិនបើធនធានមនុស្សទាំងនោះ អាចត្រូវបានគេពិនិត្យមើលក្នុងបរិបទដូចគ្នា និងហិរញ្ញវត្ថុ បច្ចេកទេស និងបណ្តាធនធានដទៃច្រើន ទៀតដែលគេបានរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងនៅអង្គភាពដទៃផ្សេងៗ។ទន្ទឹមនឹងនេះការងារមួយចំនួនត្រូវ មានការផ្លាស់ប្តូរទៅតាមសម័យកាល នៃការរីកចម្រើនខាងផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាដែលជាហេតុនាំឱ្យបុគ្គលិក មួយចំនួនដែលមានបទពិសោធន៍ក្លាយទៅជាអ្នកអត់មានការងារធ្វើហើយនៅក្នុងអង្គភាពមួយចំនួន ខ្វះខាតមនុស្សមានសមត្ថភាព ដើម្បីអាចថែរក្សា ការងារចាស់ និងអាចចាប់យកឱកាសការងារថ្មី បាន។ដូចនេះហើយទើបការបណ្តុះបណ្តាល នូវធនធានមនុស្សចាំបាច់ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ និងតាម ដានត្រួតពិនិត្យមើលពីចំណុចយុទ្ធសាស្ត្រ។មានការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយពីក្រុមប្រឹក្សាសន្និដ្ឋានបាន

កំណត់ថា អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងអង្គភាពធំៗ គឺជាសមាជិកដ៏សំខាន់នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងអង្គភាព ហើយជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏សំខាន់សម្រាប់ធ្វើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងអង្គភាពមួយ។ តួនាទីប្រតិបត្តិគឺជាសកម្មភាពប្រតិបត្តិទាំងយុទ្ធវិធី និងរបៀបវារៈការប្រព្រឹត្តតាមច្បាប់ នឹងផ្តល់ឱកាសការងារស្មើគ្នា និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗទៀតដែលបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ ហើយរាល់ការជ្រើសរើសបេក្ខជនការងារទាំងឡាយត្រូវឆ្លងកាត់ការធ្វើបទសម្ភាសន៍យ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់រួចធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលនូវជំនាញ និងធ្វើការសាកល្បងការងារមុននឹងចូលបម្រើការងារជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ (Voeung Vannak Viddh, ២០០៨) ។

២.១.៥-ផលប្រយោជន៍នៃការគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្ស

ផលប្រយោជន៍នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានបួនគឺ៖

- ផែនការកម្ម និងលទ្ធកម្ម៖ ការរៀបចំផែនការដ៏មានប្រសិទ្ធភាពធ្វើឡើងគឺដើម្បីជួយដល់សម្រេចចិត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក៖ នៅពេលដែលផែនការបណ្តុះបណ្តាលផែនការត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយផែនការធនធានមនុស្ស បុគ្គលិកទាំងឡាយទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែលគេអាចយកមកអនុវត្តន៍ការងារភ្លាមៗបាន និងអភិវឌ្ឍន៍ប្រើសម្រាប់តំឡើងឋានៈនិងឱកាសការងារបន្ថែម។ (Voeung Vannak Viddh, ២០០៨)
- ការថែរក្សា និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក៖ នៅពេលដែលគ្រប់គ្រងមានលក្ខណៈសមរម្យ យុត្តិធម៌ តម្លាភាព និងស្មើភាព បុគ្គលិកទាំងឡាយ អាចជឿជាក់លើប្រធានរបស់ពួកគេចំពោះការ តំឡើងឋានៈការជ្រើសរើសនិងការទូទាត់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។
- ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន និងសេវាកម្មធនធានមនុស្ស៖ ព័ត៌មានអំពីបុគ្គលិកជំនាញរបស់ពួកគេគំរូមុខរបរ និងការរីកចម្រើនគឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ចំពោះការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យទាំងបី

ខាងលើ។(យោងតាមលោក រឿង វណ្ណៈវិឌ្ឍ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នៃ សកលវិទ្យាល័យធនធានមនុស្ស(Voeung Vannak Viddh,២០០៨)

២.១.៦- តួនាទីជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ក. តួនាទីជាយុទ្ធសាស្ត្រ

មនុស្សយើងនៅក្នុងអង្គភាពមួយ គឺជាធនធានដែលមានតម្លៃបំផុត និងតំណាងឱ្យការវិនិយោគ ដ៏សំខាន់បំផុតនៃកិច្ចការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់អង្គភាពនោះ។ប្រភពធនធានមនុស្សទាំងអស់ នោះអាចជាប្រភពកម្លាំងប្រកួតប្រជែងមួយដ៏ល្អប្រសើរ ប្រសិនបើធនធានទាំងអស់នោះត្រូវបានគេរៀបចំ និងមានការគ្រប់គ្រងឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ហេតុដូច្នេះហើយធនធានមនុស្សទាំងនោះ ត្រូវបានគេត្រួតពិនិត្យ និងមានការមើលដោយយកចិត្តទុកដាក់ដូចៗគ្នា និងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ បច្ចេកទេស និងបណ្តាធនធានដទៃទៀត ដែលត្រូវបានគេរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងអង្គភាពផ្សេងៗទៀតផងដែរ(Voeung Vannak Viddh,២០០៨)។

ខ. តួនាទីប្រតិបត្តិការ

តួនាទីប្រតិបត្តិការគឺជាសកម្មភាព អនុវត្តទាំងយុទ្ធវិធី និងរដ្ឋបាល ហើយប្រព្រឹត្តតាមច្បាប់ ការផ្តល់ឱកាសការងារស្មើគ្នា និងច្បាប់ដទៃទៀត ដែលត្រូវប្រាកដច្បាស់លាស់ថាបេក្ខជនទាំងឡាយ ត្រូវតែទទួលបានការធ្វើតេស្ត និងរាល់បុគ្គលិកថ្មីៗ ត្រូវតែណែនាំឱ្យស្គាល់ការងាររបស់គេ អ្នករួមការងារ កន្លែងធ្វើការងារ អ្នកគ្រប់គ្រង ព្រមទាំងជួយបណ្តុះបណ្តាលគេថែមទៀត បញ្ហាសុវត្ថិភាព និងប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់បៀវត្សដែលសមរម្យ និងរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត(Voeung Vannak Viddh, ២០០៨)។

២.១.៧- ការវិភាគការងារ

ការវិភាគការងារតម្រូវឱ្យមានការអង្កេត សកម្មភាពការងារជាក់ស្តែងជាមួយនឹងរបាយការណ៍ការប្រចាំថ្ងៃ ដើម្បីកំណត់លក្ខណៈនៃការងារជាក់ស្តែងមួយដែលឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីអត្ថបរិយាយ ខាងក្នុង ភាពស្មោះត្រង់ ការទទួលខុសត្រូវ ភាពពេញចិត្តចំពោះការងារអង្គភាព បានដាក់ជូន និងភាពសកម្មក្នុងការ

ស្វែងរកព័ត៌មានដែលអង្គការត្រូវការ និងមានភាពទំនាក់ទំនងល្អនៅក្នុងអង្គការទាំងមូល។ អាចកើតឡើងដោយសារការវិភាគការងារគឺ៖

- ពិពណ៌នាអំពីការងារ
- ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពការងារ

ក.ពិពណ៌នាអំពីការងារ

ការពិពណ៌នាអំពីការងារគឺជាការពិពណ៌នាអំពីភារកិច្ចការទទួលខុសត្រូវលើការងាររបស់បុគ្គលិកលក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ ហើយនិងធ្វើរបាយការណ៍ទំនាក់ទំនងផ្សេងៗ ដែលបានទទួលក្នុងការងារ។ ការពិពណ៌នាអំពីភារកិច្ចចម្បងនីមួយៗ ទិន្នផលនៃការងារនឹងត្រូវបង្ហាញនូវទំនាក់ទំនងបរិមាណលទ្ធផលដែលគេអាចធ្វើបានដូចជាការងារមានទំហំប៉ុណ្ណា? គុណភាពដូចម្តេច? ត្រូវចំណាយពេលវេលាប៉ុន្មាន? ដើម្បីសម្រេចការងារទាំងនោះ។ សមាសធាតុការងារគួរតែចុះនៅក្នុងបញ្ជី ព្រោះថាវាមានសារៈសំខាន់ណាស់ហើយនិងពេលវេលាដែលយើងបានចំណាយទៅលើភារកិច្ចនីមួយៗក៏យើងគួរយកចិត្តទុកដាក់ផងដែរ។

ការពិពណ៌នាការងារមាន៤ផ្នែកសំខាន់ៗ៖ អត្តសញ្ញាណសង្ខេបទូទៅមុខងារ និងភារកិច្ចសំខាន់ៗ និងមុខងារនានា។

- អត្តសញ្ញាណរួមមាន៖ ឋានៈការងារ អង្គភាពនិងទីកន្លែង។ ការបរិច្ឆេទនៃកាលវិភាគការងារមានសារៈសំខាន់ដើម្បីធ្វើឱ្យយើងដឹងពីពេលវេលាក្នុងការត្រួតពិនិត្យការពិពណ៌នាការងារសម្រាប់តម្រូវការណែនាំការងារនីមួយៗឡើងវិញ។
- សង្ខេបទូទៅ៖ សេចក្តីសង្ខេបអំពីទំនួលខុសត្រូវទូទៅនិងធាតុនានាដែលធ្វើការងារនោះខុសប្លែកការងារដទៃ។ ផ្នែកនេះក៏បញ្ចូលនូវលក្ខន្តិកៈដូចជា៖ ពេញម៉ោង ក្រៅម៉ោង បុគ្គលិកកិច្ចសន្យា ការលើកលែង និងមិនលើកលែង។

- មុខងារនិងភារកិច្ចសំខាន់ៗ៖រៀបរាប់នូវមុខងារ និងភារកិច្ចសំខាន់ៗៗក៏ពិតជាមានប្រយោជន៍ ក្នុងការពិពណ៌នាឱ្យច្បាស់លាស់និងដាក់លាក់អំពីករណីកិច្ច ភារកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវចម្បងៗ។
- ទំនាក់ទំនង៖កំណត់នូវទំនាក់ទំនង ការត្រួតពិនិត្យ និងការរាយការណ៍សម្រាប់តំណែងការងារ។

(Voeung Vannak Viddh, ២០០៨)

ខ.ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពការងារ

ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពការងារគឺជាការកំណត់នូវលក្ខណៈសម្បត្តិដែលអាចទទួលយកបានជា អប្បបរិមាដែលបុគ្គលិកគួរតែមានដើម្បីធ្វើការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។ព័ត៌មានដែលយើងអាចទទួលបាន ក្នុងការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពការងារ ជាធម្មតាតែងតែមាន៣ប្រភេទដូចខាងក្រោម៖

- តម្រូវការឱ្យមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ជាទូទៅដូចជាបទពិសោធន៍និងការបណ្តុះបណ្តាល នៅក្នុងអង្គភាព
- ការតម្រូវឱ្យមានផ្នែកអប់រំ ចំណេះដឹងទូទៅ សាលាមធ្យមសិក្សា មហាវិទ្យាល័យ ឬសាលាបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ
- ចំណេះដឹងជំនាញ បទពិសោធន៍ សមត្ថភាព ការបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពការងារគួរតែបញ្ចូលនូវលក្ខណៈសម្បត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការធ្វើការងារដែលអាចទទួលយកយកបានតែប៉ុណ្ណោះ

២.១.៨- ផលប្រយោជន៍ការវិភាគការងារ

ផលប្រយោជន៍សំខាន់ៗនៃព័ត៌មានស្តីពីការវិភាគការងាររួមមាន៖

- ការកំណត់ផែនការ(Personnel Planning)៖ គឺដើម្បីអភិវឌ្ឍរាល់ប្រភេទការងាររបស់បុគ្គលិក ក្នុងអង្គភាព
- ការប្រកាសជ្រើសរើស(Personnel Recruiting)៖គឺដើម្បីពិពណ៌នាពីកន្លែងទំនេរ និងផ្សព្វផ្សាយ នូវបណ្តាលតួនាទីថ្មីៗក្នុងអង្គភាព ក្នុងគោលបំណងជ្រើសរើសបុគ្គលិកពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅឱ្យមក បំពេញការងារឬតួនាទីណាមួយក្នុងអង្គភាព។

- ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក (Selection) ៖ ដើម្បីកំណត់នូវជំនាញ និងសមត្ថភាពទាំងឡាយ ដែលត្រូវអនុវត្តដូចជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដើម្បីសម្រេចថាបេក្ខជនទាំងឡាយណាដែលត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់អង្គភាព។
- ការកំណត់ទិសដៅបុគ្គលិក (Orientation) ៖ គឺប្រាប់បុគ្គលិកទាំងឡាយនៅក្នុងអង្គភាពនូវរាល់សកម្មភាពការងារអ្វីខ្លះដែលពួកគេត្រូវធ្វើឬត្រូវប្រតិបត្តិ។
- ការវាយតម្លៃបុគ្គលិក (Evaluation) ៖ គឺជាការកំណត់នូវបទដ្ឋានការងារនិងកម្មវត្ថុធ្វើការងារដែលការងារបុគ្គលិកទាំងឡាយត្រូវវាយតម្លៃ។
- ការបើកកម្រៃឱ្យបុគ្គលិក (Compensation) ៖ គឺជាការវាយតម្លៃការងារហើយជួយក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍នូវចរនាសម្ព័ន្ធប្រាក់បៀវត្ស។
- ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក (Tranning) ៖ គឺដើម្បីគ្រោងនូវការប្រមើលមើលពីតម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាលដោយធ្វើអត្តសញ្ញាណកម្ម នូវសកម្មភាពទាំងឡាយដែលបុគ្គលិកអាចធ្វើបាន។
- វិន័យ (Discipline) ៖ គឺជាការធ្វើអត្តសញ្ញាណនូវបទដ្ឋានទាំងឡាយនៃការធ្វើការងារដែលអាចយកជាការបានដែលបុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវតែអនុវត្តតាម។
- សុវត្ថិភាព និងសុខភាពរបស់បុគ្គលិក (Security Safety) ៖ គឺជាការកំណត់សម្គាល់នូវបែបបទធ្វើការងារគ្រោះថ្នាក់ពេលបំពេញការងារក្នុងអង្គភាពដូចនេះសកម្មភាពទាំងឡាយដែលប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់អាចត្រូវផ្លាស់ប្តូរចេញហើយព្រមទាំងបញ្ឈប់សកម្មភាពទាំងនោះតែម្តង។
- ការរៀបចំការងារនោះឡើងវិញ (Job Redesign) ៖ គឺដើម្បីវិភាគនូវលក្ខណៈពិសេសរបស់ការងារដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរក្នុងកម្លាំងរៀបចំការងារឡើងវិញ (Voeung Vannak Viddh, ២០០៨) ។

២.១.៩- អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវមានសមត្ថភាព ជំនាញ ចំណេះដឹង និងបទពិសោធផ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អង្គភាព និងប្រធានអង្គភាព។ ការទទួលខុសត្រូវជាមូលដ្ឋានគ្រឹះរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង

ធនធានមនុស្សគឺធ្វើឱ្យប្រាកដថាអង្គភាពមានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីសម្រេចគោលដៅរួមរបស់អង្គភាព។ (Voeung Vannak Viddh, ២០០៨)

- តួនាទីនិងទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- រៀបចំផែនការធនធានមនុស្ស
- ដាក់ចេញនូវបញ្ញត្តិនានារបស់អង្គភាព
- សហការជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់ផ្នែក និងគ្រប់កម្រិត
- បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកនូវជំនាញដែលពាក់ព័ន្ធ
- ធ្វើជាអ្នកចរចានិងអ្នកសម្របសម្រួល
- ជាអ្នកដោះស្រាយនូវវិវាទនានាដែលកើតមាននៅក្នុងអង្គភាព
- ធានានូវរាល់ការផ្សព្វផ្សាយ ដែលចេញពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងត្រូវបានយល់ទាំងស្រុងនៅក្នុងអង្គភាព
- បង្កើតនិងរួមបញ្ចូលនូវកម្មវត្ថុនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងផែនការទូទៅ
- ចំណេះដឹង និងជំនាញដែលត្រូវមាន (Knowledge and Skill)
- ជំនាញគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងបទពិសោធន៍ការងារ
- ច្បាប់ការងារនិងការប្រមូលទិន្នន័យ
- ចិត្តវិទ្យានិងការប្រាស្រ័យទាក់ទង
- ការតបស្នងនិងកម្មវិធីផ្តល់លាភសក្តារៈដល់បុគ្គលិក
- ជំនាញផ្សេងៗ
- ស្តង់ដារការងារ (Standard of Job)
- ការវិភាគការងារ ការពិពណ៌នាការងារ និងការវាយតម្លៃការងារ
- ចំណាត់ថ្នាក់ការងារ
- វិភាគប្រាក់បៀវត្ស

- ការស្ទង់មតិ
- គ្រប់គ្រងសេវាកម្មការងារលើបុគ្គលិក
- ផែនការថែរក្សាសុខភាព និងការធានារ៉ាប់រង
- ផែនការលើកទឹកចិត្តដទៃទៀតដូចជា ផែនការកម្សាន្តនានា។ល។(Voeung Vannak Viddh, ២០០៨)
- **មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស(HRM-Functions)**
- ការប្រមូលយក(Acquiring)HR PLanning.Recruitment and Selection
- ការអភិវឌ្ឍន៍(Developing):Training and Development
- ការថែរក្សាធនធានមនុស្ស(Maintain Human Resource)
- Compensation and Benefite.
- Safety and Health.
- Human Resource Research(លោក Mark C Zweig(១៩៩១)

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

Moch ត្រូវបានពិភាក្សានិងសរសេរនៅក្នុងអក្សរសិល្ប៍ទាក់ទងនឹងវិស័យគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRM) ខ្លឹមសារការអនុវត្តនិងកម្មវិធីរបស់វាហើយជាវិសាលភាពនិងដែនកំណត់(Jackson, ២០០៦)។ដូចគ្នានេះដែរកាលពីពេលថ្មីៗនេះមានរឿងចម្រុះចម្រាសជាច្រើនទាក់ទងនឹងទំនួលខុសត្រូវនិងការបរិច្ឆេទរបស់នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាពនានា។គួរនាំទីសំខាន់និងដំបូងបំផុតរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៧០គឺមិនមែនដើម្បីគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកទេ ហើយបញ្ហារបស់weltie មិនមានសារៈសំខាន់ចំពោះការគ្រប់គ្រងនោះទេប៉ុន្តែពួកគេដើរតួជាអ្នកចរចាដ៏កាចសាហាវនឹងតឹងតែងដែលតែងតែរៀបចំសហជីពរឹង។យ៉ាងណាមិញនេះបានបង្កើតឧបសគ្គរវាងថ្នាក់គ្រប់គ្រងនិងបុគ្គលិករបស់ពួកគេ។និយោជិតត្រូវបានបង្ខំឱ្យមើលទៅ

ក្នុងទិសដៅរបស់unicas សម្រាប់សុខុមាលភាពរបស់ពួកគេទាក់ទងនឹងបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុនិងការងារ
ជាក់ស្តែង បុគ្គលិកត្រូវបានទុកចោលដោយគ្មានជម្រើសផ្សេងក្រៅពីធ្វើតាមការដឹកនាំសហជីព
ហើយផ្ទុយពីការគ្រប់គ្រងដែលពិតប្រាកដដល់កម្រិតទាប។ផលិតភាពនិងពួកគេដោយធ្វើឱ្យ
គោលដៅរបស់អង្គភាពអាចសម្រេចបាន។បានស្នើឡើងនូវគោលដៅគោលនយោបាយសំខាន់ៗ
ចំនួន៤ដែលបែងចែកគំនិតថ្មីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរីករាយនឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។
ទាំងនោះគឺ៖(Jackson, ២០០៦)

-លើកទឹកចិត្តដល់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់និយោជិតក្នុងការបង្កើនការអនុវត្តរបស់ពួកគេហើយថែមទាំង
ស្មោះត្រង់ចំពោះអង្គភាពទាំងមូលការសង្កត់ធ្ងន់លើគុណភាពរបស់បុគ្គលិកដែលចូលរួមក្នុងអង្គ
ការឆ្ពោះទៅមុខក្នុងការ

ផលិតទំនិញនិងសេវាកម្មប្រកបដោយគុណភាពដែលជាអត្ថប្រយោជន៍ធំធេងសម្រាប់អតិថិជន។
និងអង្គការធានានូវការបត់បែនបានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងរបៀបរៀបចំបុគ្គលិកនេះធ្វើឱ្យពួកគេ
សម្របខ្លួននិងទទួលយកគ្រប់ទម្រង់នៃការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងទិដ្ឋភាពនៃការងាររបស់ពួកគេដូចជា
របៀបធ្វើការ ម៉ោងធ្វើការ

-ការរួមបញ្ចូលគោលដៅរបស់អង្គភាពក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីធ្វើឱ្យគោល
នយោបាយ

-ធានាពួកគេត្រូវបានទទួលយកដោយរីករាយនិងអនុវត្តលើទម្លាប់ប្រចាំថ្ងៃដោយអ្នកគ្រប់គ្រង។

-បញ្ហាដើម្បីធ្វើឱ្យបុគ្គលិកបង្កើនមាតិការបស់ពួកគេទៅកាន់អង្គភាពនិងក៏បង្កើនកម្រិតនៃការពេញ
ចិត្តរបស់ពួកគេ។ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាមុខវិជ្ជាសិក្សាមួយដែលកំពុងឆ្លងកាត់ដំណាក់
កាលនៃការផ្លាស់ប្តូរ។ការពិភាក្សាទាក់ទងនឹងគំនិតនិងសកម្មភាព(HRM)។(Jackson,
២០០៦)ការរួមចំណែកពីអ្នកល្បីល្បាញ អ្នកប្រាជ្ញក្នុងវិស័យនេះត្រូវបានគេនាំមកtatoសម្រាប់
ការវិភាគហើយការសន្និដ្ឋានត្រូវបានយក។ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស(HRM)បានកំណត់

