



ក្រសួងអប់រំយុវជន និង កីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

និក្ខេបបទ

**ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង
មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន
ករណីសិក្សា: ស្រុកពញាឮ ខេត្តកណ្តាល**

The situation of High School and Secondary School
principal's competency of school leadership and
managerment on school administration: A comparision
with ASEAN school principal competency framework
Case Study: Ponhealue District Kandal Province

ដោយ/ by

ប៉ូម សួគ៌ា

POM SOURKEA

**ដើម្បីបំពេញកិច្ចខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦
ឯកទេស គ្រប់គ្រងអប់រំ
ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៩**

ឧបត្ថម្ភដោយ ៖ មូលនិធិគាំទ្រការអប់រំអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា

Supported by: Cambodia International Education Support Foundation (CIESF)



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

និក្ខេបបទ

**ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង
មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន
ករណីសិក្សា: ស្រុកពញាឮ ខេត្តកណ្តាល**

The situation of High School and Secondary School
principal's competency of school leadership and
managerment on school administration: A comparision
with ASEAN school principal competency framework
Case Study: Ponhealue District Kandal Province

ដោយ/ by

ប៉ូម ស៊ុនកា

POM SOURKEA

**ដើម្បីបំពេញកិច្ចខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់គ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦
ឯកទេស គ្រប់គ្រងអប់រំ**

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៩

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ: បណ្ឌិត នូរ វីរ៉ា
សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង: ចាប រតនា



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៩២២ អយក. ១២៧
(ការសម្រាប់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ និងទី៧
ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។
មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការ**
ការពារនិក្ខេបបទ សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ ដែលនឹង
ប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯ.ឧបន្ន្និត ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯ.ឧបន្ន្និត សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម លីម សុផា	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ	សមាជិក
៤-លោកបណ្ឌិត នូវ វ៉ែក	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោកជំទាវបណ្ឌិត យួន វិជ្ជិតា	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-ឯ.ឧបន្ន្និត ម៉ុក សារ៉ែម	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៩-ឯ.ឧបន្ន្និត ឌី ខាំបូលី	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
១០-ឯ.ឧបន្ន្និត សិន សេងហុក	នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម	សមាជិក
១១-លោកបណ្ឌិត សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ	សមាជិក
១២-លោកបណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទនាយា	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ **សុក្រ ១ កាច** ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី **២២** ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួល៖

- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអយក
- គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ - ឯកសារវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ



បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

សេចក្តីប្រកាសអះអាងរបស់មេគង្គ

ខ្ញុំបាទសូមធ្វើការបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា “**ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រង
របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ រៀបរៀងស្តង់ដារ
នាយកសាលាស្ថាន**” សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ គ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យា
ស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់ខ្ញុំបាទទាំងស្រុងប្រាកដមែន។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញ
លក្ខខណ្ឌសិក្សា សម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្នើណាមួយ
នៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មាន
ការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះពិតជា បានសិក្សា
ស្រាវជ្រាវចងក្រងដោយខ្ញុំបាទផ្ទាល់ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ.....ខែ.....ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣

ស្រុកពញាឮ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០១៩

ហត្ថលេខាមេគង្គ

ប៉ុម ស្នួន

លិខិតបញ្ជាក់

លោកបណ្ឌិត

លូ វ៉ារ៉ា

ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

លោកសាស្ត្រាចារ្យ

ចាប រតនា

ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោក **ប៊ុំម សុគតា** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ ពិតជាបានសរសេរ
និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ “**ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង
មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ានករណីសិក្សា៖ ស្រុកពញាឮ ខេ
ត្តកណ្តាល**” ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ អង្គារ ១៤ កើត ខែ មិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩

.....
បណ្ឌិត លូ វ៉ារ៉ា

នាយករងនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

.....
លោក ចាប រតនា

អនុប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រង និងផែនការ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋមខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជាទីបំផុតចំពោះ លោកឪពុក អ្នកម្តាយ ដែលបានផ្តល់កំណើត និងបងប្រុសទាំងពីរដែលចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា ទំនុកបំរុងដល់រូបកូននិងប្អូនប្រុស ឱ្យបានទទួលការសិក្សារហូតរូបកូននិងប្អូនមានថ្ងៃនេះ និងជាពិសេសសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតដល់ ភរិយាជាទីស្រឡាញ់របស់ខ្ញុំ កូនស្រី និង ក្រុមគ្រួសារ ដែលតែងតែផ្តល់កម្លាំងចិត្ត និងទំនុកបំរុងទាំងសម្ភារ ថវិកា និងពេលវេលាដល់រូបខ្ញុំដើម្បីមានលទ្ធភាពក្នុងការបន្តការសិក្សារហូតពេលនេះ។

សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងអង្គការមូលនិធិគាំទ្រការអប់រំអន្តរជាតិកម្ពុជា (Cambodia International Education Support Foundation (CIESF) ដែលបានរៀបចំ និងផ្តល់នូវអាហារូបករណ៍ ក៏ដូចជាផ្តល់ឱកាសដល់រូបខ្ញុំឱ្យបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នាពេលកន្លងមក។

ខ្ញុំបាទក៏សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ជូនចំពោះគណៈកម្មការគ្រប់ គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំងលោកសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ដែលបានខិតខំចំណាយពេលវេលាដ៏មមាញឹក និងមានតម្លៃបំផុតមកបង្ហាត់បង្រៀន និងពន្យល់គ្រប់មេរៀនដល់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា។ ជាពិសេសខ្ញុំបាទសូមគោរព ថ្លែងអំណរគុណជូនចំពោះ **បណ្ឌិត ទូទ វីរ៉ា** សាស្ត្រាចារ្យជីកនាំ សរសេរនិក្ខេបបទ ដែលតែងតែចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃដើម្បីជួយពន្យល់ណែនាំបង្ហាញផ្លូវ ធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ខ្ញុំទទួលបានជោគជ័យ និងបញ្ចប់ប្រកបដោយភាពរលូន ខ្ញុំបាទក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោកសាស្ត្រាចារ្យ ចាប រតនា សាស្ត្រាចារ្យជីកនាំរង ដែលតែងតែផ្តល់នូវកម្លាំងចិត្ត ចំណេះដឹង ចែករំលែកបទពិសោធន៍ដល់រូបខ្ញុំ ព្រមទាំងមិត្តរួមថ្នាក់ជំនាន់ទី៦ និងមិត្តរួមការងារដែលតែងតែផ្តល់នូវកម្លាំងចិត្ត ធ្វើឱ្យរូបខ្ញុំទទួលបានជោគជ័យនាថ្ងៃនេះ។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណដល់ មន្ទីរអប់រំយុវជននិងកីឡាខេត្តកណ្តាល ការិយាល័យអប់រំស្រុកពញាឮ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ នៅតាមសាលាគោលដៅទាំងអស់ ដែលបានអនុញ្ញាតនិងចូលរួម

សហការណ៍ធ្វើឱ្យការសិក្សា ស្រាវជ្រាវនេះទទួលបានជោគជ័យ។

ជាទីបញ្ចប់ ខ្ញុំបាទសូមប្រសិទ្ធពរជ័យ ជូនចំពោះឯកឧត្តម លោក/លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ លោក លោកស្រី នាងកញ្ញា និងមិត្តរួមជំនាន់ទាំងអស់ សូមមានសុខភាពល្អបរិបូណ៌ កម្លាំងពល់មាំមួន ប្រកបការងារទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ការកិច្ច ព្រមទាំងទទួលបាននូវព្រះពុទ្ធពរទាំង៤ប្រការ គឺអាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និង ពលៈកុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

សូមអរគុណ !

មូលន័យសង្ខេប

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានធ្វើការកែទម្រង់ជាច្រើន ដើម្បីធានានូវការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ ឲ្យសមស្របទៅនឹងនិន្នាការអប់រំរបស់ពិភពលោក និងតំបន់អាស៊ានសម្រាប់ធ្វើឲ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅ អប់រំ សម្រាប់ទាំងអស់គ្នានៃសហស្សវត្សរ៍ថ្មី។ ឯកសាគតិយុត្តជាច្រើនត្រូវបានបង្កើតឡើង ក្នុងន័យជួយសម្រួលការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងសាលារៀនឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងលក្ខណៈល្អប្រសើរ។ ប្រសិទ្ធភាពនៃការ គ្រប់គ្រងអង្គភាពសាលារៀន ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលា និង ការចូលរួមយ៉ាង សង្រ្គោះសង្រ្គាំ ទូលំទូលាយរវាងគណៈគ្រប់គ្រងនិងបុគ្គលិកសិក្សាក្រោមឪពុក។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលា ត្រូវមានសមត្ថភាពលើផ្នែក៖ ការកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ភាពជាអ្នក ដឹកនាំលើការបង្រៀននិងរៀន ការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ និងត្រូវមានក្រមសីលធម៌ជាអ្នក ដឹកនាំ។ សមត្ថភាពទាំងនេះ ជាស្តង់ដារនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍(អាស៊ាន)។ ដោយឡែកសមត្ថ ភាពសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលារៀននៅកម្ពុជាយើងមិនទាន់អាចបញ្ជាក់បានច្បាស់លាស់នៅឡើយទេ ថា មានវិសាលភាពកម្រិតប៉ុណ្ណាដើម្បីធានានូវគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងក៏ដូចជាធ្វើឲ្យប្រសើរ ឡើងនូវគុណភាពអប់រំ។ ដូច្នេះការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះកើតឡើងក្នុងគោលបំណងសំខាន់ពីរគឺ(១) រកឲ្យ ឃើញនូវសមត្ថភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនរបស់នាយសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិក្នុងស្រុកពញាឮ ធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលានៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍(អាស៊ាន) (២) សិក្សាស្វែងយល់ពីបញ្ហាប្រឈមដែលកើតមានឡើងក្នុងបំពេញភារកិច្ចប្រចាំថ្ងៃ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះក៏ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំតាមរយៈសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលា។ វិធីសាស្ត្រ នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះគឺការសម្ភាសដោយប្រើកម្រងសំណួរទៅលើលោកនាយក លោកស្រីនាយិកា លោក នាយករង លោកស្រីនាយិការងរបុគ្គលិកបង្រៀន បុគ្គលិកមិនបង្រៀន នៅក្នុងចំណោមសាលាមធ្យមសិក្សា បឋមភូមិចំនួន ១០ និងសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ៥ នៅក្នុងស្រុកពញាឮ ខេត្តកណ្តាល។ កម្រងសំណួរ ត្រូវបានបង្កើតឡើង សម្រាប់ធ្វើការសម្ភាសទៅលើសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលា ដោយផ្ដោតសំខាន់ទៅលើ

ចំណុចពីរជាចំបងគឺ(១)ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន និង(២)បញ្ហាប្រឈមលើការបំពេញ
 ភារកិច្ច។ កម្រងសំណួរបើកត្រូវបានបញ្ជូនបន្ថែមសម្រាប់ការសម្ភាសនាយក នាយិកា នាយករង នាយិការងារ។
 កម្រងសំណួរត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់វាយតម្លៃសមត្ថភាពនាយកដោយផ្អែកលើមាត្រដ្ឋានLikert ១- ៥
 ដែល លេខ ១= ច្រើនបំផុត, លេខ២=ច្រើន, លេខ៣=មធ្យម, លេខ៤=តិច និង លេខ៥=តិចបំផុត។ ទិន្នន័យ
 បានពីការធ្វើសម្ភាស ត្រូវបានវិភាគស្ថិតិ Independent T-Test និង Analysis of Variance (One Way
 ANOVA) ដោយប្រើកម្មវិធី IBM SPSS Statidtics 20។ សំណាកសរុបរួម៣៥០នាក់ ដែលក្នុងនោះ សំណាក
 ដែលទទួលបានពីការសម្ភាស នាយក នាយិកា នាយករង នាយិការងារចំនួន ៣៣ នាក់ និង៣១៤នាក់បានពី
 ការសម្ភាសបុគ្គលិកបង្រៀន និងមិនបង្រៀន ហើយត្រូវបានប្រមូលវិទ្យាល័យ និងអនុវិទ្យាល័យសរុបចំនួន១៦
 នៅក្នុងស្រុកពញាឮ។ លទ្ធផលនេះបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា សមត្ថភាពនាយក នាយិកានៃវិទ្យាល័យនិង អនុ
 វិទ្យាល័យនៅក្នុងស្រុកពញាឮ នៅមានកម្រិតទាបជាងស្តង់ដារនាយកសាលានៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍(អាស៊ាន)
 ដោយផ្អែកទៅលើសមត្ថភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនដោយពិន្ទុមធ្យមប្រហាក់
 ប្រហែល៤.១៥ បើធៀបទៅនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន(៥.០០)។ តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ
 នេះ នឹងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់នាយក នាយិកាសាលា មន្ត្រីគ្រប់គ្រង និងភាគីដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យអប់រំ
 ហើយក៏ឆ្លុះបញ្ចាំងឲ្យឃើញថា នាយក នាយិកា នៃវិទ្យាល័យ និង អនុវិទ្យាល័យនៅក្នុងស្រុកពញាឮ ទាមទារ
 ឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលលើសមត្ថភាពផ្នែកភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនឲ្យមានជាការបណ្តុះ
 បណ្តាលអាជីពនាពេលអនាគតដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងកម្រិតស្តង់។

Abstract

Ministry of Education, Youth and Sport in Cambodia has made a lot of reforms to ensure the strengthening of the education quality in coping with global and regional education trends. In response to these reform, efficiency of school management has been reflected through the competencies of school principal and the participation of staff. In this context, school principal must be competent in education strategic thinking and innovation, leadership and management, instructional leadership, relationship with stakeholder and professional ethic aligned with ASEAN competency standards. The existing competencies of school principal in Cambodia are still limited in ensuring the quality and effectiveness of better education management. This research is, therefore, aiming at (1) identifying the existing competencies of school in term of instructional leadership skill of school management of secondary school and high school in Ponhealue District in comparision with ASEAN competency standard of school principal, and (2) finding out the area strengthening to the quality of education through the strengthening of compentencies of school principal. Regarding research methodology, questionnaire was designed to collect data from school principal, vice- principal, teaching and non-teaching staff in 10 secondary schools and 5 high schools in Ponhealue district in Kandal province, and opened-ended question for interviewing school principal were also used. The questionnaire was designed to evaluate the competencies of school principal using Likert scale from 1 to 5 I which is 1 is very high, 2 is high, 3 is moderat, 4 is low and 5 is very low. The data from the questionnaire was analyzed using Independence T-Test and analysis of Variance (One-Way ANOVA) together with IBM SPSS statistic 20. The total sample are 350, of which 33 are from secondary school and high school principal and vice principal, and 325 are from both teaching and non-teaching staff in Ponhealue district Kandal prvince. The finding showed that the competencies of secondary and high school in Ponhealeu district, Kandal province were remarkably lower than those of ASEAN competenvy standards. As a result, the competency of instructional leadership of school management approximately scored 4.15. The ASEAN competency standard norm is 5.00. Based on the result, a part a mong of school principal in Ponhealue district, Kandal province need tp properly trained and retrained in the domain of

instructional leadership skill so that they would be able to perform their duties professional and creatively in the future. To be aligned with ASEAN school principals' competency standards. It is recommended that Ministry of Education, Youth and Sport lay down policies, guideline and criteria to the recruit, and nominate, train or retain them in instructional leadership and management leadership skill. These will help promote policy implementation, capacity building and relevance, due to the standards.

បញ្ជីពាក្យកាត់

អ.យ.ក	:	អប់រំ យុវជន និងកីឡា
MoEYS	:	Ministry of Education, Youth and Sport
NIE	:	National Institute of Education

មាតិកា

សេចក្តីប្រកាសអះអាងរបស់បេក្ខជន	iii
លិខិតបញ្ជាក់.....	iv
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ	v
មូលន័យសង្ខេប.....	vii
Abstract	ix
បញ្ជីពាក្យកាត់.....	xi
ជំពូកទី១.....	- 2 -
សេចក្តីផ្តើម.....	- 2 -
១.១ លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	- 2 -
១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ.....	- 4 -
១.៣.សំណួរស្រាវជ្រាវ	- 5 -
១.៤.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ	- 6 -
១.៥. សារៈប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ.....	- 6 -
១.៦. វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ.....	- 6 -
១.៧ វិធីប្រមូលនិងការវិភាគទិន្នន័យ	- 7 -
១.៨ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ	- 8 -
ជំពូកទី២	- 8 -
២.១ និយមន័យ និង ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំ.....	- 8 -
២.២ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន.....	- 13 -
២.២.១ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយក	- 13 -
២.២.២ ភារកិច្ចតួនាទីឥទ្ធិពលនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន	- 15 -
២.២.២.១ ភារកិច្ចរបស់នាយកសាលារៀន.....	- 15 -
២.២.២.២ តួនាទីរបស់នាយកសាលារៀន.....	- 17 -
២.៣ តួនាទីការទទួលខុសត្រូវនិងការដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅតាមបណ្តាប្រទេសនានា	- 19 -
២.៤ ឥទ្ធិពលនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន	- 21 -
ជំពូកទី៣	- 23 -
៣. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ	- 23 -
៣.១ដំណើរការនៃការស្រាវជ្រាវ.....	- 23 -
៣.៣ ការជ្រើសរើសសំណាក.....	- 23 -
៣.២ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ.....	- 24 -

៣.៤ ឧបករណ៍សម្រាប់ស្រាវជ្រាវ	25 -
៣.៥ ការប្រមូលព័ត៌មាន	28 -
៣.៦ ការវិភាគទិន្នន័យ	28 -
៣.៧ របៀបនៃការបង្ហាញព័ត៌មាន	29 -
ជំពូកទី៤៖	30 -
លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ.....	31 -
៤. លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ.....	31 -
៤.១ របៀបនៃការបង្ហាញព័ត៌មាន	31 -
៤.២ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សា.....	32 -
៤.២.១ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់នាយក នាយិកា នាយករង នាយិការង	32 -
៤.២.២ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ	34 -
ជំពូកទី៥.....	65 -
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ការពិភាក្សានិងសំណូមពរ	65 -
៥.១.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន	65 -
៥.២ ការពិភាក្សាចំពោះលទ្ធផល.....	66 -
៥.៣ សំណូមពរ.....	70 -
១.ចំពោះក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.....	70 -
២.ចំពោះមន្ទីរអប់រំរាជធានីខេត្ត	71 -
៣. ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសាលា.....	71 -
៤. អនុសាសន៍សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត	71 -
ឯកសារយោង	72 -
ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ កម្រងសំណួរសម្រាប់នាយក នាយិកា នាយករង យិការង.....	74 -
ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ កម្រងសំណួរសម្រាប់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ	78 -
ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ លិខិតចាត់តាំង	82 -
ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ លិខិតឧទេសនាម	83 -
ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ កាលនៃការធ្វើបទបង្ហាញ និង ប្រគល់និក្ខេបបទ	85 -
ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ គណៈកម្មការមេប្រយោគ	86 -
ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ	87 -
ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ គណៈកម្មការកណ្តាល	88 -

ជំពូកទី១
សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើម

១.១ លំដាប់ក្រោយនៃការស្រាវជ្រាវ

ការរីកចម្រើនគ្រប់វិស័យក្នុងបរិបទនៃសតវត្សទី២១ ជាពិសេសការរីកចម្រើនលើវិស័យវិទ្យាសាស្ត្រ វេជ្ជសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យាទំនើបៗ ព្រមទាំងកំណើនប្រជាជន បានធ្វើឲ្យវិស័យអប់រំមានការផ្លាស់ប្តូរទៅតាម យុគសម័យ តាមតំបន់ ព្រមទាំងតាមប្រទេសនីមួយៗផងដែរ។ ការប្រកួតប្រជែងឥតឈប់ឈរ បានធ្វើឲ្យ មានគម្លាតរវាងមនុស្ស និងមនុស្ស ជំនឿចិត្ត សេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ បញ្ហាសង្គម ការអប់រំ និងទំនាក់ទំនងរវាងបណ្តា លប្រទេសនានាក្នុងសកលលោក។ ហេតុនេះ វិស័យអប់រំជាចំណុចអាទិភាពដែលធ្វើឲ្យប្រទេសនីមួយៗ យកចិត្តទុកដាក់ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សឲ្យក្លាយជាពលរដ្ឋពេញលេញមានសីលធម៌រស់នៅល្អ និង មានក្រមសីធម៌វិជ្ជាជីវៈជាដើម ។ ធនធានមនុស្ស គឺជាកត្តាជំរុញដ៏សំខាន់មួយដើម្បីសម្រេចបាននូវ បំណងនេះ ព្រោះថាវាអាចធ្វើឱ្យ ប្រជាជន សង្គម និងប្រទេសមួយមានភាពខុសប្លែក និងផ្លាស់ប្តូរជានិច្ច (Ministry of Education, Youth and Sport, 2012) ។

ការអប់រំនៅសម័យថ្មី ជាវិស័យចម្បងក្នុងការអភិវឌ្ឍដោយផ្ដោតលើតម្រូវការមនុស្សជាតិពេញលេញ គឺ សំដៅ ការអភិវឌ្ឍទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស មានសេចក្តីថ្លៃថ្នូរនៅក្នុងសង្គម មានយុត្តិធម៌ ការរស់នៅសម្បូរបែប មានវប្បធម៌ល្អ ចម្រុះជាតិសាសន៍ មានការទទួលខុសត្រូវ និងងាយចុះសម្រុង និងអាចរស់នៅជាមួយគ្នា បាន។ ទិសដៅទាំងនេះអាស្រ័យលើអ្នករៀបចំគោលនយោបាយ កម្មវិធីសិក្សា ថ្នាក់ដឹកនាំពាក់ព័ន្ធ និងការ បង្រៀនរបស់គ្រូជាដើមគឺឲ្យសិស្សានុសិស្សទទួលបានចំណេះដែលបានគ្រោងទុក។ ភាគីដែលសំខាន់ បំផុតក្នុងការអប់រំ គឺនាយកសាលា និងការបង្កាត់បង្រៀនរបស់គ្រូដែលជាតួអង្គដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងការ ផ្តល់ចំណេះ ជំនាញ និងផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថដល់សិស្សានុសិស្ស ។ ហេតុនេះនាយកសាលាដើរតួយ៉ាង សំខាន់ក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងលើការងាររបស់ខ្លួន ព្រមទាំងជំរុញសមត្ថភាពសិស្សតាមស្តង់ដារកំណត់។ តាមរយៈរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដានសកលលើការអប់រំទាំងអស់គ្នាចក្ខុវិស័យនេះបានលើកឡើងថា ធានាឲ្យបាននូវការអប់រំដែលមានគុណភាពបរិយាប័ន្ន សមធម៌ រួមទាំងលើកកម្ពស់ឱកាសការសិក្សាពេញ

មួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និងជាគោលដៅមតិវិវឌ្ឍសហសវត្សរ៍ដែលទាក់ទងនឹងការអប់រំគឺមិនទុកអ្នកណាម្នាក់ចោលនៅពីក្រោយនោះទេ។ ពួកគាត់ទទួលបានឱកាសអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងសមភាព UNESCO (២០១៥) ។ លោកស្រី Irina Bokova (Director general of UNESCO) បានលើកឡើងក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ របស់ប្រធានទីភ្នាក់ងារចាត់ចែងវេទិការអប់រំពិភពលោក ២០១៥ “សេចក្តីប្រកាសនេះគឺជាជំហានឆ្ពោះទៅមុខដ៏ធំ ។ វាឆ្លុះបញ្ចាំងពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់យើងដើម្បីធានាថាកុមារ មនុស្សវ័យក្មេង និងមនុស្សពេញវ័យទាំងអស់ទទួលបានចំណេះដឹង និងជំនាញដែលពួកគេត្រូវការដើម្បីរស់នៅក្នុងភាពថ្លៃថ្នូរដើម្បីបំពេញសក្តានុពលរបស់ខ្លួន និងដើម្បីចូលរួមចំណែកដល់សង្គមក្នុងនាមជាពលរដ្ឋសកលដែលមានការទទួលខុសត្រូវ។ សេចក្តីប្រកាសនេះលើកទឹកចិត្តឲ្យរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការផ្តល់ឱកាសរៀនសូត្រពេញមួយជីវិត។ ដូច្នេះមនុស្សអាចបន្តការរីកចម្រើន និងមានការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានបាន។ សេចក្តីប្រកាសនេះបានបញ្ជាក់ថាវិស័យអប់រំដែលជាសិទ្ធិមូលដ្ឋានរបស់មនុស្ស គឺជាគន្លឹះសំខាន់សម្រាប់សន្តិភាពពិភពលោក និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព” (ភាពជាដៃគូអប់រំនៃអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល, (២០១៥) ។

យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ និងកំណែទម្រង់ច្បាប់ ជាពិសេសគោលនយោបាយលើកំណែទម្រង់លើ វិស័យអប់រំរហូតបានបង្កើតឲ្យមានច្បាប់ស្តីពីការអប់រំដែលក្នុងនោះបានចែងថា រដ្ឋត្រូវលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការសម្រាប់ការអប់រំជាមូលដ្ឋានដើម្បីធ្វើឲ្យអ្នកសិក្សាមានសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដើម្បីធានាគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងការងារគ្រប់គ្រងក្នុងនោះកម្មវិធីកំណែទម្រង់ក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាផ្នែកសំខាន់ ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ក៏ដូចជាដំណើរការប្រតិបត្តិរបស់អង្គភាព។ ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៥-២០១៨បានដាក់ចេញជាគោលនយោបាយសំខាន់ចំនួនបីគឺ៖ គោលនយោបាយទីមួយ(ធានាការទទួលបាននូវសេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌នៅគ្រប់កម្រិត) គោលនយោបាយទីពីរ(ការបង្កើតគុណភាព និងអ្វីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀន) និងគោលនយោបាយទី៣ (ធានាយ៉ាងណាមានប្រសិទ្ធភាពនូវភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងដើម្បី

គ្រប់គ្រងដល់បុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត) ។ ក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងដើម្បីប្រែក្លាយ កម្ពុជាពីប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតកម្រិតទាបនាពេលបច្ចុប្បន្នទៅជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យម កម្រិតខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ ២០៣០ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៤) ។ ផ្នែកពាក់ព័ន្ធជាច្រើនបានរៀបចំ ផែនការលម្អិតសំខាន់ៗក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននៅឆ្នាំ២០១៥ ដែលបានដាក់ចេញនូវគោល បំណង គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រមួយចំនួនសម្រាប់អនុវត្ត។ នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី៨ បានបង្ហាញអំពីការ ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន។ ផែនការសកម្មភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនេះធ្វើឲ្យប្រសើរ ឡើងនូវការងារគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និងលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព គុណភាពអប់រំ (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ, ២០១៥) ។

ដំណើរការចម្បងក្នុងសាលារៀនប្រកបដោយគុណភាពអាស្រ័យលើភាពឈ្លាសវៃរបស់អ្នក គ្រប់គ្រង សមត្ថភាព និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្រៀនរបស់គ្រូ សម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូនិងសិស្ស ប៉ុន្តែតាម ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយបានបង្ហាញថាភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកបានជះឥទ្ធិពលទៅលើផលនៃការ សិក្សារបស់សិស្សព្រោះតាមរយៈការងារគ្រប់គ្រងនិងសមត្ថភាពនៃការដឹកនាំរបស់គាត់ជាកត្តាជំរុញឲ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រប់គ្រងពេញកិច្ចការរបស់ខ្លួនប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវហើយមានប្រសិទ្ធភាព ដែលជា ហេតុធ្វើឲ្យការសិក្សារបស់សិស្សមានគុណភាព និង ទទួលបានលទ្ធផលល្អ (Barber et al, 2010)។ ហេតុនេះនាយកសាលាបានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារដើម្បីសម្រេចតាម ផែនការកំណត់។

១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៧៩មកដល់បច្ចុប្បន្នវិស័យអប់រំ មានការប្រែប្រួលទាំងបរិមាណនិងគុណភាព ហើយយោងទៅលើភាពចាំបាច់ដែលប្រទេសកម្ពុជាចូលជាសមាជិកអាស៊ាន វិស័យអប់រំក្លាយជាអទិភាព ព្រោះការអប់រំជាឧបករណ៍ដ៏មានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់សមាហរណកម្មអាស៊ាន និងសម្រាប់បង្រួមគម្លាត រវាងប្រទេសក្នុងតំបន់។ គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលផ្ដោតសំខាន់លើការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងដើម្បីធានាឲ្យមានការប្រកួតប្រជែងលើតម្រូវការទីផ្សារការងារក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដែល

ប្រកបដោយផលិតភាព និងគុណភាព។ ហេតុនេះបំណិនរបស់នាយកសាលាលើការគ្រប់គ្រងជាបញ្ហាដែលត្រូវគិតគូរដោយសាធារណជនធ្វើការងារផ្ទាល់ជាមួយគ្រូ សិស្ស និងសហគមន៍។ នៅប្រទេសកម្ពុជានាយកសាលាក្តី នាយករងក្តី គឺជ្រើសរើសចេញពីគ្រូបង្រៀនដែលជាប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសមកធ្វើការដឹកនាំ ហើយពួកគាត់ធ្វើការងារផង និងទទួលបានបណ្តុះបណ្តាលផង ។ ប៉ុន្តែសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់នៅតែពុំទាន់ឆ្លើយតបនឹងការកែទម្រង់ថ្មីៗដែរ ជាពិសេសសមត្ថភាពលើការគ្រប់គ្រង។ ស៊ីមេអូអ៊ីណូតិច (SEAMEO INNOTECH, 2014) ដែលមានមូលដ្ឋាននៅប្រទេសហ្វីលីពីនបានព្យាយាមបង្កើតនូវស្តង់ដានាយកសាលាដើម្បីឲ្យប្រទេសទាំងអស់នៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ យកទៅអនុវត្តសំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការអប់រំស្របតាមពាក្យស្នាក់សហគមន៍មួយវាសនាតែមួយ។ ស្តង់ដានសមត្ថភាពទាំងនោះរួមមាន៖

(១) ការគិតប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រ និងការបង្កើតថ្មី (២) ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង (៣) ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើការបង្រៀន និងរៀន (៤) ក្រមសីលធម៌របស់អ្នកដឹកនាំ និង (៥) ការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។

១.៣. សំណួរស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺផ្ដោតទៅលើការប្រៀបធៀបសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលានៅកម្ពុជាធៀបនឹងស្តង់ដានាយកសាលាអាស៊ានលើចំណុចទីពីរគឺភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដោយផ្ដោតទៅលើសំណួរស្រាវជ្រាវដូចខាងក្រោម៖

- (១) តើនាយកវិទ្យាល័យនិងអនុវិទ្យាល័យនៅស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមានសមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលាបាន កម្រិតណាបើធៀបនឹងស្តង់ដានសមត្ថភាពនាយកសាលាអាស៊ាន ?
- (២) តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ ដែលនាយកសាលាទាំងនោះជួបប្រទះនៅក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារបស់គាត់ ?

