ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

THE PERCEPTION OF EDUCATIONAL PERSONNEL ON THE IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REFORM AT THE UPPR SECONDARY LEVEL IN PHNON PENH

គីម ដាវី

KIM DAVY

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨

ឯកទេសៈ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២១

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

THE PERCEPTION OF EDUCATIONAL PERSONNEL ON THE IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REFORM AT THE UPPR SECONDARY LEVEL IN PHNON PENH

គីម ដាវី

KIM DAVY

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២១

គ្រូដឹកនាំបង្គោល ៖ លោក សៀង វាសនា

គ្រូដឹកនាំរង ៖ លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ៃប្រាថ

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន

ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា «**ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**» សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គឺជាស្នាដៃរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ហើយស្នាដៃ នេះពុំទាន់ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលបានសញ្ញាបត្រនៅសាកលវិទ្យាល័យឬនៅវិទ្យាស្ថាននានាដែលមានសញ្ញាបត្រស្មើឡើយ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារមួយណាដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងការសរសេរអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះក្នុងបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ ។

និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះ ពិតជាត្រូវបានស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងឡើងដោយនាងខ្ញុំផ្ទាល់ប្រាកដមែន ។

ថ្ងៃចន្ទ ១០រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

ហត្ថលេខាបេក្ខជន

គីម ដាវី

លិខិតបញ្ជាក់

លោក **សៀង ខាសនា** ជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល

លោកបណ្ឌិត **អាន វុទ្ធាច** ជាគ្រូដឹកនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និង ទទួលស្គាល់ថា

លោកស្រី **គីម ដាវី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ «**ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**» ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ....................................ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី............ខែ............ ឆ្នាំ២០២១

....	....
លោក សៀង ខាសនា	**លោកបណ្ឌិត អាន វុទ្ធាច**
គ្រូឧទ្ទេស	អនុប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់អប់រំ
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

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

លិខិតបង្គាប់ការ

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

បុគ្គលិកអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់** សម្រាប់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

I. គណៈកម្មការវាយតម្លៃ

ក្រុមទី១

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**		**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-	លោកបណ្ឌិត	ឈូក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	ឯកឧត្តម	នៀ 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 ចន្ធី	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 ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ (៨៥៥-២៣) ២១៥/៤៨៤ គេហទំព័រ៖ www.nie.edu.kh

៥-	លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោកបណ្ឌិត	នី វង្ឋា	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 រ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-	លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ីងឆាង	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

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំ **គីម ដារី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩ - ២០២១ ពិតជាមានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយយ៉ាងក្រៃលែង ដោយបានបញ្ចប់ការស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ដោយជោគជ័យ ។ ជាមួយលទ្ធផលដ៏ត្រចេះត្រចង់នេះ នាងខ្ញុំក៏មិនភ្លេចផងដែរ ចំពោះការជួយជ្រោមជ្រែងគាំទ្រ និងយកចិត្តទុកដាក់ពីមជ្ឈដ្ឋានជាច្រើន។នាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ៖

- លោកអ្នកមានគុណទាំងពីរដែលបានផ្តល់កំណើត ផ្តល់ដំបូន្មានល្អៗ ខិតខំចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា និងតស៊ូផ្គត់ផ្គង់ឱ្យកូនបានសិក្សារហូតទទួលបានផ្លែផ្កាដូចសព្វថ្ងៃនេះ។

- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ព្រមទាំងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលបានរៀបចំផ្តល់អាហារូបករណ៍ផ្តល់ឱកាសដល់រូបនាងខ្ញុំបានចូលសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនាពេលកន្លងមក។

- គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំងលោកសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានខិតខំចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃមកបង្ហាត់បង្រៀន និងពន្យល់គ្រប់មេរៀនដល់ខ្ញុំទាំងអស់គ្នាដោយមិនគិតពីការលំបាកនឿយហត់ ។

- **លោក សៀង វាសនា** ដែលជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល ដែលតែងតែចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃដើម្បីណែនាំ ពន្យល់ និងផ្តល់អនុសាសន៍ល្អៗ ដល់រូបខ្ញុំតាំងពីដើមរហូតមក ទើបធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់នាងខ្ញុំបានទទួលជោគជ័យនៅពេលនេះ ។

- **លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ** ដែលជាគ្រូដឹកនាំរង ដែលតែងតែចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការផ្តល់ជាអនុសាសន៍ល្អៗ កែសម្រួលពាក្យពេជន៍ ឃ្លាប្រយោគ អក្ខរាវិរុទ្ធ និងរបៀបសរសេរនិក្ខេបបទ។

- លោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលបានបង្រៀនខ្ញុំបាទចាប់តាំងពីបឋមសិក្សារហូតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

- មិត្តភក្តិទាំងអស់ ក៏ដូចជាមិត្តរួមថ្នាក់ជំនាន់ទី៨ ទាំងអស់ដែលតែងផ្តល់កម្លាំងចិត្ត និងចែករំលែកឯកសារ ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងព័ត៌មានល្អៗដល់រូបខ្ញុំ។

- លោកប្រធាន និងអនុប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ព្រមទាំងគណៈនាយកទាំង១០វិទ្យាល័យ និងលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូនៃសាលាគោលដៅទាំងអស់ដែលបានជួយបំពេញកម្រងសំណួរនាងខ្ញុំ។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធិពរជ័យ សិរិមង្គល គោរពជូនចំពោះលោកឪពុក អ្នកម្ដាយ ឯកឧត្តមសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ បងប្អូន និងមិត្តភក្តិទាំងអស់សូមជួបប្រទះតែសេចក្ដីសុខ សេចក្ដីចម្រើនគ្រប់ប្រការ មានសុខភាពមាំមួន សម្រេចបានជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច និងទទួលបាននូវពុទ្ធពរទាំង៤ប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

សូមអរគុណ!

មូលន័យសង្ខេប

ការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ «**ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**» មានគោលបំណងសំខាន់ពីរគឺ (១) រកឱ្យឃើញនូវកម្រិតនៃការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំយុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣។ (២) រកឱ្យឃើញនូវបញ្ហាប្រឈម ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

ទិន្នន័យដែលយកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះគឺបានមកពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរពីគណនាយកចំនួន ២៨នាក់ គ្រូបង្រៀនចំនួន ១៤០នាក់ មកពីវិទ្យាល័យចំនួន១៤ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកចំនួន ០២នាក់ សរុបចំនួន១៧០នាក់។ ទិន្នន័យទាំងនេះត្រូវបានយកមកវិភាគតាមបែបបរិមាណវិស័យ។

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា បុគ្គលិកអប់រំភាគច្រើនបានយល់ស្របក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយកំណែទម្រង់ផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែងក្នុងនោះរួមមាន នាយកសាលា ៤៨.៥១% បានយល់ស្រប និងគ្រូបង្រៀន៤៩.៩៣%ក៏បានយល់ស្របផងដែរ ខណៈដែលនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ៦១.១១% បានយល់ស្របខ្លាំង។ ទន្ទឹមនឹងនោះ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា ៥០.៦២%បានយល់ស្រប និងគ្រូបង្រៀន៤៨.២១% ក៏បានយល់ស្របផងដែរ ខណៈពេលដែលនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ៥០.០០% បានយល់ស្របខ្លាំង ។ លើសពីនេះទៅទៀត នាយកសាលា៤៦.៤៣% បានយល់ស្រប និងគ្រូបង្រៀន៥១.១៧%បានយល់ស្របក៏ផងដែរ ខណៈដែលនាយកដ្ឋាបុគ្គលិក ៥០.០០% បានយល់ស្របខ្លាំងទៅលើកំណែទម្រង់នៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការអនុវត្តការធ្វើកំណែទម្រង់លើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅតែមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចជា ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត

ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក និងដៃគូរសហការសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត។ លើសពីនេះទៅទៀត ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយទេដូចជាៈ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ប័ណ្ណសរសើរ និងមេដាយគឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានការច្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាព បង្កទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព។

អ្នកចូលរួមក៏បានលើកឡើងនូវដំណោះស្រាយមួយចំនួនសម្រាប់ការអនុវត្តមានដូចជាៈ(១) រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលវិស្សមកាលធំ ដើម្បីជៀសវាងការខកខានការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក (២)បង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឱ្យបានចំនួនច្រើន (៣)ស្នើរឱ្យក្រសួងផ្តល់សម្ភារៈឧបទ្ទេសក្នុងការបង្រៀន និងសម្ភារៈពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងវិធីសាស្រ្តបង្រៀនថ្មីៗ (៤)ធ្វើការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំឱ្យមានតម្លាភាពដោយបើកចំហ និងភាពស្មោះត្រង់ដោយគ្មានការលាក់លៀម និង(៥)ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ គឺមើលពីសមត្ថភាព និងកម្រិតយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិកព្រមទាំងធ្វើការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តឱ្យបានច្រើនដល់បុគ្គលិក។

Abstract

The research on topic " The Perception of Educational Personnel on the Implementation of Human Resource Management Reform at the Upper Secondary Level in Phnom Penh " has two important purposes such as 1) to find out the level of educational personnel perception on the implementation of human resource management reform at the Upper Secondary level in Phnom Penh, 2) to find out the challenges and solutions on the implementation of human resource management reform at the Upper Secondary level in Phnom Penh.

The data used in this research was gathered through completion of questionnaires by 28 school principals, 140 teachers from 14 Upper Secondary Level schools in Phnom Penh and 2 staffs from Personnel Departments, with the total participants being 170. All data is analyzed use Quantitative methods.

The result of this research has shown that most educational personnels agree in which the reformation on training based on teaching methodology and training on-site; 48.51% of school principals are agreed and 49.93% of teachers are also agreed while 61.11% of personnel department is strongly agreed. Meanwhile, the increasing on teachers training; 50.62% of school principals are agreed and 48.21% of teachers are also agreed while 50.00% of personnel department is agreed. Furthermore, 46.43% of school principals are agreed and 52.17% teachers are agreed, too and 50.00% of personnel department is strongly agreed on the implementing of personnel's performance evaluation.

However, in conducting the reformation on human resource management still has some challenges such as personnel's ICT education is limited, the trainings which are conducted during academic year affects to personnel's performance and supporters or donors for educational training are limited; furthermore; the implementation of staff performance evaluation system is not yet effective such as the performance evaluation for appointment, promotion, award, commendation and medals are made which based on the judgment of the head of the organizations, which will cause jealousy, conflict and inactivity in the organization.

The Participants also raise some solutions for the implementation: (1) set the training courses during school vacation in order to avoid from missing job performance (2) improve teacher training courses for all teachers (3) the Ministry of education should provide teaching and experiments materials to support new teaching methodologies (4) evaluating staff's performance with fair and honest, and (5) evaluating based on their ability or education level; especially, staff motivation.

មាតិកា

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន i

លិខិតបញ្ជាក់ ii

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ iii

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ v

មូលន័យសង្ខេប vii

Abstract ix

បញ្ជីតារាង xiii

ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម 1

១.១ លំនាំនៃការស្រាវជ្រាវ 1

១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 6

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ 7

១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ 8

១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ 8

១.៦ វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ 8

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ 9

ជំពូកទី២៖ រំឭកទ្រឹស្តី 11

២.១ ពាក្យគន្លឹះ 11

២.២ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស 13

២.៣ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស 22

២.៤.បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស 25

ជំពូកទី៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ 30

៣.១ គម្រោងវិភាគ.....30

៣.២ ដំណើរការនៃការប្រមូលទិន្នន័យ.....30

៣.៣ ការជ្រើសរើសភាគសំណាក.....31

៣.៤ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ.....33

៣.៥ ការវិភាគទិន្នន័យ.....34

៣.៦ ក្រមសីលធម៌នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ.....35

៣.៧ ដែនកំណត់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ.....35

ជំពូកទី៤៖ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា.....36

៤.១ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ.....36

៤.១.១ ការវិភាគទិន្នន័យលើកម្រងសំណួរគណៈគ្រប់គ្រង.....36

៤.១.២ ការវិភាគទិន្នន័យលើកម្រងសម្រាប់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ.....56

៤.១.៣ ការវិភាគទិន្នន័យលើកម្រងសម្រាប់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក.....72

៤.១.៤ ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំ.....88

៤.២ ការពិភាក្សា.....90

ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ.....94

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....94

៥.២ សំណូមពរ.....95

៥.៣ អនុសាសន៍សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត.....96

ឯកសារយោង.....98

ឧបសម្ព័ន្ធ.....102

ឧបសម្ព័ន្ធ «ក» កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់គណនាយក.....102

ឧបសម្ព័ន្ធ «ខ» កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានសម្រាប់គ្រូបង្រៀន.....111

ឧបសម្ព័ន្ធ «គ» កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានសម្រាប់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក.....118

ឧបសម្ព័ន្ធ «ឃ» លិខិតឧទ្ទេសនាម និងលិខិតផ្សេងៗ.. 126

បញ្ជីតារាង

តារាងទី 1៖ ឈ្មោះវិទ្យាល័យ 32

តារាងទី 2៖ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា...36

តារាងទី 3៖ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង.....................39

តារាងទី 4៖ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន... 41

តារាងទី 5៖ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងារបុគ្គលិកអប់រំ 42

តារាងទី 6៖ សរុបទិន្នន័យនៃទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ..46

តារាងទី 7៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង 47

តារាងទី 8៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន 49

តារាងទី 9៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងារបុគ្គលិកអប់រំ 51

តារាងទី 10៖ ទិន្នន័យសរុបនៃបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស......54

តារាងទី 11៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ...56

តារាងទី 12៖ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង 59

តារាងទី 13៖ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន.. 61

តារាងទី 14៖ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ.......................................62

តារាងទី 15៖ សរុបទិន្នន័យនៃទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.64

តារាងទី 16៖ បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្រ្ត បង្រៀន...65

តារាងទី 17៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន..67

តារាងទី 18៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ 68

តារាងទី 19៖ សរុបទិន្នន័យ ទាក់ទងនឹងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស 70
តារាងទី 20៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក 72
តារាងទី 21៖ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង 74
តារាងទី 22៖ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន 76
តារាងទី 23៖ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក 78
តារាងទី 24៖ សរុបទិន្នន័យនៃទស្សនៈនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស 79
តារាងទី 25៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង 80
តារាងទី 26៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន 83
តារាងទី 27៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក 84
តារាងទី 28៖ សរុបទិន្នន័យបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស 86
តារាងទី 29៖ ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស 88
តារាងទី 30៖ ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស 89

ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំនាំនៃការស្រាវជ្រាវ

ការអប់រំ គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍនៅតាមប្រទេសនីមួយៗ។ ការគ្រប់គ្រងធនធានអប់រំក៏មានការកែប្រែទៅតាមបរិបទនៃប្រទេសនីមួយៗផងដែរ គ្រប់ប្រទេសទាំងអស់នៅលើសកលលោកមានការអភិវឌ្ឍទៅបានអាស្រ័យទៅលើភាពរីកចម្រើនលើគ្រប់វិស័យ ក្នុងនោះវិស័យអប់រំក៏ជាវិស័យមួយដែលមានសក្តានុពលក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។ ជាការពិតណាស់ វិស័យអប់រំគឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃប្រទេសជាតិ ព្រោះវិស័យមួយនេះមានតួនាទីក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សឱ្យមានទាំង វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា ដែលសង្គមនីមួយៗត្រូវការជាចាំបាច់។ សាលារៀន សហគមន៍ និងសង្គមទាំងមូលមានការអភិវឌ្ឍទៅបានអាស្រ័យដោយមានធនធានមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ ព្រោះធនធានទាំងនោះមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេស និងធ្វើឱ្យសាលារៀនមានការរីកចម្រើនទៅមុខបានឆាប់រហ័ស។ ប្រទេស សាលារៀន ឬសហគមន៍មួយដែលមិនមានធនធានមនុស្សដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ទេ ការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសនោះនឹងមានការអភិវឌ្ឍពុំសូវបានរលូន និងបានឆាប់រីកចម្រើននោះទេ ។

ជាការពិតណាស់ មានកត្តាជាច្រើនដែលនាំឱ្យអង្គភាពឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យ ហើយកត្តាទាំងនោះរួមមាន កត្តាធនធាន សម្ភារៈ កម្លាំងមនុស្ស និងកត្តាផ្សេងៗទៀត។ ក្នុងចំណោមកត្តាទាំងអស់នេះកត្តាមនុស្ស គឺជាកត្តាដែលសំខាន់ជាងគេបំផុត ព្រោះមនុស្សអាចប្រើប្រាស់គ្រប់ធនធានទាំងអស់។ បើគ្មានការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់បុគ្គលិកក្នុងការបំពេញការងារទេ នោះធនធានសម្ភារៈទាំងអស់របស់អង្គភាពនឹងមិនមានការប្រើប្រាស់ឡើយ។ លើសពីនេះទៅទៀត ប្រសិនបើមនុស្សដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការប្រើធនធានទាំងអស់នេះគ្មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ នោះនឹងធ្វើឱ្យការប្រើជាប្រយោជន៍នៃធនធានទាំងអស់នោះនឹងគ្មានន័យ (Chandan, 2003)។ សមត្ថភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដ៏មានប្រសិទ្ធភាពគឺការទាក់ទាញបុគ្គលិក ការថែរក្សាបុគ្គលិក និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបានកំពុងទាមទារឱ្យធ្វើកិច្ចការ

សម្រាប់នាយកសាលារៀន។ ជាការពិតណាស់ ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សឱ្យមានប្រយោជន៍នៅក្នុងសាលារៀនសំខាន់បំផុតគឺការធ្វើផែនការ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលលិក ប្រាក់ខែគ្រូបង្រៀន និងលក្ខខណ្ឌការងារ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សអាចត្រូវបានគេរៀបចំឡើងជាប្រព័ន្ធផ្លូវការនៅក្នុងអង្គភាពដើម្បីឱ្យមានភាពប្រាកដថាអង្គភាពបានប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរបស់អង្គភាព។ Griffin (1997) បានឱ្យនិយមន័យការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សថា គឺជាសកម្មភាពរបស់អង្គភាពដែលមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់នឹង ការទាក់ទាញ ការអភិវឌ្ឍ ការថែរក្សាកម្លាំងពលកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការថែរក្សាបុគ្គលិក ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញ ការតំឡើងឋានៈ ការលើកទឹកចិត្ត ការផ្តល់រង្វាន់ និងការផ្លាស់ប្តូរ ឬការដាក់ពិន័យបុគ្គលិក។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាមុខងារសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងដែលកំណត់ពីការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពនីមួយៗ។

ជាក់ស្តែងនៅក្នុងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃប្រទេសកម្ពុជា រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាអាទិភាពទី១។ យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១៨-២០២៣ បានលើកឡើងនូវចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម វត្ថុបំណង និងគោលនយោបាយអប់រំដើម្បីប្រែក្លាយកម្ពុជាឱ្យទៅជាប្រទេសមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ២០៣០ និងជាប្រទេសអភិវឌ្ឍនៅឆ្នាំ ២០៥០។ ដើម្បីសម្រេចចក្ខុវិស័យនេះ ការកសាងធនធានមនុស្សឱ្យមានសមត្ថភាពខ្ពស់ គឺជាកត្តាគន្លឹះចាំបាច់បំផុតសម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទនៃសកលភាវូបនីយកម្ម សមាហរណកម្មតំបន់ និងជានាបានការប្រកួតប្រជែងក្នុងទីផ្សារពលកម្មកាន់តែទូលំទូលាយ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានតួនាទីចម្បងក្នុងការកសាងមូលធនមនុស្សដែលមានគុណធម៌ សម្រាប់ទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារ សង្គម និងប្រទេសជាតិតាមចក្ខុវិស័យរបស់ខ្លួនគឺការកសាង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងគុណធម៌ គឺជាកត្តា

សំខាន់លើគ្រប់វិស័យដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើនដោយផ្អែកលើចំណេះដឹង និង ចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន (ផែនការសកម្មភាពស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ទំព័រទី០៣)។

ភាពជោគជ័យនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ គឺត្រូវបានគេ ជឿជាក់ថាបានពឹងផ្អែកជាសំខាន់ទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគ្រប់ដំណើរ ការនៃការបំពេញការងារតាមរយៈការសម្របសម្រួលរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការ សហការ និងអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវ និងគោរពទៅតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និង ផែនទីចង្អុលផ្លូវរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំមកនេះអ្នកស្រាវជ្រាវ និងនាយកសាលាមួយ ចំនួនបានស្នើឱ្យមានការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តសាលារៀនតាមរយៈ ការពង្រឹងជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ផលិតភាព និងសមិទ្ធផលសិក្សាដើម្បីគាំទ្រការអប់រំឱ្យ ក្លាយទៅជាពលរដ្ឋពេញលេញ និងបរិយាប័ន្ន។ ការអនុវត្តទាំងនេះរួមមានការសង្កត់ធ្ងន់លើនីតិវិធីនៃការ ជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសដោយផ្អែកលើតម្រូវការរបស់សាលារៀនអំពីការបណ្តុះ បណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសម្រាប់ការកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលទ្ធផលការងារ និងការវាយតម្លៃការអនុវត្តដោយស្មើភាពដើម្បីបង្កើនផលិតភាព និងទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកសម្រាប់ លក្ខខណ្ឌការងារល្អ និងការពេញចិត្ត។ Sothy (2019) បានលើកឡើងថាយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សគឺគាំទ្រដោយគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់លើកកម្ពស់ការផ្តល់គុណភាពអប់រំ។ ដូច្នេះ ប្រសិទ្ធភាព នៃការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សអាចរួមចំណែកដល់សមិទ្ធិផលសិក្សាតាមរយៈ ការបង្កើនការចុះ ឈ្មោះសិស្ស លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍការសិក្សារបស់សិស្ស និងសម្រេចបាននូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ដើម្បីឈានដល់គោលដៅសាលារៀន (ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា, 2018)។

យុទ្ធសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងធនធានអប់រំ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដែលមានក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ជាសេនាធិការដែលទទួលបន្ទុកលើផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅកម្ពុជានោះ បានកំណត់នូវចក្ខុវិស័យរបស់ខ្លួនគឺកសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងគុណ ធម៌ប្រសើរបំផុតលើគ្រប់ផ្នែកដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើនផ្អែកលើចំណេះដឹង និង

ចំណេះធ្វើ និងឥរិយាបទជាមូលដ្ឋាន។ ការកំណត់ចក្ខុវិស័យនេះឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការអភិវឌ្ឍដែលបានកំណត់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៤ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ នេះបានរៀបចំឡើងដើម្បីអនុវត្តនូវរបៀបវារៈគោលនយោបាយដែលបានកំណត់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ដែលត្រូវផ្សព្វផ្សាយនៅ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣។ នៅក្នុងកំណែទម្រង់នេះមានមុំមួយក្នុងចំណោមមុំទាំងបួននៃយុទ្ធសាស្ត្រនោះបានលើកឡើងអំពី «ការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស» គឺសំដៅទៅលើការពង្រឹងគុណភាពលើវិស័យអប់រំ។ ដើម្បីសម្រេចមុំនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយសំខាន់ៗបីគឺះ (១) ធានាលទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ (២) លើកកម្ពស់គុណភាព និងភាពឆ្លើយតប (៣) ធានាស័ក្តិសិទ្ធភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ (ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា, ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨, 2014)។ ក្រោយពីបានធ្វើវិចារណកម្មមកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានធ្វើមូលដ្ឋានីយកម្មគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពស្តីពីការអប់រំឆ្នាំ២០៣០ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣ ដែលមានគោលនយោបាយអប់រំពីរគឺ (១)ធានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាព ប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាប័ន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា (២)ធានាស័ក្តិសិទ្ធភាព នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ (ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា, យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣, 2018)។

ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣ ក្រសួងបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំយុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣ ចំនួនបួនគឺ ១)កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងការសិក្សា ២)កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ៣)កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និង ៤)កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ផ្តោតទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្តោតទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការ

បំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ(យុទ្ធសាស្រ្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំយុវជន និងកីឡាឆ្នាំ២០១៨-២០២៣ ទំព័រ៤)។

ជាការពិតណាស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរៀបចំគោលនយោបាយស្ដីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ ដើម្បីប្រែក្លាយធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាពការងារ មានប្រសិទ្ធភាព ស័ក្តិសិទ្ធិភាព និងមានការជឿទុកចិត្តក្នុងការផ្ដល់និងគាំទ្រសេវាអប់រំសំដៅរួមចំណែកការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល និងស្ថាប័នប្រកបដោយឧត្តមភាព។ យុទ្ធសាស្រ្តកំណែទម្រង់ស្ដីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងធានាធនធានមនុស្សមានវិជ្ជាជីវៈ និងវិធីសាស្រ្តបង្រៀនច្បាស់លាស់ មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងមានភាពឆ្លើយតប ទៅនឹងការប្រើប្រាស់ទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្ដែងប្រកបដោយភាពស័ក្តសិទ្ធិភាព និងសមធម៌។

យោងទៅតាម Cobanoglu, Sertel, & Sarkaya (2018) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរួមមានការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការបណ្ដុះបណ្ដាល ការអភិវឌ្ឍ ការលើកទឹកចិត្ត និងការវាយតម្លៃទៅលើបុគ្គលិកដែលធ្វើឱ្យអង្គភាពសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងការបំពេញការងារផ្សេងៗទទួលបានជោគជ័យ។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស សំដៅដល់ដំណើរការអនុវត្ត ការចាត់ចែង និគ្រប់គ្រងមន្រ្តីដើម្បីសម្រេចនូវលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់មន្រ្តី និងគោលដៅរបស់អង្គភាព។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរួមមានការបែងចែកការងារ និងការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការគ្រប់គ្រង ប្រសិទ្ធផល ការជ្រើសរើសនិងការតែងតាំងការផ្លាស់ប្ដូរស្ថានភាពមន្រ្តី វត្តមាននិងការឈប់សម្រាក ក្រមសីលធម៌និងវិន័យ ការលាឈប់ពីក្របខណ្ឌមុខងារសាធារណៈ និងការផ្ដល់ការលើកទឹកចិត្តមន្រ្តី។

ជាការពិតណាស់គ្រប់ប្រទេសទាំងអស់នៅលើសកលលោកត្រូវការប្រព័ន្ធអប់រំជាចាំបាច់ ដើម្បីផលិតនូវធនធានមនុស្សពេញលេញយកមកអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិរបស់ពួកគេរៀងៗខ្លួន។ ម្យ៉ាងទៀតដើម្បីផលិតបាននូវធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងក្រមសីលធម៌នោះគេត្រូវពឹងផ្អែកលើប្រព័ន្ធអប់រំតែមួយគត់។ការអប់រំផ្ដល់នូវសារៈសំខាន់ជាច្រើនដោយរាប់បញ្ចូលជាផលចំណេញជាលក្ខណៈសង្គម និងផលចំណេញជាលក្ខណៈបុគ្គល។ «ការអប់រំជាអាវុធដ៏មានអំណាចបំផុតដែលអ្នកអាចប្រើ

ប្រាស់ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរពិភពលោក» (Nelson Mandela)។ យ៉ាងណាមិញ ដើម្បីឱ្យប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ទាមទារឱ្យមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធនានាដូចជា អ្នកបច្ចេកទេសអប់រំ កម្មវិធីសិក្សា គោលនយោបាយអប់រំ និងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយជាដើម។ ក្នុងនោះដែរកត្តាគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សបានត្រឹមត្រូវ គឺជាចលករដ៏សំខាន់ក្នុងការចូលរួមយ៉ាងសំខាន់ដែលធ្វើឱ្យគុណភាពអប់រំមានការរីកចម្រើនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ធនធានមនុស្សគឺជាឧបករណ៍ដែលមិនអាចខ្វះបានសម្រាប់ដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅនៃការអប់រំ និងជាតម្រូវការចាំបាច់បំផុតសម្រាប់វិស័យអប់រំគ្រប់ភូមិសិក្សា។

បច្ចុប្បន្ននេះទោះបីជាវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានការអភិវឌ្ឍ និងមានភាពរឹងមាំច្រើនក៏ដោយ ក៏បញ្ហាសេសសល់មួយចំនួន ពិសេសប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងសមត្ថភាពនៅតែជាបញ្ហាចំពោះមុខ និងសម្រាប់អនាគតរយៈពេលវែងរបស់ក្រសួងដូចជា ការពង្រាយបុគ្គលិកអប់រំ ការរក្សាទុកបុគ្គលិកថ្មើម គុណវុឌ្ឍបុគ្គលិកអប់រំនៅទាបមិនទាន់មានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រព័ន្ធ។ល។ Dessler (2007) បាននិយាយថា វិស័យអប់រំកំពុងប្រឈមមុខនឹងបញ្ហានៃប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធិភាពនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ស្ថាប័នមួយមានការអភិវឌ្ឍបានដោយពឹងផ្អែក ទៅលើការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលការអនុវត្តការបំពេញការងារបានល្អ និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។

១.២ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

បន្ទាប់ពីក្រសួង អប់រំយុវជន និងកីឡា បានធ្វើកំណែទម្រង់ទៅលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយអប់រំឆ្នាំ ២០១៨-២០២៣ រួចមកបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់បានអនុវត្តទៅលើកំណែទម្រង់នេះ ប៉ុន្តែការអនុវត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅមានភាពអសកម្ម ជាក់ស្តែងវិទ្យាល័យមួយចំនួននៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ នៅខ្វះកម្មវិធីការបំប៉នគ្រូទាក់ទងនឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗនៅតាមសាលារៀននៅមានកម្រិតដែលមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងគុណវុឌ្ឍគ្រូបង្រៀនក្នុងសតវត្សទី២១ នៅមានកម្រិត (លោក ហង់ ជួនណារ៉ុន)។ ជាពិសេស ចំពោះគ្រូបង្រៀនការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ

នៅមានកម្រិតដូចជាការបែងចែកគ្រូបង្រៀនទៅតាមមុខវិជ្ជា ការពង្រឹងវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូបង្រៀន ការប្រគល់កិច្ចតែងការបង្រៀន និងកិច្ចការរដ្ឋបាលផ្សេងៗជាដើម ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យជះឥទ្ធិពលទៅលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (មករាសុខ, 2018)។ ដោយឡែក ចំពោះនាយកសាលា ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅពុំទាន់មានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយដោយនៅតែមានបញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សជាដើម (ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា, របាយការណ៍ស្តីពីស្ថានភាពអប់រំ, 2020) ។

ដោយសង្កេតឃើញនូវតម្រូវការចាំបាច់នៃការគ្រប់គ្រងធនជាមនុស្ស និងចំណុចអសកម្មមួយចំនួនដែលរារាំងដល់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ទើបជាហេតុធ្វើឱ្យអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកប្រធានបទ«ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ» យកមកសិក្សាបង្ហាញនូវចំណុចវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាននៃកំណែទម្រង់នេះ ដើម្បីកែលម្អគុណភាពអប់រំឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងដែលអាចប្រកួតប្រជែងជាមួយប្រទេសក្នុងតំបន់ និងសកលលោក។

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងប្រធានបទនៃការស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់នូវវត្ថុបំណងដូចខាងក្រោម៖

១. រកឱ្យឃើញនូវកម្រិតនៃការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំយុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣។

២. រកឱ្យឃើញនូវបញ្ហាប្រឈម ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំយុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣។

១.៤ សំណួរស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងខាងលើ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកយកសំណួរពីរសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទនេះ ៖

១. តើបុគ្គលិកអប់រំយល់ឃើញយ៉ាងដូចម្តេចចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្រ្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំយុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣?

២. តើមានបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយអ្វីខ្លះចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងកំឡុងពេលអនុវត្តកន្លងមក?

១.៥ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទស្តីពី **«ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ»** មានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ជាមូលដ្ឋាននៃការចែករំលែកចំពោះបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយដែលជាយន្តការចាំបាច់ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រង ក៏ដូចជាមន្ត្រីក្រោមឱវាទរបស់ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការអនុវត្តនូវកំណែទម្រង់ថ្មីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។ ជាងនេះទៅទៀតការស្រាវជ្រាវនេះនឹងផ្តល់នូវជាតុចូលមួយចំនួនស្តីពីការងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដើម្បីជួយឱ្យបុគ្គលិកអប់រំបំពេញការងារកាន់តែល្អប្រសើរដែលអាចជួយឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សមានភាពប្រសើរឡើងផងដែរ។

១.៦ វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឱ្យការស្រាវជ្រាវនេះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព អ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើការកំណត់ទីតាំងរាជធានីភ្នំពេញសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងធ្វើការជ្រើសរើសយកសមាសភាពដែលនឹងត្រូវចូលរួមក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួររួមមាន៖ បុគ្គលិករបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញ (ប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរទទួលបន្ទុកនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក) ចំនួន០២នាក់ បុគ្គលិករបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញ (ប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរទទួលបន្ទុកការិយាល័យបុគ្គលិក) ចំនួន០២នាក់ នាយក/នាយិកា

(១៤) នាយករង/នាយិការង (១៤) គ្រូបង្រៀនមកពី៣កម្រិតថ្នាក់(១០*១៤=១៤០)ពីវិទ្យាល័យចំនួន ១៤ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញដើម្បីបំពេញកម្រងសំណួរដែលរៀបចំដោយអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ យ៉ាងណាមិញ បុគ្គលិករបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញ មិនបានចូលរួមក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរទេ ព្រោះដោយសារមានការងារច្រើននៅក្នុងបរិបទកូវីត។

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឱ្យឯកសារស្រាវជ្រាវនេះប្រកបទៅដោយគុណភាព និងមានលំដាប់លំដោយអ្នកស្រាវជ្រាវ បានបែងចែកជាប្រាំជំពូកដូចខាងក្រោមៈ

ជំពូកទី១ៈ សេចក្ដីផ្ដើម ក្នុងជំពូកនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងលើកឡើងពី លំនាំបញ្ហា ចំណោទបញ្ហា គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ដែនកំណត់ និង វិសាលភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២ៈ ការរំលឹកទ្រឹស្តី នៅក្នុងជំពូកនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានប្រមូលទ្រឹស្តីចាស់ៗពីអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមុនៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទនេះ ដើម្បីធ្វើជាគំនិតសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវ សៀវភៅ កម្រងអត្ថបទស្រាវជ្រាវជាតិ និងអន្តរជាតិ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ សេចក្ដីប្រកាស និងឯកសារពាក់ព័ន្ធនានារបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ដើម្បីជាទុនសម្រាប់ស្រាវជ្រាវ និងបង្កើតស្នាដៃថ្មី។

ជំពូកទី៣ៈ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ ជំពូកនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញនូវឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ វិធីជ្រើសរើសគម្រូ និងប្រភេទគម្រូទាំងវិធីសាស្ត្រក្នុងការស្រាវជ្រាវ ការវិភាគទិន្នន័យជាដើម។

ជំពូកទី៤ៈលទ្ធផល និងការពិភាក្សា នៅក្នុងជំពូកនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងយកទិន្នន័យដែលប្រមូលបានមកវិភាគ និងបកស្រាយយ៉ាងក្បោះក្បាយ ដើម្បីកេឱ្យឃើញនូវកម្រិតនៃការអនុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈម ព្រមទាំងដំណោះស្រាយនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ នៅក្នុងជំពូកនេះជាផ្នែកមួយដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវត្រូវធ្វើការសន្និដ្ឋានទៅលើចំណុចទាំងអស់ដែលបានយកមកវិភាគ ព្រមទាំងផ្តល់ជាសំណូមពរមួយចំនួនក្នុងគោលបំណងចូលរួមចំណែកលើកកម្ពស់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកឱ្យកាន់តែប្រសើរជាងមុន។

ជំពូកទី២

រំឭកទ្រឹស្តី

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងវិស័យអប់រំគឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ពីព្រោះបុគ្គលិកអប់រំគឺជាឧបករណ៍សំខាន់សម្រាប់ការសម្រេចគោលដៅអប់រំ និងក៏ដូចជាគោលដៅអភិវឌ្ឍជាតិ។ ធនធានមនុស្ស គឺជាគន្លឹះក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសង្គមយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងការផ្តល់សេវាកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ធ្វើការស្ទាបស្ទង់នៃការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយ ២០១៨-២០២៣ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដែលទាក់ទងនឹងទស្សនៈយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំទៅលើការអនុវត្តកំណែទម្រង់នេះ និងបញ្ហាប្រឈមនានាដែលបុគ្គលិកអប់រំជួបប្រទះពេលអនុវត្ត ដោយផ្អែកទៅលើការសិក្សាស្រាវជ្រាវមុនៗដែលទាក់ទងជាមួយសៀវភៅនិក្ខេបបទ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ របាយការណ៍ ព័ត៌មាននានា ដែលមានទំនាក់ទំនងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ប្រធានបទនេះមានពាក្យគន្លឹះមួយចំនួន ដើម្បីយកមកបកស្រាយពន្យល់ដូចខាងក្រោមនេះ៖

២.១ ពាក្យគន្លឹះ

ការគ្រប់គ្រង គឺជាដំណើរការនៃការធ្វើផែនការ ចាត់តាំង ដឹកនាំ និងត្រួតពិនិត្យទៅលើការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស និងធនធានដទៃទៀតដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់អង្គភាព ឬស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា, 2016)។

បុគ្គលិកអប់រំ សំដៅដល់មន្ត្រីកំពុងបម្រើការក្នុងវិស័យអប់រំដែលបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងបន្ទុកវិស័យអប់រំ និងសាស្ត្រាចារ្យដែលបម្រើការក្នុងស្ថាប័នឧត្តមសិក្សា។ បុគ្គលិកអប់រំមានបុគ្គលិកបង្រៀន ឬមិនបង្រៀនក្នុងក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការ ក្រៅក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការ ឬបុគ្គលិកបម្រើការក្នុងវិស័យអប់រំឯកជនគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ លើកលែងតែមន្ត្រីនយោបាយដែលកំពុងដឹកនាំវិស័យអប់រំក្នុងក្រសួងស្ថាប័នរដ្ឋ (ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា, គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ, 2012)។

ធនធានមនុស្ស សំដៅដល់ (១) មនុស្សដែលបម្រើការងារក្នុងអង្គភាពមួយ ឬជាកម្លាំងពលកម្ម ដែលធ្វើឱ្យអង្គភាពមួយមានដំណើរការ (២) ផ្នែកមួយ ឬមុខងារមួយនៃស្ថាប័ន ឬអង្គភាពដែលធ្វើការងារ ជាមួយមនុស្ស ឬមានសកម្មភាពទាក់ទងនឹងនិយោជិក។ គេចាត់ទុកធនធានមនុស្សជាទ្រព្យមួយរបស់ អង្គភាពដូចគ្នានឹងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ឬធនធានសម្ភាររបស់អង្គភាព។ ពាក្យធនធានមនុស្សជាការវិវត្តមកពី ពាក្យ បុគ្គលិក នៅពេលដែលវិស័យគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានការរីកចម្រើន (ក្រសួងអប់រំយុវជននិង កីឡា, គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ, 2012)។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺជាដំណើរការរួមបញ្ចូលគ្នានូវសកម្មភាពមួយចំនួនសម្រាប់អ្នក គ្រប់គ្រងអនុវត្តដូចជា ការកសាងផែនការធនធានមនុស្ស ការទាក់ទាញបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព ឱ្យមកបម្រើការងារជាមួយអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក ការថែរក្សាបុគ្គលិក ឱ្យធ្វើការជាមួយអង្គភាពបានយូរអង្វែង និងជម្រុញលើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកអនុវត្តការងារអស់ពីសមត្ថភាព របស់ពួកគេ (សាំងលីន & សោភា, 2018)។ យោងទៅតាម Neal & Grifiin (1999)**ការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស** គឺជាបណ្តុំនៃសកម្មភាពរបស់អង្គភាពមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់នឹងភាពទាក់ទាញ ការអភិវឌ្ឍ និងការ ថែរក្សាកម្លាំងពលកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ទាក់ទងនឹងលទ្ធកម្ម ឬការ ជ្រើសរើសបុគ្គលិក សុខុមាលភាព ការថែទាំ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញ ការ តម្លើងឋានៈ ការលើកទឹកចិត្ត ទំនាក់ទំនង សំណង ឬរង្វាន់ ការផ្ទេរ និងការដាក់វិន័យចំពោះបុគ្គលិក។ ការ គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងវិស័យអប់រំផ្តោតទៅលើចំណុចពាសំខាន់ៗដូចជា វាយតម្លៃតម្រូវការ បុគ្គលិក ការបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក ការថែរក្សា និងការពង្រឹងនូវសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក។

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ គឺជាសំណុំនៃការអនុវត្ត និងវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើ សមាហរណកម្ម និងរក្សាបុគ្គលិកបង្រៀននៅក្នុងសាលាដើម្បីឱ្យសាលាអាចសម្រេចគោលបំណងរបស់ ពួកគេដើម្បីបំពេញតាមគោលដៅដែលពួកគេបានបង្កើតឡើង។ វាគឺជាការជម្រុញទឹកចិត្ត និងការសម្រប សម្រួលនៃសកម្មភាព និងការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គ្រូនៅសាលាដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលអតិបរមាពី ពួកគេ និងដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅនៃការអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (Chinyere, 2018)។

កំណែទម្រង់អប់រំ គឺជាការកែប្រែ ការធ្វើវិសោធនកម្ម ឬការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃឯកសារ ប្រព័ន្ធអប់រំនៃប្រជាជាតិមួយដែលមានគោលដៅកែលម្អ។ គោលបំណងសំខាន់នៃកំណែទម្រង់ការអប់រំទាំងអស់ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធអប់រំប្រសើរឡើង ពីព្រោះវាត្រូវបានគេចាត់ទុកថាចាំបាច់ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សាសាលា ឬដោយសារពួកគេចង់កែប្រែវិធីសាស្ត្រ ឬខ្លឹមសារ ឬដោយសារពួកគេស្វែងរកការអនុវត្តប្រព័ន្ធអប់រំដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាងដែលផ្តល់វប្បធម៌ និងឧបករណ៍[1]។ ដូចនេះ **កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស** គឺសំដៅទៅលើការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃដំណើរការនៃការធ្វើផែនការ ការជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តាល និងការវាយតម្លៃបុគ្គលិកដែលបានបម្រើការងារក្នុងអង្គភាព ឬស្ថាប័នដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងរបស់អង្គភាព ឬស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។

២.២ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

២.២.១. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

ការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលមិនមែនជាយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលខ្លីទេគួរតែត្រូវបានដោះស្រាយចេញពីទស្សនៈវិស័យរយៈពេលវែង (Dhakal&Nawaz, 2009)។ និយមន័យនៃពាក្យ«**ការបណ្តុះបណ្តាល**» គឺមិនមានការផ្លាស់ប្តូរច្រើនទេពីអ្នកសិក្សាមួយទៅអ្នកសិក្សាមួយផ្សេងទៀត។ Noe (2008) បានកំណត់និយមន័យនៃការបណ្តុះបណ្តាលគឺជាគម្រោងដែលរៀបចំដោយអង្គភាពដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការរៀនរបស់បុគ្គលិកស្តីពីសមត្ថភាពការងារ។ សមត្ថភាពទាំងអស់មាន ចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថដែលចាត់ទុកជាកត្តាដែលនាំឱ្យអង្គភាពទទួលបានភាពជោគជ័យ។ Harris (2009)បានសិក្សាពីតម្រូវការនៃការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូប្រភេទផ្សេងៗនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើសមត្ថភាពរបស់គ្រូ ក្នុងការលើកកម្ពស់សមិទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

នៅក្នុងវិស័យការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការបណ្តុះបណ្តាលគឺផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងសកម្មភាពរបស់អង្គភាពជាមួយនឹងគោលបំណងនៃការបង្កើនការបំពេញការងាររបស់បុគ្គល និងការបំពេញការងារជាក្រុមផងដែរ។ ការបណ្តុះបណ្តាលមានការជាប់ទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងផលិតភាព ប្រសិទ្ធភាព ភាព

[1] អត្ថន័យនៃពាក្យកំណែទម្រង់ការអបរំ (https://km.warbletoncouncil.org/reforma-2541)

ត្រឹមត្រូវ និងការអភិវឌ្ឍផ្ទាល់ខ្លួន។ បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបម្រើការនៅក្នុងអង្គភាពត្រូវតែទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងគោលបំណងពង្រឹងផលិតភាព និងការបំពេញការងារ។ ជាក់ស្តែង គ្រូបង្រៀនគឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃវិស័យអប់រំ ហើយសព្វថ្ងៃនេះការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបន្ថែមទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនបានក្លាយជាចំណុចដ៏សំខាន់មួយដើម្បីដោះស្រាយការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការនៃឧស្សាហកម្មគ្រូបង្រៀន ហើយវាក៏ចាំបាច់ផងដែរ ព្រោះវាធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងនូវសុក្រិតភាពរបស់គ្រូបង្រៀន។

ជាមួយនឹងការកើនឡើងនៃការប្រកួតប្រជែង និងការរំពឹងទុកពីអាណាព្យាបាលសិស្ស គ្រូបង្រៀនត្រូវតែទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាទៀងទាត់។ ចំពោះគោលគំនិតរបស់ Bataineh (2014)បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពគួរតែមានជំនាញគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចរបស់ពួកគេឱ្យបានល្អ ហើយកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រូវប្រាកដថាពួកគេទទួលបានជំនាញដើម្បីបំពេញការងារឱ្យមានភាពល្អប្រសើរ។ យោងទៅតាមអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ Rahman, Jumani, Akhter, Christhi , & Ajmal (2011) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាទៀងទាត់សម្រាប់គ្រូបង្រៀនផ្តល់ឱ្យគ្រូនូវចំណេះដឹងឯកទេស ជំនាញ និងសមត្ថភាព និងការប្រកួតប្រជែងដែលជាប់ទាក់ទងនឹងភាពរលូននៃអាជីពគ្រូបង្រៀន។

ការអប់រំនៅប្រទេសកម្ពុជាមានការខ្វះខាតគ្រូបង្រៀន ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់លើវិធីសាស្ត្របង្រៀនដែលសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើការរៀនបែបសកម្ម។ គ្រូបង្រៀនច្រើនតែមានទំនោរផ្តោតទៅលើការទន្ទេញចាំមាត់ ហើយជាលទ្ធផលសិក្សានុសិស្សច្រើនតែគ្មានសមត្ថភាពអាចផ្សារភ្ជាប់អ្វីដែលខ្លួនបានសិក្សាទៅនឹងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេបានឡើយ។ សិស្សអាចដឹងព័ត៌មានផ្សេងៗ ប៉ុន្តែជារឿយៗពួកគេមិនយល់ច្បាស់ពីព័ត៌មានទាំងអស់នោះ ឬមិនដឹងពីរបៀបប្រើប្រាស់ព័ត៌មានទាំងនោះយ៉ាងដូចម្តេចទេ។ ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពនេះគឺជាបញ្ហាប្រឈមរយៈពេលវែងដែលទាមទាឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដល់គ្រូបង្រៀន។ អន្តរាគមន៍ដែលអាចនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរដ៏ធំធេងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដោយប្រើប្រាស់ពេលវេលាខ្លី នោះសាលារៀនត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាដោយផ្ទាល់ដោយបង្កើតជាការចែករំលែកបទពិសោធន៍ថ្មីៗពីនាយក ឬភាគីពាក់ព័ន្ធ និងផ្តល់សៀវភៅសិក្សាគោលដែលលើកកម្ពស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗស្របតាមបរិបទសតវត្សទី២១។ ប្រសិនបើគ្រូបាន

ទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីវិធីសាស្ត្របង្រៀននៅកន្លែងធ្វើការ និងមានឯកសារទូលំទូលាយស្តីពីវិធីសាស្ត្របង្រៀន នោះនឹងអាចជួយសិស្សក្នុងការសិក្សាក្នុងបរិបទថ្មីគឺការសិក្សាបែបសកម្ម (សុខមករា, 2018)។

ជាការពិតណាស់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានកំណត់ក្នុងចក្ខុវិស័យគឺការកសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើនផ្អែកលើចំណេះដឹង និងចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងនោះក៏មានបេសកកម្មដឹកនាំគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំ និងមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍយុវជនលើគ្រប់វិស័យ។ ដើម្បីអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដែលមានសមត្ថភាពពេញលេញគឺផ្តើមចេញពីគ្រូបង្រៀន។ នាពេលថ្មីៗនេះក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡារៀបចំវគ្គបំប៉នលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ដែលវគ្គបំប៉ននេះបានផ្តល់ឱកាសឱ្យអ្នកចូលរួមទាំងអស់ទទួលយកនូវគន្លឹះសំខាន់ៗពីគ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នា និងទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ពីគ្នាទៅវិញទៅមកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនព្រមទាំងធ្វើឱ្យការបង្រៀន និងរៀនមានភាពកាន់តែប្រសើរឡើងស្របនឹងបរិបទកម្ពុជា និងស្របតាមកម្រិតអាយុរបស់សិស្ស។ ជាក់ស្តែង នៅថ្ងៃទី១៧ ដល់១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២១ នេះមានវគ្គបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពី «ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបស្ថាបនានិយមដោយផ្តោតទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រលើមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រ» ជូនដល់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង និងខេត្តបាត់ដំបងដើម្បីលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពគ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ព្រមទាំងសម្រាប់ផ្ទេរបន្តជូនដល់ប្អូនៗសិក្សានុសិស្ស (ធីដា, 2021)។ វគ្គបំប៉ននេះក៏បញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ក្រសួងកំពុងព្យាយាមធ្វើកំណែទម្រង់ទៅលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដោយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យគ្រូបង្រៀនមានសមត្ថភាពឆ្លើយតបទៅនឹងបដិវត្តឧស្សាហកម្ម ៤.០នាសតវត្សទី២១។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាឯកឧត្តមសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ នេះបានធ្វើបាឋកថា ស្តីពីកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនដល់គ្រូឧទ្ទេស និងគរុនិស្សិតនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ព្រមទាំងនាយកសាលាគរុកោសល្យទូទាំងប្រទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ។ បាឋកថានេះរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន ក៏ដូចជាសមត្ថភាពសិស្សានុសិស្សឱ្យមានភាពរីកចម្រើននៅក្នុងយុគសម័យឌីជីថល។ នៅក្នុងបឋកថានោះលោកបានលើក

យកវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបបញ្ញត្តិមកបង្ហាញផងដែរ។ ការសិក្សាតាមបែបបញ្ញត្តិគឺជាវិធីសាស្ត្របង្រៀនមួយដែលជំរុញឱ្យសិស្សគិត ពិភាក្សា ដោះស្រាយ និងពន្យល់ ឆ្ពោះទៅរកការកំណត់បញ្ញត្តិដោយខ្លួនឯងក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គ្រូ (ស៊ីម, 2020)។

២.២.២ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

នៅលើសកលលោក វិស័យអប់រំគឺជាវិស័យមួយដែលមានឥទ្ធិពលជាងវិស័យដទៃៗទៀតក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។ យ៉ាងណាមិញ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមានចក្ខុវិស័យប្រែក្លាយប្រទេសឱ្យទៅជាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ ២០៣០ និងចំណូលកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ ២០៥០។ ការជានាចក្ខុវិស័យនេះទាមទារឱ្យមានកម្លាំងពលកម្មប្រកបដោយគុណសម្បទាកម្រិតខ្ពស់ រួមមានវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទាដែលឆ្លើយតបទៅនឹងទីផ្សារការងារក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១។ បុគ្គលិកអប់រំ ជាកម្លាំងចលករជួរមុខមួយដែលមិនអាចខ្វះបានក្នុងការបង្កើតមូលធនមនុស្សដែលជាកម្លាំងពលកម្មសកម្ម មានផលិតភាពសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់សម្រាប់ធានាកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។

ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ គ្រូបង្រៀនជាបុគ្គលដែលផ្តល់ចំណេះដឹង និងកែប្រែឥរិយាបថរបស់សិស្ស។ការស្រាវជ្រាវជាច្រើនពន្យល់ថាគ្រូបង្រៀនមានសញ្ញាបត្រកាន់តែខ្ពស់ ការបង្រៀនកាន់តែមានគុណភាព។ប្រទេសនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ភាគច្រើនគ្រូបង្រៀនត្រូវមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ+២ ។ ចំណែកនៅកម្ពុជា គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនមិនទាន់មានបរិញ្ញាបត្រនៅឡើយ ទោះបីជាការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនមានការវិវត្តន៍ជាច្រើនក៏ដោយ។ គ្រូបង្រៀនកម្រិតទុតិយភូមិមួយចំនួនដែលចូលក្នុងក្របខណ្ឌអប់រំកាលពីឆ្នាំ១៩៩២-១៩៩៣ មានសញ្ញាបត្រ១០+៤ និងបរិញ្ញាបត្រ។ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៦-២០១៧ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធ ១២+២ ទាំងអស់សម្រាប់គ្រប់កម្រិតសិក្សា លើកលែងតែកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដែលអនុវត្តប្រព័ន្ធបរិញ្ញាបត្រ+១ (សុខណាង, 2018)។

ក. ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូមុនពេលចេញបង្រៀន (Pre-Service Training Program)

ការបណ្តុះបណ្តាលនេះធ្វើឡើងនៅក្នុងវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ដែលផ្តល់នូវការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការយកទៅប្រើប្រាស់នៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេ (Khaerudin, 2001)។ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូមុនចេញបង្រៀនណែនាំឱ្យគរុសិស្សចូលទៅក្នុងបរិបទសាលាដែលពិតប្រាកដមួយហើយវាគឺជាអំឡុងពេលមួយដែលគរុសិស្សត្រូវបានគេណែនាំឱ្យទទួលខុសត្រូវលើការបង្រៀននៅក្នុងសាលាដែលជាដៃគូរក្នុងរយៈពេលច្រើនខែជាប់ៗគ្នា។ វាបានផ្តល់ឱកាសឱ្យគរុសិស្សចូលទៅសាកល្បងជាមួយសាលារៀនផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន (Ogonor & Badmus, 2006) ។

កំឡុងពេលការបណ្តុះបណ្តាលនេះ គរុសិស្សនឹងរៀនពីរបៀបប្រើប្រាស់ទ្រឹស្តី និងគោលការណ៍នៃការអប់រំផ្សេងៗទៅជាការអនុវត្ត។ ដូចនេះ គរុសិស្សនឹងរៀនពីរបៀបប្រើវិធីសាស្រ្ត យុទ្ធសាស្រ្តនៃការបង្រៀនដែលពួកគេបានរៀននៅក្នុងការបំពេញការងារ ហើយពួកគេអាចរកឃើញភាពខុសគ្នារវាងអ្វីដែលបានរៀននៅក្នុងសាកលវិទ្យាល័យ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែង។ តាមរយៈការសិក្សានេះ គរុសិស្សនឹងមានឱកាសក្នុងការភ្ជាប់ទ្រឹស្តីទៅនឹងការអនុវត្ត ដើម្បីដោះស្រាយភាពមិនស៊ីគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយចំនួន (Murtaza, 2005) ។ ការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញបង្រៀនដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទទួលបាននូវជំនាញនៃការបង្រៀន ក៏ដូចជាបទពិសោធន៍ដែលដើរតួជាចំណុចកំពូលនៃដំណើរការអប់រំគ្រូបង្រៀន។ វាជាការរៀបចំអាជីពនៅក្នុងវិស័យអប់រំដែលពួកគេប្រើប្រាស់ទ្រឹស្តី និងវិធីសាស្រ្តដែលបានរៀនកំឡុងពេលកម្មវិធីការរៀបចំក្លាយជាគ្រូបង្រៀនចូលទៅក្នុងការអនុវត្ត(Tok, 2010)។ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូមុនពេលចេញបង្រៀន(Pre-Service Training)គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការជួយគរុសិស្សពង្រឹងនូវសមត្ថភាពនៃការបង្រៀនរបស់ពួកគេ។ វាត្រូវបានគេរៀបចំឡើងដើម្បីផ្តល់នូវឱកាស និងជំនួយក្នុងការរៀបចំសាលារៀនសម្រាប់គរុសិស្សដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជំនាញរបស់ពួកគេ និងលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួន ការយល់ដឹង ចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់គ្រូ (Olaitan & Agusiobo, 1981) ។

កាលពីថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា បានចេញលិខិតលេខ ៣១៣០អយក.បល ដែលមានកម្មវត្ថុស្តីពីការប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូកម្រិតឧត្តម (បរិញ្ញ+១) ជំនាន់ទី២៥

ចំនួន១០០០នាក់ សម្រាប់ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០ តាមប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញា+១។ បើធៀប នឹងសេចក្តីប្រកាសការប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូកម្រិតឧត្តម(បរិញ្ញា+១) ជំនាន់ទី២៤ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ បញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅជំនាន់ទី២៥ច្រើនជាងរហូតដល់ ១៥០នាក់។ ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ក្រសួងបានកំពុងធ្វើការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាល ជាពិសេសនៅក្នុងឆ្នាំ សិក្សា ២០២០-២០២១ បើយោងតាមសេចក្តីប្រកាសលេខ៥៩៧៥ អយក.បល ដែលចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែវិច្ឆិកាឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការជ្រើសរើសគ្រូកម្រិតឧត្តម(បរិញ្ញា+១) ជំនាន់ទី២៦ ចំនួន១១០០នាក់ (សេចក្តីប្រកាសស្តីពីការជ្រើសរើសគ្រូកម្រិតឧត្តម លេខ៥៩៧៥ អយក.បល)។

ខ. ការបណ្តុះបណ្តាលអំឡុងពេលបង្រៀន(In-Service Training Program)

ការបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានគេបង្កើតឡើងសម្រាប់ជាកម្លាំងចលករក្នុងការអភិវឌ្ឍរបស់សាលា និងប្រពន្ធ័អប់រំទាំងមូល។ ប្រសិនបើគ្រូបង្រៀនបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តសិទ្ធភាព វាចាំបាច់ណាស់សម្រាប់គ្រូក្នុងការទាមទារឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញថ្មីៗ និងវិធីសាស្រ្តបង្រៀន ទំនើបៗ។ ការបណ្តុះបណ្តាលអំឡុងពេលបង្រៀន(In-Service Training) អាចត្រូវបានកំណត់ជាវគ្គ សិក្សា និងសកម្មភាពដែលអាចឱ្យគ្រូបានចូលរួមលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ របស់គាត់ក្នុងវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន។ ដូច្នេះវារួមបញ្ចូលការអប់រំនិងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ទម្រង់ដែលបានផ្តល់ ឱ្យគ្រូម្នាក់ៗដែលកំពុងបំពេញការងារបង្រៀន។ ជាទូទៅគ្រូបង្រៀនត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាមជ្ឈមណ្ឌល នៃការអភិវឌ្ឍការអប់រំ ដូច្នេះការបណ្តុះបណ្តាលអំឡុងពេលចេញបង្រៀនត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ទៅ នឹងសកម្មភាព និងវគ្គសិក្សាដែលអាចឱ្យគ្រូចូលរួមក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ចំណេះ ដឹង និងការបណ្តុះបណ្តាលជាបន្តបន្ទាប់។ ជាពិសេស ការបណ្តុះបណ្តាលអំឡុងពេលរៀនត្រូវបានបង្កើត ឡើងដើម្បីបំពេញចន្លោះខ្វះខាតជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន។ ការបណ្តុះបណ្តាលអំឡុងពេលបង្រៀន ត្រូវបានគេសំដៅផងដែរថាជាការអប់រំបន្តដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញ ការផ្តល់ជំនាញម្តងទៀត និងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពចំណេះដឹង។

ភាពជោគជ័យនៃកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលារៀន គឺទាក់ទងយ៉ាងជិតស្និតទៅនឹងការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ គ្រូបង្រៀនត្រូវតែយល់ដឹងអំពីកម្មវិធីសិក្សា ពង្រឹង និងបង្កើនជំនាញចាំបាច់ដើម្បីបកស្រាយការផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈបានត្រឹមត្រូវ និងដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាដែលបានកែប្រែស្របតាមតម្រូវការគោលបំណង និងវត្ថុបំណង។ ដូច្នេះ តម្រូវការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ទាប់ពីចេញទៅបង្រៀន ឬកម្មវិធីអភិវឌ្ឍបុគ្គលិកសម្រាប់គ្រូដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការកែទម្រង់ការអប់រំប្រកបដោយជោគជ័យ។ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលបន្ទាប់ពីចេញបង្រៀនមិនគួរដកចេញពីកំណែទម្រង់នោះទេ។ ចំណេះដឹង គំនិត ជំនាញ និងឥរិយាបទនៃអ្នកអប់រំត្រូវតែអភិវឌ្ឍតាមរយៈមធ្យោបាយចម្រុះ និងជាប្រព័ន្ធ។

ការសិក្សាដោយ Ekpoh, Oswald, & Victoria (2013) បង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទាក់ទងនឹងចំណេះដឹងនៃមុខវិជ្ជា ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការវាយតម្លៃសិស្ស។ ការសិក្សាមួយទៀតដោយ Jahangir , Saheen, & Kazmi (2012) បង្ហាញថាការបណ្តុះបណ្តាលបន្ទាប់ពីចេញបង្រៀន ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់ការបំពេញការងាររបស់គ្រូនៅសាលា។ ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ទាប់ពីចេញបង្រៀនតាមសាលារៀនទាមទារឱ្យមានភាពជាអ្នកដឹកនាំរឹងមាំ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះច្រើនតែមកពីនាយកសាលា ប៉ុន្តែពេលខ្លះវាត្រូវបានផ្តល់ដោយជំនួយការនាយករង។ អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំបង្កើតបរិយាកាសនៃការគាំទ្រ និងការជឿទុកចិត្តផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តនិងរង្វាន់សម្រាប់ការចូលរួម និងផ្តល់ការគាំទ្រខាងសីលធម៌ និងសម្ភារៈប្រកបដោយចីរភាព។ អ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែដើរតួជាគម្រូដោយចូលរួមយ៉ាងពេញលេញក្នុងសកម្មភាព បណ្តុះបណ្តាល។

