ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់ នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អ ការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ

LEADERSHIP STYLES OF HIGH SCHOOL PRINCIPALS UNDER SECONDARY EDUCATION IMPROVEMENT PROJECT (SEIP) IN BANTEAY MEANCHEY PROVINCE

ចាន់ សុភាព

CHAN SOPHEAP

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី ៨

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១

សេចក្តីបញ្ជាក់របស់បេក្ខជន

ខ្ញុំបាទសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា “**គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ**” សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់ខ្ញុំបាទទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះ ឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្មើណាមួយនៅឡើងទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះពិតជាត្រូវបានស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងដោយខ្ញុំបាទពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ០៦រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

ហត្ថលេខា

ចាន់ សុភាព

សេចក្តីបញ្ជាក់របស់គ្រូដឹកនាំ

ឈ្មោះ **ឈាង សង្វាត** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

ឈ្មោះ **សៀង វាសនា** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោក **ចាន់ សុភាព** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ "**គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ**" ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ.ព្រហស្បតិ៍ ៦រោចខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី...២៥...ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត
សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

សៀង វាសនា
សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជាទីបំផុតចំពោះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត បានផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ខ្ញុំបាទបានបន្តការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី ៨ រហូតបានបញ្ចប់ការសិក្សាប្រកបដោយជោគជ័យ។

ខ្ញុំបាទក៏មិនអាចភ្លេចបាននូវការដឹងគុណជូនចំពោះ **លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ និងលោក **សៀង វាសនា** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង បានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃជួយបង្ហាត់បង្ហាញលើផ្នែកបច្ចេកទេស វិធីសាស្ត្រនៃការរៀបចំ និងផ្តល់ជាធាតុចូលសំខាន់ៗសម្រាប់សំណេរស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់ជាកម្លាំងកាយ កម្លាំងចិត្តសម្រាប់ខ្ញុំបាទ។

ខ្ញុំបានសូមគោរពអរគុណផងដែរ ចំពោះគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ និងសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលវេលាបង្ហាត់បង្រៀនដល់រូបខ្ញុំបាទ មិនគិតពីការនឿយហត់ និងរិះរកគ្រប់មធ្យោបាយ (អនុវត្តការសិក្សាតាមបែបចម្រុះក្នុងបរិបទកូវីដ-១៩) ដល់កិច្ចដំណើរការរៀន និងបង្រៀនទទួលបានជោគជ័យ។

ខ្ញុំបាទពិតជាមានអារម្មណ៍រំភើប និងមិនអាចបំភ្លេចបាននូវការចូលរួមចំណែកក្នុងការផ្តល់ជាតុចូលសម្រាប់កិច្ចការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្ញុំ ពីសំណាក់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ មន្ត្រីគ្រប់គ្រងមន្ទីរអប់រំខេត្ត មន្ត្រីទទួលបន្ទុកគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា មន្ត្រីគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សានៃក្រសួងអប់រំ លោកទីប្រឹក្សាក្រសួងអប់រំ លោកបណ្ឌិត និងលោកជំទាវបណ្ឌិត តាមរយៈការត្រួតពិនិត្យសុពលភាព និងកែសម្រួលលើកម្រងសំណួរ ការផ្តល់ទិន្នន័យតាមរយៈកម្រងសំណួរ និងការសម្ភាសក្នុងការប្រមូលព័ត៌មាន។

ជាទីបញ្ចប់ ខ្ញុំបាទសូមសំដែងនូវការដឹងគុណជូនចំពោះអ្នកម្តាយ បងប្អូនគ្រួសារ និងមិត្តភក្តិដែលតែងតែបានគាំទ្រទាំងផ្លូវកាយនិងផ្លូវចិត្ត និងលើកទឹកចិត្តខ្ញុំជានិច្ចឱ្យបន្តការសិក្សា រួមទាំងការសរសេរកិច្ចការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្ញុំផងដែរ។ ការជោគជ័យនៃការសិក្សារបស់ខ្ញុំនៅថ្ងៃនេះ ពិតជាមិនអាចខ្វះបានឡើយនៅការចូលរួមចំណែកគាំទ្រពីអ្នកទាំងអស់គ្នានាពេលកន្លងមក។

មូលន័យសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ **"គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ"** មានគោលបំណងសិក្សាស្វែងយល់ពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

វិធីសាស្ត្រនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺប្រើប្រាស់បរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ។ ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យគឺប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរជាមួយគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង ដែលមានចំនួនសំណាកសរុប ៨១នាក់ និងទិន្នន័យតាមគុណវិស័យមានអ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍ចំនួន ៨នាក់។ សូចនាករសម្រាប់ការវាស់ទៅលើឥរិយាបថគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ទទួលបានពីការសំយោគទ្រឹស្តីភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ ដែលបែងចែកចេញជា ៥សមាសភាព នវានុវត្ត៍ ការចែករំលែក សមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌ និងឥរិយាបថនៃការអនុវត្តកិច្ចការ។ សូចនាករសម្រាប់ការវាស់ទៅលើបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានសមាសភាគ៤ រួមមាន ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងការរៀននិងបង្រៀន ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ សំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍គឺ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយឈរលើកម្រងសំណួរ ដែលបានឆ្លងយោបល់ពីអ្នកជំនាញ ដែលមានបទពិសោធន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ។

លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងគម្រោង SEIP មានឥរិយាបថនៃគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនក្នុងកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាពពិន្ទុ ៤.១៣)។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលាក្នុងគម្រោងSEIP ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យត្រូវពង្រឹងបន្ថែមលើ "ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌" ដើម្បីផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំសាលារៀន និងការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាក្នុងគម្រោងSEIP លើសមាសភាពទាំង៤ ទទួលបានពិន្ទុមធ្យមភាព ៤.០២ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា នាយកសាលាក្នុង

គម្រោងSEIP មានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនអាចគ្រប់គ្រង និងដោះស្រាយបាន។ ដោយឡែកដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដែលបានចោទនោះ នាយកសាលាត្រូវផ្តោតទៅលើ "ការគ្រប់គ្រងថវិកា" តាមរយៈការបំពេញការងារត្រូវរក្សាដំណើរការគណនេយ្យភាពការងារ និងតម្លាភាពជាមួយសាលារៀននិងសហគមន៍ ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់សាលារៀនដែលបានកំណត់។

សរុបមក គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងSEIP ទទួលបានលទ្ធផលក្នុងកម្រិត"ល្អ" ទៅតាមសមាសភាគនីមួយៗ នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដែលមានភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ ស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងភាគីពាក់ព័ន្ធគួរមានយន្តការ ក្នុងការកៀរគរមូលនិធិទ្រទ្រង់សាលា តាមរយៈបណ្តាញសហគមន៍ បណ្តាញអតីតសិស្ស និងការធ្វើពិពណ៌វិទ្យាសាស្ត្រ ផ្សព្វផ្សាយតាមបណ្តាញសង្គមដើម្បីទទួលបានការគាំទ្រជាដើម។ តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ "គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ" អាចទាញជាសេចក្តីសន្និដ្ឋាន ឆ្លុះបញ្ចាំងលទ្ធផលដែលបានបង្ហាញដល់នាយកសាលានៅមធ្យមសិក្សានានាទៀត យកជាមេរៀនក្នុងការដកបទពិសោធន៍ ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមសាលារៀនជាបន្ទាន់ និងមានផែនការទុកជាមុនក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀនទាំងផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ កញ្ចប់សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្សជាប់ជាប្រចាំ ដើម្បីគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់អប់រំ និងទិសដៅអភិវឌ្ឍន៍ជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ពាក្យគន្លឹះ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន/ គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ

ABSTRACT

The purpose of these research was study on the leadership styles of school principals and to study on the challenges of school management under SEIP project in Banteay Meanchey province. The research methodology applies the quantitative research method and qualitative research method. The leadership styles instruments were used the synthesis of instructional leadership and transformational leadership then synthesize into 5 components such as: innovation, problem solving, idealized influence, community participation and performance on job implementation. The challenges of school management instruments were used the four components of school-based management with were consist of school administration, management on teaching and learning, financial management, and human resource management.

Leadership Styles of School Principals under Secondary Education Improvement Project (SEIP) in Banteay Meanchey Province was provided by using combination of quantitative research design and qualitative research design. The instruments were validated by two experts to ensure validity and possible implementation which is appropriate in the Cambodian context. The survey of quantitative data collection is 81 consist of high school teachers and school principals in Banteay Mean Chey province. The data were analyzed by using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation. The in-depth interview was conducted with 3 principals, 2 staff under SEIP and 3 experts to explore the leadership styles and challenges of school management under the SEIP project in Banteay Mean Chey.

The findings indicated the leadership styles of high school principals under SEIP project need to be developed for some issues of community participation through supporting staff while met the difficulty, act as indirect educator in community, and encourage teachers to invoved with community activities. These issues can be improved

upon the principals′ act as a role model and apply key elements of instructional leadership to promote the school effectiveness and better improvement of students learning outcome.

This finding could be useful to the policymakers at ministry level, so that they can share the styles of principals′ leadership to others schools for capacity development and supporting the reform of education in Cambodia.

KEY WORDS: Leadership Styles, Secondary Education Improvement Project (SEIP)

មាតិកាស្រាវជ្រាវ

សេចក្តីបញ្ជាក់របស់បេក្ខជន i

សេចក្តីបញ្ជាក់របស់គ្រូដឹកនាំ ii

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ iii

មូលន័យសង្ខេប iv

មាតិកាស្រាវជ្រាវ viii

បញ្ជីតារាង xii

ជំពូកទី១ ៖ សេចក្តីផ្តើម ០១

១.១ លំនាំបញ្ហា ០១

១.២ ចំណោទបញ្ហា ០៤

១.៣ គោលបំណងស្រាវជ្រាវ ០៦

១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ ០៥

១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ០៧

១.៦ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ០៨

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ ០៩

ជំពូកទី២ ៖ រម្លឹកទ្រឹស្តី ១១

២.១. ការអប់រំក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ១១

២.២. គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ១២

២.២.១ គោលបំណងនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ១២

២.២.២ គោលការណ៍នៃការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ១៣

២.២.៣ តួនាទីភារកិច្ចរបស់នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន ១៣

២.៣ ស្តង់ដានាយកសាលារៀនក្នុងបរិបទកម្ពុជា និងអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ១៤

២.៤ ការកំណត់គោលការណ៍ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងនីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃនាយកល្អ ១៥
២.៥ និយមន័យ លើភាពគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង ១៧
២.៦ គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការងារអប់រំ ១៧
២.៦.១ ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន (Instructional Leadership) .. ១៨
២.៦.១.១ និយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ១៨
២.៦.១.២ សមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ១៩
២.៦.១.៣ ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការៀននិងបង្រៀនការសិក្សានាសតវត្សរ៍ទី២១ .. ២០
២.៦.២ ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ (Transformational Leadership) ២២
២.៦.២.១ និយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ ២២
២.៦.២.២ សមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ ២៣
២.៦.២.៣ ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់សម្រាប់ការសិក្សានាសតវត្សរ៍ទី២១.. ២៥
២.៧ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទ ២៧
ជំពូកទី៣ ៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ២៩
៣.១ គម្រោងស្រាវជ្រាវ ២៩
៣.១.១ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបរិមាណវិស័យ ៣១
៣.១.១.១ ទំហំសំណាក និងការធ្វើសំណាក ៣១
៣.១.១.២ ឧបករណ៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ ៣១
៣.១.១.៣ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ៣២
៣.១.១.៤ កម្រងសំណួរ ៣៣
៣.១.១.៥ នីតិវិធីនៃការប្រមូលទិន្នន័យ ៣៥
៣.១.១.៦ ការវិភាគទិន្នន័យ ៣៦
៣.១.២ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមគុណវិស័យ ៣៧

៣.១.២.១ អ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍ ៣៧

៣.១.២.២ នីតិវិធីនៃការសម្ភាសន៍ ៣៩

៣.១.២.៣ ការប្រមូលទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ ៣៩

៣.១.២.៤ ការវិភាគទិន្នន័យ ៤០

៣.២ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ ៤១

ជំពូកទី៤ ៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា ៤២

៤.១ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅ ៤២

៤.១.១ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន ៤២

៤.១.២ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៤៣

៤.២ គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន... ៤៣

៤.២.១ ទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ ៤៣

៤.២.២ ទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ ៥១

៤.៣ ការពិភាក្សាគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា............... ៥៤

៤. ៤ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សា

ទុតិយភូមិ ៥៩

៤.៤.១ ទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ ៥៩

៤.៤.២ ទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ ៦៧

៤.៥ ការពិភាក្សាបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា ៦៩

ជំពូកទី៥ ៖ សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ ៧៤

ឯកសារយោង ៧៩

តារាងឧបសម្ព័ន្ធ ៨៦

ឧបសម្ព័ន្ធ "ក" ៖ កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់គ្រូបង្រៀន.......................... ៨៦
ឧបសម្ព័ន្ធ "ខ" ៖ កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង.................. ៩៥
ឧបសម្ព័ន្ធ "គ" ៖ សំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ បុគ្គលិកមន្ទីរអប់រំខេត្ត នាយកដ្ឋាន និង បុគ្គលិកគម្រោង ១០៣
ឧបសម្ព័ន្ធ "ឃ" ៖ សំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ អ្នកជំនាញឯកទេសគ្រប់គ្រងអប់រំ................ ១០៦
ឧបសម្ព័ន្ធ "ង" ៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង ១០៨
ឧបសម្ព័ន្ធ "ច" ៖ លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ...១១០

បញ្ជីតារាង

តារាង៣.១ ៖ គម្រោងស្រាវជ្រាវរៀបរាប់ពីវិធីសាស្ត្រតាមបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ ៣០

តារាង៣.២ ៖ ចំនួនសំណាកនៃការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ៣១

តារាង៣.៣ ៖ អ្នកចូលរួមផ្តល់បទសម្ភាសន៍ ៣៨

តារាង៤.១ ៖ នវានុវត្តន៍ ៤៣

តារាង៤.២ ៖ ការដោះស្រាយបញ្ហា ៤៥

តារាង៤.៣ ៖ សមត្ថភាពចែករំលែក ៤៧

តារាង៤.៤ ៖ ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌ ៤៨

តារាង៤.៥ ៖ ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ ៥០

តារាង៤.៦ ៖ សរុបពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ឆ្លើយតបពីគ្រូបង្រៀន
តាមមុខវិជ្ជានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងគណៈគ្រប់គ្រង ៥៥

តារាង៤.៧ ៖ ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ៦០

តារាង៤.៨ ៖ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ៦១

តារាង៤.៩ ៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ៦៣

តារាង៤.១០ ៖ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ៦៥

តារាង៤.១១ ៖ សរុបពីបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ឆ្លើយតបពី
គ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងគណៈគ្រប់គ្រង ៦៩

ជំពូកទី១

សេចក្ដីផ្ដើម

១.១ លំនាំបញ្ហា

សាកលភាវូបនីយកម្មនៃការអប់រំ បាននឹងកំពុងទទួលរងនូវនិន្នាការពីគ្នាទៅវិញទៅមក តាមរយៈការចូលរួមជាសហគមន៍ តាមតំបន់ និងទទួលយកនូវការចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ លើការផ្លាស់ប្ដូរនៃបរិបទអប់រំបច្ចុប្បន្នតាមស្ថានភាពនៃប្រទេសនីមួយៗលើពិភពលោក។ គុណភាពអប់រំគឺជាកត្តាចម្បង ដែលនិន្នាការនៃការអប់រំ បានផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចបានគោលដៅរួមនៃការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណទីបួនគឺការសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានកំណត់ការពង្រឹងគុណភាពវិស័យអប់រំ គឺជាកត្តាអាទិភាព ដែលដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គមជាតិ តាមរយៈការបណ្ដុះបណ្ដាលធនធានមនុស្សសម្រាប់បម្រើដល់វិស័យសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៣ វិស័យអប់រំត្រូវបានចាត់ទុកថាជារបត់ថ្មីមួយនៃកំណែទម្រង់បែបស៊ីជម្រៅ ក្រោមការដឹកនាំរបស់ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន។** ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ សកម្មភាពជាអាទិភាព និងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ជាបន្តបន្ទាប់ ក្នុងគោលបំណងឆ្លើយតបទៅនឹងការដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដោយបានចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ជាអាទិភាពទី១ ផ្ដោតលើធនធានមនុស្ស គឺ "ការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា"។ ជាដំបូងអាទិភាពកំណែទម្រង់៨ ចំណុច ត្រូវបានដាក់ចេញ រួមមាន ១) ការបង្កើនគុណភាពអប់រំ ២) ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ៣) កំណែទម្រង់ការប្រឡងគ្រប់ប្រភេទ ៤) កំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា ៥) ការអភិវឌ្ឍជំនាញសម្រាប់យុវជន ៦) កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ៧) កំណែទម្រង់វិស័យកីឡា និង ៨) ការបង្កើតធនាគារខួរក្បាលវិស័យអប់រំ។ បន្ទាប់មកសរសរស្ដម្ភចំនួន៥ ត្រូវបានដាក់ចេញដើម្បីគាំទ្រទៅលើចក្ខុវិស័យកំណែទម្រង់ គឺ ១) សសរស្ដម្ភទី១ ៖ ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ២) សសរស្ដម្ភទី២ ៖ ការពិនិត្យឡើងវិញកម្មវិធីសិក្សា សៀវភៅសិក្សាគោល និងការកែលម្អបរិស្ថាន

សិក្សា ៣) សសរស្តម្ភទី៣ ៖ ការដាក់ឱ្យអនុវត្តការងារអធិការកិច្ច ៤) សសរស្តម្ភទី៤ ៖ ការពង្រឹងវង្វាយតម្លៃសិក្សាមានរូបភាព ផ្សេងៗ ដូចជា ការប្រឡង ការធ្វើតេស្តវង្វាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងអន្តរជាតិ និងទី៥) សសរស្តម្ភទី៥ ៖ ការកែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា។ សរសរស្តម្ភទី១ បានផ្តោតសំខាន់ទៅលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងសមត្ថភាពនាយក ព្រោះតួអង្គទាំងពីរនេះជាកត្តានាំឱ្យសម្រេចបាននូវគុណភាពអប់រំដោយផ្តោតលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ការរៀបចំស្តង់ដានាយកសាលារៀន ត្រូវបានបង្កើតឡើងសំដៅផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ ដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលារៀន ឆ្លើយតបទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរក្នុងវិស័យអប់រំផងដែរ។

ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៧ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំចាប់ផ្តើមផ្តោតលើការជំរុញកំណែទម្រង់ឱ្យបានដល់កម្រិតសាលារៀន ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុមត៌លើឯកសារទស្សនាទានស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ដោយផ្តោតសំខាន់លើសមាសភាគចំនួន៤ គឺ ១) ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ៣) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង ៤) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ មុំទី៣ នៃកំណែទម្រង់សាលារៀន សំដៅជំរុញប្រសិទ្ធភាពនៃការងារដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ពង្រឹងកញ្ចប់សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថាសាលារៀនគឺបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងគោលបំណងរួមនៃការផ្តល់សេវាអប់រំជូនសិស្សានុសិស្ស។ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (School-Based Management) ជាកម្មវិធីកំណែទម្រង់មួយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីរៀបចំសាលារៀនបច្ចុប្បន្ន ឱ្យក្លាយទៅជាសាលារៀនសហគមន៍ ដើម្បីសហគមន៍ និងសហគមន៍ចូលរួមអភិវឌ្ឍដោយផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកសិក្សា ឱ្យទទួលបានលទ្ធផលសិក្សា ដែលអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់មូលដ្ឋាន និងសម្រេចបានតាមគោលដៅអប់រំជាតិ និងគោលបំណងកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋាន។ គោលនយោបាយទី២ ក្នុងវិស័យអប់រំ ក៏បានផ្តោតលើការធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដោយសំដៅលើការអនុវត្តការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រីអប់រំដែលឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា ប្រសិទ្ធិភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយក ជាមាគ៌ាឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ យោងតាមសៀវភៅកំណែទម្រង់សាលារៀននៅកម្ពុជា

(២០២០) បានលើកឡើងថា "នាយកល្អ គឺនាយកដែលបង្កើតបរិស្ថានល្អសម្រាប់ការរៀននិងការបង្រៀន (២៥ ភាគរយ នៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស)"។

ក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃនៅសាលារៀន នាយកសាលាគឺជាអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវលើដំណើរការរៀន និងបង្រៀន ព្រមទាំងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ។ ការងារផែនការកែលម្អសាលារៀន ជាមធ្យោបាយដ៏មានសក្តានុពល សម្រាប់ធ្វើឱ្យបានប្រសើរឡើងវិញ នូវប្រពៃណីជួយយកអាសារគ្នា និងរួបរួមសាមគ្គីនៅក្នុងសហគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ផ្តោតលើការលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ជាពិសេសសិស្សមកពីគ្រួសារជួបការលំបាក និងការលំបាករបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការងារបង្រៀននិងរៀន។ ការធ្វើផែនការកែលម្អសាលារៀនបានម៉ត់ចត់ គឺមានការចូលរួមពិភាក្សាដើម្បីកំណត់សកម្មភាពអាទិភាព និងបានឆ្លងជាមួយសិស្សានុសិស្ស មាតាបិតា អ្នកអាណាព្យាបាល គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន អាជ្ញាធរដែនដី នគរបាល មណ្ឌលសុខភាព និងស្ថាប័ន ផ្តល់សេវាសង្គមផ្សេងទៀតក្នុងមូលដ្ឋាន។ ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងលើបំលាស់ប្តូរមានភាពចាំបាច់ណាស់ ជាពិសេសនៅក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីបន្តដំណើរការ និងទទួលបានជោគជ័យក្នុងស្ថានភាពប្រកួតប្រជែងទាំងទីផ្សារការងារ និងកម្លាំងពលកម្ម បច្ចេកវិទ្យា ក្នុងតំបន់និងពិភពលោក។ សាលារៀនបច្ចុប្បន្ន ដំណើរការក្នុងបរិបទមួយដែលមានការប្រែប្រួលជាបន្តបន្ទាប់ដូចជា ចំណេះដឹង និងព័ត៌មានជាដើម។ បញ្ហាប្រឈមមួយដែលជាបន្ទុកដ៏ធំនោះ គឺការបន្ថែមនូវភាពយល់ដឹងដ៏ត្រឹមត្រូវនៃបញ្ហាដែលកំពុងកើតឡើងនិងថ្មីក្នុងសង្គមពុទ្ធិ ខណៈដែលវាកំពុងជះឥទ្ធិពលមកលើដំណើរការសាលារៀន ដូចជាការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ការរៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ និងការរៀនរស់តាមគន្លងជីវិតថ្មីជាដើម។ ជារួមមកនាយកសាលា ត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើក្របខណ្ឌចំណេះដឹងនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងបំណិនលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចកសាងសមត្ថភាពតាមរយៈការសិក្សាជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីលើកកម្ពស់លើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងបំលាស់ប្តូរ និងអាចដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដែលកើតមាននៅក្នុងសហគមន៍។

១.២ ចំណោទបញ្ហា

គំរូនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងលើការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានរបស់លោក John Kotter ផ្តោតលើគោលការណ៍ផ្លាស់ប្តូរ ៨សំខាន់ៗ ដែលចាប់ផ្តើមពីការបង្ហាញឱកាសការងារធំៗ និងដំណើរការនៃការចាប់យកឱកាសរបស់ស្ថាប័ន ដោយមានការចូលរួម និងចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវ របៀបធ្វើការងារបែបសហការដែលមានការឱ្យតម្លៃលើការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ក្រុម ដើម្បីឱ្យសម្រេចគោលដៅរួមប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន គឺអាស្រ័យលើកញ្ចប់សមត្ថភាពរបស់នាយក អាចដើរតួនាទីក្នុងការសម្រេចបាននូវបេសកម្ម គោលដៅដែលបានកំណត់ និងដំណើរការនៃការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ទាំងក្នុងសាលារៀន និងក្រៅសាលារៀនផងដែរ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកប្រកបដោយតម្លាភាព ពិតជាបានរួមចំណែកធ្វើឱ្យកិច្ចដំណើរការក្នុងសាលារៀនមានភាពរលូន ការពេញចិត្តបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក និងកិច្ចកសាងជំនឿទុកចិត្តក្នុងសហគមន៍អ្នកសិក្សាជាដើម។ លទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្សមានភាពវិជ្ជមាន និងអាចទាក់ទាញការចូលរួមរបស់សហគមន៍ រួមមានអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ អង្គាធរ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។ សាលារៀនមួយទាមទារឱ្យមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ចាប់ពីកម្រិតគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន បុគ្គលិករដ្ឋបាល និងគ្រូបង្រៀន។ នាយកសាលាត្រូវមានភាពរៀងវៃ និងបត់បែនក្នុងការរៀបចំ ចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងទូទៅក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃនៅសាលារៀនដោយភាពទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងធ្វើឱ្យចក្ខុវិស័យរបស់សាលារៀនសម្រេចបាននាពេលអនាគត។

សាលារៀនល្អទាមទារឱ្យនាយកមានសមត្ថភាពខ្ពស់ ព្រោះនាយកសាលាដើរតួជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងធ្វើការសម្រេចចិត្តទៅលើមាគ៌ានៃការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ នាយកសាលាត្រូវមានភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនានាទៅលើការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន និងសហការណ៍ជាមួយគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងសហគមន៍ ធ្វើយ៉ាងណាប្រែក្លាយសាលារៀនឱ្យមានភាពល្អប្រសើរ។ លោក Chemers, M. (1997) បានឱ្យនិយមន័យថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាដំណើរការមានឥទ្ធិពលផ្នែកសង្គម ដែលបុគ្គលម្នាក់អាចទាក់ទាញអ្នកផ្សេងទៀតឱ្យជួយ និងគាំទ្រខ្លួនក្នុងការបំពេញភារ

កិច្ចរួម។ ក្នុងបរិការណ៍នេះ ការអនុវត្តការងារនៅកម្រិតសាលារៀនក្នុងគោលបំណងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំគឺមានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនបាននឹងកំពុងជួបប្រទះ ខណៈដែលសមត្ថភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកជាជាបញ្ហាចម្បងក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបាន។ នាយកសាលាមួយចំនួនពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់លើការរៀបចំចាត់ចែងការងារទូទៅក្នុងសាលារៀន ពិសេសផ្តោតលើការងាររដ្ឋបាល ការងាររៀននិងបង្រៀន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការរៀបចំបរិស្ថានសាលារៀន (ក្នុងនិងក្រៅថ្នាក់) និងការបំពេញការងារប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។

គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាបានអនុមត៌នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ អនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនលើគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាចំនួន ១០០ ដែលបានជ្រើសរើសនៅទូទាំងប្រទេស ដើម្បីបង្កើនគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពរបស់សាលារៀន ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យសាលារៀនមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានទៅលើលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស និងការកសាងគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ សាលារៀន និងភាគីពាក់ព័ន្ធត្រូវរកមធ្យោបាយ ដើម្បីធានាឱ្យមានការចូលរួមដោះស្រាយរាល់បញ្ហាដែលនឹងកើតឡើងដាយថាហេតុដូចជា ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ និងបរិយាកាសការងារល្អ ដើម្បីធានាឱ្យមានយុត្តិធម៌ តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងកិច្ចការសហការគ្នា។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រប់សាលារៀនត្រូវតែកសាងភាពជាម្ចាស់នៃទំនួលខុសត្រូវ បង្កលក្ខណៈក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មី ឆ្លើយតបតម្រូវការរបស់សិស្ស អនុវត្តតាមនិយាមការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឱ្យបានល្អប្រសើរ ផ្តល់បន្ថែមនូវកញ្ចប់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន ក្នុងកិច្ចលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាព និងកិច្ចគាំទ្ររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀនលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់គុណភាពបង្រៀនផងដែរ។ ការលើកទឹកចិត្ត ជាពាក្យសរសើរលើកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង និងស្នាមញញឹមរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន បានបង្ហាញនូវការគាំទ្រផ្នែកស្មារតី ដែលជាភស្តុតាងនៃភាពជោគជ័យនៃការងារក្រុម តាមរយៈការវាយតម្លៃលើស្នាដៃពិតប្រាកដ។

ដោយមើលឃើញពីភាពចាំបាច់នៃឥរិយាបថភាពជាគំរូលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន របស់នាយកសាលា និងដើម្បីឆ្លើយតបកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក៏ដូចជាកំណែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ "គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់

នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ" ត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សា ដើម្បីស្វែងយល់ពីចំណុចវិជ្ជមាន ឬភាពរាំងស្ទះក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ និងផ្ដល់នូវកិច្ចពិភាក្សាលើដំណោះស្រាយ ឬយន្តការដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។ ការសិក្សាលើប្រធានបទនេះ បានផ្ដល់សារៈសំខាន់ដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត បន្តយកចិត្តទុកដាក់លើការអភិវឌ្ឍកញ្ចប់សមត្ថភាពនាយកសាលា និងធានាបាននូវការសម្រេចផែនការអប់រំរបស់ខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ស្របតាមទិសដៅការពង្រឹងគុណភាពសិក្សា និងការអប់រំបរិយាបន្ន ព្រមទាំងបានឆ្លើយតបទៅនឹងផែនទីបង្ហាញផ្លូវអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០។

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ជាមួយប្រធានបទនៃការស្រាវជ្រាវ "**គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ**" គោលបំណងពីរ គឺ៖

- សិក្សាស្វែងយល់ពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។
- សិក្សាស្វែងយល់ពីបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងស្វែងរកលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ "**គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ**" សំណួរស្រាវជ្រាវពីរ គឺ៖

១) តើនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា មានគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនយ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះ?

២. តើនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ជួបបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន?

