ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ៖ ឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈម របស់នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ

Leader Accountability: Best Practice and Challenges of the Leadership of Primary School Principals in Tboung Khmum Province

លី សុផា

Ly Sopha

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២៣

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំៈឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហា ប្រឈមរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ

Leader Accountability: Best Practice and Challenges of the Leadership of Primary School Principals in Tbuong Khmum Province

លី សុផា

Ly Sopha

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០

ឯកទេសៈ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២៣

គ្រូណែនាំគោលៈ លោកបណ្ឌិត សិត សេង

គ្រូណែនាំរងៈ លោកបណ្ឌិត អាន វិប្រាជ

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន

នាងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ ដែលមានចំណងជើងថា **«គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំៈ ឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ»** សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌក្នុងការបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះ ពុំទាន់ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ការទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះ ឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្មើណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះ ពិតជាត្រូវបានស្រាវជ្រាវនិងចងក្រងដោយនាងខ្ញុំ ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃសុក្រ១១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៨ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣

ហត្ថលេខា

លី សុផា

លិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូណែនាំ

បណ្ឌិត **សិត សេង** ជាគ្រូណែនាំគោល

បណ្ឌិត **អាន វ៉ុប្រាជ** ជាគ្រូណែនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោកស្រី **លី សុផា** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ «**គុណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំឧត្តមានុបត្ត និងបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ**» ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃសុក្រ១១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣

....

បណ្ឌិត សិត សេង — នាយកវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

បណ្ឌិត អាន វ៉ុប្រាជ — អនុប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ:៤៧៣**អយក.ឧទន**

(**ការសម្គាល់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

យោង៖ - បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា ២០២២-២០២៣ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។
- សំណើសុំដូរកាលបរិច្ឆេទរៀបចំការការពារនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការមេប្រយោគ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី០៨-០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ	ហង់ជួន ណារ៉ុន	ក្រសួង អយក	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តម	អ៊ុង បូរាត	ក្រសួង អយក	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម	លាង សេងហាក់	ក្រសួង អយក	សមាជិក
៤-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥. ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរ.ភ្នំពេញ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត	នូវ វ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១១-លោកបណ្ឌិត	ឈូក ច័ន្ទធាយា	នាយកដ្ឋានបវ.	សមាជិក
១២-លោកបណ្ឌិត	នី វដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៤-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍៣រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

- អគ្គនាយកដ្ឋានរ.ហិ អគ្គនាយកដ្ឋានឧស.
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទអយកដែលមានការពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីខ្លួន " ដើម្បីអនុវត្ត "
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារៈ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ៤៥០១**អយក.ខុទ**

(**ការសម្ងាត់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

យោង៖ - បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។
- សំណើសុំដូរកាលបរិច្ឆេទរៀបចំការការពារនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី០៨-០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១. ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២. លោកស្រីបណ្ឌិត បូ ច័ន្ទគុលិកា	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	អនុប្រធាន
៣. លោកបណ្ឌិត កាន់ ពុទ្ធី	នា.បឋមសិក្សា អយក.	សមាជិក
៤. លោក ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥. លោកស្រី សាំង សុចិន្តា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦. លោកបណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	នាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ	សមាជិក
៧. លោកបណ្ឌិត អៃ សុងហ៊ាង	SEAMEO TED អយក	សមាជិក
៨. ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ប៉ិច សៀង	វិ.បច្ចេកវិទ្យាកំពង់ឈើទាល	សមាជិក
៩.លោកបណ្ឌិត លី គឹមឡុង	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
១០.លោក ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១១.លោក លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១២. លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣. លោកស្រី នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៤. លោកស្រី បណ្ឌិត ឡឹយ សុខគា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥. លោកបណ្ឌិត អ៊ឹម គឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦. លោកបណ្ឌិត ទី សុផល	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧. លោកបណ្ឌិត គួយ សុគាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨. លោកបណ្ឌិត សោន វណ្ណៈ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩. លោកបណ្ឌិត ឈន ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០. លោកបណ្ឌិត សឿង សុផា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១. លោក ចាន់ ធឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

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

២២. លោកបណ្ឌិត សោកទ្រា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៣. លោក ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤. លោក ចាន់ រ៉ាដា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

លោក និងលោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិត នៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ៣ ១៣រោច ខែ កត្តិក ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

- អគ្គនាយកដ្ឋានរ.ហិ អគ្គនាយកដ្ឋានឧស.
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទអយកដែលមានការពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីខ្លួន " ដើម្បីអនុវត្ត "
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារៈ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋម នាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងខ្លាំងចំពោះអ្នកមានគុណជាទីស្រលាញ់ទាំងពីរ ដែលបានផ្តល់កំណើត ចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា ផ្តល់ឱកាស ដល់កូនបានសិក្សារៀនសូត្រ រហូតដល់ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នេះ តាំងពីចាប់ផ្តើមរហូតដល់ចប់។

នាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំដែលបានផ្តល់អាហារូបករណ៍សម្រាប់ការសិក្សានេះ ព្រមទាំងសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលដ៏មានតម្លៃក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ផ្តល់ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ ដល់និស្សិតយើងទាំងអស់គ្នា ក្នុងអំឡុងពេលនៃការសិក្សារយៈពេល ២ ឆ្នាំមកនេះ។

នាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះបណ្ឌិត សិត សេង គ្រូណែនាំគោល និងបណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ គ្រូណែនាំរង ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មមាញឹកផ្ទាល់ខ្លួន ក្នុងការណែនាំ ផ្តល់ជាគំនិត យោបល់ កែលម្អ ក្នុងការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឱ្យទទួលបានលទ្ធផលជាផ្លែផ្កា។

នាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះលោក ហាប តុងហ៊ា ប្រធានការិយាល័យអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធដែលបានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្ត ផ្តល់ឱកាស ផ្តល់ការណែនាំ ផ្តល់ជាគំនិត ក្នុងការបន្តការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់។ សូមអរគុណលោក ប៉ែនធោម ធារ៉ែត អនុប្រធានការិយាល័យអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ដែលតែងតែជួយផ្តល់គំនិត បង្ហាញផ្លូវក្នុងការស្រាវជ្រាវឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការសរសេ សារណា តាំងពីចាប់ផ្តើម រហូតដល់ចប់ ហើយក៏សូមអរគុណដល់សហការីក្នុងការិយាល័យអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធដែលតែងតែជួយសម្រួលកិច្ចការងារក្នុងការិយាល័យអំឡុងពេលដែលនាងខ្ញុំកំពុងបន្តការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់។

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោកប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តត្បូងឃ្មុំ ដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យនាងខ្ញុំចុះប្រមូលព័ត៌មានទាក់ទងនឹងការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងក៏សូមអរគុណជាអនេកចំពោះលោកនាយក នាយិកាសាលា អ៊ំៗសហគមន៍ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដែលបានជួយសម្របសម្រួលការប្រមូលទិន្នន័យក្នុងការ សិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ដោយបានផ្តល់បទសម្ភាសន៍ និងចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ ដែលជាចម្លើយដ៏សំខាន់ ហើយជាភស្តុងមួយទាក់ទងនឹងប្រធានបទរបស់នាងខ្ញុំក្នុងកាសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់។

ទន្ទឹមនឹងនេះ នាងខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរ គុណដល់និស្សិតជំនាន់ទី១០ទាំងអស់ ដែលបានផ្តល់កិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ក្នុងការចែករំលែកនូវចំណេះដឹងដែលខ្លួនមាន ទាំងចំណេះខ្លឹមសារ និងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានក្នុងការសរសេរសារណានេះ។

ជាទីបញ្ចប់ ខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធពរជ័យជូនដល់ឯកឧត្តម លោកនាយកនាយិកា លោកគ្រូអ្នកគ្រូ អ៊ំពូមីងសហគមន៍ មិត្តរួមការងារ និងមិត្តរួមជំនាន់ទាំងអស់ ដែលបានរួមចំណែកក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវកិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះ ហើយក៏សូមឱ្យមានសុខភាពល្អ កម្លាំងមាំមួន សម្រេចជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ចការងារ ព្រមទាំងសម្រេចបាននូវពុទ្ធពរ ៤ប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀង ឃ្លាតឡើយ។

មូលន័យសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងស្វែងយល់ពីកម្រិតនៃគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ និងសិក្សាឈ្វេងយល់ពីឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមនៃគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ។ ការសិក្សានេះ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបែបចម្រុះ ដែលមានលក្ខណៈពន្យល់ ។ ដំណាក់កាលទី១ ប្រើប្រាស់វិធីបែបបរិមាណវិស័យ ដោយប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរដែលសម្រួលពីលោក Wood និង Winston (2007) ដែលឧបករណ៍នេះមានភាពត្រឹមត្រូវ 0.៨ ហើយដែលបានកំណត់យកសំណាកចំនួន ៤២២ ដើម្បីវាស់ពីកម្រិតនៃគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន គឺត្រូវបានយកមកវិភាគតាម SPSS ក្នុងស្ថិតិតាមបែបពិពណ៌នា(Descriptive Statistics) ។ នៅដំណាក់កាលទី២ បុគ្គលសំខាន់៦រូបនៅសាលារៀន និងសហគមន៍ត្រូវបានសម្ភាស ហើយទិន្នន័យដែលទទួលបាន ត្រូវបានយកមកវិភាគទៅតាមមូលបទ (Thematic Analysis) ដោយចម្លងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ កំណត់កូដ និងរៀបទៅតាមមូលបទ ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២ ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សានេះបានបង្ហាញថា ជារួម គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំនាយកសាលាមានកម្រិតខ្ពស់ (M = 4.07, SD = 0.52) ដែល នៅក្នុងគណនេយ្យភាពនេះ ការទទួលខុសត្រូវគឺខ្ពស់ក្នុងកម្រិត M = 3.93 និង SD = 0.58 ការឆ្លើយតបគឺខ្ពស់ក្នុងកម្រិត M = 4.04 និង SD = 0.60 និងតម្លាភាពគឺខ្ពស់ក្នុងកម្រិត M = 4.24 និង SD = 0.57 ដែលមានលក្ខណៈពីទាបទៅខ្ពស់ក្នុងលំដាប់រៀងគ្នា ។ លទ្ធផលគុណវិស័យបានបង្ហាញថា នាយកសាលាមានការអនុវត្តល្អលើគណនេយ្យភាពនេះដោយនាយកមានផែនការច្បាស់លាស់ ការផ្ដើមចេញពីខ្លួនឯង ការលើកទឹកចិត្ត ការព្រមទទួលការរិះគន់ដើម្បីស្ថាបនា ការបណ្ដុះស្មារតីទទួលខុសត្រូវ និងតម្លាភាពនៅក្នុងសាលារៀន ។ លទ្ធផលនេះបង្ហាញទៀតថា មានកត្តាមួយចំនួនដែលនាំឱ្យនាយកសាលាអនុវត្តបាននូវគណនេយ្យនេយ្យភាពខ្ពស់ក្នុងកម្រិតនេះគឺ ការបានសិក្សាវគ្គខ្លីៗច្រើន ការលើកទឹកចិត្តពីសហគមន៍ ការលើកទឹកចិត្តពីគ្រួសារ ការចង់បានគុណភាពអប់រំល្អ ការមានស្មារតីបណ្ដុះមេដឹកនាំបន្តវេន ការសេពគប់ត្រូវ ការទុកថ្នាក់លើមួយឡែក បទពិសោធន៍ច្រើនក្នុងឆាកជីវិត ការបណ្ដុះគុណធម៌ផ្លូវចិត្តតាមរយៈការស្ដាប់ធម៌ និង ការទទួលយកទីប្រឹក្សា ។ ការសិក្សានេះ បង្ហាញថា នាយកសាលាទទួលរងនូវបញ្ហាប្រឈមធំៗចំនួនពីរ គឺការខ្វះពេលវេលាសម្រាប់គ្រួសារខ្លួន និងកង្វះខាតជីវភាពគ្រួសារ ។ ជារួម នាយកសាលាបឋមនៅខេត្តត្បូងឃ្មុំមានគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំល្អ ហើយសំណូមពរ ការគិតគូរលើជីវភាពនាយកសាលា ការជួយសម្រួលការងារនាយកសាលា និងការបណ្ដុះកត្តាជំរុញទៅតាមលទ្ធផលដែលបានរកឃើញសម្រាប់នាយកសាលាថ្មីៗ គឺជាកត្តាគួរយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងវិស័យអប់រំ ។

Abstract

This research aims to assess the extent of leader accountability among primary school principals in Tboung Khmum province while exploring the associated best practices, compelling influences, and challenges. Employing an explanatory sequential mixed-method design, Phase 1 utilizes a quantitative approach, incorporating a questionnaire derived from Wood and Winston (2007) with a reliability score of 0.8. A sample of 422 teachers undergoes data collection, which is subsequently analyzed through SPSS using descriptive statistics. In Phase 2, six key informants from schools and the community partake in interviews. Qualitative data undergoes analysis through thematic analysis, involving transcript examination, coding, and theming.

The findings indicate that school principals exhibit a high level of accountability (M = 4.07, SD = 0.52), specifically in terms of responsibility (M = 3.93, SD = 0.58), answerability (M = 4.04, SD = 0.60), and transparency (M = 4.24, SD = 0.57). Qualitative insights reveal that principals engage in commendable best practices within their accountability, encompassing effective planning, self-initiative, motivation, openness to constructive feedback, cultivation of responsibility, and transparency within school operations. Contributing factors to these exemplary practices include participation in short courses, motivation from family and community, aspirations for high-quality education, a commitment to nurturing future leaders, appropriate associations and friendships, independence from external leadership institutions, life experiences, psycho-education through Dharma, and acceptance of advisory support.

However, challenges emerge, particularly in the form of time constraints and insufficient financial support for family matters. In conclusion, primary school principals in Tboung Khmum demonstrate a notable level of accountability. Recommendations include a focus on improving living standards, facilitating their work, and reinforcing the contributing factors that drive accountability for new school principals.

មាតិកា

ជំពូក១៖ សេចក្តីផ្តើម ១
១.១. លំនាំនៃការជ្រាវជ្រាវ ១
១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ៤
១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ៨
១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ ៨
១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ៨
១.៦. វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ ៩
១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ ៩
ជំពូក២៖ ការរំឭកទ្រឹស្តី ១១
២.១. សេចក្តីផ្តើម ១១
២.២. និយមន័យពាក្យគន្លឹះ ១១
២.៣. គណនេយភាពអ្នកដឹកនាំ (Leader Accountability) ២០
២.៣.១. ការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកដឹកនាំ ២២
២.៣.២. តម្លាភាពរបស់អ្នកដឹកនាំ ២៤
២.៣.៣. ការឆ្លើយតបរបស់អ្នកដឹកនាំ ២៥
២.៤. គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ២៧
២.៤.១. ការទទួលខុសត្រូវ ៣៩
២.៤.២. តម្លាភាព ៤០
២.៤.៣. ការឆ្លើយតប ៤១
២.៥. ប្លង់គំនិតស្តីពីគណនេយ្យភាព និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ៤២
ជំពូក៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ៤៤
៣.១. ការរៀបចំប្លង់ស្រាវជ្រាវ ៤៤

៣.២ សំណាកស្រាវជ្រាវ ៤៤
៣.៣. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ... ៤៩
៣.៤. វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ ៥០
៣.៥. ការវិភាគទិន្នន័យ ៥១
ជំពូក៤៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា...៥៣
៤.១ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវបរិមាណវិស័យ...៥៣
៤.១.១ ការទទួលខុសត្រូវ (Responsibility) ៥៦
៤.១.២ តម្លាភាព (Transparency) ៥៧
៤.១.៣ ការឆ្លើយតប (Answerability) ៥៨
៤.២ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវគុណវិស័យ ៦០
៤.២.១ ឧត្តមានុវត្តលើគណនេយយភាពអ្នកដឹកនាំ ៦១
៤.២.២ កត្តាជំរុញការអនុវត្តគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ៦៩
៤.២.៣ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្ត ៧៦
ជំពូក៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ ៧៨
៥.១ សង្ខេបលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ ៧៨
៥.២ សំណូមពរ ៧៩
៥.៣ អនុសាសន៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវបន្ត...៨១
ឯកសារយោង ៨២

បញ្ជីរូបភាព

រូបភាព 1៖ ប្លង់គំនិតនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ..៤៣

រូបភាព 2៖ ភាគរយប្រភេទអ្នកឆ្លើយតប... ៤៦

រូបភាព 3៖ ភាគរយអ្នកឆ្លើយតបនៅតាមស្រុក ៤៧

រូបភាព 4 ៖ ភាគរយកម្រិតសញ្ញាបត្រគរុកោសល្យអ្នកឆ្លើយតប ៤៨

រូបភាព 5៖ ភាគរយកម្រិតវប្បធម៌អ្នកឆ្លើយតប ៤៨

បញ្ជីតារាង

តារាង 1៖ ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលាបឋមសិក្សា.. ៤៤

តារាង2៖ កម្រិតពិន្ទុសម្រាប់កំណត់តម្លៃមធ្យម ៥១

តារាង3៖ លទ្ធផលកម្រិតនៃគណនេយ្យភាព ៥៤

តារាង4៖ លទ្ធផលកម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវ ៥៦

តារាង5៖ លទ្ធផលកម្រិតនៃតម្លាភាព...៥៧

តារាង 6៖ លទ្ធផលកម្រិតនៃការឆ្លើយតប... ៥៨

តារាង 7៖ ធាតុទាំងបីនៃគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ៥៩

តារាង8៖ កម្រិតខុសគ្នានៃធាតុទាំងបី.. ៦០

តារាង 9 ៖ អ្នកទទួលសម្ភាសន៍នៅក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យគុណវិស័យ ៦១

ជំពូក១៖ សេចក្តីផ្តើម

១.១. លំនាំនៃការស្រាវជ្រាវ

ភាពជាអ្នកដឹកនាំពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ចំពោះអង្គភាពមួយ ឬសង្គមមួយ ដូចជាច្បាប់ព្រះរាជសម្ភារ បានលើកឡើងថា " ខ្លែងហើរដ្បិតខ្យល់ នាយថ្កើងដ្បិតពល រក្សាឱ្យសុខ..." (លាង ហាប់អាន, 2005, p. 30) ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះដែរ តាមឯសាររបស់លោក មីសែល ត្រាណេ ព្រះបាទជ័យវរ្ម័នទី៧ បានលើកឡើងនូវគោលការណ៍ចំនួនប្រាំបី៖ ទឹកអម្រែក (មិនត្រូវលម្អៀង) ភ្នែកខ្លែង(ត្រូវមើលឱ្យបានគ្រប់ទិសទី) ស្នែងរាជសី (ត្រូវធ្វើឱ្យគេគោរពស្ញប់ស្ញែង) សម្តីឥសូរ (សម្តីឱ្យគេគោរព ស្តាប់បង្គាប់តាម និង អនុវត្តតាម) ថ្ងូរព្រះឥន្ទ្រ (ខ្វាល់ខ្វាយជានិរន្តរ៍ដល់រាស្ត្រ) សុបិនសួគ៌ (ត្រូវសម្រេចឱ្យបាននូវរាល់បំណងប្រាថ្នារបស់រាស្ត្រ) ខួរទន្សាយ (ត្រូវឈ្លាសវៃ) សប្បាយស្រមោច (ត្រូវធ្វើប្រជារាស្ត្រសម្បូរសប្បាយ រុងរឿង) (Van, 2021) ។

អ្នកដឹកនាំ ត្រូវតែជាអ្នកមានធម៌ ដោយប្រកាន់យកករណីយកិច្ច៣ប្រការគឺ គោរពច្បាប់ គោរពធម៌ និងគោរពតួនាទី (ហេង មណីចិន្តា, 1999) ។ ចំពោះសង្គម អ្នកដឹកនាំល្អនឹងនាំមកនូវរដ្ឋាភិបាលល្អ អ្នករដ្ឋការល្អ រាស្ត្រល្អ ធម្មជាតិប្រក្រតី កសិកម្មល្អ សម្បូរសប្បាយ និងគ្មានសង្គ្រាម (p. 29) ។ នៅក្នុងសង្គមខ្មែរ មានពាក្យមួយចំនួន ដែលកំណត់ថាជាអ្នកដឹកនាំដូចជា ប្រមុខ ប្រធាន នាយក រាជា មេ ហើយពាក្យទាំងប្រាំនេះ ជាគុណលក្ខណៈដែលអ្នកដឹកនាំគ្រប់រូបត្រូវមាមានឱ្យបានគ្រប់ ដោយមិនអាចខ្វះមួយណាបានឡើយ (p. 36) ។ ហេតុនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានគុណភាព ត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិបីយ៉ាងគឺ សុខភាព សមត្ថភាព និងគុណធម៌ (p. 58) ។

នៅក្នុងគុណធម៌ មានធម៌១០ប្រការ ឬហៅថា ទសពិតរាជធម៌សម្រាប់អ្នកដឹកនាំ គឺ (1) ទានៈ ការធ្វើអំណោយ (2) សីលៈ ការធ្វើល្អ (3) បរិច្ចាគ គឺការចំណាយទ្រព្យ ទំនុកបំរុងប្រទេសជាតិ (4)

អាវជ្ជវៈ គឺសេចក្ដីទៀងត្រង់ (5) មទ្ទវៈ គឺសេចក្ដីទន់ភ្លន់ ស្លូតបូត សុភាពរាបសា (6) តបៈ គឺការដុតនូវកិលេស (7) អក្កោធៈ គឺការមិនក្រោធ (8) អវិហឹង្សា គឺការដែលមិនបៀតបៀនអ្នកដទៃ (9) ខន្តី គឺសេចក្ដីអត់ធន់ និង (10) អវិរោធនៈ គឺការមិនធ្វើខុស (ហេង មណីចិន្តា, 1999, p. 87) ។

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានលើកឡើងពីការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ក្នុងស្មារតីម្ចាស់ការប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងសាមគ្គីភាពផ្ទៃក្នុងស្ថាប័ន ការរៀបចំ និង អនុវត្តហ្មត់ចត់នូវក្រមប្រតិបត្តិសម្រាប់បំពេញការងារ និង ការសម្រិតសម្រាំងរកមន្ត្រីមានសមត្ថភាពខ្ពស់ និង គុណវុឌ្ឍល្អប្រសើរ សម្រាប់ការតែងតាំងមុខតំណែងដឹកនាំនៅក្នុងមុខងារ សាធារណៈ (រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, 2018) ។

ឆ្លើយតបនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ-ដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដោយបានចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាអាទិភាពទី១ ហើយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាប្ដេជ្ញាសម្រេចឱ្យបាននូវមុំទី១ ស្ដីពីការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា ផ្ដោតអាទិភាពលើ ១) ការយកចិត្តទុកដាក់លើគ្រូបង្រៀន ២) ការពង្រីកវិសាលភាពសាលារៀនគ្រប់កម្រិត ៣) ការពង្រឹងអធិការកិច្ចគ្រប់ ជ្រុងជ្រោយលើ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៤) ការជំរុញការអប់រំបច្ចេកទេសនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ៥) ការអប់រំបំណិន ឱ្យស្របតាមទីផ្សារការងារ ៦) ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោល គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និង ៧) ការត្រៀមប្រកួតកីឡាស៊ីហ្គេម ឆ្នាំ២០២៣(ក្រសួងអប់រំ, 2019) ។ នេះបង្ហាញថា ការលើកកម្ពស់អ្នកដឹកនាំនៅក្នុងវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា កំពុងត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ ។

ដើម្បីឆ្ពោះទៅឆ្នាំ២០៣០ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ប្ដេជ្ញាសម្រេចឱ្យបានគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ស្ដីពីការអប់រំ ដោយ ឈរលើគោលការណ៍ គុណភាព សមធម៌ បរិយាបន្ន ការសិក្សាពេញមួយជីវិត និងទាំងអស់គ្នា។ម្យ៉ាងទៀតក្រសួងបន្តកាត់បន្ថយគម្លាតជំនាញដោយសហការ

ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការបង្កើនការផ្គត់ផ្គង់ ជំនាញដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ ក្នុងវិស័យអាទិភាពមួយចំនួន ដោយដាក់ចេញនូវការអប់រំតាម បែបឌីជីថល ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងគោលនយោបាយ និងទិសដៅនៃសេដ្ឋកិច្ចឌីជីថលកម្ពុជា។ ក្រសួងបានកំណត់ គោលនយោបាយពីរគឺ ១)ធានាឱ្យការអប់រំ មានគុណភាព ប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើក កម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សា ពេញមួយជីវិត សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និង ២) ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជា អ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់ មន្ត្រីអប់រំគ្រប់ លំដាប់ថ្នាក់ (ក្រសួងអប់រំ, 2019) ។ នៅក្នុងគោលនយោបាយទី២នេះហើយ ដែលភាពអ្នកដឹកនាំក្នុងវិស័យអប់រំត្រូវបានយកមកអនុវត្ត ។

ក្នុងការអនុវត្តវិធានការលើកកម្ពស់គុណភាព និងភាពឆ្លើយតបរបស់សេវាអប់រំ ពិសេសកំណែទម្រង់ការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងការប្រឡងគ្រប់ប្រភេទ ការលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនិងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ព្រមទាំងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធិភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងសេវាអប់រំ។ តាមរយៈវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តវិធានការកំណែទម្រង់ ៨ចំណុចរួមមាន៖ (១) ការកែលម្អប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំ (២) ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (៣) កំណែទម្រង់ការប្រឡង (៤) ការអភិវឌ្ឍយុវជននូវជំនាញ បច្ចេកទេស និងជំនាញទន់ (៥)កំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា (៦) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ (៧) ការអប់រំកាយនិងកីឡាដើម្បីត្រៀមឆ្ពោះទៅកីឡាស៊ីហ្គេម ឆ្នាំ ២០២៣និង (៨) ការបង្កើតធនាគារខួរក្បាលសម្រាប់វិស័យអប់រំ (ក្រសួងអប់រំ, 2023) និងវឌ្ឍនភាព នៃកំណែទម្រង់ ១៥ ចំណុច ពីឆ្នាំ ២០១៥ ដល់ ២០១៨រួមមាន៖ (១) ការគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ (២)ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន (៣)កំណែទម្រង់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ បង្រៀន (៤) ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (៥)ការងារអធិការកិច្ច (៦)វង្វាយតម្លៃលទ្ធផល សិក្សា (៧)កំណែទម្រង់ការប្រឡងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (៨)កំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅ សិក្សាគោល (៩)ការសាងសង់អគារសិក្សា

និងជួសជុល (១០)វង្វាយតម្លៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (១១) ការលើកកម្ពស់វិស័យកីឡា (១២)ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយយុវជន (១៣)ការអប់រំបច្ចេកទេស (១៤)ការបង្កើតសាលារៀនជំនាន់ថ្មី (១៥)ការរៀបចំគន្លងអាជីប និង បណ្តុះបណ្តាលនាយក (p. 11)។ ក្នុងន័យនេះ កំណែទម្រង់ទី២នៃកំណែទម្រង់ទាំង៨ និងកំណែទម្រង់ទី១ និងទី៤ ក្នុងកំណែទម្រង់ទាំង១៥ចំណុច ត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ។

ឆ្លើយតបនឹងវត្ថុបំណងគោលនយោបាយទី២ ក្រសួងបានផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្តការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀនដែលមាន ៤ផ្នែក ៖ ១) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ២) ការងាររៀន-បង្រៀន និងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ៣) ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងការងារអធិការកិច្ច ៤) ការរៀប ចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន(ក្រសួងអប់រំ, 2019) ។ ដូច្នេះការគ្រប់ គ្រងតាមបែបសាលារៀននេះ គឺត្រូវមើលលើសមត្ថភាព និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាដើម្បី ឱ្យផ្នែកទាំង៤ខាងលើអាចសម្រេចទៅបាននៅតាមសាលារៀននីមួយៗ ។

១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ តួនាទីរបស់អ្នកដឹកនាំអប់រំ ជាពិសេសនាយកសាលាបឋមសិក្សា បានទទួលការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំង ព្រោះវាមានផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើគុណភាពនៃការអប់រំ និងការអនុវត្តសាលាទាំងមូល ។ នាយកសាលាបឋមសិក្សាដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការរៀបចំទិដ្ឋភាពអប់រំ ជំរុញបរិយាកាសសិក្សាដែលអំណោយផល និងធានាបាននូវលទ្ធផលវិជ្ជមានរបស់សិស្ស។ នាយកសាលាត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ជួយដល់សិស្សដែលជួបការលំបាក និងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងសាលារៀន ហើយ ដើម្បីបំពេញទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នាយកសាលាបឋមសិក្សាត្រូវបង្ហាញពីទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកដឹកនាំ គឺទំនួលខុសត្រូវដែល

ត្រូវឆ្លើយតបចំពោះសកម្មភាព ការសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តទូទៅនៃសាលារបស់ខ្លួន (Davis & Darling-Hammond, 2012) ។

ដូច្នេះ ការសិក្សានេះមានគោលបំណងស្វែងយល់ពីការអនុវត្តល្អបំផុត និងបញ្ហាប្រឈមនៃគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំក្នុងចំណោមនាយកសាលាបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ ។ តាមរយៈការពិនិត្យមើលកត្តា ដែលមានឥទ្ធិពលលើគណនេយ្យភាពរបស់អ្នកដឹកនាំ ការកំណត់បញ្ហាប្រឈមជាក់លាក់ដែលនាយកសាលាបឋមសិក្សាជួបប្រទះ និងការយល់ដឹងពីផលប៉ះពាល់លើគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ការស្រាវជ្រាវនេះនឹងរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់ការអនុវត្ត ភាពជាអ្នកដឹកនាំបឋមសិក្សានៅក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ ។ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវនេះ យើងមានបំណងរកឱ្យឃើញនូវយុទ្ធសាស្ត្រដែលអាចលើកកម្ពស់គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុង ចំណោមនាយកសាលាបឋមសិក្សា ដែលទីបំផុត ឈានទៅរកការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ។

ការអប់រំបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ អនុវត្តតាមគោលការណ៍ណែនាំកម្មវិធីសិក្សាជាតិដែលបង្កើតឡើង ដោយអាជ្ញាធរអប់រំ។ប្រព័ន្ធអប់រំបឋមមានគោលបំណងផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការអប់រំ ដ៏រឹងមាំដល់កុមារដែលមានអាយុចន្លោះពី ៦ ទៅ ១១ ឆ្នាំ ដោយផ្តោតលើមុខវិជ្ជាមូលដ្ឋានដូចជា ភាសា គណិតវិទ្យាវិទ្យាសាស្ត្រ-សិក្សាសង្គម ការអប់រំកាយនិងសុខភាពនិងបំនិនជីវិតតាមមូលដ្ឋាន(ថ្នាក់ទី១ដល់ទី៣) ភាសា គណិតវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រ សិក្សាសង្គម ការអប់រំកាយ សុខភាពនិងកីឡានិងភាសាអង់គ្លេស និងបំនិនជីវិតតាមមូលដ្ឋាន(ថ្នាក់ទី៤ដល់ទី៦)(ក្រសួងអប់រំ, ២០២៣)។

នៅក្នុងខេត្ត សាលាបឋមសិក្សាត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅតាមតំបន់ជនបទ និងទីក្រុងផ្សេងៗ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់សហគមន៍មូលដ្ឋាន ។ សាលាទាំងនេះ ជាមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំសម្រាប់សិស្សានុសិស្ស

ដែលមកពីមជ្ឈដ្ឋានចម្រុះ រាប់ចាប់ពីសហគមន៍កសិកម្មជនបទ រហូតដល់សង្កាត់ក្នុងទីក្រុង (ក្រសួងអប់រំ, ២០១៤-២០១៨)។ ប្រព័ន្ធអប់រំបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ ខិតខំផ្តល់លទ្ធភាពទទួល បានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់កុមារគ្រប់រូប ដោយមិនគិតពីប្រវត្តិសេដ្ឋកិច្ចសង្គម ឬទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់ពួកគេឡើយ។

ខណៈពេលដែលការអប់រំបឋមសិក្សានៅក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ មានគោលបំណងផ្តល់នូវការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព វាមានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនដែលជះឥទ្ធិពលដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធ ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះអាចរួមមានធនធានមានកម្រិត ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមិនគ្រប់គ្រាន់ កង្វះគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព និងភាពខុសគ្នាខាងសេដ្ឋកិច្ចសង្គមក្នុងចំណោមសិស្ស (p. ១៨)។ ជាងនេះទៅទៀត ទិដ្ឋភាពនៃការ អប់រំដែលមិនធ្លាប់មាន ការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការសង្គម និងការទាមទារនៃសាកលភាវូបនីយកម្ម បង្ហាញពី បញ្ហាប្រឈមបន្ថែមសម្រាប់នាយកសាលាបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ ។

ដោយសារនាយកសាលាបឋមមានតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ អ្វីដែលចាំបាច់នោះ គឺត្រូវស្វែងយល់ពីបរិបទជាក់លាក់ដែលនាយកសាលាបឋមសិក្សាកំពុងដំណើរការ រាប់ទាំង ការទទួលបានការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាប្រឈមចំពោះមុខ យុទ្ធសាស្ត្រដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមទាំងនោះ និងផលប៉ះ ពាល់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ពួកគាត់ លើលទ្ធផលសិស្ស(ក្រសួងអប់រំ, ២០១៤-២០១៨) ។ តាមរយៈការពិនិត្យមើលប្រវត្តិនៃការអប់រំបឋមសិក្សានៅក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ ការសិក្សានេះមានគោលបំណងផ្តល់នូវការយល់ដឹងទូលំទូលាយអំពីបរិបទដែលគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំMត្រូវបានអនុវត្តនិងផលប៉ះពាល់របស់គណនេយ្យភាពនេះចំពោះការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សានៅក្នុងខេត្ត។

ការស្វែងយល់ពីសាវតារនៃការអប់រំបឋមសិក្សានៅក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ គឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់បរិបទនៃការសិក្សាស្តីពីគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំក្នុងចំណោមនាយកសាលាបឋមសិក្សា។ ការសិក្សានេះរួមចំណែកដល់ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សា ដោយលើកកម្ពស់ការអនុវត្តភាពជាអ្នក

ដឹកនាំ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅក្នុងខេត្ត។

នៅប្រទេសកម្ពុជា ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៅសាលាលារៀនមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធនៅឡើយទេ (Om, 2022)។ លោក Tan (2007) បានរកឃើញថា សាលារៀនក៏នៅពុំទាន់មានតម្លាភាព និង គណនេយ្យភាពនៅឡើយដែរ។ ហើយលើសពីនេះ លទ្ធផល PISA-D ឆ្នាំ២០១៨ បានសន្និដ្ឋានថា សាលារៀន និងសហគមន៍មិនទាន់មានទំនាក់ទំនងនឹងគ្នាដែរ ព្រោះគណនេយ្យភាពនៅក្នុងសាលារៀនមានកម្រិតទាប (MoEYS, 2018, p. 123)។ កង្វះគណនេយ្យភាពនេះ បង្ហាញថាការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅមានភាពទន់ខ្សោយនៅឡើយ ហើយជាចុងក្រោយវាអាចជះឥទ្ធិពលដល់ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សតែម្តង ។លទ្ធផល នៃតេស្តនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះបង្ហាញថា សិស្សវ័យ១៥ឆ្នាំមានសមត្ថភាពខ្សោយផ្នែកគណិតវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រ និងអំណាន ។ កង្វះគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលានៅអង្គភាពធ្វើឱ្យបាត់បង់ឱកាសក្នុងការកសាងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀននៅក្នុងអង្គភាពទាំងមូល ព្រោះថាបើតាមលោកHarris(2002) ការកសាងសមត្ថភាពនៅក្នុងសាលារៀនគឺជាការបង្កើតលក្ខខណ្ឌ ឱកាស និងបទពិសោធន៍សម្រាប់កិច្ចសហការ និងការរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក ។ សមត្ថភាពសមូហភាពរបស់គ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលារៀនទាំងមូល នឹងនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរ យ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព (Harvey, 2003) ហើយសាលារៀនគួរតែអភិវឌ្ឍវប្បធម៌បែបសហការគ្នានេះ ព្រោះជាវប្បធម៌ដែលគ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ មិនពឹងផ្អែកតែទៅលើនាយកសាលាទាំងស្រុង តែបែរជាពឹងផ្អែកលើជំនាញ និងឯកទេសរបស់គ្រូនីមួយៗ (Fullan & Hargreaves, 1996) ពោល គឺនាយកសាលា អាចបណ្តុះសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនឱ្យកាន់តែខ្ពស់ឡើង ដោយផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ ដែលអាចឱ្យគ្រូបង្រៀន រួមគ្នាធ្វើការស្រាវជ្រាវរករវិធីសាស្ត្រប្លែកៗជាច្រើនដើម្បីលើកកម្ពស់ការបង្រៀន និងរៀន (Frost, 2003)។ ដូច្នេះ កង្វះគណនេយ្យភាព ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាហើយកម្សោយនៃ ភាពជាអ្នកដឹកនាំជះឥទ្ធិពលដល់ការកសាងសមត្ថភាព និងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដែលទីបំផុតនាំឱ្យលទ្ធផល សិក្សារបស់

សិស្សខ្សោយ ដូចជាកម្រោយក្នុងលទ្ធផលនៃរបាយការណ៍របស់ PISA-D នោះជាដើម ។

១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

១.មានបំណងស្វែងយល់ពីកម្រិតនៃគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក សាលាបឋម សិក្សា នៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ ។

២.សិក្សាឈ្វេងយល់ពីឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក សាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ ។

១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះផ្តោតលើសំណួរស្រាវជ្រាវចំនួនពីរគឺៈ

១. តើគ្រូបង្រៀនយល់ឃើញយ៉ាងណាចំពោះគណនេយ្យភាព ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក សាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ?

២. តើមានឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះនៃការការអនុវត្តគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលា?