ដោយមើលឃើញពីគុណសម្បត្តិនៃការណ្តុះបណ្តាលនេះហើយទើប ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញបានខិតខំបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ដោយបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពន្លឿនដើម្បីបំពេញការខ្វះខាតគ្រូបង្រៀន។ បើតាមស្ថិតិគ្រូបង្រៀនប្រមាណ១៨០០០នាក់ បានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់មហាវិទ្យាល័យ។ គ្រូបង្រៀនដែលមានកម្រិតសិក្សាថ្នាក់វិទ្យាល័យ មានចំនួន ៥១ ៨២០ នាក់ ឯគ្រូ

បង្រៀន ១៩២៦៧ នាក់ទៀតមានកម្រិតសិក្សាថ្នាក់អនុវិទ្យាល័យ ហើយមានតែគ្រូបង្រៀនចំនួន១៧៧៩ នាក់ប៉ុណ្ណោះដែលបានសិក្សាត្រឹមបឋមសិក្សា។ ដូចនេះ នៅឆ្នាំ២០២០ ក្រសួងអប់រំមានផែនការបង្កើន កម្រិតអប់រំរបស់គ្រូបង្រៀនយ៉ាងតិចត្រឹមថ្នាក់ទី៩ បូករួមទាំងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២ឆ្នាំ នៅថ្នាក់ខេត្ត រហូតដល់ ថ្នាក់ទី១២ រួមទាំង៤ឆ្នាំបន្ថែមលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

យោងទៅលើតាមគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដែលនិយាយពីការពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀនគឺ សំដៅលើការកែទម្រង់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់មានការរឹត បន្តឹងជាងមុនក្នុងពេលធ្វើកម្មសិក្សា បង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូឧទ្ទេសនៅតាមមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យឱ្យបាន យ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមសញ្ញាបត្រវិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍអាជីពគ្រូបង្រៀនគឺលើក កម្ពស់វប្បធម៌នៃការរៀនសូត្រពេញមួយជីវិត និងបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូឲ្យដល់យ៉ាងហោចណាស់កម្រិត បរិញ្ញាបត្រតាមរយៈកម្មវិធីពន្លឿនការអប់រំបរិញ្ញាបត្រ(BA-Fast Track Program) ដែលជាការបណ្តុះ បណ្តាលចំនួន៣វគ្គដោយមួយវគ្គមានរយៈពេលមួយខែកន្លះ និងផ្តល់អាហារូបករណ៍ឱ្យគ្រូបន្តការអប់រំ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់១០០០កន្លែងក្នុងមួយឆ្នាំ (ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា, គោល នយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន, 2019)។

២.២.៣ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ

ការវាយតម្លៃការងារការបំពេញការងារ គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការវាស់ស្ទង់ពីកម្រិតសមត្ថភាព ឆន្ទៈ ឥរិយាបថ និងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិក។ យ៉ាងណាមិញការវាយតម្លៃការងារត្រូវឈរលើ គោលការណ៍មួយច្បាស់លាស់ បើមិនដូច្នេះទេអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ទំនុកទុកចិត្ត និងសតិអារម្មណ៍ បុគ្គលិក។ ការវាយតម្លៃលើការបំពេញការងារ គឺជាការវាយតម្លៃលើការបំពញការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ទាក់ទងទៅនឹងគោលបំណង សកម្មភាព លទ្ធផល និងគោលដៅនៃការងារក្នុងរយៈពេលដែលបាន កំណត់។ នៅក្នុងការរៀបចំអង្គភាពការវាយតម្លៃការបំពេញការងារត្រូវបានកំណត់ថាជារចនាសម្ព័ន្ធអន្តរ កម្មផ្លូវការរវាងអ្នកក្រោមបង្គាប់ និងអ្នកត្រួតត្រាដែលជាទូទៅយកទម្រង់នៃការសម្ភាសតាមកាលកំណត់ (ប្រចាំឆ្នាំ ឬពាក់កណ្តាលប្រចាំឆ្នាំ) ដែលការបំពេញការងាររបស់អ្នកក្រោមបង្គាប់ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ និង

ពិភាក្សាទៅលើទស្សនៈដើម្បីកំណត់ភាពខ្សោយ និងភាពខ្លាំងក៏ដូចជាឱកាសសម្រាប់ការកែលំអ និងការអភិវឌ្ឍជំនាញ (McNamara, 1999)។

ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារអាចត្រូវបានគេឱ្យនិយមន័យថា គឺដំណើរការជាបន្តដែលត្រូវបានប្រើសម្រាប់កំណត់ វាស់ស្ទង់ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលស្របតាមគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អង្គការ (Aguinis, 2009)។ ការវាយតម្លៃអាចទាក់ទងទៅនឹងការវាយតម្លៃជាប្រចាំ (Formative aspects) ដែលផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍការបំពេញការងារដូចជា ការអភិវឌ្ឍអាជីព ការរៀនសូត្រពីវិជ្ជាជីវៈ និងមតិត្រឡប់។ ការវាយតម្លៃចុងក្រោយ(Summative aspects) គឺវាយតម្លៃលើការបំពេញការងារសម្រាប់វឌ្ឍនភាពអាជីព និងការតម្លើងឋានៈដែលអាចធ្វើទៅបាន ។

ប៉ុន្តែបើយោងទៅតាម Cole (2000)ការវាយតម្លៃត្រូវបានកំណត់ជាពីរប្រភេទ គឺការវាយតម្លៃផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ។ ការវាយតម្លៃផ្លូវការ (Formal Appraisal) គឺជាប្រព័ន្ធមួយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអង្គភាពដើម្បីវាយតម្លៃការងាររបស់និយោជិកជាទៀងទាត់ និងជាប្រព័ន្ធ។ ការវាយតម្លៃប្រភេទនេះរួមមាន ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកតាមរបៀបដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងគ្រោងទុក។ ការវាយតម្លៃនេះធ្វើឡើងដើម្បីកំណត់ថាតើបុគ្គលិកម្នាក់ៗគឺកំពុងធ្វើការ ហើយសម្រេចចិត្តលើវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តការងារបានល្អប៉ុណ្ណា ដូច្នេះវាអំពាវនាវឱ្យមានមតិប្រតិកម្មកម្រិតមធ្យមក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ការវាយតម្លៃក្រៅផ្លូវការ (Informal Appraisal) គឺជាការវាយតម្លៃជាបន្តបន្ទាប់នៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗដោយថ្នាក់លើ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់គាត់នៅក្នុងការបំពេញការងារធម្មតា។ លោកនិយាយថាការវាយតម្លៃប្រភេទនេះ គឺជាលក្ខណៈពិសេសហើយត្រូវបានកំណត់ដោយអារម្មណ៍វិចារណញ្ញាណជាជាងកស្តុតាងជាក់ស្តែងនៃលទ្ធផល ហើយគាត់បានបន្ថែមថា វាជាទំនាក់ទំនងប្រចាំថ្ងៃរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិក។ Maicibi (2005)និយាយថាតាមរយៈវិធីសាស្ត្រនេះ ការគ្រប់គ្រងអាចប្រមូលព័ត៌មានជាច្រើនដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់គោលបំណងនៃការលើកកម្ពស់ ភាពជឿនលឿន ការផ្លាស់ប្តូរ ការបញ្ចប់ ឬការបញ្ឈប់ការងារ ឬការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក។

នៅក្នុងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកទាមទារឱ្យមានការចូលរួមវាយតម្លៃពីកម្រិតក្រសួងរហូតដល់កម្រិតសាលារៀន ជាពិសេសនាយកសាលាគឺមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក។ នាយកសាលារៀនធ្វើការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកបង្រៀន និងបុគ្គលិកមិនបង្រៀនដោយផ្តោតលើលទ្ធផលការសិក្សារបស់សិស្សស្របតាមកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលារៀន និងការវាយតម្លៃដោយក្រុមប្រឹក្សាកុមារ យុវជន និងសេវាកម្មសិស្ស (ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា, យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣, 2018)។ នាយកសាលារៀនធ្វើការវាយតម្លៃការអនុវត្តបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកដោយផ្អែកលើសូចនាករខ្លះៗ ដូចជា (១)**ការរៀបចំ និងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់៖** ការគោរពវិន័យ ការតុបតែងថ្នាក់រៀន និងការដាក់តាំងសម្ភារៈ ការរៀបចំក្តារខៀន និងតុអង្គុយរបស់សិស្ស ការងាររដ្ឋបាលគ្រូ (២) **ការបង្រៀន និងរៀន៖** រៀបចំកិច្ចតែងការ បង្រៀនបានទៀងទាត់ និងជាប្រចាំ ការចាត់តាំង សកម្មភាពរៀន និងបង្រៀន ការប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេសក្នុងការរៀន និងបង្រៀន ការប្រើប្រាស់សៀវភៅសិក្សាគោល និងឯកសារនានា ការដាក់កិច្ចការ និងជួយសិស្សរៀនយឺត កិច្ចការផ្ទះនិងកំណែ ការវាយតម្លៃ និងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស (បញ្ជីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃថ្នាក់រៀនក្នុងកម្មវិធីសាលាកុមារមេត្រី Tool Classroom Checklist)។

២.៣ ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការកែលំអការអនុវត្តសាលារៀនតាមរយៈសមិទ្ធិផលសិក្សា។ នាយកសាលាដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដូចឃ្លាមួយបាននិយាយថា «**ភាពទន់ខ្សោយនៃការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នឹងនាំឱ្យការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមានភាពអន់ថយផងដែរ**» (Sothy, 2019)។ នៅពេលដែលមុខងារគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានប្រសិទ្ធភាពវាអាចជំរុញឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ ហើយជាពិសេសគ្រូបង្រៀនមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍការសិក្សារបស់សិស្សនិងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ Agabi (2003)បានចង្អុលបង្ហាញថាសមិទ្ធផលសិក្សា

តាមរយៈការចុះឈ្មោះរបស់សិស្សអាចនឹងកើនឡើង ឬធ្លាក់ចុះអាស្រ័យលើការបំពេញការងារ និងគុណភាពរបស់គ្រូបង្រៀន។ ទោះយ៉ាងណា ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដូចជាការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន លក្ខខណ្ឌការងារ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ការផ្តល់ប្រាក់ខែ ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន មានឥទ្ធិពលលើលទ្ធផលសិក្សាតាមរយៈការចុះឈ្មោះចូលរៀន ការអភិវឌ្ឍការសិក្សារបស់សិស្ស និងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្សដើម្បីលើកកម្ពស់ការអនុវត្តសាលារៀន (Gitonga, 2012)។

Sothy (2019) ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដើរតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងសាលារៀនដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ប៉ុន្តែយ៉ាងណាមិញ ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅតែខ្វះរចនាសម្ព័ន្ធ នីតិវិធី និងគោលនយោបាយសម្រាប់ការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីសម្រេចបាននូវការផ្តល់ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពក្នុងការរួមចំណែកដល់សមិទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ វាបានគូសបញ្ជាក់ថាតម្រូវការក្នុងការពង្រឹងមុខងារធនធានមនុស្សដែលរួមមានការជ្រើសរើសនិងការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍ ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ និងទំនាក់ទំនងបុគ្គលិក។ វាបានបញ្ជាក់ពីតម្រូវការក្នុងការពង្រឹងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស សម្រាប់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកដើម្បីឈានទៅរកលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សតាមរយៈការបង្កើនការចុះឈ្មោះចូលរៀន ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍការសិក្សារបស់សិស្ស និងការសម្រេចបាននូវលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ សារៈសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សចំពោះភាពជោគជ័យសម្រាប់សាលារៀន ចាំបាច់ត្រូវបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យបានច្បាស់លាស់ នីតិវិធី និងគោលនយោបាយដើម្បីការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

បើយោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ Tadesse (2011) ដើម្បីកំណត់ការចូលរួមចំណែកនៃការវាយតម្លៃក្នុងការកែលម្អដំណើរការបង្រៀន និងរៀន បុគ្គលិកបង្រៀននៃវិទ្យាល័យត្រូវបានស្នើសុំថ្លឹងថ្លែងពីការវាយតម្លៃរបស់គ្រូនៅតាមសាលារៀងៗខ្លួន ទាក់ទងនឹងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងជាលទ្ធផលនៅក្នុងដំណើរការនៃការបង្រៀន និងរៀន។ ការសិក្សាបានបង្ហាញថា៣៦% នៃគ្រូបង្រៀន៥៥ នាក់ដែលបានផ្តល់ចម្លើយថាការវាយតម្លៃបុគ្គលិកបង្រៀនមានឥទ្ធិពលទាបលើការកែលម្អដំណើរការរៀនសូត្រ។ យ៉ាងណា

មិញ គ្រូបង្រៀនចំនួន៤៦ នាក់ស្មើនឹង៣០.៧០% និងគ្រូបង្រៀន៤៩នាក់ ស្មើនឹង ៣២.៦០% បានឆ្លើយថាការវាយតម្លៃបុគ្គលិកបង្រៀនជះឥទ្ធិពលមធ្យម និងខ្ពស់ទៅលើការកែលម្អដំណើរការនៃការបង្រៀន។

ការបណ្តុះបណ្តាលរួមចំណែកដល់វប្បធម៌នៃការលើកកម្ពស់ការរៀនសូត្រដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន។វាចាំបាច់ដែលបុគ្គលិកត្រូវទទួលការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យបានល្អដើម្បីមានសមត្ថភាពក្នុងការសំរេចបាននូវការបំពេញការងារ។ Nguku (2006) បានបង្ហាញថាការបណ្តុះបណ្តាលជួយដល់បុគ្គលិកក្នុងការទទួលបាននូវជំនាញ ចំណេះដឹង និងឥរិយាបថកាន់តែប្រសើរឡើងចំពោះការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។ យោងទៅតាម Wright & Geroy (2001) សមត្ថភាពបុគ្គលិកផ្លាស់ប្តូរតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ លើសពីនេះទៀត ការបណ្តុះបណ្តាលមិនត្រឹមតែធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវការងារទូទៅរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីបំពេញការងារបច្ចុប្បន្នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងបង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ ឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិកដែលចាំបាច់សម្រាប់ការងារនាពេលអនាគត។ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពបុគ្គលិកត្រូវបានបង្កើតឡើងនឹងជួយឱ្យពួកគេអនុវត្តការងារមានប្រសិទ្ធិភាព សម្រេចបាននូវគោលបំណង និងប្រកួតប្រជែងរបស់សាលារៀន ។

ការបណ្តុះបណ្តាលមានអត្ថប្រយោជន៍លើការអនុវត្តការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក ដែលធ្វើឱ្យសាលាអាចរក្សាបាននូវការប្រកួតប្រជែងរបស់ខ្លួន បង្កើនការពេញចិត្តបំពេញការងារ និងកាត់បន្ថយការផ្លាស់ប្តូររបស់បុគ្គលិក។ លើសពីនេះទៅទៀតការបណ្តុះបណ្តាលបានផ្តល់ជំនាញដល់បុគ្គលិកថ្មីៗ និងបង្កើនសមត្ថភាពដែលពួកគេត្រូវការដើម្បីបំពេញការងាររបស់ពួកគេដើម្បីរួមចំណែកដល់ផលិតភាពខ្ពស់ហើយក៏ផ្តល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកដើម្បីកំណត់សក្តានុពលនៃការអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀត។ លើសពីនេះទៀតការបណ្តុះបណ្តាលបានជំរុញការធ្វើផែនការប្រកបដោយជោគជ័យស្របតាមទិសដៅរបស់សាលា។ ទោះបីជាការបណ្តុះបណ្តាលមានអត្ថប្រយោជន៍លើការអនុវត្តការបំពេញការងារបុគ្គលិកក៏ដោយ សាលារៀននៅតែខ្វះការបណ្តុះបណ្តាល និងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងកម្មវិធីគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាល (Sothy, 2019)។ នៅក្នុងសាលាសាធារណៈបច្ចុប្បន្នគឺកំពុងប្រឈមមុខ

ក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងការធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក កសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការបំពេញការងារ និងលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក (Sothy, 2019) ។

២.៤.បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

២.៤.១. ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបំប៉នទៅនឹងកន្លែង

ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់អ្វីមួយ តែងតែមានបញ្ហាប្រឈមដែលបុគ្គលិកអប់រំមិនអាចជៀសផុត ជាពិសេសបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ព្រោះការគ្រប់គ្រងមនុស្សមិនមានភាពងាយស្រួលដូចការគ្រប់គ្រងអ្វីផ្សេងទៀតនោះទេ។ យោងទៅតាម Chaudhari (2019)បញ្ហាប្រឈម ឬបញ្ហាស្មុគស្មាញនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានដូចជា (១) **លក្ខខណ្ឌការងារនៅមានកម្រិត (Poor Working Condition)** វាមិនមែនជាបញ្ហាទេដែលបុគ្គលិករំពឹងថានឹងទទួលបានប្រាក់ខែសមរម្យនឹងការងារដែលបានបំពេញ។ ដំណោះស្រាយដ៏ល្អគឺត្រូវមានអ្នកគ្រប់គ្រងជាប្រព័ន្ធសម្រាប់បង្កើតប្រព័ន្ធ និងរចនាសម្ព័ននៃការផ្តល់រង្វាន់។ ការផ្តល់សំណងល្អមានទំនោរដើម្បីកាត់បន្ថយភាពមិនស្មើគ្នារវាងប្រាក់ចំណូលរបស់បុគ្គលិក លើកកម្ពស់សីលធម៌បុគ្គល ជំរុញឱ្យពួកគេធ្វើការដើម្បីទទួលបានការដំឡើងប្រាក់ខែនិងដំឡើងឋានៈ កាត់បន្ថយការទាស់ទែងគ្នារវាងក្រុម និងការត្អូញត្អែររបស់បុគ្គលិក។ (២) **បញ្ហាបុគ្គលិក (Staffing Problems)** បញ្ហានៃបុគ្គលិកគឺធំធេងណាស់។ មានបញ្ហាលើគុណភាព និងបរិមាណបុគ្គលិកដែលត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់ផ្តល់ចំណេះដឹងដល់សិស្ស ដែលមូលហេតុគឺមកពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅមានកម្រិត។ បុគ្គលិកខ្លះកម្រស្នាក់នៅក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល ទោះបីជាអ្នកគ្រប់គ្រងចង់ឱ្យពួកគេនៅបង្រៀនបន្តក៏ដោយ ព្រោះពួកគេធ្លាប់ស្នាក់នៅក្នុងទីក្រុងដែលមានភាពងាយស្រួលសម្រាប់ពួកគេ។ (៣)**ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា (Use of ICT in Education)** ដោយសារពិភពលោកនៅសតវត្សរ៍ទី២១ កំពុងមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សដែលមានតម្រូវការបន្ទាន់សម្រាប់ការអប់រំ ដូចជាការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាក្នុងវិស័យអប់រំ។ ការអំពាវនាវឱ្យមានការប្រើ

ប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានក្នុងវិស័យអប់រំនាពេលបច្ចុប្បន្នពិតជាមានតម្លៃណាស់ ប៉ុន្តែការអនុវត្តរបស់វានៅក្នុងប្រទេសគឺស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលឈានទ្បើង។ Nwufo (2009) បានកត់សម្គាល់ជាក់ស្តែងថាការជ្រៀតចូល និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ ដូច្នេះទាមទាឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូជាច្រើននៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ក្នុងវិស័យបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា(ICT) ដើម្បីបំពាក់ឧបករណ៍ទាំងនោះសម្រាប់ការបង្កើតសង្គមឡើងវិញតាមរយៈជំនាញ។ Offorma (2009)ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា(ICT) ផ្តល់ជូនមធ្យោបាយដែលល្អជាងគេបំផុតក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងចែកចាយចំណេះដឹង វិមជ្ឈការការងារ ពង្រីកកម្លាំងពលកម្ម និងជាមួយពត៌មានវិទ្យា (ICT) គ្រូក្លាយជាអ្នកសម្របសម្រួល អ្នកត្រួតពិនិត្យ និងមគ្គុទេសសម្រាប់ការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់។ ទោះយ៉ាងណា ការទទួលបានចំណេះដឹងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន (ICT) ដោយគ្រូគួរតែត្រូវបានគេផ្តល់ការយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បង ទោះបីគ្រូភាគច្រើនមិនអាចទិញកុំព្យូទ័រ ឬកុំព្យូទ័រយួរដៃដោយសារតែប្រាក់ខែនៅមានកម្រិតទាប។

យោងទៅតាមបទបង្ហាញស្តីពី លទ្ធផលនៃការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាជាតិកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលរបស់ក្រសួងអប់រំ ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានបញ្ហាប្រឈមគឺការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅតាមអង្គភាពភាគច្រើនមិនទាន់បានសមស្របតាមមុខជំនាញឯកទេស និងការពិពណ៌នាមុខតំណែងនិងរចនាសម្ព័ន្ធនៅតាមអង្គភាពមួយចំនួនមិនទាន់មានសង្គត់ភាពជាមួយនឹងគោលការណ៍ណែនាំថ្មីៗ ។

យោងទៅតាមការសិក្សារបស់ Phin (2014) ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រ និងការប៉ះប៉ននៅនឹងកន្លែងមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនទៀតដូចជា (១) រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាល ដោយយោងទៅលើការវាស់ស្ទង់កំឡុងពេលនៃបណ្តុះបណ្តាលគឺត្រូវបានផ្តល់ឱ្យផ្សេងៗគ្នាដូចជា ២ ៣ ៥ ១០ ១២ ១៤ ឬ ២០ថ្ងៃក្នុងមួយវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ ការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង គឺភាគច្រើនផ្តល់ជូននៅក្នុងខែកក្កដានិងសីហាដែលជាខែដែលសមស្របនឹងកាលវិភាគសាលារៀននិងជាខែដែលបញ្ចប់នៃឆ្នាំសិក្សា។ ផ្ទុយមកវិញ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងឆ្នាំសិក្សាគឺមានភាពមិនល្អប្រសើរទេ ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលដែលរួមមានការចូលរួមរបស់និស្សិតនៅក្នុងសាលារៀន។ លើសពីនេះទៅ

ទៀត ការស៊ើបអង្កេត ការអង្កេត ឬការវាយតម្លៃដោយផ្ទាល់របស់មន្ត្រីពាក់ព័ន្ធមិនដែលទៅដល់សាលារៀនអោយបានត្រឹមត្រូវ ឬទៀងទាត់ឡើយ។ (២)ការយល់ឃើញទាក់ទងនឹងភាពមានប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលៈ នៅក្នុងការស្ទង់មតិបានឆ្លើយទៅនឹងសំណួរ «តើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗមានប្រយោជន៍ឬអត់?»។ អ្នកចូលរួមឆ្លើយសំណួរវាយតម្លៃដូចខាងក្រោមៈ ទោះបីពួកគេមិនបានវាយតម្លៃអ្វីទាំងអស់សម្រាប់វគ្គសិក្សាចំនួន១៣២ (៣២.៨%)ក៏ដោយ តែពួកគេវាយតម្លៃថា២២៨ (៥៦.៦%) ក្នុងចំណោមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន៤០៣ពិតជាមានប្រយោជន៍ណាស់ ព្រោះពួកគាត់មានឱកាសទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីបទពិសោធន៍ថ្មីៗ ដឹងអំពីការគ្រប់គ្រងការអប់រំរដ្ឋបាល វិធីសាស្ត្រ គរុកោសល្យ វិធីប្រើប្រាស់សៀវភៅគោលថ្មី ការបង្កើតសម្ភារៈបង្រៀនពីព្រោះវាសំខាន់ណាស់ក្នុងការអនុវត្តនៅក្នុងថ្នាក់ជាមួយសិស្សអាចគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្របង្រៀនឱ្យកាន់តែត្រឹមត្រូវនិងធ្វើអោយសិស្សងាយយល់ និងជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការងារនាពេលអនាគតទៀតផង។ យ៉ាងណាមិញពួកគេត្អូញត្អែរថាសម្ភារៈខ្លះពិបាករក ឬផលិតហើយសម្ភារៈដែលផលិតគឺមានតិចតួចណាស់។ ពួកគេរិះគន់បន្ថែមទៀតថារយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលគឺខ្លីពេកហើយភាពស្ថិតស្ថេររវាងអ្វីដែលពួកគេទទួលបាននៅវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការអនុវត្តនៅស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃកន្លែងធ្វើការគឺខុសគ្នាឆ្ងាយណាស់។ ចំពោះខ្លឹមសារនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលវាគួរអោយចង់សិក្សា ប្រសិនបើវាមានប្រយោជន៍ និងអាចអនុវត្តបាននៅក្នុងស្ថានភាពក្នុងបរិបទអប់រំនៅកម្ពុជា។

២.៤.៣. ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក

អ្នកគ្រប់គ្រង មានតួនាទីក្នុងការត្រួតពិនិត្យមើលការវាយតម្លៃបុគ្គលិកត្រឹមត្រូវទៅតាមការបំពេញការងារជាក់ស្តែងដោយសារតែការធ្វើការវាយតម្លៃតែមួយផ្នែកមិនងាយស្រួលនោះទេ។ បញ្ហាដែលកើតមាននៅក្នុងការវាយតម្លៃមានដូចជា(១)ផលប៉ះពាល់ដោយការមើលឃើញមួយភ្លែកនិងដំបូង(Regency and Primary effect) ផ្តោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ។ អ្នកវាយតម្លៃតែងតែមានការចងចាំនូវប្រព្រឹត្តិការណ៍ដែលទើបកើតឡើងជាជាងប្រព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងយូរមក ហើយដែលអ្នកវាយតម្លៃភាគច្រើនគិតតែអ្វីដែលទើបតែកើតឡើងថ្មីចំពោះការវាយតម្លៃទៅការងាររបស់បុគ្គលណាម្នាក់តែប៉ុណ្ណោះ។ ឧទាហរណ៍ នៅកន្លែងធ្វើការនៅពេលដែលបុគ្គលិកម្នាក់តែងតែមកធ្វើ

ការទាន់ពេលវេលា ប៉ុន្តែមានថ្ងៃមួយគេបានមកយឺតមួយថ្ងៃនៅមុនពេលការវាយតម្លៃចាប់ផ្តើម ។ ចំណែកឥទ្ធិពលលើការមើលឃើញដំបូងវិញ កើតឡើងនៅពេលអ្នកវាយតម្លៃផ្តល់តម្លៃតែទៅលើព័ត៌មានដែលទទួលបានមុនតែប៉ុណ្ណោះ។ (២)ជក់ជាប់ក្នុងចិត្ត(The Halo effect) កើតឡើងនៅពេលអ្នកវាយតម្លៃមានគំនិត ឬការយល់ឃើញផ្ទាល់ទៅលើបុគ្គលិកជាជាងទៅតាមការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង។ ឧទាហរណ៍អ្នកគ្រប់គ្រងវាយតម្លៃបុគ្គលិកដែលមានភាពរួសរាយរាក់ទាក់ទាបជាងអ្នកដែលមានការចុះសម្រុងជាមួយអ្នកដទៃដែលគេចូលចិត្ត។(៣)កំហុសពីនិន្នាការលើការយល់ឃើញបែបកណ្តាល(The Error of Central tendency)មានន័យថាការវាយតម្លៃដែលផ្តល់ពិន្ទុជាមធ្យម។ ដោយអ្នកវាយតម្លៃមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ឬខ្វាល់ខ្វាយពីភាពមានប្រសិទ្ធភាព ឬគ្មានប្រសិទ្ធនោះ គឺពួកគេគ្រាន់តែចាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកឱ្យមានលក្ខណៈមធ្យមដូចៗគ្នា។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើតារាងវាយតម្លៃមានចាត់ថ្នាក់ពិន្ទុចាប់ពី ១ ដល់៧ តែអ្នកវាយតម្លៃភាគច្រើនចាត់ថ្នាក់ពិន្ទុកខ្ពស់(៦និង៧) និងទាប(១និង២)តែប៉ុណ្ណោះ ដោយពួកគេប្រើតែពិន្ទុមធ្យមដូចជា ៣ដល់៥ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យបុគ្គលិកដែលមានការអនុវត្តការងារល្អ និងមិនល្អមិនត្រូវបានគេពិនិត្យឃើញឡើយ និងនាំឱ្យការវាយតម្លៃកាន់តែមានភាពលំអៀង។ (៤)លំអៀងពីភាពងាយស្រួលពេក និងតឹងរឹងពេករបស់អ្នកវាយតម្លៃ (leniency and Strictness Bias) សម្រាប់ការលំអៀងដោយភាពងាយស្រួលពេកកើតឡើងនៅពេលអ្នកវាយតម្លៃមានភាពធូរលុងក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់លើ ការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកដោយគេឃើញតែភាពល្អរបស់បុគ្គលិក។ ផ្ទុយទៅវិញ ការលំអៀងដោយភាពតឹងរឹងពេកកើតឡើងនៅពេលអ្នកវាយតម្លៃចង់បង្ហាញឱ្យអ្នកដទៃឃើញថាការវាយតម្លៃរបស់គេមានភាពសុក្រឹត (គឹមហ៊ & ហង្សនិស្សា, 2019)។

យោងទៅតាម មុយហេង (2018) បញ្ហាក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារគឺការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត បណ្តុសរសើរ និងមេដាយគឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានកាប្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាព បង្ករទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព និងការផ្តល់មេដាយការងារមិនទាន់បានគ្រប់ចំនួននៃការស្នើរសុំរបស់អង្គភាព និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបញ្ហានេះគួរត្រូវបានកែលម្អឱ្យបានប្រសើរជាងមុន

យ៉ាងណាមិញ   ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃគុណផលមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពដោយខ្វះគោលការណ៍លើកទឹកចិត្ត។

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១ គម្រោងវិភាគ

ការសិក្សាទៅលើប្រធានបទ «**ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ**» គឺដើម្បីស្វែងយល់ពីកម្រិតនៃការអនុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈម ព្រមទាំងដំណោះស្រាយផ្សេងៗចំពោះការអនុវត្តនេះ។ ដើម្បីឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវឆ្លើយតបទៅនឹងប្រធានបទខាងលើ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែប វិធីសាស្ត្របែបបរិមាណវិស័យ(Quantitative Method) ។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀត ដើម្បីឱ្យវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវមានភាពងាយស្រួល អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងរៀបចំជាកម្រងសំណួរតាមលំដាប់លំដោយដើម្បីឱ្យអ្នកចូលរួមធ្វើការបំពេញនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងគោលបំណងទទួលយកទិន្នន័យ និងព័ត៌មានជាក់លាក់ដែលអ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវការយកមកសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងប្រធានបទខាងលើ។

៣.២ ដំណើរការនៃការប្រមូលទិន្នន័យ

ដោយស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពនៃបរិបទជំងឺរាតត្បាតកូវីត១៩ គ្រប់សាលារៀនទាំងអស់ទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាបានតម្រូវឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលា លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ និងសិស្សានុសិស្សទាំងអស់ទទួលយកនូវការអប់រំតាមបរិបទថ្មី គឺការបំពេញការងារផ្សេងៗ ការបង្រៀន និងរៀនពីតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ (ការសិក្សាពីចម្ងាយ)ជំនួសឱ្យការបង្រៀន និងរៀនដោយផ្ទាល់ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការអប់រំតាមបែបឌីជីថលដែលសមស្របទៅនឹងសតវត្សទី២១។

