ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុង ការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា

THE IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES IN ADMINISTRATION OF HIGH SCHOOL DIRECTORS IN PHNOM PENH, CAMBODIA

ដោយ / by

វី កូលាភ / VY KOLEAP

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩
ឯកទេសៈ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ ក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា

THE IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLS IN ADMINISTRATION OF HIGH SCHOOL DIRECTORS IN PHNOM PENH, CAMBODIA

ដោយ / by

វី កូលាភ / VY KOLEAP

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ
ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២

គ្រូណែនាំគោល៖ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម**

គ្រូណែនាំរង៖ **បណ្ឌិត ហាយ ចាន់ថេង**

សេចក្ដីអះអាងរបស់បេក្ខជន

នាងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា «**ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា** » សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះ ឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្មើណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្ដីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះពិតជាត្រូវបាន ស្រាវជ្រាវនិងចងក្រងដោយនាងខ្ញុំ ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ ច័ន្ទ ២ រោច ខែ ភទ្របទ ឆ្នាំខាល ចត្វាសក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២២

ហត្ថលេខា

វី ភូលាភ

លិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូណែនាំ

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម ជាគ្រូណែនាំគោល

បណ្ឌិត ហាយ ចាន់ថេង ជាគ្រូណែនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោកស្រី **ទី ភូលាភ** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវស្តីពី «**ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា**» ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ ច័ន្ទ ២ រោច ខែ ភទ្របទ ឆ្នាំខាល ចត្វាសក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២២

....

ម៉ុក សារ៉ុម

អគ្គនាយករងនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ

ហាយ ចាន់ថេង

អនុប្រធាននាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ

លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យឡើងការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

គោរពជូន
ឯកឧត្តមបណ្ឌិតនាយក វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អនុញ្ញាតឲ្យនិស្សិតឈ្មោះ:	**ទី ភូលាភ**
ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ:	**ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា**
ដើម្បីចូលរួម:	ការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩
កាលបរិច្ឆេទការពារសាកល្បង:	ថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២
ទីកន្លែង:	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

យើងខ្ញុំជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ និងដឹកនាំរង ពិតជាបានអនុញ្ញាតឱ្យ និស្សិតមានឈ្មោះខាងលើបានចូលរួមការពារនិក្ខេបបទ ដើម្បីបំពេញក្របខណ្ឌការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២២ តាមការកំណត់របស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ថ្ងៃ សុក្រ ៤រោច ខែ អស្សុជ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង

បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៣៧០២៤ អយក.ខ.ទ.ន

(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោងៈ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និងទី១០ ឆ្នាំ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំង ជា **គណៈកម្មការមេប្រយោគ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ ទី៩ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី៥-៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ	ហង់ជួន ណារ៉ុន	ឧទ្ទកាល័យ អយក	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ	ណាត ប៊ុនរឿន	ឧទ្ទកាល័យ អយក	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម	យក់ ង៉ុយ	ឧទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៤-ឯកឧត្តម	លាង សេងហាក់	ឧទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម	ម៉ក់ ង៉យ	អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា	សមាជិក
៦-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	សមាជិក
៧-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	នី នាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
១០-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ	សមាជិក
១១-លោកបណ្ឌិត	ឈុក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១២-លោក	នី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត	នូវ វ៉ៅ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៤-លោកបណ្ឌិត	ហេង គ្រេង	នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ	សមាជិក
១៥-លោកស្រីបណ្ឌិត	ប៊ូ ច័ន្ទគុលិកា	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
១៦-លោកបណ្ឌិត	អៃ សុងហ៊ាង	SEAMEO TED អយក	សមាជិក
១៧-លោកបណ្ឌិត	មាឃ ចាន់ថេង	នាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ	សមាជិក
១៨-លោកបណ្ឌិត	ឈិញ ស៊ីថា	អ្នកឯកទេសអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត	នី វដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៣-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៧កើត ខែ កត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួលៈ
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ឧទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- គ្រប់អង្គភាព ពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែលពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ - ឯកសារ ដែអ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៣៧០២៦ **អយក.វកន**

(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោងៈ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី៥-៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣-លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-លោកបណ្ឌិត	ឡាយ សុវិជ្ជា	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
៥-លោកបណ្ឌិត	សោន វណ្ណៈ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-លោកបណ្ឌិត	ឈន ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត	លី គីមឡុង	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៨-លោកបណ្ឌិត	ឈិញ នីដា	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៩-លោកបណ្ឌិត	អ៊ុំ ចាន់ចំណាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ុងចាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១១-លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១២-លោក	លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោក	ចាន់ រ៉ាដា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៤-លោកបណ្ឌិត	មឿន លិនណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោកបណ្ឌិត	គួយ សុគាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោកស្រីបណ្ឌិត	ឡឹយ សុគា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោក	ប៉ូ ប៊ុន្ធន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកស្រី	នូ ចន្ធី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត	សឿ សុផា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០.លោក	ជាច់ សន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១.លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២២.លោកស្រី	សេង សច្ចា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៣.លោក	ចាន់ ធឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤.លោកស្រី	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៥.លោកស្រី	ឯម សុភាលក្ស្មី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតពីថ្ងៃទី៥-៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៧កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួលៈ
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- គ្រប់អង្គភាព ពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែលពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ - ឯកសារ រ៉ែអ

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ សម្រេចបានដល់គោលដៅប្រកបដោយភាពជោគជ័យ ព្រោះមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនានា ដែលបានចូលរួមផ្តល់ឱកាសជួយសម្របសម្រួល និងជ្រោមជ្រែងយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់បំផុតតាំងពីចាប់ផ្តើមរហូតដល់ទីបញ្ចប់។ ប្រការនេះហើយ បានធ្វើឱ្យនាងខ្ញុំពិតជាមានក្តីសោមនស្ស និងមានភាពកក់ក្តៅយ៉ាងក្រៃលែងនឹងរកពាក្យអ្វីមកថ្លែងពុំបានក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទមួយនេះ។ ជាដំបូងនាងខ្ញុំ សូមគោរពថ្លែងនូវសេចក្តីដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ចំពោះលោកឪពុក អ្នកម្តាយ ដែលបានផ្តល់កំណើត ចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា ផ្តល់ដំបូន្មាន ឧបត្ថម្ភគាំទ្រ លើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់ឱកាសឱ្យកូនស្រីម្នាក់នេះបានរៀនសូត្ររហូតទទួលបានជោគជ័យដូចពេលនេះ។ ជាងនេះទៅទៀតនៅពីក្រោយភាពជោគជ័យរបស់ស្ត្រីម្នាក់នេះ គឺមិនអាចខ្វះបានពីឧត្តមស្វាមីដែលគាត់ជាមេគ្រួសារ និងដើរតួនាទីយ៉ាងល្អក្នុងការមើលថែ ឧបត្ថម្ភគាំពារ លើកទឹកចិត្ត ជួយផ្តល់ជាមតិយោបល់សម្របសម្រួលគ្រប់ស្ថានការលំបាករហូតធ្វើឱ្យរូបនាងខ្ញុំមានមហិច្ឆិតាខ្ពស់ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពបញ្ញាតាមរយៈការពង្រឹងគុណវុឌ្ឍដើម្បីអាចក្លាយជាស្ត្រីជោគជ័យម្នាក់ ដែលអាចជាផ្នែកមួយក្នុងការជួយអភិវឌ្ឍន៍សង្គមជាតិមាតុភូមិជាទីស្នេហារបស់យើង។

ជាពិសេសបំផុតនាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណចំពោះ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ម៉ុក សារ៉ុម** ដែលលោកជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំគោល ហើយលោកតែងតែឆ្លៀតពេលដ៏សែនរវល់និងមានតម្លៃក្នុងការផ្តល់អនុសាសន៍ណែនាំល្អៗ កែលម្អរាល់គ្រប់ចំណុចខ្វះខាតទាំងឡាយ ទាំងពាក្យពេចន៍ឃ្លាប្រយោគ ទាំងអក្ខរាវិរុទ្ធ និងផ្តល់កម្លាំងចិត្ត បច្ចេកទេស វិធីសាស្ត្រនានាក្នុងការរៀបរៀងនិក្ខេបបទនេះឡើង។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ឯកឧត្តមបានផ្តល់ជាឯកសារជាច្រើនទាក់ទងនឹងប្រធានបទ និងជួយបង្ហាញទិសដៅដល់រូបនាងខ្ញុំគ្រប់ពេលវេលា ចាប់តាំងពីមិនដែលស្គាល់អ្វីថាជាការស្រាវជ្រាវ រហូតបានទទួលជ្រួតជ្រាបយ៉ាងខ្លាំងពីវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ការចងក្រងសំនួរ ការវិភាគទិន្នន័យ បច្ចេកទេសក្នុងការស្វែងរកឯកសារស្រាវជ្រាវល្អៗ និងគន្លឹះសំខាន់ៗជាច្រើនទៀត ដែលធ្វើឲរូបនាងខ្ញុំអាចមានលទ្ធភាព ក្នុងការចងក្រងនិងសម្រេចបានជារូបរាងនៃនិក្ខេបបទដ៏ប្រណិតមួយនេះបានជោគជ័យជាស្ថាពរដែលអាចប្រើប្រាស់ជាគុណ

ប្រយោជន៍បាន។ ជាងនេះទៅទៀត លោកតែងតែចាំជួយជុសខាត់និងពង្រឹងការគិត ការត្រិះរិះពិចារណា រកឱ្យឃើញពីភាពវិជ្ជមាននៃការស្រាវជ្រាវដែលអាចជួយកូនខ្មែរជាច្រើន ជាពិសេសធ្វើឱ្យរូបនាងខ្ញុំទទួលបានផលជាផ្លែផ្កាដូចបច្ចុប្បន្ននេះ បើមិនមានលោកក៏នាងខ្ញុំមិនអាចបំពេញកាតព្វដ៏ប្រសើរក្នុងការសរសេរនិក្ខេបបទនេះបានទេ។ កត្តាជុំវិញទាំងអស់នេះហើយ ជាស្ពានដ៏រឹងមាំដែលអាចកែច្នៃស្ត្រីធម្មតាម្នាក់ឱ្យក្លាយជាស្ត្រីជោគជ័យម្នាក់លើវិថីនៃវិស័យអប់រំ។ ទាំងនេះពិតជាអាចបញ្ជាក់បានថានៅពីក្រោយភាពជោគជ័យនៃការសរសេរនិក្ខេបបទនេះឡើងគឺមិនអាចខ្វះលោកគ្រូបាននោះទេ។

ជាងនេះទៅទៀតនាងខ្ញុំមានឱកាសល្អទទួលបានលោកបណ្ឌិត **មាឃ ចាន់ថេខ** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង ដែលលោកតែងតែលៃលកពេលវេលាដ៏មានតម្លៃឆ្លៀតក្នុងការជួយកែសម្រួល រចនាបទ ឃ្លាប្រយោគ ផ្តល់ជាឯកសារទាក់ទងល្អៗដែលមានប្រយោជន៍យ៉ាងច្រើនក្រៃលែងទៅនឹងប្រធានបទនេះ។ បន្ថែមពីនេះ លោកបណ្ឌិត តែងតែផ្តល់ទម្រង់ របៀបសរសេរ និងវិធីសាស្ត្រល្អៗដែលអាចជួយកែសម្រួលក្នុងការសរសេរជំពូកនីមួយៗ ឱ្យបានសមស្របនិងមានអត្ថន័យខ្លឹមសារទាក់ទងនឹងប្រធានបទមួយនេះ។ លោកតែងតែផ្តល់ជាមតិយោបល់កែលម្អទាន់ពេលវេលា ដែលអាចផ្តល់ជាប្រយោជន៍យ៉ាងធំធេងក្នុងការសរសេរនិក្ខេបបទនេះឱ្យសម្រេចបានជាផ្លែផ្កាឡើង។ ជារួមអាចនិយាយបានថាលោកបណ្ឌិត ពិតជាចំណែកមួយដ៏មានតម្លៃក្នុងការចងក្រងនិក្ខេបបទនេះឱ្យសម្រេចបាន
ជោគជ័យដ៏ធំធេងយ៉ាងពិតប្រាកដមែន។

លើសពីនេះទៅទៀតសូមគោរពអរគុណដល់លោកសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងអស់តាំងពីកម្រិតបឋមសិក្សារហូតដល់កម្រិតឧត្តមសិក្សា ដែលបានចំណាយអស់កម្លាំងកាយចិត្ត ស្មារតី និងពេលវេលាបង្ហាត់បង្រៀន និងអប់រំរូបនាងខ្ញុំដោយមិនគិតពីការលំបាកនឿយហត់ ទោះបីពេលខ្លះលោកអ្នកទាំងអស់កំពុងមានបញ្ហាផ្សេងៗផ្ទាល់ខ្លួនក៏ដោយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ លោក សាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូតែងតែយកចិត្តទុកដាក់ ប្រៀនប្រដៅណែនាំជានិច្ចឱ្យកូនប្រព្រឹត្តតែអំពើល្អ លើកទឹកចិត្តឱ្យបន្តការសិក្សារហូតមក។ ចំណេះដឹងជាទ្រព្យសម្បត្តិដ៏វិសេសវិសាលបំផុតប្រសើរលើសទ្រព្យសម្បត្តិទាំងពួង ដែលមិនចេះរីងស្ងួត ចោរលួចមិនបាន ភ្លើងក៏មិនឆេះ កណ្តៀរមិនកោរ កណ្តុរមិនកាត់។

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់ ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលបានរៀបចំបង្កើតឡើងនូវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជាន់ខ្ពស់ឱ្យនាងខ្ញុំមានឱកាសបានបន្តការសិក្សានៅទីនេះ។ ជាពិសេសគណៈគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ និងសាស្ត្រាចារ្យនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលវេលាយ៉ាងមមារញឹកនិងមានតម្លៃបង្ហាត់បង្រៀនដល់នាងខ្ញុំដោយមិនគិតពីការនឿយហត់។

ម៉្យាងវិញទៀតមិត្តសូមអរគុណដល់មិត្តរួមថ្នាក់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ទាំងអស់ ដែលតែងតែផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់រូបនាងខ្ញុំតាមរយៈការចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងព័ត៌មានទាំងឡាយ ធ្វើឱ្យនាងខ្ញុំមានទឹកចិត្តតស៊ូព្យាយាមនិងពុះពារជំនះរាល់ការលំបាកគ្រប់ឧបសគ្គទាំងឡាយ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវសរសេរនិក្ខេបបទនេះ។

មន្ទីរអប់រំយុវជននិងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ ពិតជាបានចូលរួមចំណែកក្នុងការជួយសម្របសម្រួលដល់និស្សិតគ្រប់រូប ក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យទៅតាមសាលាគោលដៅក្នុងនោះមានលោកនាយក នាយករងនាយិការង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមក្នុងដំណើរការចុះប្រមូលទិន្នន័យដោយបានជួយឆ្លើយនូវកម្រងសំណួរនិងសហការក្នុងការផ្តល់ទិន្នន័យធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះទទួលបានជោគជ័យ។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមគោរពរំលឹកនឹកគុណព្រះរតនត្រ័យ "ព្រះពុទ្ធ ព្រះធម៌ ព្រះសង្ឃ" សូមជួយតាមថែរក្សាលោកអ្នកមានគុណទាំងទ្វេ ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឯកឧត្តមបណ្ឌិត លោកជំទាវ សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំនិងអ្នកតំណាងអង្គការដៃគូអភិវឌ្ឍនានានៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងមិត្តភក្តិទាំងអស់ សូមជួបប្រទះតែ សេចក្តីសុខចម្រើន សុវត្ថិភាពសុខភាពល្អបរិបូណ៌ សម្រេចជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ចនិងសេចក្តីប៉ងប្រាថ្នា ព្រមទាំងទទួលបាននូវពុទ្ធពរទាំងឡាយ ៤ប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

សូមអរគុណ!

មូលន័យសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងដើម្បីៈ (១) វិភាគពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយក និង(២) ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយផ្អែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះជាប្រភេទបរិមាណវិស័យ។ ភាគសំណាកដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះគឺជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យដែលបង្រៀនពីថ្នាក់ទី៧ដល់ថ្នាក់ទី១២ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២ ដែលមានចំនួន ២៣៩នាក់ក្នុងនោះស្រី ១១៧នាក់។

ឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះជាកម្រងសំណួរស្តីពីទស្សនៈលើកម្រិតនៃការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលានៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ អ្នកស្រាវជ្រាវផ្អែកលើទ្រឹស្តីរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ (អភិបាលកិច្ចល្អ ឆ្នាំ២០១០) ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (ស្តង់ដានាយកសាលារៀន ឆ្នាំ២០១៧) និង Phaisan Thungsomboon (ឆ្នាំ២០០៥)។ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះកម្រងសំណួរ មាន ៦ ចំណុចគោល និង៣០ចំណុចរង។ ក្នុងនោះចំណុចគោល៦ធំៗមានដូចជា៖ (១)គោលការណ៍ច្បាប់ (២)គោលការណ៍គុណធម៌ (៣)គោលការណ៍តម្លាភាព (៤)គោលការណ៍នៃការចូលរួម(៥)គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ (៦)គោលការណ៍គណនេយ្យភាព។

ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគទិន្នន័យមាន ភាគរយ តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា Independent Sample t-test និង One-way ANOVA។

លទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការស្រាវជ្រាវនេះ អាចសរុបបានដូចខាងក្រោម៖

១- ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ ជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» ។ ផ្អែកលើការពិនិត្យតាមផ្នែក លទ្ធផលស្ថិតក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» គ្រប់ផ្នែក។ លំដាប់មធ្យមពីខ្ពស់មកទាបគឺផ្នែកគោលការណ៍តម្លាភាព គោលការណ៍គណនេយ្យភាព គោលការណ៍ច្បាប់ គោលការណ៍គុណធម៌ គោលការណ៍នៃការចូលរួម និងគោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ។

ជាងនេះទៅទៀតការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ ដែលបែងចែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" គ្រប់ផ្នែក។

២- តាមការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា តាមព័ត៌មានប្រជាសាស្ត្ររបស់គ្រូបង្រៀន លទ្ធផលបង្ហាញថា មិនមានភាពខុសគ្នាចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាទាំង ៦ ផ្នែកនោះទេ។

Abstract

The purposes of this research were: (1) analyze the views of high school teachers in Phnom Penh on the implementation of good governance principles and (2) compare the views of high school teachers in Phnom Penh on the implementation of good governance principles of high school directors based on gender, age, qualification and teaching experience. This reserch is a quantitative research.

The samples used in this study were the high school teachers teaching from 7th to 12th grade in Phnom Penh in the academic year 2021-2022, with 239 people, including 117 females.

The tool used in this research is a questionnaire on perspectives on the level of implementation of good governance principles in administration of high school directors in Phnom Penh. This research is based on three theories: the Ministry of Interior (Good Governance, 2010), the Ministry of Education, Youth and Sports (School Principal Standards, 2017) and Phaisan Thungsomboon (2005). The questionnaire of this research has six main points and 30 sub-main points . The six major points are: (1) legal principles, (2) principles of virtue, (3) principles of transparency, (4) principles of participation, (5) principles of responsibility, and (6) principles of accountability. Statistics used for data analysis are percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test and One-way ANOVA.

The main results of this research can be summarized as follows:

1. The implementation of good governance principles in administration of high school directors in Phnom Penh is at a high level. Considering each section, the results were high in all areas. The average orders from high to low are the principles of transparency, accounting principles, legal principles, ethical principles, principles of participation and principles of responsibility. In addition, the implementation of good governance principles in administration of high school directors in Phnom Penh, which categorized by gender, age, qualifications and teaching experience have fallen to a high level in all areas.

2. Comparing the samples' demographic information, the results revealed that the high school teachers in Phnom Penh on the implementation of good governance principles in administration are no diferent in all 6 dimensions.

បញ្ជីចំណងជើងតារាង

ល.រ	ឈ្មោះតារាង	ទំព័រ
រូបភាពទី២.១	លំហូរនៃព័ត៌មានស្តីពីរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងភាគីទីបី......	39
តារាងទី២.២	ការប្រតិបត្តិនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអភិបាលកិច្ចល្អ................................	57
រូបភាពទី២.៣	គំរូប្រព័ន្ធវដ្តបិទជិត៣Aកំណត់ក្របខណ្ឌការងារដើម្បីឱ្យសាលារៀនមានស្វ័យភាពនិងគណនេយ្យភាព..	54
តារាងទី៣.១	ឈ្មោះខណ្ឌ ចំនួនសាលានិងគ្រូបង្រៀន...	83
តារាងទី៣.២	ចំនួននិងភាគរយរបស់ភាគសំណាក...	84
តារាងទី៣.៣	គោលការណ៍ទាំង៦ នៃអភិបាលកិច្ចល្អ..	86
តារាងទី៣.៤	ផ្នែកនិងចំណុចនីមួយៗនៃគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ........................	87
តារាងទី៤.១	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់គោលការណអភិបាលកិច្ចល្អតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមចំណុចនីមួយៗ..................................	97
តារាងទី៤.២	តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយក តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៦(n=២៣៩)	101
តារាងទី៤.៣	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៦ ដោយបែងចែកតាមភេទ (n= ២៣៩)..	101
តារាងទី៤.៤	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៦ ដោយបែងចែកតាមអាយុ (n= ២៣៩)..	102
តារាងទី៤.៥	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៦ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ (n= ២៣៩)..	103
តារាងទី៤.៦	តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយក តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៦ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន (n= ២៣៩)..	104

តារាងទី៤.៧ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្ត គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកនៅរាជធានីភ្នំពេញជារួម និងតាម ផ្នែកដោយបែងចែកតាមភេទ (n= ២៣៩)...................................... 106

តារាងទី៤.៨ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្ត គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកនៅរាជធានីភ្នំពេញជារួម និងតាម ផ្នែកដោយបែងចែកតាមអាយុ (n= ២៣៩)...................................... 106

តារាងទី៤.៩ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្ត គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកនៅរាជធានីភ្នំពេញជារួម និងតាម ផ្នែកដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ (n= ២៣៩)................................ 108

តារាងទី៤.១០ ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្ត គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកនៅរាជធានីភ្នំពេញជារួម និងតាម ផ្នែកដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន (n= ២៣៩)................ 109

បញ្ជីអក្សរកាត់

អក្សរកាត់	អក្សរពេញ
UNDP:	United Nations Development Programme
UNESCAP:	United Nations Economic and Social Commission forAsia and the Pacific
UNESCO:	United Nations Education, Scientific and Cultural Organization
UN:	United Nation
WB:	World Bank
ADB:	Asian Development Bank
NGOs:	Non-governmental organizations
CBOs:	Community Based Organizations
NPM:	Node Package Manager
OECD:	Organisation for Economic Co-operation and Development
UNECA:	United Nations Economic Commission for Africa
MDGs:	Millennium Development Goals
UNICEF:	United Nations International Children's Emergency Fund
WBI:	World Bank Institute
SBM:	School Base Management
SMI:	School Management Initiatives
GIEP:	General Education Improvement Project
SIEP:	Secondary Education Improvement Project
M:	Mean
SD:	Standard Deviation

មាតិកា

Contents

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន i

លិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូណែនាំ ii

លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យឡើងការពារនិក្ខេបបទ iii

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការពារនិក្ខេបបទ iv

លិខិតថ្លែងអំណរគុណ vi

មូលន័យសង្ខេប ix

បញ្ជីចំណងជើងតារាង xii

បញ្ជីអក្សរកាត់ xiv

មាតិកា xv

ជំពូក ១ 2

សេចក្តីផ្តើម 2

១.១- លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 2

១.២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 6

១.៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ 8

១.៤- សំណួរនៃការស្រាវជ្រាវ 8

១.៥- សម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ 8

១.៦- ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ 9

១.៦.១- ផ្នែកខ្លឹមសារ 9

១.៦.២- ភាគសំណាក 9

១.៦.៣- អថេរនៃការសិក្សា 9

១.៦.៤- រយៈពេលនៃការសិក្សា 10

១.៧- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ 10

១.៨- និយមន័យពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ 11

១.៩- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ 12

ជំពូក ២ 15

រំលឹកទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ......15
២.១- និយមន័យអភិបាលកិច្ចល្អ......15
២.២- ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃអភិបាលកិច្ចល្អ......17
២.២.១ ប្រវត្តិនៃអភិបាលកិច្ចល្អ......17
២.២.២- ទស្សនៈនានានៃអភិបាលកិច្ចល្អ......21
២.៣- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃអភិបាលកិច្ច......25
២.៣.១- មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃអភិបាលកិច្ច......25
២.៣.២- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្តោតលើប្រព័ន្ធនយោបាយនិងវិស័យសាធារណៈ......32
២.៤- អភិបាលកិច្ចល្អនៅទីក្រុង......35
២.៥- គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងបរិបទទូទៅ......38
២.៥.១- តម្លាភាព......38
២.៥.២- ការចូលរួម......42
២.៥.៣- គណនេយ្យភាព......48
២.៥.៤- ទំនួលខុសត្រូវ......53
២.៦- សារៈសំខាន់និងភាពចាំបាច់នៃអភិបាលកិច្ចល្អ......58
២.៧- គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងបរិបទកម្ពុជា......63
២.៨- ប្រភេទអភិបាលកិច្ចល្អនៅកម្ពុជា......66
២.៨.១- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនក្នុងបរិបទតំបន់និងសកលលោក......69
២.៨.២- និយមន័យការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្ពុជា......72
២.៩- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនក្នុងបរិបទកម្ពុជា......74
២.៩.១- គោលបំណងនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្ពុជា......75
២.៩.២- គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្ពុជា......79
២.៩.៣- តួនាទីសហគមន៍និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀននៅកម្ពុជា......80
ជំពូក ៣......83
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ......83
៣.១- ប្រជាជកនិងភាគសំណាក......83

៣.២- ឧបករណ៍នៃការស្រាវជ្រាវ..85
៣.២.១- លក្ខណៈរបស់ឧបករណ៍...85
៣.២.២- ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍ 89
៣.៣- ការប្រមូលទិន្នន័យ...90
៣.៤ - ការវិភាគទិន្នន័យនិងស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគ.. 91
៣.៤.១- ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍ 92
៣.៤.២- អំណាចចំណែក 92
៣.៤.៣- ភាពជឿជាក់...93
៣.៤.៤- ស្ថិតិមូលដ្ឋាន 93
ជំពូក ៤..96
លទ្ធផលនិងការពិភាក្សា...96
៤.១- លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ 96
៤.១.១- លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី១ 96
៤.១.២- លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី២... 105
៤.២- ពិភាក្សាលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ 110
៤.២.១- ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ 110
៤.២.២- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ 113
ជំពូក ៥...116
សេចក្តីសន្និដ្ឋាននិងសំណូមពរ...116
៥.១- សរុបលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ...116
៥.២- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន...121
៥.៣- សំណូមពរ.. 123
៥.៣.១- សំណូមពរសម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ 123
៥.៣.២- សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត... 124
៥.៣.៣- សំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត.. 124
ឯកសារយោង 127
ឧបសម្ព័ន្ធ 134

ជំពូក ១
សេចក្តីផ្តើម

ជំពូក ១
សេចក្តីផ្តើម

១.១- លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

បច្ចុប្បន្ននេះពិភពលោកទាំងមូលបានទទួលស្គាល់ថា ពាណិជ្ជកម្មសេរីអាចចូលរួមផ្តល់វិភាគទានយ៉ាងសំខាន់ដល់ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនិងលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាពរបស់ប្រជាជនដោយមានការពង្រីងទីផ្សារដ៏ធំធេងនៅក្នុងពិភពលោកនិងតាមតំបន់ដែលជាបញ្ហ័យចម្បងក្នុងការធ្វើឱ្យផ្តល់ជាកាលានុវត្តភាពនៃ " វិមានសេដ្ឋកិច្ច" ដ៏វិសេសវិសាលដែលនឹងផ្តល់ប្រយោជន៍ក្នុងការជួយដល់សេដ្ឋកិច្ច ជាកំណើននៃការវិនិយោគកំណើននៃប្រាក់ចំណូល និងកំណើននៃសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូលដែលសុទ្ធតែជាកត្តាសំខាន់ សម្រាប់កាត់បន្ថយនូវភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាជនបាន។

ក្នុងទសវត្សរ៍កន្លងមកក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ពិតជាមានកំណែទម្រង់លើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីជួយជំរុញប្រទេសជាតិឱ្យមានការអភិវឌ្ឍឆ្ពោះទៅមុខនៃដំណើរការវិវត្តនៃសកលភាវូនីយកម្ម។ ក្នុងនោះកម្លាំងចលករនៃប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចពិតជាដើរតួរយ៉ាងសំខាន់បំផុតក្នុងការជួយកសាងសង្គមជាតិឱ្យបានរឹងមាំ ទាំងនេះហើយបានជាកំណែទម្រង់សេដ្ឋកិច្ចត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងគោលបំណងជួយប្រជាពលរដ្ឋឱ្យ មានចំណូលខ្ពស់និងមានជីវភាពធូរធារ។ ក្នុងការប្រកួតប្រជែងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចជាមួយពិភពលោកត្រូវចាំបាច់បង្កើនគុណភាពជីវិតរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅមួយនេះ រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែកែលម្អលើប្រព័ន្ធអប់រំ (Booranakit, និងក្រុម ឆ្នាំ២០១៨) ដូចប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ កំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធអប់រំក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍បានផ្តោតកាន់តែខ្លាំងឡើងលើសំណួរអំពីលិទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យនិងអភិបាលកិច្ចល្អ។ អភិបាលកិច្ចល្អជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជំរុញនិងគាំទ្រដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានរបស់ស្ថាប័ន អង្គភាព និងការអភិវឌ្ឍមួយប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ អភិបាលកិច្ចល្អដែលប្រកបដោយសុភវិនិច្ឆ័យគឺជាអភិបាលកិច្ចល្អដោយការចាត់ចែងនិងការគ្រប់គ្រងបញ្ហានិងធនធានសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនិងផលប្រយោជន៍របស់សង្គមជាតិទាំងមូលបានប្រកាសថា« អភិបាលកិច្ចល្អ គឺជាបុរេល័ក្ខខ័ណ្ឌសំខាន់បំផុតមួយ

ដើម្បីជានាឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសង្គម សេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព សមធម៌ និងយុត្តិធម៌ក្នុងសង្គម» (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រទី១)។ អភិបាលកិច្ចល្អគឺជាស្នូលនៃយុត្តិសាស្ត្រចតុកោណ-ដំណាក់ទី៣និងទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលដោយផ្តោតសំខាន់កំណែទម្រង់មួយចំនួនបួនគឺ ១)- កំណែទម្រង់ច្បាប់ប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ ២)- កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងវិមជ្ឈការនិងសហវិមជ្ឈការ ៣)- កំណែទម្រង់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ ៤)- កំណែទម្រង់កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ ក្នុងនោះកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈត្រូវបានកែប្រែក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមន្ត្រីកាន់តែមានគណនេយ្យភាពនិងឆ្លើយតបតាមតម្រូវការ (ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឆ្នាំ២០១៩)។ ជាក់ស្តែងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំនឹងប្រើប្រាស់កាលានុវត្តភាពនេះក្នុងគោលបំណងកែទម្រង់ក្នុងគ្រប់វិស័យដើម្បីចូលរួមចំណែក ក្នុងការកែប្រែកំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រជាជនឱ្យបានកាន់តែប្រសើរឡើង ។ បើពិនិត្យលើគោលដៅចម្បងៗរបស់យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណគឺ ជំរុញ លើកកម្ពស់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការធានាសមធម៌ និងយុត្តិធម៌សង្គម និងការលើកស្ទួយប្រសិទ្ធភាពនៃវិស័យសាធារណៈតាមរយៈផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ច និងកំណែទម្រង់លើគ្រប់ផ្នែកគ្រប់វិស័យដើម្បីជានាបាននូវកំណើនការងារសមធម៌និង ប្រសិទ្ធភាព (រាជរដ្ឋាភិបាល ឆ្នាំ២០១៧)។

អ្នកគ្រប់គ្រងនិងនាយកប្រតិបត្តិអប់រំត្រូវតែផ្តោតទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ ប្រសិទ្ធភាពដើម្បីបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្ររៀបចំគ្រូបង្រៀននិងអ្នកដឹកនាំសាលារៀនដើម្បីផ្តល់កំណែទម្រង់អប់រំ រួមទាំងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សានិងការត្រួតពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ (Booranakit, និងក្រុម ឆ្នាំ២០១៨)។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានសម្រេចថាគុណភាពអប់រំជាគោលនយោបាយជាអទិភាពសម្រាប់គ្រប់កម្រិតនៃការអប់រំ ហើយគុណភាពអប់រំនឹងដើរតួនាទីជាយុត្តិសាស្ត្រធ្វើឱ្យកើនឡើងនូវការចូលរៀនរបស់សិស្ស (ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឆ្នាំ២០១៨)។ កម្ពុជាបានកំពុងឈានដល់ដំណាក់កាលថ្មីមួយទៀតនៃការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបរិបទសកលលោក។ វិស័យអប់រំមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យមានចំណេះដឹង និងមានសមត្ថភាពខ្ពស់ ភាពច្នៃប្រឌិត ស្មារតីសហគ្រិនភាព នាវានុវត្តន៍ និងមានក្រមសីលធម៌ខ្ពស់។ គុណភាពអប់រំ

គឺជាគុណភាពគ្រូបង្រៀននិងគុណភាពនាយកសាលារៀន។ ក្នុងន័យនេះកំណែទម្រង់អប់រំនាពេលបច្ចុប្បន្នផ្តោតទៅលើការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការពង្រឹងគុណភាពគ្រូ និងការកែលម្អការបង្រៀន និងការរៀន ដោយផ្តល់ឱ្យសាលារៀននូវស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការខាងលើនេះក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំនូវស្តង់ដានាយកសាលារៀនឱ្យមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់មានសមត្ថភាពការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍ មានភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន កម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងការរៀន តាមបែបបរិបទថ្មីក្នុងសត្សវតទី២១ ដើម្បីជំរុញឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានលទ្ធភាពអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនពេញមួយជីវិត មានលទ្ធភាពដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗប្រកបដោយឧត្តមភាព ដោយផ្សារភ្ជាប់សាលារៀននិងសហគមន៍ ក្នុងគោលដៅពង្រឹងការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ភាពឆ្លើយតបនិងសុខដុមនីយកម្មក្នុងអង្គភាព (ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឆ្នាំ២០១៧)។ នាយកសាលារៀនត្រូវមានសមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិដែលបង្ហាញពីភាពខ្លាំង និងប្រសិទ្ធិភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងបំពេញការងារឱ្យអស់ពីសមត្ថភាពនិងលទ្ធភាព ដោយយកចិត្តទុកដាក់លើការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនជាប្រចាំពេលគឺមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធ្វើជាបុគ្គលគំរូ បង្ហាញសកម្មភាពល្អជាប្រចាំ ដោយហ៊ានបង្ហាញពីតម្លាភាព គណនេយ្យភាពក្នុងការបិទផ្សាយឱ្យបានទំលំទូលាយ។ តួយ៉ាងក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡាគួរពង្រឹងគណនេយ្យភាពក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ ដើម្បីធានាថាសាលារៀនទទួលបានធនធាន (គ្រូបង្រៀន និងសម្ភារៈរូបវ័ន្ត) ដែលមានគុណភាពស្របតាមនិយាមស្តង់ដាកំណត់ (ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឆ្នាំ២០១៨)។ ដោយយោងតាមក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលាអាស៊ាន (Competency Framwork for Southest Asian School Heads) នាយកសាលារៀនគឺជាអ្នកបញ្ជានូវរាល់ដំណើរការសាលារៀន។

ជារួមនាយកសាលារៀនត្រូវតែមានការបណ្តុះគំណិត មានឆន្ទៈ មានមនសិការ និងការប្តេជ្ញាចិត្ត និងជំរុញឱ្យបុគ្គលិកខិតខំបំពេញការងារឱ្យអស់ពីសមត្ថភាពនិងលទ្ធភាពទៅតាមជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនជាប្រចាំ។

ជាងនេះទៅទៀតគឺនាយកសាលាត្រូវដឹកនាំធ្វើជាគំរូ ហ៊ានបង្ហាញពីតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព បង្ហាញពីសកម្មភាពល្អៗដោយមានការផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទំលំទូលាយ និងបង្ហាញឥរិយាបទជាសហគ្រិនដែលក្នុងនោះមានការរក្សាការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈនិងមានភក្តីភាពចំពោះអង្គភាពរបស់ខ្លួន។ ជាកត្តាសត្យានុម័ត នាយកសាលារៀនទាំងអស់ស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជណាចក្រកម្ពុជា ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ អនុក្រិតស្តីពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននិងស្តង់ដានាយកសាលារៀន។ នាយកសាលារៀនត្រូវគោរពច្បាប់ដទៃទៀតរបស់រដ្ឋផងដែរ (នូវ វីរ៉ា ឆ្នាំ២០២១)។ ជារួមសាលារៀនដើរតួយ៉ាងសំខាន់ដែលជាថ្នាលបណ្តុះគ្រាប់ពូជដែលជាទំពាំងស្នងឬស្សី ទាំងនេះជាហេតុផលមួយដែលយើងចាំបាច់ត្រូវតែសិក្សាពីគ្រឹះស្ថានសិក្សារបស់សិស្សទាំងអស់ ព្រោះវាជាកន្លែងដែលចាប់ផ្តើមដំបូងបំផុតនូវការបណ្តុះអ្នកបន្តវេនជំនាន់ក្រោយដើម្បីទទួលបានភាពជោគជ័យនាថ្ងៃអនាគត។ ភាពជោគជ័យដែលមិនអាចខ្វះបានគឺភាពជោគជ័យក្នុងការគ្រប់គ្រង ការអនុវត្តស្តង់ដានាយកសាលារៀន គឺជាទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ពិសេសនាយកសាលារៀនផ្ទាល់។ ស្តង់ដានាយកសាលារៀននេះជាតំណាងឱ្យមានចំណុចចាប់ផ្តើមនៃទស្សនៈវិស័យដែលមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ មានបរិយាប័ន្ន និងមានលក្ខណៈសម្របសម្រួល ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកការកសាងនាយកដែលមានស្តង់ដា ស្របតាមក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១៧)។ នាយកសាលាជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន ហើយទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យប្រចាំសាលារៀនទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់បរិយាកាសដែលនឹងគាំទ្រដល់ការលើកចិត្តខាងក្នុងរបស់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ វិជ្ជាជីវៈដែលជាទុនក្នុងការជួយរុញច្រាន ដើម្បីធ្វើឱ្យមានលទ្ធផលជាផ្លែផ្កាចំពោះសិស្ស។ មានបញ្ហាមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងអភិបាលកិច្ចដែលត្រូវលើកយកមកបង្ហាញ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការបង្កើតគំរូប្រឹក្សាគរុកោសល្យនៅតាមសាលារៀនមានទាំងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ទិដ្ឋភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និរន្តរភាព សមធម៌ ជាដើម (ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឆ្នាំ២០២០)។

កត្តាទាំងនេះអាចជាបញ្ហាមួយដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអាចនឹងជួបប្រទះ ក្នុងការអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីឱ្យទទួលបានលទ្ធផលល្អ។ សំខាន់ជាងនេះទៅទៀតក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចទៅបាននូវការអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងត្រូវតែមានការវាយតម្លៃជាប្រចាំ។ (Nanda, ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រ៦៤) ដែលបានចែងថា « កំណែទម្រង់សេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមចាំបាច់ត្រូវមានការពិនិត្យទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អដើម្បីកែលម្អការអភិវឌ្ឍនៃការរស់នៅ » (យោងបន្តពី Booranakit និងក្រុម ឆ្នាំ២០១៨)។ ដោយយល់ឃើញពីសារៈសំខាន់នៃអភិបាលកិច្ចល្អ រាជរដ្ឋាភិបាលបាននឹងកំពុងបន្តអនុវត្តន៍ផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ចល្អ ដោយបានកំណត់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងបានបញ្ចូលគោលការណ៍នៃអភិបាលកិច្ចល្អទៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកការអភិវឌ្ឍប្រទេសប្រកបដោយជោគជ័យ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០)។

១.២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ប្រទេសកម្ពុជាជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍និងមានការប្រកួតប្រជែងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ជាមួយប្រទេសដទៃទៀតនៅក្នុងតំបន់អាស៊ី ក៏ដូចជានៅទូទាំងពិភពលោកដើម្បីបង្កើនគុណភាពជីវិត និងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន។ បច្ចុប្បន្ន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា កំពុងបន្តយកចិត្តទុកដាក់ធ្វើកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំដើម្បីលើកកម្ពស់ជីវភាពជាពលរដ្ឋឱ្យមានគុណភាព ដែលញ៉ាំងឱ្យវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជាមានការរីកចម្រើន និងមានសក្តានុពលភាពទាំងនៅក្នុងតំបន់និងនៅលើសកលលោក និងបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើការងារគ្រប់គ្រង (ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឆ្នាំ២០២២)។ ដើម្បីទទួលបាននូវការអប់រំមួយដ៏ប្រសើរនិងប្រកបដោយគុណភាព គឺពឹងផ្អែកទាំងស្រុងទៅលើគណៈគ្រប់គ្រងគ្រប់ជាន់ថ្នាក់របស់ក្រសួងអប់រំជាពិសេសគឺពឹងផ្អែកទាំងស្រុងទៅលើការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈនាយកនៃសាលានីមួយៗ ។

ជាទូទៅការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននីមួយៗ ហាក់ពុំទាន់មានភាពប្រសើរនៅឡើយដោយយើងអាចអង្កេតមើលពីដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍរបស់សាលានីមួយៗ និងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្សនៅតាមសាលា

នីមួយៗពុំទាន់មានលទ្ធផលគួរជាទីមោទនៈនៅឡើយ ។ ទោះបីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានបង្កើតឧបករណ៍វង្វាយតម្លៃនាយក នាយិកាល្អដើម្បីកំណត់អំពីគោលការណ៍ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនិងនិតិវិធីក្នុងសន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំសិក្សានីមួយៗក្នុងគោលបំណងវាយតម្លៃនិងជ្រើសរើសនាយក នាយិកាល្អប្រចាំថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្នុងនោះមានការផ្តល់ជាវង្វាន់និងផ្តល់ថវិកាអមពានរង្វាន់ដល់ជ័យលាភីជានាយក នាយិកាល្អដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំដែលមានស្នាដៃជានាយកល្អ នាយិកាល្អ ដើម្បីពង្រឹងការងារដឹកនាំ គ្រប់គ្រងការបង្រៀនឱ្យមានគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ។ ក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលារៀនពិតជាពុំមានភាពងាយស្រួលនោះទេ ដូច្នេះហើយលទ្ធផលនៃការគ្រប់គ្រងរបស់សាលានីមួយៗហាក់បីដូចជាមិនទាន់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៅឡើយ។

តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានទ្រឹស្តី ម៉ូដែល និងការសិក្សាជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងអភិបាលកិច្ចល្អក្នុងសាកលលោក និងក្នុងបរិបទអាស៊ាន ជាពិសេសនៅប្រទេសថៃ និងម៉ាឡេស៊ី។ តាមចំណេះដឹងរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ ក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជា ពុំមានអ្នកស្រាវជ្រាវណាម្នាក់ ក្រុមណាមួយ ឬស្ថាប័នណាមួយបានធ្វើការសិក្សាលើប្រធានបទនេះនៅឡើយទេ ជាពិសេសក្នុងកម្រិតសាលារៀន។ ប្រការនេះ ជាកត្តាជំរុញឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវចង់ធ្វើការស្រាវជ្រាវវិភាគលើប្រធានបទ «ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា» ដោយសង្ឃឹមថាលទ្ធផលនៃការសិក្សានេះនឹងអាចជួយកំណែទម្រង់សេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសជាតិ ដែលចាំបាច់ត្រូវតែមានការកំណត់ផែនការនៃការបង្កើតគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ ក្នុងបុព្វហេតុជួយអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិឱ្យមានការរីកចម្រើនឆ្ពោះទៅមុខជាលំដាប់ ទាំងនេះជាផ្លែផ្កាដ៏សម្បូរនៃមូលធនមនុស្សដែលមានគុណតម្លៃ មានចំណេះដឹង មានការអប់រំខ្ពស់ដែលរស់នៅក្នុងសង្គមជាតិខ្មែរអច្ឆរិយៈឆ្ពោះទៅរកយុគ្គសម័យសតវត្សរ៍ទី២១។

១.៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវមានដូចខាងក្រោមៈ

១- វិភាគពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញលើ ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយក។

២- ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយផ្អែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

១.៤- សំណួរនៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងខាងលើ សំណួរស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានកំណត់ ដូចខាងក្រោមៈ

១- តើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរួមមាន គោលការណ៍ច្បាប់ គោលការណ៍គុណធម៌ គោលការណ៍តម្លាភាព គោលការណ៍នៃការចូលរួម គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ និងគោលការណ៍គណនេយ្យភាព របស់នាយកស្ថិតក្នុងកម្រិតណា?

២- តើមានភាពដូចគ្នា ឬខុសគ្នាដែរឬទេ ចំពោះទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយផ្អែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន?

១.៥- សម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ

១- ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកស្ថិតក្នុងកម្រិត "ល្អ"។

២- គ្រូបង្រៀនដែលមាន ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន "ខុសគ្នា" មានទស្សនៈលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយក "ដូចគ្នា"។

១.៦- ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ត្រូវបានកំណត់ ដូចខាងក្រោម៖

១.៦.១- ផ្នែកខ្លឹមសារ

ខ្លឹមសារ ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវគឺដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ (អភិបាលកិច្ចល្អ ឆ្នាំ២០១០) ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (ស្តង់ដានាយកសាលារៀន ឆ្នាំ២០១៧) និង Phaisan Thungsomboon (ឆ្នាំ២០០៥)។ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះកម្រងសំណួរ មាន ៦ ចំណុចគោល និង ៣០ចំណុចរងដែលមានដូចខាងក្រោម៖

- គោលការណ៍ច្បាប់
- គោលការណ៍គុណធម៌
- គោលការណ៍តម្លាភាព
- គោលការណ៍នៃការចូលរួម
- គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ
- គោលការណ៍គណនេយ្យភាព

១.៦.២- ភាគសំណាក

ភាគសំណាក ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានចំនួន ២៣៩នាក់ ដោយកំណត់យកតាមវិទ្យាល័យគោលដៅចំនួន ០៤ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

១.៦.៣- អថេរនៃការសិក្សា

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់លើបួនចំណុចជាចម្បងគឺតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន ជាអថេរឯករាជ្យ និងគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អដែលមានប្រាំមួយចំណុចជាអថេរមិនឯករាជ្យ ។

១.៦.៤- រយៈពេលនៃការសិក្សា

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ប្រើរយៈពេល៧ ខែ ចាប់ពីខែឧសភាដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

១.៧- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការយល់ដឹងពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៃសាលារៀនរដ្ឋនៅរាជធានីភ្នំពេញ លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់ការគ្រប់គ្រង បំពេញការងាររបស់នាយកសាលារបស់គាត់ស្ថិតក្នុងកម្រិតណាមួយ។ លើសពីនេះ យើងអាចធ្វើជាសូចនាករវាស់វែងដើម្បីកែលម្អអង្គភាព និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។ លើសពីនេះទៅទៀតវាធ្វើឱ្យយើងដឹងកាន់តែច្បាស់ពីដំណើរការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលា ហើយក៏ជាទុនដ៏ប្រសើរបំផុតក្នុងការជួយអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនឱ្យកាន់តែឆ្ពោះទៅមុខជាលំដាប់។ មួយវិញទៀត វាអាចជួយដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឱ្យបានមើលឃើញពីតថភាពជាក់ស្តែងក្នុងពេលបំពេញភារៈកិច្ច ថាតើមានផលជះអ្វីខ្លះ ទៅដល់ពួកគាត់ នៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការជួយដោះស្រាយស្ថានភាពផ្សេងៗ ដែលបង្កភាពងាយស្រួលក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំផងដែរ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះប្រធានបទនេះ អាចសម្រាប់ទុកជាឯកសារជំនួយស្មារតីដល់អ្នកសិក្សារៀនសូត្រ និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងៗផងដែរ។

ជាពិសេសការស្រាវជ្រាវនេះ មានប្រយោជន៍សម្រាប់ការយល់ដឹងអំពីលក្ខណៈរបស់អង្គភាពដូចជាច្បាប់ គុណធម៌ តម្លាភាព ការចូលរួម ទំនួលខុសត្រូវ គណនេយ្យភាព ស្មេភាព ការច្នៃប្រឌិត ការប្រាស្រ័យទាក់ទងនិងប្រសិទ្ធភាពការងារ។ នេះជាការបង្ហាញពីការអនុវត្តការងារមួយរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីឱ្យដំណើរការសាលារៀនប្រព្រឹត្តទៅយ៉ាងរលូន និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ សាលារៀនជាថ្នាលក្នុងការបណ្តុះគ្រាប់ពូជ ដូច្នេះក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវពឹងផ្អែកទាំងស្រុងទៅលើនាយកសាលា ព្រោះគាត់ជាបុគ្គលមួយយ៉ាងសំខាន់បំផុត ដែលមានតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនឱ្យមានដំណើរការឆ្ពោះទៅរកការអភិវឌ្ឍ។ តួយ៉ាងគ្រប់អង្គភាព ស្ថាប័នមិនថាកម្រិតតូចៗដូចជា គ្រួសារ សាលារៀន សហគមន៍ឬកម្រិតធំៗ ចាប់

ពីក្រុមហ៊ុនរហូតដល់ប្រទេសជាតិ សុទ្ធតែត្រូវមានអ្នកដឹកនាំ។ ភាពចម្រើនជឿនលឿន ភាពស្ថិតស្ថេរគង់វង្ស ភាពរស់ឬស្លាប់នៃអង្គភាពឬស្ថាប័នទាំងនោះតែងតែពឹងផ្អែកលើអ្នកដឹកនាំទាំងអស់ (នូវ រីា ឆ្នាំ២០២១)។

១.៨- និយមន័យពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ

១- គោលការណ៍ សំដៅដល់វិធីសាស្ត្រ ឬទិចនិករបស់នាយកក្នុងការដឹកនាំការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

២- អភិបាលកិច្ចល្អ សំដៅដល់វិធីសាស្ត្រដែលអង្គភាពប្រើប្រាស់ក្នុងការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងសន្តិសុខ ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍រួមមួយ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០)។ លើសពីនេះ អភិបាលកិច្ចល្អ "...ជាការប្រើប្រាស់អំណាចខាងនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងរដ្ឋបាល ដើម្បីគ្រប់គ្រងកិច្ចការរបស់ប្រទេស" (UNDP, ឆ្នាំ១៩៩៧)។ សម្រាប់ការសិក្សានេះ អភិបាលកិច្ចល្អផ្តោតទៅលើ ៦ចំណុច។

១)- គោលការណ៍ច្បាប់ ក្នុងន័យអភិបាលកិច្ចល្អ ទាមទារឱ្យមានឯកសារក្របខណ្ឌច្បាប់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបម្រើនិងការពារផលប្រយោជន៍សាធារណៈ ការពារសិទ្ធមនុស្ស ជាពិសេសក្រុមងាយរងគ្រោះ ដោយមានប្រព័ន្ធទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ និសមត្ថកិច្ចពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ដោយមិនលំអៀង និងមិនពុករលួយ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០)។

២)- គោលការណ៍គុណធម៌ ក្នុងន័យទូទៅគឺជាចិត្តមេត្តា ដែលកើតមានចំពោះអ្នកដទៃហើយចង់ជួយអ្នកដទៃតាមរបៀប ឬមធ្យោបាយណាមួយ ឱ្យតែអ្នកដទៃទួលបានផលអ្វីមួយដែលជាអំពើល្អ អំពើជាប្រយោជន៍ ការអធ្យាស្រ័យ។ ម៉្យាងវិញទៀតចេះជួយអ្នកក្រខ្សត់ ដោយចេះចែករំលែកទាំងចំណេះដឹង ទ្រព្យសម្បត្តិ ជាពិសេសមិនមានការច្រណែន មិនគុំគួន មិនព្យាបាទ មិនធ្វើបាបអ្នកដទៃ ដោយមានការលើកលែងទោសឱ្យ (នូវ រីា ឆ្នាំ២០២១)។

៣)- គោលការណ៍តម្លាភាព ក្នុងន័យអភិបាលកិច្ចល្អមានន័យថារាល់ការសម្រេចចិត្តនិងអនុវត្តន៍សេចក្តីសម្រេចត្រូវធ្វើឡើងដោយអនុឡោមទៅតាមច្បាប់និងបទដ្ឋាននានា ជាពិសេសព័ត៌មានត្រូវ

ផ្សព្វផ្សាយជាចំហតាមរយៈប្រព័ន្ធសមស្រប ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ និងងាយយល់ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០)។

៤)- **គោលការណ៍នៃការចូលរួម** ក្នុងន័យអភិបាលកិច្ចល្អ សំដៅទៅលើការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទាំង ប្រុស ស្រី ក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនិងអនុវត្តន៍សេចក្តីសម្រេចចិត្តនោះ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០)។

៥)- ***គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ*** ក្នុងន័យអភិបាលកិច្ចល្អ សំដៅទៅលើតួនាទីនិងកាតព្វកិច្ចដែលបានប្រគល់ឱ្យដោយច្បាប់ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទៅលើបុគ្គល អង្គភាពចាត់តាំងនៃរដ្ឋបាលណាមួយឬរដ្ឋបាលនីមួយៗនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០)។

៦)- **គោលការណ៍គណនេយ្យភាព** ក្នុងន័យអភិបាលកិច្ចល្អសំដៅទៅលើកាតព្វកិច្ចរបស់អ្នកដែលបាននូវការទទួលខុសត្រូវនិងសិទ្ធអំណាចដើម្បីឆ្លើយបំភ្លឺ និងទទួលខុសត្រូវចំពោះទង្វើនានារបស់ខ្លួន រួមទាំងផលវិបាកដែលកើតឡើងពីទង្វើទាំងនោះ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០)។