ថាHRMត្រូវបានគេអះអាងថាជាការជំនួសពាក្យ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាព។នៅក្នុងព័ត៌មាន
អ្នកជំនាញដូចជាArmstrong(១៩៨៧)មើលឃើញថាHRMជាស្រាវជ្រាវនៅក្នុងជប៊ូ។ខណៈ
ពេលដែលGast(១៩៨៧)និងភាពអាម៉ាស់នោះមិនមែនជាការជំនួសទេប៉ុន្តែខុសគ្នាពីការ
គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រព័ន្ធផ្តល់រង្វាន់storey(១៩៩៥)កំណត់HRMជាវិធីសាស្ត្រប្លែកមួយចំពោះការ
គ្រប់គ្រងការងារស្វែងរកការសម្រេចចិត្តបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងតាមរយៈការដាក់
ពង្រាយជាយុទ្ធសាស្ត្រនៃការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់។និងកម្លាំងពលកម្មដែលមានសមត្ថភាពដោយប្រើរូប
បញ្ចូលគ្នានៃវប្បធម៌ចរនាសម្ព័ន្ធនិងបុគ្គលិកបច្ចេកទេសនិងខណៈពេលដែលByars&Rue(២០០៤)
ឃើញHRMជាសកម្មភាពដែលត្រូវបានរចនាឡើងដើម្បីផ្តល់និងសម្របសម្រួលធនធាន
មនុស្សរបស់អង្គភាព។(Boxall&Parcell(២០០០)គឺថាHEMរួមបញ្ចូលអ្វីទាំងអស់និងអ្វីគ្រប់
យ៉ាងដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារនៅក្នុងអង្គភាព។ពាក្យអ្វីក៏ដោយនិង
អ្វីគ្រប់យ៉ាងនៅក្នុងនិយមន័យពន្យល់ពីបញ្ហាកាន់តែទូលំទូលាយដែលមានគោលនយោបាយ
ដូចជាកិច្ចសន្យាការងារនិងវិធីដែលនិយោជិតអាចចូលរួមនៅក្នុងផ្នែកដែលមិនត្រូវបានគ្របដណ្តប់
ដោយផ្ទាល់ដោយកិច្ចសន្យាការងារដូច្នេះធានាបាននូវជីវិតការងារសមរម្យ។លើសពីនេះទៅ
ទៀតវានិយាយពីទំនាក់ទំនងការងារឬទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មដែលការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនឹងមិន
អាចបង្កើតបានជាចលនា ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយវិមាត្រសំខាន់ៗ៤ចំពោះHRMដែលបាន
កំណត់ដោយGuest(១៩៨៧)រួមមាន"ការប្តេជ្ញាចិត្ត វាត្រូវបានរំពឹងថានឹងនិយោជិតដើម្បីកំណត់
ចំណាប់អារម្មណ៍និងគោលដៅរបស់អង្គភាពហើយត្រូវបានតម្រឹមនិងប្តេជ្ញាក្នុងការសម្រេចបាននូវ
គោលដៅទាំងនេះ៖(Jackson,២០០៦)

-បុគ្គលិកភាពបត់បែនត្រូវបានរំពឹងថានឹងសម្របខ្លួនដោយឆន្ទៈក្នុងការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងចរនាសម្ព័ន្ធ
របស់អង្គការដោយមិនមានការឈ្លោះប្រកែកគ្នាឬការរើសអើងណាមួយឡើយ។

-គុណភាពការសម្រេចបាននូវការអនុវត្តកម្រិតខ្ពស់របស់អង្គការ អាស្រ័យលើគុណភាពនៃ សមាជិកបុគ្គលិកនិងការគ្រប់គ្រងនៃការរៀបចំអង្គភាពបែបនេះគឺពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទេរផ្ទេងយុទ្ធ សាស្ត្រធនធានhamimទៅនឹងតម្រូវការរបស់យុទ្ធសាស្ត្រអាជីវករ(១៩៧១)គ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សមូលធនមនុស្សគឺជាទ្រព្យសកម្មមួយក្នុងចំណោមទ្រព្យសកម្មទាំង៤ដែលគ្រប់គ្រងក្នុងស្ថាប័នផ្សេងទៀតដូចជាទ្រព្យសម្បត្តិរូបវន្តមានដូចជា ដី អគារ ឧបករណ៍ជាដើម ទ្រព្យសកម្មរបស់មនុស្សគឺជាបុគ្គលិកមានសមត្ថកិច្ចដែលមានសមត្ថភាពផ្តល់សេវាកម្មដល់អង្គភាពនិងទ្រព្យសម្បត្តិអរូបីដូចជាប៉ាតង់ការចនាជាដើម។ចំណុចសំខាន់ប្រតិបត្តិការទ្រព្យសម្បត្តិអរូបីដូចជា ប៉ាតង់ការចនាជាដើម។ចំណុចសំខាន់នៃប្រតិបត្តិការទ្រព្យសម្បត្តិរបស់មនុស្សនៅក្នុងអង្គភាពគ្រប់គ្រងការណែនាំនិងគ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ទ្រព្យសម្បត្តិផ្សេងទៀតដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់អង្គភាព។វាជារឿងសំខាន់ដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមូលធនមនុស្សមិនមែនជាបុគ្គលិកជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងអង្គភាពនោះទេប៉ុន្តែវាគឺជាអ្វីដែលពួកគេត្រូវរួមចំណែកក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់អង្គភាពRobert&Elizabeth

(២០០៣)កំណត់/ man Capital o"តម្លៃ nece of the capanties,Knowledge,Skill,life បទពិសោធន៍និងការលើកទឹកចិត្តនៃកម្លាំងការងាររបស់អង្គភាព។វាក៏សំដៅទៅលើមូលធនបញ្ញាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការគិតគាត់បានលាបពណ៌និងលាយឡំថាមនុស្សនៅក្នុងorgancanoscostethune(Jackson២០០៦)

ធនធានមនុស្សនិងអ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ ជម្លោះគឺចៀសមិនរួចទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយពួកគេត្រូវការសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនងល្អនិងមានសុខភាពល្អរវាងគ្នា។បុគ្គលិកធនធានមនុស្សនិងអ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការជាពិសេសអ្នកដែលនៅក្នុងផ្នែកលក់និងផលិតកម្មដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សចនាប្រព័ន្ធដែល

ប្រតិបត្តិការអ្នកគ្រប់គ្រងជួយក្នុងការអនុវត្ត ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយវាប្រែប្រួលពីស្ថាប័នមួយទៀត។ សម្រាប់ example, fivision នៃ "ការបណ្តុះបណ្តាល" pobility រវាង HR និង Operating manag.

ការបែងចែកទំនួលខុសត្រូវផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស

-រៀបចំសម្ភារសម្រាប់កិច្ចសម្របសម្រួលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបណ្តុះបណ្តាល

-ដឹកនាំប្រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅការងារ

-សម្របសម្រួលផែនការការងារនិងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងអភិវឌ្ឍបុគ្គលិកផ្តល់ធាតុចូលនិងជំនាញ

សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

-អ្នកគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការផ្តល់ព័ត៌មានបច្ចេកទេស អនុវត្តនិងតាមដានការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារដែលកំពុងបន្ត កំណើនបុគ្គលិកជាបន្តបន្ទាប់និងសក្តានុពលនាពេលអនាគតចូលរួមការផ្លាស់ប្តូរអង្គភាព

(Jackson, ២០០៦)

-Rele និងគោលបំណងនៃធនធានមនុស្ស (HR) នៅក្នុងអង្គភាព Mach ត្រូវបានពិភាក្សាអំពីតួនាទីរបស់នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាពនានា។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយអង្គភាពធនធានមនុស្សអាចអនុវត្តតួនាទីជាច្រើនដែលអាស្រ័យលើលក្ខណៈនិងលក្ខខណ្ឌនៃឯកសារយោងដែលបានផ្តល់ដោយអ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅលើដៃម្ខាងនិងសមត្ថភាពដែលបានបង្ហាញពីមុននៅក្នុងបន្ទាត់នៃ Torrington របស់ពួកគេ (១៩៩២) បានកំណត់តួនាទីបួនរបស់អ្នកអនុវត្តធនធានមនុស្សដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងរូបភាព

តួនាទីរបស់អ្នកអនុវត្តធនធានមនុស្ស (Torrington et al, ២០០២)

-ការិយាល័យមនុស្ស រៀបចំប្រព័ន្ធផ្លូវការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការបោះឆ្នោត

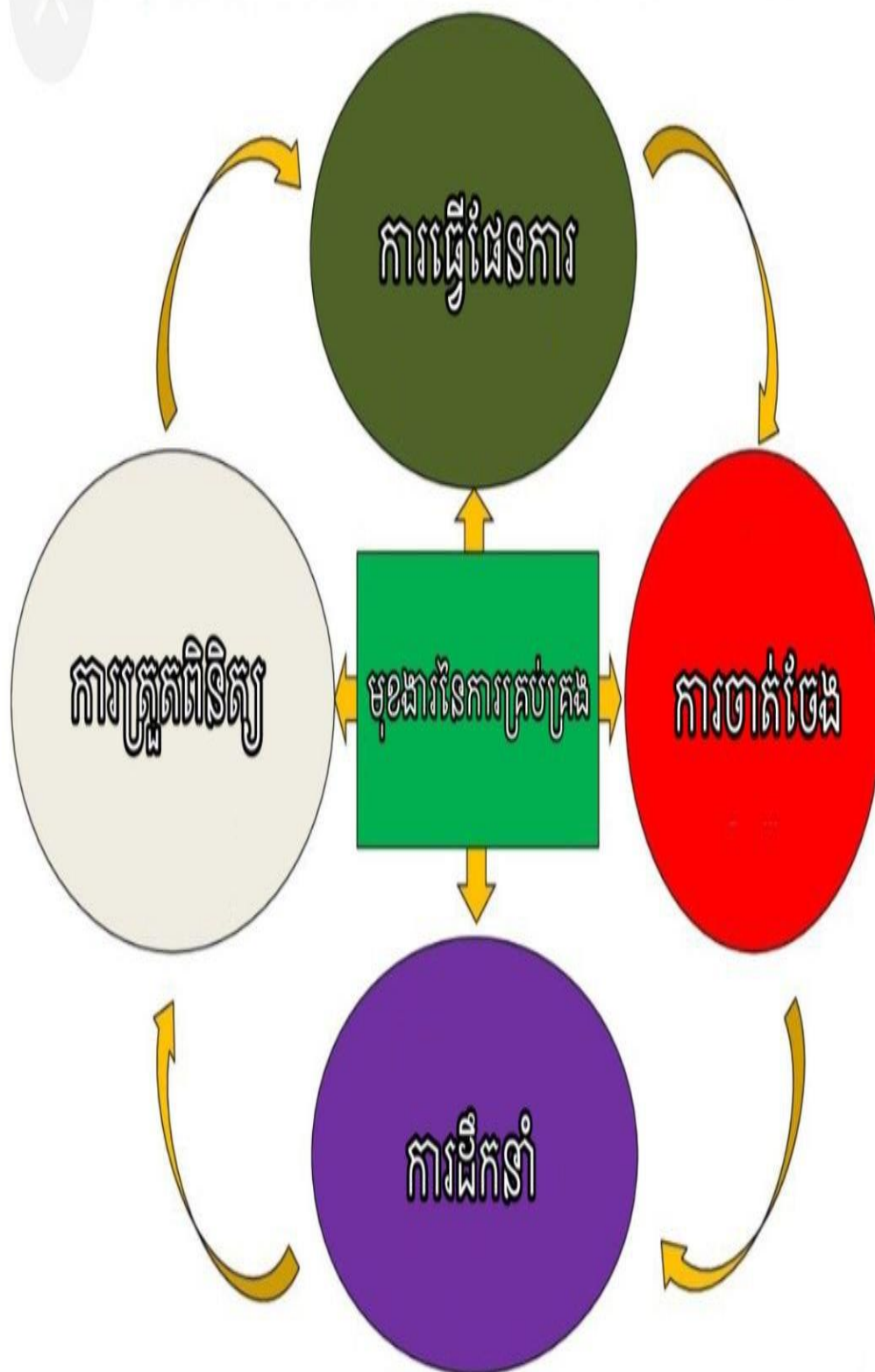
-Cones Negotiatur ឈ្មោះជាមួយនៅក្នុងប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការនៃការស្វែងរកនិងការចូលរួម

-អ្នកវិភាគ Manpower Frinieng ផែនការកំណត់រយៈពេលវែងសម្រាប់ចំនួនការងាររួមជាមួយ
អ្នកសរសេរកម្មវិធីសម្រាប់ជំនាញសមត្ថភាពនិងអាជីពកម្រិតអ្នកជ្រើសរើស

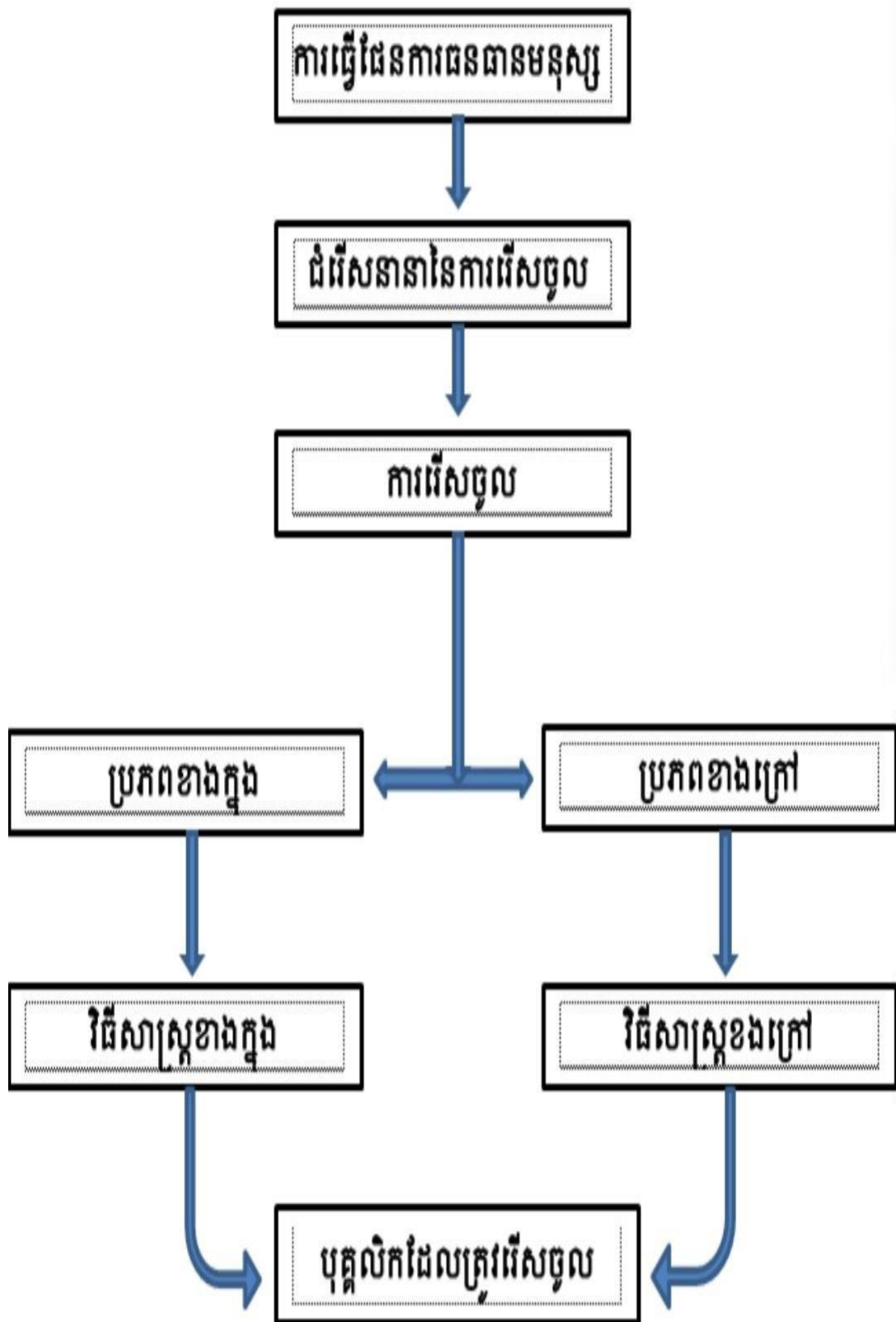
-អង្គភាពធ្វើការជាយុទ្ធសាស្ត្រជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំកំពូលដើម្បីចាត់ចែង

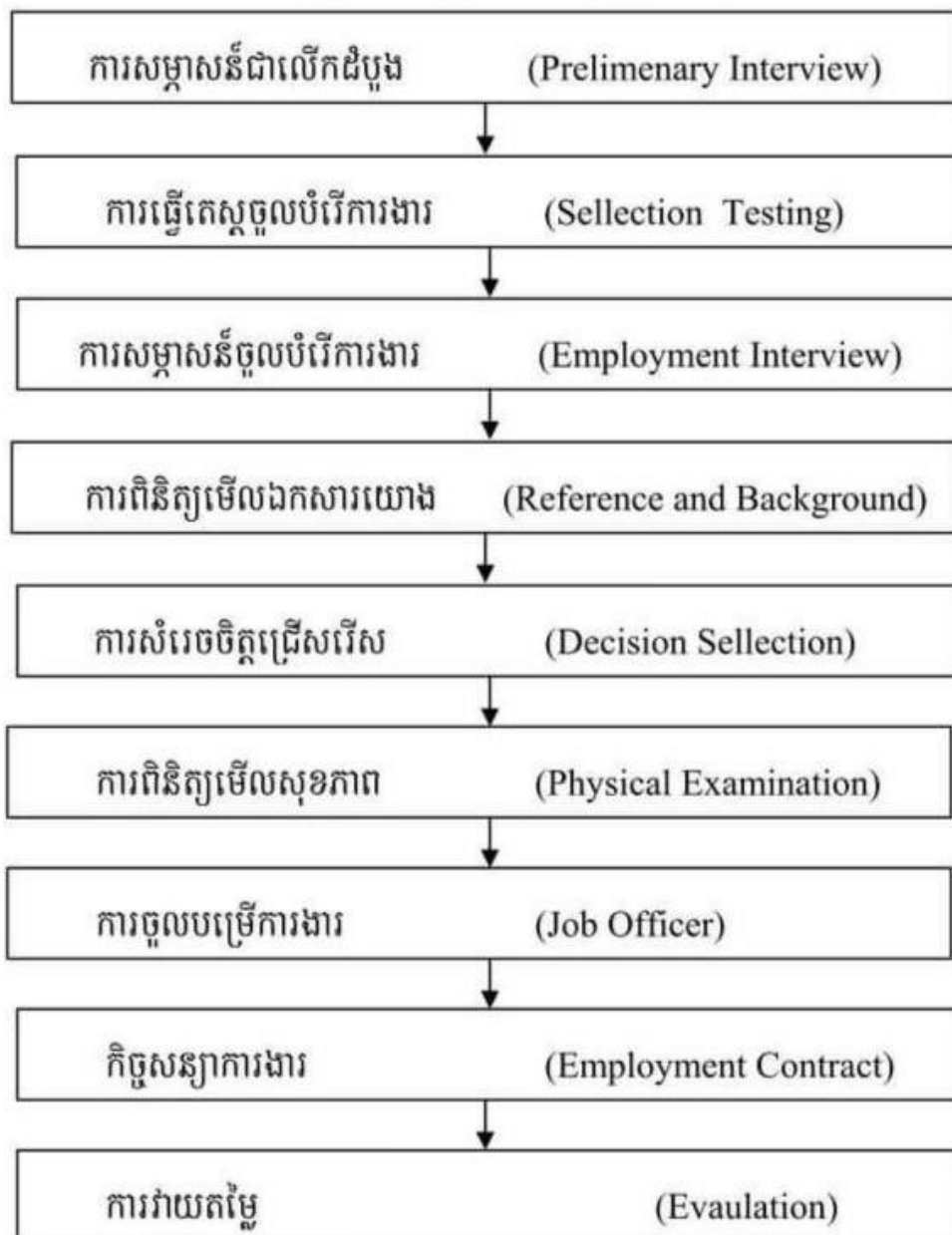
(Torrington et al, ២០០២) (Jackson, (២០០៦)

ឧបសម្ព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស



តំនូសដំណើរវេសមនុស្សចូលធ្វើការ





(Kaswathappa.(២០០៦)

ជំពូកទី៣
វិធីសាស្ត្រ
ស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១- ប្រជាជន និងភាគសំណាក

ដើម្បីបង្ហាញពីការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សលើគុណភាពនៃកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានវិភាគលម្អិតលើលទ្ធផលជាមួយនិងតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយការវិភាគតម្លៃភាពជឿជាក់ទាំងនោះ ត្រូវបានលើកយកមកសរុបក្នុងតារាងទី៣.១ ខាងក្រោម។

ប្រជាជនដែលត្រូវប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះគឺជាមន្ត្រីនៅក្នុងនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២មាន ចំនួនសរុប ១០៥នាក់ ក្នុងនោះមានស្រី ២៤នាក់ (ស្ថិតិបុគ្គលិក និងតម្រូវការសម្រាប់ឆ្នាំ២០២២, ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា) ។

ភាគសំណាកដែលប្រើក្នុងការសិក្សានេះជាក់ស្តែងគឺ១០៥នាក់ដែលជ្រើសពីការិយាល័យ១៦ក្នុងចំណោមនាយកដ្ឋានទាំង ៤ផ្សេងៗគ្នាដែលចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការដោយប្រើវិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យប្រើប្រាស់កំពូលទំរង់ដោយស្ថិតិពិពណ៌នា(Descriptive Statistics) ស្ថិតិសន្និដ្ឋាន (Inferential Statistics) ។

ប្រជាជនដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺចាប់ពីមន្ត្រីរហូតដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋាននៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងឆ្នាំ ២០២១-២០២២ ក្នុងនោះប្រមូលបានជាក់ស្តែងបានចំនួនសរុប១០៥នាក់មានស្រី ២៤ នាក់។

ការិយាល័យទាំងអស់បានបញ្ជាក់ក្នុងតារាងទីមួយខាងក្រោម៖

តារាងទី៣.១ ឈ្មោះនាយកដ្ឋាន ចំនួន និងការិយាល័យ

ល.រ	ឈ្មោះនាយកដ្ឋាន	ចំនួនការិយាល័យ	ចំនួនមន្ត្រី	
			ស្រី	ប្រុស
១	នាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ	៤	៥	១៧
២	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	៤	៩	២៣
៣	នាយកដ្ឋានផែនការ	៤	៦	២០
៤	នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ	៤	៤	២១

តាមតារាងខាងលើបង្ហាញពីនាយកដ្ឋានចំនួន៤ ការិយាល័យ ១៦ មាន នាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ នាយកដ្ឋានផែនការ នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ។

ដែលមានមន្ត្រីចំនួនសរុប ១០៥ នាក់ ស្រី ២៤ នាក់ប្រមូលជាក់ស្តែងបានចំនួន១០៥នាក់ស្រី២៤នាក់ដែលបានជ្រើសរើសក្នុងក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

តារាងទី៣.២ ចំនួន និងភាគរយរបស់ភាគសំណាក

ព័ត៌មាន	ចំនួន	ភាគ
ទូទៅ	(១០៥)	រយ (១០០)
ភេទ		
ប្រុស	៨១	៧៧.១%
ស្រី	២៤	២២.៩%
សរុប	១០៥	១០០%
អាយុ		
ក្រោម៣០ឆ្នាំ	៥	៤.៨%
អាយុ៣០-៤៥ឆ្នាំ	៩៦	៩១.៤%
លើសពី៤៥ឆ្នាំ	៤	៣.៨%
សរុប	១០៥	១០០%
គុណវុឌ្ឍិ		
ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ	០	
បរិញ្ញាបត្រ	១៤	១៣.៣%
ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ	៩១	៨៦.៧%
សរុប	១០៥	១០០%
បទ		
ពិសោធន៍		
តិចជាង៥ឆ្នាំ	២	១.៩%

