

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sports



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education



និក្ខេបបទ

**ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ
យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្រោមប្រតិភូ
កម្មវិធីការងារក្នុងខេត្តព្រៃវែង**

**THE SITUATION OF JOB IMPLEMENTATION AT THE
OFFICE OF EDUCATION YOUTH AND SPORT UNDER
THE PROVINCIAL DELEGATION OF FUNCTIONS IN
PREY VENG PROVINCE**

បាន វណ្ណធឿន

BAN VANNTHOEUN

**ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចបញ្ជូនការបណ្តុះបណ្តាល
ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩**

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sports



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

**ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ
យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្រោមប្រតិភូ
កម្មវិធីការងារក្នុងខេត្តព្រៃវែង**

**THE SITUATION OF JOB IMPLEMENTATION AT THE
OFFICE OF EDUCATION YOUTH AND SPORT UNDER
THE PROVINCIAL DELEGATION OF FUNCTIONS IN
PREY VENG PROVINCE**

បាន វណ្ណធឿន

BAN VANNTHOEUN

ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២

គ្រូបង្ហាញគោល៖

បណ្ឌិត ឌី ខាំមួលី

គ្រូបង្ហាញរង្វង់៖

បណ្ឌិត ជ័យ សារិន

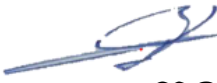
សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា «ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក ក្រោមប្រតិបត្តិការមុខងារក្នុងខេត្តព្រៃវែង» សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះ ឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្នើណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះពិតជាត្រូវបាន ស្រាវជ្រាវនិងចងក្រងដោយខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ អាទិត្យ១៣កើត ខែ កត្តិក ឆ្នាំ ខាលចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៦ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២

ហត្ថលេខា



បាន វណ្ណធឿន

លិខិតបញ្ជាក់

បណ្ឌិត ឌី ខាំមួលី ជាគ្រូណែនាំគោល

បណ្ឌិត ជ័យ សារិន ជាគ្រូណែនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោក/លោកស្រី/កញ្ញា **បាណ វណ្ណឿន** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី ៩ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវស្តីពី «**ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្រោមប្រតិបត្តិកម្មមុខងារ ក្នុងខេត្តព្រៃវែង**» ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ អាទិត្យ១៣កើត ខែ កត្តិក ឆ្នាំ ខាលចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៦ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២

បណ្ឌិត ឌី ខាំមួលី

គ្រូណែនាំគោល

គ្រូណែនាំរង

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋមខ្ញុំបាទសូមសម្តែងនូវសេចក្តីសប្បាយរីករាយដោយបានបញ្ចប់ការសិក្សា និងការស្រាវជ្រាវ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំដោយជោគជ័យ ។ ខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាល ជ្រៅចំពោះ ៖

- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលបានរៀបចំបង្កើតឱ្យមានវគ្គវណ្ណៈបណ្តាលនេះឡើងតាមរយៈ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ក្នុងការផ្តល់ឱកាសឱ្យខ្ញុំបាទ ក៏ដូចជាមន្ត្រីអប់រំដទៃបានអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ថែម ។

- ឯកឧត្តមនាយក នាយករង លោក លោកស្រី ជាសាស្ត្រាចារ្យ បុគ្គលិកនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ក្រសួងទាំងអស់ដែលបានលះបង់ពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ និងចូលរួមចំណែកឱ្យ វគ្គវណ្ណៈបណ្តាលនេះបញ្ចប់ជាស្ថាពរ ប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។

- លោកប្រធាន អនុប្រធាន មន្ត្រីបុគ្គលិកអប់រំ នៃមន្ទីរ និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ក្នុងខេត្តព្រៃវែង និងមិត្តរួមជំនាន់ទាំងអស់ដែលបានចូលរួមផ្តល់ជាគំនិតយោបល់ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ ផ្សេងៗ ទាំងក្នុងការសិក្សា និងការស្រាវជ្រាវរហូតដល់ទីបញ្ចប់ ។

- បងប្អូន មិត្តភក្តិ រួមជំនាន់ទាំងអស់ដែលតែងតែបានជួយចែករំលែក ចំណេះដឹងថ្មីៗ បទពិសោធន៍ ជួយផ្តល់យោបល់បន្ថែម និងជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យពុះពារនូវបញ្ហាប្រឈម។

- **បណ្ឌិត ឈាន សង្វាត** ជាសាស្ត្រាចារ្យបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវអប់រំ ដែលបានយក ចិត្តទុកដាក់និងទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការបង្រៀន ណែនាំ ជួយផ្តល់យោបល់ កែតម្រូវកិច្ចការ រំលឹក ដាស់តឿនពេលវេលា អស់ពីបេះដូង។

- **ឯកឧត្តម បណ្ឌិត ឌី ខាំមួលី** សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំដែលបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការណែនាំ ផ្តល់មតិយោបល់ បំផុសគំនិតស្មារតី ផ្តល់ទាំងកម្លាំងចិត្តប្រាជ្ញាស្មារតី បច្ចេកទេសវិធីសាស្ត្រ និងជំរុញឱ្យខ្ញុំ ខិតខំប្រឹងប្រែងជម្នះឧបសគ្គ ដើម្បីសម្រេចនូវការសរសេរនិក្ខេបបទនេះឡើងប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់។

- **ឯកឧត្តម បណ្ឌិត ជ័យ សារិន** សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរងដែលតែងតែផ្តល់ជាកម្លាំងចិត្ត ចំណេះ ដឹង បទពិសោធន៍ល្អៗដល់រូបខ្ញុំដែលអាចរុញច្រានឱ្យរូបខ្ញុំបាទទទួលបានជោគជ័យលើកិច្ចការដ៏មានតម្លៃ ថ្លៃថ្លាមួយនៅក្នុងវេលានេះ។

- ខ្ញុំសូមគោរពដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះអ្នកម្តាយ **គុយ សឹម** ដែលនៅរស់រានមានជីវិតនិងលោកឪពុក **អឹម បាណ** ដែលបានចែកឋានទៅហើយក្តី នូវសេចក្តីស្រឡាញ់ប្រកបដោយព្រហ្មវិហារធម៌ របស់លោកទាំងពីរ និងនាំផ្លូវជីវិតរបស់កូនៗជារៀងរហូតមក។

ជាទីបញ្ចប់ខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធិពរជ័យ បវរស្នេហាជូនដល់ ឯកឧត្តម បណ្ឌិត លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូអ្នកគ្រូ អ្នកនាងកញ្ញា និងមិត្តរួមជំនាន់ទាំងអស់ សូមមានសុខភាពល្អបរិបូណ៌ កម្លាំងពល់មាំមួន ប្រកបការការទទួលជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច ជាពិសេសចៀសផុតពីជំងឺកូវីដ ១៩គ្រប់ៗគ្នា។

មូលនិយមសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្រោមប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងខេត្តព្រៃវែងមានគោលបំណងសិក្សាស្វែងយល់ពីស្ថាន ភាពនៃការអនុវត្តការងារ បញ្ហាប្រឈម និងយន្តការដោះស្រាយរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃ រដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោមប្រតិភូកម្ម។

វិធីសាស្ត្រនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺប្រើប្រាស់បរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ។ ការប្រមូលទិន្នន័យ តាមបរិមាណវិស័យគឺប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរជាមួយអនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញការិយាល័យ អប់រំស្រុក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដែលមាន ចំនួនសំណាកសរុប ៥៣នាក់និងទិន្នន័យតាមគុណ វិស័យមានអ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍ចំនួន ៧នាក់។ សូចនាករសម្រាប់ការវាស់ទៅលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្ត ការងារទទួលបានពីការ សំយោគទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផលនិងវិមជ្ឈការសាលា រៀនដែលបំបែកចេញពីសមាសភាគសំខាន់ដូចជា ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងការងាររៀននិង បង្រៀន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការងាររៀបចំផែនការនិងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ។ សំណួរ សម្រាប់សម្ភាសន៍គឺត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយឈរលើកម្រងសំណួរ ដែលបានឆ្លងយោបល់ពីអ្នកជំនាញ ដែលមានបទពិសោធន៍ ក្នុងវិស័យគ្រប់គ្រងអប់រំ។

លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថាស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោមប្រតិភូកម្មអនុវត្តបាន ល្អ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៩១) ។ ក្នុងន័យនេះ ការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោមប្រតិភូកម្ម ត្រូវពង្រឹងបន្ថែមលើ “ការអភិវឌ្ឍគុណវុឌ្ឍគ្រូបង្រៀន” ដើម្បីផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត ការងារការិយាល័យអប់រំបន្ថែមទៀត និងការផ្តល់ការគាំទ្រដល់សាលារៀនព្រមទាំងការលើកកម្ពស់លទ្ធ ផលសិក្សា របស់សិស្សនៅខេត្តព្រៃវែង។ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងារការិយាល័យអប់រំទទួលបាន ពិន្ទុមធ្យមភាគ= ៣.៧៩ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា ការអនុវត្តការងារការិយាល័យអប់រំមានបញ្ហា ប្រឈមមួយចំនួនអាចគ្រប់គ្រង និងដោះស្រាយបាន។ ដោយឡែកដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដែល

បានចោទនោះ ការិយាល័យអប់រំត្រូវផ្ដោតទៅលើ “កិច្ចគាំទ្រដល់ដំណើរការរដ្ឋបាលសាលារៀននិងការអនុវត្តប្រព័ន្ធលោកការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំ” តាមរយៈ ការអនុវត្តទៅតាមផែនការមុខងារ និងការផ្ទេរសិទ្ធិអំណាច។ ការបំពេញការងារត្រូវរក្សាដំណើរការគណនេយ្យភាពការងារ និងតម្លាភាព ជាមួយសាលារៀននិងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់ ការិយាល័យដែលបានកំណត់។ ការអនុវត្តការងារការិយាល័យអប់រំក្នុងយន្តការដោះស្រាយបញ្ហាទទួល បានពិន្ទុមធ្យមភាគ= ៣.៩៧ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាការអនុវត្តការងារការិយាល័យអប់រំបានប្រើ ប្រាស់យន្តការដោះស្រាយបញ្ហាបានល្អ ហើយយន្តការដែលត្រូវពង្រឹងការបន្ថែមទៀតនោះគឺ កិច្ចសហ ប្រតិបត្តិការ និងលើកកម្ពស់ការច្នៃប្រឌិត និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

សរុបមកស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោមប្រតិភូកម្មទទួលបានលទ្ធផលក្នុងកម្រិតល្អ ឆ្លើយតបទៅតាមសមាសភាគ នីមួយៗ នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ សាលារៀនក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដែលមានភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិង បង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ កែប្រែមុខមាត់ ស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវ ជន និងកីឡា។ មន្ទីរអប់រំ រដ្ឋបាលស្រុក គណៈគ្រប់គ្រង សាលារៀន និងភាគីពាក់ព័ន្ធគួរមានយន្តការ ក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នាក្នុងការពង្រឹងការអនុវត្តការងាររបស់អង្គការរដ្ឋបាលឱ្យកាន់តែប្រសើរ ឡើងបន្ថែមទៀត។ តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ “ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោមប្រតិភូកម្ម” អាចទាញជាសេ ចក្តីសន្និដ្ឋានឆ្លុះបញ្ចាំងលទ្ធផលដែលបានបង្ហាញដល់ការិយាល័យអប់រំក្រុង/ស្រុកដទៃទៀត យកជាមេ រៀនក្នុងការដកបទពិសោធន៍ ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមក្នុងការិយាល័យសាមីនិងមានផែនការទុកជាមុន ក្នុងការពង្រឹងទាំងផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ កញ្ចប់សមត្ថ ភាពគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំ និងការលើកកម្ពស់ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្សជាប់ជាប្រចាំ ដើម្បីគាំទ្រដល់កំណែ ទម្រង់អប់រំ និងទិសដៅអភិវឌ្ឍន៍ ជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

Abstract

The study on the working condition of the Office of Education, Youth and Sports in Prey Veng City / District under the delegation aims at examining on the working situation, challenges and solutions of the Office of Education, Youth and Sports in Prey Veng Municipality / District Administration.

This study used mixed methods of research design (qualitative and quantitative) for collecting and analyzing data. Quantitative data collection was conducted by using a questionnaire with the Deputy Superintendent or Special Officer of the District Education Office and the school management with a total of 53 samples and qualitative data is with 7 interviewees. The indicators for measuring performance status are derived from the theoretical synthesis of school management based on school outcomes and decentralization, separated from key components such as administration, administration, management, learning and teaching, staff management, and planning and financial management of state assets. The interview questions were prepared based on questionnaires from experts in the field of educational management.

The result of this research shows that the performance of the Office of Education, Youth and Sports of the municipal / district administration in Prey Veng province under the delegation has good performance (average score = 3.91). In this regard, the implementation of the work of the Office of Education, Youth and Sports in Prey Veng under the functional delegation is further strengthened on the "development of teacher qualifications" to support the effectiveness of the Office of Education and the support of schools learning and improving the academic results of students in Prey Veng. The challenges in the performance of the Office of Education result in the average score = 3.79, reflects that the performance of the Office of Education has a number of challenges that can be managed and addressed. On the other hand, to address the challenges posed, the Office of Education must focus on "Supporting the school administration process and the implementation of a fair system for teachers and education staff through the implementation of functional plans and devolution. The performance must maintain a process of accountability and transparency with schools and provincial education departments in order to achieve the vision and mission of the office. The performance of the Office of Education in the problem-solving mechanism received an average score of 3.97, which shows that the performance of the Office of Education has used the problem-solving mechanism well, and the mechanism that needs to be further strengthened is cooperation and lift the elevation of innovation and research.

Overall, the performance status of the Office of Education, Youth and Sports of the Municipal / District Administration in Prey Veng Province under the functional delegation achieved good results in accordance with each component of the school leadership in the 21st century, in which to be a leader in learning and teaching and leadership to change the face in accordance with the reform strategy of the Ministry of Education, Youth and Sports. The Department of Education, District Administration, School Management and stakeholders should have good communication mechanisms to further strengthen the performance of the administrative unit. Through the research on the topic "Status of performance of the Office of Education, Youth and Sports of the municipal / district administration in Prey Veng under the functional delegation can be drawn to reflect the results presented to other municipal / district education offices in order to take as a lesson in the experience of solving challenges in the relevant office and plans in advance to strengthen the infrastructure, capacity building of teachers, educators, and the continuous improvement of students' academic achievement so as to support the education reform and national development goals of the Royal Government of Cambodia.

មាតិកា

| | |
|--|-----------|
| មាតិកា..... | x |
| ជំពូកទី១ សេចក្តីផ្តើម | 2 |
| ១.១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ | 2 |
| ១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ | 5 |
| ១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ | 6 |
| ១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ | 6 |
| ១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ..... | 7 |
| ១.៦ វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ | 7 |
| ១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ..... | 8 |
| ជំពូកទី២ វិធីសាស្ត្រ | 11 |
| ២.១ និយមន័យ..... | 11 |
| ២.២ ក្របខណ្ឌវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ | 14 |
| ២.២.១ សញ្ញាណទូទៅនៃប្រព័ន្ធវិសហមជ្ឈការ | 14 |
| ២.២.២ បញ្ហាប្រឈម | 15 |
| ២.៣ មុខងារដែលត្រូវបានធ្វើប្រតិបត្តិទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក..... | 18 |
| ២.៣.១ ការងាររដ្ឋបាលគាំទ្រគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ..... | 18 |
| ២.៣.១.១ ការងាររដ្ឋបាល | 18 |
| ២.៣.១.២ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក | 19 |
| ២.៣.១.៣ ការងារផែនការ ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ | 19 |
| ២.៤ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល | 20 |
| ២.៥ ចំណេះដឹងសាកលលោកពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន វិមជ្ឈការ និងការអប់រំ..... | 21 |
| ៤.៥.១ បទពិសោធន៍ស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្ពុជា | 23 |

| | |
|---|----|
| ២.៥.២ កត្តាទាក់ទងនៅពេលគ្រោងកម្មវិធីវិមជ្ឈការ..... | 24 |
| ២.៦.ក្របខណ្ឌវាយតម្លៃរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន..... | 25 |
| ២.៦.១ គម្លាតសមត្ថភាពដែលប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងារ..... | 27 |
| ២.៦.២ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក ខណ្ឌ..... | 28 |
| ជំពូកទី៣ វិធីសាស្ត្រ ស្រាវជ្រាវ | 30 |
| ៣.១ គម្រោងវិភាគ | 30 |
| ក. វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ | 30 |
| ខ. វិធីសាស្ត្រគុណវិស័យ | 30 |
| ៣.១.១ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណវិស័យ | 33 |
| ៣.១.១.១ ទំហំសំណាកនិងការធ្វើសំណាក..... | 33 |
| ៣.១.១.២ ឧបករណ៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ..... | 34 |
| ៣.១.១.៣ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ..... | 35 |
| ៣.១.១.៤ កម្រងសំណួរ..... | 37 |
| ៣.១.១. ៥ ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ | 39 |
| ៣.២ ការវិភាគទិន្នន័យ | 39 |
| ៣.២.១ ការវិភាគទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ | 39 |
| ៣.២.២ ការវិភាគទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ | 40 |
| ៣.២.៣. អ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍ | 41 |
| ៣.២.៤ នីតិវិធីនៃការសម្ភាស..... | 41 |
| ៣.២.៥ ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបគុណវិស័យ | 42 |
| ៣.២.៦ ការវិភាគទិន្នន័យតាមបែបគុណវិស័យ..... | 42 |
| ៣.៣ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ..... | 43 |
| ជំពូកទី៤ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា | 45 |
| ៤.១ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅ..... | 45 |

| | |
|--|-----------|
| ៤.១.២ ព័ត៌មានទូទៅរបស់ព័ត៌មានទូទៅរបស់មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក | 45 |
| ៤.១.២ ព័ត៌មានទូទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន | 46 |
| ៤.២ ស្ថានភាពការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក | 47 |
| ៤.២.១ ទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ | 47 |
| ៤.២.២ ទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ | 52 |
| ៤.៣ បញ្ហាប្រឈមនៃការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក..... | 56 |
| ៤.៣.១ ទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ | 61 |
| ៤.៤ យន្តការដោះស្រាយបញ្ហាការអនុវត្តការងារ | 61 |
| ៤.៤.១ ទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ..... | 61 |
| ជំពូក្រាំង ៥ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ | 68 |
| ឯកសារយោង | 74 |
| តារាងឧបសម្ព័ន្ធ | 76 |
| ឧបសម្ព័ន្ធ “ក” | 76 |
| ឧបសម្ព័ន្ធ “ខ” | 81 |
| ឧបសម្ព័ន្ធ “គ” | 90 |
| ឧបសម្ព័ន្ធ “ឃ” | 93 |

បញ្ជីតារាង

តារាង ៣.១ គម្រោងស្រាវជ្រាវរៀបរាប់ពីវិធីសាស្ត្រតាមបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ.....29

តារាង ៣.២ ចំនួនសំណាកនៃការចុះប្រមូលទិន្នន័យ.....31

តារាង ៣.៣ អ្នកចូលរួមផ្តល់សម្ភាសន៍.....38

តារាង ៤.១ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារ.....43

តារាង ៤.២ បញ្ហាប្រឈម.....51

តារាង ៤.៣ យន្តការដោះស្រាយបញ្ហា.....55



ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើម

១.១ សំនាំបញ្ជាក់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយផ្ដោតលើ គោលបំណងលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការផ្តល់សេវា សាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាការិយាល័យផ្សេងៗ ព្រមទាំង អង្គការជំនាញ នានាដែលពីមុនជាខ្សែបណ្តោយរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននៅថ្នាក់ក្រុង/ស្រុក ត្រូវបានធ្វើ សមាហរណកម្មចូល ទៅក្នុងរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកតាមរយៈអនុក្រឹតលេខ ១៨២អនក្រ.បកនិង អនុក្រឹត លេខ១៨៤អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០២ខែធ្នូឆ្នាំ២០១៩ស្តីពីមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធ រដ្ឋបាលក្រុង/ ស្រុក ដែលបានចូលជាធរមានចាប់ ពី ថ្ងៃទី០១ ខែមករាឆ្នាំ ២០២០មក។

កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការគឺជាកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈអន្តរវិស័យ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីប្រគល់មុខងារ និងធនធានពីក្រសួងទៅឱ្យអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន។ កម្មវិធីជាតិ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (NPSNDD) របស់រាជរដ្ឋាភិបាល កម្ពុជាគឺជាផែនទីបង្ហាញ ផ្លូវ សម្រាប់កំណែទម្រង់នេះក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំ។ គោលដៅរួមរបស់កម្មវិធី នេះគឺដើម្បីបង្កើនភាពស័ក្តិ សិទ្ធិនិង ប្រសិទ្ធភាពនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈសំដៅសម្រេចឱ្យបាននូវការ អភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព ភាពពន្លឿនកំណើន សេដ្ឋកិច្ច និងផ្តល់ឱកាសប្រកបដោយសមធម៌ដល់ ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប។ យុទ្ធសាស្ត្រ ស្នូលរបស់កម្មវិធីនេះគឺ ក្រសួងវិស័យត្រូវធ្វើវិមជ្ឈការ។ ក្នុងបរិបទ សកលគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយ ចីរភាពទី៤គឺធានាការអប់រំ ប្រកបដោយគុណភាពបរិយាបន្ន និងសមធម៌និងលើកកម្ពស់កាលានុវត្តភាព សិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ ដើម្បីបញ្ជាក់ ពីភាពឆ្លើយតបទៅនឹងគោលដៅនេះ ផែនទី បង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ បានរំលេចនូវ តួនាទីយ៉ាងសំខាន់ របស់វិស័យអប់រំក្នុងការអភិវឌ្ឍ ធនធានមនុស្សឱ្យមានចំណេះដឹង និងសមត្ថភាព ខ្ពស់ ភាពច្នៃប្រឌិត ស្មារតីសហគ្រិនភាព នវានុវត្តន៍និង ក្រមសីលធម៌ខ្ពស់។

ការអប់រំសម្រាប់ឆ្នាំ២០៣០ផ្ដោតជាសំខាន់លើការផ្តល់សេវាប្រកបដោយ គុណភាព សមធម៌ បរិយាបន្ន សម្រាប់អប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សា និងឧត្តមសិក្សា រួមទាំងការអប់រំ បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ជាពិសេសការសិក្សា ពេញមួយជីវិត ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព គុណភាព ផលិតភាពការងារ ស្របតាមយុគ សម័យ បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្កើនសេដ្ឋកិច្ច និងសុខដុមជីវិតបុគ្គល និងសង្គម (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា, ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០, ២០១៩)។

ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននេះដែរផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ត្រូវបាន រៀបចំឡើងក្នុង គោលដៅបន្តអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំយុវជន និងកីឡានិងបង្កើតមូលដ្ឋាន រឹងមាំសម្រាប់ឆ្ពោះទៅឆ្នាំ ២០៣០ ព្រមទាំងឆ្លើយតបនឹងចក្ខុវិស័យអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចកម្ពុជា និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់នានា របស់ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ, ២០១៩)។

ចក្ខុវិស័យសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្ពុជាឆ្នាំ ២០៣០ ចែងថាគ្រូបង្រៀនកម្ពុជាមានសមត្ថភាព ទទួលបានការ លើកទឹកចិត្ត និងទទួលបានការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីជួយគាំទ្រដល់អ្នកសិក្សាឱ្យទទួល បានការអប់រំ ប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់។ ប្រព័ន្ធអប់រំកម្ពុជានឹងមានគ្រូបង្រៀនដែលមាន សមត្ថភាព វិជ្ជាជីវៈទទួល បានការលើកទឹកចិត្តទទួលបានការគាំទ្រនិងការបំប៉នចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាជំនាញ គ្រប់ គ្រាន់ព្រមទាំង ជំនាញគុកោសល្យស្រលាញ់ការងារបង្រៀននិងសិស្សានុសិស្សរបស់ខ្លួន។ គ្រូបង្រៀន នឹងទទួលបានការ គាំទ្រជាប្រចាំដើម្បីឱ្យពួកគេអាចអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងនិងសមត្ថភាពសម្រាប់ លើក កម្ពស់ការសិក្សារៀន សូត្ររបស់សិស្ស។ការបង្រៀនគឺជាវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ ក្នុងនោះ គ្រូបង្រៀនត្រូវបំពេញ ការងារប្រកបដោយស្តង់ដារ វិជ្ជាជីវៈ និងសីលធម៌ខ្ពស់បំផុតដើម្បីធានាឱ្យ សិស្សគ្រប់រូបរបស់ខ្លួនអាច ទទួលបានជោគជ័យ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០, ២០១៩)។

ដោយការអនុវត្តការងារនៅក្នុងកម្រិតស្ថាប័ន តួនាទីភារកិច្ចនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ រដ្ឋបាល ស្រុក/ ខណ្ឌ ចែងមិនច្បាស់ក្នុងប្រកាស ហើយជាពិសេសមានភាពជាន់គ្នាជាមួយនឹងតួនាទី ភារកិច្ចរបស់មន្ទីរ

ជំនាញផ្សេងៗ។ លើសពីនេះទៀត ចំនួនបុគ្គលិកនិងថវិកាដែលទទួលបាន សម្រាប់រដ្ឋបាលស្រុក ខណ្ឌ គឺ មិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តការងារទាល់តែសោះ។ ថវិកាមួយភាគ ធំបំផុតគឺសម្រាប់តែប្រាក់បៀវត្ស ចំណែក ឯថវិកាប្រតិបត្តិស្ទើរតែគ្មាន។ មានបុគ្គលិកមួយចំនួន តូចប៉ុណ្ណោះដែលទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម បន្ថែមពីព្រោះការគាំទ្ររដ្ឋបាល ស្រុក/ខណ្ឌពីដៃគូអភិវឌ្ឍ នៅមានកម្រិតទាបបំផុត។ នៅមានការយោគ យល់ច្រើនចំពោះ មន្ត្រីអវត្តមានយូរ និងមន្ត្រីប្រកប ការងារផ្សេងទៀត។ សម្ភារៈការិយាល័យនិងបរិក្ខារជា ច្រើនចាំបាច់ត្រូវធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងប្រសិនបើ ចង់ឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក ខណ្ឌអាចអនុវត្តតួនាទីនិង ការ ទទួលខុសត្រូវដែល ប្រគល់ឱ្យនាពេល បច្ចុប្បន្ន និងទៅអនាគតបាន។ កន្លងមកនៅក្រុង/ស្រុក ខណ្ឌមាន តែបុគ្គលិកមួយចំនួនតូច ប៉ុណ្ណោះ ដែលធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល។ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ខែ តុលា ២០០៨ ការវិភាគស្ថានភាព បច្ចុប្បន្ននៃរដ្ឋបាល ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នៅកម្ពុជា)

ទោះបីជាវេចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងនីតិវិធីបំពេញការងារត្រូវបានរៀបចំនិងកែលម្អជា បណ្តើរៗក៏ ដោយក៏កិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅមិនទាន់សម្រេចបាន នូវគោលបំណង ជា ចម្បងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការប្រែក្លាយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យក្លាយជា ស្ថាប័នដែលមានភាពរឹង មាំមាន សមត្ថភាព មានសិទ្ធិ អំណាច មានមុខងារ ធនធាន និងការទទួល ខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់សេវាសា ធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចមូលដ្ឋាន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិង នវានុវត្តន៍ដើម្បីលើកកម្ពស់ជីវភាព របស់ប្រជាពលរដ្ឋនិងរួមចំណែកដល់ការសម្រេចបាននូវគោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុង ការប្រែក្លាយប្រទេសកម្ពុជាឱ្យទៅជាប្រទេសដែលមាន ចំណូល មធ្យមកម្រិតខ្ពស់នាឆ្នាំ២០៣០។ (កម្មវិធី ជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី២ ២០២១- ២០៣០)

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដំណាក់កាលទី៤នីតិកាលទី៦នៃរដ្ឋសភា ក្នុងគោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រទី៤ គឺបន្តពង្រឹងសមត្ថភាព និងអភិបាលកិច្ចនៃស្ថាប័នរដ្ឋទាំងថ្នាក់ជាតិ និង ថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ដើម្បីធានាឱ្យបានប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាសាធារណៈសំដៅបម្រើប្រជាជនឱ្យបានកាន់តែ ប្រសើរឡើងក៏ដូច ជាលើកកម្ពស់បរិយាកាសធុរកិច្ចនិងបរិស្ថានអំណោយផលសម្រាប់ការវិនិយោគ ។

ផ្អែកទៅលើគោលនយោបាយអប់រំទី២ “ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រី គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់” ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានដាក់ចុះនូវយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំលើ យុទ្ធសាស្ត្រ គោលទី៤ “កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស” (ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រ វិស័យ អប់រំ, ២០១៩)

១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រោយពីប្រតិភូកម្មមុខងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុកទៅឱ្យរដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោម ជាតិ រួចមកអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមានការលំបាកក្នុងការស្វែងយល់ពី ស្ថានភាពការងារ ឯកសារដែលពាក់ ព័ន្ធនឹង ការងារគ្រប់គ្រង បច្ចេកទេសការងារ រចនាសម្ព័ន្ធ ចាត់តាំង ការស្វែងយល់ ពីបញ្ហាប្រឈមក៏ដូចជា ការបង្កើតនូវយន្តការដោះស្រាយបញ្ហាមិនមានលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ សម្រាប់ អនុវត្ត។ ម្យ៉ាងទៀត ដោយសារ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជាមន្ត្រីរាជការបម្រើការងារនៅការិយាល័យ អប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកស្រាប់ដែលជាអ្នកធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធនៅលើការងារ គ្រប់គ្រង បច្ចេកទេស ពាក់ព័ន្ធនឹងការអប់រំ សម្រាប់កុមារតូច បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សា ដែលអាចផ្តល់ជា អត្ថប្រយោជន៍យ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការយកលទ្ធផលនៃការសិក្សា ស្រាវជ្រាវនេះជាធាតុចូលក្នុងការ កសាងផែនការប្រតិបត្តិ បន្តទៀត។ ពិសេសជាងនេះ ទៅទៀតការរំពឹងទុកទៅលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវគឺអាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈម បទពិសោធន៍ នៃដំណោះស្រាយដើម្បី យកមក ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត យន្តការដោះស្រាយបញ្ហា សម្រាប់ការអនុវត្តការងាររបស់ មន្ត្រីរាជការ ក្នុងវិស័យអប់រំ និងសម្រាប់ជាឯកសារជំនួយឱ្យអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជំនាន់ក្រោយ។ ក្រោមហេតុផល សំខាន់ៗទាំងអស់នេះហើយដែលជំរុញទឹកចិត្ត អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវឱ្យសម្រេចចិត្ត ជ្រើសរើសប្រធានបទមួយក្នុងការសរសេរនិក្ខេបបទដើម្បីសរសេរបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រង អប់រំគឺប្រធាន បទស្តីពី៖ **“ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន**

និង កីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្រោមប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងខេត្តព្រៃវែង” ករណីសិក្សា
នៅក្នុងខេត្តព្រៃវែង។

១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងរួមបី ៖

1. សិក្សាពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជននិងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/
ស្រុក ក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោយពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
2. កំណត់បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជននិងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/
ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោយពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
3. កំណត់នូវយន្តការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ
យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោមប្រតិភូកម្មទៅឱ្យរដ្ឋ បាលថ្នាក់ក្រោម
ជាតិ។

១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឆ្លើយតបគោលបំណងស្រាវជ្រាវខាងលើ ការស្រាវជ្រាវនឹងឆ្លើយសំណួរពីរខាងក្រោម ៖

1. តើការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែង
មាន ស្ថានភាពយ៉ាងដូចម្តេច? ក្រោយពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោម
ជាតិ ?
2. តើការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក ក្រោយ
ពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិខេត្តព្រៃវែងមាន បញ្ហាប្រឈម
យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ?