៣- គ្រូកម្រិតវិទ្យាល័យ សំដៅដល់គ្រូក្របខណ្ឌកម្រិតឧត្តមកំពុងបង្រៀនថ្នាក់ទី៧ដល់ទី១២នៃវិទ្យាល័យគោលដៅទាំងបួនក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២។

៤- ការគ្រប់គ្រង គឺជាដំណើរការរៀបចំផែនការ និងរៀបចំធនធាន និងសកម្មភាពណាមួយ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅជាក់លាក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបំផុតដែលអាចធ្វើទៅបាន។

១.៩- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

និក្ខេបបទនេះចែកចេញជា ៥ជំពូកដូចខាងក្រោម៖

ជំពូកទី១ ៖ បង្ហាញពីសេចក្តីផ្តើម ដែលចែកចេញជាប្រាំបីចំណុច ១- លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ២- ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ៣- គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ៤- សំណួរ និងសម្មតិកម្មនៃការស្រាវជ្រាវ

៥- ដែនកំណត់និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ៦- សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ៧- និយមន័យនិងពាក្យគន្លឹះនៃការស្រាវជ្រាវ ៨- រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២ ៖ ជាផ្នែករំលឹកទ្រឹស្តីគឺជាការបង្ហាញ និងការពារអំណះអំណាងរបស់វត្ថុបំណងនៃការសរសេរនិក្ខេបបទ ដោយលើកយកទ្រឹស្តីរបស់អ្នកប្រាជ្ញ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសំខាន់ៗ ឯកសារផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលា តាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតវិទ្យាល័យ (គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិថ្នាក់ទី៧ដល់ទី១២)។

ជំពូកទី៣ ៖ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ ជំពូកនេះនឹងលើកឡើងពីវិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ និងគម្រោងនៃការវិភាគ ដោយកំណត់ទៅលើអថេរឯករាជ្យ និងអថេរមិនឯករាជ្យ សម្រាប់ការសិក្សា បង្ហាញពីការកំណត់ពេលវេលា និងទីកន្លែងគោលដៅដែលត្រូវសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ វិភាគសំណាក ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ស្ថិតិ ការប្រើរូបមន្តសម្រាប់គណនា និងជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យ។

ជំពូកទី៤ ៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា ត្រូវលើកឡើងពីលក្ខណៈជាក់ស្តែងដែលបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវហើយចំណុចនីមួយៗដែលត្រូវលើកឡើង គឺត្រូវឱ្យចូលទៅក្នុងចំណុចដែលចោទសួរទាំងអស់ក្នុងចំណោទបញ្ហា។ ការពិភាក្សាត្រូវពិភាក្សាយ៉ាងលម្អិតទៅលើកម្រងសំណួរសម្រាប់យកមកវិភាគ និងប្រមូលទិន្នន័យ ហើយនឹងធ្វើការបកស្រាយលើទិន្នន័យដែលប្រមូលបានជាក់ស្តែង ក្នុងគោលបំណងវិភាគឱ្យឃើញចំណុចខ្វះខាត បញ្ហាប្រឈម ដើម្បីធ្វើការកែលម្អ។

ជំពូកទី៥ ៖ ជាសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់សំណូមពរ ធ្វើការសន្និដ្ឋានលើគ្រប់ចំណុចដែលបានវិភាគ និងផ្តល់ជាយោបល់ ជាសំណូមពរទៅលើចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ។

ជំពូក ២
រំលោភផ្លូវភេទ
និងការស្រាវជ្រាវ
ដែលពាក់ព័ន្ធ

ជំពូក ២
រំលឹកទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ

នៅក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សារំលឹកទ្រឹស្តីនិងបញ្ញត្តិដែលទាក់ទងទៅនឹងគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។ ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាលើកយកទ្រឹស្តីនិងបញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ ប្រភេទអភិបាលកិច្ចល្អសារៈសំខាន់ និងភាពចាំបាច់ក្នុងការប្រើប្រាស់គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញមកសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក្នុងគោលបំណងវិភាគពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកនិង ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយផ្អែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

២.១- និយមន័យអភិបាលកិច្ចល្អ

គណៈកម្មការអភិបាលកិច្ចសកល (ឆ្នាំ១៩៩៥) បានកំណត់ពាក្យអភិបាលកិច្ចគឺជាផលបូកនៃមធ្យោបាយជាច្រើនដែលបុគ្គលនិងស្ថាប័នសាធារណៈ និងឯកជនគ្រប់គ្រងកិច្ចការរួមគ្នារបស់ពួកគេ។ តាមនិយមន័យខាងលើនៃអភិបាលកិច្ចយើងអាចផ្តោតន័យជាសំខាន់ ទៅលើការអនុវត្តសិទ្ធអំណាចដើម្បីរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ និងបំពេញតម្រូវការសាធារណៈក្នុងជួរដាក់លាក់ណាមួយ។ គោលបំណងនៃអភិបាលកិច្ចគឺដើម្បីណែនាំ ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសកម្មភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋតាមរយៈអំណាចនៃប្រព័ន្ធនិងទំនាក់ទំនងផ្សេងៗដើម្បីបង្កើនផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។ ក្នុងន័យវិទ្យាសាស្ត្រនយោបាយ អភិបាលកិច្ចល្អសំដៅលើដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងនយោបាយ រួមទាំងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃអំណាចនយោបាយ វិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយកិច្ចការនយោបាយ និងការគ្រប់គ្រងធនធានសាធារណៈ។ វាផ្តោតជាពិសេសលើតួនាទីនៃសិទ្ធអំណាចនយោបាយក្នុងការថែរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គមនិងការអនុវត្តអំណាចក្នុងវិស័យរដ្ឋបាល (យោងបន្តពី Yu Keping, ឆ្នាំ

២០១៧)។ កាត់ និង កាញ់ (Katz & Kahn, ឆ្នាំ១៩៧៨) ចាត់ទុកគោលការណ៍នៃអភិបាលកិច្ចល្អជាប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបែបបើកចំហរដែលជាទូទៅត្រូវបានទទួលយកសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ ដែលត្រូវបានគេប្រើក្នុងការសិក្សាបច្ចុប្បន្ន។ សញ្ញាណនៃ «អភិបាលកិច្ចល្អ» បានបង្ហាញខ្លួនជាលើកដំបូងក្នុងរបាយការណ៍របស់ធនាគារពិភពលោក (ឆ្នាំ១៩៨៩) ដែលក្រោយមកត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅអង្គការពិភពលោកមួយចំនួនដូចជាអង្គការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រនិងវប្បធម៌របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (UNESCO, ឆ្នាំ២០០៩) គណកម្មការសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ សម្រាប់អាស៊ីនិងប៉ាស៊ីហ្វិក (UNESCAP, ឆ្នាំ២០០៩) និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (UNDP, ឆ្នាំ ១៩៩៧)។ ការទទួលយកអភិបាលកិច្ចល្អដោយអង្គការពិភពលោកផ្សេងៗ បានបង្ហាញថាវាជាគន្លឹះក្នុងការនាំមកនូវភាពជោគជ័យដល់អង្គភាព (យោងបន្តពី Booranakit, និងក្រុម ឆ្នាំ២០១៨)។

ក្នុងបរិបទកម្ពុជានិយមន័យអភិបាលកិច្ចល្អ សំដៅដល់វិធីសាស្ត្រដែលអង្គភាពប្រើប្រាស់ក្នុងការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងសន្តិសុខ ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍រួមមួយ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០)។ លើសពីនេះ អភិបាលកិច្ចល្អ "...ជាការប្រើប្រាស់អំណាចខាងនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងរដ្ឋបាល ដើម្បីគ្រប់គ្រងកិច្ចការរបស់ប្រទេស" (UNDP, ឆ្នាំ១៩៩៧)។ និយមន័យនៃអភិបាលកិច្ចដោយ UNDP គឺទូលំទូលាយជាងធនាគារ។ គំនិតនៃអភិបាលកិច្ចគឺទូលំទូលាយជាងរដ្ឋាភិបាល និងសមត្ថភាពរបស់វា។ អភិបាលកិច្ចត្រូវបានពិពណ៌នាថាជាការចូលរួមរបស់រដ្ឋាភិបាល សង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជនក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាសាធារណៈ។ UNDP ចាត់ទុកអភិបាលកិច្ចល្អថាជារបៀបដែលសង្គមរៀបចំខ្លួនដើម្បីធានា សមធម៌ យុត្តិធម៌ និងលទ្ធភាពទទួលបានឱកាសស្មើគ្នាសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ (UN, ឆ្នាំ ២០០៤, ទំព័រទី៦)។ អភិបាលកិច្ចល្អ គឺជាលទ្ធផលនៃដំណើរការអភិបាលកិច្ច ដែលនាំមកនូវសមធម៌ និងយុត្តិធម៌ដល់សង្គម។ មួយវិញទៀត «អភិបាល» មានន័យថា ជាអ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកបីបាច់ថែរក្សា ក្នុងន័យជារួមរបស់អភិបាលកិច្ចល្អ មានន័យថាជាតួនាទី

កាតព្វកិច្ចដ៏ល្អត្រឹមត្រូវមួយដែលអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែធ្វើ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីបីបាច់ថែរក្សាឱ្យបានល្អប្រសើរ (ជួន ណាត ឆ្នាំ ១៩៦៨) ។

សរុបមកអភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា សំដៅទៅលើភារកិច្ចឬតួនាទីសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងយកទៅអនុវត្តន៍ក្នុងដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃការដឹកនាំដំណើរការសាលារៀន ក្នុងគោលបំណងដើម្បីថែរក្សា ទ្រព្យសម្បត្តិ រក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់របៀបវិន័យនៅក្នុងសាលារៀនឱ្យមានភាពល្អប្រសើរ។

២.២- ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃអភិបាលកិច្ចល្អ

២.២.១- ប្រវត្តិនៃអភិបាលកិច្ចល្អ

កម្រិតអភិបាលកិច្ចល្អនៅទីក្រុងហាណូយ និងទីក្រុងប៉ែកឡាំង គឺពឹងផ្អែកលើស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។ ដើម្បីធ្វើឱ្យសម្មតិកម្មនេះមានសុពលភាព កាលប្រវត្តិទ្រឹស្តីសំខាន់ៗសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវជាក់ស្តែងនេះត្រូវបានរៀបរាប់លម្អិតមួយចំនួនដូចជា៖ ការពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលគំនិតនៃអភិបាលកិច្ច និងអភិបាលកិច្ចល្អ និងដំណើរការនូវគំនិតនៃអភិបាលកិច្ចល្អ និងការស្វែងយល់ពីវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នាចំពោះស្ថាប័ន និងអាកប្បកិរិយាក៏ដូចជាការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័ន ។ វាក៏ផ្តល់នូវក្របខ័ណ្ឌគំនិតសម្រាប់ការវិភាគអំពីរបៀបដែលស្ថាប័នមានឥទ្ធិពលទៅលើអភិបាលកិច្ចល្អ។

ការផ្លាស់ប្តូរពីរដ្ឋាភិបាលទៅជាអភិបាលកិច្ច ត្រូវបានពិភាក្សាកាន់តែច្រើនឡើងៗនៅក្នុងវិស័យនយោបាយនិងរដ្ឋបាលសាធារណៈ។ នៅចុងបញ្ចប់នៃ ឆ្នាំ១៩៩០ អភិបាលកិច្ចបានលេចចេញមក។ ឧបសគ្គចម្បងក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺលែងផ្តោតលើប្រសិទ្ធភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលទៀតហើយ។ បញ្ហាកាន់តែច្រើនឡើងៗនៅក្នុងសង្គម ដូចជា បញ្ហាបរិស្ថាន និងសន្តិសុខក្នុងតំបន់ ដែលមិនអាចដោះស្រាយបានដោយ រដ្ឋាភិបាលដ៏មានប្រសិទ្ធភាពតែមួយគត់នោះទេ។ រដ្ឋាភិបាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពមិនមែនជាបញ្ហានោះទេ ប៉ុន្តែវាជាបញ្ហានៃការរៀបចំរបស់សង្គម (Jann, ឆ្នាំ២០០៦, ទំព័រទី៣)។ បញ្ហាដូចជាមូលធនសង្គម សង្គមស៊ីវិល និងសហគមន៍ត្រូវបានពិភាក្សាជាញឹកញាប់។ គោលគំនិតនៃអភិបាលកិច្ចត្រូវ

បានកំណត់ដោយអ្នកនិពន្ធ (អ្នកស្រាវជ្រាវ) ផ្សេងៗគ្នា ហើយម្នាក់ៗផ្តោតទៅលើទិដ្ឋភាពតែមួយប៉ុណ្ណោះ។ ជាឧទាហរណ៍ Kooiman (ឆ្នាំ២០០៣) បានផ្តោតលើសកម្មភាព និងបានកំណត់ "អភិបាលកិច្ច" ជា "ការគ្រប់គ្រង" ខណៈពេលដែលអ្នកផ្សេងទៀតបានយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះរបៀបនៃអភិបាលកិច្ចដូចជា អភិបាលកិច្ចជាមួយ "បណ្តាញ" ឬ "ការគ្រប់គ្រងសាធារណៈថ្មី"។ ទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗមួយចំនួននៃគំនិតរបស់អភិបាលកិច្ចគួរតែត្រូវបានកត់សម្គាល់ដូចខាងក្រោម។ ជាដំបូងអំពី តួអង្គអភិបាលកិច្ច និងការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីរបស់ពួកគេ។ អភិបាលកិច្ចមិនមែនជា "រដ្ឋាភិបាល និងសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើតនិងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ ឬពាក្យម្យ៉ាងទៀតថាដើម្បីដឹកនាំសង្គម" (Pierre, Peters, ឆ្នាំ២០០០ ទំព័រទី១)។

នៅក្នុងបរិបទនៃអភិបាលកិច្ច រដ្ឋាភិបាលមិនមែនជាតួអង្គតែមួយគត់ដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការ ដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមទាំងឡាយនោះទេ។ វាគួរតែធ្វើការរួមគ្នាជាមួយតួអង្គឯកជន និងសង្គម នៅពេលដែលអាចធ្វើទៅបាន។ សង្គមមានសក្តានុពលខ្ពស់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមផ្សេងៗ (Jann, Wegrich, ឆ្នាំ២០១០, ទំព័រទី២១៨)។ រដ្ឋាភិបាលមិនមែនជា «បំបែកចេញហើយមិនឈរនៅលើសង្គមនោះទេ ប៉ុន្តែវាជាផ្នែកមួយផងដែរ» (Jann, ឆ្នាំ២០០៣, ទំព័រទី១០១)។ អភិបាលកិច្ចសង្កត់ធ្ងន់លើការផ្លាស់ប្តូរព្រំដែនធម្មតារវាងវិស័យសាធារណៈ និងឯកជន និងរវាងរដ្ឋាភិបាល ទីផ្សារ សង្គមស៊ីវិល និងប្រជាពលរដ្ឋម្នាក់ៗ (Jann, ឆ្នាំ២០០៣ ទំព័រទី៩៦)។ វាទទួលស្គាល់អ្នកចូលរួមជាច្រើនដែលត្រូវការសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង។

តួនាទីរបស់រដ្ឋាភិបាលរួមមានការគ្រប់គ្រង និងទប់ស្កាត់ការរំលោភបំពានអំណាច។ ការដាក់កំហិត និងការផ្តល់សេវាជាច្រើន ការផ្តល់ធនធានដើម្បីធ្វើឱ្យរឿងអ្វីមួយកើតឡើង ការគ្រប់គ្រងទីផ្សារ ការចរចាឈានមុខគេសម្រាប់លទ្ធផលដែលចង់បាន ការបង្កើតបន្ទប់សម្រាប់ការសន្ទនារបស់ពលរដ្ឋ ការបើកដំណើរការ និងការគាំទ្រការគ្រប់គ្រងខ្លួនឯង និងការកំណត់ក្របខណ្ឌសម្រាប់ការចូលរួមតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ (Goss, ឆ្នាំ២០០១, ទំព័រទី២៤-២៥)។ តួនាទីរបស់រដ្ឋាភិបាលមិនថយចុះនោះទេ ប៉ុន្តែមានការទាមទារកាន់តែខ្លាំង។ ឥឡូវនេះរដ្ឋាភិបាលត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងមិនសូវជាអ្នកសម្រេចចិត្ត និងអ្នកផលិតទេ ប៉ុន្តែជាសហផលិតករ

និងជាកាតាលីករនៃការអភិវឌ្ឍសង្គមកាន់តែច្រើន។ រដ្ឋាភិបាលគួរតែអាចសម្រេចថាតើតួនាទីមួយណាដែលខ្លួនគួរទទួលខុសត្រូវដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសមូហភាពដូចជាអ្នកដឹកនាំ អ្នកដោះស្រាយឬអ្នកសម្របសម្រួល។ រដ្ឋាភិបាលបានផ្លាស់ប្តូរពីតួនាទីដឹកនាំ ដោយផ្អែកលើអំណាចរដ្ឋធម្មនុញ្ញទៅជាតួនាទីដោះស្រាយសម្របសម្រួល និងការរៀបចំដោះស្រាយ។ ការចរចា និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ គឺជាវិធីសាស្រ្តការងារដ៏សំខាន់សម្រាប់អ្នកចូលរួមអភិបាលកិច្ច។ ក្នុងរបៀបនៃការគ្រប់គ្រងនេះ មិនត្រឹមតែច្បាប់ផ្លូវការដូចជារដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែច្បាប់ក្រៅផ្លូវការរួមទាំងក្រមសីលធម៌ វប្បធម៌ ទំនៀមទម្លាប់ និងប្រពៃណីគឺមានលក្ខណៈសំខាន់។

ចំណែកឯតួនាទីរបស់ពលរដ្ឋក៏ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរដែរ។ នៅក្នុងអភិបាលកិច្ច ប្រជាពលរដ្ឋមិនត្រឹមតែជាអ្នកបោះឆ្នោត ប៉ុណ្ណោះទេ (ប្រជាពលរដ្ឋជ្រើសរើសអ្នកតំណាងនយោបាយរបស់ពួកគេ ដូចជាក្រុមប្រឹក្សាមូលដ្ឋាន អភិបាលក្រុង។ល។) អ្នកផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន (តាមរយៈការបង់ពន្ធ និងថ្លៃសេវា) និងអតិថិជននៃសេវាសាធារណៈ ប៉ុន្តែពួកគេជាអ្នកបង្កើតសេវានិងតម្លៃនៃសង្គម។ ប្រជាពលរដ្ឋគឺជាដៃគូក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការសង្គម និងការចរចា (Jann, ឆ្នាំ២០០៦, ទំព័រទី៤)។ ប្រជាពលរដ្ឋ និងសហគមន៍មូលដ្ឋានកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរក្នុងការកំណត់ និងដោះស្រាយបញ្ហារួម។ ប្រជាពលរដ្ឋ ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល តាមរយៈអង្គការសង្គមស៊ីវិល ជាអ្នកចូលរួមនៅក្នុងការ សម្រេចចិត្តលើបញ្ហាគោលនយោបាយក្នុងស្រុក ឬក្នុងការជួយខ្លួនឯង និងការគ្រប់គ្រងខ្លួនឯង។ អង្គការសង្គមស៊ីវិល រួមមានសមាគម ទីភ្នាក់ងារមិនរកប្រាក់ចំណេញ សហករណ៍ ក្រុមសប្បុរសធម៌ និងអង្គការសាសនា ក្លាយជាបុគ្គលលេចធ្លោក្នុងដំណើរការអភិបាលកិច្ច។ បណ្តាញគឺផ្អែកលើការផ្លាស់ប្តូរធនធាន និងទំនាក់ទំនងអាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមបណ្តាញ។ ដូច្នេះអាកប្បកិរិយាត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងសមស្រប។ ភាពសមស្របដូចដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងចំនោមសមាជិកបណ្តាញគឺត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផលប្រយោជន៍រួម ដោយច្បាប់ផ្លូវការដូចជារដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ និងដោយច្បាប់ក្រៅផ្លូវការដូចជា ក្រមសីលធម៌ វប្បធម៌ ទំនៀមទម្លាប់ និងប្រពៃណី។ អភិបាលកិច្ចភ្ជាប់តម្លៃនិង

ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗគ្នារបស់ប្រជាពលរដ្ឋ រដ្ឋាភិបាល និងវិស័យសាធារណៈ និងឯកជនដោយការចរចា និងការសម្របសម្រួលទាំងរចនាសម្ព័ន្ធផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ (Lynn et al, ឆ្នាំ២០០១, ទំព័រទី១០)។

ម្យ៉ាងវិញទៀត អភិបាលកិច្ចក៏សង្កត់ធ្ងន់លើអន្តរកម្មនៃរបៀបអភិបាលកិច្ចផ្សេងៗគ្នា។ បណ្ដាញដែលត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាទម្រង់ទី៣ នៃអភិបាលកិច្ចត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាលើកដំបូងនៅក្នុងគោលនយោបាយសាធារណៈ។ ការបង្កើតគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តធ្វើឡើងនៅក្នុងបណ្ដាញមួយដែលមានអ្នកចូលរួមផ្សេងៗគ្នា។ បណ្ដាញគោលនយោបាយ គឺជាបណ្ដាញនៃតួអង្គសាធារណៈ ពាក់កណ្ដាលសាធារណៈ និងឯកជន ដែលចូលរួមក្នុងផ្នែកគោលនយោបាយជាក់លាក់មួយ។ នៅក្នុងបណ្ដាញមួយ តួអង្គផ្លាស់ប្ដូរព័ត៌មាន គោលដៅ និងធនធានជាមួយនឹងបណ្ដាញជារបៀបនៃការគ្រប់គ្រង អភិបាលកិច្ចសង្កត់ធ្ងន់លើទិដ្ឋភាពផ្ដេកបន្ថែមទៀត (Kickert et al, ឆ្នាំ១៩៩៧)។

អភិបាលកិច្ចមិនត្រឹមតែពាក់ព័ន្ធនឹងបណ្ដាញប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាទាក់ទងទៅនឹងអន្តរកម្មនៃឋានានុក្រម ទីផ្សារ និងបណ្ដាញ។ តាមការពិត បណ្ដាញ និងឋានានុក្រមអាចរួមរស់ជាមួយគ្នា ហើយថែមទាំងអាចជំនួសគ្នាទៀតផង។ ឋានានុក្រមគឺជាគំរូផ្លូវការនៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យតំណាង។ ទោះបីជាមានអ្នកចូលរួមកាន់តែច្រើនក្នុងបណ្ដាញក៏ដោយ ក៏គោលនយោបាយសាធារណៈនៅតែត្រូវការការអនុម័តដោយស្ថាប័នជាប់ឆ្នោតនិងអនុវត្តន៍ដោយរដ្ឋាភិបាល។ វាអាចមានទាំងការសម្របសម្រួលដោយខ្លួនឯង និងបណ្ដាញនៅក្នុងអង្គការ តាមឋានានុក្រម។ បណ្ដាញអាចត្រូវបានសម្របសម្រួលដោយឋានានុក្រម (Kjaær, ឆ្នាំ២០០៤, ទំព័រទី៤៤)។ ទោះបីជាការសម្របសម្រួលតាមឋានានុក្រមនៅតែជាបាតុភូតដ៏កម្រមួយ «ការសម្របសម្រួលដោយខ្លួនឯងក្នុងចំណោមអង្គភាពកើតឡើងនៅក្នុង "ស្រមោលនៃឋានានុក្រម" ពីព្រោះជាឧទាហរណ៍ រចនា សម្ព័ន្ធឋានានុក្រម កំណត់បរិបទដែលការចរចាកើតឡើង» (Scharpf, ឆ្នាំ១៩៩៤ ទំព័រទី៣៨ និង៤០)។

អភិបាលកិច្ចគឺនិយាយអំពីការគ្រប់គ្រង ភាពស្មុគស្មាញនៃឋានានុក្រម បណ្ដាញ និងទីផ្សារ។ ប្រទេសមួយជាធម្មតាមានការលាយបញ្ចូលគ្នានៃយន្តការអភិបាលកិច្ចទាំងបួនរួមមាន៖ ឋានានុក្រម ទីផ្សារ បណ្ដាញ

និងសហគមន៍ (Scharpf, ឆ្នាំ១៩៩៩)។ ការលាយបញ្ចូលគ្នានៃយន្តការអភិបាលកិច្ចខុសគ្នាតាមវិស័យគោលនយោបាយក៏ដូចជាតាមប្រទេស។ អភិបាលកិច្ចកើតឡើងនៅកម្រិតផ្សេងៗនៃការគ្រប់គ្រង និងក្នុងវិស័យផ្សេងៗ។ វាអាចចាប់ផ្តើមនៅកម្រិតណាមួយ ក្រុង ស្រុក ក្នុងតំបន់ ប្រទេស ឬសកល ក្នុងវិស័យផ្សេងៗគ្នាដូចជា វប្បធម៌ បរិស្ថាន សុខភាព ឬការអប់រំជាដើម។ អភិបាលកិច្ចមិនមានមូលដ្ឋានទ្រឹស្តីតែមួយទេ។ អភិបាលកិច្ចអាចត្រូវបានវិភាគក្រោមទ្រឹស្តីស្ថាប័នអន្តរកម្មរវាងតួអង្គអភិបាលកិច្ចឬសក្តានុពលនៃដំណើរការអភិបាលកិច្ចអាចត្រូវបានទាក់ទងដោយស្ថាប័នថ្មី ទ្រឹស្តីការសម្រេចចិត្ត ទ្រឹស្តីប្រព័ន្ធ ឬទ្រឹស្តីបណ្តាញ (Benz, ឆ្នាំ២០០៤, ទំព័រទី២៧)។

សរុបមក អភិបាលកិច្ចផ្តោតលើរចនាសម្ព័ន្ធនៃទំនាក់ទំនងអំណាច និងសិទ្ធិអំណាច ដើម្បីយល់កាន់តែច្បាស់អំពីទំនាក់ទំនងស្ថាប័នរវាងរដ្ឋាភិបាល វិស័យឯកជន និងប្រវត្តិនៃទ្រឹស្តីស៊ីវិល (Simonis, ឆ្នាំ២០០៤, ទំព័រទី២)។ វាគឺអំពីការផ្លាស់ប្តូរទម្រង់នៃការគ្រប់គ្រងពីការធ្វើអ្វីតែម្នាក់ឯងដោយ "រដ្ឋ" ឬ "ទីផ្សារ" ទៅជាការធ្វើអ្វីៗរួមគ្នា (Kooiman, ឆ្នាំ២០០៣)។ អភិបាលកិច្ចជាដំណើរការនៃអន្តរកម្មរវាងតួអង្គរដ្ឋនិងមិនមែនរដ្ឋតាមរយៈយន្តការអភិបាលកិច្ចផ្សេងៗគ្នា មិនបែងចែកថាជា "ល្អ" ឬ "អាក្រក់" នោះទេ។ អភិបាលកិច្ចល្អគឺជាវិធីសាស្រ្តស្តង់ដារ ដែលផ្តល់នូវក្របខ័ណ្ឌជាមួយនឹងការអនុវត្តស្តង់ដារយ៉ាងទូលំទូលាយសម្រាប់តួអង្គ និងដំណើរការអភិបាលកិច្ច។

២.២.២- ទស្សនៈនានានៃអភិបាលកិច្ចល្អ

របៀបវារៈសម្រាប់អភិបាលកិច្ចល្អត្រូវបានបង្កើតឡើងដំបូង ដោយធនាគារពិភពលោកនៅដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការបរាជ័យនៃកម្មវិធីកែតម្រូវរចនាសម្ព័ន្ធ ដែលណែនាំដោយធនាគារពិភពលោក (WB) និងមូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ (IMF) នៅអាហ្វ្រិក អាស៊ី និងអាមេរិកឡាទីន។ ធនាគារគឺជាស្ថាប័នដំបូងគេដែលអនុម័តរបៀបវារៈអភិបាលកិច្ចល្អជាលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ជំនួយអភិវឌ្ឍន៍សង្គម។

អភិបាលកិច្ចល្អមានរបៀបវារៈវិវត្តន៍។ វាកំពុងត្រូវបានអភិវឌ្ឍន៍ជាបន្តបន្ទាប់ដោយអង្គការអភិវឌ្ឍន៍ហិរញ្ញវត្ថុ-អន្តរជាតិផ្សេងៗគ្នា ដូចជាមូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ (IMF) ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) និង

ម្ចាស់ជំនួយពហុភាគី និងទ្វេភាគី និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ (NGOs)។ អាស្រ័យលើអាណត្តិរបស់ខ្លួន អង្គការនីមួយៗណែនាំអំពីទិដ្ឋភាពផ្សេងគ្នានៃអភិបាលកិច្ចល្អ។ គោលគំនិតនៃអភិបាលកិច្ចល្អដែលកំណត់ដោយអង្គការសំខាន់ៗដូចជា ធនាគារពិភពលោក ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិ និងអង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចនឹងត្រូវបានសង្ខេប។ ធនាគារពិភពលោក កំណត់អភិបាលកិច្ចថាជា "ប្រពៃណីនិងស្ថាប័នដែលអាជ្ញាធរក្នុងប្រទេសមួយត្រូវបានយកមកអនុវត្តន៍ដើម្បីផលប្រយោជន៍រួម"។ អភិបាលកិច្ចមានទិដ្ឋភាពសំខាន់បីរួមមាន ១)- ដំណើរការដែលរដ្ឋាភិបាលត្រូវបានជ្រើសរើស ត្រួតពិនិត្យ និងជំនួស ២)- សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការរៀបចំបង្កើត និងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយត្រឹមត្រូវនិងមុខងារលំហូរចេញ និង ៣)- ការគោរពប្រជាពលរដ្ឋនិងរដ្ឋ សម្រាប់ស្ថាប័នដែលគ្រប់គ្រងអន្តរកម្មសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមក្នុងចំណោមពួកគេ (Kaufmann et al, ឆ្នាំ១៩៩៩, ទំព័រទី១)។

យោងតាមធនាគារពិភពលោក អភិបាលកិច្ចល្អអាស្រ័យទៅលើធាតុផ្សំចំនួនបួន៖ ស្ថាប័នសាធារណៈដែលមានគណនេយ្យភាពនិងសមត្ថភាព គោលនយោបាយនិងការអនុវត្តប្រកបដោយតម្លាភាព ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ដែលអាចព្យាករណ៍បាននិងមានស្ថេរភាព និងការចូលរួមពីក្រុមដែលរងផលប៉ះពាល់ និងសង្គមស៊ីវិល (ធនាគារពិភពលោក ឆ្នាំ១៩៩២)។

ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីបានបង្កើតឡើងនូវធាតុផ្សំជាមូលដ្ឋាននៃអភិបាលកិច្ចល្អពីវិធីសាស្ត្ររបស់ធនាគារពិភពលោក។ ធាតុជាមូលដ្ឋានទាំងបួននៃអភិបាលកិច្ចល្អគឺ៖ ១)- គណនេយ្យភាព ២)- ការចូលរួម ៣)- ការព្យាករណ៍ និង ៤)- តម្លាភាព។

គណនេយ្យភាព គឺជាសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពរបស់ពួកគេ។ មន្ត្រីត្រូវបានតម្រូវឱ្យឆ្លើយជាទៀងទាត់ និងទទួលយកផលវិបាកដែលអាចព្យាករណ៍បាន និងមានអត្ថន័យសម្រាប់សកម្មភាពរបស់ពួកគេ។ គណនេយ្យភាព ផ្ទៃក្នុង (រដ្ឋបាល) និងខាងក្រៅ (ចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ) គឺត្រូវការជាចាំបាច់ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ (ADB, ឆ្នាំ១៩៩៩, ទំព័រទី១៧)។

តម្លាភាព មានន័យថាការទទួលបានតម្លៃទាបចំពោះព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធ អាចយល់បាន គួរឱ្យទុកចិត្ត និងទាន់ពេលវេលា ជាពិសេសព័ត៌មានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់សាធារណៈជន។ តម្លាភាពគឺចាំបាច់នៅពេលដែលរដ្ឋាភិបាលពឹងផ្អែកលើយន្តការទីផ្សារសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច (ធនាគារពិភពលោកឆ្នាំ១៩៩៤ ទំព័រទី២៩)។

ការទស្សន៍ទាយ (នីតិរដ្ឋ) កើតឡើងពីក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ដែលផ្អែកលើប្រព័ន្ធតុលាការឯករាជ្យ និងមានប្រសិទ្ធភាព ដែលច្បាស់លាស់ យុត្តិធម៌ និងស្មើភាពក្នុងការចូលប្រើប្រាស់ ដែលគេស្គាល់ជាមុន និងដែលត្រូវបានអនុវត្តន៍ដោយស្មើភាព មិនលំអៀង និងមានប្រសិទ្ធភាព (ADB, ឆ្នាំ១៩៩៨, ទំព័រទី១៧)។

ការចូលរួមស្នើឱ្យមានការចូលរួមពីអង្គភាពខាងក្រៅ ដើម្បីជានាលំហូរព័ត៌មាន ដើម្បីតាមដានប្រតិបត្តិការរបស់រដ្ឋាភិបាល និងគុណភាពនៃសេវាសាធារណៈ។ ប្រជាជន ឬក្រុមដែលរងផលប៉ះពាល់មានឱកាសចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តកម្មវិធី និងគម្រោងសាធារណៈសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេស។ មនុស្សអាចធ្វើសកម្មភាពតាមរយៈ NGOs CBOs (Community Based Organisations) កាសែត វិទ្យុនិងទូរទស្សន៍។ ការបង្កើតមូលធនសង្គម ពោលគឺការជឿទុកចិត្ត និងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានជាមូលដ្ឋាននៃសង្គមស៊ីវិលគួរតែត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត។

អភិបាលកិច្ចល្អ ត្រូវបានណែនាំជាលើកដំបូងដោយធនាគារពិភពលោកនៅដើមឆ្នាំ១៩៩០ គឺមានភាពជិតស្និទ្ធនឹងរដ្ឋាភិបាលល្អ។ ធនាគារបានដាក់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងកំណែទម្រង់ និងការកែលម្អសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋ ដើម្បីប្រើប្រាស់ជំនួយអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសំខាន់ដើម្បីលើកកម្ពស់សេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារឱ្យដំណើរការល្អ។

វិធីសាស្ត្ររបស់អង្គការហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ចំពោះអភិបាលកិច្ចល្អគឺផ្អែកជាចម្បងលើវិមាត្រសេដ្ឋកិច្ច។ អភិបាលកិច្ចល្អ គឺជារបៀបវារៈសម្រាប់ការតស៊ូមតិកំណែទម្រង់ទីផ្សារ។ អភិបាលកិច្ចល្អត្រូវបានកំណត់ថាជាតម្លាភាព និងនីតិរដ្ឋ គណនេយ្យភាពក្នុងមូលដ្ឋានទ្រឹស្តី - អភិបាលកិច្ចល្អ ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងការបង្កើត

វិស័យឯកជនប្រកបដោយផលិតភាព (Nanda, ឆ្នាំ២០០៦, ទំព័រ២៧០)។ តម្លាភាព និងនីតិរដ្ឋផ្តោតជាសំខាន់លើការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សមស្របសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ និងការបង្កើតបរិយាកាសវិនិយោគប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។ អភិបាលកិច្ចល្អ ដូចដែលបានកំណត់ដោយធនាគារពិភពលោកត្រូវបានជំរុញដោយមនោគមវិជ្ជាសេរីនិយម ដូចជាកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងសាធារណៈថ្មី (NPM) ជាដើម។ កញ្ចប់កំណែទម្រង់មួយចំនួននៅក្នុង NPM ដូចជា ការធ្វើឯកជនភាវូបនីយកម្ម វិមជ្ឈការជាដើម ត្រូវបានតស៊ូមតិដោយ ធនាគារ។

ទាំងសិទ្ធិមនុស្ស និងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យមិនត្រូវបានរាយបញ្ជីយ៉ាងច្បាស់ថាជាទិដ្ឋភាពនៃអភិបាលកិច្ចល្អ ដោយសារអាណត្តិ 'មិននយោបាយ' របស់ធនាគារ។ នៅក្រោមអាណត្តិប្រពៃណីរបស់ពួកគេ ធនាគារពិភពលោក និងមូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ នៅតែប្រកាន់និន្នាការនយោបាយលើកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ច (Nanda, ឆ្នាំ២០០៦, ទំព័រទី២៧៣)។ ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិចែងថា "ពួកគេនឹងមិនជ្រៀតជ្រែកក្នុងកិច្ចការនយោបាយរបស់សមាជិកណាមួយឡើយ ហើយក៏មិនត្រូវមានឥទ្ធិពលលើការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេដោយចរិតនយោបាយរបស់សមាជិកដែលពាក់ព័ន្ធដែរ។ មានតែការពិចារណាផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចប៉ុណ្ណោះដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេ" (Wescott, ឆ្នាំ២០០៣, ទំព័រ៧៩)។ ធនាគារពិភពលោក និងស្ថាប័នផ្សេងទៀតបន្ទាប់ពីការបរាជ័យនៃកំណែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធ បានធ្វើការសម្រេចចិត្តជាយុទ្ធសាស្រ្តដើម្បីទទួលយករដ្ឋជាមធ្យោបាយសម្របសម្រួលការអនុវត្តគំរូលទ្ធិសេរីនិយម តាមរយៈរបៀបវារៈអភិបាលកិច្ចល្អ (Wouters, Ryngaert, ឆ្នាំ២០០៥, ទំព័រទី៧៣)។

យ៉ាងណាមិញ អង្គការហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិបានតស៊ូមតិដោយផ្ទាល់មាត់អំពីដំណើរការនយោបាយប្រជាធិបតេយ្យសេរី។ អភិបាលកិច្ចល្អដែលត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដោយធនាគារឥឡូវនេះបានក្លាយទៅជាដំណើរការមួយដែលមានលក្ខណៈរួមបញ្ចូល ប្រជាធិបតេយ្យ និងការចូលរួមជាងកាលពីអតីតកាល។ ធនាគារបានធ្វើការតស៊ូមតិផ្នែកខ្លះដែលចង់បាននៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យសេរី ជាឧទាហរណ៍ នីតិរដ្ឋ និងកម្រិតខ្លះនៃសេរីភាពប្រជាធិបតេយ្យ។ អភិបាលកិច្ចល្អគឺជាលទ្ធផលនៃអាពាហ៍ពិពាហ៍រវាងការគ្រប់គ្រងសាធារណៈថ្មី និងការតស៊ូមតិនៃ

លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យសេរី (Bello, ឆ្នាំ២០០១, ទំព័រទី៦)។ របៀបវារៈអភិបាលកិច្ចល្អ គឺជាគំនិតដែលកំពុងបន្ត។ យូរៗទៅការផ្លាស់ប្តូរជាច្រើនបានកើតឡើងនៅក្នុងលក្ខណៈសំខាន់នៃរបៀបវារៈអភិបាលកិច្ចល្អ។

គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អដែលកំណត់ដោយអង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍ (OECD) ផ្តោតជាដំបូងលើការប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់រដ្ឋាភិបាល និងបន្ទាប់មកលើទំនាក់ទំនងរវាងរដ្ឋាភិបាល ប្រជាពលរដ្ឋ និងសភា។ គោលការណ៍នៃអភិបាលកិច្ចល្អដែលកំណត់ដោយ OECD គឺ៖ "ការគោរពចំពោះនីតិរដ្ឋ ភាពបើកចំហ តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពចំពោះស្ថាប័នប្រជាធិបតេយ្យ យុត្តិធម៌ និងសមធម៌ ប្រវត្តិទ្រឹស្តី អភិបាលកិច្ចល្អ ក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ រួមទាំងយន្តការសម្រាប់ការពិគ្រោះយោបល់ និងការចូលរួម។ សេវាកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិច្បាស់លាស់ តម្លាភាព និងអាចអនុវត្តន៍បាន ភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងស្រុះស្រួលគ្នាក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ និងស្តង់ដារខ្ពស់នៃឥរិយាបទសីលធម៌" (និយមន័យអភិបាលកិច្ចល្អរបស់ OECD នៅក្នុង Curtin, Wessel, ឆ្នាំ២០០៥, ទំព័រទី៤)។ យោងតាមគណៈកម្មការសេដ្ឋកិច្ចរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់ទ្វីបអាហ្វ្រិក (UNECA) អភិបាលកិច្ចល្អមានគោលបំណងការពារសិទ្ធិផ្ទាល់ខ្លួន និងស៊ីវិល សមធម៌យេនឌ័រ សុវត្ថិភាពសាធារណៈ សន្តិសុខ និងការសម្រេចបាននូវយុត្តិធម៌សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។

២.៣- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃអភិបាលកិច្ច

២.៣.១- មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃអភិបាលកិច្ច

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាមូលដ្ឋាននៃអភិបាលកិច្ចល្អ៖ តម្លាភាព ការចូលរួម គណនេយ្យភាព អភិបាលកិច្ចល្អត្រូវបានគាំទ្រដោយសហគមន៍ជំនួយអន្តរជាតិសម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ពីព្រោះអភិបាលកិច្ចល្អគឺជាមធ្យោបាយដើម្បីសម្រេចបាននូវការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមប្រកបដោយចីរភាព។ "អភិបាលកិច្ចសាធារណៈល្អ និងមានប្រសិទ្ធភាព ជួយពង្រឹងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងសិទ្ធិមនុស្ស លើកកម្ពស់វិបុលភាពសេដ្ឋកិច្ច និងភាព

ស្ថិតរមួតក្នុងសង្គម កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ លើកកម្ពស់ការការពារបរិស្ថាន និងការប្រើប្រាស់ធនធានធម្មជាតិប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងបង្កើនទំនុកចិត្តលើរដ្ឋាភិបាល និងរដ្ឋបាលសាធារណៈ″ (OECD, ឆ្នាំ២០០៩)។

គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ (MDGs) ″សម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូបនៅលើផែនដី ពួកគេគឺជាស្នូលនៃដំណើរស្វែងរកពិភពលោកដែលមានសុវត្ថិភាព និងសន្តិភាពជាងមុន″ (UN, ឆ្នាំ២០០៥)។ MDGs ដែលនឹងសម្រេចបាននៅឆ្នាំ២០១៥ ផ្តោតលើវិស័យសំខាន់ៗចំនួនប្រាំពីរ នៃសុខុមាលភាពមនុស្ស ចាប់ពីភាពក្រីក្រដែលមានប្រាក់ចំណូលពាក់កណ្តាល ដល់ការសម្រេចបាននូវការអប់រំបឋមសិក្សាជាសកល កាត់បន្ថយអត្រាមរណភាពកុមារនិងមាតា ការកាត់បន្ថយវិសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី កាត់បន្ថយការរីករាលដាលនៃមេរោគអេដស៍ និងជំងឺអេដស៍ និងការធានានិរន្តរភាពបរិស្ថាន (UN, ឆ្នាំ២០០៧)។

> …Good governance has direct linkage to MDGs because human development goals are the result of governance. The United Nations has considered “good” governance an essential component of the MDGs because “good” governance establishes a framework for achieving other goals of the MDGs. It is assumed that good governance leads to economic growth and that social development will follow. However, economic growth does not lead to good governance… (…អភិបាលកិច្ចល្អមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយ MDGs គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ពីព្រោះគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍មនុស្សគឺជាលទ្ធផលនៃអភិបាលកិច្ច។ អង្គការសហប្រជាជាតិបានចាត់ទុក អភិបាលកិច្ច ″ល្អ″ ជាធាតុផ្សំសំខាន់នៃ MDGs ពីព្រោះអភិបាលកិច្ច ″ល្អ″ បង្កើតក្របខ័ណ្ឌមួយសម្រាប់ការសម្រេចបាននូវគោលដៅផ្សេងទៀតនៃ MDGs ។ វាត្រូវបានសន្មត់ថា អភិបាលកិច្ចល្អនាំទៅរកកំណើនសេដ្ឋកិច្ចហើយការអភិវឌ្ឍសង្គមនឹងធ្វើតាម…។) (UN, ឆ្នាំ២០០៧, ទំព័រទី២១)

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចមិននាំឱ្យមាន អភិបាលកិច្ចល្អទេ។ ″ជាការពិត អភិបាលកិច្ចល្អមិនមែនជា ″របស់ល្អប្រណិត″ ដែលប្រទេសទទួលបានដោយស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដែលខ្លួនក្លាយជាអ្នកមានមានន័យថាអ្នកដឹកនាំ អ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ និងសង្គមស៊ីវិលត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែង និងបន្តក្នុងការកែលម្អអភិបាលកិច្ចក្នុងប្រទេសរបស់ពួកគេ (UN, ឆ្នាំ២០០៧, ទំព័រទី២៣)។ អភិបាលកិច្ចល្អគឺជាការបញ្ចប់ដោយ

ខ្លួនឯងសម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។ អង្គការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិសង្កត់ធ្ងន់លើលក្ខណៈផ្សេងគ្នានៃអភិបាលកិច្ចល្អចំពោះតំបន់ និងប្រទេសផ្សេងៗគ្នាដោយផ្អែកលើភាពសមស្របរបស់ពួកគេចំពោះតំបន់ សារៈតារបស់ប្រទេស និងអាណត្តិរបស់អង្គការអន្តរជាតិ។ អង្គការនីមួយៗមានវិធីសាស្ត្រផ្ទាល់ខ្លួន និងអាទិភាពឆ្ពោះទៅរកអភិបាលកិច្ចល្អ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងបួនដែលបានលើកឡើងដោយអង្គការទាំងអស់គឺតម្លាភាព ការចូលរួម គណនេយ្យភាព និងនីតិរដ្ឋ។

សរុបមក អភិបាលកិច្ចល្អកើតឡើងនៅពេលដែលដំណើរការនៃអភិបាលកិច្ចស្ថិតក្នុង ក្របខណ្ឌនៃច្បាប់ នៅពេលដែលមានការបែងចែកអំណាច និងក្រមសីលធម៌ នៅពេលដែលវា ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ និងបំណងប្រាថ្នាជាមូលដ្ឋានរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ នៅពេលដែលវាត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងស្ថាប័នដែលជារបស់ប្រជាជនដែលដំណើរការដោយប្រជាជន និងដើម្បីផលប្រយោជន៍របស់ប្រជាជននៅពេលដែលវាផ្អែកលើគោលការណ៍នៃការរៀបចំនិងប្រតិបត្តិការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងនៅពេលដែលវាមានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងអាចព្យាករណ៍បាន ។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់អភិបាលកិច្ចល្អ គឺជាការអនុវត្តស្តង់ដារដែលចង់បានសម្រាប់ប្រទេស អភិវឌ្ឍន៍ និងកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់។ វាអាស្រ័យលើស្ថាប័នដែលមាននៅក្នុងប្រទេសមួយ ការផ្តល់អាទិភាពលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអភិបាលកិច្ចល្អចម្បងៗ ក៏ដូចជាតួនាទីរបស់តួអង្គអភិបាលកិច្ចក្នុងការលើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ចល្អដែលមានភាពខុសគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ។ ការបញ្ជាក់ពីភាពខុសគ្នា វាស្ថិតនៅក្នុងបរិបទនៃប្រទេសជាក់លាក់មួយ ក្នុងន័យដែលប្រទេសនីមួយៗអាចខិតខំសម្រេចបាន ឬផ្តោតលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមួយចំនួននៃអភិបាលកិច្ចល្អដែលពួកគេកំពុងខ្វះខាតឬចង់កែលម្អ។ ខណៈពេលដែលប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍សង្កត់ធ្ងន់លើវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗក្នុងការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃវិស័យសាធារណៈ ដើម្បីបង្កើនកម្រិតពេញចិត្តរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងលើកកម្ពស់ការចូលរួមផ្ទាល់របស់ប្រជាពលរដ្ឋ ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ព្យាយាមឱ្យវិស័យសាធារណៈដំណើរការបានត្រឹមត្រូវដោយការប្រយុទ្ធប្រឆាំងអំពើពុករលួយ ធានាឱ្យជនក្រីក្រមានលទ្ធភាពប្រើ

ប្រាស់សេវាសាធារណៈជាមូលដ្ឋាន ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសជនក្រីក្រ លើកកម្ពស់សម្លេងរបស់ជនក្រីក្រ និងធានានូវទម្រង់សំខាន់ៗមួយចំនួននៃការចូលរួម ដូចជាការបោះឆ្នោតដោយយុត្តិធម៌ និងសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម។ នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន ការលើកកម្ពស់វិស័យឯកជនអាចជាអាទិភាពទីមួយ ខណៈដែលនៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀត ការកាត់បន្ថយអំពើពុករលួយ ឬការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃវិស័យសាធារណៈមានសារៈសំខាន់ជាង។ វាជាការពិតណាស់ដែលប្រទេសនីមួយៗមានកម្រិតអភិបាលកិច្ចល្អដែលមានស្រាប់របស់ខ្លួនបន្តតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងៗគ្នាសម្រាប់អភិបាលកិច្ចល្អ។

ការស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតលើតម្លាភាព ការចូលរួម និងគណនេយ្យភាព ជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមូលដ្ឋាន ដើម្បីសម្រេចបាននូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀតនៃអភិបាលកិច្ចល្អ។ ដោយសារការស្រាវជ្រាវនេះប្រើវិធីសាស្ត្រស្ថាប័នដើម្បីពន្យល់ពីកម្រិតនៃអភិបាលកិច្ចល្អ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃច្បាប់នឹងត្រូវបានប្រើជាស្ថាប័នផ្លូវការដែលមានឥទ្ធិពលលើកម្រិតនៃតម្លាភាព ការចូលរួម និងគណនេយ្យភាព។ ឧបករណ៍សម្រាប់ការជ្រើសរើសលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងបីនោះមាន៖ តម្លាភាព ការចូលរួម និងគណនេយ្យភាពនឹងត្រូវបានរៀបរាប់ខាងក្រោម។ គណនេយ្យភាពត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាពាក្យមានន័យដូចសម្រាប់គោលគំនិតនយោបាយ ដែលកំណត់ដោយភាពធូររលុងជាច្រើនដូចជាអភិបាលកិច្ចល្អ តម្លាភាព សមធម៌ លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ ការឆ្លើយតប ទំនួលខុសត្រូវ និងសុចរិតភាព (Bovens, ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រទី៩៤៦)។ តម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាព គឺជាវិមាត្រពីរក្នុងចំណោមបួននៃគណនេយ្យភាពដែលជាគុណធម៌។

តម្លាភាពនិងការចូលរួមដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងតួអង្គ និងគណនេយ្យភាព។ តាមការពិតតម្លាភាពនិងការចូលរួមមិនគ្រាន់តែទាក់ទងនឹងគណនេយ្យភាពប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែចំពោះលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀតនៃអភិបាលកិច្ចល្អ។

១)-តម្លាភាព និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀតនៃអភិបាលកិច្ចល្អ

តម្លាភាពត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយថាជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសំខាន់នៃអភិបាលកិច្ចល្អ។

តម្លាភាពប៉ះពាល់ដល់បញ្ហាផ្សេងទៀតដូចជា ការចូលរួម ភាពស្របច្បាប់ និងការសម្រេចចិត្តបែប ប្រជាធិបតេយ្យ ការឆ្លើយតប និងការតំរង់ទិសអតិថិជន សេដ្ឋកិច្ច ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល និងគុណភាពនៃសេវាកម្ម (Reichard, ឆ្នាំ១៩៩៨ ទំព័រទី១២៩)។

នៅក្នុងបរិបទនៃការលើកកម្ពស់យន្តការទីផ្សារសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច តម្លាភាពបង្កប់នូវតម្លៃទាបក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធ អាចយល់បាន គួរឱ្យទុកចិត្ត និងទាន់ពេលវេលា ជាពិសេសព័ត៌មានសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់សាធារណៈជន ។ នៅក្នុងប្រព័ន្ធប្រជាធិបតេយ្យ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ដែលអ្នកបោះឆ្នោតចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត ឬគ្រប់គ្រងអ្នកដឹកនាំដែលធ្វើការសម្រេចចិត្ត។ ការចូលរួមទាមទារឱ្យមានសិទ្ធិទទួលបានព័ត៌មានដោយផ្អែកលើការទំនាក់ទំនងដោយឥតគិតថ្លៃ និងការពិភាក្សាបើកចំហ (ធនាគារពិភពលោក ឆ្នាំ ១៩៩៤ ទំព័រ ២៩)។

តម្លាភាព គឺជាឧបករណ៍ដែលជំរុញឱ្យមានការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារួម។ ដើម្បីឱ្យប្រជាជនចូលរួមកាន់តែសកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយសាធារណៈ រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យប្រជាជនទទួលបានគុណភាពកាន់តែប្រសើរនិងបរិមាណព័ត៌មានកើនឡើង។ បើគ្មានតម្លាភាពប្រជាពលរដ្ឋមិនមានព័ត៌មាន ដែលពួកគេត្រូវការដើម្បីវាយតម្លៃអ្នកតំណាង ឬបញ្ចេញមតិរបស់ពួកគេទេ ភាពស្របច្បាប់នៃការបោះឆ្នោតនិងដំណើរការតំណាងទាំងពីរក្លាយជាគ្មានន័យទេ (Florini, ឆ្នាំ២០០២)។

តម្លាភាព មានន័យថាភាគីទីបីត្រូវបានជូនដំណឹងយ៉ាងល្អអំពីការសម្រេចចិត្ត រចនាសម្ព័ន្ធ បទបញ្ជា និងគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល។ តម្លាភាពទាក់ទងយ៉ាងជិតស្និទ្ធនឹងអំពើពុករលួយ និងគណនេយ្យភាព។ ទំនាក់ទំនងរវាងតួអង្គនិងវេទិកា ប្រែទៅជាការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្ត នៅពេលដែលវាមានតម្លាភាព។ វេទិកាមួយអាចឱ្យតួអង្គទទួលខុសត្រូវបានលុះត្រាតែពួកគេត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីការប្រព្រឹត្តរបស់តួអង្គទាំងនោះ។ តម្លាភាព គឺជាឧបករណ៍មូលដ្ឋានសម្រាប់ធ្វើឱ្យរដ្ឋាភិបាលទទួលខុសត្រូវក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយ។ ប្រព័ន្ធតម្លាភាពមាននីតិវិធីច្បាស់លាស់សម្រាប់ការសម្រេចចិត្តជាសាធារណៈ និងបើកបណ្តាញ