១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាទៅលើប្រធានបទ **"គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ"** ទាញបានជាលទ្ធផលនៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សា លើគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការបំពេញការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា។ តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សានេះ សេចក្តីសន្និដ្ឋានមួយត្រូវបានរកឃើញដើម្បីបានជាមូលដ្ឋានក្នុងការដាក់ចេញជាអនុសាសន៍ និងសំណូមពរជូនទៅភាគីពាក់ព័ន្ធទៅលើការងារអប់រំ និងគម្រោងអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់។ នៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិ អ្នករៀបចំគោលនយោបាយអប់រំពិតជាទទួលបានជាតុចូលយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពពីលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ព្រោះអាចកំណត់បានពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលានៅក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ និងត្រូវមានគោលនយោបាយអ្វីថ្មី យុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះត្រូវដាក់ចូលបន្ថែមដើម្បីបំពេញបន្ថែមទៅលើចំណុចខ្វះខាត និងអ្វីដែលជាតម្រូវការចាំបាច់របស់នាយកសាលា ជាមួយនឹងបញ្ហាប្រឈមដែលបានរកឃើញនៅក្នុងការងារស្រាវជ្រាវនេះផងដែរ។ នៅកម្រិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក៏អាចទាញយកផលប្រយោជន៍ពីលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ តាមរយៈការពង្រឹងសមត្ថភាពបន្ថែមទៅលើការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងការចុះពិនិត្យតាមដានទៅលើការអនុវត្តការងារផ្ទាល់តាមរយៈការធ្វើអធិការកិច្ច ជាការឆ្លើយតបទៅនឹងលទ្ធផលដែលបានរកឃើញទៅលើគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងបញ្ហាប្រឈមនានា។ សម្រាប់កម្រិតសាលារៀន នាយកសាលាផ្ទាល់ពិតជាបានយល់ច្បាស់ពីកម្រិតនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនថាកំពុងនៅកម្រិតណា សួរខ្លួនឯងថាចង់ធ្វើអ្វីបន្តទៀតឱ្យមានភាពប្រសើរឡើង និងអនុវត្តតាមរបៀបណា។ តាមរយៈអនុសាសន៍ និងសំណូមពរដែលបានដាក់ចេញ ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់លើការងារអប់រំ អាចយកលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ

ទៅប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំងទៅលើគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សានៅក្របខណ្ឌទូទាំងប្រទេសផងដែរ។

សរុបមក សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ នឹងបានផ្តល់ជាធាតុចូលសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានលទ្ធភាពក្នុងការពិនិត្យរៀបចំជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រង លើគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព សម្រាប់បង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងនៅកម្រិតសាលារៀន។

១.៦ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីប្រធានបទ **"គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ"** គឺសំយោគលើទ្រឹស្តីគោលធំៗចំនួន២ គឺភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀន និងបង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់។ សមាសភាគទាំង៤ នៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ១) ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀននិងបង្រៀន ៣) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង៤) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ សម្រាប់សិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ កម្រិតថ្នាក់នៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនៃវិទ្យាល័យស្ថិតក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាគឺ ១) វិទ្យាល័យអូរអំបិល ២) វិទ្យាល័យមង្គលបូរី ៣) វិទ្យាល័យឈ្នួរមានជ័យ និង ៤) វិទ្យាល័យថ្មពួក។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានអនុវត្តលើវិទ្យាល័យទាំងអស់ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាទាំង៤ (កម្រិតថ្នាក់ទី៧ ដល់ទី៩) ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវគឺប្រើប្រាស់តាមបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ ដើម្បីធានាដល់សង្គតិភាពនៃលទ្ធផលទទួលបានពីការសិក្សា ក្នុងនោះមានការចូលរួមផ្តល់ទិន្នន័យពីគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន បុគ្គលិកមន្ទីរអប់រំខេត្ត បុគ្គលិកគម្រោង បុគ្គលិកនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា និងអ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ។

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

រចនាសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានចែកចេញជា៖

- **ជំពូកទី ១** ៖ ចំណុចបង្ហាញរួមមាន៖ ១) សេចក្ដីផ្ដើមផ្ដោតលើកំណែទម្រង់នានាក្នុងវិស័យអប់រំ និងខ្លឹមសារគោលនៃឯកសារទស្សនាទានស្ដីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ២) ចំណោទបញ្ហាឆ្លុះបញ្ចាំងពីសារៈសំខាន់នៃប្រធានបទស្រាវជ្រាវ និងឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវ ៣) គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវចំនួនពីរ ៤) សំណួរស្រាវជ្រាវគន្លឹះចំនួនពីរ ៥) សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវសម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់នៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិ ក្រោមជាតិ និងកម្រិតសាលារៀនអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់ ៦) ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ ផ្ដោតលើគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងបញ្ហាប្រឈមទៅលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ និង ៧)បង្ហាញពីរចនាសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។
- **ជំពូកទី ២** ៖ រម្លឹកទ្រឹស្ដី និងគោលការណ៍នានាទាក់ទងទៅនឹងគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន រួមមាន ១) ការអប់រំទូទៅក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ២) គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ៣) ស្ដង់ដានាយកសាលាក្នុងបរិបទនាយកកម្ពុជា និងនាយកអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ៤) ការកំណត់គោលការណ៍ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងនីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃនាយកល្អ ៥) និយមន័យលើគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៦) គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការងារអប់រំ និង ៧) ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទ។
- **ជំពូកទី ៣** ៖ បង្ហាញពីវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ការវិភាគទិន្នន័យ និងការវិភាគទ្រឹស្ដីដោយឆ្លុះបញ្ចាំងលើការអនុវត្តជាក់ស្ដែង។ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវចំនួន២នឹងត្រូវបានអនុវត្តគឺ ១)តាមបរិមាណវិស័យប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យចំនួន ៨១ សំណាក និង២) តាមគុណវិស័យប្រើសំណួរសម្ភាសន៍លើក្រុមគោលដៅទាំង៤ ចំនួន ៨រូប។

- **ជំពូកទី ៤ ៖** បង្ហាញពីលទ្ធផលស្រាវជ្រាវទៅលើសំណួរស្រាវជ្រាវទាំង២ រួចធ្វើការពិភាក្សាទៅលើគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា។
- **ជំពូកទី ៥ ៖** សេចក្តីសន្និដ្ឋានលើប្រធានបទតាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សា ការដាក់ចេញជាអនុសាសន៍ និងសំណូមពរនានា ជូនទៅគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធលើការងារអប់រំ ជាពិសេសអ្នកសរសេររៀបចំគោលនយោបាយអប់រំ និងនាយកសាលា ដើម្បីប្រែក្លាយគ្រឹះស្ថានសិក្សាឱ្យមានការអភិវឌ្ឍ និងការផ្លាស់ជាវិជ្ជមាននៅកម្រិតសាលារៀនផ្តោតលើការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រង។

ជំពូកទី២
រម្លឹកទ្រឹស្តី
២.១ ការអប់រំក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ

ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល មានរចនាសម្ព័ន្ធតាមឋានានុក្រមសម្រាប់រដ្ឋបាលនៃប្រព័ន្ធអប់រំទាំងមូលនៅកម្ពុជា។ ការងារវិមជ្ឈការនៅក្នុងការងារអប់រំគឺកំពុងតែដំណើរការ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តតាមរយៈការគាំទ្រពីសំណាក់រាជរដ្ឋាភិបាល និងគម្រោងអប់រំនានាដូចជា ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និងការចុះជួយដោយផ្ទាល់នៅតាមសាលារៀន។ ប្រព័ន្ធអប់រំនៅក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ បានអនុវត្តទៅតាមរចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទីភារកិច្ចដូចបានកំណត់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ចាប់ពីកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សារហូតដល់ឧត្តមសិក្សា ការអប់រំមានគោលបំណងផ្តល់ជូនសេវាអប់រំជូនអ្នកសិក្សាស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារ ការធានាគុណភាពអប់រំ ពិសេសឆ្លើយតបទៅនឹងចក្ខុវិស័យរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត គឺកសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព សីលធម៌ គុណធម៌ ប្រសើរបំផុតលើគ្រប់ផ្នែក លើកស្ទួយខេត្តបន្ទាយមានជ័យឱ្យមានវឌ្ឍនភាពរុងរឿង។ ការកំណត់ចក្ខុវិស័យ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនានា គឺក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវគោលនយោបាយអប់រំចំនួនពីរ គឺ៖ ១) ធានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាពប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និង ២) ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងរួមចំណែកធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យការអប់រំគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពឆ្នាំ ២០៣០ (SDG4)។

ឆ្នាំ ២០១៧ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ និងមុំទី៣នៃប្រព័ន្ធអប់រំ គឺផ្តោតសំខាន់ទៅលើការអនុវត្តការងារនៅកម្រិតសាលារៀន។ គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា បានជ្រើសរើសយកវិទ្យាល័យចំនួន៤ នៅក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ សម្រាប់ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ផ្តោតសំខាន់លើការអនុវត្តតាមស្តង់ដាសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពទាំង៩ ជាឧបករណ៍វាយតម្លៃការអនុវត្តសាលារៀន និងសមាសភាពទាំង៤គឺ ១) ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ៣) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និង ៤) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

២.២ គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា (SEIP)

រាជបណ្ឌិត្យសភាអន្តរជាតិនៃការអប់រំ និងវិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសម្រាប់ផែនការអប់រំរបស់អង្គការយូណេស្កូ បានកំណត់និយមន័យជាសាកលថា **"ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន"** (School-Based Management) គឺជាការផ្ទេរមជ្ឈការជាប្រព័ន្ធនៃអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវទៅសាលារៀនក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើបញ្ហាសំខាន់ណាមួយទាក់ទងនឹងចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលនយោបាយ កម្មវិធីសិក្សាស្តង់ដាអនុវត្ត ឬគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន។ **ឯកសារទស្សនាទានស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន** បានកំណត់និយមន័យថា **"ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន"** ជាយុទ្ធវិធីក្នុងការកែលម្អការសិក្សាដោយការផ្លាស់ប្តូរអំណាចនៃការសម្រេចចិត្តពីថ្នាក់ជាតិឱ្យទៅសាលារៀន ដែលគ្រប់គ្រងដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន រួមមាន អាណាព្យាបាល សមាជិកក្នុងសហគមន៍ ព្រឹទ្ធាចារ្យ អង្គាធរដែនដី អតីតសិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានតួនាទីនិងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការសម្រេចចិត្តទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលទូទៅ ការគ្រប់គ្រងការរៀននិងបង្រៀន ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (**សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន, ២០១៨**)។

២.២.១ គោលបំណងនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានគោលបំណង២ គឺ ១) រៀបចំសាលារៀនឱ្យបំពេញបាននូវស្តង់ដាសាលារៀនមានប្រសិទ្ធិភាព ដោយការកសាងសមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសាលារៀនដើម្បីធានាថាការគាំទ្រត្រូវបានផ្តល់ឱ្យសាលារៀនទាន់ពេលវេលា និង ២) កសាងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សារបស់ជាតិ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងទាំងពីរខាងលើនេះ សកម្មភាពគន្លឹះចំនួន៣ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តរួមមាន ១) ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ២) បំប៉នបន្ថែម និងផ្តល់ការគាំទ្រផ្ទាល់ដល់គ្រូបង្រៀន និង៣) សាងសង់ និងកែលម្អអគារសិក្សា និងបរិស្ថានសិក្សា (**សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន, ២០១៨**)។

២.២.២ គោលការណ៍នៃការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានអនុវត្តតាមប្រព័ន្ធ 3A កំណត់ក្របខណ្ឌការងារដើម្បីឱ្យសាលារៀនមានស្វ័យភាព និងគណនេយ្យភាព គឺ ១) ស្វ័យភាព (ការសម្រេចចិត្តផ្អែកលើភស្តុតាង) ២) វាយតម្លៃលើ (គុណផលរបស់សាលារៀននិងសិស្សផ្តោតលើគុណភាពគ្រូបង្រៀន) និង៣) គណនេយ្យភាព (ការទទួលខុសត្រូវលើគុណផលសិក្សា ផ្តោតលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យអប់រំ)។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានគោលការណ៍ប្រតិបត្តិការចំនួន៩ រួមមាន ១) គុណភាពនៃការបង្រៀនជាអាទិភាពខ្ពស់បំផុត ២) ភាពស៊ីគ្នារវាងកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន ការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃ ៣) មានការវាយតម្លៃសមត្ថភាពសិស្សលើមុខវិជ្ជា ភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យា ៤) ការអប់រំដោយភាពរីករាយ និងគ្រួសារមានភាពរីករាយ ៥) សូចនាករជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ៦) ស្វ័យសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ៧) ផែនការកែលម្អសាលារៀន ៨) ភាពជាម្ចាស់ និងគណនេយ្យភាព ៩) ការពិនិត្យតាមដាន ការវាយតម្លៃ ការធ្វើតេស្តសិស្ស និងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៀងទាត់ **(សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន, ២០១៨)**។

គោលការណ៍សំខាន់ៗ នៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនគឺ ១) វិមជ្ឈការ ២) ការចូលរួម ៣) ការប្រគល់អំណាចនៃការរៀបចំការសិក្សាឱ្យប្រជាពលរដ្ឋ ៤) ការគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯង ៥) ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ **(ឯកសារទស្សនាទានការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន, ២០១៨)**។

២.២.៣ តួនាទីភារកិច្ចរបស់នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ត្រូវបានកំណត់តួនាទីភារកិច្ចរបស់នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន **(សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន, ឆ្នាំ២០១៨)** រួមមាន ១) ការធ្វើផែនការ និងការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន ២) ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី ៣) តួនាទីសហគមន៍ និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន ៤) ការវាយតម្លៃសាលារៀន និងសិស្ស និង៥) គណនេយ្យភាពសាលារៀន។

២.៣ ស្តង់ដានាយកសាលារៀនក្នុងបរិបទកម្ពុជា និងអាស៊ីអាគ្នេយ៍

សៀវភៅស្តង់ដានាយកសាលារៀន (**នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ, ២០១៧**) បានកំណត់ថា គុណភាពអប់រំគឺជាគុណភាពគ្រូបង្រៀន និងគុណភាពនាយកសាលារៀន។ ស្តង់ដានាយកសាលារៀនតម្រូវឱ្យនាយកសាលាមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ មានសមត្ថភាពខាងការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍ មានភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលា កម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងការរៀនតាមបរិបទថ្មីក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ប្រកបដោយឧត្តមភាព ដោយផ្សារភ្ជាប់សាលារៀនជាមួយសហគមន៍។

ចក្ខុវិស័យឆ្នាំ ២០៣០ ស្តង់ដានាយកសាលារៀនគឺ ១) **នាយកមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់** ២) **នាយកមានសមត្ថភាពខ្ពស់** ៣) **នាយកមានភាពច្នៃប្រឌិតរស់រវើក** និង៤) **នាយកមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងល្អ**ក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។ ស្តង់ដានាយកសាលាមានគោលបំណងកំណត់គុណវុឌ្ឍិ និងសមត្ថភាពនាយកនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សានីមួយៗ និងផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន ដើម្បីគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀនដែលបានបំពេញការងារទៅតាមសមត្ថភាព ទេពកោសល្យ និងផ្សារភ្ជាប់សាលារៀននិងសហគមន៍។ ស្តង់ដាចំនួន ៦ ត្រូវបានដាក់ចេញដើម្បីសម្រេចបាននូវស្តង់ដានាយកសាលា៖ ១) កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធការងារ ២) សមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិរបស់នាយក ៣) បំណិនត្រិះរិះពិចារណា និងនវានុវត្តន៍ ៤) ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀននិងរៀន និង ៦) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។

យោងតាម SEAMEO INNOTECH (2016) បានអភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ក្នុងចក្ខុវិស័យដើម្បីផ្តល់នូវមូលដ្ឋានសម្រាប់កំណត់ កម្រិតជំនាញបុគ្គលិកលក្ខណៈដល់នាយកសាលារៀនដើម្បីអនុវត្តតួនាទីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងដឹកនាំសាលារៀនឱ្យបានជោគជ័យ និងមានឧត្តមភាព។ ក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ បានចែកចេញជា ៥សមត្ថភាពគោល គឺ ១) **គំនិតជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍** ២) **ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង** ៣) **ភាពជាអ្នកដឹកនាំការរៀននិងបង្រៀន** ៤) **ឧត្តមភាពផ្ទាល់ខ្លួន** និង៥) **ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ**។

២.៤ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងនីតិវិធីវាយតម្លៃនាយក នាយិកាល្អ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានចេញសេចក្តីប្រកាសមួយ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី "**ការកំណត់គោលការណ៍ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងនីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃនាយក នាយិកាសាលារៀនល្អ និងគ្រូបង្រៀនល្អសម្រាប់ផ្តល់ពានរង្វាន់ និងថវិកាអមពានរង្វាន់លើកទឹកចិត្តក្នុងសន្និបាតអប់រំ**" រួមមាន៖

១. ចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន៖ ១) បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬសញ្ញាបត្រសមមូល ២) បរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រសមមូល ៣) សញ្ញាបត្របណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ៤) សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និង៥) សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬទាបជាង។

២. សមត្ថភាពជំនាញ៖ ១) ការយល់ដឹងគោលនយោបាយអប់រំ ២) ការដឹកនាំគ្រប់គ្រង សម្របសម្រួល និងច្នៃប្រឌិត ៣) ការងារអធិការកិច្ច ៤) ចំណេះដឹងមូលដ្ឋានផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា ៥) ភាសាបរទេស ៦) ប្រវត្តិ និងបទពិសោធចាប់ពី៥ឆ្នាំ ឡើងទៅ ៧) ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន ៨) ជំនាញវិភាគ និងបកស្រាយព័ត៌មាន ៩) ការលើកទឹកចិត្តសិស្ស គ្រូ និងបុគ្គលិកអប់រំ។

៣. ការរៀបចំផែនការ៖ ១) ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលបំណងច្បាស់លាស់ ២) ការរៀបចំផែនការដោយមានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ៣) ការអនុវត្តការងារប្រកបដោយគុណតម្លៃ ៤) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ៥) ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។

៤. ការដឹកនាំការរៀននិងបង្រៀន៖ ១) ផ្តួចផ្តើម និងគាំទ្រការប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេស ២) ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការរៀននិងបង្រៀនជាប្រចាំ ៣) បំប៉នវិធីសាស្ត្រ និងផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន ៤) អនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន ៥) ប្រើវិធីសាស្ត្រដោយមានភាពឆ្លើយតប និងភាពច្នៃប្រឌិតសម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀន ៦) លើកទឹកចិត្ត និងចេះធ្វើការជាក្រុម ដើម្បីបង្កើតវប្បធម៌ចែករំលែក ៧) ធានាឱ្យមានសម្ភារសិក្សា សម្ភារឧបទ្ទេស។

៥. ការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង៖ ១) កសាងវប្បធម៌សហការ និងការចូលរួម ២) ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ ៣) ស្វ័យវាយតម្លៃ ៤) អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ខ្លួនឯងនិងគ្រូបង្រៀន ៥) ច្នៃប្រឌិត និងបង្កើតថ្មីដើម្បីឧត្តមភាពការងារ។

៦. ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន៖ ១) រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ និងបំណែងចែកភារកិច្ច ២) អនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ៣) គ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស ៤) រៀបចំសេវាគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកបានសមស្រប ៥) រៀបចំបរិស្ថានសាលាល្អ អនាម័យស្អាត ៦) ប្រើប្រាស់ព័ត៌មានបច្ចេកវិទ្យាក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៧) ធានាសុវត្ថិភាពគ្រូ និងសិស្ស។

៧. ការធានាគណនេយ្យភាព៖ ១) គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល បុគ្គលិក ហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ២) ឆ្លើយតបទៅនឹងព័ត៌មានទាន់ពេលវេលា ៣) ប្រមូល និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដើម្បីវិភាគពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់សាលារៀន ៤) អភិវឌ្ឍអភិក្រមចំណាយផ្អែកលើលទ្ធផលបំពេញការងារ ៥) បិទផ្សាយលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សដោយតម្លាភាព ៦) រៀបចំកិច្ចបញ្ជិការគណនេយ្យហិរញ្ញវត្ថុ បញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងបញ្ជីគ្រប់គ្រងវត្តមានបុគ្គលិក ៧) បិទផ្សាយតារាងតម្លាភាពហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារទ្រព្យសម្បត្តិ និងបុគ្គលិក។

៨. ការពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍៖ ១) ផ្សារភ្ជាប់កម្មវិធីបំណិនជីវិតមូលដ្ឋានទៅនឹងតម្រូវការសហគមន៍ ២) បង្កើត និងរក្សាស្នាដៃសិស្សដើម្បីជំរុញឪពុកម្តាយនិងសហគមន៍ឱ្យចូលរួមគាំទ្រ ៣) បង្កើតមូលនិធិសមធម៌អប់រំ តាមរយៈភាពជាដៃគូរវាងវិស័យសាធារណៈ និងវិស័យឯកជន ៤) ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ជាប្រព័ន្ធដល់សិស្ស គ្រូ មាតាបិតា និងសាលារៀន។

៩. ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ៖ ១) ការប្រកាន់ខ្ជាប់មនសិការវិជ្ជាជីវៈ ២) ពង្រឹងសាមគ្គីភាព និងការទទួលខុសត្រូវ ៣) គោរពវិន័យការងារ ៤) មានសីលធម៌រស់នៅល្អ ៥) មានគុណធម៌ និងយុត្តិធម៌។

១០. លទ្ធផលគ្រប់គ្រង ៖ ១) គ្រូយល់ដឹងកម្មវិធីសិក្សាតាមកម្រិតថ្នាក់ ២) គ្រូមានសមត្ថភាពលើវិធីសាស្រ្ត និងបច្ចេកទេសបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាបានត្រឹមត្រូវ ៣) អត្រាសិស្សបោះបង់ការសិក្សាទាបជាង ឬស្មើថ្នាក់ជាតិ ៤) បរិស្ថានសិក្សាកុមារមេត្រី ៥) អត្រាសិស្សឡើងថ្នាក់ស្មើ ឬ ខ្ពស់ជាងថ្នាក់ជាតិ ៦) សិស្សមានសមត្ថភាពសមនឹងកម្រិតថ្នាក់ ៧) ការផ្គត់ផ្គង់ និងថែរក្សាសៀវភៅសិក្សាគោល។

២.៥ និយមន័យ លើភាពគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង

តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងៗគ្នា និយមន័យទៅលើពាក្យនៃភាពជាគំរូគឺមានន័យផ្សេងៗគ្នា។ មតិរបស់ Good (1973) បានកំណត់និយមន័យនៃពាក្យគំរូទៅលើទិដ្ឋភាពចំនួន៤ គឺ ១) គំរូជាឧទាហរណ៍សម្រាប់ការកសាង ឬធ្វើអ្វីមួយឡើងវិញ ២) គំរូជាឧទាហរណ៍សម្រាប់ដោះស្រាយពីបញ្ហាអ្វីមួយ ៣) គំរូជារូបភាព ឬរូបតំណាងអ្វីមួយ ដូចជាគោលគំនិត ឬគោលការណ៍ណាមួយ និង ៤) គំរូជាផ្នែកនៃសមាសភាគណាមួយ ឬ បម្រែបម្រួលស្ថានភាពណាមួយដែលមានភាពទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមក។

យោងតាម Kaplan (1997) បានបដិសេធត្រង់ពាក្យថា គំរូ គឺមានប្រយោជន៍សម្រាប់ពេលដែលនិមិត្តសញ្ញានៃប្រព័ន្ធសំដៅលើសារសំខាន់នៃរចនាសម្ព័ន្ធ ឬប្រព័ន្ធដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការកាត់បន្ថយជាក់លាក់ និងការឆ្លើយតបច្បាស់លាស់ណាមួយ។ តម្លៃនៃម៉ូដែលនេះមានចំណែកខ្លះនៅក្នុងអរូបីរបស់វា ហេតុនេះ វាត្រូវបានផ្តល់ការបកស្រាយជាច្រើនដែលអាចបង្ហាញពីភាពស្រដៀងគ្នាដែលមិនបានរំពឹងទុកជាមុន។ តម្លៃនេះក៏ស្ថិតនៅក្នុងការបង្កកំណើតនៃគំរូផងដែរ ជាមូលហេតុធ្វើឱ្យផលវិបាកដែលមិនបានរំពឹងទុកជាមុនអាចត្រូវបានព្យាករណ៍ បន្ទាប់មកធ្វើការសាកល្បងតាមរយៈការសង្កេត និងពិសោធន៍។

សរុបមក គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងចង់សំដៅទៅលើរបៀបនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀនទាំងបរិស្ថានក្នុងថ្នាក់ និងក្រៅថ្នាក់ និងមានសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងលើកិច្ចការរដ្ឋបាល ឬការងាររៀននិងបង្រៀន និងការងារថវិកា ពិសេសមានគុណភាពលើការផ្តល់សេវាអប់រំ ក្នុងគោលបំណងសម្រេចបាននូវលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។

២.៦ គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការងារអប់រំ

នាយកសាលារៀនសតវត្សរ៍ទី២១ គឺជាប្រធានមន្ត្រីសិក្សាធិការ (Chief Learning Officer) នៅក្នុងសាលារៀន និងជាបុគ្គលម្នាក់ដែលអាចបញ្ជាក់បានពីចក្ខុវិស័យរបស់សាលារៀនសម្រាប់ថ្ងៃអនាគតទៅគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។ អ្នកដឹកនាំសហការជាមួយបុគ្គលទូទៅ និងក្រុមផ្សេងៗគ្នា ដើម្បីបង្កើត រៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សានានាដែលអាចបំពេញតម្រូវការនៃការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្ស។

ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនសតវត្សរ៍ទី២១ បុគ្គលម្នាក់ៗត្រូវតែអភិវឌ្ឍ

កម្រិតនៃការស្គាល់ខ្លួនឯង និងការស្គាល់អ្នកដទៃ។ ជាមួយនឹងការស្គាល់ខ្លួនឯង និងការស្គាល់អ្នកដទៃ ពួកគេអាចកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ ស្របពេលដែលសមត្ថភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវបានអភិវឌ្ឍ បុគ្គលម្នាក់ៗ មានទំនុកចិត្តខ្ពស់ក្នុងការដឹកនាំ ចាប់យកជំនាញ និងមានការចូលរួមគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនត្រូវបានពង្រីកបន្ថែមទៀតដើម្បីរួមបញ្ចូលជាមួយនឹងការផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើការងារបង្រៀននិងរៀន ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ការសម្រេចចិត្តផ្អែកលើទិន្នន័យ និងមានគណនេយ្យភាពសម្រាប់ការសិក្សារបស់សិស្ស ។

២.៦.១ ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន (Instructional Leadership)

យុទ្ធសាស្ត្រនៃការអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនពិតជាមានសារសំខាន់ណាស់ ព្រោះជាកត្តាកំណត់សម្រាប់ការអប់រំ និងការបណ្តុះគ្រាប់ពូជថ្មីសម្រាប់អ្នកសិក្សាក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១នេះ។ អ្នកដឹកនាំសាលារៀនសតវត្សរ៍ទី២១ ត្រូវប្រឈមជាមួយនឹងកិច្ចការយ៉ាងលំបាកក្នុងការរ៉ឹកហាត់ផ្លូវចិត្តរបស់ក្មេងៗសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត និងត្រូវមានការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើតគោលដៅ និងប្រព័ន្ធផ្សេងៗដែលមានតួនាទីគាំទ្រទៅលើការងារទាំងអស់នេះ។ សមត្ថភាពបុគ្គល រួមមាន ភាពចង់ចេះចង់ដឹង ភាពតស៊ូភាពអត់ធន់ ភាពបត់បែន ភាពមានទំនួលខុសត្រូវ និងការខិតខំប្រឹងប្រែង ពិតជាមានសារសំខាន់សម្រាប់អ្នកដឹកនាំ។ ការផ្លាស់ប្តូរគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន សមត្ថភាពគឺតែងតែជាកូនសោរគន្លឹះឈានទៅរកភាពជោគជ័យ។ គ្មាននរណាម្នាក់កើតមកជាមួយនឹងសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំសាលារៀនតាំងពីកំណើតនោះទេ ហេតុនេះហើយទាមទារឱ្យមានឆន្ទៈខ្ពស់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន និងធ្វើឱ្យខ្លួនឯងមានការវិវត្តទៅមុខជានិច្ច។

២.៦.១.១ និយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន

ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ត្រូវបានរំលេចឡើងតាំងពីដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៨០មកពោលគឺចាប់ពីមានចាប់អារម្មណ៍លើការស្រាវជ្រាវអំពីសាលារៀនដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព។ លោក Fowler and Walter (2020) បានផ្តល់និយមន័យទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ថាជាការគ្រប់គ្រងអប់រំដែលផ្តោតលើតួនាទីរបស់នាយក ឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងការជួយបង្កើតវប្បធម៌នៃ

ការបង្រៀន និងការវាយតម្លៃក្នុងសាលារៀនមួយ ដែលចាត់ទុកការរៀនរបស់សិស្សជាស្នូលនៃដំណើរការបង្រៀន និងការជំរុញឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀនគឺជាការដឹកនាំដ៏ធន់ និងរឹងមាំមួយ ដែលផ្តោតលើសកម្មភាពរបស់នាយកសាលាក្នុងការដឹកនាំវប្បធម៌នៃការបង្រៀននិងរៀន តាមរយៈការអនុវត្តនិងអន្តរកម្មជាមួយគ្រូនិងសិស្ស សំដៅសម្រេចកម្មវិធីសិក្សាមួយដែលមានប្រសិទ្ធិភាព (Hallinger, 2009)។ យោងតាម Hoy and Miskel (2002) បានលើកឡើងថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀនផ្តោតទៅលើការកែលម្អការរៀន និងបង្រៀនក្នុងសាលារៀន។ អ្នកដឹកនាំខិតខំកែលម្អសាលារៀន លើខ្លឹមសារកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន យុទ្ធសាស្ត្រ វង្វាយតម្លៃ និងវប្បធម៌ក្នុងសាលារៀន ក្នុងគោលដៅកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ នាយកសាលា គណៈគ្រប់ គ្រង គ្រូបង្រៀន មាតាបិតា និងសិស្សខ្លួនឯងអាចចាត់ទុកថាជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀន និងបង្រៀន។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន មានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់នាយកសាលាដូចជាការតាក់តែង ការផ្សព្វផ្សាយគោលដៅរបស់សាលា ការបង្កើតស្តង់ដាសម្រាប់សាលារៀន ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃការបង្រៀនរបស់គ្រូ ឬសាស្ត្រាចារ្យ ការលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យខិតខំរៀនសូត្រ និងបង្កើនការអភិវឌ្ឍអាជីពរបស់គ្រូ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលរបស់សាលា (Boe, 2008, as cited in Ismail, Don, Husin & Khalid, 2018)។

២.៦.១.២ សមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន

- **តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ក្នុងសាលារៀន**

យោងតាមលោក Mc Ewan (2002) បានអះអាងថា នាយកសាលាត្រូវធ្វើរឿង៧យ៉ាងនៅក្នុងសាលារៀនដើម្បីឱ្យសាលាប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោគជ័យ និងគុណភាព រួមមានៈ ១) កំណត់គោលដៅសាលាឱ្យបានច្បាស់លាស់ ២) ត្រូវមានវត្តមាននៅសាលារៀនជាប្រចាំ ៣) បង្កើតបរិយាកាសការងារល្អនៅក្នុងសាលា ៤) រៀបចំទស្សនៈវិស័យ និងបេសកកម្មសម្រាប់សាលា ៥) ត្រូវមានក្តីរំពឹងទុកខ្ពស់ចំពោះសាលារៀន ៦) បណ្តុះបណ្តាលគ្រូសម្រាប់ត្រៀមស្នងតំណែងជានាយកនាថ្ងៃអនាគត និង ៧) រក្សាអាកប្បកិរិយាវិជ្ជមាន។

- **តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ជាមួយគ្រូ**

គ្រូបង្រៀនដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់ ក្នុងការជំរុញឱ្យសាលាទទួលបានភាពជោគជ័យ ហើយនាយក ឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលាត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅលើគ្រូបង្រៀនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់។ មតិរបស់ Zapeda (2003) បានលើកឡើងថា នាយកសាលាត្រូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្រូបង្រៀន ជំរុញនិងលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងធ្វើការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ នោះទើបសាលាមានការអភិវឌ្ឍ និងធានាបាននូវប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន។

- **តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ជាមួយសិស្ស**

ក្រៅពីកត្តាគ្រូបង្រៀន នាយកសាលាត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើសិស្ស និងការសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ។ លោក Graham (1991) បានរកឃើញថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន របស់នាយកមានឥទ្ធិពលលើភាពជោគជ័យនៃការសិក្សារបស់សិស្ស២០% ហើយទំនួលខុសត្រូវរបស់សាលាគឺត្រូវគិតថាតើសិស្សអាចរៀនអ្វីបានខ្លះនៅក្នុងសាលា ដោយមិនត្រូវគិតតែពីអ្វីដែលកំពុងបង្រៀនដល់សិស្សនោះទេ។

- **តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ជាមួយសហគមន៍**

យោងតាម Matthews and Crow (2010) បានលើកឡើងថា សាលារៀនត្រូវចូលរួមជាមួយសហ គមន៍ ដើម្បីធានាបាននូវការសម្រេចគោលដៅ និងបេសកកម្មរបស់សាលា។ តាមការអះអាងរបស់ Carpenter (2015) គោលបំណងនៃការជំរុញឱ្យមានសហគមន៍នៅក្នុងសាលារៀន គឺដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អប្រសើរ ដែលអាចធ្វើឡើងក្នុងបរិយាកាសមួយប្រកបដោយភាពបត់បែន និងប្រកបដោយគុណភាព។

២.៦.១.៣ ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន សម្រាប់ការសិក្សានាសតវត្សរ៍ទី២១

នៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ភាពជានាយកបានដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់នៅក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពស្របទៅនឹងការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា និងសាកលភាវូបនីយកម្ម។ ប្រការនេះតម្រូវឱ្យនាយកសាលាទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះសមិទ្ធផលរបស់សិស្ស។ យោងតាម

Whitehead *et al.* (2013) ភាពជានាយកផ្តោតលើតួនាទីរបស់នាយកក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនតាមបែបទំនើប ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធិភាពរបស់សាលា។ តួនាទីនាយកសាលានៅក្នុងទ្រឹស្តីនៃភាពជានាយកនេះគឺមានតួនាទីជាអ្នកប្រតិបត្តិ ជាអ្នកគ្រប់គ្រង ជាអ្នករៀបចំ ជាចៅហ្វាយ និងជាអ្នកជំនាញ។ យោងតាម Akinbode and Shuhumi (2018) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានាក្នុងសម័យទំនើប ទ្រឹស្តីភាពជានាយកតម្រូវឱ្យនាយកចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទំនើប ដើម្បីសម្រេចចក្ខុវិស័យ បេសកកម្មនិងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ដូចជាក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយបុគ្គលិក អាណាព្យាបាលសិស្ស និងសិស្សានុសិស្ស តាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិក និងបណ្តាញសង្គម។

ក្នុងបរិបទអប់រំនាសតវត្សរ៍ទី២១ ដែលជាយុគសម័យសាកលភាវូបនីយកម្ម នវានុវត្តន៍បច្ចេកវិទ្យាក៏ដូចជាឌីជីថល គេនៅតែមើលឃើញពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ដែលអាចធ្វើឱ្យវិស័យអប់រំទទួលបានជោគជ័យ និងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍។ យោងតាម Robinson *et al.* (2008) បានកំណត់នូវទិដ្ឋភាពចំនួន៥ នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស និងប្រសិទ្ធិភាពនៃសាលារៀនសម័យទំនើប រួមមាន ១) ការកំណត់គោលដៅ ២) ការធានាបាននូវការបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព ៣) ការដឹកនាំការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់គ្រូ ៤) ការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារជាយុទ្ធសាស្ត្រ និង៥) ការធានានូវបរិយាកាសប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ និងសុវត្ថិភាព។

តាមការគូសបញ្ជាក់របស់ Hallinger (2003) and Hallinger (2005) ទោះបីជាបច្ចុប្បន្នមានទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំអប់រំជាច្រើនដូចជា ភាពជាអ្នកដឹកនាំរួម ភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមបែបនាយកនិយម ក៏ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀននៅតែពេញនិយម និងត្រូវបានចាត់ទុកថា មានភាពជាអ្នកដឹកនាំខាងអប់រំដ៏មានប្រជាប្រិយបំផុតនាសតវត្សរ៍ទី២១នេះ។

២.៦.២ ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ (Transformational Leadership)

ទ្រឹស្តីភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ សង្កត់ធ្ងន់លើការកំណត់អត្តសញ្ញាណឥរិយាបថភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលបង្កើនការលើកទឹកចិត្តចំពោះអ្នកដើរតាម ក្នុងការបំពេញការងារលើសពីអ្វីដែលគេបានរំពឹងទុក (Bass, 1985)។ គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះ ទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកដើរតាម និងអ្នកដឹកនាំ តាមរយៈការទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមករវាងការងារ និងទ្រឹស្តីនៃការសិក្សាសង្គម។

លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ រួមមាន ការមានទំនុកចិត្ត មានឥទ្ធិពល មានចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយ មានឥរិយាបថសមរម្យ មានការចែករំលែកទស្សនៈវិស័យ ជាភ្នាក់ងារបំលាស់ប្តូរ និងមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា។ ពលរដ្ឋ និងសហគមន៍មានជំនឿជឿជាក់លើភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ ដោយពួកគេបានមើលឃើញអំពីសមាសភាគនៃអភិបាលកិច្ចល្អ ដូចជា មានគណនេយ្យភាព តម្លាភាព នីតិរដ្ឋ ការចូលរួម និងមានលទ្ធភាពប្រមើលមើលស្ថានភាពនាពេលខាងមុខ។

២.៦.២.១ និយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់

យោងតាម Yukl (2002) បានលើកឡើងថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ គឺជាក្រុមគំរូដែលមានឥទ្ធិពលលើអន្តរកម្មសង្គម ឬដំណើរការដែលបុគ្គលម្នាក់ ឬក្រុមនីមួយៗ មានឥទ្ធិពលលើឥរិយាបទរបស់បុគ្គលផ្សេងៗទៀតក្នុងអង្គភាពមានគោលបំណងរួមគ្នាដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅ និងវត្ថុបំណង។

Northouse (2015) បានលើកឡើងថា ការដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បង ផ្តោតលើគុណតម្លៃ សីលធម៌ ស្តង់ដា និងគោលដៅរយៈពេលវែង។ វាមានភាពពាក់ព័ន្ធបន្ថែមទៀតលើការវាយតម្លៃគោលបំណងរបស់អ្នកដើរតាម ការបំពេញតម្រូវការ និងចាត់ទុកពួកគេថាជាមនុស្សពេញលេញ។ យោងតាម Bass and Avolio (1994) ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ បានបង្កើនការយល់ដឹងពីកិច្ចសហការគ្នាក្នុងការវិនិច្ឆ័យលើការប្រព្រឹត្តត្រឹមត្រូវជំនួសឱ្យការប្រព្រឹត្តខុស លើកកម្ពស់ភាពចាស់ទុំ និងប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចសហការដោយមិនគិតពីប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន តែសម្រាប់អង្គភាព និងសង្គមទាំងមូល។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់អាចត្រូវបានសន្និដ្ឋានថា ជាភ្នាក់ងារនៃការផ្លាស់ប្តូរពីកិច្ចដំណើរការនិងអត្តចរិកដ៏មានឥទ្ធិពល និងឥរិយាបថរបស់និយោជិកនៅក្នុងអង្គភាពនីមួយៗដោយបង្កើតការផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរគោលបំណង និងយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗរបស់អង្គភាព។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ត្រូវដើរតួជាគំរូក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំចំពោះអ្នកដើរតាមខ្លួន ផ្តើមចេញពីការអនុវត្តខ្លួនឯង ដើម្បីជាគំរូសម្រាប់អ្នកដើរតាម ក្នុងគោលបំណងបណ្តុះឱ្យក្លាយជាអ្នកដឹកនាំនាពេលអនាគត។

២.៦.២.២ សមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់

ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការនាំមកនូវភាពប្រសើរឡើងនៃការអនុវត្តរបស់អ្នកដើរតាម និងអភិវឌ្ឍពួកគេឱ្យខិតទៅរកសក្តានុពលពេញលេញរបស់ពួកគេ (Avalio, 1999; Bass & Avolio, 1990)។ ការបង្ហាញពីឥរិយាបថរបស់អ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ គឺមានគុណតម្លៃផ្នែកខាងក្នុង និងមានឧត្តមគតិត្រង់ថា ភាពជោគជ័យរបស់អ្នកដើរតាមត្រូវបានលើកទឹកចិត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ភាពអស្ចារ្យក្នុងការអនុវត្តការងារ ជាងការគិតតែពីប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន (Kuhnert,1994)។ Bass and Avolio (1994) បានបែងចែកឥរិយាបថនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ជា ៤ សមាសភាគ គឺ៖ ១) ឥទ្ធិពលប្រកបដោយឧត្តមគតិ ២) ការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើតាម ៣) នវានុវត្តន៍ខាងផ្នែកបញ្ញា និង ៤) យកចិត្តទុកដាក់ជាបុគ្គលម្នាក់ៗ។ ក្រោយមក Bass (1998) និង Bass and Riggio (2006) បានបែងចែកទៅជាលក្ខណៈសម្បត្តិប្រកបដោយឧត្តមគតិ (លក្ខណៈសម្បត្តិ) និងឥទ្ធិពលប្រកបដោយឧត្តមគតិ (ឥរិយាបទ) គួរឱ្យគោរព។

<u>**១. ឥទ្ធិពលប្រកបដោយឧត្តមគតិ** (Idealized Influence)</u>៖ អ្នកដឹកនាំដើរតួជាគំរូដល់អ្នកក្រោមបង្គាប់ក្នុងការបំពេញនូវចក្ខុវិស័យរបស់មេដឹកនាំ។ អ្នកដឹកនាំទទួលបានការកោតសរសើរ ការគោរព និងការជឿទុកចិត្តពីអ្នកដើរតាម (Bass, 1998; Khasawneh, Omari, & Abu-Tineh, 2012)។

សរុបមក ឥទ្ធិពលប្រកបដោយឧត្តមគតិសំដៅលើអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ដែលមានភាពទាក់ទាញ មានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ និងមានការលះបង់ខ្ពស់ឆ្ពោះទៅរកការផ្លាស់ប្តូរដែលត្រូវបានសាទរ ដោយការគោរព ការជឿជាក់ ការផ្តល់ទំនុកចិត្ត ការផ្តល់កិត្តិយស និងការកោតសរសើរពីអ្នកដើរតាម។

២) ការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើតាម (Inspirational Motivation)៖ ការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើតាមជាសមត្ថភាពរបស់អ្នកដឹកនាំដែលបានជួយអ្នកដើរតាម ក្នុងការគិតអំពីស្ថានភាពការងារនាពេលអនាគតរបស់អង្គភាព និងស្ថាប័នរបស់ពួកគេ។ ពួកគេអាចបង្ហាញពីតួនាទីភារកិច្ចនៃការងាររបស់ពួកគេ និងធ្វើការប្រកួតប្រជែងជាមួយ (Groves & LaRocca, 2012)។ អ្នកដឹកនាំដែលត្រូវបានកំណត់ថាមានការលើកទឹកចិត្តគឺទទួលបានការរំពឹងខ្ពស់ និងគិតថាការងារមានលក្ខណៈស្តង់ដាពីអ្នកដើរតាមរបស់ពួកគេ។ អ្នកដឹកនាំបែបនេះជំរុញអ្នកដើរតាមពួកគេដោយការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងជាផ្នែកមួយនៃការចែករំលែកគំនិតនៅក្នុងចក្ខុវិស័យរបស់អង្គភាព (Khasawneh, et al., 2012) ។

ដូច្នេះការជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើតាមត្រូវបានកំណត់ដោយអ្នកដឹកនាំដែលមានការជំរុញ និងបំផុសអ្នកនៅជុំវិញខ្លួនតាមរយៈការចែករំលែកគោលដៅ និងការរំពឹងទុកអាចមើលឃើញពីអនាគត។ អ្នកដឹកនាំបង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះគោលដៅ ចក្ខុវិស័យ ការសាទរ និងសុទិដ្ឋិនិយមចំពោះអ្នកដើរតាមខ្លួន។

៣) នវានុវត្តន៍ខាងផ្នែកបញ្ញា (Intellectual Stimulation)៖ អ្នកដឹកនាំដែលត្រូវបានកំណត់ថាមាននវានុវត្តន៍ខាងផ្នែកបញ្ញា គឺបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកដើរតាមរបស់ពួកគេមានបញ្ញា វិចារណញ្ញាណដោះស្រាយបញ្ហាដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងភាពច្នៃប្រឌិតថ្មី (Bass, 1990; Humphreys, 2005; Hoffman, 2006)។ ដូចទៅនឹង Northhouse (2007) បានលើកឡើងថា នវានុវត្តន៍ខាងផ្នែកបញ្ញាមានន័យថា ជាមេដឹកនាំអាចជំរុញឱ្យអ្នកដទៃមានគំនិតច្នៃប្រឌិត មានគំនិតបង្កើតថ្មី និងលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យមានភាពជឿជាក់ទៅលើប្រព័ន្ធ និងផ្តល់គុណតម្លៃចំពោះខ្លួនគេផ្ទាល់ អ្នកដឹកនាំ និងចំពោះអង្គភាព។

៤) យកចិត្តទុកដាក់បុគ្គលម្នាក់ៗ (Individualized Consideration)៖ ការពិចារណាលើលក្ខណៈបុគ្គល បង្ហាញពីអ្នកដឹកនាំដែលស្តាប់ដោយយកចិត្តទុកដាក់នូវតម្រូវការជាលក្ខណៈបុគ្គលរបស់អ្នកដើរតាម។ យោងតាម Humphreys (2005) and Bass, (1999) បានអះអាងថាមេដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់បានយកភាពខុសគ្នារបស់បុគ្គលម្នាក់ៗទៅក្នុងការពិចារណា។ ភាគច្រើនពួកគេណែនាំអ្នកក្រោមបង្គាប់ និងអ្នកដើរតាម តាមរយៈការបង្វឹក និងការណែនាំដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តោតសំខាន់លើការអភិវឌ្ឍនិយោជិកម្នាក់ៗ ឱ្យទទួលបានសក្តានុពលខ្ពស់ (Hoffman, 2006; Bass, 1999)។

សរុបសមក ការយកចិត្តទុកដាក់បុគ្គលម្នាក់ៗ គឺសំដៅទៅលើអ្នកដឹកនាំបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះតម្រូវការ និងផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកម្នាក់ៗ ផ្តល់ការណែនាំ និងយោបល់ផ្សេងៗ។

៥) លក្ខណៈសម្បត្តិប្រកបដោយឧត្តមគតិ (Idealized Attributes)៖ ឥរិយាបទនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ត្រូវបានចែកចេញពីឥទ្ធិពលប្រកបដោយឧត្តមគតិ (Bass, 1998; Bass & Riggio, 2006; Humphreys, 2005) និងត្រូវបានគេសំដៅទៅលើចរិតលក្ខណៈរបស់អ្នកដឹកនាំ។ អ្នកដឹកនាំគឺធ្វើឱ្យគេដើរតាម មានការគោរពខ្លួនឯង មានភាពអត់ធ្មត់ចំពោះខ្លួនឯង មានសប្បុរសធម៌ មានចិត្តទូលាយ និងមានការជឿជាក់ ក៏ដូចទៅនឹងការគិតសម្រាប់អ្នកផ្សេងៗទៀត (Wu, 2006)។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់នឹងមានសារៈសំខាន់បើគោលការណ៍ទាំង៥ ត្រូវបានយកទៅអនុវត្តនៅក្នុងភាពជាគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់អ្នកស្រាវជ្រាវផ្សេងៗ ក៏បានលើកឡើងផងដែរថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ មានផលជះទៅលើគោលដៅ ផែនការ និងរចនាសម្ព័ន្ធដែលអាចមានឥទ្ធិពលលើរចនាសម្ព័ន្ធថ្នាក់រៀន គោលនយោបាយ និងកិច្ចដំណើរការរបស់សាលារៀន (Griffith, 2004)។

២.៦.២.៣ ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ សម្រាប់ការសិក្សានាសតវត្សរ៍ទី២១

ការដឹកនាំសាលារៀនក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទៅបានទាមទារឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗមានការអភិវឌ្ឍតាមរយៈការស្គាល់ច្បាស់ពីខ្លួនឯង អ្នកជុំវិញខ្លួន និងការបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនផ្តោតសំខាន់ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ តួនាទីរបស់នាយកសាលាគឺផ្តោតសំខាន់លើការបង្រៀននិងរៀន ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ការសម្រេចចិត្តផ្តោតលើទិន្នន័យ និងមានគណនេយ្យភាពសម្រាប់ការសិក្សារបស់សិស្ស។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ត្រូវបានកំណត់ថា **"ផ្លាស់ប្តូរអ្នកដើរតាមដោយមិនគិតតែពីប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនតាមរយៈបង្កើនឥទ្ធិពលប្រកបដោយឧត្តមភាព (ភាពទាក់ទាញ) ការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើតាម នវានុវត្តន៍ខាងផ្នែកបញ្ញា ឬការយកចិត្តទុកដាក់បុគ្គលម្នាក់ៗ"** (Bass, 1999)។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ត្រូវបានជឿជាក់ថា **"ផ្លាស់ប្តូរ"** អ្នកដើរតាមដោយធ្វើឱ្យពួកគេបានដឹងច្បាស់ពីសារៈសំខាន់នៃផលសម្រេចការងារ តាមរយៈការជំរុញឱ្យពួកគេគិតផលប្រយោជន៍របស់អង្គភាពជាចម្បង និងធ្វើឱ្យតម្រូវ

ការដោអាទិភាពរបស់ពួកគេមានភាពរស់រវើក (Yukl, 2006)។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយ ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់តែងតែត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំមួយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព។ នេះប្រហែលមកពីដោយសារតែភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់មានទំនោរទៅលើ **"ភាពឆ្លាតវៃខាងអារម្មណ៍ ភាពស្វាហាប់ និងភាពស្រឡាញ់ងប់ងល់ចំពោះការងារ"** (Bass, B. & Bass, R., 2008)។

នាយកសាលាសតវត្សរ៍ទី២១ គិតថាភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ជាគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ យោងតាម Green, R. L. (2010) លើកឡើងថា នាយកសាលាគួរពិចារណាលើការអនុវត្តមួយចំនួនៈ ១) អ្នកដឹកនាំសម្របសម្រួល ២) អ្នកដឹកនាំមានភាពចែករំលែក និងមានទំនួលខុសត្រូវ ៣) ការចែករំលែកតួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ ៤) ការរៀបចំសមត្ថភាព និងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់អ្នកដើរតាម ៥) ប្រែក្លាយការអង្កេតឱ្យមានឧត្តមានុវត្តន៍ ៦) បង្កើននូវវប្បធម៌នៃការជឿទុកចិត្ត ៧) ឥរិយាបថនៃការទំនាក់ទំនង ៨) ឥរិយាបថដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន ៩) ឥរិយាបថនៃការយកចិត្តទុកដាក់ ១០) ឥរិយាបថដែលមានភាពបើកទូលាយ ១១) បុគ្គលិកលក្ខណៈនៃភាពជឿជាក់ ១២) បុគ្គលិកលក្ខណៈភាពអ្នកដឹកនាំរបស់អ្នកដើរតាម ១៣) បុគ្គលិកលក្ខណៈបែបមានចក្ខុវិស័យ និង១៤) បុគ្គលិកលក្ខណៈឈរលើគោលការណ៍។

សរុបមក គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា គឺទាមទារឱ្យមានការអនុវត្តទាំងពីសមាសភាគលើភាពគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំការរៀននិងបង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំការរៀននិងបង្រៀន ផ្តោតសំខាន់ទៅលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាចាំបាច់សម្រាប់អនុវត្តការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងឱ្យមានសមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារខ្ពស់។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់សំដៅលើការចែករំលែកបទពិសោធន៍ វិធីសាស្ត្រ សមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសម្រាប់អ្នកធ្វើការក្រោមបង្គាប់នៅក្នុងអង្គភាព។ ចំណុចនេះបង្ហាញថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ផ្តោតសំខាន់លើការផ្ទេរចំណេះដឹង សមត្ថភាពសម្រាប់អ្នកបន្តវេន និងផ្តល់ឱកាសជូនអ្នករួមការងារជាមួយគ្នា មានលទ្ធភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពចំណេះដឹង និងជំនាញសម្រាប់បំពេញការងារឱ្យមានភាពល្អប្រសើរ និងកសាងបរិយាកាសការងារឱ្យមានសាមគ្គីភាព ចេះជួយគ្នា និងសម្រេចគោលបំណងរួមគ្នារបស់អង្គភាព។

២.៧ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទ

២.៧.១ ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន

មានការស្រាវជ្រាវមួយចំនួនអំពីឥទ្ធិពល និងប្រសិទ្ធិភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំការរៀននិងបង្រៀន ដែលធ្វើឱ្យការបង្រៀននិងរៀននៅក្នុងសាលារៀនមានភាពល្អប្រសើរ។ យោងតាម Bendikson, Robinson and Hattie (2012) បានធ្វើការសិក្សាអំពីប្រភេទនៃភាពជាដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពសម្រាប់សាលារៀន ដែលគណៈគ្រប់គ្រងគួរតែប្រកាន់យកដើម្បីធ្វើឱ្យសាលារៀន ទទួលបានជោគជ័យ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវប្រសិទ្ធិផលប្រកបដោយផ្លែផ្កាសម្រាប់សាលារៀន គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវប្រកាន់យកភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀនទាំងដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀនដោយផ្ទាល់ គឺផ្តោតលើគុណភាពនៃការអនុវត្តការបង្ហាត់បង្រៀន របស់គ្រូដែលមាន ១) ការកំណត់គោលដៅ ២) ការធានានូវការបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព ៣) ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និង ៤) ការធ្វើឱ្យមានការយល់ដឹងអំពីទំនួលខុសត្រូវរួម។ រីឯភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀនដោយប្រយោល សំដៅលើការបង្កើតលក្ខខណ្ឌរបស់គណៈគ្រប់គ្រងដើម្បីបង្កើតឱ្យមានការបង្រៀនដ៏ល្អប្រសើរ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះមានការធានាបាននូវបរិយាកាសប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ សុវត្ថិភាព ផ្គត់ផ្គង់ធនធានសម្ភារៈប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រ និងដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញនានា។

ការសិក្សារបស់ Bendikson, Robinson and Hattie (2012) បានរកឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានដើរតួយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងការកំណត់គោលដៅ ស្តង់ដាររបស់សាលារៀន និងការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងបានចែករំលែកទំនួលខុសត្រូវក្នុងការរក្សាបរិយាកាសការងារ ប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ជាមួយថ្នាក់ក្រោមរបស់ពួកគេ មានដូចជានាយករង ឬប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់ជាដើម ឱ្យដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការធានាបាននូវការបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព(ភាពជាអ្នកដឹកការរៀននិងបង្រៀនដោយផ្ទាល់)។

២. ៧.២ ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់

យោងតាម Oreg and Berson (2011) បានសិក្សាទៅលើតួនាទីនៃទំនោររបស់អ្នកដឹកនាំបុគ្គល និងឥរិយាបថនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានអនុវត្តនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈរបស់ប្រទេសអ៊ីស្រាអែល ស្របពេលដែលការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងអង្គភាពយ៉ាងធំធេងបានកើតឡើង បន្ទាប់ពីការធ្លាក់ចុះនៃលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាបានបង្ហាញថា ចេទនារបស់គ្រូក្នុងការបដិសេធទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូររបស់អង្គភាព មិនមានជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយការសម្រេចចិត្តរបស់នាយកសាលាក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ និងឥរិយាបថនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់នោះទេ តែចេទនាបដិសេធការផ្លាស់ប្តូរជាភាពវិជ្ជមានរបស់ពួកគេ មានភាពទាក់ទងទៅនឹងការបោះបង់ភាពធន់របស់នាយកសាលាក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ។ ឥរិយាបថនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់របស់នាយកសាលា បានកាត់បន្ថយទំនាក់ទំនងរវាងការបោះបង់ភាពធន់របស់នាយក និងចេទនាបដិសេធការផ្លាស់ប្តូរ។ ការសិក្សានេះបានអះអាងថា មានភាពទាក់ទងគ្នារវាងឥរិយាបថនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ និងការផ្លាស់ប្តូរការគ្រប់គ្រង។

យោងតាម Griffith (2004) បានរៀបចំការសិក្សាទៅលើផលជះដោយផ្ទាល់លើភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់របស់នាយកសាលា ទៅលើវេនការងាររបស់បុគ្គលិកសាលារៀន និងការបំពេញការងារ។ ទិន្នន័យការស្ទង់មតិទទួលបានពីបុគ្គលិកនិងសិស្សកម្រិតបឋមសិក្សា និងពិន្ទុតេស្តលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សសរុប។ លទ្ធផលបង្ហាញថា របាយការណ៍របស់បុគ្គលិកទៅលើឥរិយាបថរបស់នាយកសាលា អាចធ្វើការពណ៌នាដោយឈរលើសមាសភាគទាំង៣ នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ គឺ ១) ការលើកទឹកចិត្តឱ្យគេធ្វើតាម ២) យកចិត្តទុកដាក់បុគ្គលម្នាក់ៗ និង ៣) នវានុវត្តន៍ខាងផ្នែកបញ្ញា។ គោលការណ៍នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ បានបង្ហាញផលជះតាមរយៈការពេញចិត្តនឹងការងាររបស់បុគ្គលិក វេនរបស់បុគ្គលិកសាលារៀនបំពេញការងារ (អវិជ្ជមាន) និងវឌ្ឍនភាពលទ្ធផលការសិក្សារបស់សិស្ស (វិជ្ជមាន)។ លទ្ធផលនេះបានបង្ហាញថាសាលារៀនមានកម្រិតដឹកនាំខ្ពស់ ផ្អែកលើភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់។

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ ស្តីពី "**គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ**" គឺប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រតាមបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ ដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងស្វែងរកបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។ វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យគឺទទួលបានតម្លៃមធ្យមភាគពិន្ទុ ពីកម្រងសំណួរ និងវិធីសាស្ត្រគុណវិស័យគឺទទួលបានទស្សនៈនៃការយល់ឃើញពីជ្រុងម្ខាងៗ របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៣.១ គម្រោងស្រាវជ្រាវ (Research Design)

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះប្រើប្រាស់ទាំងវិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ៖

១. វិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ (Quantitative Research Design)៖ ប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យពីគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ការរៀបចំកម្រងសំណួរគឺចែកចេញជាបីផ្នែក៖ ១) ព័ត៌មានទូទៅ ២) សូចនាករសម្រាប់វាស់វែងទៅលើគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និង ៣) បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

២. វិធីសាស្ត្រគុណវិស័យ (Qualitative Research Design)៖ ប្រើប្រាស់សំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ ពីអ្នកចូលរួមផ្តល់ទិន្នន័យគុណវិស័យ រួមមាន៖ ១) មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំខេត្ត ២) មន្ត្រីទទួលបន្ទុកគម្រោង ៣) មន្ត្រីនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា និង ៤) អ្នកជំនាញ។ ការរៀបចំសំណួរក្នុងការសម្ភាស គឺផ្សារភ្ជាប់សូចនាករដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យបរិមាណវិស័យផងដែរ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់រវាងតម្លៃមធ្យមភាគពិន្ទុដែលទទួលបាន និងទស្សនៈនៃការយល់ឃើញលើគោលគំនិតសំខាន់ៗ ដើម្បីលើកយកមកពិភាក្សា។

តារាង៣.១ ៖ គម្រោងស្រាវជ្រាវរៀបរាប់ពីវិធីសាស្ត្រតាមបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ៖

គោលបំណង	ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ	សំណាកគំរូ	ការវិភាគទិន្នន័យ
គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន	បរិមាណវិស័យ៖ ប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ (Questionnaires)	- គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចំនួន ១០ នាក់ - គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋមភូមិ ចំនួន ៧១ នាក់	- កម្រិតចង្អុលបង្ហាញពីទាបបំផុត (១) ដល់ខ្ពស់បំផុត (៥) - ភាគរយ (%) គម្លាតមធ្យម (Mean) គម្លាតស្តង់ដា (Standard Deviation)
	គុណវិស័យ៖ ប្រើប្រាស់សំណួរក្នុងការសម្ភាស Interview protocol	- មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ៖ ២ នាក់ - មន្ត្រីគម្រោង៖ ២ នាក់ - មន្ត្រីនា.មធ្យម៖ ១ នាក់ - អ្នកជំនាញ៖ ៣ នាក់	- ការបកស្រាយខ្លឹមសារ (Transcript) - ការទាញយកពាក្យគន្លឹះ (Coding) - បកស្រាយអត្ថន័យរួម (Themes)
បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន	បរិមាណវិស័យ៖ ប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ (Questionnaires)	- គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចំនួន ១០ នាក់ - គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋមភូមិ ចំនួន ៧១ នាក់	- កម្រិតចង្អុលបង្ហាញទីទាបបំផុត (១) ដល់ខ្ពស់បំផុត (៥) - ភាគរយ (%) គម្លាតមធ្យម (Mean) គម្លាតស្តង់ដា (Standard Deviation)
	គុណវិស័យ៖ ប្រើប្រាស់សំណួរក្នុងការសម្ភាស (Interview guideline)	- មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ៖ ២ នាក់ - មន្ត្រីគម្រោង៖ ២ នាក់ - មន្ត្រីនា.មធ្យម៖ ១ នាក់ - អ្នកជំនាញ៖ ៣ នាក់	- ការបកស្រាយខ្លឹមសារ (Transcript) - ការទាញយកពាក្យគន្លឹះ (Coding) - បកស្រាយអត្ថន័យរួម (Themes)

៣.១.១ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបរិមាណវិស័យ

៣.១.១.១ ទំហំសំណាក និងការធ្វើសំណាក (Sample Size and Sampling Technique)

ក្នុងបរិបទកូវីដ-១៩ នៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ គឺរៀបចំឡើងតាម Google form និងពេលវេលាកំណត់ច្បាស់លាស់របស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ ក្នុងន័យនេះ ចំនួនសំណាកមួយចំនួនគឺមិនទទួលបានទិន្នន័យត្រឡប់មកវិញទេ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានទទួលទិន្នន័យពីសំណាកក្នុងបរិមាណវិស័យសរុបចំនួន ៨១ នាក់ ចែកចេញជា២គោលដៅគឺ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនៅតាមវិទ្យាល័យទាំងអស់ស្ថិតក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៧១នាក់ និងគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន១០នាក់ បានចូលរួមផ្តល់ទិន្ន័យតាមរយៈកម្រងសំណួរដែលបានផ្តល់ជូនសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ។

តារាង៣.២ ៖ ចំនួនសំណាកនៃការចុះប្រមូលទិន្នន័យ

ល.រ	ឈ្មោះវិទ្យាល័យ	គណៈគ្រប់គ្រង		គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	
		ចំនួនសំណាកសរុប	ចំនួនសំណាក ទទួលបានសរុប	ចំនួនសំណាកសរុប	ចំនួនសំណាក ទទួលបានសរុប
១	វិទ្យាល័យអូរអំបិល	៣	២	៣៧	១០
២	វិទ្យាល័យមង្គលបូរី	៣	៣	៥៣	៣០
៣	វិទ្យាល័យឈ្នួរមានជ័យ	២	២	១២	១១
៤	វិទ្យាល័យថ្មពួក	៣	៣	២២	២០
សរុប		១១	១០	១២៤	៧១

៣.១.១.២ ឧបករណ៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ (Research Instrument)

ទិន្នន័យជាបរិមាណវិស័យ គឺប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យទៅតាមក្រុមគោលដៅនៅកម្រិតសាលារៀន តាមចំនួនសំណាកជាក់លាក់ដើម្បីបានទិន្នន័យ មកធ្វើការវិភាគ។ កម្រងសំណួរ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយយកមូលដ្ឋានលើទ្រឹស្តីគោលចំនួនពីរ គឺភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀន

និងបង្រៀន (Instructional Leadership) និងភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ (Transformational Leadership)។ ក្រោយពីការសិក្សាលើការរំលឹកទ្រឹស្តី បទដ្ឋានគតិយុត្តិនានាលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្នុងបរិបទកំណែទម្រង់ការអប់រំនៅកម្ពុជា និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍រួចមក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានសំយោគយកខ្លឹមសាររួមចំនួន ៥សមាសភាព ដើម្បីឆ្លងយោបល់គ្រូដឹកនាំ និងការផ្តល់សុពលភាពពីអ្នកជំនាញ (Item-Objective Congruence)ផងដែរ។ សមាសភាពទាំង៥ សម្រាប់គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាគឺ ១) នវានុវត្តន៍ ២) ការដោះស្រាយបញ្ហា ៣) សមត្ថភាពនៃការចែករំលែក ៤) ការចូលរួមសង្គមវប្បធម៌ និង៥) ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ។ សមាសភាគទាំង៤ សម្រាប់កំណត់ពីបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិគឺ ១) ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ៣) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង ៤) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានយកកម្រងសំណួរ ទៅធ្វើតេស្តសាកល្បងប្រមូលទិន្នន័យ ជាមួយគ្រូបង្រៀនដែលមិនឋិតក្នុងចំនួនសំណាក ដើម្បីស្ទង់លើភាពជឿជាក់នៃការប្រើប្រាស់សូចនាករនីមួយៗ។ ជាលទ្ធផលនៃភាពជឿជាក់ លើសូចនាករគឺទទួលបានកម្រិតនៃភាពជឿជាក់ ០.៩៥ (Alpha = 0.95)។ ការរាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងភូមិសាស្ត្រខេត្តបន្ទាយមានជ័យ តម្រូវអោយគ្រឹះស្ថានសិក្សាទាំងអស់ត្រូវបានបិទទ្វារមិនដំណើរការ។ ក្នុងន័យនេះ ការប្រមូលទិន្នន័យបរិមាណវិស័យពីក្រុមគោលដៅទាំង២ គឺតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ដោយរៀបចំកម្រងសំណួរជាលក្ខណៈ Google Form។ កម្រងសំណួរសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ មានជូនភ្ជាប់ក្នុង ឧបសម្ព័ន្ធ "ក" និងឧបសម្ព័ន្ធ "ខ"។

៣.១.១.៣ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ គឺប្រើប្រាស់ក្នុងទម្រង់កម្រងសំណួរ ដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធទៅតាមការឆ្លើយតបក្នុងកម្រិតតួលេខជាក់លាក់។ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ អាចបំពេញតាមរយៈអនឡាញ ឬគូសដោយផ្ទាល់នៅលើកម្រងសំណួរលើប្រធានបទសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធាន

បទខាងលើ គឺមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៥កម្រិត (Likert Scale)។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញគឺប្រើដើម្បីវាស់វែងសូចនាករ វាយតម្លៃលើកម្រិតនៃការបំពេញការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញនៃកម្រងសំនួរនីមួយៗ មាន៥កម្រិត ពីទាបបំផុត(១) ទៅខ្ពស់បំផុត (៥)៖

១ គឺ មិនយល់ស្របខ្លាំង

២ គឺ មិនយល់ស្រប

៣ គឺ យល់ស្របខ្លះ

៤ គឺ យល់ស្រប

៥ គឺ យល់ស្របខ្លាំង

ការបកស្រាយទៅលើការគណនាពិន្ទុ ពីការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីវិភាគលើពិន្ទុមធ្យមភាគនៃសូចនាករនីមួយៗ គឺមានរូបមន្ត **Best (1981)** ដូចខាងក្រោម៖

$$\frac{\text{ពិន្ទុខ្ពស់បំផុត - ពិន្ទុទាបបំផុត}}{\text{លេខរៀងនៃកម្រិត}} = \frac{៥ - ១}{៥} = \frac{៤}{៥} = 0.៨0$$

១.00 — ១.៨0 មានន័យថា មិនយល់ស្របខ្លាំង (Strongly disagree)

១.៨១ — ២.៦0 មានន័យថា មិនយល់ស្រប (Disagree)

២.៦១ — ៣.៤0 មានន័យថា យល់ស្របខ្លះ (Neutral)

៣.៤១ — ៤.២0 មានន័យថា យល់ស្រប (Agree)

៤.២១ — ៥.00 មានន័យថា យល់ស្របខ្លាំង (Strongly agree)

៣.១.១.៤ កម្រងសំណួរ

កម្រងសំណួររៀបចំឡើងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដោយសំយោគចូលគ្នារវាងសូចនាករនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ ដើម្បីបានជាគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា សម្រាប់បង្កើតជាកម្រងសំណួរ។ កម្រងសំណួរត្រូវបានចែកចេញជា ២ប្រភេទ គឺកម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ សម្រាប់ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននេះ គឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។

កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន

កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន គឺប្រើប្រាស់សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ ពីគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ចែកចេញជា ៣ផ្នែកគឺ៖

<u>ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ</u>

មាន៧សំណួរ៖ ១) បង្រៀនថ្នាក់ទី និងមុខវិជ្ជា ២) ទីកន្លែងបម្រើការងារ ៣) ភេទ ៤) អាយុ ៥) កម្រិតវប្បធម៌ ៦) មុខវិជ្ជាឯកទេស និង ៧) បទពិសោធន៍ការងារ។

<u>ផ្នែកទី២៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន</u>

ផ្តោតលើសូចនាករភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ទាញបានជាសូចនាករគន្លឹះចំនួន៥ គឺ ១) នវានុវត្តន៍ ២) ការដោះស្រាយបញ្ហា ៣) សមត្ថភាពនៃការចែករំលែក ៤) ការចូលរួមសង្គមវប្បធម៌ និង៥) ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ និងមានសូចនាកររងសរុបចំនួន ៤៤។ កម្រងសំណួរទាំងនេះ ប្រើប្រាស់ជាឧបករណ៍ដើម្បីទាញបានជាគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានៅផ្នែកទី២នេះ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទៅលើសំណួរស្រាវជ្រាវ។

<u>ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន</u>

ផ្តោតលើសមាសភាគទាំង៤ នៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន គឺ ១) ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ៣) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង ៤) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងមានសូចនារងសរុបចំនួន៣៩។ កម្រងសំណួរនេះប្រើសម្រាប់ជាឧបករណ៍ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមនានាដែលកើតមានឡើងក្នុងពេលអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងនៅកម្រិតសាលារៀន។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ នៅផ្នែកទី៣ ដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទៅលើសំណួរស្រាវជ្រាវ។

កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

<u>ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ</u>

មាន៧សំណួរ៖ ១) ទីកន្លែងបម្រើការងារ ២) បទពិសោធន៍ការងារ ៣) តួនាទី ៤) ភេទ ៥) អាយុ ៦) កម្រិតវប្បធម៌ ៧) មុខវិជ្ជាឯកទេស។

<u>ផ្នែកទី២៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន</u>

ផ្តោតលើសូចនាករភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀន និងបង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ ទាញបានជាសូចនាករគន្លឹះចំនួន៥ គឺ ១) នវានុវត្តន៍ ២) ការដោះស្រាយបញ្ហា ៣) សមត្ថភាពនៃការចែករំលែក ៤) ការចូលរួមសង្គមវប្បធម៌ និង៥) ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ និងមានសូចនាកររងសរុបចំនួន ៤៤។ កម្រងសំណួរទាំងនេះ ប្រើប្រាស់ជាឧបករណ៍ដើម្បីទាញបានជាគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា នៅផ្នែកទី២នេះ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទៅលើសំណួរស្រាវជ្រាវ។

<u>ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន</u>

ផ្តោតលើសមាសភាគទាំង៤ នៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន គឺ ១) ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ៣) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង ៤) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងមានសូចនារងសរុបចំនួន៣៩។ កម្រងសំណួរនេះប្រើសម្រាប់ជាឧបករណ៍សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមនានាដែលកើតមានឡើងក្នុងពេលអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងនៅកម្រិតសាលារៀន។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ នៅផ្នែកទី៣ដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទៅលើសំណួរស្រាវជ្រាវ។

៣.១.១.៥ ការប្រមូលទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ (Data Collection Procedure)

ការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់កិច្ចការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ គឺអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវត្រូវបានទទួលលិខិតអនុញ្ញាតផ្លូវការសម្រាប់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមសាលាគោលដៅនៃគម្រោងស្រាវជ្រាវ រៀបចំ

ដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ មានរយៈពេល១ខែសម្រាប់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមវិទ្យាល័យទាំង៤ ស្ថិតក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានយកលិខិតឧទ្ទេសនាមដែលបានចេញដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ទៅប្រគល់ជូនមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតបំពេញភារកិច្ចក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការងារសម្របសម្រួលផ្សេងៗ។ បន្ទាប់មកទៀត អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានយកលិខិតឧទ្ទេសនាម ជូននាយក ឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីស្នើសុំកិច្ចសហការក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យ និងការងារចាំបាច់ផ្សេងៗ។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ គឺអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។ ស្របតាមបរិបទការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ កម្រងសំណួរត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងទម្រង់ Google form និងផ្ញើជូនទៅក្រុមគោលដៅដើម្បីបំពេញតាមការណែនាំ។ ជាលទ្ធផលនៃការប្រមូលទិន្នន័យសំណាកចំនួន ៨១ ត្រូវបានប្រមូលយកមកដើម្បីធ្វើការវិភាគលើប្រធានបទ (តាមចំនួនកំណត់នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវគឺចំនួន ១៣៥)។

៣.១.១.៦ ការវិភាគទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ (Data Analysis)

កម្រងសំណួរដែលប្រមូលបានពីក្រុមគោលដៅក្នុងការផ្តល់ទិន្នន័យ ត្រូវបានយកមករៀបចំតាមផ្នែករវាងគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការវិភាគទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ។ ការវិភាគទិន្នន័យដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើ៖ ១) ភាគរយ (%) ២) មធ្យមភាគពិន្ទុ (Mean) និង ៣) គម្លាតស្តង់ដា (Standard Deviation)។ សំណួរស្រាវជ្រាវទី១ គឺវិភាគទៅលើកម្រងសំណួរដែលផ្តោតសំខាន់ទៅលើសូចនាករគន្លឹះទាំង៥ នៃគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក និងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២ គឺធ្វើការវិភាគដើម្បីធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងលើសមាសភាគទាំង៤ នៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀន បានកំណត់ជាសូចនាករគន្លឹះចំនួន៤ ដើម្បីសិក្សាទៅលើបញ្ហាប្រឈមនៃការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរដែលមានលក្ខណៈជាពហុជ្រើសរើសទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញនីមួយៗ ក្នុងទម្រង់បិទ និងការផ្តល់មតិយោបល់សម្រាប់ស្វែងរកទិន្នន័យជាធាតុចូលបន្ថែម។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានប្រើប្រាស់កម្មវិធីវិភាគទិន្នន័យ Microsoft Excel ដើម្បីសិក្សាពីភាគ

រយ ពិន្ទុមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដារ ដើម្បីវិភាគទៅលើគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា និងបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

៣.១.២ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមគុណវិស័យ

ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ កាន់តែមានសង្គតិភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងនៃការសិក្សា ទិន្នន័យគុណវិស័យត្រូវបានរៀបចំប្រមូលបន្ថែម ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ទៅលើលទ្ធផលនៃមធ្យមភាពពិន្ទុដែលទទួលបានពីទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ និងបានឆ្លងកាត់ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃពីគ្រូដឹកនាំ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំការសម្ភាស (semi-structured interview) ជាមួយអ្នកចូលរួមពី៤ស្ថាប័ន ចំនួន៨នាក់។ សំណួរសម្ភាសន៍មានទម្រង់ជាសំណួរបើក ដើម្បីសួរទៅភាគីអ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍ ផ្តល់ទិន្នន័យតាមរយៈបទពិសោធន៍ បើកកិច្ចពិភាក្សា និងវិភាគស៊ីជម្រៅទៅលើបញ្ហាដែលបានកើតមានឡើង លើប្រធានបទដែលយកមកសិក្សា។ ការសម្ភាសគឺប្រើប្រាស់ភាសាខ្មែរជាគោល នៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍។ ជាមួយគ្នានេះដែរ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់ការសង្កេត (Observation protocol) ក្នុងពេលធ្វើការសម្ភាសផងដែរ។

៣.១.២.១ អ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍ (Key informants)

អ្នកចូលរួមក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍មានចំនួន ៨នាក់ (ស្រី ១នាក់) ទៅលើក្រុមគោលដៅចំនួន៤ គឺៈ ១) មន្ត្រីគ្រប់គ្រងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ២) មន្ត្រីគ្រប់គ្រងទទួលបន្ទុកគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ៣) មន្ត្រីគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា និង ៤) អ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើសអ្នកចូលរួមតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ និងមានគោលបំណងច្បាស់លាស់ (Purposive Sampling) ដោយផ្តោតលើចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ការងារក្នុងវិស័យអប់រំ។

តារាង៣.៣ ៖ អ្នកចូលរួមផ្តល់សម្ភាសន៍

ល.រ	ស្ថាប័ន	តួនាទី	ចំនួន
១	មន្ទីរអប់រំខេត្ត	មន្ត្រីគ្រប់គ្រង	២ នាក់
២	អ្នកទទួលបន្ទុកគម្រោង	មន្ត្រីគ្រប់គ្រងទទួលបន្ទុកគម្រោង	២ នាក់
៣	នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា	មន្ត្រីគ្រប់គ្រង	១ នាក់
៤	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	អ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ	៣ នាក់
សរុប			៨ នាក់

លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកចូលរួមពីមន្ទីរអប់រំខេត្ត៖

- បំពេញការងារក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងមន្ទីរអប់រំខេត្ត
- មានកម្រិតសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់លើមុខជំនាញគ្រប់គ្រង
- មានបទពិសោធក្នុងការបំពេញការងារនៅមន្ទីរអប់រំខេត្តរយៈពេលចាប់ពី ៨ឆ្នាំឡើងទៅ
- មានបទពិសោធលើការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងជាពិសេសការបំពេញការងារជាមួយនាយកសាលារៀន
- សមាជិកនៅក្នុងគម្រោងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនថ្នាក់មន្ទីរអប់រំខេត្ត។

លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកចូលរួមពីអ្នកទទួលបន្ទុកគម្រោង៖

- បំពេញការងារនៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងទទួលបន្ទុកគម្រោងទៅតាមតំបន់អប់រំ
- មានកម្រិតសញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
- មានបទពិសោធក្នុងការបំពេញការងារក្នុងការងារអប់រំរយៈពេលចាប់ពី ៨ឆ្នាំឡើងទៅ
- មានសមត្ថភាព និងបទពិសោធគ្រប់គ្រាន់លើការអនុវត្តគម្រោងភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលា
- បានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនទៅលើការងាររបស់គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា។

លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកចូលរួមពីនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា៖

- បំពេញការងារនៅនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សានៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- មានកម្រិតសញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

- មានបទពិសោធក្នុងការបំពេញការងារនៅនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សារយៈពេលចាប់ពី ៨ឆ្នាំឡើងទៅ
- មានបទពិសោធក្នុងការបំពេញការងារជាមួយគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា
- មានបទពិសោធលើការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងនៅក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួន

លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកចូលរួមពីអ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ៖

- មានមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- មានកម្រិតសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬសញ្ញាបត្របណ្ឌិត
- មានបទពិសោធក្នុងការបំពេញការងារក្នុងការងារអប់រំរយៈពេលលើសពី ៥ឆ្នាំ
- ជាអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើការងារគ្រប់គ្រងអប់រំ។

ព័ត៌មានដែលប្រមូលបានគឺឆ្លុះបញ្ចាំងពីការយល់ឃើញរបស់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងកម្រិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ ថ្នាក់ជាតិ និងក្រុមឯកទេសមានបទពិសោធខ្ពស់លើការងារអប់រំទៅលើគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង។

៣.១.២.២ នីតិវិធីនៃការសម្ភាសន៍ (Interview protocol)

អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើសំណួរសម្ភាសន៍ សម្រាប់សំណួរស្រាវជ្រាវទី១ ដោយផ្តោតទៅលើខ្លឹមសារនៃសមាសភាគទាំង៥ ពីកម្រងសំណួរក្នុងបរិមាណវិស័យ ដែលរួមមាន៖ ១) នវានុវត្តន៍ ២) ការដោះស្រាយបញ្ហា ៣) សមត្ថភាពនៃការចែករំលែក ៤) ការចូលរួមសង្គមវប្បធម៌ និង ៥) ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ។ សំណួរសម្ភាសន៍ សម្រាប់សំណួរស្រាវជ្រាវទី២ ផ្តោតទៅលើសមាសភាគទាំង៤ របស់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយផ្អែកលើលទ្ធផល (School-Based Management)៖ ១) ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀននិងរៀន ៣) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និង ៤) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ សំណួរសម្ភាសន៍ មានជូនភ្ជាប់ក្នុង ឧបសម្ព័ន្ធ "គ" និងឧបសម្ព័ន្ធ "ឃ"។

៣.១.២.៣ ការប្រមូលទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ (Data Collection Procedure)

ការប្រមូលទិន្នន័យតាមគុណវិស័យគឺ ប្រើប្រាស់ការសម្ភាស និងមានសំណួរគោលសំខាន់ៗ ទាក់ទងទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ និងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានជូនលិខិតស្នើសុំសម្ភាសន៍ជាមួយក្រុមគោលដៅ ដោយបញ្ជាក់ពីពេលវេលា និងបង្ហាញសំណួរគោលជាមុន ដើម្បីអាចផ្តល់

ទិន្នន័យ និងពិភាក្សាលើចំណុចរួមអំឡុងពេលសម្ភាសន៍។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់ការសម្ភាសតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ (Zoom or Google Meet) លើក្រុមគោលដៅទាំង៤ និងប្រើប្រាស់សំណួរបើកចំហបន្ថែមទៅលើសំណួរគោល ដើម្បីទទួលបានការយល់ដឹងទូលំលាយ ក្នុងពេលធ្វើការសម្ភាស។ អ្នកស្រាវជ្រាវធ្វើការសង្កេតទៅលើការផ្តល់ចម្លើយទាំងអស់របស់ក្រុមគោលផងដែរ។ មុននឹងធ្វើការសម្ភាសអ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រាប់ពីវត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវទៅដល់អ្នកចូលរួម ឱ្យបានជ្រាបជាមុន និងទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការសម្ភាស គឺប្រើប្រាស់សម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះតែម្យ៉ាងប៉ុណ្ណោះ។ អ្នកស្រាវជ្រាវយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់ កត់ត្រា និងបានស្នើសុំការថតសម្លេងលើដំណើរការនៃកិច្ចសម្ភាសន៍។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានចុះកូដ ពេលទទួលបានទិន្នន័យពីការសម្ភាសនីមួយៗ ទុកសម្រាប់ធ្វើការវិភាគតាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់ច្បាស់លាស់។

៣.១.២.៤ ការវិភាគទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ (Data Analysis)

ក្រោយពីបានប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈសម្ភាសន៍រួចមក ទិន្នន័យគុណវិស័យត្រូវបានយកមករៀបចំវិភាគ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាស់លាស់ ដោយការចាប់បណ្តុំនៃពាក្យលើអថេរគោលតាមប្រភេទនៃសំណួរនីមួយៗ និងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលគំនិតចម្បងៗ ពីអ្នកផ្តល់ទិន្នន័យ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកត់ត្រារាល់ពាក្យសម្តីដែលអ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍បានផ្តល់ឱ្យ ហើយទិន្នន័យដែលបានមកនោះដែរ អ្នកស្រាវជ្រាវមានការគិតដោយប្រុងប្រយ័ត្នដើម្បីវិភាគក្នុងការកំណត់គោលគំនិតសំខាន់ (Themes)។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានកត់ត្រាទិន្នន័យពីការធ្វើសម្ភាសន៍ ទៅតាមផ្នែកនៃសំណួរស្រាវជ្រាវទី១ និងទី២។ ការរៀបចំត្រូវបានអនុវត្តទៅតាមជំហាន ដូចជា៖ ១) រៀបចំទៅលើទិន្នន័យប្រមូលបានតាមរយៈការថតចម្លងបទសម្ភាសន៍ ការបកប្រែទិន្នន័យ ការកត់ត្រាព័ត៌មានលម្អិត និងការកំណត់ខ្លឹមសារ (Transcript) ២) កំណត់ក្របខណ្ឌនៃការវិភាគទិន្នន័យ ដោយធ្វើការដាក់កូដទិន្នន័យក្នុងគម្រោងវិភាគ ដាក់សញ្ញា និងកំណត់ទិន្នន័យ (Coding and Consolidation) ៣) សំយោគក្របខណ្ឌនៃគោលគំនិតរួម (Themes) តាមរយៈការវិភាគពិពណ៌នាដោយផ្អែកលើក្របខណ្ឌ (Content analysis) ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវគំរូភាពជាអ្នក

ដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

៣.២ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យ នៅតាមក្រុមគោលដៅដែលបានកំណត់នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវប្រធានបទ។ លិខិតឧទ្ទេសនាមសម្រាប់បំពេញបេសកកម្ម ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងបានប្រគល់ជូនទៅតាមអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ គឺអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រាប់ពីគោលបំណងច្បាស់លាស់ និងរក្សាការសម្ងាត់នៃការផ្តល់ទិន្នន័យលើកម្រងសំណួរ ក៏ដូចជាសំណួរសម្ភាសន៍។ ទិន្នន័យដែលបានផ្តល់តាមបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យនេះ គឺសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងគោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ការផ្តល់ទិន្នន័យពីក្រុមគោលដៅគឺក្នុងលក្ខខណ្ឌពេញចិត្ត មានការចូលរួមទាំងអស់គ្នាក្នុងការសហការគ្នា និងផ្តល់ព័ត៌មានដោយឈរលើភាពពិតប្រាកដ និងបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងទៅលើការងារអប់រំ។

ជំពូកទី៤

លទ្ធផល និងពិភាក្សា

ការបកស្រាយ និងការពិភាក្សាទៅលើទិន្នន័យទទួលបានពីបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ ពីគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ប្រធានបទសិក្សាពី "គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ" ត្រូវបានលើកយកមកវិភាគ និងសំយោគ ស្របទៅតាមគោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវចំនួនពីរគឺ សិក្សាស្វែងយល់ពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងសិក្សាស្វែងយល់ពីបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

៤.១ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅ

នៅក្នុងផ្នែកនេះ មានបង្ហាញព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដែលជាសំណាកស្រាវជ្រាវទាំងអស់ មានព័ត៌មានលម្អិតពី កម្រិតថ្នាក់ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ បទពិសោធន៍ការងារ ដូចនឹងមានបង្ហាញជូននូវផ្នែកខាងក្រោមនេះ។

៤.១.១ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន

តាមទិន្នន័យ បានទទួលពីគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនថ្នាក់ទី៧ មានចំនួន ៣០% ថ្នាក់ទី៨ មាន ៣១% និងថ្នាក់ទី៩ មាន ៣៩%។ ក្នុងនោះ ៤៩% ជាអ្នកគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៦១% មានអាយុលើសពី ៣៥ឆ្នាំ ១៨% មានអាយុចន្លោះពី ៣១ ដល់ ៣៥ឆ្នាំ និងមានអាយុចន្លោះពី ២៦ ដល់ ៣០ឆ្នាំ មាន ១៧%។ គ្រូបង្រៀនបានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រចំនួន ៦៥% និងបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ចំនួន ៣% និងបញ្ចប់ត្រឹមថ្នាក់ទី១២ មានចំនួន ២៥%។ គ្រូបង្រៀនមានបទពិសោធន៍លើសពី ១៥ឆ្នាំ មាន ៥៤% ចន្លោះពី ១១ ដល់ ១៥ឆ្នាំ មាន ២៤% ចន្លោះពី ៦ ដល់ ១០ ឆ្នាំ មាន ១៧% និងចំនួន ៦% ដែលមានបទពិសោធន៍ត្រឹមពី ១ ដល់ ៥ឆ្នាំ។ (ជូនភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ "ង")

៤.១.២ ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

តាមទិន្នន័យ បានទទួលពីគណៈគ្រប់គ្រងបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនមានបទពិសោធន៍ការងារ ចន្លោះពី ៦ ដល់ ១០ឆ្នាំ មានចំនួន ១០% ចន្លោះពី ១១ ដល់ ១៥ឆ្នាំ មាន២០% និងលើសពី ១៥ឆ្នាំ មាន ៧០%។ គណៈគ្រប់គ្រងទាំងអស់ជាភេទប្រុស មានបទពិសោធន៍ចន្លោះពី ១ ដល់ ៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៣០% ចន្លោះពី១១ ដល់ ១៥ឆ្នាំ ចំនួន៣០% និងចាប់ពី ១៥ឆ្នាំឡើងមាន ២០%។ គណៈគ្រប់គ្រងមានអាយុ ចាប់ពី៤០ ឆ្នាំឡើង មាន ៩០% អាយុចន្លោះពី ៣៦ ដល់៤០ឆ្នាំ មាន ១០% និងបានបញ្ចប់ថ្នាក់ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ចំនួន ៤០% និង៥០% បានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ។ (ជូនភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ "ង")

៤.២ គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន

៤.២.១ ទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ផ្តល់ជូននាយកសាលា គ្រូបង្រៀន សិស្សានុសិស្ស និងអាណាព្យាបាលចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងលើដំណើរការនៃការអប់រំឱ្យបានល្អប្រសើរ និងការទទួលខុសត្រូវដើម្បីមានលទ្ធភាពបង្កើតបាននូវបរិយាកាសសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ តារាងទិន្នន័យខាងក្រោមនេះ បានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា៖

តារាង៤.១ ៖ នវានុវត្តន៍

ល.រ	នវានុវត្តន៍	គ្រូបង្រៀន			គណៈគ្រប់គ្រង		
		មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តងដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	នាយក ប្រើធនធានដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងជួយគាំទ្រដល់ការបង្កើតថ្មី	3.96	0.64	ល្អ	4.00	0.82	ល្អ
២	នាយក ប្រើប្រាស់ធនធានបានអស់លទ្ធភាព និងមានលទ្ធភាពកៀរគរធនធានសម្ភារៈនិងថវិកាសម្រាប់អភិវឌ្ឍសាលារៀន	3.93	0.72	ល្អ	4.30	0.48	ល្អណាស់

៣	នាយក រៀបចំបន្ទប់ពិសោធន៍សម្រាប់ថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រពិត និងអនុវត្តលើប្រព័ន្ធ ICT សម្រាប់ការរៀននិងបង្រៀន	4.03	0.63	ល្អ	3.70	0.67	ល្អ
៤	នាយក បញ្ជ្រាបការអនុវត្តតាមគោលនយោបាយអប់រំស្នែមនៅក្នុងសាលារៀនដើម្បីចូលរួមកសាងសង្គមឌីជីថល	3.85	0.62	ល្អ	3.80	0.63	ល្អ
៥	នាយក រៀបចំគម្រោងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	4.11	0.64	ល្អ	4.40	0.70	ល្អណាស់
៦	នាយក រៀបចំផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃទៅលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	3.99	0.60	ល្អ	4.10	0.57	ល្អ
៧	នាយកលើកទឹកចិត្តដល់ការគិតឡើងវិញស្តីពីគំនិតថ្មីៗដែលពុំធ្លាប់ចោទសួរពីមុន	3.75	0.73	ល្អ	3.60	0.70	ល្អ
៨	នាយក បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបណ្តាញសង្គមដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន ឆ្លើយតបបច្ចុប្បន្នភាព	4.17	0.63	ល្អ	4.40	0.70	ល្អណាស់
៩	នាយក បានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាប្រចាំទៅលើបញ្ហាប្រឈមរបស់សាលារៀនទៅតាមត្រីមាសនីមួយៗ នៃឆ្នាំសិក្សា	4.04	0.64	ល្អ	3.90	0.74	ល្អ
១០	នាយក មានភាពដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយភាពបត់បែន និងច្នៃប្រឌិតឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពនៃបរិយាកាសសិក្សា	4.11	0.57	ល្អ	4.40	0.52	ល្អណាស់
សរុប		**3.99**	**0.65**	**ល្អ**	**4.06**	**0.69**	**ល្អ**

តាមតារាង៤.១ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **នវានុវត្តន៍របស់នាយកសាលា** ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៩)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "នាយកបានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបណ្តាញសង្គមដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានឆ្លើយតបបច្ចុប្បន្នភាព" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១៧)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេ គឺ "នាយក លើកទឹកចិត្តដល់ការគិតឡើងវិញស្តីពីគំនិតថ្មីៗ ពុំធ្លាប់ចោទសួរពីមុនៗ" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៧៥)។

គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **នវានុវត្តន៍របស់នាយកសាលា** ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០៦)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺៈ "នាយក រៀបចំគម្រោងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន", "នាយក បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបណ្តាញសង្គមដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានឆ្លើយតបបច្ចុប្បន្នភាព", និង "នាយក មានភាពដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយភាពបត់បែន និងច្នៃប្រឌិតឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពនៃបរិយាកាសសិក្សា" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៤០) ស្មើៗគ្នា។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "នាយក លើកទឹកចិត្តដល់ការគិតឡើងវិញស្តីពីគំនិតថ្មីៗដែលពុំធ្លាប់ចោទសួរពីមុនៗ" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៦០)។

តារាង៤.២ ៖ ការដោះស្រាយបញ្ហា

ល.រ	ការដោះស្រាយបញ្ហា	គ្រូបង្រៀន			គណៈគ្រប់គ្រង		
		មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	នាយក មានភាពបត់បែន និងវៃឆ្លាតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាតាមលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ (ធ្វើអង្កេត សាកសួរ យោងតាមសម្មតិកម្មដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្ត)	4.03	0.61	ល្អ	4.20	0.79	ល្អ
២	នាយក មានការគិត និងវិភាគបែបយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា	4.04	0.64	ល្អ	4.30	0.48	ល្អណាស់
៣	នាយក មានតម្លាភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងសាលារៀន	4.03	0.63	ល្អ	4.20	0.79	ល្អ
៤	នាយក មានការគិតគូរទៅលើគោលការណ៍សីលធម៌ និងផលវិបាកក្នុងការសម្រេចចិត្ត	4.13	0.63	ល្អ	4.30	0.67	ល្អណាស់
៥	នាយក បានយកចិត្តទុកដាក់អំពីភាពចាំបាច់នៃទំនុកចិត្តគ្នា និងកិច្ចសហការការងារ	4.08	0.69	ល្អ	4.50	0.71	ល្អណាស់

៦	នាយក ស្វែងរកទស្សនៈវិស័យផ្សេងៗគ្នា នៅពេលដោះស្រាយបញ្ហាដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ	4.06	0.61	ល្អ	4.10	0.74	ល្អ
៧	នាយក ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើរាល់បញ្ហា ដែលជាកង្វល់របស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ	4.03	0.70	ល្អ	4.30	0.82	ល្អណាស់
៨	នាយក ធានាចំពោះលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូថារាល់ឧបសគ្គនិងបញ្ហាត្រូវបានដោះស្រាយ	4.03	0.68	ល្អ	4.30	0.67	ល្អណាស់
៩	នាយក អនុវត្តនូវវប្បធម៌សន្តិភាពនៅក្នុងអង្គភាពដោយឈរលើការសម្របសម្រួលខ្ពស់	4.18	0.68	ល្អ	4.40	0.70	ល្អណាស់
១០	នាយក ដោះស្រាយបញ្ហាដោយឈរលើមូលដ្ឋានក្របខណ្ឌចំណេះដឹង ភាពអត់ធ្មត់ និងការពិចារណាខ្ពស់	4.24	0.69	ល្អណាស់	4.40	0.52	ល្អណាស់
សរុប		**4.08**	**0.66**	**ល្អ**	**4.30**	**0.67**	**ល្អណាស់**

តារាង៤.២ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការដោះស្រាយរបស់នាយកសាលា** ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០៨)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "នាយក ដោះស្រាយបញ្ហាដោយឈរលើមូលដ្ឋានក្របខណ្ឌចំណេះដឹង ភាពអត់ធ្មត់ និងការពិចារណាខ្ពស់" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៤)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេមានបីគឺ ១)"នាយក មានតម្លាភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងសាលារៀន" ២)"នាយក ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើរាល់បញ្ហា ដែលជាកង្វល់របស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ" និង៣)"នាយក ធានាចំពោះលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ថារាល់ឧបសគ្គនិងបញ្ហាត្រូវបានដោះស្រាយ" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០៣)។

គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការដោះស្រាយរបស់នាយកសាលា** ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "នាយក បានយកចិត្តទុកដាក់អំពីភាពចាំបាច់នៃទំនុកចិត្តគ្នា និងកិច្ចសហការការងារ" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=

៤.៥០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "នាយក ស្វែងរកទស្សនៈវិស័យផ្សេងៗគ្នា នៅពេលដោះស្រាយបញ្ហាដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១០)។

តារាង៤.៣ ៖ សមត្ថភាពចែករំលែក

ល.រ	សមត្ថភាពចែករំលែក	គ្រូបង្រៀន			គណៈគ្រប់គ្រង		
		មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	នាយក បានបណ្តុះបណ្តាលអ្នកបន្តវេនតាមរយៈការចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងផ្តល់ឱកាសរៀនធ្វើស្វ័យសម្រេចចិត្ត	3.94	0.67	ល្អ	4.20	0.63	ល្អ
២	នាយក បានចែករំលែកចំណេះដឹងទៅដល់គ្រប់បុគ្គលដែលនៅជុំវិញខ្លួនក្នុងសាលារៀន	4.07	0.72	ល្អ	4.60	0.52	ល្អណាស់
៣	នាយក បានបង្កឱកាសដល់ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំតាមក្រុម	4.11	0.64	ល្អ	4.00	0.82	ល្អ
៤	នាយក បានផ្តល់ជាគំនិតនៃរបៀបបំពេញការងារឲ្យបានជោគជ័យ	4.07	0.64	ល្អ	4.40	0.52	ល្អណាស់
៥	នាយក មានសមត្ថភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានបុគ្គលិកប្រកបដោយតម្លាភាព និងមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់	4.06	0.67	ល្អ	4.00	0.94	ល្អ
៦	នាយក បានលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដល់បុគ្គលិកនៅក្នុងសាលារៀន	4.04	0.71	ល្អ	4.40	0.52	ល្អណាស់
៧	នាយក បានផ្តល់ឱកាសឱ្យបុគ្គលិកនៅក្នុងសាលារៀនចែករំលែកគំនិតនវានុវត្តន៍ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតសម្រាប់អភិវឌ្ឍសាលារៀន	4.10	0.68	ល្អ	4.30	0.67	ល្អណាស់
៨	នាយក មានតម្លាភាពក្នុងការចែករំលែកចំណេះដឹង និងបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកនៅក្នុងសាលារៀន	4.04	0.69	ល្អ	4.40	0.52	ល្អណាស់
៩	នាយក បានចូលរួមក្នុងកិច្ចការកសាងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងសាលារៀន	4.11	0.64	ល្អ	4.10	0.32	ល្អ
សរុប		**4.06**	**0.67**	**ល្អ**	**4.27**	**0.63**	ល្អណាស់

តារាង៤.៣ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **សមត្ថភាពចែករំលែករបស់នាយកសាលា** ទទួលបានពិន្ទុយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ = ៤.០៦)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "នាយក បានបង្កឱកាសដល់ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំតាមក្រុម" និង "នាយក បានចូលរួមក្នុងកិច្ចការកសាងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងសាលារៀន" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១១)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "នាយក បានបណ្តុះបណ្តាលអ្នកបន្តវេន តាមរយៈការចែករំលែកបទពិសោធន៍និងផ្តល់ឱកាសរៀនធ្វើស្វ័យសម្រេចចិត្ត" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៤)។

គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **សមត្ថភាពចែករំលែករបស់នាយកសាលា** ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៧)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "នាយក បានចែករំលែកចំណេះដឹងទៅដល់គ្រប់បុគ្គលដែលនៅជុំវិញខ្លួនក្នុងសាលារៀន" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៦០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "នាយក បានបង្កឱកាសដល់ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំតាមក្រុម" និង "នាយក មានសមត្ថភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានបុគ្គលិកប្រកបដោយតម្លាភាព និងមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០០)។

តារាង៤.៤ ៖ ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌

ល.រ	ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌	គ្រូបង្រៀន			គណៈគ្រប់គ្រង		
		មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	នាយក បានរួមចំណែកក្នុងកិច្ចការនានា របស់សហគមន៍-សង្គម	4.11	0.77	ល្អ	4.20	0.63	ល្អ
២	នាយក បានកសាងវប្បធម៌អប់រំដោយប្រយោលនៅក្នុងសហគមន៍	3.73	0.70	ល្អ	4.00	0.00	ល្អ
៣	នាយក បានចូលរួមក្នុងការស្វែងរកមូលនិធិសម្រាប់សាលារៀនក្នុងការចូលរួមការងារសង្គម	3.97	0.70	ល្អ	4.20	0.63	ល្អ

៤	នាយក បានស្វែងរកមូលនិធិសម្រាប់ឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកអប់រំជួបការលំបាក	3.68	0.69	ល្អ	3.70	0.67	ល្អ
៥	នាយក បានជំរុញតួនាទីគ្រូបង្រៀនក្នុងសហគមន៍ និងកិច្ចគាំទ្រការសិក្សា តាមរយៈសកម្មភាពផ្សេងៗ	3.87	0.75	ល្អ	3.80	0.63	ល្អ
៦	នាយក បានបំផុសតួនាទីនៃការអប់រំនៅតាមផ្ទះក្នុងយុគសម័យឌីជីថល	4.13	0.70	ល្អ	4.00	0.67	ល្អ
៧	នាយក មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ អង្គការដៃគូ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ	4.14	0.70	ល្អ	4.20	0.79	ល្អ
៨	នាយក មានកិច្ចសហការគ្នាល្អរវាងសាលាក្នុងភូមិសិក្សា ការិយាល័យអប់រំក្រុងស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត	4.23	0.68	ល្អណាស់	4.30	0.67	ល្អណាស់
សរុប		**3.98**	**0.73**	**ល្អ**	**4.05**	**0.63**	**ល្អ**

តារាង៤.៤ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌របស់នាយកសាលា** ទទួលបានពិន្ទុយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ = ៣.៩៨)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "នាយក មានកិច្ចសហការគ្នាល្អរវាងសាលាក្នុងភូមិសិក្សា ការិយាល័យអប់រំស្រុក ក្រុង និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៣)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "នាយក បានស្វែងរកមូលនិធិសម្រាប់ឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកអប់រំជួបការលំបាក" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៦៨)។

គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌របស់នាយកសាលា** ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០៥)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "នាយក មានកិច្ចសហការគ្នាល្អរវាងសាលាក្នុងភូមិសិក្សា ការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "នាយក បានស្វែងរកមូលនិធិសម្រាប់ឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកអប់រំជួបការលំបាក" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៧០)។

តារាង៤.៥ ៖ ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ

ល.រ	ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ	គ្រូបង្រៀន			គណៈគ្រប់គ្រង		
		មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	នាយក បានបំពេញកិច្ចការងារដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពពិតប្រាកដ	4.24	0.64	ល្អណាស់	4.50	0.53	ល្អណាស់
២	នាយក មានមនសិការវិជ្ជាជីវៈក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការការងារ	4.34	0.70	ល្អណាស់	4.40	0.70	ល្អណាស់
៣	នាយក មានមោទនភាពក្នុងការជាប់ពាក់ព័ន្ធ បំពេញការងារជាមួយគ្រូ	4.14	0.62	ល្អ	4.30	0.67	ល្អណាស់
៤	នាយក បង្ហាញពីសុទិដ្ឋិនិយម ចំពោះការអនុវត្តការងារនៅពេលអនាគត	4.14	0.76	ល្អ	4.30	0.67	ល្អណាស់
៥	នាយក លះបង់ខ្ពស់ដើម្បីការពារប្រយោជន៍របស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ	4.15	0.67	ល្អ	4.10	0.74	ល្អ
៦	នាយក បានសម្របសម្រួលការងារភាពជាដៃគូជាមួយសកម្មភាពសាលារៀន និងសហគមន៍	4.18	0.64	ល្អ	4.40	0.52	ល្អណាស់
៧	នាយក មានភាពជឿជាក់ និងទំនុកចិត្តលើការងាររបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការសម្រេចចក្ខុវិស័យរបស់សាលា	4.07	0.57	ល្អ	4.20	0.63	ល្អ
សរុប		**4.18**	**0.66**	**ល្អ**	**4.31**	**0.63**	**ល្អណាស់**

តារាង៤.៥ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ឥរិយាបថនៃការអនុវត្តកិច្ចការរបស់នាយកសាលា** ទទួលបានពិន្ទុយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ = ៤.១៨)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "នាយក មានមនសិការវិជ្ជាជីវៈក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការការងារ" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣៤)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "នាយក មានភាពជឿជាក់ និងទំនុកចិត្តលើការងាររបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការសម្រេចចក្ខុវិស័យរបស់សាលា" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០៧)។

គណៈគ្រប់គ្រងបាន ផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ឥរិយាបថនៃការអនុវត្តកិច្ចការរបស់នាយកសាលា** ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣១)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "នាយក បានបំពេញកិច្ចការងារដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពពិតប្រាកដ" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៥០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "នាយក លះបង់ខ្ពស់ដើម្បីការពារប្រយោជន៍របស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១០)។

៤.២.២ ទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ

នវានុវត្តន៍ គឺជារបៀបបំពេញការងារមួយនាំឆ្ពោះទៅរកការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាននៅតាមអង្គភាព ឬស្ថាប័នអ្វីមួយ។ សាលារៀនទាមទារឱ្យមានអ្នកដឹកនាំដែលមានគំនិតនវានុវត្តន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀនឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់សិស្ស អាណាព្យាបាល សហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។ ទិន្នន័យទទួលបានពីការសម្ភាសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ ភាគច្រើនបានលើកឡើងថា ៖

"......នវានុវត្តន៍របស់នាយកសាលា គឺការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយក បង្កើនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពលើការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងជាកត្តាជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទម្លាប់ធ្វើការនៅក្នុងអង្គភាព ក្នុងគោលបំណងបង្កើតឱ្យមានភ្នាក់ងារផ្លាស់ប្តូរនៅកម្រិតសាលារៀន គឺគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូបង្រៀន......"