១.៤. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងសំខាន់ពីរគឺ៖

- ១) សិក្សាស្វែងយល់ទៅលើកម្រិតសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលាក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយធៀបជាមួយនឹងកម្រិតក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលាអាស៊ាន។
- ២) សិក្សាពីបញ្ហាប្រឈម ចំពោះការអនុវត្តជាក់ស្តែងចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលានៅវិទ្យាល័យ។

១.៥. សារៈប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីប្រធានបទនេះ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ព្រោះវាធ្វើឲ្យគណៈ គ្រប់គ្រង និងលោកគ្រូអ្នកគ្រូនៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ បានដឹងពីស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង សាលារបស់ខ្លួន ជាហេតុធ្វើឲ្យងាយស្រួលក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍសាលារៀនរបស់ខ្លួនឲ្យសមស្របតាមស្តង់ដារ នាយកសាលារៀនអាស៊ាន។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះវាបានជួយដល់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាឲ្យបានមើលឃើញពីស្ថានភាពដឹកនាំគ្រប់គ្រងនៅតាមអង្គភាពនីមួយៗងាយស្រួលក្នុងការជួយដោះស្រាយ ស្ថានភាពទាំងនោះក៏ដូចជាងាយស្រួលក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំផងដែរ ។ មួយវិញទៀតប្រធានបទនេះនៅមានសារៈសំខាន់មួយទៀត គឺសម្រាប់ជាឯកសារជំនួយស្មារតីដល់អ្នកសិក្សាក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រ និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងៗផងដែរ។លើសពីនេះទៅទៀតនោះគឺដើម្បីបណ្តុះទឹកចិត្តអ្នកពុទ្ធសិក្សាស្រាវជ្រាវ ពិចារណាទៅលើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវកន្លងមកមានទាំងចំណុចល្អ ចំណុចខ្វះខាតដែលជាមូលដ្ឋានក្នុងការស្រាវជ្រាវបន្ត។

១.៦. វិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយឡែកការស្រាវជ្រាវនេះ បានផ្តោតជាសំខាន់លើស្តង់ដារ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន។

ខ្ញុំបាទសិក្សាតែសាលារៀននៅក្នុងស្រុកពញាឮដែលនៅក្នុងនោះជ្រើសរើសសាលាចំនួន១៥ ចំពោះលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀននៅវិទ្យាសាលាមធ្យម

សិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិធៀបនឹងនាយកសាលារៀនអាស៊ានដែលមានក្នុងនិក្ខេបទនេះគឺសម្រាប់ឆ្នាំ
សិក្សា ២០១៧-២០១៩ តែប៉ុណ្ណោះ។

ខ្លឹមសារស្រាវជ្រាវនៃប្រធានបទស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀននៅវិទ្យា
សាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិធៀបនឹងនាយកសាលារៀនអាស៊ាន ៖ ទស្សនៈរបស់លោកគ្រូ
អ្នកគ្រូ ដោយសារតែវិសាលភាពនៃប្រធាន បទនេះវាធំទូលាយ អ្នកស្រាវជ្រាវសូមកំណត់យកដែនកំណត់
ត្រឹមតែដំណើរការនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង សាលារៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងលើចំណុចបីយ៉ាងគឺ ១. ការ
គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលនិងការគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេស ២.ការគ្រប់គ្រងថវិកា និង ៣.ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។ យើង
ខ្ញុំរៀនចំកម្រងសំណួរសម្ភារសម្រាប់នាយក នាយិកា នាយករង នាយិការង ៣៥ និងកម្រងសំណួរសម្រាប់
លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបង្រៀន និងមិនបង្រៀននៅក្នុងវិទ្យាល័យ ៥ និង អនុវិទ្យាល័យ១០ ។ ក្នុងនោះធាតុ
សំណាកគឺ អ្នកស្រាវជ្រាវជ្រើសរើសយកតែលោកគ្រូអ្នកគ្រូប៉ុណ្ណោះដែលធាតុសំណាកទាំងអស់សរុប
២៧០នាក់។

១.៧ និមិត្តប្រមូលនិងការវិភាគទិន្នន័យ

កាសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យនិងធ្វើការ វិភាគ
ទិន្នន័យតាមបីដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម ៖

ការប្រមូលទិន្នន័យបឋម ៖

- កម្រងសំណួរសម្រាប់ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូដែលបង្រៀន និង បង្រៀន
- ការសម្ភាសជាមួយ នាយកសាលា

ការប្រមូលទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ ៖

- ឯកសារពាក់ព័ន្ធ
- ស្នាដៃស្រាវជ្រាវពីមុនៗ

ការវិភាគទិន្នន័យ ៖

- ប្រើប្រព័ន្ធ Microsoft Excel
- ប្រព័ន្ធវិភាគទិន្នន័យ SPSS

១.៨ របបសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទនេះត្រូវបានធ្វើការបែងចែកចេញជា ៥ ជំពូកធំៗដូចខាងក្រោម ៖

១. ជំពូកទី១. សេចក្តីផ្តើម ៖ ជំពូកនេះបង្ហាញពីសាវតារនៃប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជា គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ លំនាំនៃការស្រាវជ្រាវ និងសារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ។
២. ជំពូកទី២. រំលឹកទ្រឹស្តី ៖ ក្នុងជំពូកនេះសិក្សាទៅលើទ្រឹស្តី និងបទបញ្ញត្តិនានាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងចំណុច ដែលបានចោទសួរនៅក្នុងចំណោទបញ្ហា។
៣. ជំពូកទី៣. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ៖ ក្នុងជំពូកនេះត្រូវបង្ហាញពីគម្រោងវិភាគ និងវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវដែលបញ្ជាក់ពីអត្ថប្រយោជន៍នៃប្រធានបទវិសាលភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនិងបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងចំណុចនីមួយៗដែលបានលើកឡើងដើម្បីចោទសួរជាចំណោទបញ្ហាទៅនឹងប្រធានបទ។
៤. ជំពូកទី៤. លទ្ធផលនិងការពិភាក្សា ៖ ក្នុងជំពូកនេះ ត្រូវលើកឡើងពីលក្ខណៈជាក់ស្តែងដែលយើងបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ហើយចំណុចដែលត្រូវលើកឡើង គឺត្រូវឱ្យចូលទៅក្នុងចំណុចទាំងអស់ដែលបានចោទសួរក្នុងចំណោទបញ្ហា។ ការពិភាក្សាលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគទៅលើចំណុចខ្លាំងទាំងអស់ដែលកំពុងអនុវត្តជាក់ស្តែង ថាតើវាដូចគ្នាទៅនឹងទ្រឹស្តី ដែរឬទេ គឺធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងវិភាគឱ្យឃើញនូវ ចំណុចខ្វះខាតដើម្បីធ្វើការកែកម្មឡើងវិញ (គឺវិភាគកម្រងសំណួរ)។

៥. ជំពូកទី៥. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់សំណូមពរ ៖ ក្នុងជំពូកនេះ ត្រូវធ្វើការបង្ហាញនូវ
សេចក្តីសន្និដ្ឋានទៅលើគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ ដែលបានវិភាគនិងផ្តល់យោបល់ទៅលើ
ចំណុចដែល ត្រូវកែលម្អ ឬចំណុចខ្វះខាត។

ជំពូកទី២
រំលឹកប្រវត្តិសាស្ត្រ

ជំពូកទី២

វិស័យគ្រប់គ្រង

២.១ និយមន័យ និង ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំ

ដើម្បីឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទៅលើប្រធានបទ “ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន ៖ ករណីសិក្សា ស្រុក ពញាឮ ខេត្តកណ្តាល” នេះមានភាពច្បាស់លាស់និងងាយស្រួលនោះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបាន កំណត់ពាក្យគន្លឹះមួយចំនួនដូចតទៅ ៖

ការគ្រប់គ្រង៖ គឺជាបរិយាកាសសកលមួយ ពាក្យនេះគឺជាពាក្យពេញនិយម។ គ្រប់ស្ថាប័នទាំងអស់ ទាំងពាណិជ្ជកម្ម នយោបាយ វប្បធម៌ និងសង្គមគឺត្រូវតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយការគ្រប់គ្រង ពីព្រោះការ គ្រប់គ្រងមិនមែនជារឿងអ្វីនោះទេ ប៉ុន្តែវាជាជំនួយ និងដឹកនាំនូវកិច្ចខិតខំផ្សេងៗគ្នាឆ្ពោះទៅមុខនូវគោល បំណងដែលបានកំណត់។

បើយោងតាម Harold Koontz ការគ្រប់គ្រងគឺជាសិល្បៈដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅ ដែលបុគ្គលនានាត្រូវ បានរៀបចំជាផ្លូវការទៅតាមក្រុមផ្សេងៗ។ វាគឺជាសិល្បៈក្នុងការបង្កើតបរិយាកាសមួយដែលបុគ្គលិកអាច បំពេញការងារ ដោយកិច្ចសហការគ្នាប្រកបដោយការចូលរួមយ៉ាងសស្រាក់សស្រាំដើម្បីគោលបំណងរួម ជាចំបង។ បើតាមលោក F.W. Taylor ការគ្រប់គ្រងគឺជាសិល្បៈនៃការយល់ដឹងអ្វីដែលត្រូវធ្វើ ពេល វេលាដែលត្រូវធ្វើ និងសម្រេចបានយ៉ាងល្អ និងចំណាយតិចបំផុត។

កាលពីមុនសតវត្សរ៍ទី២០ មុខងារនៃការគ្រប់គ្រងត្រូវបានគេសរសេរថាជាអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវធ្វើ ការលើមុខងារ ៥ គឺ ការរៀបចំគម្រោង ការរៀបចំចាត់ចែង ការបញ្ជា ការសម្របសម្រួល និងការត្រួតពិនិត្យ។ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្នគេប្រមូលមុខងារទៅសរុបតែ ៤ វិញ គឺ ការរៀបចំគម្រោង ការរៀបចំចាត់ចែងការ ដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យ។ ដោយសារតែអង្គភាពមានគោលដៅដើម្បីសម្រេច និងមាននរណាម្នាក់ជាអ្នក កំណត់គោលដៅនោះម្នាក់នោះហើយជាអ្នកគ្រប់គ្រង។ មុខងាររៀបចំគម្រោង រួមមានការកំណត់គោល

ដោយរបស់អង្គភាពបញ្ចេញរាល់គ្រប់យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅនោះ ហើយនិងអភិវឌ្ឍគម្រោងនិមួយៗទាំងនោះបញ្ចូលគ្នា និងដាក់ឱ្យបញ្ចេញសកម្មភាព។

អ្នកគ្រប់គ្រងក៏ទទួលខុសត្រូវលើការឱ្យហាមឃាត់នាសម័យគ្រប់គ្រងរបស់អង្គភាពផងដែរ ដែលយើងហៅថាជា ការរៀបចំចាត់ចែង។ វាមានការសម្រេចចិត្តថា ការងារអ្វីត្រូវធ្វើឲ្យបានសម្រេច នរណាជាអ្នកធ្វើវា តើកិច្ចការនោះត្រូវបានចាត់ចែងរបៀបណា នរណាជាអ្នករាយការណ៍ទៅឲ្យនរណា និងត្រូវធ្វើការសម្រេចចិត្តពីកន្លែងណា។ រាល់គ្រប់អង្គភាពមានមនុស្សច្រើន ហើយវាគឺជាគ្រប់គ្រងការងារដើម្បីដឹកនាំ និងសហការមនុស្សទាំងនោះ។ នេះហើយ គឺជាមុខងារដឹកនាំ។ នៅពេលដែលអ្នកគ្រប់គ្រង លើកទឹកចិត្ត និងជម្រុញបុគ្គលិកឲ្យធ្វើការ ដឹកនាំសកម្មភាពរបស់ពួកគេ និងដោះស្រាយវិវាទរបស់បុគ្គលិក នោះហើយគឺជាអ្នកដឹកនាំ។ ដើម្បីធានាថាកិច្ចការដើរទៅមុខ អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែពិនិត្យមើលសកម្មភាពការងាររបស់អង្គភាពហើយប្រៀបធៀបវាជាមួយគោលដៅដែលបានគ្រោងថាវាត្រូវបានគ្រោងការប្តេជ្ញា។ ប្រសិនបើឃើញថាមានអ្វីមិនប្រក្រតី អ្នកគ្រប់គ្រងប្រញាប់ទាញវាមកឲ្យដំណើរការតាមគម្រោងវិញ ចៀសវាងកាន់តែខុសឆ្គងឆ្ងរមិនអាចស្រោចស្រង់វិញបាន។ ទាំងអស់នេះហើយគឺជា មុខងារត្រួតពិនិត្យ។ សរុបមក ទាំងអស់នេះគឺជាអ្វីដែលអ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើ – ការរៀបគម្រោង ការចាត់ចែង ការដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យ។

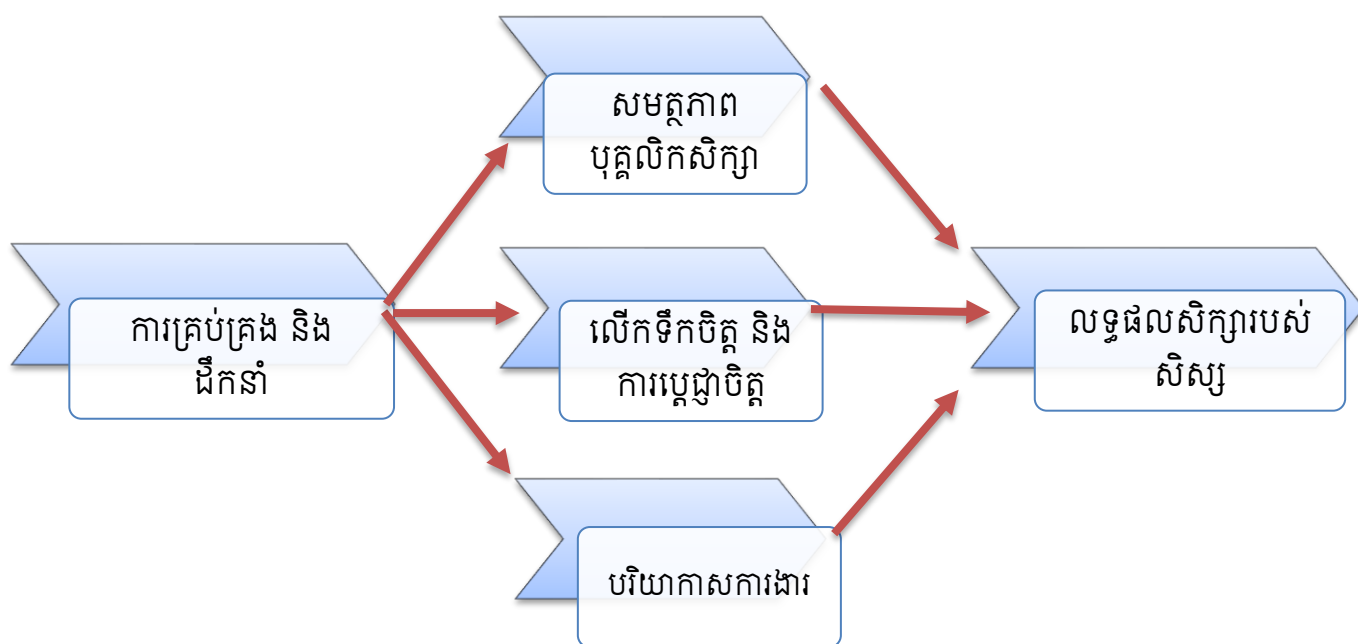
ក្នុងបរិបទផ្សេងៗ ពាក្យថា ការដឹកនាំសាលារៀនតែងតែអាចជំនួសបាននូវពាក្យ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង រដ្ឋបាលសាលារៀន។ ទោះបីជាគោលគំនិតទាំងបីអាចជាន់គ្នា គេតែងតែប្រើប្រាស់វាដើម្បីសង្កត់ន័យផ្សេងៗគ្នាដូចជា៖ អ្នកដឹកនាំធ្វើការដែលត្រូវ រីឯអ្នកគ្រប់គ្រងអោយត្រូវ (Bennis and Nanus, 1997) ។ ហើយនៅក្នុងន័យនេះដែរ ពេលដែលការដឹកនាំជំរុញអោយលទ្ធផល ការលើកទឹកចិត្ត និងឥរិយាបថរបស់សមាជិកក្រុមក្នុងការប្រតិបត្តិការងារឲ្យបានសម្រេចនោះ ការគ្រប់គ្រងជាកត្តាមួយដែលអាចជំរុញឲ្យដំណើរការនេះមានភាពរលូន និងទទួលបានលទ្ធផលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (Bush and Glover, 2003) ។ ចំណែកឯ លោក Mimmock and Walker, 1999, លោកបានទទួលស្គាល់ថា ការដឹកនាំសាលារៀនមួយត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវរាល់កិច្ចការទាំងបីនេះ។

ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងលើកដំណើរការនៃគ្រឹះស្ថានអប់រំមួយ និង សាលារៀននីមួយៗដែល ជោគជ័យត្រូវបានគេទទួលស្គាល់នៅស្ទើរតែគ្រប់ទីកន្លែងនៅលើសកលលោកនៅទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ ហើយជាពិសេសជាងនេះទៅទៀតនោះគឺនៅក្នុងសតវត្សទី២១នេះតែម្តង។ អាស្រ័យដូចនេះទើបការ ទទួលស្គាល់លើតួនាទីរបស់នាយក នាយិកាសាលា និង បុគ្គលិកអប់រំជាន់ខ្ពស់គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៅក្នុងការ គ្រប់គ្រប និងដឹកនាំ ត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងពិសេសផងដែរ ពីព្រោះពួកគេគឺជាចលកមួយយ៉ាង សំខាន់ដើម្បីជំរុញ ធានាប្រសិទ្ធភាព និង ភាពជោគជ័យរបស់សាលារៀនមួយ។ លោក Bush,2007, សាលារៀនមួយដែលផ្តល់សេវាអប់រំល្អដល់សិស្សានុសិស្សមិនត្រឹមតែមានលោកគ្រូអ្នកគ្រូដែលមានធនៈ និង ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវមានការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នាយក សាលាដែលមានការជ្រោមជ្រែងពីសហការីរបស់ខ្លួនទាំងអស់ផងដែរ។ ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ សាលារៀនតែងតែទទួលបានប្រសិទ្ធភាព និង ប្រសិទ្ធផលខុសគ្នាទៅតាមតំបន់ ទីកន្លែង និងប្រទេស នីមួយៗផ្សេងៗគ្នា។ មូលហេតុទាំងអស់នេះហើយដែលស្តែងចេញពីកត្តាជាច្រើនដូចជា ធនធានដែល មានស្រាប់ រយៈពេលអនុវត្តន៍ និង កត្តាវប្បធម៌នៅតាមតំបន់នោះ។ កត្តាទាំងអស់នោះហើយដែលធ្វើឲ្យ យើងមើលឃើញថា លទ្ធផលនៃការរៀន និងបង្រៀននៅតាមសាលារៀននីមួយៗទទួលបានលទ្ធផលផ្សេងៗ គ្នានៅតាមកន្លែង និងបរិបទផ្សេងៗគ្នា។ ការកើនឡើងនៃសិទ្ធិស្វ័យភាពគ្រប់គ្រង និងការទទួលខុសត្រូវ របស់សាលារៀនកាន់តែមានទំហំធំ ក៏អាចមានឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានមួយចំនួនផងដែរ។ ដូច្នេះហើយអ្នក គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលារៀននៅក្នុងសតវត្សទី២១នេះត្រូវធ្វើល្អដែលអាចចែកចាយ ក៏ដូចជាបង្កើតអ្នក ដឹកនាំជំនាន់ក្រោយដើម្បីឲ្យមានការទទួលខុសត្រូវរួម និងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព(Beatriz, Deborah & Hunter,2008)។ ជាការពិតណាស់ដែលថាលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងសហការីត្រូវតែមានឱកាសទទួលបាន ការសិក្សា ពង្រឹង និងអនុវត្តន៍ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំក្នុងសាលារៀនដូចនាយកសាលាផងដែរ ហើយការ សិក្សាយ៉ាងច្បាស់មួយបានរកឃើញថា មានចំណុចនៃគ្រប់គ្រងសាលាដែលមានប្រសិទ្ធភាពចំនួន៧ ចំណុចដែលត្រូវអនុវត្តន៍ ហើយវាមានទំនាក់ទំនងទៅនឹងការរៀនសូត្ររបស់ក្មេង (Leithwood, Hasrris & Hopkins, 2008)

ដ្យាក្រាមទី១ ៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំរបស់នាយកសាលា



ការអនុវត្តនូវគុណសម្បត្តិការគ្រប់គ្រងនិង ដឹកនាំខាងលើតែងតែមានដំណាក់កាល និងចំណុចសំខាន់ៗដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពជោគជ័យរបស់វា។ ត្រង់ចំណុចគុណសម្បត្តិទី២ និង ទី ៣ មានការអនុវត្តសកម្មភាពដូចគ្នាដើម្បីទទួលបានលទ្ធផល ដែលក្នុងនោះរួមមាន ការបង្កើតទស្សនៈវិស័យ និង ទិសដៅការស្វែងយល់ពីបុគ្គលិកសិក្សា និង អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពពួកគេ ការរៀបចំឡើងវិញនូវការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំសាលារៀន ព្រមទាំងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរៀន និងបង្រៀន (Leithwood, Harris & Hopkins, 2008)។ ហើយលើសពីនេះទៅទៀតនោះទំនាក់ទំនងនៃការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលារៀន នឹងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សអាស្រ័យសំខាន់ទៅលើការខិតខំប្រើប្រែរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូផងដែរដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើរួចស្រាប់។



យោងទៅតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយបានបញ្ជាក់ថា ការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ គឺជាកត្តាមួយដែលធ្វើអោយមានការបង្កើតថ្មីក្នុងការបង្រៀន និងរៀន (Spillance, Halverson, & Diamond, 2004) ។ មានការសិក្សាជាច្រើនទៀតដែលបានបង្ហាញពីប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងដែលធានាដល់ភាពជោគជ័យក្នុងការរៀន និង បង្រៀនដែលធានាឲ្យសិស្សសិស្សទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អនោះ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង គួរនាទី និងលក្ខខណ្ឌសាលារៀនជាផ្នែកដ៏សំខាន់ (Newman & Wehlage 1995 & Halliger

& Hack 1996)។ ហើយការសិក្សាជាច្រើនទៀតបានបញ្ជាក់ថាប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំ ដែលធានាដល់ភាពជោគជ័យក្នុងដំណើរការសាលារៀនគឺលោកនាយកនាយិកាសាលាត្រូវដើរតួនាទីយ៉ាង សំខាន់ក្នុងការជម្រុញនិងលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទ បេដ្ឋាចិត្ត និងផ្តល់ឱកាសឲ្យបុគ្គលិកទាំង អស់ចូលរួមគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។