ទំនាក់ទំនងរវាងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងប្រជាពលរដ្ឋ។ នេះមានន័យថា ប្រជាពលរដ្ឋអាចចូលរួមក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត អាចពិនិត្យឡើងវិញនូវការអនុវត្តរបស់ភ្នាក់ងារសាធារណៈ និងអាចគ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ធនធានសាធារណៈ។ "ការចែករំលែកព័ត៌មាន និងធ្វើសកម្មភាពក្នុងលក្ខណៈបើកចំហ" ជំរុញការយល់ដឹងអំពីក្រមសីលធម៌ និងបង្កើនការទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្តរបស់មន្ត្រី និងអង្គការនីមួយៗក្នុងការដោះស្រាយធនធានសាធារណៈ។ តាមរយៈការលើកកម្ពស់ការទទួលបានព័ត៌មានកាន់តែប្រសើរឡើងសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ តម្លាភាពពង្រឹងគណនេយ្យភាព និងការចូលរួម។ វេទិកានេះអាចដំណើរការបានលុះត្រាតែសមាជិកផ្សេងៗនៃវេទិកា ដូចជាប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ សភា ប្រជាពលរដ្ឋ ឬសមាគមត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចូលរួម និងមានសំឡេងក្នុងការវិនិច្ឆ័យការប្រព្រឹត្តរបស់តួអង្គ។ ការមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ និងទាន់ពេលវេលាជួយឱ្យតួអង្គអភិបាលកិច្ចទាំងអស់ដោះស្រាយបញ្ហារបស់ពួកគេ និងសម្រេចបាននូវគោលដៅរបស់ពួកគេ កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព (Narayan, ឆ្នាំ២០០២ ទំព័រទី១៥)។ ការវិនិច្ឆ័យនៃវេទិកា និងប្រតិកម្មរបស់តួអង្គឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងជិតដល់នូវការឆ្លើយតប និងការទទួលខុសត្រូវរបស់តួអង្គ។

គណនេយ្យភាព គឺជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការធានាភាពស្របច្បាប់នៃអំណាចសាធារណៈ។ គណនេយ្យភាពរដ្ឋបាលទាក់ទងនឹងតម្លាភាព កម្រិតនៃអំពើពុករលួយ សេដ្ឋកិច្ច ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃវិស័យសាធារណៈ (Agere, ឆ្នាំ១៩៩៨ ទំព័រទី១៣)។

តម្លាភាព សំដៅលើរបៀបដែលរដ្ឋាភិបាលប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាអំពីគោលនយោបាយ និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់ខ្លួនយ៉ាងច្បាស់ដល់សាធារណជន (Zhao, ឆ្នាំ២០០៣)។ នៅក្នុងប្រទេសដែលមានកម្រិតតម្លាភាពទាបការសម្រេចចិត្ត និងសកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់មិនបើកចំហជាសាធារណៈទេ។ មន្ត្រីមូលដ្ឋាន និងអ្នកនយោបាយរាំងព័ត៌មានដែលជាផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។ ប្រព័ន្ធមិនសូវមានតម្លាភាព ឱកាសកាន់តែមានសម្រាប់មន្ត្រីមូលដ្ឋាន និងអ្នកនយោបាយក្នុងការប្រើប្រាស់មុខតំណែង និងធ្វើសកម្មភាពដើម្បីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ កម្រិតនៃតម្លាភាពនៃប្រទេសមួយ ជារឿយៗត្រូវបានវាស់ដោយកម្រិតនៃអំពើពុករលួយ។

២)- ការចូលរួម និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀតនៃអភិបាលកិច្ចល្អ

ការចូលរួមបោះឆ្នោតជានានូវធាតុចូលសម្រាប់ភាពស្របច្បាប់របស់រដ្ឋាភិបាល។ វាជាយន្តការចំណាយទាបនិងប្រើប្រាស់ពេលវេលាតិចតួចដែលប្រើដើម្បីទទួលខុសត្រូវសាធារណៈដោយផ្តល់ឱកាសទៀងទាត់សម្រាប់អ្នកតំណាងពន្យល់ពីសកម្មភាពរបស់ពួកគេដល់ពលរដ្ឋ និងសម្រាប់ពលរដ្ឋក្នុងការដាក់ទណ្ឌកម្មអ្នកតំណាង (Fung, ឆ្នាំ២០០៧ ទំព័រទី៤៤៨)។

ការចូលរួមមានន័យថា ប្រជាពលរដ្ឋមានឱកាសចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តកម្មវិធី និងគម្រោងសាធារណៈសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រទេស។ មនុស្សអាចធ្វើសកម្មភាពតាមរយៈ NGOs CBOs កាសែត វិទ្យុ ឬទូរទស្សន៍។ ដល់កម្រិតខ្លះ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងពីរ តម្លាភាព និងការចូលរួម កំពុងត្រួតស៊ីគ្នានិងពង្រឹងគ្នាទៅវិញទៅមក។ ម៉្យាងវិញទៀត មនុស្សអាចចូលរួមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបានលុះត្រាតែពួកគេបានទទួលព័ត៌មានល្អ។ ការចូលរួមប្រចាំថ្ងៃក្នុងដំណើរការនយោបាយតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្សេងៗបង្កើតឱ្យមានតម្លាភាព។

ការចូលរួមរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការស៊ីវិល និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយក្នុងការសម្រេចចិត្តនយោបាយ និងសកម្មភាពសាធារណៈគឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយនិងធ្វើឱ្យរដ្ឋាភិបាលទទួលខុសត្រូវ។ ការបោះឆ្នោតតាមមូលដ្ឋាន គឺជាមធ្យោបាយចាំបាច់ ដើម្បីធានាឱ្យមានគណនេយ្យភាព។ ការចូលរួមរបស់គណបក្សនយោបាយ ក្រុមផលប្រយោជន៍ដែលបានរៀបចំ សង្គមស៊ីវិលនិងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគឺជាឧបករណ៍បំពេញបន្ថែម ដែលប្រជាពលរដ្ឋអាចបញ្ចេញសំឡេងបានរវាងការបោះឆ្នោត។ ការចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តអាចមិនបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលទេដោយសារភាពយឺតយ៉ាវនៃសកម្មភាពដែលអាចកើតឡើង។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយការចូលរួមក្នុងដំណើរការបង្កើតគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តមានផលប៉ះពាល់ដល់សមភាព និងយុត្តិធម៌សង្គម។

លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យដែលមានការចូលរួមព្យាយាមបង្កើតឱកាសសម្រាប់ប្រជាជន ក្នុងការរួមចំណែកដ៏មានអត្ថន័យក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងពង្រីកវិសាលភាពរបស់មនុស្សដែលមានសិទ្ធិទទួលបានឱកាសបែបនេះ។ លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យដែលមានការចូលរួមជួយផ្សារភ្ជាប់ប្រជាជន និងរដ្ឋាភិបាល បង្កើតឱកាសសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តរវាងការបោះឆ្នោត ពង្រឹងអារម្មណ៍សហគមន៍ និងដូចជាការពង្រឹងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ។

ទម្រង់នៃការចូលរួមផ្សេងៗគ្នា គឺជាយន្តការដាក់ទណ្ឌកម្មសំខាន់ៗ ដើម្បីឲ្យរដ្ឋាភិបាលទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពរបស់ខ្លួន។ លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យដោយផ្ទាល់អាចជាយន្តការដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយនៃការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះមន្ត្រីជាប់ឆ្នោតដែលមិនបានបំពេញ ឬបំពេញការងាររបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ អាស្រ័យលើការអនុវត្តរបស់រដ្ឋាភិបាលជាប់ឆ្នោត ប្រជាពលរដ្ឋជាអ្នកបោះឆ្នោតអាចបោះឆ្នោតឡើងវិញ ឬជ្រើសរើសគណបក្ស និងបេក្ខជនផ្សេងទៀតនៅក្នុងការបោះឆ្នោតបន្ទាប់។

គោលការណ៍នៃអភិបាលកិច្ចល្អ រួមមាននីតិរដ្ឋ តម្លាភាព ការចូលរួម គណនេយ្យភាព ភាពស្របច្បាប់ ការឆ្លើយតប ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល យុត្តិធម៌ និងសមធម៌។ គោលការណ៍ទាំងនេះជាទូទៅមានភាពឯករាជ្យទៅវិញទៅមក និងពង្រឹងគ្នាទៅវិញទៅមក។ បើគ្មានតម្លាភាព ការចូលរួម និងគណនេយ្យភាព លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀតមិនអាចសម្រេចបានទេ។

កម្រិតនៃទំនួលខុសត្រូវ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្រិតនៃការឆ្លើយតបរបស់តួអង្គពាក់ព័ន្ធរួចហើយ។ បើគ្មានតម្លាភាព ការចូលរួម និងគណនេយ្យភាព វាពិបាកនឹងឆ្លើយតបទៅនឹងការទាមទាររបស់សង្គមក្នុងពេលវេលាសមស្រប មួយខណៈពេលដែលការប្រើប្រាស់ធនធានល្អបំផុត។ ក្នុងករណីនេះ ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលស្ទើរតែមិនអាចសម្រេចបាន។ តាមពិតវាកម្រអាចធ្វើទៅបានដើម្បីសម្រេចបានអ្វីគ្រប់យ៉ាងក្នុងពេលតែមួយ។

២.៣.២- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្តោតលើប្រព័ន្ធនយោបាយនិងវិស័យសាធារណៈ

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួន ៦នៃអភិបាលកិច្ចល្អផ្តោតលើប្រព័ន្ធនយោបាយ និងវិស័យសាធារណៈ៖

- ប្រព័ន្ធនយោបាយដែលលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់ក្រុមនៃសង្គមស៊ីវិល

- ការគ្រប់គ្រងការបោះឆ្នោតដោយមិនលំអៀងនិងគួរឱ្យទុកចិត្តនិងជាពលរដ្ឋដែលមាន ព័ត៌មាន និងសកម្ម។
- ពង្រឹងស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិ និងរដ្ឋបាល វិស័យសាធារណៈ
- តម្លាភាព ការព្យាករណ៍ និងគណនេយ្យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តដែលធ្វើឡើងដោយរដ្ឋាភិបាល
- ការគ្រប់គ្រងវិស័យសាធារណៈជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចស្ថិរភាព ការប្រមូលធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការប្រើប្រាស់ធនធានសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- ការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវនីតិរដ្ឋក្នុងលក្ខណៈមួយដែលការពារសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងជនស៊ីវិល សមភាពយេនឌ័រ និងជានាសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខសាធារណៈជាមួយនឹងសិទ្ធិទទួលបាន យុត្តិធម៌សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា (Simonis, ឆ្នាំ ២០០៤)។

UNDP (United Nations Development Programm) កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិកំណត់ "អភិបាលកិច្ចជាការអនុវត្តអំណាចសេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ និងរដ្ឋបាល ដើម្បីគ្រប់គ្រងកិច្ចការរបស់ប្រទេសមួយនៅគ្រប់កម្រិត" (UNDP ឆ្នាំ១៩៩៧, ទំព័រទី២និងទី៣)។ អភិបាលកិច្ចរួមមានយន្តការ ដំណើរការ និងស្ថាប័នដែលប្រជាពលរដ្ឋ និងក្រុមបង្ហាញផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ អនុវត្តសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ពួកគេ បំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ ពួកគេ និងសម្របសម្រួលជម្លោះរបស់ពួកគេ។ មានទិដ្ឋភាពប្រតិបត្តិការចំនួនប្រាំគឺៈ អភិបាលកិច្ចនយោបាយ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល អភិបាលកិច្ចសេដ្ឋកិច្ច អភិបាលកិច្ចស៊ីវិល និងអភិបាកិច្ចជាប្រព័ន្ធ (UN, ឆ្នាំ២០០៤ ទំព័រទី១១)។

ខុសពីស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ UNDP សង្កត់ធ្ងន់លើបញ្ហាប្រជាធិបតេយ្យ និងសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងរបៀបវារៈអភិបាលកិច្ចល្អរបស់ខ្លួន។ លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យគឺជាសសរស្តម្ភមួយនៃអភិបាលកិច្ចល្អ។ វាគឺអំពីមុខងាររបស់សភា ស្ថាប័នតុលាការ ស្ថាប័នបោះឆ្នោត និងស្ថាប័នដែលគាំទ្ររដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃប្រទេសមួយ និងការពារប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់របស់ខ្លួន។ សរុបមក អភិបាលកិច្ចល្អរួមមាន ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ការគោរពនីតិរដ្ឋ ភាព

បើកចំហខាងនយោបាយ ការចូលរួម និងការអត់ឱន គណនេយ្យភាព និងតម្លាភាព និងសមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពរដ្ឋបាល និងការិយាធិបតេយ្យ (UN, ឆ្នាំ២០០១, ទំព័រទី៩)។

អភិបាលកិច្ចល្អមិនមែនជារដ្ឋាភិបាលល្អទេ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃអភិបាលកិច្ចល្អអាចត្រូវបានសង្ខេបនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសស្តីពីអភិបាលកិច្ចនៅក្នុងសន្និសីទពិភពលោកលើកទីមួយនៅទីក្រុងម៉ានីលក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៩។ អភិបាលកិច្ចល្អគឺជា "ប្រព័ន្ធមួយដែលមានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព យុត្តិធម៌ ប្រជាធិបតេយ្យ ការចូលរួម និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាជន" (United Nation, ឆ្នាំ១៩៩៩,ទំព័រទី១-៣)។

អភិបាលកិច្ចល្អអាចពិពណ៌នាបានថាៈ

- ភាពស្របច្បាប់
- ការចូលរួម
- គណនេយ្យភាព
- តម្លាភាព
- ការឆ្លើយតប
- ប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផល
- នីតិរដ្ឋ
- យុត្តិធម៌និងសមធម៌និយមន័យនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអភិបាលកិច្ចល្អ ត្រូវបានពន្យល់ដូចខាងក្រោមៈ
    - **ភាពស្របច្បាប់ និងការចូលរួម** – តួអង្គដែលរងផលប៉ះពាល់ទាំងអស់គួរតែចូលរួមក្នុងដំណើរការគោលនយោបាយដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈស្ថាប័នកម្រិតមធ្យមស្របច្បាប់ ដែលតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ។ លក្ខខណ្ឌសំខាន់ៗសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងន័យស្ថាបនាគឺ សេរីភាពនៃសមាគម និងការនិយាយ (Graham, Amos, Plumptre, ឆ្នាំ២០០៣, ទំព័រទី៣)។

- **គណនេយ្យភាព** - រដ្ឋាភិបាល វិស័យឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល មានទំនួលខុសត្រូវចំពោះសាធារណៈជន ក៏ដូចជាអ្នកពាក់ព័ន្ធស្ថាប័ន។ ទំនួលខុសត្រូវអាចជាផ្ទៃក្នុង ឬខាងក្រៅអាស្រ័យលើអង្គការ និងការសម្រេចចិត្ត (Graham, Amos, Plumptre, ឆ្នាំ២០០៣, ទំព័រទី៣)។
- **តម្លាភាព** – ដំណើរការ និងតួអង្គមានលទ្ធភាពចូលប្រើប្រាស់ដោយផ្ទាល់ចំពោះព័ត៌មានដែលអាចទុកចិត្តបានដែលទាក់ទងនឹងពួកគេ។ វាត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅលើលំហូរព័ត៌មានដោយសេរីដើម្បីធានាឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នូវព័ត៌មានដែលអាចយល់បានគួរឱ្យទុកចិត្តនិងទាន់ពេលវេលា។ នេះមានន័យថាតួអង្គពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មានឆន្ទៈក្នុងការចែករំលែកនិងសម្តែងក្នុងលក្ខណៈបើកចំហ។
- **ការឆ្លើយតប ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល** – ដំណើរការ និងតួអង្គពាក់ព័ន្ធបង្កើតលទ្ធផលដែលឆ្លើយតប នឹងតម្រូវការរបស់សង្គមក្នុងពេលវេលាសមស្របមួយ ខណៈពេលដែលការប្រើប្រាស់ធនធានល្អបំផុត។
- **យុត្តិធម៌និងគោលការណ៍ច្បាប់** - ក្របខណ្ឌច្បាប់បង្កើតទីលានលេងដោយយុត្តិធម៌សម្រាប់តួអង្គទាំងអស់។ តួអង្គទាំងអស់គោរពច្បាប់ និងអនុវត្តតាម។

២.៤- អភិបាលកិច្ចល្អនៅទីក្រុង

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃអភិបាលកិច្ចល្អ ជាទូទៅមានសុពលភាពសម្រាប់គ្រប់កម្រិតនៃអភិបាលកិច្ច។ ដូច្នេះការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ ឬទីភ្នាក់ងារទ្វេភាគីភាគច្រើនមិនមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដាច់ដោយឡែកនៃអភិបាលកិច្ចល្អនៅថ្នាក់មូលដ្ឋានទេ។ កម្រិតនីមួយៗមានបរិបទរៀងៗខ្លួន ក៏ដូចជាមុខងាររបស់ខ្លួន ដែលជាហេតុផលសម្រាប់ឯកទេសនៃលក្ខណៈអភិបាលកិច្ចល្អនៅកម្រិតនីមួយៗ។

កម្មវិធីតាំងទីលំនៅរបស់មនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ - UN-Habitat បានប្រកែកថា "មនុស្សជាតិភាគច្រើននឹងរស់នៅក្នុងទីក្រុងឆាប់ៗនេះ ហើយនិន្នាការនៃនគរូបនីយកម្ម គឺមិនអាចត្រឡប់វិញបានទេ"

(UN-Habitat, ឆ្នាំ២០០៤) ។ UN-Habitat បានចាប់ផ្តើមយុទ្ធនាការសកលស្តីពី អភិបាលកិច្ចទីក្រុងក្នុងឆ្នាំ ២០០០ ជាមួយនឹងគោលបំណងសំខាន់នៃការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រក្នុងទីក្រុងនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍តាមរយៈអភិបាលកិច្ចល្អនៅទីក្រុង។ វាបានបង្កើតបទដ្ឋាននៃអភិបាលកិច្ចល្អ ដោយផ្អែកលើជំនាញរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់និងអន្តរជាតិ ភ្នាក់ងារពហុភាគី ដូចជា UNDP ធនាគារពិភពលោក UNICEF សហភាពអឺរ៉ុប ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ទ្វេភាគីស្ថាប័នសិក្សា។ អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងទីក្រុងត្រូវបានកំណត់លក្ខណៈដោយនិរន្តរភាព ភាពជាបុត្រសម្ព័ន្ធ សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាព ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនិងសន្តិសុខ។

លក្ខណៈនិងបទដ្ឋានសំខាន់ៗនៃអភិបាលកិច្ចល្អមានដូចជា៖

- **និរន្តរភាព** គ្រប់វិមាត្រនៃការអភិវឌ្ឍទីក្រុង រួមទាំងសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងបរិស្ថាន គួរតែមានតុល្យភាពសម្រាប់មនុស្សជំនាន់បច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។ អភិបាលកិច្ចល្អទាមទារនូវចក្ខុវិស័យយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែងនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ ក៏ដូចជាការឯកភាព គ្នាក្នុងចំណោមតួអង្គអភិបាលកិច្ចតាមរយៈការសម្របសម្រួល និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ។

- **ការឧបត្ថម្ភធន** កម្រិតរដ្ឋាភិបាលដែលសមស្របបំផុត គួរតែទទួលខុសត្រូវចំពោះការផ្តល់សេវាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសន្សំសំចៃ។ កម្រិតនីមួយៗត្រូវការធនធានគ្រប់គ្រាន់ ក៏ដូចជាស្វ័យភាព ដើម្បីបំពេញទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន។

- **សមធម៌** ការទទួលបានស្មើភាពគ្នាក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងតម្រូវការមូលដ្ឋាននៃជីវិតទីក្រុង ដោយមិនគិតពីភេទ អាយុ វណ្ណៈសង្គម ជាតិសាសន៍ ឬសាសនា។

- **ប្រសិទ្ធភាព** មានប្រសិទ្ធភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងចំណាយមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រភពចំណូល និងចំណាយ និងការផ្តល់នូវសេវាសាធារណៈ។

- **តម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាព** អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានទទួលខុសត្រូវចំពោះប្រជាពលរដ្ឋរបស់ពួកគេ។ ច្បាប់និងគោលនយោបាយសាធារណៈត្រូវបានអនុវត្តន៍ប្រកបដោយតម្លាភាព និងអាចព្យាករណ៍បាន។

- **ការចូលរួមរបស់ពលរដ្ឋនិងសញ្ញាតិ** ប្រជាពលរដ្ឋត្រូវតែចូលរួមយ៉ាងសកម្មដើម្បីផលប្រយោជន៍រួម។

- **សន្តិសុខ** បុគ្គលម្នាក់មានសិទ្ធិមិនអាចកាត់ផ្តាច់បានក្នុងជីវិត សេរីភាព និងសន្តិសុខរបស់មនុស្ស។

> … Transparency, participation and accountability are the basic and global normative criteria of good governance because they are grounded on empirical experiences and international legal instruments… (…តម្លាភាព ការចូលរួម និងគណនេយ្យភាព គឺជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាមូលដ្ឋាន និងជាសកលនៃអភិបាលកិច្ចល្អ ព្រោះវាផ្អែកលើបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែង និងឧបករណ៍ច្បាប់អន្តរជាតិ…។) (Thanh Van, ឆ្នាំ២០១២ ទំព័រទី២៦)

ការប្តេជ្ញាចិត្តដែលធ្វើឡើងដោយរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងសន្និសីទធំៗ របស់អង្គការសហប្រជាជាតិបានធ្វើឱ្យមានតម្លាភាពនិងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការចូលរួមជាសកល។ ឧបករណ៍ច្បាប់អន្តរជាតិសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការពិភាក្សាលើបទដ្ឋាននៃអភិបាលកិច្ចល្អរួមមាន៖ សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស (ឆ្នាំ១៩៤៨) កតិកាសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ (ឆ្នាំ១៩៦៦) កតិកាសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ (ឆ្នាំ១៩៦៦)។ អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី (ឆ្នាំ១៩៧៩) សេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីសិទ្ធិអភិវឌ្ឍន៍ (ឆ្នាំ១៩៨៦) និងអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារ (១៩៩០)។

នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស (ឆ្នាំ១៩៤៨) មាត្រា ១៩ ២០ ២១ "មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងយោបល់ រួមបញ្ចូលនូវសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិដោយមិនមានការជ្រៀតជ្រែក និងស្វែងរក ទទួលនិងចែកចាយព័ត៌មាន និងគំនិតតាមរយៈណាមួយឡើយ។ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយដោយមិនគិតពីព្រំដែន"។ …(មាត្រា ១៩) "មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំនិងសមាគមដោយសន្តិវិធី" (មាត្រា ២០) "មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសរបស់ខ្លួនដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈអ្នកតំណាងដែលបានជ្រើសរើសដោយសេរី" (មាត្រា ២១) គឺ ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យតម្លាភាព និងការចូលរួមនៃអភិបាលកិច្ចល្អ។

២.៥- គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងបរិបទទូទៅ

គោលការណ៍សំខាន់ៗមួយចំនួននៃអភិបាលកិច្ចល្អមានដូចជា៖

២.៥.១- តម្លាភាព

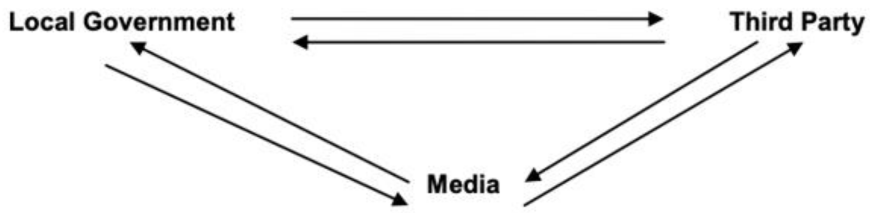
តម្លាភាពជាទូទៅមានន័យថាដំណើរការ និងការសម្រេចចិត្តផ្ទៃក្នុងរបស់អង្គការគឺបើកចំហសម្រាប់ភាគីទីបី ដោយមិនគិតពីការចូលរួមរបស់ភាគីទីបីទាំងនេះជាមួយអង្គការ (Florini, ឆ្នាំ១៩៩៨)។ តម្លាភាពនៃរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានអាចត្រូវបានកំណត់ថាជាការបង្ហាញពីសកម្មភាពផ្ទៃក្នុង (បទប្បញ្ញត្តិ រចនាសម្ព័ន្ធ សេចក្តីសម្រេច) របស់សភាមូលដ្ឋាន រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន។ល។ និងជាទូទៅពីអង្គការវិស័យសាធារណៈក្នុងស្រុកទៅកាន់អ្នកផ្សេងទៀត (វិស័យឯកជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល ប្រជាពលរដ្ឋ)។ តម្លាភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលអាចអនុវត្តន៍ក្នុងវិស័យជាច្រើនដូចជា៖ តម្លាភាពនៃអង្គការ គណនេយ្យនិងថវិកា តម្លាភាពនៃសកម្មភាព និងការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាល និងតម្លាភាពឯកសារ (Pasquier and Villeneuve, ឆ្នាំ២០០៧ ទំព័រទី១៤៨និង១៤៩)។ តម្លាភាពត្រូវបានភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងភាពបើកចំហនិងព័ត៌មាន។ ព័ត៌មានគឺជាឈាមនៃជីវិតរបស់លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងទីផ្សារ (Florini, ឆ្នាំ២០០២)។ តម្លាភាពបង្កប់ន័យថាព័ត៌មានអាចរកបានដោយសេរី និងអាចចូលប្រើប្រាស់ដោយផ្ទាល់ចំពោះអ្នកដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយការសម្រេចចិត្ត (UN-Habitat, ឆ្នាំ២០០៤ ទំព័រទី១៦)។

ការទទួលបានព័ត៌មានគឺជាធាតុផ្សំសំខាន់នៃតម្លាភាពរបស់រដ្ឋាភិបាល (Piotrowski and Van Ryzin, ឆ្នាំ២០០៧, ទំព័រទី៣០៧)។ "សិទ្ធិក្នុងការដឹង" ជាមូលដ្ឋានរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគួរតែត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋាភិបាល (Stiglitz, ឆ្នាំ២០០១ ទំព័រទី៥៣)។ ការទទួលបានព័ត៌មានសាធារណៈ ជាជម្រើសដោយចេតនារបស់រដ្ឋាភិបាលគឺមានភាពខុសប្លែកគ្នាក្នុងចំណោមប្រទេសនានា។ ការចូលប្រើប្រាស់ព័ត៌មានសាធារណៈរបស់ប្រទេសមួយចំនួនត្រូវបានកំណត់ដោយតម្រូវការរដ្ឋធម្មនុញ្ញឬច្បាប់ជាក់លាក់របស់ពួកគេ (Florini, ឆ្នាំ២០០២)។ ជាឧទាហរណ៍ ស៊ុយអែតឥឡូវនេះជាប្រទេសដែលមានប្រសិទ្ធភាពបំផុតក្នុងពិភពលោក ក្នុងការអនុវត្ត និងលើកកម្ពស់តម្លាភាព ហើយមានឧត្តមគតិនៃការទទួលបានព័ត៌មានជាសាធារណៈនៅក្នុងច្បាប់មូលដ្ឋានរបស់

ខ្លួនតាំងពីឆ្នាំ ១៧៦៦។ នៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀត ភាគច្រើនជារបបផ្តាច់ការ មានតែមនុស្សដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនៅក្នុងរង្វង់តូចចង្អៀតនៃរដ្ឋាភិបាលតែប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចូលប្រើព័ត៌មាន។ នៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀត ការទទួលបានព័ត៌មានសាធារណៈមិនមែនជាតម្រូវការនៃច្បាប់ជាក់លាក់ ឬរដ្ឋធម្មនុញ្ញទេ ប៉ុន្តែជាគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់បុគ្គលនៅលើមូលដ្ឋានអាដហុក (Florini, ឆ្នាំ២០០២)។

តម្លាភាពពឹងផ្អែកលើលំហូរសេរីនៃព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធ ត្រឹមត្រូវ ពេញលេញ យល់បាន និងអាចទុកចិត្តបាន។ លក្ខខណ្ឌជាមុនដើម្បីសម្រេចបាននូវតម្លាភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលគឺព័ត៌មាន និងលំហូរនៃព័ត៌មាននោះ។ លំហូរនៃព័ត៌មានរវាងរដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់ និងភាគីទីបីអាចសម្រេចបានដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ។

រូបភាពទី២.១: លំហូរនៃព័ត៌មាន ស្តីពីរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងភាគីទីបី (Thanh Van, ឆ្នាំ២០១២ ទំព័រទី២៨)



រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន៖ តម្លាភាពក្នុងបរិបទនៃអភិបាលកិច្ចសង្កត់ធ្ងន់លើការបើកចំហររបស់ រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានចំពោះភាគីទីបីលើសកម្មភាព និងការសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាល។ តម្លាភាពកើតឡើងនៅពេលដែលភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលអនុញ្ញាតឱ្យ "ព័ត៌មានខាងក្នុង" ហូរទៅ "អ្នកខាងក្រៅ" ។ លំហូរព័ត៌មានទាំងនេះបញ្ជាក់ពីអ្វីដែលរដ្ឋាភិបាលកំពុងធ្វើ ឬមិនធ្វើ។ ការពិតការទទួលបានព័ត៌មានមិនត្រឹមតែអាស្រ័យទៅលើភាពបើកចំហររបស់រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏អាស្រ័យលើសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់ក្នុងការធ្វើឱ្យមានព័ត៌មានផងដែរ។ វាមិនសមហេតុផលទេនៅពេលដែលឯកសាររបស់រដ្ឋាភិបាលត្រូវបានបើក ប៉ុន្តែត្រូវបានរក្សាទុកយ៉ាងលំបាក។ សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់សម្រាប់ការធ្វើឱ្យព័ត៌មាន និងអាចចូលប្រើប្រាស់បានទាក់ទងនឹងបញ្ហានៃការសម្របសម្រួលក្នុងចំណោមភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល (រួមទាំងភ្នាក់ងារកណ្តាល និងមូលដ្ឋាន)

ក្នុងការចែកចាយព័ត៌មាន និងការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន។ វារួមបញ្ចូលទាំងការបោះពុម្ពផ្សាយព័ត៌មានដែលឯកសារគោលនយោបាយ បទប្បញ្ញត្តិ អង្គហេតុ និងសកម្មភាពដែលបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។ ការគ្រប់គ្រងព័ត៌មានបង្កប់ន័យការរក្សាកំណត់ត្រាឱ្យបានល្អ មិនថាជាក្រដាសឬអេឡិចត្រូនិក ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន និងការទំនាក់ទំនងដោយយុត្តិធម៌។

មានហេតុផលទូទៅដែលបង្កើតឡើងយ៉ាងល្អ សម្រាប់ការមិនបញ្ចេញព័ត៌មានរបស់រដ្ឋាភិបាលទាំងអស់។ ទាំងនេះរួមមានសន្តិសុខជាតិ ការអនុវត្តច្បាប់ ព័ត៌មានកម្មសិទ្ធិ និងឯកជនភាពផ្ទាល់ខ្លួន (Piotrowski and Van Ryzin, ឆ្នាំ២០០៧ ទំព័រទី៣០៩)។ ក្នុងយុគសម័យបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ការព្រួយបារម្ភអំពីឯកជនភាពកំពុងកើនឡើង។ ចាំបាច់ត្រូវមានតុល្យភាពផលប្រយោជន៍រវាងភាពបើកចំហ និងឯកជនភាពផ្ទាល់ខ្លួន។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងការអនុវត្ត ការរក្សាតម្លាភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលត្រូវចំណាយប្រាក់ច្រើន។

ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ៖ មានជម្រើសជាច្រើនដែលប្រជាពលរដ្ឋអាចទទួលបានព័ត៌មានសាធារណៈ។ វារាប់ចាប់ពីការសង្កេតដោយផ្ទាល់នៃកិច្ចប្រជុំរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់និងសភា ដោយការចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំទាំងនេះ ឬតាមរយៈការផ្សាយតាមទូរទស្សន៍ ដើម្បីចូលប្រើឯកសារ។ ព័ត៌មានសាធារណៈមិនគួរត្រូវបានបែងចែកដោយភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងតាមរយៈមធ្យោបាយឯករាជ្យ និងឯកជនផ្សេងៗ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពី វិស័យសាធារណៈ រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន មូលដ្ឋានទ្រឹស្តី ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយភាគីទីបី សកម្មភាពប្រតិបត្តិការ។ សកម្មភាពទាំងនេះភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងការបង្ហាញព័ត៌មាន និងសេរីភាពសារព័ត៌មាន (Fuhr, ឆ្នាំ២០០០ទំព័រទី៦៩)។ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបញ្ជូនព័ត៌មាន។ វាជួយរដ្ឋាភិបាលក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីសកម្មភាពរបស់ពួកគេ អប់រំប្រជាពលរដ្ឋអំពីនីតិវិធី និងការសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាលជួយប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការនាំយកកង្វល់ និងការទាមទាររបស់ពួកគេទៅកាន់រដ្ឋាភិបាលនិងដោះស្រាយបញ្ហា និងជំលោះស្រាយក្នុងតំបន់ជាទ្រង់ទ្រាយធំ។ គុណភាព ភាពត្រឹមត្រូវ និងវត្ថុបំណងនៃព័ត៌មានត្រូវបានកំណត់ដោយសមត្ថភាព នៃប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយនិងឯករាជ្យភាពរបស់វា។ វិមាត្រសំខាន់នៃសមត្ថភាព

ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគឺសមត្ថភាព ក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានដែលមានគុណភាពខ្ពស់ រួមទាំងការរាយការណ៍ស៊ើបអង្កេតប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ និងគួរឱ្យជឿជាក់ សមត្ថភាពក្នុងការឈានដល់ក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗនិងកម្រិតនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ បច្ចេកវិទ្យានៃប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ (WB, ឆ្នាំ២០០៣ ទំព័រទី៣)។

ឯករាជ្យភាពនៃប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយទាក់ទងនឹងបញ្ហានៃភាពជាម្ចាស់ និងការត្រួតពិនិត្យ។ ភាពចម្រុះនៃភាពជាម្ចាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយនៅក្នុងប្រទេសមួយគឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់។ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយអាចជាកម្មសិទ្ធិរបស់ម្ចាស់ផ្សេងគ្នាដូចជា រដ្ឋ វិស័យឯកជនឬការលាយបញ្ចូលគ្នាទាំងពីរ។ ប្រភពនៃមូលនិធិសម្រាប់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគួរតែត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរដោយការរួមបញ្ចូលគ្នានៃរដ្ឋ និងឯកជន និងការជាវប្រភព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ តម្លាភាពត្រូវបានរារាំង នៅពេលដែល រដ្ឋាភិបាលគ្រប់គ្រង ពេលវេលានិងរបៀបដែលព័ត៌មានត្រូវបានចេញផ្សាយ (Lebovic, ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រទី៥៤៥)។ ដូចដែល Dahl បាននិយាយថា "តើប្រជាពលរដ្ឋអាចទទួលបានព័ត៌មានដែលពួកគេត្រូវការយ៉ាងដូចម្តេច ប្រសិនបើរដ្ឋាភិបាលគ្រប់គ្រងប្រភពព័ត៌មានសំខាន់ៗទាំងអស់?" (Dahl, ឆ្នាំ១៩៩៨ ទំព័រទី៩៧) ប្រសិនបើប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយទាំងអស់ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋាភិបាល ប្រជាជនអាចទទួលបានតែព័ត៌មានដែលរដ្ឋាភិបាលអនុញ្ញាតប៉ុណ្ណោះ។ ព័ត៌មានត្រឹមត្រូវ និងគោលបំណងត្រូវបានសម្រេចនៅពេលដែលមិនមានការចាប់ពិរុទ្ធដោយរដ្ឋាភិបាល ឬតម្រូវការក្នុងការចាប់ពិរុទ្ធខ្លួនឯង។

ភាគីទីបី ៖ ប្រជាពលរដ្ឋ វិស័យឯកជន ឬសង្គមស៊ីវិលត្រូវបានចាត់ទុកថាស្ថិតក្នុងប្រភេទនេះ។ ព័ត៌មានភាពបើកចំហ និងការទំនាក់ទំនងពីរផ្លូវ គឺជាធាតុសំខាន់នៃតម្លាភាព។ រដ្ឋាភិបាល និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយមានសារៈសំខាន់ក្នុងលំហូរព័ត៌មាន ប៉ុន្តែប្រជាពលរដ្ឋក៏សំខាន់ដែរ។ ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងនាមជាបុគ្គលមានភាពខុសគ្នាក្នុងការទាមទារ និងផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេទាក់ទងនឹងព័ត៌មានសាធារណៈ។ អ្នកខ្លះប្រហែលជាមានអារម្មណ៍ថាមានតម្រូវការខ្លាំងដើម្បីដឹងថារដ្ឋាភិបាលរបស់ពួកគេកំពុងធ្វើអ្វីខ្លះទៀតដែលមិនសូវចាប់អារម្មណ៍។ ប្រភេទព័ត៌មានសាធារណៈដែលមនុស្សស្វែងរកការចូលប្រើក៏ខុសគ្នាដែរ (Piotrowski and Van Ryzin, ឆ្នាំ ២០០៧, ទំព័រ៣០៦)។ ព័ត៌មានមិនគួរត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយពីភាគីម្ខាង ពីរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានដល់ប្រជាពលរដ្ឋ

អំពីប៉ូលីស ផែនការ និងសំណើរបស់រដ្ឋាភិបាលឡើយ។ ជាមធ្យោបាយទំនាក់ទំនងផ្លូវតែមួយ ប្រជាជនកំពុងទទួលបានព័ត៌មានដោយអសកម្មពីរដ្ឋាភិបាល។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវការបង្កើនបរិមាណព័ត៌មានពីប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីអនុវត្តន៍ការងារផ្សេងៗរបស់ខ្លួន។ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងពីរផ្លូវបង្កប់ន័យថា សារតារទ្រឹស្តីក្នុងស្រុក ប្រតិបត្តិការ ៣០ រដ្ឋាភិបាលមិនត្រឹមតែផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងទទួលបានព័ត៌មានពីប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការទាមទារ និងកង្វល់របស់សង្គមផងដែរ។

ការទទួលបានព័ត៌មានអនុញ្ញាតឱ្យប្រជាពលរដ្ឋវិស័យឯកជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយស្នើសុំឱ្យភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលផ្តល់ ព័ត៌មានជាក់លាក់ដល់ពួកគេនូវប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ។ ដោយសារព័ត៌មាននោះមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យការសិក្សានេះកាន់តែអាចគ្រប់គ្រងបាន វាផ្តោតលើព័ត៌មានសាធារណៈរួមមាន៖

- គោលនយោបាយ និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់រដ្ឋាភិបាល
- សេវាសាធារណៈ៖ សេវារដ្ឋបាល
- ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ៖ ចំណាយសាធារណៈ និងចំណូលសាធារណៈ។

២.៥.២- ការចូលរួម

ការចូលរួម គឺជាគោលគំនិតទូលំទូលាយដែលមានន័យថាអ្វីៗផ្សេងគ្នានៅក្នុងការកំណត់ផ្សេងៗគ្នា។ វាអាចជាការចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុ ឬសេដ្ឋកិច្ច។ នៅក្នុងបរិបទនៃការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ការចូលរួមមានន័យថាជាដំណើរការមួយដែលសំឡេងរបស់ជនក្រីក្រអាចត្រូវបានលើកឡើង និងស្តាប់ ឬអ្នកក្រទទួលបានសេវាសាធារណៈ។ នៅក្នុងបរិបទអភិបាលកិច្ច ការចូលរួមគ្របដណ្តប់ច្រើនជាងសំឡេងរបស់ជនក្រីក្រ វាទាក់ទងនឹងទម្រង់ផ្សេងគ្នានៃការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

ការចូលរួមក្នុងន័យនៃការចូលរួមតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធ ទៅនឹងគោលគំនិតនៃភាពជាពលរដ្ឋ។ ការចូលរួមគឺជាសិទ្ធិរបស់ពលរដ្ឋ ហើយវាហួសពីសិទ្ធិនៃការចូលរួមបោះឆ្នោតប្រពៃណី។ ការចូល

រួមគ្រប់ដណ្តប់លើទម្រង់នៃការចូលរួមផ្សេងៗគ្នា ដែលប្រជាពលរដ្ឋចូលរួមនៅក្នុងឥទ្ធិពលនៃគោលនយោបាយសាធារណៈ ចាប់ពីការជ្រើសរើសអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេ រហូតដល់ការធ្វើគោលនយោបាយ និងការអនុវត្ត (Kim et al., ឆ្នាំ២០០៥ ទំព័រទី៦៥០)។

យោងតាមទ្រឹស្តីផ្សេងៗនៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ មានលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យយ៉ាងតិចបីប្រភេទ៖ ប្រជាធិបតេយ្យតំណាងដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាទ្រឹស្តីសាមញ្ញ៉ាឌីកាល់ប្រជាធិបតេយ្យផ្ទាល់និងប្រជាធិបតេយ្យដោយចេតនា (Cohen, Fung, ឆ្នាំ២០០៤, ទំព័រទី២៣-២៤)។ ផ្នែកនីមួយៗមានចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរៀងៗខ្លួនគឺជាមូលហេតុដែលអត្ថិភាពនៃប្រភេទទាំងបីមានសារៈសំខាន់។ ការចូលរួមកំណត់នូវសកម្មភាពជាច្រើនចាប់ពីការបោះឆ្នោតរហូតដល់ការជ្រើសរើសអ្នកតំណាង ប្រវត្តិទ្រឹស្តី ប្រតិបត្តិការ ៣១ (ប្រជាធិបតេយ្យតំណាង) ការចុះហត្ថលេខា និងចូលរួមក្នុងការពិភាក្សាអំពីគោលនយោបាយនិងបញ្ហាសាធារណៈ (ប្រជាធិបតេយ្យផ្ទាល់) ការចូលរួមក្រុមផលប្រយោជន៍ និងសមាគមបន្ទាប់បន្សំ។

ការចូលរួមបោះឆ្នោតដើម្បីជ្រើសរើសរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន និងការចូលរួមមិនបោះឆ្នោត ដូចជាគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន និងការចូលរួមសមាគមនឹងត្រូវបានពិភាក្សា។ លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យផ្ទាល់នឹងមិនត្រូវលើកឡើងទេ ព្រោះវាមិនទាន់មាននៅក្នុងប្រទេសវៀតណាមនៅឡើយទេ។ នៅក្នុងបរិបទនៃអភិបាលកិច្ចល្អការចូលរួមត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងទិដ្ឋភាពពីរ៖ ១)- របៀបដែលរដ្ឋាភិបាលត្រូវបានជ្រើសរើស និង ២)- ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្សេងៗ ដែលរៀបចំដោយរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន និងការចូលរួមជាមួយពលរដ្ឋសកម្មតាមរយៈសមាគម។

ការចូលរួមការបោះឆ្នោតត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យធម្មតា ដែលប្រជាជនជ្រើសរើសតំណាងរបស់ពួកគេ ហើយក្រោយមកមន្ត្រីជាប់ឆ្នោតទាំងនោះធ្វើការសម្រេចចិត្តជំនួសពួកគេ។ លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យនៃការបោះឆ្នោតគ្រាន់តែជាប្រព័ន្ធមួយដែលអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបានជ្រើសរើសតាមរយៈដំណើរការប្រកួតប្រជែង។ ការបោះឆ្នោតដែលប្រកួតប្រជែងគឺជាខ្លឹមសារនៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ។ ការចូលរួមបោះឆ្នោតដើរតួយ៉ាង

សំខាន់ក្នុងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ ព្រោះវាផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នាសម្រាប់មនុស្សពេញវ័យគ្រប់រូបក្នុងការឈរឈ្មោះ និងបោះឆ្នោត។ នៅក្នុងការបោះឆ្នោតដែលមានការប្រកួតប្រជែង ក្នុងអំឡុងពេលឃោសនាបោះឆ្នោត គណបក្ស និងបេក្ខជនធ្វើសំណើគោលនយោបាយ និងពន្យល់ពីរបៀបដែលគោលនយោបាយទាំងនេះប៉ះពាល់ដល់សុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ តាមរយៈការបោះឆ្នោតដែលមានការប្រកួតប្រជែង ប្រជាពលរដ្ឋអាចជ្រើសរើសបេក្ខជន ឬគណបក្សដែលបម្រើផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ។ លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យក្នុងការបោះឆ្នោតបង្កើតឱ្យមានសកម្មភាពសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ពីព្រោះការសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗស្ថិតនៅក្នុងដៃរបស់អ្នកនយោបាយអាជីព និងអ្នកជំនាញ ពីព្រោះពលរដ្ឋមានការយកចិត្តទុកដាក់តិចតួច និងភាពវៃឆ្លាតផ្នែកនយោបាយ (Budge, ឆ្នាំ១៩៩៦ ទំព័រទី៤៨)។

ភាពទន់ខ្សោយនៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យក្នុងការបោះឆ្នោតស្ថិតនៅក្នុងគុណសម្បត្តិរបស់វា។ លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យក្នុងការបោះឆ្នោតមានទំនោរកំណត់ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការបោះឆ្នោត ដោយទុកការងារសំខាន់នៃអភិបាលកិច្ចដល់ឥស្សរជននយោបាយអាជីព។ គោលគំនិតនៃភាពជាពលរដ្ឋក្នុងការចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតគឺមានលក្ខណៈអកម្ម។ ជាងនេះទៅទៀត ពលរដ្ឋមានផលប្រយោជន៍ ប៉ុន្តែអ្នកនយោបាយក៏មានផងដែរ។ វាតែងតែជាសំណួរថាតើអ្នកតំណាងពិតជាតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍សាធារណៈ ហើយសម្រេចចិត្តសម្រាប់ផលប្រយោជន៍រួម ឬសម្រាប់តែផលប្រយោជន៍ធំមួយចំនួន (Budge, ឆ្នាំ១៩៩៦, ទំព័រទី៤៧)។ ការដាក់ទណ្ឌកម្មសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងខុសកើតឡើងតែក្នុងការបោះឆ្នោតបន្ទាប់ ពីអាណត្តិ ៤ ឬ ៥ ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។

រដ្ឋាភិបាលជាអ្នកតំណាងព្រោះគេជាប់ឆ្នោត។ ការបោះឆ្នោតដោយខ្លួនឯង មិនបានបង្ហាញពីលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យច្រើនទេ ព្រោះគុណភាពប្រជាធិបតេយ្យអាស្រ័យទៅលើគុណភាពនៃការបោះឆ្នោត។ ការចូលរួមបោះឆ្នោតមានអត្ថន័យ លុះត្រាតែប្រជាពលរដ្ឋមានឱកាសជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន តាមរយៈការបោះឆ្នោតដោយសេរី និងយុត្តិធម៌។ ការបោះឆ្នោតត្រូវបានគេហៅថាសេរី និងយុត្តិធម៌ នៅពេលដែលវាមាន ការបោះឆ្នោត

ជាសកលសម្រាប់បុរស និងស្ត្រី ដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតទាំងអស់ សេរីភាពក្នុងការចុះឈ្មោះជាអ្នកបោះឆ្នោត ឬជាបេក្ខជន សេរីភាពក្នុងការបង្កើតយុទ្ធនាការបោះឆ្នោតសម្រាប់បេក្ខជន និងគណបក្សនយោបាយ។ លទ្ធភាពទទួលបានសមធម៌នៃធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងសម្ភារៈសម្រាប់យុទ្ធនាការគណបក្ស និងបេក្ខជន (រួមទាំងការរាយការណ៍សមធម៌ និងតុល្យភាពដោយប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយឥតគិតថ្លៃ)។ ការប្រព្រឹត្តិដោយសមធម៌នៃអ្នកបោះឆ្នោត បេក្ខជន និងគណបក្សដោយមន្ត្រីបោះឆ្នោត រដ្ឋាភិបាល ប៉ូលីស យោធា និងតុលាការ និងដំណើរការរាប់សន្លឹកឆ្នោតដោយបើកចំហ និងតម្លាភាព (Goodwin-Gill, ឆ្នាំ២០០៦)។

ការចូលរួមមិនសំដៅលើការបោះឆ្នោតទេ។ វាបង្កប់ន័យគំនិតសកម្មជាងនៃភាពជាពលរដ្ឋ។ នៅក្នុងបរិបទអភិបាលកិច្ច ប្រជាពលរដ្ឋត្រូវចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតក្នុងនាមជាអ្នកបោះឆ្នោត ក្នុងសេវាសាធារណៈក្នុងនាមជាអ្នកប្រើប្រាស់ឬអតិថិជន ក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តក្នុងនាមជាសហផលិតករ និងជាអ្នកគ្រប់គ្រង។ ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋរួមមានទម្រង់ផ្សេងៗគ្នានៃការចូលរួមដែលប្រជាពលរដ្ឋមានឥទ្ធិពលលើការបង្កើត និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ។ ការចូលរួម គឺជាដំណើរការនៃការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពមួយ ឬតាមរយៈនោះ ប្រជាពលរដ្ឋអាចបញ្ចេញសំឡេងរបស់ពួកគេលើកិច្ចការសាធារណៈ ដែលប៉ះពាល់ដល់ជីវិតរបស់ពួកគេផ្ទាល់ (WBI, ឆ្នាំ២០០៣)។ ការបំពេញបន្ថែមដល់ការចូលរួមបោះឆ្នោត គឺជាគំនិតផ្តួចផ្តើមមួយចំនួនលើការមិនចូលរួមបោះឆ្នោតដែលឧបត្ថម្ភជាផ្លូវការដោយរដ្ឋាភិបាល។ គំនិតផ្តួចផ្តើមមានចាប់ពីការពិគ្រោះយោបល់ផ្លូវការ កិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្មវេទិកាផ្អែកលើតំបន់វេទិកាចំណាប់អារម្មណ៍រហូតដល់ការគិតគូរ។ ទម្រង់ផ្សេងៗគ្នានៃការចូលរួមត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ដោយផ្អែកលើភាពរឹងមាំរបស់រដ្ឋាភិបាលនៃគោលជំហរគោលនយោបាយរបស់ពួកគេ (Stoker, ឆ្នាំ១៩៩៧, ទំព័រ១៧៥)។

ការពិគ្រោះយោបល់ផ្លូវការ និងកិច្ចព្រមព្រៀងសេវាកម្ម គឺជាគំនិតផ្តួចផ្តើម ដែលត្រូវបានប្រើដើម្បីទទួលបានទំនុកចិត្តនិងការគាំទ្រពីសាធារណជនសម្រាប់គោលនយោបាយជាក់លាក់មួយ។ មានតែជាតុតូចៗមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះដែលអាចចរចារបាននៅក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើម។ វេទិកាដែលមានមូលដ្ឋានលើតំបន់និងវេទិកាចំណាប់

អារម្មណ៍ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រសន្ទនាដែលមានកម្រិត ដែលចាប់ផ្តើមពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ប៉ុន្តែរួមបញ្ចូលការចូលរួមកាន់តែខ្លាំងពីសាធារណជន។ តាមរយៈការសន្ទនាជាមួយប្រវត្តិនៃទ្រឹស្តី ប្រតិបត្តិការ ជាសាធារណៈ គោលនយោបាយអាចត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ ចក្ខុវិស័យគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលសាធារណៈជនត្រូវបានផ្តល់ឱកាសដើម្បីរៀបចំ និងធ្វើការសម្រេចចិត្តលើក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ។ ចក្ខុវិស័យគឺជា គំនិតផ្តួចផ្តើមមួយដែលមានការសន្ទនាបើកចំហ និងការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់ពលរដ្ឋ។ វាជានិន្នាការសំខាន់ក្នុងការចូលរួម (Stoker, ឆ្នាំ១៩៩៧, ទំព័រទី១៧៥-១៧៩)។

គំនិតផ្តួចផ្តើមផ្សេងៗគ្នាដែលឧបត្ថម្ភដោយរដ្ឋាភិបាលដើម្បីលើកទឹកចិត្តប្រជាពលរដ្ឋសាមញ្ញឱ្យចូលរួមក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តក៏មានបញ្ហាសក្តានុពលមួយចំនួនផងដែរ។ ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋធម្មតាដែលមិនពឹងផ្អែកលើអង្គការអេចិន្ត្រៃយ៍ (គណបក្ស ឬសមាគម) ឬលើ "សកម្មជន" វិជ្ជាជីវៈដែលជ្រើសរើសដោយខ្លួនឯងប្រឈមនឹងឧបសគ្គជាច្រើន។ ខ្វះចំណេះដឹងអំពីសិទ្ធិ និងទំនួលខុសត្រូវ កង្វះទំនុកចិត្តបទពិសោធន៍ ពេលវេលា និងលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានក្នុងវិស័យនៅមានកម្រិត។ ប្រជាពលរដ្ឋជារឿយៗខ្វះជំនាញ និងវប្បធម៌នៃការចូលរួម ហើយពួកគេផ្តោតលើបញ្ហាតូចតាចជាជាងបញ្ហាទូលំទូលាយ វាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការចងចាំថាក្នុងករណីនេះ ការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយរដ្ឋាភិបាល។ វាគឺជាគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលរដ្ឋាភិបាលព្យាយាមមានការចូលរួមពីប្រជាពលរដ្ឋធម្មតានៅក្នុងដំណើរការបង្កើតគោលនយោបាយ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី គំនិតផ្តួចផ្តើមការចូលរួមជាច្រើនពីរដ្ឋាភិបាល មានតួអង្គបញ្ចុះបញ្ចូល ការប្រឹក្សា និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងមួយទល់មួយជាក់ស្តែង ប្រជាពលរដ្ឋដែលមិនមានសិទ្ធិចូលទៅកាន់ការប្រកួតប្រជែង ត្រូវតែមានឥទ្ធិពលលើគោលនយោបាយសាធារណៈ។ មានទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃការចូលរួមមិនបោះឆ្នោតមិនត្រូវបានជំរុញដោយរដ្ឋាភិបាល។ លើសពីការបោះឆ្នោត និងគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលឧបត្ថម្ភដោយរដ្ឋាភិបាល ប្រជាពលរដ្ឋបានរៀបចំខ្លួនជាសមាគម ដើម្បីបញ្ជាក់ខ្លួនឯង និងការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។

