ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
Ministry of Education Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

PERSPECTIVES OF TEACHERS AND PRINCIPALS OF HIGH SCHOOLS ON THE IMPLEMENTATION OF THE ACTION PLAN OF THE POLICY ON TEACHERS IN PHNOM PENH

យ៉ាង ច័ន្ទរស្មី / YANG CHANRASMEY

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ

ជំនាន់ទី៨

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២១

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការ អនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជ ធានីភ្នំពេញ

PERSPECTIVES OF TEACHERS AND PRINCIPALS OF HIGH SCHOOLS ON THE IMPLEMENTATION OF THE ACTION PlAN OF THE POLICY ON TEACHERS IN PHNOM PENH

យ៉ាង ច័ន្ទរស្មី / YANG CHANRASMEY

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២១

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ ៖ លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ុប្រាថ

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង ៖ លោកស្រី នូ ចន្ទី

សេចក្តីប្រកាសអះអាងរបស់បេក្ខជន

នាងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា «**ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**» សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គឺជាស្នាដៃស្រាវជ្រាវរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះមិនដែលបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាន និងសាកលវិទ្យាល័យណាមួយឡើយ។ សេចក្តីដកស្រង់ និងខ្លឹមសារផ្សេងៗដែលបានយកមកប្រើប្រាស់នៅក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះសុទ្ធតែបានចុះបញ្ជីក្នុងឯកសារយោងទាំងអស់។

និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវនេះ ពិតជាចងក្រងដោយនាងខ្ញុំផ្ទាល់ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ...................................... ខែ............. ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី..............ខែ.............. ឆ្នាំ ២០២១

ហត្ថលេខាបេក្ខជន

យ៉ាង ច័ន្ទរស្មី

លិខិតបញ្ជាក់

លោកបណ្ឌិត **អាន វីរៈប្រាជ** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

លោកស្រី **នូ ចន្ទី** ជាសាស្ត្រាដឹកនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

កញ្ញា **យ៉ាង ច័ន្ទរស្មី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ «**ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**» ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ.................................... ខែ.................. ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស២៥៦៥

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

....

លោកបណ្ឌិត អាន វីរៈប្រាជ **លោកស្រី នូ ចន្ទី**

គ្រូឧទ្ទេសវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គ្រូឧទ្ទេសវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខៈ ៣៧០៥ អយក. ទខន

(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	នៅ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត	នួវ វីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត	សំអោ អង្គារតន៍	អគ្គ.គផក	សមាជិក
១១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
១២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោក	លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ីងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោក	ប៉ូ ប៊ុន្លន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

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

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលបានរៀបចំ និងផ្តល់អារូបករណ៍ដល់ខ្ញុំបាទបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំកន្លងមក។

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំងលោកសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលដ៏មមាញឹក និងមានតម្លៃមកបង្ហាត់បង្រៀនដល់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាដោយមិនគិតពីការនឿយហត់ឡើយ។

នាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ **លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាថ** ដែលបានដឹកនាំក្នុងដំណើរការសរសេរនិក្ខេបបទ ពន្យល់ណែនាំលើខ្លឹមសាររួម បង្ហាញនូវផែនទីគំនិត គន្លឹះសំខាន់ៗ និងចំណេះដឹងល្អៗ ព្រមទាំងបទពិសោធន៍នានា ដើម្បីជំរុញលទ្ធផលនៃការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់នាងខ្ញុំទទួលបានជោគជ័យ និង ធានាបាននូវគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ នាងខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ **លោកស្រី នូ ចន្ធី** ជាគ្រូដឹកនាំរង ដែលតែងតែផ្តល់ ចំណេះដឹង ចែករំលែកបទពិសោធន៍ ការគាំទ្រ ការយកចិត្តទុកដាក់ និងការលើកទឹកចិត្តជាច្រើនដល់នាងខ្ញុំ រហូតដល់សម្រេចបានជាលទ្ធផលល្អប្រសើរ។

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងនូវការដឹងគុណ និងសេចក្តីស្រឡាញ់អស់ពីបេះដូង ចំពោះក្រុមគ្រួសារ លោកឪពុក និងអ្នកម្តាយ ពូមីង បងប្អូន មិត្តភ័ក្តិដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តរហូតមក ព្រមទាំងផ្តល់ឱកាសឱ្យរូបនាងខ្ញុំបានបន្តការសិក្សារហូតដល់ចប់សព្វគ្រប់ដូចបំណងប្រាថ្នា។

មូលន័យសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្ដីពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ មានគោលបំណងសិក្សាឈ្វេងយល់ពី (១) ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន (២) បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន ដើម្បីដឹងពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតសាលារៀន។

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវអនុវត្តន៍តាមបែបបរិមាណវិស័យដោយប្រើវិធីសាស្ត្រមិនចៃដន្យគឺ ការជ្រើសរើសតាមគោលបំណង។ ការប្រមូលទិន្នន័យ គឺធ្វើតាមពីចម្ងាយតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ដោយរៀបចំកម្រងសំណួរតាមទម្រង់ Google Forms រួចផ្ញើតាមតេឡេក្រាមដល់គ្រប់ក្រុមគោលដៅចំនួន១៤វិទ្យាល័យ ក្នុងខណ្ឌទាំង១៤ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយក្នុង១ខណ្ឌ ជ្រើសរើសយក១វិទ្យាល័យ ហើយ១វិទ្យាល័យជ្រើសរើសយកគណៈគ្រប់គ្រងសាលាចំនួន០៣នាក់ (នាយកចំនួន០១នាក់ និងនាយករង/នាយិការងចំនួន០២នាក់) និងគ្រូបង្រៀនចំនួន១០នាក់សម្រាប់១០មុខវិជ្ជាដោយមិនចៃដន្យ។ ចំនួនភាគសំណាកជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទទួលបានសរុប ៣១នាក់ ស្មើនឹង ៧៣.៨១% នៃចំនួនភាគសំណាកសរុប៤២នាក់ ហើយភាគសំណាកជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលមិនបានចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរមានចំនួន១១នាក់ ស្មើនឹង២៦.១៩% នៃចំនួនភាគសំណាកសរុប៤២នាក់។ ចំនួនភាគសំណាកជាគ្រូបង្រៀនទទួលបានសរុប ៩៤នាក់ ស្មើនឹង ៦៧.១៤% នៃចំនួនភាគសំណាកសរុប១៤០នាក់ ហើយភាគសំណាកជាគ្រូបង្រៀនដែលមិនបានចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរមានចំនួន៤៦នាក់ ស្មើនឹង ៣២.៨៦% នៃចំនួនភាគសំណាកសរុប ១៤០នាក់។ ការប្រមូលទិន្នន័យក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ធ្វើឡើងក្នុងពេលដែលប្រទេសកម្ពុជាស្ថិតក្នុងបរិបទកូវីត ១៩ ហើយគ្រប់សាលារៀនទាំងអស់ត្រូវបានបិទ ដោយសិស្សទូទាំងប្រទេសត្រូវធ្វើការសិក្សាពីចម្ងាយតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច។ ដូច្នេះ ការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ត្រូវធ្វើឡើងពីចម្ងាយតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ដែលធ្វើឲ្យមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យដូចជា (១) គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយចំនួនត្រូវជាប់ចត្តាឡីស័ក (២) គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយចំនួនមិនមានតេឡេក្រាម មិនអាចបំពេញកម្រងសំណួរតាមទម្រង់ Google Form បាន (៣) គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយចំនួនទៀតមិនចូលរួមសហការតែម្ដង។ បញ្ហាទាំងអស់នេះ ជាកត្តាដែលនាំឲ្យបាត់បង់ភាគសំណាកដែលជាក្រុមគោលដៅសម្រាប់ការវិភាគ។

តាមរយៈការវិភាគលើលទ្ធផលដែលជាទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញបានបង្ហាញថា ទិន្នន័យនៃការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនទទួលបានលទ្ធផលក្នុងកម្រិត «ល្អ» ប្រហាក់ប្រហែលគ្នា គឺក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះ ទាំងគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាយល់ឃើញថា ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ និងការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំសុទ្ធតែទទួលបានលទ្ធផលល្អ។ តាមរយៈលទ្ធផលនៃការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលានេះ បានបង្ហាញថាការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមិនទាន់ឈានដល់កម្រិតល្អប្រសើរនៅឡើយដែលតម្រូវឲ្យគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងកម្រិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់ជាតិត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើកត្តាសំខាន់ៗមួយចំនួនទៀតដូចជា ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនឲ្យបានទូលំទូលាយជាងនេះ ដែលតម្រូវឲ្យគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងកម្រិតថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវចូលរួមសហការបន្ថែមទៀត ឲ្យកាន់តែមានទំនួលខុសត្រូវជាងមុន និងត្រូវធ្វើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប់ជាប្រចាំលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតសាលារៀន ព្រោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន ជាអ្នកអនុវត្តន៍ផ្ទាល់លើគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។ ចំពោះបញ្ហាប្រឈមវិញ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា ទាំងគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាយល់ឃើញថា ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមានបញ្ហាប្រឈមស្ថិតក្នុងកម្រិត «មធ្យម»។ ចំពោះបញ្ហាប្រឈមនេះ នាយកសាលាយល់ឃើញថាភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនគឺស្ថិតក្នុងកម្រិតប្រឈម «ខ្លាំង» ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធាន (មនុស្ស ថវិកា និងសម្ភារៈ) ក្នុងអង្គភាពមិនស្របតាមតម្រូវការ មិនទាន់ពេលវេលា និងមិនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ជាបញ្ហាប្រឈមខ្លាំងស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី១។ បញ្ហានេះបញ្ជាក់ថា វិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញមានកង្វះខាតធនធានមនុស្ស ធនធានរូបវ័ន និងថវិកា មិនឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់សាលារៀននៅឡើយ ដែលធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ការបង្រៀន និងរៀនរបស់សិស្ស ហើយកត្តានេះបញ្ជាក់បានថា ខ្វះការគាំទ្រ និងការចូលរួមពីសហគមន៍ក្នុងមូលដ្ឋាន។ បញ្ហាប្រឈមមួយទៀតមានកម្រិត «ខ្លាំង» ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី២ គឺការបែងចែករចនាសម្ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលសាលារៀនមិនច្បាស់លាស់ កត្តានេះបង្កឲ្យមានទំនាស់ផ្ទៃក្នុងសាលារៀន (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល

និងវិក្រឹតការ, ២០១៦) ហើយការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងមិនបានទៀងទាត់មានបញ្ហាប្រឈម «ខ្លាំង» ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៣ នេះបញ្ជាក់ថាសាលារៀនមិនទាន់បានរៀបចំផែនការពិនិត្យតាមដានច្បាស់លាស់ និងទៀងទាត់នៅឡើយ ដែលបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់ការធានាគុណភាពអប់រំក្នុងសាលារៀន។

សរុបជារួម ដើម្បីធានាដល់ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនឲ្យទទួលបានជោគជ័យ កត្តាចម្បងត្រូវអភិវឌ្ឍន៍លើការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពជានាយកសាលាក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនជាប់ជាប្រចាំដើម្បីធានានូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការរៀបចំបែងចែកធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា ការផ្តល់ព័ត៌មានស្របតាមតម្រូវការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនេះមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀនដែលជះឥទ្ធិពលដល់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ម្យ៉ាងទៀតការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនគឺធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងទាំងផ្នែកគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពដើម្បីធ្វើការវាស់ស្ទង់ និងដោះស្រាយបញ្ហាចំពោះមុខក្នុងការរៀបចំអង្គភាពមួយដោយផ្អែកលើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ ដែលធានាដល់ការអភិវឌ្ឍគ្រប់ផ្នែកក្នុងអង្គភាពក្នុងសាលារៀនដូចជា បរិស្ថាន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និយតភាពការងារ និងត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ ការផ្តល់សេវា ការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យស្ថិតិបុគ្គលិក ថ្នាក់ សិស្ស ការរៀបចំផែនការសកម្មភាព (ស្តង់ដានាយកសាលារៀន, ២០១៧)។

Abstract

The study on the views of teachers and principals of high schools on the implementation of the action plan of the policy on teachers in Phnom Penh aims to study and understand (1) the views of teachers and principals on the implementation of the action plan of the policy on teachers (2) challenges in implementing the action plan of the policy on teachers to know the results of the implementation of the policy on teachers at the school level.

The research method is applied quantitatively, using a non-random method, objective selection. Data collection was done electronically remotely by preparing a questionnaire in the form of Google Forms and telegraphing to all target groups of 14 high schools in 14 districts in Phnom Penh, with one high school selected and one high school selected 3 school management committees (1 principal and 2 deputy principals / deputy principals) and 10 teachers for 10 subjects by accident.

The total number of school administrators received a total of 31 students, accounting for 73.81% of the total 42 students, and the school management team did not participate in the survey, with 11 participants or 26.19%. The total number of samples was 42. The total number of teachers was 94, equivalent to 67.14% of the total 140 samples, and the number of teachers who did not answer the questionnaire was 46, equal to 32.86% of the total number of teachers of total 140 samples. The data collection in this study took place at a time when Cambodia was in the context of Kovid 19 and all schools were closed, with students across the country having to conduct distance learning electronically. Therefore, the collection of data that poses some challenges for research must be done remotely electronically, which poses some challenges in data collection, such as (1) some teachers and school administrators are stock Chattalysak (2) Some teachers and school administrators do not have telegrams, can not fill out the questionnaire in Google Forms (3) Some teachers and school administrators do not cooperate at all. All of these issue lead to the loss of the sample, which is the target group for analysis.

By analyzing the results of the views of teachers and principals of high schools on the implementation of the action plan of the policy on teachers in Phnom Penh , the data of the perceptions of teachers and principals on the implementation of the action plan of this policy on teachers, both teachers and principals find that the dissemination and dissemination of the policy on teachers attracting qualified people to be teachers, professional development, and motivation and retention of educators have all achieved good results. According to the results of the opinions of teachers and

principals, the implementation of the action plan of the policy on teachers has not yet reached the optimal level, which requires all stakeholders at both the national and national levels. A number of other important issues need to be addressed, such as the wider dissemination and dissemination of teacher's policies, which require all stakeholders at both the sub-national and national levels to become more involved be more responsible and monitor and evaluate the implementation of the action plan of the policy on the teachers at the school level, because the school management and teachers are the direct implementers of the policy on teachers. As for the challenges, the researchers found that both teachers and principals perceived that the implementation of the action plan of the teacher policy was "moderate". In response to this challenge, principals perceive school leadership and management as "extremely" challenging, involving the management and allocation of resources (people, budget, and materials) in an organization that is inconsistent, untimely, and inconsistent. Efficiency is a major challenge in the first place. This problem indicates that the high school in Phnom Penh has a lack of

human resources, physical resources and budget do not meet the needs of the school, which affects the teaching and learning of students, and this factor indicates the lack of support and participation from the community. Another challenge, with a "strong" level, ranks second, the ambiguous division of school structure and administration, which causes internal conflicts within the school (Department of Training and Migration, 2016) and irregular internal inspections, which are the "strong" challenges in the third tier, indicate that the school has not yet developed a clear and regular monitoring plan, which will affect the quality of education in schools.

Overall, in order to ensure that the challenges in the action plan of the policy on teachers are successful, the main factor is to develop the training of principals in leadership and management of schools on a regular basis to ensure transparency and accountability in the management of human resources, the provision of information in accordance with effective needs.

មាតិកា

សេចក្តីប្រកាសអះអាងរបស់បេក្ខជន I

លិខិតបញ្ជាក់ II

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ III

មូលន័យសង្ខេប V

ជំពូកទី១ 1

សេចក្តីផ្តើម 1

១.១.លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 1

១.២.ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 6

១.៣.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ 9

១.៤.សំណួរស្រាវជ្រាវ 9

១.៥.សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ 10

១.៦.ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ 11

១.៧.រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ 11

ជំពូកទី២ 14

រំលឹកទ្រឹស្តី 14

២.១. ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 16

២.២. ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន 16

២.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ 17

២.៣.១. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលារៀន 19

២.៣.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន 22
២.៤. ការរក្សាទុក និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំ..23
២.៤.១. ការលើកទឹកចិត្តមុនពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀនដើម្បីបង្រៀន 25
២.៤.២. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀនដើម្បីបន្តការបង្រៀន.............26
២.៣.បញ្ហាប្រឈមលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន.....................26
២.៣.១. បញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀន 27
២.៣.១.១. ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌចាស់ 27
២.៣.១.២. ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌថ្មី..28
២.៣.២. បញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស 29
២.៣.៣. បញ្ហាប្រឈមលើសម្ភារៈ..30
ជំពូកទី៣..32
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ 32
៣.១. ព័ត៌មានទូទៅពីគម្រោងវិភាគ..32
៣.២. គម្រោងវិភាគ 32
៣.៣. ការប្រមូលទិន្នន័យ..32
៣.៤. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ 34
៣.៤.១. កម្រិតចង្កុលបង្ហាញ 34
៣.៤.២. កម្រងសំណួរ 37
៣.៤.២.១. កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ 37
៣.៤.២.២. កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ 38
៣.៥.ការជ្រើសរើសភាគសំណាក..39
៣.៦.ការវិភាគទិន្នន័យ..40

ជំពូកទី៤ 42

លទ្ធផល និងការពិភាក្សា 42

៤.១.ព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកចូលរួម 42

៤.១.១.ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន 43

៤.១.២.ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណគ្រប់គ្រងសាលា 50

៤.២.ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 57

៤.២.១. ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន57

៤.២.១.១. ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 57

៤.២.១.២.ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន 59

៤.២.១.៣.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ 62

៤.២.១.៤. ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ 67

៤.២.២. ទស្សនៈរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោ បាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 72

៤.២.២.១. ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 72

៤.២.២.២. ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន 74

៤.២.២.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ 77

៤.២.២.៤. ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ 81

៤.៣.លទ្ធផលសរុបនៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 87

៤.៤.ការពិភាក្សាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀន 88

៤.៥. ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 89

៤.៥.១. ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 89

៤.៥.១.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ 89

៤.៥.១.២. បញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា 90

៤.៥.១.៣. បញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន 92

៤.៥.១.៤. បញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា 94

៤.៥.២. លទ្ធផលរបស់នាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 97

៤.៥.២.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ 97

៤.៥.២.២. បញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា 98

៤.៥.២.៣. បញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន 100

៤.៥.២.៤. បញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា 101

៤.៦. លទ្ធផលសរុបនៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 104

៤.៧. ការពិភាក្សាទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 105

ជំពូកទី៥ 107

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ 107

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន 107

៥.២. សំណូមពរ 108
ក. កម្រិតក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា 108
ខ. កម្រិតមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត 109
គ. កម្រិតការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ 109
ឃ. កម្រិតសាលារៀន 109
ង. អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត 110
ឯកសារយោង 111
ឧបសម្ព័ន្ធ «ក» 115
ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ 115
ផ្នែកទី២៖ ទស្សនរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន 116
មតិយោបល់បន្ថែម៖ 123
ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន 123
ឧបសម្ព័ន្ធ «ខ» 127

បញ្ជីតារាង

តារាងទី 1៖ ទិន្នន័យភាគសំណាកដែលទទួលបានពីកម្រងសំណួរ 39

តារាងទី 2៖ លទ្ធផលគ្រូបង្រៀនតាមភេទ 43

តារាងទី 3៖ លទ្ធផលគ្រូបង្រៀនតាមអាយុ 44

តារាងទី 4៖ លទ្ធផលគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតវប្បធម៌... 46

តារាងទី 5៖ លទ្ធផលគ្រូបង្រៀនតាមបទពិសោធន៍ការងារ 47

តារាងទី 6៖ លទ្ធផលគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស 49

តារាងទី 7៖ លទ្ធផលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាតាមភេទ 50

តារាងទី 8៖ លទ្ធផលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាតាមអាយុ 51

តារាងទី 9៖ លទ្ធផលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាតាមកម្រិតវប្បធម៌ 52

តារាងទី 10៖ លទ្ធផលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាតាមបទពិសោធន៍ការងារ 54

តារាងទី 11៖ លទ្ធផលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស 55

តារាងទី 12៖ លទ្ធផលការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 58

តារាងទី 13៖ លទ្ធផលការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន 59

តារាង 14៖ លទ្ធផលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ... 63

តារាងទី 15៖ លទ្ធផលការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ... 67

តារាងទី 16៖ លទ្ធផលសរុបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោល
នយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 71

តារាងទី 17៖ លទ្ធផលការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន...... 73

តារាងទី 18៖ លទ្ធផលការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន 74

តារាងទី 19៖ លទ្ធផលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ 77

តារាងទី 20៖ លទ្ធផលការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ..81

តារាងទី 21៖ លទ្ធផលសរុបទស្សនៈរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 86
តារាង 22៖ លទ្ធផលសរុបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 87
តារាងទី 23៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ 89
តារាងទី 24៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា 90
តារាងទី 25៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន 92
តារាងទី 26៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា 94
តារាងទី 29៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា 98
តារាងទី 30៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន 100
តារាងទី 31៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា 101
តារាងទី 32៖ លទ្ធផលសរុបទស្សនៈរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 103
តារាង 33៖ លទ្ធផលសរុបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 104

ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើម

១.១.លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ពិភពលោកមានការរីកចម្រើនគួរឲ្យកត់សម្គាល់មួយចំនួននៅក្នុងវិស័យអប់រំចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០០ មក។ នៅពេលដែលគោលដៅការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា (EFA) ទាំង៦៖ (១) ពង្រីកការថែទាំ និងការអប់រំកុមារតូច (២) ផ្តល់ការអប់រំបឋមសិក្សាដោយឥតគិតថ្លៃ និងជាកំហិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា (៣) លើកកម្ពស់ការសិក្សា បំណិនជីវិតសម្រាប់យុវជន និងមនុស្សពេញវ័យ (៤) បង្កើតអក្ខរកម្មសម្រាប់មនុស្សពេញ ៥០% (៥) សម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រនៅឆ្នាំ២០០៥ និង២០១៥ (៦) លើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សន៍ (MDGs) ត្រូវបានបង្កើតឡើង ប៉ុន្តែគោលដៅទាំងនេះមិនត្រូវគេធ្វើបានសម្រេចក្នុងពេលកំណត់នៅឆ្នាំ ២០១៥ និងសកម្មភាពបន្តទៀត ត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីបំពេញរបៀបវារៈទាំងឡាយដែលមិនទាន់បានបញ្ចប់។ សេចក្តីប្រកាសទីក្រុងអ៊ីនឈុន (Incheon) ដែលត្រូវបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី២១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ នៅឯវេទិកាអប់រំពិភពលោកបានប្រារព្ធឡើងនៅទីក្រុង Incheon ប្រទេសកូរេខាងត្បូង គឺប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងខ្ពស់របស់សហគមន៍អប់រំដើម្បីការអប់រំ និងរបៀបវារៈឆ្នាំ២០៣០ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពបានទទួលស្គាល់តួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៃវិស័យអប់រំដែលជាវិស័យស្នូលនៃការអភិវឌ្ឍ។ វិស័យអប់រំជាបេះដូងនៃរបៀបវារៈឆ្នាំ២០៣០ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព និងមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ភាពជោគជ័យនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព។

សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់ប្រធានទីភ្នាក់ងារចាត់ចែងវេទិកាអប់រំពិភពលោកឆ្នាំ ២០៣០ គឺជាជំហានឆ្ពោះទៅមុខមួយដ៏ធំដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីការប្តេជ្ញាចិត្តដើម្បីធានាថា កុមារទាំងអស់ មនុស្សវ័យក្មេង និងមនុស្សពេញវ័យទទួលបានចំណេះដឹង និងជំនាញដែលពួកគេត្រូវការដើម្បីរស់នៅក្នុងភាពថ្លៃថ្នូរ បំពេញសក្តានុពលរបស់ខ្លួន និងចូលរួមចំណែកក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេក្នុងនាមជាពលរដ្ឋសកលដែលមានការទទួលខុស

ត្រូវ។ សេចក្តីប្រកាសនេះ លើកទឹកចិត្តឲ្យរដ្ឋាភិបាលក្នុងការផ្តល់ឱកាសរៀនសូត្រពេញមួយជីវិត ដូច្នេះមនុស្ស អាចបន្តការរីកចំរើន និងមានការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានបាន។ សេចក្តីប្រកាសនេះបានបញ្ជាក់ផងដែថា វិស័យអប់រំ ដែលជាសិទ្ធិមូលដ្ឋានរបស់មនុស្ស គឺជាកត្តាគន្លឹះសំខានដល់សន្តិភាពពិភពលោក និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយ ចីរភាព។ ការអប់រំ គឺជាកត្តាគន្លឹះធ្វើឲ្យជីវិតល្អប្រសើរសម្រាប់កុមារគ្រប់រូប និងជាមូលដ្ឋានគ្រឹះរបស់សង្គមរឹង មាំ (Incheon, ២០៣០)។

ការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ជាងគេដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនៃការ អភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ភស្តុតាងនៃការស្រាវជ្រាវ និងបទពិសោធន៍ជាច្រើនពី ប្រទេសផ្សេងៗក្នុងសកលលោកបានបង្ហាញពីអនុភាពនៃការអប់រំដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងលើកកម្ពស់ ជីវភាពរស់នៅជួយមនុស្សឲ្យទទួលបានការងារសមរម្យ បង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេ និងបង្កើនផលិតភាព ដែលជួយនាំមកនូវការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច។ ការអប់រំ គឺជាមធ្យោបាយដែលមានអានុភាពបំផុតដើម្បីសម្រេច សមភាពយេនឌ័រលើកកម្ពស់សុខភាពប្រជាពលរដ្ឋ ជំរុញលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស បង្កើនភាពជាប្រជាពលរដ្ឋសកល ជំរុញឲ្យមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរ ភាព។ ជារួម ការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាដំណោះស្រាយតែមួយគត់សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ និងជំរុញឲ្យមាននវានុវត្តន៍ និងអភិវឌ្ឍន៍ខ្លាំងក្លាពីសេដ្ឋកិច្ចពឹងផ្អែកលើកម្លាំងពលកម្ម ទៅសេដ្ឋកិច្ចផ្អែកលើចំណេះដឹង។ បរិបទនេះទើបប្រទេសកម្ពុជារៀបចំផែនទីបង្ហាញផ្លូវវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០៣០ នេះឡើង រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៣ ទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ក្នុង ការទទួលបានការអប់រំដោយរដ្ឋត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការការពារសិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការទទួលបានការ អប់រំគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ប្រកបដោយគុណភាព។

រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចាត់ទុកថា ការអប់រំមានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងក្នុងការសម្រេចមហិច្ឆិតាដើម្បី ប្រែក្លាយពីប្រទេសដែមានចំណូលមធ្យមកម្រិតទាបទៅប្រទេសចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ត្រឹមឆ្នាំ ២០៣០

និងប្រទេសដែលមានចំណូលខ្ពស់ត្រឹមឆ្នាំ ២០៣០ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះត្រូវអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ ឲ្យឆ្លើយតបនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ឯកសារគោលនយោបាយជាច្រើនបានចាត់ទុកវិស័យអប់រំជាវិស័យមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍ។ តួនាទីនៃវិស័យអប់រំជាចលករសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច កំណើនឧស្សាហកម្ម និងឧបករណ៍ដើម្បីផ្តល់សិទ្ធអំណាចដល់ប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយ។ ប្រទេសកម្ពុជាមានចក្ខុវិស័យរយៈពេលវែង គឺក្លាយជាប្រទេសប្រកបដោយវិបុលភាព និងមានភាពប្រកួតប្រជែងលើឆាកអន្តរជាតិមានសេដ្ឋកិច្ចដែលមានភាពរស់រវើកដោយមានការគាំទ្រពីកម្លាំងពលកម្មដែលមានសមត្ថភាព និងមានជំនាញ។ ចក្ខុវិស័យនេះមានសមាសភាគស្នូលមួយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងការបង្កើតសេដ្ឋកិច្ចពុទ្ធិ។ ការអភិវឌ្ឍនៅប្រទេសកម្ពុជាមានទស្សនៈវិស័យ គឺក្លាយជាប្រជាជាតិមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ប្រកបដោយវិបុលភាពត្រឹមឆ្នាំ ២០៣០ និងក្លាយជាប្រទេសដែលមានចំណូលខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ ២០៥០ និងក្លាយជាសង្គមពុទ្ធិប្រកបដោយសុខសន្តិភាព និងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យដែលកាន់តែមានសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងនៅថ្នាក់តំបន់ និងអន្តរជាតិ។ ម្យ៉ាងទៀតប្រព័ន្ធអប់រំកម្ពុជាចង់សម្រេចគោលបំណងនៃការអប់រំជាតិ (១) បណ្តុះមនសិកាស្នេហាជាតិ មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវ ស្មោះត្រង់ និងមោទនភាព តាមរយៈការលើកកម្ពស់ការប្រកាន់នូវគំនិត គុណតម្លៃបំណងប្រាថ្នារួមគ្នា ដើម្បីបង្កើតបាននូវសាមគ្គីភាពជាតិ និងអត្តសញ្ញាណជាតិ (២) ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដល់អ្នកសិក្សាដើម្បីទទួលបានតុល្យភាពរវាងការអភិវឌ្ឍកាយសម្បទា បញ្ញា ស្មារតី អារម្មណ៍ និងសោភណ្ឌភាព (៣) ផលិតធនធានមនុស្សដែលមានចំណេះដឹង បំណិន និងសមត្ថភាពដែលស្របទៅតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារសេដ្ឋកិច្ចពុទ្ធិប្រកបដោយពិពាធភាពដែលអាចប្រកួតប្រជែងនៅថ្នាក់តំបន់ និងសកលលោក (៤) រៀបចំអ្នកសិក្សាពេញមួយជីវិតដើម្បីឲ្យពួកគេអាចចូលរួមក្នុងពិភពលោកដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នា និងពឹងអាស្រ័យគ្នាទៅ

វិញទៅមក និងអាចធ្វើសកម្មភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការទទួលខុសត្រូវនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងសកលលោកដើម្បីបង្កើតនូវពិភពលោកមួយកាន់តែមានសុខសន្តិភាព ប្រកបដោយចីរភាព។

ឯកសាគោលនយោបាយកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់ថា វិស័យអប់រំមានតួនាទីដ៏សំខាន់ក្នុងការប្រែក្លាយប្រទេសកម្ពុជាមានចំណូលទាបទៅជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ និងជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយសន្តិភាព បរិយាបន្ន និងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ។ ដូច្នេះ ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវការប្រព័ន្ធអប់រំដ៏រឹងមាំមួយតាមរយៈការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដែលមានចំណេះដឹង និងសមត្ថភាព សម្បទាគ្រប់គ្រាន់ ជំនាញ ភាពច្នៃប្រឌិត នវានុវត្តន៍ ស្មារតីសហគ្រិនភាព និងក្រមសីលធម៌ខ្ពស់ ព្រមទាំងចងចាំជានិច្ចនូវបំណងប្រាថ្នារបស់ជាតិដើម្បីមានឯកភាព និងសាមគ្គីភាពគ្នាជាធ្លុងមួយក្នុងប្រទេស។ ប្រទេសកម្ពុជាមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធអប់រំមួយដែលមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ មានអភិបាលកិច្ចល្អ និងមានតុល្យភាពដោយចាត់ទុកថា សមធម៌ បរិយាបន្ន ប្រសិទ្ធភាព និងស្តង់ដាគុណភាពខ្ពស់ជាគោលការណ៍សំខាន់ៗរបស់ខ្លួនដោយធានាថា ប្រជាពលរដ្ឋមានការលើកទឹកចិត្ត និងមានសមត្ថភាពក្លាយជាអ្នកសិក្សាពេញមួយជីវិត ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនេះ ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវធ្វើកំណែទម្រង់ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទូទាំងវិស័យ ដោយអនុវិស័យនីមួយៗ និងសមាសភាគទាំងអស់នៃប្រព័ន្ធអប់រំនឹងត្រូវរៀបចំឡើងឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការនៃការសិក្សាពេញមួយជីវិតនៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃជីវិត ដើម្បីបង្កើតនូវឱកាសក្នុងការសិក្សាគ្រប់បរិបទ និងទម្រង់ (ក្នុងប្រព័ន្ធ ក្រៅប្រព័ន្ធ និងមិនផ្លូវការ) សម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់វ័យទាំងអស់។

ផ្អែកលើច្បាប់ស្តីពីការអប់រំនៅកម្ពុជាមានគោលដៅកំណត់អំពីវិធាន និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវថ្នាក់ជាតិសម្រាប់កសាងប្រព័ន្ធអប់រំមួយពេញលេញ និងឯកភាពដែលធានាបាននូវគោលការណ៍សេរីភាពខាងសិក្សាធិការណ៍ស្របតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ច្បាប់នេះមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដោយផ្តល់ការអប់រំពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ដើម្បីឲ្យអ្នកសិក្សាទទួលបាននូវចំណេះដឹង សមត្ថភាព

វិស័យអប់រំជាកត្តាគន្លឹះមួយក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដើម្បីរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីធានានិរន្តរភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សចាំបាច់ត្រូវការធ្វើការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឲ្យមានសមត្ថភាពពេញលេញ សំដៅជំរុញការអនុវត្តក្របខណ្ឌច្បាប់ គោលនយោបាយ គោលការណ៍ឲ្យសម្រេចតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរៀបចំគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងគោលបំណងកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍គ្រូបង្រៀនឲ្យមានគុណភាព សមត្ថភាព ស្មារតីទទួលខុសត្រូវស្របតាមក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ផ្តល់លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពសក្តិសិទ្ធិ និងមានការទទួលស្គាល់ពីសង្គម។ គោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀននឹងធានាឲ្យគ្រូបង្រៀនមានចំណេះដឹង ជំនាញ សីលធម៌ និងមានសមត្ថភាពអនុវត្តន៍វិជ្ជាជីវៈតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលបំពេញការងារ និងក្នុងពេលបំពេញការងារជាគ្រូបង្រៀន។ គោលនយោបាយនេះ បានបង្ហាញពីយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗសម្រាប់យកទៅអនុវត្តន៍សំដៅសម្រេចចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅដែលបានកំណត់។

សហគមន៍អាស៊ានមានបំណងបង្កើនជីវភាព និងសុខុមាលភាពប្រជាជនតាមរយៈសកម្មភាពជាច្រើនដូចជា ការលើកកម្ពស់ការវិនិយោគវិស័យអប់រំ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ការសិក្សាពេញមួយជីវិត ការអនុវត្តវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យាក្នុងគ្រប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សង្គម សេដ្ឋកិច្ច។ ប្រការនេះ ទាមទារឲ្យមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីគ្រូបង្រៀន។ ការសិក្សាក្នុងតំបន់ដោយប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ និងវាស់វែងលទ្ធផលអប់រំ បានកំណត់គោលដៅក្នុងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនដូចជា ការទាក់ទាញបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពឲ្យចូលប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ការគាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្ត និងការទទួលបានការដឹកនាំល្អ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្តល់អាទិភាពក្នុងការកសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សតាមរយៈការពង្រឹងគុណភាពអប់រំដែលមានចែងនៅក្នុងមុំទី១ នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ។ ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស លើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ កំណត់សិទ្ធ និង

កាតព្វកិច្ចរបស់បុគ្គលិកអប់រំដូចជា សិទ្ធិទទួលបានតម្លៃវិជ្ជាជីវៈ សិទ្ធិអភិវឌ្ឍន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈ សិទ្ធចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ស្តង់ដារអប់រំ សិទ្ធិទទួលសេវាអប់រំផ្សេងៗ ការគោរពក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងការបំពេញកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀត។ ប្រការនេះរួមចំណែកបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន និងអ្នកសិក្សាឲ្យទទួលបាននូវចំណេះដឹងជំនាញ សីលធម៌ និងមានលទ្ធភាពចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិប្រកបដោយគុណភាព ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិជាច្រើនរួមមានផែនការវិស័យអប់រំ គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ និងគោលនយោបាយផ្សេងៗទៀត។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបរិបទនេះ ក្រសួងបានរៀបចំគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដើម្បីរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សឲ្យមានបុគ្គលិកលក្ខណៈពេញលេញ។ គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមានវិសាលភាពលើការអប់រំសាធារណៈ និងឯកជនចាប់ពីមត្តេយ្យសិក្សាដល់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ (គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន, ២០១៣)

១.២.ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីទស្សនៈយល់ឃើញចំពោះស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០២០បានបង្ហាញថា ការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅមានកម្រិតនៅឡើយដែលក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមគ្រប់កម្រិតមានតែថ្នាក់មន្ទីរអយក.ខេត្ត (៦៣.១៦%) ទទួលបានការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តច្រើនជាងគេ។ ចំណែកឯថ្នាក់ការិយាល័យអយក.ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងថ្នាក់សាលារៀនវិញទទួលបានការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តក្នុងកម្រិតតិចតួច។ ការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនបើគិតជាភាគរយស្មើនឹង ៥៧.៥៥% និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនវិញស្មើនឹង ៤៨.៩២% ចំណែកឯ ៥១.០៨% មិនបានផ្សព្វផ្សាយបន្ត និង១៧.០៧% មិនបានដឹងពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះឡើយ។ ចំពោះថ្នាក់ការិយាល័យអយកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនប្រមាណជា ៥០% មិនបានដឹងពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះឡើយ

។ ម្យ៉ាងទៀតការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះមិនទាន់ទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរដោយសារពាក់ព័ន្ធនឹងការពង្រាយគ្រូបង្រៀន ចំនួនគ្រូលើស ឬខ្វះតាមមុខវិជ្ជា ការជ្រើសរើសគ្រូដើម្បីបង្គ្រប់តម្រូវជាក់ស្តែងនៅមានកំណត់ ប្រើគ្រូកិច្ចសន្យាច្រើន (ពិសេសតំបន់ដាច់ស្រយាល) គុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំនៅមានកម្រិតទាប ខ្វះគ្រូក្នុងមូលដ្ឋាន និងថវិកាគាំទ្រ។ ការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំងជាងគេទី១ ខ្វះធនធានមនុស្ស (៤៧.៦២%) ទី២ ខ្វះថវិកា (៩.៥២%) និងទី៣ ខ្វះសម្ភារៈ (៤.៧៦%)។

សរុបជារួមមក ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀនមានកម្រិតមធ្យមនៅឡើយ ដោយសារតែអ្នកអនុវត្តន៍ភាគច្រើនមិនបានអនុវត្តន៍ និងមិនបានដឹងនោះទេ មានន័យថាអ្នកអនុវត្តន៍មិនសូវបានដឹង ឬយល់ច្បាស់ពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀត តាមរយៈការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះ ពុំទាន់មានវឌ្ឍនភាពគួរឲ្យកត់សម្គាល់នៅឡើយទេ ចំណែកឯការគាំទ្រលើការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅមានកម្រិតនៅឡើយទោះបីជាមានការចូលរួមគាំទ្រពីអាណាព្យាបាលសិស្ស សហគមន៍ អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន សប្បុរជន និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក៏ដោយ។ ចំពោះការចុះត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនកន្លងមកនេះក៏មិនទាន់បានជិតដល់នៅឡើយ។

នាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនជាអ្នកអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដូច្នេះ ក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមានភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់នាយកសាលារៀន និងធនធានសំខាន់ៗដែលមាននៅក្នុងសាលារៀនដូចជា ធនធានមនុស្ស (គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល) ធនធានរូបវន្ត (អគារសិក្សា សម្ភារៈគាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងសាលារៀន)និងថវិកា។ បើយោងតាមរបាយការណ៍បូកសរុបថ្នាក់ជាតិអធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ផ្នែកមធ្យមសិក្សាឆ្នាំ២០១៨ បានឲ្យដឹងថា មានសាលារៀនចំនួន៧៥ ស្មើនឹង ២០.១១% មានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និង

បំណែងចែកភារកិច្ចសម្រាប់ការទទួលខុសត្រូវមិនទាន់ច្បាស់លាស់នៅឡើយ គឺគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានបំណែងចែកភារកិច្ចតែមិនបានអនុវត្តន៍ដែលធ្វើឲ្យសាលារៀនពុំមានលទ្ធភាពក្នុងការបម្រើសេវាគ្រប់គ្រងសាធារណៈបានល្អនៅឡើយ។ រីឯប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធក្នុងការបែងចែងការងារវិញ មានសាលារៀន ១៥៩ ស្មើនឹង ៤២.៦៣% គឺការបែងចែកការងារមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធនៅឡើយ។ សាលារៀន២២ ត្រូវជា ៩% គ្រូមិនទាន់មានវិន័យល្អ មកបង្រៀនមិនទៀងទាត់ និងមិនគោរពពេលវេលា។ សាលារៀន៨៥ ត្រូវជា ២២.៧៩% មិនបានប្រជុំបច្ចេកទេស ឬប្រជុំមិនទៀងទាត់ និងពុំមានកំណត់ហេតុច្បាស់លាស់ កត្តាទាំងនេះធ្វើឲ្យសិស្សទទួលលទ្ធផលសិក្សាមិនល្អ និងវិន័យក្នុងសាលារៀនធ្លាក់ចុះ បាត់ភាពជឿជាក់ពីមាតាបិតា អាណាព្យាបាលសិស្ស។ សាលារៀន២៧០ ត្រូវជា ៧២.៣៩% មានសម្ភារបរិក្ខារ និងសម្ភារឧបទេសមិនគ្រប់គ្រាន់ធ្វើឲ្យការបង្រៀន និងរៀនមិនមានប្រសិទ្ធភាព ដែលសាលារៀន៧២ ត្រូវជា ១៩.៣០% មានបណ្ណាល័យដែលដំណើរការមិនបានល្អ ហើយសាលារៀន១៥ ត្រូវជា១៤.០២% ខ្វះសៀវភៅសិក្សាគោល កត្តាទាំងនេះធ្វើឲ្យការយល់ដឹងរបស់សិស្សមិនបានទូលំទូលាយ និងសិស្សមិនបានអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបន្ថែមតាមរយៈការស្រាវជ្រាវឡើយ។

តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវនូវបញ្ហា និងសូចនាករដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តលើផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ទើបអ្នកស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើសយកប្រធានបទ **ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ** ដើម្បីសិក្សាឈ្វេងយល់ពីវឌ្ឍនភាព និងបញ្ហាប្រឈមបានកើតឡើងក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដើម្បីធ្វើការវិភាគ បកស្រាយលើលទ្ធផលទទួលបានក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។ លទ្ធផលដែលទទួលបានពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ ជាភស្តុតាងសម្រាប់ធ្វើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសម្រាប់ការអនុវត្តនៅឆ្នាំសិក្សាបន្ទាប់ទៀតដើម្បីដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ និងការរៀបចំផែនការសកម្មភាពច្បាស់លាស់ ធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ និង

សម្ភារៈឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពធ្វើឲ្យគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀនទទួលបានជោគជ័យ។

១.៣.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍មូលធនមនុស្សក្នុងការប្រែក្លាយប្រទេសកម្ពុជាជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ និងជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍នៅឆ្នាំ២០៥០ ដើម្បីរួមចំណែកអនុវត្តន៍ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ ដើម្បីធានាបានការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សប្រកបដោយចីរភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គមសេដ្ឋកិច្ចអាស្រ័យលើគ្រូបង្រៀនមានសមត្ថភាពខ្ពស់ជាកត្តាគន្លឹះក្នុងការធានាលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រកបដោយគុណភាព (ផែនការសកម្មភាពគោលនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន, ២០១៥)។ គោនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍គ្រូបង្រៀនឲ្យមានគុណភាព សមត្ថភាព និងស្មារតីទទួលខុសត្រូវស្របតាមក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងផ្តល់លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធហើយនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀន គឺជាអ្នកអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតសាលារៀន។ ដូចនេះ ទើបអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជ្រើសរើសយកប្រធានបទនេះ ដើម្បីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវដោយផ្តោតលើគោលបំណងសំខាន់ៗចំនួនពីរៈ

១.សិក្សាឈ្វេងយល់ពីទស្សនរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

២.រកបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។

១.៤.សំណួរស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវខាងលើ សំណួរស្រាវជ្រាវពីរត្រូវបានលើកឡើងៈ

១.តើគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមានទស្សនលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

២.តើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ?

១.៥.សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីទស្សនរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដើម្បីដឹងពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតសាលារៀន។ លទ្ធផលដែលទទួលបានពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ជាវិធានការអាទិភាពមួយនឹងត្រូវអនុវត្តដើម្បីសម្រេចជោគជ័យក្នុងកំណែទម្រង់គ្រូបង្រៀន ការជ្រើសរើស និងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដ៏មានប្រសិទ្ធភាព គឺជាកត្តាគន្លឹះនៃកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងជាយន្តការធានាថា ឋានៈ និងតួនាទីរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងសង្គមត្រូវបានឲ្យតម្លៃ និងលើកកម្ពស់។

ជារួមសារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវនេះ ដើម្បីចង្អុលប្រាប់ពីចំណុចល្អ និងចំណុចកែលម្អធ្វើឲ្យសម្រេចការអនុម័តគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀននៅឆ្នាំ ២០១៣ ដែលជាការចាប់ផ្តើមនៃការធ្វើកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាល និងការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន។ ការកសាងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនជាជំហានបន្ទាប់ដែលមានគោលបំណងផ្តល់ការចង្អុលទិសមួយច្បាស់លាស់ដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ការធ្វើកំណែទម្រង់ជាប្រព័ន្ធក៏ដូចជាសម្រាប់ការអនុវត្ត។ ផែនការសកម្មភាពនេះមានគោលបំណងរៀបចំចក្ខុវិស័យថ្មីមួយសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា ពង្រឹងគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់ភូមិសិក្សា ធ្វើកំណែទម្រង់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ (សាលាគរុកោសល្យ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ។ល។) ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តទាំងផ្នែកសម្ភារៈ និងមិនមែនសម្ភារៈ ជាពិសេសឋានៈវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ធ្វើការផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍សំខាន់ៗនៃរបៀបបង្រៀន និងរៀនដែលកំពុងអនុវត្តន៍បច្ចុប្បន្នសំដៅឈានទៅសម្រេចបានលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សខ្ពស់ ធានាការចូលរួម ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការមានចក្ខុវិស័យរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ

និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ រៀបចំមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ធ្វើកំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅក្រោយឆ្នាំ ២០២០ (ផែនការសកម្មភាពគោលនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន, ២០១៥)។

១.៦.ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះធ្វើឡើងតែនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យលើសាលារៀនគោលដៅចំនួន១៤ (កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ)។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកវិទ្យាល័យចំនួន១៤ ក្នុងខណ្ឌទាំង១៤ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយក្នុងមួយខណ្ឌជ្រើសរើសយកមួយវិទ្យាល័យ។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំកម្រងសំណួរតែមួយប្រភេទជាទម្រង់បិទតាមទម្រង់ Google Forms សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។ កម្រងសំណួរបានចែកជា២ផ្នែកសំខាន់ៗ គឺផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ និងផ្នែកទី២៖ ទិន្នន័យស្រាវជ្រាវ។ មូលហេតុដែលអ្នកស្រាវជ្រាវសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកភាគសំណាកជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន ព្រោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនជាអ្នកអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ម្យ៉ាងទៀតដើម្បីសិក្សាឈ្វេងយល់ពីសកម្មភាពណាខ្លះដែលសាលារៀនសម្រេចបាន និងសកម្មភាពណាខ្លះដែលមិនទាន់សម្រេចបាន ដើម្បីធ្វើការកែលម្អលើចំណុចខ្វះខាតទាំងនោះ ធ្វើយ៉ាងណាឲ្យសាលារៀនបានទទួលការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងអនុវត្តន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពជោគជ័យ។

១.៧.រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានចែកចេញជា៥ ជំពូកធំៗ៖

ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម នៅក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកឡើងពីលំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ

«ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ»។

ជំពូកទី២៖ រំលឹកទ្រឹស្តី នៅក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានសិក្សាលើមូលន័យសំខាន់ៗចំនួន ៤ គឺ (១) ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន (២) ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន (៣) ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ និង (៤) ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ។ ការសិក្សារំលឹកទ្រឹស្តីនេះ ទទួលបានតាមរយៈការអានឯកសារពាក់ព័ន្ធនានារបស់ក្រសួងអប់រំ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត រដ្ឋធម្មនុញ្ញ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត សេចក្តីប្រកាស សារាចរណែនាំ កម្រងអត្ថបទស្រាវជ្រាវជាតិនិងអន្តរ

ជាតិ។

ជំពូកទី៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញនូវឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសសំណាក និងប្រភេទសំណាក ព្រមទាំងវិធីសាស្ត្រក្នុងការវិភាគទិន្នន័យដោយរកតម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដា តាមរយៈកម្មវិធី SPSS 25 កម្មវិធី Ms. EXCEL និង កម្មវិធី Ms.Word ដើម្បីធ្វើការបញ្ចូលទិន្នន័យ និងវិភាគទិន្នន័យដោយសង់តារាង។

ជំពូកទី៤៖ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងយកទិន្នន័យដែលប្រមូលបានមកធ្វើការវិភាគ និងធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានក្បោះក្បាយដើម្បីរកឱ្យឃើញនូវចំណុចល្អ ចំណុចដែលត្រូវកែលម្អនៅក្នុងបរិបទជាក់ស្តែងលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដើម្បីឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនទទួលបានគុណភាពខ្ពស់ស្របតម្រូវការជាក់ស្តែងនៅតាមសាលារៀន និងផលិតបាននូវមូលធនមនុស្សដើម្បីចូលរួមក្នុងសង្គមសេដ្ឋកិច្ចពុទ្ធិ។ ការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលគឺជា យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ជាងគេ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនៃការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។

ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ ជាផ្នែកមួយដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវត្រូវធ្វើការសន្និដ្ឋានលើចំណុចរួមទាំងអស់ដែលបានវិភាគ ព្រមទាំងផ្តល់ជាសំណូមពរមួយចំនួនដល់ក្រសួងអប់រំ មន្ទីរអប់រំរាជធានី ការិយាល័យអប់រំខណ្ឌ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រោយៗ និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងគោលបំណងចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍ និងធ្វើឱ្យស្ថានភាពនៃការរៀបចំការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនកាន់តែទទួលបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ គឺសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្តន៍ក្នុងគោលនយោបាយអប់រំ ធានាឲ្យការអប់រំនៅតាមសាលារៀនផលិតបានមូលធនមនុស្សឆ្លើយតបនឹងគោលនយោបាយអប់រំនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣។ ជារួម ការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាដំណោះស្រាយតែមួយគត់សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ និងជំរុញឲ្យមាននវានុវត្តន៍ និងអភិវឌ្ឍន៍ខ្លាំងក្លាពីសេដ្ឋកិច្ចពឹងផ្អែកលើកម្លាំងពលកម្មដែលផ្អែកលើចំណេះដឹង (ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជា, ២០១៩)។

ជំពូកទី២

រំលឹកទ្រឹស្តី

ការតាក់តែងគោលនយោបាយដែលអនុញ្ញាតិឲ្យការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនអាចជួយដល់សិស្សទទួលបានសមត្ថភាពដែលចាំបាច់ដើម្បីវិវត្តន៍នៅក្នុងសង្គម និងទីផ្សារការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន គឺជាបញ្ហាប្រឈមដ៏ខ្លាំង។ គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍គ្រូបង្រៀនឲ្យមានគុណភាព សមត្ថភាព ស្មារតីទទួលខុសត្រូវស្របតាមក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងផ្តល់លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធ។ ការអប់រំគ្រូបង្រៀនមានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់ទៅលើគុណភាពគ្រូបង្រៀន។ ការបង្រៀន គឺជាការងារបញ្ញាដែលស្មុគស្មាញ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ ក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍មូលធនមនុស្សដើម្បីរួមចំណែកក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដែលមានបំណងប្រែក្លាយកម្ពុជាជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ ២០៣០ និងជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍នៅឆ្នាំ២០៥០។ ដើម្បីធានាបាននូវការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សប្រកបដោយចីរភាព ទើបក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានអនុម័តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅឆ្នាំ២០១៣ គឺជាការចាប់ផ្តើមនៃការធ្វើកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាល និងការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ដែលមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍គ្រូបង្រៀនឲ្យមានគុណភាព សមត្ថភាព ស្មារតីទទួលខុសត្រូវស្របតាមក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងផ្តល់លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធ។ គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមានគោលដៅចំនួន៤ គឺ (១) ទាក់ទាញ និងលើកទឹកចិត្តអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន (២) ធានាការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀន (៣) ធានាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលបម្រើការងារជាប់ជាប្រចាំ និង (៤) ធានាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ចំពោះគ្រូបង្រៀនក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធ។ ម្យ៉ាងទៀតដើម្បីធានាឲ្យការអនុវត្ត

គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនទទួលបានជោគជ័យ ទើបផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០១៥ ជាប្រទីបដើម្បីចង្អុលបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ធ្វើកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនឲ្យបានស៊ីជម្រៅ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ហើយជាត្រីវិស័យសម្រាប់អាជ្ញាធរអប់រំ អង្គភាពជំនាញ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធគ្រប់កម្រិតថ្នាក់យកទៅអនុវត្តន៍សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពអប់រំ។ ផែនការសកម្មភាពនេះ បានដាក់ចេញនូវសកម្មភាពច្បាស់លាស់អំពីរបៀបធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងបានបើកច្រកថ្មីៗជាច្រើនសម្រាប់អ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យចូលធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅមូលដ្ឋាន ជាពិសេសនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានដាក់ចេញយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗចំនួន៩ ដើម្បីធ្វើឲ្យសម្រេចគោលដៅទាំង៤ នៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។ យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗទាំង៩ នោះគឺ (១) កសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ និងយន្តការ (២) ទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (៣) កំណត់ស្តង់ដារប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (៤) អភិវឌ្ឍន៍គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (៥) ធ្វើសនិទានកម្មគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា (៦) អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលបម្រើការងារ (៧) លើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន (៨) ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន (៩) ពង្រឹងប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃសាលារៀន។ ពាក់ព័ន្ធនឹងទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះ អ្នកស្រាវបានលើកយកកត្តាសំខាន់ៗចំនួន៤ យកមកសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងធ្វើការវិភាគ គឺ (១) ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២) ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន (៣) ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ (៤) ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ។

២.១. ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន

ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈកម្រងសាលារៀន ប្រជុំប្រចាំខែ ប្រជុំបច្ចេកទេស មតិសំណេះសំណាលក្នុងពិធីផ្សេងៗ លិខិតណែនាំទៅនាយកសាលា សិក្ខាសាលា សន្និបាតអប់រំ គេហទំព័ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងបណ្ដាញសង្គម។

២.២. ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន

ស្ថានភាពសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀននៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយដែលជាការលំបាកក្នុងការទាក់ទាញបេក្ខជនរៀនពូកែឲ្យចូលមកធ្វើជាគ្រូបង្រៀន។ បច្ចុប្បន្ន គ្រូបង្រៀនទទួលបៀវត្សស្មើនឹង ៦០% នៃបៀវត្សរបស់អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈផ្សេងទៀតក្នុងវិស័យឯកជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិ និងបំណិនប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ គ្រូបង្រៀនជាច្រើន បានបង្ខំចិត្តប្រកបមុខរបរទីពីរដែលបានទទួលកម្រៃតិចតួចបន្ថែមសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរស់នៅ បានធ្វើឲ្យសហគមន៍ជុំវិញឲ្យតម្លៃទាបដល់វិជ្ជាជីវៈ និងឋានៈគ្រូបង្រៀននៅក្នុងសហគមន៍។ អាស្រ័យហេតុនេះ ទើបកន្លងមកមានគរុសិស្ស/គរុនិស្សិតជាង ៨០% ដែលប្រឡងចូលគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀនមាននិទ្ទេស (សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ) ត្រឹមតែ D ឬE ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រការនេះបញ្ជាក់ថា វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនពុំត្រូវបានសិស្សពូកែឲ្យតម្លៃថា ជាវិជ្ជាជីវៈសំខាន់ និងជាជម្រើសអាជីពដែលគួរឲ្យពេញចិត្តទេ។ ដូច្នេះ អាទិភាពបន្ទាន់សម្រាប់រយៈពេលខ្លី និងមធ្យម គឺត្រូវបង្កើនការទាក់ទាញបេក្ខជនដែលពូកែឲ្យចូលក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលដែលមានរយៈពេលខ្លីចំពោះបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ ព្រមទាំងការបង្កើតច្រកចូលច្រើនសម្រាប់ចូលធ្វើជាគ្រូបង្រៀនដែលអនុញ្ញាតឲ្យនិស្សិតដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាពីសាកលវិទ្យាល័យឆាប់បានទៅជួយសិស្សក្នុងថ្នាក់។ គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនពុំមានឱកាសក្នុងការបន្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈទេ នៅពេលចូលក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ កន្លងមកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូ

អភិវឌ្ឍន៍បានធ្វើវិក្រឹតការនៅនឹងកន្លែង និងវិក្រឹតការមិនរៀបរយរយៈពេលខ្លី ប៉ុន្តែប្រសិទ្ធិភាពនៅមានកម្រិតទាប វិក្រឹតការរៀបរយរយៈពេលវែងដែលមានប្រព័ន្ធ និងកម្មវិធីច្បាស់លាស់ពុំត្រូវបានអនុវត្តនោះទេ។ ក្នុងសន្និបាតអប់រំថ្មីៗនេះ មានអង្គភាពជិត៥០ដែលធ្វើសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាកម្មវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនតែសកម្មភាពទាំងនោះបំពេញតម្រូវការគ្រូបង្រៀនមួយភាគតូចប៉ុណ្ណោះ ដោយសារតែកង្វះកម្មវិធីវិក្រឹតការ ឬចក្ខុវិស័យរួម និងការពិនិត្យតាមដានពុំច្បាស់លាស់។ ជាមួយគ្នានេះ គ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមក្នុងវគ្គវិក្រឹតការទទួលបានការលើកទឹកចិត្តតិចតួច ដោយសារតែការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈពុំមានភ្ជាប់ទៅនឹងការតំឡើងឋានៈ ឬវឌ្ឍនភាពអាជីពសម្រាប់រយៈពេលវែង។ ការរៀបចំប្រព័ន្ធវិក្រឹតការដើម្បីធ្វើសមមូលភាពនឹងការលើកទឹកចិត្តជាក់លាក់ដូចជា ការផ្តល់ក្រេឌីត កាតំឡើងឋានៈ ការបង្កើនបៀវត្ស ការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិ ។ល។ ពិសេសការភ្ជាប់ទៅនឹងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនមានសារៈសំខាន់ណាស់។

ដើម្បីទាក់ទាញបុគ្គលដែលមានសមត្ថភាពឲ្យចាប់យកវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន ក្រសួងអប់រំបានផ្តល់ឱកាសដល់សិស្សដែលទទួលបាននិទ្ទេស A, B, C សម្រាប់ការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមានសិទ្ធជាប់ការប្រឡងចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (១២+៤) ដោយស្វ័យប្រវត្តិ បេក្ខជនដែលមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់អាចចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បូក១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដើម្បីក្លាយជាគ្រូវិទ្យាល័យទទួលយកបេក្ខជនពីសាលារដ្ឋ និងឯកជនពង្រឹងការប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូថ្នាក់ជាតិ។

២.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ

ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ ក្រសួងអប់រំបានលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការរៀនសូត្រពេញមួយជីវិត និងបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូឲ្យដល់យ៉ាងហោចណាស់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រតាមរយៈកម្មវិធីពន្លឿនការអប់រំបរិញ្ញាបត្រ(BA-Fast Track Program)ដែលជាការបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ៣វគ្គ ដោយមួយវគ្គមានរយៈពេលខែកន្លះនិងផ្តល់អាហារូបករណ៍ឲ្យគ្រូបន្តការអប់រំថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ១០០០ កន្លែងក្នុងមួយឆ្នាំ (POLICY PULSE, 2019)។

ការសិក្សាជាសកលបានបង្ហាញថា គុណភាពអប់រំគឺជាកត្តាគន្លឹះសម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ ក្នុងន័យនេះ សេដ្ឋកិច្ចមានការរីកចម្រើនទៅបានត្រូវលើកកម្ពស់គុណភាពការបង្រៀន និងរៀន ពីព្រោះការចូលរៀនអាចនាំឲ្យសិស្សបង្កើនចំណេះដឹង មានន័យថាបើសិស្សរៀនកាន់តែច្រើននោះសេដ្ឋកិច្ចនឹងរីកចម្រើនកាន់តែឆាប់រហ័ស (Hanushek and Woessmann 2008) (សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន, ២០១៨)។ ម្យ៉ាងទៀត គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពត្រង់គោលដៅទី៤ ស្តីពីគុណភាពអប់រំបានកំណត់ចំណុចដៅរយៈពេលយូរឆ្នាំ២០៣០ ធ្វើយ៉ាងណាបង្កើនឲ្យបាននូវការបញ្ជូនគ្រូដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ឲ្យទៅគ្រប់សាលារៀនទាំងអស់ (ស្តង់ដានាយកសាលារៀន, ២០១៧)។ ដូច្នេះ ដើម្បីឲ្យប្រទេសកម្ពុជាធានាបានប្រព័ន្ធអប់រំមួយដ៏រឹងមាំបានដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ គឺប្រព័ន្ធអប់រំកម្ពុជានឹងមានគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត ការគាំទ្រ និងការបំប៉នចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាជំនាញគ្រប់គ្រាន់ ព្រមទាំងជំនាញគរុកោសល្យ និងស្រលាញ់ការងារបង្រៀន និងសិស្សានុសិស្សរបស់ខ្លួន។ គ្រូបង្រៀននឹងទទួលបានការគាំទ្រជាប្រចាំ ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពសម្រាប់លើកកម្ពស់ការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។ ការបង្រៀន គឺជាវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ដែលតម្រូវឲ្យគ្រូបង្រៀនបំពេញការងារប្រកបដោយស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈ និងសីលធម៌ខ្ពស់បំផុត ដើម្បីធានាឲ្យសិស្សគ្រប់រូបទទួលបានជោគជ័យ(ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០, ២០១៩)។ គ្រូបង្រៀននាយកសាលា ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន សម្ភារៈសិក្សា និងប្រព័ន្ធអប់រំសុទ្ធសឹងជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ដំណើរការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងចំណោមធនធានទាំងអស់នេះ បុគ្គលិកអប់រំជាពិសេសនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀន គឺជាកត្តាគន្លឹះបំផុតក្នុងការកសាងធនធានមនុស្សដែលទាមទារឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់លើកទឹកចិត្ត និងពង្រឹងសមត្ថភាពជាប្រចាំ (គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ, ២០១៧)។