3. តើមានយន្តការបែបណាខ្លះដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងការអនុវត្តការងារ របស់ ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក ក្នុងខេត្តព្រៃវែងដែល លេចចេញ បន្ទាប់ពីប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ?

១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានសារៈសំខាន់ចំពោះ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាចំពោះ រដ្ឋបាល ក្រុង/ ស្រុក។ ជាពិសេសមន្ត្រីអប់រំដែលជាអ្នកធ្វើការងារយ៉ាងជិត ស្និទ្ធនៅលើការងារ បច្ចេកទេស ពាក់ព័ន្ធ នឹង ការអប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា។ ការសិក្សានេះនឹងផ្តល់នូវ អត្ថប្រយោជន៍យ៉ាងទូលំ ទូលាយ ក្នុងការយកលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវទៅឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយពេលការ អនុវត្តការងារ ក្នុងវិស័យអប់រំក៏ដូចជាសម្រាប់ចងក្រងជាឯកសារជំនួយ ទុកឱ្យអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជំនាន់ ក្រោយៗផងដែរ។ ម្យ៉ាងទៀតដើម្បីធ្វើជាដើមទុនស្រាវជ្រាវនិង សិក្សាល្បឿនយល់ពីបច្ចុប្បន្នភាព នៃស្ថាន ភាព បញ្ហាប្រឈម និង យន្តការ ដោះស្រាយក្នុងបរិបទ ការងារថ្មីនេះព្រមទាំងបង្ហាញអ្នកអានពីស្ថានភាព នៃអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និង កីឡានៅតាមរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែង ក្រោយពីធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាច វិស័យអប់រំទៅឱ្យ គណៈអភិបាលក្រុង/ស្រុកដើម្បីគ្រប់គ្រងមុខងារនិងរចនា សម្ព័ន្ធនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងដើម្បីស្វែង រក កាលានុវត្តភាព សម្រាប់អនុវត្តបន្ត និងស្វែងរកបញ្ហាប្រឈម ដើម្បី រៀបចំដាក់ចេញយន្តការជា យុទ្ធសាស្ត្រ ក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយក្នុងការអនុវត្តបន្តទៀត។

១.៦. វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតទៅលើតែស្ថានភាពការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជននិងកីឡានៃរដ្ឋបា លក្រុង/ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែងមានដូចជា(ការងាររដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគាំទ្រ បច្ចេកទេស បង្រៀននិងរៀន ការងារផែនការហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ការអភិវឌ្ឍយុវជន ការងារ អប់រំកាយ និង កីឡា ជាដើម) មិនផ្តោតទៅលើការងាររបស់រដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក ទាំងមូលឬកិច្ចការ ការិយាល័យអប់រំយុវ ជន និងកីឡាដែលស្ថិត នៅខេត្តផ្សេងៗឡើយនិងមិនមានគោលបំណងអ្វីផ្សេង ក្រៅពីនេះឡើយ។ ការ

សិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានជ្រើសរើសយកការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡា នៃ រដ្ឋបាលស្រុកចំនួន០៦ខេត្ត ព្រៃវែងដែលមានមន្ត្រីបម្រើការងារ ចំនួន ៧០នាក់ស្រីចំនួន២៣ នាក់។

អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំកម្រងសំណួរតាម បែបបរិមាណវិស័យនិង សំនួរសម្ភាសន៍បែប គុណវិស័យ ដើម្បី សិក្សាពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារ បញ្ហាប្រឈម និងយន្តការដោះស្រាយរបស់ ការិយាល័យអប់រំ យុវ ជននិងកីឡា នៃរដ្ឋបាលស្រុកដោយសំណួរសម្ភាសន៍សម្រាប់សម្ភាសន៍ទៅលើ ប្រធានឬអនុប្រធានមន្ទីរ អយក ខេត្ត ដែលទទួលមន្ទីរការងារវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការវិស័យអប់រំ និងប្រធានឬអនុប្រធាន ការិយាល័យអប់រំយុវជននិងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក។ ចំណែកកម្រងសំណួរបែបគុណវិស័យវិញគឺ សម្រាប់សួរទៅមន្ត្រីជំនាញរបស់ការិយាល័យអប់រំ ដែល បម្រើការងារក្នុងស្រុកគោលដៅទាំង៦ ព្រមទាំងគ ណៈគ្រប់គ្រងសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅក្នុង ស្រុក ទាំង៦គោលដៅផងដែរដើម្បីបំពេញនិងប្រមូលត្រឡប់ មកធ្វើការ វិភាគ ។

១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះមានប្រាំជំពូកហើយជំពូកនីមួយៗមានដូចជា៖

ជំពូក១៖លើកឡើងពីសេចក្តីផ្តើមនៃការស្រាវជ្រាវរួមមានលំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវចំណោទបញ្ហា នៃការ ស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់ នៃការស្រាវជ្រាវ វិសាលភាព និង ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

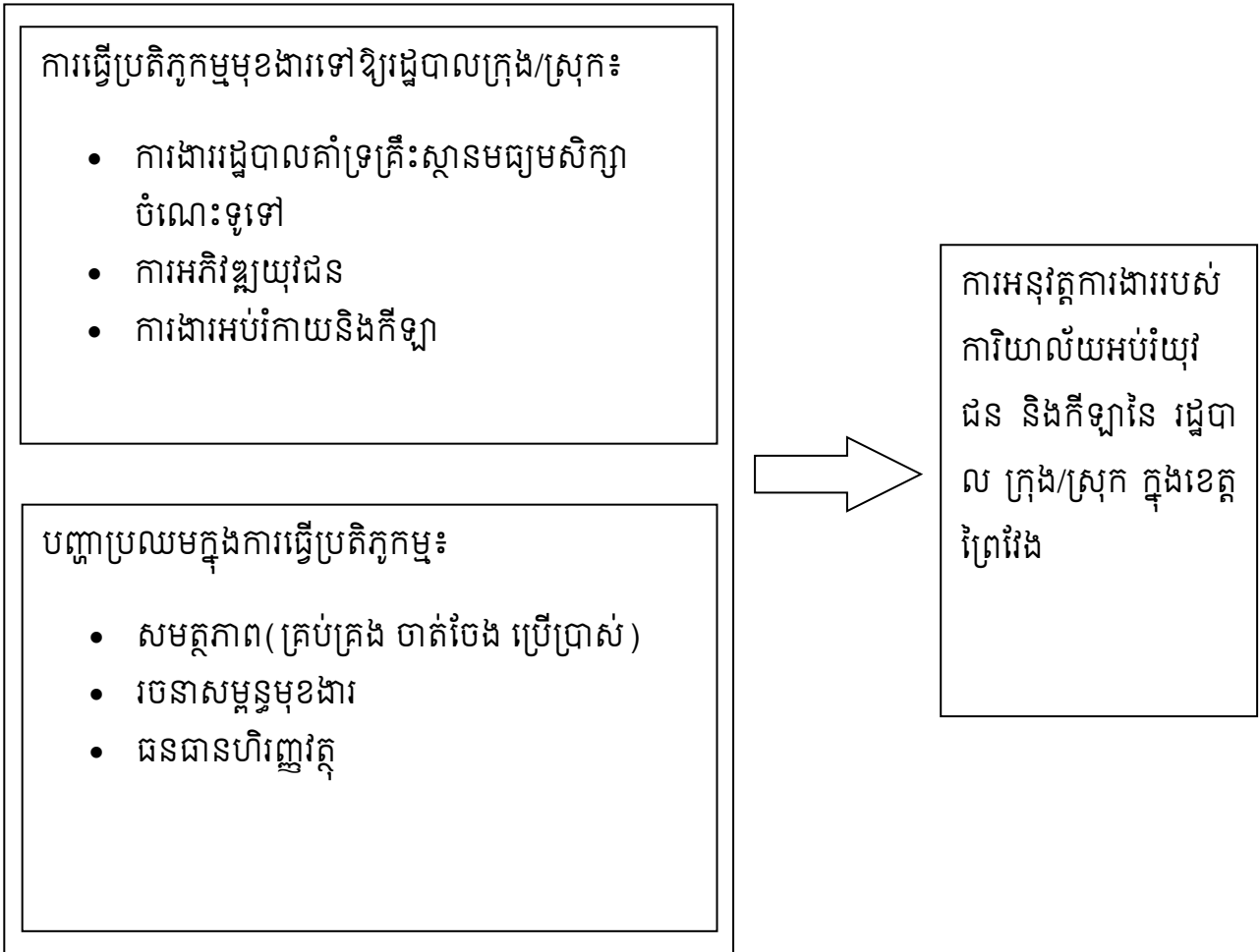
ជំពូក២៖លើកឡើងពីការរំព្យកទ្រឹស្តីដែលក្នុងនោះរួមមាន ការសិក្សាពាក្យគន្លឹះ ក្របខណ្ឌ គោល នយោបាយ ក្របខណ្ឌច្បាប់ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្ម មុខងារដែលត្រូវធ្វើ ប្រតិភូកម្មក្នុងវិស័យអប់រំ

ជំពូក៣៖ លើកឡើងពីវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវដែលក្នុងនោះរួមមាន គម្រោងវិភាគ ការប្រមូល ទិន្នន័យ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ ការជ្រើសរើសភាគសំណាក និងការវិភាគទិន្នន័យ

ជំពូក៤៖លទ្ធផលនិងការពិភាក្សា៖គឺជាការពិភាក្សាលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវដែលបានរកឃើញ ធៀបទៅនឹង សំណួរស្រាវជ្រាវ ទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធ។

ជំពូក៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាននិងសំនូមពរលើកឡើងពីសេចក្តីសន្និដ្ឋានសំណូមពរការឆ្លើយតបទៅនឹងសំនួរស្រាវជ្រាវសង្ខេបអំពីមតិ។ ចំណុចនេះជាកន្លែងដែលចាំបាច់ត្រូវវែកញែកបង្ហាញអំពី អ្វីដែលបានរកឃើញនៅក្នុងដំណើរការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះនិងអនុសាសន៍ទៅកាន់អ្នកស្រាវជ្រាវ ក្រោយៗទៀត។

ក្របខណ្ឌគោលគំនិត





ជំពូកទី២
រំលឹកប្រវត្តិសាស្ត្រ

ជំពូកទី២

រំលឹកទ្រឹស្តី

២.១ និយមន័យ

ការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារ ៖ សំដៅដល់ការផ្ទេរមុខងារ ការទទួលខុសត្រូវ សមត្ថកិច្ចនិង ធនធាន សិទ្ធិ ដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងវិស័យឬរដ្ឋបាលនីមួយៗរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីគ្រប់គ្រងនិង អនុវត្ត មុខងារទាំងនេះក្នុងនាមតំណាងឱ្យអាជ្ញាធរដែលធ្វើប្រតិភូកម្មដល់ពួកគេទៅតាមលក្ខណៈដែល បាន កំណត់សម្រាប់ការធ្វើប្រតិភូកម្មនោះ។ អាជ្ញាធរដែលធ្វើប្រតិភូកម្មត្រូវរក្សាភាពជាម្ចាស់លើកិច្ចការដែលត្រូវ បានធ្វើប្រតិភូកម្មឱ្យ។

វិមជ្ឈការ ៖ ជាការផ្ទេរមុខងារនិងធនធាន ឱ្យទៅដល់ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបាន ជ្រើសរើសមានធនធានសិទ្ធិក្នុងការអនុវត្តមុខងារនិងប្រើប្រាស់ធនធានហើយនិងមានគណនេយ្យភាព ចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ។

វិមជ្ឈការជាអ្វី? ក្នុងក្របខ័ណ្ឌទូទៅវិមជ្ឈការត្រូវបានគេឲ្យនិយមន័យថាជាដំណើរការមួយដែល សិទ្ធិ អំណាចនិងការទទួលខុសត្រូវនៃមុខងារសាធារណៈត្រូវបានផ្ទេរពីរដ្ឋាភិបាលកណ្តាលទៅឲ្យរដ្ឋាភិបា លមូលដ្ឋាន។ វិមជ្ឈការមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធនឹងគោលគំនិតស្តីពី Subsidiarity ដែល គោល គំនិតនេះបានកំណត់ថារាល់មុខងារត្រូវផ្ទេរទៅឲ្យថ្នាក់ទាបបំផុតណាដែលមានសមត្ថភាពអាច បំពេញមុខ ងារនោះបាន ។ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិ (UNDP) បានឲ្យនិយមន័យ នៃ "អភិបាលកិច្ច តាមបែបវិមជ្ឈការ" ថាជាការរៀបចំឡើងវិញនូវសមត្ថកិច្ចដើម្បីឲ្យមានប្រព័ន្ធមួយ ដែល មានការសហការ ទទួលខុសត្រូវរវាងស្ថាប័នអភិបាលកិច្ចនៅថ្នាក់កណ្តាលថ្នាក់តំបន់និងថ្នាក់មូលដ្ឋាន ដោយឈរលើគោល ការណ៍នៃ Subsidiarity ដែលកត្តានេះនឹងនាំមកនូវការលើកកម្ពស់គុណភាពនិង ប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធ អភិបាលកិច្ចដើរទន្ទឹមនឹងការ កើនឡើងនូវសិទ្ធិអំណាច និងលទ្ធភាព នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

អត្ថន័យនៃវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅកម្ពុជា

នៅកម្ពុជាគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ នៅក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដូចខាងក្រោម៖

វិមជ្ឈការ គឺជាការដែលរាជរដ្ឋាភិបាលប្រគល់ឲ្យក្រុមប្រឹក្សានូវភាពជាម្ចាស់លើមុខងារ សិទ្ធិ អំណាច និងធនធាន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការរបស់មូលដ្ឋាន ហើយក្រុមប្រឹក្សាត្រូវមាន គណនេយ្យភាព ចំពោះប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋានលើបញ្ហាទាំងនេះ។ ក្នុងន័យនេះរាល់កិច្ចការនានា ដែល បានធ្វើវិមជ្ឈការទៅ ឲ្យក្រុមប្រឹក្សាមានឆន្ទានុសិទ្ធិពេញលេញក្នុងការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែង កិច្ចការទាំង នោះនៅមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។ ទន្ទឹមនេះក្រុមប្រឹក្សាក៏ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវដោយផ្ទាល់លើការអនុវត្តកិច្ចការ ទាំងនោះផងដែរ។

វិសហមជ្ឈការ ជាការផ្ទេរភារកិច្ចពីក្រសួងមួយឱ្យអង្គការខ្សែបណ្តោយថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់ខ្លួន។ វិសហមជ្ឈការគឺជាការដែលរាជរដ្ឋាភិបាល ឬក្រសួងស្ថាប័នធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារ សិទ្ធិអំណាច និងធនធាន ទៅអង្គការក្រោមបង្គាប់ ឬទៅក្រុមប្រឹក្សាប្រភេទណាមួយ ដើម្បីអនុវត្ត ក្នុងនាមរាជរដ្ឋា ភិបាល ឬក្រសួង ស្ថាប័ន។ អង្គការ ឬក្រុមប្រឹក្សានោះត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល ឬក្រសួងស្ថាប័នស្រប ទៅតាមតម្រូវការនៃការធ្វើប្រតិភូកម្មនោះ។ ករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអនុវត្តកិច្ចការ ទាំង នោះតាមការណែនាំ ឬចង្អុលបង្ហាញ ពីរាជរដ្ឋាភិបាល ឬក្រសួងស្ថាប័នហើយការទទួលខុសត្រូវ ចុង ក្រោយចំពោះការអនុវត្ត កិច្ចការទាំងនេះនៅតែ ជាប់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលឬក្រសួងស្ថាប័ន ដែលបាន ធ្វើប្រតិភូកម្មដដែល។ ការរៀបចំ ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ ច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋាននានា សម្រាប់ គាំទ្រដល់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ វិម ជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅកម្ពុជាត្រូវរៀបចំឡើងក្នុងស្មារតីនៃ និយមន័យ “មជ្ឈការ” និង “វិសហម ជ្ឈការ” ដូចបានកំណត់ខាងលើនេះ។

វិមជ្ឈការ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលតាមបែបវិមជ្ឈការ គឺជាប្រព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែលរដ្ឋបាលកណ្តាលផ្ទេរអំណាចទៅឱ្យរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (រដ្ឋបាលឃុំ-សង្កាត់)។ ការផ្ទេរអំណាចបែបនេះមានគោលបំណង ឱ្យរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការណាដែល ជាផលប្រយោជន៍ របស់ខ្លួនដែរ ។

តាមន័យបច្ចេកទេសគតិយុត្ត វិមជ្ឈការ គឺជាការបង្កើត នីតិបុគ្គលដាច់ចេញពីរដ្ឋដែលមាន សមត្ថកិច្ចផ្ទាល់ពេលគឺនីតិបុគ្គលនេះប្រតិបត្តិសមត្ថកិច្ច ដោយរបៀបស្វយ័ត ។ បច្ចេកទេសនៃ ការគ្រប់គ្រងតាម បែបវិមជ្ឈការ មានលក្ខណៈពិសេសបី គឺ **បុគ្គលភាពគតិយុត្ត សមត្ថកិច្ចផ្ទាល់ និង ការទទួលបានស្វ័យភាព កំណត់** ។ រដ្ឋបាលវិមជ្ឈការ មានបុគ្គលភាពគតិយុត្តខុសពីរដ្ឋ ពោលគឺ អង្គការនេះគឺជាប្រធាននៃនីតិផ្សេងពីរដ្ឋ ។ អង្គការនេះមានសិទ្ធិកាតព្វកិច្ច គោលដៅនិងទ្រព្យសម្បត្តិ ផ្ទាល់ខ្លួន ។ បន្ថែមពីលើនេះ ទៀតរដ្ឋបាលវិមជ្ឈការ ទទួលបានសមត្ថកិច្ចដែលកំណត់ដោយ ច្បាប់ ពោលគឺមានឯកភាពពីរដ្ឋ ដូច្នេះក្រោយពេលកំណត់ សមត្ថកិច្ចឱ្យរដ្ឋបាលវិមជ្ឈការរដ្ឋ មិនអាចចូល ធ្វើអន្តរាគមន៍បានទេ។ ជាចុងក្រោយ រដ្ឋបាលវិមជ្ឈការទទួលបាននូវស្វ័យភាពដែលធ្វើឱ្យខ្លួនមិនស្ថិត នៅក្រោមអំណាចឋានានុក្រម។ ប៉ុន្តែជាតថភាពស្វ័យភាពនេះមិនឯករាជ្យទេដោយសារតែរដ្ឋបាល កណ្តាលនៅតែមាន សិទ្ធិប្រើអំណាច ត្រួតពិនិត្យក្នុងនាមជាអាណាព្យាបាល ឬតាមរយៈស្ថាប័ន តុលាការ។ ជាការពិតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបែបវិមជ្ឈការនេះមានខ្លឹមសារជាការអនុវត្តនូវលទ្ធិ ប្រជាធិបតេយ្យ ជំរុញឱ្យមានអភិបាលកិច្ចល្អនិងលើកកម្ពស់ ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ ប្រជាពលរដ្ឋ ដោយ សាររដ្ឋអំណាចបានធ្វើការផ្ទាល់ជាមួយនឹងប្រជាពលរដ្ឋ ។ នៅក្នុងកាលានុវត្តភាពរដ្ឋអាចស្គាល់ និង ជ្រួតជ្រាបអំពីការលំបាក ទុក្ខធុរៈ និងតម្រូវការរបស់ប្រជារាស្ត្រ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យរដ្ឋមានលទ្ធភាព គ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការរៀបចំ និងកែ លម្អនូវយុទ្ធសាស្ត្រដឹកនាំឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ។

វិសហមជ្ឈការ គឺជាការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលតាមបែបវិសហមជ្ឈការ គឺជាបច្ចេកទេសនៃការ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលមួយបែបថ្មីដែលរដ្ឋបាលកណ្តាលចែករំលែកអំណាចនិងការទទួលខុសត្រូវ មួយ ចំណែកទៅឱ្យរដ្ឋបាល មូលដ្ឋានតាមរយៈការធ្វើប្រតិភូកម្ម ឬការប្រគល់អំណាចដើម្បីអនុវត្តក្នុងនាម ជាភ្នាក់ងាររបស់ខ្លួន

និងជាប្រយោជន៍ដល់ជាតិទាំងមូល។ ភ្នាក់ងាររដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវបានតែងតាំង ដោយរដ្ឋាភិបាល (រដ្ឋបាល កណ្តាល) ដើម្បីធ្វើជាតំណាងឱ្យរដ្ឋ និងធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ជាមួយនឹង ប្រជាពលរដ្ឋ។ អ្នកតំណាង នេះមានអំណាចសមត្ថ កិច្ចត្រឹមកម្រិតព្រំដែនដែលរដ្ឋបាលកណ្តាលបាន ប្រគល់ឱ្យមានន័យថា អ្នក តំណាងមិនអាច ធ្វើការសម្រេចចិត្តហួសពីអំណាចដែលខ្លួន ទទួលបាន នោះទេ។ នៅទីនេះយើងប្រើ ប្រាស់វាក្យសព្ទភ្នាក់ងាររដ្ឋបាលមូលដ្ឋានឬភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល ក្នុងន័យ តែមួយសំដៅដល់ អ្នកតំណាង ដែលរដ្ឋាភិបាលតែងតាំងឱ្យទៅធ្វើការក្នុងនាមរដ្ឋបាលកណ្តាល នៅ តាម សមូហភាពដែនដី ។ សមូហ ភាព ដែនដី សំដៅដល់ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។ ការ ប្រគល់អំណាចនេះមិនមែនជាការប្រគល់ នូវស្វ័យភាពទេ ។ ដូច្នោះ រដ្ឋបាលកណ្តាល នៅតែមាន អំណាចឋានានុក្រមទៅលើ ភ្នាក់ងាររដ្ឋបាលមូល ដ្ឋានដដែល ពីព្រោះពួកគេទាំងនេះកើត ចេញពី ការតែងតាំងដោយរដ្ឋបាលកណ្តាល។

ជារួមវិសហមជ្ឈការគឺជាបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល មួយ ដែលមានគោលបំណង កាត់ បន្ថយគុណ វិបត្តិនៃប្រព័ន្ធមជ្ឈការ ដែលអំណាច ស្ថិតនៅក្នុងដៃរបស់រដ្ឋបាលកណ្តាល និង ប្រព័ន្ធ វិមជ្ឈការដែល អនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់) មានស្វ័យភាព។ វិសហមជ្ឈការ គឺជាប្រព័ន្ធនៃការ គ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលបែបថ្មី។

២.២ ក្របខណ្ឌនាយកដ្ឋានថ្មី

២.២.១ សញ្ញាណទូទៅនៃប្រព័ន្ធវិសហមជ្ឈការ

ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលតាមបែបវិសហមជ្ឈការគឺជាបច្ចេកទេសនៃការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលមួយបែបថ្មីដែល រដ្ឋ បាលកណ្តាលចែករំលែកអំណាចនិងការទទួលខុសត្រូវមួយចំណែកទៅឱ្យរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន តាម រយៈ ការធ្វើប្រតិភូកម្មឬការប្រគល់អំណាចដើម្បីអនុវត្តក្នុងនាមភ្នាក់ងាររបស់ខ្លួននិងជាប្រយោជន៍ដល់ជាតិ ទាំងមូល។ ភ្នាក់ងាររដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវបានតែងតាំងដោយរដ្ឋាភិបាល(រដ្ឋបាលកណ្តាល) ដើម្បីធ្វើជា តំណាងឱ្យរដ្ឋនិងធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងប្រជាពលរដ្ឋ ។ អ្នកតំណាងនេះមាន អំណាចសមត្ថកិច្ច ត្រឹមកម្រិតព្រំដែនដែលរដ្ឋបាលកណ្តាល បានប្រគល់ឱ្យមានន័យថាអ្នកតំណាង មិនអាចធ្វើការសម្រេច ចិត្តហួសពីអំណាចដែលខ្លួនទទួលបាននោះទេ។ នៅទីនេះ យើងប្រើប្រាស់ វាក្យសព្ទ ភ្នាក់ងាររដ្ឋបាល

មូលដ្ឋាន ឬ ភ្នាក់ងារ រដ្ឋាភិបាល ក្នុងន័យតែមួយ សំដៅដល់ អ្នកតំណាង ដែលរដ្ឋាភិបាល តែងតាំងឱ្យ ទៅធ្វើការ ក្នុងនាមរដ្ឋបាលកណ្តាលនៅតាមសមូហភាពដែនដី។ សមូហភាព ដែនដីសំដៅដល់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។

ការប្រគល់អំណាចនេះមិនមែនជាការប្រគល់នូវស្វ័យភាពទេ។ ដូច្នេះរដ្ឋបាល កណ្តាលនៅតែ មានអំណាច ឋានានុក្រមទៅលើភ្នាក់ងាររដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដដែលពីព្រោះពួកគេទាំងនេះកើតចេញ ពីការតែងតាំងដោយ រដ្ឋបាលកណ្តាល ។ ជារួម វិសហមជ្ឈការ គឺជាបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល មួយដែលមាន គោលបំណង កាត់បន្ថយ គុណវិបត្តិនៃប្រព័ន្ធមជ្ឈការ ដែលអំណាចស្ថិត នៅក្នុង ដៃរបស់រដ្ឋបាលកណ្តាល និងប្រព័ន្ធ វិមជ្ឈការដែលអនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (រដ្ឋបាល ឃុំ សង្កាត់)មានស្វ័យភាព ។

២.២.២ បញ្ហាប្រឈម

- កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការគឺជាគោលនយោបាយដ៏មានសារៈសំខាន់របស់ រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលបានដាក់ឱ្យអនុវត្តជិតពីរទសវត្សរ៍មកហើយក៏ប៉ុន្តែការយល់ ដឹងរបស់អ្នក ពាក់ព័ន្ធនានាទាំងស្ថាប័ន សាធារណៈ សង្គមស៊ីវិល និងសាធារណជន អំពី កំណែទម្រង់នេះនៅ មានកម្រិត និងមានការយល់ ឃើញ និងបកស្រាយផ្សេងគ្នាៗ អំពីចក្ខុវិស័យ និងគោលបំណង នៃ កំណែទម្រង់នេះ។

- កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការគឺជាកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញសំប្រាំ ដែល ទាមទារឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំទាំងកម្រិតនយោបាយនិងកម្រិតបច្ចេកទេស របស់ ក្រសួងស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការចូលរួមរបស់ អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។ ក្នុងអំឡុងពេល នៃការ អនុវត្តកម្មវិធី ជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាលទី១ក្រសួងស្ថាប័នមួយ ចំនួននៅមានភាពស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការផ្ទេរអំណាចនិងការ ទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តមុខងារ និងធនធាន នានារួមមាន ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ទ្រព្យសម្បត្តិ និងធនធាន មនុស្សទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិស្របតាម គោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាប្រឈមដ៏សំខាន់ នេះ ចាំបាច់ត្រូវបន្ត ពង្រឹងការតាំងចិត្តទាំង កម្រិតនយោបាយនិងកម្រិតបច្ចេកទេសរបស់ក្រសួងស្ថាប័ននានាក្នុងកិច្ចដំណើរ ការកំណែទម្រង់ នេះឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅនិងមានប្រសិទ្ធភាព។

- រចនាសម្ព័ន្ធនិងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញ និងកែសម្រួលជាបណ្តើរៗនាពេលកន្លងមកក៏ប៉ុន្តែរចនាសម្ព័ន្ធនិងប្រព័ន្ធទាំងនេះនៅមិនទាន់ មានលក្ខណៈសមស្របពេញលេញតាមចរិតលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នា នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នីមួយៗដែលមានលក្ខណៈជាទីក្រុងធំលក្ខណៈទីប្រជុំជននិងលក្ខណៈតំបន់ជនបទព្រមទាំងផ្នែក ទៅតាមលក្ខណៈភូមិសាស្ត្រប្រជាសាស្ត្រនិងសក្តានុពលសេដ្ឋកិច្ចសង្គមខុសៗគ្នារបស់រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំង៣កម្រិត។