១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សានេះ អ្នកបង្កើតគោលនយោបាយអប់រំ នឹងអាចពង្រឹងគោលនយោបាយ ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា ដោយដាក់បញ្ចូលគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ។ នៅក្នុងផ្នែកសិក្សាស្រាវជ្រាវ លទ្ធផលដែលបានរកឃើញនេះនឹងបំពេញបន្ថែមនូវព័ត៌មានដែលមានស្រាប់នៅក្នុងស្នាដៃស្រាវជ្រាវកន្លងមក ព្រោះកម្រិតគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ និងបញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងការអនុវត្តលើគណនៀ្យភាពនេះ នៅពុំទាន់មានការស្រាវជ្រាវតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រណាមួយធ្វើឡើងនៅខេត្តត្បូងឃ្មុំឡើយ ជាពិសេសសម្រាប់នាយកសាលានៅកម្រិតបឋមសិក្សា ។ ជាចុងក្រោយលទ្ធផលនេះ នឹងរួមចំណែកលើកកម្ពស់ដល់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅកម្រិតបឋមសិក្សានៅតាមសាលារៀននីមួយៗ ព្រោះអ្នកដឹកនាំល្អ ក៏ត្រូវមានគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងខ្លួនដើម្បីឈានទៅរកការអភិវឌ្ឍសាលារៀនឱ្យកាន់តែរីកចម្រើន ។

១.៦. វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះ ផ្តោតលើកម្រិតគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ និងបញ្ហាប្រឈមលើការអនុវត្តគណនេយ្យភាពនៅកម្រិតនាយកសាលានៅបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំប៉ុណ្ណោះ មិនផ្តោតទៅលើអ្វីក្រៅពីនេះឡើយ។ ការស្រាវជ្រាវត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងខេត្តនេះ ព្រោះជាតំបន់ដែលអ្នកស្រាវជ្រាវកំពុងបម្រើការងារក្នុងវិស័យអប់រំ ហើយមានភាពងាយស្រួលច្រើនក្នុងការប្រមូលយកព័ត៌មានផ្សេងៗផ្នែកអប់រំ ជាពិសេស ការចុះទៅប្រមូលព័ត៌មាននៅតាមសាលាបឋមសិក្សានៅក្នុងខេត្តតែម្តង ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រោយៗទៀត អាចធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តដោយកំណត់យកខេត្តផ្សេងៗក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលមិនមែនខេត្តត្បូងឃ្មុំ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការសម្ភាសជាមួយអ្នកឆ្លើយសំណួរនៅក្នុងផ្នែកគុណវិស័យនៅតិច និងនៅខ្វះលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈជាអ្នកសម្ភាស ដែលបម្រើឱ្យការស្រាវជ្រាវ ហើយពុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់សម្ភាសឱ្យបានច្រើនជាង៦នាក់នេះ ។

១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

និក្ខេបបទនេះមាន៥ជំពូក ។ **នៅក្នុងជំពូក១ ដែលជាសេចក្តីផ្តើម** អ្នកស្រាវជ្រាវលើកឡើងពីលំនាំបញ្ហា ចំណោទបញ្ហា គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ សំណួរ ស្រាវជ្រាវ ព្រមទាំងដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ **«គណនេយ្យភាពអ្នក ដឹកនាំ៖ ឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ»** និងបង្ហាញពីរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ ។ **ជំពូក២ គឺការរំឭកទ្រឹស្តី ។** អ្នកស្រាវជ្រាវ នឹងលើកឡើងពីទ្រឹស្តីរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវមុនៗអំពីគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ លទ្ធផលពីអត្ថបទស្រាវជ្រាវជាតិ និងអន្តជាតិ លិខិតបទដ្ឋាន គតិយុត្តិ ប្រកាស សារាចរណ៍ណែនាំ និងឯកសារនានារបស់ក្រសួង និងស្ថាប័ននានា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទនេះ ហើយនឹងបង្ហាញពីកង្វះចំណេះដឹងក្នុងការស្រាវជ្រាវកន្លងមក (gap) ហើយដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការរកឃើញថ្មីក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ។

នៅក្នុងជំពូក៣ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញពីប្រភេទនៃការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រ

ប្រមូលទិន្នន័យ ឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យ វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសគំរូសំណាក និងប្រភេទ សំណាក ព្រមទាំង វិធីសាស្ត្រវិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីឆ្លើយទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវនីមួយៗ ។ **នៅក្នុងជំពូក៤ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹង**បង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ បកស្រាយលើលទ្ធផល វិភាគនិងពិភាក្សាលើលទ្ធផលដែលបានរកឃើញ ធៀបទៅនឹងការស្រាវជ្រាវកន្លងមកនៅក្នុងពិភពលោក ស្តីពីប្រធានបទប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះនៅក្នុងបរិបទដទៃទៀត។ **នៅក្នុងជំពូក៥ គឺ**សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ។ ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវធ្វើការសន្និដ្ឋានទៅលើចំណុចទាំងអស់ដែលបានវិភាគ ព្រមទាំងផ្តល់ និងលើកឡើងនូវសំណូមពរមួយចំនួនដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តត្បូងឃ្មុំ ការិយាល័យអប់រំ យុវជននិងកីឡាក្រុងស្រុកទាំង៧ សាលារៀនបឋមសិក្សានីមួយៗ នាយកសាលាបឋមសិក្សា គ្រូបង្រៀន និងអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រោយៗ ដើម្បីចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍ និងធ្វើឱ្យស្ថានភាពគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំនាយកសាលាបឋមសិក្សាមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន ។

ជំពូក២៖ ការរំឭកទ្រឹស្តី

២.១. សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកនេះបង្ហាញពីការរំឭកទ្រឹស្តី ឬវណ្ណកម្មទាំងឡាយអំពីទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ដោយសំដៅទៅលើឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សាលើគណនេយ្យភាព ដែលស្ថិតក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ។ ជំពូកនេះចែកចេញជាបួនផ្នែកសំខាន់ៗគឺ (១)និយមន័យពាក្យគន្លឹះ (២)គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ (៣)គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា និង(៤)ប្លង់គំនិតស្តីពីគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ។ ពាក្យគន្លឹះនឹងត្រូវបានកំណត់ន័យទៅតាមខ្លឹមសារនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ ដូចជាពាក្យ គណនេយ្យភាព ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ឧត្តមានុវត្ត និងនាយកសាលាបឋមសិក្សា ។ បន្ទាប់មក ទ្រឹស្តីទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ និងការស្រាវជ្រាវកន្លងមកដែលពាក់ព័ន្ធ ត្រូវបានលើកកមបង្ហាញ ។ បន្ទាប់មកទៀត គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សាត្រូវបានលើកមកបង្ហាញ ទាំងផ្នែកទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត ពាក់ព័ន្ធនឹងធាតុសំខាន់ៗនៅក្នុងទ្រឹស្តីគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ហើយបញ្ជាក់ពីគម្លាត ឬកង្វះខាត (gap) ដែលមាននៅក្នុងការរំឭកទ្រឹស្តី (literature review) ។ ចុងបញ្ចប់ ប្លង់គំនិតស្តីពីគណនេយ្យភាព និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សាត្រូវបានបរិយាយយ៉ាងជាក់លាក់ ដើម្បីជាគោលគំនិតសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ ហើយនឹងបំពេញគម្លាត (gap) នៅក្នុងការរំឭកទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវកន្លងមក ។

២.២. និយមន័យពាក្យគន្លឹះ

គណនេយ្យភាព (accountability)

មាននិយមន័យជាច្រើន ដែលបានកំណត់ទៅលើពាក្យ គណនេយ្យភាព ។ លោក Connors, Smith, និង Hickman (1994) បានលើកឡើងពីការយល់ឃើញខុសៗគ្នាជាច្រើន អំពីគ**ណនេយ្យភាព**នេះ ដោយពួកគាត់អះអាងថា គណនេយ្យភាពគឺជាទស្សនាទាន ឬគោលការណ៍ដែល អាចអនុវត្តបាននៅពេលធ្វើអ្វី

មួយដែលខុសឬក៏នណាមួយដែលព្យាយាមបង្ហាញពីបុព្វហេតុ ឬការទទួល កំហុសហើយថាគណនេយ្យភាពនេះក៏ជាអ្វី ដែលកើតឡើងចំពោះពួកគេ(មនុស្ស)ឬក៏បានធ្វើឱ្យពួកគេ ឈឺចាប់ហើយគិតថាវាជាបន្ទុកដ៏ធ្ងន់មួយដែលត្រូវទទួលយក ។ ពួកគាត់បានបន្ថែមទៀត ថាគណនេយ្យភាព ជាដំណើរការនៃការត្រួតពិនិត្យមើល ជាម្ចាស់(គ្រប់គ្រង) ដោះស្រាយ និងអនុវត្តនូវគណនេយ្យភាព ។ ដើម្បីអនុវត្តគណនេយ្យភាពនេះទាមទារកម្រិតនៃភាពជាម្ចាស់រួមមានៈ ការបង្កើតការប្តេជ្ញាចិត្ត ការរក្សា និងការឆ្លើយតបគឺអនុវត្តនូវអ្វីដែលបានប្តេជ្ញារក្សាយ៉ាងសកម្មដោយមានការប្តេជ្ញាចិត្តផ្ទាល់ ខ្លួនរបស់ មនុស្សម្នាក់ឬបុគ្គលម្នាក់ ។ កត្តាទាំងបីនេះបង្កើតរចនាសម្ព័នដ៏សំខាន់នៃគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំដែលត្រូវពឹងផ្អែកលើ។

Brinkerhoff (2017) បានកំណត់ថា គណនេយ្យភាព គឺជាការឆ្លើយតប (answerability) ។ ក្នុងន័យនេះ Brinkerhoff សំដៅថា ការមានគណនេយ្យភាព គឺជាការបំពេញកាតួកិច្ច ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាទាំងឡាយពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្រេចចិត្ត ឬសកម្មភាព ហើយមានគណនេយ្យភាពផ្សេងៗមួយចំនួន ។ គណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ គឺសំដៅលើ ការតាមដាន និងរាយការណ៍ពីការរក្សាទុក ចំណាយ និងប្រើប្រាស់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍សាវនកម្ម ថវិកា និងគណនី ។ រីឯគណនេយ្យភាពប្រជាធិបតេយ្យ ឬនយោបាយ សំដៅលើភារកិច្ចដែលត្រូវបំពេញជាមួយស្ថាប័ន និងសំដៅលើយន្តការនានាដែលរដ្ឋាភិបាលបានសន្យាថានឹងធ្វើ នៅពេលឃោសនាបោះឆ្នោត ។ ចំពោះគណនេយ្យភាពអនុវត្តការងារវិញ គឺសំដៅលើការបង្ហាញ និងការពន្យល់ពីការអនុវត្តការងារ ដែលកើតចេញពីគោលដៅអនុវត្តដែលគេបានព្រមព្រៀង ។

នៅក្នុងការថែទាំសុខភាព គណនេយ្យភាពមានទំនាក់ទំនងទៅនឹងនីតិវិធី និងដំណើរការរបស់ភាគីមួយ ដែលផ្តល់ពីមូលហេតុស្តីអំពី និងទទួលខុសត្រូវលើសកម្មភាពរបស់ខ្លួន (Emanuel & Emanuel, 1996)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គណនេយ្យភាពមានធាតុបីសំខាន់គឺ (១) អ្នកពាក់ព័ន្ធ ដូចជាអ្នកជំនាញ ស្ថាប័នជំនាញ (មន្ទីរពេទ្យ គ្លីនិក) ក្រុមប្រឹក្សាច្បាប់ អ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ អ្នកជំងឺ

គ្រួសារ ក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រង និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត (២) វិស័យផ្សេងៗ ដូចជា សមត្ថភាពជំនាញ, បទដ្ឋានច្បាប់និងក្រមសីលធម៌ ការងារហិរញ្ញវត្ថុ ការទទួលបានសេវាសុខភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អ្នកជំងឺ ការលើកកម្ពស់សុខភាពសាធារណៈ និងផលប្រយោជន៍សហគមន៍ និង (៣) នីតិវិធីនៃគណនេយ្យភាព នៅក្នុងការថែទាំសុខភាព ដូចជានីតិវិធីវាយតម្លៃទាំងផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការលើសេវាថែទាំសុខភាព និង ផ្សព្វផ្សាយពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃនោះ ។

ពាក្យ *គណនេយ្យភាព* នៅក្នុងភាសាព្រះគម្ពីនៃកិត្តិយស គឺសំដៅដល់ការគោរពនិងទទួលស្គាល់ កិត្តិយសជាសាធារណៈ កិត្តិយសនេះអាច សម្រេចទៅបាន គឺតាមរយៈការរក្សាបាននូវសុចរិតភាព និង ការនិយាយពាក្យពិតដោយមិនបំផ្លើស (Jewett, 1999) ។

ជាទូទៅ គណនេយ្យភាព គឺផ្តោតលើបុគ្គលទាំងឡាយដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះចង្កោមសកម្ម ភាពរបស់ខ្លួន និងចំពោះការបកស្រាយ ឬឆ្លើយតបចំពោះសកម្មភាពរបស់បុគ្គលទាំងនោះ (Emanuel & Emanuel, 1996, p. 229) ។ ហេតុនេះ គណនេយ្យភាព មានទំនាក់ទំនងទៅនឹងនីតិវិធី និងដំណើការ ដែលភាគីមួយ ផ្តល់ហេតុផល និងទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ដែលភាគីដទៃទៀតក៏មាន ផលប្រយោជន៍នៅក្នុងសកម្មភាពទាំងនោះដែរ (Gray, 1991) ។

លោក Lemer និង Tetlock (1999) បានកំណត់ថា គណនេយ្យភាព គឺជា (១) ការចូលរួម របស់អ្នកដទៃក្នុងការសង្កេតការងារ (២) ការកំណត់អត្តសញ្ញាណនូវអ្វីដែលពួកគេនិយាយ ឬធ្វើក្នុងការ សិក្សានិងភ្ជាប់ទៅហ្នឹងខ្លួនគេផ្ទាល់ (៣)ការវាយតម្លៃដោយអ្នកដទៃ ដោយអនុឡោមទៅតាមបទដ្ឋាន មួយចំនួននៃច្បាប់មូលដ្ឋាន (៤)ការផ្តល់ហេតុផល នូវអ្វីដែលពួកគេបាននិយាយនិងធ្វើ ។ រីឯលោក Chaffee (1997) បានអះអាងថា គនណេយ្យភាព គឺជាកាតព្វកិច្ចមួយដែលជាការសន្មត់នៃសិទ្ធិក្នុង ការទទួលយកការដឹកនាំសហគមន៍ក្នុង មធ្យោបាយមួយឬ ច្រើនក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងធ្វើសកម្មភាព ទៅតាមគោលការណ៍គណនេយ្យភាព ។

គណនេយ្យភាព សំដៅលើការផ្តល់សេរីភាពឱ្យមនុស្សដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា (Grimshaw & Baron, 2010, p. 51) ហើយក៏សំដៅលើតម្លាភាព ការទុកចិត្ត ការត្រួតពិនិត្យ ការទទួលខុសត្រូវ ការឆ្លើយតប (Koppell, 2005)។ បើតាមលោក Kraines (2011) គណនេយ្យភាពជាកតព្វកិច្ច និងជាការយកចិត្តទុកដាក់របស់អ្នកដឹកនាំចំពោះបុគ្គលិក ដើម្បីផ្តល់តម្លៃនូវកិច្ចការដែលគាត់បានធ្វើ ដូចជា ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការចូលរួមសម្រេចលទ្ធផលណាមួយជាក់លាក់ ដោយគ្មានការភ្ញាក់ផ្អើល ។ លោកបានបន្ថែមថា គណនេយ្យភាព គឺជាតួនាទីតែមួយគត់របស់អ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង នៅក្នុងអង្គភាពដោយមានការទទួលខុសត្រូវចំនួនពីរ គឺក្នុងនាមជាបុគ្គលិក ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះអង្គភាពខ្លួន និងត្រូវមានទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកក្រោមឱវាទខ្លួន ។

គណនេយ្យភាព គឺជាកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការគោរពទៅតាមប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់អ្នកដទៃ ដែលរងឥទ្ធិពលពីការសម្រេចចិត្ត កម្មវិធី និងអន្តរាគមន៍នានា ដែលនេះមានន័យថា ភ្នាក់ងារទាំងអស់ត្រូវគោរពទៅតាមខ្សែបណ្តោយថ្នាក់លើ (Considine, 2002) ។

គណនេយ្យភាពគឺជាធាតុសំខាន់មួយនៅក្នុងសង្គមទាំងអស់ និងចំពោះស្ថាប័ននៅក្នុងពិភពលោក (Melo, Martins, & Pereira, 2020) ។ គណនេយ្យភាព គឺជាតម្រូវការសម្រាប់សណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម និងជាធាតុមួយក្នុងចំណោមមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃអភិបាលកិច្ចល្អ ។ ហើយចាំបាច់សម្រាប់ដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃអង្គភាព (Hall et al., 2017) ។

នៅក្នុងបរិបទកម្ពុជា គណនេយ្យភាព សំដៅលើភាពអាចគណនាបាន ភាពអាចទទួលខុសត្រូវបាន ឬភាពអាចពន្យល់បាន (Chuon, 1967) ហើយនៅក្នុងវិស័យនយោបាយ គណនេយ្យភាព សំដៅទៅលើការទទួលស្គាល់ និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពការសម្រេចចិត្ត និងគោលនយោបាយដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងភារកិច្ច និងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន(CPP, 2023) ។

នៅក្នុងនិក្ខេបបទនេះ គណនេយ្យភាព សំដៅលើគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ (leader accountability)

ដោយផ្តោតលើការទទួលខុសត្រូវ តម្លាភាព និងការឆ្លើយតប (Wood & Winston, 2005)។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ (Leadership)

នៅក្នុងកម្រងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត មាននិយមន័យជាច្រើន ដែលបានកំណត់ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ អ្នកខ្លះយល់ថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាទស្សនាទានដែលប្រើសម្រាប់ "អ្នកដឹកនាំខ្លាំង" ដែលខិតខំការពារ និងតស៊ូមតិដើម្បីក្រុមរបស់ខ្លួន ដោយភាពក្លាហាន រីឯអ្នកខ្លះយល់ថា ពាក្យនេះគឺប្រើសម្រាប់ "អ្នកដឹកនាំពិត" ដែលគេកម្រនឹងបានជួប ហើយដែលអាចដឹកនាំអង្គភាពទាំងមូលឱ្យមានឧត្តមភាពកាន់ច្រើនឡើងជាដរាប និងអ្នកខ្លះទៀតយល់ថា ពាក្យនេះ សំដៅលើ "អ្នកដឹកនាំបម្រើ" ដែលជាអ្នកគាំទ្រលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់អំណាចដល់ក្រុមរបស់ខ្លួន តាមរយៈការកសាងនូវទំនុកចិត្ត និងការយល់ដឹង (Stawicki, Martins, & Firstenberg, 2018)។ អ្នកដឹកនាំបម្រើនេះ សំដៅលើអាកប្បកិរិយាដែលបំពេញទៅតាមតម្រូវការ និងផលប្រយោជន៍អ្នកដទៃ ដែលលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពអ្នកនៅក្រោមឱវាទ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ក្នុងរយៈពេលវែង (Yongjun & Jian, 2019)។

បើតាមលោក Smith និង Van (2020) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ សំដៅលើឥទ្ធិពលនៅក្នុងការសម្រេចចិត្តតាមឋានានុក្រម ។ ពាក្យនេះ ក៏សំដៅលើមធ្យោបាយ និងវិធីក្នុងការស្នើសុំគ្រប់គ្រងសមត្ថភាព និងកម្លាំងពីអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរួម (Baporikar, 2018)។

សរុបមក ភាពជាអ្នកដឹកនាំសំដៅលើបុគ្គល ឬអង្គភាព ដែលដឹកនាំប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងលើកទឹកចិត្តអ្នកដទៃ (បុគ្គល ក្រុម ឬអង្គភាពទាំងមូល) ឱ្យបំពេញការងារឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចគោលដៅរួម (Hanemann, 2019) ឬ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាទំនាក់ទំនងមួយប្រភេទ ដែលបុគ្គលម្នាក់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើឱ្យបុគ្គលដទៃទៀតសហការគ្នាដើម្បីសម្រេចគោលដៅ ឬវត្ថុបំណងរួម (Harris, Leithwood, Day, Sammons, & Hopkins, 2007)។

របៀបដឹកនាំមានច្រើនប្រភេទដូចជា (១) របៀបដឹកនាំតាមបែបផ្លាស់ប្តូរ (២) របៀបដឹកនាំតាម

បែបគ្រប់គ្រង (៣) របៀបដឹកនាំផ្អែកតាមវប្បធម៌ (៤) របៀបដឹកនាំតាមបែបជាវីរៈបុរស (៥) របៀបដឹកនាំតាមបែបលើកទឹកចិត្ត (Harris et al., 2007) ។ តាមការស្រាវជ្រាវ រកឃើញថា របៀបដឹកនាំដែលមានទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានចំពោះការអនុវត្តការងាររបស់អង្គភាពគឺ របៀបដឹកនាំតាមបែបផ្លាស់ប្តូរ តាមបែបអត្តាធិបតេយ្យ និងតាមបែបប្រជាធិតេយ្យ រីឯរបៀបដឹកនាំដែលមានទំនាក់ទំនងជាអវិជ្ជមានគឺតាមបែបវីរៈបុរស តាមបែបការិយាល័យធិបតេយ្យ និងតាមបែបគ្រប់គ្រង ហើយអង្គភាពគួរប្រើប្រាស់របៀបដឹកនាំណា ដែលលើកកម្ពស់សមត្ថភាព និងសម្បទារបស់របស់មនុស្ស (Al Khajeh, 2018) ។

នៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមសាលារៀន របៀបដឹកនាំមានច្រើនប្រភេទលើសពីនេះ គឺរបៀបដឹកនាំតាមបែបផ្លាស់ប្តូរ តាមបែបគ្រប់គ្រង តាមបែបវីរៈបុរស តាមបែបអសកម្ម តាមបែបចែករំលែកភារកិច្ច តាមបែបសីលធម៌ តាមរបៀបបត់បែនតាមកាលៈទេសៈ តាមបែបយល់ពីអារម្មណ៍អ្នកដទៃ តាមបែបបង្រៀន (ជួយគាំទ្រ និងសម្របសម្រួល) តាមបែបឱ្យមានការចូលរួម និងតាមបែបបម្រើ (Gougas & Malinova, 2021) ។

នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ សំដៅលើការអនុវត្តគណនេយ្យភាព ពោលគឺការអនុវត្តភារកិច្ច តម្លាភាព និងការឆ្លើយតប ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរួមរបស់សាលារៀន ហើយរបៀបដឹកនាំគឺមានលក្ខណៈជា ការដឹកនាំតាមបែបផ្លាស់ប្តូរ (transformational leadership style) ។

នៅក្នុងរបៀបដឹកនាំនេះ អ្នកដឹកនាំមានចក្ខុវិស័យសម្រាប់សាលារៀន ត្រួតពិនិត្យមើលពីតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងសាលារៀនខ្លួន ដោយដើរតួជាអ្នកអប់រំផង និងជាទីប្រឹក្សាផង ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងជំរុញពួកគាត់ផ្លាស់ប្តូរវិធីគិត ក្នុងគោលបំណងដោះស្រាយបញ្ហា និងបង្ហាញនូវភាពសុទិដ្ឋិនិយម និងសេចក្តីសោមនស្សចំពោះគ្រូបង្រៀន (Gougas & Malinova, 2021) ។ នេះមានន័យថា អ្នកដឹកនាំតាមបែបផ្លាស់ប្តូរជំរុញឱ្យមានការទំនាក់ទំនងដោយបើកចំហរ តម្លាភាព និងកសាងស្មារតីទំនាក់ទំនងខ្ពស់នៅក្នុងក្រុម ។

ឧត្តមានុវត្ត (Best Practice)

ឧត្តមានុវត្ត (best practice) សំដៅលើនីតិវិធីអាជីវកម្ម ឬវិជ្ជាជីវៈ ដែលត្រូវបានទទួលយក ឬចាត់ទុកថាត្រឹមត្រូវ ឬមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត (វចនានុក្រម Oxford) (Leih, 2015) ។ ឧត្តមានុវត្តសំដៅលើគំនិតគ្រប់គ្រងស្របតាមដំណើរការត្រឹមត្រូវ និងដែលនាំឱ្យមានការអនុវត្តការងារក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ព្រមទាំងជួយអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលផ្ដល់ប្រយោជន៍ទៅឱ្យអង្គភាព (Paixão Casaca & Marlow, 2009) ។ ពាក្យនេះ ក៏មានន័យថា ជាវិធី ឬបច្ចេកទេសដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាទូទៅ ថាប្រសើរក្នុងកម្រិតខ្ពស់លើសវិធី ឬបច្ចេកទេសដទៃទៀត លទ្ធផលដែលទទួលបានក៏ឃើញថា ខ្ពស់ជាងដែរ (Galvez-Martos, Styles, & Schoenberger, 2013) ។ នៅក្នុងបរិបទនយោបាយនៅកម្ពុជា ឧត្តមានុវត្ត គឺជាបណ្ដុំនៃបទពិសោធន៍ល្អៗ ដែលបានមកពីការអនុវត្តកន្លងមកបទពិសោធន៍ជោគជ័យដែលទទួលបានពីការអនុវត្តការងារដោយផ្ទាល់ ដែលត្រូវបានគេចងក្រងទុកសម្រាប់ចែករំលែកដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ យកមកប្រើប្រាស់នៅកន្លែងរបស់ខ្លួន(CPP, 2023) ។

នៅក្នុងការសិក្សានេះ ឧត្តមានុវត្តសំដៅលើការអនុវត្តគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សានាពេលកន្លងមក ដែលនាំឱ្យសាលារៀនអាចទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ ។

នាយកសាលាបឋមសិក្សា

តាមឯកសាររបស់ ហេង មណីចិន្តា (1999, pp. 37-39) ពាក្យថា នាយក មានន័យស្មើនឹងពាក្យថា អ្នកដឹកនាំ ហើយនៅក្នុងភាសាខ្មែរ អ្នកដឹកនាំសំដៅលើ អ្នកទទួលខុសត្រូវ ក្នុងកិច្ចការអ្វីមួយ ដែលមានគេឯងចាំទទួលបញ្ជា ចាំធ្វើតាម ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកគោល ដៅណាមួយ ឬដើម្បីសំរេចកិច្ចការណាមួយឱ្យបានជោគជ័យ។ ក្នុងទីនេះ ជាដំបូង យើងនឹងញែកពាក្យ "**ដឹកនាំ**" មកជាពាក្យពីរម៉ាត់ដែលដាច់ចេញពីគ្នា និងព្យាយាមផ្ដល់នូវព្យញ្ជនន័យ ព្រមទាំងអត្ថន័យឱ្យដល់ពាក្យ តាមដែលអាចនឹងរកបានតាមសមគួរ ។

បើតាមឯកសារនេះ ពាក្យថា **ដឹក** ជាកិរិយាស័ព្ទ ដែលមានន័យសំដៅដល់ការ ទាញនូវវត្ថុណាមួយ

ឱ្យកម្រើកចេញផុតពីទីកន្លែងដើមមកតាមអ្នកដែលដឹក ។ ឧទាហរណ៍៖ ដឹកដៃ គឺយកដៃទៅចាប់ដៃមនុស្សម្នាក់ទៀតឱ្យមកតាមខ្លួន ដឹកគោ គឺយកដៃទៅកាន់ខ្សែគោដែលចងជាប់នឹងគោឱ្យមកតាមខ្លួនអ្នកដឹក ដឹករទេះ គឺការទាញរទេះដែលផ្ទុកឥវ៉ាន់ឱ្យមកតាមខ្លួនអ្នកដឹក។ល។ ក្នុងន័យនេះ យើងអាចឃើញរូបភាពនៃការដឹក ដូចតទៅ៖ (១) មានអ្នកដឹកមុខ ឬមានអ្នកនៅពីមុខ (២) មានអ្នកដែលត្រូវគេទាញឱ្យដើរតាម (៣) មានឧបករណ៍សំរាប់ដឹកដូចជា ដៃ ខ្សែ ឬរថយន្ត (៤) មានគោលបំណង ឬទីណាមួយដែលត្រូវធ្វើដំណើរទៅ (5) អ្នកដើរមុខដឹងថាត្រូវទៅទីណា (៦) អ្នកដើរក្រោយមិនដឹងថាត្រូវទៅទីណាទេគឺចាំតែតាមប៉ុណ្ណោះ ។ ចំពោះអ្នកដើរមុខ គប្បីដឹងពី គោលដៅដែលត្រូវទៅ ផ្លូវដែលត្រូវទៅ មធ្យោបាយដែលប្រើក្នុងការដឹក របស់របរដែលត្រូវដឹក ថាតើមានលក្ខណៈយ៉ាងណា និងត្រូវទទួលខុសត្រូវ ក្នុងសុវត្ថិភាពរបស់វត្ថុដែលខ្លួនដឹក ។ គាត់ដឹងថាដឹកដោយរបៀបណា និងថាតើសមត្ថភាពខ្លួនដឹករួច ឬមិនរួច ។

ចំពោះអ្នកនាំវិញ ឯកសារដដែលនេះបានសរសេរថា ពាក្យថា នាំ ជាកិរិយាស័ព្ទ ដែលមានន័យស្រដៀងនឹងដឹក ដែរ ខុសត្រង់ថាមិនបាច់ទៅអូស ឬដឹកផ្ទាល់ទេ គឺអាចដើរពីមុខ អាចគ្រាន់តែប្រាប់គេឱ្យធ្វើតាម ដោយមិនចាំបាច់យកដៃទៅចាប់ផ្ទាល់ អាចគ្រាន់តែពន្យល់ រួចហើយឱ្យគេធ្វើ គេដើរខ្លួនឯងក៏បាន ។ ក្នុងន័យនេះ អ្នកនាំគប្បីដឹង និងស្គាល់ពីកិច្ចការដែលខ្លួនប្រុងនាំនោះឱ្យច្បាស់លាស់ ពន្យល់ឱ្យគេធ្វើដោយខ្លួនឯងបាន ។ ឯការទទួលខុសត្រូវ ពុំសូវធ្ងន់ដូចអ្នកដឹកទេ ព្រោះថា អ្នកដែលត្រូវគេនាំ មានចំណង់ក្នុងការដើរ និងការទទួលខុសត្រូវខ្លួនឯងច្រើនជាង ឧទាហរណ៍ ៖ នាំផ្លូវ អ្នកនាំដើរមុខ ឬប្រាប់ឱ្យដើរ ឯអ្នកត្រូវគេនាំ បើដើរទៅធ្លាក់គន្លុក មិនអាចបន្ទោស អ្នកនាំទាំងស្រុងទេ ព្រោះយើងពុំបានប្រយ័ត្នខ្លួនឯងដែរ ។

ដូច្នេះ អ្នកដឹកនាំ តាមបរិបទនៃពាក្យដែលបានញែកហើយនេះ បានដល់ អ្នកដែលមានតួនាទីដឹកអ្នកដែលមិនដឹងគោលដៅ និងនាំអ្នកដែលមិនស្គាល់ផ្លូវឱ្យបានទៅ ដល់គោលដៅមួយដែលគេប្រាថ្នាដោយសុវត្ថិភាព ។ ក្នុងបាលីភាសា ពាក្យថា នាយក ប្រែថា អ្នកដឹកនាំ ស្មើនឹងពាក្យខ្មែរតែម្តង រីឯនៅក្នុង

ការសិក្សានេះ នាយកសាលាបឋមសិក្សា គឺសំដៅលើអ្នកដឹកនាំសាលាបឋមសិក្សានេះឯង ។

សាលាបឋមសិក្សា សំដៅលើសាលារៀន ដែលមានសិស្សពីថ្នាក់ទី១ដល់ទី៦ ក្នុងភូមិសិក្សាមួយ ដែលកុមារត្រូវមានអាយុចូលរៀនចាប់ពីអាយុ៦ឆ្នាំដល់១២ឆ្នាំ ។ នៅសាលាបឋមសិក្សាខ្លះ ក៏មានសាលាមត្តេយ្យនៅក្នុងនោះផងដែរ ដោយនាយកសាលាជាអ្នកគ្រប់គ្រងរួម ។ គ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលានេះ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល២ឆ្នាំនៅសាលាគរុកោសល្យវិក្រឹត្យការខេត្ត រីឯនាយកសាលាវិញ ភាគច្រើនត្រូវបានរើសចេញពីគ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋមដែលមានស្នាដៃល្អ និងមានបទពិសោធន៍យូរឆ្នាំ ។

នៅឆ្នាំ២០១២ ការតែងតាំងនាយកនៅក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៃប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា ភាពសមស្របទៅតាម (១) រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (២) ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (៣) ព្រះរាជក្រម ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ របស់គណៈរដ្ឋមន្ត្រី (៤) ព្រះរាជក្រម ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងអប់រំ យុវជននិង កីឡា (៥) ព្រះរាជក្រម ដែលប្រកាស ឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ (៦) អនុក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំ និង ការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និង (៧) លិខិតស្នើសុំរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្ត (រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, 2012)។

នៅឆ្នាំ២០១៦ ការតែងតាំងត្រូវស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌទី១ ទី២ ទី៣ និង ទី៥ ខាងលើហើយត្រូវបន្ថែមនូវលក្ខខណ្ឌសមស្របជាច្រើនទៀត ដូចជា (១) ព្រះរាជក្រម ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅ នៃគណៈរដ្ឋមន្តី (២) ព្រះរាជក្រម ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (៣) ព្រះរាជក្រម ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (៤) អនុក្រឹត្យស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងទំនាក់ទំនងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលក្រុង និងក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលស្រុក (៥) អនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរក្របខ័ណ្ឌ

ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់របស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល (៦) អនុក្រឹត្យ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (៧) សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (៨) លិខិតរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (៩) សំណើរបស់អភិបាលស្រុកពញាក្រែក និង (៩) ចំណាររបស់លោកប្រធានមន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត (អភិបាលនៃគណៈអភិបាលខេត្តត្បូងឃ្មុំ, 2016) ។

នៅក្រោយពេលធ្វើវិមជ្ឈមការទៅរដ្ឋបាលក្រុងស្រុក ការតែងតាំងនាយកសាលាក៏មានការប្រែប្រួល ដោយយោងទៅតាមលក្ខន្តិកៈមួយចំនួនបន្ថែមទៀត ពោលគឺដើមឡើយ ការតែងតាំងនាយកត្រូវចេញប្រកាសពីក្រសួង និងបន្ទាប់មក រដ្ឋបាលសាលាខេត្តគឺជាអ្នកចេញដីកាតែងតាំង ក្រោយមានការវាយតម្លៃពីខេត្ត និងស្រុក ។

២.៣. គណនេយភាពអ្នកដឹកនាំ (Leader Accountability)

គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ គឺជាទស្សនាទានមួយដែលបង្ហាញពីគុណវុឌ្ឍិអ្នកដឹកនាំ ។ គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាវិធានការសកម្មទុកជាមុន នៅក្នុងការកសាង និងរក្សាភាពជឿជាក់ (Fairholm, 2001) និងសេចក្តីទុកចិត្តរបស់អ្នកដឹកនាំ ហើយក៏ចាត់ទុកជាវិធានការដោះស្រាយមួយផងដែរ នៅក្នុងការស្តារឡើងវិញនូវភាពជឿជាក់ និងសេចក្តីទុកចិត្តដែលអ្នកដឹកនាំបានធ្វើឱ្យបាត់បង់ (Posner & Kouzes, 1993) ។ គណនេយ្យភាព គឺជាដំណើរការនៃការឃើញការងារ ធ្វើជាម្ចាស់លើការងារ ដោះស្រាយបញ្ហា និងអនុវត្តការងារ ហើយភាពជាម្ចាស់លើការងារនេះ មានបីកម្រិតសំខាន់គឺ (១) បង្កើត (២) រក្សា (៣) ឆ្លើយតបជាមុន ចំពោះការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួន ដែលមូលដ្ឋានសំខាន់សម្រាប់អ្នកដឹកនាំ (Connors et al., 1994) ។

បើតាម Chaffee (1997) គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ គឺជាកាតព្វកិច្ចដែលបុគ្គលម្នាក់ទទួលយក

នៅក្នុងការទទួលយកសិទ្ធិ ដឹកនាំសហគមន៍តាមវិធីណាមួយ ឬវិធីដទៃទៀត ធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងឈរជាតំណាងសហគមន៍នោះ ។ គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំផ្តល់លើគុណភាពរបស់អ្នកដឹកនាំ ដែលបំពេញការងារ ដោយផ្តល់ប្រយោជន៍ឱ្យខ្លួនឯងផង (Self-benefitting) និងផ្តល់ប្រយោជន៍ឱ្យអ្នកដទៃផង (other-benefitting) (Wang, 2016) ។ លោក Wang បានលើកឡើងទៀតថា គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំត្រូវមានធាតុបីគឺ៖ ការរំពឹងទុកដោយការយល់ (Perceived expectations) និងមូលហេតុ (justifications) ស្តីពីការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ខ្លួន(តាម Tetlock) ព្រមទាំងភាពជាម្ចាស់ (ownership) ។ ការទំពឹងទុកនេះគឺផ្តោតលើសកម្មភាពរបស់ខ្លួនឯងផង និងអ្នកដទៃផង (Hall, 2005) រីឯ Wood និង Windston (2005) ផ្តោតលើឆន្ទៈនៃការទទួលយកការទទួលខុសត្រូវ ។ លោក Wang (2016) បានអះអាងថា Hall និង Wood ខ្វះការផ្តោតលើភាពជាម្ចាស់លើសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែ នៅក្នុងការបង្កើតកម្រងសំណួរសម្រាប់វាស់គណនេយ្យភាពរបស់ Wood និង Winston (2007) នៅក្នុងផ្នែកទាំងបីនៃគណនេយ្យភាពដូចជា (១) ការទទួលខុសត្រូវ (២) តម្លាភាព និង (៣) ការឆ្លើយតប ភាពជាកម្មសិទ្ធបានលើកឡើងនៅក្នុងសំណួរទី៩នៃផ្នែក "ការទទួលខុសត្រូវ" ដែលពោលថា អ្នកដឹកនាំ "ទទួលយកភាពជាម្ចាស់លើលទ្ធផលបានមកពីការសម្រេចចិត្ត និងសកម្មភាពរបស់ខ្លួន" (Accepts ownership for the results of his/her decisions and actions) ។ នេះបង្ហាញថា ការផ្តល់និយមន័យរបស់ Wood និង Windston (2005, 2007) បានក្តោបលើអ្វីដែល Wang (2016) បានលើកឡើង ។

បើតាម Koppell (2005) គណនេយ្យភាពផ្តោតលើប្រាំផ្នែកគឺ (១) តម្លាភាព (២) ការទទួលខុសត្រូវ (៣) ការទទួលបន្ទុក (៤) ការគ្រប់គ្រង (៥) ការឆ្លើយតប ។ ប្រើប្រៀបធៀបនឹងលោក Wood និង Windston (2005, 2007) ឃើញថា មានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ។