(KI#1,2,3,4,5,6)

"......នវានុវត្តន៍របស់នាយកសាលា គឺការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ដោយបានកំណត់ពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម មានស្វ័យភាពក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើការងារបច្ចេកទេស ការវិភាគ និងមានគំនិតជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបំពេញការងារ......"

(Expert#1,2)

សមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារបស់នាយកសាលាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការកសាងទំនាក់ទំនងល្អរវាងបុគ្គលិកនៅក្នុងសាលារៀន ក៏ដូចជាធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវដំណើរការនៃការងាររៀន និងបង្រៀនផងដែរ។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការសម្ភាសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ ភាគច្រើនបានលើកឡើងថា ៖

"......បំណិនក្នុងការវិភាគបញ្ហា មានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ផ្អែកលើភស្តុតាងនិងឈរលើហេតុផលក្នុងការសម្រេចចិត្តវិនិច្ឆ័យទៅលើការងារកិច្ចការអ្វីមួយ បំណិនក្នុងការទំនាក់ទំនង និងបំណិនលើការងារសម្របសម្រួល គឺបានបង្ហាញពីសមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារបស់នាយកសាលាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងតម្លាភាពនៅក្នុងអង្គភាព......"

(KI#1,2,3,4,5,6)

"......មានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ មានចំណេះដឹងជាមូលដ្ឋានក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា និងមានយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការសម្របសម្រួលបញ្ហា ជាកត្តាជំរុញឱ្យសមត្ថភាពនៃការដោះស្រាយបញ្ហារបស់នាយកសាលាមានប្រសិទ្ធភាព ប្រកបដោយតម្លាភាព និងយុត្តិធម៌នៅក្នុងសាលារៀន...... "

(Expert#1,2)

នាយកសាលាត្រូវតែបង្កើតឱ្យមានវប្បធម៌ចែករំលែកនៅក្នុងសាលារៀន ផ្តោតលើចំណេះដឹងថ្មីៗ បទពិសោធថ្មីៗ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន ក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលជាវិជ្ជមានលើការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្ស។ ទិន្នន័យទទួលបានពីការសម្ភាសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ ភាគច្រើនបានលើកឡើងថា ៖

"......មានផែនការច្បាស់លាស់លើការប្រជុំបច្ចេកទេសរវាងគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូតាមមុខវិជ្ជាគឺជាឥរិយាបថវិជ្ជមានក្នុងការបង្ហាញឱ្យឃើញពីវប្បធម៌ចែករំលែកនៅក្នុងសាលារៀនមួយ។ គ្រូបង្គោលបានដើរតួនាទីយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្ទេរចំណេះដឹង បទពិសោធ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនពីគ្រូបង្រៀនម្នាក់ទៅម្នាក់ទៀត......"

(KI#1,2,3,4,5,6)

"......ការបង្កើតសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សា តាមរយៈការបង្កើតឱ្យមានក្រុមគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងក្រុមគ្រូឧទ្ទេស ក្នុងគោលបំណងរៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមកតាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំងលើការបំពេញការងារ និងអនុវត្តការប្រជុំបច្ចេកទេសបានទៀងទាត់ គឺជាវប្បធម៌ចែករំលែកមួយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព......"

(Expert#1,2)

សាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍទៅបានលុះត្រាណាមានការរួមចំណែកពីសហគមន៍ និងអជ្ញាធរមូលដ្ឋាន រួមជាមួយនឹងការគាំទ្ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ នាយកសាលាត្រូវមានបំណិនទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ ក៏ដូចជាភាគីពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីគាំទ្រក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ទិន្នន័យទទួលបានពីការសម្ភាសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ ភាគច្រើនបានលើកឡើងថា ៖

"......ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌របស់នាយកសាលាបានកសាងទំនាក់ទំនងល្អរវាងសាលារៀន និងសហគមន៍។ ផ្ដើមចេញពីកាយវិការនេះសាលារៀននឹងមានលទ្ធភាពកៀរគរធនធានថវិកា ក៏ដូចជាធនធានសម្ភារៈ សម្រាប់យកបម្រើជាប្រយោជន៍នៅក្នុងសាលារៀនដោយឈរលើគោលការណ៍គណនេយ្យភាព និងតម្លាភាពរវាងសាលារៀនចំពោះសហគមន៍......"

(KI#1,2,3,4,5,6)

"......ការមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសិស្ស គ្រូបង្រៀន អាណាព្យាបាល សហគមន៍ និងការបំពេញការងារប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលាជាបំណិនមួយក្នុងការចូលរួមកិច្ចការសង្គមវប្បធម៌ និងផ្ដល់ជាកាលានុវត្តភាពក្នុងការទាញយកផលប្រយោជន៍ជាវិជ្ជមានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន......"

(Expert#1,2)

ឥរិយាបថនៃការអនុវត្តកិច្ចការរបស់នាយក បង្ហាញឱ្យឃើញពីវឌ្ឍនភាពនៅក្នុងសាលារៀន តាមរយៈការបំពេញការងារលើការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការសម្ភាសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ ភាគច្រើនបានលើកឡើងថា ៖

"......ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការរបស់នាយកសាលាគឺការមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ មានមនសិការវិជ្ជាជីវៈក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយក្រមសីលធម៌។ ទំនាក់ទំនងល្អ និងការបំពេញការងារឈរលើស្មាតីក្រុមជាឥរិយាបថវិជ្ជមានរបស់នាយក និងមានលទ្ធភាពទាក់ទាញអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ និងអជ្ញាធរមូលដ្ឋានឱ្យមកចូលរួមសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនផងដែរ......"

(KI#1,2,3,4,5,6)

"......គំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ក្នុងការបំពេញការងារ និងសមត្ថភាពក្នុងការកៀរគរថវិកាពីសហគមន៍ដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន ជាឥរិយាបថនៃការអនុវត្តកិច្ចការរបស់នាយកសាលា។ នាយកសាលាត្រូវមានការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ពិសេសផ្តោតលើការងាររៀននិងបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់រៀនដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស......"

(Expert#1,2)

៤.៣ ការពិភាក្សាគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា

ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងការធានាបាននូវភាពជោគជ័យ នៃស្ថាប័នអប់រំក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន បានអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបានល្អ នោះសាលារៀននឹងទទួលបាននូវគុណភាពអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងមានភាពល្អប្រសើរលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្ស។ សមត្ថភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយក រួមចំណែកក្នុងការបង្កើតឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំដល់សហគមន៍ និងកំណែទម្រង់ការអប់រំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាផងដែរ។ គុណភាពនាយក និងគុណភាពគ្រូបង្រៀន ជាកត្តាកំណត់នៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា (SEIP) ត្រូវមានគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនច្បាស់លាស់ ដើម្បីអោយដំណើរការនៃការអនុវត្តគម្រោងទទួលបានជោគជ័យ និងឆ្លើយតបទៅនឹងការអប់រំបរិយាបន្នផងដែរ។

តារាង៤.៦ ៖ សរុបពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ឆ្លើយតបពីគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងគណៈគ្រប់គ្រង

ល.រ	បរិយាយ	គ្រូបង្រៀន			គណៈគ្រប់គ្រង		
		មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	នវានុវត្តន៍	3.99	0.65	ល្អ	4.06	0.69	ល្អ
២	ការដោះស្រាយបញ្ហា	4.08	0.66	ល្អ	4.30	0.67	ល្អណាស់
៣	សមត្ថភាពចែករំលែក	4.06	0.67	ល្អ	4.27	0.63	ល្អណាស់
៤	ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌	3.98	0.73	ល្អ	4.05	0.63	ល្អ
៥	ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ	4.18	0.66	ល្អ	4.31	0.63	ល្អណាស់
សរុប		**4.06**	**0.67**	**ល្អ**	**4.20**	**0.65**	**ល្អ**

តាមតារាង ៤.៦ បានបង្ហាញថា នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា (SEIP) មានភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ = ៤.១៣) ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្ស និងការពេញចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនលើការដឹកនាំសាលារៀន ព្រមទាំងឆ្លើយតបនឹងគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិផងដែរ។ គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងគណៈគ្រប់គ្រង បានយល់ស្របព្រមគ្នាលើគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា ត្រូវផ្តោតលើសមាសភាពទាំង៥ រួមមាន៖ នវានុវត្តន៍ ការដោះស្រាយបញ្ហា សមត្ថភាពចែករំលែក ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌ និងឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ។ សមត្ថភាពនៃការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយក ពិតជាបានប្រែក្លាយសាលារៀនឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន និងឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនគឺចង់បង្កើតឱ្យមានភ្នាក់ងារផ្លាស់ប្តូរនៅកម្រិតសាលារៀន ផ្តើមចេញពីតួអង្គនាយកសាលាមានជាគំរូច្បាស់លាស់ក្នុងឥរិយាបថនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ នាយកបានបំពេញកិច្ចការងារ

ដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពពិតប្រាកដក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានមនសិការវិជ្ជាជីវៈក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការការងារដែលត្រូវអនុវត្ត និងសម្របសម្រួលការងារភាពជាដៃគូរជាមួយសហគមន៍ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យសាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍបានឆាប់រហ័ស។

តាមទិន្នន័យបរិមាណវិស័យលើសមាសភាពទាំង៥ នៃគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន "ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌" ទទួលបានកម្រិតពិន្ទុទាបជាងគេ ដោយបានមធ្យមភាគពិន្ទុ = ៣.៩៨ ពីគ្រូបង្រៀន និង ពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០៥។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា (SEIP) ត្រូវពង្រឹងបន្ថែមទៅលើការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌ តាមរយៈស្វែងរកមូលនិធិសម្រាប់ឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកអប់រំជួបការលំបាក ជំរុញតួនាទីគ្រូបង្រៀន ក្នុងសហគមន៍និងកិច្ចគាំទ្រការសិក្សាតាមរយៈសកម្មភាពផ្សេងៗ និងកសាងវប្បធម៌អប់រំដោយប្រយោលនៅក្នុងសហគមន៍។

នៅសតវត្សរ៍ទី២១ ភាពជានាយកសាលារៀនបានដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់ នៅក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រប់សាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ស្របនឹងការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា និងសាកលភាវូបនីយកម្ម។ ដូចនេះភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលា ត្រូវមានការប្រែប្រួល និងបត់បែនទៅតាមបរិបទសង្គម ដោយមិនអាចប្រកាន់ខ្ជាប់ ឬអភិរក្សនូវការអនុវត្តពីអតីត ដោយយកទម្លាប់ជាធំនោះទេ។ តាមរយៈ Whitehead et al. (2013) បានលើកឡើងថា "ភាពជានាយកផ្តោតលើតួនាទីរបស់នាយកក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលាតាមបែបទំនើប ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធិភាពរបស់សាលា"។ លោក Akinbode and Shuhumi (2018) បានបញ្ជាក់ថា នាយកសាលាមិនត្រូវគិតតែរឿងប្រជាភិថុតមួយមុខទេ តែត្រូវគិតពីការចូលរួមក្នុងសង្គមដើម្បីសម្រេចនូវគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលាត្រូវយល់ពីបរិបទនៅក្រៅសាលារៀន ដែលមានឥទ្ធិពលកំណត់ពីភាពជោគជ័យ នៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក។ នាយកត្រូវតែដោះស្រាយភាពខ្វះចន្លោះនេះ ដោយធានាបានថាភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលនៅក្រៅសាលារៀន ត្រូវបានយកមកគិតគូរពិចារណា និងផ្តល់ការចូលរួម។ នាយកសាលាត្រូវតែបង្កលទ្ធភាពឱ្យឪពុកម្តាយសិស្ស និងសហគមន៍ ចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់សាលារៀន។ នាយកសាលាត្រូវតែមាន

ទំនាក់ទំនងល្អជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធក្រៅសាលារៀន តាមរយៈការយកទស្សនៈ និងមតិយោបល់ផ្សេងៗ របស់សហគមន៍ធ្វើជាធាតុចូល ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណា ធ្វើសេចក្តីសម្រេចនានា។ ការបង្កើត ទំនាក់ទំនងជាមួយមាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍ គឺដើម្បីបញ្ជូនសារពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសាលារៀន ការ រៀនសូត្ររបស់សិស្សានុសិស្ស និងការអភិវឌ្ឍរបស់សាលារៀនផងដែរ។ ការចូលរួមពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងព្រះសង្ឃគឺដើម្បីពិនិត្យមើលលើតម្រូវការជាក់ស្តែងដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន តាមរយៈការកៀរគរ ធនធានសម្រាប់អភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងសាលាជាដើម។ ដូច្នេះ ការបង្កើតទំនាក់ទំនងសាលារៀននិង សហគមន៍ក្រោមការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រសមស្របរបស់នាយកសាលា នឹងធ្វើឱ្យសាលារៀនទទួលបានភាព ជោគជ័យ និងទទួលបានការគាំទ្រដ៏រឹងមាំពីអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា សំដៅពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការសាលា រៀន។ លោក Ken Leithwood (2019) បានបញ្ជាក់ថា ឥទ្ធិពលនៃប្រសិទ្ធភាពសមូហភាព គឺកើតមាន ដោយប្រយោល តាមរយៈការខិតខំប្រឹងប្រែងដែលធ្វើអោយសាលាមានប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ អាចប្រមូលផ្តុំនិង អនុវត្តចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកែលម្អ។ លើសពីនេះទៀត នាយកសាលាត្រូវតែបំផុសតួនាទីនៃការអប់រំ នៅតាមផ្ទះ ក្នុងយុគសម័យឌីជីថលដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបម្រែបម្រួលយ៉ាងឆាប់រហ័សនៃបរិបទសង្គម។ នាយកសាលាត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ អង្គការដៃ គូ ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងមានកិច្ចសហការគ្នាល្អរវាងសាលានៅក្នុងភូមិសិក្សា ការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុក និង ជាមួយមន្ទីរអប់រំខេត្ត។ សៀវភៅកំណែទម្រង់សាលារៀននៅកម្ពុជា បានលើកឡើងថា "ការគ្រប់គ្រងតាម សាលារៀនគួរមានយន្តការ "ស" បួន ដែលត្រូវមានដំណើរការស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ សាលារៀនគឺ៖ សាលារៀន សហគមន៍ សាសនា និងសប្បុរសជន" (ហង់ជួន ណារ៉ុន, ២០២០)។

Akinbode and Shuhumi (2018) បានគូសបញ្ជាក់ថា ក្នុងការដឹកនាំបែបភាពជានាយកនា សម័យទំនើបនេះ ទាមទារឱ្យនាយកប្រកាន់និងអនុវត្តនូវគុណកោសល្យដឹកនាំបែបថ្មី គឺការប្រើប្រាស់បច្ចេក វិទ្យាក្នុងការប្រជុំជាមួយគ្រូ បុគ្គលិក សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស ដែលអាចបង្កភាពងាយស្រួលដល់ គ្រូ និងបុគ្គលិក ក៏ដូចជាសិស្សផ្តល់យោបល់ ឬព័ត៌មានត្រឡប់ដល់នាយកវិញ ដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មានទំនើប រួមមាន បណ្តាញសង្គម គេហទំព័រ ឬសារអេឡិចត្រូនិកជាដើម។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការដឹកនាំ

នេះ តម្រូវឱ្យនាយកសាលាផ្តល់ឧបករណ៍សម្ភារៈបច្ចេកវិទ្យាចាំបាច់ ដល់បុគ្គលិក និងគ្រូបង្រៀន។ នាយកសាលាក៏ត្រូវពិនិត្យថាតើ គ្រូបង្រៀនប្រើឧបករណ៍សម្ភារៈបច្ចេកវិទ្យាទំនើបយ៉ាងដូចម្តេច ក្នុងការបង្រៀន និងការងារត្រួតពិនិត្យការតាមដានការសិក្សារបស់សិស្ស។ បើសិនជាពិនិត្យឃើញថា គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកនៅមានចន្លោះប្រហោងក្នុងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍សម្ភារៈបច្ចេកវិទ្យាទំនើបទាំងនោះ ក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ នាយកសាលាចាំបាច់ត្រូវរៀបចំបើកវគ្គសិក្សាបណ្តុះបណ្តាលដល់ពួកគេ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធិភាពការងារ។ យោងតាម Norton and Kelly (2013) ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា នាយកសាលាមិនមានឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់ទៅលើការសិក្សារបស់សិស្សទេ ប៉ុន្តែនាយកសាលាមានឥទ្ធិពលដោយប្រយោលទៅគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូបង្រៀន ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្ស។ ដូចនេះ តួនាទីរបស់នាយកសាលា ជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងសាលារៀន ត្រូវបានជំនួសដោយសហគមន៍រៀនសូត្រប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ។ តាមរយៈតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំសហគមន៍រៀនសូត្រ នាយកសាលាក្លាយទៅជាអ្នកណែនាំ អ្នកសម្របសម្រួល ដែលផ្តល់ដំបូន្មាន និងការគាំទ្រ ដែលអាចជំរុញឱ្យមានសហគមន៍សិក្សាមួយប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ។

ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការសម្ភាសក៏បានគូសបញ្ជាក់ដែរថា៖

"......ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌ ការមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសិស្ស គ្រូបង្រៀន អាណាព្យាបាល សហគមន៍ និងការបំពេញការងារប្រកបដោយតម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលា ជាបំណិនមួយក្នុងការចូលរួមកិច្ចការសង្គមវប្បធម៌ និងផ្តល់ជាកាលានុវត្តភាពក្នុងការទាញយកផលប្រយោជន៍ជាវិជ្ជមានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន......"

ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលាទាមទារឱ្យមានការចូលរួមរាល់សកម្មភាពនៅក្នុងសហគមន៍ តាមរយៈការចូលរួមគាំទ្រនានានៅពេលសហគមន៍មានរៀបចំកម្មវិធីអ្វីមួយដូចជានៅតាមទីវត្តអារាម ឬទីសាធារណៈនៅក្នុងសហគមន៍។ សាលារៀនគួរតែមានកញ្ចប់ថវិកាត្រៀមបម្រុង សម្រាប់ចូលរួមជាវិភាគទាននានាក្នុងការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ និងជាការឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា សាលារៀនពិតជាបានរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍភូមិឃុំ។ ជាការឆ្លើយតប សាលារៀនពិតជាអាចទទួលបាននូវផលតបស្នង តាមរយៈការជួយ

ជ្រោមជ្រែងគាំទ្រពីសហគមន៍ក្នុងការកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន ក៏ដូចជាបរិស្ថានសិក្សាក្នុងថ្នាក់ និងក្រៅថ្នាក់ ព្រោះសហគមន៍បានទទួលស្គាល់ថាលើភាពជាម្ចាស់ និងចូលរួមទទួលខុសត្រូវផងដែរ តាមរយៈការមានទំនាក់ទំនងល្អរវាងសាលារៀន សិស្ស អាណាព្យាបាល សហគមន៍ និងឈរលើស្មារតីចេះជួយគ្នាទៅវិញទៅមក។

យោងតាម Green, R. L. (2010) លើកឡើងថា នាយកសាលាគួរពិចារណាលើការអនុវត្តមួយចំនួនគឺ មានសមត្ថភាពលើការសម្របសម្រួលការងារ មានភាពចែករំលែកនិងមានទំនួលខុសត្រូវ បង្កើននូវវប្បធម៌នៃការជឿទុកចិត្ត ឥរិយាបថនៃការទំនាក់ទំនងដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន ឥរិយាបថនៃការយកចិត្តទុកដាក់និងមានភាពបើកទូលាយ និងមានចក្ខុវិស័យក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ការណ៍នេះ បញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា នាយកសាលាត្រូវមានសមត្ថភាពប៉ិនប្រសប់ និងមានភាពបត់បែននៅក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការដោយទាមទារឱ្យមានភាពវៃឆ្លាតលើការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងនៅក្នុងសាលារៀន និងការកសាងទំនាក់ទំនងល្អដែលមិនអាចខ្វះបានជាមួយសហគមន៍ តាមរយៈចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌នៅក្នុងសហគមន៍។

ជាសរុបមក គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកបានឆ្លើយតបលើកញ្ចប់សមត្ថភាពនវានុវត្តន៍ សមត្ថភាពនៃការចែករំលែក សមត្ថភាពនៃការដោះស្រាយ និងឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការរបស់នាយកប្រចាំថ្ងៃ។ លើសពីនេះទៀត ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌ នាយកសាលាគួរបំផុសសកម្មភាពបន្ថែមផ្សេងៗ តាមរយៈកសាងវប្បធម៌អប់រំដោយប្រយោលនៅក្នុងសហគមន៍ មានមូលនិធិសម្រាប់ចូលរួមជាមួយការងារសង្គម និងឧបត្ថម្ភបុគ្គលិកអប់រំជួបការលំបាក សំដៅផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់គ្រប់សមាសភាពនៃការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងបន្តលើកកម្ពស់ស្តង់ដារអប់រំឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

៤.៤ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

៤.៤.១ ទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យ

ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល បាននឹងកំពុងអនុវត្តនៅកម្រិតសាលារៀន មានសមាសភាគសំខាន់ៗ ចំនួន៤ គឺ៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀននិងរៀន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។

តារាង៤.៧៖ ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

ល.រ	ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	គ្រូបង្រៀន			គណៈគ្រប់គ្រង		
		មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានរបាយការណ៍ស្តីពីប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានសិក្សា	3.96	0.73	ល្អ	4.20	0.63	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការងារទៅតាមតួនាទីភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចបានត្រឹមត្រូវ	4.15	0.73	ល្អ	4.00	0.94	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រង មានរៀបចំការប្រជុំ ស្តីពីការងារបង្រៀន និងរដ្ឋបាលសាលារៀនតាមកាលកំណត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង	4.06	0.65	ល្អ	4.50	0.53	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ពិនិត្យតាមដានលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលា	4.08	0.67	ល្អ	4.30	0.67	ល្អណាស់
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានកសាងភាពជាដៃគូល្អប្រសើរជាមួយសហគមន៍ ដើម្បីជំរុញការសិក្សារបស់សិស្ស និងកែលម្អបរិស្ថាន	4.15	0.75	ល្អ	4.20	0.63	ល្អ
៦	គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកបានចូលរួមប្រជុំជាទៀងទាត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង	4.13	0.70	ល្អ	4.10	0.57	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គមតាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំ នាក់ទំនងឆាប់រហ័ស គណៈគ្រប់គ្រង	4.23	0.66	ល្អណាស់	4.40	0.52	ល្អណាស់
៨	គណៈគ្រប់គ្រង ទទួលយកព័ត៌មានត្រលប់យ៉ាងសកម្ម ពីអ្នកដទៃ	4.00	0.72	ល្អ	4.10	0.74	ល្អ
សរុប		**4.10**	**0.70**	**ល្អ**	**4.23**	**0.66**	**ល្អណាស់**

តារាង៤.៧ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរបស់នាយកសាលា** ទទួលបានពិន្ទុយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ = ៤.១០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម តាមបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៣)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "គណៈគ្រប់គ្រង មានរបាយការណ៍ស្តីពីប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានសិក្សា" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៦)។

គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរបស់នាយកសាលា** ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៣)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "គណៈគ្រប់គ្រង មានរៀបចំការប្រជុំស្តីពីការងារបង្រៀន និងរដ្ឋបាលសាលារៀនតាមកាលកំណត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៥០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការងារទៅតាមតួនាទីភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចបានត្រឹមត្រូវ" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.00)។

តារាង៤.៨ ៖ ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន	គ្រូបង្រៀន			គណៈគ្រប់គ្រង		
		មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	គ្រូបានប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀននិងរៀន ដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន	4.14	0.62	ល្អ	3.80	0.79	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សានិងបានអនុវត្តម៉ោងពិសោធន៍ស្របតាមសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ	4.00	0.70	ល្អ	3.90	0.74	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រង មានភាពច្បាស់លាស់លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា និងកាលវិភាគថ្នាក់រៀន	4.24	0.66	ល្អណាស់	4.40	0.70	ល្អណាស់

៤	គណៈគ្រប់គ្រង ជានាអោយប្រាកដថាវត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងនៃកម្មវិធីសិក្សា	3.99	0.62	ល្អ	4.30	0.48	ល្អណាស់
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការងារពិសោធនានាទៅលើកិច្ចដំណើរការនៃមេរៀន	3.92	0.75	ល្អ	3.80	0.79	ល្អ
៦	សាលារៀន មានសៀវភៅសិក្សាគោលសម្រាប់សិស្សនិងគ្រូ	4.20	0.75	ល្អ	4.30	0.67	ល្អណាស់
៧	គណៈគ្រប់គ្រង ធ្វើការវាយតម្លៃគ្រូ ឈរលើវត្ថុបំណងសិក្សាដែលទាក់ទងទៅនឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងនៅសតវត្សរ៍ទី២១	4.00	0.72	ល្អ	4.20	0.79	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេសដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូបន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចលើការបង្រៀន	4.00	0.63	ល្អ	4.30	0.48	ល្អណាស់
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរវាយតម្លៃការរៀននិងបង្រៀន	4.00	0.53	ល្អ	4.20	0.42	ល្អ
១០	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការសង្កេតត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការបង្រៀនរបស់គ្រូជាប្រចាំឆ្លើយតបការធានាគុណភាពការអប់រំ	3.94	0.65	ល្អ	3.70	0.67	ល្អ
១១	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការវិភាគលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងរកដំណោះស្រាយសម្រាប់ការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស	4.03	0.53	ល្អ	4.40	0.52	ល្អណាស់
សរុប		**4.04**	**0.66**	**ល្អ**	**4.12**	**0.67**	**ល្អ**

តារាង៤.៨ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកសាលា** ទទួលបានពិន្ទុយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ = ៤.០៤) ។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "គណៈគ្រប់គ្រង មានភាពច្បាស់លាស់លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជា

នីមួយៗ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា និងកាលវិភាគថ្នាក់រៀន″ ក្នុងកម្រិត ‶ល្អណាស់″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៤)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ ‶គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវការងារពិសោធនានាទៅលើកិច្ចដំណើរការនៃមេរៀន″ ក្នុងកម្រិត ‶ល្អ″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩២)។

គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្ដល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកសាលា** ក្នុងកម្រិត ‶ល្អ″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១២)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ ‶គណៈគ្រប់គ្រង មានភាពច្បាស់លាស់លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា និងកាលវិភាគថ្នាក់រៀន″ និង ‶គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការវិភាគលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងរកដំណោះស្រាយសម្រាប់ការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស″ ក្នុងកម្រិត ‶ល្អណាស់″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៤០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ ‶គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការសង្កេត ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការបង្រៀនរបស់គ្រូជាប្រចាំឆ្លើយតបការជានាគុណភាពការអប់រំ″ ក្នុងកម្រិត ‶ល្អ″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៧០)។

តារាង៤.៩ ៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	គ្រូបង្រៀន			គណៈគ្រប់គ្រង		
		មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានផែនការសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ និងសមត្ថភាពលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ	3.89	0.69	ល្អ	3.80	0.63	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រង មានតម្លាភាពក្នុងការបែងចែកគ្រូបង្រៀនទៅតាមនិយាមប្រើប្រាស់ម៉ោងបង្រៀន និងតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស	4.13	0.72	ល្អ	4.20	0.42	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានរក្សាគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិនៅក្នុងសាលារៀន និងមានការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់	4.14	0.68	ល្អ	4.30	0.82	ល្អណាស់

៤	គណៈគ្រប់គ្រង វាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកដោយតម្លាភាព	4.13	0.58	ល្អ	4.20	0.63	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ស្តីពីការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងឱកាសសិក្សាបន្ត	4.08	0.60	ល្អ	4.40	0.70	ល្អណាស់
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅលើតម្រូវការគ្រូទាំងការបង្រៀន ទ្រឹស្តី និងពិសោធន៍	3.92	0.65	ល្អ	4.00	0.47	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រង ផ្តល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួមក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ចំពោះជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប	4.13	0.58	ល្អ	4.40	0.70	ល្អណាស់
៨	សាលាមានគ្រូឯកទេសតាមមុខវិជ្ជាគ្រប់គ្រាន់បម្រើឱ្យការងារបង្រៀន	3.66	0.88	ល្អ	3.60	0.70	ល្អ
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ	3.80	0.75	ល្អ	4.10	0.88	ល្អ
១០	គណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀនមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមកនិងបំពេញការងារដោយឈរ លើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលារៀន	4.14	0.72	ល្អ	4.60	0.52	ល្អណាស់
សរុប		**4.00**	**0.71**	**ល្អ**	**4.16**	**0.69**	**ល្អ**

តារាង៤.៩ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលា** ទទួលបានពិន្ទុយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ"(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "គណៈគ្រប់គ្រង បានរក្សាគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិនៅក្នុងសាលារៀន និងមានការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់" និង "គណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀនមានទំនាក់

ទំនងល្អជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក និងបំពេញការងារដោយឈរលើបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលារៀន" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១៤)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "សាលាមានគ្រូឯកទេសតាមមុខវិជ្ជាគ្រប់គ្រាន់បម្រើឱ្យការងារបង្រៀន" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៦៦)។

គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់នាយកសាលា** ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១៦)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "គណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀនមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក និងបំពេញការងារដោយ ឈរលើបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលារៀន" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៦០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "សាលាមានគ្រូឯកទេសតាមមុខវិជ្ជាគ្រប់គ្រាន់បម្រើឱ្យការងារបង្រៀន" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៦០)។

តារាង៤.១០ ៖ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

ល.រ	ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ	គ្រូបង្រៀន			គណៈគ្រប់គ្រង		
		មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹងសកម្មភាពរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	4.13	0.70	ល្អ	4.40	0.70	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀន	4.17	0.68	ល្អ	4.40	0.70	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំការប្រជុំជាមួយបុគ្គលិក ពិនិត្យមើលការអនុវត្តសកម្មភាពនៅក្នុងផែនការសាលារៀន និងលើកទិសដៅបន្ត	4.11	0.55	ល្អ	4.40	0.52	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានកៀរគរថវិកាពីសហគមន៍ អាណាព្យាបាលសិស្ស អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន	4.10	0.59	ល្អ	4.30	0.67	ល្អណាស់

៥	គណៈគ្រប់គ្រង មានតម្លាភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀន	4.24	0.69	ល្អណាស់	4.50	0.53	ល្អណាស់
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់ស្វ័យភាពនៃការលើកសំណើប្រើប្រាស់ថវិកាសម្រាប់បម្រើឱ្យការងារបង្រៀន និងរៀន	4.13	0.77	ល្អ	4.40	0.70	ល្អណាស់
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយស្តីពីការចំណាយថវិកាជូនទៅដល់អាណាព្យាបាល សហគមន៍ និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន	4.04	0.73	ល្អ	4.10	0.88	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានបិទផ្សាយពីចំណូលចំណាយនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាទៅតាមខែនីមួយៗ	3.83	0.81	ល្អ	4.30	0.67	ល្អណាស់
៩	សាលា មានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់លើការងារបណ្តុះបណ្តាលអប់រំ	3.87	0.70	ល្អ	3.80	0.42	ល្អ
១០	សាលា មានបញ្ជីសម្ភាររូបវន្ត និងការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំច្បាស់លាស់	3.90	0.74	ល្អ	3.90	0.57	ល្អ
សរុប		**3.58**	**0.71**	**ល្អ**	**3.98**	**0.66**	**ល្អ**

តារាង៤.១០ បង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់នាយកសាលា** ទទួលបានពិន្ទុយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៥៨)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "គណៈគ្រប់គ្រង មានតម្លាភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀន" ក្នុងកម្រិត"ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៤)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "គណៈគ្រប់គ្រង បានបិទផ្សាយពីចំណូលចំណាយនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាទៅតាមខែនីមួយៗ" ក្នុងកម្រិត "ល្អ"(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៨៣)។

គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់នាយកសាលា** ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៨)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "គណៈគ្រប់គ្រង មានតម្លាភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀន" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៥០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "សាលា មានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់លើការងារបណ្តុះបណ្តាលអប់រំ" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៨០)។

៤.៤.២ ទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ

ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលគឺជាសមាសភាគទី១ នៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ផ្តោតលើការបំពេញការទូទៅ និងបម្រើឱ្យការងាររៀននិងបង្រៀនមានប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាព។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការសម្ភាសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ ភាគច្រើនបានលើកឡើងថា៖

"......ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរបស់នាយក គឺត្រូវរៀបចំបំណែងចែកភារកិច្ចលើការងាររៀននិងបង្រៀនរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ និងគណៈគ្រប់គ្រង។ សមត្ថភាពនៃការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបំពេញតួនាទីភារកិច្ចរបស់នាយកគួរត្រូវបានលើកកម្ពស់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព......"