- ផ្អែកតាមកម្មវិធីជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាល ទី១ រដ្ឋបាលក្រុងស្រុកនិងរដ្ឋបាលឃុំសង្កាត់ត្រូវបានរៀបចំឲ្យក្លាយទៅជារដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដែល មានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈចាំបាច់មួយ ចំនួន ដោយផ្ទាល់ជូន ប្រជាពលរដ្ឋ និងរដ្ឋបាលខេត្តជារដ្ឋបាលថ្នាក់តំបន់ដែលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តមុខងារមួយចំនួន ក្នុង នាមជាតំណាងឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួងស្ថាប័ន និងការ គាំទ្រ ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដល់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងការ ផ្តល់សេវាសាធារណៈនិងគម្រោង វិនិយោគធំៗដែល រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានពុំមាន លទ្ធភាពអនុវត្ត។ ទោះបីយ៉ាងនេះក្តីការសិក្សាអំពីការ រៀបចំរដ្ឋបាលខេត្តឱ្យមានចរិតលក្ខណៈ ជារដ្ឋបាលតំបន់ នៅមិនទាន់បានអនុវត្តនៅឡើយ។

-ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅពុំទាន់បំពេញតួនាទីពេញលេញជាអង្គធ្វើសេចក្តី សម្រេច ចិត្តលើផែនការនិងថវិការបស់ខ្លួនព្រមទាំងបំពេញតួនាទីជាតំណាងប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការឆ្លើយតប ទៅនឹងតម្រូវការ នានារបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហានេះទាម ទារ ឱ្យមានការកែលម្អកិច្ចដំណើរការពិនិត្យ អនុម័ត និងការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្ត សេចក្តីសម្រេចនានា របស់ក្រុមប្រឹក្សា ព្រមទាំងការកសាងសមត្ថភាព របស់ក្រុមប្រឹក្សាក្នុងការ អនុវត្តតួនាទីទាំងនេះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ ទោះបីជាមានវឌ្ឍនភាព គួរឱ្យកត់សម្គាល់ ក្នុង ការអនុវត្តការងារគណនេយ្យភាព សង្គម និងការបង្កើត ការិយាល័យ ប្រជាពលរដ្ឋក៏ដោយ ក៏ ប្រជាពលរដ្ឋនៅមិនទាន់យល់ដឹង ច្បាស់លាស់ អំពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការ ជំរុញឱ្យក្រុមប្រឹក្សា មានគណនេយ្យភាព ចំពោះខ្លួនឡើយ។

- បើទោះបីជាមានការផ្ទេរមុខងារមួយចំនួនទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិហើយក៏ដោយក៏ការ បែងចែក សិទ្ធិ អំណាច តួនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តមុខងារ ផ្តល់សេវា សាធារណៈចាំបាច់ មួយចំនួនរវាងរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងរវាង រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង រដ្ឋបាលថ្នាក់ ក្រោមជាតិ នៅមានភាពមិនទាន់ច្បាស់លាស់ព្រមទាំងមិនទាន់ មានភាពសមស្របទៅនឹង គោលនយោបាយវិមជ្ឈការក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈទៅ កៀកជិត ជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ។ ប្រការនេះធ្វើឱ្យ ប្រជាពលរដ្ឋនៅតែជួបការលំបាកក្នុងការទទួលបាននូវ សេវាសាធារណៈចាំបាច់មួយ ចំនួន។

- ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជា ពិសេស រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុកនៅពុំទាន់មានប្រសិទ្ធភាពពេញលេញនៅឡើយ ដោយហេតុថា សិទ្ធិ អំណាចក្នុងការ ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត របស់រដ្ឋបាលទាំងនេះនៅមានកម្រិត ដែលបានកំណត់ ដោយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនេះចាំបាច់ ត្រូវមាន ការពិនិត្យនិងការកសម្រួលនូវ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងនេះដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិអំណាចច្បាស់លាស់ និងកាន់តែច្រើនឡើងទៅឱ្យរដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិព្រមទាំងពង្រឹងសមត្ថភាព និងការទទួល ខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការ គ្រប់គ្រងការចាត់ចែង និងការប្រើប្រាស់ធនធាន ហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួនប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។ ទោះបីជា មាន ការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ក្នុងការផ្ទេរ មុខងារមួយចំនួនទៅឱ្យ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក៏ដោយក៏ការផ្ទេរធនធាននានាទាំងធនធានមនុស្សនិង ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និង ទ្រព្យសម្បត្តិ សម្រាប់ អនុវត្តមុខងារទាំងនេះពុំទាន់មានលក្ខណៈសមស្របតាមចំនួន មុខងារ និងទំហំមុខ ងារ នីមួយៗដែលផ្ទេរទៅឱ្យព្រមទាំងពុំទាន់មានដំណើរការដោយរលូននៅឡើយ។

- ទោះបីធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការកើនឡើង ជា បន្តបន្ទាប់ ក៏ ដោយ ក៏ទំហំធនធាននេះនៅមិនទាន់មានលក្ខណៈសមស្របទៅ នឹងមុខងារ និង ការទទួលខុសត្រូវរបស់ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការចាំបាច់ និងជា អាទិភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅ មូលដ្ឋានឡើយ។ ប្រការនេះចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញ ដើម្បីបង្កើនការផ្ទេរធនធានហិរញ្ញវត្ថុឱ្យមាន ទំហំសមស្របព្រមទាំងពិនិត្យនិងកែសម្រួលនូវ រូបមន្តនិងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការវិភាជធនធាន

ហិរញ្ញវត្ថុទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រកបដោយសមធម៌សំដៅកាត់បន្ថយ គម្លាតនៃការអភិវឌ្ឍ រវាង តំបន់ទីប្រជុំជន និងតំបន់ ជនបទ។

- ទោះបីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពធនធានមនុស្សរបស់ រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោម ជាតិត្រូវ បានរៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តជាបណ្តើរៗក៏ដោយក៏ការអនុវត្ត ជាក់ ស្តែងនៅពុំទាន់មាន ប្រសិទ្ធភាព និង អនុវត្ត ពេញលេញតាមប្រព័ន្ធនោះនៅឡើយហើយ សមត្ថភាពបុគ្គលិករបស់ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅ មានកម្រិតផងដែរ។ មន្ត្រីសាធារណៈមួយចំនួនរបស់រដ្ឋបាល ថ្នាក់ ក្រោមជាតិនៅពុំទាន់យល់ដឹង ច្បាស់លាស់អំពីមុខងារ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន មិនទាន់ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ជាក់ លាក់ និងពុំទាន់មានការជំរុញលើកទឹកចិត្ត ឬចាត់ វិធានការខាងវិន័យឱ្យបានម៉ឺងម៉ាត់ក្នុងការ បំពេញ ការងាររបស់បុគ្គលិក។

- បច្ចុប្បន្ននេះបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗមានលក្ខណៈជាអន្តរវិស័យមួយចំនួនដូចជាការរៀបចំប្រព័ន្ធ អភិបាលកិច្ចដីដីថល ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាប័ន្ន និង សមធម៌ សង្គមនៅពុំទាន់បានបញ្ញូបនិងអនុវត្តបានពេញលេញនៅក្នុងការ បំពេញការងារជាទូទៅ របស់រដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅឡើយ។ ប្រការនេះការរៀបចំ និង ការអនុវត្តនូវកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍតាម បែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី២ ចាំបាច់ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ ដោះស្រាយឱ្យមាន ប្រសិទ្ធភាព។

២.៣. មុខងារដែលស្រុកបានធ្វើប្រតិបត្តិកម្មនៅឱ្យរដ្ឋបាលស្រុក/ស្រុក

២.៣.១ ការងាររដ្ឋបាលគាំទ្រគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ

២.៣.១.១ ការងាររដ្ឋបាល

ការិយាល័យអប់រំអប់រំយុវជននិងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកទទួលខុសត្រូវការងាររដ្ឋបាលដូចជាការ ផ្សព្វផ្សាយ គោលការណ៍ណែនាំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនិងគោលនយោបាយដល់សាលារៀនណែនាំ សាលារៀនក្នុង ការរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងសៀវភៅកាត់ត្រាលិខិតចេញចូល វត្តមានបុគ្គលិក និងសៀវភៅ រដ្ឋបាលផ្សេងៗ ទៀតដោយ ផ្តល់យោបល់ និងគាំទ្រការរៀបចំការងារបរិស្ថាន ឬង់ សាលារៀន ការងារ អនាម័យនៅតាម

សាលារៀន ការ គ្រប់គ្រងស្ថិតិគ្រូ និងសិស្សតាមសាលា មធ្យមសិក្សាជួយជំរុញការ ប្រឡងប្រណាំង សាលារៀនស្អាត នាយកល្អ គ្រូបង្រៀនល្អ រៀបចំលិខិតចាត់តាំង និងត្រួតពិនិត្យលើ ការចាត់តាំងគ្រូចេញ ថ្មីគ្រូផ្ទេរចូលទៅបម្រើការងារនៅសាលារៀន ផ្នែកតាមលិខិតឧទ្ទេសនាម របស់ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡា ពិនិត្យតាមដានការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន បូកសរុបរបាយការណ៍ នៅតាមសាលាមធ្យម សិក្សាតាមគោលការណ៍កំណត់ត្រួតពិនិត្យ មើលការងារប្រឡងធម្មាស សម្របសម្រួល និងគាំទ្រដល់ សាលាមធ្យមសិក្សា។

២.៣.១.២ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

លើកសំណើតែងតាំង និងបញ្ឈប់មុខតំណែងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ពិនិត្យវាយតម្លៃ និងលើកសំណើ ដំឡើងថ្នាក់និងឋានន្តរស័ក្តិផ្តល់មេដាយប័ណ្ណសរសើរនិងការលើកទឹកចិត្តផ្សេងទៀតគ្រូល្អ នាយកល្អ មក មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ពិនិត្យ និងបញ្ជូនសំណើលំហែមាតុភាព ចូលនិវត្តន៍ ឈប់ពីការងារ ផ្លាស់ប្តូរទី កន្លែងបម្រើការងារ សម្រាកព្យាបាលជំងឺ ទំនេរគ្មានបៀវត្ស គ្រោះថ្នាក់ក្នុងពេលបម្រើការងារ មរណភាពសុំ ច្បាប់ឈប់សម្រាកចាប់ពី៧ (ប្រាំពីរ) ថ្ងៃទៅមន្ទីរអប់រំយុវជននិងកីឡាពិនិត្យនិងអនុញ្ញាត ច្បាប់ឈប់ សម្រាក ក្រោម៧ថ្ងៃ ប្រមូលបូកសរុបតម្រូវការគ្រូ និងធ្វើសំណើមកមន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡា ពិនិត្យ សំណើនិងផ្តល់យោបល់លើការដាក់ទណ្ឌកម្មខាងវិន័យរដ្ឋបាលដល់បុគ្គលិកអប់រំមធ្យម សិក្សា គ្រប់គ្រង ទិន្នន័យបុគ្គលិកមធ្យមសិក្សា និងធ្វើរបាយការណ៍អំពីស្ថានភាពបុគ្គលិកទៅមន្ទីរ អប់រំយុវជន និងកីឡា ពិ និត្យ តាមដាន ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់លើ តារាងប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន ប្រាក់បន្ទាប់ បន្សំនៃបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ។

២.៣.១.៣ ការងារផែនការ ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ

ណែនាំសាលារៀនធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងផែនការថវិកា ពិនិត្យនិងបូកសរុបផែនការ ប្រតិបត្តិ របស់សាលារៀនទូទាំងស្រុកជូនមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាណែនាំអំពីនីតិវិធីគោលការណ៍ នៃការប្រើ ប្រាស់ថវិកា (មាតិកាចំណាយ កិច្ចបញ្ជីកា នីតិវិធី ទូទាត់...) ពិនិត្យតាមដានការប្រើប្រាស់ ថវិកាដំណើរ ការសាលារៀន ប្រមូលនិងធ្វើរបាយការណ៍សមិទ្ធកម្មតាមគោលការណ៍កំណត់បែងចែក និងប្រជុំ

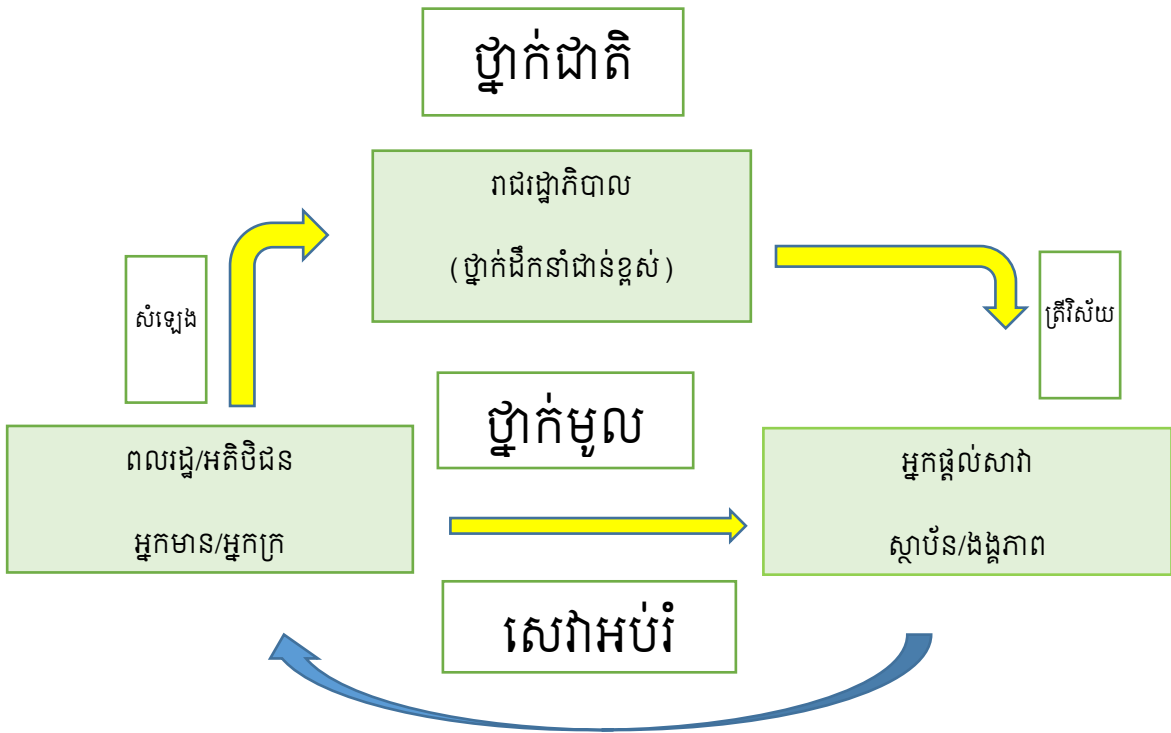
ផ្សព្វផ្សាយតារាងថវិកាតាម ជំហាននីមួយៗផ្អែកលើតារាងថវិការបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡា រៀបចំ សំណើសុំប្រាក់អាហារូបករណ៍ សិស្សក្រីក្រទៅមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡា បូកសរុប របាយ ការណ៍ ចំណូល-ចំណាយរបស់សាលារៀនជូន មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ពិនិត្យ ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងបញ្ជូនបញ្ជី សារពើភណ្ឌសាលារៀនជូនទៅមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡា។

២.៤ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល

តាមសៀវភៅ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែក លើលទ្ធផល ឆ្នាំ២០១៧ របស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា បានបញ្ជាក់ថាការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល គឺជារបៀបប្រយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីកែលម្អ ការ អប់រំដោយផ្ទេរអំណាចនៃការសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗពីការិយាល័យថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ស្រុកទៅ សាលា រៀនដោយផ្ទាល់។ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល(SMB) ផ្តល់ជូននាយក គ្រូបង្រៀន សិស្សា នុសិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស ចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងលើដំណើរការ នៃការ អប់រំបានប្រសើរឡើង ដោយផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវការទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្ត អំពីថវិកា បុគ្គលិក និងកម្មវិធីសិក្សា (ការសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗ) ។ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល (SBM) អាចបង្កើតនូវ បរិយាកាស សិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់សិស្សានុសិស្ស ។ ការ គ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើ លទ្ធផលមាន សមាសធាតុសំខាន់ៗ ៤ គឺ ៖ ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល សាលារៀន ការ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និង ការការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស ។ គោលការណ៍ទូទៅនៃការ គ្រប់គ្រងសាលារៀន ផ្នែកលើលទ្ធផលគឺ ៖ **អំណាច** ដើម្បីធ្វើ ការសម្រេចចិត្ត ដែលជះឥទ្ធិពលទៅលើការ អនុវត្ត គោលនយោបាយ និងទិសដៅ របស់អង្គភាព ។ **ចំណេះដឹង** ដែលអាចឲ្យនិយោជិកយល់ដឹង និង រួមចំណែកនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាព រួមទាំង ចំណេះដឹងបច្ចេកទេស ដើម្បីធ្វើការងារ ឬផ្តល់សេវា កម្ម ជំនាញអន្តរបុគ្គល ចំណេះដឹង និងជំនាញ គ្រប់គ្រង ។ ព័ត៌មានស្តីអំពីការប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាព រួមមានប្រាក់ចំណូល ប្រាក់ចំណាយ ប្រតិបត្តិការផ្សេងៗ ហើយនិងព័ត៌មានយុទ្ធសាស្ត្រស្តីអំពីគោល ការណ៍អប់រំ និងសេដ្ឋកិច្ចឲ្យកាន់តែ ទូលំទូលាយ ។ **រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត**ផ្នែកលើប្រតិបត្តិការរបស់អង្គភាព និងការរួមវិភាគទានរបស់បុគ្គល ម្នាក់ៗ។ លក្ខណៈរួមនៃការគ្រប់គ្រង សាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល : យន្ត

ការសាលារៀនគួរមាន៖ ១) ផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាដើម្បីបង្កើនកម្មវិធីសិក្សារបស់ សិស្សឲ្យប្រសើរឡើង ២) ផែនការអនុវត្ត និងទទួលនូវគណនេយ្យភាព ៣) តម្រូវការប្រព័ន្ធតុល្យភាព និង តម្រូវការសហគមន៍ ៤) ធ្វើការសម្រេចចិត្តតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ និងជាក្រុម ៥) ធ្វើការគ្រប់គ្រងធនធានមូលដ្ឋាន ៦) បង្កើនសមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាព ។

២.៥ ចំណេះដឹងសាកលលោកពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន វិបស្សនា និងការអប់រំ
ក្របខ័ណ្ឌនៃគំនិតវិបស្សនា ៖ ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់មូលដ្ឋានឆ្ពោះទៅរកគណនេយ្យភាពថ្នាក់ជាតិ



ក្នុងបរិបទកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន ការទទួលខុសត្រូវថ្នាក់ជាតិ (ព្រួញដាច់ៗ) គឺផ្តល់ធាតុចូលដែលមាន គុណភាពដល់ សាលារៀន។ ឧទាហរណ៍ កង្វះអគារសិក្សាជាបញ្ហាប្រឈមចម្បង៖ នៅតំបន់ ប្រជុំជនភាគច្រើនមានការ សិក្សាគ្រប់គ្រាន់ ចំណែកតំបន់ជនបទនៅតែខ្វះខាតអគារសិក្សា។ មួយវិញទៀត គណនេយ្យភាពក្នុងការ ប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពគឺ (១)មិនមាន ភាពច្បាស់លាស់ ដូចជាការបើកថ្នាក់រៀនយឺត និង បិទថ្នាក់រៀនមុនម៉ោងកំណត់ (២)គ្របដ្រៀន ២ ភាគ ៣ នៅជនបទមិនធ្វើកិច្ចតែងការបង្រៀន។ ភស្តុតាងទាំង នេះជាទាហរណ៍មួយរបង្ហាញថា ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកិច្ចអន្តរាគមន៍ថ្នាក់ជាតិនៅមានកម្រិត។ ក្នុងបរិបទសាកលលោក ការប្រើ ប្រាស់យន្តការអន្តរាគមន៍ ថ្នាក់មូលដ្ឋាន ដោយ

ផ្ទាល់រវាងប្រជាពលរដ្ឋ និងអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំ ឆ្លើយ តបបានទាន់ពេលវេលាទៅតាមតម្រូវការបន្ទាន់របស់ សាលារៀន (ព្រួញជាប់) មានន័យថា មានតែ អ្នកនៅមូលដ្ឋានទេ ដែលដឹងពីតម្រូវការអាទិភាពរបស់ សាលារៀន ហើយអាចសម្រេចចិត្ត ប្រើប្រាស់ ធនធាន តាមតម្រូវការអាទិភាពដែលបានកំណត់ និងពិនិត្យតាមដានការប្រើប្រាស់ធនធាននេះរួម គ្នា។ សិទ្ធិសម្រេចនៅ**ថ្នាក់មូលដ្ឋាន**នេះជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីវិមជ្ឈការវិស័យអប់រំ ដែលស្របទៅនឹង កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ការប្រើប្រាស់យន្តការអន្តរាគមន៍ **ថ្នាក់មូលដ្ឋាន** ធ្វើឱ្យសេវាសាធារណៈ មានប្រសិទ្ធភាពដូចមាន រៀបរាប់យន្តការ អន្តរាគមន៍ឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន សាប៊ែរ (SABER) បង្ហាញលទ្ធផល ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីករណីដូចខាងក្រោម៖

១. នៅអាមេរិកឡាទីន មានករណីតិចតួចណាស់ដែលការ គ្រប់គ្រង តាមសាលារៀនធ្វើឱ្យមានការប្រែ ប្រួលខ្លាំងជាវិជ្ជមាន លើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (Partrinos 2011) ដោយហេតុថា យន្តការកិច្ច អន្តរាគមន៍ ដែលបានប្រើនៅអាមេរិកឡាទីនគឺ ផ្អែកលើមូលដ្ឋាន ទាំងស្រុង ក្នុងបរិបទដែលរចនាសម្ព័ន្ធ ស្ថាប័ន នៅខ្សោយ ហើយសេវាសាធារណៈនៅមានការរំខាន ដោយសង្គ្រាមស៊ីវិល។ ការប្រើអភិក្រមការ គ្រប់គ្រងតាម សាលារៀនធ្វើឱ្យអវត្តមាន គ្រូ និងសិស្ស ថយចុះ តែមិនបង្ហាញពីការប្រែប្រួលជាវិជ្ជមានលើ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនោះទេ។

២. មានភស្តុតាងយ៉ាងច្រើន ដែលបង្ហាញពីការប្រែប្រួលជាវិជ្ជមានលើស្វ័យភាពសាលារៀននិង លទ្ធផល សិក្សារបស់សិស្ស (Eurydice 2007)។ យន្តការកិច្ចអន្តរាគមន៍តាមអភិក្រម ការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀនគឺជាដំណោះស្រាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព ដោយសារស្ថាប័នមានភាពរឹងមាំ ហើយ សាលារៀន មាន ស្វ័យភាព និងគណនេយ្យភាព។ ក្នុងន័យនេះ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននិងមាន ប្រសិទ្ធភាព ប្រសិនបើ បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិមានសមត្ថភាព ធ្វើឱ្យការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង សាលារៀន ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអាទិភាពរបស់សិស្សនិងគ្រូបង្រៀនទាន់ពេលវេលា។ តម្រូវការអាទិភាព របស់សិស្ស និងគ្រូបង្រៀនត្រូវបានកំណត់តាមរយៈ ទិន្នន័យនិងព័ត៌មានពិត ដែល បានមកពីការវាយ តម្លៃសិស្ស គ្រូ បង្រៀន និងសាលារៀន ហើយព័ត៌មានទាំងនោះ ត្រូវផ្សព្វផ្សាយជា សាធារណៈ។ ការប្រើ

ប្រាស់ និងផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យ និងព័ត៌មានពិតជាប្រចាំព្រមទាំងការដោះស្រាយ បញ្ហាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នឹងធ្វើឱ្យសហគមន៍ បុគ្គលិកអប់រំ មានទំនុកចិត្តលើសាលារៀន ធ្វើឱ្យ បុគ្គលិកអប់រំជឿទុកចិត្តគ្នាទៅវិញទៅមក ជាពិសេសធ្វើឱ្យ មាតាបិតា / អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្ស មានទំនុកចិត្តលើគ្រូបង្រៀន និងសាលារៀន។

៤.៥.១ បទពិសោធន៍ស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្ពុជា

គម្រោងកែលម្អគុណភាពអប់រំ (Education Quality Improvement Project) ដែលបានអនុវត្តនៅប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៥-២០០៨ បានផ្តល់មូលនិធិដល់សាលារៀន ដោយប្រើប្រាស់អភិក្រមការ គ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ។ ជាលទ្ធផលបង្ហាញថា (១)មានការពិភាក្សាការងារជាប្រចាំ នៅថ្នាក់សាលារៀនក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង ខេត្ត-រាជធានី (២)ចាប់ផ្តើមមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានលើការងាររដ្ឋបាលសាលារៀន ការរៀន-បង្រៀន បរិស្ថានសាលារៀនការចូលរៀន អត្រាឡើងថ្នាក់ ការចូលរួមរបស់សិស្សស្រី គណនេយ្យភាពក្នុងការ គ្រប់គ្រងសាលារៀន ការដឹកនាំនិងការឆ្លើយតបតម្រូវការមូលដ្ឋាន។ ប្រការនេះធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀន និងគណៈ គ្រប់គ្រងសាលារៀន ទទួលបានការបំប៉នសមត្ថភាពជាប្រចាំ គោរពក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនបាន ប្រសើរ និងធ្វើឱ្យសហគមន៍មានទំនុកចិត្តលើសាលារៀន។ ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាននៅសាលារៀនត្រូវបានបង្ហាញ តាមរយៈការរៀបចំឱ្យមានការប្រើប្រាស់ បណ្ណាល័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត រាជធានី និងការិយាល័យ អប់រំយុវ ជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានជួយគាំទ្រដល់សាលារៀនផ្ទាល់ បានអនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំ ប្រកបដោយភាពបត់បែន បានបង្កើតបណ្តាញគាំទ្រវិងមាំ រវាងថ្នាក់កណ្តាល អ្នកជំនាញការក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អ្នកជំនាញការមកពីអង្គការសង្គមស៊ីវិលនិងមានគំនិតផ្តួចផ្តើម លើការកសាងសមត្ថភាព ដែលនាំទៅរក ភាពខ្លាំងនៃបំណិនគ្រប់គ្រង។បញ្ហាប្រឈមជាបទពិសោធន៍តាមរយៈការអនុវត្តគម្រោងរួមមាន៖

- ១. ការយកប្រយោជន៍ពីភាពបត់បែន ពង្រីកវិសាលភាពនៃសកម្មភាពមូលនិធិធ្វើជាទុនមុននឹង មានការសម្រេចចិត្តអនុវត្តជាក់ស្តែង នូវអ្វីដែលជាមេរៀនពិសោធន៍
- ២. យន្តការគ្រប់គ្រងនៅមានកម្រិត ដូចនេះត្រូវពង្រឹងតួនាទីថ្នាក់កណ្តាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រូ បង្គោល

៣. សាលារៀនដែលបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង ត្រូវការធនធាន និងជំនួយបច្ចេកទេសច្រើនជាងគេ ៤. ធនធាន អាចមិនបានផ្តល់ទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង នៃសាលារៀននៅតំបន់ជួបការលំបាក។ ៥. ត្រូវយកចិត្ត ទុកដាក់ខ្ពស់លើសមធម៌ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ឬលោកសក្តារៈ ៦. ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ៖

ក. ធានានិរន្តរភាពភាពនៃការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាផ្លូវការតាមរយៈការរៀបចំសិក្ខា សាលា របាយការណ៍ និងការឆ្លុះបញ្ចាំងពីមេរៀនពិសោធន៍កន្លងមក

ខ. ធ្វើអធិការកិច្ចរួមគ្នារវាងថ្នាក់ខេត្ត-រាជធានី និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយកសាងក្រុម ការងារជាក់លាក់ និងចែករំលែកបទពិសោធន៍ទទួលបានពីការធ្វើអធិការកិច្ច

គ. រៀបចំកាតរាយការណ៍សាលារៀនដែលបង្ហាញនូវភាពជោគជ័យ និងប្រសិទ្ធភាពនៃ ការពិនិត្យតាម ដាន និងអាចប្រើជាឧបករណ៍ជួយដល់ការរៀនសូត្រ និងកសាងសមត្ថភាព

ឃ. ពិនិត្យតាមដាន ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ដើម្បីពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការប្រែប្រួលជាវិជ្ជមាន

ង. វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សដែលជាផលសម្រេចឆ្លុះបញ្ចាំងពីការប្រែប្រួលជាវិជ្ជមានរបស់ សាលារៀនដែលមានប្រសិទ្ធភាព។