៥-១០ឆ្នាំ	២៤	២២.៩%
លើសពី១០ឆ្នាំ	៧៩	៧៥.២
សរុប	១០៥	១០០%

តារាងខាងលើបង្ហាញពីភាគសំណាកសរុប ១០៥ នាក់គិតជាភាគរយ១០០% ដែលក្នុងនោះ មានមន្ត្រីស្រីសរុប ២៤ នាក់ជាភាគរយ ២២.៩ % និងមន្ត្រីប្រុស ៨១ នាក់ជាភាគរយ ៧៧.១% ។ដោយឡែកមន្ត្រីដែលមានអាយុក្រោម៣០ឆ្នាំមានចំនួន ៥ នាក់ជាភាគរយ ៤.៨ %និងមន្ត្រីដែលមានអាយុ៣០-៤៥ឆ្នាំមានចំនួន ៩៦ នាក់ជាភាគរយ ៩១.៤ % និងមន្ត្រីដែលមានអាយុលើសពី៤៥ឆ្នាំមានចំនួន ៤ នាក់ជាភាគរយ ៣.៨%។ចំណែកមន្ត្រីដែលមានគុណវុឌ្ឍិក្រោមបរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ០ នាក់ជាភាគរយ ០ %មន្ត្រីដែលមានបរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ១៤ នាក់ជាភាគរយ ១៣.៣ % និងខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ៩១ នាក់ជាភាគរយ ៨៦.៧% ចំពោះមន្ត្រីដែលមានបទពិសោធន៍តិចជាង៥ឆ្នាំចំនួន ១ នាក់ជាភាគរយ ១.០ %មន្ត្រីដែលមានបទពិសោធន៍តិចជាង៥ឆ្នាំមានចំនួន២នាក់ជាភាគរយ១.៩%ពី៥ឆ្នាំទៅ១០ឆ្នាំមានចំនួន ២៤ នាក់ជាភាគរយ ២២.៩ %និងមន្ត្រីដែលមានបទពិសោធន៍លើសពី១០ឆ្នាំមានចំនួន ៧៩ នាក់ ជាភាគរយ ៧៥.២ %។

៣.២- ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវ

ឧបករណ៍ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរដែលរៀបចំ និងកែសម្រួលតាមទ្រឹស្តីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាពដោយដកស្រង់ខ្លឹមសារគោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ (២០១២) និង Wearn (២០១២)។ ព័ត៌មានលម្អិតរបស់កម្រងសំណួរនេះ មានដូចខាងក្រោម៖

- ១- ដំណើរការជ្រើសរើស
- ២- ការជ្រើសរើស
- ៣- ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍

៤- ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ

៥- ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត

៣.២.១ លក្ខណៈរបស់ឧបករណ៍

ឧបករណ៍ដែលប្រើក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវខាងលើនេះជាកម្រងសំណួរ ផ្នែកទី១៖ជាកម្រងសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានមន្ត្រីរបស់ភាគសំណាកមានលក្ខណៈជាតារាង ផ្ទៀងផ្ទាត់ (CheckList) ដូចជា៖ ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធន៍ការងារ។

ផ្នែកទី២៖ជាកម្រងសំណួរដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡាតាមទ្រឹស្តីដែលមាន៥ផ្នែកនិងមាន២៥ចំណុចដូចខាងក្រោម៖

តារាង៣.៣ ផ្នែកនីមួយៗ និងចំណុចការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស

ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស	ចំណុចអនុវត្ត
ដំណើរការជ្រើសរើស	១,៦,១១,១៦,២១
ការជ្រើសរើស	២,៧,១២,១៧,២២
ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍	៣,៨,១៣,១៨,២៣
ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ	៤,៩,១៤,១៩,២៤
ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត	៥,១០,១៥,២០,២៥

តាមតារាងខាងលើនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានបែងចែកគោលការណ៍នៃការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ជា ៥ ផ្នែក ដែលមាន ២៥ ចំណុច។ដោយផ្អែកទីមួយបង្ហាញពីដំណើរការជ្រើសរើស ដែលមាន៥ ចំណុច

ផ្នែកទី២ បង្ហាញពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកចូលបម្រើការងារ មាន៥ចំណុច ផ្នែកទី៣ បង្ហាញពីការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលមាន ៥ ចំណុច ផ្នែកទី៤ បង្ហាញពីការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារដែលមាន ៥ ចំណុច និងផ្នែកទី៥ បង្ហាញពីការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដែលមាន ៥ចំណុច។លក្ខណៈកម្រងសំណួរផ្នែកទី២នេះជាបែបកម្រិតអនុវត្ត (Rating scale) ដោយកំណត់ជម្រើសជាប្រាំកម្រិតគឺបានអនុវត្តតិចបំផុត តិច មធ្យម ច្រើន ច្រើនបំផុត ដោយមានលក្ខណៈ ពិន្ទុតាមនិរ្និទ្ធិឧបករណ៍របស់៖

- លេខ១ មានន័យថា បានអនុវត្តតិចបំផុត
- លេខ២ មានន័យថា បានអនុវត្តតិច
- លេខ៣ មានន័យថា បានអនុវត្តមធ្យម
- លេខ៤ មានន័យថា បានអនុវត្តច្រើន
- លេខ៥ មានន័យថា បានអនុវត្តច្រើនបំផុត

ចំនួនលម្អិតនីមួយៗនៃផ្នែកនីមួយៗ ត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញនៅតារាងទី៣ ខាងក្រោម៖

តារាងទី ៣.៤ ផ្នែក និងចំណុចនីមួយៗនៃការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	
ដំណើរការ	
ជ្រើសរើស	
១	នាយកដ្ឋានរបស់លោក លោកស្រីបានដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងក្នុងនិងក្រៅដើម្បីយកមកអនុវត្តការងារក្នុងតំណែងដែលទំនេរ
៦	ប្រព័ន្ធដំណើរការជ្រើសរើសរបស់នាយកដ្ឋានលោក លោកស្រី ធ្វើឱ្យទាក់ទងអ្នកមានសមត្ថភាពខ្ពស់មកចូលបម្រើការងារ

១១ លោក លោកស្រី យល់ថាដំណើរការជ្រើសរើសរបស់នាយកដ្ឋានដោយប្រើការផ្សព្វផ្សាយមានភាពត្រឹមត្រូវហើយ

១៦ នាយកដ្ឋាន មានការកំណត់គោលការណ៍ក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសច្បាស់លាស់ដូចជា៖ លក្ខណៈការងារ ឬតំណែងតួនាទីនោះ

២១ លោក លោកស្រី យល់ថា នាយកដ្ឋានបានដំណើរការជ្រើសរើសមានភាពយុត្តិធម៌ ដោយពិចារណាពីគុណសម្បត្តិសមស្របជាមួយមុខតំណែងតួនាទី

ការជ្រើសរើស

២ នាយកដ្ឋាន មានគោលការណ៍ក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានគុណសម្បត្តិសមស្របតាមមុខតំណែងដែលបានកំណត់

៧ នាយកដ្ឋានមានវិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រឡងជ្រើសរើសឬប្រឡងសម្ភាសន៍បេក្ខជនដែលសមស្របជាមួយនឹងតម្រូវការដែលទំនេរ

១២ នាយកដ្ឋានមានការពិចារណាបេក្ខជនពីប្រវត្តិការងារដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចចិត្ត

១៧ លោក លោកស្រី គិតថានាយកដ្ឋានរបស់ លោក លោកស្រី ប្រើប្រព័ន្ធគុណាធម៌ក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខជន

២២ បេក្ខជនដែលបានជ្រើសរើសមានសមត្ថភាពសមស្របនឹងតំណែងដែលបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់

ការបណ្តុះប

ណ្តាលនិង

ការអភិវឌ្ឍន៍

៣ បុគ្គលិកបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលជាការពង្រឹងនិងពង្រីក
ចំណេះដឹងទស្សនៈវិស័យជំនាញនិងបទពិសោធជាបន្តបន្ទាប់

៨ នាយកដ្ឋានលើកកម្ពស់សមត្ថភាពបុគ្គលិកក្នុងការចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលនិងការ
អភិវឌ្ឍន៍ដែលសមស្របទាំងក្នុងនិងក្រៅនាយកដ្ឋាន

១៣ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដោយការចុះអនុវត្តផ្ទាល់នឹងធ្វើឱ្យលោក លោកស្រី
យល់ពីដំណាក់កាលនៃការធ្វើការងារបានប្រសើរឡើង

១៨ លោក លោកស្រីមានអារម្មណ៍ពេញចិត្តជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍
ដោយប្រើប្រព័ន្ធគ្រូបផ្ទេរ

២៣ នាយកដ្ឋានមានការរៀបចំបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបុគ្គលិកមានជំនាញតាម
ឧបនិស្ស័យ និងជំនាញទូទៅ

ការវាយតម្លៃ

លទ្ធផល

ការងារ

៤ នីតិវិធីការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារមានភាពសមស្របតំណែងនឹងខ្សែសង្វាក់ការងារមាន
ភាពយុត្តិធម៌សុក្រឹតភាព គណនេយ្យភាព ដែលអាចត្រួតពិនិត្យការងារបាន

៩ នាយកដ្ឋានកំណត់គោលការណ៍ពាក់ព័ន្ធការវាយតម្លៃ ការងារឱ្យទៅជាស្តង់ដាតែមួយ

១៤ លោក លោកស្រីមានការយល់ដឹងពីគោលការណ៍ក្នុងការវាយតម្លៃការងារច្បាស់លាស់
មុននឹងធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ

១៩ នាយកដ្ឋានប្រើលទ្ធផលការងារជាស្នូលក្នុងការផ្តល់រង្វាន់ឬតម្លើងតំណែងតួនាទី

២៤ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារធ្វើឱ្យលោក លោកស្រីយល់ដឹងពីលទ្ធផលការអនុវត្ត
ការងាររបស់ខ្លួនឯងថាមានស្រង់ជាឬគួរកែសម្រួលចំណុចណាខ្លះ

ការផ្តល់រង្វាន់

និងលើក

ទឹកចិត្ត

៥ នាយកដ្ឋានមានស្តង់ដារសមស្របជាមួយការកំណត់និងតម្លៃរង្វាន់

១០ នាយកដ្ឋានរបស់លោក លោកស្រីផ្តល់តម្លៃរង្វាន់យ៉ាងសមស្របជាមួយ
នឹងចំណេះដឹងសមត្ថភាពនិងបទពិសោធន៍

១៥ លោក លោកស្រីគិតថារង្វាន់និងសិទ្ធិប្រយោជន៍មានភាពសមស្របជាមួយស្ថានភាព
សេដ្ឋកិច្ចនាពេលបច្ចុប្បន្ន

២០ លោក លោកស្រីមានការពេញចិត្តជាមួយសិទ្ធិប្រយោជន៍ដូចជាធានារ៉ាប់រងសុខភាព
ការសុំច្បាប់សម្រាក ផែនការការសិក្សា។ល។

២៥ តម្លៃរង្វាន់សិទ្ធិប្រយោជន៍អាចជំរុញនិងបង្កើនកម្លាំងចិត្តក្នុងការធ្វើការងារឱ្យបានល្អ

៣.២.២ ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍

អ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្កើតឧបករណ៍ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ ដោយមានដំណាក់កាល
ដូចខាងក្រោម៖

១ សិក្សាគោលការណ៍បញ្ញត្តិទ្រឹស្តី និងចំណេះដឹងទូទៅពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនាយកដ្ឋាន និងវិធីសាស្ត្រការបង្កើតកម្រងសំណួរតាមទម្រង់កម្រិតការអនុវត្តពីឯកសារស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធ។

២ កំណត់គោលបំណង និងក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិការសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីកំណត់វិសាលភាពសំណួរពាក់ព័ន្ធការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ។

៣ បង្កើតកម្រងសំណួរតាមគោលបំណងស្រាវជ្រាវ និងក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិការស្រាវជ្រាវ។

៤ យកកម្រងសំណួរដែលបានបង្កើតឡើងដាក់ជូនសាស្ត្រាចារ្យជីកនាំដើម្បីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ និងអនុសាសន៍សម្រាប់យកទៅកែសម្រួល។

៥ យកកម្រងសំណួរដែលបានកែសម្រួលតាមអនុសាសន៍អ្នកជំនាញជូនសាស្ត្រាចារ្យជីកនាំដើម្បីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវម្តងទៀត។

៦ យកកម្រងសំណួរដែលបានកែសម្រួលរួចទៅសាកល្បងប្រើ(try out) ជាមួយក្រុមមន្ត្រីនាយកដ្ឋានបឋមដែលមិនមែនជាភាគសំណាកសម្រាប់ការសិក្សាចំនួន៣៥នាក់ ដែលចេញពីការិយាល័យ៤ ផ្សេងគ្នា និងយកកម្រងសំណួរ ដែលសាកល្បងប្រើនោះមកវិភាគរកភាពជឿជាក់របស់កម្រងសំណួរ។

៧ ធ្វើការកែសម្រួលកម្រងសំណួរដាក់ជូនសាស្ត្រាចារ្យជីកនាំមុននឹងយកទៅប្រមូលជាក់ស្តែង។

៣.២.៣- ការប្រមូលទិន្នន័យ

ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យអ្នកស្រាវជ្រាវដំណើរការតាមដំណាក់កាលនីមួយៗដូចខាងក្រោម៖

១ យកលិខិតអនុញ្ញាតពីវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដែលអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យជូនអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតចុះប្រមូលតាមនាយកដ្ឋានគោលដៅទាំង៤ខាងលើ។

២ ចុះប្រមូលតាមនាយកដ្ឋានគោលដៅនីមួយៗដោយជូនលិខិតអនុញ្ញាតទៅប្រធាននាយកដ្ឋាន។

៣ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រមូលផ្ទាល់ជាមួយភាគសំណាក ដោយបានពន្យល់ពីគោលបំណងរបស់ខ្លួននិង រយៈពេលការបំពេញកម្រងសំណួរ៤៥នាទីចែកជូនកម្រងសំណួរ។

៤ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រមូលកម្រងសំណួរដោយពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់និងភាពត្រឹមត្រូវរបស់កម្រងសំណួរ៖

៣.២.៤- ការវិភាគទិន្នន័យនិងស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគ

ដោយប្រើប្រេកង់ (Frequency) និងភាគរយ (Percentage) ចំណែកផ្នែកទាំង៥ និងផ្នែកទាំង២៥បានធ្វើការវិភាគដោយប្រើតម្លៃមធ្យម (Mean) និងគម្លាតស្តង់ដា (Standard Deviation) ។ ផ្នែកទាំង៥គឺ៖ ដំណើរការជ្រើសរើស ការជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ការវាយតម្លៃលទ្ធផល ការងារ និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជារួមតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ដោយប្រើស្ថិតិដូចជា Independent samples t-test, និង one way ANOVA តាមលំដាប់។

នៅពេលដែលដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យរួចរាល់ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំការវិភាគទិន្នន័យលើគោលការណ៍អនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដូចខាងក្រោម៖

១. ត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់កម្រងសំណួរនីមួយៗ ដោយឃើញថាត្រឹមត្រូវគ្រប់កម្រងសំណួរ។

២. បំពេញលេខកូដកម្រងសំណួរទី១ ដល់កម្រងសំណួរចុងក្រោយ

៣. ពិនិត្យដាក់ពិន្ទុកម្រងសំណួរនីមួយៗដោយការវិភាគទិន្នន័យប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ។ នៅពេលដែលរៀបចំទិន្នន័យរួចរាល់អ្នកស្រាវជ្រាវវិភាគទិន្នន័យដូចខាងក្រោម៖

ក. លទ្ធផលការវិភាគ លើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡាមាន ៥ផ្នែក។

ខ. ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់មន្ត្រីលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ។

ក.ការវាយតម្លៃ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ កំណត់តម្លៃពិន្ទុចំណុចនីមួយៗនៃកម្រងសំណួរ ដូចខាងក្រោម៖

ពិន្ទុ ៥ សំដៅដល់ ភាគសំណាកមានការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ខ្ពស់បំផុត

ពិន្ទុ ៤ សំដៅដល់ភាគសំណាកមានការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ខ្ពស់

ពិន្ទុ ៣ សំដៅដល់ ភាគសំណាកមានការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មធ្យម

ពិន្ទុ ២ សំដៅដល់ ភាគសំណាកមានការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ទាប

ពិន្ទុ ១ សំដៅដល់ ភាគសំណាកមានការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ទាបបំផុត

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការពន្យល់តម្លៃមធ្យម (Mean) ដូចខាងក្រោម៖

តម្លៃមធ្យម៤.៥១-៥.០០សំដៅដល់ភាគសំណាកមានការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សខ្ពស់បំផុត

តម្លៃមធ្យម ៣.៥១-៤.៥០ សំដៅដល់ភាគសំណាកមានការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ខ្ពស់

តម្លៃមធ្យម ២.៥១-៣.៥០ សំដៅដល់ភាគសំណាកមានការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មធ្យម

តម្លៃមធ្យម ១.៥១-២.៥០ សំដៅដល់ភាគសំណាកមានការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ទាប

តម្លៃមធ្យម ១.០០-១.៥០ សំដៅដល់ភាគសំណាកមានការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រង
ធនធានមនុស្ស ទាបបំផុត

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានធ្វើតេស្តលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់
កម្រងសំណួរយ៉ាងជាក់លាក់និងប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ ដោយប្រើតេស្តភាពជឿជាក់របស់គ្រូបាចអាល់ហ្វា
(Cronbach's alpha reliability test) និងបានកំណត់សហប្រសិទ្ធភាពជឿជាក់របស់គ្រូបាចអាល់ហ្វា
(Cronbach's alpha reliability coefficient) កម្រិតលំដាប់រវាង ០ និង ១ តាមទ្រឹស្តីរបស់ចចនិងម៉ាឡឺ
រី (George & Mallery, ២០០៣, ទំព័រ ២៣១) ដូចខាងក្រោម៖

- តម្លៃអាល់ហ្វា ធំជាង .៩ ការអនុវត្តគោលការណ៍ក្នុងកម្រិត ល្អប្រសើរ (Excellent)
- តម្លៃអាល់ហ្វា ធំជាង .៨ ការអនុវត្តគោលការណ៍ក្នុងកម្រិត ល្អ (Good)
- តម្លៃអាល់ហ្វា ធំជាង .៧ ការអនុវត្តគោលការណ៍ ក្នុងកម្រិត អាចទទួលយកបាន
(Acceptable)
- តម្លៃអាល់ហ្វាធំជាង .៦ ការអនុវត្តគោលការណ៍ក្នុងកម្រិត ក្នុងភាពងឿងធ្ងល់
(Questionnable)
- តម្លៃអាល់ហ្វា ធំជាង .៥ ការអនុវត្តគោលការណ៍ក្នុងកម្រិត ខ្សោយ (Poor)
- តម្លៃអាល់ហ្វាតូចជាង .៥ការអនុវត្តគោលការណ៍ក្នុងកម្រិតមិនអាចទទួលយកបាន
(Unacceptable)

ការសិក្សានេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានបែងចែកស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគទិន្នន័យជា៣ផ្នែករួមមាន៖

៣.២.៥ -ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍

- សន្ទស្សន៍សមភាព (ioc) ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

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

ពេល	IOC	ជំនួសសន្ទស្សន៍សមភាពរវាងគោលបំណងខ្លឹមសារកម្រងសំណួរ
	$\sum R$	ជំនួស លទ្ធផលសរុបពិន្ទុការយល់ឃើញ
	N	ជំនួស ចំនួនអ្នកជំនាញទាំងអស់

៣.២.៦ -អំណាចចំណែក (discrimination)

ការពិសោធន៍តម្លៃតាមចំណុចនីមួយៗ មានរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

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

៣.២.៧ -ភាពជឿជាក់ (α)

តាមវិធីរបស់គ្រូន់បាគ (cronbach) មានរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

ពេល	α	ជំនួស	តម្លៃប្រសិទ្ធភាពដែលហ្វារបស់ភាពជឿជាក់
	K	ជំនួស	ចំនួនចំណុចដែលត្រូវវាស់

S_i^2 ជំនួស ចំនួនភាពប្រែប្រួលរបស់ចំណុចនីមួយៗ

S_i^2 ជំនួស ចំនួនភាពប្រែប្រួលរបស់ឧបករណ៍ទាំងច្បាប់

៣.២.៨ -ស្ថិតិមូលដ្ឋាន

១ -ភាគរយ) percentge (ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

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

ពេល % ជំនួស ភាគរយ

f ជំនួស ប្រេកង់ដែលត្រូវការប្រែជាភាគរយ

N ជំនួស ភាគសំណាក

២ -មធ្យមភាគ) mean (ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

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

ពេល $\bar{X}$ ជំនួស មធ្យមភាគ

$\sum X$ ជំនួស លទ្ធផលរួមរបស់ទិន្នន័យឬពិន្ទុ

N ជំនួស ចំនួនទិន្នន័យ

៣ -គម្លាតស្តង់ដា) standard deviation (ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

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

ពេល $S.D.$ ជំនួស តម្លៃគម្លាតស្តង់ដា

$\sum X^2$ ជំនួស លទ្ធផលរួមរបស់ពិន្ទុការ៉េនីមួយៗ

$(\sum X)^2$ ជំនួស លទ្ធផលរួមរបស់ពិន្ទុការ៉េទាំងអស់

N ជំនួស ចំនួនភាគសំណាក

ជំពូកទី៤
លទ្ធផលនៃការ
ស្រាវជ្រាវនិង
ពិភាក្សា

ជំពូកទី៤

លទ្ធផលនិងការពិភាក្សា

ការវិភាគទិន្នន័យ នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទស្សនៈរបស់មន្ត្រីទៅលើបរិយាកាសក្នុងនាយកដ្ឋាន ចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា អ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើការវិភាគទិន្នន័យនិងបង្ហាញលទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យតាមចំណុចសំខាន់ស្របតាមគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ដោយបែងចែកជា ២ ផ្នែករៀងតាមលំដាប់ ដូចខាងក្រោម៖

៤.១- លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ

ផ្នែកទី១៖ លទ្ធផលការវិភាគភាគ លើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋាន ចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡាមាន ៥ផ្នែក។

ផ្នែកទី២៖ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់មន្ត្រីលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ។

៤.១.១ -លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី១

ផ្នែកទី១ នេះ គឺបកស្រាយសំណួរការស្រាវជ្រាវទី១ “តើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាលើផ្នែកការជ្រើសរើស ផ្នែកការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ផ្នែកការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ និងផ្នែកការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តស្ថិតនៅកម្រិតណា ?