(KI#1,2,3,4,5,6)

"......ខ្វះការគាំទ្រសម្ភារឧបទ្ទេសលើការងាររៀននិងបង្រៀន និងសមត្ថភាពនៃការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាគឺជាបញ្ហាប្រឈមក្នុងការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរបស់នាយកសាលា......"

(Expert#1,2)

ការគ្រប់គ្រងការរៀននិងបង្រៀន របស់នាយកមានប្រសិទ្ធភាពជំរុញឱ្យលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្សល្អប្រសើរ និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀនរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការសម្ភាសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ ភាគច្រើនបានលើកឡើងថា ៖

"......ការគាំទ្រលើសម្ភាររៀននិងបង្រៀន ការធ្វើអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀនជាប្រចាំ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើភាសាបរទេស និងបច្ចេកវិទ្យារបស់នាយកសាលា គឺពិតជាបានរួមចំណែកធ្វើឱ្យការគ្រប់គ្រងការរៀននិងបង្រៀននៅក្នុងសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព......"

(KI#1,2,3,4,5,6)

"......ការងារអធិការកិច្ចជាការងារមួយក្នុងការតាមដានការងាររៀននិងបង្រៀន និងអាចផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យនាយករកឃើញពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការកែលម្អចំណុចខ្វះខាតរបស់គ្រូបង្រៀន។ នាយកសាលាត្រូវមានសមត្ថភាពលើខ្លឹមសារមេរៀន និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន ដើម្បីរួមចំណែកក្នុងការចែករំលែកបទពិសោធ ចំណេះដឹង និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ សម្រាប់គ្រូបង្រៀន......" (Expert#1,2)

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាកង្វល់របស់គណៈគ្រប់គ្រងជាទូទៅនៅកម្រិតសាលារៀន។ ការងាររៀន និងបង្រៀនមានប្រសិទ្ធភាពទាមទារឱ្យមានធនធានគ្រូបង្រៀនគ្រប់គ្រាន់ប្រកបដោយគុណវុឌ្ឍិ និងមនសិកាក្នុងការបំពេញការងារ។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការសម្ភាសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ ភាគច្រើនបានលើកឡើងថា ៖

"......សនិទានកម្មបុគ្គលិកមានផលជះយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ កត្តាខ្វះគ្រូ និងលើសគ្រូតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស គឺជាបញ្ហាប្រឈមចំពោះមុខមួយដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជួបប្រទះនៅក្នុងបរិបទបច្ចុប្បន្ននេះ......"

(KI#1,2,3,4,5,6)

"......គ្រូមុខវិជ្ជាឯកទេសពុំឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែង ធ្វើឱ្យនាយកមានបញ្ហាក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកលើការបែងចែកគ្រូបង្រៀនទៅតាមកម្រិតថ្នាក់នីមួយៗ។ នាយកសាលាក៏ពុំទាន់មានស្វ័យភាពក្នុងការផ្ទេរចេញបុគ្គលិកដែលលើសតម្រូវការ និងការផ្តល់ជូនមកវិញទៅតាមតម្រូវការនៃគ្រូតាមមុខវិជ្ជានៅឡើយនោះទេ......"

(Expert#1,2)

ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុជាសមាសភាគទី៤ នៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ហិរញ្ញវត្ថុជាធាតុចូលមួយមិនអាចខ្វះបានក្នុងកិច្ចដំណើរការសាលារៀន។ ការណ៍នេះ គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវមានភាពវៃឆ្លាត និងមានសមត្ថភាពក្នុងការកៀរគរថវិកាយកមកអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការសម្ភាសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកជំនាញឯកទេសអប់រំ ភាគច្រើនបានលើកឡើងថា ៖

"......គណនេយ្យភាព និងតម្លាភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកាជាការងារអាទិភាពមួយដែលនាយកសាលាត្រូវយកចិត្តទុកដាក់។ កាយវិការនេះបានបង្ហាញពីភាពខ្លាំងរបស់នាយកក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងបង្ហាញឱ្យសហគមន៍ ក៏ដូចជាអជ្ញាធរមូលដ្ឋានផ្តល់ទំនុកចិត្ត និងមានបំណងរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន......"

(KI#1,2,3,4,5,6)

"......ថវិកាគាំទ្រលើការងាររៀននិងបង្រៀន ពុំទាន់បានឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែង និងភាពទន់ភ្លន់ក្នុងប្រើប្រាស់ថវិកាក៏នៅមានកម្រិត ធ្វើឱ្យនាយកសាលាជួបនឹងបញ្ហាលើការងារគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងសាលារៀន......"

(Expert#1,2)

៤.៥ ការពិភាក្សាបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា

ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន ជាភារកិច្ចសំខាន់មួយរបស់អ្នកដឹកនាំក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ក៏ដូចជាដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងសាលារៀនដោយផ្អែកលើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា សំដៅធ្វើឱ្យមានការអភិវឌ្ឍលើគ្រប់ផ្នែក ដូចជាបរិស្ថាន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ ការផ្តល់សេវា ការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យស្ថិតិបុគ្គលិក ថ្នាក់ សិស្ស ការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកា ដើម្បីបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់ លើប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា។ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ គឺដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ពីបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

តារាង៤.១១ ៖ សរុបពីបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ឆ្លើយតបពីគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងគណៈគ្រប់គ្រង

ល.រ	បរិយាយ	គ្រូបង្រៀន			គណៈគ្រប់គ្រង		
		មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ	មធ្យមភាគពិន្ទុ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	4.10	0.70	ល្អ	4.23	0.66	ល្អណាស់
២	ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន	4.04	0.66	ល្អ	4.12	0.67	ល្អ
៣	ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	4.00	0.71	ល្អ	4.16	0.69	ល្អ
៤	ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ	3.58	0.71	ល្អ	3.98	0.66	ល្អ
សរុប		**3.93**	**0.70**	**ល្អ**	**4.12**	**0.67**	**ល្អ**

តារាង៤.១១ ខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត **បញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា** ទទួលបានពិន្ទុយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ = ៣.៩៣)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១០)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៥៨)។ គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ទិន្នន័យជាសរុប ពីកម្រិត បញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.១២)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេគឺ "ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល" ក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៣)។ សូចនាករទទួលបានពិន្ទុទាបជាងគេគឺ "ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ" ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៨)។ ទិន្នន័យតាមបរិមាណវិស័យដែលទទួលបានពីគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រង បានបង្ហាញជាខ្លឹមសារសរុបថា បញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា គឺការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ តាមរយៈនៃការធ្វើបទសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកជំនាញ និងភាគីពាក់ព័ន្ធបានបង្ហាញអោយឃើញថា "គណនេយ្យភាព និងតម្លាភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកា ជាការងារអាទិភាពមួយដែលនាយកសាលាត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ ពិសេសមានការគាំទ្រសម្ភារៈលើការងាររៀននិងបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន និងសិស្សផងដែរ។ កាយវិការនេះបានបង្ហាញពីភាពខ្លាំងរបស់នាយកក្នុងការគ្រប់គ្រងថវិកា និងបង្ហាញឱ្យសហគមន៍ ក៏ដូចជាអង្គាធរមូលដ្ឋានផ្តល់ទំនុកចិត្ត និងមានបំណងរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន"។

ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ គឺផ្តោតសំខាន់លើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន និងការប្រមូលនិងវិភាគទិន្នន័យដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុមានសារៈសំខាន់សម្រាប់នាយកសាលា ក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន និងសម្រេចចិត្តបានត្រឹមត្រូវ ដោយផ្អែកលើការផ្តល់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុទាន់ពេលវេលា។ នាយកសាលាត្រូវរៀបចំឱ្យមានវេទិកាប្រជុំផ្សព្វផ្សាយស្តីពីការចំណាយថវិកា

ជូនទៅដល់អាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ និងអង្គភាពមូលដ្ឋាន ដើម្បីបង្ហាញពីតម្លាភាព និង គណនេយ្យភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀន។ ធនធានរូបវន្តលើការងារបណ្ដុះបណ្ដាលអប់រំត្រូវបាន ទាមទារឱ្យនាយកសាលាមានការគិតគូរ ព្រោះវាមានសារសំខាន់ក្នុងការបម្រើឱ្យការងាររៀននិងបង្រៀន មានប្រសិទ្ធភាព។ នាយកសាលាត្រូវមានបញ្ជីសម្ភាររូបវន្ត និងការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំច្បាស់លាស់ បើពុំ ដូច្នោះទេ សាលារៀននឹងត្រូវចំណាយថវិកាច្រើនលើការទិញរបស់ប្រើប្រាស់នៅក្នុងសាលារៀន។ សុក្រឹត ភាពនៃការគ្រប់គ្រងបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌនៅក្នុងសាលារៀន បានរួមចំណែកកាត់បន្ថយនៃការប្រើប្រាស់មុខ ចំណាយមិនចំគោលដៅនិងរក្សាបាននូវតម្លាភាពនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាលើសម្ភាររៀននិងបង្រៀន ពិសេស នាយកសាលាបានកសាងទំនុកចិត្ត និងការទុកចិត្តពីគ្រូបង្រៀនក្នុងសាលារៀន។ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រឹមត្រូវ បានជួយពង្រឹងភាពជឿជាក់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធមកលើសាលារៀន ធានានូវការអនុវត្តគម្រោងដូច ដែលបានគ្រោងទុក ដោយមានការបែងចែកថវិកាបានត្រឹមត្រូវ គ្មានបញ្ហារាំងស្ទះដំណើរការសាលារៀន ដោយសារកង្វះកញ្ចប់ថវិកាគាំទ្រនោះទេ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញនូវក្របខណ្ឌគោលដៅ អភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពឆ្នាំ ២០១៦-២០៣០ ស្របតាមបរិបទសាកលលោក។ ព្រមជាមួយគ្នានេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុម័តផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំនៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ (SDG4) ដើម្បី ឆ្លើយតបទៅគោលដៅរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដោយផ្ដោតលើអាទិភាពចំនួន៥ ដែលក្នុងនោះក៏មាន ការអប់រំ នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិផងដែរ។ ដើម្បីចូលរួមអនុវត្តសម្រេចផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន នេះ ត្រូវជំរុញឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ពិសេសសហគមន៍ដែលជាម្ចាស់សាលារៀនក្នុងការរួម ចំណែកការអភិវឌ្ឍសាលារៀនប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ការគ្រប់គ្រង និងការដឹកនាំនៅក្នុងសាលារៀន ប្រកបដោយចីរភាព គឺទាមទារឱ្យនាយកសាលា គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានបំណិនក្នុងការ កៀរគរធនធានពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន បង្កើនការចូលរួម និងជំនឿទុកចិត្តពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការអនុវត្ត សកម្មភាពនៅកម្រិតសាលារៀន ជាពិសេសត្រូវធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន ដើម្បីឃើញលទ្ធផលវឌ្ឍន ភាព និងបញ្ហាប្រឈមនានា ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពនោះដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ធ្វើការកែលម្អ តាម រយៈការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន (MoEYS, 2019)។ យោងតាមសៀវភៅកំណែ

ទម្រង់សាលារៀននៅកម្ពុជាបានលើកឡើងថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនរបស់នាយកសាលាគឺធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងផ្នែកគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងសាលារៀន តាមរយៈការរៀបចំឱ្យមានការអភិវឌ្ឍលើគ្រប់ផ្នែក ដូចជាបរិស្ថាន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និយ័តភាពការងារ និងត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃលើការងារផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសាលារៀន (ហង់ជួន ណារ៉ុន, ២០២០)។ លោកបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រីបានលើកឡើងថា "គណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀនចំពោះមាតាបិតា គឺជាគោលដៅនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ" ក្នុងពិធីដាក់ឱ្យអនុវត្តផែនការអនុវត្តគណនេយ្យភាពសង្គម ដំណាក់កាលទី២ (រស្មីកម្ពុជា, ២០២១)។ កង្វះតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន អាចប៉ះពាល់ដល់ការធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាព ស័ក្តិសិទ្ធិភាព ទៅលើស្ថានភាពប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅប្រទេសកម្ពុជា។ ឥរិយាបទប្រកបដោយគណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលា បានផ្តល់ឱ្យម្ចាស់ជំនួយ និងសង្គមស៊ីវិល មានជំនឿចិត្តខ្ពស់ទៅលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រង សំដៅចូលរួមក្នុងក្របខណ្ឌកំណែទម្រង់សំខាន់ៗ ដើម្បីពង្រឹងប្រព័ន្ធសុច្ចរិតភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។

សរុបរួមមក នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាត្រូវតែបន្តពង្រឹងសមត្ថភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ឆ្លើយតបសមាសភាគទាំង៤ នៃយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ផ្តោតលើការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ តាមលទ្ធផលសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា សមត្ថភាពរបស់នាយកលើការគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាលទទួលបានកម្រិតពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេ និងការគ្រប់គ្រងការងាររៀននិងបង្រៀនមានភាពល្អប្រសើរផងដែរ។ ដោយឡែក សនិទានបុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀននៅតែជាបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកសាលាក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ មានការខ្វះគ្រូបង្រៀននៅតាមតំបន់ដាច់ស្រយាល និងកត្តាលើសគ្រូនៅតំបន់ទីប្រជុំជន។ យើងកត់សម្គាល់ឃើញថាសាលារៀនក្នុងតំបន់ទីប្រជុំជនមានការលើសគ្រូបង្រៀនក៏ពិតមែន តែនៅតាមវិទ្យាល័យភាគច្រើនជួបបញ្ហាខ្វះគ្រូឯកទេសតាមមុខវិជ្ជា ជាបញ្ហាធ្វើឱ្យនាយកសាលាជួបបញ្ហាប្រឈមក្នុងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការរៀបចំគ្រូបង្រៀនឱ្យចំមុខសញ្ញា សំដៅបង្កើនលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ បើសិក្សាទៅលើផលធៀបសិស្សគ្រូ (EMIS) គឺមិនមានការលើសខ្វះគ្រូបង្រៀននោះទេ តែរបាយគ្រូបង្រៀននៅតាមតំបន់

ទីប្រជុំជន និងជនបទទៅវិញទេជាកត្តាប្រឈម។ ទាញចេញពីលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះផងដែរ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គួរតែយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៅលើការធ្វើសនិទានកម្មបុគ្គលិកនៅតាមតំបន់ឱ្យបានហ្មត់ចត់ ក៏ដូចជាការដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ ឬអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ក្នុងគោលបំណងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំទាំងមូល។ មួយវិញទៀត ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅកម្រិតសាលារៀន ក៏ជាបញ្ហាប្រឈមគួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរ។ សាលារៀនមានការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ផែនការថវិកា ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ តែការផ្តល់ថវិកាគាំទ្រពុំទាន់បានឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងនៅកម្រិតសាលារៀន។ លើសពីនេះ ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានសង្កត់ធ្ងន់ថា ផ្តល់ស្វ័យភាពជូនសាលារៀនក្នុងការសម្រេចចិត្តក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការទូទៅ តែការប្រើប្រាស់ថវិកាជាក់ស្តែង ហាក់ពុំទាន់សូវមានភាពបត់បែននៅឡើយ ដោយការអនុវត្តកិច្ចបញ្ជិការគណនេយ្យនៅមានភាពស្មុគស្មាញច្រើន (តាមអនុគណនី) ជាបញ្ហាធ្វើឱ្យនាយកសាលារៀនអនុវត្តតែកិច្ចការណាដែលមានភាពងាយស្រួលក្នុងការទូទាត់ថវិកា ឬធ្លាប់បានអនុវត្តកន្លងមក។ សរុបមកសមាសភាគទាំង៤ នៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន គឺជាយន្តការអនុវត្តការងារមួយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា ក្នុងគោលបំណងឆ្លើយតបទៅកំណែទម្រង់នានា ក៏ដូចជាគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា ពិតជាបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការប្រែក្លាយសាលារៀនឱ្យមានភាពល្អប្រសើរឡើង និងការលើកកម្ពស់បរិស្ថានសាលារៀន ដើម្បីបង្កលក្ខណៈឱ្យសិស្សានុសិស្សស្រឡាញ់សាលារៀន ក៏ដូចជាស្រឡាញ់ការសិក្សា។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់នាយកសាលា ពិតជាបានចូលរួមចំណែកក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់របស់វិស័យអប់រំទទួលបានជោគជ័យ និងបានបណ្តុះមូលធនមនុស្សឆ្លើយតបតម្រូវការទីផ្សារសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពី "គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សា ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ" មានគោលបំណងសិក្សាស្វែងយល់ពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យទាំងបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានប្រើប្រាស់សូចនាករគោលក្នុងការរៀបចំកម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសិក្សាគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារបស់នាយកមធ្យមសិក្សា លើសមាសភាពចំនួន៥គឺ៖ ១) នវានុវត្តន៍ ២) ការដោះស្រាយបញ្ហា ៣) សមត្ថភាពក្នុងការចែករំលែក ៤) ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌ និង៥) ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ។ ការសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានសមាសភាពចំនួន៤ គឺ៖ ១) ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន ៣) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង ៤) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។

ជាលទ្ធផលរួមបានបង្ហាញថា គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាទទួលបានលទ្ធផលល្អ ទៅតាមសមាសភាពនីមួយៗ លើឥរិយាបថនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដែលមានទាំងភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ ស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ នាយកសាលាមធ្យមសិក្សា

ទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា បានបំពេញតួនាទីឈរលើសុច្ចរិតភាព និងមាន សមត្ថភាពលើការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រង តាមរយៈការចែករំលែកធនធានចំណេះដឹងជាមួយបុគ្គលិកនៅក្នុង សាលារៀន និងអាចដោះស្រាយបញ្ហាកើតមានឡើងក្នុងសាលារៀនទាំងការងារបច្ចេកទេសរៀននិង បង្រៀន និងបញ្ហាផ្សេងៗទៀត។ ដោយឡែក នាយកសាលាត្រូវពង្រឹងឥរិយាបថ លើផ្នែក "ចូលរួមក្នុង សង្គមវប្បធម៌" ដើម្បីពង្រឹងយន្តការ និងគោលការណ៍ជំរុញប្រសិទ្ធភាពការងារដោយមានការចូលរួមធ្វើការ សម្រេចចិត្តបានត្រឹមត្រូវ ជួយគាំទ្រក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ និងក្នុងការបំពេញកិច្ចការងារប្រចាំ ថ្ងៃ។ នាយកសាលាល្អបង្កើនទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធយូរអង្វែងជាមួយសហគមន៍ អាជ្ញាធរ មាតាបិតាសិស្ស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ លើសពីនេះ ពង្រឹងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ដោយបង្ហាញឱ្យ ឃើញច្បាស់អំពីផែនការ ការទទួលខុសត្រូវ តម្លាភាព និងមិនប្រកាន់បក្សពួក។ ម៉្យាងវិញទៀត នាយក សាលាត្រូវកសាងទំនុកចិត្ត ដោយខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ គោរពឆន្ទៈរួម មានការ លះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម រចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់។ ឆ្លើយតបទៅនឹងការប្រែប្រួលក្នុងវិស័យអប់រំ ចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌ បានជួយបំពេញទៅនឹងតម្រូវការក្នុងដំណើរការរៀននិងបង្រៀនក្នុងថ្នាក់ សំដៅ ជំរុញលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សឱ្យមានភាពប្រសើរឡើង និងការធ្វើទំនើបកម្មនៃវិធីសាស្ត្របង្រៀនផង ដែរ។ ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌ បានជំរុញកិច្ចការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំសាលារៀនប្រកបដោយគុណភាព និងឈានចូលទៅក្នុងពិភពពិតនៃសង្គមពុទ្ធិ នៃបរិបទសាកលភាវូបនីយកម្ម។

បញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែ លម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ គឺការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើ ប្រាស់ថវិកាប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ជាចំណុចគន្លឹះមួយក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវ ចក្ខុវិស័យសាលារៀន និងរក្សាបានស្ថិរភាពនៃការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ទំនាក់ទំនងល្អ និងការផ្តល់ទំនុក ចិត្តចំពោះសាលារៀនគឺផ្តើមចេញការជឿជាក់លើការប្រើប្រាស់ថវិកា និងមានការផ្សព្វផ្សាយរវាងសាលា រៀន ជាមួយបុគ្គលិកខ្លួនឯង សហគមន៍ និងគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលបានរួមចំណែកគាំទ្រអនុវត្តផែនការ សកម្មភាពរបស់សាលារៀន ជាពិសេសថវិកាដែលបានគាំទ្រលើការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ នាយកសាលា

ដឹងច្បាស់ពីអ្វីដែលត្រូវអនុវត្ត គ្រូបង្រៀនយល់ពីតួនាទីច្បាស់លាស់ក្នុងការបង្រៀន សហគមន៍យល់ពីអ្វីដែលសាលាត្រូវអភិវឌ្ឍបន្ត តាមរយៈការរៀបចំបំណែងចែកភារកិច្ចច្បាស់លាស់ និងការទទួលខុសត្រូវស្របតាមតួនាទីភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។ នាយកសាលាមានសមត្ថភាពក្នុងការសម្របសម្រួល និងចែករំលែកបទពិសោធលើខ្លឹមសារមេរៀន និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន តាមរយៈការរៀបចំឱ្យមានការប្រជុំបច្ចេកទេស និងគ្រូបង្គោលនៅតាមសាលារៀន។ ជារួម បញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំរបស់នាយក គឺមានចំណុចល្អមួយចំនួនសម្រាប់ធ្វើជាមេរៀនពិសោធន៍ និងអាចប្រែក្លាយពីចំណុចអវិជ្ជមានដែលបានរកឃើញ ទៅជាចំណុចវិជ្ជមាន តាមរយៈការរៀបចំគោលនយោបាយគាំទ្រ ការត្រៀមផែនការទុកជាមុន និងកិច្ចអន្តរាគមន៍បន្ទាន់នានា។

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវដូចបានបង្ហាញជូន អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ពិតជាមានលទ្ធផលល្អអាចទទួលយកបាន ក្នុងការរួមចំណែកធ្វើឱ្យគុណភាពនៃការរៀននិងបង្រៀននៅក្នុងសាលារៀនមានភាពវិជ្ជមាន និងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការធានាឱ្យបាននូវលទ្ធផលល្អនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមានប្រសិទ្ធភាពជំរុញឱ្យសាលារៀនមានការអភិវឌ្ឍទាំងផ្នែករឹង និងផ្នែកទន់នៅក្នុងសាលារៀន ផ្តោតលើសមិទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តសាលារៀន។

សរុបមក ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះអាចជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ឱ្យរួមចំណែកក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពរៀន និងបង្រៀន តាមរយៈការអនុវត្តនូវឥរិយាបថជាគំរូលើភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ តួអង្គនាយកសាលា ជាជនបង្គោល និងជាអ្នកកាច់ចង្កូតក្នុងការនាំឆ្ពោះសាលារៀនទៅរកភាពរីកចម្រើន និងការផ្លាស់ប្តូរនៅកម្រិតសាលារៀន។ ភាពវិជ្ជមាននៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សា ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ពិតជាបានរួមចំណែកក្នុងការកសាងមេរៀនពិសោធន៍ល្អៗ សម្រាប់ចែករំលែកទៅដល់គណៈគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលាបណ្តាញ ក៏ដូចជាសាលារៀននៅក្រុងស្រុក និងខេត្តផ្សេងៗ

ទៀតយកទៅអនុវត្ត ឬប្រែក្លាយមេរៀនពិសោធន៍ទាំងនេះទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៅតាមសាលារៀន ក្នុងគោលបំណងរួមគឺ ប្រែក្លាយសាលារៀនទៅជាកន្លែងផ្តល់ចំណេះដឹងសម្រាប់សិស្សប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព។

យោងតាមលទ្ធផលរកឃើញ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសូមលើកឡើងនូវសំណូមពរមួយចំនួន ដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីរួមចំណែកបន្តលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សា ឱ្យកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរបន្ថែមទៀតដូចតទៅៈ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

- កសាងឯកសារឧត្តមានុវត្តន៍នៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ធ្វើការចែករំលែក និងផ្សព្វផ្សាយទៅតាមគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាសម្រាប់អនុវត្ត។
- បន្តអនុវត្តយន្តការវាយតម្លៃតាមស្តង់ដារនាយកសាលាគំរូ សំដៅលើអ្នកដឹកនាំល្អចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំ និងគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបន្ទាយមានជ័យ

- បន្តលើកម្ពស់យន្តការពិនិត្យតាមដាន ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

- បន្តជំរុញអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់នាយក ឱ្យស្របតាមស្តង់ដារនាយកមធ្យមសិក្សាចំណោះទូទៅ ឆ្លើយតបតម្រូវការបណ្តុះធនធានមនុស្ស ក្នុងសង្គមសេដ្ឋកិច្ចនៅសតវត្សរ៍ទី២១។
- ផ្សព្វផ្សាយការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និងពង្រឹងការគ្រប់គ្រងថវិកាប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។

សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត

ប្រធានបទនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ផ្ដោតលើ "**គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ**" ដោយការសិក្សានេះមានវិសាលភាពទៅលើ៤ វិទ្យាល័យក្នុងគម្រោង SEIP។ សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តគួរតែផ្ដោតលើ៖

- ការសិក្សាប្រៀបធៀបទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងឥរិយាបថបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។
- ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ លើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។
- គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (សាលាបណ្ដាញរបស់សាលាធនធាន) ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

ឯកសារយោង

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩). *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣.* រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨). *សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិ ស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា).* រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨). *ទស្សនាទាន ស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន.* រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា(២០១៧). *ស្តង់ដានាយកសាលារៀន.* រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៦). *ប្រកាស ស្តីពី ការកំណត់គោលការណ៍ លក្ខណវិនិច្ឆ័យ និងនីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃ នាយក នាយិកាសាលារៀនល្អ និងគ្រូបង្រៀនល្អ សម្រាប់ផ្តល់ពានរង្វាន់ និងថវិកាអមពានរង្វាន់ លើកទឹកចិត្តក្នុងសន្និបាតអប់រំ.* រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១០). ស្តង់ដារសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យ. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន (២០២០). កំណែទម្រង់សាលារៀននៅកម្ពុជា. រាជធានីភ្នំពេញ: ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០១៨). ក្របខ័ណ្ឌគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៦-២០៣០. ភ្នំពេញ: គណៈរដ្ឋមន្ត្រី.

រស្មីកម្ពុជា (២០២១). ពិធីសម្ពោធការដាក់ឱ្យអនុវត្តគម្រោងគាំទ្រ ផែនការអនុវត្តគណនេយ្យភាពសង្គមដំណាក់កាលទី២ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ និងក្នុងយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយការងារគណនេយ្យសង្គម។ បានទទួលពី៖ https://www.rasmeinews.com/archives/434338

សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍សិក្សា (២០១៦). *សមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅកម្ពុជា.* SEAMEO INNOTECH

Alsaeedi, F., & Male, T. (2013). Transformational leadership and globalization: Attitudes of school principals in Kuwait. *Educational Management Administration & Leadership, 41*(5), 640–657.

Akinbode, A. I. & Shuhumi, S. R. A. (2018). The Principalship in the twenty-first century. *International Journal of Teaching, Education and Learning, 2* (2), 137-138.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Manual for the multifactor leadership questionnaire (Form 5X).* Mindgarden.

Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industry, military, and educationalimpact.* Erlbaum.

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(1), 9–32.

Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory research, and managerial application* (3rd ed.). Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Sage.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training,* 14, 21–27.

Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (4th ed.). Free Press.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership.* Lawrence Erlbaum Associates Inc.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Sage.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

Balyer, A. (2012). Transformational leadership behaviors of school principals: A qualitative research based on teachers′ perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences, 4*(3), 581–591.

Bendikson, L., Robinson, V., Hattie, J. (2012). Principal instructional leadership and secondary school performance. *Journal of Teaching and Learning,* 12, 108-116.

Best, J. W. (1981). *Research in Education.* Englewood Cliffs, 4th Edition ed., New York, Jersey: Prentice Hall, Inc.

Blasé, J. & Blasé, J. (1999). Effective Instructional Leadership: Teachers′ Perspectives on How Principals Promote Teaching and Learning in Schools. *Journal of Educational Administration, 39* (1), 24-46.

Bush. T. (2014). Instructional Leadership in Centralized Contexts: Rhetoric or Reality? *Educational Management Administration and Leadership*, *42* (1), 3-5.

Carpenter, D. (2015). School culture and leadership of professional learning community. *International Journal of Educational Management, 29* (5), 682-694.

Day, C. & Sammons, P. (2016). *Successful school leadership.* EDUCATION DEVELOPMENT TRUST.

Fowler, C., & Walter, S. (2020, February). Instructional leadership: New responsibilities for a new reality. *College & Research Libraries News, 64* (7), 465-468. Retrieved from https://crln.acrl.org/index.php/crlnews/article/view/23725/31114.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). McGraw Hill.

Glenys D. (2010). Issues and Challenges in Higher Education Leadership: Engaging for Change. *The Australian Educational Researcher*, 61-62.

Graham, P. (1991). *What America has expected of its schools over the past century. Paper presented at th Conference on Democracy and Education*. Chicago, Illinois.

Green, R. L. (2010). *The four dimensions of principal leadership: A framework for leading 21st century schools.* Pearson.

Griffith, J. (2004). Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration, 42*(3), 333–356.

Groves, K. S., & LaRocca, M. A. (2012). Does transformational leadership facilitate follower beliefs in corporate social responsibility? A field study of leader personal values and follower outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *19*(2), 215–229.

Hallinger, P. (2009). *Leadership for 21st Century Schools: From Instructional Leadership to Leadership for Learning*. Hong Kong, China: The Hong Kong Institute of Education.

Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education,* 33, 329–352.

Hallinger, P. (2005). Instructional Leadership and the School Principal: A Passing Fancy That Refuses to Fade Away. Leadership and Policy in Schools, 4, 221-239 http://dx.doi.org/10.1080/15700760500244793

Herrera, R. . (2010). Principal Leadership and School E Principal Leadership and School Effectiveness: P eness: Perspectiv erspectives from . In R. Herrera, *PRINCIPAL LEADERSHIP AND SCHOOL EFFECTIVENESS:* (p. 10). Michigan: Western Michigan University.

Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 389–399.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). Educational Administration: Theory, Research and Practice. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Humphreys, J. (2005). Contextual implications for transformational and servant leadership: a historical investigation. *Management Decision, 43*(10), 11410 –11431.

Ismail, S.N., Don, Y., Husin, F., & Khalid, R. (2018). Instructional Leadership and Teachers΄Functional Competency across the 21st Century Learning. *International Journal of Instruction*, *11* (3), 136-150.

James P. Spillane. (2005). Distributed Leadership. *The Educational Forum*, 143-144.

Kaplan, S. (1997). The words of risk analysis. *Risk Analysis, 17*, 407–417. http://dx.doi.org/10.1111/j.1539-6924.1997.tb00881.x

Khasawneh, S., Omari, A., & Abu-Tineh, A. M. (2012). The relationship between transformational leadership and organizational commitment: The case for vocational

teachers in Jordan. *Educational Management Administration & Leadership, 40*(4), 494–508.

Leithwood, K. A., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational School leadership: A meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly, 48,* 387–423.Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership and Management, 28,* 27–42.

Chemers, M. M. (1997). *An integrative theory of leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.

Mattews, L.J. & Crow, G. (2010). *The Principalship: New Role in Professional Learning Community*. USA:Pearson.

Mc Ewan, E. (2002). *Seven Steps to Intructional Leadership*. Californa: Corwin Presss.

Mok S; Sunthorn K; Nawamin P. (2013). *A Proposed Leadership Model of Cambodian High School Directors.* Buriram Rajabhat University.

Northouse, P.G. (2015). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA. SAGE Publications, Inc.

Northouse, P. G. (2007). *Leadership theory and practice* (4th ed.). Sage Publications, Inc.

Oreg, S., & Berson, Y. (2011). Leadership and employees′ reactions to change: The role of leaders′ personal attributes and transformational leadership style. *Personnel Psychology, 64*(3), 627–659.

PICH K. (2013). *Roles and Responsibilities of Primary School Principal Under Decentralized School Management:Two Public Primary School Principals in Phnom Penh.* RUPP.

Sath S & Ilhan G. (2018). SCHOOL LEADERSHIP: THE EXERCISE OF LEGITIMATE POWER IN CAMBODIA. *European Journal of Education Studies*, 273-274.