សមាគមរួមមានអង្គការដែលស្ម័គ្រចិត្ត ផ្អែកលើជំនឿ សមូហភាព សប្បុរសធម៌ វិជ្ជាជីវៈ ជំនួយខ្លួនឯង អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដូចជាអាជីវកម្ម និងអ្នកតស៊ូមតិ។ ប្រភេទសមាគមមួយចំនួនបង្កើតផ្លូវសម្រាប់ការចូលរួមដោយផ្ទាល់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិ ឬការផលិតសេវាសាធារណៈ ដូចជាការអប់រំ សុវត្ថិភាពសាធារណៈ និងការផ្តល់សុខុមាលភាពសង្គម (Fung, ឆ្នាំ២០០៣ទំព័រទី ៥១៦)។ សមាគមបង្កើតបានជាផ្នែកសំខាន់នៃរចនាសម្ព័ន្ធសង្គមស៊ីវិល ដែលជារឿយៗត្រូវបានគេមើលឃើញថាជា "តំបន់ការពារ" រវាងរដ្ឋ និងប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន។ ការចូលរួមនៅក្នុងសមាគម បុគ្គល ជាពិសេសអ្នកដែលខ្វះខាតធនធាន មានឱកាសបញ្ចេញទស្សនៈដែលអាចប៉ះពាល់ដល់គោលនយោបាយសាធារណៈ ដោយមិនចាំបាច់មានទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ជាមួយអង្គការរដ្ឋ និងគណបក្សនយោបាយ (Fung, ឆ្នាំ២០០៣ ទំព័រទី៥១៦)។ សមាគមបង្ហាញពីការរួមចំណែកយ៉ាងទូលំទូលាយចំពោះគោលនយោបាយសាធារណៈ ពីការបង្ហាញចំណាប់អារម្មណ៍ និងចំណូលចិត្តចំពោះគោលនយោបាយ និងការពិគ្រោះយោបល់សាធារណៈ ដល់ការអនុវត្តនិងគ្រប់គ្រងគោលនោយោបាយទាំងនោះ។

សមាគមដែលមានកម្រិតទម្រង់បែបបទ ស្វ័យភាព និងអំណាចផ្សេងៗបង្កើតបានជាសង្គមស៊ីវិល។ សមាគមធ្វើការដើម្បីផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ពួកគេ និងជាស្ពានរវាងរដ្ឋ និងសង្គម។ សមាគមជួយក្នុងការកសាង "មូលធនសង្គម" ដូចជាបណ្តាញសង្គម និងការជឿទុកចិត្តរវាងបុគ្គលដែលលើកកម្ពស់សមត្ថភាពបុគ្គលសម្រាប់សកម្មភាពនយោបាយសមូហភាព (Putnam, ឆ្នាំ១៩៩៥)។ សមាគមលើកកម្ពស់ជំនាញនយោបាយ និងពលរដ្ឋដែលជួយសម្រួលដល់សកម្មភាពចូលរួម (Guo, ឆ្នាំ២០០៧,ទំព័រទី៤៥៧)។

មិនមែនសមាគមទាំងអស់មានសារៈសំខាន់សម្រាប់សកម្មភាពនយោបាយទេ។ "គ្រាន់តែចូលរួមជាមួយស្ថាប័នមិនមែននយោបាយ មិនជំរុញសកម្មភាពនយោបាយទេ។ ឥទ្ធិពលនៃសមាគមអាស្រ័យយ៉ាងសំខាន់ទៅលើលក្ខណៈរបស់អង្គការ និងលើសមាជិកភាពរបស់ខ្លួន។ ធម្មជាតិនៃអង្គការនៅទីនេះ បង្កប់អត្ថន័យសមត្ថភាពរបស់សមាគមក្នុងការមានធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស ដូច្នេះពួកគេអាចធ្វើសកម្មភាពស្របតាមឆន្ទៈរបស់សមាជិកស្ម័គ្រចិត្តរបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងការសិក្សានេះ សមាគមជាច្រើនដែលមានសារៈសំខាន់

ចំពោះការសម្រេចចិត្ត និងការអនុវត្តផ្នែកនយោបាយ នឹងត្រូវបានពិនិត្យសម្រាប់ទិដ្ឋភាពនៃស្វ័យភាពរបស់ពួកគេ និងការស្ម័គ្រចិត្តរបស់សមាជិករបស់ពួកគេ។ សរុបមក ការចូលរួមត្រូវបានប្រតិបត្តិតាមរយៈការអនុវត្តទម្រង់សំខាន់ពីរនៃការចូលរួមសាធារណៈក្នុងតំបន់៖ ការចូលរួមបោះឆ្នោតធ្វើឡើងដើម្បីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាង។ ការចូលរួមមិនបោះឆ្នោត ជាលទ្ធភាពផ្សេងទៀតក្នុងការចូលរួមក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយ និងដំណើរការអនុវត្ត ដូចជាគំនិតផ្តួចផ្តើមនៃការចូលរួមដែលឧបត្ថម្ភដោយរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន និងសមាគម។ ការសិក្សានេះផ្តោតលើការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមចូលរួមផ្សេងៗគ្នា ដែលរួមមានសេរីភាព និងឆន្ទៈរបស់មនុស្សក្នុងការចូលរួម និងអត្ថន័យនៃការចូលរួមរបស់ពួកគេ។

២.៥.៣- គណនេយ្យភាព

គណនេយ្យភាព អាចត្រូវបានកំណត់តាមវិធីផ្សេងៗគ្នា "វាអាចមានន័យខុសៗគ្នាជាច្រើនចំពោះមនុស្សផ្សេងៗគ្នា" (Bovens, ឆ្នាំ២០១០, ទំព័រទី៩៤៦)។ Bovens បានបែងចែកទិដ្ឋភាពពីរនៅក្នុងគំនិតគណនេយ្យភាពរបស់គាត់៖ គណនេយ្យភាពជាគុណធម៌ និងជាយន្តការ។

គណនេយ្យភាពជាយន្តការអាចត្រូវបានគេកំណត់ថាជា "ការទទួលខុសត្រូវអេកម្ម ពីព្រោះតួអង្គត្រូវបានទុកក្នុងគណនីដោយវេទិកា អតីតកាល សម្រាប់ការប្រព្រឹត្តរបស់ពួកគេ"។ (Bovens, ឆ្នាំ២០១០, ទំព័រទី៩៥១) គោលគំនិតរបស់ Bovens អំពីការទទួលខុសត្រូវអេកម្ម គ្របដណ្តប់អត្ថន័យស្នូលនៃការទទួលខុសត្រូវដែលត្រូវបានទទួលយកយ៉ាងទូលំទូលាយ។ ទំនួលខុសត្រូវគឺជាទំនាក់ទំនងផ្លូវការដែលបុគ្គល ឬស្ថាប័ននានា (ហៅជាតួសម្តែងដោយ Bovens) ត្រូវបានចាត់តាំងដោយអ្នកដ៏ទៃ (ហៅថាវេទិកាគណនេយ្យភាព) ដើម្បីអនុវត្តន៍ការងារមួយចំនួនជាមួយនឹងស្តង់ដារ និងការរំពឹងទុកដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ស្តង់ដារ និងការរំពឹងទុកដែលបានព្រមព្រៀងគ្នានៅទីនេះ គ្របដណ្តប់លើខ្លឹមសារនៃការប្រព្រឹត្តរបស់អ្នកសំដែង ក៏ដូចជាបទដ្ឋាននៃការប្រព្រឹត្តរបស់ពួកគេ។ តួសម្តែង ឬ "អ្នកកាន់អំណាច" គឺជាបុគ្គល និងស្ថាប័ន ដែលត្រូវបានចាត់តាំងអំណាចមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹង ឆ្លើយ ពន្យល់ ដើម្បីបង្ហាញអំពីភាពត្រឹមត្រូវចំពោះវេទិការបស់ពួកគេ និង

ប្រឈមមុខនឹងផលវិបាក (Bovens, ឆ្នាំ២០១០ទំព័រទី៩៥១)។ តួសម្ដែងអាចជាបុគ្គល (មន្ត្រី ឬមន្ត្រីរាជការ) ស្ថាប័នសាធារណៈ សាជីវកម្មឯកជន ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ឬអង្គការសង្គមស៊ីវិល។ តួសម្ដែងនីមួយៗមានភារកិច្ច និងការរំពឹងទុកខុសៗគ្នាដើម្បីបំពេញ។ ឧទាហរណ៍ រដ្ឋាភិបាលត្រូវបាន ផ្ដល់អំណាចដោយប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការប្រើប្រាស់អំណាច និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ (ពីអ្នកបង់ពន្ធ) ដើម្បីផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។ សាជីវកម្មឯកជនមានកាតព្វកិច្ចចំពោះភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួនក្នុងការប្រើប្រាស់ដើមទុនដើម្បីទទួលបានផលប្រយោជន៍។ ស្ថាប័នអន្តរជាតិ ដែលផ្ដល់អំណាចដោយអ្នករួមចំណែកផ្សេងៗគ្នា មានកាតព្វកិច្ចបំពេញតាមការរំពឹងទុករបស់ពួកគេ។

នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ តួអង្គគឺជារដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន ដែលរួមមានមន្ត្រីមូលដ្ឋាន និងអ្នកនយោបាយក្នុងស្រុក។អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានមានកាតព្វកិច្ចពន្យល់សាធារណៈជនអំពីមូលហេតុ និងការសម្រេចចិត្តអ្វីដែលពួកគេបានធ្វើ ឬមិនបានធ្វើ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី ការពន្យល់ទោះជាចាំបាច់ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឲ្យមន្ត្រីមូលដ្ឋាន និងអ្នកនយោបាយមានការទទួលខុសត្រូវនោះទេ។វាត្រូវបានសន្មត់ថាតួអង្គសម្ដែងនឹងត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មចំពោះការសំដែងមិនល្អនិងទទួលបានរង្វាន់សម្រាប់ភាពជោគជ័យ។ អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានត្រូវតែទទួលបានលទ្ធផលដ៏មានអត្ថន័យសម្រាប់សកម្មភាពរបស់ពួកគេ ឬលទ្ធផលនៃសកម្មភាពរបស់ពួកគេ។ បើគ្មានផលវិបាកដ៏មានអត្ថន័យ គណនេយ្យភាព គ្រាន់តែជាសេចក្ដីថ្លែងការណ៍ផ្លូវការប៉ុណ្ណោះ។ "ទំនួលខុសត្រូវមានន័យថា ការដាក់ទណ្ឌកម្ម" (Bovens, ឆ្នាំ២០០៥, ទំព័រទី២០០)។ ផលវិបាកដ៏មានអត្ថន័យអាចជារូបីឬការដាក់ទណ្ឌកម្មជានិមិត្តរូប។ ជាឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រព័ន្ធប្រជាធិបតេយ្យ ការដាក់ទណ្ឌកម្មគឺជាក់ស្ដែងនៅពេលដែលប្រជាពលរដ្ឋបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងនយោបាយ ឬគណបក្សនៅក្នុងការបោះឆ្នោតបន្ទាប់ ប្រសិនបើពួកគេមិនពេញចិត្តនឹងការអនុវត្តរបស់ពួកគេ។ ការដាក់ទណ្ឌកម្មជាក់ស្ដែងសម្រាប់មន្ត្រីសាធារណៈគឺការបាត់បង់មុខតំណែង ការទម្លាក់តំណែង។ល។ ការដាក់ទណ្ឌកម្មជានិមិត្តរូបគឺការបាត់បង់កេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងការចាត់តាំងនៃការស្ដីបន្ទោស និងកំហុស ។

វេទិកាមានសិទ្ធិសួរចម្លើយ និងវិនិច្ឆ័យសកម្មភាពរបស់តួអង្គ។ វេទិកាគណនេយ្យភាពអាចជាបុគ្គលជាក់លាក់ដូចជាថ្នាក់លើ រដ្ឋមន្ត្រីឬអ្នកសារព័ត៌មាន ឬវាអាចជាស្ថាប័ន ដូចជាសភា តុលាការ ឬការិយាល័យសវនកម្ម (Bovens, ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រទី៩៥១)។ វេទិកាផ្សេងៗគ្នាអាស្រ័យលើតួនាទីរបស់ពួកគេអាចប្រើឧបករណ៍ផ្សេងៗដើម្បីទទួលខុសត្រូវចំពោះតួអង្គ។ ជាឧទាហរណ៍ មានឧបករណ៍នីតិប្បញ្ញត្តិ (គណៈកម្មាធិការនីតិប្បញ្ញត្តិ និងសំណួរសភា) មធ្យោបាយប្រតិបត្តិ (ការគ្រប់គ្រងដែលអនុវត្តដោយអ្នកប្រតិបត្តិនយោបាយលើភ្នាក់ងារសាធារណៈ) និងដំណើរការតុលាការ ឬតុលាការពាក់កណ្តាល (តុលាការរដ្ឋបាល និងមន្ត្រីតុលាការ)។ សវនាការសាធារណៈ ក្រុមចំណាប់អារម្មណ៍ ការស្ទង់មតិ និងការពិនិត្យប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយក៏ជាឧបករណ៍សំខាន់ផងដែរនៅក្នុងការគោរពនេះ (DeLeon, ឆ្នាំ១៩៩៨ ទំព័រទី៥៣៩) (Haque, ឆ្នាំ២០០០, ទំព័រទី៦០៦)។

យន្តការគណនេយ្យភាព៖ ជាទំនាក់ទំនងរវាងតួអង្គនិងវេទិកាដែលត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងយន្តការគណនេយ្យភាព ដែលផ្តោតលើទិដ្ឋភាពពិពណ៌នានៃទំនាក់ទំនងរវាងតួអង្គ និងវេទិកា (Bovens, ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រទី៩៥៧)។ មានទិដ្ឋភាពប្រាំយ៉ាងចំពោះទំនាក់ទំនងរវាងតួអង្គ និងវេទិកា ដែលប្រែទៅជាការអនុវត្តគណនេយ្យភាពគឺ ១)- តួអង្គសម្តែងមានកាតព្វកិច្ចត្រូវជូនដំណឹង និងពន្យល់ដល់វេទិកាអំពីអាកប្បកិរិយារបស់គាត់ ២)- យន្តការគណនេយ្យភាពជានានូវលទ្ធភាពសម្រាប់វេទិកាដើម្បីសួរចម្លើយអ្នកសំដែងអំពីភាពគ្រប់គ្រាន់នៃព័ត៌មាន ឬភាពស្របច្បាប់នៃការប្រព្រឹត្ត។ ទិដ្ឋភាពទាំងនោះភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងតម្លាភាពក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការបើកចំហ ភាពអាចរកបាននិងលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មាន។ តម្លាភាពត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយការបើកចំហរបស់តួអង្គដើម្បីឱ្យអ្នកដទៃដឹងអំពីការប្រព្រឹត្ត។ យន្តការនេះផ្តល់ឱកាសសម្រាប់វេទិកនានាក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានអំពីការប្រព្រឹត្តនៅក្នុងសំណួរនិងលទ្ធផលនៃការប្រព្រឹត្ត ៣)- វេទិកាអាចឆ្លងកាត់ការវិនិច្ឆ័យលើការប្រព្រឹត្តរបស់តួអង្គនីមួយៗ។ ក្នុងការឆ្លងកាត់ការវិនិច្ឆ័យអវិជ្ជមាន វេទិកានេះជាញឹកញាប់ដាក់ទណ្ឌកម្មប្រភេទមួយចំនួនលើតួអង្គសម្តែង (Haque, ឆ្នាំ២០០០, ទំព័រទី៥៩៩)។ យន្តការមួយធានាថាវេទិកាអាចឆ្លងកាត់ការវិនិច្ឆ័យរបស់ខ្លួន ហើយតួអង្គត្រូវប្រឈមមុខនឹងផលវិបាកសម្រាប់ការប្រព្រឹត្តរបស់ពួកគេ (Bovens,

ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រទី៩៥២) ៤)- គឺខ្លឹមសារនៃការទទួលខុសត្រូវ និងទី ៥)- គឺជាទំនាក់ទំនងរវាងតួអង្គនិងវេទិកា។ វិមាត្រគណនេយ្យភាពផ្សេងៗគ្នាអាចត្រូវបានចាត់ថ្នាក់តាមខ្លឹមសារ ស្តង់ដារ និងទំនាក់ទំនងរវាងតួអង្គ និងវេទិកានានា ដូចជា គណនេយ្យភាពនយោបាយ គណនេយ្យភាពផ្លូវច្បាប់ គណនេយ្យភាពរដ្ឋបាល គណនេយ្យភាពវិជ្ជាជីវៈ ប្រវត្តិនៃទ្រឹស្តីទីផ្សារ ប្រតិបត្តិការ គណនេយ្យភាព គណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងគណនេយ្យភាពពលរដ្ឋ (Klenk, Pieper, ឆ្នាំ២០១២, ទំព័រ ៣៤៩, ៣៥០) ។

រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានពឹងពាក់លើការប្រព្រឹត្តរបស់ពួកគេ។ ទំនួលខុសត្រូវចំពោះការប្រព្រឹត្តរបស់ពួកគេពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការដែលអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានទទួលខុសត្រូវដោយបើកចំហចំពោះអ្វីដែលពួកគេធ្វើ ឬមិនធ្វើ និងលទ្ធផលការងាររបស់ពួកគេ។ ក្នុងន័យទូលំទូលាយ អ្នកនយោបាយ និងមន្ត្រីមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះការសម្រេចបានជោគជ័យនៃគោលបំណងជាមូលដ្ឋានរួមទាំងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសង្គម ការថែរក្សាច្បាប់ និងសណ្តាប់ធ្នាប់ ការដោះស្រាយភាពក្រីក្រ និងភាពអត់ការងារធ្វើ ធានាបាននូវភាពមិនលំអៀងនិងស្មើភាព ការពារសិទ្ធិប្រជាពលរដ្ឋ និងការធានានូវយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព (Haque , ឆ្នាំ២០០០ ទំព័រទី៦០១)។

ដោយផ្អែកលើស្តង់ដារ ឬខ្លឹមសារនៃការទទួលខុសត្រូវ តួអង្គ និងវេទិកាគណនេយ្យភាព គណនេយ្យភាពសាធារណៈអាចត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ទៅជាគណនេយ្យភាពរដ្ឋបាលនិងនយោបាយ (DeLeon, ឆ្នាំ២០០៣ ទំព័រទី៥៧០)។ ទំនួលខុសត្រូវរដ្ឋបាលមានន័យថាមន្ត្រីមូលដ្ឋានមានគណនេយ្យភាពប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈនិងបច្ចេកទេស តាមរយៈរចនាសម្ព័ន្ធតាមឋានានុក្រមនៃនាយកដ្ឋាន។ វេទិកានៅទីនេះគឺមន្ត្រីថ្នាក់មូលដ្ឋានក្នុងឋានានុក្រមរដ្ឋបាល។ គណនេយ្យភាពរដ្ឋបាល សំដៅលើប្រព័ន្ធឋានានុក្រមដែលមានខ្សែសង្វាក់ច្បាស់លាស់នៃពាក្យបញ្ជា ដែលមន្ត្រីថ្នាក់ក្រោមត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះអ្នកដែលមានឋានៈខ្ពស់ជាង (Hood, ឆ្នាំ១៩៩៨ ទំព័រទី២៣២)។

មន្ត្រីសាធារណៈត្រូវបានតម្រូវឱ្យឆ្លើយដាទៀងទាត់ និងទទួលយកផលវិបាកដែលអាចព្យាករណ៍បាន និងមានអត្ថន័យសម្រាប់សកម្មភាពរបស់ពួកគេ (ធនាគារពិភពលោក ឆ្នាំ១៩៩៥ ទំព័រទី២៩)។ ការប្រព្រឹត្ត

របស់ពួកគេគួរតែអនុវត្តតាមនីតិវិធីវិជ្ជាជីវៈ (តម្រូវការវិជ្ជាជីវៈ ឋានានុក្រមរដ្ឋបាល) ទិដ្ឋភាពច្បាប់ (តួនាទីច្បាប់...) និងទិដ្ឋភាពហិរញ្ញវត្ថុ (តម្រូវការនិងនីតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុ...)។ ទំនួលខុសត្រូវសាធារណៈរួមមានគុណភាពដែលចង់បាននៃការប្រព្រឹត្តិរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់ក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ ហិរញ្ញវត្ថុ និងផ្នែកច្បាប់។

គណនេយ្យភាពវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានសម្គាល់ដោយការអនុលោមតាម និងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈសមស្របរបស់មន្ត្រីសាធារណៈក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។ គណនេយ្យភាពវិជ្ជាជីវៈក៏បង្កប់ន័យថា មន្ត្រីមូលដ្ឋានជាបុគ្គលត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រព្រឹត្តរបស់ខ្លួនប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ។ វាគ្របដណ្តប់ទំនួលខុសត្រូវបុគ្គលភាពស្របច្បាប់ ការអនុវត្តគ្រប់គ្រាន់ និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការធ្វើការងាររបស់មនុស្សម្នាក់ៗ (Klenk, Pieper, ឆ្នាំ២០១២ទំព័រទី៣៤៩)។ ច្បាប់ ក្រមសីលធម៌ ឋានានុក្រមផ្លូវការ និងការពិនិត្យលើការអនុវត្តការងាររបស់មន្ត្រីមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទទួលខុសត្រូវប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ។ ទំនួលខុសត្រូវវិជ្ជាជីវៈក៏មានផងដែរនូវវប្បធម៌រៀបចំ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងសម្ពាធពីមិត្តភ័ក្តិ។ វេទិកានេះមិនត្រឹមតែជាមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងមានប្រវត្តិទ្រឹស្តីរបស់ពួកគេផងដែរ។ ការដាក់ទណ្ឌកម្មសម្រាប់ការអនុវត្តដែលមិនមានវិជ្ជាជីវៈមានចាប់ពីការបាត់បង់កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់បុគ្គលម្នាក់ ឬត្រូវបានដកចេញពីការិយាល័យ (Klenk, Pieper, ឆ្នាំ២០១២ ទំព័រទី៣៤៩)។ រង្វាន់សម្រាប់ការប្រព្រឹត្តប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈទាក់ទងនឹងការទទួលបានកេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងការបង្កើតអាជីព។ គណនេយ្យភាពផ្លូវច្បាប់ជាធម្មតាមានន័យថាមន្ត្រីសាធារណៈជាបុគ្គល ឬក្នុងនាមអង្គការគណនីសម្រាប់ សកម្មភាពរបស់ពួកគេចំពោះស្ថាប័នខាងក្រៅ ដូចជាស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិ ឬតុលាការ (Gregory, ឆ្នាំ២០០៣, ទំព័រទី៥៥៨)។ ការប្រព្រឹត្តរបស់មន្ត្រីមូលដ្ឋានត្រូវតែស្របច្បាប់ និងស្របតាមតម្រូវការច្បាប់។

គណនេយ្យភាពនយោបាយ មានន័យថា អ្នកនយោបាយត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះទង្វើរបស់ខ្លួន។ វាគ្របដណ្តប់គ្រប់ផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ ហិរញ្ញវត្ថុ និងផ្នែកច្បាប់។ អ្នកនយោបាយត្រូវបានហៅឱ្យចូលរួមដោយវេទិកាផ្សេងៗដូចជាសភា ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងប្រជាពលរដ្ឋ... អ្នកនយោបាយត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងធ្វើសកម្មភាពដើម្បីផលប្រយោជន៍រួម។ ពួកគេត្រូវបានទទួលខុសត្រូវដោយប្រជាពលរដ្ឋ ជាចម្បងតាមរយៈការបោះឆ្នោត (Hood, ឆ្នាំ

១៩៩៨ទំព័រទី២៣០)។ ទំនាក់ទំនងរវាងតួអង្គ និងវេទិកាក្នុងគណនេយ្យភាពនយោបាយគឺមានលក្ខណៈផ្ដេក។ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន និងអ្នកនយោបាយមូលដ្ឋានមានទំនួលខុសត្រូវអាស្រ័យយ៉ាងខ្លាំងទៅលើរចនាសម្ព័ន្ធនយោបាយ។

គំរូទំនៀមទំលាប់នៃទំនួលខុសត្រូវសាធារណៈក្នុងប្រព័ន្ធសភា គឺត្រូវបានផ្សំឡើងដោយខ្សែសង្វាក់នៃការទទួលខុសត្រូវ ពីមន្ត្រីទៅមន្ត្រីនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធឋានានុក្រមនៃការិយាធិបតេយ្យ ពីមន្ត្រីទៅមន្ត្រីនយោបាយដែលត្រូវបានតែងតាំង ពីមន្ត្រីនយោបាយដែលត្រូវបានតែងតាំងទៅសភាមូលដ្ឋាន និងចុងក្រោយពីសភាដល់ប្រជាជន (Gregory, ឆ្នាំ២០០៣ទំព័រទី៥៥៩)។

ដោយប្រើទស្សនៈរបស់លោក Weberian នៃការិយាធិបតេយ្យ វាត្រូវបានសន្មត់ថាមន្ត្រីនីមួយៗមានទំនួលខុសត្រូវផ្នែកបច្ចេកទេស នៅក្នុងឋានានុក្រមនៃការិយាធិបតេយ្យ បន្ទាប់មកបន្តខ្សែសង្វាក់ដល់អ្នកនយោបាយជាប់ឆ្នោត និងចំពោះប្រជាពលរដ្ឋជាធំ។ តាមការពិត មន្ត្រីផ្សេងៗ ក៏ដូចជាអ្នកនយោបាយជាច្រើនបានចូលរួមនៅក្នុងវិធីផ្សេងគ្នានៅក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល «វាជារឿងពិបាកសូម្បីតែជាគោលការណ៍ក្នុងការកំណត់ថាអ្នកណាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវខាងនយោបាយ» (Thompson, ឆ្នាំ១៩៨០, ទំព័រទី៩០៥)។ ការទទួលខុសត្រូវមានន័យថាត្រូវទទួលខុសត្រូវ។ ដូច្នេះ អ្នកនយោបាយ និងមន្ត្រីសាធារណៈអាចចូលរួមក្នុងល្បែងស្ដីបន្ទោស ដើម្បីជៀសវាង ឬកាត់បន្ថយការដាក់ទណ្ឌកម្មក្នុងករណីបរាជ័យនិងដើម្បីទទួលបានឥណទានក្នុងករណីជោគជ័យ (Hood, ឆ្នាំ២០០២)។ ដោយសារមានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើននៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ ថាតើវានឹងជាសមូហភាព ឬការទទួលខុសត្រូវបុគ្គល នៅពេលដែលមានអ្វីមួយខុស ឬល្អ គឺជាសំណួររិះគន់។ សរុបមក តើមាននរណាម្នាក់ត្រូវតែទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាល?

២.៥.៤-ទំនួលខុសត្រូវ

ទំនួលខុសត្រូវជាគុណធម៌ដែលគ្របដណ្ដប់លើគោលគំនិតធម្មតាផងដែរ វាជាសំណុំនៃស្តង់ដារឬអាកប្បកិរិយាសមរម្យរបស់អ្នកដើរតួ ។ មិនមានការយល់ស្របលម្អិតអំពីស្តង់ដារសម្រាប់ឥរិយាបទដែលទទួល

ខុសត្រូវនោះទេ ព្រោះវាអាស្រ័យលើតួនាទី បរិបទស្ថាប័ន សម័យកាល និងទស្សនៈនយោបាយ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ការប្រព្រឹត្តរបស់មន្ត្រីមូលដ្ឋាន និងអ្នកនយោបាយត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវ នៅពេលដែលវាមានតម្លាភាព ការទទួលខុសត្រូវ ឆ្លើយតប យុត្តិធម៌ និងសមធម៌។ អាកប្បកិរិយាស្តង់ដារមួយចំនួនសម្រាប់មន្ត្រីមូលដ្ឋាន និងអ្នកនយោបាយអាចត្រូវបានអភិវឌ្ឍន៍ឡើង។ នៅក្នុងបរិបទអភិបាលកិច្ច មន្ត្រីមូលដ្ឋាននិងអ្នកនយោបាយគួរតែរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកដើរតួក្នុងអភិបាលកិច្ចផ្សេងទៀត ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ពួកគេ បើកចំហរ ចូលរួមក្នុងការសន្ទនា ផ្តល់ការពន្យល់ និងមានឆន្ទៈក្នុងការរៀនពីតួអង្គផ្សេងទៀតទាំងនោះ (Bovens, ឆ្នាំ២០១០)។

វិមាត្រទាំងបួន៖ តម្លាភាព ការចូលរួម ការវាយតម្លៃ និងការដោះស្រាយ ការឆ្លើយតបត្រូវបានរៀបចំឡើងជាឥរិយាបថស្តង់ដារដោយក្របខ័ណ្ឌគណនេយ្យភាពសកល។ តម្លាភាពទាក់ទងនឹងការផ្តល់ ព័ត៌មានដែលអាចចូលដំណើរការបាន និងទាន់ពេលវេលា និងការបើកដំណើរការនីតិវិធី រចនាសម្ព័ន្ធ និងដំណើរការរបស់អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានចំពោះភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ការចូលរួមបង្ហាញពីការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងសកម្មភាពដែលប៉ះពាល់ដល់ពួកគេ។ ទីបំផុតបណ្តឹងតវ៉ា និងយន្តការឆ្លើយតបត្រូវការ "...ឆានែលដែលអាចឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធដាក់ពាក្យបណ្តឹងលើបញ្ហានៃការមិនអនុលោមតាម ឬប្រឆាំងនឹងការសម្រេចចិត្តនិងសកម្មភាព ហើយធានាថាពាក្យបណ្តឹងទាំងនោះត្រូវបានពិនិត្យនិងអនុវត្តយ៉ាងត្រឹមត្រូវ"។ ដើម្បីមានទំនួលខុសត្រូវ រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានត្រូវការ "...ដើម្បីរួមបញ្ចូលវិមាត្រទាំងបួននេះទៅក្នុងគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងការអនុវត្តរបស់ខ្លួននៅគ្រប់កម្រិត និងដំណាក់កាលនៃការសម្រេចចិត្តនិងការអនុវត្តទាក់ទងនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងខាងក្នុងនិងខាងក្រៅ"(Bovens, ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រទី៩៥៩)។

ការសិក្សានេះផ្តោតលើ ការទទួលខុសត្រូវជាគុណធម៌របស់រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានតាមរយៈអាកប្បកិរិយាសមរម្យ។ អាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យដូចជាអំពើពុករលួយឆ្លុះបញ្ចាំងពីឱនភាពនៃគណនេយ្យភាព។ យន្តការគណនេយ្យភាពកំណត់ប្រភពសំខាន់នៃបទដ្ឋាន (នៅទីនេះរួមទាំងបទដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈ និងក្រុមសីលធម៌) សម្រាប់

វេទិកាដើម្បីវិនិច្ឆ័យការប្រព្រឹត្តរបស់តួអង្គ (Bovens, ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រទី៩៦២)។ ទំនួលខុសត្រូវសាធារណៈនៅថ្នាក់មូលដ្ឋានរួមមានទិដ្ឋភាពពីរដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកនយោបាយក្នុងស្រុក និងអ្នកគ្រប់គ្រងមូលដ្ឋាន។ អ្នកនយោបាយ និងមន្ត្រីមូលដ្ឋានត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះ (i) ការប្រើប្រាស់អំណាចរបស់ពួកគេ ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងយុត្តិធម៌ និង (ii) ការឆ្លើយតបចំពោះសកម្មភាពរបស់ពួកគេ (Malena, et.at, ឆ្នាំ២០០៤, ទំព័រទី២)។ នៅពេលដែលអំណាចសាធារណៈត្រូវបានរំលោភបំពាន ប្រើប្រាស់ខុស ឬមិនប្រើប្រាស់ក្នុងលក្ខណៈដែលគួរធ្វើ អ្នកនយោបាយនិងមន្ត្រីបានខកខានក្នុងការបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។ អំពើពុករលួយត្រូវបានកំណត់ថាជា 'ការប្រើមិនត្រឹមត្រូវនៃការិយាល័យសម្រាប់ការបញ្ចប់ក្រៅផ្លូវការ" (Klitgaard, ឆ្នាំ១៩៩៩ ទំព័រទី១០០)។ វាជាការប្រើអំណាចសាធារណៈខុសដើម្បីប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ អំពើពុករលួយក្នុងសេវាសាធារណៈឆ្លុះបញ្ចាំងពីផលិតភាពទាប ប្រសិទ្ធភាពទាប គុណភាពនៃការអនុវត្តទាប និងអាកប្បកិរិយាគ្មានវិជ្ជាជីវៈ។ ពីកម្រិតខ្ពស់នៃអំពើពុករលួយរបស់មន្ត្រីមូលដ្ឋាន និងអ្នកនយោបាយ អ្នកស្រាវជ្រាវបង្ហាញពីអត្ថិភាពនៃអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យ និងកម្រិតទាបនៃគណនេយ្យភាពមូលដ្ឋាន។

អំពើពុករលួយអាចមើលឃើញក្នុងទម្រង់ និងរូបរាងជាច្រើន។ ធនាគារពិភពលោកបានចាត់ថ្នាក់អំពើពុករលួយជាពីរប្រភេទធំៗគឺ អំពើពុករលួយផ្ទាល់ខ្លួន និងអំពើពុករលួយផ្នែករដ្ឋបាល (state capture and administrative corruption?)។ ផ្នែកផ្ទាល់ខ្លួនសំដៅទៅលើសកម្មភាពរបស់បុគ្គល ក្រុម ឬក្រុមហ៊ុនទាំងក្នុងវិស័យសាធារណៈ និង ឯកជន ដើម្បីជះឥទ្ធិពលដល់ការបង្កើតច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ ក្រឹត្យ និងគោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលផ្សេងទៀត ដើម្បីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ "អំពើពុករលួយផ្នែករដ្ឋបាល សំដៅលើការដាក់បំភ្លៃដោយចេតនាក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ វិធាន និងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានស្រាប់ ដើម្បីផ្តល់ផលប្រយោជន៍ឯកជនសម្រាប់មន្ត្រីសាធារណៈ" (ធនាគារពិភពលោក, ឆ្នាំ២០០០)។ ទម្រង់ធំទាំងបីនៃអំពើពុករលួយរដ្ឋបាលគឺអំពើពុករលួយតូចតាច/ការិយាធិបតេយ្យ អំពើពុករលួយធំ និងអំពើពុករលួយតាមបែបឧបត្ថម្ភ។

អំពើពុករលួយតូចតាចកើតឡើង នៅពេលដែលមន្ត្រីសាធារណៈបុគ្គល បំពានលើការិយាល័យរបស់ពួក

គេអំពើពុករលួយតូចតាចកើតឡើង នៅពេលដែលមន្ត្រីសាធារណៈបុគ្គលបំពានលើការិយាល័យរបស់ពួកគេ ឧទាហរណ៍ "ដោយការទាមទារសំណូក និងការដកប្រាក់ បង្វែរមូលនិធិសាធារណៈ ឬការផ្តល់រង្វាន់ជាថ្នូរនឹងការពិចារណាផ្ទាល់ខ្លួន" (Shah, ឆ្នាំ២០០៦, ទំព័រទី៤)។ អំពើពុករលួយដ៏ធំសំដៅទៅលើការលួច ឬប្រើប្រាស់ធនធានសាធារណៈដោយខុសឆ្គងដោយមន្ត្រីរដ្ឋ" (Shah, ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រទី៤)។ ការកេងបន្លំ ចោរកម្ម និងការក្លែងបន្លំ សំដៅលើការយក ឬការបំប្លែងប្រាក់ ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬវត្ថុមានតម្លៃផ្សេងទៀត ដើម្បីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ ការរំលោភបំពានសិទ្ធិអំណាច មានន័យថា ការរំលោភលើមុខតំណែង ដើម្បីកេងចំណេញឯកជន ប៉ុន្តែគ្មានការញុះញង់ពីខាងក្រៅ ឬជំរិតទារប្រាក់ឡើយ។ ការឧបត្ថម្ភពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភលើការសម្រេចចិត្តសម្រាប់ការឈានទៅមុខនៃផលប្រយោជន៍គ្រួសារ (បក្ខពួកនិយម) គណបក្សនយោបាយ ឬក្រុមដែលមានប្រភពដើមនៃភូមិសាស្ត្រ ជនជាតិ និងវប្បធម៌ ។

រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានទទួលខុសត្រូវចំពោះ ការប្រើប្រាស់អំណាចសាធារណៈដើម្បីផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។ អំពើពុករលួយគឺជារោគសញ្ញាដែលកើតឡើង នៅពេលដែលមានអ្វីមួយខុសប្រក្រតីជាមួយនឹងការប្រព្រឹត្តរបស់មន្ត្រីសាធារណៈ និងការប្រើប្រាស់អំណាចសាធារណៈដោយភ្នាក់ងារសាធារណៈ។ ភាពយល់ឃើញខុសគ្នាបានថ្លែងថា ត្រង់កន្លែងណាដែលខ្វះការទទួលខុសត្រូវ អំពើពុករលួយនឹងលេចមានឡើង។ ដើម្បីវិភាគកម្រិតនៃទំនួលខុសត្រូវប្រវត្តិនៃទ្រឹស្តី ប្រតិបត្តិការ ៤១ នៅក្នុងរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋានរបស់ទីក្រុងហាណូយ និងទីក្រុងប៉ែកឡាំង អត្រាប្រេវ៉ាឡង់នៃអំពើពុករលួយផ្នែករដ្ឋបាលនឹងត្រូវបានប្រើជាវិមាត្រទីមួយដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន។

ការស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតលើអំពើពុករលួយតិចតួចរបស់រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈដូចជាសេវារដ្ឋបាលសំខាន់ៗ ការអប់រំ និងការថែទាំសុខភាព។ សេវាកម្មរដ្ឋបាលអាចគ្របដណ្តប់លើសេវាកម្មជាច្រើន ដូចជា សេវាប្រើប្រាស់ (ការផ្គត់ផ្គង់ទឹក អគ្គិសនី ការគ្រប់គ្រងសំណល់...) និងនីតិវិធីរដ្ឋបាល។ នីតិវិធីរដ្ឋបាលសំខាន់ៗគ្របដណ្តប់លើការស្នើសុំ ឬការអនុញ្ញាតដូចជា អាជ្ញាប័ណ្ណអាជីវកម្ម លិខិតអនុញ្ញាតសាងសង់និង

ការចុះបញ្ជីម៉ូតូ។ អំពើពុករលួយរបស់មន្ត្រីសាធារណៈក្នុងនីតិវិធីរដ្ឋបាលត្រូវបានសិក្សា ពីព្រោះសេវារដ្ឋបាលទាំងនេះពាក់ព័ន្ធ និងមានឥទ្ធិពលផ្ទាល់ទៅលើការរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ សេវាថែទាំសុខភាព និងការអប់រំត្រូវបានជ្រើសរើស ដោយសារពួកគេមានឥទ្ធិពលខ្លាំងលើជីវិតរបស់មនុស្ស ហើយលើសពីនេះទៀតពួកគេបានផ្លាស់ប្តូរក្នុងការផ្លាស់ប្តូរទៅជាសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារក្នុងប្រទេសវៀតណាម។

វិមាត្រសំខាន់បំផុតនៃទំនួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន គឺការទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពរបស់ខ្លួន។ វារួមបញ្ចូលការពន្យល់ និងការដាក់ទណ្ឌកម្ម។ ដើម្បីឲ្យមន្ត្រីមូលដ្ឋាន និងអ្នកនយោបាយមានទំនួលខុសត្រូវ ចាំបាច់ត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យ និងដាក់ទណ្ឌកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចំពោះសកម្មភាពរបស់ពួកគេ។ វិមាត្រទីពីរដែលប្រើដើម្បីវិភាគគណនេយ្យភាពនៅទីក្រុងហាណូយ និងទីក្រុងប៉ែកឡាំងគឺការត្រួតពិនិត្យជាផ្លូវការ/ក្រៅផ្លូវការនិងការដាក់ទណ្ឌកម្មដែលប្រើក្នុងការអនុវត្តដើម្បីជានាឱ្យមានគណនេយ្យភាព។ គណនេយ្យភាពរបស់មន្ត្រីមូលដ្ឋានត្រូវបានវិភាគ ដោយអត្រាប្រេវ៉ាឡង់នៃអំពើពុករលួយផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងសេវារដ្ឋបាលសំខាន់ៗមួយចំនួន ការអប់រំនិងការថែទាំសុខភាព ទំនួលខុសត្រូវនិងផលវិបាកសម្រាប់ការប្រព្រឹត្តរបស់ពួកគេ។ ទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកតំណាងមូលដ្ឋានគឺតាមរយៈការឆ្លើយតបរបស់ពួកគេចំពោះបញ្ហា និងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងមូលដ្ឋាន ការត្រួតពិនិត្យរបស់មន្ត្រីមូលដ្ឋាន ការឆ្លើយតប និងផលវិបាកសម្រាប់សកម្មភាពរបស់ពួកគេ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួនបី៖ តម្លាភាព ការចូលរួម និងគណនេយ្យភាព។

តារាងទី២.២ ការប្រតិបត្តិនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអភិបាលកិច្ចល្អ (Thanh Van, ឆ្នាំ២០១២ ទំព័រទី៤២)

តម្លាភាព	ការចូលរួម	គណនេយ្យភាព មន្ត្រីមូលដ្ឋាន	គណនេយ្យភាព អ្នកនយោបាយក្នុងស្រុក
ភាពអាចរកបានព័ត៌មានសាធារណៈ	បោះឆ្នោតនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាមូលដ្ឋាន	ប្រេវ៉ាឡង់នៃអំពើពុករលួយខ្លាំង	ការឆ្លើយតបទៅនឹងមូលដ្ឋានតម្រូវការនិងបញ្ហា
ភាពងាយស្រួលនៃសាធារណៈជនព័ត៌មាន	ទម្រង់ផ្សេងៗនៃការចូលរួមនិងសមាគម	ការត្រួតពិនិត្យ ភាពអាចឆ្លើយបាន និងទណ្ឌកម្ម	ភាពអាចឆ្លើយបាន និងទណ្ឌកម្ម

វាត្រូវបានសន្មត់ថាស្ថាប័នមានឥទ្ធិពលលើកម្រិតនៃអភិបាលកិច្ចល្អ ដោយឥទ្ធិពលរបស់ពួកគេទៅលើសកម្មភាពរបស់តួអង្គអភិបាលកិច្ច (មន្ត្រីសាធារណៈ អ្នកនយោបាយ និងប្រជាពលរដ្ឋ)។ កម្រិតនៃអភិបាលកិច្ចល្អ អាស្រ័យលើការរៀបចំស្ថាប័នរបស់ប្រទេស។ ដើម្បីពន្យល់ពីការអភិវឌ្ឍន៍អភិបាលកិច្ចល្អនៅទីក្រុងហាណូយ និងទីក្រុងប៉ែកឡាំង គំនិតផ្សេងៗគ្នានៃស្ថាប័ន ការពន្យល់អំពីអន្តរកម្មរវាងស្ថាប័ន និងសកម្មភាពរបស់បុគ្គល និងការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័នដូចបានរៀបរាប់ដោយ គំនិតផ្សេងៗគ្នាទៅតាមបរិបទសាលានីមួយៗ។

២.៦- សារៈសំខាន់និងភាពចាំបាច់នៃអភិបាលកិច្ចល្អ

អភិបាលកិច្ចល្អ ប្រហែលជាកត្តាសំខាន់បំផុតតែមួយគត់ក្នុងការលុបបំបាត់ភាពក្រីក្រនិងការលើកកម្ពស់អភិវឌ្ឍ។ គោលគំនិតនៃអភិបាលកិច្ចល្អបង្ហាញពីកិច្ចខំប្រឹងប្រែងដែលរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើឬកំពុងដើម្បីបង្វែរកម្រិតជីវភាពរស់នៅរបស់មហាជន។ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ប្រជាពលរដ្ឋដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ខ្លួនឯងតាមរយៈចំណេះដឹងនិងជំនាញដែលទទួលបាននៅសាលាឬក្រោយសាលាការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ក្នុងការសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹងការអប់រំរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពគឺជាតម្រូវការជាមុនសម្រាប់អភិបាលកិច្ចល្អហើយអភិបាលកិច្ចល្អជួយលើកកម្ពស់ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព។ ក្តីសង្ឃឹមរបស់មាតាបិតាគ្រប់រូបទៅលើប្រព័ន្ធសាលារៀននឹងជួយកុមារអភិវឌ្ឍន៍សក្តានុពលក្នុងជីវិត។ ទាំងនេះអាចសម្រេចបានលុះត្រាតែប្រភេទនៃការអប់រំដែលផ្តល់ឱ្យកុមារមានគុណភាពខ្ពស់។ គោលគំនិតនៃការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពគឺត្រូវលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការសិក្សារៀនសូត្ររបស់កុមារពីព្រោះកុមារទាំងនេះ គឺជាអ្នកដឹកនាំអនាគតរបស់ប្រទេសជាតិ។ អភិបាលកិច្ចល្អកើតចេញពីការរៀនសូត្រប្រកបដោយគុណភាពនិងអន្តរកម្មក្នុងអំឡុងពេលសិក្សា។ ការអប់រំគឺជាការវិនិយោគលើធនធានមនុស្សនិងការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់បុគ្គល សង្គម និងពិភពលោកទាំងមូលព្រោះវាអាចធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសុខភាពបង្កើនផលិតភាព បង្កើនប្រាក់ចំណូលនិងកាត់បន្ថយវិសមភាព (Kofi Annan, ឆ្នាំ ២០០៣)។

ចំណែករាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាវិញមានចក្ខុវិស័យប្រែក្លាយកម្ពុជាឱ្យទៅជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។ ដើម្បីជានាសម្រេចនូវចក្ខុវិស័យនេះការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សត្រូវបានកំណត់ជាអាទិភាព សំដៅលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង ជំនាញ និងសម្ថភាពការងារប្រកបដោយគុណភាពឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារនាសតវត្សរ៍ទី២១។ ការវាយតម្លៃគុណភាពអភិបាលកិច្ចល្អ គឺជាកិច្ចការសំខាន់មួយសម្រាប់ទាំងការបង្ហាញពីការអនុវត្ត និងការកំណត់កន្លែងដែលការកែលម្អចង់បាន។ អភិបាលកិច្ចនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ជាទូទៅត្រូវបានដោះស្រាយជាផ្នែកមួយនៃការវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំដោយសហភាពអន្តរជាតិសម្រាប់ការអភិរក្សធម្មជាតិក្របខណ្ឌប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងមិនបែងចែក ឬបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងអភិបាលកិច្ច ការគ្រប់គ្រងនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងនោះទេ។ ភាពមិនច្បាស់លាស់នៃគំនិតនេះជាធម្មតាមានន័យថាការវាយតម្លៃមិនយកចិត្តទុកដាក់លើគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចសំខាន់ៗមានដូចជា ភាពស្របច្បាប់ និងយុត្តិធម៌ ហើយមិនពេញលេញទេ អំពីទិដ្ឋភាពផ្សេងៗទៀត ដូចជាគណនេយ្យភាពជាដើម (Lockwoow, ឆ្នាំ ២០០៩)។ ដូច្នេះអភិបាលកិច្ចល្អជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជំរុញនិងគាំទ្រដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានរបស់ ស្ថាប័ន អង្គភាព និងការអភិវឌ្ឍសង្គម និងប្រទេសជាតិមួយប្រកបដោយនីរន្តរភាព។

> ...ដោយល់ឃើញពីសារៈសំខាន់នៃអភិបាលកិច្ចល្អ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានប្រកាសថា «អភិបាលកិច្ចល្អគឺជាបុរេលក្ខខ័ណ្ឌសំខាន់បំផុតមួយដើម្បីជានាឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសង្គមសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាពសមធម៌និងយុត្តិធម៌ក្នុងសង្គម... (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ ២០១០ ទំព័រទី១)។

ផ្អែកលើសារៈសំខាន់ និងភាពចាំបាច់នៃអភិបាលកិច្ចល្អរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាននឹងកំពុងបន្តអនុវត្តន៍ផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ចល្អដោយបានកំណត់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាសម្រាប់ពន្លឿនអភិបាលកិច្ចតាមរយៈវិមជ្ឈការអំណាចទៅមូលដ្ឋានដើម្បីជួយឱ្យសេវាសាធារណៈ

អាចបម្រើផលប្រយោជន៍ប្រសើរបំផុតសម្រាប់ប្រជាជន និងកសាងប្រទេសជាតិនិងបានបញ្ចូលគោលការណ៍នៃអភិបាលកិច្ចល្អទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល រាជធានី ខេត្តក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីដំណើរឆ្ពោះទៅរកការអភិវឌ្ឍប្រទេសប្រកបដោយជោគជ័យនៃយុគសម័យនៃសតវត្សរ៍ទី២១។ ទន្ទឹមជាមួយគ្នានេះដែរកំណែទម្រង់សេដ្ឋកិច្ចចាំបាច់ត្រូវមានការកំណត់ផែនការនៃការបង្កើតគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ដើម្បីឱ្យសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសជាតិមួយមានការអភិវឌ្ឍឆ្ពោះទៅមុខរហ័សនោះបានគឺពិតជាមានតម្រូវការខ្ពស់នៃធាតុចូលសំខាន់គឺមូលធនមនុស្ស។

Michael Parkin, បានលើកឡើងថាមូលធនមនុស្សគឺជាលក្ខណៈរបស់មនុស្សដែលជាធនធានមួយដ៏ល្អដែលមានចំណេះដឹង ការថ្នៃប្រឌិតនិងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដែលត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅក្នុងលទ្ធកម្មការងារដើម្បីសម្រេចបាននូវផលិតភាពការងារទាំងមូលនៅក្នុងបរិបទសេដ្ឋកិច្ចនិងជាឃ្លាំងនៃសម្ថភាព ក្នុងការបង្កើតតម្លៃនៃសេដ្ឋកិច្ចឱ្យកាន់តែខ្ពស់។ ការអប់រំត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាការវិនិយោគទៅលើមូលធនមនុស្សដែលជាផ្លូវមួយដ៏ទូលាយចំពោះភាពរីចម្រើននៃសេដ្ឋកិច្ចដែលអាចចាត់ទុកជាកូនសោក្នុងការអភិវឌ្ឍវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យាមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបង្កើតមូលធនមនុស្សនិងសម្ភារៈចាំបាច់ សម្រាប់ភាពរីកចម្រើននៃសេដ្ឋកិច្ចសង្គមជានិរន្ត (ឈាង សង្វាត ឆ្នាំ២០២១)។

ទាំងនេះយើងអាចជឿជាក់ថាការអប់រំអាស្រ័យលើទំហំនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ព្រោះគុណភាពអប់រំជាអាទិភាពតែមួយគត់ដែលក្រសួងអប់រំបានចំណាយថាមពល និងធនធានកែលម្អគុណភាពសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។ នៅពេលដែលគុណភាពសិក្សារបស់សិស្សកើនឡើង នោះនឹងទាញការចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សាកើនឡើងផងដែរ។ ដូចនេះហើយបានជាក្រសួងអប់រំផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលធនធានគ្រូបង្រៀន មន្ត្រីអប់រំ និងពង្រឹងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាជាដើម (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០២១-២០៣០)។ សាលារៀនគឺជាកោសិកាស្នូលនៃប្រព័ន្ធអប់រំដែលជាយន្តការដ៏មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តវិមជ្ឈការនៃការអប់រំដើម្បីធានាឱ្យសេវាអប់រំមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ដោយមានការកំណត់គោលការណ៍

ចំនួន៣គឺ៖ ១)- ការពង្រឹងសមត្ថភាពប្រព័ន្ធអប់រំ ២)- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពគ្រូបង្រៀនតាមរយៈការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ៣)- ការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ប្រកបដោយស្វ័យភាពនិងគណនេយ្យភាព។

> ...ភាពជោគជ័យនៃការធ្វើកំណែទម្រង់នៅកម្រិតសាលារៀនគឺជាភាពជោគជ័យនៃប្រព័ន្ធអប់រំទាំងមូល។ ក្នុងន័យនេះក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាកំណត់យកការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (SBM) ជាគោលផ្តោតលើសមាសភាពធំៗចំនួន៤គឺ ១)- ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ២)- ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍនិងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ៣)- ការពង្រឹងគុណភាពការបង្រៀននិងរៀន និង ៤)- ការពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក... (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០២២ ទំព័រទី១)។

ដើម្បីធានាបានបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលារៀនមានសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈពេញលេញ ឆ្លើយតបនឹងការអប់រំនៅសតវត្សរ៍ទី២១និងមានស្វ័យភាពក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងទាមទារឱ្យមានការផ្តល់វិក្រិតការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសមត្ថភាពជាប្រព័ន្ធ និងនិរន្តរភាព។ ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា បានរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឱ្យមានលក្ខណៈ SMART សំដៅដល់ការពង្រឹងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននិងស្តង់ដានាយក នាយករងនិងផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិក។