គោលបំណងនៃសំណួរទី១នេះ ដើម្បីដឹងពីស្ថានភាពលើបរិយាយអង្គភាពតាមទស្សនៈរបស់មន្ត្រីនីមួយៗដែលកំពុងអនុវត្តការងារតាមនាយកដ្ឋានរបស់ខ្លួន។ ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរដែលបានដកស្រង់ពីទ្រឹស្តី

របស់ដេកូទីស និងខយ DeCotis, T. A., and Koys, D. J.) ១៩៨០ (ដែលចែកចេញជា ៥ ផ្នែក មាន ២៥ ចំណុច។ ការវិភាគទិន្នន័យ គឺប្រើប្រាស់តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារ។ លទ្ធផលផ្នែកទី១ ត្រូវបានបង្ហាញតាមតារាង ដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.១- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស របស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាតាមចំណុចនីមួយៗ

ល.រ	ការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	M	S.D.	អត្ថន័យ	លំដាប់
១-	នាយកដ្ឋានរបស់លោក លោកស្រីបានដំណើរការ ជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងក្នុងនិងក្រៅដើម្បីយកមក អនុវត្តការងារក្នុងតំណែងដែលទំនេរ	១.៩២	០.៩៤	ទាប	២៥
២-	ប្រព័ន្ធដំណើរការជ្រើសរើសរបស់នាយកដ្ឋានលោក លោកស្រី ធ្វើឱ្យទាក់ទងអ្នកមានសមត្ថភាពខ្ពស់មក ចូលបម្រើការងារ	៣.៨៣	០.៥៦	ខ្ពស់	២១
៣-	លោក លោកស្រី យល់ថាដំណើរការជ្រើសរើសរបស់ នាយកដ្ឋានដោយប្រើការផ្សព្វផ្សាយមានភាពត្រឹម ត្រូវហើយ	៤.០២	០.២៣	ខ្ពស់	១៨
៤-	នាយកដ្ឋាន មានការកំណត់គោលការណ៍ក្នុង ដំណើរការជ្រើសរើសច្បាស់លាស់ដូចជា៖លក្ខណៈ ការងារ ឬតំណែងតួនាទីនោះ	៤.៣៣	០.៦៧	ខ្ពស់	៩

៥-	លោក លោកស្រី យល់ថា នាយកដ្ឋានបានដំណើរ ការជ្រើសរើសមានភាពយុត្តិធម៌ដោយពិចារណាពី គុណសម្បត្តិសមស្របជាមួយមុខតំណែងតួនាទី	៣.៩៨	០.៧៤	ខ្ពស់	១៩
៦-	នាយកដ្ឋាន មានគោលការណ៍ក្នុងការជ្រើសរើស បុគ្គលិកដែលមានគុណសម្បត្តិសមស្របតាមមុខ តំណែងដែលបានកំណត់	៤.០៣	០.៧១	ខ្ពស់	១៧
៧-	នាយកដ្ឋានមានវិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រឡងជ្រើសរើស ឬប្រឡងសម្ភាសន៍បេក្ខជនដែលសមស្របជាមួយ នឹងតម្រូវការដែលទំនេរ	៤.៤១	០.៥៣	ខ្ពស់	៥
៨-	នាយកដ្ឋានមានការពិចារណាបេក្ខជនពីប្រវត្តិ ការងារដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចចិត្ត	៤.១០	០.៣៥	ខ្ពស់	១៦
៩-	លោក លោកស្រី គិតថានាយកដ្ឋានរបស់ លោក លោកស្រី ប្រើប្រព័ន្ធគុណធម៌ក្នុងការជ្រើសរើស បេក្ខជន	៤.១៨	០.៤៥	ខ្ពស់	១៣
១០-	បេក្ខជនដែលបានជ្រើសរើសមានសមត្ថភាពសម ស្របនឹងតំណែងដែលបានកំណត់យ៉ាង ច្បាស់លាស់	៣.៨០	០.៥៩	ខ្ពស់	២៣
១១-	បុគ្គលិកបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនិងការ អភិវឌ្ឍន៍ដែលជាការពង្រឹងនិងពង្រីកចំណេះដឹងទ ស្សនៈវិស័យជំនាញនិងបទពិសោធជាបន្តបន្ទាប់	៤.៤២	០.៥៦	ខ្ពស់	៤

១២-	នាយកដ្ឋានលើកកម្ពស់សមត្ថភាពបុគ្គលិកក្នុងការ ចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលសម ស្របទាំងក្នុងនិងក្រៅនាយកដ្ឋាន	៣.៨៩	០.៧៥	ខ្ពស់	២០
១៣-	ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដោយការចុះ អនុវត្តផ្ទាល់នឹងធ្វើឱ្យលោក លោកស្រីយល់ពី ជំណាក់កាលនៃការធ្វើការងារបានប្រសើរឡើង	៤.៣៣	០.៥១	ខ្ពស់	៩
១៤-	លោក លោកស្រីមានអារម្មណ៍ពេញចិត្តជាមួយនឹង ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដោយប្រើ ប្រព័ន្ធគ្រូបង្គោល	៤.១៥	០.៧៦	ខ្ពស់	១៥
១៥-	នាយកដ្ឋានមានការរៀបចំបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍ ឱ្យបុគ្គលិកមានជំនាញតាមឧបនិស្ស័យ និងជំនាញ ទូទៅ	៤.៥១	០.៥២	ខ្ពស់	២
១៦-	នីតិវិធីការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារមានភាពសម ស្របតំណែងនឹងខ្សែសង្វាក់ការងារមានភាព យុត្តិធម៌សុក្រឹតភាព គណនេយ្យភាព ដែលអាច ត្រួតពិនិត្យការងារបាន	៤.៥៤	០.៥៣	ខ្ពស់	១
១៧-	នាយកដ្ឋានកំណត់គោលការណ៍ពាក់ព័ន្ធការវាយ តម្លៃ ការងារឱ្យទៅជាស្តង់ដាតែមួយ	៤.២៩	០.៨២	ខ្ពស់	១២
១៨-	លោក លោកស្រីមានការយល់ដឹងពីគោលការណ៍ ក្នុងការវាយតម្លៃការងារច្បាស់លាស់មុននឹងធ្វើការ វាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ	៤.៤០	០.៥៣	ខ្ពស់	៦

១៩-	នាយកដ្ឋានប្រើលទ្ធផលការងារជាស្នូលក្នុងការផ្តល់ រង្វាន់ឬតម្លៃដ៏តំណែងតួនាទី	៤.១៨	០.៤៧	ខ្ពស់	១៣
២០-	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារធ្វើឱ្យលោក លោកស្រី យល់ដឹងពីលទ្ធផលការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួនឯង ថាមានស្រង់ជាឬគួរកែសម្រួលចំណុចណាខ្លះ	៤.៣៩	០.៥៨	ខ្ពស់	៧
២១-	នាយកដ្ឋានមានស្តង់ដារសមស្របជាមួយការកំណត់ និងតម្លៃរង្វាន់	៣.៧០	០.៥៥	ខ្ពស់	២៤
២២-	នាយកដ្ឋានរបស់លោក លោកស្រីផ្តល់តម្លៃ រង្វាន់យ៉ាងសមស្របជាមួយ នឹងចំណេះដឹងសមត្ថភាពនិងបទពិសោធន៍	៣.៨១	០.៥៥	ខ្ពស់	២២
២៣-	លោក លោកស្រីគិតថារង្វាន់និងសិទ្ធិប្រយោជន៍មាន ភាពសមស្របជាមួយស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនាពេល បច្ចុប្បន្ន	៤.៣០	០.៥៩	ខ្ពស់	១១
២៤-	លោក លោកស្រីមានការពេញចិត្តជាមួយសិទ្ធិ ប្រយោជន៍ដូចជាធានារ៉ាប់រងសុខភាព ការសុំច្បាប់ សម្រាក ផែនការការសិក្សា។ល។	៤.៤៦	០.៥៧	ខ្ពស់	៣
២៥-	តម្លៃរង្វាន់សិទ្ធិប្រយោជន៍អាចជំរុញនិងបង្កើនកម្លាំង ចិត្តក្នុងការធ្វើការងារឱ្យបានល្អ	៤.៣៦	០.៥០	ខ្ពស់	៨

សរុប	៤.០៩	០.៥៧	ខ្ពស់	
------	------	------	-------	--

បើរៀងរាល់ជាប់តម្លៃមធ្យមភាគ ខ្លឹមសារចំណុចចំនួនបី ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី១៦“ នីតិវិធីការ
វាយតម្លៃលទ្ធផលការងារមានភាពសមស្របតំណែងនិងខ្សែសង្វាក់ការងារមានភាពយុត្តិធម៌ សុក្រឹតភាព គណនេយ្យ

ភាព ដែលអាចត្រួតពិនិត្យការងារបានស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ តាមដោយចំណុចទី១៥ “នាយកដ្ឋានមានការរៀបចំបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបុគ្គលិកមានជំនាញតាមឧបនិស្ស័យនិងជំនាញទូទៅ និងចំណុចទី២៤លោក លោកស្រី មានការពេញចិត្តជាមួយសិទ្ធិប្រយោជន៍ដូចជាធានារ៉ាប់រងសុខភាព ការសុំច្បាប់សម្រាក ផែនការ ការសិក្សាបន្ត។ល។ ”តាមលំដាប់” ។

ផ្ទុយទៅវិញ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យម ផ្នែកបីក្នុងតារាងខាងលើនេះដែលទាបជាងគេគឺចំណុច ទី១

“នាយកដ្ឋានរបស់លោក លោកស្រីបានដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងក្នុងនិងក្រៅដើម្បីយកមកអនុវត្តការងារក្នុងតំណែងដែលទំនេរ” ចំណុចទី២១ “ នាយកដ្ឋានមានស្តង់ដារសមស្របជាមួយការកំណត់និងតម្លៃរង្វាន់ ”ចំណុចទី១០ “បេក្ខជនដែលបានជ្រើសរើសមានសមត្ថភាពសមស្របនឹងតំណែងដែលបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ ”តាមលំដាប់។ លទ្ធផលខាងលើបង្ហាញតែពីការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ

យុវជន និងកីឡា ជារួម)២៥ ចំណុច(។ លទ្ធផលតាមផ្នែកទាំង ៥ នឹងបង្ហាញនៅតារាងទី២ខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.២- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាតាមផ្នែកទាំង៥)

ល.រ	ការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	M	S.D.	អត្ថន័យ	លំដាប់
១-	ដំណើរការជ្រើសរើស	៣.៧២	០.១៨	ខ្ពស់	៥
២-	ការជ្រើសរើស	៤.០៤	០.២១	ខ្ពស់	៤
៣-	ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍	៤.២៣	០.១៧	ខ្ពស់	២
៤-	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ	៤.២៦	០.២១	ខ្ពស់	១
៥-	ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត	៤.២០	០.៣២	ខ្ពស់	៣
សរុប		៤.០៩	០.១៤	ខ្ពស់	

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថាការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស របស់នាយកដ្ឋានគ្រប់ផ្នែកស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យម លទ្ធផលបង្ហាញថាផ្នែក “ការវាយតម្លៃ លទ្ធផលការងារ” ស្ថិតនៅលំដាប់ទី១ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.២៦ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.២១ និងផ្នែក “ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍” ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ ៤.២៣ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.១៧ (លម្អិតតាមចំណុច នីមួយៗមានភ្ជាប់នៅឧបសម្ព័ន្ធយ(។

តារាងទី៤.៣- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស របស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាតាមផ្នែកទាំង៨ និងតាមចំណុចនីមួយៗ

ល.រ	ការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	M	S.D.	អត្ថន័យ	លំដាប់
ផ្នែកទី១ ដំណើរការជ្រើសរើស					
១	នាយកដ្ឋានរបស់លោក លោកស្រីបានដំណើរការ ជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងក្នុងនិងក្រៅដើម្បីយកមក អនុវត្តការងារក្នុងតំណែងដែលទំនេរ	១.៩២	០.៩៤	ទាប	២៥
៦	ប្រព័ន្ធដំណើរការជ្រើសរើសរបស់នាយកដ្ឋានលោក លោកស្រី ធ្វើឱ្យទាក់ទងអ្នកមានសមត្ថភាពខ្ពស់មក ចូលបម្រើការងារ	៣.៨៣	០.៥៦	ខ្ពស់	២១
១១	លោក លោកស្រី យល់ថាដំណើរការជ្រើសរើសរបស់ នាយកដ្ឋានដោយប្រើការផ្សព្វផ្សាយមានភាពត្រឹម ត្រូវហើយ	៤.០២	០.២៣	ខ្ពស់	១៨

១៦	នាយកដ្ឋាន មានការកំណត់គោលការណ៍ក្នុង ដំណើរការជ្រើសរើសច្បាស់លាស់ដូចជា៖លក្ខណៈ ការងារ ឬតំណែងតួនាទីនោះ	៤.៣៣	០.៦៧	ខ្ពស់	៩
២១	លោក លោកស្រី យល់ថា នាយកដ្ឋានបានដំណើរ ការជ្រើសរើសមានភាពយុត្តិធម៌ដោយពិចារណាពី គុណសម្បត្តិសមស្របជាមួយមុខតំណែងតួនាទី	៣.៩៨	០.៧៤	ខ្ពស់	១៩

សរុប		៣.៦១	០.៦២	ខ្ពស់	៥
------	--	------	------	-------	---

ផ្នែកទី២ ការជ្រើសរើស

២	នាយកដ្ឋាន មានគោលការណ៍ក្នុងការជ្រើសរើស បុគ្គលិកដែលមានគុណសម្បត្តិសមស្របតាមមុខ តំណែងដែលបានកំណត់	៤.០៣	០.៧១	ខ្ពស់	១៧
៧	នាយកដ្ឋានមានវិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រឡងជ្រើសរើស ឬប្រឡងសម្ភាសន៍បេក្ខជនដែលសមស្របជាមួយ នឹងតម្រូវការដែលទំនេរ	៤.៤១	០.៥៣	ខ្ពស់	៥
១២	នាយកដ្ឋានមានការពិចារណាបេក្ខជនពីប្រវត្តិ ការងារដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចចិត្ត	៤.១០	០.៣៥	ខ្ពស់	១៦
១៧	លោក លោកស្រី គិតថានាយកដ្ឋានរបស់ លោក លោកស្រី ប្រើប្រព័ន្ធគុណធម៌ក្នុងការជ្រើសរើស បេក្ខជន	៤.១៨	០.៤៥	ខ្ពស់	១៣

២២	បេក្ខជនដែលបានជ្រើសរើសមានសមត្ថភាពសម ស្របនឹងតំណែងដែលបានកំណត់យ៉ាង ច្បាស់លាស់	៣.៨០	០.៥៩	ខ្ពស់	២៣
សរុប		៤.១០	០.៥២	ខ្ពស់	៤
ផ្នែកទី ៣ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍					
៣	បុគ្គលិកបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនិងការ អភិវឌ្ឍន៍ដែលជាការពង្រឹងនិងពង្រីកចំណេះដឹងទ ស្សនៈវិស័យជំនាញនិងបទពិសោធជាបន្តបន្ទាប់	៤.៤២	០.៥៦	ខ្ពស់	៤
៨	នាយកដ្ឋានលើកកម្ពស់សមត្ថភាពបុគ្គលិកក្នុងការ ចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលសម ស្របទាំងក្នុងនិងក្រៅនាយកដ្ឋាន	៣.៨៩	០.៧៥	ខ្ពស់	២០
១៣	ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដោយការចុះ អនុវត្តផ្ទាល់នឹងធ្វើឱ្យលោក លោកស្រីយល់ពី ដំណាក់កាលនៃការធ្វើការងារបានប្រសើរឡើង	៤.៣៣	០.៥១	ខ្ពស់	៩
១៨	លោក លោកស្រីមានអារម្មណ៍ពេញចិត្តជាមួយនឹង ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដោយប្រើ ប្រព័ន្ធគ្រូបផ្ទេរ	៤.១៥	០.៧៦	ខ្ពស់	១៥
២៣	នាយកដ្ឋានមានការរៀបចំបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍ ឱ្យបុគ្គលិកមានជំនាញតាមឧបនិស្ស័យ និងជំនាញ ទូទៅ	៤.៥១	០.៥២	ខ្ពស់	២
សរុប		៤.២៦	០.៦២	ខ្ពស់	២

ផ្នែកទី ៤ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ

៤	នីតិវិធីការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារមានភាពសមស្របតំណែងនឹងខ្សែសង្វាក់ការងារមានភាពយុត្តិធម៌សុក្រឹតភាព គណនេយ្យភាព ដែលអាចត្រួតពិនិត្យការងារបាន	៤.៥៤	០.៥៣	ខ្ពស់	១
៩	នាយកដ្ឋានកំណត់គោលការណ៍ពាក់ព័ន្ធការវាយតម្លៃ ការងារឱ្យទៅជាស្តង់ដាតែមួយ	៤.២៩	០.៨២	ខ្ពស់	១២
១៤	លោក លោកស្រីមានការយល់ដឹងពីគោលការណ៍ក្នុងការវាយតម្លៃការងារច្បាស់លាស់មុននឹងធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ	៤.៤០	០.៥៣	ខ្ពស់	៦
១៩	នាយកដ្ឋានប្រើលទ្ធផលការងារជាសូលក្នុងការផ្តល់រង្វាន់ឬតម្លើងតំណែងតួនាទី	៤.១៨	០.៤៧	ខ្ពស់	១៣
២៤	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារធ្វើឱ្យលោក លោកស្រីយល់ដឹងពីលទ្ធផលការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួនឯងថាមានស្រង់ជាឬគួរកែសម្រួលចំណុចណាខ្លះ	៤.៣៩	០.៥៨	ខ្ពស់	៧

សរុប	៤.៣៦	០.៥៨	ខ្ពស់	១
------	------	------	-------	---

ផ្នែកទី ៥ ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត

៥	នាយកដ្ឋានមានស្តង់ដាសមស្របជាមួយការកំណត់និងតម្លៃរង្វាន់	៣.៧០	០.៥៥	ខ្ពស់	២៤
១០	នាយកដ្ឋានរបស់លោក លោកស្រីផ្តល់តម្លៃរង្វាន់យ៉ាងសមស្របជាមួយ	៣.៨១	០.៥៥	ខ្ពស់	២២

នឹងចំណេះដឹងសមត្ថភាពនិងបទពិសោធន៍

១៥ លោក លោកស្រីគិតថារង្វាន់និងសិទ្ធិប្រយោជន៍មាន ៤.៣០ ០.៥៩ ខ្ពស់ ១១

ភាពសមស្របជាមួយស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនាពេល

បច្ចុប្បន្ន

២០ លោក លោកស្រីមានការពេញចិត្តជាមួយសិទ្ធិ ៤.៤៦ ០.៥៧ ខ្ពស់ ៣

ប្រយោជន៍ដូចជាធានារ៉ាប់រងសុខភាព ការសុំច្បាប់

សម្រាក ផែនការការសិក្សា។ល។

២៥ តម្លៃរង្វាន់សិទ្ធិប្រយោជន៍អាចជំរុញនិងបង្កើនកម្លាំង ៤.៣៦ ០.៥០ ខ្ពស់ ៨

ចិត្តក្នុងការធ្វើការងារឱ្យបានល្អ

សរុប ៤.១២ ០.៥១ ខ្ពស់ ៣

បើរៀងរាល់ជាប់តម្លៃមធ្យមភាគ ខ្លឹមសារចំណុចចំនួនបី ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី៤“ នីតិវិធីការវាយតម្លៃ លទ្ធផលការងារមានភាពសមស្របតំណែងនឹងខ្សែសង្វាក់ការងារមានភាពយុត្តិធម៌សុក្រឹតភាព គណនេយ្យភាព ដែល អាចត្រួតពិនិត្យការងារបាន” ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ តាមដោយចំណុចទី២៣ “នាយកដ្ឋានមានការរៀបចំបណ្តុះបណ្តាល អភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបុគ្គលិកមានជំនាញតាមឧបនិស្ស័យ និងជំនាញទូទៅ និងចំណុចទី២០“ លោក លោកស្រី មានការពេញ ចិត្តជាមួយសិទ្ធិប្រយោជន៍ដូចជាធានារ៉ាប់រងសុខភាព ការសុំច្បាប់សម្រាក ផែនការ ការសិក្សាបន្ត។ល។ តាមលំដាប់។

តារាងទី៤.៤- តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមផ្នែកទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមភេទ

ល	ការអនុវត្តគោលការណ៍	ប្រុស			ស្រី		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ដំណើរការជ្រើសរើស	៣.៨៤	០.១២	ខ្ពស់	៣.៦៨	០.១៨	ខ្ពស់

២-	ការជ្រើសរើស	៣.៩០	០.២៩	ខ្ពស់	៤.០៨	០.១៧	ខ្ពស់
៣-	ការបណ្តុះបណ្តាលនិង ការអភិវឌ្ឍន៍	៤.២០	០.១៦	ខ្ពស់	៤.២៣	០.១៧	ខ្ពស់
៤-	ការវាយតម្លៃលទ្ធផល ការងារ	៤.៣៤	០.១៧	ខ្ពស់	៤.២៣	០.២១	ខ្ពស់
៥-	ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹក ចិត្ត	៤.០៥	០.១២	ខ្ពស់	៤.២៥	០.៣៥	ខ្ពស់

សរុប		៤.០៦	០.១០	ខ្ពស់	៤.០៩	០.១៤	ខ្ពស់
------	--	------	------	-------	------	------	-------

តាមតារាងខាងលើការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បែងចែកតាមភេទ)ប្រុសនិងស្រី (តាមផ្នែកទាំង៥ ស្ថិតក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់”។ បើពិនិត្យទៅលើរឿងលំដាប់តម្លៃមធ្យមលើមន្ត្រីប្រុស និងស្រី លទ្ធផលក៏ស្តែងឱ្យឃើញថា ចំណុចទី៤ ផ្នែក “ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ហើយចំណុចទី៣ “ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍” ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ រីឯចំណុច ទី៥ “ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត” ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមក្នុងលំដាប់ទី៣។

តារាងទី៤.៥- តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា តាមផ្នែកទាំង៨ ដោយបែងចែកតាមអាយុ

ល.រ	ការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	ក្រោម ៣០			៣០-៤៥			ច្រើនជាង ៤៥		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ដំណើរការជ្រើសរើស	៤.០០	០.២៨	ខ្ពស់	៣.៧	០.១	ខ្ពស់	៣.៧	០.១៨	ខ្ពស់
					១	៧		២		
២-	ការជ្រើសរើស	៤.៣	០.៧	ខ្ពស់	៤.០	០.២០	ខ្ពស់	៤.០៤	០.២១	ខ្ពស់
		០	០		៣					
៣-	ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍	៤.៤០	០.២៨	ខ្ពស់	៤.២	០.១	ខ្ពស់	៤.២៣	០.១៧	ខ្ពស់
					២	៧				
៤-	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ	៤.៤០	០.០០	ខ្ពស់	៤.២៥	០.២១	ខ្ពស់	៤.២៦	០.២១	ខ្ពស់
៥-	ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត	៤.២០	០.២៨	ខ្ពស់	៤.២០	០.៣	ខ្ពស់	៤.២០	០.៣២	ខ្ពស់
						៣				
សរុប		៤.២៦	០.៣	ខ្ពស់	៤.០៩	០.១	ខ្ពស់	៤.០៩	០.១៤	ខ្ពស់
		១			៣					

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡាដោយបែងចែកតាមអាយុ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំងបីក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលមានអាយុក្រោម ៣០ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៣ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ និងផ្នែកទី៤ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលមានអាយុចន្លោះពី ៣០-៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផល

បង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ និងផ្នែកទី៣ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ និងផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលអាយុច្រើនជាង៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក៤“ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ”ស្ថិតក្នុងកម្រិតលំដាប់ខ្ពស់ ចំណែកផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលំដាប់។

តារាងទី៤.៦- តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា តាមទស្សនៈរបស់មន្ត្រីតាមផ្នែកទាំង៥ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ

ល.រ	ការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ			បរិញ្ញាបត្រ			ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ដំណើរការជ្រើសរើស	៣.៦៦	០.១៣	ខ្ពស់	៣.៧៣	០.១៩	ខ្ពស់	៣.៧២	០.១៨	ខ្ពស់
២-	ការជ្រើសរើស	៤.០៣	០.១៣	ខ្ពស់	៤.០៤	០.២៣	ខ្ពស់	៤.០៤	០.២១	ខ្ពស់
៣-	ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍	៤.២១	០.២២	ខ្ពស់	៤.២៣	០.១៥	ខ្ពស់	៤.២៣	០.១៧	ខ្ពស់
៤-	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ	៤.១៩	០.៣០	ខ្ពស់	៤.២៨	០.១៦	ខ្ពស់	៤.២៦	០.២១	ខ្ពស់
៥-	ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត	៤.១៥	០.៣១	ខ្ពស់	៤.២២	០.៣៣	ខ្ពស់	៤.២០	០.៣២	ខ្ពស់