ក្រោយពីកម្រងសំណួរត្រូវបានបង្កើតឡើង និងពិនិត្យពីសាស្ត្រាចារ្យណែនាំរួចរាល់ហើយស្របពេលដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវទទួលបានលិខិតចុះប្រមូលទិន្នន័យពីវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដើម្បីចុះទៅប្រមូល ទិន្នន័យនៅតាមវិទ្យាល័យនីមួយៗ និងផ្នែកបុគ្គលិកអប់រំនៃមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡា ដូចដែលបានកំណត់។

ដំបូងអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានទៅជួបថ្នាក់ដឹកនាំនៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញ ដើម្បីសុំការសហការលើការងារដែលពាក់ព័ន្ធ និងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ។ បន្ទាប់ពីបានទៅសុំការសហការពីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញរួចរាល់ហើយ អ្នកស្រាវជ្រាវបានចុះទៅវិទ្យាល័យនានាតាមគោលដៅដែលបានកំណត់។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានសុំការសហការពីគណៈគ្រប់គ្រង និងលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូសាលានីមួយៗតាមរយៈតេឡេក្រាម (Telegram)។ ក្រោយពីទទួលបានការអនុញ្ញាតិហើយ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានទាក់ទងទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលានិងលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូតាមប្រព័ន្ធតេឡេក្រាម(Telegram) ដើម្បីបំពេញកម្រងសំណួរ។ បន្ទាប់មក អ្នកស្រាវជ្រាវបានចុះទៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតិក្នុងប្រមូលទិន្នន័យ។ ក្រោយមកអ្នកស្រាវជ្រាវបានផ្ញើរកម្រងសំណួរទៅកាន់បុគ្គលិកការិយាល័យក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរតាមរយៈតេឡេក្រាម។ ក្រោយពីការបំពេញចម្លើយរបស់គណៈនាយក និងលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូព្រមទាំងបុគ្គលិកការិយាល័យអប់រំបានគ្រប់ចំនួនដែលបានកំណត់រួចហើយ អ្នកស្រាវជ្រាវក៏បានយកទិន្នន័យទាំងនោះមកវិភាគ។

ការប្រមូលទិន្នន័យនេះនឹងជួយឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវប្រមូលបាននូវទិន្នន័យដ៏មានប្រយោជន៍សម្រាប់ប្រធានបទ «**ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ**»។

៣.៣ ការជ្រើសរើសភាគសំណាក

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានជ្រើសរើសយករាជធានីភ្នំពេញដើម្បីសិក្សា និងប្រមូលទិន្នន័យ។ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញមានវិទ្យាល័យចំនួន ៣៨ ក្នុងខណ្ឌទាំង១៤។

ក្នុងការជ្រើសរើសសំណាក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើសតាមវិធីធ្វើសំណាកតាមគោលបំណង (Purposive Sampling) ដោយជ្រើសរើសចេញពីវិទ្យាល័យចំនួន១៤ នៃខណ្ឌចំនួន១៤ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ (១ខណ្ឌ យក១សាលា) ដោយជ្រើសយកនាយក ឬនាយិកា និងនាយករង ឬនាយិការង ២៨ នាក់ ដែលស្មើ ៥៨% នៃចំនួនគណៈគ្រប់គ្រងសរុប ៤៨នាក់ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូទាំង៣កម្រិត (១០*១៤=

១៤០នាក់ ដែលស្មើ១៥% នៃចំនួនគ្រូសរុប ៩៤៤) ក្រសួងអប់រំ (ប្រធាន/អនុប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ០២រូប) សរុបទាំងអស់១៧០នាក់។

ខាងក្រោមនេះគឺជាឈ្មោះវិទ្យាល័យទាំង១៤ ដែលមានទីតាំងនៅក្នុងខណ្ឌទាំង១៤ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១។

តារាងទី 1៖ ឈ្មោះវិទ្យាល័យ

ល.រ	ឈ្មោះខណ្ឌ	ល.រ	ឈ្មោះវិទ្យាល័យ	ចំនួនគ្រូ	ចំនួនគណគ្រប់គ្រង
១	ចំការមន	១	វិ. ជាស៊ីម បឹងកេងកង	១០	០២
២	ដូនពេញ	២	វិ. អនុវត្ត	១០	០២
៣	ជ្រោយចង្វា	៣	វិ. ជាស៊ីម ជ្រោយចង្វា	១០	០២
៤	៧មករា	៤	វិ. បាក់ទូក	១០	០២
៥	ច្បារអំពៅ	៥	វិ. ព្រែកឯង	១០	០២
៦	ពោធិសែនជ័យ	៦	វិ. ហ.សជម្ពូវ៉ន	១០	០២
៧	មានជ័យ	៧	វិ. ចំរើនផល	១០	០២
៨	ទួលគោក	៨	វិ. ជាស៊ីមសាមគ្គី	១០	០២
៩	ឫស្សីកែវ	៩	វិ. ឫស្សីកែវ	១០	០២
១០	សែនសុខ	១០	វិ. ហ.ស១០០ខ្នង	១០	០២
១១	ព្រែកព្នៅ	១១	វិ. ជាស៊ីមឈូកវ៉ា	១០	០២
១២	ដង្កោ	១២	វិ. ពងទឹក	១០	០២
១៣	បឹងកេងកង	១៣	វិ. ហ.ស.ប.ន ផ្សារដើមថ្កូវ	១០	០២
១៤	កំបូល	១៤	វិ. កំបូល	១០	០២

ចំពោះការជ្រើសរើសភាគសំណាកដែលមានវិទ្យាល័យចំនួន ១៤ ដែលស្ថិតនៅក្នុងខណ្ឌចំនួន ១៤ គឺការជ្រើសរើសនេះស្របទៅតាមសមត្ថភាព លទ្ធភាពរបស់អ្នកសិក្សា និងជាពិសេសបញ្ហាស្ថានភាពជំងឺ Covid-19។ ចំពោះការជ្រើសរើសភាគសំណាកនេះដែរ អ្នកសិក្សាមានគោលបំណងជ្រើសរើសយកវិទ្យាល័យដែលស្ថិតនៅក្នុងខណ្ឌដែលមានទីប្រជុំជនខ្លាំង និងមធ្យម ដើម្បីសិក្សាពីការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតវិទ្យាល័យ។ ការជ្រើសរើសវិទ្យាល័យចំនួន ១៤ក្នុងចំណោម ៣៨វិទ្យាល័យ ស្មើរនឹង ៣៦.៨៤%។

៣.៤ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ចំពោះឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យជាលក្ខណៈទម្រង់បិទ និងទម្រង់បើកសម្រាប់ឱ្យក្រុមគោលដៅបំពេញ និងឆ្លើយសំណួរទៅតាមភាពជាក់ស្តែង និងការយល់ឃើញផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គាត់។ ក្នុងការបង្កើតកម្រងសំណួរ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានធ្វើការរៀបចំ និងកែសម្រួលពីឯកសារស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣។ កម្រងសំណួរត្រូវបានរៀបចំឡើងជា៣ប្រភេទគឺ កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ និងកម្រងសំណួរសម្រាប់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។

៣.៤.១ កម្រងសំណួរ និងគោលបំណង

ចំពោះកម្រងសំណួរដែលបានសួរទៅកាន់ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គ្រូបង្រៀន និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ចែកចេញជា០៣ ផ្នែកធំៗ៖

- ✓ **ផ្នែកទី១ «ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន»** ក្នុងផ្នែកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវចង់ដឹងពី ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល បទពិសោធន៍ និង តួនាទី ។
- ✓ **ផ្នែកទី២ «ទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស»** ក្នុងផ្នែកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវចង់ដឹងសិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់លោក-លោកស្រីអំពីការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

- ✓ **ផ្នែកទី៣ «បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ»** ក្នុងផ្នែកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវចង់ដឹងពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំអំពីបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

៣.៥ ការវិភាគទិន្នន័យ

ទិន្នន័យដែលយកមកធ្វើការវិភាគនេះ គឺជាទិន្នន័យដែលបានមកពីការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួររបស់អ្នកចូលរួមតាមរយៈ Online (Google Forms)។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានជាលើកដំបូងអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងត្រូវយកមកបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធកម្មវិធី Excel ដោយគណនារកតម្លៃមធ្យម (Mean) និងគម្លាតស្តង់ដា (SD) និងតាមកម្មវិធី Excel និង SPSS ដើម្បីរកពីកម្រិតនៃការយល់ស្រប ហើយជាពិសេសដើម្បីឱ្យការកត់ត្រាទិន្នន័យមានភាពរហ័ស និងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការទាញយកព័ត៌មានមករកភាគរយ ដើម្បីបកស្រាយដោយប្រើប្រាស់តាមវិធីសាស្ត្របែបបរិមាណវិស័យ។ រាល់ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានទាំងអស់នឹងត្រូវយកមកធ្វើការវិភាគពន្យល់ដោយមានការប្រៀបធៀបពីទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំ។ ការវិភាគដោយផ្អែកលើឯកសារទ្រឹស្តីដែលមានរួចមកហើយនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

បើប្រៀបធៀបភាគរយនៃកម្រិតពិន្ទុតាមតម្លៃមធ្យម របស់លោក (Wannatawee, Worakham, & Panya, 2017) ឃើញថាមានកម្រិតល្អៀងភាគរយគ្នាបន្តិចចាប់ពីតម្លៃកម្រិតមធ្យម ទៅតម្លៃខ្ពស់បំផុត (ខុសគ្នា៤%)។

- តម្លៃមធ្យមពី ១.00 ដល់១.៥0 កំណត់ថាកម្រិតទាបបំផុត ស្មើនឹងតម្លៃពី 0% ដល់ ៣0%
- តម្លៃមធ្យមពី ១.៥១ ដល់២.៥0 កំណត់ថាកម្រិតទាប ស្មើនឹងតម្លៃពី ៣0.0១% ដល់ ៥0%
- តម្លៃមធ្យមពី ២.៥១ ដល់៣.៥0 កំណត់ថាកម្រិតមធ្យម ស្មើនឹងតម្លៃពី ៥0.0១% ដល់ ៧0%

- តម្លៃមធ្យមពី ៣.៥១ ដល់៤.៥០ កំណត់ថាកម្រិតខ្ពស់ ស្មើនឹងតម្លៃពី ៧០.០១% ដល់ ៩០%
- តម្លៃមធ្យមពី ៤.៥១ ដល់៥.០ កំណត់ថាកម្រិតខ្ពស់បំផុត ស្មើនឹងពី ៩០.០១% ដល់ ១០០% ។

៣.៦ ក្រមសីលធម៌នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីរក្សាសីលធម៌ក្នុងការស្រាវជ្រាវ មុនដំបូងអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានធ្វើការណែនាំខ្លួន និងប្រាប់ពីគោលបំណងក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យ និងការសន្យាលើលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជារក្សាការសម្ងាត់ជូនអ្នកចូលរួម។ ជាពិសេស រាល់ព័ត៌មានដែលទទួលបានមិនត្រូវយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងគោលបំណងផ្សេងៗឡើយ ហើយរាល់ការប្រមូលព័ត៌មានត្រូវបានសុំការអនុញ្ញាតិ និងមានការឯកភាពពីអ្នកចូលរួមផងដែរ។ ក្នុងដំណើរការប្រមូលព័ត៌មានគឺបានជ្រើសរើសកន្លែងដែលមិនមានការរំខានពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ។ លើសពីនេះទៅទៀត អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំខ្លួនដោយមានសម្លៀកបំពាក់សមរម្យ ទឹកមុខញញឹមរួសរាយ និងបង្ហាញនូវភាពស្និតស្នាលដោយប្រើកាយវិការទន់ភ្លន់ និងអង្គុយតាមបែបបទគោលការណ៍ជាអ្នកស្រាវជ្រាវ ហើយអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមិនធ្វើការផ្តល់យោបល់ ឬអនុសាសន៍ផ្សេងៗដល់អ្នកត្រូវចូលរួមជាដាច់ខាត។

៣.៧ ដែនកំណត់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតទៅលើទស្សនៈយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ រាល់កម្រងសំណួរ និងខ្លឹមសារគឺមិនសំដៅទៅលើអ្វីដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងខ្លឹមសារប្រធានបទនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនោះទេ។ ព័ត៌មានដែលទទួលបានត្រូវបានរក្សាការសម្ងាត់ និងមិនបានយកឈ្មោះ ឬបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេទេ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះធ្វើឡើងដោយចង់ដឹងពីសារៈសំខាន់ និងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់បុគ្គលិកអប់រំ។ ម៉្យាងវិញទៀត ចំពោះតំបន់ដែលបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានលក្ខណៈតូចនៅឡើយទេ ដូច្នេះមិនតំណាងឱ្យទូទាំងរាជធានីភ្នំពេញទេ។

ជំពូកទី៤

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា

នៅក្នុងជំពូកទី៤នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការវិភាគ បកស្រាយ និងពិភាក្សានូវអ្វីដែលបានរកឃើញតាមរយៈកម្រងសំណួរដែលបានបំពេញដោយ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ប្រធាន និងអនុប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក។ ចំណុចសំខាន់មួយចំនួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ នឹងត្រូវយកមកវិភាគ បកស្រាយ និងពិភាក្សា។

៤.១ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

៤.១.១ ការវិភាគទិន្នន័យលើកម្រងសំណួរគណៈគ្រប់គ្រង

៤.១.១.១ ផ្នែកទី១ ព័ត៌មានទូទៅ

តារាងទី 2៖ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

ល.រ	បរិយាយ		ចំនួន	ភាគរយ
1	ភេទ	ស្រី	6	21.00%
		ប្រុស	22	79.00%
		សរុប	**28**	**100.00%**
2	អាយុ	ក្រោម ២៥ឆ្នាំ	0	0.00%
		២៥ ទៅ៣០	0	0.00%
		៣១ ទៅ៣៥	0	0.00%
		៣៦ ទៅ៤០	2	7.00%
		៤១ ទៅ៤៦	4	14.00%
		លើស ៤៦	22	79.00%

		សរុប	28	100.00%
3	កម្រិតវប្បធម៌	ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ	1	4.00%
		បរិញ្ញាបត្រ	11	39.00%
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	16	57.00%
		បណ្ឌិត	0	0.00%
		សរុប	28	100.00%
4	កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន	8	29.00%
		គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម	20	71.00%
		សរុប	28	100.00%
5	បទពិសោធន៍ការងារ	ក្រោម១ឆ្នាំ	0	0.00%
		១ - ៥ឆ្នាំ	2	7.00%
		៦ - ១០ឆ្នាំ	0	0.00%
		១១ - ១៥ឆ្នាំ	2	7.00%
		លើសពី១៥ឆ្នាំ	24	88.00%
		សរុប	28	100.00%
6	តួនាទី	នាយក ឬនាយិកា	14	50.00%
		នាយករង ឬនាយិការង	14	50.00%
		សរុប	28	100.00%

តារាងទី២ បានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលបានស្នើសុំឱ្យជួយបំពេញកម្រងសំណួរ ទាំងអស់មានចំនួន២៨នាក់ ទាក់ទងទៅនឹងភេទ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលមានភេទប្រុសមានភាគរយខ្ពស់ជាងរហូតដល់៧៩.០០% ចំណែកឯ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនភេទស្រីមានតែ ២១.០០%

ប៉ុណ្ណោះ។ តាមរយៈតារាងខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនភាគច្រើនជាមនុស្សប្រុស ។

ក្នុងនោះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលមានអាយុចន្លោះពី ក្រោម២៥ឆ្នាំដល់៣៥ឆ្នាំ មានចំនួន ០%។ ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអាយុចន្លោះ ពី៣៦ទៅ៤០ឆ្នាំ មានចំនួន៧.១០%។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអាយុចន្លោះពី៤១ទៅ៤៦ឆ្នាំកេទ មានចំនួន១៤.៣០%។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអាយុលើស៤៦ មានចំនួន៧៨.៦០%។ តាមរយៈតារាងខាងលើ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនភាគច្រើនជាមនុស្សប្រុសដែលមានអាយុលើស ៤៦ឆ្នាំគឺជាវ័យដែលមានសក្តានុពលល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។

គណៈគ្រប់គ្រងសាលាដែលបានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរមានកម្រិតវប្បធម៌ ក្រោមបរិញ្ញាបត្រមាន១រូប ស្មើនឹង៣.៦០%។ ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានកម្រិតវប្បធម៌ បរិញ្ញាបត្រមាន១១រូប ស្មើ៣៩.៣០% រីឯ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មាន១៦នាក់ ស្មើ៥៧.១០%។ តាមរយៈតារាងខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនភាគច្រើនមានកម្រិតវប្បធម៌បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ។

ក្នុងការចូលរួម គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានមាន៨រូប ស្មើនឹង២៨.៦០%។ ចំណែកឯ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមមាន២០រូប ស្មើ៧១.៤០% ។ តាមរយៈតារាងខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនភាគច្រើនគឺទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម។

ចំពោះបទពិសោធន៍ការងារ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលបានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរទាំងនោះមានបទពិសោធន៍ការងារពី ១ទៅ៥ឆ្នាំ មាន២រូប ស្មើនឹង៧.១០%។ ចំណែកឯ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការងារពី ១១ទៅ១៥ឆ្នាំ មាន២រូប ស្មើ៧.១០% រីឯ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការងារលើស១៥ឆ្នាំ មាន២៤នាក់ ស្មើ៨៥.៧០%។ តាមរយៈតារាងខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនភាគច្រើនមានសុទ្ធតែមានបទពិសោធន៍ការងារច្រើនឆ្នាំដែលជាកត្តាមួយនាំឱ្យកាគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានភាពល្អប្រសើរ ។

ក្នុងចំណោមគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលបានបំពេញកម្រងសំណួរទាំងអស់មានតួនាទីជា នាយក ឬនាយិកា មានចំនួន៥០.០០% ហើយគណៈគ្រប់គ្រងមានតួនាទីជា នាយករង ឬនាយិការងមាន ៥០.០០% ។

៤.១.១.២ ផ្នែកទី២ ទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ក. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

តារាងទី 3៖ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

ល.រ	អំណះអំណាង	ចម្លើយ (%)				
		មិនយល់ស្រប ទាល់តែសោះ	មិនយល់ស្រប	យល់ស្រប ត្រឹមមធ្យម	យល់ស្រប	យល់ស្រប ខ្លាំង
7	អ.យ.ក អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំដោយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំដល់បុគ្គលិកអប់រំ	0.00	0.00	17.90	50.00	32.10
8	អ.យ.ក បានធ្វើការកែលម្អការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា	0.00	0.00	17.90	46.40	35.70
9	អ.យ.ក ផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន ដែលមានស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់	0.00	0.00	25.00	42.90	32.10
10	អ.យ.ក ផ្តល់ថវិកាបន្ថែមដល់សាលារៀនដើម្បីអនុវត្តវិធីសាស្រ្តបង្រៀនថ្មីៗ	0.00	0.00	25.00	50.00	25.00

11	អ.យ.ក រៀបចំវេទិកាផ្តល់ពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនល្អ នាយកសាលាល្អ និងចែករំលែកបទពិសោធន៍	0.00	0.00	17.90	46.40	35.70
12	អ.យ.ក រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រចំណាត់ថ្នាក់សាលារៀន	0.00	0.00	17.90	60.70	21.40
13	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកបង្កើនគុណវុឌ្ឍបុគ្គលិកអប់រំយ៉ាងហោចណាស់សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	0.00	0.00	25.00	35.70	39.30
14	សាលារៀនរៀបចំសហគមន៍សិក្សាជំនាញដើម្បីចែករំលែកចំណេះដឹងអំពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	0.00	0.00	32.10	53.60	14.30
15	នាយកសាលារៀនសម្របសម្រួលកិច្ចប្រជុំជាមួយគ្រូបង្រៀន	0.00	0.00	21.40	50.00	28.60
16	នាយកសាលារៀនលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការចែករំលែកគោលការណ៍ណែនាំ ក្រមសីលធម៌ និងវិជ្ជាជីវៈជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់	0.00	0.00	17.90	46.40	35.70
17	គ្រូបង្រៀនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ	0.00	3.60	28.60	57.10	10.70
18	គ្រូបង្រៀនបានចែករំលែកបទពិសោធន៍បង្រៀនដល់សមាជិក	0.00	0.00	25.00	42.90	32.10
សរុប (7+18)		**0.00**	**0.00**	**0.30**	**22.62**	**48.51**

តាមរយៈតារាង៣ខាងលើទាក់ទងនឹង ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង គណនាយកដែលចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរទាំងអស់ចំនួន ២៨នាក់។ ក្នុងផ្នែកនេះមានសូចនាករចំនួន១២ ដែលបង្ហាញថាបុគ្គលិកអប់រំមានការយល់ស្របចំពោះសូចនាករទាំងនេះរហូតដល់ ៤៨.៥១% ខណៈពេលដែលកម្រិតមិនយល់ស្របទាល់តែសោះមិនមានសូម្បីតែ១% ។ នេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាបុគ្គលិកអប់រំសព្វថ្ងៃមានការយល់ដឹងពីការធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធាននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាលើការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង បានល្អជាងមុន។

ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

តារាងទី 4៖ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

ល.រ	អំណះអំណាង	ចម្លើយ (%)				
		មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ	មិនយល់ស្រប	យល់ស្របត្រឹមមធ្យម	យល់ស្រប	យល់ស្របខ្លាំង
19	អ.យ.ក លើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់បុគ្គលិក អប់រំដោយបង្កើនប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ	0.00	0.00	21.00	54.00	25.00
20	អ.យ.ក កែលម្អប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាក	0.00	0.00	21.00	39.00	39.00
21	អ.យ.ក អនុវត្តសាកល្បងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (បរិញ្ញា+១) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូបង្រៀន	0.00	0.00	21.00	46.43	32.14

22	អ.យ.ក ធ្វើការជ្រើសរើសនាយកសាលាការបណ្តុះបណ្តាល និងការតែងតាំងដោយផ្អែកលើស្តង់ដានាយកសាលានិងបុគ្គលិកលក្ខណៈ	0.00	0.00	25.00	68.00	7.00
23	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំផែនការស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីពន្លឿនថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រអប់រំដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូបង្រៀន	0.00	0.00	39.29	46.43	14.29
២៤	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា	0.00	0.00	14.29	50.00	35.71
សរុប (19+24)		**0.00**	**0.00**	**0.00**	**23.60**	**50.64**

តាមរយៈតារាង៤ ខាងលើទាក់ទងនឹង ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបងរៀន គណនាយកដែលចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរទាំងអស់ចំនួន ២៨នាក់។ ក្នុងផ្នែកនេះមានសូចនាករចំនួន៦ ដែលបង្ហាញថាបុគ្គលិកអប់រំមានការយល់ស្របចំពោះសុចនាករទាំងនេះរហូតដល់ ៥០.៦៤% ខណៈពេលដែលកម្រិតមិនយល់ស្របទាល់តែសោះ និងមិនយល់ស្របមិនមានសូម្បីតែ១% ។ នេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាគណនាយកសព្វថ្ងៃបានយល់ដឹងពីការធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធាននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាលើការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនមានភាគរយខ្ពស់។

គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

តារាងទី 5៖ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ					
ល.រ	**បរិយាកាស**	**មធ្យម**	**គម្លាតស្តង់ដា**	**អត្ថន័យ**	**កម្រិត**

25	អ.យ.ក កែលម្អនីតិវិធីវាយតម្លៃបុគ្គលិកដោយកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ ឬការតែងតាំង	4.11	0.79	ខ្ពស់	6
26	អ.យ.ក អនុវត្តសាកល្បងវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅតាមសាលារៀន (ផ្អែកលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស)	3.96	0.74	ខ្ពស់	13
27	អ.យ.ក បានលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងស្មារតីដល់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីកែលម្អការបំពេញការងារ	4.00	0.82	ខ្ពស់	11
28	អ.យ.ក រៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលបេក្ខភាពជានាយកសាលាស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	3.96	0.74	ខ្ពស់	13
29	អ.យ.ក ផ្តល់កញ្ចប់ថវិកាពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនថ្មី និងនាយកសាលាថ្មីដើម្បីកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំ	3.96	0.74	ខ្ពស់	13
30	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	4.07	0.72	ខ្ពស់	7
31	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំប្រព័ន្ធដើម្បីកត់ត្រាការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន	4.00	0.61	ខ្ពស់	11
32	នាយកសាលាវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកបង្រៀនដោយផ្តោតទៅលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស	4.14	0.76	ខ្ពស់	5
33	នាយកសាលាវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមិនបង្រៀនដោយផ្តោតលើការវាយតម្លៃដោយក្រុមប្រឹក្សាកុមារ យុវជន និងសេវាកម្មសិស្ស	3.39	0.96	មធ្យម	18

34	សាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារល្អ	4.21	0.74	ខ្ពស់	2
35	សាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយចាត់វិធានការរដ្ឋបាលចំពោះបុគ្គលិកអសកម្ម	4.36	0.73	ខ្ពស់	1
36	នាយកសាលាកែលម្អប្រព័ន្ធស្វ័យប្រកាសស្តីពីការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពដោយរកឱ្យឃើញការលើសនិងខ្វះបុគ្គលិក	4.07	0.72	ខ្ពស់	7
37	សាលារៀនលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន តាមរយៈការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក	4.18	0.67	ខ្ពស់	3
38	នាយកសាលាផ្តល់ធាតុចូលទាំងអស់ដែលជាតម្រូវការរបស់សាលា	3.89	0.63	ខ្ពស់	16
39	នាយកសាលាវាយតម្លៃថ្នាក់រៀនជាប្រចាំផ្តោតលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សស្របតាមកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលារៀន	4.07	0.77	ខ្ពស់	7
40	គ្រូបង្រៀនផ្តល់កិច្ចការរដ្ឋបាលជូនគណៈគ្រប់គ្រងទាន់ពេលវេលា	4.18	0.82	ខ្ពស់	3
41	គ្រូបង្រៀនផ្តល់ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំដល់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ	4.07	0.77	ខ្ពស់	7

42	គ្រូបង្រៀនដាក់សំណើរដល់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់តម្រូវការបណ្ដុះបណ្ដាល	3.71	0.76	ខ្ពស់	17
សរុប (25+42)		**4.02**	**0.74**	**ខ្ពស់**	

តាមរយៈតារាងទី៥ បានបង្ហាញថា ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ឃើញថានាយកយល់ថា សាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយចាត់វិធានការរដ្ឋបាលចំពោះបុគ្គលិកអសកម្ម មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.៣៦, SD=0.៧៣ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ១១។ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នាយកសាលាកែលម្អប្រព័ន្ធស្វ័យប្រកាសស្ដីពីការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពដោយរកឱ្យឃើញការលើស និងខ្វះបុគ្គលិក, នាយកសាលាវាយតម្លៃថ្នាក់រៀនជាប្រចាំផ្ដោតលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សស្របតាមកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលារៀន, គ្រូបង្រៀនផ្ដល់ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំដល់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ មានតម្លៃមធ្យមដូចគ្នាគឺ (Mean)=៤.០៧, SD=0.៧៧ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ៧។ អ.យ.ក បានលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងស្មារតីដល់គ្រូបង្រៀនដើម្បីកែលម្អការបំពេញការងារ និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំប្រព័ន្ធដើម្បីកត់ត្រាការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.00, SD=0.៦១ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ១១។ អ.យ.ក អនុវត្តសាកល្បងវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅតាមសាលារៀន (ផ្អែកលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស), អ.យ.ក រៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើស និងបណ្ដុះបណ្ដាលបេក្ខភាពជានាយកសាលាស្ដីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន, អ.យ.ក ផ្ដល់កញ្ចប់ថវិកាពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនថ្មើម និងនាយកសាលាថ្មើមដើម្បីកែលម្អការផ្ដល់សេវាអប់រំ មានតម្លៃមធ្យមដូចគ្នាដោយ (Mean)= ៣.៩៦, SD= 0.៧៤ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ១៣។ យ៉ាងណាមិញ ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង១៨ក្នុងចំណុចការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក សូចនាករដែលមានកម្រិតទាបជាងគេគឺសូចនាករទី៣៣ នាយកសាលាវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមិនបង្រៀនដោយផ្ដោតលើការវាយតម្លៃដោយក្រុមប្រឹក្សាកុមារយុវជន និងសេវាកម្មសិស្ស មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៣៩ , SD=0.៩៦ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ១៨។

សរុបមក តាមរយៈតារាងខាងលើបានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង១៨ មានសូចនាករទី៣៥ «សាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ដោយចាត់វិធានការរដ្ឋបាលចំពោះបុគ្គលិកអសកម្ម» មានតម្លៃមធ្យម(Mean)=៤.៣៦ , SD=0.៧៣ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ១។ ក្នុងនោះសូចនាករដែលមានតម្លៃទាបជាងគេ គឺនាយកសាលាវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមិនបង្រៀនដោយផ្តោតលើការវាយតម្លៃដោយក្រុមប្រឹក្សាកុមារ យុវជន និងសេវាកម្មសិស្សមានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៣៩ , SD=0.៩៦ ស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ១៨។ សរុបមកការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ មានតម្លៃមធ្យម(Mean)=៤.0២, SD=0.៧៤ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់។

ដូចនេះយើងសន្និដ្ឋានថា គណនាយកបានធ្វើការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមានភាពល្អប្រសើរ ជាពិសេសទៅលើសូចនាករ សាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយចាត់វិធានការរដ្ឋបាលចំពោះបុគ្គលិកអសកម្ម និងសាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារល្អ។ ការវាយតម្លៃទៅលើសូចនាការទាំងនេះហើយដែលធ្វើឱ្យបុគ្គលិកកាន់តែខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបំពេញការងារដែលជាចលករមួយដែលជួយឱ្យវិស័យអប់រំកាន់តែមានភាពរីកចម្រើន។

៤.១.១.៣ សរុបទិន្នន័យនៃទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តារាងទី ៦៖ សរុបទិន្នន័យនៃទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ល.រ	អំណះអំណាង	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	អត្ថន័យ
១	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង	4.05	0.73	ខ្ពស់
២	ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	4.02	0.69	ខ្ពស់
៣	ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	4.02	0.74	ខ្ពស់

សរុប	4.03	0.72	ខ្ពស់

តាមរយៈតារាងទី៦បានបង្ហាញថា ទិន្នន័យសរុបនៃទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឃើញថានាយកយល់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.០៥, SD=0.៧៣ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ១ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ មានតម្លៃមធ្យមដូចគ្នា (Mean)=៤.០២, SD=0.៦៩កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ២។ សរុបមក ទិន្នន័យសរុបនៃទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ៤.០៣, SD=0.៧២ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់។

៤.១.១.៤ ផ្នែកទី៣ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ក. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