២.៥.២ កត្តាទាក់ទងនៅពេលគ្រោងកម្មវិធីវិមជ្ឈការ

កត្តាទាំងបីមាន (១)ស្វ័យភាពលើការសម្រេចចិត្តផ្នែកលើកស្តុតាង (២)ការវាយតម្លៃគុណផល របស់ សាលារៀន និងសិស្ស (៣) គណនេយ្យភាពការទទួលខុសត្រូវលើគុណផលសិក្សា (ប្រព័ន្ធរដ្ឋ 3A បិទ ជិត) ត្រូវបានយកមកវិភាគ និងប្រើប្រាស់ក្នុងការរៀបចំចង ក្រង សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិ ការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀន កត្តាទី(១) ផលសម្រេចអាស្រ័យលើការប្តេជ្ញាចិត្ត របស់អ្នកនយោបាយ ពន្ធដារ និង គោលនយោបាយ ក៏ដូចជា អន្តរកម្មរវាងគ្នា និងគ្នានៅគ្រប់កម្រិត ក្នុងប្រទេសនីមួយៗ (Litvak and Seddon 1999, Bardhan 2002)។ កត្តាទី(២) ការអនុវត្តរចនាសម្ព័ន្ធគណនេយ្យភាព តាមសាលារៀន ត្រូវមានការគាំទ្រ ពីថ្នាក់ដឹកនាំ ហើយ ថ្នាក់ដឹកនាំទៀតសោត ត្រូវយល់ឱ្យបានច្បាស់ពីគោលបំណងក្នុង ការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកប ដោយគុណភាព និងសមធម៌។ ការធ្វើមជ្ឈការហួសហេតុពេក ឬការអនុវត្ត

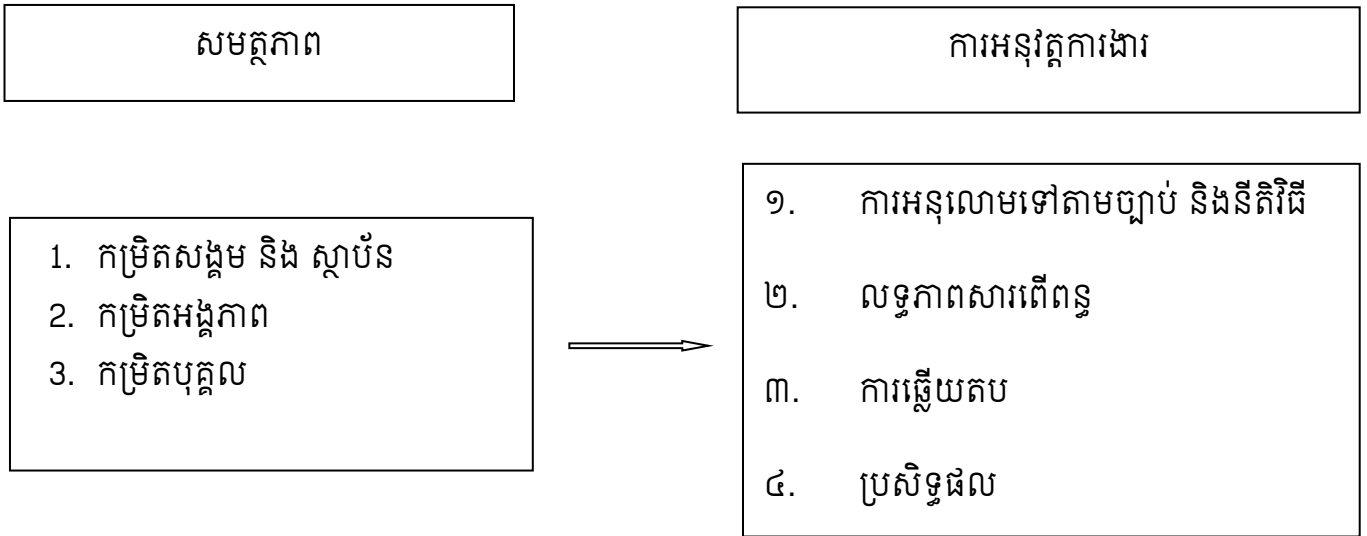
ស្វ័យភាព នៅមូលដ្ឋាន សុទ្ធសាធ នឹងនាំមកនូវហា និងភ័យដល់សាលារៀន ដូចនេះចាំបាច់ត្រូវរៀបចំឱ្យ មានប្រព័ន្ធមួយ ដ៏ ប្រសើរ ដែលនាំមកនូវកិច្ចសហ ប្រតិបត្តិការរវាងថ្នាក់ជាតិ ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់សាលា រៀនក្នុងការ ធ្វើការសម្រេចចិត្ត។ កត្តាទី (៣) ដើម្បីឱ្យសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ការធ្វើវិមជ្ឈការត្រូវផ្ដោ តសំខាន់លើការផ្លាស់ប្តូរសិទ្ធិ អំណាចនៃរចនាសម្ព័ន្ធមានស្រាប់នៅក្នុងសហគមន៍ (គណៈកម្មការ គ្រប់គ្រងសាលារៀន) លើការ បង្កើន កាលានុវត្តភាពក្នុងការចូលរួមរបស់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ (ប្រជាពលរដ្ឋ ក្រីក្រ ប្រជាពលរដ្ឋងាយ រងគ្រោះ) នៅ ក្នុងដំណើរការសាលារៀន(Bardhan 2002)។

ការសម្រេចចិត្តផ្អែកលើអភិក្រមការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវធ្វើឡើងដោយគោរពតាមសមាសភាព ទាំង៥ដូចជា (១)ស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើផែនការ និងការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន (២)ស្វ័យភាពក្នុងការ គ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (៣) តួនាទីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន/SMC និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន (៤)ការវាយតម្លៃសាលារៀន និងសិស្ស (៥) គណនេយ្យភាពសាលារៀន

២.៦.ក្រុមខណ្ឌវាយតម្លៃរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន

យោងតាមលោក Andrews និង Shah នៅឆ្នាំ២០០៥ ការអនុវត្តការងាររដ្ឋបាល មូលដ្ឋាន អាច វាយ តម្លៃ ដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ៥យ៉ាងគឺ៖ (១)ការអនុលោមទៅតាមច្បាប់និង នីតិវិធី (២) លទ្ធ ភាពសារពើពន្ធ (៣) ការឆ្លើយតប (៤) ប្រសិទ្ធផល និង (៥) គណនេយ្យភាពចំពោះ ប្រជាពលរដ្ឋ។ មានកត្តាជាច្រើនដែលប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋានដែលក្នុងនោះរួមមានកត្តាខាង ក្នុងនិងកត្តាខាងក្រៅដែលរដ្ឋបាលខេត្ត ក្រុង និងស្រុក ខណ្ឌ ដែលត្រូវបានគេសិក្សា រកឃើញជួបប្រទះ ។ កត្តាសក្យានុម័តមួយដែលប៉ះពាល់នោះគឺ “សមត្ថភាព” នៃរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ ហេតុនេះហើយការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព ស្តីពីរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានត្រូវបានគេរំពឹងទុកថា នឹងធ្វើឱ្យប្រសើរ នូវការបំពេញការងារ របស់មន្ត្រី សាធារណៈទាំងនោះ។

គំនូសតាងក្របខណ្ឌនៃការវាយតម្លៃរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន



កម្រិតគឺ បុគ្គល អង្គភាព និងស្ថាប័ន/សង្គម

| កម្រិតនៃសមត្ថភាព | និយមន័យនៃសមត្ថភាព |
|------------------|--|
| បុគ្គល | ចំណេះដឹង ឬជំនាញបុគ្គល ការលើកទឹកចិត្តនិងលទ្ធភាពក្នុងការដាក់ចេញដោយសមស្រប នូវគោលដៅជាក់លាក់ ហើយអាចសម្រេចគោលដៅនេះដោយការប្រើប្រាស់នូវចំណេះដឹងនិងជំនាញនោះ។ |
| អង្គភាព | ភាពជាអ្នកដឹកនាំ រចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាល(រួមមាន ប្រព័ន្ធបៀវត្សបុគ្គលិក ដំណើរការធ្វើការសម្រេច ចិត្ត) និងវប្បធម៌របស់អង្គភាពដែលចាំបាច់ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវទិសដៅដែលត្រូវបាន ដាក់ឱ្យសម្រាប់អង្គភាព(ឬទិសដៅសម្រាប់អង្គភាពផ្ទាល់)។ |
| ស្ថាប័ន/សង្គម | លក្ខណ្ឌ និងបរិយាកាសអំណោយផលដែលចាំបាច់សម្រាប់ការកំណត់សមត្ថភាពនៅ កម្រិតបុគ្គល ឬអង្គភាពដែលក្នុងនោះរួមមាន ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ ប្រព័ន្ធច្បាប់ ស្ថាប័ននយោបាយ និងស្ថាប័នសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ។ |

២.៦.១ គម្លាតសមត្ថភាពដែលប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងារ

កម្រិតស្ថាប័ន

តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាល ស្រុក ខណ្ឌ ឆ្លងតាមការសម្ភាសមន្ត្រីស្រុក ខណ្ឌ មួយចំនួនធំ បានឱ្យដឹងថាការិយាល័យរបស់គេហាក់ដូចជាត្រូវបានគេមើលរំលងនៅពេលដែលខេត្ត ឬក្រុង ធ្វើការ ទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សា ឃុំសង្កាត់។ ស្រុកខណ្ឌមិនដែលបានការជូនដំណឹង អំពី ច្បាប់និងលិខិត បទដ្ឋានថ្មីៗដែលបានរៀបចំឡើងដោយថ្នាក់ជាតិឬការងារអភិវឌ្ឍន៍នៅថ្នាក់ឃុំសង្កាត់ ឡើយ។ មានតែ សិក្ខាសាលាសមាហរណកម្មថ្នាក់ស្រុកមួយប៉ុណ្ណោះដែលជាឱកាសសម្រាប់រដ្ឋបាល ស្រុក ខណ្ឌ ទទួល បាននូវព័ត៌មានទាំងនោះ។ ការសម្របសម្រួលជាមួយ ការិយាល័យជំនាញ តួនាទី របស់ការិយាល័យ ជំនាញជាន់គ្នាជាមួយ នឹងតួនាទី និងការទទួល ខុស ត្រូវរបស់រដ្ឋបាលស្រុក ខណ្ឌ ដោយសារប្រកាស របស់ ក្រសួងមហាផ្ទៃ មិនអាចគ្របដណ្តប់លើ ប្រកាសរបស់ក្រសួងជំនាញដទៃ ទៀតអភិបាលស្រុក ខណ្ឌប្រឈម មុខនឹងការលំបាកក្នុងការ សម្របសម្រួលជាមួយនឹងការិយាល័យ ជំនាញឱ្យមានប្រសិទ្ធ ភាពនិងប្រសិទ្ធផល។

កម្រិតអង្គភាព

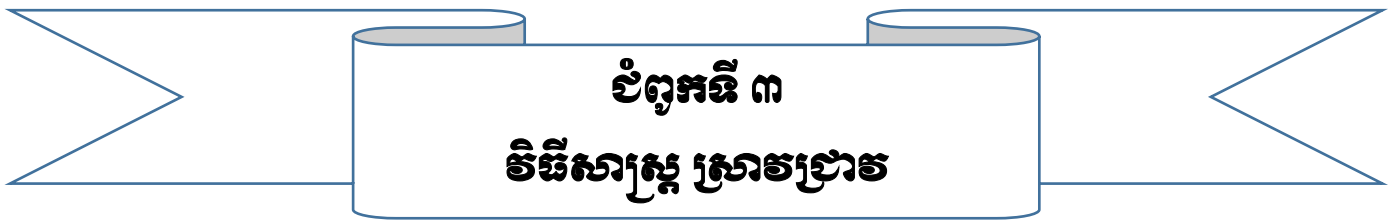
សមាសភាពបុគ្គលិកមានភាពធ្ងន់លើមន្ត្រីនៅតាមការិយាល័យជំនាញមានតិចតួចរីឯ អភិបាលរងមាន ចំនួនច្រើនជាងទៅវិញការិយាល័យខ្លះមិនមានមន្ត្រីធ្វើការនៅក្នុងការិយាល័យទេ ដោយសារកន្លែងរបស់ មន្ត្រីខ្លះមិនត្រូវបានគេបំពេញក្រោយពីមន្ត្រីចាស់ចូលនិវត្តន៍ និងមន្ត្រីខ្លះចេញ ទៅធ្វើការឱ្យក្រុមសម្រប សម្រួល ខេត្ត/ ក្រុម សម្របសម្រួលស្រុករបស់គណៈកម្មការប្រតិបត្តិ។ ដូច្នេះសមាសភាពបុគ្គលិកត្រូវតែ ពិនិត្យ ឡើង វិញឱ្យបានហ្មត់ចត់ ដើម្បីបំពេញការងារ ក្នុងលក្ខណៈ ដែលឱ្យចំណាយមានប្រសិទ្ធភាព។ ខ្វះខាតធនធានហិរញ្ញវត្ថុនិងសម្ភារៈកម្រិតនៃបញ្ហា កង្វះសម្ភារៈប្រើប្រាស់ដូចជា ម៉ាស៊ីន ហ្វូតូកូពី កុំព្យូទ័រ និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើររបស់អង្គភាពក៏ជា ឧបសគ្គ។

កម្រិតបុគ្គល

សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីនៅរដ្ឋបាលស្រុក/ខណ្ឌ មានឱកាសបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ គឺមានកម្រិត តិចតួចបំផុត។

២.៦.២ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក ខណ្ឌ

មានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនដែលធ្វើឱ្យការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក ខណ្ឌ ជួប ប្រទះដូចជា៖ គ្មានទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក ខណ្ឌ ចែងមិនច្បាស់នៅក្នុង ប្រកាសហើយជាន់គ្នា ជាមួយនឹងគ្មានទីនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ការិយាល័យជំនាញផ្សេងៗទៀត។ លើសពីនេះគ្មានទី និង ការទទួលខុសត្រូវមួយចំនួនដែលប្រគល់ឱ្យជាក់ស្តែងគឺត្រូវបានអនុវត្ត ដោយ ការិយាល័យជំនាញផ្សេងៗ មួយវិញទៀត ចំនួនបុគ្គលិកនិងថវិកាដែលផ្តល់សម្រាប់រដ្ឋបាល ក្រុង/ ស្រុក នៅខ្វះខាតច្រើនដើម្បីអាច បំពេញភារកិច្ចរបស់ស្រុក/ខណ្ឌបាន។ ថវិកាមួយភាគធំគឺសម្រាប់តែ ប្រាក់បៀវត្សប៉ុណ្ណោះហើយថវិកា សម្រាប់ ប្រតិបត្តិគឺស្ទើរតែគ្មាន។ បុគ្គលិក មួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សបន្ថែម ដោយសារការគាំទ្រពីអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់រដ្ឋបាលស្រុក /ខណ្ឌ មានកម្រិតតិចតួចបំផុត។ ជាលទ្ធផល ភាពអវត្តមានមិនមកធ្វើការតែងតែកើតមានឡើងជា រឿយៗ។ ប្រសិនបើចង់ឱ្យរដ្ឋបាលស្រុកខណ្ឌអាច បំពេញការងារដែលប្រគល់ឱ្យនៅពេលបច្ចុប្បន្ននិងល្អប្រសើរ ទៅអនាគតនោះ សម្ភារៈនិងបរិក្ខារ ការិយាល័យត្រូវបំពាក់ឱ្យ ទំនើប ជាងបច្ចុប្បន្ននេះ។



ជំពូកទី ៣
វិធីសាស្ត្រ ប្រោសជ្រាវ

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រ ស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទស្តីពី “ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក ក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោយប្រតិភូកម្មមុខងារ” គឺប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រតាមបែបបរិមាណវិស័យផង និងតាមបែបគុណវិស័យផង ដើម្បីស្វែងយល់ពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំបញ្ចូលប្រឈម ក្នុងការអនុវត្តការងារនិងយន្តការដោះស្រាយបញ្ហាដែលបានអនុវត្ត កន្លងមក និងកត្តាពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត នៅតាមការិយាល័យចំនួន៦ នៃគោលដៅដែលបានសិក្សា ស្រាវជ្រាវក្នុងខេត្តព្រៃវែង។ ហើយដើម្បីឱ្យការសិក្សាកាន់តែច្បាស់លាស់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយអ្នកសិក្សា ស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ គឺ ទទួលបានភាគរយពិន្ទុ ពីកម្រងសំណួរ និងវិធី សាស្ត្រគុណវិស័យ គឺទទួលបានទស្សនៈនៃការយល់ឃើញពីជ្រុងម្ខាងៗរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៣.១ គម្រោងវិភាគ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះប្រើប្រាស់ទាំងវិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ និងវិធីសាស្ត្រគុណវិស័យ៖

ក. វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ

ប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូល ទិន្នន័យពីអនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញរបស់ការិយាល័យអប់រំ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ការរៀបចំកម្រងសំណួរគឺ ចែកចេញជាបួនផ្នែក៖ ១) ព័ត៌មានទូទៅ ២) សូចនាករសម្រាប់វាស់វែងទៅលើស្ថានភាពនៃ ការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យ ៣) បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ និងទី ៤) យន្តការដោះស្រាយបញ្ហារបស់ការិយាល័យអប់រំ។

ខ. វិធីសាស្ត្រគុណវិស័យ

ប្រើប្រាស់សំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ ពីសមាសភាពអ្នកចូលរួមផ្តល់ទិន្នន័យគុណវិស័យ រួមមាន៖ ១) ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរអប់រំខេត្តទទួលបន្ទុក ការងារវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ ២) ប្រធានឬ អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ។ ការរៀបចំសំណួរក្នុងការសម្ភាសគឺផ្សារភ្ជាប់ សូចនាករដែលបាន

ប្រើប្រាស់ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ បរិមាណវិស័យផងដែរដើម្បីធ្វើផ្ទៀងផ្ទាត់រវាង តម្លៃមធ្យមភាគពិន្ទុដែល ទទួលបាន និង ទស្សនៈនៃការយល់ឃើញលើគោលគំនិតសំខាន់ៗ ដើម្បីលើកយកមកពិភាក្សាបញ្ចូល គ្នា។

តារាង ៣.១ គម្រោងស្រាវជ្រាវរៀបរាប់ពីវិធីសាស្ត្រតាមបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ

| គោល បំណង | ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ | សំណាកគំរូ | ការវិភាគទិន្នន័យ |
|---|---|--|---|
| | <p>បរិមាណវិស័យ៖ ប្រើប្រាស់ក ម្រងសំណួរ (Questionnaires)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - អនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញការងារ ការិយាល័យអប់រំក្នុងស្រុក គោលដៅចំនួន ៥៣នាក់ - គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យ ក្នុងស្រុកគោលដៅចំនួន ៥៤នាក់ | <ul style="list-style-type: none"> - កម្រិតចង្អុលបង្ហាញពី អនុវត្តបានតិចបំផុត (១) ដល់ អនុវត្តបាន ច្រើនបំផុត - ភាគរយ(%) គម្លា តមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ (Mean) (Standard Deviation) |
| <p>ស្ថានភាព នៃការអនុ វត្តការងារ</p> | <p>គុណវិស័យ៖ ប្រើ ប្រាស់សំណួរក្នុង ការសម្ភាស (Interview protocol)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ប្រធានឬអនុប្រធានមន្ត្រី អប់រំយុវជននិងកីឡាខេត្ត ០១នាក់ - ប្រធានឬអនុប្រធាន ការិយាល័យអប់រំយុវជន | <ul style="list-style-type: none"> - បកស្រាយខ្លឹមសារ (Transcript) - ការទាញយកពាក្យគន្លឹះ (coding) - បកស្រាយអត្ថន័យរួម (themes) |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ០៦នាក់ | |
| បញ្ហា ប្រឈមក្នុង ការអនុវត្ត ការងារ របស់ ការិយាល័យ អប់រំ | បរិមាណវិស័យ៖ ប្រើប្រាស់កម្រង សំណួរ (Questionnaires) | <ul style="list-style-type: none"> - អនុប្រធាន ទទួលបន្ទុកឬ មន្ត្រីជំនាញការងារ ការិយាល័យអប់រំក្នុងស្រុក គោលដៅចំនួន ៥៣នាក់ - គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យ ក្នុងស្រុកគោលដៅចំនួន ៥៤នាក់ | <ul style="list-style-type: none"> - កម្រិតចង្អុលបង្ហាញពី អនុវត្តបានតិចបំផុត (១) ដល់ អនុវត្តបាន ច្រើនបំផុត - ភាគរយ(%) គម្លា តមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ (Mean) (Standard Deviation) |
| | គុណវិស័យ៖ ប្រើ ប្រាស់សំណួរក្នុង ការសម្ភាស (Interview guideline) | <ul style="list-style-type: none"> - ប្រធានឬអនុប្រធានមន្ទីរ អប់រំយុវជននិងកីឡាខេត្ត ០១នាក់ - ប្រធានឬអនុប្រធាន ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ០៦នាក់ | <ul style="list-style-type: none"> - បកស្រាយខ្លឹមសារ (Transcript) - ការទាញយកពាក្យគន្លឹះ (coding) - បកស្រាយអត្ថន័យរួម (themes) |

| | | | |
|---------------------------------------|---|--|--|
| យន្តការ ដោះស្រាយ បញ្ហា | បរិមាណវិស័យ៖ ប្រើប្រាស់កម្រង សំណួរ (Questionnaires) | <ul style="list-style-type: none"> - អនុប្រធានទទួលបន្ទុកបួម ន្រីជំនាញការងារ ការិយាល័យអប់រំក្នុងស្រុក គោលដៅចំនួន ៥៣នាក់ - គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាល័យ ក្នុងស្រុកគោលដៅចំនួន ៥៤នាក់ | <ul style="list-style-type: none"> - កម្រិតចង្អុលបង្ហាញពី អនុវត្តបានតិចបំផុត (១) ដល់ អនុវត្តបាន ច្រើនបំផុត - ភាគរយ(%) គម្លា តមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា (Mean) (Standard Deviation) |
| | គុណវិស័យ៖ ប្រើ ប្រាស់សំណួរក្នុង ការសម្ភាស (Interview guideline) | <ul style="list-style-type: none"> - ប្រធានឬអនុប្រធានមន្ទីរ អប់រំយុវជននិងកីឡាខេត្ត ០១នាក់ - ប្រធានឬអនុប្រធាន ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ០៦នាក់ | <ul style="list-style-type: none"> - បកស្រាយខ្លឹមសារ (Transcript) - ការទាញយកពាក្យគ ន្លឹះ(coding) - បកស្រាយអត្ថន័យរួម (themes) |

៣.១.១ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណវិស័យ

៣.១.១.១ ទំហំសំណាកនិងការធ្វើសំណាក

ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ គឺរៀបចំឡើងដោយចែកកម្រងសំណួរផ្ទាល់និងបានរៀបចំ ត្រៀម តាម Google form ក្នុងករណីមិនជួបភាគសំណាកផ្ទាល់ដោយអនុលោមទៅតាមពេលវេលាកំណត់ច្បាស់ លាស់របស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ ក្នុងន័យនេះចំនួនសំណាកមួយចំនួនគឺមិនទទួលបាន ទិន្នន័យត្រឡប់ មកវិញទេ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានទទួលទិន្នន័យពីសំណាកក្នុងបរិមាណវិស័យសរុបចំនួន ៩៧

នាក់ ចែកចេញជា ពីរគោលដៅគឺអនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញការិយាល័យអប់រំ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន តាមគោលដៅដែលបានដៅក្នុងកាតសំណាកបានចូលរួមផ្តល់ទិន្នន័យតាមរយៈកម្រងសំណួរដែលបានផ្តល់ជូនសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ។

តារាង ៣.២ ចំនួនសំណាកនៃការចុះប្រមូលទិន្នន័យ

| ល.រ | ឈ្មោះស្រុក | មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារការិ អយក | | គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន | |
|-------------|-------------|---------------------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|
| | | ចំនួនសំណាកសរុប | ចំនួនសំណាកទទួលបានសរុប | ចំនួនសំណាកសរុប | ចំនួនសំណាកទទួលបានសរុប |
| ១ | កំបាយមារ | ៥ | ៥ | ៦ | ៥ |
| ២ | ស្វាយអន្ទរ | ៨ | ៦ | ៩ | ៨ |
| ៣ | បាភ្នំ | ១១ | ១១ | ៩ | ៩ |
| ៤ | មេសាង | ៩ | ៨ | ៩ | ៩ |
| ៥ | កំពង់ត្របែក | ១១ | ៩ | ១២ | ១២ |
| ៦ | ព្រះស្តេច | ៩ | ៨ | ៩ | ៧ |
| សរុប | | ៥៣ | ៤៧ | ៥៤ | ៥០ |

៣.១.១.២ ឧបករណ៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ

ទិន្នន័យជាបរិមាណវិស័យ គឺប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យទៅតាមក្រុមគោលដៅនៅកម្រិតការិយាល័យអប់រំនិងសាលារៀន តាមចំនួនសំណាកជាក់លាក់ដើម្បីបានទិន្នន័យ មកធ្វើការវិភាគ។ កម្រងសំណួរត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានទ្រឹស្តីគោលសំខាន់ៗទៅលើ ការវិភាគស្ថានភាពការបំពេញការងាររបស់អង្គការរដ្ឋបាលក្រុងស្រុកខណ្ឌ ការបំពេញការងាររបស់ការិយាល័យ អយក ក្រោម

ប្រតិភូកម្ម ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលទ្ធផល និងការធ្វើវិមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ។ ក្រោយពីការសិក្សាលើការរំលឹកទ្រឹស្តី បទដ្ឋានគតិយុត្តិ នានាលើការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល និងការធ្វើវិមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ ក្នុងបរិបទកំណែទម្រង់ការអប់រំនៅកម្ពុជា ក្រោយធ្វើប្រតិភូកម្មរួមមកអ្នកសិក្សា ស្រាវជ្រាវបានសំយោគយកខ្លឹមសាររួមមួយចំនួនដូចជា ការងាររដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការងារផែនការ ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ សមាសភាពសំខាន់ៗនៃ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារអប់រំរបស់ការិយាល័យ អយក ក្រោមប្រតិភូកម្ម ការវិភាគស្ថានភាពការងារក្រុងស្រុកខណ្ឌ គ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនផ្នែកលើលទ្ធផល និងការធ្វើវិមជ្ឈការអប់រំ គឺដើម្បីកំណត់ពីបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រងអង្គការរបស់ប្រធានអង្គការ ដែលមានដូចជា ១) ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក និង៣) ការងារផែនការ ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ។ ចំពោះឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវដែល ត្រូវយកមកប្រើក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ មានកម្រងសំណួរដែលមានលក្ខណៈកម្រិតចម្លើយ (១កម្រងបិទ) និងកម្រងសំណួរទម្រង់បើក។ ដើម្បីប្រមូល ទិន្នន័យ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានរៀបចំកម្រង សំណួរសម្រាប់សួរអនុប្រធានទទួលបន្ទុក និងមន្ត្រីជំនាញការិយាល័យ អប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក ដែលទទួលបន្ទុកការងារតាមជំនាញផ្សេងៗ ដែលត្រូវបែងចែកជាបីប្រភេទកម្រងសំណួរដូចជា (១)សំណួរសម្រាប់ម្ចាស់ទៅប្រធានឬអនុប្រធានមន្ទីរ អប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្ត សួរទៅប្រធានឬអនុ ប្រធាន ការិយាល័យ អយក នៃរដ្ឋបាលស្រុកគោលដៅទាំង៦ (២)កម្រងសំណួរសម្រាប់សួរទៅ អនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញការិយាល័យការិយាល័យ អយក នៃរដ្ឋបាលស្រុកទាំង០៦ និង (៣)កម្រងសំណួរសម្រាប់សួរគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ មានជូនភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ “ក” ឧបសម្ព័ន្ធ “ខ” ។

៣.១.១.៣ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញដែលបានប្រើប្រាស់សូចនាករដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធនៅតាមការឆ្លើយតបក្នុងកម្រិតតួលេខជាក់លាក់។ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះគឺមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន៥កម្រិត (Likert Scale)ដែលត្រូវបានប្រើនៅក្នុងកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវដើម្បីឱ្យអ្នកចូលរួមធ្វើការវាស់

វែងតាមកម្រិតសូចនាករ។ គួរលេខចង្អុលបង្ហាញគឺប្រើដើម្បីវាស់វែងសូចនាករវាយតម្លៃលើស្ថានភាព នៃ ការបំពេញការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក។

ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញនៃកម្រងសំណួរនីមួយៗ មាន៥កម្រិតពីទាបបំផុត(១) ទៅខ្ពស់បំផុត(៥)ដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

- ១ អនុវត្តបានតិចបំផុត
- ២ អនុវត្តបានតិច
- ៣ អនុវត្តបានមធ្យម
- ៤ អនុវត្តបានច្រើន
- ៥ អនុវត្តបានច្រើនបំផុត

ការបកស្រាយទៅលើការគណនាពិន្ទុពីការប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីវិភាគលើមធ្យមពិន្ទុនៃសូចនាករ នីមួយៗគឺមានរូបមន្ត (Best, 1981) ដូចខាងក្រោម៖

$$\frac{\text{ពិន្ទុខ្ពស់បំផុត} - \text{ពិន្ទុទាបបំផុត}}{\text{លេខរៀងនៃកម្រិត}} = \frac{៥ - ១}{៥} = \frac{៤}{៥} = ០.៨០$$

- ១.០០ — ១.៨០ មានន័យថា អនុវត្តបានតិចបំផុត
- ១.៨១ — ២.៦០ មានន័យថា អនុវត្តបានតិច
- ២.៦១ — ៣.៤០ មានន័យថា អនុវត្តបានមធ្យម
- ៣.៤១ — ៤.២០ មានន័យថា អនុវត្តបានច្រើន
- ៤.២១ — ៥.០០ មានន័យថា អនុវត្តបានច្រើនបំផុត

៣.១.១.៤ កម្រងសំណួរ

កម្រងសំណួររៀបចំឡើងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងទាំងបីនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដោយចែកចេញជាបួនផ្នែកគឺ ព័ត៌មានទូទៅ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារ បញ្ហាប្រឈម និងយន្តការដោះស្រាយ បញ្ហាសម្រាប់បង្កើតជាកម្រងសំណួរ។ កម្រងសំណួរត្រូវបានចែកចេញជា២ប្រភេទ គឺកម្រងសំណួរសម្រាប់អនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីមន្ត្រីជំនាញ និងកម្រងសំណួរសម្រាប់ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ សម្រាប់ទិន្នន័យដែល ប្រមូលបាននេះគឺប្រើក្នុងគោលបំណងត្រឹមតែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះប៉ុណ្ណោះ។

កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្រាប់អនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញ

កម្រងសំណួរសម្រាប់អនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញគឺប្រើប្រាស់សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យអនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញការងារការិយាល័យ អយក ស្រុកដែលចែកចេញជា ៣ផ្នែកគឺ៖

ផ្នែកទី១ ព័ត៌មានទូទៅ

មាន៦សំណួរ៖ ១) តួនាទី ២) ទីកន្លែងបម្រើការងារ ៣) ភេទ ៤) កម្រិតវប្បធម៌ ៥) ជំនាញ និង ៦) បទពិសោធន៍ការងារ។

ផ្នែកទី២៖ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យ

ផ្ដោតលើស្ថានភាពជាអ្នកដឹកនាំ ក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការងារផែនការហិរញ្ញវត្ថុ និង ទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ និងមានសូចនាកររងសរុបចំនួន១៧

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងារ

កម្រងសំណួរនេះប្រើសម្រាប់ជាឧបករណ៍ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមនានាដែលកើតមានឡើងក្នុង ពេលអនុវត្តការងារជាក់ស្ដែងនៅកម្រិតការិយាល័យអប់រំ អយកស្រុក ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបាន ស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារនៅផ្នែកទី៣ នេះដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទៅលើសំណួរស្រាវជ្រាវ ដែលមានសូចនាករចំនួន

១៤។

ផ្នែកទី៤៖ យន្តការដោះស្រាយការអនុវត្តការងារ

ផ្ដោតលើការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយការងារផែនការឆ្លើយតបទៅនឹងការងាររដ្ឋបាលស្រុក មន្ទីរអប់រំ អយក ខេត្ត ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និង ការងារទំនាក់ទំនងដៃគូ សហគមន៍ និងការឆ្លើយតប មានសូចនាករ សរុបចំនួន១១ ។

កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ផ្នែកទី១ ព័ត៌មានទូទៅ

មាន៦សំណួរ៖ ១) គួនាទី ២) ទីកន្លែងបម្រើការងារ ៣) ភេទ ៤) កម្រិតវប្បធម៌ ៥) ជំនាញ និង ៦) បទពិសោធន៍ការងារ។

ផ្នែក២៖ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យ ផ្ដោតលើសូចនាករភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការងារ ផែនការហិរញ្ញវត្ថុ និង ទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ និងមានសូ ចនាកររងសរុបចំនួន១៧

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងារ

កម្រងសំណួរនេះប្រើសម្រាប់ជាឧបករណ៍ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមនានាដែលកើតមានឡើងក្នុង ពេល អនុវត្តការងារជាក់ស្ដែងនៅកម្រិតការិយាល័យអប់រំ អយកស្រុក។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបាន ស្នើសុំមតិ យោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារនៅ ផ្នែកទី៣ ដើម្បីឱ្យការចុះ ប្រមូល ទិន្នន័យ កាន់តែមានភាពជឿជាក់និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទៅលើសំណួរស្រាវជ្រាវដែលមាន សូចនាករ ចំនួន១៤។

ផ្នែកទី៤៖ យន្តការដោះស្រាយការអនុវត្តការងារ

ផ្ដោតលើការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយការងារផែនការឆ្លើយតបទៅនឹងការងាររដ្ឋបាលស្រុកមន្ទីរអប់រំ អយក ខេត្ត ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និង ការងារទំនាក់ទំនង ដៃគូ សហគមន៍ និងការឆ្លើយតប មានសូចនាករ សរុបចំនួន១១។

៣.១.១. ៥ ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ

ការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់កិច្ចការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ គឺអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវត្រូវបានទទួល លិខិតអនុញ្ញាតផ្លូវការសម្រាប់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមសាលាគោលដៅនៃគម្រោងស្រាវជ្រាវ រៀបចំដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំមានរយៈពេល១ខែ សម្រាប់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមគោលដៅ គឺការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកទាំង៦ និងសាលារៀនចំនួន១៨ ដែលស្ថិតក្នុង ខេត្តព្រៃវែង។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានយក លិខិតឧទ្ទេសនាមដែលបានចេញដោយ វិទ្យាស្ថានជាតិ អប់រំទៅប្រគល់ជូនមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតបំពេញការកិច្ចក្នុងដែនសមត្ថ កិច្ចរបស់មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការងារសម្របសម្រួល ផ្សេងៗ។ បន្ទាប់មកទៀត អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបាន យកលិខិតឧទ្ទេសនាម ជូនប្រធានការិយាល័យអប់រំ និងនាយក ឬគណៈគ្រប់គ្រង សាលារៀន ដើម្បី ស្នើសុំកិច្ចសហការក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យ និងការងារចាំបាច់ផ្សេងៗ។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ គឺអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យពីមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារការិយាល័យនិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ។ ជាលទ្ធផលនៃការប្រមូលទិន្នន័យសំណាកចំនួន ៩៧ ត្រូវបានប្រមូលយកមកដើម្បីធ្វើការវិភាគលើប្រធានបទ (តាមចំនួនកំណត់នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវគឺចំនួន ១០៧។

៣.២ ការវិភាគទិន្នន័យ

ដោយផ្អែកលើចម្លើយដែលបានមកពីការបំពេញកម្រងសំណួរ និងសំណួរសម្ភាសន៍ ពីប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរ ប្រធានឬអនុប្រធានការិយាល័យព្រមទាំងមន្ត្រីជំនាញ និងគណៈគ្រប់គ្រង ទាំង ៦ស្រុកនៅក្នុងខេត្តព្រៃវែងមក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានធ្វើការវិភាគដូចតទៅ៖

៣.២.១ ការវិភាគទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ

កម្រងសំណួរដែលប្រមូលបាន ពីក្រុមគោលដៅក្នុងការ ផ្តល់ទិន្នន័យ ត្រូវបានយកមករៀបចំតាម ផ្នែករវាងមន្ត្រីទទួលបន្ទុក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការវិភាគទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ។ ការវិភាគទិន្នន័យដោយផ្ដោតសំខាន់ទៅលើ៖ ១)ភាគរយ (%) ២)មធ្យមភាគពិន្ទុ (Mean) ៣)គម្លាតស្តង់ដា(Standard Deviation)។ សំណួរស្រាវជ្រាវទី១គឺវិភាគទៅលើ កម្រងសំណួរ

ដែលផ្ដោតសំខាន់ទៅលើ សូចនាករគន្លឹះទាំង១៧ នៃស្ថានភាព ការអនុវត្តការងាររបស់ ការិយាល័យអប់រំ និងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២ គឺធ្វើការវិភាគដើម្បីធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងលើបញ្ហាប្រឈម នៃ ការអនុវត្តការងារ ចំណែកឯសំណួរស្រាវជ្រាវទី៣ គឺធ្វើការវិភាគលើកយន្តការដោះស្រាយការងាររបស់ ការិយាល័យអប់រំ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរដែលមានលក្ខណៈជាសំណួរពហុជ្រើសរើសទៅតាម កម្រិតចង្អុលបង្ហាញនីមួយៗ ក្នុងទម្រង់បិទ និងការផ្តល់មតិយោបល់សម្រាប់ស្វែង រកទិន្នន័យជាធាតុចូល បន្ថែម។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានប្រើប្រាស់កម្មវិធីវិភាគទិន្នន័យ Microsoft Excel ដើម្បីសិក្សាពីភាគរយ ពិន្ទុមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដារ ដើម្បីវិភាគទៅលើស្ថានភាព នៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ បញ្ហាប្រឈម និងយន្តការដោះស្រាយបញ្ហារបស់ការិយាល័យ អប់រំ ក្រោមប្រតិកម្ម ។

៣.២.២ ការវិភាគទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ

ក្រោយពីបានប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈសម្ភាសន៍រួចមក ទិន្នន័យគុណវិស័យត្រូវបានយកមករៀបចំវិភាគ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាស់លាស់ ដោយការចាប់បណ្តុំ នៃពាក្យលើអថេរគោលតាមប្រភេទនៃសំណួរ នីមួយៗ និងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលគំនិតចម្បងៗពីអ្នកផ្តល់ទិន្នន័យ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបាន កត់ត្រារាល់ ពាក្យសម្តី ដែលអ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍ បានផ្តល់ឱ្យហើយ ទិន្នន័យដែលបានមកនោះដែរអ្នកស្រាវជ្រាវ មានការគិត ដោយប្រុងប្រយ័ត្នដើម្បីវិភាគក្នុងការកំណត់គោលគំនិតសំខាន់ (Themes) ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបាន កត់ត្រាទិន្នន័យពីការធ្វើសម្ភាសន៍ ទៅតាមផ្នែកនៃសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ ទី២ និងទី៣។ ការរៀបចំត្រូវបាន អនុវត្តទៅតាមជំហាន ដូចជា៖១) រៀបចំទៅលើទិន្នន័យប្រមូលបានតាមរយៈការថតចម្លងបទសម្ភាសន៍ ការបកប្រែទិន្នន័យ ការកត់ត្រាព័ត៌មានលម្អិត និងការកំណត់ខ្លឹមសារ (Transcript) ២) កំណត់ក្រប ខណ្ឌនៃការវិភាគទិន្នន័យដោយធ្វើការដាក់កូដទិន្នន័យក្នុងគម្រោងវិភាគ ដាក់សញ្ញា និងកំណត់ទិន្នន័យ (Coding and Consolidation) ៣) សំយោគក្របខណ្ឌនៃគោលគំនិតរួម (Themes) តាមរយៈការ វិភាគ ពិពណ៌នាដោយផ្អែកលើក្របខណ្ឌ (Content analysis) ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវស្ថាន ភាពនៃការអនុវត្តការងារបញ្ហាប្រឈមនិងយន្តការ នៃការដោះស្រាយបញ្ហារបស់ការិយាល័យអប់រំ។

៣.២.៣. អ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍

អ្នកចូលរួមក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍មានចំនួន៧នាក់ (ស្រី១នាក់) ទៅលើក្រុមគោលដៅចំនួន២គឺ៖ ១) ប្រធានមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្ត ២) ប្រធានការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើសអ្នកចូលរួមតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ និងមានគោលបំណងច្បាស់លាស់ដោយផ្ដោតលើចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ការងារក្នុងវិស័យអប់រំរបស់អ្នកចូលរួម។

តារាង ៣.៣ អ្នកចូលរួមផ្តល់សម្ភាសន៍

| ល.រ | ស្ថាប័ន | តួនាទី | ចំនួន |
|-------------|----------------|--------|--------------|
| ១ | មន្ទីរអប់រំ | ប្រធាន | ១ នាក់ |
| ២ | ការិយាល័យអប់រំ | ប្រធាន | ៦ នាក់ |
| សរុប | | | ៧នាក់ |

លក្ខខណ្ឌអ្នកចូលរួមពីមន្ទីរអប់រំខេត្ត

- ប្រធានមន្ទីរ ឬ អនុប្រធានទទួលបន្ទុកការងារវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ដែលកំពុងបំពេញការងារក្នុងមុខងារណាមួយ

លក្ខខណ្ឌអ្នកចូលរួមពីការិយាល័យអប់រំនៃរដ្ឋបាលស្រុក

- ប្រធានមន្ទីរ ឬ អនុប្រធានការិយាល័យ អប់រំនៃរដ្ឋបាលស្រុកដែលកំពុងបំពេញការងារក្នុង មុខងារណាមួយ

៣.២.៤ នីតិវិធីនៃការសម្ភាស

អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើសំណួរសម្ភាសន៍សម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងសមណ្ឌរស្រាវជ្រាវទាំងបីដោយផ្ដោតទៅលើខ្លឹមសារស្ថានភាពអនុវត្តការងារ បញ្ហាប្រឈម និងយន្តការដោះស្រាយរបស់ការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំសំណួរសម្ភាសន៍ដោយចែកជាបីផ្នែកតិចជាងផ្នែក

របស់កម្រងសំណួរសម្រាប់វិធីបែបបរិមាណវិស័យ គឺផ្នែកទី១)សម្រាប់ព័ត៌មានទូទៅ ផ្នែកទី២)ស្ថានភាព
នៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក ផ្នែកទី៣)បញ្ហាប្រឈម និង
យន្តការដោះស្រាយបញ្ហា រួមគ្នាតែម្តង។ ផ្នែកទី ១ និង២ ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ ផ្នែកទី៣
ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២ និងសំណួរស្រាវជ្រាវទី៣។ (សំណួរសម្ភាសន៍មានជូនភ្ជាប់នៅ
ឧបសម្ព័ន្ធ គ)

៣.២.៥ ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបគុណវិស័យ

ការប្រមូលទិន្នន័យតាមគុណវិស័យគឺប្រើប្រាស់ការសម្ភាសន៍និងមានសំណួរគោលសំខាន់ៗទាក់ទង
ទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ និងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២ និងសំណួរស្រាវជ្រាវទី៣។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបាន
ជូនលិខិតស្នើសុំសម្ភាសន៍ជាមួយក្រុមគោលដៅដោយបញ្ជាក់ពីពេលវេលា និងបង្ហាញសំណួរគោលជាមុន
ដើម្បីអាចផ្តល់ទិន្នន័យ និងពិភាក្សាលើចំណុចរួមអំឡុងពេលសម្ភាសន៍។ ដំណើរការនៃការសម្ភាសន៍គឺ
ដោយការជួបផ្ទាល់ជាមួយអ្នកចូលរួមទាំងប្រាំពីរគោលដៅខាងលើ ដោយមានប្រើសំណួរបន្ថែមទៀតលើ
សំណួរសំខាន់ៗតាមសូចនាករគន្លឹះ រួមផ្សំនឹងការសង្កេតទៅលើការផ្តល់ចម្លើយដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន
កាត់តែទូលំទូលាយ។ មុននឹងធ្វើការសម្ភាសន៍ អ្នកស្រាវជ្រាវបានណែនាំខ្លួន និងប្រាប់ពីវត្តបំណងនៃការ
ស្រាវជ្រាវទៅដល់អ្នកចូលរួម ឱ្យបានជ្រាបជាមុន និងទិន្នន័យដែលបានពីការសម្ភាសន៍គឺប្រើប្រាស់សម្រាប់
តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះតែម្យ៉ាងប៉ុណ្ណោះ។ អ្នកស្រាវជ្រាវយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់ កត់ត្រា
និងបានស្នើសុំថតសម្លេងលើដំណើរការនៃកិច្ចសម្ភាសន៍។ ពេលបានទិន្នន័យមក អ្នកស្រាវជ្រាវបានចុះកូដ
ទុកសម្រាប់ធ្វើការវិភាគតាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់ច្បាស់លាស់។

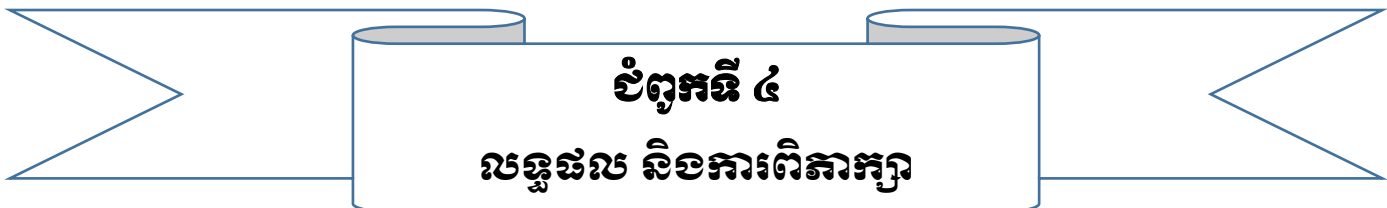
៣.២.៦ ការវិភាគទិន្នន័យតាមបែបគុណវិស័យ

ក្រោយពីបានប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈសម្ភាសន៍រួចមក ទិន្នន័យគុណវិស័យត្រូវបានយកមក
រៀបចំវិភាគទៅតាមនីតិវិធីច្បាស់លាស់ដោយធ្វើការចាប់បណ្តុំនៃពាក្យលើអថេរនៃសំណួរនីមួយៗ និង
ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលគំនិតចម្បងៗពីអ្នកផ្តល់ទិន្នន័យ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកត់ត្រានូវពាក្យសម្តីដែលអ្នក
ចូលរួមសម្ភាសន៍ឱ្យ ហើយទិន្នន័យដែលបានមកនោះ ត្រូវបានយកមកពិចារណាដោយប្រុងប្រយ័ត្នដើម្បី

វិភាគកំណត់យកគោលគំនិតសំខាន់ៗ (Themes)។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានកត់ត្រាទិន្នន័យពីការធ្វើសម្ភាសន៍ទៅតាមផ្នែកនៃសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ ទី២ និងទី៣។ ការរៀបចំត្រូវបានអនុវត្តទៅតាមជំហានដូចជា៖ ១) រៀបចំទៅលើទិន្នន័យប្រមូលបានតាមរយៈការចិត្តចម្លងបទសម្ភាសន៍ ការបកប្រែទិន្នន័យ ការកត់ត្រាព័ត៌មានលម្អិត និងការកំណត់ខ្លឹមសារ (Transcript) ២) កំណត់ក្របខណ្ឌនៃការវិភាគទិន្នន័យដោយធ្វើការដាក់កូដទិន្នន័យក្នុងគម្រោងវិភាគ ដាក់សញ្ញា និងកំណត់ទិន្នន័យ (Coding and Consolidation) ៣) សំយោគក្របខណ្ឌនៃគោលគំនិតរួម (Themes) តាមរយៈការវិភាគពិពណ៌នាដោយផ្អែកលើក្របខណ្ឌ (Content analysis) ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទាំងបី។

៣.៣ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យ នៅតាមក្រុមគោលដៅដែលបានកំណត់នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវប្រធានបទ។ លិខិតឧទ្ទេសនាមសម្រាប់បំពេញបេសកកម្មត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងបានប្រគល់ជូនទៅតាម អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យគឺអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រាប់ពីគោលបំណងច្បាស់លាស់ និងរក្សាការសម្ងាត់នៃការផ្តល់ទិន្នន័យលើកម្រងសំណួរ ក៏ដូចជាសំណួរសម្ភាសន៍។ ទិន្នន័យដែលបានផ្តល់តាមបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យនេះ គឺសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងគោលបំណងនៃការសិក្សា ស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ការផ្តល់ទិន្នន័យពីក្រុមគោលដៅគឺក្នុងលក្ខខណ្ឌពេញចិត្ត មានការចូលរួមទាំងអស់គ្នាក្នុងការសហការគ្នា និងផ្តល់ព័ត៌មានដោយឈរលើភាពពិតប្រាកដ និង បទពិសោធន៍ជាក់ស្តែង ទៅលើការងារអប់រំ។



ជំពូកទី ៤
លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

ជំពូកទី៤

លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

ការបកស្រាយ និងការពិភាក្សាទៅលើទិន្នន័យទទួលបានពីបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ ពីអនុប្រធាន ទទួលបានបន្ទុកប្រមូលនៃជំនាញការិយាល័យអប់រំ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ប្រធានបទសិក្សាពី “ស្ថានភាពនៃការអនុវត្ត ការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក ក្រោមប្រតិកូកម្ម មុខងារក្នុងខេត្តព្រៃវែង” ត្រូវបានលើកយកមកវិភាគ និងសំយោគ ស្របទៅតាមគោលបំណងនៃការ សិក្សាស្រាវជ្រាវចំនួនបីគឺ សិក្សាស្វ័យលំពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារ បញ្ហាប្រឈម និងយន្តការ ដោះស្រាយបញ្ហារបស់ការិយាល័យអប់រំនៃរដ្ឋបាលស្រុកក្រោមប្រតិកូកម្ម។

៤.១ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅ

ក្នុងផ្នែកនេះនឹងបង្ហាញពីព័ត៌មានទូទៅរបស់មន្ត្រីជំនាញការិយាល័យ និងគណៈគ្រប់គ្រងដែលជា សំណាកស្រាវជ្រាវទាំងអស់មានព័ត៌មានលម្អិតពី គ្នានាទី ភេទ កម្រិតវប្បធម៌ ជំនាញឯកទេស បទ ពិសោធន៍ការងារ ដូចមានបង្ហាញជូនខាងក្រោម៖

៤.១.២ ព័ត៌មានទូទៅរបស់ព័ត៌មានទូទៅរបស់មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក ក្នុងការឆ្លើយតប ៤៧នាក់ ក្នុងនោះអនុប្រធានទទួលបានបន្ទុកចំនួន ១០នាក់ ត្រូវនឹង ២១.២៧% មន្ត្រី ជំនាញចំនួន ៣៧នាក់ ត្រូវនឹង ៧៨.៧២%។ ភាគច្រើននៃអ្នកចូលរួមផ្តល់ទិន្នន័យគឺមកពីស្រុកបាភ្នំ (២៣.៤៤%)។ ភេទប្រុសចំនួន ៣៧ នាក់ ត្រូវនឹង ៧៨.៧២% ភេទស្រី ចំនួន ២០នាក់ ត្រូវនឹង ២១.២៨%។ កម្រិតវប្បធម៌ចប់ថ្នាក់ទី១២ ចំនួន ១៤នាក់ ត្រូវនឹង ២៩.៧៨% បរិញ្ញាបត្រ ១៨នាក់ ត្រូវ នឹង ៣៨.២៩% បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ១២ នាក់ ត្រូវនឹង ២៥.៥៣% ផ្សេងៗ ចំនួន ៣នាក់ ត្រូវនឹង ៦.៣៨% ចំពោះមុខជំនាញឯកទេសមានដូចជា អក្សរសាស្ត្រខ្មែរ រដ្ឋបាលសាធារណៈ ប្រវត្តិវិទ្យា+ភូមិ វិទ្យា ភូមិវិទ្យា គណិតវិទ្យា រូបវិទ្យា ជីវៈ+គីមី គីមីវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រអប់រំ សំណង់ស៊ីវិល គណនេយ្យ គ្រប់គ្រងទូទៅ ក្សេត្រសាស្ត្រ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ ផ្សេងៗ(មិនមាន បំពេញ) បទពិសោធន៍ការងារច្រើនជាងគេគឺលើសពី១៥ឆ្នាំ ចំនួន ៤០នាក់ត្រូវនឹង ៨៥.១០% បទ

ពិសោធន៍ការងារច្រើនបន្ទាប់ ចាប់ពី ១១ដល់១៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៦នាក់ ត្រូវនឹង ៨.៥១% ហើយមិនមាន មន្ត្រីជំនាញដែលមានបទពិសោធន៍ការងារតិចជាង៥ឆ្នាំទេ។

៤.១.២ ព័ត៌មានទូទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ក្នុងការឆ្លើយតប ៥០នាក់ ក្នុងនោះនាយកសាលាចំនួន ១៨នាក់ ត្រូវនឹង ៣៦% នាយករងចំនួន ៣២នាក់ ត្រូវនឹង ៦៤%។ ភាគច្រើននៃអ្នកចូលរួមផ្តល់ទិន្នន័យគឺមកពីស្រុកកំពង់ត្របែក (២៤%)។ ភេទប្រុសចំនួន ៤៩ នាក់ ត្រូវនឹង ៩៦% ភេទស្រី ចំនួន ០២នាក់ ត្រូវនឹង ៤%។ កម្រិតវប្បធម៌ចប់ថ្នាក់ ទី១២ ចំនួន ២នាក់ ត្រូវនឹង ៤% បរិញ្ញាបត្រ ៣៧នាក់ ត្រូវនឹង ៧៤% បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ០៩ នាក់ ត្រូវនឹង ១៨% ផ្សេងៗ ចំនួន ២នាក់ ត្រូវនឹង ៤% (មិនបានបំពេញ) ចំពោះមុខជំនាញឯកទេសមានដូច ជា អក្សរសាស្ត្រខ្មែរ រដ្ឋបាលសាធារណៈ ភាសាខ្មែរ+សីលធម៌ ប្រវត្តិវិទ្យា+ភូមិវិទ្យា ភូមិវិទ្យា គណិតវិទ្យា រូបវិទ្យា ជីវវិទ្យា គីមីវិទ្យា ជីវៈ+គីមី គីមីវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រអប់រំ សំណង់ស៊ីវិល គណនេយ្យ គ្រប់គ្រងទូទៅ ក្សេត្រសាស្ត្រ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិ ផ្សេងៗ(មិនមានបំពេញ) បទ ពិសោធន៍ការងារច្រើនជាងគេគឺលើសពី១៥ឆ្នាំ ចំនួន ៤៧នាក់ត្រូវនឹង ៩៤% បទពិសោធន៍ការងារច្រើន បន្ទាប់ ចាប់ពី ១១ដល់១៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៣នាក់ ត្រូវនឹង ៦% ហើយមិនមានគណៈគ្រប់គ្រងដែលមាន បទពិសោធន៍ការងារតិចជាង៥ឆ្នាំទេ។

៤.២ ស្ថានភាពការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក

៤.២.១ ទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ

ការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកក្រោមប្រតិភូកម្មទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការសំខាន់ដូចជា ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការងារផែនការហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ របស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា ចាប់ពីអប់រំកុមារតូច រហូតដល់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ តាមទិន្នន័យខាងក្រោមបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគនៃស្ថានភាពក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកដែលផ្តល់ការវាយតម្លៃដោយមន្ត្រីជំនាញការិយាល័យ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

តារាង ៤.១ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារ

| ល.រ | ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារ | អនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញស្រុក | | | គណៈគ្រប់គ្រង | | |
|-----|---|---------------------------------------|----------------|--------------------|--------------|----------------|--------------------|
| | | មធ្យមភាគ | គម្លាតស្តង់ដារ | កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ | មធ្យមភាគ | គម្លាតស្តង់ដារ | កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ |
| ១ | មានទស្សនៈវិស័យ និងគោលដៅសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀនច្បាស់លាស់ | ៣.៧៩ | ០.៧៥ | អនុវត្តបានច្រើន | ៣.៨២ | ០.៨៣ | អនុវត្តបានច្រើន |

| | | | | | | | |
|---|---|------|------|----------------------|------|------|-----------------|
| ២ | បានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបទៅតាមគោលនយោបាយជាតិ និងការអប់រំ | ៣.៨១ | ០.៦១ | អនុវត្តបានច្រើន | ៣.៦៤ | ០.៨៨ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ៣ | ផ្តល់សេវាកម្មការសិក្សាអប់រំ កម្មវិធីពលរដ្ឋពេញលេញដល់សិស្សានុសិស្ស | ៣.៧៤ | ០.៦៧ | អនុវត្តបានច្រើន | ៤.០២ | ០.៧៧ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ៤ | មានបំណែងចែកភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវការងារ ច្បាស់លាស់ដល់បុគ្គលិកអប់រំក្រោមឱវាទ | ៤.២៦ | ០.៦៤ | អនុវត្តបានច្រើនបំផុត | ៤.០២ | ១.០០ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ៥ | មានផែនការការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ ប្រកបដោយនិរន្តរភាពភាព សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន | ៤.២៦ | ០.៦៧ | អនុវត្តបានច្រើនបំផុត | ៤.១៨ | ០.៧៧ | អនុវត្តបានច្រើន |

| | | | | | | | |
|----|--|------|------|---------------------|------|------|-------------------------|
| ៦ | បានរៀបចំរបាយការណ៍រង្វាយ តម្លៃស្តីពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ | ៤.០៩ | ០.៦៥ | អនុវត្ត បានច្រើន | ៣.៨៨ | ០.៨២ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៧ | ផ្តល់កិច្ចគាំទ្រលើធនធានគ្រូ បង្រៀន នៅតាមសាលារៀន | ៤.០៤ | ០.៥៩ | អនុវត្ត បានច្រើន | ៤.០៨ | ០.៧២ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៨ | មានរៀបចំការប្រជុំ ស្តីពីការងារ អប់រំ និងរដ្ឋបាលសាលារៀន តាមកាលកំណត់ជាមួយគណៈ គ្រប់គ្រង និងភាគីពាក់ព័ន្ធ | ៤.១១ | ០.៦៣ | អនុវត្ត បានច្រើន | ៣.៩៤ | ០.៧៤ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៩ | បានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ជាប្រចាំ លើការអនុវត្តផែនការ សកម្មភាព និងផែនការយុទ្ធសា ស្ត្រីអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន | ៣.៨៣ | ០.៦៧ | អនុវត្ត បានច្រើន | ៣.៩៦ | ០.៨៦ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ១០ | គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម តាម | ៣.៦៨ | ០.៨៤ | | ៣.៧៦ | ០.៩៦ | |

| | បច្ចុប្បន្ន ភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស | | | អនុវត្តបានច្រើន | | | អនុវត្តបានច្រើន |
|----|---|------|------|----------------------|------|------|-----------------|
| ១១ | ផ្តល់កិច្ចគាំទ្រក្នុងការបង្កើតបរិយាកាស ក្នុងការផ្លាស់ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍នៅតាមសាលារៀន | ៣.៥៧ | ០.៩៥ | អនុវត្តបានច្រើន | ៣.៧៤ | ០.៩៦ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ១២ | បានលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យស្រាវជ្រាវរកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ និងប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀនសិស្ស | ៣.៩៨ | ០.៤៩ | អនុវត្តបានច្រើន | ៤.១០ | ០.៧៩ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ១៣ | ផ្តល់តម្លាភាពលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សតាមកម្រិតសិក្សានីមួយៗ | ៤.២៣ | ០.៧០ | អនុវត្តបានច្រើនបំផុត | ៣.៩៦ | ០.៨៨ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ១៤ | បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាព ពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនានា និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ | ៣.៤០ | ១.០១ | អនុវត្តបានមធ្យម | ៣.៥៦ | ០.៧៦ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ១៥ | បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពីការលើកកម្ពស់ការ | ៣.៨១ | ០.៨០ | | ៣.៨៦ | ០.៧៦ | |

| | | | | | | | |
|----|--|------|------|-----------------|------|------|-----------------|
| | អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងឱកាសសិក្សាបន្ត | | | អនុវត្តបានច្រើន | | | អនុវត្តបានច្រើន |
| ១៦ | មានកិច្ចគាំទ្រ និងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលានៃតម្រូវការ សម្ភារៈសម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀន | ៣.៨៩ | ០.៨៩ | អនុវត្តបានច្រើន | ៤.០២ | ០.៨៧ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ១៧ | បានចូលរួមផ្តល់យោបល់កែលម្អលើការប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀន និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន | ៤.១១ | ០.៧៦ | អនុវត្តបានច្រើន | ៣.៩៦ | ០.៨៦ | អនុវត្តបានច្រើន |
| | សរុប | ៣.៩២ | ០.១៤ | អនុវត្តបានច្រើន | ៣.៩១ | ០.០៨ | អនុវត្តបានច្រើន |

តាមតារាង ៤.១ ខាងលើបានបង្ហាញថា អនុប្រធានទទួលបានបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបតាមតារាង ៤.១ ខាងលើបានបង្ហាញថា អនុប្រធានទទួលបានបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩២)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេចំនួនពីរគឺសូចនាករ “ការិយាល័យមានបំណែងចែកការកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវការងារច្បាស់លាស់ដល់បុគ្គលិកអប់រំក្រោមឱវាទ” និងសូចនាករ “ការិយាល័យមានផែនការការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយនិរន្តរភាពភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន” ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៦) សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុ

ទាបជាងគេគឺ “បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន តាមរយៈ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនានា និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ” ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៤០)។

គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៩១) សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺមានផែនការការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំប្រកបដោយនិរន្តរភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១៨) សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាព ពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន តាមរយៈ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនានា និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៥៦)។

៤.២.២ ទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ

តាមរយៈទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកចូលរួមចំនួន៦នាក់និងគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តចំនួន១នាក់ស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក ក្រោមប្រតិភូកម្មមុខងារ បានលើកឡើងថា៖ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក ក្រោមប្រតិភូកម្មមុខងារគឺបានអនុវត្តតាមសមាសភាពសំខាន់ខាន់ដូចជា៖ ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការអនុវត្តការងារផែនការហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋហើយមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារបច្ចេកទេសបង្រៀន និងរៀនទេ តាមរយៈទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការសម្ភាសន៍ក៏បានគូសបញ្ជាក់ដែរថា៖

...ក្រោមប្រតិភូកម្មមុខងារ ការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅតាមស្រុក មានលក្ខណៈបត់បែនការបំពេញការងារទៅតាមភាពចាំបាច់ ក្នុងកិច្ចគាំទ្រលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ។ ព្រមជាមួយគ្នា សកម្មភាពពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិដល់គ្រូបង្រៀន និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនានា ឆ្លើយតបការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន គឺជាចំណុចអាទិភាពដែលផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងការងាររវាងសាលារៀន និងការិយាល័យអប់រំស្រុក...”