- ✓ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈ៖ គឺជាស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀននិងស្តង់ដានាយកសាលាដែលជាការកំណត់នូវឥរិយាបទក្នុងការបំពេញការងារដោយផ្អែកលើគុណតម្លៃនិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់អង្គភាពនីមួយៗ
- ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន
- ✓ ចំណេះវិជ្ជាជីវៈ៖ មានចំណេះដឹងទូលំទូលាយរបស់ខ្លួនច្បាស់លាស់លើវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដែលអាចយកទៅបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពមានការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ
- ✓ ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ៖ កំណត់ផែនការប្រតិបត្តិច្បាស់លាស់

✓ ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ៖ ការធ្វើស្វ័យសិក្សានិងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនិងកញ្ចប់សមត្ថភាពជាប្រចាំដោយចេះស្វែងរកចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្វះខាតក្នុងការកែលម្អ ជាពិសេសមានសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

- ស្តង់ដានាយកសាលារៀន

- កម្រិតវប្បធម៌
- សមត្ថភាព
- បំណិនក្នុង
- ការត្រិះរិះពិចារណា
- ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល
- ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា
- ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន
- និងសហគមន៍

គួរឱ្យកត់សម្គាល់ថា ក្នុងបរិបទប្រទេសថៃ មានការសិក្សាស្រាវជ្រាវច្រើនពាក់ព័ន្ធជាមួយអភិបាលកិច្ចល្អ។ Phaisan Thungsomboon (ឆ្នាំ២០០៥) បានធ្វើការសិក្សាបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ជំនាញអប់រំនៃសាកលវិទ្យាល័យសិល្បៈកន (Silpakorn University) ដោយបានសិក្សាអំពីការប្រើប្រាស់អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលានៅខេត្តសាមុតសាខននៃប្រទេសថៃ។ ការសិក្សានេះ បានកំណត់ការរំពឹងទុកជាមួយការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៃអភិបាលកិច្ចល្អរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដោយប្រើប្រាស់ភាគសំណាកជាគណៈគ្រប់គ្រងនិងគ្រូបង្រៀនថ្នាក់ទី១០-១១ ចំនួន ៤៧៨ នាក់។ ឧបករណ៍ គឺកម្រងសំណួរការប្រើប្រាស់អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងតាមបញ្ញាតិរបស់ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីថៃរួមមាន៖ គោលការណ៍ច្បាប់ គោលការណ៍គុណធម៌ គោលការណ៍តម្លាភាព គោលការណ៍ការចូលរួម គោលការណ៍ទទួលខុសត្រូវ និងគោលការណ៍គុណធម៌។ លទ្ធផលការសិក្សាបានបង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅខេត្តសាមុតសាខនបាន

អនុវត្តន៍គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់ខ្លួនជារួមស្ថិតក្នុង «កម្រិតល្អ»។ ការរំពឹងទុកចំពោះការប្រើប្រាស់អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងជារួមស្ថិតក្នុង «កម្រិតល្អ»។ ការអនុវត្តជាក់ស្តែងនិងការរំពឹងទុក ចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រង មិនមានភាពខុសគ្នាទេ តែតម្លៃមធ្យមការរំពឹងទុកខ្ពស់ជាងតម្លៃមធ្យមការអនុវត្តជាក់ស្តែង។

២.៧- គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងបរិបទកម្ពុជា

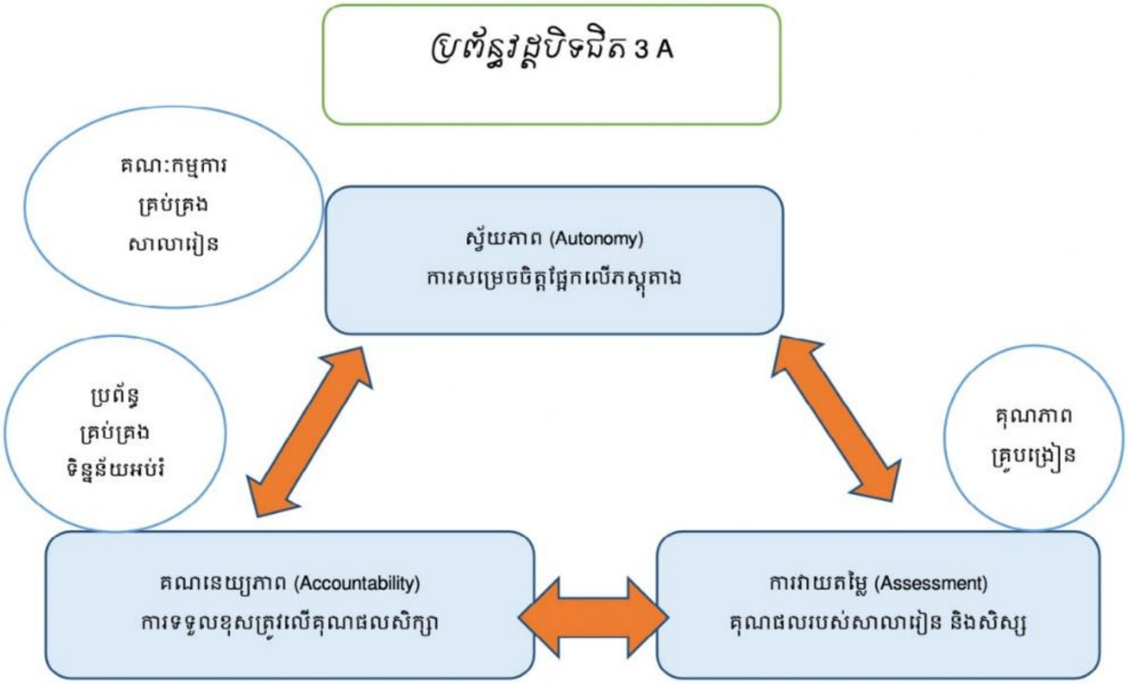
ហង់ជួន ណារ៉ុន (ឆ្នាំ២០១៧) បានលើកឡើងថាយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងការអប់រំបានជួយក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពពលរដ្ឋនៅកម្ពុជា។ ដើម្បីលើកកម្ពស់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជាត្រូវផ្តោតជាចម្បងទៅលើការកែប្រែធនធានមនុស្សឱ្យក្លាយទៅជាមូលធនមនុស្សដែលប្រកបដោយគុណភាព មានចំណេះដឹងជំនាញដោយធម្មជាតិដើម្បីប្រើជាប្រយោជន៍ជួយដល់អ្នកដទៃ និងបណ្តុះបណ្តាលកូនខ្មែរឱ្យអាចក្លាយជាធាតុចូលដ៏សំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គមជាតិ។ ជាការពិតគោលបំណងនៃការអប់រំគឺដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍មនុស្សឱ្យបានល្អក្នុងការបង្កើតកម្លាំងពលកម្មជំនាញដើម្បីបង្កើតបាននូវតម្លៃសេដ្ឋកិច្ចឧស្សាហកម្មទំនើប។ ជាងនេះទៅទៀតរដ្ឋាភិបាលបានកំណត់ថាការអប់រំជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏រឹងមាំក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច សង្គម វប្បធម៌និងធានាបាននូវកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាពជាមួយចក្ខុវិស័យ ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរពីប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមទាបទៅជាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០។ ស្ថានភាពនេះហើយដែលទាមទាឱ្យមនុស្សម្នាក់ៗត្រូវតែធ្វើការអភិវឌ្ឍគុណវុឌ្ឍិជំនាញជាប្រចាំ ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យសង្គមជាតិកម្ពុជាសម្បូរទៅដោយមូលធនមនុស្សដែលមានគុណភាពដែលអាចឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទសកល។

តួយ៉ាងសាលារៀនបានដើរតួនាទីជាថ្នាលមួយសម្រាប់បណ្តុះគ្រាប់ពូជ ជាធនធានមនុស្សដែលជាធាតុចូលមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។ ក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំសាលារៀនចាំបាច់ត្រូវផ្តោតទៅលើដំណើរប្រព្រឹត្តទៅក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការងាររបស់នាយកសាលា។ អភិបាលកិច្ចល្អជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជំរុញ និងគាំទ្រការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងការអភិវឌ្ឍដើម្បីជួយជំរុញវិស័យសេដ្ឋកិច្ច

របស់ប្រទេសមួយឱ្យជឿនលឿនទៅបាន។ ជាងនេះទៅទៀតក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យក្លាយទៅជាមូលធនមនុស្សទៅបានគឺពិតជាត្រូវការវិស័យអប់រំមួយដែលមានគុណភាព។ ជាមួយគ្នានេះដែរ វិស័យអប់រំមានគុណភាពអាស្រ័យលើគុណភាពនាយកសាលា (ក្រសួងអបរំយុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១៧)។

ក្រសួងអបរំ យុវជននិងកីឡា (ឆ្នាំ២០១៨) បានលើកឡើងថា គណនេយ្យភាពសាលារៀនជាផ្នែកសំខាន់សំខាន់ទី៣ក្នុងប្រព័ន្ធ៣អាបិទជិត។ គណនេយ្យភាពពីដំណើរការសាលារៀនរួមមាន៖ ១)- គណនេយ្យភាពដំណើរការសាលារៀនដែលជាលទ្ធផលពីការវាយតម្លៃសិស្ស និងសាលារៀនក្នុងការកែលម្អសាលារៀននិងចំណូលផ្សេងៗប្រចាំឆ្នាំដែលត្រូវយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងដំណើរការសាលារៀន ២)- គណនេយ្យភាពសិក្សាចែកជាបីកម្រិតមានដូចជា៖ គ្រូបង្រៀន មាតាបិតានិងសិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងមន្ត្រីអប់រំស្រុក ក្រុមការងារគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននិងមន្ត្រីអប់រំខេត្ត។ រាល់ភស្តុតាងទាំងអស់ត្រូវបិទផ្សាយជាសាធារណៈនៅបំណាច់ឆ្នាំសិក្សានីមួយៗទៅតាមកម្រិតថ្នាក់និងមុខវិជ្ជាគោលនីមួយៗនិង ៣)- គណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុសំដៅទៅលើថវិការសាលារៀននិងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវតែបិទផ្សាយជាសាធារណៈនៅចុងឆ្នាំសិក្សានីមួយៗ។

រូបភាពទី២.៣- គំរូប្រព័ន្ធវដ្តបិទជិត ៣A កំណត់ក្របខណ្ឌការងារដើម្បីឱ្យសាលារៀនមានស្វ័យភាព និងគណនេយ្យភាព (ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឆ្នាំ២០១៨ ទំព័រទី១០)



កត្តាទាំងបីនៃគំនូសបំព្រួញខាងលើត្រូវបានយកមកវិភាគ និងប្រើប្រាស់ក្នុងការរៀបចំក្នុងគោលបំណង ចម្បងចំនួនបីគឺ ១)- ប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការពង្រឹងអន្តរកម្មរវាងគ្នានឹងគ្នានៅគ្រប់កម្រិតក្នុងប្រទេសនីមួយៗ ២)- ពង្រឹងការអនុវត្តរចនាសម្ព័ន្ធគណនេយ្យភាពតាមសាលារៀនដើម្បីផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងសមធម៌ ៣)- ពង្រឹងការបង្កើនកាលានុវត្តភាពក្នុងការចូលរួមរបស់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្នុងដំណើរការសាលារៀន។ កត្តាទាំងនេះអាចជួយឱ្យសាលារៀនមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានលើការកសាងសមត្ថភាព ដែលនាំទៅរកភាពខ្លាំងនៃបំណិនគ្រប់គ្រង ការបង្រៀន ការរៀន ដែលញ៉ាំងឱ្យសិស្សបានទទួលលទ្ធផលសិក្សាបានល្អប្រសើរដែលជាធាតុចូលសំខាន់បំផុត ក្លាយជាអាទិភាពខ្ពស់បំផុតក្នុងការគាំទ្ររួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំនៅប្រទេសកម្ពុជាឱ្យឈានសម្រេចទៅបានតាមការអប់រំបែបឌីជីថលនៃសតវត្សរ៍ទី២១ (ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឆ្នាំ២០១៨)។

បន្ថែមពីនេះទៅទៀតយោងតាមផលសម្រេចទី៥ នៃសមធម៌និងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំ និងការអភិវឌ្ឍយុវជនបានល្អប្រសើរជាងមុន ក្នុងដំណើរការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងគណនេយ្យភាពជាមូលដ្ឋានដោយមានការពង្រឹង គណនេយ្យភាព ក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមានទាំងការបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា អំពីការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រងនិងការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ ក្នុងគោលបំណង អភិវឌ្ឍន៍កញ្ចប់សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលារៀនឱ្យមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨)។

ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា បានបន្តរៀបចំផែនការសកម្មភាពក្នុងការពង្រឹង បំប៉ននាយកសាលាលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្កើតវប្បធម៌គណនេយ្យភាព និងតម្លាភាពនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុដោយកែលម្អការទំនាក់ទំនង និងអនុញ្ញាតិឱ្យគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនពិនិត្យតាមដាន ប្រតិបត្តិការហិរញ្ញវត្ថុរបស់សាលារៀន ក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់គណនេយ្យភាព នៃការគ្រប់គ្រង ការពិនិត្យតាមដានការប្រើប្រាស់ធនធាន សុវត្ថិភាព ភាពជឿទុកចិត្ត និតម្លាភាពដោយមានការផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍ស្តីពីការ

គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដើម្បីធានាបាននូវតម្លាភាព (ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឆ្នាំ ២០១៨-២០២៣)។

២.៨- ប្រភេទអភិបាលកិច្ចល្អនៅកម្ពុជា

អភិបាលកិច្ចល្អ ជាវិធីសាស្ត្រឬមធ្យោបាយដែលរដ្ឋ ស្ថានប័ន អង្គភាព ប្រើប្រាស់ ក្នុងការគ្រប់គ្រងសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងសន្តិសុខដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍រួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដោយបំពេញនូវគោលការណ៍ចម្បង ចំនួន ៦មានដូចដូចជា ១) - គោលការណ៍ច្បាប់ ២) - គោលការណ៍គុណធម៌ ៣) -គោលការណ៍តម្លាភាព ៤) - គោលការណ៍នៃការចូលរួម ៥) - គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ និង ៦) - គោលការណ៍គណនេយ្យភាព ។

១) គោលការណ៍ច្បាប់ ក្នុងន័យអភិបាលកិច្ចល្អផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការមានឯកសារក្របខណ្ឌច្បាប់ គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបម្រើនិងការពារផលប្រយោជន៍សាធារណៈ ការពារសិទ្ធមនុស្សជាពិសេសក្រុមងាយរងគ្រោះ។ លើសពីនេះទៀត ត្រូវមានប្រព័ន្ធទទួលខុសត្រូវ មានប្រព័ន្ធតុលាការឯករាជ្យនិងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌និងសមត្ថកិច្ច ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ដោយមិនលំអៀងនិងមិនពុករលួយ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០)។ ក្នុងគោលការណ៍ ច្បាប់ផ្តោតសំខាន់លើចំណុចគោលចំនួនប្រាំមានដូចជា៖

១.១- ឯកសារក្របខណ្ឌច្បាប់ ជាលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដែលរួមមានច្បាប់ ព្រះរាជក្រឹត អនុក្រឹត ប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សេចក្តីណែនាំ ដីកា និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាដែលមានចែងជាគោលការណ៍ ច្បាប់ផ្ទៃក្នុង និងច្បាប់អន្តរជាតិ។

១.២- ការការពារសិទ្ធមនុស្ស ជាសេចក្តីត្រូវការចាំបាច់របស់មនុស្សគ្រប់ៗរូបដើម្បីទាមទារនូវអ្វីៗដែល ធ្វើឱ្យមនុស្សរស់នៅប្រកបដោយវិចារណញ្ញាណ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរព្រមទាំងសិទ្ធស្មើៗគ្នាក្នុងការរស់រានមានជីវិត មានសេរីភាពនិងសុភមង្គល។

១.៣- ប្រព័ន្ធទទួលខុសត្រូវ សំដៅដល់ខាងអំណាចនយោបាយដែលមាន សភា រដ្ឋាភិបាល ប្រមុខរដ្ឋ អំណាចនិតិបញ្ញត្តិដែលមានសភាទទួលខុសត្រូវក្នុងការតាក់តែងច្បាប់ អំណាចប្រតិបត្តិរួមមាន រដ្ឋបាល អង្គាធរដែនដី មន្ត្រីរាជការ និងអំណាចតុលាការដែលជាអ្នកធ្វើឱ្យមានការគោរពច្បាប់។

១.៤- ប្រព័ន្ធយុត្តធម៌ គោលការណ៍នៃប្រព័ន្ធយុត្តធម៌គឺឯករាជនិងយុត្តធម៌ មិនលំអៀងក្នុងការកាត់ក្តី និងជម្លោះនានាក្នុងគោលបំណងជំរុញឱ្យមានការគោរពនិងអនុវត្តន៍ច្បាប់។ ប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ត្រូវបានចែកជាពីរផ្នែកសំខាន់គឺ ១) - ប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលមានតុលាការរាជធានី ខេត្ត និងតុលាកាយោធា សាលាឧទ្ធរ និងតុលាការកំពូល ២)- ក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមានដូចជា ការចរចា សន្ធានកម្ម (ការសម្រុះសម្រួល) និងមជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ (ការវិនិច្ឆ័យក្នុងឋានៈជាអាជ្ញាកណ្តាល)។

១.៥- សមត្ថកិច្ចពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់មិនលំអៀង និងមិនពុករលួយ គឺរាល់ការអនុវត្តត្រូវតែធ្វើឡើងដោយស្របតាម ឯកសារក្របខណ្ឌច្បាប់ដែលមានភាពពេញលេញ ត្រឹមត្រូវ យុត្តិធម៌ និងមិនលំអៀងនិងមិនពុករលួយ។

២)- គោលការណ៍គុណធម៌ មានន័យថា ជាចិត្តមេត្តាដែលកើតមានចំពោះអ្នកដទៃហើយចង់ជួយអ្នកដទៃតាមរបៀបឬមធ្យាបាយណាមួយដើម្បីឱ្យពួកគាត់បានផលដែលជាអំពើល្អអំពើជាប្រយោជន៍ការអធ្យាស្រ័យ ឬការលើកលែងទោស។ បន្ថែមពីនេះទៀតអ្នកមានគុណធម៌គឺចេះលះបង់ទ្រព្យខ្លះដើម្បីជួយអ្នកក្រខ្សត់ ដោយចេះចែករំលែក មានក្តីសន្តោស អត់ឱន មិនច្រណែន មិនគុំគួន មិនព្យាបាទ មិនធ្វើបាបអ្នកដទៃ និងលើកលែងទោសចំពោះអ្នកធ្វើខុសដោយផ្តល់ជាជំបូន្មានល្អបន្ថែមទៀត។ ការប្រព្រឹត្តអំពើល្អចំពោះអ្នកដទៃ ជាអំពើដែលនាំមកនូវភាពចម្រុងចម្រើន ដែលគេផងរាល់គ្នា គោរព កោតសរសើរនិងឱ្យតម្លៃជាមនុស្សពិតដែលមានឆន្ទៈមុះមុតក្នុងការជួយ សន្តោសអ្នកដទៃដោយសេចក្តីជ្រះថ្លាពីក្នុងចិត្តពីក្នុងបេះដូង (នូវ វីរ៉ា ឆ្នាំ២០២១)។

៣)- គោលការណ៍តម្លាភាព ក្នុងន័យអភិបាលកិច្ចល្អមានន័យថា រាល់ការសម្រេចចិត្តនិងការអនុវត្តត្រូវធ្វើឡើងដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់និងបទដ្ឋាននានា។ គ្រប់ព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្រេចចិត្តនិងការ

អនុវត្តត្រូវតែមានការផ្សព្វផ្សាយជាចំហតាមរយៈប្រព័ន្ធសមស្រប និងអាចស្វែងរកបានដោយមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់និងងាយយល់ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០)។

៤)- គោលការណ៍នៃការចូលរួម ក្នុងន័យអភិបាលកិច្ចល្អសំដៅទៅលើការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទាំងប្រុសទាំងស្រីក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនិងអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចចិត្តនោះ។ សារៈសំខាន់នៃការចូលរួមគឺដើម្បីធានាព័ត៌មានទាំងឡាយ ស្តីពីបញ្ហាតម្រូវការនិងបំណងប្រាថ្នារបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបត្រូវបានប្រមូលនិងវិភាគបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមុននឹងធ្វើការសម្រេចចិត្ត។ ជាទូទៅការចូលរួមធ្វើឡើងតាម២របៀបគឺមានការចូលរួមដោយផ្ទាល់ និងការចូលរួមតាមរយៈអ្នកតំណាង។

ក- ការចូលរួមដោយផ្ទាល់ មានន័យថាជាការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធគ្រប់រូបដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់នៅក្នុងដំណើរនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនិងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចចិត្តនោះ។ ក្នុងរបបប្រជាធិបតេយ្យប្រជាពលរដ្ឋមានសិទ្ធចូលរួមដោយផ្ទាល់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកិច្ចការសាធារណៈ និងនៅក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានដូចជា ការបោះឆ្នោត ការចូលរួមក្នុងគណៈបក្សនយោបាយ ការឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ការបង្កើតសមាគមនានាការចូលរួមនៅក្នុងដំណើរផែនការនិងសេចក្តសម្រេចចិត្តនៅក្នុងការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។ ការចូលរួមជា កម្លាំងពលកម្មនិងធនធានរបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនក៏ចាត់ទុកជាការចូលរួមដោយផ្ទាល់ដែរ។

ខ- ការចូលរួមតាមរយៈអ្នកតំណាង មានន័យថា អ្នកតំណាងត្រូវមានឆន្ទៈក្នុងការបំពេញតួនាទីតាមនិតិវិធីផ្សេងៗទៅតាមលក្ខណៈនិងស្ថានភាពជាក់ស្តែងដោយមានការព្រមព្រៀងឯកភាពគ្នាក្នុងគោលបំណងដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍ឱ្យប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន។ ជាងនេះទៅទៀតអ្នកតំណាងត្រូវមានលក្ខណៈពិសេសគ្រប់គ្រាន់ មានសមត្ថភាពលទ្ធភាពដោយចេះកំណត់តួនាទី និងមានផែនការនិងការទទួលខុសត្រូវបានច្បាស់លាស់។

៥)- គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ តាមទស្សនៈវិស័យនៃការដឹកនាំ ទំនួលខុសត្រូវសំដៅធ្វើឱ្យមានវឌ្ឍនភាពការងារតាមរបៀបថ្មី ដែលបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់ត្រូវបំពេញសមត្ថភាពដែលនៅខ្វះចន្លោះដើម្បីធ្វើការងារ

តាមរបៀបថ្មីដោយរក្សានូវគុណភាពតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិក ក្រោមបង្គាប់ដោយមិនមានភាពលំអៀងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារដោយមិនមានបំណងស្វែងរកកំហុសទេ តែមានបំណងផ្តល់ឱកាសឱ្យពួកគាត់បានអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួននិងបង្កើននូវការទទួលស្គាល់តម្លៃការងារកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត។ ជាអ្នកដឹកនាំត្រូវតែទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងចំពោះលទ្ធផល តែបើបរាជ័យក្នុងការទទួលខុសត្រូវនាំឱ្យមានភាពខ្សោយនៃសីលធម៌និងបាត់បង់នូវឱកាសសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរនិងការកែលម្អឱ្យមានការរីកចម្រើន។ អ្នកដឹកនាំដែលបរាជ័យក្នុងការទទួលខុសត្រូវគឺមិនអាចក្លាយជាអ្នកដឹកនាំយូរអង្វែងនោះទេ(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០២១)។

៦)-គោលការណ៍គណនេយ្យភាព ក្នុងន័យអភិបាលកិច្ចល្អមានន័យថា ជាការអនុវត្តតួនាទីនិងភារកិច្ចនៅក្នុងដំណើរការនិងអនុវត្តន៍សេចក្តីសម្រេចចិត្តហើយទទួលខុសត្រូវចំពោះទង្វើរបស់ខ្លួន ដោយរាយការណ៍ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនូវអ្វីដែលខ្លួនសម្រេចនិងអនុវត្តន៍។ គណនេយ្យភាពមិនត្រឹមតែជាការទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខអ្នកណាម្នាក់នូវសកម្មភាពដែលបានអនុវត្តន៍ចំពោះមុខ។ ជាទូទៅគណនេយ្យភាពត្រូវបានប្រើប្រាស់គ្រប់ស្ថាប័ន អង្គភាព មិនថារដ្ឋឬឯកជននោះទេ។ គណនេយ្យភាពរួមមានគណនេយ្យភាពចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងគណនេយ្យភាពចំពោះមុខសាធារណជនជាដើម (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ឆ្នាំ២០១០)។

២.៨.១- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនក្នុងបរិបទតំបន់និងសកលលោក

"ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" ត្រូវបានធ្វើស្ថាប័ននីយកម្មក្នុងបរិបទប្រទេសលោកខាងលិចរួមមាន៖ ប្រទេសអង់គ្លេស ណូវែលហ្សេឡង់ អូស្រ្តាលី កាណាដា និងសហរដ្ឋអាមេរិក ប្រមាណជិតបួនទសវត្សរ៍មកហើយ។ គោលដៅនៃការអនុវត្ត "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" គឺក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានដល់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅគ្រប់កម្រិត និងការកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់សាលារៀន។ ការអនុវត្ត "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" រួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមឱ្យមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

នៅសហរដ្ឋអាមេរិក សាលារៀននីមួយៗមានគណៈកម្មការសាលារៀន (School Council ឬ School Board) ដែលរួមមានតំណាងគ្រូ នាយក-នាយករង មាតាបិតា/អាណាព្យាបាលសិស្ស និងសហគមន៍។ គណៈកម្មការនេះមានអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការរៀបចំការសិក្សាដែលមានទម្រង់ខុសៗគ្នាទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់សាលារៀននីមួយៗ។ នៅក្នុងសាលារៀនរដ្ឋនិងឯកជនមួយចំនួនគណៈកម្មការនេះមានអំណាចក្នុងការរៀបចំ កម្មវិធីសិក្សា ការគ្រប់គ្រងកញ្ចប់ថវិកា និងការជួលគ្រូ និងនាយក-នាយករងសាលា។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី គណៈកម្មកាសាលារៀនមួយចំនួនទៀតមានតួនាទីត្រឹមផ្តល់យោបល់ប្រឹក្សាដល់នាយក-នាយករងសាលារៀនតែប៉ុណ្ណោះ។

នៅឆ្នាំ១៩៩៤ ជាដំណាក់កាលដំបូងនៃការអនុវត្ត "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" សហរដ្ឋអាមេរិកទទួលបាននូវលទ្ធផលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដូចជា៖ ប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ការចូលរួមពីសហគមន៍ លទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស និងភាពប្រសើរឡើងនៃកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា។ រហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" បានគ្របដណ្តប់ទូទាំងសហរដ្ឋអាមេរិក និងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយទៅបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗទៀតនៅជុំវិញពិភពលោក។

ចំណុចលេចធ្លោនៃកំណែទម្រង់ការសិក្សានៅប្រទេសអង់គ្លេស គឺការធ្វើវិមជ្ឈការអំណាចទៅសាលារៀន ដែលក្រសួងអប់រំជាអ្នកកំណត់គោលនយោបាយ ហើយអាជ្ញាធរអប់រំមូលដ្ឋាន (Local Education Authority) ជាអ្នករៀបចំនិងគ្រប់គ្រងការសិក្សា។ ដូចគ្នាផងដែរក្រសួងអប់រំបានផ្តល់អំណាចទៅឱ្យសាលារៀនតាមរយៈ "គណៈកម្មការគ្រង់គ្រងសាលារៀន" ដែលមានអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងរៀបចំការសិក្សាដោយទទួលការវិភាជថវិកាពីក្រសួងអប់រំដើម្បីរៀបចំការបង្រៀននិងរៀន។ វិមជ្ឈការអំណាចខាងលើធ្វើឱ្យសាលារៀនមានសេរីភាពក្នុងការអនុវត្តការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាងមុន។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានភាពពេញចិត្តដែលបានចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ទទួលចំណេះដឹងថ្មីនិងល្អៗ ក្នុងការងារគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដោយឃើញវឌ្ឍនភាពវិជ្ជមាននៃការសិក្សារបស់សិស្សនិងមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសាលារៀន។

ប្រទេសអូស្ត្រាលីបានធ្វើវិមជ្ឈការអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទៅឱ្យសាលារៀន ដើម្បីបន្ថែមអំណាចនិងសេរីភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគឺជាចំណុចសំខាន់នៃកំណែទម្រង់អប់រំរបស់អូស្រាលី។ ដើម្បីសម្រេចបានកិច្ចការនេះ ប្រទេសអូស្ត្រាលីត្រូវចំណាយពេលដល់ទៅ៣០ឆ្នាំ ដោយផ្តោតសំខាន់លើសម្ព័ន្ធភាពរវាងសាលារៀនជាមួយសហគមន៍ និងតម្រូវការដែលតម្រូវឱ្យសហគមន៍ចូលរួមសម្រេចចិត្តក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងរូបភាពជាគណៈកម្មការ។ ចំណែកឯរដ្ឋវិកតូរៀ ជារដ្ឋមួយដែលមានបានផ្តល់អំណាចទៅសាលារៀនច្រើនបំផុតនៅក្នុងទម្រង់មួយដែលរដ្ឋនេះដាក់ឈ្មោះថា "ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនខ្លួនឯង" (Self-managing Schools) ដឹកនាំដោយក្រុមប្រឹក្សាសាលារៀន (School Coulcil) ដែលរួមមានតំណាងអាណាព្យាបាលគ្រូនិងសហគមន៍ ប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងសហរដ្ឋអាមេរិកនិងអង់គ្លេសដែរ។

មិនខុសគ្នាពីបរិបទសាកលលោកទេ ការអនុវត្ត "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" នៅក្នុងតំបន់ក៏មានការកើនឡើងដែរ។ យោងតាមការស្រាវជ្រាវរបស់ Villiamah, (ឆ្នាំ២០១៥) បានបង្ហាញថា នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមានសិទ្ធិអំណាចខ្ពស់ក្នុងការកំណត់ពី ទស្សនៈវិស័យនិងបេសកកម្មរបស់សាលារៀងៗខ្លួន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអាចសម្រេចលើការងារគ្រប់គ្រងនានារួមមានកម្មវិធីសិក្សា បុគ្គលិកហិរញ្ញវត្ថុ និងផែនការ ថវិកាដែលទាំងអស់នេះត្រូវបានធ្វើឡើងនៅកម្រិតសាលារៀន។ ការអនុវត្តទាំងនេះ កំពុងត្រូវបានទទួលប្រជាប្រិយភាពពីអ្នកធ្វើគោលនយោបាយ និងអ្នកអប់រំនានាលើភាពបត់បែន និងស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តកម្រិតសាលារៀនដែលអាចនាំឱ្យសិស្ស ទទួលបានប្រយោជន៍និងឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងដែលពួកគេត្រូវការផងដែរ។

ទីក្រុងហុងកុង បានផ្តួចផ្តើមគម្រោងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (School Management Initiatives: SMI) ដំបូងក្នុងឆ្នាំ១៩៩៦ និងបានស្នើគំនិតផ្តួចផ្តើម "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពសាលារៀនបឋមសិក្សានិងមធ្យមសិក្សា ដោយកំណត់ផែនការឱ្យសាលារៀនទូទាំងទីក្រុងហុងកុងប្រើប្រាស់

វិធីសាស្ត្រ "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" ក្នុងឆ្នាំ២០០៥។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក សាលារៀនក្នុងទីក្រុងហុងកុងមានសេរីភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង និងរៀបចំធនធានដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនរៀងៗខ្លួន។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩០ ក្រសួងអប់រំប្រទេសសិង្ហបុរី បានផ្តល់អាទិភាពទៅលើការគ្រប់គ្រងសាលារៀនខ្លាំងជាងមុន។ ការសិក្សាអាចនឹងទទួលបានលទ្ធផលល្អ គឺអាស្រ័យសាលារៀនល្អ។ ដូច្នេះសាលារៀនត្រូវមានតួនាទីច្រើនជាងមុន ក្នុងការរៀបចំការសិក្សាដោយគណៈកម្មការគ្រង់គ្រងសាលារៀនដែលមានការយល់ព្រមពីក្រសួងអប់រំ។ ទោះបីជាគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់សិង្ហបុរី មិនមានការចូលរួមពីសហគមន៍ និងអាណាព្យាបាលក៏ដោយក៏សាលារៀនមានក្លឹបអាណាព្យាបាល ដែលដើរតួនាទីជាអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សា និងឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សាលារៀនផងដែរ។

នៅក្នុងប្រទេសថៃ ទស្សនាទាននៃ "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" បានចាប់ផ្តើមបន្ទាប់ពីមានរដ្ឋធម្មនុញ្ញបន្ថែមអំពីការអប់រំក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ដែលចែងថា "បេះដូងនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" គឺការគ្រប់គ្រងក្នុងរូបភាពជាគណៈកម្មការសាលារៀន។ នៅក្នុងន័យនេះ រដ្ឋាភិបាលក្នុងប្រទេសថៃបានផ្តល់អំណាចគ្រប់គ្រងទៅឱ្យសាលារៀនមានសេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរនីតិវិធីធ្វើការងារដោយត្រូវពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំ។

២.៨.២- និយមន័យការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្ពុជា

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានប្រើពាក្យសព្ទ School-based Management ត្រូវបានបកប្រែឬកំណត់និយមន័យខុសៗគ្នាទៅតាមអ្នកស្រាវជ្រាវ និងបរិបទនៃប្រទេសផ្សេងៗគ្នា។ បន្ថែមពីនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨) បច្ចេកសព្ទនេះត្រូវបានបកប្រែជាភាសាខ្មែរថា "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" ។ បន្ថែមពីនេះទៀត "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" គឺជាការធ្វើវិមជ្ឈការជាប្រព័ន្ធនៃអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវថ្នាក់សាលារៀន ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើបញ្ហាសំខាន់ណាមួយទាក់ទងនិងចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលនយោបាយ កម្មវិធីសិក្សា ស្តង់ដាអនុវត្តន៍ ឬគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន។

ជារួមមក "ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" ជាយុទ្ធវិធីក្នុងការកែលម្អការសិក្សាដោយការផ្លាស់ប្តូរអំណាចនៃការសម្រេចចិត្តពីថ្នាក់ជាតិឱ្យទៅសាលារៀន ដែលគ្រប់គ្រងដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រសាលារៀនរួមមានៈ អាណាព្យាបាល សមាជិកក្នុងសហគមន៍ ព្រឹទ្ធាចារ្យ អជ្ញាធរដែនដី អតីតសិស្សគ្រប់គ្រងសាលា និងគ្រូ។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការសម្រេចចិត្តទាក់ទងទៅនឹងថវិកា បុគ្គលិក ការបង្រៀននិងរៀន (កែម ម្លិះក្រង ឆ្នាំ២០១៧)។

រួមសេចក្តីមក "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យសាលារៀនក្លាយជាកន្លែងផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព បរិយាប័ន្ន ប្រសិទ្ធភាព និងលើកម្ពស់ការអប់រំពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នាតាមរយៈការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដើម្បី ១)- ពង្រឹងទៅលើការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ២)- បំប៉នបន្ថែមនិងផ្តល់ការគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀន និង ៣)- សាងសង់និងកែលម្អអគារសិក្សានិងបរិស្ថានសិក្សា (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១៨)។ ជាពិសេសការលើកកម្ពស់ឱ្យប្រជាជនមានភាពជឿជាក់លើសាលារៀន និងពេញចិត្តគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនិងសហការជាមួយសាលារៀនដែលមានឥទ្ធិពលដល់គុណភាពអប់រំ គុណភាពសិក្សា និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

ការស្រាវជ្រាវរបស់ធនាគារពិភពលោក (World Bank) ឆ្នាំ២០០៧បានបង្ហាញថា គណៈកម្មការនៅកម្រិតសាលារៀន ត្រូវបានផ្តល់អំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃសម្រាប់ការប្រតិបត្តិនៅកម្រិតសាលារៀន។ ការអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានភាពខុសគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀតនៅក្នុងចំណោមប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ី។ កម្រិតនៃស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្តនៅកម្រិតសាលារៀនជាឧបសគ្គដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះបាននាំឱ្យកើតមានឡើងនូវវិសមភាពក្នុងការទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំឱ្យកាន់តែប្រសើរ។

ជារួមវិធីសាស្ត្រដែលល្អប្រសើរក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅអប់រំ គឺការធ្វើឱ្យសាលរៀនមានស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងការចូលរួមពី សហគមន៍មូលដ្ឋាន ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។ នៅពេលដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍មានសមត្ថភាពនិងអំណាចគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេចចិត្តលើការងារចម្បងៗដូចជា ការងារអភិវឌ្ឍផែនការសាលារៀន នោះដំណើរការនៃការអនុវត្តនឹងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពនិងភាពស័ក្តិសិទ្ធបំផុត។

ជាក់ស្តែងនៅក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជា ការអនុវត្តកម្មវិធីសាលារៀនកម្រងគឺជាផ្នែកមួយនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធវិសហមជ្ឈការដល់កម្រិតសាលារៀន ដែលត្រូវបានមើលឃើញតាំងពីនៅឆ្នាំ១៩៩៤។ តាមរយៈរបាយការណ៍នេះ បានបង្ហាញពីការសហការក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់អ្នកអនុវត្តការងារនៅកម្រិតសាលារៀននូវភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងមានការផ្តល់ការណែនាំជាប្រចាំដើម្បីទទួលបានភាពជោគជ័យ។

២.៩- ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនក្នុងបរិបទកម្ពុជា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុវត្តការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃពីការអនុវត្តរបស់សាលារៀនដោយពឹងផ្អែកទៅលើនាយកសាលារៀន។ នាយកសាលាបានអនុវត្តន៍ជាប្រចាំឆ្នាំនូវស្វ័យវាយតម្លៃពីការអនុវត្តរបស់សាលារៀនក្នុងគោលបំណងកែលម្អ ដើម្បីឱ្យសាលារៀនបានបំពេញនូវស្តង់ដាមួយដែលមានប្រសិទ្ធភាព កម្រិតអប្បបរមានោះមានន័យថាសាលារៀនអាចរៀបចំផែនការ កែលម្អសាលារៀននៅឆ្នាំសិក្សបន្ទាប់ឱ្យកាន់តែប្រសើរទៅតាមកម្រិតស្តង់ដាជាតិនិងអន្តរជាតិ។ តួយ៉ាងស្មារតីនៃអង្គវិបស្សនាអប់រំឆ្នាំ២០១៧ បានចង្អុលបង្ហាញអំពីតម្រូវការរៀបចំនិងជំរុញកាគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល។ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ និងអាទិភាពកំណែទម្រង់ ១៥ ចំណុចដែលឈរលើសសរស្តម្ភទាំង ៥ បានបង្ហាញអំពីភាពរួចរាល់ និងសមល្មមសម្រាប់ផ្អែកគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ ដើម្បីឈានទៅធ្វើកំណែទម្រង់នៅកម្រិតសាលារៀន។ ម៉្យាងទៀតក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការត្រូវឱ្យស្ថាប័នអប់រំគ្រប់កម្រិតមាន សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

នាពេលបច្ចុប្បន្នទាំងក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍និងអ្នកពាក់ព័ន្ធបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការរៀបចំជាម៉ូឌុលយន្តការនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ការយល់ឃើញដូចគ្នា ការកំណត់ច្បាស់អំពីជំហានអនុវត្តន៍ និងការកំណត់ពីការគាំទ្រមានភាពចាំបាច់ណាស់សម្រាប់កិច្ចការនេះ។ ទោះបីជា **"ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន" "ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល" "អភិបាលកិច្ចសាលារៀន" និង "ការគ្រប់គ្រងនៅកម្រិតសាលារៀន"** មានអត្ថន័យដូចគ្នាឬខុសគ្នានៅកម្រិតណាមួយក៏ដោយ ក៏ទស្សនាទានទាំងនេះមានទិសដៅក្នុងការបង្កើនស្វ័យភាពរបស់សាលារៀន ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនដោយមានបំណងកំណត់បាននូវទស្សនាទានរួម ក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់ពង្រីកការអនុវត្តទស្សនាទាននេះ និងសកម្មភាពជាក់លាក់ទាំងកម្រិតគោលនយោបាយកម្រិតកម្មវិធី/អន្តរាគមន៍ និងការកែលម្អនៅកម្រិតសាលារៀន។

២.៩.១- គោលបំណងនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្ពុជា

ក្រសួងអប់រំ យុវជ ន និងកីឡាបានបន្តការខិតខំរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាច្រើន ក្នុងការកែទម្រង់វិស័យអប់រំឱ្យកាន់តែមានគុណភាពដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើ ការកែលម្អគុណភាពសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស ដោតផ្តោតសំខាន់ទៅលើការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រល្អៗ មួយចំនួនក្នុងការកែលម្អគុណភាពគ្រូបង្រៀនដោយបណ្តុះបណ្តាលធនធានគ្រូបង្រៀនឱ្យមានគុណភាពនិងកសាងសមត្ថភាពអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស (ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឆ្នាំ២០២១)។ យុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យការអប់រំមធ្យមសិក្សា ឆ្នាំ២០២១-២០៣០ គាំទ្រកិច្ចការអនុវត្តចំនួន៣ នៃយុទ្ធសាស្ត្រស្នូលរបស់យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរួមមាន៖ ១)- ការធ្វើទំនើបកម្មស្ថាប័ន ២)- ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារ និង ៣)-ការរក្សាភាពស្អាតស្អំនៅក្នុងសេវាសាធារណៈ។ ជាងនេះទៅទៀតយុទ្ធសាស្ត្រនេះបានរួមចំណែកអនុវត្តគោលនយោបាយនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (២០១៩-២០២៣) ពោលគឺ ១)-ធានាឱ្យមានការអប់រំមួយដែលមានគុណភាពប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់គ្រប់គ្នា

២)- ជានាភាពស័ក្តសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់និងក៏បានគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សាផងដែរ។ ផលសម្រេចនៃការអប់រំនិងការសិក្សាកើតមានឡើងនៅសាលារៀនជាក់តួយ៉ាងប្រទេសជាច្រើននៅជុំវិញពិភពលោកបានអនុវត្តន៍កែទម្រង់លើកម្មវិធីសិក្សា របៀបរៀននិងការវាយតម្លៃសម្ថភាពសិស្សក្នុងគោលបំណងអប់រំឱ្យបានប្រសើរដល់កុមារទាំងអស់សម្រាប់ឆ្លើយតបនឹងការទាមទារយ៉ាងខ្ពស់នៃជីវិតនិងការងារនៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១។ ទាំងនេះគឺទាមទារការដាក់បន្ទុកខ្ពស់លើគ្រូបង្រៀនសម្រាប់សតវត្សទី២១ដោយតម្រូវឱ្យគ្រូបង្រៀនត្រូវមានចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជាឯកទេស មានបំណិនសម្បូរបែបពីយុទ្ធសាស្ត្របង្រៀន មានសមត្ថភាពធ្វើការតាមរបៀបសហការប្រតិបត្តិ និងមានបំណិនបច្ចេកវិទ្យារឹងមាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀនតាមបែបឌីជីថល។ សម្រាប់នាយកសាលារៀនវិញ ត្រូវមានសក្តានុពលក្នុងការងារគ្រប់គ្រងដែលប្រកបទៅដោយសមត្ថភាពមានចំណេះដឹងច្បាស់លាស់ក្នុងការគ្រប់គ្រងក្នុងបរិបទរក្សាគន្លងអាជីព។ក្នុងបរិបទកសាងធនធានមនុស្សជាអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវតែមានប្រព័ន្ធច្បាស់លាស់រួមមាន ការធ្វើផែនការនយោបាយ ការផលិត និងអនុវត្តកម្មវិធីវិនិយោគការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំ។ល។

ជារួមអ្នកដឹកនាំត្រូវនាំអ្នកដើរតាមឱ្យធ្វើកិច្ចការតាមទិសដៅកំណត់ជាកលាក់ ដោយមានប្តេជ្ញាចិត្ត ស្ម័គ្រចិត្តតាមបរិបទថ្មី ដែលមាននិរន្តរភាពនិងអនុវត្តជាមួយគ្នានូវគុណតម្លៃនិងវប្បធម៌អង្គភាពដែលបានព្រមគ្នា។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែតែរៀនរស់ជាមនុស្សគំរូដែលចាប់ផ្តើមរៀនស្គាល់ពីការពិតខ្លួនឯង(self-actualization)បន្ទាប់មកត្រូវរៀនផ្តល់តម្លៃដោយខ្លួនឯង (self-esteem)អ្នកគប្បីស្រឡាញ់តែអ្វីដែលជារបស់ខ្លួនបានហើយ (Love belongingness) អ្នកគប្បីរៀនរស់ដោយសុវត្ថិភាព (Live with safety)និងអ្នកគប្បីរៀនសូត្ររហូតនិងរៀនរស់ជាមនុស្សសាមញ្ញ(Learning and live a normal life)។ ទាំងនេះហើយទើបធ្វើឱ្យអ្នកក្រោមបង្គាប់គាត់ពេញចិត្តនិងព្រមដើរតាមគន្លងដ៏សែនល្អរបស់មេដឹកនាំ(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យការអប់រំមធ្យមសិក្សា ២០២១-២០៣០ ឆ្នាំ២០២១)។ សរុបមកដើម្បីក្លាយជាអ្នកដឹកនាំល្អ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែ

ឆ្លងកាត់១០ជំហានដែលជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ (Harvard Business school Press, Boston, *www.hbsp.harvard.edu*)។ ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា ស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (ឆ្នាំ ២០១៨) បានលើកឡើងថាក្រសួងអប់រំ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសាលារៀនត្រូវរួមចំណែកទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការរៀបចំគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយមានការគាំទ្រពីថ្នាក់ក្រសួង និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការផ្សារភ្ជាប់រវាងគោលបំណង យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពកម្មវិធីមានដូចជា ១) កម្មវិធីបង្កើនគុណភាពបង្រៀនជាប្រព័ន្ធមានគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរដល់ការសិក្សានិងផលសិក្សារបស់សិស្ស ២)- កម្មវិធីកែលម្អបរិស្ថានសិក្សាមានគោលបំណងក្នុងការផ្តល់បរិស្ថានសិក្សាមានសុវត្ថិភាពនិងផ្តោតលើសិស្ស៣)-កម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាពនិងការចូលរួមរបស់សហគមន៍និងមាតាបិតាក្នុងគោលបំណងពង្រឹងសមត្ថភាព និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍និងមាតាបិតា ៤)- កម្មវិធីពង្រឹងការដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរនូវប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលរបស់ប្រព័ន្ធ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះទេការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានគោលបំណងរៀបចំសាលារៀនឱ្យបំពេញបាននូវស្តង់ដាសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ដោយការកសាងសមត្ថភាពដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសាលារៀនដើម្បីធានាថាការគាំទ្រត្រូវបានផ្តល់ឱ្យសាលារៀនទាន់ពេលវេលា និងកសាងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនដើម្បីអនុវត្តន៍កម្មវិធីកម្មវិធីសិក្សារបស់ជាតិ។ ដូច្នេះដើម្បីសម្រេចគោលបំណងទាំងពីរខាងលើមានសកម្មភាពចំនួនបីដែលត្រូវអនុវត្តន៍គឺ៖ ១) - ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ២) - បំប៉នបន្ថែមនិងផ្តល់ការគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀន និង ៣)- សាងសង់និងកែលម្អអគារសិក្សានិងបរិស្ថានសិក្សាឱ្យបានស្អាតនិងមានអនាម័យ។

ជាក់ស្តែងលទ្ធផលនៃកំណែទម្រង់ការប្រឡងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ រួមទាំងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលើការសិក្សារបស់សិស្សបានបង្ហាញអំពីភាពចាំបាច់ក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់លើប្រព័ន្ធរបស់សាលារៀនរួមមាន៖ ការប្រើប្រាស់ធាតុចូល (ធនធានសាលារៀន) ដំណើរការ (ការបង្រៀន និងរៀន) និងលទ្ធផល (ការសិក្សារបស់សិស្ស)។ ស្មារតីនៃអង្គវិបស្សនាអប់រំឆ្នាំ២០១៧ បានចង្អុលបង្ហាញអំពីតម្រូវការរៀបចំនិងជំរុញការគ្រប់គ្រង

សាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល។ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ និងអាទិភាពកំណែទម្រង់ ១៥ ចំណុចដែលឈរលើសសរស្តម្ភទាំង ៥ បានបង្ហាញអំពីភាពរួចរាល់ និងសមល្មមសម្រាប់ផ្នែកគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ ដើម្បីឈានទៅធ្វើកំណែទម្រង់នៅកម្រិតសាលារៀន។ ម្យ៉ាងទៀតក្របខណ្ឌនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការត្រូវឱ្យស្ថាប័នអប់រំគ្រប់កម្រិតមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុវត្តន៍គោលនយោបាយនេះ។

នាពេលបច្ចុប្បន្នទាំងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធបាន ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការរៀបចំជាម៉ូឌុល យន្តការ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល។ ទោះយ៉ាងណាក្តីការយល់ឃើញដូចគ្នាអាចកំណត់ច្បាស់អំពីជំហានអនុវត្តន៍ និងការកំណត់ពីការគាំទ្រមានភាពចាំបាច់ណាស់សម្រាប់កិច្ចការនេះ។ ទោះបីជា "**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" "**ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល**" "**អភិបាលកិច្ចសាលារៀន**" និង "**ការគ្រប់គ្រងនៅកម្រិតសាលារៀន**" មានអត្ថន័យដូចគ្នាឬខុសគ្នានៅកម្រិតណាមួយក៏ដោយក៏ទស្សនាទានទាំងនេះមានទិសដៅក្នុងការបង្កើនស្វ័យភាពរបស់សាលារៀន ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនដោយមានបំណងកំណត់បាននូវទស្សនាទានរួមមាន ក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់ពង្រីកការអនុវត្តទស្សនាទាននិងសកម្មភាពជាក់លាក់ទាំងកម្រិតគោលនយោបាយ កម្រិតកម្មវិធី/អន្តរាគមន៍ និងការកែលម្អនៅកម្រិតសាលារៀន។

ជាទូទៅថ្នាក់ក្រសួងតែងតែបង្កើតគោលការណ៍នៃការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនគោលដៅទាំងអស់ ប៉ុន្តែចំពោះសាលារៀនណាដែលមាននាយកសាលារឹងមាំ អាចនឹងមិនត្រូវការគណៈកម្មការសាលារៀនទេ។ នាយកសាលានិងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានតួនាទីនិងភារកិច្ចច្បាស់លាស់ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ នាយកសាលានិងគណៈ គ្រប់គ្រងសាលារៀននឹងទទួលខុសត្រូវពេញលេញលើការងារគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។

២.៩.២- គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្ពុជា

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននេះ មានគោលការណ៍សំខាន់ៗមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

វិមជ្ឈការ (Decentralization)៖ ការបែងចែកអំណាច និងការផ្ទេរការគ្រប់គ្រងសាលារៀនពីថ្នាក់ជាតិទៅឱ្យថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានច្រើនបំផុតដោយមានទំនុកចិត្តថា សាលារៀនជាកន្លែងសំខាន់នៃការផ្លាស់ប្តូរនិងការអភិវឌ្ឍការសិក្សារបស់កុមារ។

ការចូលរួម (Paticipation)៖ បើកឱកាសឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកចង់ចូលរួមមានចំណែកចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រង ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងក្នុងការរៀបចំផែនការសាលារៀន និងមានអារម្មណ៍ជាម្ចាស់ និងជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំការសិក្សាច្រើនជាងមុន។

ការប្រគល់អំណាចការរៀបចំការសិក្សាឱ្យប្រជាជន (Return Power to People)៖ កាលពីអតីតកាលការសិក្សាកើតឡើងជាច្រើនកន្លែង ដូចជាវត្តអារាម និងតាមស្ថាប័នមូលដ្ឋាន។ ក្រោយមក ការអប់រំត្រូវបានរៀបចំ ដោយក្រសួងអប់រំ ដើម្បីឱ្យមានឯកភាពនិងស្តង់ដាការសិក្សាតែមួយ។ កំណើនប្រជាជនកាន់តែច្រើននិងភាពរីកចម្រើនស្ទើរគ្រប់វិស័យដែលមានសន្ទុះយ៉ាងរហ័សដែលធ្វើឱ្យការរៀបចំការសិក្សាដោយថ្នាក់ជាតិចាប់ផ្តើមមានដែនកំណត់ដែលបង្កឱ្យមានភាពយឺតយ៉ាវ និងមិនបានសមស្របទៅតាមតម្រូវការរបស់សិស្សនិងសហគមន៍ជាក់ស្តែង។ ដូច្នេះតម្រូវឱ្យមានការប្រគល់អំណាចឱ្យភូមិ-ឃុំ និងប្រជាជនក្នុងការរៀបចំការសិក្សាដោយខ្លួនឯងជាថ្មីម្តងទៀត។

ការគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯង (Self-managing)៖ ប្រព័ន្ធអប់រំចំណេះដឹងទូទៅបានកំណត់ថាសាលារៀនជាស្ថាប័នអនុវត្តតាមនយោបាយរបស់ថ្នាក់ជាតិ សាលារៀនគ្មានអំណាចពិតប្រាកដទេ។

"**ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន**" មិនបានបដិសេធន៍ចំពោះការធ្វើឱ្យសម្រេចបានតាមទិសដៅនិងគោលនយោបាយទេ។ ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ អាចដើរតួនាទីក្នុងការកំណត់គោលនយោបាយនិងទិសដៅ ហើយសាលារៀន

មានលទ្ធភាពក្នុងការបង្កើតរបៀបគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯង ដោយផ្តល់ឱ្យសាលារៀននូវអំណាច តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តការងារនេះដោយមានការត្រៀមខ្លួននិងស្ថានភាពរបស់សាលារៀន។