២.៣.១. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលារៀន

នាយកសាលារៀនជាប្រមុខអង្គភាព ជាតំណាងអំណាចរដ្ឋបាលដែលមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់បំផុតក្នុងការចាត់ចែងការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងសកម្មភាពរបស់សាលារៀនទាំងផ្នែករដ្ឋបាល បច្ចេកទេស និងផ្នែកទំនាក់ទំនង។ នាយកសាលាត្រូវបានជ្រើសតាំងចេញពីនាយករងដែលមានសមត្ថភាពរដ្ឋបាល បច្ចេកទេស មានគុណធម៌ មនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ ព្រមទាំងមានបទពិសោធន៍ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងអង្គភាព។ នាយកសាលាមានតួនាទីទទួលខុសត្រូវក្នុងការធ្វើអ្វីៗទាំងអស់ដែលខ្លួនមានលទ្ធភាពអាចធ្វើបានដើម្បីសម្រួល និងជំរុញឲ្យបុគ្គលិកទាំងអស់បំពេញការងារដោយជោគជ័យ។ សាលារៀនដ៏ល្អមួយទាមទារនាយកសាលាដ៏ល្អមួយ ពីព្រោះនាយកសាលាល្អ គឺជាការចាំបាច់សម្រាប់ការរៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់សិស្ស ស្របនឹងពាក្យស្លោកមួយឃ្លាពោលថា «នាយកសាលាជាបេះដូងរបស់សាលារៀន»។ នាយកសាលា ជាអ្នកជួយឲ្យប្រព័ន្ធអប់រំដំណើរការ រៀបចំចាត់ចែង និងអនុវត្តន៍រាល់ការងារទាំងអស់នៅក្នុងអង្គភាព ព្រមទាំងជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាល និងជំរុញឲ្យគ្រូបង្រៀនចេះរៀន មានន័យថានាយកសាលាជាគ្រូបង្រៀនមានយុទ្ធវិធីខ្ពស់ក្នុងការធ្វើឲ្យសិស្សចេះរៀនទទួលបាននូវលទ្ធផលខ្ពស់ជួយឲ្យសាលារៀនមួយកាន់តែល្អប្រសើរឡើងសម្រាប់សិស្សានុសិស្ស (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ, ២០១៦)។ ដំណើរការរបស់សាលារៀននាពេលបច្ចុប្បន្នស្ថិតក្នុងបរិបទមួយដែលមានការប្រែប្រួលជាបន្តបន្ទាប់ ដូចជាចំណេះដឹង និងព័ត៌មានជាដើមក្នុងនោះមានបញ្ហាប្រឈមមួយក្នុងចំណោមបញ្ហាប្រឈមដ៏ធំ គឺការបន្ថែមនូវការយល់ដឹងទៅលើបញ្ហាកំពុងកើតឡើង និងថ្មីៗដែលជះឥទ្ធិពលទៅលើសាលារៀន។ មូលហេតុនេះ តម្រូវឲ្យនាយកសាលាត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពបំណិន និងចំណេះដឹងដែលជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការសិក្សាជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់សហគមន៍សាលារៀន។ ដូច្នេះ នាយកសាលាត្រូវមានសមត្ថភាពស្របតាមក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ចំនួន៥ គឺ (១) គំនិតជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍ (២) ភាពជាអ្នក

ដឹកនាំគ្រប់គ្រង (៣) ភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន (៤) ឧត្តមភាពផ្ទាល់ខ្លួន (៥) ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ (សមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍, ២០១៣)។

កំណែទម្រង់ការអប់រំសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន ផ្តោតលើការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការពង្រឹងគុណភាពគ្រូ និងការកែលម្អគុណភាពបង្រៀន និងរៀន ដោយផ្តល់ឲ្យសាលារៀននូវស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំស្តង់ដានាយកសាលារៀនដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ដោយតម្រូវឲ្យនាយកសាលារៀនមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ មានការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍ មានភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន កម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងការរៀនតាមបែបបរិបទថ្មីក្នុងសតវត្សន៍ទី២១ ដើម្បីជំរុញឲ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានសមត្ថភាពអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនពេញមួយជីវិត មានលទ្ធភាពដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗប្រកបដោយឧត្តមភាពដោយផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។ ស្តង់ដានាយកសាលារៀនមាន៦ ស្តង់ដាគឺ (១) កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធន៍ការងារ (២) សមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិរបស់នាយកសាលារៀន (៣) បំណិនត្រិះរិះពិចារណា និងនវានុវត្តន៍ (៤) ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន (៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន (៦) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀននឹងសហគមន៍។ ការរៀបចំស្តង់ដានាយកសាលារៀននេះ ស្របតាមក្របខណ្ឌនាយកសាលារៀននៅក្នុងតំបន់ និងក្របខណ្ឌច្បាប់សហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល អនុក្រឹតស្តីពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ផែនការសកម្មភាពស្តីពីគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន និងឧបករណ៍វាយតម្លៃនាយកសាលារៀនល្អដែលជាឧបសម្ព័ន្ធទី១នៃប្រកាសលេខ៧៦១ អយក.ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៦ ស្តីពីការកំណត់គោលការណ៍ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងនីតិវិធីវាយតម្លៃនាយកសាលារៀនល្អ និងគ្រូបង្រៀនល្អសម្រាប់ផ្តល់ពានរង្វាន់ និងថវិកាអមពានរង្វាន់លើកទឹកចិត្តក្នុងសន្និបាតអប់រំ (ស្តង់ដានាយកសាលារៀន, ២០១៧)។

Alig-Mielcarek and Hoy (2005) បានបង្កើតគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការណែនាំជាមួយនឹងមុខងារស្នូលចំនួនបីដែលបញ្ចូលមូលដ្ឋានគ្រឹះ គឺ (១) កំណត់ និងទំនាក់ទំនងគោលដៅរួម (២) ត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់មតិកែលម្អលើដំណើរការបង្រៀន និងរៀន និង (៣) លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈទូទាំងសាលារៀន។ ស្តង់ដារជាតិវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់នាយកសាលាដែលដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់ក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ របស់ប្រទេសអូស្ត្រាលីផ្អែកលើតម្រូវការចំនួនបីសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺចក្ខុវិស័យ និងតម្លៃ ចំណេះដឹង និងការយល់ដឹង គុណភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងជំនាញសង្គម និងទំនាក់ទំនង។ កត្តាទាំងនេះ បានបង្ហាញឲ្យឃើញនៅក្នុងផ្នែកទាំង៥ នៃការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ៖ ការដឹកនាំការបង្រៀន និងដំណើរការរៀន អភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯង និងអ្នកដទៃ ការកែលម្អ នវានុវត្តន៍ និងការផ្លាស់ប្តូរ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការចូលរួម និងធ្វើការជាមួយសហគមន៍។ ការសិក្សារបស់ (OECD ,2012) លើកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតបានរកឃើញថាកម្មវិធីដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាងគេគឺ៖

- រៀបចំ និងអភិវឌ្ឍន៍អ្នកដឹកនាំសាលារៀនដោយប្រើវិធីសាស្ត្រប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតដែលដោះស្រាយតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកដឹកនាំ និងគោលបំណងនៃការសិក្សា ហើយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាស្នូលដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលដែលចង់បាន។
- ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីផលិតអ្នកដឹកនាំដែលធ្វើការដើម្បីកសាងសាលារៀនដែលផ្តោតលើសិស្សជាមួយនឹងសមត្ថភាពសម្រាប់ការអនុវត្តខ្ពស់ និងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ឆ្ពោះទៅរកទីបញ្ចប់។
- ទទួលយកទស្សនៈប្រព័ន្ធទាំងមូលដែលកម្មវិធីត្រូវបានតម្រឹមជាមួយគោលដៅ និងដំណើរធំជាងនៃប្រព័ន្ធទាក់ទងនឹងការកែលម្អសាលារៀន អាកប្បកិរិយារបស់សិស្ស និងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។

២.៣.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពធ្វើឲ្យពលរដ្ឋមានគុណភាពសម្រាប់ជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ច បង្កើនសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែង ពង្រឹងជំនាញពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ផ្លាស់ប្តូរសង្គម។ ចំណុចចាប់ផ្តើមនៃការអប់រំ គឺជាការអប់រំគ្រូបង្រៀន គ្រូបង្រៀនមិនត្រឹមតែដឹកនាំការផ្លាស់ប្តូរការអប់រំទៅរកគុណភាពប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងផ្លាស់ប្តូរទាំងទម្លាប់ និងជីវិតសិក្សារបស់សិស្សនៅគ្រប់កម្រិត និងគ្រប់ទម្រង់ (ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន, ២០១៦)។

ហេតុអ្វីបានជាការអប់រំគ្រូបង្រៀនមានសារៈសំខាន់? ការពិភាក្សាស្តីពីការអប់រំគ្រូបង្រៀនបានផ្តោតសំខាន់ជាពិសេសលើគុណភាពគ្រូបង្រៀនកាន់តែត្រូវបានកត់សម្គាល់ថា ជាការសម្រេចចិត្តលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ បច្ចុប្បន្នការអប់រំគ្រូបង្រៀនបានទទួលស្គាល់ថាគ្រូបង្រៀន គឺជាអថេរសាលារៀនដែលមានឥទ្ធិពលលើសមិទ្ធផលរបស់សិស្សច្រើនបំផុត (OECD, 2005)។ ហេតុផលនេះជាមធ្យោបាយផ្ទាល់ និងមានប្រសិទ្ធភាពបំផុតក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ គឺជាការកែប្រែការអប់រំ និងការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនដោយបានបញ្ចូលការអភិវឌ្ឍន៍មធ្យោបាយដើម្បីលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង និងជំនាញគរុកោសល្យរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្រាប់ក្នុងពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀន (Darling-Hammond, 2005)។ កំណែទម្រង់អប់រំដែលមិនគិតពីការអប់រំគ្រូបង្រៀនត្រូវបានថ្កោលទោសចំពោះភាពគ្មានប្រសិទ្ធភាព (OECD, 1998)។ គោលបំណងនៃការបន្តការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូបង្រៀន គឺដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព អភិវឌ្ឍន៍ និងពង្រីកចំណេះដឹងដែលគ្រូបង្រៀនបានទទួលពីការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង ឬក៏ដើម្បីផ្តល់ឲ្យគ្រូបង្រៀននូវជំនាញ និងចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈថ្មី (OECD, 2005)។

ទ្រឹស្តីលើកឡើងថាយ៉ាងហោចណាស់មានកត្តា៥ ដែលត្រូវពិចារណានៅក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន គឺកត្តាសិស្ស គ្រូ វិធីសាស្ត្រ ខ្លឹមសារមេរៀន និងរយៈពេលបណ្តុះបណ្តាល។ ការបណ្តុះប

ណ្ដាលសម្រាប់គ្រូបង្រៀនមានពីរប្រភេទ គឺការបណ្ដុះបណ្ដាលមុនពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀន (Pre-Service) និងការបណ្ដុះបណ្ដាលក្នុងពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀន (In-Service)។

យោងតាមរបាយការណ៍អង្គការសហប្រតិបត្តិការណ៍ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចបានលើកឡើងថា អ្វីដែលគ្រូបង្រៀនអាចធ្វើបាន គឺពង្រីកចំណេះដឹងរបស់គរុកោសល្យគ្រូបង្រៀនលើមុខវិជ្ជាដែលបង្រៀន ការចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា សន្និបាតស្ដីពីការបង្រៀន ការសង្កេតលើការបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ ការស្រាវជ្រាវដោយគ្រូម្នាក់ឯង ឬជាមួយក្រុម ការអនុវត្តជួយណែនាំគ្រូបង្រៀនចេញថ្មីឲ្យចេះបង្រៀន។ សកម្មភាពចូលរួមជាប្រជាព័ន្ធណែនាំគ្រូបង្រៀនថ្មី នាំមកនូវកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងគ្រូបង្រៀន និងសហការីរបស់ខ្លួន កសាងការទុកចិត្តគ្នា និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវភាពវិជ្ជមាននៃបរិយាកាសសាលារៀន។ ការសហការនេះមិនគ្រាន់តែជាវិធីចែករំលែក និងប្រៀបធៀបការបង្រៀនប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងនាំទៅរកដំណោះស្រាយដែលមានភាពអភិវឌ្ឍន៍ចរិយាមិនត្រឹមត្រូវ និងការរំខានរបស់សិស្សក្នុងថ្នាក់រៀនទៀតផង។ ការរាយការណ៍ជាប្រចាំថ្ងៃ និងសប្ដាហ៍ទៅអ្នកដឹកនាំសាលារៀនអំពីភាពមិនមានប្រសិទ្ធភាពនៃការងារដែលឲ្យគ្រូបង្រៀនធ្វើដូចជាកិច្ចការរដ្ឋបាលដែលអាចធ្វើបានដោយបុគ្គលិកមិនបង្រៀន ប៉ុន្តែត្រូវបានធ្វើដោយគ្រូបង្រៀនជាហេតុនាំឲ្យគ្រូបង្រៀនចំណាយពេលវេលាគ្មានប្រសិទ្ធភាព។ ដូច្នេះ គប្បីឲ្យគ្រូបង្រៀនមានពេលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើកិច្ចតែងការបង្រៀន និងកិច្ចការដែលនាំឲ្យបង្កើនគុណភាពបង្រៀនបានហើយ (ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផ្អែកលើលទ្ធផលអនុវិស័យមធ្យមសិក្សា, ២០១៥) ។

២.៤. ការរក្សាទុក និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនដើម្បីកាត់បន្ថយការលាឈប់ពីការងារដោយកែលម្អ លក្ខខណ្ឌការងារ និងលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់គ្រូបង្រៀន ដោយផ្ដល់សម្ភារៈ និងបរិក្ខាសម្រាប់ការបង្រៀន និងការស្រាវជ្រាវបានបង្កើត «ពានរង្វាន់គ្រូ» ទូទាំងប្រទេសដើម្បីផ្ដល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃឆ្នើម និងលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនបានបង្កើតក្រុមបច្ចេកទេសវិទ្យាស្ថានបណ្ដុះប

ណ្ដាលគ្រូបង្រៀន។ ការបង្កើនបៀវត្សន៍គ្រូបង្រៀន និងដាក់ឲ្យអនុវត្តន៍ការតែងតាំងទៅតាមគុណសម្បត្តិការងារ (ជាធរមាននៅថ្ងៃទី១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ បៀវត្សន៍មូលដ្ឋានកម្រិតអប្បបរមារបស់គ្រូបង្រៀនត្រូវបានបង្កើនដល់៦៥០០០០រៀល) (POLICY PULSE, 2019)។

ការលើកទឹកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនមានសារៈសំខាន់ទាំងក្នុងរយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែងមិនត្រឹមតែសម្រាប់សុខុមាលភាព និងការពេញចិត្តក្នុងអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀនប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងសម្រាប់របៀបដែលគ្រូបង្រៀនទាក់ទង និងទំនាក់ទំនងជាមួយសិស្ស និងបរិបទរបស់គ្រូបង្រៀន។ ទ្រឹស្តីការលើកទឹកចិត្តចំពោះព្រំដែននៃការបង្រៀនត្រូវបានគេហៅថា «Zeitgeist of interest» ដោយWatt and Richardson (2008a) ជាការរួមចំណែកដ៏ធំមួយចំពោះការអនុវត្តទ្រឹស្តីលើកទឹកចិត្តក្នុងដែនកំណត់ស្រាវជ្រាវថ្មីរបស់គ្រូបង្រៀននៅក្នុងការជ្រើសរើសអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀន ការសិក្សាអប់រំ និងការប្តេជ្ញាចិត្តវិជ្ជាជីវៈ។ តម្រូវការដើម្បីដោះស្រាយការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនកើតចេញពីកង្វះគ្រូបង្រៀនត្រូវបានរាយការណ៍ដោយប្រទេសលោកខាងលិចជាច្រើនរួមទាំងសហរដ្ឋអាមេរិក អូស្ត្រាលី និងបណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុបមួយចំនួនដូចជា ចក្រភពអង់គ្លេស អាល្លឺម៉ង់ និងន័រវេស (ឧទាហរណ៍ Kyriacou & Kunc, 2007; Weiss,1999)។ ក្នុងទស្សវត្សន៍កន្លងមកនេះ បានបង្ហាញពីមូលហេតុដែលអាចកើតមាននៃកង្វះគ្រូបង្រៀនដែលមានស្រាប់ និងសក្តានុពល ដូចជាការបញ្ចុះបញ្ចូលគ្រូបង្រៀនពីដំបូង ភាពចាស់នៃកម្លាំងបង្រៀន ភាពមិនស្មើគ្នានៃតម្រូវការខ្ពស់ជាមួយនឹងប្រាក់រង្វាន់តិច ឱកាសអាជីពត្រូវបានកំណត់ សុវត្ថិភាពការងារតិច និងកិត្យានុភាពទាប (OECD, 2005; Richardson & Watt, 2005, 2006; Sinclair, 2008; Sinclair, Dowson, &Mcinerney, 2006; Watt & Richardson, 2007; Watt et al., 2012)។ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន គឺជាភស្តុតាងឆ្លុះបញ្ចាំងពីខ្លួនឯងផងដែរ ពីព្រោះវាជាកត្តាសំខាន់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអថេរមួយចំនួនក្នុងវិស័យអប់រំដូចជា ការលើកទឹកចិត្តសិស្ស កំណែទម្រង់អប់រំ ការអនុវត្តការបង្រៀន និងការបំពេញចិត្តសាស្ត្រ និងសុខមាលភាពរបស់គ្រូបង្រៀន។ ដូច្នេះ វាមានប្រយោជន៍សម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការកំណត់ពីរបៀបទាក់ទាញគ្រូបង្រៀនដែលមានសក្តានុពល និងរបៀប

រក្សាគ្រូបង្រៀនក្នុងការបង្រៀន។ ថ្មីៗនេះ Richardson and Watt (2010) បានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញលើការស្រាវជ្រាវការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនដោយផ្តោតលើកម្មវិធី "FIT-Choice" (Factors Influencing Teaching Choice) របស់ពួកគេជាមួយគ្រូបង្រៀន។ Williams and Burden (1997) បានបែងចែកទិដ្ឋភាពនៃការលើកទឹកចិត្តជា២ប្រភេទ គឺការផ្តួចផ្តើមការលើកទឹកចិត្តដែលទាក់ទងនឹងហេតុផលសម្រាប់ធ្វើអ្វីមួយ និងការសម្រេចចិត្តធ្វើអ្វីមួយ និងការទ្រទ្រង់ការលើកទឹកចិត្តដែលសំដៅទៅលើកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីទ្រទ្រង់ ឬបន្តធ្វើអ្វីមួយ។ Dörnyei and Ushioda (2011) បានលើកឡើងនូវទិដ្ឋភាព២នៃការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនស្របតាមគោលគំនិតនៃការលើកទឹកចិត្ត គឺការលើកទឹកចិត្តក្នុងការបង្រៀន និងការលើកទឹកចិត្តដើម្បីបន្តនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។ ជារួមធាតុផ្សំសំខាន់ៗចំនួន៤ នៃការលើកទឹកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀន គឺ(១) ការលើកទឹកចិត្តខាងក្នុងដ៏លេចធ្លោដែលទាក់ទងយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងចំណាប់អារម្មណ៍នៃការបង្រៀន (២) ឥទ្ធិពលបរិបទសង្គមទាក់ទងនឹងផលប៉ះពាល់នៃលក្ខខណ្ឌខាងក្រៅ និងឧបសគ្គ (៣) វិមាត្របណ្តោះអាសន្នដោយសង្កត់ធ្ងន់លើការប្តេជ្ញាចិត្តពេញមួយជីវិត (៤) កត្តាបំផុសគំនិតដែលកើតចេញពីឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាន។ ការពិចារណាលើដំណាក់កាលទាំងពីរដែលបានបញ្ជាក់ដោយនិយមន័យនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀន ការពិនិត្យឡើងវិញលើទ្រឹស្តីនេះនឹងត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃភាពខុសគ្នារវាងការលើកទឹកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនមុនពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀន និងការលើកទឹកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀនដើម្បីបន្តការបង្រៀន។

២.៤.១. ការលើកទឹកចិត្តមុនពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀនដើម្បីបង្រៀន

ការលើកទឹកចិត្តមុនពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀនមានន័យថា ជាការលើកទឹកខាងក្នុងឆន្ទៈ និងខាងក្រៅជាហេតុផលចម្បងសម្រាប់ការសម្រេចចិត្តក្នុងការបង្រៀន និងមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការបំពេញការងារដែលស្ថិតស្ថេរនៅក្នុងថ្នាក់រៀននៅក្នុងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ (e.g. Brookhart & Freeman, 1992; Karavas, 2010;

Kyriacou &Coulthard, 2000) ។ ការលើកទឹកចិត្តមុនពេលបម្រើការងារគ្រូបង្រៀននេះ មិនអាចរក្សាការលើកទឹកចិត្តជាមួយការបង្រៀនជាអាជីពទេ។

២.៤.២. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀនដើម្បីបន្តការបង្រៀន

យោងតាម de Jesus and Lens (2005) សារៈសំខាន់នៃការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀននៅក្នុងពេលបម្រើការងារមានតួនាទីដើម្បីបង្កើនការលើកទឹកចិត្តសិស្ស ជំរុញកំណែទម្រង់អប់រំ និងបំពេញគ្រូបង្រៀនខ្លួនឯង។ កត្តាដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងលើការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន គឺតម្លៃ និងបទដ្ឋានសង្គម (Peterson & Ruiz-Quintanilla, 2003) បរិយាកាសការងារ និងសហសេវិក (Mani, 2002) ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គ្រូបង្រៀន និងអថេរវិជ្ជាជីវៈ (Carson & Chase, 2009) កត្តាជំរុញដោយផ្ទាល់ (ការលើកទឹកចិត្តខាងក្នុង និងការលើកទឹកចិត្តពីខាងក្រៅ) និងកត្តាលើកទឹកចិត្តដោយប្រយោល (ស្វ័យភាព ទំនាក់ទំនងការងារ ការសម្រេចដោយខ្លួនឯង និងការគាំទ្រដោយស្ថាប័ន) Praver and Oga-Baldwin (2008)។

២.៣.បញ្ហាប្រឈមលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីទស្សនៈយល់ឃើញចំពោះស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការអនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំឆ្នាំ២០២០ បានឲ្យដឹងថាការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនទាក់ទងនឹងការពង្រាយគ្រូបង្រៀន ចំនួនគ្រូលើសខ្វះតាមមុខវិជ្ជា ការជ្រើសរើសគ្រូដើម្បីបង្គ្រប់តាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនៅមានកំណត់ ប្រើគ្រូកិច្ចសន្យាច្រើន (ពិសេសតំបន់ដាច់ស្រយាល) គុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកនៅមានកម្រិតទាប ខ្វះគ្រូក្នុងមូលដ្ឋាន និងខ្វះថវិកាគាំទ្រ។ បញ្ហាដែលប្រឈមធំជាងគេក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះលំដាប់ទី១ ខ្វះធនធានមនុស្ស (៤៧.៦២%) ទី២ ថវិកា (៩.៥២%) និងលំដាប់ទី៣ សម្ភារៈ (៤.៧៦%) (នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ, ២០២០)។

២.៣.១. បញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀន

យោងតាមការរកឃើញរបស់របាយការណ៍អភិវឌ្ឍន៍សកលលោកឆ្នាំ២០០៤បញ្ជាក់ថា សាលារៀននៅតាមជនបទមានដំណើរការមិនទៀងទាត់ ការផ្តល់សេវាអប់រំមិនដំណើរការដោយសារបុគ្គលិកមិនគ្រប់គ្រាន់ បុគ្គលិកមិនប្រាកដជាធ្វើការ និងមិនទទួលខុសត្រូវចំពោះអ្នកទទួលសេវា។ បរិមាណគ្រូបង្រៀននៅតែខ្វះសម្រាប់សាលារៀននៅជនបទ ពិសេសគ្រូគណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រ។ យោងតាមរបាយការណ៍អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់មធ្យមសិក្សាឆ្នាំ២០១៨ បានលើកឡើងសាលារៀនចំនួន១១ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញនៅតែខ្វះគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាចំនួន៣២នាក់។

សាលារៀននៅតាមជនបទជាញឹកញាប់ជួបប្រទះនឹងការខ្វះខាតគ្រូដែលមានសមត្ថភាព ឬបទពិសោធន៍ (Hedges, 2002) ដោយសារគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ផ្លាស់ទៅសាលារៀនដែលចង់បាន។

ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលាលើសទៅតំបន់ខ្វះគ្រូបង្រៀនមានពីរប្រភេទ គឺការពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌចាស់ និងការពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញថ្មី (នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក, ២០១៩)។

២.៣.១.១. ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌចាស់

ដើម្បីពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌចាស់ត្រូវជំរុញការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធមានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទាំងនៅថ្នាក់កណ្តាល និងនៅរាជធានី ខេត្ត ជាប្រចាំដើម្បីតាមដានស្ថានភាពប្រែប្រួល (លើស ខ្វះ) បុគ្គលិកអប់រំផ្នែករដ្ឋបាល និងគ្រូបង្រៀនតាមភូមិសិក្សា និងតាមជំនាញឯកទេស។ កែសម្រួលគោលការណ៍ស្តីពីការពង្រាយគ្រូបង្រៀន (ជាទម្រង់អនុក្រឹត្យ) ដោយរំលេចតម្រូវការជាមូលដ្ឋានទាំងថវិកា និងមិនមែនថវិកាឲ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងបច្ចុប្បន្ន។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ត្រូវធ្វើសុពលភាពចំនួនសិស្ស គ្រូ ពិនិត្យ និងតាមដានសាលាខ្វះ និងលើសគ្រូបង្រៀនជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយប្រើប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា។ រៀបចំយន្តការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដើម្បីលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀនដើម្បីឲ្យគាត់ប្រើប្រាស់សមត្ថភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍអាជីពគ្រូបង្រៀនដើម្បីលើក

ទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀនដើម្បីឲ្យប្រើប្រាស់សមត្ថភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍអាជីពដែលផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងប្រព័ន្ធលាភការ និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត។ អនុវត្តន៍សាកល្បងគោលនយោបាយពង្រាយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា គឺគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀនគួរផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការក្នុងរាជធានីរៀងរាល់ ៥ឆ្នាំម្តង ស្នើសុំគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់កម្រៃធ្វើដំណើរសម្រាប់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាក (នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក, ២០១៩)។

២.៣.១.២. ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌថ្មី

ដើម្បីជានាការពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញថ្មីត្រូវកសាងគោលការណ៍ស្តីពីគ្រូបង្រៀនចេញថ្មីដោយតម្រូវឲ្យសិស្ស និស្សិតដែលមានបំណងដាក់ពាក្យចុះឈ្មោះប្រឡងចូលក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀន និងគ្រឹះស្ថានសិក្សា គឺត្រូវជ្រើសរើសសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀន ហើយសាម៉ីខ្លួនអាចទៅនៅទីនោះបាន។ នាយកសាលាត្រូវសម្ភាសន៍បេក្ខជន និងផ្តល់ចំណារយល់ព្រមទទួលនៅលើពាក្យនៅលើពាក្យសុំចុះឈ្មោះប្រឡង ព្រមទាំងមានកិច្ចសន្យាបម្រើការងារនៅទីនោះយ៉ាងតិច០៥ឆ្នាំ តំបន់វាលរាប និង០៣ឆ្នាំតំបន់ជួបការលំបាក និងតំបន់ដាច់ស្រយាល។ ក្រសួងធ្វើសេចក្តីធ្វើសេចក្តីណែនាំដើម្បីអនុវត្តលក្ខខណ្ឌដែលបានដាក់ចេញ សម្រាប់ការប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនគ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីខេត្ត និងសាលារៀនទាំងអស់ត្រូវបន្តគ្រប់គ្រងទិន្នន័យគ្រូបង្រៀនគ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌ និងមុខជំនាញឯកទេសដែលមានបច្ចុប្បន្ន និងត្រូវព្យាករណ៍ពីតម្រូវការគ្រូបង្រៀនតាមប្រភេទក្របខណ្ឌ និងមុខជំនាញឯកទេសរយៈខ្លី និងមធ្យម។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ត្រូវធ្វើបញ្ជីឈ្មោះសាលារៀនដែលមានតម្រូវការគ្រូបង្រៀន និងតម្រូវការគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសដើម្បីធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងដល់បេក្ខជនជ្រើសរើសនៅពេលដាក់ពាក្យចុះឈ្មោះប្រឡង។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ត្រូវទទួលពាក្យសុំចុះឈ្មោះប្រឡងហើយត្រូវបិទផ្សាយអង្គភាព/សាលារៀនដែលមានតម្រូវការគ្រូបង្រៀន។ គ្រូបង្រៀនចេញថ្មីគ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌត្រូវបញ្ជូនទៅសាលារៀនគោលដៅដែលសាម៉ីខ្លួនបានជ្រើសរើសដោយមិនអនុវត្តន៍ការផ្តល់

អាទិភាពតាមចំណាត់ថ្នាក់ពិន្ទុប្រឡងចេញទៀតឡើយ។ ក្រសួងនឹងពិនិត្យលទ្ធភាពស្នើគោលការណ៍ចុះឈ្មោះក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យារបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ហើយស្នើគោលការណ៍ផ្តល់ក្របខណ្ឌបណ្តោះអាសន្ន។ ក្រសួងនឹងពិនិត្យស្នើគោលការណ៍ផ្តល់បៀវត្សមូលដ្ឋានដល់គរុសិស្ស និស្សិត បន្ទាប់ពីបានប្រឡងជាប់ និងបានចូលរៀននៅឆ្នាំទី១ ចំពោះរយៈពេលបណ្តុះបណ្តាល១ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំទី២ ចំពោះកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល២ឆ្នាំ និងចាប់ពីឆ្នាំទី៣ ចំពោះកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល៤ឆ្នាំ ក្រៅពីនេះ គឺអនុវត្តគោលការណ៍ផ្តល់អាហារូបករណ៍ដដែល (នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក, ២០១៩)។