ការងារដឹកនាំ និងការងារគ្រប់គ្រងអាចកំណត់ថា គឺជាការដាក់ចេញនូវគោលដៅរួមរបស់អង្គ ភាពឬស្ថាប័ន ហើយ បន្ទាប់មកទៀតគឺធ្វើការសម្រេចថាតើត្រូវប្រើធនធានយ៉ាងដូចម្តេចដើម្បីឈានទៅ សម្រេចគោលដៅនោះ? ចំណុចនេះមិនត្រឹមតែទាមទារនូវជំនាញសំខាន់ៗខាងលើទេ ថែមទាំងទាមទារ នូវជំនាញ សំខាន់ៗផ្សេងៗទៀតដូចជា សមត្ថភាព ទំនាក់ទំនងល្អ ការយល់និងការដោះស្រាយបញ្ហា ការដឹងថា តើត្រូវប្រើប្រាស់ធនធានបានដូចម្តេច ដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត(Maxwell,2007) ។

សរុបមកការងារគ្រប់គ្រងនៃអង្គភាព ឬស្ថាប័នមួយជាដំណើរការប្រើប្រាស់ដើម្បីដឹកនាំការងារ របស់ខ្លួននិងដើម្បីធ្វើឲ្យប្រាកដថា បុគ្គលិក និងប្រភពធនធានផ្សេងៗទៀត របស់ខ្លួនត្រូវបាន ប្រើប្រាស់ តាមរបៀបត្រឹមត្រូវមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រកបដោយសន្សំសំចៃឆ្ពោះទៅសម្រេចឲ្យបាននូវគោលដៅ របស់ខ្លួន ។

២.២ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

២.២.១ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយក

ការស្វែងយល់ពីអត្ថន័យនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង គឺ ជារឿងសំខាន់មុនឈានដល់ការស្វែងយល់ ពីការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា។ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើស្រាប់នាយកសាលាត្រូវ មានគុណសម្បត្តិលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលាដើម្បីធានានូវលទ្ធផលរបស់អង្គភាពទទួលបានការ អភិវឌ្ឍន៍និង និរន្តរភាព។ ក្នុងក្របខណ្ឌជាក់លាក់ មួយធាតុសំខាន់នៃការដឹកនាំគឺ ធ្វើឲ្យមានឥទ្ធិពលលើ ដំណើរការអ្វីមួយក្នុង ស្ថាប័ន និងក្រុម(OECD,2001)។បន្ថែមលើនេះលោក(yukl1989) ឲ្យនិយមន័យ

ថា ការដឹកនាំគឺជាដំណើរការធ្វើយ៉ាងណាឲ្យស្ថាប័នមួយនិងក្រុមមួយអាចមានលទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចបាន នូវលទ្ធផលដែលរំពឹងទុក តាមសកម្មភាពនានាដែលបានកំណត់ ។

មិនខុសឆ្ងាយពីអ្វីដែលអស់លោកផ្សេងៗបានលើកឡើងលោក (Zaleznik2004) បានពន្យល់ថា អ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងគឺជាក្រុមមនុស្សផ្សេងៗគ្នាដែលមានការគិត និងធ្វើអ្វីដោយឡែកពីគ្នា ហើយពួកគេ ផ្ដោតលើការធ្វើកិច្ចការដើម្បីឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរដោយមានការប្តេជ្ញាខ្ពស់ ។ លើសពីនេះទៅទៀត ពួកគេ ព្យាយាមរកដំណោះស្រាយនានាធ្វើឲ្យមានកិច្ចដំណើរការ ការងាររលូនដើម្បីសម្រេចគោលដៅ របស់អង្គ ភាព(Zaleznik2004) ។

ក្នុងបរិបទផ្សេងៗពាក្យថា ការដឹកនាំសាលារៀនតែងតែអាចជំនួសបាននូវពាក្យការគ្រប់គ្រង សាលារៀននិងរដ្ឋបាលសាលារៀន។ ទោះបីជាគោលគំនិតទាំងបីអាចជាន់គ្នាគេតែងតែប្រើប្រាស់ វាដើម្បី សង្កត់ន័យផ្សេងៗគ្នាដូចជា៖ អ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើកិច្ចការឲ្យត្រូវ រីឯអ្នកដឹកនាំធ្វើកិច្ចការដែលត្រូវ (Bennis&Nanus,1997)។ ក្នុងន័យនេះពេលដែលការដឹកនាំជំរុញលទ្ធភាពការលើកទឹកចិត្ត និងឥរិយា បថរបស់សមាជិកក្រុមក្នុងការប្រតិបត្តិការងារឲ្យបានសម្រេចនោះ ការគ្រប់គ្រងជាកត្តាមួយដែលអាច ជំរុញឲ្យដំណើរការនេះ រលូននិងបានផលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព(Bush and Glover,2003)។ លោក (Dimmock and walker1999) ទទួលស្គាល់ថាការដឹកនាំសាលារៀន ការគ្រប់គ្រង សាលា រៀន និងរដ្ឋ បាលសាលារៀនមានសភាពលក្ខណៈ និងគោលគំនិតខុសគ្នា តែលោក ក៏ទទួលស្គាល់ផងដែរថា នាយក សាលារៀនមួយត្រូវមាន ការទទួលខុសត្រូវរាល់កិច្ចការទាំងបីនេះ។

លោក(Sindhvad2009) ធ្វើការពន្យល់ថា ជាលក្ខណៈទ្រឹស្តី នាយកសាលារៀន មានតួនាទីបួន សំខា ន់។ទីមួយគឺការគ្រប់គ្រងសាលា ដែលរួមមានការគ្រប់គ្រងសម្ភារនានា បុគ្គលិក ការចងក្រងនិងម្រមូល ព័ត៌មាន ព្រមទាំងការកត់ត្រានូវការចំណាយផ្សេងៗរបស់សាលា។ ទីពីរគឺការទំនាក់ទំនងទាំងជាមួយថ្នាក់ លើនិង ស្ថាប័នផ្សេងៗទៀត ។ ទីបីគឺទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ និងដៃគូអភិវឌ្ឍនានា ។ ទីបួនគឺ ការ គ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីធានាឲ្យមានគុណភាពល្អប្រសើរ ។

២.២.២ ការកិច្ចគ្រប់គ្រងនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន

២.២.២.១ ការកិច្ចរបស់នាយកសាលារៀន

ដើម្បីដំណើរការ ការងាររបស់ខ្លួនបានល្អ នាយកសាលាមានការកិច្ចទទួលខុសត្រូវលើការងារ រដ្ឋបាល ការងារបច្ចេកទេសគរុកោសល្យ និងការងារទំនាក់ទំនង ។

១.ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

- រក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ និងវិន័យក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សា និង ចូលរួមបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានា
- ចាត់តាំងប្រជុំ និងដឹកនាំការប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈកម្មការនានា និង ចាត់ចែងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសង្គម
- រៀបចំចាត់ចែង ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែង ឬបញ្ជូនទៅបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់លើ
- ធានាដំណើរការល្អរបស់សាលារៀននិងអនុវត្តបទបញ្ជាសិក្សា និងអត្ថបទណែនាំផ្លូវការរបស់ក្រសួង
- ចែកសិស្សតាមថ្នាក់ និង ចាត់តាំងបែងចែកការកិច្ចដល់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទតាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សារបស់គ្រូបង្រៀន
- ធ្វើការដោយយកចិត្តទុកដាក់លើតួនាទីរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន និង ធានានិយ័តភាពក្នុងការសិក្សា
- ត្រៀមការងារ ការពារបរិស្ថាន សោភ័ណភាព និងអនាម័យ ក្នុងសាលារៀន ទីធ្លាថ្នាក់រៀន តូប លក់នំចំណី ដើមឈើធ្វើម្ហូប សួនផ្កា
- ធានាឲ្យសាលារៀន អាចបំពេញបាននូវសេវា សាធារណៈ ទទួលកុមារ និងការពារកុមារ
- រៀបចំទីចាត់ការសាលារៀន និង រៀបចំការងារលិខិតស្នាម និងរក្សាទុកលិខិតស្នាម
- បែងចែកមធ្យោបាយសម្រាប់ធ្វើការងារផ្សេងៗសមស្របទៅតាមការងារ និងកម្រិតថ្នាក់នីមួយៗ
- ធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលផ្សះផ្សាទំនាស់ផ្សេងៗដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងសាលារៀន និង ធ្វើរបាយការណ៍ជូនថ្នាក់លើអំពីសកម្មភាពនានារបស់សាលារៀន
- កសាងផែនការសាលារៀននិងបែងចែកកម្មវិធីការងារប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ

- ធ្វើតារាងស្ថិតិនានា និង គ្រប់គ្រងមូលដ្ឋានសម្ភារ ម៉ត់ចត់ដោយចៀសវាងការខ្វះខាត បញ្ជីសារពើភណ្ឌ បញ្ជីចែក ចាយ បញ្ជីបញ្ចូលឃ្លាំង
- ត្រួតពិនិត្យអគារសិក្សា ចាត់តាំងការប្រើប្រាស់ និងថែរក្សាអគារសិក្សា និង ទទួលខុសត្រូវជាមួយគណៈកម្មការ ទ្រទ្រង់សាលារៀន នូវចំណូលចំណាយថវិកា របស់ សាលារៀន

ការងារគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេសគរុកោសល្យ៖ ការងារគ្រប់គ្រងសកម្មភាពបង្រៀន និងរៀន

- ជាអ្នកដឹកនាំចលនា គរុកោសល្យ និង រក្សាឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួននូវតួនាទីជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ
- ណែនាំ និងជួយសិស្សឲ្យធ្វើសកម្មភាពច្រើន
- រៀបចំកាលវិភាគប្រចាំសប្តាហ៍ទៅតាមថ្នាក់នីមួយៗ
- ចូលរួមបំប៉នគ្រូតាមរយៈទស្សនៈកិច្ចសិក្សាសាលារៀនត្រួតពិនិត្យកិច្ចតែងការបង្រៀន ការដឹកនាំការបង្រៀន ការប្រើប្រាស់សៀវភៅសិស្ស សៀវភៅគ្រូ បញ្ជីពិន្ទុ បញ្ជីហៅឈ្មោះសិស្ស ការងាររដ្ឋបាលថ្នាក់រៀន
- ចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលអនាគតនាយកសាលារៀន
- លើកទឹកចិត្តគ្រូឲ្យស្រាវជ្រាវរកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ និងប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេសថ្មីៗដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការបង្រៀន និងរៀន
- ផ្សព្វផ្សាយនិងណែនាំអនុវត្តនូវសៀវភៅសិក្សាថ្មី សារាចរណែនាំនានាឲ្យបាន ទូលំទូលាយ
- ត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគ្រប់ថ្នាក់ ខ្លឹមសារត្រូវតាមមុខវិជ្ជា ការប្រើវិធីសាស្ត្រ ថ្មីដែល គ្រូធានាការសហការចាំបាច់រវាងគ្រូទាំងអស់ក្នុងសាលារៀនដើម្បី ជាគុណប្រយោជន៍ដល់ការ ពង្រឹងគុណភាពបង្រៀន និងរៀន
- ណែនាំឲ្យគ្រូបង្រៀនគ្រប់មុខវិជ្ជាទាំងអស់ ចៀសវាងការរំលងមុខវិជ្ជាណាមួយដែលខ្លួនមិន ពេញចិត្ត ឬមិនមានបំណិនប្រសប់
- ផ្គត់ផ្គង់សៀវភៅសិក្សា និងឯកសារ

- ជំរុញការប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេសតាមចង្កោមថ្នាក់ដោយមានរបៀបវារៈច្បាស់លាស់ ត្រួតពិនិត្យកិច្ច តែងការបង្រៀនរបស់បុគ្គលិក និង ផ្តល់យោបល់ និងជួយគ្នាក្នុងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ
- រក្សាឲ្យបាននូវបរិយាកាសគរុកោសល្យក្នុងសាលារៀននិងក្នុងថ្នាក់រៀន
- គ្រប់គ្រងថែរក្សារាល់លិខិតបច្ចេកទេស និង ចាត់តាំងរាល់សកម្មភាពក្រៅម៉ោងសិក្សាដូចជា ទស្សនៈកិច្ចសិក្សាសារៈមន្ទីរ ពិនិត្យដក ពិសោធន៍នៅតាមអង្គភាពផលិតនានា ចូលរួមក្នុងចលនាកូមិ ស្អាត ហូបស្អាត ផឹកស្អាត និង ការរស់នៅស្អាត និង បន្តអនុវត្តមតិណែនាំរបស់អធិការអប់រំ
- ចាត់តាំងកសាងសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន
- ចូលបង្រៀនជំនួសនៅពេលមានអវត្តមានគ្រូ
- ជំរុញណែនាំសិស្សានុសិស្សឲ្យរៀននៅផ្ទះនិងនៅក្លឹបសិក្សា<<រៀនថ្ងៃមិនគ្រប់ រៀនយប់បន្ថែម>> ។
- ធានាជំរុញការបញ្ចប់កម្មវិធីសិក្សាគ្រប់ថ្នាក់ និងគ្រប់មុខវិជ្ជាប្រកបដោយគុណភាព ។

៣. ការងារទំនាក់ទំនង

ដើម្បីមានប្រសិទ្ធភាពនៃការងារគ្រប់គ្រងអង្គភាពសាលារៀន ការងាររដ្ឋបាល និងការងារ បច្ចេកទេសគរុកោសល្យនោះ ទោះបីមានដំណើរការល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នាយកសាលារៀនមិនអាច ដឹកនាំសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបានដែរប្រសិនបើខ្វះទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុង ក្នុងសាលារៀនមាន នាយករង គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកផ្សេងៗនិងសិស្សានុសិស្ស។ ទំនាក់ទំនងខាងក្រៅសាលាមាន មាតាបិតា សិស្ស សហគមន៍ អាជ្ញាធរដែនដី ព្រះចៅគ្រូអធិការ ព្រះសង្ឃ លោកតាអាចារ្យ គណៈកម្មការវត្ត និង សប្បុរសធម៌ជាតិនិងអន្តរជាតិ ។

២.២.២.២ តួនាទីរបស់នាយកសាលារៀន

នាយកសាលារៀនមានតួនាទី ជាអាជ្ញាធរអប់រំ ជាមន្ត្រីរដ្ឋបាល ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ជាអធិការ អប់រំអចិន្ត្រៃយ៍ និងជាភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍របស់សហគមន៍ ។

- **ជាអាជ្ញាធរអប់រំ**៖ នាយកសាលារៀនជាប្រតិភូអចិន្ត្រៃយ៍ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ប្រចាំ កូមិសាស្ត្រសិក្សារបស់សាលានីមួយៗ។ គាត់ជាអ្នកធានាទាក់ទងការងាររវាងសាលារៀន និងថ្នាក់ លើ។គាត់ជាអ្នកឃ្លាំមើល និងជាអ្នកអនុវត្តបទបញ្ជាសិក្សា និងអត្ថបទផ្លូវការទាំងឡាយ ។ នាយក សាលា រៀនដឹកនាំ គ្រប់គ្រង សកម្មភាពក្នុងសាលារៀន និងធានាឲ្យបានប្រសិទ្ធភាព តាមគោល ដៅអប់រំ ដែលបានគ្រោងទុក។ នាយកសាលារៀនទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង ចំពោះមុខសាលារៀន និងថ្នាក់លើ នូវរាល់អ្វីដែលកើតមានឡើង ក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។
- **ជាមន្ត្រីរដ្ឋបាល**៖ ជាអ្នកណែនាំ អនុវត្តរដ្ឋបាលសិក្សាទាំងអស់ក្នុងសាលារៀន ធានាធ្វើឲ្យសម្រេច គោលនយោបាយអប់រំ ដោយរិះរកគ្រប់មធ្យោបាយ និងវិធានការចាំបាច់ដើម្បីធ្វើឲ្យសកម្មភាព ប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ប្រជាធិបតេយ្យ និងអភិបាលកិច្ចល្អ។
- **ជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ**៖ ក្នុងឋានៈជាគ្រូបង្រៀននិងគ្រូបង្រៀនមានបទពិសោធន៍ នាយកសាលា រៀនមានសិទ្ធិណែនាំ គរុកោសល្យដល់គ្រូបង្រៀនក្រោមឱវាទ នូវវល្លិច និងគន្លឹះ ល្អៗនៃ ការបង្រៀន នាយកសាលារៀននឹងអាចបំពេញភារកិច្ចនេះបានល្អ លុះត្រាណាជានិច្ចកាល ស្វ័យសិក្សា និងអភិវឌ្ឍសម្បទាចិត្តគរុកោសល្យគ្មានឈប់ឈរ ។ គ្រូបង្រៀនតែងផ្តល់កិត្តិយសនិង គោរពនាយកសាលារៀនណាដែលមានសម្បទា អាចធានាការរៀបចំគរុកោសល្យបានល្អ ។
- **ជាអធិការអប់រំអចិន្ត្រៃយ៍**៖ នាយកសាលារៀនមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យ និងជួយកែលម្អសកម្មភាព អប់រំគ្រប់ផ្នែក ជាពិសេសសកម្មភាពបង្រៀននិងរៀន ។ ក្រោយពេលអធិការកិច្ចម្តងៗ បន្ទាប់ពីការ សំណេះសំណាលស្វែងយល់ពីគ្នាទៅវិញទៅមក លោកអធិការអប់រំតែងធ្វើការណែនាំមួយចំនួន ដើម្បីឲ្យមានការអភិវឌ្ឍ ។ នាយកសាលារៀនដែលជាអធិការអប់រំអចិន្ត្រៃយ៍ បន្តណែនាំឲ្យអនុវត្ត ជួយកែលម្អនិងវាយតម្លៃដើម្បីឲ្យបានសម្រេច ទៅតាមស្មារតីនៃការណែនាំរបស់លោកអធិការអប់រំ
- **ជាភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍរបស់សហគមន៍**៖ នាយកសាលារៀន គឺ ជាភ្នាក់ងារដ៏សំខាន់ និងចាំបាច់នៃការ អភិវឌ្ឍសហគមន៍ ជាពិសេសអភិវឌ្ឍ ចិត្តគំនិត និងស្មារតី ។ នាយកសាលារៀនមានសិទ្ធិចូលរួម

គ្រប់សកម្មភាពរបស់សហគមន៍ ពីតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់<<ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា>> និង <<ទាំងអស់គ្នាសម្រាប់ការអប់រំ>> ។

២.៣ តួនាទីការទទួលខុសត្រូវនិងការដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅតាមបណ្តាប្រទេសនានា

បើយើងក្រឡេកមើលតួនាទី ការទទួលខុសត្រូវនិងការដឹកនាំរបស់នាយកសាលានៅតាមបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗគឺមានការខុសបន្តិចបន្តួចប៉ុណ្ណោះ តែមានគោលដៅពង្រឹងលទ្ធភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀនដើម្បីឈានទៅរកគោលដៅស្តង់ដារអប់រំតែមួយដូចគ្នាទោះបីជាស្ថិតនៅតំបន់ណានិងប្រទេសណាក៏ដោយ គោលដៅគុណភាពនេះហើយជាកត្តាជំរុញ ឲ្យនាយកសាលានិងគ្រូងខិតខំប្រឹងប្រែងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង (Sindhadd,2009) ។

នៅប្រទេសហ្វីលីពីន តួនាទីរបស់នាយកសាលាក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងមានដែនកំណត់ជាពិសេសការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តណាមួយ ក្នុងកិច្ចដំណើរការសាលារៀនរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែចាប់ពីឆ្នាំ ២០០១ រដ្ឋាភិបាលហ្វីលីពីនបានបង្កើតច្បាប់ថ្មីដើម្បីកំណត់តួនាទីរបស់នាយកសាលាដើម្បីឲ្យពួកគាត់ មានសិទ្ធិសម្រេចចិត្តច្រើនទាក់ទងនឹងកិច្ចការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសាលា ក្នុងគោលបំណងធានាឲ្យមាន តម្លាភាព ការទទួលខុសត្រូវ និងគណនេយ្យភាពដល់សហគមន៍(Sindhadd,2009)។ តាមរយៈនេះនាយកសាលាត្រូវបានគេផ្តល់អំណាច និងមានឱកាសបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតវិជ្ជាជីវៈក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបានល្អប្រសើរជាងមុន។

នៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់នាយកសាលាត្រូវបានរៀបចំឡើងជាច្រើន ដើម្បីឲ្យពួកគាត់មានឱកាសពង្រឹងសមត្ថភាពបន្ថែម។ កម្មវិធីទាំងនេះត្រូវបានគាំទ្រដោយភ្នាក់ងារនិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ តាមរយៈកម្មវិធីនេះនាយកសាលាបានទទួលស្គាល់ថា សមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់បានរីកចម្រើនទាក់ទងទៅនឹងការដឹកនាំ អភិបាលកិច្ចនិងការគ្រប់គ្រងទូទៅនៅក្នុងសាលា (USAID,2010)។

ការសិក្សាមួយនៅប្រទេសតួកគី បានបង្ហាញលទ្ធផលថានាយកសាលាពីមុនមួយចំនួនតែងតែយក លំនាំការគ្រប់គ្រងបែបចាស់មកអនុវត្តន៍ ជាជាងយករបៀបដឹកនាំថ្មីក្នុងកិច្ចដំណើរការអភិវឌ្ឍរបស់សាលា រៀន។ ប៉ុន្តែទម្លាប់ទាំងនេះត្រូវបានកែប្រែជាបណ្តើរៗ ដើម្បីធានានូវការទទួលខុសត្រូវយ៉ាង មានប្រសិទ្ធភាព (Gumuseli,2009) ។

ការសិក្សាមួយនៅប្រទេសអូស្ត្រាលី ស្តីពីតួនាទីរបស់នាយកសាលា ទាក់ទងនឹង ការដឹកនាំដំណើរ ការបង្រៀននិងរៀន ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកសិក្សា ការជ្រើសរើសគ្រូ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនិងសិស្ស ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ការរៀបចំផែនការថវិកានិងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សាលារៀន បានបង្ហាញថា តួនាទី របស់នាយកសាលាមិនមានការប្រែប្រួលឡើយពេលដែលអំណាចនៃការគ្រប់គ្រង នៅមូលដ្ឋានមានការ កើនឡើង។ប៉ុន្តែតួនាទីរបស់ពួកគាត់មានទំនាក់ទំនងនឹងការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល សហគមន៍ ដើម្បីសម្រេចចិត្ត ព្រមទាំងរៀបចំផែនការថវិកាសាលានិងកិច្ចការទំនាក់ទំនង នានាជាមួយអាណា ព្យាបាលសិស្ស (Sahid,2004) ។

នៅប្រទេសថៃក៏មិនខុសពីប្រទេសដទៃ ប្រទេសនេះបានទទួលស្គាល់និងបានធ្វើកំណែទម្រង់ ឲ្យសមស្របនឹងបច្ចុប្បន្នភាពនៃការវិវត្តវិស័យអប់រំសកល ជាពិសេសការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងកម្រិតសាលា រៀន។ ក្នុងបរិបទនេះ ការផ្តល់អំណាចឲ្យនាយកសាលា ធ្វើការសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍ និង គ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន ជារឿងសំខាន់ហើយជាចំណុចកំណែទម្រង់ដំបូង សម្រាប់ធានាឲ្យការ បង្រៀននិងរៀន កាន់តែមានភាពល្អប្រសើរ (Nenyod,2002) ។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលា ដើរតួនាទី យ៉ាងសំខាន់ជាអ្នកណាទាំងអស់ក្នុងការសម្របសម្រួល និងគ្រប់គ្រងកិច្ចការនានាទាក់ទងនឹងសាលា គ្រូ បង្រៀន ដំណើរការរៀនរបស់សិស្ស និងការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ (Shoraku,2009) ។ ក្នុង ស្ថានភាពនេះផងដែរនាយកសាលារៀនតោងតែចៀសវាងមិនរួចចំណាយ ពេលច្រើនដើម្បីរៀបចំ ចាត់ចែង និងបំពេញកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សាលា (Sakulsumpoapol, 2010) ។

ទាក់ទងនឹងតួនាទី ក៏ដូចជាការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលានៅប្រទេសអាហ្វ្រិកខាង ត្បូងវិញ ការរៀបចំផែនការថវិកានិងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុមានប្រសិទ្ធភាពជារឿងសំខាន់បំផុត ហើយវា

កំណត់ឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងទាំងមូល ក៏ដូចជាគោលដៅនៃការសិក្សារៀនសូត្រ របស់សិស្សទាំងមូល (Hansraj,2007) ។

ជារួមគ្នាទីក្នុងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាតាមបណ្តាប្រទេសនានាក្នុងតំបន់និង ពិភពលោកមានការប្រែប្រួលទៅតាមបរិបទសង្គមនិងគោលនយោបាយជាពិសេស ការវិវត្តសកលក្នុង វិស័យអប់រំក្នុងក្របខណ្ឌពង្រឹងគុណភាព និងការវិវត្តប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

២.៤ ឥទ្ធិពលនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន

ប្រសិទ្ធភាពដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀននីមួយៗដែលជោគជ័យ ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់នៅស្ទើរតែគ្រប់កន្លែង លើពិភពលោកនាសតវត្សទី២១នេះតែម្តង។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរការទទួលស្គាល់ តួនាទីនាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំជាន់ខ្ពស់ក្នុងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ផងដែរ ព្រោះពួកគេជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនិងជោគជ័យរបស់សាលារៀនមួយ។ វាគឺស្រដៀងទៅនឹងអ្វីដែលគេតែងតែលើកយកមក និយាយថាសាលារៀនមួយដែលផ្តល់ការអប់រំល្អដល់សិស្សមិនត្រឹមតែមានគ្រូដែលមានធន្ទៈ និងការបានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាលជំនាញត្រឹមត្រូវប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវមានការដឹកនាំដ៏មាន ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់របស់នាយកសាលាដែលមានការជ្រោមជ្រែងពីសហការីរបស់ខ្លួនទាំងអស់ ផងដែរ (Bush,2007) ។

មានការសិក្សាជាច្រើនដែលបានបញ្ជាក់បង្ហាញពីប្រសិទ្ធភាពនៃដឹកនាំដែលធានាដល់ ការជោគជ័យក្នុងការរៀននិងបង្រៀន ក្នុងសាលារៀនហើយនាយកសាលាដើរតួនាទីយ៉ាង សំខាន់ក្នុងការជំរុញនិងអនុវត្តការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង។ យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយបាន បញ្ជាក់ថា ការដឹកនាំគឺជាកត្តាមួយដែលធ្វើឲ្យមានការបង្កើតថ្មីក្នុងការរៀននិងបង្រៀន (Spillane,Halverson,&Diamond,2004) ។

ការសិក្សានិងស្ទង់មតិមួយនៅសហរដ្ឋអាមេរិកអំពីឥទ្ធិពលនៃការដឹកនាំរបស់នាយកសាលាបានបង្ហាញឲ្យឃើញថាការដឹកនាំរបស់នាយកមានឥទ្ធិពលទៅលើសមត្ថភាពបុគ្គលិក និងលទ្ធផលសិក្សារៀនរបស់សិស្ស។ ហើយលទ្ធផលសិក្សានេះបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលា មានឥទ្ធិពលដោយប្រយោល ទៅលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស តាមរយៈការបង្រៀននិងយកចិត្តទុកដាក់របស់គ្រូ