សរុប	៤.០៥	០.១៤	ខ្ពស់	៤.១០	០.១៣	ខ្ពស់	៤.០៩	០.១៤	ខ្ពស់
------	------	------	-------	------	------	-------	------	------	-------

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថាការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋាន ចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ មាន តម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៥ក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់ ” ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលមាន គុណវុឌ្ឍិទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៣ “ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថិត លំដាប់ខ្ពស់ជាង គេ។ ចំណែកផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់តាមកម្រិត។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលមានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារនិងផ្នែកទី៥“ ការផ្តល់រង្វាន់និងលើកទឹកចិត្ត ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលំដាប់។ រីឯផ្នែក ផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។បន្ថែមពីលើនេះតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជា បរិញ្ញាបត្រលទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក៤ “ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ផ្នែកទី៣“ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ” និងផ្នែកទី៣“ ការផ្តល់រង្វាន់និងលើកទឹកចិត្ត ស្ថិតក្នុងកម្រិតលំដាប់ខ្ពស់។ ចំណែកផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ ខ្ពស់បន្តបន្ទាប់។

តារាងទី៤.៧- តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដារលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋាន ចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា តាមទស្សនៈរបស់មន្ត្រីតាមផ្នែក ទាំង៥ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការងារ

ល.រ	ការអនុវត្តគោល ការណ៍គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស	ក្រោម ៥ឆ្នាំ			៥-១០ឆ្នាំ			ច្រើនជាង១០ឆ្នាំ		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ដំណើរការ ជ្រើសរើស	៣.៧០	០.១៤	ខ្ពស់	៣.៧២	០.១៥	ខ្ពស់	៣.៧២	០.១៨	ខ្ពស់

២-	ការជ្រើសរើស	៣.៩០	០.១៤	ខ្ពស់	៤.០៦	០.២០	ខ្ពស់	៤.០៤	០.២១	ខ្ពស់
៣-	ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍ	៤.២០	០.០០	ខ្ពស់	៤.៣០	០.១៣	ខ្ពស់	៤.២១	០.១៨	ខ្ពស់
៤-	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ	៤.៤០	០.០០	ខ្ពស់	៤.២៧	០.១១	ខ្ពស់	៤.២៥	០.២៣	ខ្ពស់
៥-	ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត	៤.០០	០.០០	ខ្ពស់	៤.០៨	០.២៨	ខ្ពស់	៤.២៥	០.៣៣	ខ្ពស់
សរុប		៤.០៤	០.១៦	ខ្ពស់	៤.០៨	០.១៧	ខ្ពស់	៤.០៩	០.២២	ខ្ពស់

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡាដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង ៥ ក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់” ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនក្រោម៥ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ” និងផ្នែកទី៣ “ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ ចំណែកផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់តាមលំដាប់។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រី ដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនចន្លោះពី៥-១០ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ” និងផ្នែកទី៣ “ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែល មានបទពិសោធន៍ការបម្រើការងារច្រើនជាង១០ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក៤ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាម ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុង លំដាប់ខ្ពស់។

តាមទស្សនៈរបស់មន្ត្រីនៅនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា លើបរិយាកាសក្នុង នាយកដ្ឋាន ជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិត ខ្ពស់ ហើយបើពិនិត្យតាមផ្នែកនីមួយៗក៏ស្ថិតក្នុង កម្រិតខ្ពស់ដែរ។ ប៉ុន្តែបើរៀងតាមលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីទាបមកខ្ពស់គឺផ្នែក១» ដំណើរការជ្រើសរើស «ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី ៥ ហើយផ្នែកទី២ » ការជ្រើសរើស «ស្ថិតនៅលំដាប់ទី៤ ផ្នែកទី៥» ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត «ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៣ ផ្នែកទី៣ »ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ «ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ ផ្នែកទី៤» ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ «ស្ថិត ក្នុងលំដាប់ទី១ ។ ដោយឡែកបើយើងពិនិត្យលើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និង បទពិសោធន៍ការបង្រៀនស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។

៤.២ -លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី២

ផ្នែកទី២នេះ គឺបកស្រាយសំណួរការស្រាវជ្រាវទី២ “តើមានភាពដូចគ្នា ឬខុសគ្នាដែរ ឬទេ ចំពោះការអនុវត្ត គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ទៅលើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានដោយផ្អែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការ បង្រៀន?”។ គោលបំណង នៃសំណួរទី២ នេះដើម្បីការប្រៀបធៀបការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាដោយ បែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ។ ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរ ដែលបាន ដកស្រង់ពីទ្រឹស្តីដេកូទីស និងខយ DeCotis, T. A., and Koys, D. J.) ១៩៨០ (ដែលចែកចេញជា ៥ ផ្នែក មាន ២៥ ចំណុច។ ការវិភាគទិន្នន័យ គឺប្រើប្រាស់តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដា។ លទ្ធផលផ្នែកទី២ ត្រូវបានបង្ហាញតាមតារាង ដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.៨- ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាជាមួយ និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមភេទ

កេទ	ប្រុស		ស្រី		t	p-value
	M	S.D.	M	S.D.		
១- ដំណើរការជ្រើសរើស	៣.៨៤	០.១២	៣.៦៨	០.១៨	៣.៧៨៥	០.០៦១
២- ការជ្រើសរើស	៣.៩០	០.២៩	៤.០៨	០.១៧	-៣.៧១២	០.២៥៦
៣- ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍	៤.២០	០.១៦	៤.២៣	០.១៧	-០.៩១៨	០.២៥៣
៤- ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ	៤.៣៤	០.១៧	៤.២៣	០.២១	-២.១៤៤	០.៤៣៦
៥- ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត	៤.០៥	០.១២	៤.២៥	០.៣៥	-២.៥៥៣	០.០០០

តាមតារាងខាងលើការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រីក្នុងការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡាទៅលើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានដោយបែងចែកតាមភេទលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែក ការសហការណ៍ការងារ មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានន័យសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ និងផ្នែក ភាពយុត្តិធម៌ មានភាពខុសគ្នាក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

តារាងទី៤.៩- ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈមន្ត្រីក្នុងការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធាន
មនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាជាមួយ និង
តាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមអាយុ

ការអនុវត្តគោលការណ៍ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	df	SS	MS	F	p-value
១- ដំណើរការជ្រើសរើស					
រវាងក្រុម	១	០.១៥៨	០.១៥៨	៤.៨៨	០.០២៩
ខាងក្នុងក្រុម	១០៣	៣.៣២	០.០៣២		
សរុប	១០៤	៣.៤៨			
២- ការជ្រើសរើស					
រវាងក្រុម	១	០.១៣៤	០.១៣៤	២.៩០	០.០៩១
ខាងក្នុងក្រុម	១០៣	៤.៧៤	០.០៤៦		
សរុប	១០៤	៤.៨៧			
៣- ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍					
រវាងក្រុម	១	០.០៥៩	០.០៥៩	១.៩៣	០.១៦៨
ខាងក្នុងក្រុម	១០៣	៣.១២	០.០៣០		
សរុប	១០៤	៣.១៨			

៤- ការវាយតម្លៃលទ្ធ

ផលការងារ

រវាងក្រុម	១	០.០៣៩	០.០៣៩		
ខាងក្នុងក្រុម	១០៣	៤.៦១	០.០៤៥	០.៨៨១	០.៣៥០
សរុប	១០៤	៤.៦៥			

៥- ការផ្តល់រង្វាន់និង

លើកទឹកចិត្ត

រវាងក្រុម	១	០.០០០	០.០០០	០.០០២	០.៩៦៧
ខាងក្នុងក្រុម	១០៣	១១.២៣	០.១០៩		
សរុប	១០៤	១១.២៣			

តាមតារាងខាងលើការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រីក្នុងការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមអាយុ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកទី១ "ដំណើរការជ្រើសរើស" និងផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្តនិងផ្តល់រង្វាន់" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមាន សារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០២៩ រីឯផ្នែកទី៤ "ការវាយតម្លៃនិងលទ្ធផលការងារ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមាន សារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.៣៥០ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

តារាងទី៤.១០- ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈមន្ត្រីការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ

ការអនុវត្តគោលការណ៍	df	SS	MS	F	p-value
គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស					
១- ដំណើរការជ្រើសរើស					
រវាងក្រុម	១	០.០៩៦	០.០៩៦	២.៩១	០.០៩១
ខាងក្នុងក្រុម	១០៣	៣.៣៨	០.០៣៣		
សរុប	១០៤	៣.៤៨			
២- ការជ្រើសរើស					
រវាងក្រុម	១	០.០០១	០.០០១	០.២១	០.៨៨៥
ខាងក្នុងក្រុម	១០៣	៤.៨៧	០.០៤៧		
សរុប	១០៤	៤.៨៧			
៣- កាបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍន៍					
រវាងក្រុម	១	០.០០៨	០.០០៨	០.២៥៥	០.៦១៤
ខាងក្នុងក្រុម	១០៣	៣.១៧	០.០៣១		
សរុប	១០៤	៣.១៨			
៤- ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ					
រវាងក្រុម	១	០.១៦៣	០.១៦៣	៣.៧៣	០.៥៦
ខាងក្នុងក្រុម	១០៣	៤.៤៨	០.០៤៤		

សរុប	១០៤	៤.៦៥			
៥- កាផ្តល់រង្វាន់និង					
លើកទឹកចិត្ត					
រវាងក្រុម	១	០.១០៧	០.១០៧	០.៩៩២	០.៣២២
ខាងក្នុងក្រុម	១០៣	១១.១២	០.១០៨		
សរុប	១០៤	១១.២៣			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រីការអនុវត្តន៍គោលការណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ទៅលើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែក៤ "ការវាយតម្លៃនិងលទ្ធផលការងារ" ផ្នែកទី៣ "ការបណ្តុះបណ្តាលនិងអភិវឌ្ឍន៍" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមានដូចជា ផ្នែក "ទំនុកចិត្តស្វ័យរដ្ឋាយតម្លៃ ការគាំទ្រ សំពាធការងារ ការទទួលស្គាល់" មិនខុសគ្នាទេ។

តារាងទី៤.១១-ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នានិងដូចគ្នានៃការអនុវត្តគោលការណ៍គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានជាមួយនិងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន

ការអនុវត្តគោលការណ៍	df	SS	MS	F	p-value
គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស					
១- ដំណើរការជ្រើសរើស					
រវាងក្រុម	២	០.០៩១	០.០៤៦	១.៣៧	០.២៥៨
ខាងក្នុងក្រុម	១០២	៣.៣៨	០.០៣៣		

សរុប	១០៤	៣.៤៨			
២- ការជ្រើសរើស					
រវាងក្រុម	២	០.១៨៥	០.០៩២	២.០១	០.១៣៩
ខាងក្នុងក្រុម	១០២	៤.៦៩	០.០៤៦		
សរុប	១០៤	៤.៨៧			
៣- ការបណ្តុះបណ្តាលនិង ការអភិវឌ្ឍន៍					
រវាងក្រុម	២	០.០៥៦	០.០២៨	០.៩២១	០.៤០១
ខាងក្នុងក្រុម	១០២	៣.១២	០.០៣១		
សរុប	១០៤	៣.១៨			
៤- ការវាយតម្លៃលទ្ធផល ការងារ					
រវាងក្រុម	២	០.០២០	០.០១០	០.២១៥	០.៨០៧
ខាងក្នុងក្រុម	១០២	៤.៦៣	០.០៤៥		
សរុប	១០៤	៤.៦៥			
៥- កាផ្តល់រង្វាន់និងលើក ទឹកចិត្ត					
រវាងក្រុម	២	០.១៥៦	០.០៧៨	០.៧២១	០.៤៨៩
ខាងក្នុងក្រុម	១០២	១១.០៧	០.១០៩		
សរុប	១០៤	១១.២៣			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រីការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាទៅលើបរិយាកាសអង្គ ភាពដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការងារ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែក១ "" និងផ្នែកទី២ "" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ រីឯផ្នែកទី៤ "" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមាន សារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកឯផ្នែកដីទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

លទ្ធផលការប្រៀបធៀបផ្នែកទី២ខាងលើ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាទៅលើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានជារួម ស្ថិតក្នុង កម្រិតការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាខ្ពស់ដូចគ្នា។ ក្នុងនោះតាមលទ្ធផលតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រៀបធៀប ទស្សនៈមន្ត្រីលើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ

និងផែនការ ដោយផ្អែកលើ ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។ បើយើងពិនិត្យមើលផ្នែកទាំង៨ ចំពោះការប្រៀប ធៀបផ្អែកលើ ភេទ យើងឃើញថា មន្ត្រីនាយកដ្ឋានដែលមានភេទខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ លើ កម្រិតអនុវត្តការងារក្នុងអង្គភាពដោយយោងតាមតម្លៃ $p > 0.01$ ។ រីឯការប្រៀបធៀប ទស្សនៈមន្ត្រី លើកម្រិតអនុវត្ត ការងារក្នុងនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ ដោយផ្អែកលើ អាយុ ឃើញថាមន្ត្រី មានអាយុ ខុសគ្នា មាន ទស្ស នៈយល់ឃើញលើផ្នែកសម្ភាធការងារក៏ខុសគ្នាដែរ ដោយយោងតាមទិន្នន័យនៃការប្រៀបធៀបឱ្យ ឃើញថាតម្លៃ $p > 0.01$ ។ ក្នុងការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រីនាយកដ្ឋានតាមកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ បើពិនិត្យមើលលើផ្នែកទាំង ៥ ឃើញថា ការ យល់ឃើញរបស់ពួកគាត់លើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានមិនមានភាពខុសគ្នាទេ។ ចំណែកឯការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រី លើបរិយាកាសនាយកដ្ឋាន តាមបទពិសោធន៍ការងារ ឃើញថា ការយល់ឃើញលើផ្នែក ការងារខុសគ្នាក្នុងតម្លៃ $p > 0.01$ ។

៤.៣ -ការពិភាក្សាលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

៤.៣.១ -លទ្ធផលការវិភាគ

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងយុវជន និងកីឡាជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ។ លទ្ធផលនេះអាចពន្យល់ថាការគ្រប់គ្រងរបស់អង្គភាពមានភាពល្អប្រសើរ នេះសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាមន្ត្រី នៅក្នុងនាយកដ្ឋានមានភាពសហការការងារគ្នា ចែករំលែកនូវចំណេះដឹងបទពិសោធន៍ ចេះជួយគ្នា និងផ្តល់នូវមតិយោបល់កែលម្អ ដើម្បីមានការផ្លាស់ប្តូរនូវរបៀបធ្វើការប្រក្លាយនាយកដ្ឋានឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការធ្វើការងារ។ បើសង្កេតមើលតាមផ្នែកនីមួយៗវិញ លទ្ធផលនេះអាចពន្យល់បានថា៖

បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមភាគ ខ្លឹមសារចំណុចចំនួនបី ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី១៦ “ នីតិវិធីការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារមានភាពសមស្របតំណែងនិងខ្សែសង្វាក់ការងារមានភាពយុត្តិធម៌ សុក្រឹតភាព គណនេយ្យភាព ដែលអាចត្រួតពិនិត្យការងារបាន” ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ តាមដោយចំណុចទី១៥ “នាយកដ្ឋានមានការរៀបចំបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបុគ្គលិកមានជំនាញតាមឧបនិស្ស័យនិងជំនាញទូទៅ” និងចំណុចទី២៤ “ លោក លោកស្រី មានការពេញចិត្តជាមួយសិទ្ធិប្រយោជន៍ដូចជាធានារ៉ាប់រងសុខភាព ការសុំច្បាប់សម្រាក ផែនការ ការសិក្សាបន្ត។ល។ តាមលំដាប់។

ផ្ទុយទៅវិញ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យម ផ្នែកបីក្នុងតារាងខាងលើនេះដែលទាបជាងគេគឺចំណុច ទី១ “ នាយកដ្ឋានរបស់លោក លោកស្រីបានដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងក្នុងនិងក្រៅដើម្បីយកមកអនុវត្តការងារក្នុងតំណែងដែលទំនេរ ចំណុចទី២១ “ នាយកដ្ឋានមានស្តង់ដារសមស្របជាមួយការកំណត់និងតម្លៃរង្វាន់ ”ចំណុចទី១០ “ បេក្ខជនដែលបានជ្រើសរើសមានសមត្ថភាពសមស្របនឹងតំណែងដែលបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ តាមលំដាប់។ លទ្ធផលខាងលើបង្ហាញតែពីការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជារួម ២៥ ចំណុច។ លទ្ធផលតាមផ្នែកទាំង ៥ នឹងបង្ហាញនៅតារាងទី២ខាងក្រោម៖

លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថាការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានគ្រប់ ផ្នែកស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យម លទ្ធផលបង្ហាញថាផ្នែក “ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ”ស្ថិត នៅលំដាប់ទី១ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៤.២៦ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.២១ និងផ្នែក “ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ” ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ ៤.២៣ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.១៧បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមភាគ ខ្លីមសារ ចំណុចចំនួនបី ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី៤“ នីតិវិធីការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារមានភាពសមស្រប តំណែងនឹងខ្សែសង្វាក់ការងារមានភាពយុត្តិធម៌សុក្រឹតភាព គណនេយ្យភាព ដែលអាចត្រួតពិនិត្យការងារបាន” ស្ថិត ក្នុងកម្រិតខ្ពស់ តាមដោយចំណុចទី២៣ “នាយកដ្ឋានមានការរៀបចំបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបុគ្គលិកមានជំនាញ តាមឧបនិស្ស័យ និងជំនាញទូទៅ និងចំណុចទី២លោក លោកស្រី មានការពេញចិត្តជាមួយសិទ្ធិប្រយោជន៍ដូចជាធានា រ៉ាប់រងសុខភាព ការសុំច្បាប់សម្រាក ផែនការ ការសិក្សាបន្ត។ល។ តាមលំដាប់។

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡាដោយបែងចែកតាមអាយុ មានតម្លៃមធ្យម តាមផ្នែកទាំងបីក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់ ”ទាំង អស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលមានអាយុ ក្រោម ៣០ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៣“ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ និងផ្នែកទី៤“ ការវាយតម្លៃលទ្ធផល ការងារ ស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។ បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលមានអាយុចន្លោះពី ៣០-៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផល ផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ និងផ្នែកទី៣“ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ និងផ្នែកផ្សេ ងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលអាយុច្រើនជាង៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក៤“ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ”ស្ថិតក្នុងកម្រិតលំដាប់ខ្ពស់ជាងគេ។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗ ទៀតស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលំដាប់។

លទ្ធផលបង្ហាញថាការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយក ដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ មានតម្លៃមធ្យមតាម ផ្នែកទាំង៥ក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់ ” ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាប

ជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៣ “ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ស្ថិតនៅលំដាប់ខ្ពស់ជាងគេ។ ចំណែកផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់តាមកម្រិត។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលមានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ”និងផ្នែកទី៥ “ការផ្តល់រង្វាន់និងលើកទឹកចិត្ត ” ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់តាមលំដាប់។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ ខ្ពស់។ បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ផ្នែកទី៣ “ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ”និងផ្នែកទី៣ “ការផ្តល់រង្វាន់និងលើកទឹកចិត្តស្ថិតក្នុងកម្រិតលំដាប់ខ្ពស់។ ចំណែកផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់បន្តបន្ទាប់។

លទ្ធផលបង្ហាញថា ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡាដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង ៥ ក្នុងកម្រិត “ខ្ពស់ ”ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនក្រោម៥ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ”និងផ្នែកទី៣ “ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍” ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ ចំណែកផ្នែក ផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់តាមលំដាប់។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រី ដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនចន្លោះពី៥-១០ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ”និងផ្នែកទី៣ “ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍” ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់មន្ត្រីដែល មានបទពិសោធន៍ការបម្រើការងារច្រើនជាង១០ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៤ “សំពាធការងារ ”ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមតាមលំដាប់។ ចំណែកផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងលំដាប់ខ្ពស់។

តាមទស្សនៈរបស់មន្ត្រីនៅនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជននិង កីឡា លើបរិយាកាសក្នុង នាយកដ្ឋាន ជាមូលដ្ឋានកម្រិត ខ្ពស់ ហើយបើពិនិត្យតាមផ្នែកនីមួយៗក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិត ខ្ពស់ដែរ។ ប៉ុន្តែបើរៀងតាមលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីទាបមកខ្ពស់គឺផ្នែក១» ដំណើរការជ្រើសរើស «ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៥ ហើយផ្នែកទី២ » ការជ្រើសរើស «ស្ថិតនៅលំដាប់ទី៤ ផ្នែកទី៥» ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត «ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៣ ផ្នែក ទី៣ »ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ «ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ ផ្នែកទី៤» ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ «ស្ថិតក្នុង លំដាប់ទី១ ។ ដោយឡែកបើយើងពិនិត្យលើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទ ពិសោធន៍ការប្រៀនស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។

៤.៣.៣ -លទ្ធផលការប្រៀបធៀប

ការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រីក្នុងការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ទៅលើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានដោយ បែងចែកតាមភេទលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែក ការសហការណ៍ការងារ មានភាពខុសគ្នាផ្នែក ស្ថិតិយ៉ាងមានន័យសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ និងផ្នែក ភាពយុត្តិធម៌ មានភាពខុសគ្នាក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ ទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

ការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រីក្នុងការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយបែង ចែកតាមអាយុ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកទី១ "ដំណើរការជ្រើសរើស" និងផ្នែកទី៥ "ការ លើកទឹកចិត្តនិងផ្តល់រង្វាន់" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមាន សារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០២៩ រីឯផ្នែកទី៤ "ការវាយ តម្លៃនិងលទ្ធផលការងារ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.៣៥០ ចំណែកឯផ្នែកដ៏ ទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

ការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រីក្នុងការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋាន ចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយ

បែងចែកតាមអាយុ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែកទី១ "ដំណើរការជ្រើសរើស" និងផ្នែកទី៥ "ការលើកទឹកចិត្តនិងផ្តល់រង្វាន់" មានភាពខុសគ្នាទៅផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០២៩ រីឯផ្នែកទី៤ "ការវាយតម្លៃនិងលទ្ធផលការងារ" មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.៣៥០ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

ការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រីការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាទៅលើបរិយាកាសអង្គភាពដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការងារ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាផ្នែក១ " និងផ្នែកទី២ " មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០៥ រីឯផ្នែកទី៤ " មានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិយ៉ាងមានសារៈសំខាន់ក្នុងកម្រិត ០.០១ ចំណែកឯផ្នែកដទៃទៀតមិនខុសគ្នាទេ។