២.៣.២. បញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស

ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព គឺជាការអប់រំដែលពាក់ព័ន្ធ និងសម្របតាមតម្រូវការរបស់សង្គម (Ndiomu, 1989)។ លោកបានអះអាងថា តម្រូវការបែបនេះត្រូវតែបំពេញតាមស្តង់ដារសុខភាព ការលូតលាស់ និងការរស់រានមានជីវិតខាងរាងកាយក្នុងពិភពលោកដ៏ស្មុគស្មាញ និងសកលភាវូបនីយកម្ម។ Majasan, (1998) បានលើកឡើងថា ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពមានតម្លៃប្រកបដោយហេតុផល បង្កើតអាកប្បកិរិយាប្រកបដោយវិន័យ ការខិតខំធ្វើការ កែលម្អបេតិកភណ្ឌវប្បធម៌ និងការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុង និងក្រៅសហគមន៍សាលារៀន។ ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពត្រូវបានរំពឹងថានឹងដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗដូចជា សេចក្តីថ្លៃថ្នូរនៃការងារ ការដឹកនាំប្រកបដោយគុណភាព និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ពលរដ្ឋ ភាពសុខដុមរមនាក្នុងឧស្សាហកម្ម ស្ថិរភាពនយោបាយ ការអត់ឱនខាងសាសនា ការពឹងផ្អែកលើខ្លួនឯង និងសន្តិសុខ។

ប្រសិនបើសង្គមមួយរំពឹងថានឹងមានធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័ស នោះការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព គឺជាកិច្ចការដែលត្រូវធ្វើ។ ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព គឺជាការបង្កើតមនុស្សពេញលេញ។ ដូច្នេះ Akinpelu, (2000) បានអះអាងថា ការអប់រំដែលគ្មានគុណភាពអាចមានគ្រោះថ្នាក់ជាងគ្មានការអប់រំ ដោយសង្កត់ធ្ងន់ថា បើការអប់រំគ្មានគុណភាពនោះការអប់រំគ្មានតម្លៃ។ បញ្ហាប្រឈមនៃគុណភាពអប់រំនៅសតវត្សន៍ទី២១ ត្រូវបានរំលេច និងពិភាក្សា៖ ការអប់រំ

បំណិនជីវិត ការតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ និងការប្រឹក្សាអាជីពមិនទាន់បានពង្រីកវិសាលភាព។ ភាពខុសគ្នារវាងគ្រូខ្សោយ និងគ្រូពូកែត្រូវបានវាស់វែងរហូតដល់មួយឆ្នាំពេញនៃការរៀនរបស់សិស្សនៅសហរដ្ឋអាមេរិក (Hanushek and Rivkin, 2010)។ កង្វះគ្រូបង្រៀនដែលគ្មានសមត្ថភាពបានគំរាមកំហែងដល់សមត្ថភាពរៀនរបស់សិស្ស (Darling-Hammond 1999; Ladd and Sorensen 2016)។ អស្ថិរភាពកម្លាំងពលកម្មរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងសាលារៀនជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់សមិទ្ធផលរបស់សិស្ស និងកាត់បន្ថយប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពគ្រូបង្រៀន (Ronfeldt, Loeb, and Wyckoff 2013; Jackson and Bruegmann 2009; Kraft and Papay 2014; Sorensen and Ladd 2018)។

២.៣.៣. បញ្ហាប្រឈមលើសម្ភារៈ

ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពអាស្រ័យលើធនធានសំខាន់ៗដូចជា ធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ ថវិកា និងការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធជាពិសេសសហគមន៍ក្នុងមូលដ្ឋាន។ នេះបញ្ជាក់ថាប្រសិនបើសាលារៀនខ្វះធនធានសម្ភារៈក៏ធ្វើឲ្យការបង្រៀន និងរៀនមិនទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរផងដែរ។ ធនធានសម្ភារៈជាកត្តាមានឥទ្ធិពលការផ្តល់ការអប់រំតាមបរិមាណ។ ធនធានសម្ភារៈសំដៅលើចំនួនសរុបនៃធនធានដែលមិនមែនមនុស្សដែលត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់ការសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់អង្គការ (Adeyanju, 2010) ត្រូវបានគេហៅថា ជាគ្រឿងបរិក្ខាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងហិរញ្ញវត្ថុដែលមានសម្រាប់ប្រើប្រាស់ដោយធនធានមនុស្សនៅក្នុងអង្គការ។ Omotoso (1992) ; Adeyemi (2008) បានសង្កត់ធ្ងន់ថា ធនធានសម្ភារៈរួមចំណែកដ៏សំខាន់ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ។ ធនធានសម្ភារៈរួមមានបរិក្ខាអប់រំ សម្ភារៈបង្រៀន និងហិរញ្ញវត្ថុដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអគារសិក្សា ថ្នាក់រៀន គ្រឿងសង្ហារឹម បណ្ណាល័យ ឧបករណ៍កម្សាន្ត ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈបង្រៀនផ្សេងៗទៀត។ ដូច្នេះ សម្ភារៈទាំងនេះតម្រូវឲ្យផ្គត់ផ្គង់បានគ្រប់គ្រាន់។ គ្រឿងបរិក្ខារដែលមាននៅក្នុងស្ថាប័នអប់រំត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីជួយដល់ការសម្រេចបានគោលដៅអប់រំ។ គ្រឿងបរិក្ខារអប់រំ គឺជាគ្រឿងបរិក្ខារហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងការអប់រំដែលអាចឲ្យគ្រូបង្រៀនដែលមានជំនាញ

អាចសម្រេចបាននូវកម្រិតនៃប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀនដែលលើសពីអ្វីដែលអាចធ្វើទៅបាននៅពេលដែលពួកគេមិនបានផ្តល់។

បញ្ហានៃទំនោរធ្លាក់ចុះនៃការអនុវត្តការសិក្សារបស់សិស្សជារឿយៗត្រូវបានសន្មតថាមកពីកត្តាមួយចំនួនក្នុងនោះមានដូចជា ទម្រង់ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា គុណភាពគ្រូបង្រៀន កត្តាផ្ទះ កត្តារដ្ឋាភិបាល និងការមិនផ្តល់ធនធានអប់រំ (មនុស្ស សម្ភារៈ ធនធានរូបវន្ត ហិរញ្ញវត្ថុ)។ ការផ្តល់ធនធានមនុស្ស និងសម្ភារៈជាកត្តាដ៏មានសក្តានុពលសម្រាប់ដំណើរការសិក្សារបស់សិស្ស។

នៅក្នុងទស្សនៈរបស់ Kamm (1980;34) បានលើកឡើងថាបណ្ណាល័យ គឺជាបេះដូងនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសិក្សានៅក្នុងមហាវិទ្យាល័យ ឬសាកលវិទ្យាល័យ ដើម្បីឲ្យស្ថាប័នមានភាពរឹងមាំខាងការសិក្សាត្រូវតែមានបណ្ណាល័យដ៏ធំមួយដាក់ឲ្យដំណើរការ។ កង្វះសម្ភារៈបរិក្ខាអប់រំនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សានានាគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាភាគច្រើនមិនទាន់មានបន្ទប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បណ្ណាល័យ សម្ភារឧបទេស រោងជាងស្របតាមកម្មវិធីសិក្សានៅឡើយ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ, ២០១៩)។ សាលារៀនមួយចំនួនមានបណ្ណាល័យតែមិនដំណើរការ ខ្វះសៀវភៅសិក្សាគោល ដែលធ្វើឲ្យសិស្សមិនអាចសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ថែមបាន។

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១. ព័ត៌មានទូទៅពីគម្រោងវិភាគ

ការស្រាវជ្រាវស្តីពី «ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ» មានគោលបំណងសិក្សាឈ្វេងយល់ពីលទ្ធផលដែលអនុវត្តន៍បាន បញ្ហាប្រឈមដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងដំណោះស្រាយបែបណាដែលជួយដល់ការអនុវត្តផែនការនៃគោលយោបាយនេះឲ្យកាន់តែទទួលបានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីផលិតបានមូលធនមនុស្សឆ្លើយតបតាមបរិបទប្រែប្រួលនៃទីផ្សារការងារ។ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ប្រើតាមវិធីសាស្ត្របរិមាណវិស័យ។

៣.២. គម្រោងវិភាគ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបរិមាណវិស័យនេះ អ្នកសិក្សាបានប្រើកម្រងសំណួរ ០១ប្រភេទដោយឆ្លុះបញ្ចាំងលើសំណួរស្រាវជ្រាវទាំងពីរនៃប្រធានបទដែលបានលើកយកមកសិក្សានេះ។ ស្របតាមផែនការ

បណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំ និងកម្មវិធីសិក្សានៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំងនិក្ខេបបទមានរយៈកាលកំណត់ច្បាស់លាស់ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចបញ្ចប់ការកំណត់ការសរសេរនិក្ខេបបទនៅថ្ងៃទី ១៤ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ តាមផែនការគ្រោងទុក។ ការប្រមូលទិន្នន័យធ្វើឡើងនៅវិទ្យាល័យចំនួន ១៤ ក្នុងខណ្ឌទាំង ១៤ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ ក្រុមគោលដៅដែលជ្រើសរើសយកមកសិក្សាមាន ២ ប្រភេទគឺ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

៣.៣. ការប្រមូលទិន្នន័យ

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការចុះប្រមូលទិន្នន័យនេះ ប្រទេសកម្ពុជាកំពុងស្ថិតនៅក្នុងបរិបទកូវីត ១៩ ដូច្នេះការបង្រៀន និងរៀនធ្វើឡើងពីចម្ងាយ និងតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិចគ្រប់គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ និងឯក

ជន។ យោងតាមលិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ២៤០៩ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃ សុក្រ ៧កើត ខែ ទុយិសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័កព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ១៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២១ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាសម្រាប់និស្សិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យពីចម្ងាយតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ។

បន្ទាប់ពីបានឆ្លងយោបល់ និងការត្រួតពិនិត្យពីគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរងក្នុងក្របខណ្ឌបច្ចេកទេសរួចមក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរៀបចំកម្រងសំណួរដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យ។ ក្នុងអំឡុងពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យ អ្នកស្រាវជ្រាវធ្វើការទំនាក់ទំនងជាមួយ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនតាមរយៈទូរស័ព្ទ និងតេឡេក្រាម ដើម្បីបញ្ជូនកម្រងសំណួរពីចម្ងាយតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិចដល់ភាគសំណាកដែលបានគ្រោងទុក។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានធ្វើការទំនាក់ទំនងជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនពីចម្ងាយតាមរយៈតេឡេក្រាមដើម្បីផ្ញើលិខិតឧទ្ទេសដល់សាលាគោលដៅនីមួយៗ សុំការអនុញ្ញាតផ្តល់កម្រងសំណួរដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនដោយកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់ តាមរយៈប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងសង្គមដូចជា ទូរស័ព្ទ តេឡេក្រាម និងហ្វេសប៊ុកជាដើម។ បន្ទាប់ពីការបំពេញកម្រងសំណួរបាន ២សប្តាហ៍ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រមូលកម្រងសំណួរពីអ្នកឆ្លើយតបតាមរយៈពេលដែលបានកំណត់ទុក។ ក្នុងបរិបទកូវីត ១៩ តម្រូវឲ្យមានការរក្សាគម្លាតសង្គមបានធ្វើឲ្យការចុះប្រមូលជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស បណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម និងកិច្ចសហការពីក្រុមគោលដៅក្នុងការបំពេញទិន្នន័យកម្រងសំណួរ។ ក្នុងអំឡុងពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យបានប្រើប្រាស់រយៈពេល ២០ថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលចាប់ផ្តើម រហូតដល់ថ្ងៃដែលបានទទួលកម្រងសំណួរពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។

៣.៤. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ «ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ» អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរចំនួន ០១ប្រភេទ សម្រាប់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបបរិមាណវិស័យសម្រាប់

គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធដូចជា គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ស្តង់ដានាយកសាលារៀន គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការសិក្សាពេញមួយជីវិត សន្និបាតអប់រំឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៨ ដើម្បីសិក្សាស្រាវជ្រាវលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងដំណោះស្រាយក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដើម្បីជានាបានការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឲ្យមានគុណភាព សមត្ថភាព ស្មារតីទទួលខុសត្រូវស្របតាមក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងផ្តល់លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តសិទ្ធដោយមានការទទួលស្គាល់ពីសង្គម។

៣.៤.១. កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងកម្រងសំណួរដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធទៅតាមការឆ្លើយតបក្នុងកម្រិតតួលេខជាក់លាក់។ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញអាចបំពេញតាមអនឡាញ និង/ឬ គូសដោយផ្ទាល់នៅលើកម្រងសំណួរលើប្រធានបទសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ កម្រងសំណួរសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើចំពោះផ្នែកទី២ ប្រើកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ៥កម្រិត ផ្នែកទី៣ និង៤ប្រើកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ៤កម្រិត។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញតាមបែប Likert Scale ដែលនិយមចូលចិត្តប្រើច្រើនលើនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវក្នុងវិស័យអប់រំ។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញប្រើដើម្បីវាស់វែងសូចនាករ វាយតម្លៃលើកម្រិតនៃការអនុវត្ត និងដំណើរការបំពេញការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញក្នុងកម្រងសំណួរផ្នែកទី២ មាន៥កម្រិតពីទាបបំផុតទៅខ្ពស់បំផុត។ រូបមន្តនៃកម្រិតចង្អុលបង្ហាញមានដូចខាងក្រោម៖

១=មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២=មិនយល់ស្រប

៣=ពុំមានយោបល់

៤=យល់ស្រប

៥=យល់ស្របខ្លាំង

ការបកស្រាយការគណនាពិន្ទុពីការប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីវិភាគលើពិន្ទុមធ្យមភាគនៃសូចនាករនីមួយៗគឺមានរូបមន្តដូចខាងក្រោម (Best, 1981)៖

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

អត្ថន័យកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
ខ្សោយខ្លាំង	ខ្សោយ	មធ្យម	ល្អ	ល្អណាស់
១.០០-១.៨០	១.៨១-២.៦០	២.៦១-៣.៤០	៣.៤១-៤.២០	៤.២១-៥.០០

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញក្នុងកម្រងសំណួរផ្នែកទី៣ មាន៤កម្រិតពីខ្ពស់បំផុតទៅទាបបំផុត។ រូបមន្តនៃកម្រិតចង្អុលបង្ហាញមានដូចខាងក្រោម៖

១=ឯកភាពទាំងស្រុង

២=ឯកភាព

៣=មិនឯកភាព

៤=មិនឯកភាពទាល់តែសោះ

ការបកស្រាយការគណនាពិន្ទុពីការប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីវិភាគលើពិន្ទុមធ្យមភាគនៃសូចនាករនីមួយៗគឺមានរូបមន្តដូចខាងក្រោម៖

$$\frac{\text{ពិន្ទុខ្ពស់បំផុត} - \text{ពិន្ទុទាបបំផុត}}{\text{ចំនួនកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ}} = \frac{៤ - ១}{៤} = 0.៧៥$$

អត្ថន័យកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ			
តិចតួច	មធ្យម	ខ្លាំង	ខ្លាំងបំផុត
១.00-១.៧៥	១.៧៦-២.៥0	២.៥១-៣.២៥	៣.២៦-៤.00

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញក្នុងកម្រងសំណួរផ្នែកទី៤ មាន៤កម្រិតពីទាបបំផុតទៅខ្ពស់បំផុត។ រូបមន្តនៃកម្រិតចង្អុលបង្ហាញមានដូចខាងក្រោម៖

១=មិនដែលទាល់តែសោះ

២=ម្តងម្កាល

៣=ញឹកញាប់

៤=ជានិច្ចជាកាល

ការបកស្រាយការគណនាពិន្ទុពីការប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីវិភាគលើពិន្ទុមធ្យមភាគនៃសូចនាករនីមួយៗគឺមានរូបមន្តដូចខាងក្រោម៖

$$\frac{\text{ពិន្ទុខ្ពស់បំផុត} - \text{ពិន្ទុទាបបំផុត}}{\text{ចំនួនកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ}} = \frac{៤ - ១}{៤} = 0.៧៥$$

អត្ថន័យកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ			
តិចតួច	មធ្យម	បានច្រើន	បានច្រើនបំផុត
១.០០-១.៧៥	១.៧៦-២.៥០	២.៥១-៣.២៥	៣.២៦-៤.០០

៣.៤.២. កម្រងសំណួរ

គោលបំណងនៃសំណួរស្រាវជ្រាវនេះ ដើម្បីសិក្សាឈ្វេងយល់លើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងដំណោះស្រាយលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀនដើម្បីធ្វើឲ្យសម្រេចចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីកម្រងសំណួរមានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ដើម្បីវិភាគ កែលម្អ វាយតម្លៃ និងលើកកម្ពស់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ទិនន្នន័យដែលប្រមូលបានប្រើសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។

៣.៤.២.១. កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រើសម្រាប់នាយក នាយិកា នាយករង និងនាយិការង ដែលចែកចេញជា ៣ផ្នែកៈ

ផ្នែកទី១ៈព័ត៌មានទូទៅ

នៅក្នុងផ្នែកនេះ មាន ៧សំណួរទាក់ទងទៅនឹងកន្លែងបម្រើការងារ តួនាទី ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ បទពិសោធន៍ការងារ និងមុខវិជ្ជាឯកទេស។

ផ្នែកទី២ៈ ទស្សនៈរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃ

គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

នៅក្នុងផ្នែកនេះ មានសមាសភាគចំនួន ៤គឺ ១.ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ (៦សំណួរ) ២.ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន (១៧សំណួរ) ៣.ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ (២៥សំណួរ) ៤.ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ (២៧សំណួរ)។ សំណួរសរុបក្នុងផ្នែកនេះស្មើនឹង ៧៥សំណួរ។

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

នៅក្នុងផ្នែកនេះ មានសមាសភាគចំនួន ៤គឺ ១.បញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ (៣សំណួរ) ២.បញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា (៩សំណួរ) ៣.បញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន (៧សំណួរ) ៤.បញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា (៩សំណួរ)។ សំណួរសរុបក្នុងផ្នែកនេះស្មើនឹង ២៨សំណួរ។

៣.៤.២.២. កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រើសម្រាប់គ្រូបង្រៀនចែកចេញជា ៣ផ្នែក៖

ផ្នែកទី១៖ព័ត៌មានទូទៅ

នៅក្នុងផ្នែកនេះ មាន ៧សំណួរទាក់ទងទៅនឹងកន្លែងបម្រើការងារ តួនាទី ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ បទពិសោធន៍ការងារ និងមុខវិជ្ជាឯកទេស។

ផ្នែកទី២៖ ទស្សនៈរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

នៅក្នុងផ្នែកនេះ មានសមាសភាគចំនួន ៤គឺ ១.ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ (៦សំណួរ) ២.ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន (១៧សំណួរ) ៣.ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ (២៥សំណួរ) ៤.ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ (២៧សំណួរ)។ សំណួរសរុបក្នុងផ្នែកនេះស្មើនឹង ៧៥សំណួរ។

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

នៅក្នុងផ្នែកនេះ មានសមាសភាគចំនួន ៤គឺ ១.បញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ (៣សំណួរ) ២.បញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា (៩សំណួរ) ៣.បញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន (៧សំណួរ) ៤.បញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា (៩សំណួរ)។ សំណួរសរុបក្នុងផ្នែកនេះស្មើនឹង ២៨សំណួរ។

៣.៥.ការជ្រើសរើសភាគសំណាក

ការជ្រើសរើសភាគសំណាកធ្វើឡើងដោយមិនចៃដន្យ តាមវិធីសាស្ត្រគោលបំណង (Purposive Probability) ដោយជ្រើសរើសយកវិទ្យាល័យសរុបចំនួន ១៤ ក្នុងខណ្ឌទាំង ១៤ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយក្នុងខណ្ឌមួយជ្រើសរើសយកវិទ្យាល័យមួយទៅតាមគោលបណងរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ។ ភាគសំណាកសរុបដែលអ្នកស្រាវជ្រាវទទួលបានមានចំនួនសរុប ១២៥នាក់ ក្នុងនោះមានគណៈគ្រប់គ្រងសាលាចំនួន ៣១នាក់ និងគ្រូបង្រៀនចំនួន ៩១នាក់ ហើយភាគសំណាកដែលមិនទទួលបានមានចំនួនសរុបស្មើនឹង ៥៧នាក់ ក្នុងនោះមានគណៈគ្រប់គ្រងសាលាចំនួន ១១នាក់ និងគ្រូបង្រៀនចំនួន ៤៦នាក់។

តារាងទី 1៖ ទិន្នន័យភាគសំណាកដែលទទួលបានពីកម្រងសំណួរ

		ចំនួនសំណាកទទួលបាន	

ល.រ	ឈ្មោះសាលា	គណៈគ្រប់គ្រងសាលា	គ្រូបង្រៀន	ចំនួនសរុប
១	វិទ្យាល័យទូលទំពូង	០២	០៨	១០
២	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ	០៣	០៦	០៩
៣	វិទ្យាល័យព្រែកលាប	០១	០៩	១០
៤	វិទ្យាល័យបាក់ទូក	០១	០១	០២
៥	វិទ្យាល័យព្រែកឯង	០៤	០៤	០៨
៦	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនជម្លូវ័ន	០២	០៩	១១
៧	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនចាក់អង្រែ	០៣	០៩	១២
៨	វិទ្យាល័យទឹកល្អក់	០៣	០៦	០៩
៩	វិទ្យាល័យជាស៊ីមចំរើនរដ្ឋ	០៣	០៤	០៧
១០	វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសភ្នំពេញថ្មី	០១	០៨	០៩
១១	វិទ្យាល័យបឹងប្រីយ៍	០១	០៤	០៥
១២	វិទ្យាល័យពងទឹក	០៣	០៩	១២
១៣	វិទ្យាល័យជាស៊ីមបឹងកេងកង	០២	០៧	០៩
១៤	វិទ្យាល័យកំបូល	០២	១០	១២
ចំនួនសរុប		**៣១**	**៩៤**	**១២៥**

៣.៦.ការវិភាគទិន្នន័យ

ក្នុងការវិភាគទិន្នន័យគឺសិក្សាលើមធ្យមភាគ គម្លាតស្តង់ដា តាមអថេរនីមួយៗនៃសូចនាករសម្រាប់សំណួរស្រាវជ្រាវទាំង ២។ សំណួរស្រាវជ្រាវទី១ ប្រើកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៥កម្រិត គឺ១=មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ២=មិនយល់ស្រប ៣=ពុំមានយោបល់ ៤=យល់ស្រប និង៥=យល់ស្របខ្លាំង។ សំណួរ

ស្រាវជ្រាវទី២ ផ្នែកបញ្ហាប្រឈមប្រើកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៤កម្រិត គឺ ១=ឯកភាពទាំងស្រុង ២=ឯកភាព ៣=មិនឯកភាព និង ៤=មិនឯកភាពទាល់តែសោះ ផ្នែកដំណោះស្រាយប្រើកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៤កម្រិត គឺ ១=មិនដែលទាល់តែសោះ ២=ម្តងម្កាល ៣=ញឹកញាប់ និង៤=ជានិច្ចកាល។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរដែលមានលក្ខណៈជាពហុជ្រើសរើសទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញនីមួយៗក្នុងទម្រង់បិទ និងការផ្តល់មតិយោបល់បន្ថែមដើម្បីផ្តល់ទិន្នន័យជាធាតុចូល។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្មវិធី Excel និងSPSS ក្នុងការវិភាគទិន្នន័យដើម្បីសិក្សាពីមធ្យមភាគ គម្លាតស្តង់ដា ដើម្បីវិភាគ និងបកស្រាយទិន្នន័យទៅតាមសូចនាករនីមួយៗ។

ជំពូកទី៤

លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការវិភាគទិន្នន័យ ធ្វើការបកស្រាយ និងពិភាក្សាពីអ្វីដែលបានរកឃើញតាមរយៈការចូលរួមបំពេញកម្រងរបស់ក្រុមគោលដៅដែលពាក់ព័ន្ធរួមមាន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ លទ្ធផលដែលទទួលបានពីការពីភាក្សានេះ ផ្តោតសំខាន់ទៅលើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយដើម្បីឲ្យការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនកាន់តែទទួលបានជោគជ័យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការគ្រូបង្រៀនសម្រាប់គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ និងឯកជន។

៤.១.ព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកចូលរួម

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសភាគសំណាគដោយមិនចៃដន្យដោយយកវិទ្យាល័យចំនួន ១៤ ក្នុងខណ្ឌទាំង ១៤ ដោយក្នុង១ ខណ្ឌជ្រើសរើសយក ១វិទ្យាល័យពីគ្រប់វិទ្យាល័យទាំងអស់ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញយកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងវិភាគ។ ការជ្រើសរើសភាគសំណាកដោយមិនចៃដន្យនេះ ដោយសារតែវិទ្យាល័យទាំងអស់ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញសុទ្ធតែស្ថិតក្នុងទីប្រជុំជន មានន័យថាគ្រប់វិទ្យាល័យទាំងនោះសុទ្ធតែមានភាពពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រធានបទរបស់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលអាចធ្វើការជ្រើសរើសយកវិទ្យាល័យណាមួយមកសិក្សាក៏បាន។

នៅក្នុងផ្នែកនេះ បានបង្ហាញព័ត៌មានទូទៅនៃភាគសំណាកដែលបានធ្វើការសិស្សាស្រាវជ្រាវគឺ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដែលមានព័ត៌មានលម្អិត

ទាក់ទងនឹង អង្គភាពបម្រើការងារ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ មុខជំនាញឯកទេស និងបទពិសោធន៍ការងារ ដូចក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

៤.១.១.ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន

តារាងទី 2៖ លទ្ធផលគ្រូបង្រៀនតាមភេទ

ល.រ	ឈ្មោះសាលា	ភេទ		ចំនួនសរុប
		ប្រុស	ស្រី	
១	វិទ្យាល័យទូលទំពូង	០៣	០៥	០៨
២	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ	០៤	០២	០៦
៣	វិទ្យាល័យព្រែកលាប	០៧	០២	០៩
៤	វិទ្យាល័យបាក់ទូក	០១	០០	០១
៥	វិទ្យាល័យព្រែកឯង	០៣	០១	០៤
៦	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនជម្ពូវ័ន	០៨	០១	០៩
៧	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនចាក់អង្រែ	០៦	០៣	០៩
៨	វិទ្យាល័យទឹកល្អក់	០៥	០១	០៦
៩	វិទ្យាល័យជាស៊ីមចំរើនរដ្ឋ	០៣	០១	០៤
១០	វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសភ្នំពេញថ្មី	០៤	០៤	០៨
១១	វិទ្យាល័យបឹងប្រីយ៍	០៤	០០	០៤
១២	វិទ្យាល័យពងទឹក	០៤	០៥	០៩
១៣	វិទ្យាល័យជាស៊ីមបឹងកេងកង	០៦	០១	០៧
១៤	វិទ្យាល័យកំបូល	០៩	០១	១០

ចំនួនសរុប	៦៧	២៧	៩៤
ភាគរយ	៧១.៧០	២៨.៧២	១០០

តាមតារាងលទ្ធផលបានបង្ហាញថា ភាគសំណាកជាគ្រូបង្រៀនបានចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរមានចំនួនសរុប ៩៤នាក់ ស្មើនឹង ៦៧.១៤% នៃភាគសំណាកសរុប ១៤០នាក់ ក្នុងនោះគ្រូបង្រៀនភេទប្រុសមានចំនួន ៦៧នាក់ ស្មើនឹង ៧១.៣០% និងគ្រូបង្រៀនភេទស្រីមានចំនួន ២៧នាក់ ស្មើនឹង ២៨.៧២%។ ភាគសំណាកដែលមិនបានចូលរួមក្នុងការឆ្លើយក្នុងកម្រងសំណួរនេះមានចំនួន ៤៦នាក់ ស្មើនឹង ៣២.៨៦% នៃភាគសំណាកសរុប ១៤០នាក់ ការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះស្ថិតក្នុងបរិបទកូវីដ១៩ ដែលសាលារៀននៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបានបិទ តម្រូវឲ្យសិស្សធ្វើសិក្សាពីចម្ងាយតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច។ ដូច្នេះ ការប្រមូលទិន្នន័យពីគ្រប់ក្រុមគោលដៅទាំងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនត្រូវធ្វើពីចម្ងាយតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ដោយអ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំកម្រងសំណួរតាមទម្រង់ Google From ផ្ញើតាមតេឡេក្រាមដល់គ្រប់ក្រុមគោលដៅ បញ្ហានេះធ្វើឲ្យភាគសំណាកដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរមិនបានគ្រប់ចំនួនដោយសារពួកគាត់មិនមានប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងតាមតេឡេក្រាម គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនមួយចំនួនត្រូវជាប់ចត្តាឡីស័កដោយសារជម្ងឺកូវីត១៩ ក្រៅពីនេះមានភាគសំណាមួយចំនួនទៀតមិនចូលរួមសហការក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរតែម្តង កត្តាទាំងនេះបានធ្វើឲ្យបាត់នូវភាគសំណាកមួយចំនួន។

តារាងទី 3៖ លទ្ធផលគ្រូបង្រៀនតាមអាយុ

លរ	ឈ្មោះសាលា	អាយុ					ចំនួនសរុប
		ក្រោម២៥ឆ្នាំ	២៥-៣០ឆ្នាំ	៣១-៣៥ឆ្នាំ	៣៦-៤០ឆ្នាំ	លើសពី៤០ ឆ្នាំ	

១	វិទ្យាល័យទួលទំពូង	០០	០០	០២	០៣	០៣	០៨
២	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ	០០	០០	០០	០៣	០៣	០៦
៣	វិទ្យាល័យព្រែកលាប	០០	០៤	០៥	០០	០០	០៩
៤	វិទ្យាល័យបាក់ទូក	០	០	០	០	០១	០១
៥	វិទ្យាល័យព្រែកឯង	០១	០	០១	០	០២	០៤
៦	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនជម្ពូវ័ន	០	០	០៣	០១	០៥	០៩
៧	វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែ	០	០	០៣	០៤	០២	០៩
៨	វិទ្យាល័យទឹកល្អក់	០	០	០១	០២	០៣	០៦
៩	វិទ្យាល័យជាស៊ីមចំរើនរដ្ឋ	០	០	០១	០១	០២	០៤
១០	វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសភ្នំពេញថ្មី	០១	០២	០៤	០១	០	០៨
១១	វិទ្យាល័យបឹងប្រយ័	០១	០១	០១	០	០១	០៤
១២	វិទ្យាល័យពងទឹក	០	០៣	០៣	០២	០១	០៩
១៣	វិទ្យាល័យជាស៊ីមបឹងកេងកង	០	០	០	០៥	០២	០៧
១៤	វិទ្យាល័យកំបូល	០	០២	០៤	០៣	០១	១០
ចំនួនសរុប		៣	១២	២៨	២៥	២៦	៩៤
ភាគរយ		៣.១៩	១២.៧៦	២៩.៧៩	២៦.៥៩	២៧.៦៦	១០០

តាមតារាងលទ្ធផលបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរបានចំនួនតិចជាងគេនៅអាយុក្រោម ២៥ឆ្នាំ មានចំនួន ០៣នាក់ ស្មើនឹង ៣.១៩% គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរបានច្រើនជាងគេនៅអាយុចន្លោះពី ៣១-៣៥ឆ្នាំ មានចំនួន ២៨នាក់ ស្មើនឹង ២៩.៧៩% ។