ចំពោះការដឹកនាំរបស់នាយកសាលា (Seashore Louis, Dretzke, & Wahlstrom, 2010)។ តាមរយៈលទ្ធផលនេះ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សគឺអាចស្តែងចេញពីទំនាក់ទំនងរវាងនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនយ៉ាងពិតប្រាកដ ដែលនេះជាលទ្ធផលនៃការអនុវត្តគោលការណ៍ដឹកនាំមួយចំនួនដូចជា៖ ការដឹកនាំបែងចែក និងផ្តល់យោបល់ឲ្យសហសេរីកអនុវត្តតាម។ ការចែករំលែកបទពិសោធន៍នៃការដឹកនាំ ក៏ដូច ជាការបង្រៀនរបស់នាយកសាលារៀននេះ បានបង្កើតឲ្យមានទំនាក់ទំនង និងវប្បធម៌យោគយល់យ៉ាងល្អប្រសើរ ហើយបង្កើតបានជាបរិយាកាសសម្រាប់អប់រំយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពដល់ សិស្សានុសិស្ស (MacNeil, Prater, & Bush, 2009)។ ការរៀបរាប់មកនេះបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ ពីឥទ្ធិពលនៃការដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើលទ្ធផលនៃការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣

៣. វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

៣.១ ដំណើរការនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានចែកជាពីរដំណាក់កាលសំខាន់ៗ។ ដំណាក់កាលទីមួយគឺជាការ ពិនិត្យ មើលឯកសារនានាដែលពាក់ព័ន្ធដែលមានពីមុនស្រាប់។ នៅដំណាក់កាលទីមួយនេះ អ្នកស្រាវ ជ្រាវ ព្យាយាមសិក្សាស្វែងរកឯកសារផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងនឹងប្រធានបទហើយយកវាមកសិក្សាមន្ត្រី និងយក វាជាឯកសារយោងផងដែរ។ ដំណាក់កាលទីពីរគឺជាការចុះប្រមូលព័ត៌មាន ពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដោយផ្ទាល់ ។ នៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ កម្រងសំណួរត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់ជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការប្រមូលព័ត៌មាន ។ ការយកកម្រងសំណួរទៅប្រមូលព័ត៌មានមានគោលបំណងស្វែង រកព័ត៌មាន ផ្សេងៗពីភាគីពាក់ព័ន្ធគឺចង់ បានព័ត៌មានពីពួកគាត់ ។

៣.៣ ការជ្រើសរើសសំណាក

ការស្រាវជ្រាវនេះកំណត់យក វិទ្យាល័យ៥និង អនុវិទ្យាល័យ១០ដែលស្ថិតនៅស្រុក គឺ៖ ១ វិទ្យាល័យ ទេពប្រណម្យ ២ វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនកោះចិន ៣ វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនអូរកុង ៤ វិទ្យាល័យ ហ៊ុនសែនព្រះ ធម្មស្រៈ ៥ វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនព្រែកតាទែន និង អនុវិទ្យាល័យចំនួន ១០ គឺ ១ អនុវិទ្យាល័យហ៊ុនសែនតា ពេជ្យ ២ អនុវិទ្យាល័យហ៊ុនសែនជ្រៃលាស់ ៣ អនុវិទ្យាល័យហ៊ុនសែនត្រពាំងរកា ៤ អនុវិទ្យាល័យហ៊ុន សែនដំណាក់ព្រីង ៥ អនុវិទ្យាល័យហ៊ុននាងភ្នំអដ្ឋរស្ស ៦ អនុវិទ្យាល័យហ៊ុនសែនកំពង់ល្អង ៧ អនុវិទ្យាល័យ ពញាញ ៨ អនុវិទ្យាល័យហ៊ុនសែនកំពង់អុស ៩ អនុវិទ្យាល័យជ្រោយសំបូរ និង ១០ អនុវិទ្យាល័យពាម លង្វែក ។

- ប្រុស 183 នាក់=58.28%
- ស្រី 131 នាក់=41.71%
- ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ27នាក់=8.59%
- បរិញ្ញាបត្រ 267នាក់=85.03%
- ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ20នាក់=6.36%

- បទពិសោធន៍ក្រោម៥ឆ្នាំ	៣៨នាក់	= ១២ %
- បទពិសោធន៍ពី៦-១០ឆ្នាំ	១៣៦នាក់	= ៤៣.៣១%
- បទពិសោធន៍ពី១១-១៥ឆ្នាំ	៩៥នាក់	=៣០.២៥%
- បទពិសោធន៍លើសពី១៥ឆ្នាំ	៤៥នាក់	= ១៤.៣៣%

៣.២ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សារបបីភូមិ និង មធ្យមសិក្សាទូតិយភូមិ ធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន ទំព័រ - 24 -

៣.៤ ឧបករណ៍សម្រាប់ស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវមានឧបករណ៍ច្រើនយ៉ាងសម្រាប់យកទៅប្រមូលព័ត៌មាន។ ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះអ្នកស្រាវជ្រាវសម្រេចចិត្តប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី អ្នកស្រាវជ្រាវចាំបាច់ត្រូវសិក្សាអំពីគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិ នៃឧបករណ៍ប្រមូលព័ត៌មានមួយនេះ ។ កម្រងសំណួរជាឧបករណ៍ដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយប្រភេទ ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យពីអ្នកឆ្លើយតបបាន យ៉ាងច្រើនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (Cohen, Manion & Morrisson, 2007) ។ ការប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ បានផ្តល់ភាពងាយស្រួល យ៉ាងច្រើនដល់អ្នកស្រាវជ្រាវ វាចំណេញពេលវេលា មិនពិបាកក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានពីធាតុសំណាកទាំងឡាយ ដោយសារកម្រងសំណួរច្រើនប្រើសំណួរជ្រើសរើស ។ កម្រងសំណួរគ្រួសារគ្រួសារផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន។ កម្រងសំណួរទាំងនេះ គឺចង់ស្វែងរកឲ្យឃើញពីស្ថានភាពផ្សេងៗ ក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនទាំងនោះ ។

កម្រងសំណួរដែលបានរៀបចំឡើងនេះទទួលបានការណែនាំពិភាក្សា និងផ្តល់យោបល់ជាប្រចាំពីសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ។ ក្រោយពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាច្រើនលើកច្រើនសារ និងការណែនាំកែតម្រូវរបស់សាស្ត្រាចារ្យណែនាំរួចមក កម្រងសំណួរនេះត្រូវបានពិនិត្យនិងកែលម្អជាចុងក្រោយ ។ ខ្លឹមសារនៃឧបករណ៍នេះរៀបចំឡើងយោងទៅលើ ឯកសារនានាដែលធ្លាប់បានសិក្សាស្រាវជ្រាវ កន្លងមកពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀននេះ។ ហើយក៏ផ្អែកទៅលើស្តង់ដារនាយកសាលាដូចជា៖

- ស្តង់ដារទី១៖ កម្រិតវប្បធម៌និងបទពិសោធន៍ការងារ
- ស្តង់ដារទី២៖ សមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិនាយកសាលារៀន
- ស្តង់ដារទី៣៖ បំណិនគ្រឹះវិចិត្រចារណា និងនវានុវត្តន៍
- ស្តង់ដារទី៤៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន
- ស្តង់ដារទី៥៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀននិងរៀន
- ស្តង់ដារទី៦៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀននិងសហគមន៍

ដោយឡែកការស្រាវជ្រាវនេះ បានផ្ដោតទៅលើតែ ស្តង់ដារនាយកសាលាតែមួយគត់គឺ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ។ រួមទាំងការងារ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកពីចំណុចទៀតគឺ ការគ្រប់គ្រងថវិកា និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ។

កម្រងសំណួរសម្រាប់លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា លោកនាយករង លោកស្រីនាយិការង លោកគ្រូអ្នកគ្រូត្រូវបានរៀបចំជាបីផ្នែកគឺ៖

ក) ព័ត៌មានពីស្ថានភាពទូទៅ

ផ្នែកនេះមានដាក់បញ្ចូលព័ត៌មានទាក់ទងនឹងឈ្មោះវិទ្យាល័យ តួនាទី ភេទ អាយុ បទពិសោធន៍ និងកម្រិតវប្បធម៌ ។ ដែលផ្នែកនេះតម្រូវឲ្យលោកគ្រូអ្នកគ្រូបំពេញព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនតែម្តង ។

ខ) ព័ត៌មានទាក់ទងដំណើរការនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនរបស់នាយកសាលា នៅផ្នែកទីពីរនៃកម្រងសំណួរ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំជា២៩សំណួរ ដែលផ្ដោតសំខាន់លើគោលគំនិតធំៗចំនួន៣ គឺ ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលនិង ការគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេស ការគ្រប់គ្រងថវិកា និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ។

📌 ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និង ការងារគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេស

ចំណុចនេះមាន១០សំណួរ សម្រាប់ស្វែងរកនូវស្ថានភាពមួយចំនួនទាក់ទងនឹង លិខិតស្នាម សណ្តាប់ធ្នាប់វិន័យ បរិស្ថាន អនាម័យសាលារៀន ព្រមទាំងការងារមួយចំនួនទៀតទាក់ទង និងការងារ រដ្ឋបាល និងសម្រាប់ស្វែងរកស្ថានភាពផ្សេងៗទាក់ទង នឹងការងារ បច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធ ដំណើរការបង្រៀននិងរៀនដូចជា ការរៀបចំកាលវិភាគ ការប្រជុំបច្ចេកទេស បន្ទប់ពិសោធន៍ បណ្ណាល័យ កិច្ចតែងការបង្រៀន កម្មវិធីសិក្សាជាដើម ។

📌 ផ្នែកគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

នៅផ្នែកនេះផងដែរក៏មាន៨សំណួរផងដែរ ដែលត្រូវស្វែងរកពីស្ថានភាពនានាទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាព ។

✚ ការងារគ្រប់គ្រងថវិកា

ចំណុចនេះមាន៥សំណួរដែលស្វែងរកពីស្ថានភាពនានាពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការនៃការ រៀបចំបញ្ជី ថវិកា ការចាយវាយ និងយាយងពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការនៃការប្រើប្រាស់ថវិកា នៅតាមសាលារៀននីមួយៗ ផ្ទាល់តែម្តង ។

នៅផ្នែកទីពីរនេះលោកគ្រូអ្នកគ្រូ អាចជ្រើសរើសយកចម្លើយតែមួយប៉ុណ្ណោះក្នុងសំណួរនីមួយៗ ដោយ គូសសញ្ញា ✓ ក្នុងប្រអប់ ដែលត្រូវតាមការពិតជាក់ស្តែង និងត្រូវតាមស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ដំណើរការសាលារៀននិងត្រឹមត្រូវតាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដោយគោរពតាមការកំណត់ ដូចខាងក្រោម៖

- ✚ “ច្រើនបំផុត”មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារ ឬគោលគំនិតនោះបានច្រើនបំផុត ឬជាប្រចាំ គ្រប់ពេល ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី៩០% - ១០០% “តិចបំផុត” មានន័យថា ការអនុវត្តខ្លឹមសារឬ គោលគំនិតនោះបាន គ្រប់ពេល ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី៩០% - ១០០% “តិចបំផុត” មានន័យថា ការអនុវត្តខ្លឹមសារឬ គោលគំនិតនោះបាន
- ✚ “ច្រើន” មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារឬគោលគំនិតនោះបានច្រើន ឬស្ទើរតែគ្រប់ពេល ពេល គឺ ក្នុងកម្រិតពី៦០% - ៩០%
- ✚ “មធ្យម” មានន័យថាការអនុវត្តខ្លឹមសារឬគោលគំនិតនោះបានតិច មធ្យម ឬអនុវត្តខ្លះ មិនអនុវត្ត ខ្លះ ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី ៥០% - ៦៥%
- ✚ “តិច” មានន័យថា ការអនុវត្តខ្លឹមសារឬគោលគំនិតនោះបានតិចឬអនុវត្តម្តងម្កាល ពេល គឺក្នុង កម្រិតពី ១០% - ៥០%
- ✚ “តិចបំផុត” ឬមិនដែលបាន អនុវត្តទាល់តែសោះ ពេលគឺក្នុងកម្រិតពី ០% - ១០%

គ) ផ្នែកសំណួរសម្ភាសនិងសំណួរមតិរបស់អ្នកបំពេញ(មាន២សំណួរ)

៣.៥ ការប្រមូលព័ត៌មាន

ក្រោយពីកម្រងសំណួរបានបង្កើតរួចរាល់ ហើយបានត្រួតពិនិត្យពីសាស្ត្រាចារ្យណែនាំរួចមក អ្នកស្រាវជ្រាវក៏ធ្វើលិខិតស្នើ លោកនាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមសាលារៀននីមួយៗដូចដែលបានកំណត់។

ក្រោយពីទទួលបានលិខិតពីវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដំបូងអ្នកស្រាវជ្រាវបានទៅជួបថ្នាក់ដឹកនាំនៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ដើម្បីសុំការសហការពាក់ព័ន្ធនឹងការស្រាវជ្រាវនេះ។

បន្ទាប់ពីបានទៅសុំការសហការពីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រួចហើយអ្នកស្រាវជ្រាវបានចុះទៅវិទ្យាល័យនានាតាមគោលដៅកំណត់។ ពេលទៅដល់សាលានីមួយៗ អ្នកស្រាវជ្រាវបានទៅសុំការសហការពីគណៈគ្រប់គ្រង និងលោកគ្រូអ្នកគ្រូ។ ហើយក្រោយពីមានការយល់ព្រមពីគណៈគ្រប់គ្រង និងលោកគ្រូអ្នកគ្រូរួចមកអ្នកស្រាវជ្រាវបានចែកកម្រងសំណួរទៅដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ ជួយបំពេញ ដោយការជ្រើសរើស ទៅតាមភាពពិតជាក់ស្តែង នៃកម្រងសំណួរស្រប ទៅតាមស្ថានភាពពិតរបស់ សាលា។ ការបំពេញកម្រងសំណួរនេះមានរយៈពេល២៥នាទី ហើយក្រោយពីការបំពេញ ចម្លើយរបស់ លោកគ្រូអ្នកគ្រូរួចរាល់ អ្នកស្រាវជ្រាវក៏បានប្រមូលកម្រងសំណួរដែលមានចម្លើយរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូសម្រាប់យកមកវិភាគ ។

ការប្រមូលទិន្នន័យនេះនឹងអាចឲ្យ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រមូលបានព័ត៌មានដ៏មានប្រយោជន៍សម្រាប់ប្រធានបទ“ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាសាន, ករណីសិក្សាស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល” ។

៣.៦ ការវិភាគទិន្នន័យ

ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានជាដំបូងនឹងត្រូវយកមកបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធកម្មវិធី SPSS ដើម្បីឲ្យការ កត់ត្រា ទិន្នន័យមានភាពរហ័ស និងមានភាពងាយស្រួល ក្នុងការទាញយកព័ត៌មានមករកភាគរយ ក្នុងការបកស្រាយ។ រាល់ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានទាំងអស់ នឹងត្រូវយកមកធ្វើការវិភាគពន្យល់ ដោយ មានការប្រៀបធៀប ពីទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូ។ ការវិភាគដោយផ្អែកទៅលើឯកសារ ទ្រឹស្តីដែលមាន រួចមកហើយ ពាក់ព័ន្ធដំណើរការនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

៣.៧ របៀបនៃការបង្ហាញព័ត៌មាន

✚ **Mean** ជាមធ្យមក្នុងការវាយតម្លៃទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនរបស់នាយកវិទ្យាល័យដែល Mean ស្ថិតនៅចន្លោះ៖

❖ **Mean** = 3.50 ឡើងទៅ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតខ្ពស់

❖ **Mean** = 2.50 ដល់ 3.49 ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតមធ្យម

❖ **Mean** < 2.50 កម្រិតទាប (យោងតាមលោក oxford and Burry-stock 1995)

- SD ជាតម្លៃស្តង់ដារ
- N ជាទំហំនៃគម្រួលសំណាកក្នុងការស្រាវជ្រាវ
- T ជាតម្លៃស្ថិតិនៃការវិភាគតេស្ត Independent Sample t-Test
- F ជាតម្លៃស្ថិតិនៃការវិភាគតេស្ត ANOVA
- SS ជាតម្លៃ នៃផលបូកការេ (sum of square)
- MS ជាតម្លៃមធ្យម ការេ (Mean square)
- DF ជាចំនួនដឺក្រេសេរី ឬអថេរសេរី
- P ជាកម្រិតនៃភាពជឿជាក់ដែលមានទំហំ 0.05

ជំពូកទី៤

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៤៖

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៤នេះនឹងបង្ហាញពីលទ្ធផល នៃការវិភាគទិន្នន័យលើប្រធានបទ៖ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន៖ ករណីសិក្សាក្នុងស្រុកពញាឮ ខេត្តកណ្តាល។ លទ្ធផលនៃការវិភាគទិន្នន័យត្រូវបានយកមកបកស្រាយ តាមរបៀបដូចខាងក្រោម៖

1. របៀបនៃការបង្ហាញព័ត៌មាន
2. លទ្ធផលនៃការវិភាគដែលនឹងត្រូវរៀបចំតាមលំដាប់លំដោយដូចខាងក្រោម៖
 - ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ ដែលបានចូលរួមក្នុងការសិក្សា
 - លទ្ធផលវិភាគទាក់ទងនឹងទស្សនៈរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង ទុតិយភូមិក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន
 - លទ្ធផលនៃការប្រៀបធៀបពីទស្សនៈរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូដោយផ្អែកលើកត្តាកេរ្តិ៍ កម្រិតសិក្សា និងបទពិសោធន៍ការងារជាដើម។
 - បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង ទុតិយភូមិក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល

៤. លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

៤.១ របៀបនៃការបង្ហាញព័ត៌មាន

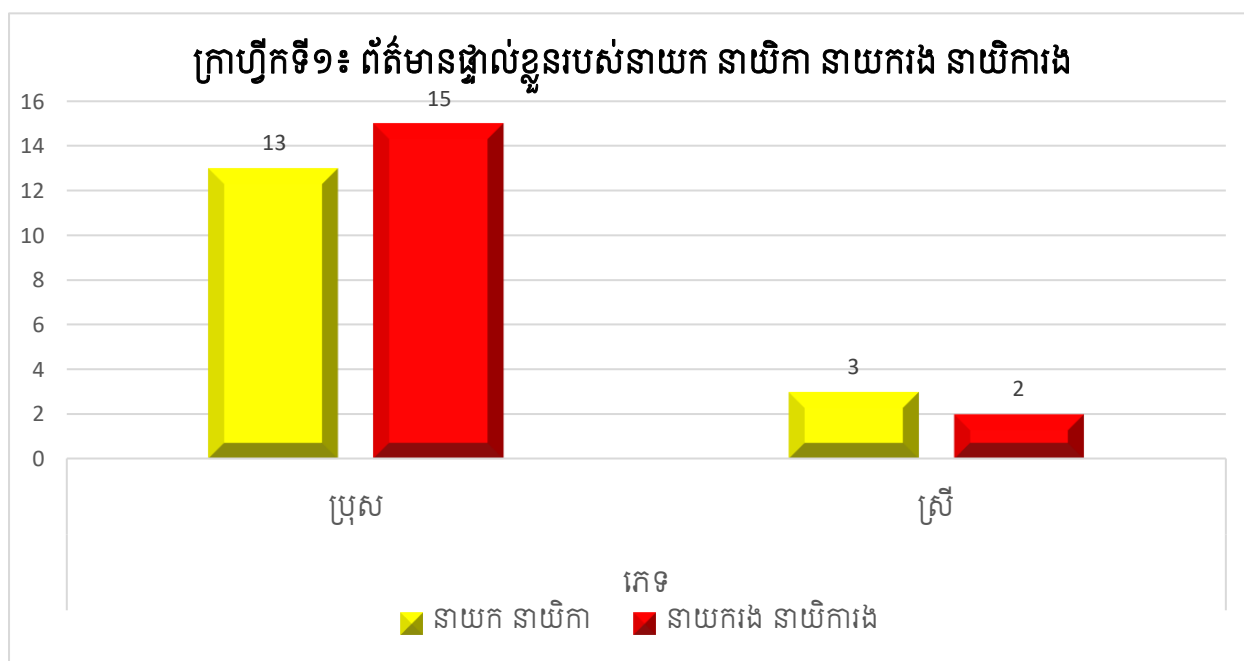
- ✚ **Mean** ជាមធ្យមក្នុងការវាយតម្លៃទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា Mean ស្ថិតនៅចន្លោះ៖
 - ❖ **Mean** =3.50 ឡើងទៅ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតខ្ពស់
 - ❖ **Mean**=2.50 ដល់ 3.49 ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតមធ្យម
 - ❖ **Mean**<2.50 កម្រិតទាប (យោងតាមលោក oxford and Burry-stock 1995)
- **SD** ជាគម្លាតស្តង់ដារ

- N ជាទំហំនៃគម្រោងសំណាកក្នុងការស្រាវជ្រាវ
- T ជាតម្លៃស្ថិតិនៃការវិភាគតេស្ត Independent Sample t-Test
- F ជាតម្លៃស្ថិតិនៃការវិភាគតេស្ត ANOVA
- SS ជាតម្លៃ នៃផលបូកការ៉េ (sum of square)
- MS ជាតម្លៃមធ្យម ការ៉េ (Mean square)
- DF ជាចំនួនដឺក្រេសេរី ឬអប្បបរមា
- P ជាកម្រិតនៃភាពជឿជាក់ដែលមានទំហំ 0.05

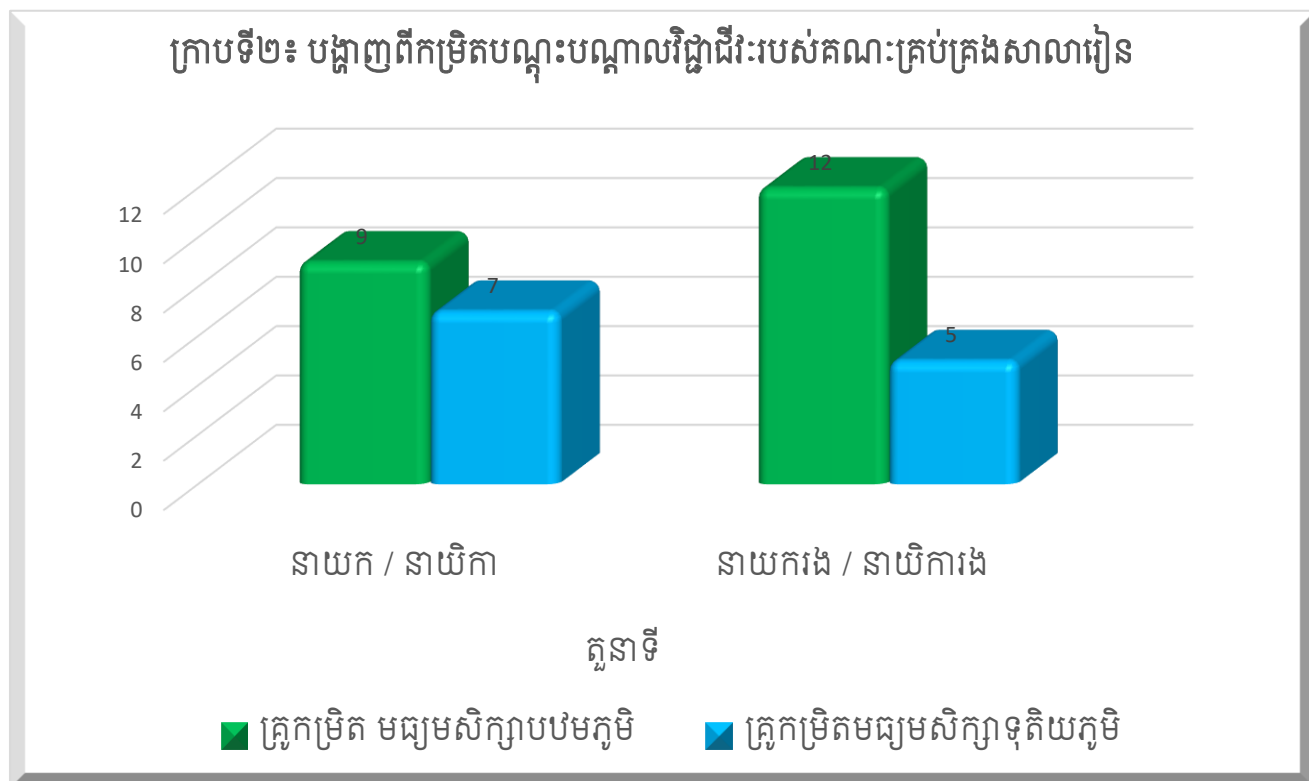
៤.២ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សា

នៅក្នុងផ្នែកនេះនឹងបង្ហាញព័ត៌មានទូទៅរបស់នាយក នាយិកា នាយករង នាយិការង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលបានចូលរួមនៅក្នុងករណីសិក្សាខាងលើនេះ ដែលព័ត៌មានទាំងនោះរួមមាន ភេទ កម្រិតវប្បធម៌ ឋានៈតួនាទី បទពិសោធន៍ការងារ និងមុខវិទ្យាបង្រៀនជាដើម។

៤.២.១ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់នាយក នាយិកា នាយករង នាយិការង