ការតាមដាននិងការវាយតម្លៃ (Monitoring and Evaluation)៖ ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិមានតួនាទីកំណត់គោលនយោបាយនិងស្តង់ដា។ អង្គភាពឯករាជ្យធ្វើការងារត្រួតពិនិត្យគុណភាព ការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងការសិក្សា ដើម្បីឱ្យគុណភាពនិងស្តង់ដាដំណើរការតាមផែនការ និងតាមគោលនយោបាយជាតិ។ នៅអំឡុងឆ្នាំ ២០០០-២០០៤ សាលារៀនមួយចំនួនបានទទួលថវិកាពីគម្រោង GIEP អនុវត្តន៍នូវ គោលវិធីការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន។ ក្រសួងបានចាប់ផ្តើមសាកល្បងអនុវត្តន៍កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅវិទ្យាល័យ ព្រះស៊ីសុវត្ថិ និងសាលារៀនមួយចំនួនទៀត និងបង្កើតបានជាគោលនយោបាយ ស្តីពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ គម្រោង SEIP នឹងផ្តល់នូវកញ្ចប់មូលនិធិកែលម្អសាលារៀន និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនដល់សាលា មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិប្រមាណ ១៣០ ដើម្បីអនុវត្តន៍ការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀន។

២.៩.៣- តួនាទីសហគមន៍និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀននៅកម្ពុជា

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (ឆ្នាំ២០១៨) បានលើកឡើងថាសហគមន៍ត្រូវបានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជួយឱ្យដំណើរការអភិវឌ្ឍសាលារៀនឆ្ពោះទៅមុខ។ មាតាបិតាសិស្ស រដ្ឋអំណាចមូលដ្ឋាន និងតំណាងសហគមន៍ដែលជាសមាជិកគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ នៅក្នុងដំណើរការចូលរួមរបស់សហគមន៍មានដូចជា៖ ១)- ការចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រង ការអនុវត្តការងាររបស់មន្ត្រី និងការពិនិត្យតាមដានសាលារៀន ក្នុងគោលបំណងធានាគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀននិងគ្រូបង្រៀន ២)- ការធ្វើផែនការ ការគ្រោងថវិការ និងការពិនិត្យថវិការសាលារៀន ក្នុងគោលបំណងបង្កើនការទុកចិត្តគ្នារវាងសហគមន៍ គ្រូបង្រៀន និងសាលារៀន។ ក្នុងនេះមានន័យថា នាយកសាលារៀនអញ្ជើញសហគមន៍និងមាតាបិតាចូលរួមក្នុងការធ្វើផែនការនិងគ្រោងថវិការសាលារៀនតាមការណែនាំនៅក្នុងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផ្អែកលើលទ្ធផលនិងសេចក្តីណែនាំពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ៣)- ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសាលារៀនមានដូចជា ជួយសិស្សមករៀនទៀង

ទាត់ គ្រប់គ្រងការសាងសង់សាលារៀន រៀបចំព្រឹត្តិការណ៍ឬពិធីផ្សេងៗនៅសាលារៀន ជួយរកមូលនិធិសាលារៀន សង្កេតសកម្មភាពក្នុងថ្នាក់រៀន និងថែរក្សាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន ៤)- គ្រប់គ្រងការសាងសង់សាលារៀន ដោយសមាជិកគណៈកម្មការសហគមន៍និងទទួលការបង្រៀនដើម្បីអនុវត្តន៍ការងារនេះឱ្យបានល្អប្រសើរ ៥)- ជាសមាជិកគណៈកម្មការសាលារៀន ៦)- ចូលរួមក្នុងការរៀបចំព្រឹត្តិការណ៍ ឬពិធីផ្សេងៗនៅសាលារៀន ក្នុងបំណងសាងទំនុកចិត្តឬរកមូលនិធិឬផ្តល់រង្វាន់សិស្សឬគ្រូពូកែ ៧)- ជាអ្នកជំនាញបង្ហាញប្រធានបទអ្វីមួយដល់សិស្សមានដូចជាបំណិនរកចំណូលច្បាប់ទាក់ទងនឹងបញ្ហានៅសាលារៀនមានការថែទាំកូនការរកមូលនិធិឬចំណូលសាលារៀន ការជួយសិស្សធ្វើលំហាត់ឬគម្រោងនៅផ្ទះដែលគ្រូដាក់ឱ្យ ការជួយមាតាបិតាសិស្សដើម្បីជួយកូនខ្លួនឯងនិងជួយសិស្សជាបណ្តាញឬដៃគូ ៨)- ជួយរកមូលនិធិសាលារៀនដើម្បីជួយឱ្យសាលារៀនមានការរីកចម្រើន ៩)- សង្កេតសកម្មភាពបង្រៀនក្នុងថ្នាក់ ធានាថាសិស្សធ្វើកិច្ចការផ្ទះជាលំហាត់ឬជាគម្រោងដែលគ្រូដាក់ឱ្យ ១០)- ជួយសិស្សឱ្យអាននិងសិក្សានៅផ្ទះទៀងទាត់ ទាំងនេះអាចជាកាតព្វកិច្ចរបស់មាតាបិតាគ្រប់រូបដែលគួរគប្បីទុកពេល ក្នុងការពិនិត្យតាមដានរាល់សកម្មភាពសិក្សារបស់កូនៗនិង ផ្តល់ជាមតិយោបល់ក្នុងការជួយជាគំនិតយោបល់និងការកែលម្អផ្សេងៗដើម្បីជួយពួកគាត់ឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ១១)- ថែរក្សាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន មានអគារសិក្សា ថ្នាក់រៀន បន្ទប់ពិសោធន៍ រោងជាង បន្ទប់អនាម័យ ក្នុងគោលបំណងរក្សាការប្រើប្រាស់ឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ ១២)- ការជួយផ្តល់ជាតុចូលដល់សាលារៀនគឺសហគមន៍អាចចូលរួមចំណែកផ្តល់ជាថវិការនិងសម្ភារៈសិក្សាជាដើម ១៣)- ការពង្រឹងតម្លាភាពក្នុងការចូលរួមរបស់សហគមន៍គឺមានការបង្កើតជាគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្នុងការធ្វើផែនការសាលារៀននិងការគ្រោងថវិការមានការចំណាយ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការប្រតិបត្តិនិងការអនុវត្តផ្សេងៗ ត្រូវមានការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈដើម្បីបង្ហាញពីតម្លាភាពនៅក្នុងសាលារៀន។

ជំពូក ៣

វិធីសាស្ត្រ

ស្រាវជ្រាវ

ជំពូក ៣
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១- ប្រជាជននិងភាគសំណាក

ប្រជាជនដែលយកមកប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញដែលស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២២-២០២៣។

ភាគសំណាកដែលប្រើក្នុងការសិក្សានេះគឺមានចំនួន ២៣៩នាក់ ដែលជ្រើសរើសពីវិទ្យាល័យចំនួន៤ ក្នុងចំណោមខណ្ឌទាំង ៤ ផ្សេងៗគ្នាដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ Stratified Random Sampling និង Simple Random Sampling ដោយប្រើការចាប់ឆ្នោត។ ឈ្មោះខណ្ឌនិងសាលានីមួយៗបញ្ជាក់បន្ថែមក្នុងតារាងទី**៣.១** ខាងក្រោម៖

តារាងទី៣.១- ឈ្មោះខណ្ឌ ចំនួនសាលា និងចំនួនគ្រូ

ល.រ	ឈ្មោះខណ្ឌ	ចំនួនសាលា	ចំនួនគ្រូ	
			សរុប	ស្រី
១-	មានជ័យ	វិទ្យាល័យ ហ៊ុនសែនចាក់អង្រែ	៦០	៣០
២-	ដូនពេញ	វិទ្យាល័យ ព្រះស៊ីសុវត្ថិ	៦០	៣២
៣-	ជ្រោយចង្វារ	វិទ្យាល័យ ជ្រោយចង្វារ	៦០	៣៧
៤-	កំបូល	វិទ្យាល័យ កំបូល	៥៩	១៨
សរុប	**៤**	**៤**	**២៣៩**	**១១៧**

តាមតារាងខាងលើបង្ហាញពីខណ្ឌចំនួន ០៤ ចំនួនសាលាគោលដៅចំនួន ០៤ មានដូចជា វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែ វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ វិទ្យាល័យជ្រោយចង្វារ និងវិទ្យាល័យកំបូល ដែលនៅក្នុងសាលានីមួយៗគឺអ្នកស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើសចំនួន ៦០នាក់ តែដោយឡែកវិទ្យាល័យកំបូលមានត្រឹមតែ ៥៩នាក់ តែប៉ុណ្ណោះដែលបានជ្រើសរើសក្នុងការស្រាវជ្រាវមួយនេះ។

តារាងទី៣.២- ចំនួន និងភាគរយរបស់ភាគសំណាក

ព័ត៌មានទូទៅ		ចំនួន (២៣៩)	ភាគរយ (១០០)
ភេទ			
	ប្រុស	១២២	៥១
	ស្រី	១១៧	៤៩
	សរុប	២៣៩	១០០
អាយុ			
	ក្រោម ៣០ ឆ្នាំ	២១	៨.៨
	៣០-៤៥ ឆ្នាំ	១៤៥	៦០.៧
	ច្រើនជាង ៤៥ ឆ្នាំ	៧៣	៣០.៥
	សរុប	២៣៩	១០០
គុណវុឌ្ឍិ			
	ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ	១៩	៧.៩
	បរិញ្ញាបត្រ	១៦៩	៧០.៧
	ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ	៥១	២១.៣
	សរុប	២៣៩	១០០
បទពិសោធន៍			
	តិចជាង ៥ ឆ្នាំ	៩	៣.៨
	៥-១០ឆ្នាំ	៤២	១៧.៦
	ច្រើនជាង ១០ ឆ្នាំ	១៨៨	៧៨.៧
	សរុប	**២៣៩**	១០០

តាមតារាងខាងលើបង្ហាញពីភាគសំណាកសរុបមាន ២៣៩នាក់ គិតជាភាគរយ ១០០% ដែលក្នុងនោះមានគ្រូស្រីសរុប ១១៧នាក់ គិតជាភាគរយស្មើ ៤៩% និងគ្រូភេទប្រុស១២២នាក់ គិតជាភាគរយស្មើ ៥១%។ ដោយឡែក គ្រូៗដែលមានអាយុក្រោម ៣០ ឆ្នាំ មានចំនួន២១នាក់ គិតជាភាគរយស្មើ ៨.៨% ហើយគ្រូដែលមានអាយុ ៣០-៤៥ ឆ្នាំ មានចំនួន ១៤៥នាក់ គិតជាភាគរយស្មើ ៦០.៧% និងគ្រូៗដែលមានអាយុច្រើនជាង ៤៥ឆ្នាំ មានចំនួន ៧៣នាក់ គិតជាភាគរយស្មើ ៣០.៥%។ ចំណែកឯគ្រូៗដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាប

ជាងបរិញ្ញាបត្រ គឺមានចំនួនតិចជាងគេ ១៩នាក់ គិតជាភាគរយស្មើ ៧.៩% និងគ្រូៗដែលមានគុណវុឌ្ឍិត្រឹមបរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ១៦៩នាក់ គិតជាភាគរយស្មើ ៧០.៧% រីឯគ្រូៗដែលមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ៥១នាក់ គិតជាភាគរយស្មើ ២១.៣% ប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះគ្រូៗដែលមានបទពិសោធន៍តិចជាង ៥ ឆ្នាំមានចំនួន ៩នាក់ គិតជាភាគរយស្មើ ៣.៨% ហើយគ្រូៗដែលមានបទពិសោធន៍ចន្លោះពី ៥ ដល់ ១០ ឆ្នាំ មានចំនួន ៤២នាក់ គិតជាភាគរយស្មើ ១៧.៦% និង គ្រូៗដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើនជាង ១០ ឆ្នាំ មានចំនួនច្រើនជាងគេគឺ ១៨៨នាក់ គិតជាភាគរយស្មើ ៧៨.៧%។

៣.២- ឧបករណ៍នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរជាឧបករណ៍គោល។ កម្រងសំណួរនេះត្រូវបានបង្កើតនិងរៀបចំឡើងដោយអ្នកស្រាវជ្រាវយោងតាមឯកសាររបស់ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ស្តីពីអភិបាលកិច្ចល្អ (ឆ្នាំ២០១០) ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្តីពីស្តង់ដានាយកសាលារៀន (ឆ្នាំ២០១៧) និង Phaisan Thungsomboon (ឆ្នាំ២០០៥) ដែលមានគោលការណ៍ចំនួន ៦ ដូចខាងក្រោម៖

១- គោលការណ៍ច្បាប់

២- គោលការណ៍គុណធម៌

៣- គោលការណ៍តម្លាភាព

៤- គោលការណ៍នៃការចូលរួម

៥- គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ

៦- គោលការណ៍គណនេយ្យភាព

៣.២.១- លក្ខណៈរបស់ឧបករណ៍

ឧបករណ៍ដែលយកមកប្រើក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវខាងលើនេះជាកម្រងសំណួរ (questionnaire) ដែលដកស្រង់ពី ក្រសួងមហាផ្ទៃ ស្តីពីអភិបាលកិច្ចល្អ (ឆ្នាំ២០១០) ក្រសួងអប់រំ យុវជន

និងកីឡា ស្តីពីស្តង់ដានាយកសាលារៀន (ឆ្នាំ២០១៧) និង Phaisan Thungsomboon (ឆ្នាំ២០០៥) និងកែសម្រួលដោយអ្នកស្រាវជ្រាវដែលពិចារណាទៅលើបញ្ញាតិ ទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធ។ កម្រងសំណួរនេះបែងចែកជា ២ផ្នែក ដូចខាងក្រោម៖

ផ្នែកទី១៖ ជាកម្រងសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងពត៌មានប្រជាសាស្រ្តរបស់ភាគសំណាកមានលក្ខណៈជាតារាងផ្ទៀងផ្ទាត់(Checklist) ដូចជា ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

ផ្នែកទី២៖ ជាកម្រងសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងទស្សនៈ និងការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលដែលកើតមានឡើងក្នុងសាលារបស់ពួកគេ ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡា នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា តាមទ្រឹស្តីគោលការណ៍ក្រសួងមហាផ្ទៃ ស្តីពីអភិបាលកិច្ចល្អ (ឆ្នាំ២០១០) ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្តីពីស្តង់ដានាយកសាលារៀន (ឆ្នាំ២០១៧) និង Phaisan Thungsomboon (ឆ្នាំ២០០៥)ចំនួន ៦ផ្នែក ដែលមាន៣០ចំណុចដូចខាងក្រោះ

តារាងទី៣.៣- ចំនួន និងភាគរយរបស់ភាគសំណាក

គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	ចំណុចការអនុវត្ត
គោលការណ៍ច្បាប់	១, ៧, ១៣, ១៩, ២៥
គោលការណ៍គុណធម៌	២, ៨, ១៤, ២០, ២៦
គោលការណ៍តម្លាភាព	៣, ៩, ១៥, ២១, ២៧
គោលការណ៍នៃការចូលរួម	៤, ១០, ១៦, ២២, ២៨
គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ	៥, ១១, ១៧, ២៣, ២៩
គោលការណ៍គណនេយ្យភាព	៦, ១២, ១៨, ២៤, ៣០

តាមតារាងខាងលើនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានបែងចែកគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អជា ៦ផ្នែក ដែលមាន៣០ចំណុច។ ដោយផ្នែកទីមួយបង្ហាញពី គោលការណ៍ច្បាប់ដែលមាន ៥ចំណុច ផ្នែកទី២ បង្ហាញពី គោលការណ៍គុណធម៌ដែលមាន ៥ចំណុច ផ្នែកទី៣គឺ គោលការណ៍តម្លាភាពមាន ៥ចំណុច ផ្នែកទី៤ គោលការណ៍

នៃការចូលរួមមាន ៥ចំណុច ផ្នែកទី៥ គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវមាន ៥ចំណុច ផ្នែកទី៦ គោលការណ៍គណនេយ្យភាពមាន ៥ចំណុច លក្ខណៈកម្រងសំណួរផ្នែកទី២នេះជាបែបកម្រិតការអនុវត្ត (ratingscale) ដោយកំណត់ ជម្រើសជាប្រាំកម្រិតគឺ ច្រើនបំផុត ច្រើន មធ្យម តិច និងតិចបំផុត (Likert, ១៩៣២, ទំព័រទី ១-៥៥) ដោយមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទម្ងន់ពិន្ទុតាមនិតិវិធីបង្កើតឧបករណ៍របស់ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ស្ដីពីអភិបាលកិច្ចល្អ (ឆ្នាំ២០១០) ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្ដីពីស្ដង់ដានាយកសាលារៀន (ឆ្នាំ២០១៧) និង Phaisan Thungsomboon (ឆ្នាំ២០០៥)៖

៥ ពិន្ទុសំដៅទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ ច្រើនបំផុត

៤ ពិន្ទុសំដៅទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ ច្រើន

៣ ពិន្ទុសំដៅទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ មធ្យម

២ ពិន្ទុសំដៅទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ តិច

១ ពិន្ទុសំដៅទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ តិចបំផុត

ចំណុចលម្អិតនីមួយៗនៃផ្នែកនីមួយៗ ត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញនៅតារាងទី **៣.៤** ខាងក្រោម៖

តារាងទី៣.៤- ផ្នែក និងចំណុចនីមួយៗនៃគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ

ទ្រឹស្ដីការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលា	
គោលការណ៍ច្បាប់	
១-	នាយក/នាយិកា បានអនុត្តន៍តាមឯកសារគតិយុតិរបស់ក្រសួង ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗមកប្រើក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។
៧-	នាយក/នាយិកាបានរៀបចំឯកសារនិងគោលការណ៍សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។
១៣-	នាយក/នាយិកា បានរៀបចំបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗដែលសាលារៀនបង្កើតឡើងដើម្បីឱ្យមានភាពយុត្តិធម៌សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។
១៩-	នាយក/នាយិកា បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍មិនលំអៀង និងមិនពុករលួយ។
២៥-	នាយក/នាយិកា គោរពសិទ្ធិតួនាទីរបស់ខ្លួន យល់អំពីច្បាប់ផ្សេងៗ និងមានការចូលរួមក្នុងការពិចារណាលើច្បាប់ ដោយរៀបចំជាប្រព័ន្ធទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់។

គោលការណ៍គុណធម៌	
២-	នាយក/នាយិកាមានការស្ទង់មតិពីការពេញចិត្តរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូជាប្រចាំ។
៨-	នាយក/នាយិកាប្រកាន់ខ្ជាប់នូវមនសិការវិជ្ជាជីវៈ ដោយគោរពវិន័យការងារ មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងពង្រឹងសាមគ្គីភាពនៅក្នុងសាលារៀន។
១៤-	នាយក/នាយិកាបានបង្ហាញពីភាពវិជ្ជមាន ការពេញចិត្តឱ្យបុគ្គលិកសិក្សាទាំងអស់បានជ្រាបជាដំណឹង។
២០-	នាយក/នាយិកាបានចូលរួមចំណែកក្នុងការទទួលដឹងអំពីស្ថានភាព និងបញ្ហារបស់សាលារៀនគ្រប់ពេលវេលា។
២៦-	នាយក/នាយិកាបានបិទផ្សាយលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងផលប្រយោជន៍ដែលសាលារៀនទទួលបានប្រាប់ដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានដឹងជាប្រចាំ។
គោលការណ៍តម្លាភាព	
៣-	នាយក/នាយិកាបានផ្តល់នូវភាពយុត្តិធម៌ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ និងបទដ្ឋាននានាក្នុងការប្រតិបត្តិការងារដើម្បីឱ្យមានភាពស្មើគ្នាចំពោះបុគ្គលិក។
៩-	នាយក/នាយិកាបានប្រកាន់ភ្ជាប់នូវតួនាទី ភាពត្រឹមត្រូវ ធ្វើអំពើល្អ និងភាពថ្លៃថ្នូរគ្រប់ពេលវេលា។
១៥-	នាយក/នាយិកាបានពង្រឹងនិងជំរុញការអនុវត្តតាមវិន័យនៅក្នុងសាលារៀនដល់បុគ្គលិក។
២១-	នាយក/នាយិកា បានផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ឱ្យបានដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំដែលក្រសួងឬមន្ទីរបានដាក់ឱ្យអនុវត្តន៍ ដើម្បីឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានផ្តល់មតិយោបល់កែលម្អ ឬលទ្ធផលនៃគោលនយោបាយអប់រំដែលបានអនុវត្តន៍។
២៧-	នាយក/នាយិកាចេះដោះស្រាយដោយវាងវៃនូវវិវាទរបស់បុគ្គលិកនិងអង្គភាពទាំងមូលដោយ បើកចំហនិងមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។
គោលការណ៍នៃការចូលរួម	
៤-	នាយក/នាយិកាបានស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាព័ត៌មាននៃការអនុវត្តគម្រោង/សកម្មភាពរបស់សាលា។
១០-	នាយក/នាយិកាបានផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់ផ្សេងៗនៃការរៀបចំផែនការសកម្មភាពរបស់សាលារៀន។
១៦-	នាយក/នាយិកាបានផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងការចូលរួមធ្វើសកម្មភាពក្នុងការអនុវត្តផែនការរបស់សាលារៀនយ៉ាងពេញលេញ។
២២-	នាយក/នាយិកាបានអនុវត្តន៍ការងារយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីឱ្យសាលារៀនមានដំណើរការល្អ។

២៨-	នាយក/នាយិកាបានជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានរួមគ្នាធ្វើការជាក្រុម និងប្រតិបត្តិការងាររួមគ្នាដោយភាពស្រុះស្រួលនិងឯកភាពគ្នា។
គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ		
៥-	នាយក/នាយិកាមានភាពស្ទាត់ជំនាញនិងស្គាល់តួនាទីយ៉ាងច្បាស់លាស់ទាំងក្នុងសាលារៀន និងសង្គម។
១១-	នាយក/នាយិកាគាត់ជាបុគ្គលដ៏គំរូល្អក្នុងការអនុវត្តការងារសម្រាប់បុគ្គលិកនៅក្នុងសាលា។
១៧-	អ្នកគ្រប់គ្រងមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងមានភាពវាសវៃក្នុងការដោះស្រាយ និងកែរាល់បញ្ហាដែលកើតមានឡើងក្នុងសាលារៀន។
២៣-	នាយក/នាយិកាគោរព និងឱ្យតម្លៃចំពោះមតិយោបល់ការយល់ឃើញខុសៗគ្នារបស់បុគ្គលិក។
២៩-	នាយក/នាយិកា ហ៊ានទទួលយកលទ្ធផលការងាររបស់ខ្លួន។
គោលការណ៍គណនេយ្យភាព		
៦-	នាយក/នាយិកាបានចាត់តាំងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូឱ្យបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសរបស់ខ្លួន។
១២-	នាយក/នាយិកាបានទទួលការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃក្នុងការគ្រប់គ្រងការងារជាប្រចាំ។
១៨-	នាយក/នាយិកាមានការគ្រប់គ្រង ថែរក្សា ធនធានទ្រព្យសម្បត្តិ និងប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនោះ ដើម្បីទទួលបាននូវប្រយោជន៍ច្រើនបំផុតដល់សាលារៀន។
២៤-	នាយក/នាយិកាបានបិទផ្សាយបញ្ជីតារាងហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារៈទ្រព្យសម្បត្តិ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។
៣០-	នាយក/នាយិកា បានផ្ដល់ឱកាសដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹង សមត្ថភាពរបស់ពួកគេជាប្រចាំ។

៣.២.២- ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍

អ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្កើតឧបករណ៍ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ ដោយមានដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម៖

១- សិក្សាគោលការណ៍បញ្ញត្តិ ទ្រឹស្តី និងចំណេះដឹងទូទៅពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ និងវិធីសាស្ត្រការបង្កើតកម្រងសំណួរតាមទម្រង់កម្រិតការអនុវត្តពីឯកសារការស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធ។

២- កំណត់គោលបំណង និងក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីកំណត់វិសាលភាពសំណួរពាក់ព័ន្ធភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀននៅរាជធានីភ្នំពេញ។

៣- បង្កើតកម្រងសំណួរតាមគោលបំណងស្រាវជ្រាវ និងក្របខណ្ឌបញ្ញត្តិការស្រាវជ្រាវ។

៤- យកកម្រងសំណួរដែលបានបង្កើតឡើងដាក់ជូនសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំដើម្បីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ និងអនុសាសន៍ល្អៗសម្រាប់យកទៅកែសម្រួល។

៥- យកកម្រងសំណួរដែលបានកែសម្រួលតាមអនុសាសន៍អ្នកជំនាញជូនសាស្ត្រចារ្យដឹកនាំ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវម្តងទៀត។

៦- យកកម្រងសំណួរដែលបានកែសម្រួលរួចទៅសាកល្បងប្រើ (try out) ជាមួយក្រុមគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញដែលមិនមែនជាភាគសំណាកសម្រាប់ការសិក្សាចំនួន៣០នាក់ និងយកកម្រងសំណួរ ដែលសាកល្បងប្រើនោះមកវិភាគរកភាពជឿជាក់របស់កម្រងសំណួរ។

៧- ធ្វើការកែសម្រួលកម្រងសំណួរដាក់ជូនសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំមុននឹងយកទៅប្រមូលទិន្នន័យដាក់ស្តែងតាមសាលាគោលដៅនីមួយៗ។

៣.៣- ការប្រមូលទិន្នន័យ

ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យអ្នកស្រាវជ្រាវបានអនុវត្តន៍តាមដំណាក់កាលនីមួយៗដូចខាងក្រោមៈ

១- យកលិខិតអនុញ្ញាតពីវិទ្យាស្ថានអប់រំដែលអនុញ្ញាតិឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យជូនមន្ទីរអប់រំយុវជននិងកីឡារាជធានីភ្នំពេញដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតចុះប្រមូលតាមសាលាគោលដៅទាំង ៤ ខាងលើ។

២- ចុះប្រមូលតាមសាលាគោលដៅនីមួយៗដោយជូនលិខិតអនុញ្ញាតទៅនាយកសាលានីមួយៗ។

៣- អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រមូលផ្ទាល់ជាមួយភាគសំណាក ដោយបានពន្យល់ពីគោលបំណងរបស់ខ្លួនដោយប្រើរយៈពេលអស់ចំនួន៣០នាទី និងរយៈពេលក្នុងការបំពេញកម្រងសំណួរចំនួន១ម៉ោង។

៤- អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រមូលកម្រងសំណួរ ដោយពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់នៃភាពត្រឹមត្រូវរបស់កម្រងសំណួរ។

៣.៤ - ការវិភាគទិន្នន័យនិងស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគ

នៅពេលដែលដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យរួចរាល់ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរៀបចំការវិភាគទិន្នន័យលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញដូចខាងក្រោម៖

១- ត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់កម្រងសំណួរនីមួយៗ ដោយឃើញថាត្រឹមត្រូវគ្រប់កម្រងសំណួរ។

២- បំពេញលេខកូដកម្រងសំណួរទី១ ដល់កម្រងសំណួរចុងក្រោយ។

៣- ពិនិត្យដាក់ពិន្ទុកម្រងសំណួរនីមួយៗ ដោយការវិភាគទិន្នន័យប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ។ នៅពេលដែលរៀបចំទិន្នន័យរួចរាល់អ្នកស្រាវជ្រាវវិភាគទិន្នន័យដូចខាងក្រោម៖

ក- វិភាគស្ថានភាពរបស់ភាគសំណាក វិភាគដោយប្រើប្រេកង់ (frequency) និងភាគរយ (percentage)។

ខ- វិភាគទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាដោយប្រើតម្លៃមធ្យមភាគ (M, Mean) និង គម្លាតស្តង់ដា (SD, Standard Deviation) Indepent sample-t test និង One-way ANOVA។ តម្លៃ Cronbach's របស់កម្រងសំណួរស្ថិតក្នុងកម្រិត **0.៩៧៩** មានន័យថាសង្គតភាពរបស់កម្រងសំណួរនេះស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អប្រសើរ (Gorge & Mallery, ឆ្នាំ២០០៣, ទំព័រទី ២៣១)។

ការវាយតម្លៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀន លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលានៅរាជធានីភ្នំពេញផ្អែកតាម ក្រសួងមហាផ្ទៃ (អភិបាលកិច្ចល្អ ឆ្នាំ២០១០) ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (ស្តង់ដានាយកសាលារៀន ឆ្នាំ២០១៧) និង Phaisan Thungsomboon (ឆ្នាំ២០០៥) និងប្រើតម្លៃបកស្រាយអត្ថន័យតម្លៃមធ្យមរបស់កម្រងសំណួរ តាមបែបអត្រាវង្វាយតម្លៃកំណត់ដោយ Likert Scales, (ឆ្នាំ១៩៣២) ដោយបង្ហាញលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

៤.៥១ - ៥.០០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលានៅកម្រិត ខ្ពស់បំផុត

៣.៥១ - ៤.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលានៅកម្រិត ខ្ពស់

២.៥១ - ៣.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលានៅកម្រិត មធ្យម

១.៥១ - ២.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលានៅកម្រិត ទាប

១.០០ - ១.៥០ មានន័យថា កម្រិតទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលានៅកម្រិត ទាបបំផុត

ការសិក្សានេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានបែងចែកស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការវិភាគទិន្នន័យជា ៣ផ្នែក រួមមាន៖

៣.៤.១- ស្ថិតិដែលប្រើក្នុងការពិនិត្យគុណភាពឧបករណ៍

- សន្ទស្សន៍សមភាព (ioc) ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

ពេល IOC ជំនួសសន្ទស្សន៍សមភាពរវាងគោលបំណងខ្លឹមសារកម្រងសំណួរ

$\sum R$ ជំនួស លទ្ធផលសរុបពិន្ទុការយល់ឃើញ

N ជំនួស ចំនួនអ្នកជំនាញទាំងអស់

៣.៤.២- អំណាចចំណែក

ការពិសោធន៍តម្លៃតាមចំណុចនីមួយៗ មានរូបមន្តដូចខាងក្រោម៖

$$t = \frac{\bar{X}1 - \bar{X}2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

ពេល t ជំនួស តម្លៃស្ថិតិដែលប្រើពិសោធន៍តម្លៃធី

$\overline{X}_1$ ជំនួស តម្លៃមធ្យមភាគរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី១

$\overline{X}_2$ ជំនួស តម្លៃមធ្យមភាគរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី២

S_1^2 ជំនួស ភាពប្រែប្រួលរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី១

S_2^2 ជំនួស ភាពប្រែប្រួលរបស់ក្រុមទីភាគសំណាកទី២

N_1 ជំនួស ចំនួនមនុស្សក្នុងភាគសំណាកទី១

N_2 ជំនួស ចំនួនមនុស្សក្នុងភាគសំណាកទី២

៣.៤.៣- ភាពជឿជាក់

តាមវិធីរបស់គ្រន់បាត (cronbach) មានរូបមន្តដូចខាងក្រោម៖

ពេល α ជំនួស តម្លៃប្រសិទ្ធភាពអាល់ហ្វារបស់ភាពជឿជាក់

K ជំនួស ចំនួនចំណុចដែលត្រូវវាស់

S_i^2 ជំនួស ចំនួនភាពប្រែប្រួលរបស់ចំណុចនីមួយៗ

S_t^2 ជំនួស ចំនួនភាពប្រែប្រួលរបស់ឧបករណ៍ទាំងច្បាប់

៣.៤.៤- ស្ថិតិមូលដ្ឋាន

១- ភាគរយ (percenatge) ដោយប្រើរូបមន្ត ដូចខាងក្រោម៖

$$\% = \frac{f}{N} \times 100$$

ពេល % ជំនួស ភាគរយ

f ជំនួស ប្រេកង់ដែលត្រូវការប្រែជាភាគរយ

N ជំនួស ភាគសំណាក

២- មធ្យមភាគ (mean) ដោយប្រើរូបមន្តដូចខាងក្រោម៖

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

ពេល $\bar{X}$ ជំនួស មធ្យមភាគ

$\sum X$ ជំនួស លទ្ធផលរួមរបស់ទិន្នន័យឬពិន្ទុ

N ជំនួស ចំនួនទិន្នន័យ

៣- គម្លាតស្តង់ដា (standard deviation) ដោយប្រើរូបមន្តដូចខាងក្រោម៖

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

ពេល $S.D.$ ជំនួស តម្លៃគម្លាតស្តង់ដា

$\sum X^2$ ជំនួស លទ្ធផលរួមរបស់ពិន្ទុការ៉េនីមួយៗ

$(\sum X)^2$ ជំនួសលទ្ធផលរួមរបស់ពិន្ទុការ៉េទាំងអស់

N ជំនួស ចំនួនភាគសំណាក

ជំពូក ៤

លទ្ធផល
ការស្រាវជ្រាវ
និងការពិភាក្សា

ជំពូក ៤
លទ្ធផលនិងការពិភាក្សា

ជំពូកទី៤ នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញពីលទ្ធផលលម្អិតនៃការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងនិងសំណួរនៃការស្រាវជ្រាវស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ ក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញ។ ទន្ទឹមនេះជំពូកនេះនឹងយកលទ្ធផលសំខាន់ៗមកពិភាក្សាលម្អិតតាមលំដាប់លំដោយ។

៤.១- លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានបែងចែកជា ២ផ្នែក រៀងតាមលំដាប់ ដូចខាងក្រោម៖

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ផ្អែកលើលទ្ធផលការវិភាគ គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អចំនួន ៦ ផ្នែក។

ផ្នែកទី២៖ ទស្សនៈលើកម្រិតនៃការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញដោយបែងចែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិនិងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។

៤.១.១- លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី១

ផ្នែកទី១ នេះ គឺបកស្រាយសំណួរការស្រាវជ្រាវទី១ "***តើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកស្ថិតក្នុងកម្រិតណា?***" ការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ របស់គ្រូបង្រៀននីមួយៗដែលកំពុងអនុវត្តន៍ការងារតាមអង្គភាពរបស់ខ្លួន។ ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរដែលបានដកស្រង់ខ្លឹមសារពីឯកសាររបស់ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ស្តីពីអភិបាលកិច្ចល្អ (ឆ្នាំ២០១០) ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្តីពីស្តង់ដានាយកសាលារៀន (ឆ្នាំ២០១៧) និង Phaisan Thungsomboon (ឆ្នាំ២០០៥) ដែលចែកចេញជា ៦ ផ្នែក មាន ៣០ ចំណុច។ ការវិភាគទិន្នន័យគឺប្រើប្រាស់តម្លៃមធ្យមនិងគម្លាតស្តង់ដា។ លទ្ធផលផ្នែកទី១ត្រូវបានបង្ហាញតាមតារាងដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.១- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមចំណុចនីមួយៗ (n = ២៣៩)

ល.រ	គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	M	S.D.	អត្ថន័យ	លំដាប់
១-	នាយក/នាយិកា បានអនុវត្តន៍តាមឯកសារគតិយុតិរបស់ក្រសួង ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗមកប្រើក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។	៣.៩១	០.៦៩	ខ្ពស់	២
២-	នាយក/នាយិកា មានការស្វង់មតិពីការពេញចិត្តរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូជាប្រចាំ។	៣.៥២	០.៨៥	ខ្ពស់	៣០
៣-	នាយក/នាយិកាបានផ្តល់នូវភាពយុត្តិធម៌ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ និងបទដ្ឋាននានាក្នុងការប្រតិបត្តិការងារដើម្បីឱ្យមានភាពស្មើគ្នាចំពោះបុគ្គលិក។	៣.៨៣	០.៧៩	ខ្ពស់	៤
៤-	នាយក/នាយិកា បានស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិកដើម្បីប្រើប្រាស់ជាព័ត៌មាននៃការអនុវត្តគម្រោង/សកម្មភាពរបស់សាលា។	៣.៥៩	០.៨៦	ខ្ពស់	២៨
៥-	នាយក/នាយិកាមានភាពស្ទាត់ជំនាញនិងស្គាល់តួនាទីយ៉ាងច្បាស់លាស់ទាំងក្នុងសាលារៀននិងសង្គម។	៣.៧៧	០.៨៤	ខ្ពស់	១០
៦-	នាយក/នាយិកា បានទទួលការចាត់តាំងខ្ញុំឱ្យបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសរបស់ខ្លួន។	៣. ៩៧	០.៩៥	ខ្ពស់	១
៧-	នាយក/នាយិកា បានរៀបចំឯកសារនិងគោលការណ៍ សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។	៣.៨០	០.៨២	ខ្ពស់	៨
៨-	នាយក/នាយិកាប្រកាន់ខ្ជាប់នូវមនះសិការវិជ្ជាជីវៈ ដោយគោរពវិន័យការងារ មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងពង្រឹងសាមគ្គីភាពនៅក្នុងសាលារៀន។	៣.៨៣	០.៨៩	ខ្ពស់	៥
៩-	នាយក/នាយិកា បានប្រកាន់ភ្ជាប់តួនាទី និងនូវភាពត្រឹមត្រូវនិងសេចក្តីល្អគ្រប់ពេលវេលា។	៣.៨៥	០.៩២	ខ្ពស់	៣
១០-	នាយក/នាយិកា បានផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូ	៣.៦១	០.៩៤	ខ្ពស់	២៧

	អ្នកគ្រូក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់ផ្សេងៗនៃការរៀបចំផែនការសកម្មភាពរបស់សាលារៀន។				
១១-	នាយក/នាយិកា គាត់ជាបុគ្គលដ៏គំរូល្អក្នុងការអនុវត្តការងារសម្រាប់បុគ្គលិកក្នុងសាលា។	៣.៧២	០.៩៤	ខ្ពស់	១៦
១២-	នាយក/នាយិកា បានទទួលការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃក្នុងការគ្រប់គ្រងការងារជាប្រចាំ។	៣.៧២	០.៨៨	ខ្ពស់	២៤
១៣-	នាយក/នាយិកា បានរៀបចំបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗដែលសាលារៀនបង្កើតឡើង ដើម្បីឱ្យមានភាពយុត្តិធម៌សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។	៣.៦២	០.៩៣	ខ្ពស់	២៦
១៤-	នាយក/នាយិកា បានប្រកាសអំពីលក្ខខ័ណ្ឌនៃការពិចារណាភាពវិជ្ជមានការពេញចិត្តឱ្យបុគ្គលិកសិក្សាទាំងអស់បានជ្រាបជាដំណឹង។	៣.៦៩	០.៩៤	ខ្ពស់	១៨
១៥-	នាយក/នាយិកា បានជំរុញការអនុវត្តតាមរបៀបវិន័យនៅក្នុងសាលារៀនដល់បុគ្គលិក។	៣.៦៧	០.៩៥	ខ្ពស់	១៩
១៦-	នាយក/នាយិកា បានផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងការចូលរួមធ្វើសកម្មភាពក្នុងការអនុវត្តផែនការរបស់សាលារៀនយ៉ាងពេញលេញ។	៣.៧៦	០.៩១	ខ្ពស់	១២
១៧-	អ្នកគ្រប់គ្រងមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងមានភាពវាងវៃក្នុងការដោះស្រាយ និងកែរាល់បញ្ហាដែលកើតមានឡើងក្នុងសាលារៀន។	៣.៦៥	០.៨២	ខ្ពស់	២១
១៨-	នាយក/នាយិកាមានការគ្រប់គ្រងធនធានទ្រព្យសម្បត្តិនិងប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនោះ ដើម្បីទទួលបាននូវប្រយោជន៍ច្រើនបំផុតដល់សាលារៀន។	៣.៦៩	០.៩០	ខ្ពស់	១៧
១៩-	នាយក/នាយិកា បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍មិនលំអៀង និងមិនពុករលួយ។	៣.៦៦	០.៩១	ខ្ពស់	២០
២០-	នាយក/នាយិកាបានចូលរួមចំណែកក្នុងការទទួលដឹងអំពីស្ថានភាពនិងបញ្ហារបស់សាលារៀនគ្រប់ពេលវេលា។	៣.៧៤	០.៨៨	ខ្ពស់	១៣

២១-	នាយក/នាយិកា បានផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូឱ្យបានដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំដែលក្រសួងឬមន្ទីរបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដើម្បីឱ្យលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានផ្តល់មតិយោបល់កែលម្អឬលទ្ធផលនៃគោលនយោបាយអប់រំដែលបានអនុវត្តន៍។	៣.៧៦	០. ៨៧	ខ្ពស់	១១
២២-	នាយក/នាយិកា បានអនុវត្តការងារបានល្អដើម្បីឱ្យសាលារៀនមានដំណើរការល្អ ។	៣.៧៤	០. ៨៩	ខ្ពស់	១៤
២៣-	នាយក/នាយិកាគោរពនិងឱ្យតម្លៃចំពោះមតិយោបល់ ការយល់ឃើញខុសៗគ្នារបស់បុគ្គលិក។	៣.៦២	០. ៨៩	ខ្ពស់	២៥
២៤-	នាយក/នាយិកា បានបិទផ្សាយបញ្ជីតារាង ហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារៈ ទ្រព្យសម្បត្តិ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។	៣.៥៩	១.០១	ខ្ពស់	២៩
២៥-	នាយក/នាយិកា គោរពសិទ្ធិតួនាទីរបស់ខ្លួន យល់អំពីច្បាប់ផ្សេងៗ និងមានការចូលរួមក្នុងការពិចារណាលើច្បាប់ ដោយរៀបចំជាប្រព័ន្ធទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់។	៣.៦៥	០. ៨៧	ខ្ពស់	២២
២៦-	នាយក/នាយិកា បានបិទផ្សាយលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងផលប្រយោជន៍ដែលសាលារៀនទទួលបានប្រាប់ដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានដឹងជាប្រចាំ។	៣.៨២	០.៩៣	ខ្ពស់	៧
២៧-	នាយក/នាយិកា ចេះដោះស្រាយដោយវាងវៃនូវវិវាទរបស់បុគ្គលិកនិងសាលារៀនទាំងមូលដោយបើកចំហនិងមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។	៣.៦៥	០. ៩៤	ខ្ពស់	២៣
២៨-	នាយក/នាយិកា បានជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានរួមគ្នាធ្វើការជាក្រុម និងប្រតិបត្តិការងាររួមគ្នាដោយភាពស្រុះស្រួលនិងឯកភាពគ្នា។	៣.៧៩	០. ៨៧	ខ្ពស់	៩
២៩-	នាយក/នាយិកា ហ៊ានទទួលយកលទ្ធផលការងាររបស់ខ្លួន។	៣.៦៣	០. ៩២	ខ្ពស់	១៥

៣០-	នាយក/នាយិកា បានផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង សមត្ថភាពរបស់ពួកគេជាប្រចាំ។	៣.៨៣	០. ៩៤	ខ្ពស់	៦
	សរុប	**៣.៧២**	**០.៧០**	**ខ្ពស់**	

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យជារួមក្នុងកម្រិតខ្ពស់ (M=៣.៧២, S.D.=០.៧០)។ បើរៀងតាមលំដាប់ តម្លៃមធ្យមភាគ ខ្លឹមសារចំណុចចំនួនបី ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី៦ "នាយក/នាយិកាបានចាត់តាំង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូឱ្យបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសរបស់ខ្លួន គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី១ (M=៣.៩៧, S.D.=០.៩៥)" តាមដោយចំណុចទី១ "នាយក/នាយិកាបានអនុវត្តន៍តាមឯកសារគតិយុត្តរបស់ក្រសួង ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តផ្សេងៗមកប្រើក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគឺស្ថិតក្នុង កម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី២ (M=៣.៩២, S.D=០.៨៥)" និងចំណុចទី៩ "នាយក/នាយិកាបានប្រកាន់ខ្ជាប់នូវតួនាទី ភាពត្រឹមត្រូវធ្វើអំពើល្អ និងភាពថ្លៃថ្នូរគ្រប់ពេលវេលា គឺស្ថិតក្នុង កម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៣ (M=៣.៨៥, S.D=០.៩២)" តាមលំដាប់។ ផ្ទុយទៅវិញ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យម ផ្នែកបីក្នុងតារាងខាងលើដែលទាបជាងគេគឺចំណុចទី២ "នាយក/នាយិកាមានការស្ទង់មតិ ពីការពេញចិត្តរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូជាប្រចាំគឺស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៣០ (Mean=៣.៥២, S.D=០.៨៥)" ចំណុចទី២៤ "នាយក/នាយិកាបានបិទផ្សាយបញ្ជីតារាងហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារៈទ្រព្យសម្បត្តិនិងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អលំដាប់ទី២៩ (M=៣.៥៩, S.D=១.០១)" ចំណុចទី៤ "នាយក/នាយិកាបានស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាព័ត៌មាននៃការអនុវត្តគម្រោង/សកម្មភាពរបស់សាលាគឺស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី២៨ (M=៣.៥៩, S.D=០.៨៦)" តាមលំដាប់។ លទ្ធផលខាងលើបង្ហាញតែទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យជារួមគឺស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ទាំង ៣០ ចំណុច។ លទ្ធផលតាមផ្នែកទាំង ៦ នឹងបង្ហាញនៅតារាងទី**៤.២**- ខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.២- តម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា អត្ថន័យ និងលំដាប់ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយក តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៦ (n = ២៣៩)

ល.រ	គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	M	S.D.	អត្ថន័យ	លំដាប់
១-	គោលការណ៍ច្បាប់	៣.៧២	០.៦៩	ខ្ពស់	៣
២-	គោលការណ៍គុណធម៌	៣.៧២	០.៧៣	ខ្ពស់	៤
៣-	គោលការណ៍តម្លាភាព	៣.៧៥	០.៧៣	ខ្ពស់	១
៤-	គោលការណ៍នៃការចូលរួម	៣.៧០	០.៧២	ខ្ពស់	៥
៥-	គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ	៣.៦៩	០.៧៦	ខ្ពស់	៦
៦-	គោលការណ៍គណនេយ្យភាព	៣.៧៤	០.៧៧	ខ្ពស់	២
	សរុប	**៣.៧២**	**០.៧០**	**ខ្ពស់**	

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកគ្រប់ផ្នែកស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់»។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមលទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែក "គោលការណ៍តម្លាភាព" ស្ថិតនៅលំដាប់ទី១ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៧៥ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៧៣ និង ផ្នែក "គោលការណ៍ទំនួនខុសត្រូវ" ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៦ ដែលមានតម្លៃមធ្យម ៣.៦៩ និងគម្លាតស្តង់ដា ០.៧៦។

តារាងទី៤.៣- តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៦ ដោយបែងចែកតាមភេទ (n= ២៣៩)

ល.រ	គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	ប្រុស			ស្រី		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ច្បាប់	៣.៦២	០.៧៣	ខ្ពស់	៣.៨៣	០.៦៤	ខ្ពស់
២-	គុណធម៌	៣.៦៣	០.៧៦	ខ្ពស់	៣.៨១	០.៦៩	ខ្ពស់
៣-	តម្លាភាព	៣.៦៩	០.៧១	ខ្ពស់	៣.៨១	០.៦៩	ខ្ពស់
៤-	ការចូលរួម	៣.៥៩	០.៧៤	ខ្ពស់	៣.៧៧	០.៧៣	ខ្ពស់
៥-	ទំនួលខុសត្រូវ	៣.៦២	០.៧៧	ខ្ពស់	៣.៧៧	០.៧៣	ខ្ពស់
៦-	គណនេយ្យភាព	៣.៦៧	០.៨១	ខ្ពស់	៣.៨១	០.៧១	ខ្ពស់
	សរុប	**៣.៦៣**	**០.៧៣**	**ខ្ពស់**	**៣.៨១**	**០.៦៦**	**ខ្ពស់**

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកបែងចែកតាមភេទ (ប្រុសនិងស្រី) តាមផ្នែកទាំង៦ ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" ។ បើពិនិត្យទៅលើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមលើគ្រូបង្រៀនប្រុស និងស្រី លទ្ធផលក៏ស្តែងឱ្យឃើញថា ចំណុចទី១ ចំពោះគ្រូបង្រៀនប្រុស ផ្នែក "គោលការណ៍តម្លាភាព" (M=៣.៦៩, S.D=0.៧១) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ លំដាប់ទី១ ហើយផ្នែក "គោលការណ៍នៃការចូលរួម" (M=៣.៥៩, S.D=0.៧៤) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៦។

តារាងទី៤.៤- តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៦ ដោយបែងចែកតាមអាយុ (n= ២៣៩)

ល.រ	គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	ក្រោម ៣0 (N=២១)			៣0-៤៥ (N=១៤៥)			ច្រើនជាង ៤៥(N=៧៣)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ច្បាប់	៣.៦៧	0.៥១	ខ្ពស់	៣.៧៣	0.៥៩	ខ្ពស់	៣.៧២	0.៩0	ខ្ពស់
២-	គុណធម៌	៣.៦៦	0.៥៤	ខ្ពស់	៣.៧0	0.៦៥	ខ្ពស់	៣.៧៦	0.៩១	ខ្ពស់
៣-	តម្លាភាព	៣.៧0	0.៥0	ខ្ពស់	៣.៧៦	0.៦៦	ខ្ពស់	៣.៧៣	0.៩២	ខ្ពស់
៤-	ការចូលរួម	៣.៦២	0.៥៩	ខ្ពស់	៣.៧១	0.៦៤	ខ្ពស់	៣.៦៩	0.៨៩	ខ្ពស់
៥-	ទំនួលខុសត្រូវ	៣.៦១	0.៤៥	ខ្ពស់	៣.៧0	0.៦៩	ខ្ពស់	៣.៧0	0.៩៤	ខ្ពស់
៦-	គណនេយ្យភាព	៣.៧៨	0.៥៥	ខ្ពស់	៣.៧២	0.៧១	ខ្ពស់	៣.៧៦	0.៩២	ខ្ពស់
	សរុប	**៣.៦៧**	**0.៤៦**	**ខ្ពស់**	**៣.៧២**	**0.៦២**	**ខ្ពស់**	**៣.៧៣**	**0.៨៩**	**ខ្ពស់**

តាមតារាងខាងលើ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម តាមតារាងខាងលើ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម ៣0 ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៦ "គោលការណ៍គណនេយ្យភាព" (M=៣.៧៨, S.D=0.៥៥) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៥ "គោលការណ៍ទទួលខុសត្រូវ"(M=៣.៦១, S.D=0.៤៥) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៦។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម៣0-៤៥ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថាផ្នែកទី៣ "គោលការណ៍តម្លាភាព" (M=៣.៧៦, S.D=0.៦៦)ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៥ "គោល

ការណ៍ទទួលខុសត្រូវ" (M=៣.៧០, S.D=០.៦៩) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៦។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុច្រើនជាង៤៥ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី២ "គោលការណ៍គុណធម៌" (M=៣.៧៦, S.D=០.៦៦)ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៤ "គោលការណ៍នៃការចូលរួម" (M=៣.៦៩, S.D=០.៨៩) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៦។ សរុបជារួមមកលទ្ធផលបង្ហាញថាទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើ ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយបែងចែកតាមអាយុ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំងប្រាំមួយផ្នែកក្នុងកម្រិត **"ខ្ពស់"** ទាំងអស់។

តារាងទី៤.៥- តម្លៃមធ្យមនិងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៦ ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ (n = ២៣៩)

ល.រ	គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ (N=១៩)			បរិញ្ញាបត្រ (N=១៦៩)			ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ (N=៥១)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ច្បាប់	៣.៩២	០.៧៤	ខ្ពស់	៣.៧៣	០.៧០	ខ្ពស់	៣.៦១	០.៦៣	ខ្ពស់
២-	គុណធម៌	៤.០៣	០.៨៤	ខ្ពស់	៣.៧៣	០.៧២	ខ្ពស់	៣.៥៦	០.៧០	ខ្ពស់
៣-	តម្លាភាព	៤.០២	០.៧៤	ខ្ពស់	៣.៧៦	០.៧៤	ខ្ពស់	៣.៥៩	០.៦៦	ខ្ពស់
៤-	ចូលរួម	៣.៨៧	០.៩៣	ខ្ពស់	៣.៧២	០.៧២	ខ្ពស់	៣.៥៦	០.៦៣	ខ្ពស់
៥-	ទំនួលខុសត្រូវ	៣.៨៧	០.៧៧	ខ្ពស់	៣.៧១	០.៧៧	ខ្ពស់	៣.៥៧	០.៧១	ខ្ពស់
៦-	គណនេយ្យភាព	៤.០៣	០.៧៥	ខ្ពស់	៣.៧៥	០.៧៧	ខ្ពស់	៣.៦០	០.៧២	ខ្ពស់
	សរុប	**៣.៩៥**	**០.៧៧**	**ខ្ពស់**	**៣.៧៣**	**០.៧១**	**ខ្ពស់**	**៣.៥៨**	**០.៦៤**	**ខ្ពស់**

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៦ក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៦ "គោលការណ៍គណនេយ្យភាព" (M=៤.០៣, S.D=០.៧៥) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៤ "គោលការណ៍នៃការចូលរួម" (M=៣.៨៧, S.D=០.៩៣) ស្ថិត

ក្នុងកម្រិត"ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។ ចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិត្រឹមបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៣ "គោលការណ៍តម្លាភាព" (M=៤.0២, S.D=0.៧៤) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៥ "គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ" (M=៣.៧១, S.D=0.៧៧) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។ ចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី១ "គោលការណ៍ច្បាប់" (M=៣.៦១, S.D=0.៦៣) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី២ "គោលការណ៍គុណធម៌" (M=៣.៥៦, S.D=0.៧0) ស្ថិតក្នុងកម្រិត"ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។

តារាងទី៤.៦- តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដាលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយក តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមផ្នែកទាំង៦ ដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន (n = ២៣៩)