តារាងទី 7៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

ល.រ	អំណះអំណាង	ចម្លើយ (%)				
		មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ	មិនយល់ស្រប	យល់ស្របត្រឹមមធ្យម	យល់ស្រប	យល់ស្របខ្លាំង
43	ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅតាមអង្គភាពភាគច្រើនមិនសមស្របតាមមុខជំនាញឯកទេស	0.00	21.40	42.90	25.00	10.70
44	ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត	0.00	0.00	21.40	57.10	21.40

45	ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក	3.60	14.30	25.00	57.10	0.00
46	ការបណ្តុះបណ្តាលមានរយៈពេលខ្លី និងមាននិរន្តរភាពរវាងអ្វីដែលទទួលបាននៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ធៀបនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងតាមកន្លែងធ្វើការមានភាពខុសគ្នាឆ្ងាយ	3.60	3.60	32.10	60.70	0.00
47	បុគ្គលិកអប់រំខ្លះមិនបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀនទេ មិនថានៅទីប្រជុំជន ឬនៅជនបទឡើយ	3.60	17.90	32.10	46.40	0.00
48	បុគ្គលិកភាគច្រើនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាធ្វើការតែម្នាក់ឯងដោយមានការគាំទ្រ ឬមានការយោបល់តិចតួចពីមិត្តភក្តិក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នា	10.70	21.40	39.30	25.00	3.60
49	នាយក និងបុគ្គលិកមានការផ្លាស់ប្តូរមតិយោបល់ជាមួយគ្នាតិចតួចក្នុងការទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរនិងសម្រេចបាននូវគោលដៅរួម	17.90	28.60	17.90	32.10	3.60
50	នាយកសាលាធ្វើការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត	10.70	17.90	14.30	53.60	3.60

សរុប (43+50)	6.25	15.63	28.13	44.64	5.36

តាមលទ្ធផលខាងលើបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា បញ្ហាប្រឈមនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែងពិតជាមាន ដោយទស្សនៈរបស់គណនាយកយល់ស្របត្រឹមមធ្យមទៅលើបញ្ហានៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅតាមអង្គភាពភាគច្រើនមិនសមស្របតាមមុខជំនាញឯកទេសមាន ៤២.៩០% ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិតមានការយល់ស្រប ៥៧.១០% និងការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមានការយល់ស្រប៥៧.១០% ការបណ្តុះបណ្តាលមានរយៈពេលខ្លី និងមាននិរន្តរភាពរវាងអ្វីដែលទទួលបាននៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលធៀបនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងតាមកន្លែងធ្វើការមានភាពខុសគ្នាឆ្ងាយណាស់៦០.៧០% បុគ្គលិកអប់រំខ្លះមិនបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនទេមិនថានៅទីប្រជុំជន ឬនៅជនបទឡើយ៤៦.៤០% បុគ្គលិកភាគច្រើនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាធ្វើការតែម្នាក់ឯងដោយមានការគាំទ្រ ឬមានការយោបល់តិចតួចពីមិត្តភក្តិក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នាយល់ស្របត្រឹមមធ្យម៣៩.៣០% នាយកនិងបុគ្គលិកមានការផ្លាស់ប្តូរមតិយោបល់ជាមួយគ្នាតិចតួចក្នុងការទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរនិងសម្រេចបាននូវគោលដៅរួមមានការយល់ស្រប៣២.១០% នាយកសាលាធ្វើការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត មានការយល់ស្រប៥៣.៦០%។

ដូច្នេះបើពិនិត្យជារួម តាមតារាងខាងលើបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាក្នុងចំណោមបញ្ហាទាំងប្រឈមទាំង៨ នៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង ដែលបានសួរទៅកាន់គណនាយកចំនួន២៨នាក់នោះ បានផ្តល់ទស្សនៈមិនយល់ស្របទាល់តែសោះ៦.២៥% មិនយល់ស្រប១៥.៦៣% យល់ស្របត្រឹមមធ្យម ២៨.១៣% យល់ស្រប ៤៤.៦៤% និងយល់ស្របខ្លាំង ៥.៣៦%។

ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

តារាងទី ៩៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

ល.រ	អំណះអំណាង	ចម្លើយ (%)				
		មិនយល់ស្រប ទាល់តែសោះ	មិនយល់ស្រប	យល់ស្រប ត្រឹមមធ្យម	យល់ស្រប	យល់ស្រប ខ្លាំង
51	ខ្ទង់ចំណាយកាន់តែខ្ពស់ទៅលើ វិស័យអប់រំ ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ខែសមរម្យ និងរក្សាបាននូវចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់	0.00	3.60	25.00	46.40	25.00
52	អ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត	0.00	0.00	39.30	57.10	3.60
53	ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធទេ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានផ្តល់រហូតមកដល់ពេលនេះស្ថិតនៅក្រោមការឧបត្ថម្ភពីរដ្ឋាភិបាលនិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍តែប៉ុណ្ណោះ	0.00	3.60	28.60	64.30	3.60
សរុប (51+53)		**0.00**	**2.38**	**30.95**	**55.95**	**10.71**

តាមលទ្ធផលតារាងទី៨ខាងលើបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ពិតជាមានដោយទស្សនៈរបស់គណនាយកយល់ស្រប៤៦.៤០% ទៅលើបញ្ហានៃខ្ទង់ចំណាយកាន់តែខ្ពស់ទៅលើវិស័យអប់រំដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ខែសមរម្យ និងរក្សាបាននូវចំនួនគ្រូបង្រៀនដែល

មានសមត្ថភាពខ្ពស់ ហើយពួកគាត់បានយល់ស្របទៅលើសូចនាករអ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិតមាន៥៧.១០% ។ ជាពិសេស បញ្ហាប្រឈមទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធទេ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានផ្តល់រហូតមកដល់ពេលនេះស្ថិតនៅក្រោមការឧបត្ថម្ភពីរដ្ឋាភិបាលនិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍តែប៉ុណ្ណោះ គណនាយកបានយល់ស្របដល់ ៦៤.៣០%។

ដូច្នេះបើពិនិត្យជារួម តាមតារាងខាងលើបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាក្នុងចំណោមបញ្ហាទាំងប្រឈមទាំង៣ នៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលបានសួរទៅកាន់គណនាយកចំនួន២៨នាក់នោះបានផ្តល់ទស្សនៈមិនយល់ស្រប ២.៣៨% យល់ស្របត្រឹមមធ្យម ៣០.៩៥% យល់ស្រប ៥៥.៩៥% និងយល់ស្របខ្លាំង ១០.៧១%។

គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

តារាងទី ១៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ					
ល.រ	**បរិយាកាស**	**មធ្យម**	**គម្លាតស្តង់ដា**	**អត្ថន័យ**	**កម្រិត**
55	ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព	3.57	0.74	ខ្ពស់	2
56	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត បណ្ណសរសើរ និងមេដាយ គឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាព ដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានការច្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាពបង្ករទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព	2.71	0.90	មធ្យម	4

57	ការផ្តល់មេដាយការងារមិនទាន់បានគ្រប់ចំនួននៃការស្នើសុំរបស់អង្គភាព និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបញ្ហានេះគួរត្រូវបានកែលម្អឱ្យបានប្រសើរជាងមុន	3.79	0.74	ខ្ពស់	1
58	ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀង ដោយអ្នកវាយតម្លៃមានភាពធូរលុងក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់លើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកដោយមើលឃើញតែចំណុចវិជ្ជមានរបស់បុគ្គលិក	2.86	0.85	មធ្យម	3
59	ការវាយតម្លៃដោយមើលឃើញតែមួយភ្លែត ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ	2.61	1.10	មធ្យម	6
60	ការវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់គំនិត ឬការយល់ឃើញផ្ទាល់ផ្តោតទៅលើបុគ្គលិកជាជាងទៅតាមការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង	2.61	1.10	មធ្យម	6
61	ការវាយតម្លៃដែលផ្តល់ពិន្ទុជាមធ្យម ដោយអ្នកវាយតម្លៃមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ឬខ្វាយខ្វល់ពីប្រសិទ្ធិភាពការងាររបស់បុគ្គលិកទេ គឺគ្រាន់តែចាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកឱ្យមានលក្ខណៈមធ្យមដូចគ្នា	2.68	0.98	មធ្យម	5
សរុប		**2.97**	**0.91**	**មធ្យម**	

តាមរយៈតារាងទី៩បានបង្ហាញថា បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំតាមសាលារៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនយល់ថា ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៥៧, SD=0.៧៤ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ២ ។ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើក

ទឹកចិត្ត បណ្ណសរសើរ និងមេដាយ គឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានការច្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាព បង្ករទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=២.៧១, SD=0.៩0 កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ៤។ ការផ្តល់មេដាយការងារមិនទាន់បានគ្រប់ចំនួននៃការស្នើសុំរបស់អង្គភាព និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបញ្ហានេះគួរត្រូវបានកែលម្អឱ្យបានប្រសើរជាងមុន មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៧៩, SD=0.៧៤ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ១។ ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀងដោយអ្នកវាយតម្លៃមានភាពធូរលុងក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់លើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកដោយមើលឃើញតែចំណុចវិជ្ជមានរបស់បុគ្គលិក មានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ២.៨៦, SD=0.៨៥ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ៣។ ចំណុចនេះដែរ សូចនាករទី៥៨ ការវាយតម្លៃដោយមើលឃើញតែមួយភ្លែតដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ និងសូចនាករទី៥៩ ការវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់គំនិត ឬការយល់ឃើញផ្ទាល់ផ្តោតទៅលើបុគ្គលិកជាជាងទៅតាមការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង មានតម្លៃមធ្យមដូចគ្នាគឺ(Mean)=២.៦១, SD=១.0៧ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ៦។ ការវាយតម្លៃដែលផ្តល់ពិន្ទុជាមធ្យម ដោយអ្នកវាយតម្លៃមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ឬខ្វាយខ្វល់ពីប្រសិទ្ធិភាពការងាររបស់បុគ្គលិកទេ គឺគ្រាន់តែចាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកឱ្យមានលក្ខណៈមធ្យមដូចគ្នា មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=២.៦៨, SD=0.៩៨ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ៥។

សរុបមក តាមរយៈតារាងខាងលើបានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង៧ មានសូចនាករទី៥៦ «ការផ្តល់មេដាយការងារមិនទាន់បានគ្រប់ចំនួននៃការស្នើសុំរបស់អង្គភាព និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបញ្ហានេះគួរត្រូវបានកែលម្អឱ្យបានប្រសើរជាងមុន» មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៧៩, SD=0.៧៤ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ១។ ក្នុងនោះសូចនាករដែលមានតម្លៃទាបជាងគេ គឺសូចនាករទី៥៨ ការវាយតម្លៃដោយមើលឃើញតែមួយភ្លែត ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ និងសូចនាករទី៥៩ ការវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់គំនិត ឬការយល់ឃើញផ្ទាល់ផ្តោតទៅលើបុគ្គលិកជាជាងទៅតាមការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង មានតម្លៃមធ្យមដូចគ្នាគឺ (Mean)=២.៦១, SD=១.0៧ ស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ៦។ សរុបមក បញ្ហាប្រឈមនៃការ

អនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងារបុគ្គលិកអប់រំ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ២.៩៧ ,SD=0.៩១ស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម ដែលបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនពុំសូវមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការងារបុគ្គលិកខ្លាំងនោះទេ។

៤.១.១.៥ ទិន្នន័យសរុប ទាក់ទងនឹងបញ្ហានៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តារាងទី 10៖ ទិន្នន័យសរុបនៃបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ល.រ	អំណះអំណាង	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	អត្ថន័យ
1	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង	3.27	0.93	មធ្យម
2	ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	3.75	0.66	ខ្ពស់
3	ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	2.97	0.91	មធ្យម
សរុប		**3.33**	**0.83**	**មធ្យម**

តាមរយៈតារាងទី១០ បានបង្ហាញថា ទិន្នន័យសរុបនៃបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឃើញថានាយកសាលាយល់ថា បញ្ហាប្រឈមនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.២៧, SD=0.៩៣ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ៣ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៧៥, SD=0.៦៦ កម្រិតខ្ពស់ លំដាប់លេខ១ និងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=២.៩៧, SD=0.៩១ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ២។ សរុបមក ទិន្នន័យសរុបនៃបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ៣.៣៣, SD=0.៨៣ ស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម។

៤.១.១.៦ បញ្ហាប្រឈមដែលកើតមានក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តាមរយៈការចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន បានលើកឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាប្រឈមដែលកើតមាន ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សា

ទុតិយភូមិដោយផ្អែកលើការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែងមាន ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលនៅមិនទាន់មានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងមានរយៈពេលខ្លីពេក ហើយជាពិសេសមានការខ្វះខាតនូវគ្រូបច្ចេកវិទ្យានៅតាមសាលារៀន(សមត្ថភាព IT របស់គ្រូនៅមានកម្រិត)។ ម៉្យាងវិញទៀត បញ្ហាប្រឈមដែលអាចកើតមាននៅក្នុងអង្គភាពជាក់ស្តែងដែរនោះគឺ គ្រូមួយចំនួនមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ និងសមត្ថភាពនៅមានកម្រិត ក្នុងការអនុវត្តនូវវិធីសាស្ត្រថ្មីៗបន្ទាប់ពីការបំប៉នរួចរាល់ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សមិនទាន់មានប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់។ យ៉ាងណាមិញ ក្រៅពីបញ្ហាប្រឈមដូចបានរៀបរាប់នៅចំណុចខាងលើ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅមានបញ្ហាប្រឈមមួយទៀតទាក់ទងទៅនឹងកំណែទម្រង់នេះដែរ គឺបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ។ ក្នុងការចូលរួមនេះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានចូលរួមបញ្ចេញនូវបញ្ហាប្រឈមខ្លះៗ ដូចជា មនសិការជីវៈគ្រូមួយចំនួនស្ពឹកស្រពន់មិនចង់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមសម័យកាលឌីជីថល បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងនវានុវត្តន៍ទេ រីឯការស្នើរមេដាយភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការទទួលបានរបស់បុគ្គលិក ពេលខ្លះទទួលបានតែលិខិតឯមេដាយមិនបាន។ លើសពីនេះទៅទៀត បញ្ហាប្រឈមក្នុងការវាយតម្លៃបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកគឺក្រុមប្រឹក្សាវាយតម្លៃបានធ្វើការវាយតម្លៃមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ទៅលើការងាររបស់បុគ្គលិកដែលត្រូវវាយតម្លៃ ពិសេសនូវមានមនោសញ្ចេតនាចំពោះមិត្តរួមការងារក្នុងអង្គភាព។

៤.១.១.៧ ដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

យោងតាមលទ្ធផលបានបង្ហាញថា ទោះបីជាមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅតែមានដំណោះស្រាយដែរ។ តាមរយៈលទ្ធផលដែលទទួលបានពីអ្នកចូលរួម ដំណោះស្រាយគឺគួរបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលវិស្សមកាលធំដើម្បីជៀសវាងបង្ករការខកខានការបំពេញការងារ និងបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឱ្យបានចំនួនច្រើន ការបណ្តុះបណ្តាល និងបំប៉នត្រូវធ្វើឱ្យបានគ្រប់គ្រូទាំងអស់ប្រសើរជាងប្រើវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នបន្ត និងស្នើរឱ្យក្រសួងផ្តល់សម្ភារៈឧបទ្ទេសក្នុងការបង្រៀន និងសម្ភារៈពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ។ ចំណែកឯ ដំណោះស្រាយក្នុងការធ្វើការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក

អប់រំគឺត្រូវមានតម្លាភាព បើកចំហ និងភាពស្មោះត្រង់ដោយគ្មានការលាក់លៀម។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងារគឺមើលពីសមត្ថភាព និងកម្រិតយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិកព្រមទាំងធ្វើការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តឱ្យបានច្រើនដល់បុគ្គលិក។

៤.១.២ ការវិភាគទិន្នន័យលើកម្រងសម្រាប់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

៤.១.២.១ ផ្នែកទី១ ព័ត៌មានទូទៅ

តារាងទី 11៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ

ល.រ	បរិយាយ		ចំនួន	ភាគរយ
1	ភេទ	ស្រី	59	42.00%
		ប្រុស	81	58.00%
		សរុប	**140**	**100.00%**
2	អាយុ	ក្រោម ២៥ឆ្នាំ	2	1.40%
		២៥ ទៅ៣០	8	5.70%
		៣១ទៅ៣៥	26	18.60%
		៣៦ទៅ៤០	36	25.70%
		៤១ទៅ៤៦	25	17.90%
		លើស ៤៦	43	30.70%
		សរុប	**140**	**100.00%**
3	កម្រិតវប្បធម៌	ក្រោម បរិញ្ញាបត្រ	4	2.90%
		បរិញ្ញាបត្រ	95	67.90%
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	41	29.30%
		បណ្ឌិត	0	0.00%

		សរុប	**140**	**100.00%**
4	កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន	12	8.60%
		គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម	128	91.40%
		សរុប	**140**	**100.00%**
5	បទពិសោធន៍ការងារ	ក្រោម១ឆ្នាំ	0	0.00%
		១ - ៥ឆ្នាំ	10	7.10%
		៦ - ១០ឆ្នាំ	12	8.60%
		១១ - ១៥ឆ្នាំ	34	24.30%
		លើសពី១៥ឆ្នាំ	84	60.00%
		សរុប	**140**	**100.00%**
6	កម្រិតថ្នាក់បង្រៀន	១០	42	30.00%
		១១	32	22.90%
		១២	66	47.10%
		សរុប	**140**	**100.00%**
7	មុខវិជ្ជា	វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម	69	49.30%
		វិទ្យាសាស្ត្រពិត	71	50.70%
		សរុប	**140**	**100.00%**

តារាងទី១១ នេះបានបង្ហាញថា លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ ភេទស្រី មានចំនួន៥៩នាក់ ស្មើ៤២.១០% ប្រុសមានចំនួន ៨១នាក់ ស្មើរនឹង ៥៧.៩០%។ ទិន្នន័យនេះ បញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលបង្រៀននៅវិទ្យាល័យភាគច្រើនជាភេទប្រុស ។

ចំពោះ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរដែលមានអាយុ ក្រោម២៥ឆ្នាំមានចំនួន០២នាក់ ស្មើ១.៤០% អាយុ២៥ ទៅ៣០ឆ្នាំ មានចំនួន៨នាក់ ស្មើ៥.៧០% អាយុ៣១ ទៅ ៣៥ឆ្នាំ មាន

ចំនួន២៦នាក់ ស្មើ១៨.៦០% អាយុ ៣៦ ទៅ ៤០ឆ្នាំមានចំនួន ៣៦នាក់ ស្មើនឹង ២៥.៧០% និងអាយុ ៤១ ទៅ ៤៥ឆ្នាំ មាន២៥នាក់ ស្មើនឹង១៧.៩០% ហើយ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលមានអាយុលើស៤៦ឆ្នាំ មាន ៤៣នាក់ ស្មើនឹង ៣០.៧០%។

លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរទាក់ទងនឹងកម្រិតវប្បធម៌ គឺក្រោមបរិញ្ញាបត្រ មានចំនួន៤នាក់ ស្មើ២.៩០% រីឯបរិញ្ញាបត្រ មានចំនួន៩៥នាក់ ស្មើ៦៧.៩០% និងបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ មានចំនួន៤១នាក់ ស្មើ២៩.៣០%។ ដូចនេះ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ បង្រៀននៅវិទ្យាល័យភាគច្រើនមានកម្រិតវប្បធម៌ត្រឹមបរិញ្ញាបត្រ ។

ចំពោះកម្រិតបណ្តុះបណ្តាល លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូដែលចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានមានចំនួន១២នាក់ ស្មើ៨.៦០% និងលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមមានចំនួន ១២៨នាក់ ស្មើរ ៩១.៤០% ។ ដូចនេះ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូដែលបង្រៀននៅវិទ្យាល័យភាគច្រើនជាគ្រូដែលបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម។

ចំពោះបទពិសោធន៍ការងារ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរគឺ ១ទៅ៥ឆ្នាំមានចំនួន១០នាក់ ស្មើ៧.១០%។ ៦ទៅ១០ឆ្នាំមានចំនួន១២នាក់ ស្មើ៨.៦០%។ ១១ទៅ១៥ឆ្នាំមានចំនួន ៣៤នាក់ ស្មើ២៤.៣០% និងលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ មានបទពិសោធន៍លើសពី១៥ឆ្នាំមានចំនួន៨៤នាក់ ស្មើ ៦០%។ ក្នុងនោះដែរ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរដែលបង្រៀនថ្នាក់ទី១០មាន ៤២ នាក់ ថ្នាក់ទី១១ មាន៣២នាក់ និងថ្នាក់ទី១២ មាន៦៦នាក់។

លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរដែលបង្រៀនថ្នាក់វិទ្យាសាស្រ្តពិតមាន៧១នាក់ ស្មើនឹង៥០.៧០% ក្នុងនោះភេទស្រីមាន២៦នាក់ ប្រុស៤៥នាក់។ ចំណែកឯ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលបង្រៀនថ្នាក់វិទ្យាសាស្រ្តសង្គមមាន ៦៦នាក់ ស្មើនឹង៤៩.៣០%។

៤.១.២.២ ផ្នែកទី២ ទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ក. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

តារាងទី 12៖ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង					
ល.រ	បរិយាកាស	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	អត្ថន័យ	កម្រិត
8	អ.យ.ក បានធ្វើការកែលម្អការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា	3.77	0.77	ខ្ពស់	6
9	អ.យ.ក ផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន ដែលមានស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់	3.78	0.82	ខ្ពស់	5
10	អ.យ.ក រៀបចំវេទិកាផ្តល់ពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនល្អ នាយកសាលាល្អ និងចែករំលែកបទពិសោធន៍	3.97	0.79	ខ្ពស់	3
11	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកផ្សារភ្ជាប់ការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនទៅនឹងការងារវិក្រិតការ និងការតម្លើងថ្នាក់	3.77	0.82	ខ្ពស់	6
12	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកបង្កើនគុណវុឌ្ឍបុគ្គលិកអប់រំយ៉ាងហោចណាស់សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រដាន់ខ្ពស់	3.59	0.86	ខ្ពស់	10
13	សាលារៀនប្រមូលអ្នកមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈដើម្បីចែករំលែកចំណេះដឹងអំពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	3.68	0.82	ខ្ពស់	9
14	នាយកសាលារៀនសម្របសម្រួលកិច្ចប្រជុំជាមួយគ្រូបង្រៀន	3.98	0.79	ខ្ពស់	2

15	នាយកសាលារៀនលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការចែករំលែក គោលការណ៍ណែនាំ ក្រមសីលធម៌ និងវិជ្ជាជីវៈជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់។	4.02	0.78	ខ្ពស់	1
16	គ្រូបង្រៀនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ	3.77	0.83	ខ្ពស់	6
17	គ្រូបង្រៀនបានចែករំលែកបទពិសោធន៍បង្រៀនដល់សមាជិក	3.94	0.79	ខ្ពស់	4
សរុប (8+17)		**3.83**	**0.81**	**ខ្ពស់**	

តាមរយៈតារាងទី១២ បានបង្ហាញថា ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ យល់ថា សូចនាករ ៨,១១,១៦ «អ.យ.ក បានធ្វើការកែលម្អការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា, នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកផ្សារភ្ជាប់ការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនទៅនឹងការងារវិក្រិតការ និងការតម្លើងថ្នាក់,គ្រូបង្រៀនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ» មានតម្លៃមធ្យមដូចគ្នា (Mean)=៣.៧៧, SD=0.៨៣ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ៦។ អ.យ.ក ផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៧៨, SD=0.៨២ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ៥។ អ.យ.ក រៀបចំវេទិកាផ្តល់ពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនល្អ នាយកសាលាល្អ និងចែករំលែកបទពិសោធន៍ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៩៧, SD=0.៧៩កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ៣។នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកបង្កើនគុណវុឌ្ឍបុគ្គលិកអប់រំយ៉ាងហោចណាស់សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៥៩, SD=0.៨៦ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ១០។ សាលារៀនប្រមូលអ្នកមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈដើម្បីចែករំលែកចំណេះដឹងអំពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៦៨, SD=0.៨២ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ៩។ នាយកសាលារៀនសម្របសម្រួលកិច្ចប្រជុំជាមួយគ្រូបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៩៨, SD=0.៧៩ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ២។ នាយកសាលារៀនលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការចែករំលែកគោលការណ៍ណែនាំ ក្រមសីលធម៌ និងវិជ្ជាជីវៈ

ជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ៤.០២, SD=0.៧៨ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ១។ គ្រូបង្រៀនបានចែករំលែកបទពិសោធន៍បង្រៀនដល់សមាជិក មានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ៣.៩៤, SD=0.៧៩ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ៤។

សរុបមក តាមរយៈតារាងខាងលើបានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង១០ មានសូចនាករទី១៥ «នាយកសាលារៀនលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការចែករំលែកគោលការណ៍ណែនាំ ក្រមសីលធម៌ និងវិជ្ជាជីវៈជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់» មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.០២, SD=0.៧៨ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ១។ ដូចនេះការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែងមានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ៣.៨៣, SD=0.៨១ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់ ដែលបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ មានការយល់ដឹងពីការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង។

ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

តារាងទី 13៖ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន					
ល.រ	**បរិយាកាស**	**មធ្យម**	**គម្លាតស្តង់ដា**	**អត្ថន័យ**	**កម្រិត**
18	អ.យ.ក លើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយបង្កើនប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ	3.96	0.85	ខ្ពស់	2
19	អ.យ.ក កែលម្អប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាក	4.10	0.78	ខ្ពស់	1
សរុប (18+19)		**4.03**	**0.82**	**ខ្ពស់**	

តាមរយៈតារាងទី១៣ បានបង្ហាញថា ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូយល់ថា អ.យ.ក លើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយបង្កើនប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៩៦, SD=0.៨៥ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ២។ អ.យ.ក កែលម្អប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់

គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាក មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.១០, SD=0.៧៨ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ១។

សរុបមក តាមរយៈតារាងខាងលើការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនមានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ៤.0៣, SD=0.៨២ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់ ដែលបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូមានការយល់ដឹងពីការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។

គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

តារាងទី 14៖ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	អំណះអំណាង	ចម្លើយ (%)				
		មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ	មិនយល់ស្រប	យល់ស្របត្រឹមមធ្យម	យល់ស្រប	យល់ស្របខ្លាំង
20	អ.យ.ក អនុវត្តសាកល្បងវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅតាមសាលារៀន (ផ្អែកលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស)	2.90	6.40	32.10	47.90	10.70
21	អ.យ.ក បានលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងស្មារតីដល់គ្រូបង្រៀនដើម្បីកែលម្អការបំពេញការងារ	0.70	5.70	25.70	47.90	20.00
22	អ.យ.ក ផ្តល់កញ្ចប់ថវិកាពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម និងនាយកសាលាឆ្នើមដើម្បីកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំ	0.70	2.90	24.30	42.90	29.30

23	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំប្រព័ន្ធដើម្បីកត់ត្រាការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន	1.40	5.00	26.40	54.30	12.90
24	នាយកសាលាវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកបង្រៀនដោយផ្តោតទៅលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស	2.90	2.90	29.30	49.30	15.70
25	នាយកសាលាវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមិនបង្រៀនដោយផ្តោតលើការវាយតម្លៃដោយក្រុមប្រឹក្សាកុមារ យុវជន និងសេវាកម្មសិស្ស	2.10	7.10	32.90	46.40	11.40
26	សាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារល្អ	0.70	2.10	16.40	52.90	27.90
27	សាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយចាត់វិធានការរដ្ឋបាលចំពោះបុគ្គលិកអសកម្ម	1.40	2.90	20.70	49.20	25.70
28	សាលារៀនលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនតាមរយៈការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក	0.70	2.90	19.30	55.00	22.10
29	នាយកសាលាផ្តល់ធាតុចូលទាំងអស់ដែលជាតម្រូវការរបស់សាលា	2.10	4.30	30.00	47.10	16.40
30	នាយកសាលាវាយតម្លៃថ្នាក់រៀនជាប្រចាំផ្តោតលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សស្របតាមកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលារៀន	0.70	5.00	20.70	60.00	13.60

31	គ្រូបង្រៀនផ្តល់កិច្ចការរដ្ឋបាលជូនគណៈគ្រប់គ្រងទាន់ពេលវេលា	0.70	29.00	22.10	55.70	18.60
32	គ្រូបង្រៀនផ្តល់ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំដល់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ	0.70	0.70	22.10	55.70	20.70
33	គ្រូបង្រៀនដាក់សំណើរដល់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល	0.70	3.60	23.60	52.10	20.00
សរុប (20+33)		**1.31**	**3.89**	**24.69**	**51.18**	**18.93**

តាមរយៈតារាងទី១៤ខាងលើទាក់ទងនឹង ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដែលចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរទាំងអស់ចំនួន ១៤០នាក់។ ក្នុងផ្នែកនេះមានសូចនាករចំនួន១៤ ដែលបង្ហាញថាបុគ្គលិកអប់រំមានការយល់ស្របចំពោះសូចនាករទាំងនេះរហូតដល់ ៥១.១៨% ខណៈពេលដែលកម្រិតទាំង៤ផ្សេងទៀតមិនមានភាគរយដល់៥០.០០%នោះទេ។ នេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា បុគ្គលិកអប់រំសព្វថ្ងៃមានការយល់ដឹងពីការធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធាននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបានល្អជាងមុន។

៤.១.២.៣ សរុបទិន្នន័យនៃទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តារាងទី 15៖ សរុបទិន្នន័យនៃទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ល.រ	អំណះអំណាង	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិត
1	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង	3.83	0.81	ខ្ពស់
2	ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	4.03	0.82	ខ្ពស់
3	ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	3.83	0.81	ខ្ពស់

សរុប	3.90	0.81	ខ្ពស់

តាមរយៈតារាងទី១៥បានបង្ហាញថា ទិន្នន័យសរុបនៃទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឃើញថាគ្រូបង្រៀនយល់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង និងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ មានតម្លៃមធ្យមដូចគ្នា (Mean)=៣.៨៣, SD=០.៨១ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ២ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.០៣, SD=០.៨២ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ១។ សរុបមក ទិន្នន័យសរុបនៃទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានតម្លៃមធ្យម(Mean)= ៣.៩០ , SD=០.៨១ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់ ដែលនេះអាចបញ្ជាក់បានថាគ្រូបង្រៀនឯកភាព និងចង់ឱ្យមានកំណែទម្រង់នេះបន្តទៀត។

៤.១.២.៤ ផ្នែកទី៣ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ក. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

តារាងទី 16៖ បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន

ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង					
ល.រ	បរិយាកាស	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	អត្ថន័យ	កម្រិត
34	ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត	3.89	0.79	ខ្ពស់	1
35	ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក	3.13	0.90	មធ្យម	6
36	ការបណ្តុះបណ្តាលមានរយៈពេលខ្លី និងមាននិរន្តរភាពរវាងអ្វីដែលទទួលបាននៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ធៀបនឹង	3.31	0.79	មធ្យម	3