(KI#1, 3, 6)

.....“ក្រោមប្រតិកូកម្មមុខងារ ការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅតាមស្រុក មានការពេញចិត្តចំពោះលទ្ធផលសម្រេចនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានាពេលកន្លងមកព្រោះលទ្ធផលបានឆ្លើយតបដល់ចំណុចដៅស្ទើរគ្រប់សកម្មភាពដែលបាន ដាក់ចេញក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដោយការអនុវត្តមានប្រសិទ្ធភាពច្រើនបញ្ហាប្រឈមមានបន្តិចបន្តួច និងមានយន្តការដោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងជឿជាក់

(KI#1,2, 3,4, 6)

.....“ក្រោមប្រតិកូកម្មមុខងារ ការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅ តាមស្រុកការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជននិងកីឡាក្រោមប្រតិកូកម្មមុខ ងារ ទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ដោយមានការខិតខំធ្វើការងាររបស់ មន្ត្រីទទួល បន្ទុកដោយមានកម្លាំងលើកទឹកចិត្តនិងចូលរួមពីថ្នាក់ដឹកនាំមូលដ្ឋាន និងសហគមន៍គាំទ្រ ទាំងសកម្មភាព និងថវិកាក្នុងដំណើរការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសាលារៀន។

(KI#1, 4, 5)

.....“ក្រោមប្រតិកូកម្មមុខងារ ការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅ តាមស្រុក ការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជននិងកីឡាធៀបទៅនឹង បរិបទ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងការសិក្សាមិត្តសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ដោយសារមូលដ្ឋាន យល់ដឹងពីស្វ័យភាពនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់សាលារៀនបានកាន់តែច្រើននិងចូលរួមកាន់តែផុសផុល។

(KI#1, 3, 4,5)

៤.២.៣ ពិភាក្សាលើស្ថានភាពការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋ បាលស្រុក

សន្និដ្ឋានរួម ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាគឺអនុវត្តបាន ច្រើន (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៩១) ទន្ទឹមនឹងនេះសូចនាករដែលត្រូវលើកយកមកពិភាក្សាក្នុងការអនុវត្ត ការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុក ក្រោមប្រតិកូកម្មដែលត្រូវពង្រឹងឱ្យកាន់តែប្រសើរនោះគឺត្រូវពង្រឹង

ការងារ លើការអភិវឌ្ឍ គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនានា និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ផ្សេងៗ។ តាមទិន្នន័យបរិមាណវិស័យការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនមានសារៈសំខាន់ចំពោះការ លើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំដែលសម្រេចបានតាមរយៈការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូ បង្រៀនស្ថិតនៅក្នុងសសរស្តម្ភទី១នៃគោលនយោបាយកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំដែលបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹង ការបង្កើនប្រាក់ចំណូល និងឋានៈនៅក្នុងសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន។

តាមរយៈទិន្នន័យស្រាវជ្រាវដែលទទួលបានពីការសម្ភាសន៍ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងនៅមន្ទីរអប់រំ ខេត្តព្រៃវែង បានលើកឡើងថា “គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនជារឿងដ៏ចាំបាច់បំផុតដែលអង្គអប់រំកំពុងតែយកចិត្ត ទុកដាក់ជាអាទិភាព”។ ប្រធានការិយាល័យអប់រំស្រុកភាគច្រើនបានលើកឡើងថាការលើកកម្ពស់គុណ វុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនគឺជាសកម្មភាពឆ្លើយតបរបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុក លើសកម្មភាពបំពេញការងារដែលត្រូវ តែយកចិត្តទុកដាក់ផ្តល់កិច្ចគាំទ្រលើគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននេះជាអាទិភាព។

ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន ដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការ ពង្រឹងវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា និងបានជួយឱ្យគុណវុឌ្ឍិមានចំណេះដឹងជ្រៅជ្រះ មានបំណិនវិជ្ជាជីវៈកាន់តែ ច្បាស់លាស់ និងមានគោលដៅជីវិតរឹងមាំខ្លាំងក្លាថែមទៀត។ ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគណៈគ្រប់គ្រង សាលារៀន ជួយជម្រុញដល់ការពង្រឹងសមត្ថភាពខ្លួនឯង និងសម្រាប់ជាការពង្រឹងដល់ការដឹកនាំ និង បង្រៀននៅក្នុងសាលារៀន។ ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន គឺឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីត្រូវការសិក្សា របស់សិស្ស និងការអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានកំណត់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនគឺ ជាកញ្ចប់សមត្ថភាពដែលគ្រូបង្រៀន ឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ឬ អ្នកឯកទេសអប់រំ ត្រូវមានសម្រាប់ ធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន និងការដឹកនាំដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលសិក្សា និងការរំពឹងទុករបស់ សិស្សានុសិស្ស។

យោងតាមផែនការសកម្មភាពរបស់ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដើម្បីសម្រេចបាននូវកញ្ចប់ គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ឬ អ្នកឯកទេសអប់រំប្រកបដោយគុណភាពក្រសួងអប់រំ

ត្រូវតែបន្តអនុវត្តផែនការសកម្មភាពដែលមានស្រាប់ដូចជាសិក្សាពីផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ពាក់ព័ន្ធដែលមានជាធរមាន ធ្វើវិសោធនកម្មលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្តក្របខណ្ឌ គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់គាំទ្រដល់ការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីព គ្រូបង្រៀន។ អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ អនុវត្តស្តង់ដារ នាយកសាលារៀន បង្កើតប្រព័ន្ធកត់ត្រាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈកម្រិតសាលារៀន ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងជាតិ។ ការវាយតម្លៃគុណផលគ្រូបង្រៀនក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវភ្ជាប់គុណផលរបស់ គ្រូបង្រៀន ជាមួយ នឹងគុណផលសិក្សារបស់សិស្ស និងគុណផលរបស់សាលារៀន និង ការលើកទឹកចិត្តអាជីពដល់គ្រូ បង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេស។ ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវរៀបចំប្រព័ន្ធ វាយតម្លៃក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ។

ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ពិតជាមានសារសំខាន់ព្រោះគ្រូបង្រៀនមានសមត្ថភាពទាំង ចំណេះដឹង និងចំណេះធ្វើ នឹងអាចផ្តល់ការអប់រំមួយប្រកបដោយគុណភាពដែលអាចធ្វើឱ្យសិស្ស ចូល រៀន រៀនចេះ រៀនចប់ ប្រឡងជាប់ និង ទទួលបាននូវការងារមួយស្របទៅតាមសមត្ថភាព និង ចំណេះ ដឹងរបស់ពួកគេផងដែរ។ (រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ១៦ មករា ២០២១)

ការរៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនធ្វើឡើង ក្រោមការចង្អុលបង្ហាញរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្រោមការដឹកនាំរបស់សម្តេចតេជោ ហ៊ុន សែន សម្រាប់អាណត្តិទី៦ នៃរដ្ឋសភា ដោយផ្តោតមុខសំខាន់ទៅលើការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាកត្តាសំខាន់ បំផុត ដូច្នោះ ក្នុងនាមក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលជាសេនាធិការក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដែលមានឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន ជា រដ្ឋមន្ត្រី និងអ្នកពាក់ព័ន្ធបានរៀបចំអនុវត្តកម្មវិធី លើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននេះឡើង ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ។ (ប្រធាននាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានលើក ឡើងថា ២៨ វិច្ឆិកា ២០២០)

“កម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្រោយការសិក្សាផង អនុវត្តជាក់ស្តែង ផង នូវបំណិនគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន រហូតធ្វើឱ្យនិស្សិតដែលជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចំនួន ១០០ ទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា ប្រែក្លាយរូបរាងថ្មីជាដំហានៗ ដែលក្នុងនោះ ការរៀន ការបង្រៀន និងការ វាយតម្លៃការសិក្សាត្រូវបានកែទម្រង់ឱ្យមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធផ្ដោតលើលទ្ធផលសិក្សាជាក់ស្តែងជាចម្បង។ តាមរយៈការវាយតម្លៃការសិក្សា និងការបង្រៀនដ៏ច្បាស់លាស់មួយ កម្មវិធីនេះក៏បានធ្វើឱ្យសាលារៀន មធ្យមសិក្សាមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហគមន៍ ក្នុងពេលដែលសាលាចាប់ផ្ដើមទទួលបានស្វ័យភាព និងមានគណនេយ្យភាពខ្ពស់ តាមរូបមន្តមួយដែលគេស្គាល់ថាជាប្រព័ន្ធ MA បិទជិត។ (ព្រឹទ្ធបុរសមហា វិទ្យាល័យអប់រំ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ២៨ វិច្ឆិកា ២០២០)

សរុបខ្លឹមសារសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ដែលសំយោគបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យលទ្ធផលនៃស្ថាន ភាពនៃការបំពេញការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុកក្រោមប្រតិភូកម្ម គឺការិយាល័យអប់រំស្រុកអនុវត្តតាម ផែនការងារបានច្រើន(ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ) តាមរយៈការពង្រឹងសកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងការ ពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រងក្រោមប្រតិភូកម្មមុខងារ។

៤.៣ បញ្ហាប្រឈមនៃការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាល ស្រុក

៤.៣.១ ទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ

បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកក្រោម ប្រតិភូកម្មទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការសំខាន់ដូចជា ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និង ការអនុវត្តផែនការផែនការហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ ។ តាមទិន្នន័យខាងក្រោមបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគ នៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកដែលផ្តល់ ការវាយតម្លៃដោយមន្ត្រីជំនាញការិយាល័យ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

តារាង ៤.២ បញ្ហាប្រឈម

| ល.រ | បញ្ហាប្រឈម | អនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញស្រុក | | | គណៈគ្រប់គ្រង | | |
|-----|---|---------------------------------------|----------------|--------------------|--------------|----------------|--------------------|
| | | មជ្ឈមភាគ | គម្លាតស្តង់ដារ | កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ | មជ្ឈមភាគ | គម្លាតស្តង់ដារ | កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ |
| ១ | បានពិនិត្យនិងផ្តល់យោបល់លើសំណើតែងតាំង និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិផ្សេងៗ | ៣.៨៧ | ០.៨៥ | អនុវត្តបានច្រើន | ៣.៩៨ | ០.៨២ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ២ | បានអនុវត្តន៍ការងារ ទៅតាមផែនការកំណត់ | ៣.៧៧ | ១.០៧ | អនុវត្តបានច្រើន | ៣.៨៤ | ០.៩៣ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ៣ | បានរៀបចំរបាយការណ៍ជាប់ជាប្រចាំ ស្តីពីស្ថានភាពការអប់រំក្នុងសហគមន៍ | ៤.០០ | ០.៩៣ | អនុវត្តបានច្រើន | ៣.៩៨ | ០.៨៤ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ៤ | ជួយសម្របសម្រួល និងគាំទ្រដល់បំណែងចែកគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតសិក្សា | ៣.៨១ | ០.៨០ | អនុវត្តបានច្រើន | ៤.១៤ | ០.៦៧ | អនុវត្តបានច្រើន |
| ៥ | បានបំពេញការងារ ស្របតាមតួនាទីកំណត់ និងបំណែងចែកការកិច្ច ច្បាស់លាស់ | ៣.៨៩ | ០.៨១ | អនុវត្តបានច្រើន | ៤.០២ | ០.៨៩ | អនុវត្តបានច្រើន |

| | | | | | | | |
|----|---|------|------|----------------------------------|------|------|-------------------------|
| ៦ | បានផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ដំណើរការ រដ្ឋបាលសាលារៀន | ៣.៨៩ | ១.០៧ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៦២ | ០.៩៧ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៧ | បានកៀងគរសហគមន៍ ចូលរួម ដំណើរការអភិវឌ្ឍសាលារៀន | ៣.៣៦ | ១.០១ | អនុវត្ត បាន មធ្យម | ៣.៧២ | ០.៥៨ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៨ | បានអនុវត្តប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំលើការបំពេញ ការងារ | ៣.៦២ | ០.៨០ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៦៨ | ០.៧៤ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៩ | បានពិនិត្យតាមដាន និងកំណត់ សកម្មភាពជាប្រចាំលើការអនុវត្ត កម្មវិធី សិក្សាតាមកម្រិតភូមិសិក្សា | ៣.៥៥ | ០.៧៥ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៩៤ | ០.៥៩ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ១០ | បានជំរុញការចុះឈ្មោះចូលរៀន របស់សិស្សានុសិស្សនៅគ្រប់ភូមិ សិក្សា | ៤.២១ | ០.៨១ | អនុវត្ត បាន ច្រើន បំផុត | ៤.០០ | ១.០១ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ១១ | បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាក់ការ ត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំ | ៣.៣០ | ១.០៦ | អនុវត្ត បាន មធ្យម | ៣.៦៦ | ១.១៥ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ១២ | បានប្រើប្រាស់ទិន្នន័យពីលទ្ធផល សិក្សាសិស្ស ដើម្បីរៀបចំផែនការ សកម្មភាពសាលារៀន | ៣.៦០ | ០.៧៧ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៧៤ | ១.០៣ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |

| | | | | | | | |
|------|---|------|------|-------------------------|------|------|-------------------------|
| ១៣ | ផ្សព្វផ្សាយតារាងថវិកាតាមជំហាន នីមួយៗផ្អែកលើតារាងថវិការបស់ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា | ៣.៧០ | ១.០០ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៧៨ | ០.៩៧ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ១៤ | ផ្សព្វផ្សាយគោលការណ៍ណែនាំ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនិងគោល នយោបាយដល់សាលារៀន | ៣.៨៥ | ០.៩១ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៨៦ | ១.១៣ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| សរុប | | ៣.៧៤ | ០.១២ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៨៥ | ០.១៨ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |

សម្គាល់៖ ប្រឈមតិច(ពិន្ទុខ្ពស់) ឬប្រឈមខ្លាំង(ពិន្ទុតិច)

តាមតារាង ៤.២ ខាងលើបានបង្ហាញថា អនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប
ស្តីពីបញ្ហាប្រឈមនៃការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក “ល្អ” (មធ្យមភាគ
ពិន្ទុ=៣.៧៤) ។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺសូចនាករ “បានជំរុញការចុះឈ្មោះចូលរៀន
របស់សិស្សានុសិស្សនៅគ្រប់ភូមិសិក្សា” ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.២១) សូចនាករ
ដែលទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺសូចនាករ “បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភាពការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន
និង បុគ្គលិកអប់រំ” ក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៣០)

គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់
ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៨៥) សូចនាករដែល
ទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺជួយសម្របសម្រួល និងគាំទ្រដល់បំណែងចែកគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិត សិក្សា
ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.១៤) សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ បានផ្តល់កិច្ចគាំ
ទ្រដល់ដំណើរការរដ្ឋបាលសាលារៀនក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៦២) ។

បើតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្រាវជ្រាវស្រាវជ្រាវដែលប្រឈមខ្លាំងពីរគឺ បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធ
លាភការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំ (៣.៣០) និង បានផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ដំណើរការរដ្ឋ
បាលសាលារៀន (៣.៦២) ។ ដូច្នោះក្រោយប្រតិភូកម្ម ការិយាល័យអប់រំស្រុកមានចំណុចប្រឈមខ្លាំងពីរ
ចំនុចគឺការអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ និងការផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ
ដល់ដំណើរការរដ្ឋបាលសាលារៀន។ នៅក្នុងបរិបទអនុវត្តការងារឋានានុក្រម គឺការិយាល័យអប់រំយុវជន
និងកីឡាស្រុកប្រគល់សេចក្តីសម្រេចលើប្រព័ន្ធលាភការ ដោយមន្ទីរអប់រំខេត្ត ក្នុងន័យនេះការអនុវត្តជាក់
ស្តែង គឺជាធនានុសិទ្ធិរបស់មន្ទីរអប់រំខេត្ត ដែលមិនបិតក្នុងដែននៃសិទ្ធិអំណាចរបស់ការិយាល័យអប់រំ
ស្រុកនោះទេ។ ចំណែកការផ្តល់កិច្ចគាំទ្រទៅលើការងាររដ្ឋបាលសាលារៀនទាមទារឱ្យត្រូវអង្គពាក់ព័ន្ធមាន
ការយល់ដឹងពីទំនាក់ទំនងការងារនៃប្រព័ន្ធរបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាថាត្រូវឆ្លងកាត់រដ្ឋបាល
ស្រុកនិងមានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ។ ក្រសួងអប់រំ មន្ទីរអប់រំ ត្រូវមានផែនការអនុវត្តសកម្មភាព
លើកម្ពស់ការងារនិងការរស់នៅរបស់គ្រូបង្រៀនតាមរយៈការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្ស លាភការសុខុមាលភាព
សង្គម អត្ថប្រយោជន៍ទូទៅ អត្ថប្រយោជន៍ពេលចូលនិវត្តន៍ជាពិសេសលោកគ្រូអ្នកត្រូវដែលបម្រើការងារ
នៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជួបការលំបាក។ ការលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀនគឺ
ត្រូវរៀបចំសំណើច្បាស់លាស់មួយទាក់ទងនឹងកញ្ចប់បៀវត្ស និងកំប្រាក់របស់គ្រូបង្រៀន និងប្រាក់វិភាជន៍
គ្រួសារ។

បើតាមផែនការសកម្មភាពនៅក្នុងឯកសារក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនបានសង្កត់ធ្ងន់លើក
ការអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍អាជីព និងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃគុណផល ដោយបង្កឱកាសដល់
គ្រូបង្រៀនដែលបានបំពេញតាមលក្ខណវិនិច្ឆ័យរបស់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗនឹង ទទួលបានប្រាក់លើកទឹក
ចិត្តបន្ថែមលើបៀវត្សរ៍ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលត្រូវ កំណត់ក្នុងគោលការណ៍ណែនាំដោយឡែក
។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នឹងត្រូវ ពិភាក្សាជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច
និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីកំណត់ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តនេះ។ដើម្បីទទួលបានលាភការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនត្រូវ
ដាក់កម្រងឯកសារដែលបញ្ជាក់ ពីការបំពេញលក្ខណវិនិច្ឆ័យតាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ទៅគណៈកម្មការ

អភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន សម្រាប់វាយតម្លៃ និងទទួលស្គាល់។ ដើម្បីទទួលបានលាភការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ត្រូវដាក់កម្រងឯកសារដែលបញ្ជាក់ ពីការបំពេញលក្ខណវិនិច្ឆ័យតាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ទៅគណៈកម្ម ការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន សម្រាប់វាយតម្លៃ និងទទួលស្គាល់។

៤.៣.១ ទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ

បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុកដែលទទួលបានពី ការសម្ភាសទៅលើប្រធានការិយាល័យអប់រំនៃរដ្ឋបាលស្រុក និងគណៈគ្រប់គ្រងមន្ទីរអប់រំខេត្តបានរក ឃើញថាពិតជាមានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំងលើផ្នែកអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភាពការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀននិង បុគ្គលិកអប់រំ ព្រមទាំងការផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ដំណើរការរដ្ឋបាលសាលារៀនពិតប្រាកដមែន។

សន្និដ្ឋានក្រោយពីប្រតិភូកម្មមុខងារគឺការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុកមានបញ្ហាប្រឈម លើការអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភាពការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំ ព្រមទាំងការផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ ដល់ដំណើរ ការរដ្ឋបាលសាលារៀនដែលអាចរាំងស្ទះដល់ការអនុវត្តទៅតាមផែនការមុខងារនិងការផ្ទេរសិទ្ធិ អំណាច។ ហើយកងារដែលត្រូវពង្រឹងនោះគឺជម្រុញការអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍អាជីព និងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃគុណផល ដែលមានចែងស្រាប់នៅក្នុងផែនការសកម្មភាពនៃក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូ បង្រៀន។

៤.៤ យន្តការដោះស្រាយបញ្ហាការអនុវត្តការងារ

៤.៤.១ ទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ

តារាង ៤.៤ យន្តការដោះស្រាយបញ្ហា

| | | | |
|--|--|---|--------------|
| | | អនុប្រធានទទួលបន្ទុកឬមន្ត្រី ជំនាញស្រុក | គណៈគ្រប់គ្រង |
|--|--|---|--------------|

| ល.រ | យន្តការដោះស្រាយបញ្ហា | មធ្យម ភាគ | គម្លាត ស្តង់ដារ | កម្រិត ចង្អុល បង្ហាញ | មធ្យម ភាគ | គម្លាត ស្តង់ដារ | កម្រិត ចង្អុល បង្ហាញ |
|-----|---|--------------|--------------------|----------------------------|--------------|--------------------|----------------------------------|
| ១ | ផ្តល់សិទ្ធិស្វ័យសម្រេចចិត្ត នៅ កម្រិតសាលារៀន | ៤.០៤ | ០.៨៨ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៤.៣២ | ០.៧៧ | អនុវត្ត បាន ច្រើន បំផុត |
| ២ | លើកកម្ពស់ការរៀបចំផែនការ ប្រតិបត្តិសាលារៀន | ៤.០២ | ០.៧៧ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៤.១៤ | ០.៦១ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៣ | ជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ក្នុងបណ្តាញ និងភាពជាដៃគូ | ៣.៦៨ | ០.៦៣ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៧៦ | ០.៧៤ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៤ | លើកទឹកចិត្តដល់សាលារៀន ក្នុងការប្រកួតប្រជែងការរៀបចំ បរិស្ថាន សោភ័ណភាព អនាម័ យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាលា រៀន | ៤.១៥ | ០.៦២ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៤.១៨ | ០.៨៤ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៥ | ជំរុញសកម្មភាពប្រកួតប្រជែង សិស្សពូកែ គ្រូឆ្នើម និងនាយក ល្អ | ៤.១១ | ០.៧៩ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៤.២៤ | ០.៨២ | អនុវត្ត បាន ច្រើន បំផុត |

| | | | | | | | |
|----|---|------|------|-------------------------|------|------|-------------------------|
| ៦ | បានបង្កលទ្ធភាពអោយគ្រូមាន ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ និង ចំណេះដឹងទៅវិញទៅមក | ៤.០០ | ០.៦៦ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៨០ | ០.៧៣ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៧ | បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាព លើកទឹកចិត្តសិស្សលើការ សិក្សា និងរង្វាន់ | ៤.០០ | ០.៦៣ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៩៨ | ០.៨០ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៨ | បានបង្កើតបណ្តាញអប់រំ ជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំ ដទៃទៀត | ៣.៦៨ | ០.៥៦ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៩០ | ០.៨៩ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ៩ | បានកសាងភាពជាដៃគូល្អ ប្រសើរជាមួយសហគមន៍ ដើម្បី ជំរុញការសិក្សារបស់សិស្ស និង កែលម្អបរិស្ថានសាលារៀន | ៣.៩៦ | ០.៧៥ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៨០ | ០.៨៦ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ១០ | លើកកម្ពស់ការច្នៃប្រឌិត និង ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ | ៣.៧៩ | ០.៥៥ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៧៤ | ០.៦៩ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
| ១១ | ផ្តល់កិច្ចគាំទ្រលើសកម្មភាព ចូលរួមរបស់សាលារៀន | ៤.១១ | ០.៧០ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៤.០៨ | ០.៨៣ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |

| | | | | | | |
|------|------|------|-------------------------|------|------|-------------------------|
| សរុប | ៣.៩៦ | ៣.៩៩ | អនុវត្ត បាន ច្រើន | ៣.៩៩ | ០.០៨ | អនុវត្ត បាន ច្រើន |
|------|------|------|-------------------------|------|------|-------------------------|

តាមតារាង ៤.៣ ខាងលើបានបង្ហាញថា អនុប្រធានទទួលបានបន្ទុកឬមន្ត្រីជំនាញផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបស្តីពីយន្តការដោះស្រាយបញ្ហារបស់ការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៩៦)។ សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺសូចនាករ “លើកទឹកចិត្តដល់សាលារៀន ក្នុងការប្រកួតប្រជែងការរៀបចំ បរិស្ថាន សោភ័ណភាព អនាម័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាលារៀន” ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.១៥) សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេមានពីរសូចនាករគឺ “ជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងបណ្តាញ និងភាពជាដៃគូ” និង “បានបង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដទៃទៀត” ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៦៨)

គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុបស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៩៩) សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺផ្តល់សិទ្ធិស្វ័យសម្រេចចិត្ត នៅកម្រិតសាលារៀនក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៣២) សូចនាករដែលទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ លើកកម្ពស់ការច្នៃប្រឌិត និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៧៤)។

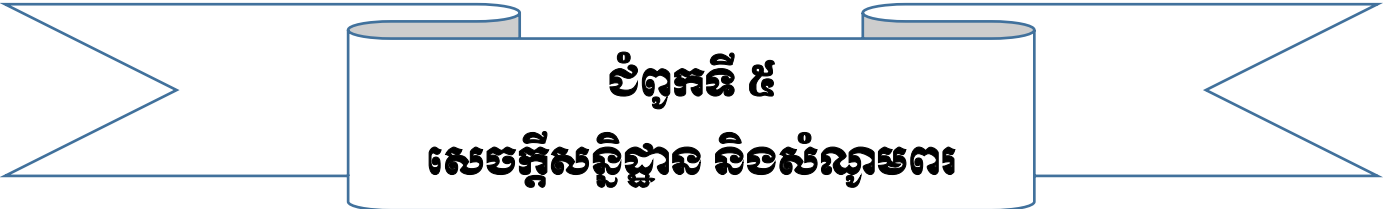
ដំណោះស្រាយលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងារនៅក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកនិងមន្ទីរ អយក ខេត្តព្រៃវែង បន្ទាប់ពីប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានយន្តការលើដំណោះស្រាយការបំពេញការងារសមាសភាពចំនួន៤ ឆ្លើយតបទៅនឹងវិមជ្ឈការសាលារៀនដែលក្នុងនោះរួមមាន ការផ្តល់សិទ្ធិសម្រេច ការចូលរួម ការប្រកួតប្រជែងស្នាដៃការងារនិងកិច្ចការស្រាវជ្រាវ។

សូចនាករដែលត្រូវលើកមកពិភាក្សាលើដំណោះស្រាយបញ្ហាគឺជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងបណ្តាញ និងភាពជាដៃគូ បានបង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដទៃទៀត និងលើកកម្ពស់ការច្នៃប្រឌិត និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដែលអ្នកស្រាវជ្រាវជារួមមកគោលគំនិតរួមគ្នាគឺត្រូវពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ លើការងារស្រាវជ្រាវ