តារាងទី 4៖ លទ្ធផលគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតវប្បធម៌

ល.រ	ឈ្មោះសាលា	កម្រិតវប្បធម៌					ចំនួនសរុប
		ចប់ថ្នាក់ទី១២	បរិញ្ញាបត្ររង	បរិញ្ញាបត្រ	បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	បណ្ឌិត	
១	វិទ្យាល័យទួលទំពូង	០	០	០៨	០	០	០៨
២	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ	០	០	០៣	០៣	០	០៦
៣	វិទ្យាល័យព្រែកលាប	០	០	០៦	០៣	០	០៩
៤	វិទ្យាល័យបាក់ទូក	០	០	០១	០	០	០១
៥	វិទ្យាល័យព្រែកឯង	០	០	០៣	០១	០	០៤
៦	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនដម្លូវនៃ	០១	០	០៧	០១	០	០៩
៧	វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែ	០	០	០៤	០៥	០	០៩
៨	វិទ្យាល័យទឹកល្អក់	០	០	០៥	០១	០	០៦
៩	វិទ្យាល័យជាស៊ីមចំរើនរដ្ឋ	០	០	០២	០២	០	០៤
១០	វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសភ្នំពេញថ្មី	០១	០១	០៥	០១	០	០៨
១១	វិទ្យាល័យបឹងប្រីយ៍	០	០	០៣	០១	០	០៤
១២	វិទ្យាល័យពងទឹក	០	០	០៩	០	០	០៩

១៣	វិទ្យាល័យជាស៊ីមបឹងកេងកង	០	០	០៤	០៣	០	០៧
១៤	វិទ្យាល័យកំបូល	០	០	០៨	០២	០	១០
ចំនួនសរុប		**០២**	**០១**	**៦៨**	**២៣**	**០**	**៩៤**
ភាគរយ		**២១.១៣**	**១០.០៦**	**៧២.៣៤**	**២៤.៥៧**	**០**	**១០០**

តាមតារាងលទ្ធផលបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរមិនទាន់មានកម្រិតវប្បធម៌បណ្ឌិតនៅឡើយស្មើនឹង ០% គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរបានតិចជាងគេមានកម្រិតវប្បធម៌បរិញ្ញាបត្ររងមានចំនួន ០១នាក់ ស្មើនឹង ១០.០៦% ហើយគ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរបានច្រើនជាងគេមានកម្រិតវប្បធម៌បរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ៦៨នាក់ ស្មើនឹង ៧២.៣៤%។

តារាងទី 5៖ លទ្ធផលគ្រូបង្រៀនតាមបទពិសោធន៍ការងារ

ល.រ	**ឈ្មោះសាលា**	**បទពិសោធន៍ការងារ**				**ចំនួនសរុប**
		១-៥ឆ្នាំ	**៦-១០ឆ្នាំ**	**១១-១៥ឆ្នាំ**	**លើសពី១៥ឆ្នាំ**	
១	វិទ្យាល័យទូលទំពូង	០	០	០១	០៧	០៨
២	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ	០	០	០	០៦	០៦
៣	វិទ្យាល័យព្រែកលាប	០៥	០២	០២	០	០៩
៤	វិទ្យាល័យបាក់ទូក	០	០	០	០១	០១
៥	វិទ្យាល័យព្រែកឯង	០១	០	០	០៣	០៤

៦	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនជម្ពូវ័ន	០	០	០១	០៨	០៩
៧	វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែ	០	០	០៦	០៣	០៩
៨	វិទ្យាល័យទឹកល្អក់	០	០	០	០៦	០៦
៩	វិទ្យាល័យជាស៊ីមចំរើនរដ្ឋ	០	០	០១	០៣	០៤
១០	វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសភ្នំពេញថ្មី	០៤	០១	០៣	០	០៨
១១	វិទ្យាល័យបឹងប្រីយ៍	០១	០២	០១	០	០៤
១២	វិទ្យាល័យពងទឹក	០២	០៣	០១	០៣	០៩
១៣	វិទ្យាល័យជាស៊ីមបឹងកេងកង	០	០	០១	០៦	០៧
១៤	វិទ្យាល័យកំបូល	០១	០៣	០២	០៤	១០
ចំនួនសរុប		**១៤**	**១១**	**១៩**	**៥០**	**៩៤**
ភាគរយ		**១៤.៩០**	**១១.៧០**	**២០.២០**	**៥៣.២០**	**១០០**

តាមតារាងទិន្នន័យបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរបានតិចជាងគេមានពិសោធន៍ការងារនៅចន្លោះពី ៦-១១ឆ្នាំ មានចំនួន ១១នាក់ ស្មើនឹង ១០.០៦% ហើយគ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរបានច្រើនជាងគេមមានបទពិសោធន៍ការងារលើសពី១៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៥០នាក់ ស្មើននឹង ៥៣.១៩%។

តារាងទី 6៖ លទ្ធផលគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស

ល.រ	ឈ្មោះសាលា	មុខវិជ្ជាឯកទេស													
		គណិតវិទ្យា	ភាសាខ្មែរ	រូបវិទ្យា	គីមីវិទ្យា	ជីវវិទ្យា	ភូមិវិទ្យា	ប្រវត្តិវិទ្យា	សីលធម៌	អង់គ្លេស	វៀតណាម	រូស៊ី	គ្រប់គ្រងអប់រំ	ច្បាប់	ចំនួនសរុប
១	វិទ្យាល័យទូលទំពូង	០	១	០	០	០	០	០	០	០	១	០	០	០	២
២	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ	១	០	០	១	០	០	០	០	០	០	០	០	១	៣
៣	វិទ្យាល័យព្រែកលាប	១	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	១
៤	វិទ្យាល័យបាក់ទូក	០	០	០	០	០	០	០	១	០	០	០	០	០	១
៥	វិទ្យាល័យព្រែកឯង	០	១	២	០	០	០	០	០	០	០	១	០	០	៤
៦	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនជម្ពូវ័ន	០	១	០	០	០	០	០	០	០	០	០	១	០	២
៧	វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែ	១	១	០	០	០	០	០	០	១	០	០	០	០	៣
៨	វិទ្យាល័យទឹកល្អក់	១	១	០	០	០	០	០	០	០	០	០	១	០	៣
៩	វិទ្យាល័យជាស៊ីមចំរើនរដ្ឋ	១	០	០	០	០	០	០	១	១	០	០	០	០	៣
១០	វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសភ្នំពេញថ្មី	០	០	០	០	០	១	០	០	០	០	០	០	០	១
១១	វិទ្យាល័យបឹងប្រើយ៍	១	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	១
១២	វិទ្យាល័យពងទឹក	០	០	០	០	១	១	០	១	០	០	០	០	០	៣
១៣	វិទ្យាល័យជាស៊ីមបឹងកេងកង	០	១	០	០	០	០	០	០	០	០	០	១	០	២

១៤	វិទ្យាល័យកំបូល	១	១	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	២
ចំនួនសរុប		៨	៨	២	១	១	២	០	៣	២	១	១	៣	១	៣១
ភាគរយ		២៥.៨០	២៥.៨០	៦.៤៥	៣.២២	៣.២២	៣.៤៥	០	៩.៦៧	៣.៤៥	៣.២២	៣.២២	៩.៦៧	៣.២២	១០០

តាមតារាងលទ្ធផលបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរបានតិចជាងគេមានគឺមុខវិជ្ជាសេដ្ឋកិច្ច មានចំនួន០១នាក់ ស្មើនឹង ១.០៦% ហើយគ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរបានច្រើនជាងគេ គឺមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ មានចំនួន១២នាក់ ស្មើនឹង ១២.៧៦%។

៤.១.២.ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណគ្រប់គ្រងសាលា

តារាងទី 7៖ លទ្ធផលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាតាមភេទ

ល.រ	ឈ្មោះសាលា	ភេទ		ចំនួនសរុប
		ប្រុស	ស្រី	
១	វិទ្យាល័យទូលទំពូង	០២	០	០២
២	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ	០២	០១	០៣
៣	វិទ្យាល័យព្រែកលាប	០១	០	០៣
៤	វិទ្យាល័យបាក់ទូក	០	០១	០១
៥	វិទ្យាល័យព្រែកឯង	០៤	០	០៤
៦	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនជម្ពូវ័ន	០២	០	០២
៧	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនចាក់អង្រែ	០២	០១	០៣
៨	វិទ្យាល័យទឹកល្អក់	០៣	០	០៣
៩	វិទ្យាល័យជាស៊ីមចំរើនរដ្ឋ	០៣	០	០៣

១០	វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសភ្នំពេញថ្មី	០១	០	០១
១១	វិទ្យាល័យបឹងប្រិយ៍	០១	០	០១
១២	វិទ្យាល័យពងទឹក	០៣	០	០៣
១៣	វិទ្យាល័យជាស៊ីមបឹងកេងកង	០២	០	០២
១៤	វិទ្យាល័យកំបូល	០២	០	០២
ចំនួនសរុប		**២៨**	**០៣**	**៣១**
ភាគរយ		**៩០.៣**	**៩.៧០**	**១០០**

តាមតារាងលទ្ធផលបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរបានតិចជាងគេជាភេទស្រី មានចំនួន ០៣នាក់ ស្មើនឹង ៩.៧០% ។

តារាងទី 8៖ លទ្ធផលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាតាមអាយុ

ល.រ	ឈ្មោះសាលា	អាយុ					
		ក្រោម២៥ឆ្នាំ	២៥-៣០ឆ្នាំ	៣១-៣៥ឆ្នាំ	៣៦-៤០ឆ្នាំ	លើសពី៤០ឆ្នាំ	ចំនួនសរុប
១	វិទ្យាល័យទួលទំពូង	០	០	០	០១	០១	០២
២	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ	០	០	០	០	០៣	០៣
៣	វិទ្យាល័យព្រែកលាប	០	០	០	០	០១	០១
៤	វិទ្យាល័យបាក់ទូក	០	០	០	០១	០	០១
៥	វិទ្យាល័យព្រែកឯង	០	០	០	០	០៤	០៤
៦	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនជម្ពូវ័ន	០	០	០	០	០២	០២
៧	វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែ	០	០	០	០១	០២	០៣
៨	វិទ្យាល័យទឹកល្អក់	០	០	០	០	០៣	០៣

៩	វិទ្យាល័យជាស៊ីមចំរើនរដ្ឋ	០	០	០	០	០៣	០៣
១០	វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសភ្នំពេញថ្មី	០	០	០១	០	០	០១
១១	វិទ្យាល័យបឹងប្រីយ៍	០	០	០	០១	០	០១
១២	វិទ្យាល័យពងទឹក	០	០	០	០២	០១	០៣
១៣	វិទ្យាល័យជាស៊ីមបឹងកេងកង	០	០	០	០	០២	០២
១៤	វិទ្យាល័យកំបូល	០	០	០	០	០២	០២
ចំនួនសរុប		០	០	០១	០៦	២៤	**៣១**
ភាគរយ		**០**	**០**	**៣.២២**	**១៩.៤០**	**៧៧.៤២**	**១០០**

តាមតារាងទិន្នន័យបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរបានតិចជាងគេមានអាយុចន្លោះពី ៣១-៣៥ឆ្នាំ មានចំនួន ០១នាក់ ស្មើនឹង ៣.២២% ហើយគណគ្រប់គ្រងសាលាបានឆ្លើយកម្រងសំណួរច្រើនជាងគេមានអាយុលើសពី៤០ឆ្នាំ មានចំនួន ២៤នាក់ ស្មើនឹង ៧៧.៤២%

ចំណែកគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានឆ្លើយកម្រងសំណួរនៅអាយុចន្លោះ ពី ៣៦-៤០ឆ្នាំ មានចំនួន ០៦នាក់ ស្មើនឹង ១៩.៤០%។។

តារាងទី 9៖ លទ្ធផលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាតាមកម្រិតវប្បធម៌

ល.រ	**ឈ្មោះសាលា**	**កម្រិតវប្បធម៌**				
		បញ្ចប់ថ្នាក់ទី១២	**បរិញ្ញាបត្ររង**	**បរិញ្ញាបត្រ**	**បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់**	**បណ្ឌិត**
១	វិទ្យាល័យទួលទំពូង	០	០	០	០២	០

២	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ	០	០	១	០២	០
៣	វិទ្យាល័យព្រែកលាប	០	០	០	០១	០
៤	វិទ្យាល័យបាក់ទូក	០	០	០	០១	០
៥	វិទ្យាល័យព្រែកឯង	០	០	០២	០២	០
៦	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនជម្ពូវ័ន	០	០	១	១	០
៧	វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែ	០	០	២	១	០
៨	វិទ្យាល័យទឹកល្អក់	០	០	១	២	០
៩	វិទ្យាល័យជាស៊ីមចំរើនរដ្ឋ	០	០	២	១	០
១០	វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសភ្នំពេញថ្មី	០	០	១	០	០
១១	វិទ្យាល័យបឹងប្រីយ៍	០	០	០	១	០
១២	វិទ្យាល័យពងទឹក	០	០	១	២	០
១៣	វិទ្យាល័យជាស៊ីមបឹងកេងកង	០	០	១	១	០
១៤	វិទ្យាល័យកំបូល	០	០	២	០	០
ចំនួនសរុប		**០**	**០**	**១៤**	**១៧**	**០**
ភាគរយ		**០**	**០**	**៤៥.២០**	**៥៤.៨០**	**០**

តាមតារាងទិន្នន័យបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរមានកម្រិតវប្បធម៌ជាបរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ១៤នាក់ ស្មើនឹង ៤៥.២០% ហើយគណគ្រប់គ្រងសាលាមានកម្រិតវប្បធម៌បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មានចំនួន ១៧នាក់ ស្មើនឹង ៥៤.៨០% ។

តារាងទី 10៖ លទ្ធផលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាតាមបទពិសោធន៍ការងារ

លល.រ	ឈ្មោះសាលា	បទពិសោធន៍ការងារ			
		១-៥ឆ្នាំ	៦-១០ឆ្នាំ	១១-១៥ឆ្នាំ	លើសពី១៥ឆ្នាំ
១	វិទ្យាល័យទូលទំពូង	០	០	០	០២
២	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ	០	១	០	០២
៣	វិទ្យាល័យព្រែកលាប	០	០	០	០១
៤	វិទ្យាល័យបាក់ទូក	០	០	០	០១
៥	វិទ្យាល័យព្រែកឯង	០	០	០	០៤
៦	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែនជម្ពូវ័ន	០	០	០	០២
៧	វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែ	០	០	០	០៣
៨	វិទ្យាល័យទឹកល្អក់	០	០	០	០៣
៩	វិទ្យាល័យជាស៊ីមចំរើនរដ្ឋ	០	០	០	០៣
១០	វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសភ្នំពេញថ្មី	០	០	០១	០
១១	វិទ្យាល័យបឹងប្រយ៍	០	០	០	០១

១២	វិទ្យាល័យពងទឹក	០	០១	០	០២
១៣	វិទ្យាល័យជាស៊ីមបឹងកេងកង	០	០	០	០២
១៤	វិទ្យាល័យកំបូល	០	០១	០	០១
ចំនួនសរុប		**០**	**០៣**	**០១**	**២៧**
ភាគរយ		**០**	**៩.៧០**	**៣.២០**	**៨៧.១០**

តាមតារាងលទ្ធផលបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរតិចជាងគេមានបទពិសោធន៍ការងារនៅចន្លោះពី ១១-១៥ឆ្នាំ មានចំនួន ០៣នាក់ ស្មើនឹង ៣.២០% ហើយគណគ្រប់គ្រងសាលាមានបទពិសោធន៍ការងារច្រើនជាងគេនៅចន្លោះពី មានចំនួន ២៧នាក់ ស្មើនឹង ៨៧.១០% ។

តារាងទី 11៖ លទ្ធផលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស

ល.រ	ឈ្មោះសាលា	មុខវិជ្ជាឯកទេស												
		គណិតវិទ្យា	ភាសាខ្មែរ	រូបវិទ្យា	គីមីវិទ្យា	ជីវវិទ្យា	ភូមិវិទ្យា	សីលធម៌	អង់គ្លេស	វៀតណាម	រូស៊ី	គ្រប់គ្រង	ច្បាប់	ចំនួនសរុប
១	វិទ្យាល័យទូលទំពូង	០	១	០	០	០	០	០	០	១	០	០	០	២
២	វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ	១	០	០	១	០	០	០	០	០	០	០	១	៣
៣	វិទ្យាល័យព្រែកលាប	១	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	១
៤	វិទ្យាល័យបាក់ទូក	០	០	០	០	០	០	១	០	០	០	០	០	១
៥	វិទ្យាល័យព្រែកឯង	០	១	២	០	០	០	០	០	០	១	០	០	៤
៦	វិទ្យាល័យហ៊ុន សែន ជម្ពូវ័ន	០	១	០	០	០	០	០	០	០	០	១	០	២

៧	វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែ	១	១	០	០	០	០	០	០	១	០	១	០	២
៨	វិទ្យាល័យទឹកល្អក់	១	១	០	០	០	០	០	០	០	០	០	១	៣
៩	វិទ្យាល័យជាស៊ីមចំរើនរដ្ឋ	១	០	០	០	០	០	០	១	១	០	០	០	៣
១០	វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសភ្នំពេញថ្មី	០	០	០	០	០	១	០	០	០	០	០	០	១
១១	វិទ្យាល័យបឹងប្រីយ៍	១	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	១
១២	វិទ្យាល័យពងទឹក	០	០	០	០	១	១	០	១	០	០	០	០	៣
១៣	វិទ្យាល័យជាស៊ីមបឹងកេងកង	០	១	០	០	០	០	០	០	០	០	០	១	២
១៤	វិទ្យាល័យកំបូល	១	១	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០	០
ចំនួនសរុប		៧	៧	២	១	១	២	១	២	៤	១	១	៤	៣១
ភាគរយ		២២.៥៨	២២.៥៨	៦.៤៥	៣.២២	៣.២២	៦.៤៥	៣.២២	៦.៤៥	១២.៩០	៣.២២	៣.២២	១២.៩០	១០០

តាមតារាងលទ្ធផលបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាដែលចូលរួមឆ្លើយកម្រងសំណួរតិចជាងគេមានមុខវិជ្ជាឯកទេសគឺមីវិទ្យា ជីវវិទ្យា ភាសាវៀតណាម និងរូស៊ី មានចំនួន ០១នាក់ដូចគ្នា និងមានភាគរយស្មើគ្នាស្មើនឹង ៣.២២% ហើយគណៈគ្រប់គ្រងសាលាមានជំនាញឯកទេសច្រើនជាងគេគឺ គណិតវិទ្យា និងភាសាខ្មែរ មានចំនួន ០៧នាក់ដូចគ្នា ស្មើនឹង ២២.៥៨% ដូចគ្នា។

៤.២.ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

៤.២.១. ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

៤.២.១.១. ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

តារាងទី 12៖ លទ្ធផលការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈសិក្ខាសាលា សន្និបាតអប់រំ	៣.៦២	០.៨៩	ល្អ
២	គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈគេហទំព័ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	៣.៧៩	០.៨១	ល្អ
៣	គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈបណ្តាញសង្គម	៣.៦២	០.៩០	ល្អ
៤	គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ	៣.៥០	០.៩៤	ល្អ
៥	សាលារៀនធ្លាប់បានទទួលការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន តាមរយៈមន្ទីរអប់រំរាជធានីភ្នំពេញ និងការិយាល័យអប់រំស្រុក/ខណ្ឌ	៣.៥៧	០.៩៨	ល្អ
៦	គ្រូបង្រៀនបានទទួលការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនតាមរយៈការប្រជុំប្រចាំខែ និងការប្រជុំបច្ចេកទេស	៣.៧៤	១.០៥	ល្អ
សរុប		**៣.៦៤**	**០.៩៣**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៣.៦៤) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៩៣)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «ល្អ» ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៣.៧៩) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨១) គឺគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈគេហទំព័ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៣.៥០) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៩៤) គឺគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ។

សរុបជារួម មានន័យថាគ្រូបង្រៀនទទួលបានការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈគេហទំព័ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គឺទទួលបានល្អ ហើយគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ គឺគ្រូបង្រៀនទទួលបានត្រឹមកម្រិតមធ្យមនៅឡើយ។

៤.២.១.២.ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន

តារាងទី 13៖ លទ្ធផលការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាត ស្តង់ដា	កម្រិត ចង្អុល បង្ហាញ
១	ការផ្ដល់អាទិភាពបេក្ខជនមាននិទ្ទេស A, B និងC ក្នុងការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	៣.២០	១.២០	មធ្យម

	តាមរយៈលក្ខណខណ្ឌជាប់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ឬការសម្រាំងតាមលំដាប់ពិន្ទុ			
២	ការជ្រើសរើសចូលក្របខណ្ឌបានផ្តល់អាទិភាពដល់បេក្ខជនមកពីតំបន់ដាច់ស្រយាល តំបន់ជួបការលំបាក និងបេក្ខជនដែលជ្រើសរើសខេត្តដាច់ស្រយាល	៣.៣៦	១.២០	មធ្យម
៣	ការជ្រើសរើសចូលក្របខណ្ឌបានផ្តល់អាទិភាពគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាច្រើនឆ្នាំ (លើសពី៥ឆ្នាំដោយមានការវាយតម្លៃ)	៣.៥៣	១.០៤	ល្អ
៤	ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជាប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិតតាមសន្ទស្សន៍	៤.០៩	០.៨៨	ល្អ
៥	ប្រាក់បៀវត្សន៍បុគ្គលិកអប់រំបានកើនឡើងបីដង និងបើកតាមប្រព័ន្ធធានាគារមួយខែបើក២ដង	៣.៩៨	០.៩១	ល្អ
៦	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជួបការលំបាកបានកើនឡើងទ្វេដង	៣.៦១	០.៩៧	ល្អ
៧	របបប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមបានកើនឡើងទ្វេដង	៣.៥០	១.០៤	ល្អ
៨	ការរៀបចំប្រាក់បំណាច់សម្រាប់តាំងទីលំនៅដល់គ្រូបង្រៀនថ្មី	៣.៥៩	១.០៤	ល្អ
៩	ការរៀបចំឋានៈក្នុងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (គ្រូថ្មី គ្រូពេញសិទ្ធិ គ្រូមានបទពិសោធន៍) និងការពិចារណាផ្តល់ឯកសណ្ឋានសម្រាប់គ្រូបង្រៀន	៣.៧២	០.៩៨	ល្អ

១០	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមផ្តល់មតិយោបល់ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយក្នុងវិស័យអប់រំដើម្បីលើកស្ទួយ និងកែលម្អស្ថានភាពសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន	៣.៨៤	១.០៤	ល្អ
១១	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈស្របតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែលមានឧបនិស្ស័យ(បច្ចេកទេសគ្រប់គ្រងបង្រៀន)ដោយផ្អែកលើអតីតភាព និងបទពិសោធន៍ការងារ	៣.៨៦	១.១៣	ល្អ
១២	គ្រូបង្រៀនអាចឆ្លងពីគន្លងជាអ្នកបង្រៀនទៅគន្លងអ្នកបច្ចេកទេស ឬ គន្លងអ្នកគ្រប់គ្រងបាន ដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគ្រប់គ្រាន់	៣.៨៦	០.៩៣	ល្អ
១៣	បង្កើតច្រកចូលច្រើនដើម្បីឱ្យនិសិត្សដែលមានបរិញ្ញាបត្រនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ទាំងរដ្ឋនិងឯកជនទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណគ្រូបង្រៀន	៣.៤៤	១.០០	ល្អ
១៤	ការបើកច្រកសម្រាប់អ្នកមានបរិញ្ញាបត្រឲ្យចូលបណ្តុះបណ្តាលក្លាយជាគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋានតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ រយៈពេលខ្លីនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	៣.៤៧	១.០៧	ល្អ
១៥	ការដាក់ពាក្យសុំចុះឈ្មោះប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនគ្រប់ក្របខណ្ឌដោយបន្តអនុវត្តន៍វិធានការណ៍ជ្រើសរើសសាលារៀន	៣.៦៥	១.០៤	ល្អ
១៦	ការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ជាលក្ខណៈប្រកួតប្រជែងទូលំទូលាយទូទាំងប្រទេសតាមចំនួនក្របខណ្ឌដែលបានកំណត់ និងបានលុបបំបាត់ចំណាត់ថ្នាក់តាមតំបន់	៣.៦២	០.៩	ល្អ

១៧	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមផ្ដល់មតិយោបល់ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយក្នុងវិស័យអប់រំដើម្បីលើកស្ទួយ និងកែលម្អស្ថានភាពសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន	៣.៩៥	០.៩៥	ល្អ
សរុប		**៣.៦៦**	**១.០២**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀនទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៣.៦៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា=១.០២)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ សូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៤.០៩) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨៨) គឺការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជាប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិតតាមសន្ទស្សន៍ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=៣.២០) និង (គម្លាតស្តង់ដា=១.២០) គឺការផ្ដល់អាទិភាពបេក្ខជនមាននិទ្ទេស A, B និងC ក្នុងការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិតាមរយៈលក្ខណខណ្ឌជាប់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ឬការសម្រាំងតាមលំដាប់ពិន្ទុ។

សរុបជារួម មានន័យថាគ្រូបង្រៀនយល់ស្របនឹងការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជាប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិតតាមសន្ទស្សន៍ គឺទទួលបានលទ្ធផលល្អ ចំណែកឯការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើការផ្ដល់អាទិភាពបេក្ខជនមាននិទ្ទេស A, B និងC ក្នុងការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិតាមរយៈលក្ខណខណ្ឌជាប់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ឬការសម្រាំងតាមលំដាប់ពិន្ទុ គឺទទួលបានលទ្ធផលមធ្យមនៅឡើយ។

៤.២.១.៣.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ

តារាង 14៖ លទ្ធផលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ការរៀបចំប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំជារៀងរាល់ឆ្នាំ	៣.៨៣	០.៩៥	ល្អ
២	នាយកសាលា នាយករង នាយិកា និងនាយិការង បានទទួលការបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីផ្នែកបំណិនវិជ្ជាជីវៈ ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	៤.០០	០.៨៨	ល្អ
៣	នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនបានទទួលការបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការកៀរគរធនធាន	៣.៨៤	០.៩៣	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្ណារក្សបានទទួលការបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីបច្ចេកទេសបណ្ណាល័យ	៣.៨០	១.០៣	ល្អ
៥	គ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាបានទទួលការជំរុញឲ្យអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្របច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា	៣.៧៤	០.៩៦	ល្អ
៦	ការរៀបចំផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ និងឯកសាមូលដ្ឋានស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យានៅតាមគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា	៤.០៦	៣.១៦	ល្អ

៧	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីការគ្រប់គ្រងអប់រំ និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន	៣.៩៥	០.៨៧	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានបំប៉នសមត្ថភាពស្ដីពីការប្រើប្រាស់បំណិនជីវិតផ្នែកបំណិនសហគ្រិនភាព	៣.៧៩	០.៩០	ល្អ
៩	នាយកសាលារៀនបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន	៣.៨៦	០.៩០	ល្អ
១០	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានជ្រើសរើស និងបណ្ដុះបណ្ដាលតាមកម្មវិធីពន្លឿនឆ្ពោះទៅកម្រិតសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ	៣.៧៤	០.៩៩	ល្អ
១១	គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិបានចូលរួមសិក្ខាសាលាស្ដីពីការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិសកម្ម និងគណិតវិទ្យា	៣.៧១	០.៩៦	ល្អ
១២	គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិបានទទួលការផ្សព្វផ្សាយពីវិធីរៀន និងបង្រៀន STEM ដល់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	៣.៧៣	១.០០	ល្អ
១៣	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានត្រូវបានដំឡើងការបណ្ដុះបណ្ដាលពី១២+២ ទៅជា១២+៤	៣.៧៤	០.៨៥	ល្អ
១៤	ការរៀបចំវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់គ្រូ ១២+២ ឲ្យទទួលបានសញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រដោយសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា	៣.៦៧	១.០៤	ល្អ

១៥	គ្រូបង្រៀនបានចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបំប៉នសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរក និងប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានក្នុងការបង្រៀនសិស្ស	៤.០០	១.១០	ល្អ
១៦	គ្រូបង្រៀនបានបំប៉នសមត្ថភាពគរុកោសល្យដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន	៣.៨៥	០.៩១	ល្អ
១៧	គ្រូបង្រៀននៅតាមវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេសបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូប្រឹក្សាអាជីព	៣.៦៥	០.៩៩	ល្អ
១៨	គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់កម្មវិធីនិងវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	៣.៨៤	១.២២	ល្អ
១៩	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា	៣.៦៧	០.៩៦	ល្អ
២០	គ្រូបង្រៀនបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់បំណិនជីវិតផ្នែកសហគ្រិនភាព	៣.៤១	០.៩៨	ល្អ
២១	ការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនដើម្បីអប់រំបច្ចេកទេសស្តីពីកម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើសមត្ថភាព និងការប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេសដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្រៀន និងរៀន	៣.៧៩	០.៩១	ល្អ
២២	បានចែកផ្សាយ និងបំប៉នគ្រូបង្រៀនទាំងអស់អំពីស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនដែលបានកែលម្អ (ដោយបញ្ជ្រាបក្នុងកម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាល វិក្រឹតការ និងការតម្រង់ទិសគ្រូបង្រៀនថ្មី)	៣.៧០	០.៩៨	ល្អ

២៣	ប្រធានក្រុម អនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស បានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការពិសោធន៍មុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ និងវិធីបង្រៀនគណិតវិទ្យា	៣.៧១	១.០៥	ល្អ
២៤	ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសបានបំប៉នសមត្ថភាពលើឯកសាការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំក្រុមបច្ចេកទេស	៣.៧២	០.៩៨	ល្អ
២៥	ការរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍន៍វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភ្ជាប់នឹងការលើកទឹកចិត្ត និងប្រព័ន្ធក្រេឌីតសម្រាប់បំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនលើការប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យ ការផលិត និងប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេស	៣.៥៩	១.០៨	ល្អ
សរុប		**៣.៧៧**	**២.១៣**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ= ៣.៧៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា=២.១៣)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «ល្អ» ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៤.០៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា=៣.១៦) គឺការរៀបចំផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ និងឯកសាមូលដ្ឋានស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យានៅតាមគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៣.៥៩) និង (គម្លាតស្តង់ដា=១.០៨) គឺការរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍន៍វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភ្ជាប់នឹងការលើកទឹកចិត្ត និងប្រព័ន្ធក្រេឌីតសម្រាប់បំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនលើការប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យ ការផលិត និងប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេស

សរុបជារួម មានន័យថាគ្រូបង្រៀនបានទទួលការផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ និងឯកសាមូលដ្ឋានស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យានៅតាមគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា គឺទទួលបាន

ល្អ ហើយគ្រូបង្រៀនទទួលបានការរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍន៍វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភ្ជាប់នឹងការលើកទឹកចិត្ត និងប្រព័ន្ធក្រេឌីតសម្រាប់បំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនលើការប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យ ការផលិត និងប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេស គឺទទួលបានលទ្ធផលល្អទាបជាងគេ។