ល.រ	គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	ក្រោម ៥ឆ្នាំ (N=៩)			៥-១0ឆ្នាំ (N=៤២)			ច្រើនជាង១0ឆ្នាំ(N=១៨៨)		
		M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ	M	S.D.	អត្ថន័យ
១-	ច្បាប់	៣.៩៣	0.៤៧	ខ្ពស់	៣.៧៤	0.៤៨	ខ្ពស់	៣.៧១	0.៧៤	ខ្ពស់
២-	គុណធម៌	៤.0៤	0.៦៣	ខ្ពស់	៣.៧៤	0.៥១	ខ្ពស់	៣.៧0	0.៧៧	ខ្ពស់
៣-	តម្លាភាព	៤.១៣	0.៣៣	ខ្ពស់	៣.៦៨	0.៥៣	ខ្ពស់	៣.៦៤	0.៧៨	ខ្ពស់
៤-	ការចូលរួម	៣.៩៥	0.៥៣	ខ្ពស់	៣.៦៥	0.៥២	ខ្ពស់	៣.៦៩	0.៧៧	ខ្ពស់
៥-	ទំនួលខុសត្រូវ	៣.៨៤	0.៤0	ខ្ពស់	៣.៦៨	0.៥៨	ខ្ពស់	៣.៦៩	0.៨0	ខ្ពស់
៦-	គណនេយ្យភាព	៤.១៣	0.៥៤	ខ្ពស់	៣.៧៦	0.៦0	ខ្ពស់	៣.៧១	0.៨0	ខ្ពស់
	សរុប	**៤.00**	**0.៤៣**	**ខ្ពស់**	**៣.៧១**	**0.៤៧**	**ខ្ពស់**	**៣.៧១**	**0.៧៥**	**ខ្ពស់**

តាមតារាងខាងលើ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៦ ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" ទាំងអស់។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនក្រោម៥ឆ្នាំលទ្ធផលបង្ហាញថាផ្នែកទី៣ "គោលការណ៍តម្លាភាព" (M=៤.១៣, S.D=0.៣៣) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៥ "គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ" (M=៣.៨៤,

S.D=0.៤0) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" រៀងតាមលំដាប់។ បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនចន្លោះពី ៥-១០ ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៦ "គោលការណ៍គណនេយ្យភាព" (M=៣.៧៦, S.D=0.៦0) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៥ "គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ" (M=៣.៦៨, S.D=0.៥៨) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" រៀងតាមលំដាប់។ បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនច្រើនជាង ១០ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៦ "គោលការណ៍គណនេយ្យភាព" (M=៣.៧១, S.D=0.៨0) ស្ថិតក្នុងកម្រិត"ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៣ "គោលការណ៍តម្លាភាព" (M=៣.៦៤, S.D=0.៧៨) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" រៀងតាមលំដាប់។

៤.១.២- លទ្ធផលការវិភាគទិន្នន័យផ្នែកទី២

ផ្នែកទី២នេះគឺបកស្រាយសំណួរការស្រាវជ្រាវទី២ "*តើមានភាពដូចគ្នាឬខុសគ្នាដែរឬទេ ចំពោះទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយផ្អែកតាមភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន ?*"

គោលបំណងនៃសំណួរទី២នេះគឺ ដើម្បីការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញ ដោយបែងចែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។ ឧបករណ៍ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺកម្រងសំណួរ ដែលបានដកស្រង់ពីរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ស្ដីពីអភិបាលកិច្ចល្អ (ឆ្នាំ ២០១០) ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្ដីពីស្ដង់ដានាយកសាលារៀន (ឆ្នាំ២០១៧) និង Phaisan Thungsomboon (ឆ្នាំ ២00៥) ដែលចែកចេញជា ៦ ផ្នែក មាន ៣0ចំណុច។ ការវិភាគទិន្នន័យ គឺប្រើប្រាស់តម្លៃមធ្យម និងគម្លាតស្តង់ដា។ លទ្ធផលផ្នែកទី២ ត្រូវបានបង្ហាញតាមតារាងដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៤.៧- ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកនៅរាជធានីភ្នំពេញជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមភេទ (n = ២៣៩)

គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	ប្រុស		ស្រី		t	p-value
	M	S.D.	M	S.D.		
១- ច្បាប់	៣.៦២	០.៧៣	៣.៨៣	០.៦៤	-២.៣២	០.១៦
២- គុណធម៌	៣.៦៣	០.៧៦	៣.៨១	០.៦៩	-១.៩៣	០.៤២
៣- តម្លាភាព	៣.៦៩	០.៧៧	៣.៨១	០.៦៩	-១.៣១	០.២២
៤- ការចូលរួម	៣.៥៩	០.៧៤	៣.៨១	០.៦៩	-២.៣៤	០.៣២
៥- ទំនួលខុសត្រូវ	៣.៦២	០.៧៧	៣.៧៧	០.៧៣	-១.៥០	០.៣០
៦- គណនេយ្យភាព	៣.៦៧	០.៨១	៣.៨១	០.៧១	-១.៤០	០.០៦

$* P \leq$ ០.០៥

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយក ដោយបែងចែកតាម ភេទ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា គ្រូបង្រៀនមានទស្សនៈ «មិនខុសគ្នា» ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

តារាងទី៤.៨- ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកនៅរាជធានីភ្នំពេញជារួមនិងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមអាយុ (n = ២៣៩)

គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	df	SS	MS	F	p-value
១- ច្បាប់					
វាងក្រុម	២	០.០៦	០.០៣	០.០៦	០.៩៣
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១១៥.៩៧	០.៤៩		
សរុប	**២៣៨**	**១១៦.០៤**			
២- គុណធម៌					
វាងក្រុម	២	០.២៥	០.១២	០.២៣	០.៧៩
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១២៧.៨៧	០.៥៤		
សរុប	**២៣៨**	**១២៨.១៣**			

៣- តម្លាភាព					
រវាងក្រុម	២	០.០៩	០.០៤	០.០៨	០.៩២
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៨	១២៩.២៦	០.៥៤		
សរុប	**២៣៨**	**១២៩.៣៥**			
៤- ការចូលរួម					
រវាងក្រុម	២	០.១៤	០.០៧	០.១៣	០.៨៧
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១២៥.២៨	០.៥៣		
សរុប	**២៣៨**	**១២៥.៤៣**			
៥- ទំនួលខុសត្រូវ					
រវាងក្រុម	២	០.១៤៧	០.០៧	**០.១២**	**០.៨៨**
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១៣៧.៦០	០.៥៨		
សរុប	**២៣៨**	**១៣៧.៧៥**			
៦- គណនេយ្យភាព					
រវាងក្រុម	២	០.១៥	០.០៧	០.១៣	០.៨៧
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១៤១.១៩	០.៥៩		
សរុប	**២៣៨**	**១៤១.៣៥**			

តាមតារាងខាងលើ បង្ហាញពីការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយបែងចែកតាម អាយុ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាគ្រូបង្រៀន មានទស្សនៈ «មិនខុសគ្នា» ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

តារាងទី៤.៩- ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកនៅរាជធានីភ្នំពេញជារួម និងតាមផ្នែក ដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ (n = ២៣៩)

គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	df	SS	MS	F	p-value
១- ច្បាប់					
រវាងក្រុម	២	១.៣៦	០.៦៨	១.៤០	០.២៤
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១១៤.៦៧	០.៤៨		
សរុប	**២៣៨**	**១១៦.០៤**			

២-	**គុណធម៌**					
	រវាងក្រុម	២	៣.១០	១.៥៥	២.៩២	០.០៥
	ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១២៥.០២	០.៥៣		
	សរុប	**២៣៨**	**១២៨.១៣**			
៣-	**តម្លាភាព**					
	រវាងក្រុម	២	២.៦៥	១.៣២	២.៤៧	០.០៨
	ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១២៦.៦៩	០.៥៣		
	សរុប	**២៣៨**	**១២៩.៣៥**			
៤-	**ការចូលរួម**					
	រវាងក្រុម	២	១.៥៨	០.៧៩	១.៥១	០.២២
	ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១២៣.៨៤	០.៥២		
	សរុប	**២៣៨**	**១២៥.៤៣**			
៥-	**ទំនួលខុសត្រូវ**					
	រវាងក្រុម	២	១.៣៩	០.៦៩	១.២០	០.៣០
	ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១៣៦.៣៥	០.៥៧		
	សរុប	**២៣៨**	**១៣៧.៧៥**			
៦-	**គណនេយ្យភាព**					
	រវាងក្រុម	២	២.៦៣	១.៣១	២.២៣	០.១០
	ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១៣៨.៧២	០.៥៨		
	សរុប	**២៣៨**	**១៤១.៣៥**			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយក ដោយបែងចែកតាម គុណវុឌ្ឍិ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា គ្រូបង្រៀនមានទស្សនៈ «មិនខុសគ្នា» ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

តារាងទី៤.១០- ការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នា និងដូចគ្នានៃទស្សនៈគ្រូបង្រៀនចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកនៅរាជធានីភ្នំពេញជារួមនិងតាមផ្នែកដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន (n= ២៣៩)

គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	df	SS	MS	F	p-value
១- ច្បាប់					
រវាងក្រុម	២	០.៤៣	០.២១	០.៤៤	០.៦៤
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១១៥.៦០	០.៤៩		
សរុប	**២៣៨**	**១១៦.០៤**			
២- គុណធម៌					
រវាងក្រុម	២	១.០៤	០.៥២	០.៩៧	០.៣៨
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១២៧.០៨	០.៥៣		
សរុប	**២៣៨**	**១២៨.១៣០**			
៣- តម្លាភាព					
រវាងក្រុម	២	១.៥២	០.៧៦	១.៤០	០.២៤
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១២៧.៨៣	០.៥៤		
សរុប	**២៣៨**	**១២៩.៣៥៧**			
៤- ការចូលរួម					
រវាងក្រុម	២	០.៦៦៦	០.៣៣	០.៦៣	០.៥៣
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១២៤.៧៦	០.៥២		
សរុប	**២៣៨**	**១២៥.៤៣**			
៥- ទំនួលខុសត្រូវ					
រវាងក្រុម	២	០.២០	០.១០	០.១៧	០.៨៣
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១៣៧.៥៤	០.៥៨		
សរុប	**២៣៨**	**១៣៧.៧៥០**			
៦- គណនេយ្យភាព					
រវាងក្រុម	២	១.៥៣	០.៧៦	១.២៩	០.២៧
ខាងក្នុងក្រុម	២៣៦	១៣៩.៨២	០.៥៩		
សរុប	**២៣៨**	**១៤១.៣៥៦**			

តាមតារាងខាងលើ ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយបែងចែកតាម បទពិសោធន៍ការបង្រៀន លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាគ្រូបង្រៀនមានទស្សនៈ «មិនខុសគ្នា» ទៅលើការអនុវត្តន៍គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលា។

លទ្ធផលការប្រៀបធៀបផ្នែកទី២ខាងលើ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកជារួមស្ថិតក្នុង «កម្រិតខ្ពស់» ដូចគ្នា។ ក្នុងនោះតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យលើ ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកនៅរាជធានីភ្នំពេញដោយផ្អែកលើ ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀនគឺស្ថិតក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» ទាំងអស់។ ក្នុងន័យនេះមានន័យថាទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគឺបាន «ល្អប្រសើរ»។

៤.២- ពិភាក្សាលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ

៤.២.១- ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញស្ថិតក្នុងកម្រិត «ល្អប្រសើរ»។ លទ្ធផលនេះ អាចពន្យល់បានថាការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានភាពល្អប្រសើរដែលអាចសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា នាយកសាលាបានចាត់តាំងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូឱ្យគាត់បង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសរបស់ខ្លួននិងអនុវត្តន៍បានយ៉ាងល្អប្រសើរតាមឯកសារគតិយុត្តរបស់ក្រសួងច្បាប់និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ប៉ុន្តែបើសង្កេតតាមផ្នែកនីមួយៗវិញការអនុវត្តគោលការណ៍តម្លាភាពស្ថិតក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» លំដាប់ទី១ លទ្ធផលនេះអាចពន្យល់បានថាការអនុវត្តការងារគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញធ្វើបានល្អប្រសើរដោយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវតួនាទី

ភាពត្រឹមត្រូវ ធ្វើអំពើល្អ និងមានភាពថ្លៃថ្នូរដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ និងបទដ្ឋាននានាក្នុងការប្រតិបត្តិ
ការងារដើម្បីឱ្យមានភាពស្មើគ្នាចំពោះបុគ្គលិក។ ជាពិសេសរាល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្រេចចិត្តដែលត្រូវ
បានផ្សព្វផ្សាយជាចំហ មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ ងាយយល់មានដូចជា ការផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ឱ្យ
បានដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំដែលក្រសួងឬមន្ទីរបានដាក់ឱ្យអនុវត្តន៍ដើម្បីឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានផ្តល់មតិ
យោបល់កែលម្អនៃគោលនយោបាយអប់រំដែលបានអនុវត្តន៍។ ជាងនេះទៅទៀតនាយកសាលានីមួយៗពិតជា
បានប្រើវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយដោយវាងវៃ និងហ៊ើសនូវវិវាធរបស់បុគ្គលិកនិងអង្គភាពទាំងមូលដោយបើកចំហ
និងមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។ កត្តាទាំងនេះហើយទើបធ្វើឱ្យគោលការណ៍តម្លាភាពត្រូវបានទទួលស្គាល់
ថាជាគោលការណ៍មួយដែលស្ថិតក្នុងការវាយតម្លៃក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» លំដាប់ទី១ តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន។
ស្របជាមួយការស្រាវជ្រាវមុនៗនេះដែរ តម្លាភាពជាឧបកណ៍ដែលជំរុញឱ្យមាន ការចូលរួមក្នុងការដោះស្រាយ
បញ្ហារួមដែលវាជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការជំរុញទឹកចិត្តប្រជាជន ឱ្យមានការចូលរួមកាន់តែសកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍ
ដំណើរការសកម្មភាពផ្សេងៗ (Florini, ឆ្នាំ ២០០២)។ ដោយឡែកពីនេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា
«គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ និង គោលការណ៍នៃការចូលរួម» ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទាបទី ៥ និង ៦ បើធៀបនឹង
គោលការណ៍ទាំង៦ ត្រង់នេះគឺមានន័យថា ក្នុងការអនុត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលា
កម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញនៅ «មានកម្រិត» ព្រោះនាយកសាលាគាត់ទំនងជាមិនបានគោរពចំពោះ
មតិយោបល់និងការយល់ឃើញខុសៗគ្នាហើយគាត់អាចខ្វះចន្លោះក្នុងការដោះស្រាយនិងកែរាល់បញ្ហាដែលកើត
មាននៅក្នុងសាលារៀន។ បន្ថែមពីនេះទៀតអាចមកពីនាយកសាលាគាត់ពុំសូវបាន ស្វាបស្ទង់និងផ្តល់ឱកាស
ដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់ផ្សេងៗ ក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការសកម្មភាពរបស់សាលា
រៀន។ តាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវគឺគោលការណ៍តម្លាភាពស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី១ ចុះហេតុអ្វីបានជាគោល
ការណ៍នៃការទទួលខុសត្រូវនិងគោលការណ៍នៃការចូលរួមស្ថិតក្នុងលំដាប់ទាបបើធៀបទៅនឹងគោលការណ៍ទាំង
ប្រាំមួយទៅវិញ ?

ស្របជាមួយគ្នានេះដែរ ទម្រង់នៃការចូលរួមផ្សេងៗគ្នាគឺជាយន្តការដាក់ទណ្ឌកម្មដើម្បីឱ្យរដ្ឋាភិបាលទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ (Fung, ឆ្នាំ ២០០៧)។ បន្ថែមពីនេះទៀត ទំនួលខុសត្រូវមានអំណាចដ៏មានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានក្នុងការរៀបចំធនធានិងការសម្រេចចិត្តឱ្យមានការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពជាក់លាក់ណាមួយ (Anser, និងក្រុម ឆ្នាំ២០២០)។ នូវ វីរ៉ា (ឆ្នាំ ២០២១) បានលើកឡើងថា «គុណភាពនៃអ្នកដឹកនាំចាំបាច់ត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់» មានន័យថា អ្នកដឹកនាំល្អត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះការងារ និងចេះលើកទឹកចិត្តកូនចៅក្នុងការបំពេញការងារនោះទើបធ្វើឱ្យអង្គភាពរបស់ខ្លួនអាចសម្រេចគោលដៅបាន។ ជាការពិតណាស់គ្មានមនុស្សណាម្នាក់ដែលធ្វើអ្វីល្អឥតខ្ចោះនោះទេ តែទាស់ថាតើគាត់ហ៊ានទទួលយកការពិតនោះទេ? ការផ្តល់មតិយោបល់អាចជាគន្លឹះចម្បងក្នុងការជួយពង្រឹងកិច្ចការងារមួយចំនួនធំឱ្យសម្រេចទៅបានដោយជោគជ័យ ដូចនេះក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំមួយរូបគួរដាក់ចិត្តព្រមទទួលយកមតិយោបល់ផ្សេងៗ មកវិភាគសំយោគរកចំណុចរួមល្អមួយដើម្បីធ្វើការកែលម្អដើម្បីឱ្យកិច្ចការងាររបស់អង្គភាពទទួលបានជោគជ័យជាស្ថាពរ។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀតគឺអាចមកពីនាយកសាលាមួយចំនួនគាត់មិនហ៊ានទទួលយកលទ្ធផលអវិជ្ជមាននៃការងាររបស់ខ្លួន ដោយគាត់បង្វែរការចាប់អារម្មណ៍តែទៅលើចំណុចល្អៗនៃការអនុវត្តដោយមើលរំលងចំណុចអវិជ្ជមានរបស់ខ្លួនពេល គឺមានភាពខ្មាសអៀនក្នុងការទទួលនូវកំហុសឬចំណុចកែតម្រូវផ្សេងៗ។ល។ ការចេះស្គាល់ទង្វើរបស់ខ្លួនជាបុព្វហេតុនាំឱ្យបុគ្គលនោះអាចក្លាយជាបុគ្គលដ៏ឈ្លៀសវៃម្នាក់ក្នុងន័យថាគ្មាននរណាម្នាក់ដែលចង់លឺពាក្យបន្ទុះបង្អាប់ពីបុគ្គលណាម្នាក់នោះទេ តែគ្រាន់តែគាត់មិនទាន់មានភាពក្លាហានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការហ៊ានទទួលយកការពិតតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំគំរូគឺត្រូវហ៊ានទទួលស្គាល់ពីដំណើរនៃការប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួន ព្រោះវាជាគំរូដ៏ល្អមួយ ដែលអាចឱ្យបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់មើលឃើញពីស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់និងចេះទទួលស្គាល់លទ្ធផលនៃការងាររបស់ខ្លួន។ ក្នុងនាមជាគណៈគ្រប់គ្រង នាយកសាលាគួរចាប់ផ្តើមបណ្តុះស្មារតីបន្ថែមទៅលើការសហការនិងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តខ្លួនឯង និងបុគ្គលិកផ្សេងៗទៀតឱ្យមានទឹកចិត្តក្នុងការចង់ចេះ ចង់ជួយ ចង់សហការជាធ្លុងមួយដោយភាពស្រុះស្រួលនិងឯកភាពគ្នាក្នុង

ការធ្វើរៀបចំផែនការសកម្មភាពរបស់សាលារៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធ ភាពល្អប្រសើរដើម្បីពង្រឹងទំនុកចិត្តរឹងមាំមួយ ដែលជាក្តីរំពឹងសម្រាប់បុគ្គលិកក្នុងអង្គភាពនីមួយៗយកជាគំរូតាម។ ទាំងនេះអាចបញ្ជាក់ផងដែរថា ដើម្បីធ្វើឱ្យអ្នកណាម្នាក់មានទំនុកចិត្តមកលើខ្លួនទាល់តែយើងធ្វើអ្វីឱ្យលេចចេញជាលទ្ធផលដែលស្តែងចេញដើម្បីបង្ហាញពីភាពពិតនៃការងារនោះ នោះទើបអាចទទួលបានសេចក្តីទុកចិត្តពិតប្រាកដពីអ្នកដ៏ទៃបានដូចពាក្យ (Quote) មួយបានពោលថា " Trust starts with truth and ends with truth ", by Santosh Kalwar, ក្នុងន័យមួយដែលបញ្ជាក់ថា "ការជឿជាក់គឺចាប់ផ្តើមដោយសេចក្តីពិតហើយក៏បញ្ចប់ដោយសេចក្តីពិតដែរ"។

ជារួមក្នុងនាមជាអ្នកគ្រប់គ្រង នាយកសាលាគួរតែពង្រឹងបន្ថែមនូវស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនឱ្យរីកចេញជាផ្លែផ្កាគួរជាទីមោទនៈលើវិស័យអប់រំដើម្បីបន្តដំណើរឆ្ពោះទៅមុខជាលំដាប់ទៅរកភាពជឿនលឿននៃសហវត្សថ្មី។

៤.២.២- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ

តាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ ដោយផ្អែកលើ ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន ពិតជាបានឆ្លើយតបនឹងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះ។ តាមលទ្ធផលនៃសំណួរស្រាវជ្រាវ បានបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការប្រៀបធៀប ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យដោយផ្អែកលើ ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។ ចំពោះការប្រៀបធៀបលើ ភេទ យើងឃើញថាគ្រូបង្រៀនមានភេទខុសគ្នាមានទស្សនៈយល់ឃើញ «មិនខុសគ្នា» ទេ គឺគាត់មានការយល់ឃើញថា ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញមានលក្ខណៈ «ល្អប្រសើរ»។ ចំពោះការប្រៀបធៀបលើ អាយុ យើងឃើញថាគ្រូបង្រៀនមានអាយុខុសគ្នាមានទស្សនៈយល់ឃើញ «មិនខុសគ្នា» ទេ គឺគាត់មានការយល់ឃើញ

ថា ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញមានលក្ខណៈ «ល្អប្រសើរ»។

ចំពោះការប្រៀបធៀប លើគុណវុឌ្ឍិ យើងឃើញថាគ្រូបង្រៀនមានអាយុខុសគ្នាមានទស្សនៈយល់ឃើញ «មិនខុសគ្នា» ទេ គឺគាត់មានការយល់ឃើញថា ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញមានលក្ខណៈ «ល្អប្រសើរ»។ ចំណែកការប្រៀបធៀប លើពិសោធន៍ការបង្រៀន យើងឃើញថាគ្រូបង្រៀនមានអាយុខុសគ្នាមានទស្សនៈយល់ឃើញ «មិនខុសគ្នា» ទេ គឺគាត់មានការយល់ឃើញថា ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញមានលក្ខណៈ «ល្អប្រសើរ»។

តាមលទ្ធផលការប្រៀបធៀប បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទៅការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកជារួមស្ថិតក្នុង «កម្រិតខ្ពស់» ដូចគ្នា។ ក្នុងនោះតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រៀបធៀប ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកក្នុងរាជធានីភ្នំពេញដោយផ្អែកលើ ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ក្នុងការបង្រៀនគឺស្ថិតក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» ទាំងអស់។ ក្នុងន័យនេះមានន័យថា ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគឺបាន «ល្អប្រសើរ»។

ជំពូក ៥

សរុបលទ្ធផល ការស្រាវជ្រាវ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ជំពូក ៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាននិងសំណូមពរ

ជំពូកនេះនឹងបង្ហាញពីការសេរុបលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ សេចក្តីស្និដ្ឋាន និងសំណូមពរមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

៥.១- សរុបលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាពីការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាតាម ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនមានគោលបំណងសំខាន់ពីរគឺៈ ទី១)- វិភាគពីទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយក។ ទី២)- ប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយផ្អែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។ ភាគសំណាកដែលប្រើក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញដែលស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីភ្នំពេញ។ ភាគសំណាកដែលប្រើក្នុងការសិក្សានេះមានចំនួន ២៣៩នាក់ ក្នុងនោះស្រីចំនួន ១១៧នាក់ ដែលជ្រើសពីវិទ្យាល័យចំនួន៤ ក្នុងចំណោមខណ្ឌទាំង៤ផ្សេងគ្នាក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។ ក្នុងនោះមានវិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែស្ថិតក្នុងខណ្ឌមានជ័យ វិទ្យាល័យជាស៊ីមជ្រោយចង្វារស្ថិតក្នុងខណ្ឌជ្រោយចង្វារ វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិស្ថិតក្នុងខណ្ឌដូនពេញ និងវិទ្យាល័យកំបូលស្ថិតក្នុងខណ្ឌកំបូល។ ការរើសភាគសំណាកដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ Stratified Random Sampling និង Simple Random Sampling ដោយប្រើការចាប់ឆ្នោត។ ស្ថិតិដែលប្រើសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យ គឺជាកម្រងសំណួរ។ ផ្នែកទី១ ពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូមាន ភេទ អាយុ កម្រិតសិក្សា និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន។ ផ្នែកទី២ ទស្សនៈលើកម្រិតនៃការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

តាមរយៈលទ្ធផលក្នុងការស្រាវជ្រាវជារួម បង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យជារួមស្ថិតក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» (M=៣.៧២, S.D.=0.៧0)។ បើរៀងតាមលំដាប់តម្លៃមធ្យមភាគ ខ្លឹមសារចំណុចចំនួនបីដែលមានខ្ពស់ជាងគេគឺចំណុចទី៦ " នាយក/នាយិកាបានទទួលការចាត់តាំងខ្ញុំឱ្យបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសរបស់ខ្លួនគឺស្ថិតក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» (M=៣.៩៧, S.D.=0.៩៥)" តាមចំណុចទី១ " នាយក/នាយិកាបានអនុវត្តន៍តាមឯកសារគតិយុតិរបស់ក្រសួង ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗមកប្រើក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនស្ថិតក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» (M=៣.៩១, S.D.=0.៦៩)" តាមចំណុចទី៩ " នាយក/នាយិកា បានប្រកាន់ខ្ជាប់តួនាទីនិងនូវភាពត្រឹមត្រូវនិងសេចក្ដីល្អគ្រប់ពេលវេលា ស្ថិតក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» (M=៣.៨៥, S.D.=0.៩២៤)" តាមលំដាប់។ ផ្ទុយទៅវិញបើរៀងតាមលំដាប់តម្លៃមធ្យមបីដែលទាបជាងគេគឺ ចំណុចទី២ "នាយក/នាយិកាមានការស្ទង់មតិពីការពេញចិត្តរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូជាប្រចាំ (M=៣.៩១, S.D.=0.៦៩) " ចំណុចទី២៤ " នាយក/នាយិកា បានបិទផ្សាយបញ្ជីតារាង ហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារៈទ្រព្យសម្បត្តិនិងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សដោយតម្លាភាព (M=៣.៥៩, S.D.=0.៨៧) " ចំណុចទី៤ "នាយក/នាយិកាមានការស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាព័ត៌មាននៃការអនុវត្តគម្រោង/សកម្មភាពរបស់សាលា (M=៣.៥៩, S.D.=0.៨៧) " តាមលំដាប់។ លទ្ធផលខាងលើបង្ហាញតែទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តគោលការណ៍របស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យទាំង ៣0ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ។

លទ្ធផលតាមផ្នែក ការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តគោលការណ៍របស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យស្ថិតក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» ទាំងអស់។ បើរៀងតាមលំដាប់តម្លៃមធ្យម លទ្ធផលបង្ហាញថា " គោលការណ៍តម្លាភាព " ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី១ ដែលមានតម្លៃមធ្យម M=៣.៧៥ និងគម្លាតស្តង់ដា SD=0.៧៣ និងផ្នែក " គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ " ស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី៦ ដែលមានតម្លៃមធ្យម M=៣.៦៩ និងគម្លាតស្តង់ដា 0.៧៦។ ដោយឡែកការប្រៀបធៀបទស្សនៈលោកគ្រូ អ្នកគ្រូលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាល

កិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យដោយផ្អែកលើ ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍លទ្ធផលត្រូវបានបង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

១- ការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកតាមភេទ ឃើញថាគ្រូបង្រៀនដែលមានភេទខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញមិនខុសគ្នាទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។ ប៉ុន្តែលទ្ធផលតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំងប្រាំមួយដែលបែងចែកតាមគ្រូភេទប្រុស និងភេទស្រីឃើញថាគ្រូបង្រៀនមានទស្សនៈ «មិនខុសគ្នា» ទេ ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនភេទប្រុស លទ្ធផលបង្ហាញថា "គោលការណ៍តម្លាភាព" (M=៣.៦៩, S.D=0.៧៧) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី១ និង "គោលការណ៍នៃការចូលរួម" (M=៣.៥៩, S.D=0.៧៤) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៦។ ចំណែកគ្រូបង្រៀនភេទស្រី លទ្ធផលបង្ហាញថា "គោលការណ៍ច្បាប់" (M=៣.៨៣, S.D=0.៦៤) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី១ និង "គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ" (M=៣.៧៧, S.D=0.៧៣) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៦។

២- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយបែងចែកតាម អាយុ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៦ក្នុងកម្រិត «ខ្ពស់» ទាំងអស់។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា គ្រូបង្រៀនមានទស្សនៈ «មិនខុសគ្នា» ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាវិទ្យាល័យកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម ៣0ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៦ "គោលការណ៍គណនេយ្យភាព" (M=៣.៧៨, S.D=0.៥៥) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៥ "គោលការណ៍ទទួលខុសត្រូវ"(M=៣.៦១, S.D=0.៤៥) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៦។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុក្រោម ៣0-៤៥ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៣

"គោលការណ៍តម្លាភាព" (M=៣.៧៦, S.D=0.៦៦)ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៥ "គោលការណ៍ទទួលខុសត្រូវ" (M=៣.៧0, S.D=0.៦៩) ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៦។ បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានអាយុ ច្រើនជាង៤៥ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី២ "គោលការណ៍គុណធម៌" (M=៣.៧៦, S.D=0.៦៦)ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៤ "គោលការណ៍នៃការចូលរួម"(M=៣.៦៩, S.D=0.៨៩)ស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់លំដាប់ទី៦។ សរុបជារួមមកលទ្ធផលបង្ហាញថាគ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញមានទស្សនៈ លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយបែងចែកតាម អាយុ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំងប្រាំមួយស្ថិតក្នុងកម្រិត **"ខ្ពស់"** ទាំងអស់។

៣- ការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកតាមគុណវុឌ្ឍិឃើញថា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដែលមានគុណវុឌ្ឍិខុសគ្នាមានទស្សនៈយល់ឃើញមិនខុសគ្នា លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយបែងចែកតាមគុណវុឌ្ឍិ មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង៦ក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" ទាំងអស់។

បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៦ "គោលការណ៍គណនេយ្យភាព" (M=៤.0៣, S.D=0.៧៥) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៤ "គោលការណ៍នៃការចូលរួម" (M=៣.៨៧, S.D=0.៩៣) ស្ថិតក្នុងកម្រិត"ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។ ចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិត្រឹមបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៣ "គោលការណ៍តម្លាភាព" (M=៤.0២, S.D=0.៧៤) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៥ "គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ" (M=៣.៧១, S.D=0.៧៧) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។ ចំពោះគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី១ "គោលការណ៍ច្បាប់" (M=៣.៦១, S.D=0.៦៣) ស្ថិត

ក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី២ "គោលការណ៍គុណធម៌" (M=៣.៥៦, S.D=0.៧0) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។

៤- ការប្រៀបធៀបដោយផ្អែកតាមបទពិសោធន៍បង្រៀន បង្ហាញថាគ្រូបង្រៀន ដែលមានបទពិសោធន៍ខុសគ្នា មានទស្សនៈយល់ឃើញមិនខុសគ្នាទេទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយក។ លទ្ធផលបង្ហាញថា ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយបែងចែកតាមបទពិសោធន៍ការបង្រៀន មានតម្លៃមធ្យមតាមផ្នែកទាំង ៦ ក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" ទាំងអស់។

បើរៀងលំដាប់តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនក្រោម៥ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថាផ្នែកទី៣ "គោលការណ៍តម្លាភាព" (M=៤.១៣,S.D=0.៣៣)ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៥ "គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ" (M=៣.៨៤, S.D=0.៤0)ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។ ចំណែកឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" រៀងតាមលំដាប់។ បើពិនិត្យតម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនចន្លោះពី៥-១0ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថា ផ្នែកទី៦ "គោលការណ៍គណនេយ្យភាព" (M=៣.៧៦, S.D=0.៦0) ស្ថិតក្នុងកម្រិត"ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៥ "គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ" (M=៣.៦៨, S.D=0.៥៨) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" រៀងតាមលំដាប់។ បន្ថែមពីលើនេះ តម្លៃមធ្យមពីខ្ពស់មកទាបរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការបង្រៀនច្រើនជាង១0ឆ្នាំ លទ្ធផលបង្ហាញថាផ្នែកទី៦ "គោលការណ៍គណនេយ្យភាព" (M=៣.៧១, S.D=0.៨0) ស្ថិតក្នុងកម្រិត"ខ្ពស់" លំដាប់ទី១ និងផ្នែកទី៣ "គោលការណ៍តម្លាភាព" (M=៣.៦៤, S.D=0.៧៨) ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" លំដាប់ទី៦។ រីឯផ្នែកផ្សេងៗទៀតស្ថិតក្នុងកម្រិត "ខ្ពស់" រៀងតាមលំដាប់។ លទ្ធផលការប្រៀបធៀបភាពដូចគ្នានិងខុសគ្នាចំពោះទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដោយផ្អែកតាម ភេទ អាយុ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការបង្រៀន លទ្ធផលបង្ហាញដូចខាងក្រោម៖

១- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាដោយបែងចែកតាម ភេទ លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាគ្រូបង្រៀនមានទស្សនៈ «មិនខុសគ្នា» ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

២- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាដោយបែងចែកតាម អាយុ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាគ្រូបង្រៀនមានទស្សនៈ «មិនខុសគ្នា» ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

៣- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាដោយបែងចែកតាម គុណវុឌ្ឍិ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាគ្រូបង្រៀនមានទស្សនៈ «មិនខុសគ្នា» ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

៤- ការប្រៀបធៀបទស្សនៈគ្រូបង្រៀនរបស់គ្រូកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាដោយបែងចែកតាម បទពិសោធន៍ការបង្រៀន លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថាគ្រូបង្រៀនមានទស្សនៈ «មិនខុសគ្នា» ទៅលើការអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងប្រាំមួយរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញ។

៥.២- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាកំពុងតែបន្តយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការកំណត់ចក្ខុវិស័យរយៈពេលវែងរហូតដល់ឆ្នាំ២០៣០ ដោយរៀបចំស្តង់ដានាយកសាលារៀនដោយផ្តោតសំខាន់លើ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍ការងារ ការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្នុងគោលដៅពង្រឹង

សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងសុខដុមនីយកម្មក្នុងអង្គភាពដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទការអប់រំក្នុងប្រទេស តំបន់ និងពិភពលោក (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១៧) ។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ នាយកសាលាត្រូវតែពង្រឹងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយភាពប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់បំផុតដើម្បីបញ្ចៀសក្នុងការទទួលផលអវិជ្ជមាន។ តួយ៉ាងដូចជានៅក្នុងលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា តាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញស្ថិតក្នុង «កម្រិតខ្ពស់» អាចបញ្ជាក់បានថានាយកសាលារៀនគាត់បានអនុវត្តគោលការណ៍ទាំងប្រាំមួយមាន គោលការណ៍ច្បាប់ គោលការណ៍គុណធម៌ គោលការណ៍តម្លាភាព គោលការណ៍នៃការចូលរួម គោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ និងគោលការណ៍គណនេយ្យភាពបានល្អប្រសើរ។

សំអាងលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ យើងអាចធ្វើការវាយតម្លៃបានថានាយកសាលារៀនកម្រិតវិទ្យាល័យ គាត់ពិតជាបានខិតខំបំពេញតួនាទីបានយ៉ាងល្អក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងដំណើរការសាលារៀនប្រកបដោយ គុណភាព ភាពឆ្លើយតប និងសុខុដុមនីយកម្មក្នុងអង្គភាពរបស់គាត់យ៉ាងប្រាកដមែន។ ពិតណាស់តួអង្គសំខាន់ក្នុងការធ្វើឱ្យវិស័យអប់រំមានគុណភាពគឺជានាយកសាលារៀន ព្រោះគុណភាពអប់រំគឺជាគុណភាពនាយកសាលារៀន (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១៧) ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើការពង្រឹងការគ្រប់គ្រង ការពង្រឹងគុណភាពគ្រូនិងការកែលម្អការបង្រៀននិងរៀន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការក្នុងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំឱ្យមានគុណភាព។ បន្ថែមពីនេះនៅពីក្រោយភាពជោគជ័យរបស់នាយកសាលាគឺគាត់ពិតជាបានប្រកាន់ខ្ជាប់នូវ តួនាទី ភាពត្រឹមត្រូវ ធ្វើអំពើល្អ គោរពពេលវេលា ដោយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវភាពយុត្តិធម៌ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់បទដ្ឋាននានាក្នុងការប្រតិបត្តិការងារគ្រប់គ្រង ដើម្បីឱ្យមានភាពស្មើគ្នាចំពោះបុគ្គលិកមានតម្លាភាព វាងវៃ និងមានវិធីសាស្ត្រល្អៗ ក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាដែលកើតមាននៅក្នុងអង្គភាពដែលអាចពង្រឹងនិងជំរុញការអនុវត្តវិន័យនៅក្នុងសាលារៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនិងឧត្តមភាព ដែលជាកត្តាជួយជំរុញក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំឱ្យស្ថិតក្នុងស្តង់ដាអន្តរជាតិ។ នាយកសាលាជាឆ្អឹងខ្នងនៃវិស័យអប់រំ ដើម្បីឱ្យ

វិស័យអប់រំកាន់តែមានគុណភាព អ្នកស្រាវជ្រាវសង្ឃឹមថានឹងមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែមលំអិតពីការអនុវត្តគោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ និងគោលការណ៍នៃការចូលរួម របស់នាយកសាលាក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងគ្រងសាលារបស់គាត់ព្រោះលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា ប្រសិនបើការអនុវត្តគោលការណ៍តម្លាភាពស្ថិតក្នុងភាពល្អប្រសើរនោះនឹងអាចពង្រឹងទំនុកចិត្តដល់បុគ្គលិកសិក្សាទាំងអស់ ឱ្យពេញចិត្តអស់ពីបេះដូងក្នុងការចូលរួមជាមួយគ្នាក្នុងដំណើរឆ្ពោះទៅមុខដើម្បីធ្វើឱ្យសិស្សានុសិស្សទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរក្នុងកម្រិតស្តង់ដាជាតិ អន្តរជាតិ និងទូទាំងសកលលោក។

៥.៣- សំណូមពរ

លទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចបែងចែកការណែនាំ/សំណូមពរជា៣ផ្នែកគឺៈ សំណូមពរសម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត និងសំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត។

៥.៣.១- សំណូមពរសម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ

- គួរពង្រឹងផែនការ/គោលនយោបាយនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដែលមានស្រាប់ដែលដាក់ឱ្យអនុវត្តន៍និងបន្តពង្រឹងច្បាប់នៃការចុះពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃនូវការអនុវត្តផែនការ/គោលនយោបាយនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។
- គួររៀបចំយន្តការឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមពីភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងដោយពង្រឹងខ្ពស់ទៅលើការទទួលខុសត្រូវនិងការចូលរួម។
- គួររៀបចំកែលម្អបរិស្ថានសិក្សានិងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀនជាពិសេសគួរមានការបំពាក់បរិក្ខារក្នុងសាលារៀនឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ មានផាសុកភាព។
- គួរពង្រឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដោយតម្រូវឱ្យមានគោលការណ៍ច្បាស់លាស់មួយនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង។

- គួរពង្រឹងនិងលើកទឹកចិត្តគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការបំផុសនិងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យមានឆន្ទៈក្នុងការបំពេញការងាររួមជាមួយគ្នាល្អក្នុងអង្គភាព។

៥.៣.២- សំណូមពរសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត

- នាយកសាលាគួរពង្រឹងបន្ថែមទៅលើចំណេះដឹងនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដោយយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅការទទួលខុសត្រូវ និងការចូលរួម។
- នាយកសាលាគួរធ្វើការស្ទាបស្ទង់មតិពីការពេញចិត្តរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងដំណើរការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងបើកឱកាសឱ្យពួកគាត់ក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់ផ្សេងៗ។
- នាយកសាលាគួរពង្រឹងបន្ថែមទៅលើការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការស្វ័យវាយតម្លៃរាល់ផែនការ/គោលនយោបាយឬគម្រោងដែលបានដាក់ឱ្យអនុវត្តន៍ ដោយចាំបាច់ត្រូវមានការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃជាប្រចាំដោយផ្អែកលើលទ្ធផលអ្វីមួយដែលទទួលបាន ជាពិសេសត្រូវចេះវិភាគនិងធ្វើសេចក្តីសម្រេចដ៏ត្រឹមត្រូវមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យការដឹកនាំឆ្ពោះទៅរកការគ្រប់គ្រងអប់រំបែបឌីជីថល។
- នាយកសាលាគួរលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកគ្រប់រូប និងផ្តល់ឱកាសឱ្យពួកគាត់មានស្មារតីក្នុងការអភិវឌ្ឍកញ្ចប់សម្ថភាពជាប្រចាំ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យការអប់រំកាន់តែមានភាពលេចធ្លោឆ្ពោះទៅមុខជាលំដាប់។

៥.៣.៣- សំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត

ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អាចយកទៅអនុវត្តន៍ឱ្យកើតជាប្រយោជន៍នាថ្ងៃអនាគតអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានសំណូមពរសម្រាប់ការសិក្សាបន្តដូចតទៅៈ

១- សម្រាប់ការសិក្សាធ្វើឱ្យដឹងពីកម្រិតនៃទស្សនៈលើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរបស់នាយកដែលមានផលជះលើលទ្ធផលការងារ និងឧបសគ្គមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់

នាយកក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ដូច្នេះអ្នកស្រាវជ្រាវបន្តគួរសិក្សាបន្តពាក់ព័ន្ធនឹងឧបសគ្គនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការបំពេញការងាររបស់លោកនាយក/នាយិកា ដូចជាផ្នែកគោលការណ៍ទំនួលខុសត្រូវ (Responsibility) និងគោលការណ៍នៃការចូលរួម (Participation) ដើម្បីយកទៅអភិវឌ្ឍន៍ជាវិធីសាស្រ្តក្នុងការកម្ចាត់ឧបសគ្គក្នុងការអភិវឌ្ឍដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំសាលារៀនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរទាំងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សក៏ដូចជាការគ្រប់គ្រងមួយដែលស្ថិតក្នុងកម្រិតស្តង់ដាអន្តរជាតិ។

២- ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ជាការសិក្សាបែបបរិមាណ (Quantitative Research)។ ដើម្បីយល់ដឹងឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅនិងល្អិតល្អន់នោះ សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តគួរប្រើវិធីសាស្រ្តបែបគុណវិស័យ (Qualitative Research) បន្ថែមទៀត ដូចជាការសម្ភាសន៍ស៊ីជម្រៅ (In-depth Interview) ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម (Group Discusion) ឬការសន្ទនាក្រុម (Focus Group) ដើម្បីឱ្យបានទិន្នន័យកាន់តែស៊ីជម្រៅនិងច្បាស់លាស់ដែលអាចប្រើជាប្រយោជន៍ក្នុងការយកទៅប្រើប្រាស់បង្កើតទម្រង់ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំក្នុងអង្គភាពឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់។

៣- ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត គួរសិក្សាជាមួយភាគសំណាកនៅតាមខេត្តនានាដើម្បីយកលទ្ធផលមកប្រៀបធៀបថា តើទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅរាជធានីភ្នំពេញនិងគ្រូបង្រៀននៅតាមបណ្តាខេត្តនានា លើការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា ខុសគ្នាឬដូចគ្នាដែរឬទេ?

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

កែម ម្លិះក្រង. (ឆ្នាំ២០១៧). ស្តីពីបរិយាកាសអង្គភាពនៅកន្លែងធ្វើការងារៈ ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកណ្តាល រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា. (ឆ្នាំ២០២២). សន្និបាតអប់រំ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (ឆ្នាំ២០២២). ស្តីពីការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (ឆ្នាំ២០២១). ស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រអនុវិស័យការអប់រំមធ្យមសិក្សា ឆ្នាំ២០២១-២០៣០ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា. (ឆ្នាំ២០២០). ស្តីពីការប្រឹក្សាគរុកោសល្យកម្រិតថ្នាក់ដំបូង រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា. (ឆ្នាំ២០១៩). ស្តីពីផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំនៅកម្ពុជា រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា. (ឆ្នាំ២០១៨). ស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា. (ឆ្នាំ២០១៧). ស្តីពីស្តង់ដានាយកសាលារៀន រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា. (ឆ្នាំ២០១៨). ស្តីពីយុត្តិសាស្ត្រកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៨-២០២៣ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា. (ឆ្នាំ២០១៥). ស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (ឆ្នាំ២០១០). ស្តីពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០០៩-២០១៣ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ក្រសួងមហាផ្ទៃ. (ឆ្នាំ២០១០). ស្តីពីអភិបាលកិច្ចល្អ បោះពុម្ពលើកទី២ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ជួន ណាត. (ឆ្នាំ១៩៦៨). សៀវភៅវចនានុក្រមខ្មែរ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

ឈាង សង្វាត. (ឆ្នាំ២០២១). ស្តីពីគោលនយោបាយអប់រំ និងមូលធនមនុស្ស រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាល. (ឆ្នាំ២០១៧). ស្តីពីយុត្តិសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី១។ ដកស្រង់ចេញ ពីគេហទំព័រ https://pressocm.gov.kh/archives/1216 ភ្នំពេញ កម្ពុជា។

Agere, S. (1998). *Promoting Good Governance. Principles, Practices and Perspectives, Management and Training Services Division*, London: Commonwealth Secretarial, Marlborough House, Pall Mall.

Annan, K. (2003). www.unu/p&g/wgs/. *Similar themes are found in the "New Partnership for Africa's Development (NEPAD)"*, the UN Millennium Declaration and many of the declarations and plans resulting from the World Summit on Sustainable Development (WSSD).

Anser, M. K., Yousaf, Z., Majid, A., & Yasir, M. (2020). Does corporate social responsibility commitment and participation predict environmental and social performance*? Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2578-2587.

Asian Development Bank (ADB). (1999). Governance in Asia: From Crisis to Opportunity. *Annual Report*. Manila: ADB.

Bello, W. (2001). *Prospect for Good Global Governance*: The View from the South, Report prepared for the Bundestag, Federal Republic of Germany, Focus on the Global South.

Booranakit, N., Tungkunanan, P., Suntrayuth, D., & Ebenezer, J. (2018). Good governance of Thai local educational management. *Asia-Pacific Social Science Review*, 18(1), 62-77.

Bovens, M. (2010). Two Concepts of Accountability: Accountability as a Virtue and as a Mechanism. *West European Politics*, Vol. 33(5), 946-967.

Bovens, M. (2005). *Public Accountability in*: Ferlie, E., Lynn, L., Pollitt, C., (eds.): The Oxford Handbook of Public Management, Oxford: Oxford Uni. Press, 182-208. Benz, A. (Ed.) (2004). *Governance - Regieren in komplexen. Regelsystemen. Eine Einführung, Wiesbaden*: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.

Budge, I. (1996). *The New Challenge of Direct Democracy*, Cambridge/Oxford: Polity Press.

Dahl, R. A. (1998). *On Democracy*, New Haven, Yale University Press.

DeLeon, L. (2003). *On Acting Responsibly in a Disorderly World: Individual Ethics and Administrative Responsibility in: Peters, B.G. & Pierre, J. (eds.): Handbook of Public Administration*, London: Sage Publications, 351-361.

DeLeon, L. (1998). *Accountability in a "Reinvented" Government*, in Public Administration 76(3), 539-558.

Dubnick, M. J., & Romzek, B. (1987*). Accountability in the Public Sector*: lessons from the Challenger Tragedy. *Public Administration Review*, 47(3), 227-238.

Florini, A. (2002). Increasing Transparency in Government. *International Journal on World Peace*, 19 (3), 3–37.

Florini, A. (1998). The End of Secrecy. *Foreign Policy*, (111), 50-63.

Fuhr, H. (2000). *Developing a culture of Good Governance in*: Rooyen, T., F., A., Baalen.

Fung, A. (2007). Democratic Theory and Political Science: A Pragmatic Method of Constructive Engagement. *American Political Science Review*, 101(3), 443-58.

Fung, A. (2003). *Associations and Democracy*: Between Theories, Hopes, and Realities. *Annual Review of Sociology*, 29, 515-39.

Goodwin-Gill, G.S. (2006). Free and Fair Elections, New expanded edition, *Geneva, Inter-Parliamentary Union Books.*

Goss, S. (2001). *Making Local Governance Work*: Networks, Relationship and the management of Change, -Series Government Beyond Center, GBC, New York: Palgrave Macmillan.

George, D., & Mallery, P. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). London: Pearson Education.

Gregory, R. (2003*).* Accountability in Modern Government. Peters, B.G, Pierre, J. (eds.): *Handbook of Public Administration*, London/New Delhi/Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 557-568.

Guo, G. (2007). *Organisational Involvement and Political Participation in China,* Comparative Political Studies 40, 457-482.

Hang Chuon, N. (2017). *Educational Management Reform Strategies for Enhancing the Quality Citizenship in Cambodia*. Thailand: Chulalongkorn University

Haque, M.S. (2000). Significance of accountability under the new approach to public Governance. *International Review of Administrative Sciences*, Vol. 66(4), 599– 617.

Haque, M. S. (1998a). Paradox of Bureaucratic Accountability in Developing Nations Under a Promarket State. *International Political Science Review 19(4),* 357-72.

Hupe, P., Hill, M. (2007). *Street-level Bureaucracy and Public Accountability,* Public Administration, Vol. 85(2), 279-299.

Jann, W, & Wegrich, K. (2010). Kapitel 9: Governance und Verwaltungspolitik: Leitbilderund Reformkonzepte in: Benz, A., Dose, N., (Hrsg.): Governance – Regieren in komplexen

Jann, W, (2003): State, Administration and Governance in Germany: Competing Traditions and Dominant Narratives, in: Public Administration Vol. 81(1), 2003.

Jann, W, (2006): Modern Governance: A European Perspective, Potsdam Seminar Brief PSB 1

Kooimann, J. (2003). *Governing as Governance*, London: Sage Publications.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organization* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Kickert, W.J., Klijn, E.H. & Koppenjan, J.F.M. (1997). *Managing Complex Networks*, London: Sage Publication

Kjaær, A.M. (2004). *Governance*, Key Concepts, Polity Press.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology*, 22 140, 55.

Lynn, L. Jr. et al. (2001). *Improving Governance:* A New Logic for Empirical Research, Washington, D.C. Georgetown University Press.

Nanda, V. P. (2006). The good governance concept revisited. *Annals of the American Academy of Political and Social Science, 603*(1), 269–283. Office of the Education Council. (2011). *Research report on education evaluation of local government organization*. Bangkok, Thailand: Prik Kvan Graphic Co., Ltd.

OECD. (2009). *Public Governance and Management*, URL: http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_37405_1_1_1_1_37405,00.html retrieved in October 2009.

OECD. (2007). *Glossary of Statistical Term_ Good Governance*, URL: https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=7237 retrieved in June 2012.

Phaisan, T. (2005). *The Application of Good Governance in School Administration, Under the Office of Samutsakhon Education Service Area. Master of Education*, Silpakorn University, Thailand.

Pierre, J. B., & Peters, G. (2000). *Governance, Politics and the State*, New York: St. Martin's Press.

Scharpf, F. (1994). *Games real actors play: positive and negative coordination in embedded negotiations*, Journal of Theoretical Politics, Vol. 6(1), 27-53.

UN - United Nations, Department of Economic and Social Affairs. (2007). *Division for Public Administrations and Development Management*. Public Governance Indicators: A Literature Review, New York.

UNDP. (1997). *Governance for sustainable human development: A UNDP policy document*. United Nations Development Programme. Retrieved from

UNESCAP. (2009). *What is good governance?* United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. Retrieved from https://tinyurl.com/z686qab

UNESCO. (2009). *Characteristics of good governance*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Retrieved from https://tinyurl.com/y9hcj64w https://tinyurl.com/y7kjne97

Vu, T. T. V. (2012). *Local government on the way to good governance: the case of Hanoi and Berlin*. Doctoral dissertation, Universität Potsdam.

World Bank Institute. (2003). *Local Government and Organisation* - Participant's Manual. World Bank Institute, Washington, D.C, The World Bank.