	ការអនុវត្តជាក់ស្តែងតាមកន្លែងធ្វើការមានភាពខុសគ្នាឆ្ងាយណាស់				
37	បុគ្គលិកអប់រំខ្លះមិនបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀនទេ មិនថានៅទីប្រជុំជន ឬនៅជនបទឡើយ	3.39	0.86	មធ្យម	2
38	បុគ្គលិកភាគច្រើនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាធ្វើការតែម្នាក់ឯងដោយមានការគាំទ្រ ឬមានការយោបល់តិចតួចពីមិត្តភក្តិក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នា	3.17	0.92	មធ្យម	4
39	នាយក និងបុគ្គលិកមានការផ្លាស់ប្តូរមតិយោបល់ជាមួយគ្នាតិចតួចក្នុងការទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរនិងសម្រេចបាននូវគោលដៅរួម	3.17	0.94	មធ្យម	4
40	នាយកសាលាខ្វះការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក	2.89	1.03	មធ្យម	7
សរុប (34+40)		**3.28**	**0.89**	**មធ្យម**	

តាមរយៈតារាងទី១៦ បានបង្ហាញថា បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង ឃើញថាបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងនឹងចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៨៩, SD=0.៧៩ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ១។ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.១៣, SD=0.៩0 កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ៦ ។ការបណ្តុះបណ្តាលមានរយៈពេលខ្លី និងមាននិរន្តរភាពរវាងអ្វីដែលទទួលបាននៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលធៀបនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងតាមកន្លែងធ្វើការមានភាពខុសគ្នាឆ្ងាយណាស់ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៣១, SD=0.៧៩ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ៣។ បុគ្គលិកអប់រំខ្លះមិនបានចូល

រួមការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនទេ មិនថានៅទីប្រជុំជន ឬនៅជនបទឡើយ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៣៩, SD=0.៨៦ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ២។ បុគ្គលិកភាគច្រើនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាធ្វើការតែម្នាក់ឯងដោយមានការគាំទ្រ ឬមានការយោបល់តិចតួចពីមិត្តភក្តិក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នានិងនាយក និងបុគ្គលិកមានការផ្លាស់ប្តូរមតិយោបល់ជាមួយគ្នាតិចតួចក្នុងការទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរនិងសម្រេចបាននូវគោលដៅរួម មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.១៧, SD=0.៩៤ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ៤។ នាយកសាលាខ្វះការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងនិងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=២.៨៩, SD=១.0៣ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ៧។

សរុបមក តាមរយៈតារាងខាងលើបានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង៧ មានសូចនាករទី១ (ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត)មានតម្លៃមធ្យម(Mean)=៣.៨៩, SD=0.៧៩ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ១ ។ ក្នុងនោះសូចនាករដែលមានតម្លៃទាបជាងគេគឺ នាយកសាលាខ្វះការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=២.៨៩, SD=១.0៣ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ៧។ សរុបមក បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង មានតម្លៃមធ្យម(Mean)= ៣.២៨,SD=0.៨៩ ស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម។

ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

តារាងទី 17៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន					
ល.រ	បរិយាកាស	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	អត្ថន័យ	កម្រិត

41	ខ្ទង់ចំណាយកាន់តែខ្ពស់ទៅលើ វិស័យអប់រំ ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ខែសមរម្យ និងរក្សាបាននូវចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់	3.61	0.86	ខ្ពស់	2
42	អ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត	3.69	0.72	ខ្ពស់	1
សរុប (41+42)		**3.65**	**0.79**	**ខ្ពស់**	

តាមរយៈតារាងទី១៧ បានបង្ហាញថា បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមសូចនាករនីមួយៗឃើញថា ខ្ទង់ចំណាយកាន់តែខ្ពស់ទៅលើវិស័យអប់រំដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ខែសមរម្យ និងរក្សាបាននូវចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ មានតម្លៃមធ្យម(Mean)= ៣.៦១, SD=0.៨៦ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ២។ អ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៦៩, SD=0.៧២ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ១ ។ សរុបមកតាមរយៈតារាងខាងលើបានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង២ មានសូចនាករទី២ អ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៦៩, SD=0.៧២កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ១។ សរុបមក បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យម(Mean)= ៣.៦៥, SD=0.៧៩ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់។

គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

តារាងទី 18 ៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ					
ល.រ	**បរិយាកាស**	**មធ្យម**	**គម្លាតស្តង់ដា**	**អត្ថន័យ**	**កម្រិត**
43	ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព	3.31	0.81	មធ្យម	1

44	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត បណ្ណសរសើរ និងមេដាយ គឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានការប្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាព បង្ករទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព	3.15	0.89	មធ្យម	2
45	ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀង ដោយអ្នកវាយតម្លៃមានភាពធូរលុងក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់លើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកដោយមើលឃើញតែចំណុចវិជ្ជមានរបស់បុគ្គលិក	0.07	0.93	មធ្យម	4
46	ការវាយតម្លៃដោយមើលឃើញតែមួយភ្លែត ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ	3.10	0.99	មធ្យម	3
47	ការវាយតម្លៃដែលផ្តល់ពិន្ទុជាមធ្យម ដោយអ្នកវាយតម្លៃមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ឬ ខ្វាយខ្វល់ពីប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកទេ គឺគ្រាន់តែចាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកឱ្យមានលក្ខណៈមធ្យមដូចគ្នា	3.07	0.91	មធ្យម	4
សរុប (43+47)		**2.62**	**0.76**	**មធ្យម**	

តាមរយៈតារាងទី១បានបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះបញ្ហានៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ឃើញថាការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៣១, SD=0.៨១ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ២១។ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត

បណ្ណសរសើរ និងមេដាយ គឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានការច្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាព បង្ករទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.០៧, SD=0.៨៩ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ២។ ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀងដោយអ្នកវាយតម្លៃមានភាពធូរលុងក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់លើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកដោយមើលឃើញតែចំណុចវិជ្ជមានរបស់បុគ្គលិក និងការវាយតម្លៃដែលផ្តល់ពិន្ទុជាមធ្យមដោយអ្នកវាយតម្លៃមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ឬខ្វាយខ្វល់ពីប្រសិទ្ធិភាពការងាររបស់បុគ្គលិកទេគឺគ្រាន់តែចាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកឱ្យមានលក្ខណៈមធ្យមដូចគ្នា មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៧០ , SD=0.៩៣ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ៤។ ការវាយតម្លៃដោយមើលឃើញតែមួយភ្លែតដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.១០, SD=0.៩៩ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ៣។

សរុបមក តាមរយៈតារាងខាងលើបានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង៥ មានសូចនាករទី១ ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៣១, SD=0.៨១ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ១ ។ ដូចនេះ បញ្ហានៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ មានតម្លៃមធ្យម(Mean)=២.៦២ ,SD=0.៧៦ ស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម។

៤.១.២.៥ សរុបទិន្នន័យបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តារាងទី 19៖ សរុបទិន្នន័យ ទាក់ទងនឹងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ល.រ	អំណះអំណាង	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	អត្ថន័យ
1	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង	3.28	0.89	មធ្យម
2	ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	3.65	0.79	ខ្ពស់

3	ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	3.14	0.91	មធ្យម
សរុប		**3.36**	**0.86**	**មធ្យម**

តាមរយៈតារាងទី១៩បានបង្ហាញថា ទិន្នន័យសរុបទាក់ទងនឹងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឃើញថាគ្រូបង្រៀនយល់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.២៨, SD=0.៨៩ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ២។ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៦៥,SD=0.៧៩ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ១។ រីឯ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.១៤, SD=0.៩១ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ៣។ សរុបមក ទិន្នន័យសរុបទាក់ទងនឹងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានតម្លៃមធ្យម(Mean)=៣.៣៦, SD=0.៨៦ ស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម។ ទិន្នន័យនេះអាចបញ្ជាក់បានថា គ្រូបង្រៀនពុំសូវមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនេះទេ។

៤.១.២.៦ ទស្សនៈទូទៅចំពោះបញ្ហាប្រឈមដែលកើតមានក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តាមរយៈការចូលរួមបង្ហាញពីទស្សនៈរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ចំពោះបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយផ្អែកលើការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែងមានដូចជា លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូខ្លះមិនទាន់ចេះប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធICT និងខ្វះសម្ភារៈឧបទេស ការបំប៉នមានតិចតួចនៅឡើយជាពិសេសការបំប៉នមានតិចតួចបំផុតសម្រាប់គ្រូតាមមូលដ្ឋាន និងពុំសូវមានវគ្គបំប៉នលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនផ្នែកសង្គម។ ចំពោះបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមានដូចជា បុគ្គលិកសកម្ម និងអសកម្មបានឡើយកាំប្រាក់ដូចគ្នា ការវាយតម្លៃរបស់គណគ្រប់គ្រងសាលាមិនមានសូចនាករ

ច្បាស់លាស់ (វាយតម្លៃតាមមនោសញ្ចេតនាច្រើនជាងការបំពេញការងារជាក់ស្តែង) និងបុគ្គលិកខ្លះមិនមានសមត្ថភាពសមនឹងទទួលបានតែដោយសារអតីតភាពការងារត្រូវតែទទួលបានការវាយតម្លៃដែរ។

៤.១.២.៧ ទស្សនៈទូទៅចំពោះដំណោះស្រាយចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

យោងតាមលទ្ធផលបានបង្ហាញថា ទោះបីជាមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅតែមានដំណោះស្រាយដែរ។ តាមរយៈលទ្ធផលដែលទទួលបានពីអ្នកចូលរួម ដំណោះស្រាយគឺគួរបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលវិស្សមកាលធំដើម្បីជៀសវាងបង្កការខកខានការបំពេញការងារ បង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកវិទ្យា និងបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឱ្យបានចំនួនច្រើន ធ្វើការបំប៉នត្រូវធ្វើឱ្យបានគ្រប់គ្រូទាំងអស់ប្រសើរជាងប្រើវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នបន្ត ជាពិសេសស្នើរឱ្យក្រសួងផ្តល់សម្ភារៈឧបទ្ទេសក្នុងការបង្រៀន និងសម្ភារៈពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងវិធីសាស្រ្តបង្រៀនថ្មីៗ។ ចំណែកឯ ដំណោះស្រាយក្នុងការធ្វើការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំគឺត្រូវមានតម្លាភាព បើកចំហ និងភាពស្មោះត្រង់ដោយគ្មានការលាក់លៀម។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងារគឺមើលពីសមត្ថភាព និងកម្រិតយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិក ព្រមទាំងធ្វើការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តឱ្យបានច្រើនដល់បុគ្គលិក។

៤.១.៣ ការវិភាគទិន្នន័យលើកម្រងសម្រាប់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក

៤.១.៣.១ ផ្នែកទី១ ព័ត៌មានទូទៅ

តារាងទី 20៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក

ល.រ	បរិយាយ		ចំនួន	ភាគរយ
1	ភេទ	ស្រី	0	0.00%
		ប្រុស	2	100.00%
		សរុប	**2**	**100.00%**
2	អាយុ	ក្រោម ២៥ឆ្នាំ	0	0.00%
		២៥ ទៅ៣០	0	0.00%

		៣១ ទៅ៣៥	0	0.00%
		៣៦ ទៅ៤០	0	0.00%
		៤១ ទៅ៤៦	0	0.00%
		លើស ៤៦	2	100.00%
		សរុប	**2**	**100.00%**
3	កម្រិតវប្បធម៌	ក្រោម បរិញ្ញាបត្រ	0	0.00%
		បរិញ្ញាបត្រ	0	0.00%
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	2	100.00%
		បណ្ឌិត	0	0.00%
		សរុប	**2**	**100.00%**
4	កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន	0	0.00%
		គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម	2	100.00%
		សរុប	**2**	**100.00%**
5	បទពិសោធន៍ការងារ	ក្រោម១ឆ្នាំ	0	0.00%
		១ - ៥ឆ្នាំ	0	0.00%
		៦ - ១០ឆ្នាំ	0	0.00%
		១១ - ១៥ឆ្នាំ	0	0.00%
		លើសពី១៥ឆ្នាំ	2	100.00%
		សរុប	**2**	**100.00%**
6	តួនាទី	ប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	1	50.00%
		អនុប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	1	50.00%

		សរុប	2	100.00%

តាមរយៈតារាងទី២០ខាងលើបានបង្ហាញថា នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកដែលបានស្នើសុំឱ្យជួយបំពេញកម្រងសំណួរទាំងអស់មានចំនួន០២នាក់ សុទ្ធតែជាភេទប្រុស ហើយមានអាយុលើសពី៤៦ឆ្នាំដូចគ្នា។ តាមរយៈតារាងខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាថ្នាក់លើនៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកគឺភេទប្រុស និងមានអាយុច្រើន។

ចំពោះកម្រិតវប្បធម៌ និងកម្រិតបណ្តុះបណ្តាល នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកបានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ទាំងពីរ ហើយសម្រាប់កម្រិតបណ្តុះបណ្តាលវិញសុទ្ធតែបានបញ្ចប់ថ្នាក់គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម។ តាមរយៈតារាងខាងលើ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាលោកប្រធាន និងអនុប្រធាននៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកគឺមានចំណេះដឹងខ្ពស់ដែលអាចធ្វើឱ្យប្រសិទ្ធិភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

សម្រាប់បទពិសោធន៍ការងារ និងតួនាទី នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកដែលបានបំពេញកម្រងសំណួរទាំងអស់មានចំនួន០២នាក់ ក្នុងនោះមានប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិកមួយរូប និងអនុប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិកមួយរូប ហើយចំពោះបទពិសោធន៍ការងាររបស់ពួកគាត់ក្នុងការបំពេញការងារគឺលើសពី១៥ឆ្នាំ។ តាមរយៈតារាងខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា លោកប្រធាន និងអនុប្រធាននៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកគឺមានបទពិសោធន៍យូឆ្នាំក្នុងការបំពេញការងារដែលធ្វើឱ្យការងារកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរ។

៤.១.៣.២ ផ្នែកទី២៖ ទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ក. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

តារាងទី 21៖ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង					
ល.រ	បរិយាកាស	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	អត្ថន័យ	កម្រិត

7	អ.យ.ក អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំដោយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំដល់បុគ្គលិកអប់រំ	4.50	0.71	ខ្ពស់	2
8	អ.យ.ក បានធ្វើការកែលម្អការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា	5.00	0.00	ខ្ពស់បំផុត	1
9	អ.យ.ក ផ្តល់ថវិកាបន្ថែមដល់សាលារៀន ដើម្បីអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ	4.50	0.71	ខ្ពស់	2
10	អ.យ.ក រៀបចំវេទិកាផ្តល់ពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនល្អ នាយកសាលាល្អ និងចែករំលែកបទពិសោធន៍	4.50	0.71	ខ្ពស់	2
11	អ.យ.ក រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រចំណាត់ថ្នាក់សាលារៀន	4.50	0.71	ខ្ពស់	2
12	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារធនធានមនុស្សថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីបញ្ចូលការងារវិក្រិតការក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស	4.50	0.71	ខ្ពស់	2
13	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារធនធានមនុស្សក្រោមថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីបញ្ចូលការងារវិក្រិតការក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស	4.50	0.71	ខ្ពស់	2
14	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកផ្សារភ្ជាប់ការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនទៅនឹងការងារវិក្រិតការ និងការតម្លើងថ្នាក់	4.50	0.71	ខ្ពស់	2
15	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកបង្កើនគុណវុឌ្ឍបុគ្គលិកអប់រំយ៉ាងហោចណាស់សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	4.50	0.71	ខ្ពស់	2
សរុប (7+15)		**4.56**	**0.63**	**ខ្ពស់**	

តាមរយៈតារាងទី២១បានបង្ហាញថា ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង តាមសូចនាករនីមួយៗឃើញថា សូចនាករទី៧ និងទី៩ដល់១៥ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.៥០, SD=0.៧១ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ២ ។ អ.យ.ក បានធ្វើការកែលម្អការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៥.00, SD=0.00 កម្រិតខ្ពស់បំផុត និងលំដាប់លេខ១។ សរុបមក តាមរយៈតារាងខាងលើបានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំង១៥ មានសូចនាករទី៨ «អ.យ.ក បានធ្វើការកែលម្អការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា» មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៥.00, SD=0.00 កម្រិតខ្ពស់បំផុត និងលំដាប់លេខ ១។ ដូចនេះ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង មានតម្លៃមធ្យម(Mean)=៤.៥៦ ,SD=0.៦៣ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់។

ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

តារាងទី 22 ៖ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន					
ល.រ	**បរិយាកាស**	**មធ្យម**	**គម្លាតស្តង់ដា**	**អត្ថន័យ**	**កម្រិត**
16	អ.យ.ក កែលម្អនីតិវិធីពង្រាយគ្រូបង្រៀន និងការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឡើងវិញ	4.50	0.71	ខ្ពស់	1
17	អ.យ.ក លើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយបង្កើនប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ	4.50	0.71	ខ្ពស់	1
18	អ.យ.ក កែលម្អប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាក	4.50	0.71	ខ្ពស់	1

19	អ.យ.ក ដាក់សំណើរសុំថវិកាទៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីបង្កើនគុណវុឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ១២+២ ទៅ ១២+៤	4.50	0.71	ខ្ពស់	1
20	អ.យ.ក អនុវត្តសាកល្បងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (បរិញ្ញា+១) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូបង្រៀន	4.50	0.71	ខ្ពស់	1
21	អ.យ.ក ធ្វើការជ្រើសរើសនាយកសាលា ការបណ្តុះបណ្តាល និងការតែងតាំងដោយផ្អែកលើស្តង់ដានាយកសាលា និងបុគ្គលិកលក្ខណៈ	4.50	0.71	ខ្ពស់	1
22	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំផែនការស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីពន្លឿនថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រអប់រំដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូបង្រៀន	3.00	2.83	មធ្យម	7
23	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា	3.00	2.83	មធ្យម	7
សរុប (16+23)		**4.13**	**1.24**	**ខ្ពស់**	

តាមរយៈតារាងទី២២ខាងលើបានបង្ហាញថា ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន តាមសូចនាករទាំង៨បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា សូចនាករទី១៦ដល់២១ មានតម្លៃមធ្យម(Mean)=៤.៥០, SD=០.៧១ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ១។ ចំពោះសូចនាករទី២២ និង២៣ «នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំផែនការស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីពន្លឿនថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រអប់រំដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូបង្រៀន និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា» មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.០០, SD=២.៨៣ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ៧។ សរុបមក តាមរយៈតារាងខាងលើបានបង្ហាញថានាយក

ដ្ឋានបុគ្គលិកពិតជាបានធ្វើការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនមែនព្រោះមានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ៤.១៣, SD=១.២៤ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់។

គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក

តារាងទី 23៖ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក

ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក					
ល.រ	**បរិយាកាស**	**មធ្យម**	**គម្លាតស្តង់ដា**	**អត្ថន័យ**	**កម្រិត**
24	អ.យ.ក កែលម្អនីតិវិធីវាយតម្លៃបុគ្គលិកដោយកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ ឬការតែងតាំង	4.50	0.71	ខ្ពស់	1
25	អ.យ.ក អនុវត្តសាកល្បងវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅតាមសាលារៀន (ផ្អែកលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស)	4.50	0.71	ខ្ពស់	1
26	អ.យ.ក បានលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងស្មារតីដល់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីកែលម្អការបំពេញការងារ	3.50	2.12	មធ្យម	8
27	អ.យ.ក រៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលបេក្ខភាពជានាយកសាលាស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	4.50	0.71	ខ្ពស់	1
28	អ.យ.ក ផ្តល់កញ្ចប់ថវិកាពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនថ្មី និងនាយកសាលាថ្មីដើម្បីកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំ	4.50	0.71	ខ្ពស់	1
29	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	4.50	0.71	ខ្ពស់	1

30	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកអនុវត្តសាកល្បងវាយតម្លៃការអនុវត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅតាមមន្ទីរអប់រំ យុវជននិងកីឡារាជធានី	3.00	2.83	មធ្យម	9
31	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំប្រព័ន្ធដើម្បីកត់ត្រាការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន	4.50	0.71	ខ្ពស់	1
32	នាយកសាលាកែលម្អប្រព័ន្ធស្វ័យប្រកាសស្ដីពីការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពដោយរកឱ្យឃើញការលើស និងខ្វះបុគ្គលិក	4.50	0.71	ខ្ពស់	1
សរុប		**4.22**	**1.10**	**ខ្ពស់**	

តាមរយៈតារាងខាងលើបានបង្ហាញថា ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកតាមសូចនាករទាំង៨បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា សូចនាករទី ២៤ ២៥ ២៧ ២៨ ២៩ ៣១ ៣២ មានតម្លៃមធ្យមដូចគ្នាគឺ (Mean)=៤.៥០, SD=០.៧១ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ១ ។ ចំពោះសូចនាករទី២៦ « អ.យ.ក បានលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងស្មារតីដល់គ្រូបង្រៀនដើម្បីកែលម្អការបំពេញការងារ» មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៥០, SD=២.១២ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ៨។ រីឯ សូចនាករទី៣០ «នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកអនុវត្តសាកល្បងវាយតម្លៃការអនុវត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅតាមមន្ទីរអប់រំ យុវជននិងកីឡារាជធានី» មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.00 , SD=២.៨៣ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ ៩។ ដូចនេះការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមានតម្លៃមធ្យម(Mean)=៤.២២, SD=១.១០ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់។

៤.១.៣.៣ សរុបទិន្នន័យនៃទស្សនៈនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តារាងទី 24៖ សរុបទិន្នន័យនៃទស្សនៈនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ល.រ	អំណះអំណាង	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	អត្ថន័យ

1	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង	4.56	0.63	ខ្ពស់បំផុត
2	ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	4.13	1.24	ខ្ពស់
3	ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	4.22	1.10	ខ្ពស់
សរុប		**4.30**	**0.99**	**ខ្ពស់**

តាមរយៈតារាងទី២៤បានបង្ហាញថា ទិន្នន័យសរុបនៃទស្សនៈនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឃើញថានាយកដ្ឋានបុគ្គលិកយល់ថាការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.៥៦, SD=០.៦៣កម្រិតខ្ពស់បំផុត និងលំដាប់លេខ១។ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.១, SD=១.២៤ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ៣។ រីឯ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.២២, SD=១.១០ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ២។ សរុបមកទិន្នន័យសរុបនៃទស្សនៈនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ៤.៣០, SD=០.៩៩ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់ ដែលនេះអាចបញ្ជាក់ថានាយកដ្ឋានបុគ្គលិកឯកភាពក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សានេះ។

៤.១.៣.៤ ផ្នែកទី២ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ក. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

តារាងទី 25៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

ល.រ	អំណះអំណាង	ចម្លើយ (%)				
		មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ	មិនយល់ស្រប	យល់ស្របត្រឹមមធ្យម	យល់ស្រប	យល់ស្របខ្លាំង
33	ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅតាមអង្គភាពភាគច្រើនមិនសមស្របតាមមុខជំនាញឯកទេស	0.00	0.00	50.00	0.00	50.00
34	ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅមានកម្រិត	0.00	0.00	50.00	50.00	0.00
35	ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00
36	បុគ្គលិកអប់រំខ្លះមិនបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនទេ មិនថានៅទីប្រជុំជន ឬនៅជនបទឡើយ	0.00	0.00	50.00	50.00	0.00
37	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនត្រូវបានផ្តល់ដោយអង្គការអន្តរជាតិដើម្បីបំពេញតាមគម្រោងរបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះ មិនមែនបំពេញតាមតម្រូវការពិតប្រាកដរបស់គ្រូទេ	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00

38	បុគ្គលិកភាគច្រើនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាធ្វើការតែម្នាក់ឯងដោយមានការគាំទ្រ ឬមានការយោបល់តិចតួចពីមិត្តភក្តិក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នា	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00
សរុប (33+38)		**0.00**	**16.67**	**25.00**	**50.00**	**8.33**

តាមលទ្ធផលតារាងទី២៥ខាងលើបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា បញ្ហាប្រឈមនៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែងនៅតែមាន ដោយនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកយល់ស្របត្រឹមមធ្យម ៥០.០០% និងយល់ស្របខ្លាំង ៥០.០០% ទៅលើបញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅតាមអង្គភាពភាគច្រើនមិនសមស្របតាមមុខជំនាញឯកទេស។ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅមានកម្រិត និងបញ្ហាទៅលើបុគ្គលិកអប់រំខ្លះមិនបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនទេមិនថានៅទីប្រជុំជន ឬនៅជនបទឡើយមានការយល់ស្របត្រឹមមធ្យម៥០.០០% និងយល់ស្រប ៥០.០០%។ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនត្រូវបានផ្តល់ដោយអង្គការអន្តរជាតិដើម្បីបំពេញតាមគម្រោងរបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះមិនមែនបំពេញតាមតម្រូវការពិតប្រាកដរបស់គ្រូទេ មិនយល់ស្រប ៥០.០០% និងយល់ស្រប៥០.០០%។ ចំពោះបញ្ហាទៅលើបុគ្គលិកភាគច្រើនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាធ្វើការតែម្នាក់ឯងដោយមានការគាំទ្រ ឬមានការយោបល់តិចតួចពីមិត្តភក្តិក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នាមានការយល់ស្របរហូតដល់១០០%។

ដូច្នេះបើពិនិត្យជារួម តាមតារាងខាងលើបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាក្នុងចំណោមបញ្ហាទាំងប្រឈមទាំង៦ នៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង ដែលបានសួរទៅកាន់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកចំនួន២នាក់នោះបានផ្តល់ទស្សនៈមិនយល់ស្រប ១៦.៦៧% យល់ស្របត្រឹមមធ្យម ២៥.០០% យល់ស្រប ៥០.០០% និងយល់ស្របខ្លាំង ៨.៣៣%។

ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

តារាងទី 26៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន					
ល.រ	បរិយាកាស	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	អត្ថន័យ	កម្រិត
39	ខ្នង់ចំណាយកាន់តែខ្ពស់ទៅលើវិស័យអប់រំដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ខែសមរម្យ និងរក្សាបាននៅចំនួនគ្រូបង្រៀន	3.50	0.71	ខ្ពស់	1
40	ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធទេ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានផ្តល់រហូតមកពេលនេះស្ថិតក្រោមការឧបត្ថម្ភពីរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូរអភិវឌ្ឍតែប៉ុណ្ណោះ	2.50	2.12	មធ្យម	2
41	អ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត	3.50	0.71	ខ្ពស់	1
សរុប (39+41)		**3.17**	**1.18**	**មធ្យម**	

តាមរយៈតារាងទី២៦បានបង្ហាញថា បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកយល់ថា បញ្ហាកើតឡើងដោយសារខ្នង់ចំណាយកាន់តែខ្ពស់ទៅលើវិស័យអប់រំដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ខែសមរម្យ និងរក្សាបាននៅចំនួនគ្រូបង្រៀន និងអ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត មានតម្លៃមធ្យមដូចគ្នា (Mean)=៣.៥០, SD=០.៧១ កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ១។ ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធទេ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានផ្តល់រហូតមកពេលនេះស្ថិតក្រោមការឧបត្ថម្ភពីរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូរអភិវឌ្ឍតែប៉ុណ្ណោះ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=២.៥០, SD=២.១២កម្រិតខ្ពស់ និងលំដាប់លេខ ២។ សរុបមក បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកយល់ឃើញ មានតម្លៃមធ្យម

(Mean)= ៣.១៧, SD=១.១៨ ស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម។ យោងតាមតារាងខាងលើ អាចសន្និដ្ឋានបានថា បញ្ហាក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនគឺនៅតែមាន ប៉ុន្តែមិនខ្លាំងទេដោយស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម។

គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក

តារាងទី 27៖ បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក

ល.រ	អំណះអំណាង	ចម្លើយ (%)				
		មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ	មិនយល់ស្រប	យល់ស្របត្រឹមមធ្យម	យល់ស្រប	យល់ស្របខ្លាំង
42	ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព	0.00	0.00	50.00	50.00	0.00
43	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត បណ្ណសរសើរ និងមេដាយ គឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានការច្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាព បង្ករទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00
44	ការផ្តល់មេដាយការងារមិនទាន់បានគ្រប់ចំនួននៃការស្នើសុំរបស់អង្គភាព និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបញ្ហានេះគួរត្រូវបានកែលម្អឱ្យបានប្រសើរជាងមុន	0.00	0.00	50.00	50.00	0.00

45	ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀង ដោយអ្នកវាយតម្លៃមានភាពធូរលុងក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់លើការអនុវត្ត	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00
	ការងាររបស់បុគ្គលិកដោយមើលឃើញតែចំណុចវិជ្ជមានរបស់បុគ្គលិក					
46	ការវាយតម្លៃដោយមើលឃើញតែមួយភ្លែត ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00
47	ការវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់គំនិត ឬការយល់ឃើញផ្ទាល់ផ្តោតទៅលើបុគ្គលិកជាជាងទៅតាមការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00
48	ការវាយតម្លៃដែលផ្តល់ពិន្ទុជាមធ្យម ដោយអ្នកវាយតម្លៃមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ឬខ្វាយខ្វល់ពីប្រសិទ្ធិភាពការងាររបស់បុគ្គលិកទេ គឺគ្រាន់តែចាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកឱ្យមានលក្ខណៈមធ្យមដូចគ្នា	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00
សរុប (42+48)		**0.00**	**35.71**	**14.29**	**50.00**	**0.00**

តាមលទ្ធផលតារាងទី២៧ខាងលើបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក គឺនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកយល់ស្របត្រឹមមធ្យម ៥០.០០% និងយល់ស្របខ្លាំង ៥០.០០%ទៅលើបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព និងការផ្តល់មេដាយការងារមិនទាន់បានគ្រប់ចំនួននៃការស្នើសុំរបស់អង្គភាព និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបញ្ហានេះគួរត្រូវបានកែលម្អឱ្យបានប្រសើរជាងមុន។ «ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត បណ្ណសរសើរ និងមេដាយ គឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានការច្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាព បង្ក

ទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព,ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀងដោយអ្នកវាយតម្លៃមានភាពជូរលុងក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់លើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក ដោយមើលឃើញតែចំណុចវិជ្ជមានរបស់បុគ្គលិក, ការវាយតម្លៃដោយមើលឃើញតែមួយភ្លែត ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ, ការវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់គំនិត ឬការយល់ឃើញផ្ទាល់ផ្តោតទៅលើបុគ្គលិកជាជាងទៅតាមការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង, ការវាយតម្លៃដែលផ្តល់ពិន្ទុជាមធ្យម ដោយអ្នកវាយតម្លៃមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ឬខ្វាយខ្វល់ពីប្រសិទ្ធិភាពការងាររបស់បុគ្គលិកទេ គឺគ្រាន់តែចាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកឱ្យមានលក្ខណៈមធ្យមដូចគ្នា» មានការមិនយល់ស្រប ៥០.០០% និងយល់ស្រប ៥០.០០% ។

ដូច្នេះបើពិនិត្យជារួម តាមតារាងខាងលើបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាក្នុងចំណោមបញ្ហាទាំងប្រឈមទាំង៧ នៃបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក ដែលបានសួរទៅកាន់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកចំនួន២នាក់នោះបានផ្តល់ទស្សនៈមិនយល់ស្រប ៣៥.៧១% យល់ស្របត្រឹមមធ្យម ១៤.២៩% យល់ស្រប ៥០.០០%។