ជារួមការិយាល័យអប់រំស្រុក ត្រូវបានបង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដទៃទៀតសំដៅជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងបណ្តាញ និងភាពជាដៃគូ ក្នុងការលើកកម្ពស់ការច្នៃប្រឌិត និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវគឺត្រូវពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ លើការងារស្រាវជ្រាវដើម្បីពង្រឹងពង្រីកបញ្ហាលើការងារប្រតិបត្តិការិយាល័យអប់រំស្រុកត្រូវដោះស្រាយការងារកិច្ចសហប្រតិបត្តិការលើការងារស្រាវជ្រាវដើម្បីដំណើរការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យកាន់តែឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន រដ្ឋបាលស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ កិច្ចការស្រាវជ្រាវផ្តល់ឱ្យមានការផ្តល់សិទ្ធិសម្រេចដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួមគ្រប់រូបភាពសំដៅការប្រកួតប្រជែងស្នាដៃការងារ(គ្រូឆ្លើម, នាយកឆ្លើម, សិស្សពូកែ)

ការពង្រឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវជួយការិយាល័យស្រុកឱ្យកំណត់បាននូវអត្តសញ្ញាណនៃវឌ្ឍនភាពការងាររបស់ស្រុកចំណែកសាលារៀនទទួលបានមូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំចក្ខុវិស័យរបស់អង្គភាពបានត្រឹមត្រូវ ចំណែកគ្រូទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ល្អ ចំណេះដឹងថ្មីៗពីកិច្ចការងារពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការលើការងារស្រាវជ្រាវនេះចំពោះនាយកមានសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើផែនការគោលដៅច្បាស់លាស់ក្នុងការដឹកនាំការងារប្រតិបត្តិ សិស្សានុសិស្សបានទទួលការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព លទ្ធផលសិក្សាបានល្អប្រសើរជាងមុន កម្មវិធីកំណែទម្រង់អប់រំបានឆ្លើយតបតាមសេចក្តីត្រូវការនិងសម្រេចបានតាមចំណុចដៅរបស់ផែនការជាតិ។ ការពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងក្របខណ្ឌវិមជ្ឈការសាលារៀន ជួយគ្រូបង្រៀនទទួលបានសមត្ថភាព ទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត ការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីជួយគាំទ្រដល់អ្នកសិក្សាប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ នាយកមានស្វ័យភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំសាលារៀន ទទួលបានសេវាគាំទ្រនៅជិត ដោះស្រាយបញ្ហាបានទាន់តម្រូវការ ការឆ្លើយតបសេចក្តីត្រូវការបានទាន់តម្រូវការ សិស្សានុសិស្សមានសុខភាពល្អមានការលើកទឹកចិត្ត និងមានការប្តេជ្ញាចិត្តដើម្បីអនាគតកម្ពុជា សាលារៀនក្លាយជាគ្រឹះស្ថានសិក្សាដែល

ធានាបាននូវការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ វិមជ្ឈការស្រុកធ្វើឱ្យរដ្ឋបាលស្រុក
ពង្រឹងបាននូវសិទ្ធិអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង ការសម្រេចចិត្ត និងការទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការចាត់ចែង ប្រើ
ប្រាស់ធនធានទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង។ វិមជ្ឈការលើវិស័យអប់រំតាមរយៈធ្វើឱ្យដំណើរការកំណែទម្រង់
អប់រំទទួលបានលទ្ធផលល្អ ប្រជាពលរដ្ឋទទួលបានសេវារដ្ឋបាលអប់រំនៅជិត ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម
បានឆាប់រហ័ស ប្រកបដោយគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់សិស្ស និង
សហគមន៍ អាចប្រកួតប្រជែងទីផ្សារការងារទាំងក្នុងតំបន់និងទូទាំងសាកលលោក។



ជំពូកទី ៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុងស្រុក ពិតជាបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការ ជម្រុញលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ជួយគាំទ្រមន្ទីរអប់រំ សាលារៀនឱ្យមានភាពល្អប្រសើរឡើង និងការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សា បរិស្ថានសាលារៀន ដើម្បីបង្កលក្ខណៈឱ្យ សិស្សានុសិស្សស្រឡាញ់សាលារៀន ក៏ដូចជាស្រឡាញ់ការសិក្សា។ ការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពពិតជាបានចូលរួមចំណែកក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់របស់វិស័យ អប់រំទទួលបានជោគជ័យនិងបានបណ្តុះមូលធនមនុស្សឆ្លើយតបតម្រូវការទីផ្សារសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពី “ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក/ក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោយ ប្រតិភូកម្មមុខងារ” មានគោលបំណងសិក្សាស្វែងយល់ពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារបញ្ហាប្រឈម និងយន្តការដោះស្រាយរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជននិងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុងស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោមប្រតិភូកម្ម។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យទាំងបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានប្រើប្រាស់សូចនាករគោលក្នុងការរៀបចំកម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសិក្សាពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារ បញ្ហាប្រឈម និងយន្តការដោះស្រាយរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជននិងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុងស្រុកដោយផ្អែកលើសមាសភាពសំខាន់ៗដូចជា ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងធនបុគ្គលិក និង ការងារផែនការហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ។

ជាលទ្ធផលរួមបានបង្ហាញថាស្ថានភាពនៃការបំពេញការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុកក្រោយប្រតិភូកម្ម គឺការិយាល័យអប់រំស្រុកអនុវត្តតាមផែនការងារបានច្រើន(ផែនការសកម្មភាព)តាមរយៈការ

ពង្រឹងសកម្មភាពឆ្លើយតបទៅនឹងការពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនក្រោមប្រតិភូកម្ម។ សម្រេចបានទៅតាមសមាសភាពនីមួយៗស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកក្រោមប្រតិភូកម្មបំពេញការងារបានច្រើននិងមានសមត្ថភាពលើការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រង តាមរយៈការចែករំលែកធនធានចំណេះដឹងជាមួយ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងអាចដោះស្រាយបញ្ហាកើតមានឡើងក្នុងការិយាល័យអប់រំ ទាំងការងារ ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការងារផែនការហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋព្រមទាំងបញ្ហាផ្សេងៗទៀត។ ការិយាល័យអប់រំត្រូវពង្រឹងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព ពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន តាមរយៈ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនានា និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ដើម្បីពង្រឹងយន្តការនិងគោលការណ៍ជំរុញប្រសិទ្ធភាពការងារដោយមានការចូលរួមធ្វើការសម្រេចចិត្តបានត្រឹមត្រូវ ជួយគាំទ្រក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាសុគតស្មាញ និងក្នុងការបំពេញកិច្ចការងារប្រចាំថ្ងៃ។ ការិយាល័យអប់រំបង្កើនត្រូវមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធយូអរអង្វែងជាមួយមន្ទីរអប់រំខេត្ត គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ដៃគូអភិវឌ្ឍ សហគមន៍ អាជ្ញាធរ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីអភិវឌ្ឍអង្គភាព។ លើសពីនេះការិយាល័យអប់រំត្រូវពង្រឹងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដោយបង្ហាញឱ្យឃើញច្បាស់អំពីផែនការ ការទទួលខុសត្រូវ តម្លាភាព និងមិនប្រកាន់បក្សពួក។ ម៉្យាងវិញទៀតការិយាល័យអប់រំត្រូវកសាងទំនុកចិត្តដោយខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលការងារល្អ គោរពឆន្ទៈរួមមានការ លះបង់ មានចក្ខុវិស័យបេសកកម្ម រចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់។ ឆ្លើយតបទៅនឹងការប្រែប្រួលក្នុងវិស័យអប់រំ ចូលរួមសកម្មភាពពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិគ្រូឱ្យបានពេញលេញទៅតាមផែនការនៃការអភិវឌ្ឍគុណវុឌ្ឍិគ្រូរបស់ក្រសួងអប់រំ និងផ្តល់ការគាំទ្រធ្វើទំនើបកម្មនៃបរិបទការងារផ្សេងៗផងដែរ។ ការអភិវឌ្ឍគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនបានជំរុញកិច្ចការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលារៀនប្រកបដោយគុណភាព និងឈានចូលទៅក្នុងពិភពពិតនៃសង្គមពុទ្ធិ នៃបរិបទសាកលការវប្បធម៌យកម្ម។

បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកក្រោមប្រតិភូកម្មនៅក្នុងខេត្តព្រៃវែងគឺការអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភាពការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំ ។ ថ្វីដ្បិតតែនៅក្នុងបរិបទអនុវត្តការងារឋានានុក្រមការអនុវត្តប្រព័ន្ធលាភាពការគឺការិយាល័យអប់រំ

យុវជន និងកីឡាស្រុកប្រគល់សេចក្តីសម្រេចលើប្រព័ន្ធលោកការដោយថ្នាក់មន្ទីរអប់រំខេត្ត ដែល ការអនុវត្ត ជាក់ស្តែង គឺជាធនធានសិទ្ធិរបស់មន្ទីរអប់រំខេត្តក្តី ដែលមិនមែនក្នុងដែននៃសិទ្ធិអំណាចរបស់ការិយាល័យ អប់រំស្រុកក្តីប៉ុន្តែប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធលោកការក៏ពឹងអស្រ័យលើការសហការប្រកបដោយការ ទទួលខុសត្រូវខ្ពស់របស់ការិយាល័យអប់រំស្រុកជាចាំបាច់ផងដែរ ។ អនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលោកការត្រឹមត្រូវ ដល់គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំ គឺជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តដ៏សំខាន់ដល់ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំ និងទទួលបានទំនុកចិត្តពីសាលារៀនគឺផ្តើមចេញការជឿជាក់លើការគាំទ្រគ្រប់ភាគីពាក់ ព័ន្ធដែលបានរួមចំណែកគាំទ្រអនុវត្តផែនការ សកម្មភាពរបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុក ជាពិសេសទទួល បានការគាំទ្រពីសាលារៀន និងដៃគូពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត។

យន្តការនៃការដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡា នៃរដ្ឋបាលស្រុកក្រោមប្រតិភូកម្មគឺអនុវត្តបានច្រើនហើយយន្តការដោះស្រាយដែលត្រូវអង្រឹងការយកចិត្ត ទុកដាក់បន្ថែមនោះគឺការិយាល័យអប់រំត្រូវបង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដទៃទៀត និង លើកកម្ពស់ការច្នៃប្រឌិត និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវឱ្យបានកាន់តែប្រសើរបន្ថែមទៀត។

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវដូចបានបង្ហាញជូនអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចធ្វើការសន្និ ដ្ឋានបានថា ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកនៅក្នុងខេត្តព្រៃ វែងក្រោយប្រតិភូកម្មមិនងារពិតជាមានលទ្ធផលល្អអាចទទួលយកបាន អនុវត្តការងារបានច្រើន អាចចូល រួមចំណែកធ្វើឱ្យគុណភាពនៃការរៀននិងបង្រៀននៅក្នុងសាលារៀនមានភាពវិជ្ជមាន និង ឆ្លើយតបទៅ នឹងគោលបំណងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការធានាឱ្យបាននូវលទ្ធផលល្អនៃ ការសិក្សា របស់សិស្ស។ ការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមកម្រិតទាបនិងមានយន្តការ ដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់អាចជួយគាំទ្រឱ្យសាលារៀនមាន ការអភិវឌ្ឍលើសមិទ្ធផល នៃការសិក្សារបស់សិស្ស និង ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តសាលារៀនប្រកបដោយភាពជឿជាក់និងប្រសិទ្ធភាព ខ្ពស់។

សរុបមក ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះអាចជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ឱ្យរួម ចំណែកក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ការអនុវត្តប្រព័ន្ធលាភាពការត្រឹម ត្រូវដល់គ្រូបង្រៀននិងបុគ្គលិកអប់រំ គាំទ្រដល់ដំណើរការរដ្ឋបាលសាលារៀន ជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ក្នុងបណ្តាញនិងភាពជាដៃគូ ភ្ជាប់បណ្តាបំរុងជាមួយស្ថាប័ននិងអ្នកអប់រំដទៃទៀត លើកកម្ពស់ការច្នៃប្រឌិត និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ តាមរយៈការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក ក។ ការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកក្រោមប្រតិភូកម្មពិតជាបាន រួមចំណែកក្នុងការកសាងនូវបទពិសោធន៍ការងារថ្មីៗ សម្រាប់ចែករំលែកទៅដល់មន្ត្រីជំនាញការិយាល័យ អប់រំ និងមន្ទីរអប់រំ ឬអ្នកជំនាញអប់រំក្នុងបណ្តាខេត្តផ្សេងៗទៀតយកទៅអនុវត្ត ឬប្រែក្លាយមេរៀន ពិសោធន៍ទាំងនេះទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៅតាមរបស់ខ្លួនក្នុងគោលបំណងរួមគ្នាអនុវត្តការងារ ជំនាញរបស់ខ្លួនប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

យោងតាមលទ្ធផលរកឃើញ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសូមលើកឡើងនូវសំណូមពរមួយចំនួន ដល់ភាគី ពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីរួមចំណែកបន្តសហការ សម្របសម្រួល និងផ្តល់ការគាំទ្រទាំងស្មារតី បច្ចេកទេស ដើម្បី លើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក ក្រោយប្រតិភូកម្ម ឱ្យកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរមេរៀនដូចតទៅ៖

រដ្ឋាភិបាល

កសាងនិងផ្សព្វផ្សាយ លិខិត បទដ្ឋាន គតិយុត្ត បន្ថែមទៀតដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធនឹកការងាររឹមជ្រួក រវិស័យអប់រំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

- ផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំតាមរយៈកម្មវិធីប បណ្តុះបណ្តាលនិងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗដល់គូអង្គពាក់ព័ន្ធតាមរយៈបណ្តាញជាពិសេសរដ្ឋបា

លស្រុកឱ្យយល់ដឹងពីក្របខណ្ឌបច្ចេកទេសនិងសេចក្តីត្រូវការក្នុងដំណើរការអនុវត្តការងាររបស់
ការិយាល័យអប់រំ។

- បន្តកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងបណ្តាញនិងភាពជាដៃគូជាមួយការិយាល័យឯងបំរើ។

មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្ត

- ជួយគាំទ្រការិយាល័យអប់រំក្នុងការជំរុញលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ។
- បន្តលើកកម្ពស់យន្តការ គាំទ្រ និងពិនិត្យតាមដាន អនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលោកការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូ
បង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំដោយសហការជាមួយការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុកក្នុងខេត្ត
ព្រៃវែង
- ពង្រឹងកិច្ចសហការជាមួយរដ្ឋបាលស្រុកក្នុងការអនុវត្តការងារជាមួយការិយាល័យអប់រំ

រដ្ឋបាលស្រុក

គាំទ្រដំណើរការរដ្ឋបាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាពិសេសត្រូវឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យបានជាក់លាក់ទៅ
នឹងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យអប់រំ

ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍

បន្តជួយគាំទ្រ ត្រួតពិនិត្យតាមដានលើការងារបច្ចេកទេសបង្រៀន និងរៀននៅសាលារៀនតាមរ
យៈការសហការល្អជាមួយការិយាល័យអប់រំ

សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ប្រធានបទនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតលើ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យ
អប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកក្រោយប្រតិភូកម្មដោយការសិក្សានេះមានវិសាលភាពទៅលើ៦
ស្រុកនៅក្នុងខេត្តព្រៃវែង។ សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តគួរតែផ្តោតលើការសិក្សាប្រៀបធៀបរកភាពដូច
និងខុសគ្នានៃស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុកមុន

និងក្រោមប្រតិភូកម្ម ព្រមទាំងពង្រីកវិសាលភាពឱ្យបានទូទាំងប្រទេសនិងលម្អិតទៅលើសមាសភាព
នីមួយៗឱ្យបានជាក់លាក់។

ឯកសារយោង

1. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៦) គោលនយោបាយស្តីពីការណែនាំអំពីការប្រើប្រាស់វិទ្យុស្តីពីការ និងសហវិទ្យុស្តីពីការក្នុងវិស័យអប់រំ
2. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២២) ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយផ្នែកលើលទ្ធផលនិងកម្មវិធីវិនិយោគសាធារណៈក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២២-២០៣០
3. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២១) ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំមធ្យមសិក្សាឆ្នាំ២០៣០. ភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
4. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន
5. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
6. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន
7. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៥) ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១៥-២០៣០
8. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩) ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣
9. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) ឯកសារស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រណែនាំអំពីការប្រើប្រាស់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣
10. មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តព្រៃវែង (២០២២) សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២
11. រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០២១) កម្មវិធីជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដំណាក់កាលទី២ ២០២១-២០៣០

12. រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០១៨) *យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព កសាងមូលដ្ឋានឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ ២០៥០ ដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី ៦ នៃរដ្ឋសភា*
13. រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ២០១៥) *សៀវភៅណែនាំស្តីពី ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ ក្រោមជាតិ*
14. *ខាំ ស ២០១៣ រដ្ឋបាលសាធារណៈ*
15. លេខាធិការដ្ឋាន គជអប (២០១០) *សៀវភៅណែនាំស្តីពី តួនាទី ភារកិច្ច របៀបរបប ការងារ របស់រដ្ឋបាលស្រុក*
16. អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋានក្រសួងមហាផ្ទៃ គម្រោងកែលម្អរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា (២០០៨) *ការវិភាគស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃរដ្ឋបាល ខេត្ត ក្រុង និង ស្រុក ខណ្ឌ នៅកម្ពុជា*
17. អនុក្រឹត្យលេខ ១៨២ អនក្រ.បក ស្តីពីមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលក្រុង ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩
18. អនុក្រឹត្យលេខ ១៨៣ អនក្រ.បក ស្តីពីមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃ ទី ០២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩
19. អនុក្រឹត្យលេខ ១៨៤ អនក្រ.បក ស្តីពីមុខងារនិងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលស្រុក ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩
20. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ (២០១៩) *កម្មវិធីជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ២០១៩-២០៣០*
21. Andrews, Mathew and Anwar Shah (2005) "Assessing Local Government Performance in developing Countries," in Shah, Anwar (ed.). *Public Services Delivery*. (Washi ton D.C: World Bank).
22. <https://www.cpp.org.kh/details/250363>

តារាងឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ "ក"

កម្រងសំណួរ

សម្រាប់ មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលស្រុក

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ បាន វណ្ណជឿន ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ នៅ វិទ្យាស្ថាន ជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី "ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាល ស្រុក ស្រុក/ក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោយ ប្រតិភូកម្មមុខងារ" ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។ ដើម្បីស្វែងរកភាពសមស្របលើប្រធានបទស្រាវជ្រាវ ស្តីពី ការអនុវត្តការងារ បញ្ហាប្រឈម និងយន្តការដោះស្រាយ ទទួលបានលទ្ធផលឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរ លើ ទិន្នន័យ តាមបែបបរិមាណវិស័យ សុចនាករខាងក្រោមត្រូវបានរៀបចំ សម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ មន្ត្រី ការិយាល័យអប់រំស្រុក ។

គោលបំណងនៃការប្រមូលទិន្នន័យ គឺដើម្បីស្វែងយល់ពី ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារសិក្សាពី បញ្ហាប្រឈម និងយន្តការដោះស្រាយបញ្ហា របស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុងស្រុក/ ក្នុងខេត្តព្រៃវែងក្រោយប្រតិភូកម្មមុខងារ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានគឺយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សា ស្រាវជ្រាវ ដើម្បីយកមក សិក្សាវិភាគ ឆ្លើយតបទៅប្រធានបទខាងលើ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននេះ គឺ ប្រើសម្រាប់តែការសិក្សា ស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះចំពោះការចូលរួម របស់លោក/លោកស្រី។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ៖ សូមលោក-លោកស្រី បំពេញទិន្នន័យ និងគូសសញ្ញា(✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោម ទៅតាមស្ថានភាព ជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម៖

១. តួនាទី៖.....

២. បម្រើការងារនៅ៖..... ឃុំ/សង្កាត់៖.....

ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ៖..... ខេត្ត៖.....

៣. ភេទ ប្រុស ស្រី

៤. កម្រិតវប្បធម៌ ចប់ថ្នាក់ទី១២ បរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្សេង

៥. មុខជំនាញឯកទេស៖.....

៦. បទពិសោធន៍ការងារ៖ ១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ ៦ ទៅ១០ ឆ្នាំ ១១ ទៅ១៥ ឆ្នាំ លើសពី១៥ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ការណែនាំ៖ សំនួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រោយពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅខេត្តព្រៃវែង។ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ រួចគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញ ចិត្តរបស់លោក-លោកស្រី៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

- ១ = ១% - ២០% អនុវត្តបានតិចបំផុត Lowest
- ២ = ២១% - ៤០% អនុវត្តបានតិច Low
- ៣ = ៤១% - ៦០% អនុវត្តបានមធ្យម Medium
- ៤ = ៦១% - ៨០% អនុវត្តបានច្រើន High
- ៥ = ៨១% - ១០០% អនុវត្តបានច្រើនបំផុត Highest

| ល.រ | បរិយាយ | កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ | | | | |
|-----|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ១ | មានទស្សនៈវិស័យ និងគោលដៅសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ច្បាស់លាស់ | | | | | |
| ២ | បានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបទៅតាមគោលនយោបាយជាតិ និងការអប់រំ | | | | | |
| ៣ | ផ្តល់សេវាកម្មការសិក្សាអប់រំ កម្មវិធីពលរដ្ឋពេញលេញដល់ សិស្សានុសិស្ស | | | | | |
| ៤ | មានបំណងចែករំលែកកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវការងារ ច្បាស់ លាស់ ដល់បុគ្គលិកអប់រំក្រោមឱវាទ | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| ៥ | មានផែនការការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ ប្រកប ដោយនិរន្តរភាព សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន | | | | | |
| ៦ | បានរៀបចំរបាយការណ៍រដ្ឋាយតម្លៃស្តីពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ | | | | | |
| ៧ | ផ្តល់កិច្ចគាំទ្រលើធនធានគ្រូបង្រៀន នៅតាមសាលារៀន | | | | | |
| ៨ | មានរៀបចំការប្រជុំ ស្តីពីការងារអប់រំ និងរដ្ឋបាលសាលារៀន តាមកាលកំណត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងភាគីពាក់ព័ន្ធ | | | | | |
| ៩ | បានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំ លើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន | | | | | |
| ១០ | គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម តាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស | | | | | |
| ១១ | ផ្តល់កិច្ចគាំទ្រក្នុងការបង្កើតបរិយាកាស ក្នុងការផ្លាស់ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍នៅតាមសាលារៀន | | | | | |
| ១២ | បានលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យស្រាវជ្រាវរកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ និងប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀនសិស្ស | | | | | |
| ១៣ | ផ្តល់តម្លាភាពលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សតាមកម្រិតសិក្សានីមួយៗ | | | | | |
| ១៤ | បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាព ពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន តាមរយៈ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនានា និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ | | | | | |
| ១៥ | បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពីការលើកកម្ពស់ការ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងឱកាស សិក្សាបន្ត | | | | | |
| ១៦ | មានកិច្ចគាំទ្រ និងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលានៃតម្រូវការ សម្ភារៈ សម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀន | | | | | |
| ១៧ | បានចូលរួមផ្តល់យោបល់កែលម្អលើការប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀន និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន | | | | | |

មតិយោបល់បន្ថែម

.....

.....

.....

.....

.....

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការងាររបស់ភារិយាល័យអប់រំយុវជន និង កីឡា

ការណែនាំ៖ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃ ការយល់ស្របរបស់លោក-លោកស្រីដោយផ្ដោតទៅលើកម្រិតចង្អុលបង្ហាញខាងក្រោមនេះ

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

- ១ = ១% - ២០% អនុវត្តបានតិចបំផុត Lowest
- ២ = ២១% - ៤០% អនុវត្តបានតិច Low
- ៣ = ៤១% - ៦០% អនុវត្តបានមធ្យម Medium
- ៤ = ៦១% - ៨០% អនុវត្តបានច្រើន High
- ៥ = ៨១% - ១០០% អនុវត្តបានច្រើនបំផុត Highest

| ល.រ | បរិយាយ | កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ | | | | |
|-----|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ១ | បានពិនិត្យនិងផ្តល់យោបល់លើសំណើតែងតាំង និងលិខិតបទដ្ឋាន គតិយុត្តិផ្សេងៗ | | | | | |
| ២ | បានអនុវត្តន៍ការងារ ទៅតាមផែនការកំណត់ | | | | | |
| ៣ | បានរៀបចំរបាយការណ៍ជាប់ជាប្រចាំ ស្តីពីស្ថានភាពការអប់រំក្នុង សហគមន៍ | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| ៤ | ជួយសម្របសម្រួល និងគាំទ្រដល់បំណែងចែកគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតសិក្សា | | | | | |
| ៥ | បានបំពេញការងារ ស្របតាមតួនាទីកំណត់ និងបំណែងចែកភារកិច្ចច្បាស់លាស់ | | | | | |
| ៦ | បានផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ដំណើរការរដ្ឋបាលសាលារៀន | | | | | |
| ៧ | បានកៀងគរសហគមន៍ ចូលរួមដំណើរការអភិវឌ្ឍសាលារៀន | | | | | |
| ៨ | បានអនុវត្តប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំលើការបំពេញការងារ | | | | | |
| ៩ | បានពិនិត្យតាមដាន និងកំណត់សកម្មភាពជាប្រចាំលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាតាមកម្រិតភូមិសិក្សា | | | | | |
| ១០ | បានជំរុញការចុះឈ្មោះចូលរៀន របស់សិស្សានុសិស្សនៅគ្រប់ភូមិសិក្សា | | | | | |
| ១១ | បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភាពការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំ | | | | | |
| ១២ | បានប្រើប្រាស់ទិន្នន័យពីលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ដើម្បីរៀបចំផែនការសកម្មភាពសាលារៀន | | | | | |
| ១៣ | ផ្សព្វផ្សាយតារាងថវិកាតាមដំហាននីមួយៗផ្អែកលើតារាងថវិការបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា | | | | | |
| ១៤ | ផ្សព្វផ្សាយគោលការណ៍ណែនាំ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ និងគោលនយោបាយដល់សាលារៀន | | | | | |

មតិយោបល់បន្ថែម៖

.....

.....
.....
ឧបសម្ព័ន្ធ "ខ"
កម្រងសំណួរ

សម្រាប់ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ បាន វណ្ណធឿន ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី **"ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក/ក្រោយប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងខេត្តព្រៃវែង"** ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។ ដើម្បីស្វែងរកភាពសមស្របលើប្រធានបទ ស្រាវជ្រាវ ស្តីពីការអនុវត្តការងារ បញ្ហាប្រឈម និងយន្តការដោះស្រាយ ទទួលបាន លទ្ធផលឲ្យកាន់តែល្អ ប្រសើរលើទិន្នន័យ តាមបែបបរិមាណវិស័យ សុចនាករខាងក្រោមត្រូវបានរៀបចំ សម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

គោលបំណងនៃការប្រមូលទិន្នន័យ គឺដើម្បីស្វែងយល់ពី ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារ សិក្សាពីបញ្ហាប្រឈម និងយន្តការដោះស្រាយបញ្ហា របស់ ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក/ក្នុងខេត្តព្រៃវែង ក្រោយប្រតិភូកម្មមុខងារ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានគឺយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីយកមក សិក្សាវិភាគ ឆ្លើយតបទៅប្រធានបទខាងលើ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននេះ គឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សា ស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះចំពោះការចូលរួម របស់លោក/លោកស្រី។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ៖ សូមលោក-លោកស្រី បំពេញទិន្នន័យ និងគូសសញ្ញា(✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាព ជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម៖

- ១. តួនាទី៖.....
- ២. បម្រើការងារនៅ៖..... ឃុំ/សង្កាត់៖.....
- ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ៖..... ខេត្ត៖.....

៣. ភេទ ប្រុស ស្រី
៤. កម្រិតវប្បធម៌ ចប់ថ្នាក់ទី១២ បរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្សេង
៥. មុខជំនាញឯកទេស៖.....
៦. បទពិសោធន៍ការងារ៖ ១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ ៦ ទៅ១០ ឆ្នាំ ១១ ទៅ១៥ ឆ្នាំ លើសពី១៥ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ការណែនាំ៖ សំណួរខាងក្រោម គឺចង់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រោយពីការធ្វើ ប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅខេត្តព្រៃវែង។ សូមអាន ចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ រួចគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញ ចិត្តរបស់លោក-លោកស្រី៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

- ១ = ១% - ២០% អនុវត្តបានតិចបំផុត Lowest
- ២ = ២១% - ៤០% អនុវត្តបានតិច Low
- ៣ = ៤១% - ៦០% អនុវត្តបានមធ្យម Medium
- ៤ = ៦១% - ៨០% អនុវត្តបានច្រើន High
- ៥ = ៨១% - ១០០% អនុវត្តបានច្រើនបំផុត Highest

| ល.រ | បរិយាយ | កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ | | | | |
|-----|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ១ | ការិយាល័យអប់រំបានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបទៅតាមគោលនយោបាយជាតិ និង ការអប់រំ | | | | | |
| ២ | ការិយាល័យអប់រំបានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបទៅតាមគោលនយោបាយជាតិ និង ការអប់រំ | | | | | |
| ៣ | ប្រើប្រាស់ធនធានដើម្បីលើកទឹកចិត្តនិងជួយគាំទ្រដល់ការបង្កើតថ្មី | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| ៤ | ការិយាល័យអប់រំបានដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀនគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដោយ ភាពបត់បែន និងច្នៃប្រឌិតឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពនៃបរិយាកាសសិក្សា | | | | | |
| ៥ | ការិយាល័យអប់រំបានផ្តល់សេវាកម្មការសិក្សាអប់រំកម្មវិធីពលរដ្ឋពេញលេញដល់ សិស្សានុសិស្ស | | | | | |
| ៦ | ការិយាល័យអប់រំបានមានផែនការការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ ប្រកប ដោយនិរន្តរភាព សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន | | | | | |
| ៧ | ការិយាល័យអប់រំបានផ្តល់កិច្ចគាំទ្រលើធនធានគ្រូបង្រៀន នៅតាមសាលារៀន | | | | | |
| ៨ | ការិយាល័យអប់រំបានមានរៀបចំការប្រជុំ ស្តីពីការងារអប់រំ និងរដ្ឋបាលសាលារៀន តាមកាលកំណត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងភាគីពាក់ព័ន្ធ | | | | | |
| ៩ | ការិយាល័យអប់រំបានបានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំ លើការអនុវត្ត ផែនការ សកម្មភាព និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន | | | | | |
| ១០ | ការិយាល័យអប់រំបានគណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម តាម បច្ចុប្បន្ន ភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងជាប់រហ័ស | | | | | |
| ១១ | ការិយាល័យអប់រំបានផ្តល់កិច្ចគាំទ្រក្នុងការបង្កើតបរិយាកាស ក្នុងការផ្លាស់ចំណេះ ដឹង និងបទពិសោធន៍នៅតាមសាលារៀន | | | | | |
| ១២ | ការិយាល័យអប់រំបានលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យស្រាវជ្រាវរកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ និងប្រើ ប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀនសិស្ស | | | | | |
| ១៣ | ការិយាល័យអប់រំបានផ្តល់តម្លាភាពលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សតាមកម្រិត សិក្សានីមួយៗ | | | | | |
| ១៤ | ការិយាល័យអប់រំបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាព ពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន តាមរយៈ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនានា និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ | | | | | |
| ១៥ | ការិយាល័យអប់រំបានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពីការលើកកម្ពស់ការ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងឱកាស សិក្សាបន្ត | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| ១៦ | ការិយាល័យអប់រំបានមានកិច្ចគាំទ្រ និងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលានៃតម្រូវការ សម្ភារៈ សម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀន | | | | | |
| ១៧ | ការិយាល័យអប់រំបានចូលរួម ផ្តល់យោបល់ កែលម្អលើការប្រើប្រាស់ថវិកា សាលារៀន និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន | | | | | |

មតិយោបល់បន្ថែម

.....

.....

.....

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡា

ការណែនាំ៖ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓)ទៅតាមកម្រិតនៃការយល់ស្របរបស់លោក-លោកស្រីដោយផ្ដោតទៅលើកម្រិតចង្អុលបង្ហាញខាងក្រោមនេះ

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

- ១ = ១% - ២០% អនុវត្តបានតិចបំផុត Lowest
- ២ = ២១% - ៤០% អនុវត្តបានតិច Low
- ៣ = ៤១% - ៦០% អនុវត្តបានមធ្យម Medium
- ៤ = ៦១% - ៨០% អនុវត្តបានច្រើន High
- ៥ = ៨១% - ១០០% អនុវត្តបានច្រើនបំផុត Highest

| ល.រ | បរិយាយ | កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ | | | | |
|-----|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ២ | ការិយាល័យអប់រំបានអនុវត្តន៍ការងារ ទៅតាមផែនការកំណត់ | | | | | |
| ៣ | ការិយាល័យអប់រំបានរៀបចំរបាយការណ៍ជាប់ជាប្រចាំ ស្តីពីស្ថានភាពការអប់រំក្នុង សហគមន៍ | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| ៤ | ការិយាល័យអប់រំបានជួយសម្របសម្រួល និងគាំទ្រដល់បំណែងចែក គ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតសិក្សា | | | | | |
| ៥ | ការិយាល័យអប់រំបានបំពេញការងារ ស្របតាមតួនាទីកំណត់ និងបំណែងចែកភារកិច្ច ច្បាស់លាស់ | | | | | |
| ៦ | ការិយាល័យអប់រំបានផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ដំណើរការរដ្ឋបាលសាលារៀន | | | | | |
| ៧ | ការិយាល័យអប់រំបានកៀងគរសហគមន៍ ចូលរួមដំណើរការអភិវឌ្ឍសាលារៀន | | | | | |
| ៨ | ការិយាល័យអប់រំបានអនុវត្តប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំលើការបំពេញ ការងារ | | | | | |
| ៩ | ការិយាល័យអប់រំបានពិនិត្យតាមដាន និងកំណត់សកម្មភាពជាប្រចាំលើការអនុវត្តកម្មវិធី សិក្សាតាមកម្រិតភូមិសិក្សា | | | | | |
| ១០ | ការិយាល័យអប់រំបានជំរុញការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់សិស្សានុសិស្ស នៅគ្រប់ភូមិសិក្សា | | | | | |
| ១១ | ការិយាល័យអប់រំបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភាពការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំ | | | | | |
| ១២ | ការិយាល័យអប់រំបានប្រើប្រាស់ទិន្នន័យពីលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ដើម្បីរៀបចំផែនការ សកម្មភាពសាលារៀន | | | | | |
| ១៣ | ការិយាល័យអប់រំបានផ្សព្វផ្សាយតារាងថវិកាតាមដំហាននីមួយៗផ្នែក លើតារាងថវិការបស់ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា | | | | | |
| ១៤ | ការិយាល័យអប់រំបានផ្សព្វផ្សាយគោលការណ៍ណែនាំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនិងគោល នយោបាយដល់សាលារៀន | | | | | |

មតិយោបល់បន្ថែម៖

ផ្នែកទី៤៖ ដំណោះស្រាយលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងារ

ការណែនាំ៖ នៅក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យ អប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ ស្រុកនិងមន្ទីរ អយក ខេត្តព្រៃវែង បន្ទាប់ពីប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាល ថ្នាក់ -ក្រោមជាតិ មាន យន្តការលើដំណោះស្រាយការបំពេញការងារសមាសភាពចំនួន៤ ឆ្លើយតបទៅនឹងវិមជ្ឈការ-សាលារៀនដែលក្នុងនោះរួមមាន ការផ្តល់សិទ្ធិសម្រេច ការចូលរួម ការប្រកួតប្រជែងស្នាដៃការងារ និងកិច្ចការ ស្រាវជ្រាវ។ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃ ការយល់ស្របរបស់លោក-លោកស្រី៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

- ១ = ១% - ២០% អនុវត្តបានតិចបំផុត Lowest
- ២ = ២១% - ៤០% អនុវត្តបានតិច Low
- ៣ = ៤១% - ៦០% អនុវត្តបានមធ្យម Medium
- ៤ = ៦១% - ៨០% អនុវត្តបានច្រើន High
- ៥ = ៨១% - ១០០% អនុវត្តបានច្រើនបំផុត Highest

| ល.រ | បរិយាយ | កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ | | | | |
|-----|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ១ | ការិយាល័យបានផ្តល់សិទ្ធិស្វ័យសម្រេចចិត្ត នៅកម្រិតសាលារៀន | | | | | |
| ២ | ការិយាល័យបានលើកកម្ពស់ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិសាលារៀន | | | | | |
| ៣ | ការិយាល័យបានជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងបណ្តាញនិងភាពជាដៃគូ | | | | | |
| ៤ | ការិយាល័យបានលើកទឹកចិត្តដល់សាលារៀនក្នុងការប្រកួតប្រជែងការរៀបចំ បរិស្ថាន សោភ័ណភាព អនាម័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាលារៀន | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| ៥ | ការិយាល័យបានជំរុញសកម្មភាពប្រកួតប្រជែង សិស្សពូកែ គ្រូឆ្នើម និង នាយកល្អ | | | | | |
| ៦ | ការិយាល័យបានបង្កលទ្ធភាពអោយគ្រូមាន ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ និង ចំណេះដឹងទៅវិញទៅមក | | | | | |
| ៧ | ការិយាល័យបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពលើកទឹកចិត្តសិស្សលើការសិក្សា និងរង្វាន់ | | | | | |
| ៨ | ការិយាល័យបានបង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដទៃទៀត | | | | | |
| ៩ | ការិយាល័យបានកសាងភាពជាដៃគូល្អប្រសើរជាមួយសហគមន៍ ដើម្បី ជំរុញការសិក្សារបស់សិស្ស និងកែលម្អបរិស្ថានសាលារៀន | | | | | |
| ១០ | ការិយាល័យបានលើកកម្ពស់ការច្នៃប្រឌិត និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ | | | | | |
| ១១ | ការិយាល័យបានផ្តល់កិច្ចគាំទ្រលើសកម្មភាពចូលរួមរបស់សាលារៀន | | | | | |

មតិយោបល់បន្ថែម៖

.....

.....

.....

សូមអរគុណ!

ផ្នែកទី៤៖ ដំណោះស្រាយលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការងារ

ការណែនាំ៖ នៅក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យ អប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុក បន្ទាប់ពីប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាល ថ្នាក់-ក្រោមជាតិមានយន្តការលើដំណោះស្រាយការ បំពេញ ការងារ សមាសភាពចំនួន៤ ឆ្លើយតបទៅនឹងវិមជ្ឈការ-សាលារៀនដែលក្នុងនោះរួមមាន ការផ្តល់សិទ្ធិ សម្រេច ការចូលរួម ការប្រកួតប្រជែងស្នាដៃការងារ និងកិច្ចការស្រាវជ្រាវ។ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យ បានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃ ការយល់ស្របរបស់លោក-លោកស្រី៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

- ១ = ១% - ២០% អនុវត្តបានតិចបំផុត Lowest
- ២ = ២១% - ៤០% អនុវត្តបានតិច Low
- ៣ = ៤១% - ៦០% អនុវត្តបានមធ្យម Medium
- ៤ = ៦១% - ៨០% អនុវត្តបានច្រើន High
- ៥ = ៨១% - ១០០% អនុវត្តបានច្រើនបំផុត Highest

| ល.រ | បរិយាយ | កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ | | | | |
|-----|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ |
| ១ | ផ្តល់សិទ្ធិស្វ័យសម្រេចចិត្ត នៅកម្រិតសាលារៀន | | | | | |
| ២ | លើកកម្ពស់ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិសាលារៀន | | | | | |
| ៣ | ជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងបណ្តាញ និងភាពជាដៃគូ | | | | | |
| ៤ | លើកទឹកចិត្តដល់សាលារៀន ក្នុងការប្រកួតប្រជែងការរៀបចំ បរិស្ថាន សោភ័ណភាព អនាម័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាលារៀន | | | | | |
| ៥ | ជំរុញសកម្មភាពប្រកួតប្រជែង សិស្សពូកែ គ្រូឆ្នើម និងនាយកល្អ | | | | | |
| ៦ | បានបង្កលទ្ធភាពអោយគ្រូមាន ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងទៅវិញទៅមក | | | | | |
| ៧ | បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពលើកទឹកចិត្តសិស្សលើការសិក្សា និងរង្វាន់ | | | | | |
| ៨ | បានបង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដទៃទៀត | | | | | |
| ៩ | បានកសាងភាពជាដៃគូល្អប្រសើរជាមួយសហគមន៍ ដើម្បីជំរុញការសិក្សារបស់សិស្ស និងកែលម្អបរិស្ថានសាលារៀន | | | | | |
| ១០ | លើកកម្ពស់ការច្នៃប្រឌិត និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| ១១ | ផ្តល់កិច្ចគាំទ្រលើសកម្មភាពចូលរួមរបស់សាលារៀន | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

សូមអរគុណ!

ឧបសម្ព័ន្ធ "គ"

សំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍

ប្រមូលទិន្នន័យពីប្រធានឬអនុប្រធានការិយាល័យ អយក ស្រុក និងប្រធានឬអនុ

ប្រធានមន្ទីរ អយក ខេត្ត

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ បាន វណ្ណជឿន ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ នៅ វិទ្យាស្ថាន ជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី **"ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក/ក្រោយប្រតិភូកម្មមុខងារ ក្នុងខេត្តព្រៃវែង"** ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។ ដើម្បីស្វែងរកភាពសមស្របលើប្រធានបទស្រាវជ្រាវស្ថាន ភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង / ស្រុកក្រោយប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងខេត្តព្រៃវែង។ ទទួលបានលទ្ធផលឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរលើ ទិន្នន័យតាមបែបគុណវិស័យ ត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យពីប្រធានមន្ទីរ ឬអនុប្រធានចំនួន ០១ នាក់ និងប្រធានឬអនុប្រធានការិយាល័យ អយក ចំនួន ៦នាក់។

គោលបំណងនៃការប្រមូលទិន្នន័យ គឺដើម្បីស្វែងយល់ពី ស្ថានភាព បញ្ហាប្រឈមនិងយន្តការដោះ ស្រាយ លើការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡានៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក/ក្នុងខេត្តព្រៃវែង ក្រោយប្រតិភូកម្មមុខងារ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានគឺយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បី យកមក សិក្សាវិភាគ ឆ្លើយតបទៅប្រធានបទខាងលើ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននេះ គឺប្រើសម្រាប់តែការ សិក្សា ស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះចំពោះការចូលរួមរបស់លោក/លោកស្រី

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

- ១. ឈ្មោះអ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍:.....កេ.ទ.:
- ២. ថ្ងៃខែឆ្នាំសម្ភាសន៍:.....វេលាម៉ោង:.....
- ៣. អង្គភាព /ទីកន្លែង:.....ចំនួនបុគ្គលិកសរុប:.....
- ៤. ឈ្មោះអ្នកសម្ភាសន៍:.....
- ៥. រៀបចំការសម្ភាសន៍ ដោយផ្ទាល់, ទូរស័ព្ទ, អនឡាញ:.....

ផ្នែកទី២៖ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងារ របស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៅខេត្តព្រៃវែង

១. តើការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំយុវជននិងកីឡាក្រុង ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែងមាន/ស្ថានភាព យ៉ាងដូចម្តេចក្រោយពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ?

២. តើលោក-លោកស្រីអ្នកពេញចិត្តទៅនឹងលទ្ធផលសម្រេចបាន នៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ របស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅខេត្តព្រៃវែង នាពេលកន្លងមកដែរឬទេ? ហេតុអ្វី?

៣. តើអ្នកយល់ឃើញថាការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅ ខេត្តព្រៃវែង ក្រោយពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងដូចម្តេច ខ្លះ? ហេតុអ្វី?

៤. តើអ្នកយល់ឃើញការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅខេត្ត ព្រៃវែង ធៀបទៅនឹងបរិបទកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងការសិក្សានៅកម្រិតសាលារៀន មានប្រសិទ្ធភាពក្នុង កម្រិតយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? ហេតុអ្វី?

៥. តើប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡា បានឆ្លើយ តបការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅខេត្តព្រៃវែង ដោយរបៀបណាខ្លះ? សូមបញ្ជាក់ហេតុផល?

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ របស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅខេត្តព្រៃវែង

១. តើអ្នកយល់ឃើញថាការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅ ខេត្តព្រៃវែង ក្រោយពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានបញ្ហាប្រឈមយ៉ាងដូចម្តេច ខ្លះ? តើគួរមានដំណោះស្រាយយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

២. តើអ្នកយល់ឃើញការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅខេត្ត ព្រៃវែង ធៀបទៅនឹងបរិបទកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងការសិក្សានៅកម្រិតសាលារៀន មានបញ្ហាប្រឈម យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? តើគួរមានដំណោះស្រាយយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

៣. ក្រោយពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តើមានផលប៉ះពាល់ទៅនឹងការអនុវត្ត ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅខេត្តព្រៃវែង ដោយរបៀបណាខ្លះ? តើគួរមានដំណោះស្រាយយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

មតិយោបល់បន្ថែម៖

.....

.....

.....

.....

សូមអរគុណ

**ឧបសម្ព័ន្ធ "២៥"
សិទ្ធិកខ្ពស់តាម**



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៣៤១ អយក. ៧៧១

ថ្ងៃ សុក្រ ១៣ ខែ ០៧ ឆ្នាំ ខាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២២

ជម្រាបជូន

លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ: ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ
ជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។

យោង: - បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថាន
ជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និង
ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ត និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប លោក លោកស្រីប្រធាន ប្រជាប្រិះ និងនិស្សិតថ្នាក់
បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ចំនួន៥៨នាក់ និងចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី
ខេត្តនានា ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ
នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យយោគុណៈ សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូល
ទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះត្រង់ ខ្ញុំ

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី អប់រំ យុវជន និងកីឡា



បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន

- បញ្ជូនជូន:**
- អគ្គនាយកដ្ឋានវិទ្យាល័យ និងហិរញ្ញវត្ថុ
 - ទទួលបានយោង ឧត្តបណ្ឌិតសភាចារ្យអុឌ្ឍន៍
"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
 - អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលស្រុកស្រែអមក "ដើម្បីក្រាបជាព័ត៌មាន"
 - សាលាដំបូង "ដើម្បីអនុវត្ត"
 - ការបញ្ជូន
 - ឯកសារវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

**ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

**បំណងបេក្ខនិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២
ដែលត្រូវបញ្ជូនការពារនិក្ខេបបទបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្ងៃទី៦ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ**

ក្រុមទី១

| ល.រ | គោត្តនាម-នាម | ប្រធានបទនិក្ខេបបទបណ្តុះបណ្តាល | ផ្សេងៗ |
|-----|---------------------------|--|--------|
| ១ | លោកស្រី ហ៊ុន មករា | ការពង្រឹងសមត្ថភាពសាលាគរុកោសល្យ និងក្រិតការខេត្តសៀមរាបដើម្បីប្រែក្លាយជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ | |
| ២ | លោកស្រី ជា ច័ន្ទសុភ័ក្ត្រ | ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់សិស្សនៅកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ | |
| ៣ | លោក បាន វណ្ណជៀន | ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃរដ្ឋបាលក្រុង/ស្រុកក្នុងខេត្តព្រៃវែង ក្រោយ ប្រតិភូកម្មមុខងារ | |
| ៤ | លោក នេត សោភ័ណ្ណ | ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ របស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា (ករណីសិក្សានៅក្រុងបាត់ដំបង និងក្រុងសំរោង) | |
| ៥ | លោក ផុន ស៊ុនគា | ផលជះនៃបរិក្ខេបកម្មការអប់រំដ៏ជ័យល្អ លើការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុង ខេត្តព្រៃវែង | |
| ៦ | លោកស្រី កុយ ពៅគង់ | ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក និងការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្របច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ | |

ក្រុមទី២

| ល.រ | គោត្តនាម-នាម | ប្រធានបទនិក្ខេបបទបណ្តុះបណ្តាល | ផ្សេងៗ |
|-----|---------------------|---|--------|
| ១ | លោកស្រី ឈួន ស្រីនិត | ការអនុវត្តស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ក្នុងខេត្តតាកែវ | |
| ២ | លោក ឈឿន សុភាព | ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង | |
| ៣ | លោក អ៊ុំ សុផាត | កត្តាដែលធ្វើឱ្យមានភាពតានតឹងលើការនិយាយភាសាអង់គ្លេសរបស់សិស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញ | |
| ៤ | លោក ឡុង សីម៉ា | ការប្រើប្រាស់ICTលើ ការបង្រៀន និងរៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សាក្នុងខេត្តព្រៃវែង | |
| ៥ | លោក ស៊ុន ភារក្ស | ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តកំពង់ចាម | |

ក្រុមទី៣

| ល.រ | គោត្តនាម-នាម | ប្រធានបទនិរុត្តរមន្ត្រីស្រាវជ្រាវ | ផ្សេងៗ |
|-----|---------------------|---|--------|
| ១ | លោកស្រី ហាំង ហុងឡាយ | ទំនាក់ទំនងរវាងគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើការជំរុញទឹកចិត្តក្នុងការរៀន និងការគិតគ្រិះរិះពិចារណារបស់និស្សិត | |
| ២ | លោក ថន ឌីណា | ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ជាមួយនឹងអគ្គសញ្ញាណវិជ្ជាជីវៈនិងភាពពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់គ្រូ | |
| ៣ | លោក សៅ វិទូ | ស្ថានភាពការសិក្សារបស់សិស្សថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសង្គមក្នុង បរិបទកូរ៉េ-១៩ នៅកម្រិតវិទ្យាល័យ នៃខេត្តកោះកុង | |
| ៤ | លោក យឹម សុភា | ស្ថានភាពនៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការងារអភិបាលកិច្ចសាលាមធ្យមសិក្សានៅខេត្តតាកែវ (ករណីសិក្សានៅវិទ្យាល័យ សុខ អាន ភ្នំទន្លឹម) | |
| ៥ | លោក កែវ សោភ័ណ | គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេសជនភៀសខ្លួនដល់ការបង្រៀននិងរៀនលើជំនាញឯកទេសអគ្គិសនីនៅវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេស | |
| ៦ | លោក ឆេង ថុល | ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនកាសាអង់គ្លេសនៅកម្រិតវិទ្យាល័យ៖ ករណីសិក្សាស្រុកព្រែកប្បាស ខេត្តតាកែវ | |

ក្រុមទី៤

| ល.រ | គោត្តនាម-នាម | ប្រធានបទនិរុត្តរមន្ត្រីស្រាវជ្រាវ | ផ្សេងៗ |
|-----|---------------------|--|--------|
| ១ | លោកស្រី សុខ ផល្លី | ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសមុខវិជ្ជាសីលធម៌-ពលរដ្ឋវិជ្ជា នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តកណ្តាល | |
| ២ | លោក នួន សារ៉ាត់ | សមត្ថភាពរបស់អតីតគុសិស្សនៃសាលាគរុកោសល្យ និងក្រិតការខេត្តសៀមរាបធៀបនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន | |
| ៣ | លោកស្រី ពុធ សុភ័ក្រ | ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងថវិកានៅសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិក្នុងស្រុកសំរោង ខេត្តតាកែវ | |
| ៤ | លោកស្រី ស៊ុន ចនា | តម្រូវការការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯងរបស់មន្ត្រីអប់រំក្នុងអង្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា | |
| ៥ | លោកស្រី រស់ សុភក្តិ | យុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សា៖ មុខវិជ្ជាសីលធម៌ពលរដ្ឋវិជ្ជា(ខេត្តកំពត) | |

ក្រុមទី៥

| ល.រ | គោត្តនាម-នាម | ប្រធានបទនិរុត្តរមន្ត្រីស្រាវជ្រាវ | ផ្សេងៗ |
|-----|------------------|--|--------|
| ១ | លោក កង កុសល | ស្ថានភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានក្នុងខេត្តកណ្តាល | |
| ២ | លោកស្រី គាន ជានី | ទំនាក់ទំនងរវាងគណនេយ្យភាពសាលារៀន និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ នៅវិទ្យាល័យ មេសាង ចន្ទគ្រីស្ត និងវិទ្យាល័យអង្គរសេ ក្នុងស្រុកមេសាង | |
| ៣ | លោក ហេង ស្រៀន | ទស្សនៈរបស់គាត់ពាក់ព័ន្ធលើសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដែលមានចំនួនសិស្សកាន់តែថយចុះនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ | |
| ៤ | លោកស្រី វី កុលាក | ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ច ក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា កម្រិតវិទ្យាល័យ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា | |
| ៥ | លោក ភ័ណ សុភា | ការសិក្សាសៀវភៅសិក្សាគោលមុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ | |

ក្រុមទី៦

| ល.រ | គោត្តនាម-នាម | ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ | ផ្សេងៗ |
|-----|-------------------|--|--------|
| ១ | លោក រឹម សារត់ | ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសាលារៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តព្រៃវែង | |
| ២ | លោក ម៉ែ ខែង | ស្ថានភាពនៃការធានាគុណភាពអប់រំនៅសាលាគុកោសល្យ និងវិក្រិតការនៅខេត្តសៀមរាប | |
| ៣ | លោកស្រី អ៊ុន ម៉ុល | កត្តាដែលប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពការរៀនគណិតវិទ្យារបស់សិស្សនៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ករណីសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង | |
| ៤ | លោក ឡុង រក្សា | សមាហរណកម្មនៃការរៀនរបបចម្រុះសម្រាប់សិស្សវិទ្យាល័យ ករណីសិក្សានៅកម្ពុជា | |
| ៥ | លោក ផាន់ ម៉ៅ | គណនេយ្យភាពនាយកសាលាលើដំណើរការបង្រៀនរបស់គ្រូនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងស្រុកមេមត់ ខេត្តត្បូងឃ្មុំ | |
| ៦ | លោក គូ វាសនា | ឥរិយាបថនាយកសាលា លើដំណើរការអធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ នៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ក្នុងក្រុងស្ទឹងសែន ខេត្តកំពង់ធំ | |

ក្រុមទី៧

| ល.រ | គោត្តនាម-នាម | ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ | ផ្សេងៗ |
|-----|-----------------|---|--------|
| ១ | លោក ថ្កុំ វាសនា | ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តវិស្វិម (STEM) នៅសាលាធនធានក្នុងខេត្តរតនគិរី | |
| ២ | លោក សន សីហា | ឥទ្ធិពលនៃទម្លាប់សិក្សារបស់សិស្សលើលទ្ធផលរៀនសូត្រនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សា នៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ | |
| ៣ | លោក អ៊ឹម សៀន | ទស្សនៈរបស់មាតាបិតាសិស្ស ចំពោះតួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងការចូលរួមចំណែកជួយការអប់រំ និងការ សិក្សារបស់កូនៗ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិករណីសិក្សានៅរាជធានីភ្នំពេញ | |
| ៤ | លោក តាំ រ៉ាំ | តួនាទីរបស់សហគមន៍ចំពោះការអភិវឌ្ឍលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយ ភូមិ ក្នុងក្រុងព្រះសីហនុ ខេត្តព្រះសីហនុ | |
| ៥ | លោក វ៉ាន់ សំរេច | ការសិក្សាពីមុខសញ្ញាចំណាយការសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ | |

ក្រុមទី៨

| ល.រ | គោត្តនាម-នាម | ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ | ផ្សេងៗ |
|-----|-------------------------|--|--------|
| ១ | លោកស្រី ហ៊ឹម ម៉ាណា | ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គការរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានី ភ្នំពេញ | |
| ២ | លោក ម៉ាប់ ចន្ទី | ការផ្ទេរសេវាអប់រំទៅបឋមសិក្សាសហគមន៍ក្នុងខេត្តសៀមរាប | |
| ៣ | លោក ឌុយ សុខា | បញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់សៀវភៅសិក្សាគោលកាសាអង់គ្លេស នៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តតាកែវ | |
| ៤ | លោកស្រី សុខ សុវណ្ណារត្ន | ឥទ្ធិពលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបបបង្កាត់បង្កាញរបស់នាយកទៅលើភាពជឿជាក់លើសមត្ថភាព បង្រៀនរបស់គ្រូ | |
| ៥ | លោក អាត សារ៉េត | កត្តាជះឥទ្ធិពលលើជម្រើសអាជីពរបស់សិស្សវិទ្យាល័យនៅកម្ពុជា | |

ក្រុមទី៩

| ល.រ | គោត្តនាម-នាម | ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ | ផ្សេងៗ |
|-----|----------------------|--|--------|
| ១ | លោកស្រី សរ សុគន្ធារស | ការអនុវត្តគោលការណ៍ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកដ្ឋានចំណុះអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា | |
| ២ | លោកស្រី វ៉ែន ពិសិដ្ឋ | កត្តានាំឱ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងផ្នែកផែនការអប់រំ | |
| ៣ | លោកស្រី វ៉ែន សាវ៉ាន់ | ស្ថានភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនតាមបែបបញ្ញត្តិលើមុខវិជ្ជាប្រវត្តិវិទ្យា នៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តតាកែវ | |
| ៤ | លោក យ៉ុង សុផានា | ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសេវាអប់រំកុមារតូច ទៅរដ្ឋ បាលក្រុង-ស្រុក ក្នុងខេត្តបាត់ដំបង | |
| ៥ | លោកស្រី ភ៊ុំ ប៊ុន្តា | ការអនុវត្តគោលនយោបាយSTEMរបស់នាយកសាលាធនធាននៅកម្ពុជា | |
| ៦ | លោក ណាំ ពៅ | ការបំពេញតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលាក្នុងការគ្រប់គ្រងដំណើរការបង្រៀន និងរៀននៅមធ្យមសិក្សាបឋមក្នុងស្រុកអូរព័ទ្ធិ ខេត្តក្រចេះ | |

ក្រុមទី១០

| ល.រ | គោត្តនាម-នាម | ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ | ផ្សេងៗ |
|-----|-----------------------|--|--------|
| ១ | លោក ម៉ូញ ណាយ | ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ | |
| ២ | លោក សួន សារុនឿន | ការពិសោធមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រនៅវិទ្យាល័យធនធាន (ករណីសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង) | |
| ៣ | លោក ហៀង ណេន | ការរួមបញ្ចូលភាសាកំណើតក្នុងការបង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេសនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តកំពង់ចាម | |
| ៤ | លោកស្រី ហេង សុគន្ធារី | កត្តាជះឥទ្ធិពលគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការអប់រំស្ត្រីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ | |
| ៥ | លោក ជីប ឌីន | ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីសមមូលបឋមសិក្សាអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ក្នុងខេត្តកំពង់ធំ | |

ថ្ងៃចេញស្នងការ ខែកក្កដា ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
 រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១១ ខែ ៦ ឆ្នាំ ២០២២
នាយកវិទ្យាសាលាអប់រំ
បណ្ឌិត សេន្រ្ទ សុវណ្ណារ៉ា

បានឃើញ និងឯកភាព
ប្រធានគណៈកម្មាធិការអំណោយប្រចំ
សុភ័ក្ត្រ ណារ៉ុន
បណ្ឌិត ឈុក ម៉ែន្ទធាយា

- កន្លែងទទួល៖**
- ការិយាល័យ/ដេប៉ាតឺម៉ង់នៃវ.ជ.អ.ដែលពាក់ព័ន្ធ
 “ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន”
 - សាមីជន “ដើម្បីអនុវត្ត”
 - កាលប្បវត្តិ
 - ឯកសារ វ.ជ.អ.