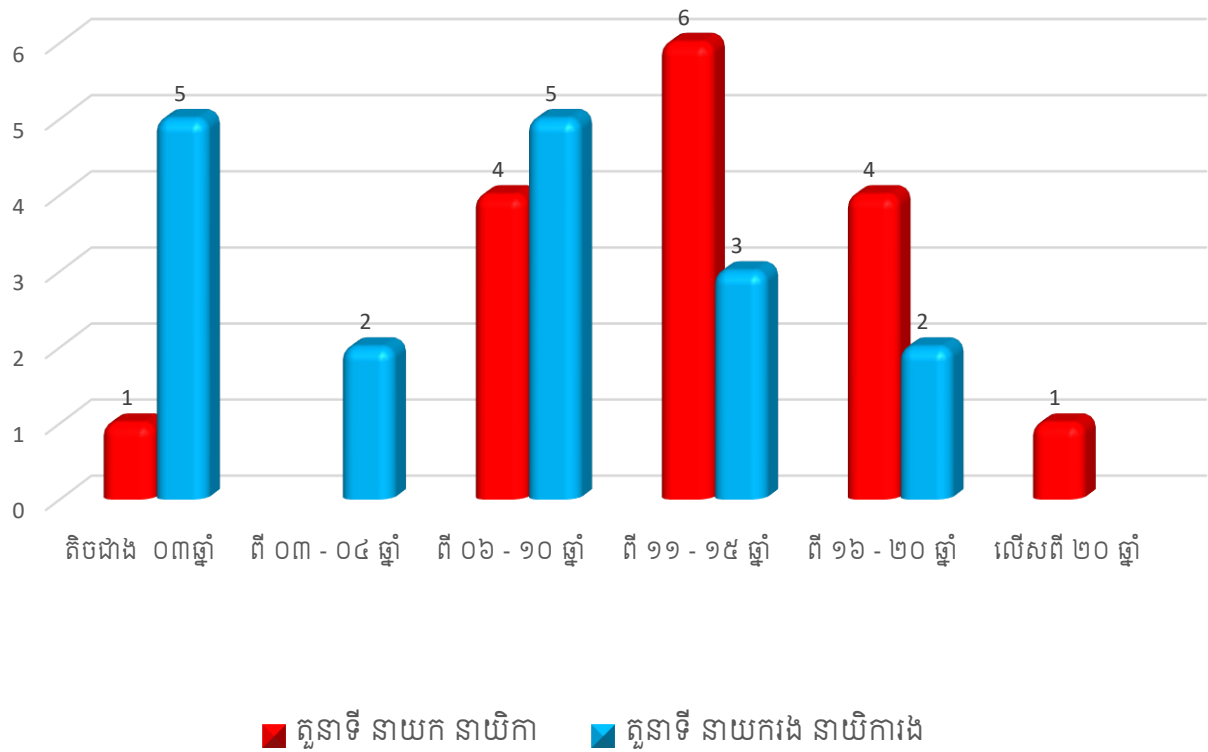


ក្រាបទី១នេះនឹងបង្ហាញអំពីចំនួនថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀនដែលបានចូលរួមក្នុងករណីសិក្សានេះ។ លទ្ធផលបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលបានចូលរួមក្នុងករណីសិក្សាទាំងអស់រួមមាននាយក នាយិកាវិទ្យាល័យចំនួន ៥រូប , នាយករង នាយិការងារវិទ្យាល័យចំនួន ៩ រូប, នាយក នាយិកា អនុវិទ្យាល័យចំនួន ១១ រូប , នាយករង នាយិការងារ អនុវិទ្យាល័យចំនួន ៨ រូប, អស់ទាំងរួមមានចំនួន ៣៣ នាក់។ 84.84% នៃថ្នាក់ដឹកនាំទាំងអស់ជាបុរស ដោយឡែកមានស្រ្តីតែ 15.16 % ជាស្រ្តីដែលកាន់ដំណែងជានាយិកា និង នាយិការងាររបស់សាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងស្រុកពញាឮ។



តាមក្រាបទី២ខាងលើនេះ បាបបង្ហាញថាកម្រិតបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលកាន់តំណែងជា នាយក នាយករង នាយិកា នាយិការងារ ដែលបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូកម្រិត២គ្រូមានកម្រិតទាបជាង នាយក នាយករង នាយិកា នាយិការងារ ដែលបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋាន។ ពោលគឺជា លោកនាយក នាយករង លោកស្រី នាយិកា នាយិការងារ ដែលបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូកម្រិត២គ្រូមានចំនួន ១២ នាក់ ដែលស្មើនឹង ៣៦.៣៦% រីឯនាយក នាយករង នាយិកា នាយិការងារ ដែលបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋានវិញមានចំនួន២១ នាក់ដែលស្មើនឹង ៦៣.៦៤ %។

ក្រាបទី៣៖ បង្ហាញពីបទពិសោធន៍ការងារជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

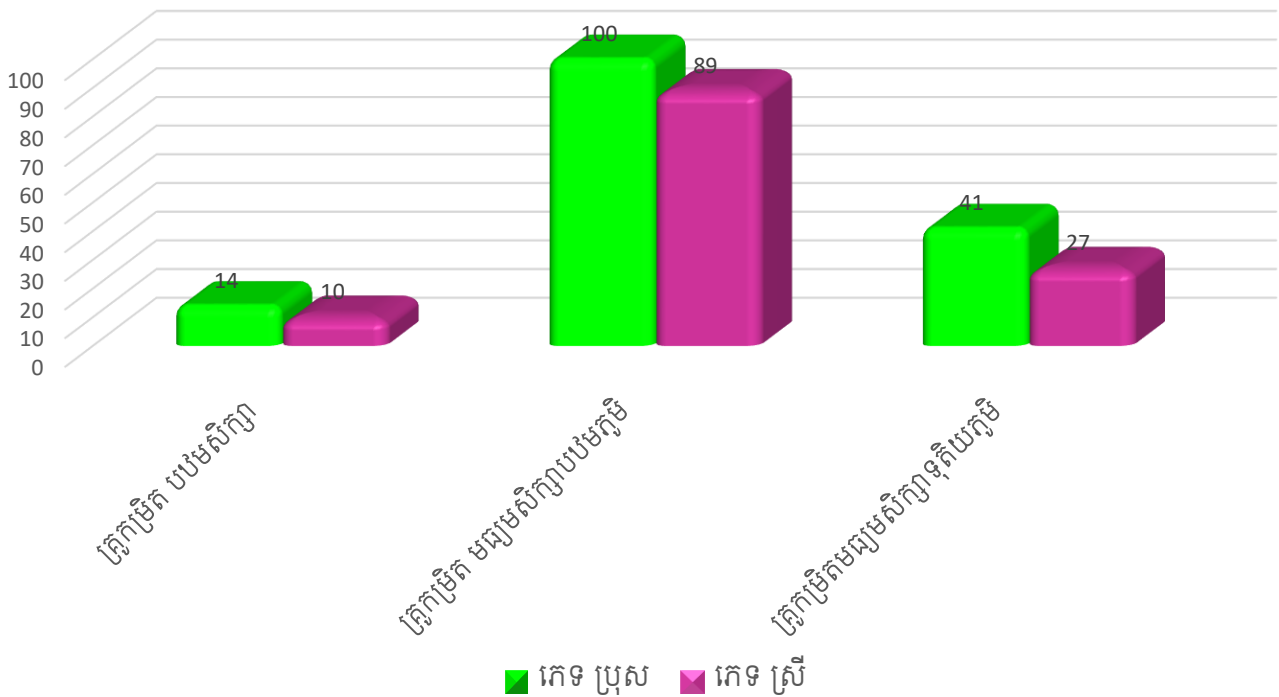


ក្រាបខាងលើនេះបានបង្ហាញពីព័ត៌មានដែលទាក់ទងទៅនឹងបទពិសោធន៍ការងារក្នុងនាមជាថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន ។ លទ្ធផលបានបង្ហាញថា ៧៨.៧៩ % (២៦នាក់) នៃគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទាំងអស់ក្នុងស្រុកពញាឮដែលបានចូលរួមក្នុងករណីសិក្សាខាងលើនេះ បានកាន់ការងារជាថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងមុខតំណែ្រងខ្លួននៅចន្លោះពី ០៥ ទៅ ២០ឆ្នាំ ដោយឡែកគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដែលបំពេញតួនាទីតិចជាង០៣ឆ្នាំមាន០៦នាក់ដែលស្មើនឹង១៨.១៨% និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលបំពេញតួនាទីលើសពី២០ឆ្នាំមាន ៣.០៣% (មានតែម្នាក់គត់)

៤.២.២ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

ក្រាហ្វិកខាងក្រោមនឹងបង្ហាញពីព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងកម្រិតបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទៅតាមភេទ។

ក្រាហ្វិកទី៤៖ កម្រិតបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូតាមភេទ



លទ្ធផលបានបង្ហាញថា សមាសភាគលោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលបង្រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង ទុតិយភូមិក្នុងស្រុកពញាឮទាំងអស់ដែលបានចូលរួមក្នុងករណីសិក្សានេះភាគច្រើនជាបុរសដែលស្មើនឹង ៥៥.១៦% និងស្ត្រីប្រមាណជា ៤៤.៨៤%។ បើកយើងក្រឡេកមើលទៅលើកម្រិតនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិញឃើញថាមានកម្រិតខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងពីកម្រិតទៅកម្រិតមួយទៀត ពោលគឺ

- លោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាកម្រិតបឋម(គ្រូបឋម)មាន២៤នាក់,ស្រី១០នាក់ដែលស្មើនឹង ៨.៥៤%ដែលកំពុងបម្រើការនៅវិទ្យាល័យនឹងអនុវិទ្យាល័យ
- លោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាកម្រិតមូលដ្ឋានមាន១៨៩នាក់,ស្រី៨៩នាក់ដែលស្មើនឹង ៦៧.២៦%ដែលកំពុងបម្រើការនៅវិទ្យាល័យនឹងអនុវិទ្យាល័យ
- លោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាកម្រិតឧត្តមមាន៦៨នាក់,ស្រី២៧នាក់ដែលស្មើនឹង ២៤.២០%ដែលកំពុងបម្រើការនៅវិទ្យាល័យនឹងអនុវិទ្យាល័យក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល

**ក្រាហ្វិកទី៥៖បង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ អត្តន័យ លំដាប់ ទស្សនៈរបស់គ្រូ ទៅលើស្ថានភាព
នៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនរបស់នាយកសាលា**

ល.រ	ខ្លឹមសារ	គ្រូបង្រៀន n=314		អត្តន័យ	លំដាប់
		Mean	SD		
១	លោក លោកស្រី បានបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយ បុគ្គលិក	3.90	0.72	ខ្ពស់	5
២	លោក លោកស្រី បានចាត់ចែងប្រើប្រាស់ធនធាន នានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងចំគោលដៅ	3.95	0.63	ខ្ពស់	3
៣	លោក លោកស្រី បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួ នាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព	4.03	0.70	ខ្ពស់	1
៤	លោក លោកស្រី បានរៀបចំបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានា ក្នុងសាលារៀន	3.66	0.73	ខ្ពស់	19
៥	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យស ម្បត្តិរដ្ឋ	3.83	0.77	ខ្ពស់	9
៦	លោក លោកស្រី បានចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីដល់ សហការីអំពីបទពិសោធន៍ល្អៗ	3.79	0.79	ខ្ពស់	13
៧	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំសិស្សចូលរួមក្នុងការងារ សង្គម សហគមន៍ និង ពិធីផ្សេងៗទៀតក្រៅពី សាលា រៀន	3.88	0.77	ខ្ពស់	6
៨	លោក លោកស្រី បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាក្នុង ការគ្រប់គ្រងបណ្តាញការងារក្នុងសាលារៀន	3.88	0.77	ខ្ពស់	6

៩	លោក លោកស្រី បានរៀបចំទុកដាក់លិខិតស្នាមនានា និងឯកសារគណនេយ្យស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំត្រឹមត្រូវ	3.79	0.74	ខ្ពស់	14
១០	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំអង្គប្រជុំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយប្រើរយៈពេលខ្លីហើយមានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់និង សម្រេចតាមការពឹងទុក	3.75	0.81	ខ្ពស់	16
១១	លោក លោកស្រី ដែលបានស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និង បុគ្គលិកសិក្សា	3.47	0.78	មធ្យម	20
១២	លោក លោកស្រីសិក្សាអំពីស្ថានភាពជីវភាពរបស់គ្រូព័ត៌មាននានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀន(ប្រវត្តិទីកន្លែងស្នាក់នៅ លេខទូរស័ព្ទ និង ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលនិវត្តន៍	3.91	0.71	ខ្ពស់	4
១៣	លោក លោកស្រីដែលបានលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ និង ផ្តល់ជាប័ណ្ណសរសើរ	3.95	0.68	ខ្ពស់	2
១៤	លោក លោកស្រី បានណែនាំដល់បុគ្គលិកសិក្សាពីការថែទាំសុខភាព អនាម័យ ការស្លៀកពាក់ ឥរិយាបថក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ	3.68	0.74	ខ្ពស់	18
១៥	លោក លោកស្រី បានជំរុញ និង បង្កភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកសិក្សាដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និង អភិវឌ្ឍន៍លើមុខជំនាញបន្ថែម	3.76	0.80	ខ្ពស់	15
១៦	លោក លោកស្រី បានលើកទឹកចិត្តអោយមានវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមរាល់គ្រប់សកម្មភាព	3.35	0.88	មធ្យម	22
១៧	លោក លោកស្រី បានវាយតម្លៃលើការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកប្រកបដោយតម្លាភាព	3.84	0.97	ខ្ពស់	8
១៨	លោក លោកស្រី តែងតែយកចិត្តទុកដាក់ និង លើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជាជីវៈ និង ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	3.82	0.93	ខ្ពស់	9
១៩	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំផែនការចំណាយថវិកាដោយគិតពីចំណុចអតិភាពជាចំបង	3.82	0.92	ខ្ពស់	11

២០	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ ហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព សុវត្ថិភាព និងភាពជឿទុកចិត្តបាន	3.74	0.79	ខ្ពស់	17
២១	លោក លោកស្រី បានធ្វើការវិភាគនីតិវិធីសម្រាប់ផែនការកែលម្អ និង ជួសជុលសាលា	3.45	0.92	មធ្យម	21
២២	លោក លោកស្រី បានប្រមូល និង វិភាគទិន្នន័យដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និង ជោគជ័យ	3.82	0.83	ខ្ពស់	12
២៣	លោក លោកស្រី បានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលា	3.16	1.05	មធ្យម	23
	សរុប	3.78	0.55	ខ្ពស់	

តាមរយៈទិន្នន័យខាងលើ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថានាយកវិទ្យាល័យនិងអនុវិទ្យាល័យនានា ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលបានដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនបានកម្រិតខ្ពស់ (Mean=3.78) និង (SD=0.55) ដោយសារតែនាយកសាលាវិទ្យាល័យទាំងអស់យកចិត្តទុកដាក់នឹងការងារ មកបំពេញការងារជាប្រចាំនិងទៀងទាត់ពេលវេលា។ ហើយតាមរយៈទិន្នន័យតារាងទីមួយនេះផងដែរបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន របស់នាយកអនុវិទ្យាល័យនិង វិទ្យាល័យទាំងអស់ នៅក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល សុទ្ធតែដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនបានកម្រិតខ្ពស់គ្រប់ចំណុចគឺតម្លៃមធ្យមសុទ្ធតែខ្ពស់ (Mean>3.50) លើកលែងតែចំណុចមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលនាយកអនុវិទ្យាល័យនិងវិទ្យាល័យនានាក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល ដឹកនាំគ្រប់គ្រងមិនបានខ្ពស់ ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យម (Mean<3.50) ដូចជាចំណុចទី១៦ (Mean=3.35) ចំណុចទី២១ (Mean=3.45) និងចំណុច ទី២៣ (Mean=3.16) ។ តាមរយៈចំណុចទាំងបីខាងលើបានបង្ហាញថានាយកអនុវិទ្យាល័យនិង វិទ្យាល័យក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល ដឹកនាំគ្រប់គ្រងចំណុចទាំងបីនេះ បានកម្រិតមធ្យមមិនទាន់ ដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតខ្ពស់នៅឡើយ។ តារាងទិន្នន័យទីមួយខាងលើនេះផងដែរ បើយើងមើលទៅលើចំណុចទាំង ២៣ យើងឃើញថាចំណុចដែលនាយក វិទ្យាល័យនានាក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលដឹកនាំគ្រប់គ្រងបាន

ខ្ពស់ជាងគេគឺ ចំណុចទី៣ (Mean=4.03) គម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.70) ហើយចំណុចដែលដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានខ្ពស់បន្ទាប់គឺចំណុចទី២ (Mean=3.95) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.63) ។ ចំណែកឯចំណុចដែលនាយកអនុវិទ្យាល័យ និង វិទ្យាល័យនានា ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល ដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនបានទាបជាងគេក្នុងចំណោមចំណុចទាំង៣២គឺចំណុចទី២៣ (Mean=3.16) គម្លាតស្តង់ដារ (SD=1.05) និងចំណុចដែល នាយកអនុវិទ្យាល័យនិង វិទ្យាល័យដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានទាបជាងគេបន្ទាប់គឺចំណុចទី១៦ (Mean=3.35) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.88) ។

ឆ្លើយតបនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទីមួយនេះផងដែរក្រៅពីលទ្ធផលជារួម បើយើងសិក្សាទៅលើផ្នែកធំៗទាំងបួនវិញលទ្ធផលត្រូវបានយកមកបង្ហាញទៅតាមទិន្នន័យ នៃតារាងនីមួយៗ ដូចខាងក្រោមតួយ៉ាងតារាងទី២ខាងក្រោមនឹងបង្ហាញពីលទ្ធផល នៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល។

តារាងទី៦៖ បង្ហាញពី តម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ អត្ថន័យ លំដាប់ ផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល អំពីទស្សនៈរបស់គ្រូ លើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនរបស់នាយកអនុវិទ្យាល័យ និង វិទ្យាល័យ

ល.រ		គ្រូបង្រៀន	អត្ថន័យ	លំដាប់	
	ខ្លឹមសារផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	(N=314)			
		Mean	SD		
១	លោក លោកស្រី បានបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិក	3.90	0.72	ខ្ពស់	3
២	លោក លោកស្រី បានចាត់ចែងប្រើប្រាស់ធនធាននានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងចំគោលដៅ	3.95	0.63	ខ្ពស់	2
៣	លោក លោកស្រី បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	4.03	0.70	ខ្ពស់	1
៤	លោក លោកស្រី បានរៀបចំបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានាក្នុងសាលារៀន	3.86	0.73	ខ្ពស់	8

៥	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	3.83	0.77	ខ្ពស់	6
៦	លោក លោកស្រី បានចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីដល់សហការីអំពីបទពិសោធន៍ល្អៗ	3.79	0.79	ខ្ពស់	7
៧	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំសិស្សចូលរួមក្នុងការងារសង្គម សហគមន៍ និង ពិធីផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសាលារៀន	3.88	0.77	ខ្ពស់	5
៨	លោក លោកស្រី បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការគ្រប់គ្រងបណ្តាញការងារក្នុងសាលារៀន	3.88	0.78	ខ្ពស់	4
9	លោក លោកស្រី បានរៀបចំទុកដាក់លិខិតស្នាមនានា និងឯកសារគណនេយ្យស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំត្រឹមត្រូវ	3.86	0.65	ខ្ពស់	9
10	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំអង្គប្រជុំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយប្រើរយៈពេលខ្លីហើយមានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់និង សម្រេចតាមការពឹងទុក	3.73	0.63	ខ្ពស់	10
	សរុប	3.86	0.52	ខ្ពស់	

តាមទិន្នន័យតារាងខាងលើ បង្ហាញឲ្យឃើញថា ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល សាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល ផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រង បានកម្រិតខ្ពស់ (Mean=3.86)និង(SD=0.52)ព្រោះនាយកអនុវិទ្យាល័យ និង វិទ្យាល័យទាំងអស់ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលយកចិត្តទុកដាក់លើការងារ រៀបចំឯកសារផ្សេងៗមានរបៀបរៀបរយសាលារៀនមានបរិស្ថានល្អ។ តាមតារាងទិន្នន័យទី២នេះផងដែរ ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំរដ្ឋបាលសាលារៀនលើផ្នែករដ្ឋបាល បើយើងមើលទៅលើចំណុចតូចៗនៅផ្នែកការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលនេះ នាយកអនុវិទ្យាល័យនិង វិទ្យាល័យនានា ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល ដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតខ្ពស់ទាំងអស់ដោយសារ(Mean>3.50)គ្រប់ចំណុច។ ក្នុងនោះចំណុចដែលនាយកអនុវិទ្យាល័យនិងនាយកវិទ្យាល័យនានាក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលដឹកនាំបានខ្ពស់ជាងគេគឺ ចំណុចទី៣តម្លៃមធ្យម(Mean=4.03

) និងគម្លាតស្តង់ដារ($SD=0.70$)។ ហើយផ្នែករដ្ឋបាលនេះផងដែរ បើតាមទិន្នន័យខាងលើចំណុចដែល នាយកវិទ្យាល័យនិងអនុវិទ្យាល័យដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានទាបជាងគេគឺចំណុចទី៤តម្លៃមធ្យម ($Mean=3.66$) គម្លាតស្តង់ដារ($SD=0.73$)។ ផ្នែកនេះមិនមានចំណុចណាមួយដែលនាយកត្រូវកែលម្អ នោះទេ ព្រោះនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានខ្ពស់ទាំងអស់។

ក្រោយពីការបង្ហាញលទ្ធផលនិងបកស្រាយ តារាងទី៧ខាងលើដែលនិយាយពីការដឹកនាំគ្រប់ គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរួមកតារាងទី៦ខាងក្រោម នឹងបង្ហាញពីលទ្ធផល ការដឹកគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេស។

តារាងទី៧: បង្ហាញពី តម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ អត្ថន័យ លំដាប់ ផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិកា អំពី ទស្សនៈ របស់គ្រូ លើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនរបស់នាយកសាលា

ល.រ	ខ្លឹមសារផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិកា	គ្រូបង្រៀន		អត្ថន័យ	លំដាប់
		Mean	SD		
១	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលក្នុងការ រៀបចំផែនការចំណាយថវិកាដោយគិតពីចំណុចអតិ ភាពជាចំបង	3.84	0.95	ខ្ពស់	1
២	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង គណនេយ្យ ហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព សុវត្ថិភាព និងភាពជឿទុកចិត្តបាន	3.82	0.93	ខ្ពស់	2
៣	លោក លោកស្រី បានធ្វើការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់ ផែនការកែលម្អ និង ជួសជុលសាលា	3.82	0.92	ខ្ពស់	3
៤	លោក លោកស្រី បានប្រមូល និង វិភាគទិន្នន័យ ដើម្បី រៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និង ជោគជ័យ	3.74	0.79	ខ្ពស់	5

៥	លោក លោកស្រី បានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលា	3.45	0.92	មធ្យម	4
	សរុប	3.71	0.77	ខ្ពស់	

តាមទិន្នន័យតារាងទី៧នេះ បង្ហាញឲ្យឃើញថា ការដឹកនាំគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនិង បឋមភូមិលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិកា នៅក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល នាយកវិទ្យាល័យនិងអនុវិទ្យាល័យ ដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតខ្ពស់ ដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតមួយ គឺល្អ(Mean=3.71)និង (SD=0.77) ព្រោះនាយកវិទ្យាល័យនិង អនុវិទ្យាល័យអស់ទាំងអស់គ្រប់គ្រងថវិកា បានត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់ មានតម្លាភាពឆ្លើយតបទៅនឹងផែនការសាលារៀនពិសេសនាយកសាលាតែងតែវាយការណ៍ ប្រាប់ដល់បុគ្គលិកនៅពេលប្រើប្រាស់ ថវិកាទាំងអស់នោះ។ តាមទិន្នន័យតារាងនេះផងដែរឃើញពិនិត្យមើល តាមចំណុចតូចៗនៅក្នុងតារាងនេះបង្ហាញឲ្យឃើញថា ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនផ្នែកថវិកានាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតខ្ពស់ គ្រប់ចំណុចទាំងអស់ ព្រោះថាតម្លៃមធ្យម(Mean>3.50) ទាំងអស់លើកលែងតែ ចំណុចទី៥ដែលនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតមធ្យម(Mean<3.50)

នៅផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិកានេះចំណុចដែលនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី១ តម្លៃមធ្យម(Mean=3.84)និងគម្លាតស្តង់ដារ(SD=0.95) ហើយចំណុចដែលដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានខ្ពស់បន្ទាប់គឺចំណុចទី២ តម្លៃមធ្យម(Mean=3.82) និងគម្លាតស្តង់ដារ(SD=0.83)។ ចំណែកចំណុចដែលនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបាន ទាបជាងគេ គឺចំណុចទី៤ ដែលតម្លៃមធ្យម(Mean=3.45)និងគម្លាតស្តង់ដារ(SD=0.92) ។

តារាងទី៨៖ បង្ហាញពី តម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ អត្ថន័យ លំដាប់ ផ្នែកការដឹកនាំគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកអំពីទស្សនៈ របស់គ្រូទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន របស់ នាយកសាលា

ល.រ	ខ្លឹមសារផ្នែកការដឹកនាំគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	គ្រូបង្រៀន		អត្ថន័យ	លំដាប់
		Mean	SD		
១	លោក លោកស្រី បានបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិក	3.90	0.71	ខ្ពស់	2
២	លោក លោកស្រី បានចាត់ចែងប្រើប្រាស់ធនធាននានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងចំគោលដៅ	3.84	0.82	ខ្ពស់	3
៣	លោក លោកស្រី បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	3.65	0.80	ខ្ពស់	8
៤	លោក លោកស្រី បានរៀបចំបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានាក្នុងសាលារៀន	4.04	2.07	ខ្ពស់	1
៥	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	3.81	0.78	ខ្ពស់	4
៦	លោក លោកស្រី បានចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីដល់សហការីអំពីបទពិសោធន៍ល្អៗ	3.78	0.83	ខ្ពស់	6
៧	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំសិស្សចូលរួមក្នុងការងារសង្គម សហគមន៍ និង ពិធីផ្សេងៗទៀតក្រៅពី សាលារៀន	3.80	0.79	ខ្ពស់	5
៨	លោក លោកស្រី បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការគ្រប់គ្រងបណ្តាញការងារក្នុងសាលារៀន	3.78	0.84	ខ្ពស់	7
	សរុប	3.86	0.67	ខ្ពស់	

ទិន្នន័យតារាងទី៨នេះ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក នាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតខ្ពស់ (Mean=3.86និង(SD=0.67)ព្រោះនៅផ្នែកបុគ្គលិកនេះ នាយកបានខិតខំបំពេញកិច្ចការ របស់ខ្លួនបានល្អដូចផ្នែក ដទៃដែរ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះនៅផ្នែកបុគ្គលិកនេះ នាយកបានបែងចែកភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកបានសមស្រប ពិសេសនាយកបានលើកទឹកចិត្ត ដល់បុគ្គលិកជាប្រចាំ។ តាមរយៈទិន្នន័យតារាងទី៥នេះទៀតសោតបើយើងមើលលម្អិតទៅលើចំណុចតូចៗ ទាំង