៤.២.១.៤. ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ

តារាងទី 15៖ លទ្ធផលការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	នាយកសាលារៀនចំណោះទូទៅត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបុគ្គលិកអប់រំ/គ្រូបង្រៀនដែលមានកម្រិតសញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងស្តង់ដារនាយកសាលារៀន	៣.៨២	០.៩៨	ល្អ
២	បុគ្គលិកអប់រំដែលមានជំនាញបច្ចេកទេស មានស្នាដៃ និងសកម្មក្នុងការងារត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពដើម្បីមានឱកាសកាន់មុខតំណែងទំនេរនៅក្នុងអង្គភាព	៣.៨២	០.៩៦	ល្អ
៣	បន្តជំរុញ និងផ្តល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានបំណងទៅបណ្តុះបណ្តាល ឬបន្តការសិក្សាទាំងនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស	៣.៩៨	០.៩០	ល្អ
៤	ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានដែលកំពុងបង្រៀននៅវិទ្យាល័យតាមប្រព័ន្ធពន្លឿនដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម	៣.៦៨	១.០៨	ល្អ
៥	បុគ្គលិកអប់រំបានបន្តដំឡើងថ្នាក់ ឬឋានន្តរស័ក្តិតាមសញ្ញាបត្រ និងវេនអតីតភាព	៣.៩៨	០.៩៧	ល្អ

៦	ជំរុញការស្នើតាំងស៊ប់គ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌដល់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មី	៣.៨៣	០.៩១	ល្អ
៧	ពន្លឿនការរៀបចំប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មី	៣.៩០	០.៩៤	ល្អ
៨	ការផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់មុខងារពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនដែលកំពុងបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាកខ្លាំង	៣.៩៦	១.០០	ល្អ
៩	ការផ្ដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមដល់មន្ត្រីរាជការត្រូវបានចាត់ឲ្យទៅបម្រើការងារនៅតំបន់ជួបការលំបាក និងតំបន់ដាច់ស្រយាល	៣.៩៦	០.៩៩	ល្អ
១០	ការបង្កើនប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់គ្រូបង្រៀនដែលស្ម័គ្រចិត្តពង្រាយទៅសាលារៀនដែលកំពុងខ្វះគ្រូ	៣.៩៥	១.០២	ល្អ
១១	ការផ្ដល់ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមក្នុងមួយម៉ោងត្រូវបានកំណត់ទៅតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រត្រូវនឹងឯកទេសបង្រៀន/ក្របខណ្ឌ	៣.៨៣	១.០២	ល្អ
១២	ការផ្ដល់ប្រាក់បេបបេសកកម្មប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលអនុញ្ញាតឲ្យចុះបំពេញបេសកកម្មនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស	៣.៩២	០.៩៦	ល្អ
១៣	ការផ្ដល់ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ប្រចាំខែអាស្រ័យទៅលើអតីតភាពការងារ	៤.០៥	០.៩១	ល្អ
១៤	បុគ្គលិកអប់រំជាស្ត្រីដែលមិនបង្រៀនមានកូនអាយុក្រោម១ឆ្នាំ មានសិទ្ធិចេញពីកន្លែងធ្វើការ០១ម៉ោងមុនពេលកំណត់ក្នុងមួយថ្ងៃ	៣.៦៧	១.១២	ល្អ

១៥	បន្តអនុវត្តន៍គោលការណ៍ផ្តល់រង្វាន់ដល់ប្រធានមន្ទីរ ប្រធានការិយាល័យអយក ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅតាមអង្គភាព	៤.០៣	៣.១៧	ល្អ
១៦	ការអនុវត្ត និងបើកវគ្គបំប៉នអំពីសេចក្តីណែនាំថ្មីស្តីពីការផ្តល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម គ្រូបង្រៀនដែលបម្រើការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំ រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍មានស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អជាដើម	៣.៩៣	០.៩៥	ល្អ
១៧	ការបង្កើតវេទិកាប្រកួតពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម (ចែករំលែកជាប្រព័ន្ធទូទាំងប្រទេសនូវបទពិសោធន៍ដែលល្អបំផុតតាមមុខវិជ្ជាគោលនានា) រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍មានស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អ	៣.៩១	០.៩៨	ល្អ
១៨	នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនល្អបានទទួលពានរង្វាន់ជ័យលាភី និងថវិកាអមពានរង្វាន់តាមចំណាត់ថ្នាក់ពីលេខ១ ដល់លេខ៣ និងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមក្នុងសន្និបាតអប់រំ យុវជន និងកីឡា	៤.៤២	៤.២២	ល្អណាស់
១៩	គ្រូបង្រៀនល្អត្រូវទទួលបានជ័យលាភី និងថវិកាអមពានរង្វាន់តាមចំណាត់ថ្នាក់ពីលេខ១ ដល់លេខ៥ និងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមក្នុងសន្និបាតអប់រំ យុវជន និងកីឡា	៤.០០	០.៩៤	ល្អ
២០	គាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនលើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងធ្វើថ្នាក់និទស្សន៍ដើម្បីទទួលបានទេពកោសល្យក្នុងការយកទៅអនុវត្តន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនឲ្យមានការឯកភាពគ្នា	៤.៣៨	៤.២២	ល្អណាស់

២១	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនលើការផ្លាស់ប្តូរយោបល់ និងបទពិសោធន៍ដើម្បីច្នៃប្រឌិតវិធីសាស្ត្របង្រៀន ឲ្យស្របតាមមេរៀននីមួយៗ និងលទ្ធផលជាក់ស្តែងនៃថ្នាក់នីមួយៗ	៤.៨៦	៥.៨៧	ល្អណាស់
២២	ជំរុញ និងគាំទ្រលើការរៀបចំចងក្រងឯកសារវិធីបង្រៀន និងយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗសម្រាប់ការងារបង្រៀន និងរៀនឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព	៤.០៣	០.៩៣	ល្អ
២៣	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការធ្វើបទបង្ហាញពីចំណេះដឹងបន្ទាប់ពីបានចូលរួមវគ្គបំប៉ន ឬសិក្ខាសាលា	៣.៩៥	០.៩០	ល្អ
២៤	ជំរុញ និងគាំទ្រការថតវីដេអូពីវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗសម្រាប់ចែករំលែកដល់សាលារៀនដទៃ	៤.៤៦	៤.២៣	ល្អណាស់
២៥	ជំរុញ និងគាំទ្រការឯកភាពគ្នាទាំងវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងខ្លឹមសារក្នុងការអនុវត្តផែនការបង្រៀនទៅតាមកាលកំណត់	៣.៩៦	០.៨៨	ល្អ
២៦	ផ្តល់ការគាំទ្រលើការវិភាគលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងរកវិធីកែលម្អគុណភាពបង្រៀន និងរៀន	៣.៩៩	០.៨៣	ល្អ
២៧	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនកំណត់ឲ្យបានមុខសញ្ញាសិស្សរៀនយឺត និងជួយបំប៉នបានទាន់ពេលវេលា	៣.៩៨	០.៨៤	ល្អ
សរុប		**៤.០០**	**១.៥៨**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ= ៤.០០) និង (គម្លាតស្តង់ដា=១.៥៨)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់ទទួលបានការយល់ស្រប

ក្នុងកម្រិត «ល្អ» និង «ល្អណាស់» ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» មាន (មធ្យមភាគ=៤.៨៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា=៥.៨៧) គឺការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនលើការផ្លាស់ប្តូរយោបល់ និងបទពិសោធន៍ដើម្បីច្នៃប្រឌិតវិធីសាស្ត្របង្រៀន ឲ្យស្របតាមមេរៀននីមួយៗ និងលទ្ធផលជាក់ស្តែងនៃថ្នាក់នីមួយៗ។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៣.៦៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា=១.១២) គឺបុគ្គលិកអប់រំជាស្ត្រីដែលមិនបង្រៀនមានកូនអាយុក្រោម១ឆ្នាំ មានសិទ្ធិចេញពីកន្លែងធ្វើការ ០១ម៉ោងមុនពេលកំណត់ក្នុងមួយថ្ងៃ។

សរុបជារួម មានន័យថាគ្រូបង្រៀនទទួលបានការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តលើការផ្លាស់ប្តូរយោបល់ និងបទពិសោធន៍ដើម្បីច្នៃប្រឌិតវិធីសាស្ត្របង្រៀន ឲ្យស្របតាមមេរៀននីមួយៗ និងលទ្ធផលជាក់ស្តែងនៃថ្នាក់នីមួយៗដោយទទួលបានលទ្ធផលល្អណាស់ រីឯបុគ្គលិកអប់រំជាស្ត្រីដែលមិនបង្រៀនមានកូនអាយុក្រោម១ឆ្នាំ មានសិទ្ធិចេញពីកន្លែងធ្វើការ ០១ម៉ោងមុនពេលកំណត់ក្នុងមួយថ្ងៃទទួលបានលទ្ធផលល្អទាបជាងគេ។

តារាងទី 16៖ លទ្ធផលសរុបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន	៣.៦៤	០.៩៣	ល្អ
២	ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន	៣.៦៦	១.០២	ល្អ
៣	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ	៣.៧៧	២.១៣	ល្អ
៤	ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ	៤.០០	១.៥៨	ល្អ

សរុប	៣.៧៧	១.៤១	ល្អ

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើ បានបង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមាន (មធ្យមភាគ=៣.៧៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា=១.៤១) ស្ថិតក្នុងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ»។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សមាសភាគទាំង៤មានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ» ក្នុងចំណោមសមាសភាគទាំង៤ សូចនាករដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ» ក្នុងលំដាប់ទី១ មាន (មធ្យមភាគ=៤.០០) និង (គម្លាតស្តង់ដា=១.៥៨) គឺការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ សូចនាករដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ» ក្នុងលំដាប់ទី២ មាន (មធ្យមភាគ=៣.៧៧) និង (គម្លាតមធ្យម=២.១៣) គឺការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ សូចនាករដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ» ក្នុងលំដាប់ទី៣ មាន (មធ្យមភាគ=៣.៦៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា=១.០២) គឺការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន ហើយសូចនាករដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ» ក្នុងលំដាប់ទី៤ មាន (មធ្យមភាគ=៣.៦៤) និង (គម្លាតមធ្យម=០.៩៣) គឺការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀន។

សរុបជារួម មានន័យថាចំពោះការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនគឺគ្រូបង្រៀនទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំក្នុងកម្រិតដែលល្អជាងគេ ហើយគ្រូបង្រៀនទទួលបានការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀនក្នុងកម្រិតល្អដែលទាបជាងគេ។

៤.២.២. ទស្សនៈរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោ បាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

៤.២.២.១. ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

តារាងទី 17៖ លទ្ធផលការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈសិក្ខាសាលាសន្និបាតអប់រំ	៣.៩០	០.៩៤	ល្អ
២	គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈគេហទំព័ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	៤.០៣	០.៤៨	ល្អ
៣	គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈបណ្តាញសង្គម	៤.០០	០.៦៣	ល្អ
៤	គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ	៣.៨៧	០.៦៧	ល្អ
៥	សាលារៀនធ្លាប់បានទទួលការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន តាមរយៈមន្ទីរអប់រំរាជធានីភ្នំពេញ និងការិយាល័យអប់រំស្រុក/ខណ្ឌ	៣.៩៣	០.៧៧	ល្អ
៦	គ្រូបង្រៀនបានទទួលការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនតាមរយៈការប្រជុំប្រចាំខែ និងការប្រជុំបច្ចេកទេស	៤.០០	០.៨៦	ល្អ
សរុប		**៣.៩៥**	**០.៧២**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=៣.៩៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧២)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «ល្អ» ហើយសូចនាករទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៤.០៣) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៤៨) គឺគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈគេហទំព័ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចំណែកឯសូចនាករទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យម=៣.៨៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៦៧) គឺគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ។

សរុបជារួម មានន័យថានាយកសាលាទទួលបានការផ្សព្វផ្សាយពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈគេហទំព័ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា យ៉ាងល្អ ហើយនាយកសាលាទទួលបានលទ្ធផលល្អទាបជាងគេពីការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ។

៤.២.២.២. ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន

តារាងទី 18៖ លទ្ធផលការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ការផ្តល់អាទិភាពបេក្ខជនមាននិទ្ទេស A, B និងC ក្នុងការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិតាមរយៈលក្ខណខណ្ឌជាប់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ឬការសម្រាំងតាមលំដាប់ពិន្ទុ	៣.៨៤	០.៧៨	ល្អ

២	ការជ្រើសរើសចូលក្របខណ្ឌបានផ្តល់អាទិភាពដល់បេក្ខជនមកពីតំបន់ដាច់ស្រយាល តំបន់ជួបការលំបាក និងបេក្ខជនដែលជ្រើសរើសខេត្តដាច់ស្រយាល	៤.១៦	០.៦៩	ល្អ
៣	ការជ្រើសរើសចូលក្របខណ្ឌបានផ្តល់អាទិភាពគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាច្រើនឆ្នាំ (លើសពី៥ឆ្នាំដោយមានការវាយតម្លៃ)	៣.៩៣	០.៧៣	ល្អ
៤	ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជាប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិតតាមសន្ទស្សន៍	៤.៣៥	០.៤៩	ល្អណាស់
៥	ប្រាក់បៀវត្សន៍បុគ្គលិកអប់រំបានកើនឡើងបីដង និងបើកតាមប្រព័ន្ធធនាគារមួយខែបើក២ដង	៤.៣៥	០.៥៥	ល្អណាស់
៦	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជួបការលំបាកបានកើនឡើងទ្វេដង	៣.៨១	០.៨៣	ល្អ
៧	របបប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមបានកើនឡើងទ្វេដង	៣.៨៤	០.៧៨	ល្អ
៨	ការរៀបចំប្រាក់បំណាច់សម្រាប់តាំងទីលំនៅដល់គ្រូបង្រៀនថ្មី	៣.៨១	០.៧៩	ល្អ
៩	ការរៀបចំឋានៈក្នុងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (គ្រូថ្មី គ្រូពេញសិទ្ធិ គ្រូមានបទពិសោធន៍)និងការពិចារណាផ្តល់ឯកសណ្ឋានសម្រាប់គ្រូបង្រៀន	៤.០៦	០.៦៨	ល្អ
១០	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមផ្តល់មតិយោបល់ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយក្នុងវិស័យអប់រំដើម្បីលើកស្ទួយ និងកែលម្អស្ថានភាពសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន	៤.១០	០.៧៩	ល្អ

១១	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈស្របតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដែលមានឧបនិស្ស័យ(បច្ចេកទេសគ្រប់គ្រង បង្រៀន)ដោយផ្អែកលើអតីតភាព និងបទពិសោធន៍ការងារ	៤.០៦	០.៦៣	ល្អ
១២	គ្រូបង្រៀនអាចឆ្លងពីគន្លងជាអ្នកបង្រៀនទៅគន្លងអ្នកបច្ចេកទេស ឬ គន្លងអ្នកគ្រប់គ្រងបាន ដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគ្រប់គ្រាន់	៤.២២	០.៦២	ល្អណាស់
១៣	បង្កើតច្រកចូលច្រើនដើម្បីឱ្យនិសិត្សដែលមានបរិញ្ញាបត្រនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាទាំងរដ្ឋ និងឯកជនទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណគ្រូបង្រៀន	៣.៥៥	០.៨៩	ល្អ
១៤	ការបើកច្រកសម្រាប់អ្នកមានបរិញ្ញាបត្រឲ្យចូលបណ្តុះបណ្តាលក្លាយជាគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋានតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ រយៈពេលខ្លីនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	៣.៧៧	០.៧២	ល្អ
១៥	ការដាក់ពាក្យសុំចុះឈ្មោះប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនគ្រប់ក្របខណ្ឌដោយបន្តអនុវត្តន៍វិធានការណ៍ជ្រើសរើសសាលារៀន	៤.២២	០.៥០	ល្អណាស់
១៦	ការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ជាលក្ខណៈប្រកួតប្រជែងទូលំទូលាយទូទាំងប្រទេសតាមចំនួនក្របខណ្ឌដែលបានកំណត់ និងបានលុបបំបាត់ចំណាត់ថ្នាក់តាមតំបន់	៣.៧១	០.៨២	ល្អ
១៧	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមផ្តល់មតិយោបល់ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយក្នុងវិស័យអប់រំដើម្បីលើកស្ទួយ និងកែលម្អស្ថានភាពសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន	៤.១០	០.៥៤	ល្អ
សរុប		**៣.៩៩**	**០.៦៩**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់នាយកសាលាលើការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀនទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ= ៣.៩៩) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៦៥)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ សូចនាករទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» មាន (មធ្យមភាគ=៤.៣៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៤៩) គឺការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជាប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិតតាមសន្ទស្សន៍ ហើយសូចនាករទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យម=៣.៥៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨៩) គឺបង្កើតច្រកចូលច្រើនដើម្បីឱ្យនិសិត្សដែលមានបរិញ្ញាបត្រនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ទាំងរដ្ឋនិងឯកជនទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណគ្រូបង្រៀន ។

សរុបជារួម នាយកសាលាយល់ថាការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជាប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិតតាមសន្ទស្សន៍ គឺទទួលបានល្អ ហើយនាយកសាលាយល់ថាការបង្កើតច្រកចូលច្រើនដើម្បីឱ្យនិសិត្សដែលមានបរិញ្ញាបត្រនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាទាំងរដ្ឋ និងឯកជនទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណគ្រូបង្រៀន គឺទទួលបានលទ្ធផលល្អទាបជាងគេ។

៤.២.២.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ

តារាងទី 19៖ លទ្ធផលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ការរៀបចំប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំជារៀងរាល់ឆ្នាំ	៣.៩០	០.៦៥	ល្អ
២	នាយកសាលា នាយករង នាយិកា និងនាយិការង បានទទួលការបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីផ្នែកបំណិនវិជ្ជាជីវៈ ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	៤.២៩	០.៧៤	ល្អណាស់

៣	នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន បានទទួលការបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការកៀរគរធនធាន	៣.៨៧	០.៩៦	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្ណារក្សបានទទួលការបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីបច្ចេកទេសបណ្ណាល័យ	៤.១៣	០.៧២	ល្អ
៥	គ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាបានទទួលការជំរុញឲ្យអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្រ្ត បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា	៤.០០	០.៦៨	ល្អ
៦	ការរៀបចំផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ និងឯកសាមូលដ្ឋានស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្រ្ត បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យានៅតាមគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា	៤.០៣	០.៦៦	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងអប់រំ និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន	៤.០០	០.៧៧	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់បំណិនជីវិតផ្នែកបំណិនសហគ្រិនភាព	៣.៦៤	០.៦១	ល្អ
៩	នាយកសាលារៀនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន	៤.១៩	០.៧៥	ល្អ
១០	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលតាមកម្មវិធីពន្លឿនឆ្ពោះទៅកម្រិតសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ	៤.១៣	០.៦៧	ល្អ

១១	គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិបានចូលរួមសិក្ខាសាលាស្តីពីការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិសកម្ម និងគណិតវិទ្យា	៤.០០	០.៦៣	ល្អ
១២	គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិបានទទួលការផ្សព្វផ្សាយពីវិធីរៀន និងបង្រៀន STEM ដល់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	៤.០០	០.៦៣	ល្អ
១៣	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានត្រូវបានដំឡើងការបណ្តុះបណ្តាលពី១២+២ ទៅជា១២+៤	៤.០៣	០.៦៥	ល្អ
១៤	ការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូ ១២+២ ឲ្យទទួលបានសញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រដោយសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា	៤.០០	០.៨២	ល្អ
១៥	គ្រូបង្រៀនបានចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបំប៉នសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរក និងប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានក្នុងការបង្រៀនសិស្ស	៤.០០	០.៧៧	ល្អ
១៦	គ្រូបង្រៀនបានបំប៉នសមត្ថភាពគរុកោសល្យដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន	៣.៩៧	០.៨៤	ល្អ
១៧	គ្រូបង្រៀននៅតាមវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេសបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូប្រឹក្សាអាជីព	៣.៦៤	០.៨៨	ល្អ
១៨	គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់កម្មវិធីនិងវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស	៣.៩៧	០.៦៦	ល្អ

១៩	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា	៤.០៣	០.៧៩	ល្អ
២០	គ្រូបង្រៀនបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់បំណិនជីវិតផ្អែកសហគ្រិនភាព	៣.៥៥	០.៧២	ល្អ
២១	ការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនដើម្បីអប់រំបច្ចេកទេសស្តីពីកម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើសមត្ថភាព និងការប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេសដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្រៀន និងរៀន	៤.០៣	០.៦៦	ល្អ
២២	បានចែកផ្សាយ និងបំប៉នគ្រូបង្រៀនទាំងអស់អំពីស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនដែលបានកែលម្អ (ដោយបញ្ជ្រាបក្នុងកម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាល វិក្រឹតការ និងការតម្រង់ទិសគ្រូបង្រៀនថ្មី)	៣.៨៤	០.៨២	ល្អ
២៣	ប្រធានក្រុម អនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស បានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការពិសោធន៍មុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ និងវិធីបង្រៀនគណិតវិទ្យា	៣.៨៤	០.៩០	ល្អ
២៤	ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសបានបំប៉នសមត្ថភាពលើឯកសាការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំក្រុមបច្ចេកទេស	៣.៩៣	០.៨៥	ល្អ
២៥	ការរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍន៍វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភ្ជាប់នឹងការលើកទឹកចិត្ត និងប្រព័ន្ធក្រេឌីតសម្រាប់បំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនលើការប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យការផលិត និងប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេស	៤.០៣	០.៦៦	ល្អ
សរុប		**៣.៩៦**	**០.៧៤**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់នាយកសាលាលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៣.៩៦) និង (គម្លាត

ស្តង់ដា=០.៧៤)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ សូចនាករទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» មាន (មធ្យមភាគ=៤.២៩) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧៤) គឺនាយកសាលា នាយករង នាយិកា និងនាយិការងបានទទួលការបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីផ្នែកបំណិនវិជ្ជាជីវៈ ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ហើយសូចនាករទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យម=៣.៥៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧២) គឺគ្រូបង្រៀនបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់បំណិនជីវិតផ្នែកសហគ្រិនភាព។

សរុមជារួម គណៈគ្រប់គ្រងសាលាទទួលបានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្តីពីផ្នែកបំណិនវិជ្ជាជីវៈ ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» ហើយគ្រូបង្រៀនបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់បំណិនជីវិតផ្នែកសហគ្រិនភាពក្នុងកម្រិត «ល្អ»។

៤.២.២.៤. ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ

តារាងទី 20៖ លទ្ធផលការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	នាយកសាលារៀនចំណោះទូទៅត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបុគ្គលិកអប់រំ/គ្រូបង្រៀនដែលមានកម្រិតសញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងស្តង់ដារនាយកសាលារៀន	៣.៨៤	០.៩៣	ល្អ
២	បុគ្គលិកអប់រំដែលមានជំនាញបច្ចេកទេស មានស្នាដៃ និងសកម្មក្នុងការងារត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពដើម្បីមានឱកាសកាន់មុខតំណែងទំនេរនៅក្នុងអង្គភាព	៤.០០	០.៧៣	ល្អ

៣	បន្តជំរុញ និងផ្តល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានបំណងទៅបណ្តុះបណ្តាល ឬបន្តការសិក្សាទាំងនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស	៤.២៦	០.៧៣	ល្អណាស់
៤	ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានដែលកំពុងបង្រៀននៅវិទ្យាល័យតាមប្រព័ន្ធពន្លឿនដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម	៤.០៣	០.៧៥	ល្អ
៥	បុគ្គលិកអប់រំបានបន្តជំឡើងថ្នាក់ ឬឋានន្តរស័ក្តិតាមសញ្ញាបត្រ និងវេនអតីតភាព	៤.២២	០.៦៧	ល្អណាស់
៦	ជំរុញការស្នើតាំងស៊ប់គ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌដល់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មី	៤.១៣	០.៥៦	ល្អ
៧	ពន្លឿនការរៀបចំប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មី	៤.០៣	០.៦៦	ល្អ
៨	ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់មុខងារពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនដែលកំពុងបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាកខ្លាំង	៤.០៣	០.៦៦	ល្អ
៩	ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមដល់មន្ត្រីរាជការត្រូវបានចាត់ឲ្យទៅបម្រើការងារនៅតំបន់ជួបការលំបាក និងតំបន់ដាច់ស្រយាល	៤.០៦	០.៧៧	ល្អ
១០	ការបង្កើនប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់គ្រូបង្រៀនដែលស្ម័គ្រចិត្តពង្រាយទៅសាលារៀនដែលកំពុងខ្វះគ្រូ	៤.២២	០.៨០	ល្អណាស់
១១	ការផ្តល់ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមក្នុងមួយម៉ោងត្រូវបានកំណត់ទៅតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រត្រូវនឹងឯកទេសបង្រៀន/ក្របខណ្ឌ	៣.៩៧	០.៧៥	ល្អ

១២	ការផ្តល់ប្រាក់របបបេសកកម្មប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលអនុញ្ញាតឲ្យចុះបំពេញបេសកកម្មនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស	៤.០៦	០.៦៣	ល្អ
១៣	ការផ្តល់ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ប្រចាំខែអាស្រ័យទៅលើអតីតភាពការងារ	៤.១៦	០.៦៤	ល្អ
១៤	បុគ្គលិកអប់រំជាស្ត្រីដែលមិនបង្រៀនមានកូនអាយុក្រោម១ឆ្នាំ មានសិទ្ធិចេញពីកន្លែងធ្វើការ០១ម៉ោងមុនពេលកំណត់ក្នុងមួយថ្ងៃ	៤.០៣	០.៨៧	ល្អ
១៥	បន្តអនុវត្តន៍គោលការណ៍ផ្តល់រង្វាន់ដល់ប្រធានមន្ទីរ ប្រធានការិយាល័យអយក ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅតាមអង្គភាព	៣.៧៤	០.៦៣	ល្អ
១៦	ការអនុវត្ត និងបើកវគ្គបំប៉នអំពីសេចក្តីណែនាំថ្មីស្តីពីការផ្តល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម គ្រូបង្រៀនដែលបម្រើការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំ រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍មានស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អជាដើម	៤.១៣	០.៧២	ល្អ
១៧	ការបង្កើតវេទិកាប្រកួតពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម (ចែករំលែកជាប្រព័ន្ធទូទាំងប្រទេសនូវបទពិសោធន៍ដែលល្អបំផុតតាមមុខវិជ្ជាគោលនានា) រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍មានស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អ	៤.០៣	០.៦០	ល្អ
១៨	នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនល្អបានទទួលពានរង្វាន់ជ័យលាភី និងថវិកាអមពានរង្វាន់តាមចំណាត់ថ្នាក់ពីលេខ១ ដល់លេខ៣ និងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមក្នុងសន្និបាតអប់រំ យុវជន និងកីឡា	៤.១៣	០.៦២	ល្អ

១៩	គ្រូបង្រៀនល្អត្រូវទទួលបានជ័យលាភី និងថវិកាអមពានរង្វាន់តាមចំណាត់ថ្នាក់ពីលេខ១ ដល់លេខ៥ និងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមក្នុងសន្និបាតអប់រំ យុវជន និងកីឡា	៤.០៦	០.៧៣	ល្អ
២០	គាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនលើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងធ្វើថ្នាក់និទស្សន៍ដើម្បីទទួលបានទេពកោសល្យក្នុងការយកទៅអនុវត្តន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនឲ្យមានការឯកភាពគ្នា	៤.០០	០.៧៧	ល្អ
២១	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនលើការផ្លាស់ប្តូរយោបល់ និងបទពិសោធន៍ដើម្បីច្នៃប្រឌិតវិធីសាស្ត្របង្រៀន ឲ្យស្របតាមមេរៀននីមួយៗ និងលទ្ធផលជាក់ស្តែងនៃថ្នាក់នីមួយៗ	៤.០០	០.៦៣	ល្អ
២២	ជំរុញ និងគាំទ្រលើការរៀបចំចងក្រងឯកសារវិធីបង្រៀន និងយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗសម្រាប់ការងារបង្រៀន និងរៀនឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព	៤.១៣	០.៥៦	ល្អ
២៣	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការធ្វើបទបង្ហាញពីចំណេះដឹងបន្ទាប់ពីបានចូលរួមវគ្គបំប៉ន ឬសិក្ខាសាលា	៤.០៣	០.៦៦	ល្អ
២៤	ជំរុញ និងគាំទ្រការថតវីដេអូពីវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ សម្រាប់ចែករំលែកដល់សាលារៀនដទៃ	៤.០៦	០.៦៨	ល្អ
២៥	ជំរុញ និងគាំទ្រការឯកភាពគ្នាទាំងវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងខ្លឹមសារក្នុងការអនុវត្តផែនការបង្រៀនទៅតាមកាលកំណត់	៤.០០	០.៦៨	ល្អ

២៦	ផ្ដល់ការគាំទ្រលើការវិភាគលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងរកវិធីកែលម្អគុណភាពបង្រៀន និងរៀន	៤.១០	០.៧០	ល្អ
២៧	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនកំណត់ឲ្យបានមុខសញ្ញាសិស្សរៀនយឺត និងជួយបំប៉នបានទាន់ពេលវេលា	៤.១៦	០.៦៩	ល្អ
សរុប		**៤.០៦**	**០.៧០**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់នាយកលើការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៤.០៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧០)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ សូចនាករទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» មាន (មធ្យមភាគ=៤.២៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧៣) គឺបន្តជំរុញ និងផ្តល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានបំណងទៅបណ្តុះបណ្តាល ឬបន្តការសិក្សាទាំងនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស ហើយសូចនាករទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អ» មាន (មធ្យម=៣.៧៤) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៦៣) គឺបន្តអនុវត្តន៍គោលការណ៍ផ្តល់រង្វាន់ដល់ប្រធានមន្ទីរ ប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅតាមអង្គភាព ។ សរុបជារួម មានន័យថានាយកសាលាទទួលបានការលើកទឹកចិត្តដោយបន្តជំរុញ និងផ្តល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានបំណងទៅបណ្តុះបណ្តាល ឬបន្តការសិក្សាទាំងនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់» និងបន្តអនុវត្តន៍គោលការណ៍ផ្តល់រង្វាន់ដល់ប្រធានមន្ទីរ ប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅតាមអង្គភាពក្នុងកម្រិត «ល្អ»។

តារាងទី 21៖ លទ្ធផលសរុបទស្សនៈរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន	៣.៩៥	០.៧២	ល្អ
២	ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន	៣.៩៩	០.៦៩	ល្អ
៣	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ	៣.៩៦	០.៧៤	ល្អ
៤	ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ	៤.០៦	០.៧០	ល្អ
សុរប		**៣.៩៩**	**០.៧១**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើ បានបង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់នាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ទទួលបានលទ្ធផលដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ» មាន (មធ្យមភាគ=៣.៩៩) និង (មធ្យម=០.៧១)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សមាសភាគទាំង៤ ទទួលបានលទ្ធផលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ» ហើយសមាសភាគដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ» ក្នុងលំដាប់ទី១ មាន

(មធ្យមភាគ=៤.០៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧០) គឺការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ សមាសភាគដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ» ក្នុងលំដាប់ទី២ មាន (មធ្យមភាគ=៣.៩៩) និង (គម្លាតស្តង់ដា= ០.៦៩) គឺការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន ចំណែកឯសមាសភាគដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញទាបជាងគេ មាន (មធ្យមភាគ=៣.៩៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧២) គឺការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។