៤.១.២.៥ សរុបទិន្នន័យបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តារាងទី 28៖ សរុបទិន្នន័យបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ល.រ	អំណះអំណាង	មធ្យម	គម្លាតស្តង់ដា	អត្ថន័យ
1	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង	3.50	0.94	មធ្យម
2	ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	3.17	1.18	មធ្យម
3	ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	3.14	1.21	មធ្យម
សរុប		**3.27**	**1.11**	**មធ្យម**

តាមរយៈតារាងទី២៨បានបង្ហាញថា ទិន្នន័យសរុបបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកយល់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និង

ការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៥០, SD=០.៩៤កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ២១។ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.១៧, SD=១.១៨ កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ២២។ រីឯ ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.១៤, SD=១.២១កម្រិតមធ្យម និងលំដាប់លេខ២៣។ សរុបមក សរុបទិន្នន័យនៃទស្សនៈនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានតម្លៃមធ្យម(Mean)=៣.២៧, SD=១.១១ ស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម។ ទិន្នន័យនេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិពុំមានបញ្ហាខ្លាំងសម្រាប់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកទេ។

៤.១.២.៦ បញ្ហាប្រឈមដែលកើតមានក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តាមការលើកឡើងរបស់មន្ត្រីនៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាដែលកើតមានក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង គឺបញ្ហាថវិកាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងក្រោយការបណ្តុះបណ្តាលហើយមន្ត្រីមួយចំនួនខ្វះការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឥរិយបថក្នុងការអនុវត្ត។ រីឯបញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនគឺបង្កើនការលើកទឹកចិត្តឱ្យបានច្រើន ចំណែកឯបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ គឺការប្រកាន់ក្រុមបក្សពួកនិយម និងមិនទាន់មានតម្លាភាព។ សរុបមក បញ្ហាទាំងអស់នេះខាងលើជាឧបសគ្គនៃការសម្រេចបានក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ដូច្នេះ ការយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយបញ្ហាខាងលើ អាចធ្វើឱ្យកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបានការរីកចម្រើននៅក្នុងវិស័យអប់រំ។

៤.១.២.៧ ដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

យោងតាមលទ្ធផលបានបង្ហាញថា ទោះបីជាមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅតែមានដំណោះស្រាយដែរ។ តាមរយៈលទ្ធផលដែលទទួលបានពីអ្នកចូលរួម ដំណោះស្រាយគឺគួរបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលវិស្សមកាលធំដើម្បីជៀសវាងបង្អការខកខានការបំពេញការងារ និងបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឱ្យបានចំនួនច្រើនការបណ្តុះបណ្តាល

និងបំប៉នត្រូវធ្វើឱ្យបានគ្រប់គ្រូទាំងអស់ប្រសើរជាងប្រើវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នបន្ត ជាពិសេសស្នើរឱ្យក្រសួងផ្តល់សម្ភារៈឧបទ្ទេសក្នុងការបង្រៀន និងសម្ភារៈពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ។ ចំណែកឯ ដំណោះស្រាយក្នុងការធ្វើការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំគឺត្រូវមានតម្លាភាព បើកចំហ និងភាពស្មោះត្រង់ដោយគ្មានការលាក់លៀម។

៤.១.៤ ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំ

ក. ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តារាងទី 29៖ ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ល.រ	អំណះអំណាង	គណៈគ្រប់គ្រង	គ្រូបង្រៀន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សរុប
		មធ្យម	មធ្យម	មធ្យម	មធ្យម
1	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង	4.05	3.83	4.56	4.14
2	ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	4.02	4.03	4.13	4.06
3	ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	4.02	3.83	4.22	4.02
	សរុប	**4.03**	**3.90**	**4.30**	**4.07**

តាមរយៈតារាងទី២៩ បានបង្ហាញថាទស្សនៈរបស់អ្នកចូលរួមទាំងបីភាគីក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឃើញថាអ្នកចូលរួមទាំងបីភាគីពាក់ព័ន្ធមានការឯកភាព និងចង់ឱ្យមានកំណែទម្រង់នេះ ព្រោះតម្លៃមធ្យមស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលាមាន មធ្យមតម្លៃ (Mean)=៤.០៣ គ្រូបង្រៀនមានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៩០ និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកមានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.៣០។ សរុបមក ទស្សនៈរបស់អ្នកចូលរួមទាំងបីនេះពិតជាឯកភាពក្នុងការអនុវត្តការធ្វើ

កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សពិតមែន ដោយតម្លៃមធ្យមសុទ្ធតែស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ទាំងអស់ ប៉ុន្តែយ៉ាងណាមិញ ទស្សនៈរបស់អ្នកចូលរួមទាំងបីភាគីពិតជាឯកភាពទៅលើសូចនាករទី១ ដែលកំណែទម្រង់ផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.១៤ ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។

ខ. បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តារាងទី 30៖ ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ល.រ	អំណះអំណាង	គណៈគ្រប់គ្រង	គ្រូបង្រៀន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សរុប
		មធ្យម	មធ្យម	មធ្យម	មធ្យម
1	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង	3.27	3.28	3.50	3.35
2	ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	3.75	3.65	3.17	3.52
3	ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ	2.97	3.14	3.14	3.08
សរុប		**3.33**	**3.36**	**3.27**	**3.31**

តាមរយៈតារាងទី៣០ បានបង្ហាញថាទស្សនៈរបស់អ្នកចូលរួមទាំងបីភាគីចំពោះបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឃើញថាអ្នកចូលរួមទាំងបីពុំសូវមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់នៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនេះប៉ុន្មានទេព្រោះតម្លៃមធ្យមស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម ដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា មានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៣៣ គ្រូបង្រៀនមានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ៣.៣៦ និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកមានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.២៧។ សរុបមក ទស្សនៈរបស់អ្នកចូលរួមទាំងបីភាគីចំពោះបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទៅលើសូចនាករ

ទាំងបី ឃើញថាសូចនាករទី២ «ការបង្កើនការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន» មានបញ្ហាប្រឈមខ្ពស់ជាងគេដែលមានតម្លៃមធ្យមសរុប (Mean)=៣.៥២ ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់។ ជារួម ការយល់ឃើញរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងបីក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិពុំមានបញ្ហាចោទខ្លាំងនោះទេ ដោយសរុបតម្លៃមធ្យម (Mean)=៣.៣១ ស្ថិតក្នុងតម្លៃមធ្យម។

៤.២ ការពិភាក្សា

ឆ្លងតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ និងយោងតាមទ្រឹស្ដីដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងជំពូកទី២បានបង្ហាញថា បុគ្គលិកអប់រំបានយល់ដឹងពីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សផ្អែកលើការបណ្ដុះបណ្ដាលលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង ការបង្កើនការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន និង ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ។

៤.២.១ ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

៤.២.១.១ សំណួរស្រាវជ្រាវទី១៖ តើបុគ្គលិកអប់រំយល់ឃើញយ៉ាងដូចម្ដេច ចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំយុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣?

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺមានកម្រិតខ្ពស់។

យោងតាមលទ្ធផលបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទៅលើការធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សផ្ដោតទៅលើ ការបណ្ដុះបណ្ដាលផ្ដោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង ការបង្កើនការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន និងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំគឺមានកម្រិតខ្ពស់ដោយមធ្យម(Mean)=៤.០៣ និង SD=0.៧២។

យ៉ាងណាមិញ បើយោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ (Phin, 2014)ចំពោះការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សផ្ដោតលើការបណ្ដុះបណ្ដាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រ និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង បានត្រឹមមធ្យមគឺ

៥៦.៦០%។ រីឯ តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់លោក Sothy (2019) ដែលសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីការអនុវត្ត ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺនៅកម្រិតមធ្យម។

សរុបជារួម បុគ្គលិកអប់រំគឺបានឯកភាព និងចង់ឱ្យមានការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការកែលំអការអនុវត្តសាលារៀនតាមរយៈសមិទ្ធផលសិក្សាដូចឃ្លាមួយបាននិយាយថា«ភាពទន់ខ្សោយនៃការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនឹងនាំឱ្យការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមានភាពអន់ថយផងដែរ» (Sothy, 2019)។ Nguku (2006)បានបង្ហាញថាការបណ្ដុះបណ្ដាលជួយដល់បុគ្គលិកក្នុងការទទួលបាននូវជំនាញ ចំណេះដឹង និងឥរិយាបថកាន់តែប្រសើរឡើងចំពោះការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។

៤.២.១.២ សំណួរស្រាវជ្រាវទី២៖ តើមានបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយអ្វីខ្លះចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងកំឡុងពេលអនុវត្តកន្លងមក?

ក. បញ្ហាប្រឈម

យោងតាមលទ្ធផលបានបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គណគ្រប់គ្រងសាលា និងគ្រូបង្រៀនចំពោះបញ្ហាប្រឈមនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែងដែលកើតមាន ហើយមានភាគរយខ្ពស់គឺបញ្ហាការបណ្ដុះបណ្ដាលមានរយៈពេលខ្លី និងមាននិរន្តរភាពរវាងអ្វីដែលទទួលបាននៅក្នុងវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ធៀបនឹងការអនុវត្តជាក់ស្ដែងតាមកន្លែងធ្វើការមានភាពខុសគ្នាឆ្ងាយណាស់ បញ្ហាចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត និងបញ្ហានៃការបណ្ដុះបណ្ដាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក។ ស្របតាមលោក Offorma (2009)បានលើកឡើងថា ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា(ICT) ផ្ដល់ជូនមធ្យោបាយដែលល្អជាងគេបំផុតក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងចែកចាយចំណេះដឹង វិមជ្ឈការការងារ ពង្រីកកម្លាំងពលកម្ម និងជាមួយពត៌មានវិទ្យា (ICT) គ្រូក្លាយជាអ្នកសម្របសម្រួល អ្នកត្រួតពិនិត្យ និងមគ្គុទេសសម្រាប់ការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់។ ទោះយ៉ាងណាការទទួលបានចំណេះដឹងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន (ICT) ដោយគ្រូគួរតែត្រូវបានគេផ្ដល់ការយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បងទោះបីគ្រូភាគច្រើនមិនអាចទិញកុំព្យូទ័រ ឬកុំព្យូទ័រយួរដៃដោយ

សារតែប្រាក់ខែនៅមានកម្រិតទាប។ រីឯ បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គឺមានការយល់ស្របច្រើនទៅលើ បញ្ហាការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធទេ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានផ្តល់រហូតមកដល់ពេលនេះស្ថិតនៅក្រោមការឧបត្ថម្ភពីរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍តែប៉ុណ្ណោះ និងបញ្ហាអ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត។ ចំពោះបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងារបុគ្គលិកអប់រំមានការយល់ស្របភាគច្រើនទៅលើបញ្ហានៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព និងការផ្តល់មេដាយការងារមិនទាន់បានគ្រប់ចំនួននៃការស្នើសុំរបស់អង្គភាព និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបញ្ហានេះគួរត្រូវបានកែលម្អឱ្យបានប្រសើរជាងមុន។ ស្របតាមលទ្ធផលរបស់មុយហេង (2018) បញ្ហាប្រឈមក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្តការបំពេញការងារគឺ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត បណ្ណសរសើរ និងមេដាយ គឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានកាច្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាពបង្កទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព និងការផ្តល់មេដាយការងារមិនទាន់បានគ្រប់ចំនួននៃការស្នើសុំរបស់អង្គភាព និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលបញ្ហានេះគួរត្រូវបានកែលម្អឱ្យបានប្រសើរជាងមុន។

យ៉ាងណាមិញ ចំពោះទស្សនៈរបស់មន្ត្រីនៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកបានលើកឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាប្រឈមដែលកើតមានក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែងគឺបញ្ហាថវិកាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងក្រោយការបណ្តុះបណ្តាលហើយមន្ត្រីមួយចំនួន ខ្វះការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឥរិយបថក្នុងការអនុវត្ត។ រីឯបញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគឺបង្កើនការលើកទឹកចិត្តឱ្យបានច្រើន ចំណែកឯបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំគឺការប្រកាន់ក្រុមបក្សពួកនិយម មិនទាន់មានតម្លាភាព។

ខ. ដំណោះស្រាយ

យោងតាមលទ្ធផលបានបង្ហាញថា ទោះបីជាមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅតែមានដំណោះស្រាយដែរ។ តាមរយៈលទ្ធផលដែលទទួលបានពីអ្នកចូលរួម ដំណោះស្រាយគឺគួរបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលវិស្សមកាលធំដើម្បីជៀសវាងបង្ករការខកខានការបំពេញការងារ និងបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឱ្យបានចំនួនច្រើន ការបណ្តុះបណ្តាលនិងបំប៉នត្រូវធ្វើឱ្យបានគ្រប់គ្រូទាំងអស់ប្រសើរជាងប្រើវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នបន្ត ជាពិសេសស្នើរឱ្យក្រសួងផ្តល់សម្ភារៈឧបទ្ទេសក្នុងការបង្រៀន និងសម្ភារៈពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ។ ចំណែកឯ ដំណោះស្រាយក្នុងការធ្វើការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំគឺត្រូវមានតម្លាភាព បើកចំហ និងភាពស្មោះត្រង់ដោយគ្មានការលាក់លៀម។ ម្យ៉ាងវិញទៀតការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងារគឺមើលពីសមត្ថភាព និងកម្រិតយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិក ព្រមទាំងធ្វើការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តឱ្យបានច្រើនដល់បុគ្គលិក។

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

៥.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ដោយផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងការវិភាគទៅលើទិន្នន័យព័ត៌មានដែលបានប្រមូលបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញ ទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែងនៅតែដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងចំណោមសូចនាករទាំងបីក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដោយតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.១៤ ហើយសូចនាករពីរទៀតគឺ ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលមានតម្លៃមធ្យម (Mean)= ៤.០៦ និងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំមានតម្លៃមធ្យម (Mean)=៤.០២។

យ៉ាងណាមិញ ក្នុងការអនុវត្តការធ្វើកំណែទម្រង់លើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនេះនៅតែមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចជា៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបំប៉ននៅនឹងកន្លែងមានដូចជា ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់ បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក ការបណ្តុះបណ្តាលមានរយៈពេលខ្លី និងមាននិរន្តរភាពរវាងអ្វីដែលទទួលបាននៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលធៀបនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងតាមកន្លែងធ្វើការមានភាពខុសគ្នាឆ្ងាយណាស់ បុគ្គលិកភាគច្រើនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាធ្វើការតែម្នាក់ឯងដោយមានការគាំទ្រ ឬមានការយោបល់តិចតួចពីមិត្តភក្តិក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នា។ បញ្ហាប្រឈមនៃការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលមានដូចជា ខ្ទង់ចំណាយកាន់តែខ្ពស់ទៅលើវិស័យអប់រំដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ខែសមរម្យ និងរក្សាបាននៅចំនួនគ្រូបង្រៀន ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធទេ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានផ្តល់រហូតមកពេលនេះស្ថិតក្រោមការឧបត្ថម្ភពីរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូរអភិវឌ្ឍតែប៉ុណ្ណោះ និងអ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត។ ចំពោះបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ

មានដូចជា ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត បណ្ណសរសើរ និងមេដាយគឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានការច្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាពបង្កទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព។

៥.២ សំណូមពរ

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅវិទ្យាល័យចំនួន១៤ បានបង្ហាញថាការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ បុគ្គលិកអប់រំមានការយល់ដឹងពីកំណែទម្រង់នេះច្រើន តែការអនុវត្តជាក់ស្តែងតាមអង្គភាពនីមួយៗមិនទាន់មានភាពរលូនទេ ដូចជាកំណែទម្រង់លើការបណ្តុះបណ្តាលលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកាបំប៉ននៅនឹងកន្លែង ជាពិសេសគឺកំណែទម្រង់ទៅលើការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ។ ចំណុចធំពីរនៅក្នុងកំណែទម្រង់នេះមិនអាចអូសបន្លាយយូបានទេ បើមិនដោះស្រាយទាន់ពេលវេលា នោះនឹងធ្វើឱ្យបុគ្គលិកអប់រំ ជាពិសេសគ្រូបង្រៀននឹងមិនមានមនសិកាក្នុងការខិតខំបំពេញការងារឱ្យមានភាពល្អប្រសើរបានទេ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យគុណភាពអប់រំនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ មិនឆ្លើយតបទៅនឹងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ២០១៨-២០២៣។ ដោយឡែកតាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ និងការអង្កេតទៅលើស្ថានភាពជាក់ស្តែង អ្នកស្រាវជ្រាវសូមសំណូមពរដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធនូវចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

ក. ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា

- បន្តផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិធីសាស្ត្រឱ្យបានជាប្រចាំ ជាពិសេសផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកអប់រំនៅពេលវិសម្សកាល ដើម្បីជៀសវាងការប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងារ។
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗទាំង ផ្នែកសង្គម និងវិទ្យាសាស្ត្រ
- បង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា (ICT) ឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយដល់គណនាយក ក៏ដូចជាគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់។

ខ. មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡា

- សូមរៀបចំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍រវាងគ្រូបង្រៀន និងគ្រូបង្រៀន រវាងនាយក និងនាយក
- ជួយផ្តត់ផ្គង់ឯកសារទាក់ទងនឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ប្រសិនបើមិនបានទៅបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់
- ធ្វើការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាប្រកបដោយតម្លាភាព និងមានសូចនាករច្បាស់លាស់។

គ. គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

- សូមធ្វើការចែករំលែកនូវចំណេះដឹងថ្មីៗដល់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទ
- សូមធ្វើការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកប្រកបដោយសុក្រិតភាពរវាងបុគ្គលិកសកម្ម និងអសកម្ម។
- សូមធ្វើការលើកទឹកចិត្តចំពោះបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារបានល្អ និងបុគ្គលិកដែលតែងតែអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ
- សូមធ្វើការដាក់ពិន័យចំពោះបុគ្គលិកដែលអសកម្មក្នុងការបង្រៀន និងកិច្ចការរដ្ឋបាល។

ឃ. គ្រូបង្រៀន

- សូមប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗបន្ទាប់ពីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលរួច ដើម្បីធ្វើឱ្យការរៀន និងបង្រៀនមានភាពប្រសើរជាងមុន
- សូមប្រគល់ជូនកិច្ចការរដ្ឋបាលដល់គណៈនាយកឱ្យបានទាន់ពេលវេលា និងបំពេញការងារប្រកបដោយមនសិការវិជ្ជាជីវៈ។

៥.៣ អនុសាសន៍សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត

ទាក់ទងនឹងប្រធានបទ «**ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ**» ខាងលើដោយសារមានវិសាលភាពធំទូលាយពេក អ្នកសិក្សា

ស្រាវជ្រាវបានស្រាវជ្រាវផ្តោតសំខាន់តែរាជធានីភ្នំពេញមួយប៉ុណ្ណោះ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងទស្សនៈយល់ឃើញនានាមិនអាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៅប្រទេសកម្ពុជាទាំងមូលបានទេ។ ដូចនេះ នៅពេលអនាគតអ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយៗអាចសិក្សាស្រាវជ្រាបន្តទៅទៀត ដើម្បីឱ្យកាន់តែច្បាស់លាស់ និងសុក្រិតភាពជាងនេះទៅទៀត។

ឯកសារយោង

Agabi, C.O. (2003). Resources for effective classroom instruction. *Focus on effective teaching in schools*.

Aguinis, H. (2009). An expanded view of performance management. *Performance management*.

Bataineh, K. (2014). Impact of employee training perrformance . *European Journal of business and management*.

Chandan, J. (2003). Management Concepts and Strategies. *Management Concepts and Strategies*.

Chaudhari, A. P. (2019). The Challenge of Human Resource Management .

Cole, G.A. (2000). Personnel and Human Resourcce Management .

Cobanoglu, Sertel, & Sarkaya (2018). European Journal of Educational Research. *Human Resource Management Practices in Turkish Education System*, 883.

Dessler, G. (2007). Human resource management Practices of the Managers on Percieved Organizational Performance. *Open Access Library Journal*.

Dhakal &Nawaz. (2009). Does it help for. *Strategy for Improving Human Capital in Bangladesh and Nepal*.

Ekpoh, Oswald, & Victoria. (2013). Staff Development Programmes and Secondary School Teachers' Job Perfomance in Uyo Metropolis, Nigeria,. *Journal ofEducation & Practice*.

Gitonga, D. (2012). Influence of Teachers`s Motivation on Students`s Performance in Kenya Certificate of Secondary.

Harris, D. N. (2009). The effects of NBPTS-certified teachers on student achievement.

Jahangir , Saheen, & Kazmi. (2012). In-Service Training : A Contributory Factor Influencing Teachers' Performance. *International Journal of Academic Researchin Progressive Education and Development*.

Khaerudin, L. (. (2001). *Model Latihan Keterampilan Mengajar dengan Bimbingan Supervisi Klinis pada Program Pengalaman Lapangan di STAI Majalengka. [Internet*.

Murtaza, A. (2005). Comparative Study of Teaching Practice in Formal and Non Formal Systems and Development of A Model.

Neal, A., & Grifiin, M. A. (1999). Developing a model of individual performance for human resource managemen. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 44-59.

Nguku, J.K.M (2006). A survey of staff training and development practices in state corporations in Kenya.

Noe, R. A. (2008). Strategic training and development.

Ogonor, B. O. , & Badmus, M.M. (2006). Reflective Teaching Practice among Student Teachers. *The Case in a Tertiary Institution in Nigeria. Australian Journal of Teacher Education. Vol 31 (2), 2006, pp.1-10. [Internet: ww.ajte.education.ecu.edu.au/issue/PD*.

Olaitan, S.O. , & Agusiobo, O.N. (1981). Principles of practice teaching.

Omebe, C. A. (2014). Human Resource Management In Education: Issues And Challenges. British Journal of Education, 2, 26-31.

Phin, C. (2014). Challenges of Cambodian Teachers in Contributing to Human and Social Development: Are They Well-Trained? *International Journal of Social Science and Humanity*, 346-347.

Rahman, Jumani, Akhter, Christhi , & Ajmal. (2011). Relationship between training of teacher and effectiveness teaching .

Sothy,C. (2019). Human Resource Management Practices for Academic. *Human Resource Management Practices for Academic*, 833-847.

Sothy, C. (2019). THE IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Human Resource Management*.

Tadesse, S. (2011). Human Resource Management Practices in Selected Secondary Schools of East Shoa Zone. *Human Resource Management Practices in Selected Secondary Schools of East Shoa Zone*, 24-25.

Tok, S. (2010). The problems of teacher candidate′s about teaching skills during teaching practice.

Wannatawee, K., Worakham, P., & Panya, P. (2017). Development of an assessement model on parareel education management in the academic schools under office of the basic education commision. *European Journal of Education Studies*, 313.

Wright, & Geroy. (2001). "Changing the mindset: the training myth and the need for word-class performance. *International Journal of Human Resource Management*.

ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា. (2012). *គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ.* ភ្នំពេញ.

ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា. (2014). *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨.* ភ្នំពេញ.

ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា. (2018). *យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៨-២០២៣.* ភ្នំពេញ.

ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា. (2019). *គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន៖ ការអប់រំ (កែលំអគុណភាពនៃការអប់រំ ទាំងការសិក្សា ទាំងការបង្រៀន.* ភ្នំពេញ.

ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា. (2020). *របាយការណ៍ស្តីពីស្ថានភាពអប់រំ.* ភ្នំពេញ.

គឹមហ៊, យ., & ហង្សនិស្សា, ត. (2019). *ការវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក.* ភ្នំពេញ.

ជីជា. (2021, January 18). Retrieved from APSARA: https://ams.com.kh/central/detail/239737

មករាសុខ. (2018). *STATUS OF MANAGEMENT AND USE OF EDUCATIONAL RESOURCES AT THE SECONDARY LEVEL IN SVAY RIENG PROVINCE.* Phnom Penh.

មុយហេង, ហ. (2018). *ការអនុវត្តជាក់ស្តែង និងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តមុខងាររបស់អង្គភាពធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ.* Phnom penh .

ស៊ីម, ហ. ធ. (2020, February 14). Retrieved from The Cambodia China Time: http://kh.cc-times.com/posts/120

សាំងលីន, ធ., & សោភា, ស. (2018). ការគ្រប់គ្រងធនធានមមនុស្ស. *របាយការណ៍កម្មសិក្សាបញ្ចប់ការសិក្សា.*

សុខណាង, ស. (2018). *តម្រូវការនិងការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម.* Phnom Penh.

សុខមករា. (2018). ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងនិងប្រើប្រាស់ធនធានអប់រំនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង. 16.

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ «ក» កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់គណនាយក

កម្រងសំណួរសម្រាប់នាយក/នាយិកា ឬ នាយករង/នាយិការង

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **គីម ដាវី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នឹងធ្វើការស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់និងកំពុងសិក្សាលើប្រធានបទ «**ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សាក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**»។ អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោក-លោកស្រី មេត្តាជួយផ្តល់ចម្លើយនៅក្នុងកម្រងសំណួរនេះទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់លោក-លោកស្រី ។ រាល់ព័ត៌មានរបស់លោក-លោកស្រី នឹងត្រូវរក្សាជាការសម្ងាត់ដោយមិនត្រូវបានចែកចាយទៅកាន់អ្នកផ្សេងឡើយ។ ការចូលរួមរបស់លោក-លោកស្រី ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់គ្រប់គ្រងអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើង។

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់លោក-លោកស្រី ទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាក្នុងការចូលរួមជាមួយខ្ញុំក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទដែលមានសារៈសំខាន់មួយនេះ។

ផ្នែកទី១៖ អំពីព័ត៌មានទូទៅ

សូមលោក-លោកស្រីជួយគូសសញ្ញា ☑ ក្នុងប្រអប់ចម្លើយរបស់សំណួរនីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ខ្លួន

១. ឈ្មោះវិទ្យាល័យ.......................

២. ភេទ ☐ ក. ស្រី ☐ ខ. ប្រុស

៣. អាយុ ☐ ក. ក្រោម ២៥ ☐ ខ. ២៥ - ៣០ ☐ គ. ៣១ - ៣៥

☐ ឃ. ៣៦ - ៤០ ☐ ង. ៤១ - ៤៥ ☐ ច. លើស៤៦

៤. កម្រិតវប្បធម៌

☐ក. ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ ☐ខ. បរិញ្ញាបត្រ

☐គ. បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ឃ. បណ្ឌិត

៥. កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល

☐ក. គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន ☐ខ. គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម

៦. បទពិសោធន៍ការងារ

☐ក. ក្រោម១ឆ្នាំ ☐ខ. ១ - ៥ឆ្នាំ ☐គ. ៦ - ១០ឆ្នាំ

☐ឃ. ១១ - ១៥ឆ្នាំ ☐ង. លើសពី១៥ឆ្នាំ

៧. តួនាទីជា: ☐ក. នាយក/នាយិកា ☐ខ. នាយករង/នាយិការង

ផ្នែកទី២៖ ទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តើលោក-លោកស្រីយល់ស្របកម្រិតណាចំពោះទស្សនៈខាងក្រោម?ប្រយោគខាងក្រោមនេះជាការយល់ឃើញរបស់លោក-លោកស្រីអំពីការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

សូម លោក-លោកស្រី បំពេញដោយគូសសញ្ញា (✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចកម្រិតចង្អុលបង្ហាញខាងក្រោម។

១=មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២=មិនយល់ស្រប

៣= យល់ស្របត្រឹមមធ្យម ឬ ៥០%

៤=យល់ស្រប

៥=យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	អំណះអំណាង	កម្រិតនៃការយល់ស្រប				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង						

១	អ.យ.ក អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំដោយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំដល់បុគ្គលិកអប់រំ					
២	អ.យ.ក បានធ្វើការកែលម្អការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា					
៣	អ.យ.ក ផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន ដែលមានស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់					
៤	អ.យ.ក ផ្តល់ថវិកាបន្ថែមដល់សាលារៀន ដើម្បីអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ					
៥	អ.យ.ក រៀបចំវេទិកាផ្តល់ពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនល្អ នាយកសាលាល្អ និងចែករំលែកបទពិសោធន៍					
៦	អ.យ.ក រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រចំណាត់ថ្នាក់សាលារៀន					
៧	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកបង្កើនគុណវុឌ្ឍបុគ្គលិកអប់រំយ៉ាងហោចណាស់សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់					
៨	សាលារៀនរៀបចំសហគមន៍សិក្សាជំនាញដើម្បីចែករំលែកចំណេះដឹងអំពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន					
៩	នាយកសាលារៀនសម្របសម្រួលកិច្ចប្រជុំជាមួយគ្រូបង្រៀន					
១០	នាយកសាលារៀនលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការចែករំលែកគោលការណ៍ណែនាំ ក្រមសីលធម៌ និងវិជ្ជាជីវៈជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់					
១១	គ្រូបង្រៀនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ					
១២	គ្រូបង្រៀនបានចែករំលែកបទពិសោធន៍បង្រៀនដល់សមាជិក					

ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន						
១	អ.យ.ក លើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយបង្កើនប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ					
២	អ.យ.ក កែលម្អប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាក					
៣	អ.យ.ក អនុវត្តសាកល្បងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (បរិញ្ញា+១) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូបង្រៀន					
៤	អ.យ.ក ធ្វើការជ្រើសរើសនាយកសាលា ការបណ្តុះបណ្តាល និងការតែងតាំងដោយផ្អែកលើស្តង់ដានាយកសាលា និងបុគ្គលិកលក្ខណៈ					
៥	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំផែនការស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីពន្លឿនថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រអប់រំដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូបង្រៀន					
៦	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា					
គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ						
១	អ.យ.ក កែលម្អនីតិវិធីវាយតម្លៃបុគ្គលិកដោយកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ ឬការតែងតាំង					
២	អ.យ.ក អនុវត្តសាកល្បងវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅតាមសាលារៀន (ផ្អែកលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស)					
៣	អ.យ.ក បានលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងស្មារតីដល់គ្រូបង្រៀនដើម្បីកែលម្អការបំពេញការងារ					

៤	អ.យ.ក រៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលបេក្ខភាពជានាយកសាលាស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន					
៥	អ.យ.ក ផ្តល់កញ្ចប់ថវិកាពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនថ្មី និងនាយកសាលាថ្មីដើម្បីកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំ					
៦	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស					
៧	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំប្រព័ន្ធដើម្បីកត់ត្រាការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន					
៨	នាយកសាលាវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកបង្រៀនដោយផ្តោតទៅលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស					
៩	នាយកសាលាវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមិនបង្រៀនដោយផ្តោតលើការវាយតម្លៃដោយក្រុមប្រឹក្សាកុមារ យុវជន និងសេវាកម្មសិស្ស					
១០	សាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារល្អ					
១១	សាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយចាត់វិធានការរដ្ឋបាលចំពោះបុគ្គលិកអសកម្ម					
១២	នាយកសាលាកែលម្អប្រព័ន្ធស្វ័យប្រកាសស្តីពីការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពដោយរកឱ្យឃើញការលើស និងខ្វះបុគ្គលិក					
១៣	សាលារៀនលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន តាមរយៈការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក					

១៤	នាយកសាលាផ្តល់ធាតុចូលទាំងអស់ដែលជាតម្រូវការរបស់សាលា					
១៥	នាយកសាលាវាយតម្លៃថ្នាក់រៀនជាប្រចាំផ្តោតលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សស្របតាមកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលារៀន					
១៦	គ្រូបង្រៀនផ្តល់កិច្ចការរដ្ឋបាលជូនគណៈគ្រប់គ្រងទាន់ពេលវេលា					
១៧	គ្រូបង្រៀនផ្តល់ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំដល់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ					
១៨	គ្រូបង្រៀនដាក់សំណើរដល់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល					

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈម

សូម លោក -លោកស្រី បំពេញដោយគូសសញ្ញា (✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗទៅតាមបញ្ហាប្រឈមក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតនៃការយល់ស្រប				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង						
១	ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅតាមអង្គភាពភាគច្រើនមិនសមស្របតាមមុខជំនាញឯកទេស					
២	ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត					
៣	ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក					

៤	ការបណ្តុះបណ្តាលមានរយៈពេលខ្លី និងមាននិន្នភាពរវាងអ្វីដែលទទួលបាននៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលធៀបនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងតាមកន្លែងធ្វើការមានភាពខុសគ្នាឆ្ងាយណាស់					
៥	បុគ្គលិកអប់រំខ្លះមិនបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀនទេ មិនថានៅទីប្រជុំជន ឬនៅជនបទឡើយ					
៦	បុគ្គលិកភាគច្រើនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាធ្វើការតែម្នាក់ឯងដោយមានការគាំទ្រ ឬមានការយោបល់តិចតួចពីមិត្តភក្តិក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នា					
៧	នាយក និងបុគ្គលិកមានការផ្លាស់ប្តូរមតិយោបល់ជាមួយគ្នាតិចតួចក្នុងការទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរនិងសម្រេចបាននូវគោលដៅរួម					
៨	នាយកសាលាធ្វើការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត					
ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន						
១	ខ្វង់ចំណាយកាន់តែខ្ពស់ទៅលើ វិស័យអប់រំ ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ខែសមរម្យ និងរក្សាបាននូវចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់					
២	អ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត					
៣	ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធទេ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានផ្តល់រហូតមកដល់ពេលនេះស្ថិតនៅក្រោមការឧបត្ថម្ភពីរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍តែប៉ុណ្ណោះ					
គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ						

១	ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព					
២	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត បណ្ណសរសើរ និងមេដាយ គឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានការប្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាព បង្ករទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព					
៣	ការផ្តល់មេដាយការងារមិនទាន់បានគ្រប់ចំនួននៃការស្នើសុំរបស់អង្គភាព និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបញ្ហានេះគួរត្រូវបានកែលម្អឱ្យបានប្រសើរជាងមុន					
៤	ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀង ដោយអ្នកវាយតម្លៃមានភាពធូរលុងក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់លើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកដោយមើលឃើញតែចំណុចវិជ្ជមានរបស់បុគ្គលិក					
៥	ការវាយតម្លៃដោយមើលឃើញតែមួយភ្លែត ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ					
៦	ការវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់គំនិត ឬការយល់ឃើញផ្ទាល់ផ្តោតទៅលើបុគ្គលិកជាជាងទៅតាមការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង					
៧	ការវាយតម្លៃដែលផ្តល់ពិន្ទុជាមធ្យម ដោយអ្នកវាយតម្លៃមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ឬខ្វាយខ្វល់ពីប្រសិទ្ធិភាពការងាររបស់បុគ្គលិកទេ គឺគ្រាន់តែចាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកឱ្យមានលក្ខណៈមធ្យមដូចគ្នា					

៨. ក្រៅពីបញ្ហាប្រឈមខាងលើ តើលោក -លោកស្រី មានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង ?