លទ្ធផលការប្រៀបធៀបផ្នែកទី២ខាងលើ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាទៅលើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានជារួម ស្ថិតក្នុងកម្រិតការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាខ្ពស់ដូចគ្នា។ ក្នុងនោះតាមលទ្ធផលតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រីលើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ ដោយផ្អែកលើ ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។ បើយើងពិនិត្យមើលផ្នែកទាំង៥ ចំពោះការប្រៀបធៀបផ្អែកលើ ភេទ យើងឃើញថា មន្ត្រីនាយកដ្ឋានដែលមានភេទខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញមិនខុសគ្នាទេ លើកម្រិតខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្តការងារក្នុងអង្គភាពដោយយោងតាមតម្លៃ $p>0.09$ ។ រីឯការប្រៀបធៀប ទស្សនៈមន្ត្រី លើកម្រិតអនុវត្តការងារក្នុងនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ ដោយផ្អែកលើ អាយុ ឃើញថាមន្ត្រី មានអាយុ ខុសគ្នា មាន ទស្សនៈយល់ឃើញលើផ្នែកការងារក៏មិនខុសគ្នាដែរ ដោយយោងតាមទិន្នន័យនៃការប្រៀបធៀបឱ្យ ឃើញថាតម្លៃ $p>0.09$ ។ ក្នុងការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រីនាយកដ្ឋានតាមកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ បើពិនិត្យមើលលើផ្នែកទាំង ៥ ឃើញថា ការយល់ឃើញរបស់ពួកគាត់លើបរិយាកាសនាយកដ្ឋានមិនមានភាពខុសគ្នាទេ។ ចំណែកឯការប្រៀបធៀបទស្សនៈមន្ត្រី លើបរិយាកាសនាយកដ្ឋាន តាមបទពិសោធន៍ការងារ ឃើញថា ការយល់ឃើញលើផ្នែក ការងារមិនខុសគ្នាដែរក្នុងតម្លៃ $p>0.09$ ។

ជំពូកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
និងសំណូមពរ

ជំពូកទី៥

សរុបលទ្ធផល សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង សំណូមពរ

៥.១ -សរុបលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

ក្នុងជំពូកនេះនិយាយពីសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរក៏ដូចជានិយាយពីអនុសាសន៍មួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។ ការសិក្សាពីបរិយាកាសនាយកដ្ឋានតាមទស្សនៈមន្ត្រីអប់រំ មានគោលបំណងពីរសំខាន់ៗ

ទី១-ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់មន្ត្រីអប់រំលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ទាំង៥ផ្នែក មាន ដំណើរការជ្រើសរើស ការជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត។

ទី២- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់មន្ត្រីអប់រំ លើនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួង អប់រំយុវជន និងកីឡា ដោយបែងចែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍មន្ត្រីប្រជាជនដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះគឺមន្ត្រីក្នុងនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការមានសរុបចំនួន ១០៥ នាក់ ស្រី២៤នាក់ដែលរើសចេញពីនាយកដ្ឋានចំនួន៤និងការិយាល័យ១៦។ក្នុងនោះមាននាយកដ្ឋាន៤ស្ថិតចំណុះអគ្គនាយកដែលមានក្នុងនោះមាននាយកដ្ឋាន

ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំដែលមានមន្ត្រីសរុប២២នាក់នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយមានមន្ត្រីសរុប៣២នាក់នាយកដ្ឋានផែនការមានមន្ត្រីសរុប២៦នាក់នាយកដ្ឋានតាមដានវាយតម្លៃមានមន្ត្រីសរុប២៥នាក់។ ស្ថិតិដែលប្រើសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ គឺជាកម្រងសំណួរ ផ្នែកទី១ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់មន្ត្រីមានភេទអាយុ កម្រិតសិក្សានិងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។ផ្នែកទី២ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយក

ដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ប្រើសំណាកគំរូ ១០៥ នាក់)១០០(%។ ឧបករណ៍ ដែលប្រើក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ ជាកម្រងសំណួរ ស្តីពីតម្រូវការការ អភិវឌ្ឍខ្លួនឯងរបស់មន្ត្រីអប់រំក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា លើ ៥ ផ្នែក គឺផ្នែកដំណើរការជ្រើសរើស ការជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ការ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដោយមានចំណុចរងចំនួន២៥ ចំណុច។ កម្រងសំណួរ មានលក្ខណៈបែបកម្រិតចំណុចអនុវត្ត មាត្រដ្ឋាន ៥ កម្រិត)rating scale (និងចុងក្រោយជាសំណួរបើក ដើម្បីឱ្យភាគសំណាកមានឱកាសបង្ហាញពីទស្សនៈ និងសំណូមពររបស់ខ្លួន ដោយកម្រងសំណួរមានភាពជឿជាក់ក្នុងកម្រិតល្អប្រសើរ) $\alpha = 0.95$ ។

ការវិភាគទិន្នន័យ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានដំណើរការតាមដំណាក់កាល ដូចខាងក្រោម៖

១.លទ្ធផលពីព័ត៌មានប្រជាសាស្ត្ររបស់ភាគសំណាក វិភាគដោយប្រើប្រែកង់ Frequency និងរកតម្លៃភាគរយ Percentage.

២.ការសិក្សាពីអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់មន្ត្រីអប់រំក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានគោល នយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាលើផ្នែកដំណើរការជ្រើសរើស ការជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តា លនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដោយវិភាគរកតម្លៃមធ្យម Meanនិង គម្លាតស្តង់ដា Standard Deviation។

៣.ការប្រៀបធៀបពីការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់មន្ត្រីអប់រំក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋាន គោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជារួមនិងតាមផ្នែកនីមួយៗ ចំណែកតាមភេទ វិភាគ ទិន្នន័យដោយប្រើ independent sample t-test។ សម្រាប់ការចំណែកតាមអាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ ត្រូវបានវិភាគដោយប្រើស្ថិតិ One-way Analysis of Variance ពេលមានភាពខុសគ្នាផ្នែកស្ថិតិ កំណត់ការភាគខុស គ្នាជាតម្លៃគូ ដោយប្រើវិធីរបស់សេហ្វេ Scheffe's Method។

លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចសរុបបាន ដូចខាងក្រោម៖

១ -មន្ត្រីអប់រំ ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានតម្រូវការក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមផ្នែកគោលនិងតាមចំណុចរងស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់។

២. មន្ត្រីអប់រំកេរទប្រុសនិងស្រី ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានតម្រូវការក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មិនខុសគ្នាទេ។

៣-មន្ត្រីអប់រំ ដែលមានអាយុខុសគ្នាកំពុងបម្រើការងារនៅនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានតម្រូវការក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មិនខុសគ្នាទេ។

៤ -មន្ត្រីអប់រំ ដែលមានកម្រិតគុណវុឌ្ឍិខុសគ្នាកំពុងបម្រើការងារនៅនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានតម្រូវការក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មិនខុសគ្នាទេ។

៥ -មន្ត្រីអប់រំ ដែលមានបទពិសោធន៍ការងារខុសគ្នាកំពុងបម្រើការងារនៅនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានតម្រូវការក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មិនខុសគ្នាទេ។

៥.២-សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ចក្ខុវិស័យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤បានចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាស្នូល ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡាជាសេនាធិការឲ្យរាជរដ្ឋាភិបាលក៏មានយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សរយៈពេលខ្លី មធ្យម និងរយៈពេលវែងប្រកបដោយការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងជារៀងរាល់ ១ ឆ្នាំ ។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួង
អប់រំ យុវជន និងកីឡាគោរពទៅតាមច្បាប់ការងារ គោលនយោបាយ សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ការជ្រើសរើសមន្ត្រីចូលត្រូវគោរពលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសក្របខណ្ឌរបស់ក្រសួងអប់រំ ដោយមានលក្ខណៈ
សម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ មានសមត្ថភាព មានគុណវុឌ្ឍដើម្បីបំពេញតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងតំណែង តួនាទី និង
គោរពតាមគោលការណ៍ការណែនាំរបស់មន្ត្រីដែលតួនាទី ឋានៈខ្ពស់ជាង ។

ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកធ្វើឡើងជាប្រចាំរាល់ការវាយតម្លៃឡើងឋានៈ តួនាទីធ្វើឡើងដោយតម្លាភាពដោយមានការ
ចូលរួមវាយតម្លៃពីអ្នកគ្រប់គ្រងនិងដាក់សំណើទៅអ្នកដឹកនាំថ្នាក់លើដើម្បីសម្រេចជាចុងក្រោយ ។

ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកក៏ជាមូលដ្ឋានក្នុងបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីឲ្យស្របទៅតាមតម្រូវការនៃការ
អភិវឌ្ឍអប់រំតាមបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលគ្រប់គ្រង។

គោលនយោបាយ គោលការណ៍ទាំងឡាយត្រូវបានផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់វិញដោយមន្ត្រីបន្ទាប់ពីបានអនុវត្តជួប
ប្រទះនូវភាពលំបាកក្នុងការសម្រេចបានតាមគោលការណ៍ដែលបានចេញដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ។ ថ្នាក់
ដឹកនាំតែងតែពិចារណាក្នុងត្រួតពិនិត្យកែសម្រួលគោលនយោបាយឲ្យឆ្លើយតបតាមបរិបទថ្មីៗរបស់សង្គមដែលអភិវឌ្ឍ
ឥតឈប់ឈរ ។

ផែនការអភិវឌ្ឍមន្ត្រី និងលើកទឹកចិត្តដោយតម្លើងតំណែង តួនាទីដើម្បីបង្កើនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និង
ពង្រឹងចំណេះដឹងមន្ត្រី ប្រកបដោយទទួលបានលទ្ធផលការងារខ្ពស់ ដោយមានគុណភាព។ការលើកទឹកចិត្តមានសារៈ
ប្រយោជន៍ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងដឹកនាំអង្គភាពពិសេសបានជួយឱ្យមន្ត្រី ឬបុគ្គលិកកើតមាននូវ ឆន្ទៈក្នុងការបំពេញ
ការងារ ការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់សំដៅសម្រេចការងារឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ចេះសហការ និងខិតខំនិងចូលរួមដោះ
ស្រាយបញ្ហានានា យល់ព្រមទទួលបានភារកិច្ច និងបំពេញកិច្ចការងារឆ្លងឆ្នាំ យកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបំពេញការងាររបស់
ខ្លួនឬការងារជាក្រុម។គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍមន្ត្រីឬបុគ្គលិក និងបទដ្ឋានស្តីពីការងារដែលកំណត់ម៉ោងធ្វើការ ការ
ឈប់សម្រាក និងការផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តព្រមទាំងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការងារល្អ និងត្រឹមត្រូវ

ដោយការកាត់បន្ថយការវិយាធិបតេយ្យការប្រគល់ភារកិច្ច ការងារ និងអំណាចបានត្រឹមត្រូវ ការជំរុញស្មារតីទទួលខុសត្រូវនិងការទំនាក់ទំនងល្អ។

មន្ត្រីគោរពតាមប្រតិទិនឈប់សម្រាករបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងអាចសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកតាម គោលការណ៍ណែនាំរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចជា លំហែមាតុភាព ការឈប់សម្រាក ដោយសមធម៌ជាដើម ។

ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡាការជ្រើសរើសមន្ត្រី ការគោរពវិន័យ បញ្ជាផ្ទៃក្នុង ផែនការបណ្តុះបណ្តាលនិងការតម្លើងឋានៈ គួនាទីធ្វើឡើងដោយមានផែនការជាក់ច្បាស់ ការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវ និងទៅតាមតម្រូវការរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ជាសេចក្តីសន្និដ្ឋានរួម ការរៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវ លទ្ធផលការសិក្សា និងដាក់ចេញនូវការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ពីភាពចាំបាច់និងភាពបន្ទាន់ក្នុងការពង្រឹងនិងពង្រីកនូវគុណតម្លៃមូលធនមនុស្សរបស់ក្រសួងដែលជាចំណុចអាទិភាពមួយ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការប្រែប្រួលសេចក្តីត្រូវការចាំបាច់ក្នុងក្រសួងផ្ទាល់ សង្គមកម្ពុជាទាំងមូល តំបន់ និងពិភពលោក ដែលកំពុងវិវត្តឆាប់រហ័សនិងឥតឈប់ឈរ។ ដូច្នេះ លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវនេះ នឹងជួយលើកកម្ពស់សមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ ក៏ដូចជា គុណភាពអប់រំទាំងមូល ឆ្ពោះទៅរកសន្តិភាពនិងកម្មវិធីភាពនៃមូលធនមនុស្សនៅកម្ពុជានិយាយជាទូទៅ និងជាពិសេសសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ។

៥.៣ -សំណូមពរ

លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចបែងចែកការសំណូមពរជា ៣ ផ្នែក គឺ៖ សំណូមពរសម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត និងសំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត។

៥.៣.១ -សំណូមពរសម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ

-រៀបចំផែនការ/គោលនយោបាយ ដោយត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានលើសកម្មភាពរបស់ នាយកដ្ឋានចំណុះ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា ពិសេសទៅទៀតនោះ ស្នើសុំមានការ រៀបចំកែលម្អលើការបំពាក់បរិក្ខារក្នុងនាយកដ្ឋានឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងមានជាសុកភាព។

-ពង្រឹង និងលើកទឹកចិត្តលើថ្នាក់ដឹកនាំនាយកដ្ឋាន ដើម្បីភ្ជាប់ទឹកចិត្តបុគ្គលិក និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្ររួម របស់នាយកដ្ឋាន។

-បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយថែមទៀត ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីឱ្យពួកគាត់បានរៀនសូត្រនូវចំណេះដឹងថ្មីៗបន្ថែមទៀត។

-សូមក្រសួងត្រួតពិនិត្យនិងពង្រឹងបន្ថែមលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែ ល្អប្រសើរជាងមុន

-សូមពង្រឹងបន្ថែមក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសមន្ត្រីថ្មីទាំងគុណវុឌ្ឍិ បច្ចេកវិទ្យាIT និងដាក់ឱ្យចំណាញតាម តម្រូវការជាក់ស្តែង។

-ពង្រឹងការលើកទឹកចិត្តលើថ្នាក់ដឹកនាំនាយកដ្ឋាន ដើម្បីភ្ជាប់ទឹកចិត្តបុគ្គលិកនិងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្ររួម ក្នុងនាយកដ្ឋាន។

៥.៣.២ -សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត

-មន្ត្រីក្នុងនាយកដ្ឋាន មានទស្សនៈលើការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការមានឆន្ទៈប្រក្សាយទស្សនៈវិស័យរួម ក្រសួងជាសហប្រតិបត្តិការ ចាំបាច់ និងសមស្របតាម ស្ថានភាពរបស់នាយកដ្ឋាន មានការជួយកិច្ចការគ្នាទៅវិញទៅមក ដែលជាចំណុចចាប់ផ្តើមដ៏ប្រពៃ ជារូបភាពប្រសើរ ក្នុងនាយកដ្ឋាន។

-ដោយឡែកទំនុកចិត្តនិងការសហការការងារក៏ជាចំណុចគួរចាប់អារម្មណ៍ក្នុងនាយកដ្ឋាន។ ថ្នាក់ដឹកនាំនាយក ដ្ឋានគួរគប្បីធ្វើជាគំរូ ឱ្យពួកគាត់មានទំនុកចិត្ត និងសហការការងារជាក្រុមក្នុងការបំពេញការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។

-សូមនាយកដ្ឋានពង្រឹងបន្ថែមឱ្យមានសហប្រតិបត្តិការនិងមានសាមគ្គីភាពក្នុងការបំពេញការងារជាក្រុមឱ្យកាន់ប្រសើរជាងមុន

-លើកទឹកចិត្តមន្ត្រីពិសេសឱ្យមានយេនឌ័រក្នុងតួនាទី។

៥.៣.៣ -សំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត

ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចយកទៅអនុវត្តឱ្យកើតជាប្រយោជន៍នាថ្ងៃអនាគត អ្នកស្រាវជ្រាវមានសំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាបន្តដូចតទៅ៖

១ -សម្រាប់ការសិក្សាធ្វើឱ្យដឹងពីកម្រិតនៃការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដែលមានផលជះលើលទ្ធផលការងារ និងឧបសគ្គមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងការបំពេញការងារក្នុងនាយកដ្ឋាន។ ដូច្នេះ គួរសិក្សាបន្តពាក់ព័ន្ធនឹងឧបសគ្គនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រី ដូចជាផ្នែកដំណើរការជ្រើសរើស ការជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជាដើមដើម្បីយកទៅអភិវឌ្ឍន៍ជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការកម្ចាត់ឧបសគ្គខាងលើក្នុងការអភិវឌ្ឍការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។

២ -ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ជាការសិក្សាបែបបរិមាណ)Quantitative Research(។ ដើម្បីយល់ដឹងស៊ីជម្រៅនិងល្អិតល្អន់នោះ សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ អាចបន្ថែមវិធីសាស្ត្របែបគុណវិស័យ) Qualitative Research(ដូចជាការសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅ) In-depth Interview(ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម (Group Discussion) ឬការសន្ទនាក្រុម (Focus Group) ដើម្បីឱ្យបានទិន្នន័យកាន់តែស៊ីជម្រៅដែលជាប្រយោជន៍ក្នុងការយកទៅប្រើប្រាស់បង្កើតទម្រង់ធ្វើការងារក្នុងនាយកដ្ឋានដែលសមស្របនិងបង្កើតកម្លាំងចិត្តក្នុងការបំពេញកិច្ចការមានប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់។

៣ -ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត គួរសិក្សាជាមួយភាគសំណាកនៅតាមថ្នាក់មន្ទីររាជធានីខេត្ត ដើម្បីយកលទ្ធផលមកប្រៀបធៀបថាតើ ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការមានលក្ខណៈដូចគ្នាឬទេនិងដើម្បីឱ្យការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សកាន់តែទូលាយនិងមានប្រសិទ្ធភាព។



ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០២០) កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំឆ្ពោះទៅការអប់រំឌីជីថល។ ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ

www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០១៦) កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា មាតិកាឆ្ពោះទៅរកសង្គមពុទ្ធិ និងវិបុលភាព។ បោះពុម្ពផ្សាយដោយ

ស៊ីប៉ា (Sipar) ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០១៥) សន្និបាតអប់រំចក្ខុវិស័យនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា។ ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ

www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល (២០១៧) ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ។ ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

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

កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៧) ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។ ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ

www.moeys.gov.kh ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩) សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំ យុវជន និង កីឡា។ ដកស្រង់ចេញពី

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (ខែតុលា ២០១២) គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្ស ក្នុងវិស័យអប់រំ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០២២). របាយការណ៍សន្និបាតបូកសរុបការងារអប់រំ យុវជន និង
កីឡា ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១។ រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា។

ហង់ជួន ណារ៉ុន. (២០២២). សុន្ទរកថាបិទរបាយការណ៍សន្និបាតបូកសរុបការងារអប់រំ យុវជន និង
កីឡា ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១។ រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល.(១៩៩៤).ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ រាជធានីភ្នំពេញ
ប្រទេស

កម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល. (១៩៩៥). អនុក្រឹត្យលេខ១១៦ អនក្រ.បក ស្តីពីការដាក់មន្ត្រីរាជការ ឱ្យស្ថិតនៅក្នុង
ភាពទំនេរគ្មានបៀវត្ស។ រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល. (២០១៤). ព្រះរាជក្រឹត្យលេខនស/រកត/១០១៤/១១៧៥ ស្តីពីគោលការណ៍រួមនៃការ
រៀបចំមុខងារសាធារណៈរបស់រដ្ឋ។ រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល. (២០១៥). អនុក្រឹត្យលេខ៣៧ អនក្រ.បក ស្តីពីប្រាក់តំបន់សម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល
ក្នុងវិស័យអប់រំ និងវិស័យសុខាភិបាល។ រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល. (២០១៥). អនុក្រឹត្យលេខ១១៤អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការ
កំណត់ចំណាត់ចែងសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង នៃក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់
ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១២) គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ។ រាជធានីភ្នំពេញ
ប្រទេសកម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៣) គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។ រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២១) ឈ្វេងយល់ការផាត់ចេញពីសង្គមនៅក្នុងបរិបទកម្ពុជា និងផែនការសម្រាប់ការអប់រំ

បរិយាបន្ន។ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩) ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០។ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៧) គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិក អប់រំ។ រាជធានី

ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៦) គោលនយោបាយស្តីពីកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ និងវិស័យអប់រំក្នុងវិស័យអប់រំ។ រាជធានី

ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១០). គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍការស្រាវជ្រាវក្នុងវិស័យអប់រំ ។ រាជធានីភ្នំពេញ

កម្ពុជា។

នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (២០២០) ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ។ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។ រឿង វណ្ណៈវិទ្យាឆ្នាំ២០០៦) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស សាកលវិទ្យាល័យធនធានមនុស្ស,ទំព័រទី ១ រាជរដ្ឋាភិបាល (២០១៦-២០១៧) ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ។ រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា។

Adamson, F., Astrand, B., & Darling-Hammond, L. (2016). Global education reform: How privatization and

public investment influence education outcomes: Routledge.

Bowin, R. S., & Harvey, D. (2001). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. 2nd Ed. New

Jersey: Prentice-Hal..

Ferguson, G. A. (1981). *Statistical analysis in Psychology and Education* (5th Edition) Tokyo: Kasodo printing co. ltd.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 22 140, 55.

George, D., & Mallery, P. (2003). Using SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (4th

ed.). London: Pearson Education.

Killian, R. A. (1984). Human Resource Management. New York: MACON. Maslow, A. (1954). Motivation and

Personality. Harper & Row,

New York. McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. McGraw Hill Book Co., New York.

Werner, S., & DeSimone, D. (2006). Human Resource Management. U.S.A.: McGraw-Hall.

Werther, W. B. (1939). Human Resources and Personnel Management. Singapore: Pretice-Hall.

Anton De Grauwe (2009). No Capacity without Development. IIEP-Paris. LOISE Jeannin (2007). Needed the capacity development of staff in each university. Bangkok, Thailand

Raymond (1998). Third edition, Human Resource Management, John Wiley and Sons Australia, Ltd, New Jercey, P.