៤.៣.លទ្ធផលសរុបនៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

តាមការបកស្រាយទិន្នន័យនៃសមាសភាគតាមផ្នែកនីមួយៗដែលទទួលបានពីគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាតាមវិទ្យាល័យគោលដៅទាំង ១៤ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវទទួលបានលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

តារាង 22៖ លទ្ធផលសរុបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន	៣.៧៧	១.៤១	ល្អ
២	ទស្សនៈរបស់នាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន	៣.៩៩	០.៧១	ល្អ

តាមតារាងខាងលើបានបង្ហាញពីលទ្ធផលក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន តាមការយល់ឃើញរបស់នាយកសាលាមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ» ក្នុងលំដាប់ទី១ មាន(មធ្យមភាគ=៣.៩៩) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧១) ចំណែកឯការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនវិញមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ល្អ» ក្នុងលំដាប់ទី២ មាន (មធ្យមភាគ=៣.៧៧) និង(គម្លាតស្តង់ដា= ១.៤១)។ លទ្ធផលនេះ បញ្ជាក់ការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅមានកម្រិតទាបជាងនាយកសាលា ដែលទាមទារឲ្យមានការលើកទឹកចិត្ត និងជំរុញបន្ថែមទៀត។

៤.៤.ការពិភាក្សាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀន

ផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីធានាដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធដូចជា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗកាន់តែមានការយល់ដឹង ការគាំទ្រ និងទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ដើម្បីចូលរួមសហការធ្វើឲ្យសម្រេចនូវការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនឲ្យទទួលបានជោគជ័យ។ គុណភាពគ្រូ និងនាយកសាលាជាកត្តាគន្លឹះនាំឲ្យការអប់រំទទួលបានផលជាពលរដ្ឋដែលមានគុណភាព ដូច្នេះគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាជាអ្នកអនុវត្តន៍ផ្ទាល់លើគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដើម្បីផលិតបានមូលធនមនុស្សឆ្លើយតបនឹងបរិបទដែលតែងតែប្រែប្រួលតាមទីផ្សារការងារ។ ការអប់រំមានតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងការផលិតនូវធនធានមនុស្ស និងជាឆ្អឹងខ្នងនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។

តាមរយៈការសិក្សា និងវិភាគលើសូចនាករនីមួយៗដោយម៉ត់ចត់ក្នុងចំណោមសូចនាករពាក់ព័ន្ធជាច្រើន បានបង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅមានកម្រិតមធ្យមនៅឡើយ ដែលទាមទារឲ្យមានការរៀបចំផ្សព្វផ្សាយឲ្យបានទូលំទូលាយបន្ថែមទៀត ដើម្បីធានាឲ្យគ្រូបង្រៀនកាន់តែយល់ដឹងស៊ីជំរៅលើគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។ គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាក៏យល់ឃើញថា ការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំនៅមានកម្រិតមធ្យមនៅឡើយ ដែលទាមទារឲ្យមានការកែលម្អដើម្បីធានាបាននូវការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សប្រកបដោយចីរភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការសិក្សាពេញមួយជីវិត។

៤.៥. ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន

៤.៥.១. ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន

៤.៥.១.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ

តារាងទី 23៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ការផ្សព្វផ្សាយបន្តពីគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនមិនទាន់មានភាពទូលំទូលាយដល់កម្រិតការិយាល័យអយកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	២.២៥	០.៨៨	មធ្យម
២	ការិយាល័យអយក ក្រុង/ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនមិនបានដឹង និងមិនបានអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀននៅឡើយ	២.៤៦	០.៧៧	មធ្យម
៣	ភាគច្រើននៃអ្នកពាក់ព័ន្ធមិនបានដឹងច្បាស់ និងមិនបានអនុវត្តន៍ពីគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន	២.៣០	០.៨០	មធ្យម
សុរប		**២.៣៤**	**០.៨២**	**មធ្យម**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិទទួល

បានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.៣៤) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨២)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «មធ្យម» ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេលំដាប់ទី១មានកម្រិត «មធ្យម» គឺការិយាល័យអយក ក្រុង/ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនមិនបានដឹង និងមិនបានអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅឡើយ សូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របក្នុងលំដាប់ទី២ មានកម្រិត «មធ្យម» គឺភាគច្រើននៃអ្នកពាក់ព័ន្ធមិនបានដឹងច្បាស់និងមិនបានអនុវត្តន៍ពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៣ មានកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យម=២.២៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨៨) គឺការផ្សព្វផ្សាយពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមិនទាន់មានភាពទូលំទូលាយដល់កម្រិតការិយាល័យអយកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន។

ការផ្សព្វផ្សាយបន្តពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមិនទាន់មានភាពទូលំទូលាយដល់កម្រិតការិយាល័យអយកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន។

៤.៥.១.២. បញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា

តារាងទី 24៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាត ស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ក្រសួងមិនទាន់មានការដាក់ឲ្យអនុវត្តន៍ជាទូទៅក្នុងការផ្ទេរគ្រូសម្រាប់សាលារៀនដែលលើសគ្រូ	២.៣២	០.៨២	មធ្យម
២	មិនមានការស្នើផ្ទេរគ្រូបង្រៀនចេញពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន	២.៣៦	០.៨៨	មធ្យម

៣	សាលារៀនមិនមានគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ឬមានគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនតែមិនបានផ្សព្វផ្សាយឲ្យទូលំទូលាយ	២.៥០	០.៨០	មធ្យម
៤	ការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនដល់សាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀនមិនឆ្លើយតបតាមតម្រូវការចាំបាច់	២.៣៣	០.៨៣	មធ្យម
៥	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមានចំនួនតិចពេកសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលផ្ទេរចេញ	២.៣៧	០.៨៧	មធ្យម
៦	យន្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញពីសាលារៀននៅតំបន់ប្រជុំជនទៅតំបន់ដាច់ស្រយាលអាចធ្វើឲ្យគ្រូបង្រៀនបោះបង់អាជីពដោយសារត្រូវចំណាយច្រើនជាងធម្មតា និងនៅឆ្ងាយពីលំនៅស្ថាន	២.១៥	០.៩៥	មធ្យម
៧	មិនមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តផ្ទេរចេញទៅសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀន ព្រោះភាគច្រើនជាសាលារៀនដែលទើបបង្កើតថ្មី និងឆ្ងាយពីទីប្រជុំជន	២.២៥	០.៨៥	មធ្យម
៨	ចំនួនគ្រូលើស និងខ្វះអាស្រ័យទៅតាមចំនួនសិស្ស ការកើន ឬថយមិនទៀងទាត់ពីមួយឆ្នាំសិក្សាទៅមួយឆ្នាំសិក្សា	២.៣៩	០.៨២	មធ្យម
៩	សាលាមួយចំនួនប្រឈមនឹងការបិទ (ថយចុះចំនួនសិស្សចូលរៀន)ដោយសារការកើនឡើងនៃចំនួនសាលាឯកជននៅទីប្រជុំជនច្រើន	២.៤០	០.៨៧	មធ្យម
សុរប		**២.៣៤**	**០.៨៥**	**មធ្យម**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សាទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.៣៤) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨៥)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «មធ្យម» ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យម=២.៥០) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨០) គឺសាលារៀនមិនមានគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ឬមានគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនតែមិនបានផ្សព្វផ្សាយឲ្យទូលំទូលាយចំណែកឯ

សូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យម=២.១៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៩៥) គឺយន្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញពីសាលារៀននៅតំបន់ប្រជុំជនទៅតំបន់ដាច់ស្រយាលអាចធ្វើឲ្យគ្រូបង្រៀនបោះបង់អាជីពដោយសារត្រូវចំណាយច្រើនជាងធម្មតា និងនៅឆ្ងាយពីលំនៅស្ថាន។

៤.៥.១.៣. បញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន

តារាងទី 25៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	មិនយល់ដឹង និងមិនផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលនយោបាយ គោលការណ៍ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់ក្រសួង	២.៤៨	០.៨២	មធ្យម
២	មិនបានអនុវត្តន៍គោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន	២.៣៦	០.៧៩	មធ្យម

៣	ការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធាន (មនុស្ស ថវិកា សម្ភារៈ និងព័ត៌មាន) ក្នុងអង្គភាព មិនស្របតាមតម្រូវការ មិនទាន់ពេលវេលា និងមិនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	២.៣៥	០.៨១	មធ្យម
៤	ការបែងចែករចនាសម្ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលសាលារៀនមិនច្បាស់លាស់	២.៣៦	០.៨៣	មធ្យម
៥	ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញមិនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	២.៣៨	០.៨២	មធ្យម
៦	ការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងមិនបានទៀងទាត់	២.៤៩	០.៧៩	មធ្យម
៧	មិនបានអនុវត្តន៍ស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀនឲ្យបានទៀងទាត់	២.៤៨	០.៧៧	មធ្យម
សរុប		**២.៤១**	**០.៨០**	**មធ្យម**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.៤១) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨០)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «មធ្យម» ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យម=២.៤៩) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧៩) គឺការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងមិនបានទៀងទាត់ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យម=២.៣៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨១) គឺការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធាន (មនុស្ស ថវិកា សម្ភារៈ និងព័ត៌មាន) ក្នុងអង្គភាពមិនស្របតាមតម្រូវការ មិនទាន់ពេលវេលា និងមិនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

៤.៥.១.៤. បញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា

តារាងទី 26៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ខ្វះគ្រូបង្រៀនឯកទេសមុខវិជ្ជាICT នៅតាមសាលារៀន	២.១៨	០.៩៤	មធ្យម
២	ខ្វះគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀនជនបទ និងតំបន់ដាច់ស្រយាល	២.១៤	០.៩០	មធ្យម
៣	ខ្វះបណ្ណារក្សដែលមានជំនាញបណ្ណាល័យ	២.១៥	០.៨៩	មធ្យម
៤	ខ្វះឧបករណ៍ និងសម្ភារបច្ចេកទេសព័ត៌មានវិទ្យាទាំងផ្នែកទន់ និងផ្នែករឹងនៅតាមសាលារៀនមធ្យសិក្សាទុតិយភូមិ	២.២០	០.៩០	មធ្យម

៥	ខ្វះសៀវភៅសិក្សាគោល និងសៀវភៅគ្រូ	២.៤០	០.៨៨	មធ្យម
៦	សាលារៀនមួយចំនួនគ្មានបណ្ណាល័យ និងបន្ទប់ពិសោធន៍	២.៣៥	០.៨៨	មធ្យម
៧	សាលារៀនមួយចំនួនខ្វះសម្ភារឧបទ្ទេស និងសម្ភារពិសោធន៍	២.៣០	០.៩៣	មធ្យម
៨	សាលារៀនមួយចំនួនមានបណ្ណាល័យ និងបន្ទប់ពិសោធន៍តែមិនដំណើរការ	២.៣០	០.៩២	មធ្យម
៩	ថវិកាសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់សម្ភារឧបទេស និងសម្ភារពិសោធន៍មិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ	២.២៧	០.៩២	មធ្យម
សុរប		**២.២៥**	**០.៩១**	**មធ្យម**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើបញ្ហាប្រឈមធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.២៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៩១)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «មធ្យម» ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យម=២.៤០) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨៨) គឺខ្វះសៀវភៅសិក្សាគោល និងសៀវភៅគ្រូ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យម=២.១៤) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៩០) គឺខ្វះគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀនជនបទ និងតំបន់ដាច់ស្រយាល ។

តារាងទី 27៖ លទ្ធផលសរុបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	បញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.៣៤	០.៨២	មធ្យម
២	បញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា	២.៣៤	០.៨៥	មធ្យម
៣	បញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន	២.៤១	០.៨០	មធ្យម
៤	បញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា	២.២៥	០.៩១	មធ្យម
សុរប		**២.៣៣**	**០.៨៤**	**មធ្យម**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើ បានបង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមាន (មធ្យមភាគ=២.៣៣) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨៤) ស្ថិតក្នុងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម»។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សមាសភាគទាំង៤មានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម» ទាំងអស់ ក្នុងចំណោមសមាសភាគទាំង៤ សមាសភាគដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម» ក្នុងលំដាប់ទី១ ដែលមាន (មធ្យមភាគ=២.៤១) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨០) គឺបញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន សមាសភាគដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម» ក្នុងលំដាប់ទី២ ដែលមាន (មធ្យមភាគ=២.៣៤) និង (គម្លាតមធ្យម=០.៨២) គឺបញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយសមាសភាគដែល

មានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម» ទាបជាងគេដែលមាន (មធ្យមភាគ=២.២៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា= ០.៩១) គឺបញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា។

៤.៥.២. លទ្ធផលរបស់នាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

៤.៥.២.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ

តារាងទី 28៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ការផ្សព្វផ្សាយបន្តពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមិនទាន់មានភាពទូលំទូលាយដល់កម្រិតការិយាល័យអយកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	២.២២	០.៦២	មធ្យម
២	ការិយាល័យអយក ក្រុង/ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនមិនបានដឹង និងមិនបានអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅឡើយ	២.៤៥	០.៥៧	មធ្យម
៣	ភាគច្រើននៃអ្នកពាក់ព័ន្ធមិនបានដឹងច្បាស់ និងមិនបានអនុវត្តន៍ពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន	២.៤៥	០.៦៧	មធ្យម
សុរប		២.៣៧	**០.៦២**	**មធ្យម**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់នាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.៣៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៦២)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ សូចនាករទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.៤៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៥៧) គឺការិយាល័យអយក ក្រុង/ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនមិនបានដឹង និងមិនបានអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀននៅឡើយ ហើយសូចនាករទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.២២) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៦២) គឺការផ្សព្វផ្សាយបន្តពីគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនមិនទាន់មានភាពទូលំទូលាយដល់កម្រិតការិយាល័យអយកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន។

៤.៥.២.២. បញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា

តារាងទី 29៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ក្រសួងមិនទាន់មានការដាក់ឲ្យអនុវត្តន៍ជាទូទៅក្នុងការផ្ទេរគ្រូសម្រាប់សាលារៀនដែលលើសគ្រូ	២.២៦	០.៨៩	មធ្យម
២	មិនមានការស្នើផ្ទេរគ្រូបង្រៀនចេញពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន	២.៤២	០.៧៦	មធ្យម

៣	សាលារៀនមិនមានគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ឬមានគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនតែមិនបានផ្សព្វផ្សាយឲ្យទូលំទូលាយ	២.២២	០.៧២	មធ្យម
៤	ការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនដល់សាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀនមិនឆ្លើយតបតាមតម្រូវការចាំបាច់	២.១៣	០.៩៦	មធ្យម
៥	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមានចំនួនតិចពេកសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលផ្ទេរចេញ	២.៣៩	០.៧៦	មធ្យម
៦	យន្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញពីសាលារៀននៅតំបន់ប្រជុំជនទៅតំបន់ដាច់ស្រយាលអាចធ្វើឲ្យគ្រូបង្រៀនបោះបង់អាជីពដោយសារត្រូវចំណាយច្រើនជាងធម្មតា និងនៅឆ្ងាយពីលំនៅស្ថាន	២.២៦	០.៧៧	មធ្យម
៧	មិនមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តផ្ទេរចេញទៅសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀន ព្រោះភាគច្រើនជាសាលារៀនដែលទើបបង្កើតថ្មី និងឆ្ងាយពីទីប្រជុំជន	២.១៣	០.៩២	មធ្យម
៨	ចំនួនគ្រូលើស និងខ្វះអាស្រ័យទៅតាមចំនួនសិស្ស ការកើន ឬថយមិនទៀងទាត់ពីមួយឆ្នាំសិក្សាទៅមួយឆ្នាំសិក្សា	២.២៩	០.៦៩	មធ្យម
៩	សាលាមួយចំនួនប្រឈមនឹងការបិទ (ថយចុះចំនួនសិស្សចូលរៀន)ដោយសារការកើនឡើងនៃចំនួនសាលាឯកជននៅទីប្រជុំជនច្រើន	២.៣២	១.០១	មធ្យម
សុរប		**២.២៧**	**០.៨៣**	**មធ្យម**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់នាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សាទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត

«មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.២៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨៣)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ សូចនាករទទួលបាន ការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.៤២) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧៦) គឺ មិនមានការស្នើផ្ទេរគ្រូបង្រៀនចេញពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន ហើយសូចនាករទទួលបានការយល់ស្រប ទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.១៣) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៩២) គឺមិនមានអ្នក ស្ម័គ្រចិត្តផ្ទេរចេញទៅសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀន ព្រោះភាគច្រើនជាសាលារៀនដែលទើបបង្កើតថ្មី និង ឆ្ងាយពីទីប្រជុំជន។

៤.៥.២.៣. បញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន

តារាងទី 30៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	មិនយល់ដឹង និងមិនផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលនយោបាយ គោលការណ៍ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់ក្រសួង	២.៥២	០.៥១	ខ្លាំង
២	មិនបានអនុវត្តន៍គោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន	២.៥៥	០.៧៧	ខ្លាំង
៣	ការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធាន (មនុស្ស ថវិកា សម្ភារៈ និងព័ត៌មាន) ក្នុងអង្គភាព មិនស្របតាមតម្រូវការ មិនទាន់ពេលវេលា និងមិនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	២.៧១	០.៧០	ខ្លាំង
៤	ការបែងចែករចនាសម្ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលសាលារៀនមិនច្បាស់លាស់	២.៦៨	០.៧៥	ខ្លាំង

៥	ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញមិនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	២.៥៨	០.៨១	ខ្លាំង
៦	ការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងមិនបានទៀងទាត់	២.៦៤	០.៧១	ខ្លាំង
៧	មិនបានអនុវត្តន៍ស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀនឲ្យបានទៀងទាត់	២.៥៨	០.៧២	ខ្លាំង
សុរប		**២.៦១**	**០.៧១**	**ខ្លាំង**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់នាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «ខ្លាំង» មាន (មធ្យមភាគ=២.៦១) និង(គម្លាតស្តង់ដា=០.៧១)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ សូចនាករទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «ខ្លាំង» មាន (មធ្យមភាគ=២.៧១) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧០) គឺការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធាន (មនុស្ស ថវិកា សម្ភារៈ និងព័ត៌មាន) ក្នុងអង្គភាព មិនស្របតាមតម្រូវការ មិនទាន់ពេលវេលា និងមិនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ហើយសូចនាករទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «ខ្លាំង» មាន (មធ្យមភាគ=២.១៥២) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៥១) គឺមិនយល់ដឹង និងមិនផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលនយោបាយ គោលការណ៍ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់ក្រសួង ។

៤.៥.២.៤. បញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា

តារាងទី 31៖ លទ្ធផលបញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ

១	ខ្វះគ្រូបង្រៀនឯកទេសមុខវិជ្ជាICT នៅតាមសាលារៀន	២.១៦	0.៩0	មធ្យម
២	ខ្វះគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀនជនបទ និងតំបន់ដាច់ស្រយាល	១.៨៧	0.៦៧	មធ្យម
៣	ខ្វះបណ្ណារក្សដែលមានជំនាញបណ្ណាល័យ	២.0៣	0.៩១	មធ្យម
៤	ខ្វះឧបករណ៍ និងសម្ភារបច្ចេកទេសព័ត៌មានវិទ្យាទាំងផ្នែកទន់ និងផ្នែករឹងនៅតាមសាលារៀនមធ្យសិក្សាទុតិយភូមិ	២.១0	0.៩១	មធ្យម
៥	ខ្វះសៀវភៅសិក្សាគោល និងសៀវភៅគ្រូ	២.៣៩	0.៤៩	មធ្យម
៦	សាលារៀនមួយចំនួនគ្មានបណ្ណាល័យ និងបន្ទប់ពិសោធន៍	២.១៦	0.៨២	មធ្យម
៧	សាលារៀនមួយចំនួនខ្វះសម្ភារឧបទ្ទេស និងសម្ភារពិសោធន៍	២.១៩	0.៦0	មធ្យម
៨	សាលារៀនមួយចំនួនមានបណ្ណាល័យ និងបន្ទប់ពិសោធន៍តែមិនដំណើរការ	២.៣២	0.៦៥	មធ្យម
៩	ថវិកាសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់សម្ភារឧបទេស និងសម្ភារពិសោធន៍មិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ	២.៤៥	0.៧៧	មធ្យម
សរុប		**២.១៨**	**0.៧៥**	**មធ្យម**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការយល់ឃើញរបស់នាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកាទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.១៨) និង(គម្លាតស្តង់ដា=0.៧៥)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ សូចនាករទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត

«មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.៤៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧៧) គឺថវិកាសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់សម្ភារឧបទេស និងសម្ភារពិសោធន៍មិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ ហើយសូចនាករទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=១.៨៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៦៧) គឺខ្វះគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀនជនបទ និងតំបន់ដាច់ស្រយាល។

តារាងទី 32៖ លទ្ធផលសរុបទស្សនៈរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	បញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ	២.៣៧	០.៦២	មធ្យម
២	បញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា	២.២៧	០.៨៣	មធ្យម
៣	បញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន	២.៦១	០.៧១	ខ្លាំង
៤	បញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា	២.១៨	០.៧៥	មធ្យម
សុរប		**២.៣៦**	**០.៧៣**	**មធ្យម**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើ បានបង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់នាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមាន (មធ្យមភាគ=២.៣៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧៣) ស្ថិតក្នុងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម»។ នៅក្នុងផែនការនេះ មានសមាសភាគ ៤ ក្នុងនោះសមាសភាគ ៣ មានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម» និងសមាសភាគ ១ទៀត មានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ខ្លាំង»

សមាសភាគដែលមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «ខ្លាំង» ក្នុងលំដាប់ទី១ មាន (មធ្យមភាគ=២.៦១) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧១) គឺបញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន ហើយសមាសភាគដែលមានសមាសភាគមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម» ក្នុងលំដាប់ទី២ មាន (មធ្យមភាគ=២.៣៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៦២) គឺការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ សមាសភាគមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម» ក្នុងលំដាប់ទី៣ មាន (មធ្យមភាគ=២.២៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨៣) គឺបញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា ហើយសមាសភាគមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម» ទាបជាងគេ មាន (មធ្យមភាគ=២.១៨) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៧៥) គឺបញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា។

៤.៦. លទ្ធផលសរុបនៃទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

តាមការបកស្រាយទិន្នន័យនៃសមាសភាគតាមផ្នែកនីមួយៗដែលទទួលបានពីគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាតាមវិទ្យាល័យគោលដៅទាំង ១៤ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវទទួលបានដូចខាងក្រោម៖

តារាង 33៖ លទ្ធផលសរុបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន	២.៣៣	០.៨៤	មធ្យម

២	ទស្សនៈរបស់នាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន	២.៣៦	០.៧៣	មធ្យម

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើ បានបង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាទៅលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនស្ថិតក្នុងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម» ដូចគ្នា។ ប៉ុន្តែការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនេះមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ «មធ្យម» មាន (មធ្យមភាគ=២.៣៣) និង (គម្លាតស្តង់ដា=០.៨៤) ទាបជាងការយល់ឃើញរបស់នាយកសាលា មាន (មធ្យមភាគ=២.៣៦) និង(គម្លាតស្តង់ដា=០.៧៣) លើបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន មានន័យថាការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះ មិនមានលក្ខណៈប្រឈមខ្លាំងនៅឡើយដែលធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ ឬជួបការលំបាកខ្លាំងក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះឡើយ។

៤.៧. ការពិភាក្សាទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សទទួលបានលទ្ធផលល្អ អាស្រ័យលើកត្តាគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា ការរៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តសាលារៀ ការរៀបចំការងាររដ្ឋបាល និងបច្ចេកទេសដោយផ្អែកលើក្របខណ្ឌច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ។ យោងតាមរបាយការណ៍របស់នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយអប់រំបានបង្ហាញថា ការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន មានបញ្ហាប្រឈមលំដាប់ទី១ គឺធនធានមនុស្ស លំដាប់ទី២ គឺថវិកា និងលំដាប់ទី៣ គឺសម្ភារៈ។ ចំណែកឯសិក្សាស្រាវជ្រាវលើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាក្នុងសាលារៀនគោលដៅ១៤ ស្ថិតក្នុងខណ្ឌទាំង ១៤បានបង្ហាញ

ថា បញ្ហាប្រឈមលំដាប់ទី១ គឺភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន លំដាប់ទី២ គឺការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ លំដាប់ទី៣ គឺ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា និងលំដាប់ទី៤ គឺកត្តាធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា។ ការរកឃើញដោយសិក្សាលើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលានេះ គឺផ្ទុយនឹងការរកឃើញរបស់នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយដែលថា បញ្ហាប្រឈមខ្លាំងជាងគេ គឺកត្តាធនធានមនុស្ស។ ដូច្នេះ ដើម្បីអនុវត្តន៍គោលនយាបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះឲ្យបានជោគជ័យនៅកម្រិតសាលារៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ គួរយកចិត្តទុកដាក់អភិវឌ្ឍន៍លើសមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន ពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់កម្រិតសាលារៀន ដើម្បីឲ្យគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធបានចូលរួម មានទំនួលខុសត្រូវ និងយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់ដើម្បីធានាដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនជាប់ជាប្រចាំ ដែលធានាដល់ការផលិតមូលធនមនុស្សសម្រាប់សតវត្សន៍ទី២១ ម្យ៉ាងទៀតត្រូវពង្រឹងគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាប្រចាំដើម្បីតាមដានស្ថានភាពប្រែប្រួល (លើស ខ្វះ) បុគ្គលិកអប់រំផ្នែករដ្ឋបាល និងគ្រូបង្រៀនតាមភូមិសិក្សា និងតាមជំនាញឯកទេស ហើយធានាថាគ្រូបង្រៀនចេញថ្មីគ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌបានបញ្ជូនដល់សាលារៀនគោលដៅដែលសាម៉ីខ្លួនបានជ្រើសរើស ដើម្បីឆ្លើយតបតម្រូវការគ្រូបង្រៀនគ្រប់គ្រឹះស្ថានសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងវិភាគលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងវិទ្យាល័យគោលដៅទាំង១៤ នៅរាជធានីភ្នំពេញបានបង្ហាញពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀនទទួលបានលទ្ធផលល្អលើសូចនាករធំៗចំនួនបួនៈ (១) ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន (២) ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន (៣) ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ (៤) ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយនៅក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅតែជួបបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនទៅលើ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា និងធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា។ យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពី «ទស្សនៈយល់ឃើញចំពោះស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការអនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំ» បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ គឺដូចគ្នានឹងបញ្ហាប្រឈមដែលរកឃើញដោយនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនៅខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២០។

ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងល្អជានាឲ្យការអប់រំក្នុងសាលារៀនទទួលបាននូវគុណភាព ជំនឿទុកចិត្ត និងការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ ពិសេសសហគមន៍ក្នុងមូលដ្ឋាន។ ដូច្នេះ ដើម្បីឲ្យការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនទទួលបានជោគជ័យនៅកម្រិតសាលារៀនត្រូវពឹងផ្អែកទាំងស្រុងលើនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀន រួមទាំងធនធានរូបវន្តដែលសាលារៀនត្រូវការក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀន និងកម្មវិធីសិក្សា។

វិស័យអប់រំត្រូវបានគេចាត់ទុកថាមានតួនាទី ភារកិច្ចសំខាន់ណាស់ក្នុងការកសាងធនធានមនុស្សដើម្បីរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចក្នុងសង្គមពុទ្ធិ។ គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តសាលារៀន សម្ភារៈសិក្សា និងប្រព័ន្ធអប់រំសុទ្ធសឹងតែជាមូលដ្ឋានសំខាន់សម្រាប់ធានាដំណើរការអប់រំឲ្យមានគុណភាព សមធម៌ បរិយាបន្ន និងប្រសិទ្ធភាព។ នៅក្នុងចំណោមកត្តាទាំងនេះ បុគ្គលិកអប់រំជាពិសេស នាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនគឺជាកត្តាគន្លឹះសំខាន់បំផុតក្នុងការកសាងធនធានមនុស្សដែលទាមទារឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ការលើកទឹកចិត្ត និងត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពជាប្រចាំ។

៥.២. សំណូមពរ

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពីការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនសម្រាប់វិទ្យាល័យទាំង១៤ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញបានបង្ហាញទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះទទួលបានលទ្ធផលល្អ ប៉ុន្តែចំពោះការអនុវត្តជាក់ស្តែងលើផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅតែជួបបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលតម្រូវឲ្យធ្វើការដោះស្រាយឲ្យទាន់ពេលវេលាដើម្បីធានាដល់ការចូលរួមអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀនតាមរយៈគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាឲ្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តការងារក្នុងអង្គភាពប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ធានាថាបុគ្គលិកអប់រំបានអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប់ជាប្រចាំ និងការលើកទឹកចិត្ត ធានាដល់ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការផ្តល់នូវធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកាស្របតាមតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា។ ដូច្នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវសូមសំណូមពរដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធនូវចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម។

ក. កម្រិតក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

- ពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ
- ផ្តល់ធនធានមនុស្ស និងធនធានរូបវន្តឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់សាលារៀនប្រកបដោយ

ប្រសិទ្ធភាព

- ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនតាមសាលារៀនជាប់ជាប្រចាំ។

ខ. កម្រិតមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត

- ពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយបន្តអំពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនឲ្យបានទូលំទូលាយដល់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ និងសាលារៀន
- បំប៉នគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន
- ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន។

គ. កម្រិតការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ

- មានផែនការច្បាស់លាស់ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់សាលារៀនទាំងផ្នែករដ្ឋបាល និងបច្ចេកទេសប្រកបដោយតម្លាភាព
- ជំរុញ និងគាំទ្រសាលារៀនឲ្យបញ្ជ្រាបការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនរាល់ពេលប្រជុំប្រចាំខែ ប្រជុំបច្ចេកទេស និងការប្រជុំតាមកម្រងសាលារៀន
- សិក្សាវាយតម្លៃពីតម្រូវការធនធានដែលសាលារៀនត្រូវការដូចជា ធនធានមនុស្ស បច្ចេកទេស ថវិកា និងសម្ភារៈដែលជាធាតុចូលកង់សំខាន់ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។

ឃ. កម្រិតសាលារៀន

- បង្កើនការផ្សព្វផ្សាយបន្តអំពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលារៀនតាមរយៈការប្រជុំប្រចាំខែ ការប្រជុំបច្ចេកទេស និងការប្រជុំតាមកម្រងសាលារៀន

- រៀបចំផែនការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងឲ្យបានច្បាស់លាស់
- រៀបចំបែងចែកធនធានមនុស្ស ថវិកា សម្ភារៈ និងព័ត៌មានតាមតម្រូវការឲ្យមានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងព័ត៌មានឲ្យទាន់ពេលវេលា
- អនុវត្តន៍គោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

ង. អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត

- ពង្រីកបន្ថែមដែនកំណត់ និងវិសាលភាពដើម្បីឲ្យការវិភាគកាន់តែទទួលបានលទ្ធផលល្អ។

ເອກະສານອ້າງອີງ

Acevedo, G. L. (1999), Learning Outcomes and School Cost-Effectiveness in Mexico : the PARE programme, World Bank Research Working papers.