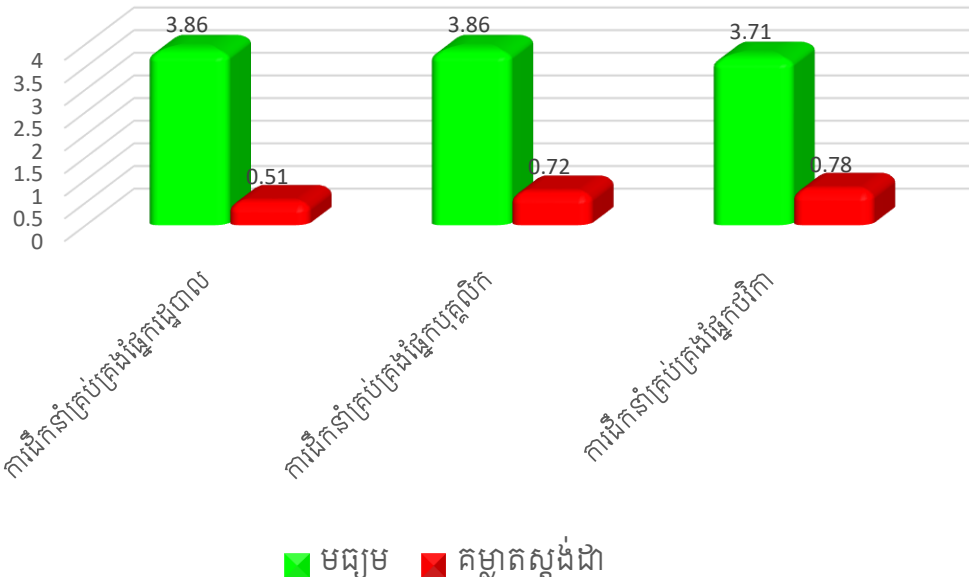
អស់នៅផ្នែកនេះចាប់ពីចំណុចទី១ដល់ចំណុចទី៨ ឃើញថាការដឹកនាំគ្រប់គ្រង បុគ្គលិករបស់នាយកអនុវិទ្យានិងវិទ្យាល័យក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល នាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រង បានកម្រិតខ្ពស់ ទាំងអស់ព្រោះតម្លៃមធ្យម(Mean>3.50)ទាំងអស់។ ក្នុងនោះចំណុចដែលនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រង បានខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី៤ដែលតម្លៃមធ្យម(Mean=4.04) ហើយគម្លាតស្តង់ដារ(SD=2.07) និងចំណុចដែលដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានខ្ពស់បន្ទាប់ គឺចំណុចទី១ដែលតម្លៃមធ្យម (Mean=3.90)ហើយគម្លាតស្តង់ដារ(SD=0.71)។ រីឯចំណុចដែលនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានទាបជាងគេ ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកគឺចំណុចទី៨ ដែលតម្លៃមធ្យម(Mean=3.65) គម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.80) ។

ជាងនេះទៀតសោតបើយើងសង្ខេបតារាងទខាងលើមកជាតារាងរួមមួយ ដើម្បីងាយស្រួលយល់ពីកម្រិតនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងស្ថានភាពដំណើរការសាលារៀននៅក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល តាមផ្នែកនីមួយៗនិងជារួមបានដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៦៖បង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គំលាតស្តង់ដារ អត្ថន័យ លំដាប់តាមផ្នែកនីមួយៗរបស់គ្រូទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនរបស់នាយកសាលា

ល.រ	ខ្លឹមសារតាមផ្នែកនីមួយៗ	គ្រូបង្រៀនn=220		អត្ថន័យ	លំដាប់
		Mean	SD		
១	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាល	3.86	0.51	ខ្ពស់	1
៣	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងផ្នែកថវិកា	3.71	0.78	ខ្ពស់	3
៤	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងផ្នែកបុគ្គលិក	3.86	0.72	ខ្ពស់	2
	សរុប	3.73	0.53	ខ្ពស់	

**បង្ហាញពីតម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដារ អត្ថន័យ លំដាប់តាមផ្នែកនីមួយៗរបស់គ្រូទៅ
លើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនរបស់នាយកសាលា**



តារាងទី៦នេះ ជាទិន្នន័យបង្ហាញពីការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនតាមផ្នែកនីមួយៗ ដែលទាំងអស់មានបីផ្នែកគឺការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ។ តាមទិន្នន័យតារាងនេះ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលា រៀននៅអនុវិទ្យាល័យនិងវិទ្យាល័យនានាក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល ជាមួយនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតខ្ពស់ ព្រោះតម្លៃមធ្យម (Mean=3.73) ហើយគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.53) ។ ហើយតាមផ្នែកនីមួយៗវិញឃើញថា នាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានខ្ពស់គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ គ្មានផ្នែកណាមួយដែលដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតទាបនោះឡើយ។ ក្នុងនោះការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដែលនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានខ្ពស់ជាងគេគឺផ្នែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលតម្លៃមធ្យម (Mean=3.86) ហើយគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.51) តាមដោយការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកតម្លៃមធ្យម (Mean=3.86) ដូចការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែរ គ្រាន់តែវាមានគម្លាតស្តង់ដារខុសគ្នា គឺនៅផ្នែកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក គម្លាតស្តង់ដារ មានតម្លៃធំជាងគឺ (SD=0.72) ។ បន្ទាប់មកការគ្រប់គ្រង ផ្នែកថវិកា (Mean=3.71) គម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.78) និងចុងក្រោយគឺការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ផ្នែកការគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេសដែលតម្លៃមធ្យម (Mean=3.70) និងគម្លាតស្តង់ដារ (SD=0.55) ។ តែទោះជាយ៉ាងណា បើយើងពិនិត្យ

មើលទៅតម្លៃមធ្យមក្នុងតារាងខាងលើ ឃើញថាមានតម្លៃមិនខុសប្លែកគ្នាឆ្ងាយប៉ុន្មាននោះទេ តម្លៃខុសគ្នាបន្តិចបន្តួចប៉ុណ្ណោះ ។

តារាងទី៧៖ បង្ហាញពីការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយផ្អែកលើភេទ

ល. ខ្លឹមសារ		ប្រុស(១៨៣)		ស្រី(១៣១)		t	p-value
រ		Mean	SD	Mean	SD		
ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល							
1.	លោក លោកស្រី បានបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិក	3.87	0.68	3.98	0.83	-1.041	0.856
2.	លោក លោកស្រី បានចាត់ចែងប្រើប្រាស់ធនធាននានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាប និងចំគោលដៅ	3.92	0.63	4.03	0.63	-1.133	0.891
3.	លោក លោកស្រី បានរៀបចំរចនាសម្ព័នបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	3.98	0.70	4.17	0.69	-1.797	0.291
4.	លោក លោកស្រី បានរៀបចំបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានាក្នុងសាលារៀន	3.60	0.74	3.83	0.69	-2.106	0.023
5.	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រពន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	3.81	0.76	3.90	0.79	-0.801	0.691
6.	លោក លោកស្រី បានចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីដល់សហការីអំពីបទពិសោធន៍ល្អៗ	3.71	0.80	4.00	0.73	-2.464	0.009
7.	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំសិស្សចូលរួមក្នុងការងារសង្គម សហគមន៍ និងពិធីផ្សេងៗទៀតក្រៅពី សាលារៀន	3.82	0.76	4.03	0.78	-1.838	0.239

8	លោក លោកស្រី បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការគ្រប់គ្រងបណ្តាញការងារក្នុងសាលារៀន	3.66	0.87	4.10	0.65	-3.564	0.002
9	លោក លោកស្រី បានរៀបចំទុកដាក់លិខិតស្នាមនានា និងឯកសារគណនេយ្យស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំត្រឹមត្រូវ	3.71	0.93	4.10	0.89	-2.770	0.152
10	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំអង្គប្រជុំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយប្រើរយៈពេលខ្លីហើយមានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់និង សម្រេចតាមការពឹងទុក	3.78	0.77	4.15	0.70	-3.217	0.166
	សរុប	3.81	0.51			-2.565	0.001
ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក							
11.	លោក លោកស្រី ដែលបានស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និង បុគ្គលិកសិក្សា	3.73	0.98	4.12	0.86	-2.661	0.194
12.	លោក លោកស្រីសិក្សាអំពីស្ថានភាពជីវភាពរបស់គ្រូ ព័ត៌មាននានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀន(ប្រវត្តិទីកន្លែងស្នាក់នៅ លេខទូរស័ព្ទ និង ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលនិវត្តន៍)	3.71	0.93	4.10	0.89	-2.770	0.152
13.	លោក លោកស្រីដែលបានលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ និង ផ្តល់ជាប័ណ្ណសរសើរ	3.72	0.97	4.08	0.69	-2.644	0.190
14.	លោក លោកស្រី បានណែនាំដល់បុគ្គលិកសិក្សាពីការថែទាំសុខភាព អនាម័យ ការស្លៀកពាក់ ឥរិយាបថក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ	3.71	0.81	3.83	0.74	-1.057	0.123
15.	លោក លោកស្រី បានជំរុញ និង បង្កភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកសិក្សាដើម្បីទទួល	3.42	0.88	3.53	1.03	-0.771	0.151

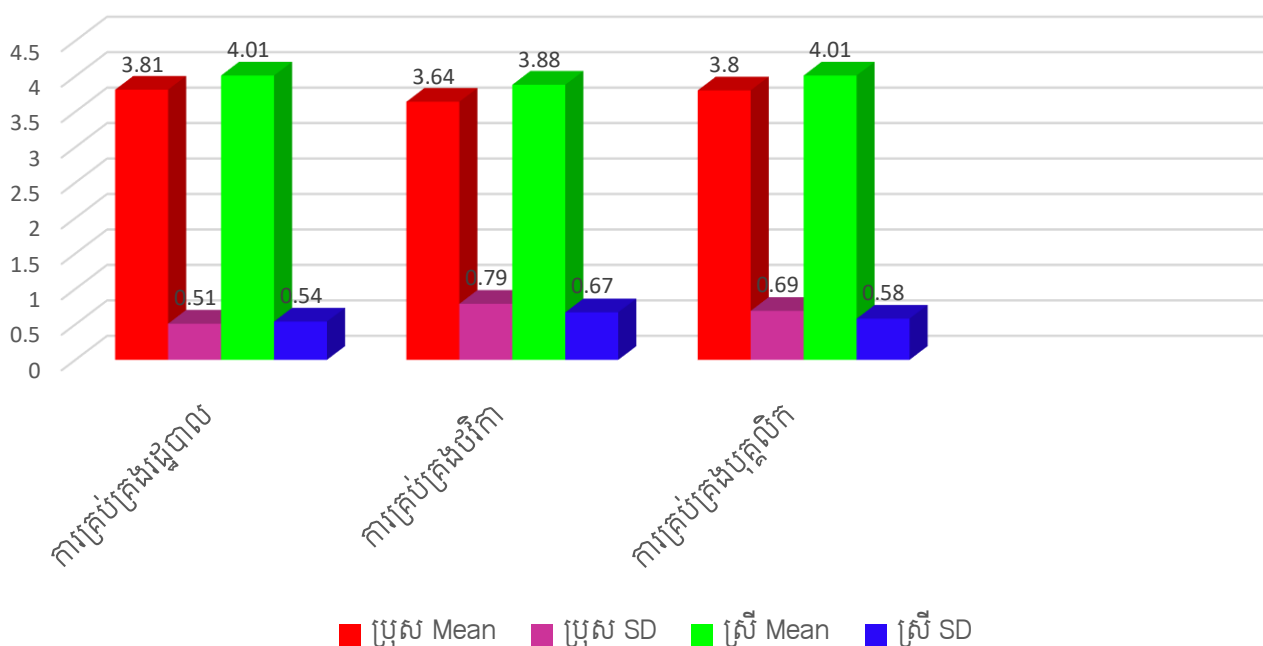
	បានការបណ្តុះបណ្តាល និង អភិវឌ្ឍន៍លើមុខជំនាញបន្ថែម						
16.	លោក លោកស្រី បានលើកទឹកចិត្តអោយមានវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមរាល់គ្រប់សកម្មភាព	3.73	0.80	4.07	0.86	-2.697	0.382
17.	លោក លោកស្រី បានវាយតម្លៃលើការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកប្រកបដោយតម្លាភាព	3.09	1.03	3.37	1.10	-1.755	0.382
18.	លោក លោកស្រី តែងតែយកចិត្តទុកដាក់ និង លើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជាជីវៈ និង ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	3.68	0.93	3.98	0.77	-2.235	0.165
	សរុប	3.64	0.79	3.88	0.67	-2.067	0.461
ការគ្រប់គ្រងថវិកា							
19.	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំផែនការចំណាយថវិកាដោយគិតពីចំណុចអតិភាពជាចំបង	3.66	0.80	3.78	0.78	-1.047	0.500
20.	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ ហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព សុវត្ថិភាព និងភាពជឿទុកចិត្តបាន	3.81	0.81	3.98	0.85	-1.373	0.319
21.	លោក លោកស្រី បានធ្វើការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់ផែនការកែលម្អ និង ជួសជុលសាលា	3.94	0.73	4.12	0.66	-1.654	0.435
22.	លោក លោកស្រី បានប្រមូល និង វិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និង ជោគជ័យ	3.98	0.75	4.23	0.72	-2.294	0.617
23.	លោក លោកស្រី បានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលា	3.77	0.78	3.92	0.76	-1.251	0.605
	សរុប	3.80	0.69	4.01	0.58	-2.062	0.569
	សរុបរួម	3.72	0.54	3.95	0.53	-2.840	0.04

តាមរយៈទិន្នន័យតារាងខាងលើយើងឃើញថាតម្លៃ $p=0.04<0.05$ នេះឲ្យឃើញថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូនៅស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមានទស្សនៈខុសគ្នាទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិបើផ្អែកលើភេទ។ ហើយបើយើងក្រលេកទៅមើលទិន្នន័យតាមផ្នែកទាំងបីរ ឃើញថាការ ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក នៅផ្នែកទាំងពីរនេះលោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងស្រុកពញាឮយល់ឃើញមិនខុសគ្នាទេព្រោះតម្លៃ $P>0.05$ ទាំងអស់លើកលែងតែការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ដែលលោកគ្រូអ្នកគ្រូ គ្រូយល់ឃើញខុសគ្នាព្រោះតម្លៃ $P=0.001<0.05$ ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះបើយើងមើលទៅលើទិន្នន័យខាងលើដដែលយើងពិនិត្យទៅលើចំណុចតូចៗទាំង៣១ ចំណុចឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមានទស្សនៈដូចគ្នាលើចំណុចមួយចំនួនព្រោះតម្លៃ $P>0.05$ និងមាន ទស្សនៈខុសគ្នាលើចំណុចមួយចំនួនព្រោះតម្លៃ $P< 0.05$ ។

ជាមួយគ្នានេះផងដែរបើទិន្នន័យតាមផ្នែកនីមួយៗវិញត្រូវបានយកមកបង្ហាញប្រាប់នៅតារាងទី៨ខាងក្រោម។

តារាងទី៨៖ បង្ហាញពីការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារបស់នាយកសាលាក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលតាមផ្នែកទាំង៣ដោយផ្អែកលើ ភេទ

បង្ហាញពីការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល
សាលារបស់នាយកសាលាក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលតាមផ្នែកទាំង៣ដោយផ្អែកលើ រោង



ល.រ	ខ្លឹមសារ	ប្រុស(១៨៣)		ស្រី(១៣១)		t	P-Value
		Mean	SD	Mean	SD		
1	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	3.81	0.51	4.01	0.54	-2.565	0.001
2	ការគ្រប់គ្រងថវិកា	3.64	0.79	3.88	0.67	-2.067	0.461
3	ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	3.80	0.69	4.01	0.58	-2.062	0.569
	សរុប	3.72	0.54	3.95	0.53	-2.812	0.04

ការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល សាលារៀន
ដោយផ្អែកលើ រោង អ្នកស្រាវជ្រាវបានវិភាគទិន្នន័យតាមការវិភាគតេស្តស្ថិតិIndependent t-Test ។តា
មទិន្នន័យតារាងខាងលើយើងឃើញថា $P=0.04<0.05$ នេះបង្ហាញឲ្យឃើញថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូនៅស្រុក
ពញាឮខេត្តកណ្តាលមានទស្សនៈមិនដូចគ្នាទេ ទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរសាលា

រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង ទុតិយភូមិ កត្តាខុសគ្នានេះបើយើងផ្អែកទៅពីតំបន់ដែលទទួលបានមកយើង ឃើញថាដោយសារតែភេទទាំងពីរមានកម្រិតសញ្ញាបត្រខុសគ្នា ក្នុងនោះអ្នកគ្រូបង្រៀនទាំង១៣១នាក់ មានអ្នកគ្រូ២៥នាក់មានសញ្ញាបត្រទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ បើដូចនេះយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាភាពខុសគ្នានៃភេទនេះបណ្តាលមកពីកម្រិតនៃចំណេះដឹង រវាងលោកគ្រូនិងអ្នកគ្រូនោះឯងមានន័យថាអ្នកគ្រូមាន ចំណេះដឹងទាបវាយតម្លៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកបានខ្ពស់ជាង លោកគ្រូដែលមានចំណេះដឹងខ្ពស់វាយតម្លៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង របស់នាយកបានទាបជាង ព្រោះលោកគ្រូមានចំណេះដឹងខ្ពស់ មានសមត្ថភាពខ្ពស់ជាងអាចវាយតម្លៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង របស់នាយកបានសុក្រឹតជាងអ្នកគ្រូដែលមានចំណេះដឹងទាប។ ក្នុងនោះបើយើងមើលទៅលើផ្នែកទាំងបីវិញ យើងឃើញថា ផ្នែក ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក លោកគ្រូអ្នកគ្រូនៅស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមានទស្សនៈយល់ឃើញ ដូចគ្នាព្រោះតម្លៃ $P>0.05$ ទាំងអស់ លើកលែងតែការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលប៉ុណ្ណោះដែលលោកគ្រូអ្នកគ្រូមាន ទស្សនៈយល់ឃើញខុសគ្នាព្រោះតម្លៃ $P=0.001<0.05$ ។

តែបើយើងធ្វើការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកលើកម្រិតវប្បធម៌ របស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូវិញលទ្ធផលជារួមនិងតាមផ្នែកត្រូវបានបង្ហាញដូចនៅក្នុងតារាងទី៩និងទី១០ដែលតារាងទី៩បង្ហាញពីការប្រៀបធៀបជារួមទៅតាមចំណុចនីមួយៗលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកនិងតារាងទី១០ជាលទ្ធផលនៃការប្រៀបធៀបតាមផ្នែកទាំង៣។

តារាងទី៩៖បង្ហាញពីការប្រៀបធៀបទស្សនៈ លោកគ្រូអ្នកគ្រូលើ ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល សាលារៀនរបស់នាយកវិទ្យាល័យដោយផ្អែកលើកម្រិតវប្បធម៌តាមចំណុចនីមួយៗ

ល.រ	ខ្លឹមសារ	ការប្រែប្រួល	Sum Of Square	d f	Mean Square	F	P
1	លោក លោកស្រី បានបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិក	ចន្លោះក្រុម	2.325	2	1.163	2.223	0.111

		ក្នុងក្រុម	113.475	217	0.523		
		សរុប	115.800	219			
2	លោក លោកស្រី បានចាត់ចែងប្រើប្រាស់ធនធាននានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងចំគោលដៅ	ចន្លោះក្រុម	0.808	2	0.404	1.010	0.366
		ក្នុងក្រុម	86.738	217	0.400		
		សរុប	87.545	219			
3	លោក លោកស្រី បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទីនិងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	ចន្លោះក្រុម	0.013	2	0.007	0.013	0.987
		ក្នុងក្រុម	109.823	217	0.506		
		សរុប	109.836	219			
4	លោក លោកស្រី បានរៀបចំបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានាក្នុងសាលារៀន	ចន្លោះក្រុម	1.139	2	0.570	1.048	0.352
		ក្នុងក្រុម	117.970	217	0.544		
		សរុប	119.109	219			
5	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	ចន្លោះក្រុម	3.407	2	1.704	2.903	0.57
		ក្នុងក្រុម	127.370	217	0.587		
		សរុប	130.777	219			
6	លោក លោកស្រី បានចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីដល់សហការីអំពីបទពិសោធន៍ល្អៗ	ចន្លោះក្រុម	5.823	2	2.912	4.745	0.10
		ក្នុងក្រុម	133.136	217	0.614		
		សរុប	138.959	219			
7	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំសិស្សចូលរួមក្នុងការងារសង្គមសហគមន៍ និង ពិធីផ្សេងៗទៀតក្រៅពី សាលារៀន	ចន្លោះក្រុម	4.400	2	2.200	3.751	0.025
		ក្នុងក្រុម	127.286	217	0.587		
		សរុប	131.686	219			

8	លោក លោកស្រី បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការគ្រប់គ្រងបណ្តាញការងារក្នុងសាលារៀន	ចន្លោះក្រុម	0.124	2	0.062	0.103	0.902
		ក្នុងក្រុម	130.803	217	0.603		
		សរុប	130.927	219			
9	លោក លោកស្រី បានរៀបចំទុកដាក់លិខិតស្នាមនានា និងឯកសារគណនេយ្យស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំត្រឹមត្រូវ	ចន្លោះក្រុម	0.758	2	0.379	0.676	0.509
		ក្នុងក្រុម	121.624	217	0.560		
		សរុប	122.382	219			
10	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំអង្គប្រជុំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយប្រើរយៈពេលខ្លី ហើយមានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់និង សម្រេចតាមការពឹងទុក	ចន្លោះក្រុម	2.047	2	1.023	1.545	1.216
		ក្នុងក្រុម	143.499	217	0.662		
		សរុប	145.745	219			
11	លោក លោកស្រី ដែលបានស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និង បុគ្គលិកសិក្សា	ចន្លោះក្រុម	0.707	2	0.354	0.564	0.570
		ក្នុងក្រុម	136.129	217	0.627		
		សរុប	136.836	219			
12	លោក លោកស្រីសិក្សាអំពីស្ថានភាពជីវភាពរបស់គ្រូ ព័ត៌មាននានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀន(ប្រវត្តិទីកន្លែងស្នាក់នៅ លេខទូរស័ព្ទ និង ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលនិវត្តន៍)	ចន្លោះក្រុម	0.750	2	0.375	0.723	0.487
		ក្នុងក្រុម	112.609	217	0.519		
		សរុប	113.545	219			
13	លោក លោកស្រីដែលបានលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ និង ផ្តល់ជាប័ណ្ណសរសើរ	ចន្លោះក្រុម	1.928	2	0.964	2.058	0.130
		ក្នុងក្រុម	101.618	217	0.468		
		សរុប	103.545	219			

14	លោក លោកស្រី បានណែនាំដល់បុគ្គលិកសិក្សាពីការថែទាំសុខភាព អនាម័យ ការស្លៀកពាក់ ឥរិយាបថក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ	ចន្លោះក្រុម	0.553	2	0.277	0.502	0.606
		ក្នុងក្រុម	119.533	217	0.551		
		សរុប	120.086	219			
15	លោក លោកស្រី បានជំរុញនិង បង្កភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកសិក្សាដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍លើមុខជំនាញបន្ថែម	ចន្លោះក្រុម	0.422	2	0.211	0.324	0.723
		ក្នុងក្រុម	141.287	217	0.651		
		សរុប	141.709	219			
16	លោក លោកស្រី បានលើកទឹកចិត្តអោយមានវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមរាល់គ្រប់សកម្មភាព	ចន្លោះក្រុម	0.938	2	0.469	0.595	0.553
		ក្នុងក្រុម	171.112	217			
		សរុប	172.050	219	0.789		
17	លោក លោកស្រី បានវាយតម្លៃលើការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកប្រកបដោយតម្លាភាព	ចន្លោះក្រុម	0.409	2	0.204	0.216	0.806
		ក្នុងក្រុម	205.700	217	0.948		
		សរុប	206.109	219			
18	លោក លោកស្រី តែងតែយកចិត្តទុកដាក់ និង លើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជាជីវៈ និង ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	ចន្លោះក្រុម	5.275	2	2.638	3.053	0.49
		ក្នុងក្រុម	187.452	217	0.864		
		សរុប	192.727	219			
19	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំផែនការចំណាយថវិកាដោយគិតពីចំណុចអតិភាពជាចំបង	ចន្លោះក្រុម	0.088	2	0.044	0.51	0.950
		ក្នុងក្រុម	186.640	217	0.860		
		សរុប	186.727	219			

20	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាពសុវត្ថិភាព និងភាពជឿទុកចិត្តបាន	ចន្លោះក្រុម	0.860	2	0.430	0.679	0.508
		ក្នុងក្រុម	137.372	217	0.633		
		សរុប	138.232	219			
21	លោក លោកស្រី បានធ្វើការវិភាគន័យវិភាសម្រាប់ផែនការកែលម្អ និង ជួសជុលសាលា	ចន្លោះក្រុម	1.894	2	0.947	1.101	0.334
		ក្នុងក្រុម	186.652	217	0.860		
		សរុប	188.545	219			
22	លោក លោកស្រី បានប្រមូលនិង វិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងជោគជ័យ	ចន្លោះក្រុម	1.190	2	0.595	0.856	0.426
		ក្នុងក្រុម	150.897	217	0.695		
		សរុប	152.086	219			
23	លោក លោកស្រី បានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលា	ចន្លោះក្រុម	1.725	2	0.863	0.772	0.463
		ក្នុងក្រុម	242.382	217	1.117		
		សរុប	244.109	219			
	សរុប	ចន្លោះក្រុម	0.448	2	0.224	0.733	0.482
		ក្នុងក្រុម	66.318	217	0.306		
		សរុប	66.766	219			

តារាងទី៩ខាងលើបាន បង្ហាញពីការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូ លើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ គ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល ដោយផ្អែកលើកម្រិតវប្បធម៌។ ការវិភាគទិន្នន័យខាងលើអ្នកស្រាវជ្រាវបានវិភាគទិន្នន័យតាមការវិភាគតេស្ត one-way ANOVA។ តាមរយៈទិន្នន័យខាងលើ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូនៅ ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមានទស្សនៈដូចគ្នាៗ ទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការរដ្ឋបាល

លសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិងទុតិយភូមិព្រោះតម្លៃ $P=0.482>0.05$ ។ ទោះបីជាលោកគ្រូអ្នកគ្រូមានសញ្ញាបត្រខុសៗគ្នា អ្នកខ្លះទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ ខ្លះបរិញ្ញាបត្រ ខ្លះទៀតខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ តែពួកគាត់មានការយល់ឃើញមិនខុសគ្នាឡើយលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយក។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរបើយើងទៅមើលទិន្នន័យចំណុចតូចៗទាំង៣២ចំណុច វិញឃើញថាគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានទស្សនៈដូចគ្នាទាំងអស់ព្រោះតម្លៃ $P>0.05$ ទាំងអស់លើកលែងតែតែចំណុចទី៣១ ដែលលោកគ្រូអ្នកគ្រូ មានទស្សនៈយល់ឃើញខុស ព្រោះតម្លៃ $P=0.039<0.05$ ។

តារាងទី១០៖បង្ហាញពីការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយផ្អែកលើកម្រិតវប្បធម៌តាមផ្នែកនីមួយៗ

ល.រ	ខ្លឹមសារ	ការប្រែប្រួល	Sum of Square	d f	Mean Square	F	P
1	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	ចន្លោះក្រុម	0.434	2	0.217	0.777	0.461
		ក្នុងក្រុម	60.561	217	0.279		
		សរុប	60.995	219			
3	ការគ្រប់គ្រងថវិកា	ចន្លោះក្រុម	0.704	2	0.352	0.590	0.555
		ក្នុងក្រុម	129.343	217	0.596		
		សរុប	130.047	219			
4	ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	ចន្លោះក្រុម	1.245	2	0.622	1.367	0.257
		ក្នុងក្រុម	98.770	217	0.455		
		សរុប	100.024	219			
	សរុប	ចន្លោះក្រុម	0.448	2	0.224	0.733	0.482
		ក្រុងក្រុម	66.318	217	0.306		
		សរុប	66.766	219			

តារាងទី១០ខាងលើបង្ហាញពីការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូ លើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល ដោយផ្អែកលើ