២.៣.១. ការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកដឹកនាំ

Wood និង Windston (2005) បានកំណត់ថា ការទទួលខុសត្រូវជាធាតុមួយរបស់គណនេយ្យភាព ដោយ អ្នកដឹកនាំមានឆន្ទៈទទួលយកការទទួលខុសត្រូវ ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងតំណែងនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួន ដើម្បីបម្រើឱ្យសុខុមាលភាពរបស់អង្គភាព ។

ចំពោះ Koppell (2005) បានកំណត់ថា ការទទួលខុសត្រូវសំដៅលើការដែលអង្គភាពត្រូវគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ បទបញ្ញា និងបទដ្ឋានផ្សេងៗ ឬថា តើអង្គភាពអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ឬទេ ។ ជាមួយគ្នានេះ Koppell បានលើកឡើងនូវពាក្យមួយទៀត ហៅថា ការទទួលបន្ទុក (Liability) ដែលមានន័យថា អង្គភាពត្រូវព្រមប្រឈមមុខនឹងសកម្មភាពខ្លួន ទទួលទោសចំពោះការប្រព្រឹត្តខុស និងទទួលរង្វាន់ចំពោះភាពជោគជ័យ ឬថា តើអង្គភាពព្រមប្រឈមមុខចំពោះផលដែលបានកើតឡើងឬទេ ។ ពាក្យមួយទៀតរបស់ Koppell គឺការគ្រប់គ្រង (controllability) ។ Koppell បានពន្យល់ថា បើភាគី "ក" អាចកាច់ពត់អាកប្បកិរិយារបស់ភាគី "ខ" បាន នោះមានន័យថា ភាគី "ក" គ្រប់គ្រង ភាគី "ខ" ហើយថា ភាគី "ខ" មានគណនេយ្យភាពចំពោះភាគី "ក" នេះមានន័យភាគី "ខ" ដើរតាមគន្លង ឬការណែនាំដែលភាគី "ក" បានកំណត់ដើម្បីឈានទៅរកការផ្លាស់ប្តូរ ពោលគឺថា តើអង្គភាពធ្វើទៅតាមអ្វីដែលអ្នកដឹកនាំអង្គភាពចង់បានឬទេ ។

នៅក្នុងផ្នែកទទួលខុសត្រូវនេះ បើតាមលោក Wood និង Windston (2007) បានកំណត់នូវសូចនាករចំនួន១០ ដើម្បីវាស់ទៅលើការទទួលខុសត្រូវ ពោលគឺ អ្នកដឹកនាំត្រូវ៖

1. មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវចំពោះអ្នកនៅក្រោមឱវាទនៅពេលសម្រេចចិត្ត ។
2. ទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងអង្គភាព ។
3. បានពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ ដល់អ្នកនៅក្រោមឱវាទ ថាតើខ្លួនត្រូវទទួលខុសត្រូវត្រឹមកម្រិតណា និងចាប់ទទួលខុសត្រូវពីកន្លែងណា ។

4. ផ្តល់សុវត្ថិភាពដល់អ្នកនៅក្រោមឱវាទ ក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹង/ការរិះគន់មកលើអ្នកដឹកនាំខ្លួនឯង ។
5. មិនធ្លាប់ប្រើលេស/ហេតុផលផ្សេងៗ ដើម្បីគេចឱ្យផុតពីការប្រព្រឹត្តខុសរបស់ខ្លួន ។
6. ចៀសវាងការស្តីបន្ទោសអ្នកដទៃចំពោះការដែលបានប្រព្រឹត្តខុស ។
7. មានឆន្ទៈប្រឈមមុខនឹងការពិត ទោះបីមិនស្របតាមចំណង់ចំណូលចិត្តខ្លួនក៏ដោយ ។
8. ទទួលយកភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចគោលដៅ និងទទួលយកសមិទ្ធិផលរបស់អង្គភាពក្នុងពេលអនាគត ។
9. តែងតែធ្វើជាម្ចាស់លើលទ្ធផលដែលកើតចេញពីការសម្រេចចិត្ត និងសកម្មភាពខ្លួន ។
10. ពិនិត្យមើលកំហុសខ្លួនឯងជាមុនសិន នៅពេលលទ្ធផលរបស់អង្គភាព/ក្រុមទាំងមូលមិនល្អប្រសើរតាមការរំពឹងទុក ។

នៅក្នុងសូចនាករស្តីពីការទទួលកំហុស ឬរង្វាន់ (ទី5, 9) គឺដូចគ្នាទៅនឹងនិយមន័យនៃការទទួលបន្ទុក (Liability) របស់ Koppell (2005) ការព្រមទទួលយកភារកិច្ចទៅតាមច្បាប់សម្រាប់យកទៅអនុវត្ត (ទី8) គឺស្របគ្នាទៅនឹងនិយមន័យនៃការទទួលខុសត្រូវរបស់ Koppell (2005) និងមើលកំហុសខ្លួនឯងជាមុនសិន (ទី10) គឺស្របនឹងការយល់ព្រមកែកំហុសដើម្បីឈានទៅរកការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទ (controllability) របស់ Koppell (2005) ។ ជារួម សុចនាករទាំង១០ស្តីពីការទទួលខុសត្រូវ (responsibility) អាចក្តោបលើចំណុចទាំង៣របស់ Koppell (2005) គឺ ការទទួលបន្ទុក (Liability), ការទទួលខុសត្រូវ (responsibility) និង ការគ្រប់គ្រង (controllability) ។

២.៣.២. តម្លាភាពរបស់អ្នកដឹកនាំ

បើតាម Koppell (2005) តម្លាភាព (Transparency or Openness) មានន័យថា អង្គភាពដែលមានគណនេយ្យភាពត្រូវតែពន្យល់ ឬបង្ហាញពីមូលហេតុលើសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ។ ជាទូទៅ នៅក្នុងការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងតម្លាភាពនេះ អង្គភាពអាចនឹងធ្វើការចោទជាសំណួរ និងត្រួតពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំពេល គឺត្រូវរកឱ្យឃើញ និងបកស្រាយពីការប្រព្រឹត្តខុសនឹងច្បាប់ និងភាពបរាជ័យដែលបានកើតឡើង ហើយបើជាអង្គភាពរបស់រដ្ឋវិញ គឺត្រូវអនុញ្ញាតិឱ្យសាធារណៈជន សារព័ត៌មាន ក្រុមដែលត្រូវទទួលបានប្រយោជន៍ និងភាគីដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពរបស់អង្គភាព ទទួលបានព័ត៌មាន ឬបានចូលរួម (p. 96) ។ សរុបទៅ Koppell (2005) បានបញ្ជាក់ថា តម្លាភាពទាមទារឱ្យមានការបង្ហាញនូវព័ត៌មានពិតទៅឱ្យម្ចាស់ហ៊ុន ម្ចាស់ឥណទាន អ្នកវិភាគ អតិថិជន និងនិយតករ ជាទម្រង់របាយការណ៍ ជាសៀវភៅបោះពុម្ពផ្សាយ និងជាសំណុំឯកសារផ្សេងៗ តាមតម្រូវការ និយាយរួមគឺថា តើអង្គភាពបង្ហាញនូវការពិតស្តីពីការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួនឬទេ ។ Koppell បង្ហាញពីគណនេយ្យភាពរបស់អង្គភាពទាំងមូល ច្រើនជាងគណនេយ្យភាពរបស់អ្នកដឹកនាំ ។ Wood និង Windston (2005) បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លើគុណភាពរបស់អ្នកដឹកនាំថា តម្លភាពគឺជាក្តីរំពឹងដោយផ្ទាល់ ឬមិនផ្ទាល់ ដែលអ្នកដឹកនាំនឹងផ្សាភ្ជាប់ជាសាធារណៈ ទៅនឹងសកម្មភាព ពាក្យសម្តី និងមូលហេតុនានារបស់ខ្លួន ។ Wood និង Winston (2007) បានកំណត់ឧបករណ៍សម្រាប់វាស់វែងលើតម្លាភាពនេះដោយមានសូចនាករចំនួន១០តាមវិធីស្ថិតិ ដោយសម្រាំងចេញពីសូចនាករចំនួន២៥ ។ នៅក្នុងសូចនាករទាំង១០នោះ អ្នកដឹកនាំត្រូវ៖

1. ប្រព្រឹត្តស្មើគ្នា និងដូចៗគ្នា ចំពោះអ្នកនៅក្រោមឱវាទដោយឥតលម្អៀង ។
2. នៅចំពោះមុខសាធារណជនប្រព្រឹត្តយ៉ាងណា ជាលក្ខណៈបុគ្គល គាត់ក៏ធ្វើយ៉ាងនោះដែរ ។

3. ទទួលស្គាល់សកម្មភាពផ្ទាល់ខ្លួនថាជាបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនបុគ្គល ពោល គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គភាព ឡើយ ទោះបីសកម្មភាពនោះគួរជាទីពេញចិត្តក្តី ឬមិនពេញចិត្តក្តី ។
4. ស្តាប់ដោយបើកចំហរ នៅពេលអ្នកទាំងឡាយផ្តល់យោបល់ ដែលផ្ទុយពីគំនិតរបស់ខ្លួន ។
5. មិនដែលនៅឆ្ងាយពីអ្នកនៅក្រោមឱវាទក្នុងពេលអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។
6. ពន្យល់ដោយបើកចំហរ អំពីការសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួន ។
7. ប្រកាសដោយបើកចំហរ អំពីចំណុចទាំងឡាយដែលខ្លួនយល់ថាមានតម្លៃ ។
8. គឺជាបុគ្គលគំរូសម្រាប់អង្គភាព ។
9. ប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយបើកចំហរ និងដោយស្មោះត្រង់ជាមួយអ្នកនៅក្រោមឱវាទទាំងអស់នៅ ក្នុងអង្គភាព ។
10. រក្សាទុកកំណត់ហេតុនានានៅកន្លែងមួយ ដែលអ្នកនៅក្រោមឱវាទទាំងអស់នៅក្នុងអង្គភាព អាច ពិនិត្យមើលបានគ្រប់ពេលវេលា ។

នេះបង្ហាញថា តម្លាភាពរបស់ Wood និង Windston (2005, 2007) មានលក្ខណៈសុក្រឹត និងច្បាស់លាស់ជាង ។

២.៣.៣. ការឆ្លើយតបរបស់អ្នកដឹកនាំ

ចំពោះ Koppell (2005), Responsiveness (ការឆ្លើយតប) សំដៅលើការយកចិត្តទុកដាក់របស់អង្គភាពទៅលើការសម្តែងចេញដោយផ្ទាល់នូវតម្រូវការ និងបំណងប្រាថ្នារបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាព (ឬអតិថិជន) ។ រីឯ Wood និង Windston (2005) បានប្រើពាក្យ Answerability (ការឆ្លើយតប) ដោយសំដៅលើការដែលគេរំពឹងទុកថា អ្នកដឹកនាំនឹងអាចត្រូវបានគេកោះហៅឱ្យទៅបកស្រាយពីជំនឿ ការសម្រេចចិត្ត ការប្តេជ្ញាចិត្ត ឬសកម្មភាពផ្សេងៗ ប្រាប់ដល់អ្នកនៅក្រោមឱវាទ ។ នេះបង្ហាញថា

អ្នកដឹកនាំត្រូវធ្វើការឆ្លើយតបទៅតាមអ្វីដែលអ្នកនៅក្រោមឱវាទត្រូវការ និងចង់បាន ដើម្បីឈានទៅរកការផ្លាស់ប្តូរ ។

សូចនាករទាំង១០ ស្តីពីការឆ្លើយតបរបស់ Wood និង Windston (2007)៖

1. ហ៊ានទទួលស្គាល់នៅចំពោះមុខគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ អំពីកំហុសដែលខ្លួនបានប្រព្រឹត្ត ។
2. ពន្យល់ប្រាប់ពីមូលហេតុទាំងឡាយ ដែលខ្លួនបានសម្រេចចិត្ត ។
3. ឆ្លើយតបរាល់សំណួរទាំងអស់របស់គ្រូបង្រៀន ។
4. ផ្តល់ការបកស្រាយលើកង្វះខាតនៃការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ដោយប្រើលេសដោះសារ ។
5. ជូនដំណឹងដល់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់អំពីដំណើរការដែលនាំឱ្យខ្លួនបានឈានទៅដល់ការសម្រេចចិត្តបែបណាមួយនោះ ។
6. បានបកស្រាយប្រាប់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលាអំពីមូលហេតុ ដែលមិនបានអនុវត្តលើសកម្មភាពដែលបានស្នើសុំរួច ។
7. ផ្តល់របាយការណ៍ជាប្រចាំស្តីពីវឌ្ឍនភាព (ការចម្រើនឡើង) នៃការប្តេជ្ញាចិត្តខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ចំពោះគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ ។
8. ទទួលយកដោយក្តីរីករាយ ចំពោះមតិរិះគន់បែបស្ថាបនាទៅលើសកម្មភាពរបស់គាត់ ។
9. សារភាពដោយបើកចំហរប្រាប់ដល់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ អំពីកំហុសរបស់ខ្លួនដែលបានប្រព្រឹត្ត។
10. ចាត់វិធានដោយមិនបង្អង់ ដើម្បីដោះស្រាយផលមិនល្អដែលកើតឡើងពីកំហុសឆ្គងណាមួយ ។

ផ្អែកលើសូចនាករទាំង១០នេះ ឃើញថា ការឆ្លើយតប (Answerability) មានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងនិយមន័យរបស់ Koppell (2005) (Responsiveness) ។

២.៤. គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា

គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំនៅតែមានតម្លៃសម្រាប់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ។ នៅពេលថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន មានការទទួលខុសត្រូវ និងមានគណនេយ្យភាពកាន់តែច្រើន តម្រូវការនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក៏កើនឡើង ហើយនៅពេលនោះ ក្រុមប្រឹក្សាសាលារៀនក៏មានការងារថ្មីៗយ៉ាងច្រើនដែរ (Pont, Moorman, & Nusche, 2008) ។ នាយកសាលាត្រូវមានសមត្ថភាព២ប្រភេទ ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន គឺសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ខ្លួនក្នុងនាមជានាយក និងសមត្ថភាពរក្សាឥរិយាបថ និងតម្លៃរបស់ខ្លួនក្នុងការអនុវត្តការងារ (Lambert & Bouchamma, 2019) ។

ជាទូទៅ នាយកសាលាជាអ្នកដឹកនាំសាលាឱ្យសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ និងគោលបំណងតាមរយៈការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលា ដូចជា អ្នកគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកបច្ចេកទេស អធិការអេចិន្ត្រៃយ៍ និងទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហគមន៍ ហើយអាចធ្វើឱ្យអ្នកដើរតាម សិស្សានុសិស្ស និងសហគមន៍ពេញចិត្ត ដោយសារសមត្ថភាព ចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ របស់ខ្លួន ។

បើតាមលោក *Lunenburg (*2010) នាយកសាលា គឺសំដៅដល់បុគ្គលដែលមានការទទួលខុសត្រូវជាប្រចាំក្នុងការគ្រប់គ្រងគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃប្រតិបត្តិការរបស់សាលារៀន ពោលគឺ គាត់មានមុខងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល គ្រប់គ្រងទូទៅ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងមានអាកប្បកិរិយាល្អ ។ នៅសតវត្សទី២១ នាយកសាលាត្រូវមានជំនាញច្រើន គឺទាមទារឱ្យមានសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំអ្នកដទៃ និងឈរលើគោលគំនិតសំខាន់ៗ និងគុណតម្លៃផ្សេងៗ ដោយផ្អែកលើចក្ខុវិស័យ ហើយលក្ខណៈទាំងនេះគឺជាអ្វី ដែលនាយកសាលានឹងត្រូវការនាពេលអនាគត និងជាអ្វីដែលអ្នកដឹកនាំសាលាផ្ទើមមានរួចហើយក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ (Ferrandino, 2001) ។

នៅប្រទេសកម្ពុជា ក្រសួងអប់រំក៏បានយកចិត្តទុកដាក់ ទៅលើនាយកសាលាផងដែរ ដោយបង្កើត

ជាស្តង់ដានាយកសាលា ។ នៅក្នុងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព គោលដៅទី៤ ស្តីពីគុណភាពអប់រំ បានកំណត់អំពី ចំណុចដៅយ៉ាងយូរឆ្នាំ២០៣០ ដោយត្រូវធ្វើយ៉ាងណាបង្កើនឱ្យបាននូវការបញ្ជូនគ្រូដែលមានគុណវឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ ឱ្យទៅគ្រប់សាលារៀនទាំងអស់ ។ ផ្អែកតាមគោលដៅនេះ នាយកសាលារៀន ក៏ត្រូវមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ សមត្ថភាព ភាពច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ និងការ ប្រាស្រ័យទាក់ទងល្អសម្រាប់ផ្តល់សេវាអប់រំ ប្រកបដោយគុណភាព និងភាពឆ្លើយតប (ក្រសួងអប់រំ, 2017)។

គុណភាពអប់រំគឺជាគុណភាពគ្រូបង្រៀន និងគុណភាពនាយកសាលារៀន ។ ក្នុងន័យនេះកំណែទម្រង់អប់រំនាពេលបច្ចុប្បន្ន ផ្តោតទៅលើការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនការពង្រឹងគុណភាពគ្រូ និងការកែលម្អការបង្រៀន និងការរៀនដោយផ្តល់ឱ្យសាលារៀននូវស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុនិងការទទួលខុសត្រូវចំពោះ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការខាងលើក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំនូវស្តង់ដានេះឡើងដើម្បីតម្រូវឱ្យនាយកសាលារៀនមានគុណវុឌ្ឍគ្រប់គ្រាន់ មានសមត្ថភាពខាងការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍ មានភាពជាអ្នកដឹក នាំ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន កម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងការរៀនតាមបរិបទថ្មីក្នុងសតវត្សទី២១ ដើម្បីជំរុញឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានលទ្ធភាពអភិវឌ្ឍខ្លួនពេញមួយជីវិត មានលទ្ធភាពដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗ ប្រកបដោយឧត្តមភាព ដោយផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ (ក្រសួងអប់រំ, 2017)។

នៅក្នុងស្តង់ដានាយកសាលាក្រសួងបានបង្កើតស្តង់ដាចំនួន៦ដូចខាងក្រោម៖

ស្តង់ដាទី១៖ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធការងារ

នាយកសាលារៀន ត្រូវមាន៖

- កម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងទាបបំផុតបរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រសមមូល ឬប្រសិទ្ធផលគ្រប់គ្រាន់ (នាយកល្អប្រចាំឆ្នាំ ណាមួយ)

- វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលារៀន
- ចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន ចំណេះដឹងផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ និងវប្បធម៌ទូលំទូលាយ
- ចំណេះដឹងជំនាញភាសាបរទេសអាចប្រើប្រាស់បានក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទង
- បទពិសោធបំពេញការងារជាគ្រូបង្រៀនយ៉ាងតិច ៥ឆ្នាំ។

ស្តង់ដារទី២ : សមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិរបស់នាយកសាលារៀន

នាយកសាលារៀន ត្រូវមានសមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិដែលបង្ហាញពីភាពខ្លាំង និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ខ្លួន ក្នុងការ គ្រប់គ្រង និងបំពេញការងារឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព និងលទ្ធភាព ដោយយកចិត្តទុកដាក់លើការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ ខ្លួនជាប្រចាំ។

នាយកដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង ត្រូវដឹកនាំដោយធ្វើជាគំរូ បង្ហាញសកម្មភាពល្អៗប្រចាំថ្ងៃ ហ៊ានបង្ហាញពីតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព អ្វីៗដែលបានធ្វើត្រូវផ្សព្វផ្សាយ ឱ្យបានទូលំទូលាយ មានមោទនភាពលើ វិជ្ជាជីវៈ របស់ខ្លួន ត្រូវបំពេញការងារឱ្យអស់ពីលទ្ធភាព និងសមត្ថភាព ចេះជ្រើសរើសចំណុចណាជាអាទិភាពមកធ្វើមុន ហ៊ានធ្វើ សេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុង ការដោះស្រាយ បញ្ហាប្រឈម បង្ហាញឥរិយាបថ ភាពជាសហគ្រិនភាព។ លើសពីនេះនាយក សាលារៀន ចាំបាច់ត្រូវអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ក្នុងនោះមានស្វ័យសិក្សា ស្រាវជ្រាវ គាំទ្រតម្លៃទស្សនវិស័យរបស់ អាស៊ាន ។

សូចនាករសំខាន់ៗ៖

២.១-ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

- ការប្រកាន់ខ្ជាប់មនសិការវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន
- ការពង្រឹងសាមគ្គីភាព
- ការគោរពវិន័យការងារ

- ការរក្សាការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈ ភក្ដីភាពចំពោះអង្គភាព ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ការផ្ដល់តម្លៃអ្នកសិក្សា ការមិនរើសអើង ការមិនប្រើអំពើហិង្សា សីលធម៌រស់នៅល្អ ប្រកបដោយគុណធម៌ និងយុត្តិធម៌
- សុភវិនិច្ឆ័យ និងការពិគ្រោះយោបល់ផ្អែកលើភស្តុតាងជាក់ស្តែង។

២.២-ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

- ចំណង់ចំណូលចិត្តក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការស្វែងយល់អំពីរបកគំហើញថ្មីៗពាក់ ព័ន្ធទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន
- ការផ្ដល់ឱកាស កិត្តិយស និងតម្លៃ ដល់សហការី
- ជំនាញដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយមានការចូលរួម
- ស្វ័យវាយតម្លៃការងារប្រចាំថ្ងៃ ដើម្បីកែលម្អក្រោយពេលបំពេញការងារ (១០-១៥នាទី)
- បំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាព ដែលត្រូវអនុវត្ត
- គំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់
- ការសម្រេចចិត្តត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌ តម្រូវការតាមមូលដ្ឋាន និងគោល នយោបាយជាតិជំរុញឱ្យមានការយល់ដឹងពីពហុវប្បធម៌ និងគោរពពីភាពដទៃពីគ្នា។

២.៣-ការប្ដេជ្ញាចិត្ត

- ឆន្ទៈក្នុងការកសាងជំនឿទុកចិត្តដល់អង្គភាព ហ៊ាននិយាយ ហ៊ានធ្វើ ហ៊ានទទួលខុសត្រូវ
- ការយល់ដឹង ស្រឡាញ់ ថែរក្សា និងការពារបរិស្ថានឱ្យបានស្អាតល្អ
- ការអត់ធ្មត់ និងចេះសម្របខ្លួនក្នុងស្ថានការណ៍លំបាក។

ស្តង់ដារទី៣៖ ចំណេះដឹងត្រិះរិះពិចារណា និងនវានុវត្តន៍

ការគិត និងការវិភាគដោយប្រមូលភស្តុតាង ទិន្នន័យ និងស្នើជាសេណារីយោក្នុងការដោះ ស្រាយ បញ្ហាព្រមទាំង ទៅលើគំនិតថ្មីៗ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងក្នុងការបំពេញការងារ។

នាយកសាលារៀនចាំបាច់ត្រូវស្វែង យល់អំពីក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្ត តាមរយៈការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព ការពង្រឹងយន្ត ការ និងគោលការណ៍ជំរុញប្រសិទ្ធភាពការងារ ដោយមាន ការចូលរួម ដើម្បីធ្វើការ សម្រេចចិត្តបានត្រឹមត្រូវ ហើយសូចនាករ សំខាន់ៗរួមមាន៖

៣.១-ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

- ការយល់ដឹង និងផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលនយោបាយ គោលការណ៍ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងលិខិតបទដ្ឋាន គតិយុត្តនានារបស់ក្រសួង
- ការយល់ដឹងអំពីទិសដៅរបស់ក្រសួង និងអភិវឌ្ឍចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ សាលារៀន(៥ឆ្នាំ ៣ឆ្នាំ ១ឆ្នាំ)
- ការផ្សព្វផ្សាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងគោលដៅអនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

៣.២-ការអនុវត្តចក្ខុវិស័យ និងផែនការសកម្មភាព

- ការរៀបចំបែងចែកការងារ ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវវាទៅតាមសមត្ថភាពបច្ចេកទេស និងរចនាសម្ព័ន្ធ ការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនបានក្នុងអង្គភាព (វិកា មនុស្ស សម្ភារៈ និងព័ត៌មាន)។

៣.៣-ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការងារ

- ស្វ័យវាយតម្លៃអំពីការបំពេញការងារ និងការកែលម្អ
- ការបណ្ដុះគំនិត ឆន្ទៈ មនសិការ និងការប្ដេជ្ញាចិត្តដល់បុគ្គលិកឱ្យចេះស្រឡាញ់ ការងាររបស់ខ្លួន និងរបស់អង្គ ភាព ឬ ស្ថាប័ន
- ការអនុវត្តចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ គោលការណ៍ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា
- ការសហការក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយភាពរីកចម្រើន និងមានជំនឿជាក់
- ការតាមដាន ប្រមូល វិភាគទិន្នន័យ និងព័ត៌មាននានាពីប្រភពផ្សេងៗ ដើម្បីប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រង
- ការដោះស្រាយទាន់ពេលវេលារាល់សំណូមពរ និងបញ្ហានានាក្នុងគោលដៅកែលម្អប្រសិទ្ធភាពការងារ ការផ្ដល់ទិន្នន័យ និងព័ត៌មានដល់ថ្នាក់ដឹកនាំតាមឋានានុក្រម និងតាមតម្រូវការចាំបាច់។

ស្តង់ដាទី៤៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន

ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ជាភារកិច្ចសំខាន់មួយរបស់អ្នកដឹកនាំក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងផ្នែកគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពដើម្បីធ្វើការវាស់ស្ទង់ និងដោះស្រាយបញ្ហាចំពោះមុខលើការរៀបចំអង្គភាពមួយដោយផ្អែកលើលិខិត បទដ្ឋានគតិយុត្តនានា សំដៅធ្វើឱ្យមានការអភិវឌ្ឍលើគ្រប់ផ្នែក ដូចជា បរិស្ថានការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុ និយតភាពការងារ និងត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ ការផ្ដល់សេវាការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យស្ថិតិបុគ្គលិក ថ្នាក់ សិស្ស ការ រៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកា ដើម្បីបង្ហាញ

ភស្តុតាងដាក់លាក់ក្នុងការ។អនុវត្តអ្វីដែលថ្មីរបស់នាយកសាលារៀន។

សូចនាករសំខាន់ៗ៖

៤.១-ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

- ការបង្កើតវប្បធម៌ទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូបង្រៀន និងថ្នាក់ដឹកនាំ
- ការចាត់ចែងការប្រើប្រាស់ធនធាននានាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងចំគោលដៅ
- ការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការរៀបចំផែនការ និងថវិកា ដោយធ្វើវិចារណកម្មចំណាយ និងការចាត់ អាទិភាពចំណាយ
- ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និងភាព អាចជឿទុកចិត្តបាន
- ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែងតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
- ការរៀបចំ និងបង្កើតគណៈកម្មការ និងក្រុមប្រឹក្សានានា
- ការរៀបចំទុកដាក់លិខិតស្នាមនានា និងឯកសារគណនេយ្យ ស្របតាមគោលការណ៍ ណែនាំ
- ការធ្វើប្រតិភូកម្មឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ
- ការបង្កើនការគ្រប់គ្រង ការដឹកនាំ និងសមិទ្ធកម្មប្រកបដោយគណនេយ្យភាព
- ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សាលារៀន
- ការបង្ហាញសមត្ថភាពក្នុងការគិតប្រកបដោយការច្នៃប្រឌិត ការឆ្លុះបញ្ចាំង ការត្រិះរិះពិចារណា និងការដោះ ស្រាយបញ្ហា

- ការដឹកនាំអង្គប្រជុំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយប្រើប្រាស់រយៈពេលខ្លី មានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់
- និងសម្រេចលទ្ធផលបានតាមការរំពឹងទុកពេលបញ្ចប់ការប្រជុំ
- ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តាញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
- ការចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីៗដល់សហការីអំពីបទពិសោធល្អៗរបស់សាលាដទៃ
- ការដឹកនាំសិស្សជួយការងារសង្គម និងសហគមន៍ រួមមានការងារបរិស្ថាន អនាម័យ ចរាចរណ៍ ប្រយុទ្ធប្រឆាំង គ្រឿងញៀន កសិកម្ម បុណ្យជាតិ អន្តរជាតិ ការផ្តល់ឈាម ការងារវប្បធម៌ សិល្បៈ ព័ត៌មាន ទេសចរណ៍ ការងារយុវជន កាយរឹទ្ធិ។

៤.២-ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

- ការស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់គ្រូ និងបុគ្គលិកក្នុងសាលា ដោយសិក្សាអំពីស្ថានភាពជីវភាពរបស់គ្រូ ព័ត៌មាន នានាពាក់ព័ន្ធនឹងគ្របង្រៀន (ប្រវត្តិ ទីកន្លែងស្នាក់នៅ ឈ្មោះ លេខទូរស័ព្ទ ចំណង់ ចំណូលចិត្ត និងថ្ងៃខែឆ្នាំ ចូលនិវត្តន៍)
- ការលើកទឹកចិត្តអ្នកដែលមានស្នាដៃល្អ ដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ
- ការណែនាំ ដល់គ្រូបង្រៀនឱ្យចេះថែទាំសុខភាព អនាម័យ ការស្លៀកពាក់ ឥរិយាបថក្នុងការរស់នៅ និងធ្វើការងារ
- ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនប្រកបដោយតម្លាភាព
- ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់គ្របង្រៀននិងបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់នៅក្នុងសាលាឱ្យទទួលបានការសិក្សា បន្ថែម(ជំរុញឱ្យធ្វើការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីពង្រីកចំណេះ ដឹងលើមុខវិជ្ជាបង្រៀន និងគរុកោសល្យ)

- ការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមគ្រប់សកម្មភាព
- ការលើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។

៤.៣-ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

- ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន
- ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

ស្តង់ដាទី៥ ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន

ប្រសិទ្ធភាព នៃការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន មិនអាចកាត់ផ្តាច់ពីតួនាទី របស់អ្នកដឹកនាំសាលា រៀនដែលជាកត្តាជំរុញដ៏សំខាន់ ធានាដល់គុណភាពក្នុងការអនុវត្តការងារ របស់ គ្រូបង្រៀន។ ស្តង់ដានេះជួយនាយក សាលារៀនឱ្យទទួលបានជោគជ័យក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅ។ នាយកសាលារៀន ចាំបាច់ត្រូវដឹកនាំការអនុវត្ត និងការកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ការបង្កើត បរិស្ថាននិងបរិយាកាសសិក្សា ការធ្វើអធិការកិច្ចនិងការ វាយតម្លៃការបំពេញការងារ របស់គ្រូបង្រៀន និងការផ្តល់លទ្ធផលសិក្សា។ **សូចនាករសំខាន់ៗ ៖**

៥.១-ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងការបង្រៀន

ការធានាឱ្យមានសម្ភារៈសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀននិងរៀន និងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ សិស្សប្រើប្រាស់ សម្ភារៈនិងធនធានសិក្សាទាំងឡាយដោយឈរលើស្មារតីច្នៃប្រឌិត និងថែរក្សា

- ការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូប្រើចិត្ត
- គរុកោសល្យច្បាស់លាស់ក្នុងការសម្របសម្រួលឱ្យសិស្សចេះរៀន
- ការរៀបចំធ្វើគម្រោងផែនការអធិការកិច្ចដើម្បីជួយគ្រូ និងអនុវត្តផែនការនេះឱ្យបានទៀងទាត់

- ការជំរុញគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវជាប្រចាំ
- ការសង្កេតការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការលើកទឹកចិត្ត
- ការលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបង្រៀនដល់សិស្សគ្រប់ប្រភេទដោយមិនរើសអើង
- ការជំរុញគ្រូបង្រៀនផ្តល់ការបង្រៀនឱ្យចប់កម្មវិធីសិក្សា និងស្របតាមតម្រូវការសិស្ស
- ការជំរុញគ្រូបង្រៀនឱ្យលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការស្វ័យសិក្សាជាប្រចាំ
- ការបង្កបរិយាកាសរៀនសូត្រល្អប្រសើរ ប្រកបដោយភាពរីករាយ ស្និទ្ធស្នាល និងជំនឿជាក់។

៥.២-ការស្រាវជ្រាវ

- ការរៀបចំក្រុមបច្ចេកទេស និងប្រជុំបច្ចេកទេសឱ្យបានទៀងទាត់
- ការចូលរួម និងជំរុញការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន
- ការស្រាវជ្រាវ និងរិះរកវិធីសាស្ត្រល្អៗ ដើម្បីឱ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

៥.៣-ការសហការ និងទំនាក់ទំនង

- ការរៀបចំប្រជុំបុគ្គលិក និងសហគមន៍ក្នុងការពិនិត្យ កែលម្អ អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃជាផ្លូវការដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ
- ការរក្សាបាននូវវប្បធម៌សាមគ្គីភាព សន្តិភាព និងការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមកតាមឋានានុក្រម។

៥.៤-ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

- ការអភិវឌ្ឍ និងប្រើប្រាស់ធនធានសិក្សាប្រកបដោយលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ

- ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀនដែលបំពេញការងារបានល្អ
- ការផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនបានទស្សនកិច្ចសិក្សានៅសាលាដែលល្អ
- ការសម្របសម្រួល និងជំរុញសកម្មភាពចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធទៅវិញទៅមក (បង្កើតកម្មវិធីអ្នកមានបទពិសោធច្រើនឱ្យជួយអ្នកមានបទពិសោធន៍តិច)។

៥.៥-ការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង

- ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាព ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សា
- ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា និងសរសេររបាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន
- ការវាយតម្លៃចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាត ដើម្បីកែលម្អលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន។
- ការបង្កើតបរិស្ថានសិក្សាល្អ មានអនាម័យ សណ្តាប់ធ្នាប់ របៀបរៀបរយ និងគ្មាន គ្រោះថ្នាក់
- ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រកបដោយតម្លាភាព យុត្តិធម៌ ឱ្យបានទៀងទាត់
- ការប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ ជាប្រយោជន៍ដល់ការកែលម្អដំណើរការបង្រៀន និងរៀនឱ្យមាន ប្រសិទ្ធភាព។

ស្តង់ដាទី៦៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀននិងសហគមន៍

សហគមន៍មានតួនាទីដ៏សំខាន់ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ទំនាក់ទំនងល្អរវាងសាលារៀន និងសហគមន៍ ជាកត្តាចាំបាច់មិនអាចខ្វះបាន។ ប្រការនេះជាកម្លាំងចលករ និងជាប្រភពមិនចេះរីងស្ងួត ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាព បង្រៀន រៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស តាមរយៈ ការចូលរួមរៀបចំផែនការ ស្វែងរកធនធាន និងការពិនិត្យតាមដាន វឌ្ឍនភាព ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ឱ្យមានជីវិតស្រស់បំព្រង ប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម។ សូចនាករសំខាន់ៗ៖

៦.១-អាជ្ញាធរដែនដី

- ការបង្កើនទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធ និងយូរអង្វែងជាមួយសហគមន៍ អាជ្ញាធរ មាតាបិតាសិស្ស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ នានា ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន
- ការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការកៀរគរធនធានពីប្រភពផ្សេងៗ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន
- ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ ដោយបង្ហាញឱ្យឃើញច្បាស់អំពីផែនការ ការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ តម្លាភាព និងមិនប្រកាន់បក្សពួក
- ការកសាងទំនុកចិត្ត ដោយខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ គោរពឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មាន ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម រចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់។

៦.២-មាតាបិតា

- ការបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយមាតាបិតាសិស្ស ក្នុងការប្រមូលកុមារចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សា
- ការពន្យល់ពីតម្លៃនៃការអប់រំដល់មាតាបិតាសិស្ស
- ការផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលា ដែលសហគមន៍បានចូលរួមអភិវឌ្ឍ។

៦.៣-ភាគីពាក់ព័ន្ធ

ការកសាងបណ្ដាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍការ អប់រំ ក្នុងនោះមានវិស័យការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ វិស័យសុខាភិបាល កសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម សិប្បកម្ម សុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ វិស័យវប្បធម៌ ទេសចរណ៍ ព័ត៌មាន សាសនា....

- ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធចូលរួម ដោយផ្ដល់ការគាំទ្រ ការផ្ដល់កិត្តិយស និងការផ្ដល់ ឱកាសចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានា
- ការស្ដាប់ និងទទួលយកនូវគំនិត ឬ យោបល់រិះគន់ ស្ថាបនាពីសហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ។

ស្តង់ដានាយកសាលានេះ មានលក្ខណៈធំទូលាយ ដែលផ្តោតលើច្រើនផ្នែកនៃអ្នក ដឹកនាំ មិនបានផ្តោតឱ្យច្បាស់លើ គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំតែមួយមុខនោះឡើយ ហេតុនេះ ត្រូវមាននិយមន័យ និង សូចនាករវាយតម្លៃថ្មីៗ និងច្បាស់លាស់ សម្រាប់ផ្តោតតែទៅលើគណនេយ្យភាពនេះ ។

២.៤.១. ការទទួលខុសត្រូវ

បើតាម Wood និង Windston (2005) នាយកសាលាត្រូវមានឆន្ទៈទទួលយកការទទួលខុសត្រូវ ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងតំណែងនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួនក្នុងនាមនាយកសាលា ដើម្បីបម្រើឱ្យសុខុមាលភាពរបស់សាលារៀន ។ នាយកសាលាជាបុគ្គលដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការចាត់ចែង និងថែទាំងអង្គភាពសាលារៀន (Rofiki & Munawaroh, 2021)។ នាយកសាលាត្រូវប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាប្រឈម ដើម្បីលើកកម្ពស់ជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ និងទទួលបានជោគជ័យនៅក្នុង វិស័យអប់រំ ដូចជាផែនការ ការអនុវត្តការងារ និងការវាយតម្លៃ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ (Rofiki, Diana, & Amin, 2022) ។

មុខងារ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលាមានការប្រែប្រួលបន្តិចម្តង ពីមួយជំនាន់ទៅមួយជំនាន់ ។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនៅសហរដ្ឋអាមេរិក ស្តីពីការយល់ឃើញអំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលា នាពេលអនាគត បានបង្ហាញថា នាយកសាលាមានជំនឿថា ក្នុងពេលអនាគត នាយកសាលានឹងផ្តោតសំខាន់ទៅលើ (១) សុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខ (២) ការគាំទ្រផ្នែកសតិអារម្មណ៍ និងសុខភាពផ្លូវចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស (៣) ទំនាក់ទំនងជាមួយឪពុកម្តាយ/អាណាព្យាបាល (Reid, 2021) ។

ការស្រាវជ្រាវមួយទៀតបានធ្វើឡើងអំពីប្រទេសចំនួន៦គឺ ចិន ហ្វាំណា ហុងគ្រី តួគី ប៉ូឡូញ និង សហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បីពិនិត្យមើលថា តើប្រទេសទាំង៦នោះ តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលាមានភាពខុសគ្នាឬទេ (Chan et al., 2019) ។ ការសិក្សានេះប្រើប្រាស់វិធីស្រាវជ្រាវតាមបែប

គុណវិស័យ និងបរិមាណវិស័យ ដែលប្រមូលបានពីនាយកសាលានៅក្នុងប្រទេសទាំង៦ ហើយរកឃើញថា ប្រទេសទាំង៦ជួយប្រទះបញ្ហាប្រឈមប្រហាក់ប្រហែលគ្នាលើមុខងាររបស់សាលារៀន ដែលត្រូវអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃ ប៉ុន្តែអ្វីដែលខុសគ្នានោះ គឺហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនយោបាយរបស់ប្រទេសនីមួយៗ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ឱ្យស្របទៅតាមតម្រូវការនីមួយៗទៅតាមប្រទេសរៀងៗខ្លួន ។

មានការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយទៀត ដែលកំណត់ពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលានៅកាហ្សាស្ថានលើចំណុចបីគឺ លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀន និងទំនាក់ទំនងជាមួយអាណាព្យាបាល ដោយប្រើប្រាស់សំណួរស្ទង់មតិដែលមានបញ្ចូលសារៈសំខាន់នៃការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលា និងតម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាល (želvys & Esenova, 2019) ។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះបង្ហាញថា នាយកសាលាមានចំណេះដឹងតិចអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការលើកទឹកចិត្ត ពោលគឺនាយកសាលាផ្តោតតែទៅលើដំណើរការនៃការបង្រៀនប៉ុណ្ណោះ រីឯការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងទំនាក់ទំនងជាមួយដៃគូខាងក្រៅ ហាក់បីដូចជាមិនសូវចាត់ទុកជាកិច្ចការសំខាន់ឡើយ។

២.៤.២. តម្លាភាព

តម្លាភាព កាត់បន្ថយវិវាទរវាងនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀន (Klein, 2012) ។ តម្លាភាពជាបច្ចេកវិទ្យានៃគណនេយ្យភាព សម្រាប់ទ្រទ្រង់រដ្ឋ ស្រុក សាលារៀន និងបុគ្គល ដែលត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន ដោយផ្លាស់ប្តូរនូវអ្វីដែលគេកំពុងអនុវត្តនោះ (Koyama & Kania, 2014) ។ បើតាម Wood និង Windston (2005) តម្លភាព គឺជាក្តីរំពឹងដោយផ្ទាល់ ឬមិនផ្ទាល់ ដែលអ្នកដឹកនាំនឹងផ្សាភ្ជាប់ជាសាធារណៈ ទៅនឹងសកម្មភាព ពាក្យសម្តី និងមូលហេតុនានារបស់ខ្លួន ។ នេះមានន័យថា រាល់សកម្មភាពរបស់នាយកសាលា ពាក្យសម្តីរបស់គាត់ និងមូលហេតុនៃការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់គាត់នៅសាលារៀន ត្រូវបង្ហាញជាសាធារណៈដល់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងអង្គភាព និងនៅក្នុងសហគមន៍ ។ នៅពេលអ្វីមួយថ្លា គេអាចមើលឃើញធាតុនៅខាងក្នុង ដូចជាកែវជូច្នេះដែរ ហើយតម្លាភាព

នេះមានធាតុបីសំខាន់គឺត្រឹមត្រូវ ច្បាស់ និងបើកចំហរឬអាចឱ្យគេមើលឃើញ (Hargreaves, 2015)។ ហេតុនេះ នាយកត្រូវតែត្រឹមត្រូវ ត្រូវតែច្បាស់លាស់ ត្រូវតែបើកចំហរ ដែលអាចឱ្យមនុស្សទាំងឡាយអាចដឹងនិងមើលឃើញនូវរាល់ព័ត៌មាន សកម្មភាព និងបញ្ហាផ្សេងៗនៅក្នុងអង្គភាព ។

តាមការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា តម្លាភាពបានលើកកម្ពស់គុណភាពអ្នកដឹកនាំសាលារៀន ។ នៅក្នុងករណីសិក្សាមួយរបស់ (Whalen, Martinez, & Hebert, 2009) ស្តីពីការកំណត់តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅសាលារៀន Al Raby កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ បានរកឃើញថា គ្រូបង្រៀនឱ្យតម្លៃនាយកសាលាលើកត្តា៦យ៉ាងគឺ ធ្វើការដោយបើកចំហរឥតលាក់លៀម ឱ្យមានការចូលរួម ពិនិត្យតាមដានលើដំណើរការនិងការអនុវត្តទៅតាមចក្ខុវិស័យ សម្រេចចិត្តភ្លាមក្នុងករណីចាំបាច់ ប្រើមនុស្សដោយផ្តល់ប្រយោជន៍និងលើកតម្កើង និងពិនិត្យតាមដានមើលសុខុមាលភាពនិងស្រ្តេស ។

២.៤.៣. ការឆ្លើយតប

ឆ្លើយតប គឺមានទាំងអ្នកនិយាយ និងអ្នកស្តាប់ (Patel, 2015) ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងនាយកសាលាជាមួយនឹងគ្រូបង្រៀន ។ Wood និង Windston (2005) បានប្រើពាក្យ Answerability (ការឆ្លើយតប) សំដៅថា អ្នកដឹកនាំនឹងអាចត្រូវបានគេអញ្ជើញឱ្យទៅបកស្រាយអំពីជំនឿ ការសម្រេចចិត្ត ការប្តេជ្ញាចិត្ត ឬសកម្មភាពផ្សេងៗ ប្រាប់ដល់អ្នកនៅក្រោមឱវាទ ។ នៅក្នុងសាលារៀន ការឆ្លើយតបនេះ (answerability /responsiveness) នាយកសាលានឹងអាចឆ្លើយតបតាមត្រូវការ និងការសាកសួរផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចដំណើរការសាលារៀន ដែលលក្ខណៈបែបនេះ លើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងនាមជានាយកសាលា ។ ព័ត៌មានដែលឆ្លើយតបត្រូវតែជាព័ត៌មានគួរជាទីទុកចិត្ត អំពីការសម្រេចចិត្តនានា (អ្វីដែលបានធ្វើ និងអ្វីដែលនឹងធ្វើដោយមានហេតុផលច្បាស់លាស់អំពីការសម្រេចចិត្តនោះ ពោលគឺ ព័ត៌មាននោះគឺសំដៅលើការស្វែងរកការពិតទាំងឡាយ ការបង្កើតភ័ស្តុតាង និងការប្រើប្រាស់អំណាចទៅតាមច្បាប់ និងទៅតាមហេតុផលផ្សេងៗ ហើយការឆ្លើយតបនេះផ្តោតលើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើដំណើរការកម្មវិធីនៅ

ក្នុងអង្គភាព និងវាយតម្លៃលទ្ធផល ដែលឈានទៅរកកិច្ចបន្តកម្មវិធីនោះតទៅទៀត (Maile, 2002) ហើយបើតាមលោក Eriksen (2019) គណនេយ្យភាពគឺសំដៅលើការផ្តល់ចម្លើយនេះឯង ពោលគឺការអាចឆ្លើយតបទៅអ្នកដទៃដោយមានអំណះអំណាងស្របច្បាប់ដើម្បីបំពេញតាមអ្វីដែលគេចង់បាន នោះគឺជាគ្រូបង្រៀន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយ ។

សរុបមក ការងារនាយកសាលាជាការងារលំបាកណាស់ ។ ការសិក្សានៅប្រទេសអៀកឡង់រកឃើញថា នាយកសាលាបឋមសិក្សាមិនពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់ខ្លួនឡើយ ហើយពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថា ស្រ្តេសណាស់ចំពោះការងាររបស់គាត់នៅសាលារៀន (Darmody & Smyth, 2016) ។

នេះបង្ហាញថា ពាក្យគណនេយ្យភាពត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយ នៅក្នុងស្ថាប័នផ្សេងៗ ប៉ុន្តែពាក្យថា គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ សម្រាប់ផ្តោតលើអ្នកដឹកនាំដែលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ តម្លាភាព និងការឆ្លើយតប គឺមានមិនច្រើនឡើយនៅក្នុងទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវកន្លងមក ។ លើសពីនេះនៅក្នុងវិស័យអប់រំ គណនេយ្យភាពត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងគម្រោងសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សា គឺការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយផ្អែកលើលទ្ធផល (SBM) ប៉ុន្តែក៏ពុំទាន់មានការស្រាវជ្រាវដែលវាស់ទៅលើកម្រិតគណនេយ្យភាពនាយកសាលានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សានោះដែរ ហើយបើពិនិត្យមើលទៅលើគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំកម្រិតបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ គឺរឹងតែតូចចង្អៀតទៅទៀត ។

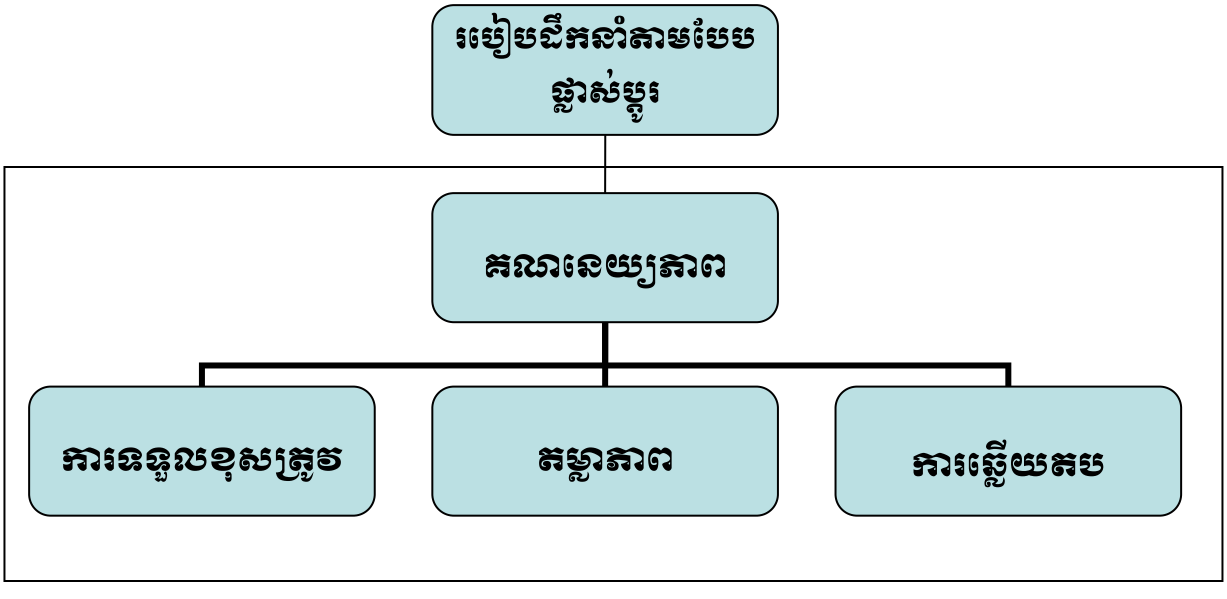
ដូច្នេះ គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ជាពិសេសការផ្តោតលើការយល់ឃើញរបស់គ្រូលើការអនុវត្តគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលាកម្រិតបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ គឺជាករណីសិក្សាមួយថ្មី ដែលមានតម្លៃសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវដើម្បីបំពេញចន្លោះនៅក្នុងការរំពឹកទ្រឹស្តី ។

២.៥. ប្លង់គំនិតស្តីពីគណនេយ្យភាព និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា

នាយកសាលាគួរមានរបៀបជាអ្នកដឹកនាំតាមបែបផ្លាស់ប្តូរ ។ បើតាម Jahan របៀបដឹកនាំបែបនេះ មានលក្ខណៈជាការប្រឹក្សាយោបល់ និងចូលរួម ពោលគឺការសម្រេចចិត្តត្រូវផ្អែកលើការចូលរួមរបស់

សមាជិកទាំងអស់នៅក្នុងអង្គភាព ហើយដំណើរការនៃការសម្រេចចិត្តនេះ មានលក្ខណៈបើកចំហរ និងប្រកបដោយតម្លាភាព ហើយរបៀបដឹកនាំបែបនេះ ត្រូវមានលក្ខណៈឆ្លើយតប និងប្រកបដោយគណនេយ្យភាពចំពោះសមាជិកទាំងអស់ តាំងពីដើមរហូតដល់ចប់ ស្របទៅតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់ និងប្រកបដោយភាពស្អាតស្អំ (Sharma & Desai, 2008, pp. 154-155) ។ អ្នកដឹកនាំដែលមានការទទួលខុសត្រូវ មានតម្លាភាព និងឆ្លើយតបចំពោះអ្នកនៅក្រោមឱវាទ គឺមានភាពស្អាតស្អំនៅក្នុងខ្លួន បំពេញភារកិច្ចដែលបានកំណត់ និងស្របតាមតម្រូវការរបស់អ្នកនៅក្រោមឱវាទ (Wood & Winston, 2007) ។ ដូចគ្នានេះ ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ស្ថិតនៅក្នុងរបៀបដឹកនាំតាមបែបផ្លាស់ប្តូរ (transformational Leadership) ដែលក្នុងនោះ គណនេយ្យភាព គឺជាធាតុមួយសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអ្នកដឹកនាំដោយនាយកសាលាត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវប្រកបដោយឆន្ទៈគ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលាមានការចូលរួមលើការសម្រេចចិត្ត អនុវត្តភារកិច្ចទៅតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងប្រកបដោយតម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវទាំងជាលក្ខណៈបុគ្គល និងសាធារណៈ ។

រូបភាព 1៖ ប្លង់គំនិតនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ



ប្លង់គំនិតកែសម្រួលចេញពី Sharma and Desai (2008); Wood and Winston (2007)

ជំពូក៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១. ការរៀបចំប្លង់ស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះមានទម្រង់ជាការស្រាវជ្រាវចម្រុះបែបពន្យល់ (explanatory sequential mixed method design) ។ បើតាមលោក Creswell (2012, p. 542) វិធីបែបបនេះ ត្រូវបាប់ផ្ដើមពីវិធីបរិមាណវិស័យជាមុន ដើម្បីរកឱ្យឃើញពី សមត្ថកម្មដែលចង់រក បន្ទាប់មក ទើបប្រើវិធីសាស្ត្រ បែបគុណវិស័យជាក្រោយ ដើម្បីបកស្រាយទៅលើអ្វីដែលបានរកឃើញនៅក្នុងវិធីបរិមាណវិស័យ ។ ហេតុនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់ Survey តាមបែបបរិមាណវិស័យ ដើម្បីរកឱ្យឃើញពីកម្រិតអនុវត្តគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ ។ បន្ទាប់មក ប្រើប្រាស់វិធីសម្ភាសគ្រូមួយចំនួន (in-depth interview) ដើម្បីរកឱ្យឃើញពីឧត្តមានុវត្ត កត្តាជំរុញ ឬមូលហេតុ និងបញ្ហាប្រឈម ដែលធ្វើឱ្យនាយកសាលាមានគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំក្នុងកម្រិតនោះ ។

៣.២ សំណាកស្រាវជ្រាវ

យោងតាមស្ថិតិរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តត្បូងឃ្មុំមានសាលាបឋមសិក្សាចំនួន 406 កន្លែង មានបុគ្គលិកបង្រៀនចំនួន 2142 នាក់ មិនបង្រៀនចំនួន 626 នាក់ (MoEYS, 2021) ។

តារាង 1៖ ចំនួនបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលាបឋមសិក្សា

ក្រុង/ស្រុក	ចំនួនសាលា	ចំនួនបុគ្គលិកបង្រៀន		ចំនួនបុគ្គលិកបង្រៀន		សរុប	
		សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី
តំបែរ	53	249	145	73	22	322	167
ក្រូចឆ្មារ	45	241	147	74	30	315	177
មេមត់	106	396	195	92	25	488	220
អូររាំងឪ	35	168	90	76	19	244	109
ពញាក្រែក	68	494	317	152	59	646	376
សួង	12	119	87	32	8	151	95
ត្បូងឃ្មុំ	87	475	336	127	42	602	378
សរុប	**406**	**2142**	**1317**	**626**	**205**	**2768**	**1522**

ប្រភព៖ Ministry of Education (2021, p. 4)

គ្រូបង្រៀននៅក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំសរុបមានចំនួន 2768 នាក់ ។ តាមទ្រឹស្តី Yamanae (1973) ដើម្បីគណនាសំណាកស្រាវជ្រាវត្រូវប្រើប្រាស់រូបមន្ត $n = \frac{N}{1+Ne^2}$ ដោយ n ជាចំនួនសំណាក (sample) N ជាចំនួនសំណាកសាកល (population) e គឺកម្រិតលម្អៀងស្មើ 0.05 ដោយយកកម្រិតត្រឹមត្រូវត្រឹម 95% ។ តាមរូបមន្តនេះឃើញថា សំណាកសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះមានចំនួន ៣៥០ នាក់ ត្រូវជ្រើសរើសចេញពីក្រុងស្រុកចំនួន៧ ។ ក្នុងមួយស្រុកត្រូវជ្រើសរើសគ្រូចំនួន ៥០ នាក់ ។ នៅក្នុងការជ្រើសរើសសំណាកស្រាវជ្រាវចំនួន៥០នាក់នេះអ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវរើសគ្រូចេញពីសាលានីមួយៗចំនួន៥សាលា ។

ដោយសារសាលារៀនមានទីតាំងខុសគ្នាទៅតាមស្រុកនីមួយៗ ហេតុនេះសាលារៀនត្រូវរៀបទៅតាមក្រុមស្រុក/ក្រុងនីមួយៗជាមុនសិនដើម្បីកំណត់សំណាកតំណាង (Kothari, 2004) ។ នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវកំណត់យក៣៥សាលា ដោយរើសយក៥សាលាក្នុងមួយស្រុក/ក្រុង។ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើកម្មវិធី Excel ដើម្បីរៀបសាលាទាំងនេះទៅតាមលំដាប់ព្រាវ (Random) តែម្តង ដោយប្រើរូបមន្ត =rand( ) តាមស្រុក/ក្រុងមួយៗទាំងនោះ ហើយចាប់ផ្តើមរៀបលំដាប់លេខព្រាវនោះពីធំទៅតូច ហើយរើសយកសាលា៥ជាប់ៗគ្នាខាងលើពីលំដាប់តូចទៅធំតាមស្រុក/ក្រុងនីមួយៗ ។ ប៉ុន្តែ ដោយសារសាលាមានចំនួនគ្រូមិនស្មើគ្នា ពីសាលាមួយទៅសាលាមួយ បើជ្រើសរើសអ្នកឆ្លើយសំណួរត្រឹម៥សាលា គឺមិនគ្រប់តាមចំនួនសំណាក ៣៥០ នាក់ឡើយ ហេតុនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវសម្រេចបន្ថែមចំនួនសាលាឱ្យបានចំនួនគ្រូលើសពីសំណាកដែលបានកំណត់ ដោយទទួលបានសំណាកចំនួន៤២២នាក់ ហើយចំនួនបន្ថែមនេះ គឺជ្រើសរើសយកគ្រូនៅតាមសាលាដែលនៅតាមផ្លូវធំនៃស្រុកនីមួយៗ ។

នៅក្នុងការសម្អាតទិន្នន័យ (data cleaning) កម្រងសំណួរណាដែលបាត់ទិន្នន័យ ត្រូវបានដកចេញ ហេតុនេះ ព័ត៌មានដែលបាត់ (missing) មិនមានឡើយ រីឯសំណួរស្រាវជ្រាវទី២៤ ជាសំណួរបែបបញ្ច្រាស ហេតុនេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានកែសម្រួលទៅតាមអត្ថន័យដែលអ្នកឆ្លើយតបចង់ផ្តល់ឱ្យ ។ ទិន្នន័យដែលនៅក្រៅជួរ (outliers) ត្រូវបានដកចេញ ដើម្បីធានានូវសុក្រិតភាពនៃទិន្នន័យដែលទទួលបាន ។

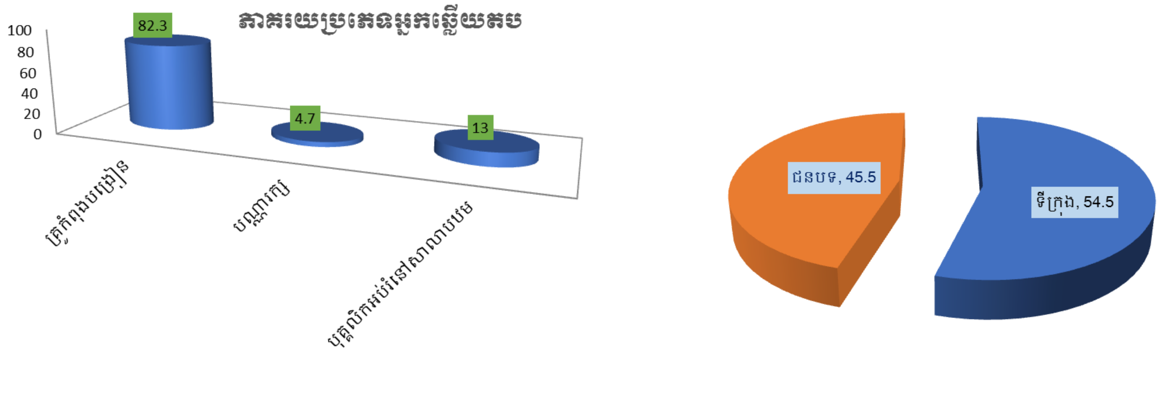
ក្រោយពីសម្អាតទិន្នន័យបានចប់សព្វគ្រប់រួចហើយ អ្នកឆ្លើយតបនៅក្នុងសំណាកពិតប្រាកដ មានចំនួន៤២២នាក់ សម្រាប់ធ្វើការវិភាគ ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើកម្មវិធី SPSS ដើម្បីពិនិត្យមើលទៅលើសុក្រិតភាពនេះកម្រងសំណួរទៅតាមធាតុនីមួយៗរបស់គណនេយ្យភាព ។ គ្រប់ធាតុទាំងអស់របស់គណនេយ្យភាព ធាតុនីមួយៗដូចជា ការទទួលខុសត្រូវ (Responsibility), តម្លាភាព (Openness), និងការឆ្លើយតប (Answerability) គឺមានកម្រិត Alpha ខ្ពស់ជាង 0.8 ពោលគឺ $\alpha = 0.85, \alpha = 0.87$ និង $\alpha = 0.85$ តាមលំដាប់រៀងគ្នា ហើយសំណួរនីមួយៗ (items) នៅក្នុងគ្រប់ធាតុទាំងអស់ ពោលគឺសំណួរចំនួន៣០ មានកម្រិត Alpha លើសពី 0.8 ដែលជាកម្រិតមួយគួរជាទីទុកចិត្តក្នុងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ ។

ព័ត៌មានទូទៅអំពីសំណាកស្រាវជ្រាវ

ក្នុងផ្នែកនេះ មានបង្ហាញព័ត៌មានទូទៅពាក់ព័ន្ធនឹងសំណាកស្រាវជ្រាវទាំងអស់ ក្នុងនោះ ព័ត៌មានអំពីគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំនៅបឋមសិក្សាមានលម្អិតលើព័ត៌មានស្តីពីប្រភេទគ្រូ ទីតាំងសាលា អាយុ កម្រិតសញ្ញាបត្រ និងកម្រិតវប្បធម៌គ្រូ និងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលាបឋមសិក្សា ។

ខាងក្រោមនេះគឺជាដ្យាក្រាមដែលផ្តល់នូវព័ត៌មានសង្ខេបស្តីពីអ្នកឆ្លើយតបសរុបចំនួន៤២២នាក់។

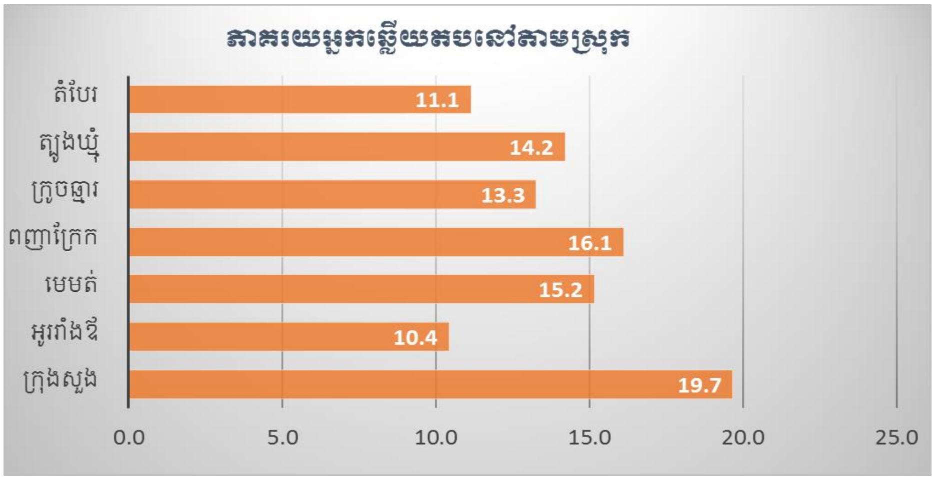
រូបភាព 2៖ ភាគរយប្រភេទអ្នកឆ្លើយតប



ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតបចំនួន៤២២នាក់នោះ មានគ្រូបង្រៀនចំនួន៣៤៧នាក់ ស្មើនឹង ៨២,៣%, បណ្ណារក្សចំនួន២០នាក់ ស្មើនឹង ៤,៧%, និងបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមសាលាបឋមសិក្សា ជាបុគ្គលិកដែលមិនបង្រៀនមានចំនួន ៥៥ នាក់ ស្មើនឹង ១៣% នៅក្នុងនោះអ្នកឆ្លើយតបដែលមកពីសាលាបឋមសិក្សានៅទីប្រជុំជន មានចំនួន ២៣០នាក់ ស្មើនឹង ៥៤,៥% រីឯអ្នកដែលមកពីទីជនបទមានចំនួន ១៩២នាក់ ស្មើនឹង ៤៥,៥% ។

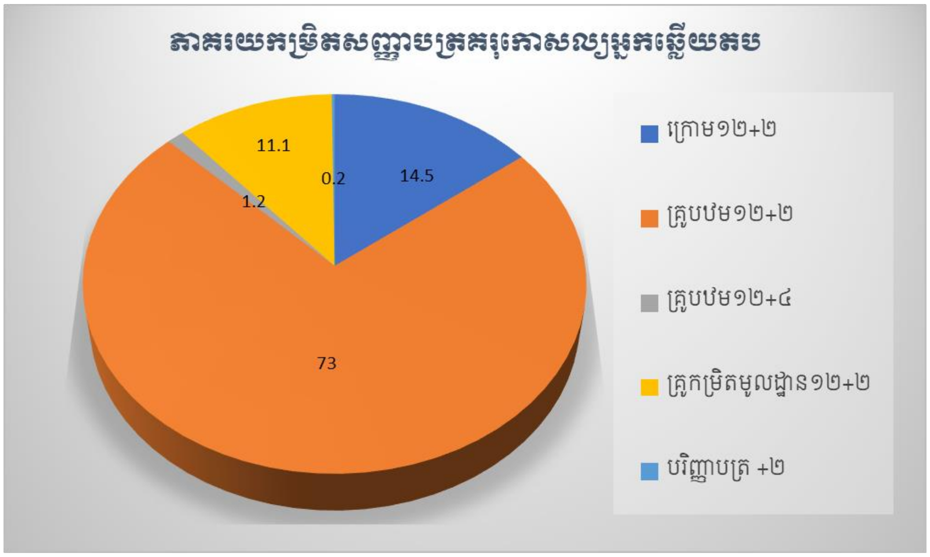
នៅក្នុងក្រុងស្រុកទាំង៧ ស្រុកតំបែរមានអ្នកបំពេញកម្រងសំណួរចំនួន ១១,១%, ស្រុកត្បូងឃ្មុំមាន ១៤,២%, ស្រុកក្រូចឆ្មារមាន ១៣,៣%, ស្រុកពញាក្រែកមាន ១៦,១%, ស្រុកមេមត់មាន ១៥,២%, ស្រុកអូររាំងឳមាន ១០,៤%, និងក្រុងសួងមាន ១៩,៧% (សូមមើលរូបខាងក្រោម) ។

រូបភាព 3៖ ភាគរយអ្នកឆ្លើយតបនៅតាមស្រុក



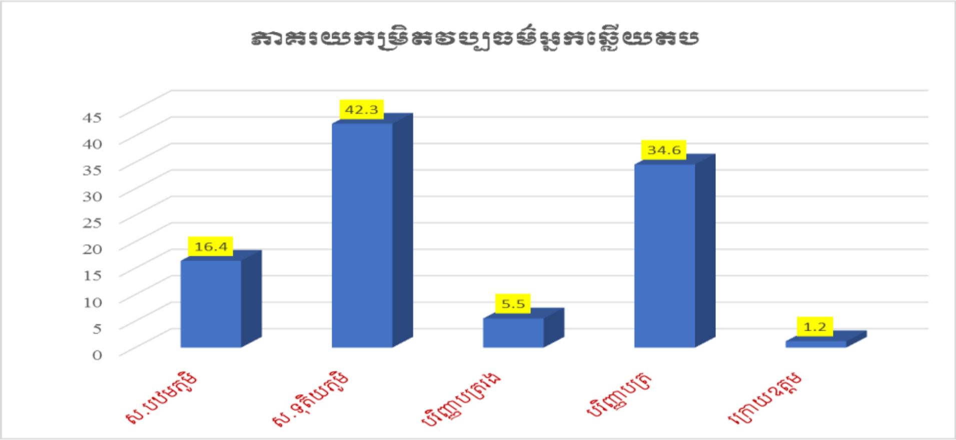
ក្នុងងចំណោមចំណាកទាំងនោះ គ្រូបង្រៀន ដែលមានកម្រិតសញ្ញាបត្រគរុកោសល្យក្រោម ១២+២ មានចំនួន ១៤,៥%, គ្រូបឋមសិក្សា១២+២ មានចំនួន ៧៣%, គ្រូបឋម១២+៤ មានចំនួន ១,២%, គ្រូកម្រិតមូលដ្ឋាន១២+២ មាន ១១,១%, និងបរិញ្ញាបត្រ+២ មាន ០,២% ។

រូបភាព 4 ៖ ភាគរយកម្រិតសញ្ញាបត្រគរុកោសល្យអ្នកឆ្លើយតប



ទោះបីជាគ្រូបឋមដូចគ្នា គ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសំណាកស្រាវជ្រាវនេះមានកម្រិតវប្បធម៌មិនស្មើគ្នាឡើយ ។ គ្រូបង្រៀនដែលមានសញ្ញាបត្រត្រឹមមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិមានចំនួន ១៦,៤%, សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមាន ៤២,៣%, បរិញ្ញាបត្ររងមាន ៥,៥%, បរិញ្ញាបត្រមាន ៣៤,៦%, និងថ្នាក់ក្រោយឧត្តមសិក្សាមានចំនួន ១,២% ។

រូបភាព 5៖ ភាគរយកម្រិតវប្បធម៌អ្នកឆ្លើយតប



ជារួម ក្នុងចំណោមសំណាកស្រាវជ្រាវទាំងអស់ គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម៣០ឆ្នាំមានចំនួន ១៣០នាក់ ស្មើនឹង ៣០,៨%, អាយុចាប់ពី៣១ដល់៤៥ មានចំនួន ១៧៩ នាក់ ស្មើនឹង ៤២,៤%, និង អាយុលើស៤៥ឆ្នាំ មានចំនួន ១១៣ នាក់ ស្មើនឹង ២៦,៨% ។ ក្រៅពីនេះ ក្នុងចំណោមគ្រូទាំងនេះ គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ក្រោម៥ឆ្នាំមាន ៧៩ នាក់ ស្មើនឹង ១៨,៧%, ចាប់ពី៦ដល់១០ឆ្នាំ មាន ៨២ នាក់ ស្មើនឹង ១៩,៤%, មានបទពិសោធន៍លើស១០ឆ្នាំ មានចំនួន ២៦១ នាក់ ស្មើនឹង ៦១,៨% ។

ក្នុងផ្នែកគុណវិស័យ អ្នកស្រាវជ្រាវជ្រើសរើសយកមនុស្សសំខាន់ចំនួន៦នាក់នាយក២នាក់ គ្រូ២នាក់ និងសហគមន៍២នាក់ ដើម្បីធ្វើការសម្ភាសរកពីឧត្តមានុវត្ត កត្តាជំរុញ ឬមូលហេតុ និងបញ្ហាប្រឈមពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តគណនេយ្យភាពនោះ ។ ទាំង៦នាក់នេះ ត្រូវបានជ្រើសរើស ដោយប្រើប្រាស់វិធី purposive sampling ព្រោះថា បើតាម Patton (2002) វិធីជ្រើសរើសសំណាកបែបនេះ អាចឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវទទួលបានព័ត៌មានសម្បូរបែប និងស៊ីជម្រៅ ដែលព័ត៌មានទាំងនេះមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់វត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ។ ខ្ញុំជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនដែលមានវ័យតំណាលគ្នានឹងនាងខ្ញុំ ជាមិត្តភក្តិដែលធ្លាប់រៀនជាមួយគ្នា និងដែលមានចិត្តចង់ចូលរួមនិងចែករំលែកព័ត៌មានដោយស្ម័គ្រចិត្ត ។ ខ្ញុំនឹងជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ដែលខ្ញុំអាចទទួលព័ត៌មានបានច្រើនបំផុត ងាយស្រួលជួបសម្ភាសបំផុត និងស្រួលរកពេលជួបគ្នាបំផុត (Stake, 2005) ។

៣.៣. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់កម្រងសំណួររបស់ Wood និង Winston (2007) ដើម្បីឆ្លើយនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទីមួយ ស្ដីពីកម្រិតគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលា ផ្អែក តាមការយល់ឃើញ និងការអនុវត្តការងាររបស់គ្រូបង្រៀនជាមួយនាយកសាលានៅក្នុងអង្គភាព សាលារៀន ។ កម្រងសំណួរស្ដីពីគណនេយ្យភាពនេះមានបីផ្នែកគឺ វាស់ពីកម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលាមាន ១០សំណួរ តម្លាភាព១០សំណួរ និងការឆ្លើយតបមាន១០សំណួរ សរុបមាន៣០សំណួរ ។ ក្រៅពីនេះ

កម្រងសំណួរសម្រាប់ស្ទង់មតិនេះ ក៏មានផ្នែកស្តីពីព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួននៅផ្នែកខាងដើម និងសំណួរទម្រង់បើកនៅផ្នែកចុងក្រោយចំនួន៣សំណួរបន្ថែមទៀតអំពីធាតុទាំងបីនៃគណនេយ្យភាពដើម្បីឱ្យបានព័ត៌មានកាន់តែច្រើន ។

នៅក្នុងផ្នែកគុណវិស័យ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់វិធីសម្ភាសន៍ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានស៊ីជម្រៅ (in-depth interview) ដោយប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរបែប Semi-structured ។ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងថតជាសម្លេងសម្រាប់ទុកវិភាគទិន្នន័យបែបគុណវិស័យនេះ ។

៣.៤. វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ

នៅពេលអ្នកស្រាវជ្រាវទទួលបានលិខិតជូនដំណឹង និងលិខិតឧទ្ទេសនាម របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងដំណើរបេសកកម្មចុះប្រមូលទិន្នន័យនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានបញ្ជូនឯកសារនេះទៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមួយច្បាប់ ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតិពីថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ ។ បន្ទាប់មកអ្នកស្រាវជ្រាវបានយកចំណារឯកភាពនេះថតចម្លងចំនួន៣៥ច្បាប់ សម្រាប់ជូនដល់សាលាគោលដៅ និង៧ច្បាប់ទៀត សម្រាប់ជូនដំណឹងទៅការិយាល័យក្រុង/ស្រុក ហើយបញ្ជូនឯកសារទាំងនោះទៅដល់ក្រុង/ស្រុក និងសាលា មុនពេល និងនៅពេល ចុះប្រមូលទិន្នន័យ។ អ្នកស្រាវជ្រាវស្នើសុំបញ្ជីទំនាក់ទំនងនាយកសាលាទាំង៣៥រូប ពីការិយាល័យបឋមសិក្សា និងការិយាល័យបុគ្គលិកនៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការណាត់ជួប។ ពេលទៅដល់សាលានីមួយៗ អ្នកស្រាវជ្រាវបង្ហាញលិខិតឧទ្ទេសនាមបេសកកម្មចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដល់នាយកសាលា ហើយឱ្យនាយកសាលាកោះប្រជុំគ្រូដើម្បីណែនាំអំពីរបៀបបំពេញកម្រងសំណួរឱ្យបានច្បាស់លាស់ ប្រកបដោយក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈនៃអ្នកស្រាវជ្រាវ ។ អ្នកឆ្លើយសំណួរ ចំណាយពេលពី២០ទៅ៣០នាទី ដើម្បីបំពេញកម្រងសំណួរ ។ ក្នុងករណីខ្លះ គ្រូបង្រៀនយកទៅបំពេញនៅផ្ទះ ព្រោះដើម្បីកុំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀន ។ ការបំពេញ និងប្រមូលកម្រងសំណួរត្រូវធ្វើឡើងមិនលើសពី៣សប្តាហ៍ ទៅតាមផែនការដែលបានគ្រោងទុក ដើម្បីឱ្យ ការស្រាវ

ជ្រាវមានលក្ខណៈសព្វជ្រុងជ្រោយ និងទាន់ពេលវេលា ។ អ្នកស្រាវជ្រាវ ទំនាក់ទំនងទៅនាយក សាលាជាប្រចាំដើម្បីដាស់តឿនក្នុងការបំពេញបញ្ចប់ និងប្រមូលកម្រងសំណួរដែលបំពេញរួចនោះមកវិញ ។ ពេលបំពេញរួច គ្រូបង្រៀន នឹងប្រគល់កម្រងសំណួរទៅឱ្យនាយកសាលារក្សាទុក និងផ្ញើឱ្យ ឬអ្នកស្រាវជ្រាវចុះទៅប្រមូលមកវិញដោយខ្លួនឯង។

ចំពោះការសម្ភាស អ្នកស្រាវជ្រាវជ្រើសរើសបុគ្គលសំខាន់ចំនួន៦រូប ដើម្បីណាត់ជួបសម្ភាសដោយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ ។ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើទូរស័ព្ទដើម្បីថតសម្លេងសម្ភាស ។

៣.៥. ការវិភាគទិន្នន័យ

ការវិភាគទិន្នន័យបែបបរិមាណត្រូវធ្វើឡើងទៅលើកម្រងសំណួរពេញលេញ ដែលប្រមូលបាន ។ មុនពេលវិភាគ ទិន្នន័យដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុង SPSS នឹងត្រូវបានសម្អាតឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដោយពិនិត្យមើលលើ Reliability និងដកយក outlier ចេញ ។ លទ្ធផលនៃចម្លើយនឹងត្រូវរៀបទៅតាមតារាង ដែលស្រង់ចេញពី SPSS នោះ ហើយធ្វើការវិភាគទៅលើតារាងនីមួយៗ ដោយត្រូវវិភាគលើសំណួរដែលមាន ហើយរកតម្លៃមធ្យម ផ្តល់ចំណាត់ថ្នាក់ទៅតាមតម្លៃមធ្យម (M) ពិនិត្យមើលគម្លាតស្តង់ដារ (SD) ។ កម្រិតមធ្យមត្រូវបានកំណត់ទៅតាម Boonchom Srisa-ard ដូចមានលើកឡើងក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវរបស់ Wannatawee, Worakham, and Panya (2017) ។ អ្នកស្រាវជ្រាវនេះ បានកំណត់ថា បើតម្លៃមធ្យមចន្លោះពី ៖

តារាង2៖ កម្រិតពិន្ទុសម្រាប់កំណត់តម្លៃមធ្យម

1- 1.50	1.51 - 2.50	2.51 - 3.50	3.51 - 4.50	4.51 -5.00
កម្រិតទាបបំផុត	កម្រិតទាប	កម្រិតមធ្យម	កម្រិតខ្ពស់	កម្រិតខ្ពស់បំផុត

ម្យ៉ាងវិញទៀត ចំពោះការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកគុណវិស័យ អ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវសរសេរចេញជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ (transcript) ផ្ដុំជាប្រធានបទតូចៗទៅតាមបញ្ហាប្រឈមនីមួយៗ ដោយប្រើវិធី Coding ។ បន្ទាប់មក ទើបធ្វើការបកស្រាយលើខ្លឹមសារនៃទិន្នន័យនោះ ព្រមទាំងស្រង់យក សម្ដីសំខាន់ៗយកមកបង្ហាញជាភស្តុតាងនៅតាមប្រធានបទនីមួយៗ ។

ចុងបញ្ចប់ អ្នកស្រាវជ្រាវ និងបង្ហាញលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងទាញយកសេចក្ដីសន្និដ្ឋាន ព្រមទាំងផ្ដល់ជាអនុសាសន៍សម្រាប់ជំពូកចុងក្រោយ ទិសដៅសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវបន្តក្នុងពេលអនាគត ។

ជំពូក៤៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

នៅក្នុងជំពូក៤នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបង្ហាញលទ្ធផលដែលបានរកឃើញ តាមរយៈវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងជំពូក៣ ហើយធ្វើការពិភាក្សាលើលទ្ធផលនេះ ដោយផ្អែកលើអំណះអំណាងនៃការស្រាវជ្រាវកន្លងមក ។ ជាដំបូង អ្នកស្រាវជ្រាវបង្ហាញចំនួនអ្នកឆ្លើយសំណួរទៅតាមកម្រិតពីទាបបំផុត ទៅកម្រិតខ្ពស់បំផុត ។ បន្ទាប់មក អ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញព័ត៌មានស្តីពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូ និងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលាបឋមសិក្សាស្តីពីគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលា ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ ។ម្យ៉ាងវិញទៀត អ្នកស្រាវជ្រាវក៏បានលើកឡើងនូវចម្លើយអំពីការយល់ឃើញស្តីពីការទទួលខុសត្រូវ តម្លាភាព ការឆ្លើយតប និងគណនេយ្យភាពទាំងមូលផង ។ ជាចុងក្រោយ ស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលទី២ អ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញអំពីលទ្ធផលដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២ តាមបែបបរិមាណវិស័យ ដើម្បីបរិយាពីឧត្តមានុវត្ត បញ្ហាប្រឈម និងពន្យល់ពីមូលហេតុ លើកម្រិតនៃការយល់ឃើញរបស់គ្រូដែលបានរកឃើញក្នុងសំណួរស្រាវជ្រាវទី១នោះ ។

៤.១ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវបរិមាណវិស័យ

អ្នកឆ្លើយតបក្នុងកម្រិតទី៤ គឺកម្រិត "ខ្ពស់" មានចំនួនច្រើនជាងគេបំផុត គឺមានចំនួនដល់ទៅ ៤០,៥០%, បន្ទាប់មក កម្រិតខ្ពស់បំផុតមាន ៣៦,៩២%, កម្រិតមធ្យមមាន ១៦,៩៦%, កម្រិតទាបមាន៣៣,៣៨%, និងកម្រិតទាបបំផុតមាន ១,៧៤% ។

អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់សំណួរស្រាវជ្រាវចំនួនពីរ ក្នុងវិធីស្រាវជ្រាវបែបចម្រុះ ។ នៅដំណាក់កាលទី១នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានព្យាយាមរកឱ្យឃើញនូវចម្លើយសម្រាប់សំណួរស្រាវជ្រាវទី១បែបបរិមាណវិស័យ និងធ្វើការវិភាគតាមតារាងនីមួយៗដូចខាងក្រោម ។

លទ្ធផលនៃសំណួរស្រាវជ្រាវទី១៖ តើគ្រូបង្រៀនយល់ឃើញចំពោះ គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា ស្ថិតនៅកម្រិតណា?