SEAMEO INNOTECH . (2015). *Success Competencies of Southeast Asian School Heads: A LEARNING GUIDE.* Quezon: SEAMEO INNOTECH.

SHORAKU A. (2006). School Leadership and Management in Cambodia: National Culture and Its Impacts on Leading Educational Changes. *International Cooporation Studies*, 137-138.

Wu, F. Y. (2006). *A study of leadership styles and foreign English teacher job satisfaction in adult English cram schools of Taipei and Kaohsiung cities in Taiwan.* The University of the Incarnate Word.

Whitehead, B. M., Boschee, F., & Decker, R. H. (2013). *The principal: Leadership for a global society*. United States of America: SAGE.

Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Pearson Education.

Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Prentice Hall.

Zapda, S. (2003). *Instructional Supervision*. Applying tool and concept. New York: Eye on Education.

តារាងឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ "ក"

កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់គ្រូបង្រៀន

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ចាន់ សុភាព ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី "**គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ**" ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះ គឺដើម្បីស្វែងយល់ពី គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីលោក-លោកស្រី ជាបុគ្គលិកអប់រំ មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានជាក់លាក់យកមកសិក្សាវិភាគ ឆ្លើយតបទៅប្រធានបទខាងលើ។

ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននេះ គឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមលោក-លោកស្រី មេត្តាជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែង ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទ អាចទទួលបានទិន្នន័យ និងហេតុផលគ្រប់គ្រាន់តាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដើម្បីទាញអំណះអំណាងយកមកសិក្សា បកស្រាយទៅលើការសរសេរនិក្ខេបបទក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះចំពោះការចូលរួម របស់លោក/លោកស្រី។

ផ្នែកទី១៖ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ៖ សូមលោក-លោកស្រី ឆ្លើយសំណួរ និងគូសសញ្ញា(✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

១. កំពុងបង្រៀនថ្នាក់ទី៖..............................បង្រៀនមុខវិជ្ជា៖..

២. បម្រើការងារនៅវិទ្យាល័យឈ្មោះ..ឃុំ/សង្កាត់.............................

ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ...ខេត្ត...

៣. ភេទ ☐ ប្រុស ☐ ស្រី

៤. អាយុ ☐ ២០-២៥ ឆ្នាំ ☐ ២៦-៣០ឆ្នាំ ☐ ៣១-៣៥ឆ្នាំ ☐ លើសពី៣៥ឆ្នាំ

៥.កម្រិតវប្បធម៌ ☐ ចប់ថ្នាក់ទី១២ ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ ផ្សេងៗ

៦. មុខវិជ្ជាឯកទេស...

៧.បទពិសោធន៍ការងារ ☐ ១ ដល់៥ ឆ្នាំ ☐ ៦ ទៅ១០ ឆ្នាំ ☐ ១១ទៅ១៥ ឆ្នាំ ☐ លើសពី១៥ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ការណែនាំ៖ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ផ្តល់ជូននាយកសាលា គ្រូបង្រៀន សិស្សានុសិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស ចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងលើដំណើរការ នៃការអប់រំបានប្រសើរឡើង ដោយផ្តល់អោយពួកគេនូវការទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីអាចបង្កើតនូវបរិយាកាសសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ សូមអានឃ្លាខាងក្រោមអោយបានច្បាស់លាស់ ជ្រើសរើសកម្រិតសូចនាករ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក ដែលលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូយល់ឃើញទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ រួចគូសសញ្ញា (✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗ។ សូមធ្វើការគូសយកក្នុងកម្រិតណាមួយដែលទាក់ទងនឹងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន នៃគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា នៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

សូមចូលរួមផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងការ បំពេញចម្លើយ នូវរាល់គ្រប់សំណួរខាងក្រោម ស្របតាមការយល់ឃើញរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ។

កម្រិតនៃការយល់ស្រប:

១ = មិនយល់ស្របខ្លាំង (Strongly disagree)

២ = មិនយល់ស្រប (Disagree)

៣ = យល់ស្របខ្លះ (Neutral)

៤ = យល់ស្រប (Agree)

៥ = យល់ស្របខ្លាំង (Strongly agree)

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
ក. នវានុវត្តន៍						
១	នាយក ប្រើធនធាន ដើម្បីលើកទឹកចិត្តនិងជួយគាំទ្រដល់ការបង្កើតថ្មី					
២	នាយក ប្រើប្រាស់ធនធានបានអស់លទ្ធភាព និងមានលទ្ធភាពកៀរគរធនធាន សម្ភារៈ និងថវិកាសម្រាប់អភិវឌ្ឍសាលារៀន					
៣	នាយក រៀបចំបន្ទប់ពិសោធន៍សម្រាប់ថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រពិត និងអនុវត្តលើប្រព័ន្ធ ICT សម្រាប់ការរៀននិងបង្រៀន					
៤	នាយក បានបញ្ជ្រាបការអនុវត្តតាមគោលនយោបាយអប់រំស្នេហ៍ នៅក្នុងសាលារៀន ដើម្បីចូលរួមកសាងសង្គមឪជីថល					
៥	នាយក រៀបចំគម្រោងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន					
៦	នាយក រៀបចំផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃទៅលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន					
៧	នាយក លើកទឹកចិត្តដល់ការគិតឡើងវិញស្តីពីគំនិតថ្មីៗដែលពុំធ្លាប់ចោទសួរពីមុនៗ					
៨	នាយក បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបណ្តាញសង្គម ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន ឆ្លើយតបបច្ចុប្បន្នភាព					
៩	នាយក បានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាប្រចាំទៅលើបញ្ហាប្រឈមរបស់សាលារៀនទៅតាមត្រីមាសនីមួយៗ នៃឆ្នាំសិក្សា					
១០	នាយក មានភាពដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដោយភាពបត់បែន និងច្នៃប្រឌិត ឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពនៃបរិយាកាសសិក្សា					
ខ. ការដោះស្រាយបញ្ហា						
១	នាយក មានភាពបត់បែន និងវៃឆ្លាតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាតាមលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ (ធ្វើអង្កេត សាកសួរ យោងតាមសម្មតិកម្ម ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្ត)					
២	នាយក មានការគិត និងវិភាគបែបយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា					
៣	នាយក មានតម្លាភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងសាលារៀន					
៤	នាយក មានការគិតគូរទៅលើគោលការណ៍សីលធម៌និងផលវិបាកក្នុងការសម្រេចចិត្ត					
៥	នាយក បានយកចិត្តទុកដាក់អំពីភាពចាំបាច់នៃទំនុកចិត្តគ្នា និងកិច្ចសហការការងារ					

៦	នាយក ស្វែងរកទស្សនៈវិស័យផ្សេងៗគ្នានៅពេលដោះស្រាយបញ្ហាដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ					
៧	នាយក ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើរាល់បញ្ហា ដែលជាកង្វល់របស់ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ					
៨	នាយក ធានាចំពោះលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ថារាល់ឧបសគ្គនិងបញ្ហា ត្រូវបានដោះស្រាយ					
៩	នាយក អនុវត្តនូវវប្បធម៌សន្តិភាពនៅក្នុងអង្គភាពឈរលើការសម្របសម្រួលខ្ពស់					
១០	នាយក ដោះស្រាយបញ្ហាដោយឈរលើមូលដ្ឋានក្របខណ្ឌចំណេះដឹង ភាពអត់ធ្មត់ និងការពិចារណាខ្ពស់					
គ. សមត្ថភាពក្នុងការចែករំលែក						
១	នាយក បានបណ្តុះបណ្តាលអ្នកបន្តវេនតាមរយៈការចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងផ្តល់ឱកាសរៀនធ្វើស្វ័យសម្រេចចិត្ត					
២	នាយក បានចែករំលែកចំណេះដឹងទៅដល់គ្រប់បុគ្គលដែលនៅជុំវិញខ្លួនក្នុងសាលា					
៣	នាយក បានបង្កឱកាសដល់ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំតាមក្រុម					
៤	នាយក បានផ្តល់ជាគំនិត នៃរបៀបបំពេញការងារឲ្យបានជោគជ័យ					
៥	នាយក មានសមត្ថភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានបុគ្គលិកប្រកបដោយតម្លាភាព និងមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់					
៦	នាយក បានលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដល់បុគ្គលិកនៅក្នុងសាលារៀន					
៧	នាយក បានផ្តល់ឱកាសឱ្យបុគ្គលិកនៅក្នុងសាលារៀនចែករំលែកគំនិតនវានុវត្តន៍ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតសម្រាប់អភិវឌ្ឍសាលារៀន					
៨	នាយក មានតម្លាភាពក្នុងការចែករំលែកចំណេះដឹង និងបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកនៅក្នុងសាលារៀន					
៩	នាយក បានចូលរួមក្នុងកិច្ចការកសាងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងសាលារៀន					
ឃ. ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌						
១	នាយក បានរួមចំណែកក្នុងកិច្ចការនានា របស់សហគមន៍-សង្គម					
២	នាយក បានកសាងវប្បធម៌អប់រំដោយប្រយោលនៅក្នុងសហគមន៍					
៣	នាយក បានចូលរួមក្នុងការស្វែងរកមូលនិធិសម្រាប់សាលារៀនក្នុងការចូលរួមការងារសង្គម					
៤	នាយក បានស្វែងរកមូលនិធិសម្រាប់ឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកអប់រំជួបការលំបាក					

៥	នាយក បានជំរុញតួនាទីគ្រូបង្រៀនក្នុងសហគមន៍ និងកិច្ចគាំទ្រការសិក្សា តាមរយៈសកម្មភាពផ្សេងៗ					
៦	នាយក បានបំផុសតួនាទីនៃការអប់រំនៅតាមផ្ទះ ក្នុងយុគសម័យឌីជីថល					
៧	នាយក មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ អង្គការដៃគូ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ					
៨	នាយក មានកិច្ចសហការគ្នាល្អរវាងសាលានៅក្នុងភូមិសិក្សា ការិយាល័យអប់រំក្រុងស្រុក និងជាមួយមន្ទីរអប់រំខេត្ត					
ង. ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ						
១	នាយក បានបំពេញកិច្ចការងារដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពពិតប្រាកដ					
២	នាយក មានមនសិការវិជ្ជាជីវៈក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការការងារ					
៣	នាយក មានមោទនភាពក្នុងការជាប់ពាក់ព័ន្ធ បំពេញការងារជាមួយគ្រូ					
៤	នាយក បង្ហាញពីសុទិដ្ឋិនិយម ចំពោះការអនុវត្តការងារនៅពេលអនាគត					
៥	នាយក លះបង់ខ្ពស់ ដើម្បីការពារប្រយោជន៍របស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ					
៦	នាយក បានសម្របសម្រួលការងារភាពជាដៃគូជាមួយសកម្មភាពសាលារៀន និងសហគមន៍					
៧	នាយក មានភាពជឿជាក់ និងទំនុកចិត្តលើការងាររបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការសម្រេចចក្ខុវិស័យរបស់សាលារៀន					

មតិយោបល់បន្ថែម៖

....

....

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ការណែនាំ៖ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល មានសមាសធាតុសំខាន់ៗ ចំនួន ៤ គឺ៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀននិងរៀន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ សូមអាន ឃ្លាខាងក្រោមអោយបានច្បាស់លាស់ ជ្រើសរើសកម្រិតសូចនាករ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក ដែលលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូយល់ឃើញទៅតាម

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ រួចគូសសញ្ញា (✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗ។ សូមធ្វើការគូសយកក្នុងកម្រិតណាមួយ ដែលទាក់ទងនឹងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន នៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា នៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

សូមចូលរួមផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងការ បំពេញចម្លើយ នូវរាល់គ្រប់សំណួរខាងក្រោម ស្របតាមការយល់ឃើញរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របខ្លាំង

២. មិនយល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល						
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានរបាយការណ៍ស្តីពីប្រសិទ្ធភាព នៃការប្រើប្រាស់ធនធានសិក្សា					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការងារទៅតាមតួនាទីភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចបានត្រឹមត្រូវ					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង មានរៀបចំការប្រជុំ ស្តីពីការងារបង្រៀន និងរដ្ឋបាលសាលារៀន តាមកាលកំណត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ពិនិត្យតាមដានលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានកសាងភាពជាដៃគូល្អប្រសើរជាមួយសហគមន៍ ដើម្បីជំរុញការសិក្សារបស់សិស្ស និងកែលម្អបរិស្ថានសាលារៀន					
៦	គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិក បានចូលរួមប្រជុំជាទៀងទាត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង					

៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម តាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស					
៨	គណៈគ្រប់គ្រង ទទួលយកព័ត៌មានត្រលប់យ៉ាងសកម្ម ពីអ្នកដទៃ					
ខ .ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន						
១	គ្រូបានប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀននិងរៀនដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា និងបានអនុវត្តម៉ោងពិសោធន៍ ស្របតាមសេចក្ដីណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង មានភាពច្បាស់លាស់ លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា និងកាលវិភាគថ្នាក់រៀន					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាអោយប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូ ត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងនៃកម្មវិធីសិក្សា					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការងារពិសោធនានា ទៅលើកិច្ចដំណើរនៃមេរៀន					
៦	សាលារៀន មានសៀវភៅសិក្សាគោលសម្រាប់សិស្សនិងគ្រូ					
៧	គណៈគ្រប់គ្រង ធ្វើការវាយតម្លៃគ្រូ ឈរលើវត្ថុបំណងសិក្សា ដែលទាក់ទងទៅនឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងនៅសតវត្សទី២១					
៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្ដល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេស ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូបន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចលើការបង្រៀន					
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរវាយតម្លៃការរៀននិងបង្រៀន					
១០	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការសង្កេត ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃលើការបង្រៀនរបស់គ្រូជាប្រចាំ ឆ្លើយតបការធានាគុណភាពការអប់រំ					
១១	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការវិភាគលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងរកដំណោះស្រាយសម្រាប់ការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស					
គ. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស						
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានផែនការសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ និងសមត្ថភាពលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ					
២	គណៈគ្រប់គ្រង មានតម្លាភាពក្នុងការបែងចែកគ្រូបង្រៀនទៅតាមនិយាមប្រើប្រាស់ម៉ោងបង្រៀន និងតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស					

៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានរក្សាគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិ នៅក្នុងសាលារៀន និងមានការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង វាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិក ដោយតម្លាភាព					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្ដីពីការលើក កម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងឱកាសសិក្សាបន្ត					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា ទៅលើតម្រូវការគ្រូ ទាំងការបង្រៀនទ្រឹស្ដី និងពិសោធន៍					
៧	គណៈគ្រប់គ្រង ផ្ដល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួម ក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ ចំពោះជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប					
៨	សាលាមានគ្រូឯកទេសតាមមុខវិជ្ជាគ្រប់គ្រាន់បម្រើឱ្យការងារបង្រៀន					
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្ដល់ប្រព័ន្ធលាភការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ					
១០	គណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀន មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក និងបំពេញការងារដោយឈរលើបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលារៀន					
ឃ .ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ						
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹងសកម្មភាពរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀនសាលារៀន					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំការប្រជុំជាមួយបុគ្គលិក ពិនិត្យមើលការអនុវត្តសកម្មភាពនៅក្នុងផែនការសាលារៀន និងលើកទិសដៅបន្ត					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានកៀរគរថវិកាពីសហគមន៍ អាណាព្យាបាលសិស្ស អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង មានតម្លាភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀន					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្ដល់ស្វ័យភាពនៃការលើកសំណើប្រើប្រាស់ថវិកាសម្រាប់បម្រើឱ្យការងារបង្រៀន និងរៀន					
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយស្ដីពីការចំណាយថវិកា ជូនទៅដល់អាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន					

៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានបិទផ្សាយពីចំណូលចំណាយនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាទៅតាមខែនីមួយៗ					
៩	សាលា មានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់លើការងារបណ្តុះបណ្តាលអប់រំ					
១០	សាលា មានបញ្ជីសម្ភាររូបវន្ត និងការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំច្បាស់លាស់					

មតិយោបល់បន្ថែមៈ

១-ស្ថានភាពអគារ និងបរិស្ថានជុំវិញអគារ

....

....

២-ការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន

....

....

៣-កញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាលបំប៉នសមត្ថភាពបន្ថែម

....

....

ឧបសម្ព័ន្ធ "ខ"

កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ចាន់ សុភាព ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី "**គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ**" ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះ គឺដើម្បីស្វែងយល់ពី គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីលោក-លោកស្រី ជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានជាក់លាក់យកមកសិក្សាវិភាគឆ្លើយតបទៅប្រធានបទខាងលើ។

ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននេះ គឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមលោក-លោកស្រី មេត្តាជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែង ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទ អាចទទួលបានទិន្នន័យ និងហេតុផលគ្រប់គ្រាន់តាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដើម្បីទាញអំណះអំណាងយកមកសិក្សា បកស្រាយទៅលើការសរសេរនិក្ខេបបទក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះចំពោះការចូលរួម របស់លោក/លោកស្រី។

ផ្នែកទី១៖ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ៖ សូមលោក-លោកស្រី ឆ្លើយសំណួរ និងគូសសញ្ញា(✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

១. បម្រើការងានៅវិទ្យាល័យឈ្មោះ៖..ឃុំ/សង្កាត់៖.............................

ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ៖..ខេត្ត៖..

២.បទពិសោធន៍ការងារ៖ ☐ ១ ដល់៥ ឆ្នាំ ☐ ៦ ទៅ១០ ឆ្នាំ ☐ ១១ទៅ១៥ ឆ្នាំ ☐ លើសពី១៥ឆ្នាំ

៣. ជាគណៈគ្រប់គ្រង៖ ☐ ១ ដល់៥ ឆ្នាំ ☐ ៦ ទៅ១០ ឆ្នាំ ☐ ១១ទៅ១៥ ឆ្នាំ ☐ លើសពី១៥ឆ្នាំ

៤. ភេទ ☐ ប្រុស ☐ ស្រី

៥. អាយុ ☐ ២៥-៣០ ឆ្នាំ ☐ ៣១-៣៥ឆ្នាំ ☐ ៣៦-៤០ឆ្នាំ ☐ លើសពី៤០ឆ្នាំ

៦.កម្រិតវប្បធម៌ ☐ ចប់ថ្នាក់ទី១២ ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ ផ្សេងៗ

៧. មុខវិជ្ជាឯកទេស៖...

ផ្នែកទី២៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ការណែនាំ៖ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ផ្តល់ជូននាយកសាលា គ្រូបង្រៀន សិស្សានុសិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស ចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងលើដំណើរការ នៃការអប់រំបានប្រសើរឡើង ដោយផ្តល់អោយពួកគេនូវការទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីអាចបង្កើតនូវបរិយាកាសសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ សូមអាន ឃ្លាខាងក្រោមអោយបានច្បាស់លាស់ ជ្រើសរើសកម្រិតសូចនាករ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក ដែលលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូយល់ឃើញទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ រួចគូសសញ្ញា (✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗ។ សូមធ្វើការគូសយកក្នុងកម្រិតណាមួយដែលទាក់ទងនឹងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន នៃគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា នៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

សូមចូលរួមផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងការ បំពេញចម្លើយ នូវរាល់គ្រប់សំណួរខាងក្រោម ស្របតាមការយល់ឃើញរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

កម្រិតនៃការយល់ស្រប:

១ = មិនយល់ស្របខ្លាំង (Strongly disagree)

២ = មិនយល់ស្រប (Disagree)

៣ = យល់ស្របខ្លះ (Neutral)

៤ = យល់ស្រប (Agree)

៥ = យល់ស្របខ្លាំង (Strongly agree)

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
ក. នវានុវត្តន៍						
១	បានប្រើធនធាន ដើម្បីលើកទឹកចិត្តនិងជួយគាំទ្រដល់ការបង្កើតថ្មី					
២	បានប្រើប្រាស់ធនធានអស់លទ្ធភាព និងមានលទ្ធភាពកៀរគរធនធានសម្ភារៈ និងថវិកាសម្រាប់អភិវឌ្ឍសាលារៀន					
៣	បានរៀបចំបន្ទប់ពិសោធន៍សម្រាប់ថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្រពិត និងអនុវត្តលើប្រព័ន្ធICT សម្រាប់ការរៀននិងបង្រៀន					
៤	បានបញ្ជ្រាបការអនុវត្តតាមគោលនយោបាយអប់រំស្នែម នៅក្នុងសាលារៀន ដើម្បីចូលរួមកសាងសង្គមឌីជីថល					
៥	មានគម្រោងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន					
៦	មានផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃទៅលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន					
៧	បានលើកទឹកចិត្តដល់ការគិតឡើងវិញ ស្តីពីគំនិតថ្មីៗ ដែលពុំធ្លាប់ចោទសួរពីមុនៗ					
៨	បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបណ្តាញសង្គម ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន ឆ្លើយតបបច្ចុប្បន្នភាព					
៩	បានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាប្រចាំទៅលើបញ្ហាប្រឈមរបស់សាលារៀនទៅតាមត្រីមាសនីមួយៗ នៃឆ្នាំសិក្សា					
១០	មានភាពដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដោយភាពបត់បែន និងច្នៃប្រឌិត ឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពនៃបរិយាកាសសិក្សា					
ខ. ការដោះស្រាយបញ្ហា						
១	មានភាពបត់បែន និងវៃឆ្លាតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាតាមលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ (ធ្វើអង្កេត សាកសួរ យោងតាមសម្មតិកម្ម ធ្វើការសម្រេចចិត្ត)					
២	មានការគិត និងវិភាគបែបយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា					
៣	មានតម្លាភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងសាលារៀន					
៤	មានការគិតគូរទៅលើគោលការណ៍សីលធម៌ និងផលវិបាកក្នុងការសម្រេចចិត្ត					
៥	បានយកចិត្តទុកដាក់អំពីភាពចាំបាច់ នៃទំនុកចិត្តគ្នា និងកិច្ចសហការការងារ					
៦	ស្វែងរកទស្សនៈវិស័យផ្សេងៗគ្នា នៅពេលដោះស្រាយបញ្ហាមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ					
៧	បានយកចិត្តទុកដាក់លើរាល់បញ្ហា ដែលជាកង្វល់របស់ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ					

៨	ជានាចំពោះលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ថារាល់ឧបសគ្គនិងបញ្ហា ត្រូវបានដោះស្រាយ					
៩	បានអនុវត្តនូវវប្បធម៌សន្តិភាពនៅក្នុងអង្គភាព ដោយឈរលើការសម្របសម្រួលខ្ពស់					
១០	បានដោះស្រាយបញ្ហាដោយឈរលើមូលដ្ឋានក្របខណ្ឌចំណេះដឹង ភាពអត់ធ្មត់ និងការពិចារណាខ្ពស់					
គ. សមត្ថភាពក្នុងការចែករំលែក						
១	បានបណ្តុះបណ្តាលអ្នកបន្តវេន តាមរយៈការចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងផ្តល់ឱកាសរៀនធ្វើស្វ័យសម្រេចចិត្ត					
២	បានចែករំលែកចំណេះដឹងទៅដល់គ្រប់បុគ្គលដែលនៅជុំវិញខ្លួនក្នុងសាលា					
៣	បានបង្កឱកាសដល់ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំតាមក្រុម					
៤	បានផ្តល់ជាគំនិត នៃរបៀបបំពេញការងារឲ្យបានជោគជ័យ					
៥	មានសមត្ថភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានបុគ្គលិកប្រកបដោយតម្លាភាព និងមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់					
៦	បានលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដល់បុគ្គលិកនៅក្នុងសាលា					
៧	បានផ្តល់ឱកាសឱ្យបុគ្គលិកនៅក្នុងសាលារៀនចែករំលែកគំនិតនវានុវត្តន៍ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតសម្រាប់អភិវឌ្ឍសាលារៀន					
៨	មានតម្លាភាពក្នុងការចែករំលែកចំណេះដឹង និងបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកនៅក្នុងសាលារៀន					
៩	បានចូលរួមក្នុងកិច្ចការកសាងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងសាលារៀន					
ឃ. ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌						
១	បានរួមចំណែកក្នុងកិច្ចការនានា របស់សហគមន៍-សង្គម					
២	បានកសាងវប្បធម៌អប់រំដោយប្រយោលនៅក្នុងសហគមន៍					
៣	បានចូលរួមក្នុងការស្វែងរកមូលនិធិសម្រាប់សាលារៀនក្នុងការចូលរួមការងារសង្គម					
៤	បានស្វែងរកមូលនិធិសម្រាប់ឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកអប់រំជួបការលំបាក					
៥	បានជំរុញតួនាទីគ្រូបង្រៀនក្នុងសហគមន៍ និងកិច្ចគាំទ្រការសិក្សាតាមរយៈសកម្មភាពផ្សេងៗ					
៦	បានបំផុសតួនាទីនៃការអប់រំនៅតាមផ្ទះ ក្នុងយុគសម័យឌីជីថល					
៧	មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ អង្គការដៃគូ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ					

៨	មានកិច្ចសហការគ្នាល្អរវាងសាលានៅក្នុងភូមិសិក្សា ការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុក និងជាមួយមន្ទីរអប់រំខេត្ត					
ង. ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ						
១	បានបំពេញកិច្ចការងារដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពពិតប្រាកដ					
២	មានមនសិការវិជ្ជាជីវៈក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការការងារ					
៣	មានមោទនភាពក្នុងការជាប់ពាក់ព័ន្ធ បំពេញការងារជាមួយគ្រូ					
៤	បង្ហាញពីសុទិដ្ឋិនិយម ចំពោះការអនុវត្តការងារនៅពេលអនាគត					
៥	បានលះបង់ខ្ពស់ចំពោះប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីការពារប្រយោជន៍របស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ					
៦	បានសម្របសម្រួលការងារភាពជាដៃគូជាមួយសកម្មភាពសាលារៀន និងសហគមន៍					
៧	មានភាពជឿជាក់ និងទំនុកចិត្តលើការងាររបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការសម្រេចចក្ខុវិស័យរបស់សាលារៀន					

មតិយោបល់បន្ថែមះ

....

....

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ការណែនាំ៖ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល មានសមាសធាតុសំខាន់ៗ ចំនួន ៤ គឺ៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀននិងរៀន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ សូមអាន សូចនាករខាងក្រោមអោយបានច្បាស់លាស់ដើម្បីជ្រើសរើសទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក ដែលលោក-លោកស្រីជាគណៈគ្រប់គ្រងយល់ឃើញ រួចគូសសញ្ញា (✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗ។ សូមធ្វើការគូសយកក្នុងកម្រិតណាមួយដែលទាក់ទងនឹងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន នៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា នៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

សូមចូលរួមផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងការ បំពេញចម្លើយ នូវរាល់គ្រប់សំណួរខាងក្រោម ស្របតាមការយល់ឃើញរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២. មិនយល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល						
១	មានរបាយការណ៍ស្ដីពីប្រសិទ្ធភាព នៃការប្រើប្រាស់ធនធានសិក្សា					
២	បានអនុវត្តការងារទៅតាមតួនាទី ភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចបានត្រឹមត្រូវ					
៣	មានរៀបចំការប្រជុំ ស្ដីពីការងារបង្រៀន និងរដ្ឋបាលសាលារៀន តាមកាលកំណត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង					
៤	ពិនិត្យតាមដានលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន					
៥	បានកសាងភាពជាដៃគូល្អប្រសើរជាមួយសហគមន៍ ដើម្បីជំរុញការសិក្សារបស់សិស្ស និងកែលម្អបរិស្ថានសាលារៀន					
៦	បានចូលរួមប្រជុំជាទៀងទាត់ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកសាលារៀន					
៧	បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម តាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស					
៨	ទទួលយកព័ត៌មានត្រលប់យ៉ាងសកម្មពីបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀន និងភាគីពាក់ព័ន្ធ					
ខ .ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន						
១	បានប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាតាមដានលើការបង្រៀននិងរៀនរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ					
២	បានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា និងរៀបចំម៉ោងពិ សោធន៍សម្រាប់គ្រូបង្រៀន ស្របតាមសេចក្ដីណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ					
៣	មានភាពច្បាស់លាស់ លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា និងកាលវិភាគថ្នាក់រៀន					

៤	បានជានាថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងនៃកម្មវិធីសិក្សា					
៥	បានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការងារពិសោធនានា ទៅលើកិច្ចដំណើរនៃមេរៀន					
៦	សាលារៀន មានសៀវភៅសិក្សាគោលសម្រាប់សិស្សនិងគ្រូ					
៧	បានធ្វើការវាយតម្លៃគ្រូ ឈរលើវត្ថុបំណងសិក្សា ដែលទាក់ទងទៅនឹងជំនាញនិងចំណេះដឹងនៅសតវត្សទី២១					
៨	មានការផ្តល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេស ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូបន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចលើការបង្រៀន					
៩	បានបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន					
១០	បានធ្វើការសង្កេត ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃលើការបង្រៀនរបស់គ្រូជាប្រចាំឆ្លើយតបការធានាគុណភាពការអប់រំ					
១១	បានធ្វើការវិភាគលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងរកដំណោះស្រាយសម្រាប់ការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស					
គ. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស						
១	មានផែនការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងសមត្ថភាពលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ					
២	មានតម្លាភាពក្នុងការបែងចែកគ្រូបង្រៀនទៅតាមនិយាមប្រើប្រាស់ម៉ោងបង្រៀន និងតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស					
៣	បានរក្សាគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិ នៅក្នុងសាលារៀន និងមានការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់					
៤	បានធ្វើការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូ និងបុគ្គលិកដោយតម្លាភាព					
៥	បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពីការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងឱកាសសិក្សាបន្ត					
៦	បានឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា ទៅលើតម្រូវការរបស់គ្រូ ទាំងការបង្រៀនទ្រឹស្តីនិងពិសោធន៍					
៧	បានផ្តល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួម ក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ ចំពោះជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប					
៨	សាលាមានគ្រូឯកទេសតាមមុខវិជ្ជាគ្រប់គ្រាន់បម្រើឱ្យការងារបង្រៀន					
៩	បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ					

១០	គណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀន មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក និងបំពេញការងារដោយឈរលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សាលារៀន					
ឃ .ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ						
១	បានប្រើប្រាស់ថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹងសកម្មភាពរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន					
២	បានប្រើប្រាស់ថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀនសាលារៀន					
៣	បានរៀបចំការប្រជុំជាមួយបុគ្គលិក ពិនិត្យមើលការអនុវត្តសកម្មភាពនៅក្នុងផែនការសាលារៀន និងលើកទិសដៅបន្ត					
៤	បានកៀរគរថវិកាពីសហគមន៍ អាណាព្យាបាលសិស្ស អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន					
៥	មានតម្លាភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀន					
៦	បានផ្តល់ស្វ័យភាពនៃការលើកសំណើប្រើប្រាស់ថវិកាសម្រាប់បម្រើឱ្យការងារបង្រៀននិងរៀន					
៧	បានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយស្តីពីការចំណាយថវិកា ជូនទៅដល់អាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន					
៨	បានបិទផ្សាយពីចំណូលចំណាយនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាទៅតាមខែនីមួយៗ					
៩	សាលា មានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់លើការងារបណ្តុះបណ្តាលអប់រំ					
១០	សាលា មានបញ្ជីសម្ភាររូបវន្ត និងការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំច្បាស់លាស់					

មតិយោបល់បន្ថែម៖

១-ស្ថានភាពអគារ និងបរិស្ថានជុំវិញអគារ

....

២-ការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន

....

៣-កញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាលបំប៉នសមត្ថភាពបន្ថែម

....

ឧបសម្ព័ន្ធ "គ"

សំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ បុគ្គលិកមន្ទីរអប់រំខេត្ត បុគ្គលិកគម្រោង កែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា បុគ្គលិកនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ចាន់ សុភាព ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី "**គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ**" ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។

ដើម្បីស្វែងរកភាពសមស្រប លើប្រធានបទស្រាវជ្រាវ ស្តីពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យទទួលបានលទ្ធផលឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរ លើទិន្នន័យតាមគុណវិស័យនៃសំណួរខាងក្រោមត្រូវបានរៀប ចំសម្រាប់កិច្ចសម្ភាសន៍ ជាមួយមន្ត្រីគ្រប់គ្រងមន្ទីរអប់រំខេត្ត មន្ត្រីគ្រប់គ្រងគម្រោង មន្ត្រីគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សានៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

គោលបំណងនៃការសម្ភាស គឺដើម្បីស្វែងយល់ពីគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យក្នុងទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានគឺយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីយកមកសិក្សាវិភាគ ឆ្លើយតបទៅប្រធានបទខាងលើ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននេះគឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះចំពោះការចូលរួម របស់លោក/លោកស្រី។

១. ព័ត៌មានទូទៅ

១. ឈ្មោះអ្នកចូលរួមសម្ភាសៈ...

២. ថ្ងៃខែឆ្នាំសម្ភាសៈ...វេលាម៉ោងៈ...............................

៣. អង្គភាព /ទីកន្លែង:..

៤. ឈ្មោះអ្នកសម្ភាសៈ...

៥. រៀបចំការសម្ភាសៈ ដោយផ្ទាល់, ទូរស័ព្ទ, អនឡាញ៖......................

២. សំណួរផ្នែកទី១៖ គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន

១) តើនាយកសាលាគួរមានទស្សនៈវិស័យយ៉ាងណាខ្លះសម្រាប់ដឹកនាំសាលារៀន?

២) តើប្រសិទ្ធភាពនៃអ្នកដឹកនាំគំរូ បានផ្ដល់ផលជះយ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះ ទៅលទ្ធផលការងារប្រតិបត្តិនៅសាលារៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស?