Angrist, J. D., & Lavy, V. (2001), Does Teacher Training Affect Pupil Learning? Evidence from Matched
Comparisons in Jerusalem Public Schools, *Journal of Labor Economics*, pp. 343-370.

Berry, B., Darling-Hammond, L., & Thoreson, A. (2001), Does Teacher Certification Matter? Evaluating
the Evidence. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, pp. 57-77.

Borko, H., & Putnam, R. (1995), Expanding a teacher‘s knowledge base: A cognitive psychological perspective on professional development, in T. Guskey, & M. Huberman, *Professional development in education: New paradigms and practice* (pp. 35-65), New York : Teachers College Press.

Boyd, D., Grossman, P., Lankford, H., Loeb, S. & Wyckoff, J (2008), Teacher Preparation and Student
Achievement, *National Bureau of Economic Research*, pp. 1-44.

Caires, S., & Leandro A. (2005), Teaching practice in Initial Teacher Education: its impact on student
teachers' professional skills and development, *Journal of Education for Teaching*, pp. 111-120.

Britton, E., Paine, L., Pimm, D., & Raizen, S. (2003), *Comprehensive Teacher Induction*, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Buchberger, F., Campos, B. P., Kallos, D., & Stephenson, J. (2000), *Green Paper on Teacher Education in
Europe*, Umea: Fakultetsnamnden for lararubidning.

Chan Lai, K., & Grossman, D. (2008), Alternate routes in initial education, *Journal of Education for Teaching*, pp. 261-275.

Clotfelte, C. T., Ladd, H. F., & Vigdor, J. L. (2008), Teacher Credentials and Student Achievement in High
School: A Cross-Subject Analysis with Student Fixed Effects, *NBER Working Paper n° 13617* .

Cuadra, E., & Moreno, J. M. (2005), Responding to the Twin Challenges : Teachers, Teaching and Technology, in E. Cuadra, & J. M. Moreno, *Expanding Opportunities and Building Competencies for Young People : A New Agenda for Secondary Education*, Washington DC: The World Bank .

Darling-Hammond, L.(1994), Developing professional development schools: Early lessons,

challenge, and promise, in L. Darling-Hammond (Ed.), *Professional development schools: Schools for developing a profession* (pp. 1-27), New York: Teachers College Press.
Darling-Hammond, L. (1999), *Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence,* Washington : Center for the Study of Teaching and Policy - University of Washington.
Darling-Hammond, L. (2000), How Teacher Education matters, *Journal of Teacher Education,* pp. 166-
173.

Kerwin, J. T., & Thornton, R. (2015). *Making the grade: Understanding what works for teaching literacy in rural Uganda*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor,
MI.
Lai, F., Luo, R., Zhang, L., Huang, X., & Rozelle, S. (2012). *Does computer-assisted learningimprove learning outcomes? Evidence from a randomized experiment in migrant schools in Beijing* (REAP Working Paper No. 228). Stanford, CA: Stanford University, RuralEducation Action Project.
Lai, F., Zhang, L., Qu, Q., Hu, X., Shi, Y., Boswell, M., et al. (2012). *Does computer-assisted learning improve learning outcomes? Evidence from a randomized experiment in public schools in rural minority areas in Qinghai* (REAP Working Paper No. 237). Stanford, CA: Stanford University, Rural Education Action Project.
Loyalka, P., Liu, C., Song, Y., Yi, H., Huang, X., Wei, J., et al. (2013). Can information and counseling help students from poor rural areas go to high school? Evidence from China. *Journal of Comparative Economics, 41*, 1012-1025. doi:10.1016/j.jce.2013.06.004
Lucas, A. M., & Mbiti, I. M. (2012). Access, sorting, and achievement: The short-run effects of free primary education in Kenya. *American Economic Journal: Applied Economics, 4*(4), 226–225. doi:10.1257/app.4.4.226
Mo, D., Zhang, L., Lui, R., Qu, Q., Huang, W., Wang, J., et al. (2013). *Integrating computerassisted learning into a regular curriculum: Evidence from a randomized experiment in rural schools in Shaanxi* (REAP Working Paper No. 248). Stanford, CA: Stanford University, Rural Education Action Project.
Nitsaisook, M., & Anderson, L.W. (1989). An experimental investigation of the effectiveness of
58
inservice teacher education in Thailand. *Teaching & Teacher Education, 5*(4), 287-302.

doi:10.1016/0742-051X(89)90027-9
Piper, B., & Korda, M. (2011). *EGRA Plus: Liberia* (Program evaluation report). Durham, NC: RTI International. Retrieved from http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED516080.pdf. Accessed December 16th, 2016.

Tisher, R. P. and Wideen, M. F. (1990). Research in Teacher Education: International Perspectives. Bristol, PA: Falmer Press.

Villegas-Reimers, E. (2003). Teacher Professional Development: An International Review of the Literature. UNESCO: International Institutefor Educational Planning.

Yoon, K. S., Duncan, T., Lee, S.W.-Y., Scarloss, B., and Shapley, K.(2007). Reviewing the evidence on how teacher professional development affects student achievement (Issues and Answers Report, REL 2007-033). Washington, DC: U.S. Department of Education, Institute of Education Science, National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, Regional Educational Laboratory Southwest.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៣) គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ក្រសួងអប់រ យុវជន និងកីឡា (២០១៥) គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ផែនការសកម្មភាព

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៧) គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១២) គោលនយោបាយស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩) គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការសិក្សាពេញមួយជីវិត

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៨) ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៧-២០១៨) សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៦) ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៧) ស្តង់ដានាយកសាលារៀន

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២០) របាយការណ៍ស្ដីពីទស្សនៈយល់ឃើញចំពោះស្ថានភាពចំពោះស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការអនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៤-២០១៨) ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩) ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្ដីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២១) សៀវភៅណែនាំស្ដីពីការបង្កើតសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១៩) គោលការណ៍កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ប្រកាសលេខ ៧៦១ អយក.ប្រ ស្ដីពីការកំណត់គោលការណ៍ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងនីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃ នាយក នាយិកាសាលារៀនល្អ និងគ្រូបង្រៀនល្អសម្រាប់ផ្ដល់ពានរង្វាន់ និងថវិកាអមពានរង្វាន់លើកទឹកចិត្តក្នុងសន្និបាតអប់រំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សេចក្ដីណែនាំស្ដីពីការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនលេខ ៥៣ អយក សណន.

នក្ខេបបទជំនាន់ទី៦ (២០១៦-២០១៩) ការអនុវត្តគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនពីសាលាលើសទៅសាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន ករណីសិក្សាសាលាមធ្យមសិក្សាខេត្តកណ្ដាល

ឧបសម្ព័ន្ធ «ក»
កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ
សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ យ៉ាង ច័ន្ទរស្មី ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ នាងខ្ញុំបានសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទ «ទស្សនរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ» ដើម្បីសិក្សាឈ្វេងយល់ពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើ បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

នាងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចូលរួមរបស់លោក លោកស្រី ។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ៖ សូមលោក លោកស្រីបំពេញដោយគូសសញ្ញា (✓) ក្នុងប្រអប់នីមួយៗទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

១.ឈ្មោះស្ថាប័ន៖...

២.តួនាទី៖...

៣.ភេទ៖ ☐ប្រុស ☐ស្រី

៤.អាយុ៖ ☐ក្រោម២៥ឆ្នាំ ☐ ២៥-៣០ឆ្នាំ ☐ ៣១-៣៥ឆ្នាំ ☐៣៦-៤០ឆ្នាំ ☐លើសពី ៤០ឆ្នាំ

៥.កម្រិតវប្បធម៌៖ ☐ ចប់ថ្នាក់ទី១២ ☐ បរិញ្ញាបត្ររង ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐បណ្ឌិត

៦.បទពិសោធន៍ការងារ៖ ☐ ១-៥ឆ្នាំ ☐ ៦-១០ឆ្នាំ ☐ ១១-១៥ឆ្នាំ ☐ លើសពី១៥ឆ្នាំ

៧.មុខវិជ្ជាឯកទេស៖...

ផ្នែកទី២៖ ទស្សនរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន

ការណែនាំ៖ សូមអានចំណុចនីមួយៗឲ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់លោក លោកស្រី។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១=មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២=មិនយល់ស្រប

៣=ពុំមានយោបល់

៤=យល់ស្រប

៥=យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
ក.ការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន						
១	គោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈសិក្ខាសាលា សន្និបាតអប់រំ					
២	គោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈគេហទំព័ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា					
៣	គោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈបណ្ដាញសង្គម					
៤	គោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ					
៥	សាលារៀនធ្លាប់បានទទួលការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន តាមរយៈមន្ទីរអប់រំរាជធានីភ្នំពេញ និងការិយាល័យអប់រំស្រុក/ខណ្ឌ					

៦	គ្រូបង្រៀនបានទទួលការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន តាមរយៈការប្រជុំប្រចាំខែ និងការប្រជុំបច្ចេកទេស					
ខ.ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឲ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន						
១	ការផ្តល់អាទិភាពបេក្ខជនមាននិទ្ទេស A, B និងC ក្នុងការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិតាមរយៈលក្ខណខណ្ឌជាប់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ឬការសម្រាំងតាមលំដាប់ពិន្ទុ					
២	ការជ្រើសរើសចូលក្របខណ្ឌបានផ្តល់អាទិភាពដល់បេក្ខជនមកពីតំបន់ដាច់ស្រយាល តំបន់ជួបការលំបាក និងបេក្ខជនដែលជ្រើសរើសខេត្តដាច់ស្រយាល					
៣	ការជ្រើសរើសចូលក្របខណ្ឌបានផ្តល់អាទិភាពគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាច្រើនឆ្នាំ (លើសពី៥ឆ្នាំដោយមានការវាយតម្លៃ)					
៤	ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សជាប្រចាំឆ្នាំដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិតតាមសន្ទស្សន៍					
៥	ប្រាក់បៀវត្សន៍បុគ្គលិកអប់រំបានកើនឡើងបីដង និងបើកតាមប្រព័ន្ធធានាគារមួយខែបើក២ដង					
៦	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជួបការលំបាកបានកើនឡើងទ្វេដង					
៧	របបប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមបានកើនឡើងទ្វេដង					
៨	ការរៀបចំប្រាក់បំណាច់សម្រាប់តាំងទីលំនៅដល់គ្រូបង្រៀនថ្មី					
៩	ការរៀបចំឋានៈក្នុងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (គ្រូថ្មី គ្រូពេញសិទ្ធិ គ្រូមានបទពិសោធន៍) និងការពិចារណាផ្តល់ឯកសណ្ឋានសម្រាប់គ្រូបង្រៀន					
១០	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមផ្តល់មតិយោបល់ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយក្នុងវិស័យអប់រំដើម្បីលើកស្ទួយនិងកែលម្អស្ថានភាពសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន					

១១	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈស្របតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែលមានឧបនិស្ស័យ (បច្ចេកទេស គ្រប់គ្រង បង្រៀន) ដោយផ្អែកលើអតីតភាព និងបទពិសោធន៍ការងារ					
១២	គ្រូបង្រៀនអាចឆ្លងពីគន្លងជាអ្នកបង្រៀនទៅគន្លងអ្នកបច្ចេកទេស ឬគន្លងអ្នកគ្រប់គ្រងបាន ដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគ្រប់គ្រាន់					
១៣	បង្កើតច្រកចូលច្រើនដើម្បីឱ្យនិសិត្សដែលមានបរិញ្ញាបត្រនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ទាំងរដ្ឋនិងឯកជនទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណគ្រូបង្រៀន					
១៤	ការបើកច្រកសម្រាប់អ្នកមានបរិញ្ញាបត្រឲ្យចូលបណ្តុះបណ្តាលក្លាយជាគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋានតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ រយៈពេលខ្លីនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន					
១៥	ការដាក់ពាក្យសុំចុះឈ្មោះប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនគ្រប់ក្របខណ្ឌដោយបន្តអនុវត្តន៍វិធានការណ៍ជ្រើសរើសសាលារៀន					
១៦	ការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ជាលក្ខណៈប្រកួតប្រជែងទូលំទូលាយទូទាំងប្រទេសតាមចំនួនក្របខណ្ឌដែលបានកំណត់ និងបានលុបបំបាត់ចំណាត់ថ្នាក់តាមតំបន់					
១៧	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមផ្តល់មតិយោបល់ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយក្នុងវិស័យអប់រំដើម្បីលើកស្ទួយនិងកែលម្អស្ថានភាពសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន					
គ.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ						
១	ការរៀបចំប្រឡងជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំជារៀងរាល់ឆ្នាំ					
២	នាយកសាលា នាយករង នាយិកា និងនាយិការងបានទទួលការបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីផ្នែកបំណិនវិជ្ជាជីវៈ ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ					
៣	នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនបានទទួលការបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការកៀរគរធនធាន					

៤	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្ណារក្សបានទទួលការបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីបច្ចេកទេសបណ្ណាល័យ					
៥	គ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សាបានទទួលការជំរុញឲ្យអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា					
៦	ការរៀបចំផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ និងឯកសាមូលដ្ឋានស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យានៅតាមគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងអប់រំ និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់បំណិនជីវិតផ្នែកបំណិនសហគ្រិនភាព					
៩	នាយកសាលារៀនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន					
១០	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលតាមកម្មវិធីពន្លឿនឆ្ពោះទៅកម្រិតសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ					
១១	គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិបានចូលរួមសិក្ខាសាលាស្តីពីការពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនវិទ្យាសាស្ត្របច្ចេកវិទ្យា វិសកម្ម និងគណិតវិទ្យា					
១២	គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិបានទទួលការផ្សព្វផ្សាយពីវិធីរៀន និងបង្រៀន STEM ដល់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ					
១៣	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានត្រូវបានដំឡើងការបណ្តុះបណ្តាលពី១២+២ ទៅជា១២+៤					
១៤	ការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូ ១២+២ ឲ្យទទួលបានសញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រដោយសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា					

១៥	គ្រូបង្រៀនបានចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបំប៉នសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបវិះរក និងប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានក្នុងការបង្រៀនសិស្ស					
១៦	គ្រូបង្រៀនបានបំប៉នសមត្ថភាពគរុកោសល្យដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន					
១៧	គ្រូបង្រៀននៅតាមវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេសបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូប្រឹក្សាអាជីព					
១៨	គ្រូបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់កម្មវិធី និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេស					
១៩	គ្រូបង្រៀនត្រូវបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានវិទ្យា					
២០	គ្រូបង្រៀនបានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការប្រើប្រាស់បំណិនជីវិតផ្នែកសហគ្រិនភាព					
២១	ការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនដើម្បីអប់រំបច្ចេកទេសស្តីពីកម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើសមត្ថភាព និងការប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេសដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្រៀន និងរៀន					
២២	បានចែកផ្សាយ និងបំប៉នគ្រូបង្រៀនទាំងអស់អំពីស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនដែលបានកែលម្អ (ដោយបញ្ជ្រាបក្នុងកម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាលវិក្រឹតការ និងការតម្រង់ទិសគ្រូបង្រៀនថ្មី)					
២៣	ប្រធានក្រុម អនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស បានបំប៉នសមត្ថភាពស្តីពីការពិសោធន៍មុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ និងវិធីបង្រៀនគណិតវិទ្យា					
២៤	ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសបានបំប៉នសមត្ថភាពលើឯកសាការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំក្រុមបច្ចេកទេស					
២៥	ការរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍន៍វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភ្ជាប់នឹងការលើកទឹកចិត្ត និងប្រព័ន្ធក្រេឌីតសម្រាប់បំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនលើការប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យ ការផលិត និងប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេស					

ឃ.ការលើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំ						
១	នាយកសាលារៀនចំណោះទូទៅត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបុគ្គលិកអប់រំ/គ្រូបង្រៀនដែលមានកម្រិតសញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងស្តង់ដារនាយកសាលារៀន					
២	បុគ្គលិកអប់រំដែលមានជំនាញបច្ចេកទេស មានស្នាដៃ និងសកម្មក្នុងការងារត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពដើម្បីមានឱកាសកាន់មុខតំណែងទំនេរនៅក្នុងអង្គភាព					
៣	បន្តជំរុញ និងផ្តល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានបំណងទៅបណ្តុះបណ្តាល ឬបន្តការសិក្សាទាំងនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស					
៤	ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានដែលកំពុងបង្រៀននៅវិទ្យាល័យតាមប្រព័ន្ធពន្លឿនដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម					
៥	បុគ្គលិកអប់រំបានបន្តដំឡើងថ្នាក់ ឬឋានន្តរស័ក្តិតាមសញ្ញាបត្រ និងវេនអតីតភាព					
៦	ជំរុញការស្នើតាំងស៊ប់គ្រប់ប្រភេទក្របខណ្ឌដល់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មី					
៧	ពន្លឿនការរៀបចំប្រាក់បៀវត្សដល់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មី					
៨	ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់មុខងារពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនដែលកំពុងបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាកខ្លាំង					
៩	ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមដល់មន្ត្រីរាជការត្រូវបានចាត់ឲ្យទៅបម្រើការងារនៅតំបន់ជួបការលំបាក និងតំបន់ដាច់ស្រយាល					
១០	ការបង្កើនប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់គ្រូបង្រៀនដែលស្ម័គ្រចិត្តពង្រាយទៅសាលារៀនដែលកំពុងខ្វះគ្រូ					
១១	ការផ្តល់ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមក្នុងមួយម៉ោងត្រូវបានកំណត់ទៅតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រត្រូវនឹងឯកទេសបង្រៀន/ក្របខណ្ឌ					
១២	ការផ្តល់ប្រាក់របបបេសកកម្មប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលអនុញ្ញាតឲ្យចុះបំពេញបេសកកម្មនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស					
១៣	ការផ្តល់ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ប្រចាំខែអាស្រ័យទៅលើអតីតភាពការងារ					

១៤	បុគ្គលិកអប់រំជាស្ត្រីដែលមិនបង្រៀនមានកូនអាយុក្រោម១ឆ្នាំ មានសិទ្ធិចេញពីកន្លែងធ្វើការ០១ម៉ោងមុនពេលកំណត់ក្នុងមួយថ្ងៃ					
១៥	បន្តអនុវត្តន៍គោលការណ៍ផ្តល់រង្វាន់ដល់ប្រធានមន្ទីរ ប្រធានការិយាល័យអយក ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅតាមអង្គភាព					
១៦	ការអនុវត្ត និងបើកវគ្គបំប៉នអំពីសេចក្តីណែនាំថ្មីស្តីពីការផ្តល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម គ្រូបង្រៀនដែលបម្រើការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំ រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍មានស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អជាដើម					
១៧	ការបង្កើតវេទិកាប្រកួតពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម (ចែករំលែកជាប្រព័ន្ធទូទាំងប្រទេសនូវបទពិសោធន៍ដែលល្អបំផុតតាមមុខវិជ្ជាគោលនានា) រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍មានស្នាដៃ និងបទពិសោធន៍ល្អ					
១៨	នាយក ឬនាយិកាសាលារៀនល្អបានទទួលពានរង្វាន់ជ័យលាភី និងថវិកាអមពានរង្វាន់តាមចំណាត់ថ្នាក់ពីលេខ១ ដល់លេខ៣ និងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមក្នុងសន្និបាតអប់រំ យុវជន និងកីឡា					
១៩	គ្រូបង្រៀនល្អត្រូវទទួលបានជ័យលាភី និងថវិកាអមពានរង្វាន់តាមចំណាត់ថ្នាក់ពីលេខ១ ដល់លេខ៥ និងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យចូលរួមក្នុងសន្និបាតអប់រំ យុវជន និងកីឡា					
២០	គាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនលើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងធ្វើថ្នាក់និទស្សន៍ដើម្បីទទួលបានទេពកោសល្យក្នុងការយកទៅអនុវត្តន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនឲ្យមានការឯកភាពគ្នា					
២១	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនលើការផ្លាស់ប្តូរយោបល់ និងបទពិសោធន៍ដើម្បីច្នៃប្រឌិតវិធីសាស្ត្របង្រៀន ឲ្យស្របតាមមេរៀននីមួយៗ និងលទ្ធផលជាក់ស្តែងនៃថ្នាក់នីមួយៗ					
២២	ជំរុញ និងគាំទ្រលើការរៀបចំចងក្រងឯកសារវិធីបង្រៀន និងយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗសម្រាប់ការងារបង្រៀន និងរៀនឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព					
២៣	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការធ្វើបទបង្ហាញពីចំណេះដឹងបន្ទាប់ពីបានចូលរួមវគ្គបំប៉ន ឬសិក្ខាសាលា					

២៤	ជំរុញ និងគាំទ្រការថតវីដេអូពីវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗសម្រាប់ចែករំលែកដល់សាលារៀនដទៃ					
២៥	ជំរុញ និងគាំទ្រការឯកភាពគ្នាទាំងវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងខ្លឹមសារក្នុងការអនុវត្តផែនការបង្រៀនទៅតាមកាលកំណត់					
២៦	ផ្តល់ការគាំទ្រលើការវិភាគលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងរកវិធីកែលម្អគុណភាពបង្រៀន និងរៀន					
២៧	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនកំណត់ឲ្យបានមុខសញ្ញាសិស្សរៀនយឺត និងជួយបំប៉នបានទាន់ពេលវេលា					

មតិយោបល់បន្ថែម៖

....

....

....

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈមលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ការណែនាំ៖ សូមអានចំណុចនីមួយៗឲ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់លោក លោកស្រី។

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១=ឯកភាពទាំងស្រុង

២=ឯកភាព

៣=មិនឯកភាព

៤=មិនឯកភាពទាល់តែសោះ

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតនៃការឯកភាព			
		១	២	៣	៤
ក.បញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ និងការផ្សព្វផ្សាយបន្តនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដល់បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិ					

១	ការផ្សព្វផ្សាយបន្តពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមិនទាន់មានភាពទូលំទូលាយដល់កម្រិតការិយាល័យអយកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង សាលារៀន				
២	ការិយាល័យអយក ក្រុង/ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនមិនបានដឹង និង មិនបានអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅឡើយ				
៣	ភាគច្រើននៃអ្នកពាក់ព័ន្ធមិនបានដឹងច្បាស់ និងមិនបានអនុវត្តន៍ពីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន				
ខ.បញ្ហាប្រឈមលើការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឲ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា					
១	ក្រសួងមិនទាន់មានការដាក់ឲ្យអនុវត្តន៍ជាទូទៅក្នុងការផ្ទេរគ្រូសម្រាប់សាលារៀនដែលលើសគ្រូ				
២	មិនមានការស្នើផ្ទេរគ្រូបង្រៀនចេញពីសាលារៀនលើសគ្រូបង្រៀន				
៣	សាលារៀនមិនមានគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ឬមានគោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀនតែមិនបានផ្សព្វផ្សាយឲ្យទូលំទូលាយ				
៤	ការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនដល់សាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀនមិនឆ្លើយតបតាមតម្រូវការចាំបាច់				
៥	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមានចំនួនតិចពេកសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលផ្ទេរចេញ				
៦	យន្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀនចេញពីសាលារៀននៅតំបន់ប្រជុំជនទៅតំបន់ដាច់ស្រយាលអាចធ្វើឲ្យគ្រូបង្រៀនបោះបង់អាជីពដោយសារត្រូវចំណាយច្រើនជាងធម្មតា និងនៅឆ្ងាយពីលំនៅស្ថាន				
៧	មិនមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តផ្ទេរចេញទៅសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀនព្រោះភាគច្រើនជាសាលារៀនដែលទើបបង្កើតថ្មី និងឆ្ងាយពីទីប្រជុំជន				

៨	ចំនួនគ្រូលើស និងខ្វះអាស្រ័យទៅតាមចំនួនសិស្ស ការកើន ឬថយ មិនទៀងទាត់ពីមួយឆ្នាំសិក្សាទៅមួយឆ្នាំសិក្សា				
៩	សាលាមួយចំនួនប្រឈមនឹងការបិទ (ថយចុះចំនួនសិស្សចូលរៀន) ដោយសារការកើនឡើងនៃចំនួនសាលាឯកជននៅទីប្រជុំជនច្រើន				
គ.បញ្ហាប្រឈមលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន					
១	មិនយល់ដឹង និងមិនផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលនយោបាយ គោលការណ៍ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់ក្រសួង				
២	មិនបានអនុវត្តន៍គោលការណ៍ពង្រាយគ្រូបង្រៀន				
៣	ការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធាន (មនុស្ស ថវិកា សម្ភារៈ និង ព័ត៌មាន) ក្នុងអង្គភាព មិនស្របតាមតម្រូវការ មិនទាន់ពេលវេលា និងមិនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព				
៤	ការបែងចែករចនាសម្ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលសាលារៀនមិនច្បាស់លាស់				
៥	ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាម ជំនាញមិនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព				
៦	ការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងមិនបានទៀងទាត់				
៧	មិនបានអនុវត្តន៍ស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀនឲ្យបានទៀងទាត់				
ឃ.បញ្ហាប្រឈមលើធនធានមនុស្ស សម្ភារៈ និងថវិកា					
១	ខ្វះគ្រូបង្រៀនឯកទេសមុខវិជ្ជាICT នៅតាមសាលារៀន				
២	ខ្វះគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀនជនបទ និងតំបន់ដាច់ស្រយាល				
៣	ខ្វះបណ្ណារក្សដែលមានជំនាញបណ្ណាល័យ				
៤	ខ្វះឧបករណ៍ និងសម្ភារបច្ចេកទេសព័ត៌មានវិទ្យាទាំងផ្នែកទន់ និង ផ្នែករឹងនៅតាមសាលារៀនមធ្យសិក្សាទុតិយភូមិ				

៥	ខ្វះសៀវភៅសិក្សាគោល និងសៀវភៅគ្រូ				
៦	សាលារៀនមួយចំនួនគ្មានបណ្ណាល័យ និងបន្ទប់ពិសោធន៍				
៧	សាលារៀនមួយចំនួនខ្វះសម្ភារឧបទ្ទេស និងសម្ភារពិសោធន៍				
៨	សាលារៀនមួយចំនួនមានបណ្ណាល័យ និងបន្ទប់ពិសោធន៍តែមិនដំណើរការ				
៩	ថវិកាសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់សម្ភារឧបទេស និងសម្ភារពិសោធន៍មិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ				

មតិយោបល់បន្ថែម៖...

ឧបសម្ព័ន្ធ «ខ»
លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៧៤៣៤ អយក.ឧទន

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ - លិខិតលេខ៣៣៦២ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

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

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 វដ្ឋា	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 រដ្ឋា	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 វ៉ូប្រាវ	ទស្សនៈគ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀននៅ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ	ល. បែន ដាលី
៩	ឯកឧត្តម នៀ សុផន	លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ុងឆាង	ស្ថានភាពនៃការបែងចែកផែនការក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមនៅវិទ្យាល័យ ប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ ករណីសិក្សាខេត្តកណ្តាល	ល. ផាន់ សាវ៉ាវុឌ្ឍ
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	ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន	ល. មុន សុខកែវ

១៤	លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	លោកស្រី នូ ចន្ទី	ទស្សនរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្ដីគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល. យ៉ាង ច័ន្ទរស្មី
១៥	លោកបណ្ឌិត សំអោ អង្គារតន៍	លោកស្រី សុខ វណ្ណា	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀននិងរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកនិងការបង្រៀននិងរៀននៅក្នុងថ្នាក់ផ្ទាល់នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា	ល. យឹម រស្មី
១៦	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសដើម្បីបញ្ជ្រាបការអប់រំពលរដ្ឋពេញលេញនៅខេត្តឧត្ដរមានជ័យ	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. ស៊ន់ កុសល
១៩	លោក លឹម វ៉ាន់	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	ការគ្រប់គ្រងសាលាធនធាន និងសាលាបណ្ដាញករណីសិក្សានៅខេត្តតាកែវ	ល. ស៊ុំ សុខឿន
២០	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	លោក ចាប រតនា	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីកញ្ចប់អំណានថ្នាក់ដំបូង ក្នុងខេត្តកំពង់ឆ្នាំង	ល. អ៊ុង សុផល

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលភារកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ៧កើត ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

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

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៤០៩ អយក.

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.ឱទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
-លិខិតលេខ១៤៣៥ អយក.ឱទន 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 បញ្ជូនមក-

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

-គ្រប់ការិយាល័យ អយក.នៃរដ្ឋបាលខណ្ឌទាំង១៤

-គ្រប់វិទ្យាល័យ ដែលពាក់ព័ន្ធ នៃរដ្ឋបាលខណ្ឌទាំង១៤

-សាលា WESTERN សាខាបឹងឈូក,ទឹកថ្លា,ទួលគោក(ផ្នែកបឋមសិក្សា)

«*ដើម្បី ចូលរួមសហការ*»

-សាមីខ្លួន «*ដើម្បី អនុវត្ត*»

-ឯកសារ,រដ្ឋបាល

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

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី....១៣....ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១

ជ.ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជននិងកីឡារាជធានី ភ្នំពេញ

អនុប្រធាន

អ៊ុក-ទន្តា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៣៧២០៥ 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 រ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត	សំអោ អង្គារតន៍	អគ្គ.គផក	សមាជិក
១១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
១២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោក	លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ុងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោក	ប៉ូ ប៊ុន្នន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ : ២៣២ ១៥០៩. ៥ក

លិខិតបង្គាប់ការ

យោង៖ - លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្ដីពីចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និង គ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។

- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១៤៣៥ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្ដីពីចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និង គ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។
- ផែនការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

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

I. គណៈកម្មការវាយតម្លៃ

ក្រុមទី១

ល.រ	គោរពងារ	នាម	អង្គភាព	តួនាទី
១-	ឯកឧត្ដមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-	លោកបណ្ឌិត	ឈូក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	ឯកឧត្ដម	នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៤-	ឯកឧត្ដមបណ្ឌិត	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 ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-	លោក	លន លីណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី២

ល.រ	គោរពងារ	នាម	អង្គភាព	តួនាទី
១-	ឯកឧត្ដមបណ្ឌិត	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 វង្សា	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	នួវ វីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-	លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-	លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ុងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-	លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-	លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-	លោក	ប៉ូ ប៊ុន្នន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

II. លេខាធិការដ្ឋាន

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

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែកត្ដិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

D. Khaw.

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

បានឃើញ និងឯកភាព
ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

បណ្ឌិត ឌី_ខាំបូលី

កន្លែងទទួល

- ការិយាល័យ ដេប៉ាតឺម៉ង់នៃវជអ
- សាមីជន
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារវជអ.ផក

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៣២០៧ **អយក.** [illegible]

(**ការសម្ងាត់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឱទន 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 វ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-លោក	ឡេង បុរី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-កញ្ញា	ថ្លាង សុរិយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-ល.ស	ឯម សុភាលក្ស្មី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

លោក លោកស្រី កញ្ញា ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវរៀបចំសំណុំលិខិតផ្សេងៗនៃការការពារនិក្ខេបបទ ចាប់ពីថ្ងៃចេញលិខិតនេះរហូតដល់ថ្ងៃប្រកាសលទ្ធផល។

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

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

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