តារាង៣៖ លទ្ធផលកម្រិតនៃគណនេយ្យភាព

ល.រ	កម្រិតនៃគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំដែលជានាយកសាលា	M	SD	Level	Rank
១	នាយកឬនាយិការបស់អ្នក មានទឹកចិត្តបំពេញតាមតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន នៅពេលសម្រេចចិត្ត ។	3.90	0.74	ខ្ពស់	25
២	នាយកឬនាយិកាមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងសាលា ។	4.26	0.72	ខ្ពស់	9
៣	នាយកឬនាយិកាបានពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ ដល់គ្រូបង្រៀន ថាតើខ្លួនត្រូវទទួលខុសត្រូវត្រឹមកម្រិតណា ឬចាប់ទទួលខុសត្រូវពីកន្លែងណា ។	4.11	0.74	ខ្ពស់	17
៤	នាយកឬនាយិកា ផ្តល់សិទ្ធដល់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងឬការរិះគន់មកលើការគ្រប់គ្រងដឹកនាំរបស់ខ្លួនឯង ។	3.98	0.93	ខ្ពស់	21
៥	នាយកឬនាយិកា មិនដែលធ្លាប់ប្រើលេសឬហេតុផលណាមួយ ដើម្បីគេចឱ្យផុតពីការប្រព្រឹត្តខុសរបស់ម្តងណាឡើយ ។	3.75	1.24	ខ្ពស់	28
៦	នាយកឬនាយិកា មិនដែលស្តីបន្ទោសអ្នកដទៃ ដែលបានប្រព្រឹត្តខុស ។	3.28	1.16	មធ្យម	30
៧	នាយកឬនាយិកា ហ៊ានប្រឈមមុខចំពោះការពិត ទោះបីមិនស្របតាម ចំណង់ចំណូល ចិត្តគាត់ក៏ដោយ ។	3.97	0.89	ខ្ពស់	22
៨	នាយកឬនាយិកា ទទួលយកភារកិច្ចតាមគោលដៅ ឬសមិទ្ធិផលរបស់សាលារៀន ។	4.27	0.68	ខ្ពស់	7
៩	នាយកឬនាយិកា តែងតែទទួលយកភាពជាម្ចាស់លើលទ្ធផលដែលកើតចេញពីការសម្រេចចិត្ត ឬសកម្មភាពរបស់គាត់ ។	3.97	0.95	ខ្ពស់	22
១០	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នក ពិនិត្យមើលកំហុសខ្លួនឯងជាមុនសិន នៅពេលលទ្ធផលរបស់សាលាឬក្រុមទាំងមូល មិនល្អប្រសើរតាមការរំពឹងទុក ។	3.82	0.86	ខ្ពស់	27
១១	នាយកឬនាយិកា មានអាកប្បកិរិយា ចំពោះគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ដូចៗគ្នាដោយឥតលម្អៀង ។	4.36	0.75	ខ្ពស់	2
១២	នាយកឬនាយិកា មានអាកប្បកិរិយាខ្លួនឯងបែបណានៅចំពោះមុខសាធារណជន គាត់ក៏មានអាកប្បកិរិយាបែបនោះដែរ ។	4.13	0.85	ខ្ពស់	15
១៣	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នក មិនយកកិច្ចការផ្ទាល់ខ្លួនមកឡុកឡំនឹងកិច្ចការសាលារៀនឡើយ ទោះបីសកម្មភាពនោះគួរជាទីពេញចិត្តក្តី ឬមិនពេញចិត្តក្តី ។	4.27	1.01	ខ្ពស់	7
១៤	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នកស្តាប់ដោយបើកចំហរ នៅពេលអ្នកទាំងឡាយផ្តល់យោបល់ដែលផ្ទុយពីគំនិតរបស់ខ្លួន ។	4.17	0.84	ខ្ពស់	13
១៥	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នក មិនដែលនៅឆ្ងាយពីគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។	4.03	0.84	ខ្ពស់	19
១៦	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នកពន្យល់ដោយបើកចំហរ អំពីការសម្រេចរបស់គាត់ ។	4.21	0.83	ខ្ពស់	11
១៧	នាយកឬនាយិកា ប្រកាសដោយបើកចំហរ អំពីចំណុចទាំងឡាយដែលខ្លួនយល់ថា មានតម្លៃ។	4.29	0.76	ខ្ពស់	5
១៨	នាយកឬនាយិកា គឺជាបុគ្គលគំរូសម្រាប់សាលារៀន ។	4.33	0.76	ខ្ពស់	3
១៩	នាយកឬនាយិកា ប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយបើកចំហរ និងដោយស្មោះ ត្រង់ជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលារៀន ។	4.38	0.77	ខ្ពស់	1
២០	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នករក្សាទុកកំណត់ហេតុនានានៅកន្លែងមួយ ដែលគ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលា អាចពិនិត្យមើលពេលណាក៏បាន ។	4.22	0.90	ខ្ពស់	10
២១	នាយកឬនាយិកា ហ៊ានសារភាពនៅចំពោះមុខគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ អំពីកំហុសដែល	3.92	0.94	ខ្ពស់	24

	ខ្លួនបានប្រព្រឹត្ត ។				
២២	នាយកឬនាយិកា ពន្យល់ប្រាប់ពីមូលហេតុទាំងឡាយ ដែលគាត់បានសម្រេចចិត្ត ។	4.28	0.74	ខ្ពស់	6
២៣	នាយកឬនាយិកា ឆ្លើយតបរាល់សំណួរទាំងអស់របស់គ្រូបង្រៀន ។	4.32	0.78	ខ្ពស់	4
២៤	នាយកឬនាយិកា ផ្ដល់ការបកស្រាយលើកង្វះខាតនៃការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ខ្លួនដោយប្រើលេសដោះសារ ។	3.49	1.34	មធ្យម	29
២៥	នាយកឬនាយិកា ជូនដំណឹងដល់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់អំពីដំណើរការដែលនាំឱ្យខ្លួនបានឈានទៅដល់ការសម្រេចចិត្តបែបណាមួយនោះ ។	4.07	0.81	ខ្ពស់	18
២៦	នាយកឬនាយិកា បានបកស្រាយប្រាប់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលាអំពីមូលហេតុ ដែលមិនបានអនុវត្តលើសកម្មភាពដែលបានស្នើសុំរួច ។	3.99	0.89	ខ្ពស់	20
២៧	នាយកឬនាយិកា ផ្ដល់របាយការណ៍ជាប្រចាំស្ដីពីវឌ្ឍនភាព (ការរីកចម្រើន) នៃការប្ដេជ្ញាចិត្តខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ចំពោះគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ ។	4.16	0.79	ខ្ពស់	14
២៨	នាយកឬនាយិកា ទទួលយកដោយក្ដីរីករាយ ចំពោះមតិរិះគន់បែបស្ថាបនាទៅលើសកម្មភាពរបស់គាត់ ។	4.21	0.82	ខ្ពស់	11
២៩	នាយកឬនាយិកា សារភាពដោយបើកចំហរប្រាប់ដល់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់អំពីកំហុសរបស់ខ្លួនដែលបានប្រព្រឹត្ត ។	3.85	1.01	ខ្ពស់	26
៣០	នាយកឬនាយិកា ចាត់វិធានការដោយមិនបង្អង់ដើម្បីដោះស្រាយផលមិនល្អដែលកើតឡើងពីកំហុសឆ្គងណាមួយ ។	4.13	0.86	ខ្ពស់	15
	សរុប	4.07	0.52	ខ្ពស់	

តារាង 3 បានបង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ កម្រិត និងចំណាត់ថ្នាក់នៃសំណួរបែបបរិមាណវិស័យទាំ៣០សំណួរទៅលើកម្រិតគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ។ បើតាម Boonchom Srisa-ard ដូចមានលើកឡើងក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវរបស់ Wannatawee et al. (2017)ស្តីអំពីការកម្រិតពិន្ទុនៃតម្លៃមធ្យម ឃើញថា តម្លៃមធ្យមកម្រិតខ្ពស់មាន២៨សំណួរ រីឯកម្រិតមធ្យម មានចំនួន២សំណួរ ។

សំណួរដែលមានតម្លៃកម្រិតមធ្យមខ្ពស់ជាងគេ គឺសំណួរទី ១៩ *នាយកឬនាយិកា ប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយបើកចំហរ និងដោយស្មោះត្រង់ជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលារៀន* (M = 4.38, SD = 0.77) ដែលស្ថិតក្នុងធាតុតម្លាភាពនៃគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ។ នៅក្នុងសំណួរទី១៩នេះ អ្នកឆ្លើយតបកម្រិតខ្ពស់បំផុតមានចំនួន ២២២ នាក់, កម្រិតខ្ពស់មាន ១៤៩ នាក់, កម្រិតមធ្យមមាន ៤០ នាក់, កម្រិតទាបមាន ១០ នាក់, និងកម្រិតទាបបំផុតមាន ១ នាក់ ។

សំណួរដែលស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម គឺសំណួរទី**៦**ស្តីពីការទទួលខុសត្រូវ ៖*នាយកឬនាយិកា មិនដែលស្តីបន្ទោសអ្នកដទៃ ដែលបានប្រព្រឹត្តខុស* (M = 3.28, SD = 1.16) ដែលសំណួរនេះស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ក្រោមគេបំផុតក្នុងសំណួរទាំង៣០ស្តីពីគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ។ ចំពោះសំណួរទី៦នេះមានអ្នកឆ្លើយតបកម្រិតខ្ពស់បំផុតចំនួន ៦៤ នាក់, កម្រិតខ្ពស់មាន ១២៨ នាក់, កម្រិតមធ្យមមាន ១៣១ នាក់, កម្រិតទាបមាន ៦១ នាក់, និងកម្រិតទាបបំផុតមាន ៣៨ នាក់ ។ សំណួរកម្រិតមធ្យមបន្ទាប់ទៀតគឺសំណួរទី២៤ ស្តីពីការឆ្លើយតប ៖ នាយកឬនាយិកា ផ្តល់ការបកស្រាយលើកង្វះខាតនៃការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ដោយប្រើលេសដោះសារ (M = 3.49, SD = 1.34) ។ សំណួរទី២៤ មានអ្នកឆ្លើយតបកម្រិតខ្ពស់បំផុតចំនួន ១៥១ នាក់, កម្រិតខ្ពស់មាន ៥២ នាក់, កម្រិតមធ្យមមាន ១០២ នាក់, កម្រិតទាបមាន ៨៨ នាក់, និងកម្រិតទាបបំផុតមាន ២៩ នាក់ ។ ជារួម គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំនាយកសាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ គឺមានកម្រិតខ្ពស់ (M = 4.07, SD = 0.52) ។

៤.១.១ ការទទួលខុសត្រូវ (Responsibility)

តារាង4៖ លទ្ធផលកម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវ

	កម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយក (Responsibility)	M	SD	Level	Rank
១	នាយកឬនាយិការបស់អ្នក មានទឹកចិត្តបំពេញតាមតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន នៅពេលសម្រេចចិត្ត ។	3.90	0.74	ខ្ពស់	7
២	នាយកឬនាយិកាមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងសាលា ។	4.26	0.72	ខ្ពស់	2
៣	នាយកឬនាយិកាបានពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ ដល់គ្រូបង្រៀន ថាតើខ្លួនត្រូវទទួលខុសត្រូវត្រឹមកម្រិតណា ឬចាប់ទទួលខុសត្រូវពីកន្លែងណា ។	4.11	0.74	ខ្ពស់	3
៤	នាយកឬនាយិកា ផ្តល់សិទ្ធដល់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងឬការរិះគន់មកលើការគ្រប់គ្រងដឹកនាំរបស់ខ្លួនឯង ។	3.98	0.93	ខ្ពស់	4
៥	នាយកឬនាយិកា មិនដែលធ្លាប់ប្រើលេសឬហេតុផលណាមួយ ដើម្បីគេចឱ្យផុតពីការប្រព្រឹត្តខុសរបស់ម្តងណាឡើយ ។	3.75	1.24	ខ្ពស់	9
៦	នាយកឬនាយិកា មិនដែលស្តីបន្ទោសអ្នកដទៃ ដែលបានប្រព្រឹត្តខុស ។	3.28	1.16	មធ្យម	10
៧	នាយកឬនាយិកា ហ៊ានប្រឈមមុខចំពោះការពិត ទោះបីមិនស្របតាមចំណង់ចំណូលចិត្តគាត់ក៏ដោយ ។	3.97	0.89	ខ្ពស់	5
៨	នាយកឬនាយិកា ទទួលយកភារកិច្ចតាមគោលដៅ ឬសមិទ្ធិផលរបស់សាលារៀន ។	4.27	0.68	ខ្ពស់	1

៩	នាយកឬនាយិកា តែងតែទទួលយកភាពជាម្ចាស់លើលទ្ធផលដែលកើតចេញពីការសម្រេចចិត្ត ឬសកម្មភាពរបស់គាត់ ។	3.97	0.95	ខ្ពស់	5
១០	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នក ពិនិត្យមើលកំហុសខ្លួនឯងជាមុនសិន នៅពេលលទ្ធផលរបស់សាលាឬក្រុមទាំងមូល មិនល្អប្រសើរតាមការរំពឹងទុក ។	3.82	0.86	ខ្ពស់	8
	សរុប	**3.93**	**0.58**	**ខ្ពស់**	**3**

តាមតារាង 4 ការទទួលខុសត្រូវ (Responsibility) ស្តីពីគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ មានតម្លៃមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ គឺ M = 3.93 និង SD = 0.58 ។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ សំណួរទី៨៖ *នាយកឬនាយិកា ទទួលយកការកិច្ចតាមគោលដៅ ឬសមិទ្ធិផលរបស់សាលារៀន* មានតម្លៃមធ្យមស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងគេ (M = 4.27, SD = 0.68) និងសំណួរទី៦ ទាបជាងគេ (M = 3.28, SD = 1.16) ។ ជារួម តាមការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកនៅបឋមសិក្សា នាយកសាលាបឋមសិក្សាមានការទទួលខុសត្រូវកម្រិតខ្ពស់ ។

៤.១.២ តម្លាភាព (Transparency)

តារាង5៖ លទ្ធផលកម្រិតនៃតម្លាភាព

	កម្រិតនៃតម្លាភាព (Transparency)	M	SD	Level	Rank
១១	នាយកឬនាយិកា មានអាកប្បកិរិយា ចំពោះគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ដូចៗគ្នាដោយឥតលម្អៀង ។	4.36	0.75	ខ្ពស់	2
១២	នាយកឬនាយិកា មានអាកប្បកិរិយាខ្លួនឯងបែបណានៅចំពោះមុខសាធារណជន គាត់ក៏មានអាកប្បកិរិយាបែបនោះដែរ ។	4.13	0.85	ខ្ពស់	9
១៣	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នក មិនយកកិច្ចការផ្ទាល់ខ្លួនមកឡូកឡំនឹងកិច្ចការសាលារៀនឡើយ ទោះបីសកម្មភាពនោះគួរជាទីពេញចិត្តក្តី ឬមិនពេញចិត្តក្តី ។	4.27	1.01	ខ្ពស់	5
១៤	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នកស្តាប់ដោយបើកចំហរ នៅពេលអ្នកទាំងឡាយផ្តល់យោបល់ ដែលផ្ទុយពីគំនិតរបស់ខ្លួន ។	4.17	0.84	ខ្ពស់	8
១៥	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នក មិនដែលនៅឆ្ងាយពីគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។	4.03	0.84	ខ្ពស់	10
១៦	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នកពន្យល់ដោយបើកចំហរ អំពីការសម្រេចរបស់គាត់ ។	4.21	0.83	ខ្ពស់	7
១៧	នាយកឬនាយិកា ប្រកាសដោយបើកចំហរ អំពីចំណុចទាំងឡាយដែលខ្លួនយល់ថា មានតម្លៃ ។	4.29	0.76	ខ្ពស់	4
១៨	នាយកឬនាយិកា គឺជាបុគ្គលគំរូសម្រាប់សាលារៀន ។	4.33	0.76	ខ្ពស់	3
១៩	នាយកឬនាយិកា ប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយបើកចំហរ និងដោយស្មោះត្រង់ជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលារៀន ។	4.38	0.77	ខ្ពស់	1

២០	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នករក្សាទុកកំណត់ហេតុនានានៅកន្លែងមួយ ដែលគ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលា អាចពិនិត្យមើលពេលណាក៏បាន ។	4.22	0.90	ខ្ពស់	6
	សរុប	4.24	0.57	**ខ្ពស់**	1

ក្នុងតារាង 5 តម្លាភាព (Transparency) ស្តីពីគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ មានតម្លៃមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ គឺ M = 4.24 និង SD = 0.57 ។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ សំណួរទី១៩៖ *នាយកឬនាយិកា ប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយបើកចំហរ និងដោយស្មោះត្រង់ជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលារៀន* មានតម្លៃមធ្យមស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងគេ (M = 4.38, SD = 0.77) និងសំណួរទី១៥ ទាបជាងគេ (M = 4.03, SD = 0.84) ។ នេះបង្ហាញថា តាមការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំនៅបឋមសិក្សា នាយកសាលាបឋមសិក្សាមានតម្លាភាពកម្រិតខ្ពស់ ។

៤.១.៣ ការឆ្លើយតប (Answerability)

តារាង 6៖ លទ្ធផលកម្រិតនៃការឆ្លើយតប

	កម្រិតនៃការឆ្លើយតប (Answerability)	M	SD	Level	Rank
២១	នាយកឬនាយិកា ហ៊ានសារភាពនៅចំពោះមុខគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ អំពីកំហុសដែលខ្លួនបានប្រព្រឹត្ត ។	3.92	0.94	ខ្ពស់	8
២២	នាយកឬនាយិកា ពន្យល់ប្រាប់ពីមូលហេតុទាំងឡាយ ដែលគាត់បានសម្រេចចិត្ត ។	4.28	0.74	ខ្ពស់	2
២៣	នាយកឬនាយិកា ឆ្លើយតបរាល់សំណួរទាំងអស់របស់គ្រូបង្រៀន ។	4.32	0.78	ខ្ពស់	1
២៤	នាយកឬនាយិកា ផ្តល់ការបកស្រាយលើកង្វះខាតនៃការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ដោយប្រើលេសដោះសារ ។	3.49	1.34	មធ្យម	10
២៥	នាយកឬនាយិកា ជូនដំណឹងដល់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់អំពីដំណើរការដែលនាំឱ្យខ្លួនបាន ឈានទៅដល់ការសម្រេចចិត្តបែបណាមួយនោះ ។	4.07	0.81	ខ្ពស់	6
២៦	នាយកឬនាយិកា បានបកស្រាយប្រាប់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលា អំពីមូលហេតុ ដែលមិនបានអនុវត្តលើសកម្មភាពដែលបានស្នើសុំរួច ។	3.99	0.89	ខ្ពស់	7
២៧	នាយកឬនាយិកា ផ្តល់របាយការណ៍ជាប្រចាំស្តីពីវឌ្ឍនភាព (ការរីកចម្រើន) នៃការប្តេជ្ញាចិត្តខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ចំពោះគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ ។	4.16	0.79	ខ្ពស់	4
២៨	នាយកឬនាយិកា ទទួលយកដោយក្តីរីករាយ ចំពោះមតិរិះគន់បែបស្ថាបនាទៅលើសកម្មភាពរបស់គាត់ ។	4.21	0.82	ខ្ពស់	3
២៩	នាយកឬនាយិកា សារភាពដោយបើកចំហរប្រាប់ដល់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ អំពីកំហុសរបស់ខ្លួនដែលបានប្រព្រឹត្ត ។	3.85	1.01	ខ្ពស់	9

៣០	នាយកឬនាយិកា ចាត់វិធានការដោយមិនបង្អង់ ដើម្បីដោះស្រាយផលមិនល្អ ដែលកើតឡើងពីកំហុសឆ្គងណាមួយ ។	4.13	0.86	ខ្ពស់	5
	សរុប	4.04	0.60	**ខ្ពស់**	2

ជាចុងក្រោយនៅក្នុងតារាង 6 ការឆ្លើយតប (Answerability) ស្តីពីគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ មានតម្លៃមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ គឺ M = 4.04 និង SD = 0.60 ។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ សំណួរទី២៣៖ *នាយកឬនាយិកាឆ្លើយតបរាល់សំណួរទាំងអស់របស់គ្រូបង្រៀន* មានតម្លៃមធ្យមស្ថិតក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងគេ (M = 4.32, SD = 0.78) និងសំណួរទី២៤ ទាបជាងគេ (M = 3.49, SD = 1.34) ។ បើតាមការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំនៅបឋមសិក្សានេះ នាយកសាលាបឋមសិក្សាមានការឆ្លើយតបកម្រិតខ្ពស់ ។

បើតាមការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលាបឋមសិក្សាខេត្តត្បូងឃ្មុំ នាយកសាលាមានគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំកម្រិតខ្ពស់ ពោលគឺពួកគាត់បានដឹកនាំអង្គភាពសាលារៀនប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានតម្លាភាព និងឆ្លើយតបទៅតាមតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន ។

តារាង 7៖ ធាតុទាំងបីនៃគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ

	គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាតាមការយល់ឃើញរបស់គ្រូ	M	SD	Level	Rank
១	កម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវ (Responsibility)	**3.93**	**0.58**	**ខ្ពស់**	3
២	កម្រិតនៃតម្លាភាព (Transparency)	**4.24**	**0.57**	**ខ្ពស់**	1
៣	កម្រិតនៃការឆ្លើយតប (Answerability)	**4.04**	**0.60**	**ខ្ពស់**	2
	គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ	**4.07**	**0.52**	**ខ្ពស់**	

នៅក្នុងតារាង 7 បង្ហាញថា កម្រិតនៃតម្លាភាព គឺខ្ពស់ជាងគេបំផុត បន្ទាប់មក គឺការឆ្លើយតប និងចុងក្រោយគឺការទទួលខុសត្រូវ ។ បើតាមស្ថិតិនៃការប្រៀបធៀប paired-sample t-test បង្ហាញថារវាងកម្រិតនៃធាតុនីមួយៗរបស់គណនេយ្យភាព ពិតជាខុសគ្នាទៅតាមស្ថិតិប្រាកដមែន (តារាង 8) ។

តារាង៨៖ កម្រិតខុសគ្នានៃជាតុទាំងបី

		Mean	*SD*	*t*	*df*	*P-value*
Pair 1:	ការទទួលខុសត្រូវ	3.93	0.58	-14.358	421	0.000
	តម្លាភាព	4.24	0.57			
Pair 2:	ការទទួលខុសត្រូវ	3.93	0.58	-4.633	421	0.000
	ការឆ្លើយតប	4.04	0.60			
Pair 3:	តម្លាភាព	4.24	0.57	10.869	421	0.000
	ការឆ្លើយតប	4.04	0.60			

តម្លៃ P-value < 0.05

តាមតារាង 8 ឃើញថា តម្លាភាព (M = 4.24, SD = 0.57) មានកម្រិតខ្ពស់ជាង ការឆ្លើយតប (M = 4.04, SD = 0.60) រីឯការឆ្លើយតប មានកម្រិតខ្ពស់ជាង ការទទួលខុសត្រូវ (M = 3.93, SD = 0.58) ទៅតាមលក្ខណៈស្ថិតិ ដែលតម្លៃ p-value ទាំងអស់សុទ្ធតែ តូចជាង 0.05 (sig. = 0.000) ។

៤.២ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវគុណវិស័យ

លទ្ធផលនេះ បង្ហាញពីឧត្តមានុវត្ត រាប់ទាំងកត្តាជំរុញដែលនាំឱ្យមានឧត្តមានុវត្តនៅក្នុងការអនុវត្តគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ។ ក្នុងដំណាក់កាលទីមួយ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំមានកម្រិតខ្ពស់ ។ ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃដំណាក់កាលទី១នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានចុះប្រមូលទិន្នន័យជាលើកទី២ ដើម្បីស្វែងរកការពន្យល់ដែលស្ថិតនៅពីក្រោយលទ្ធផលបរិមាណវិស័យនេះ ។ អ្នកស្រាវជ្រាវចង់ដឹងថា តើឧត្តមានុវត្តនៃការអនុវត្តគណនេយ្យភាពនោះមានអ្វីខ្លះ មានកត្តាជំរុញអ្វីខ្លះដែលនាំឱ្យនាយកសាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំអនុវត្តគណនេយ្យភាពបានខ្ពស់ក្នុងកម្រិតនេះ ហើយតើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីដែលឬយ៉ាងណា ដោយស្របទៅតាមសំណួរស្រាវជ្រាវទី២ ក្នុងវត្ថុបំណងទីពីរ ។

តារាង ៩ ៖ អ្នកទទួលសម្ភាសន៍នៅក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យគុណវិស័យ

អ្នកឆ្លើយ	ភេទ	អាយុ	មុខងារ	រយៈពេល (ជានាយក/ធ្វើការជាមួយនាយក)	កម្រិតវប្បធម៌
K1	ប្រុស	៤៥	នាយកសាលា	៥ឆ្នាំ	អនុបណ្ឌិត
K2	ប្រុស	២៧	គ្រូបង្រៀន	៥ឆ្នាំ	បរិញ្ញាបត្រ
K3	ប្រុស	៥០	សមាជិកសហគមន៍	៥ឆ្នាំ	បឋមសិក្សា
K4	ប្រុស	៤០	នាយកសាលា	៩ឆ្នាំ	សញ្ញាបត្រមធ្យម. ទុតិយភូមិ
K5	ប្រុស	៣០	គ្រូបង្រៀន	៥ឆ្នាំ	បរិញ្ញាបត្រ
K6	ប្រុស	៦០	សមាជិកសហគមន៍	៤ឆ្នាំ	បឋមសិក្សា

សំណួរស្រាវជ្រាវទី២៖ តើមានឧត្តមានុវត្តនិងបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះនៃការការអនុវត្តគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលា?

៤.២.១ ឧត្តមានុវត្តលើគណនេយយភាពអ្នកដឹកនាំ

នៅក្នុងឧត្តមានុវត្តនៃការអនុវត្តគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួន លទ្ធផលដែលបានមកពីការសម្ភាសបានបង្ហាញថា **នាយកសាលាបានរៀបចំផែនការ** និងអនុវត្តផែនការរួមគ្នារវាងសាលារៀន សហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ។ នៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសជាមួយលោក K1 (in per. Com., 2023) លោកបានលើកឡើងថា៖ "ជាទូទៅមុនធ្វើអ្វីមួយត្រូវមានផែនការរួម បង្ហាញពីតម្រូវការរបស់គ្រូ សាលា សិស្សដាក់ចូលដើម្បីពិភាក្សាគ្នា ដើម្បីធ្វើតាមផែនការ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរួម" ។ K1 និង K6 (in per. Com., 2023) បានអះអាងថា ក្នុងការរៀបចំផែនការ គាត់បានអញ្ជើញអាណាព្យាបាល សហគមន៍ សិស្ស លោកគ្រូអ្នកគ្រូ និងមេភូមិ ឱ្យមានមតិ និងយកមតិរបស់គាត់មកកែញែក ដោយគ្រប់គ្នា មានសិទ្ធស្មើគ្នាទាំងអស់ មិនមែនមាននាយកតែឯងនោះឡើយ ។ លោក K1 (in per. Com., 2023) បាននិយាយថា៖ "ខ្ញុំមានផែនការច្បាស់លាស់ សូម្បីគណៈកម្មការ ខ្ញុំឱ្យគាត់ដឹងទាំងអស់... នេះលុយសាលា ខ្ញុំបានសរសេរដាក់ជញ្ជាំងហើយ... នេះលុយសាលាយើងជំហានទី១ ប៉ុននេះ ទី២ប៉ុននេះ ហើយយើងមានផែនការលុយប៉ុនហ្នឹង

យើងបែកចែកទៅលើការងារសកម្មភាពផ្សេងៗដែលសាលាយើងមាន ហើយឱ្យគាត់[ពិនិត្យ]មើលតាម ដានមក[ចុះ] ហើយ....អីដែលសាលាធ្វើ ខ្ញុំឱ្យគាត់មើលដែរ នេះសាលាខ្ញុំត្រូវធ្វើអ៊ីចេះ ពូមើលមើល ផែនការខ្ញុំដូច្នេះ ពូទទួលយកបានអត់" ។

បើតាមការសម្ភាសជាមួយ K2 (in per. Com., 2023) អ្វីដែលល្អនោះ គឺថា ភាគច្រើន សាលាស្រុះស្រួល និងឯកភាពគ្នាតែម្តង ពោលគឺ នាយកឯកភាពតាមទោះបីយ៉ាងម៉េចក៏ដោយ ព្រោះយើងធ្វើទាំងអស់គ្នា ។ លោកបានមានប្រសាសន៍ថា៖ "មុននឹងធ្វើអី ត្រូវប្រជុំគ្រូ...យើងលើកមូលហេតុមក បើមូលហេតុត្រឹមត្រូវយើងយកតាម...កាលណាយើងធ្វើស្រុះស្រួលគ្នា ទោះជាមិនល្អ [ក៏]វាមិនខូចខាតទៅទាំងព្រមដែរ... ទោះមិនល្អខ្ពស់ពេក ក៏វាគួរសមអាចទទួលយកបានដែរ...ឱ្យតែឯកភាពគ្នា [ព្រោះ]អាហ្នឹងមិនមែនធ្វើតែឯងផង ធ្វើទាំងអស់គ្នាតើ ដល់ពេលធ្វើខុស... យើង...ទទួលទាំងអស់គ្នា បើធ្វើតែម្នាក់អាចខុសតែម្នាក់..." ។ លោក K2 (in per. Com., 2023) បានសង្កត់ធ្ងន់ថា ការធ្វើជាគំរូ ក៏ត្រូវតែមានការព្រមព្រៀងទាំងអស់គ្នាដែរ មិនមែនគាត់ធ្វើអ្វីតែម្នាក់ឯង រួចពោលថា ជាគំរូ ត្រូវធ្វើតាមគាត់ដែរនោះទេ គឺត្រូវតែមានការចូលរួមទាំងអស់គ្នា ។

លោក K3 (in per. Com., 2023) បានពោលថា៖ "ប្រជុំអីមួយនៅសាលា គាត់ហៅប្រជាជនមក... ដាក់គោលដៅ... មានមតិអី ធ្វើអីទៀតអត់...គាត់ឧស្សាហ៍ហៅលោកគ្រូអ្នកគ្រូប្រជុំពិភាក្សា... មុននឹងដាក់ផែនការណ៍អីមួយទាល់តែគាត់ធ្វើខ្លួនឯងកើតដែរ" ។ បើចំពោះ K5 (in per. Com., 2023) វិញ បានលើកឡើងថា បើនាយកធ្វើមិនកើត គាត់កោះហៅទាំងនាយករង លោកគ្រូអ្នកគ្រូមកអង្គុយជុំគ្នាធ្វើតែម្តង ហើយការងារដែលត្រូវធ្វើ គឺត្រូវធ្វើដោយផ្នែក ទៅតាមការទទួលខុសត្រូវរៀងៗខ្លួន ។ គាត់ថា "គាត់[នាយក]មានការស្មោះត្រង់... គាត់និយាយហើយគឺធ្វើ ហើយ ការងារ បើយើងដាក់ជាផែនការហើយ គឺកើតមកហើយ មានអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងប៉ុន្មាន គឺមកទាំងអស់" ។

ចំណុចទី២ នៅក្នុងឧត្តមានុវត្តនេះ គឺការផ្ដើមចេញពីនាយកខ្លួនឯង ។ តាមទិន្នន័យបានមកពីការសម្ភាសបានបង្ហាញថា ខ្លួនឯងអនុវត្តមុន ទើបអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ជាក្រោយ ។ លោក K1 (in per. Com., 2023) បានអះអាងថា៖ "ផ្ដើមចេញពីខ្ញុំខ្លួនឯង សូម្បីតែពេលវេលា អ្វីៗគ្រប់បែបយ៉ាងគឺផ្ដើមចេញពីខ្ញុំនាំធ្វើតែម្ដង បន្ទាប់មក គាត់[គ្រូ]ឃើញថា នាយកធ្វើហើយ [រឿងអីដែលថា]គាត់[គ្រូ]មិនទៅ[ធ្វើដែរនោះ]" ។ បើតាមលោក K2 (in per. Com., 2023) គឺនាយកសាលាមានសេចក្ដីរីករាយចំពោះការងាររបស់គាត់ ព្រោះគាត់មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ហេតុនេះហើយ ទើបអង្គការ និងសាលារៀនដទៃទៀតយកគំរូតាមនាយកសាលាគាត់ ។ លោក K2 បានបន្ថែមទៀតថា នាយកគាត់ចេះកែកំហុសនៅពេលធ្វើកិច្ចការមិនសម្រេច៖ "បើគាត់ធ្វើខុស គាត់ដឹងថា អេ្ហ! កន្លែងនេះ វាមានធ្លយអី... ដោយសារគាត់ចេះកែកំហុស បានជាល្អឡើងៗ ហ្នឹងណា! មនុស្សយើងកាលណាអត់ចេះកែកំហុស មានន័យថាលង់នឹងអំណួតខ្លួនឯង... មិនសូវកើនឡើងទេចំណេះដឹង" ។ លោក K2 (in per. Com., 2023) បានរំឭកឱ្យចេះរិះគន់ និងជាស់តឿនគាត់ផង គាត់មិនខឹងទេ៖ "គាត់[នាយក]ព្រមទទួលការរិះគន់ បើតាមយើងធ្លាប់យល់រាល់ដង គាត់ថា បើម៉េចម៉ា... យើងត្រូវជួយប្រាប់គ្នាណា គាត់មិនមែន មិនថាឱ្យយើងរិះគន់ [គាត់ហើយ គាត់បែរជា] ខឹងឯណា មាន...បញ្ហាអីនិយាយគ្នា" ។ បើចំពោះលោក K4 (in per. Com., 2023) វិញក៏អះអាងដែរថា នាយកគាត់នាំមុខគេជានិច្ច គាត់ថា៖ "សាលាខ្ញុំ អ្នកណាក៏ដោយ ឱ្យតែទៅសិក្ខាសាលា មកវិញ ត្រូវតែប្រជុំផ្សព្វផ្សាយ ទទួលនេះ! គេដាក់ផែនការ! នាយកធ្វើមុនគេហ្មង" ។