W. Griffin and J. Ebert 2006, 8th Edition, Business, McGraw-Hill/Irwin Companies, Inc., New York

H. Jhon Bernadin 2010, 5th Edition, Human Resources Management, McGraw-Hill Company, Inc., New York

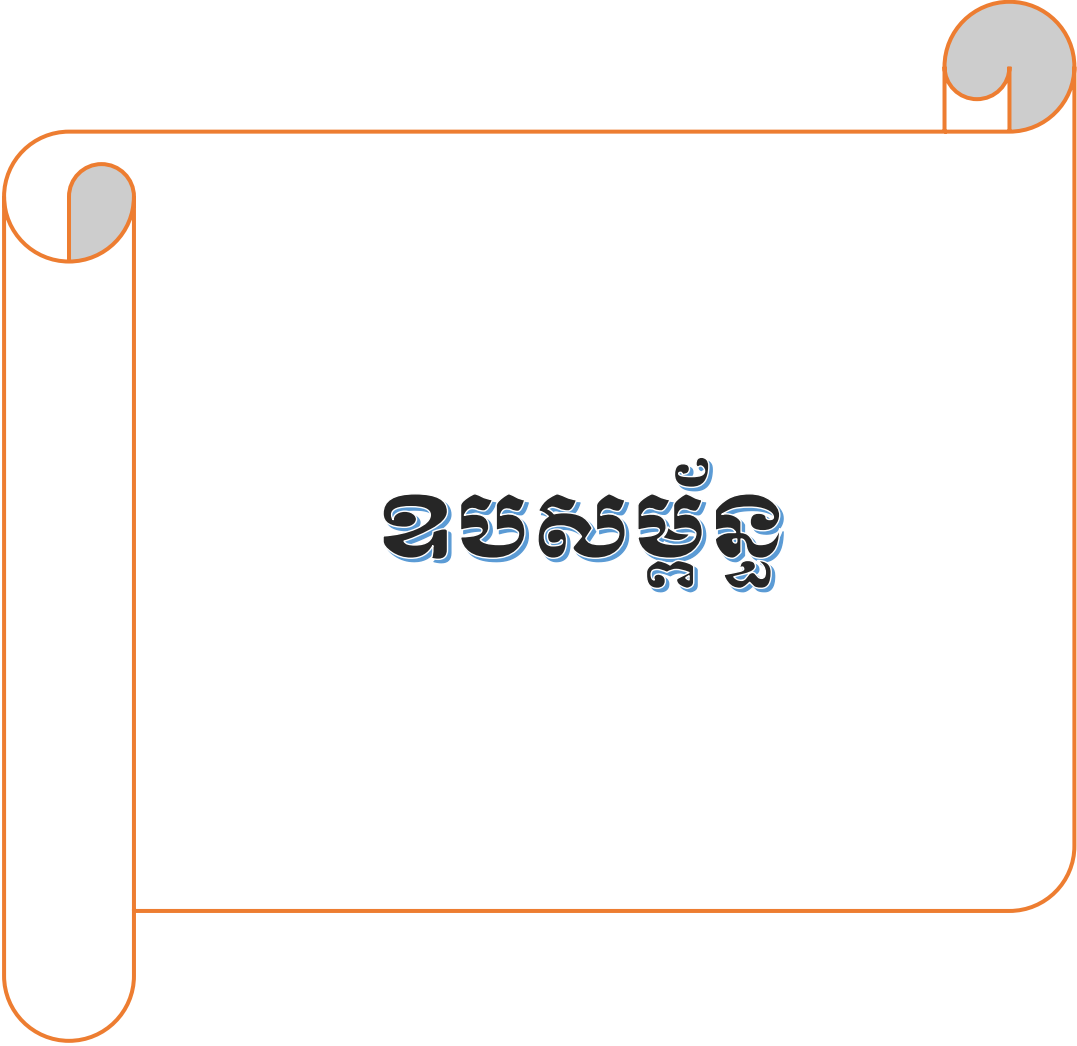
Voeung Vannak Viddh, 2008, Human Resource Management, Human Resource University page.6

Mathis Jackson, 2006 Human Resource Practices and Organizational Performance in SMEs in Klang Valley. Faculty of Business and Accountant, Graduate School of Business University of Malaya

Torrington et al, 2002 Human Resource Practices and Organizational Performance in SMEs in Klang Valley. Faculty of Business and Accountant, Graduate School of Business, of Malaya.

Kaswathappa. 2006 3rd Edition, Human Resource and Personal Management McGraw Hill Publishing Company Limited New Delhi, page 139

Wearn, H. C. (2012). Human Resource Practices and Organizational Performance in SMEs in Klang Valley. Faculty of Business and Accountant, Graduate School of Business, University of Malaya.

A decorative frame resembling a scroll, with an orange outline and grey-filled scroll ends at the top-left, top-right, and bottom-left corners.

အပတ်စဉ်

លិខិតឆ្លើយតបសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ២៣៣/៤១ អយក. ៧៥១១

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ថ្ងៃ ពុធ ១៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២២ ឆ្នាំខាល ចតុស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២២

ជម្រាបជូន

លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

កម្ពុជាក្នុង ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ
ជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៥។

យោង: - បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថាន
ជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៥និង
ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប លោក លោកស្រីប្រធាន ជ្រាបថា: និស្សិតថ្នាក់
បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៥ ចំនួន៥៨នាក់ នឹងចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី
ខេត្តនានា ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ
នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូល
ទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ចម្លងជូន:

- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ឧទ្ធរណ៍យន្តការបណ្តុះបណ្តាលសកាតាប្រធានមន្ទីរ
"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ



បញ្ជីសកាតាប្រធានមន្ទីរ រាជធានី

តារាងបែងចែកគណៈកម្មការទ្វាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ២៤៦ អយក.១១៩

លិខិតឧត្តេសនាម

យោង ៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំគោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតបង់ថ្លៃសេវាសិក្សា ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	គោត្តនាម នាម គ្រូដឹកនាំគោល	គោត្តនាម នាម គ្រូដឹកនាំរង	ប្រធានមន្ទីរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	គោត្តនាម នាម និស្សិត
១	បណ្ឌិត គួយ សុគាន	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនផ្នែកអប់រំ បច្ចេកទេសជំនាញដល់ការបង្រៀន និងរៀនលើជំនាញឯកទេសអគ្គិសនី នៅវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និង បច្ចេកទេស	កែវ សោភ័ណ
២	លោក ម៉ន មុនីន្ទ	បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងការចុះឈ្មោះចូលរៀន របស់សិស្សនៅកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុង រាជធានីភ្នំពេញ	ជា ច័ន្ទសុភ័ក្ត្រ
៣	បណ្ឌិត លុក ច័ន្ទនាយា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ នាយកសាលា ជាមួយនឹងអគ្គ សញ្ញាណវិជ្ជាជីវៈនិងភាពពេញចិត្តក្នុង ការបំពេញការងាររបស់គ្រូ	ចំន ឌីណា
៤	លោក ឌី បុណ្ណា	បណ្ឌិត ឡាយ សុគា	ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានវិទ្យារបស់គ្រូមានផលជះដល់ ដំណើរការសិក្សារបស់សិស្សថ្នាក់វិទ្យា សាស្ត្រពិត នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តរតនគិរី	ទ្រី វាសនា
៥	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	បណ្ឌិត នូវ រីក	គំរោងបច្ចេកវិទ្យាបង្រៀនរបស់គ្រូ ឧទេសនៅសាលាគុរកាសល្យ និង ក្រិតិការខេត្តសៀមរាប	នួន សារ៉ាត់

៩	បណ្ឌិត ឈន ថន	បណ្ឌិត មឿន លីនណា	ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសេវាអប់រំកុមារតូចទៅរដ្ឋ បាលក្រុង-ស្រុក ក្នុងខេត្តបាត់ដំបង	យ៉ុង សុផានា
១០	បណ្ឌិត នួរ វីរ៉ា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	កត្តានាំឱ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងផ្នែកផែនការអប់រំ	វ៉ែន ពិសិដ្ឋ
១១	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	លោក គឹម លាង	ឥទ្ធិពលនៃទម្លាប់សិក្សារបស់សិស្សលើលទ្ធផលរៀនសូត្រនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ	សន សីហា
១២	បណ្ឌិត នួរ វីរ៉ា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	សរ សុគន្ធារស
១៣	បណ្ឌិត អាន ប្រែវ	បណ្ឌិត ឡាយ សុគា	ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាលរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបឋមសិក្សា ក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ	សួន ពេញ
១៤	បណ្ឌិត អ៊ុំ ចាន់ចំណាន	លោកស្រី ឯម សុភាលក្ខី	ការពិសោធន៍មុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រនៅវិទ្យាល័យធនធាន(ករណីសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង)	សួន សារុនឌឿន
១៥	បណ្ឌិត លី គឹមឡុង	លោក លីម វ៉ាន់	ស្ថានភាពការសិក្សារបស់សិស្សថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រសង្គមក្នុងបរិបទកូវីដ-១៩ នៅកម្រិត វិទ្យាល័យនៃខេត្តកោះកុង	សៅ វិទ្យុ
១៦	បណ្ឌិត ឬ ច័ន្ទគុណិកា	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	ការពង្រឹងសមត្ថភាពសាលាគរុកោសល្យ និងក្រិតការខេត្តសៀមរាបដើម្បីប្រែក្លាយជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	ហ៊ុន មករា
១៧	បណ្ឌិត ឈិញ នីដា	បណ្ឌិត លី គឹមឡុង	ការប្រើប្រាស់ICTលើ ការបង្រៀន និងរៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សា ក្នុងខេត្តព្រៃវែង	ឡុង សីម៉ា
១៨	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	បណ្ឌិត ឈិញ ស៊ីថា	ទស្សនៈរបស់មាតាបិតាសិស្ស ចំពោះតួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងការរួមចំណែកជួយការអប់រំ និងការសិក្សារបស់កូនៗ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សានៅរាជធានីភ្នំពេញ	អ៊ឹម សៀន
១៩	បណ្ឌិត ឡាយ សុគា	បណ្ឌិត អែ សុងហ៊ាង	កត្តាដែលប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពការរៀនគណិតវិទ្យារបស់សិស្សនៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ករណីសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង	អ៊ុន ម៉ុល
២០	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សិត សេង	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសមុខវិជ្ជាសីលធម៌-ពលរដ្ឋវិជ្ជា នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តកណ្តាល	សុខ ផល្លី
២១	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សិត សេង	បណ្ឌិត គួយ សុគាន	ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តព្រៃវែង	វីម សារាត់

១៧	បណ្ឌិត ឈិញ នីដា	បណ្ឌិត លី គឹមឡុង	ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របែបចម្រុះលើការបង្រៀន និងរៀន នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា	ឡុង សីម៉ា
១៨	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	បណ្ឌិត ឈិញ ស៊ីថា	តួនាទីរបស់មាតាបិតាសិស្សក្នុងការរួមចំណែកការសិក្សារបស់កូនៗនៅវិទ្យាល័យក្នុងខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ	អ៊ឹម សៀន
១៩	បណ្ឌិត ឡឺយ សុគា	បណ្ឌិត អៃ សុងហ៊ាង	ការគ្រប់គ្រងគុណភាពការបង្រៀន និងរៀនមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យានៅសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	អ៊ិន ម៉ុល
២០	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សិត សេង	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសមុខវិជ្ជាសីលធម៌-ពលរដ្ឋវិជ្ជានៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តកណ្តាល	សុខ ផល្លី
២១	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សិត សេង	បណ្ឌិត គួយ សុគាន	ទស្សនៈរបស់គ្រូ នាយកវិទ្យាល័យចំពោះផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការរៀបចំបរិស្ថានសាលារៀនស្របតាមបរិបទការអប់រំថ្មី (ករណីសិក្សា ខេត្តព្រៃវែង)	រ៉ែម សាវ៉ាត់

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលបានការកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ សុក្រ ១៣៣៦ ខែ ចេត្ន ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៤ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



(Signature)
បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ឧទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
“ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន”
- គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
“ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន”
- សាមីខ្លួន “ដើម្បីអនុវត្ត”
- កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ ផែន



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល
ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ
ជំនាន់ទី៩ ស្តីពីវិទ្យាសាស្ត្រការពារបច្ចេកទេស និងការការពារបញ្ចប់វគ្គសិក្សា

លរ	បំណងជើង	កាលបរិច្ឆេទ	ថ្ងៃកំណត់
១	ការពារសំណើប្រធានបទស្រាវជ្រាវ	ថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
២	សេចក្តីផ្តើម	ថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៣	វិស័យកម្រិត	ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៤	វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ និងការប្រមូលទិន្នន័យ	ខែឧសភា ដល់ កក្កដា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៥	វិភាគស៊ីជម្រៅលើលទ្ធផលបកគំហើញ និងការពិភាក្សា	ថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៦	សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ	ថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២	ថ្ងៃសៅរ៍
៧	ការពារនិក្ខេបបទសាកល្បង	ចាប់ពីថ្ងៃទី០១-០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២	
៨	ការទទួលនិក្ខេបបទ សម្រាប់ការពារបញ្ចប់	ចាប់ពីថ្ងៃទី០៣-០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២	០៨ តុលា ២០២២ (ម៉ោង១៧:០០នាទី)
៩	ការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់វគ្គសិក្សា	ថ្ងៃទី០៥-០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ (ពីម៉ោង៧:៣០ ដល់១៧:០០នាទី)	
១០	ប្រគល់និក្ខេបបទចុងក្រោយ បន្ទាប់ពីការពារបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ	ថ្ងៃទី២៦-៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២	៣០ វិច្ឆិកា ២០២២ (ម៉ោង១៧:០០នាទី)

ចំណាំ៖ សូមទាក់ទងមកកាន់ដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រងនិងផែនការនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំរាល់ចម្ងល់ផ្សេងៗស្តីពីការសរសេរ និក្ខេបបទ។

ថ្ងៃ សុក្រ ៣ ចោទ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២
នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា

បានឃើញ និងឯកភាព
ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

បណ្ឌិត ឌី ខាំមួនី

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

គោរពជូន
ឯកឧត្តមបណ្ឌិតនាយក វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតឈ្មោះ ៖	សៈ សុគន្ធារស
ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ ៖	ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា
ដើម្បីចូលរួម ៖	ការពារនិក្ខេបបទសាកល្បងថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩
កាលបរិច្ឆេទការពារសាកល្បង៖	ថ្ងៃទី ០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ ម៉ោង.....នាទីព្រឹក
ទីកន្លែង ៖	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

យើងខ្ញុំជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ និងដឹកនាំរង ពិតជាបានអនុញ្ញាតឱ្យ និស្សិតមានឈ្មោះ ខាងលើបានចូលរួមការពារនិក្ខេបបទសាកល្បង ដើម្បីបំពេញក្របខ័ណ្ឌការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២ តាមការកំណត់របស់ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ថ្ងៃ អង្គារ ៣រោច ខែ កទ្របទ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២២

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ



បណ្ឌិត ទូច វិវ៉ា

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង



ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ែម

ឧបសម្ព័ន្ធ ក

ប្រទស្សនៈ

កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

ប្រធានបទ

**ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះ
អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

សូមគោរព: លោក លោកស្រីជាតិគោរពរាប់អាន

នាងខ្ញុំឈ្មោះ: **សរ សុគន្ធារស** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឯកទេស គ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ជំនាន់ទី៩ នៃប្រទេសកម្ពុជា កំពុងធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ស្រាវជ្រាវ ក្រោមប្រធានបទ “**ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះគោលនយោបាយ និងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**” ដែលមាន បណ្ឌិត **នួច វិវ៉ា** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំបង្គោល និង ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ម៉ុក សារ៉ុន** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំរង។

នាងខ្ញុំ កំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលប្រមូលទិន្នន័យ។ នាងខ្ញុំ សូមអនុញ្ញាតគោរពអញ្ជើញ លោក លោកស្រី ដើម្បីចូលរួមក្នុងការផ្តល់ចម្លើយដ៏សុក្រិតលើកម្រងសំណួរទាក់ទងនឹងការវាស់ស្ទង់ពីមតិការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ដែល លោក លោកស្រី គិត ជឿជាក់ និងធ្វើសកម្មភាពនៅអង្គភាពផ្ទាល់។ នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកិច្ចសហការខ្ពស់របស់ លោក លោកស្រី ក្នុងការផ្តល់នូវពេលវេលាបំពេញកម្រងសំណួរទាំងអស់នេះ បើទោះបីជា លោក លោកស្រី មានការមហាញញឹកយ៉ាងណាក៏ដោយ។

សេចក្តីណែនាំ

១- កម្រងសំណួរនេះ មានពីរផ្នែក៖

ផ្នែកទី១: ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ លោក លោកស្រី

ផ្នែកទី២: ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស លោក លោកស្រី

២- សូមអានសេចក្តីណែនាំការឆ្លើយកម្រងសំណួរគ្រប់ផ្នែកនីមួយៗដោយការយកចិត្តទុកដាក់។ សូមមេត្តា ជួយឆ្លើយឱ្យបានគ្រប់សំណួរតាមការពិតជាក់ស្តែង និងត្រួតពិនិត្យភាពរៀបរយមុននឹងឆ្លើយឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវវិញ ដោយមិនចាំបាច់ បញ្ជាក់ឈ្មោះនិងនាមត្រកូលឡើយ។ នាងខ្ញុំ សូមធានាអះអាងថា រាល់ចម្លើយរបស់ លោក លោកស្រី នឹងរក្សាទុកជាសម្ងាត់បំផុត ដោយពុំមានផលប៉ះពាល់អ្វីទាំងអស់ដល់ស្ថាប័នឬលោក លោកស្រីឡើយ។ នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកិច្ចសហការដ៏សប្បុរសរបស់ លោក លោកស្រី ហើយសូមអរគុណចំពោះការចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

អ្នកស្រាវជ្រាវ

(និស្សិត សរ សុគន្ធារស ឯកទេស គ្រប់គ្រងអប់រំ)

ផ្នែកទី១: ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោក លោកស្រី

ការណែនាំ: កម្រងសំណួរនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីផ្តល់ឱកាសជូនលោកអ្នកក្នុងការបញ្ចេញមតិរបស់ លោក លោកស្រី អំពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដោយគ្មានចម្លើយ ខុស ឬត្រូវទេ។ ចម្លើយរបស់ លោក លោកស្រី នឹងត្រូវរក្សាជា ការសម្ងាត់។

សូមគូសសញ្ញាជីក (✓) ទៅក្នុងប្រអប់ ☐ ដែលត្រូវជាមួយនឹងស្ថានភាពទូទៅរបស់លោក លោកស្រី

១- ភេទ៖

☐ ស្រី

☐ ប្រុស

២- អាយុ៖

☐ ក្រោម៣០ឆ្នាំ

☐ អាយុ៣០-៤៥

☐ លើសពី៤៥ ឆ្នាំ

៣- គុណវុឌ្ឍិ

☐ ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ

☐ បរិញ្ញាបត្រ

☐ ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ

៤- បទពិសោធន៍វិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យអប់រំ៖

☐ តិចជាង៥ឆ្នាំ

☐ ៥-១០ឆ្នាំ

☐ លើសពី១០ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

សេចក្តីណែនាំ៖

ក្នុងផ្នែកទី២ នេះ មាន ចំណុចសំខាន់ៗ។ សូមលោក លោកស្រី មេត្តាពិចារណា ខ្លឹមសារគោលគំនិត ដូចខាងក្រោម ហើយជ្រើសយកចម្លើយដោយគូសសញ្ញា (✓) ដាក់ក្នុងប្រអប់ □ ដែលត្រូវតាម **ការពិតជាក់ស្តែង** និងត្រូវតាម**កម្រិតអនុវត្ត**របស់លោក លោកស្រី ត្រឹមតែប្រអប់មួយប៉ុណ្ណោះដោយ៖

- លេខ ១ មានន័យថា **បានអនុវត្តតិចបំផុត**
- លេខ ២ មានន័យថា **បានអនុវត្តតិច**
- លេខ ៣ មានន័យថា **បានអនុវត្តមធ្យម**
- លេខ ៤ មានន័យថា **បានអនុវត្តច្រើន**
- លេខ ៥ មានន័យថា **បានអនុវត្តច្រើនបំផុត**

ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស		កម្រិតនៃការអនុវត្ត				
		១	២	៣	៤	៥
១	នាយកដ្ឋានរបស់លោក លោកស្រី បានដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកទាំងក្នុងនិងក្រៅ ដើម្បីយកមកអនុវត្តការងារក្នុងតំណែងដែលទំនេរ					
២	ប្រព័ន្ធដំណើរការជ្រើសរើសរបស់នាយកដ្ឋានលោក លោកស្រី ធ្វើឱ្យទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពខ្ពស់មកចូលបម្រើការងារ					
៣	លោក លោកស្រី យល់ថាដំណើរការជ្រើសរើសរបស់នាយកដ្ឋានដោយប្រើការផ្សព្វផ្សាយមានភាពត្រឹមត្រូវហើយ					
៤	នាយកដ្ឋាន មានការកំណត់គោលការណ៍ក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសច្បាស់លាស់ដូចជា៖ លក្ខណៈការងារ ឬតំណែងតួនាទីនោះ					
៥	លោក លោកស្រី យល់ថា នាយកដ្ឋានបានដំណើរការជ្រើសរើសមានភាពយុត្តិធម៌ដោយពិចារណាពីគុណសម្បត្តិសមស្របជាមួយមុខតំណែងតួនាទី					
៦	នាយកដ្ឋាន មានគោលការណ៍ក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានគុណសម្បត្តិសមស្របតាមមុខតំណែងដែលបានកំណត់					
៧	នាយកដ្ឋានមានវិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រឡងជ្រើសរើសប្រឡងសំភាសន៍បេក្ខជនដែលសមស្របជាមួយនឹងតម្រូវការតំណែងដែលទំនេរ					
៨	នាយកដ្ឋានមានការពិចារណាបេក្ខជនពីប្រវត្តិការងារដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចចិត្ត					
៩	លោក លោកស្រី គិតថានាយកដ្ឋានរបស់ លោក លោកស្រី ប្រើប្រព័ន្ធគុណធម៌ក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខជន					
១០	បេក្ខជនដែលបានជ្រើសរើសមានសមត្ថភាពសមស្របនឹងតំណែងដែលបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់					

១១	បុគ្គលិកបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលជាការពង្រឹងនិងពង្រីកចំណេះដឹងទស្សនៈវិស័យជំនាញនិងបទពិសោធដាបន្តបន្ទាប់				
១២	នាយកដ្ឋានលើកកម្ពស់សមត្ថភាពបុគ្គលិកក្នុងការចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលសមស្របទាំងក្នុងនិងក្រៅនាយកដ្ឋាន				
១៣	ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដោយការចុះអនុវត្តផ្ទាល់នឹងធ្វើឱ្យលោក លោកស្រី យល់ពីដំណាក់កាលនៃការធ្វើការងារបានប្រសើរឡើង				
១៤	លោក លោកស្រី មានអារម្មណ៍ពេញចិត្តជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដោយប្រើប្រព័ន្ធគ្រូបបង្គោល				
១៥	នាយកដ្ឋានមានការរៀបចំបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបុគ្គលិកមានជំនាញតាមឧបនិស្ស័យនិងជំនាញទូទៅ				
១៦	នីតិវិធីការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារមានភាពសមស្របតំណែងនឹងខ្សែសង្វាក់ការងារ មានភាពយុត្តិធម៌សុក្រឹតភាព គណនេយ្យភាព ដែលអាចត្រួតពិនិត្យការងារបាន				
១៧	នាយកដ្ឋានកំណត់គោលការណ៍ពាក់ព័ន្ធការវាយតម្លៃការងារឱ្យទៅជាស្តង់ដាតែមួយ				
១៨	លោកលោកស្រីមានការយល់ដឹងពីគោលការណ៍ក្នុងការវាយតម្លៃការងារច្បាស់លាស់មុននឹងធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ				
១៩	នាយកដ្ឋានប្រើលទ្ធផលការងារជាសូលក្នុងការផ្តល់រង្វាន់ឬតម្លើងតំណែងតួនាទី				
២០	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារធ្វើឱ្យលោកលោកស្រីយល់ដឹងពីលទ្ធផលការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួនឯងថាមានស្តង់ដារឬគួរកែសម្រួលចំណុចណាខ្លះ				
២១	នាយកដ្ឋានមានស្តង់ដាសមស្របជាមួយការកំណត់និងតម្លៃរង្វាន់				
២២	នាយកដ្ឋានរបស់លោកលោកស្រីផ្តល់តម្លៃរង្វាន់យ៉ាងសមស្របជាមួយនិងចំណេះដឹងសមត្ថភាពនិងបទពិសោធន៍				
២៣	លោកលោកស្រីគិតថារង្វាន់និងសិទ្ធិប្រយោជន៍មានភាពសមស្របជាមួយនិងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនាពេលបច្ចុប្បន្ន				
២៤	លោកលោកស្រីមានការពេញចិត្តជាមួយសិទ្ធិប្រយោជន៍ដូចជាធានារ៉ាប់រងសុខភាព ការសុំច្បាប់សម្រាក ផែនការការសិក្សាបន្ត។ល។				
២៥	តម្លៃរង្វាន់សិទ្ធិប្រយោជន៍អាចជម្រុញនិងបង្កើនកម្លាំងចិត្តក្នុងការធ្វើការងារឱ្យបានល្អ				

នាងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចំណាយពេលវេលានិងការសហការដ៏មានតម្លៃរបស់ លោក លោកស្រី ក្នុងការឆ្លើយតបសំណួរនេះ។



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លេខ: ៣៣៤... ចជអ. ស.ក

លិខិតបញ្ជាក់ការ

យោង៖ -លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ: ៧០២៥ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។

-លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ: ៧០២៦ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។

បុគ្គលិកអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន** សម្រាប់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី៥-៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

I. គណៈកម្មការនាយកដ្ឋាន

ក្រុមទី១

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោកស្រីបណ្ឌិត	បូ ច័ន្ទគុណិកា	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី២

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោក	ម៉ៅ សារ៉េន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	ឈីញ នីដា	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៤- លោកបណ្ឌិត	អាន ប្រែវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី៣

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- លោកបណ្ឌិត	ឈូក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	លី គឹមឡុង	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	គួយ សុគាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោក	ប៉ូ ប៊ុន្តន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី៤

ល.រ

- ១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត
- ២- លោកបណ្ឌិត
- ៣- លោកបណ្ឌិត
- ៤- លោក

គោត្តនាម និងនាម

- ជ័យ សារ៉ែន
- ម៉ម ចាន់សៀន
- សៀ សុផា
- ឡុច ចាន់ថន

អង្គភាព

- អគ្គាធិការដ្ឋាន
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

តួនាទី

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

ក្រុមទី៥

ល.រ

- ១- លោកបណ្ឌិត
- ២- លោក
- ៣- លោកបណ្ឌិត
- ៤- លោកស្រី

គោត្តនាម និងនាម

- អៃ សុងហ៊ាង
- លឹម វ៉ាន់
- ឈីញ ស៊ីថា
- សេង សច្ចា

អង្គភាព

- មជ្ឈមណ្ឌល SEAMEO TED
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- អ្នកឯកទេសអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

តួនាទី

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

ក្រុមទី៦

ល.រ

- ១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត
- ២- លោកស្រី
- ៣- លោកស្រីបណ្ឌិត
- ៤- លោកបណ្ឌិត

គោត្តនាម និងនាម

- សិត សេង
- ប៊ុន សុផានី
- ឡឹយ សុគា
- សោម វណ្ណៈ

អង្គភាព

- វិទ្យាស្ថានគរុកោសលប្បវត្តិពេញ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

តួនាទី

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

ក្រុមទី៧

ល.រ

- ១- លោក
- ២- លោកបណ្ឌិត
- ៣- លោកបណ្ឌិត
- ៤- លោកបណ្ឌិត

គោត្តនាម និងនាម

- នី បុណ្ណា
- នី រដ្ឋា
- ឡាយ សុវិជ្ជា
- កាង ស៊ីងឆាង

អង្គភាព

- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

តួនាទី

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

ក្រុមទី៨

ល.រ

- ១- លោកបណ្ឌិត
- ២- លោក
- ៣- លោកបណ្ឌិត
- ៤- លោកបណ្ឌិត

គោត្តនាម និងនាម

- ហេង គ្រង
- ថៃ ហេង
- មាយ ចាន់ថេង
- មឿន លិនណា

អង្គភាព

- នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- នាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

តួនាទី

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

ក្រុមទី៩

ល.រ

- ១- លោកបណ្ឌិត
- ២- លោកបណ្ឌិត
- ៣- លោក
- ៤- លោក

គោត្តនាម និងនាម

- នូវ វិក័
- ឈន ថន
- ចាប រតនា
- ចាន់ ជឿន

អង្គភាព

- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

តួនាទី

- ប្រធាន
- សមាជិក
- សមាជិក
- សមាជិក

ឧបសម្ព័ន្ធ ប

តម្លៃ Cronbach's Alpha របស់កម្រងសំណួរ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.273	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102.33	12.397	3.521	25

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Gender	105	1.79	.409
Q1	105	1.92	.948
Q2	105	3.83	.563
Q3	105	4.02	.239
Q4	105	4.33	.675
Q5	105	3.98	.747
Q6	105	4.03	.713
Q7	105	4.41	.532
Q8	105	4.10	.354
Q9	105	4.18	.455
Q10	105	3.80	.595
Q11	105	4.42	.568
Q12	105	3.89	.751
Q13	105	4.33	.513
Q14	105	4.15	.769
Q15	105	4.51	.521
Q16	105	4.54	.538
Q17	105	4.29	.829
Q18	105	4.40	.530
Q19	105	4.18	.476
Q20	105	4.39	.580
Q21	105	3.70	.557
Q22	105	3.81	.556
Q23	105	4.30	.590
Q24	105	4.46	.572
Q25	105	4.36	.502
Valid N (listwise)	105		

ឧបសម្ព័ន្ធ ៦

តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
REC	105	3.00	4.60	3.7219	.18291
SEL	105	3.20	4.80	4.0438	.21658
TAD	105	3.20	4.80	4.2305	.17493
WEA	105	3.20	4.60	4.2610	.21145
REW	105	3.80	4.80	4.2095	.32861
TOT	105	3.44	4.48	4.0933	.14084
Valid N (listwise)	105				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Experance	105	1	3	2.60	.511
Q1	105	1	4	1.92	.948
Q2	105	1	5	3.83	.563
Q3	105	3	5	4.02	.239
Q4	105	1	5	4.33	.675
Q5	105	3	5	3.98	.747
Q6	105	3	5	4.03	.713
Q7	105	3	5	4.41	.532
Q8	105	3	5	4.10	.354
Q9	105	3	5	4.18	.455
Q10	105	3	5	3.80	.595
Q11	105	3	5	4.42	.568
Q12	105	3	5	3.89	.751
Q13	105	3	5	4.33	.513
Q14	105	2	5	4.15	.769
Q15	105	3	5	4.51	.521
Q16	105	3	5	4.54	.538
Q17	105	2	5	4.29	.829
Q18	105	3	5	4.40	.530
Q19	105	2	5	4.18	.476
Q20	105	3	5	4.39	.580
Q21	105	2	5	3.70	.557
Q22	105	1	5	3.81	.556
Q23	105	2	5	4.30	.590
Q24	105	3	5	4.46	.572
Q25	105	3	5	4.36	.502
Valid N (listwise)	105				

ឧបសម្ព័ន្ធ ច

តារាងប្រៀបធៀបតាមអាយុ

		Descriptives						
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum
						Lower Bound	Upper Bound	
REC	Under 30 years	2	4.0000	.28284	.20000	1.4588	6.5412	
	30-45 years	103	3.7165	.17828	.01757	3.6817	3.7513	
	Total	105	3.7219	.18291	.01785	3.6865	3.7573	
SEL	Under 30 years	2	4.3000	.70711	.50000	-2.0531	10.6531	
	30-45 years	103	4.0388	.20400	.02010	3.9990	4.0787	
	Total	105	4.0438	.21658	.02114	4.0019	4.0857	
TAD	Under 30 years	2	4.4000	.28284	.20000	1.8588	6.9412	
	30-45 years	103	4.2272	.17275	.01702	4.1934	4.2609	
	Total	105	4.2305	.17493	.01707	4.1966	4.2643	
WEA	Under 30 years	2	4.4000	.00000	.00000	4.4000	4.4000	
	30-45 years	103	4.2583	.21260	.02095	4.2167	4.2998	
	Total	105	4.2610	.21145	.02064	4.2200	4.3019	
REW	Under 30 years	2	4.2000	.28284	.20000	1.6588	6.7412	
	30-45 years	103	4.2097	.33063	.03258	4.1451	4.2743	
	Total	105	4.2095	.32861	.03207	4.1459	4.2731	
TOT	Under 30 years	2	4.2600	.31113	.22000	1.4646	7.0554	
	30-45 years	103	4.0901	.13682	.01348	4.0634	4.1168	
	Total	105	4.0933	.14084	.01374	4.0661	4.1206	

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
REC	Between Groups	.158	1	.158	4.889	.029
	Within Groups	3.322	103	.032		
	Total	3.480	104			
SEL	Between Groups	.134	1	.134	2.905	.091
	Within Groups	4.745	103	.046		
	Total	4.878	104			
TAD	Between Groups	.059	1	.059	1.932	.168
	Within Groups	3.124	103	.030		
	Total	3.182	104			
WEA	Between Groups	.039	1	.039	.881	.350
	Within Groups	4.610	103	.045		
	Total	4.650	104			
REW	Between Groups	.000	1	.000	.002	.967
	Within Groups	11.230	103	.109		
	Total	11.230	104			
TOT	Between Groups	.057	1	.057	2.908	.091
	Within Groups	2.006	103	.019		
	Total	2.063	104			

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣

តារាងប្រៀបធៀបតាមភេទ

Group Statistics					
	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Q1	Male	22	2.05	.486	.104
	Female	83	1.89	1.036	.114
Q2	Male	22	4.05	.375	.080
	Female	83	3.77	.591	.065
Q3	Male	22	4.09	.294	.063
	Female	83	4.00	.221	.024
Q4	Male	22	4.82	.588	.125
	Female	83	4.20	.639	.070
Q5	Male	22	4.09	.294	.063
	Female	83	3.95	.825	.091
Q6	Male	22	4.14	.351	.075
	Female	83	4.00	.781	.086
Q7	Male	22	5.00	.000	.000
	Female	83	4.25	.490	.054
Q8	Male	22	4.05	.375	.080
	Female	83	4.11	.350	.038
Q9	Male	22	4.77	.612	.130
	Female	83	4.02	.220	.024
Q10	Male	22	4.18	.395	.084
	Female	83	3.70	.599	.066
Q11	Male	22	4.91	.426	.091
	Female	83	4.29	.530	.058
Q12	Male	22	3.95	.375	.080
	Female	83	3.87	.823	.090
Q13	Male	22	4.09	.294	.063
	Female	83	4.40	.540	.059
Q14	Male	22	3.32	.716	.153
	Female	83	4.37	.619	.068
Q15	Male	22	4.09	.294	.063

	Female	83	4.63	.511	.056
Q16	Male	22	4.14	.351	.075
	Female	83	4.65	.528	.058
Q17	Male	22	3.32	.716	.153
	Female	83	4.54	.650	.071
Q18	Male	22	4.86	.351	.075
	Female	83	4.28	.502	.055
Q19	Male	22	4.05	.213	.045
	Female	83	4.22	.519	.057
Q20	Male	22	3.91	.294	.063
	Female	83	4.52	.571	.063
Q21	Male	22	4.00	.309	.066
	Female	83	3.61	.581	.064
Q22	Male	22	3.18	.501	.107
	Female	83	3.98	.441	.048
Q23	Male	22	3.91	.426	.091
	Female	83	4.41	.585	.064
Q24	Male	22	4.77	.528	.113
	Female	83	4.37	.557	.061
Q25	Male	22	4.00	.309	.066
	Female	83	4.46	.501	.055
REC	Male	22	3.8455	.12239	.02609
	Female	83	3.6892	.18280	.02007
SEL	Male	22	3.9000	.29439	.06276
	Female	83	4.0819	.17401	.01910
TAD	Male	22	4.2000	.16330	.03482
	Female	83	4.2386	.17795	.01953
WEA	Male	22	4.3455	.17655	.03764
	Female	83	4.2386	.21518	.02362
REW	Male	22	4.0545	.12622	.02691
	Female	83	4.2506	.35316	.03876
TOT	Male	22	4.0691	.10415	.02220
	Female	83	4.0998	.14893	.01635

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			Mean Difference
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	
Q1	Equal variances assumed	104.846	.000	.675	103	.501	
	Equal variances not assumed			1.001	74.460	.320	
Q2	Equal variances assumed	8.379	.005	2.066	103	.041	
	Equal variances not assumed			2.664	51.978	.010	
Q3	Equal variances assumed	4.888	.029	1.595	103	.114	
	Equal variances not assumed			1.352	27.583	.187	
Q4	Equal variances assumed	1.437	.233	4.065	103	.000	
	Equal variances not assumed			4.267	35.310	.000	
Q5	Equal variances assumed	27.608	.000	.776	103	.440	
	Equal variances not assumed			1.263	94.553	.210	
Q6	Equal variances assumed	11.345	.001	.796	103	.428	
	Equal variances not assumed			1.198	77.845	.235	
Q7	Equal variances assumed	56.213	.000	7.125	103	.000	
	Equal variances not assumed			13.889	82.000	.000	
Q8	Equal variances assumed	.360	.550	-.740	103	.461	
	Equal variances not assumed			-.710	31.361	.483	
Q9	Equal variances assumed	23.182	.000	9.218	103	.000	
	Equal variances not assumed			5.643	22.451	.000	
Q10	Equal variances assumed	11.034	.001	3.573	103	.001	
	Equal variances not assumed			4.521	49.758	.000	
Q11	Equal variances assumed	17.667	.000	5.061	103	.000	

	Equal variances not assumed			5.743	40.026	.000	
Q12	Equal variances assumed	32.480	.000	.482	103	.631	
	Equal variances not assumed			.722	76.775	.473	
Q13	Equal variances assumed	57.303	.000	-2.560	103	.012	
	Equal variances not assumed			-3.555	62.428	.001	
Q14	Equal variances assumed	.080	.778	-6.876	103	.000	
	Equal variances not assumed			-6.314	29.839	.000	
Q15	Equal variances assumed	46.353	.000	-4.702	103	.000	
	Equal variances not assumed			-6.364	58.448	.000	
Q16	Equal variances assumed	17.228	.000	-4.313	103	.000	
	Equal variances not assumed			-5.430	49.180	.000	
Q17	Equal variances assumed	.240	.625	-7.690	103	.000	
	Equal variances not assumed			-7.263	30.781	.000	
Q18	Equal variances assumed	11.444	.001	5.152	103	.000	
	Equal variances not assumed			6.311	46.363	.000	
Q19	Equal variances assumed	17.419	.000	-1.511	103	.134	
	Equal variances not assumed			-2.352	85.061	.021	
Q20	Equal variances assumed	57.278	.000	-4.824	103	.000	
	Equal variances not assumed			-6.868	66.782	.000	
Q21	Equal variances assumed	53.476	.000	2.996	103	.003	
	Equal variances not assumed			4.208	64.405	.000	
Q22	Equal variances assumed	3.043	.084	-7.295	103	.000	
	Equal variances not assumed			-6.770	30.185	.000	
Q23	Equal variances assumed	18.405	.000	-3.751	103	.000	
	Equal variances not assumed			-4.497	44.362	.000	
Q24	Equal variances assumed	5.616	.020	3.021	103	.003	

	Equal variances not assumed			3.115	34.416	.004	
Q25	Equal variances assumed	149.935	.000	-4.076	103	.000	
	Equal variances not assumed			-5.338	53.889	.000	
REC	Equal variances assumed	3.582	.061	3.785	103	.000	
	Equal variances not assumed			4.748	48.810	.000	
SEL	Equal variances assumed	1.306	.256	-3.712	103	.000	
	Equal variances not assumed			-2.773	25.015	.010	
TAD	Equal variances assumed	1.322	.253	-.918	103	.361	
	Equal variances not assumed			-.966	35.402	.341	
WEA	Equal variances assumed	.611	.436	2.144	103	.034	
	Equal variances not assumed			2.406	39.235	.021	
REW	Equal variances assumed	67.018	.000	-2.553	103	.012	
	Equal variances not assumed			-4.155	94.440	.000	
TOT	Equal variances assumed	6.045	.016	-.907	103	.366	
	Equal variances not assumed			-1.112	46.440	.272	

ឧបសម្ព័ន្ធ ២

តារាងលម្អិតតាមផ្នែកគុណវុឌ្ឍិ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum
						Lower Bound	Upper Bound	
REC	Bachelor	26	3.6692	.13790	.02704	3.6135	3.7249	
	Above bachelor	79	3.7392	.19310	.02173	3.6960	3.7825	
	Total	105	3.7219	.18291	.01785	3.6865	3.7573	
SEL	Bachelor	26	4.0385	.13879	.02722	3.9824	4.0945	
	Above bachelor	79	4.0456	.23740	.02671	3.9924	4.0987	
	Total	105	4.0438	.21658	.02114	4.0019	4.0857	
TAD	Bachelor	26	4.2154	.22573	.04427	4.1242	4.3066	
	Above bachelor	79	4.2354	.15610	.01756	4.2005	4.2704	
	Total	105	4.2305	.17493	.01707	4.1966	4.2643	
WEA	Bachelor	26	4.1923	.30715	.06024	4.0682	4.3164	
	Above bachelor	79	4.2835	.16520	.01859	4.2465	4.3205	
	Total	105	4.2610	.21145	.02064	4.2200	4.3019	
REW	Bachelor	26	4.1538	.31652	.06207	4.0260	4.2817	
	Above bachelor	79	4.2278	.33241	.03740	4.1534	4.3023	
	Total	105	4.2095	.32861	.03207	4.1459	4.2731	
TOT	Bachelor	26	4.0538	.14705	.02884	3.9945	4.1132	
	Above bachelor	79	4.1063	.13721	.01544	4.0756	4.1371	
	Total	105	4.0933	.14084	.01374	4.0661	4.1206	

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
REC	Between Groups	.096	1	.096	2.919	.091
	Within Groups	3.384	103	.033		
	Total	3.480	104			

SEL	Between Groups	.001	1	.001	.021	.885
	Within Groups	4.877	103	.047		
	Total	4.878	104			
TAD	Between Groups	.008	1	.008	.255	.614
	Within Groups	3.175	103	.031		
	Total	3.182	104			
WEA	Between Groups	.163	1	.163	3.738	.056
	Within Groups	4.487	103	.044		
	Total	4.650	104			
REW	Between Groups	.107	1	.107	.992	.322
	Within Groups	11.123	103	.108		
	Total	11.230	104			
TOT	Between Groups	.054	1	.054	2.762	.100
	Within Groups	2.009	103	.020		
	Total	2.063	104			

ឧបសម្ព័ន្ធ ល

តារាងលម្អិតតាមបទពិសោធន៍ការងារ

Descriptives								
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		
						Lower Bound	Upper Bound	Minimum Maximum
REC	Less than 5 years	2	3.7000	.14142	.10000	2.4294	4.9706	3.60 3.80
	5-10 years	24	3.7250	.15393	.03142	3.6600	3.7900	3.60 4.20
	More than 10 years	79	3.7215	.19327	.02174	3.6782	3.7648	3.00 4.60
	Total	105	3.7219	.18291	.01785	3.6865	3.7573	3.00 4.60
SEL	Less than 5 years	2	3.9000	.14142	.10000	2.6294	5.1706	3.80 4.00
	5-10 years	24	4.0667	.20144	.04112	3.9816	4.1517	3.80 4.80
	More than 10 years	79	4.0405	.22276	.02506	3.9906	4.0904	3.20 4.80
	Total	105	4.0438	.21658	.02114	4.0019	4.0857	3.20 4.80
TAD	Less than 5 years	2	4.2000	.00000	.00000	4.2000	4.2000	4.20 4.20
	5-10 years	24	4.3000	.13188	.02692	4.2443	4.3557	4.20 4.60
	More than 10 years	79	4.2101	.18369	.02067	4.1690	4.2513	3.20 4.80
	Total	105	4.2305	.17493	.01707	4.1966	4.2643	3.20 4.80
WEA	Less than 5 years	2	4.4000	.00000	.00000	4.4000	4.4000	4.40 4.40
	5-10 years	24	4.2750	.11516	.02351	4.2264	4.3236	4.20 4.60
	More than 10 years	79	4.2532	.23470	.02641	4.2006	4.3057	3.20 4.60
	Total	105	4.2610	.21145	.02064	4.2200	4.3019	3.20 4.60
REW	Less than 5 years	2	4.0000	.00000	.00000	4.0000	4.0000	4.00 4.00
	5-10 years	24	4.0833	.28842	.05887	3.9615	4.2051	3.80 4.80
	More than 10 years	79	4.2532	.33391	.03757	4.1784	4.3280	3.80 4.80
	Total	105	4.2095	.32861	.03207	4.1459	4.2731	3.80 4.80

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
REC	Between Groups	.091	2	.046	1.371	.258
	Within Groups	3.388	102	.033		
	Total	3.480	104			
SEL	Between Groups	.185	2	.092	2.010	.139
	Within Groups	4.694	102	.046		
	Total	4.878	104			
TAD	Between Groups	.056	2	.028	.921	.401
	Within Groups	3.126	102	.031		
	Total	3.182	104			
WEA	Between Groups	.020	2	.010	.215	.807
	Within Groups	4.630	102	.045		
	Total	4.650	104			
REW	Between Groups	.156	2	.078	.721	.489
	Within Groups	11.074	102	.109		
	Total	11.230	104			
TOT	Between Groups	.003	2	.001	.072	.930
	Within Groups	2.060	102	.020		
	Total	2.063	104			

អំពីអ្នកស្រាវជ្រាវ

លោកស្រី **សរ សុគន្ធារស** កើតនៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៨០ នៅទីក្រុងភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា។

នៅឆ្នាំ១៩៩៨ នាងបានបញ្ចប់ថ្នាក់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ក្រោយពីបានបញ្ចប់និងទទួលបានសញ្ញាបត្រ ទុតិយភូមិរួចហើយនាងក៏បានបន្តការសិក្សានៅសាលាវិក្រឹតការគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០០រហូតមកដល់ឆ្នាំ២០២២នាងបានចូលបម្រើការជាមន្ត្រីរាជការក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀនម្នាក់និង បានក្លាយជានាយិការងារនៅក្នុងសាលាបឋមសិក្សាវត្តសន្សំកុសល។

នៅឆ្នាំ២០១៦ នាងបានចូលរៀនថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រភាសាអង់គ្លេសនៅវិទ្យាស្ថានអ៊ិនធឺណិត។

នៅឆ្នាំ២០១៧នាងបានប្រឡងចូលរៀននៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលវគ្គមន្ត្រីក្រមការផ្នែករដ្ឋបាលទូទៅ។

នៅឆ្នាំ២០២០នាងបានចូលរៀនថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (NIE)

នៅឆ្នាំ២០២២នាងបានផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការដោយទៅបំពេញការងារនៅនាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំនៃក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា។

VITA

Ms.Sar Sokunthearos was born on February 15, 1980 in Phnom Penh, Cambodia.

In 1998, she graduated from high school. After graduating and receiving a high school diploma, she continued her studies at the Phnom Penh Teacher Training College.

From 2000 until 2022, she worked as a civil servant as a teacher and became the deputy principal of Wat Sansom Kosal Primary School.

In 2016, she received a bachelor's degree in English at the Internet Institute.

In 2017, she took the entrance exam at the Royal School of Administration for the Kramakar course in General Administration.

In 2020, she entered the National Institute of Education (NIE) for a Master's Degree in Educational Management.

In 2022, she moved to work in the Department of Education Management Information System of the Ministry of Education, Youth and Sports.