----

៩. ក្រៅពីបញ្ហាប្រឈមខាងលើ តើលោក -លោកស្រី មានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែង ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ?

ឧបសម្ព័ន្ធ «ខ» កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានសម្រាប់គ្រូបង្រៀន

កម្រងសំណួរសម្រាប់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **គីម ដាវី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នឹងធ្វើការស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់និងកំពុងសិក្សាលើប្រធានបទ «**ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សាក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**»។ អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកគ្រូអ្នកគ្រូ មេត្តាជួយផ្តល់ចម្លើយនៅក្នុងកម្រងសំណួរនេះទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ។ រាល់ព័ត៌មានរបស់លោកគ្រូអ្នក គ្រូនឹងត្រូវរក្សាជាការសម្ងាត់ដោយមិនត្រូវបានចែកចាយទៅកាន់អ្នកផ្សេងឡើយ។ ការចូលរួមរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់គ្រប់គ្រងអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើង។

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាក្នុងការចូលរួមជាមួយខ្ញុំក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទដែលមានសារៈសំខាន់មួយនេះ។

ផ្នែកទី១៖ អំពីព័ត៌មានទូទៅ

សូមលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូជួយគូសសញ្ញា ☑ ក្នុងប្រអប់ចម្លើយរបស់សំណួរនីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ខ្លួន

១. ឈ្មោះវិទ្យាល័យ.........................

២. ភេទ ☐ ក. ស្រី ☐ ខ. ប្រុស

៣. អាយុ ☐ក. ក្រោម២៥ ☐ខ. ២៥ - ៣០ ☐ គ. ៣១ - ៣៥

☐ ឃ. ៣៦ - ៤០ ☐ ង. ៤១ - ៤៥ ☐ ច. លើស៤៦

៤. កម្រិតវប្បធម៌

☐ ក. ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ ☐ ខ. បរិញ្ញាបត្រ

☐ គ. បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ ឃ. បណ្ឌិត

៥. កម្រិតបណ្ដុះបណ្ដាល

☐ ក. គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន ☐ ខ. គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្ដម

៦. បទពិសោធន៍ការងារ

☐ ក. ក្រោម១ឆ្នាំ ☐ ខ. ១ - ៥ឆ្នាំ ☐ គ. ៦ - ១០ឆ្នាំ

☐ ឃ. ១១ - ១៥ឆ្នាំ ☐ ង. លើសពី១៥ឆ្នាំ

៧. បង្រៀនថ្នាក់ទី ☐ ក. ទី១០ ☐ ខ. ទី១១ ☐ គ. ទី១២

៨. មុខវិជ្ជា ☐ ក. វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម ☐ ខ. វិទ្យាសាស្ត្រពិត

ផ្នែកទី២៖ ទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តើលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូយល់ស្របកម្រិតណាចំពោះទស្សនៈខាងក្រោម ? ប្រយោគខាងក្រោមនេះជាការយល់ឃើញរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូអំពីការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

សូម លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូបំពេញដោយគូសសញ្ញា (√)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្ដែងដូចកម្រិតចង្អុលបង្ហាញខាងក្រោម។

១=មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២=មិនយល់ស្រប

៣=កម្រិតយល់ស្របត្រឹមមធ្យម ឬ ៥០%

៤=យល់ស្រប

៥=យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតនៃការយល់ស្រប				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការបណ្ដុះបណ្ដាលផ្ដោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង						

១	អ.យ.ក បានធ្វើការកែលម្អការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា					
២	អ.យ.ក ផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន ដែលមានស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់					
៣	អ.យ.ក រៀបចំវេទិកាផ្តល់ពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនល្អ នាយកសាលាល្អ និងចែករំលែកបទពិសោធន៍					
៤	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកផ្សារភ្ជាប់ការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនទៅនឹងការងារវិក្រិតការ និងការតម្លើងថ្នាក់					
៥	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកបង្កើនគុណវុឌ្ឍបុគ្គលិកអប់រំយ៉ាងហោចណាស់សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់					
៦	សាលារៀនប្រមូលអ្នកមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈដើម្បីចែករំលែកចំណេះដឹងអំពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន					
៧	នាយកសាលារៀនសម្របសម្រួលកិច្ចប្រជុំជាមួយគ្រូបង្រៀន					
៨	នាយកសាលារៀនលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការចែករំលែកគោលការណ៍ណែនាំ ក្រមសីលធម៌ និងវិជ្ជាជីវៈជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងអស់					
៩	គ្រូបង្រៀនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការរៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ					
១០	គ្រូបង្រៀនបានចែករំលែកបទពិសោធន៍បង្រៀនដល់សមាជិក					
ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន						
១	ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡាលើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយបង្កើនប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ					

២	ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡាកែលម្អប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាក					
គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ						
១	អ.យ.ក អនុវត្តសាកល្បងវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅតាមសាលារៀន (ផ្អែកលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស)					
២	អ.យ.ក បានលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងស្មារតីដល់គ្រូបង្រៀនដើម្បីកែលម្អការបំពេញការងារ					
៣	អ.យ.ក ផ្តល់កញ្ចប់ថវិកាពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម និងនាយកសាលាឆ្នើមដើម្បីកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំ					
៤	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំប្រព័ន្ធដើម្បីកត់ត្រាការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន					
៥	នាយកសាលាវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកបង្រៀនដោយផ្តោតទៅលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស					
៦	នាយកសាលាវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមិនបង្រៀនដោយផ្តោតលើការវាយតម្លៃដោយក្រុមប្រឹក្សាកុមារ យុវជន និងសេវាកម្មសិស្ស					
៧	សាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដែលបំពេញការងារល្អ					
៨	សាលារៀនអនុវត្តប្រព័ន្ធការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយចាត់វិធានការរដ្ឋបាលចំពោះបុគ្គលិកអសកម្ម					

៩	សាលារៀនលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន តាមរយៈការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក					
១០	នាយកសាលាផ្តល់ជាតុចូលទាំងអស់ដែលជាតម្រូវការរបស់សាលា					
១១	នាយកសាលាវាយតម្លៃថ្នាក់រៀនជាប្រចាំផ្តោតលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សស្របតាមកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលារៀន					
១២	គ្រូបង្រៀនផ្តល់កិច្ចការរដ្ឋបាលជូនគណៈគ្រប់គ្រងទាន់ពេលវេលា					
១៣	គ្រូបង្រៀនផ្តល់ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំដល់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ					
១៤	គ្រូបង្រៀនដាក់សំណើរដល់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល					

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈម

សូម លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូបំពេញដោយគូសសញ្ញា (✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗទៅតាមបញ្ហាប្រឈមក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតនៃការយល់ស្រប				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង						
១	ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកនៅមានកម្រិត					
២	ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក					

៣	ការបណ្តុះបណ្តាលមានរយៈពេលខ្លី និងមាននិរន្តរភាពរវាងអ្វីដែលទទួលបាននៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ធៀបនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងតាមកន្លែងធ្វើការមានភាពខុសគ្នាឆ្ងាយណាស់					
៤	បុគ្គលិកអប់រំខ្លះមិនបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀនទេ មិនថានៅទីប្រជុំជន ឬនៅជនបទឡើយ					
៥	បុគ្គលិកភាគច្រើនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាធ្វើការតែម្នាក់ឯងដោយមានការគាំទ្រ ឬមានការយោបល់តិចតួចពីមិត្តភក្តិក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នា					
៦	នាយក និងបុគ្គលិកមានការផ្លាស់ប្តូរមតិយោបល់ជាមួយគ្នាតិចតួចក្នុងការទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរនិងសម្រេចបាននូវគោលដៅរួម					
៧	នាយកសាលាខ្វះការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងបុគ្គលិកសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក					
ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន						
១	ខ្វង់ចំណាយកាន់តែខ្ពស់ទៅលើ វិស័យអប់រំ ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ខែសមរម្យ និងរក្សាបាននូវចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់					
២	អ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត					
គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ						
១	ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព					

២	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្ដល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត បណ្ណសរសើរ និងមេដាយ គឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានការប្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាព បង្ករទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព					
៣	ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀង ដោយអ្នកវាយតម្លៃមានភាពធូរលុងក្នុងការផ្ដល់ពិន្ទុខ្ពស់លើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកដោយមើលឃើញតែចំណុចវិជ្ជមានរបស់បុគ្គលិក					
៤	ការវាយតម្លៃដោយមើលឃើញតែមួយភ្លែត ដោយផ្ដោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ					
៦	ការវាយតម្លៃដែលផ្ដល់ពិន្ទុជាមធ្យម ដោយអ្នកវាយតម្លៃមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ឬខ្វាយខ្វល់ពីប្រសិទ្ធិភាពការងាររបស់បុគ្គលិកទេ គឺគ្រាន់តែចាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកឱ្យមានលក្ខណៈមធ្យមដូចគ្នា					

៨. ក្រៅពីបញ្ហាប្រឈមខាងលើ តើលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ ក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្ដែងទាក់ទងនឹងការបណ្ដុះបណ្ដាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង?

----

៩. ក្រៅពីបញ្ហាប្រឈមខាងលើ តើលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្ដែងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ?

ឧបសម្ព័ន្ធ «គ» កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានសម្រាប់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក

កម្រងសំណួរសម្រាប់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **គីម ដាវី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នឹងធ្វើការស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់និងកំពុងសិក្សាលើប្រធានបទ «**ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សាក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**»។ អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោក-លោកស្រីមេត្តាជួយផ្តល់ចម្លើយនៅក្នុងកម្រងសំណួរនេះទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់លោក-លោកស្រី។ រាល់ព័ត៌មានរបស់លោក-លោកស្រី នឹងត្រូវរក្សាជាការសម្ងាត់ដោយមិនត្រូវបានចែកចាយទៅកាន់អ្នកផ្សេងឡើយ។ ការចូលរួមរបស់លោក-លោកស្រីពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់គ្រប់គ្រងអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើង។

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់លោក-លោកស្រីទាំងអស់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាក្នុងការចូលរួមជាមួយខ្ញុំក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទដែលមានសារៈសំខាន់មួយនេះ។

ផ្នែកទី១៖ អំពីព័ត៌មានទូទៅ

សូមលោក-លោកស្រីជួយគូសសញ្ញា ☑ ក្នុងប្រអប់ចម្លើយរបស់សំណួរនីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ខ្លួន

១. ឈ្មោះស្ថាប័ន.......................

២. ភេទ ☐ ក. ស្រី ☐ ខ. ប្រុស

៣. អាយុ ☐ ក. ក្រោម ២៥ ☐ ខ. ២៥ - ៣០ ☐ គ. ៣១ - ៣៥

☐ ឃ. ៣៦ - ៤០ ☐ ង. ៤១ - ៤៥ ☐ ច. លើស៤៦

៤. កម្រិតវប្បធម៌

☐ ក. ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ ☐ ខ. បរិញ្ញាបត្រ

☐ គ. បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ ឃ. បណ្ឌិត

៥. កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល

☐ក. គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន ☐ខ. គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម

៦. បទពិសោធន៍ការងារ

☐ក. ក្រោម១ឆ្នាំ ☐ខ. ១ - ៥ឆ្នាំ ☐គ. ៦ - ១០ឆ្នាំ

☐ឃ. ១១ - ១៥ឆ្នាំ ☐ង. លើសពី១៥ឆ្នាំ

៧. តួនាទីជា: ……………………………

ផ្នែកទី២៖ ទស្សនៈទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

តើលោក-លោកស្រីយល់ស្របកម្រិតណាចំពោះទស្សនៈខាងក្រោម?ប្រយោគខាងក្រោមនេះជាការយល់ឃើញរបស់លោក-លោកស្រីអំពីការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

សូម លោក-លោកស្រី បំពេញដោយគូសសញ្ញា (√)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចកម្រិតចង្អុលបង្ហាញខាងក្រោម។

១=មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២=មិនយល់ស្រប

៣=កម្រិតយល់ស្របត្រឹមមធ្យម ឬ ៥០%

៤=យល់ស្រប

៥=យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតនៃការយល់ស្រប				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង						

១	អ.យ.ក អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ ដោយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំដល់បុគ្គលិកអប់រំ					
២	អ.យ.ក បានធ្វើការកែលម្អការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា					
៣	អ.យ.ក ផ្តល់ថវិកាបន្ថែមដល់សាលារៀន ដើម្បីអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ					
៤	អ.យ.ក រៀបចំវេទិកាផ្តល់ពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនល្អ នាយកសាលាល្អ និងចែករំលែកបទពិសោធន៍					
៥	អ.យ.ក រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រចំណាត់ថ្នាក់សាលារៀន					
៦	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារធនធានមនុស្សថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីបញ្ចូលការងារវិក្រិតការក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស					
៧	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារធនធានមនុស្សក្រោមថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីបញ្ចូលការងារវិក្រិតការក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស					
៨	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកផ្សារភ្ជាប់ការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនទៅនឹងការងារវិក្រិតការ និងការតម្លើងថ្នាក់					
៩	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកបង្កើនគុណវុឌ្ឍបុគ្គលិកអប់រំយ៉ាងហោចណាស់សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់					
ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន						
១	អ.យ.ក កែលម្អនីតិវិធីពង្រាយគ្រូបង្រៀន និងការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឡើងវិញ					

២	អ.យ.ក លើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំដោយបង្កើនប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ					
៣	អ.យ.ក កែលម្អប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាក					
៤	អ.យ.ក ដាក់សំណើរសុំថវិកាទៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីបង្កើនគុណវុឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ១២+២ ទៅ ១២+៤					
៥	អ.យ.ក អនុវត្តសាកល្បងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (បរិញ្ញា+១) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូបង្រៀន					
៦	អ.យ.ក ធ្វើការជ្រើសរើសនាយកសាលា ការបណ្តុះបណ្តាល និងការតែងតាំងដោយផ្អែកលើស្តង់ដានាយកសាលា និងបុគ្គលិកលក្ខណៈ					
៧	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំផែនការស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីពន្លឿនថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រអប់រំដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូបង្រៀន					
៨	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា					
គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ						
១	អ.យ.ក កែលម្អនីតិវិធីវាយតម្លៃបុគ្គលិកដោយកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ ឬការតែងតាំង					
២	អ.យ.ក អនុវត្តសាកល្បងវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅតាមសាលារៀន (ផ្អែកលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស)					
៣	អ.យ.ក បានលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងស្មារតីដល់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីកែលម្អការបំពេញការងារ					
៤	អ.យ.ក រៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលបេក្ខភាពជានាយកសាលាស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន					

៥	អ.យ.ក ផ្តល់កញ្ចប់ថវិកាពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម និងនាយកសាលាឆ្នើមដើម្បីកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំ					
៦	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស					
៧	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិកអនុវត្តសាកល្បងវាយតម្លៃការអនុវត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅតាមមន្ទីរអប់រំ យុវជននិងកីឡារាជធានី					
៨	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិករៀបចំប្រព័ន្ធដើម្បីកត់ត្រាការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន					
៩	នាយកសាលាកែលម្អប្រព័ន្ធស្វ័យប្រកាសស្តីពីការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពដោយរកឱ្យឃើញការលើស និងខ្វះបុគ្គលិក					

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈម

សូម លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូបំពេញដោយគូសសញ្ញា (√)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗទៅតាមបញ្ហាប្រឈមក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតនៃការយល់ស្រប				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង						
១	ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សនៅតាមអង្គភាពភាគច្រើនមិនសមស្របតាមមុខជំនាញឯកទេស					
២	ចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យារបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅមានកម្រិត					

៣	ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំសិក្សាគឺប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក					
៤	បុគ្គលិកអប់រំខ្លះមិនបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនទេ មិនថានៅទីប្រជុំជន ឬនៅជនបទឡើយ					
៥	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនត្រូវបានផ្តល់ដោយអង្គការអន្តរជាតិដើម្បីបំពេញតាមគម្រោងរបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះមិនមែនបំពេញតាមតម្រូវការពិតប្រាកដរបស់គ្រូទេ					
៦	បុគ្គលិកភាគច្រើនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាធ្វើការតែម្នាក់ឯងដោយមានការគាំទ្រ ឬមានការយោបល់តិចតួចពីមិត្តភក្តិក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នា					
ខ. ការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន						
១	ខ្ទង់ចំណាយកាន់តែខ្ពស់ទៅលើ វិស័យអប់រំ ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ខែសមរម្យ និងរក្សាបាននូវចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់					
២	ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំមិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធទេ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានផ្តល់រហូតមកដល់ពេលនេះស្ថិតនៅក្រោមការឧបត្ថម្ភពីរដ្ឋាភិបាលនិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍តែប៉ុណ្ណោះ					
៣	អ្នកគាំទ្រ ឬអ្នកផ្តល់ជំនួយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យអប់រំនៅមានកម្រិត					
គ. ការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ						
១	ការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព					

២	ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារសម្រាប់ការតែងតាំង ដំឡើងថ្នាក់ ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត បណ្ណសរសើរ និងមេដាយ គឺធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការវិនិច្ឆ័យរបស់ប្រធានអង្គភាពដែលបញ្ហានេះនឹងធ្វើឱ្យមានការប្រណែនគ្នានៅក្នុងអង្គភាព បង្ករទំនាស់ និងភាពអសកម្មនៅក្នុងអង្គភាព					
៣	ការផ្តល់មេដាយការងារមិនទាន់បានគ្រប់ចំនួននៃការស្នើសុំរបស់អង្គភាព និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបញ្ហានេះគួរត្រូវបានកែលម្អឱ្យបានប្រសើរជាងមុន					
៤	ការវាយតម្លៃមានភាពលំអៀង ដោយអ្នកវាយតម្លៃមានភាពធូរលុងក្នុងការផ្តល់ពិន្ទុខ្ពស់លើការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកដោយមើលឃើញតែចំណុចវិជ្ជមានរបស់បុគ្គលិក					
៥	ការវាយតម្លៃដោយមើលឃើញតែមួយភ្លែត ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាការចាប់អារម្មណ៍ និងការចងចាំរបស់អ្នកវាយតម្លៃ					
៦	ការវាយតម្លៃដោយប្រើប្រាស់គំនិត ឬការយល់ឃើញផ្ទាល់ផ្តោតទៅលើបុគ្គលិកជាជាងទៅតាមការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង					
៧	ការវាយតម្លៃដែលផ្តល់ពិន្ទុជាមធ្យម ដោយអ្នកវាយតម្លៃមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ឬខ្វាយខ្វល់ពីប្រសិទ្ធិភាពការងាររបស់បុគ្គលិកទេ គឺគ្រាន់តែចាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកឱ្យមានលក្ខណៈមធ្យមដូចគ្នា					

៨. ក្រៅពីបញ្ហាប្រឈមខាងលើ តើលោក-លោកស្រីមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីបំប៉ននៅនឹងកន្លែង?

----

៩. ក្រៅពីបញ្ហាប្រឈមខាងលើ តើលោក-លោកស្រីមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែង ទាក់ទងនឹងការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាល?

....

....

១០. ក្រៅពីបញ្ហាប្រឈមខាងលើ តើលោក-លោកស្រីមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែង ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ?

....

....

ឧបសម្ព័ន្ធ «ឃ» លិខិតឧទ្ទេសនាម និងលិខិតផ្សេងៗ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរងសម្រាប់និស្សិតអាហារូបករណ៍

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ១៤៣៤ អយក.ខ៥ន

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ - លិខិតលេខ៣៣៦២ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- បទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២១ដែលបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	គ្រូដឹកនាំបង្គោល	គ្រូដឹកនាំរង	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	និស្សិត
១	លោក សៀង វាសនា	លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយអប់រំ ២០១៨-២០២៣ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល.ស គីម ដាវី
២	លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	ប្រសិទ្ធភាពនៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍ទៅលើការពង្រឹងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុវិទ្យាល័យ(ករណីសិក្សាស្រុកទ្រាំង ខេត្តតាកែវ)	ល. ជី ចាន់
៣	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តរតនគិរី	ល. ឈុន សុគន្ធា
៤	លោកបណ្ឌិត នី វឌ្ឍា	លោក លឹម វ៉ាន់	ស្ថានភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនលើមុខវិជ្ជា ICT នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តព្រៃវែង	ល. ប៉ាវ សេងហួ

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	លោកបណ្ឌិត នី វង្ខា	លោក ឌី បុណ្ណា	ផលជះនៃការធ្វើតេស្តសិស្សថ្នាក់ទី៦ ឡើងទី៧ លើមុខវិជ្ជាជាភាសាខ្មែរ និង គណិតវិទ្យារបស់គម្រោងកែលម្អគុណភាពអប់រំហៅថា (SEIP) ករណីសិក្សា ខេត្តព្រះសីហនុ	ល. ឈូក ដន
៦	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	លោក ថៃ ហេង	យុទ្ធសាស្ត្រនៃការដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូ និងលើសគ្រូ ក្នុងខេត្តកំពង់ធំ	ល. នេត សីមា
៧	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	លោក ឡុច ចាន់ថន	យុទ្ធសាស្ត្រជំរុញគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺឱ្យបំពេញភារកិច្ចប្រកបដោយក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	ល. ប៊ិន តុលា
៨	លោកស្រី នូ ចន្ទី	លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ុប្រាវ	ទស្សនៈគ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀននៅ គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ	ល. បែន ដាលី
៩	ឯកឧត្តម នៀ សុផន	លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ុងឆាង	ស្ថានភាពនៃការបែងចែកផែនការគ្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមនៅវិទ្យាល័យ ប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ ករណីសិក្សាខេត្តកណ្ដាល	ល. ផាន់ សារ៉ាវុឌ្ឍ
១០	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	លោក ថៃ ហេង	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡា ខេត្តរតនគិរី	ល.ព្រិញ ចាន់ហួរ
១១	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង ក្នុងការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន «ករណីសិក្សា ស្រុករំដួលខេត្តស្វាយរៀង»	ល. ព្រំ រចនា
១២	លោកស្រី ខែក សំណាង	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	ការសិក្សាសៀវភៅសិក្សាគោលមុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សាក្នុងខេត្តព្រៃវែង។	ល. ភ័ណ សុភា
១៣	លោក ចាប រតនា	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្ដាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន	ល. មុន សុខកែវ

១៤	លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	លោកស្រី នូ ចន្នី	ទស្សនរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល. យ៉ាង ច័ន្ទរស្មី
១៥	លោកបណ្ឌិត សំអោ អង្គារតន៍	លោកស្រី សុខ វណ្ណា	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀននិងរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក និងការបង្រៀននិងរៀននៅក្នុងថ្នាក់ផ្ទាល់នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា	ល. យឹម រស្មី
១៦	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសដើម្បីបញ្ជ្រាបការអប់រំពលរដ្ឋពេញលេញនៅខេត្តឧត្តរមានជ័យ	ល. រស់ សុភាន់
១៧	លោក ម៉ៅ សារឿន	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី	ល. លាស់ សាឡន
១៨	លោក ថៃ ហេង	លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	ការសិក្សាស្វែងយល់អំពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ របស់រាជធានី-ខេត្ត	ល. ស៊ិន កុសល
១៩	លោក លឹម វ៉ាន់	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	ការគ្រប់គ្រងសាលាធនធាន និងសាលាបណ្តាញករណីសិក្សានៅខេត្តតាកែវ	ល. ស៊ុំ សុខឿន
២០	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	លោក ចាប រតនា	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីកញ្ចប់អំណានថ្នាក់ដំបូង ក្នុងខេត្តកំពង់ឆ្នាំង	ល. អ៊ុង សុផល

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលភារកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ៧កើត ពុធ ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួល៖

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

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ លិខិតអនុញ្ញាតិឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៤០៩ អយក.ទិនអ

ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ជម្រាបមក
លោក លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។

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

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ចំនួន៣១នាក់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី-ខេត្តនានាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ 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

អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ : www.moeys.gov.kh

លេខ......១០១..ចល.អយក.ភ

បានថតចម្លងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម <u>បញ្ជូនមក</u>-

-ការិយាល័យបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាល-ការិ.អធិការកិច្ច-ការិ.មធ្យម និង ការិ.បឋមសិក្សា នៃមន្ទីរ អយក.ភ

-គ្រប់ការិយាល័យ អយក.នៃរដ្ឋបាលខណ្ឌទាំង១៤

-គ្រប់វិទ្យាល័យ ដែលពាក់ព័ន្ធ នៃរដ្ឋបាលខណ្ឌទាំង១៤

-សាលា WESTERN សាខាបឹងឈូក,ទឹកថ្លា,ទួលគោក(ផ្នែកបឋមសិក្សា)

«*<u>ដើម្បី ចូលរួមសហការ</u>*»

-សាមីខ្លួន «*<u>ដើម្បី អនុវត្ត</u>*»

-ឯកសារ,រដ្ឋបាល

ថ្ងៃ...អង្គារ...៥...រោច.ខែទុតិយាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី...២៥...ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១

ជ.ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជននិងកីឡារាជធានី ភ្នំពេញ

អនុប្រធាន

អ៊ុក-ចន្ថា

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការមេប្រយោគ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៦៧២.០៧ **អយក.** ៦០២

(**ការសម្គាល់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការមេប្រយោគ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ **ណាត ប៊ុនរឿន**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម **យក់ ឡុំយ**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៤-ឯកឧត្តម **លាង សេងហាក់**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **សៀង សុវណ្ណា**	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ឌី ខាំបូលី**	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

កន្លែងទទួល៖
-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ វដអ

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

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៧២០៥ អយក. [illegible]

(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 ច័ន្ទឆាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម	នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត	នូវ វ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត	សំអោ អង្គារតន៍	អគ្គ.គជក	សមាជិក
១១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
១២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត	នី វង្ស	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 សង្វាត	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

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ លិខិតបង្គាប់ការគណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ : ២៣៧ **វជអ.** ជក

លិខិតបង្គាប់ការ

យោង៖ - លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។

- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១៤៣៥ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។
- ផែនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់** សម្រាប់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

I. គណៈកម្មការវាយតម្លៃ

ក្រុមទី១

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**		**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-	លោកបណ្ឌិត	ឈុក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	ឯកឧត្តម	នៀ 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

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 រ៉ូប្រាវ	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 ប៊ុន្ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

II. លេខាធិការត្រា

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

បានឃើញ និងឯកភាព
ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

D. Khaw.

បណ្ឌិត ឌី_ខាំបូលី

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

កន្លែងទទួល

- ការិយាល័យ ដេប៉ាតឺម៉ង់នៃវេជអ
- សាមីជន
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារវេជអ.ផក

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការរៀបចំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៧២០៧ **អយក.** វ.ជអ

(**ការសម្ងាត់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការរៀបចំ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-លោកបណ្ឌិត	នូវ វីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-លោក	ឡេង បុរី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-កញ្ញា	ថ្លាង សូរិយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-ល.ស	ឯម សុភាលក្ស៊ី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

លោក លោកស្រី កញ្ញា ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវរៀបចំសំណុំលិខិតផ្សេងៗនៃការការពារនិក្ខេបបទ ចាប់ពីថ្ងៃចេញលិខិតនេះរហូតដល់ថ្ងៃប្រកាសលទ្ធផល។

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

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

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

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