ចំណុចទី៣ គឺការលើកទឹកចិត្ត ។ ពេលការងារមិនសម្រេចតាមផែនការ នាយកលើកទឹកចិត្ត ។ "ធម្មតា ផែនការមួយៗ វាមិនជោគជ័យ ១០០% ទេ ប៉ុន្តែ ខ្ញុំតែងតែលើកទឹកចិត្តថា យើងបរាជ័យថ្ងៃនេះ យើងមិនជោគជ័យថ្ងៃនេះ ប៉ុន្តែថ្ងៃស្អែកក៏មិនប្រាកដថាបរាជ័យទៀតដែរ" (K1 in per. Com., 2023) ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត នាយកតែងនៅក្បែរគ្រូជានិច្ច ដើម្បីឱ្យការងាររលូនល្អ ។ លោក K2 (in per. Com., 2023)

អះអាងថា បើកាលណាយើងមិនធ្វើ នាយកជំរុញ ហើយអ្នកនៅក្នុងសាលាត្រូវតែខិតខំប្រឹងប្រែងជួយគ្នា ដោយមិនបណ្ដោយឱ្យអ្នកណាហាត់នឿយតែម្នាក់ឯងទេ ហើយសាមគ្គីភាពដ៏ល្អនៅក្នុងសាលាក៏កើតមានឡើង ។ ការលើកទឹកចិត្តមួយទៀត គឺការផ្ដល់ឱ្យ ។ បើគ្រូចង់ធ្វើកិច្ចការណាមួយ ត្រូវផ្ដល់ឱ្យគាត់ភ្លាម ។ លោក K4 មានប្រសាសន៍ថា៖ "...ហើយពេលដែលគេ[គ្រូ]ធ្វើដាច់ខាតកុំឱ្យប៉ះពាល់អារម្មណ៍របស់គេ[គ្រូ] ពីព្រោះចំណង់មនុស្ស វាមានដែនកំណត់ ពេលដែលគាត់ចង់អាហ្នឹងហើយ [បើ]យើងអត់ផ្ដល់ឱ្យគាត់ [បើ]យូរ[ពេក ក្រផ្ដល់ឱ្យ] គាត់ភ្លេច [គាត់]លែងធ្វើហ្នឹង" (K4 in per. Com., 2023) ។

ហើយបើគាត់ធ្វើបានល្អ ក៏ត្រូវផ្ដល់រង្វាន់ជូនគាត់ដែរ ។ លោក K4 (in per. Com., 2023) បានពោលថា៖ "គ្រូណាល្អ គ្រូណាមានឆន្ទៈ... គឺផ្ដល់ឱកាសឱ្យគាត់ហ្នឹង" ។ គាត់បានបន្តថា៖

> គ្រូខ្ញុំ២នាក់...ជាប់គ្រូល្អថ្នាក់ខេត្ត [ហើយគ្រូល្អ]ថ្នាក់ខេត្ត[មួយ]... [បន្ត]ទៅជាប់នៅថ្នាក់ជាតិទៀត អ៊ីចឹង ... ពេលដែល... ឃើញ... មានថៅហ្វាយខេត្តប្រគល់សញ្ញាបត្រអីឱ្យគាត់ គាត់ចាប់ផ្ដើមរំភើប ឃើញអ្ហេ! ... គ្រូល្អគឺអ៊ីចឹង គឺមានតម្លៃអ៊ីចឹង គេផ្ដល់តម្លៃឱ្យអ៊ីចឹង គាត់មកចាប់ផ្ដើមប្រឹង, អាពីរនាក់ហ្នឹងប្រៀបដូចជាគ្រាប់ពូជអ៊ីចឹង ពួកគាត់ទៅសាបព្រួសដល់គ្រូៗដទៃទៀត... ដល់ពេលឃើញ...មួយធ្វើ ពីរធ្វើ គ្រូដទៃទៀត... រអៀសខ្លួន អ្ហេ! គេទៅអស់ហើយ ម៉េចបានយើងត្រូវនៅទៀត (K4 in per. Com., 2023) ។

លោក K4 (in per. Com., 2023) និយាយទៀតថា ពេលចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល គេអញ្ជើញឱ្យចូលរួមតែម្នាក់ទេ ប៉ុន្តែនាយកសាលាសុំឱ្យបានចូលរួមពីប្រាំមួយ ទៅ ប្រាំពីរនាក់ ដោយប្រើប្រាស់ថវិការបស់សាលាលើកទឹកចិត្តគាត់ ។

ទុករបស់ថ្មីឱ្យអ្នកក្រោមបង្គាប់ប្រើ" ជាឧត្តមានុវត្តដ៏ប្រសើរនៅក្នុងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ក្នុងគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ ។

> សាលាខ្ញុំទិញរបស់របរប្រើ...មានថ្មីមានចាស់ អ៊ីចឹង របស់ថ្មីគឺគាត់[នាយក]មិនកាន់ទេ បុគ្គលណាមានភាពពេញចិត្តចង់ប្រើ...ឧបករណ៍ថ្មីហ្នឹង គឺគាត់[នាយក]បើកឱ្យប្រើហ្នឹង...
> ...រៀបចំជាកម្មវិធីហូបអាហាររួមគ្នា គ្រូម្នាក់១ម៉ឺនៗ មេ[នាយក]ដាក់២ម៉ឺន...ហូបបណ្ដើរ ជជែកគ្នាបណ្ដើរ សើចសប្បាយ និយាយរឿងផ្សេងៗបណ្ដើរ ហើយពេលខ្លះ ឃើញលោគ្រូអ្នកគ្រូហាត់... [នាយក]មានកាហ្វេដាក់នៅកញ្ចុះទុកឱ្យគ្រូៗហូប...K4 (in per. Com., 2023)

នាយកសាលាបានបង្កើតបរិយាកាសល្អនៅក្នុងសាលារៀន ទាំងជាមួយគ្រូ និងសិស្សានុសិស្ស ។

គាត់[សិស្ស]សប្បាយចិត្ត គាត់អត់ចង់ឈប់ទេ សូម្បីម្ដាយអូសទាញ គាត់ខឹងម្ដាយគាត់ទៀត គាត់ថាអត់ទេម៉ែ គេ[កូន]ចង់ទៅរៀន សាលាយើងឥលូវអត់ដូចមុនទេណាម៉ែ មានបាយ... មានកន្លែងល្អ មានបណ្ណាល័យសៀវភៅស្អាតៗច្រើន ហើយគ្រូៗសប្បាយចិត្ត... មានន័យថាសិស្សគ្រូទំនាក់ទំនងគ្នាល្អ ជួបគ្នាសំពះគ្នា ខ្ញុំសំពះគាត់ គាត់សំពះខ្ញុំ ជួនកាល ក្មេងខ្លះ គាត់អត់ទាន់ចេះទេ... ខ្ញុំត្រូវសំពះគាត់មុន... ជួនកាលគាត់អត់ដឹង ដោយសារគាត់អត់ទំលាប់ ដល់យូរៗ ខ្ញុំចេះតែព្យាយាមជម្រាបសួរ យូរៗ ទៅជាទម្លាប់ទៅ មានន័យថាយើងជម្រាបសួរគ្នាទៅវិញទៅមកជារឿងធម្មតា ។

K1 (in per. Com., 2023)

ការប្រជុំបច្ចេកទេសជាមួយគ្រូ ក៏បង្កើតជាបរិយាកាសល្អប្រសើរ ពោលគឺ កន្លែងប្រជុំ គួរឱ្យចង់មកប្រជុំ ។ លោក K1 (in per. Com., 2023) បាននិយាយថា គ្រូបង្រៀន មានសមត្ថភាពមិនស្មើគ្នា មានកម្រិតទាប គឺគ្រូថ្នាក់ទី១, ទី២, និងទី៣ និងកម្រិតខ្ពស់សម្រាប់គ្រូថ្នាក់ទី៤, ទី៥, និងទី៦ ។ លោក K1 បានពោលថា បើគ្រូណាមួយខ្សោយវិធីសាស្ត្របង្រៀន គាត់ហៅប្រជុំគ្នាភ្លាម ដើម្បីឱ្យក្រុមគ្រូដទៃទៀតផ្តល់ជាយោបល់ ឬនាំគ្រូដែលខ្សោយផ្នែកវិធីសាស្ត្រនោះ ទៅសង្កេតថ្នាក់គ្រូដែលបង្រៀនល្អ ហើយទទួលបានយោបល់ពីគ្រូល្អ មកអនុវត្តតាម ហើយសប្តាហ៍ក្រោយក៏ឃើញលទ្ធផលល្អតែម្តង ។ លោក K1 និយាយថា៖ "ធម្មតាគ្រូ១០ វិធីសាស្ត្រខុសគ្នាទាំង១០... ប្រជុំបច្ចេកទេស... ដាក់បញ្ហាលើតុនិយាយគ្នាហ្នឹង" ។ ជារួម បរិយាកាសល្អរវាងនាយក និងគ្រូបង្រៀន, នាយកនិងសិស្ស, គ្រូ និងគ្រូ ធ្វើឱ្យអង្គភាពសាលារៀនទាំងមូលយ បីដូចជាគ្រួសារតែមួយ ។

ក្រៅពីការបង្កើតបរិយាកាសល្អ **ការព្រមទទួលការរិះគន់ដើម្បីស្ថាបនា** គឺជាចំណុចទី៤នៅក្នុងឧត្តមានុវត្តនៃគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ។ លោក K1 (in per. Com., 2023) ពោលថា៖ "...សូមលោកគ្រូអ្នកគ្រូមិនបាច់និយាយចំណុចល្អទេ និយាយចំណុចអាក្រក់ដែលខ្ញុំមានប៉ុន្មាន អ្នកគ្រូរិះគន់ខ្ញុំមក ដើម្បីស្ថាបនា ធម្មតាខ្ញុំអត់ដឹងទេ ជួនកាលខ្ញុំធ្វើនេះខុសហើយ ប៉ុន្តែគាត់អត់ហ៊ាននិយាយ

ខ្ញុំបើកចិត្តចំហរ ថានិយាយដាក់គ្នាមក" ។ ដំបូង គាត់ថា គ្រូអត់សូវហ៊ានទេ ប៉ុន្តែយូរៗទៅ គឺដូចបងប្អូនគ្នាអ៊ីចឹង គ្មានបក្សគ្មានពួក សប្បាយរីករាយជាមួយគ្នា ។

នៅក្នុងការរិះគន់កែលម្អគ្នានេះ លោក K4 (in per. Com., 2023) មានប្រសាសន៍ថា នៅមុខសាលារៀន មានប្រអប់បញ្ចេញមតិយោបល់ដូចសាលាឃុំដែរ គឺគ្រូបង្រៀនអាចរិះគន់បាន ព្រោះពេលខ្លះបើឱ្យរិះគន់យើងដោយចំពោះមុខ គឺពួកគាត់អត់ហ៊ាននិយាយទេ ពួកគាត់អៀន ឬអាចនឹងលួចនិយាយពីក្រោយខ្នង ប៉ុន្តែមានប្រអប់នេះ មិនបាច់ត្រូវនិយាយពីក្រោយខ្នងទេ សរសេរសំបុត្រញាត់ចូល ។ លោក K4 (in per. Com., 2023) បាននិយាយថា៖ "ខ្ញុំអត់ទៅបើកមើលទេប្រអប់សំបុត្រហ្នឹង[ទេ] គឺមានគណៈកម្មការ លោកគ្រូអ្នកគ្រូ មាតាបិតាសិស្សទៅបើក បីខែយើងបើកម្តង... ខ្លាចលោរិះគន់ខ្ញុំ ខ្ញុំហែកចោលទុកឱ្យគណៈកម្មការគេមើលទៅ បើរិះគន់ខ្ញុំ ខ្ញុំកែ កន្លែងណាខុសខ្ញុំកែ..." ។

ចំណុចទី៥ គឺនាយកដែលមានគណនេយ្យភាពនេះ **បានបណ្តុះស្មារតីទទួលខុសត្រូវ** ទាំងនាយកខ្លួនឯង ទាំងគ្រូបង្រៀន ព្រមទាំងសិស្សានុសិស្សផង ។ នាយកខ្លួនឯង គឺបណ្តុះគំនិតទទួលខុសត្រូវដោយខ្លួនឯង ដោយប្រកាន់យកស្មារតីជាក្រុម ។ លោក K4 (in per. Com., 2023) ពោលថា៖ "...នៅពេលដែលយើងខ្លាំង មិនខ្វះទេ អ្នកចង់មកស្គាល់យើង... គេមិនស្គាល់យើង ថ្នាក់លើមិនស្គាល់យើងដោយសារតែយើងខ្សោយ..." ។ នេះជាការជំរុញខ្លួនឯង និងក្រុមឱ្យកាន់តែចម្រើនទៅមុខដោយខ្លាំងក្លា និងទទួលខុសត្រូវកាន់តែច្រើនឡើង ។ លោក K3 (in per. Com., 2023) ពោលថា៖ "គាត់[នាយក] នៅប្រចាំ[ការ] មើលបុគ្គលិកគាត់បង្រៀន... ទទួលលើសកម្មភាពដែលគាត់[នាយក]បានធ្វើ... តែគាត់[នាយក]ហ៊ានថាហើយ គាត់ធ្វើ..." ។ នៅពេលមានបញ្ហា ម្នាក់ៗទទួលយកត្រូវតែរៀងខ្លួន នាយកសម្របសម្រួល និងទទួលស្គាល់កំហុសមុនគេ ក្នុងនាមជាមេដឹកនាំនៅក្នុងសាលារៀន ។ លោក K4 (in per. Com., 2023) និយាយថា៖ "...អូខេ កំហុសទាំងអស់នេះមកពីខ្ញុំជាមេដឹកនាំ ខ្ញុំគ្រប់គ្រងមិនបានល្អ...

អ្នកដែលខុសគឺខ្ញុំ" ។ លោក K4 (in per. Com., 2023) បានបន្ថែមទៀតថា ពេលនោះភាគីទាំងពីរលែងខឹងគ្នា ហើយធ្វើការជាមួយគ្នាធម្មតា ។ គាត់ថា នាយកទទួលខុសមុន ព្រោះថា ពាក្យថា "ទទួលខុសត្រូវ" គឺទទួលខុសមុន ទើបទទួលត្រូវជាក្រោយ ។ គាត់និយាយថា៖ "ពាក្យហ្នឹង... អាខុស មកមុន ទើបអាត្រូវ ទៅតាមក្រោយ..." ។

បើនិយាយចំពោះសិស្សវិញ លោក K1 (in per. Com., 2023) ពោលថា៖ បើគ្រូចោលសំរាមសិស្សមានសិទ្ធិស្តីឱ្យ" ។ លោកថា ក្រុមប្រឹក្សាកុមារមានដំណើរការ និងមានការទទួលខុសត្រូវខ្លាំងណាស់ ។ នៅក្នុងបទសម្ភាស លោក K1 បានបន្ថែមទៀតថា៖ "ភ្លៀងប៉ុនហ្នឹង សិស្សនៅតែស្រោចដំណាំទាំងអស់... គេ[សិស្ស]ថា នេះមិនមែនខ្ញុំ[សិស្ស]ស្រោចឱ្យខូចដំណាំទេ វាជាតួនាទីរបស់ខ្ញុំ[សិស្ស], ខ្ញុំ[នាយក]ថាស្រោចធ្វើអីអាអូនហា ភ្លៀងហើយ... [សិស្សថា]តួនាទីខ្ញុំ[សិស្ស] ធ្វើម៉េចខ្ញុំ[សិស្ស]ត្រូវតែស្រោច... មិនថាប្រាំង ថាវស្សា គឺខៀវងងឹតរហូត ដោយសារ... តួនាទីគាត់[សិស្ស]ត្រូវធ្វើ...។

ចំពោះបុគ្គលិក ការបណ្តុះស្មារតីទទួលខុសត្រូវគឺជាកត្តាចាំបាច់ ។ នាយកសាលាបានឱ្យគ្រូទៅចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយគាត់ ដើម្បីរួមទទួលខុសត្រូវជាមួយគាត់ ។ លោក K5 (in per. Com., 2023) បាននិយាយថា៖ "ត្រូវចេញទៅ[សិក្ខាសាលា]តែ១[នាក់]ទេ តែយើងត្រូវចេញទៅដល់តែ៣... អត់មានប្រាក់កម្រៃ... ប្រាក់ដែលទទួលបាន គាត់[នាយក]ចែករំលែកឱ្យបានខ្លះ" ។ ចំណុចនេះ គឺការចែករំលែកផលទៅអ្នកក្រោមបង្គាប់ ដើម្បីបណ្តុះស្មារតីឱ្យចេះទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការងារដែលបានមកពីសិក្ខាសាលា ។ លោក K5 (in per. Com., 2023) បានពោលថា៖ "...ដូចជាបំពេញទិន្នន័យអីទាំងអស់សឹងថាគាត់[នាយក]មិននៅ ពួកខ្ញុំក៏អាចធ្វើបានដែរ" ហើយនៅក្នុងការរំឭកដាស់តឿនបុគ្គលិកប្រឹងទទួលខុសត្រូវ លោក K5 បានបន្ថែមទៀតថា៖ "គាត់[នាយក]នៅតែសួរថា លោកគ្រូបានប្រឹងអស់[ពីសមត្ថភាព]នៅ....សួរតែប៉ុនហ្នឹង..." ។

ចំណុចចុងក្រោយ នៅក្នុងឧត្តមានុវត្តនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា គឺតម្លាភាព និងភាពឥតលម្អៀងនៅក្នុងអង្គភាពសាលារៀន ។ នាយកសាលាចង់ឱ្យមានការស្មើភាពគ្នា និងតម្លាភាព ព្រោះដើម្បីឱ្យផ្ទៃក្នុងរបស់អង្គភាពល្អប្រសើរ ដែលនឹងអាចទាក់ទាញការចូលរួមពីសហគមន៍ និងដៃគូ ។ "...កាលណាសាលាមួយមិនស្មើភាព... ចែកបក្សពួក... លម្អៀងម្ខាងៗ អាមួយប្រឹង អាមួយមិនសូវប្រឹង... បានប្រយោជន៍ពីអ្នកភូមិ និងអង្គការ កាលណាដាក់ទៅដាច់ប៉ុតៗ គេលែងមកលែងអី ... ដូចបង់អំបិលកណ្តាលទន្លេ" (K2 in per. Com., 2023) ។ លោក K2 (in per. Com., 2023) បានបន្ថែមទៀតថា បើកាលណានាយកធ្វើការល្អ អង្គការ ឬសហគមន៍ ផ្តល់ជំនួយមក ក៏ចេះតែចម្រើនឡើងនោះ គេក៏ចេះតែមកជួយទៀត ។ ម្យ៉ាងទៀត ការបើកជាចំហរនូវថវិកា និងការទទួលខុសត្រូវផ្សេងៗ គឺជាចំណុចសំខាន់នៅក្នុងតម្លាភាព៖ "នែពូ! លុយធ្លាក់មកប៉ុន្មាន នៅអាជញ្ជាំងមួយហ្នឹង!" (K2 in per. Com., 2023) ។

តម្លាភាពត្រូវឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដោះស្រាយភ្លាមៗ និងទទួលបានការជឿជាក់ ។

> សួរភ្លាមគឺឆ្លើយវិញភ្លាម មិនយូរយាអីអ្ហែ... ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាហ្នឹង កាលណាទុកយូរមិនឆ្លើយហ្នឹង គេថា អ្ហែ! រកនឹកពាក្យអីដោះសារហ្នឹង រកនឹកអីភរទៀតហ្នឹង ។
>
> K2 (in per. Com., 2023)
>
> អ្នកភូមិខ្ញុំរាល់ថ្ងៃនេះ បើនិយាយឱ្យអស់ គាត់ខ្លាចខ្ញុំបង្ហាញលុយវិញអ្ហែ... ឱ្យតែនាយកហ្នឹងបង្ហាញលុយ ... [បើ]គាត់ខ្វះគាត់ទាយើងទៀតហើយ... មានន័យវាខ្វះ ព្រោះយើងត្រូវធ្វើ...
>
> ..ទិញធុងសំរាមមកដល់ពីរបីថ្ងៃ គាត់[ម្ចាស់ជំនួយ]មកឃើញធុងសម្រាម អូសប្បាយចិត្តណាស់ ស្រាប់តែថ្ងៃក្រោយមកបាត់ធុងសំរាម អាហ្នឹងគេ[ម្ចាស់ជំនួយ]អត់មានទំនុកចិត្តលើយើងទេ...
>
> K4 (in per. Com., 2023)

នាយកសាលា តែងប្រាប់ហេតុផលច្បាស់លាស់ មុនធ្វើអីមួយ (K3 in per. Com., 2023) និងបើកចំហរឱ្យកែលម្អខ្លួននៅក្នុងជំនុំចំណោមគ្រូបង្រៀន និងសហគមន៍ ។

> វិធីដែលគេកែខ្ញុំគឺ... ខ្ញុំប្រជុំក្នុងចំណោមបុគ្គលិក ហើយនិងក្រុមគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន ខ្ញុំតែងតែឱ្យគាត់លើកឡើងពីបញ្ហា ថាតើការដឹកនាំរបស់ខ្ញុំនេះមានបញ្ហាអ្វីដែរ អំជួយប្រាប់មកកែតម្រង់កែតម្រូវខ្ញុំ... ពេលប្រជុំរួមជាមួយសហគមន៍ទាំងអស់ ជាមួយមាតាបិតាសិស្ស ក៏ខ្ញុំលើកឡើងឱ្យជួយកែ...
>
> K4 (in per. Com., 2023)

លើសពីនេះទៅទៀត នាយកសាលាក៏បានជំរុញសហគមន៍ឱ្យអនុវត្តការបើកចំហរជាមួយគាត់ថែមទៀតផង ដើម្បីឱ្យកាន់តែមានតម្លាភាព ។

> ខ្ញុំ... ប្រកាសមេក្រូប្រជុំហូតទៅដល់សហគមន៍ថា ឱ្យឧស្សាហ៍សួរផង លុយសាលាខ្ញុំយកទៅធ្វើអីខ្លះ... សួរអញ្ចឹងមក ខ្ញុំអត់ខឹងទេ... តែសប្បាយចិត្តណាស់ ព្រោះឱ្យតែអ្នកសួរ មានន័យថា អ្នកចង់ឱ្យសាលាហ្នឹងរីកចម្រើន លុយចំហរ ការងារចំហរ ការសម្រេចចិត្តចំហរ យើងចំហរទាំងអស់ បង្ហាញទាំងអស់.... នរណាក៏ដោយ ឱ្យតែសួរពីទិន្នន័យផ្សេងៗ ការងារទាំងអស់របស់សាលា មិនបាច់ជួបនាយកសាលាទេ សួរនរណាក៏បានដែរ...
>
> K4 (in per. Com., 2023)

លើសពីនេះទៅទៀត ទាក់ទងនឹងថវិកា និងការចាយវាយ នាយកសាលាប្រាប់ បើកចំហរ និងប្រកាសពីចំនួនថវិកាដែលម្ចាស់ជំនួយបានផ្តល់ឱ្យ ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនមានទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ និងដើម្បីឱ្យគ្រូជួយរកថវិកាមកដែរ (K5 in per. Com., 2023) ។

៤.២.២ កត្តាជំរុញការអនុវត្តគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ

តាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណវិស័យនៅក្នុងដំណាក់កាលដំបូង ឃើញថា គណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សា តាមការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន គឺល្អប្រសើរ ។ នៅក្នុងដំណាក់កាលទី២នេះ បានបង្ហាញថា មានកត្តាមួយចំនួន ដែលជំរុញឱ្យនាយកសាលាអនុវត្ត គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំបានកម្រិតនេះ ។

តត្តាទី១ គឺ**ការបានសិក្សាក្នុងវគ្គខ្លី** ។ បើតាមលោក K1 និង K4 (in per. Com., 2023) ការសិក្សាវគ្គខ្លីៗ បានជួយយ៉ាងច្រើនដល់ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួន ។ លោក K1 បាននិយាយថា ខ្លួនបាន

ចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគ្រប់គ្រងជាមួយអង្គការ KAPE (K1 in per. Com., 2023) ។ លោក K4 បាននិយាយថា វគ្គខ្លីៗ គឺជាគ្រឹះដ៏សំខាន់សម្រាប់គាត់ ដោយគាត់បានចំណាយថវិកាផ្ទាល់ខ្លួនទៅរៀនវគ្គខ្លីៗជាច្រើននៅភ្នំពេញដូចជា វគ្គជំរុញលើកទឹកចិត្ត, វគ្គទំនាក់ទំនងសាធារណៈ, និងវគ្គដោះស្រាយទំនាស់ផ្សេងៗ (K4 in per. Com., 2023) ។

> យើង[នាយក]ចំណាយលុយផ្ទាល់ខ្លួន...៨ ឬ១០ដុល្លារក្នុង១ថ្ងៃ ឬ២ថ្ងៃ អ៊ីចឹង គឺខ្ញុំទៅ[ចូលរួម]ហើយ...
>
> K4 (in per. Com., 2023)
>
> វគ្គសិក្សាខ្លីៗសំខាន់... ខ្ញុំចូលចម្រុះ... ស្អីក៏ចូលដែរ សូម្បីតែវគ្គសិក្សាពាក់ព័ន្ធនឹងធុរកិច្ច និយាយពីរឿងរកស៊ីរកអី ក៏ខ្ញុំចូលដែរ ខ្ញុំគិតថា... ការដឹកនាំសាលាក៏... ដូចជាការធ្វើធុរកិច្ចមួយដែរ ព្រោះត្រូវការអតិថិជន... អ៊ីចឹង ដើម្បីយកចិត្តអតិថិជន តើយើងត្រូវធ្វើយ៉ាងម៉េច... និយាយពាក្យម៉េច... ពេលណាយើង[នាយក]អត់ចូលវគ្គហ្នឹង.... យើងអត់ចេះពាក្យនិយាយ[ជាមួយសប្បុរសជន]... អត់ចេះពាក្យអាធុរកិច្ចហ្នឹងទេ ទីផ្សារទេ យើងនិយាយជាមួយគាត់ គាត់អត់ជឿយើងទេ... សំខាន់ណាស់... យើងត្រូវតែចេះទាំងអស់ហ្មង គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ មិនថា គណនេយ្យ មិនថាវគ្គលើកទឹកចិត្ត វគ្គធុរកិច្ច... សំខាន់ទីផ្សារ អាទីផ្សារនេះសំខាន់ហ្មង វគ្គដោះស្រាយទំនាស់ វគ្គនិយាយសាធារណៈ វគ្គទាំងអស់ហ្នឹងខ្ញុំ [នាយក]ចូលបានច្រើន វគ្គទាំងអស់ហ្នឹង ធ្វើឱ្យ ជំរុញ លើកទឹកចិត្តខ្ញុំ[ឱ្យ]ធ្វើការងារហ្នឹង...
>
> K4 (in per. Com., 2023)

បើតាមលោក K5 នាយកសាលាស្តាប់ការអប់រំតាមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងវីដេអូក្នុងទូរស័ព្ទដៃជាដើម ហើយសំខាន់នោះ គឺនាយកស្តាប់ហើយ គាត់ក៏អនុវត្តតាមភ្លាម គឺមិនរំលងឡើយ គាត់ប្រកាន់ខ្ជាប់ខ្ជួនណាស់ ធ្វើហ្មត់ មិនលែងចោលទេ ពោលគឺ នាយកសាលា គឺជាអ្នកចូលចិត្តស្តាប់ហើយ ចូលចិត្តធ្វើ (K5 in per. Com., 2023) ។

កត្តាមួយទៀត គឺ**ការលើកទឹកចិត្តពីសហគមន៍** ។ ការលើកទឹកចិត្តនិងការកោតសរសើរពីសហគមន៍ ធ្វើឱ្យនាយកមានការប្តេជ្ញាចិត្តកាន់តែខ្លាំង ។ "គ្រូឯងមក សាលាខ្ញុំ[សហគមន៍]បានរីកចម្រើនច្រើនហើយកូនគាត់[សហគមន៍]បានការងារទៀត អ៊ីចឹង គាត់[សហគមន៍]សប្បាយចិត្ត" (K1, in per. Com.,

2023) ។ លោក K4 បាននិយាយថា៖ "...ទាល់តែគាត់[សហគមន៍]សរសើរយើង អត់យើងមិនបានទេ យើងសំខាន់ណាស់សម្រាប់ពួកកាត់ សម្រាប់ដឹកនាំ កត្តាសហគមន៍គឺសំខាន់ណាស់... ប៉ុន្តែ ដោយសារការជំរុញពីពួកគាត់ដែរ... គាត់ជំរុញលើកទឹកចិត្តយើងដែរ មុននឹងគាត់ចូលជាមួយយើង រហូតគាត់តាមដានយើងបួនប្រាំឆ្នាំ... ធ្វើល្អ គាត់ចូលមកជាមួយយើង គាត់លើកទឹកចិត្តយើង..." (in per. Com., 2023) ។

ចំណុចមួយទៀត គឺការចូលរួម និង**ការលើកទឹកចិត្តពីប្រពន្ធ** ។ ពេលវេលា និងបញ្ហាជីវភាព គឺជារឿងសំខាន់នៅក្នុងគ្រួសារ ប៉ុន្តែនាយកមានពេលវេលាច្រើន នៅពេលគ្រួសាររបស់គាត់ចូលរួម ។ លោក K1 (in per. Com., 2023) បានលើកឡើងពីការចាក់ដីនៅសាលា សាលាពុំមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់ សហគមន៍ក៏ពុំទាន់មានលទ្ធភាព ហេតុនេះ គ្រួសារនាយកសាលាក៏ចូលរួមជាថវិកា ដើម្បីដោះស្រាយសិន ។

> ដល់ខ្វះ៣លាន ខ្ញុំគិតថាបើ យើងមិនចាក់ឱ្យពេញ គេមិនធ្វើសាលាឱ្យ អ៊ីចឹង ខ្ញុំពិភាក្សាជាមួយសហគមន៍ថា ពូយើងម៉េចដែរ អស់លទ្ធភាពហើយពូ ខ្ញុំសម្រួលអស់ហើយបានតែ៦លានហ្នឹងទេ៣គូមិហ្នឹង រួចទៅខ្ញុំគិតថា បើយើងមិនចេញ[ប្រាក់គ្រប់] គេអត់ឱ្យយើង អ៊ីចឹង ខ្ញុំស្ដាយ យើងចង់បានឱ្យសាលាយើងស្អាត អ៊ីចឹង មិនអីទេពូ ចាំមើលខ្ញុំសួរប្រពន្ធខ្ញុំមើល ដល់សួរទៅ គាត់[ប្រពន្ធខ្ញុំ]ថាអត់អីទេ...
>
> K1 (in per. Com., 2013)

បើតាមលោក K3 បានអះអាងថា ប្រពន្ធលោកនាយកចិត្តល្អទេ គាត់ពេញចិត្តនឹងចូលរួម ព្រោះដំបូងឡើយ ប្រពន្ធគាត់ក៏ជានាយិកានៅសាលាហ្នឹងដែរ (K3 in per. Com., 2023) ។ ការបញ្ចុះបញ្ចូលប្រពន្ធឱ្យពេញចិត្ត និងព្រមចូលរួមជាមួយសាលា ក៏ជាជោគជ័យមួយនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅសាលារៀននេះដែរ ។

> ដោយសារតែខ្ញុំឈ្នះប្រពន្ធខ្ញុំ... មុនពេលដែលខ្ញុំមានប្រពន្ធ គាត់ដឹងថាខ្ញុំនាយកហើយ ហើយខ្ញុំបានចរចាគ្នាតាំងពីខ្ញុំមិនទាន់យកគ្នា[ជាប្ដីប្រពន្ធ] ខ្ញុំប្រាប់ពីចំណុចរបស់ខ្ញុំ... សំខាន់នៅពេលដែលយើងយកគ្នា[ជាប្ដីប្រពន្ធ] មានកូនមានចៅហើយ... គាត់រករឿងយើង... ខ្ញុំប្រើយុទ្ធសាស្ត្រ...
>
> K4 (in per. Com., 2023)

ដោយសារប្រពន្ធគាត់ជាគ្រូបង្រៀននៅសាលាជាមួយគ្នាផងនោះ នាយកបានប្រើប្រាស់ភាពរីករាយ ការលួងលោម សម្ដីផ្អែមល្ហែម អាកប្បកិរិយាល្អ បញ្ចោសរសើរ យកចិត្តទុកដាក់ លៃលកពេលវេលាសម្រាប់គាត់ និងពន្យល់ឱ្យគាត់យល់ ហើយទីបំផុត គាត់ក៏ចូលរួមយ៉ាងតឹងរឹងជាមួយគាត់ (K4 in per. Com., 2023) ។

...ឥឡូវនេះ គាត់[ប្រពន្ធនាយក] មិនត្រឹមតែមិនខឹងយើង[នាយក] គាត់[ប្រពន្ធនាយក]មុជម្ញៃៗវាស់ល្ងាច យប់ហៅទៅផ្ទះហើយមិនចង់ទៅទេ នៅការងារសាលារបស់គាត់ហ្នឹង... គាត់នៅសរសេរកិច្ចតែងការ... សរសេរសម្ភារៈបង្រៀន និងរៀន... មានម៉ាក់ផ្ទេរបស់គាត់ហ្នង... ព្រោះគាត់ធ្លាប់អតីតគ្រូល្អនៅ SAVE... ដល់អ៊ីចឹងងាយយល់... នៅពេលដែលយើងពន្យល់គាត់អ៊ីចឹង គាត់យល់ គាត់ស្ដាប់បាន ឥឡូវ ... គាត់លះបង់ជាងយើងទៀត ...យប់ហើយទៅផ្ទះអ្វី(នាយកសួរ)... ឯងទៅមុនទៅ ខ្ញុំនៅបង្ហើយកិច្ចការសិន(ប្រពន្ធនាយកឆ្លើយ)....

K4 (in per. Com., 2023)

កត្តាជំរុញមួយទៀត នៅក្នុងការអនុវត្តគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំនេះ **ការចង់បានគុណភាពអប់រំឱ្យល្អប្រសើរ** ។ លោក K4 បានមានប្រសាសន៍ថា កូនគាត់ក្ដី កូនអ្នកស្រុកក្ដី ត្រូវការមជ្ឈដ្ឋានល្អ ដើម្បីបានក្លាយជាក្មេងល្អនៅក្នុងសង្គម ។

យើងចង់ឱ្យកន្លែងហ្នឹងមានគុណភាព... កូនយើងក៏រៀននៅហ្នឹងដែរ យើងចង់ឱ្យកូនចៅយើងនៅហ្នឹងក៏ល្អ កូនអ្នកស្រុកក៏ល្អ ហេតុអីបានជាយើងខិតខំប្រឹងប្រែង ព្រោះអីជាទូទៅ យើងសម្លឹងឃើញថា បើសិនជានៅក្នុងមូលដ្ឋានមួយ មានក្មេងល្អម្នាក់ពីរនាក់ ហើយនៅជុំវិញវាសុទ្ធតែក្មេងអាក្រក់ អ៊ីចឹង អាក្មេងល្អម្នាក់ពីរនាក់ វាប្រាកដជាទៅជាមួយអាក្មេងអាក្រក់ហ្នឹងទាំងអស់ហើយ

K4 (in per. Com., 2023)

ស្មារតីបណ្ដុះមេដឹកនាំបន្តវេន គឺជាកត្តាជំរុញមួយគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ ដែលជំរុញឱ្យមានការអនុវត្តគនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលា ។

សំខាន់ការដឹកនាំរបស់ខ្ញុំ ត្រូវតែបណ្ដុះផ្នត់គំនិតអ្នកដឹកនាំបន្តវេន... អ្នកដឹកនាំបន្តវេន គឺយើងឱ្យ[គាត់] ចែកចាយ... បង្រៀនគាត់ឱ្យយល់ ឱ្យគាត់ដើរតាមយើង ឱ្យចេះរៀនស្ដាប់ធម៌ ឱ្យដឹងថាអ្វីទាំងអស់ដែល

យើងកំពុងធ្វើនេះ គឺធ្វើដើម្បីសម្រាប់តែក្មេងជំនាន់ក្រោយរបស់យើងទេ ពីព្រោះយើងម្នាក់ៗស្លាប់ទៅអត់យកអីទៅតាមទេ...

K4 (in per Com., 2023)

ការសេពគប់ត្រូវ ជាកត្តាទី៦នៅក្នុងបញ្ហានេះ ។ ការសេពគប់មនុស្សល្អៗ មានចំណេះដឹងខ្ពស់ មានចំណេះជំនាញក្នុងការជូនជាយោបល់ល្អៗ និងមានប្រយោជន៍ គឺជាកម្លាំងចលករមួយដ៏សំខាន់ ។

មនុស្សយើង... មិនថាបណ្ឌិត ឬមួយអ្នកអត់ចេះ ឬកសិករទេ បើយើងសេពគប់ខុសគឺខុសហើយ... មនុស្សយើងទៅជាយ៉ាងណា អាស្រ័យការសេពគប់មនុស្ស៥នាក់ សេពគប់អ្នកផឹកស្រា៥នាក់ យើងនឹងក្លាយជាអ្នកផឹកទី៦ សេពគប់អ្នករៀន៥នាក់ យើងនឹងក្លាយជាអ្នករៀនទី៦...