៣) តើភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារបស់គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា គួរមានឧត្តមភាពបុគ្គលយ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះ(នវានុវត្តន៍)?

៤) តាមទស្សនៈនៃការយល់ឃើញដោយផ្ទាល់ តើភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា(SEIP) គួរមានសមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាយ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះ?

៥) តាមទស្សនៈនៃការយល់ឃើញដោយផ្ទាល់ តើភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា(SEIP) គួរមានសមត្ថភាពក្នុងការចែករំលែកដោយរបៀបណាទៅភាគីពាក់ព័ន្ធ?

៦) តើអ្នកគិតថាភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារបស់គម្រោង បានប្រើប្រាស់គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបណាខ្លះក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ?

៧) តាមទស្សនៈនៃការយល់ឃើញដោយផ្ទាល់ តើភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា(SEIP) គួរមានសមត្ថភាពការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌ រវាងសាលារៀន និងសហគមន៍ដូចម្ដេចខ្លះ?

៣. សំណួរផ្នែកទី២៖ ជួបបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន

១) តើបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះដែលអ្នកបានកត់សម្គាល់ទៅលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន?

២) តើមានកត្តាអ្វីខ្លះដែលអាចជួយជំរុញឲ្យការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ធានាដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន?

៣) តើអ្នកគិតថា នាយកសាលាគួរមានមានយន្តការយ៉ាងណាខ្លះ សម្រាប់ធានាដល់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាលារៀន? (ការលំបាក)

៤) តើអ្នកគិតថា នាយកសាលាគួរមានយុទ្ធសាស្ត្របែបណាខ្លះ ដើម្បីប្រើប្រាស់ធនធានបុគ្គលិក និង គ្រូបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព? (បញ្ហាប្រឈម ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និង លើកទឹកចិត្ត)

៥) តើអ្នកគិតថា នាយកសាលាបានជួបបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ ក្នុងកិច្ចការងាររវាង សាលារៀន សហគមន៍ និង មាតាបិតាសិស្ស?

៦) តើអ្នកគិតថា នាយកសាលាគួរមានវិធានការដោះស្រាយបែបណា ទៅលើបញ្ហាប្រឈមនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន?

ឧបសម្ព័ន្ធ "ឃ"

សំណួរសម្រាប់សម្ភាសន៍ អ្នកជំនាញឯកទេសគ្រប់គ្រងអប់រំ

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ចាន់ សុភាព ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី "**គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ**" បញ្ចប់ការសិក្សា។

ដើម្បីស្វែងរកភាពសមស្រប លើប្រធានបទស្រាវជ្រាវ ស្តីពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន របស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យទទួលបានលទ្ធផលឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរលើទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ នៃសំណួរខាងក្រោមត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់កិច្ចសម្ភាសន៍ ជាមួយអ្នកជំនាញឯកទេសគ្រប់គ្រងអប់រំ។

គោលបំណងនៃការសម្ភាស គឺដើម្បីស្វែងយល់ពី គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យក្នុងទិន្នន័យតាមគុណវិស័យ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានគឺយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីយកមកសិក្សាវិភាគ ឆ្លើយតបទៅប្រធានបទខាងលើ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននេះគឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះចំពោះការចូលរួម របស់លោក/លោកស្រី។

១. ព័ត៌មានទូទៅ

១. ឈ្មោះអ្នកចូលរួមសម្ភាសៈ...

២. ថ្ងៃខែឆ្នាំសម្ភាសៈ...វេលាម៉ោងៈ...............................

៣. អង្គភាព /ទីកន្លែង:...

៤. ឈ្មោះអ្នកសម្ភាសៈ...

៥. រៀបចំការសម្ភាសៈ ដោយផ្ទាល់, ទូរស័ព្ទ, អនឡាញៈ.......................

២. សំណួរផ្នែកទី១៖ គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន

១) តើនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា (SEIP) មានគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនយ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះ?

២) តើមានកិច្ចគាំទ្រ ក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាអ្វីខ្លះ ដើម្បីជំរុញគុណភាព នៃការបង្រៀន និងរៀន?

៣) តើភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារបស់គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា គួរមានឧត្ដមភាពបុគ្គលយ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះ(នវានុវត្តន៍)?

៤) តាមទស្សនៈនៃការយល់ឃើញដោយផ្ទាល់ តើភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា(SEIP) គួរមានសមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាយ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះ?

៥) តាមទស្សនៈនៃការយល់ឃើញដោយផ្ទាល់ តើភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា(SEIP) គួរមានសមត្ថភាពក្នុងការចែករំលែកដោយរបៀបណាទៅភាគីពាក់ព័ន្ធ?

៦) តើអ្នកគិតថាភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារបស់គម្រោង បានប្រើប្រាស់គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបណាខ្លះក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ?

៧) តាមទស្សនៈនៃការយល់ឃើញដោយផ្ទាល់ តើភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា(SEIP) គួរមានសមត្ថភាពការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌ រវាងសាលារៀន និងសហគមន៍ដូចម្ដេចខ្លះ?

៣. សំណួរផ្នែកទី២៖ ជួបបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន

តើនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា (SEIP) ជួបបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន?

ឧបសម្ព័ន្ធ "ខ"

ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ

ល.រ	បរិយាយ		សរុបរួម	
			ចំនួន	ភាគរយ
១	គ្រូបង្រៀនថ្នាក់ទី	ថ្នាក់ទី៧	21	30%
		ថ្នាក់ទី៨	22	31%
		ថ្នាក់ទី៩	28	39%
		សរុប	71	100%
២	ភេទ	ប្រុស	36	51%
		ស្រី	35	49%
		សរុប	71	100%
៣	អាយុ	២០ ទៅ ២៥ឆ្នាំ	3	4%
		២៦ ទៅ ៣០ឆ្នាំ	12	17%
		៣១ ទៅ ៣៥ឆ្នាំ	13	18%
		លើស ៣៥ ឆ្នាំ	43	61%
		សរុប	71	100%
៤	កម្រិតវប្បធម៌	ចប់ថ្នាក់ទី១២	18	25%
		បរិញ្ញាបត្រ	46	65%
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	2	3%
		ផ្សេងៗ	5	7%
		សរុប	71	100%
៥	បទពិសោធន៍បង្រៀន	១ ដល់ ៥ឆ្នាំ	4	6%
		៦ ដល់ ១០ឆ្នាំ	12	17%
		១១ ដល់ ១៥ឆ្នាំ	17	24%
		លើស ១៥ ឆ្នាំ	38	54%
		សរុប	71	100%

ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ល.រ	បរិយាយ		សរុបរួម	
			ចំនួន	ភាគរយ
១	បទពិសោធន៍ការងារ	១ ដល់ ៥ឆ្នាំ	0	0%
		៦ ដល់ ១០ឆ្នាំ	1	10%
		១១ ដល់ ១៥ឆ្នាំ	2	20%
		លើស ១៥ ឆ្នាំ	7	70%
		សរុប	10	100%
២	ជាគណៈគ្រប់គ្រង	១ ដល់ ៥ឆ្នាំ	3	30%
		៦ ដល់ ១០ឆ្នាំ	2	20%
		១១ ដល់ ១៥ឆ្នាំ	3	30%
		លើស ១៥ ឆ្នាំ	2	20%
		សរុប	10	100%
៣	ភេទ	ប្រុស	10	100%
		ស្រី	0	0%
		សរុប	10	100%
៤	អាយុ	២៥ ទៅ ៣០ឆ្នាំ	0	0%
		៣១ ទៅ ៣៥ឆ្នាំ	0	0%
		៣៦ ទៅ ៤០ឆ្នាំ	1	10%
		លើស ៤០ ឆ្នាំ	9	90%
		សរុប	10	100%
៥	កម្រិតវប្បធម៌	ចប់ថ្នាក់ទី១២	1	10%
		បរិញ្ញាបត្រ	5	50%
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	4	40%
		ផ្សេងៗ	0	0%
		សរុប	10	100%

ឧបសម្ព័ន្ធ "ច"

លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ១៤៣៥ អយក.ខ៥៩

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ - លិខិតលេខ៣៣៦២ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំគោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតបង់ថ្លៃថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២១ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	គ្រូដឹកនាំបណ្ឌាល	គ្រូដឹកនាំរង	ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ	និស្សិត
១	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	លោក សៀង វាសនា	គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ	លោក ចាន់ សុភាព
២	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ឌី ខាំប៉ូលី	លោក សៀង វាសនា	ពង្រឹងការបង្រៀនរបស់គ្រូ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍវិធីសាស្ត្របង្រៀន មុខវិជ្ជាជីវវិទ្យា ករណីសិក្សាស្រុករំដួលខេត្តស្វាយរៀង	លោក ជឹម សំហៃ
៣	លោក ឡុច ចាន់ថន	លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ទស្សនៈនាយកសាលា និងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសស្តីពីកាប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ «ករណីសិក្សាសាលាវិទ្យាល័យដែលបណ្តុះបណ្តាលដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៅខេត្តកណ្តាល»	លោក ជឿង យន
៤	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	លោក ចាន់ ជឿន	ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង	លោក ផាន់ សំអាត

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

៥	លោក ប៉ូ ប៊ុន្នន	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	សមត្ថភាពនាយកសាលាបឋមសិក្សាក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ករណីសិក្សាក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	លោក មូល ម៉ង់
៦	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ធៀបនឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយផ្អែកលើលទ្ធផល(SBM) នៅស្រុកស្វាយជ្រំ ខេត្តស្វាយរៀង	លោក រស់ សារ៉ង
៧	លោក លន លីណា	លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ស្ថានភាពការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសាលារៀន នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅក្នុងខេត្តព្រៃវែង	លោក រឹម សារាត់
៨	លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ីងឆាង	លោក ម៉ែន សុខសុន្ទី	ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលា WESTERN ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល.ស ស៊ា គីមលី
៩	លោកបណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទឆាយា	លោក ចាប រតនា	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសមុខវិជ្ជាសីលធម៌-ពលរដ្ឋវិជ្ជា នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តកណ្តាល	ល.ស សុខ ផល្លី
១០	លោក ឌី បុណ្ណា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តរបាយការណ៍អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់របស់សាលារៀន៖ករណីសិក្សាខេត្តឧត្តរមានជ័យ	លោក អ៊ឹម សានី
១១	លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	លោក លន លីណា	ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិចំពោះការអនុវត្តការសិក្សាពីចម្ងាយនៅរាជធានីភ្នំពេញ	លោក សំ ហន

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃព្រហ ៧ កើត ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

កន្លែងទទួល៖
- -អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- -ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី " ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- -គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ " ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- -សាមីខ្លួន " ដើម្បីអនុវត្ត"
- -កាលប្បវត្តិ
- -ឯកសារ វេជអ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៤០៩ **អយក.** [illegible]

ថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ជម្រាបមក
លោក លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។

យោង៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
-លិខិតលេខ១៤៣៥ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ចំនួន៣១នាក់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី-ខេត្តនានាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើតាមការគួរ។

សូម **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
- សាលារាជធានី ខេត្តពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

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

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៣៧០៥ **អយក.** ឧទន

(**ការសម្ងាត់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៤-លោកបណ្ឌិត	ឈូក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម	នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត	នូវ វីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត	សំអោ អង្គារតេន៍	អគ្គ.គផក	សមាជិក
១១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
១២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោក	លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្ឃាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ុងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោក	ប៉ូ ប៊ុន្នន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

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

២២-លោកស្រី	ខែក សំណាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៣-លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោកស្រី	នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៥-លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៦-លោក	លន លីណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៧-លោក	ចាន់ ធឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៩-ល.ស	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៨-លោក	ជាង ចាន់ណាក់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣០-លោក	អ៊ុច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ៦កើត ខែ កត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ វជអ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ :...២៣២.... **វជអ.** ឯ.ក

លិខិតបញ្ជាប់ការ

យោង៖ - លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និង គ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។
- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១៤៣៥ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និង គ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។
- ផែនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់** សម្រាប់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅ នៅថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

I. គណៈកម្មការវាយតម្លៃ

ក្រុមទី១

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**		**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-	លោកបណ្ឌិត	ឈូក ច័ន្ទឆាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	ឯកឧត្តម	នៅ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៤-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
៥-	លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោក	លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-	លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-	លោកស្រី	នូ ចន្នី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-	លោក	លន លីណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី២

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**		**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-	លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	លោកបណ្ឌិត	សំអោ អង្គារតន៍	អគ្គ.គផក	សមាជិក
៤-	លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

អាសយដ្ឋានលេខ ១២៣ មហាវិថី ព្រះនរោត្តមភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ (៨៥៥-២៣) ២១៥/៥៨៤ គេហទំព័រ www.nie.edu.kh

៥-	លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោកបណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-	លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-	លោកស្រី	ខែក សំណាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-	លោក	ជាង ចាន់ណាក់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី៣

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម		អង្គភាព	តួនាទី
១-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-	លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	លោកបណ្ឌិត	នូវ វីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-	លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-	លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ុងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-	លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-	លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-	លោក	ប៉ូ ប៊ុន្នន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

II. លេខាធិការដ្ឋាន

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម		អង្គភាព	តួនាទី
១-	ល.ស	ជា ចាន់ប៉ុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	បូកសរុបពិន្ទុនិងរបាយការណ៍
២-	ល.ស	ឯម សុភាលក្ស្មី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	បូកសរុបពិន្ទុនិងជំនួយការរដ្ឋបាល
៣-	ល.ស	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងពិន្ទុក្រុម១
៤-	លោក	ចាន់ ធឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងពិន្ទុក្រុម២
៥-	លោក	អ៊ុច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងពិន្ទុក្រុម៣

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

បានឃើញ និងឯកភាព

ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

បណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី

កន្លែងទទួល

- ការិយាល័យ ដេប៉ាតឺម៉ង់នៃវជអ
- សាមីជន
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារវជអ.ផក

National Institute of Education
Phnom Penh
Tel: 012 333 866/086 665 999
chheang.sangvath@nie.edu.kh

June 28, 2021

Subject: Data Collection

To whom it may concern

As Mr. Chan Sopheap, National ID: 190358758, Phone contact: 092 666 644, a graduate student in the Master Degree of Educational Administration at the National Institute of Education is conducting his thesis on "Leadership Styles of School Principals under Secondary Education Improvement Project (SEIP) in Banteay Meanchey Province" under the supervision of Dr. Chheang Sangvath, a teacher trainer at National Institute of Education (NIE). He needs to collect qualitative data for his study through conducting an interview with various key informant representatives who are currently working in field of education, Cambodia.

I hereby would like to ask for your permission in letting Mr. Chan Sopheap to carry out the data collection through online under your authorization during July 2021. Your kind cooperation is very much appreciated.

Respectfully yours,

Chheang Sangvath, Ed.D

កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ

សម្រាប់គ្រូបង្រៀន នៅវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ចាន់ សុភាព ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី "**គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ**" ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះ គឺដើម្បីស្វែងយល់ពី គំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីលោក-លោកស្រី ជាបុគ្គលិកអប់រំ មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានជាក់លាក់យកមកសិក្សាវិភាគ ឆ្លើយតបទៅប្រធានបទខាងលើ។

ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននេះ គឺប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមលោក-លោកស្រី មេត្តាជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែង ដើម្បីឱ្យខ្ញុំបាទ អាចទទួលបានទិន្នន័យ និងហេតុផលគ្រប់គ្រាន់តាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដើម្បីទាញអំណះអំណាងយកមកសិក្សា បកស្រាយទៅលើ ការសរសេរនិក្ខេបបទក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះចំពោះការចូលរួម របស់លោក/លោកស្រី។

ផ្នែកទី១៖ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ៖ សូមលោក-លោកស្រី ឆ្លើយសំណួរ និងគូសសញ្ញា(✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

១. កំពុងបង្រៀនថ្នាក់ទី៖..............................បង្រៀនមុខវិជ្ជា៖..

២. បម្រើការងានៅវិទ្យាល័យឈ្មោះ៖..ឃុំ/សង្កាត់៖.............................

ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ៖..ខេត្ត៖...

៣. ភេទ ☐ ប្រុស ☐ ស្រី

៤. អាយុ ☐ ២០-២៥ ឆ្នាំ ☐ ២៦-៣០ឆ្នាំ ☐ ៣១-៣៥ឆ្នាំ ☐ លើសពី៣៥ឆ្នាំ

៥.កម្រិតវប្បធម៌ ☐ ចប់ថ្នាក់ទី១២ ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ ផ្សេងៗ

៦. មុខវិជ្ជាឯកទេស៖...

៧.បទពិសោធន៍ការងារ៖ ☐ ១ ដល់៥ ឆ្នាំ ☐ ៦ ទៅ១០ ឆ្នាំ ☐ ១១ទៅ១៥ ឆ្នាំ ☐ លើសពី១៥ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ការណែនាំ៖ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ផ្ដល់ជូននាយកសាលា គ្រូបង្រៀន សិស្សានុសិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស ចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងលើដំណើរការ នៃការអប់រំបានប្រសើរឡើង ដោយផ្តល់អោយពួកគេនូវការទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីអាចបង្កើតនូវបរិយាកាសសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ សូមអាន ឃ្លាខាងក្រោមអោយបានច្បាស់លាស់ ជ្រើសរើសកម្រិតសូចនាករ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក ដែលលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូយល់ឃើញទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ រួចគូសសញ្ញា (✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗ។ សូមធ្វើការគូសយកក្នុងកម្រិតណាមួយដែលទាក់ទងនឹងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន នៃគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំមធ្យមសិក្សា នៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

សូមចូលរួមផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងការ បំពេញចម្លើយ នូវរាល់គ្រប់សំណួរខាងក្រោម ស្របតាមការយល់ឃើញរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ។

កម្រិតនៃការយល់ស្រប:

១ = មិនយល់ស្របទាំងស្រុង (Strongly disagree)

២ = មិនយល់ស្រប (Disagree)

៣ = យល់ស្របខ្លះ (Neutral)

៤ = យល់ស្រប (Agree)

៥ = យល់ស្របទាំងស្រុង (Strongly agree)

ល.រ	បរិយាយ	IOC			Comments
		-1	0	+1	
ក. នវានុវត្តន៍					
១	នាយក ប្រើធនធាន ដើម្បីលើកទឹកចិត្តនិងជួយគាំទ្រដល់ការបង្កើតថ្មី			2	
២	នាយក ប្រើប្រាស់ធនធានឱ្យអស់លទ្ធភាពក្នុងក្របខណ្ឌសាលារៀន		0	1	ក្នុងបរិបទបច្ចុប្បន្ន សាលារៀនពឹងពាក់ធនធានពីខាងក្រៅច្រើនដើម្បីបង្កើតនវានុវត្តន៍។ ធនធានគំនិតអាចមានច្រើនក្នុងសាលារៀន តែធនធានសម្ភារៈ និងថវិកាចាំបាច់ត្រូវមានការរួមចំណែកពីខាងក្រៅ។
៣	នាយក កសាងជំនឿទុកចិត្តក្នុងទំនាក់ទំនងសាលារៀន			2	គួរនៅក្នុង ចំណុច ង រវាងសាលារៀន ឬរវាងបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀន
៤	នាយក បានជំរុញ និងអនុវត្តលើប្រព័ន្ធ ICT សម្រាប់ការរៀននិងបង្រៀន			2	
៥	នាយក រៀបចំបន្ទប់ពិសោធន៍សម្រាប់ថ្នាក់វិទ្យាសាស្ត្របានសមស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា			2	បច្ចុប្បន្ននវានុវត្តន៍ផ្តោតលើច្រើនវិស័យ ច្រើនផ្នែក។ ដូចនេះគួរពិចារណាបន្ថែមពាក្យបច្ចេកវិទ្យា ឬSTEM
៦	នាយក រៀបចំគម្រោងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនច្បាស់លាស់			2	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ? Active Action Plan? ក្រៅពីនេះនាយកគួររៀបចំតាមដាន វាយតម្លៃ

					និងកែលម្អផងដែរ (Plan-Do-Check-Action)។ ការធ្វើផែនការតែមួយមុខមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ។
៧	នាយកសាលា លើកទឹកចិត្តដល់ការគិតឡើងវិញ ស្តីពីគំនិតថ្មីៗ ដែលពុំធ្លាប់ចោទសួរពីមុនៗ			2	
៨	នាយក បានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមរបស់សាលារៀន			2	គួរធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាប្រចាំ។
៩	នាយក មានភាពដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដោយភាពបត់បែន និងច្នៃប្រឌិត ឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពនៃបរិយាកាសសិក្សា			2	
១០	នាយក បានជំរុញសាលារៀនឱ្យសហការគ្នាចែករំលែកគំនិត និងផែនការ		0	1	មិនចាំបាច់ព្រោះមានក្នុងចំណុច គ ហើយ រវាងសាលារៀននិងសាលារៀន ឬរវាងបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀន
ខ. ការដោះស្រាយបញ្ហា					
១	នាយក មានភាពវៃឆ្លាតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា និងមានការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ			2	ក្នុងប្រយោគនេះ មានខ្លឹមសារពីរខុសគ្នាគឺភាពវៃឆ្លាត និងការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ។ ដូចនេះគួរបំបែកជា២ (2 items)។
២	នាយក មានការគិតគូរទៅលើគោលការណ៍សីលធម៌ និងផលវិបាកក្នុងការសម្រេចចិត្ត			2	
៣	នាយក បានយកចិត្តទុកដាក់អំពីភាពចាំបាច់ នៃទំនុកចិត្តគ្នា និងកិច្ចសហការការងារ			2	

៤	នាយកសាលា ស្វែងរកទស្សនៈវិស័យផ្សេងៗគ្នា នៅពេលដោះស្រាយបញ្ហាដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ			2	
៥	នាយកសាលា ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើរាល់បញ្ហា ដែលជាកង្វល់របស់ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ			2	
៦	នាយកសាលា ធានាចំពោះលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ថារាល់ឧបសគ្គ និងបញ្ហា ត្រូវបានដោះស្រាយ			2	
៧	នាយក អនុវត្តនូវវប្បធម៌សន្តិភាពនៅក្នុងអង្គភាពដោយឈរលើការសម្របសម្រួលខ្ពស់			2	
គ. សមត្ថភាពក្នុងការចែករំលែក					
១	នាយក បានបណ្តុះបណ្តាលអ្នកបន្តវេន និងចែករំលែកចំណេះដឹង			2	ក្នុងប្រយោគនេះ មានខ្លឹមសារពីរខុសគ្នា។ ដូចនេះគួរបំបែកជាពីរ។
២	នាយក បានបង្កឱកាសដល់ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំតាមក្រុម			2	
៣	នាយកសាលា ផ្តល់ជាគំនិត នៃរបៀបបំពេញការងារឲ្យបានជោគជ័យ			2	
៤	នាយកសាលា ឈរលើមូលដ្ឋាននៃគោលវិធីទំនើបកម្ម ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលក្លាយជាទម្លាប់			2	អត្ថន័យប្រហាក់ប្រហែលនឹងចំណុ ខ(១)
៥	នាយក មានសមត្ថភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានបុគ្គលិកប្រកបដោយតម្លាភាព និងមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់			2	
៦	នាយកសាលា ចំណាយពេលវេលាក្នុងការបង្ហាត់បង្ហាញអ្នក			2	អត្ថន័យប្រហាក់ប្រហែលនឹង ចំណុគ(១)។ គួរធ្វើការសំយោគ

៧	នាយក លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពខ្លួនឯង និងបុគ្គលិកនៅក្នុងសាលារៀន			2	
ឃ. ការចូលរួមក្នុងសង្គមវប្បធម៌					
១	នាយក បានរួមចំណែកក្នុងកិច្ចការនានា របស់សហគមន៍-សង្គម			2	
២	នាយក បានកសាងវប្បធម៌អប់រំដោយប្រយោលនៅក្នុងសហគមន៍			2	
៣	នាយកសាលា យល់ឃើញថា គ្រូម្នាក់ៗ មានតម្រូវការសមត្ថភាព និង សេចក្ដីប្រាថ្នារៀងៗខ្លួន		0	1	
៤	នាយក បានចូលរួមក្នុងការស្វែងរកមូលនិធិជួយជនងាយរងគ្រោះ			2	មូលនិធិគួររួមចំណែកក្នុងការលើកស្ទួយ សង្គម និងវប្បធម៌។ ការជួយតែជនរងគ្រោះ មិនគ្រប់គ្រាន់ និងមិនទាន់ស្របតាមចំណងជើង (ឃ)
៥	នាយក មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ អង្គការដៃគូ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ			2	
៦	នាយក មានកិច្ចសហការគ្នាល្អរវាងសាលានៅក្នុងភូមិសិក្សា ការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុក និងជាមួយមន្ទីរអប់រំខេត្ត			2	
៧	នាយក បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបណ្ដាញសង្គម ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន			2	ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាជាផ្នែកមួយនៃនវានុវត្តន៍។ ដូចនេះ នៅក្នុងចំណុច ក វិញ។
ង. ឥរិយាបថក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការ					
១	នាយក បានបំពេញកិច្ចការងារដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពពិតប្រាកដ			2	
២	នាយក មានការទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការចំពោះមុខដោយមនសិការ			2	មនសិការវិជ្ជាជីវៈ?

៣	នាយកសាលា បង្ហាញពីសុទិដ្ឋិនិយម ចំពោះការអនុវត្តការងារនៅពេលអនាគត			2	
៤	នាយក មានមោទនភាពក្នុងការជាប់ពាក់ព័ន្ធ បំពេញការងារជាមួយគ្រូ			2	មោទនភាព ឬមោទកភាព។ សូមពិនិត្យមើលសារថ្មី
៥	នាយក លះបង់ខ្ពស់ ដើម្បីការពារប្រយោជន៍របស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ			2	
៦	នាយក បានសម្របសម្រួលការងារភាពជាដៃគូជាមួយសកម្មភាពសាលារៀន និងសហគមន៍			2	
៧	នាយក មានភាពជឿជាក់ និងទំនុកចិត្តលើការងាររបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការសម្រេចចក្ខុវិស័យរបស់សាលារៀន			2	

មតិយោបល់បន្ថែម៖

១. បើអាចបន្ថែមពាក្យគន្លឹះដូចជា Professional Learning Community, Knowledge Management, Working Enthusiasm ក្នុងចំណុច ខ និងគ និងពាក្យ តម្លាភាព ក្នុងចំណុចងកាន់តែល្អ។

២. ចំណុច ខ(១) ភាពវៃឆ្លាតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា បើអាចបន្ថែមពាក្យ តាមវិធីសាស្ត្រវិទ្យាសាស្ត្រ(Making observation, asking questions, forming hypothesis, Making prediction, Testing prediction, and Iterating) ក៏កាន់តែប្រសើរ។

៣. ក្នុងចំណុចឃ គួរបង្ហាញតែផែនការ គម្រោង និងសកម្មភាពដែលរួមចំណែកដល់ការចូលរួមលើកស្ទួយសង្គម និងវប្បធម៌។ ដូចនេះ ចំណុច ឃ(៣)ដូចជាមិនពាក់ព័ន្ធទេ។

៤. សូមប្រើពាក្យឲ្យមានសង្គតិភាព រវាងពាក្យនាយក និងនាយកសាលា។

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ការណែនាំ៖ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល មានសមាសធាតុសំខាន់ៗ ចំនួន ៤ គឺ៖ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀននិងរៀន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ សូមអាន ឃ្លាខាងក្រោមអោយបានច្បាស់លាស់ ជ្រើសរើសកម្រិតសូចនាករ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក ដែលលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូយល់ឃើញទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ រួចគូសសញ្ញា (✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗ។ សូមធ្វើការគូសយកក្នុងកម្រិតណាមួយដែលទាក់ទងនឹងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន នៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក ក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំមធ្យមសិក្សា នៅខេត្តបន្ទាយមានជ័យ។

សូមចូលរួមផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងការ បំពេញចម្លើយ នូវរាល់គ្រប់សំណួរខាងក្រោម ស្របតាមការយល់ឃើញរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២. មិនយល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	IOC			Comments
		-1	0	+1	អធ្យាស្រ័យសាលារៀនស្ថិតក្នុងគម្រោង SEIP គប្បីយកសូចនាករនៃស្តង់ដាទាំង៤នៃ SBM ដើម្បីពិនិត្យមើលបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយស្របតាមប្រធានបទនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ
ក. ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល					
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានរបាយការណ៍ពីប្រសិទ្ធភាព នៃការប្រើប្រាស់ធនធានសិក្សា			2	
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការងារ ទៅតាមតួនាទី ភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចបានត្រឹមត្រូវ			2	
៣	គណៈគ្រប់គ្រង មានរៀបចំការប្រជុំ ស្តីពីការងារបង្រៀន និងរដ្ឋបាលសាលារៀន តាមកាលកំណត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង			2	
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ពិនិត្យតាមដានលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន			2	
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានកសាងភាពជាដៃគូល្អប្រសើរជាមួយសហគមន៍ ដើម្បីជំរុញការសិក្សារបស់សិស្ស និងកែលម្អបរិស្ថានសាលារៀន			2	
៦	គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិក បានចូលរួមប្រជុំជាទៀងទាត់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង			2	

៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម តាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស			2	
៨	គណៈគ្រប់គ្រង ទទួលយកព័ត៌មានត្រលប់យ៉ាងសកម្ម ពីអ្នកដទៃ			2	
ខ .ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន					
១	គ្រូបានប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀននិងរៀន ដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន			2	
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា និងបានអនុវត្តម៉ោងពិសោធន៍ ស្របតាមសេចក្ដីណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ			2	
៣	មានភាពច្បាស់លាស់ លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា និងកាលវិភាគថ្នាក់រៀន		0	1	ប្រយោគនេះ មិនបានបញ្ជាក់នរណាមានភាពច្បាស់លាស់.....។
៤	គណៈគ្រប់គ្រងធានាអោយប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងនៃកម្មវិធីសិក្សា			2	
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ ការងារពិសោធនានា ទៅលើកិច្ចដំណើរនៃមេរៀន			2	
៦	មានសៀវភៅសិក្សាគោលសម្រាប់សិស្សានុសិស្ស និងគ្រូបង្រៀន			2	ប្រយោគនេះ មិនបានបញ្ជាក់នរណាមានសៀវភៅសិក្សា។ សាលារៀនមានសៀវភៅសិក្សា.....?
៧	គណៈគ្រប់គ្រង វាយតម្លៃគ្រូ ឈរលើវត្ថុបំណងសិក្សា ដែលទាក់ទងទៅនឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងនៅសតវត្សទី២១			2	

៨	គណៈគ្រប់គ្រង មានការផ្តល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេស ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូបន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចលើការបង្រៀន			2	
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូ ពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរវាយតម្លៃការរៀននិងបង្រៀន			2	
១០	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការសង្កេត ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃលើការបង្រៀនរបស់គ្រូជាប្រចាំ ឆ្លើយតបការធានាគុណភាពការអប់រំ			2	
១១	គណៈគ្រប់គ្រង វិភាគលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងរកដំណោះស្រាយសម្រាប់ការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស			2	
គ. ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស					ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សកម្រិតសាលារៀនគួរផ្តោតលើ Recruitment and Selection, Training and Development, Performance Appraisal, Reward Management, and Teacher relation and discipline)
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានផែនការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងសមត្ថភាពលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ			2	
២	គណៈគ្រប់គ្រង មានតម្លាភាពក្នុងការបែងចែកគ្រូបង្រៀនទៅតាមម៉ោងបង្រៀន និងតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស			2	តាមនិយាម?
៣	គណៈគ្រប់គ្រង រក្សាគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិ នៅក្នុងសាលារៀន និងមានការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់			2	

៤	គណៈគ្រប់គ្រង វាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកដោយតម្លាភាព			2	
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពីការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងឱកាសសិក្សាបន្ត			2	
៦	គណៈគ្រប់គ្រងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា ទៅលើតម្រូវការគ្រូ ទាំងការបង្រៀនទ្រឹស្តី និងពិសោធន៍			2	
៧	គណៈគ្រប់គ្រង ផ្តល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួម ក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ចំពោះជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប			2	
៨	មានគ្រូឯកទេសតាមមុខវិជ្ជាគ្រប់គ្រាន់បម្រើឱ្យការងារបង្រៀន			2	
ឃ .ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ					
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់ថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹងសកម្មភាពរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន			2	
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការត្រឹមត្រូវដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ			2	គួរជាផ្នែកមួយនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានកៀរគរថវិកាពីសហគមន៍ អាណាព្យាបាលសិស្ស អង្គាធរមូលដ្ឋាន ដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន			2	

៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់ស្វ័យភាពនៃការលើកសំណើប្រើប្រាស់ថវិកាសម្រាប់បម្រើឱ្យការងារបង្រៀននិងរៀន			2	
៥	សាលាមានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់លើការងារបណ្តុះបណ្តាលអប់រំ			2	
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយស្តីពីការចំណាយថវិកា ជូនទៅដល់អាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ និងអង្គាធរមូលដ្ឋាន			2	
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានបិទផ្សាយពីចំណូលចំណាយនៃការប្រើប្រាស់ថវិកាទៅតាមខែនីមួយៗ			2	
៨	មានបញ្ជីសម្ភាររូបវន្ត និងការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំច្បាស់លាស់			2	

មតិយោបល់បន្ថែម៖

១-ស្ថានភាពអគារ និងបរិស្ថានជុំវិញអគារ

....

២-ការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន

....

៣-កញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាព

....

សូមអរគុណ!