កម្រិតវប្បធម៌តាមផ្នែកទាំងបី។ តាមទិន្នន័យខាងលើបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូដែលមានកម្រិតសញ្ញាបត្រខុសគ្នា មានទស្សនៈមិនខុសគ្នាទេ ទោះបីជាមានសញ្ញាបត្រ ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រ ឬខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រព្រោះតម្លៃ $P=0.482>0.05$ ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះបើយើងពិនិត្យមើលទិន្នន័យតាម ផ្នែកនីមួយៗវិញ ឃើញថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមានទស្សនៈដូចគ្នាទាំងអស់ព្រោះតម្លៃ $P>0.05$ ទាំងអស់គឺ $P = 0.461$, $P = .749$, $P = 0.555$ និង $P = 0.257$ ។

ក្រោយពីលទ្ធផលនៃការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកកម្រិតវប្បធម៌តារាងទី១១និងទី១២ ខាងក្រោមនឹងបង្ហាញពីការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍បម្រើការងាររបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូទៅតាមចំណុចនីមួយៗនិងតាមផ្នែកដែលតារាងទី១១ជាលទ្ធផលជារួមនៃចំណុចនីមួយៗនិងតារាងទី១២ជាលទ្ធផលតាមផ្នែកទាំងបី។

តារាងទី១១៖ បង្ហាញពីការប្រៀបធៀបទស្សនៈ លោកគ្រូអ្នកគ្រូលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនរបស់នាយកអនុវិទ្យាល័យ និង វិទ្យាល័យដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ការងារតាមចំណុចនីមួយៗ

ល.រ	ខ្លឹមសារ	ការប្រែប្រួល	Mean Square	F	P
1	លោក លោកស្រី បានបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិក	ចន្លោះក្រុម	1.574	3.033	0.209
		ក្នុងក្រុម	0.519		
2	លោក លោកស្រី បានចាត់ចែងប្រើប្រាស់ធនធាននានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងចំគោលដៅ	ចន្លោះក្រុម	1.429	3.662	0.27
		ក្នុងក្រុម	0.390		

3	លោក លោកស្រី បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម សរុប	0.949 0.492	1.909	0.151
4	លោក លោកស្រី បានរៀបចំបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានាក្នុងសាលារៀន	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	0.853 0.541	1.577	0.209
5	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	1.193 0.592	2.016	0.136
6	លោក លោកស្រី បានចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីដល់សហការីអំពីបទពិសោធន៍ល្អៗ	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	1.855 0.623	2.977	0.053
7	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំសិស្សចូលរួមក្នុងការងារសង្គម សហគមន៍ និង ពិធីផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសាលារៀន	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	2.116 0.587	3.602	0.029
8	លោក លោកស្រី បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការគ្រប់គ្រងបណ្តាញការងារក្នុងសាលារៀន	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	1.667 0.588	2.835	0.061
9	លោក លោកស្រី បានរៀបចំទុកដាក់លិខិតស្នាមនានា និងឯកសារគណនេយ្យស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំត្រឹមត្រូវ	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	0.512 0.559	0.915	0.402
10	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំអង្គប្រជុំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយប្រើរយៈពេលខ្លីហើយមានចំណុច	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	2.017 0.653	3.088	0.048

	ពិភាក្សាច្បាស់លាស់និង សម្រេចតាមការរំពឹងទុក				
11	លោក លោកស្រី ដែលបានស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និង បុគ្គលិកសិក្សា	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	3.115 0.602	5.176	0.06
12	លោក លោកស្រីសិក្សាអំពីស្ថានភាពជីវភាពរបស់គ្រូ ព័ត៌មាននានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀន(ប្រវត្តិទីកន្លែងស្នាក់នៅ លេខទូរស័ព្ទ និងថ្ងៃខែឆ្នាំចូលនិវត្តន៍)	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	0.610 0.517	1.180	0.309
13	លោក លោកស្រីដែលបានលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្មើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ និង ផ្តល់ជាប័ណ្ណសរសើរ	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	0.561 0.472	1.188	0.307
14	លោក លោកស្រី បានណែនាំដល់បុគ្គលិកសិក្សាពីការថែទាំសុខភាព អនាម័យ ការស្លៀកពាក់ឥរិយាបថក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	0.611 0.548	1.115	0.330
15	លោក លោកស្រី បានជំរុញ និងបង្កភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកសិក្សាដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និង អភិវឌ្ឍន៍លើមុខជំនាញបន្ថែម	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	2.048 0.634	3.230	0.041
16	លោក លោកស្រី បានលើកទឹកចិត្តអោយមានវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមរាល់គ្រប់សកម្មភាព	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	0.891 0.785	1.135	0.323
17	លោក លោកស្រី បានវាយតម្លៃលើការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកប្រកបដោយតម្លាភាព	ចន្លោះក្រុម ក្នុងក្រុម	1.673 0.934	1.791	0.169

18	លោក លោកស្រី តែងតែយក ចិត្តទុកដាក់ និង លើកកម្ពស់តម្លៃ វិជ្ជាជីវៈ និង ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	ចន្លោះក្រុម	1.460	1.669	0.191
		ក្នុងក្រុម	0.875		
19	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំនិង សម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំ ផែនការចំណាយថវិកាដោយគិតពី ចំណុចអតិភាពជាចំបង	ចន្លោះក្រុម	3.770	4.566	0.011
		ក្នុងក្រុម	0.826		
		សរុប			
20	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងគណនេយ្យ ហិរញ្ញវត្ថុ ប្រកបដោយតម្លាភាព សុវត្ថិភាព និងភាពជឿទុកចិត្តបាន	ចន្លោះក្រុម	0.763	1.212	0.300
		ក្នុងក្រុម	0.630		
21	លោក លោកស្រី បានធ្វើការវិភាជន៍ ថវិកាសម្រាប់ផែនការកែលម្អ និង ជួសជុលសាលា	ចន្លោះក្រុម	1.863	2.187	0.115
		ក្នុងក្រុម	0.852		
22	លោក លោកស្រី បានប្រមូល និង វិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃ គម្រោងផែនការឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និង ជោគជ័យ	ចន្លោះក្រុម	2.095	3.075	0.048
		ក្នុងក្រុម	0.682		
23	លោក លោកស្រី បានពិនិត្យតាម ដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃ ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលា	ចន្លោះក្រុម	1.062	0.953	0.387
		ក្នុងក្រុម	1.115		
	សរុប	ចន្លោះក្រុម	1.194	4.026	0.019
		ក្នុងក្រុម	0.297		

តារាងទី១១៖បង្ហាញពីការប្រៀបធៀប ទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូ លើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនកម្រិត មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលដោយ ផ្អែកលើបទពិសោធន៍ការងារតាមចំណុចនីមួយៗ។ ការប្រៀបធៀបនេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើការប្រៀបធៀបតាមការវិភាគតេស្ត one-wayANOVA។ តាមទិន្នន័យខាងលើឃើញថាតម្លៃ $P=0.019<0.05$ ។ តាមរយៈលទ្ធផលនៃ ទិន្នន័យនេះបង្ហាញឲ្យឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូ ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមានទ

ស្សនៈយល់ឃើញមិនដូចគ្នាទេពីស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យម

សិក្សាទុតិយភូមិ។ តែបើយើងងាក ទៅពិនិត្យមើលទិន្នន័យ តាមចំណុចទីមួយៗទាំង៣២វិញ យើង ឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមានទស្សនៈមិនខុសគ្នាទេ ទោះបីជាពួកគាត់ មានបទពិសោធន៍ខុសគ្នាយ៉ាងណាក៏ដោយព្រោះតម្លៃ $P > 0.05$ ទាំងអស់ លើកលែងតែចំណុចមួយចំនួន ដែលលោកគ្រូអ្នកគ្រូមានបទពិសោធន៍ខុសគ្នា ហើយ យល់ឃើញក៏ខុសគ្នាព្រោះ $P < 0.05$ ។ ជាក់ ស្ដែងចំណុចទី ១៩ $P = 0.011 < 0.05$ ចំណុចទី២ $P = 0.048 < 0.05$ និង ចំណុចទី២៥ $P = 0.01 < 0.05$

តារាងទី១២៖ បង្ហាញពីការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់ នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិង មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលផ្អែកលើ បទពិសោធន៍ការងារតាមផ្នែកនីមួយៗ

ល.រ	ខ្លឹមសារ	ការប្រែប្រួល	Mean Square	F	P
1	ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	ចន្លោះក្រុម	1.239	4.594	0.011
		ក្នុងក្រុម	0.270		
២	ការគ្រប់គ្រងថវិកា	ចន្លោះក្រុម	3.156	5.535	0.050
		ក្នុងក្រុម	0.570		
៣	ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	ចន្លោះក្រុម	0.279	0.608	0.545
		ក្នុងក្រុម	0.458		
	សរុប	ចន្លោះក្រុម	1.194	4.026	0.019
		ក្នុងក្រុម	0.279		

តារាងទី១២ នេះបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូអំពីស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ការងារ តាមផ្នែកធំៗទាំងបី។ លទ្ធផលរួមបង្ហាញឲ្យឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានបទពិសោធន៍ខុសគ្នាមានទស្សនៈក៏ខុសគ្នាដែរ អំពីស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ព្រោះតម្លៃ $P=0.019<0.05$ ភាពខុសគ្នានេះបើពិនិត្យមើលទៅលើទិន្នន័យដែលបានវិភាគឃើញថាបណ្តាលមកពីកម្រិតនៃបទពិសោធន៍បម្រើការងារមានន័យថាបើបទពិសោធន៍តិចពួកគាត់វាយតម្លៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកបានកាន់តែខ្ពស់ហើយបើមានបទពិសោធន៍ការងារកាន់តែច្រើន វាយតម្លៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង របស់នាយកបានទាបជាង អ្នកមានបទពិសោធន៍ការងារតិច។ តួយ៉ាងតាមរយៈការចុះប្រមូលព័ត៌មានលើផ្នែកបទពិសោធន៍ការងារនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានចែកជាបួនផ្នែកគឺតិចជាង៥ឆ្នាំ ពី៦ដល់១០ឆ្នាំ ,ពី១១ដល់១៥ឆ្នាំ និង លើសពី១៥ឆ្នាំ ហើយតាមការវិភាគទិន្នន័យបានបង្ហាញឲ្យឃើញថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូ ដែលមានបទពិសោធន៍ តិចជាងប្រាំឆ្នាំ វាយតម្លៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកបានខ្ពស់ជាងលោកគ្រូអ្នកគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍ពី៦ដល់១០ឆ្នាំនិងលោកគ្រូអ្នកគ្រូមានបទពិសោធន៍លើសពី១៥ឆ្នាំហើយលោកគ្រូអ្នកគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍ចាប់ពី១១ដល់១៥ឆ្នាំវាយតម្លៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកបានខ្ពស់ជាងលោកគ្រូអ្នកគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍លើសពី១៥ឆ្នាំ នេះបង្ហាញឲ្យឃើញថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូមានបទពិសោធន៍ខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញខុសគ្នា។ ហើយយើងអាចនិយាយបានទៀតថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូមានបទពិសោធន៍កាន់តែច្រើន មានការវាយតម្លៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកបានកាន់តែល្អជាងអ្នកមានបទពិសោធន៍កាន់តែតិច ។ ហើយបើយើងពិនិត្យមើលផ្នែកទាំងបី ឃើញថាផ្នែក ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងថវិកា លោកគ្រូអ្នកគ្រូមាន ទស្សនៈដូចគ្នា ទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ព្រោះតម្លៃ $P>0.05$ ។ ចំណែកការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានទស្សនៈយល់ឃើញខុស គ្នាទៅលើ

ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្ត

កណ្តាលព្រោះ តម្លៃ $P = 0.011 < 0.05$ ។

**តារាងទី១៣៖ បញ្ហាប្រឈមនានាក្នុងការគ្រប់គ្រងនិង ដឹកនាំរបស់នាយកសាលា
មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងស្រុកពញាឮ**

ល.រ	បញ្ហាប្រឈមដែលកើតមាន
១	មិនសូវមានការចូលរួមពីសហគមន៍(អាណាព្យាបាល អង្គការ.....)
២	ប្រព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងច្បាប់នៅមានកម្រិត
៣	គ្រូបាស់មិនព្រមទទួលយកវិធីសាស្ត្រថ្មី
៤	សិស្សមិនសូវចង់រៀនសូត្រ
៥	នាយកមិនសូវមានឥទ្ធិពល(ខ្វះអំណាច និងការឲ្យតម្លៃពីគ្រូបង្រៀន
៦	គ្មានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ និង ការអនុវត្តច្បាប់មានការជួរលុងលើគ្រូបង្រៀនអសកម្ម
៧	គ្រូមួយចំនួនគ្មានមនសិកា និងខ្វះការទទួលខុសត្រូវលើកការកិច្ចរបស់ខ្លួន

ជំពូកទី៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង
សំណូមពរ

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ការពិភាក្សានិងសំណូមពរ

ក្នុងជំពូកនេះនិយាយពីសេចក្តីសន្និដ្ឋាននិងសំណូមពរក៏ដូចជានិយាយពីអនុសាសន៍មួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន ។

៥.១.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការសិក្សាពីស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់សាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិធៀបនិងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន បានបង្ហាញឲ្យឃើញថាលទ្ធផលជារួមថា នាយកវិទ្យាល័យនិង អនុវិទ្យាល័យដែលស្ថិតនៅក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល មានការគ្រប់គ្រងនិង ដឹកនាំរដ្ឋបាលសាលារៀនបានកម្រិតខ្ពស់(Mean=3.78)និង(SD=0.55) ព្រោះនាយកវិទ្យាល័យ និង អនុវិទ្យាល័យទាំងអស់បានមកបំពេញការងារទៀងទាត់ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការងារ ស្រលាញ់មនសិការវិជ្ជាជីវៈពិសេសស្រលាញ់អង្គភាព។ លើសពីនេះទៅទៀតបើពិនិត្យមើលផ្នែកធំៗទាំងបីវិញឃើញថា នាយក នាយិកា នាយករង នាយិការងារនៃវិទ្យាល័យ និងអនុវិទ្យាល័យ នានាក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន បានកម្រិតខ្ពស់ទាំងអស់ព្រោះតម្លៃមធ្យម (Mean >3.50)ទាំងបីផ្នែក។ បុគ្គលិកតម្លៃមធ្យម(Mean=3.86) ហើយគម្លាតស្តង់ដារ(SD=0.73) ។ តួយ៉ាងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលតម្លៃមធ្យម (Mean=3.86)ហើយគម្លាតស្តង់ដារ(SD=0.51) ការគ្រប់គ្រងថវិកាតម្លៃមធ្យម(Mean=3.71)គម្លាតស្តង់ដារ(SD=0.78) និងការគ្រប់គ្រង

ចំណែកការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូលើ ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយផ្អែកលើ ភេទ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធន៍ការងារ លទ្ធផលត្រូវបានបង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

១. ការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកលើភេទ ឃើញថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមានភេទខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏មិនសូវខុសគ្នាប៉ុន្តែដែរទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន ។

២. ការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកលើកម្រិតវប្បធម៌ ឃើញថាឃើញថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមាន កម្រិតវប្បធម៌ខុសគ្នា អ្នកខ្លះមានសញ្ញាបត្រទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ អ្នកខ្លះមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រនិង អ្នកខ្លះទៀតមានសញ្ញាបត្រខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រតែពួកគាត់មានការយល់ឃើញដូចៗគ្នាទៅលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយក ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន ព្រោះ តាមទិន្នន័យតម្លៃ $P=0.482 > 0.05$ ។

៣. ការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ការងារ លទ្ធផលជារួមបានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន មានបទពិសោធន៍ការងារខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏មិនសូវខុសគ្នាប៉ុន្មានដែរ លើការងារ ដឹកនាំគ្រប់គ្រងស្ថានភាពដំណើរការសាលារៀន ព្រោះតម្លៃ $P=0.019 < 0.05$ ។

៥.២ ការពិភាក្សាចំពោះលទ្ធផល

តាមរយៈលទ្ធផលនៃសំណួរស្រាវជ្រាវទីមួយ ខាងលើយើងសង្កេតឃើញថាវាបានឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងស្រាវជ្រាវទីមួយដែល ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានផ្តោតសំខាន់ ទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល លទ្ធផលជារួម បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា នាយកវិទ្យាល័យ អនុវិទ្យាធានាដែលស្ថិតនៅក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមានការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន បានកម្រិតខ្ពស់បើធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន។ លើសពីនេះទៅទៀតបើយើងមើលទៅលើផ្នែកធំៗ ទាំងបីឃើញថា លោកនាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលសាលារៀន បានកម្រិតខ្ពស់ទាំងអស់ ទោះបីជា ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងថវិកានិងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកក្តី ។

ដូចបានរៀបរាប់មកខាងលើ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាគឺមានសារៈសំខាន់បំផុត សម្រាប់ដំណើរការសាលារៀន តួយ៉ាងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ដូចជា៖ ការគ្រប់គ្រងលិខិតរដ្ឋបាលផ្សេងៗ ការគ្រប់គ្រងវិន័យសណ្តាប់ធ្នាប់សាលារៀន ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងត្រួតពិនិត្យសាលារៀន ការបែងចែកសិស្សតាមថ្នាក់ការគ្រប់គ្រងបណ្តាល័យនិងសៀវភៅសិក្សាគោល ដែលវាជាផ្នែកមួយនៃការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយក(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សៀវភៅការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឆ្នាំ ២០០២)។ ករណីនេះបើយើងទៅមើលទស្សនៈរបស់ គ្រូនៅក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលចំពោះការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលនេះឃើញថា លទ្ធផលបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថានាយកសាលាបានបំពេញកិច្ចការផ្នែកការងាររដ្ឋបាលនេះបានល្អ ដែលវាស្របគ្នាទៅនឹងការសិក្សាពីមុនរបស់លោក Sakulsumpaopol (2010) គាត់បានសរសេរថា៖ នាយកសាលារៀនតោងតែចៀសមិនរួចពីការចំណាយពេលវេលាច្រើនដើម្បីរៀបចំចាត់ចែង និងបំពេញកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សាលា ។

ទោះបីយ៉ាងណាក្នុងក្របខណ្ឌ កែទម្រង់ការអប់រំនៅកម្ពុជានៅតែបន្ត នាយកសាលាទាំងអស់ត្រូវពង្រឹងកិច្ចការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេសឲ្យបានល្អជាងនេះថែមទៀតដើម្បីធានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពនិងគុណភាពខ្ពស់។ លើសពីនេះទៅទៀតវាមិនខុសពីអ្វីដែលគេបានសិក្សាពីមុនៗនៅប្រទេសផ្សេងៗ អំពីការវិវត្តស្ថានភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាទេដូចជាប្រទេសថៃ ក្នុងបរិបទកំណែទម្រង់អប់រំគឺថា គួរនាំនាយកសាលាក្នុង កិច្ចការបច្ចេកទេសបង្រៀននិងរៀនត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់និងរីកចម្រើន ដែលវាជាបច្ច័យធ្វើឲ្យលទ្ធផលអប់រំទទួលបានកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុនដែលនេះជាការសិក្សារបស់លោក Nenyod (2002)។ មួយវិញទៀតចំណែកការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ស្ថានភាពដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិកា លទ្ធផលស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា នាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងផ្នែកថវិកានេះបានល្អ ទោះបីជានៅចំណុចតូចៗ មួយចំនួននាយកដឹកនាំគ្រប់គ្រងបានកម្រិតមធ្យម ក៏ដោយ។ យើងសង្កេតឃើញថាជារួម លទ្ធផលក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងថវិកា របស់នាយកវិទ្យាល័យនិងអនុវិទ្យាល័យនានាក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលបានល្អ ដែលជាសញ្ញាវិជ្ជមានមួយ

បញ្ជាក់ថា នាយកវិទ្យាល័យនិងអនុវិទ្យាល័យនានាមានការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការងារថវិកា បានត្រឹមត្រូវ មានតម្លាភាពក្នុងការចាត់ចែងថវិកា ពិសេស នាយកវិទ្យាល័យនិងអនុវិទ្យាល័យដឹកនាំគ្រប់គ្រងថវិកាមានប្រសិទ្ធភាពនិងតម្លាភាព ធ្វើឲ្យការងារគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុមានលក្ខណៈល្អនិងរលូន។ ហើយវាក៏ចំណុចវិជ្ជមានមួយ ដើម្បីឲ្យនាយកសាលាវិទ្យាល័យនិងអនុវិទ្យាល័យនានា រៀនសូត្រពីវាព្រោះថាការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងថវិកានិងហិរញ្ញវត្ថុសាលារៀនមួយមានប្រសិទ្ធភាព ជាកត្តាគន្លឹះនៃគោលដៅអប់រំរបស់សិស្ស ក្នុងដំណើរការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ចំណុចនេះស្របទៅនឹងដំណើរការ នៃការសិក្សាពីមុនមក នៅប្រទេសអាហ្វ្រិកខាងត្បូងស្រាប់ ដែលលោក Hansraj(2007)បានសរសេររៀបរាប់ថា ការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងថវិកាជាចំណុចមួយយ៉ាងសំខាន់ដែលត្រូវតែមានតម្លាភាព ស្មោះត្រង់ សុច្ឆន្ទៈវិបល្លាសដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពដំណើរការសាលារៀនទាំងមូល។

ចំណែកឯស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិង មធ្យមសិក្សាទីតុយភូមិធៀបនិងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន លើផ្នែក ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកវិញ លទ្ធផលជារួមរួមបានបង្ហាញថានាយកវិទ្យាល័យនិងអនុវិទ្យាល័យនានា ដែលស្ថិតនៅក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល ដឹកនាំគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកបានកម្រិតខ្ពស់។ តាមលទ្ធផលនេះ បានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំងអស់ នៅក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល មានការយកចិត្តទុកដាក់ ចំពោះបុគ្គលិករបស់ខ្លួនទាក់ទងនឹងការលើកទឹកចិត្ត ការផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូដូចៗគ្នា ក្នុងការបញ្ចេញបតិយោបល់និងការរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនា ការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអប់រំដល់គ្រូ និងការណែនាំឲ្យមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះទាក់ទងនឹងទ្រឹស្តីសិក្សាពីមុនដែលលោក Seashore Louis, Dretzke,&Wahlstrom (2010) បានសរសេរថា៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំលេចចេញមកនៅពេលមានការលើកទឹកចិត្តនិងការប្តេជ្ញាចិត្តនានា របស់គ្រូមានឥទ្ធិពលបន្តដល់លទ្ធផលរៀនសូត្រ របស់សិស្សបន្តទៀតដែលកត្តាទាំងអស់នេះបានមកពីវិធីដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា។

តាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រៀបធៀប ទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូ ចំពោះស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលដោយផ្អែកលើ ភេទ កម្រិតវប្បធម៌និងបទពិសោធន៍ការងារ បានឆ្លើយតបនឹងគោលបំណង នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។ តាមលទ្ធផលនៃសំណួរស្រាវជ្រាវ បានបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការប្រៀបធៀប ទស្សនៈគ្រូលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ដំណើរការសាលារៀន កម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិងទុតិយភូមិ ដោយផ្អែកលើ ភេទ កម្រិតវប្បធម៌ និង បទពិសោធន៍ការងារ។ ចំពោះការប្រៀបធៀបផ្អែកលើ ភេទ យើងឃើញថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមានភេទខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលព្រោះ តម្លៃ $P = 0.04 < 0.05$ ។

ចំណែកឯការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀន កម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិងទុតិយភូមិ ក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលដោយផ្អែក លើកម្រិតវប្បធម៌ឃើញថា លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានមានកម្រិតវប្បធម៌ដូចៗគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ដូចគ្នាទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិងទុតិយភូមិ ទោះបីជាពួកគាត់មានកម្រិតវប្បធម៌ខុសគ្នា ដែលអ្នកខ្លះមានសញ្ញាបត្រទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ អ្នកខ្លះមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ និងអ្នកខ្លះទៀតមានសញ្ញាបត្រ ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រក៏ដោយក៏លោកគ្រូអ្នកគ្រូនៅតែមានទស្សនៈយល់ឃើញដូចៗគ្នាដែលព្រោះ តម្លៃ $P=0.482 > 0.05$ ។

រីឯការប្រៀបធៀប ទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូ លើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរៀងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល ដោយផ្អែកលើ បទពិសោធន៍ការងារវិញឃើញថាលោកគ្រូអ្នកគ្រូ មានបទពិសោធន៍ការងារខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញក៏ខុសគ្នាដែរ ទៅលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រង របស់នាយកអំពីស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិងទុតិយភូមិក្នុងស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាល ព្រោះថាតាមទិន្នន័យនៃការ

ប្រៀបធៀបឃើញថា តម្លៃ $P = 0.019 < 0.05$ ។ ក្នុងការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូដោយផ្នែក លើបទពិសោធន៍ការងារនេះ បើពិនិត្យមើលលើផ្នែក ទាំងបីឃើញថា មានផ្នែកពីរដែលលោកគ្រូអ្នកគ្រូ យល់ឃើញដូចគ្នា និងមានផ្នែកពីរដែលលោកគ្រូអ្នកគ្រូ យល់ឃើញខុសគ្នា ក្នុងនោះផ្នែកការគ្រប់គ្រង ថវិកា និងផ្នែកការគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកលោកគ្រូអ្នកគ្រូមានទស្សនៈដូចគ្នាព្រោះតម្លៃ $P > 0.05$ រីឯផ្នែកការ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល លោកគ្រូអ្នកគ្រូមានទស្សនៈយល់ឃើញខុសគ្នា ព្រោះ តម្លៃ $P < 0.05$ ។

៥.៣ សំណូមពរ

យោងទៅលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទស្តីអំពី៖ “ ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនិងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិធៀបនឹងស្តង់ដារនាយក សាលាអាស៊ាន, ករណីសិក្សាស្រុកពញាឮ” តាមរយៈការសិក្សាស្វែងយល់ពីទស្សនៈរបស់លោកគ្រូអ្នក គ្រូទៅលើស្ថានភាពនៃការដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនលើភាពជាអ្នក ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនដោយធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន និងការប្រៀប ធៀបទស្សនៈលោកគ្រូអ្នកគ្រូដោយផ្អែកលើកត្តាភេទ កម្រិតបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងបទពិសោធន៍ ការងារជាដើម ព្រមទាំងសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈមចំពោះការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងរបស់បនាយកសាលា រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ និង វិទ្យាល័យអាចកំណត់បាននូវអនុសាសន៍មួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

១.ចំពោះក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

សូមឲ្យជួយបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលានាបន្ថែមទៀតដើម្បីជួយពង្រឹងសមត្ថភាពនាយកបន្ថែមលើការ ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ដូចជាពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងថវិកា

២. ចំពោះមន្ទីរអប់រំរាជធានីខេត្ត

សូមឲ្យចុះតាមដាននិងត្រួតពិនិត្យសាលាឲ្យបានទៀងទាត់លើការងារដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងពិសេស ជួយណែនាំ នាយកសាលាឲ្យខិតខំស្វែងរកជំនួយមកអភិវឌ្ឍសាលា ក៏ដូចជាណែនាំឲ្យនាយក ឲ្យលើក ទឹកចិត្តគ្រូនិងសិស្សឲ្យបង្កើតក្លឹបសិក្សាក្រៅម៉ោងដើម្បីបង្កើនគុណភាពអង្គបរិស័រ។

៣. ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសាលា

 ផ្នែកការគ្រប់គ្រងថវិកា

- គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនគួរតែចំណែកថវិកាផ្សេងៗរបស់អង្គភាពឲ្យបានច្បាស់លាស់មាន តម្លាភាព
- គណៈគ្រប់គ្រងគួរតែស្វែងរកដៃគូអភិវឌ្ឍឲ្យបានច្រើនដើម្បីយកមកអភិវឌ្ឍសាលា
- គណៈគ្រប់គ្រងគួរបង្កើតជាមូលនិធិសុខុមាលភាពក្នុងសាលាដើម្បីជួយដល់បុគ្គលិក នៅ ពេល ជួបបញ្ហាផ្សេងៗ

៤. អនុសាសន៍សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត

ទាក់ទងនឹងប្រធានបទស្ថានភាពនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សា បឋមភូមិ និង ទុតិយភូមិខាងលើដោយសារតែវិសាលភាពធំទូលាយអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានស្រាវជ្រាវ ផ្ដោតសំខាន់តែស្រុកពញាឮខេត្តកណ្តាលមួយប៉ុណ្ណោះ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងទស្សនៈ យល់ឃើញនានាមិនអាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៅប្រទេសកម្ពុជាទាំងមូលបានទេ ។

ដូចនេះនៅពេលអនាគតដោយសារការរីកចម្រើននៃវិទ្យាសាស្ត្រ អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយៗអាច សិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តទៅទៀតឬស្រាវជ្រាវបន្ថែមពីលើប្រធានបទមួយនេះពិសេសទាក់ទងនឹងការ ស្រាវជ្រាវតាមបែបគុណវិស័យ ដើម្បីឲ្យវាកាន់តែច្បាស់លាស់ជាក់លាក់ជាងនេះទៅទៀត។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

1. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា “គោលនយោបាយជាតិស្តីពីកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ក្នុងវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៦”
2. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា “បញ្ញត្តិនៃការអប់រំកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សា និង អប់រំចំណេះទូទៅនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០១៥ ”
3. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា,នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ “ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ឆ្នាំ២០១១”
4. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ ២០១១, តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់នាយក នាយករង និង លេខាធិការប្រភេទខេត្តមធ្យម
5. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា “ស្តង់ដានាយកសាលាគរុកោសល្យ ២០១០-”
6. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា “ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឆ្នាំ២០១៥- ២០១៨”
7. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា២០១៤ “ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឆ្នាំ២០០៩- ២០១៣”
8. រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា: យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ ដើម្បីរីកចម្រើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព។
9. រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០១៥, គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ។
10. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា: សៀវភៅគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ឆ្នាំ២០០២
11. ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា: សៀវភៅតួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយក នាយករងនិង លេខា ធិការ ថ្ងៃទី០១ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១១
12. Canole, M.Young, M. (2013). Standards for Education Leader: An Analysis, Washington D, C.