World Bank Institute. (2006). *About Governance*. http://www.worldbank.org/wbi/governance/

World Bank. (2006). *What is our approach to Governance?* URL: http://www.worldbank.org/wbi/governance/

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ

ក- លិខិតនានារបស់ក្រសួងនិងមន្ទីរ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ:...២៣៤១...អយក.វដវក

ថ្ងៃ សុក្រ ១៣ រោច ខែ ចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២

ជម្រាបជូន

លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។

យោង៖ - បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រប់អប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប **លោក លោកស្រីប្រធាន** ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ចំនួន៥៨នាក់ នឹងចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានីខេត្តនានា ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម **លោក លោកស្រីប្រធាន** ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម **លោក លោកស្រីប្រធាន** ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

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

១៧	បណ្ឌិត ឈន ថន	លោក ចាន់ ធឿន	ការអនុវត្តគោលនយោបាយSTEM របស់នាយកសាលាធនធាននៅកម្ពុជា	កុំ ប៊ុន្នា
១៨	បណ្ឌិត មឿន លិនណា	បណ្ឌិត ឈន ថន	ការផ្ទេរសេវាអប់រំដល់បឋមសិក្សា សហគមន៍ក្នុងខេត្តសៀមរាប	ម៉ាប់ ចន្ទី
១៩	ឯកឧត្តម នៀ សុផន	បណ្ឌិត គួយ សុគាន	ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ម៉ុញ ណុយ
២០	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	ការអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំយុវជន៖ ទស្សនៈរបស់យុវជនលើការកសាងសមត្ថភាពជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំសំរាប់សតវត្សទី២១ ករណីសិក្សាក្នុងខេត្តសៀមរាប	មៀច ប៉ូរ៉ា
២១	បណ្ឌិត គួយ សុគាន	លោក ប៉ុ ប៊ុន្នន	សកម្មភាពចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងអភិបាលកិច្ចសាលារៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សានៅខេត្តតាកែវ	យឹម សុភា
២២	លោក ឡុច ចាន់ថន	បណ្ឌិត កាង ស៊ុងឆាង	យុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សា៖ មុខវិជ្ជា សីលធម៌ពលរដ្ឋវិជ្ជា(ខេត្តកំពត)	រស់ សុភក្តិ
២៣	បណ្ឌិត ឡាយ សុវិជ្ជា	បណ្ឌិត ឈិញ ស៊ីថា	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ប្រទេសកម្ពុជា	វ៉ាន់ សំរេច
២៤	លោក ចាប រតនា	បណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	ប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀននិងរៀនតាមបែបបញ្ញាត្តិលើមុខវិជ្ជាប្រវត្តិវិទ្យានៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តតាកែវ	រិត សារ៉ាន់
២៥	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	អនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលានៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា	រី កុលាក
២៦	បណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ចាម	ស៊ិន ភារ៉ាក្ស
២៧	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	លោក ថៃ ហេង	តម្រូវការការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ទស្សនៈ ការអនុវត្ត និងបញ្ហាប្រឈម	ស៊ិន រចនា
២៨	បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	លោកស្រី នូ ចន្ទី	ឥទ្ធិពលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបបង្ហាត់បង្ហាញរបស់នាយកទៅលើការជំរុញទឹកចិត្តនិងភាពជឿជាក់លើសមត្ថភាពបង្រៀនរបស់គ្រូ	សុខ សុវណ្ណារ័ត្ន

២៩	បណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទធាយា	បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	ទំនាក់ទំនងរវាងរបៀបនៃការដឹកនាំការបង្រៀនរបស់គ្រូទៅលើការជម្រុញទឹកចិត្តក្នុងការរៀន និង បំណិនគិតស៊ីជម្រៅរបស់និស្សិត	ហ៊ាង ហុងឡាយ
៣០	លោក ថៃ ហេង	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋក្នុងអង្គភាពក្នុងការបំពេញការងារបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន នៅកម្រិតសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ហ៊ីម ម៉ាណា
៣១	បណ្ឌិត អ៊ុំ ចាន់ចំណាន	លោកស្រី សុខ វណ្ណា	ទស្សនៈនិស្សិតលើការរៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (NIE)	ហៀង ណេន
៣២	លោកស្រី នូ ចន្ទី	បណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	កត្តាសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសជំនាញសិក្សារបស់និស្សិតនៅសកលវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ហេង សុគន្ធារី
៣៣	លោក លឹម វ៉ាន់	បណ្ឌិត នី វង្សា	ការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជនក្នុងការលើកកំពស់គុណភាពអប់រំនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅរាជធានីភ្នំពេញ	ហេង ស្រៀន
៣៤	បណ្ឌិត ឡឹយ សុគា	បណ្ឌិត ឈន ថន	ទស្សនៈគរុនិស្សិតវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំលើប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ	ឡុង រក្សា
៣៥	លោក ម៉ៅ សារឿន	លោកស្រី សេង សច្ចា	កត្តាដែលធ្វើឱ្យមានភាពតានតឹងលើការនិយាយភាសាអង់គ្លេសរបស់សិស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញ	អ៊ូ សុផាត
៣៦	បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	បណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទធាយា	កត្តាជះឥទ្ធិពលដល់ជម្រើសអាជីពរបស់សិស្សវិទ្យាល័យនៅកម្ពុជា	អាត សារ៉េត
៣៧	លោកស្រី ខែក សំណាង	លោក ឡុច ចាន់ថន	ការសិក្សាសៀវភៅសិក្សាគោលមុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	ភ័ណ សុភា

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលភារកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃសុក្រ ១៣រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ

-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី

"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"

-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ រដអ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៣៤៩ អយក.វជអ

ថ្ងៃ សុក្រ ១៣រោច ខែ ចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២

ជម្រាបជូន
លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។

យោង៖ - បទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រប់អប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប **លោក លោកស្រីប្រធាន** ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ចំនួន៥៨នាក់ នឹងចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានីខេត្តនានា ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម **លោក លោកស្រីប្រធាន** ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម **លោក លោកស្រីប្រធាន** ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

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

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៣៤១ អយក.វដក

ថ្ងៃ សុក្រ ១៣រោច ខែ ចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២

ជម្រាបជូន

លោក លោកស្រីប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩។

យោង៖ - បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រប់អប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប លោក លោកស្រីប្រធាន ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៩ ចំនួន៥៨នាក់ នឹងចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានីខេត្តនានា ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពីថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សូម លោក លោកស្រីប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ [illegible]
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ : www.moeys.gov.kh

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ: ១៣៣៤... វជអ.ស.ក

លិខិតបង្គាប់ការ

យោង៖ -លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ: ៧០២៥ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។
-លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ: ៧០២៦ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។

បុគ្គលិកអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់** សម្រាប់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី៥-៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

I. គណៈកម្មការវាយតម្លៃ

ក្រុមទី១

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**	**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	នី នាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោកស្រីបណ្ឌិត	បូ ច័ន្ទគុលិកា	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី២

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**	**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	ឈិញ នីដា	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៤- លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី៣

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**	**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១- លោកបណ្ឌិត	ឈុក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	លី គិមឡុង	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	គួយ សុគាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោក	ប៉ូ ប៊ុន្នន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

អាសយដ្ឋានលេខ ១២៣ មហាវិថី ព្រះនរោត្តមភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ (៨៥៥-២៣) ២១៥/៥៥៤ គេហទំព័រ www.nie.edu.kh

ក្រុមទី៤

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	សឿ សុផា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោក	ឡុប ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី៥

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- លោកបណ្ឌិត	អៃ សុងហ៊ាង	មជ្ឈមណ្ឌល SEAMEO TED	ប្រធាន
២- លោក	លឹម ភិន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	ឈិញ ស៊ីថា	អ្នកឯកទេសអប់រំ	សមាជិក
៤- លោកស្រី	សេង សច្ចា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី៦

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សិត សេង	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យភ្នំពេញ	ប្រធាន
២- លោកស្រី	ប៊ិន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោកស្រីបណ្ឌិត	ឡឹយ សុគា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោកបណ្ឌិត	សោម វណ្ណៈ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី៧

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- លោក	នី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	ឡាយ សុវិជ្ជា	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	សមាជិក
៤- លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ុងចាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី៨

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- លោកបណ្ឌិត	ហេង គ្រេង	នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ	ប្រធាន
២- លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោកបណ្ឌិត	មាឃ ចាន់ថេង	នាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ	សមាជិក
៤- លោកបណ្ឌិត	មឿន លីនណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី៩

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- លោកបណ្ឌិត	នូវ រ៉ៃ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	ឈន ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោក	ចាន់ ធឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី១០

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	ប្រធាន
២- លោកបណ្ឌិត	អ៊ុំ ចាន់ចំណាន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣- លោកស្រី	នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤- លោក	ចាន់ រ៉ាដា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

II. លេខាធិការដ្ឋាន (លេខាគត់ត្រា)

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម	អង្គភាព	តួនាទី
១- លោកស្រី	ហង់ ស្រីម៉ាច	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សម្ភារៈ និងគណនេយ្យ
២- កញ្ញា	យុន គីមរៀង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងប្រមូលពិន្ទុក្រុម១-២
៣- លោកស្រី	អ៊ុំ សុចិន្តា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងប្រមូលពិន្ទុក្រុម៣-៤
៤- កញ្ញា	យុន ស៊ីណុត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកានិងប្រមូលពិន្ទុ ក្រុម៥-៦
៥- លោក	អ៊ិច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងប្រមូលពិន្ទុក្រុម៧-៨
៦- កញ្ញា	ភាព សុខនី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងប្រមូលពិន្ទុក្រុម៩-១០
៧- លោកស្រី	ឯម សុភាលក្ស្មី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ធ្វើរបាយការណ៍
៨- លោកស្រី	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	បូកពិន្ទុក្រុម ១-៥
៩- លោក	ថាច់ សន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	បូកពិន្ទុក្រុម ៦-១០

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១០កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២
នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណារ៉ា

បានឃើញ និងឯកភាព
ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

បណ្ឌិត ណុត ចិន្តនាយក

កន្លែងទទួល៖

- ការិយាល័យរដ្ឋបាលទីស្តីការ ក.អ.វ.ក ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន
- សាមីជន ដើម្បីអនុវត្ត
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វ.ជ.អ.

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៣៦២៤ អយក.ទ៩ន

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោងៈ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៩ និងទី១០ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូណែនាំគោល និងគ្រូណែនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ ទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២១-២០២២ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	គោត្តនាម-នាម គ្រូណែនាំគោល	គោត្តនាម-នាម គ្រូណែនាំរង	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	គោត្តនាម-នាម និស្សិត
១	បណ្ឌិត អៃ សុងហ៊ាង	បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ស្ថានភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលាមធ្យមសិក្សាធនធានក្នុងខេត្តកណ្តាល	លោក កង កុសល
២	បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	បណ្ឌិត អៃ សុងហ៊ាង	ទំនាក់ទំនងរវាងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក និងការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យានៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	លោកស្រី កុយ ពៅគង់
៣	បណ្ឌិត អៃ សុងហ៊ាង	លោក ចាប រតនា	ទំនាក់ទំនងរវាងគណនេយ្យភាពសាលារៀន និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ នៅវិទ្យាល័យ មេសាង ចន្ទគ្រីស្នា និង វិទ្យាល័យអង្គរស ក្នុងស្រុកមេសាង	លោកស្រី គាន ជានី
៤	បណ្ឌិត ឡាយ សុវិថ្វា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	តួនាទីរបស់សហគមន៍ចំពោះការអភិវឌ្ឍលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងក្រុងព្រះសីហនុ ខេត្តព្រះសីហនុ	លោក តាំ ភារី
៥	បណ្ឌិត សោន វណ្ណៈ	បណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	ឥរិយាបថនាយកសាលា លើដំណើរការអធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់ នៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ក្នុងក្រុងស្ទឹងសែន ខេត្តកំពង់ធំ	លោក គូ វាសនា

១៨	បណ្ឌិត គួយ សុគាន	លោក ប៉ូ ប៊ុន្នន	ស្ថានភាពនៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការងារអភិបាលកិច្ចល្អសាលាមធ្យមសិក្សានៅខេត្តតាកែវ (ករណីសិក្សានៅវិទ្យាល័យ សុខ អាន ក្តីទន្ទឹម)	លោក យឹម សុភា
១៩	លោក ឡុច ចាន់ថន	បណ្ឌិត ភាង ស៊ីងឆាង	យុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ករណីសិក្សា៖ មុខវិជ្ជា សីលធម៌ពលរដ្ឋវិជ្ជា(ខេត្តកំពត)	លោកស្រី រស់ សុភក្តិ
២០	បណ្ឌិត ឡាយ សុវិជ្ជា	បណ្ឌិត ឈិញ ស៊ីថា	ការសិក្សាពីមុខសញ្ញាចំណាយការសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ	លោក វ៉ាន់ សំរេច
២១	លោក ចាប រេនា	បណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	ស្ថានភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនតាមបែបបញ្ញត្តិលើមុខវិជ្ជាប្រវត្តិវិទ្យានៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តតាកែវ	លោកស្រី វ៉ៃត សាវ៉ាន់
២២	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យនៅរាជធានីភ្នំពេញប្រទេសកម្ពុជា	លោកស្រី វី កូលាក
២៣	បណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	បណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តកំពង់ចាម	លោក ស៊ិន ភារ័ក្ស
២៤	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	លោក ថៃ ហេង	តម្រូវការការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯងរបស់មន្ត្រីអប់រំក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	លោកស្រី ស៊ុន រចនា
២៥	បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	លោកស្រី នូ ចន្នី	ឥទ្ធិពលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបបង្ហាត់បង្ហាញរបស់នាយកទៅលើភាពជឿជាក់លើសមត្ថភាពបង្រៀនរបស់គ្រូ	លោកស្រី សុខ សុវណ្ណារ័ត្ន
២៦	បណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទធាយា	បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	ទំនាក់ទំនងរវាងគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើការជំរុញទឹកចិត្តក្នុងការរៀន និងការគិតត្រិះរិះពិចារណារបស់និស្សិត	លោកស្រី ហ៊ាង ហុងឡាយ
២៧	លោក ថៃ ហេង	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	ឥរិយាបថភាពជាពលរដ្ឋសកលក្នុងអង្គភាពរបស់គ្រូបង្រៀន នៅកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	លោកស្រី ហ៊ឹម ម៉ាណា
២៨	បណ្ឌិត អ៊ុំ ចាន់ចំណាន	លោកស្រី សុខ វណ្ណា	ការរួមបញ្ចូលភាសាកំណើតក្នុងការបង្រៀន និងរៀនភាសាអង់គ្លេសនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ក្នុងខេត្តកំពង់ចាម	លោក ហៀង ណេន

២៩	លោកស្រី នូ ចន្ទី	បណ្ឌិត អាន វ៉ុច្រាវ	កត្តាជះឥទ្ធិពលគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការអប់រំស្ទែមនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	លោកស្រី ហេង សុគន្ធារី
៣០	លោក លឹម កំនំ	បណ្ឌិត នី ផ្កា	ទស្សនៈរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធលើសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដែលមានចំនួនសិស្សកាន់តែថយចុះនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	លោក ហេង ស្រៀន
៣១	បណ្ឌិត ឡឹយ សុគា	បណ្ឌិត ឈន ថន	សមាហរណកម្មនៃការរៀនបែបចម្រុះសម្រាប់សិស្សវិទ្យាល័យ ករណីសិក្សានៅកម្ពុជា	លោក ឡុង គ្យា
៣២	លោក ម៉ៅ សារឿន	លោកស្រី សេង សច្ចា	កត្តាដែលធ្វើឱ្យមានភាពតានតឹងលើការនិយាយភាសាអង់គ្លេសរបស់សិស្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅរាជធានីភ្នំពេញ	លោក អ៊ូ សុផាត
៣៣	បណ្ឌិត មាឃ ចាន់ថេង	បណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទធាយា	កត្តាជះឥទ្ធិពលលើជម្រើសអាជីពរបស់សិស្សវិទ្យាល័យនៅកម្ពុជា	លោក អាត សារ៉េត
៣៤	លោកស្រី ខែក សំណាង	លោក ឡុច ចាន់ថន	ការសិក្សាសៀវភៅសិក្សាគោលមុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	លោក ភីណ សុភា

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលភារកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៧កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស. ២៥៦៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- គ្រប់អង្គភាព ពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទទីស្តីការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែលពាក់ព័ន្ធ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ - ឯកសារ រដ្ឋអ

ឧបសម្ព័ន្ធ

ខ- កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ

កម្រងសំណួរ

ប្រធានបទ ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា

សូមគោរពជូន៖ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

នាងខ្ញុំ វីកូលាភ ជានិស្សិតស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (National Institute of Education) កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់លើមុខជំនាញការគ្រប់គ្រងអប់រំក្រោមប្រធានបទ « **ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា**» ដែលមានឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ម៉ុក សារ៉ុម** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ។

នាងខ្ញុំសូមគោរពអញ្ជើញ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដើម្បីចូលរួមក្នុងការផ្តល់ចម្លើយដ៏សុក្រិតលើកម្រសំណួរទាក់ទងនឹងការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយក។ កម្រងសំណួរខាងក្រោមទាំងអស់នេះបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងវាស់វែងលើរបៀបដែលអ្នកគិត ជឿនិងធ្វើសកម្មភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។ នាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងខ្លាំងចំពោះកិច្ចសហការរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ទោះបីមានការមមាញឹកខ្លាំងយ៉ាងណាក៏ដោយ។

សេចក្តីណែនាំ

១- កម្រងសំណួរការស្រាវជ្រាវនេះ ចែកចេញជា២ផ្នែក ដូចខាងក្រោម៖

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

ផ្នែកទី២៖ ទស្សនៈលើកម្រិតនៃការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា

២- សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ អានសេចក្តីណែនាំទាក់ទងទៅនឹងការឆ្លើយកម្រងសំណួរគ្រប់ផ្នែកនីមួយៗឱ្យបានច្បាស់លាស់។ សូមមេត្តាជួយឆ្លើយឱ្យបានគ្រប់សំណួរតាមការពិតជាក់ស្តែង និងត្រួតពិនិត្យភាពរៀបរយ និងប្រគល់ឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវវិញ ដោយមិនចាំបាច់បញ្ជាក់ឈ្មោះនិងនាមត្រកូលឡើយ។ អ្នកស្រាវជ្រាវ សូមធានាអះអាងថា រាល់ចម្លើយរបស់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ នឹងរក្សាទុកជាសម្ងាត់បំផុត ដោយពុំមានផលប៉ះពាល់អ្វីទាំងអស់ដល់ស្ថាប័ន និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ខ្លួនឯងឡើយ។

វី កូលាភ

អ្នកស្រាវជ្រាវ

(ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ)

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

សេចក្តីណែនាំ

សូមមេត្តាគូសសញ្ញា (√) ក្នុងប្រអប់☐ ដែលត្រូវជាមួយស្ថានភាពទូទៅរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ

១- ភេទ

☐ ប្រុស

☐ ស្រី

២- អាយុ

☐ ក្រោម៣០ឆ្នាំ

☐ ៣០-៤៥ ឆ្នាំ

☐ ច្រើនជាង៤៥ឆ្នាំ

៣- កម្រិតការសិក្សា

☐ ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ

☐ បរិញ្ញាបត្រ

☐ ខ្ពស់ជាងបរិញ្ញាបត្រ

៤- បទពិសោធន៍ការងារ

☐ តិចជាង៥ឆ្នាំ

☐ ៥-១០ឆ្នាំ

☐ ច្រើនជាង១០ឆ្នាំ

ផ្នែកទី២៖ ទស្សនៈលើកម្រិតនៃការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចក្នុងការគ្រប់គ្រង របស់នាយកសាលាក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួន

សេចក្តីណែនាំ

ក្នុងផ្នែកទី២ នេះមានប្រយោគចំនួនប្រាំមួយ សូមលោកគ្រូអ្នកគ្រូមេត្តាពិចារណាខ្លឹមសារគោលគំនិតដូចខាងក្រោមហើយជ្រើសរើសយកចម្លើយដោយគូសសញ្ញា(√) ក្នុងប្រអប់ដែលត្រូវតាម **ការពិតជាក់ស្តែង** នឹងត្រូវតាម **កម្រិតការអនុវត្ត** របស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូត្រឹមតែប្រអប់មួយប៉ុណ្ណោះដោយៈ

- ពាក្យថា **ច្រើនបំផុត** មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារគោលគំនិតនោះ**ច្រើនបំផុត**ឬជាប្រចាំគ្រប់ពេល យ៉ាងទៀងទាត់ ពោលគឺក្នុងកម្រិតពី ៩១-១០០%
- ពាក្យថា **ច្រើន** មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារគោលគំនិតនោះ **ច្រើន** ឬស្ទើរគ្រប់ពេលពោលគឺក្នុងកម្រិតពី ៦១-៩១%
- ពាក្យថា **មធ្យម** មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារគោលគំនិតនោះ **មធ្យម** ឬអនុវត្តខ្លះមិនអនុវត្តខ្លះពោលគឺក្នុងកម្រិតពី ៤១-៦០%
- ពាក្យថា **តិច** មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារគោលគំនិតនោះ**តិច** ឬអនុវត្តម្តងម្កាលក្នុងកម្រិតតិចតួចពោលគឺក្នុងកម្រិតពី១៥-៤០%
- ពាក្យថា **តិចបំផុត** មានន័យថា ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារគោលគំនិតនោះ**តិចបំផុត** មិនដែលធ្វើទាល់តែសោះឬធ្វើក្នុងកម្រិតតិចបំផុតពោលគឺក្នុងកម្រិតពី ០-១០%

ល.រ	ការអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ	កម្រិតការអនុវត្ត				
		ច្រើនបំផុត	ច្រើន	មធ្យម	តិច	តិចបំផុត
១.	នាយក/នាយិកា បានអនុវត្តន៍តាមឯកសារគតិយុតិរបស់ក្រសួង ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ មកប្រើក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។					
២.	នាយក/នាយិកា មានការស្ទង់មតិពីការពេញចិត្តរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូជាប្រចាំ។					

៣.	នាយក/នាយិកាបានផ្តល់នូវភាពយុត្តិធម៌ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ និងបទដ្ឋាននានាក្នុងការប្រតិបត្តិការងារដើម្បីឱ្យមានភាពស្មើគ្នាចំពោះបុគ្គលិក។					
៤.	នាយក/នាយិកា បានស្ទង់មតិរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាព័ត៌មាននៃការអនុវត្តគម្រោង/សកម្មភាពរបស់សាលា។					
៥.	នាយក/នាយិកាមានភាពស្ទាត់ជំនាញនិងស្គាល់តួនាទីយ៉ាងច្បាស់លាស់ទាំងក្នុងសាលារៀន និងសង្គម។					
៦.	នាយក/នាយិកា បានទទួលការចាត់តាំងខ្ញុំឱ្យបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសរបស់ខ្លួន។					
៧.	នាយក/នាយិកា បានរៀបចំឯកសារនិងគោលការណ៍ សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។					
៨.	នាយក/នាយិកាប្រកាន់ខ្ជាប់នូវមនៈសិកាវិជ្ជាជីវៈ ដោយគោរពវិន័យការងារ មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងពង្រឹងសាមគ្គីភាពនៅក្នុងសាលារៀន។					
៩.	នាយក/នាយិកា បានប្រកាន់ភ្ជាប់តួនាទី និងនូវភាពត្រឹមត្រូវ និងសេចក្តីល្អគ្រប់ពេលវេលា។					
១០.	នាយក/នាយិកា បានផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់ផ្សេងៗនៃការរៀបចំផែនការសកម្មភាពរបស់សាលារៀន។					
១១.	នាយក/នាយិកា គាត់ជាបុគ្គលដ៏គំរូល្អក្នុងការអនុវត្តការងារសម្រាប់បុគ្គលិកក្នុងសាលា។					
១២.	នាយក/នាយិកា បានទទួលការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃក្នុងការគ្រប់គ្រងការងារជាប្រចាំ។					
១៣.	នាយក/នាយិកា បានរៀបចំបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗដែលសាលារៀនបង្កើតឡើង ដើម្បីឱ្យមានភាពយុត្តិធម៌សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។					
១៤.	នាយក/នាយិកា បានប្រកាសអំពីលក្ខខ័ណ្ឌនៃការពិចារណាភាពវិជ្ជមាន ការពេញចិត្តឱ្យបុគ្គលិកសិក្សាទាំងអស់បានជ្រាបជាដំណឹង។					
១៥.	នាយក/នាយិកា បានជំរុញការអនុវត្តតាមរបៀបវិន័យនៅក្នុងសាលារៀនដល់បុគ្គលិក។					

១៦.	នាយក/នាយិកា បានផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងការចូលរួមធ្វើសកម្មភាពក្នុងការអនុវត្តផែនការរបស់សាលារៀនយ៉ាងពេញលេញ។					
១៧.	អ្នកគ្រប់គ្រងមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងមានភាពរហ័សរហួនក្នុងការដោះស្រាយ និងកែរាល់បញ្ហាដែលកើតមានឡើងក្នុងសាលារៀន។					
១៨.	នាយក/នាយិកាមានការគ្រប់គ្រងធនធានទ្រព្យសម្បត្តិ និងប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនោះ ដើម្បីទទួលបាននូវប្រយោជន៍ច្រើនបំផុតដល់សាលារៀន។					
១៩.	នាយក/នាយិកា បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍មិនលំអៀងនិងមិនពុករលួយ។					
២០.	នាយក/នាយិកាបានចូលរួមចំណែកក្នុងការទទួលដឹងអំពីស្ថានភាព និងបញ្ហារបស់សាលារៀនគ្រប់ពេលវេលា។					
២១.	នាយក/នាយិកា បានផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ឱ្យបានដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំដែលក្រសួងឬមន្ទីរបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដើម្បីឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានផ្តល់មតិយោបល់កែលម្អ ឬលទ្ធផលនៃគោលនយោបាយអប់រំដែលបានអនុវត្ត។					
២២.	នាយក/នាយិកា បានអនុវត្តការងារបានល្អដើម្បីឱ្យសាលារៀនមានដំណើរការល្អ ។					
២៣.	នាយក/នាយិកាគោរពចំពោះមតិយោបល់ ការយល់ឃើញខុសៗគ្នារបស់បុគ្គលិក។					
២៤.	នាយក/នាយិកា បានបិទផ្សាយបញ្ជីតារាង ហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារៈទ្រព្យសម្បត្តិ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។					
២៥.	នាយក/នាយិកា គោរពសិទ្ធិតួនាទីរបស់ខ្លួន យល់អំពីច្បាប់ផ្សេងៗ និងមានការចូលរួមក្នុងការពិចារណាលើច្បាប់ ដោយរៀបចំជាប្រព័ន្ធទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់។					
២៦.	នាយក/នាយិកា បានបិទផ្សាយលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងផលប្រយោជន៍ដែលសាលារៀនទទួលបានប្រាប់ដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានដឹងជាប្រចាំ។					

២៧.	នាយក/នាយិកា ចេះដោះស្រាយដោយវាងវៃនូវវិវាទរបស់បុគ្គលិកនិងសាលារៀនទាំងមូលដោយបើកចំហនិងមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។					
២៨.	នាយក/នាយិកា បានជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូបានរួមគ្នាធ្វើការជាក្រុម និងប្រតិបត្តិការងាររួមគ្នាដោយភាពស្រុះស្រួលនិងឯកភាពគ្នា។					
២៩.	នាយក/នាយិកា ហ៊ានទទួលយកលទ្ធផលការងាររបស់ខ្លួន។					
៣០.	នាយក/នាយិកា បានផ្តល់ឱកាសដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹង សមត្ថភាពរបស់ពួកគេជាប្រចាំ។					

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ និងការសហការរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ក្នុងការឆ្លើយសំណួរទាំងអស់នេះ។ សូមគោរពជូនពរលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ មានសុខភាពល្អ និងសម្រេចគ្រប់ភារកិច្ច។

ឧបសម្ព័ន្ធ

គ- Cronbach's Alpha តម្លៃរបស់កម្រងសំណួរ

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	239	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	239	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Law	22.3350	18.252	.946	.984
Virtues	22.3425	18.004	.938	.985
Transpa	22.3116	17.882	.955	.984
Participa	22.3626	18.156	.921	.986
Account	22.3225	17.731	.933	.985
Response	22.3643	17.734	.947	.984
Total	22.3397	17.913	1.000	.981

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	107.79	426.200	.733	.978
Q2	108.18	424.229	.650	.978
Q3	107.87	424.906	.682	.978
Q4	108.11	424.240	.641	.978
Q5	107.93	420.100	.783	.978
Q6	107.73	421.367	.649	.979
Q7	107.90	421.262	.760	.978
Q8	107.87	417.029	.822	.978
Q9	107.85	416.487	.808	.978
Q10	108.09	418.433	.736	.978
Q11	107.97	415.008	.826	.978
Q12	108.08	418.213	.792	.978
Q13	108.08	416.001	.814	.978
Q14	108.01	415.975	.806	.978
Q15	108.03	416.469	.784	.978
Q16	107.94	418.824	.751	.978
Q17	108.05	420.157	.802	.978
Q18	108.01	417.252	.809	.978
Q19	108.04	418.499	.764	.978
Q20	107.95	418.700	.780	.978
Q21	107.94	419.194	.775	.978
Q22	107.95	418.918	.765	.978
Q23	108.08	417.700	.798	.978
Q24	108.11	415.879	.749	.978
Q25	108.05	418.968	.789	.978
Q26	107.88	419.045	.729	.978
Q27	108.05	415.162	.821	.978
Q28	107.90	418.029	.809	.978
Q29	107.97	415.222	.843	.978
Q30	107.87	415.584	.815	.978

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឃ- តារាងលម្អិតតាមចំណុចនីមួយៗ

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Q1	239	3.91	.698
Q2	239	3.52	.854
Q3	239	3.83	.792
Q4	239	3.59	.864
Q5	239	3.77	.841
Q6	239	3.97	.959
Q7	239	3.80	.829
Q8	239	3.83	.893
Q9	239	3.85	.924
Q10	239	3.61	.946
Q11	239	3.72	.948
Q12	239	3.62	.889
Q13	239	3.62	.932
Q14	239	3.69	.942
Q15	239	3.67	.951
Q16	239	3.76	.915
Q17	239	3.65	.821
Q18	239	3.69	.901
Q19	239	3.66	.911
Q20	239	3.74	.887
Q21	239	3.76	.878
Q22	239	3.74	.897
Q23	239	3.62	.898
Q24	239	3.59	1.012
Q25	239	3.65	.870
Q26	239	3.82	.935
Q27	239	3.65	.949
Q28	239	3.79	.877
Q29	239	3.73	.924
Q30	239	3.83	.944
Law	239	3.7280	.69826
Virtues	239	3.7205	.73373
Transpa	239	3.7515	.73724
Participa	239	3.7004	.72596
Account	239	3.7406	.77067
Response	239	3.6987	.76078
Total	239	3.7233	.70539
Valid N (listwise)	239		

ឧបសម្ព័ន្ធ

ខ- តារាងប្រៀបធៀបតាមភេទ

Group Statistics

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Law	Male	122	3.6262	.73314	.06637
	Female	117	3.8342	.64610	.05973
Virtues	Male	122	3.6311	.76451	.06922
	Female	117	3.8137	.69119	.06390
Transpa	Male	122	3.6902	.77186	.06988
	Female	117	3.8154	.69687	.06443
Participa	Male	122	3.5934	.74520	.06747
	Female	117	3.8120	.69097	.06388
Account	Male	122	3.6721	.81355	.07366
	Female	117	3.8120	.71981	.06655
Response	Male	122	3.6262	.77862	.07049
	Female	117	3.7744	.73744	.06818
Total	Male	122	3.6399	.73515	.06656
	Female	117	3.8103	.66498	.06148

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Law	Equal variances assumed	1.919	.167	-2.323	237	.021	-.20796	.08953	-.38434	-.03158
	Equal variances not assumed			-2.329	235.340	.021	-.20796	.08929	-.38388	-.03204
Virtues	Equal variances assumed	.645	.423	-1.934	237	.054	-.18253	.09440	-.36850	.00345
	Equal variances not assumed			-1.938	236.188	.054	-.18253	.09420	-.36811	.00306
Transpa	Equal variances assumed	1.494	.223	-1.315	237	.190	-.12522	.09525	-.31287	.06243
	Equal variances not assumed			-1.317	236.149	.189	-.12522	.09505	-.31247	.06203
Participa	Equal variances assumed	.985	.322	-2.348	237	.020	-.21852	.09306	-.40185	-.03519
	Equal variances not assumed			-2.352	236.734	.019	-.21852	.09291	-.40156	-.03548
Account	Equal variances assumed	3.370	.068	-1.405	237	.161	-.13983	.09952	-.33589	.05622
	Equal variances not assumed			-1.409	235.490	.160	-.13983	.09927	-.33540	.05573
Response	Equal variances assumed	1.067	.303	-1.509	237	.133	-.14813	.09818	-.34155	.04529
	Equal variances not assumed			-1.510	236.964	.132	-.14813	.09807	-.34133	.04507
Total	Equal variances assumed	1.178	.279	-1.876	237	.062	-.17037	.09080	-.34924	.00850
	Equal variances not assumed			-1.880	236.201	.061	-.17037	.09061	-.34886	.00813

ឧបសម្ព័ន្ធ

ច- តារាងប្រៀបធៀបតាមអាយុ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Law	Under Bachelor	19	3.9263	.74000	.16977	3.5696	4.2830	2.60	4.80
	Bachelor	169	3.7385	.70912	.05455	3.6308	3.8461	1.80	5.00
	Above bachelor	51	3.6196	.63781	.08931	3.4402	3.7990	2.00	5.00
	Total	239	3.7280	.69826	.04517	3.6391	3.8170	1.80	5.00
Virtues	Under Bachelor	19	4.0316	.84397	.19362	3.6248	4.4384	2.40	5.00
	Bachelor	169	3.7325	.72107	.05547	3.6230	3.8420	1.60	5.00
	Above bachelor	51	3.5647	.70507	.09873	3.3664	3.7630	1.60	5.00
	Total	239	3.7205	.73373	.04746	3.6270	3.8140	1.60	5.00
Transpa	Under Bachelor	19	4.0211	.74802	.17161	3.6605	4.3816	2.60	5.00
	Bachelor	169	3.7680	.74971	.05767	3.6542	3.8819	1.60	5.00
	Above bachelor	51	3.5961	.66632	.09330	3.4087	3.7835	1.80	5.00
	Total	239	3.7515	.73724	.04769	3.6575	3.8454	1.60	5.00
Participa	Under Bachelor	19	3.8737	.93383	.21424	3.4236	4.3238	2.20	5.00
	Bachelor	169	3.7219	.72378	.05568	3.6120	3.8318	1.40	5.00
	Above bachelor	51	3.5647	.63461	.08886	3.3862	3.7432	2.00	5.00
	Total	239	3.7004	.72596	.04696	3.6079	3.7929	1.40	5.00
Account	Under Bachelor	19	4.0316	.75796	.17389	3.6663	4.3969	2.80	5.00
	Bachelor	169	3.7503	.77974	.05998	3.6319	3.8687	1.60	5.00
	Above bachelor	51	3.6000	.72443	.10144	3.3963	3.8037	1.40	5.00
	Total	239	3.7406	.77067	.04985	3.6424	3.8388	1.40	5.00
Response	Under Bachelor	19	3.8737	.77806	.17850	3.4987	4.2487	2.40	5.00
	Bachelor	169	3.7160	.77139	.05934	3.5988	3.8331	1.60	5.00
	Above bachelor	51	3.5765	.71403	.09998	3.3756	3.7773	1.80	5.00
	Total	239	3.6987	.76078	.04921	3.6018	3.7957	1.60	5.00
Total	Under Bachelor	19	3.9596	.77385	.17753	3.5867	4.3326	2.63	4.93
	Bachelor	169	3.7379	.71114	.05470	3.6299	3.8459	1.70	5.00
	Above bachelor	51	3.5869	.64246	.08996	3.4062	3.7676	1.97	5.00
	Total	239	3.7233	.70539	.04563	3.6334	3.8132	1.70	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Law	Between Groups	.064	2	.032	.065	.937
	Within Groups	115.978	236	.491		
	Total	116.042	238			
Virtues	Between Groups	.255	2	.128	.235	.790
	Within Groups	127.874	236	.542		
	Total	128.130	238			
Transpa	Between Groups	.090	2	.045	.082	.921
	Within Groups	129.267	236	.548		
	Total	129.357	238			
Participa	Between Groups	.141	2	.070	.133	.876
	Within Groups	125.289	236	.531		
	Total	125.430	238			
Account	Between Groups	.158	2	.079	.132	.876
	Within Groups	141.198	236	.598		
	Total	141.356	238			
Response	Between Groups	.147	2	.073	.126	.882
	Within Groups	137.603	236	.583		
	Total	137.750	238			
Total	Between Groups	.048	2	.024	.048	.953
	Within Groups	118.374	236	.502		
	Total	118.423	238			

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឆ- តារាងប្រៀបធៀបតាមកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Law	Under Bachelor	19	3.9263	.74000	.16977	3.5696	4.2830	2.60	4.80
	Bachelor	169	3.7385	.70912	.05455	3.6308	3.8461	1.80	5.00
	Above bachelor	51	3.6196	.63781	.08931	3.4402	3.7990	2.00	5.00
	Total	239	3.7280	.69826	.04517	3.6391	3.8170	1.80	5.00
Virtues	Under Bachelor	19	4.0316	.84397	.19362	3.6248	4.4384	2.40	5.00
	Bachelor	169	3.7325	.72107	.05547	3.6230	3.8420	1.60	5.00
	Above bachelor	51	3.5647	.70507	.09873	3.3664	3.7630	1.60	5.00
	Total	239	3.7205	.73373	.04746	3.6270	3.8140	1.60	5.00
Transpa	Under Bachelor	19	4.0211	.74802	.17161	3.6605	4.3816	2.60	5.00
	Bachelor	169	3.7680	.74971	.05767	3.6542	3.8819	1.60	5.00
	Above bachelor	51	3.5961	.66632	.09330	3.4087	3.7835	1.80	5.00
	Total	239	3.7515	.73724	.04769	3.6575	3.8454	1.60	5.00
Participa	Under Bachelor	19	3.8737	.93383	.21424	3.4236	4.3238	2.20	5.00
	Bachelor	169	3.7219	.72378	.05568	3.6120	3.8318	1.40	5.00
	Above bachelor	51	3.5647	.63461	.08886	3.3862	3.7432	2.00	5.00
	Total	239	3.7004	.72596	.04696	3.6079	3.7929	1.40	5.00
Account	Under Bachelor	19	4.0316	.75796	.17389	3.6663	4.3969	2.80	5.00
	Bachelor	169	3.7503	.77974	.05998	3.6319	3.8687	1.60	5.00
	Above bachelor	51	3.6000	.72443	.10144	3.3963	3.8037	1.40	5.00
	Total	239	3.7406	.77067	.04985	3.6424	3.8388	1.40	5.00
Response	Under Bachelor	19	3.8737	.77806	.17850	3.4987	4.2487	2.40	5.00
	Bachelor	169	3.7160	.77139	.05934	3.5988	3.8331	1.60	5.00
	Above bachelor	51	3.5765	.71403	.09998	3.3756	3.7773	1.80	5.00
	Total	239	3.6987	.76078	.04921	3.6018	3.7957	1.60	5.00
Total	Under Bachelor	19	3.9596	.77385	.17753	3.5867	4.3326	2.63	4.93
	Bachelor	169	3.7379	.71114	.05470	3.6299	3.8459	1.70	5.00
	Above bachelor	51	3.5869	.64246	.08996	3.4062	3.7676	1.97	5.00
	Total	239	3.7233	.70539	.04563	3.6334	3.8132	1.70	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Law	Between Groups	1.365	2	.682	1.404	.248
	Within Groups	114.677	236	.486		
	Total	116.042	238			
Virtues	Between Groups	3.101	2	1.551	2.927	.056
	Within Groups	125.029	236	.530		
	Total	128.130	238			
Transpa	Between Groups	2.659	2	1.329	2.476	.086
	Within Groups	126.698	236	.537		
	Total	129.357	238			
Participa	Between Groups	1.588	2	.794	1.513	.222
	Within Groups	123.842	236	.525		
	Total	125.430	238			
Account	Between Groups	2.633	2	1.316	2.239	.109
	Within Groups	138.724	236	.588		
	Total	141.356	238			
Response	Between Groups	1.394	2	.697	1.206	.301
	Within Groups	136.355	236	.578		
	Total	137.750	238			
Total	Between Groups	2.046	2	1.023	2.074	.128
	Within Groups	116.377	236	.493		
	Total	118.423	238			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Law	Under Bachelor	Bachelor	.18785	.16867	.539	-.2276	.6034
		Above bachelor	.30671	.18736	.264	-.1548	.7682
	Bachelor	Under Bachelor	-.18785	.16867	.539	-.6034	.2276
		Above bachelor	.11885	.11137	.567	-.1555	.3932
	Above bachelor	Under Bachelor	-.30671	.18736	.264	-.7682	.1548
		Bachelor	-.11885	.11137	.567	-.3932	.1555
Virtues	Under Bachelor	Bachelor	.29903	.17612	.239	-.1348	.7329
		Above bachelor	.46687	.19563	.060	-.0150	.9488
	Bachelor	Under Bachelor	-.29903	.17612	.239	-.7329	.1348
		Above bachelor	.16784	.11629	.355	-.1186	.4543
	Above bachelor	Under Bachelor	-.46687	.19563	.060	-.9488	.0150
		Bachelor	-.16784	.11629	.355	-.4543	.1186
Transpa	Under Bachelor	Bachelor	.25301	.17729	.363	-.1837	.6897
		Above bachelor	.42497	.19693	.100	-.0601	.9101
	Bachelor	Under Bachelor	-.25301	.17729	.363	-.6897	.1837
		Above bachelor	.17197	.11706	.342	-.1164	.4603
	Above bachelor	Under Bachelor	-.42497	.19693	.100	-.9101	.0601
		Bachelor	-.17197	.11706	.342	-.4603	.1164
Participa	Under Bachelor	Bachelor	.15179	.17528	.688	-.2800	.5836
		Above bachelor	.30898	.19470	.286	-.1706	.7886
	Bachelor	Under Bachelor	-.15179	.17528	.688	-.5836	.2800
		Above bachelor	.15719	.11573	.399	-.1279	.4423
	Above bachelor	Under Bachelor	-.30898	.19470	.286	-.7886	.1706
		Bachelor	-.15719	.11573	.399	-.4423	.1279
Account	Under Bachelor	Bachelor	.28128	.18551	.319	-.1757	.7383
		Above bachelor	.43158	.20607	.114	-.0760	.9392
	Bachelor	Under Bachelor	-.28128	.18551	.319	-.7383	.1757
		Above bachelor	.15030	.12249	.472	-.1514	.4520
	Above bachelor	Under Bachelor	-.43158	.20607	.114	-.9392	.0760
		Bachelor	-.15030	.12249	.472	-.4520	.1514
Response	Under Bachelor	Bachelor	.15771	.18392	.693	-.2954	.6108
		Above bachelor	.29721	.20430	.349	-.2061	.8005
	Bachelor	Under Bachelor	-.15771	.18392	.693	-.6108	.2954
		Above bachelor	.13951	.12144	.518	-.1596	.4387
	Above bachelor	Under Bachelor	-.29721	.20430	.349	-.8005	.2061
		Bachelor	-.13951	.12144	.518	-.4387	.1596
Total	Under Bachelor	Bachelor	.22178	.16992	.428	-.1968	.6403
		Above bachelor	.37272	.18874	.145	-.0922	.8377
	Bachelor	Under Bachelor	-.22178	.16992	.428	-.6403	.1968
		Above bachelor	.15094	.11219	.406	-.1254	.4273
	Above bachelor	Under Bachelor	-.37272	.18874	.145	-.8377	.0922
		Bachelor	-.15094	.11219	.406	-.4273	.1254

ឧបសម្ព័ន្ធ

ជ- តារាងប្រៀបធៀបតាមបទពិសោធន៍ការងារ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	95% Confidence Interval for Mean Upper Bound	Minimum	Maximum
Law	Less than 5 years	9	3.9333	.47958	.15986	3.5647	4.3020	3.40	4.80
	5-10 years	42	3.7476	.48199	.07437	3.5974	3.8978	2.60	4.80
	More than 10 years	188	3.7138	.74663	.05445	3.6064	3.8213	1.80	5.00
	Total	239	3.7280	.69826	.04517	3.6391	3.8170	1.80	5.00
Virtues	Less than 5 years	9	4.0444	.63857	.21286	3.5536	4.5353	3.20	5.00
	5-10 years	42	3.7429	.51757	.07986	3.5816	3.9041	2.60	5.00
	More than 10 years	188	3.7000	.77680	.05665	3.5882	3.8118	1.60	5.00
	Total	239	3.7205	.73373	.04746	3.6270	3.8140	1.60	5.00
Transpa	Less than 5 years	9	4.1333	.33166	.11055	3.8784	4.3883	3.80	4.60
	5-10 years	42	3.6810	.53930	.08322	3.5129	3.8490	2.80	5.00
	More than 10 years	188	3.7489	.78430	.05720	3.6361	3.8618	1.60	5.00
	Total	239	3.7515	.73724	.04769	3.6575	3.8454	1.60	5.00
Participa	Less than 5 years	9	3.9556	.53645	.17882	3.5432	4.3679	3.40	4.80
	5-10 years	42	3.6571	.52319	.08073	3.4941	3.8202	2.20	4.60
	More than 10 years	188	3.6979	.77127	.05625	3.5869	3.8088	1.40	5.00
	Total	239	3.7004	.72596	.04696	3.6079	3.7929	1.40	5.00
Account	Less than 5 years	9	4.1333	.54772	.18257	3.7123	4.5544	3.40	5.00
	5-10 years	42	3.7667	.60392	.09319	3.5785	3.9549	2.40	5.00
	More than 10 years	188	3.7160	.80928	.05902	3.5995	3.8324	1.40	5.00
	Total	239	3.7406	.77067	.04985	3.6424	3.8388	1.40	5.00
Response	Less than 5 years	9	3.8444	.40961	.13654	3.5296	4.1593	3.20	4.40
	5-10 years	42	3.6810	.58778	.09070	3.4978	3.8641	2.40	5.00
	More than 10 years	188	3.6957	.80784	.05892	3.5795	3.8120	1.60	5.00
	Total	239	3.6987	.76078	.04921	3.6018	3.7957	1.60	5.00
Total	Less than 5 years	9	4.0074	.43326	.14442	3.6744	4.3404	3.47	4.73
	5-10 years	42	3.7127	.47944	.07398	3.5633	3.8621	2.53	4.80
	More than 10 years	188	3.7121	.75552	.05510	3.6034	3.8208	1.70	5.00
	Total	239	3.7233	.70539	.04563	3.6334	3.8132	1.70	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Law	Between Groups	.433	2	.217	.442	.643
	Within Groups	115.609	236	.490		
	Total	116.042	238			
Virtues	Between Groups	1.044	2	.522	.970	.381
	Within Groups	127.085	236	.538		
	Total	128.130	238			
Transpa	Between Groups	1.522	2	.761	1.405	.247
	Within Groups	127.835	236	.542		
	Total	129.357	238			
Participa	Between Groups	.666	2	.333	.630	.534
	Within Groups	124.764	236	.529		
	Total	125.430	238			
Account	Between Groups	1.531	2	.765	1.292	.277
	Within Groups	139.825	236	.592		
	Total	141.356	238			
Response	Between Groups	.206	2	.103	.177	.838
	Within Groups	137.544	236	.583		
	Total	137.750	238			
Total	Between Groups	.755	2	.377	.757	.470
	Within Groups	117.668	236	.499		
	Total	118.423	238			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Interval Lower Bound	Interval Upper Bound
Law	Less than 5 years	5-10 years	.18571	.25709	.771	-.4476	.8190
		More than 10 years	.21950	.23882	.656	-.3688	.8078
	5-10 years	Less than 5 years	-.18571	.25709	.771	-.8190	.4476
		More than 10 years	.03379	.11945	.961	-.2605	.3280
	More than 10 years	Less than 5 years	-.21950	.23882	.656	-.8078	.3688
		5-10 years	-.03379	.11945	.961	-.3280	.2605
Virtues	Less than 5 years	5-10 years	.30159	.26954	.536	-.3624	.9656
		More than 10 years	.34444	.25039	.390	-.2724	.9613
	5-10 years	Less than 5 years	-.30159	.26954	.536	-.9656	.3624
		More than 10 years	.04286	.12524	.943	-.2657	.3514
	More than 10 years	Less than 5 years	-.34444	.25039	.390	-.9613	.2724
		5-10 years	-.04286	.12524	.943	-.3514	.2657
Transpa	Less than 5 years	5-10 years	.45238	.27034	.249	-.2136	1.1183
		More than 10 years	.38440	.25113	.312	-.2342	1.0030
	5-10 years	Less than 5 years	-.45238	.27034	.249	-1.1183	.2136
		More than 10 years	-.06798	.12561	.864	-.3774	.2414
	More than 10 years	Less than 5 years	-.38440	.25113	.312	-1.0030	.2342
		5-10 years	.06798	.12561	.864	-.2414	.3774
Participa	Less than 5 years	5-10 years	.29841	.26707	.537	-.3595	.9563
		More than 10 years	.25768	.24810	.584	-.3535	.8688
	5-10 years	Less than 5 years	-.29841	.26707	.537	-.9563	.3595
		More than 10 years	-.04073	.12409	.948	-.3464	.2650
	More than 10 years	Less than 5 years	-.25768	.24810	.584	-.8688	.3535
		5-10 years	.04073	.12409	.948	-.2650	.3464
Account	Less than 5 years	5-10 years	.36667	.28273	.433	-.3298	1.0631
		More than 10 years	.41738	.26265	.285	-.2296	1.0644
	5-10 years	Less than 5 years	-.36667	.28273	.433	-1.0631	.3298
		More than 10 years	.05071	.13137	.928	-.2729	.3743
	More than 10 years	Less than 5 years	-.41738	.26265	.285	-1.0644	.2296
		5-10 years	-.05071	.13137	.928	-.3743	.2729
Response	Less than 5 years	5-10 years	.16349	.28042	.844	-.5273	.8543
		More than 10 years	.14870	.26049	.850	-.4930	.7904
	5-10 years	Less than 5 years	-.16349	.28042	.844	-.8543	.5273
		More than 10 years	-.01479	.13029	.994	-.3358	.3062
	More than 10 years	Less than 5 years	-.14870	.26049	.850	-.7904	.4930
		5-10 years	.01479	.13029	.994	-.3062	.3358
Total	Less than 5 years	5-10 years	.29471	.25937	.525	-.3442	.9336
		More than 10 years	.29535	.24094	.473	-.2982	.8889
	5-10 years	Less than 5 years	-.29471	.25937	.525	-.9336	.3442
		More than 10 years	.00064	.12051	1.000	-.2962	.2975
	More than 10 years	Less than 5 years	-.29535	.24094	.473	-.8889	.2982
		5-10 years	-.00064	.12051	1.000	-.2975	.2962

អំពីអ្នកស្រាវជ្រាវ

អ្នកស្រី វី កូលាភ កើតនៅថ្ងៃទី ១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៨៣ នៅទីក្រុងភ្នំពេញប្រទេស កម្ពុជា។ នាងបានបញ្ចប់ថ្នាក់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅវិទ្យាល័យទួលទំពូងក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០០១។ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ថ្នាក់វិទ្យាល័យភ្លាមនាងបានប្រឡងជាប់អាហារូបករណ៍ចូលរៀនបន្តនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញនៅក្នុងឆ្នាំដដែល។ នៅឆ្នាំ២០០៥នាងបានប្រឡងបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកជីវៈវិទ្យា។ក្នុងពេលជំណាលគ្នានោះដែរនាងក៏បានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្ររងផ្នែកភាសាអង់គ្លេសនៅសកលវិទ្យាល័យបៀលប្រាយ (BBU)។ នៅឆ្នាំ២០០៦នាងបានប្រលងជាប់ចូលរៀនវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូកម្រិតឧត្ដម ឯកទេសជីវវិទ្យា-ផែនដីវិទ្យា នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (NIE)។ នៅឆ្នាំ២០០៦ អ្នកស្រី វី កូលាភ បានក្លាយជាគ្រូបង្រៀនពេញសិទ្ធក្នុងក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា និងត្រូវបានតែងតាំងឱ្យទៅបម្រើការងារនៅវិទ្យាល័យឧត្ដុង្គខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ នាឆ្នាំ២០០៧នាងបានរៀបការជាមួយ លោក វ៉ាន់ សុភី ដោយបច្ចុប្បន្ននាងមានកូនចំនួន៣នាក់ ក្នុងនោះប្រុស ២ នាក់ និងស្រី ១នាក់។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ នាងបានសម្រេចចិត្តផ្លាស់ប្ដូរកន្លែងការងារមកកាន់ វិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែដែលស្ថិតនៅក្នុងសង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យរាជធានីភ្នំពេញ ។ នៅឆ្នាំ២០១៩ អ្នកស្រី វី កូលាភ បានចាប់ផ្ដើមប្រឡូកក្នុងវិស័យជំនួញ និងបានក្លាយជាអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅនៅក្នុងបណ្ណាគារអង្គរឯករាជ្យ អស់រយៈពេលជិតបួនឆ្នាំ។ ដោយសារភាពមមាញឹកជាមួយការបង្រៀន រួមផ្សំជាមួយកត្តាកូវីដ ធ្វើឱ្យការគ្រប់គ្រងរបស់នាងនៅមានកម្រិត ហើយនាងក៏បានសម្រេចចិត្ត ចង់បន្តការសិក្សាបន្តទៀតដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹងនិងបទពិសោធន៍ថ្មីៗបន្ថែមទៀត។ ដោយការខិតខំនិងជាភព្វសំណាងល្អ អ្នកស្រី វី កូលាភ បានប្រឡងជាប់អាហារូបករណ៍ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឯកទេសគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០២១។ សព្វថ្ងៃនេះ អ្នកស្រី វី កូលាភ គឺជាគ្រូបង្រៀន និងជាប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសទទួលបន្ទុកមុខវិជ្ជាជីវវិទ្យានៅវិទ្យាល័យហ៊ុនសែនចាក់អង្រែ ហើយនាងក៏ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ដែលកំពុងបន្តការសិក្សានៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

About Researcher

Mrs. Vy kolep was born on June 17, 1983 in Phnom Penh, Cambodia . She graduated from Toul Tompong High School in 2001. Immediately after graduating from high school, she got a scholarship to pursue her studies at Royal University of Phnom Penh (RUPP) in Cambodia. In 2005, she graduated with a bachelor degree of science in biology at RUPP. In 2006, she passed the entrance exam for a teacher training course at the National Institute of Education (NIE). At the end of 2006, Mrs. Vy koleap has become a full-fledged teacher in education sector under the Ministry of Education, Youth and Sports And she was assigned to work at Udong High School, Kampong Speu Province. She got married in 2007 and now she has three children, two boys and one girl. In 2010, she completed an associate's degree in English at Build Bright University (BBU). In 2014, she decided to move to Hun Sen Chak Angre High School which is located at Chak Angre Krom, Khan Meanchey, Phnom Penh. In 2019, Mrs. Vy koleap started working in business and she became a general manager of Angkor Ekareach Bookshop for almost four years. Due to her busy schedule with teaching, the effect of Covid-19, and the limitation of management skill, she then decided to continue her studies to gain more knowledge and new experience. Within the trying, Mrs. Vy Koleap finally got another scholarship to study a Master's Degree in Education Management at the National Institute of Education in 2021. Today, Mrs Vy Koleap is a high school teacher teaching biology at Hun Sen Chak Angre High School. And she is also a postgraduate student, currently studying at the National Institute of Education.