K4 (in per. Com., 2023)

ក្នុងករណី មានការរំខានពីថ្នាក់លើ គឺ**ទុកថ្នាក់លើមួយឡែក** ដើម្បីបន្តដំណើរក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួន ។

តាំងពីខ្ញុំដឹកនាំជិតម្ភៃឆ្នាំ ខ្ញុំអត់យកបញ្ហាថ្នាក់លើជាធំសម្រាប់ខ្ញុំទេ... ពីព្រោះយើងដឹងថ្នាក់លើមានអ្នកខ្លះគឺគាត់ល្អ ប៉ុន្តែមានអ្នកខ្លះ ចុះមកគឺគ្រាន់តែចុះដើម្បីបំពេញបេសកកម្មគាត់ទេ ដើម្បីបង្គ្រប់កិច្ចរបស់គាត់ ... ប៉ុន្តែអ្នកដែលរងផលប៉ះពាល់គឺយើង... គាត់មកតិចៗ គាត់ទៅបាត់ អ៊ីចឹង បើយើងយល់ថា... បើថ្នាក់លើមិនខ្វល់ផង យើងទៅខ្វល់ធ្វើអី ព្រលែងទៅ អ្ហែងចេះមិនចេះហីទៅ តែផលប៉ះពាល់គឺកូនចៅយើងណេះទេ អ៊ីចឹង...អត់ទេ អ្វីដែលសំខាន់ គឺយើងគិតទៅថ្នាក់លើ ជារឿងរបស់ថ្នាក់លើ...

K4 (in per. Com., 2023)

បទពិសោធន៍ក្នុងឆាកជីវិតក៏ជាកត្តាជះឥទ្ធិពលដល់គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំដែរ ។ នៅក្នុងបទពិសោធន៍នៃជីវភាពរស់នៅ លោក K5 បានអះអាងថា លោកនាយក ធ្លាប់ពិបាកកាលពីនៅកុមារភាព និងធ្លាប់ជាពលករដែរ ។

...ទៅប្រទេសសេរី ជាពលករ ជីវិតដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ថៅកែ ...កម្មករមានភាពពេញចិត្ត អ៊ីចឹង គាត់អាចចម្លងអាវប្បធម៌ហ្នឹងមកដល់ពួកខ្ញុំ....

K5 (in per. Com., 2023)

បទពិសោធន៍មួយទៀត គឺការធ្លាប់ជាគ្រូល្អ ។ លោក K1 (in per. Com., 2023) បានមានប្រសាសន៍ថា៖ "ចំពោះខ្ញុំមុននឹងឡើងធ្វើនាយក ខ្ញុំបានទទួលមេដាយច្រើន មេដាយមាស សំរិត ប្រាក់ ធ្លាប់ទទួលបានច្រើន" ។

និងចំណុចមួយទៀតទុកថាជាបទពិសោធន៍ដែរនោះ គឺមនសិកាដែលមានស្រាប់នៅក្នុងខ្លួន ។ លោក K5 (in per. Com., 2023) មានប្រសាសន៍ថា លោកនាយកបានចាត់ទុកសាលា ជាសាលារបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូទាំអអស់ ជារបស់អ្នកភូមិទាំងអស់ និងជារបស់ក្មេងៗទាំងអស់ ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងមនសិការនេះដែរ លោក K6 (in per. Com., 2023) បានពោលថា លោកនាយកមានឆន្ទៈមួយចង់ពង្រីកសាលាឱ្យវារីកចម្រើន ហើយសហគមន៍បានចំណាយពេលមិនតិចទេ ប្រហែលជាប្រាំទៅប្រាំមួយឆ្នាំ ដើម្បីសង្កេតមើលការអនុវត្តរបស់គាត់ដោយឆន្ទៈល្អនេះ ទើបសហគមន៍ចូលរួម ហើយមិនយកថវិកា និងកម្លាំងរបស់ប្រជាជនមកចោល ។

ចំណុចសំខាន់បំផុតមួយ នៅក្នុងការកត្តាជំរុញនេះ គឺ**ការបណ្តុះគុណធម៌ផ្លូវចិត្តតាមរយៈការស្តាប់ធម៌** ។ លោក K4 (in per. Com., 2023) បានលើកឡើងថា៖

> ...ស្តាប់ធម៌ ទើបយើងទទួលស្គាល់ថា អូ! ការពិតនៅពេលដែលយើងស្លាប់ទៅ អត់មានយកអីទៅតាមទេ ហើយបើយើងអត់បានស្តាប់ធម៌ យើងគិតថា អញជានាយកសាលានេះ អ្វីៗជារបស់អញ ប៉ុន្តែការពិតនៅពេលដែលយើងបានស្តាប់ធម៌អប់រំផ្លូវចិត្ត ទើបយើងដឹងថាទេ អាទាំងអស់នេះមិនមែនជារបស់យើងទេ... ខ្លាំងបំផុតគឺការស្តាប់ធម៌អប់រំចិត្ត ទីប្រឹក្សាដែលគាត់ផ្តល់ឱ្យយើងហ្នឹង ព្រោះទីប្រឹក្សាខ្ញុំទាំងអស់ក៏ជាអ្នកសិក្សាស្វែងយល់ពីព្រះធម៌ ស្វែងយល់ពីព្រះពុទ្ធដែរ ធម៌ទាំងអស់វាសុទ្ធតែពុទ្ធដិកាទេ គឺវាបានឱ្យយើងយល់ថា មនុស្សយើងវាអត់ត្រូវគ្រប់ដប់ទេ... បើកាលណាមិនមាន*អញ* មិនមានភាពលោភលន់...
>
> ...នាយកខ្លះ អង្គការ ពេលខ្លះគាត់តេមកជួបខ្ញុំ ចង់បានព័ត៌មានពីអ្នកនេះ អ្នកនោះ... ខ្ញុំឱ្យគាត់តេទៅជំនាញ អ្នកណាកាន់ខាងអីតេទៅ ហើយឱ្យអ្នកហ្នឹងផ្តល់ទៅ...ហើយអ្នកខ្លះ..អត់មានធម៌ គាត់ថាអញត្រូវតែឆ្លងកាត់អញ... ម៉េចបានអង្គការមិនឆ្លងកាត់នាយកសិន ឱ្យខ្ញុំដឹង ម៉េចបានហ៊ានទៅសម្រេចអីជាមួយលោកគ្រូអ្នកគ្រូហ្នឹង អ៊ីចឹង អាអប់រំចិត្ត គឺសំខាន់ណាស់...

...ខ្ញុំឱ្យតម្លៃទៅលើការស្ដាប់ធម៌ ការរៀនសូត្រពីព្រះធម៌ហ្នឹងតែម្ដង ពីព្រោះគាត់រៀនតែអាហ្នឹង រៀនតែចំណេះទូទៅ អត់រៀនវគ្គអប់រំផ្លូវចិត្ត...ខ្ញុំតែងតែអរគុណព្រះធម៌ ព្រោះខ្ញុំអត់ទៀង សំខាន់ខ្ញុំធ្វើថ្ងៃនេះឱ្យអស់សិន ថ្ងៃស្អែក ខ្ញុំអត់ដឹងថាខ្ញុំរស់ទេ អ៊ីចឹង ខ្ញុំយកអាទាំងអស់ហ្នឹង អ្វីដែលខ្ញុំមានហ្នឹង ទៅសាបព្រោះទៅដល់បុគ្គលិកខ្ញុំ

លោក K4 (in per. Com., 2023) បានបន្ថែមទៀតថា មនុស្សយើង រៀនសូត្រខ្ពស់យ៉ាងណាក្ដី មានសញ្ញាបត្រខ្ពស់ដល់ណាក៏ដោយ បើបានស្ដាប់ធម៌ ហើយមានធម៌នៅក្នុងខ្លួនហើយនោះ ទោះបីគាត់មានតំណែងខ្ពស់ ឬរៀនសូត្របានខ្ពស់កម្រិតណា ក៏គាត់នៅតែស្ដាប់យោបល់អ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ដែរ កាត់បន្ថយច្រើននូវភាពអាត្មានិយម ដែលធ្វើឱ្យគាត់មានចិត្តទូលាយ ស្គាល់បុណ្យបាបអាក្រក់ល្អ និងចេះជួយដល់អ្នកដទៃ ដែលទាំងអស់នេះគឺជាឥទ្ធិពលនៃការបានស្ដាប់ និងបដិបត្តធម៌នៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលាគឺជាអ្នកមានធម៌នៅក្នុងខ្លួនច្រើន ។

គាត់ក៏អ្នក... គិតរឿងបុណ្យបាប ឬ.. គេហៅថាជួយយកអាសា មានទៅមានមក អ៊ីចឹង បើសិនជាគាត់រវល់ ខាងគ្រូៗ ឬបុគ្គលិកហ្នឹង ទៅជួយគាត់ ខាងបុគ្គលិករវល់វិញ គាត់ជួយវិញ...

K5 (in per. Com., 2023)

កត្តាចុងក្រោយ គឺ**ការទទួលយកទីប្រឹក្សា** ។ ការទទួលយកយោបល់ពីអ្នកនៅជុំវិញខ្លួន ឬអ្នកចេះដឹងទាំងឡាយដែលគាត់បានសេពគប់ និងដែលគាត់ចាត់ទុកថាជាទីប្រឹក្សានោះ បានជួយគាត់យ៉ាងច្រើននៅក្នុងដំណើរក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះ ។

សំខាន់បំផុតគឺទីប្រឹក្សាពីព្រោះ ជាទូទៅ នាយកជាទូទៅជួនកាលអាចថាគាត់ស្ដាប់ធម៌ដែរ គាត់មានឆន្ទៈចង់ដែរ ប៉ុន្តែគាត់ខ្វះអ្នកតម្រង់ទិសគាត់ ខ្វះអ្នកលើកទឹកចិត្ត ព្រោះពេលខ្លះយើងធ្វើតែឯង គឺតែគំនិតយើងមួយ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលយើងសុំទីប្រឹក្សាខាងលើ ...សុំលោកគ្រូផ្សេងៗទៀតដែលគាត់មានសមត្ថភាព ...ប្រធានអង្គការ Room to Read ប្រចាំខេត្តណាផ្នែកផ្សេងៗ... ឱ្យតែគាត់មានសមត្ថភាពហ្នឹងយើងសុំយោបល់គាត់ទៅ... ពាក់ព័ន្ធនឹងបណ្ណាល័យ យើងរកអ្នកណាដែកមានជំនាញខាងបណ្ណាល័យ ពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ តម្រង់ទិសដល់បុគ្គលិក លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកយើងខ្សោយខាងហ្នឹង យើងរកទីប្រឹក្សាថែមខាងហ្នឹងមក....

K4 (in per. Com., 2023)

...ខ្ញុំបរាជ័យ... ដោយសាខ្ញុំពេលហ្នឹងខ្ញុំអត់សួរទីប្រឹក្សា ដល់ពេលខ្ញុំសួរទីប្រឹក្សា ទើបខ្ញុំធ្វើត្រូវ...នៅពេលយើងស្គាល់ទីប្រឹក្សាណែនាំយើង យើងប្តូរទិសដៅនៃការគិត... គាត់ណែនាំខ្ញុំតាំងពីផ្លូវចិត្ត តាំងពីរឿងធម៌អីក៏គាត់ណែនាំដែរ... អ៊ីចឹង បានជាខ្ញុំនៅតែឱ្យតម្លៃទីប្រឹក្សា... ....ទីប្រឹក្សារបស់ខ្ញុំ គឺខ្ញុំមិនគិតថា ទាល់តែអ្នកហ្នឹងរៀនខ្ពស់ជាងខ្ញុំទេ... គ្រូបង្រៀន... ប្រពន្ធកូនខ្ញុំ មិត្តភក្តិខ្ញុំខ្លះក៏ទីប្រឹក្សារបស់ខ្ញុំដែរ...
K4 (in per. Com., 2023)

សរុបមក ការសិក្សាវគ្គខ្លី, ការលើកទឹកចិត្តពីសហគមន៍, ការចូលរួមរបស់គ្រួសារ, ការចង់បានគុណភាពអប់រំ, ការមានស្មារតីបណ្តុះអ្នកដឹកនាំបន្តវេន, ការសេពគប់ត្រូវ, ការទុកថ្នាក់លើមួយឡែក, ការស្តាប់ធម៌អប់រំចិត្ត, និងការប្រើប្រាស់ទីប្រឹក្សា គឺជាកត្តាជំរុញ ដែលធ្វើឱ្យនាយកឈានមកដល់ការអនុវត្តគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំបានល្អ ។

៤.២.៣ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្ត

នៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះ ក៏មានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនសម្រាប់នាយកសាលាផងដែរ ព្រោះការសិក្សាបានខ្ពង់ខ្ពស់ ជាចំនុចមួយ ដែលក្រសួងអប់រំយកចិត្តទុកដាក់ និងធ្វើការវាយតម្លៃខ្ពស់ ចំពោះអ្នកដឹកនាំ ដូចជានាយកសាលាជាដើម ។ លោកនាយកចង់ទៅសិក្សាបន្តដែរ ប៉ុន្តែ ដោយសារបញ្ហាជីវភាពមិនអាចឱ្យគាត់ទៅបន្តការសិក្សាបានទេ ។

រៀនបន្តដូចថាមិនបន្ត ព្រោះខ្ញុំអត់ហ៊ានសន្និដ្ឋានទេ ធម្មតាយើងមេគ្រួសារ កូនធំៗ រៀនតច្រើន យើងត្រូវការចំណាយ តែបើថា... ទៅរៀនបានអាហារូបករណ៍១០០%បណ្ឌិតអី ខ្ញុំទៅ តែបើទាក់ទងនឹងជីវភាពអ្នកគ្រូដឹងហើយ យើងកូនធំៗហើយ ខ្ញុំត្រូវការចំណាយច្រើន... (K1, in per. Com., 2023)

បញ្ហារៀនក្រោយឧត្តមសិក្សា រហូតដល់ថ្នាក់បណ្ឌិត គឺជាការលំបាកមួយ ដែលគាត់ចង់រៀនប៉ុន្តែគ្មានលទ្ធភាពបង់ថ្លៃសាលា ។

...កត្តាគ្រួសារ...ហ្នឹងគឺជាកត្តាប្រឈមខ្លាំងបំផុត... ជោគជ័យ ទាល់តែអាកត្តាគ្រួសារមួយជោគជ័យ... ធម្មតាមនុស្សស្រី [បើ]និយាយពីគ្រួសារ ពួកគាត់ច្បាស់ណាស់ ចង់ឱ្យយើងប្រើពេលវេលាសម្រាប់គ្រួសារ

ឱ្យបានច្រើន ជួយកិច្ចការផ្ទះហើយ ជួយកិច្ចការស្រែចំការដែរ ចង់មានចង់បាន អ៊ីចឹង ពេលហ្នឹង គាត់ច្បាស់ជាខឹងមួម៉ៅ បោះបោក [បើនាយក]គិតតែពីរឿងការងារសាលា...

K4 (in per. Com., 2023)

លោក K4 (in per. Com., 2023) ក៏បានបន្ថែមដែរថា៖ "បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារ ធម្មតាយើងគ្រូបង្រៀន យើងមិនមែនជាអ្នករកស៊ីវា តែងតែប៉ះពាល់ហើយ... ព្រោះយើងធ្វើផ្ទះ... យើងចងការជានាគារ អាហ្នឹងយើងត្រូវបង់..." ។

ជារួម បញ្ហាប្រឈមធំបំផុតសម្រាប់នាយកសាលា គឺកត្តាពេលវេលា និងជីវភាព ដែលរងផលប៉ះពាល់ពីការលះបង់ និងដឹកនាំឱ្យបានល្អនៅក្នុងអង្គភាពសាលារៀន ។

ជំពូក៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

៥.១ សង្ខេបលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

សរុបសេចក្តីមក គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់សាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំមានកម្រិតខ្ពស់ គឺមានភាពល្អប្រសើរ ព្រោះថា នាយកសាលាជាអ្នកដែលបានរៀបចំផែនការ និងអនុវត្តផែនការនៅក្នុងអង្គភាព និងសហគមន៍ប្រកបដោយសាមគ្គីភាព និងជាសមូហភាព ។ នាយកសាលាជាអ្នកផ្តួចផ្តើមមុនគេនៅក្នុងការអនុវត្ត និងទទួលខុសត្រូវចំពោះភារកិច្ច និងជាអ្នកដែលបានលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកទៅតាមការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់បុគ្គលិកទាំងការប្រើប្រាស់សម្ភារៈ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការរស់នៅជាមួយគ្នា ។ នាយកសាលាជាអ្នកដែលបានបង្កបរិយាកាសល្អនៅក្នុងអង្គភាព ដែលធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកទាំងអស់ចាត់ទុកសាលារៀនជាផ្ទះរបស់ខ្លួន និងចាត់ទុកបុគ្គលិកដទៃជាគ្រួសារតែមួយ ។ នាយកជាអ្នកដែលបានអនុវត្តតម្លាភាពឥតលម្អៀងជាមួយបុគ្គលិក បណ្តុះស្មារតីទទួលខុសត្រូវទាំងខ្លួនឯង គ្រូបង្រៀន និងសិស្សានុសិស្ស ។ នាយកសាលាជាអ្នកដឹកនាំ ដែលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានតម្លាភាព និងជាអ្នកដែលមានការឆ្លើយតបចំពោះគ្រូបង្រៀន និងសហគមន៍នៅក្នុងអង្គភាពសាលារៀនខ្លួន ។

ជាមួយគ្នានេះ មានកត្តាមួយចំនួនដែលធ្វើឱ្យនាយកនាយកសាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំធ្វើឱ្យគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួនមានភាពល្អប្រសើរ នោះគឺការបានរៀនសូត្រនៅក្នុងវគ្គសិក្សាខ្លីៗ ទទួលបានការលើកទឹកចិត្តពីសហគមន៍ ការចូលរួម និងលើកទឹកចិត្តពីក្រុមគ្រួសារ (ប្រពន្ធ) មនសិការចង់បានគុណភាពអប់រំល្អប្រសើរ ចង់បណ្តុះគ្រូជំនាន់ក្រោយឱ្យក្លាយជាអ្នកដឹកនាំបន្ត ការសេពគប់ត្រូវ ការទុកថ្នាក់លើមួយឡែកដោយគិតពីអង្គភាពជាធំ ការស្តាប់ធម៌អប់រំចិត្ត និងការប្រើប្រាស់ទីប្រឹក្សា ។ កត្តាទាំងនេះគឺជាដើមទុនយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់នាយកសាលាបឋមសិក្សាក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ ។ ទោះជាយ៉ាងណា ក៏នាយកសាលានៅមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចជាបញ្ហាជីវភាពរស់នៅ និងខ្វះពេលវេលាសម្រាប់ក្រុមគ្រួសារខ្លួន ។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៤មក ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានធ្វើកំណែទម្រង់នៅក្នុងវិស័យរបស់ខ្លួន ក្នុងនោះ គ្រូបង្រៀនល្អ នាយកល្អ និងសាលារៀនល្អត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ ដែលអាចជាកត្តាជំរុញឱ្យនាយកសាលាមួយចំនួនខិតខំប្រឹងប្រែងលើគន្លងអាជីពរបស់ខ្លួន ។ លើសពីនេះទៅទៀត បណ្ដាញផ្សព្វផ្សាយសង្គមដូចជាហ្វេសប៊ុក និងយូធូបជាដើម បានផ្សព្វផ្សាយប្រធានបទយ៉ាងច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យសំខាន់ៗដូចជាការអប់រំ សុខភាព មុខរបរ និងសាសនាជាដើម ជាពិសេសនៅក្នុង និងក្រោយស្ថានភាពកូវីត១៩ ។ បណ្ដាញនេះបានជួយដល់ការសិក្សារៀនសូត្រដល់មនុស្សគ្រប់ស្រទាប់វណ្ណៈ រាប់ទាំងនាយកសាលាផង ហើយវាជួយលើកកម្ពស់ការផ្សព្វផ្សាយកៀងគរថវិកា និងជំនួយផ្សេងសម្រាប់សាលារៀន និងងាយឱ្យសហគមន៍ និងដៃគូនានាតាមដានដឹងពីការអនុវត្ត និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់នាយកសាលា ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាពជោគជ័យរបស់នាយក កើតចេញពីចរិតលក្ខណៈរបស់បុគ្គលច្រើនជាងលទ្ធផលនៃកំណែទម្រង់ ។ ជាបុគ្គលចង់ចេះចង់ដឹង និងស្រឡាញ់មនុស្សពិតប្រាកដ ស្រឡាញ់មនុស្សធម៌ពិតប្រាកដ គឺជាលក្ខណៈបុគ្គលច្រើនជាង ព្រោះលក្ខណៈបុគ្គលនេះ ចម្រើនឡើងដោយសារបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួននៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម និងការរៀនសូត្រក្រៅផ្លូវការ ច្រើនជាងនៅក្នុងប្រព័ន្ធ ។

៥.២ សំណូមពរ

ការលើកទឹកចិត្ត និងបណ្ដុះបណ្ដាលបន្ត គឺជាកត្តាសំខាន់ណាស់ក្នុងការលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន ជាពិសេស នាយកសាលា ហេតុនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គួររៀបចំដូចតទៅ៖

- ផ្ដល់ឱកាសឱ្យនាយកសាលាបានរៀនសូត្របន្ត ដោយផ្ដល់ជាអាហារូករណ៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្រិតឧត្ដមសិក្សា និងក្រោយឧត្ដមសិក្សា ។
- បង្កើតប្រាក់មុខងារ ឬកាំប្រាក់ឱ្យបានខ្ពស់បំផុត សម្រាប់នាយកសាលាដែលមានស្នាដៃល្អ ឬនាយកល្អ ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្ត។

- រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលជាវគ្គខ្លីៗឱ្យបានច្រើន ហើយដែលចាំបាច់សម្រាប់ការអនុវត្តការងាររបស់នាយកសាលា ។
- ផ្តល់មេដាយប្រកបដោយសុក្រិត្យភាព ដោយមានការវាយតម្លៃត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់ ។
- រៀបចំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលនាយកជាប្រចាំ និងចុះពិនិត្យតាមដានគាត់ជាប្រចាំ។
- នៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនាយក ត្រូវលើកទឹកចិត្តឱ្យនាយកល្អធ្វើជាគ្រូឧទ្ទេស ហើយផ្សារភ្ជាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ទៅនឹងការអប់រំព្រះពុទ្ធសាសនា ។
- ផ្តល់ទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យដល់សាលាឱ្យបានច្រើនតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ។
- ជ្រើសរើសនាយកសាលាឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដោយពិនិត្យមើលពីប្រវត្តិល្អ មនសិការល្អ ធ្លាប់ជាគ្រូល្អ និងជាបុគ្គលដែលមានធម៌នៅក្នុងខ្លួន ។
- វាយតម្លៃនាយកឱ្យបានត្រឹមត្រូវបំផុត ដោយមិនលម្អៀង មិនលូកដៃផ្ទៃក្នុង ប៉ុន្តែចូលរួមជួយគាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្ត ។
- ផ្តល់ស្វ័យភាពឱ្យនាយកសាលាឱ្យបានពិតប្រាកដ ។
- ផ្តល់ព័ត៌មានដៃគូ កិច្ចសិក្ខាសាលា និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ដោយសម្របសម្រួលជួយឱ្យនាយកសាលាបានទៅទទួលយកចំណេះដឹង ។
- លើកកម្ពស់ការស្រាវជ្រាវលើភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ដើម្បីជួយ និងចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗនៅក្នុងសាលាឱ្យបានល្អ ។
- សម្រាប់នាយកសាលាដែលជាអ្នកដឹកនាំ ហេតុនេះ នាយកគប្បីសិក្សារៀនសូត្រវគ្គខ្លីៗដែលចាំបាច់ ដើម្បីអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងឱ្យសម្បូរបែប ដើម្បីអាចមានវិធីច្រើន ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងសាលារៀន និងសហគមន៍ ។

- នាយកសាលាគប្បីមានកល្យាណមិត្តល្អឱ្យបានច្រើន ជាអ្នកចិត្តទូលាយ ជាអ្នកទទួលយកគំនិតអ្នកដទៃមកពិចារណាដើម្បីកែលម្អ សាលារៀនឱ្យបានប្រសើរ ។
- ការដុសខាត់អត្តចរិករបស់ខ្លួន គឺមានសារៈសំខាន់ស្មើនឹងការដុសខាត់វិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដែរ ជាពិសេស គឺការដឹកនាំដែលសមទៅតាមលក្ខណៈដឹកនាំរបស់ខ្មែរ ដែលប្រកបដោយ មេត្តាករុណា មុទិតា និងឧបេក្ខា ។
- ភារកិច្ចគ្រូបង្រៀនចំពោះនាយក ប្រៀបដូចកូន និងឪពុកម្តាយ ។ បំពេញតាមភារកិច្ច និងគោរពស្រឡាញ់គ្នាប្រកបដោយធម៌ ធ្វើឱ្យបរិយាកាសក្នុងសាលារៀនមានភាព សប្បាយរីករាយ និងគឺជាផ្ទះរបស់មនុស្សទាំងអស់គ្នានៅក្នុងសង្គម ។
- អង្គការដៃគូ គឺជាកល្យាណមិត្តរបស់នាយកសាលាជាអ្នកដែលបានពិនិត្យយ៉ាងលម្អិត និងច្បាស់លាស់ទៅលើផែនការសាលារៀន និងខិតខំរិះរកវិធីជួយនូវចំណុចណា ដែលសាលា និងសហគមន៍មិនមានលទ្ធភាពអាចធ្វើបាន ។

សរុបមក ទោះបីការទទួលខុសត្រូវស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ប៉ុន្តែបើធៀបទៅនឹងតម្លាភាព និងការឆ្លើយតប គឺទាបជាងគេ ហេតុនេះ ក្រសួង មន្ទីរ ការិយាល័យស្រុក និងនាយកខ្លួនឯងត្រូវខិតខំពង្រឹងការទទួលខុសត្រូវបន្ថែមទៀតលើភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះ ។

៥.៣ អនុសាសន៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវបន្ត

ដើម្បីឱ្យការស្រាវជ្រាវនេះកាន់តែមានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវដទៃទៀត គួរប្តូរបរិបទធ្វើនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា និងរកអថេរឱ្យបានលើសនេះនិងជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវឱ្យខុសពីនេះឱ្យបានច្រើនខេត្តសម្រាប់រហូតអាចប្រមូលទិន្នន័យបានសព្វជ្រុងជ្រោយ ។

ឯកសារយោង

Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research, 2018*, 1-10.

Baporikar, N. (2018). Educational leadership for quality teacher education in Digital Era. *Handbook of research on educational planning and policy analysis*, 241-255.

Brinkerhoff, D. W. (2017). Accountability and good governance: concepts and issues. *International development governance*, 269-287.

Cambodian People's Party. (2023). *Platform of the Cambosian People's Party for the 2023-2028 Construction and Defense of Motherland*. Phnom Penh.

Chaffee, P. (1997). Accountable leadership: A resource guide for sustaining legal, financial, and ethical integrity in today's congregations. *(No Title)*.

Chan, T., Jiang, B., Chandler, M., Morris, R., Rebisz, S., Turan, S., . . . Kpeglo, S. (2019). School principals' self-perceptions of their roles and responsibilities in six countries. *New Waves Educational Research Development, 22*(2).

Chuon, N. (1967). *Khmer Dictionary(*វចនានុក្រមខ្មែរ) (5 ed.). Phnom Penh: The Budish Institute.

Connors, R., Smith, T., & Hickman, C. (1994). *The Oz principle: Getting results through individual and organizational accountability*. Paramus,NJ: Prentice Hall.

Considine, M. (2002). The end of the line? Accountable governance in the age of networks, partnerships, and joined-up services. *Governance, 15*(1), 21-40.

Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (Fourth ed.). Boston: Pearson Education, Inc.

Darmody, M., & Smyth, E. (2016). Primary school principals' job satisfaction and occupational stress. *International Journal of Educational Management, 30*(1), 115-128.

Davis, S. H., & Darling-Hammond, L. (2012). Innovative principal preparation programs: What works and how we know. *Planning and changing, 43*, 25-45.

Emanuel, E. J., & Emanuel, L. L. (1996). What is accountability in health care? *Annals of internal medicine, 124*(2), 229-239.

Eriksen, A. (2019). Agency Accountability: Management of Expectations or Answerability to Mandate?

Fairholm, G. W. (2001). *Mastering inner leadership*: Greenwood Publishing Group.

Ferrandino, V. L. (2001). Challenges for 21st-century elementary school principals. *Phi Delta Kappan, 82*(6), 440-442.

Frost, D. (2003). *Teacher Leadership: towards a leadership agenda.* Paper presented at the Paper presented within the symposium:‟Leadership for Learning: the Cambridge Network˝, 16th International Congress for School Effectiveness and Improvement, Sydney, Australia.

Fullan, M., & Hargreaves, A. (1996). *What's Worth Fighting for in Your School? Revised Edition*: ERIC.

Galvez-Martos, J.-L., Styles, D., & Schoenberger, H. (2013). Identified best environmental management practices to improve the energy performance of the retail trade sector in Europe. *Energy policy, 63*, 982-994.

Gougas, V., & Malinova, L. (2021). School Leadership. Models and Tools: A Review. *Open Journal of Social Sciences, 9*(01), 120.

Gray, B. H. (1991). *The profit motive and patient care: The changing accountability of doctors and hospitals*: Harvard University Press.

Grimshaw, J., & Baron, G. (2010). *Leadership Without Excuses: How to Create Accountability and High-Performance (Instead of Just Talking About It): How to Create Accountability and High-Performance (Instead of Just Talking About It)*. New York: McGraw Hill Professional.

Hall, A. T. (2005). *Accountability in organizations: An examination of antecedents and consequences*: The Florida State University.

Hall, A. T., Frink, D. D., & Buckley, M. R. (2017). An accountability account: A review and synthesis of the theoretical and empirical research on felt accountability. *Journal of Organizational Behavior, 38*(2), 204-224.

Hanemann, U. (2019). Food leadership: Leadership and adult learning for global food systems transformation. International Issues in Adult Education series, vol. 23. In: JSTOR.

Hargreaves, A. (2015). Autonomy and transparency: Two good ideas gone bad. In *Flip the System* (pp. 120-133): Routledge.

Harris, A., & Chapman, C. (2002). Leadership in schools facing challenging circumstances. *Management in Education, 16*(1), 10-13.

Harris, A., Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., & Hopkins, D. (2007). Distributed leadership and organizational change: Reviewing the evidence. *Journal of educational change, 8*, 337-347.

Harvey, S. L. t. t. f., Ldr, Vol. 1 No. 7, pp. 21-3. (2003). Looking to the future. *Journal Article, Vol. 1No. 7*, 21-23.

Jewett, R. (1999). Confession and forgiveness in the public sphere: A Biblical evaluation. *Judgement Day at the White House*, 53-71.

Klein, J. (2012). The open-door policy: Transparency minimizes conflicts between school principals and staff. *International Journal of Educational Management, 26*(6), 550-564.

Koppell, J. G. (2005). Pathologies of accountability: ICANN and the challenge of "multiple accountabilities disorder". *Public administration review, 65*(1), 94-108.

Kothari, C. R. (2004). *Research methodology: Methods and techniques*: New Age International.

Koyama, J., & Kania, B. (2014). When transparency obscures: The political spectacle of accountability. *Journal for Critical Education Policy Studies (JCEPS), 12*(1).

Kraines, G. (2011). *Accountability leadership: How to strengthen productivity through sound managerial leadership*: Red Wheel/Weiser.

Lambert, M., & Bouchamma, Y. (2019). Leadership requirements for school principals: similarities and differences between four competency standards. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*(188).

Leih, S. (2015). Best Practices. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-2.

Lerner, J. S., & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological bulletin, 125*(2), 255.

Lunenburg, F. C. (2010). *The principal and the school: what do principals do?* Paper presented at the National Forum of Educational Administration & Supervision Journal.

Maile, S. (2002). Accountability: An essential aspect of school governance. *South African journal of education, 22*(4), 326-331.

Melo, P. N., Martins, A., & Pereira, M. (2020). The relationship between Leadership and Accountability: A review and synthesis of the research.

Ministry of Education, Y., and Sports,. (2021). *Public Education Statistics & Indicators 2020-2021 (Tbaung Khmum Province)*. Phnom Penh: Department of Education, Management, Information System.

MoEYS. (2018). *Education in Cambodia: Findings from Cambodia's experience in PISA for Development.* . Phnom Penh: Author.

Om, S. (2022). School directorship: effective leadership and management practices and challenges in primary schools in Cambodia. *International Journal of Leadership in Education*, 1-19.

Paixão Casaca, A. C., & Marlow, P. B. (2009). Logistics strategies for short sea shipping operating as part of multimodal transport chains. *Maritime Policy & Management, 36*(1), 1-19.

Patel, L. (2015). *Decolonizing educational research: From ownership to answerability*: Routledge.

Patton, M. (2002). *Qualitative research and evaluation methods (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Pont, B., Moorman, H., & Nusche, D. (2008). *Improving school leadership* (Vol. 1): OECD Paris.

Posner, J. M., & Kouzes, B. Z. (1993). Credibility: How Leaders Gain and Lose It, and Why People Demand It Jossey-Bass San Francisco. In: CA.

Reid, D. B. (2021). US principals′ sensemaking of the future roles and responsibilities of school principals. *Educational Management Administration & Leadership, 49*(2), 251-267.

Rofiki, M., Diana, E., & Amin, M. F. (2022). Assertive Behavior of School Principals in Creating Excellent School. *Jurnal Basicedu, 6*(3), 4025-4034.

Rofiki, M., & Munawaroh, W. (2021). Pengantar Manajemen Pendidikan Islam: Teori dan Praktek di Sekolah (K. Rasmana, ed.). *Malang: CV Ampuh Multi Rejeki*.

Sharma, U., & Desai, I. (2008). The changing roles and responsibilities of school principals relative to inclusive education. *Reform, inclusion and teacher education: Towards a new era of special education in the Asia-Pacific region*, 153-168.

Smith, J. E., & van Vugt, M. (2020). Leadership and status in mammalian societies: context matters. *Trends in Cognitive Sciences, 24*(4), 263-264.

Stake, R. E. (2005). Qualitative case studies. In N. K. D. Y. S. Lincoln (Ed.), *The Sage Handbook of Qualitative research (3rd ed.)* (pp. 443-466). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Stawicki, S. P., Martins, N. B., & Firstenberg, M. S. (2018). Leadership: What it is and what it isn't. *Fundamentals of Leadership for Healthcare Professionals*, 1.

Tan, C. (2007). Tan, C.(2007). Education reforms in Cambodia: Issues and concerns. Educational Research for Policy and Practice, 6 (1), 15-24. DRAFT. *Education*.

Van, K. (2021). គោលការណ៍ដឹកនាំ ៨ ចំណុចរបស់ព្រះបាទជ័យវរ្ម័នទី៧ក្នុងការដឹកនាំប្រទេស Retrieved from https://education.ams.com.kh/eight-principles-of-jayavarman-vii-in-leading-the-country/

Wang, D. (2016). *The buck stops where?: examining leader and collective accountability in teams*. Retrieved from

Wannatawee, K., Worakham, P., & Panya, P. (2017). Development of an Assessment Model on Parallel Educational Management in the Academy Schools under Office of the Basic Education Commission. *European Journal of Education Studies, 3*(2), 313.

Whalen, S. P., Martinez, P., & Hebert, M. M. (2009). Designing transparency and accountability into distributed school leadership: A high school case study.

Wood, J. J. A., & Winston, B. E. (2005). Toward a new understanding of leader accountability: Defining a critical construct. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 11*(3), 84-94.

Wood, J. J. A., & Winston, B. E. (2007). Development of three scales to measure leader accountability. *Leadership & Organization Development Journal, 28*(2), 167-185.

Yamanae, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. London: John Weather Hill. In: Inc.

Yongjun, K., & Jian, P. (2019). Benefits and costs of servant leadership behavior: A work-home resource model perspective. *Acta Psychologica Sinica*.

Želvys, R., & Esenova, K. (2019). Mapping priority areas for the development of leadership competencies of school principals. *Pedagogika, 135*(3), 200-216.

ក្រសួងអប់រំ. (២០១៤-២០១៨). ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៤-២០១៨. ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ.

ក្រសួងអប់រំ. (2017). ស្តង់ដានាយកសាលារៀន. ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ

ក្រសួងអប់រំ. (២០២៣). សេចក្តីណែនាំលេខ៤៥ អយក.សណនស្តីពីដំណើរការគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០២២~២០២៣. ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា. (2019). ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣. ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា.

ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា. (2023). សន្និបាតបូកសរុបការងារអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ*2021-2022* និងទិសដៅឆ្នាំសិក្សា*2022-2023*. ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា.

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (2012). ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រង លេខ ១៨៦២ អយក-ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែ១២ ឆ្នាំ២០១២ សម្រាប់ខេត្តកំពង់ចាម ភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា. (2018). យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ៖ កំណើនការងារ សមធម៌ និង ប្រសិទ្ធភាព៖ កសាងមូលដ្ឋានឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យឆ្នាំ២០៥០ (ដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៦ នៃរដ្ឋសភាព). ភ្នំពេញ: រាជរដ្ឋាភិបាល.

លាង ហាប់អាន. (2005). ព្រះរាជសម្ភារះ ករីរាជសតវត្សទី១៧. ភ្នំពេញ: បោះពុម្ពជាថ្មីដោយលោក ស្រី ប៊ុនជន

ហេង មណីចិន្តា. (1999). ព្រះបាទធម្មិកៈ កែសម្រួលលើកទី៣ និង បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី៤. អន្លង់វិល/ភ្នំពេញ: ពុទ្ធសាសនា ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍.

អភិបាលនៃគណៈអភិបាលខេត្តត្បូងឃ្មុំ. (2016). ដីកាស្តីពីការតែងតាំង និងប្រគល់ភារកិច្ចជូនមន្ត្រីរាជការ លេខ០០៧ ដក. ខេត្តត្បូងឃ្មុំ: រដ្ឋបាលសាលាខេត្ត

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ : ២៨០ វជអ. លក

លិខិតបង្គាប់ការ

យោង៖ - លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ៨៤៧៣ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីគណៈកម្មការមេប្រយោគ សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០។

- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ៨៥០១ អយក. ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីគណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០។
- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ៨៤៧៤ អយក. ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពី គណៈកម្មការរៀបចំ សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០។
- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ៨៤៧៦ អយក. ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពី គណៈកម្មការគណនេយ្យ និងសម្ភារៈ សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០។
- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ៨៤៧៥ អយក. ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពី គណៈកម្មការកណ្តាល សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០។

បុគ្គលិកអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ** សម្រាប់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី៨-៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ចាប់ពីម៉ោង ០៨:០០នាទីព្រឹក នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

I. គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ

ក្រុមទី១ នៅអគារ B07 **បន្ទប់** 101

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

៥- លោកស្រី	នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិកា
៦- លោកបណ្ឌិត	ឈន ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក	លន លីណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	លេខា

ក្រុមទី២ នៅអគារ B07 **បន្ទប់** 105

១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ប៊ិច សៀង	វិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកំពង់ឈើទាល	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥- លោកបណ្ឌិត	គួយ សូគាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦- លោកបណ្ឌិត	ទៀង សោភទ្រា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧- កញ្ញា	យុន គឹមរៀង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	លេខា

ក្រុមទី៣ នៅអគារ B07 **បន្ទប់** 107

១- លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	អែ សុងហ៊ាង	មជ្ឈមណ្ឌល SEAMEO TED	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	កាន់ ពុទ្ធី	នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា	សមាជិក
៤- លោកស្រី	សាំង សុចិន្តា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិកា
៥- លោកស្រីបណ្ឌិត	ឡឹយ សុគា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិកា
៦- លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧- កញ្ញា	យុន ស៊ីណូត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	លេខា

ក្រុមទី៤ នៅអគារ B07 **បន្ទប់** 109

១- លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	លី គឹមឡុង	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	មាឃ ចាន់ថេង	នាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ	សមាជិក
៤- លោកបណ្ឌិត	សោន វណ្ណៈ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥- លោកបណ្ឌិត	ទី សុផល	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦- លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧- កញ្ញា	ណុច ស្រីនាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	លេខា

ក្រុមទី៥ នៅអគារ B07 **បន្ទប់** 110

១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	ឈូក ច័ន្ទឆាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិកា
៤- លោកបណ្ឌិត	នី វដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥- លោកបណ្ឌិត	សឿង សុផា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

៦- លោក	លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧- លោក	ចាន់ ធឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨- កញ្ញា	ភាព សុខនី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	លេខា

ក្រុមទី៦ នៅ B07 **បន្ទប់** 111

១- លោកបណ្ឌិត	នូវ វីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ	សមាជិក
៣- លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោកបណ្ឌិត	អ៊ឹម គឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥- លោក	ចាន់ រ៉ាដា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦- លោកស្រី	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	លេខា

II. **គណៈកម្មការកណ្តាល** B07 **បន្ទប់** 103

១- លោកស្រី	ធុក ផល្លីនី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោក	ប៉ូ ប៊ុន្នួន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ធ្វើកំណត់ហេតុ
៣- លោកស្រី	ទៀប ច័ន្ទវត្តី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំដាប់/ផ្លាក់
៤- កញ្ញា	ឈឺន លីន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	យកវត្តមាន
៥- លោកស្រី	ម៉ម ចំប៉ី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	បូកពិន្ទុ/ផ្ទៀងផ្ទាត់

III. **គណៈកម្មការរដ្ឋបាល និងគណនេយ្យ**

១- លោក	គិន កោសល្ល	តំណាងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ	ប្រធាន
២- លោក	ឡេង បូរី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំបន្ទប់/សម្ភារៈ
៣- លោកស្រី	អ៊ុំ សុចិន្តា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំហិរញ្ញវត្ថុ
៤- លោក	អ៊ុច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	យកវត្តមាន

ថ្ងៃ ពុធ ៩រោច ខែ កត្តិក ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស. ២៥៦៧

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

បានឃើញ និងឯកភាព

ប្រធានគណៈកម្មាធិការអំណែងទម្រង់

បណ្ឌិត ឌី_ខាំបូលី

កន្លែងទទួល៖

- ការិយាល័យ/ដេប៉ាតឺម៉ង់នៃ វជអ ដែលពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ.វជអ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ: ៤៧១ វជអ.

ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	គោត្តនាម-នាមនិស្សិត
១	ទស្សនសហគមន៍ចំពោះកំណែទម្រង់ការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ពីឆ្នាំ២០២១ ដល់ឆ្នាំ២០២២ ករណីសិក្សាខេត្តកំពង់ចាម	កន កុល
២	កត្តាជះឥទ្ធិពលលើអាកប្បកិរិយារបស់សិស្សចំពោះការអប់រំបច្ចេកទេសនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង	គង់ បូរ៉ា
៣	អាកប្បកិរិយា និងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនចំពោះការប្រើប្រាស់ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍(ICT) នៅសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានក្នុងខេត្តតាកែវ	គុយ វដ្ឋា
៤	គោលការណ៍ណែនាំអំពីការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តអធិការកិច្ចនៅកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុងក្រុងស្ទឹងសែន ខេត្តកំពង់ធំ	គៅ លឹមហ៊ាត់
៥	ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងសាលាធនធាន និងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តរតនគិរី	ឈឹម ឌីនគោ
៦	ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅសាលាមត្តេយ្យសិក្សាធនធានក្នុងខេត្តស្វាយរៀង	ញឹក កិត្យា
៧	ការសិក្សាប្រៀបធៀបនៃការអនុវត្តគោលការណ៍គណនេយ្យភាពសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ទឿន រតនៈ
៨	តម្រូវការអក្ខរកម្មឌីជីថលលើការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ	ជឿន វដ្ឋា
៩	ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងវិស័យអប់រំនៅកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង	ពៅ ស្រីម៉ៅ
១០	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តស្តង់ដាសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននៅក្នុងខេត្តកំពង់ឆ្នាំង	ព្រុំ ណារិន
១១	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីសាលាកុមារមេត្រីនៅកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ	ម៉ុល មួយគា

១២	ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តដឹកនាំដំណើរការសាលារៀននៅតាមអនុវិទ្យាល័យក្នុងតំបន់លិចទឹកកណើសិក្សាខេត្តកំពង់ឆ្នាំង	ម៉ាញ សុជាត្ថែ
១៣	ស្ថានភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនស្ទែម(STEM) នៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល	មឿន ផល្លា
១៤	ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានរូបវន្តនៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ចាម	យឹម ជាក់
១៥	គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំៈឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ។	លី សុផា
១៦	ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀននៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ	សឹម ភក្តី
១៧	ស្ថានភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពត	សួង គីមសាន
១៨	ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យនៅបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តកំពត	សេន ម៉ៅ
១៩	ទស្សនៈរបស់នាយកសាលាលើកំណែទម្រង់ការជ្រើសរើស និងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅកម្ពុជាកណើសិក្សាខេត្តតាកែវ	សែម ជ្រាន
២០	ស្ថានភាពនៃការរៀបចំ និងអនុវត្តតេស្តស្តង់ដាកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង	ហ៊ីង សុណ្ណា
២១	កត្តាជះឥទ្ធិពលលើជម្រើសអាជីពនាពេលអនាគតរបស់សិស្សមធ្យមសិក្សាបច្ចេកទេស នៅខេត្តកំពង់ឆ្នាំង កំពង់ធំ និងកំពង់ស្ពឺ	ហឿន សារ៉ុត
២២	ការយល់ឃើញរបស់សិស្សក្នុងការរៀន និងបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញ	អ៊ិន ផល្លាក់
២៣	ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបដំណោះស្រាយបញ្ហា ដោយបញ្ចូល GeoGebra ក្នុងការបង្រៀននិងរៀនធរណីមាត្រនៅវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	អ៊ាង ប៊ុនរឿង
២៤	ឥទ្ធិពលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបស្វ័យភាពរបស់នាយកសាលារៀនទៅលើការចង់ចេះចង់ដឹងនិងការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន	អួន ពិសី
២៥	ស្ថានភាពនៃការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យនៅក្នុងខេត្តតាកែវ	អៀក ចន្ទី
២៦	ស្ថានភាពការអនុវត្តគោលការណ៍ប្រតិបត្តិស្តង់ដាស្តីពីការលើកកម្ពស់សុខភាពសិក្សានៅកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង	វ៉ា សុភ័ក្រ្តា

និស្សិត ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលភារកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស. ២៥៦៧

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០២៣

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

បានឃើញ និងឯកភាព

ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

បណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី

កន្លែងទទួល៖

-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"

-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ រវេអ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ : ៤៧៦ វជអ.

ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

និស្សិតបង់ថ្លៃសេវាសិក្សា ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	គោត្តនាម-នាមនិស្សិត
១	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី នៅរាជធានីភ្នំពេញ	គៀត គឹក
២	ឧត្តមានុវត្តន៍នៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាវេស្ទើនអន្តរជាតិ ករណីសិក្សាសាលាវេស្ទើនអន្តរជាតិសាខាStadium	ឌី ភារុន
៣	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តស្វាយរៀង	ប៉ែន បារាំង
៤	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យាវិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យានៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងប្រទេសកម្ពុជា	រស់ វង្ខា
៥	ទស្សនៈរបស់នាយក គ្រូ សិស្ស និងសហគមន៍ចំពោះការរៀបចំបរិស្ថានសិក្សានៅកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តតាកែវ	លឿង កុសល
៦	ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងក្រុមបច្ចេកទេសមុខវិជ្ជានៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តពោធិ៍សាត់	វ៉ាន់ ចាន់វ៉ាត
៧	ឥទ្ធិពលនៃការប្រើប្រាស់ស្មាតហ្វូនលើការសិក្សារបស់សិស្សវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តរតនគិរី	សន សុភារ៉ា
៨	ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សក្នុងបរិវត្តកម្មឌីជីថលនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទវិចិត្រសិល្បៈក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ហុង លក្ខិណា

និស្សិត ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលភារកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស. ២៥៦៧

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០២៣

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

បានឃើញ និងឯកភាព

ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

បណ្ឌិត ឌី_ខាំបូលី

កន្លែងទទួល៖

-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"

-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ វជអ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

គោរពជូន
ឯកឧត្តមបណ្ឌិតនាយក វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អនុញ្ញាតឲ្យនិស្សិតឈ្មោះ	៖	លី សុផា
ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ	៖	គុណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ៖ឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ
ដើម្បីចូលរួម	៖	ការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០
កាលបរិច្ឆេទការពារបញ្ចប់	៖	ថ្ងៃទី០៨-០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ចាប់ពីម៉ោង០៧:០០នាទីព្រឹកតទៅ
ទីកន្លែង	៖	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

យើងខ្ញុំជាគ្រូណែនាំបង្គោល និងគ្រូណែនាំរង ពិតជាបានអនុញ្ញាតឱ្យនិស្សិតមានឈ្មោះខាងលើចូលរួមការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់ ដើម្បីបំពេញក្របខ័ណ្ឌនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ តាមការកំណត់របស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ថ្ងៃចន្ទ ០៨កើត ខែ កត្តិក ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣

គ្រូណែនាំគោល

បណ្ឌិតសិត សេង

គ្រូណែនាំរង

បណ្ឌិតអាន វ៉ុប្រាជ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៣៤៣២ អយក.ទបក

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា ២០២២-២០២៣ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូណែនាំគោល និងគ្រូណែនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	គោត្តនាម-នាម គ្រូណែនាំគោល	គោត្តនាម-នាម គ្រូណែនាំរង	គោត្តនាម-នាម និស្សិត
១	បណ្ឌិត នៀ សុផន	បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	កង សុផារ៉ាមី
២	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	បណ្ឌិត ទី សុផល	កន កុល
៣	បណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	បណ្ឌិត ទី សុផល	គង់ បូរ៉ា
៤	បណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	បណ្ឌិត កាន់ ពុទ្ធី	គុយ រដ្ឋា
៥	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	បណ្ឌិត ប៉ិច សៀង	គៅ លឹមហ៊ាត់
៦	បណ្ឌិត ឡឺយ សុខគា	បណ្ឌិត គួយ សូគាន	ជុំ ជឿន
៧	លោក លឹម វ៉ាន់	បណ្ឌិត គួយ សូគាន	ឈឹម ឌីនគោ
៨	បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	បណ្ឌិត នៀ សុផន	ញ៉ឹក កិត្យា
៩	លោកស្រី នូ ចន្ទី	បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ទឿន រតនៈ
១០	បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	ធឿន រដ្ឋា
១១	បណ្ឌិត នៀ សុផន	បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	ពុំ សុជីតាមុនី
១២	បណ្ឌិត អ៊ឹម គឿន	បណ្ឌិត សោម វណ្ណៈ	ពៅ ស្រីម៉ៅ
១៣	បណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	បណ្ឌិត នៀ សុផន	ព្រុំ ណារិន
១៤	បណ្ឌិត អ៊ឹម គឿន	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ម៉ុល មួយគា
១៥	បណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	លោក ចាប រតនា	ម៉ោញ សុជាវត្តី
១៦	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	លោក ថៃ ហេង	មឿន ផល្លា

១៧	បណ្ឌិត លី គិមឡុង	លោក ចាន់ រ៉ាដា	យ៉ម វុទ្ធី
១៨	លោក ឡុច ចាន់ថន	បណ្ឌិត បូ ច័ន្ទគុលិកា	យឹម ធារ៉ា
១៩	បណ្ឌិត សិត សេង	បណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	លី សុផា
២០	បណ្ឌិត គួយ សូគាន	បណ្ឌិត នី វដ្ឋា	សឹម ភក្តី
២១	លោក ចាន់ ធឿន	បណ្ឌិត ឈន ថន	សួង គឹមសាន
២២	បណ្ឌិត ឈន ថន	បណ្ឌិត សោន វណ្ណៈ	សេន ម៉ៅ
២៣	បណ្ឌិត សិត សេង	បណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	សែម ជ្រាន
២៤	បណ្ឌិត លី គិមឡុង	បណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	សោ សុផាត
២៥	បណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	លោក ឡុច ចាន់ថន	ហ៊ឹង សុវណ្ណា
២៦	លោក ចាប រតនា	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	ហឿន សារ៉ុត
២៧	បណ្ឌិត សោន វណ្ណៈ	លោក ប៉ូ ប៊ុន្នួន	អ៊ិន ផល្លាក់
២៨	លោក ចាន់ រ៉ាដា	បណ្ឌិត សិត សេង	អ៊ាង ប៊ុនរឿង
២៩	បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	បណ្ឌិត លី គិមឡុង	អួន ពិសី
៣០	បណ្ឌិត ឡឹយ សុខគា	បណ្ឌិត ឈន ថន	អៀក ចន្ទី
៣១	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	លោក ចាប រតនា	វ៉ា សុភ័ក្ត្រា
៣២	បណ្ឌិត ជ័យ សារិន	បណ្ឌិត ឡឹយ សុខគា	មៀច បូរ៉ា

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលភារកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ពុធ ៩ កើត ខែ ទុតិយាសាឍ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស. ២៥៦៧

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០២៣

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ

-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"

-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ រដអ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៣៤៣២ អយក.នទន

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោងៈ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា ២០២២-២០២៣ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូណែនាំគោល និងគ្រូណែនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ ដែលបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំៈ

ល.រ	គោត្តនាម-នាម គ្រូណែនាំគោល	គោត្តនាម-នាម គ្រូណែនាំរង	គោត្តនាម-នាម និស្សិត
១	បណ្ឌិត នៀ សុផន	បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	កង សុផារ៉ាមី
២	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	បណ្ឌិត ទី សុផល	កន កុល
៣	បណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	បណ្ឌិត ទី សុផល	គង់ បូរ៉ា
៤	បណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	បណ្ឌិត កាន់ ពុទ្ធី	គុយ រដ្ឋា
៥	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	បណ្ឌិត ប៊ិច សៀង	គៅ លឹមហ៊ាត់
៦	បណ្ឌិត ឡឹយ សុខគា	បណ្ឌិត គួយ សូគាន	ជុំ ជឿន
៧	លោក លឹម វ៉ាន់	បណ្ឌិត គួយ សូគាន	ឈឹម ឌីនគោ
៨	បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	បណ្ឌិត នៀ សុផន	ញ៉ឹក កិត្យា
៩	លោកស្រី នូ ចន្នី	បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ទឿន រតនៈ
១០	បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	ជឿន រដ្ឋា
១១	បណ្ឌិត នៀ សុផន	បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	ពុំ សុជីតាមុនី
១២	បណ្ឌិត អ៊ឹម គឿន	បណ្ឌិត សោម វណ្ណៈ	ពៅ ស្រីម៉ៅ
១៣	បណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	បណ្ឌិត នៀ សុផន	ព្រុំ ណារិន
១៤	បណ្ឌិត អ៊ឹម គឿន	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ម៉ុល មួយគា
១៥	បណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	លោក ចាប រតនា	ម៉ោញ សុជាវត្តី
១៦	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	លោក ថៃ ហេង	មឿន ផល្លា

១៧	បណ្ឌិត លី គិមឡុង	លោក ចាន់ រ៉ាដា	យ៉ម វុទ្ធី
១៨	លោក ឡុច ចាន់ថន	បណ្ឌិត បូ ច័ន្ទគុលិកា	យឹម ធារ៉ា
១៩	បណ្ឌិត សិត សេង	បណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	លី សុផា
២០	បណ្ឌិត គួយ សុគាន	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	សឹម ភក្តី
២១	លោក ចាន់ ធឿន	បណ្ឌិត ឈន ថន	សួង គឹមសាន
២២	បណ្ឌិត ឈន ថន	បណ្ឌិត សោន វណ្ណៈ	សេន ម៉ៅ
២៣	បណ្ឌិត សិត សេង	បណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	សែម ជ្រាន
២៤	បណ្ឌិត លី គិមឡុង	បណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	សោ សុផាត
២៥	បណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	លោក ឡុច ចាន់ថន	ហ៊ឹង សុវណ្ណា
២៦	លោក ចាប រតនា	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	ហឿន សារ៉ុត
២៧	បណ្ឌិត សោន វណ្ណៈ	លោក ប៉ូ ប៊ុន្ថន	អ៊ិន ផល្លាក់
២៨	លោក ចាន់ រ៉ាដា	បណ្ឌិត សិត សេង	អ៊ាង ប៊ុនរឿង
២៩	បណ្ឌិត មាយ ចាន់ថេង	បណ្ឌិត លី គិមឡុង	អួន ពិសី
៣០	បណ្ឌិត ឡឹយ សុខគា	បណ្ឌិត ឈន ថន	អៀក ចន្ធី
៣១	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	លោក ចាប រតនា	រ៉ា សុភ័ក្រ្តា
៣២	បណ្ឌិត ជ័យ សារិន	បណ្ឌិត ឡឹយ សុខគា	មៀច បូរ៉ា

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលភារកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ពុធ ១១កើត ខែ អស្សុជ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស. ២៥៦៧

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៥ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២៣

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ

-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី

"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"

-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ រដអ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៤០៩៧ អយក.វិសអ

ថ្ងៃ ច័ន្ទ ៨រោច ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣

ជម្រាបជូន

- **ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី ប្រធានអង្គភាពក្រោមឱវាទទីស្ដីការ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**
- **លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត**

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០។

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី ថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចំនួន ៤៣នាក់ ស្រី ១០នាក់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមបណ្ដាអង្គភាពមួយចំនួន ក្រោមឱវាទទីស្ដីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី ផ្ដល់កិច្ចសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាក្រោមឱវាទក្រសួង អ.យ.ក "ដើម្បីជ្រាបព័ត៌មាន និងសហការ"
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារៈ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តត្បូងឃ្មុំ

ការិយាល័យរដ្ឋបាល

អង្គភាពផ្ញើមក ៖ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា　　　　លេខសម្គាល់លិខិត ៤០៨១ [illegible]

ចុះថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០២៣

ខ្លឹមសារសង្ខេបលិខិត ៖ [illegible]

[illegible] ។

យោបល់	ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧
[illegible]	ត្បូងឃ្មុំ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០២៣
[illegible]	មន្ត្រីជំនាញ
ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យ	Vathy
ទែ_សំអាត	ម៉ៅ វត្តនី

ជូនមក ៖

[illegible]

ថ្ងៃ [illegible] ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧

ត្បូងឃ្មុំ ថ្ងៃទី 18 ខែ 07 ឆ្នាំ២០២៣

ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា

អ៊ុង_ពៅសម្បត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៤០៨២ អយក.វិសអ

មន្ទីរ.អយក.ខេត្តត្បូងឃ្មុំ
ចូល
មកដល់: 12.07.2023
ម៉ោង: 9h30
ចុះបញ្ជីលេខ: 421

ថ្ងៃ ចន្ទ ៨រោច ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣

ជម្រាបជូន

- ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី ប្រធានអង្គភាពក្រោមឱវាទនីស្តីការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០។

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២២-២០២៣ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី ថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី១០ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចំនួន ៤៣នាក់ ស្រី ១០នាក់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមបណ្តាអង្គភាពមួយចំនួន ក្រោមឱវាទនីស្តីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី ផ្តល់កិច្ចសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាក្រោមឱវាទក្រសួង អ.យ.ក "ដើម្បីជ្រាបព័ត៌មាន និងសហការ"
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ឧបសម្ព័ន្ធ១៖ កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវសម្រាប់គ្រូ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **លី សុផា** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា លើប្រធានបទ «**គណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំ៖ ឧត្តមានុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ** » ដែលដឹកនាំស្រាវជ្រាវដោយសាស្ត្រាចារ្យ ៖

បណ្ឌិត សិត សេង និងបណ្ឌិត អាន វីរ្យប្រាជ ។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកគ្រូអ្នកគ្រូចូលរួមផ្តល់ចម្លើយឱ្យ***បានសុក្រឹត*** លើកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវអប់រំដោយក្តីអនុគ្រោះ។ កម្រងសំណួរខាងក្រោមនេះ គឺសម្រាប់***វាស់ស្ទង់ពីកម្រិតនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង*** របស់នាយកសាលាបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តត្បូងឃ្មុំ ។ គ្រប់ចម្លើយរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ នឹង***ត្រូវរក្សាជាសម្ងាត់*** ។ នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះកិច្ចសហការ និងការផ្តល់ចម្លើយដ៏ក្បោះក្បាយរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅអំពីគ្រូ

ការណែនាំ៖ *សូមគូសសញ្ញា ✓ ដាក់ក្នុងប្រអប់ □ ដែលត្រូវជាមួយស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ។ សម្រាប់ឈ្មោះសាលា មុខវិជ្ជាឯកទេស និងមុខវិជ្ជាកំពុងបង្រៀន សូមបំពេញជាអក្សរ ។*

1. ឈ្មោះសាលា៖...

2. ទីតាំងសាលា៖ ទីប្រជុំជន □ ជនបទ □

3. ស្រុក៖ ក្រុងសួង □ អូររាំងឪ □ មេមត់ □ ពញាក្រែក □ ក្រូចឆ្មារ □ ត្បូងឃ្មុំ□ តំបែរ □

4. ភេទ៖ ប្រុស □ ស្រី □

5. អាយុ៖ ក្រោម ៣០ ឆ្នាំ □ ពី៣១-៤៥ ឆ្នាំ □ លើស៤៥ ឆ្នាំ□

6. បទពិសោធន៍បង្រៀន៖ ក្រោម ៥ ឆ្នាំ □ ពី ៥-១០ ឆ្នាំ □ លើស ១០ ឆ្នាំ□

7.កម្រិតជំនាញសញ្ញាបត្រគ្រូ៖ គ្រូបឋម(១២+២)□ គ្រូបឋម(១២+៤)□ គ្រូកម្រិតមូលដ្ឋាន(១២+២)□ គ្រូកម្រិតមូលដ្ឋាន(១២+៤) □ គ្រូកម្រិតឧត្តម(BA+១)□ គ្រូកម្រិតឧត្តម(BA+២)□ ក្រោម(១២+២) □

8.បង្រៀនថ្នាក់ទី៖ថ្នាក់**ទី1**□ ថ្នាក់**ទី2**□ ថ្នាក់**ទី3**□ ថ្នាក់**ទី4**□ ថ្នាក់**ទី5**□ ថ្នាក់ទី6□ បណ្ណារក្ស□ ផ្សេងៗ□

9. កម្រិតវប្បធម៌៖ **ម.បឋមភូមិ□ ម.ទុតិយភូមិ□ បរិញ្ញាបត្ររង □ បរិញ្ញាបត្រ □ ក្រោយបរិញ្ញាបត្រ □**

ផ្នែកទី២៖ ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលា

២.១.ការទទួលខុសត្រូវ

ការណែនាំ៖ សូមពិចារណាខ្លឹមសារសំណួរនីមួយៗដូច ខាងក្រោម ហើយជ្រើសរើសយកចម្លើយដោយគូស សញ្ញា ✓ ទៅក្នុងចន្លោះតែមួយប៉ុណ្ណោះនៃតារាង(១សំណួរ គូស១) ឱ្យត្រូវតាមការពិតជាក់ស្តែង និងតាមការ យល់ឃើញរបស់អ្នក។

[**1 = តិចបំផុត** 0 - 10%], [**2 = តិច** 11 - 40%], [**3 = មធ្យម** 41 - 60%], [**4 = ច្រើន** 61 - 90%], [**5 = ច្រើនបំផុត** 91 -100%]

លរ	**ការទទួលខុសត្រូវ**	**កម្រិតនៃចម្លើយ**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	នាយកឬនាយិការបស់អ្នក មានទឹកចិត្តបំពេញតាមតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន នៅពេលសម្រេចចិត្ត។	1	2	3	4	5
2.	នាយកឬនាយិកាមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តនៅក្នុងសាលា ។	1	2	3	4	5
3.	នាយកឬនាយិកាបានពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ ដល់គ្រូបង្រៀន ថាតើខ្លួនត្រូវទទួលខុសត្រូវត្រឹមកម្រិតណា ឬចាប់ទទួលខុសត្រូវពីកន្លែងណា ។	1	2	3	4	5
4.	នាយកឬនាយិកា ផ្តល់សិទ្ធដល់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងឬការរិះគន់មកលើការគ្រប់គ្រងដឹកនាំរបស់ខ្លួនឯង ។	1	2	3	4	5
5.	នាយកឬនាយិកា មិនដែលធ្លាប់ប្រើលេសឬហេតុផលណាមួយ ដើម្បីគេចឱ្យផុតពីការប្រព្រឹត្តខុសរបស់គាត់ម្តងណាឡើយ ។	1	2	3	4	5
6.	នាយកឬនាយិកា មិនដែលស្តីបន្ទោសអ្នកដទៃ ដែលបានប្រព្រឹត្តខុស ។	1	2	3	4	5
7.	នាយកឬនាយិកាហ៊ានប្រឈមមុខចំពោះការពិត ទោះបីមិនស្របតាមចំណង់ចំណូលចិត្តគាត់ក្តី។	1	2	3	4	5
8.	នាយកឬនាយិកា ទទួលយកភារកិច្ចតាមគោលដៅ ឬសមិទ្ធិផលរបស់សាលារៀន ។	1	2	3	4	5
9.	នាយកឬនាយិកា តែងតែទទួលយកភាពជាម្ចាស់លើលទ្ធផលដែលកើតចេញពីការសម្រេចចិត្ត ឬសកម្មភាពរបស់គាត់ ។	1	2	3	4	5
10.	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នក ពិនិត្យមើលកំហុសខ្លួនឯងជាមុនសិន នៅពេលលទ្ធផលរបស់សាលា ឬក្រុមទាំងមូល មិនល្អប្រសើរតាមការរំពឹងទុក ។	1	2	3	4	5

២.២.អំពីតម្លាភាព

[1 = តិចបំផុត 0 - 10%], [2 = តិច 11 - 40%], [3 = មធ្យម 41 - 60%], [4 = ច្រើន 61 - 90%], [5 = ច្រើនបំផុត 91 - 100%]

លរ	**តម្លាភាព**	**កម្រិតនៃចម្លើយ**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
11.	នាយកឬនាយិកា មានអាកប្បកិរិយា ចំពោះគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ដូចៗគ្នាដោយឥតលម្អៀង ។	1	2	3	4	5
12.	នាយកឬនាយិកា មានអាកប្បកិរិយាខ្លួនឯងបែបណានៅចំពោះមុខសាធារណជន គាត់ក៏មានអាកប្បកិរិយាបែបនោះដែរ ។	1	2	3	4	5

13.	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នក មិនយកកិច្ចការផ្ទាល់ខ្លួនមកឡូកឡំនឹងកិច្ចការសាលារៀនឡើយ ទោះបីសកម្មភាពនោះគួរជាទីពេញចិត្តក្តី ឬមិនពេញចិត្តក្តី ។	1	2	3	4	5
14.	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នកស្តាប់ដោយបើកចំហរ នៅពេលអ្នកទាំងឡាយផ្តល់យោបល់ ដែលផ្ទុយពីគំនិតរបស់ខ្លួន ។	1	2	3	4	5
15.	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នក មិនដែលនៅឆ្ងាយពីគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។	1	2	3	4	5
16.	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នកពន្យល់ដោយបើកចំហរ អំពីការសម្រេចរបស់គាត់ ។	1	2	3	4	5
17.	នាយកឬនាយិកា ប្រកាសដោយបើកចំហរ អំពីចំណុចទាំងឡាយដែលខ្លួនយល់ថា មានតម្លៃ ។	1	2	3	4	5
18.	នាយកឬនាយិកា គឺជាបុគ្គលគំរូសម្រាប់សាលារៀន ។	1	2	3	4	5
19.	នាយកឬនាយិកា ប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយបើកចំហរ និងដោយស្មោះត្រង់ជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលារៀន ។	1	2	3	4	5
20.	នាយកឬនាយិកា របស់អ្នករក្សាទុកកំណត់ហេតុនានានៅកន្លែងមួយ ដែលគ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលា អាចពិនិត្យមើលពេលណាក៏បាន ។	1	2	3	4	5

២.៣. ភាពឆ្លើយតប

[1 = តិចបំផុត 0 - 10%], [2 = តិច 11 - 40%], [3 = មធ្យម 41 - 60%], [4 = ច្រើន 61 - 90%], [5 = ច្រើនបំផុត 91 - 100%]

លរ	**ភាពឆ្លើយតប**	**កម្រិតនៃចម្លើយ**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
21.	នាយកឬនាយិកា ហ៊ានសារភាពនៅចំពោះមុខគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ អំពីកំហុសដែលខ្លួនបានប្រព្រឹត្ត ។	1	2	3	4	5
22.	នាយកឬនាយិកា ពន្យល់ប្រាប់ពីមូលហេតុទាំងឡាយ ដែលគាត់បានសម្រេចចិត្ត ។	1	2	3	4	5
23.	នាយកឬនាយិកា ឆ្លើយតបរាល់សំណួរទាំងអស់របស់គ្រូបង្រៀន ។	1	2	3	4	5
24.	នាយកឬនាយិកា ផ្តល់ការបកស្រាយលើកង្វះខាតនៃការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ដោយប្រើលេសដោះសារ ។	1	2	3	4	5
25.	នាយកឬនាយិកា ជូនដំណឹងដល់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់អំពីដំណើរការដែលនាំឱ្យខ្លួនបានឈានទៅដល់ការសម្រេចចិត្តបែបណាមួយនោះ ។	1	2	3	4	5
26.	នាយកឬនាយិកា បានបកស្រាយប្រាប់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់នៅក្នុងសាលាអំពីមូលហេតុ ដែលមិនបានអនុវត្តលើសកម្មភាពដែលបានស្នើសុំរួច ។	1	2	3	4	5
27.	នាយកឬនាយិកា ផ្តល់របាយការណ៍ជាប្រចាំស្តីពីវឌ្ឍនភាព (ការរីកចម្រើន) នៃការប្តេជ្ញាចិត្តខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ចំពោះគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ ។	1	2	3	4	5
28.	នាយកឬនាយិកា ទទួលយកដោយក្តីរីករាយ ចំពោះមតិរិះគន់បែបស្ថាបនាទៅលើសកម្មភាពរបស់គាត់ ។	1	2	3	4	5
29.	នាយកឬនាយិកា សារភាពដោយបើកចំហរប្រាប់ដល់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ អំពីកំហុសរបស់ខ្លួនដែលបានប្រព្រឹត្ត ។	1	2	3	4	5
30.	នាយកឬនាយិកា ចាត់វិធានការដោយមិនបង្អង់ ដើម្បីដោះស្រាយផលមិនល្អដែលកើតឡើងពីកំហុសឆ្គងណាមួយ ។	1	2	3	4	5

សូមឆ្លើយសំណួរខាងក្រោមទៅតាមការពិតជាក់ស្តែងនៅក្នុងសាលារៀនរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ

31. ផ្អែកលើការដឹកនាំនៅសាលារបស់អ្នក តើអ្នកយល់ថាមានកត្តាអ្វីខ្លះដែលជាបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្ត ភារកិច្ច ឬការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកសាលា?

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

32. ផ្អែកលើការដឹកនាំនៅសាលារបស់អ្នក តើអ្នកយល់ថា មានកត្តាអ្វីខ្លះ ដែលជាបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្ត តម្លាភាព(ថវិកា ការអនុវត្តការងារ.....)?

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

33. ផ្អែកលើការដឹកនាំនៅសាលារបស់អ្នក តើអ្នកយល់ថា មានកត្តាអ្វីខ្លះដែលជាបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្ត ការឆ្លើយតបរបស់នាយកសាលាទៅនឹងសំណូមពរ ឬតាមតម្រូវការរបស់បុគ្គលិក?

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………

គម្រោងសំណួរសម្រាប់សម្ភាស(នាយក គ្រូ និង សហគមន៍)

តើឧត្តមានុវត្ត កត្តាជំរុញនាំឱ្យមានគណនេយ្យភាពល្អ និងបញ្ហាប្រឈមលើគណនេយ្យភាពអ្នកដឹកនាំមានអ្វីខ្លះ ?

សូមអ្នកគ្រូលោកគ្រូនែនាំខ្លួន (អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ រយៈពេលបង្រៀន សាលា)

ផ្តើម៖

សាលាអ្នកជាសាលាល្អ នាយកល្អ ហេតុនេះ នាយកគឺប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ មានតម្លាភាព ហើយធ្វើអ្វីៗគឺឆ្លើយ តបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន

១/ "**ការទទួលខុសត្រូវ**" មានឆន្ទៈទទួលយកភារកិច្ច ឬការងារ ឬការទទួលខុសត្រូវ ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីឱ្យសាលារៀនរីកចម្រើន

តើមានកត្តាអ្វីខ្លះដែលជំរុញឱ្យលោកនាយករបស់អ្នក ព្រមរីករាយអនុវត្ត/ព្រមទទួលកំហុស...?

(<u>រីករាយនឹងអនុវត្ត, ព្រមទទួលកំហុស, ព្រមដោះស្រាយ, ព្រមទទួលការរិះគន់, ព្រមលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក, ព្រមទទួលយកទោះបីខ្លួនមិនចូលចិត្ត ព្រមទទួលយកលទ្ធផលដែលមិនល្អ</u>)

(បំផុស៖ បានរៀនវគ្គនាយក ? បានរៀនបន្ត ? សិក្ខាសាលា ? លើកទឹកចិត្ត ? ចូលរួមពីគ្រូ ឬសហគមន៍ ?...)

តើលោកនាយករូបនោះមានការលំបាកអ្វីដែរទេ អំពីការទទួលខុសត្រូវទាំងអស់នេះ ក្នុងនាមជានាយកសាលា ?

(បំផុស៖ គ្រួសារមិនសប្បាយចិត្ត ? កម្រិតវប្បធម៌ខ្លួនទាបពេក ?......)

២/ "**តម្លាភាព**" គឺការបង្ហាញជាសាធារណៈនូវអ្វីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាព, ពាក្យសម្តី, និងប្រតិកម្មរបស់ខ្លួន

តើមានកត្តាអ្វីខ្លះដែលជំរុញឱ្យលោកនាយករបស់អ្នក ប្រព្រឹត្តស្មើភាពគ្នាចំពោះគ្រូទាំងអស់.........

<u>(ប្រព្រឹត្តស្មើភាពគ្នាចំពោះគ្រូទាំងអស់, បង្ហាញអាកប្បកិរិយាពិត, មិនឡកឡំរឿងផ្ទាល់ខ្លួននឹងការងារ, បើកចំហរយោបល់/ការសម្រេចចិត្ត/ការឱ្យតម្លៃ, នៅជាមួយបុគ្គលិកនិច្ចពេលបំពេញការងារ, ធ្វើជាគំរូ, ស្មោះត្រង់, បើកឱ្យពិនិត្យនូវរាល់ឯកសារផ្សេងៗ)</u>

(បំផុស៖ បានទៅរៀនវគ្គនាយក ? បានរៀនបន្ត ? សិក្ខាសាលា ? លើកទឹកចិត្ត ? ចូលរួមពីគ្រូ ឬសហគមន៍ ? អធិការកិច្ច ? ការស្តីបន្ទោស ?)

តើលោកនាយករូបនោះមានការលំបាកអ្វីដែរទេ អំពីការអនុវត្តតម្លាភាពទាំងអស់នេះ ក្នុងនាមជានាយកសាលា ?

(បំផុស៖ គ្រួសារមិនសប្បាយចិត្ត ? កម្រិតវប្បធម៌ខ្លួនទាបពេក ?........

៣/ "**ការឆ្លើយតប**" គឺការដែលនាយកសាលាអាចត្រូវបានគ្រូ ឬសហគមន៍ហៅមកសួរនាំអំពីការងារផ្សេងៗ

តើមានកត្តាអ្វីខ្លះដែលជំរុញឱ្យលោកនាយករបស់អ្នក ហ៊ានសារភាពកំហុស.......... ?

<u>(ហ៊ានសារភាពកំហុស, ព្រមប្រាប់មូលហេតុនៃសកម្មភាព/ការសម្រេចចិត្ត, ព្រមបកស្រាយ, ព្រមរាយការណ៍, ព្រមទទួលការ រិះគន់, ព្រមចាត់វិធានការ, ព្រមបង្ហាញពីកំហុសដោយចំហរ, ព្រមឆ្លើយតបគ្រប់សំណួរ, ព្រមជូនដំណឹង)</u>

(បំផុស៖ បានទៅរៀនវគ្គនាយក ? បានរៀនបន្ត ? សិក្ខាសាលា ? ការលើកទឹកចិត្ត ? ការចូលរួមពីគ្រូ ឬសហគមន៍ ? អធិការកិច្ច ? ទទួលការស្តីបន្ទោស ?)

តើលោកនាយករូបនោះមានការលំបាកអ្វីដែរទេ អំពីការឆ្លើយតបទាំងអស់នេះ ក្នុងនាមជានាយកសាលា ?

(បំផុស៖ គ្រួសារមិនសប្បាយចិត្ត ? កម្រិតវប្បធម៌ខ្លួនទាបពេក ?.......)