13. Ministry of Education, Youth and Sport, Royal Government of Cambodia(2014)
14. Sindhvad, S. P. (2009). School principals as intructional leaders: investigation of school leadership capacity in the Philippines.University of Minnesota.
15. Spillane,J.P., Halverson, R., & Diamond, J.B. (2004). Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. Journal of curriculum studies, 36(1)3-34
16. USAID. (2010).School-based management in Indonesia. Indonesia:USAID
17. Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research.Journal of managemant, 15(2), 251-289.
18. Zalesznik, A. (2004). Managers and leaders: Are they different? Clinical leadership & management riview: The journal of CLMA, 18(3), 171-177
19. Seashore Louis, K. Dretzke, B., & Wahlstrom, K. (2010). How does leadership affect student achievement? Results from a national US survey. School effectiveness and School improvement, 21(3), 315-336
20. Shoraku, A. (2009) Educational movement toward school-based management in East Asia: Cambodia, Indonesia and Thailand. Background paper prepared for The Education for All Global Monitoring Report.
21. Hollander, E. P., & Offermann, L. R. (1990). Power and leadership in organizations: Relationships in transition. American psychologist, 45(2), 179.
22. Maxwell, J.c. (2007). The 21 indispensable qualities of a leader: Becoming the person others will want to follow. Thomas Nelson Inc.
23. Nenyod,B. (2002). School-Based Management: Thai ways and methods.Office of the National Education Commission.
24. Sindhvad,A.(2004). The Changing Nature of the Role of Principals in primary and Junior Secondary Schools in South Australia Following the Introduction Local School Management (Partnerships21). International Education Journal,4(4),144-153
25. Sakusumpaopol,N. (2010). The Role of School Principals in Implementing Change in Elementary and secondary Schools in Thailand

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ កម្រងសំណួរសម្រាប់នាយក នាយិកា នាយករង នាយិកា

កម្រងសំណួរសម្រាប់ លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា លោកនាយករង លោកស្រីនាយិកា

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ: ប៉ុម ស្លាត់ ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និង សរសេរនិក្ខេបបទដើម្បីបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំសម្រាប់ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧- ២០១៩ ក្រោមប្រធានបទ

“ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង ទុតិយភូមិ ធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន”

ខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រៅបំផុតដល់ លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា លោកនាយករង លោកស្រីនាយិកាទាំងអស់ដែលលោកបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការផ្តល់បទសម្ភាសន៍និងជួយបំពេញនៅក្នុងកម្រងសំណួរខាងជូនខ្ញុំបាទ៖

ផ្នែកទី ១៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់ លោក លោកស្រី

- 1) ឈ្មោះវិទ្យាល័យ:តួនាទី ភេទ: ☐ ប្រុស ☐ ស្រី
- 2) កម្រិតវប្បធម៌ទូទៅ:.....
- 3) កម្រិតបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ:ឯកទេស:
- 4) ថ្នាក់បណ្តុះបណ្តាលបន្ត៖ ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់(អនុបណ្ឌិត) ☐ បណ្ឌិត
- 5) រយៈពេលបម្រើការងារ៖ ☐ តិចជាង៣ឆ្នាំ ☐ ៣-៥ឆ្នាំ ☐ ៦-១០ឆ្នាំ
☐ ១១-១៥ឆ្នាំ ☐ ១៦-២០ឆ្នាំ ☐ លើសពី ២០ឆ្នាំ
- 6) រយៈពេលបំពេញតួនាទីជាលោកនាយក លោកស្រីនាយិកា លោកនាយករង លោកស្រីនាយិកា៖
☐ តិចជាង៣ឆ្នាំ ☐ ៣-៥ឆ្នាំ ☐ ៦-១០ឆ្នាំ ☐ ១១-១៥ឆ្នាំ ☐ ១៦-២០ឆ្នាំ ☐ លើសពី ២០ឆ្នាំ

ផ្នែកទី ២ ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន

កំណត់សម្គាល់លើចម្លើយ៖

- លេខ ១ មានន័យថា) ច្រើនបំផុត ឬ ជាប្រចាំ ៖ ចន្លោះពី ៩០ %→ ១០០(%
- លេខ ២ មានន័យថា) ច្រើន ឬ ស្ទើរគ្រប់ពេល ៖ ចន្លោះពី ៦៥ %→ ៩០(%
- លេខ ៣ មានន័យថា) មធ្យម ឬ អនុវត្តន៍ខ្លះ មិនអនុវត្តន៍ខ្លះ ៖ ចន្លោះពី ៥០ %→ ៦៥(%
- លេខ ៤ មានន័យថា) តិច ឬ អនុវត្តន៍ម្តងម្កាល ៖ ចន្លោះពី ១០ %→ ៥០(%
- លេខ ៥ មានន័យថា) តិចបំផុត ឬ មិនដែលអនុវត្តន៍សោះ ៖ ចន្លោះពី ០ %→ ១០(%

ល.រ.	សកម្មភាព	១	២	៣	៤	៥
៧	លោក លោកស្រី បានបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិក					
៨	លោក លោកស្រី បានចាត់ចែងប្រើប្រាស់ធនធាននានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងចំគោលដៅ					
៩	លោក លោកស្រី បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព					
១០	លោក លោកស្រី បានរៀបចំបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានាក្នុងសាលារៀន					
១១	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ					
១២	លោក លោកស្រី បានចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីដល់សហការីអំពីបទពិសោធន៍ល្អៗ					
១៣	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំសិស្សចូលរួមក្នុងការងារសង្គម សហគមន៍ និង ពិធីផ្សេងៗទៀតក្រៅពី សាលារៀន					
១៤	លោក លោកស្រី បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការគ្រប់គ្រងបណ្តាញការងារក្នុងសាលារៀន					
១៥	លោក លោកស្រី បានរៀបចំទុកដាក់លិខិតស្នាមនានា និងឯកសារគណនេយ្យស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំត្រឹមត្រូវ					
១៦	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំអង្គប្រជុំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយប្រើរយៈពេលខ្លីហើយមានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់និង សម្រេចតាមការពឹងទុក					
១៧	លោក លោកស្រី ដែលបានស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និង បុគ្គលិកសិក្សា					

១៨	លោក លោកស្រីសិក្សាអំពីស្ថានភាពជីវភាពរបស់គ្រូ ព័ត៌មាននានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀនប្រវត្តិទី) (..... កន្លែងស្នាក់នៅ លេខទូរស័ព្ទ និង ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលនិវត្តន៍					
១៩	លោក លោកស្រីដែលបានលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្មើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ និង ផ្តល់ជាប័ណ្ណសរសើរ					
២០	លោក លោកស្រី បានណែនាំដល់បុគ្គលិកសិក្សាពីការថែទាំសុខភាព អនាម័យ ការស្លៀកពាក់ ឥរិយាបថក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ					
២១	លោក លោកស្រី បានជំរុញ និង បង្កភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកសិក្សាដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និង អភិវឌ្ឍន៍លើមុខជំនាញបន្ថែម					
២២	លោក លោកស្រី បានលើកទឹកចិត្តអោយមានវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមរាល់គ្រប់សកម្មភាព					
២៣	លោក លោកស្រី បានវាយតម្លៃលើការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកប្រកបដោយតម្លាភាព					
២៤	លោក លោកស្រី តែងតែយកចិត្តទុកដាក់ និង លើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជាជីវៈ និង ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ					
២៥	លោក លោកស្រី បានដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំផែនការចំណាយថវិកាដោយគិតពីចំណុចអតិភាពជាចំបង					
២៦	លោក លោកស្រី បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ ហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព សុវត្ថិភាព និង ភាពជឿទុកចិត្តបាន					
២៧	លោក លោកស្រី បានធ្វើការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់ផែនការកែលម្អ និង ជួសជុលសាលា					
២៨	លោក លោកស្រី បានប្រមូល និង វិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និង ជោគជ័យ					
២៩	លោក លោកស្រី បានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលា					

ផ្នែកទី៣៖ សំណួរសម្ភាស(ផ្សេងៗ)

១ .តើលោក លោកស្រី ជួបនូវបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះខណៈពេលដែលលោក លោកស្រីកំពុងបំពេញការកិច្ច ?

.....

.....

.....

២សំណួរមេរៀន .

.....

.....

.....

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ កម្រងសំណួរសម្រាប់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

កម្រងសំណួរសម្រាប់ លោក លោកស្រី ប្រធាន អនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ប៉ុម ស្លា ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និង សរសេរនិក្ខេបបទដើម្បីបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំសម្រាប់ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧- ២០១៩ ក្រោមប្រធានបទ

“ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង ទុតិយភូមិ ធៀបនឹងស្តង់ដារនាយកសាលាអាស៊ាន”

ខ្ញុំបាទសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រៅជ្រះបំផុតដល់ លោក លោកស្រី ជាប្រធាន អនុប្រធានក្រុម និង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ទាំងអស់ដែលលោកបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការផ្តល់បទសម្ភាសន៍និងជួយបំពេញនៅក្នុងកម្រងសំណួរខាងជូនខ្ញុំបាទ៖

ផ្នែកទី ១៖ ព័ត៌មានទូទៅរបស់ លោក លោកស្រី

១. ឈ្មោះវិទ្យាល័យ មុខវិជ្ជាបង្រៀន ថ្នាក់ទី
២. ភេទ ☐ ប្រុស ☐ ស្រី
៣. កម្រិតវប្បធម៌ទូទៅ៖
៤. កម្រិតបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឯកទេស៖
៥. ថ្នាក់បណ្តុះបណ្តាលបន្ត៖ ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់(អនុបណ្ឌិត) ☐ បណ្ឌិត
៦. បទពិសោធន៍ក្នុងការបង្រៀន ៖ ☐ ៦-១០ឆ្នាំ ☐ ១១-១៥ឆ្នាំ ☐ លើសពី ១៥ឆ្នាំ

ផ្នែកទី ២៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន

កំណត់សម្គាល់លើចម្លើយ៖

- លេខ ១ មានន័យថា)ច្រើនបំផុត ឬ ជាប្រចាំ ៖ចន្លោះពី ៩០ %→ ១០០%
- លេខ ២ មានន័យថា)ច្រើន ឬ ស្ទើរគ្រប់ពេល ៖ចន្លោះពី ៦៥ %→ ៩០%

➢ លេខ ៣ មានន័យថា)មធ្យម ឬ អនុវត្តន៍ខ្លះ មិនអនុវត្តន៍ខ្លះ ៖ ចន្លោះពី៥០ %→ ៦៥(% ➢ លេខ ៤ មានន័យថា)តិច ឬ អនុវត្តន៍ម្តងម្កាល ៖ ចន្លោះពី១០ %→ ៥០(% ➢ លេខ ៥ មានន័យថា)តិចបំផុត ឬ មិនដែលអនុវត្តន៍សោះ ៖ ចន្លោះពី ០ %→ ១០(%					
--	--	--	--	--	--

ល.រ.	សកម្មភាព	១	២	៣	៤	៥
៧	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយបុគ្គលិក					
៨	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា ចាត់ចែងប្រើប្រាស់ធនធាននានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពនិងចំគោលដៅ					
៩	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព					
១០	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានរៀបចំបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានាក្នុងសាលារៀន					
១១	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ					
១២	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីដល់សហការីអំពីបទពិសោធន៍ល្អៗ					
១៣	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានដឹកនាំសិស្សចូលរួមក្នុងការងារសង្គម សហគមន៍ និង ពិធីផ្សេងៗទៀតក្រៅពី សាលារៀន					
១៤	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការគ្រប់គ្រងបណ្តាញការងារក្នុងសាលារៀន					
១៥	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានរៀបចំទុកដាក់លិខិតស្នាមនានា និងឯកសារគណនេយ្យស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំត្រឹមត្រូវ					
១៦	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានដឹកនាំអង្គប្រជុំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយប្រើរយៈពេលខ្លី ហើយមានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់និង សម្រេចតាមការពឹងទុក					
១៧	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និង បុគ្គលិកសិក្សា					

១៨	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា សិក្សាអំពីស្ថានភាពជីវភាពរបស់គ្រូ ព័ត៌មាននានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀន(..... ប្រវត្តិទីកន្លែងស្នាក់នៅ លេខទូរស័ព្ទ និង ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលនិវត្តន៍)					
១៩	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដែលមានស្នាដៃល្អដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរសក្តិ និង ផ្តល់ជាប័ណ្ណសរសើរ					
២០	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានណែនាំដល់បុគ្គលិកសិក្សាពីការថែទាំសុខភាព អនាម័យ ការស្លៀកពាក់ ឥរិយាបថក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ					
២១	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានជំរុញ និង បង្កភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកសិក្សាដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និង អភិវឌ្ឍន៍លើមុខជំនាញបន្ថែម					
២២	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានលើកទឹកចិត្តអោយមានវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមគ្រប់សកម្មភាព					
២៣	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកប្រកបដោយតម្លាភាព					
២៤	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា តែងតែយកចិត្តទុកដាក់ និង លើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជាជីវៈ និង ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ					
២៥	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំផែនការចំណាយថវិកាដោយគិតពីចំណុះអតិភាពជាចំបង					
២៦	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ ហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព សុវត្ថិភាព និងភាពជឿទុកចិត្តបាន					
២៧	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានធ្វើការវិភាគន័យវិភាសសម្រាប់ផែនការកែលម្អ និង ជួសជុលសាលា					
២៨	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានប្រមូល និង វិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព និង ជោគជ័យ					
២៩	លោកនាយក លោកស្រីនាយិកា បានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលា					

ផ្នែកទី៣៖ សំណួរសម្ភាស(ផ្សេងៗ)

១. តើលោក លោកស្រី ជួបនូវបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះខណៈពេលដែលលោក លោកស្រីកំពុងបំពេញ
ភារកិច្ច?

.....
.....
.....

២សំណូមពរបន្ថែម .

.....
.....
.....

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ លិខិតចាត់តាំង



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៣៧៤ អយក.វ.ស.ក

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៩ ស.ក ព.ស. ២៥៦២
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៩

ជម្រាបជូន

លោកនាយកវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ
លោកនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមេគ្គុយ្យមជ្ឈិម
លោកប្រធានមជ្ឈមណ្ឌល យុវជន និងកីឡា រាជធានី-ខេត្ត

កម្មវត្ថុ: ការចុះប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦។

យោង: កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩។

តបតាមកម្រិត និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបលោកនាយក និងលោកប្រធានមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំ យុវជន និងកីឡាជ្រាបថា: និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ចំនួន៨១នាក់ ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមេគ្គុយ្យមជ្ឈិម និងតាមរាជធានី-ខេត្ត ចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកនាយក និងលោកប្រធានជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូមលោកនាយក និងលោកប្រធានទទួលនូវការអរគុណខ្ញុំ ។

បង្គាប់:

- ខ្ញុំកាលីយឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
- សាលារាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
- ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន
- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាត្រាមឱកាសក្រសួង អ.យ.ក
- ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ: វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ



រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ឯង ជួន ណារ៉ុន

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ លិខិតឧទេសនាម



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លេខ: ១១៩ ច.អ. ក

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លិខិតឧទេសនាម

យោង: ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ និងទី៧ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩

និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញនិងបាត់ដំបង សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមេត្តយ្យមជ្ឈិម និងតាមរាជធានី-ខេត្តនានា ចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩៖

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	ភេទ	សាលាគរុកោសល្យ និង រាជធានី-ខេត្ត
១	កុយ វ៉ាឡង់ទីណា	ប	ខេត្តកំពង់ធំ
២	គុជ សំគីល	ប	ខេត្តស្វាយរៀង
៣	យិន សម្បត្តិ	ប	ខេត្តតាកែវ
៤	ឯន ណារី	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៥	វ៉ែត វ៉ាផុន	ប	ខេត្តតាកែវ
៦	ដូន ផល្លី	ស	ខេត្តបាត់ដំបង
៧	ឆន ឈាង	ប	សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមេត្តយ្យមជ្ឈិម
៨	ឆាយ បូនី	ស	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង
៩	ជា តត	ប	ខេត្តតាកែវ
១០	ជា វណ្ណារ៉ា	ប	ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
១១	ញ៉ែត សំអុល	ប	ខេត្តតាកែវ
១២	ទឹម ពិន្ទុ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តបាត់ដំបង បន្ទាយមានជ័យ កំពង់ឆ្នាំង ពោធិ៍សាត់ កំពង់ស្ពឺ កំពង់ធំ ស្ទឹងត្រែង ឧត្តរមានជ័យ និងខេត្តមណ្ឌលគិរី
១៣	ទុយ សុវណ្ណារិទ្ធ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តកំពង់ចាម បាត់ដំបង និងខេត្តសៀមរាប
១៤	ធាម ហេង	ប	ខេត្តក្រចេះ
១៥	ប៉ុម សូតា	ប	ខេត្តកណ្តាល
១៦	ផុន វណ្ណៈ	ប	ខេត្តកណ្តាល
១៧	ផូ សុវណ្ណ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ

១៨	ពុត ពិសិ	ប	ខេត្តកំពត
១៩	ពេជ្រ ឃ្មុំ	ស	ខេត្តក្បួងម៉ែ
២០	កោត គុណ	ប	ខេត្តស្វាយរៀង
២១	លី កុសល	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
២២	លឹម សេងហួត	ប	ខេត្តបាត់ដំបង
២៣	លុន ហិរិប	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
២៤	លុយ គឹមសាន	ប	ខេត្តកណ្តាល
២៥	កំ សុភក្តិ	ប	ខេត្តព្រៃវែង
២៦	សន ភារស្នី	ប	ខេត្តកណ្តាល
២៧	ស៊ុយ វង្សស៊ី	ប	ខេត្តស្ទឹងត្រែង
២៨	សាម សុនិត	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
២៩	សុទ្ធ ស្រីនាង	ស	ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
៣០	សៀង គឹមឈឿន	ប	ខេត្តកណ្តាល
៣១	ស្រី មៅ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៣២	ហែល ម៉ូល្លា	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៣៣	ហាយ ចម្លង	ស	រាជធានីភ្នំពេញ
៣៤	ឡាយ វិះ	ប	ខេត្តឧត្តរមានជ័យ
៣៥	ឡុង ចំណាន	ប	ខេត្តកំពង់ចាម
៣៦	អ៊ុន ចាន់ថា	ប	ខេត្តស្វាយរៀង
៣៧	អ៊ុំ សុផិ	ប	រាជធានីភ្នំពេញ
៣៨	អ៊ឹម សិរីដូ	ប	ខេត្តតាកែវ
៣៩	អ៊ុក វិទូ	ប	ខេត្តសៀមរាប
៤០	អុន សេងថ្មី	ប	ខេត្តកំពង់ធំ
៤១	អៀង គឹមឈាន	ប	ខេត្តកំពង់ចាម

ថ្ងៃសុក្រ ១៤កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦២

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ



បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា

កន្លែងទទួល៖

- សាលារាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាប្រាមឱវាទក្រសួង អ.យ.ក
- មន្ទីរ អ.យ.ក រាជធានី-ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
- ដើម្បីសហការ
- សាមីជន ដើម្បីអនុវត្ត
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ កាលនៃការធ្វើបទបង្ហាញ និង ប្រគល់និក្ខេបបទ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦
កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើបទបង្ហាញ និងប្រគល់និក្ខេបបទតាមខ្លឹមសារនីមួយៗ

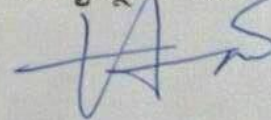
ល.រ	ខ្លឹមសារ	កាលបរិច្ឆេទធ្វើបទបង្ហាញ
១	គម្រោងស្រាវជ្រាវ	០១ មិថុនា ២០១៩
២	បង្កើតឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ	០៨ មិថុនា ២០១៩
៣	ប្រមូលទិន្នន័យ	១០ មិថុនា ដល់ ៣១ កក្កដា ២០១៩
៤	សេចក្តីផ្តើម	១០ សីហា ២០១៩
៥	រំលឹកទ្រឹស្តី	៣១ សីហា ២០១៩
៦	វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ	១៤ កញ្ញា ២០១៩
៧	លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងការពិភាក្សា	០៥ តុលា ២០១៩
៨	ការការពារនិក្ខេបបទសាកល្បង	១៩ តុលា ២០១៩
៨	ការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សា	២៦ តុលា ២០១៩
៩	ប្រគល់និក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សា	៣០ វិច្ឆិកា ២០១៩

ថ្ងៃ ពុធ ១៤ កើត

ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦២

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ



បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

ឧបសម្ព័ន្ធទី៦៖ គណៈកម្មការមេប្រយោគ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៩៦៤/អយក. ១៣

(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧត្តេសនា

យោង ៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ និងទី៧ ឆ្នាំ
សិក្សា២០១៨-២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការ
មេប្រយោគ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ ដែលនឹងប្រព្រឹត្ត
ទៅនៅថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន	ឧទ្ធរកាល័យ អយក	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ណាត ម៉ីនឿន	ឧទ្ធរកាល័យ អយក	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម យ៉ា ឌុំយ៉ា	ឧទ្ធរកាល័យ អយក	សមាជិក
៤-ឯកឧត្តម លាង សេនហាត់	ឧទ្ធរកាល័យ អយក	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម ម៉ក់ ឈ	អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា	សមាជិក
៦-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណារ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកដឹកនាំវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិត
នៅថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ **សុក្រ** ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី **២២** ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩

ជ័យត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួល៖

- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបរិញ្ញាវត្ថុ
- ឧទ្ធរកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យជ័យត្រីក្រសួងអយក
- គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ - ឯកសារវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ឧបសម្ព័ន្ធទី៧៖ គណៈកម្មការការពារនិរោធបទ



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៤៧២ អយក. ១២៤
(ការសម្រាប់)

លិខិតឧត្តសនាម

យោង ៖ -បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦ និងទី៧
ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។
មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការ**
ការពារនិរោធបទ សម្រាប់ការការពារនិរោធបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៦ ដែលនឹង
ប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯ.ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី	អគ្គនាយកដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯ.ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម លីម សុផា	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ	សមាជិក
៤-លោកបណ្ឌិត នួរ វ៉ែក	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម វ៉ែក សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោកជំទាវបណ្ឌិត យួន វិច្ឆិកា	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-ឯ.ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី ម៉ុក សារ៉ែម	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ	សមាជិក
៩-ឯ.ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី ឌី ខាំបូលី	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
១០-ឯ.ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី សិន សេងហុក	នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម	សមាជិក
១១-លោកបណ្ឌិត សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ	សមាជិក
១២-លោកបណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទនាយា	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ អស់លោក ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិរោធបទ
បទប្បវេណីស្ថិតនៅថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ សុក្រ ១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩ ឧត្តម ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួល៖
-អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ឧទ្ធរណ៍យន្តការបណ្តុះបណ្តាលសភាប្រជុំរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអយក
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ - ឯកសារវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ



បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន

ឧបសម្ព័ន្ធទី៨៖ គណៈកម្មការកណ្តាល



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៤២៣១ អយក. ១២២
(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧត្តេសនាម

យោង ៖ បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថាន
ជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៦
និងទី៧ ឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា
គណៈកម្មការកណ្តាល សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ
ជំនាន់ទី៦ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១០-១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-លោក ម៉ែន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-លោក ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-លោក លីម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-លោក សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវមកបំពេញភារកិច្ចនៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩
និងថ្ងៃបន្តបន្ទាប់ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ពុធ ១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួល៖

- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ឧទ្ធកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអយក
- គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
“ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន”
- សាមីខ្លួន “ដើម្បីអនុវត្ត”
- កាលប្បវត្តិ - ឯកសារ៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ



បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន